

図6-1 市町村(政令市等除く)管理栄養士における資質向上の必要性 (個人)

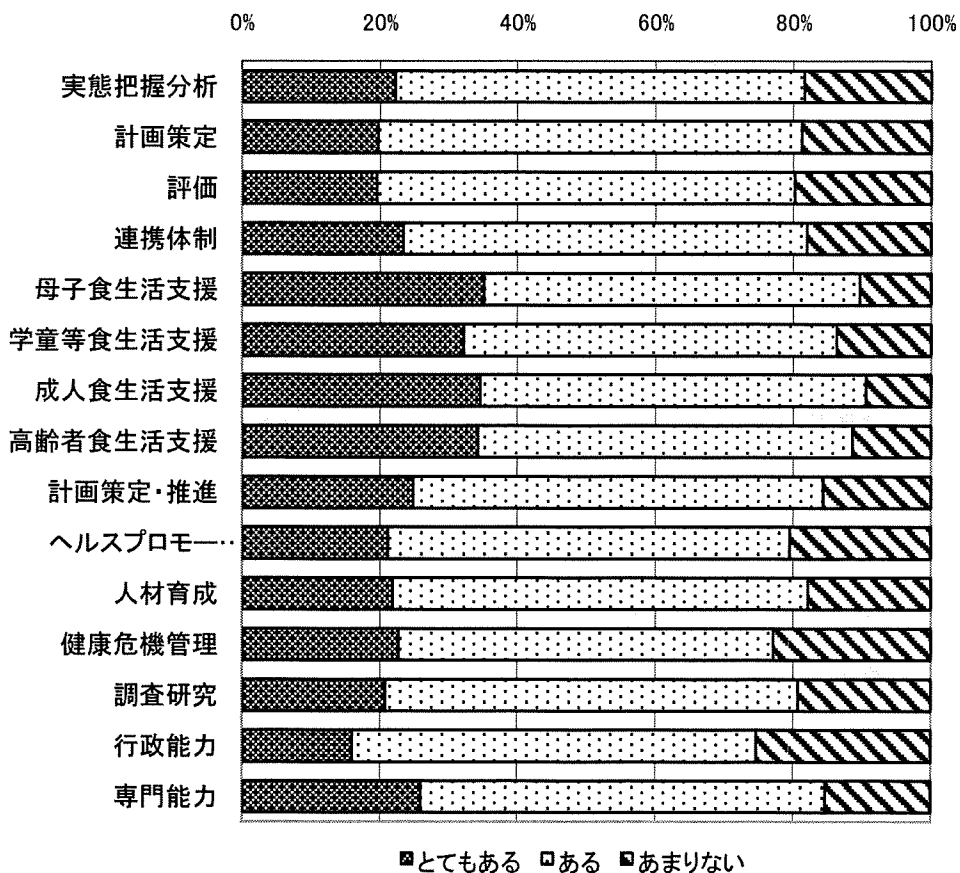


図6-2 市町村(政令市等除く)管理栄養士におけるマンパワー充実での実現可能性 (個人)

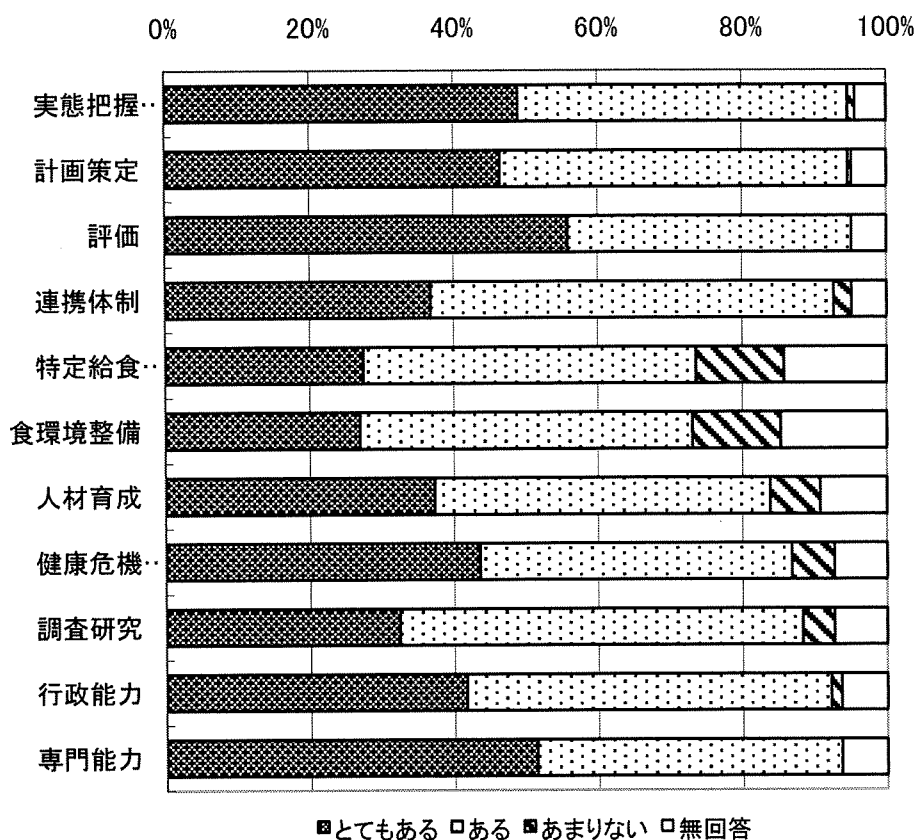


図7-1 本庁管理栄養士における資質向上の必要性 (個人)

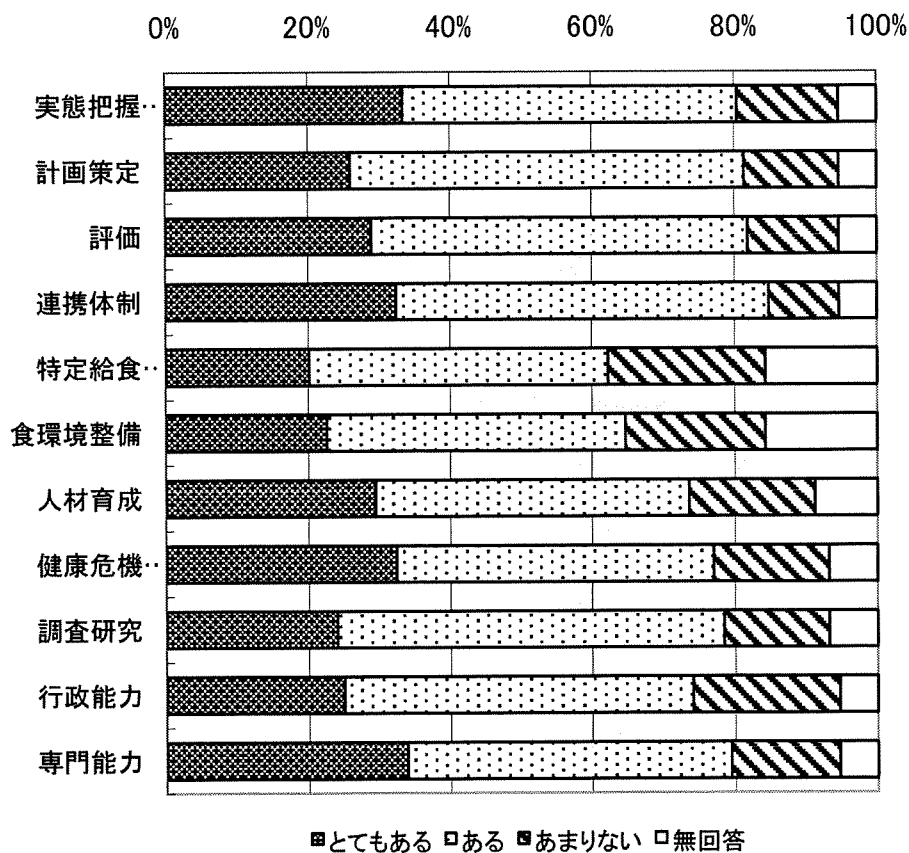


図7-2 本庁管理栄養士におけるマンパワー充実での実現可能性 (個人)

