

インタビュー調査要約（保育所）

施設	A	B	C	D
管理者	配置理由 園の方針として給食内容の見直しを図るため。	子どもを預けるなら栄養士が欲しいという考えがあり、最初に着任した病院栄養士経験者の働きが評価された。	特定給食施設であるため。	最初は給食献立作成を県の栄養士に依頼していた。以前は調理員が諸帳簿の作成を行っていたが、小学校は調理員がそこまでしていないことを考え、小学校に栄養士が配置されているように保育所にも配置してほしいと要望し、配置された。しかし、配置先が役所の児童家庭課であり、保育所の子どもたちの食事に関することや調理員の業務内容がわからないことを報告して、現場に配置を何度もお願いし、平成23年4月から、保育所に配置された。
運営	私立認可保育所 園長（保育士） 給食関係職員：4名（管理栄養士1名、栄養士1名、調理師1名、パート調理員1名） 定員：240名	私立認可保育所 園長（管理栄養士） 給食関係職員：4名（管理栄養士1名、栄養士1名、調理師1名、短時間勤務1名） 定員：120名	私立幼稚園内保育室 園長（幼稚園教諭） 給食関係職員：6名（管理栄養士1名、調理師、調理助手） 定員：幼稚園280名、保育室29名	公立保育所 所長（保育士） 給食関係職員：6名（管理栄養士1名、調理師5名（正規2名）） 定員：90名  公立3保育所、3子育て支援センターの食に関する専門職として活躍している。ここが拠点で月に1回調理員を集めての給食会や月に1～2回程度各園に出向いたり、電話での対応を行ったりしている。給食会では管理栄養士と調理員と一緒に3園の給食献立を協議している。また、調理の困りごと、行事の取組についても管理栄養士から助言している。会の報告書を管理栄養士が作成し、所長が確認後、役所に提出している。 管理栄養士は保育所以外に市のいろいろな部署に配属される。
管理者	配置効果 園独自の給食や手作りおやつを提供を行うことができる。		子どもや職員のために献立を立ててくれている。おいしい給食の提供を期待している。食事を与える母親的役割だと思う。	管理栄養士が栄養管理業務を推進することにより一番期待される効果として、正しい食生活とは何かということを教えること。
	保育士にとっては管理栄養士の存在が精神的な安心感をもたらしている。 保育士の食に対する意識の高揚がみられた。	管理栄養士による栄養管理によって保育の質が向上している。個別の食対応において保育士には負担になるが、子どもにとって大切なことだから、業務が増えたとしても基本的に保育士もプラスにとらえる。 保育に関する業務全般について、栄養士は他職種と情報共有できており、管理栄養士たちは自分たちが縁の下の力持ちだとは思っていない。		子どもを見て、課題があればその背景を職員が情報を出し合いながら支援していくことが大切である。毎日がお互いに勉強であり、お互いの専門職が連携を取りながら、業務を行うことが自分自身の質も向上し、他の職種の上向上につながる。この体制ができるまでには研修を重ねた。
	衛生管理についても任せられる安心感がある。	安全な食事の提供ができている。	安心・安全を期待している。	ノロウイルス対策についても、専門家として適切なアドバイスができる。保育と食事のエプロンは別にする、検便の実施の指示も栄養士による指示である。
	管理栄養士がいるからこそ、アレルギー児への対応を細かく対応できている。 子どもの食の実態を把握して給食の内容と提供に特別配慮ができている。	食物アレルギーへの対応ができていることは大きい。アレルギーは除去と代替の両方行っている。	アレルギー対応を共にできる支えになっている。	食物アレルギーや離乳食から幼児食に移行する時の食物による摂取について、危険を回避することができている。食物アレルギーについては代替食の指示も出している。これは調理員だけでは無理で、生命を預かっているという重みはある。
	専門的立場からの栄養相談は、保護者の安心感につながる。 管理栄養士による詳細な食の情報提供を行うことで、給食に対する保護者の満足度が高い。 家庭での経験が不足している中で、食に関する経験を培う機会となっている。 園が啓発する家庭での食育活動を実践する家庭が増加した。			保育所の子どもの食事の環境（発達に合わせた環境作り）や食育、保護者や子育て支援センター利用者の支援に効果が大である。体調が悪かったり、けがをしりしている場合の特別な配慮は日ごろから当たり前に行っている。子ども一人ずつを大切に保護者の支援を行う体制ができている。
求める姿	管理栄養士の食育への積極的関わりを希望する。	看護師、保健師はいないので、栄養士が子どもの健康を見るべき。栄養士は栄養管理ができないといけない。調理師にはできないこと。献立は調理師の意見を聞くが管理するのは栄養士。 管理栄養士の力を付けさせたい。現場に入らないと子どもを知ることではできない。子どもを見るのが重要であり成分値などを見るものではない。これができないと良い仕事はできないと思う。	これから身体をつくる子どもに対して、日々の生活を健康に過ごしてもらって身体作りや将来のための体作りができる給食を作る役割を担う。	自己研鑽をするとともに、他の職種と連携をもって、子どもや保護者に寄り添った食生活と栄養指導の支援をしていくこと。 チームワーク力、コミュニケーション力が必要だと思う。
		管理栄養士でも栄養士でもどちらでもよいと思っている。資格名よりも、親に寄り添える、一緒に作ってってくれる人がよい。問題意識をもって色々情報を得て自分で考える。		管理栄養士自身のモチベーションがとても高い。

