

厚生労働科学研究費補助金(循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業)
公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士養成プログラム開発のための研究
分担研究報告書

薬剤師・歯科衛生士・自治体栄養士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

研究分担者 小山 達也 青森県立保健大学健康科学部栄養学科

研究要旨

本報告では、薬剤師と歯科衛生士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を行った。また、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行ったので報告する。

論文の検索には、医学中央雑誌、メディカルオンライン、J-Stage、Google Scholar、NII 論文情報ナビゲータのデータベースを用いた。薬剤師では「薬剤師」と「ラダー」、歯科衛生士では、「歯科衛生士」と「ラダー」、自治体栄養士では、「栄養士」と「ラダー」を検索語に用いた。いずれも、該当する論文は見当たらなかった。そこで、関連する団体、自治体のホームページを調べた。

日本薬剤師会は薬剤師会生涯学習支援システムを、日本薬剤師研修センターは、研修認定薬剤師制度を実施していた。日本歯科衛生士会は生涯研修制度と認定歯科衛生士制度を設けていた。またホームページ上で確認できた、現在行われている自治体栄養士向けの研修プログラムは6自治体(5県、1市)であった。自治体栄養士向けの研修プログラムはいずれも、勤務年数に応じた能力やプログラムの具体例が示されていた。

今後は、勤務する組織区分だけでなく、地域の現状に応じた人材育成プログラムを検討する必要があると思われると考察された。

A. 目的

都道府県や市町村に勤務し公衆衛生領域を担当する自治体栄養士は、地域における健康・栄養課題を適切に把握し、その課題解決や改善に求められる施策の立案・実施・評価・改善が求められる。しかし勤務する組織の違いによって対応すべき役割が異なるから、2013年3月に厚生労働省から「行政栄養士による健康づくりおよび栄養・食生活の改善の基本指針について」通知され、その別紙には、都道府県、保健所設置市および特別区、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。

自治体栄養士を取り巻く状況を考慮しつつ、新たな育成プログラムの開発するために、主な保健医療職種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を行った。本報告では、主な保健医療職種として薬剤師と歯科衛生士を取り上げる。また、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行ったので報告する。

B. 研究方法

1) 薬剤師

論文の検索には、医学中央雑誌、メディカルオンライン、J-Stage、Google Scholar、NII 論文情報ナビゲータのデータベースを用いた。検索式には、「薬剤師 AND ラダー」を用いて検索を行ったが、該当する論文は抽出されなかった。そこで関連する職能団体、すなわち日本薬剤師会、日本薬剤師研修センターのホームページを調べた。

2) 歯科衛生士

論文の検索には、医学中央雑誌、メディカルオンライン、J-Stage、Google Scholar、NII 論文情報ナビゲータのデータベースを用いた。検索式には、「歯科衛生士 AND ラダー」を用いて検索を行ったが、該当する論文は抽出されなかった。そこで関連する職能団体、すなわち日本歯科衛生士会、都道府県歯科衛生士会のホームページを調べた。

3) 自治体栄養士

論文の検索には、医学中央雑誌、メディカルオンライン、J-Stage、Google Scholar、NII論文情報ナビゲータのデータベースを用いた。検索式には、「栄養士 AND ラダー」を用いて検索を行ったが、自治体栄養士を対象とした人材育成プログラムの論文は抽出されなかった。そこで都道府県、政令指定都市、中核市のホームページから自治体栄養士の研修制度を調べた。

C. 研究結果

1) 薬剤師

日本薬剤師会は、薬剤師会生涯学習支援システム (JPALS, Japanese Pharmaceutical Association Lifelong Learning System) という制度を設け、生涯学習を支援している¹⁾。そのシステムは、インターネット上で利用でき、対象者は薬剤師国家資格を有するものに加え薬学生である。学習の記録である実践記録 (ポートフォリオ) の蓄積と、段階制の仕組みであるクリニカルラダーの活用を以て、薬剤師の資質向上に寄与し、国民の保健・医療・福祉に貢献することを目的としている。

