

令和3年度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

分担課題名：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

研究代表者 大阪市立大学大学院生活学研究科食・健康科学講座 由田 克士  
研究分担者 千葉県立保健医療大学健康科学部栄養学科 荒井 裕介  
研究分担者 金沢大学医薬保健研究域保健学系看護科学領域 岡本 理恵  
研究分担者 静岡県立大学食品栄養科学部栄養生命科学科 串田 修  
研究分担者 青森県立保健大学健康科学部栄養学科 小山 達也  
研究分担者 愛知県瀬戸保健所 澁谷いづみ  
研究分担者 神奈川県立保健福祉大学栄養学科 田中 和美  
研究協力者 神奈川県立保健福祉大学栄養学科 飯田 綾香  
研究協力者 新潟県新潟地域振興局健康福祉部 磯部 澄枝  
研究協力者 兵庫県健康福祉部健康局 諸岡 歩

#### 研究要旨

これ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必要である。

## A. 研究目的

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現時点でのアウトラインの整理ならびに構築を目的とした。

## B. 研究方法

これ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、研究者間でのブレインストーミング、意見交換、先行で実施されている事例、他職種の状態等を踏まえ、整理・検討を行った。

## C. 研究結果

### 1. 都道府県・保健所設置市・特別区の衛生主管部局に対する組織調査結果の整理

自治体栄養士は常に十分な知識や技術を身につけておくことが必要である。しかし、キャリアラダーがない、マニュアルやガイドラインの内容や質に対する客観的な評価が少ない等の自治体も多く、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あることも確認できた。また、組織的・計画的な人材確保・人材育成の取り組みが進んでいる自治体は少なく、その実態も自治体間でかなりの差が生じている。

以上のことから、自治体栄養士が個々の到達目標に応じて、職位や業務年数で求められている能力を整理し、その能力が獲得できるよう、関連する仕組みや環境の整備が必要である。新たな人材育成プログラムの作成と同時にその運用・展開についても検討を進める必要がある。

### 2. 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結果の整理

自身の業務に対する自己肯定感や自己効力感が乏しい者が多く認められた。しかし、地域住民の健康づくりを担うという自治体栄養士本来の業務を継続して担うことを目指している者が多く存在すると推察できた。このため、自治体栄養士としての専門的

能力のスキルアップに関し、ニーズは高く、教育プログラムの充実が求められる。

一方、将来的に目指したい職位として監督職が41%、管理職が10%であり、10年後に最も高い職位となる者が得てほしい職位として53%が監督職と回答していることから、昇任に向けた能力開発も必要と考える。

自治体栄養士1人ひとりにおいて、目指す方向性(職位：係員職 or 監督職 or 管理職、専門性：スペシャリスト or ゼネラリスト)が分かるといふ現状に即した一定の選択幅を持たせた育成プログラムの開発の必要性がある。

### 3. 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結果の整理

将来的に目指したい職位は係員(現状の職位のまま)が5割であった一方、同じ自治体内で10年後に最も高い職位となる者が得てほしい職位は監督・管理職が9割であり、昇任に向けた能力開発は重要である。

目指したい職位が係員(現状の職位のまま)であった理由は、「自身に昇任するだけの学力は備わっていないと思う」が最も多く、自信の向上につながる能力開発は必要と認識している。

また、目指したい職位に関わらず、将来「栄養のスペシャリストとして業務を行いたい」とする意向を持つ者が最も多く認められ、栄養指導技術などの専門能力に特化した能力開発の需要も高い。

これらのことから、効果的な地域の栄養改善に資する各人のニーズに対して、既存の研修体制や研修内容も考慮した育成プログラムの開発が必要である。

### 3. 勤務歴に応じた養成プログラムの区分

①採用時から勤務歴10年目程度までの新任期プログラム

②勤務歴10～20年程度の中堅期をターゲットとした系統的プログラム(必要に応じ前期と後期を細

分化)

なお、目指す方向性によりオプションあり

③勤務歴 20～30 年程度のリーダー期をターゲットとしたプログラム

なお、目指す方向性によりオプションあり

#### 4. 自治体栄養士がスキルアップするために身につけたおくことが望まれる内容に関するブレインストーミング（日本栄養士会 公衆衛生部会による分類に応じた整理）

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を検討・立案するにあたり、自治体栄養士がさらにスキルアップするため、身につけたおくこと・研修を重ねることが望まれる内容に関して、管理栄養士の免許を有する班員間でブレインストーミングを実施した。日本栄養士会公衆衛生部会による分類に応じた整理を行い、別紙資料1のような結果を得た。

#### 5. 新たな養成プログラムのアウトライン

##### ①全体(各期)を対象として新たな取り組む内容

前年度実施した何れの調査結果から、多くの自治体栄養士は、常に自身の業務に自信が持てず、誰にこのことを相談し、解決すれば良いのかが分からず、将来に不安を持って勤務していることが確認された。

