

表5 管理栄養士初任者のコンピテンシー得点の比較

No	分類	項目	H16以前卒業 (n=787)	H17以降卒業 (n=1,702)	卒業していない (n=530)	p value*
1	A	管理栄養士という職業に就いていること誇りに思う	3.79 ± 0.81	3.84 ± 0.83	3.83 ± 0.85	0.326
2	A	自分は、管理栄養士という職業に向いている	3.25 ± 0.84	3.20 ± 0.85	3.26 ± 0.81	0.291
3	A	食を通して人々の健康と幸せに寄与したい	4.32 ± 0.68	4.39 ± 0.71	4.34 ± 0.72	0.008 a
4	A	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	4.30 ± 0.65	4.35 ± 0.72	4.31 ± 0.74	0.027 a
5	B	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	3.78 ± 0.70	3.71 ± 0.76	3.72 ± 0.70	0.071
6	B	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	3.89 ± 0.60	3.78 ± 0.69	3.83 ± 0.65	0.001 a
7	B	困難な課題にも、チャレンジする	3.64 ± 0.72	3.59 ± 0.76	3.60 ± 0.73	0.413
8	B	情報発信や社会活動を通して積極的に社会に貢献する	3.08 ± 0.87	2.99 ± 0.88	3.02 ± 0.88	0.066
9	B	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	3.97 ± 0.66	3.97 ± 0.75	3.89 ± 0.76	0.059
10	B	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	3.65 ± 0.68	3.44 ± 0.81	3.47 ± 0.77	<0.001 a,b
11	B	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	3.80 ± 0.65	3.71 ± 0.73	3.81 ± 0.63	0.003 a,c
12	B	健康・栄養に関する統計情報を収集し、現状を把握する	3.36 ± 0.83	3.22 ± 0.87	3.37 ± 0.81	<0.001 a,c
13	B	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	3.18 ± 0.91	3.04 ± 0.96	3.11 ± 0.86	0.004 a
14	B	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	3.31 ± 0.83	3.20 ± 0.87	3.31 ± 0.80	0.003 a,c
15	B	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	2.63 ± 0.96	2.53 ± 0.99	2.60 ± 0.93	0.002 a
16	B	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	2.63 ± 0.96	2.60 ± 1.01	2.59 ± 0.92	0.542
17	B	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	3.34 ± 0.79	3.34 ± 0.84	3.26 ± 0.81	0.141
18	B	食品成分・特性について理解し、献立作成や調理を行う	3.71 ± 0.73	3.52 ± 0.85	3.76 ± 0.74	<0.001 a,c
19	B	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	3.75 ± 0.73	3.53 ± 0.86	3.76 ± 0.77	<0.001 a,c
20	B	食中毒予防など、適切な衛生管理を行う	4.06 ± 0.66	3.92 ± 0.74	4.13 ± 0.68	<0.001 a,c
21	B	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	3.02 ± 0.86	2.90 ± 0.89	2.92 ± 0.84	0.005 a
22	B	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	3.18 ± 0.82	3.08 ± 0.83	3.07 ± 0.80	0.023 a
23	B	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	3.68 ± 0.78	3.63 ± 0.81	3.69 ± 0.83	0.206
24	B	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	3.76 ± 0.76	3.63 ± 0.80	3.77 ± 0.75	<0.001 a,c
25	B	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	2.95 ± 0.89	3.03 ± 0.93	2.81 ± 0.92	<0.001 a,b,c
26	B	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	3.27 ± 0.87	3.19 ± 0.94	3.06 ± 0.93	<0.001 b,c
27	B	目的や対象者に応じた食事調査法を選択し、実施し、アセスメントに用いる	3.42 ± 0.85	3.27 ± 0.89	3.31 ± 0.92	<0.001 a
28	B	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	3.70 ± 0.75	3.56 ± 0.81	3.59 ± 0.81	0.001 a
29	B	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	3.60 ± 0.80	3.45 ± 0.84	3.51 ± 0.85	<0.001 a
30	B	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	3.70 ± 0.81	3.65 ± 0.89	3.59 ± 0.90	0.091
31	B	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	3.65 ± 0.89	3.61 ± 0.96	3.55 ± 1.00	0.209
32	B	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	3.87 ± 0.69	3.78 ± 0.77	3.75 ± 0.81	0.022 a,b
33	B	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	3.85 ± 0.68	3.73 ± 0.77	3.74 ± 0.78	0.002 a,b
34	B	食生活改善のための目標の達成に向けた計画を立てる	3.80 ± 0.69	3.67 ± 0.78	3.68 ± 0.81	<0.001 a,b
35	B	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	3.69 ± 0.76	3.53 ± 0.82	3.46 ± 0.85	<0.001 a,b
36	B	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	3.66 ± 0.77	3.53 ± 0.83	3.51 ± 0.83	<0.001 a,b
37	B	評価に基づき、必要な計画の見直しと修正を行う	3.63 ± 0.75	3.50 ± 0.83	3.53 ± 0.82	0.001 a
38	C1	疫学的な考え方に基づき、地域のアセスメントをする	2.51 ± 0.84	2.45 ± 0.88	2.38 ± 0.82	<0.001 b
39	C1	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	2.53 ± 0.89	2.48 ± 0.91	2.42 ± 0.85	0.065
40	C1	地域の栄養課題を解決するために、NLP*のセッション、食環境整備の観点を含めて改善計画を立てる	2.38 ± 0.87	2.33 ± 0.88	2.29 ± 0.82	0.216
41	C1	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切した取組を行う	2.51 ± 0.89	2.43 ± 0.89	2.44 ± 0.85	0.075
42	C1	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	2.27 ± 0.92	2.28 ± 0.95	2.19 ± 0.85	0.384
43	C2	医療における専門職種の役割を理解し、管理栄養士の役割について説明を行う	3.38 ± 0.93	3.31 ± 0.92	3.19 ± 0.94	0.002 b
44	C2	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	3.76 ± 0.79	3.57 ± 0.88	3.63 ± 0.87	<0.001 a,b
45	C2	対象者の病状や栄養状態に応じた栄養指導を行う	3.73 ± 0.82	3.52 ± 0.91	3.52 ± 0.90	<0.001 a,b
46	C2	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	3.24 ± 1.01	3.07 ± 1.05	3.03 ± 1.05	<0.001 a,b
47	C2	SOAPなどに基づく記録を行い、チーム内で情報を共有する	3.14 ± 1.08	3.20 ± 1.04	2.96 ± 1.14	<0.001 b,c
48	C2	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	3.08 ± 1.01	2.99 ± 1.00	2.85 ± 1.06	<0.001 b,c
49	C2	自己決定を促すために、対象者や家族に対して栄養管理の方針を説明し同意を得る	3.38 ± 0.90	3.23 ± 0.93	3.18 ± 1.01	<0.001 a,b
50	C2	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	3.73 ± 0.76	3.61 ± 0.84	3.55 ± 0.87	<0.001 a,b
51	C3	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	3.78 ± 0.98	3.59 ± 1.06	3.93 ± 0.94	<0.001 a,b,c
52	C3	対象者の栄養管理を目的とした、給食の品質管理を行う	3.74 ± 0.91	3.56 ± 0.96	3.85 ± 0.88	<0.001 a,c
53	C3	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	3.47 ± 0.97	3.22 ± 1.00	3.59 ± 0.93	<0.001 a,c
54	C3	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	3.45 ± 0.86	3.27 ± 0.91	3.48 ± 0.86	<0.001 a,c
55	C3	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	3.74 ± 0.80	3.60 ± 0.87	3.67 ± 0.85	<0.001 a,c
56	C3	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	3.72 ± 0.80	3.55 ± 0.88	3.74 ± 0.85	<0.001 a,c
57	C3	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	3.57 ± 0.90	3.33 ± 0.94	3.63 ± 0.87	<0.001 a,c
58	C3	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	3.53 ± 0.88	3.38 ± 0.92	3.59 ± 0.90	<0.001 a,c

平均値±標準偏差。*、Kruskal-Wallis検定；^a, p < 0.05 (H16以前-H17以降), ^b, p < 0.05 (H16以前-卒業せず), ^c, p < 0.05 (H17以降-卒業せず)

*A: 基本コンピテンシー, B1-B3: 共通コンピテンシー, C1-C3: 職域別コンピテンシー, 平均値±標準偏差

Aは、全くそう思わない(1点) そう思わない(2点), どちらともいえない(3点), そう思う(4点), かなりそう思う(5点)の5段階評価

BおよびCは、「あなたの業務上の役割や機会とは関係なく、これらのことを現時点でどの程度できると考えますか」と質問し、全くできない(1点), できない(2点), どちらともいえない(3点), できる(4点), 十分にできる(5点)の5段階評価とした。

付表1 新任者のコンピテンシー到達度評価 (基本 (A), 共通 (B-1), 共通 (B-2), 共通 (B-3))

区分		n	かなり そう思う	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない	全くそう 思わない	順位	
基本 (A)	1	管理栄養士という職業に就いていることを誇りに思う	3053	556(18.2)	1635(53.6)	661(21.7)	167(5.5)	34(1.1)	3
	2	自分は、管理栄養士という職業に向いている	3055	144(4.7)	987(32.3)	1412(46.2)	433(14.2)	79(2.6)	4
	3	食を通して人々の健康と幸せに寄与したい	3055	1399(45.8)	1442(47.2)	146(4.8)	50(1.6)	18(0.6)	1
	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	3054	1336(43.7)	1480(48.5)	172(5.6)	46(1.5)	20(0.7)	2
		n	十分にできる	できる	どちらとも いえない	できない	全くできない	順位	
共通 (B-1)	1	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	3039	312(10.3)	1781(58.6)	777(25.6)	151(5.0)	18(0.6)	7
	2	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	3055	293(9.6)	2031(66.5)	609(19.9)	109(3.6)	13(0.4)	3
	3	困難な課題にも、チャレンジする	3053	235(7.7)	1601(52.4)	998(32.7)	201(6.6)	18(0.6)	21
	4	情報発信や社会活動を通して積極的に社会に貢献する	3055	105(3.4)	765(25.0)	1394(45.6)	663(21.7)	128(4.2)	44
	5	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	3054	598(19.6)	1833(60.0)	513(16.8)	90(2.9)	20(0.7)	2
	6	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	3052	144(4.7)	1588(52.0)	1010(33.1)	267(8.7)	43(1.4)	28
	7	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	3055	286(9.4)	1863(61.0)	775(25.4)	117(3.8)	14(0.5)	6
	8	健康・栄養に関する統計情報を収集し、現状を把握する	3054	111(3.6)	1242(40.7)	1166(38.2)	461(15.1)	74(2.4)	36
共通 (B-2)	1	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入手し、活用する	3053	108(3.5)	998(32.7)	1157(37.9)	639(20.9)	151(4.9)	43
	2	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	3050	73(2.4)	1267(41.5)	1133(37.1)	492(16.1)	85(2.8)	38
	3	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	3052	37(1.2)	507(16.6)	1056(34.6)	1005(32.9)	447(14.6)	49
	4	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	3050	55(1.8)	519(17.0)	1063(34.9)	983(32.2)	430(14.1)	48
	5	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	3055	111(3.6)	1289(42.2)	1185(38.8)	410(13.4)	60(2.0)	33
	6	食品成分・特性について理解し、献立作成や調理を行う	3054	264(8.6)	1670(54.7)	829(27.1)	252(8.3)	39(1.3)	20
	7	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	3054	275(9.0)	1714(56.1)	766(25.1)	250(8.2)	49(1.6)	18
	8	食中毒予防など、適切な衛生管理を行う	3053	640(21.0)	1880(61.6)	433(14.2)	84(2.8)	16(0.5)	1
	9	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	3053	57(1.9)	756(24.8)	1291(42.3)	812(26.6)	137(4.5)	47
	10	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	3053	55(1.8)	963(31.5)	1371(44.9)	577(18.9)	87(2.8)	42
共通 (B-3)	1	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	3054	309(10.1)	1670(54.7)	810(26.5)	229(7.5)	36(1.2)	13
	2	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	3054	318(10.4)	1718(56.3)	795(26.0)	190(6.2)	33(1.1)	10
	3	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	3050	97(3.2)	802(26.3)	1218(39.9)	780(25.6)	153(5.0)	46
	4	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	3054	134(4.4)	1100(36.0)	1157(37.9)	534(17.5)	129(4.2)	39
	5	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	3051	151(4.9)	1292(42.3)	1068(35.0)	455(14.9)	85(2.8)	34
	6	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	3052	213(7.0)	1742(57.1)	807(26.4)	241(7.9)	49(1.6)	22
	7	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	3051	197(6.5)	1557(51.0)	934(30.6)	306(10.0)	57(1.9)	27
	8	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	3053	322(10.5)	1769(57.9)	621(20.3)	262(8.6)	79(2.6)	12
	9	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	3053	349(11.4)	1717(56.2)	564(18.5)	300(9.8)	123(4.0)	19
	10	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	3053	368(12.1)	1928(63.2)	575(18.8)	145(4.7)	37(1.2)	4

付表1 (続き) 新任者のコンピテンシー到達度評価 (共通 (B-3 つづき)、職域別 (C-1)、職域別 (C-2)、職域別 (C-3))