利用者は、日本薬剤師会が公表している薬剤師に求められるプロフェッショナルスタンダードという、5 領域 (ヒューマニズム、医薬品の適正使用、地域住民の健康増進、リスクマネジメント、法律制度の遵守) に分類される、全 383 個の到達目標を指針としながら、実践記録 (ポートフォリオ) に学習内容を記録していくことで、学習の定着を図ることができる。加えて、段階制の仕組みであるクリニカルラダーと昇格 Web テストにより、学習の進捗や達成度を確認できる。また、JPALS で学習を進めることで、国際薬剤師・薬学連合が提唱する継続的な専門能力開発 Continuing Professional Development が実践できるようになっている。

クリニカルラダーはレベル 1~6 までが設定されており、レベル 1 を新人薬剤師、レベル 5 を管理薬剤師程度としている。レベル 5 以上になると JPALS 認定薬剤師として認定される。各レベルの期間は年度単位とし、昇格のタイミングは年 1 回である。システム登録後はレベル 1 から開始し、1 年間に 6 本以上の実践記録提出を基本条件とし、Web テストに合格すれば、最短 4 年でレベル 5 まで順次レベルを進めることができる。レベル 5 昇格

後 1 年を経過すると薬剤師生涯学習達成度確認試験を受験することができ、同試験に合格すると、レベル 6 に昇格する。なお、レベル 5 または 6 については、認定期間 3 年間で実践記録を 18 本以上提出することで、レベルの維持・更新が可能である。

日本薬剤師研修センターは、研修認定薬剤師制度を実施している²⁾。認定薬剤師は、研修認定薬剤師制度のもと、倫理、基礎薬学、医療薬学、衛生薬学および薬事関連法規・制度など、良質の薬剤師業務を遂行するために、自己研鑽した成果について、一定期間内に所定の単位を取得したと申請した後、認定された薬剤師であり、認定されたことにより、他の医療従事者や患者からの信頼を高め、常に時代に即した薬学的ケアを行える薬剤師であることを示すことができる。

研修の形式は、集合研修、実習研修、グループ研修、通信講座研修、インターネット研修、自己研修がある。研修の内容は、①倫理、法令、制度、②基本的職能、③疾病・薬物療法、④教育・研究、⑤地域住民の健康増進および⑥医薬品開発・薬事行政並びにその他薬剤師業務を遂行するために必要なものである。所定期間内に、必要単位数以上の研修を受講し、申請すれば、研修認定薬剤師として登録され、認定薬剤師証が交付される。

2) 歯科衛生士

日本歯科衛生士会は、歯科医学・医療技術の進歩に伴う専門知識・技術の習得、および医療安全等の最新情報等に関する研修事業の企画・運営・推進により水準の高い歯科衛生士を育成・認定し、歯科衛生業務の実践力および指導力を高め、国民の保健、医療、福祉の増進に寄与することを目的に、生涯研修制度を行っている³⁾。研修コースは、専門研修 (基本研修、特別研修、指定研修) と認定分野における研修に分けられる。

また、日本歯科衛生士会は、認定歯科衛生士制度を設けている⁴⁾。歯科衛生業務の特定分野において水準の高い業務を実践できる歯科衛生士を育成し、認定することにより、歯科衛生士の資質の向上および業務の質の向上を図るとともに、指導者等の育成を推進し、国民の保健、医療、福祉の増進に寄与することを目的としている。

3) 自治体栄養士

都道府県、政令指定都市、中核市のうち、6自治体のホームページで栄養士の人材育成プログラムが掲載されていることが確認できた。

岡山県の「行政栄養士育成プログラム」⁵⁾は、地域課題に的確に対応するために、必要な能力（行政・専門）を習得する必要があることから、プログラムを作成することで、職場内研修、職場外研修の中で、新任期および中堅期行政栄養士の育成を支援することを目的に、新任期を中心に、中堅期までの行政栄養士を対象に、基本的に身に付けておきたいことが整理され、新人栄養士でも効率的・効果的な事業が展開できるようプログラムに具体的な事例を記載されている。また、行政栄養士として身に付けたい専門能力として、コミュニケーション能力、個人を見る能力、地域診断力、企画・立案・実施・評価能力、効率的・効果的指導ができる能力、連携調整能力、全体を見る能力の6つの能力について、新任期・中堅期それぞれで求められる専門能力、行政能力が示されている。

