

201120038A

厚生労働科学研究費補助金

循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業

保健・医療の栄養管理サービスの評価に基づく  
専門的人材育成のシステム構築に関する研究  
(指定型)

平成 23 年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 伊達 ちぐさ

平成 24 (2012) 年 3 月

厚生労働科学研究費補助金

循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業

保健・医療の栄養管理サービスの評価に基づく  
専門的人材育成のシステム構築に関する研究  
(指定型)

平成 23 年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 伊達 ちぐさ

平成 24 (2012) 年 3 月

# 目 次

## I. 総括研究報告

- 保健・医療の栄養管理サービスの評価に基づく専門的人材育成の……………1  
システム構築に関する研究  
研究代表者 伊達 ちぐさ  
(資料) 調票一式

## II. 分担研究報告

1. 専門的実践能力（コンピテンシー）を指標とした大学院生の到達度把握 …………… 54  
研究分担者 永井 成美、赤松 利恵、伊達 ちぐさ  
研究協力者 長幡 友実
  2. 専門的実践能力（コンピテンシー）を指標とした管理栄養士初任者の …………… 66  
到達度把握  
研究分担者 永井 成美、赤松 利恵、伊達 ちぐさ  
研究協力者 長幡 友実
  3. 給食経営管理分野における卒前教育と初任者のコンピテンシー到達度 …………… 81  
研究分担者 石田 裕美  
研究協力者 名倉秀子、辻ひろみ
  4. 実践栄養系大学院による高度実践者育成システムの検討 …………… 117  
研究分担者 中坊 幸弘
  5. 公衆栄養分野における卒前・卒後教育システムの検討 …………… 121  
研究分担者 吉池 信男  
研究協力者 荒井 裕介、田邊 直仁、林 芙美、山田 典子
  6. 臨床栄養分野における卒前・卒後教育システムの検討 …………… 141  
研究分担者 小松 龍史  
研究協力者 池本 真二、石川 祐一、木戸 康博、桑波田 雅士、  
巴 美樹、外山 健二、成川 輝明、萩原 喜代美  
林 静子、南 久則、渡辺 啓子
  7. 管理栄養士・栄養士の資格を活かした就職内定者の …………… 161  
コンピテンシーに関する研究  
研究分担者 赤松 利恵、永井 成美、吉池 信男、石田 裕美  
伊達 ちぐさ  
研究協力者 長幡 友実
  8. コンピテンシーの観点からみた管理栄養士養成校のカリキュラムに関する研究………… 167  
ーコンピテンシーの得点が高い養成校のシラバスについて事例的検討ー  
研究分担者 赤松 利恵、奈良 信雄、永井 成美、伊達 ちぐさ  
研究協力者 長幡 友実
- III. 研究成果の刊行に関する一覧表 …………… 178

平成 23 年度厚生労働科学研究費補助金（循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業）

## 保健・医療の栄養管理サービスの評価に基づく専門的人材育成のシステム構築に関する研究（指定型）

研究代表者 伊達 ちぐさ（兵庫県立大学 教授）

### 研究要旨

本研究では卒前教育（4年）と卒後教育（5年程度）が連動して機能するようなシステム構築を目指し、基礎資料を収集している。本研究課題の1年目に開発した4年制管理栄養士養成施設の学生が卒業時点で到達すべきコンピテンシー40項目を基本として、専門家パネルによって大学院生（修士課程）及び実践現場の初任者が到達すべきコンピテンシー項目を検討した。その結果、大学院生用としては、4年生卒業時と同じ内容の40項目（基本コンピテンシー4項目、共通コンピテンシー29項目、職域別キャリアコンピテンシー7項目）が、栄養管理の実践現場で働く初任者用として18項目が追加され合計58項目（同様に、4項目、33項目、21項目）が決まった。

管理栄養士養成施設を持つ大学の大学院（76施設）に在籍する修士課程の大学院生を対象とし、2011年10月に各施設に質問紙と回答用マークシートを送付した。63施設から回答用紙が返却され、461名の有効な回答マークシートを得た（回答率87.8%）。実践現場の初任者は、日本栄養士会の協力を得てデータベース（個人票）から生年月日と管理栄養士資格の2条件を満たす8,220名を抽出し、2011年9月下旬に個人毎に質問紙と回答用マークシートを登録された住所に送付した。返送期限の2012年1月末までに3,055名から有効なマークシートが返送された（有効回答率37.2%）。

50%以上の大学院生が「十分にできる」または「できる」と回答した共通コンピテンシー項目は29項目中15項目（51.7%）で、昨年度実施した4年生卒業時点の13項目（44.8%）より多かった。職域別キャリアコンピテンシー項目では、50%以上の大学院生が「十分にできる」または「できる」と回答した項目は、4年生卒業時と同様7項目中0項目であった。一方、実践現場の初任者では、50%以上の者が「十分にできる」または「できる」と回答した共通コンピテンシー項目は33項目中21項目（63.6%）で、職域別キャリアコンピテンシーでは21項目中9項目（42.9%）であった。職域別キャリアコンピテンシーは当然であるが、共通コンピテンシーの到達度も4年生、大学院生よりも高い項目の数が多かった。しかし、初任者で「十分にできる」または「できる」と回答した者が20%未満であった共通コンピテンシーの2項目「個人や地域の栄養課題の解決のために、調査研究を計画・実施する」と「調査研究により得られたデータについて、適切な集計・統計方法を選択し、解析する」では、4年生27.7%と24.1%、大学院生37.1%と31.1%と低値ながらも、「十分にできる」または「できる」と回答した者の割合は初任者より多かった。職域別キャリアコンピテンシーの中でも公衆栄養の職域のコンピテンシー5項目すべてが「十分にできる」または「できる」と回答した者は10%程度であった。実践現場初任者の職域が病院の者が多いことが、公衆栄養の職域コンピテンシー到達度が低い原因のひとつであると考えられた。

### 【研究組織】

#### 研究分担者

中坊 幸弘（川崎医療福祉大学学長補佐 教授）	奈良 信雄（東京医科歯科大学医歯学教育システム研究センター センター長、教授）
吉池 信男（青森県立保健大学 教授）	
石田 裕美（女子栄養大学 教授）	永井 成美（兵庫県立大学 准教授）
小松 龍史（同志社女子大学 教授）	赤松 利恵（お茶の水女子大学大学院 准教授）



## A. 目的

従来なら卒前・卒後と別々の視点で考えられがちな専門職の人材育成システムであるが、本研究では卒前教育（4年）と卒後教育（5年程度）が連動して機能するようなシステム構築を目指している。

研究1年目の昨年度に、管理栄養士の主業務である栄養管理に関するコンピテンシー（習得すべき知識・技術能力）の指標を、日本栄養改善学会理事会が提案した「管理栄養士養成課程におけるモデルコアカリキュラム」等を利用して開発し、指標を用いた到達度の把握方法を決定した。その方法を用いて、管理栄養士養成施設に在学する4年生に卒業時点でのコンピテンシー到達度を評価した。

本年度は、管理栄養士養成課程が設置されている大学の実践栄養系大学院生及び実践現場の初任者（卒後5年程度）のコンピテンシー指標を決定し、その到達度を調査する。その結果に基づき、学部4年生、大学院修士課程院生、実践現場の初任者から、達成度が高い人または高い群を事例的に検討し、到達度を高くする卒前教育（4年間）と実践現場初任者（～5年）卒後教育のシステム検討を本研究班の目的とする。

本稿においては、本年度に調査した大学院生及び実践現場の初任者のコンピテンシー調査の方法を述べ、コンピテンシー到達度に関する基礎資料を整理する。

## B. 方法

### 1. 質問紙の作成

#### 1) 大学院生用

実践栄養系大学院生（修士課程）用のコンピテンシー測定項目は、昨年度開発した4年生卒業時のコンピテンシー項目<sup>1)</sup>と同一の40項目（基本コンピテンシー4項目、共通コンピテンシー29項目、職域別キャリアコンピテンシー7項目）とした。ただし、大学院生用に合わせるため、数か所の文言を変更したが、コンピテンシー項目の内容に影響を及ぼすものではなかった。基本コンピテンシーについては、回答は「1:全くそう思わない、2:そう思わない、3:どちらともいえない、4:そう思う、5:かなりそう思う」の5段階の選択肢を用意した。共通及び職域別キャリアコンピテンシーの各項目については、回答は「1:全くできない、

