

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

公衆衛生領域を中心とした  
自治体栄養士養成プログラム開発のための研究

令和 3 年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 由田 克士

令和 4 (2022) 年 3 月

## 目 次

### I. 総括研究報告

- 公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士養成プログラム開発のための研究 ----- 1  
由田 克士

### II. 分担研究報告

1. 目指す職位により市町村に勤務する管理栄養士・栄養士としてのスキル ----- 7  
小山 達也、由田 克士、澁谷いづみ、田中 和美、荒井 裕介、串田 修、  
磯部 澄枝、諸岡 歩、飯田 綾香
2. 健康づくりの経験年数別にみた自治体栄養士の学習ニーズ ----- 22  
串田 修、由田 克士、澁谷いづみ、田中 和美、荒井 裕介、小山 達也、  
磯部 澄枝、諸岡 歩、飯田 綾香
3. 看護職における自己効力感に関するレビュー ----- 30  
岡本 理恵
4. 10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムのアウトライン ----- 41  
由田 克士、荒井 裕介、岡本 理恵、串田 修、小山 達也、澁谷いづみ、  
田中 和美、飯田 綾香、磯部 澄枝、諸岡 歩

### 別紙資料

1. 自治体栄養士がスキルアップするために身につけたおくことが望まれる内容に関する  
ブレインストーミング（日本栄養士会 公衆衛生部会による分類に応じた整理） ----- 46
2. これまでの調査・検討から勘案した10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プ  
ログラムのアウトライン（現状における概念の整理） ----- 49
3. 10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムのアウトライン（現状での  
整理）に対する実務者からの意見 ----- 54
4. 第80回日本公衆衛生学会総会 シンポジウム10 プレゼンテーション資料（1）  
10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムの提案 ----- 56  
由田克士
5. 第80回日本公衆衛生学会総会 シンポジウム10 プレゼンテーション資料（2）  
採用時から勤務歴5年目程度までの新任期（成長期）プログラムの再構築 ----- 62  
諸岡 歩
6. 第80回日本公衆衛生学会総会 シンポジウム10 プレゼンテーション資料（3）  
中堅期をターゲットとしたプログラム ----- 70  
磯部 澄枝
7. 第80回日本公衆衛生学会総会 シンポジウム10 プレゼンテーション資料（4）  
リーダー期の管理栄養士に求められるもの ----- 76  
田中 和美
- III. 研究成果の刊行に関する一覧表 ----- 83

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）  
総括研究報告書

公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士養成プログラム開発のための研究

研究代表者 由田 克士 大阪市立大学大学院 生活学研究科 食・健康科学講座 公衆栄養学 教授

研究要旨

前年度に実施した調査結果をもとにして、さらに調査済みのデータを詳細に分析した。各自が求めているスキルアップの内容や10年後の目指すべき姿は、勤務する自治体の種類や現在の職位によって、異なっている部分と共通している部分の両者が認められた。健康づくりの経験年数別にみた自治体栄養士の学習ニーズについては、都道府県と政令市等に勤務する者では、経験年数の違いによって、最終的に希望する職位や将来の業務内容に違いは認められなかった。一方で、都道府県と市町村等に勤務する者では、新任期に比べリーダー期において、公衆衛生のゼネラリストとしての業務を希望の者が多く認められた。全体では、新任期に比べ中堅期とリーダー期で専門分野の知識や栄養指導技術のスキルアップしておかなければならないと認識している栄養士が少なかった。これらのことから、中堅期とリーダー期の自治体栄養士は、スペシャリストとゼネラリスト双方への学習ニーズを有していることが示唆された。

また、自治体に勤務する栄養士特有の問題である自身の業務に関する自己効力感や自己肯定感が低いことを改善・克服するプログラムを検討する目的で看護師の自己効力感について焦点を当て、現在までにどのような研究がなされているか、自己効力感の関連要因は何かを明らかにすることを目的に文献検討により整理と考察を行った。この結果、女性看護師の自己効力感は一般女性に比べ自己効力感が低かったが、経験を経て役職を得、自分のポジションが明確になることで改善していた。職場環境を整えることで自己効力感やレジリエンス、職業継続意欲を高められることが示唆された。

以上の成績を総合的に勘案した結果、既存の自治体栄養士養成プログラムを活用し、各自の状況に応じながら、希望する方向へのスキルアップが取り組めるような情報提供と、既存のプログラムでは取り扱われていないが、自治体栄養士にとってスキルアップが必要な内容についてプログラムを新規に作成し、両者を組み合わせて実施するフレームワークが、自治体栄養士養成のための新しいプログラムに必要であると考えられた。

さらに、一連の取り組みを効果的且つ効率的に進めるための仕組みづくりや職場環境の整備についてもあわせて構築・検討しなければならない。

研究代表者	田中 和美（神奈川県立保健福祉大学）
由田 克士（大阪市立大学大学院）	荒井 裕介（千葉県立保健医療大学）
研究分担者	串田 修（静岡県立大学）
澁谷いづみ（愛知県一宮保健所）	小山 達也（青森県立保健大学）

岡本 理恵（金沢大学）

研究協力者

諸岡 歩（兵庫県健康福祉部）

磯部 澄枝（新潟県新潟地域振興局）

飯田 綾香（神奈川県立保健福祉大学）

## A. 研究目的

都道府県や市町村に勤務する公衆衛生領域を中心に担当する自治体栄養士は、地域における健康・栄養課題等を適切に把握しながら、それらの解決や改善に求められる施策の立案、実施、評価、改善（マネジメントサイクルに応じた対応）が求められる。ただし、勤務する組織の違いによって対応すべき役割も異なることから、平成25年3月に厚生労働省が発した通知「行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の基本指針について」の別紙には、都道府県、保健所設置市及び特別区、市町村に区分した基本的な考え方とその具体的な内容が示されているところである。

一方で自治体栄養士の配置数は少なく、特定の地域や組織・部門においては、いわゆる「ひとり職種」あるいは、「ひとり配置」であることも多く認められる。したがって、個の能力やスキルが、地域や組織・部門における公衆栄養活動の質に対して、数年から数十年にも渡り強く影響を及ぼすことに繋がる。自治体栄養士は、地域や組織・部門から期待される役割や時間の経過とともに刻々と変化・発生するさまざまな課題に対して最善の対応ができるよう、勤務年数や職位に応じ、常に十分な知識や技術を身につけておくことが求められている。そこで、本研究では自治体栄養士を取り巻く状況を広く把握し、その状況に考慮しつつ、新たな育成プログラムの開発を行うことを目的とした。

1年目には、主な保健関連職種のキャリアラダー等に基づく人材育成プログラムに関する文献や各種資料のレビュー、現在行われている自治体栄養士向けの研修プログラム等に関する情報の整理を実施した。また、平行して自治体栄養士自身や

関係職種等より、10年後の自治体栄養士のあるべき姿、自治体栄養士の育成に関する現状の問題点やそれらを改善するために求められる対応、関連組織のあり方等についても意見を集約した。

これを受け、今期（2年目）の取り組みとして、実態や課題に応じ、公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士のキャリアラダーモデルとそれに基づく新たな人材育成プログラムの素案を作成した。この際、1年目に実施した各種の調査データを詳細に分析すると共に、具体的なプログラムの内容やその実現性について関係者間での意見交換や調整等も実施した。また、自治体が運営している病院や社会福祉施設等との異動についても考慮した。さらに、関係自治体の協力も得て、一部プログラムの予備的試行と当該受講者からの簡略な意見も把握した。

次年度（最終の3年目）には、プログラムの実施に必要な教材等の開発、作成、調整等を行い、本研究としての完成形を整える。

現任の自治体栄養士が考える10年後に目指す姿を達成するため、必要な知識やスキルを獲得できる内容とすることを基本的な立ち位置とする。

## B. 研究成果の概要

### 1. 目指す職位により市町村に勤務する管理栄養士・栄養士としてのスキルアップに関することや10年後に目指すべき姿は異なっているのか

#### （1年目に実施した各種調査データの詳細分析）

前年度実施した市町村及び都道府県、保健所設置市・特別区に勤務する栄養士を対象とした調査における自由記載のデータを用い、目指す職位（係員、監督職、管理職）とスキルアップや10年後に目指すべき姿との関連を検討した。

市町村に勤務する栄養士においては、目指す職位が管理職である者は同職種である管理栄養士・栄養士との連携についての記述は必ずしも認められなかったが、他の職種との連携は目指す職位に関わらず記述されることが多かった。目指す職位

が管理職である者は、栄養士の存在・役割について他職種からの理解される必要性を記載していた。また、目指す職位が係員（現状維持）と監督職である栄養士では、住民の支援に関するスキルアップについて記述されることが多く、目指す職位が管理職である者は住民に頼られる存在が 10 年後に目指すべき姿として記述していた。

都道府県に勤務する栄養士においては、目指す職位が係員（現状維持）である者は、スキルアップすることとして住民支援があげられていたが、目指す職位が監督職や管理職である栄養士では、あまり認められなかった。目指す職位が係員や監督職である栄養士は、他の職種との連携だけでなく管轄する市町村の自治体栄養士や他分野に勤務する栄養士との連携についての記述がみられた。また、係員（現状維持）である栄養士は、専門性を発揮することや時代のニーズに応じた対応することを目指す姿として記述していた。目指す職位が係員（現状維持）である栄養士の人材育成は自身のことについて記述されることが多かったが、目指す職位が監督職である栄養士は後輩の育成となっており、目指す職位が管理職である栄養士は、より広く栄養士一般の活躍について記述されていた。目指す職位が監督職や管理職である栄養士は、成果の見える化など事業を評価するスキルを向上させることで、周囲へのアピールになり、栄養士の存在・役割が組織全体へ理解されるようになりたいと記述していた。また、目指す職位が監督職である栄養士は、保健所以外での業務経験も得たいと記述する者も多かった。

保健所設置市・特別区に勤務する栄養士においては、目指す職位が係員や監督職である者は、成果の見える化、事業を評価するスキルを向上させることで周囲から理解されたいと記述していた。また、多職種と連携していくためにも、専門以外の知識を獲得していきたいとしていた。目指す職位が監督職や管理職である栄養士は、多様な部署での勤務を経験したいと記述するものも多かった。

一方、勤務する自治体や目指す職位によらず、10 年後に目指すべきこと、スキルアップに関することとして、連携業務が認められた。医療分野では、既にチーム医療など多職種連携が強調されることが多いが、自治体に勤務する栄養士の業務においても、多職種連携できるスキルが大切であることが窺えた。記述のあった連携先としては、保健師などの他の専門職だけでなく、事務職や食生活改善推進員、地域の住民組織、そして同業種の管理栄養士・栄養士があった。連携する・したい同業種の管理栄養士・栄養士は、勤務する自治体により異なり、市町村に勤務する栄養士では他の施設の栄養士、都道府県に勤務する栄養士では管轄する市町村の栄養士、保健所設置市・特別区に勤務する栄養士では他の課の栄養士が挙げられる傾向にあった。

## 2. 健康づくりの経験年数別にみた自治体栄養士の学習ニーズ

### （1 年目に実施した各種調査データの詳細分析）

本邦における管理栄養士・栄養士の生涯教育は、主に経験年数別のコンピテンシーに基づいているが、自治体栄養士は希望する職位や専門性によって学ぶべき内容が異なるため、学習ニーズ（要望の強い学習内容）を反映した養成プログラムも重要である。そこで、自治体栄養士の健康づくりの経験年数別に学習ニーズを評価した。

前年度に実施した都道府県、保健所設置市・特別区（政令市等）、市町村で健康づくりを担う全国の行政栄養士を対象とした調査データを用いた。

健康づくりの経験年数は、新任期（10 年未満）、中堅期（10-19 年）、リーダー期（20 年以上）に区分した。学習ニーズに関して、回答者自身の現在の職位と最終的に希望する職位、将来の方向性、将来にとってスキルアップしておかなければならない内容等の特性について整理した。健康づくりの経験がない者や解析項目の欠測者を除外した 1,649 名を解析対象とした。

全自治体区分で、新任期に比べ中堅期とリーダー期で現在の職位が監督職である栄養士が多かった ( $p < 0.05$ )。都道府県と政令市等では、経験年数間で最終的に希望する職位と栄養のスペシャリストとしての業務希望に有意差は認められなかった。都道府県と市町村では、新任期に比べリーダー期で公衆衛生のゼネラリストとしての業務を希望の者が多かった ( $p < 0.05$ )。全自治体区分では、新任期に比べ中堅期とリーダー期で専門分野の知識や栄養指導技術のスキルアップしておかなければならないと認識している栄養士が少なかった ( $p < 0.05$ )。中堅期とリーダー期の自治体栄養士は、スペシャリストとゼネラリスト双方への学習ニーズを有することが示唆された。

### 3. 看護職における自己効力感に関するレビュー

前年度の調査成績により、自治体に勤務する栄養士特有の問題として、自身の業務に関し自己効力感や自己肯定感が低いと、業務全般に自信を持っていないと感じている者が相当数に上ることが明らかとなった。

そこで、看護師の自己効力感について焦点を当て、現在までにどのような研究がなされているか、自己効力感の関連要因は何かを明らかにすることを目的に文献検討により整理と考察を行った。

Web 版医学中央雑誌で 1999 年から 2022 年までの 23 年間に公表された原著論文について、検索キーワードを「自己効力感」「看護師」として検索を行った。看護師の自己効力感に関する文献は 221 件と他の医療福祉職と比較し一番多かった。栄養士の自己効力感に関する文献は 6 件であった。看護師の自己効力感に関する研究 221 件のうち、各キャリア期（学生、新人、中堅、管理）に関するものが 3 割以上を占めた。中でも一番多かったのは新人期だった。看護領域別で最も多かったのは精神看護領域で 13 件であった。女性看護師の自己効力感は一般女性に比べて低かったが、年齢や経験年数を経るにつれて高くなっていった。役職や学歴、

婚姻、患者・多職種との信頼関係等の要因も自己効力感に影響していた。自己効力感はレジリエンスや看護師の職業継続意思にも関連していた。

看護師の自己効力感に関する文献が他の職種に比べて多かったのは、看護師のバーンアウト等に関する労働環境の課題が背景にあると考える。看護師に関する研究 221 件のうち各キャリア期に関する文献が 3 割以上を占めたが、このことは、各期特有の自己効力感に関する課題を有していることを示唆している。女性看護師の自己効力感は一般女性に比べ自己効力感が低かったが、経験を経て役職を得、自分のポジションが明確になることで改善していた。職場環境を整えることで自己効力感やレジリエンス、職業継続意欲を高められることが示唆された。

### 4. 10 年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムのアウトライン

これまでに本研究班が実施してきた調査・検討をベースとして、10 年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムにおけるアウトラインの整理を検討した。

プログラムの具体的な仕組み（イメージ）はサンドイッチ方式とする。

まず、サンドイッチの具にあたる部分として、自分が目指す姿に到達するために、いつ、どこで、どのような研修を受講し、キャリアを重ねていったらよいのか、キャリアパスをどう描くのかなど、さまざまな機関で提供されている研修プログラムの中から、具体的な受講方針（羅針盤、道標、思い描く姿とのマッチング）を示す。

一方、サンドイッチのパンにあたる部分として、多くの自治体管理栄養士で共通の課題となっている、自己肯定感・自己効力感の低さを改善し、逆に高めるための研修プログラムや仕組みの構築、ならびに管理期に求められる研修プログラムを新たに開発・提案する。これらは、既存の研修では、まったく想定されていない内容であると考えられる。

具体的には、新任期においては、自治体管理栄養士として目指す役割・使命やキャリアモデルを明確化させるためのグループディスカッション、先輩等からの講話、連絡体制の構築等を進め1人職種あるいは1人配置が多い状況での孤立感の払拭や同職種間での相互連絡体制の構築を支援するプログラムの導入が必要である。

また、リーダー期においては、行政能力の向上が必要であるため、組織論や打ち込み論、あるいは、後輩のケアのためにも精神論を学ぶ必要がある。

既存の研修プログラムと新規のプログラムを組み合わせた内容の具体化とその試行と改善が求められる。

### C. 結論

前年度に実施した各種調査結果を詳細に検討したところ、求めるスキルアップの内容や10年後の目指すべき姿は、勤務する自治体の種類や現在の職位によって、異なっている部分と共通している部分の両方が存在していることが新たに明らかとなった。このため、これに応じた対応が必要である。

健康づくりの経験年数別にみた自治体管理栄養士の学習ニーズについては、都道府県と政令市等に勤務する者では、経験年数の違いによって、最終的に希望する職位や将来の業務内容（栄養のスペシャリスト、公衆衛生のゼネラリスト）の間に差は認められなかった。一方で、都道府県と市町村等に勤務する者では、新任期に比べリーダー期において、公衆衛生のゼネラリストとしての業務を希望の者が多かった。全自治体の区分では、新任期に比べ中堅期とリーダー期で専門分野の知識や栄養指導技術のスキルアップしておかなければならないと認識している栄養士が少なかった。このことから、中堅期とリーダー期の自治体管理栄養士は、スペシャリストとゼネラリスト双方への学習ニーズを有していることが示唆された。

これまでに得られた結果を受けて勘案すると、

既存のプログラムを活用し、ゼネラリストに応じつつ、希望する方向へスキルアップして行くことができるプログラム選択のための情報提供と、既存のプログラムでは取り上げられていない内容で、現役の自治体管理栄養士にとってスキルアップしておくことが必要な内容に関し、新規にプログラムを作成し、これら両者を組み合わせて実施するフレームワークが、自治体管理栄養士養成のための新しいプログラムに必要であると考えられた。

また、一連の取り組みを効果的且つ効率的に進めるための仕組みもあわせて構築しなければならない。

### D. 健康危険情報

本研究において健康危険情報に該当するものはなかった。

### E. 研究発表

#### 1. 論文発表

なし

#### 2. 学会発表

- 植森瑞妃, 由田克士, 荒井裕介, 田中和美, 串田 修, 小山達也, 岡本理恵, 諸岡 歩, 磯部澄枝, 飯田綾香, 渋谷いづみ: 都道府県・保健所設置市・特別区の行政栄養士が目指す方向性とスキルアップしたい内容. 第80回日本公衆衛生学会総会. 講演要旨集 p.462 (2021年12月21日-23日), (ハイブリッド開催)
- 諸岡 歩: 10年後を見据えた自治体管理栄養士新任期養成プログラムの提案. 第80回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム10: 10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムの提案. 講演要旨集 p.93 (2021年12月21日-23日), (ハイブリッド開催)
- 磯部澄枝: 中堅期をターゲットとしたプログラム. 第80回日本公衆衛生学会総会. シ

ンポジウム 10：10 年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムの提案. 講演要旨集 p. 94 (2021 年 12 月 21 日-23 日), (ハイブリッド開催)

4. 田中和美：リーダー期の管理栄養士に求められるもの. 第 80 回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム 10：10 年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムの提案. 講演要旨集 p. 94 (2021 年 12 月 21 日-23 日), (ハイブリッド開催)

#### **F. 知的財産権の出願・登録状況 (予定を含む)**

##### 1. 特許取得

なし

##### 2. 実用新案登録

なし

##### 3. その他

なし



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)  
公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士養成プログラム開発のための研究  
分担研究報告書

目指す職位により市町村に勤務する管理栄養士・栄養士としてのスキル

アップに関することや 10 年後に目指すべき姿は異なっているのか

研究分担者 青森県立保健大学健康科学部栄養学科 小山 達也

研究代表者 大阪市立大学大学院生活学研究科食・健康科学講座 由田 克士

研究分担者 愛知県瀬戸保健所 澁谷 いづみ

研究分担者 神奈川県立保健福祉大学栄養学科 田中 和美

研究分担者 千葉県立保健医療大学健康科学部栄養学科 荒井 裕介

研究分担者 静岡県立大学食品栄養科学部栄養生命科学科 串田 修

研究協力者 新潟県新潟地域振興局健康福祉部 磯部 澄枝

研究協力者 兵庫県健康福祉部健康局 諸岡 歩

研究協力者 神奈川県立保健福祉大学栄養学科 飯田 綾香

## 研究要旨

市町村及び都道府県、保健所設置市・特別区に勤務する栄養士を対象とした調査から、目指す職位(係員、監督職、管理職)とスキルアップや 10 年後に目指すべき姿との関連を検討した。調査時期は 2021 年 1 月から 3 月にウェブによるオンライン調査を実施した。市町村、都道府県・保健所設置市・特別区に勤務する管理栄養士・栄養士として、10 年後に目指すべきこと、スキルアップに関すること(以下、目指す姿)について、自由記述で回答を求めた。市町村に勤務する栄養士で目指す職位が係員、監督職、管理職である者の目指す姿として、それぞれ 4 カテゴリー、5 カテゴリー、6 カテゴリーが得られた。都道府県に勤務する栄養士で目指す職位が係員、監督職、管理職である者の目指す姿として、それぞれ 5 カテゴリー、6 カテゴリー、4 カテゴリーが得られた。保健所設置市・特別区に勤務する栄養士で目指す職位が係員、監督職、管理職である者の目指す姿として、いずれも 4 カテゴリーが得られた。市町村に勤務する管理栄養士・栄養士のスキルアップに関することや 10 年後に目指すべきことは、目指す職位によって異なっていた。

## 緒言

市町村及び都道府県、保健所設置市・特別区に勤務する栄養士の主な専門的業務は組織体制の整備、健康・栄養課題の明確

化と PDCA サイクルに基づく施策・推進、生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底のための施策の推進、自立化に向けた機能の維持・向上のための施策の推進、社会環

境の整備の促進と多岐にわたっている<sup>1)</sup>。地方自治体等では自治体栄養士の資質の向上のため取り組みがなされている<sup>2-7)</sup>。

自治体栄養士を取り巻く状況を考慮しつつ、人材育成プログラムを開発するにあたっては、実際に自治体に勤務する管理栄養士・栄養士のニーズが大切になってくるが、これまでそのニーズ調査は必ずしも行われていない。そこで、市町村及び都道府県、保健所設置市・特別区に勤務する栄養士を対象とした調査から、目指す職位(係員、監督職、管理職)とスキルアップや10年後に目指すべき姿との関連を検討した。

## 方法

### 1. 調査方法

調査対象は、市町村、都道府県、保健所設置市・特別区に勤務する行政栄養士であり、現在、地域の健康づくりに関わる業務を専従もしくは兼務で担当しており、次の①と②の両方を満たす者とした。①厚生労働省の調査において、行政栄養士として回答している場合、②雇用形態が常勤または常勤的非常勤(週4日以上で1日6時間以上の勤務)である場合。ただし、現時点で、福祉・保育・高齢者・教育委員会・医療などの分野を専従で担当されている者は対象外とした。

調査時期は2021年1月29日～2021年3月2日にウェブによるオンライン調査を実施した(株式会社サーベイリサーチセンター)。アンケートフォームの冒頭に協力依頼文を示した。依頼文には、調査目的、無記名方式であること、調査への協力は任意であり回答をもって同意とみなすこと、回答がなくても不利益は生じないことを明記した。また、回答の返送に際して、個人を特定できる

情報等が研究班側に伝わる可能性があることから、調査票の回答に関わる画面作成とあらゆる返信の受信については委託会社に依頼し、研究側は委託会社により得られた単純に入力されたデータベースのみを受け取り、個人を特定できる可能性のあるメールアドレス等の情報は一切受領しないこと、委託会社に対しては、回答者の個人を特定できる情報等について、調査終了後すべて破棄すること、他の目的での二次利用を禁止すること等、情報の取扱について明記した。

調査の実施にあたり、公益社団法人日本栄養士会公衆衛生事業部を通じて、周知と協力の依頼を行った。

## 2. 調査内容

### 1) 基本属性

性別、年齢、主な業務内容ごとの勤続年数、現在の職位を尋ねた。なお、市町村に勤務する栄養士には主な業務内容として、地域の健康づくり、高齢者福祉、児童福祉、教育委員会、その他の勤務歴別に尋ねた。都道府県、保健所設置市・特別区に勤務する栄養士には、主な業務内容として、衛生主管部局(本庁)で地域の健康づくりや栄養・食生活の改善の推進、保健所・保健センターで地域の健康づくりや栄養・食生活の改善の推進、食品衛生関連部局(本庁、保健所ともに主担当が食品衛生関係)、高齢者関連部局、教育委員会、その他の勤務歴別に尋ねた。

目指す職位は、「このまま現在の自治体に勤務し続けると仮定した場合、あなたは最終的にどのくらいの職位(本庁での職位として勘案)を目指したいと希望しますか」と尋ね、係員、監督職(係長、本庁係長、保健所課長に準ずる)、管理職(課長補佐、主幹以上)

から回答を求めた。

## **2)市町村、都道府県・保健所設置市・特別区に勤務する管理栄養士・栄養士として、10年後に目指すべきこと、スキルアップに関する自由記載**

### **3. 分析内容**

記述統計については、統計ソフト IBM SPSS Statistics version 26 を使用した。欠損値は設問ごとに除外した。目指す職位 3 群間の比較には、カイ二乗検定を用い、有意水準 5%とした。自由回答の分析については、信頼性・再現性の観点からアンケートの自由記載分析に適した、計量テキスト分析ソフトの KH Corder Ver.3 を用いた<sup>8)</sup>。基本的にデータクレンジング後の語の共起性を中心に主題を抽出しカテゴリー化した(主に共起ネットワーク分析)。

### **4. 倫理的配慮**

本調査は大阪市立大学生生活科学部・生活科学研究科倫理委員会の承認を受けた。

### **結果・考察**

市町村に勤務する栄養士 1031 人、都道府県に勤務する栄養士 451 人、保健所設置市・特別区勤務する栄養士 323 人から回答を得た。

#### **1. 基本属性**

市町村に勤務する栄養士の基本属性を表 1 に示す。年齢が高いほど、目指す職位が高かった。地域の健康づくりの勤務歴が長いほど目指す職位が高かったが、他の業務内容の勤務歴とは関連がなかった。現在の職位が高いほど、目指す職位も高かった。

都道府県に勤務する栄養士の基本属性を表 2 に示す。衛生主管部局(本庁)で地域の健康づくりや栄養・食生活の改善の推進の

勤務歴が長いほど目指す職位が高かったが、他の業務内容の勤務歴とは関連がなかった。現在の職位が高いほど、目指す職位も高かった。

保健所設置市・特別区に勤務する栄養士の基本属性を表 3 に示す。目指す職位と勤務歴に関連はなかったが、現在の職位が高いほど、目指す職位も高かった。

#### **2. 10 年後に目指すべきこと、スキルアップに関すること**

市町村に勤務する栄養士として、10 年後に目指すべきこと、スキルアップに関することは、表 4 のようにカテゴリー化された。目指す職位が管理職である栄養士は同じ職種である管理栄養士・栄養士との連携についての言及は必ずしもなかったが、他の職種との連携は目指す職位によらず記述されることが多かった。さらに目指す職位が管理職である栄養士は、栄養士の存在・役割について他職種からの理解されることを言及していた。また、目指す職位が係員と監督職である栄養士では住民支援がスキルアップに関することとして記述されることが多く、目指す職位が管理職である栄養士は住民に頼られる存在が 10 年後に目指すべき姿として記述された。都道府県に勤務する自治体栄養士よりも市町村に勤務する自治体栄養士の方が、対人業務が多いことが反映された結果となった。目指す職位によらず事業の実施、評価に関することがスキルアップで記述されることが多かったが、目指す職位が管理職である栄養士は予算や施策の立案から記述され、現在だけでなく将来を見据えた取組みについても言及していた。目指す職位が係員や監督職である栄養士は、研修に参加す

