

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 4 年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 由田 克士

令和 5 (2023) 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. 市町村に勤務する行政栄養士の考える仕事の成果の継続性や後輩育成について～自由記述の内容分析から～ ----- | 8  |
| 小山 達也、由田 克士、荒井 裕介、串田 修、澁谷いづみ、田中 和美                        |    |
| 磯部 澄枝、飯田 綾香、諸岡 歩  |    |
| 2. 市町村の行政栄養士がスキルアップするために必要な研修及び環境・体制整備に関する検討 -----        | 15 |
| 田中 和美、飯田 綾香、由田 克士、荒井 裕介、串田 修、小山 達也、                       |    |
| 澁谷いづみ、岡本 理恵、磯部 澄枝、諸岡 歩                                    |    |
| 3. 自治体栄養士におけるプラトーと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連 -----                | 21 |
| 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  |    |
| 4. 自治体栄養士のキャリアラダーモデルの整理とスキルアップしたい能力に対応した既存研修の整理 -----     | 28 |
| 荒井 裕介、由田 克士、磯部 澄枝、諸岡 歩、赤堀摩耶                               |    |
| 5. 新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会（対面对応）の実施と受講者からの意見や評価 -----       | 34 |
| 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、赤堀摩耶                                     |    |
| 6. 新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会（遠隔対応）の実施と受講者からの意見や評価 -----       | 50 |
| 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、赤堀摩耶                                     |    |
| 別紙資料  |    |
| 1-1. 振り返りシート（記入説明を含む） -----                               | 62 |
| 1-2. 振り返りシート記入例 -----                                     | 63 |
| 2. わたしのキャリアシート -----                                      | 64 |
| 3. 経験振り返りシート -----  | 65 |
| 4. 関連学会における発表内容 -----                                     | 66 |
| 5. 関連学術雑誌における発表論文 -----                                   | 71 |
| 研究成果の刊行等に関する一覧表 -----                                     | 72 |

## 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 大阪公立大学大学院 生活学研究科 食栄養学分野 公衆栄養学 教授 由田 克士

#### 研究要旨

本研究は、自治体栄養士自身の考えや希望、取り巻く状況等を把握・分析し、公衆栄養活動の更なる質的向上に期する新たな自治体栄養士育成プログラムの開発を行うことを目的としている。

最終年度（3年目）に当たる本年度においては、新しい養成プログラムを完成形へと導くために、大きく3つの取り組みを実施した。まず、1年目に実施した調査データを追加解析し、市町村に勤務する行政栄養士の考える仕事の成果の継続性や後輩育成について、自由記述の内容分析を行った。また、市町村の行政栄養士がスキルアップするために必要な研修及び環境・体制整備に関する検討も実施した。さらに、自治体栄養士におけるプラトーと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連についても検討した。次に、自治体栄養士のキャリアラダーモデルの整理とスキルアップしたい能力に対応した既存研修の整理を行った。その上で、新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会（対面对応・遠隔対応の両者）の実施とそれに伴う受講者からの意見や評価を求めた。

試行研修会に参加した自治体栄養士からは概ね良好な意見・評価が得られた。中でも、自己効力感や自己肯定感を持って業務を展開するための対応や戦略、さまざまな組織に打ち込みながらの連携、業務の内容や範囲を拡大するための考え方や戦略などについては、高い関心が認められた。対面对応と遠隔対応には、それぞれに長所と短所が認められるが、遠隔対応については、離島や都道府県庁所在地から離れた遠隔地で勤務する者、いわゆる1人職種1人配置の自治体栄養士にとっては、研修の機会を増加させることが可能であることから、今後、更なるニーズへの対応とプログラムの工夫や充実が必要と考えられる。

一方、自治体栄養士のキャリアラダーモデルを整理するとともに、そこに示すスキルアップしたい能力に対応した既存研修の整理も行った。何れもキャリアラダーモデルに基づく能力のスキルアップが見込める研修として抽出を行った。この結果、キャリアラダーモデルは、自治体栄養士として期待される能力（コンピテンシー）を10のカテゴリーに分けた「スキルアップしたい能力」として、新任期、中堅期、管理期に応じて整理した。既存研修は39の研修が抽出され、実施主体の特徴に応じて整理し、受講時期、スキルアップしたい10の能力に応じた研修が複数開催されていることを確認した。

新しい自治体栄養士プログラムの具体的なフレームワークとしては、新任期、中堅期、管理期に応じ、従来の研修プログラムでは殆ど取り上げられてこなかった内容と、自治体栄養士自身自身が目指す姿に到達するために必要な研修を自ら選択し受講するサンドイッチ方式とすることが望まれる。

## 研究代表者

由田 克士（大阪公立大学大学院）

## 研究分担者

澁谷いづみ（愛知県一宮保健所）

田中 和美（神奈川県立保健福祉大学）

荒井 裕介（千葉県立保健医療大学）

串田 修（静岡県立大学）

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）

赤堀 摩耶（静岡県健康福祉部）

## 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。しかし、勤務する組織の違いによって対応すべき役割や業務内容も異なることから、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。

一方、自治体栄養士の配置数は概して少なく、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」であることも多い。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。

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。

2年目の取り組みとしては、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。また、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。

さらに、最終年度（3年目）に当たる本年度においては、新しい養成プログラムを完成形へと導くために、大きく3つの取り組みを進めた。まず、1年目に実施した調査データを追加解析し、市町村に勤務する行政栄養士の考える仕事の成果の継続性や後輩育成について、自由記述の内容分析を行った。また、市町村の行政栄養士がスキルアップするために必要な研修及び環境・体制整備に関する検討も実施した。さらに、自治体栄養士におけるプラトーと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連についても検討した。次に、自治体栄養士のキャリアラダーモデルの整理とスキルアップしたい能力に対応した既存研修の整理を行った。その上で、新しい自治体栄養士養成プログラム試行研

修会（対面対応・遠隔対応の両者）の実施とそれに伴う受講者からの意見や評価を求めた。

以上の具体的な取り組みより、現任の自治体栄養士が考える 10 年後に目指す姿を実現するための、新しい育成プログラムの開発を目的とする。

## B. 研究成果の概要

### 1. 市町村に勤務する行政栄養士の考える仕事の成果の継続性や後輩育成について～自由記述の内容分析から～

市町村に勤務する行政栄養士の考える仕事の成果の継続性や後輩育成の考えを明らかにすることを目的とした。2021 年 1～3 月に保健所設置市を除く市町村に勤務する行政栄養士を対象に、地域の健康づくりの勤務年数や仕事の成果の継続性や後輩育成に関する設問を含むアンケート調査をウェブ上で実施した。1031 名から回答があり、新任期（地域の健康づくりの勤務年数が 10 年未満）に該当する者が 731 名（70.9%）、中堅期（同 10 年以上 20 年未満）に該当する者が 183 名（17.7%）、リーダー期（同 20 年以上）に該当する者が 117 名（11.3%）であった。地域の健康づくりの勤務年数と仕事の成果の継続性や後輩育成の記述との関連はあまり認められなかった。また、仕事の成果の継続性や後輩育成として「職場学習」、「連携体制づくり」、「地域の実態把握」が上位に記述された。一方で仕事の成果の継続性や後輩育成の取組だけでなく課題も記述された。仕事の成果の継続性や後輩育成の課題を中心に、都道府県や職能団体、関連団体と連携しながら、市町村に勤務する行政栄養士の課題解決への支援を実施していくことが望まれる。

### 2. 市町村の行政栄養士がスキルアップするために必要な研修及び環境・体制整備に関する検討

行政栄養士養成プログラムの開発にあたっては、行政栄養士の実態や取り巻く状況等を考慮

し、検討する必要がある。本研究は、プログラムの検討の基礎資料として、市町村の行政栄養士がスキルアップのために必要な研修及び環境・体制を把握、検討することを目的とした。

2021 年に実施した「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」のうち、解析項目は「スキルアップのため、現在勤務している自治体及び都道府県が実施した研修で特に役立ったと思う内容（複数回答）」、「スキルアップを開始しようとする際に必要なこと（複数回答）」等とした。現在の職位で係員と監督職（係長に準ずる）・管理職（課長補佐・主幹以上）の 2 群に分け、統計解析を行った。

研修で役立ったと思う内容は、「栄養・食生活・食育・給食経営管理に関する研修」の回答割合が 67.9%、次いで「保健活動業務に関する研修」の回答割合が 53.7%であった。職位による比較では、係員群において、「保健活動業務に関する研修」、「栄養・食生活・食育・給食経営管理に関する研修」の割合が高かった。一方、監督職・管理職群において、「健康危機管理（感染症対策・災害時対応）に関する研修」、「各種データの分析（統計学）に関する研修」、「PDCA サイクルに基づく政策形成・評価に関する研修」、「企画能力に関する研修」の割合が有意に高かった。栄養専門職としての研修を基本とし、職位が高くなると組織マネジメントや政策に関する研修の有用性が高まっていた。スキルアップを開始しようとする際に必要なことは、「時間が確保できること」の回答割合が 54.8%、次いで「上司や同僚からの理解や協力が得られること」の回答割合が 35.4%であり、行政栄養士の少数配置による影響と考えられる回答が多かった。職位による比較では、係員群において「金銭面の支援や確保ができること」、監督職・管理職群において「業務負担の軽減」が有意に高かった。今後、これらを踏まえた行政栄養士養成プログラムを提供する必要がある。

### 3. 自治体栄養士におけるプラトールと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連

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。自治体によっては勤務する栄養士（自治体栄養士）の1人配置が多いことから、地域の栄養改善のためには、自治体栄養士の一人ひとりのコンピテンシーを高めていくことが重要となる。また、コンピテンシーに応じたキャリア発達に対し、キャリア発達の停滞を示す概念として、プラトール（キャリアの中でさらなる階層的昇進の可能性が非常に低い段階）がある。自治体間の栄養格差の縮小のためにも、自治体栄養士の階層的プラトール（キャリアの上下移動が組織内で低下する段階）や職務内容プラトール（挑戦を欠き責任が減り仕事内容が全体的にマンネリ化する段階）の低さに関連する要因を明らかにする意義は大きい。本研究では、自治体栄養士の階層的プラトールと職務内容プラトールと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連を検討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自治体栄養士を対象として実施した2021年のウェブ調査に回答した係員である者のデータを使用した。階層的プラトールは「従前からの慣例で昇任できる職位は決まっている」と「自身に昇任するだけの学力や能力は備わっていないと思う」、職務内容プラトールは「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（逆転項目）」と「昇任することで、過大な責任を負いたくない」のそれぞれ2項目を設定した。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損者を除外した1,419名を解析対象とした。職務内容プラトールは、年齢の若さや大学院の未進学のような基本属性のほか、関連学術団体の非入会や研修参加の非参加といった自己研鑽の少なさとも関連していた。

また、階層的プラトールと職務内容プラトールは、ともに将来展望の未設定と関係する可能性が示唆された。

### 4. 自治体栄養士のキャリアラダーモデルの整理とスキルアップしたい能力に対応した既存研修の整理

自治体栄養士のキャリアラダーモデルを整理するとともに、そこに示すスキルアップしたい能力に対応した既存研修の整理を行った。キャリアラダーモデルは「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」（以下、「アウトライン」）を基に、日本栄養士会公衆衛生事業部「人材育成ガイド」を踏まえて整理した。既存研修は国、自治体、職能団体、栄養及び公衆衛生分野を中心とした関係学会が主催する研修であり、キャリアラダーモデルに基づく能力のスキルアップが見込める研修の抽出を行った。

キャリアラダーモデルは、自治体栄養士として期待される能力（コンピテンシー）を10のカテゴリーに分けた「スキルアップしたい能力」として、新任期、中堅期、管理期に応じて整理した。

既存研修は39の研修が抽出され、実施主体の特徴に応じて整理し、受講時期、スキルアップしたい10の能力に応じた研修が複数開催されていることを確認した。

自治体栄養士プログラムの具体的な仕組み（イメージ）は、自分で作るサンドイッチ方式を提案している。このサンドイッチはいわば自分が目指す姿であり、それに到達するために必要な研修（具材）を自ら選択、受講することが望まれる。

### 5. 新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会（対面対応）の実施と受講者からの意見や評価

本研究班として、これまでに取り組んできた文献レビュー、都道府県・保健所設置市・特別区の主管部局や自治体に勤務する栄養士個人を対象とした調査・分析、関連の意見交換、先行で実施してきた研修会から得られた知見をもとにして、対面対応（一部遠隔対応）による新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会（主に中堅期を対象）を実施した。

受講者から寄せられた事後アンケートの結果によると、研修プログラムの内容は何れも概ね理解されている。また、自由記載から得られた内容を総合的に判断すると、各演者が講演した内容やグループワークの意図は受け入れられていると考えられる。従来の自治体栄養士養成プログラムでは殆ど触れられていなかった新しい研修内容、特に、自己効力感や自己肯定感を持って業務を展開するための対応や戦略、さまざまな組織に打ち込みながらの連携、業務の内容や範囲を拡大するための考え方や戦略などについては、高い関心が認められる。

従前の調査結果によれば、中堅期以降の栄養士を対象とした養成プログラムにおいて、系統的に整理された内容を計画的に展開している自治体は皆無に等しく、このことが、自治体栄養士の業務の拡大や昇任に悪い影響与えていた可能性がある。今回試行・提案した内容を含め、何れの自治体においても、目指すべき姿に近づくことが出来るよう、養成プログラムの構築が求められる。

## 6. 新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会（遠隔対応）の実施と受講者からの意見や評価

本研究班として、従前までにこれまでに取り組んできた対面による試行研修会を基にして、①主として離島や都道府県庁所在地から離れた遠隔地で勤務する者、②いわゆる1人職種1人配置の自治体栄養士を対応とした、遠隔対応による新しい

自治体栄養士養成プログラム試行研修会を企画・実施した。

受講者から寄せられた事後アンケートの結果によると、研修プログラムの内容や遠隔による研修会の実施に関しては、概ね受け入れられていると評価された。しかし、今回の参加者は、何れも自由意志により参加した者に限られているため、参加申込みの段階から一定以上の向上心や危機感、あるいは、高い意識を有する者ばかりであった可能性がある。

遠隔方式の研修は、事前の準備や研修時間中の環境のコントロールが必要であること、機器や通信トラブルに対する備えが必要であることなど特有の対応が必要となる。しかし、離島や遠隔地に勤務する自治体栄養士にとっては、受講に要する移動時間や費用の軽減に加え、遠隔であっても、講師や他の受講者を身近に感じる事が出来るなど、メリットも大きいと考えられる。研修の目的や内容あるいは主たる対象者に応じ、対面方式と遠隔方式の両者をうまく組み合わせながら、長所を最大限引き出す研修会の企画が求められる。

## C. 結論

初年度に実施した各種調査データを今年度にかけて詳細に検討したところ、現任の自治体栄養士が考える10年後に目指す姿を実現するために必要な研修プログラムのフレームワークは概ね把握できたと考えられる。

そのうえで、今年度については、従来の研修プログラムでは殆ど対応できていない新しい内容・分野のプログラムを研究班として整理・提案し、実際に自治体栄養士を対象に試行研修会（対面対応・遠隔対応）を開催した。参加者からは概ね良好な意見・感想が得られている。中でも、自己効力感や自己肯定感を持って業務を展開するための対応や戦略、さまざまな組織に打ち込みながらの連携、業務の内容や範囲を拡大するための考え方や戦略などについては、高い関心が認められる。また、対

面対応・遠隔対応何れであっても、この度については大きな違いはなかったものと考えられる。

対面対応と遠隔対応には、おのおのメリットとデメリットがあるが、後者については、離島や都道府県庁所在地から離れた遠隔地で勤務する者、いわゆる1人職種1人配置の自治体栄養士にとっては、研修の機会を増加させることが可能であることから、今後、更なるニーズへの対応とプログラムの工夫や充実が必要である。

一方、自治体栄養士のキャリアラダーモデルを整理するとともに、そこに示すスキルアップしたい能力に対応した既存研修の整理を行った。これらは国、自治体、職能団体、栄養及び公衆衛生分野を中心とした関係学会が主催するものであり、何れもキャリアラダーモデルに基づく能力のスキルアップが見込める研修として抽出を行った。この結果、キャリアラダーモデルは、自治体栄養士として期待される能力（コンピテンシー）を10のカテゴリーに分けた「スキルアップしたい能力」として、新任期、中堅期、管理期に応じて整理した。既存研修は39の研修が抽出され、実施主体の特徴に応じて整理し、受講時期、スキルアップしたい10の能力に応じた研修が複数開催されていることを確認した。

新しい自治体栄養士プログラムの具体的な建て付けは、新任期、中堅期、管理期に応じ、既述のように従来の研修プログラムでは殆ど対応できていない（取り上げられてこなかった）内容と、自治体栄養士自分自身が目指す姿に到達するために必要な研修を自ら選択し受講するサンドイッチ方式とすることが望まれる。

#### 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

Tatsuya Koyama, Yusuke Arai, Ayaka Iida, Sumie Isobe, Rie Okamoto, Osamu Kushida, Idumi Shibuya, Kazumi Tanaka, Ayumi Morooka, Katsushi Yoshita.

Impressions and Turning Points of Japanese Public Health Dietitians: a Web-Based Cross-Sectional Study.

Asian Journal of Dietetics. 4 : 83-89. 2022

##### 2. 学会発表

1. Tatsuya Koyama, Osamu Kushida, Yusuke Arai, Kazumi Tanaka, Ayaka Iida, Ayumi Morooka, Sumie Isobe, Rie Okamoto, Izumi Shibuya, Katsushi Yoshita.

Do Skill Improvement and What to Aim for in 10 Years as Dietitians Working in Municipalities Differ Depending on their Aimed Position?

The 8th Asian Congress of Dietetics. (2022年8月19日～21日)

2. Osamu Kushida, Tatsuya Koyama, Yusuke Arai, Kazumi Tanaka, Ayaka Iida, Ayumi Morooka, Sumie Isobe, Rie Okamoto, Izumi Shibuya, Katsushi Yoshita.

Learning Needs of Public Health Dietitians by Years of Experience in Health Promotion in Japan

The 8th Asian Congress of Dietetics. (2022年8月19日～21日)

3. Ayumi Morooka, Yusuke Arai, Ayaka Iida, Sumie Isobe, Osamu Kushida, Tatsuya Koyama, Kazumi Tanaka, Katsushi Yoshita.

Results of Organizational an Organizational Survey for the Development of Human Resources Training Program for Dietitians Working in Local Governments.

The 8th Asian Congress of Dietetics. (2022年8月19日～21日)



4. 飯田彩香、小山達也、串田 修、田中和美、荒井裕介、諸岡 歩、磯部澄枝、岡本理恵、澁谷いづみ、由田克士. 市町村の行政栄養士がスキルアップするために必要な研修及び環境・体制整備. 第 81 回 日本公衆衛生学会総会. 講演要旨集 p.411 (2022 年 10 月 7 日～9 日)
5. 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、飯田彩香、赤堀摩弥、磯部澄枝、諸岡 歩. 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. 第 81 回 日本公衆衛生学会総会. 講演要旨集 p.416 (2022 年 10 月 7 日～9 日)
6. 諸岡 歩: 自己効力感を高める研修プログラムと持続可能な評価制度の構築に向けて. 第 81 回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム 21: 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実際. 講演要旨集 p.124 (2022 年 10 月 8 日)
7. 磯部澄枝: 公衆栄養のスペシャリスト及び公衆衛生のゼネラリストとしてのスキル向上に向けて. 第 81 回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム 21: 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実際. 講演要旨集 p.124 (2022 年 10 月 8 日)
8. 田中和美: 自治体栄養士における管理期・リーダー期の課題とその解決に向けたプログラムについて. 第 81 回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム 21: 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実際. 講演要旨集 p.125 (2022 年 10 月 8 日)
9. Tatsuya Koyama, Yusuke Arai, Ayaka Iida, Sumie Isobe, Rie Okamoto, Osamu Kushida, Idumi Shibuya, Kazumi Tanaka, Ayumi Morooka, Katsushi Yoshita.  
A survey of the most memorable tasks or turning points performed by dietitians working in local

governments.

The 22nd International Congress of Nutrition  
(2022 年 12 月 6 日～11 日)

#### 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

令和4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（20FA1008）」

## 分担研究報告書

# 市町村に勤務する行政栄養士の考える仕事の成果の継続性や後輩育成 について～自由記述の内容分析から～

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 大阪公立大学大学院生活学研究科食栄養学分野 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 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 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 新潟県南魚沼地域振興局健康福祉環境部 磯部 澄枝  
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 兵庫県健康福祉部健康局 諸岡 歩

### 研究要旨

市町村に勤務する行政栄養士の考える仕事の成果の継続性や後輩育成の考えを明らかにすることを目的とした。2021年1～3月に保健所設置市を除く市町村に勤務する行政栄養士を対象に、地域の健康づくりの勤務年数や仕事の成果の継続性や後輩育成に関する設問を含むアンケート調査をウェブ上で実施した。1031名から回答があり、新任期（地域の健康づくりの勤務年数が10年未満）に該当する者が731名（70.9%）、中堅期（同10年以上20年未満）に該当する者が183名（17.7%）、リーダー期（同20年以上）に該当する者が117名（11.3%）であった。地域の健康づくりの勤務年数と仕事の成果の継続性や後輩育成の記述との関連はあまり認められなかった。また、仕事の成果の継続性や後輩育成として「職場学習」、「連携体制づくり」、「地域の実態把握」が上位に記述された。一方で仕事の成果の継続性や後輩育成の取組だけでなく課題も記述された。仕事の成果の継続性や後輩育成の課題を中心に、都道府県や職能団体、関連団体と連携しながら、市町村に勤務する行政栄養士の課題解決への支援を実施していくことが望まれる。

### A. 研究目的

わが国の健康づくり施策は、1978年度から  
の第一次国民健康づくり運動として開始され、

栄養・運動・休養の健康づくりの3要素のうち  
栄養に重点が置かれた。その後、人生80  
年時代を迎えて、80歳になっても身の回りの

ことができ、社会参加もできるような活動的な高齢者を目指す趣旨で、1988年度から第二次国民健康づくり対策(アクティブ 80 ヘルスプラン)が実施された。2000年度からは具体的な数値目標が定められた、21世紀における国民健康づくり運動(健康日本 21)が推進されている。2013年度からは健康日本 21(第二次)計画が実施されている<sup>1)</sup>。これらの健康増進計画はいずれも10年程度を目安に策定され長期的な視点で健康増進活動の実施が求められている。また、2005年に食育基本法が公布・施行され、5年間の食育基本計画が策定・実施されている<sup>2)</sup>。健康増進計画および食育推進計画は、市町村は努力義務とされているが、多くの市町村で計画が策定されている。

公衆栄養マネジメントは、地域社会において健康増進や疾病予防などを組織的に実践するため、問題点を改善するため目標を設定し、効率的に目的を実現していくプロセスである。公衆栄養プログラムを展開する目的は、地域住民の生活の質を向上させ、健康寿命の延伸を促進することにある。この目的の実現のためには長期的な視野に立った目標の設定が望まれる。そのため、行政栄養士は、事業の継続性を意識して業務を実施することが求められている。

一方、組織の事業が継続的なものになると、組織のメンバーの交代や新規参入が必要となってくる。2013年に厚生労働省は、「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善について」の通知を出し、行政栄養士の基本方針が示された<sup>3)</sup>。しかし、実際に自治体に勤務する行政栄養士の仕事の成果の継続性や後輩育成の考えについての調査・報告は限られている。そこで、

本報告では、保健所設置市を除く市町村に勤務する行政栄養士を対象に、仕事の成果の継続性や後輩育成の考えを明らかにすることを目的とした。

## B. 研究方法

### (1) 対象者

本調査の対象者は、保健所設置市を除く市町村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の両方を充たす者とした。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。

### (2) 調査方法

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。

本調査は、大阪市立大学生活科学研究科生活科学部倫理委員会に対して、審査を依頼し、その承認を得て実施した。

### (3) 調査項目

地域の健康づくりの勤務年数は、母子保健、成人保健(特定健診・特定保健指導)を含めた勤務歴をたずね、勤務経験なし、3年未満、3年以上5年未満、5年以上10年未満、10年以上20年未満、20年以上30年未満、30年以上から回答させた。10年未満を新任期、10年以上20年未満を中堅期、20年以上をリーダー期として解析をした。

仕事の成果の継続性や後輩育成は、「仕事の成果を継続することや後輩育成について、あなたの意見を自由にお書きください」と尋ね、自由記述で回答を得た。自由記述は記述内容をもとに、関連書籍<sup>4,5)</sup>をもとにカテゴリー化を行った。すなわち、地域栄養活動の業務内容として示されている項目(地域の実態把握(分析・施策化・評価)、住民に対する支援、地区組織の育成、連携体制づくり、危機管理)や経営学習論の理論(組織社会化、経験学習、職場学習、組織再社会化、越境学習)をもとにカテゴリー化を行った。なお、いずれにも該当しない項目として、「成果の見える化」、「業務の効率化」、「知識の増強」、「適切な引継ぎの実施」、「ワークライフバランス」、「モチベーションの維持・向上」と自分の退職まで新任の採用がな

く「後輩に携わらない」と記述もあったため、「後輩育成に関わらない」としてカテゴリー化した。

### (4) 集計方法

統計については、統計ソフト IBM SPSS Statistics version 26 を使用した。地域の健康づくりの勤務年数の3群間の比較には、カイ二乗検定を用い、有意水準は5%とした。

## C. 研究結果・考察

1031名から回答があり、新任期に該当する者が731名(70.9%)、中堅期に該当する者が183名(17.7%)、リーダー期に該当する者が117名(11.3%)であった。

地域の健康づくりの勤務年数と仕事の成果の継続性や後輩育成との関連で、有意差が認められたのは、「地区組織の育成」のみであった(表)。

仕事の成果の継続性や後輩育成として「職場学習」、「連携体制づくり」、「地域の実態把握」が上位に記述された(表)。また、表には示さないが、仕事の成果の継続性や後輩育成は、市町村に勤務する行政栄養士が一人ないし少人数であることと結び付けて記述される傾向にあった。

地域の実態把握の内容としては、地域診断等により把握した情報について、分析・検討を行い、改善計画を立案し、施策の推進をはかることや、評価を事業の区切りごとに行い次の活動に反映させることなどが含まれる<sup>4)</sup>。このカテゴリーでは、PDCAサイクルの実行が記述されることが多く、なかでもC(評価)に課題があることが記述される傾向にあった。

住民に対する健康教育は、乳幼児から高

年齢のライフステージに応じた健康教育・栄養相談が対応する<sup>4)</sup>。住民支援を適切に実施して市町村の健康・栄養状態を改善することが事業の成果の継続性につながると記述されていた。

地区組織の育成は、住民参加型の健康づくりや食生活改善の取組み支援、ボランティア組織づくり、ネットワークの推進、ファシリテーターの活用が含まれるが<sup>4)</sup>、事業の成果の継続性や後輩育成としては、あまり記述されなかった。

連携体制づくりは、日常活動を通して住民や多職種との連携体制を強化することが含まれる。事業の成果の継続性や後輩育成という観点からは、市町村の健康づくりに携わる行政栄養士が一人ないし少人数であることから特に同じ職場の他職種との連携体制を構築することが重要であると記述される傾向にあった。

危機管理は、健康管理上、食中毒・感染症・災害発生時の飲食に関する健康危機への対応<sup>4)</sup>を予想したが、記述は認められなかった。

成果の見える化は、市町村では健康づくりに携わる行政栄養士が一人ないし少人数であることから、行政栄養士が取り組んだ事業の成果を、他の職種や上司に示し、栄養士の存在意義を示していくことが、継続性につながると記述されていた。一方で、成果が(すぐに)表れにくいことや、成果をどのように示していくかが課題に感じているという記述もあった。