区分		n	十分にできる	できる	どちらともいえない	できない	全くできない	順位
共通 (B-3)	11 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	3053	331(10.8)	1871(61.3)	668(21.9)	149(4.9)	34(1.1)	5
	12 食生活改善のための目標の達成に向けた計画を立てる	3053	279(9.1)	1828(59.9)	750(24.6)	152(5.0)	44(1.4)	9
	13 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	3050	232(7.6)	1601(52.5)	915(30.0)	249(8.2)	53(1.7)	24
	14 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	3050	215(7.0)	1634(53.6)	896(29.4)	248(8.1)	57(1.9)	25
	15 評価に基づき、必要な計画の見直しと修正を行う	3051	190(6.2)	1629(53.4)	920(30.2)	254(8.3)	58(1.9)	26
職域別 (C-1)	1 疫学的な考え方に基づき、地域のアセスメントをする	3051	23(0.8)	266(8.7)	1207(39.6)	1128(37.0)	427(14.0)	51
	2 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	3051	26(0.9)	324(10.6)	1177(38.6)	1083(35.5)	441(14.5)	50
	3 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	3052	17(0.6)	215(7.0)	1077(35.3)	1204(39.4)	539(17.7)	53
	4 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	3053	16(0.5)	322(10.5)	1131(37.0)	1134(37.1)	450(14.7)	52
	5 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	3053	45(1.5)	233(7.6)	836(27.4)	1294(42.4)	645(21.1)	54
職域別 (C-2)	1 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	3053	191(6.3)	1227(40.2)	1088(35.6)	420(13.8)	127(4.2)	35
	2 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	3053	301(9.9)	1731(56.7)	700(22.9)	246(8.1)	75(2.5)	15
	3 対象者の病状や栄養状態に応じた栄養指導を行う	3054	303(9.9)	1603(52.5)	775(25.4)	295(9.7)	78(2.6)	23
	4 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	3053	181(5.9)	1061(34.8)	990(32.4)	568(18.6)	253(8.3)	41
	5 SOAPなどに基づく記録を行い、チーム内で情報を共有する	3052	228(7.5)	1070(35.1)	932(30.5)	564(18.5)	258(8.5)	40
	6 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	3050	118(3.9)	931(30.5)	1079(35.4)	658(21.6)	264(8.7)	45
	7 自己決定を促すために、対象者や家族に対して栄養管理の方針を説明し同意を得る	3053	148(4.8)	1248(40.9)	1064(34.9)	442(14.6)	151(4.9)	37
	8 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	3053	272(8.9)	1722(56.4)	794(26.0)	191(6.3)	74(2.4)	17
職域別 (C-3)	1 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	3049	615(20.2)	1444(47.4)	579(19.0)	285(9.3)	126(4.1)	8
	2 対象者の栄養管理を目的とした、給食の品質管理を行う	3050	442(14.5)	1568(51.4)	689(22.6)	247(8.1)	104(3.4)	11
	3 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	3052	277(9.1)	1243(40.7)	958(31.4)	422(13.8)	152(5.0)	32
	4 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	3050	175(5.7)	1300(42.6)	1115(36.6)	344(11.3)	116(3.8)	31
	5 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	3050	320(10.5)	1692(55.5)	752(24.7)	214(7.0)	72(2.4)	14
	6 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	3047	304(10.0)	1690(55.5)	738(24.2)	241(7.9)	74(2.4)	16
	7 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	3048	254(8.3)	1413(46.4)	939(30.8)	326(10.7)	116(3.8)	30
	8 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	3048	276(9.1)	1344(44.1)	1012(33.2)	323(10.6)	93(3.1)	29

分担研究報告書

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システム構築に関する研究」

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

分担研究者	石田裕美	(女子栄養大学栄養学部 教授)
研究協力者	名倉秀子	(十文字学園女子大学人間生活学部 教授)
	辻ひろみ	(女子栄養大学栄養学部 非常勤講師)

研究要旨

管理栄養士養成校での給食経営管理論領域の教育後の実践能力の到達度と給食施設に勤務する初任者管理栄養士のコンピテンシーの到達度の把握を行った。管理栄養士養成校の給食経営管理論担当の教員からみた、学生の給食経営管理に関する専門的能力の到達度は、50%以上の養成校が「食材管理」「栄養・食事管理」「生産管理・品質管理」「提供・サービス管理」「衛生管理」「帳票管理」に関しては 60%以上の学生が出来ると評価していたが、「経営管理」「人事管理」「栄養教育」「洗浄および清掃管理、施設・設備管理」「原価管理」「危機管理」に関しては 60%以上の学生が出来ると評価した養成校は半数以下であった。

給食施設に勤務する初任者管理栄養士のコンピテンシー到達度は、職域別コンピテンシーの臨床栄養、給食経営管理に関する項目については、全体の回答者よりも高い得点であったが、公衆栄養に関する項目については全体の回答者よりも低かった。また、共通コンピテンシーのうち PDS サイクルに関する項目は高い傾向にあったが、倫理・調査研究や栄養・食品に関する項目の中には、低い傾向のものも認められた。給食経営管理に関するコンピテンシーは勤務年数が長い方が高い傾向にあり、就業後に経験を積み重ねることによって修得されていた。共通コンピテンシーや公衆栄養・臨床栄養に関するコンピテンシーの中には、就業年数が長い方が低い項目も認められ、またこの傾向は給食施設の種類によっても異なっていた。給食施設の種類によってコンピテンシーの到達度が異なり、必要とするコンピテンシーに違いがある可能性が考えられた。給食の目的、管理栄養士の配置規定や配置の状況によっても、業務内容が異なることが予想され、必要なコンピテンシーは、給食施設の種類ごとの検討も必要であることが考えられた。

A. 研究目的

2002年(平成14年)の管理栄養士養成カリキュラム改正により、「給食管理」の「教育は、「給食経営管理論」となった。給食の生産・提供サービス中心の給食の運営に加え、給食運営に必要な資源を総合的に判断し、栄養面、安全面、経済面全般

のマネジメントを行う能力を養うことが教育目標となっている。特定多数の人々に対する適切な栄養管理を実施することに対する専門性に加え、総合的なマネジメント能力を養うには、4年の養成期間での教育には限りがある。また、給食施設の種類は多様であり、管理栄養士には給食施設の目

的に応じた給食経営および運営が求められる。さらには給食運營業務の委託化により、管理栄養士は給食施設に就業する者、受託企業に就業し各種給食施設で給食運營業務に携わる者と、その雇用状況も多様化している。委託側、受託側では、業務に対する責任範囲が異なり、求められる能力にも違いがあると予想される。本研究では、管理栄養士養成校での給食経営管理論分野の教育終了時点での学生の専門的能力を教員がどのように評価しているかの実態と、給食施設に勤務する初任者の専門的実践能力（コンピテンシー）到達度を把握するための基礎調査を行った。

B. 研究方法

1. 管理栄養士養成校における給食経営管理論の教育の実態

調査は、平成 23 年 7 月から 8 月、全国の管理栄養士養成施設 131 校を対象とし、郵送による留め置き法により調査を行った。

調査内容は給食経営管理論分野の実習終了後の学生の専門的能力の到達度についてである（表 1）。

調査は研究の趣旨を書面により説明し、同意が得られた施設を解析対象とした。

2. 給食経営管理分野のコンピテンシーの特徴について

2011 年 9 月～2012 年 1 月に実施した「管理栄養士初任者」への調査データ（n=3,055）のうち、次の職場に勤務すると回答した者を給食施設勤務者として解析対象とした。病院（病院・医院・老健など）および健診センター、学校（幼稚園、学校・給食センターなど）、給食受託企業、高齢者福祉施設（老人ホーム、デイケアセンターなど）、障がい者施設（心身障がい児施設・身体障がい者療養施設など）、児童福祉施設、その他の福祉施設である。これらの施設のうち、高齢者福祉施設と障がい者施設を一つのサブグループ（高齢者・障がい者施設）に、児童福祉施設とその他の福祉施設を一つのサブグループ

（児童福祉施設・他福祉施設）とし、合計 5 つのサブグループとして解析した。

解析方法は吉池による分担研究報告書に記載された方法と同じである。

C. 研究結果

1. 管理栄養士養成校における給食経営管理論の教育の実態

調査の回収数は 63 校（48.1%）であった。このうち未記入・不備の多い 6 校を除いた 57 校（43.5%）を分析対象とした。

給食経営管理論分野の実習終了後における学生の専門的能力の到達度に対して、教員の評価により、12 の管理業務、37 項目を質問した。結果を表 1 に示す。

50%以上の施設の教員が、「ほぼ全員ができる（80～100%）」または「かなりの学生ができる（60～80%）」と答えた項目は、37 項目中 27 項目であった。その中でも「発注の業務管理ができる（82.5%）」、「検収作業ができる（96.5%）」、「適切に食材の保管作業ができる（91.2%）」、「予算にあった献立作成ができる（80.7%）」、「作業指示書に基づく適切な調理作業をすることができる（87.7%）」、「大量調理施設衛生管理マニュアルに基づく調理作業ができる（84.2%）」、「利用者の配膳、下膳方法の決定（89.5%）」、「利用者との適切なコミュニケーションをとることができる（89.4%）」、「適切な機器を使用し、食器や什器類の洗浄作業ができる（89.5%）」、「施設の床、壁面、天井など厨房内を適切に清掃できる（87.7%）」「中心温度計により料理の安全性を確認できる（87.7%）」の 11 項目では 80%以上の教員が「ほぼ全員」または「かなりの学生ができる」と答えた。

一方、「ほぼ全員ができる（80～100%）」または「かなりの学生ができる（60～80%）」と答えた教員の割合が 25%に満たなかった項目は、「マーケティングミックスを給食に反映することができる（12.3%）」、「災害時の備蓄食品リストを

作成できる (10.5%)」、「災害時の献立作成ができる (7.0%)」の3項目であった。

50%以上の施設の教員が、「ほぼ全員ができる (80~100%)」または「かなりの学生ができる (60~80%)」と各業務の全ての項目で答えた管理業務は、12業務中6業務であった。その業務は、「食材管理」「栄養・食事管理」「生産管理・品質管理」「提供・サービス管理」「衛生管理」「帳票管理」であった。

一方、「ほぼ全員ができる (80~100%)」または「かなりの学生ができる (60~80%)」と答えた教員の割合が50%に満たなかった業務は、「経営管理」「人事管理」「栄養教育」「洗浄および清掃管理、施設・設備管理」「原価管理」「危機管理」であった。

2. 給食経営管理分野のコンピテンシーの特徴について

1) 給食施設勤務者のコンピテンシーの特長について

給食施設勤務者としては2,263名が該当した。サブグループごとの内訳は、①病院 1,594名 (67%)、②高齢者福祉施設および障がい者施設 434名 (18.3%)、③学校 151名 (6.4%)、④給食受託企業 96名 (4.1%)、⑤児童福祉施設およびその他の福祉施設 88名 (3.7%)であった。回答者は半数以上が病院勤務者であった。

表2に勤務年数別にコンピテンシー得点を示した。給食施設に勤務する者(表中、全勤務年数覧)のコンピテンシー得点を全対象者と比較した結果では、職域別コンピテンシーのうちの臨床栄養(C2)および給食経営管理(C3)いずれも8項目中7項目が有意に高かった。一方、公衆栄養(C1)はすべての項目が有意に低かった。

共通コンピテンシーのうち、有意に高かった項目はB3(PDSサイクル)のみに認められた。それらの項目は、No30(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)、No31(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)、No36(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)、No37(評価に基づき、必要な計画を見直しと修正を行う)であった。共通コンピテンシーのB1(倫理・調査研究)およびB2(栄養・食品)の中では有意に低い項目が認められた。B1では、No8(情報発信や社会活動を通して積極的に社会に貢献する)、No12(健康・栄養に関する統計情報を収集し、現状を把握する)、No14(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)、No15(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)、B2では、No22(保健・医療・福祉・健康づくりに関する法規や精度を理解し、健康被害を防止する為の説明を行う)がいずれも有意に低かった。

2) 施設別、勤務年数別の特徴について

表3と図1に基本コンピテンシー得点の勤務年数別の変化を施設別に示す。給食施設全体では、No1(管理栄養士という職業に就くことを誇りに思う)、No3(食を通して人々の健康と幸せに寄与したい)、No4(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)は勤務年数によって有意な違いが認められた。このうち勤務年数1~2年に比較して、勤務年数5~6年、7年以上は得点が低かった。病院勤務者においても同様の傾向が認められたが、勤務年数1~2年に比較して有意に得点が低かったのはNo4のみであった。高齢者・障がい者施設ではNo2(自分は管理栄養士という職業に向いている)のみに勤務年数によって有意な違いが認められた。勤務年数が長くなるに従って、得点が高くなる傾向であった。その他の施設では勤務年数による有意な違いは認められなかった。

図2、3と表4に共通コンピテンシーのうち倫理・調査研究に関する項目(B1)の結果を示す。全体的に勤務年数が長い方が得点は高くなる傾向にあった。しかしNo9(患者・クライア

ント・住民への倫理的配慮を行う)については、学校勤務者については勤務年数1~2年に比較して勤務年数5~6年、7年以上の得点が有意に低かった。有意ではなかったが、給食受託企業勤務者も同様の傾向にあった。

