

表3 管理栄養士の病棟配置状況

施設No.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
すべての病棟に1名以上常駐配置	○									
すべての病棟に1日4-5時間配置		○								
すべての病棟に常駐配置 1名が1～2病棟担当			○							
すべての病棟に週3日以上配置				○						
すべての病棟に配置 1名が3～4病棟担当							○			
特定の病棟に常駐					○	○				
特定の病棟に週2-3日配置								○	○	
特定の病棟に週数時間配置										○

表4 病棟での管理栄養士の業務
 -ルーチン化されている業務-

施設No.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
入院時および入院中の栄養評価	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
栄養管理計画の作成	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
栄養量、投与方法などの立案と主治医への提言	○	○	○	○	○	○		○	○	
食事のオーダー(主治医の承認)	○	○	○	○		○		○		
回診・カンファレンスへの参加	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
栄養指導	○	○	○	○	○	○	○	○		
看護師・薬剤師との連携	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
看護師・薬剤師以外のスタッフとの連携	PT・ST・ ME		ST							
地域医療連携室などとの連携	○	○	○	○						

PT: Physical Therapist
 ST: Speech-Language-Hearing Therapist
 CE: Clinical Engineer

表5 管理栄養士の病棟配置による効果

施設No.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
臨床上的の効果										
食事摂取率の改善	○	○	○	○	○	○		○		
栄養状態の改善	○	○	○	○	○	○		○		
糖尿病などの病態の改善	○				○					
褥瘡の発生率減少と改善効果の向上	○		○							
術後の早期離床の実現	○						○			
化学療法完遂率の向上		○				○				
再入院率の減少						○				
医療安全上の効果										
栄養管理上のインシデントの減少	○				○		○			
患者満足度上の効果										
患者満足度、患者からの信頼度の向上	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
業務改善上の効果										
医師の業務負担の軽減	○	○	○	○	○	○			○	
看護師の業務負担の軽減	○	○	○	○	○	○			○	
他職種のコア業務への専念	○	○	○	○	○					
労働生産性の向上	○				○					
経営管理上の効果										
輸液や抗生剤の使用量の減少	○	○	○	○						
NST介入症例の増加	○	○	○	○						
病診連携の向上	○									
DPCにおける収入の改善	○				○					

表6 管理栄養士の病棟配置による効果の項目数の比較

施設No.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
臨床上の効果	5	3	3	2	3	4	1	2	0	0
医療安全上の効果	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
患者満足度上の効果	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
業務改善上の効果	4	3	3	3	4	2	0	0	2	0
経営管理上の効果	4	2	2	2	1	0	0	0	0	0
合計	15	9	9	8	10	7	3	3	3	1
グループ	I群			II群			III群			

表7 A病院のインタビューの回答内容

トップマネジメントの理念、病棟配置とした理由と目的 (structure)	
病院長の理念	<ul style="list-style-type: none"> ・ 物品販売業から労働集約型医療サービス業への転換。 ・ 物(食事)を売る時代から、形のない付加価値(栄養管理)を生み出す医療へ。 ・ そのためには必要な人材を必要な人数確保することが不可欠。 ・ それによって労働生産性を向上させる。
管理栄養士を病棟に配置した理由と目的	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在3次救急のほとんどが高齢者。 ・ 高齢者は低栄養となることが多い。 ・ 栄養管理は現代医療において不可欠。 ・ 少人数(管理栄養士)の配置で効果を上げることは不可能であった。
配置までの過程 (process)	
栄養管理の重要性の認知	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1人の管理栄養士が1病棟で栄養管理の効果をあげた。 ・ その効果を医師が認め院内にNSTが発足した。
少人数での限界	<ul style="list-style-type: none"> ・ しかし、少人数では十分な効果を得ることができなかった。
院長の決断	<ul style="list-style-type: none"> ・ DPCおよび電子カルテの導入とともに、すべての病棟への管理栄養士の配置を決断。 ・ 管理栄養士の増員とともに徐々に成果がみられるようになった。
管理栄養士がいないと困る時代へ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在では管理栄養士が病棟にいることが普通のことであり、いないと困るようになった。
管理栄養士を病棟配置するための環境整備 (process)	
管理栄養士の教育	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医師による、医療従事者としての徹底した教育。 ・ 臨床業務を通しての実践的教育。 ・ 回診、カンファレンスへの参加。 ・ 初期研修医に準じた研修体制。
コア業務への集約	<ul style="list-style-type: none"> ・ 臨床業務と給食管理業務の完全な分離。
業務の標準化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務を標準化することで、多くの軽症低栄養患者に対応。 ・ それによって重症低栄養患者に十分な対応が可能となる。
情報の交換と共有	<ul style="list-style-type: none"> ・ 二言、三言の情報交換で情報を共有。(管理栄養士が常駐することで可能となる) ・ 電子カルテによる情報交換。
医師や他の職種からの信頼	<ul style="list-style-type: none"> ・ 栄養学的知識、医学的知識などを十分に備えている。 ・ 医療従事者としての基本的姿勢が身についている。 ・ 責任を持って行動できる(自立と自動)。
今後の課題	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理栄養士の病棟業務に対する診療報酬化が必要。