## 先駆的事例 1

### 新潟県上越地域における「栄養ケアステーション」を目指した糖尿病指導ネットワーク構築事業（診療所巡回による糖尿病栄養指導体制の構築）への関わり

糸魚川地域振興局健康福祉部  
地域保健課 杉田 弘子

#### I はじめに

新潟県上越地域では、働き盛り年代の特に50歳代後半から60歳代前半で糖代謝異常者が最も増加しているが、医療に繋がらない者は少なくない。

市町村では健診後に糖尿病予防事業を実施してきたが、年々受講者が減少し、行き詰まりを感じていた。要医療者を医療機関へ繋げても「何でもない」の一言で終了し、その後数年で悪化するケースが問題となっていた。

当地域では病院以外で栄養指導を受けられる医療機関は少なく、診療所から市や保健所に指導依頼が数件ある程度であった。

このような中、県では平成12年度から18年度まで「地域糖尿病・合併症予防支援システム検討会」を開催し、地域の糖尿病患者への支援方法や課題の整理を行ってきた。

平成19年度から上越地域では、県事業から上越医師会糖尿病専門医を中心としたコメディカルで組織する「糖尿病検討委員会」が引き継ぎ、具体的な支援活動の検討を行ってきた。

その結果、管理栄養士が診療所を巡回し栄養指導を行える体制を構築したので一連の経過について保健所の管理栄養士がどのようにかかわったかを報告する。

#### II 「地域糖尿病・合併症予防支援システム検討会」の内容

##### (1) 目的

糖尿病患者を取り巻く環境を整備し、重症化を防ぐための検討会の開催

##### (2) 会議メンバー

医師会、糖尿病専門医、病院看護師、DM療養指導士上越会、栄養士会、関係市、保健所関係者

##### (3) 課題の整理

- a) 医療機関と地域において、HbA1c 6.0%未満の対象者について、判定区分や糖負荷試験の実施及び治療対象に相違がある。
- b) 市町村では、検診後の糖代謝異常者全員の受診状況までは把握出来ず、受診勧奨や指導、一次予防など各段階でどのように関わるか検討が必要。
- c) 人材は、医療機関・行政ともにマンパワーが不足している。

##### (4) 検討結果

医療機関へ地域の疑問を投げかける事によりHbA1cの治療基準と予防基準を混同して分けしないうまま議論していたことが明らかとなり、医療現場の実態が理解出来た。

糖尿病悪化予防には栄養士の未配置診療所へ巡回栄養指導を行うための体制づくりを進めることとなった。これには保健所長からも大いに後押しを頂き、次年度に医師会主催の「上越地域糖尿病対策推進会議」に繋がった。

#### III 「上越地域糖尿病対策推進会議」の内容

##### (1) 目的

Iの課題を継続し、糖尿病患者の重症化予防及び治療の改善に向けた体制整備及び実践活動の構築を目的に関係機関で検討を行う。

## (2) 会議メンバー

糖尿病専門医（理事）、病院看護師、病院管理栄養士、市担当者、栄養士会、保健所、管理栄養士、医師会事務局

## (3) 検討結果

- ・糖尿病患者がいつ、どこにいても管理栄養士から指導を受けられる環境を整備するために、マンパワー養成を行う。（養成講座内容は療養指導士研修内容に準ずる。全7回）
- ・栄養士の未配置診療所を巡回し栄養指導が出来る者（仮：糖尿病療養支援スタッフ）は養成講座を受講した管理栄養士とする。
- ・養成講座修了後は、実践対応に向け症例検討会を定期的を実施する。（仮：糖尿病療養支援スタッフによる自主学习で実施する。）

## (4) 診療所巡回栄養指導の実践に向けて

- ・内科を標榜する栄養士の未配置診療所に需要調査を上越医師会事務局が実施。
- ・需要調査結果によりスタッフの構成及び報償費・旅費等の運営方法について検討。
- ・巡回に際し、依頼診療所とスタッフは、診療報酬の関係により個人契約を締結し実施。

## Ⅲ 保健所管理栄養士の役割

保健所では、健康増進指導事業として一般診療所から診療情報提供により患者紹介を受け、栄養指導を実施している。情報を基に糖尿病専門医と相談の上、指導方針を決定し、一定期間指導を行った後、主治医へ経過報告を行い専門医の助言と栄養指導の理解という事を目的に進めてきた。

事業成果をまとめた結果、①継続受診②服薬遵守③食事指導を揃えて行う事が糖尿病悪化防止に効果があることがわかった。

この3つのキーワードは以前から確認されてはいるものの、公衆衛生現場にはなかなか実感しにくい要素であり、事業まとめを実施してその重要性を再確認した。

事業成果におけるキーワードを広く関係者に周知し、どこにいても栄養指導を受けられる体制づくりが重要であるということを経験した糖尿病専門医と共有し、医師会の先生方に周知した。

講座内容へは、3つのキーワードを提案し、医師・薬剤師・管理栄養士・看護師などのコメディカルを対象にしたマンパワー養成の講座が開催された。

マンパワー養成後には、臨床経験の少ない管理栄養士が現場で困窮しないように、症例検討会を開催し研鑽を重ねた。症例は各自持ち寄り、ケース検討により力量形成を図った。

症例検討では、保健所管理栄養士が普段から診療所からの依頼事業を通して対応していたためスタッフへの助言や患者の心理面についても経験を通しフォローできた。

また糖尿病療養支援スタッフ（仮）の組織強化にむけ、リーダー的役割のスタッフや支援団体の上越医師会事務局との協議を積極的に行った。

## Ⅳ 今後の課題

糖尿病療養支援スタッフ（仮）の組織化により運営方針が決定され、各人が個別に栄養士の未配置診療所と契約し、2年目を迎えた。また、症例検討会も組織主導で月1回開催し、仲間同士で研鑽を重ねている。また、保健所ではスタッフの大半が地域活動栄養士協議会の会員でもあることから糖尿病専門医を交えた定期的な研修会なども開催し、支援を行っている。

活動を行いスタッフが感じていること

- 1) 未配置診療所からの依頼件数が増えないこと。
- 2) 地域的にスタッフ数の増加が見込めないこと。
- 3) 診療所医師とコミュニケーションを図る時間がもてない（治療方針の共有や指導内容の報告も出来ない）
- 4) 診療所内には、個別指導スペースがなく、踏み込んだ指導に繋がりにくい。  
などの意見が出されている。これらの課題に対し、
  - ・未配置診療所からの依頼件数の増加には、現在保健所の専門的栄養指導に位置づけられている健康増進指導事業の中で新規診療所へ働きかけを行い、専門医との連携や指導効果を実感していただいた後、支援スタッフ組織（仮）に繋ぐよう拡充を図って行くことも必要である。また、糖尿病専門医からは医師会の先生へ働きかけも期待したい。
  - ・スタッフ研修には、カウンセリング研修も増加させコミュニケーション能力の向上を図らなければならないが、診療所の医師との連携については看護師を通じた患者報告などを行いながら共有を図るなどの検討をすべきと思われる。
  - ・栄養指導を行うに当たり、診療所内には個室の設備がほとんど無く、患者の本音が出されにくい環境にたいする悩みも聞かれる事から、身近な街の一角に常設の栄養ケアステーションなどの指導ルームの開設などを今後検討し、患者が自由な時間に指導を受けられる場所として活用されるのではないかと。