表5と図4、5に共通コンピテンシーの栄養・食品に関する項目(B2)の結果を示す。全体的に勤務年数が長い方が得点は高い傾向にあった。しかし、No25(対象者の行動変容を促すために、行動科学の理論モデルを活用する)については学校勤務者については勤務年数で有意な違いがあり、1~2年に比較して勤務年数が長い方が得点は低い傾向にあった。有意ではなかったが、給食受託企業勤務者、児童福祉施設・他の福祉施設勤務者も同様の傾向にあった。またNo26(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)は病院勤務者が高い傾向にあった。

表6および図6、7に共通コンピテンシーのPDSサイクルに関する項目(B3)の結果を示す。病院、高齢者・障がい者施設は勤務年数が長い方が得点は有意に高い項目がほとんどであった。しかし、No31(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)は、学校勤務者において勤務年数で得点が有意に異なり、勤務年数が長い方が得点は低い傾向にあった。また、児童福祉施設・他福祉施設、給食受託企業も有意ではなかったが、同様の傾向にあると共に、得点が全体的に病院勤務者より低い傾向にあった。

表7および図8に職域別コンピテンシーの公衆栄養に関する項目(C1)の結果を示す。No41(地球環境と食べ物、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)について、児童福祉施設・他福祉施設のみが勤務年数によって得点が異なった。勤務年数1~2年に比べて勤務年数3~4年の得点が有意に高かった。

表8および図9に職域別コンピテンシーの臨

床栄養に関する項目(C2)の結果を示す。病院勤務者の得点は、それ以外の給食施設より全体的に高く、またほとんどの項目において勤務年数が長い方が有意に高かった。高齢者・障がい者施設においては、No46(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)、No49(自己決定を促すために、対象者や家族に対して栄養管理の方針を説明し同意を得る)の得点が勤務年数の長い方が有意に高かった。学校勤務者においては、No47(SOAPなどに基づく記録を行い、チーム内で情報を共有する)、No48(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)の得点が、勤務年数により有意に異なり、勤務年数が長い方が低い傾向にあった。

表9および図10に職域別コンピテンシーの給食経営管理に関する項目(C3)の結果を示す。病院勤務者はすべての項目の得点が、勤務年数によって有意に異なり、勤務年数が長い方が得点は高かった。しかし、全体的に、病院勤務者の得点は、それ以外の給食施設の勤務者の得点より低い傾向にあった。高齢者・障がい者施設においては、No53(給食施設の資源を把握し、効率的に活用する)、No56(給食施設におけるリスクの被害を予測し対応を行う)、No57(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)の得点が勤務年数によって有意に異なり、年数が長い方が得点は高かった。学校勤務者においては、No52(対象者の栄養管理を目的とした、給食の品質管理を行う)、No55(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)の得点が勤務年数によって有意に異なり、勤務年数が長い方が高い傾向にあった。

No55については、児童福祉施設・他福祉施設勤務者においても同様の結果であった。

D. 考察

教員からみた給食経営管理分野の実習終了後

における専門的能力の到達度高い管理業務は、食材管理」「栄養・食事管理」「生産管理・品質管理」「提供・サービス管理」「衛生管理」「帳票管理」などの、給食の運営の基本的な内容であり、栄養士としての専門的能力は十分に修得できると評価されている。

一方、「経営管理」「人事管理」「栄養教育」「洗浄および清掃管理、施設・設備管理」「原価管理」「危機管理」は、管理栄養士に求められる管理業務であるにもかかわらず、専門的実践能力が低いとみなされている。

管理栄養士学校指定規則による単位数では、給食経営管理論の講義・演習で4単位、実験・実習は専門分野で10単位となっている。それゆえ、10単位のうち何単位を給食経営管理論の実習に設定するかは養成校によって異なるが、1単位のところが多い。また臨地校外実習も4単位のうちの1単位を給食の運営の校外実習とするよう定められている。給食経営管理論領域では、給食の運営を中心とした実習に重きが置かれていることが、今回の結果につながっているものと考えられる。複数の料理を同時に大量に調理、一定の時間内に配食・提供する実習では、学生一人ひとりが役割分担をし、異なる作業を同時に行っていかなければならない。こうした大量調理や食事提供の理解がなければ、給食運営をマネジメントするところまでの理解はできないものと思われ、給食経営管理に関しては、就業後に職場内教育（on-the-job-training）によって技能を高めていくことにゆだねられる。

今回の初任者のコンピテンシー得点からもそのことが確認された。職域別コンピテンシーの給食経営管理に関する項目では、勤務年数が長い方が得点は高かった。

しかし、給食施設の種類によってもコンピテンシー得点の傾向は異なっていた。給食施設は対象者の特性の違い、医療・介護等の場合と、保健・福祉等の場合などと給食の目的の違いがある。さらには、生活の場としてすべての食事

を担う施設と1日のうちの一部の食事を担う施設とがある。このように様々な事項によって、施設の種別に食事に求める品質は異なる。また、給食提供のための条件や活用資源も大きく異なる。これらのことから、必要なコンピテンシーが給食施設の種類によって異なることを示す結果が得られたものと考えられる。

また、勤務年数が長いことが必ずしもコンピテンシーの到達度が高いことにつながっていない項目もあった。これは、給食施設によっては、必要としないコンピテンシーである可能性も考えられる。一方で、給食施設の場合、栄養士の配置しか規定していない施設もある。また食数によっても管理栄養士の配置の義務は異なる。従って、給食施設に勤務する管理栄養士は、管理栄養士の免許を有していたとしても、管理栄養士としての専門性を発揮するような業務が得られていない可能性もあり、必要なコンピテンシーに到達できないような状況の中で就業している可能性も否定できない。

学校勤務者の数は少なかったが、他の給食施設と異なる結果の傾向が認められた。学校勤務者の場合は、学校栄養職員ないしは栄養教諭として学校給食栄養管理者業務が定められている。このように、施設の種類によって求められる業務、担う業務が異なることが結果に影響していると考えられる。また項目によっては、教育された時期によって教育内容が異なることによるものである可能性もあり、必要でも新しい教育を受けていないことにより勤務年数が1～2年の者よりも到達度が低い場合も考えられる。

今回の調査の回答者は半数以上が病院勤務者であり、病院以外の施設の勤務者の数が非常に少なく、結果に偏りがあつたことは否めない。

4年間の管理栄養士養成教育の中で、今後、これらの管理栄養士に求められる給食経営管理の専門的能力のレベルアップにつなげるために、給食施設の種類の違いをどの程度まで教育していくことが必要かの検討を卒後教育の検討と合

わせて行う必要がある。

E. 結論

卒前教育においては、給食の運営中心の能力の修得であり、給食経営管理に関する能力は就業後の経験を通じて修得されていると考えられる。また、勤務年数によりコンピテンシーの到達度が高くなるものと低くなるものがあり、それは給食施設の種類によって異なった。このことから、給食施設の特性によって異なるコンピテンシーが求められる可能性が考えられた。

F. 健康危険情報

該当無し

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

I. 利益相反

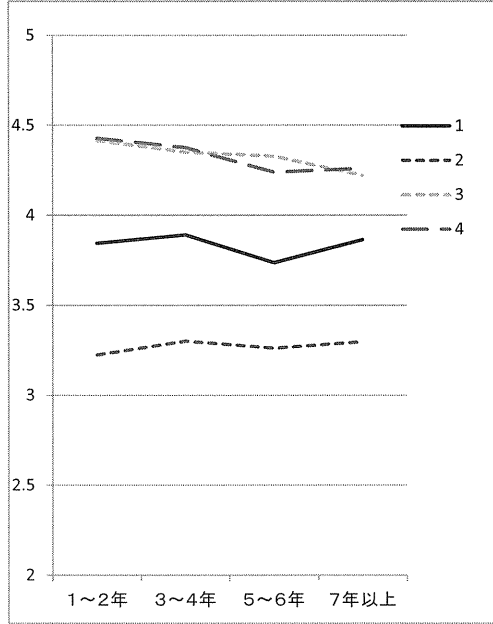
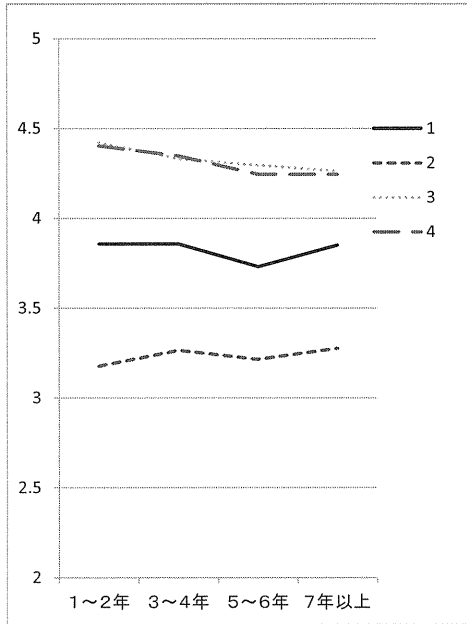
なし

表1. 給食経営管理論(給食の運営を含む)の実習終了後における教員からみた学生の専門的能力の到達度

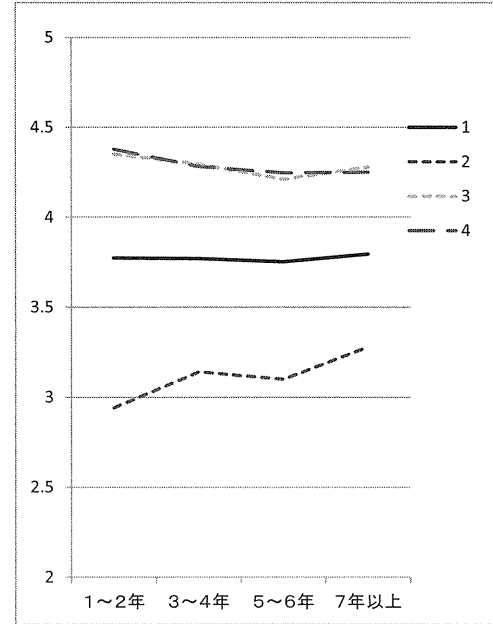
		n=57					
質問内容		80～	60～	40～	20～	0～	その他 不明
		100%	80%	60%	40%	20%	
		ほぼ 全員	かなり の学生	約半数	半数以 下の学	わずか な学生	
1. 経営管理	施設に合わせた給食の運営に必要な資源を選定できる。	8.8%	22.8%	31.6%	14.0%	12.3%	10.5%
	マーケティングミックスを給食に反映することができる。	1.8%	10.5%	43.9%	15.8%	15.8%	12.3%
2. 人事管理	調理作業の指示項目をリストアップすることができる。	15.8%	49.1%	19.3%	7.0%	5.3%	3.5%
	スタッフとラインに分けた組織作りができる。	12.3%	15.8%	36.8%	19.3%	7.0%	8.8%
	調理作業量に合わせた適切な人員配置をすることができる。	10.5%	47.4%	28.1%	8.8%	0.0%	5.3%
	給食運営の業務の分担ができる。	24.6%	42.1%	24.6%	5.3%	0.0%	3.5%
3. 食材管理	在庫管理ができる。	21.1%	38.6%	26.3%	5.3%	5.3%	3.5%
	発注の業務管理ができる。	38.6%	43.9%	14.0%	0.0%	1.8%	1.8%
	検収作業ができる。	56.1%	40.4%	1.8%	0.0%	0.0%	1.8%
	適切に食材の保管作業ができる。	42.1%	49.1%	5.3%	1.8%	0.0%	1.8%
4. 栄養・食事管理	栄養アセスメントができる。	15.8%	43.9%	21.1%	7.0%	3.5%	8.8%
	施設に合わせた給与栄養目標量の設定ができる。	22.8%	45.6%	21.1%	7.0%	0.0%	3.5%
	給食の提供後の摂取栄養素量の評価ができる。	21.1%	43.9%	24.6%	3.5%	0.0%	7.0%
	予算にあった献立作成ができる。	26.3%	54.4%	14.0%	3.5%	0.0%	1.8%
5. 生産管理・品質管理	料理の品質基準を作成することができる。	10.5%	43.9%	35.1%	8.8%	0.0%	1.8%
	設備を考慮した作業工程表を作成することができる。	22.8%	50.9%	21.1%	3.5%	0.0%	1.8%
	作業指示書に基づく適切な調理作業をすることができる。	31.6%	56.1%	10.5%	0.0%	0.0%	1.8%
	大量調理施設衛生管理マニュアルに基づく調理作業ができる。	31.6%	52.6%	12.3%	1.8%	0.0%	1.8%
6. 提供・サービス管理	利用者の配膳、下膳方法の決定。	38.6%	50.9%	7.0%	1.8%	0.0%	1.8%
	利用者と適切なコミュニケーションをとることができる。	36.8%	52.6%	8.8%	0.0%	0.0%	1.8%
7. 栄養教育	栄養教育の方法を決定することができる。	22.8%	36.8%	22.8%	7.0%	3.5%	7.0%
	給食を媒体とした個別指導をすることができる。	10.5%	36.8%	33.3%	5.3%	7.0%	7.0%
	給食を媒体とした集団指導をすることができる。	19.3%	40.4%	17.5%	5.3%	10.5%	7.0%
8. 洗浄および 清掃管理、施設・設 備管理	適切な機器を使用し、食器や什器類の洗浄作業ができる。	54.4%	35.1%	7.0%	1.8%	0.0%	1.8%
	施設の床、壁面、天井など厨房内を適切に清掃できる。	52.6%	35.1%	7.0%	3.5%	0.0%	1.8%
	設備・機器の点検ができる。	21.1%	24.6%	26.3%	14.0%	10.5%	3.5%
9. 衛生管理	衛生を考えた作業動線を作成することができる。	26.3%	42.1%	26.3%	3.5%	0.0%	1.8%
	手洗いのポイントを理解した調理作業ができる。	45.6%	33.3%	17.5%	1.8%	0.0%	1.8%
	中心温度計により料理の安全性を確認できる。	54.4%	33.3%	10.5%	0.0%	0.0%	1.8%
	調理工程におけるCCPの確認を工程表に示すことができる。	35.1%	38.6%	21.1%	3.5%	0.0%	1.8%
10. 原価管理	原価を把握し、販売価格を設定することができる。	7.0%	31.6%	33.3%	14.0%	7.0%	7.0%
	1食あたりの食材料費を算出することができる。	52.6%	33.3%	10.5%	1.8%	0.0%	1.8%
	損失を出ない給食食数の計数管理ができる。	7.0%	24.6%	31.6%	19.3%	8.8%	8.8%
11. 危機管理	インシデント(アクシデント)レポートを作成することができる。	22.8%	19.3%	33.3%	10.5%	8.8%	5.3%
	災害時の備蓄食品リストを作成できる。	0.0%	10.5%	21.1%	22.8%	33.3%	12.3%
	災害時の献立作成ができる。	0.0%	7.0%	19.3%	21.1%	40.4%	12.3%

