

第81回日本公衆衛生学会学術総会 シンポジウムNo.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」

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

新潟県南魚沼地域振興局健康福祉環境部

(新潟県南魚沼保健所)

磯部 澄枝

日本公衆衛生学会 COI開示

発表者 磯部 澄枝

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。

行政管理栄養士を取り巻く環境は 常に変化している

健康寿命の延伸に向けて、医療費適正化や生活習慣病等の発症・重症化予防に寄与すべく、栄養・食生活面から、EBPMやPDCAに基づく栄養改善政策を推進してきた。



- 乳幼児期から高齢期まで全ライフコースを対象
- SDGsの目標達成に「栄養」が不可欠

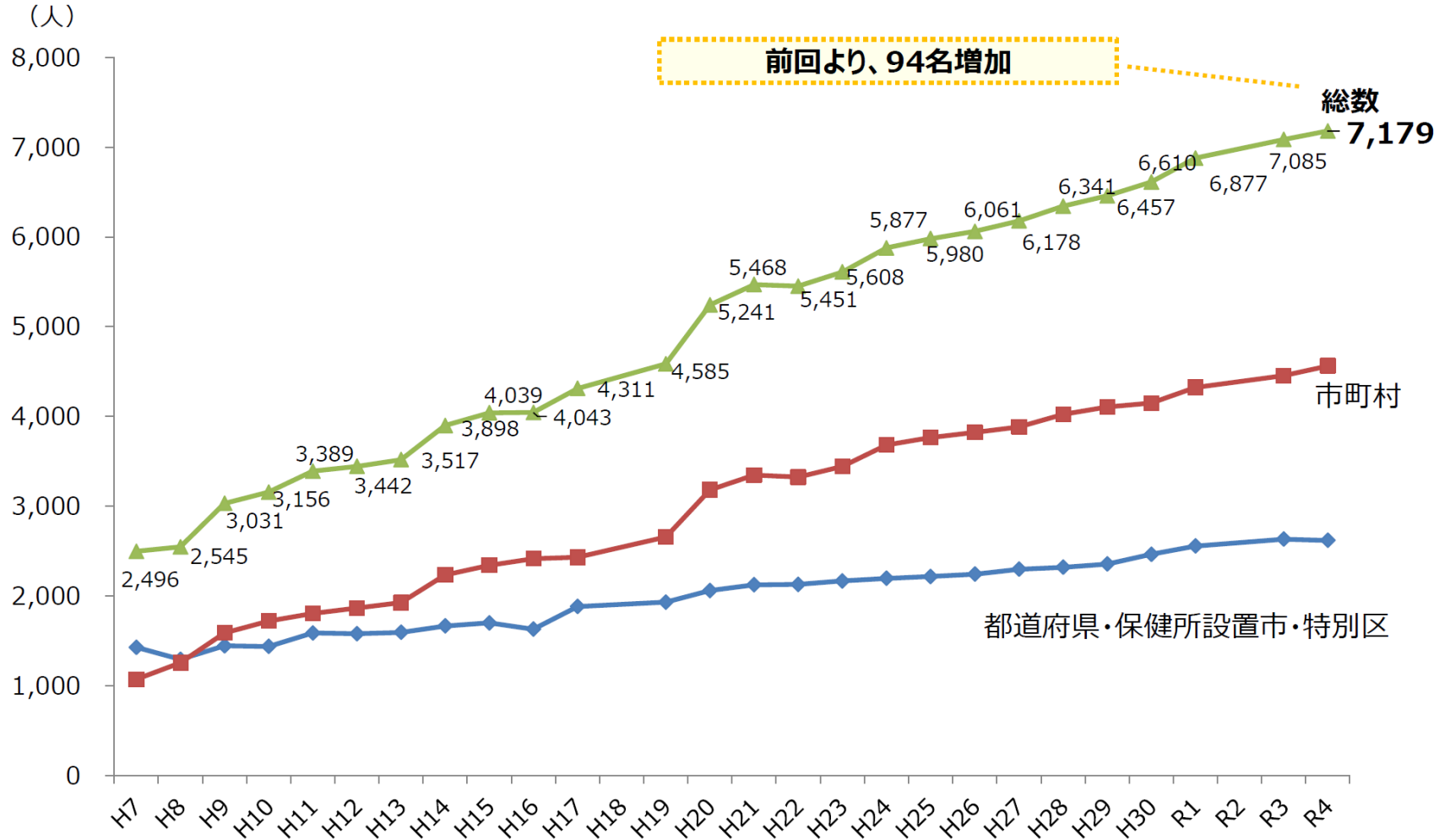
- 地域包括ケアシステムの推進
- 高齢者の介護予防と保健事業の一体的実施
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大・栄養格差の拡大
- 生活困窮世帯・者に対する健康管理支援 等



