

図4 共通コンピテンシー (B3 PDSサイクル)

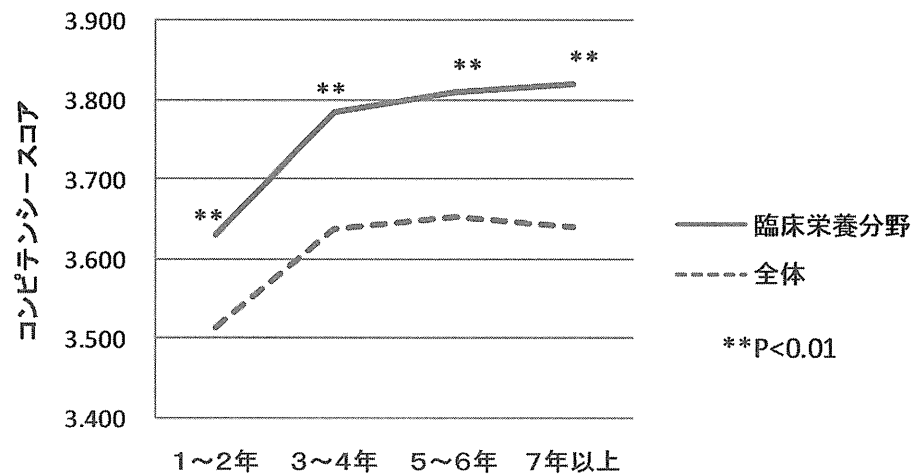


図5 共通コンピテンシー (B 全体平均)

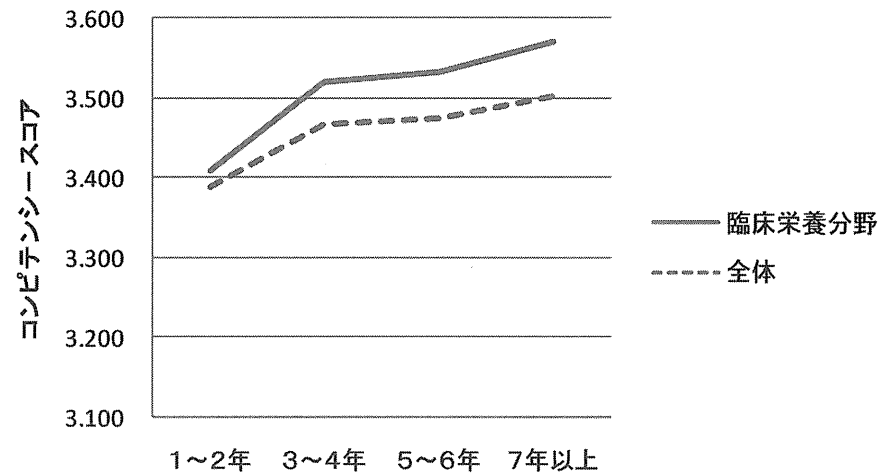


図6 職域コンピテンシー (C1 公衆栄養)

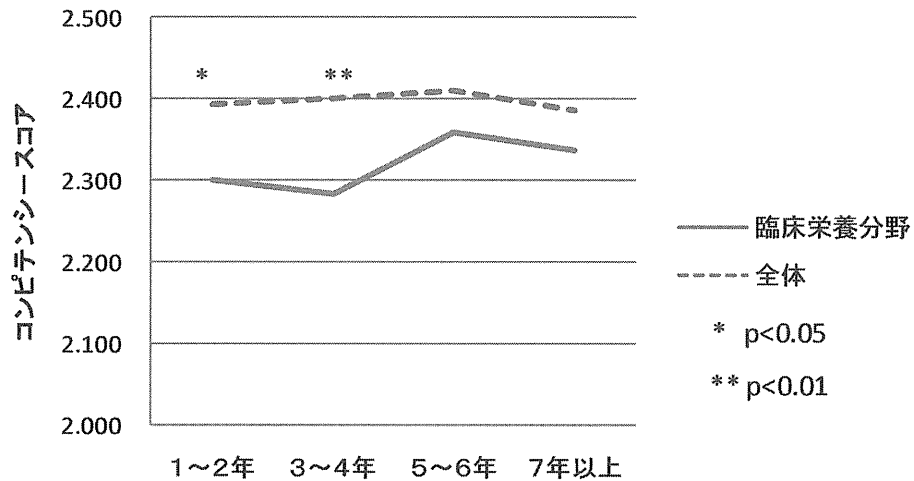


図7 職域コンピテンシー(C2 臨床栄養)

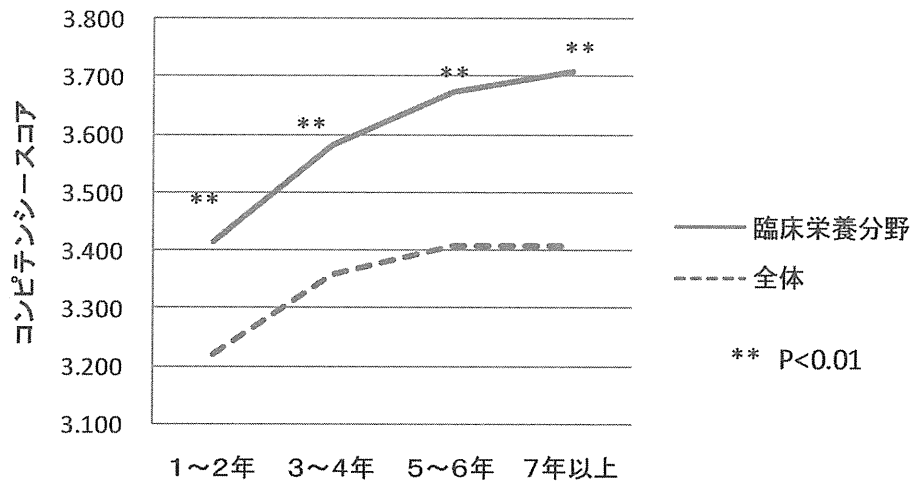


図8 職域コンピテンシー(C3 給食経営管理)

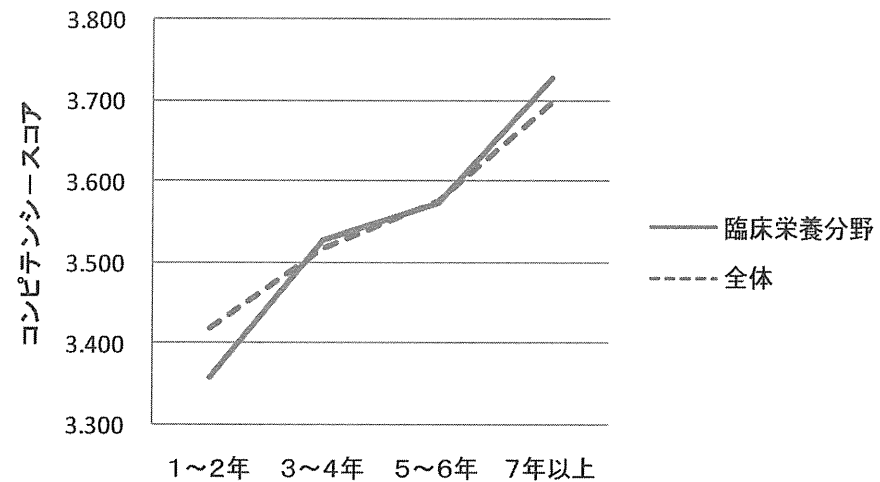


図9 職域コンピテンシー(C 全体平均)

