

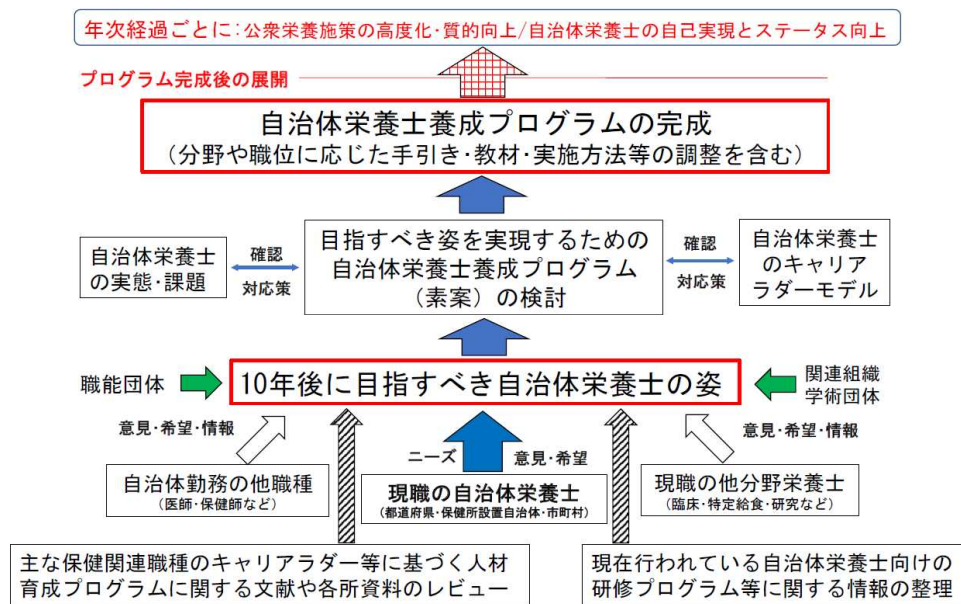
第80回日本公衆衛生学会総会
2021年12月21日

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

進行／時間配分

- ▶ 導入 5分
- ▶ シンポジストからの発表 15分×3名
- ▶ 指定発言 5分
- ▶ 総合討論 15分
- ▶ まとめ 5分



2020年度からの取り組み状況

- ▶ 主要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及び自治体栄養士の人材育成プログラムに関するレビュー
- ▶ 第79回日本公衆衛生学会総会 シンポジウム の開催
- ▶ 行政栄養士人材育成に関する実態調査（都道府県・保健所設置市・特別区に対する組織調査）
- ▶ 都道府県・保健所設置市・特別区に勤務する行政栄養士個人を対象とした調査
- ▶ 市町村（保健所設置市を除く）に勤務する行政栄養士個人を対象とした調査
- ▶ 2020年度実施分各種調査結果報告会・情報共有ならびに意見交換会

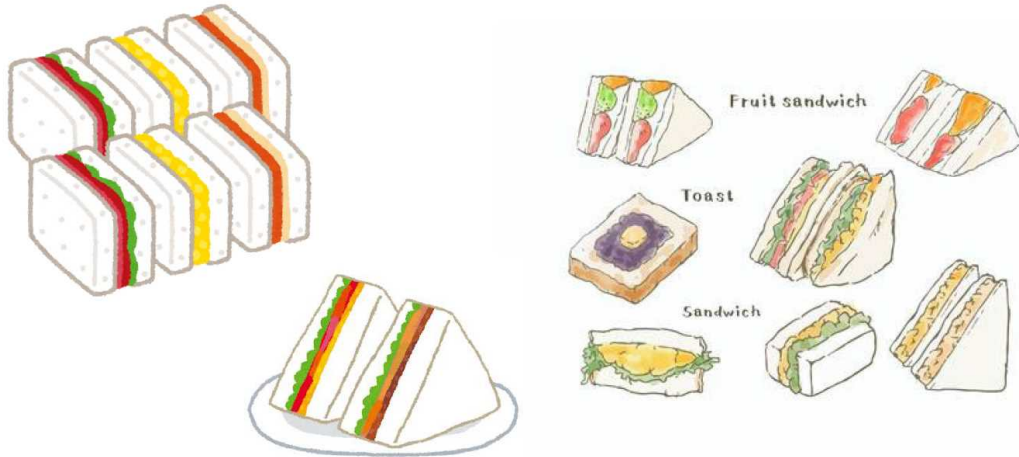
調査結果のポイント

- ▶ 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。
- ▶ 自治体栄養士の養成プログラムは、新任期以外、ほとんど系統的なプログラムとはなっていない。
- ▶ 自身が将来的に目指したい職位は、監督職41%、管理職10%であった。
- ▶ 同じ自治体で10年後に最も高い職位となる者が得てほしい職位は、監督職53%であった。
- ▶ 将来的に栄養のスペシャリストとして進みたい者と、公衆衛生全般のスペシャリストとして活躍したと希望する者の両者が存在している。
- ▶ 日常の業務内容に関して、自信が持てないと感じている者が相当数認められる。

