

島根県
行政管理栄養士
(栄養士)
人材育成ガイドライン



あいさつ

少子化や高齢化の進行により人口減少が課題となっている当県においては、予防可能な疾患への罹患や重症化を防ぎ、身体機能や生活機能を維持し、健康寿命を延伸することが重要です。行政管理栄養士（栄養士）は、生涯を通じた栄養・食生活支援、低栄養予防、食の環境整備など、食を通じた健康づくりの推進が求められています。

こうした中、国は「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活改善の基本指針について」（平成25年3月29日厚生労働省健康局がん対策・健康増進課長通知）により、健康づくり及び栄養・食生活の改善の推進に向けて、健康課題を明確化し、PDCAサイクルに沿った施策の展開や食を通じた社会環境の整備の促進など都道府県及び市町村の行政管理栄養士（栄養士）の担うべき役割を示しています。

県では、平成21年3月に「新任時期の行政栄養士支援プログラム」を作成し、新任時期の行政管理栄養士（栄養士）の研修体系を整備してきました。また、平成29年度には島根県管理栄養士キャリアパス、令和3年度にはキャリアラダーを作成し、体系的な人材育成を進めてきました。しかし、市町村の行政管理栄養士（栄養士）の中堅期・管理期の獲得すべき能力や体系的な人材育成については定まっていませんでした。

この度、県・市町村の行政管理栄養士（栄養士）が地域において効果的に栄養・食生活改善施策を推進するために、目指す姿を明らかにするとともに必要な能力の獲得や研修体系を明確にした「行政管理栄養士（栄養士）人材育成ガイドライン」を作成しました。

今後、本ガイドラインが県・市町村で積極的に活用されることで行政管理栄養士（栄養士）の資質向上が図られ、県民の健康増進につながることを期待しています。

最後に、ガイドラインの作成にあたり御協力、御指導いただいた人材育成検討ワーキングの委員の皆様をはじめ関係者の皆様に心から感謝申し上げます。

令和5年4月

島根県健康福祉部健康推進課長

片岡 大輔

目次

1 行政管理栄養士（栄養士）人材育成ガイドラインについて	1
(1) 策定の背景	
(2) 島根県人材育成基本方針と行政管理栄養士（栄養士）人材育成ガイドラインの位置づけ	
(3) 島根県行政管理栄養士（栄養士）人材育成ガイドラインの活用について	
2 行政栄養士人材育成に係る現状と課題	3
(1) 市町村行政栄養士配置状況	
(2) 島根県行政栄養士配置状況	
3 行政栄養士人材育成の考え方	5
(1) 人材育成の方向性	
(2) 行政栄養士として目指す姿と求められる能力	
(3) 現任教育の体系	
4 現任教育の実施体制及び実施方法	11
(1) 組織体制と各部署の役割	
(2) 各機関・団体の役割と連携	
(3) 現任教育の進め方	
(4) 評価体制	
5 おわりに	15
資料編	16

1 行政管理栄養士（栄養士）人材育成ガイドラインについて

（1）策定の背景

少子化・高齢化が一層進行し、人口減少が課題となっている現在においては、予防可能な疾患への罹患や重症化をできる限り防ぎ、身体機能や生活機能を維持することは、健康寿命の延伸のために重要で、健康づくり、介護予防、栄養・食生活の改善は、その基盤となるものです。

国は、「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善について」（平成25年3月29日厚生労働省健康局長通知）において、「都道府県及び市町村は健康づくり及び栄養・食生活の改善に関する施策の推進及び行政栄養士の育成にあたって、配置の現状と施策の成果が最大に得られるような配置の姿を勘案し、職位や業務年数に応じて求められる能力が発揮できる適切な配置に努めるとともに、求められる能力が獲得できるよう、行政栄養士に対する現任教育を体系的に実施すること」と明記し、あわせて、「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活改善の基本指針について」（同日付け、健康局がん対策・健康増進課長通知）により行政栄養士が地域において健康づくりや栄養・食生活の改善に取り組むための基本的な考え方と具体的な内容を示しています。（表1）

表1 「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活改善の基本指針について」（平成25年3月29日厚生労働省健康局がん対策・健康増進課長通知）抜粋

(都道府県)
<ul style="list-style-type: none">・健康、栄養課題の明確化とPDCAサイクルに基づく施策の推進・生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底のための施策の推進・社会生活を自立的に営むために必要な機能の維持及び向上のための施策の推進・食を通じた社会環境の整備<ul style="list-style-type: none">①特定給食施設における栄養管理状況の把握及び評価に基づく指導・支援②飲食店によるヘルシーメニューの提供等の促進③地域の栄養ケア等の拠点の整備④保健、医療、福祉及び介護領域における管理栄養士・栄養士の育成⑤健康増進に資する食に関する多領域の施策の推進⑥健康危機管理への対応
(市町村)
<ul style="list-style-type: none">・健康、栄養課題の明確化とPDCAサイクルに基づく施策の推進・生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底のための施策の推進・社会生活を自立的に営むために必要な機能の維持及び向上のための施策の推進<ul style="list-style-type: none">①次世代の健康②高齢者の健康・食を通じた社会環境の整備<ul style="list-style-type: none">①保健、医療、福祉及び介護領域における管理栄養士・栄養士の育成②食育推進のネットワークの構築③健康危機管理への対応