「誰一人取り残さない」栄養政策

(参考) 行政栄養士の配置数の推移

行政栄養士数の推移 (令和4年6月1日時点)



※H18、R2は把握実施なし
 ※速報値のため、今後変更の可能性あり

資料：厚生労働省健康局健康課栄養指導室とりまとめ

出典：厚生労働省、令和4年度都道府県等栄養施策担当者会議、資料1

行政栄養士の推移（配置部署）

○ 令和3年度の行政栄養士の配置部署は、平成25年度と比較して広がっている。

＜都道府県行政栄養士＞

(人)

	総数	健康づくり関係	児童福祉関係			高齢福祉関係	障害福祉関係	生活福祉その他	食品表示関係	教育委員会	その他	保健所等
			母子保健	保育	その他							
平成25年度	799	92		9		0	-	-	-	-	42	656
令和3年度	818	103	1	5	4	3	0	1	13	19	19	650

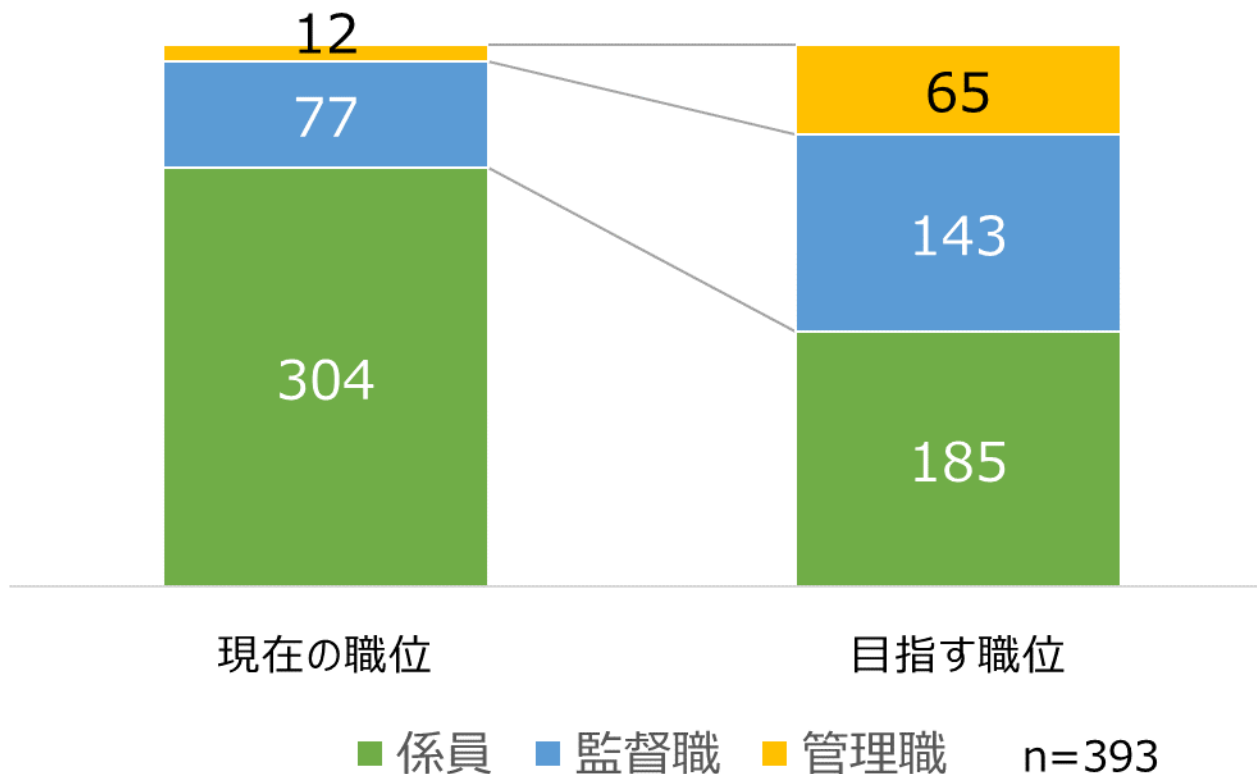
＜市町村行政栄養士＞

(人)