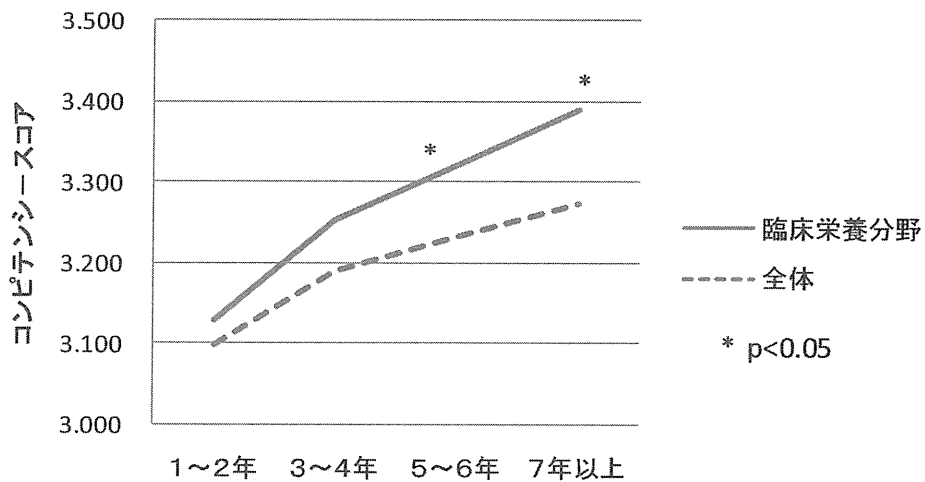


表2 5年以上の実務経験を有する管理栄養士のスキル調査に使用した質問内容

問番号	質 問	問番号	質 問
1	あなたは医療機関での勤務歴は何年ですか？	31	自分の個別栄養指導を後輩の管理栄養士に見学させて学ばせる
2	あなたの病院の病床数	32	管理栄養士はもっとベッドサイドの業務を行うべきだ
3	あなたの栄養部門の組織上の位置づけ	33	管理栄養士が病棟に配置されれば栄養管理はもっと充実する
4	あなたの栄養部門の主要な給食運営について	34	管理栄養士は経口栄養のみを仕事に対象にすべきだ
5	あなたの職場での職位はどのレベルに相当しますか？	35	栄養管理において主治医に経腸栄養材の種類や量などの提案を行ったことがある
6	直属の部下のうち管理栄養士・栄養士は何人ですか	36	経口栄養管理において主治医に治療食の種類や形態などの提案したことがある
7	あなたの最終学歴(学位)	37	経口栄養管理において主治医から一般食の種類や形態などを決定するように依頼されたらできると思うか
8	管理栄養士の免許取得方法	38	栄養管理において、計画的にモニタリングを実施している
9	現在の仕事に満足している	39	管理栄養士養成における臨地実習生を実際に受け持ったことがある
10	仕事が忙しいと感じる	40	TNT-D認定管理栄養士の制度について(日本栄養士会)
11	自施設の給食体系を変更する場合には変更が必要な部分を指摘できる	41	栄養サポートチーム担当者研修会について(日本栄養士会)
12	自施設の給食について献立の作成に自信がある	42	厚生労働省等からの通知は必ず確認する
13	給食の運営において献立の運用管理ができる	43	診療ガイドラインなど栄養管理に必要なガイドラインを業務に取り入れている
14	給食の運営において調理室のメンバーとうまくコミュニケーションが取れている	44	仕事に役立つ研修は積極的に参加している
15	調理師の仕事は尊敬できる	45	若いうちにもっとスキルアップを図っておくべきだった
16	自施設の給食に関する衛生管理は徹底できている	46	自分は仕事において得意な分野がある
17	たとえ大切だとわかっていても忙しくなるような仕事はやりたくない	47	力不足を感じることもある
18	自施設の患者給食全般について改善すべき点を挙げることができる	48	学生の時にもっと医療系分野の教育を受けておきたかった
19	患者給食について病棟とコミュニケーションがとれている	49	後進を適切に育てている
20	栄養管理実施加算において適切な栄養管理計画が立案できている	50	臨床栄養関係の専門雑誌を読んでいる
21	チーム医療に参加して貢献できている	51	情報収集にインターネットを活用している
22	患者の栄養管理に疑問があれば主治医に報告・相談する	52	データ整理や統計処理を自分でできる
23	上司とコミュニケーションが取れている	53	現在自分の研究テーマを持っている
24	自分は他職種とうまく連携が取れている	54	関連学会に積極的に発表している
25	日常業務として栄養指導を行っている	55	研究活動は業務改善に役立っている
26	個別栄養指導において継続指導ができている	56	スキルアップに努力するのは管理栄養士として当然である
27	個別栄養指導においてアウトカムを評価している	57	栄養学関連の知識や情報をを他の職種に教えることがある
28	個別栄養指導において行動科学的な手法を取り入れている	58	他施設や栄養士会員などの自施設以外の管理栄養士・栄養士に仕事の相談をする
29	個別栄養指導において自分の指導方法は効果を期待できる	59	医療機関に就業する管理栄養士は1-2年の集中的な卒後研修を行うべきだ
30	在宅訪問栄養食事指導を行っている	60	管理栄養士仕事に誇りが持てる

図 10 .管理栄養士仕事に誇りが持てる

■ 持てる ■ ある程度持てる ■ あまり持てない ■ まったく持てない

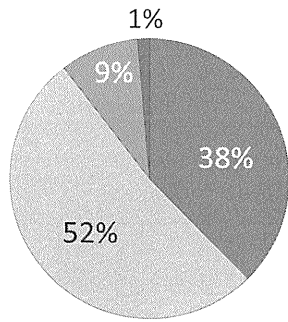


図 11 チーム医療に参加して貢献できている

■ そう思う ■ ある程度思う ■ あまり思わない ■ 全く思わない

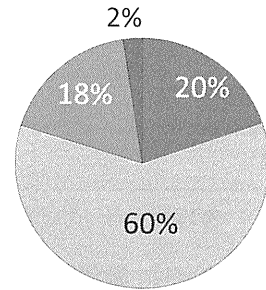


図 12 個別栄養指導において行動科学的な手法を取り入れている

■ 日常的にする ■ 時々する ■ あまりしない ■ 全くしない

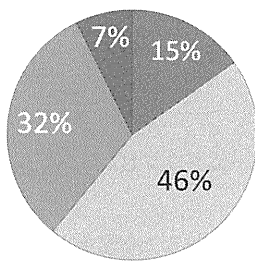


図 13 診療ガイドラインなど栄養管理に必要なガイドラインを業務に取り入れている

■ 日常的にする ■ 時々する ■ あまりしない ■ 全くしない

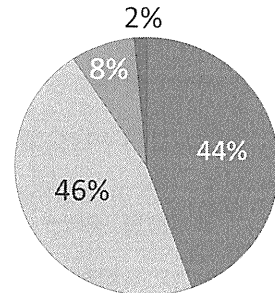


図 14 仕事に役立つ研修は積極的に参加している

■ よく参加している ■ 時々参加している  
■ あまり参加していない ■ 全く参加していない

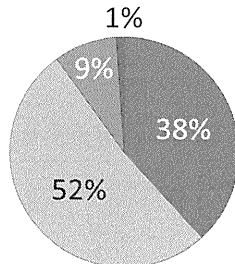


図 15 データ整理や統計処理を自分でできる

■ そう思う ■ ある程度思う ■ あまり思わない ■ 全く思わない

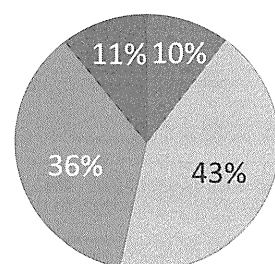


表3 初任者の管理栄養士を対象としたコンピテンシー調査において卒後研修に積極的に参加している場合と卒後研修を受けていない場合の比較  
 -  $\chi^2$  二乗検定結果 -