日常業務の多忙さから、仕事の成果の継続性を考えることや後輩育成にかけられる時間が限られているため、「業務を効率化」して、それらを実施していきたいという記述さ

れる傾向にあった。

知識の増強で挙げられた知識は、栄養に関する専門知識だけでなく、行政に関わる一般知識も含まれている。行政栄養士が業務を行うにあたっては、幅広い知識が要求されることから、知識を増やしていきたいと記述されることが多かった。

組織社会化を分類する一つとして、断続的(serial)－非断続的(disjunctive)がある<sup>6)</sup>。断続的とは、職場に存在する既存の職場メンバーが自分の後任として新規参入する人を社会化する状態を意味する。一方、非断続的とは社会化を担ってくれるような既存構成員が得られない状態で新規参入者が社会化されなければならない状態をいう。市町村に勤務する行政栄養士の組織社会化では、後者、すなわち、非断続的に社会化が実施されることが多い。その中で、自分の取り組んでいたことをマニュアル化するなど「適切な引継ぎ」していきたいと記述されていた。

市町村に勤務する行政栄養士は女性が多いことから、ライフイベントを経験することが多く、事業の成果を継続性もたせるためにはワークライフバランスを適切にとることが求められると記述されていた。

市町村の行政栄養士は一人ないし少人数であること、他職種や上司から適切な評価が得られにくい中、事業の成果を継続していくためには、モチベーションの維持・向上して業務に取り組んでいると書かれている一方、モチベーションの維持・向上が難しいという記述もあった。

組織社会化とは、組織への参入者が組織の一員になるために、新規の規範・価値・行動様式を受け入れ、業務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程を指す<sup>7)</sup>。

われわれの研究班の調査でも、行政栄養士に対して、採用時から勤務歴 10 年目程度までの新任期までの研修の実施やマニュアル作成は比較的されていることがわかっている。それを反映した内容が、組織社会化として記述されていた。新規の組織参加者に対する研修だけでなく、職場における OJT (On the job training) や権限を委譲することで後輩を育成しているという記述もみられた。

経験学習とは、現場での業務体験の積み重ねと、その内省を伴った学習のことをいう<sup>4)</sup>。経験学習モデルとして、具体的経験－内省的観察－抽象的概念化－能動的実験の巡回モデル(経験学習サイクル)が示されている<sup>8)</sup>。行政栄養士は誰もが現場での業務体験をすることから、仕事の成果の継続性や後輩育成のためにも、経験学習サイクルが巡回する支援が求められる。

職場学習とは、組織の目的達成・生産性向上に資する、職場に埋め込まれたさまざまなリソースによって生起する学習のことである<sup>4)</sup>。ここでは、職場における同業種である栄養士だけでなく他職種からの後輩への支援が記述されていた。その支援をする・されるためには、職場内の良好な人間関係を構築することが求められていた。

組織再社会化は、組織内組織再社会化(組織内の変革、イノベーションによる事業の創造・再構築によって、組織内において個人が求められる特性が変化する場合に起こる再社会化プロセス<sup>9)</sup>)と組織間組織再社会化(前所属組織を去った個人が、新組織の一員となるために、新組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を獲得し、新組織に適応していく過程<sup>10)</sup>)とに分けることができるが、仕事の成

果の継続性や後輩育成でそれらに該当する記述は認められなかった。

越境学習は、個人が所属する組織の境界を往還しつつ、自分の仕事・業務に関連する内容について学習・内省することである<sup>4)</sup>。行政栄養士に対する研修は、所属する組織が実施されることよりも、職能団体や関連団体が実施することが多く、それらの参加が越境学習の一つとして記述された。また、市町村に勤務する行政栄養士が一人ないし少数であることから、人材育成は、都道府県が中心となり、近隣の市町村を含めた広い地域全体で、実施されることを望むことも記述された。都道府県の行政栄養士の業務として市町村との協働体制の確保があるが<sup>3)</sup>、市町村に勤務する行政栄養士同士が交流する場を提供し、市町村に勤務する行政栄養士が孤立しないような支援が求められる。

本報告の限界として、回答には偏りが生じている可能性があることである。すべての市町村に対して依頼と周知をしたが、職能団体を通じても周知と依頼を行ったことから、職能団体に所属していない行政栄養士への周知が十分ではなく回答に至っていない可能性がある。また、市町村の保健センターにおいては新型コロナウイルス感染症対策のため多忙を極めており、本調査への回答ができなかった行政栄養士が存在することも考えられる。そのため、結果の解釈は慎重に行う必要がある。

#### D. 結論

本報告では、市町村に勤務する行政栄養士の仕事の成果の継続性や後輩育成に関する記述をまとめた。地域の健康づくりの勤務年数とはあまり関連はなく、「職場学習」、

「連携体制づくり」、「地域の実態把握」が上位に記述された。記述の中には、課題・困難に思っていることもあった。都道府県や職能団体、関連団体それぞれの立場から、それらを支援することが求められる。市町村の栄養行政の底上げ本報告では、市町村に勤務する行政栄養士のみでの報告となった。今後、都道府県や保健所設置市に勤務する行政栄養士に対しても、同様の解析を行い、広く行政栄養士全般についての検討を行う必要がある。

#### 文献

- 1) 厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会 次期国民健康づくり運動策定専門委員会:健康日本21(第2次)の推進に関する参考資料  
[https://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/dl/kenkounippon21\\_02.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/dl/kenkounippon21_02.pdf)
- 2) 農林水産省:第4次食育推進基本計画  
[https://www.maff.go.jp/j/press/syouan/hyoji/attach/pdf/210331\\_35-6.pdf](https://www.maff.go.jp/j/press/syouan/hyoji/attach/pdf/210331_35-6.pdf)
- 3) 厚生労働省:  
<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000637215.pdf>
- 4) 笹谷美恵子、江田節子編著:地域栄養活動論、同文書院、2011
- 5) 中原淳:経営学習論 増補新装版、東京大学出版会、2021
- 6) Van Maanen JE, Schein EH. Toward a theory of organizational socialization.

Research in organizational behavior. 1, 209-264. 1979

- 7) 高橋弘司. 組織社会化研究をめぐる諸問題 研究レビュー. 経営行動科学, 8, 1-22. 1993
- 8) Kolb DA. The process of experiential learning. Experiential learning: Experience as the source of learning and development, 20-38. 1984
- 9) 李超. コミュニケーションとキャリア形成. 経営研究, 61, 85-104.
- 10) 長谷川輝美. 合併企業従業員の組織再社会化に関する研究-小売業における一考察. 経営行動科学学会年次大会 発表論文集, 2003.

#### F. 研究発表

- (1) 論文発表  
なし
- (2) 学会発表  
なし

#### G. 知的所有権の取得状況

- (1) 特許取得  
なし
- (2) 実用新案登録  
なし
- (3) その他  
なし

表 仕事の成果を継続することや後輩育成について

|               | 地域の健康づくりの勤務年数 |        |     |        |       |        |     |        |       |
|---------------|---------------|--------|-----|--------|-------|--------|-----|--------|-------|
|               | 新任期           |        | 中堅期 |        | リーダー期 |        | 全体  |        | p 値   |
|               | n             | (%)    | n   | (%)    | n     | (%)    | n   | (%)    |       |
| 地域の実態把握       | 87            | (11.9) | 31  | (16.9) | 13    | (11.1) | 131 | (12.7) | 0.161 |
| 住民に対する健康教育    | 38            | (5.2)  | 13  | (7.1)  | 11    | (9.4)  | 62  | (6.0)  | 0.164 |
| 地区組織の育成       | 1             | (0.1)  | 1   | (0.5)  | 2     | (1.7)  | 4   | (0.4)  | 0.037 |
| 連携体制づくり       | 91            | (12.4) | 31  | (16.9) | 18    | (15.4) | 140 | (13.6) | 0.237 |
| 危機管理          | 0             | (0.0)  | 0   | (0.0)  | 0     | (0.0)  | 0   | (0.0)  | -     |
| 成果の見える化       | 41            | (5.6)  | 21  | (11.5) | 11    | (9.4)  | 73  | (7.1)  | 0.013 |
| 業務の効率化        | 12            | (1.6)  | 3   | (1.6)  | 1     | (0.9)  | 16  | (1.6)  | 0.811 |
| 知識の増強         | 23            | (3.1)  | 6   | (3.3)  | 3     | (2.6)  | 32  | (3.1)  | 0.934 |
| 適切な引継ぎの実施     | 22            | (3.0)  | 6   | (3.3)  | 2     | (1.7)  | 30  | (2.9)  | 0.701 |
| ワークライフバランス    | 6             | (0.8)  | 0   | (0.0)  | 3     | (2.6)  | 9   | (0.9)  | 0.064 |
| モチベーションの維持・向上 | 28            | (3.8)  | 12  | (6.6)  | 2     | (1.7)  | 42  | (4.1)  | 0.097 |
| 組織社会化         | 22            | (3.0)  | 11  | (6.0)  | 2     | (1.7)  | 35  | (3.4)  | 0.076 |
| 経験学習          | 38            | (5.2)  | 6   | (3.3)  | 7     | (6.0)  | 51  | (4.9)  | 0.485 |
| 職場学習          | 148           | (20.2) | 38  | (20.8) | 32    | (27.4) | 217 | (21.0) | 0.466 |
| 組織再社会化        | 0             | (0.0)  | 0   | (0.0)  | 0     | (0.0)  | 0   | (0.0)  | -     |
| 越境学習          | 29            | (4.0)  | 8   | (4.4)  | 6     | (5.1)  | 43  | (4.2)  | 0.834 |
| 後輩育成に関わらない    | 24            | (3.3)  | 13  | (7.1)  | 4     | (3.4)  | 41  | (4.0)  | 0.058 |



分担研究報告書

市町村の行政栄養士がスキルアップするために必要な研修及び  
環境・体制整備に関する検討

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  
研究代表者 大阪公立大学大学院生活学研究科食栄養学分野 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 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 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  
研究協力者 新潟県南魚沼地域振興局健康福祉環境部 磯部 澄枝  
研究協力者 兵庫県保健医療部健康増進課 諸岡 歩

研究要旨

行政栄養士養成プログラムの開発にあたっては、行政栄養士の実態や取り巻く状況等を考慮し、検討する必要がある。本研究は、プログラムの検討の基礎資料として、市町村の行政栄養士がスキルアップのために必要な研修及び環境・体制を把握、検討することを目的とした。

2021年に実施した「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」のうち、解析項目は「スキルアップのため、現在勤務している自治体及び都道府県が実施した研修で特に役立ったと思う内容(複数回答)」、「スキルアップを開始しようとする際に必要なこと(複数回答)」等とした。現在の職位で係員と監督職(係長に準ずる)・管理職(課長補佐・主幹以上)の2群に分け、統計解析を行った。

研修で役立ったと思う内容は、「栄養・食生活・食育・給食経営管理に関する研修」の回答割合が67.9%、次いで「保健活動業務に関する研修」の回答割合が53.7%であった。職位による比較では、係員群において、「保健活動業務に関する研修」、「栄養・食生活・食育・給食経営管理に関する研修」の割合が高かった。一方、監督職・管理職群において、「健康危機管理(感染症対策・災害時対応)に関する研修」、「各種データの分析(統計学)に関する研修」、「PDCAサイクルに基づく政策形成・評価に関する研修」、「企画能力に関する研修」の割合が有意に高かった。栄養専門職としての研修を基本とし、職位が高くなると組織マネジメントや政策に関する研修の有用性が高まっていた。スキルアップを開始しようとする際に必要なことは、「時間が確保できること」の回答割合が54.8%、次いで「上司や同僚からの理解や協力が得られること」の回答割合が35.4%であり、行政栄養士の少数配置による影響と考えられる回答が多かった。職位による比較では、係員群において「金銭面の支援や確保ができること」、監督職・管理職群において「業務負担の軽減」が有意に高かった。今後、これらを踏まえた行政栄養士養成プログラムを提供する必要がある。

A. 研究目的

公衆衛生領域に勤務する行政栄養士養成プログラムの開発にあたっては、行政栄養士の実態や取り巻く状況等を考慮し、検討する必要がある。

市町村(保健所設置市及び特別区を除く)において、行政栄養士の配置率は87%と報告されている<sup>1)</sup>。行政栄養士の配置のある市町村のうち、約4割が1人、約2割が2人

配置であり、1市町村当たりの行政栄養士数は極めて少ない状況となっている<sup>2)</sup>。すなわち、行政栄養士1人1人の能力や知識、スキルがその地域の公衆栄養活動に大きく影響するといえる。管理栄養士は栄養専門職として継続的に学ぶ機会や卒後教育の充実が求められているものの<sup>2)</sup>、行政栄養士は少人数配置により、専門職としての人材育成やその体制整備が全国的な課題となって

いる。

本研究では、行政栄養士養成プログラムの検討の基礎資料として、市町村の行政栄養士がスキルアップのために必要な研修及び環境・体制を把握、検討することを目的とした。

## B. 研究方法

### 1. 研究対象

本研究は、2021年1月～3月にインターネットにて実施した「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」において、地域の健康づくりに勤務経験のある者のデータを用いて実施した。

### 2. 解析項目

「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」の調査項目のうち、基本属性（年代、性別、現在勤務している行政区分、行政機関・部署、現在の職位[本庁の職位として勘案]、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]）、「あなた自身のスキルアップのため、現在勤務している自治体及び都道府県が実施した研修で特に役立ったと思う内容を5つ以内に選んでください。」「環境が整備され、自身がスキルアップを開始しようとする際、必要なことは何ですか。理由として最も当てはまるものを、3つ以内で選んでください。」の設問を用いた。

### 3. 統計解析

統計処理は、現在の職位で係員と監督職（係長に準ずる）・管理職（課長補佐・主幹以上）の2群に分け、IBM SPSS Statistics 25（日本アイ・ビー・エム株式会社）を用い、カイ二乗検定あるいは分布の偏りでカイ二乗検定ができない場合 Fisher の正確確率検定を行った。有意水準は  $p<0.05$ （両側）とした。

### 4. 倫理面への配慮

本研究は大阪市立大学生活科学研究科生活科学部研究倫理委員会の承認を受け実施した（受付番号 20-27）。

## C. 研究結果

回答が得られた 1,031 名の市町村行政栄養士のうち、地域の健康づくり業務の経験がない者を除外した 899 名（係員 764 名、監督職 106 名、管理職 29 名）を解析対象者とした。

### 1. 基本属性

対象者の基本属性を表 1 に示した。地域の保健センターに勤務している者が 60.5% であり、本庁に勤務している者は 36.4% であった。また、監督職・管理職の 97% が 40 歳代及び 50 歳代であった。

### 2. スキルアップのために役立った研修内容

スキルアップのために研修で特に役立ったと思う内容を表 2 に示した。役立った研修内容は、「栄養・食生活・食育・給食経営管理に関する研修」67.9%、次いで「保健活動業務に関する研修」53.7%、「医学的な知識に関する研修」35.8%であった。

職位による比較では、係員群において「保健活動業務に関する研修」、「栄養・食生活・食育・給食経営管理に関する研修」の割合が高かった ( $p=0.011$ ,  $p=0.055$ )。監督職・管理職群において、「健康危機管理（感染症対策・災害時対応）に関する研修」、「各種データの分析（統計学）に関する研修」、「PDCA サイクルに基づく政策形成・評価に関する研修」、「企画能力に関する研修」の割合が係員群と比較し、有意に高かった ( $p<0.005$ )。

### 3. スキルアップを開始する際に必要なこと

スキルアップを開始しようとする際に必要なことを表 3 に示した。スキルアップを開始しようとする際に必要なことは、「時間が確保できること」54.8% が最も多く、次いで「上司や同僚からの理解や協力が得られること」35.4% であった。

職位による比較では、係員群において「金銭面の支援や確保ができること」、監督職・管理職群において「業務負担の軽減」が有意に高かった ( $p<0.01$ )。

## D. 考察

本研究は、行政栄養士養成プログラム開発を目指し、現役の市町村行政栄養士がスキルアップのために役立った研修や必要と考える環境・体制を把握することを目的に実施した。

市町村の行政栄養士がスキルアップのために役立ったと考える研修内容は、公衆栄養活動を行うための栄養専門職としての研修内容をベースとし、職位が高くなると専門職としての知識・スキルの他、組織マネジメントや政策に関する内容の有用性が高くなっていった。行政栄養士に求められる経験年数別コンピテンシーにおいても、管理期（15 年以上）は課題を政策につなげるマネ

ジメント力等、中堅期（5～10年）は栄養課題が明らかにできる情報収集と分析等、新任期（3年未満）は組織・自分の役割や調査・研修参加によるスキル向上、といったそれぞれ特徴的な項目に集約されたと報告されている<sup>3)</sup>。本研究において監督職あるいは管理職である者は40歳代及び50歳代であったことから、大部分が15年以上の経験年数を有すると推測される。役立ったと考える研修の受講のタイミング（受講時の経験年数・職位等）は不明であるが、職位が上がった後、組織マネジメントや政策等の必要なスキルを得るために研修を初めて受講するには遅く、係員であっても監督職あるいは管理職に就くことを見据え、経験年数等によって研修を選ぶ仕組みを構築する必要があると考えられる。

スキルアップを開始する際に必要なことにおいて、「時間が確保できること」が半数以上と最も多かった。市町村の行政栄養士の約6割が1人～2人配置であり<sup>1)</sup>、専門職種としての業務の分担や負担軽減が難しいことが伺われた。さらに、「上司や同僚からの理解や協力が得られること」の回答が約4割と多かった。管理栄養士・栄養士は少数配置であることから、上司が他職種である場合が多い。厚生労働省の通知<sup>4)</sup>において、自治体は行政栄養士の育成に当たり、多職種協働の必要性や職位・業務年数に応じて求められる能力が獲得できるような現任教育の体制整備が求められている。しかし、実際には他職種から行政栄養士業務の理解が十分に得られておらず、スキルアップをしたいと考えた場合においても取り組みにくい状況であることが伺われた。

以上より、行政栄養士の人材育成には、職位や経験年数といった各ステージに応じた育成プログラムを提供し、各々が必要な内容を選択できるようにすること、行政栄養士業務や研修成果の見える化により他職種からの理解を得られるような体制・環境を整備することが必要であると考えられる。

## E. 結論

市町村の行政栄養士の考えるスキルアップのために役立った研修内容は、栄養専門

職としての研修を基本とし、職位が高くなると組織マネジメントや政策に関する研修の有用性が高くなっていた。また、スキルアップする際に必要なことは、時間の確保や上司・同僚からの理解といった少数配置による影響と考えられる回答が多かった。今後、これらを踏まえた行政栄養士養成プログラムを作成する必要がある。

## 参考文献

- 1) 厚生労働省健康局健康課栄養指導室：市町村栄養士の人材育成ビジョンを考えるために～自らの成長をベースにした人材育成で、組織における政策づくりの担い手を目指す～。平成29年3月  
<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000637207.pdf>
- 2) 中西朋子他：管理栄養士のめざす姿とその実現に向けて求められる資質・能力について～現役管理栄養士を対象とした調査結果から～。栄養学雑誌. 77, S78-S88, 2019
- 3) 石川みどり他：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), 32-41, 2015
- 4) 厚生労働省健康局：地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善について。健発0329第9号, 2013  
[https://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/dl/eiyou\\_a.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/dl/eiyou_a.pdf)

## F. 研究発表

1. 論文発表  
なし

2. 学会発表

飯田綾香、小山達也、串田修、田中和美、荒井裕介、諸岡歩、磯部澄枝、岡本理恵、澁谷いづみ、由田克士：市町村の行政栄養士がスキルアップするために必要な研修及び環境・体制整備。第81回日本公衆衛生学会（山梨）。2022

## G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

表1 対象者の基本属性

|                                    | 全体 n=899 |      | 係員 n=764 |      | 監督職・管理職 n=135 |      |
|------------------------------------|----------|------|----------|------|---------------|------|
|                                    | n        | %    | n        | %    | n             | %    |
| 年代                                 |          |      |          |      |               |      |
| 20歳代                               | 220      | 24.5 | 220      | 28.8 | 0             | 0.0  |
| 30歳代                               | 279      | 31.0 | 275      | 36.0 | 4             | 3.0  |
| 40歳代                               | 259      | 28.8 | 190      | 24.9 | 69            | 51.1 |
| 50歳代                               | 141      | 15.7 | 79       | 10.3 | 62            | 45.9 |
| 性別                                 |          |      |          |      |               |      |
| 女性                                 | 876      | 97.4 | 744      | 97.4 | 132           | 97.8 |
| 男性                                 | 23       | 2.6  | 20       | 2.6  | 3             | 2.2  |
| 現在勤務している行政区分                       |          |      |          |      |               |      |
| 市                                  | 610      | 67.9 | 518      | 67.8 | 92            | 68.1 |
| 町または村                              | 289      | 32.1 | 246      | 32.2 | 43            | 31.9 |
| 現在勤務している行政機関・部署                    |          |      |          |      |               |      |
| 本庁                                 | 327      | 36.4 | 279      | 36.5 | 48            | 35.6 |
| 地域の保健センター                          | 544      | 60.5 | 459      | 60.1 | 85            | 63.0 |
| その他                                | 27       | 3.0  | 25       | 3.3  | 2             | 1.5  |
| 未記入                                | 1        | 0.1  | 1        | 0.1  | 0             | 0.0  |
| 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                               | 34       | 3.8  | 29       | 3.8  | 5             | 3.7  |
| 短期大学                               | 207      | 23.0 | 144      | 18.8 | 63            | 46.7 |
| 短期大学専攻科                            | 33       | 3.7  | 26       | 3.4  | 7             | 5.2  |
| 大学                                 | 601      | 66.9 | 543      | 71.1 | 58            | 43.0 |
| 大学院修士課程                            | 23       | 2.6  | 21       | 2.7  | 2             | 1.5  |
| 大学院博士後期課程                          | 1        | 0.1  | 1        | 0.1  | 0             | 0.0  |

表2 あなた自身のスキルのため、現在勤務している自治体及び都道府県が実施した研修で特に役立ったと思う内容を5つ以内を選んでください。

|                               | 全体 n=899 |      | 係員 n=764 |      | 監督職・管理職 n=135 |      | p       |
|-------------------------------|----------|------|----------|------|---------------|------|---------|
|                               | n        | %    | n        | %    | n             | %    |         |
| 栄養・食生活・食育・給食経営管理に関する研修        | 610      | 67.9 | 528      | 69.1 | 82            | 60.7 | 0.055   |
| 保健活動業務に関する研修                  | 483      | 53.7 | 424      | 55.5 | 59            | 43.7 | 0.011   |
| 医学的な知識に関する研修                  | 322      | 35.8 | 271      | 35.5 | 51            | 37.8 | 0.606   |
| 行動科学に関する研修                    | 205      | 22.8 | 170      | 22.3 | 35            | 25.9 | 0.348   |
| PDCAサイクルに基づく政策形成・評価に関する研修     | 173      | 19.2 | 133      | 17.4 | 40            | 29.6 | 0.001   |
| 健康危機管理(感染症対策・災害時対応)に関する研修     | 171      | 19.0 | 124      | 16.2 | 47            | 34.8 | <0.001  |
| コミュニケーションに関する研修               | 168      | 18.7 | 149      | 19.5 | 19            | 14.1 | 0.136   |
| 勤務年数や職位に応じた研修                 | 158      | 17.6 | 128      | 16.8 | 30            | 22.2 | 0.124   |
| 各種データの分析(統計学)に関する研修           | 133      | 14.8 | 91       | 11.9 | 42            | 31.1 | <0.001  |
| 情報発信・プレゼンテーション・仕事の見える化に関する研修  | 86       | 9.6  | 68       | 8.9  | 18            | 13.3 | 0.106   |
| 企画能力に関する研修                    | 81       | 9.0  | 60       | 7.9  | 21            | 15.6 | 0.004   |
| 疫学に関する研修                      | 56       | 6.2  | 50       | 6.5  | 6             | 4.4  | 0.352   |
| 行政指導に関する研修                    | 49       | 5.5  | 44       | 5.8  | 5             | 3.7  | 0.332   |
| 住民との協働に関する研修                  | 45       | 5.0  | 37       | 4.8  | 8             | 5.9  | 0.595   |
| 情報収集に関する研修                    | 45       | 5.0  | 37       | 4.8  | 8             | 5.9  | 0.595   |
| リーダースhipに関する研修                | 42       | 4.7  | 26       | 3.4  | 16            | 11.9 | <0.001  |
| 報告書や論文作成に関する研修                | 25       | 2.8  | 20       | 2.6  | 5             | 3.7  | 0.407 * |
| 組織経営能力(「人・もの・予算」の適切な獲得)に関する研修 | 22       | 2.4  | 17       | 2.2  | 5             | 3.7  | 0.358 * |
| ジョブローテーション                    | 7        | 0.8  | 3        | 0.4  | 4             | 3.0  | 0.012 * |
| 論文読解や論文活用に関する研修               | 6        | 0.7  | 5        | 0.7  | 1             | 0.7  | 1.000 * |
| その他                           | 29       | 3.2  | 22       | 2.9  | 7             | 5.2  | 0.182 * |

$\chi^2$ 検定 \* Fisherの正確率検定

表3 環境が整備され、自身がスキルアップを開始しようとする際、必要なことは何ですか。理由として最も当てはまるものを、3つ以内で選んでください。

|                      | 全体 n=899 |      | 係員 n=764 |      | 監督職・管理職 n=135 |      | p      |
|----------------------|----------|------|----------|------|---------------|------|--------|
|                      | n        | %    | n        | %    | n             | %    |        |
| 時間が確保できること           | 493      | 54.8 | 411      | 53.8 | 82            | 60.7 | 0.135  |
| 上司や同僚からの理解や協力が得られること | 318      | 35.4 | 276      | 36.1 | 42            | 31.1 | 0.261  |
| 金銭面の支援や確保ができること      | 289      | 32.1 | 263      | 34.4 | 26            | 19.3 | 0.001  |
| スキルアップしようとする意欲の向上    | 265      | 29.5 | 223      | 29.2 | 42            | 31.1 | 0.652  |
| 業務の効率化               | 260      | 28.9 | 229      | 30.0 | 31            | 23.0 | 0.098  |
| 通学・参加のしやすさの向上        | 230      | 25.6 | 198      | 25.9 | 32            | 23.7 | 0.587  |
| 業務負担の軽減              | 200      | 22.2 | 154      | 20.2 | 46            | 34.1 | <0.001 |
| 家族からの理解や協力が得られること    | 159      | 17.7 | 132      | 17.3 | 27            | 20.0 | 0.445  |
| 職場の人員増               | 191      | 21.2 | 155      | 20.3 | 36            | 26.7 | 0.095  |
| 一緒に学ぶ仲間ができること        | 92       | 10.2 | 77       | 10.1 | 15            | 11.1 | 0.715  |

$\chi^2$ 検定

## 分担研究報告書

### 自治体栄養士におけるプラトーと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連

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 大阪公立大学大学院生活学研究科食栄養学分野 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 新潟県南魚沼地域振興局健康福祉環境部 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。自治体によっては勤務する栄養士（自治体栄養士）の1人配置が多いことから、地域の栄養改善のためには、自治体栄養士の一人ひとりのコンピテンシーを高めていくことが重要となる。また、コンピテンシーに応じたキャリア発達に対し、キャリア発達の停滞を示す概念として、プラトー（キャリアの中でさらなる階層的昇進の可能性が非常に低い段階）がある。自治体間の栄養格差の縮小のためにも、自治体栄養士の階層的プラトー（キャリアの上下移動が組織内で低下する段階）や職務内容プラトー（挑戦を欠き責任が減り仕事内容が全体的にマンネリ化する段階）の低さに関連する要因を明らかにする意義は大きい。本研究では、自治体栄養士の階層的プラトーと職務内容プラトーと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連を検討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自治体栄養士を対象として実施した2021年のウェブ調査に回答した係員である者のデータを使用した。階層的プラトーは「従前からの慣例で昇任できる職位は決まっている」と「自身に昇任するだけの学力や能力は備わっていないと思う」、職務内容プラトーは「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（逆転項目）」と「昇任することで、過大な責任を負いたくない」のそれぞれ2項目を設定した。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損者を除外した1,419名を解析対象とした。職務内容プラトーは、年齢の若さや大学院の未進学のような基本属性のほか、関連学術団体の非入会や研修参加の非参加といった自己研鑽の少なさとも関連していた。また、階層的プラトーと職務内容プラトーは、ともに将来展望の未設定と関係する可能性が示唆された。