	総数	健康づくり関係	特定健診・特定保健指導関係	児童福祉関係			高齢福祉関係	障害福祉関係	生活福祉その他	教育委員会	その他
				母子保健	保育	その他					
平成25年度	3,764	2,370	305		606		87	-	-	-	396
令和3年度	4,393	2,229	529	369	520	61	160	4	9	428	84

経験年数10年以上20年未満における 現在の職位と目指す職位

※ 健康づくり業務の経験年数10年以上20年未満として集計



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）

- 約6割が現状維持を希望し、約4割が上位の職位を希望している

調査の結果から見える 経験年数10年以上20年未満の特徴

約6割が現状維持を、約4割が上位の職位を希望している。

- スキルに不安を感じている **(自己肯定感の低さ)** 他職種との調和
- 育児や介護など優先したい生活がある

現状維持希望

- **施策の実現**
- 自治体の行政に対する広い視野と幅広い関わり、定員及びポスト増

上位職希望

～ 将来の方向性 ～

栄養のスペシャリスト、公衆衛生関係のゼネラリスト

高めたい能力

政策形成能力（PDCAサイクルに基づく政策形成と評価）
情報発信能力（プレゼン、仕事の見える化）

+

専門能力（知識、栄養技術指導等）

+

調整能力（リ-ダー-シップ°、論理的説明等）

本日の内容

1. 栄養のスペシャリストとしての栄養政策の企画・立案
～将来を見据えた、地域における栄養政策の企画・立案手法に関する研究から～
2. 公衆衛生関係のゼネラリストとしてのスキルアップ
3. 地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針について

1. 栄養のスペシャリストとしての栄養政策の企画・立案

～「将来を見据えた、地域における栄養政策の企画・立案手法に関する研究」から～

- ① 今後を見据え課題を総合的に分析し抽出するスキル
- ② リーダーシップを発揮し他部署等に積極的に相談・提案するスキル
- ③ 施策を立案し必要な予算を要求し確保するスキル
- ④ PDCAに基づき施策を着実に遂行し成果を得るためのマネジメントスキル
- ⑤ 得られた成果を効果的に見える化し更なる発展につなげるスキル



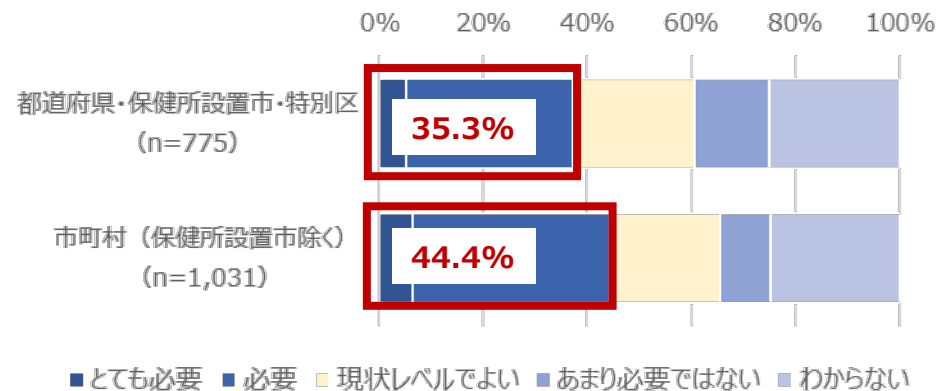
栄養政策に関する実態調査及び事例の質的調査から各スキルのポイントをまとめた手引書を作成する予定（R4）

2. 公衆衛生関係のゼネラリストとしてのスキルアップ

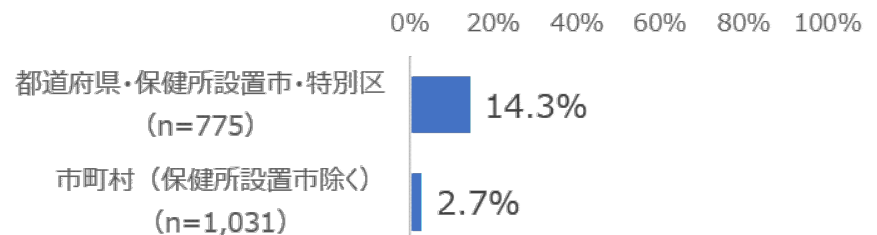
- 日本公衆衛生学会認定専門家制度の活用
- 医学系大学院や公衆衛生大学院等の活用
- 日頃の業務で様々な職種や機関と積極的に関わる