ることでスキルアップを目指したいと書いていた者が多かった。また、目指す職位が監督職である栄養士は、多様な経験もしたいと記述するものも多かった。

都道府県に勤務する栄養士として、10年後に目指すべきこと、スキルアップに関することは、表5のようにカテゴリー化された。目指す職位が係員である栄養士は、スキルアップに関することとして住民支援が記述されたが、目指す職位が監督職や管理職である栄養士ではあまり見られなかった。目指す職位が係員や監督職である栄養士は、他の職種との連携だけでなく管轄する市町村の自治体栄養士や他分野に勤務する栄養士との連携の記述がみられた。目指す職位が係員である栄養士は、専門性を発揮することや時代のニーズに応じた対応することを目指す姿として記述していた。目指す職位が係員である栄養士の人材育成は自身のことが記述されることが多かったが、目指す職位が監督職である栄養士は後輩の育成となり、目指す職位が管理職である栄養士は、より広く栄養士一般の活躍について記述されていた。目指す職位が監督職や管理職である栄養士は、成果の見える化など事業を評価するスキルを向上させることで、周囲へのアピールになり、栄養士の存在・役割が組織全体へ理解されるようになりたいと記述していた。また、目指す職位が監督職である栄養士は、保健所以外の経験もしたいと記述する者も多かった。

保健所設置市・特別区に勤務する栄養士として、10年後に目指すべきこと、スキルアップに関することは、表6のようにカテゴリー化された。目指す職位が係員や監督職である栄養士は、成果の見える化、事業を評価す

るスキルを向上させることで周囲から理解されたいと記述していた。また、多職種と連携していくためにも、専門以外の知識を獲得していきたいとしていた。目指す職位が監督職や管理職である栄養士は、多様な部署での勤務を経験したいと記述するものも多かった。

勤務する自治体や目指す職位によらず、10年後に目指すべきこと、スキルアップに関することとして、連携業務があった。医療分野ではチーム医療など多職種連携が強調されることが多いが、自治体に勤務する栄養士の業務においても多職種連携できるスキルが大切であることが窺えた。記述のあった連携先としては、保健師などの他の専門職だけでなく、事務職や食生活改善推進員、地域の住民組織、そして同業種の管理栄養士・栄養士があった。連携する・したい同業種の管理栄養士・栄養士は、勤務する自治体により異なり、市町村に勤務する栄養士では他の施設の栄養士、都道府県に勤務する栄養士では管轄する市町村の栄養士、保健所設置市・特別区に勤務する栄養士では他の課の栄養士が挙げられる傾向にあった。医療や福祉分野と同様、自治体に勤務する栄養士も多職種連携が大切であるが、医療や福祉分野は専門職種との連携が中心であるが、自治体に勤務する栄養士は専門分野だけでなく、地域住民や同業種の管理栄養士・栄養士との連携が大切になるため、多職種連携のために求められるスキルは異なっているのかもしれない。

勤務する自治体によらず、目指す職位が監督職である栄養士は、10年後に目指す姿、スキルアップに関することとして多様な経験を記述する者が多かった。多様な経験の具

体的な内容は、勤務する自治体に異なり、市町村に勤務する栄養士は、母子保健から高齢者福祉までの全ライフステージの経験、都道府県に勤務する栄養士は保健所だけでなく本庁での経験、保健所設置市・特別区に勤務する栄養士は衛生部局以外の部局での勤務が書かれていた。目指す職位が監督職である者は、スペシャリストよりもゼネラリストを志向する者が多い傾向にあることが示唆された。

勤務する自治体、目指す職位によらず、10年後に目指す目指すべきこと、スキルアップに関することとして事業評価が挙げられた。事業評価を適切にすることで、成果の見える化を行い、周囲から栄養士の存在・役割を示したいということが記述されることが多かった。周囲へのアピールは、目指す職位が高くなるほど、よく記述される傾向にあった。人材育成プログラムを開発するにあたっては、事業の実施方法のプログラムだけでなく、事業の評価評価方法のプログラムについても検討する必要があると考えられた。

目指す職位が高くなるにつれ、10年後に目指すこと、スキルアップに関することとして自身のことだけでなく、後輩の育成や栄養士一般の期待に記述される傾向にあった。保健師は中堅保健師がプリセプターとなり、新人保健師を育成することが多い。しかし自治体栄養士は、1人などの少数配置であることが多いため、保健師と同様の方法で後輩は育成することは難しいと予想される。今後は、自治体の栄養士が職場でどのように後輩を育成しておくことが望ましいのか、検討する必要がある。

## 結論

市町村に勤務する管理栄養士・栄養士のスキルアップに関することや10年後に目指すべきことは、目指す職位によって異なっていた。そのため、自治体に勤務する管理栄養士・栄養士のための人材育成プログラムは、目指す職位に応じて開発することが望ましいことが示唆された。

## 文献

- 1) 厚生労働省:地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の基本指針について  
<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000637215.pdf>
- 2) 岡山県:行政栄養士育成支援プログラム  
[https://www.pref.okayama.jp/uploaded/like/380765\\_2143892\\_misc.pdf](https://www.pref.okayama.jp/uploaded/like/380765_2143892_misc.pdf)
- 3) 島根県:新任期の行政栄養士支援プログラム  
<https://www.pref.shimane.lg.jp/medical/kenko/kenko/hokenshi/tiikihoken.data/eiyousi.pdf>
- 4) 高知県:行政栄養士人材育成ガイドライン  
[https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/131601/files/2019110500025/file\\_2019115294327\\_1.pdf](https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/131601/files/2019110500025/file_2019115294327_1.pdf)
- 5) 長崎県:行政栄養士育成プログラム  
<https://www.pref.nagasaki.jp/shared/uploads/2013/02/1446086337.pdf>
- 6) 熊本県:行政栄養士育成指針  
<https://www.pref.kumamoto.jp/uploaded/attachment/49586.pdf>
- 7) 北九州市:栄養士の人材育成方針  
<https://www.city.kitakyushu.lg.jp/files/0>

00835520.pdf

- 8) 樋口耕一. 社会調査のための計量テキスト分析ー内容分析の継承と発展を指してー. 第 2 版. 京都:ナカニシヤ出版. 2020

表1 基本属性(保健所設置市を除く市町村に勤務する栄養士)

		目指す職位						p	
		係員 (n=521)		監督職 (n=328)		管理職 (n=182)			
		n	%	n	%	n	%		
年齢	20歳代	124	(23.8)	88	(26.8)	37	(20.3)	0.049	
	30歳代	178	(34.2)	83	(25.3)	51	(28.0)		
	40歳代	144	(27.6)	111	(33.8)	60	(33.0)		
	50歳代以上	75	(14.4)	46	(14.0)	34	(18.7)		
性別	女性	515	(98.8)	321	(97.9)	168	(92.3)	<0.001	
	男性	6	(1.2)	7	(2.1)	14	(7.7)		
勤務歴	地域の健康づくり(母子保健、成人保健(特定健診・特定保健指導)を含む)	勤務経験なし	6	(1.3)	4	(1.4)	1	(0.6)	<0.001
	3年未満	165	(35.9)	75	(26.0)	41	(24.6)		
	3年以上5年未満	69	(15.0)	44	(15.3)	20	(12.0)		
	5年以上10年未満	103	(22.4)	55	(19.1)	31	(18.6)		
	10年以上20年未満	80	(17.4)	60	(20.8)	43	(25.7)		
	20年以上30年未満	31	(6.8)	48	(16.7)	28	(16.8)		
30年以上	5	(1.1)	2	(0.7)	3	(1.8)			
高齢者福祉(介護予防等)	勤務経験なし	292	(72.6)	189	(74.1)	108	(76.1)	0.235	
	3年未満	60	(14.9)	23	(9.0)	15	(10.6)		
	3年以上5年未満	19	(4.7)	13	(5.1)	7	(4.9)		
	5年以上10年未満	18	(4.5)	12	(4.7)	6	(4.2)		
	10年以上20年未満	9	(2.2)	10	(3.9)	4	(2.8)		
	20年以上30年未満	3	(0.7)	8	(3.1)	1	(0.7)		
30年以上	1	(0.2)	0	(0.0)	1	(0.7)			
児童福祉(保育所等)	勤務経験なし	313	(77.9)	202	(78.6)	100	(69.4)	0.138	
	3年未満	22	(5.5)	16	(6.2)	12	(8.3)		
	3年以上5年未満	26	(6.5)	16	(6.2)	6	(4.2)		
	5年以上10年未満	27	(6.7)	10	(3.9)	14	(9.7)		
	10年以上20年未満	11	(2.7)	10	(3.9)	9	(6.3)		
	20年以上30年未満	3	(0.7)	3	(1.2)	2	(1.4)		
30年以上	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.7)			
教育委員会(学校保健等)	勤務経験なし	349	(87.9)	216	(84.0)	109	(76.2)	0.060	
	3年未満	24	(6.0)	13	(5.1)	10	(7.0)		
	3年以上5年未満	6	(1.5)	10	(3.9)	8	(5.6)		
	5年以上10年未満	11	(2.8)	12	(4.7)	11	(7.7)		

	10年以上20年未満	6 (1.5)	4 (1.6)	3 (2.1)	
	20年以上30年未満	1 (0.3)	1 (0.4)	2 (1.4)	
	30年以上	0 (0.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	
その他の勤務歴	勤務経験なし	350 (89.7)	213 (83.5)	117 (81.8)	0.137
	3年未満	14 (3.6)	15 (5.9)	13 (9.1)	
	3年以上5年未満	7 (1.8)	9 (3.5)	3 (2.1)	
	5年以上10年未満	6 (1.5)	12 (4.7)	5 (3.5)	
	10年以上20年未満	10 (2.6)	5 (2.0)	5 (3.5)	
	20年以上30年未満	2 (0.5)	1 (0.4)	0 (0.0)	
	30年以上	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	
業務内容を明確に区別できない場合(常に複数の業務を担当)の総勤務歴	勤務経験なし	152 (49.7)	96 (53.9)	49 (50.0)	0.026
	3年未満	35 (11.4)	17 (9.6)	6 (6.1)	
	3年以上5年未満	26 (8.5)	15 (8.4)	7 (7.1)	
	5年以上10年未満	27 (8.8)	14 (7.9)	8 (8.2)	
	10年以上20年未満	49 (16.0)	15 (8.4)	11 (11.2)	
	20年以上30年未満	12 (3.9)	19 (10.7)	15 (15.3)	
	30年以上	5 (1.6)	2 (1.1)	2 (2.0)	
現在の職位(本庁での職位として勘案)	係員	515 (98.8)	241 (73.5)	116 (63.7)	<0.001
	監督職	5 (1.0)	85 (25.9)	36 (19.8)	
	管理職	1 (0.2)	2 (0.6)	30 (16.5)	

p 値:カイ二乗検定



表2 基本属性(都道府県に勤務する栄養士)

		目指す職位								
		係員 (n=214)		監督職 (n=183)		管理職 (n=54)				
		n	%	n	%	n	%	p		
年齢	20歳代	48	(22.4)	51	(27.9)	11	(20.4)	0.462		
	30歳代	39	(18.2)	34	(18.6)	6	(11.1)			
	40歳代	57	(26.6)	48	(26.2)	15	(27.8)			
	50歳代以上	70	(32.7)	50	(27.3)	22	(40.7)			
性別	女性	205	(95.8)	175	(95.6)	49	(90.7)	0.280		
	男性	9	(4.2)	8	(4.4)	5	(9.3)			
勤務 歴	衛生主管部	勤務経験なし	135	(63.7)	89	(48.6)	22	(40.7)	<0.001	
	局(本庁)で地 域の健康づく りや栄養・食 生活の改善の 推進	3年未満	37	(17.5)	35	(19.1)	8	(14.8)		
		3年以上5年未満	30	(14.2)	34	(18.6)	9	(16.7)		
		5年以上10年未満	8	(3.8)	15	(8.2)	8	(14.8)		
		10年以上20年未満	1	(0.5)	7	(3.8)	7	(13.0)		
		20年以上30年未満	1	(0.5)	2	(1.1)	0	(0.0)		
		30年以上	0	(0.0)	1	(0.5)	0	(0.0)		
	保健所・保健 センターで地 域の健康づく りや栄養・食 生活の改善の 推進	勤務経験なし	5	(2.3)	5	(2.7)	1	(1.9)		0.680
	3年未満	45	(21.0)	40	(21.9)	8	(14.8)			
	3年以上5年未満	27	(12.6)	20	(10.9)	7	(13.0)			
5年以上10年未満	31	(14.5)	33	(18.0)	11	(20.4)				
10年以上20年未満	61	(28.5)	56	(30.6)	15	(27.8)				
20年以上30年未満	34	(15.9)	27	(14.8)	11	(20.4)				
30年以上	11	(5.1)	2	(1.1)	1	(1.9)				
食品衛生関 連部局(本 庁、保健所と もに主担当が 食品衛生関 係)	勤務経験なし	187	(88.6)	165	(90.7)	49	(90.7)	0.810		
	3年未満	11	(5.2)	9	(4.9)	2	(3.7)			
	3年以上5年未満	4	(1.9)	4	(2.2)	2	(3.7)			
	5年以上10年未満	6	(2.8)	4	(2.2)	1	(1.9)			
	10年以上20年未満	3	(1.4)	0	(0.0)	0	(0.0)			
	20年以上30年未満	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)			
高齢者関連 部局	勤務経験なし	205	(97.2)	175	(96.2)	50	(92.6)	0.227		
	3年未満	2	(0.9)	3	(1.6)	3	(5.6)			
	3年以上5年未満	3	(1.4)	3	(1.6)	0	(0.0)			
	5年以上10年未満	0	(0.0)	1	(0.5)	1	(1.9)			

	10年以上20年未満	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	20年以上30年未満	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	30年以上	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
教育委員会	勤務経験なし	198 (93.8)	169 (92.9)	49 (90.7)	0.478
	3年未満	4 (1.9)	2 (1.1)	2 (3.7)	
	3年以上5年未満	6 (2.8)	8 (4.4)	1 (1.9)	
	5年以上10年未満	2 (0.9)	1 (0.5)	2 (3.7)	
	10年以上20年未満	1 (0.5)	2 (1.1)	0 (0.0)	
	20年以上30年未満	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	30年以上	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
その他の勤務 歴	勤務経験なし	127 (59.9)	111 (61.0)	19 (35.2)	0.012
	3年未満	20 (9.4)	14 (7.7)	7 (13.0)	
	3年以上5年未満	16 (7.5)	20 (11.0)	9 (16.7)	
	5年以上10年未満	22 (10.4)	27 (14.8)	12 (22.2)	
	10年以上20年未満	23 (10.8)	9 (4.9)	7 (13.0)	
	20年以上30年未満	4 (1.9)	1 (0.5)	0 (0.0)	
	30年以上	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
現在の職位(本庁で の職位として勘案)	係員	213 (99.5)	152 (83.1)	31 (58.5)	<0.001
	監督職	1 (0.5)	31 (16.9)	19 (35.8)	
	管理職	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (5.7)	

p 値:カイ二乗検定

表3 基本属性(保健所設置市・特別区に勤務する栄養士)

		目指す職位							
		係員 (n=166)		監督職 (n=135)		管理職 (n=22)			
		n	%	n	%	n	%	p	
年齢	20歳代	31	(18.7)	34	(25.2)	4	(18.2)	0.292	
	30歳代	50	(30.1)	33	(24.4)	4	(18.2)		
	40歳代	44	(26.5)	36	(26.7)	4	(18.2)		
	50歳代以上	41	(24.7)	32	(23.7)	10	(45.5)		
性別	女性	161	(97.0)	132	(97.8)	18	(81.8)	0.001	
	男性	5	(3.0)	3	(2.2)	4	(18.2)		
勤務歴	衛生主管部 局(本庁)で	勤務経験なし	102	(61.8)	72	(54.1)	10	(45.5)	0.569
	地域の健康 づくりや栄養・食 生活の改 善の推進	3年未満	28	(17.0)	21	(15.8)	4	(18.2)	
		3年以上5年未満	12	(7.3)	16	(12.0)	3	(13.6)	
		5年以上10年未満	13	(7.9)	16	(12.0)	5	(22.7)	
		10年以上20年未満	7	(4.2)	7	(5.3)	0	(0.0)	
		20年以上30年未満	2	(1.2)	1	(0.8)	0	(0.0)	
		30年以上	1	(0.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	
保健所・保健 センターで地 域の健康づく りや栄養・食 生活の改 善の推進	勤務経験なし	4	(2.4)	8	(5.9)	1	(4.5)	0.447	
	3年未満	45	(27.1)	31	(23.0)	5	(22.7)		
	3年以上5年未満	23	(13.9)	18	(13.3)	3	(13.6)		
	5年以上10年未満	41	(24.7)	31	(23.0)	4	(18.2)		
	10年以上20年未満	35	(21.1)	31	(23.0)	3	(13.6)		
	20年以上30年未満	12	(7.2)	15	(11.1)	5	(22.7)		
	30年以上	6	(3.6)	1	(0.7)	1	(4.5)		
食品衛生関 連部局(本 庁、保健所と もに主担当が 食品衛生関 係)	勤務経験なし	153	(92.7)	119	(89.5)	17	(81.0)	0.254	
	3年未満	5	(3.0)	8	(6.0)	2	(9.5)		
	3年以上5年未満	3	(1.8)	0	(0.0)	1	(4.8)		
	5年以上10年未満	4	(2.4)	4	(3.0)	1	(4.8)		
	10年以上20年未満	0	(0.0)	2	(1.5)	0	(0.0)		
	20年以上30年未満	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)		
	30年以上	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)		
高齢者関連 部局	勤務経験なし	143	(86.7)	124	(93.2)	20	(95.2)	0.458	
	3年未満	12	(7.3)	6	(4.5)	0	(0.0)		
	3年以上5年未満	4	(2.4)	2	(1.5)	1	(4.8)		
	5年以上10年未満	4	(2.4)	0	(0.0)	0	(0.0)		

	10年以上20年未満	2 (1.2)	1 (0.8)	0 (0.0)	
	20年以上30年未満	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	30年以上	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
教育委員会	勤務経験なし	132 (80.0)	108 (81.2)	14 (66.7)	0.667
	3年未満	7 (4.2)	8 (6.0)	2 (9.5)	
	3年以上5年未満	8 (4.8)	6 (4.5)	1 (4.8)	
	5年以上10年未満	11 (6.7)	6 (4.5)	2 (9.5)	
	10年以上20年未満	5 (3.0)	5 (3.8)	1 (4.8)	
	20年以上30年未満	2 (1.2)	0 (0.0)	1 (4.8)	
	30年以上	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
その他の勤務 歴	勤務経験なし	109 (66.1)	80 (60.2)	11 (50.0)	0.077
	3年未満	12 (7.3)	12 (9.0)	2 (9.1)	
	3年以上5年未満	11 (6.7)	9 (6.8)	1 (4.5)	
	5年以上10年未満	19 (11.5)	14 (10.5)	5 (22.7)	
	10年以上20年未満	12 (7.3)	16 (12.0)	2 (9.1)	
	20年以上30年未満	2 (1.2)	2 (1.5)	0 (0.0)	
	30年以上	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.5)	
現在の職位(本庁 での職位として勘 案)	係員	166 (100.0)	89 (65.9)	11 (50.0)	<0.001
	監督職	0 (0.0)	45 (33.3)	9 (40.9)	
	管理職	0 (0.0)	1 (0.7)	2 (9.1)	

p値:カイ二乗検定

表 4 市町村に勤務する栄養士が 10 年後に目指すべきこと、スキルアップに関すること(自由記載)

目指す 職位	カテゴリー	具体的文言
係員	住民支援	住民のニーズに合った情報提供や指導ができることが大事である。
	事業の推進、成果を出すこと	10 年後には事業を企画・調整できるようにしたい。取り組んでいることの成果を出せるようにしたい。
	多職種連携	他分野の栄養士や住民組織との連携を大切にしていきたい。他職種、他課との連携をとれるようにしたい。
	研修への参加	さまざまな研修に参加してスキルアップを目指す。
監督職	研修への参加	研修に参加し、学びを深めたい。
	住民支援	栄養業務を通して住民に寄り添った管理栄養士として努力したい。
	多様な経験	一通りのライフステージに応じた対応を経験し、誰にでも対応できる管理栄養士でありたい。
	事業展開	地域の把握や特徴をおさえながら、事業や取組みを考えていきたい。
管理職	多職種連携	さまざまな機関や職種と連携しながら、市の健康課題を改善していける管理栄養士になりたいと思う。
	幅広い視点	栄養の業務だけでなく、広い視野を持ち、業務が進められるようになりたい。
	他職種連携	他職種連携をしながら健康づくりに関わっていきたい。
	予算や施策の立案・実施	予算や施策を立案し、実施スキルを身につけたい。
	将来を見据えた取組み	目の前の仕事も大切ですが、先をみることも必要だと思っている。
	住民に頼られる存在	次世代を担う子どもの食だけにとどまらず、高齢社会の中で、食の解決窓口として市民に頼られる存在でいたい。
	他職種からの理解	これからの健康課題や業務内容等必要性を理解してもらい人員増を図る。

表 5 都道府県に勤務する栄養士が 10 年後に目指すべきこと、スキルアップに関すること(自由記載)

目指す 職位	カテゴリー	具体的文言
係員	住民支援	企画・実施・評価を繰り返し、施策を住民の生活に落とし込む企画力が必要なのだと思う。
	多職種連携	地域の問題に対してしっかりと把握し、他の職種や市町とともに連携しながら解決する力を持つことが 10 年後に(できれば 10 年後までに)習得できるようになりたいと思う。
	専門性の発揮	専門職として知識を身につけるとともに、その内容をアウトプットできるようにしたい。
	時代のニーズ に応じた対応	時代の流れに合わせて、その時々臨機応変に対応できることが必要だと思う。
	人材育成	少数でも組織の中で人材育成がされ、学んでみたい、興味のある様々な研修(オンライン含む)に多くが参加できるようになれば良いと思う。
監督職	成果の見える 化	日頃の業務を評価し成果が見える形で示していく必要があると感じている。
	組織全体の理 解	組織全体の動きを理解した上で、自治体が目指す姿の実現のため、自分で企画立案し実践できるようになりたい。
	周囲へのアピ ール	個人のスキルアップとともに、栄養士の存在価値を今以上にアピールしていく必要がある。
	多職種連携	多職種と連携して、地域の健康課題を検証しながら業務に取り組むことが必要だと思う。
	保健所以外の 経験	保健所以外の勤務地で経験を積みたい。
後輩の育成	今までは自身の成長のみに注力していたが、後輩も増えてきたので、先輩を頼りにしながら後輩の育成にも携わっていききたい。	
管理職	広い視野	栄養の専門職に限らず、公衆衛生従事者として、活躍し、他職種と対等に業務を遂行する。
	事業評価	県民の健康課題に対する事業の評価が充実するよう、分析などの能力を身に着けたい。
	栄養士の活躍	社会において、行政の管理栄養士や栄養士の活躍が認められ、栄養・食生活の重要性が広く認識されるとよいと思う。
	成果の見える 化	社会に認められるような、専門職種としての仕事の成果が見える化したり、同職種および他職種連携を強化していく必要がある。

表 6 保健所設置市・特別区に勤務する栄養士が 10 年後に目指すべきこと、スキルアップに関すること(自由記載)

目指す 職位	カテゴリー	具体的文言
係員	周囲からの理解	食育・栄養部門の理解を深めてもらうためにも、一定の成果を出せるような管理栄養士でありたい。
	時代のニーズに応じた対応	社会の多様化に伴い、行政等社会に対する市民ニーズは多様で複雑であるため、時代ニーズに合ったスキルを身につけていく。
	専門以外の知識	専門分野を極めて、その上で他分野の知識も高めていきたい。
	多職種連携	多職種や地域との連携するためのスキルを身に付けていく必要があると感じる。
監督職	多職種連携	他部署や外部関係各所と連携し、広い視野で業務を進められる栄養士を目指したい。
	多様な部署の経験	様々な部署で栄養士として経験を積むこと、また、栄養士業務だけではなく、多くの業務を経験することで、様々な視点から事業、業務を遂行できるようになりたい。
	知識の獲得	専門知識や行政職として必要な知識を豊富にもち、職員や市民との連携を上手く取りながら業務を行えるようになる。
	成果の見える化	行政栄養士の仕事の見える化と成果の見える仕事をしていくことが必要と思う。
管理職	他機関からの支援	国の補助金等を活用し、先進的な事業に着手することで、内外の多職種に管理栄養士業務が発信できると思う。
	専門以外の知識	どの職種よりも、食事についての知識はもちろん、さまざまなことに興味関心をもって引き出しの多い管理栄養士になりたい。
	多様な部署の経験	行政栄養士は指導していく立場であることが多いので、できればいろんな部署を経験し知った上で行政栄養士の立場に立つとよいと思う。
	後輩の育成	若手行政管理栄養士には、仕事にやりがいをもち、続けてもらえるよう支援、育成していきたい。

令和3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  
「公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士育成プログラム開発のための研究」  
分担研究報告書

健康づくりの経験年数別にみた自治体栄養士の学習ニーズ

研究分担者 静岡県立大学食品栄養科学部栄養生命科学科 串田 修  
研究代表者 大阪市立大学大学院生活学研究科食・健康科学講座 由田 克士  
研究分担者 愛知県瀬戸保健所 澁谷 いづみ  
研究分担者 神奈川県立保健福祉大学栄養学科 田中 和美  
研究分担者 千葉県立保健医療大学健康科学部栄養学科 荒井 裕介  
研究分担者 青森県立保健大学健康科学部栄養学科 小山 達也  
研究協力者 新潟県新潟地域振興局健康福祉部 磯部 澄枝  
研究協力者 兵庫県健康福祉部健康局 諸岡 歩  
研究協力者 神奈川県立保健福祉大学栄養学科 飯田 綾香

研究要旨

日本の管理栄養士・栄養士の生涯教育は、主に経験年数別のコンピテンシーに基づいている。しかし、自治体栄養士は希望する職位や専門性によって学ぶべき内容が異なるため、学習ニーズ（要望の強い学習内容）を反映した養成プログラムも重要である。本研究では、自治体栄養士の健康づくりの経験年数別に学習ニーズをアセスメントすることを目的とした。都道府県、保健所設置市・特別区（政令市等）、市町村で健康づくりを担う全国の行政栄養士を対象として2021年にウェブ調査を実施した。健康づくりの経験年数は、新任期（10年未満）、中堅期（10-19年）、リーダー期（20年以上）に区分した。学習ニーズに関して、回答者自身の現在の職位／最終的に希望する職位、将来の方向性、将来にとってスキルアップしておかなければならない内容等の特性を尋ねた。1,806名の回答者のうち、健康づくりの経験がない者や解析項目の欠測者を除外した1,649名を解析対象とした。全自治体区分で、新任期に比し中堅期とリーダー期で現在の職位が監督職である栄養士が多かった（ $p < 0.05$ ）。都道府県と政令市等では、経験年数間で最終的に希望する職位と栄養のスペシャリストとしての業務希望に有意差はみられなかった。都道府県と市町村では、新任期に比しリーダー期で公衆衛生のゼネラリストとしての業務希望の栄養士が多かった（ $p < 0.05$ ）。全自治体区分で、新任期に比し中堅期とリーダー期で専門分野の知識や栄養指導技術のスキルアップしておかなければならないという栄養士が少なかった（ $p < 0.05$ ）。中堅期とリーダー期の自治体栄養士は、スペシャリストとゼネラリスト双方への学習ニーズを有することが示唆された。