島根県の「新任期の行政栄養士支援プログラム」⁶⁾は、新任栄養士が身につけたい能力を明らかにすることを目的に作成された。求められる能力を示したうえで、新任栄養士の到達目標と行動目標が示され、具体的な実践プログラムや新任技術職員の指導体制も示されている。

高知県の「行政栄養士人材育成ガイドライン」⁷⁾は、高知県および市町村の行政栄養士を対象に、健康づくりおよび栄養・食生活の改善に関する施策の推進や成果のみえる栄養施策が展開できる力を身に付けるため、また経験年数別ステージや職位に応じて求められる能力を発揮できるように体系づけた育成を目的としている。求める行政栄養士像は、生涯を通じた健康づくり、栄養・食生活の改善の推進のために専門性を生かし、住民の健康寿命の延伸および県民の誰もが住み慣れた地域で安心して暮らし続けることのできる高知県の実現をめざして、生活の質の維持・向上をめざすと示され、市町村行政栄養士、県行政栄養士別により具体的に示されている。また、行政栄養士が業務を遂行する上で必要な能力としては、基本的能力、行政能力、専門能力とし、経験年数別に求められる基本的能力、行政能力、専門能力が示されている。さらに、所属別の経験年数別ステー

ジに求められる能力も示されている。最後には、人材育成支援体制も整理されている。

長崎県の「行政栄養士育成支援プログラム」⁸⁾は、長崎県内および市町の行政栄養士がいずれの部署でも環境に左右されず、早期にキャリアプランを立て、目標に向かって専門能力を習得する体制を整えるため作成され、新任期および中堅期の行政栄養士を支援することを目的として作成されている。長崎県における行政栄養士の目指したい姿を「住民とともに地域の健康課題を解決できる行政栄養士」としている。目指したい姿になるためのキャリアプランも示され、市町職員編と県職員編について行政経験年数に応じた研修受講モデルも示されている。行政栄養士に求められる3つの能力（基本的な能力、行政職員としての能力、行政栄養士としての能力）について、行政経験年数ステージで整理されている。

熊本県の「行政栄養士育成指針」⁹⁾は、熊本県および市町村の行政栄養士が、成果の見える栄養施策が展開できる身につけるため、熊本県における行政栄養士の人材育成の全体像を明らかにし、育成体制の確保をはかるとともに育成の考え方を示し、県健康づくり推進課および県保健所で実施する研修企画に活かすことを目的としている。対象は県行政栄養士で、管理職（県主幹以上）を除く、新任期および中年期としている。業務遂行する上で行政栄養士に必要な能力として、基本的能力（社会人としての基礎であり、組織の一員として行動できるための能力）、行政能力（地域保健活動等の担当業務を中心とした法令や政策体系を理解する能力）、専門能力（地域保健の視点を持ち、成果の見える栄養施策を展開する能力としている。具体的には、住民ニーズを把握し、地域の健康課題をアセスメントするとともに、その原因を科学的、構造的に見出し、関係機関との調整や行政施策に沿った事業や施策を企画・立案・評価する力）としている。専門能力は、実態の整理と課題の顕在化（見える化）ができる力、健康・栄養課題を事業化し、自治体の重要施策とマッチングさせる力の2つが具体的に整理されている。また、行政栄養士の人材育成として、研修の種別や研修に係る各機関（県健康づくり推進課、県保健所、市町村）の役割が示されている。

北九州市の「栄養士の人材育成方針」¹⁰⁾は、

栄養士の人材育成の考え方を明らかにし、到達点を示すため作成されている。目指すべき職員像は、一食を大切に、楽しく美味しく食を通して、市民の健康と豊かで安全な生活を支えることができる栄養士とし、専門職としてのスキル、PDCA サイクルに基づく施策の展開ができる力、連携・コミュニケーション力の3つの能力を持った栄養士を目指している。また、新任期、中堅期(前期)、中堅期(中期)、中堅期(後期)、指導管理期(前期)、指導管理期(後期)のそれぞれに到達目標と具体的行動目標が示されている。さらに、ジョブローテーションの例や研修計画が示されている。

D. 考察

薬剤師と歯科衛生士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を行った。また、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行った。いずれも、論文としての報告はなかったため、関連する団体や自治体のホームページに掲載されている情報を整理した。