No.	コンピテンシー分類	内容	積極参加=168名 不参加=242名		p値 ( $\chi^2$ 二乗検定) *p<0.05 **p<0.01
1	A	管理栄養士という職業に就くことを誇りに思う			0.779
2	A	自分は、管理栄養士という職業に向いている			0.031 *
3	A	食を通して人々の健康と幸せに寄与したい			0.612
4	A	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			0.179
5	B1	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			0.225
6	B1	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			0.970
7	B1	困難な課題にも、チャレンジする			0.003 **
8	B1	情報発信や社会活動を通して積極的に社会に貢献する			0.052
9	B1	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			0.269
10	B1	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			0.016 *
11	B1	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			0.552
12	B1	健康・栄養に関する統計情報を収集し、現状を把握する			0.749
13	B1	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			0.004 **
14	B1	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			0.007 **
15	B1	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			0.213
16	B1	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			0.239
17	B2	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			0.007 **
18	B2	食品成分・特性について理解し、献立作成や調理を行う			0.124
19	B2	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			0.153
20	B2	食中毒予防など、適切な衛生管理を行う			0.692
21	B2	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			0.401
22	B2	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			0.299
23	B2	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			0.608
24	B2	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			0.233
25	B2	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			0.000 **
26	B2	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			0.000 **

27	B3	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	0.127	
28	B3	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	0.125	
29	B3	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	0.004	**
30	B3	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	0.000	**
31	B3	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	0.000	**
32	B3	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	0.001	**
33	B3	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	0.004	**
34	B3	食生活改善のための目標の達成に向けた計画を立てる	0.012	*
35	B3	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	0.092	
36	B3	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	0.680	
37	B3	評価に基づき、必要な計画の見直しと修正を行う	0.452	
38	C1	疫学的な考え方にに基づき、地域のアセスメントをする	0.012	*
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	0.011	*
40	C1	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	0.412	
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応した取組を行う	0.544	
42	C1	エンパワメントの考え方にに基づき、健康づくりに関わる地区組織の育成を行う	0.200	
43	C2	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	0.000	**
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	0.000	**
45	C2	対象者の症状や栄養状態に応じた栄養指導を行う	0.000	**
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	0.000	**
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	0.001	**
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	0.000	**
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	0.005	**
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	0.009	**
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	0.209	
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	0.314	
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	0.706	
54	C3	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	0.864	
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	0.519	
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	0.484	
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	0.074	
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	0.341	

表4 コンピテンシー分類に対応した医療分野のスキル項目案

基本コンピテンシー (A)	生命の尊厳を理解し、ふさわしい行動ができる
	業務上の報告・連絡・相談を適切に行なう
	決められた業務を時間内に実施できる
	費用対効果を考えた選択ができる
	スタッフの業務遂行能力を評価できるとともに相談にのることができる
	労働安全衛生法に基づいた労務管理ができる
共通コンピテンシー (B1 態度など)	医療人の倫理規範を理解し実践できる
	守秘義務について理解し遵守できる
	管理栄養士・栄養士の職業倫理を自覚し、対象者に対してふさわしい行動ができる
	後進の管理栄養士・栄養士の教育育成が行なえる
	専門職として必要な関連法規を理解している
	病院の理念や機能を理解し、それを実現しようと努力する。
	対象者への適切な接遇ができる
	同僚や医療従事者と適切なコミュニケーションがとれる能力を身につける
	所属長や幹部に栄養部門の役割や成果あるいは要求等を根拠をもって主張できる
	自らの研究テーマを持って、研究デザインをつくり、研究活動ができる
	院内外で研究発表ができる(施設内、地方会・全国学会)
論文を作成することができる	
共通コンピテンシー B2栄養・食品	対象者の食生活を評価し、目標に沿った栄養食事指導計画の作成ができる
	行動科学的技法を用いた指導ができる
	集団指導の内容を計画立案でき運営ができる
	集団指導・教室のグループダイナミクスの効果発揮ができる運営が行なえる
	食数管理を含む食事オーダー管理ができる
	調理標準作業書が作成できる
	食材料に関する法的規制等に精通している
	適切な食材料の発注・検収・在庫管理等が行える
	食材料に関する経営管理分析ができる。
	大量調理マニュアルに基づいた衛生管理ができる
	代替給食システムを構築している
	衛生管理のためにスタッフや納品業者などへ教育指導ができる
	病態に応じた各種栄養素の代謝機能など専門業務の遂行の基盤となる専門的知識を理解し、説明ができる

表4 コンピテンシー分類に対応した医療分野のスキル項目案（続き）

共通コンピテンシー B3 PDSサイクル	栄養部門の業務における業務改善を提案し組織内・部門内の調整ができる
	組織の運営方針や理念沿った部門目標の設定ができる。
	組織の理念に沿った具体的活動内容の決定ができる。
	組織の運営方針に沿った短期・中期・長期評価の設定ができる
	栄養部門の目標を設定し、課題解決を図る
	栄養部門の業績評価ができる
	適切な栄養評価ができる
	データを蓄積・評価し、院内外に報告できる
	栄養評価に基づき適切な栄養管理計画を作成し、実施・モニタリング・評価ができる
	院内での栄養管理体制の見直しを行える
	適切な栄養補給法を選択し、評価できる
	経腸栄養法の適切な実施や提案ができる
	静脈栄養法の実施について提案できる
	摂取栄養量を評価できる
	摂取量に基づいた栄養プランが作成できる
	検食を実施し評価後の食事療養へのフィードバックができる
嗜好調査を適切に実施し、解析・評価を行い献立や調理室業務に反映できる	
職域別コンピテンシー C1 公衆栄養	退院時サマリーの目的、内容が理解でき、作成することができる
	地域医療連携支援の理解ができ、管理栄養士として貢献できる
	医療連携のシステムの構築に参加したり、構築できる
職域別コンピテンシー C2 臨床栄養	SOAP方式で報告書が書ける
	効果的な指導媒体が作成できる
	チーム医療に参加し管理栄養士の役割を果たすことができる
	チーム医療組織をコーディネートしリーダーシップを発揮できる
	院内のクリニカルパスを適切に運用できる
	クリニカルパスの評価見直しができる
	栄養食事基準を作成し、円滑運用できる
	栄養食事基準に沿った一般食・特別食の献立作成・評価ができる
	院内の医療安全のマニュアルに基づいて行動できる
	インシデントやアクシデントの分析を行い、その防止のための体制作りができる
	院内感染対策マニュアルに応じた対応ができる
	栄養部門内の感染対策整備と院内感染防止のための体制づくりができる
	防災マニュアルにもとづいて行動できる
	非常食の備蓄量・消費期限を把握し適切な保管ができる
	非常時の食事提供体対策を整備している
	栄養関連委員会を運営できる
栄養管理や指導に必要な食事摂取基準やガイドライン等の最新知識を持っている	
職域別コンピテンシー C3 給食経営	食品構成表作成ができる
	精度管理を高める調理体制の整備ができる
	精度管理実施状況の評価・向上への取り組みができる
	機器・器具などの管理・点検・整備が行える



