

第80回公衆衛生学会学術総会 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

採用時から勤務的 5 年目程度までの 新任期（成長期）プログラムの再構築



兵庫県健康福祉部健康局健康増進課
諸岡 歩

日本公衆衛生学会 COI開示

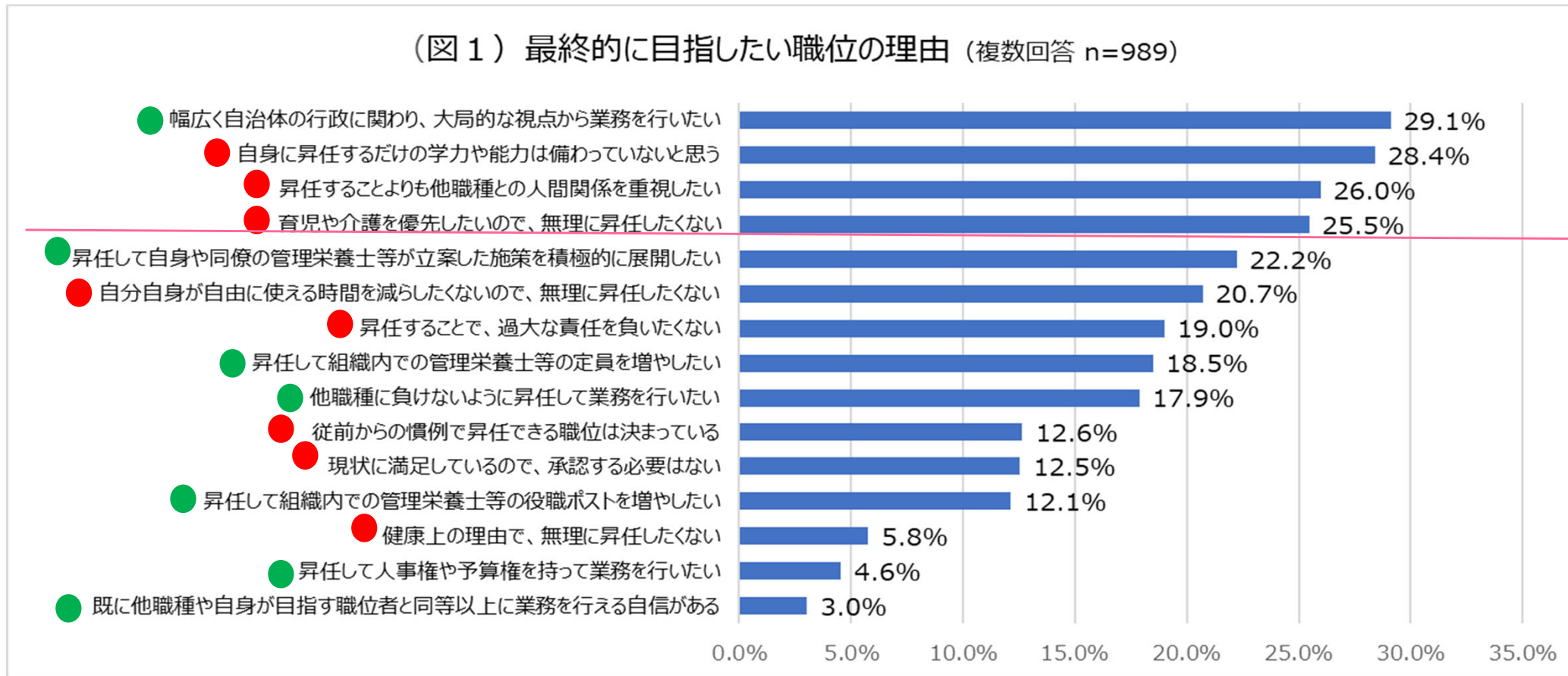
発表者 諸岡 歩

演題発表に関連し、発表者に開示すべき
COI関係にある企業などはありません。

新任期栄養士一人ひとりの目指す方向性は異なっている

- 1 新任期栄養士（健康づくりの経験年数10年未満）989人（都道府県207人、保健所設置市179人、市町村603人）
- 2 将来目指したい職位（n=989） 係員54.2% 監督・管理職 45.8%
- 3 現在、新任期の栄養士が最終的に目指したい職位の理由（図1）