A. 研究目的

管理栄養士・栄養士の卒後教育について、（公社）日本栄養士会の生涯教育制度では経験年数別のコンピテンシーを明確にし、それぞれの到達目標に応じた生涯職能開発が進められている<sup>1)</sup>。（公社）日本栄養士会公衆衛生事業部でも、行政栄養士のコンピテンシーを検討するグループワークが研修時に実施されている<sup>2)</sup>。そこでも、行政栄養士の経験年数別の「すること」と「できること」をコンピテンシーとしてまとめられている。

他職種における卒後教育の状況をみると、臨床看護師では、教育ニーズ（専門職者として望ましい状態に近づくための教育の必要性）とともに学習ニーズ（看護職者が学

習を要望する強さ、要望の強い学習内容）を反映した教育プログラムの展開も進められている<sup>3)</sup>。自治体栄養士も希望する職位や専門性によって学ぶべき内容は必然的に異なるため、学習ニーズを反映した養成プログラムの設定は重要である。そこで、本研究では、自治体栄養士の養成プログラムの検討にあたり、健康づくりの経験年数別に学習ニーズを含む特徴をアセスメントすることを目的とした。

B. 研究方法

都道府県、保健所設置市・特別区（政令市等）、市町村で健康づくりを担う全国の行政栄養士を対象として2021年1-3月にウェブ調査を実施した。



各自治体区分での健康づくりは、都道府県と政令市等では「衛生主管部局（本庁）で地域の健康づくりや栄養・食生活の改善の推進」または「保健所・保健センターで地域の健康づくりや栄養・食生活の改善の推進」、市町村では「地域の健康づくり（母子保健、成人保健（特定健診・保健指導）を含む）」と設定した。上記の通算勤務歴を健康づくりの経験年数と定義し、新任期（10年未満）、中堅期（10-19年）、リーダー期（20年以上）の3区分を設定した。

経験年数別の学習ニーズを含む特性として、回答者自身の現在の職位／最終的に希望する職位、将来の方向性、将来にとってスキルアップしておかなければならない内容等を尋ねた。回答者自身の現在の職位／最終的に希望する職位は「係員」「監督職」「管理職」から回答を得た。自身の将来の方向性は「栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい」「栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい」等、全12項目を設け、複数回答可とした。自身の将来にとってスキルアップしておかなければならない内容は「行政能力（職業倫理、行動規範等）」「専門能力（専門分野の知識、栄養指導技術等）」等、全10項目を設け、3つ以内で回答を得た。

統計解析は、都道府県、政令市等、市町村の行政区分ごとに実施した。現在の職位は都道府県が管理職3名のみであったため、いずれも監督職と管理職を合計して解析することとした。現在の職位、最終的に希望する職位、自身の将来の方向性、自身の将来にとってスキルアップしておかなければならない内容を従属変数、経験年数を独立変数とした二項ロジスティック回帰分析を用いてオッズ比(OR)と95%信頼区間(95%CI)を算出した。

### C. 研究結果

1,806名の回答者のうち、下記を除外した1,649名を解析対象とした：管理栄養士等の資格を有していない者（都道府県（n=5）、政令市等（n=7）、市町村（n=4））、健康づくりの経験年数が0年である者（都道府県（n=5）、政令市等（n=6）、市町村（n=128））、解析項目が欠測の者（都道府県（n=1）、政令市等（n=1））。全体では、性別は女性が1,594名（96.7%）と多く、年齢は20歳代394名（23.9%）、30歳代439名（26.6%）、40歳代458名（27.8%）、50歳以上358名（21.7%）であり、最終学歴は

大学が1,145名（69.4%）と多かった（表1）。

（1）都道府県での健康づくりの経験年数別の特徴（表2）

現在の職位は、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「監督職・管理職」である者が多かった（OR 38.3; 95% CI 5.07-289、OR 78.4; 95% CI 10.5-584）。

将来的に希望する職位は、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「管理職・監督職」とする者の数に有意差はみられなかった（OR 0.98; 95% CI 0.63-1.53、OR 1.16; 95% CI 0.73-1.84）。

自身の将来の方向性は、新任期に比し中堅期で「自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署（行政部局内）に異動したい」という者が多かった（OR 1.75; 95% CI 1.06-2.89）。また、新任期に比しリーダー期で「公衆衛生関係のゼネラリストとして、このまま業務を行いたい」「退職したい（働く気持ちがない）」という者が多く（OR 2.61; 95% CI 1.56-4.39、OR 6.38; 95% CI 1.72-23.7）、「自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署（行政部局内）に異動したい」「自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署（行政部局外の病院など）に異動したい」「行政以外の仕事に転職したい（大学等の教員や研修職以外）」という者が少なかった（OR 0.50; 95% CI 0.26-0.96、OR 0.22; 95% CI 0.10-0.51、OR 0.31; 95% CI 0.12-0.83）。

自身の将来にとってスキルアップしておかなければならない内容は、新任期に比し中堅期で「危機管理能力（災害・食中毒・感染症等への対応等）」という者が多かった（OR 1.97; 95% CI 1.18-3.29）。また、新任期に比しリーダー期で「調整能力（リーダーシップ、合意形成、論理的な説明、コミュニケーション等）」という者が多く（OR 1.78; 95% CI 1.12-2.83）、「地域支援力（他職種連携、住民との協働等）」という者が少なかった（OR 0.58; 95% CI 0.34-0.99）。さらに、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「組織運営能力（「人・もの・予算」の適切な獲得）」という者が多く（OR 3.94; 95% CI 2.22-6.97、OR 3.31; 95% CI 1.83-5.97）、「専門能力（専門分野の知識、栄養指導技術等）」という者が少なかった（OR 0.24; 95% CI 0.15-0.40、OR 0.22; 95% CI 0.13-0.37）。

(2) 政令市等での健康づくりの経験年数別の特徴(表3)

現在の職位は、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「監督職・管理職」である者が多かった(OR 3.69; 95% CI 1.75-7.75、OR 6.93; 95% CI 3.18-15.1)。

将来的に希望する職位は、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「管理職・監督職」とする者の数に有意差はみられなかった(OR 1.09; 95% CI 0.65-1.85、OR 1.39; 95% CI 0.75-2.57)。

自身の将来の方向性は、新任期に比し中堅期で「公衆衛生関係のゼネラリストとして、昇任して業務を行いたい」という者が多かった(OR 2.35; 95% CI 1.06-5.20)。なお、新任期に比しリーダー期で有意差のみられる項目はなかった。

自身の将来にとってスキルアップしておかなければならない内容は、新任期に比し中堅期で「情報発信能力(プレゼンテーション、仕事の見える化等)」という者が多かった(OR 2.10; 95% CI 1.21-3.62)。また、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「専門能力(専門分野の知識、栄養指導技術等)」という者が少なかった(OR 0.25; 95% CI 0.14-0.44、OR 0.27; 95% CI 0.14-0.52)。

(3) 市町村での健康づくりの経験年数別の特徴(表4)

現在の職位は、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに監督職・管理職である者が多かった(OR 7.26; 95% CI 4.40-12.0、OR 21.1; 95% CI 12.5-35.8)。

将来的に希望する職位も、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「監督職・管理職」とする者が多かった(OR 1.63; 95% CI 1.17-2.27、OR 2.81; 95% CI 1.84-4.30)。

自身の将来の方向性は、新任期に比し中堅期で「公衆衛生関係のゼネラリストとして、昇任して業務を行いたい」という者が多く(OR 1.82; 95% CI 1.08-3.07)、「国や他自治体に転職をしたい」という者が少なかった(OR 0.12; 95% CI 0.02-0.90)。また、新任期に比しリーダー期で「公衆衛生関係のゼネラリストとして、このまま業務を行いたい」「退職したい(働く気持ちはない)」という者が多く(OR 2.80; 95% CI 1.78-4.40、OR 3.39; 95% CI 1.56-7.38)、「栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい」という者が少なかった(OR 0.52; 95% CI 0.28-0.96)。

自身の将来にとってスキルアップしておかなければならない内容は、新任期に比し中堅期で「政策形成能力(PDCAサイクルに基づく政策形成と評価等)」という者が多く(OR 1.99; 95% CI 1.40-2.83)、「地域支援力(他職種連携、住民との協働等)」という者が少なかった(OR 0.61; 95% CI 0.43-0.86)。また、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「組織運営能力(「人・もの・予算」の適切な獲得)」という者が多く(OR 1.93; 95% CI 1.25-2.96、OR 2.59; 95% CI 1.61-4.18)、「専門能力(専門分野の知識、栄養指導技術等)」という者が少なかった(OR 0.34; 95% CI 0.24-0.48、OR 0.32; 95% CI 0.21-0.49)。

#### D. 考察

全自治体区分で、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに現在の職位が監督職・管理職である管理栄養士・栄養士が多かった。すなわち、いずれの自治体区分でも、健康づくりの経験年数が高いほど監督職・管理職になる可能性が高い。一方、市町村では、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに最終的に希望する職位が監督職・管理職である管理栄養士・栄養士が多かった。したがって、とりわけ市町村の新任期では、他の自治体区分よりも昇任を希望しない者が多い可能性がある。今後の研究では、昇任を希望するための要因を明らかにする検討や、昇任を希望しない者の学習ニーズを反映した養成プログラムの検討も必要である。

自身の将来の方向性は、全自治体区分で、新任期に比しリーダー期ともに公衆衛生のゼネラリストとしての業務希望の管理栄養士・栄養士が多かった。また、自身の将来にとってスキルアップしておかなければならない内容は、全自治体区分で、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに専門分野の知識や栄養指導技術等の専門能力をあげる管理栄養士・栄養士が少なかった。(公社)日本栄養士会公衆衛生事業部研修グループワークの結果であげられたコンピテンシーでも、経験年数が3年未満の行政栄養士で「すること」には対象者のライフスタイルを考慮した栄養教育等、「できること」にはコミュニケーション能力等があり、また、経験年数が15年以上の行政栄養士で「すること」には全体の統括・判断等、「できること」には関係者と目標を共有した上で実行する等があった<sup>2)</sup>。先行研究と本研究の結果を総合すると、健康づくりの経験年数が低

いほど専門能力のような栄養のスペシャリストとしてのスキルアップの教育ニーズと学習ニーズが高く、健康づくりの経験年数が高いほどゼネラリストとしての教育ニーズと学習ニーズが高いことが示唆される。

#### E. 結論

自治体栄養士における健康づくりの経験年数別の特徴を検討した本研究では、新任期では特に栄養のスペシャリストへの学習ニーズ、中堅期とリーダー期では特にゼネラリストへの学習ニーズを有することが示唆された。また、新任期では昇任を希望しない者も多く、継続して業務を行うためには、いずれの経験年数にも栄養のスペシャリストへの学習ニーズが存在する可能性を留意する必要がある。

#### 参考文献

- 1) 寺本房子: (公社) 日本栄養士会が提供するこれからの卒後教育～生涯学習から生涯教育へ～, 日本栄養士会雑誌, **57**(4), 241-245 (2014)
- 2) 石川みどり, 阿部絹子, 吉池信男, 横山徹爾, 木戸康博: 行政栄養士に求められる経験年数別コンピテンシー～(公社) 日本栄養士会公衆衛生事業部研修グループワークの結果から～, 日本栄養士会雑誌, **58**(10), 726-735 (2015)
- 3) 三浦弘恵: 科学的根拠に基づく院内教育の実現—教育ニーズ・学習ニーズを反映した教育プログラムの展開—, 看護教育学研究, **18**(1), 1-6 (2009)

#### F. 研究発表

##### 1.論文発表

なし

##### 2.学会発表

なし

#### G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

表1 解析対象者の特徴

	合計 (n=1,649)	都道府県 (n=441)	政令市等 (n=309)	市町村 (n=899)
性別				
女性	1,594 (96.7)	421 (95.5)	297 (96.1)	876 (97.4)
男性	55 ( 3.3)	20 ( 4.5)	12 ( 3.9)	23 ( 2.6)
年齢				
20歳代	394 (23.9)	109 (24.7)	65 (21.0)	220 (24.5)
30歳代	439 (26.6)	75 (17.0)	85 (27.5)	279 (31.0)
40歳代	458 (27.8)	118 (26.8)	81 (26.2)	259 (28.8)
50歳以上	358 (21.7)	139 (31.5)	78 (25.2)	141 (15.7)
学歴(管理栄養士・栄養士資格の取得もしくは関連分野に関わる最終学歴)				
専門学校	72 ( 4.4)	15 ( 3.4)	23 ( 7.4)	34 ( 3.8)
短期大学	294 (17.8)	43 ( 9.8)	44 (14.2)	207 (23.0)
短期大学専攻科	48 ( 2.9)	9 ( 2.0)	6 ( 1.9)	33 ( 3.7)
大学	1,145 (69.4)	334 (75.7)	210 (68.0)	601 (66.9)
大学院修士課程	87 ( 5.3)	39 ( 8.8)	25 ( 8.1)	23 ( 2.6)
大学院博士課程	3 ( 0.2)	1 ( 0.2)	1 ( 0.3)	1 ( 0.1)

n (%)

表2 都道府県での健康づくりの経験年数別の特徴

	合計 (n=441)	新任期 (n=202)	転換期 (n=125)	管理期 (n=114)
	n (%)	OR (95%CI)		
現在の職位				
監督職・管理職(係員以外)	53 (12.0)	1 (ref.)	38.3 (5.07-289)	78.4 (10.5-584)
最終的に希望する職位				
監督職・管理職(係員以外)	235 (53.3)	1 (ref.)	0.98 (0.63-1.53)	1.16 (0.73-1.84)
自身の将来の方向性				
栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい	192 (43.5)	1 (ref.)	0.64 (0.40-1.00)	0.64 (0.40-1.02)
栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい	95 (21.5)	1 (ref.)	0.90 (0.52-1.56)	1.06 (0.61-1.84)
公衆衛生関係のゼネラリストとして、このまま業務を行いたい	116 (26.3)	1 (ref.)	1.68 (0.99-2.84)	2.61 (1.56-4.39)
公衆衛生関係のゼネラリストとして、昇任して業務を行いたい	99 (22.4)	1 (ref.)	1.30 (0.76-2.25)	1.68 (0.98-2.89)
国や他自治体に転職をしたい	12 ( 2.7)	1 (ref.)	0.31 (0.67-1.45)	—
自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署(行政部局内)に異動したい	99 (22.4)	1 (ref.)	1.75 (1.06-2.89)	0.50 (0.26-0.96)
自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署(行政部局外の病院など)に異動したい	73 (16.6)	1 (ref.)	0.65 (0.36-1.15)	0.22 (0.10-0.51)
自身の特性に合致しないため、過去に勤務していた健康づくり業務以外の部署に異動したい	13 ( 2.9)	1 (ref.)	1.30 (0.34-4.95)	1.43 (0.38-5.45)
職種転換(事務職等)をしたい	19 ( 4.3)	1 (ref.)	1.47 (0.55-3.91)	0.38 (0.08-1.80)
行政以外の仕事に転職したい(大学等の教員や研修職)	26 ( 5.9)	1 (ref.)	0.44 (0.14-1.38)	1.01 (0.41-2.49)
行政以外の仕事に転職したい(大学等の教員や研修職以外)	42 ( 9.5)	1 (ref.)	0.65 (0.31-1.37)	0.31 (0.12-0.83)
退職したい(働く気持ちがない)	18 ( 4.1)	1 (ref.)	2.76 (0.65-11.8)	6.38 (1.72-23.7)
自身の将来にとってスキルアップしておかなければならない内容				
行政能力(職業倫理、行動規範等)	74 (16.8)	1 (ref.)	1.15 (0.64-2.08)	0.96 (0.51-1.80)
専門能力(専門分野の知識、栄養指導技術等)	169 (38.3)	1 (ref.)	0.24 (0.15-0.40)	0.22 (0.13-0.37)
地域支援力(他職種連携、住民との協働等)	120 (27.2)	1 (ref.)	0.74 (0.45-1.22)	0.58 (0.34-0.99)
調査研究能力(情報収集、データ分析解析、実践研究報告(論文)等)	167 (37.9)	1 (ref.)	0.86 (0.55-1.37)	0.69 (0.43-1.12)
調整能力(リーダシップ、合意形成、論理的な説明、コミュニケーション等)	204 (46.3)	1 (ref.)	1.42 (0.91-2.23)	1.78 (1.12-2.83)
政策形成能力(PDCAサイクルに基づく政策形成と評価等)	176 (39.9)	1 (ref.)	0.96 (0.61-1.52)	1.01 (0.63-1.61)
情報発信能力(プレゼンテーション、仕事の見える化等)	142 (32.2)	1 (ref.)	0.73 (0.45-1.19)	0.91 (0.56-1.48)
組織運営能力(「人・もの・予算」の適切な獲得)	99 (22.4)	1 (ref.)	3.94 (2.22-6.97)	3.31 (1.83-5.97)
危機管理能力(災害・食中毒・感染症等への対応等)	112 (25.4)	1 (ref.)	1.97 (1.18-3.29)	1.70 (1.00-2.91)
その他	5 ( 1.1)	1 (ref.)	—	7.31 (0.81-66.2)

OR: odds ratio (オッズ比)、CI: confidence interval (信頼区間)

二項ロジスティック回帰分析

表3 政令市等での健康づくりの経験年数別の特徴

	合計 (n=309) n (%)	新任期 (n=174)	転換期 (n=82) OR (95%CI)	管理期 (n=53)
現在の職位				
監督職・管理職(係員以外)	54 (17.5)	1 (ref.)	3.69 (1.75-7.75)	6.93 (3.18-15.1)
最終的に希望する職位				
監督職・管理職(係員以外)	150 (48.5)	1 (ref.)	1.09 (0.65-1.85)	1.39 (0.75-2.57)
自身の将来の方向性				
栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい	185 (59.9)	1 (ref.)	1.03 (0.60-1.77)	0.65 (0.35-1.21)
栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい	57 (18.4)	1 (ref.)	0.85 (0.43-1.68)	0.84 (0.38-1.89)
公衆衛生関係のゼネラリストとして、このまま業務を行いたい	54 (17.5)	1 (ref.)	1.42 (0.73-2.79)	1.27 (0.57-2.82)
公衆衛生関係のゼネラリストとして、昇任して業務を行いたい	34 (11.0)	1 (ref.)	2.35 (1.06-5.20)	1.46 (0.53-0.41)
国や他自治体に転職をしたい	15 ( 4.9)	1 (ref.)	0.37 (0.08-1.71)	0.58 (0.12-2.71)
自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署(行政部局内)に異動したい	60 (19.4)	1 (ref.)	1.26 (0.65-2.44)	1.56 (0.74-3.27)
自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署(行政部局外の病院など)に異動したい	24 ( 7.8)	1 (ref.)	0.47 (0.15-1.46)	0.55 (0.16-1.97)
自身の特性に合致しないため、過去に勤務していた健康づくり業務以外の部署に異動したい	5 ( 1.6)	1 (ref.)	—	—
職種転換(事務職等)をしたい	16 ( 5.2)	1 (ref.)	0.94 (0.28-3.15)	1.10 (0.29-4.22)
行政以外の仕事に転職したい(大学等の教員や研修職)	22 ( 7.1)	1 (ref.)	0.74 (0.26-2.13)	0.69 (0.19-2.48)
行政以外の仕事に転職したい(大学等の教員や研修職以外)	30 ( 9.7)	1 (ref.)	0.76 (0.31-1.89)	0.67 (0.22-2.05)
退職したい(働く気持ちがない)	9 ( 2.9)	1 (ref.)	1.06 (0.19-5.92)	2.55 (0.55-11.8)
自身の将来にとってスキルアップしておかなければならない内容				
行政能力(職業倫理、行動規範等)	57 (18.4)	1 (ref.)	0.55 (0.27-1.15)	0.64 (0.28-1.46)
専門能力(専門分野の知識、栄養指導技術等)	175 (56.6)	1 (ref.)	0.25 (0.14-0.44)	0.27 (0.14-0.52)
地域支援力(他職種連携、住民との協働等)	96 (31.1)	1 (ref.)	0.64 (0.36-1.15)	0.66 (0.34-1.32)
調査研究能力(情報収集、データ分析解析、実践研究報告(論文)等)	99 (32.0)	1 (ref.)	0.90 (0.51-1.59)	0.97 (0.50-1.87)
調整能力(リーダーシップ、合意形成、論理的な説明、コミュニケーション等)	126 (40.8)	1 (ref.)	1.19 (0.70-2.03)	1.00 (0.53-1.87)
政策形成能力(PDCAサイクルに基づく政策形成と評価等)	97 (31.4)	1 (ref.)	1.74 (0.99-3.05)	1.88 (0.98-3.59)
情報発信能力(プレゼンテーション、仕事の見える化等)	102 (33.0)	1 (ref.)	2.10 (1.21-3.62)	1.10 (0.56-2.16)
組織運営能力(「人・もの・予算」の適切な獲得)	62 (20.1)	1 (ref.)	1.83 (0.98-3.44)	1.31 (0.60-2.84)
危機管理能力(災害・食中毒・感染症等への対応等)	70 (22.7)	1 (ref.)	1.73 (0.93-3.20)	1.75 (0.86-3.56)
その他	3 ( 1.0)	1 (ref.)	2.14 (0.13-34.6)	3.33 (0.20-54.1)

OR: odds ratio (オッズ比)、CI: confidence interval (信頼区間)

二項ロジスティック回帰分析

表4 市町村での健康づくりの経験年数別の特徴

	合計 (n=899)	新任期 (n=600)	転換期 (n=183)	管理期 (n=116)
	n (%)		OR (95%CI)	
現在の職位				
監督職・管理職(係員以外)	135 (15.0)	1 (ref.)	7.26 (4.40-12.0)	21.1 (12.5-35.8)
最終的に希望する職位				
監督職・管理職(係員以外)	448 (49.8)	1 (ref.)	1.63 (1.17-2.27)	2.81 (1.84-4.30)
自身の将来の方向性				
栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい	608 (67.6)	1 (ref.)	1.22 (0.85-1.75)	1.23 (0.80-1.90)
栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい	159 (17.7)	1 (ref.)	0.78 (0.50-1.21)	0.52 (0.28-0.96)
公衆衛生関係のゼネラリストとして、このまま業務を行いたい	156 (17.4)	1 (ref.)	1.31 (0.85-2.04)	2.80 (1.78-4.40)
公衆衛生関係のゼネラリストとして、昇任して業務を行いたい	77 ( 8.6)	1 (ref.)	1.82 (1.08-3.07)	0.77 (0.34-1.76)
国や他自治体に転職をしたい	28 ( 3.1)	1 (ref.)	0.12 (0.02-0.90)	0.19 (0.03-1.43)
自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署(行政部局内)に異動したい	128 (14.2)	1 (ref.)	1.22 (0.78-1.91)	0.63 (0.32-1.21)
自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署(行政部局外の病院など)に異動したい	41 ( 4.6)	1 (ref.)	0.81 (0.35-1.89)	1.11 (0.45-2.75)
自身の特性に合致しないため、過去に勤務していた健康づくり業務以外の部署に異動したい	12 ( 1.3)	1 (ref.)	0.82 (0.17-3.88)	1.30 (0.27-6.19)
職種転換(事務職等)をしたい	45 ( 5.0)	1 (ref.)	1.03 (0.49-2.13)	0.47 (0.14-1.57)
行政以外の仕事に転職したい(大学等の教員や研修職)	43 ( 4.8)	1 (ref.)	1.06 (0.51-2.21)	0.32 (0.08-1.36)
行政以外の仕事に転職したい(大学等の教員や研修職以外)	104 (11.6)	1 (ref.)	0.87 (0.52-1.47)	0.67 (0.34-1.34)
退職したい(働く気持ちがない)	36 ( 4.0)	1 (ref.)	1.29 (0.53-3.13)	3.39 (1.56-7.38)
自身の将来にとってスキルアップしておかなければならない内容				
行政能力(職業倫理、行動規範等)	211 (23.5)	1 (ref.)	0.77 (0.52-1.16)	0.88 (0.55-1.42)
専門能力(専門分野の知識、栄養指導技術等)	642 (71.4)	1 (ref.)	0.34 (0.24-0.48)	0.32 (0.21-0.49)
地域支援力(他職種連携、住民との協働等)	379 (42.2)	1 (ref.)	0.61 (0.43-0.86)	1.24 (0.83-1.84)
調査研究能力(情報収集、データ分析解析、実践研究報告(論文)等)	240 (26.7)	1 (ref.)	1.23 (0.86-1.78)	1.00 (0.64-1.58)
調整能力(リーダーシップ、合意形成、論理的な説明、コミュニケーション等)	289 (32.1)	1 (ref.)	1.22 (0.86-1.73)	1.24 (0.81-1.88)
政策形成能力(PDCAサイクルに基づく政策形成と評価等)	245 (27.3)	1 (ref.)	1.99 (1.40-2.83)	1.48 (0.96-2.29)
情報発信能力(プレゼンテーション、仕事の見える化等)	251 (27.9)	1 (ref.)	1.37 (0.96-1.96)	0.77 (0.48-1.24)
組織運営能力(「人・もの・予算」の適切な獲得)	144 (16.0)	1 (ref.)	1.93 (1.25-2.96)	2.59 (1.61-4.18)
危機管理能力(災害・食中毒・感染症等への対応等)	147 (16.4)	1 (ref.)	0.99 (0.63-1.55)	1.23 (0.74-2.05)
その他	11 ( 1.2)	1 (ref.)	0.82 (0.17-3.88)	0.64 (0.08-5.19)

OR: odds ratio (オッズ比)、CI: confidence interval (信頼区間)

二項ロジスティック回帰分析

令和3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)  
「公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士養成プログラム開発のための研究」  
分担研究報告書

看護職における自己効力感に関するレビュー  
研究分担者 金沢大学医薬保健研究域保健学系看護科学領域 岡本理恵

研究要旨

看護師の自己効力感について焦点を当て、現在までにどのような研究がなされているか、自己効力感の関連要因は何かを明らかにすることを目的に文献検討により整理と考察を行った。

Web版医学中央雑誌で1999年から2022年までの23年間に公表された原著論文について、検索キーワードを「自己効力感」「看護師」として検索を行った。看護師の自己効力感に関する文献は221件と他の医療福祉職と比較し一番多かった。栄養士の自己効力感に関する文献は6件であった。看護師の自己効力感に関する研究221件のうち、各キャリア期（学生、新人、中堅、管理）に関するものが3割以上を占めた。中でも一番多かったのは新人期だった。看護領域別で最も多かったのは精神看護領域で13件であった。女性看護師の自己効力感是一般女性に比べて低かったが、年齢や経験年数を経るにつれて高くなっていった。役職や学歴、婚姻、患者・多職種との信頼関係等の要因も自己効力感に影響していた。自己効力感はレジリエンスや看護師の職業継続意思にも関連していた。

看護師の自己効力感に関する文献が他の職種に比べて多かったのは、看護師のバーンアウト等に関する労働環境の課題が背景にあると考える。看護師に関する研究221件のうち各キャリア期に関する文献が3割以上を占めたが、このことは、各期特有の自己効力感に関する課題を有していることを示唆している。女性看護師の自己効力感是一般女性に比べ自己効力感が低かったが、経験を経て役職を得、自分のポジションが明確になることで改善していた。職場環境を整えることで自己効力感やレジリエンス、職業継続意欲を高められることが示唆された。

A. 目的

自己効力感とは、ある達成をするために必要な行動をどの程度うまく行うことができるかという個人の確信で、社会的学習理論を体系化したBanduraによって提唱された概念である<sup>1)</sup>。その特徴として、遂行行動の達成、代理的経験、言語的説得、情動喚起の4つの情報減が組み合わさって個人自らが作りだしていくものだと考えられている<sup>2)</sup>。本研究では看護師の自己効力感について焦点を当て、現在までにどのような研究がなされているか、自己効力感の関連要因は何かを明らかにする。