		やるべき仕事（給食など）を超えてその上に行くことを自分で見つけていってほしい。食べてもらえる美味しい食事を提供できること。同じ色でも季節によって食材を変える工夫をして欲しい。食材の本来の姿を伝えることも大切。			
管理者・管理栄養士	課題	地域への関わりが十分ではない。	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、場所的・人的資源が追いついていない。人員配置の基準からすると、子ども一人一人にしっかり関わるだけの時間がとれない。	地域との関わりが十分でない。地域の高齢者とのふれあいを実施したが課題がため実施できていない。	他の2園でも離乳食教室をするなどもっと関わりを増やしたい。0歳児は成長が早いので、保護者の悩みも多い。
	栄養管理業務推進のために必要なこと	保育園における管理栄養士は、子どもの現状を把握し、専門的知識で課題を見つけ、的確に課題解決に取り組む専門職である。そのため、あらゆる業務について、それぞれ課題発見から対応に至るまでのマニュアル化が今後の管理栄養士の業務拡大に必須であり、マニュアル化できる知識や経験の習得が必要である。それが保育の質の向上に繋がる。	調理員と栄養士の違いを示すためにも栄養士としての仕事を作っていかないといけない。栄養士は、給食と保健所の書類を作るだけでなく、保育に関わって、子どものアセスメントや食教育に関して専門職として保育士と協働していけるよう推進していくべき。子どもの育ちの分野は、実際は経験で対応するところもあるが栄養士はあまり大学で学んでいないと感じる。また生涯学習としても機会が少ない。	栄養管理業務を推進するためには、日常の給食を調理する上で衛生的で安全な給食の提供、子どもたちがいかに食べてくれる料理を作るかが大切。給食だけでなく、食全体を理解する。栄養士は知識が必要。保護者と栄養士と話をさせ情報を上げさせることが必要。栄養の知識を与える人になってもらわないといけない。子どもの中にも身近な人になって欲しい。身近な栄養士に成って欲しい。栄養士は、献立を立てて、作り、しゃべれる人であってほしい。調理の力をもっと付けてもらいたい。	自己研鑽をするとともに、他の職種と連携をもって、子どもや保護者に寄り添った食生活と栄養指導の支援をしていくこと。子どもを見て、課題があればその背景を職員が情報を出し合いながら支援していくことが大切である。毎日がお互いに勉強であり、お互いの専門職が連携を取りながら、業務を行うことが自分自身の質も向上し、他の職種の向上にもつながる。この体制ができるまでには研修を重ねた。園のトップの考え方が変わらないといけないと思っている。
		実際に食事が作れる人でないと説得力がない。コミュニケーションをとりながら、相手が理解できることが大切。他職種と連携した乳幼児の発育・発達に関する専門性の向上に努める。科学的裏付けのある話ができること。一方で、科学的裏付けは大切だが、相手は人。論理だけでは解決しない。自分の経験・培った力で、どう考えるかと考えていく力が必要。	行事のサポートにより管理栄養士が子どもを知る機会を作っている。パソコンに向かってばかりでなく、子どもの世界に入るべき。全園児の食の管理までは至っていないが、そうあるべき。	子どもとたくさん話す時間が必要。そういう時間をとれるように保育士との連携が大切。保育所内での情報提供や共有。管理栄養士として感じていることを理解してもらうような働きかけが必要。子どもの健康づくりという目的は同じであっても、職種による専門性が違うため、他の職種でも子どもの観察はできるが管理栄養士とは視点が違うと思う。	
		現場も入りながらデスクワークができる体制作りが必要。今の人員では無理。本人の努力だけでは無理。そういう枠を園に配置すべきだろう。食教育を行っていくの見合う人員配置は大変必要であると思う。業務のルーチン化と標準化として、業務内容の整理を行う。調味料の基準決定、レシピ作成は、新人だけでなく職員誰にとっても大変役立つ。その結果、事務時間がとれるようになってきている。他職種との業務分担の見直しとして、栄養士と保育士のどちらでもできる業務については、年間計画に沿ってその都度担当できる側が行うようにする。	調理作業を標準化し、献立を見直し、教室に向く時間が確保できる体制を整備しつつある。	公立保育所に1名ずつ管理栄養士がいると、もっときめ細かく本来行うべき栄養管理業務ができると思う。保育士等と企画するという連携が大切だが、皆で試食会を運営しているというよりは管理栄養士や調理員が提案して協力してもらっているという形になっていると感じるため、もっと保育所全体で密に運営できるようにしたい。	
管理者・管理栄養士	食に関する専門職としての立場	保育士は、食に関するあらゆる質問に専門的知識を持って対応できる専門職という認識を持っていると感じる。保育士が問題のある児に対する問い合わせに応えることで保育士は安心して対応できるのだと思う。連絡ノートに保育以外の食に関する（好き嫌いがある、貧血気味など）内容がある場合、保育士は管理栄養士に助言を求める。	他職種は栄養士に相談ができと思っている。保育士の業務のサポートとして、保護者への食に関する情報提供を行う。クッキング時に、子どもに安全に調理に参加させる方法を、保育士が栄養士に相談して決める。子どもにとって実現したいことを一緒に考えるイメージで日々の業務を行っている。	他職種は、食に関する専門家として支援してもらっている。他職種は専門家としての支えを期待している。	子どもの体調が悪い時など、子どもの様子に応じてメニューを個別に変更する場合、栄養士がいると心強い。管理栄養士からアイデアや情報、専門的知識を持っているので、より質の高い保育ができる。保育士も栄養士からアドバイスをもらい、前向きに取り組むことができる。保護者からの相談を保育士が管理栄養士に報告し、管理栄養士が保育士へ返答しそれが保護者に伝える。
		食や子どもの様子の全体を知っているのは栄養士だろう。体重の伸びが悪い、偏食が多いなど特別配慮が必要な子どもへの体重等管理を行い、保育士と連携して子どもの育ちを支援する。	栄養士とは、家庭とは違って子どもの心身の成長に必要な食事を出せる人。偏りのない食事が出せる人。	子どもたちが心身ともに健康で過ごせるためには、どうすればよいかという正しい食生活について、専門知識をもち、子どもや保護者、地域の方の支援をしている。	
		調乳・離乳食の調理（調整）・提供は保育士担当であるが、管理栄養士が離乳食の内容に問題があると感じ、研修会を重ねた結果、改善がみられている。			離乳食の進め方などを保育士や保護者に指導している。
		食物アレルギー児に対し、安全な食の提供のために保育士の理解度を高める必要がある。			食育、給食のよりよい運営のためには子どもの様子を見るのが最も重要であることを伝え、調理員には管理栄養士への報告の義務があるということを理解してもらっている。クッキング、アレルギー対応、発達に応じた食べ方などは管理栄養士の業務だともいえるが、業務はチームワークで行うので、それぞれがないといけない。
		衛生管理の必要性と実践方法について職員に指導している。		保健所等で開催される食物アレルギーやノロウイルスに対する衛生管理等の研修に参加し、学んだ知識を他の教職員に情報発信する。	衛生管理については、子どもや他職種に対して、その都度指導を行っている。他の2園を巡回して、調理員に対し、衛生面、行事食、クッキングの指導を行っている。

