

厚生労働科学研究費補助金（循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業）
総括研究報告書

公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士養成プログラム開発のための研究

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

研究要旨

都道府県や市町村に勤務する公衆衛生領域を中心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、改善が求められる。一方で配置数は少ないため、個の能力やスキルが、地域や組織における公衆栄養活動の質に対して、強く影響を及ぼすことになる。また、自治体栄養士に求められる役割や時間の経過とともに発生・変化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かなければならない。そこで、本研究では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を目的として次に示す分担研究を実施した。

- ①現状を可能な限り詳細に把握することが求められる。そこで、自治体ごとで、行政栄養士の配置状況、人材育成の体制、その他人材育成に関わる意見や要望等について調査・整理した。
 - ②新たな育成プログラムの開発するために、薬剤師と歯科衛生士に関して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実施し、情報の整理を行った。
 - ③養成プログラムの開発にあたって、保健師および看護師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実施し、その現状を整理した。
 - ④プログラムの開発にあたり、同じく自治体で勤務する技術専門職である保健師における統括保健師制度について把握することを目的に、制度の背景やしくみ、現行の課題について文献検討により整理と考察を行った。
 - ⑤育成プログラムの開発に資するため、都道府県、保健所設置市、特別区に勤務する行政栄養士を対象に人材育成に関する実態や個別のニーズを収集した。
 - ⑥市町村の行政栄養士の人材育成についての実態やニーズはこれまで必ずしも明らかにはされていない。そこで、市町村に勤務する行政栄養士を対象に、自治体ごとの人材育成に関する実態や個別のニーズを収集した。
- 一連の調査・検討により、自治体栄養士における養成プログラムの現状、都道府県、保健所設置市、市町村、特別区勤務する行政栄養士の考え方や要望、関連他職種における人材育成プログラムの現状が明らかとなった。

研究代表者

由田 克士（大阪市立大学大学院）

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）

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、改善が求められる。ただし、勤務する組織の違いによって対応すべき役割も異なることから、平成25年3月に厚生労働省が発した通知「行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の基本指針について」の別紙には、都道府県、保健所設置市及び特別区、市町村に区分した基本的な考

え方とその具体的な内容が示されている。

一方、自治体栄養士の配置数は少なく、特定の地域や組織においては、いわゆる「ひとり職種」であることも多々認められる。このため、個の能力やスキルが、地域や組織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なる。したがって、自治体栄養士は、求められる役割や時間の経過とともに発生・変化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かなければならない。そこで、本研究では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行う。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する。

このうえで、2年目には、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する。この際、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を行うとともに、病院等へ異動可能性も考慮する。また、必要な場合は一部プログラムの試行も視野に入れる。

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

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

B. 研究成果の概要

1. 都道府県・保健所設置市・特別区の主管部局を対象として実施した行政栄養士人材育成に関する実態調査（組織調査）

都道府県・保健所設置市・特別区の主管部局の栄養士を対象に、自治体（組織）としての行政栄養士人材育成に関する実態調査（悉皆調査）を実施した。調査時点で全155自治体中、115自治体から回答が得られ

た（回収率74.2%）。

人材育成のためのマニュアルやガイドラインを策定済みもしくは、策定に向け作業中の自治体は41自治体であった。このうち、マニュアルを活用・運用するための体制整備もできているのは27自治体であった。また、マニュアルの内容については、厚生労働省が示す「行政栄養士業務指針」に沿っていると回答したのは35自治体であった。人材育成に関する研修会を実施しているのは61自治体、また、派遣研修を定期的もしくは不定期に実施しているのは88自治体であった。自治体の種類や特徴、対人業務の有無、異動分野の違い等により、研修内容や研修機関に特徴が認められる。大学院進学支援制度が整った自治体は34自治体、昇任のための試験制度が設けられている自治体は35自治体、厚生労働省や他自治体との人事交流制度は32自治体に認められた。

2. 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

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。

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確認した。

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。

3. 保健師・看護師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

保健師・看護師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をレビューした。レビューは、データベース検索とハンドサーチを実施した。データベース検索は、主に Google Scholar を用い、保健師・看護師のラダーを検索した。ハンドサーチは、公益社団法人日本看護協会のウェブサイトで内容を探索した。保健師のラダーは、学術論文以外を検索しても3件のみで、単一市のキャリアラダーに関する連載、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の作成に関する講演、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を用いて関連要因を検討した原著の文献があった。看護師のラダーは、学術論文以外を含めて14件認められた。保健師のラダーの検索結果とは異なり、看護師は全国レベルのラダーだけではなく、病院や地域レベルでのラダー開発も行われていた。保健師・看護師ともに、ラダーに基づく人材育成プログラムの文献は見当たらなかった。ハンドサーチでは、保健師・看護師向けのキャリアラダーや人材育成プログラムの内容が確認できた。自治体栄養士に求められるキャリアが保健師に近い場合、自治体栄養士養成プログラムの作成計画にあたり「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を参考にする他、基準関連妥当性として活用することもできる。また、臨床看護師では、ラダーの意義を感じている者ほど自己教育力が高かったことから、自治体栄養士養成プログラムでもラダーの意義を説明していくことが望ましい。