2:できない、3:どちらともいえない、4:できる、5:十分にできる」の5段階の選択肢を用意した。

属性として、年齢、性別、大学院での在籍年数、管理栄養士養成施設の卒業生か、卒業年次、卒業研究の実施の有無、社会人院生か、修士論文のテーマ、指導教員は管理栄養士免許を有しているか、所属する人材育成コースの特徴、日本栄養士会や学会（研究会）に入っているか、学会発表や論文投稿経験の有無、修士課程修了後の進路等の19項目であった。

回答用紙は、マークシート（1～5の数字の塗りつぶし）で作成した。

#### 2) 実践現場の初任者用

昨年度と同様の方法でコンピテンシーを抽出した。すなわち、専門家パネルを用いた短期的デザインによって、4年生卒業時の40項目を基本として、初任者用に合わせて文言の変更を行うとともに、新しい項目を追加した。A:基本コンピテンシー（価値観、自己確信、意欲、態度の4項目）、B:共通コンピテンシー（管理栄養士業務の基盤として、特に重要な専門的実践能力の33項目）、C:職域別コンピテンシー（公衆栄養5項目、臨床栄養8項目、給食経営管理8項目の各分野で特に重要で到達すべき最低限の専門的実践能力計21項目）の合計58項目を決定した。

属性として、年齢、性別、日本栄養士会での所属職域協議会、所属ブロック、管理栄養士養成施設卒業の有無、卒業年次、勤務年数、卒業研究実施の有無、日本栄養士会生涯学習への参加、食・栄養に関する学会入会、学会誌への論文投稿、学術総会での発表、現在の職場等、対象者の基礎情報に関する質問23項目を加えて総計81項目の質問紙を作成した。回答は5段階で自己評価し、1～5の数字を塗りつぶすマークシート方式とした。

回答方式、回答用紙は、大学院生用と同様に作成した。

管理栄養士養成施設の4年生、実践栄養系大学院生、実践現場の初任者のコンピテンシー質問項目を対照させて表1に示した。

### 2. 調査対象及び調査方法

#### 1) 大学院生

大学院生は、全国栄養士養成施設協会作成の大学院設置施設名簿及びインターネット検索によって選定した76施設の大学院研究科長宛に調査依頼文書、推定在籍人数分の質問紙とマークシート、

在籍者調査用紙、返送用封筒を2011年10月中旬に発送した。質問紙とマークシートは教員から管理栄養士の資格を持つ学生に配布してもらい、自記式で院生が記入した後、教員が回収してから返送してもらうよう依頼した。当初返送期日を11月11日としたが、期日を過ぎても55施設426名からの返送にとどまっていた。調査は施設名や個人名は無記名で実施しているため、再度すべての施設に協力依頼文書を発送し、返送期日は12月末日まで延長した。

## 2) 実践現場の初任者

社団法人日本栄養士会の協力を得て、2011年9月現在で1980年4月1日以降に生まれた日本栄養士会会員で、管理栄養士の資格を有する者を対象者とした。該当者は8,220名で、調査依頼文書、質問紙、回答用マークシート、料金後納返送用封筒を対象者全員に個別に2011年9月下旬に発送した。記入後のマークシート返送期日は当初10月末日とした。しかし、11月25日時点でのマークシート返送数は、2,698人分と数が少なかった。回答用紙記入及び返送は無記名で行ったため、未返送者名を特定できなかった。そのため、8,220名全員に返送期日延長の通知と協力依頼の葉書を送付した。

## 3. 倫理面への配慮

質問紙の表紙には、調査の目的、任意の調査であること、回答しないことにより不利益を被るものではないこと、及び得られた情報は厳正に管理し調査目的以外には使用しないとの説明を明記した。回答は無記名とし、返信用封筒にも返信者の住所・氏名等の記載をしないように依頼した。本研究の実施にあたっては、人権や個人情報に配慮した研究計画書を作成し、兵庫県立大学倫理委員会の審査を受け承認を得た。

## 4. 集計

回収したマークシートは、二重回答などのミスや汚れがないかを確認し、スキャナ(ScanSnap S1500, Fujitsu)を用いてスキャネット社QA Navi Ver. 2.07によって読み取り処理をおこない、読み取ったデータをCSV出力した。

## C. 結果

### 1. 回答用紙の回収状況

大学院生の回答は、2011年12月末日までに63施設から、合計462名分が返送された。同時に返送

された、各施設で管理栄養士免許を取得している大学院生在籍数は525名で、回答人数は462名88.0%(462/525)であった。うち1名分は白紙であったため、回答回収数に対する有効回答率は、99.8%であった。

実践現場の初任者の回答は、2012年1月末日までに3,055名分が返送された。すべてが解析に使用できたため、回収率は37.2%(3,055/8,220)であった。調査対象者、調査方法、回答率等については、昨年度の4年生も含めて、調査方法の要約を表2にまとめた。

## 2. 調査対象の概要

### 1) 大学院生

性別は、女性370名(80.3%)、男性90名(19.5%)、無回答1名(0.2%)であり、年齢は20-25歳が358名(77.7%)で大部分を占めていた。26-30歳、31-35歳、36-40歳はそれぞれ21名、19名、22名で各4~5%程度であった。41歳以上は41名(8.9%)と21-25歳に次いで多かった。大学院での在籍年数は、1年目236名(51.2%)、2年目215名(46.6%)と1年目と2年目がほぼ半数ずつであった。

その他の属性については、平成16年度以前卒業生(旧カリ卒業生)が35名(7.7%)、平成17年度以降卒業生(新カリ卒業生)が372名(80.7%)、管理栄養士養成施設卒業生でない者が49名(10.7%)であった。

管理栄養士養成施設卒業の有無、卒業研究の実施の有無、社会人院生であるか、等については表3に示されている。大学院で所属コースは、41.9%が教育者・研究者養成であり、修士論文テーマの分野は、実践栄養学分野以外が64.6%を占め、実践栄養学分野では半数が臨床栄養分野の研究を行っていた。学会等への入会は71.7%で、51.4%が第一著者として学会発表を経験していた。しかし、論文の投稿経験はない者が84.4%と圧倒的に多かった。第一著者としてあるいは、共著者として論文投稿した経験があるものはそれぞれ7.4%と7.2%と少なかった。

## 2) 実践現場の初任者

性別は女性が 2,899 名 (94.9%)、男性が 139 名 (4.5%) と大多数が女性であった。年齢は、22-23 歳が 132 名で 24-25 歳が 560 名 (18.3%)、26-27 歳が 843 名 (27.6%)、28-29 歳が 915 名 (30.0%)、30 歳以上が 598 名 (19.6%) であり、20 歳代後半が約 60% を占めていた。

基本属性は、表 4 に示した。平成 17 年度以降の管理栄養士養成施設の卒業生が 55.7% を占めており、新カリキュラムで教育された者が半数以上であった。現在の仕事の勤務年数は 1~2 年が 29.2%、3~4 年が 31.0% と 4 年以下が 60% を占めていた。著者らがターゲットとした勤務 5 年程度となる 5~6 年の者は 23.4% で、7 年以上の者は 15.1% であった。管理栄養士・栄養士としての勤務年数は、5~6 年が 30.4% で最も多かった。

表には示していないが、日本栄養士会の職域は病院が 51.9% で最も多く、次いで福祉 21.7%、行政 8.8%、学校 5.5%、地域活動 4.6%、集団健康管理 3.4%、研究教育 3.1%、不明 1.0% であった。所属ブロックは関東甲信越が 25.3% と多い以外は、全国的に見て偏りはなかった。

## 3. 職業意識 (基本コンピテンシー4 項目)

以下、大学院生と実践現場の初任者とを比較して述べた。

職業意識 (基本コンピテンシー4 項目) に対する院生と初任者の回答を図 1 に示した。

1) 「管理栄養士という職業に就くことを誇りに思う」との価値観を問う設問に対しては、「かなりそう思う」「そう思う」が院生では 59.2% であったが、初任者では 71.7% を占めた。

2) 「自分は管理栄養士という職業に向いている」という自己確信を問う設問に対しては、「かなりそう思う」「そう思う」が院生で 28.0%、初任者で 37.0%、「そう思わない」「全くそう思わない」が院生は 28.7%、初任者は 16.8%、院生、初任者とも約半数が「どちらともいえない」と答えた。

3) 「食を通して人々の健康と幸せに寄与したい」という意欲を問う設問に対しては、「かなりそう

思う」「そう思う」が院生で 93.5%、初任者で 92.5% を占めた。

4) 「管理栄養士としての専門的な知識と技術を向上させたい」という態度を問う設問に対しては、「かなりそう思う」「そう思う」が院生では 87.4%、初任者 92.2% を占めた。