			食に関する内容で試食会の栄養講話や支援センターに出向いて、栄養講話や離乳食栄養相談を行っている。 毎月給食献立の作成と保護者に印刷物を発行し、市のホームページにも記載。	
食育の中心的手	食育の企画・運営・評価に対し、主たる責任者は管理栄養士。職員会議で情報共有を図る。 企画の立案にあたっては、保育年間計画を基づき、連続性のある食育計画を作成することで指導内容に一貫性を持たせるよう行っている。 管理栄養士が企画し、保育士に提案し、保育士が事前事後保育を行い、食育内容（専門的な話）は管理栄養士が行う。内容（児の興味を引く指導方法）は、保育士に相談しながら改善を行う。	食育の年間計画書の作成している。 管理栄養士が主となり、子どもの食環境整備、クッキングの実施、日々の給食時間における子どもたちへの啓発活動を行う。給食室の年間計画にそって順次食育を実施。食の行事と日々の食とのふれあいの計画の双方が計画されている。 保育目標は全体あるいはクラスごとの計画があり食事の項目も含まれる。毎年評価して計画を立てる。食の目標について相談もあり、計画を実行するためにフォローをする。 クラス発信の行事は、企画、運営、評価はクラス担任（保育士）、栄養士は運営を手伝う。給食室発信の食に関する行事の企画は栄養士、運営と評価は保育士と一緒にする。給食の手伝いなど日々の食育は、企画・運営は給食室、評価は主に保育士からの情報を得て給食室で行う。	食育の計画は主として幼稚園教諭が行っている。毎年、区の食育推進会議食環境づくり部会で考えている年間テーマを導入するため、園の行事の中に組み入れてもらうが、主に行うのは教諭である。 食育活動は学期に1回程度実施し、教員に子どもたちの様子などを報告してもらい、整理して、区へ報告している。	管理栄養士は保育所の理念や目的、それに基づく保育の計画について理解している。そうすることで、一緒にクッキングも実施し、子どもの食べ方の困りごとを共有している。食育＝保育であり、食事の提供も保育であり、全て一つの仕事である。だからこそ、色々な行事が一緒にできると思っている。 食育の企画や計画を、保育士・調理員と話し合っている。また、情報を便りにして発信している。 保育所の発表会、運動会などの中で食に関することは専門的な視点から内容の提案をする。 食育計画で食育すべき内容を作るというよりは、日々行っていることを計画に盛り込んでいく感じである。食材に触れさせたりする機会を作り、園児と話をするようにしている。 日々自然と行われている食育活動を、言葉として園児に伝えるのが管理栄養士の役目だと思っている。園児とたくさん話をするようにしている。しかし、子供たちの前で教育的に行うことはまだ少ないと感じている。
	各食育活動ごとに計画書があり評価項目も作成している。 食育後の様子を保育士が把握し、管理栄養士が情報の集約を行い評価する。評価結果は園長が確認し、改善の要請に従い管理栄養士が改善を行う。 評価結果を次の食育計画に反映させている。	食育の評価について、計画から考察まで記録している。半期に1回の全職員の研修会で発表し、ふりかえりをする。評価は次年度の年間計画に反映させている。	食育の評価は年度の始めと終わりに行う。クッキングはその都度、調理員、保育士にもそれぞれ、ねらいや留意など様式を統一して評価している。児童課へ提出する書類となる。 食育の評価を食育の計画に反映しているが、もっと盛り込みたいという希望がある。他の管理栄養士と話し合う機会が欲しい。	
	食育の計画に基づいた食事提供を行っている。 給食を教材として活用しながら、食育の計画に基づいた食事提供を行っている。	食育計画に基づいた食事提供は計画どおり行われている。 献立と食育の一体化には、献立が先だと思う。こうしたいというものがある。それで食育に展開する。	食育の評価を次の献立作成に活用している。 食育に関する区での取り組みに基づいた献立作成を行っている。 食事提供と食育の一体化になるように思っている。	食育の計画に基づいた食事提供が行われている。例えば、かみ応えのなるものは年度後半とか、園の食事に慣れる時期には食べ慣れている食事を提供する。行事食を行う。
	保育所の日常生活において、ポスター掲示や食材の展示を通じ、食を感じる環境を整えている。	日常的に食を感じる環境は整っている。給食室は保育室の近くに配置されており、調理風景がよく見える。給食で使う野菜の皮むきなどを日常的に体験させている。園児からメニューを聞かれて答える。子どもは給食室を身近に感じているので遊びにくるので、そのときに食べ物にふれあえる機会を作る。	保育所の日常生活において、給食室からのにおいが教室に漂い、食を感じる環境が整っている。しかし、作業の様子を直接子どもたちが見る機会は少ない。	ランチルームで食べるために他の年齢の子どもとの交流もあり、よい刺激になっている。調理員はランチルームとの境がガラス窓のため調理員も観察ができる。子どもたちも作る人を見ることが出来る。 保育所の日常生活において、給食室からのにおいが教室に漂い、食を感じることができると思う。
		食べることは大切だという認識が広がってほしい。 幼児期の食に関する力を獲得することで生活習慣病の予防などにつながっていくと思う。 自分で自分の食生活を正していく力は大切であり、自分で何が作れる能力、自分の健康を管理できる能力を保育園で身につけて欲しい。自分で何でもできるように小学校へ進学して欲しい。選ぶ力をつけさせたい。そのため、食育はイベントではいけない。正しい知識を子どもに伝えていくことが大事。挑戦する力も育てたい。		栄養士は給食室とのパイプ役になっている。
栄養管理業務	調乳は保育士担当。  離乳食も保育士担当。 保育士へ離乳食の形状や目安量の指導を実施している。 提供前の離乳食の内容と量は、保育士からの要望もあり確認し（週2回程度）、子どもの様子を見て「良」と評価する。	調乳は保育士担当、摂取量は保育士で管理している。飲めない子どもがいたら、保育士から相談が入り、離乳食を多めにするなど対応する。  離乳食提供は給食室が担当。摂取量については保育士と常に情報共有し、手が空いたとき、週2～3回は様子を見に行く。問題があればすぐに保育士からあがってくるので対応する。	調乳は保育士。  離乳食は給食室の調理師が担当する。母親と面談し、給食提供を開始する。乳児の様子は月1回の保育室の職員会議で管理栄養士が把握し、必要に応じて改善を行う。	調乳担当は保育士。摂取量の確認は保護者から回数や様子など聞き取りをしている。食後に泣くことなく眠れば飲まなくても良いと判断する。飲量は保育士が記録している。  入所時に保護者に喫食状況を開く（0歳児には、栄養士＋調理員で、1対1で聞き取りを行う。保育士同席する。他2園は、調理員と保育士が行う）。その後の離乳食作りの参考にする。離乳食はできる限りの個別対応をする。初めての食品は家庭で喫食した後園で提供することとしている。 離乳食献立表を作り、月毎の表（3期に分けて）を調理員に渡し、水の加減を調理員が行う。 調理形態は、0歳時は保護者からの聞き取りを元に段階を経てすすめている。
	乳児の食事の様子は、園児数が増えたため行けていない。保育士から気になる児について相談があるときに見に行く。	離乳食担当管理栄養士が、毎日、日誌（保護者；食事内容記入、保育士；出来事記入）を見に保育室に行く。保育士と話す。 子どもの顔を見るため自分で足を運ぶことが大切。		乳児の食事について、初めての給食提供時には保護者に来てもらい家での様子（量と柔らかさ）との違いを見て確認してもらい（調理員、管理栄養士が立ち会う）。食材は保護者に確認する。日々の食事は保育士が確認する。