#### A. 研究目的

日本の管理栄養士・栄養士（以下、栄養士等）の生涯教育は、主に経験年数別のコンピテンシーに応じて進められている。栄養士等の職能団体である（公社）日本栄養士会では、経験年数別のコンピテンシーを明確にした生涯教育制度が展開されている<sup>1)</sup>。都道府県、保健所設置市および特別区（以下、政令市等）、市町村といった自治体で勤務する栄養士等（以下、自治体栄養士）でも、経験年数別にコンピテンシーが整理され、人材育成のあり方が検討されている<sup>2)</sup>。

海外では、自治体栄養士をはじめとした公衆栄養関係者の専門家、管理者、第一線のような労働区分別のコンピテンシーもコンセンサスが形成されている<sup>3)</sup>。

日本の自治体栄養士数は、厚生労働省の資料<sup>4)</sup>によると、2016年で6,341名と推計されている。また、自治体別の配置状況は、都道府県の保健所・福祉事務所等で8-13名、政令市等の保健所・福祉事務所等で6-7名、市町村で1名が最頻値となっている<sup>4)</sup>。保健所数は、令和4年版厚生労働白書<sup>5)</sup>によると、2022年4月1日現在で都道府県が352、政

令市等が 116 である。保健所を設置する自治体数はそれぞれ 47 都道府県、110 市区あるため<sup>5)</sup>、少なくとも都道府県の保健所と市町村は 1 人配置が多いことが推察される。したがって、地域の栄養改善のためには、自治体栄養士の一人ひとりのコンピテンシーを高めていくことが重要となる。

コンピテンシーに応じたキャリア発達に対し、キャリア発達の停滞を示す概念として、プラトーがある。プラトーは、Ferenceらにより、「キャリアの中でさらなる階層的昇進の可能性が非常に低い段階」と定義されている<sup>6)</sup>。また、Bardwickにより定義が拡張され、キャリアの上下移動が組織内で低下する階層的プラトーと、挑戦を欠き責任が減り仕事内容が全体的にマンネリ化する職務内容プラトーに大別される<sup>7)</sup>。日本の専門職でも、看護職のキャリア目標<sup>8)</sup>、個人・組織背景やキャリア開発意識<sup>9)</sup>、養護教諭のワーク・エンゲイジメントや主体的学習<sup>10)</sup>と階層的プラトーや職務内容プラトーとの関連を検討した研究がある。

自治体間の栄養格差の縮小のためにも、自治体栄養士の階層的プラトーと職務内容プラトーの低さに関連する要因を明らかにする意義は大きい。そこで、本研究では、自治体栄養士の階層的プラトーと職務内容プラトーの関連要因を探索することを目的として、先行研究で相関があった基本属性、自己研鑽、将来展望との関連を検討することとした。

## B. 研究方法

都道府県、政令市等、市町村で健康づくりを担う全国の自治体栄養士を対象に 2021 年にウェブ調査を実施した。本研究では、プラトーの把握にあたり、適格基準を現在の職位が係員クラスである者とし、監督職（係員に準ずる）と管理職（課長補佐、主幹以上）は除外基準とした。

プラトーは、先行研究では、階層的プラトーとして「私はより高い地位を獲得する見込みはない」や「私の昇任の機会は限られている」といった項目、職務内容プラトーとして「私は現在の仕事で多くのことを学び成長する機会がある」や「私の仕事上の責任は明らかに高まってきた」といった逆転項目がそれぞれ 5 項目で構成されている<sup>9,11)</sup>。本研究では、階層的プラトーは「従前からの慣例で昇任できる職位は決まっている」と「自身に昇任するだけの学力や能力は備わっていないと思う」、職務内容プラ

トーは「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（逆転項目）」と「昇任することで、過大な責任を負いたくない」のそれぞれ 2 項目を設定した。項目の選択肢は、対象者の回答負担を考慮して当てはまるか否かの 2 値とし、階層的プラトーでは「当てはまる」場合を 1 点、職務内容プラトーの逆転項目では「当てはまる」場合を 0 点とし、それぞれ 2 点満点とした。項目作成は、管理栄養士、保健師、医師の資格を有する研究者 10 名で実施し、行政経験を有する管理栄養士 2 名の確認により、外的妥当性を確保した。

基本属性は、適格基準に用いた現在の職位のほか、自治体区分、性別、年代、最終学歴、卒業論文を作成した実績の有無、専門分野の雑誌に筆頭著者として論文を掲載した実績の有無を確認した。

自己研鑽は、職能団体（日本栄養士会）への入会の有無、入会者の研修参加の有無、関連学術団体（日本公衆衛生学会、日本栄養改善学会）の入会の有無、日本栄養士会や関連学術団体以外の開催研修参加の有無を確認した。

将来展望は、認定栄養士・認定専門家制度の必要性認識の有無、自治体の管理栄養士で 10 年後に最も高い職種となる者が得てほしい職種が管理職であるかの有無、自身のキャリアプランの有無、ビジョンや目標の設定の有無、目標とする栄養士像・人物像の有無を確認した。

階層的プラトー、職務内容プラトーと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連は、カイ二乗検定を用いて検討した。統計的有意差は、 $p < 0.05$ （両側）と設定した。全ての解析は、IBM SPSS Statistics 27（日本アイ・ビー・エム株式会社）を用いた。

## C. 研究結果

1,806 名の回答者のうち、健康づくりの経験がない者 139 名、現在の職位が監督職または管理職である者 246 名、解析項目の欠損者 2 名を除外した 1,419 名を解析対象とした。

（1）自治体栄養士におけるプラトーと基本属性との関連（表 1）

階層的プラトーは、0 点の者が都道府県で 224 名（57.0%）、政令市等で 153 名（58.6%）、市町村で 500 名（65.4%）と自治体区分間に有意差が認められた。

職務内容プラトーは、0 点の者が都道府県



で123名(31.3%)、政令市等で70名(26.8%)、市町村で153名(20.0%)と自治体区分間に、20歳代で113名(28.5%)、50歳以上で46名(20.3%)と年代間に、大学院未満で315名(23.5%)、大学院以上で31名(40.3%)と最終学歴間にそれぞれ有意差が認められた。

(2) 自治体栄養士におけるプラトールと自己研鑽との関連(表2)

階層的プラトールは、いずれの自己研鑽の項目とも有意差は認められなかった。

職務内容プラトールは、0点の者が日本栄養改善学会の入会で42名(31.8%)、非入会で304名(23.6%)、他の研修参加の1回以上で257名(27.1%)、非参加で89名(18.9%)とそれぞれ有意差が認められた。

(3) 自治体栄養士におけるプラトールと将来展望との関連(表3)

階層的プラトールは、0点の者が認定制度の必要性の認識ありで389名(65.7%)、認識なしで488名(59.0%)、得てほしい職種が管理職で442名(65.8%)、係員・監督職で435名(58.2%)、キャリアプランがありで166名(76.1%)、なしで711名(59.2%)、ビジョン・目標が設定ありで347名(66.2%)、設定なしで530名(59.2%)、栄養士像・人物像がありで486名(66.6%)、なしで391名(56.7%)とそれぞれ有意差が認められた。

職務内容プラトールは、0点の者が認定制度の必要性の認識ありで157名(26.5%)、認識なしで189名(22.9%)、得てほしい職種が管理職で191名(28.4%)、係員・監督職で155名(20.7%)、キャリアプランがありで76名(34.9%)、なしで270名(22.5%)、ビジョン・目標が設定ありで153名(29.2%)、設定なしで193名(21.6%)、栄養士像・人物像がありで206名(28.2%)、なしで140名(20.3%)とそれぞれ有意差が認められた。

#### D. 考察

基本属性について、キャリアの上下移動が組織内で低下する階層的プラトールは都道府県と政令市等で相対的に高く、挑戦を欠き責任が減り仕事内容が全体的にマンネリ化する職務内容プラトールは市町村で相対的に高く、行政区分により課題となるプラトールは異なることが示唆された。また、職務内容プラトールは、年齢の若さや大学院の未進学のような基本属性も関連していた。先行研究で最終学歴の高さと栄養士等の職務

満足度の高さとの関連が報告されており<sup>12)</sup>、自治体栄養士の最終学歴と職務満足度との関連にもプラトールが媒介している可能性がある。

自己研鑽について、職務内容プラトールは、関連学術団体の非入会や研修参加の非参加といった自己研鑽の少なさと関連していた。看護職の先行研究でも研修参加意欲の低さは職務内容プラトールと関連しており<sup>9)</sup>、専門職種における自己研鑽の必要性を支持する結果となった。

将来展望について、階層的プラトールと職務内容プラトールは、ともに将来展望の未設定と関係する可能性がある。キャリア発達の停滞の予防には、それらの認識を深める教育プログラムも重要かもしれない。

#### E. 結論

階層的プラトールでは、自治体区分が都道府県や政令市等であること、職務内容プラトールでは、自治体区分が市町村であること、年代の若さ、最終学歴が大学院未満であること、日本栄養改善学会の未入会、他の研修会の非参加が関係していた。階層的プラトールと職務内容プラトールの両者には、認定制度の必要性の未認識、得てほしい職種が管理職未満であること、キャリアプラン・ビジョン・栄養士像の未設定が関係していた。

#### 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. 2014, 57(4), 241-245.
- 2) 石川みどり, 阿部絹子, 吉池信男, 他: 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. 2015, 58(10), 726-735.
- 3) Jonsdottir S., Hughes R., Thorsdottir I., et al: Consensus on the competencies required for public health nutrition workforce development in Europe-the JobNut project. Public Health Nutr. 2010, 14(8), 1439-1449.
- 4) 厚生労働省健康局健康課栄養指導室: 行政栄養士の人材育成ビジョンを考えるために-自治体の保健・医療・福祉等の目指す姿の実現に最大限の力を発揮できる行政栄養士へ-. 2016.
- 5) 厚生労働省: 令和4年版厚生労働白書-社会保障を支える人材の確保-資料編.

2022.

6) Ference T. P., Stoner J. A. F., Warren E. K.: Managing the career plateau. Acad. Manage. 1977, 2(4), 602-612.

7) Bardwick J. M.: The Plateauing Trap. 1986.

8) 山本寛, 松下由美子, 田中彰子, 他: 看護職のキャリア目標の設定とキャリア・プラトー化との関係-内容的プラトー化との比較の観点から-. 産業・組織心理学研究. 2012, 25(2), 147-159.

9) 高山賢路, 佐々木真紀子: 一般病院における看護職のキャリア・プラトールの影響要因及びキャリア開発意識への影響. 日本看護研究学会雑誌. 2021, 44(2), 263-273.

10) 籠谷恵, 朝倉隆司, 佐久間浩美: 養護教諭におけるプラトー化の関連要因. 日本公衆衛生雑誌. 2021, 68(5), 349-392.

11) 山本寛: 昇進の研究-キャリア・プラトール現象の観点から-増補改訂版. 2014.

12) 串田修, 新保みさ, 鈴木志保子, 他: 管理栄養士・栄養士資格取得者の就業の実態に関する調査研究: 基本属性, 就業状況と職務満足度との関連. 日本栄養士会雑誌. 2021, 64(10), 581-588.

## 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 自治体栄養士におけるプラトーと基本属性との関連 (n=1,419)

|         | n     | 階層的プラトー    |            |          | P値    | 職務内容プラトー   |            |            | P値     |
|---------|-------|------------|------------|----------|-------|------------|------------|------------|--------|
|         |       | 0点         | 1点         | 2点       |       | 0点         | 1点         | 2点         |        |
| 自治体区分   |       |            |            |          | 0.024 |            |            |            | <0.001 |
| 都道府県    | 393   | 224 (57.0) | 147 (37.4) | 22 (5.6) |       | 123 (31.3) | 226 (57.5) | 44 (11.2)  |        |
| 政令市等    | 261   | 153 (58.6) | 99 (37.9)  | 9 (3.4)  |       | 70 (26.8)  | 144 (55.2) | 47 (18.0)  |        |
| 市町村     | 765   | 500 (65.4) | 240 (31.4) | 25 (3.3) |       | 153 (20.0) | 491 (64.2) | 121 (15.8) |        |
| 性別      |       |            |            |          | 0.999 |            |            |            | 0.054  |
| 女性      | 1,369 | 846 (61.8) | 469 (34.3) | 54 (3.9) |       | 327 (23.9) | 838 (61.2) | 204 (14.9) |        |
| 男性      | 50    | 31 (62.0)  | 17 (34.0)  | 2 (4.0)  |       | 19 (38.0)  | 23 (46.0)  | 8 (16.0)   |        |
| 年代      |       |            |            |          | 0.232 |            |            |            | 0.001  |
| 20歳代    | 396   | 246 (62.1) | 138 (34.8) | 12 (3.0) |       | 113 (28.5) | 216 (54.5) | 67 (16.9)  |        |
| 30歳代    | 436   | 274 (62.8) | 145 (33.3) | 17 (3.9) |       | 110 (25.2) | 256 (58.7) | 70 (16.1)  |        |
| 40歳代    | 360   | 226 (62.8) | 123 (34.2) | 11 (3.1) |       | 77 (21.4)  | 226 (62.8) | 57 (15.8)  |        |
| 50歳以上   | 227   | 131 (57.7) | 80 (35.2)  | 16 (7.0) |       | 46 (20.3)  | 163 (71.8) | 18 (7.9)   |        |
| 最終学歴    |       |            |            |          | 0.200 |            |            |            | 0.004  |
| 大学院未満   | 1,342 | 822 (61.3) | 466 (34.7) | 54 (4.0) |       | 315 (23.5) | 823 (61.3) | 204 (15.2) |        |
| 大学院以上   | 77    | 55 (71.4)  | 20 (26.0)  | 2 (2.6)  |       | 31 (40.3)  | 38 (49.4)  | 8 (10.4)   |        |
| 卒業論文を作成 |       |            |            |          | 0.328 |            |            |            | 0.128  |
| あり      | 1,052 | 662 (62.9) | 349 (33.2) | 41 (3.9) |       | 267 (25.4) | 622 (59.1) | 163 (15.5) |        |
| なし      | 367   | 215 (58.6) | 137 (37.3) | 15 (4.1) |       | 79 (21.5)  | 239 (65.1) | 49 (13.4)  |        |
| 専門雑誌に掲載 |       |            |            |          | 0.428 |            |            |            | 0.489  |
| あり      | 63    | 41 (65.1)  | 18 (28.6)  | 4 (6.3)  |       | 19 (30.2)  | 34 (54.0)  | 10 (15.9)  |        |
| なし      | 1,356 | 836 (61.7) | 468 (34.5) | 52 (3.8) |       | 327 (24.1) | 827 (61.0) | 202 (14.9) |        |

表2 自治体栄養士におけるプラトーと自己研鑽との関連 (n=1,419)

|          | n     | 階層的プラトー    |            |          | P値    | 職務内容プラトー   |            |            | P値    |
|----------|-------|------------|------------|----------|-------|------------|------------|------------|-------|
|          |       | 0点         | 1点         | 2点       |       | 0点         | 1点         | 2点         |       |
| 日本栄養士会   |       |            |            |          | 0.176 |            |            |            | 0.159 |
| 入会       | 1157  | 703 (60.8) | 405 (35.0) | 49 (4.2) |       | 294 (25.4) | 691 (59.7) | 172 (14.9) |       |
| 非入会      | 262   | 174 (66.4) | 81 (30.9)  | 7 (2.7)  |       | 52 (19.8)  | 170 (64.9) | 40 (15.3)  |       |
| 入会者の研修参加 |       |            |            |          | 0.597 |            |            |            | 0.475 |
| 1回以上     | 823   | 505 (61.4) | 286 (34.8) | 32 (3.9) |       | 217 (26.4) | 487 (59.2) | 119 (14.5) |       |
| 非参加      | 334   | 198 (59.3) | 119 (35.6) | 17 (5.1) |       | 77 (23.1)  | 204 (61.1) | 53 (15.9)  |       |
| 日本公衆衛生学会 |       |            |            |          | 0.920 |            |            |            | 0.073 |
| 入会       | 109   | 66 (60.6)  | 38 (34.9)  | 5 (4.6)  |       | 33 (30.3)  | 67 (61.5)  | 9 (8.3)    |       |
| 非入会      | 1,310 | 811 (61.9) | 448 (34.2) | 51 (3.9) |       | 313 (23.9) | 794 (60.6) | 203 (15.5) |       |
| 日本栄養改善学会 |       |            |            |          | 0.419 |            |            |            | 0.023 |
| 入会       | 132   | 79 (59.8)  | 45 (34.1)  | 8 (6.1)  |       | 42 (31.8)  | 79 (59.8)  | 11 (8.3)   |       |
| 非入会      | 1,287 | 798 (62.0) | 441 (34.3) | 48 (3.7) |       | 304 (23.6) | 782 (60.8) | 201 (15.6) |       |
| 他の研修参加   |       |            |            |          | 0.328 |            |            |            | 0.002 |
| 1回以上     | 948   | 585 (61.7) | 322 (34.0) | 41 (4.3) |       | 257 (27.1) | 561 (59.2) | 130 (13.7) |       |
| 非参加      | 471   | 292 (62.0) | 164 (34.8) | 15 (3.2) |       | 89 (18.9)  | 300 (63.7) | 82 (17.4)  |       |

表3 自治体栄養士におけるプラトーと将来展望との関連 (n=1,419)

|          | n     | 階層的プラトー    |            |          | P値     | 職務内容プラトー   |            |            | P値     |
|----------|-------|------------|------------|----------|--------|------------|------------|------------|--------|
|          |       | 0点         | 1点         | 2点       |        | 0点         | 1点         | 2点         |        |
| 認定制度の必要性 |       |            |            |          | 0.020  |            |            |            | 0.004  |
| 認識あり     | 592   | 389 (65.7) | 186 (31.4) | 17 (2.9) |        | 157 (26.5) | 368 (62.2) | 67 (11.3)  |        |
| 認識なし     | 827   | 488 (59.0) | 300 (36.3) | 39 (4.7) |        | 189 (22.9) | 493 (59.6) | 145 (17.5) |        |
| 得てほしい職種  |       |            |            |          | 0.001  |            |            |            | 0.002  |
| 管理職      | 672   | 442 (65.8) | 214 (31.8) | 16 (2.4) |        | 191 (28.4) | 394 (58.6) | 87 (12.9)  |        |
| 係員・監督職   | 747   | 435 (58.2) | 272 (36.4) | 40 (5.4) |        | 155 (20.7) | 467 (62.5) | 125 (16.7) |        |
| キャリアプラン  |       |            |            |          | <0.001 |            |            |            | <0.001 |
| あり       | 218   | 166 (76.1) | 45 (20.6)  | 7 (3.2)  |        | 76 (34.9)  | 125 (57.3) | 17 (7.8)   |        |
| なし       | 1,201 | 711 (59.2) | 441 (36.7) | 49 (4.1) |        | 270 (22.5) | 736 (61.3) | 195 (16.2) |        |
| ビジョン・目標  |       |            |            |          | 0.024  |            |            |            | <0.001 |
| 設定あり     | 524   | 347 (66.2) | 156 (29.8) | 21 (4.0) |        | 153 (29.2) | 318 (60.7) | 53 (10.1)  |        |
| 設定なし     | 895   | 530 (59.2) | 330 (36.9) | 35 (3.9) |        | 193 (21.6) | 543 (60.7) | 159 (17.8) |        |
| 栄養士像・人物像 |       |            |            |          | 0.001  |            |            |            | <0.001 |
| あり       | 730   | 486 (66.6) | 216 (29.6) | 28 (3.8) |        | 206 (28.2) | 439 (60.1) | 85 (11.6)  |        |
| なし       | 689   | 391 (56.7) | 270 (39.2) | 28 (4.1) |        | 140 (20.3) | 422 (61.2) | 127 (18.4) |        |

## 分担研究報告書

# 自治体栄養士のキャリアラダーモデルの整理とスキルアップしたい能力に対応した既存研修の整理

分担研究者 荒井 裕介(千葉県立保健医療大学)  
研究代表者 由田 克士(大阪公立大学大学院)  
研究協力者 磯部 澄枝(新潟県南魚沼地域振興局健康福祉環境部(新潟県南魚沼保健所))  
研究協力者 諸岡 歩(兵庫県健康福祉部健康局健康増進課)  
研究協力者 赤堀摩耶(静岡県健康福祉部健康局健康政策課)

### 研究要旨

自治体栄養士のキャリアラダーモデルを整理するとともに、そこに示すスキルアップしたい能力に対応した既存研修の整理を行った。キャリアラダーモデルは「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」(以下、「アウトライン」)を基に、日本栄養士会公衆衛生事業部「人材育成ガイド」を踏まえて整理した。既存研修は国、自治体、職能団体、栄養及び公衆衛生分野を中心とした関係学会が主催する研修であり、キャリアラダーモデルに基づく能力のスキルアップが見込める研修の抽出を行った。

キャリアラダーモデルは、自治体栄養士として期待される能力(コンピテンシー)を10のカテゴリーに分けた「スキルアップしたい能力」として、新任期、中堅期、管理期に応じて整理した。

既存研修は39の研修が抽出され、実施主体の特徴に応じて整理し、受講時期、スキルアップしたい10の能力に応じた研修が複数開催されていることを確認した。

自治体栄養士プログラムの具体的な仕組み(イメージ)は、自分で作るサンドイッチ方式を提案している。このサンドイッチはいわば自分が目指す姿であり、それに到達するために必要な研修(具材)を自ら選択、受講することが望まれる。

### A.研究目的

自治体栄養士のキャリアラダーモデルを整理するとともに、そこに示すスキルアップしたい能力に対応した既存研修の整理を行う。

### B.研究方法

キャリアラダーモデルは、これまで検討を行ってきた「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」(以下、「アウトライン」)を基に、日本栄養士会公衆衛生事業部「人材育成ガイド」を踏まえて整理した。

既存研修は令和5年1月現在の状況の抽出を行った。研修は、国、自治体、職能団体、栄養及び公衆衛生分野を中心とした関係学会のほか、民間企業等においても幅広く行われている。今回は自治体栄養士(都道府県、市町村の両方またはそのいずれか)が参加可能であり、業務に関わる機関や職能団体、関連学会が主催する研修であり、キャリアラダーモデルに基づく能力のスキ

ルアップが見込める研修の抽出を行った。抽出に当たっては、厚生労働省、栄養士会、関係学会、研究者と研究協力者の所属自治体で行われている研修を、開催案内やホームページ等により調査した。研修は、実施主体ごとに整理を行い、キャリアの時期に応じて推奨される「受講時期」、研修内容により向上が見込める「主にスキルアップしたい能力」の整理を行った。

ラダー及び既存研修の整理にあたっては、現職自治体栄養士とともに行い、妥当性の確保に努めた。

### C.研究結果

#### (1)キャリアラダーモデル(表1)

キャリアラダーモデルは、実務経験レベルに応じたコンピテンシーを整理するだけでなく、ジョブローテーション等の働き方や、ライフイベント等、状況に応じて活用できるよう、キャリアパスモデルに統合した形で整理を行った。

キャリアラダーモデルを整理するレベルは、これまでの検討にあわせて、おおよそ実務経験年数10年未満の「新任期相当」、10年以上の「中堅期」と、おおよそ30年以上の「管理期」の3段階において整理した。各期の目安の職位は、新任期は係員相当、中堅期は主任、主査、係長相当、管理期は課長補佐以上相当とした。中堅期は期間が長いため、一人前として業務を展開していく前期と、経験を踏まえ係長等で業務を展開していく後期とおおよそのメドを示した。

キャリアラダーモデルは、自治体栄養士として期待される能力(コンピテンシー)を10のカテゴリーに分けた「スキルアップしたい能力」として、新任期、中堅期、管理期に応じて整理した。

なおレベルは一貫して衛生部局での実務経験を想定して整理をしたが、最終学歴の違いや、民間企業経験後の採用等、個人の背景も多様なため、一律な年齢で区切ることは困難である。あくまでも目安として示し、個々に応じて能力別に自身の位置を確認する必要がある。

## (2) 既存研修の整理(表2)

抽出を行った研修について実施主体の特徴に応じて整理し、(1)自治体と関連機関が実施する「自治体及び関係機関における研修例」、(2)国レベルの機関が実施する「厚生労働省及び関係機関における主な研修例」、(3)各種団体、学会が実施する「職能団体、関係団体、関係学会における主な研修例」に区分した。

研修名は内容が特化した能力開発を目指すものは個別に示し、例えば行政能力開発を目的とした研修のように自治体により内容が異なるものは大綱化して示し、含まれる研修例を研修内容欄に示した。

区分ごとの研修数は、(1)8研修、(2)9研修、(3)12研修、合計39となった。

「受講時期」及び「主にスキルアップしたい能力」は研修内容を確認し、主に該当する区分を選択した。受講時期ごとに該当する研修の延べ数をみると、新任期12、中堅前期24、中堅後期25、管理期22の研修が該当となった。同様に能力ごとに該当する研修の延べ数をみると、行政3、専門25、地域支援10、調査研究9、情報発信7、政策形成20、調整と組織運営と危機管理が各6、人材育成13となった。

## D. 考察

これまでの検討を行ってきた「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」を基にキャリアラダーモデルの整理を

行い、そこで整理されたスキルアップしたい能力(コンピテンシー)の向上が見込まれる既存研修の整理を行った。

自治体栄養士プログラムの具体的な仕組み(イメージ)は、自分で作るサンドイッチ方式を提案している。このサンドイッチはいわば自分が目指す姿であり、それに到達するために必要な研修(具材)を自ら選択、受講していく必要がある。今回は自治体や国、職能団体、関連学会が行う研修の整理を行ったが、受講時期、スキルアップしたい10の能力に応じた研修が複数開催されていることを確認した。今回対象としなかった民間企業等においても幅広く学びの場があり、それらを自らが選択し、参加することも可能である。さらに教育機関における学び(大学院進学等)も選択肢となる。そのためにも、キャリアラダーモデルを参考に自身の現状を評価して目指す姿を明確にすること、またキャリアパスをどのように描くのかを主体的に考えることが大切であると考ええる。

自治体においては、栄養士が目指す姿を明確にすることや、キャリアパスを描くことができるよう、現任教育のサポートが行われることが望まれ、また国立保健医療科学院等の業務派遣により参加可能な研修等に参加できる仕組み作り(予算獲得や派遣期間の業務サポート等)を行っていく必要があると考ええる。

