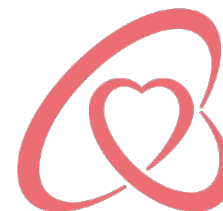


地域における 新たな栄養政策の推進に向けて

～管理期・リーダー期の課題と
その解決に向けたプログラムについて～

神奈川県立保健福祉大学 保健福祉学部

栄養学科 田中 和美



日本公衆衛生学会 COI開示

発表者 田中 和美

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。



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

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

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

Lクラス

目指す方向性によりオプションあり

2021年 日本公衆衛生学会シンポジウム ～リーダー期の管理栄養士に求められるもの～まとめより

監督職・管理職では、「組織運営能力（「人・もの・予算」の適切な獲得）」、「調整能力（リーダーシップ、合意形成、論理的な説明、コミュニケーション等）」のと回答した割合が多かった。

自治体に勤務する管理栄養士・栄養士のスキルアップに関すること及び10年後に目指すべきことは、勤務する自治体だけでなく、目指す職位によって異なっていた。そのため、自治体に勤務する管理栄養士・栄養士のための人材育成プログラムは、目指す職位に応じて開発することが望ましいことが示唆された。

スキル向上の「技術的問題」だけでなく、社会の変化に適応し、魅力ある企画を提示できる能力、更には交渉能力等が重要になってくる。



新たな研修プログラムのアウトライン

全体を対象として新たな取り組む内容

- 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
- 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研修プログラム

新任期

- 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

○ 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

◎ 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
いわゆる「人・モノ・お金」+「情報」を適切にコントロールする。
他職種、他部署、他組織へ打ち込める力量の形成

企画立案を実現するための戦略的、他部門等への交渉等を中心とした組織運営能力向上に関する研修

2022.9月 静岡県研修

「組織と仕事の進め方・課題の明確化と交渉力」

☆キャリアマネジメント

☆目的の明確化

☆中堅職員における効果的なコミュニケーション

☆指示・交渉・葛藤について



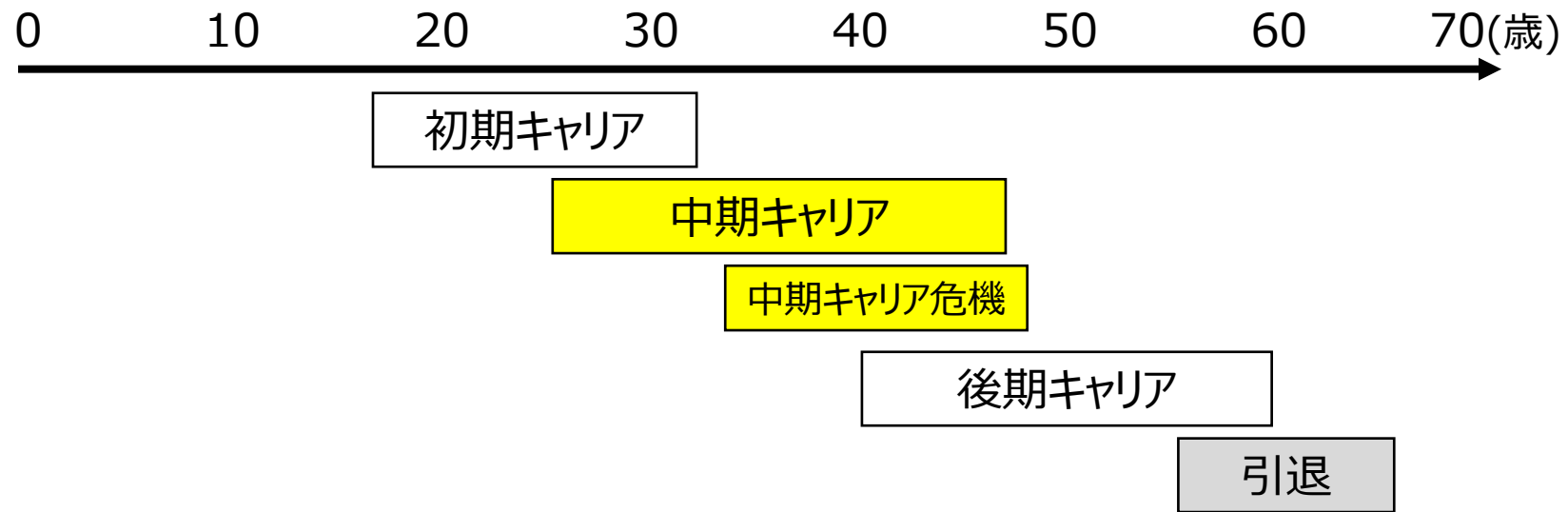
キャリアマネジメント

「キャリアアンカー」 (E.H.シャイン)