<p>特別配慮を要する児には、食事観察の結果から提供した食事の質（固さ、大きさ、形状など）、量（おかわりの量や残菜量）が適切であるかを確かしている。必要に応じて給食提供の改善を行っている。</p>	<p>0歳クラスのみ自宅での食事を把握している。幼児は朝食のみ記入、シリアルやパンなど簡易把握はしているが介入には至っていない。</p>	<p>乳幼児の食事の様子から提供した食事の質、量（おかわりの量や残菜量）は、教諭、保育士の情報提供により確認している。これらの評価を給食に反映させている。 食事量については、各クラスでの盛り付けであり、園の方針で無理に食べさせず、食べられる量を盛り付け、おかわりをさせる方法をとっているため、教諭が管理している。個人の量は不明だが、クラスごとの量は把握している。</p>	<p>給食やおやつ時間に管理栄養士は必ず子どもの食べ方を毎日確認する。子どもたちの様子を見るのは管理栄養士の役目。他園は、月1回程度巡回し、保育士から日頃気になることなど含め食事の様子に関する情報を得る。 調理形態として1歳は月齢が低い子は刻みをする。新年度の聞き取りで、食べられないものを確認して対応する。 個別に問題のある子どもは個別に給食内容を変えたりする。給食の配慮としては、食べられる達成感を得させるために小盛りをするなどを行っている。保育士との連携で成り立っている。 保育士が気になることを予め情報を提供してくれるため、その視点で子ども様子を見るなど、連携の中で子どもの様子を見ている。喫食状況を細かく観ているので対応も細かくできている。 2歳児未満は主食を提供しているため、保育士から喫食情報を得、保育士と時期を相談しながら、喫食量を増やすなどの対応をする。2歳児以上は主食持参で量が違うため食べられないという意味が違う。そのため、試食会、食育たよりなどで保護者に適量を見せるようにしている。 成長に合わせて保育士から情報を得ながら、食事形態を個別に対応している。</p>
<p>喫食したエネルギー・栄養素量は、乳幼児別に、残菜で確認している。残食がほとんどないことで給食内容はおおむね良好と評価している。</p>	<p>毎月の栄養価計算で把握しているが、実際に食べた量は把握できていないので、提供した食事から栄養価計算をしている</p>	<p>残食量や残菜量は計量していない。残食量等を把握していないため、喫食したエネルギー量・栄養素量は把握していない。</p>	<p>喫食の様子をみて、完食であれば提供量は適正と判断する。ただし、完食していてもお代わりが少ないと献立の改善を考える。保育室で残食はまとめてしまうので、個別にはわからないが、部屋ごとに気になることは報告を受ける。 喫食したエネルギー・栄養素量の把握として残食をみているが3園あるので、日々のチェックができる体制を作らないといけないと思っている。食べたかどうかだけでなく量と種類の確認も必要だと考えている。 おかわりがないように栄養計算されている給食であるが、調理員が加減して配膳してしまう（お代わりという対応をする）。これは管理栄養士の視点であり、調理員が確認する園では細かく評価できない。</p>
<p></p>	<p>子どもの成長を見る。つまり、身長体重の増加などがわかりやすい、基本健康だから。 栄養というよりは、食事の量とか、形状とかを見る。</p>	<p></p>	<p></p>
<p>栄養管理モニタリングとして、身長、体重の変動も確認している。身長・体重は保育士が定期的に測定しているが、今のところ対応していない。</p>	<p>個別でのモニタリングはしていないが、体重や発育を観察しているので、大きくはモニタリングしている。</p>	<p>身長、体重は園としては測定しているが確認していない。</p>	<p>身長・体重のデータはあるが、それを給食にリンクできていない。食べない子供や、野菜だけが食べられない子どもなどには声掛けしながら、食べる様子をアセスメントしながら、食べられるように支援するという対応を行っている。</p>
<p>全体ではチェックできていないが個別では長期に体重の変動を見るなど必要に応じて対応している。成長はカウプ指数で確認している。肥満児は数名いるが、調理室配膳でおかわりがないため園では食べすぎが起きず、そういう意味では関わりにくい環境。</p>	<p>全員の栄養アセスメントは実施していないが、0歳クラスに関してはすべての子どもの体重を定期的に測定し、成長曲線やカウプ指数などで評価し継続的にモニターしている。保育士・栄養士双方でその記録を中心に情報交換し、対応が必要な子どもを抽出している。またクラス担当だけが把握しているのではなく、園全体で情報を共有するような体制にある。</p>	<p>栄養管理モニタリングは園全体としては把握しているが、個々の把握はできていない。モニタリングの結果から園全体として課題がある場合は、園長から指示があると思う。</p>	<p>気になる子どもについては個別対応をする。保育士の情報がなければその判断も難しい。</p>
<p>障がい児など気になる児については、きざみの具合が合っているかなど確認に行く。幼児について食事の観察を実施している。新しい献立時は必ず食事観察を行う。</p>	<p>咀嚼が気になる（丸飲み、噛まないで飲み込む）幼児がいるクラスで保育士と相談して給食の食材の大きさを調整するなど個別対応あるいは全体へ対応する。 食事の様子を観察している（週2～3回）</p>	<p>乳幼児の食事の様子を観察に教室に向いていない。職員朝会で幼児の反応や味付けについて意見を聞くことが多い。 園児の栄養アセスメントは月1回開催される職員会議での情報共有で行っている。例えば肥満傾向の幼児の給食を摂取について、おかわりは野菜を中心に行っているといった担任からの情報提供がある。</p>	<p></p>
<p>保育士と日々情報交換をしている。</p>	<p>日々の情報交換はもちろん、食事の様子を中心に子どもたちの様子を見たり、毎月職員会議でクラスの様子を把握している。毎月のクラス会の資料が給食室にも回ってくるため、子どもたちの様子もわかる。</p>	<p>職員会議で保育に関する情報を共有している。特に保育室は人数が少ないので、児一人ひとりの細かい報告が会議で行われている。これらの会議は給食従事者では栄養士のみが出席するため、栄養士は教諭・保育士等と給食室の橋渡しをする役目も担っている。</p>	<p></p>
<p></p>	<p>提供した食事の質が適切であるかは保育士とともに評価し、評価を給食に反映させている。</p>	<p></p>	<p></p>