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）

分担研究報告書

福祉分野管理栄養士の現状把握と課題・人材育成システム提案

研究分担者 広島女学院大学 人間生活学部 管理栄養学科 教授 坂井 堅太郎

駒沢女子大学 人間健康学部 健康栄養学科 准教授 田中 弥生

研究協力者 広島女学院大学 市川 知美、妻木 陽子

研究要旨

介護老人福祉分野における管理栄養士の栄養管理業務の促進因子に関する研究として、まず厚生労働省や総務省が実施する調査より、都道府県別の管理栄養士の配置状況についてデータをまとめた。管理栄養士の配置人数は、都道府県別にみると地域差があり、さらに因果関係は明らかでないが、管理栄養士の配置人数が多い県と少ない県では、在所者の要介護度に違いがみられた。このことから、一人ひとりに適切な栄養ケア・マネジメントが行われる要因を検索するためには、地域特性を把握することも重要であろう。また、我が国の現状として、管理栄養士の業務が入所者の「栄養管理」よりも「給食管理」に重点が置かれている場合が多い。そこで、管理栄養士が栄養管理業務を積極的に実施している介護保健福祉施設として約20施設を抽出してインタビュー調査を実施し、施設長と管理栄養士に、施設の基本理念や多職種との連携、医学的・社会的効果、収益性の向上などの観点から聞き取りを行った。聞き取り調査から、管理栄養士の栄養管理業務を促進する要因のキーワードとして、「自由・自立・教育・共生」、「社会資源」、「人員配置と栄養マネジメント加算」、「栄養ケアチームへの調理員の配置」、「口腔ケアと栄養ケアの連携」が挙げられた。特に施設内での連携においては、各職種が自立したうえで協力できる環境づくりが必要であり、そのためには施設長がスタッフの自由な発想や能力を生かす場面を設け、専門的知識や技術の研鑽を奨励するトップマネジメントの理念を持つことが重要であろう。また、介護老人福祉施設内での管理栄養士、調理員、歯科衛生士等の多職種との連携は、誤嚥や感染症予防、誤配膳の防止に寄与していると考えられ、栄養ケアチームの在り方によって栄養管理業務が円滑に遂行される。そして、栄養管理業務の遂行には適切な人員配置は不可欠であり、増員を行う場合、人件費の確保のためには、マネジメント加算が要となる。一方、施設外においては、地域の社会資源の一つとして当該施設が地域に果たす役割を明確化することで、既存の施設や地域住民との共生が可能となり、円滑な経営に繋がると考えられた。今後は、インタビュー内容を詳細に解析する

ため、ICレコーダーに記録された内容をテキスト化し、1意味1文章としてデータ化したものを質的研究のアプローチにより分析を行う。管理栄養士の福祉施設で求められるニーズを把握することで、管理栄養士の資質向上に繋げる人材育成システムの方向性を検討することができると考えられる。

A. 研究目的

福祉分野における管理栄養士の栄養管理業務の促進因子を検索し、管理栄養士の将来受給予測のための基礎資料を得る。

B. 研究方法

1) 既存資料として、厚生労働省が実施する「社会福祉等施設調査」および「介護サービス施設・事業所調査」を用いて、以下の項目について結果をまとめた。

- ① 介護保健施設の現状把握
- ② 都道府県別の管理栄養士の配置人数と要介護度の関係

2) インタビュー調査から、介護老人福祉施設における管理栄養士の栄養管理業務の促進因子を検索した。図：概念図

対象施設および対象者は、研究者がこれまで研修や研究を通じて協力・連携関係にあり、管理栄養士が栄養管理業務を積極的に実施していることが分かっている介護老人福祉施設のうち、約20施設に本研究のインタビュー調査を依頼し、協力の得られた施設の施設長および管理栄養士とした。

データ収集の方法として、インタビューガイドを用い、施設長、栄養管理部門長または管理栄養士に各45～60分インタビューを行った。インタビューは、研究

組織の研究者1～2名とし、インタビュー内容については、あらかじめ調査対象者に送付した。回答内容は、ICレコーダーを用いて記録した。施設長に対するインタビュー内容の概要は、次の通りである。

- ① 施設の基本理念、地域における役割
- ② 施設での多職種との連携
- ③ 栄養管理業務の効果として、医学的・社会的効果および収益性の向上
- ④ 管理栄養士が栄養管理業務を推進する上で重要なことと、期待される一番の効果

また、栄養管理部門長または管理栄養士に対するインタビュー内容の概要は次の通りである。

- ① 管理栄養士の栄養管理業務や配置の実態
- ② 管理栄養士の栄養管理業務や配置に関してのこれまでの経緯や目的、今後の予定
- ③ 栄養部門での担当業務が拡大し、栄養管理業務や配置が実現されるプロセスの中での取組
- ④ 施設での多職種との連携
- ⑤ 栄養管理業務の効果
- ⑥ 施設組織および施設長の基本的な姿勢
- ⑦ 管理栄養士が栄養管理業務を推進す

る上で重要なことと、期待される一番の効果

倫理的な配慮として、調査への協力は任意とし、協力しない場合でも不利益は全く生じない旨を伝えた。また、調査内容と方法については事前に十分に伝え、ICレコーダーの使用を含めて同意を得た。回答内容については、個人や施設が特定出来ないようにテキスト化し、報告書や発表に際しても施設名が憶測できないよう配慮し、ICレコーダーの電子データやメモ等の一次資料は、研究終了後に注意深く廃棄することとした。なお、研究事業の規定に基づき、面接への協力に対する謝礼を支払った。

ICレコーダーに記録された内容はテキスト化し、1意味1文書としてデータ化したものを質的研究のアプローチにより分析する。

C. 研究結果

(介護保健施設の現状把握) グラフ：別紙1

介護保健施設の所在者数・在院者数は、介護老人福祉施設が半数を占め、老人福祉施設では、在院者の半数以上が、要介護4以上であった。また、要介護4以上の在院者は2000年より増加していた。

(都道府県別の管理栄養士の配置人数) グラフ：別紙2

1 施設あたりの管理栄養士の割合が最も多い岡山県と最も少ない秋田県では、2.5倍もの差があった。また、全職員に対

する管理栄養士の割合が最も多い佐賀県と最も少ない岩手県では、2倍以上の差があった。

(都道府県別の管理栄養士の配置人数と要介護度との関係) グラフ：別紙3

施設あたりの管理栄養士の配置が少ない県(秋田、青森、山形)では、要介護認定を受けた者のうち、要介護度5の割合が高かった。一方で、管理栄養士の配置が多い県(愛知、佐賀)では、要介護度5の割合が低かった。

施設あたりの管理栄養士の配置が少ない県(秋田、青森、愛媛)では、施設の在院者のうち、要介護度5の割合が高かった。一方で、管理栄養士の配置が多い県(愛知)では、要介護度5の割合が低かった。

(介護老人福祉施設における管理栄養士の栄養管理業務の促進因子の検索)