「仕事を通じて自覚したスキルと能力」 「仕事の動機と欲求」 「自分の価値や意味づけ」

カテゴリー	内容
専門・職種別能力	自分の専門分野で能力が生かされるように働く
経営管理能力	経営管理や組織の成果に関心を持ち、管理者に求められる資質を身に付けている
自律・独立	自分のやり方や納得のできる自分なりの基準により遂行する
保障・安定	安定した仕事や終身雇用など条件面から安心を得て、将来が予想できる
起業家的独創性	創造的な仕事のやり方や成果にこだわり、達成に意欲的である
奉仕・社会貢献	人々のために働き、組織に奉仕するといった価値観
純粋な挑戦	克服不可能な障害を乗り越えたり、困難な問題に直面するような仕事を探す
生活様式	自分のキャリアを個人のニーズ。家族の状況、パートナーとうまく統合させる

キャリアサイクル (E.H.シャイン)



- 中期キャリアの段階 (25～40歳)
- 中期キャリア危機の段階 (35～45歳)
自分の歩みの再評価、自分の生活とキャリア間との葛藤と解決、
自分のキャリアアンカーを知り評価
- 後期キャリアの段階 (40～引退まで)
組織のメンターの役割を担う。技術を深める。
管理者としての責任を引き受ける。

目的の明確化

(SWOT分析)

あるべき姿
を求める

現状を分析する

原因を突き止める

適切な
解決策をとる

		外部環境分析	
		O : 機会	T : 脅威
内部環境分析	S : 強み	強み×機会 積極的攻勢	強み×脅威 差別化戦略
	W : 弱み	弱み×機会 弱点強化	弱み×脅威 防衛策

課題抽出

↓

目標設定

交渉 < negotiation > 提案実現に不可欠なスキル よりよく交渉をすすめるために

交渉は利益の奪い合いでなく…

- ☆利害関係のある二者（もしくは複数）が、互いの要求を主張して、
最終的な妥結点に到達するプロセス
- ☆相互が受け入れることができる諸条件を導き出し、
基本的にその妥結点は互いにWIN-WINの関係を探ること

- 1.相互に本心を**正確に主張**しあうこと（アサーティブネス）
- 2.相手の**感情をコントロール**する
 - ・よく観察する（しぐさ、声のトーン等非言語的コミュニケーション）
- 3.**アイメッセージ**（youを主語でなく、I（アイ）を主語）で伝える
- 4.戦うのではなく、**共同で問題解決**を目指すこと
- 5.妥結のための**アイデアを可能な限り多く出す**こと……

最近のキャリア理論：計画的偶発性理論 (Planned Happenstance Theory)

● ジョン・D・クランボルツ（スタンフォード大学）

個人のキャリアの8割は予想しない偶発的なことによって決定される。その偶然を計画的に設計し、自分のキャリアを良いものにしていこうという考え方。

- ・ 予期せぬ出来事が個人のキャリアを左右する
- ・ 予期せぬ出来事を避けるのではなく、起きたことを最大限に活用する
- ・ 偶然を積極的に作りだし、キャリア形成の力にすることが重要

偶発性は以下の行動特性を持っている人に起こりやすいとされる。

- ・ **好奇心**：新しい学習機会の模索
- ・ **持続性**：めげない努力
- ・ **楽観性**：新しい機会を「実現可能」と捉える
- ・ **柔軟性**：信念、概念、態度、行動を変える
- ・ **冒険心 リスク・テイキング**：結果が不確実でも行動に移す

研修参加者：アンケート結果より

一部抜粋

- 交渉の進め方、考え方が参考になった。ゼロよりは3割でもできる方が良いという言葉は適度に力が抜けて、何かやれるような気がしました。
- 完璧を目指さない、3割でいいという言葉にホッとしました。
- 交渉力、100%でなくてもまず勝負したい。悩むより、一步前へ進みたい。
- SWOT分析が参考になった。win-winの関係を探る交渉力をつけることを学び、明日からの業務に役立てたい
- 理論的に考えること、相手にわかるように伝えることの大切さがわかった。
- いつも求めている、探している姿勢が大事と改めて感じ、今の自分に足りていないと思いました。
- かみくだいた話で理解が深まりました。具体的な演習だったので話の内容が今後の参考になります。
- 制度の勉強、課題の整理などやるべきことが山積みだと感じました。
- チャンスが来たときに対応できる準備をしておきたいと思いました。
- 先生の講義をもっとゆっくり聞きたかったです。時間が短く、残念でした。

- 行政管理栄養士の課題はキャリアレベルに関わらず、多岐にわたる
- 新たな課題である、健康危機管理や食環境（食品ロス等持続性関連）、生活困窮者の食支援等、社会的背景を踏まえて**総合的に分析**し、解決に向けた方策が必要なる。

他部署との連携が重要



予算獲得



目標の明確化、プレゼンテーション能力、交渉能力等

今後継続・体系的な研修が必要であることが確認された

ご清聴ありがとうございました

