

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2～4年度総合報告

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

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把握し、自治体栄養士自身の考えや希望、取り巻く状況等を明確化し、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った。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。さらに、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。

3年目においては、新しい養成プログラムを完成形へと導くために、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。

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。対面対応と遠隔対応には、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（本研究班が新たに開発した内容）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（既存の研修内容）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。

また、自治体内の他分野（臨床、福祉、教育など）との移動が生じた場合には、見かけ上の勤務歴には関わらず、既述の方式に沿って必要な研修を選択することが必要と考えられる。

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（愛知県瀬戸保健所）

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。

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（本研究班が新たに開発した内容）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（既存の研修内容）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。

また、自治体内の他分野（臨床、福祉、教育など）との移動が生じた場合には、見かけ上の勤務歴には関わらず、既述の方式に沿って必要な研修を選択することが必要と考えられた。

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。

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、制度の背景やしく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える。

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 —個別に対する悉皆調査—

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、関連学術団体に加入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り組みでは、職能団体を揚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。

7. 目指す職位により市町村に勤務する管理栄養士・栄養士としてのスキルアップに関することや10年後に目指すべき姿は異なっているのか(1年目に実施した各種調査データの詳細分析)

初年度に実施した市町村及び都道府県、保健所設置市・特別区に勤務する栄養士を対象とした調査における自由記載のデータを用い、目指す職位(係員、監督職、管理職)とスキルアップや10年後に目指すべき姿との関連を検討した。

市町村に勤務する栄養士においては、目指す職位が管理職である者は同職種である管理栄養士・

栄養士との連携についての記述は必ずしも認められなかったが、他の職種との連携は目指す職位に関わらず記述されることが多かった。目指す職位が管理職である者は、栄養士の存在・役割について他職種からの理解される必要性を記載していた。また、目指す職位が係員（現状維持）と監督職である栄養士では、住民の支援に関するスキルアップについて記述されることが多く、目指す職位が管理職である者は住民に頼られる存在が10年後に目指すべき姿として記述していた。

都道府県に勤務する栄養士においては、目指す職位が係員（現状維持）である者は、スキルアップすることとして住民支援があげられていたが、目指す職位が監督職や管理職である栄養士では、あまり認められなかった。目指す職位が係員や監督職である栄養士は、他の職種との連携だけでなく管轄する市町村の自治体栄養士や他分野に勤務する栄養士との連携に関しての記述がみられた。また、係員（現状維持）である栄養士は、専門性を発揮することや時代のニーズに応じた対応することを目指す姿として記述していた。目指す職位が係員（現状維持）である栄養士の人材育成は自身のことについて記述されることが多かったが、目指す職位が監督職である栄養士は後輩の育成となっており、目指す職位が管理職である栄養士は、より広く栄養士一般の活躍について記述されていた。目指す職位が監督職や管理職である栄養士は、成果の見える化など事業を評価するスキルを向上させることで、周囲へのアピールになり、栄養士の存在・役割が組織全体へ理解されるようになりたいと記述していた。また、目指す職位が監督職である栄養士は、保健所以外での業務経験も得たいと記述する者も多かった。

保健所設置市・特別区に勤務する栄養士においては、目指す職位が係員や監督職である者は、成果の見える化、事業を評価するスキルを向上させることで周囲から理解されたいと記述していた。また、多職種と連携していくためにも、専門以外

の知識を獲得していきたいとしていた。目指す職位が監督職や管理職である栄養士は、多様な部署での勤務を経験したいと記述するものも多かった。

一方、勤務する自治体や目指す職位によらず、10年後に目指すべきこと、スキルアップに関することとして、連携業務が認められた。医療分野では、既にチーム医療など多職種連携が強調されることが多いが、自治体に勤務する栄養士の業務においても、多職種連携できるスキルが大切であることが窺えた。記述のあった連携先としては、保健師などの他の専門職だけでなく、事務職や食生活改善推進員、地域の住民組織、そして同業種の管理栄養士・栄養士があった。連携する・したい同業種の管理栄養士・栄養士は、勤務する自治体により異なり、市町村に勤務する栄養士では他の施設の栄養士、都道府県に勤務する栄養士では管轄する市町村の栄養士、保健所設置市・特別区に勤務する栄養士では他の課の栄養士が挙げられる傾向にあった。