施設長と管理栄養士へのインタビュー調査から、5つのキーワードを抽出した。

- ① 「自由・自立・教育・共生」：トップマネジメントの基本理念として挙げられたもので、組織を統括する立場として、スタッフの自由な発想や能力を生かす場面を設け、専門的知識や技術の研鑽を奨励することで、各職種が連携し、共生する環境を作り出すことができる。一方で、各職種のスタッフは、全体における立ち位置をわきまえ、お互いが依存せず業務を分業することで、自立し、責任をもって業務を遂行でき、スタッフの質の向上へと繋がる。

- ② 「社会資源」：地域連携との観点においては、施設は地域の社会資源の一つとして、地域と競合することなく環境整備をし、当該施設が地域に果たす役割を明確化することで、既存の施設や地域住民との共生が可能となり円滑な経営に繋がる。
- ③ 「人員配置とマネジメント加算」：栄養管理業務の遂行には適切な人員配置は不可欠であり、増員を行う場合、人件費の確保のためには、マネジメント加算が要となる。
- ④ 「栄養ケアチームへの調理員の配置」：栄養ケアチームに調理員も配置し、食事介助やユニット訪問を行うことで、職務に対する責任を持ち、給食管理における全体の意識の向上に繋がる。さらに多職種と接点をもつことで、連携を取りやすくなり、誤配膳などの防止に繋がる。
- ⑤ 「口腔ケアと栄養ケアの連携」：管理栄養士、調理員、歯科衛生士等が連携し口腔ケアと栄養管理を併せて実施することで、食形態への適切な対応ができ、誤嚥や感染症予防へ繋がる。

D. データの整理における気づき

- ① 既存の資料では、介護保健施設における管理栄養士の配置人数は把握できたが、実際の実務状況を知ることはできない。
- ② 管理栄養士の配置と入所者の要介護度との関係は、既存の資料のみでは因果関係を示すことは困難である。

- ③ 栄養管理業務の促進因子の検索は、インタビュー調査からキーワードとして抽出することは可能であると考えられる。

E. 結論

介護老人福祉分野における管理栄養士の栄養管理業務の促進因子の検索として、まず地域特性を把握することが重要であろう。これは、都道府県別の管理栄養士の配置人数には地域差がみられ、さらに要介護度の関係を見ると、管理栄養士の配置人数の多少により、在所者の要介護度に変化がみられる傾向にあったためである。また、介護老人福祉施設内での管理栄養士および多職種との連携は、誤嚥や感染症予防、誤配膳の防止に寄与していると考えられ、栄養ケアチームの在り方によって栄養管理業務が円滑に遂行される。特に施設内での連携においては、各職種が自立したうえで共生できる環境づくりが必要であり、そのためには施設長がスタッフの能力を生かす場面を設けることのできるトップマネジメントの理念を持つことが重要であろう。一方、施設外においては、地域の社会資源の一つとして当該施設が地域に果たす役割を明確化することで、円滑な経営に繋がると考えられる。しかし、本結果はキーワードの検索にとどまっているため、今後は、テキスト化されたインタビュー内容を詳細に解析し、質的研究のアプローチにより分析を行い、福祉分野における管理栄養士に求められ

る潜在的ニーズを明らかにすることで、
ニーズに合わせたより効果的な人材育成
や教育が行われ、管理栄養士の資質向上
に繋がると考えられる。

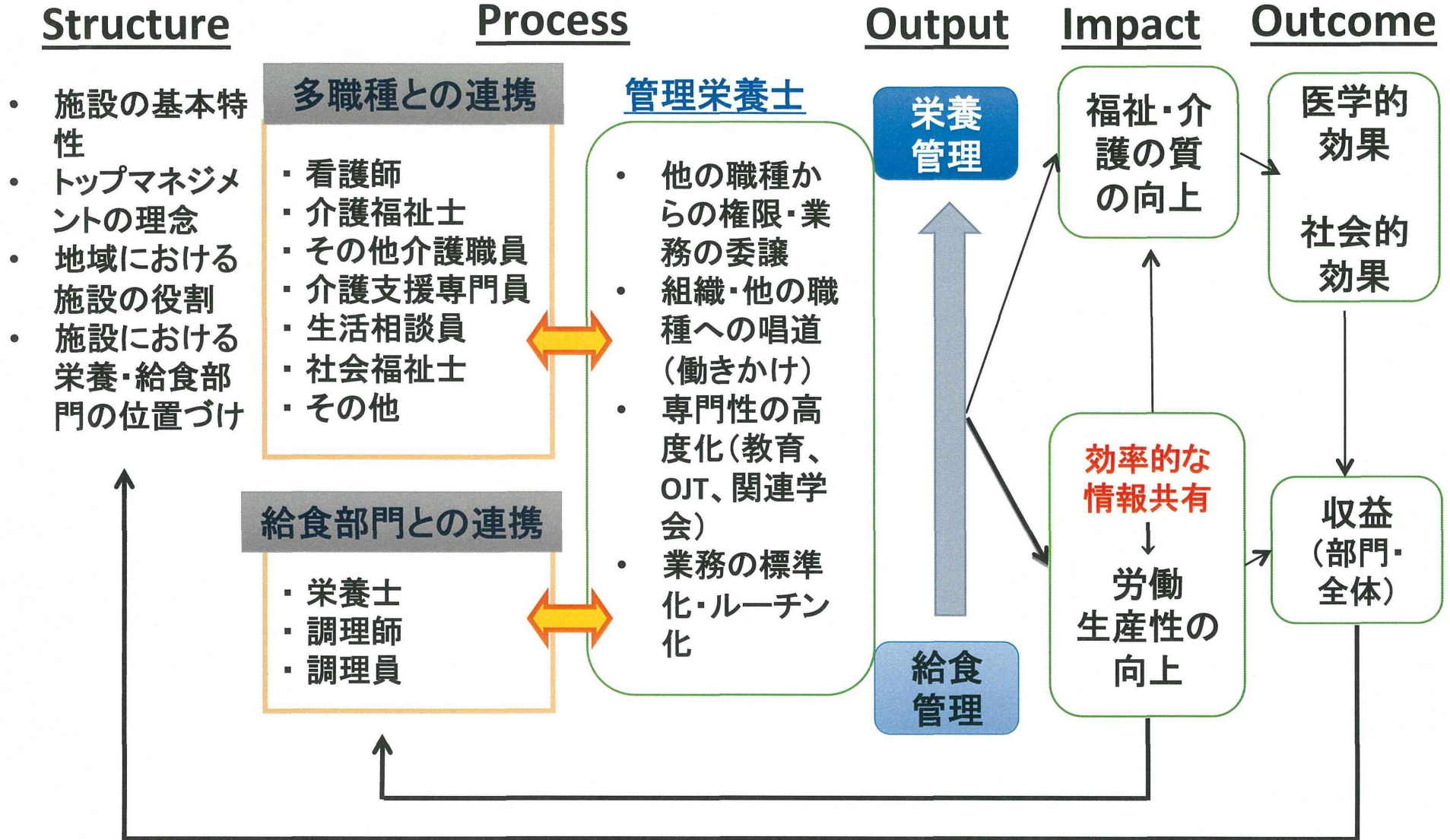
F. 研究発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定
を含む）