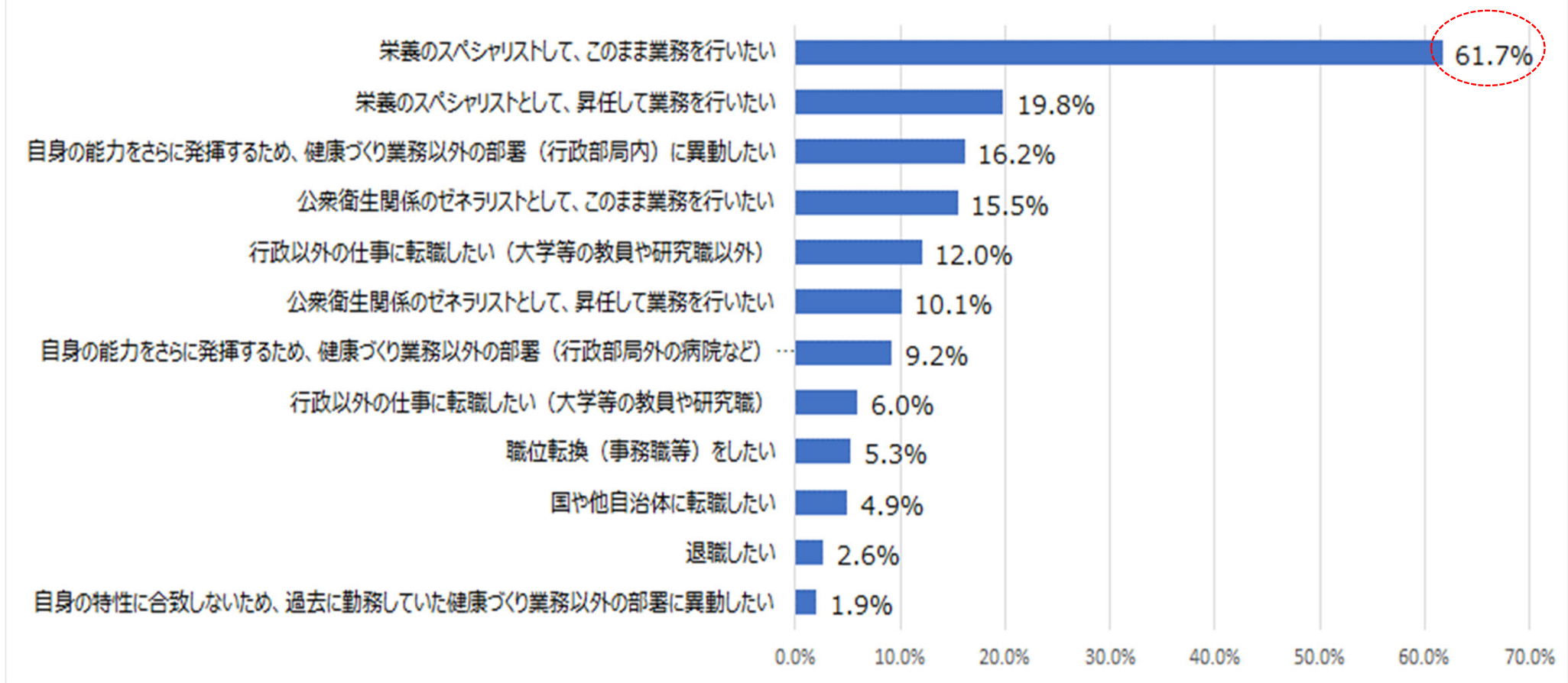
（図1）最終的に目指したい職位の理由（複数回答 n=989）



出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3.1-3）

新任期栄養士 自身の将来の方向性

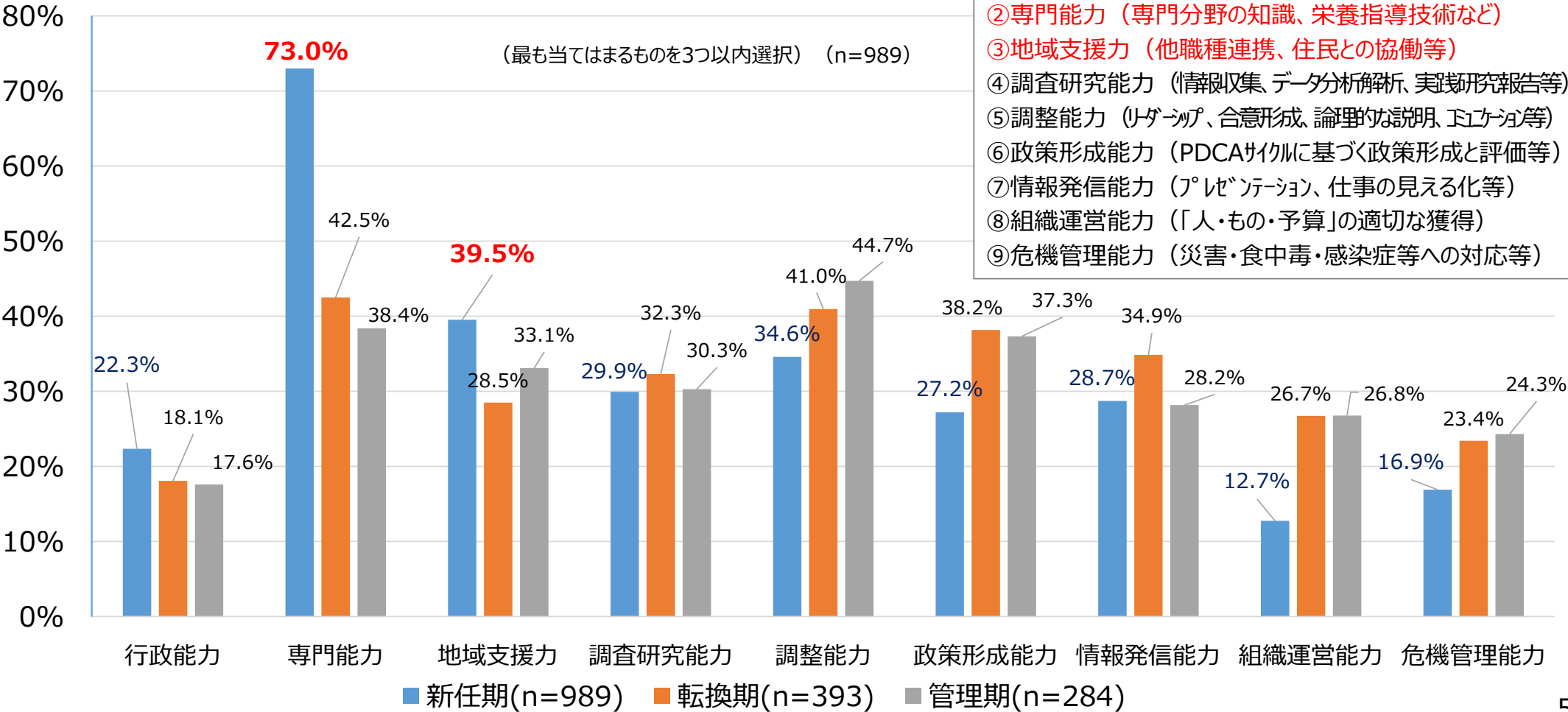
(図2) 自身の将来の方向性 (最も当てはまる内容を3つ以内選択) n=989



出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3.1-3）

目指したい将来の姿に向けスキルアップすべき能力

(図3) 目指したい将来の姿に向けスキルアップすべき能力



- ①行政能力 (職業倫理、行動規範等)
- ②専門能力 (専門分野の知識、栄養指導技術など)
- ③地域支援力 (他職種連携、住民との協働等)
- ④調査研究能力 (情報収集、データ分析解析、実践研究報告等)
- ⑤調整能力 (リダンプ、合意形成、論理的な説明、エッセイ等)
- ⑥政策形成能力 (PDCAサイクルに基づく政策形成と評価等)
- ⑦情報発信能力 (プレゼンテーション、仕事の見える化等)
- ⑧組織運営能力 (「人・もの・予算」の適切な獲得)
- ⑨危機管理能力 (災害・食中毒・感染症等への対応等)