表5 医療分野の業務分類に対応した医療分野のスキルの再構築

大項目	中項目	No.	コンピ テン シー分 類	項目
医療人として		1	A	生命の尊厳を理解し、ふさわしい行動ができる
		7	B1	医療人の倫理規範を理解し実践できる
		8	B1	守秘義務について理解し遵守できる
専門職業人として		9	B1	管理栄養士・栄養士の職業倫理を自覚し、対象者に対してふさわしい行動ができる
		10	B1	後進の管理栄養士・栄養士の教育育成が行なえる
		11	B1	専門職として必要な関連法規を理解している
		32	B3	栄養部門の業務における業務改善を提案し組織内・部門内の調整ができる
		52	C2	SOAP方式で報告書が書ける
組織人として		2	A	業務上の報告・連絡・相談を適切に行なう
		3	A	決められた業務を時間内に実施できる
		12	B1	病院の理念や機能を理解し、それを実現しようと努力する。
		13	B1	対象者への適切な接遇ができる
		14	B1	同僚や医療従事者と適切なコミュニケーションがとれる能力を身につける
		15	B1	所属長や幹部に栄養部門の役割や成果あるいは要求等を根拠をもって主張できる
		33	B3	組織の運営方針や理念沿った部門目標の設定ができる。
		34	B3	組織の理念に沿った具体的活動内容の決定ができる。
		35	B3	組織の運営方針に沿った短期・中期・長期評価の設定ができる
		36	B3	栄養部門の目標を設定し、課題解決を図る
		37	B3	栄養部門の業績評価ができる
栄養管理	栄養評価	38	B3	適切な栄養評価ができる
		39	B3	データを蓄積・評価し、院内外に報告できる
	栄養管理計	40	B3	栄養評価に基づき適切な栄養管理計画を作成し、実施・モニタリング・評価ができる
		41	B3	院内での栄養管理体制の見直しを行える
	栄養補給法	42	B3	適切な栄養補給法を選択し、評価できる
		43	B3	経腸栄養法の適切な実施や提案ができる
		44	B3	静脈栄養法の実施について提案できる
	食事摂取量調査	45	B3	摂取栄養量を評価できる
		46	B3	摂取量に基づいた栄養プランが作成できる
	医療連携	49	C1	退院時サマリーの目的、内容が理解でき、作成することができる
50		C1	地域医療連携支援の理解ができ、管理栄養士として貢献できる	
51		C1	医療連携のシステムの構築に参加したり、構築できる	
栄養指導		19	B2	対象者の食生活を評価し、目標に沿った栄養食事指導計画の作成ができる
		20	B2	行動科学的技法を用いた指導ができる
		21	B2	集団指導の内容を計画立案でき運営ができる
		22	B2	集団指導・教室のグループダイナミクスの効果発揮ができる運営が行なえる
		53	C2	効果的な指導媒体が作成できる

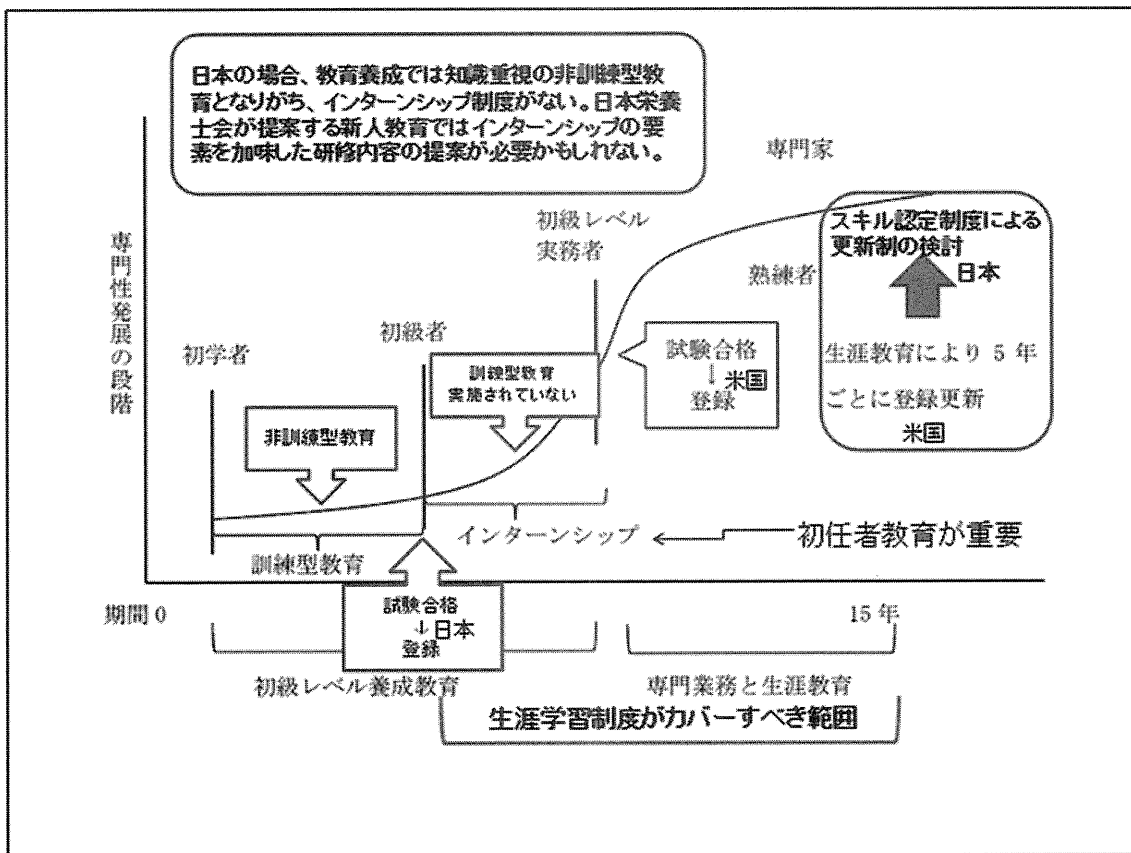
表5 医療分野の業務分類に対応した医療分野のスキルの再構築（続き）

チーム医療への参加	54	C2	チーム医療に参加し管理栄養士の役割を果たすことができる		
	55	C2	チーム医療組織をコーディネートしリーダーシップを発揮できる		
クリニカルパス	56	C2	院内のクリニカルパスを適切に運用できる		
	57	C2	クリニカルパスの評価見直しができる		
給食運営	献立作成	58	C2	栄養食事基準を作成し、円滑運用できる	
		59	C2	栄養食事基準に沿った一般食・特別食の献立作成・評価ができる	
		69	C3	食品構成表作成ができる	
	調理・配膳	23	B2	食数管理を含む食事オーダー管理ができる	
		24	B2	調理標準作業書が作成できる	
		70	C3	精度管理を高める調理体制の整備ができる	
		71	C3	精度管理実施状況の評価・向上への取り組みができる	
	食材料管理	72	C3	機器・器具などの管理・点検・整備が行える	
		25	B2	食材料に関する法的規制等に精通している	
		26	B2	適切な食材料の発注・検収・在庫管理等が行える	
	評価	27	B2	食材料に関する経営管理分析ができる。	
		47	B3	検食を実施し評価後の食事療養へのフィードバックができる	
	リスクマネジメント	医療安全管理	48	B3	嗜好調査を適切に実施し、解析・評価を行い献立や調理室業務に反映できる
			60	C2	院内の医療安全のマニュアルに基づいて行動できる
院内感染対策		61	C2	インシデントやアクシデントの分析を行い、その防止のための体制作りができる	
		62	C2	院内感染対策マニュアルに応じた対応ができる	
食品衛生管理		63	C2	栄養部門内の感染対策整備と院内感染防止のための体制づくりができる	
		28	B2	大量調理マニュアルに基づいた衛生管理ができる	
		29	B2	代替給食システムを構築している	
災害時緊急対策		30	B2	衛生管理のためにスタッフや納品業者などへ教育指導ができる	
		64	C2	防災マニュアルにもとづいて行動できる	
		65	C2	非常食の備蓄量・消費期限を把握し適切な保管ができる	
66	C2	非常時の食事提供体対策を整備している			
栄養関連会議	67	C2	栄養関連委員会を運営できる		
部門運営	4	A	費用対効果を考えた選択ができる		
	5	A	スタッフの業務遂行能力を評価できるとともに相談にのることができる		
	6	A	労働安全衛生法に基づいた労務管理ができる		
研究活動	16	B1	自らの研究テーマを持って、研究デザインをつくり、研究活動ができる		
	17	B1	院内外で研究発表ができる（施設内、地方会・全国学会）		
	18	B1	論文を作成することができる		
専門分野の知識の習得	31	B2	病態に応じた各種栄養素の代謝機能など専門業務の遂行の基盤となる専門的知識を理解し、説明ができる		
	68	C2	栄養管理や指導に必要な食事摂取基準やガイドライン等の最新知識を持っている		