図1 初任者管理栄養士における基本コンピテンシー得点(勤務年数別)(A)

全体 ※線種の凡例に示した番号は、質問項目の番号である。病院
詳細は右記に示すとおりである。

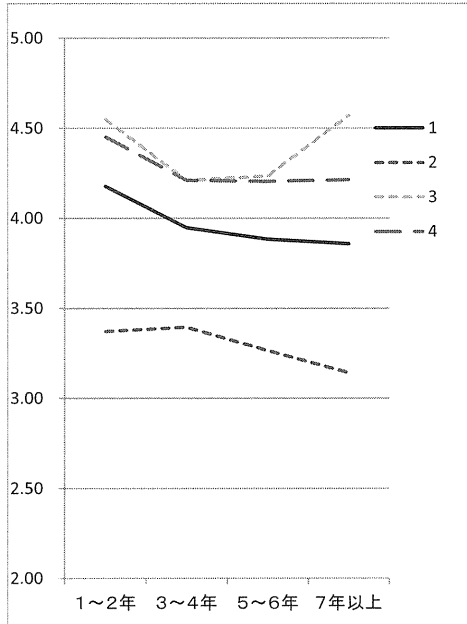


高齢者・障がい者施設

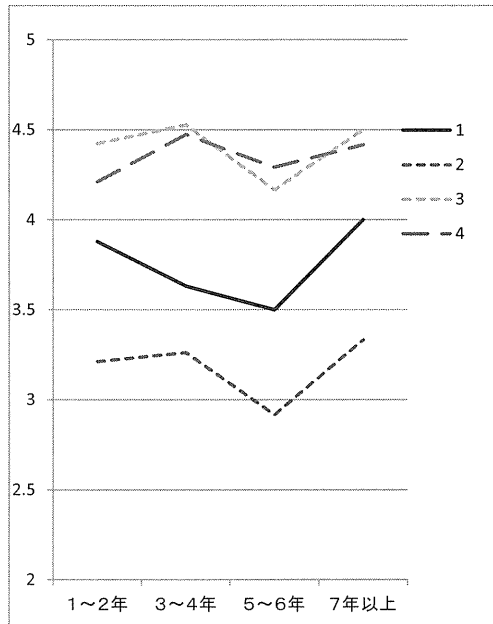


- 1 管理栄養士という職業に就くことを誇りに思う
- 2 自分は、管理栄養士という職業に向いている
- 3 食を通して人々の健康と幸せに寄与したい
- 4 管理栄養士としての専門的な知識と技術のための自己研鑽に努めたい

学校



児童福祉施設・他福祉施設



給食受託会社

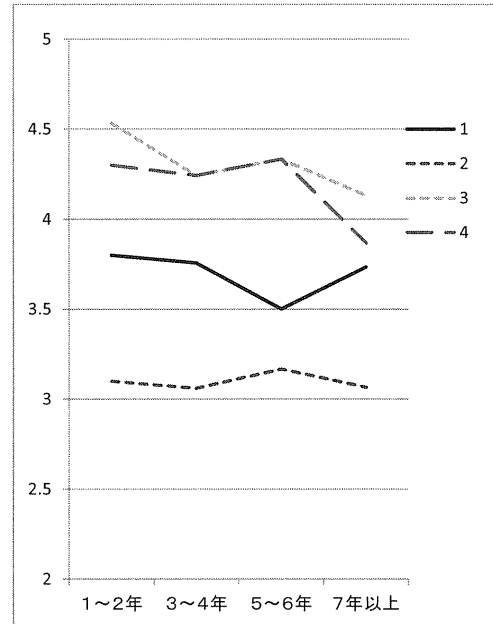
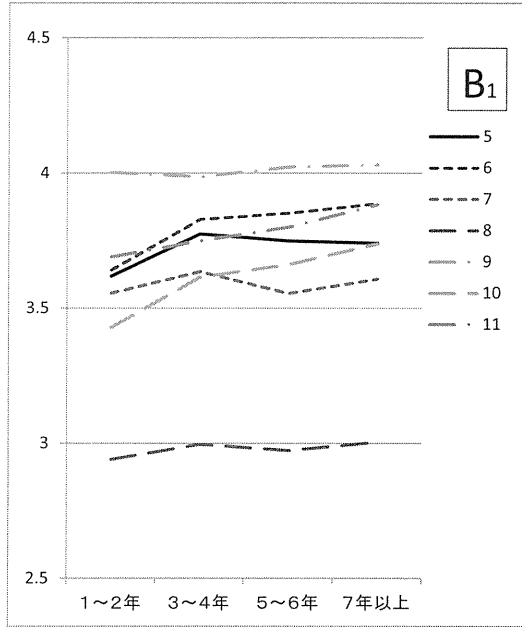
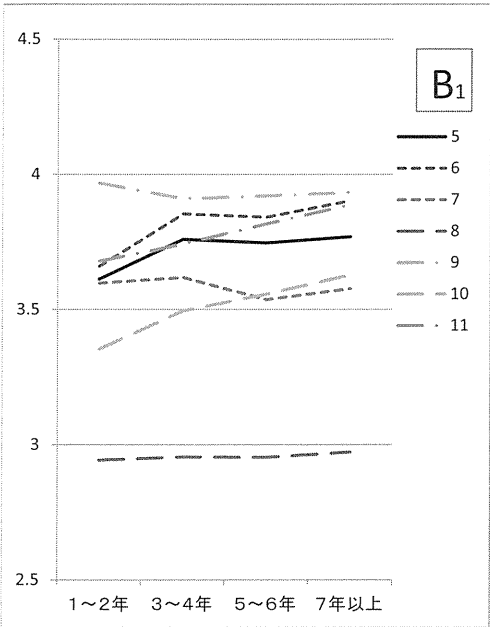
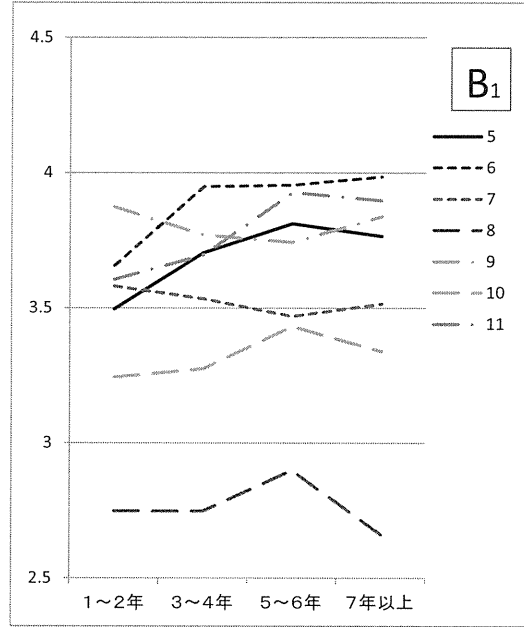


図2 初任者管理栄養士における共通コンピテンシー得点(勤務年数別)(B1-1)

全体 ※線種の凡例に示した番号は、質問項目の番号である。病院
 詳細は右記に示すとおりである。



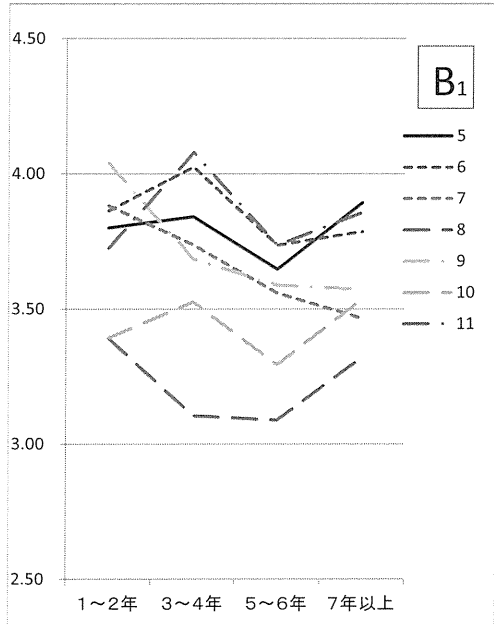
高齢者・障がい者施設



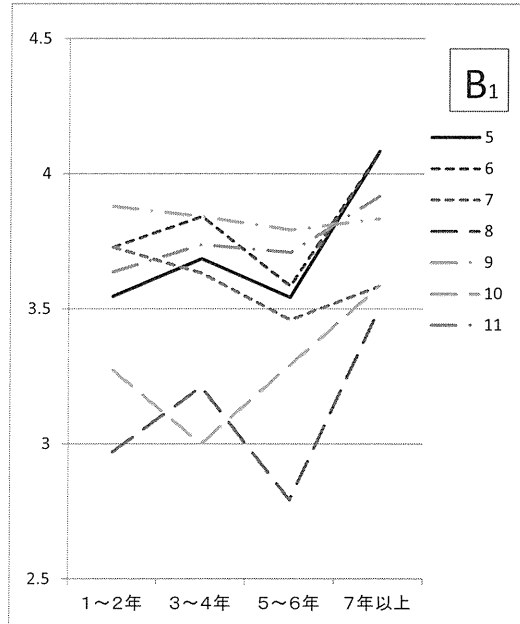
- 5 コミュニケーションによって、良好な人間関係やネットワークを築く
- 6 自分に与えられた役割を認識し、他の職種と相互理解しながら協働する
- 7 困難な課題にも、チャレンジする
- 8 情報発信や社会活動を通して積極的に社会に貢献する
- 9 患者・クライアント・住民への倫理的配慮(人権の尊重、インフォームドコンセント、個人情報保護)を行う
- 10 専門的な知識や情報並びに具体的な方法を、対象者や家族に理解してもらるように説明する
- 11 施設の理念や方針、ならびに根拠法令や制度を理解し、適切な行動をする

89

学校



児童福祉施設・他福祉施設



給食受託企業

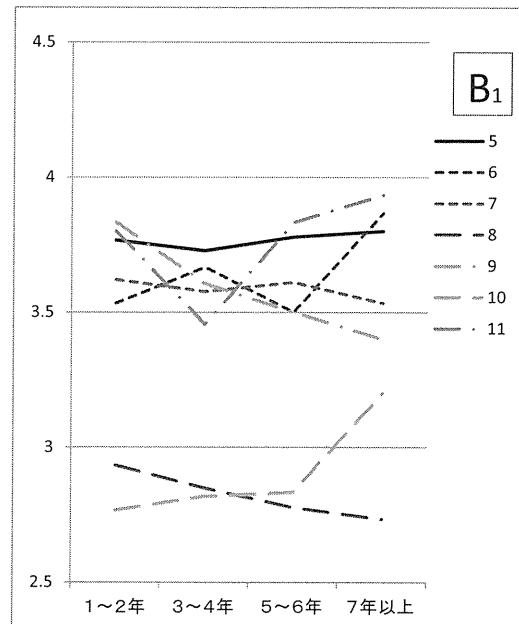
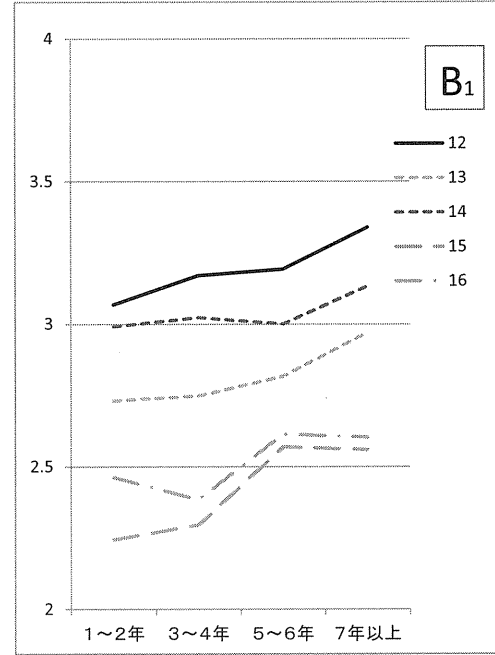
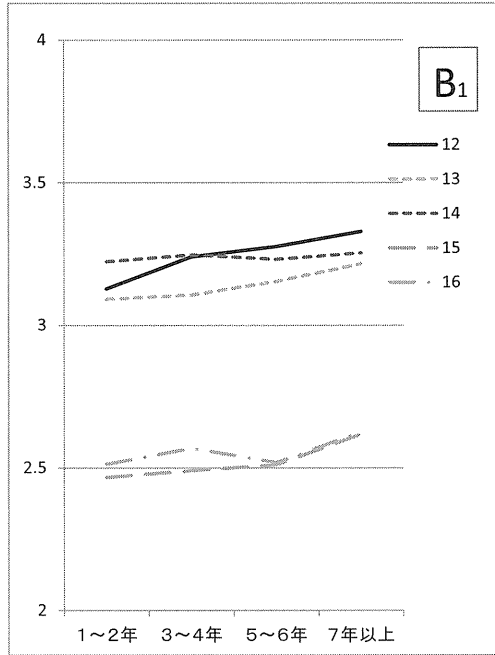
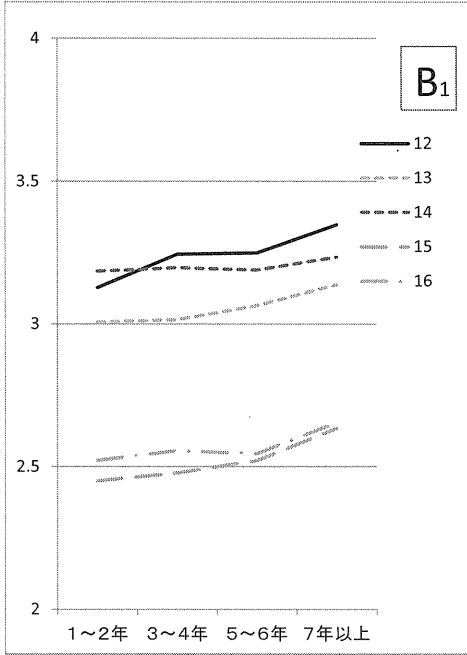