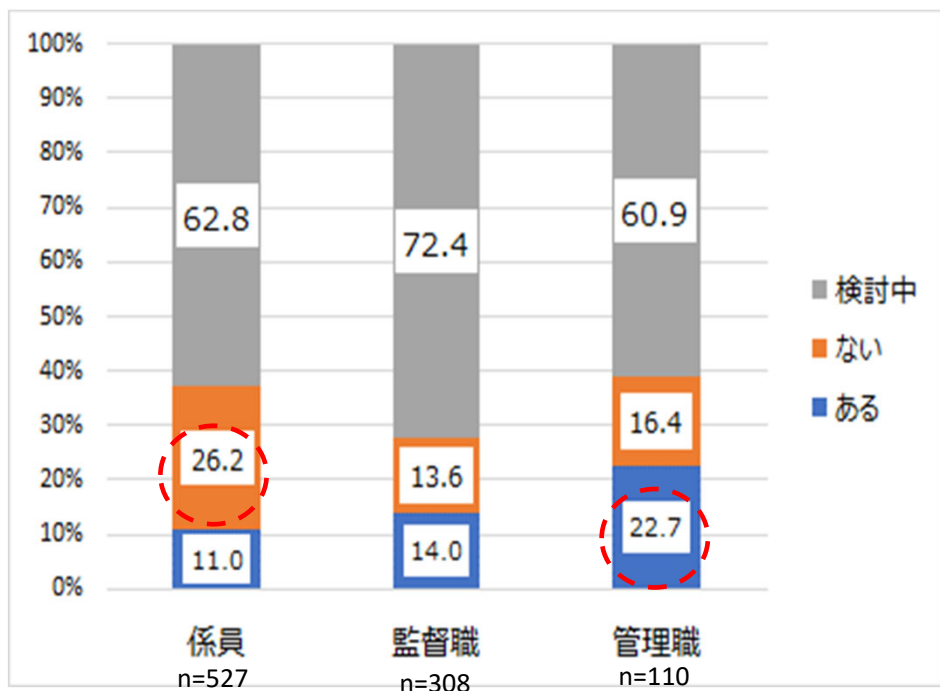
出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査 (R3.1-3)

あなたには、自身のキャリアプランがありますか

新任期栄養士（健康づくりの経験年数10年未満）
かつ現在の職位が係員（n=945）

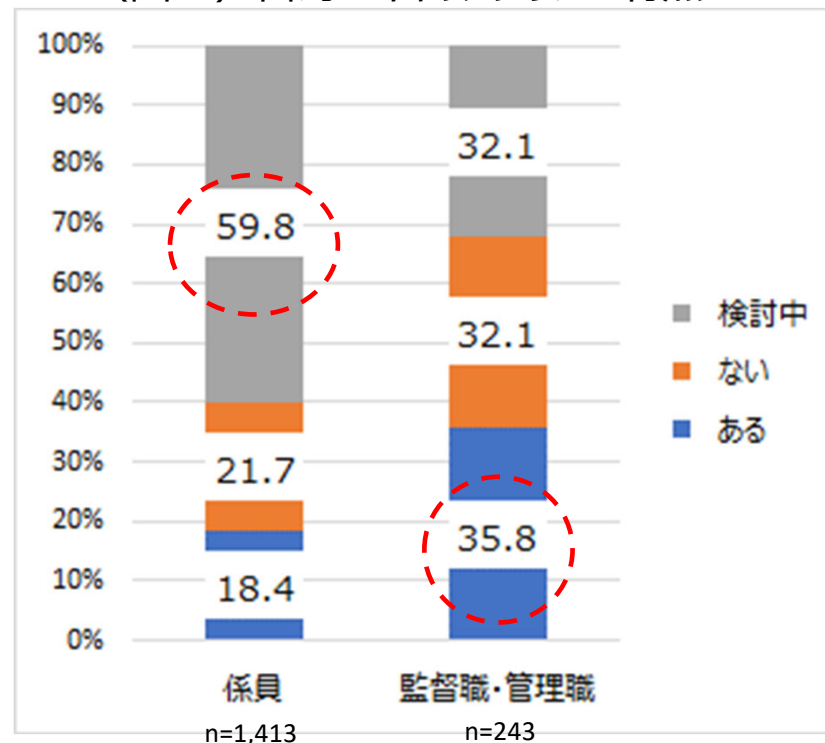
現在の職位（n=1,656）

（図4）自身のキャリアプランの有無



将来、目指したい職位

（図5）自身のキャリアプランの有無



現在の実際の職位

今後の働き方や、理想像などを目標に設定し、目標達成に向けた計画立案が大切

出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3.1-3）

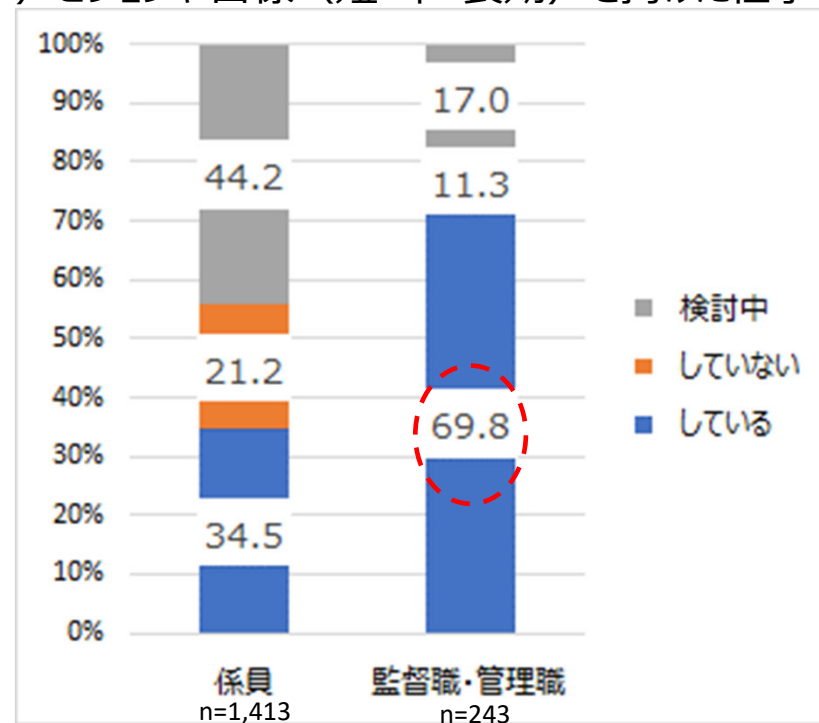
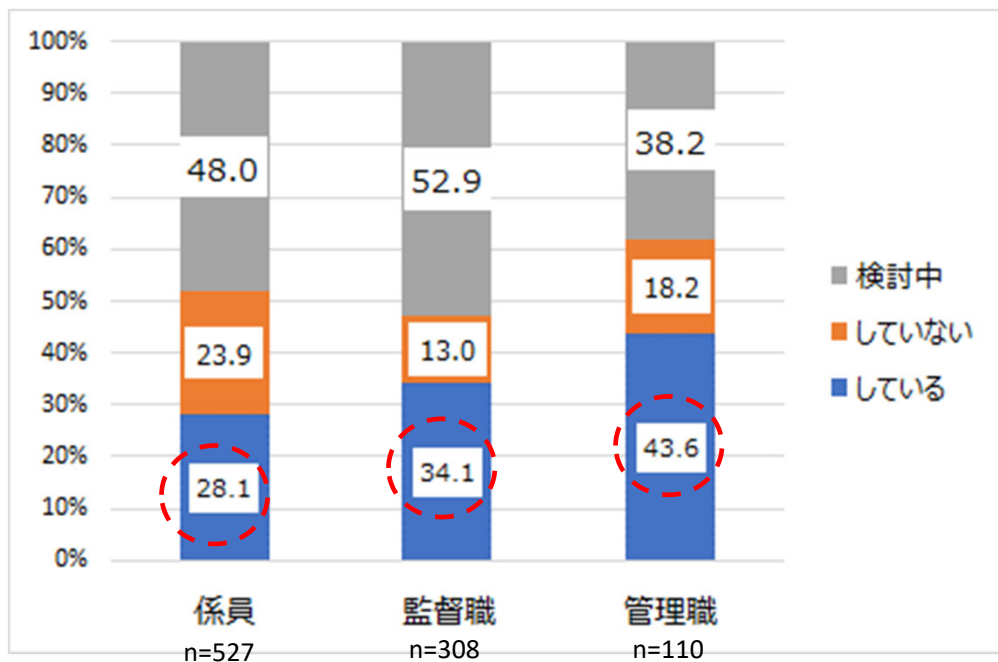
ビジョンや目標（短・中・長期）を掲げて仕事をしていますか