## V 終わりに

これまで地域の課題を基に取り組んできたことはとりもなおさずチームで患者をどう支援するかということであり、3つのキーワードを揃えた提供の仕組み作りであった。

関係職種の指導内容を理解した上で栄養指導を行える事は栄養士以外の成果をも視野に入れた支援となる。そのため関係職種と顔の見える関係を作り上げる事が必要である。

しかし、お互いの成果を確認し合い必要性が理解されても医師から実際に指導効果を体験していただかなければ指導依頼には結びつかない。

成果をあげられるような指導を更に実践をとおして積み上げていくことや、調剤薬局の薬剤師・診療所の看護師などよい関係づくりを作り上げていくことも今後の栄養士の課題となる。

まだスタッフ数は少なく、依頼件数も様々であるが、糖尿病療養指導士の有資格者を中心に症例をとおし相互に研鑽するシステムで運営されている事は、今後も必要であり定着させなければならないと思う。

また、今後順調に依頼件数が増加した場合はまた新たなシステム作りを検討する事も必要となるであろう。その時点では栄養士の拠点場所や、業務管理を専門に行う担当者も必要となる。

どこにいても指導が受けられる体制づくりに熱心に力を注いでいただいた糖尿病専門医の存在と地域の課題をいち早く医師会につないで下さった保健所長の理解があり、実現できたことである。今回の事業が具体化したことに深く感謝し、今後更に改革し変化させていく事になると思われるが、今後も地域のキーパーソンとして関わっていただけることを確信している。

スタッフが順調に新規開拓し、起業されるような大きな構想に支援できる事が保健所管理栄養士としての思いである。

## 先駆的事例 2

### 「天地人・食育御膳」を通じた地域振興への関わりと栄養専門職種が果たすべき役割について

新潟県南魚沼地域振興局健康福祉環境部

南魚沼保健所 真島 和徳

#### I 背景

国では、国民が生涯にわたって健全な心身を培い、豊かな人間性を育むことができるようにするため、食育を総合的、計画的に推進するために「食育基本法」(平成17年法律63号)を制定し、内閣総理大臣を会長とする食育推進会議において、「食育推進基本計画」(平成18年3月)を策定した<sup>1)2)</sup>。

新潟県においても、県民の食育を推進するため、「新潟県食育推進計画」(平成19年3月)を策定し、その理念や方向性等を示した<sup>3)</sup>。また、計画づくりには、地域の食材や郷土料理等を市民と一緒に掘り起こし、計画に盛り込む丁寧さが必要とされ、新潟県産食品の利用を進め、全国へのアピールが提起されたところである<sup>4)</sup>。

新潟県南魚沼市は、NHKドラマ「天地人」主人公の直江兼続の生誕地であり、平成21年1月4日の放映開始以前から、地元の盛り上がりの中で様々な「おもてなし」の内容を検討してきた。

また、栄養専門職種を取り巻く情勢をみると、「食育基本法」が制定され、地域における栄養・食生活の改善のための取組を推進することに合わせ、「高齢者の医療の確保に関する法律」(昭和57年法律第80号)に基づき、食生活の改善指導を含む保健指導の実施により生活習慣病の予防を図ることとされたこと等により、保健対策において健康づくり及び栄養・食生活を推進することが一層重要になってきている<sup>5)</sup>。「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の基本指針」では、保健所における行政栄養士の役割として、広域的に健康課題を把握し、その解決に取り組むこととし、関係部局との調整を図りながら、事業を企画立案することを謳っている<sup>6)</sup>。また、食育の推進は、健康だけでなく、自然、経済、産業、文化、教育、環境等といった食にかかわる資源の全体の状況を勘案し、調整し、取組を決定していく「食」にかかわる総合的マネジメントを行うことが求められ、その役割を担うことが、栄養の専門職種に期待される時代になってきた<sup>7)</sup>。

これらのことを踏まえ、南魚沼地域振興局健康福祉環境部では、「健康」や「地産地消」の視点から、地域食育総合推進事業(図1)として、「南魚沼」郷土食・伝統食コンクールを実施し、新たに郷土料理を発掘し、その普及拡大を行う等、地域住民の食育推進に役立てることとした。

特に、地域の主要な食材等で創作したお弁当を活用した食育推進を図るとともに、事業を通じて栄養専門職種が果たすべき役割について考察することとした。

#### II 目的

「南魚沼」郷土食・伝統食コンクールで発掘した新たな郷土料理や地域の主要な食材等で創作したお弁当(=「天地人・食育御膳」以下、「御膳」)を活用し、地域住民の食育や地産地消を推進するとともに、南魚沼地域の食材をPRする。

また、一連の事業推進を通じ、栄養専門職種が果たすべき役割について考察する。

#### III 事業対象

南魚沼地域振興局管内(南魚沼市・湯沢町)の住民・地元飲食関係事業者及び南魚沼地域への観光客

#### IV 事業期間

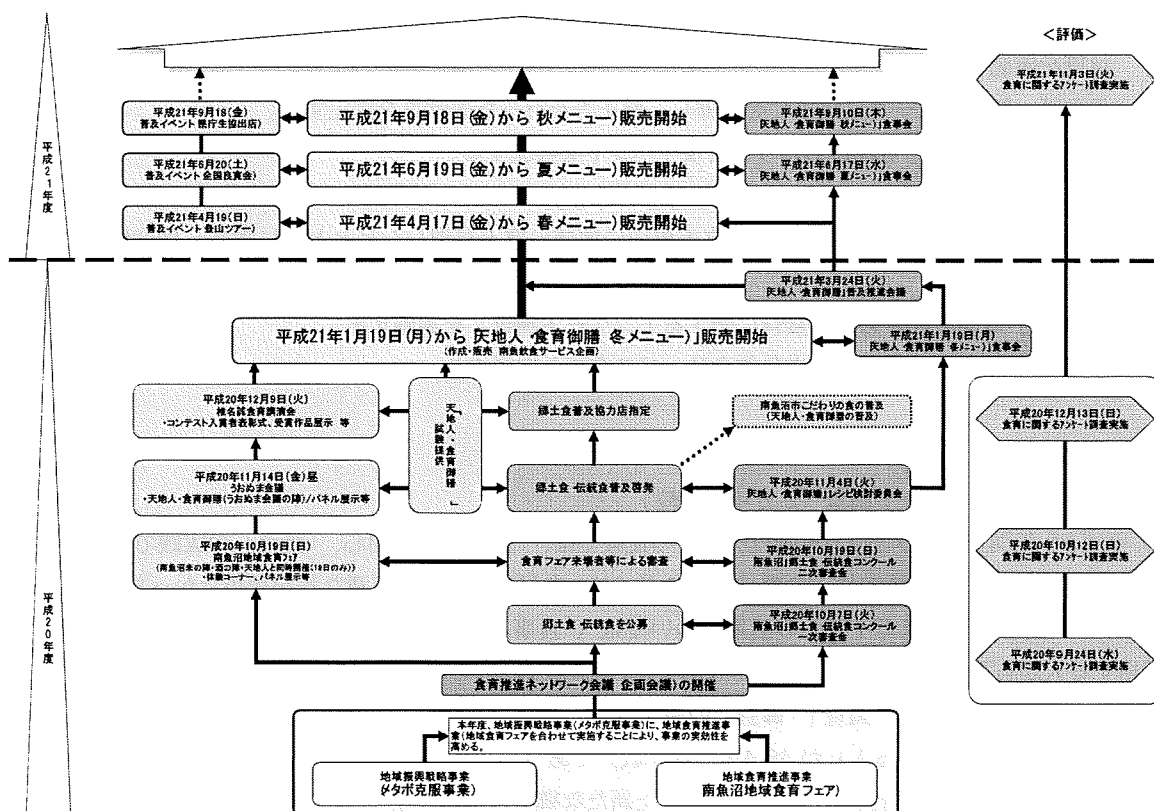
平成20年4月～平成22年3月(南魚沼地域振興局主体の「御膳」事業運営は平成21年1月～12月)