## E. 結論

自治体栄養士のキャリアラダーモデルと、ラダーに基づくスキルアップしたい能力に対応した既存研修を整理した。

## F. 研究発表

- (1) 論文発表  
なし
- (2) 学会発表  
なし

## G. 知的所有権の取得状況

- (1) 特許取得  
なし
- (2) 実用新案登録  
なし
- (3) その他  
なし

表1 自治体栄養士のキャリアラダーに基づくキャリアパスモデル (案)

| スパンチャリスト志向<br>ジュネリスト型志向                | Sクラス (新任相当)   |          | M1クラス (中堅前期相当)   |                  | M2クラス (中堅後期相当)  |                        | Lクラス (管理期相当)                                |                            |
|--|---|----------|--|------------------|---|------------------------|---|----------------------------|
|  | 新任期 (前期)  | 新任期 (後期) | 一人前  | 中堅期 (前期: チャレンジ期) | 中堅期 (後期: 展開期)   | 現場での熟達したスパンチャリスト (発展期) | 管理職 (発展期)                                   | 個人の志向や目指すべき方向によって異なる (複線型) |
| 実務<br>経験<br>年数                         | 1~3年目<br>22歳<br>1年<br>24歳   | 5年目~     | 10年目~<br>32歳<br>8年目~<br>32歳  | 20年目~            | 30年目~<br>52歳<br>28年目~<br>52歳  | 管理職補佐                  | 管理職 (発展期)                                   |                            |
| 職位 (各組織によって職位の呼び方は様々)                  | 係員  |          | 主任   |                  | 係長  |                        | 課長補佐、課長、部長、局長 等                             |                            |
| ジョブ<br>ロー<br>ション                       | 保健衛生部門  |          | 異動(本庁、分散配置先)業務内容   |                  | 3~4年程度のスパンで、保健衛生部門と分散配置先、本庁と保健所などを交互に経験(35歳までは本庁での活動を継続)人事交流や長期研修へ  |                        | 本庁で、組織全体を見渡し、ジョブローテーションや配置に意見申(計画的な採用や人材発掘) |                            |
|  | 好奇心   |          | 探究心  |                  | 使命感   |                        |   |                            |
| ねらい                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>実務の中で指導、支援を受け、行政栄養士の業務の基礎知識と技術を身につける。</li> <li>担当事業や活動を、基本的な技術を用い、自立して実施できる。</li> </ul>  |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>自立した専門職として、PDCAサイクルに基づき業務を遂行し、成果をまとめる。</li> <li>施策の精度を高める。</li> </ul>   |                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>地域や組織を俯瞰して、栄養に関わる業務を打ち込み、組織の成果を上げるためのマネジメントを行う。</li> <li>栄養の主流化に向け、他部署の業務との接点や関連性を明確化し、連携や人事交流を進める。</li> <li>自治体栄養士の人数拡大に向け、戦略的、挑戦的に交渉する。</li> </ul>     |                        |   |                            |
| 行政能力<br>(職業倫理、行動規範)                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>組織の規則等を習得し、栄養士としての基本的な視点及び実践能力を獲得する。</li> </ul>  |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>担当業務に加え、所属組織を見渡し、上司と強い世代とハイブリット役割を担う。</li> <li>地域診断や基本的な施策化を自立して行う。</li> </ul>  |                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>自治体の方向性や首長の政策方針などを見据え、組織横断的な連携を図りながら、大局的に栄養政策や職務を実践する。</li> <li>自治体の上位計画を見据え、政策化できる。</li> <li>自治体の上位計画を踏まえ、健康課題に対して、迅速かつ的確に対応できる。</li> </ul>             |                        |   |                            |
| 専門能力<br>(専門分野の知識)                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>地域住民と及び国、自治体の栄養政策の方向を理解できる。食生活支援ができる。</li> <li>関係法規及び個人、家族、集団を対象とした栄養・食生活支援ができる。</li> <li>食生活指導、各小・中・高を指導し、栄養・食生活指導ができる。</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>全ライフステージや地域特性を視野に入れ、自治体間、関係団体と連携し、実現に向けた栄養介入計画を立案し実施できる。</li> <li>地域の健康課題を地域組織および関係機関と協働して解決できる。</li> <li>地域での健康課題を解決するための調査研究に取り組み、研究会や学会等で報告できる。</li> <li>意図的に収集した情報を統合し、住民や地域のニーズを捉え、支援を実施することが出来る。</li> </ul> |                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>社会資源を開発し、活用できる。</li> <li>他職種に対して、専門性をアピールできる。</li> <li>調査研究計画を企画立案し、実施することができる。</li> <li>実践研究の成果を、学芸発表、論文・雑誌投稿等で効果的に報告し、所内外での自治体栄養士の総合評価を上げる。</li> </ul> |                        |   |                            |
| 調査研究能力<br>(情報収集、データ分析解析、実践研究報告)        | <ul style="list-style-type: none"> <li>栄養・食生活支援が実施できる。</li> <li>文献検索によって、業務に関連した論文等を発見することができる。</li> </ul>  |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>学芸発表や関連雑誌への投稿などを行う。</li> <li>上司、他職種には、成果を論理的に説明し、かつ住民には分かりやすい情報発信ができる。</li> </ul>   |                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>栄養の主流化に向け、上司や他職種には、戦略的、挑戦的な情報発信ができる。</li> </ul>  |                        |   |                            |
| 情報発信能力<br>(プレゼンテーション、見える化)             | <ul style="list-style-type: none"> <li>担当業務を見える化し、所内外へ情報提供できる。</li> <li>住民に分かりやすく説明できる。</li> </ul>  |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>優先的な健康・栄養課題に中長期的な計画を策定できる。</li> <li>一定の健康課題の改善・評価ができる。</li> </ul>   |                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>組織の成果を上げるための政策を立案し、EBPMIに基づくマネジメントができる。</li> </ul>   |                        |   |                            |
| 政策形成能力<br>(PDCAに基づく政策形成)               | <ul style="list-style-type: none"> <li>地域の声や既存資料から地域の健康・栄養課題を把握し、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。</li> </ul>   |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>潜在的な健康・栄養課題を高め、施策の精度を高める。</li> </ul>  |                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>保健福祉部局外の部局とのネットワークを活用できる。</li> <li>組織内外の人的ネットワークを活用し、有用な協力・連携ができる。</li> <li>首長をはじめ、上司や関係者に、意見具申や交渉ができる。</li> </ul>                                       |                        |   |                            |
| 調整能力<br>(リダグダウン、合意形成、論理的な説明、コミュニケーション) | <ul style="list-style-type: none"> <li>自治体や地区組織、関係者と良好・他者とも協働し、活動が展開できる。</li> </ul>   |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>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、人的ネットワークの拡大と実施体制を構築することができる。</li> <li>支援に必要な関係者を特定し、情報交換、積極的な関わりができる。</li> </ul>   |                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>関係者との信頼関係を築きながら、円滑な組織運営と政策のマネジメントができる。</li> <li>行政組織内での会議対応や予算獲得などができる。</li> </ul>   |                        |   |                            |
| 組織運営能力<br>(人・もの・予算の獲得)                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>チームに貢献し、フォローアップを意図する。</li> <li>「ホウレンソウ」を確実に実施できる。</li> </ul>   |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>  |                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>栄養・食生活支援だけでなく、保健医療福祉調整本部と一体的な災害支援(支援・支援)をマネジメントできる。</li> <li>健康危機発生時に、スタッフへの指示をだし、組織内のマネジメントができる。</li> </ul>   |                        |   |                            |
| 危機管理能力<br>(災害・食中毒等への対応)                | <ul style="list-style-type: none"> <li>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、健康管理者に適切に対応できる。</li> </ul>  |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>自身のキャリアアップに基づき、自身の学習活動や資格取得に向けて積極的な取り組み。</li> <li>後輩と信頼関係を築き、成長プロセスを支援し、相談相手になることができる。</li> </ul>   |                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>後輩の経験や能力等を的確に把握しつらうえ、指導や助言を行ひ、エンゲージメントを高める。</li> <li>人材育成のため、組織としての体制整備ができる。</li> <li>栄養士の採用基準を提案し、部署内の栄養士の人事評価ができる。</li> </ul>                          |                        |   |                            |
| 人材育成能力<br>(自身及び後進の育成)                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>自治体栄養士のキャリアパスを理解する。</li> <li>自身の能力を理解し、キャリアアップを考える。</li> <li>栄養士会、学会等へ所属し、研修会等へ積極的に出席する。</li> </ul>  |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>探究心をもって様々な業務に挑戦する。</li> <li>ワークライフバランスを意図して、キャリアビジョンを描き、計画的に自己研鑽できる。</li> </ul>   |                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>自ら道を切り開いていく使命感をもっている。</li> <li>ワークライフバランスに留意し、後輩にロールモデルを示す。</li> <li>自身だけでなく、部下の業務遂行や問題解決に柔軟に柔軟に的権に的権に責任を全うする。</li> </ul>                                |                        |   |                            |
| 役割認識                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>好奇心を持って様々な業務に挑戦する。</li> <li>ワークライフバランスを意図し、将来的な目標を設定する。</li> </ul>   |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>探究心をもって業務を深める。後輩に助言することができる。</li> <li>ワークライフバランスを意図して、キャリアビジョンを描き、計画的に自己研鑽できる。</li> </ul>   |                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>自ら道を切り開いていく使命感をもっている。</li> <li>ワークライフバランスに留意し、後輩にロールモデルを示す。</li> <li>自身だけでなく、部下の業務遂行や問題解決に柔軟に柔軟に的権に的権に責任を全うする。</li> </ul>                                |                        |   |                            |
| ライフイベント                                | ~結婚 出産~   |          | ~子育て~  |                  | ~親などの介護~  |                        |   |                            |



表2 自治体栄養士人材育成プログラムにおける各種能力開発別研修例(令和5年1月現在)

(1) 自治体及び関係機関における主な研修例

| 研修名                             | 受講時期    |                  |                  |             | 研修目的<br>または<br>研修内容例   | 主にスキルアップしたい能力 |        |                  |                  |                  |                  |        |                  |                  |                  |   |
|---------------------------------|---------|------------------|------------------|-------------|--|---------------|--------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------|------------------|------------------|------------------|---|
|                                 | 新任<br>期 | 中<br>堅<br>前<br>期 | 中<br>堅<br>後<br>期 | 管<br>理<br>期 |  | 行<br>政        | 専<br>門 | 地<br>域<br>支<br>援 | 調<br>査<br>研<br>究 | 情<br>報<br>発<br>信 | 政<br>策<br>形<br>成 | 調<br>整 | 組<br>織<br>運<br>営 | 危<br>機<br>管<br>理 | 人<br>材<br>育<br>成 |   |
| 地域保健従事者研修<br>(新任期)<br>(自治体衛生部局) | ○       |                  |                  |             | 新任期における資質向上を図る。  |               | ○      |                  |                  |                  | ○                |        |                  |                  |                  |   |
| 地域保健従事者研修<br>(中堅期)<br>(自治体衛生部局) |         | ○                | ○                |             | 中堅期における資質向上を図る。  |               | ○      |                  |                  |                  | ○                |        |                  |                  |                  | ○ |
| 地域保健従事者研修<br>(管理期)<br>(自治体衛生部局) |         |                  |                  | ○           | 管理期における資質向上を図る。  |               | ○      |                  |                  |                  | ○                |        |                  |                  |                  | ○ |
| 基礎能力開発研修<br>(自治体研修所)            | ○       | ○                |                  |             | 公務員としての基礎能力の向上を図る。<br>「折衝・交渉能力向上研修」、<br>「プレゼンテーション研修」、<br>「コミュニケーションスキルアップ研修」等 | ○             | ○      |                  |                  |                  |                  |        |                  |                  |                  |   |
| 政策形成研修<br>(自治体研修所)              |         | ○                | ○                | ○           | 公務員としての政策形成能力の向上を図る。<br>「住民協働推進研修」、「データ活用研修」、<br>「情報発信力向上研修」等                  | ○             | ○      | ○                | ○                | ○                | ○                |        |                  |                  |                  |   |
| 管理職能力開発研修<br>(自治体研修所)           |         | ○                | ○                | ○           | 管理職としての能力の向上を図る。<br>職位別研修、「危機管理対応研修」等  |               |        |                  |                  |                  |                  | ○      | ○                | ○                | ○                | ○ |
| 地域保健業務に関連する研修(市町村アカデミー)         |         | ○                | ○                | ○           | 市町村における地域保険業務能力の向上を図る。<br>「地域保健と住民の健康増進」、「住民協働による地域づくり」、<br>「災害に強い地域づくりと危機管理」等 | ○             | ○      | ○                |                  |                  | ○                |        |                  |                  | ○                |   |
| 人事・人材育成、管理職に関連する研修(市町村アカデミー)    |         |                  | ○                | ○           | 市町村における人事・人材育成、管理職としての能力の向上を図る。<br>「管理職を目指すステップアップ講座」、「職場のリーダー養成講座」等           |               |        |                  |                  |                  |                  | ○      | ○                |                  |                  | ○ |

## (2) 厚生労働省及び関係機関における主な研修例

| 研修名  | 受講時期 |      |      |     | 研修目的<br>または<br>研修内容例  | 主にスキルアップしたい能力 |    |      |      |      |      |    |      |      |      |   |
|--|------|------|------|-----|---|---------------|----|------|------|------|------|----|------|------|------|---|
|  | 新任期  | 中堅前期 | 中堅後期 | 管理期 |   | 行政            | 専門 | 地域支援 | 調査研究 | 情報発信 | 政策形成 | 調整 | 組織運営 | 危機管理 | 人材育成 |   |
| 地域保健に関する短期研修<br>(国立保健医療科学院)                              |      | ○    | ○    | ○   | 保健医療等に関する最新の知識、技術等を養う。<br>「健康日本 21(第2次)推進のための栄養・食生活の施策の企画・調整に関する研修」、「健康・栄養調査等各種データを用いた健康増進計画等の推進状況モニタリング分析技術研修」 |               | ○  |      | ○    | ○    | ○    |    |      |      |      |   |
| 情報統計に関する短期研修<br>(国立保健医療科学院)                              |      | ○    | ○    | ○   | 保健医療等に関する最新の知識、技術等を養う。<br>「保健医療事業の経済的評価に関する研修」、「疫学統計研修」等  |               |    |      | ○    | ○    | ○    |    |      |      |      |   |
| 専門課程Ⅲ保健医療データ分析専攻科<br>(国立保健医療科学院)                         |      | ○    | ○    | ○   | 保健事業をPDCAサイクルで実施するために必要な、健診・レセプト情報・疫学調査・公的調査統計等のデータの加工・集計・分析の技能を習得する。   |               |    |      | ○    | ○    | ○    | ○  | ○    |      |      | ○ |
| 研究課程<br>(国立保健医療科学院)                                      |      | ○    | ○    | ○   | 公衆衛生の行政、教育、研究の指導者の育成。   |               | ○  |      | ○    | ○    | ○    |    |      |      |      | ○ |
| 遠隔選科<br>(国立保健医療科学院)                                      |      | ○    | ○    | ○   | 専門課程の一部科目のe-learningによる自己学習。<br>「PDCAサイクル推進のための統計研修」、「レセプト情報・特定健診等情報データベース(NDB)を活用した自治体の根拠に基づく政策立案(EBPM)」等      |               | ○  |      | ○    | ○    | ○    |    |      |      |      |   |
| DHEAT 養成研修(高度編(指導者向け))<br>(国立保健医療科学院)                    |      |      | ○    | ○   | DHEAT の育成を担う人材を育成する。  |               | ○  | ○    |      |      |      |    |      |      |      | ○ |
| 児童福祉施設給食関係者研修<br>(厚生労働省)                                 |      | ○    | ○    | ○   | 各地域や児童福祉施設における栄養管理の改善、食育の推進等を図る。  |               | ○  | ○    |      |      | ○    |    |      |      |      |   |
| 市町村職員を対象とするセミナー<br>(厚生労働省)                               | ○    | ○    | ○    | ○   | 市町村が地域の特性に応じた保健福祉サービス等の向上を図るために必要な情報や企画立案の手法を得る機会を提供する。   |               | ○  | ○    |      |      | ○    |    |      |      |      |   |
| 国民健康・栄養調査調査技術研修セミナー<br>(国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所国立健康・栄養研究所) | ○    | ○    | ○    |     | 国民健康・栄養調査の進め方に関する研修を行い、調査の標準化、精度向上を図る。  |               | ○  |      | ○    |      | ○    |    |      |      |      |   |

## (3) 職能団体、関係団体、関係学会における主な研修例

| 研修名  | 受講時期    |          |          |         | 研修目的<br>または<br>研修内容例  | 主にスキルアップしたい能力 |    |          |          |          |          |    |          |          |          |     |
|--|---------|----------|----------|---------|---|---------------|----|----------|----------|----------|----------|----|----------|----------|----------|-----|
|  | 新任<br>期 | 中堅<br>前期 | 中堅<br>後期 | 管理<br>期 |   | 行政            | 専門 | 地域<br>支援 | 調査<br>研究 | 情報<br>発信 | 政策<br>形成 | 調整 | 組織<br>運営 | 危機<br>管理 | 人材<br>育成 |     |
| 公衆衛生事業部全国<br>新任者研修<br>(日本栄養士会)             | ○       |          |          |         | 公衆衛生行政にかかわる管理<br>栄養士、栄養士の新任者一人<br>ひとりが自ら学び、考え実行<br>する成長意欲を高める。  |               | ○  |          |          |          |          |    |          |          |          | ○   |
| 公衆衛生事業部実務<br>研修(日本栄養士会、<br>都道府県栄養士会)       | ○       | ○        | ○        | ○       | 公衆栄養分野に求められてい<br>るテーマを取り上げ、都道府<br>県、保健所設置市、特別区、<br>市町村における行政栄養士の<br>人材育成を行う。                                    |               | ○  |          |          |          | ○        |    |          |          |          | ○   |
| 生涯教育(基幹教育)<br>(日本栄養士会、都道<br>府県栄養士会)        | ○       | ○        | ○        | ○       | 「栄養の指導」の専門職として<br>各領域で必須とされるスキル<br>を修得する。   |               | ○  |          | ○        |          | ○        |    |          |          |          | ○   |
| 公衆栄養分野認定管<br>理栄養士・栄養士制<br>度<br>(日本栄養士会)    |         |          | ○        | ○       | 専門領域において、熟練した<br>栄養に関する技術と知識を用<br>いて、「栄養の指導」について<br>責任をもって実践できるレ<br>ベルに到達したことを認定す<br>る制度。                       |               | ○  |          |          |          | ○        |    |          |          |          | ○   |
| 特定分野(特定保健<br>指導等)管理栄養士<br>制度<br>(日本栄養士会)   | ○       | ○        | ○        |         | 特定分野における実践活動に<br>より優れた成果を生むことが<br>できると同時に、自ら必要とす<br>るスキルを認識し、常にその資<br>質向上に向けた研鑽を行うこ<br>とができると、日本栄養士会が<br>認める制度。 |               | ○  | ○        |          |          |          |    |          |          |          |     |
| JDA-DAT スタッフ研<br>修<br>(都道府県栄養士会)           | ○       | ○        | ○        | ○       | JDA-DAT スタッフとして登録<br>するための研修。   |               | ○  | ○        |          |          |          |    |          |          |          | ○   |
| JDA-DAT リーダー育<br>成研修<br>(日本栄養士会)           |         | ○        | ○        | ○       | JDA-DAT リーダーになるため<br>の研修。   |               | ○  | ○        |          |          |          |    |          |          |          | ○ ○ |
| DHEAT 基礎編研修<br>(日本公衆衛生協会)                  |         | ○        | ○        |         | 重大な健康危機発生時のマ<br>ネジメント業務等の指揮調整<br>機能等を担う人材の養成を行<br>う。  |               | ○  | ○        |          |          |          | ○  | ○        | ○        | ○        | ○   |
| 行政管理栄養士政策<br>能力向上シンポジウム<br>(日本公衆衛生協会)      | ○       | ○        | ○        | ○       | 地域における栄養政策の企<br>画・立案手法に関する研修、   |               | ○  |          |          |          | ○        | ○  | ○        |          |          |     |
| スキルアップ講座<br>(全国保健所管理栄<br>養士会)              | ○       | ○        | ○        | ○       | より質の高い専門性の習得を<br>目指し、全国レベルでの意見<br>交換や情報共有を行う。   |               | ○  |          |          |          | ○        |    |          |          |          |     |
| 食生活改善推進員組<br>織育成強化推進研修<br>(日本食生活協会)        |         | ○        | ○        | ○       | 食生活改善推進員組織育<br>成、連携協働に関する意見交<br>換及び情報共有を行う。   |               | ○  | ○        |          |          | ○        | ○  | ○        |          |          | ○   |
| 学会発表、論文作成<br>に向けたセミナー<br>(日本栄養士会、各種<br>学会) | ○       | ○        | ○        | ○       | 業務を評価し、その結果を学<br>会発表、学術論文としてまと<br>める力を養う。   |               | ○  |          | ○        | ○        | ○        |    |          |          |          |     |

## 分担研究報告書

### 新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会（対面对応）の実施と 受講者からの意見や評価

研究代表者 大阪公立大学大学院生活学研究科食栄養学分野 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 新潟県南魚沼地域振興局健康福祉環境部 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 静岡県健康福祉部健康局健康政策課 赤堀 摩耶

#### 研究要旨

本研究班として、これまでに取り組んできた文献レビュー、都道府県・保健所設置市・特別区の主管部局や自治体に勤務する栄養士個人を対象とした調査・分析、関連の意見交換、先行で実施してきた研修会から得られた知見をもとにして、対面对応（一部遠隔対応）による新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会（主に中堅期を対象）を実施した。

受講者から寄せられた事後アンケートの結果によると、研修プログラムの内容は何れも概ね理解されている。また、自由記載から得られた内容を総合的に判断すると、各演者が講演した内容やグループワークの意図は受け入れられていると考えられる。従来の自治体栄養士養成プログラムでは殆ど触れられていなかった新しい研修内容、特に、自己効力感や自己肯定感を持って業務を展開するための対応や戦略、さまざまな組織に打ち込みながらの連携、業務の内容や範囲を拡大するための考え方や戦略などについては、高い関心が認められる。

従前の調査結果によれば、中堅期以降の栄養士を対象とした養成プログラムにおいて、系統的に整理された内容を計画的に展開している自治体は皆無に等しく、このことが、自治体栄養士の業務の拡大や昇任に悪い影響与えていた可能性がある。今回試行・提案した内容を含め、何れの自治体においても、目指すべき姿に近づくことが出来るよう、養成プログラムの構築が求められる。

#### A.研究目的

本研究班として、これまでに取り組んできた文献レビュー、都道府県・保健所設置市・特別区の主管部局や自治体に勤務する栄養士個人を対象とした調査・分析、関連の意見交換、先行で実施した研修会をベースとして、対面对応（一部遠隔対応）による新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会（主に中堅期を対象）を実施した。受講者からの意見や評価を得て、基本的なプログラムの内容や進め方を検証した。

#### B.研究方法

##### (1) 試行研修会の開催

2022(令和4)年11月18日に計画された令和4年度兵庫県行政栄養士研修(第2回栄養指導員資質向上研修)について、兵庫県と本研究班が連携し、研究班が提案する新しい自治体栄養士養成プログラムに沿った内容で実施した。

##### (2) グループワークに際しての班分け

この研修会中には2回のグループワークを設定した。その際の班分けは、参加者における現在の勤務先に応じ、6つの班とした。

##### (3) 事前課題

事前課題として、1) 振り返りシート、2) キャリア

シート、の書式ファイルを送付し、研修会前までに完成させて置くことを求めた。また、必要に応じ、3)経験振り返りシートも活用してよいこととした。

#### (4) 研修内容とタイムスケジュール

予め、表1に示す研修内容とタイムスケジュールを調整しておき、これに沿って研修を進めた。全体の進行、講演・情報提供は、研究班員が務めた。これとは別に厚生労働省健康局健康課栄養指導室担当官(栄養指導室長補佐、栄養指導室主査)からも、挨拶、講演、コメント等を得た。

#### (5) 試行研修会終了後にアンケート調査

研修会終了後における参加者からの評価・意見を把握するためのアンケート調査を実施した。

### C. 研究結果

#### (1) 参加者数

兵庫県内の自治体(県、保健所設置市、その他の市町)よりのべ39名が参加した。ただし、このうち8名については、新型コロナウイルス感染症予防等の都合によりオンライン参加となった。

#### (2) 研修会の実施状況

概ね事前に設定したタイムスケジュール(表1)に添った対応で進行した。

#### (3) 参加者からの評価・意見

試行研修会終了後に参考資料1に示すアンケートを実施した。37名から回答が得られた。

対象者の基本属性を図1～図3に示した。また、各講演・グループワークの理解度の状況を図4に示した。さらにそれぞれに関する回答の理由などは、別記1から別記6に示した(ただし、個人が特定できるような記載や明らかなミスタイプなどは、回答の意味が変わらないように調整を施している)。受講者から寄せられた内容を総合的に判断すると、今回の研修プログラムの内容については、何れも概ね理解されている。

### D. 考察

本研究班として、これまでに検討してきた新しい自治体栄養士養成プログラムによる試行研修会を企画し、実施した。

従来の自治体栄養士養成プログラムでは殆ど触れられていなかった新しい研修内容、特に、自己効力感や自己肯定感を持って業務を展開するための対応や戦略、さまざまな組織に打ち込みながらの連携、業務の内容や範囲を拡大するための考え方や戦略などについては、高い関心が認められる。

従前の調査結果によれば、中堅期以降の栄養士を対象とした養成プログラムにおいて、系統的

に整理された内容を計画的に展開している自治体は皆無に等しく、このことが、自治体栄養士の業務の拡大や昇任に悪い影響与えていた可能性がある。今回試行・提案した内容を含め、何れの自治体においても、目指すべき姿に近づくことが出来るよう、新しい養成プログラムの実施と自治体の状況に応じた既存プログラムの選択による総合的な体制の構築が求められる。

### E. 結論

本研究班として、準備してきた新しい自治体栄養士養成プログラムを企画・実施した。事後に受講者より得られた評価や意見・感想を確認する範囲では、当該研修会の目的や実施内容は、概ね受講者に受け入れられ、達成出来たともの考えられる。

### F. 研究発表

#### (1) 論文発表

なし

#### (2) 学会発表

なし

### G. 知的所有権の取得状況

#### (1) 特許取得

なし

#### (2) 実用新案登録

なし

#### (3) その他

なし

表1 タイムスケジュール

| 時間                       | 内容   | 備考  |
|--------------------------|--|---|
| 10:00～                   | 受付   | 受付(兵庫県担当者)<br>講師スライド確認(兵庫県担当者)              |
| 10:30～<br>10:35          | 開会・挨拶  | 進行(諸岡)、挨拶(兵庫県課長)<br>※資料確認、スタッフ紹介、今日の流れ、講師紹介 |
| 10:35～<br>11:05<br>(30分) | 講義1「新しい自治体栄養士養成プログラム」<br>～研究班で分かったこと、中堅期の役割、中堅期以降で身につけておきたいこと～ | 由田  |
| 11:05～<br>11:50<br>(45分) | 講義2「行政栄養士の戦略の立て方」<br>(1)栄養の主流化に向けた「戦略的仕掛け」の実際                  | 厚労省〇〇補佐                                     |
| 11:50～<br>12:00<br>(10分) | (2)厚生労働省に出向して学んだ施策づくりの進め方                                      | 厚労省〇〇主査                                     |
| 12:00～<br>13:00<br>(60分) | 昼休憩  |   |
| 13:00～<br>13:40<br>(40分) | 講義3「組織と仕事の進め方」   | 田中  |
| 13:40～<br>14:50<br>(70分) | 演習1「課題の明確化と交渉力」GW 55分<br>発表(3分×5G=15分)                         | 田中  |
| 14:50～<br>15:00          | 休憩   |   |
| 15:00～<br>16:00<br>(60分) | 演習2「組織の中での栄養士」GW40分<br>発表(3～5分×5G=20分)                         | 進行(諸岡)                                      |
| 16:00～<br>16:25<br>(25分) | 「励まし」と「まとめ」  | 講師等全員                                       |
| 16:25                    | 閉会   | ※アンケート記入依頼                                  |

令和4年度 行政栄養士研修（第2回栄養指導員資質向上研修）アンケート

今年度の研修の評価とするため、御協力をお願いします。

|                 |         |           |            |                        |
|-----------------|---------|-----------|------------|------------------------|
| お名前             |         |           |            |                        |
| 年代              | (1)20歳代 | (2)30歳代   | (3)40歳代    | (4)50歳代                |
| 地域保健の<br>経験年数   | (1)5年以下 | (2)6～10年目 | (3)11～15年目 | (4)16～20年目<br>(5)20年以上 |
| 栄養士としての<br>勤務年数 | (1)5年以下 | (2)6～10年目 | (3)11～15年目 | (4)16～20年目<br>(5)20年以上 |

