

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象とした、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