## V 事業内容

- (1) 食育に関するアンケート調査の実施
- (2) 「南魚沼」郷土食・伝統食コンクールの実施
- (3) 食育講演会の開催
- (4) レシピ本「南魚沼地域の郷土料理」の改訂
- (5) 「南魚沼地域の郷土料理」普及リーフレットの作成・配布
- (6) 「御膳」季節毎のレシピ作成
- (7) 「御膳」の作成・販売促進
- (8) 「御膳」普及イベントの開催
- (9) 「御膳」普及拡大ハッピー、普及協力店マップの作成

## VI 既存事業との関連

新潟県では、「新潟県食育推進計画」（平成19年3月策定）の実効性を高めるための事業を予算化し（地域食育推進事業費）、地域特性を取り入れた事業に取り組んでいる。



南魚沼地域振興局健康福祉環境部では、平成20年度から地域振興局の予算（地域振興戦略事業費）と合わせ、総合的に食育を推進している。

## VII 推進方法

【平成20年度】

- (1) 食育に関する事業を見直し、地域食育総合推進事業として企画する。
- (2) 「南魚沼」郷土食・伝統食コンクールを実施し、地域の新たな郷土料理を発掘する。  
（審査用作品は、南魚沼食品衛生協会へ作成を依頼）
- (3) 新潟県食生活改善推進委員協議会南魚沼支部と協働し、コンクール入賞作品や新たに発掘した郷土料理を掲載し、レシピ本「南魚沼地域の郷土料理」を改訂する。
- (4) 「食育に関するアンケート調査」を実施する。

(5) 「御膳」献立の作成・販売促進

ア 地元温泉旅館組合や食品衛生協会等で構成する「御膳」レシピ検討会を開催し、地域の主要食材（魚沼美雪ます・魚沼地鶏・魚沼きのこ）を活用した「御膳」献立（案）を作成する。

イ 南魚飲食サービス企画（＝南魚沼市内弁当組合）との協働により、試作品を作成し、味や器、盛付等について検討する。

ウ 地域の主要食材の提供について、農林振興部の協力を受け価格交渉等を実施し、安定提供できる体制を整備する。「魚沼きのこ」について、市場内の関係者の協力により搬送ルートを構築する。

エ 「御膳」レシピ検討会の構成員で食事会を開催し、献立を確定し予約販売を開始する

カ 地域振興局内県職員生協南魚沼売店が販売協力店として参画する。毎月19日の「食育の日」に合わせた定期販売を行う等、「御膳」の普及拡大に努める。

キ 管内の市町観光協会や六日町商工会等で構成する「御膳」普及推進会議を開催し、「御膳」の普及拡大の方向性等について共通認識を図る。

【平成21年度】

(1) 南魚飲食サービス企画主催の「レシピ検討会」の開催に合わせ、季節毎に試作品を作成し、味や盛付等を確認する。

その後、新メニュー毎に食事会を開催し、修正等を行った後献立を確定する。

(2) 季節毎のメニュー登場にあたり、普及イベントを実施する。

(3) 部内で募集した「キャッチフレーズ」を活用し、ホームページや普及ちらしを作成した。

(4) 地域の主要な食材については、献立表裏面に地域の郷土料理レシピとともに掲載し地産地消に努める。

(5) 「御膳」周知度を含めた「食育に関するアンケート調査」を実施する。

(6) 「御膳」の継続について、南魚飲食サービス企画と協議する。

Ⅷ 結果

(1) 食育に関するアンケート調査（2カ年の比較）

平成20年調査データと21年調査データの比較では、「食育」への関心、「食育」の実践で有意に増加したが、「食育の日」の認知や「食事バランスガイド」を見た経験では有意な差を認めなかった。

また、「食事バランスガイド」の活用については（「食事バランスガイド」を見た経験のある人のみ）、活用する人が有意に増加した。

(2) 食育に関するアンケート調査（「御膳」の周知度）

「御膳」を「知っている人」が46.4%（約半数）であった。

(3) 「南魚沼」郷土食・伝統食コンクールを通じた新たな郷土料理の発掘

南魚沼地域にゆかりのある方を対象に標記コンクールを実施し、69件の応募があり、第一次、二次審査を経て、6件の入賞作品を決定した。

入賞作品は、レシピ本「南魚沼地域の郷土料理」に掲載する等地域の郷土食・伝統食の普及に活用するとともに、「御膳」献立に盛り込む等活用を図った。

(4) 食育講演会の開催

平成21年NHK大河ドラマ「天地人」の主人公である直江兼続公が活躍した戦国時代から南魚沼地域に伝わる郷土料理や伝統料理等を見つめなおし、現代の食生活・健康づくり等を考えてもらう機会として、食育講演会を開催した。



表1 各変数の分布と平成20年調査データと21年調査データの比較

	人(%)		検定
	平成20年(n=136)	平成21年(n=237)	
<b>「食育」への関心</b>			
あり	68 (50.4)	145 (63.3)	**
どちらかといえばあり	53 (39.3)	76 (33.2)	
どちらかといえばない	11 (8.1)	7 (3.1)	
ない	3 (2.2)	1 (0.4)	
<b>「食育」の実践</b>			
積極的	13 (9.8)	39 (16.7)	**
できるだけ	62 (46.6)	131 (56.2)	
あまり	29 (21.8)	29 (12.4)	
したいが、していない	27 (20.3)	32 (13.7)	
したいと思わないし、していない	2 (1.5)	2 (0.9)	
<b>「食育の日」の認知</b>			
知っている	39 (28.7)	83 (35.0)	n.s.
知らない	97 (71.3)	154 (65.0)	
<b>「食事バランスガイド」を見た経験</b>			
ある	102 (77.3)	170 (71.7)	n.s.
ない	30 (22.7)	67 (28.3)	
<b>「食事バランスガイド」の活用 注2</b>			
毎日	5 (4.9)	12 (7.1)	*
時々	49 (48.0)	99 (58.2)	
なし	48 (47.1)	59 (34.7)	

注1) 各項目で欠損値がある場合は、合計数がnに満たない場合がある。

注2) 「食事バランスガイド」を見た経験「ある」人のみ

注3) \*\*:p<0.01, \*:p<0.05, n.s.:有意差なし

(2) 食育に関するアンケート調査 (「御膳」の周知度)

