

## 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 千葉県立保健医療大学 荒井 裕介  
研究代表者 大阪公立大学大学院 由田 克士  
研究協力者 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） 磯部 澄枝  
研究協力者 兵庫県健康福祉部健康局健康増進課 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

令和2年度に行った自治体栄養士を対象とした人材育成に関する実態や個別ニーズの調査結果を踏まえ、令和3年度に検討した「10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムのアウトライン」を基に、令和4年度に自治体栄養士のキャリアラダーモデルとして整理し、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。

キャリアラダーの整理にあたっては、日本栄養士会公衆衛生事業部の「人材育成ガイド」を踏まえて整理した。また枠組は厚生労働科学研究費補助金（健康安全・危機管理対策総合研究事業）「地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究」で作成された「保健師の人材育成計画策定ガイドライン」掲載の「自治体保健師のキャリアパスモデル」を参照した。

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い、整理した。

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。

既存研修は29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。

### A.研究目的

令和2年度に行った自治体栄養士を対象とした人材育成に関する実態や個別ニーズの調査結果を踏まえ、令和3年度に検討した「10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムのアウトライン」を基に、令和4年度に自治体栄養士のキャリアラダーモデルとして整理し、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

キャリアラダーの整理にあたっては、日本栄養士会公衆衛生事業部の「人材育成ガイド」<sup>1)</sup>を踏まえて整理した。また枠組は厚生労働科学研究費補助金（健康安全・危機管理対策総合研究事業）「地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究」で作成された「保健師の人材育成計画策定ガイドライン」掲載の「自治体保健師のキャリアパスモデル」<sup>2)</sup>を参照した。

既存研修は、令和5年1月現在に確認できる厚生労働省、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、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。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」の整理をした。

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を行い、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

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、「自治体保健師のキャリアパスモデル」を参考に、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、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 段階にわけて整理した。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、自治体採用時期の違い(新卒、既卒)、衛生部局以外で配属勤務後に衛生部局に異動する場合や、ライフイベント等による働き方等により、個人の背景も多様なため、一律な年齢や入庁年数で区切ることは困難であるため、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

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 29 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

自治体栄養士への調査結果を踏まえて検討された「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として整理を行い、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。

キャリアラダーモデルは「自治体保健師のキャリアパスモデル」を参考に、キャリアパスモデルと統合した形で整理したが、新卒、既卒による入庁時期や配置状況の違い、個人のライフイベント等にあわせ

た働き方や多様なキャリア形成等、個人の実情により活用できるものと考えた。

自治体栄養士養成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。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。

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。本報告書は

## 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

## (参考文献)

- 1) 人材育成ガイド 公衆栄養分野における人材育成の考え方、公益社団法人日本栄養士会公衆衛生事業部、2016.
- 2) 保健師の人材育成計画策定ガイドライン、厚生労働科学研究費補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業)「地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究」班、2016.