図3 初任者管理栄養士における共通コンピテンシー得点(勤務年数別)(B1-2)

全体 ※線種の凡例に示した番号は、質問項目の番号である。病院
詳細は右記に示すとおりである。



- 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・栄養問題や食料・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

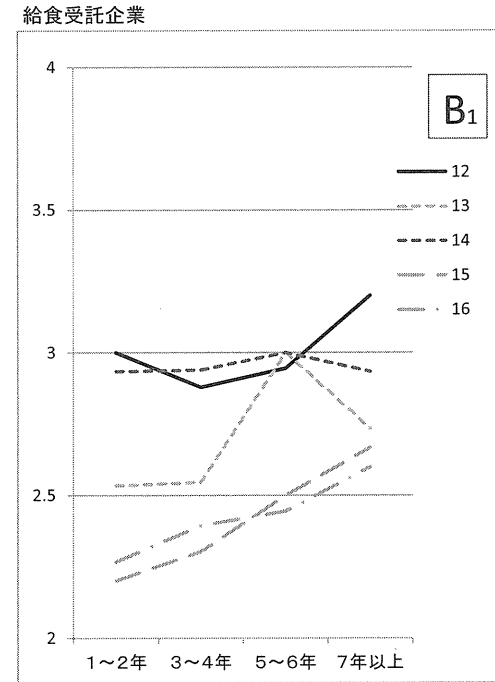
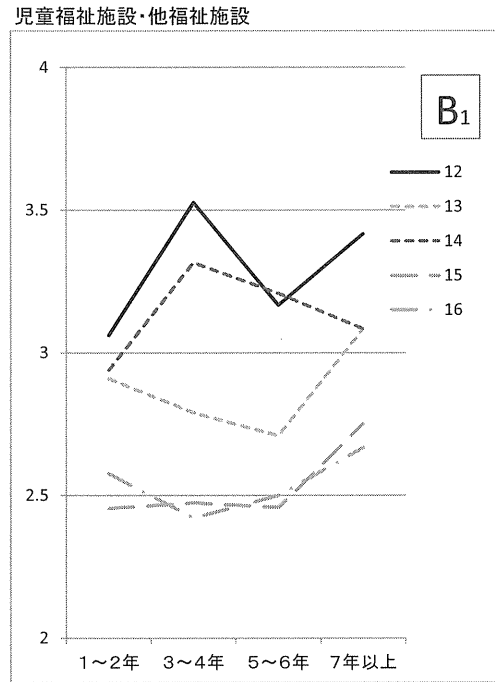
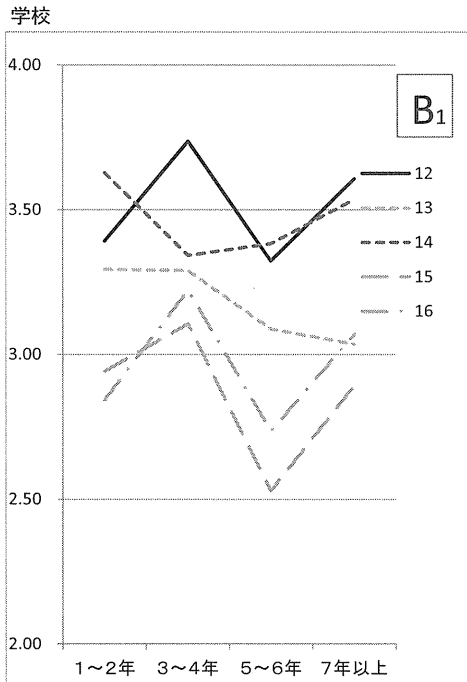
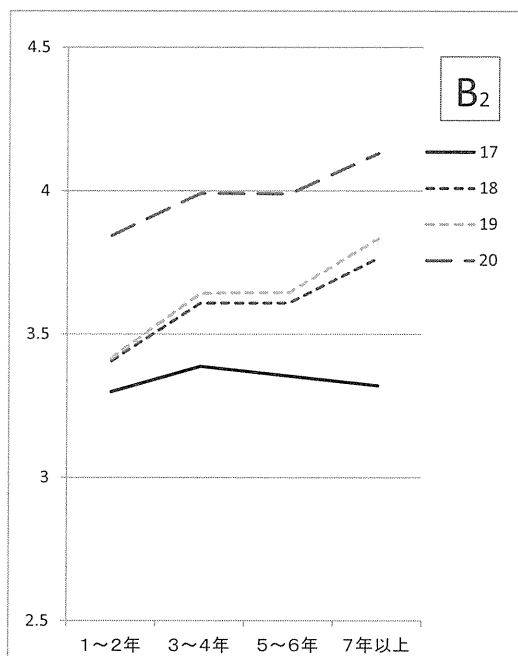
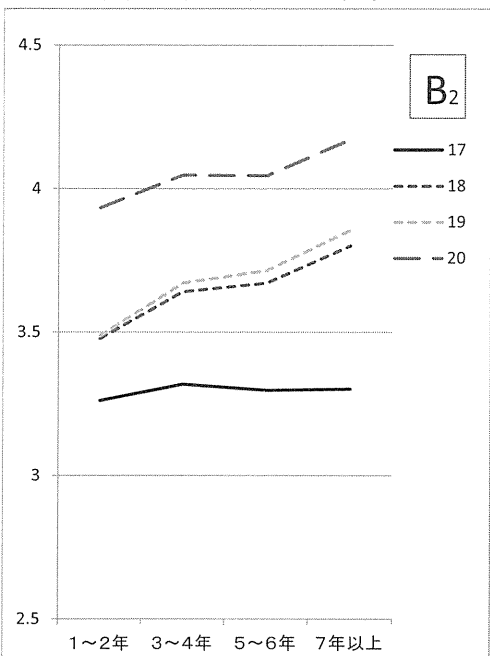
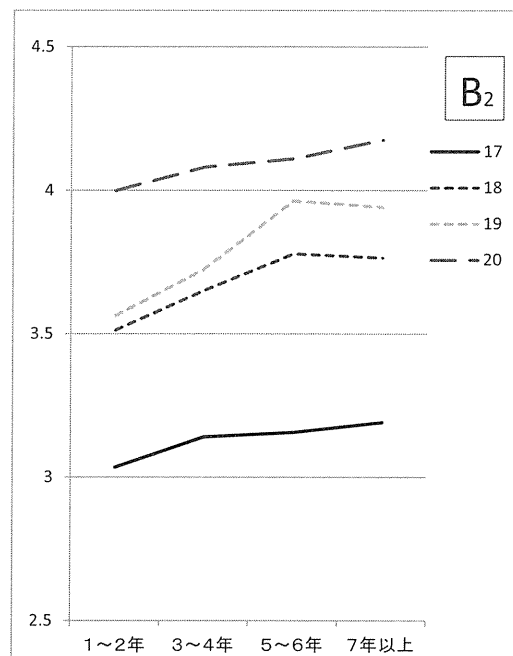


図4 初任者管理栄養士における共通コンピテンシー得点(勤務年数別)(B2-1)

全体 ※線種の凡例に示した番号は、質問項目の番号である。病院
詳細は右記に示すとおりである。



高齢者・障がい者施設



- 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、説明を行う
- 18 食品成分・特性について理解し、献立作成や調理を行う
- 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
- 20 食中毒予防など、適切な衛生管理を行う

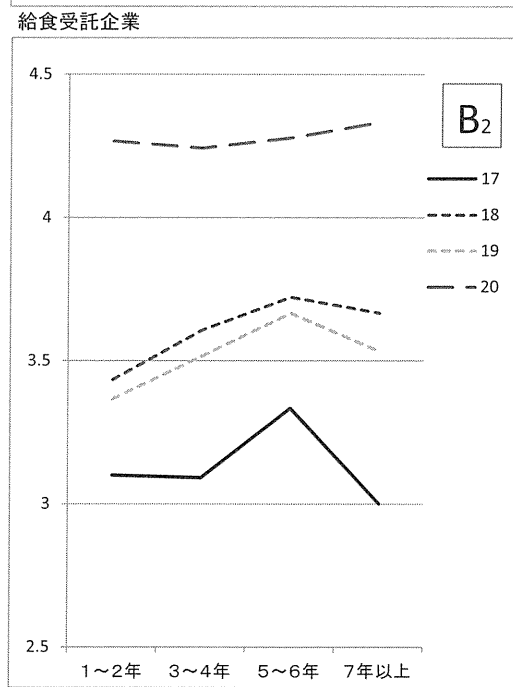
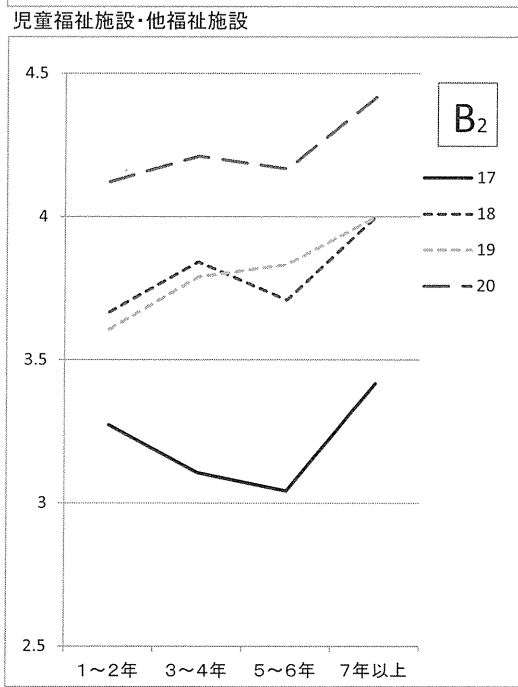
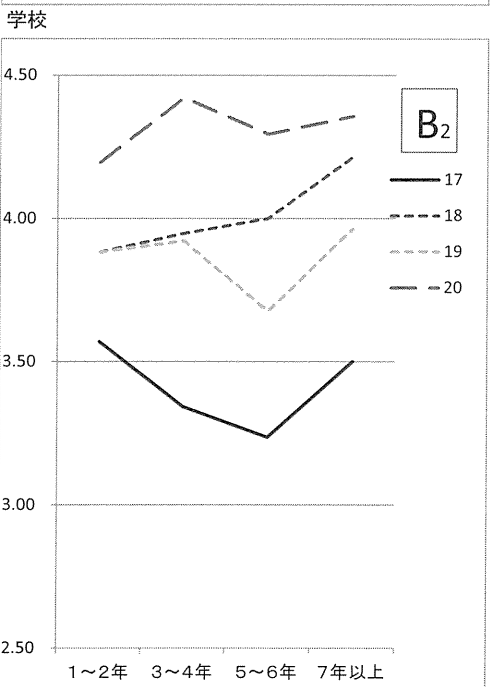
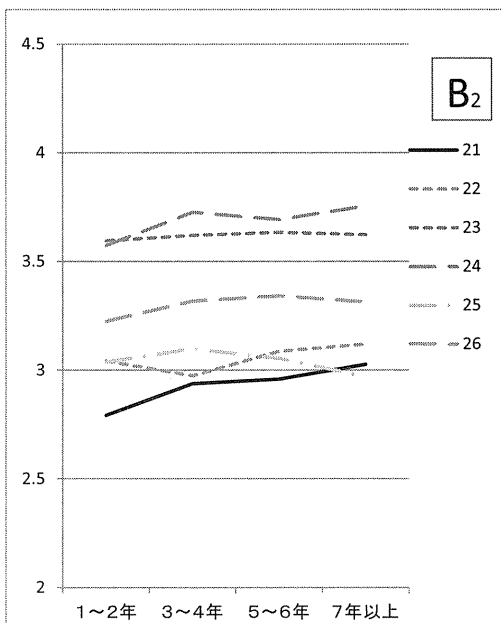
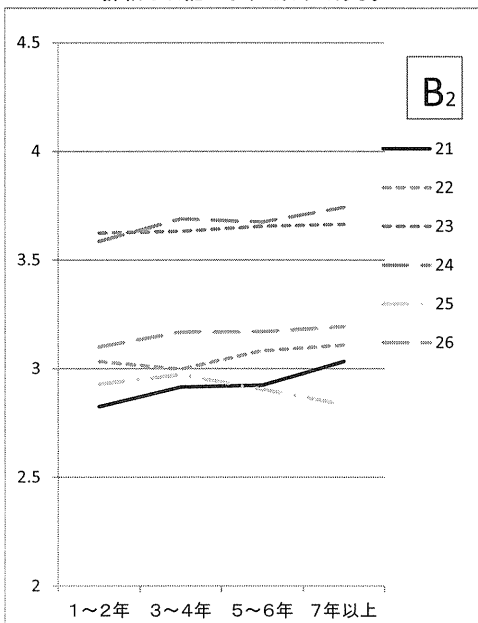
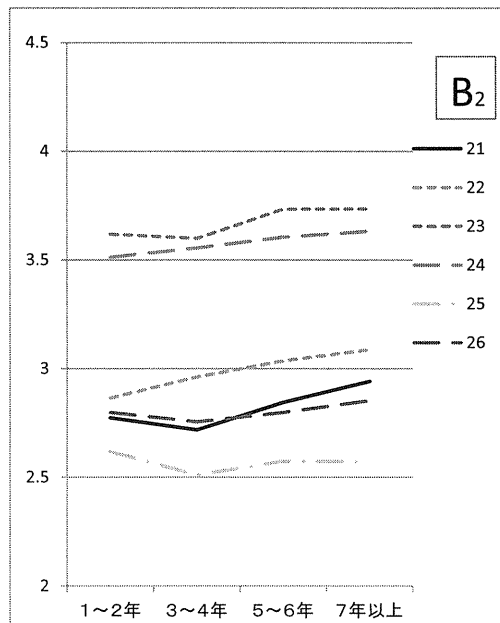