「御膳」を「知っている人」が46.4% (約半数)であった。

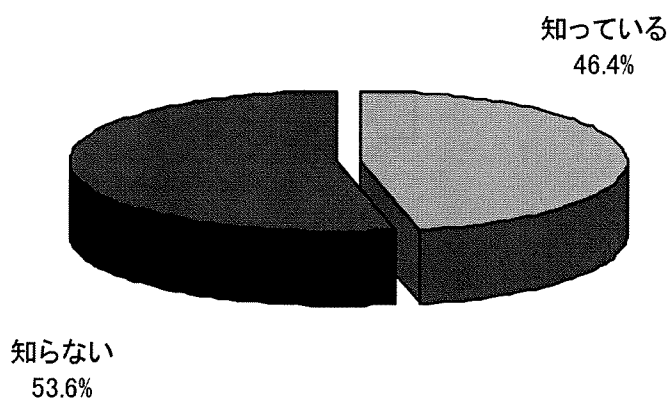
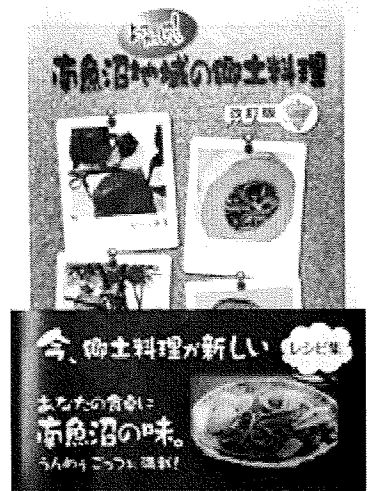


図2 「天地人・食育御膳」を知っているか。

n=183

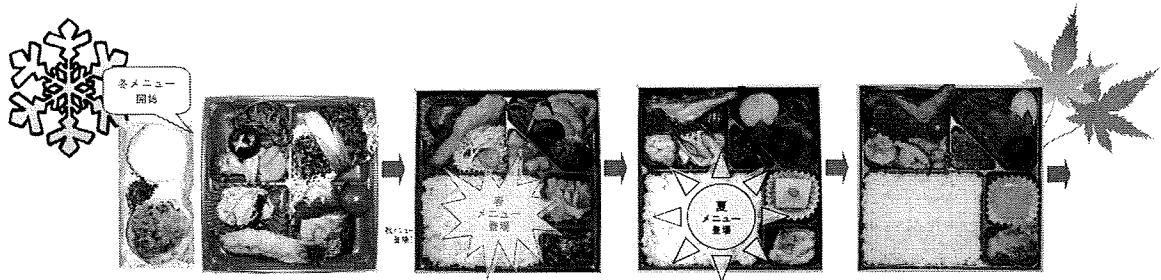
(5)「南魚沼地域の郷土料理」(レシピ本)の改訂とリーフレットの作成  
 コンクール入賞作品や新たに発掘した郷土料理を追加し改訂版を作成した。レシピ本は、新潟県食生活改善推進委員協議会南魚沼支部の協力により、普及版を作成し、管内書店等の配置・頒布を行った。  
 (平成21年度内に郷土料理普及リーフレットを作成し、管内全世帯へ配布の予定)



(6)「御膳」季節毎のレシピ作成と販売促進

ア 季節毎のレシピの作成

南魚沼地域の主要な食材を使い、季節感のある「御膳」レシピを作成し、弁当を作成・販売促進した。



イ 「御膳」の作成・販売体制の整備

「膳」の作成・販売については、地元地域振興及び作成能力等の観点から、南魚沼市内の弁当組合である南魚飲食サービス企画へ依頼した。

また、地域の主要食材の提供や搬送ルート等を構築し、作成・販売体制を整備した。

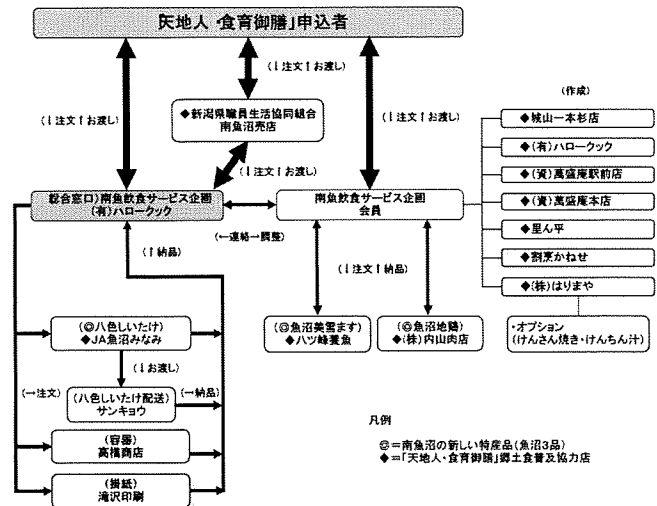


図3 「天・地・人・食育御膳」注文から作成・お渡しまでの流れ

ウ 「御膳」の販売数

3,806食(平成21年1月19日～11月26日)

エ 「御膳」喫食者の主な感想

(ア) 一般販売(通年)

- ・懐かしい味であった。
- ・今までこのような(地域を代表する)お弁当が無かったので良かったと思う。
- ・このお弁当をきっかけに健康に気をつけたい。

・地域にこの弁当の存在が知れ渡っていない。みんなで広げるべきである。等

(イ) 全国規模のイベント／全国良寛会（6月）

- ・美味しかった。特に「からしなます」「魚沼美雪ます」が美味しい。
- ・まいたけが無くて残念。（実は、与六しゅうまいの中にあり）
- ・弁当に差し込んであった献立表が良かった。栄養価も入っていて参考になるので、お土産に持って帰る。等

(7) 「御膳」普及イベントの実施

ア 坂戸山登山ツアー（4～5月）

新潟県のHPを見た県外観光会社企画のツアー客へ提供

イ 全国良寛会（6月）

全国各地から参集の全国良寛会参加者へ提供

ウ 薪能公演（7月）

「天地人」関連事業として実施された公演参加者へ提供

エ 県庁生協売店販売（9月～10月）

秋メニュー登場にあわせ、新潟県庁内の生協売店にて販売

(8) 「御膳」普及拡大ハッピー、協力店マップの作成



「天童及拡食育御膳」



「天童協賛食育御膳」

## IX 考察

### (1) 「御膳」は地域の食育推進に役立ったか？

食に関するアンケート調査結果から、地域住民の食育への関心や実践者が有意に増加する等、地域住民の食育は推進している。また「御膳」普及拡大により、「御膳」の認知度が46.4%であったことを考え合わせると、地域の郷土料理や地域の主要食材普及に寄与できたものと推察する。食育をさまざまな分野の方々と総合的に進めることによって、地域の「食」を効果的に普及する裏づけとなるものである。

## (2) 栄養専門職種として果すべき役割とは何か？

松崎<sup>\*1)</sup>は、食育に関する座談会の中、「(関係者)まずは一緒に取り組んでみる。そのうえでまた次を考えてみる。そういうことを心がけて、関係者のもとに足繁く通い、顔をつないで常にお互いの情報、意識レベルを同じにすることが大切です」と述べ、同じ座談会で、調所<sup>\*2)</sup>は、「民間はこういうことをしてはいけない、行政はこの部分だけやればいいということではなく、つながりをもって(いくことが大切)」と述べている<sup>8)</sup>。これは、既存の概念に捕われない新たな事業企画にとり、重要なポイントを示唆していると思われる。

現在、日本の経済状況を見ると、物の価格が下がり、企業の収益が低下することに合わせ、労働者の収入も下がることが繰り返す「デフレスパイラル」が見られ、決して好ましい状況ではない。また、100年に1度の不況といわれる経済状況の中にあつて、とりわけ新潟県の一地域の地域振興としては小さな取組かも知れないが、まずは挑戦である。