	年齢、性別、身長・体重、体重変化、身体活動量、食事摂取基準をもとに園独自で給与栄養目標量、献立を作成している。	園独自の献立を作成、献立作成担当の栄養士が決まっている（通年担当）が、相談しながら最終決定する。栄養士が食事摂取基準を活用して給与栄養目標量を設定している。給与目標栄養量を反映して作成している。加重平均成分表を作っていないが、それに近いものはある。アレルギー・障がい児も同じ設定を用いている。延長保育児の菓子は目標量にプラスする形になる。	園独自の献立を管理栄養士が作成し決定。食事摂取基準で決定した栄養量の充足、季節感、区の取り組みテーマに合った献立の導入、職員会議にて提案されたメニューに対する意見の改善を加味した献立作成を行い、調理員と協議を行っている。新メニューの開発にも力を入れている。給与栄養目標量は管理栄養士が、食事摂取基準を活用して設定している。加重平均成分表を活用している。	給与栄養目標量は県の保健所からの基本の様式にデータを入力して作成（年3回人数を入力）する。加重平均成分表は献立作成と並行して作成する。それを元に野菜量チェックして悪ければ献立は作り直すなど活用する。給食献立は市の統一献立を使う。給食会で決定する。原案は管理栄養士が作成。調理員に意見を出してもらい改善させ、決定する。
	目標量と実際量（監査項目）の確認をしている。監査での良の評価をもらっている。目標量の±10%等になっている。	目標量に対する評価を毎月行っている（食事摂取基準の数値 乳児50%、幼児45%として目標量を設定）		乳幼児の食事の様子から提供した食事の質、量を評価し、献立内容に反映している。
		保育士は給与栄養目標量については知らないと思うが、給食全般に関しては栄養士に全面的に任せてくれている。給食の中の細かいことまでは保育士は知らないと思う。		
	献立作成に際し、「野菜を主菜や副菜にとり入れる」「たんぱく質を低目に」「和食中心に」と献立方針を定めている。	献立作成する上では、和食を中心に汁を効かせて薄味であること、たんぱく質のバランスを考慮すること、いろいろな食材が食べられるようにすること、白飯だけではなく様々な種類の飯を取り入れる、季節の旬のものは意識していているなど考慮している。		献立作成の基準は、食材はまんべんなく使うこと。料理方法にも偏りがないようにすること。旬の食材を使用すること。
	給食提供量は年齢に合わせて盛り付け量を変えている。主食の量、麺の量などおおよその使用目安量は持っている。	料理区分ごとのおおよその量を決めている。料理による調味料の割合も決まっている。どんな形ででも食べて貰えるように全部圧力鍋でつくって配食し、クラスで担任が適量につぶして食べさせている。年度初めの乳児には形状を考慮して作っている。	料理のおおよその量などの基本を幼稚園の年中として献立を行い、年齢に合わせた量、切り方を提供するように提供量に変化をつけている。保育室の離乳食は別メニューを実施している。設定した目標量に近づけるように努めている。	料理区分ごとの盛り付け量については測って確認はしていないが、配膳の時に年齢に合わせて量を加減している。
	食物アレルギー児は除去・代替食で対応している。	食物アレルギーに対しては、出来る範囲で代替食を提供している。また、栄養的にも考慮している。どうしても代替食の提供が難しい場合は保護者と相談しながら進めている。	食物アレルギーについては幼稚園3名、保育室数名の除去食対応を実施している。	個人対応に必要な食物アレルギーは、原因食材を抜いても栄養素として補えるように他の食材を加える。牛乳はカルシウム補給の対応ができていないが、他の飲物で対応するというように、おおよその栄養素は補填できるよう配慮している。
	食物アレルギー対応について、アレルギー懇談（年2回）実施し、管理栄養士と担任が連携して保護者と懇談し、対応方法を決定している。食物アレルギー児への対応について、マニュアルを管理栄養士が作成し、他の職種はそれに従って対応する。	アレルギー児は通常の幼児と同じアセスメント、重度の障害児はいないので同じ対応、延長保育への対応は、おやつは市販の菓子で代用。	食物アレルギーは2月に実施している体験入学の機会等に保護者から申し出があった場合、管理栄養士が面談し、医師の診断書に基づき、除去食対応を行っている。	食物アレルギーがある場合は、医師の診断を確認し、家庭での対応と同じようにするために保護者から情報を得る。食物アレルギーのある子どもに対しては、入所時に保育士、管理栄養士、調理員で面接をしている。子どもの様子を見ながら、三者が連携を取りながら食事を進めている。
		日々の給食を作り上げることは最優先事項であるが、調理師は口に入るまでの食品の管理を担う職種であるのに対し、管理栄養士・栄養士は食物を食べた後の喫食者の管理を担う職種であると思っている。		
調理室の責任者	あらかじめ計画した料理（量、味、形状、色、温度など）に出来上がっているかを提供前に確認し、必要に応じて修正を指示する。	調理作業を管理し品質管理を行っている。作業指示書、工程表はない。規模が小さいため、その都度打合せをしている。	職員会議にて子どもたちに食べにくい味付けなどの意見のあったメニューは、味付けを見直すなど、改善を行っている。保育の月カリキュラムにも栄養士は入っているのだから、それにあった食事を考えて欲しいと思っている。職員会にも出る。	給食の品質管理として、できあがりを見て、切り方が違うなどある場合は、給食会で細かく要望を伝える。日々の作業の中では、調理員が調理の段階で固さや、噛み切りにくさなどを判断して臨機応変に対応している。
	作業指示書はなくその都度指示。	給食の提供は栄養士業務として当たり前のこと。献立は調理師の意見は聞くが栄養士が管理するもの。	作業指示書、作業工程表などを作成していない。	作業指示書、作業工程表などを作成していない。アレルギー児について段取りの注意をする。調理に入らない時は前日に伝えるよう教育している。勤務時間の関係で、朝時間が合わないので、朝礼などした方がよいと考えており、これは改善が必要であると感じている。

