

行政栄養士人材育成に関する実態調査結果報告会  
2021年7月31日（土）

報告会第一部のまとめ

# 3つ調査結果から 見えてきたこと

厚生労働科学研究

「公衆衛生領域を中心とした

自治体栄養士育成プログラム開発のための研究」研究班

## 組織調査の考察（諸岡先生）

①行政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

②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という自治体も多く、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。

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。



行政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求められる。

今回得られた結果をベースとして、新たな人材育成プログラムの作成とその運用・展開について検討を進めていく。

## 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のまとめ（荒井先生）

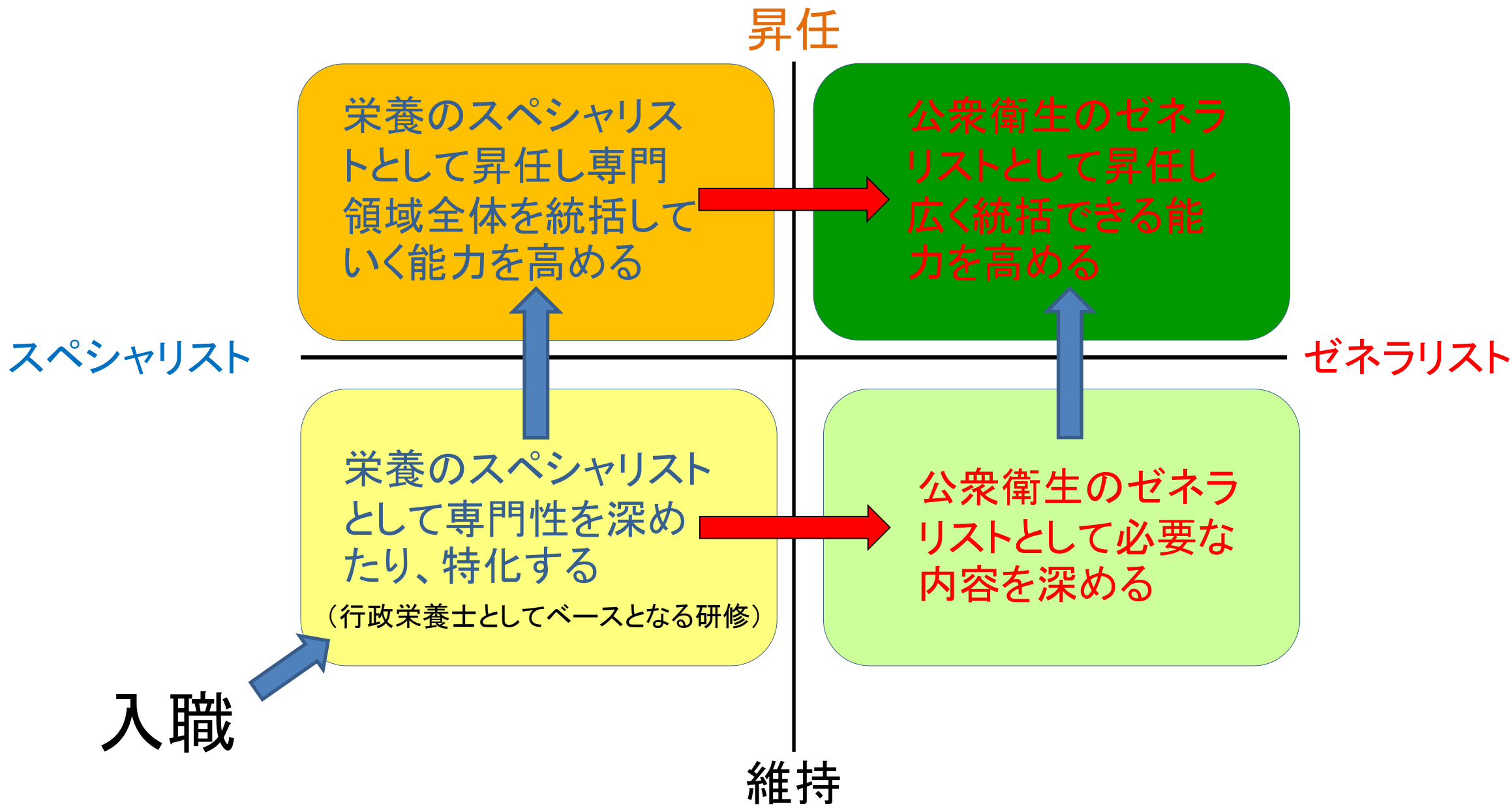
- 地域住民の健康づくりを担うという行政栄養士本来の業務を継続して担うことを目指している行政栄養士が多く存在すると推察できた。行政栄養士としての専門能力のスキルアップのニーズは高く、教育プログラムの充実が求められる。
- 一方、将来的に目指したい職位として監督職が41%、管理職が10%であり、10年後に最も高い職位となる者が得てほしい職位として53%が監督職と回答していることから、昇任に向けた能力開発も必要と考える。
- 行政栄養士一人ひとりにおいて、目指す方向性は分かれるという現状に即した育成プログラムの開発の必要性があると考ええる。

## 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まとめ（串田先生）

- 将来的に目指したい職位は係員が5割であった一方、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・管理職が9割であり、**昇任に向けた能力開発**は重要
- 目指したい職位が係員であった理由は「**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**も好ましい可能性
- 他方、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」意向が最も多く、栄養指導技術などの**専門能力に特化した能力開発**の需要も存在

→効果的な地域の栄養改善のために、それぞれのニーズに対して既存の研修も考慮した育成プログラムの開発が必要と考えられる

# 目指す方向性に応じた人材育成プログラム設定の考え方



# 目指す方向性に応じた人材育成プログラムに盛り込むべきコンテンツ(例示)

## 昇任

- 公衆栄養、栄養行政に関する広い見識と知識
- 専門的業務の統括
- 他職種に対する専門性のアピール力

- 公衆衛生、衛生行政に関する広い見識と知識
- 全般的業務の統括
- 他職種との駆け引き・切磋琢磨
- 予算権、人事権

## スペシャリスト

- 公衆栄養、栄養行政に関する見識と知識
- 専門的業務のスキルアップ
- 他職種との専門性の違いを理解する

- 公衆衛生、衛生行政に関する見識と知識
- 全般的業務を担当する広い視野
- 他職種との協働・連携
- 根回し力、理詰め力の育成

## ゼネラリスト

## 維持

## 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。
- 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学習したことを**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。
- 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。