新任期栄養士（健康づくりの経験年数10年未満）
かつ現在の職位が係員（n=945）

現在の職位（n=1,656）

（図6）ビジョンや目標（短・中・長期）を掲げた仕事の有無

（図7）ビジョンや目標（短・中・長期）を掲げた仕事の有無



将来、目指したい職位

現在の実際の職位

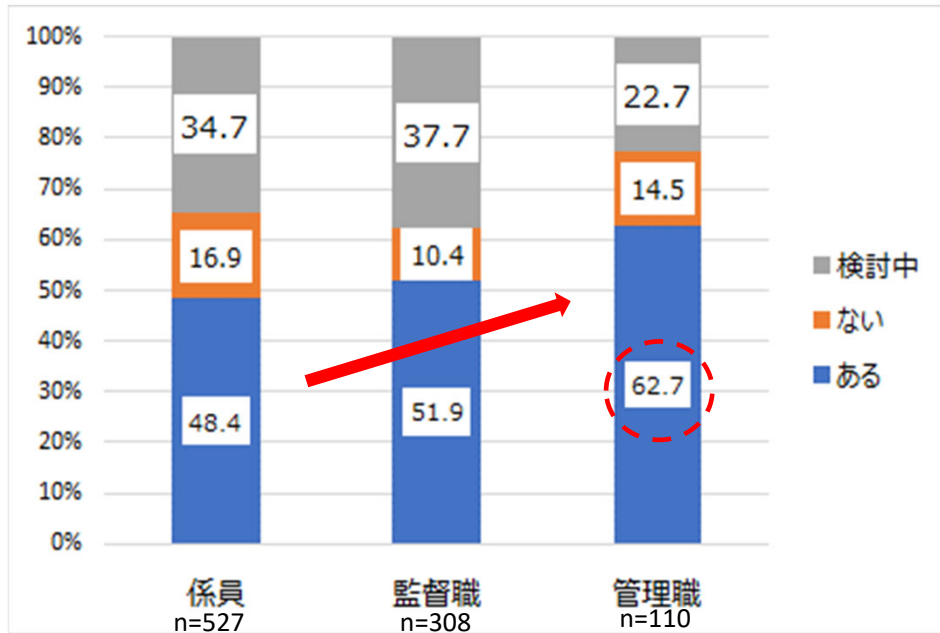
行政栄養士としての到達目標をどこに置くか、明確にすることから始まる

出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3.1-3）

目標とする栄養士像もしくは人物像はありますか

新任期栄養士（健康づくりの経験年数10年未満）
かつ現在の職位が係員（n=945）

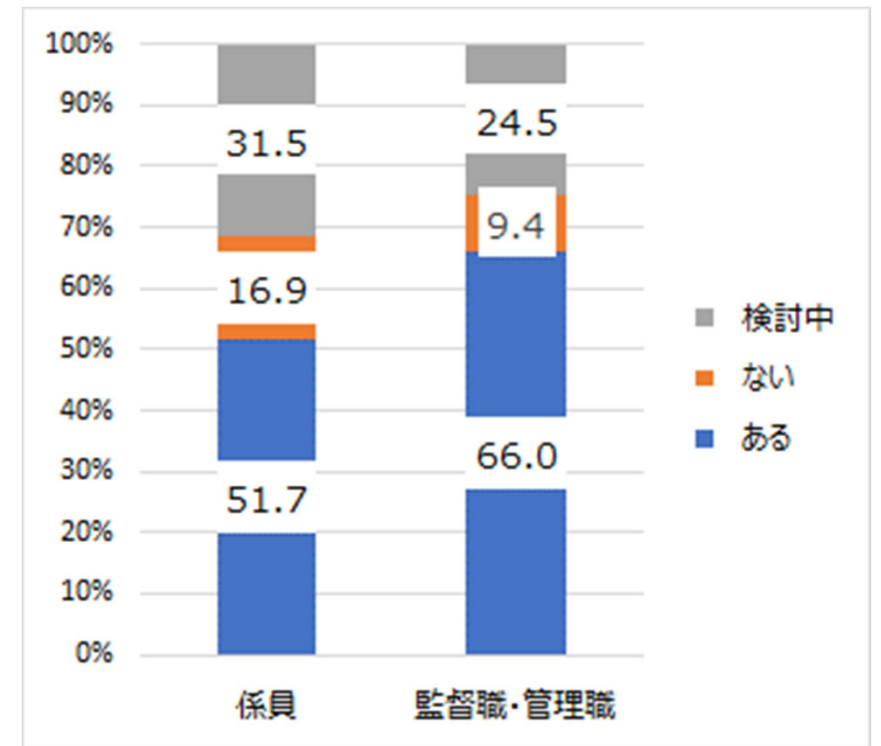
(図8) 目標とする栄養士像もしくは人物像の有無



将来、目指したい職位

現在の職位（n=1,656）

(図9) 目標とする栄養士像もしくは人物像の有無



将来の目標達成に向けて、備えたい能力や能力を身につけるためにすべきことは何か