問 1. 各講義や演習ごとでのあなたの理解状況について最もあてはまる内容 1 つを選んでください。また、回答の理由もお書きください。

講義 1「新しい自治体栄養士養成プログラム」

- (1) よく理解できた      (2) 理解できた      (3) やや理解できなかった      (4) 全く理解できなかった

回答の理由

[ ]

講義 2「行政栄養士の戦略の立て方」

(1)「栄養の主流化に向けた「戦略的仕掛け」の実際」

- (1) よく理解できた      (2) 理解できた      (3) やや理解できなかった      (4) 全く理解できなかった回答の理由

[ ]

(2)「厚生労働省に出向して学んだ施策づくりの進め方」

- (1) よく理解できた      (2) 理解できた      (3) やや理解できなかった      (4) 全く理解できなかった回答の理由

[ ]

裏面もあります⇒

### 講義3「組織と仕事の進め方」と 演習1「課題の明確化と交渉力」

- (1) よく理解できた (2) 理解できた (3) やや理解できなかった (4) 全く理解できなかった回答  
の理由

[ ]

### 演習2「組織の中での栄養士」(グループワーク)

- (1) よく理解できた (2) 理解できた (3) やや理解できなかった (4) 全く理解できなかった回答  
の理由

[ ]

### 問2 この研修に参加した理由は何ですか。最も当てはまる内容1つを選んでください。

- (1) リーダーシップ論、組織論を理解することが施策展開に重要だと思ったから  
(2) 自分の成長や自分が今後どのような働き方をしたいか、について研修の中で考えたかったから  
(3) 後輩の育成や自組織の人材育成体制整備を進めるにあたり、ヒントが欲しかったから  
(4) 「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」に興味があったから  
(5) 講師陣が魅力的だったから  
(6) 所属内で研修を受ける順番だったから  
(7) その他 ( )

### 問3 本研修を受講した成果として、当てはまる内容全てを選んでください。

- (1) 学ぶことの大切さに改めて気づき、これまで以上に学んでいこうと思えた  
(2) 自分が今後成長していく姿を、よりイメージすることができた  
(3) 今後、どんな働き方をしたいか考えることができた  
(4) 組織の中における自分の立ち位置や役割について考えることができた  
(5) 日頃の不安や悩みが少し解消された  
(6) 明日から「できること」「やりたいこと」がみつげられた  
(7) その他 ( )

### 問4 本日の研修会で印象に残った点等自由にお書きください。

[ ]

ご協力いただきありがとうございます。



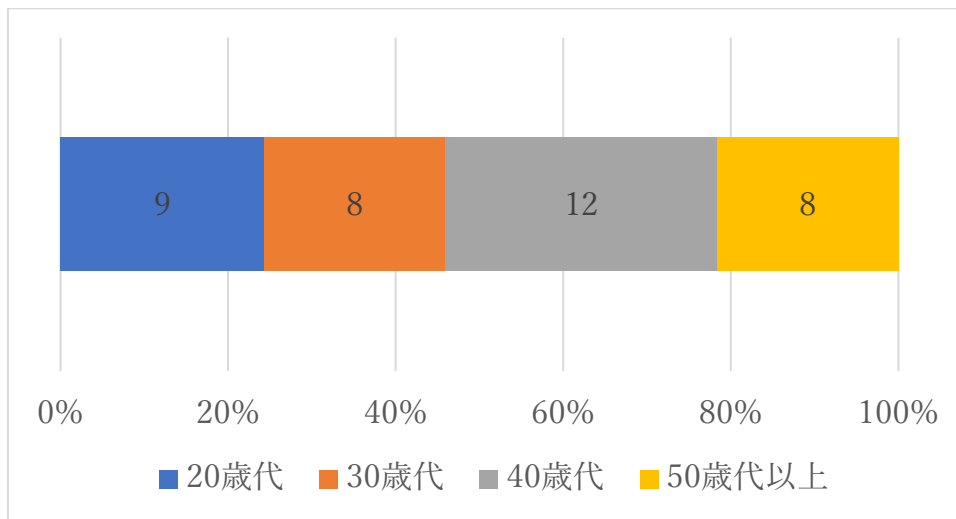


図1 参加者の年齢階級

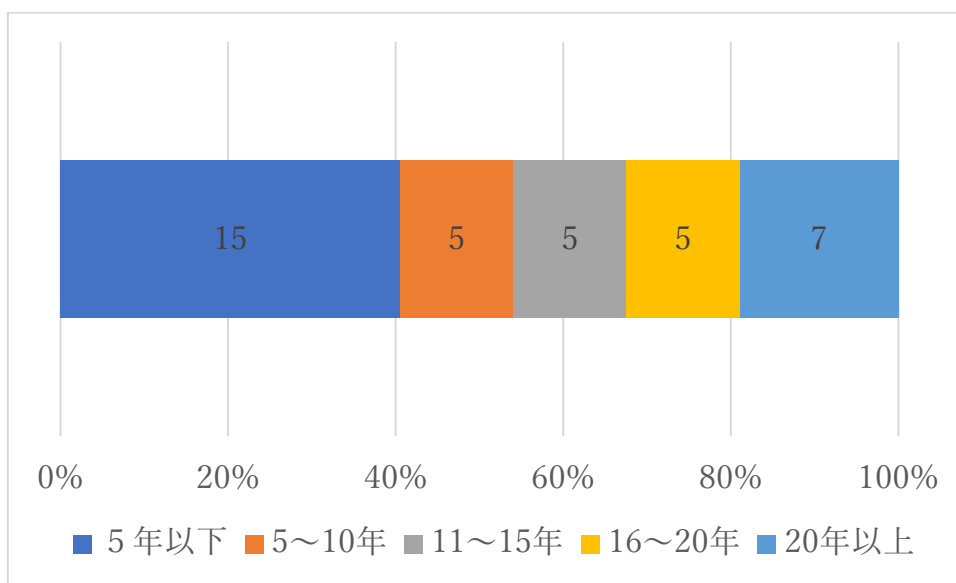


図2 地域保健業務の経験年数

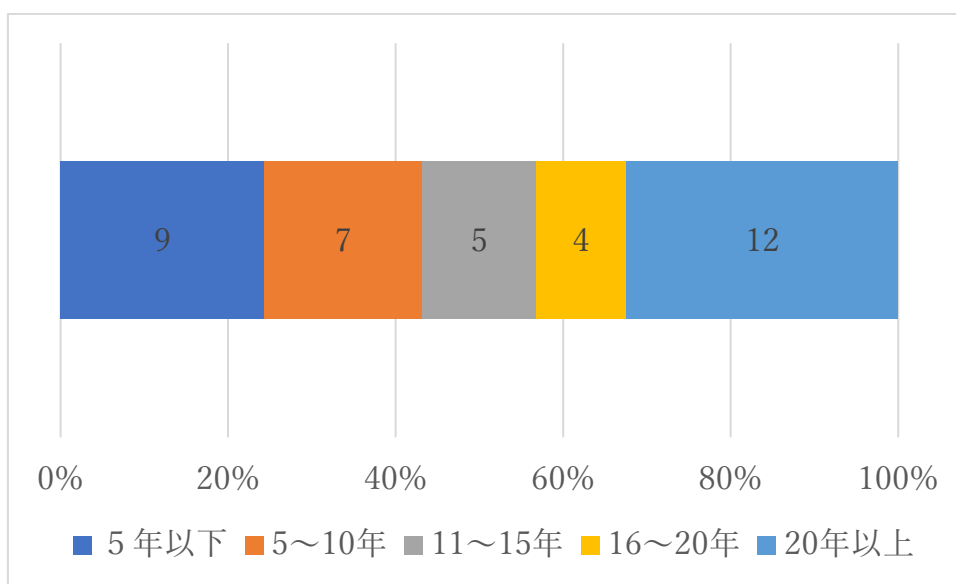


図3 栄養士としての勤務年数

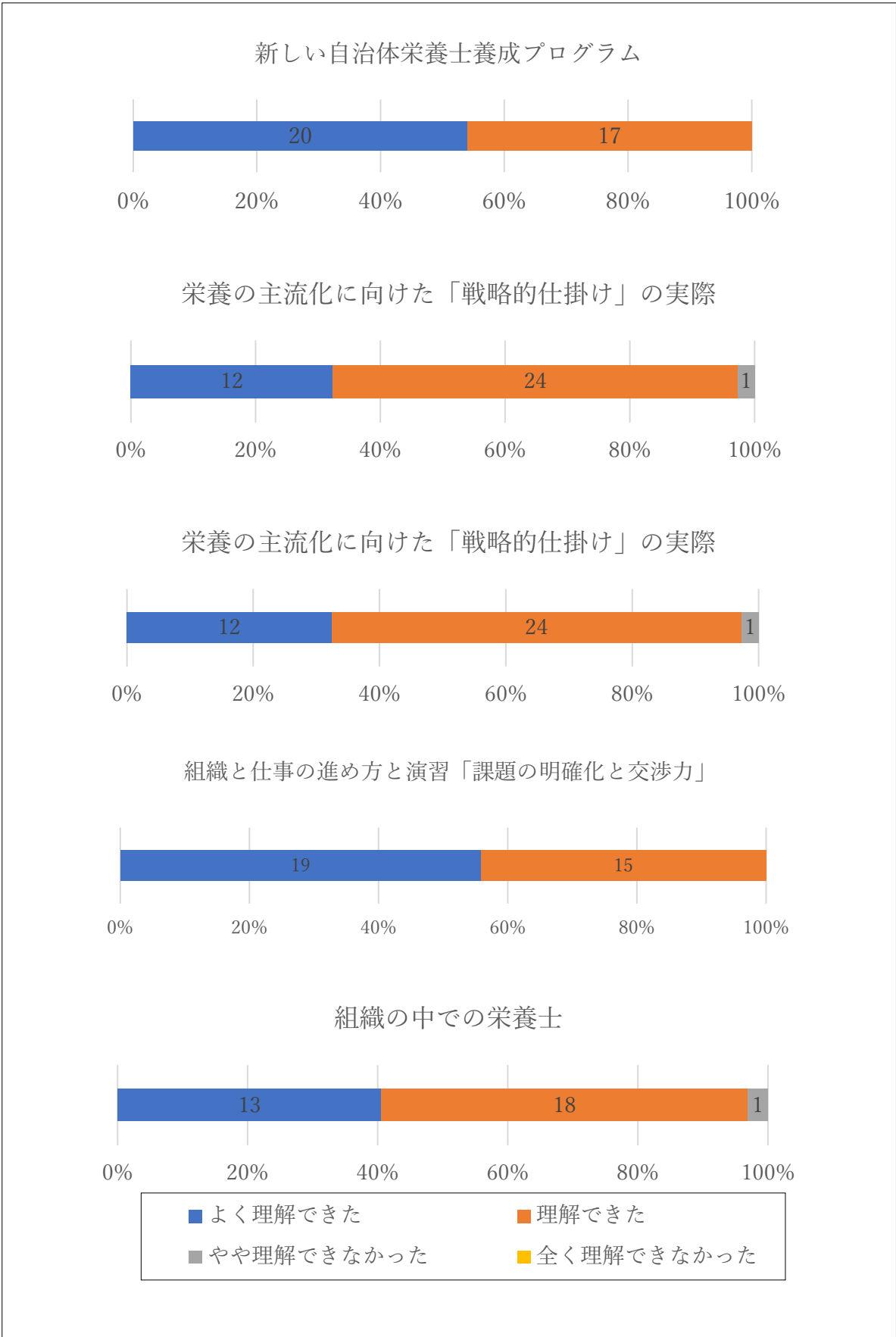


図4 各講演・グループワークの理解度

## 別記 1. 新しい自治体栄養士養成プログラム（自由記載）

- 少数配置の職種だからこそ、同職、他職とのつながり、相談できる相手を作ることの大切さを改めて感じました。
- 新任期のうちには豊富にある研修も、経験年数を重ねていくうちに中堅期を対策とする研修は少なく「人材育成」という言葉ばかりが先行して教育する側の育成ということがおざなりになっていることがわかった。今、新任期として一生懸命学んでいることが次の世代につなげていけるように少しずつ自分のキャリアを積んでいきたいと思った。
- 10年後も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+αの図が示され、今後必要な課題等が明確に理解することができた。
- 報連相、今一度見直したいです。新任期は～3年？～10年？
- 前回の研修に続きの内容であったが、すでに忘れていたことがあり、反省とともに改めて学ばせていただけることに感謝しております。報連相を大切に戦略的視点を持ち日々の業務に活かします。
- 今の自分の現状にマッチした内容で、研究班の最終プログラムを心待ちにしています！
- 戦略を立案、実現するためのヒントが得られた。自分自身は自己肯定感がかなり低いので、今後、自己肯定感があげられるようにしていこうと思いました。
- 行政栄養士として働きだして間もないが、やはり健康福祉事務所は保健師さんが中心に働いているので、栄養士ももっと積極的に動き存在感を高めることが必要と感じていたので、必要なことだと思いました。
- 人材、資源、予算、情報の把握と活用や交渉力、仕事のシャープな見せ方など私の理想は〇〇班長や〇〇補佐です。そして自分にはそのような能力がないのも自覚しているので、指し示して下さい方がいることに感謝し、それについていけるよう頑張りたいです。ありがとうございます。
- 「自らの意思を伝える」ことは、もっとやっていくべきだと思った。一生懸命やっているけど、栄養部門外の人には伝わっていないだろうと感じているので。あと、相談できる人と阻害要因の除去が必要だと思う。私にとっての阻害要因は知らない知識はまだ無限にある不安。新しい情報へのアンテナ。除去したいが時間も足りない。
- 昔も今も何をやるにも栄養は基本となり得ることがわかった。「誰一人取り残さない」を推進するためにも、まずは自分の能力を身に付けたり、しっかり報連相をする必要があると感じる。他職種と比べて庁内で管理栄養士の数が少ない分、栄養のことが置いてけぼりにならないようにしないといけないと感じた。
- 自分の現状の立場などを振り返る機会になった。
- 前回はアンケート結果からどのような人材育成プログラムなのか少しわかりずらいところがあったが、今回はプログラムの主旨・構成がよくわかった。
- 人との関わり方が仕事の出来や生活の質に影響が大きいと改めて感じた。
- 中堅期で身に付けておくべき役割を新任期のうちから知っておくことで自分がどのように成長していくべきか分かった。後輩の立場からでも役に立つこともあった。
- 前回と合わせて受講することで、より理解することができた。
- 資料が分かりやすかったです。
- 先生の言葉の使い方が上手で私にも理解できたから。また、改めて気づかされることが多く、振り返りになることが多かったから。
- 他部署から人、予算を確保するという考え方、それを成功するための交渉力と理論立てて理解できました。HYOGO あさ@プロジェクトが、その成功例だとつながりました。
- 新任期の研修や育成プログラムが割と整っている自治体が多いと思うが、中堅に対してのサポートが薄い点があると再認識した。一人職場・少数職場だと、どうしても自分の弱みの部分で評価されてしまうことも考えられ、そういったときは他部署の栄養士とも協力できるつながりをしておくことが大切と思った。
- 食事、人材、エビデンス、その組み合わせの大切さ。他職種への打ち込める力について学ぶ

- ことができた。実際の業務で行っている場面もあったため、継続していきたい。
- 研修として初めて聞きました。心のどこかでモヤモヤと感じながら仕事をしてきたことの一つがこれだったのかと思いました。
  - 少しずつ研究が進み、私たちの意見や考えをどんどん取り入れていただけているということがよくわかります。前回9月の県研修の次の日、課長に報告。「〇〇先生の言うとおりのや!! 『保健部は皆。政策能力がなさすぎる!今からでも本気で考える気持ちがあるのなら政策あげたら・・・』と。次の日ヒアリングし、”子ども食堂における食育の取組み”を既存事業の拡大として現在、政策としてすすめることができました。(財源は課内で見直した額でONとなりスクラップすることなくすすめられています) 〇〇先生、そして県研修のおかげです!!
  - 何度か〇〇先生の話聞いていたのでよく理解できた。いろんな部署に栄養士がいて、若い世代も増え、自分のモチベーションの維持と若い人を育てる業務をひしひしと感じ、よい学びができた。
  - 自分自身を振り返り、今後の成長に向けてやるべきこと、後輩の育成に向けてやるべきことが明確になった。
  - 積極的な施策立案と展開するための「打ち込み論」と交渉力を高める等、中堅期以降に必要なプログラムとして漠然としていたイメージが明確になった
  - “自分の弱い部分・苦手意識のあることについて、克服しようとしても出来ないままで、その出来ない自分だけで物事を進めようとする、小さく、狭く、こじんまりとまとめ、仕事内容・幅がせばまる。人に頼るというか、つながり、また、阻害要因を除去・改善しておく必要があるということ、身にしみました。”
  - “栄養士は自己肯定感が低く、その自己肯定感をどうあげるか、下げないかという視点を示してもらえた。報連相の話も参考になった。”
  - “積極的な施策の立案と展開、交渉力を高めるためのスキルの獲得できるようなプログラムに期待しています。”
  - 低栄養やフレイル予防など、高齢化が進む中で今後取り組まなければいけない栄養施策の方向性など、自身の業務分野外の栄養に関する情報についても知っておく必要があると感じた。
  - 新しい自治体栄養士養成プログラムの完成が楽しみです。前向きに自己効力感を上げる取組みや報連相など改めて大切だと思いました。
  - この春から自治体栄養士として働くようになり、まだいろいろとわからないことがある中で、これからどのように活動していけばいいのかなどを学ぶことができました。
  - 自分の意思を伝えること、正確に伝えることのスキルは大切だと改めて感じました。広く密接に関係するのが栄養なのに、周りに上手く伝えられず、埋もれるような状態になってはいけなかったと思います。そのためにも中堅期のプログラムがあるとすごくいいなと思いました。
  - 栄養業務はSDGsの目標とリンクしていると感じてはいたが、講義を聞いて再確認することができた。今年度の健やか事業では、どのアイコンに当てはまるのか考えながら進めているが、今後、他の業務についても考えながら進めたい。

## 別記2. 栄養の主流化に向けた「戦略的仕掛け」の実際（自由記載）

- 他職種との連携のため、ESG思考等もふまえた戦略的な仕掛けが必要であること、勉強になりました。
- 栄養業務は課内でも知られていないことも多いが自分も課内の他職種の仕事内容を知らないことに気づき、連携し合ったり、お互いの強みを活かすあうには、相手のことを知る姿勢にまず取り組んでいきたいと思った。
- ブルーオーシャン、レッドオーシャンや戦略的思考トレーニング等、企業ならではの考え方をどのように行政に落とし込むのかを知ることができた。
- 〇〇補佐の教養ある講義で少し仕事へのモチベーションが上がった。社会情勢がどうなのかを把握したうえで、栄養政策を考えられるよう、具体的な本を知れて良かった。頑張った

人がインセンティブ（給料）反映されるようになると私はより頑張ると思える。今はできる人は、しんどい部署に行くイメージを持っているため。

- 周りを巻き込むために、他部署のことをよく知り、学び、営業する必要があると強く感じました。本日初めて学ぶ言葉（ESG、アウトサイドイン）これが他部署やビジネス界では常用語であり、勉強不足を痛感しました。おすすめ書籍を1冊ずつでも読み、視野を広げたいと思います。
- 打ち込む、巻き込んでいくために、相手の分野の勉強、理解が不可欠だと改めて感じました。知った上で、新たに何を創出できるのか、提案できるのか考えていきたいです。
- 多部署（企業等）で主流となっているワードがたくさんあったが、そのような知識を身につけることで、他部門との交渉がスムーズに進むのではないかと思った。
- 企業と連携して動くことはあまりできていないが、一般の方の栄養状態などを改善するにはとても必要なことだと思うので、今後必要になってくるスキルだと感じた。
- 打ち込み論や戦略的仕掛けの作り方のお話が参考になりました。幅広い視野が必要だと思うので、おすすめいただいた書籍を読んで学びを深め、それを使いこなせるように努力したいです。
- とてもスケールの大きい難しい話だと思いながら聞いていましたが、自分の仕事、今の業務に活かせる場所もあると思った。戦略という考えを伝えたりしていなかったのが、ヒントになった。最後の「The power of yet」という言葉で、ちょっとほぐれた。
- 世界的にも栄養に関する戦略はこんなにも進んでいることを再認識できた。庁内でも普段はヘルス部門内で他職種と連携することが多いが、高齢介護や社会福祉、子育て部門とも協力したり、相談できる場所を増やしていけないと感じた。存在意義を考えることで初心に戻り、必要なことは何かを考え、よりよい食環境づくりに貢献したい。
- 栄養の主流化の自分の取り組み方などを知ることができた。
- 打ち込みに必要な力、目のつけどころがとてもよくわかった。担当していて熱意をもって取り組んでいく大切さを改めて感じた。
- 何がやりたいか、どうするべきかという点ではっきりわからないままであったが、何が求められていて、どう解決していくかを考えることが大切だと知った。行政栄養士の立場を理解し、目標を立てたいと思った。
- 主体性をもって自分が目指すビジョン、目標を明確にして業務を行うことで、他職種に対しても栄養士の業務を理解してもらい、事業を進めるにあたって障害となるものが少なくなっていく、結果的に効率的な事業展開につながると感じた。
- 今まで勉強してきた分野と違うことを知ることによって、栄養士としての仕事をよりやりやすくなるのだと思った。
- ビジネス用語も多く交え勉強になりました。
- 少し内容が難しく、しっかり理解できなかったが、簡単に言葉の意味が分かりやすいところは理解できたから。自分の勉強不足のところがあったから。
- 社会や組織の中での存在意義をつねにかんがえながら、仕事をすすめたいと思います。
- 「the power of yet」まだ”できない、していないだけで、やれば実践できることが普段の仕事の中でもたくさんあるのではないかと気づかされた。自分の限界を決めず、常に学んで成長することを目指したい。
- 存在意義について、自分の立っている意義について考える機会になった。また、関係課だけでなく、広く働きかけを行うことについて、どの事業施策で行えるのか検討していきたい。
- ESGのあたりが、頭ではわかるが難しかった。これまでこうだったから、と何気なくつづけていることがあるので、しなやかマインドを持っておきたい。
- 熱い思い、広い視野に毎度感銘を受けます。行政経験が長くなると、視野がどんどん狭くなることを認識しているので、〇〇補佐のおはなしは、いつもネットで何回も知らない言葉を調べながら新しいことの学びにつながります。咀嚼するのに時間が必要ですが、まだの力を大切に少しずつ他者へ伝えるために、戦略方法を考えていきたいです。退職するまでにまた会えるかしら…（笑）

- 通常、オンラインでしか、お会いできない〇〇補佐のむだのない話に感銘を受けた。「戦略的仕掛け」普段の仕事の中で小さな小さな交渉はしているが、もう少し資料作りに力を入れながらやってみようと思った。
- 思考が言語化され、整理できた。戦略の概念が具体化できた。
- 専門的な知識以外に必要な知識について知ることができた。
- 施策立案のためには、現実とのギャップを把握することが必要あり、目標を実現するためのシナリオをつくる。また、アウトサイド・インの思考を取り入れながら、社会のあるべき像や市民の利益を考える。また、バリュープロポジションが大変興味深く、自分で改めて調べ、活かそうと思った。
- “地域のニーズに応じた他ができない、あるいは手薄な部分について、行政だからこそ出来ること、先方の目線にたって、先方の利益を考え、先方に合わせた言葉や見せ方、そのためには、相手(先方)をよく知ることから始めたいと思います。”
- 様々な分野から参考になること、他職種や上司への説明に活用できることの紹介をしていただいたと思うが紹介してもらった本等の内容を自分が知らないため、理解しきれなかったです。
- 栄養の主流化に向けての取り組み方、考え方について分かり易く教えていただきました。ESG 思考、アウトサイドイン、マインドセットぜひ活用できるようにしたいです。
- 資料の中で興味深かったのが、(参考)である。SDGs は社会全体としての認識はあったが、栄養改善の取組においても全体の問題として捉え、達成に向けた解決がそれぞれ重要だと思った。
- 大きな希望や前向きな気持ちになるお話しでした。日々悶々としていた内容について、戦略的にどうしていくかを具体的な手法・考え方や整理された情報などを知ることができてよかったです。
- 経済界の動きや新しいいろいろな考え方について学ぶことができました。
- 存在意義をもう一度明確にしたいなと思いました。できていないことはまだ多いですが、The power of yet の気持ちで進んでいきたいなと思いました。
- 業務の取り組み方、進め方について学ぶことができた。硬直マインドセットになりがちなので、“まだの力”と考えなおしてみたいと思った。

### 別記3. 厚生労働省に出向して学んだ施策づくりの進め方 (自由記載)

- 相手に伝わる資料作りの難しさ、大切さ等、共感できました。
- 「まず目指すべきゴールを設定して、そこから逆算してシナリオを描く」ということに、今に一生懸命にこだわりすぎず、先を見返すこともとても大切だと思った。
- 県の栄養施策とはことなり、より幅広い示唆や決定権を持つ業務に関わることを学んだ。
- 土台として必要なスキルは具体的な例もあり非常に参考になりました。
- 厚労省への出向での学びが多岐にわたり、本当に大変なんだろうなと思いました。その中で学びを着実に活かされている姿が印象的でした。イニシアチブの図、じっくり内容はもちろんのこと、どう見せるか、発表するかも大切だと思いました。読みます！
- 試料の作り方、見せ方、細かなところまで寝られていることがよくわかり、今後の資料も熟読したいと思いました。
- どのようなスキルが必要か知ることができた。
- 厚生労働省に出向とのことであつたが、現場の意見はとても大切なので今後もこういう国の施策にも栄養士が入っていければよいと感じた。
- 具体的な学びを教えていただけてとても良かったです。ありがとうございます。
- 栄養関係以外の業務の人と話をするには、幅広い領域の情報収集と知識もないと話にならないというのがすごく頷けることだとおもったが、いろんなことに対して貪欲でないと、今の私には大変なことだなと思った。いつもよく見るポンチ絵や伝えるためのインパクトのある言葉のチョイスの使い方にも戦略があるのだなと思った。
- 栄養以外の介護や社会科学、福祉に関する情報、スキルも他と協力、連携するためには必

須であることを学べた。日頃からいろいろなことにアンテナを立てておくことは大切だと感じた。

- 施策他に打ち込む姿勢、考え方と合わせて必須の土台も知れた。
- これから身につけたいスキルとか、どのようなことか具体的に知ることができた。
- 厚生労働省に出向があるということも最近知ったばかりで、行政栄養士の活躍の場が厚生労働省にもあり、どんな仕事をしているのかというところが知れた。栄養士の専門知識以外にも人として成長できる環境と思った。
- 出向されてどのようなことをされていたのか分かった。
- 2年目とは思われない仕事内容だった。とても参考になりました。
- わかりやすい説明でした。
- 実際どんなことをしているのか未知の世界だったが、くわしく説明してくださりわかりやすかった。
- 必須のスキルも教えていただき、県の外に出たからこそ気づいたことを共有いただけて参考になりました。
- 出向という形で、貴重な経験をされていることが分かった。ただ政策を立てるだけでなく、目標とする姿や関係者・関係団体が納得いく説明・根拠を示して発展させていく必要があると思った。
- 視界的な見せ方、特に上の立場の方の見せ方について。
- 自分の思いだけでなく相手に理解してもらえるような資料作りや説明する力を身につけた。まさに現上司が厚労省派遣された行政でして、スライド4の通り、この1年、資料作りに始まり、アンテナの張り方、必要なスキルなど、実際指導することをそばで見聞きしているので、おっしゃることがよくわかりました。
- 政策要求時に通例の資料作りしかできななかったが、それではダメなことがよくわかった。チラシや動画作成においても少し使えるかな？と思った。
- 簡潔でとてもわかりやすかった。
- 相手の理解を得るためには、見せ方が大事。そのためには、栄養以外の幅広い情報等の収集とわかりやすい構想図の作成スキルが必要。
- 打ち込んでいく姿勢、広い視野・柔軟な思考を身近で実践されておられる方がおられるので、すごくよい学び、体験をされ、〇〇県に戻られて、戦略的仕掛けの中心人物として活躍されるのだろうと思いました。やはり、実体験にまさるものはなし。その学びをどう生かすかは本人しだいだと思いますが… 自ら育つ!!ですね。
- 自治体職員、病院での経験をもとに今の仕事でどう説明するか、どう見せるかお話いただけてよかったです。
- バックキャストの考え方 見習わせていただきたいです。
- 土台として必須だと気付いた知識やスキルとして挙げられた項目は、栄養だけではない内容がほとんどで、私自身、もっと栄養をしっかりと学び、自信をつけなければいけないと感じているが、それ以外に学ぶべきことがまだ多くあると感じたため、日頃から少しずつ情報収集することに励みたい。
- 施策づくりの手法や工夫などが聞けて良かったです。
- 「五感」を鋭くして、前例にとらわれずに柔軟に考えていくことが大切だと改めて学びました。
- 伝える上で説明資料は大切だと思います。普段の業務でも資料作成をすることがあるので、資料作成等のスキル習得に努めたいと思いました。
- バックキャストの考え方を心がけておられると聞いて、目指すべきゴールの設定を自身も取り入れたいと思う。