<p>栄養管理、献立管理は管理栄養士が担当。給食経営管理は他の業種ではできないが、管理栄養士としては当たり前前の業務（専門業務という認識はない）。献立は、管理栄養士主体で開催する給食委員会（園長、管理栄養士、調理師、各クラスリーダー（保育士）総計15、6名、月1回）で決定している。</p>	<p>調理師は調理のみ担当し、栄養士は調理と献立作成、材料発注、栄養価計算等すべてを担当している。今後は調理だけではなく、材料の発注や食材管理を任せていきたいと考えている。</p>	<p>管理栄養士は献立作成発注検収を行っている。調理については全員で行っている。全員で調理を行っている。</p>	<p>市児童家庭課と連携を取りながら、3園すべての贈り費、給食材料の発注業務を今年の1月から、栄養士の業務として行っている。検便の段取り、支払いなど管理している。3園分の発注作業は、調理員が行っていたが管理栄養士の仕事であると考えようとした。3園あるので、当園以外は日々の調理作業、検品、給食運営は調理員が行い、業者の衛生管理や品質管理について気づきがあれば管理栄養士へ情報提供をしてもらうようにしている。給食会でも情報共有をしている。業者への連絡・要望などは管理栄養士が行っている。給食会の運営（司会進行、議題作成）は管理栄養士。この場で当園以外の調理員から喫食状況などの報告を受ける。行事食の調理補助として、新しいメニュー時には、調理室に入る。調理員数としては恵まれているので、通常は調理をすべて行う体制ではない。</p>
<p>衛生的な作業遂行のため、作業手順を決め点検を行い、記録している。園独自の衛生管理マニュアルを作成している。</p>	<p>保健所の監査に必要な書類は対応しているが、マニュアルまでは作っていないが、簡易表での対応に加えて、主に口頭での確認を実施している。</p>	<p>衛生的に作業が行われるように、チェック表（手洗い、マスクの着用など）を用いて行っている。衛生的作業手順に沿って作業が行われていることはチェック表の点検項目として取り入れている。衛生管理上リスクの高い作業に関する取り扱い事項については点検項目は設定しているが、マニュアルは作成していない。</p>	<p>衛生管理に関しては、4月の給食会を通して決まったこととして指示を下ろす。作業手順は3園で衛生管理チェック表（温度チェック、体調チェック、納品管理など）を作り点検し記録している。業者への品質管理の注意は管理栄養士がまとめて行う。夏などは冷蔵庫の業者が少なく10℃を超えることがあるため、温度把握を調理員が行い必要に応じて業者へ要望などを行っている。調理室内での衛生管理上リスクの高い作業については、チェック項目表とはなっていないが、一連の流れがありそれを徹底して行っている。</p>
<p>食物アレルギー児に対して、誤食を防ぐための対応を常に検討している。</p>	<p>食物アレルギーは給食室が一番情報を持っているからそういう意味では主。対応マニュアルなど作っている。</p>	<p></p>	<p>毎年の衛生講習会で新しいデータを確認して、園での衛生管理に反映させている。ノロ対策として、例えば吐瀉物がついた可能性がある食器の扱いについても、段取りをマニュアル化している。</p>
<p>アレルギー児に対して、誤食を防ぐための対応を常に検討している。</p>	<p>食物アレルギーは給食室が一番情報を持っているからそういう意味では主。対応マニュアルなど作っている。</p>	<p>アレルギー児に対して、ネームプレート作成したり、年度始めに個々に食べられないもの一覧表の作成など調理員への指示を徹底している。代替食品の発注も管理栄養士が管理している（以前は他の2園については在庫管理が見えないためできていなかったが、本来管理栄養士が行うものと考え、分担の整理をした）。年度初めに保護者からアレルギーについて聞き取りをして対応を考え、調理師に伝達している。</p>	<p>アレルギー児に対して、ネームプレート作成したり、年度始めに個々に食べられないもの一覧表の作成など調理員への指示を徹底している。代替食品の発注も管理栄養士が管理している（以前は他の2園については在庫管理が見えないためできていなかったが、本来管理栄養士が行うものと考え、分担の整理をした）。年度初めに保護者からアレルギーについて聞き取りをして対応を考え、調理師に伝達している。</p>
<p></p>	<p></p>	<p>給食室の中では管理栄養士が責任者。園長と情報交換を密に行っている。研修も受けさせている。</p>	<p>衛生管理等について県からの情報を調理員へ伝えたり、所長を通して保育士に伝えたりというように、情報の発信・共有は管理栄養士から行っている。衛生管理講習会に調理員が参加できるよう配慮している。</p>
<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p>専門業務は、献立を立てること。食事を作り提供すること。保育所に居るので、子どもの様子を見ながら、温かいものは温かく、冷たいものは冷たく食べられるようにするなどの調整役。残食がおおい献立であればその理由を考え改善をする。栄養士として新メニューを入れたいが、子どもは食べられるまで食が進まない。保育士からの食事の評価ももらいながら、改善を考えている。</p>
<p>家庭や地域への啓発・支援者</p>	<p>給食便り（月1回）、試食会（年1回）を通して、食の重要性、園での食育活動への理解を促す働きかけをする。</p>	<p>離乳食便りを毎月発行し、園だよりの中の給食便りで情報提供をしている。また、保護者へ日々の声かけや立ち話も行いながら伝えている。</p>	<p>毎月、全家庭へ食育だよりを配布している。試食会を行っている。しかし、試食会にしても便りにしても全員が見ているとは限らないので、同じことであっても、繰り返し伝えている。</p>
<p></p>	<p>作品展のときに、給食室からの展示や試食を行っている。試食は年1回、そのほかに親子クッキングの実施や延長保育児への時短料理のレシピの提供を行っている。</p>	<p>敬老の日の行事として叔父・祖母様の招待給食やお父様に給食を食べていただく機会を設けて保育所で配慮していることを、関心を持ってもらうようにしている。また、年長については誕生日に毎月誕生日会を設定し、お母様と一緒に給食を食べる行事を行っている。給食を喫食していただくことで、興味関心を持ってもらう機会になっていると思う。</p>	<p>保育参観で、普段の子どもの食べる様子を保護者に伝えたり、家の様子を聞くようにしている。子どもが保育所でがんばって食べている様子を聞くと、保護者も安心した様子になる。</p>
<p></p>	<p></p>	<p>年に1回の総会では保護者を対象に食物アレルギーの対応についてなど、保護者が興味を持っている情報について話す機会をもっている。</p>	<p></p>