調査結果からみた新任期栄養士の特徴

“現状維持”と“上位の職位”の希望者はほぼ同割合

現状維持希望

- 学力や能力に不安を感じている。
- 人間関係を重視したい
- 育児や介護など優先したい生活がある

上位職希望

- 幅広く行政に関わり、大局的な視点からの業務をしたい。
- 自身や同僚が立案した施策を積極的に展開したい

高めたい能力

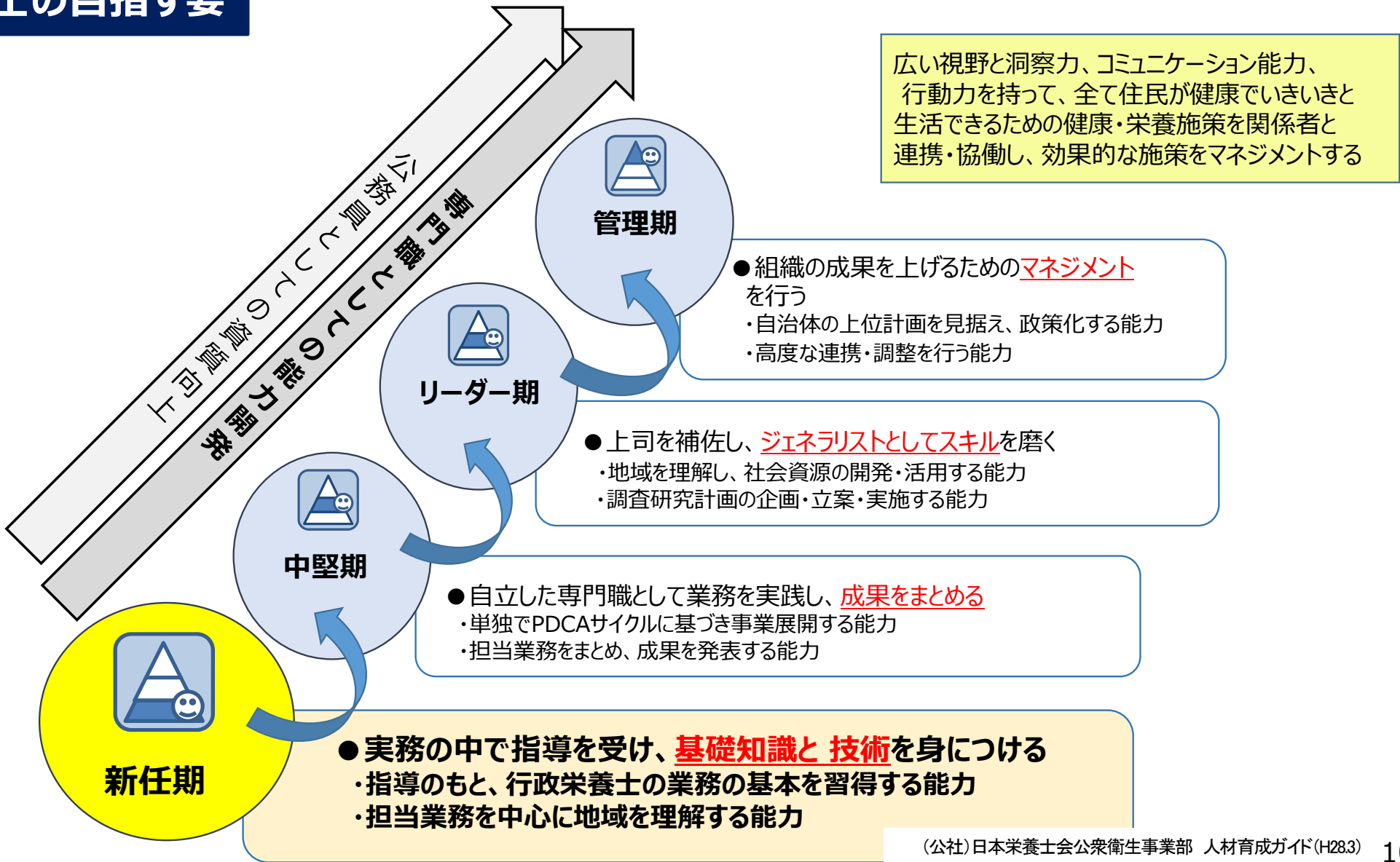
- ① **専門能力** (知識、栄養技術指導等)
- ② **地域支援力** (他職種連携、住民との協働等)
- ③ **調整能力** (リーダーシップ、論理的説明等)
- ④ **調査研究能力** (情報収集、データ分析解析、実践形報告等)

自身のキャリアプラン、ビジョンや目標を掲げた仕事、目標とする栄養士像がある

現状維持希望 < 上位職希望

新任期栄養士が自身の**キャリアプラン**を描き、**ビジョンや目標**を掲げて仕事ができるよう、**自ら学び、考え実行する成長意欲の喚起**につながる新任期プログラムが必要