表 6 医療分野における管理栄養士関連の認定資格

<p>日本栄養士会 関係</p>	<p>TNT-D（臨床栄養療法）認定管理栄養士 特定保健指導担当管理栄養士 訪問栄養指導認定管理栄養士 栄養サポートチーム担当者研修会（厚労省所定）</p>
<p>管理栄養士・ 栄養士の活動 を補完する関 連資格</p>	<p>日本糖尿病療養指導士 病態栄養専門師 NST専門療養士 NSTコーディネーター 健康運動指導士 臨床栄養師</p>

図 16 米国における栄養士の生涯教育モデルをベースにした日本の卒前・卒後教育の概要



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」

## 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

研究分担者 赤松 利恵 （お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科 准教授）  
永井 成美 （兵庫県立大学環境人間学部 准教授）  
吉池 信男 （青森県立保健大学健康科学部 教授）  
石田 裕美 （女子栄養大学栄養学部 教授）  
伊達 ちぐさ （兵庫県立大学環境人間学部 教授）  
研究協力者 長幡 友実 （修文大学健康栄養学部 講師）

### 研究要旨

本研究では、管理栄養士のコンピテンシーモデルに基づき評価した管理栄養士養成施設 4 年生のコンピテンシーが、専門を活かした就職と関連しているかどうかを検討した。就職内定者（3,648 人）において、管理栄養士もしくは栄養士の免許で就職内定した者（要免許群, 2,501 人）とこれらの免許を必要としない就職内定者（免許不要群, 1,019 人）の 2 群で比較検討を行った。その結果、基本コンピテンシーおよび共通コンピテンシーが、免許採用条件の就職に関連していた。これらの中でも、職業意識を測る基本コンピテンシーは、免許採用条件の就職に最も関連していた（多変量ロジスティック回帰分析：オッズ比（95%信頼区間）3.45(2.87-4.15)）。今後の課題として、基本コンピテンシーを高める教育を考える必要がある。

### A. 目的

基本コンピテンシー（職業意識）、共通コンピテンシー（管理栄養士業務の基盤として重要な専門的実践能力）と職域別コンピテンシー（公衆栄養等）の 3 層構造モデルの管理栄養士に関するコンピテンシーを開発した<sup>1)</sup>。本研究では、本モデルに基づき評価した管理栄養士養成施設 4 年生のコンピテンシー（専門的実践能力）が、専門を活かした就職と関連しているかどうかを検討する。

### B. 方法

2010 年 12 月管理栄養士養成施設（111 施設）に在籍する 4 年生を対象に、卒業時における 40 項目（5 段階評価）のコンピテンシーおよび属性等の自記式質問紙調査を実施した。基本コンピテ

ンシー（4 項目）、共通コンピテンシー（倫理的態度と調査研究（8 項目）、栄養・食品スキル（10 項目）、栄養マネジメント能力（11 項目）、職域別コンピテンシー（公衆栄養（3 項目）、臨床栄養・給食経営管理（4 項目））の 5 分野ごとに合計得点を算出し、管理栄養士等を採用条件とした内定者（要免許群）とそれ以外（免許不要群）の 2 群で、Mann-Whitney の U 検定を用いて、各コンピテンシーの得点を比較した。さらに、各分野の低・高得点群の割合を 2 群で比較し、最後に管理栄養士等としての内定者に関連するコンピテンシーについて、ロジスティック回帰分析により検討した。

本研究は、兵庫県立大学環境人間学部研究倫理委員会の審査を受け承認を得ている。

## C. 研究結果

### 1. 調査対象の概要

#### 1) 解析対象者

102 施設 8、179 枚の有効回答を得た（推定回収率 75.7%）。しかし、学生数が 20 名以下および回収率が 50%以下であった 5 施設については、回答に偏りがある可能性が排除できないと考え、本解析から除外し、97 施設を本研究の対象とした。

97 施設の回答数は、6,761 名であった（6,761/8、179=82.67%）。

その内、就職内定者は 3,684 人（54.5%）、就職未定者 2,078 人（30.7%）、進学内定者 257 人（3.8%）、進学未定者 76 人（1.1%、その他 154 人（2.3%）、欠損 514（7.6%）であった。

本研究で対象とする就職内定者の内、管理栄養

士としての内定者は 1,236 人（33.6%）、栄養士としての内定者は 1,265 人（34.3%）、どちらでもない 1,019 人（27.7%）、不明 54 人（1.5%）であった（欠損：110 人 3.0%）。

そこで、管理栄養士・栄養士内定者計 2,501 人を「要免許」群と、どちらでもない 1,019 人を「免許不要」群として、本研究の解析対象者とした（3,520 人、3,520/6,761=52.1%）。

#### 2) 免許採用条件の有無別の属性の比較

表 1 に 2 群の属性の比較を行った結果を示した。表のとおり、性別、既卒者、社会人経験、国試受験において差がみられ、管理栄養士等群の方が、女性、既卒者、社会人経験、国試受験予定者が多かった。

表 1 免許採用条件の有無別の属性の比較

		全体	要免許	免許不要	<i>p</i>
性	女性	3,238(92.0)	2,327(93.0)	911(89.4)	<0.001
	男性	282(8.0)	174(7.0)	108(10.6)	
年齢	21-25 歳	3,482(99.0)	2,473(98.9)	1,009(99.1)	0.601
	26 歳以上	36(1.0)	27(1.1)	9(0.9)	
既卒*	既卒者	131(3.7)	106(4.2)	25(2.5)	0.011
	新卒	3,381(96.3)	2,390(95.8)	991(97.5)	
社会人経験	有	41(1.2)	36(1.5)	5(0.5)	0.018
	無	3,319(98.8)	2,353(98.5)	966(99.5)	
卒業見込み	有	3,486(99.7)	2,477(99.5)	1,009(99.2)	0.357
	無	21(0.6)	13(0.5)	8(0.8)	
卒業論文	実施	2,757(78.4)	1,944(77.8)	813(79.9)	0.154
	未実施	760(21.6)	556(22.2)	204(20.1)	
国試受験	有	3,438(97.8)	2,470(98.9)	968(95.2)	<0.001
	無	76(2.2)	27(1.1)	49(4.8)	