8. 健康づくりの経験年数別にみた自治体栄養士の学習ニーズ

（1年目に実施した各種調査データの詳細分析）

本邦における管理栄養士・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が、自治体栄養士は希望する職位や専門性によって学ぶべき内容が異なるため、学習ニーズ（要望の強い学習内容）を反映した養成プログラムも重要である。そこで、自治体栄養士の健康づくりの経験年数別に学習ニーズを評価した。

初年度に実施した都道府県、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行政栄養士を対象とした調査データを用いた。

健康づくりの経験年数は、新任期（10年未満）、中堅期（10-19年）、リーダー期（20年以上）に区分した。学習ニーズに関して、回答者自身の現在の職位と最終的に希望する職位、将来の方向性、将来にとってスキルアップしておかなければなら

ない内容等の特性について整理した。健康づくりの経験がない者や解析項目の欠測者を除外した1,649名を解析対象とした。

全自治体区分で、新任期に比べ中堅期とリーダー期で現在の職位が監督職である栄養士が多かった ($p < 0.05$)。都道府県と政令市等では、経験年数間で最終的に希望する職位と栄養のスペシャリストとしての業務希望に有意差は認められなかった。都道府県と市町村では、新任期に比べリーダー期で公衆衛生のゼネラリストとしての業務を希望の者が多かった ($p < 0.05$)。全自治体区分では、新任期に比べ中堅期とリーダー期で専門分野の知識や栄養指導技術のスキルアップしておかなければならないと認識している栄養士が少なかった ($p < 0.05$)。中堅期とリーダー期の自治体栄養士は、スペシャリストとゼネラリスト双方への学習ニーズを有することが示唆された。

9. 看護職における自己効力感に関するレビュー

初年度に実施した調査成績により、自治体に勤務する栄養士特有の問題として、自身の業務に関し自己効力感や自己肯定感が低いため、業務全般に自信を持っていないと感じている者が相当数に上ることが明らかとなった。

そこで、看護師の自己効力感について焦点を当て、現在までにどのような研究がなされているか、自己効力感の関連要因は何かを明らかにすることを目的に文献検討により整理と考察を行った。

Web版医学中央雑誌で1999年から2022年までの23年間に公表された原著論文について、検索キーワードを「自己効力感」「看護師」として検索を行った。看護師の自己効力感に関する文献は221件と他の医療福祉職と比較し一番多かった。栄養士の自己効力感に関する文献は6件であった。看護師の自己効力感に関する研究221件のうち、各キャリア期(学生、新人、中堅、管理)に関するものが3割以上を占めた。中でも一番多かったのは新人期だった。看護領域別で最も多かったのは精

神看護領域で13件であった。女性看護師の自己効力感は一般女性に比べて低かったが、年齢や経験年数を経るにつれて高くなっていった。役職や学歴、婚姻、患者・多職種との信頼関係等の要因も自己効力感に影響していた。自己効力感はレジリエンスや看護師の職業継続意思にも関連していた。

看護師の自己効力感に関する文献が他の職種に比べて多かったのは、看護師のバーンアウト等に関する労働環境の課題が背景にあると考える。看護師に関する研究221件のうち各キャリア期に関する文献が3割以上を占めたが、このことは、各期特有の自己効力感に関する課題を有していることを示唆している。女性看護師の自己効力感は一般女性に比べ自己効力感が低かったが、経験を経て役職を得、自分のポジションが明確になることで改善していた。職場環境を整えることで自己効力感やレジリエンス、職業継続意欲を高められることが示唆された。

10. 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

この時点(2年度目終了時点)までに本研究班が実施してきた調査・検討をベースとして、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におけるアウトラインの整理を検討した。

プログラムの具体的な仕組み(イメージ)はサンドイッチ方式とする。

まず、サンドイッチの具にあたる部分として、自分が目指す姿に到達するために、いつ、どこで、どのような研修を受講し、キャリアを重ねていったらよいのか、キャリアパスをどう描くのかなど、さまざまな機関で提供されている研修プログラムの中から、具体的な受講方針(羅針盤、道標、思い描く姿とのマッチング)を示す。