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）

スカラー (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：チャレンジャー)	中堅期 (後期：展開期)	現場での熟達したスペシャリスト (発展期)	
<p>スペシャリスト志向 ジェネラリスト型志向</p> <p>一般職：年数 (参考：年齢) 大学院卒等の年数 (参考：年齢)</p> <p>職位 (各組織によって職位の呼び方は様々)</p>	<p>新任期 (前期)</p> <p>1～3年目</p> <p>27歳 1年 24歳</p>	<p>新任期 (後期)</p> <p>5年目～</p>	<p>一人前</p> <p>10年目～ 32歳</p> <p>8年目～ 32歳</p>	<p>中堅期 (前期：チャレンジャー)</p> <p>20年目～ 52歳</p>	<p>中堅期 (後期：展開期)</p> <p>30年目～ 52歳</p> <p>28年目～ 52歳</p>	<p>個人の志向や目指すべき方向により異なる (複線型)</p> <p>現場での熟達したスペシャリスト (発展期)</p>	
<p>行政能力 (職業倫理、行動規範)</p> <p>専門能力 (専門分野の知識)</p> <p>地域支援能力 (他職種、住民との協働)</p> <p>調査研究能力 (情報収集、住民との協働)</p> <p>情報発信能力 (プレゼンテーション、見える化)</p> <p>政策形成能力 (PDCAに基づく政策形成)</p> <p>調整能力 (リーダシップ、合意形成、論理的な説明、コミュニケーション)</p> <p>組織運営能力 (人・もの・予算の獲得)</p> <p>危機管理能力 (災害・食中毒等への対応)</p> <p>人材育成能力 (自身及び後進の育成)</p> <p>役割認識</p>	<p>保健衛生部門</p> <p>係員</p> <p>主任</p> <p>係長</p> <p>課長補佐、課長、部長、局長 等</p>	<p>保健衛生部門と分散配置先、異動(本庁、分散配置先)業務内容</p> <p>3～4年程度のスピードで、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メイン、人事交流や長期研修へ)</p> <p>病院、福祉施設、教育委員会、地方衛生研究所などを交互に経験</p>	<p>保健衛生部門と分散配置先、異動(本庁、分散配置先)業務内容</p> <p>3～4年程度のスピードで、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メイン、人事交流や長期研修へ)</p> <p>病院、福祉施設、教育委員会、地方衛生研究所などを交互に経験</p>	<p>保健衛生部門と分散配置先、異動(本庁、分散配置先)業務内容</p> <p>3～4年程度のスピードで、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メイン、人事交流や長期研修へ)</p> <p>病院、福祉施設、教育委員会、地方衛生研究所などを交互に経験</p>	<p>保健衛生部門と分散配置先、異動(本庁、分散配置先)業務内容</p> <p>3～4年程度のスピードで、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メイン、人事交流や長期研修へ)</p> <p>病院、福祉施設、教育委員会、地方衛生研究所などを交互に経験</p>	<p>現場での熟達したスペシャリスト (発展期)</p>	
スキルアップしたい能力	<p>好奇心</p> <p>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。 ・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。</p> <p>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務能力を獲得する。 ・関係法規及び国・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。 ・文章採集、各がけ・付箋を整理し、栄養・食生活指導ができる。 ・他職種の専門性の違いを理解する。 ・事業の目的を理解し、個人・家族、集団を対象とした栄養・食生活支援ができる。 ・栄養・食生活調査が実施できる。 ・文章採集によって、業務に活用した論文等を見つけている。 ・栄養・食生活調査が実施できる。 ・文章採集によって、業務に活用した論文等を見つけている。 ・住民に分かりやすく説明できる。 ・担当業務を見える化し、所内外へ情報提供できる。 ・住民に分かりやすく説明できる。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>チームに貢献し、フォローアップを意識する。 ・「ホウレンソウ」を確実に実施できる。</p> <p>自治体の災害時栄養・食生活支援マニュアルを把握し、チームの一員として、健康管理事象に適切に対処できる。</p> <p>自治体栄養士のキャリアパスを理解する。 ・自身の能力を理解し、キャリアプランを考える。 ・栄養士会、学芸等へ所属し、研修会等へ積極的に出席する。</p> <p>好奇心を持って様々な業務に挑戦する。 ・ワークライフバランスを意識し、将来的な目標を設定する。</p>	<p>好奇心</p> <p>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。 ・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。</p> <p>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務能力を獲得する。 ・関係法規及び国・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。 ・文章採集、各がけ・付箋を整理し、栄養・食生活指導ができる。 ・他職種の専門性の違いを理解する。 ・事業の目的を理解し、個人・家族、集団を対象とした栄養・食生活支援ができる。 ・栄養・食生活調査が実施できる。 ・文章採集によって、業務に活用した論文等を見つけている。 ・栄養・食生活調査が実施できる。 ・文章採集によって、業務に活用した論文等を見つけている。 ・住民に分かりやすく説明できる。 ・担当業務を見える化し、所内外へ情報提供できる。 ・住民に分かりやすく説明できる。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>チームに貢献し、フォローアップを意識する。 ・「ホウレンソウ」を確実に実施できる。</p> <p>自治体の災害時栄養・食生活支援マニュアルを把握し、チームの一員として、健康管理事象に適切に対処できる。</p> <p>自治体栄養士のキャリアパスを理解する。 ・自身の能力を理解し、キャリアプランを考える。 ・栄養士会、学芸等へ所属し、研修会等へ積極的に出席する。</p> <p>好奇心を持って様々な業務に挑戦する。 ・ワークライフバランスを意識し、将来的な目標を設定する。</p>	<p>好奇心</p> <p>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。 ・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。</p> <p>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務能力を獲得する。 ・関係法規及び国・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。 ・文章採集、各がけ・付箋を整理し、栄養・食生活指導ができる。 ・他職種の専門性の違いを理解する。 ・事業の目的を理解し、個人・家族、集団を対象とした栄養・食生活支援ができる。 ・栄養・食生活調査が実施できる。 ・文章採集によって、業務に活用した論文等を見つけている。 ・栄養・食生活調査が実施できる。 ・文章採集によって、業務に活用した論文等を見つけている。 ・住民に分かりやすく説明できる。 ・担当業務を見える化し、所内外へ情報提供できる。 ・住民に分かりやすく説明できる。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>チームに貢献し、フォローアップを意識する。 ・「ホウレンソウ」を確実に実施できる。</p> <p>自治体の災害時栄養・食生活支援マニュアルを把握し、チームの一員として、健康管理事象に適切に対処できる。</p> <p>自治体栄養士のキャリアパスを理解する。 ・自身の能力を理解し、キャリアプランを考える。 ・栄養士会、学芸等へ所属し、研修会等へ積極的に出席する。</p> <p>好奇心を持って様々な業務に挑戦する。 ・ワークライフバランスを意識し、将来的な目標を設定する。</p>	<p>好奇心</p> <p>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。 ・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。</p> <p>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務能力を獲得する。 ・関係法規及び国・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。 ・文章採集、各がけ・付箋を整理し、栄養・食生活指導ができる。 ・他職種の専門性の違いを理解する。 ・事業の目的を理解し、個人・家族、集団を対象とした栄養・食生活支援ができる。 ・栄養・食生活調査が実施できる。 ・文章採集によって、業務に活用した論文等を見つけている。 ・栄養・食生活調査が実施できる。 ・文章採集によって、業務に活用した論文等を見つけている。 ・住民に分かりやすく説明できる。 ・担当業務を見える化し、所内外へ情報提供できる。 ・住民に分かりやすく説明できる。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>チームに貢献し、フォローアップを意識する。 ・「ホウレンソウ」を確実に実施できる。</p> <p>自治体の災害時栄養・食生活支援マニュアルを把握し、チームの一員として、健康管理事象に適切に対処できる。</p> <p>自治体栄養士のキャリアパスを理解する。 ・自身の能力を理解し、キャリアプランを考える。 ・栄養士会、学芸等へ所属し、研修会等へ積極的に出席する。</p> <p>好奇心を持って様々な業務に挑戦する。 ・ワークライフバランスを意識し、将来的な目標を設定する。</p>	<p>好奇心</p> <p>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。 ・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。</p> <p>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務能力を獲得する。 ・関係法規及び国・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。 ・文章採集、各がけ・付箋を整理し、栄養・食生活指導ができる。 ・他職種の専門性の違いを理解する。 ・事業の目的を理解し、個人・家族、集団を対象とした栄養・食生活支援ができる。 ・栄養・食生活調査が実施できる。 ・文章採集によって、業務に活用した論文等を見つけている。 ・栄養・食生活調査が実施できる。 ・文章採集によって、業務に活用した論文等を見つけている。 ・住民に分かりやすく説明できる。 ・担当業務を見える化し、所内外へ情報提供できる。 ・住民に分かりやすく説明できる。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>チームに貢献し、フォローアップを意識する。 ・「ホウレンソウ」を確実に実施できる。</p> <p>自治体の災害時栄養・食生活支援マニュアルを把握し、チームの一員として、健康管理事象に適切に対処できる。</p> <p>自治体栄養士のキャリアパスを理解する。 ・自身の能力を理解し、キャリアプランを考える。 ・栄養士会、学芸等へ所属し、研修会等へ積極的に出席する。</p> <p>好奇心を持って様々な業務に挑戦する。 ・ワークライフバランスを意識し、将来的な目標を設定する。</p>	<p>好奇心</p> <p>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。 ・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。</p> <p>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務能力を獲得する。 ・関係法規及び国・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。 ・文章採集、各がけ・付箋を整理し、栄養・食生活指導ができる。 ・他職種の専門性の違いを理解する。 ・事業の目的を理解し、個人・家族、集団を対象とした栄養・食生活支援ができる。 ・栄養・食生活調査が実施できる。 ・文章採集によって、業務に活用した論文等を見つけている。 ・栄養・食生活調査が実施できる。 ・文章採集によって、業務に活用した論文等を見つけている。 ・住民に分かりやすく説明できる。 ・担当業務を見える化し、所内外へ情報提供できる。 ・住民に分かりやすく説明できる。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>チームに貢献し、フォローアップを意識する。 ・「ホウレンソウ」を確実に実施できる。</p> <p>自治体の災害時栄養・食生活支援マニュアルを把握し、チームの一員として、健康管理事象に適切に対処できる。</p> <p>自治体栄養士のキャリアパスを理解する。 ・自身の能力を理解し、キャリアプランを考える。 ・栄養士会、学芸等へ所属し、研修会等へ積極的に出席する。</p> <p>好奇心を持って様々な業務に挑戦する。 ・ワークライフバランスを意識し、将来的な目標を設定する。</p>	<p>現場での熟達したスペシャリスト (発展期)</p>
ライフイベント	<p>結婚 出産～</p>	<p>結婚 出産～</p>	<p>結婚 出産～</p>	<p>結婚 出産～</p>	<p>結婚 出産～</p>	<p>結婚 出産～</p>	

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