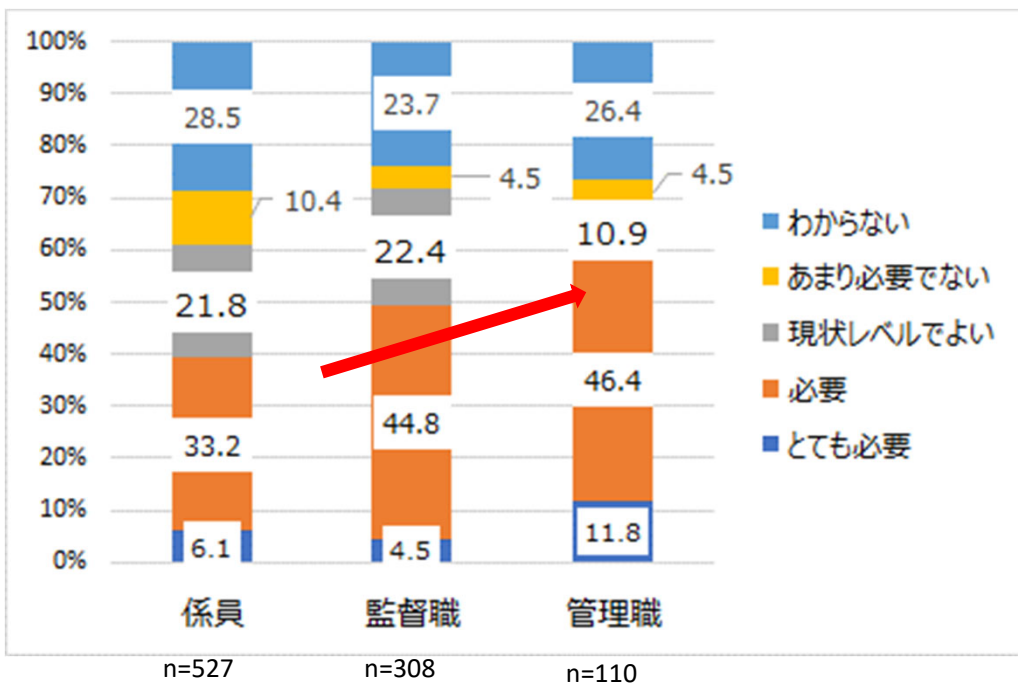
行政栄養士の目指す姿



自身の将来のために必要なスキルアップ

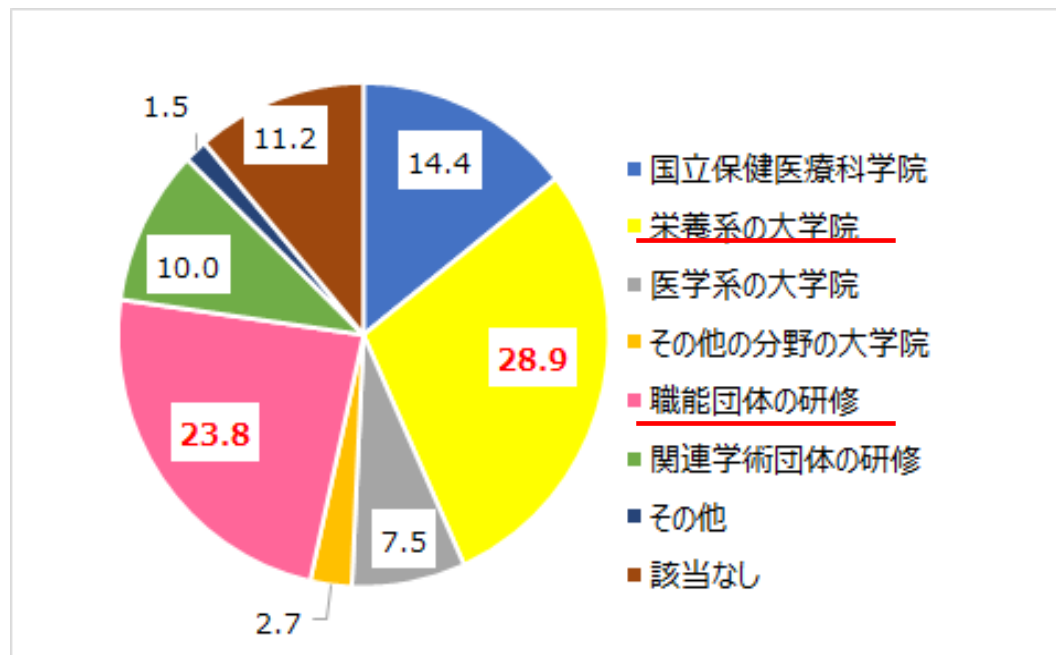
新任期栄養士（健康づくりの経験年数10年未満）
かつ現在の職位が係員（n=945）