なし

介護老人福祉施設における管理栄養士の栄養管理業務を推進する要因についての概念図



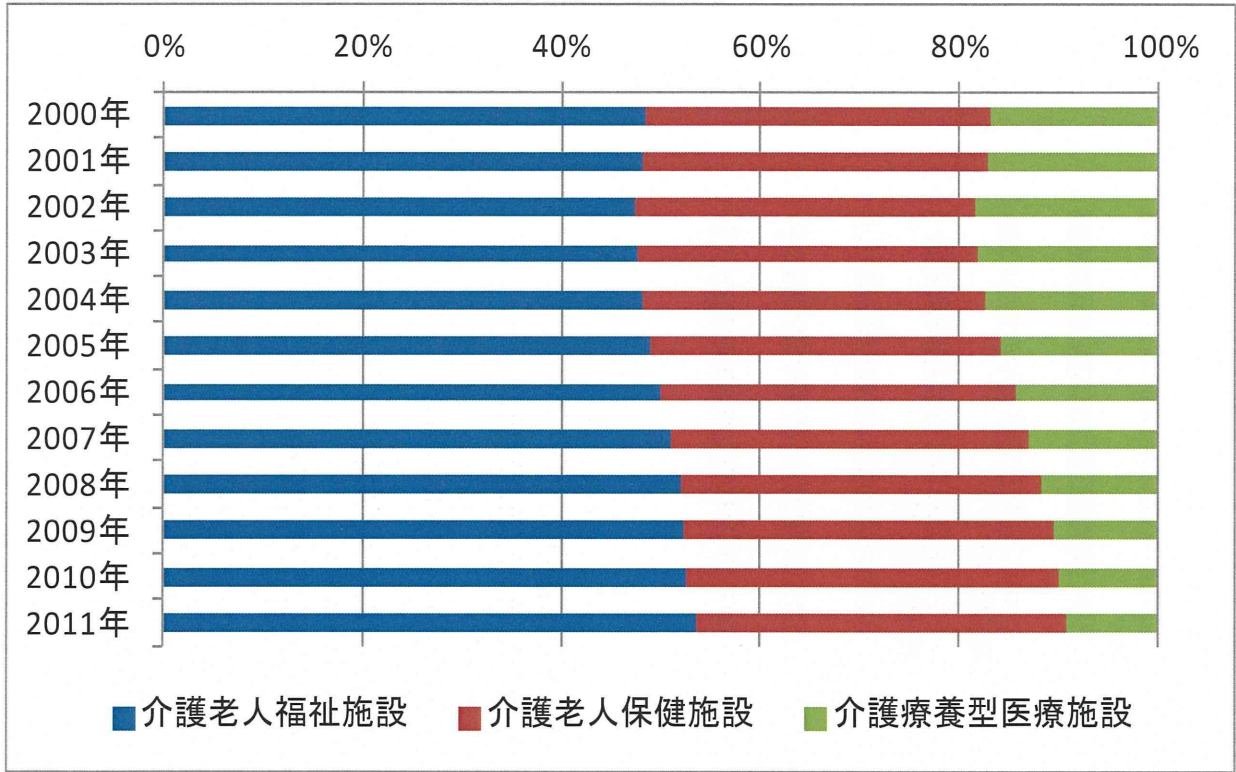
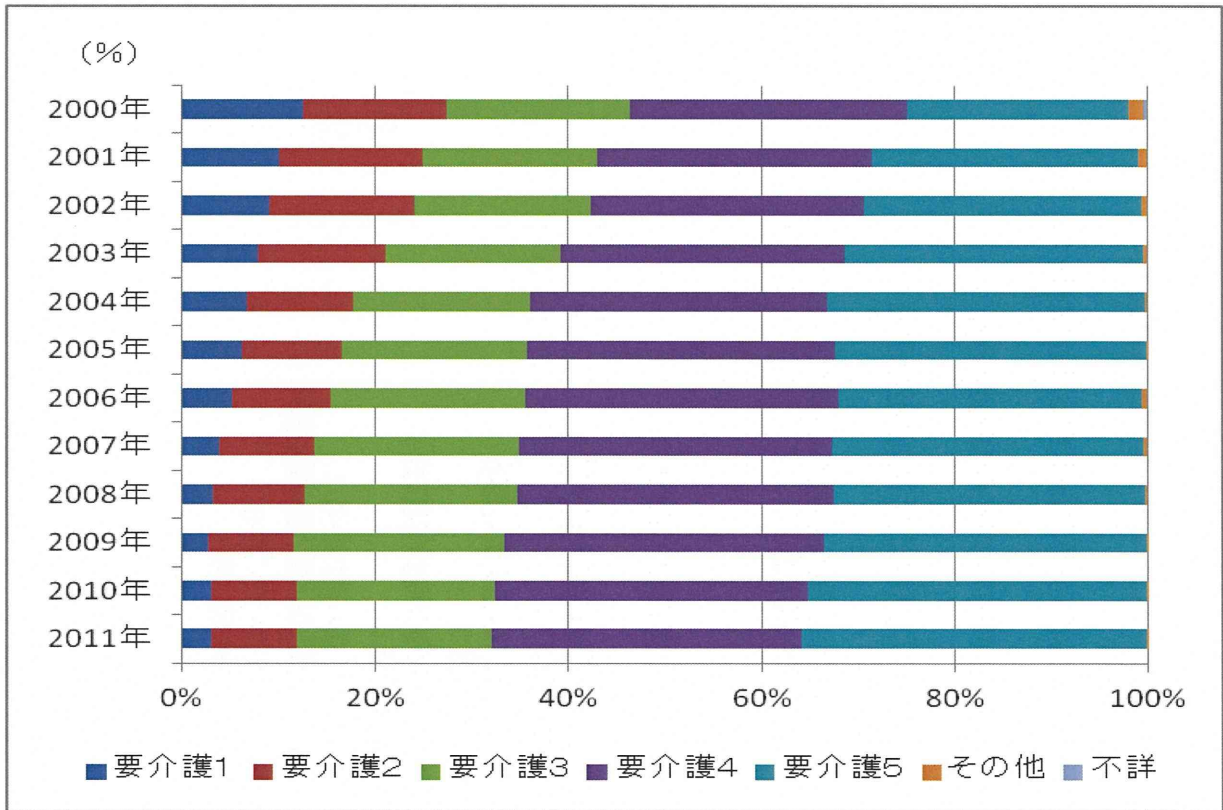