#### 別記4. 組織と仕事の進め方と演習「課題の明確化と交渉力」(自由記載)

- 他部門への交渉は難しいなと感じた。課題と対応策を明確にすることで、どのような取り組むことができるかわかることに気づけました。

- 実践に役立ちそうな内容が多く、とてもわかりやすかったです。
- 交渉が苦手なので、すごく目から鱗でした。私は負け組なので交渉のいろいろな型があることを知り良かったです。勝ち負けにこだわらない、皆が良くなる Win-Win を考えていきたいです。
- 交渉力というところでまずは自分の強みは何なのか自覚し、考えをしっかりと持てる場所はしっかり伝えることが大事だと思った。100点でなく30点という考え方だけでなく、3割バッターならすごいやん！という考えがとても響いた。まずバッターボックスに立つことを使用と思えた。
- 業務において他職種と関わるが多くあるため、ぶれないように自分の考えをもって、話し（交渉）をしたいと感じた。今できることを自分らしく行い、周りに協力を求めることも大切だと気付いた。
- 自分の現状やコミュニケーション・交渉力などを考えることができた。
- 交渉力のつけ方、説明の仕方がよくわかった。
- はっきり伝えることが大切だと知った。文字で示すなどして考えを明確化しようと思った。
- 事業を進めるにあたって大切なことを学ぶことができた。またグループワークでさまざまな環境、職位でどのような課題があるのか分かった。
- 管内の市町と県の栄養士と意見交換できてとても良かったです。〇〇先生のお話、もっともって聞きたいです。
- 交渉について、よく理解できました。
- これまでの経験、具体例も示していただき、自分と照らし合わせて聞くことができよかったです。他市の状況も聞くことができ、情報共有することで、1つでも成果に繋がらと思った。
- 同じ市町村のメンバーと一緒にだったので、自分が上手に言えないところを補ってもらった。〇〇市、□□市の方とも顔知り合いなので、話もよく進み、他市の強み、歩みを知ることができた。
- 講評がとても参考になりました。今後の事業や企画主催の際に活用しようと思った。
- 目標を明確化することで、適切な解決策をとることができる。また、中堅期においては、効果的なコミュニケーション能力と交渉力が大事。
- 事例がわかりやすく、お話を聞きながら今の状況を想像して考えることができました。「効果的な交渉」ということを研修で聞く機会はなかったので、とてもよかったです。また、演習では他自治体の違った立場の方のお話がきけて、有意義でした。
- 他職種と連携することが必須だが、栄養士としての考えをしっかりとした軸としてぶれずにもっておくことも重要だと感じた。
- 日々準備しておくこと、7割でも行動に移すことなど、日常業務の振り返りになりました。
- 交渉は苦手としていたので、よりよい交渉になるための方法等についての理解を深めることができました。
- タイミングを逃すことなく自分から発信できるようにしていきたいなと思いました。偶発的なチャンスをつかめるように、実績を積んで交渉できる準備をしておきたいと思いました。
- 交渉力を身につけることの重要性がわかった。説明するためには、自分自身の理解を深めることで、これができないと不安につながると思った。Win-Winに導くシナリオを考えて見たいと思った。

#### 別記5. 組織の中での栄養士（自由記載）

- 他自治体の方との同じような悩みや、新鮮な考えが参考になりました。
- いろいろな立場や職場の栄養士さんの話が効けて、とても参考になった。
- 同じ悩みを異なる部署の人も持っていることを知ることができて少し安心できた。
- グループワークできて他の栄養士の話も聞けて良かったです。
- 同じ状況の中で前向きな意見を共有できて良かったです。
- それぞれの悩みであったり、共通の悩み等が共有できた。



- 行政栄養士になって 3 か月のため、グループワークの内容も理解できない内容もあったが悩んでいることなど同じこともあり、参考になることが多かった。また、他の県の栄養士の方といろいろ話すことができ良かったです。
- 栄養士は少数職種なので、他部門の栄養士とも連携していくことが必要だと感じた。ジョブローテーションも大切だと思いました。自分の年齢でもジョブローテーションがあればよいと思っています。
- 日頃の不安や悩みを聞き、自分だけではないのだと少しほっとしたが、グループ内でもアドバイスや参考になる取組等が聞けて良かった。
- 不安に思っていることはどこも同じで、少し安心したが、まだまだ課題があるように感じた。もっと管理栄養士間のネットワークや連携を強めて、相談できる人を増やしていくことも大切だと思った。
- 事前ワークと様式が少し変わっていて、戸惑った。時間が短かった。
- 県職員以外に市町の栄養士とも情報交換することで、仕事内容と立ち位置の違いをよく知ることができた。同じ行政栄養士でも課題がさまざまだと感じた。また、地域が近い栄養士とのグループだったので、普段の困っていることや力を入れていることが知ることができ、直接業務に活かせる内容もあって良かった。
- 今後の課題と解決策について様々な意見を聞くことができた。すぐに解決されるわけではないが、何が課題かだけでも自分が理解しておくことが解決に向けての一步だと思った。
- それぞれの市町によっての特徴や特色、事情など勉強になりました。
- 中堅期の方の意見を伺うことができ、もし将来自分も同じ立場に立つことになったときの勉強になったから。
- モチベーションがあがりました。
- 他の栄養士さんの悩みや働くうえで大切なことが共有できた。
- 主観で考えてから、他社の意見を聞くことで、目指す姿の設定の大切さを改めて思った。じっくり考えていきたい。
- 栄養士としての人材育成が今はできていないが、今後、他の栄養士とともに考えていきたい。
- 日々の業務を振り返りながら、これからの自分も振り返りながら…。年齢を重ねるほど、後輩への育成の思いが強くなるなど感じた。
- 班の中では、お母さんの立場になりつつあり、自分の働き方を見せることも大事であるけど、若い人が育つ環境づくりに力をそぎたいと思った。
- グループワークできいろんな立場・部署の栄養士の方々の考えや思いを知ることができた。
- 事前課題を作成することにより、考え方の整理ができた。また、グループワークを行うことでより理解を深めることができた。
- 人材育成の課題については同じ自治体でしか話をするのがなかったため、貴重な機会となりました。オンライン参加だったので、他グループの発表が聞こえにくかったのが残念でした。
- 一人職場のことが多く、参加者が同じ思いを抱えていると知って、少し安心した。自分もがんばろうと思えた機会をいただいた。
- 自治体規模や環境によりさまざまだが、自己効力感を感じることを見つけながら、先を見据えこれからの業務を行って行きたいと思いました。
- 他の自治体栄養士さんのお話を聞くことができ、とても充実した時間になりました。
- 不安など他市の方と話すことができ良かったです。
- ふだん感じていることについて共有することができた。他の人も悩んでいることが分かり、話を聞くことができ良かった。自分のことについても話をするすることで、頭の中を整理することができた。

#### 別記 6. 研修会で印象に残ったことなど（自由記載）

- 普段、行き詰ったり、悩んだりする中で、皆さんそれぞれにはるかに難題について貴重な話や考えを聞けて勉強になった。

- 自分の今の課題にぴったりの内容でした。本当にありがとうございました。
- おすすめされた本、1冊は読み切りたいです。
- 各講義ごとに2~3分振り返る機会があったおかげで振り返りしやすかったです。さすがの進行であつという間の充実した時間でした。感謝です。
- 本日はありがとうございました。豪華な講師陣で兵庫県下の職員でよかったですと思いました！
- 各市町の栄養士の状況を知ることができ、良い機会でした。ありがとうございました。
- ○○先生のはなしにあった100点を目指さなくても良いというお話が印象に残りました。積極的にいろんなことに挑戦していきたいと思いました。
- 自ら育つことができるよう、コツコツ努力していきたいです。まだの力、3割バッターでよいの言葉に励まされて頑張っていきたいです。
- 一人配置のところで、交渉力、発信力等、参考になるところがたくさんあった。自分の強みややりたいことは何か、何のためにやっているのかという○○先生の言葉が響き、それに向けて明日からできること、できそうなことは少しずつでもやっていこうと思った。
- 庁内で管理栄養士は少なく、不安なことも多いが、自分だけ思っているわけではないことに安心した。他職種と連携しながら、自分の意見もうまく取り入れたうえで、交渉したり、業務を進めていきたいと思った。今日の研修でさまざまな刺激を受けることができた。
- 本格的な研修で、とても勉強になり、日々の仕事につながる内容ばかりでした。教えていただいた本や考え方をもう一度見直し、実践したい。報告書ももう1回読み直したいと思います。同じ地域の方とお話しできて良かったです。
- いろいろと刺激の強い1日でした。もう一度見直し、身につけようと思う。
- 交渉力を特に身につけたいと感じた。行政栄養士として存在意義を自分の中で明らかにして業務を進めて行きたいと思う。
- できないことを並べるばかりではなく、一歩踏み出してやりたいこと、やるべきことを実行していきたいと思った。
- 30点ではなく、3割バッターであると言われた○○先生の言葉がとても印象に残りました。0点ではなく、まずはできることを提案し実践していきたいと感じました。
- 厚生労働省の方のお話を生で聞いて貴重な経験でした。ありがとうございました。
- 講義1の前回と内容が被っていたところは振り返りになり、よく理解できた。
- ありがとうございました。圏域単位でも共有したいと思いました。
- ”まだ”できていないだけ、”まだ”わからないだけ、これからできる！
- 普段オンライン上でしか学習することのない講師の方から、直接、生の声を聴くことができ、かつ、自分の強み、弱みをふまえ、後輩指導や食環境整備につながる取組みを考える機会となった。ありがとうございました。
- 栄養士の仲間が全国的には増えて嬉しいことだが、今日の発表でもいろんな立場があり、○○は恵まれていると思った。若い人を大事にしたいと思った。
- 職場に持ち帰り庁内栄養士に伝達したいと思います。すべてがためになる講義・お話しでした。ありがとうございました。
- 今回の研修会により、食育計画の策定とそれに伴う事業を展開していた頃を思い出した。その時の自分の行動が適切だったと改めて感じたとともに、振り返ることで流れ等の整理ができた。また、自分が経験したノウハウを後輩達へ伝えるために、後輩達が考えてイメージができる機会をつくる必要があると思った。
- グループワークで話をする中で、自分が活用した人脈や連携についても再確認できました。同職種のモチベーション維持、向上を検討する参考になりました。
- 急遽、午後の部を欠席して、申し訳ございませんでした。今後とも研修会をはじめ、様々な情報等頂けるとありがたいです。どうぞよろしくお願いいたします。
- 経済産業省が公表している「未来人材ビジョン」によると、これからの時代に必要なスキルは、現在は注意深さや責任感、まじめさが重視されるが、将来は問題発見力、的確な予測力、革新性が一層求められると示されているとのこと。時代に合うような力を身につけていきたい。

- 講義 2 がとても印象に残りました。普段健康づくり事業全般を管理しているので栄養施策に余力がなくなっていたのですが、せっかくのポジションを生かして前向きに、栄養を小出しにしていきたいと思いました。
- 交渉力はこれからスキルアップしてつけていかないといけないなと思いました。チャンスが来たときにつかめるようにこれから頑張りたいと思います。ありがとうございました。
- 普段業務に追われる中で、自分の業務について振り返る時間がないので、共有しながら考えることができ、良かったです。

## 分担研究報告書

### 新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会（遠隔対応）の実施と 受講者からの意見や評価

研究代表者 大阪公立大学大学院生活学研究科食栄養学分野 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 新潟県南魚沼地域振興局健康福祉環境部 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 静岡県健康福祉部健康局健康政策課 赤堀 摩耶

#### 研究要旨

本研究班として、従前までにこれまでに取り組んできた対面による試行研修会を基にして、①主として離島や都道府県庁所在地から離れた遠隔地で勤務する者、②いわゆる1人職種1人配置の自治体栄養士を対応とした、遠隔対応による新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会を企画・実施した。

受講者から寄せられた事後アンケートの結果によると、研修プログラムの内容や遠隔による研修会の実施に関しては、概ね受け入れられていると評価された。しかし、今回の参加者は、何れも自由意志により参加した者に限られているため、参加申込みの段階から一定以上の向上心や危機感、あるいは、高い意識を有する者ばかりであった可能性がある。

遠隔方式の研修は、事前の準備や研修時間中の環境のコントロールが必要であること、機器や通信トラブルに対する備えが必要であることなど特有の対応が必要となる。しかし、離島や遠隔地に勤務する自治体栄養士にとっては、受講に要する移動時間や費用の軽減に加え、遠隔であっても、講師や他の受講者を身近に感じることが出来るなど、メリットも大きいと考えられる。研修の目的や内容あるいは主たる対象者に応じ、対面方式と遠隔方式の両者をうまく組み合わせながら、長所を最大限引き出す研修会の企画が求められる。

#### A.研究目的

本研究班として、これまでに取り組んできた文献レビュー、都道府県・保健所設置市・特別区の主管部局や自治体に勤務する栄養士個人を対象とした調査・分析、関連の意見交換、対面による試行研修会を基にして、①主として離島や都道府県庁所在地から離れた遠隔地で勤務する者、②いわゆる1人職種1人配置の自治体栄養士を対応とした、遠隔対応による新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会を企画・実施した。受講者からの意見や評価を得て、この種の方式による基本的なプログラムの進め方を検証した。

#### B.研究方法

(1)試行研修会（遠隔対応）の開催周知

2023(令和5)年3月4日に本試行研修会（遠隔対応）を実施することにした。事前に参加者を募集する段階で、参加希望者が予定の定員(35名)を超えた場合には、次の①②に該当する者が優先的に参加できることを明示した。①離島の市町村や保健所に勤務している者、ならびに、都道府県庁所在地に移動するため最も速達な手段を用いても陸路で概ね2時間以上を要する市町村（保健所設置市を除く）や保健所に勤務している者。②現在勤務している市町村もしくは保健所における管理栄養士等の配置が1人のみである場

合。これは、この試行研修会が①②に該当するものを主たる参加者として企画していることを事前に告知することを意図したものである。

参考1に研究班独自のホームページ上に掲載した募集要項を示す。あわせて、職能団体や行政栄養士に関連したメーリングリストなども活用し情報を拡散した。

#### (2) グループワークに際しての班分け

本研修会中に2回のグループワークを設定した。その際の班分けは、参加者における現在の勤務先と勤務歴(参加申込時に把握)に応じ、表1に示す6つの班とした。

#### (3) 事前課題

対面方式での試行研修会と同様に、事前課題として、1) 振り返りシート、2) キャリアシート、の書式ファイルを送付し、研修会前までに完成させて置くことを求めた。また、必要に応じ、3) 経験振り返りシートも活用してよいこととした(書式は対面方式での試行研修会の内容と同じ)。

#### (4) タイムスケジュール・進行

予め、表2に示すタイムスケジュールを作成し、これに沿って研修を進めた。全体の進行、講演・情報提供、グループワーク時のファシリテーターは、研究班員が務めた。これとは別に厚生労働省健康局栄養指導室担当官(栄養指導室長補佐、栄養指導室主査)からも、挨拶、指定発言、コメント等を依頼した。

#### (5) 講演ならびに関連情報の提供時に用いたプレゼンテーション資料

講演Ⅰと関連情報の提供、講演Ⅱの際に用いたプレゼンテーション資料は、別紙資料に示すとおりである。

#### (6) 試行研修会終了後にアンケート調査

研修会終了後における参加者からの評価・意見を把握するためのアンケート調査を実施した。

### C. 研究結果

#### (1) 参加者数

35名の定員対して、全国から34名の事前申込みがあった。しかし、当日になって、うち2名より、何らかの理由により、参加できない旨の連絡を受けたため、最終的に参加した者は32名であった。

#### (2) 試行研修会(遠隔対応)の実施状況

概ね事前に設定したタイムスケジュール(表2)に添った対応で進行した。

#### (3) 参加者からの評価・意見

各プログラムについて、5件法(非常に参考になった・参考になった・どちらでもない・あまり参考にならなかった・全く参考にならなかった:これらから

1つを選択)で評価を得ると共に自由記載で意見を把握した。具体的には次のとおりである。

#### ○1. 講演Ⅰ+関連情報の提供について

参加者32人中、30人から回答が得られ、非常に参考になった16人(53.3%)、参考になった14人(46.7%)であった。

#### ○2. 講演Ⅰ+関連情報の提供についての意見(自由記載)

別記1に示した。

#### ○3. グループワーク①について(非常に参考になった・参考になった・どちらでもない・あまり参考にならなかった・全く参考にならなかった:1つ選択)

参加者32人中、30人から回答が得られ、非常に参考になった18人(60.0%)・参考になった12人(40.0%)であった。

#### ○4. グループワーク①についての意見(自由記載)

別記2に示した。

#### ○5. 講演Ⅱ「組織と仕事の進め方」について(非常に参考になった・参考になった・どちらでもない・あまり参考にならなかった・全く参考にならなかった:1つ選択)

参加者32人中、30人から回答が得られ、非常に参考になった17人(56.7%)・参考になった13人(43.3%)であった。

#### ○6. 講演Ⅱ「組織と仕事の進め方」についての意見(自由記載)

別記3に示した。

#### ○7. グループワーク②について(非常に参考になった・参考になった・どちらでもない・あまり参考にならなかった・全く参考にならなかった:1つ選択)

参加者32人中、30人から回答が得られ、非常に参考になった18人(60.0%)・参考になった11人(36.7%)・どちらでもない1人(3.3%)であった。

#### ○8. グループワーク②についての意見(自由記載)

別記4に示した。

#### ○9. 厚生労働省に出向して学んだ施策づくりの進め方について(非常に参考になった・参考になった・どちらでもない・あまり参考にならなかった・全く参考にならなかった:1つ選択)

参加者32人中、30人から回答が得られ、非常に参考になった15人(50.0%)・参考になった14人(46.7%)・どちらでもない1人(3.3%)であった。

#### ○10. 厚生労働省に出向して学んだ施策づくりの進め方についての意見(自由記載)

別記5に示した。

#### ○11. 本研修会へ意見や改善点等、自由にお書

き下さい(自由記載)

別記 6 に示した。

なし

#### D. 考察

本研究班として、これまでに試行してきた新しい自治体栄養士養成プログラムを遠隔方式で企画し、実施した。

受講者より事後に得られた評価や意見・感想を確認する範囲では、研修プログラムの内容や遠隔による研修会の実施に関しては、概ね受け入れられていると評価できる。しかし、今回の参加者は、何れも募集によって参加した者に限られていることから、以前より、一定以上の向上心や危機感、あるいは、高い意識を有する者ばかりであった可能性がある。このため、仮に特定の自治体が所属するすべての管理栄養士等に対してこの種の研修会を受講させた場合には、異なる評価や意見・感想が寄せられる可能性がある。今後、検証する必要がある。

遠隔方式の研修は、事前の準備や研修時間中の遠隔環境のコントロールが必要であること、機器や通信ドラブルに対する備えが必要であること等、対面の研修に比べ特有の異なる対応が必要となる。しかし、今回の参加者のような、離島や遠隔地に勤務する自治体栄養士にとっては、受講に要する移動時間や費用の軽減に加え、遠く離れていても、講師や他の受講者を身近に感じることが出来るなど、メリットも大きいと考えられる。

一方で、対面による研修にも、遠隔研修では得られないような、微妙なニュアンスのやり取り、講師や他の受講者と直接肉声で会話できる親近感などがある。これらのことから、今後展開して行くのであろうすべてのプログラムを遠隔対応で実施するというのではなく、研修の目的や内容あるいは主たる対象者に応じ、両者をうまく組み合わせながら、長所を最大限引き出せるような研修会の企画が必要なのであろう。

#### E. 結論

本研究班として、従前に試行してきた新しい自治体栄養士養成プログラムを遠隔方式で企画・実施した事後に受講者より得られた評価や意見・感想を確認する範囲においては、当該研修会の目的や実施内容は、概ね受講者に受け入れられ、達成出来たと考えられる。

#### F. 研究発表

(1) 論文発表

なし

(2) 学会発表

#### G. 知的所有権の取得状況

(1) 特許取得

なし

(2) 実用新案登録

なし

(3) その他

なし

表1 グループワークに際しての班分け

| 班  | 構成員数(人) | 構成員の特性                         |
|----|---------|--------------------------------|
| 1  | 7       | 保健所に勤務する勤務歴2～6年の者              |
| 2  | 5       | 保健所に勤務する勤務歴2～4年の者              |
| 3  | 4       | 保健所・衛生主管部局に勤務する勤務歴9～26年の者      |
| 4  | 6       | 市(保健所設置市を除く)町村に勤務する勤務歴1年以内の者   |
| 5  | 4       | 市(保健所設置市を除く)町村に勤務する勤務歴2～8年の者   |
| 6  | 6       | 市(保健所設置市を除く)町村に勤務する勤務歴14～32年の者 |
| 合計 | 32      |                                |

表2 新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会（遠隔対応）タイムスケジュール

| 時間                       | 内容   | 担当  | 備考                         |
|--------------------------|--|---|----------------------------|
| 13:00～                   | 受付開始   | 遠隔研修運営会社  |                            |
| 13:15<br>13:30<br>(15分)  | 開会・挨拶・オリエンテーション  | 進行：由田<br>挨拶：厚労省 担当補佐(栄養の主流化について)<br>※資料確認、各担当者紹介、本日の流れ        |                            |
| 13:30～<br>13:50<br>(20分) | 講演Ⅰ＋関連情報の提供<br>・「新しい自治体栄養士養成プログラム～経験年数に応じて身につけたいこと～」・関連情報の提供 | 由田（講演）・荒井（関連情報の提供）  |                            |
| 13:50～<br>14:45<br>(55分) | グループワーク①<br>「日頃の業務で困っていること」<br>※キャリアシート                      | GW 30分<br>発表 3分×5G<br>助言 10分<br>ファシリテーター：諸岡、磯部、赤堀、串田、小山、荒井と由田 | 適宜、参加している班員・研究協力者もオブザーブする。 |
| 14:45～<br>15:00<br>(15分) | 休憩（15分）  |   |                            |
| 15:00～<br>15:20<br>(20分) | 講演Ⅱ<br>「組織と仕事の進め方」   | 講師：田中   |                            |
| 15:20～<br>16:15<br>(55分) | グループワーク②「今後どのような働き方をしたいか」・発表<br>※年表＋キャリアシート                  | GW 40分<br>発表 3分×5G<br>ファシリテーター：諸岡、磯部、赤堀、串田、小山、荒井と由田           | 適宜、参加している班員・研究協力者もオブザーブする。 |
| 16:15～<br>16:25<br>(10分) | 厚生労働省に出向して学んだ施策づくりの進め方                                       | 講師：厚労省 担当主査   |                            |
| 16:25～<br>16:40<br>(15分) | 参加者への励ましとまとめ   | 班員・研究協力者・可能であれば厚労省より一言  |                            |
|                          | 閉会   | ※アンケート記入依頼  |                            |



## 別記1. 講演I + 関連情報の提供についての意見（自由記載）

- ・栄養士会の実務研修会をはじめ、研修を受ける機会が多くなっているの、初めて聞く話では無かったということ、力を入れている研修ですが、全員が受けているわけでは無いということ、難しさを改めて感じました。
- ・別の研修会でもお聞きした内容ではありましたが、日々勉強をし続けることが大切なんだと思いました。
- ・やはり今までの研修ばかりでなく外の研修が必要と分かり今後そのような機会があれば積極的に参加したいと思いました。
- ・栄養の主流化がキーワードになることについて、行政栄養士の使命感、責任感をあらためて感じ、周りにも周知していきたいと思った
- ・栄養の主流化のために、栄養の分野だけでなく、他職種連携は不可欠だと再認識しました。
- ・何度聴いても身が引き締まる思いでいっぱいです。ありがとうございました。
- ・行政の栄養士は、真面目ではあるが忙しくしているけど何やっているかわからない。まさにその通りだと感じる。今後中堅期の栄養士の育成プログラムができると大変ありがたい。
- ・今回の講習会の掴みとして、引き込まれきっかけになったように思います。学びたいという気持ちになれたので、頭に入って来やすくなりました。
- ・今後も最新情報の提供機会を頂けると幸いです。
- ・今後研修会にもっと参加しようと思いました。
- ・参考文献なども学ぶことができた。
- ・事前学習を行うことで課題整理ができた
- ・自己肯定感アップのために、研修会への参加やチャレンジできることには何でも取り組んでみようと感じた。
- ・自治体栄養士の目指す職位について参考になった。
- ・自信の無さは、性格による思っていた。なりたい姿を持ち、身に付けるべき能力を学ぶ事が必要とわかった。
- ・従来の研修、新しい研修、自己効力感を高める研修という整理の仕方がとても分かりやすかった。
- ・保健部門とそれ以外の部門との体系的な連携について、目指す職位により、スキルアップの内容は異なるという点が気付きとなりました。今後の働き方、目指す姿という部分が曖昧なままで、自己研鑽という部分からも逃げてしまっていたので、これから目指す自分の姿を明確にした上で、日々の業務や研修会等に参加して、スキルアップを目指していきたいと思いました。

## 別記2. グループワーク①についての意見（自由記載）

- ・1人配置により困っていることとして、アンサーを求めているのではなく、自分のやっていることへの共感？、「それでいいんだよ」、と言ってくれるだけでいい、と言った意見があがったが、言語化できない不安な気持ちに名前がついたようで、そうさそうだと同意できた。不安がはっきりしてきたので、これからの対処がしやすくなった。
- ・別の研修にも参加させていただきましたが、以前の研修よりもより濃いディスカッションが出来たと感じております。ありがとうございました。
- ・〇グループは、ほとんどの方が後輩の栄養士の育成などで悩んだりしていることがわかりほっとした。また職場でのストレスが発散できた。
- ・「相談相手がない」「相談しにくい」と思って閉じこもっている状況は、逆に考えると、周りに情報提供したり声かけをする側でも1人失っている状況になっていることだと思います。管内施設にもよく「〇〇の事例が欲しい」としか意見しない方がいます。事例が欲しいのは誰もが同じだと思いますが、情報を発信しない人には情報も集まらないと思っています。事例が欲しければ自分が事例提供者になるくらいの覚悟が必要で（WIN-WIN 関係）、「自分にとって」冒険的な業務を自らやってみるチャレンジ精神も必要だと考えています。一人配置の行政栄養

士でいうと、「事例」は難しく先駆的で素晴らしいことだけでなく、「これをやってみてよかった」「これは難しく大変だった」等の小さなことでも情報共有しようとするアクションが大切だと改めて感じました。一人職種一人配置は自分ひとりで業務をこなさなくては行けないプレッシャーもあり確かに大変ですが、その状況を推進力に変えられた瞬間を見逃さなければ少なくとも孤独感を感じないと思いますし、他者からの賞賛よりも自分で感じ取った成功体験が一番の自信につながると思います。