(図10) 認定栄養士・認定専門家制度の必要度



将来、目指したい職位

(図11) スキルアップのために所属・入学・受講してみたい外部機関や取組み（1位）（n=989）



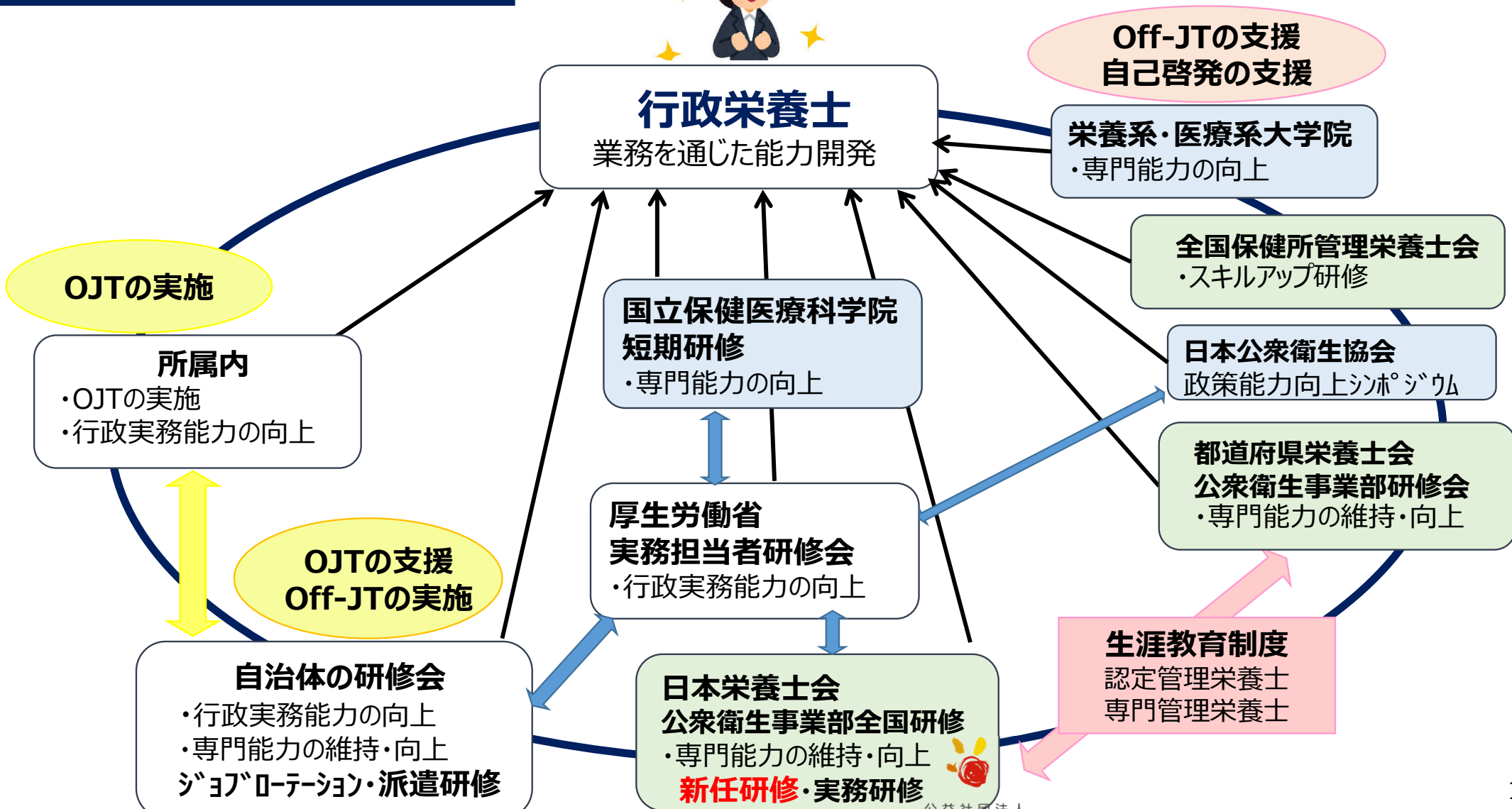
◆ 自治体主催の新任期研修実施状況

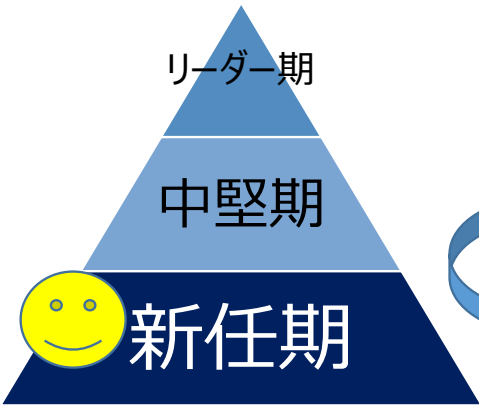
(都道府県65.0%、保健所設置市33.9%、特別区7.7% R2組織調査)

大学院や職能団体、関係機関と連携・協働した研修プログラムの立案が必要

出典：都道府県、保健所設置市、特別区、市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査（R3.1-3）

連携した人材育成のあり方





新任期に求められる能力

基本的な能力を獲得する重要な時期
 担当業務を単独でPDCAサイクルに基づき実践できる能力が求められる時期

研究班が提案する総括・まとめのカリキュラム
国立保健医療科学院が提供しているカリキュラム
(公社)日本栄養士会が提供しているカリキュラム
都道府県栄養士会が提供しているカリキュラム
全国保健所管理栄養士会が提供しているカリキュラム
自治体独自のカリキュラム
栄養系・医療系大学院が提供するカリキュラム
関連団体等が提供するカリキュラム
研究班が提案する導入のカリキュラム



基本・行政能力	目標とする新任期の行動	研修受講モデル (サトイチの中身)
責任感	職員としての自覚と責任をもつ。担当部署の使命や目標を正しく理解し、業務に誠意を持って取り組むことができる。	新任期職員研修 (自治体研修)
協働力	組織の一員として自覚を持つ。活動を通じて、上司・同僚とコミュニケーションを図ることができる。自分の「強み」と「弱み」を理解し、強みを伸ばし、弱みを補強できる。	コミュニケーション能力向上研修 (自治体研修) 栄養士会 (他職域との合同研修会)
積極性	先輩から積極的に学び、基本的知識と問題意識を持っている。自己研鑽に努め、知識の習得やスキル向上に努めている。	新任期職員研修 (自治体研修)
理解力・効率性	担当業務を正確かつ迅速に遂行できる。上司や指導者の指示を正確に理解し行動できる。業務の優先順位を付けられる。	新任期職員研修 (自治体研修)
判断力	事実の内容や影響等について、迅速かつ正確に上司に報告、連絡、相談することができる。	クレーム対応研修 (自治体研修)
自己効力感	自己効力感を高めるメリットを理解し、自ら自己効力感を高めるための行動をとることができる。	(新) 研究班が新たに提案 ・自己効力感を持った業務遂行方法 ・目指す姿に到達するためのキャリアパスの描き方

人材育成の根幹は、自己効力感にあり

自分の能力を信じる気持ち（行動の原動力）

自分ならできる
きっとうまくいく



自己効力感を高めるメリット

チャレンジ力	何事にも、積極的にチャレンジすることができるようになり、併せて意思決定力も向上する。
打たれ強さ	失敗してしまったときも、前向きに「次はどうすればうまくいくか」を考えることができる。
モチベーションアップ	自分の能力を向上させる目標を高く掲げることができ、モチベーションが上がる。

自己効力感を高める方法

例えば、こんな方法で

達成経験	自分の成功体験を積み、 <u>「できた」</u> と感ずること。	1年に1回は成果をまとめ、研修会などで発表するマイルールをつくる。
代理経験	自分以外の成功体験を見て、 <u>「自分にもできそうだ」</u> と思うこと。 <small>専門職種としての探究心と自己研鑽の継続が生み出す結果が大切であることに気づくよう工夫</small>	経験年数が近い栄養士の成功事例をまずは真似てみる。
言語的説得	他者から、自分に能力があることを説明され、 <u>「できるはずだ」</u> と思うこと。	キャリアシートや自己目標シートを積極的に記録し、上司と面談する。
生理的情緒的高揚	ドキドキやワクワクといった高揚感を得て、 <u>「やってやるぞ」</u> と思うこと。	研修会や情報交換会にも積極的に参加し、仲間をつくる。

他にも、自分が不調の時に持ち直すための簡単な習慣を身につけるなど。

リーダー期

中堅期

😊 新任期

人材育成には、専門職又は技術職として、豊富な知識・技能を後輩職員に継承する「スペシャリストタイプ」と管理職や責任者として、政策づくりや組織づくりを行う中で、次代の人づくりと行うといった「ゼネラリストタイプ」がある。