4. 統括保健師制度の文献的な整理と考察

自治体で勤務する技術専門職である保健師の統括保健師制度について把握することを目的に、制度の背景やしきみや現行の課題について文献検討により整理と考察を行った。

統括保健師は2013(平成25)年に厚生労働省局長通知「地域における保健師の保健活動について」において保健活動を組織的横断的に総合調整及び推進することを目的にその必要性が明記された。2020(令和2)年度の調査では統括保健師を配置していた都道府県は100%、保健所設置市は77.6%、特別区は60.9%、市町村(保健所設置市、特別区を除

く)は48.3%であった。

日本看護協会では、2016(平成28)年度に「市町村統括保健師人材育成プログラム」を開発した。また、平成29~30年度には日本公衆衛生協会地域保健総合推進事業により統括保健師を対象とした「効率的・効果的な保健活動に関する留意点」が作成され、その目指すべき姿の明確化や人材教育体制は構築されつつある。また、自治体の統括保健師が果たしている役割は「組織内の全保健師の人材育成に係る総括」が最も多く、統括保健師の配置がある自治体では配置のない自治体と比較し人材育成体制が整っている傾向が認められた。一方で課題としては、現場での統括保健師配置の意義や認識の不統一が報告された。

統括保健師の配置は人材育成体制整備のために有用であるが、各自治体の現状にあった統括保健師の役割や位置付けを検討し、職場内外でのコンセンサスを得ることが、効果的な運用のために必要であることが示唆された。

5. 都道府県、保健所設置市、特別区に勤務する行政栄養士を対象とした調査

公衆衛生領域を中心に勤務する自治体栄養士のための効果的な育成プログラム開発に資するため、都道府県、保健所設置市、特別区に勤務する行政栄養士を対象に人材育成に関する実態や個別のニーズを収集した。調査は令和3年1月~3月にインターネット調査により実施し、775名より回答を得た(推定回収率65.0%)。自身の将来について、昇任して施策の展開や組織定員の増加を目指したいという積極的な意見が上位にあがる一方で、「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」、「育児や介護を優先したいので、無理に昇任したくない」という意見も上位に上がった。自身の将来の方向性は、「栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい」が最も回答が多く、地域住民の健康づくりを担うという行政栄養士本来の業務を継続して担うことを目指している行政栄養士が多く存在すると推察できる。行政栄養士一人ひとりにおいて、目指す方向性は分かれるという現状に即した育成プログラムの開発の必要性があると考えられる。

6. 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 一個別に対する悉皆調査一

市町村の行政栄養士の人材育成に関する実態やニーズ等を把握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の行政栄養士を対象に、職能団体（日本栄養士会）の入会状況、関連学術団体の入会状況、自身の将来のために必要なスキルアップに関する設問を含むアンケートをウェブ上で実施した。1,031名から回答を得た。約4分の3の回答者が職能団体に加入していたが、関連学術団体に入会している者はほとんどいなかった。自身の将来性の方向は、「栄養のスペシャリストとして、今後も業務を続けたい」と回答する者が最も多く、自身の将来にとってスキルアップしておかなければならないことは、「専門能力」と回答した者が多かった。スキルアップのために希望する外部機関や取組みでは、職能団体を掲げる割合が高いことから、職能団体と連携した研修会の開催が望まれているのかもしれない。

C. 結論

本年度は、自治体栄養士のための新たな育成プログラムを開発する前段階と位置づけ、一連の調査・検討により、養成プログラムや研修体制の現状と課題、都道府県、保健所設置市、市町村、特別区勤務する行政栄養士個人の考え方や要望、関連他職種における人材育成プログラムの現状が明らかとなった。

また、自治体により、行政栄養士の採用人数（定員）、採用条件、昇任基準、昇任試験制度の有無、支援体制の違いなど、育成に関連する諸条件の違いについても、それらの概要を把握することができた。

ただし、都道府県、保健所設置市、特別区の衛生主幹部局および保健所、市町村関係機関・施設等、ならびにこれらで勤務する行政栄養士においては、新型コロナウイルス感染症対策の影響を受け、これまでに経験したことがない多忙を極めている。一連の調査を実施した期間においても、緊急事態宣言が発出されていた地域があったなど、本調査への回答ができなかった組織や行政栄養士個人が相当数存在していたものと考えられる。このような状況から、必ずしも、高い回収率とは判断し難いため、結果の解釈は、これらの状況を考慮しつつ、慎重に行う必要がある。

次年度においては、現状を踏まえ、自治体栄養士の資質向上に必要なスキルやニーズ、自治体栄養士自身が希望する方向性なども加味しつつ、さまざまな団体・機関等との連

携・分担も視野に入れた具体的な人材育成プログラムの開発に着手する。

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
なし
2. 学会発表
なし

F. 知的財産権の出願・登録状況

該当なし