## 4. 共通・職域別キャリアコンピテンシー (36 項目)

管理栄養士の共通・職域別キャリアコンピテンシー36 項目については、図 2-1 と 2-2 に大学院生、図 3-1 と 3-2 に実践現場の初任者の回答の分布を一覧で示した。また、図 4-1~4-9 には、大学院生及び実践現場の初任者が自己評価した到達度分布の比較を示した。

### 1) 大学院生

大学院生 461 名の回答を、図 2-1 に共通コンピテンシー29 項目を、図 2-2 に職域別キャリアコンピテンシー7 項目を示した。

50%以上の大学院生が「十分にできる」または「できる」と答えた項目は 29 項目中 15 項目であった。その中でも、「コミュニケーションによって、良好な人間関係やネットワークを築く (68.6%)」、「自分に与えられた役割を認識し、他の職種と相互理解しながら協働する (70.0%)」、「患者・クライアント・住民への倫理的配慮 (人権の尊重、インフォームドコンセント、個人情報保護) を行う (69.0%)」、「関連分野の論文・報告書などからエビデンスに基づく情報を入手し、活用する (69.0%)」、「社会における医療・栄養問題や食糧・環境問題に関する情報を集める (65.5%)」、「人体のエネルギーバランスや各栄養素の働きを理解し、説明を行う (62.4%)」、「食中毒予防など、適切な衛生管理を行う (69.4%)」、「対象者 (対象集団) のエネルギーや栄養素の摂取の過不足を防ぐため、食事摂取基準を活用する (62.7%)」、「食品成分表の特性を理解し、献立作成や栄養教育に活用する (60.1%)」、「血液及び尿中の代表的な生化学成分値を判定し、アセスメントに用いる (60.9%)」、

「アセスメントの結果から食生活の改善すべき課題を抽出する（64.9%）」、「課題の中から優先順位を決定し、食生活改善のための目標を設定する（61.4%）」の12項目では大学院生の60%以上が「十分にできる」または「できる」と答えた。

一方、「十分にできる」または「できる」と答えた者の割合が25%に満たなかった項目は、なかった。

職域別キャリアコンピテンシーの7項目で、大学院生の50%以上が「十分にできる」または「できる」と答えた項目はなかった。「十分にできる」または「できる」と答えた者の割合が25%に満たなかった項目は、「疫学的な考え方にに基づき、地域のアセスメントをする（19.2%）」、「地域の栄養課題を解決するために、ヘルスプロモーション、食環境整備の観点を含めて改善計画を立てる（21.8%）」、「医療における専門職種との役割を理解し、管理栄養士の役割について説明を行う（15.6%）」、「対象者の病状や栄養状態に応じた献立作成や食事形態の提案を行う（20.9%）」、「対象者の病状や栄養状態に応じた栄養指導を行う（19.8%）」の5項目であった。

## 2) 実践現場の初任者

実践現場の初任者3,055名の回答を、図3-1に共通コンピテンシー33項目を、図3-2に職域別キャリアコンピテンシー21項目を示した。

50%以上の初任者が「十分にできる」または「できる」と答えた項目は33項目中21項目であった。その中でも、「コミュニケーションによって、良好な人間関係やネットワークを築く（68.5%）」、「自分に与えられた役割を認識し、他の職種と相互理解しながら協働する（71.6%）」、「困難な課題にもチャレンジする（60.1%）」、「患者・クライアント・住民への倫理的配慮（人権の尊重、インフォームドコンセント、個人情報保護）を行う（79.6%）」、「施設の理念や方針、ならびに根拠法令や制度を理解し、適切な行動をとる（70.4%）」、「食品成分・特性について理解し、献立作成や調理を行う（63.3%）」、「対象者の

ライフステージ・ライフスタイル・嗜好・摂食機能等に応じた献立を作成する（65.1%）」、「食中毒予防など、適切な衛生管理を行う（82.5%）」、

「対象者（対象集団）のエネルギーや栄養素の摂取の過不足を防ぐため、食事摂取基準を活用する（64.8%）」、「食品成分表の特性を理解し、献立作成や栄養教育に活用する（66.7%）」、「対象者・喫食者の食に関する知識、態度、行動をアセスメントする（64.0%）」、「血液及び尿中の代表的な生化学成分値を判定し、アセスメントに用いる（68.4%）」、「問診、カルテ、看護記録やバイタルサインなどの情報をアセスメントに活用する（67.5%）」、「アセスメントの結果から食生活の改善すべき課題を抽出する（75.1%）」、「課題の中から優先順位を決定し、食生活改善のための目標を設定する（72.0%）」、「食生活改善のための目標の達成に向けた計画を立てる（68.9%）」の6項目では実践現場の初任者の60%以上が「十分にできる」または「できる」と答えた。

一方、「十分にできる」または「できる」と答えた者の割合が25%に満たなかった項目は、「個人や地域の栄養課題の解決のために、調査研究を計画・実施する（17.8%）」と「調査研究により得られたデータについて、適切な集計・統計方法を選択し、解析する（18.8%）」の2項目であった。

職域別キャリアコンピテンシーの21項目で、実践現場の初任者の50%以上が「十分にできる」または「できる」と答えた項目は9項目であった。中でも「対象者の病状や栄養状態に応じた献立作成や食事形態の提案を行う（66.6%）」、「対象者の病状や栄養状態に応じた栄養指導を行う（62.4%）」、「対象者のADLやQOL、生きがいを踏まえて食生活の提案を行う（65.3%）」、「多数の人々への食事提供（発注、購買、検収、保管、大量調理、衛生管理等）を行う（67.4%）」、「対象者の栄養管理を目的とした、給食の品質管理を行う（65.8%）」、「対象者に対し、給食を



活用した栄養教育・情報提供などを行う」の7項目では実践現場の初任者の60%以上が「十分にできる」または「できる」と答えた。

一方、「十分にできる」または「できる」と答えた者の割合が25%に満たなかった項目は、「疫学的な考え方に基づき、地域のアセスメントをする(9.0%)」、「地域の栄養課題を解決するのに必要な社会資源を把握する(10.2%)」、「地域の栄養課題を解決するために、ヘルスプロモーション、食環境整備の観点を含めて改善計画を立てる(7.5%)」、「地球環境(生態系)と食べ物、並びに健康の観点から、社会情勢の変化に適応した取り組みを行う(11.0%)」、「エンパワメントの考え方に基づき、健康づくりに関わる地区組織の育成を行う(9.1%)」の5項目であった。

#### D. 考察

基本コンピテンシーでは、大学院生は「食を通して人々の健康と幸せに寄与したい」、「管理栄養士としての専門的な知識と技術のために自己研鑽に努めたい」の2項目で「かなりそう思う」と回答した割合が59.0%と52.5%と高く、管理栄養士としての高い意欲と態度が示されていた。一方、実践現場で働いている初任者は、それぞれ45.8%と43.7%で、10ポイント程度の差がみられた。

「管理栄養士という職業に就くこと(就いていること)を誇りに思う」という項目では、「かなりそう思う」と回答した割合が大学院生16.3%、初任者18.2%と大差はなかった。「自分は、管理栄養士という職業に向いている」という項目では、「かなりそう思う」または「そう思う」と回答した初任者は37.0%で、大学院生は28.0%で10ポイント初任者は高いが、実際に管理栄養士として働いている割には低いように思える。養成課程において、管理栄養士としての導入教育をしっかりと行い、管理栄養士の業務について学生時代から正しく理解できるようにしておくべきであろう。

共通コンピテンシーでは、大学院生と初任者を比較すると大きい差はみられなかったが、疫学、

統計、集団的なものの考え方は、大学院生の方が高い到達度を示した。これは初任者の職場が病院と福祉施設が多いことと関連しているかもしれない。新カリキュラムによる教育が開始される以前から、公衆衛生は管理栄養士の専門科目であったが、これらの知識が修得されていない。今後の卒業教育の課題である。

#### E. 結論

本年度は、実践栄養系大学院生と卒業5年程度の実践現場初任者の調査を行った。昨年度実施した4年生卒業時のコンピテンシー到達度調査結果を加えると、管理栄養士教育の在り方を考えるために十分な基礎資料が蓄積された。