このため、自己肯定感(ありのままの自分を肯定する感覚)を高める研修プログラム、ならびに、自己効力感(セルフ・エフィカシー)を持てるようにするための仕組み作りや研修プログラムを各期共通の内容として作成し取り組むことにする。

この種の仕組み作りや研修プログラムは、従来、自治体栄養士の養成プログラム等には含まれていない。

##### ②新任期

何れの自治体とも、現状でも一定レベルのプログラムが整っている。しかし、ニーズに応じた専門能力・地域支援力を高める研修プログラムの充実が

求められる。

ただし、規模の小さな市町村においては、極めて脆弱な研修プログラムしか行われていないことが散見なされ、これらに対する配慮が求められる。

##### ③中堅期

目指す将来の方向性(スペシャリスト or ゼネラリスト)と職位に関するニーズに応じた研修プログラムの構築が必要である。

##### ④リーダー期

運営能力を高めるニーズに応じた研修プログラムの構築が必要である。いわゆる「人・モノ・お金」＋「情報」を適切にコントロールすることができる能力を養う養成プログラムが必要である。

また、他職種、他部署、他組織へ打ち込める力量の形成についても、事例を伴った研修プログラムの設定が求められる。

この種の研修プログラムについても、従来の自治体栄養士の養成プログラムには、殆ど、認められない。

#### 5. 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具体化のイメージ

##### ①養成プログラム具体化のイメージ

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。

自分が目指す姿に到達するために、いつ、どんな研修を受講し、キャリアを重ねていったらよいか、キャリアパスをどう描くのかなど、様々な機関で提供されている研修プログラムの具体的な受講方法を指南書(羅針盤、道標、思い描く姿とのマッチング)を示す。

特に、自己肯定感・自己効力感を高める仕組みや研修プログラム、ならびに管理期に求められる研修プログラムは、既存の研修ではカバーできていないため、新たにプログラムを開発・提案する。

##### ②養成プログラムの目標とする具体的な内容

(1) 全体(各期)を対象として新たな取り組む内容

現在、全国で勤務している自治体管理栄養士の多くが、自身の業務に関して、自己肯定感や自己効力感が低い状況にあることから、これに対する手当が必要である。

- ・特に新任期あるいは中堅期(前期)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、グループディスカッション、リーダー期の先輩からの講話、同期間での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実現する。
- ・中堅期(後期)やリーダー期においても、自己肯定感や自己効力感が低い状況が認められることから、これらを改善するために必要な連絡体制の構築の方法論、孤立感の払拭や他自治体同職種間での相互連絡体制の構築方法、関連研究機関等との連携論についてプログラムの構築を実現する。

## (2)新任期

- ・個別事業をPDCAの視点から捉える
- ・セルフコントロールも必要
- ・国保データベース(KDB)も活用できるようにする

## (3)中堅期

- ・政策能力を高めていく
- ・セルフコントロールもさらに必要(この時期、心が折れてしまう人いる)
- ・学会等での発表を行う
- ・公衆衛生分野の認定管理栄養士の取得を目指す
- ・データヘルスとしてKDBをさらに使いこなす

## (4)リーダー期

- ・行政能力向上が必要(組織論、打ち込み論)
- ・後輩のケアのためにも精神論を学ぶ必要あり
- ・既存の研修機会を適切に選択し活用
- 市町村アカデミー(幕張)市町村職員中央研修所での研修受講(ラダーに応じて)

-自治体行政特別研修

- ・人材育成(後進育成、プリセプター)
- ・公衆衛生専門家の取得を目指す
- ・感染症・精神・医療薬事

⇒既存の研修かつ受講者資格を問わない研修をピックアップし情報提供

## D. 考察

これまでに実施してきた調査・検討によって、自治体管理栄養士が抱えている不安や問題点が明確化することができた。一方、既存の自治体管理栄養士養成プログラムで既述の問題点を解決するための内容を取り扱っているものは殆どなく、一連のギャップを埋める対応が新しい養成プログラムに求められる取り組み内容である。

各プログラムのアウトラインを具体化し、どのような体制でどのように実施して行くのか更なる検討が必要である。また、試行プログラムの実施と受講者による意見や評価を踏まえ、プログラムを完成させることが求められる。

## 参考文献

1. 厚生労働省:「日本人の食事摂取基準(2010年版)」策定検討会報告書, 2009
2. 厚生労働省:「日本人の食事摂取基準(2020年版)」策定検討会報告書, 2019
3. 厚生労働省雇用均等・児童家庭局母子保健課:児童福祉施設における食事の提供ガイド, 2010
4. 厚生労働省:平成27年国民健康・栄養調査報告.p17-22,  
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/eiyou/dl/h27-houkoku.pdf> (2022年4月1日)

## F. 健康危機情報

該当なし

## G. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

## 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)

## H. 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

なし

### 3. その他