一方、サンドイッチのパンにあたる部分として、多くの自治体管理栄養士で共通の課題となっている、自己肯定感・自己効力感の低さを改善し、逆に

高めるための研修プログラムや仕組みの構築、ならびに管理期に求められる研修プログラムを新たに開発・提案する。これらは、既存の研修では、まったく想定されていない内容であると考えられる。

具体的には、新任期においては、自治体管理栄養士として目指す役割・使命やキャリアモデルを明確化させるためのグループディスカッション、先輩等からの講話、連絡体制の構築等を進め1人職種あるいは1人配置が多い状況での孤立感の払拭や同職種間での相互連絡体制の構築を支援するプログラムの導入が必要である。

また、リーダー期においては、行政能力の向上が必要であるため、組織論や打ち込み論、あるいは、後輩のケアのためにも精神論を学ぶ必要がある。

既存の研修プログラムと新規のプログラムを組み合わせた内容の具体化とその試行と改善が求められる。

11. 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。

12. 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と考えられた。

13. 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。

14. 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。

15. 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

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。

16. 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定されているため、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、機器や通信ド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。

C. 結論

初年度は、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を明らかとした。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した。

2年度目において、初年度に実施した各種調査結果を詳細に検討したところ、求めるスキルアップの内容や10年後の目指すべき姿は、勤務する自治体の種類や現在の職位によって、異なっている部分と共通している部分の両方が存在していることが新たに明らかとなった。このため、これらに応じた対応が必要と考えられた。

健康づくりの経験年数別にみた自治体栄養士の学習ニーズについては、都道府県と政令市等に勤務する者では、経験年数の違いによって、最終的に希望する職位や将来の業務内容（栄養のスペシャリスト、公衆衛生のゼネラリスト）の間に差は認められなかった。一方で、都道府県と市町村等に勤務する者では、新任期に比べリーダー期において、公衆衛生のゼネラリストとしての業務を希望の者が多かった。全自治体の区分では、新任期に比べ中堅期とリーダー期で専門分野の知識や栄養指導技術のスキルアップしておかなければならないと認識している栄養士が少なかった。このことから、中堅期とリーダー期の自治体栄養士は、スペシャリストとゼネラリスト双方への学習ニーズを有していることが示唆された。

この時点までに得られた結果を受けて勘案すると、既存のプログラムを活用し、ゼネラリストに応じつつ、希望する方向へスキルアップして行くことができるプログラム選択のための情報提供と、既存のプログラムでは取り上げられていない内容で、現役の自治体栄養士にとってスキルアップしておくことが必要な内容に関し、新規にプログラ

ムを作成し、これら両者を組み合わせて実施するフレームワークが、自治体栄養士養成のための新しいプログラムに必要であると考えられた。

また、一連の取り組みを効果的且つ効率的に進めるための仕組みもあわせて構築しなければならないと考えられた。

3年度目には、初年度に実施した各種調査データをさらに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が概ね把握できた。

そのうえで、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

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. 植森瑞妃, 由田克士, 荒井裕介, 田中和美, 串田 修, 小山達也, 岡本理恵, 諸岡 歩, 磯部澄枝, 飯田綾香, 渋谷いづみ: 都道府県・保健所設置市・特別区の行政栄養士が目指す方向性とスキルアップしたい内容. 第80回日本公衆衛生学会総会. 講演要旨集 p. 462 (2021年12月21日-23日), (ハイブリッド

開催)

2. 諸岡 歩: 10年後を見据えた自治体管理栄養士新任期養成プログラムの提案. 第80回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム10: 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提案. 講演要旨集 p. 93 (2021年12月21日-23日), (ハイブリッド開催)
3. 磯部澄枝: 中堅期をターゲットとしたプログラム. 第80回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム10: 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提案. 講演要旨集 p. 94 (2021年12月21日-23日), (ハイブリッド開催)
4. 田中和美: リーダー期の管理栄養士に求められるもの. 第80回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム10: 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提案. 講演要旨集 p. 94 (2021年12月21日-23日), (ハイブリッド開催)
5. 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)
6. 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)

7. 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)

8. 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)
9. 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)
10. 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)
11. 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)
12. 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)

13. 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