今後、この資料を活用することによって、管理栄養士の卒業教育、卒業教育の改変が進められることを期待したい。

#### 【謝辞】

本研究の実施に際して、調査にご協力をいただいた全国の日本栄養士会会員諸氏、大学院の教員、院生の各位に心より感謝申し上げます。

#### F. 参考文献

- 1) 永井成美, 赤松利恵, 長幡友実, 吉池信男, 石田裕美, 小松龍史, 中坊幸弘, 奈良信雄, 伊達ちぐさ. 卒業教育レベルの管理栄養士のコンピテンシー測定項目の開発. 栄養学雑誌, 70, 49-58 (2012)

#### G. 研究発表

##### 1. 論文発表

- 1) 永井成美, 赤松利恵, 長幡友実, 吉池信男, 石田裕美, 小松龍史, 中坊幸弘, 奈良信雄, 伊達ちぐさ. 卒業教育レベルの管理栄養士のコンピテンシー測定項目の開発. 栄養学雑誌, 70, 49-58 (2012)

- 2) 赤松利恵, 永井成美, 長幡友実, 吉池信男, 石田裕美, 小松龍史, 中坊幸弘, 奈良信雄, 伊

達ちぐさ．管理栄養士に関する基本コンピテンシーの高い学生の特徴－卒業年次の学生の自己評価による調査結果の解析－．栄養学雑誌，（印刷中）

- 3) 長幡友実，吉池信男，赤松利恵，永井成美，石田裕美，小松龍史，中坊幸弘，奈良信雄，伊達ちぐさ．管理栄養士養成課程学生の卒業時点におけるコンピテンシー到達度．栄養学雑誌，（印刷中）

## 2. 学会発表

- 1) 赤松利恵，永井成美，長幡友実，中坊幸弘，吉池信男，石田裕美，小松龍史，伊達ちぐさ．管理栄養士に関する基本コンピテンシーの高い学生の特徴－卒業年次の学生の自己評価による調査結果の解析－．第 58 回日本栄養改善学会学術総会，2011 年 9 月 8 日～10 日，広島
- 2) 永井成美，赤松利恵，長幡友実，中坊幸弘，吉池信男，石田裕美，小松龍史，伊達ちぐさ．管理栄養士養成教育の到達度把握の試み－コンピテンシーの概念を導入して－．第 58 回日本栄養改善学会学術総会，2011 年 9 月 8 日～10 日，広島
- 3) 長幡友実，赤松利恵，永井成美，中坊幸弘，吉池信男，石田裕美，小松龍史，伊達ちぐさ．管理栄養士養成教育の到達度に関する検討－卒業年次の学生および教員に対する調査結果から－．第 58 回日本栄養改善学会学術総会，2011 年 9 月 8 日～10 日，広島
- 4) 赤松利恵，吉池信男，石田裕美，伊達ちぐさ．管理栄養士・栄養士の資格を活かした就職内定者のコンピテンシーに関する研究．第 70 回日本公衆衛生学会総会，2011 年 10 月 19 日～21 日，秋田

## I. 利益相反

なし

## H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

表1 4年生、大学院生、実践現場初任者のコンピテンシーの質問項目(A、B1、B2)

		No	学生 (4年生)	大学院生 (管理栄養士の修士課程院生、休学中の者は除く)	No	初任者 (1980年4月1日以降生まれ:22-31歳)	
A 基本 コンピ テンシ ー	価値観	1	管理栄養士という職業に就くことを誇りに思う	管理栄養士という職業に就くことを誇りに思う	1	管理栄養士という職業に就いていること誇りに思う	
	自己確信	2	自分は、管理栄養士という職業に向いている	自分は、管理栄養士という職業に向いている	2	自分は、管理栄養士という職業に向いている	
	意欲	3	食を通して人々の健康と幸せに寄与したい	食を通して人々の健康と幸せに寄与したい	3	食を通して人々の健康と幸せに寄与したい	
	態度	4	管理栄養士としての専門的な知識と技術を向上させたい	管理栄養士としての専門的な知識と技術を向上させたい	4	管理栄養士としての専門的な知識と技術向上のため自己研鑽に努めたい	
B 共通 コンピ テンシ ー	B 1 倫理 的態 度・ 調査 研究	5	コミュニケーションによって、良好な人間関係やネットワークを築く	コミュニケーションによって、良好な人間関係やネットワークを築く	5	コミュニケーションによって、良好な人間関係やネットワークを築く	
		6	自分に与えられた役割を認識し、他の職種と相互理解しながら協働する	自分に与えられた役割を認識し、他の職種と相互理解しながら協働する	6	自分に与えられた役割を認識し、他の職種と相互理解しながら協働する	
		7	患者・クライアント・住民への倫理的配慮(人権の尊重、インフォームドコンセント、個人情報保護)を行う	患者・クライアント・住民への倫理的配慮(人権の尊重、インフォームドコンセント、個人情報保護)を行う	7	困難な課題にも、チャレンジする	
		8	健康・栄養に関する統計情報を収集し、現状を把握する	健康・栄養に関する統計情報を収集し、現状を把握する	8	情報発信や社会活動を通して積極的に社会に貢献する	
		9	関連分野の論文・報告書などからエビデンスに基づく情報を入手し、活用する	関連分野の論文・報告書などからエビデンスに基づく情報を入手し、活用する	9	患者・クライアント・住民への倫理的配慮(人権の尊重、インフォームドコンセント、個人情報保護)を行う	
		10	社会における医療・栄養問題や食糧・環境問題に関する情報を集める	社会における医療・栄養問題や食糧・環境問題に関する情報を集める	10	専門的な知識や情報並びに具体的な方法を、対象者や家族に理解してもらえるように説明する	
		11	個人や地域の栄養課題の解決のために、調査研究を計画・実施する	個人や地域の栄養課題の解決のために、調査研究を計画・実施する	11	施設の理念や方針、並びに根拠法令や制度を理解し、適切な行動をする	
		12	調査研究により得られたデータについて、適切な集計・統計方法を選択し、解析する	調査研究により得られたデータについて、適切な集計・統計方法を選択し、解析する	12	健康・栄養に関する統計情報を収集し、現状を把握する	
						13	関連分野の論文・報告書などからエビデンスに基づく情報を入手し、活用する
						14	社会における医療・栄養問題や食糧・環境問題に関する情報を集める
						15	個人や地域の栄養課題の解決のために、調査研究を計画・実施する
						16	調査研究により得られたデータについて、適切な集計・統計方法を選択し、解析する
B 共通 コンピ テンシ ー	B 2 栄養 基本 スキル	13	人体のエネルギーバランスや各栄養素の働きや代謝を理解し、説明を行う	人体のエネルギーバランスや各栄養素の働きや代謝を理解し、説明を行う	17	人体のエネルギーバランスや各栄養素の働きや代謝を理解して説明を行う	
		14	食品成分・特性について理解し、献立作成や調理を行う	食品成分・特性について理解し、献立作成や調理を行う	18	食品成分・特性について理解し、献立作成や調理を行う	
		15	対象者のライフステージ・ライフスタイル・嗜好・摂食機能等に応じた献立を作成する	対象者のライフステージ・ライフスタイル・嗜好・摂食機能等に応じた献立を作成する	19	対象者のライフステージ・ライフスタイル・嗜好・摂食機能等に応じた献立を作成する	
		16	食中毒予防など、適切な衛生管理を行う	食中毒予防など、適切な衛生管理を行う	20	食中毒予防など、適切な衛生管理を行う	
		17	食品の規格基準、安全に関する法規や制度を理解し、健康被害を防止するための説明を行う	食品の規格基準、安全に関する法規や制度を理解し、健康被害を防止するための説明を行う	21	食品の規格基準、安全に関する法規や制度を理解し、健康被害を防止するための説明を行う	
		18	保健・医療・福祉・健康づくりに関する法規や制度の現状を把握する	保健・医療・福祉・健康づくりに関する法規や制度の現状を把握する	22	保健・医療・福祉・健康づくりに関する法規や制度の現状を把握する	
		19	対象者(対象集団)のエネルギーや栄養素の摂取の過不足を防ぐため、食事摂取基準を活用する	対象者(対象集団)のエネルギーや栄養素の摂取の過不足を防ぐため、食事摂取基準を活用する	23	対象者(対象集団)のエネルギーや栄養素の摂取の過不足を防ぐため、食事摂取基準を活用する	
		20	食品成分表の特性を理解し、献立作成や栄養教育に活用する	食品成分表の特性を理解し、献立作成や栄養教育に活用する	24	食品成分表の特性を理解し、献立作成や栄養教育に活用する	
		21	対象者の行動変容を促すために、行動科学の理論やモデルを活用する	対象者の行動変容を促すために、行動科学の理論やモデルを活用する	25	対象者の行動変容を促すために、行動科学の理論やモデルを活用する	
		22	対象者の状況を受容し、行動変容を促すために、カウンセリングのスキルを活用する	対象者の状況を受容し、行動変容を促すために、カウンセリングのスキルを活用する	26	対象者の状況を受容し、行動変容を促すために、カウンセリングのスキルを活用する	