<p>連絡ノートや登下園時に、随時、保護者から寄せられた質問に個別に対応することで、保護者の安心感につながっている。</p>	<p>保護者の相談には適宜応じている。例えば、地域的に外国人が多く、和食の作り方がわからない場合があり、レシピを教えると同時に子どもが和食を食べている様子などを保護者に伝えるよう心がけている。 朝食をみて偏りがある場合は保護者に口頭で伝えることもある。</p>	<p>個別に保護者が相談に来られたり、担任を介して質問されたりした内容については、専門的立場から回答をしている。これまで、食物アレルギー対応や放射能汚染食品などの相談があった。 食物アレルギーは対応児の保護者とこまめに連絡を取り合っている。定期的に献立表に栄養士がアレルギーとなる食材に印を付け、それを保護者が確認して、代替食品を持参することもある。 放射能汚染については食品検査を行い、その結果を掲示板等で知らせた。</p>	<p>食べられない子どもには、園で食べられた食事を保護者に伝え、家庭とともに食事がとれるように支援をすることもある。 0歳児に対して園でのミルクの摂取量など保護者へ園での様子を情報提供する。 食事に関する相談は口頭が多いが、どちらかというと保護者は身近な保育士に問い合わせる場合が多いかもしれない。また、保護者から相談があった場合は必ず保育士に報告をしている。</p>
<p>給食便り、試食会、クラス懇談の場で、給食レシピの提供を行い、保護者が実践できるよう情報を提供している。</p>	<p>働いている保護者は時間がないというのが一番あるので、給食のレシピに関心が高い。アンケートをとってもレシピを載せて欲しいとの声があがるなど、食に対して意識は高い。正しいことを伝えたら軌道修正できるとするのは実感として持っている。</p>	<p>年に1回の展覧会で子どもたちに好評だったレシピを配布したり、給食だよりに掲載したりして、保護者が家庭でもできるような具体的な情報提供を行っている。</p>	<p>保護者に対し、食事の様子や人気メニューなど情報発信もする（また保護者へメニューを示すことで食生活が豊かになればと願っている）。 レシピの提供など、保護者が家庭でもできるような具体的な情報提供を行っている。試食会などで、レシピの提供を希望する人が増えている。 食物アレルギーに対応したレシピを提供したり、簡単な調理法を伝えたり、食物アレルギーに対して保育所で行っていることを保護者に伝えることで保護者の満足感、安心感につながっている。</p>
	<p>食事の作り方や栄養面などの情報とあわせて子どもたちの様子についても保護者に話することができる。これまでの活動で保護者への波及効果の実感はある。</p>		<p>子どもが様々な食に関する体験をすることで、食に興味を持つと、それが家庭へ波及するきっかけになり、親子のコミュニケーションが図られるようになる。それによって子どもの食への興味がさらに向上すると考えている。</p>
	<p>家でも手伝いをしてくれるとの声はよく聞く。クッキング（調理経験）や給食の手伝いの後には特に、これは保護者の満足度向上であると思う。地域の満足度向上に関しては、分からない。</p>		
<p>私立保育園協会主催のイベントで、食育ステージや相談ブースを管理栄養士が担当している。</p>	<p>地域との関わりとして、毎年バザーで子育て支援のブースをつくる体制はある。園長が主に担当、給食のことについても園長が対応している。地域の子育て支援に関して、給食室では日常的な窓口はもっていない。また地域の機関との連携はない。</p>	<p>地域の保護者の相談は行っていない。 地域の子育て支援の関係機関と連携した情報発信等は行っていない。</p>	<p>子育て支援センターに向向いて、栄養指導や栄養相談、調理実習を行っている。ただ、離乳食は年2回、幼児食は年1回しかない。離乳食の相談は多い。健康づくり推進課にも管理栄養士が配置され地域の相談を受けている。</p>

研究・教育分野の管理栄養士の現状把握と課題探求・需給の予測とニーズ調査・  
人材育成システムの提案

研究分担者 龍谷大学経済学部 教授 土居 幸雄

### 研究要旨

昨年度、栄養士・管理栄養士養成施設に勤務している栄養士・管理栄養士の資格を有する教職員についてアンケート調査を実施した。さらに、全国栄養士養成施設協会が実施している毎年の就職実態調査報告に基づき、研究・教育分野における就職者数の経年変化を明らかにした。今回は、これらの結果に基づき、研究・教育分野における管理栄養士の需要について考察し、次に管理栄養士養成における教育の持続性（後継者の養成）について検討した。

栄養士・管理栄養士養成施設を卒業した者の 2.5%が研究・教育分野において就職している（2011 年度）。栄養士・管理栄養士養成施設など教育機関へ就職する者では、管理栄養士養成課程修了者の割合が増加傾向にある。栄養士・管理栄養士養成施設において就業している者は 4,000 名程度であることから類推し、研究・教育分野全体で現在職を持って働いている管理栄養士・栄養士は、13,000 名程度と推定された。このように、研究・教育分野で就業している者の数は多くないが、この分野における管理栄養士の活躍は、今後の人材育成のために最も重要と考えた。そこで、後継者の育成の可能性を検討するために、大学院への進学率と修了者の数を調べた、2011 年度栄養士・管理栄養士養成課程卒業者の 3%程度が大学院進学して、多く（90%程度）は修士の学位を持って卒業して、病院や教育研究機関など専門性を活かした職場に就職していた。しかし、博士課程を修了した者には、このような傾向は見られず、研究・教育分野での就職が困難であることがうかがえた。栄養士・管理栄養士養成施設で教える教員は博士または修士の学位をそれぞれ 30%所持しているに過ぎず、高度な専門性をもつ質の高い管理栄養士を養成するためには、今後大学院を卒業した管理栄養士が教育機関に就職し、後継者の育成にあたるサイクルが確立される必要性が示唆された。

#### A. 目的

研究・教育分野における管理栄養士の需要について考察し、次に管理栄養士養成における教育の持続性（後継者の養成）について検討する。

#### B. 方法

平成 25 年 2 月に実施した「管理栄養士・栄養士養成施設における栄養士・管理栄養士の就業状況等の調査研究」（以下「就業状況調査」と称す）の結果を解析した。さらに全国栄養士養成施設協会の就職実態調査報告



(以下「全栄施協調査」と称す)の結果を解析した。

データの整理は、以下の項目について行った

- (1) 研究教育分野における就職者数と現に就業している人数
- (2) 教育機関への就職者数の経年変化
- (3) 管理栄養士課程修了者のうち進学した者の数・率の変化
- (4) 栄養士・管理栄養士の大学院修了者の数
- (5) 栄養士・管理栄養士の大学院修了後の就職状況
- (6) 栄養士・管理栄養士養成施設 常勤 教員学位取得状況

なお、就業状況調査で回答の得られたのは、管理栄養士養成施設 78校(回答率 66.1%)、栄養士養成施設 102校であった(回答率 68.5%)。また、全栄施協調査で報告される調査は、協会加盟校以外も対象としており、年度により若干の違いはあるが、全国の養成施設のほぼ 95%程度から回答を得た調査である。

## C. 結果

- (1) 研究・教育分野における就職者数と現に就業している人数

全栄施協月報では、教育研究分野の就職先として、栄養士・管理栄養士養成施設、調理師養成施設、その他の教育機関、研究開発分野の4部門に分けて調査している。2011年度(平成23年)において、栄養士・管理栄養士養成施設に就職した者は81名であり、調理師養成施設、その他の教育機関、研究開発分野で就職した者を併せても、研究・教育分野で就職した者は、263名に過ぎなかった。

これは、栄養士業務に就いて者全体(10,727人)の2.5%であり、教育研究分野における栄養士・管理栄養士の需要が少ないことがわかる。

栄養士・管理栄養士養成施設で現在就業している者は、就業状況調査から4000人と推定された。他の分野における就業者数は不明だが、栄養士・管理栄養士養成施設における就業者数から類推すると、研究教育分野で現に就業している者の数は、13,000人と推定された。

- (2) 教育機関への就職者数の経年変化

教育機関(栄養士・管理栄養士養成施設、調理師養成施設、その他の教育機関)への就職者数は、毎年100名に満たない程度で推移している。しかし、最近5年程度は管理栄養士養成施設を卒業した者が、教育機関へ多く就業している。