図1 介護保健施設の所在者数・在院者数



※介護保険法改正（2005年）以前は、要介護認定の判定区分が異なる。

図2 老人福祉施設における要介護度別にみた在所者数の割合

※介護老人福祉施設のデータ

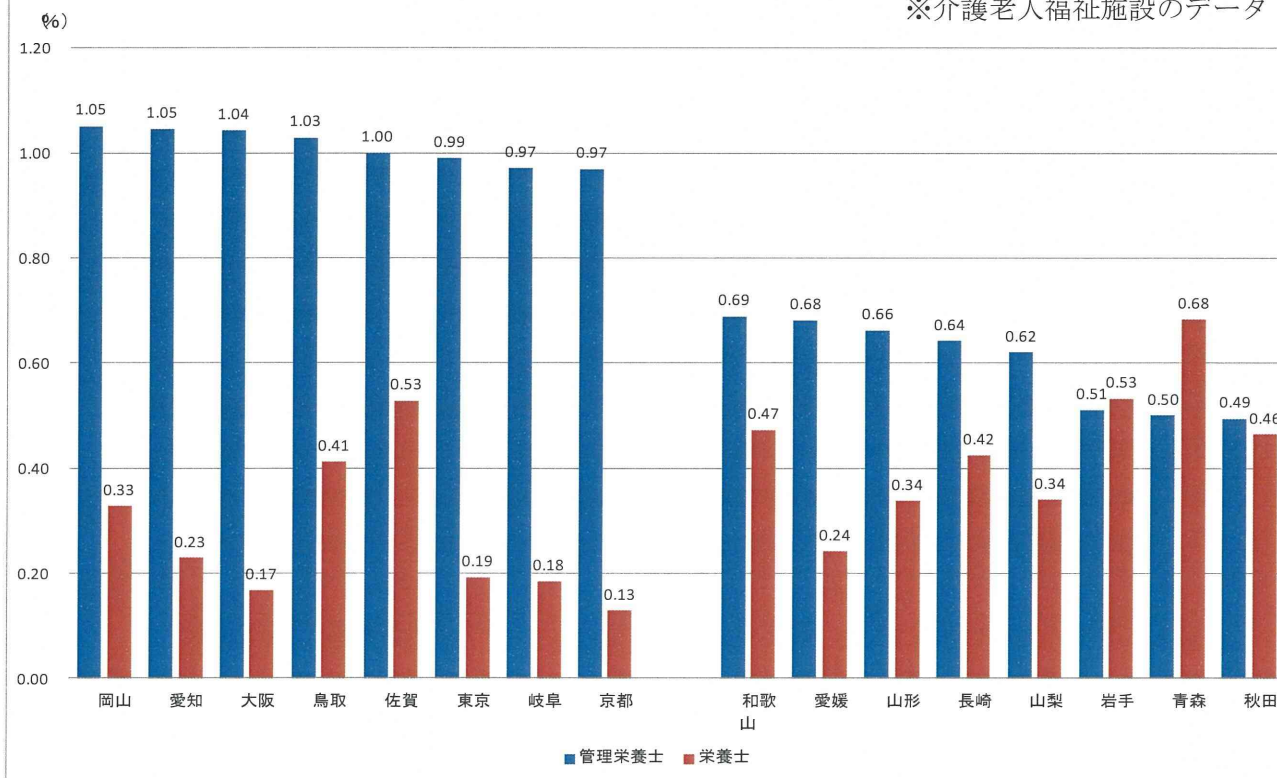


図3 1施設あたりの管理栄養士（総数）の多い県と少ない県

※介護老人福祉施設のデータ

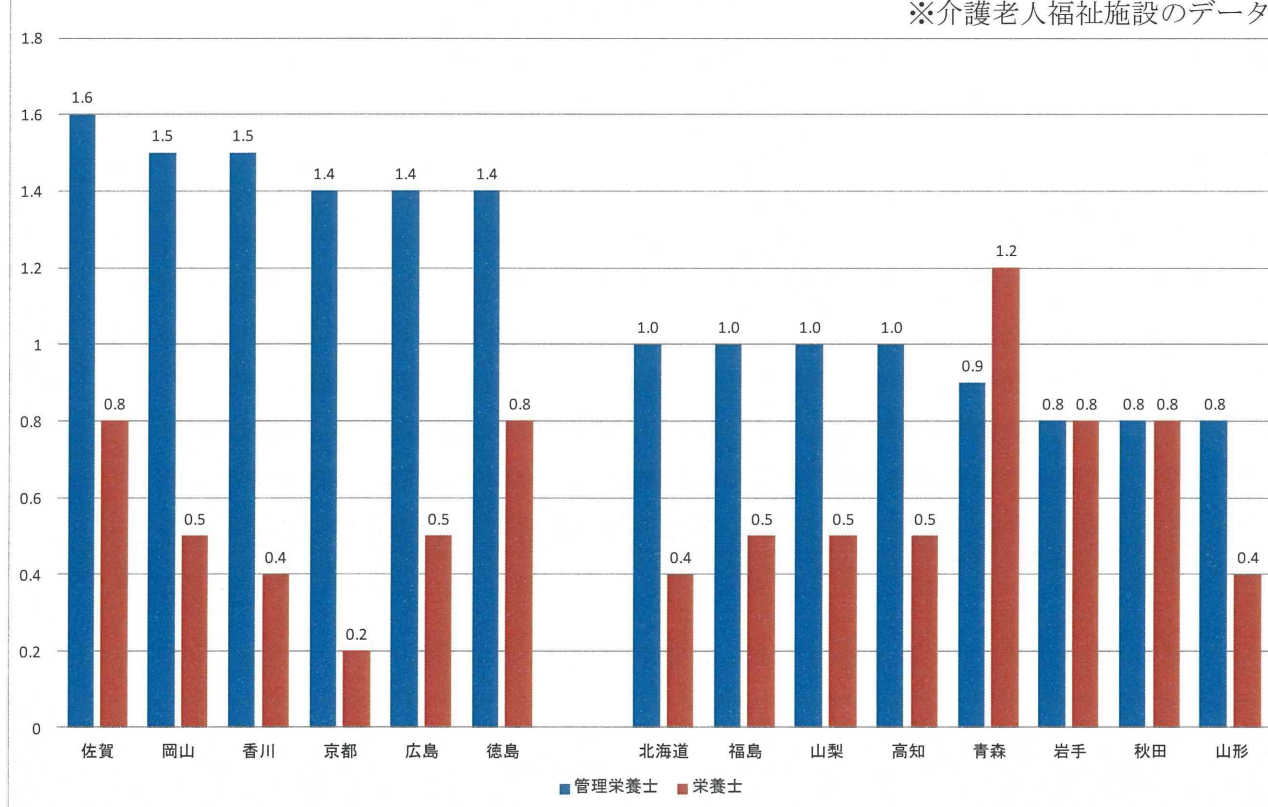


図4 在所者数100人あたりの管理栄養士（総数）の多い県と少ない県

※介護老人福祉施設のデータ

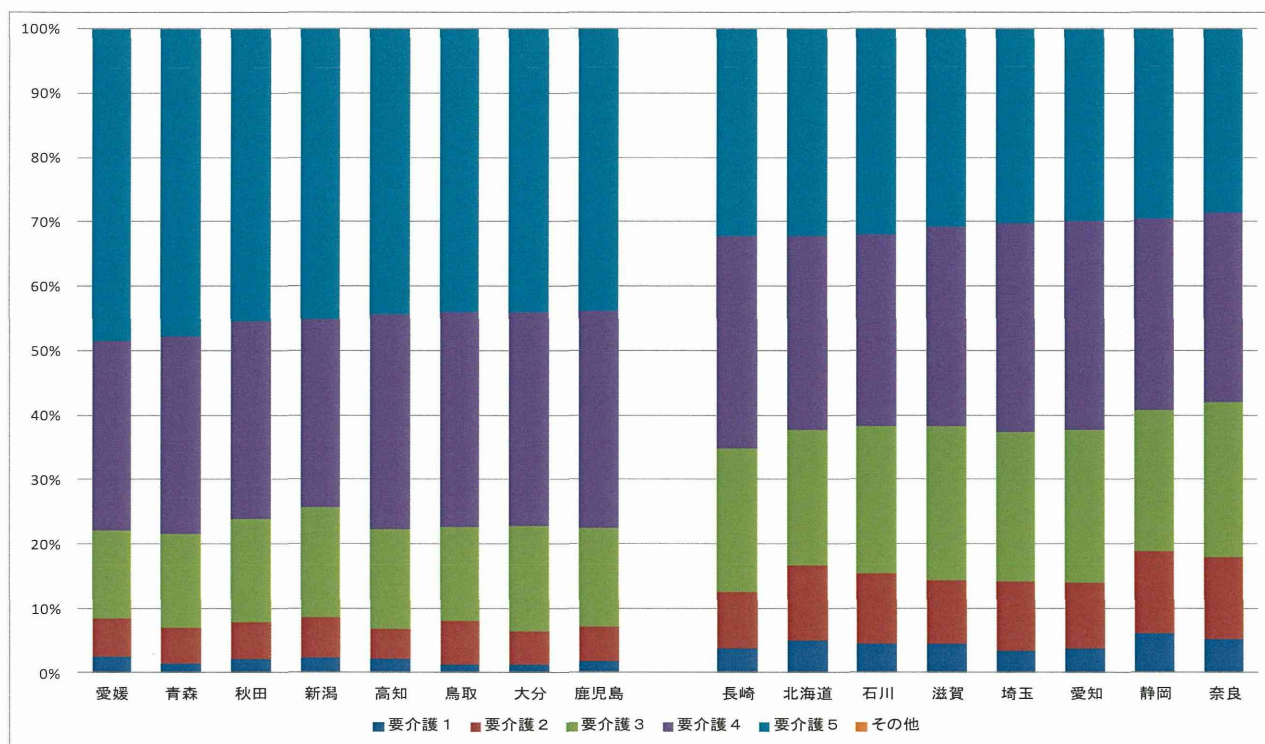


図5 要介護度5の割合が多い施設と少ない施設の要介護度別割合

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）
分担研究報告書

学校・食育分野の管理栄養士の現状把握と課題・人材育成システムの提案

研究分担者 広島女学院大学人間生活学部管理栄養学科 教授 下岡 里英
京都府立大学大学院生命環境科学研究科 助教 小林ゆき子
青森県立保健大学健康科学部栄養学科 教授 吉池 信男
研究協力者 広島女学院大学人間生活学部管理栄養学科 准教授 渡部 佳美
日本子ども家庭総合研究所母子保健研究部 栄養担当部長 堤 ちはる