B. 研究方法

1) Web版医学中央雑誌で1999年から2022年までの23年間に公表された原著論文を検索した。検索キーワードを「自己効力感」「看護師」とした。検索された文献のうち、患者等を対象とした文献は除き、看護師の自己効力感を扱っている文献を抽出した。また、栄養士を含む他の医療福祉専門職に関する論文数も同様に検索し件数を調べた。  
2) 看護師を研究対象とする論文について、キャリア（学生、新人、中堅、管理者）別に

分類した。また、三好らは特性的自己効力感研究を4つ（関連要因、尺度作成、関連要因、ワークや講座・実習の効果検討）に分けられるとしている<sup>2)</sup>。本報告ではこれに質的研究を加えた5つに分類した。また、看護領域別の文献数も把握した。

3) 自己効力感の関連要因を分析している文献の中から自己効力感が研究の主題に近い文献を選択し、自己効力感に関連する要因についてまとめた。

4) 行政保健師を対象とした研究についても同様に自己効力感が研究の主題に近い文献を選択し、研究内容を概観した。

C. 研究結果

1) 職種別自己効力感をキーワード検索して得られた文献数（表1）

看護師の自己効力感に焦点を当てた文献件数は221件であった。他の職種を見ると、助産師26件、保育士15件、保健師13件、栄養士6件、他職種6件、医師は0件であった。

2) 看護師に関する論文のキャリア別、領域別の内訳

看護師に関する文献221件の内訳をみると、



看護師のキャリアに関する文献が 81 件と 36.7%を占めた(表 2)。中でも新人看護師を対象とした文献が最も多く 35 件であった。次いで、看護学生 22 件、中堅看護師 17 件、管理職 7 件と、看護師の各キャリアに渡って自己効力感に関する研究がなされていた。また、キャリアに関する研究の内容を見ると、関連要因を検討した文献が最も多く 47 件(58.0%)、効果検討 17 件(21.0%)、質的研究 8 件(9.9%)、尺度開発 5 件(6.2%)、文献研究 4 件(4.9%)であった。表には示していないが、領域別でみると精神看護領域が 12 件と最も多く、がん看護領域、訪問看護領域がそれぞれ 3 件であった。研究領域は多岐に渡っていた。

3) 看護師の自己効力感に関連する要因を検討した文献(表 3)

自己効力感の関連要因を分析した文献を 10 件選択し内容を確認した。看護師の一般自己効力感(GSES)は女性看護師の調査では一般女性と比較して低い傾向が認められた<sup>3)</sup>。看護部長と看護師長を対象にした調査では、看護部長は一般女性よりも点数が高く、看護師長は低かった<sup>4)</sup>。卒後 2-5 年目の看護師は看護師長の点数よりもさらに低い値を示した<sup>5)</sup>。他の研究でも自己効力感は年齢や経験年数を経るにつれて高くなっていった<sup>6) 7)</sup>。自己効力感が高い要因として短期大学、看護系大学出身であること、隣地実習指導者等の役割を持つこと、既婚であること等が挙げられていた<sup>4) 8)</sup>。患者や他職種との信頼関係の構築も自己効力感に関係していた<sup>9)</sup>。就職直後の新卒者の自己効力感の高さには対人関係を円滑に運ぶためのスキルや学生時の実習での肯定的体験が影響していた<sup>10)</sup>。しかし新人看護師の職業キャリアの成熟に関しては自己効力感との関連は認められなかった<sup>11)</sup>。また、自己効力感は女性中堅看護師のレジリエンスや看護師の職業継続意思にも関連していた<sup>6) 12)</sup>。

4) 保健師の自己効力感に関連する文献(表 4)

保健師の自己効力感に関する文献 4 件を選択し内容を確認した。山田ら<sup>13)</sup>は新人保健師が自己成長感を獲得するプロセスを述べており、このプロセスは《心の拠り所の獲得》《専門職意識の芽生え》《経験の蓄積による技量の深化》のカテゴリーによって促進されるとしていた。松井ら<sup>14)</sup>は地域で働く保健師・栄養士の約 60%が仕事に対し志気の低下を経験したと報告していた。無力感の原因は業務量の多さや上司の無理解があ

げられ、一方、自尊感情が高いも者は、身近な人が仕事をこなすのを見ること、上司に褒められるのを見ること等の代理経験や言語的賞賛の経験を得ていた。川原ら<sup>15)</sup>は中堅保健師において役職への関心がある者は 2 割弱としていた。玉井ら<sup>16)</sup>は中堅期の保健師の職務満足と関連する要因として「モデルとなる先輩保健師の存在」「自尊感情」「家庭訪問活動の有無」「組織横断的な保健師連携会議の有無」「相談できる先輩や同僚がいる」「専門職務遂行能力の対人支援能力」等を挙げていた。

D. 考察

1) 看護師の自己効力感に関する文献が他の職種に比べて多かったのは、看護師のバーンアウト等に関する労働環境の課題<sup>17)</sup>が背景にあると考える。保育士も同様の問題を抱えると思われるが、今回は医学中央雑誌のみで検索を行っているため、把握が十分でない可能性がある。

2) 看護師に関する研究 221 件のうち各キャリア期(学生、新人、中堅、管理)に関する文献が 3 割以上を占めた。このことは、各期特有の自己効力感に関する課題を有していることを示唆している。また、領域別では精神科領域では、看護活動の成果が見えにくいこと等が自己効力感の研究に繋がっていると考える。

3) 女性看護師の自己効力感は一般女性に比べ自己効力感が低かったが、経験を経て役職を得、自分のポジションが明確になることで改善していた。保健師についても、中堅の役職への関心が低いとの報告があり、自己効力感の課題があることが示唆された。職場環境を整えることで自己効力感やレジリエンス、職業継続意欲を高められることが示唆されたが、自分のしている仕事が自組織の使命や存在目的に意味を持つというワークエンゲージメント<sup>18)</sup>の視点が今後はより必要とされると考える。

E. 結論

1) 看護師の自己効力感に関する 1999 年から 2022 年までの文献は 221 件であり、他の医療福祉職と比較し一番多かった。

2) 看護師の自己効力感に関する研究 221 件のうち、各キャリア期(学生、新人、中堅、管理)に関するものが 3 割以上を占めた。中でも一番多かったのは新人期だった。

3) 看護師の自己効力感は一般女性に比べて低かったが、年齢や経験年数を経るにつれて高くなっていった。役職や学歴、婚姻、患者・多職種との信頼関係等の要因も自己効

力感に影響していた。自己効力感はレジリエンスや看護師の職業継続意思にも関連していた。

#### 参考文献

- 1) Bandura Albert. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review* 1977;84(2):191-215.
- 2) 池辺 さやか, 三國 牧子. 自己効力感研究の現状と今後の可能性. *九州産業大学国際文化化学部紀要* 2014;57:159-74.
- 3) 小谷野 康子. 看護婦の自己効力の特性とその関連因子. *聖路加看護学会誌* 1999;3(1):78-84.
- 4) 烏 トキエ, 夏原 和美, 尾岸 恵三子. 看護管理者のセルフ・エフィカシーと勤務状況との関連. *日本看護学会論文集: 看護管理* 2014(44):337-40.
- 5) 吉田 えり, 山田 和子, 森岡 郁晴. 卒後 2~5 年目の看護師における自己効力感とストレス反応との関連. *日本看護研究学会雑誌* 2011;34(4):65-72.
- 6) 根木 香代子, 片山 はるみ. 女性中堅看護師のレジリエンスに対する自尊感情と自己効力感の影響. *日本看護科学会誌* 2018;38:89-96.
- 7) 境 俊子, 富樫 千秋. 中堅看護師の自己効力感に影響する要因. *日本健康医学会雑誌* 2017;26(2):65-73.
- 8) 児玉 裕美, 石田 智恵美, 安酸 史子. 中堅看護師の新人看護師への教育的役割行動と自己効力感の関係. *産業医科大学雑誌* 2017;39(4):299-308.
- 9) 矢田 浩紀, 小林 眞子, 大達 亮, 他. 精神科看護師の自己効力感に関連する要因. *産業医科大学雑誌* 2017;39(3):229-34.
- 10) 片山 忍, 小澤 三枝子. 看護学実習における相談行動や就職直後の自己効力感に関連する因子の検討. *国立看護大学校研究紀要* 2018;17(1):19-28.
- 11) 加納 さえ子, 津本 優子, 内田 宏美. 初期キャリア看護師の職業キャリア成熟度と背景要因. *島根大学医学部紀要* 2016;38:63-73.
- 12) 大久保 和代, 武田 道子. 看護師の職業継続意志に影響する職場環境および自己効力感の要因. *日本看護学会論文集: 看護管理* 2019(49):135-8.
- 13) 山田 小織, 越田 美穂子. 新人保健

師が自己成長感を獲得していくプロセス. *日本看護研究学会雑誌* 2017;40(5):803-11.

- 14) 松井 町子, 久宮 フジ, 加藤 則子, 他. 地域で働く保健師・栄養士の抱えるパワーレスの実態について. *日本健康教育学会誌* 2007;15(2):100-9.
- 15) 川原 瑞代, 小野 美奈子, 木添 茂子. 宮崎県における中堅保健師の実践能力到達度とキャリア意識との関連. *宮崎県立看護大学看護研究・研修センター事業年報* 2021(10):51-60.
- 16) 玉井 公子, 星野 明子, 吉岡 さおり, 他. 行政保健師の職務満足感測定尺度の開発. *日本農村医学会雑誌* 2021;69(5):464-77.
- 17) 古屋 肇子, 谷 冬彦. 看護師のバーンアウト生起から離職願望に至るプロセスモデルの検討. *日本看護科学会誌* 2008;28(2):55-61.
- 18) 高橋 好江, 武村 雪絵, 市川 奈央子. 仕事におけるエンゲージメントの概念整理と今後の方向性 組織で働く看護職の特性を踏まえて. *日本医療・病院管理学会誌* 2021;58(4):96-104.

#### 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  
なし

表1 職種別自己効力感をキーワード検索して得られた文献数

職種	【検索キーワード】 「自己効力感」「職種名」(原著)でヒットした文献数(件)	うち、各職種を研究対象とした文献数(件)
看護師	622	221
助産師	70	26
保育士	27	15
保健師	57	13
栄養士	53	6
多職種	42	6
医師	118	0

表2 看護師のキャリア別論文とその研究内容

キャリア	No.	著者名 (筆頭者)	タイトル	研究内容 ※表3で再掲	発表年	掲載紙
看護学生	1	後藤 淳子	看護師の実習指導に対する教師効力とその関連要因の分析	関連要因	2002	日本看護学会論文集
	2	下村 英雄	臨床実習前後の看護技術に対する自己効力感の変化と関連要因	関連要因	2005	カウンセリング研究
	3	落合 幸子	エキスパート・モデルが看護学生の職業的アイデンティティに及ぼす影響 自己効力感・評価懸念との関連からみた効果	効果検討	2006	茨城県立医療大学紀要
	4	眞鍋 えみ子	看護学生の臨地実習自己効力感尺度の開発とその信頼性・妥当性の検討	尺度作成	2007	日本看護研究学会雑誌
	5	飯島 佐知子	自己効力感および職業レディネスによる看護大学生の看護管理実習の効果の評価に関する研究	効果検討	2008	愛知県立看護大学紀要
	6	江口 瞳	看護実践に対する自己効力感と看護師イメージの関係性の検討 看護学生を対象とした学年間の比較	関連要因	2009	地域環境保健福祉研究
	7	伊藤 ももこ	臨地実習が看護学生の心理状況におよぼす影響 臨地実習前後の自己効力感と自尊感情の変化と学生の特性との関連	関連要因	2010	目白大学健康科学研究
	8	辻田 大介	看護教育研究 看護学生の実習達成感と職業的アイデンティティの関連	関連要因	2011	看護教育
	9	合田 友美	看護系大学生のアイデンティティと食生活管理における自己効力感との関係	関連要因	2012	香川母性衛生学会誌
	10	中村 博文	精神科における臨地実習指導者の不安と自己評価に影響する要因の分析	関連要因	2012	日本看護学会論文集
	11	生田 奈美	看護大学生の職業的アイデンティティの形成に関する研究 入学後間もない時期の構造と特徴	関連要因	2013	宇部フロンティア大学看護学ジャーナル
	12	小林 智子	男子看護学生の特性に関する調査 社会的スキル、自己効力感、職業志向性との関連から	関連要因	2013	畿央大学紀要
	13	藤原 舞	臨地実習指導者の肯定的な思いと困難感についての文献検討	文献研究	2014	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録
	14	李 慧瑛	看護教育研究 学生の自己教育力と特性的自己効力感の関連調査 実習でのリフレクティブサイクルを通じて	関連要因	2016	看護教育
	15	東海林 美幸	訪問看護師の在宅看護実習指導における自己効力感と関連要因	関連要因	2016	北日本看護学会誌
	16	中本 明世	A大学の成人看護学実習において指導者から受けた指導内容に対する学生による評価と自己効力感との関連	効果検討	2018	千里金蘭大学紀要
	17	片山 忍	看護学実習における相談行動や就職直後の自己効力感に関連する因子の検討	関連要因	2018	国立看護大学校研究紀要
	18	古市 清美	臨地実習指導者の看護職の自律性と自己効力感との関連	関連要因	2018	日本看護学会論文集
	19	片山 忍	看護学実習における相談行動や就職直後の自己効力感に関連する因子の検討	関連要因 ※	2019	国立看護大学校研究紀要
	20	真島 久美子	看護学生の自己効力感に対するエンパワメント研修の効果	効果検討	2020	愛仁会医学研究誌
	21	才川 智大	看護大学生の学習上で困難感を感じている看護専門科目と自己効力感の実態 男子学生に焦点を当て	関連要因	2020	看護・保健科学研究誌
	22	岡野 美波	助産学生の臨地実習自己効力感の関連要因	関連要因	2021	母性衛生

キャリア	No.	著者名 (筆頭者)	タイトル	研究内容 ※表3で再掲	発表年	掲載紙
新人	1	星 和美	卒後 1 年目看護婦の看護ケアへのやる気を高める要因	関連要因	2001	日本看護学会論文集
	2	藤原 千恵子	新人看護婦の職務ストレスに関する研究 職務ストレスサー尺度の開発と影響要因の分析	尺度作成	2001	日本看護研究学会雑誌
	3	渡辺 香織	バーンアウトと日常生活及び職業同一性・Self-Efficacy との関連 3 年次と卒後 1 年目の比較	関連要因	2002	日本看護学会論文集
	4	中島 すま子	看護師の自己教育力と職場での対人関係との関連 新人から卒後 4 年目への変化	関連要因	2004	日本看護学会論文集
	5	井上 ルミ子	卒後 1~5 年目看護師の自己効力感・職務満足感に影響するメンタリング 自立を支援する対人関係のあり方	関連要因	2005	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録
	6	神田 知咲	プリセプターシップにおける新人看護師の自己効力に関連する要因の検討	質的研究	2005	日本看護学会誌
	7	永田 美和子	新人看護師の看護実践上の困難と基礎看護教育の課題	質的研究	2006	桐生短期大学紀要
	8	石井 裕美	卒後 3 年目看護師が自己認識と評価の力を獲得していく影響要因について	質的研究	2007	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録
	9	田中 久仁子	ICUへ配属された新人看護師の自己効力感に影響する要因の検討	質的研究	2007	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録
	10	野木 みほ	新卒看護師の特性的セルフ・エフィカシーとリアリティショックの関連 最終看護教育機関の違いによる特徴	関連要因	2007	日本看護学会論文集
	11	水田 真由美	新卒看護師のための自己効力感に焦点を当てた卒業前ストレスマネジメント教育プログラムの評価	効果検討	2010	和歌山県立医科大学保健看護学部紀要
	12	吉田 えり	卒後 2~5 年目の看護師における自己効力感とストレス反応との関連	関連要因 ※	2011	日本看護研究学会雑誌
	13	合田 友美	新卒看護師の自己管理に対する自己効力感と食生活の実態調査 主な調理者の違いに着目して	関連要因	2011	香川母性衛生学会誌
	14	竹内 久美子	新卒看護師の入職後 1 年間の心理的状況の変化について 自己効力感・離職職意・精神健康度の縦断的調査	関連要因	2011	目白大学健康科学研究
	15	田森 さな江	新人看護師の成功体験の実態調査と指導者の課題	関連要因	2011	藤枝市立総合病院学術誌
	16	平田 明美	新卒看護師における自己効力感と職業経験の変化との関連性	関連要因	2011	横浜看護学雑誌
	17	平野 美樹子	新人看護師レジリエンス尺度作成の試み	尺度作成	2012	日本赤十字看護学会誌
	18	奥田 映里子	社会人経験を持つ看護師の就労継続につながる要因 受けてきた新人看護師教育からの分析	質的研究	2014	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録
	19	吉里 孝子	e-ラーニングによる新人看護師フィジカルアセスメント教育の効果	効果検討	2014	木村看護教育振興財団看護研究集録
	20	村田 尚恵	就職 6 ヶ月後の新卒看護師の職業性ストレスと離職願望との関連性の検討	関連要因	2014	International Nursing Care Research
	21	加納 さえ子	初期キャリア看護師の職業キャリア成熟度と背景要因	関連要因 ※	2016	島根大学医学部紀要
	22	金子 多喜子	社会人経験のある新卒看護師の早期退職までの心理的変化過程	関連要因	2016	看護教育研究学会誌

キャリア	No.	著者名 (筆頭者)	タイトル	研究内容 ※表3で再掲	発表年	掲載紙	
新人	23	竹内 久美子	新卒看護師の「やめたい」気持ちと「自己効力感」の変化	関連要因	2016	千葉県立保健医療大学紀要	
	24	國方 あゆみ	卒後 2～5 年目看護師のストレスと自己効力感との関連	関連要因	2017	国立病院機構四国こどもとおとなの医療センター医学雑誌	
	25	角田 光代	新人看護師教育における状況設定シミュレーション後のピア評価がもたらす効果	効果検討	2018	香川県看護学会誌	
	26	浅野 光	新人看護師の社会人基礎力の変化と環境適応力・自己効力感との関連	関連要因	2018	日本看護学会論文集	
	27	向井 大介	新人教育におけるポートフォリオ活用の有効性 エンパワメント理論による分析	効果検討	2019	日本精神科看護学術集会誌	
	28	黒田 久美子	「新人看護師教育担当者能力自己評価票」(SS-CNE)Ver.1の信頼性・妥当性の検証	尺度作成	2019	日本看護管理学会誌	
	29	松崎 純子	新人看護師の成功体験が成長に及ぼす効果	効果検討	2019	福島県農村医学会雑誌	
	30	木村 麻紀	新人看護師の入職後 1 年間の経時的変化からみるレジリエンスの特徴	関連要因	2019	国立病院看護研究学会誌	
	31	森 貴弘	新人看護師の自己効力感に対する認知行動療法アプローチの効果 パイロット研究	効果検討	2020	日本精神保健看護学会誌	
	32	萩野 美穂	新卒看護師・2 年目看護師の病棟における報告・相談行動に影響する要因	関連要因	2020	日本看護管理学会誌	
	33	村石 成美	看護実践能力が新人看護師の自己効力感に及ぼす影響 入職後 3 ヶ月経過した頃に焦点をあてて	関連要因	2021	日本看護学会論文集	
	34	藤原 美加	Partnership Nursing System における教育研修のあり方 新人看護師の自己効力感の一考察	効果検討	2021	伝統医療看護連携研究	
	35	富田 恵子	大学病院新人看護師のレジリエンスとその関連要因	関連要因	2021	米子医学雑誌	
	中堅	1	石井 京子	中堅看護師の職務ストレス認知がうつ傾向に及ぼす要因分析に関する研究 新人看護師と比較して	関連要因	2003	日本看護研究学会雑誌
		2	前田 由紀子	中堅看護師の学習行動を促進した動機付け 学習の行動変容の時期と学習行動を強化した要因の関係	関連要因	2003	日本看護学会論文集
3		阿佐 拓子	中堅看護師の勤務継続に影響する要因 取り巻く人的因子からの分析	質的研究	2004	日本看護学会論文集	
4		山本 千恵	教育係をエンパワメントすることでの役割達成感・自己効力感の変化 教育係という役割を通して中堅看護師がエンパワメントする組織をつくる	効果検討	2004	日本看護学会論文集	
5		前田 美那子	中堅看護師の自己課題・目標に取り組む姿 役割認識、キャリア志向から捉える	質的研究	2006	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録	
6		片田 裕子	中堅看護管理職の役割と課題 研修会を通して	効果検討	2011	茨城県立病院医学雑誌	
7		森嶋 道子	中堅看護師の職務キャリアに関連する要因の検討	文献研究	2014	畿央大学紀要	
8		根木 香代子	中堅看護師の自己学習行動を支える精神的回復力と自尊感情や自己効力感との関連(第1報)	関連要因 ※	2016	しょうけん：浜松労災病院学術年報	
9		境 俊子	中堅看護師の自己効力感に影響する要因	関連要因 ※	2017	日本健康医学会雑誌	

キャリア	No.	著者名 (筆頭者)	タイトル	研究内容 ※表3で再掲	発表年	掲載紙
中堅	10	児玉 裕美	中堅看護師の新人看護師への教育的役割行動と自己効力感の関係	関連要因※	2017	産業医科大学雑誌
	11	鎌崎 美和	救命救急センターで働く中堅看護師の困難な状況を乗り越えさせる認知	質的研究	2018	日本救急看護学会雑誌
	12	根木 香代子	女性中堅看護師のレジリエンスに対する自尊感情と自己効力感の影響	関連要因	2018	日本看護科学会誌
	13	中野 沙織	中堅看護師の職業継続に関する文献検討 「離職」と「職業継続」の理由に焦点をあてて	文献研究	2019	JNI: The Journal of Nursing Investigation
	14	斉藤 ゆかり	A地区の看護師等養成所に勤務する中堅看護教員の特性的自己効力感とストレスの関係	関連要因	2020	日本看護学会論文集
	15	石川 智恵	中堅助産師としての自信の尺度開発と信頼性・妥当性の検討	尺度作成	2020	日本助産学会誌
	16	柏谷 愛	中堅看護師が認識している職場における人的支援に関する文献検討	文献研究	2020	日本看護学会論文集
	17	西田 彩子	中堅看護師の看護実践能力向上に影響を及ぼす要因に関する文献検討	関連要因	2022	看護と口腔医療
管理職	1	伊藤 正子	目標管理とDISC理論を活用したリーダーシップ研修の評価	効果検討	2006	日本看護学会論文集
	2	片田 裕子	中堅看護管理職の役割と課題 研修会を通して	効果検討	2011	茨城県立病院医学雑誌
	3	烏 トキエ	看護管理者のセルフ・エフィカシーと勤務状況との関連	関連要因※	2014	日本看護学会論文集
	4	倉岡 有美子	コンピテンシーを基盤とした看護管理者研修プログラムの開発と評価(第一報)	効果検討	2016	日本看護管理学会誌
	5	中西 淑美	医療安全管理従事者のストレスコーピングと自己効力感の調査	関連要因	2019	医療コンフリクト・マネジメント
	6	高橋 由利子	看護管理者のコンピテンシー・モデル導入による看護師長・主任の変化	効果検討	2020	共済医報
	7	小原 泰美	看護師長を補佐する管理者の構造的エンパワメントと心理的エンパワメントを構成する要素(第1報)	関連要因	2021	高知大学看護学会誌

表3 看護師の自己効力感に関連する要因を検討した文献

No.	著者名 (筆頭者)	発行年	タイトル	研究方法・使用尺度等	結果
1	小谷野 康子	1999	看護婦の自己効力の特 性とその関 連因子	対象：病院勤務女性看護婦 (有効回答 999 有効回答率 90.3%) 方法：無記名自記式質問紙調査 ・一般セルフ・エフィカシー尺 度 (GSES 坂野ら) ・看護婦としての自己表現ス ケール (中山ら) ・Locus of Control 尺度(鎌 原)	看護師の一般自己効力感は、一般女性の 標準データと比較して低い傾向(一般女 性の GSES9.12 に対し本研究 7.46)。看 護婦としての自己実現の得点は GSES 得 点に対して有意な正の相関。3. 内的統 制志向と GSES 得点との間には正の相 関。5. GSES の下位尺度ではリーダーな どの役割を持つ看護婦が、行動の積極性 について、高得点であった。6. 個人の 年齢、経験年数、在職年数と GSES 得 点の間に関連は認められなかった。
2	吉田 えり	2011	卒後2-5年目 の看護師に おける自己 効力感とス トレス反応 との関連	対象：2施設で勤務する看護師 (有効回答 199 有効回答率 65.9%) 方法：郵送自記式質問紙法 ・一般性自己効力感尺度(坂 野) ・看護師のストレス尺度 (三木) ・職業性ストレス簡易調査票 (下光)	GSES は 5.9 で小谷野の結果と比べ有意 に低い。 ストレス反応と有意な関連が見られた のは、看護師のストレス「仕事の困 難さ」「患者・家族との関係」、ストレス 要因「仕事の裁量度」上司・同僚との状 況「上司の悪口を同僚と言う」、一般性 自己効力感「失敗に対する不安」、影響 因子「同僚からの支援度」等であった。
3	烏 トキエ	2014	看護管理者 のセルフ・エ フィカシー と勤務状況 との関連	対象：100床以上の内科と外科 の診療科を持つ病院の看護部 長と看護師長 看護部長 88人(回収率82.4%) 看護師長 554人(回収率 60.9%) 方法：無記名自記式質問紙調査 ・一般性セルフ・エフィカシー 尺度(坂野) ・勤務状況(平均退勤時間、時 間外勤務時間、持ち帰り残業時 間)	看護部長の GSES 平均値 10.3 は、看護師 長 8.7 よりも有意に高く、一般女性 9.12 や助産師 8.39 よりも高かった。 看護師長の GSES 得点の平均値は、一般 女性の平均値より低かった。 職位と勤務状況は、看護部長の方が時間 外勤務時間が長かった。一方、持ち帰り 残業時間は、看護師長の方が有意に長か った。
4	加納 さえ子	2016	初期キャリ ア看護師の 職業キャリ ア成熟度と 背景要因	対象：17病院1-3年目の看護 師(有効回答 195 回収率 17.3%) 方法：無記名自記式質問紙調査 ・職業キャリア成熟度(坂柳) ・看護婦の自己教育力測定尺 度(梶田・西村) ・一般性自己効力感尺度(坂 野) ・職場ソーシャルサポート(佐 野)	GSES と成熟度との関連はなし 1年目看護師の成熟度平均値 92.5、2 年目 89.5、3年目 87.0 で、経験年数が 増すほど低値を示す傾向。4年制看護大 学卒業者の成熟度中央値の方が、3年課 程専門学校等卒業者より有意に高かっ た。成熟度の全因子別得点と、自己教育 力の全因子別得点との間に中等度から 弱い相関が認められた。成熟度の「自律 性」因子得点と、職場のサポートの全因 子別得点との間に相関があり、中でも先 輩看護師によるサポートとの間に中程 度の相関が認められた。
5	境 俊子	2017	中堅看護師 の自己効力 感に影響す る要因	対象：200床以上の病院29施 設に勤務する経験年数4~10 年目の看護師(回答600 有効 回答率45.7%) ・特性的自己効力感尺度(成 田) ・看護の専門職的自律性測定 尺度(菊池) ・看護職職業性ストレス簡易 評価表(小林) ・Hopkins Symptom Checklist	自己効力感の性差はなかった。また、自 己効力感は年齢や経験年数を経るにつ れ高くなった。 自己効力感との関連が見られたのは、最 終学歴が短期大学・看護系大学であるこ と、所属部署が小児科または集中治療室 であること、臨地実習指導者等の役割を 持つこと、成功体験既婚であること、成 功体験、であった。 自己効力感を経験年数別にみると、経験 年数7年目を境に自己効力感高群が自 己効力感低群より多くなった。さらに、 経験年数を経るにつれ、自己効力感が高 くなっていくが、心身への注意喚起と職 場内サポートは、経験年数5~8年目が 低かった。