日本薬剤師会および日本歯科衛生士会いずれも生涯研修制度を設けていた。ホームページから入手できる情報を見る限り、日本薬剤師会の方が日本歯科衛生士会よりもラダーを意識した制度設計がなされていた。また、薬剤師会生涯学習支援システムでは、実践記録(ポートフォリオ)の提出も併せて求めている。自治体栄養士の研修でも、ポートフォリオなどの活動記録するシステムを組み入れることで、研修内容をブラッシュアップする際に、より実践活動に沿ったものができる可能性がある。

自治体が作成した自治体栄養士の研修制度の中で、勤続年数に応じた育成プログラムが示されている自治体もあったが、勤続年数の区切りは一致していなかった。すなわち、岡山県⁵⁾のプログラムでは新任期と中堅期に分けて記述されていたが、新任期と中堅期の具体的な勤続年数は明記されていなかった。高知県⁷⁾のプログラムでは、新任期を4年まで、中堅期を5~19年程度、管理期を20年以上としている。長崎県⁸⁾では、概ね5年目までを新任期、概ね6~10年までを中堅期前期、概ね11~20年までを中堅期後期、21年以上を管理期としている。熊本県⁹⁾では、

3年目までを新任期、4年目からを中堅期、県主幹以上を管理期としている。北九州市¹⁰⁾では、3年目までを新任期、4~7年目を中堅期(前期)、8~15年目までを中堅期(中期)、16~22年目を中堅期(後期)、23~32年目を指導管理期(前期)、33年目以降を指導管理期(後期)としている。

一方、行政栄養士に求められる能力は概ね一致していた。すなわち、基本的能力(基盤となる職業人(栄養士)としての能力)、行政能力(地域活動に必要となる行政組織や法律の理解、法令や施策体系を理解する能力)、専門能力(住民ニーズの把握や地域の健康課題をアセスメントし、その原因を科学的、構造的に見出し、関係機関との調整や行政施策に沿った事業や施策を企画・立案・評価する能力)の3つであった⁵⁻¹⁰⁾。

都道府県によって、本庁や保健所に配属されている栄養士の人数、保健所の管轄地域の広さ、市町村の栄養士の配置状況は大きく異なっている。そのため、勤務する組織区分だけでなく、地域の現状に応じた人材育成プログラムを検討する必要があると思われる。本報告は、いずれもホームページをもとに行った。そのため、既存の自治体栄養士を対象としたプログラムの情報は限られている。

E. 結論

薬剤師と歯科衛生士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を行った。また、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行った。いずれも、論文としての報告はなかった。日本薬剤師会と日本歯科衛生士会は、生涯学習支援システムを設けて、能力に応じた研修制度が行われていた。ホームページで確認できた自治体栄養士向けの研修プログラムは限られていたが、それらのプログラムでも、勤続年数に応じた人材プログラムが示されていた。

参考文献

- 日本薬剤師会:薬剤師会生涯学習支援システム
<https://www.nichiyaku.or.jp/activities/jpals/index.html>
日本薬剤師研修センター
<http://www.jpec.or.jp/nintei/kenshunintei/index.html>

日本歯科衛生士会：生涯研修制度
<https://www.jdha.or.jp/learning/seido.html>

日本歯科衛生士会：認定歯科衛生士制度
<https://www.jdha.or.jp/learning/ninteidh.html>

岡山県：行政栄養士育成支援プログラム
https://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/380765_2143892_misc.pdf

島根県：新任期の行政栄養士支援プログラム
<https://www.pref.shimane.lg.jp/medical/kenko/kenko/hokenshi/tiikihoken.data/eiyousi.pdf>

高知県：行政栄養士人材育成ガイドライン
https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/131601/files/2019110500025/file_2019115294327_1.pdf

長崎県：行政栄養士育成プログラム

<https://www.pref.nagasaki.jp/shared/uploads/2013/02/1446086337.pdf>

熊本県：行政栄養士育成指針
<https://www.pref.kumamoto.jp/uploaded/attachment/49586.pdf>

北九州市：栄養士の人材育成方針
<https://www.city.kitakyushu.lg.jp/files/000835520.pdf>

G. 研究発表

1. 論文発表
なし

2. 学会発表
なし

H. 知的財産権の出願・登録状況
なし