人材育成プログラムを立案するためのポイントの整理

- ▶ 本人が望む方向性によって、学ぶべき内容は必然的に異なる。
 - スペシャリストとゼネラリスト
 - 係員、監督職、管理職
- ▶ 行政栄養士が自信を持って日々の業務を担えるようにするための育成プログラムの設定（自己効力感を高めるプログラム）。
- ▶ 各種団体、研修機関、大学等が提供しているプログラムを有効に活用・連携する。
- ▶ Web等を活用した遠隔研修プログラムも設定する。
- ▶ 既存の認定資格制度や大学院等への進学によるスキルアップとは別に、個人が特定の研修プログラムを受講したこと等を第三者機関が目に見える形で証明できる仕組みの構築も検討する（頑張ったことが認められる仕組みの構築）。

10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士 養成プログラム仕組みのイメージはサンドイッチ

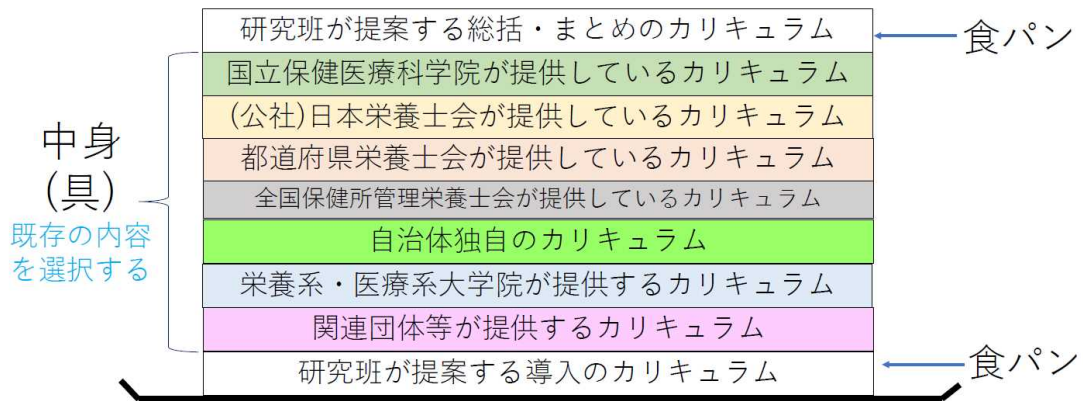


さまざまなサンドイッチ

MENU	
Sサンド	〇〇〇円
Mサンド※	〇〇〇円
Lサンド※	〇〇〇円
※ドリンクセット	+〇〇円
※大盛り	+〇〇円

- ①採用時から勤務歴5年目程度までの新任期プログラム
(仮称) **Sクラス**
- ②勤務歴15年程度の中堅期をターゲットとした系統的プログラム
(仮称) **Mクラス** 目指す方向性によりオプションあり
- ③勤務歴25年程度のリーダー期をターゲットとしたプログラム
(仮称) **Lクラス** 目指す方向性によりオプションあり

研究班の調査で得られた問題点を導入と総括・まとめで対応し、既存のカリキュラムを選択しサンドイッチする



サンドイッチの組み合わせや盛り付け方により
目指す方向へのスキルを高め接近する



シンポジスト/テーマ

- ▶ 諸岡 歩 先生（兵庫県健康福祉部健康局健康増進課）
新任期
- ▶ 磯部 澄枝 先生（新潟県新潟地域振興局健康福祉部（新津保健所））
中堅期
- ▶ 田中 和美 先生（神奈川県立保健福祉大学栄養学科）
リーダー期

座長

- ▶ 澁谷 いづみ 先生（愛知県瀬戸保健所）
- ▶ 由田 克士（大阪市立大学大学院生活科学研究科
食・健康科学講座公衆栄養学）