- (3) 管理栄養士課程修了者のうち進学した者の数・率の変化

管理栄養士課程修了者の過去5年間の平均進学者数は、390名程度で、卒業者の4.8%である。しかしながら、この「進学者」には、大学院進学者も含むが、転学部や他大学・専門学校進学者なども含む。ただ、2010、2011年度については全栄施協調査により、大学院へ進学したものの数がかつめている。年度による変動があるものの300名程度であり、管理栄養士養成施設を卒業した者の3%程度が大学院に進学したことがわかる。

- (4) 栄養士・管理栄養士の大学院修了者の数

昨年度の就業状況調査により、管理栄養士・栄養士養成校の設置する大学院において、2011年に大学院を修了者の数は、合計で503

名おり、そのうち 221 名（44%）が管理栄養士・栄養士の資格を保持していた。この調査の回収率を考慮すると、大学院修了者で、管理栄養士・栄養士の資格を保持しているものは 350 名程度と計算されるので、上記の全栄施協調査の数とほぼ一致する。

#### (5) 栄養士・管理栄養士の大学院修了後の就職状況

栄養士・管理栄養士の資格を保持して大学院博士前期課程を修了した者の就職状況をみると、病院（24.2%）や研究教育（16.3%）分野での就職が多いことがわかる。ただし、後期課程修了者では、このような傾向は見られない。特に、研究教育分野への就職率は 7% と低いことがわかる。

#### (6) 栄養士・管理栄養士養成施設 常勤教員学位取得状況

昨年度の就業状況調査で、栄養士・管理栄養士養成施設において、管理栄養士・栄養士の資格を保持している常勤教員の学位取得状況がはじめてあきらかとなった。博士号あるいは修士号を保持している教員は、それぞれ 30%程度であった。

### D. 考察

#### (1) 研究・教育分野における管理栄養士・栄養士の就業状況

栄養士あるいは管理栄養士が活躍している教育機関は、栄養士・管理栄養士養成施設あるいは調理師養成施設が主要なものである。その他の教育機関に就職している者と併せても教育機関に就職する者は、毎年 150 名に満たない。

研究開発分野で就職する栄養士や管理栄養士も同様に、毎年 150 名程度である（2010

年度 162 名、2011 年度 126 名）。食品、製薬に関連した研究開発などに関与していると思われるが、詳細は不明である。教育分野への就職者数と同程度のものが毎年研究開発分野で就職している現状を考えると、今後の詳細な調査が望まれる。

いずれにしろ、研究・教育分野において就業している管理栄養士・栄養士が約 1 万人程度であり、この分野での毎年の就職者が、養成校卒業生全体の 2.5%にすぎないことから、この分野で需要が伸びたとしても、管理栄養士の需給全体におよぼす影響は少ないことがわかる。しかしながら、管理栄養士の質の向上や人材育成における持続性の観点から、管理栄養士の教育分野における活躍の重要性は明らかである。

#### (2) 管理栄養士・栄養士の大学院教育

栄養士・管理栄養士養成課程を修了後、大学院へ進学する者は、卒業生の 3%程度であり、学校基本調査（2011 年度）の全国平均 15.9% を大きく下回っている。大学院への進学を妨げている要因はいくつか考えられるが、最も大きな要因は、大学院における教育の質・量の不足である可能性が高い<sup>(1, 2)</sup>。今回の調査で、栄養士・管理栄養士養成校における教員の博士号保有率が 30%程度に過ぎないことが明らかになった。全国の大学教員の学位取得率については、詳細は明らかではないが、科学技術政策研究所の調査では、私立大学（10 校）の平均は 62.5%となっており<sup>(2)</sup>、栄養士・管理栄養士養成施設における教員の学位保有率の少ないことは自明である。教員の学位保有率だけで研究の質を問えないことは自明であるが、質保証の指標の 1 つとして学位保有率はあげられる。管理栄養士を取

得した後に、大学院でさらに専門性を高めた教員が、レベルの高い人間栄養学の教育及び研究を積極的に推進することが今後の発展のために必要である。

大学院の修士課程卒業者は、病院や研究教育分野での就職が多く、高度な専門性が活用できる職場を選択できる状況にある。しかし、博士号を持った栄養士・管理栄養士は、高度な専門性を活かして活躍する場が少ないのが現状である。今後の大学院博士後期課程の教育における質の向上が 1 つの課題であると思われた。

#### E. 結論

栄養士・管理栄養士養成施設を卒業した者の 2.5%が研究・教育分野において就職しており（2011 年度）、研究・教育分野全体で職を持って現在働いている管理栄養士・栄養士は、13,000 名程度と推定された。このように、研究・教育分野で就業している者の数は多くないが、この分野における管理栄養士の活躍は、今後の人材育成のために最も重要と考えた。2011 年度栄養士・管理栄養士養成課程卒業者の 3%程度が大学院進学して、多く（90%程度）は修士の学位を持って卒業して、病院や教育研究機関など専門性を活かした職場に就職していた。しかし、博士課程を修了した者には、このような傾向は見られず、専門性を発揮できていない状況が浮かび上がった。栄養士・管理栄養士養成施設で教える教員の学位取得率は 30%に過ぎず、高度

な専門性をもつ質の高い管理栄養士を養成するためには、教員自身の質の向上が急がれる。今後大学院を卒業した管理栄養士が教育機関に就職し、レベルの高い人間栄養学の教育及び研究を積極的に推進し、後継者の育成にあたるサイクルが確立される必要性が示唆された。

#### F. 研究発表

特になし

#### G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）

特になし

#### H. 引用文献

1) 勝野 美江、佐々木 敏「世界における我が国の健康栄養関連研究の状況と課題 ～論文を用いた国別・機関別ランキングによる分析～」科学技術政策研究所 第 3 調査研究報告 2010 年 12 月

(<http://hdl.handle.net/11035/499>)

2) 勝野 美江、佐々木 敏「日米欧における健康栄養研究の位置付けの歴史的変遷に関する調査研究～大学に着目して」科学技術政策研究所 第 3 調査研究報告 2011 年 3 月 (<http://hdl.handle.net/11035/501>)

3) 石山 俊誠「大学教官学位取得状況調べ」科学技術政策研究所 第 2 調査研究グループ 1990 年 8 月

(<http://hdl.handle.net/11035/731>)



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

栄養管理サービスの将来予測評価に基づく  
管理栄養士の人材育成システム構築に関する研究

平成 25 年度 総括・分担研究報告書

平成 26 年 3 月

研究代表者 京都府立大学大学院 木戸 康博

〒606-8522 京都市左京区下鴨半木町 1-5  
京都府立大学大学院 生命環境科学研究科 栄養科学研究室  
TEL/FAX: 075-703-5402