図5 初任者管理栄養士における共通コンピテンシー得点(勤務年数別)(B2-2)

全体 ※線種の凡例に示した番号は、質問項目の番号である。病院
詳細は右記に示すとおりである。

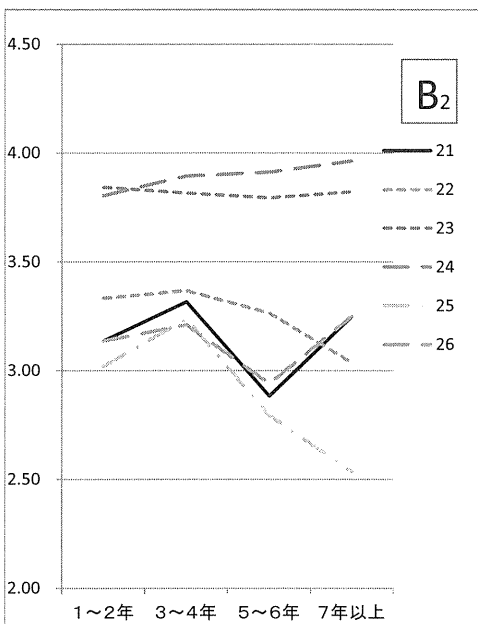


高齢者・障がい者施設

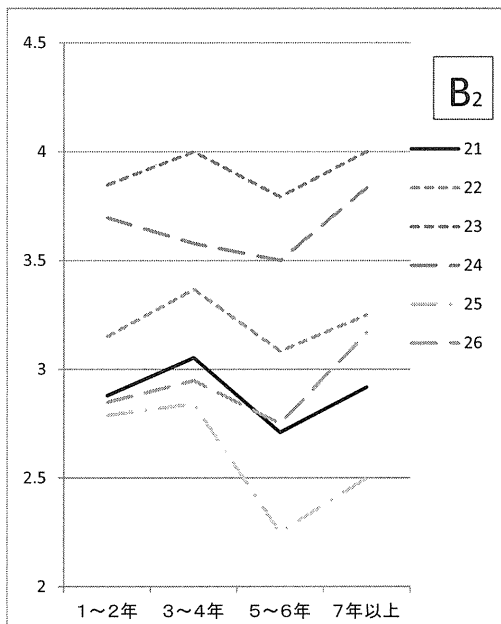


- 21 食品の規格基準、安全に関する法規や制度を理解し、健康被害を防止する為の説明を行う
- 22 保健・医療・福祉・健康づくりに関する法規や制度の現状を把握する
- 23 対象者(対象集団)のエネルギーや栄養素の摂取の過不足を防ぐため、食事摂取基準を活用する
- 24 食品成分表の特性を理解し、献立作成や栄養教育に活用する
- 25 対象者の行動変容を促すために、行動科学の理論やモデルを活用する
- 26 対象者の状況を受容し、行動変容を促すために、カウンセリングのスキルを活用する

学校



児童福祉施設・他福祉施設



給食受託企業

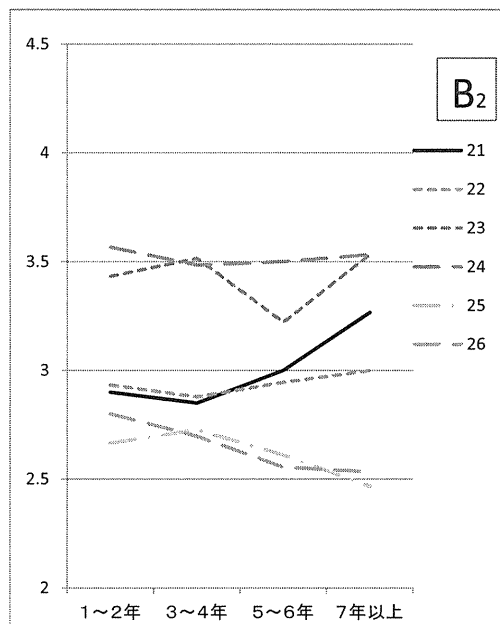
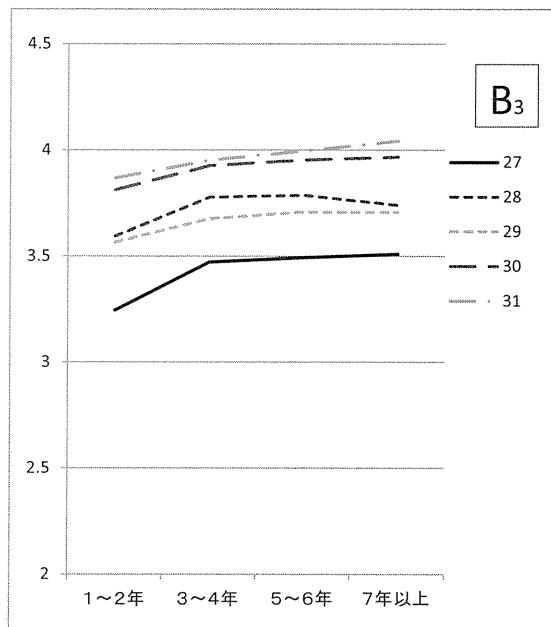
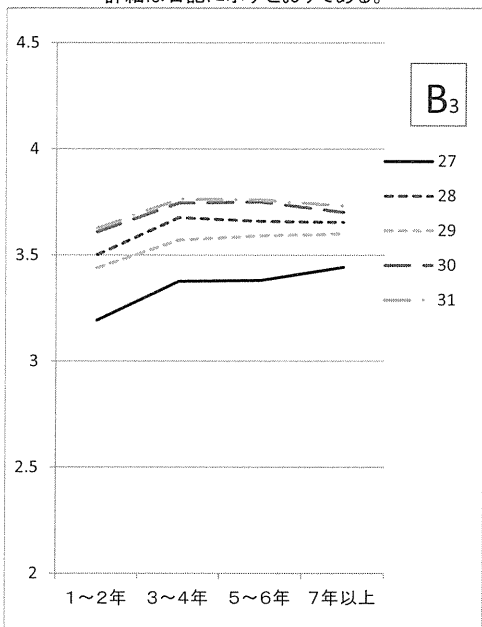
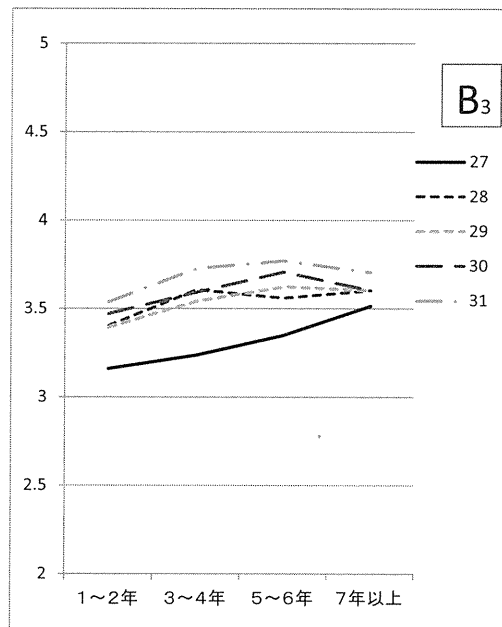


図6 初任者管理栄養士における共通コンピテンシー得点(勤務年数別)(B3-1)

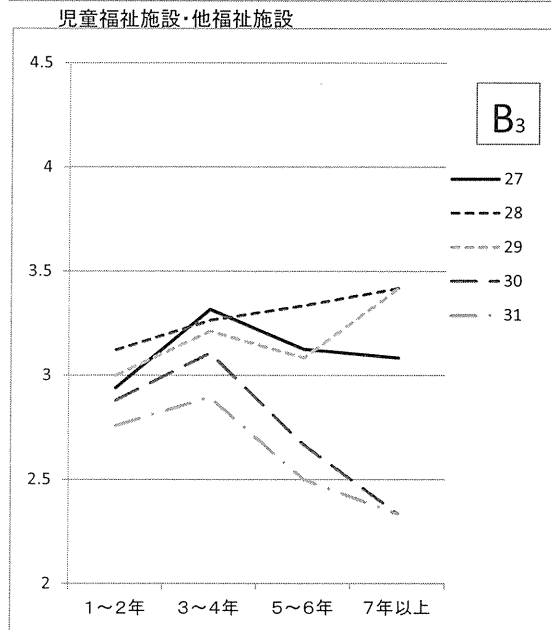
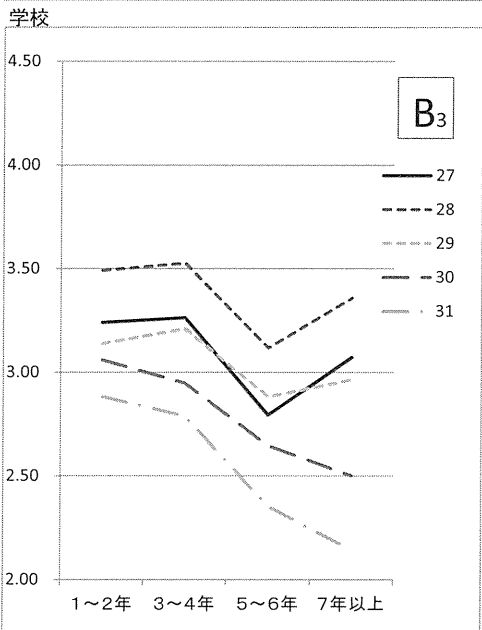
全体 ※線種の凡例に示した番号は、質問項目の番号である。 病院
詳細は右記に示すとおりである。



高齢者・障がい者施設



- 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
- 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
- 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
- 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
- 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