n=3,520、n(%)、欠損は項目ごとに除外した。 $\chi^2$ 検定、\*既卒：管理栄養士養成施設を既に卒業している

#### 3) 免許採用条件の有無別の就職内定先

次に、免許採用条件有無別に就職先を調べ、第 5 位までを表 2 にまとめた。表 2 のとおり、免許不要群の上位 3 位は企業であった。

#### 4) 免許採用条件の有無別のコンピテンシーの得点の比較

免許採用条件の有無別にコンピテンシーの得点を調べた。全体の合計得点（中央値および 25 パーセンタイル値、75 パーセンタイル値）では、要

免許群は 137.0 (126.0, 148.0)、免許不要群は 133.0 (120.0, 145.0) だった ( $p<0.001$ )。各分

野別の得点は表 3 のとおりであり、すべての分野で、要免許群の方が得点が高かった。

表 2 免許採用条件の有無別の就職内定先 上位 5 位

順位	要免許群	免許不要群
1	給食受託企業 (給食会社) 823(32.9)	企業 (栄養や食品関連) 459(45.0)
2	病院 482(19.3)	その他の企業 180(17.7)
3	高齢者福祉施設 232(9.3)	企業 (製薬会社、薬局) 108(10.6)
4	児童福祉施設 192(7.7)	その他 73(7.2)
5	学校 178(7.1)	配属先未定 (公務員) 37(3.6)

n(%)

表 3 免許採用条件の有無別の各コンピテンシー得点の比較

コンピテンシーの分野	項目数	得点範囲	要免許	免許不要	$p$
A 基本コンピテンシー	4	4-20	16.0(15.0,18.0)	15.0(13.0,16.0)	<0.001
B1 倫理的態度と調査研究	8	8-40	27.0(24.0,30.0)	27.0(24.0,29.0)	0.002
B2 栄養・食品スキル	10	10-50	34.0(31.0,37.0)	33.0(30.0,37.0)	0.001
B3 栄養マネジメント能力	11	11-55	38.0(33.0,42.0)	37.0(33.0,41.0)	<0.001
C1 公衆栄養	3	3-15	9.0(7.0,10.0)	9.0(7.0,10.0)	0.043
C2 臨床栄養・給食経営管理	4	4-20	13.0(12.0,15.0)	13.0(11.0,15.0)	0.003

n=3,520、中央値 (25 パーセンタイル値, 75 パーセンタイル値)、Mann-Whitney の U 検定  $\chi^2$  検定

B: 共通コンピテンシー、C: 職域別コンピテンシー

5) 免許採用条件の有無別の有無別のコンピテンシー低・高得点群分布

次に、各分野のコンピテンシーの得点を中央値

で低得点群、高得点群の 2 群に分け、免許採用条件の有無の分布を調べた結果、職域別コンピテンシーでは、群による差はみられなかった (表 4)。

表 4 免許採用条件の有無別の各コンピテンシー得点の比較

コンピテンシーの分野		要免許	免許不要	$P$
A 基本コンピテンシー	高得点群	1,235(49.4)	229(22.5)	<0.001
	低得点群	1,265(50.6)	787(77.5)	
B1 倫理的態度と調査研究	高得点群	1,138(46.0)	420(41.8)	0.013
	低得点群	1,335(54.0)	585(58.2)	
B2 栄養・食品スキル	高得点群	1,196(48.0)	436(43.0)	0.004
	低得点群	1,297(52.0)	578(57.0)	
B3 栄養マネジメント能力	高得点群	1,274(51.0)	474(46.6)	0.009
	低得点群	1,222(49.0)	544(53.4)	
C1 公衆栄養	高得点群	813(32.5)	313(30.8)	0.172
	低得点群	1,687(67.5)	703(69.2)	
C2 臨床栄養・給食経営管理	高得点群	1,163(46.6)	444(43.6)	0.055

	低得点群	1,333(53.4)	575(56.4)
--	------	-------------	-----------

n=3,520、n(%),  $\chi^2$  検定, B: 共通コンピテンシー, C: 職域別コンピテンシー

6) 免許採用条件に関連するコンピテンシー

最後に、従属変数を免許の有無(要免許群(0))、独立変数を各分野のコンピテンシー(高得点群(0))とした、単変量および多変量ロジスティック回帰分析を行い、免許採用条件に関連するコンピテンシーを検討した。なお、多変量回帰分析(強制投

入法)では、性、年齢、養成施設を調整した。

表5のとおり、単変量では、免許採用条件には、基本コンピテンシー(A)および3つの共通コンピテンシー(B)の高得点群が関連していたが、多変量では、基本コンピテンシーのみが関連していた。

表5 免許採用条件に関連するコンピテンシーのオッズ比と95%信頼区間

コンピテンシーの分野		単変量	多変量 <sup>†</sup>
A	基本コンピテンシー	3.36(2.84-3.96)***	3.45(2.87-4.15)***
B1	倫理的態度と調査研究	1.19(1.02-1.38)*	1.05(0.86-1.27)
B2	栄養・食品スキル	1.22(1.06-1.42)**	1.01(0.81、1.25)
B3	栄養マネジメント能力	1.20(1.03、1.39)**	0.99(0.80、1.23)
C1	公衆栄養	1.08(0.93、1.27)	0.90(0.73-1.11)
C2	臨床栄養・給食経営管理	1.13(0.98、1.31)	0.92(0.75-1.13)

n=3,520、オッズ比(95%信頼区間) \*\*\* $p<0.001$ 、\*\* $p<0.01$ 、\* $p<0.05$ 、<sup>†</sup>強制投入法 性・年齢・養成施設を調整した。

B: 共通コンピテンシー、C: 職域別コンピテンシー

要免許群(0) 高得点群(0)とした。オッズ比が高いことは、免許採用条件に管理栄養士等必要な就職内定者は、高得点群が多いことを示す。

D. 考 察

本研究では、管理栄養士のコンピテンシーモデルに基づき評価した管理栄養士養成施設4年生のコンピテンシーが、専門を活かした就職と関連しているかどうかを検討した。就職内定者において、管理栄養士もしくは栄養士の免許で就職内定した者(要免許群)とこれらの免許を必要としない就職内定者(免許不要群)の2群で比較検討を行った。その結果、基本コンピテンシーおよび共通コンピテンシーが、免許採用条件の就職に関連していた。これらの中でも、職業意識を測る基本コンピテンシーは、免許採用条件の就職に最も関連していた。

先行研究において、基本コンピテンシーが高い学生は、その他のコンピテンシーも高い結果が示されており<sup>2)</sup>、本研究の結果からも、基本コンピテンシーは、その他のコンピテンシーのベースとなる重要なコンピテンシーであることが示唆された。

基本コンピテンシーは、「管理栄養士という職業に就くことを誇りに思う(価値観)」「自分は管理栄養士という職業に向いている(自己確信)」「食を通して人々の健康と幸せに寄与したい(意欲)」「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(態度)」の4項目から成る。これらは、管理栄養士に必要な知識やスキルではなく、いわゆる中核的人格に関する内容である。コンピテンシーの育成に関する研究はこれまでいくつか報告されているが<sup>3,4)</sup>。しかし、それらは専門的なコンピテンシーを高める内容であり、基本コンピテンシーのような意欲や態度を高める具体的な教育内容を示した報告はない。

管理栄養士として活躍している人の話を聞くことや臨地実習で現場を体験するなどの教育が基本コンピテンシーを高めるのではないかと考えられるが、これらはまだ検証されていない。管理栄養士として専門職に就くモチベーションを高める教育内容を考えていくのは今後の課題である。

本研究の限界として、自己申告による回答であることと横断的調査であることがあげられる。特に、本研究の結果について因果関係は言及できない。たとえば、管理栄養士として就職が内定したため、基本コンピテンシーが高いことも考えられる。