表1(続き) 4年生、大学院生、実践現場初任者のコンピテンシーの質問項目(B3、C)

	No	学生 (4年生)	大学院生 (管理栄養士の修士課程院生、休学中の者は除く)	No	初任者 (1980年4月1日以降生まれ:22-31歳)
B3 PDS サイクルに基づく 栄養マネジメント能力	アセスメント	23	目的や対象者に応じた食事調査法を選択・実施し、アセスメントに用いる	27	目的や対象者に応じた食事調査法を選択・実施し、アセスメントに用いる
		24	対象者・喫食者の食に関する知識、態度、行動をアセスメントする	28	対象者・喫食者の食に関する知識、態度、行動をアセスメントする
		25	対象者の身体状況や目的に応じたアセスメント方法を選択し、実施する	29	対象者の身体状況や目的に応じたアセスメント方法を選択し、実施する
		26	血液及び尿中の代表的な生化学成分値を判定し、アセスメントに用いる	30	血液及び尿中の代表的な生化学成分値を判定し、アセスメントに用いる
		27	問診、カルテ、看護記録やバイタルサインなどの情報をアセスメントに活用する	31	問診、カルテ、看護記録やバイタルサインなどの情報をアセスメントに活用する
		28	アセスメントの結果から食生活の改善すべき課題を抽出する	32	アセスメントの結果から食生活の改善すべき課題を抽出する
	計画	29	課題の中から優先順位を決定し、食生活改善のための目標を設定する	33	課題の中から優先順位を決定し、食生活改善のための目標を設定する
		30	食生活改善のための目標の達成に向けた計画を立てる	34	食生活改善のための目標の達成に向けた計画を立てる
		31	対象者のライフステージやライフスタイルに応じた栄養教育を実施する	35	対象者のライフステージやライフスタイルに応じた栄養教育を実施する
	評価	32	計画実施中や実施後の経過をモニタリングし、評価を行う	36	計画実施中や実施後の経過をモニタリングし、評価を行う
33		評価に基づき、必要な計画の見直しと修正を行う	37	評価に基づき、必要な計画の見直しと修正を行う	
C 職域別キャリアコンピテンシー	公衆栄養	34	疫学的な考え方に基づき、地域のアセスメントをする	38	疫学的な考え方に基づき、地域のアセスメントをする
		35	地域の栄養課題を解決するのに必要な社会資源を把握する	39	地域の栄養課題を解決するのに必要な社会資源を把握する
		36	地域の栄養課題を解決するために、ヘルスプロモーション、食環境整備の観点を含めて改善計画を立てる	40	地域の栄養課題を解決するために、ヘルスプロモーション、食環境整備の観点を含めて改善計画を立てる
				41	地球環境(生態系)と食べ物、並びに健康の観点から、社会情勢の変化に適応した取組を行う
	臨床栄養	37	医療における専門職種役割を理解し、管理栄養士の役割について説明を行う	43	医療における専門職種役割を理解し、管理栄養士の役割について説明を行う
		38	患者の病状や栄養状態に応じた献立作成や食事形態の提案を行う	44	患者の病状や栄養状態に応じた献立作成や食事形態の提案を行う
		39	患者の病状や栄養状態に応じた栄養指導を行う	45	患者の病状や栄養状態に応じた栄養指導を行う
				46	チーム医療に参画し、専門的な立場から栄養補給量と方法を提案し、栄養管理を行う
				47	SOAPなどに基づく記録を行い、チーム内で情報を共有する
				48	診療ガイドラインを理解し、それを活用して栄養管理を行う
	給食経営管理	40	多数の人々への食事提供(発注、購買、検収、保管、大量調理、衛生管理等)を行う	51	多数の人々への食事提供(発注、購買、検収、保管、大量調理、衛生管理等)を行う
				52	対象者の栄養管理を目的とした、給食の品質管理を行う
				53	給食施設の資源(人材、食材、お金、設備、方法)を把握し、効率的に活用する
				54	給食経営上の制約の中で、利用者ニーズをくみ上げた栄養管理を行う
				55	対象者に対し、給食を活用した栄養教育・情報提供などを行う
				56	給食施設におけるリスク(食中毒、誤配、異物混入、事故、災害など)の被害を予測し対応を行う
				57	給食業務従事者の能力や業務状況に配慮し、協力体制を作る
				58	給食の運営上の課題解決に向けて、積極的に周囲や関係者に働きかける

表2 4年生、大学院生、実践現場初任者の調査方法の概要

対象区分	4年生	大学院生(修士課程)	栄養管理の実践現場での初任者 (卒後5年程度)
調査時期	平成22年12月～平成23年1月	平成23年10月～12月	平成23年9月～平成24年1月
調査対象者	平成22年度に4年生が在籍する全ての管理栄養士養成施設(111施設)の学生	社団法人全国栄養士養成施設協会作成の「栄養・保健関連大学院設置状況(2011)」に記載されていた69施設にインターネット検索により設置が判明した7施設を加えた合計76施設の博士前期課程の院生で、管理栄養士免許取得者。	昭和55年(1980)4月1日以降出生の管理栄養士とした。日本栄養士会の協力を得てデータベース(個人票)から生年月日と管理栄養士資格条件を満たす全員(8,220名)
調査方法	施設長宛に、学生用(全員分)と教員用(4名分)の質問紙と回答用マークシートを送付した。管理栄養士専門科目担当教員が学生にマークシートを配布し、回答後は教員が回収して、一括返送した。回答は無記名で行われた。	施設長宛に、院生用(全員分)の質問紙と回答用マークシートを送付した。管理栄養士専門科目担当教員が院生にマークシートを配布し、回答後は教員が回収して、一括返送した。回答は無記名で行われた。	対象者個人毎に、登録住所に質問紙とマークシートを送付した。回答後は対象者自身が予め送付した封筒に入れ、返送した。回答は無記名で行われた。
回答率	102施設から6,895名の回答用紙が返送された。4年生の推計在籍者数は9,111名であったので、推定回収率は75.7%であった。教員では102施設から374名返送され、回収率は84.2%。	63施設から回答用紙が返送された。63施設の管理栄養士在籍者数は525名で、回答者人数は462名(88.0%)であった。回答回収数に対する有効回答率は、99.8%。	3,055名より回答用紙が返送された。すべてが解析に使用できたため、有効回答率は37.2%であった。
属性項目	年齢、性別、卒業研究の実施、国家試験受験予定、卒業後の進路等12項目	年齢、性別、管理栄養士養成施設卒業か否か、修了後の進路等19項目	年齢、性別、管理栄養士養成施設卒業か否か、勤務年数等23項目
コンピテンシー項目	40	40	58



表3 大学院生の属性

項目		人数(人)	割合(%)	
大学院 在籍年数	1年目	236	51.2	
	2年目	215	46.6	
	3年目	9	2.0	
	4年目	1	0.2	
	無回答	0	0.0	
管理栄養士 養成施設 卒業	有	35	7.6	
	平成16年度以前 平成17年度以降	372	80.7	
	無回答	1	0.2	
	無	49	10.6	
卒業研究	有	397	86.1	
	無	51	11.1	
	無回答	13	2.8	
	無	4	0.9	
社会人院生	はい	21	4.6	
	管理栄養士勤務 管理栄養士勤務せず	62	13.4	
	無回答	1	0.2	
	いいえ	366	79.4	
修士論文 テーマ分野	無回答	11	2.4	
	栄養教育	21	4.6	
	公衆栄養	47	10.2	
	臨床栄養	88	19.1	
	給食経営管理	6	1.3	
	上記以外	298	64.6	
	無回答	1	0.2	
指導教員の 管理栄養士 免許	有	176	38.2	
	無	283	61.4	
	無回答	2	0.4	
	無	2	0.4	
所属コース 人材養成の 特徴	教育者・研究者養成	193	41.9	
	高度専門職業人養成	88	19.1	
	どちらともいえない	112	24.3	
	不明	64	13.9	
日本栄養士会 入会	有	104	22.6	
	無	355	77.0	
	無回答	2	0.4	
	無	2	0.4	
学会等入会	有	328	71.1	
	無	132	28.6	
	無回答	1	0.2	
学会等発表	有	237	51.4	
	第一著者 共著	38	8.2	
	無	184	39.9	
	無回答	2	0.4	
論文投稿	有	34	7.4	
	第一著者 共著	33	7.2	
	無	391	84.8	
	無回答	3	0.7	
進路希望	進学	博士課程 (栄養関連分野)	29	6.3
		博士課程 (栄養関連分野以外)	6	1.3
		その他	1	0.2
	就職	管理栄養士免許	193	41.9
		栄養士免許	10	2.2
		その他の免許	22	4.8
		免許は採用条件ではない	158	34.3
		無回答	20	4.3
	その他	17	3.7	
	無回答	5	1.1	