(2) 島根県人材育成基本方針と行政管理栄養士(栄養士)人材育成ガイドラインの位置づけ

県では、「活力あるしまね」を築くために職員一人一人の意識改革、資質向上のための人材育成の方向性・方策を明らかにした島根県人材育成基本方針を策定し、組織的に人材育成を行っています。

★職員の基本姿勢

- 1 「人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせるしまね」をつくるために、島根に愛着と誇りを持ち、誠実に取り組むこと
- 2 県を知り、人を知り、島根の未来を具体的に考え、今考える一番いいことを実行すること
- 3 組織を支える一員であることを自覚し、相手を認め、自分を伸ばし、チームの力が高まるよう取り組むこと

(島根県人材育成基本方針)

このガイドラインでは、各自治体が定める人材育成基本方針に基づき育成される行政能力に加え、地域において栄養施策の成果を最大に得られるために「島根県の行政管理栄養士(栄養士)の目指す姿」を明らかにするとともに、そのために必要となる、求められる行政管理栄養士(栄養士)(以下、行政栄養士という。)の職業人としての基本的能力、専門的能力、コミュニケーション能力、行動力等を育成にむけた方向性や体制を明確にすることを目的とします。

(3) 島根県行政管理栄養士(栄養士)人材育成ガイドラインの活用について

県では、これまで、新任時期の行政栄養士支援プログラム(平成21年3月策定)や、島根県管理栄養士キャリアパス(平成29年度策定)、島根県管理栄養士キャリアラダー(令和3年度策定)に基づき、年1回の全県単位での集合研修や保健所単位での市町村栄養士を対象とした研修会や意見交換会を開催し、行政栄養士の人材育成を進めてきました。行政栄養士の人材育成は、各自治体で策定される人材育成の基本方針等に基づき進められています。しかしながら、行政栄養士の専門職としての人材育成ガイドラインは未策定の市町村も多い状況です。このガイドラインは、県及び市町村の行政栄養士が、経験年数別ステージや、職位に応じて求められる能力を発揮し施策が推進できるよう、体系づけた育成のために必要に応じて参考資料として活用するものです。

<島根県行政管理栄養士(栄養士)人材育成ガイドラインの対象>

○島根県と県内市町村の自治体に勤務し、母子保健や、健康づくり、介護予防事業等を担当する行政管理栄養士・栄養士(以下行政栄養士とする)を対象とします(教育委員会や食品衛生部局に勤務する栄養士は除く)。

○新任期から管理期まで全てのステージの行政栄養士を対象とします。

<参考：島根県の保健専門職の各期の経験年数の目安>

○新任期 1～3年目 ○中堅期 4年目～ ○プレ管理期 20年程度

○管理期 部、課、係、グループなどの管理的な立場にある者

2 行政栄養士人材育成に係る現状と課題

(1) 市町村行政栄養士配置状況

令和4年度 行政栄養士 配置市町村数 19市町村 (100%)
配置人数 45人 (うち非正規 8人)