## E. 結論（まとめ）

管理栄養士もしくは栄養士の免許で就職内定した者に関連するコンピテンシーを検討した結果、基本コンピテンシーおよび共通コンピテンシーが、免許採用条件の就職に関連しており、中でも、基本コンピテンシーは、免許採用条件の就職に最も関連していた。今後の課題として、基本コンピテンシーを高める教育を考える必要がある。

本研究の内容は、2011年第70回日本公衆衛生学会総会（秋田）にて、報告した。

## 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. 卒前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 (印刷中)
- 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 (投稿中)
- 3) Hawley, S.R., St Romain, T., Orr, S.A et al.: Competency-based impact of a statewide public health leadership training program, *Health Promot. Pract.* **12**, 202-208 (2011)
- 4) Tang, T.S., Funnell, M.M., Gillard, M., et al.: The development of a pilot training program for peer leaders in diabetes: process and content, *Diabetes Educ.* **37**, 67-77 (2011)

## 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. 卒前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



## H. 知的所有権の取得状況

### 1. 特許取得

なし

### 2. 実用新案登録

なし

### 3. その他

なし

## I. 利益相反

なし

## 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」

### 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 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（お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科 准教授）  
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）  
永井 成美（兵庫県立大学環境人間学部 准教授）  
伊達 ちぐさ（兵庫県立大学環境人間学部 教授）  
研究協力者 長幡 友実（修文大学健康栄養学部 講師）

#### 研究要旨

本研究では管理栄養士養成施設のシラバスを、コンピテンシーの観点から事例的に検討することを目的とした。ここでは、コンピテンシーの得点が高い管理栄養士養成施設として、97 の対象施設のコンピテンシーの合計得点の上位 10%の施設 11 校をとりあげた。本研究から、①対象施設 97 施設のコンピテンシー上位 11 施設のうち、第 1 位の施設は他より得点を大きく離し、高かった。この施設は、実習科目が多く、内容から学外で行う実習が多いことがわかった。②一方、2 位以下の施設の合計得点は近似していた。分野別の得点も施設ごと類似しており、平均得点に近かった。③シラバスの内容から、各施設特徴ある管理栄養士の養成を目指していることが考えられた。しかし、これらの結果からカリキュラムとコンピテンシーの関係は言及できない。本研究が事例的な質的検討であることを踏まえて、結果を解釈する必要がある。

#### A. 目的

本研究では管理栄養士養成施設のシラバスを、コンピテンシーの観点から事例的に検討することを目的とした。ここでは、コンピテンシーの得点が高い管理栄養士養成施設のシラバスを取り上げ、検討した。

#### B. 方法

H22 年度管理栄養士養成施設校（102 施設）を対象に行ったアンケートを用いた。ここでは、4 年生が回答したコンピテンシーの項目（40 項目、5 段階評価、最小 40ー最大 200 点）を用い、合計得点の上位 10%の養成施設を抽出した。それら施設のシラバスを収集し、コンピテンシーの得点か

ら、カリキュラムの特徴を質的に検討した。各施設は番号で管理されし、研究者は施設名が削除されたシラバスを検討資料に用いた。本研究は、兵庫県立大学環境人間学部研究倫理委員会の審査を受け承認を得ている。

#### C. 研究結果

##### 1. 調査対象の概要

##### 1) 対象施設

H22 年度の調査では、102 施設を対象としたが、学生数が 20 名以下および回収率が 50%以下の 5 施設は回答の偏りが否定できないため、本研究から除外した。97 施設の学生のコンピテンシーの合計得点の平均（標準偏差）は、135.30（19.16）点

だった。また、90パーセンタイル値（上位10%）は、140点であり、これより高い得点の施設は11

施設であった。

2) 各施設のコンピテンシー得点

表1 コンピテンシー得点上位10%の各施設のコンピテンシー得点および学生数

順位	施設 No.	平均	標準偏差	回答学生数*	養成課程の教員数	管理栄養士教員数
1	30	164.53	18.65	51	16	10
2	17	146.91	20.42	68	10	6
3	63	146.50	26.16	26	10	5
4	15	145.58	22.56	38	10	7
5	59	142.93	17.32	109	15	5
6	24	141.87	15.18	23	10	4
7	102	141.33	15.26	73	15	8
8	36	140.85	17.92	65	16	4
9	4	140.23	15.49	95	20	5
10	18	140.19	16.71	67	16	4
11	72	140.18	23.37	34	14	7
97施設 全体		135.30	19.16	6,612	--	--

\*コンピテンシーの項目に回答した人数

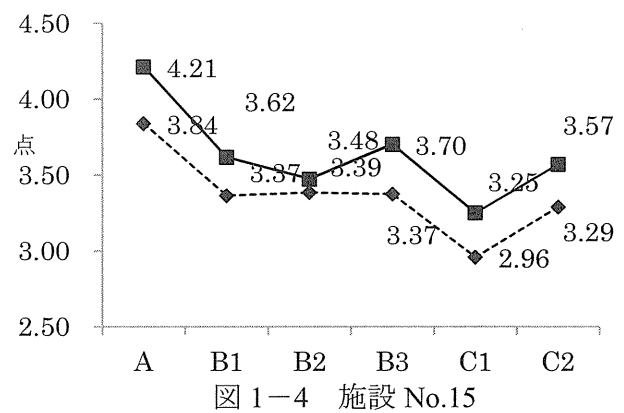
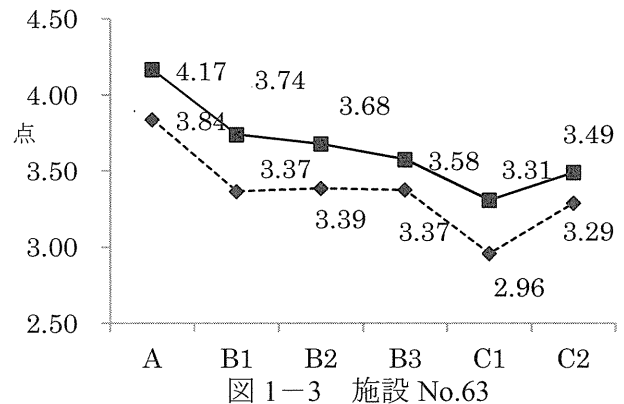
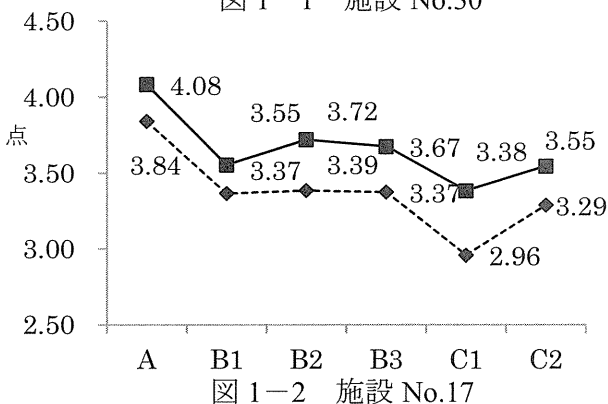
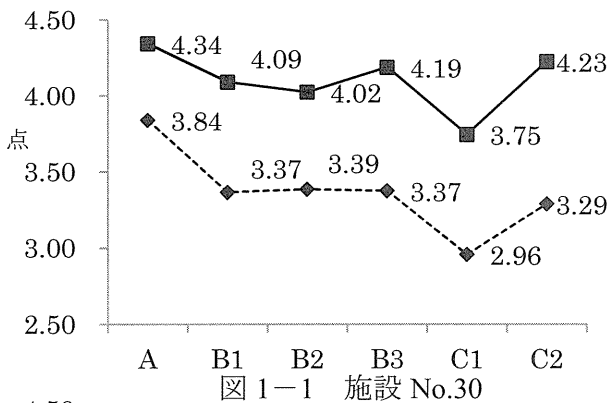
表1に、上位10%のコンピテンシーの合計得点を示した。1位と2位の得点差は、17.62点であったが、その他、隣り合う2つの施設の得点差は0.01~2.65点以内であった。