No.	著者名 (筆頭者)	発行年	タイトル	研究方法・使用尺度等	結果
6	児玉裕美	2017	中堅看護師の新人看護師への教育的役割行動と自己効力感の関係	対象:A 県内の 600 床以上で看護師配置が 7 対 1, かつ新人看護師の教育体制にプリセプターシップ(新人看護職員 1 人に対して決められた経験のある先輩看護職員(有効回答 370 回収率 83.5%)) 方法:無記名自記式質問紙調査・新人看護師への 13 項目の教育的役割行動(文献検討より抽出) ・一般性自己効力感	教育的役割行動 13 項目と自己効力感 13 項目にはすべて有意な相関が認められた。 過去のプリセプター経験回数が 4 回以上の中堅看護師は, 3 回以下の中堅看護師より自己効力感が有意に高い行動は 4 つ「援助方法を指導する時に具体的方法を示す」「新人看護師に受容的に関わる」「中堅看護師自身の看護実践能力の向上に努める」「組織内の人間関係を調整する」のみとなり, 看護師の通算の経験年数や当該部署の勤務年数とは関連がなかった。
7	矢田浩紀	2017	精神科看護師の自己効力感に関連する要因	対象:A 県精神科病院に勤務する看護師・准看護師 16 名 方法:無記名自記式質問紙調査基本特性を把握する質問紙と自由記述式質問紙	自己効力感を感じる要因として, 8 カテゴリー, ①看護活用の可能性, ②看護判断, ③精神症状の改善, ④患者のポジティブな姿, ⑤患者との信頼関係の構築, ⑥他看護師との信頼関係の構築, ⑦業務の計画的な進行, ⑧チーム医療の実践が抽出された。 自己効力感を低下させる要因として 10 カテゴリー, ①コミュニケーション不全, ②ケアの不確実性, ③精神症状の再発, ④患者からの威圧感, ⑤多忙による業務への不全感, ⑥自己研鑽の困難性, ⑦看護師としての役割喪失感, ⑧体力不足, ⑨機械的な看護業務, ⑩失敗による看護観の揺らぎ, に集約された。
8	片山忍	2018	看護学実習における相談行動や就職直後の自己効力感に関連する因子の検討	対象: 全国の特設機能病院 82 施設に勤務する新卒看護師(25 施設協力 回答数 570 有効回答率 35.7%) 方法:無記名自記式質問紙調査・実習中の看護師への相談行動 ・看護実習での体験, 睡眠時間等 ・社会的スキル: KiSS-18 ・就職直後の自己効力感: 人格特性的自己効力感尺度(三好)	重回帰分析の結果, 実習中の看護師への相談行動には, 「相談する看護師が明確であること」および「実習での肯定的体験」が有意に関連していた。 就職直後の自己効力感には, 「社会的スキル(対人関係を円滑に運ぶためのスキル)」「実習での肯定的体験」「援助要請回避型」が有意に関連していた。
9	根木香代子	2018	女性中堅看護師のレジリエンスに対する自尊感情と自己効力感の影響	対象:A 機構病院に勤務する役割を持たない臨床経験 4 年目以上の看護師(有効回答数 684 有効回答率 44.1%) 方法:無記名自記式質問紙調査 ・ローゼンバーグ自尊感情尺度日本語版(山本) ・特性的自己効力感尺度(成田) ・精神的回復力尺度(小塩)	レジリエンス, 自尊感情, 自己効力感は年齢が高いほど有意に高かった。自己効力感は 30 代 40 代に比べて 20 代が有意に低値であった。 尺度の各変数を観測変数としてパス解析により検証した。 女性中堅看護師におけるレジリエンスには, 自尊感情と自己効力感が相関関係を持ちながら影響を与えていた。
10	大久保和代	2019	看護師の職業継続意志に影響する職場環境および自己効力感の要因	対象:A 地方の 7 医療機関で経験年数 4 年以上 20 年までの看護師(有効回答 111 回収率 34.5%) 方法:無記名自記式質問紙調査 ・看護実践環境日本語版(緒方) ・効力感尺度-II(浦上)「行動の持続性」「不安制御」「認知された能力」の 15 項目	職業継続意志の強い群, 全くない群の 2 群として比較した結果, 強い群は看護実践環境サブスケールのうちの 3 項目「病院全体の業務における看護師の関わり」「ケアを支える看護の基盤」「看護管理者の力量, リーダーシップ, 看護師への支援」が有意に高値であった。重回帰分析の結果, 看護師の職業継続意志には, 職場環境の「ケアを支える看護の基盤」, 自己効力感としての効力感尺度 II の「認知された能力」(自己の能力の有能感)が影響していた。

表4 保健師の自己効力感に関連する文献

No.	著者名 (筆頭者)	発行年	タイトル	研究方法・使用尺度等	結果
1	松井町子	2007	地域で働く保健師・栄養士の抱えるパワレレスの実態について	対象：T 県および T 県の市町村に勤務する保健師栄養士 440 名 (保健師390 名, 栄養士42 名, 不明 8 名回収率 88.9%) ・仕事の志気の低下尺度 ・対象者の自尊感情 ・従事する主な業務に対する自信 (自己効力感) の度合いと経験の有無 ・仕事を継続するための環境 (職場, 家庭, 社会, その他)	対象者の約 60%は, 仕事に対し志気の低下を経験していた。日常業務で困難に出会った時に, 約 95%の者は積極的対処行動をとっていた。 無力感の原因には業務量の多さ, 上司の理解不足が高率を占めた。欲しかったサポートには上司, 同僚の理解や共に考えることができる職場環境が挙げられた。自尊感情が高得点の者は, 身近な人ができたのを見たり (代理経験), 上司や同僚に言葉に出してほめられたり, 応援されたりしているのを見て, 自分もできそうだ (言語的賞賛) と答えていた。 業務の自信度は, 全体的に経験年数と正比例の関係であったが, パソコンを用いたのデータ分析・解析に関する業務のみ逆であった。
2	山田小織	2017	新人保健師が自己成長感を獲得していくプロセス	対象：A 市における入職 1 年目の新人保健師 11 名 方法：半構造的面接 ・修正版グラウンデッドセオリアプローチ	新人保健師が自己成長感を獲得するプロセスは, 《保健活動に対する自信喪失》から《開き直りと自分の殻破り》《自己効力感に基づく行動化》への 3 カテゴリーを経ていることが明らかになった。またこれらのプロセスは《心の拠り所の獲得》《専門職意識の芽生え》《経験の蓄積による技量の深化》の 3 カテゴリーによって促進されていくことが明らかになった。
3	玉井公子	2021	中堅前期・後期保健師の職務満足感に関連する要因の検討	対象：近畿圏の自治体に勤務する経験年数 4 年目以降の保健師 (有効回答 473 回収率 48.0%) 方法：自記式質問紙調査 ・対人支援能力 ・地域支援および管理能力 ・自己効力感 ・自尊感情 ・職務満足感	単変量解析の結果, 中堅後期は中堅前期に比較して職務満足感, 専門職務遂行能力の対人支援能力, 地域支援および管理能力のいずれも有意に高かったが, 自己効力感, 自尊感情は両群に有意差は認められなかった。職務満足感を従属変数として重回帰分析を行った結果, 中堅前期は「モデルとなる先輩保健師の存在」「自尊感情」「家庭訪問活動の有無」などが, 中堅後期では「組織横断的な保健師連携会議の有無」「相談できる先輩や同僚がいる」「専門職務遂行能力の対人支援能力」などが職務満足感を高めた。
4	川原瑞代	2021	宮崎県における中堅保健師の実践能力到達度とキャリア意識との関連	対象：宮崎県の行政機関保健師として本庁, 県内の保健所等, 市町村に就業している活動歴 5 年以上 20 年未満の保健師 (回答 93 名, 有効回答 86 名) 方法：郵送自記式質問紙法 ・実践能力到達度 ・キャリア意識	25 歳以上 30 歳未満の対象者の割合は 9.3%, 多くは 10 年以上の保健師活動の経験をもつ, 後期中堅期に属する集団であった。実践能力到達度の自己評価は「どちらかといえば到達している」以上の評価となったのは「専門能力」の「複雑困難な事例については関係職員と連携して責任を持って対応できる」のみであった。また, 地域活動の中にやりがいを見い出している対象者は管理業務より地域活動を重視したい思いを持ち, 役職への関心があるのは 2 割弱であった。昇進への関心が高いものは「行政能力」の到達度が高かった。

令和3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  
「公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士養成プログラム開発のための研究」  
分担研究報告書

分担課題名：10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムのアウトライン

研究代表者 大阪市立大学大学院生活学研究科食・健康科学講座 由田 克士  
研究分担者 千葉県立保健医療大学健康科学部栄養学科 荒井 裕介  
研究分担者 金沢大学医薬保健研究域保健学系看護科学領域 岡本 理恵  
研究分担者 静岡県立大学食品栄養科学部栄養生命科学科 串田 修  
研究分担者 青森県立保健大学健康科学部栄養学科 小山 達也  
研究分担者 愛知県瀬戸保健所 澁谷いづみ  
研究分担者 神奈川県立保健福祉大学栄養学科 田中 和美  
研究協力者 神奈川県立保健福祉大学栄養学科 飯田 綾香  
研究協力者 新潟県新潟地域振興局健康福祉部 磯部 澄枝  
研究協力者 兵庫県健康福祉部健康局 諸岡 歩

#### 研究要旨

これまでに本研究班が実施してきた調査・検討をベースとして、10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムにおけるアウトラインの整理を検討した。

プログラムの具体的な仕組み（イメージ）はサンドイッチ方式とする。

まず、サンドイッチの具にあたる部分として、自分が目指す姿に到達するために、いつ、どこで、どのような研修を受講し、キャリアを重ねていったらよいのか、キャリアパスをどう描くのかなど、さまざまな機関で提供されている研修プログラムの中から、具体的な受講方針（羅針盤、道標、思い描く姿とのマッチング）を示す。

一方、サンドイッチのパンにあたる部分として、多くの自治体管理栄養士で共通の課題となっている、自己肯定感・自己効力感の低さを改善し、逆に高めるための研修プログラムや仕組みの構築、ならびに管理期に求められる研修プログラムを新たに開発・提案する。これらは、既存の研修では、まったく想定されていない内容であると考えられる。具体的には、新任期においては、自治体管理栄養士として目指す役割・使命やキャリアモデルを明確化させるためのグループディスカッション、先輩等からの講話、連絡体制の構築等を進め1人職種あるいは1人配置が多い状況での孤立感の払拭や同職種間での相互連絡体制の構築を支援するプログラムの導入が必要である。

また、リーダー期においては、行政能力の向上が必要であるため、組織論や打ち込み論、あるいは、後輩のケアのためにも精神論を学ぶ必要がある。

既存の研修プログラムと新規のプログラムを組み合わせた内容の具体化とその試行と改善が必要である。

## A. 研究目的

10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムにおける現時点でのアウトラインの整理ならびに構築を目的とした。

## B. 研究方法

これまでに本研究班が実施してきた調査・検討をベースとして、研究者間でのブレインストーミング、意見交換、先行で実施されている事例、他職種の状態等を踏まえ、整理・検討を行った。

## C. 研究結果

### 1. 都道府県・保健所設置市・特別区の衛生主管部局に対する組織調査結果の整理

自治体栄養士は常に十分な知識や技術を身につけておくことが必要である。しかし、キャリアラダーがない、マニュアルやガイドラインの内容や質に対する客観的な評価が少ない等の自治体も多く、自治体の種類や特徴、対人業務の有無、異動分野の違い等により、研修内容や研修機関に特徴があることも確認できた。また、組織的・計画的な人材確保・人材育成の取り組みが進んでいる自治体は少なく、その実態も自治体間でかなりの差が生じている。

以上のことから、自治体栄養士が個々の到達目標に応じて、職位や業務年数で求められている能力を整理し、その能力が獲得できるよう、関連する仕組みや環境の整備が必要である。新たな人材育成プログラムの作成と同時にその運用・展開についても検討を進める必要がある。

### 2. 都道府県・保健所設置市・特別区に勤務する行政栄養士を対象とした調査結果の整理

自身の業務に対する自己肯定感や自己効力感が乏しい者が多く認められた。しかし、地域住民の健康づくりを担うという自治体栄養士本来の業務を継続して担うことを目指している者が多く存在すると推察できた。このため、自治体栄養士としての専門的

能力のスキルアップに関し、ニーズは高く、教育プログラムの充実が求められる。

一方、将来的に目指したい職位として監督職が41%、管理職が10%であり、10年後に最も高い職位となる者が得てほしい職位として53%が監督職と回答していることから、昇任に向けた能力開発も必要と考える。

自治体栄養士1人ひとりにおいて、目指す方向性(職位：係員職 or 監督職 or 管理職、専門性：スペシャリスト or ゼネラリスト)が分かれるという現状に即した一定の選択幅を持たせた育成プログラムの開発の必要性がある。

### 3. 市町村(保健所設置市を除く)に勤務する行政栄養士を対象とした調査結果の整理

将来的に目指したい職位は係員(現状の職位のまま)が5割であった一方、同じ自治体内で10年後に最も高い職位となる者が得てほしい職位は監督・管理職が9割であり、昇任に向けた能力開発は重要である。

目指したい職位が係員(現状の職位のまま)であった理由は、「自身に昇任するだけの学力は備わっていないと思う」が最も多く、自信の向上につながる能力開発は必要と認識している。

また、目指したい職位に関わらず、将来「栄養のスペシャリストとして業務を行いたい」とする意向を持つ者が最も多く認められ、栄養指導技術などの専門能力に特化した能力開発の需要も高い。

これらのことから、効果的な地域の栄養改善に資する各人のニーズに対して、既存の研修体制や研修内容も考慮した育成プログラムの開発が必要である。

### 3. 勤務歴に応じた養成プログラムの区分

①採用時から勤務歴10年目程度までの新任期プログラム

②勤務歴10～20年程度の中堅期をターゲットとした系統的プログラム(必要に応じ前期と後期を細

分化)

なお、目指す方向性によりオプションあり

③勤務歴 20～30 年程度のリーダー期をターゲットとしたプログラム

なお、目指す方向性によりオプションあり

#### 4. 自治体栄養士がスキルアップするために身につけたおくことが望まれる内容に関するブレインストーミング（日本栄養士会 公衆衛生部会による分類に応じた整理）

10 年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムを検討・立案するにあたり、自治体栄養士がさらにスキルアップするため、身につけたおくこと・研修を重ねることが望まれる内容に関して、管理栄養士の免許を有する班員間でブレインストーミングを実施した。日本栄養士会公衆衛生部会による分類に応じた整理を行い、別紙資料1のような結果を得た。

#### 5. 新たな養成プログラムのアウトライン

##### ①全体（各期）を対象として新たな取り組む内容

前年度実施した何れの調査結果から、多くの自治体栄養士は、常に自身の業務に自信が持てず、誰にこのことを相談し、解決すれば良いのかが分からず、将来に不安を持って勤務していることが確認された。

このため、自己肯定感（ありのままの自分を肯定する感覚）を高める研修プログラム、ならびに、自己効力感（セルフ・エフィカシー）を持てるようにするための仕組み作りや研修プログラムを各期共通の内容として作成し取り組むことにする。

この種の仕組み作りや研修プログラムは、従来、自治体栄養士の養成プログラム等には含まれていない。

##### ②新任期

何れの自治体とも、現状でも一定レベルのプログラムが整っている。しかし、ニーズに応じた専門能力・地域支援力を高める研修プログラムの充実が

求められる。

ただし、規模の小さな市町村においては、極めて脆弱な研修プログラムしか行われていないことが散見なされ、これらに対する配慮が求められる。

##### ③中堅期

目指す将来の方向性（スペシャリスト or ゼネラリスト）と職位に関するニーズに応じた研修プログラムの構築が必要である。

##### ④リーダー期

運営能力を高めるニーズに応じた研修プログラムの構築が必要である。いわゆる「人・モノ・お金」＋「情報」を適切にコントロールすることができる能力を養う養成プログラムが必要である。

また、他職種、他部署、他組織へ打ち込める力量の形成についても、事例を伴った研修プログラムの設定が求められる。

この種の研修プログラムについても、従来の自治体栄養士の養成プログラムには、殆ど、認められない。

#### 5. 10 年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラム具体化のイメージ

##### ①養成プログラム具体化のイメージ

プログラムの具体的な仕組み（イメージ）はサンドイッチ方式とする。

自分が目指す姿に到達するために、いつ、どんな研修を受講し、キャリアを重ねていったらよいか、キャリアパスをどう描くのかなど、様々な機関で提供されている研修プログラムの具体的な受講方法を指南書（羅針盤、道標、思い描く姿とのマッチング）を示す。

特に、自己肯定感・自己効力感を高める仕組みや研修プログラム、ならびに管理期に求められる研修プログラムは、既存の研修ではカバーできていないため、新たにプログラムを開発・提案する。

##### ②養成プログラムの目標とする具体的な内容

(1) 全体（各期）を対象として新たな取り組む内容

現在、全国で勤務している自治体管理栄養士の多くが、自身の業務に関して、自己肯定感や自己効力感が低い状況にあることから、これに対する手当が必要である。

- ・特に新任期あるいは中堅期(前期)においては、自治体管理栄養士として目指す役割・使命やキャリアモデルを明確化させるため、グループディスカッション、リーダー期の先輩からの講話、同期間での連絡体制の構築等を進め、1人職種あるいは1人配置が多い状況での孤立感の払拭や同職種間での相互連絡体制の構築を実現する。
- ・中堅期(後期)やリーダー期においても、自己肯定感や自己効力感が低い状況が認められることから、これらを改善するために必要な連絡体制の構築の方法論、孤立感の払拭や他自治体同職種間での相互連絡体制の構築方法、関連研究機関等との連携論についてプログラムの構築を実現する。

#### (2)新任期

- ・個別事業をPDCAの視点から捉える
- ・セルフコントロールも必要
- ・国保データベース(KDB)も活用できるようにする

#### (3)中堅期

- ・政策能力を高めていく
- ・セルフコントロールもさらに必要(この時期、心が折れてしまう人いる)
- ・学会等での発表を行う
- ・公衆衛生分野の認定管理栄養士の取得を目指す
- ・データヘルスとしてKDBをさらに使いこなす

#### (4)リーダー期

- ・行政能力向上が必要(組織論、打ち込み論)
- ・後輩のケアのためにも精神論を学ぶ必要あり
- ・既存の研修機会を適切に選択し活用
- 市町村アカデミー(幕張)市町村職員中央研修所での研修受講(ラダーに応じて)

-自治体行政特別研修

- ・人材育成(後進育成、プリセプター)
- ・公衆衛生専門家の取得を目指す
- ・感染症・精神・医療薬事

⇒既存の研修かつ受講者資格を問わない研修をピックアップし情報提供

#### D. 考察

これまでに実施してきた調査・検討によって、自治体管理栄養士が抱えている不安や問題点が明確化することができた。一方、既存の自治体管理栄養士養成プログラムで既述の問題点を解決するための内容を取り扱っているものは殆どなく、一連のギャップを埋める対応が新しい養成プログラムに求められる取り組み内容である。

各プログラムのアウトラインを具体化し、どのような体制でどのように実施して行くのか更なる検討が必要である。また、試行プログラムの実施と受講者による意見や評価を踏まえ、プログラムを完成させることが求められる。

#### 参考文献

1. 厚生労働省:「日本人の食事摂取基準(2010年版)」策定検討会報告書, 2009
2. 厚生労働省:「日本人の食事摂取基準(2020年版)」策定検討会報告書, 2019
3. 厚生労働省雇用均等・児童家庭局母子保健課:児童福祉施設における食事の提供ガイド, 2010
4. 厚生労働省:平成27年国民健康・栄養調査報告.p17-22,  
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/eiyou/dl/h27-houkoku.pdf> (2022年4月1日)

#### F. 健康危機情報

該当なし

#### G. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

## 2. 学会発表

1. 植森瑞妃, 由田克士, 荒井裕介, 田中和美, 串田 修, 小山達也, 岡本理恵, 諸岡歩, 磯部澄枝, 飯田綾香, 渋谷いづみ: 都道府県・保健所設置市・特別区の行政栄養士が目指す方向性とスキルアップしたい内容. 第80回日本公衆衛生学会総会. 講演要旨集 p.462 (2021年12月21日-23日), (ハイブリッド開催)
2. 諸岡歩: 10年後を見据えた自治体管理栄養士新任期養成プログラムの提案. 第80回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム10: 10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムの提案. 講演要旨集 p.93 (2021年12月21日-23日), (ハイブリッド開催)
3. 磯部澄枝: 中堅期をターゲットとしたプログラム. 第80回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム10: 10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムの提案. 講演要旨集 p.94 (2021年12月21日-23日), (ハイブリッド開催)
4. 田中和美: リーダー期の管理栄養士に求められるもの. 第80回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム10: 10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムの提案. 講演要旨集 p.94 (2021年12月21日-23日), (ハイブリッド開催)

## H. 知的財産権の出願・登録状況 (予定を含む)

### 1. 特許取得

なし

### 2. 実用新案登録

なし

なし

### 3. その他

## 別紙資料 1

### 自治体栄養士がスキルアップするために身につけたおくことが望まれる内容に関するブレインストーミング（日本栄養士会 公衆衛生部会による分類に応じた整理）

研究代表者 大阪市立大学大学院 生活科学研究科 由田克士  
研究分担者 神奈川県立保健福祉大学 栄養学科 田中和美  
研究分担者 千葉県立保健医療大学 荒井裕介  
研究分担者 静岡県立大学 食品栄養科学部 栄養生命科学科 串田 修  
研究分担者 青森県立保健大学 健康科学部 小山達也  
研究協力者 神奈川県立保健福祉大学 栄養学科 飯田 綾香  
研究協力者 新潟県新津保健所 磯部 澄枝  
研究協力者 兵庫県健康福祉部 諸岡 歩

#### 目的

10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムを検討・立案するにあたり、自治体栄養士がさらにスキルアップするため、身につけたおくこと・研修を重ねることが望まれる内容に関して、管理栄養士の免許を有する班員間でブレインストーミングを実施した。

#### 方法

インターネット上の遠隔会議システムを活用し、各班員が2020年度に実施した調査成績をもとにして、趣旨に応じ自由に発言を行った。各自の発言内容について記録した。さらに、日本栄養士会公衆衛生部会による能力分類に応じた整理を行った。

#### 結果

得られた内容は、多岐にわたる。また、従来の自治体管理栄養士養成プログラムでは取り扱われていない内容も多数含まれている。10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムを検討・立案するにあたり、内容を精査すると共に現任者のニーズも勘案して、具体的なプログラム(案)に取り入れる。

表 1 日本栄養士会 公衆衛生部会による能力分類

- 
0. マネジメント能力
  1. 行政能力
  2. 専門能力
  3. 対人能力（個人・集団・地域全体）
  4. 地域診断能力
  5. 政策形成能力
  6. 調整能力
  7. 危機管理能力
  8. 自己肯定感・メンタル
-



**表 1-1 自治体栄養士がさらにスキルアップするため、身につけたおくこと・研修を重ねることが望まれる内容（ブレインストーミングで得られた項目・内容）**

⑦ 感染症対策	①④現場に入り込む姿勢
⑦ 自然災害対策	⑤業務の優先順位付け（重要度の見極め）
⑤評価を見据えた事業計画（事例を含めて）PDCA	⑥行政間での連携体制づくり
④健康・栄養調査（企画、報告）アセスメント	③母子保健事業に対する対応他（継続的多職種連携）
②⑤EBNに基づいた取り組み	⑤⑥地域保健推進事業
②④（保健）統計	②⑥自身の立ち位置が分からない（他分野を知る力）
⑥PDCA前の交渉能力（看護管理的内容）	⑩リーダーシップ力
⑥調整力	⑥研修会企画能力（保健所間など）
③特定給食施設指導（評価も含めて）	②⑤メイン政策に紐付けたプレゼン能力（ハートを掴む）
②⑥業務の見える化（引水）	⑥つなぐ力（社会資源と連携してコミット）
②法律の読み方（解釈の仕方）	①学ぶ姿勢見えない
⑧逆境に立ち向かう心の持ちよう（レジリエンス）	
⑥地域との連携（地活）	

1/3

**表 1-2 自治体栄養士がさらにスキルアップするため、身につけたおくこと・研修を重ねることが望まれる内容（ブレインストーミングで得られた項目・内容） 続き**

②専門技術の使い方（業務との使い方・連携）	⑤ターゲットの絞り込み方
①外部委託の活用	⑥他職種をよく知る
①上位計画との結び付け方（公衆衛生全体との繋がり整理・見せ方・企画力）	⑩MBAなどマーケティングの知識
⑤地域ブランディング力の向上	⑩他分野を知る（感染症、母子 など）
④⑤個から集団、集団から個への結びつけ方	②⑤論文作成能力／文書作成能力
③保健指導のコツ	⑤状況に応じた文書作成
①②遠隔研修の活用を考慮	⑤わかりやすいパワーポイントの使い方・伝え方
④地域診断（地域を知る能力）	②簡単な学会発表的（簡潔な物事のまとめ方）
①発表が下手、発表能力	①⑤情報収集力とカスタマイズ・整理能力
②⑤制度改正の動きなどの読み込み方	⑩世の中の動きを掴む（例えばSDGs）
②⑤法・制度等とのつなぎ合わせ方	⑤業務内容の発想の見せ方
②⑤週間・保健衛生ニュースからの情報収集／視野を広げる	⑧得意なものを1つ持つこと