研究要旨

食育分野における管理栄養士活動の課題や人材育成システムの方向性を検討するため、管理栄養士配置の保育所に対しインタビュー調査を行った。その結果、保育所における給食管理業務として、調理・衛生管理のみでなく、子どもの実態評価から子どもの発育・発達に合わせた食事提供への展開や、食物アレルギー児への栄養的配慮を加味した安全な食事の提供への期待が明らかとなり、保育所が求める給食管理業務を整理し、その実態をさらに調査する必要があることを示した。また、保育所における食育推進への管理栄養士の役割の大きさも明らかにした。保育所における栄養管理業務拡大のためには、管理栄養士が、子どもの現状を把握し、専門的知識で課題を見つけ、的確に課題解決に取り組むことのできる専門職であるべきであり、これらの能力を備えることのできる教育の必要性と、管理栄養士同士が連携をとり、研鑽できる体制づくりが望まれる。また、保育所による地域への支援を専門職として担うことが、保育所における管理栄養士の新たな役割につながる可能性も見いだした。

A. 研究目的

平成 24 年度の本調査において、配置義務がない栄養士の従事者数が保育所で増加していることを示した。そこで、本年度は保育所における管理栄養士の今後の需給予測を行うために、管理栄養士を配置している保育所および行政に対しインタビュー調査を用い、管理栄養士配置の理由、配

置による効果、保育所で求められる管理栄養士の役割を明らかにし、今後求められるニーズの高い業務の特性を検討することを目的とした。

B. 研究方法

保育所における管理栄養士配置への経緯、保育所における管理栄養士活動の現状、求

められる役割と配置による効果を検討するために、インタビュー調査を行った。

調査対象は、管理栄養士を配置している私立保育所（2施設；定員240名・給食関係職員4名、定員120名・給食関係職員4名）、私立幼稚園保育室（1施設；定員29名（+幼稚園280名）・給食関係職員6名）、公立保育所（1施設；定員90名・給食関係職員5名）、行政（1施設）とした。本調査対象の保育所・幼稚園保育室はすべて0歳児の受入れ、離乳食提供を行っていた。

調査は、事前に施設長に対し調査の趣旨説明を行った後、調査協力の得られた施設で実施した。調査員が複数で各施設に赴き、半構造化面接を行った。インタビュー内容はICレコーダーで記録した。インタビュー項目は以下の通りである。施設管理者には、保育所の概要、保育所の基本理念と保育所運営、保育所における管理栄養士の役割、職員間の情報共有と多職種連携、栄養管理業務内容への理解、栄養管理業務の効果、栄養管理業務の推進のために必要なことと期待する効果の7項目について調査した。管理栄養士には、保育所における管理栄養士の役割、栄養管理業務の実態と効果、多職種連携の実態、栄養管理業務拡大の可能性、栄養管理業務推進のために必要なことと期待する効果の5項目について調査した。行政は、管轄の保育所の現状と支援体制を主に調査した。インタビュー後に、ICレコーダーの記録内容を逐語録とし、回答内容の分析を3名の研究分担者・協力者が行った。

本調査は、青森県立保健大学研究倫理委員会にて承認を得て行った。

C. 研究結果

（1）管理栄養士配置理由とその効果

保育所の方針により栄養士配置に対する要望があり配置に至っている場合と、特定給食施設であるため配置されている場合があった。また、公立保育所では保育所からの強い要望により管轄役所から保育所へ異動していた。

配置による効果として、子どもの育ちに合わせた適切な食の提供、食物アレルギーや食中毒等に対する安全な食の提供、専門的立場からの支援による保護者の安心感・満足度の向上、保育士等他職種への専門職としての支援、多職種との連携による保育の質の向上などがあげられた。

管理栄養士に求めることは、子どもの成長を評価でき栄養管理ができること、子どもの育ちに合った適切な食事が提供できること、子どもや保護者に寄り添った支援ができること、食育への積極的参加があげられた。

（2）保育所における管理栄養士の役割

保育所における管理栄養士の役割については、施設管理者および管理栄養士の調査回答から、主として5項目（①食に関する専門職としての立場、②食育の中心的担い手、③栄養管理業務の担当者、④調理室の責任者、⑤家庭や地域への啓発・支援者）に集約できた。それぞれについて以下に詳しく述べる。

「①食に関する専門職としての立場」に集約したキーワードには、「食・栄養に関わる事柄について保育士は管理栄養士に相談できる」があり、どの保育所でも得られた。また、「食物アレルギー、衛生管理について、他職種への指導的立場」、「離乳食の進め方について他職種や保護者のへ指導的立場」も多く得られた。その他、「子どもの心身の健全な発達を保育士と連携して支援し、保護者や地域の方を支援している」「試食会での栄養講話や支援センターでの栄養講話や個別相談の実施」も得られた。

「②食育の中心的担い手」に集約したキーワードには、「食育の企画・実施・評価を行う中心的役割」、「評価は保育士からの情報を集約し行う」、「評価は次の食育計画に反映させる」、「食育計画に基づいた食事提供」が多く得られ、他職種連携の中で食育を勧めている様子が伺える。また、「食育は保育である」、「日々の食育活動を言葉で子どもに伝えることが管理栄養士の役目」、「他の管理栄養士と話し合う機会が欲しい」というコメントも得られた。さらに、「ポスター展示」、「給食の展示」など積極的な情報提供や、「ランチルームの活用」、「給食室が保育室の近くにある」、「給食室がガラス張り子どもが給食室の様子をみることができる」、「簡単な調理作業を子どもに手伝わせる」という食育推進への環境整備がされていた。

「③栄養管理業務の担当者」は、「離乳食管理」、「個別管理」、「身長・体重の管理」、「食事管理」と集約した。調乳や飲量管理

は保育士が担当していたが、その情報を管理栄養士が得て離乳食量を調整するという対応もあった。離乳食は、調理員、保育士が担当する場合もみられたが、いずれの場合も管理栄養士の定期的な指導があった。保育所全体として体重や身長の記録はあるもののそれを直接給食へ展開をしているところはなかった。摂取エネルギー・栄養素量は残食量により全体として把握するケースが多かった。しかし、特別配慮が必要な子どもに対しては管理栄養士による食事の様子の観察や保育士から情報により、個別に食事の量や内容の変更、継続的なモニタリングを行うケースが多かった。給食と栄養目標量の設定は、子どもの身体状況、食事摂取基準を用いていた。加重平均成分表は作っていない場合もあった。献立の作成は自所で行われ、それぞれ献立の方針をもっていた。盛り付け量も年齢に合せた目安を設定していた。食物アレルギー児への対応は、除去食対応と代替食対応の両方があった。またどの施設も入所時に管理栄養士を含めた保護者との食物アレルギーに関する面談を実施しており、入所後も保護者との連携を密にしている様子が伺えた。