- ・どこの市町村も似たようなことが課題となっていることがわかった。
- ・グループワークの議題について事前課題内容と差異があるように感じた。もう少しグループ全員で話し合う時間が欲しかった。
- ・各市町村の様子を知ることができました。
- ・頑張ってる若い人たちがいることに感激しました。
- ・行政栄養士の経験年数が近い人達のグループ分けをしていただいたことで、似た悩みを共有でき、それぞれどういう気持ちで、どのように対処しているかを共有できたのがありがたかったです。
- ・困りごとの共有ができました。時間の関係で、ディスカッションまで至らず、課題解決のヒントや参考の情報がもう少しほしかったです。
- ・職位や業務がそれぞれ違いはあれど、不安になることは似ていた。今後も1人職場が続くこともかんがえられるので、今回、どれだけ頑張るかが大切と思った。
- ・他地域の栄養士さんの話がきけたこと、アドバイスをいただくことができたのが良かったです。
- ・他府県の栄養士の方と、意見交換をすることができ、困っていることが同じで、共有することができて嬉しかったです。
- ・同規模ではないですが各県市町村での悩みは同じような感じであったと思いました。今後の参考になりました。
- ・同年代の立場の方々だったので悩みに共感でき、自分の悩みが大事な悩みなのだと分かった。時間を割いて、考える必要があることだと思った。
- ・入庁してからの年数が似たもの同士であったので、共感できるポイントがたくさんありました。もう少し、時間が欲しかったです。内容についてもっと深掘りして聞きたかったです。悩み発表→そうなんや！一緒や、私は恵まれてる！で思ってしまうのが少しもったいないと思いました。時間がないのでなんとも言えませんが、この悩みの対処法方をみんなで考えられたりすると、成功体験が聞けたり、実践に繋がるなあと思いました。
- ・悩みを抱えながら、不安を感じながら業務を行っているのは自分だけではないんだということを知ることができました。
- ・悩んでいることは同じと思った。自分の組織だけでなくこのような研修でも共有できることがわかった
- ・発表するテーマについて、予め各人が内容を考えて発表出来る体制にしておければ更にスムーズに意見交換が進むと思いました。

### 別記3. グループワーク②についての意見（自由記載）

- ・組織について理解でき、今後必要なことが見えてきました。
- ・管理栄養士としての知識だけでなく、様々な領域にアンテナを張る必要があると思っておりませんが、なかなか時間が割けず手が回らない状況もあり葛藤していたところでした。そんな中、様々な知識や情報をご提供くださるので大変勉強させていただいております。ありがとうございます。
- ・もう少しお時間を頂き多くの内容をご教示頂けるとありがたいです。
- ・これから、キャリアを重ねる上で交渉力や人材育成のスキルも身につけながら、管理栄養士の業務の可視化に努めたいと思いました。

- ・人に合わせてばかりいたので、今後は、自分も相手も大切にしていきたい。また、小さな交渉を積み重ねることで、業務で活かしていきたい。
- ・今年度、他の研修会で計画的偶発性理論の講義をお聞きし、腑に落ちた感覚がありとても救われました。辛いことがあると周りや過去と比較しがちですが、人材育成の主人公はあくまで本人であるので、自身のおかれている状況はともかく、自身のキャリアは自身が一番責任をもって考える必要があると思います。また、「辛い」「困っている」「しんどい」「失敗した」「不安」などのネガティブな気持ちは、あって当然な感情だとして丸ごと受け入れることが自己成長に大切だと考えています。業務においてもキャリアにおいても共通して言えることですが、先輩や上司に意見を聞いたり助言をもらったとしても、結局は「自分がどうしたいのか・どう進めたいのか」、その主体性がすべてだと思います。
- ・組織の中での自分の立ち位置、スキルアップの方法とても勉強になりました。
- ・パワポ資料が欲しかったです。いい話なので、メモっていたのですが、メモが追いつかないところもありました。好奇心、持続性、楽観性、柔軟性、冒険心を忘れずにしていこうと思いました。また、一番印象に残っている「起きたことを最大限に活用する」については、今の状態になったのには意味がある、何に繋がれるのか、今できることは何なのか、恐れずにやってみるようにしたいです。
- ・初めて学ぶ内容が多く、目から鱗の講演だった。栄養学以外の学びも必要だと改めて感じた。
- ・1人配置で仕事を進めて行く上でのメンタル面で、前向きな気持ちになりました。自分の判断は間違っていなかったと思える節があり、後押しされました。
- ・「計画的偶発性理論」を活かせる心構えが持っておこうと思った。特に、交渉の基本的な妥協点が「3割できたら良い」に設定したら、気持ちが楽になる気がします。
- ・今まで、栄養士業務については栄養士間での相談じゃないと解決できないと思ってしまっていたのですが、他職種の違う視点で意見をもらうことにより、方向性が見えてくることも多々あるのではないかと、ということに気がつきました。視野を自ら狭くしてしまっていたのかなと思います。もっと周りを見ながら、視野を広げて仕事をしていきたいと思います。また、計画的偶発性についても、気付きになりました。今置かれている状況も、考え方によってはスキルアップにつながるのだと思うと、とてもポジティブな気持ちになりました。
- ・私にとって必要なスキル、交渉力をたかめるためにアサーションについての本を読んでいたの、話はごもっともなことだと感じた。またもし少し若い時に先生の話聞いていればもう少し仕事で悩んでいることがスムーズに進められたかもしれないと思った。
- ・1人や2人だけど、考え方で何とでもなると言うこと。人によって差が大きいのは、やっぱりって思いました。

#### 別記4 グループワーク②についての意見（自由記載）

- ・今後のプランについて、他の方の話聞きより具体的になりました。積極的に活動したいと思います。
- ・新任期の方々中心のグループでディスカッションさせていただきましたが、様々なご意見や思い等を聞かせていただきました。ありがとうございました。
- ・事前課題に沿っての進行ではなかったのですが、私はキャリアプランシートを上手く作成できなかったり、いろいろな方のお話を伺ったあとのディスカッションだったので、そのやりかたが話しやすかったです。ありがとうございました。
- ・発表するテーマについて、予め各人が内容を考えて発表出来る体制にしておければ更にスムーズに意見交換が進むと思いました。
- ・win-winの関係を目指すために、交渉力のスキルも必要だと思いました。
- ・楽観性を伴った業務への心構えや実行の仕方を見せてもらった。
- ・管理栄養士一人ひとりそれぞれの個性があり、バックグラウンド・強み・自分らしさも全く違うので、ロールモデルを探す前にまずは「自分」のことを知ることが大切だと思います。ぶれない「自分らしさ」を持っていれば、他の職種や他の管理栄養士と比較して悲観的なことになること

も少なくなると思います。そのためには栄養関係に限定しない自己研鑽と目標の見える化をすることが必要だと日々考えています。

- ・見える化に努力致します。
- ・今後の話だけでなく、どの研修会に参加しても感じるのですが、自主研修は参加者の皆さんの前向きさ、向上心、困難な仕事をどう変えて行くのかという課題に立ち向かう姿に、自分も頑張ろうと励まされます。いろんな話が聞けて嬉しいです。ありがとうございます。
- ・目標達成3割を目指し、気負いせず目の前の与えられた業務に取り組んでみようと前向きな考え方を持つことができた。欲を言えば、グループのみんなでもっと意見交換したかった。
- ・自分の業務分野以外のことも知れて、勉強になりました。全国の行政栄養士の皆様と有意義な情報交換の時間になりました。
- ・業務の見える化をどこまでできるかは、保健業務全般で大事なことだと思っています。今の立場では、自分が見せるのではなく、見せる場づくりも考えないといけないと思いました。
- ・自分が今後、どのような働き方をしたいか、どうなっていきたいか、そのために今後どう働いていけば良いか、改めて考えるきっかけになりました。皆さん具体的な目標を掲げていて、刺激になりました。
- ・グループワークでは栄養業務を見える化し、少しでも栄養士の活動を評価していくのが大切かなと感じた。
- ・〇〇〇への働きかけについてのアドバイスをいただけたこと。まだ出来ていませんが連絡先を交換できたこと。繋がりたいと思いました。
- ・同じ立場の方の、目指す将来性を聞いて、それもいいなと、自分の将来性にも真似したくなるものばかりであった

#### 別記5. 厚生労働省に出向して学んだ施策づくりの進め方についての意見（自由記載）

- ・保健師ばかり厚労省に出向していると思っていたので、先輩の話は貴重だった。
- ・環境が違えば、学ぶことや感じることも違うということを再認識することが出来ました。ありがとうございました。
- ・厚生労働省で栄養の主流化に向けて保健分野にとどまらず、産業振興等も含めた多角的な視点や自治体内外の様々な関係者と連携し頑張って進めてきたことがわかりました。ありがとうございました。
- ・内容に関係なく恐縮ですが、とてもかっこよくてまぶしかったです。
- ・厚労省での業務内容について知ることができ、参考になった。講師の方の話し方も聞きやすく、スライド内容のまとめ方もわかりやすかったので、今後参考にしたいと思う。
- ・でも、いったいいつ、勉強しているのだろうか？と思いました。恐らく仕事も忙しいだろうに。
- ・他職種連携により、視野が広がることで、施策づくりのヒントになっていることは、明後日からの業務から、できることとして、他職種とのコミュニケーションを図ることからやってみようと思いました。貴重なお話、ありがとうございます。
- ・目指すことから逆算して、事業を進める考え方に対する、強さの違いを感じた。与えられた職務に真摯に向き合う事の大切さをありがとうございました。
- ・一つ一つを的確に進めていくことの必要性を感じました。
- ・主査が学んだこととして挙げていたことは、自分の普段の業務に通じるものばかりだなと感じました。大変参考になりました。
- ・他職種との連携が組織が大きくなればなるほど必要と再確認した。
- ・機会があれば、自治体と省庁の業務や意識の違いについて伺いたいです。

#### 別記6. 本研修会へ意見や改善点等、自由にお書き下さい（参加動機も含む）（自由記載）

- ・日本栄養士会研修の際に本研修を知り、参加しました。
- ・公衆衛生実務研修会での御案内がきっかけで、その場で参加を申し込みました。参加対象は遠隔地域かつ一人職種一人配置ということで、まさに自身の環境だと思いました。対象人数が少

なかったのが最初は参加を躊躇しましたが、思い切って申し込んでよかったです。このような研修会を開催いただき、また意見交換の機会もいただき大変ありがたく思います。〇〇先生のファシリテートも大変勉強になりました。

- ・グループ分けが経験年数や条件（1人配置）ごとで分けられていたのが大変良かった。また、ファシリテーターや研究員がグループに入ることで、グループワークが非常に進めやすかった。
- ・事前課題のキャリアシートに沿って進めていただき、全体で共有できるとよりよかったですと思う。それにより、「〇年ころになるとこういう仕事を任せてもらえるようになる」や「産休育休中は〜だった」、「行政栄養士でもこんな仕事ができるようになる」など、経験が浅い人たちのロールモデルを見つけられる機会になると思う。また、強みや弱み、やりがいを感じるとき（点数が高いとき）などが共有できると、仲間意識（職場では一人だが、周りに仲間がいるという安堵）が一層芽生えると思う。
- ・参加した動機もきっかけも、栄養士会の研修会に参加したことからです。特に動機は、ずっと公衆衛生分野で働いている栄養士ばかりでないことを、ご存じなのかな？ご存じでないなら、伝えたいと思いました。・事前課題を拝見して、これまでしっかり振り返って来なかった自身のキャリアに向き合う大切さを感じました。・研修についてこれまでは同じ栄養士と言っても、病院や児童福祉など福祉は公民がいて殆ど民です。公でも市教委にも府費と市費がいます。公衆衛生は公だけで統一されて国、都道府県、政令、中核、市町村とあります。これを活かして研修会を統一できないものでしょうか？と強く思いました。是非ぜひお願いします。・とても学びになりましたし、ひらめきも得ました。ありがとうございました。・提出が締め切りを過ぎてしまいました。申し訳ありません。どうぞよろしくお願いします。
- ・ファシリテーターの先生が全ての意見を肯定していて、実際に肯定されるってこういうことか、とすごく勉強になりました。参加して良かったです。ありがとうございました。
- ・意見交換で、管理栄養士の業務の見せ方やアピールの点で、〇〇市が保健課専用の SNS の活用の件で、周知方法や評価について、深く聞きたかったです。可能でしたら、回答をお願いします。
- ・遠隔地中心の研修を開催くださりありがとうございました。貴重な体験をさせていただきました。zoomでも十分ディスカッションが出来たと感じておりますが、対面開催だともっともっとコミュニケーションがとれるのかなとも思いましたので、是非、機会がありましたら北海道でも対面開催していただければと思います。同じ北海道でも根室市と札幌市はとても離れていますが、その時は是非参加させていただきます。ありがとうございました。
- ・過去の所属の上司からのすすめで参加しました。
- ・学会発表がゴールでなく、上司にまとめて見せる場を設けること。認めてもらえるために頑張りたい
- ・研修会、無料で受講させていただきありがとうございます。年数が同じくらいの方のお話、とても参考になりました。職場内ではなかなか打ち明けられない悩みを聞いてもらえるのはとても嬉しいですし、今回はGWにてそのテーマで皆さんの意見も聞けたのでとてもよかったです。
- ・研修会の開催、ありがとうございました。今の環境もポジティブに捉えると、自ら学んで資質向上できる良いきっかけになるのだということに気づけました。また、目標が曖昧だったからこそ不安に感じてしまう部分も多かったのかもしれないと考えました。講師の先生、ファシリテーターの先生方のお言葉もとてもありがたかったです。参加させていただき、ありがとうございました。
- ・行政で管理栄養士として働きはじめて2年目になり、町民にとって私の存在は意義があるのか、実施している事業は前例踏襲がほとんどで本当に町民の利益になっているのかについて悩むことが増えたのが、今回研修会へ参加したきっかけの1つです。研修会への参加により、幅広く色々な知識を身に着ける必要性や完璧を目指そうとしないこと、また逆に1人職場の立場をメリットとして考えること等を学ぶことができ、大変有意義な研修会でした。
- ・今回は貴重な研修の枠で受講させていただきありがとうございました。ファシリテーターの先生が1グループに1人ついてくださったので、とてもスムーズで、先生から勉強させていただ

くこともできました。この研究は、参加された受講者の数年後の評価等はするのでしょうか？今回の研修で得たことから、日々の業務に落とし込んでいきたいと思います。ありがとうございました。

- 今回は上司からご助言いただき、県代表として自主勉として参加させていただきました。現在当県に人材育成プログラムが策定されていないため、参考にして策定に向けて動いてかなければと思います。
- 今回出会った行政栄養士の皆さまとは今後も仲間、同志としてつながり続け、お互いに励まし合い高め合えればと思います。是非、メーリングリストなど定期的につながる環境整備を期待したいです。
- 思いついて参加できてよかったです。自分だけでなく、他の市町の栄養士がどう考えているかも聞いてみたいと思いました。
- 私と同じような悩みを持っている人が他にもいることが分かって、一人じゃないんだと思いました。ありがとうございました。
- 人材育成プログラムが確立されていないため、このような研修会を活用していきたいと思いました。今後、経験を積んでいき、いつか人材育成に携わる時が来たときに、役立つことがたくさんありました。ありがとうございました。
- ○○県の市町栄養士のための会があります。ここ最近は zoom にて研修をしており、現在役員となり研修企画をしております。このような研修会が開催できたらと感じました。
- 入庁と同時にコロナ禍で、全国規模の研修会が出来なかったため、今回はとても貴重な研修会でした。ありがとうございました。特に、県職員（○○県の場合）だと数年に1回の採用しかないため、新任期栄養士対象の研修会に参加しても市町ばかりで、なかなか仕事の困っていることを共有できず、不安が解消されない数年間だったので、今回同じ保健所栄養士とお話できたことは、大変ありがたかったです。
- 有意義な研修をありがとうございます。今後、可能であれば、食改、糖尿病重症化予防、災害対応、一体的実施、母子保健などテーマを絞ってこのような研修会を実施していただけたらとても嬉しく思います。保健所圏域外の栄養士の方と情報交換ができる機会がないので、非常にありがたかったです。

## 参考1 研究班独自のホームページ上に公開した募集要項

### 新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会：遠隔対応の実施について (参加者募集)

本研究班がこれまで検討してきた「新しい自治体栄養士養成プログラム試行研修会：遠隔対応」の参加者を募集致します。

1. 日 時 2023年3月4日(土) 13:00～16:40
2. 開催方法 Webを活用した双方向による遠隔対応研修
3. テーマ 10年後に目指す姿を達成するための新しい自治体栄養士育成プログラム  
(遠隔対応による試行研修会)
4. 内 容
  - ・講演Ⅰ：「新しい自治体栄養士養成プログラム～  
経験年数に応じて身につけたいこと」ならびに関連情報の提供
  - ・グループワーク①：「日頃の業務で困っていること」・発表
  - ・講演Ⅱ：「組織と仕事の進め方」
  - ・グループワーク②：「今後どのような働き方をしたいか」・発表
  - ・指定発言：「厚生労働省に出向して学んだ施策づくりの進め方」
  - ・まとめ
  - ・アンケートへの回答
5. 主な対応者 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班  
班員・研究協力者 ほか
6. 参加費 無料
7. 募集人数 市町村(保健所設置市を除く)もしくは保健所に勤務している管理栄養士・栄養士35名
8. 参加登録の締め切り 2023年2月22日(水) 16:00

参加を希望される方は、事前に以下のボタンを押して、申込み画面よりお申し込みください。  
参加が確定した方には、ご登録いただいたメールアドレスに参加のためのURL等ならびに事前課題についてご連絡致します。

なお、参加希望者が募集人数を超えた場合には、次の条件を満たす方を優先します。

- ① 離島の市町村や保健所に勤務している方、ならびに、都道府県庁所在地に移動するため最も速達な手段を用いても陸路で概ね2時間以上を要する市町村(保健所設置市を除く)や保健所に勤務している方
- ② 現在勤務している市町村もしくは保健所における管理栄養士等の配置が1人のみである場合





## 別紙資料 1-1 振り返りシート（記入説明を含む）

| 振り返りシート      |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |    |    |  |
|--------------|-----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|--|
| 年度           | H4  | H5 | H6 | H7 | H8 | H9 | H10 | H11 | H12 | H13 | H14 | H15 | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 |  |
| 年齢           |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |    |    |  |
| 幸福度（充実度）     | 100 |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |    |    |  |
|              | 50  |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |    |    |  |
|              | 0   |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |    |    |  |
| (点数)         | H4  | H5 | H6 | H7 | H8 | H9 | H10 | H11 | H12 | H13 | H14 | H15 | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 |  |
| 所属           |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |    |    |  |
| 職位           |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |    |    |  |
| 主な業務など       |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |    |    |  |
| 力を入れた取組や成果など |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |    |    |  |
| 身につけた能力      |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |    |    |  |
| 私の節目・感想など    |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |    |    |  |

○研修を充実させるために、「振り返りシート」を事前に記入してきてください。

就職してから現在までを、時間の経過とともに整理します。

自分の今までの取組などを振り返ることで、自分の価値観を知ることができ、成長体験や成長要因を整理することができます。

研修中、公開することはないので自由に記入してください。

<記入のしかた>

- 1 「年齢」、「職位」の記入  
就職した年度から順に、年齢、職位を記入する。
- 2 「所属・主な業務など」の記入  
印象の薄い時期はあっさり構わない。職場や担当業務が変わったときは記入する。
- 3 「力を入れた取組や成果など」の記入  
仕事をする中で、自分なりに熱中・集中できた経験やテーマを記入する。  
どんな小さいことでもいいので、「頑張った」と思える仕事の成果を具体的に記入する。  
成功体験だけでなく、失敗体験も記入してもよい。
- 4 「身につけた能力」の記入  
公私問わず、身につけた「知識」、「技術」などをたくさん具体的に記入する。  
自分の持ち味、貴重な経験、資格等、質より量で書き出す。
- 5 「私の節目・感想など」の記入  
自分の人生の節目だと思うことや転機となったこと、楽しかったこと、嬉しかったこと、つらかったことなどを記入する。  
影響を受けた人なども記入すると良い。
- 6 「点数」の記入  
幸福度（充実度）を0から100点の間で何点か記入する。一般的な価値観ではなく、自分の基準で考える。

※ 年度が平成4年度から始まっていますが、不要な列は削除しても構いません。

※ 就職してからの年数が少ない人は、就職前の好きな時期から記入をしてもいいでしょう。

## 別紙資料 1-2 振り返りシート記入例

| 振り返りシート                   |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |            |           |             |         |     |     |     |     |     |    |   |  |  |  |  |  |
|---------------------------|-----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------------|-----------|-------------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|----|---|--|--|--|--|--|
| 年度                        | H4  | H5 | H6 | H7 | H8 | H9 | H10 | H11 | H12 | H13 | H14 | H15 | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24  | H25        | H26       | H27         | H28     | H29 | H30 | R1  | R2  | R3  |    |   |  |  |  |  |  |
| 年齢                        |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      | 22         | 23        | 24          | 25      | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31 |   |  |  |  |  |  |
| 100<br>幸福度<br>～充実度<br>0   | 記入例 |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | <br> |            |           |             |         |     |     |     |     |     |    |   |  |  |  |  |  |
| (年齢)                      |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      | 60         | 80        | 50          | 65      | 80  | 85  | 30  | 70  | 50  | 55 |   |  |  |  |  |  |
| 所属<br>職位                  |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      | 〇〇小学校      | 健康増進課     |             |         |     |     |     |     |     |    |   |  |  |  |  |  |
| 主な<br>業務など                |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      | 主事         | 主事        | 主事          | 主事      | 主事  | 副主任 | 副主任 | 副主任 | 副主任 |    |   |  |  |  |  |  |
| 力<br>や成<br>果な<br>ど取<br>組  |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      | 調査結果について   | 会での取組へ朝食  | 乳幼児健診など     | 母乳レシビ集作 |     |     |     |     |     |    |   |  |  |  |  |  |
| 身<br>につ<br>けた<br>能<br>力   |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      | おのり作り      | かみそり      | 育児サークル      |         |     |     |     |     |     |    |   |  |  |  |  |  |
| 私<br>の脚<br>目・<br>感想<br>など |     |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      | 一人暮らしを始めた。 | 白くならなかった。 | 変人な人が指導が大変。 | おんぱり    | 不安  | 途半  | 業で  | 事   | だ   | な  | ク |  |  |  |  |  |

## 別紙資料2 わたしのキャリアシート

| わたしのキャリアシート   |              | 所属 | 氏名 | 行政栄養士経験年数 | 年 |
|---|--------------|----|----|-----------|---|
| (記入日： 年 月 日)  |              |    |    |           |   |
| 現在の私<br>(今どんな業務をしているか、<br>どれくらいのレベルか)   |              |    |    |           |   |
| 将来(理想)の私<br>～行政栄養士としての目標<br>なりたい姿～  | 5年後          |    |    |           |   |
|   | 10年後         |    |    |           |   |
| 自分の強み<br>(伸ばしたいところ)   |              |    |    |           |   |
| 自分の弱み<br>(補強したいところ)   |              |    |    |           |   |
| 今年度の目標・達成すべきゴール<br>(理想の自分と現在の自分のギャップが課題であり、解消する手段が目標となる)  |              |    |    |           |   |
| 目標達成のための具体的な計画<br>(目標達成のための具体的な研修・活動スケジュールや達成状況を記入)   |              |    |    |           |   |
|   |              |    |    |           |   |
|   |              |    |    |           |   |
|   |              |    |    |           |   |
| 私自身の評価(振り返り)<br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>・目標は達成できたか</li> <li>・できたところ</li> <li>・研修で学んだところ</li> <li>・実践の場で役に立ったことや、効果があったこと</li> <li>・できなかったところ</li> <li>・反省すべきところ</li> <li>・来年度の課題 など</li> </ul> | 【記入日： 年 月 日】 |    |    |           |   |
| 上司や先輩栄養士から<br>もらったコメント 等  |              |    |    |           |   |

### 別紙資料3 経験振り返りシート


経験振り返りシート

氏名：

| No. | 期間 | 所属 | 職名 | 主な業務内容 | 成果・実績など | 研究<br>(テーマ他) | その他<br>(育休・職能団<br>体の活動等) |
|-----|----|----|----|--------|---------|--------------|--------------------------|
| 1   | ～  |    |    |        |         |              |                          |
| 2   | ～  |    |    |        |         |              |                          |
| 3   | ～  |    |    |        |         |              |                          |
| 4   | ～  |    |    |        |         |              |                          |
| 5   | ～  |    |    |        |         |              |                          |
| 6   | ～  |    |    |        |         |              |                          |
| 7   | ～  |    |    |        |         |              |                          |
| 8   | ～  |    |    |        |         |              |                          |
| 9   | ～  |    |    |        |         |              |                          |
| 10  | ～  |    |    |        |         |              |                          |
| 11  | ～  |    |    |        |         |              |                          |
| 12  | ～  |    |    |        |         |              |                          |

## 別紙資料 4 関連学会における発表内容

- (1) The 8th Asian Congress of Dietetics 第8回 アジア栄養士会議  
令和4年8月19日～21日(横浜市) 3演題



# ACD 2022

The 8th  
Asian Congress of Dietetics

Poster 2-2

### Do Skill Improvement and What to Aim for in 10 Years as Dietitians Working in Municipalities Differ Depending on their Aimed Position?

**Tatsuya Koyama<sup>1</sup>, Yusuke Arai,<sup>2</sup> Ayaka Iida<sup>3</sup>, Sumie Isobe<sup>4</sup>, Rie Okamoto<sup>5</sup>, Osamu Kushida<sup>6</sup>, Izumi Shibuya<sup>7</sup>, Kazumi Tanaka<sup>3</sup>, Ayumi Morooka<sup>8</sup>, Katsushi Yoshita<sup>9</sup>**

<sup>1</sup>Aomori University of Health and Welfare, <sup>2</sup>Chiba Prefectural University of Health Science, <sup>3</sup>Kanagawa University of Human Services, <sup>4</sup>Niigata Prefecture Government, <sup>5</sup>Kanazawa University, <sup>6</sup>University of Shizuoka, <sup>7</sup>Aichi Prefectural Government, <sup>8</sup>Hyogo Prefectural Government, <sup>9</sup>Osaka City University

**The authors have no financial conflicts of interest to disclose concerning the study.**

**Objective:** To describe the association of their aimed positions with skill improvement and what they should aim for in 10 years.

**Methods:** From January to March 2021, we conducted a web survey for dietitians working in Japanese local governments.

**Results:** Categories for skill improvement and what to aim for 10 years as dietitians working in local governments are as shown in the Table (below).

| Aimed position | Organization where participants worked  |   |   |
|----------------|---|---|---|
|                | Prefectures (n=451)   | Cities with public health centers (n=323)   | Municipalities (n=1031)   |
| Staff          | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Resident support</li> <li>✓ Multidisciplinary collaboration</li> <li>✓ Demonstrate expertise</li> <li>✓ Responding to current needs</li> <li>✓ Human resource development</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Understanding of public health center dietitians</li> <li>✓ Responding to current needs</li> <li>✓ Non-specialized knowledge</li> <li>✓ Multidisciplinary collaboration</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ #Resident support</li> <li>✓ Promoting business and producing results</li> <li>✓ Multidisciplinary collaboration</li> <li>✓ Participation in training</li> </ul>   |
| Supervisors    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Broad overview</li> <li>✓ Business evaluation</li> <li>✓ Activities of dietitians</li> <li>✓ Visualization of results</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Multidisciplinary collaboration</li> <li>✓ Experience in various departments</li> <li>✓ Acquisition of knowledge</li> <li>✓ Visualization of results</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Participation in training</li> <li>✓ Resident support</li> <li>✓ Diverse experience</li> <li>✓ Business development Multidisciplinary collaboration</li> </ul>   |
| Managers       | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Wide field of view</li> <li>✓ Business evaluation</li> <li>✓ Success of dietitians</li> <li>✓ Visualization of results</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Support from other organizations</li> <li>✓ Non-specialized knowledge</li> <li>✓ Experience in various departments</li> <li>✓ Training of juniors</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Wide perspective</li> <li>✓ Collaboration with other occupations</li> <li>✓ Planning and implementation of budgets and measures</li> <li>✓ Efforts for the future</li> <li>✓ A reliable and valuable resource for residents</li> <li>✓ Understanding from other occupations</li> </ul> |

**Conclusion:** Based on the direction of skill improvements and what to aim for in 10 years, dietitians could be broadly divided into nutrition specialists and public health generalists. While business evaluation and collaborative work were described regardless of the desired position, some differences were found in their direction of skill improvements and human resource developments depending on the position they aimed for. Therefore, we suggested that it is desirable to develop a human resources development program for administrative dietitians according to the position they desire to achieve (nutrition specialist or public health generalist).