2/3

**表 1-3 自治体栄養士がさらにスキルアップするため、身につけたおくこと・研修を重ねることが望まれる内容（ブレインストーミングで得られた項目・内容） 続き**

①成功体験を得る

①みんなでスキルアップ、みんなで自信を持つ

①自信をつける

⑤情報を落とし込める力

②全体の中での自分を見る力

⑤仕組みをみる力

①後輩の育成

②⑤リテラシー能力 文献、理解、活用

④アンケートの作り方・評価を含む

⑩スクラップアンドビルド（業務に関して）  
捨てるもの（置いていけるもの）を選ぶ

⑩マネジメントの根本の理解（経営学分野など）

⑩やかましい仕分け（考え方）

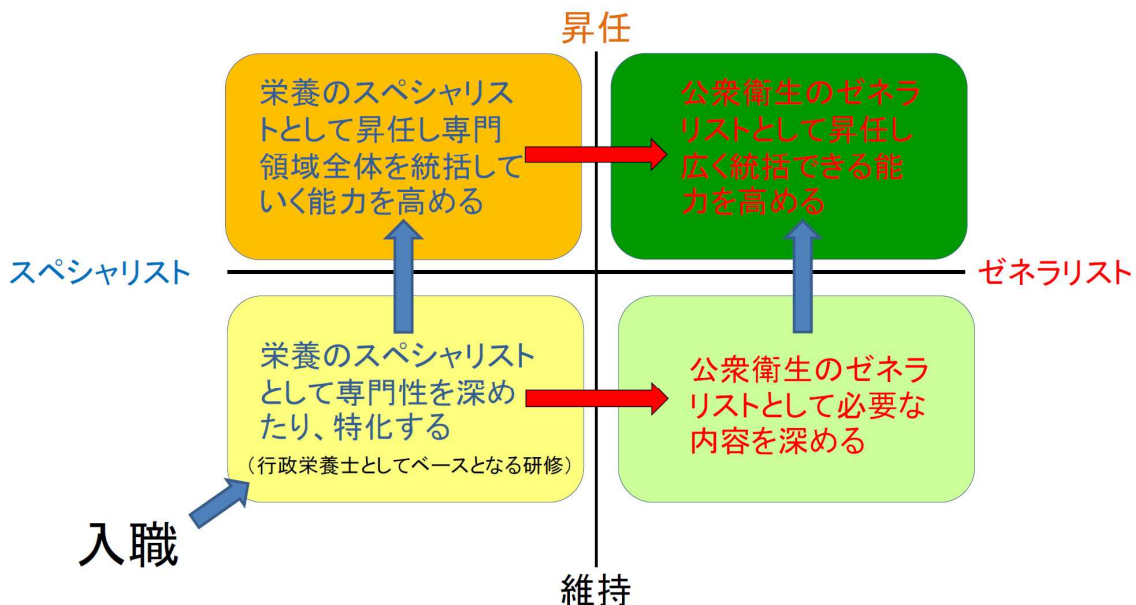
3/3

## 別紙資料 2

### これまでの調査・検討から勘案した 10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムのアウトライン (現状における概念の整理)

研究代表者 大阪市立大学大学院 生活科学研究科 由田克士  
 研究分担者 神奈川県立保健福祉大学 栄養学科 田中和美  
 研究分担者 千葉県立保健医療大学 荒井裕介  
 研究分担者 静岡県立大学 食品栄養科学部 栄養生命科学科 串田 修  
 研究分担者 青森県立保健大学 健康科学部 小山達也  
 研究分担者 金沢大学大学院 医薬保健研究域 岡本 理恵  
 研究分担者 愛知県瀬戸保健所 澁谷いづみ  
 研究協力者 神奈川県立保健福祉大学 栄養学科 飯田 綾香  
 研究協力者 新潟県新津保健所 磯部 澄枝  
 研究協力者 兵庫県健康福祉部 諸岡 歩

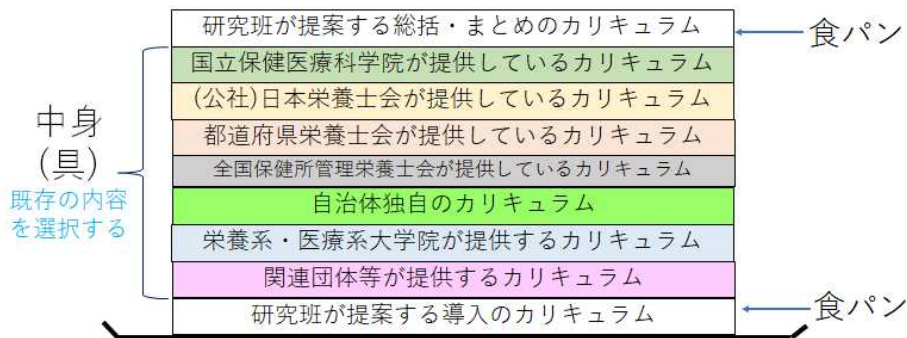
### 目指す方向性に応じた人材育成プログラム設定の考え方



## 行政栄養士の人材育成の方向性(内容の整理)

	昇任	
スペシャリスト	<ul style="list-style-type: none"> <li>公衆栄養、栄養行政に関する広い見識と知識</li> <li>専門的業務の統括</li> <li>他職種に対する専門性のアピール力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公衆衛生、衛生行政に関する広い見識と知識</li> <li>全般的業務の統括</li> <li>他職種との駆け引き・切磋琢磨</li> <li>予算権、人事権</li> </ul>
	維持	ゼネラリスト
	<ul style="list-style-type: none"> <li>公衆栄養、栄養行政に関する見識と知識</li> <li>専門的業務のスキルアップ</li> <li>他職種との専門性の違いを理解する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公衆衛生、衛生行政に関する見識と知識</li> <li>全般的業務を担当する広い視野</li> <li>他職種との協働・連携</li> <li>根回し力、理詰め力の育成</li> </ul>

研究班の調査で得られた問題点を導入と総括・まとめで対応し、既存のカリキュラムを選択しサンドイッチする



## 人材育成プログラムを立案するためのポイントの整理

- 本人が望む方向性によって、学ぶべき内容は必然的に異なる。  
→**スペシャリスト**と**ゼネラリスト**  
→係員、監督職、管理職
- 行政栄養士が**自信を持って日々の業務を担える**ようにするための育成プログラムの設定(**自己効力感を高めるプログラム**)。
- 既存の認定資格制度や大学院等への進学によるスキルアップとは別に、個人が特定の研修プログラムを受講し学習したことを**第三者機関が目に見える形で証明できる仕組み**の構築も検討する。
- 各種団体、研修機関、大学等が提供しているプログラムを有効に活用・連携する。**
- Web等を活用した**遠隔研修プログラム**も設定する。

表1 研修実施機関・団体等と分野別に整理した具体的な新しい自治体管理栄養士養成プログラム（新任期）現状での整理

ねらい：実務の中で指導を受け、基礎知識と技術を身につける。

	研究班	生活の質の向上（個人ライフステージ）			社会環境の質の向上				
		母子	成人	高齢者	健康増進計画 食育推進計画等	地区組織	健康危機管理	食環境づくり	給食施設指導 （市町村除く）
実施機関・団体等									
研究班が提案する総括・まとめ	自己効力感を持って業務を遂行するために								
国立保健医療科学院		特に新任期に特化した研修会は実施していない。							
日本栄養士会		事例報告（乳幼児健診、食育など）	事例報告（生活習慣病重症化予防など）	事例報告（高齢部門配置栄養士からの報告）	国の栄養施策の動向（栄養指導室係長）		JDA-DATの活動	事例報告（飲食店ヘルシーメニューなど）	事例報告（給食施設指導）
都道府県栄養士会		公衆衛生職域の新任期に特化した研修会を実施している県は少ない。医療、福祉など他職域との合同の新任期栄養士相談窓口などを設けている県はあり。JDA-DATスタッフ研修（県単単位あり）							
全国保健所管理栄養士会		保健所管理栄養士（都道府県・保健所設置市・特別区）が対象、新任期に特化した研修会は開催していない。							
自治体独自		都道府県本庁栄養主管課、あるいは県栄養士会に委託し、研修会を実施。健康増進計画やPDCAに基づく施策展開等に関する研修が多い。地区組織育成強化研修は都道府県単位で実施							
栄養系・医療系大学院					易しい栄養夜学、アンケート調査方法				
関連団体等（母子愛育会など）		母子保健							
研究班が提案する導入	オリエンテーション 目指す姿に到達するためのキャリアパスの描き方（研修受講方法）								

**表2 研修実施機関・団体等と分野別に整理した具体的な新しい自治体管理栄養士養成プログラム（中堅期・リーダー期）  
現状での整理**

ねらい：中堅期 自立した専門職として業務を実践し、成果をまとめる。 リーダー期：上司を補佐し、ジェネラリストとしてスキルを磨く  
⇒地域を理解し、社会資源の開発・活用する能力

	研究班	個別の課題	政策能力向上（個別課題を地域の課題へ）			
		ライフステージ (母子・成人・高齢者)	政策論（EBPM）	データヘルス (KDB)	健康増進計画 食育推進計画	健康危機管理
実施機関・団体等						
研究班が提案する総括・まとめ	政策能力を高めるために			国保中央会		
国立保健医療科学院					計画評価、策定	DHEAT（基礎・高度研修）
日本栄養士会（実務研修）		事例報告	事例報告	データの活用方法	事例報告	JDADATリーダー研修
都道府県栄養士会						
全国保健所管理栄養士会			政策能力向上シンポジウム、スキルアップ研修			
自治体独自		全体研修（地域課題やニーズに応じて研修組み立て）				
栄養系・医療系大学			公衆栄養学特論、栄養疫学			
関連団体等						
研究班が提案する導入	オリエンテーション 目指す姿に到達するためのキャリアパスの描き方（研修受講方法）					

大学の科目履修生制度

※政策論のところをどこまで深掘りするかも要検討

**表3 研修実施機関・団体等と分野別に整理した具体的な新しい自治体管理栄養士養成プログラム（リーダー期（管理職））  
現状での整理**

ねらい：組織の成果を上げるためのマネジメントを行う

⇒自治体の上位計画を見据え、政策化する能力（人、モノ、お金、情報を管理する能力）

高度な連携・調整を行う能力

**新たにプログラム開発検証**

	研究班	人材育成	組織論 (行革、人員配置)	打ち込み論 対外交渉論 ネゴシエーション 横断的な連携
実施機関・団体等				
研究班が提案する総括・まとめ		後進育成、自己効力感を高める手立てを含む	行政関係者	行政関係者
栄養系・医療系大学院				
関連団体等				
研究班が提案する導入				

### 別紙資料3

#### 10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムのアウトライン(現状での整理) に対する実務者からの意見

研究代表者 大阪市立大学大学院 生活科学研究科 由田克士

2021年12月上旬にある県が実施した自治体栄養士研修会(中堅期栄養士対象)に同席し、一部の時間を得て、当研究班が実施した2020年度調査結果の説明、および、検討している現時点での「10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラム」のアウトライン(現状での整理)について説明を行った。

事後に提出されたアンケートより、回答者の勤務先や個人情報等が特定できるような内容を削除して参加者の意見を整理した。

なお、当該研修を主催した自治体より、情報等の使用について了解を得ている。

- 「人、モノ、お金」＋「情報」を適切にコントロールすることの大切さ。他職種、他部署、他組織へ打ち込める仕事の形成ができるようなスキルを身につけるような研修が必要。
- 10年先、これからの働き方という視点を持って仕事をしていなかったため、この考え方は必要だと感じました。栄養士としては、スペシャリストになりたいので、資格など取得していきたい。というところが整理できました。
- 今後、どのように働きたいかで、必要な能力も異なるため、将来のビジョンを考えることが大切だと思った。
- 改めて自分の働き方を見直す機会が持てた。行政栄養士は、1つのことを深く長く学ぶというのが難しいので、日ごろから自分の能力不足に悩んでいたが、行政栄養士としての役割、地域から期待されることを考えてみたいと思う。つなぐ、ということも大切な1つの行動だということが分かった。
- 人脈を大切に。一緒に仕事をした人、仕事で出会った人、ヒトを大切にしていきたい。県、市町問わず、皆さん悩みながらも前に進んでいることが分かった。「みんなでスキルアップ、みんなで自信を持つ！」っていい言葉ですね。
- 自己肯定感が低いというところは、本当に思い当たり、いつもこれでいいのか不安に思う気持ちがあります。そのために、認定資格(健康運動指導士、臨床栄養士等)をとっても、実際に維持や更新するための費用は全て自己負担です。スキルアップを支援する制度が今後できたらいいなと思いました。経験が長いほど退職意欲が高いというのは、本当に実感です、プレッシャーや重みを皆さんも日々感じて仕事をなさっているのがよく分かりました。
- 自己肯定感、自己効力感を高めるプログラムを考えてくださっているのが嬉しく思いました。一人職種で自分の仕事内容を理解してくれる人や周囲にいない場合もあり、自分だけでは客観



的に評価し、価値を高めていくのが難しいこともあるので、とても役立つと思います。

- スペシャリストとゼネラリストの視点、事務職との連携。
- 今後の方向性、スペシャリストでいくかゼネラリストで行くかを考えるということ。
- 他職種と協働して業務を進めていくこと、ライフステージとキャリアプラン、スペシャリストとゼネラリストの方向性
- スペシャリスト、ゼネラリストの話。勤務している自治体では、ゼネラリストにならないければ昇任できない組織だと思った。
- 皆同じ思いで日々の業務を行っていると感じ、自分の今行っている業務も、将来的に考えれば大切なスキルとなると感じることができました。
- 他の市町の方も同じような悩みを持っていることが分かりました。他職種から見た栄養士の印象は、まさにその通りと思いました。仕事のアピール頑張りたいと思います。
- 県、市町と所属が違っても、同じような悩みを抱えていたりすることが分かりました。
- 中堅期栄養士の人材育成研修がこれから考えられるということ。
- 「ヒト、モノ、金」の話は印象的でした。

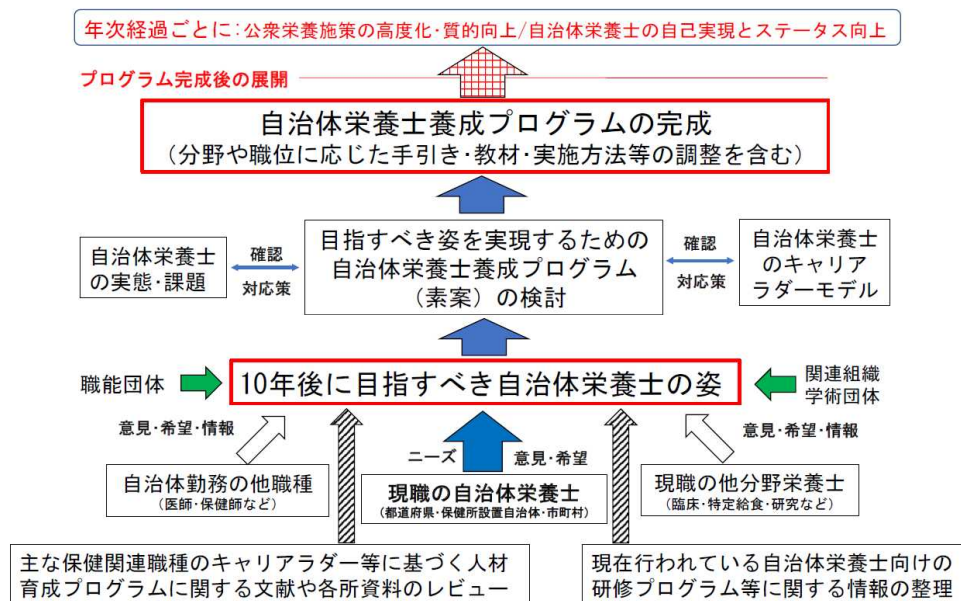
第80回日本公衆衛生学会総会  
2021年12月21日

## シンポジウム10

10年後を見据えた  
新しい自治体管理栄養士養成プログラムの提案

### 進行／時間配分

- ▶ 導入 5分
- ▶ シンポジストからの発表 15分×3名
- ▶ 指定発言 5分
- ▶ 総合討論 15分
- ▶ まとめ 5分



## 2020年度からの取り組み状況

- ▶ 主要保健関連職種のキャリアラダー等に基づく人材育成プログラム及び自治体栄養士の人材育成プログラムに関するレビュー
- ▶ 第79回日本公衆衛生学会総会 シンポジウム の開催
- ▶ 行政栄養士人材育成に関する実態調査(都道府県・保健所設置市・特別区に対する組織調査)
- ▶ 都道府県・保健所設置市・特別区に勤務する行政栄養士個人を対象とした調査
- ▶ 市町村(保健所設置市を除く)に勤務する行政栄養士個人を対象とした調査
- ▶ 2020年度実施分各種調査結果報告会・情報共有ならびに意見交換会

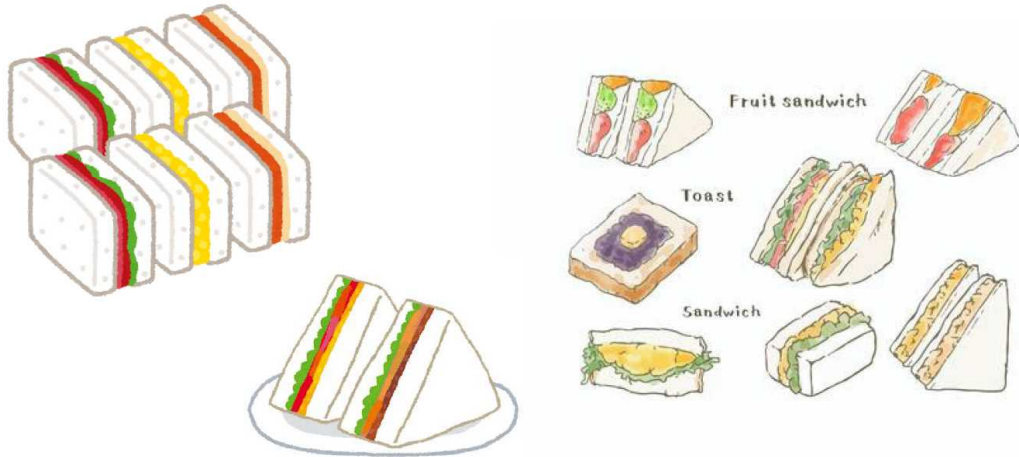
## 調査結果のポイント

- ▶ 組織的・計画的な人材確保・人材育成の取り組みが進んでいる自治体は少なく、その実態も自治体間でかなりの差が生じている。
- ▶ 自治体栄養士の養成プログラムは、新任期以外、ほとんど系統的なプログラムとはなっていない。
- ▶ 自身が将来的に目指したい職位は、監督職41%、管理職10%であった。
- ▶ 同じ自治体で10年後に最も高い職位となる者が得てほしい職位は、監督職53%であった。
- ▶ 将来的に栄養のスペシャリストとして進みたい者と、公衆衛生全般のスペシャリストとして活躍したと希望する者の両者が存在している。
- ▶ 日常の業務内容に関して、自信が持てないと感じている者が相当数認められる。

## 人材育成プログラムを立案するためのポイントの整理

- ▶ 本人が望む方向性によって、学ぶべき内容は必然的に異なる。
  - スペシャリストとゼネラリスト
  - 係員、監督職、管理職
- ▶ 行政栄養士が自信を持って日々の業務を担えるようにするための育成プログラムの設定（自己効力感を高めるプログラム）。
- ▶ 各種団体、研修機関、大学等が提供しているプログラムを有効に活用・連携する。
- ▶ Web等を活用した遠隔研修プログラムも設定する。
- ▶ 既存の認定資格制度や大学院等への進学によるスキルアップとは別に、個人が特定の研修プログラムを受講したこと等を第三者機関が目に見える形で証明できる仕組みの構築も検討する（頑張ったことが認められる仕組みの構築）。

## 10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士 養成プログラム仕組みのイメージはサンドイッチ

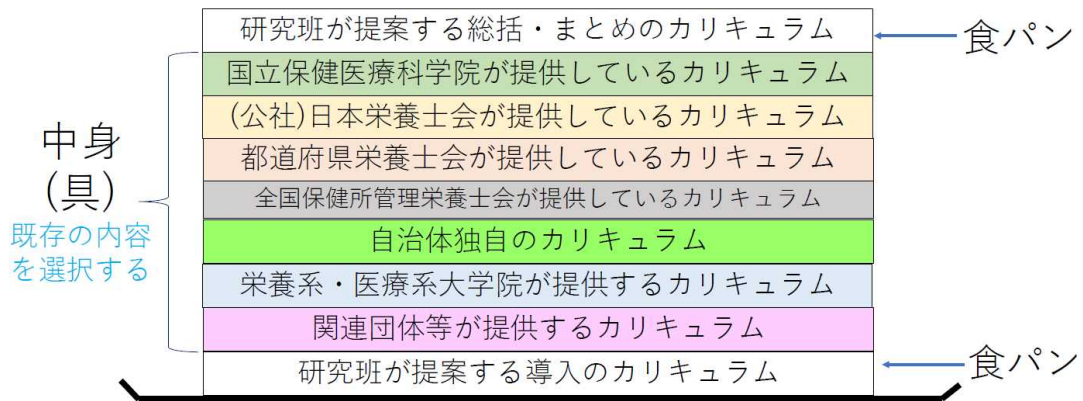


## さまざまなサンドイッチ

MENU	
Sサンド	〇〇〇円
Mサンド※	〇〇〇円
Lサンド※	〇〇〇円
※ドリンクセット	+〇〇円
※大盛り	+〇〇円

- ①採用時から勤務歴5年目程度までの新任期プログラム  
(仮称) **Sクラス**
- ②勤務歴15年程度の中堅期をターゲットとした系統的プログラム  
(仮称) **Mクラス** 目指す方向性によりオプションあり
- ③勤務歴25年程度のリーダー期をターゲットとしたプログラム  
(仮称) **Lクラス** 目指す方向性によりオプションあり

研究班の調査で得られた問題点を導入と総括・まとめで対応し、既存のカリキュラムを選択しサンドイッチする



サンドイッチの組み合わせや盛り付け方により  
目指す方向へのスキルを高め接近する



## シンポジスト/テーマ

- ▶ 諸岡 歩 先生（兵庫県健康福祉部健康局健康増進課）  
新任期
- ▶ 磯部 澄枝 先生（新潟県新潟地域振興局健康福祉部（新津保健所））  
中堅期
- ▶ 田中 和美 先生（神奈川県立保健福祉大学栄養学科）  
リーダー期

## 座長

- ▶ 澁谷 いづみ 先生（愛知県瀬戸保健所）
- ▶ 由田 克士（大阪市立大学大学院生活科学研究科  
食・健康科学講座公衆栄養学）

採用時から勤務的5年目程度までの  
新任期（成長期）プログラムの再構築



兵庫県健康福祉部健康局健康増進課  
諸岡 歩

1

日本公衆衛生学会  
COI開示

発表者 諸岡 歩

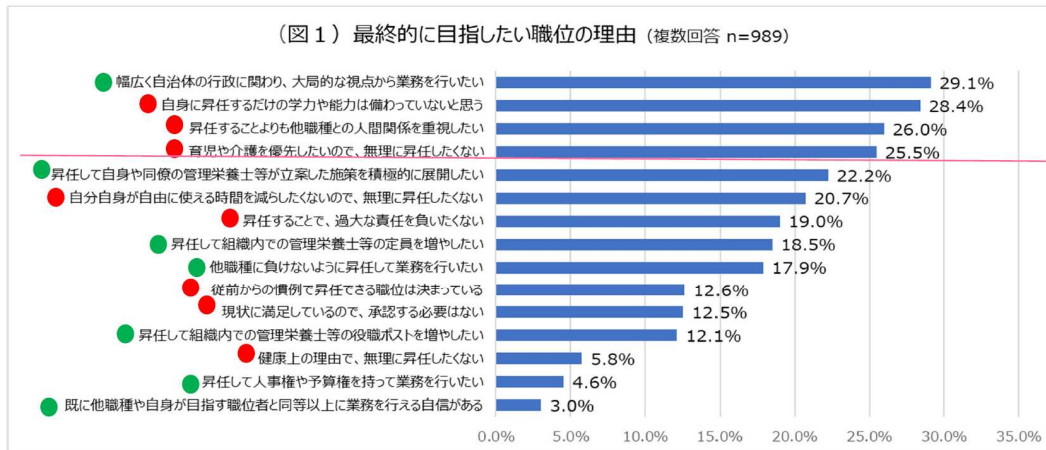
演題発表に関連し、発表者に開示すべき  
COI関係にある企業などはありません。

2



## 新任期栄養士一人ひとりの目指す方向性は異なっている

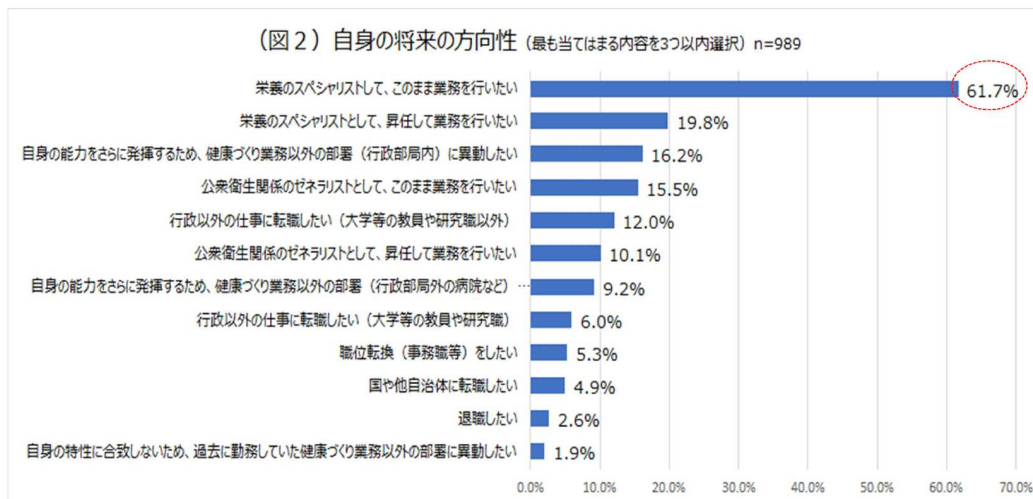
- 1 新任期栄養士（健康づくりの経験年数10年未満）989人（都道府県207人、保健所設置市179人、市町村603人）
- 2 将来目指したい職位（n=989） 係員54.2% 監督・管理職 45.8%
- 3 現在、新任期の栄養士が最終的に目指したい職位の理由（図1）



出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3.1-3）

3

## 新任期栄養士 自身の将来の方向性

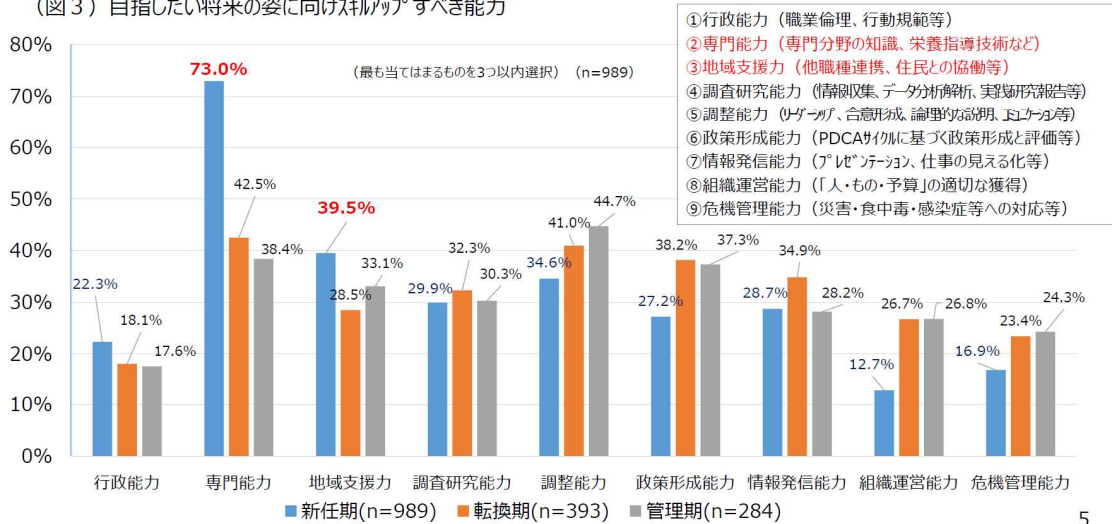


出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3.1-3）

4

## 目指したい将来の姿に向けスキルアップすべき能力

(図3) 目指したい将来の姿に向けスキルアップすべき能力



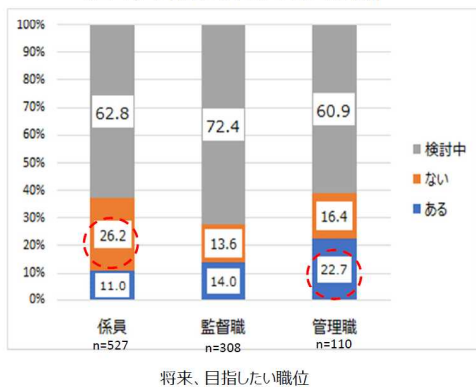
出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3.1-3）