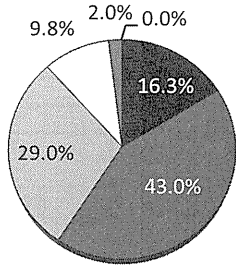
表4 実践現場の初任者の属性

項目		人数(人)	割合(%)	
管理栄養士 養成施設 卒業	有	平成16年度以前	787	25.8
		平成17年度以降	1702	55.7
		無回答	21	0.7
	無	530	17.3	
	無回答	15	0.5	
卒業研究	有	2417	79.1	
	無回答	620	20.3	
	無回答	18	0.6	
最終学位	学士	2302	75.4	
	修士	242	7.9	
	博士	18	0.6	
	その他	396	13.0	
	無回答	97	3.2	
大学院在学	有	18	0.6	
	修士課程 博士課程	30	1.0	
	無	2958	96.8	
現在の仕事の 勤務年数	無回答	49	1.6	
	1~2年	892	29.2	
	3~4年	946	31.0	
	5~6年	714	23.4	
	7~8年	376	12.3	
	9年以上	87	2.8	
	無回答	40	1.3	
管理栄養士・ 栄養士 総勤務年数	1~2年	442	14.5	
	3~4年	779	25.5	
	5~6年	928	30.4	
	7~8年	669	21.9	
	9年以上	217	7.1	
	無回答	20	0.7	
現職採用 条件免許	管理栄養士免許	2467	80.8	
	栄養士免許	447	14.6	
	その他の免許	19	0.6	
	免許は採用条件ではない	81	2.7	
生涯学習 参加回数	無回答	41	1.3	
	0回	1280	41.9	
	1回	506	16.6	
	2回	388	12.7	
	3回	243	8.0	
	4回以上	625	20.5	
	無回答	13	0.4	
学会等入会	有	1035	33.9	
	無	2008	65.7	
	無回答	12	0.4	
学会等 参加回数	0回	1646	53.9	
	1回	563	18.4	
	2回	322	10.5	
	3回	168	5.5	
	4回以上	217	7.1	
学会等発表	無回答	139	4.5	
	有	429	14.0	
	第一著者 共著	203	6.6	
	無	2290	75.0	
論文投稿	無回答	133	4.4	
	有	87	2.8	
	第一著者 共著	148	4.8	
	無	2685	87.9	
雇用形態	無回答	135	4.4	
	常勤	2659	87.0	
	非常勤	258	8.4	
	就いていない	110	3.6	
	無回答	28	0.9	
管理栄養士の 配置	1人職種	952	32.6	
	複数配置(同一職場内)	1697	58.2	
	複数配置(勤務場所1人)	159	5.5	
	その他	103	3.5	
	無回答	6	0.2	
業務に関する 指導	受けている	1855	63.6	
	受けていない	1049	36.0	
	無回答	13	0.4	

大学院生の回答 (n = 461)

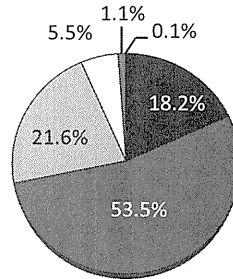
実践現場の初任者の回答 (n = 3,055)

管理栄養士という職業に就くことを誇りに思う  
〔院生用 問1〕



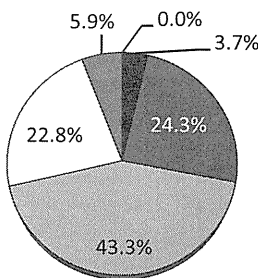
回答	%
かなりそう思う	16.3
そう思う	42.9
どちらともいえない	29.0
そう思わない	9.8
全くそう思わない	2.0
無回答	0.0

管理栄養士という職業に就いていることを  
誇りに思う  
〔初任者用 問1〕

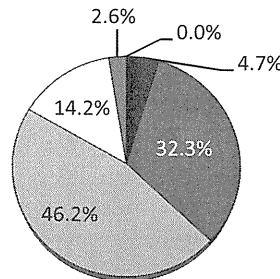


回答	%
かなりそう思う	18.2
そう思う	53.5
どちらともいえない	21.6
そう思わない	5.5
全くそう思わない	1.1
無回答	0.1

自分は、管理栄養士という職業に向いている  
〔院生用 問2、初任者用 問2〕

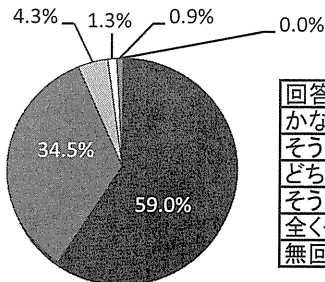


回答	%
かなりそう思う	3.7
そう思う	24.3
どちらともいえない	43.3
そう思わない	22.8
全くそう思わない	5.9
無回答	0.0

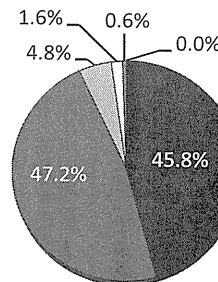


回答	%
かなりそう思う	4.7
そう思う	32.3
どちらともいえない	46.2
そう思わない	14.2
全くそう思わない	2.6
無回答	0.0

食を通して人々の健康と幸せに寄与したい  
〔院生用 問3、初任者用 問3〕

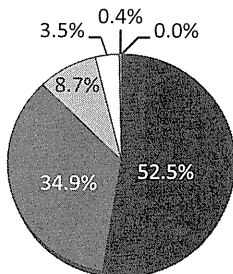


回答	%
かなりそう思う	59.0
そう思う	34.5
どちらともいえない	4.3
そう思わない	1.3
全くそう思わない	0.9
無回答	0.0



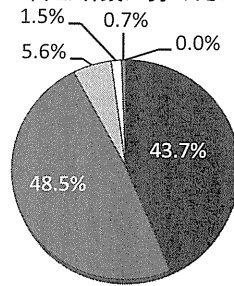
回答	%
かなりそう思う	45.8
そう思う	47.2
どちらともいえない	4.8
そう思わない	1.6
全くそう思わない	0.6
無回答	0.0