河野<sup>\*3)</sup>は、「今後の栄養政策は、健康増進等に関する高度なマネジメントとともに、社会や地域全体の「食」に関わる総合的なマネジメントの展開に挑戦することになる」と述べている<sup>7)</sup>。ここに、栄養専門職種の新たな役割が存在していると考えられる。既存の業務を見つめ直し、従来の枠組みの中では、関連性が伺えなかったことへの取組を通じ、「食」にかかわる事業として総合的に再構築することに新たな役割を見出していく。気力も体力も必要なことであるがこれも挑戦である。そのベースには、マネジメントを担う者の豊富な知識や技術はもとより、直向な「情熱」が必要であろう。

## X まとめ

「御膳」に関する2年間の事業を通じて、十分とは言えないまでも、食育への関心の高まりや実践者の増加、「御膳」の周知等において一定の成果を得ることができた。

また、今回の事業マネジメントを担ううえで、

- (1) 総合的にする企画する力(総合力・企画力)
- (2) 関係者間を調整する力(調整力)
- (3) 食材料等を交渉する力(調達力)
- (4) 販路を拡大する力(営業力)

が必要で、いずれの一つ欠いてもこの事業は成り立たなかった。これを支えてくれたのが南魚飲食サービス企画の“ネットワーク力”であった。今後も、地域の“人材”と協働した新たな企画への“挑戦”を続けていく。

## 謝辞

この報告は、今まで南魚沼地域振興局健康福祉環境部で取り組んできた事業を年度途中で取りまとめたものです。

事業の推進にあたり、こちらからの無理難題を快く引受けてくださった南魚飲食サービス企画種村勉会長・鈴木副会長・会員の皆様をはじめ、常に情報提供をいただき相談にのってくださった南魚沼地域振興局健康福祉環境部細田正美部長、須藤祐悦医監(保健所長)、野口晃地域保健課長、地域保健課職員や関係者の皆さんに心より感謝申し上げます。

## 参考文献

- 1) 内閣府：食育基本法(法律第63号)、官報号外第134号(2005)
- 2) (財)厚生統計協会：栄養対策と食育の推進、国民衛生の動向 P88～89(2009)
- 3) 新潟県：新潟県食育推進計画(2007)
- 4) 新潟日報：社説「新潟」が先導しなくては【食育のすすめ】(2008年11月8日)
- 5) 厚生労働省：地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善について(2008)

- 6) 厚生労働省：地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の基本指針について（2008）
- 7) 河野美穂：食育で健康づくり，栄養学雑誌，VOL.67，P 97（2009）
- 8) （財）公衆衛生協会：座談会／すばらしき「食育」の世界，公衆衛生情報 2009 June Vol.39 No. 5 P6 ～ P19(2009)

#### 略歴

- ※ 1) 松崎兼秀：石川県農林水産部 農業政策課河北潟干拓地振興グループ専門員
- ※ 2) 調所勝弘：政策統括官（共生社会政策担当）付食育推進室参事官補佐
- ※ 3) 河野美穂：内閣府食育推進室参事官補佐

## 医療サービスにおける管理栄養士の人材育成に関する研究

研究分担者	森 奥 登志江	梶山女学園大学准教授
研究協力者	粕谷 和歌子	関中央病院
	田中 栄 子	聖霊病院
	林 明日香	三九朗病院
	原田 雅 子	浜松労災病院

### 研究要旨

【目的】医療サービスにおける管理栄養士の業務実態およびキャリアアップなどの状況を調査し、管理栄養士の人材育成のあり方を提言する。

【方法】全国の医療施設(病院)から100床以上の病院を3割抽出した2,332施設を対象に、郵送による依頼および回収を行うアンケート調査自己記入方式を用いた。調査は、医療施設(病院)の施設(栄養部門)用と個人用の2種類を用い、施設用調査は、病院の栄養部門長の管理栄養士1名に、個人用調査は、栄養部門に所属している病院雇用の常勤管理栄養士3名を対象に行った。倫理的配慮としては、研究代表者および研究分担者の所属機関における倫理委員会に審査され承認を得て実施した。

【結果および考察】有効回答者数は、施設は574施設(24.6%)、個人は1,282人であった。Ⅰ.施設(栄養部門)用調査の結果からは、①患者食業務形態は委託化の傾向を示し、栄養管理実施加算やNSTは、ほとんどの施設で実施されており、管理栄養士が栄養管理業務に費やす時間が多くなったことが示された。②栄養管理に関するキャリアアップは、栄養士会主催や栄養・医学系学会の研修会などへの参加によって行われていたが、約70%が業務出張として認めているものの経費的な支援体制のない病院も多く見られた。③臨地実習の内容は、栄養管理業務と給食管理業務の割合では、栄養管理:給食管理80:20~50:50まで様々であった。④臨床研修(インターンシップ)は、「卒業後、病院雇用前」の研修には1~3ヶ月程度必要であることが示唆された。Ⅱ.個人調査結果からは、キャリアアップでは、管理栄養士資格以外の認定資格取得を目指している者が多くみられ、「必要である」が88.9%を占め、今後は人材育成体制の確立の必要性が示唆された。

【結論】本研究の結果から、社会のニーズに応えられる管理栄養士の育成の重要性が示唆され、これには、管理栄養士として専門性の高度化・複雑化に対応できる質の高い能力および技術を修得するための臨床分野での臨床研修(インターンシップ)や人材育成体制の構築、制度化が必要であると考えられる。それには、本研究で得られた結果の活用が望まれる。

## A. 研究目的

2005年、2006年の介護保険制度改正及び診療報酬改正によって、病院、介護保健施設及び居宅サービスにおいては栄養ケア・マネジメント体制が導入され、管理栄養士による個別の栄養状態の評価・判定に基づいた栄養ケア計画・実施に対する報酬上の評価が制度化された。2008年には、メタボリックシンドロームに対応してハイリスク者への個別重点的な特定保健指導が行われることになり、その保健指導担当者として管理栄養士も従事することになった。そこで、保健・医療・福祉の各種制度改正によって栄養ケアを担う管理栄養士の効果的な育成体制等の基盤整備を行うことは、今後の管理栄養士による栄養ケアや栄養指導の推進のために必要かつ緊急である。本研究は、医療サービスにおける管理栄養士の人材育成体制の実態を調査し、今後、質の高い栄養ケアを担う実務能力を備えた管理栄養士の人材育成のあり方を提言することを目的としている。

## B. 研究方法

医療施設(病院)から100床以上の病院を3割抽出した2,332施設を対象に、郵送による依頼および回収を行うアンケート調査自己記入方式を用いた。

### 1. 調査期間

平成20年12月26日～平成21年1月13日

### 2. 調査対象

調査は、医療施設(病院)の施設(栄養部門)用と個人用の2種類を用い、施設用調査は、病院の栄養部門長の管理栄養士1名に、個人用調査は、栄養部門に所属している病院雇用の常勤管理栄養士個人3名を対象とした。個人3名の区分は、栄養部門長1名、勤続5～10年未

満の管理栄養士1名、勤続1～3年未満の管理栄養士1名である。勤務年数に該当者がいない場合は設定した年数に近い管理栄養士に記入依頼することとした。

## 3. 調査内容

(1) 施設(栄養部門)用調査は、施設(栄養部門)概要を把握するため、8項目47設問に分類した。内容は、①病床数、患者食業務形態などの施設、栄養部門について、②栄養管理業務、③管理栄養士を教育するためのプログラム(生涯教育)、④管理栄養士としてのキャリアアップ(生涯学習)、⑤学会認定資格の研修、⑥臨地実習、⑦臨床研修(インターンシップ)、⑧業務時間調査の依頼の可否である。