自身のスキルアップのための認定栄養士・

認定専門家制度の必要性



日本公衆衛生学会入会状況



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)

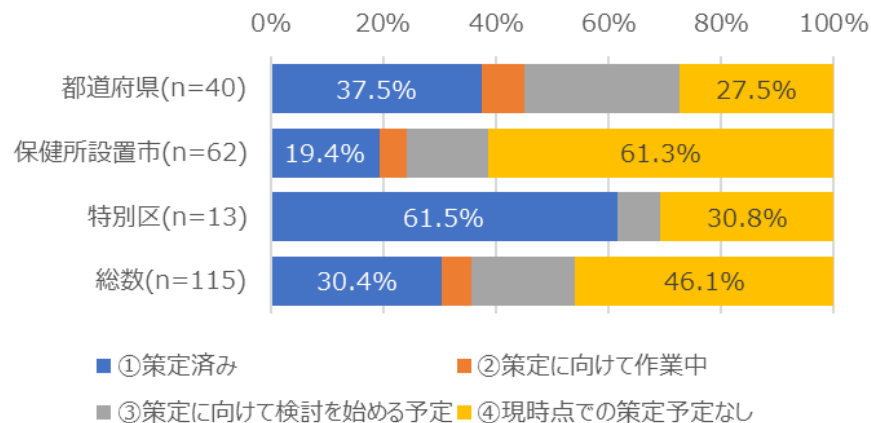
日本公衆衛生学会認定専門家
管理栄養士会員の約3%

出典：学会ホームページから算定(R4.9.1)

3. 地方自治・新時代における人材育成 基本方針策定指針について

- 平成9年に当時の自治省（現 総務省）から発出
- 都道府県、市区町村は「人材育成に関する基本方針」を策定することが定められている。
- 少子・高齢化の一層の進展、住民の価値観の多様化、環境に対する関心の高まりなど、社会経済情勢が大きく変化しつつあるなか、時代に求められる職員像を明らかにする。
- **政策形成能力**や創造的能力、法務能力等、その重要性が高まると考えられ、能力の一層の向上を図る。
- 特に、**保健福祉関係専門職員**は、新ゴールドプラン（新・高齢者保健福祉推進十か年戦略）の推進に伴い、**保健福祉の専門性の必要性がますます高まってきていること**から、**その専門能力をより充実させる育成の在り方について検討することとされている。**

行政栄養士の人材育成のためのマニュアル等策定状況



地方公共団体で人材マネジメントを推進する上でのポイントと対応策

(令和3年度人材育成研究会報告書)

■ 人材マネジメントを推進する上でのポイント

- 「人材マネジメント」とは、組織理念の実現に向けて、組織目標を達成するために、職員的能力を最大限に引き出し、発揮させ、職員の成長が組織力の向上につながるよう、人材の確保、育成、評価、配置、処遇等を戦略的に実施すること。
- 複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、各地方公共団体において、長期的かつ総合的な視点を持って、限られた人材を最大限に活用しながら、課題解決に取り組む、「人材マネジメント」が必要。

重点ポイント

◎ 人材マネジメントの推進には、**各職場と人事担当部局の連携**と、**トップマネジメント層のコミットメント**が重要であり、人材マネジメントを行う上で必要なポイントは次のとおり。

- ① 人材育成や配置・処遇等の**取組と組織目標を連動**させることが必要
- ② 人材育成や配置・処遇等の**取組による効果の分析・課題把握を行う視点**が必要
- ③ 職場における職員の人材育成等は、**管理職が中心となって推進**することが必要



■ 3つの“見える化”を中心とした対応策

= “職員の**成長実感**、**主体性**、組織への**共感**を引き出す取組”