管理栄養士としての専門的な知識と技術を  
向上させたい  
〔院生用 問4〕



回答	%
かなりそう思う	52.5
そう思う	34.9
どちらともいえない	8.7
そう思わない	3.5
全くそう思わない	0.4
無回答	0.0

管理栄養士としての専門的な知識と技術のための  
自己研鑽に努めたい  
〔初任者用 問4〕



回答	%
かなりそう思う	43.7
そう思う	48.5
どちらともいえない	5.6
そう思わない	1.5
全くそう思わない	0.7
無回答	0.0

図1 職業意識〔基本コンピテンシー(4項目)〕の到達度に関する大学院生と実践現場の初任者の回答の比較

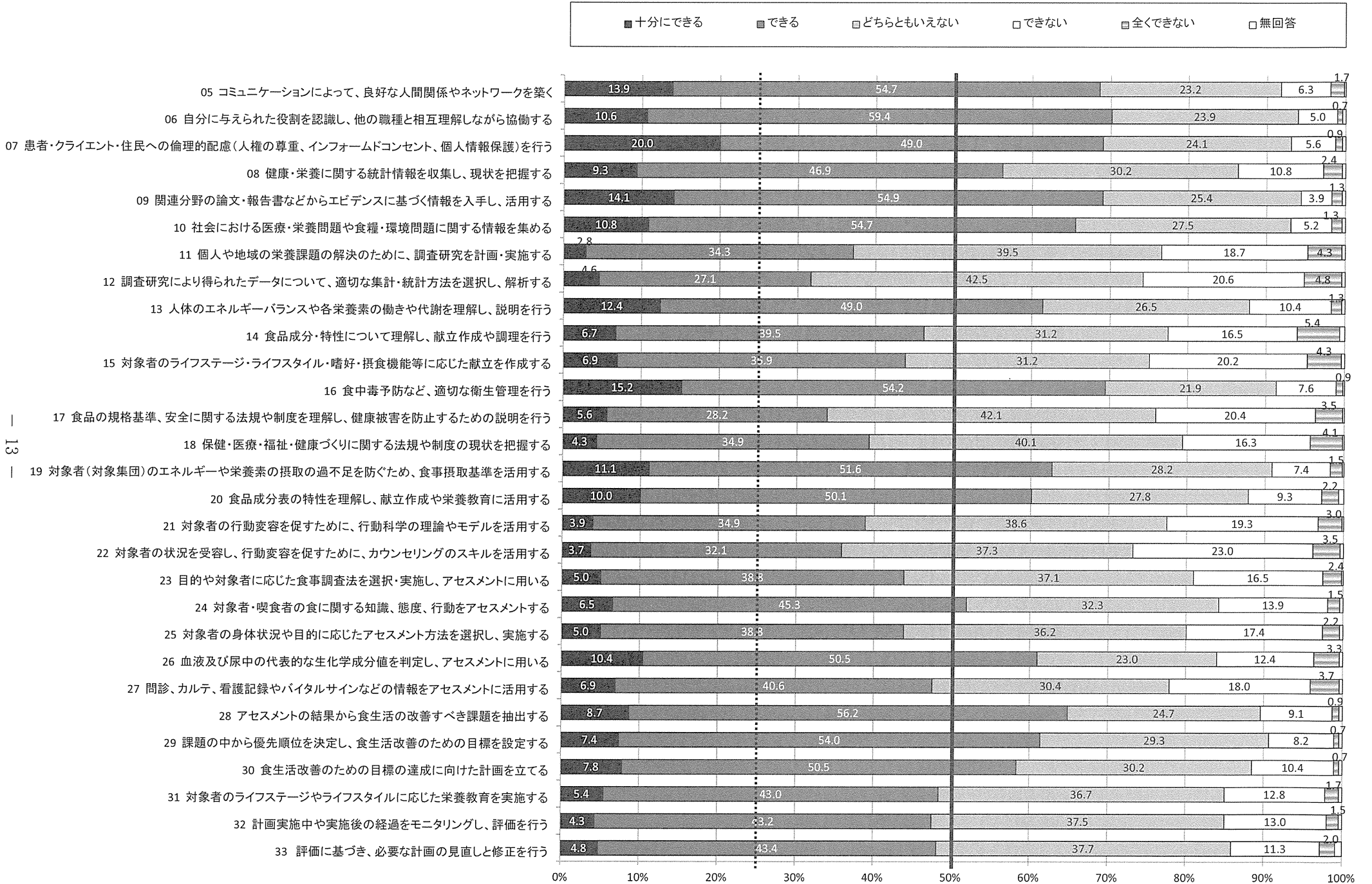


図2-1 大学院生の自己評価による共通コンピテンシー到達度の分布

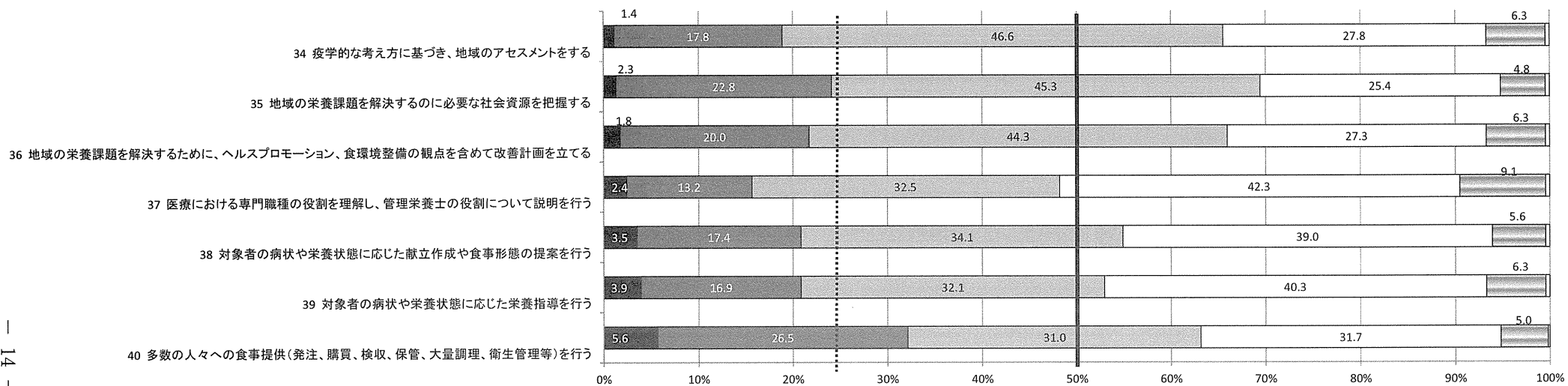
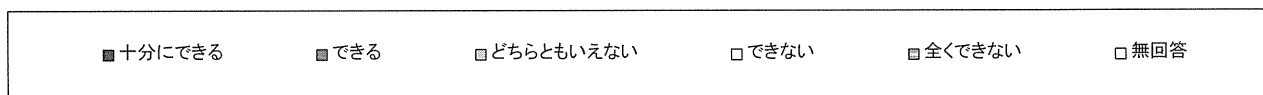