## あなたには、自身のキャリアプランがありますか

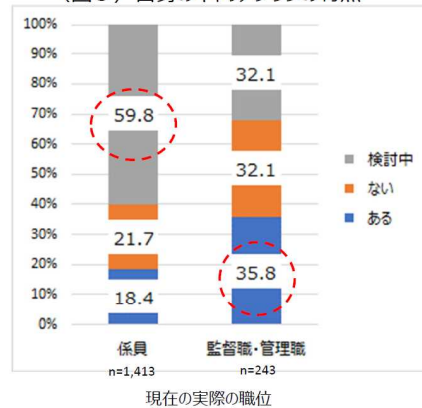
新任期栄養士（健康づくりの経験年数10年未満）  
かつ現在の職位が係員（n=945）

現在の職位（n=1,656）

(図4) 自身のキャリアプランの有無



(図5) 自身のキャリアプランの有無



今後の働き方や、理想像などを目標に設定し、目標達成に向けた計画立案が大切

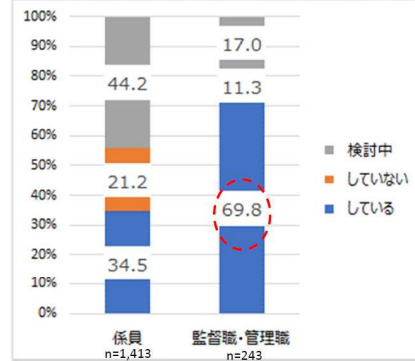
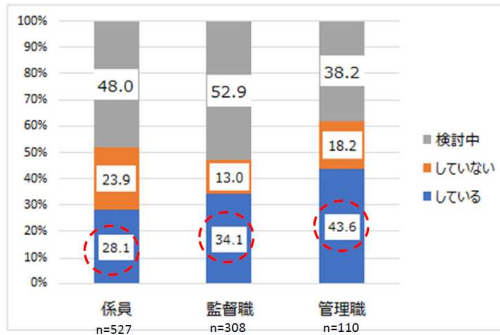
出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3.1-3）

## ビジョンや目標（短・中・長期）を掲げて仕事をしていますか

新任期栄養士（健康づくりの経験年数10年未満）  
かつ現在の職位が係員（n=945）

現在の職位（n=1,656）

(図6) ビジョンや目標（短・中・長期）を掲げた仕事の有無 (図7) ビジョンや目標（短・中・長期）を掲げた仕事の有無



将来、目指したい職位

現在の実際の職位

行政栄養士としての到達目標をどこに置くか、明確にすることから始まる

出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3.1-3）

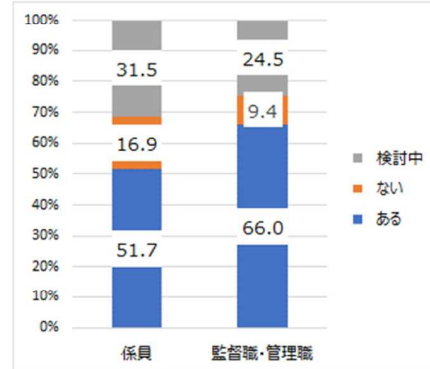
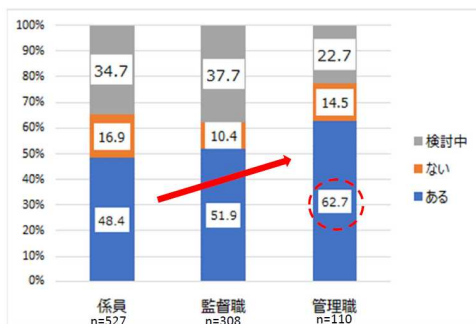
## 目標とする栄養士像もしくは人物像はありますか

新任期栄養士（健康づくりの経験年数10年未満）  
かつ現在の職位が係員（n=945）

現在の職位（n=1,656）

(図8) 目標とする栄養士像もしくは人物像の有無

(図9) 目標とする栄養士像もしくは人物像の有無



将来、目指したい職位

将来の目標達成に向けて、備えたい能力や能力を身につけるためにすべきことは何か

出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3.1-3）

## 調査結果からみた新任期栄養士の特徴

“現状維持”と“上位の職位”の希望者は**ほぼ同割合**

### 現状維持希望

- 学力や能力に不安を感じている。
- 人間関係を重視したい
- 育児や介護など優先したい生活がある

### 上位職希望

- 幅広く行政に関わり、大局的な視点からの業務をしたい。
- 自身や同僚が立案した施策を積極的に展開したい

高めたい能力

- ① 専門能力（知識、栄養技術指導等） ② 地域支援力（他職種連携、住民との協働等）  
③ 調整能力（リーダシップ、論理的説明等） ④ 調査研究能力（情報収集、データ分析、実地調査報告等）

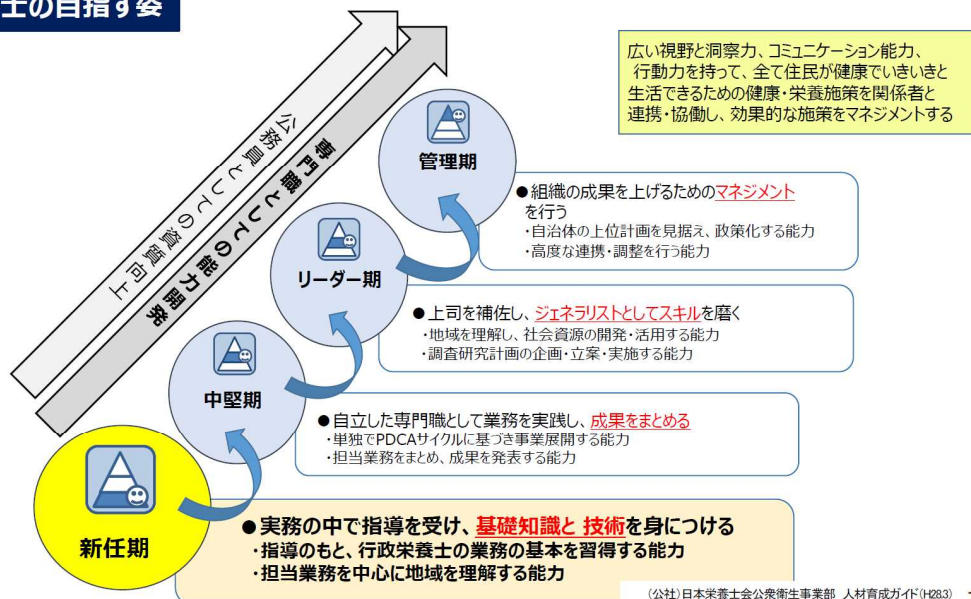
自身のキャリアプラン、ビジョンや目標を掲げた仕事、目標とする栄養士像がある

現状維持希望 < 上位職希望

新任期栄養士が自身の**キャリアプラン**を描き、**ビジョンや目標**を掲げて仕事ができるよう、**自ら学び、考え実行する成長意欲の喚起**につながる新任期プログラムが必要

9

## 行政栄養士の目指す姿



10

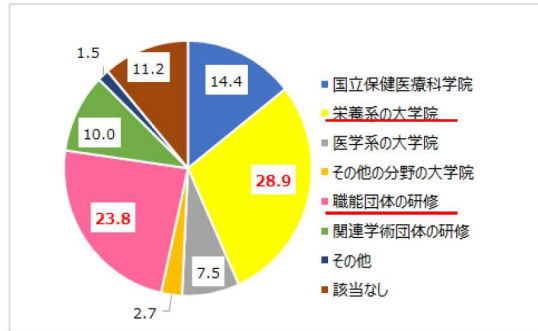
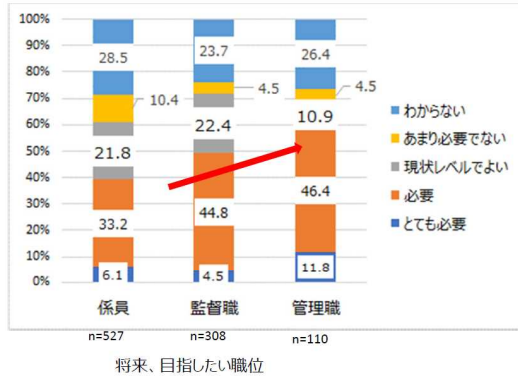
## 自身の将来のために必要なスキルアップ

新任期

新任期栄養士（健康づくりの経験年数10年未満）  
かつ現在の職位が係員（n=945）

（図11）スキルアップのために所属・入学・受講してみたい  
外部機関や取組み（1位）（n=989）

（図10）認定栄養士・認定専門家制度の必要度



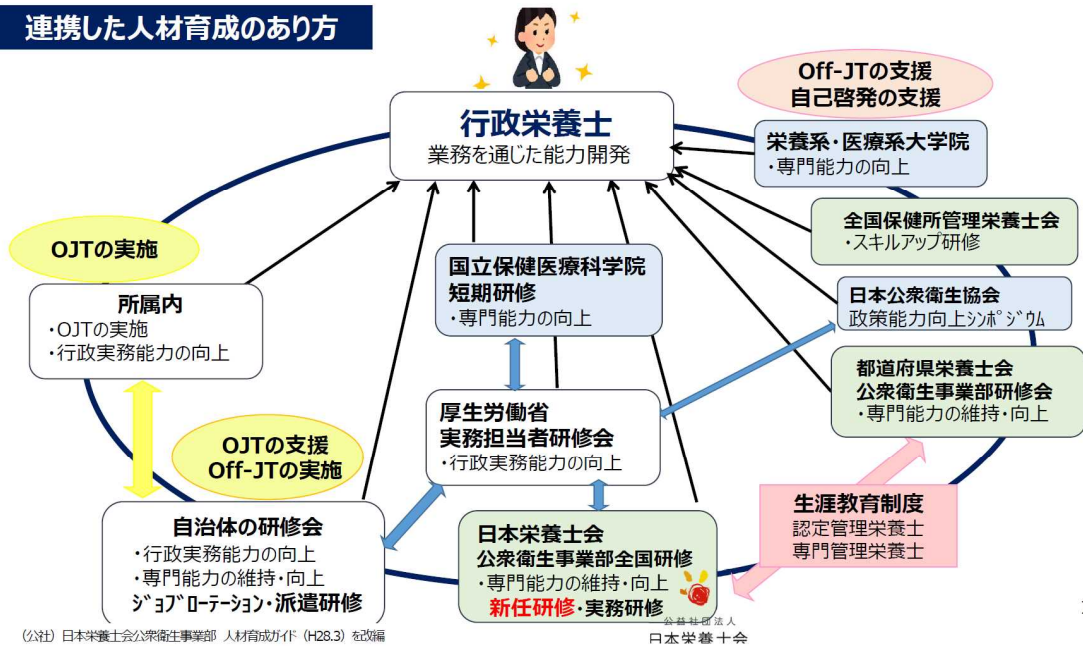
◆自治体主催の新任期研修実施状況  
（都道府県65.0%、保健所設置市33.9%、特別区7.7% R2組織調査）

### 大学院や職能団体、関係機関と連携・協働した研修プログラムの立案が必要

出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3,1-3）

11

### 連携した人材育成のあり方



12



## 新任期に求められる能力

基本的な能力を獲得する重要な時期  
担当業務を単独でPDCAサイクルに基づき実践できる能力が求められる時期

新任期
研究班が提案する総括・まとめのカリキュラム
国立保健医療科学院が提供しているカリキュラム
(公社)日本栄養士会が提供しているカリキュラム
都道府県栄養士会が提供しているカリキュラム
全国保健所管理栄養士会が提供しているカリキュラム
自治体独自のカリキュラム
栄養系・医療系大学院が提供するカリキュラム
関連団体等が提供するカリキュラム
研究班が提案する導入のカリキュラム

基本・行政能力	目標とする新任期の行動	研修受講モデル (サトイチの中身)
責任感	職員としての自覚と責任をもつ。担当部署の使命や目標を正しく理解し、業務に誠意を持って取り組むことができる。	新任職員研修 (自治体研修)
協働力	組織の一員として自覚を持つ。活動を通じて、上司・同僚とコミュニケーションを図ることができる。自分の「強み」と「弱み」を理解し、強みを伸ばし、弱みを補強できる。	コミュニケーション能力向上研修 (自治体研修) 栄養士会 (他職種との合同研修会)
積極性	先輩から積極的に学び、基本的知識と問題意識を持っている。自己研鑽に努め、知識の習得やスキル向上に努めている。	新任職員研修 (自治体研修)
理解力・効率性	担当業務を正確かつ迅速に遂行できる。上司や指導者の指示を正確に理解し行動できる。業務の優先順位を付けられる。	新任職員研修 (自治体研修)
判断力	事実の内容や影響等について、迅速かつ正確に上司に報告、連絡、相談することができる。	チーム対応研修 (自治体研修)
自己効力感	自己効力感を高めるメリットを理解し、自ら自己効力感を高めるための行動をとることができる。	(新) 研究班が新たに提案 ・自己効力感を持った業務遂行方法 ・目指す姿に到達するためのキャリアパスの描き方

13

## 人材育成の根幹は、自己効力感にあり

自分の能力を信じる気持ち (行動の原動力)

自分ならでき  
きょうまくいく



### 自己効力感を高めるメリット

チャレンジ力	何事にも、積極的にチャレンジすることができるようになり、併せて意思決定力も向上する。
打たれ強さ	失敗してしまったときも、前向きに「次はどうすればうまくいくか」を考えることができる。
モチベーションアップ	自分の能力を向上させる目標を高く掲げることができ、モチベーションが上がる。

### 自己効力感を高める方法

例えば、こんな方法で

達成経験	自分の成功体験を積み、「できた」と感じる。	1年に1回は成果をまとめ、研修会などで発表するマイルールをつくる。
代理経験	自分以外の成功体験を見て、「自分にもできそうだ」と思うこと。 <small>専門職種としての探究心と自己研鑽の継続が生み出す結果が大切であることに気づくよう工夫</small>	経験年数が近い栄養士の成功事例をまずは真似てみる。
言語的説得	他者から、自分に能力があることを説明され、「できるはずだ」と思うこと。	キャリアシートや自己目標シートを積極的に記録し、上司と面談する。
生理的情緒的高揚	ドキドキやワクワクといった高揚感を得て、「やってやるぞ」と思うこと。	研修会や情報交換会にも積極的に参加し、仲間をつくる。

他にも、自分が不調の時に持ち直すための簡単な習慣を身につけるなど。

14



新任期

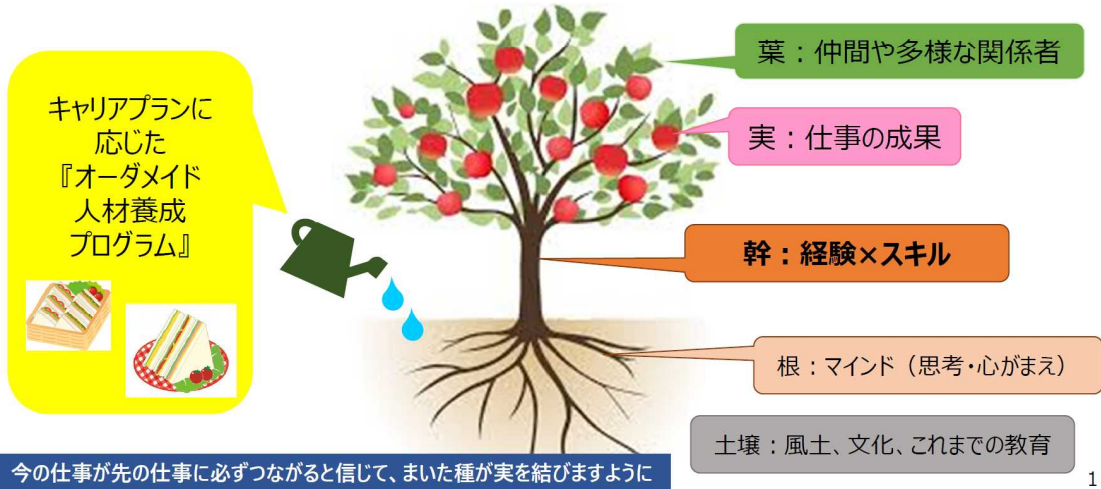
人材育成には、専門職又は技術職として、豊富な知識・技能を後輩職員に継承する「**スペシャリストタイプ**」と管理職や責任者として、政策づくりや組織づくりを行う中で、次代の人づくりと行うといった「**ゼネラリストタイプ**」がある。

専門能力	目標とする新任期の行動	研修受講モデル (サトイチの具材)
専門能力	関係法規及び国の施策の方向を理解できる。食事摂取基準、各種ガイドラインを理解し、栄養・食生活指導ができる。	日本栄養士会・都道府県栄養士会の生涯教育制度、認定管理栄養士制度（公衆栄養分野）等
地域支援調整能力	栄養業務に関して市町村や地区組織・住民組織との連携ができる。多分野、関係団体との連携ができる。	市町村に於（厚生労働省）食生活改善推進員組織育成強化推進研修会（日本食生活協会）等
対人支援能力	事業の目的を理解し、個人・家族、集団を対象とした栄養・食生活支援ができる。	日本栄養士会・都道府県栄養士会の新任研修・実務研修、特定分野認定管理栄養士（特定保健指導等）等
調査研究能力	栄養・食事調査が実施できる。文献検索によって、業務に関連した論文等を見つけることができる。	テーマ活用研修（国立保健医療科学院）栄養疫学、アンケート調査方法（栄養系・医療系大学院、大学の科目等履修生制度）等
情報発信能力	地域の栄養改善活動について、学会発表や関連雑誌への投稿などを行い、広く外部へも情報提供ができる。	学会発表、論文作成（日本栄養改善学会、日本公衆衛生学会、日本栄養士会、栄養系・医療系大学院等）プレゼンテーション研修等
政策形成能力	既存資料から地域の健康・栄養課題を把握できる。地域の健康・栄養課題の解決に向け、具体的なアプローチ方法を提案できる。事業効果の評価方法を把握し実施できる。	保健所管理栄養士政策能力向上プログラム（日本公衆衛生協会）スキルアップ研修（全国保健所管理栄養士会）日本栄養士会全国研修、実務研修等
危機管理能力	自治体の災害時栄養・食生活支援マニュアルを把握し、チームの一員として、健康管理事象に適切に対処できる。	D-EAT基礎研修（日本公衆衛生協会）、D-EAT高度研修（国立保健医療科学院）JADATリーダ研修（日本栄養士会）、JADATスタッフ研修（県栄養士会）等
人材育成能力	臨地実習生への教育について計画的な実施ができる。栄養士会、学会等へ所属し、研修会等へ出席する。	日本栄養士会・都道府県栄養士会の生涯教育制度、認定管理栄養士制度（公衆栄養分野）等

15

## ～人材養成コンセプトの整理（私案）～

人材育成は農業のようなものです。  
日照りの日も、大雨の日も、もしかしたら隕石が降ってくるような日もあるかもしれません。  
それでも、良い土に良い水、良い肥料があれば、必ず芽吹き、大きな実を結びます。



16

# 中堅期を ターゲットとしたプログラム

新潟県新潟地域振興局健康福祉部  
(新潟県新津保健所)  
磯部 澄枝

日本公衆衛生学会  
COI開示

発表者 磯部 澄枝

演題発表に関連し、発表者に開示すべきCOI関係に  
ある企業などはありません。



## 中堅期(勤務歴15年程度)の姿

**中堅期**：自立した専門職として業務を実践し成果をまとめる

- 単独でPDCAサイクルに基づき事業展開する能力
- 担当業務をまとめ成果を発表する能力

**リーダー期**：上司を補佐し、ジェネラリストとしてスキルを磨く

- 地域を理解し社会資源の開発・活用する能力
- 調査研究計画の企画・立案・実施する能力

様々な  
ライフイベント

多様性が明確に  
＜ワーク＞

- 新任期からの脱却
- 他職種との差別化
- 後輩ができる 等

＜ライフ＞

- 結婚・出産・子育て
- 介護
- 住居 など

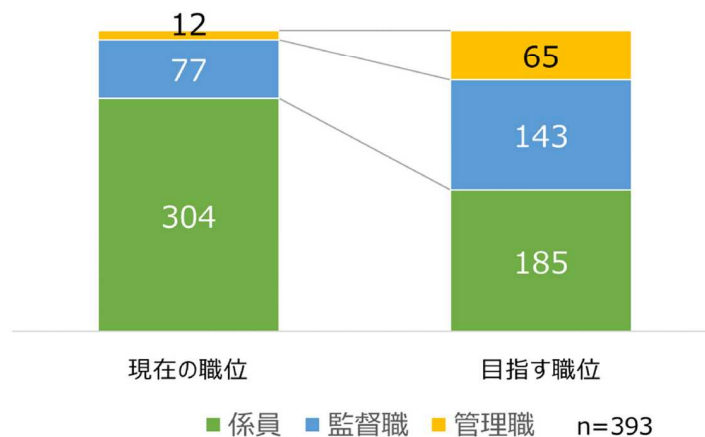
**管理期**：組織の成果を上げるためのマネジメントを行う

- 自治体の上位計画を見据え政策化する能力
- 高度な連携・調整を行う能力

出典：日本栄養士会公衆衛生事業部「人材育成ガイド（H28.3）」

## 経験年数10年以上20年未満における 現在の職位と目指す職位

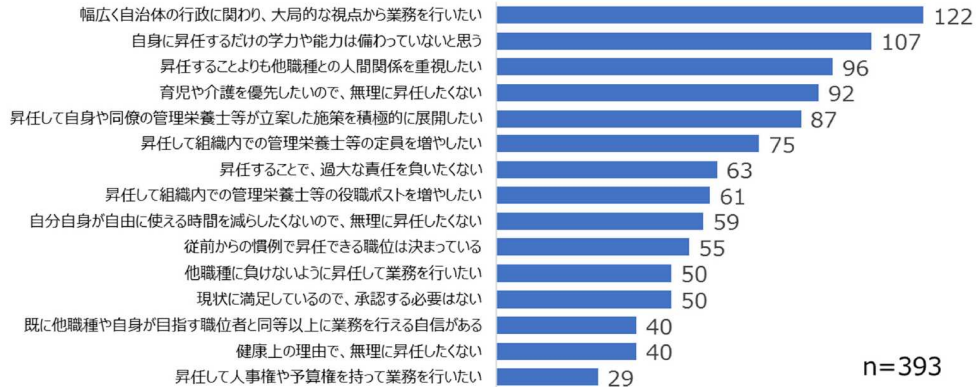
※ 健康づくり業務の経験年数10年以上20年未満として集計



出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3.1-3）

- 約6割が現状維持を希望し、約4割が上位の職位を希望している

## 目指す職位の理由



出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3.1-3）

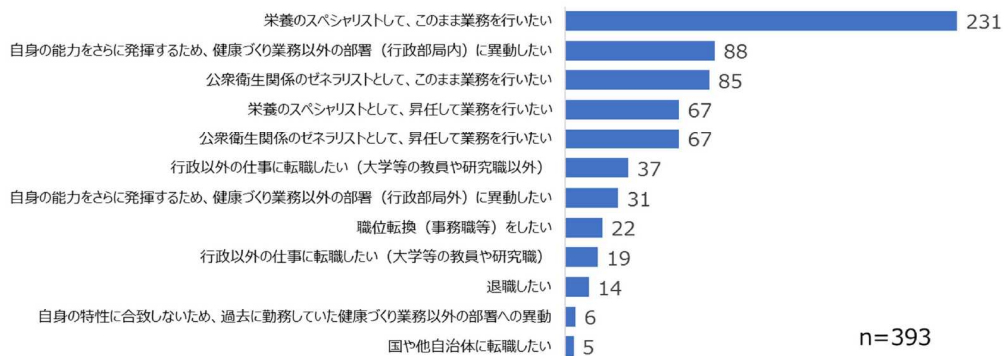
### 現状維持希望者に多い理由

- 自身に昇任するだけの学力や能力は備わっていない
- 育児や介護を優先したいので無理に昇任したくない
- 昇任することよりも他職種との人間関係を重視したい

### 上位職希望者に多い理由

- 幅広く自治体の行政に関わり大局的な視点から業務を行いたい
- 昇任して管理栄養士が立案した施策を積極的に推進したい
- 昇任して管理栄養士の定員や役職ポストを増やしたい

## 将来の方向性



出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3.1-3）

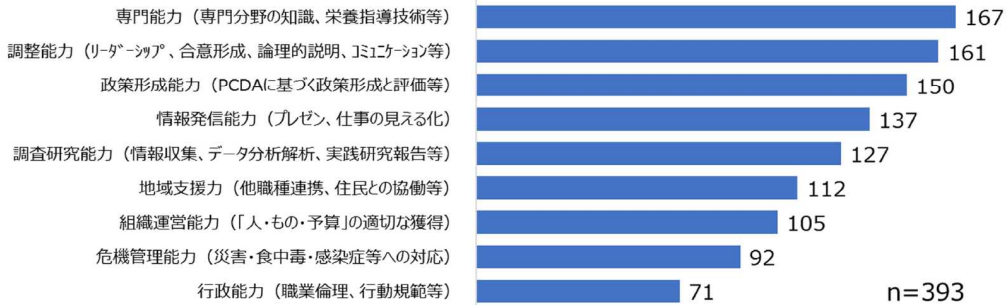
### 現状維持希望者に多い方向性

- 栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい
- 公衆衛生関係のゼネラリストとして、このまま業務を行いたい
- 能力アップのため健康づくり業務以外（行政部局内）に異動したい

### 上位職希望者に多い方向性

- 公衆衛生のゼネラリストとして、昇任して業務を行いたい
- 栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい
- 栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい

# 自身の将来に向けてスキルアップが必要な能力



出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査 (R3.1-3)

現状維持希望者	上位職希望者
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 専門能力 (専門分野の知識、栄養指導技術等)</li> <li>● 政策形成能力 (PDCAサイクルに基づく政策形成と評価)</li> <li>● 情報発信能力 (プレゼン、仕事の見える化)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 調整能力 (リーダーシップ、合意形成、論理的説明、コミュニケーション等)</li> <li>● 政策形成能力 (PDCAサイクルに基づく政策形成と評価)</li> <li>● 情報発信能力 (プレゼン、仕事の見える化)</li> </ul>

## 調査の結果から見える 経験年数10年以上20年未満の特徴

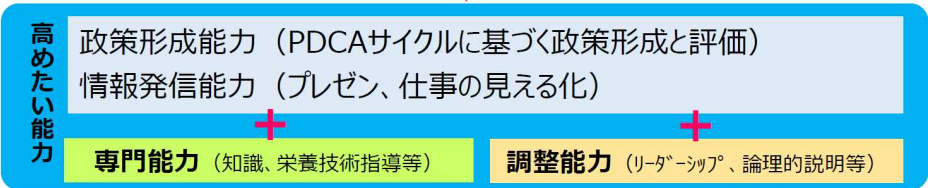
約 6 割が現状維持を、約 4 割が上位の職位を希望している。

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● スキルに不安を感じている (謙遜? 自己肯定感の低さ?) 他職種との調和</li> <li>● 育児や介護など優先したい生活がある</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>施策の実現</b></li> <li>● 自治体の行政に対する広い視野と幅広い関わり、定員及びポスト増</li> </ul> |
|---|--|