◆ 各職場で…

◆ 組織への貢献度の見える化

例えば、人事評価制度を活用して、業績評価の目標設定・評価において、

- 組織全体の目標からブレイクダウンした各所属の目標と、担当業務に関する個人目標との「**関係づけ**」を行う
⇒ 職員が所属目標を踏まえた個人目標（案）を検討し、上司との面談等を経て個人目標を設定し、認識を共有する
その際、上司は、業務の重要性や意義を職員に理解させ（=**意義づけ**）、職員の役割や組織への貢献度を認識させる
- 上司は、職員の個人目標に対する評価結果や組織への貢献度等について、職員に「**フィードバック**」する（=**見える化**）



◆ 人事担当部局で…

◆ 中長期的なキャリア形成イメージの見える化

組織目標の達成のために組織としてどのようなキャリア形成を目指すのかを示した上で、職員が自らのキャリアビジョンを描けるように、例えば、

- 採用から定年退職に至るまでの基本的な人事ローテーションの考え方や主要な役職になるために必要な経験年数、職務遂行能力、他団体や民間企業への派遣を含めた研修方針や研修内容等について、職員に「**明示し、共有（見える化）**」する

◆ PDCAサイクルによる効果・改善点の見える化

人材育成等の取組効果の分析や課題を把握するために、例えば、

- 組織への共感度ややりがい、成長実感、職場環境等について、定期的にアンケート調査を行い、その結果を分析し、課題解決に向けた改善策を検討（※アンケート調査結果は各職場へフィードバック）
- その他、人事評価制度に基づく面談等を通して各職場が把握した人事施策の課題・要望等について集約し、改善策を検討