図2-2 大学院生の自己評価による職域別キャリアコンピテンシー到達度の分布

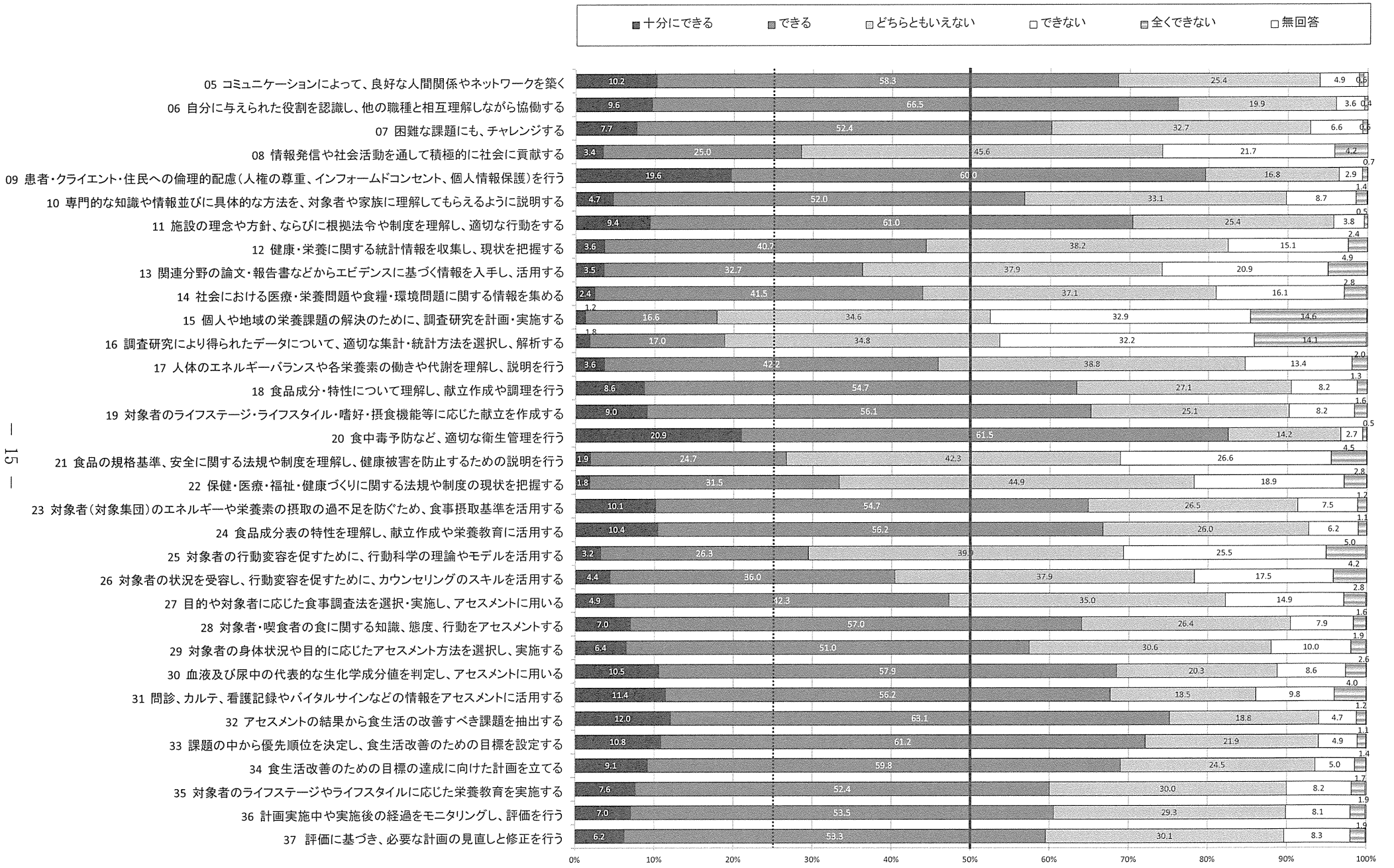


図3-1 実践現場の初任者の自己評価による共通コンピテンシー到達度の分布



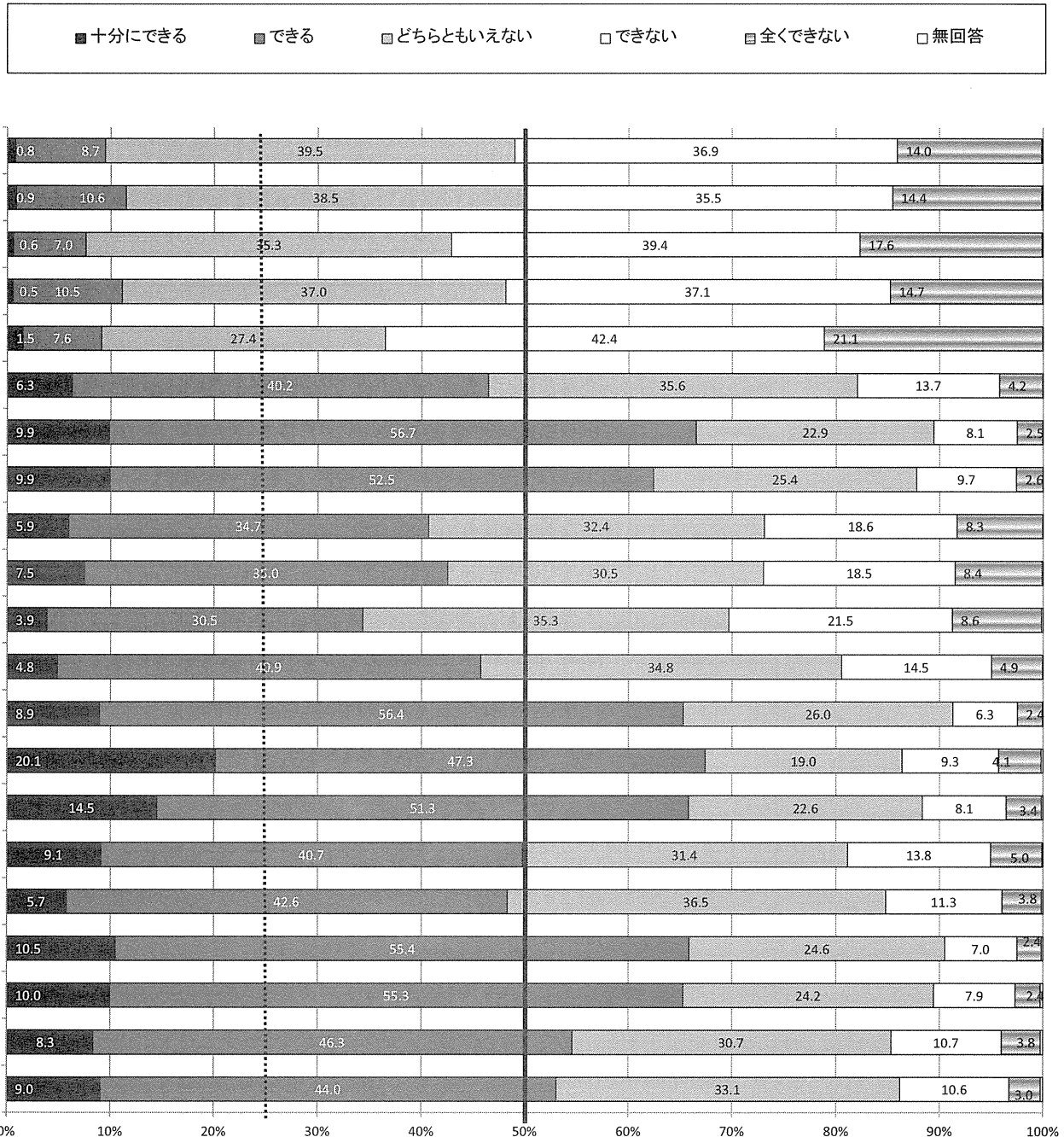
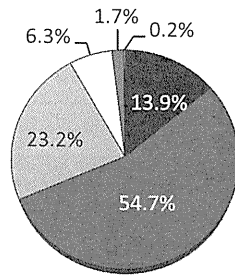


図3-2 実践現場の初任者の自己評価による職域別キャリアコンピテンシー到達度の分布

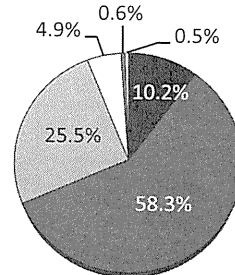
大学院生の回答 (n = 461)

実践現場の初任者の回答 (n = 3,055)

コミュニケーションによって、良好な人間関係やネットワークを築く〔院生用 問5、初任者用 問5〕

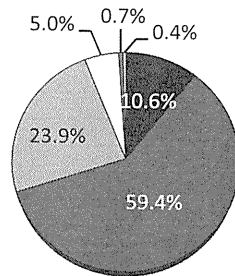


回答	%
十分にできる	13.9
できる	54.7
どちらともいえない	23.2
できない	6.3
全くできない	1.7
無回答	0.2

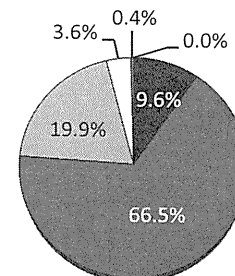


回答	%
十分にできる	10.2
できる	58.3
どちらともいえない	25.5
できない	4.9
全くできない	0.6
無回答	0.5

自分に与えられた役割を認識し、他の職種と相互理解しながら協働する〔院生用 問6、初任者用 問6〕

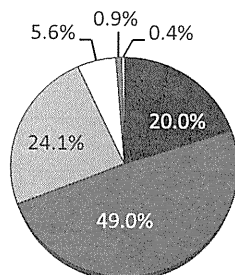


回答	%
十分にできる	10.6
できる	59.4
どちらともいえない	23.9
できない	5.0
全くできない	0.7
無回答	0.4

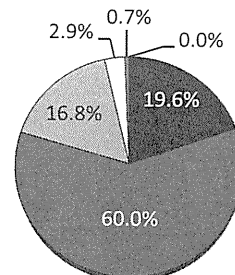


回答	%
十分にできる	9.6
できる	66.5
どちらともいえない	19.9
できない	3.6
全くできない	0.4
無回答	0.0

患者・クライアント・住民への倫理的配慮を行う〔院生用 問7、初任者用 問9〕

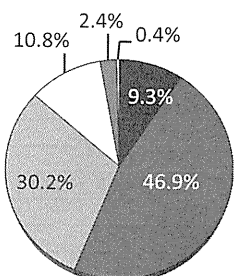


回答	%
十分にできる	20.0
できる	49.0
どちらともいえない	24.1
できない	5.6
全くできない	0.9
無回答	0.4

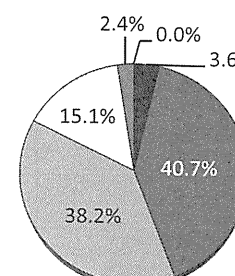


回答	%
十分にできる	19.6
できる	60.0
どちらともいえない	16.8
できない	2.9
全くできない	0.7
無回答	0.0

健康・栄養に関する統計情報を収集し、現状を把握する〔院生用 問8、初任者用 問12〕



回答	%
十分にできる	9.3
できる	46.9
どちらともいえない	30.2
できない	10.8
全くできない	2.4
無回答	0.4



回答	%
十分にできる	3.6
できる	40.7
どちらともいえない	38.2
できない	15.1
全くできない	2.4
無回答	0.0

図4-1 共通・職域別キャリアコンピテンシーの到達度に関する大学院生と実践現場の初任者の回答の比較[1]