(2) 個人用調査は、管理栄養士個人の業務実態及びキャリアアップ(生涯学習)の状況を把握するために4項目26設問に分類した。内容は、①性別、年齢等の回答者の属性、②入院患者に対する栄養管理業務、③回答者自身のキャリアアップ(生涯学習)、④管理栄養士の人材育成体制についてである。

## 4. 統計

統計処理はSPSSVer15.0を用いた。

## 5. 倫理的配慮

研究代表者および研究分担者の所属機関の倫理委員会において審査し承認を得て実施した。また、調査依頼書に、調査の目的、調査への参加は自由であること、結果は調査の目的のみに用いる事を明記し調査票は無記名とした。

## C. 研究結果

有効回答者数(率)は、施設は574施設(24.6%)、個人は1,282人であった。

## I. 施設調査結果

### 1. 施設、栄養部門

(1) 病床規模別と病床の種類は、表1に示す通りである。病床規模と病床の種類は、厚生労働省の病院報告の概要に準じた。病床規模は、100～199床、200～299床、300～399床、400～499床、500～599床、600～699床、700～799床、800床以上とし、病床の種類は、一般病床、結核病床、精神病床、療養型病床(医療型)、療養型病床(介護型)、緩和ケア病床、回復期病床に分類した。

#### (2) 患者食業務形態

業務形態は、直営が25.1%、委託では部分委託が36.1%、全面委託が38.3%であり、部分委託と全面委託を合わせると74.4%を占めていた(図1)。

#### (3) 病床規模と職員数

病床規模別からみた栄養部門における病院雇用の常勤職員数(管理栄養士、栄養士、調理師、調理員、栄養部門所属の事務員)の人数は図2に示す通りである。今回の調査では管理栄養士配置は、100床に対して平均1人当たりであった。

### 2. 栄養管理業務

平成19年度の栄養管理実施加算実施率は、100～199床では92.1%、200～299床では91.6%、300～399では85.7%、400～499では94.6%、500～599では86.7%、600～699では79.2%、700～799では79.0%、800床以上では80.4%であった。しかし、病床数が増えるほど複雑な診療科も多いためか実施率がやや減少傾向を示した(図3)。次に、NSTが稼動している施設においては、NSTの介入内容は低栄養が72.8%を占め、続いて摂食・嚥下が

60.8%、褥瘡は58.7%であった。また、NSTが設置されていない施設は20.7%みられた。(図4)。

### 3. 管理栄養士を教育するためのプログラム(生涯教育)

病院雇用常勤管理栄養士を教育するための明文化されたプログラム(マニュアル)の有無については、明文化された教育プログラムが「ある」と回答した施設は9.3%と少なく80.9%の施設は明文化されていなかった(図5)。また、新卒管理栄養士に栄養管理業務を行うための教育期間については、3ヶ月が30.9%、6ヶ月は26.8%と期間の幅はあるが3ヶ月～6ヶ月間は必要であると回答していた(図6)。

### 4. 管理栄養士としてのキャリアアップ(生涯学習)

栄養管理に関するキャリアアップのための研修については、栄養士会主催の研修会に参加するが最多で87.3%を占めており、次いで栄養・医学系学会の研修会に参加するであった(図7)。学会や研修会参加は業務出張として「認められている」が73.4%見られた(図8)。「認められていない」又は「どちらともいえない」の理由としては「必要がない」と回答した者は誰もなく(0%)、「費用がない」が最も多く43.3%であった(図9)。この個人のキャリアアップを評価するシステムが「ある」と回答した施設は31.1%であり(図10)、評価者は「上司にあたる管理栄養士」および「上司にあたる他職種と管理栄養士」が行うが共に30%を占めていた(図11)。また、この評価の基準は栄養管理業務、栄養指導の実績から行うが最も高く、次いで資格取得であった(図12)。次に、キャリアアップのた



めの支援金支給については勤務年数に関わらず「支給されない」が平均 54%を占めていた (図 13)。

## 5. 臨地実習

管理栄養士養成施設の臨地実習においての実習生の受入れ経験では、臨床栄養学臨地実習として 55.7%の施設が受け入れており、給食経営管理臨地実習としては 31.2%の施設が受けていた (図 14)。

この中でも、臨床栄養学臨地実習として受け入れている施設で、実習内容において栄養管理実習と給食管理実習の割合は、栄養管理:給食管理が 70:30 の割合で実習を行っている施設が 27%、50:50 の割合で実習を行っている施設は 22.8%、80:20 の割合で実習を行っている施設は 18.9%と、栄養管理:給食管理=80:20 ~ 50:50 の割合の中で実施されていた。また、栄養管理実習のみの施設も 2.9%みられた (図 15)。次に、臨床栄養学臨地実習を受け入れる場合、管理栄養士養成施設の臨地実習専任教員が必要か否かでは「必要」が 28.9%、「どちらともいえない」が 50.7%、「必要ではない」が 20.4%であった (図 16)。「必要」と回答した施設において、教員が詰める頻度としては、週 1 ~ 2 回が半数の 57.8%を占めていた (図 17)。

## 6. 臨床研修 (インターンシップ)

臨床研修 (インターンシップ) とは、臨床において管理栄養士の監督の下で、科学的根拠に基づいて栄養ケア・マネジメントの実践活動が出来る能力を養うものをいうが、臨地実習とは別にこの臨床研修 (インターンシップ) が「必要」は半数の 55.9%を占め、「どちらともいえない」が 38.5%、「必要がない」が 5.6%であった (図 18)。この臨床研修 (イン

ターンシップ) においての時期は、「卒業後、病院雇用前」(41.1%) (図 19) とし、期間は、1 ~ 3 ヶ月未満 (44.2%) の回答が多く見られた (図 20)。

## II . 個人調査結果

### 1. 調査回答者の属性

- (1) 年代は、20 歳代が 33.9%、30 歳代 31.2%、40 歳代 17.8%、50 歳代は 15.7%であり、20,30 歳代がほぼ 2/3 を占め、40 歳代が低くなっていた (表 2)。
- (2) 病院雇用の常勤管理栄養士としての勤務年数は、1 ~ 3 年未満が 24.2%、5 ~ 10 年未満が 18.4%、15 年以上が 17.5%であった (表 3)。他の年数が低いのは、今回の調査では勤務年数を設定して調査を行ったため、設定した年数の回答者が多くを占めていると思われる。

### 2. 入院患者に対する栄養管理

入院患者に対して栄養管理を進めていく上で、苦手とする業務内容は、医師への進言が 47.7%を占めており、次いで、患者への移乗や体位変換などの患者の介助、調査・研究活動、エビデンスの検索となっていた (図 21)。

### 3. 自分自身のキャリアアップ (生涯学習)

- (1) 所属している職能団体・学会・研究会など (学術集会も含む) は、「日本栄養士会の会員である」が 70.2%と最も多く、次いで日本静脈経腸栄養学会、日本病態栄養学会であったが、少数の者が多くの学会に加入していることがわかった (図 22)。平成 19 年度における、キャリアアップのために費やした時間 (勤務時間および学会・研究会・研修会などの参加時間は除き、書籍・雑誌購読、文献検索、論文執筆な

ど)は、10時間未満から130時間未満の中でばらつきが見られたが、努力している者の多いことがうかがえた(図23)。次に、平成19年度におけるキャリアアップのための自己負担額は、5万円未満が45.3%、5～10万円未満23.8%、10万円以上は20.9%であった(図24)。