3) 各施設の分野別コンピテンシー得点

コンピテンシー40項目は、5つの分野に分かれる。各分野の項目数は以下の通りである。A. 基本：4項目、B1.共通（倫理・調査研究）：8項目、B2.共通（栄養・食品）：10項目、B3.共通

(Plan-Do-See (PDS) サイクル)：11項目、C1.職域別（公衆栄養）：3項目、C2.職域別（臨床・給食）：4項目。そこで、次に、コンピテンシーごとの平均得点を求めた。各コンピテンシーの項目数が異なるため、各コンピテンシーの合計得点を項目数で割り、項目平均値を求めた。

その結果を図1に示した。1位の施設（No.30）は、すべてのコンピテンシーにおいて、全体の平均得点（点線）より、0.5~0.9点以上高かった。



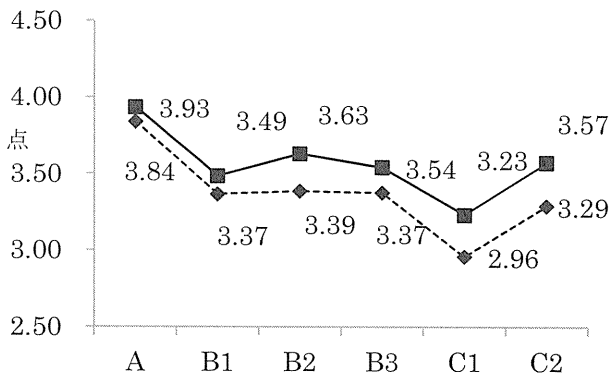


図 1-5 施設 No.59

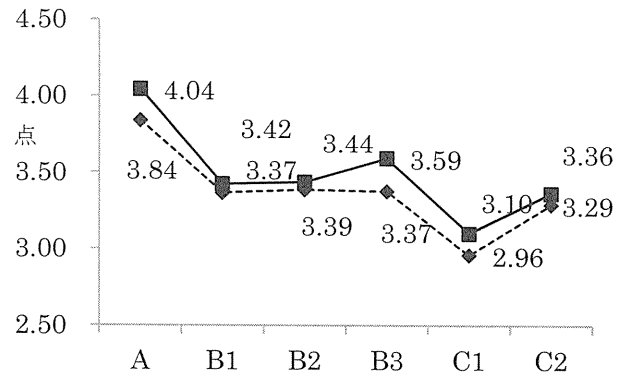


図 1-9 施設 No.4

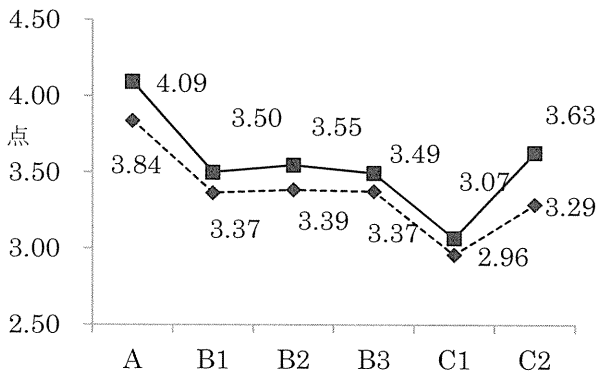


図 1-6 施設 No.24

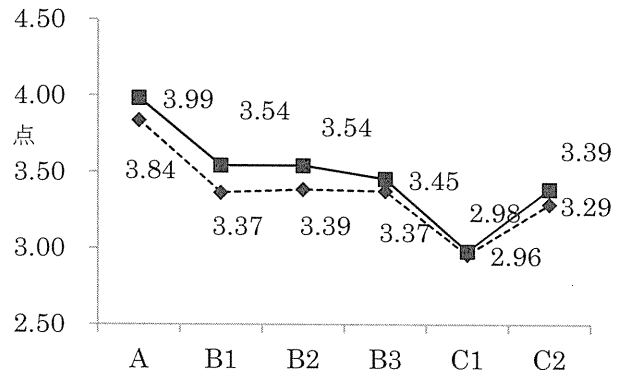


図 1-10 施設 No.18

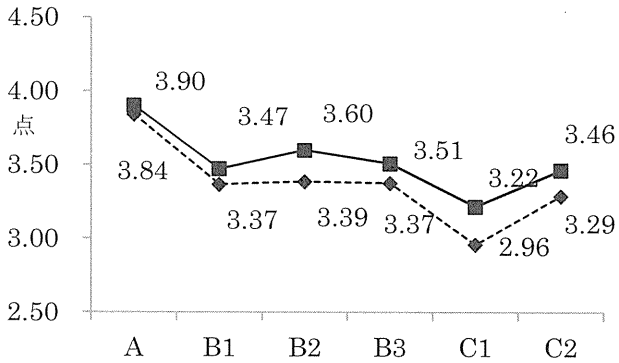


図 1-7 施設 No.102

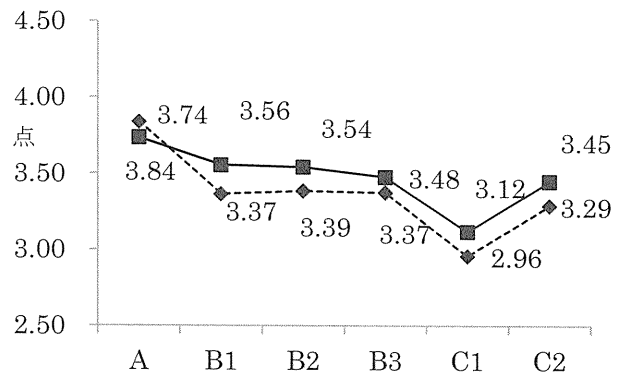


図 1-11 施設 No.72

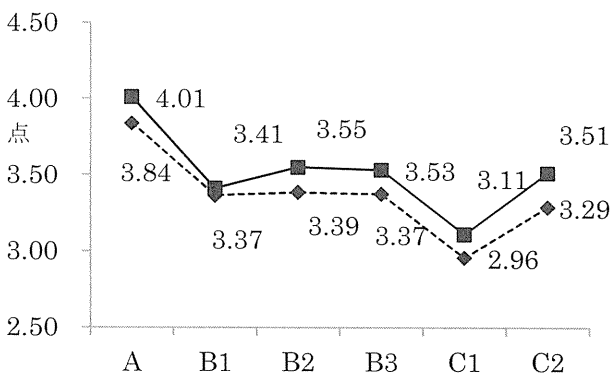


図 1-8 施設 No.36

図 1 各施設の分野別コンピテンシー得点

実線：施設の得点、点線：97施設の平均得点  
 5段階評価  
 得点差が少ないため、小数点第2位まで示した  
 A：基本コンピテンシー  
 B1：共通（倫理・調査研究）  
 B2：共通（栄養・食品）  
 B3：共通（PDSサイクル）  
 C1：職域別（公衆栄養）  
 C2：職域別（臨床栄養・給食）