「④調理室の責任者」は、給食の品質管理・作業管理・栄養管理・衛生管理、食物アレルギーに対する管理をキーワードとして集約した。給食の品質管理としては、出来上がりの確認と必要に応じた修正の指示、他職種からの給食への意見聴取とメニューの改善が行われていた。作業指示書、作業工程表は作られておらず日々口頭による指

示であった。給食関係職員の役割分担として、献立作成、発注、栄養価計算は管理栄養士が行い、調理は全員で行っていた。衛生管理として、衛生管理マニュアルの作成、衛生的な作業手順の決定と点検・記録を行っていた。衛生管理上リスクの高い作業については点検項目が決められている場合があった。食物アレルギー児に対する管理として、調理室内での情報共有の徹底や対応マニュアルの作成がされていた。

「⑤家庭や地域への啓発・支援者」は、保護者への情報提供と支援、地域への支援をキーワードとして集約した。情報提供としては、給食日より、試食会、給食展示が多かった。保護者への支援として、レシピの提供、個別相談の実施であり、これが保護者の安心感・満足度の向上に寄与していると思われる。一方、地域に対しては、積極的な関わりがない場合が多かった。しかし、公立では支援センターが併設されていることから、積極的に地域の保護者へ食に関わる情報提供や相談への対応がされていた。

(3) 保育所における課題

施設管理者は、保育所には地域の子育ての拠点としての役割もあるが、地域との関わりは十分でないと感じていることが分かった。保育所は保護者や地域を支援するノウハウを持っているが、人的・場所的資源が不足しているというコメントもあった。また、保護者の悩みが多い離乳期への支援をもっと進めたいというコメントがあった。

(4) 保育所における栄養管理業務推進の

ために必要なこと

保育所において管理栄養士は、子どもの現状を把握し、専門的知識で課題を見つけ他職種と協働で解決し、子どもの発育・発達を支援する力と、献立作成・調理能力が要求されている。そのためには、あらゆる業務において課題発見から対応に至るまでのマニュアル化が必須であり、マニュアル化できる知識や経験の習得が必要である。また、調理作業等給食業務のルーチン化・標準化を図り保育室へ出向く時間を確保することが必要である。そのためにも、日頃から他職種と連携を密にし、協働できる体制づくりが必要である。

D. 考察

本調査から、保育所での給食管理業務として、調理・衛生管理のみでなく子どもの実態を評価し食事に反映させている様子が明らかとなった。子どもの健全な発育・発達のため、食事管理について保育士が相談したいと望んでいる様子も伺えた。食物アレルギーへの対応は子どもの健全な成長や命に関わるため、これを管理できているのは管理栄養士配置による効果であると施設管理者は認識していた。行政へのインタビューからは、離乳食管理への配慮の必要性から看護師・栄養士の配置について自治体が独自で基準を設けている事例が示された。離乳食管理については、保育所へのインタビューにおいても、特に細やかに行われている様子や保護者からの相談が多い様子も伺われた。給食管理業務に関わる専門職と

して管理栄養士・栄養士と調理師がいるが、子どもの発育・発達を評価し食事内容へ展開するという能力を備えた職種は管理栄養士であろう。本調査対象となった公立保育所へのインタビュー調査から、当該管理栄養士が管轄する他の保育所は調理員のみでの配置であるため、子どもの観察においてその専門性の違いから管理栄養士との視点の違いやその必要性の認識に差を感じている実態が明らかとなった。このことから、保育所が求める給食管理業務について改めて整理する必要がある。

食育活動においては他職種との連携の中で積極的に管理栄養士が関わっている様子が明らかとなり、保育所における食育推進への管理栄養士の役割は大きいといえる。

保育所における栄養管理業務においては、子どもの健全な発育・発達について、その現状を把握し、専門的視点から課題を見つけ、的確に課題解決に取り組むことのできる専門職が求められており、その役割を管理栄養士が担っていた。保育所における栄養管理業務拡大のためには、あらゆる業務について全職員が共通認識とするべきマニュアルを作成することが必要であり、それぞれ課題発見から対応に至るまでのマニュアルの作成は管理栄養士が中心的に担うであろうというコメントがあった。しかし、管理栄養士は子どもの育ちに関する教育が不十分であるとの指摘もあった。公立保育所では人事異動があることから役所や他の公立保育所の管理栄養士との連携を密にできる素地があるが、私立保育所では管理栄

養士同士の連携は希薄であると感じた。卒後教育の充実や他の管理栄養士との連携の中で管理栄養士として子どもを評価する力を高める環境作りや支援体制が望まれる。また、このような管理栄養士による栄養管理の積み重ねが保育の質の向上に繋がるとい認識を施設管理者が持っており、管理栄養士の存在意義になる。

保育所の役割として、子育て支援の場、地域の交流の場、災害時の拠点などのキーワードが出た。本調査対象である公立保育所や行政で行われていた事例から、地域に対する子育て支援の場や交流の場としての保育所の役割を管理栄養士の専門職として分担することにより、保育所における管理栄養士の新たな役割になりうると考える。

E. 結論

保育所において、管理栄養士・栄養士の配置は微増しており、その必要性は認識されていることが伺える。今回のインタビュー調査から、管理栄養士に求められていることは、子どもの成長を評価し、それに基づく食事提供によって栄養管理ができること、子どもや保護者に寄り添った支援ができることなどがあげられた。つまり、食事を通したヒトの管理や支援に需要があるといえる。そのためにも、保育所が求める給食管理の業務内容を整理し、その実態をさらに調査する必要がある。また、保育所内の支援にとどまらず地域に開かれた保育所にするための管理栄養士の役割を整理することも大切である。これらの点から管

理栄養士に求められるニーズをさらに詳しく調査することで、ニーズに合わせた人材育成や教育の方向性を示すことができると考える。

F. 研究発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）

なし