(2) 平成20年度現在、学会認定資格または健康、栄養に関する資格を取得するための研修会や講習会などの参加については、「参加した、または現在参加している」が41.4%、「現在検討中」は16.4%、「参加していない」が42.4%であった。「参加した、または現在参加している」と「現在検討中」と回答した方(57.8%)の資格名は、日本糖尿病療養指導士、栄養サポートチーム専門療法士、病態栄養専門師などであり、多くの管理栄養士が参加または検討していることが示された(図25,26)。

(3) 臨床分野で専門性の高い学問が、仕事をしながらでも履修できるコースがあれば進学を希望するかでは、「費用や仕事との両立に問題がなければ希望する」が64.4%を占め、管理栄養士は出来れば勉強したいという向上心の高いことが示唆された(図27)。

#### 4. 管理栄養士の人材育成体制

(1) 臨床現場の管理栄養士においても看護師教育で行われているようなプリセプター(新人指導係)教育の必要性の有無については、「はい」が67.4%、「どちらともいえない」が30%、「いいえ」が2.6%と、必要であるが高い値を示した(図28)。

(2) 今後、わが国において管理栄養士の質の向上を目指す人材育成体制の必要性については、「はい」が88.9%、「ど

ちらともいえない」が10.6%、「いいえ」が0.6%と、人材育成体制の確立が必要であることが示唆された(図29)。

#### D. 考察

業務形態は、平成19年に報告されている社団法人日本栄養士会全国病院栄養士協議会「栄養部門実態調査」1)では直営が43%であったが、今回の調査では25%と更に委託化傾向が示された。平成18年度から栄養管理実施加算が算定されるようになり2年が経過した現在、ほとんどの施設(平均85%以上)で実施されており、NSTの稼動においても栄養管理の取組みが基本で褥瘡対策チーム、摂食・嚥下チームが共同で行われている施設の多いことが示唆された。

管理栄養士を教育するためのプログラムについては、ほとんどの施設が明文化されておらず、栄養管理実施や栄養指導など部分的に作られているようである。キャリアアップにおいては、学会や研修会参加のための業務出張は全体のおよそ1/4が「認められていない」か「どちらともいえない」であり、必要は感じてても学会や研修会に出にくい状況がうかがえた。また、キャリアアップをしてもそれを評価するシステムのある施設は全体の1/3程度であり、評価の基準は、栄養指導業務・栄養指導の実績で判断されている施設の多いことが分かった。

臨地実習においては、管理栄養士養成施設の臨地実習の受け入れ施設は偏っており、受けない施設は全く受けない、受け入れ施設では複数校受け入れている傾向がみられた。実習内容の栄養管理実習と給食管理実習の割合では栄養管理実習のみの施設は僅少であった。これは、臨床栄養学臨地実習といえども給食管理実習は必要であるとの考えに基づいているか、また、管理栄

養士と栄養士の業務区分が現場において明確ではない現状の現われとも考えられる。臨地実習専任教員の必要性は約1/3であったが、これには、受け入れ施設の人員や受け入れスペース、指導力の差、学校教育と現場の差、養成施設と実習施設との情報交換の不足などが挙げられた。また、実習期間中に教員が詰める頻度については、現在、ほとんどの養成施設が実施している週1～2回が妥当であるとしていた。

臨床研修(インターンシップ)については、社会的背景などを考えると専門的・高度な知識、技術が要求されている現在、臨床現場では、臨床の場で求められているものと管理栄養士教育内容との間にギャップがある、実践を通して知識、技術が修得できるなどから、「必要である」が半数以上を占めていた。この臨床研修(インターンシップ)の時期は「卒業後、病院就職前」までが多く、期間は1～3ヶ月は必要であることが示された。現在、国際栄養士連盟(International Confederation of Dietetic Associations:ICDA)では、国際的共通認識として実習時間は500時間を最低必須条件としている。わが国においても国際的基準に近づけられるか否かを模索する動きが出ているが、現状では、臨地実習と諸外国のインターンシップとは性質が異なるため時間数を増やすことは大変困難に思われる。しかし、社会のニーズに応えられる実践能力の高い管理栄養士が求められていることから、卒後の臨床研修(インターンシップ)導入は必要であると考えられる。臨床研修(インターンシップ)を通して臨床現場で実践を行うことは、実務能力を修得し、専門性を高めていく上で有用であると考えられる。

管理栄養士においても看護師教育で行われているようなプリセプター(新人教育係)教育については必要としているが、管

理栄養士業務が多様化しているにもかかわらず管理栄養士の配置が少ない臨床分野にあっては、プリセプター制の導入はなかなか困難に思える。しかし、他職種と肩を並べていくためには教育体制を確立する必要があると考える。また、人材育成体制においても高度な専門性が求められている現在、質の向上を目指す人材育成は非常に重要であり、効果的な人材育成体制作りのための臨床現場での体制作りが求められている。

## E. 結論

今回の調査から、医療施設(病院)における管理栄養士業務は、ほぼ給食管理業務から栄養管理業務への移行が成されていた。病院の人材育成体制は、院内研修が少なく、院外の研修会への参加を業務出張と認めているものの、支援体制のない病院が多くみられ、さらに、明文化された教育プログラム、キャリアアップを評価するシステムを有する病院は少ないことから、管理栄養士の質を確保するための課題となることを明らかにした。今後は、社会のニーズに応えられる管理栄養士の育成の重要性が示唆され、これには、管理栄養士として専門性の高度化・複雑化に対応できる質の高い能力および技術を修得するための臨床分野での臨床研修(インターンシップ)や人材育成体制の構築、制度化が必要であると考えられる。

## F. 参考文献

- 1) 社団法人日本栄養士会全国病院栄養士協議会：「栄養部門実態調査」結果報告、2007
- 2) 厚生労働科学研究費補助金平成19年度循環器疾患等生活習慣病対策総合研究事業「保健・医療サービス等における栄養ケアの基盤的研究」(H19-循環器

- 005) 総括研究報告書.(主任研究者 須永美幸),2008:11-29
- 3) 杉山みち子、天野由紀、星野和子、足立香代子、鶴見克則、阿部喜代子、遠藤照子、中村丁次、  
小山秀夫. 病棟における栄養ケア・マネジメント業務に関する研究 1- 栄養ケア・マネジメント業務調査の開発 -. 日本健康・栄養システム学会誌. 2003.3.1
- 4) 杉山みち子、天野由紀、高田和美、五味郁子、足立香代子、星野和子、小山秀夫. 病棟における栄養ケア・マネジメント業務に関する研究 2- 栄養ケア・マネジメント業務調査による病棟管理栄養士配置などの検討 -. 日本健康・栄養システム学会誌. 2003.3.1
- 5) 井上啓子、加藤昌彦. 愛知県下の病院における管理栄養士業務の実態に関する検討. 日本健康・栄養システム学会誌. 2005.5.2
- 6) 厚生労働科学研究費補助金平成 16 年度厚生労働科学特別研究事業「看護教育の改善に関する研究」総括研究報告書.(主任研究者 小山真理子),2005
- 7) 厚生労働省. 平成 18 年医療施設(動態)調査の概況.(<http://www.mhlw.go.jp/>)
- 8) 厚生労働省. 平成 18 年病院報告の概況.(<http://www.mhlw.go.jp/>)

## G. 研究発表

### 1. 論文発表

該当なし

### 2. 学会発表

該当なし

## H. 知的財産権の出願・登録状況

該当なし