ACD2022

The 8th  
Asian Congress of Dietetics

Poster 2-3

## Learning Needs of Public Health Dietitians by Years of Experience in Health Promotion in Japan

Osamu Kushida<sup>1</sup>, Tatsuya Koyama<sup>2</sup>, Yusuke Arai<sup>3</sup>, Kazumi Tanaka<sup>4</sup>, Ayaka Iida<sup>4</sup>,  
Ayumi Morooka<sup>5</sup>, Sumie Isobe<sup>6</sup>, Rie Okamoto<sup>7</sup>, Izumi Shibuya<sup>8</sup>, Katsushi Yoshita<sup>9</sup>

- 1 School of Food and Nutritional Sciences, University of Shizuoka, Japan
- 2 Faculty of Health Science, Aomori University of Health and Welfare, Japan
- 3 Department of Nutrition, Chiba Prefectural University of Health Science, Japan
- 4 Faculty of Health and Social Services, Kanagawa University of Human Services, Japan
- 5 Health Service Division, Hyogo Prefecture, Japan
- 6 Niitsu Health Center, Niigata Prefecture, Japan
- 7 Faculty of Health Sciences, Kanazawa University, Japan
- 8 Seto Health Center, Aichi Prefecture, Japan
- 9 Department of Human Life Science, Osaka City University, Japan

No conflicts of interest to be declared.

**Objectives:** The aim of this study was to assess the learning needs of public health dietitians by years of experience in health promotion.

**Materials & Methods:** A web-based survey was conducted in 2021 among public health dietitians for health promotion in prefectures, cities of cabinet order (cities), and municipalities throughout Japan.

**Results:** Of the 1,806 respondents, 1,649 were included in the analysis.

|   | All<br>n (%) | New (<10 y) | Mid-career (10-19 y) | Leadership (≥20 y) |
|---|--------------|-------------|----------------------|--------------------|
|   |              |             | OR (95%CI)*          |                    |
| <b>Current position</b>   |              |             |                      |                    |
| Supervisory positions   | 53 (12.0)    | 1 (ref.)    | 38.3 (5.07-289)      | 78.4 (10.5-584)    |
|   | 54 (17.5)    | 1 (ref.)    | 3.69 (1.75-7.75)     | 6.93 (3.18-15.1)   |
|   | 135 (15.0)   | 1 (ref.)    | 7.26 (4.40-12.0)     | 21.1 (12.5-35.8)   |
| <b>Final desired position</b>   |              |             |                      |                    |
| Supervisory positions   | 235 (53.3)   | 1 (ref.)    | 0.98 (0.63-1.53)     | 1.16 (0.73-1.84)   |
|   | 150 (48.5)   | 1 (ref.)    | 1.09 (0.65-1.85)     | 1.39 (0.75-2.57)   |
|   | 448 (49.8)   | 1 (ref.)    | 1.63 (1.17-2.27)     | 2.81 (1.84-4.30)   |
| <b>Future direction</b>   |              |             |                      |                    |
| I want to continue to work as a nutrition specialist.   | 192 (43.5)   | 1 (ref.)    | 0.64 (0.40-1.00)     | 0.64 (0.40-1.02)   |
|   | 185 (59.9)   | 1 (ref.)    | 1.03 (0.60-1.77)     | 0.65 (0.35-1.21)   |
|   | 608 (67.6)   | 1 (ref.)    | 1.22 (0.85-1.75)     | 1.23 (0.80-1.90)   |
|   | 95 (21.5)    | 1 (ref.)    | 0.90 (0.52-1.56)     | 1.06 (0.61-1.84)   |
| I want to be promoted and work as a nutrition specialist.                                       | 57 (18.4)    | 1 (ref.)    | 0.85 (0.43-1.68)     | 0.84 (0.38-1.89)   |
|   | 159 (17.7)   | 1 (ref.)    | 0.78 (0.50-1.21)     | 0.52 (0.28-0.96)   |
| I want to continue to work as a public health generalist.                                       | 116 (26.3)   | 1 (ref.)    | 1.68 (0.99-2.84)     | 2.61 (1.56-4.39)   |
|   | 54 (17.5)    | 1 (ref.)    | 1.42 (0.73-2.79)     | 1.27 (0.57-2.82)   |
|   | 156 (17.4)   | 1 (ref.)    | 1.31 (0.85-2.04)     | 2.80 (1.78-4.40)   |
|   | 99 (22.4)    | 1 (ref.)    | 1.30 (0.76-2.25)     | 1.68 (0.98-2.89)   |
| I want to be promoted and work as a public health generalist.                                   | 34 (11.0)    | 1 (ref.)    | 2.35 (1.06-5.20)     | 1.46 (0.53-0.41)   |
|   | 77 ( 8.6)    | 1 (ref.)    | 1.82 (1.08-3.07)     | 0.77 (0.34-1.76)   |
| <b>Skills that need to be improved in the future</b>  |              |             |                      |                    |
| Professional competence (knowledge in specialized areas, nutritional guidance techniques, etc.) | 169 (38.3)   | 1 (ref.)    | 0.24 (0.15-0.40)     | 0.22 (0.13-0.37)   |
|   | 175 (56.6)   | 1 (ref.)    | 0.25 (0.14-0.44)     | 0.27 (0.14-0.52)   |
|   | 642 (71.4)   | 1 (ref.)    | 0.34 (0.24-0.48)     | 0.32 (0.21-0.49)   |
|   | 99 (22.4)    | 1 (ref.)    | 3.94 (2.22-6.97)     | 3.31 (1.83-5.97)   |
| Organizational management capacity (appropriate acquisition of "people, goods, and budget")     | 62 (20.1)    | 1 (ref.)    | 1.83 (0.98-3.44)     | 1.31 (0.60-2.84)   |
|   | 144 (16.0)   | 1 (ref.)    | 1.93 (1.25-2.96)     | 2.59 (1.61-4.18)   |

Prefectures (n=441), Cities (n=309), Municipalities (n=899)

OR: odds ratio, CI: confidence interval

\* Binary logistic regression analysis

**Conclusion:** It was suggested that public health dietitians in the mid-career and leadership periods have learning needs to be both specialists and generalists.

**Keywords:** dietitians, local governments, public health nutrition, training program, learning needs



**ACD2022**

The 8th  
Asian Congress of Dietetics

Poster 10-21

**Results of Organizational an Organizational Survey for the Development of Human Resources Training Program for Dietitians Working in local Governments**

**Ayumi Morooka<sup>1</sup>, Yusuke Arai<sup>2</sup>, Ayaka Iida<sup>3</sup>, Sumie Isobe<sup>4</sup>, Osamu Kushida<sup>5</sup>, Tatsuya Koyama<sup>6</sup>, Kazumi Tanaka<sup>3</sup>, Rie Okamoto<sup>7</sup>, Izumi Shibuya<sup>8</sup>, Katsushi Yoshita<sup>9</sup>**

- 1 Health Service Division, Hyogo Prefecture, Japan
- 2 Department of Nutrition, Chiba Prefectural University of Health Science, Japan
- 3 Faculty of Health and Social Services, Kanagawa University of Human Services, Japan
- 4 Niitsu Health Center, Niigata Prefecture, Japan
- 5 School of Food and Nutritional Sciences, University of Shizuoka, Japan
- 6 Faculty of Health Science, Aomori University of Health and Welfare, Japan
- 7 Faculty of Health Sciences, Kanazawa University, Japan
- 8 Seto Health Center, Aichi Prefecture, Japan
- 9 Department of Human Life Science, Osaka City University, Japan

**The authors have no financial conflicts of interest to disclose concerning the study**

**Objective:** Develop a human resources development program according to the desired position based on the actual situation of human resources development of local governments.

**Methods:** In November 2021, a survey was conducted on the human resources training program for dietitians working in local governments for the departments in charge of hygiene in 47 prefectures and 108 cities (including special wards) with public health centers.

**Results:** The current status of human resource development in local governments is as shown in the table (below).

| local governments   | Number of collections | Manuals and guidelines for human resource development |   |                              |   |                       |
|---|-----------------------|---|---|------------------------------|---|-----------------------|
|   |                       | Formulated or in progress                             | Utilization operation system has been established | There are operational issues | Conforms to local dietitian business guidelines | Set evaluation method |
| 47 prefectures  | 40                    | 18(45%)   | 13(33%)   | 17(43%)                      | 16(40%)   | 10(25%)               |
| 108 cities (including special wards) with public health centers | 75                    | 23(31%)   | 14(19%)   | 15(20%)                      | 19(25%)   | 18(24%)               |

| local governments   | Number of collections | Implementation of human resource development training    | Organizational efforts for human resource development |                                      |  |                              |                           |
|---|-----------------------|--|---|--------------------------------------|--|------------------------------|---------------------------|
|   |                       |  | Dispatch training                                     | Job rotation within the municipality | Graduate school admission support system | Promotion examination system | Personnel exchange system |
| 47 prefectures  | 40                    | 30(75%)<br>(New term 26<br>Mid-level 14<br>Management 3) | 32(80%)   | 8(20%)                               | 16(40%)                                  | 4(10%)                       | 11(28%)                   |
| 108 cities (including special wards) with public health centers | 75                    | 31(41%)<br>(New term 22<br>Mid-level 8<br>Management 3)  | 32(43%)   | 18(24%)                              | 18(24%)                                  | 31(41%)                      | 21(28%)                   |

**Conclusion:** There are few local governments that are making systematic efforts to secure human resources and develop human resources, and the actual situation is also quite different among local governments.

It was found that in order for local dietitians to organize the abilities required for job titles and years of work according to individual goals, and to acquire those abilities, it is necessary to develop related systems and environments such as training systems.

**Keywords:** dietitians working in local governments, human resources training program, difference between local governments





(3) The 22nd International Congress of Nutrition (ICN)

第 22 回国際栄養会議 令和 4 年 12 月 6 日～11 日 (東京)

1 演題

---

Poster Abstract Presentation | [Track 6] Public Health Nutrition and Environment | Poster Abstract Presentation

[PAB(T6)]Poster Abstract Presentation

---

[PAB(T6)-93]A survey of the most memorable tasks or turning points performed by dietitians working in Japanese local governments

\*Tatsuya Koyama<sup>1</sup>, Yusuke Arai<sup>2</sup>, Ayaka Iida<sup>3</sup>, Sumie Isobe<sup>4</sup>, Rie Okamoto<sup>5</sup>, Osamu Kushida<sup>6</sup>, Idumi Shibuya<sup>7</sup>, Kazumi Tanaka<sup>8</sup>, Ayumi Morooka<sup>9</sup>, Katsushi Yoshita<sup>10</sup> (1.Aomori University of Health and Welfare (Japan), 2.Chiba Prefectural University of Health Science (Japan), 3.Kanagawa University of Human Services (Japan), 4.Niigata Prefecture (Japan), 5.Kanazawa University (Japan), 6.University of Shizuoka (Japan), 7.Aichi Prefecture (Japan), 8.Kanagawa University of Human Services (Japan), 9.Hyogo Prefecture (Japan), 10.Osaka City University (Japan))

Keywords:dietitians working in local governments, dietary projects, self-efficacy, successful experience

**Background and objectives:** The number of dietitians implementing dietary projects per local government is limited. Therefore, dietitians should strive to increase their self-efficacy. Self-efficacy is based on four major sources of information: performance accomplishment, vicarious experience, verbal persuasion, and emotional arousal. In this study, we aimed to identify tasks that improved the self-efficacy of municipal dietitians by assessing their routine dietary projects.

**Methods:** We conducted a web survey of dietitians working in Japanese local governments from January to March 2021. We asked them to describe their most memorable tasks or turning points. The tasks were defined as a successful experience and were categorized based on the basic guidelines for health promotion and improvement of nutrition and dietary habits by the administrative dietitians in the community.

**Results:** We received responses from 452, 323, and 1031 dietitians working in prefectures, cities with public health centers or special wards, and municipalities, respectively. The top five tasks that impressed dietitians in prefectures were establishing systems with related departments and securing human resources; establishing joint systems with municipalities; collecting and organizing municipal health checkups; collecting, organizing, and analyzing various surveys; and planning, goal setting, and evaluating. Most of the top five tasks were similar for dietitians in municipalities and cities with public health centers and special wards, including establishing nutrition education promotion network; implementing, evaluating, and improving nutritional education leading to behavior change; analyzing and clarifying challenges, planning, goal setting, and implementing nutritional education based on specific health checkups and guidance; and health promotion activity for children. However, dietitians from municipalities worked on the health promotion activity for older adults, and dietitians from the cities worked on guiding, supporting, and evaluating specific foodservice facilities. Approximately 17%-20% of the dietitians had no memorable tasks.

**Conclusion:** The most impressive tasks for dietitians working in Japanese local governments, regardless of their working site, were multidisciplinary cooperation and implementation of projects planned by themselves. being involved in these tasks could improve the self-efficacy of dietitians working in Japanese local governments.

## 別紙資料 5 関連学術雑誌における発表論文

Impressions and Turning Points of Japanese Public Health Dietitians: a Web-Based Cross-Sectional Study. Tatsuya Koyama, Yusuke Arai, Ayaka Iida, Sumie Isobe, Rie Okamoto, Osamu Kushida, Idumi Shibuya, Kazumi Tanaka, Ayumi Morooka, Katsushi Yoshita. Asian Journal of Dietetics. 4: 83-89.2022

Asian Journal of Dietetics 2022

### Impressions and Turning points of Japanese public health dietitians: a web-based cross-sectional study

Tatsuya Koyama<sup>1\*</sup>, Yusuke Arai<sup>2</sup>, Ayaka Iida<sup>3</sup>, Sumie Isobe<sup>4</sup>, Rie Okamoto<sup>5</sup>, Osamu Kushida<sup>6</sup>, Idumi Shibuya<sup>7</sup>, Kazumi Tanaka<sup>8</sup>, Ayumi Morooka<sup>9</sup>, Katsushi Yoshita<sup>9</sup>

<sup>1</sup> Aomori University of Health and Welfare  
<sup>2</sup> Chiba Prefectural University of Health Science  
<sup>3</sup> Kanagawa University of Human Services  
<sup>4</sup> Niigata Prefecture Government  
<sup>5</sup> Kanazawa University  
<sup>6</sup> University of Shizuoka  
<sup>7</sup> Aichi Prefectural Government  
<sup>8</sup> Hyogo Prefectural Government  
<sup>9</sup> Osaka Metropolitan University

**ABSTRACT:** *Background/Purpose:* The purpose of this study was to clarify the impressions and turning points (hereinafter referred to as "impressions") of each organization where public health dietitians work in Japan. *Method:* In 2021, we conducted a complete Web-survey of Japanese public health dietitians working in prefectures, special wards and cities with public health centers, and municipalities. The impressions and turning points of the participants were classified based on the basic guidelines for improving health promotion and nutrition and dietary habits by public health dietitians in the community. *Results:* The sample of responses included 425, 323, and 914 public health dietitians working in prefectures, special wards and cities with public health centers, and municipalities, respectively. The most impressionable factors for prefectural dietitians were collaborative work, work experience other than health and sanitation departments, health crisis management, self-operated and planned projects, work at the headquarter, and research activities. Public health dietitians in special wards and cities with public health centers were most impressed by work experience other than health and sanitation departments, resident support, health guidance, collaborative work, self-planned and managed projects, and maternal and child health. Municipal public health dietitians were most impressed by maternal and child health, adult health, welfare for older adults, collaborative work, changing jobs to administrative positions, and general interpersonal work. *Conclusion:* We found regardless of the organization where Japanese public health dietitians work meaningful experiences were similar. Support of these experiences may improve self-efficacy of public health dietitians.

**Key Words:** public health dietitians, self-efficacy, impression, turning point, duty, Japan

#### INTRODUCTION

Public health nutrition is the art and science of promoting population health status via sustainable improvements in the food and nutrition system. Based on public health principles, it is a set of comprehensive and collaborative activities, ecological in perspective, and intersectoral in scope; it includes environmental, educational, economic, technical, and legislative measures (1). For example, public health dietitians implement salt reduction in communities through assessing community, informing to people, and collaboration with stakeholders (2). Dietitians are specialists responsible for public health nutrition activities. The number of public health dietitians working at public health centers and health centers is smaller than that of public health nurses in Japan (3). To promote businesses with a small number of people, increasing self-efficacy is essential (4).

Self-efficacy, as proposed by Bandura, is an individual's belief in how well they can perform the actions required to produce a certain result (4). Individuals with high self-efficacy exhibit behavioral characteristics such as willingness to make a great deal of effort, willingness to tackle challenges, and a high

degree of expectation for eventual success (4).

Extant literature has reported that professionalism and self-efficacy are associated with length of service, personal development, skill improvement, meaningful clinical experience, and participation in social and external activities (5). The Ministry of Health, Labour and Welfare presents the work of public health dietitians in prefectures, special wards and cities with health centers, and municipalities (6). Little is known about what working activities are meaningful experiences for public health dietitians.

The duties of public health dietitians working in prefectures, special wards and cities with public health centers, and municipalities vary (6). Therefore, this study aims to clarify public health dietitians' meaningful experiences, through investigating the impressions and turning points in each type of organization where public health dietitians work. The results of this study may help improve the work of public health dietitians.

#### MATERIALS AND METHODS

##### 1. Participants

We conducted a cross-sectional survey among dietitians working in prefectures, special wards and cities with public health centers, and municipalities. The inclusion criteria for the study participants were:

\*To whom correspondence should be addressed.  
t\_koyama@auhw.ac.jp

## Impressions and Turning points of Japanese public health dietitians: a web-based cross-sectional study

Tatsuya Koyama<sup>1\*</sup>, Yusuke Arai<sup>2</sup>, Ayaka Iida<sup>3</sup>, Sumie Isobe<sup>4</sup>, Rie Okamoto<sup>5</sup>, Osamu Kushida<sup>6</sup>, Idumi Shibuya<sup>7</sup>, Kazumi Tanaka<sup>3</sup>, Ayumi Morooka<sup>8</sup>, Katsushi Yoshita<sup>9</sup>

<sup>1</sup> Aomori University of Health and Welfare  
<sup>2</sup> Chiba Prefectural University of Health Science  
<sup>3</sup> Kanagawa University of Human Services  
<sup>4</sup> Niigata Prefecture Government  
<sup>5</sup> Kanazawa University  
<sup>6</sup> University of Shizuoka  
<sup>7</sup> Aichi Prefectural Government  
<sup>8</sup> Hyogo Prefectural Government  
<sup>9</sup> Osaka Metropolitan University

**ABSTRACT:** *Background/Purpose:* The purpose of this study was to clarify the impressions and turning points (hereinafter referred to as “impressions”) of each organization where public health dietitians work in Japan. *Method:* In 2021, we conducted a complete Web-survey of Japanese public health dietitians working in prefectures, special wards and cities with public health centers, and municipalities. The impressions and turning points of the participants were classified based on the basic guidelines for improving health promotion and nutrition and dietary habits by public health dietitians in the community. *Results:* The sample of responses included 425, 323, and 914 public health dietitians working in prefectures, special wards and cities with public health centers, and municipalities, respectively. The most impressionable factors for prefectural dietitians were collaborative work, work experience other than health and sanitation departments, health crisis management, self-operated and planned projects, work at the headquarter, and research activities. Public health dietitians in special wards and cities with public health centers were most impressed by work experience other than health and sanitation departments, resident support, health guidance, collaborative work, self-planned and managed projects, and maternal and child health. Municipal public health dietitians were most impressed by maternal and child health, adult health, welfare for older adults, collaborative work, changing jobs to administrative positions, and general interpersonal work. *Conclusion:* We found regardless of the organization where Japanese public health dietitians work meaningful experiences were similar. Support of these experiences may improve self-efficacy of public health dietitians.

**Key Words:** public health dietitians, self-efficacy, impression, turning point, duty, Japan

### INTRODUCTION

Public health nutrition is the art and science of promoting population health status via sustainable improvements in the food and nutrition system. Based on public health principles, it is a set of comprehensive and collaborative activities, ecological in perspective, and intersectoral in scope; it includes environmental, educational, economic, technical, and legislative measures (1). For example, public health dietitians implement salt reduction in communities through assessing community, informing to people, and collaboration with stakeholders (2). Dietitians are specialists responsible for public health nutrition activities. The number of public health dietitians working at public health centers and health centers is smaller than that of public health nurses in Japan (3). To promote businesses with a small number of people, increasing self-efficacy is essential (4).

Self-efficacy, as proposed by Bandura, is an individual’s belief in how well they can perform the actions required to produce a certain result (4). Individuals with high self-efficacy exhibit behavioral characteristics such as willingness to make a great deal of effort, willingness to tackle challenges, and a high

degree of expectation for eventual success (4).

Extant literature has reported that professionalism and self-efficacy are associated with length of service, personal development, skill improvement, meaningful clinical experience, and participation in social and external activities (5). The Ministry of Health, Labour and Welfare presents the work of public health dietitians in prefectures, special wards and cities with health centers, and municipalities (6). Little is known about what working activities are meaningful experiences for public health dietitians.

The duties of public health dietitians working in prefectures, special wards and cities with public health centers, and municipalities vary (6). Therefore, this study aims to clarify public health dietitians’ meaningful experiences, through investigating the impressions and turning points in each type of organization where public health dietitians work. The results of this study may help improve the work of public health dietitians.

### MATERIALS AND METHODS

#### 1. Participants

We conducted a cross-sectional survey among dietitians working in prefectures, special wards and cities with public health centers, and municipalities. The inclusion criteria for the study participants were:

\*To whom correspondence should be addressed:  
t\_koyama@auhw.ac.jp

## 研究成果の刊行等に関する一覧

### 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  |
|--|---|-----------------------------|----|-------|------|
| Tatsuya Koyama,<br>Yusuke Arai,<br>Ayaka Iida,<br>Sumie Isobe,<br>Rie Okamoto,<br>Osamu Kushida,<br>Idumi Shibuya,<br>Kazumi Tanaka<br>Ayumi Morooka,<br>Katsushi Yoshita. | Impressions and Turning Points of Japanese Public Health Dietitians: a Web-Based Cross-Sectional Study. | Asian Journal of Dietetics. | 4  | 83-89 | 2022 |

### 学会発表

| 発表者氏名  | 発表タイトル名  | 学会名                                 | 開催場所 | 発表年   |
|--|--|-------------------------------------|------|-------|
| Tatsuya Koyama,<br>Osamu Kushida,<br>Yusuke Arai,<br>Kazumi Tanaka,<br>Ayaka Iida,<br>Ayumi Morooka,<br>Sumie Isobe,<br>Rie Okamoto,<br>Izumi Shibuya,<br>Katsushi Yoshita | Do Skill Improvement and What to Aim for in 10 Years as Dietitians Working in Municipalities Differ Depending on their Aimed Position?                 | The 8th Asian Congress of Dietetics | 横浜市  | 2022年 |
| Osamu Kushida,<br>Tatsuya Koyama,<br>Yusuke Arai,<br>Kazumi Tanaka,<br>Ayaka Iida,<br>Ayumi Morooka,<br>Sumie Isobe,<br>Rie Okamoto,<br>Izumi Shibuya,<br>Katsushi Yoshita | Learning Needs of Public Health Dietitians by Years of Experience in Health Promotion in Japan   | The 8th Asian Congress of Dietetics | 横浜市  | 2022年 |
| Ayumi Morooka,<br>Yusuke Arai,<br>Ayaka Iida,<br>Sumie Isobe,<br>Osamu Kushida,<br>Tatsuya Koyama,<br>Kazumi Tanaka,<br>Katsushi Yoshita                                   | Results of Organizational an Organizational Survey for the Development of Human Resources Training Program for Dietitians Working in Local Governments | The 8th Asian Congress of Dietetics | 横浜市  | 2022年 |

|   |   |  |     |       |
|---|---|--|-----|-------|
| 飯田彩香、小山達也、串田修、田中和美、荒井裕介、諸岡歩、磯部澄枝、岡本理恵、澁谷いつみ、由田克士  | 市町村の行政栄養士がスキルアップするために必要な研修及び環境・体制整備   | 第81回 日本公衆衛生学会総会                              | 甲府市 | 2022年 |
| 由田克士、荒井裕介、岡本理恵、串田修、小山達也、澁谷いつみ、田中和美、飯田彩香、赤堀摩弥、磯部澄枝、諸岡歩   | 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  | 第81回 日本公衆衛生学会総会                              | 甲府市 | 2022年 |
| 諸岡歩   | 自己効力感を高める研修プログラムと持続可能な評価制度の構築に向けて. 第81回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム21: 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実際                 | 第81回 日本公衆衛生学会総会                              | 甲府市 | 2022年 |
| 磯部澄枝  | 公衆栄養のスペシャリスト及び公衆衛生のゼネラリストとしてのスキル向上に向けて. 第81回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム21: 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実際            | 第81回 日本公衆衛生学会総会                              | 甲府市 | 2022年 |
| 田中和美  | 自治体栄養士における管理期・リーダー期の課題とその解決に向けたプログラムについて. 第81回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム21: 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実際.         | 第81回 日本公衆衛生学会総会                              | 甲府市 | 2022年 |
| Tatsuya Koyama, Yusuke Arai, Ayaka Iida, Sumie Isobe, Rie Okamoto, Osamu Kushida, Idumi Shibuya, Kazumi Tanaka, Ayumi Morooka, Katsushi Yoshita | A survey of the most memorable tasks or turning points performed by dietitians working in local governments | The 22nd International Congress of Nutrition | 東京  | 2022年 |

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  
(20FA1008)  
令和 4 年度 総括・分担研究報告書

令和 5 (2023) 年 3 月 31 日発行  
発行者 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 研究班  
発行所 大阪公立大学大学院 生活科学研究科  
食栄養学分野 公衆栄養学 教授 由田克士  
〒558-8585 大阪市住吉区杉本 3-3-138  
電話 06-6605-2867 FAX06-6605-2909

2023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 大阪公立大学  
所属研究機関長 職 名 学 長  
氏 名 辰巳砂 昌弘

次の職員の（令和）4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養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) 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・生活科学研究科研究倫理委員会 | <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<br>(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。

2023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 愛知県瀬戸保健所

所属研究機関長 職 名 所 長

氏 名 澁谷 いづみ

次の職員の（令和）4 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養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) 愛知県瀬戸保健所 所長

(氏名・フリガナ) 澁谷 いづみ (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・生活科学研究科研究倫理委員会 | <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<br>(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: 大阪公立大学に準じる ) |
| 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: 大阪公立大学 )    |
| 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4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<br>(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5年3月23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）4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"/> | 大阪公立大学 | <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<br>(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 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）4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 厚生労働科学特別研究事業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) 健康科学部栄養学科・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 checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | 千葉県立保健医療大学 | <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<br>(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5年3月30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)4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) 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<br>(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5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 吉池 信男

次の職員の(令和)4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) 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 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<br>(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。