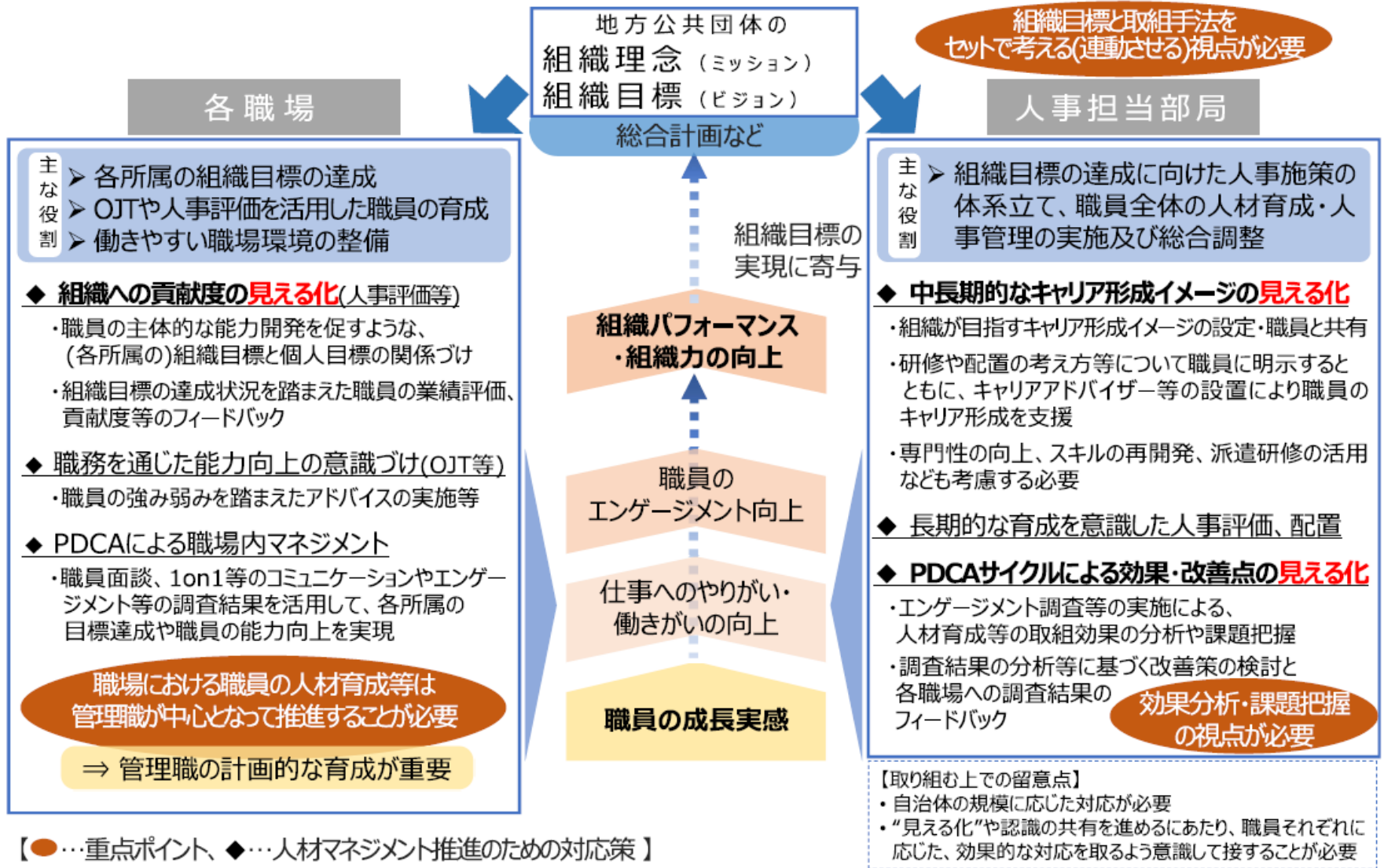
■ 人材マネジメント推進体制

= “職員の**成長実感**、**主体性**、**組織**への**共感**を引き出す体制”

人材マネジメントの推進体制

◎ 各職場と人事担当部局の連携

◎ トップマネジメント層のコミットメント



新潟県職員人材育成基本方針 (H31.3改定)

目指す職員像

大切にしたい価値観・行動

新潟愛 × 熱意

新潟の強み・魅力に誇りを持ち、
未来に明るい希望を抱いて、
新潟を前に進めていこう
という志を持った職員

発見 ⇒ 挑戦 ⇒ 変革

前例にとらわれず、
大胆な発想で自ら考
え、果敢に挑戦する
ことで未来を切り開
く。

県職員 × 人の輪

組織内部に留まらず、
多様な主体と意見を
交わし、知恵を出し
合い、協力しながら、
一体となって課題を
解決する。

『自分×仲間』 → ∞ 無限大

組織の一員として、
自分と仲間を大切に
し、支え合い、結集
することで、組織の
力を最大限に発揮す
る。

公務員 × プロ意識

県民全体の奉仕者であることを自覚し、高い倫理観、そして
行政のプロとしての誇りと責任を持って、職務を遂行する。

<研修メニュー>

1. 階層別研修（受講必須）
2. 能力開発研修（プレゼンテーション、ロジカルシンキング、情報分析等）
3. 政策形成研修
4. 専門研修（部局別研修、行政法務、経営分析等）
5. 派遣研修（民間企業、大学院、海外等）
6. 自己啓発支援

新潟県福祉保健部人材育成プログラム (H22.3一部改正)

福祉保健部が求める人材像

組織目標「平均寿命・健康寿命の延伸」「福祉の満足度の向上」を達成するため、**高度な専門知識・技術を習得し**、多様な福祉の「主体」と協力しながら、様々な課題に的確に対処できる**各分野（行政分野、相談・生活支援分野、検査分野）のスペシャリスト**となることが求められている。

<行政分野>

① 健康・福祉分野の企画立案ができる人材

健康福祉の現状と課題を把握し、**科学的にアセスメント**を行い、関係機関との調整や**施策目的に沿った事業の企画・立案が行える**。

② 保健・福祉サービスを適時・適切に提供できる人材

幅広い視野と判断力、事務処理能力を持ち、課題解決のため、関係機関等を協力し、**必要なサービスの提供及びそのためのシステムづくり**が行える。

③ 高度な専門知識・技術に基づき助言・指導が的確に行える人材

職務内容や関係法令等を熟知し、市町村、事業者、関連施設及び県民に対し、**専門的な知識・技術に裏付けされた助言・指導が的確**に行える。

新たな課題解決に向けた視点の転換

栄養を

「One of Them」から

「One for All」に向けて

参考：週刊保健衛生ニュース第2146号ヘルス・アイ,64 (2022.2)
公益社団法人日本栄養士会 会長 中村丁次 先生 講演

- 自らキャリアビジョンを描ける
- 目標達成のために必要なスキルが獲得できる
- 自ら成長を実感できる
- 仕事へのやりがい、働きがいの向上

➡ 組織パフォーマンスの向上



活力ある持続可能な
社会の実現

ご清聴ありがとうございました