給食受託企業

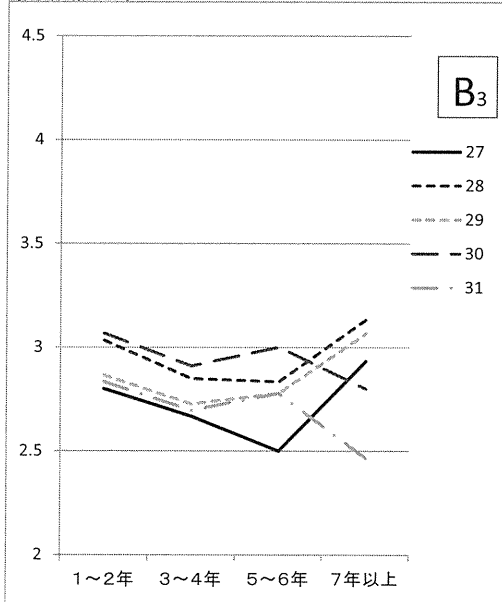
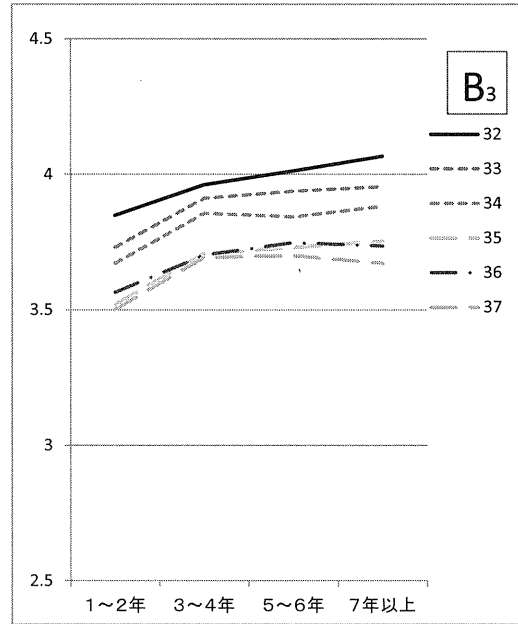
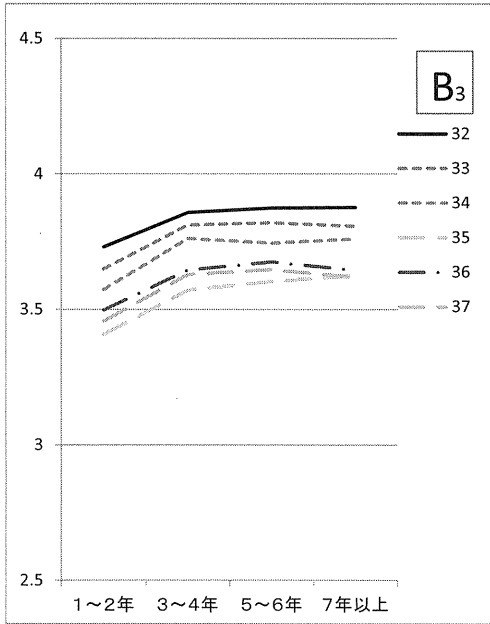
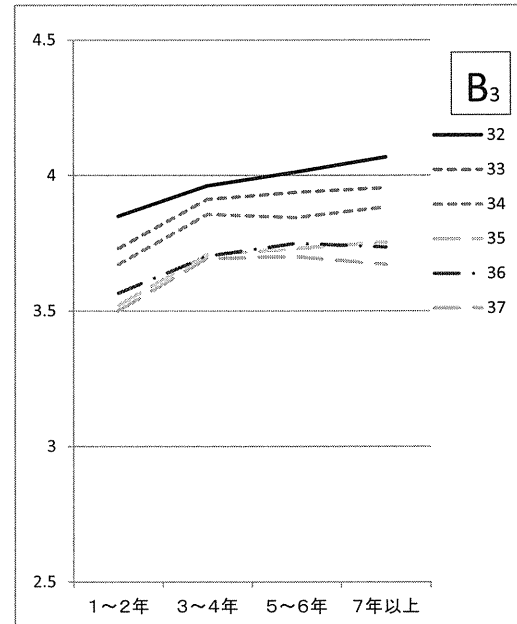


図7 初任者管理栄養士における共通コンピテンシー得点(勤務年数別)(B3-2)

全体 ※線種の凡例に示した番号は、質問項目の番号である。 病院
詳細は右記に示すとおりである。

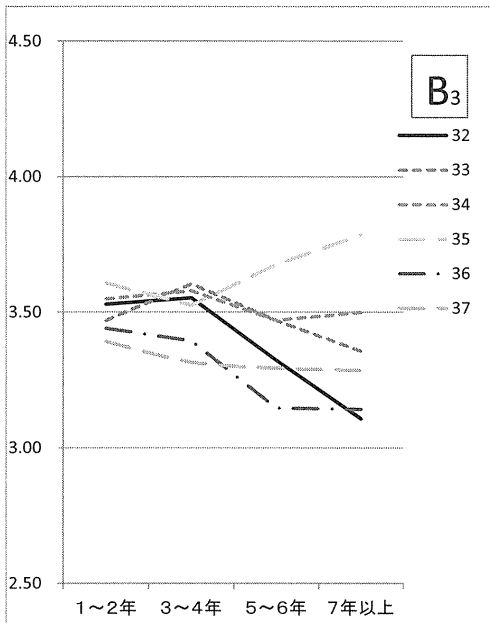


高齢者・障がい者施設

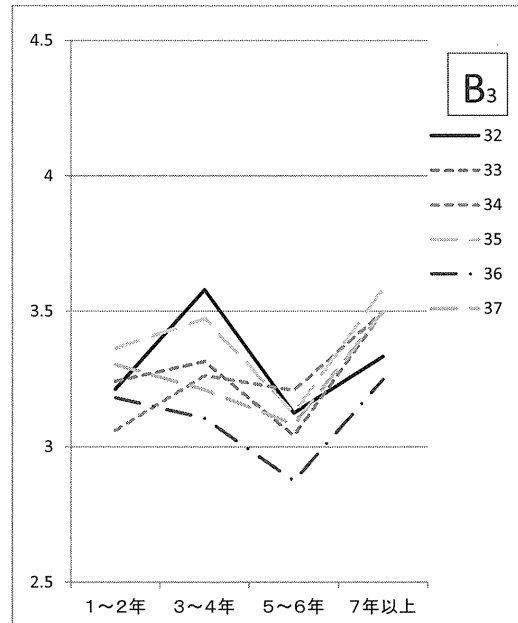


- 32 アセスメントの結果から食生活の改善すべき課題を抽出する
- 33 課題の中から優先順位を決定し、食生活改善のための目標を設定する
- 34 食生活改善のための目標の達成に向けた計画を立てる
- 35 対象者のライフステージやライフスタイルに応じた栄養教育を実施する
- 36 計画実施中や実施後の経過をモニタリングし、評価を行う
- 37 評価に基づき、必要な計画の見直しと修正を行う

学校



児童福祉施設・他福祉施設



給食受託企業

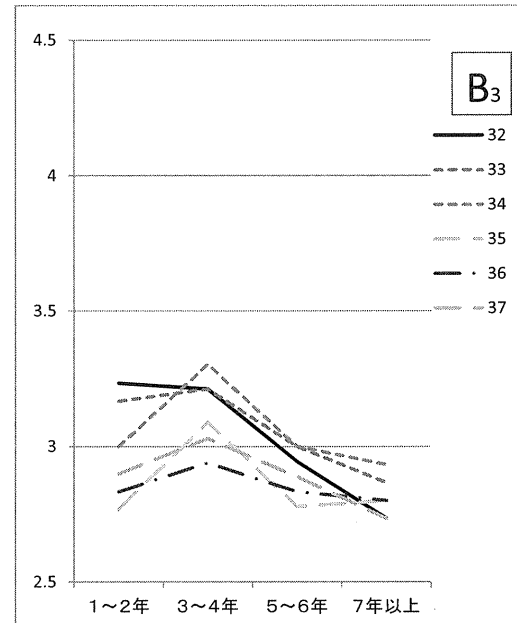
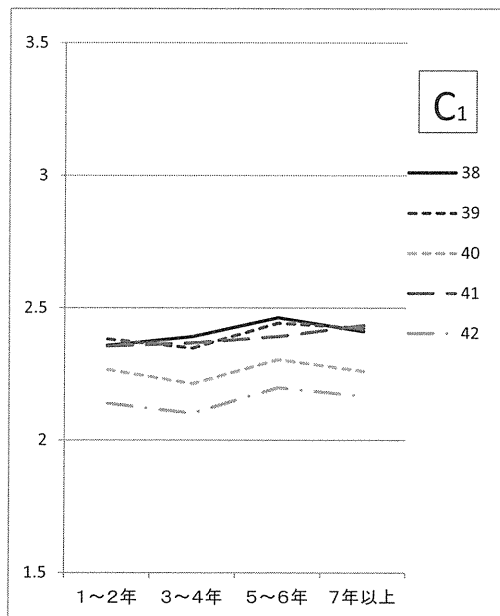
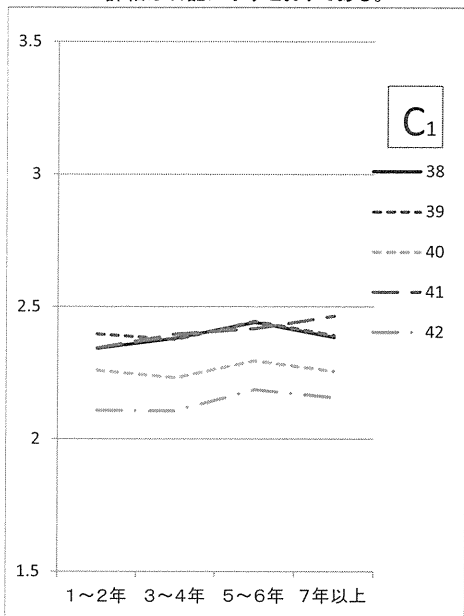
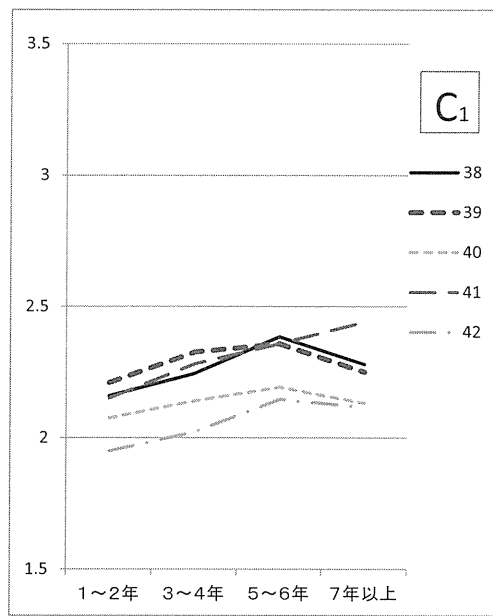


図8 初任者管理栄養士における職域別(公衆栄養)コンピテンシー得点(勤務年数別)(C1)

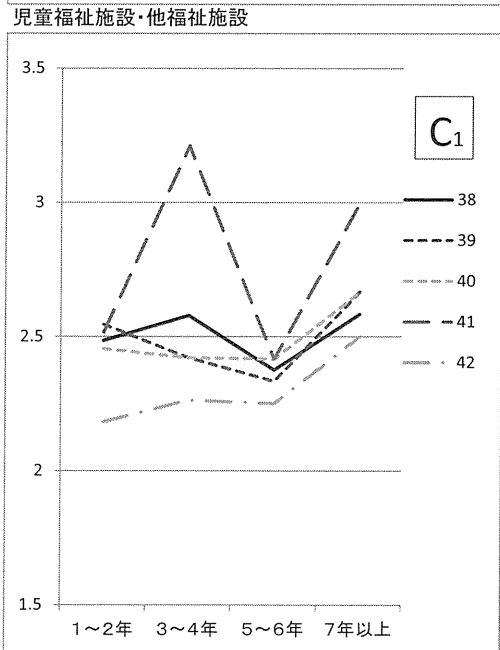
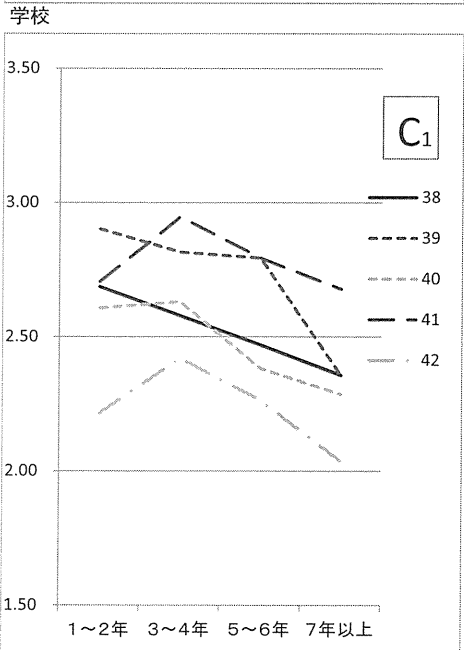
全体 ※線種の凡例に示した番号は、質問項目の番号である。病院
詳細は右記に示すとおりである。



高齢者・障がい者施設



- 38 疫学的な考え方に基づき、地域のアセスメントをする
- 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
- 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
- 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
- 42 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