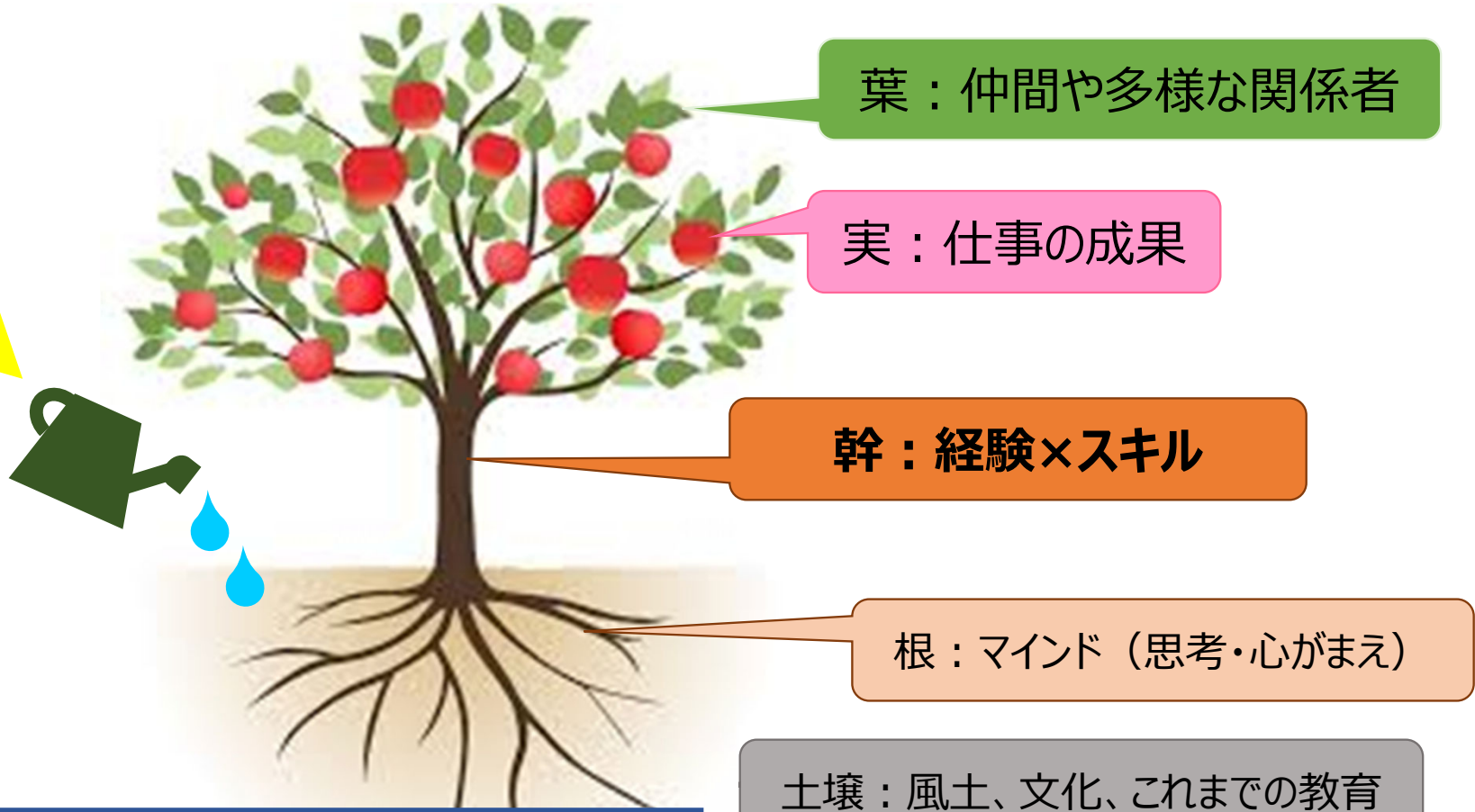
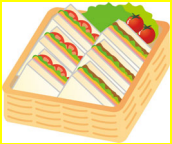
専門能力	目標とする新任期の行動	研修受講モデル（サトイチの具材）
専門能力	関係法規及び国の施策の方向を理解できる。食事摂取基準、各種ガイドラインを理解し、栄養・食生活指導ができる。	日本栄養士会・都道府県栄養士会の生涯教育制度、認定管理栄養士制度（公衆栄養分野）等
地域支援調整能力	栄養業務に関して市町村や地区組織・住民組織との連携ができる。多分野、関係団体との連携ができる。	市町村セミナー（厚生労働省）食生活改善推進員組織育成強化推進研修会（日本食生活協会）等
対人支援能力	事業の目的を理解し、個人・家族、集団を対象とした栄養・食生活支援ができる。	日本栄養士会・都道府県栄養士会の新任研修・実務研修、特定分野認定管理栄養士（特定保健指導等）等
調査研究能力	栄養・食事調査が実施できる。文献検索によって、業務に関連した論文等を見つけることができる。	データ活用研修（国立保健医療科学院）栄養疫学、アンケート調査方法（栄養系・医療系大学院、大学の科目等履修生制度）等
情報発信能力	地域の栄養改善活動について、学会発表や関連雑誌への投稿などを行い、広く外部へも情報提供できる。	学会発表、論文作成（日本栄養改善学会、日本公衆衛生学会、日本栄養士会、栄養系・医療系大学院等）プレゼンテーション研修等
政策形成能力	既存資料から地域の健康・栄養課題を把握できる。地域の健康・栄養課題の解決に向け、具体的なアプローチ方法を提案できる。事業効果の評価方法を把握し実施できる。	保健所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）スキルアップ研修（全国保健所管理栄養士会）日本栄養士会全国研修、実務研修等
危機管理能力	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。	DHEAT基礎研修（日本公衆衛生協会）、DHEAT高度研修（国立保健医療科学院）JADATリーダー研修（日本栄養士会）、JADATスタッフ研修（県栄養士会）等
人材育成能力	臨地実習生への教育について計画的な実施ができる。栄養士会、学会等へ所属し、研修会等へ出席する。	日本栄養士会・都道府県栄養士会の生涯教育制度、認定管理栄養士制度（公衆栄養分野）等

～人材養成コンセプトの整理（私案）～

人材育成は農業のようなものです。

日照りの日も、大雨の日も、もしかしたら隕石が降ってくるような日もあるかもしれません。それでも、良い土に良い水、良い肥料があれば、必ず芽吹き、大きな実を結びます。

キャリアプランに
応じた
『オーダメイド
人材養成
プログラム』



今の仕事が先の仕事に必ずつながると信じて、まいた種が実を結びますように