現状維持希望

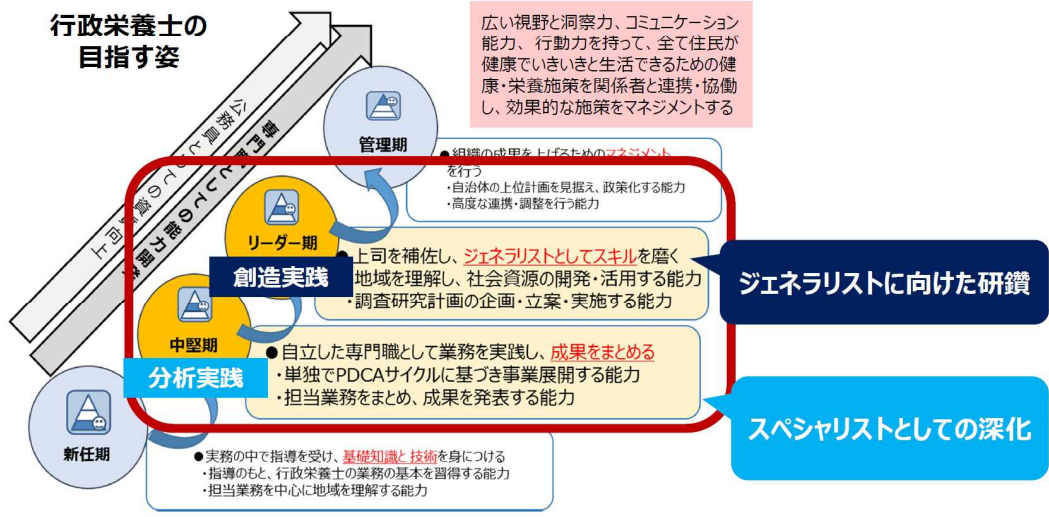
上位職希望

～ 将来の方向性 ～  
**栄養のスペシャリスト、公衆衛生関係のゼネラリスト**



# 中堅期のプログラム提案

目指す「将来の方向性」と「職位」に関するニーズに応じたプログラム



(公社) 日本栄養士会公衆衛生事業部 人材育成ガイド (H28.3)

## 中堅期のプログラム提案

分析実践 ⇒ 創造実践

- 研究班が提案する総括・まとめのカリキュラム
- 国立保健医療科学院が提供しているカリキュラム
- (公社) 日本栄養士会が提供しているカリキュラム
- 都道府県栄養士会が提供しているカリキュラム
- 全国保健所管理栄養士会が提供しているカリキュラム
- 自治体独自のカリキュラム
- 栄養系・医療系大学院が提供するカリキュラム
- 関連団体等が提供するカリキュラム
- 研究班が提案する導入のカリキュラム



重要な能力	目標とする中堅期の行動	サンドイッチの具材
専門能力	国や自治体の施策の方向性を踏まえ、対象別または地域全体で栄養施策や健康づくり施策を実践できる	日本栄養士会 認定管理栄養士制度 (公衆栄養分野)、日本公衆衛生学会 公衆衛生専門家認定制度 等
地域支援能力	全ライフステージ地域特性を視野に入れ、市町村、地区組織、関係団体と連携し、実情に応じた栄養介入計画を企画立案し実践できる	日本栄養士会・都道府県栄養士会生涯教育制度 等
調査研究能力	地域の健康課題解決のための調査研究に主体的に取り組み、まとめ、研究会や学会等で報告できる	健康・栄養調査データ活用研修、疫学統計研修 (国立保健医療科学院)、学会発表、論文作成 (日本公衆衛生学会、日本栄養改善学会、日本栄養士会、栄養系・医療系大学院、科目履修生制度) 等
情報発信能力	担当業務を見える化し、論理的に説明し、かつ住民には分かりやすい情報発信ができる	学会発表、論文作成 (日本公衆衛生学会、日本栄養改善学会、日本栄養士会、栄養系・医療系大学院、科目履修生制度) 等

# 中堅期のプログラム提案

**分析実践 ⇒ 創造実践**

研究班が提案する総括・まとめのカリキュラム
国立保健医療科学院が提供しているカリキュラム
(公社)日本栄養士会が提供しているカリキュラム
都道府県栄養士会が提供しているカリキュラム
全国保健所管理栄養士会が提供しているカリキュラム
自治体独自のカリキュラム
栄養系・医療系大学院が提供するカリキュラム
関連団体等が提供するカリキュラム
研究班が提案する導入のカリキュラム



重要な能力	目標とする中堅期の行動	サンドイッチの具材
政策形成能力	優先的な健康・栄養課題に対応する中長期的な計画を策定できる	生活習慣病対策・栄養政策に関する研修会（国立保健医療科学院）保健所管理栄養士政策能力向上シンポジウム（日本公衆衛生協会）、政策形成研修（自治体研修）等
調整能力	地域の健康課題を解決するため、組織内外に向けて施策の必要性に対する理解を得て、実施体制をつくることできる	保健所管理栄養士政策能力向上シンポジウム（日本公衆衛生協会）、スキルアップ研修全国保健所管理栄養士会）
危機管理能力	自治体の地域防災計画や災害時・栄養食生活支援マニュアルを踏まえ、必要な体制づくりや対応のマネジメントができる	DHEAT高度研修（国立保健医療科学院）、JDA-DATリーダー研修（日本栄養士会）、スキルアップ研修（全国保健所管理栄養士会）
人材育成能力	新任者と信頼関係を築き、能力を判断し、的確な指導ができる。成長していくプロセスを支援できる	階層別研修（自治体研修） <b>【新】プリセプター研修</b>
リーダーシップ	担当事業の目標を達成するため組織内外の関係者に動機付けていくことができる	階層別研修、リーダーシップ研修（自治体研修）

昨年のシンポジウムでは・・・



## 都道府県型保健所に勤務する自治体の管理栄養士として**目指したい姿**

### 県民の「健康寿命の延伸」及び「健康格差の縮小」のため

- **政策（施策）立案しマネジメントできる管理栄養士**
  - ・ 公衆衛生におけるジェネラルな視点を持ちながら、根拠に基づく政策立案（EBPM）とPDCAによる業務推進で県民に効果を説明できる
- **地域に寄り添い関係機関や関係職種と連携・協働し施策を推進できる管理栄養士**
  - ・ 地域に寄り添い課題の本質や仕組みを見て感じることができる
- **各職域にいる管理栄養士の強みを生かせる管理栄養士**
  - ・ 地域における栄養改善のジェネラリストとして

## 別紙資料7

公立大学法人  
神奈川県立保健福祉大学  
Kanagawa University of Health and Welfare

R3.12.21  
日本公衆衛生学会 シンポジウム10

# 10年後を見据えた 新しい自治体管理栄養士 養成プログラムの提案

～リーダー期の管理栄養士に求められるもの～

神奈川県立保健福祉大学 保健福祉学部  
栄養学科 田中 和美



## さまざまなサンドイッチ



MENU	
Sサンド	〇〇〇円
Mサンド※	〇〇〇円
Lサンド※	〇〇〇円
※ドリンクセット	+〇〇円
※大盛り	+〇〇円

- ① 採用時から勤務歴5年目程度までの新任期プログラム

### Sクラス

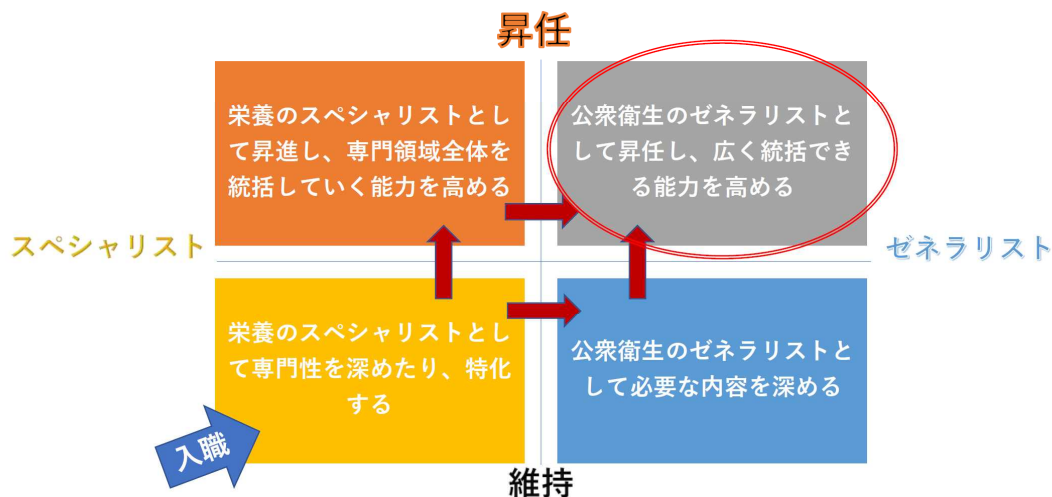
- ② 勤務歴15年程度の中堅期をターゲットとした系統的プログラム

### Mクラス 目指す方向性によりオプションあり

- ③ 勤務歴25年程度のリーダー期をターゲットとしたプログラム

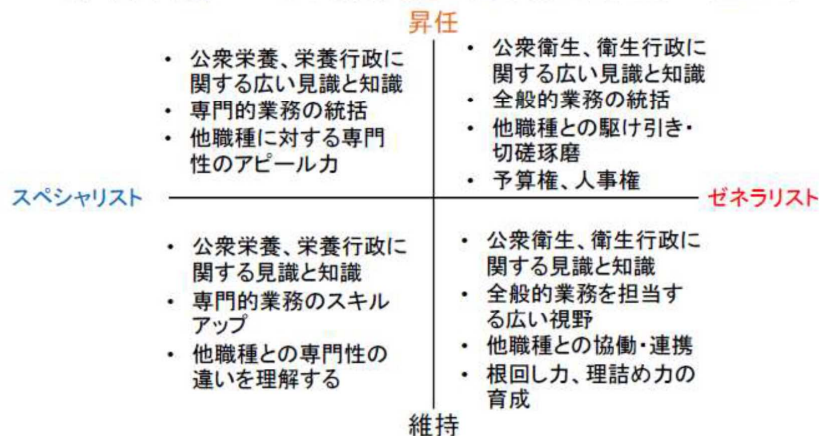
### Lクラス 目指す方向性によりオプションあり

## 目指す方向性に応じた人材育成プログラム設定の考え方



研究成果申告書より一部改変

## 行政栄養士の人材育成の方向性



# 都道府県での健康づくりの管理期の特徴

	合計 (n=441) n (%)	新任期 (n=2)	管理期 (n=114)
現在の職位			
監督職・管理職 (係員以外)	53 (12.0)	1 (ref.)	<b>78.4 (10.5-584)</b>
最終的に希望する職位			
監督職・管理職 (係員以外)	235 (53.3)	1 (ref.)	1.16 (0.73-1.84)
自身の将来の方向性			
栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい	192 (43.5)	1 (ref.)	0.64 (0.40-1.02)
栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい	95 (21.5)	1 (ref.)	1.06 (0.61-1.84)
公衆衛生関係のゼネラリストとして、このまま業務を行いたい	116 (26.3)	1 (ref.)	<b>2.61 (1.56-4.39)</b>
公衆衛生関係のゼネラリストとして、昇任して業務を行いたい	99 (22.4)	1 (ref.)	1.68 (0.98-2.89)
国や他自治体に転職をしたい	12 ( 2.7)	1 (ref.)	—
自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署 (行政部局内) に異動したい	99 (22.4)	1 (ref.)	<b>0.50 (0.26-0.96)</b>
自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署 (行政部局外の病院など) に異動したい	73 (16.6)	1 (ref.)	<b>0.22 (0.10-0.51)</b>
自身の特性に合致しないため、過去に勤務していた健康づくり業務以外の部署に異動したい	13 ( 2.9)	1 (ref.)	1.43 (0.38-5.45)
職種転換 (事務職等) をしたい	19 ( 4.3)	1 (ref.)	0.38 (0.08-1.80)
行政以外の仕事に転職したい (大学等の教員や研修職)	26 ( 5.9)	1 (ref.)	1.01 (0.41-2.49)
行政以外の仕事に転職したい (大学等の教員や研修職以外)	42 ( 9.5)	1 (ref.)	<b>0.31 (0.12-0.83)</b>
退職したい (働く気持ちはない)	18 ( 4.1)	1 (ref.)	<b>6.38 (1.72-23.7)</b>
自身の将来にとってスキルアップしておかなければならない内容			
行政能力 (職業倫理、行動規範等)	74 (16.8)	1 (ref.)	0.96 (0.51-1.80)
専門能力 (専門分野の知識、栄養指導技術等)	169 (38.3)	1 (ref.)	<b>0.22 (0.13-0.37)</b>
地域支援力 (他職種連携、住民との協働等)	120 (27.2)	1 (ref.)	<b>0.58 (0.34-0.99)</b>
調査研究能力 (情報収集、データ分析解析、実践研究報告 (論文) 等)	167 (37.9)	1 (ref.)	0.69 (0.43-1.12)
調整能力 (リーダーシップ、合意形成、論理的な説明、コミュニケーション等)	204 (46.3)	1 (ref.)	<b>1.78 (1.12-2.83)</b>
政策形成能力 (PDCAサイクルに基づく政策形成と評価等)	176 (39.9)	1 (ref.)	1.01 (0.63-1.61)
情報発信能力 (プレゼンテーション、仕事の見える化等)	142 (32.2)	1 (ref.)	0.91 (0.56-1.48)
組織運営能力 (「人・もの・予算」の適切な獲得)	99 (22.4)	1 (ref.)	<b>3.31 (1.83-5.97)</b>
危機管理能力 (災害・食中毒・感染症等への対応等)	112 (25.4)	1 (ref.)	1.70 (1.00-2.91)
その他	5 ( 1.1)	1 (ref.)	7.31 (0.81-66.2)

OR: odds ratio (オッズ比), CI: confidence interval (信頼区間)  
二項ロジスティック回帰分析

分担研究者 青森県立保健大学 健康科学部 小山達也先生作成資料より一部改変

5

# 政令市等での健康づくりの管理期の特徴

	合計 (n=309) n (%)	新任期 (n=)	管理期 (n=53)
現在の職位			
監督職・管理職 (係員以外)	54 (17.5)	1 (ref.)	<b>6.93 (3.18-15.1)</b>
最終的に希望する職位			
監督職・管理職 (係員以外)	150 (48.5)	1 (ref.)	1.39 (0.75-2.57)
自身の将来の方向性			
栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい	185 (59.9)	1 (ref.)	0.65 (0.35-1.21)
栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい	57 (18.4)	1 (ref.)	0.84 (0.38-1.89)
公衆衛生関係のゼネラリストとして、このまま業務を行いたい	54 (17.5)	1 (ref.)	1.27 (0.57-2.82)
公衆衛生関係のゼネラリストとして、昇任して業務を行いたい	34 (11.0)	1 (ref.)	1.46 (0.53-0.41)
国や他自治体に転職をしたい	15 ( 4.9)	1 (ref.)	0.58 (0.12-2.71)
自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署 (行政部局内) に異動したい	60 (19.4)	1 (ref.)	1.56 (0.74-3.27)
自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署 (行政部局外の病院など) に異動したい	24 ( 7.8)	1 (ref.)	0.55 (0.16-1.97)
自身の特性に合致しないため、過去に勤務していた健康づくり業務以外の部署に異動したい	5 ( 1.6)	1 (ref.)	—
職種転換 (事務職等) をしたい	16 ( 5.2)	1 (ref.)	1.10 (0.29-4.22)
行政以外の仕事に転職したい (大学等の教員や研修職)	22 ( 7.1)	1 (ref.)	0.69 (0.19-2.48)
行政以外の仕事に転職したい (大学等の教員や研修職以外)	30 ( 9.7)	1 (ref.)	0.67 (0.22-2.05)
退職したい (働く気持ちはない)	9 ( 2.9)	1 (ref.)	2.55 (0.55-11.8)
自身の将来にとってスキルアップしておかなければならない内容			
行政能力 (職業倫理、行動規範等)	57 (18.4)	1 (ref.)	0.64 (0.28-1.46)
専門能力 (専門分野の知識、栄養指導技術等)	175 (56.6)	1 (ref.)	<b>0.27 (0.14-0.52)</b>
地域支援力 (他職種連携、住民との協働等)	96 (31.1)	1 (ref.)	0.66 (0.34-1.32)
調査研究能力 (情報収集、データ分析解析、実践研究報告 (論文) 等)	99 (32.0)	1 (ref.)	0.97 (0.50-1.87)
調整能力 (リーダーシップ、合意形成、論理的な説明、コミュニケーション等)	126 (40.8)	1 (ref.)	1.00 (0.53-1.87)
政策形成能力 (PDCAサイクルに基づく政策形成と評価等)	97 (31.4)	1 (ref.)	1.88 (0.98-3.59)
情報発信能力 (プレゼンテーション、仕事の見える化等)	102 (33.0)	1 (ref.)	1.10 (0.56-2.16)
組織運営能力 (「人・もの・予算」の適切な獲得)	62 (20.1)	1 (ref.)	1.31 (0.60-2.84)
危機管理能力 (災害・食中毒・感染症等への対応等)	70 (22.7)	1 (ref.)	1.75 (0.86-3.56)
その他	3 ( 1.0)	1 (ref.)	3.33 (0.20-54.1)

OR: odds ratio (オッズ比), CI: confidence interval (信頼区間)  
二項ロジスティック回帰分析

分担研究者 青森県立保健大学 健康科学部 小山達也先生作成資料より一部改変

6



## 市町村の健康づくりの管理期の特徴

	合計 (n=899) n (%)	新任期 (n=6)	管理期 (n=116)
現在の職位			
監督職・管理職（係員以外）	135 (15.0)	1 (ref.)	<b>21.1 (12.5-35.8)</b>
最終的に希望する職位			
監督職・管理職（係員以外）	448 (49.8)	1 (ref.)	<b>2.81 (1.84-4.30)</b>
自身の将来の方向性			
栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい	608 (67.6)	1 (ref.)	1.23 (0.80-1.90)
栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい	159 (17.7)	1 (ref.)	<b>0.52 (0.28-0.96)</b>
<b>公衆衛生関係のゼネラリストとして、このまま業務を行いたい</b>	156 (17.4)	1 (ref.)	<b>2.80 (1.78-4.40)</b>
公衆衛生関係のゼネラリストとして、昇任して業務を行いたい	77 ( 8.6)	1 (ref.)	0.77 (0.34-1.76)
国や他自治体に転職をしたい	28 ( 3.1)	1 (ref.)	0.19 (0.03-1.43)
自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署（行政部局内）に異動したい	128 (14.2)	1 (ref.)	0.63 (0.32-1.21)
自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署（行政部局外の病院など）に異動したい	41 ( 4.6)	1 (ref.)	1.11 (0.45-2.75)
自身の特性に合致しないため、過去に勤務していた健康づくり業務以外の部署に異動したい	12 ( 1.3)	1 (ref.)	1.30 (0.27-6.19)
職種転換（事務職等）をしたい	45 ( 5.0)	1 (ref.)	0.47 (0.14-1.57)
行政以外の仕事に転職したい（大学等の教員や研修職）	43 ( 4.8)	1 (ref.)	0.32 (0.08-1.36)
行政以外の仕事に転職したい（大学等の教員や研修職以外）	104 (11.6)	1 (ref.)	0.67 (0.34-1.34)
退職したい（働く気が持たない）	36 ( 4.0)	1 (ref.)	<b>3.39 (1.56-7.38)</b>
自身の将来にとってスキルアップしておかなければならない内容			
行政能力（職業倫理、行動規範等）	211 (23.5)	1 (ref.)	0.88 (0.55-1.42)
専門能力（専門分野の知識、栄養指導技術等）	642 (71.4)	1 (ref.)	<b>0.32 (0.21-0.49)</b>
地域支援力（他職種連携、住民との協働等）	379 (42.2)	1 (ref.)	1.24 (0.83-1.84)
調査研究能力（情報収集、データ分析解析、実践研究報告（論文）等）	240 (26.7)	1 (ref.)	1.00 (0.64-1.58)
調整能力（リーダーシップ、合意形成、論理的な説明、コミュニケーション等）	289 (32.1)	1 (ref.)	1.24 (0.81-1.88)
政策形成能力（PDCAサイクルに基づく政策形成と評価等）	245 (27.3)	1 (ref.)	1.48 (0.96-2.29)
情報発信能力（プレゼンテーション、仕事の見える化等）	251 (27.9)	1 (ref.)	0.77 (0.48-1.24)
<b>組織運営能力（人・もの・予算の適切な獲得）</b>	144 (16.0)	1 (ref.)	<b>2.59 (1.61-4.18)</b>
危機管理能力（災害・食中毒・感染症等への対応等）	147 (16.4)	1 (ref.)	1.23 (0.74-2.05)
その他	11 ( 1.2)	1 (ref.)	0.64 (0.08-5.19)

OR: odds ratio (オッズ比), CI: confidence interval (信頼区間)  
二項ロジスティック回帰分析

分担研究者 青森県立保健大学 健康科学部 小山達也先生作成資料より一部改変 7

公立大学法人  
神奈川県立保健福祉大学  
Kanagawa University of Human Services

## 自由記載から見えてくること

～自由記述を**テキストマイニング**で検討する～

出現の多い言葉のグループや、同じ言葉を含む文書のグループを見ることで、データ中に含まれるコンセプトを探索できる。また一部の文書群に注目した場合に、その文書群に特に多く出現する言葉をリストアップすることで、その文書群の特徴を探索できる。

本研究では、10年後に目指すべきこと、スキルアップに関することを自由記述はKH Corder 3を用いて、**計量テキスト分析**を行った。

分析は上位頻出語を行った。上位頻出語は、よく使われている上位150語を抽出し、頻出回数が把握でき全体を把握することができる。**本研究では、上位50位までを対象とした。**



分担研究者 青森県立保健大学 健康科学部 小山達也先生作成資料より一部改変

## 都道府県に勤務する自治体栄養士が 10年後に目指すべきこと

抽出された語句を出現回数の多い順に、**目指す職位が管理職**である者だけに抽出された語句

ほしい	公衆衛生	広げる	全体	増やす
保健師	意識	活躍	見える	今後
社会	取り入れる	少ない	昇任	常に
対等	大事	得る	認める	活動
環境	求める	強化	健康課題	県
県内	県民			

特徴として、【自治体栄養士の展望】、

【自治体栄養士の職場の待遇改善】



## 保健所設置市・特別区に勤務する自治体栄養士が 10年後に目指すべきこと

抽出された語句を出現回数の多い順に、**目指す職位が管理職**である者だけ記述したことに抽出された語句

栄養士会	課題	管理	機会	作る
支援	少ない	職場	人材育成	続ける
必要	部署	保健所設置	立場	

特徴として【栄養士会等の活用】、【後輩の人材育成】



## 市町村に勤務する自治体栄養士が 10年後に目指すべきこと

抽出された語句を出現回数の多い順に、目指す職位が管理職である者だけに抽出された語句

管理職	行政職	時代	分野	立場
健康づくり	図る	全体	見える	施策
視点	予算	学ぶ	活かす	含める

特徴として、【幅広い業務に対応できる力】、  
【他職種の自治体栄養士の理解】、【高齢者支援】



## まとめ

監督職・管理職では、「組織運営能力（「人・もの・予算」の適切な獲得）、「調整能力（リーダーシップ、合意形成、論理的な説明、コミュニケーション等）」のと回答した割合が、係員より多かった。

自治体に勤務する管理栄養士・栄養士のスキルアップに関すること及び10年後に目指すべきことは、勤務する自治体だけでなく、目指す職位によって異なっていた。そのため、自治体に勤務する管理栄養士・栄養士のための人材育成プログラムは、目指す職位に応じて開発することが望ましいことが示唆された。



## 今後に向けて

現状を打破する力の必要性、人材育成を含めての将来の展望、急速に変わっていく社会に対する今後の期待と不安が入り混じったものが示された。

特にリーダー期においては、提示されたプログラムを受講すればいいものでなく、自らが道を切り開いていくという使命感を持つことが重要である。

その意識を持った上で、後押しできるプログラムが必要と考えられる。

スキル向上の「技術的問題」だけでなく、社会の変化に適応し、魅力ある企画を提示できる能力、更には交渉能力等が重要になってくる。



別紙4

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の 編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ
	*該当なし						

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
	*該当なし				

厚生労働大臣  
—(国立医薬品食品衛生研究所長)— 殿  
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 大阪市立大学  
所属研究機関長 職 名 学 長  
氏 名 荒川 哲男

次の職員の(令和)3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業
2. 研究課題名 公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士育成プログラム開発のための研究(20FA1008)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 生活科学研究科 教授  
(氏名・フリガナ) 由田 克士 (ヨシタ カツシ)

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	大阪市立大学生活科学部・生活科学研究科倫理委員会	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣  
—(国立医薬品食品衛生研究所長)— 殿  
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 愛知県瀬戸保健所  
所属研究機関長 職名 所長  
氏名 澁谷 いつみ

次の職員の(令和)3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業
2. 研究課題名 公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士育成プログラム開発のための研究(20FA1008)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 愛知県瀬戸保健所 所長  
(氏名・フリガナ) 澁谷 いつみ (シブヤ イヅミ)

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入(※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査(※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	大阪市立大学生活科学部・生活科学研究科倫理委員会	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他(特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (無の場合はその理由: 大阪私立大学に準じる )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: 大阪市立大学 )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣 殿

機関名 国立大学法人金沢大学

所属研究機関長 職 名 学 長

氏 名 和田 隆志

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業

2. 研究課題名 公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士育成プログラム開発のための研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 医薬保健研究域保健学系看護科学領域・准教授

(氏名・フリガナ) 岡本 理恵 (オカモト リエ)

## 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	大阪市立大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

## その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

## 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

## 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。



令和4年3月15日

厚生労働大臣 殿

機関名 公立大学法人  
神奈川県立保健福祉大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 中村 丁次

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業

2. 研究課題名 公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士育成プログラム開発のための研究(20FA1008)

3. 研究者名 (所属部署・職名) 神奈川県立保健福祉大学・教授

(氏名・フリガナ) 田中 和美・タナカ カズミ

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	大阪市立大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣  
~~(国立医薬品食品衛生研究所長)~~ 殿  
~~(国立保健医療科学院長)~~

機関名 千葉県立保健医療大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 龍野 一郎

次の職員の（令和）3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業
2. 研究課題名 公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士育成プログラム開発のための研究(20FA1008)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 健康科学部・准教授  
 (氏名・フリガナ) 荒井 裕介・アライ ユウスケ

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称： )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和4年3月31日

厚生労働大臣  
—(国立医薬品食品衛生研究所長)— 殿  
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 静岡県立大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 尾池 和夫

次の職員の(令和)3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業

2. 研究課題名 公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士育成プログラム開発のための研究(20FA1008)

3. 研究者名 (所属部署・職名) 食品栄養科学部・講師

(氏名・フリガナ) 串田 修 (クシダ オサム)

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入(※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査(※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	大阪市立大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他(特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和4年3月28日

厚生労働大臣  
—(国立医薬品食品衛生研究所長)— 殿  
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 青森県立保健大学

所属研究機関長 職 名 理事長

氏 名 上泉 和子

次の職員の（令和）3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業
- 研究課題名 公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士育成プログラム開発のための研究(20FA1008)
- 研究者名 (所属部署・職名) 健康科学部 栄養学科・助教  
(氏名・フリガナ) 小山 達也 (コヤマ タツヤ)

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	大阪市立大学生活科学研究科・生活科学部倫理委員会	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称： )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。