給食受託企業

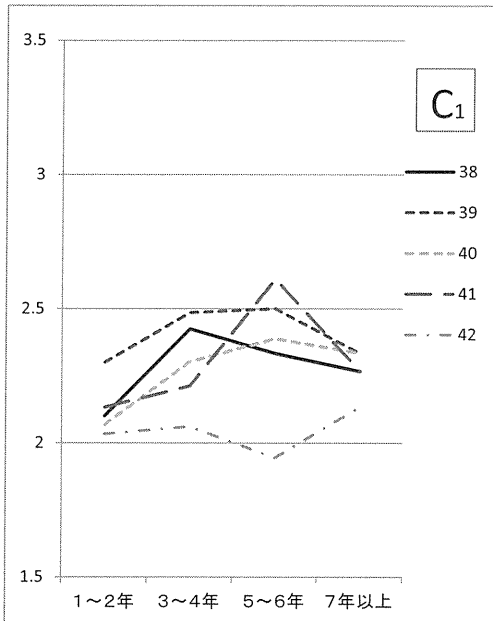
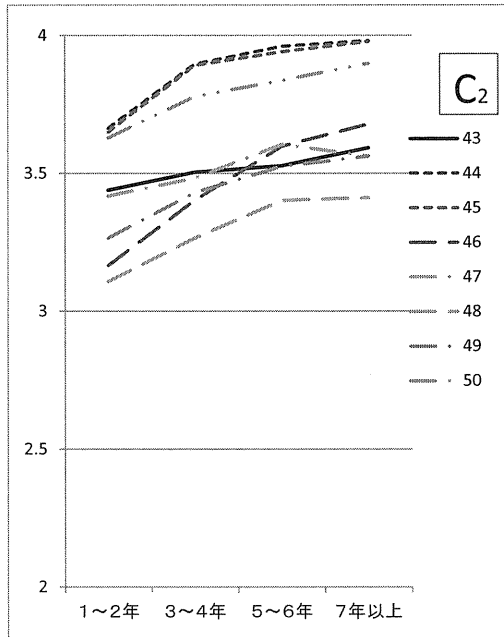
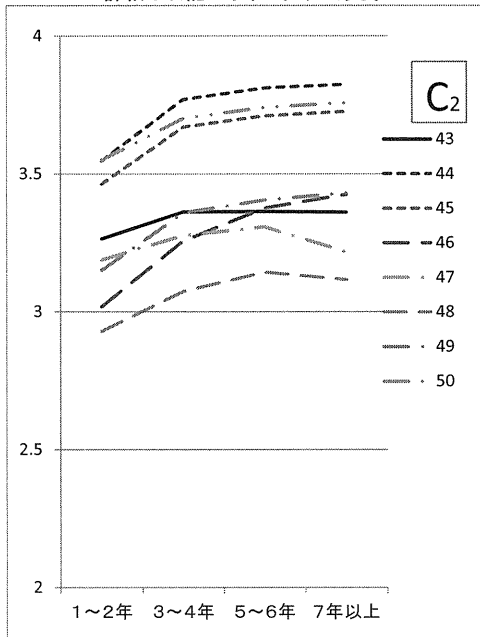
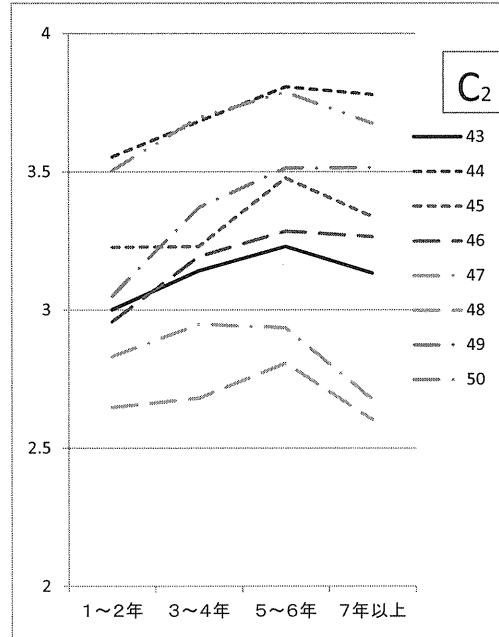


図9 初任者管理栄養士における職域別(臨床栄養)コンピテンシー得点(勤務年数別) (C2)

全体 ※線種の凡例に示した番号は、質問項目の番号である。病院
詳細は右記に示すとおりである。

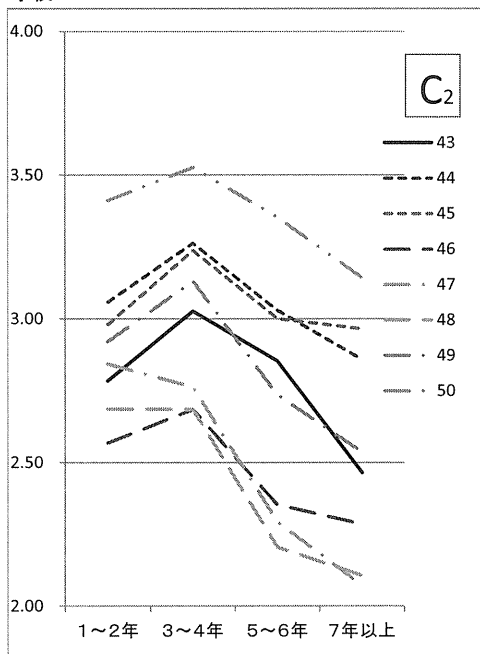


高齢者・障がい者施設

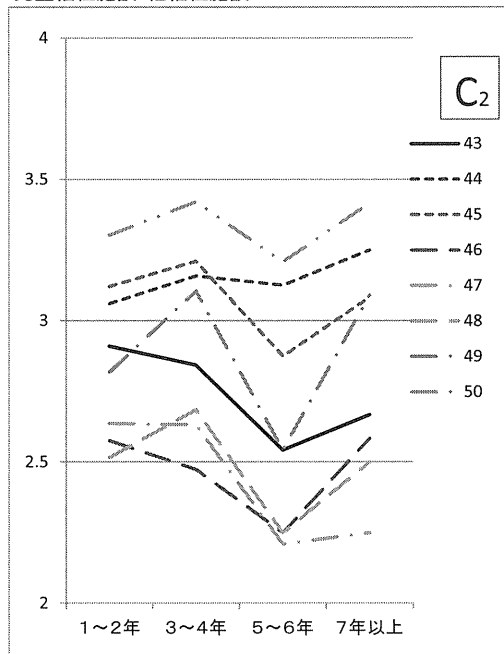


- 43 医療における専門職種役割を理解し、管理栄養士の役割について説明を行う
- 44 対象者の病状や栄養状態に応じた献立作成や食事形態の提案を行う
- 45 対象者の症状や栄養状態に応じた栄養指導を行う
- 46 チーム医療に参画し、専門的な立場から栄養補給量と方法を提案し、栄養管理を行う
- 47 SOAPなどに基づく記録を行い、チーム内で情報を共有する
- 48 診療ガイドラインを理解し、それを活用して栄養管理を行う
- 49 自己決定を促すために、対象者や家族に対して栄養管理の方針を説明し同意を得る
- 50 対象者のADLやQOL、生きがいを踏まえて食生活の提案を行う

学校



児童福祉施設・他福祉施設



給食受託企業

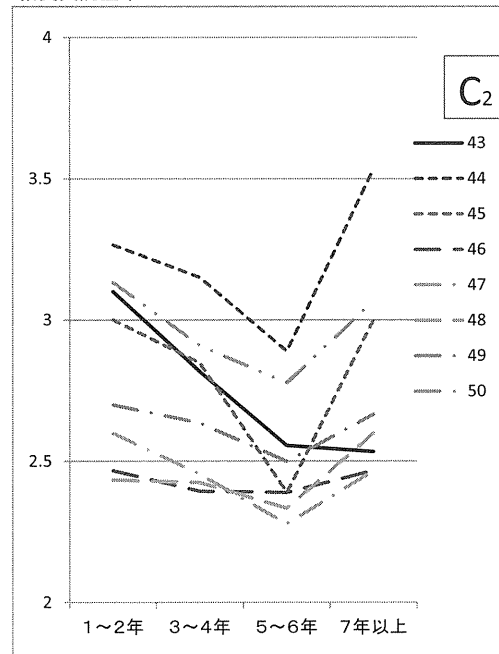
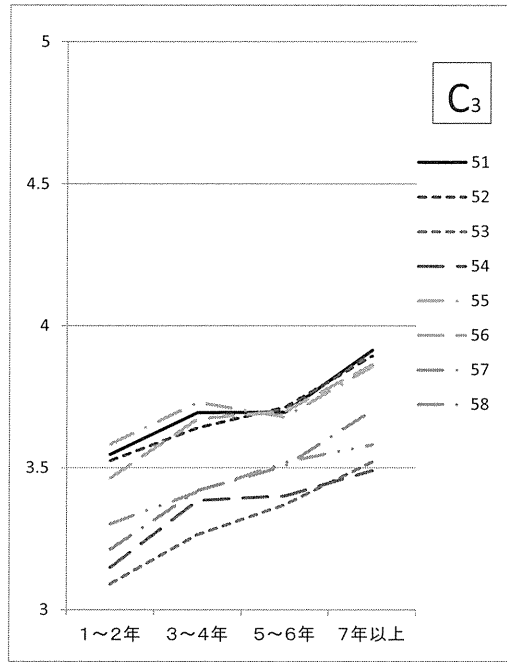
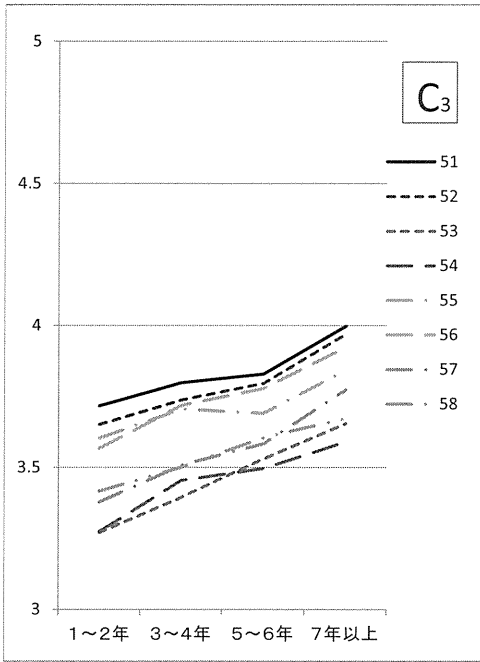
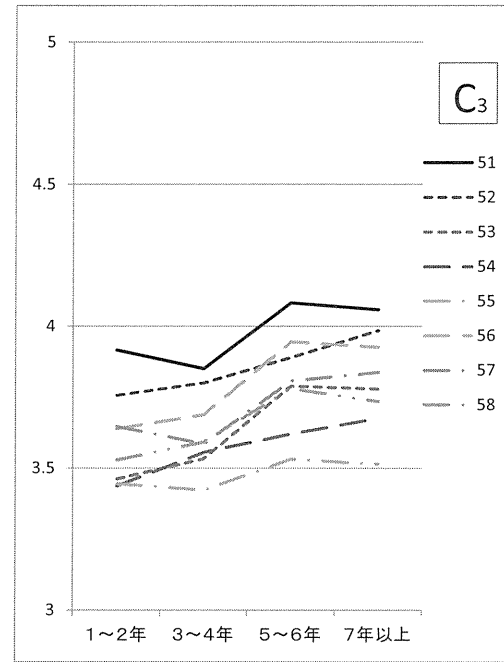


図10 初任者管理栄養士における職域別(給食経営管理)コンピテンシー得点(勤務年数別)(C3)

全体 ※線種の凡例に示した番号は、質問項目の番号である。 病院
 詳細は右記に示すとおりである。

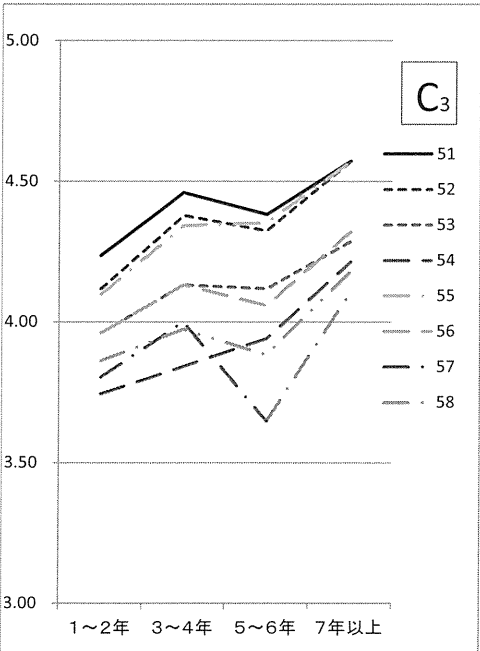


高齢者・障がい者施設

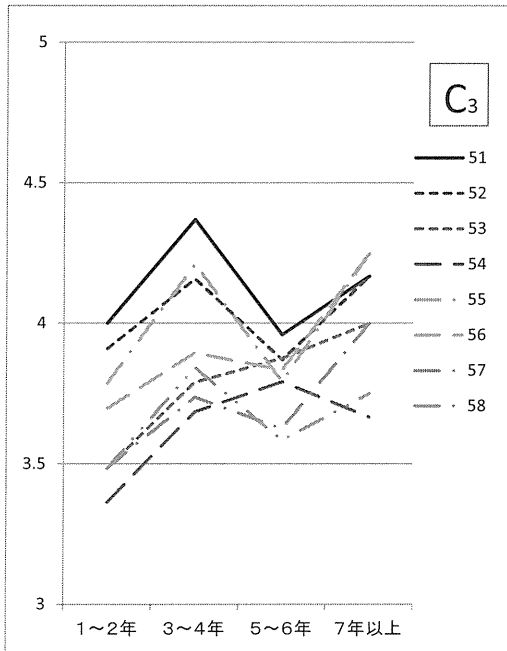


- 51 多数の人々への食事提供(発注、購買、検収、保管、大量調理、衛生管理等)を行う
- 52 対象者の栄養管理を目的とした、給食の品質管理を行う
- 53 給食施設の資源(人材、食材、お金、設備、方法)を把握し、効率的に活用する
- 54 給食経営上の制約の中で、利用者のニーズをくみ上げた栄養管理を行う
- 55 対象者に対し、給食を活用した栄養教育・情報提供などを行う
- 56 給食施設におけるリスク(食中毒、誤配、異物混入、事故、災害など)の被害を予測し対応を行う
- 57 給食業務従事者の能力や業務状況に配慮し、協力体制を作る
- 58 給食の運営上の課題解決に向けて、積極的に周囲や関係者に働きかける

学校



児童福祉施設・他福祉施設



給食受託企業