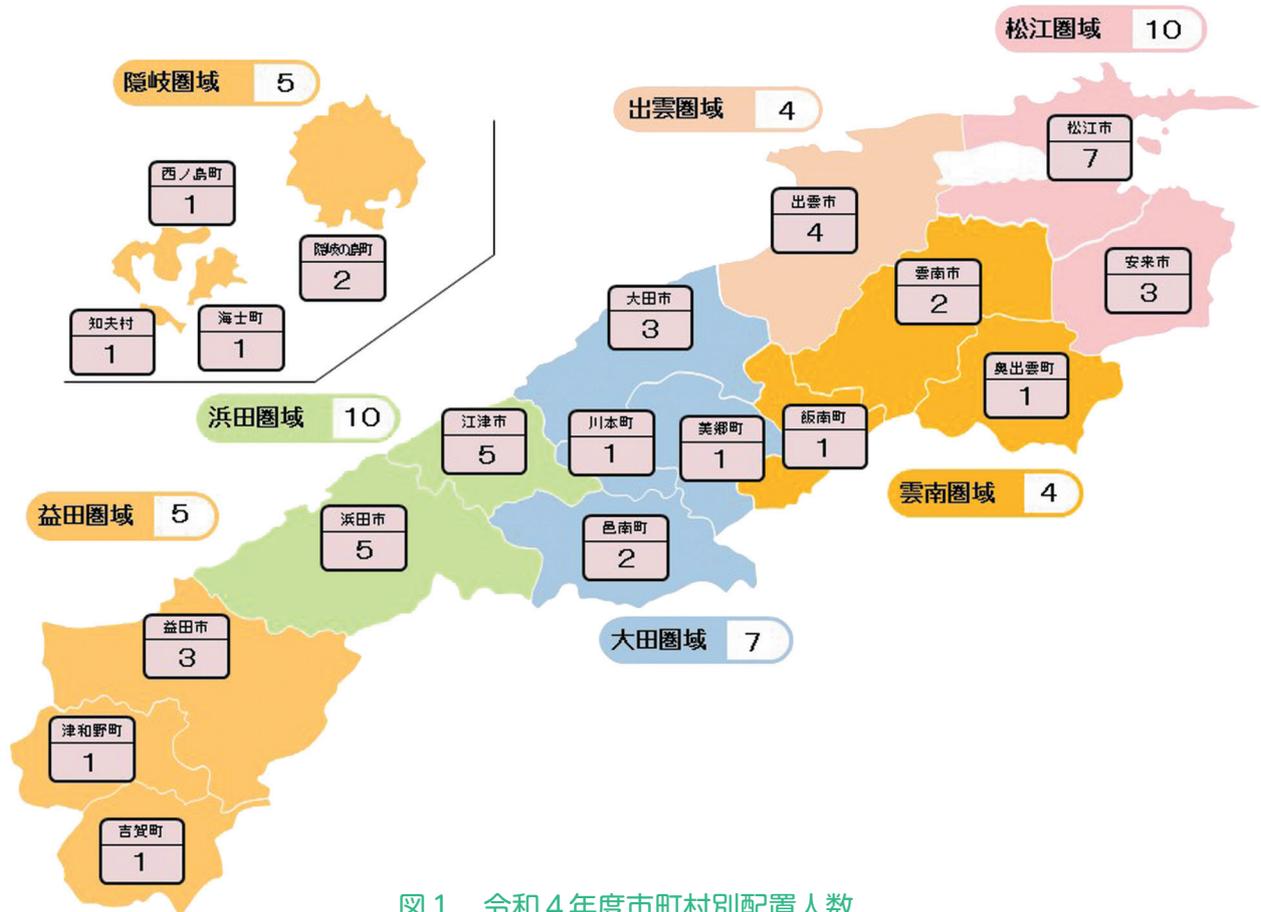


図1 令和4年度市町村別配置人数

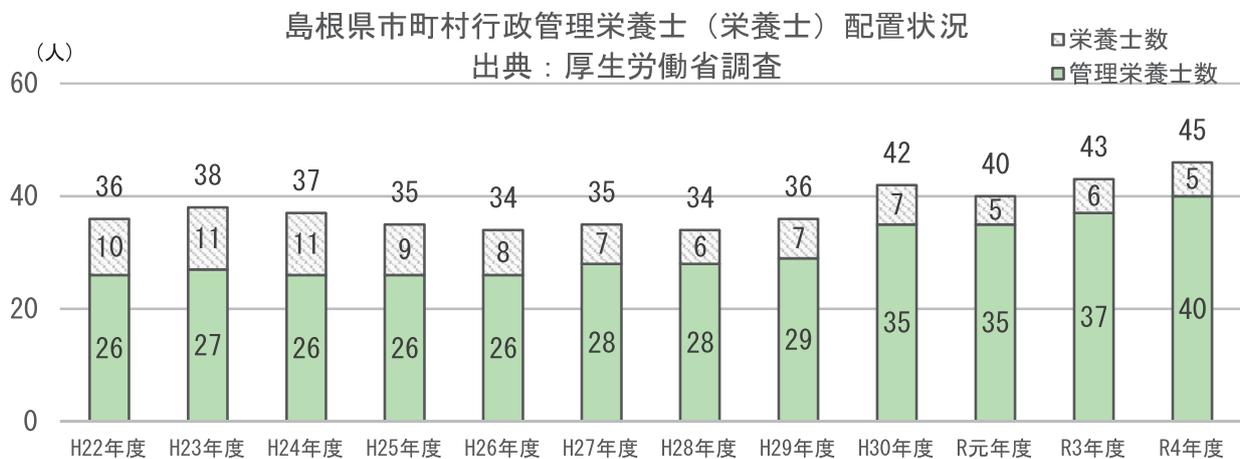


図2 市町村行政管理栄養士（栄養士）配置状況年次推移

表2 市町村行政栄養士配置状況_部局別内訳（令和3年度）

出典:厚生労働省調査

部局	雇用形態	人数	備考
健康づくり関係、特定健診関係 母子保健関係		33	
	嘱託・非常勤(再掲)	9	
高齢者福祉関係		3	
	嘱託・非常勤(再掲)	1	
生活福祉関係		1	
	嘱託・非常勤(再掲)	1	
その他		2	研究所、感染症対策関係
	嘱託・非常勤(再掲)	0	

- ・県内では地域保健法の施行以降、市町村への栄養士配置が進み、令和4年度には全市町村に行政栄養士が配置されましたが、一人配置や雇用形態も様々であり保健専門職としての栄養士の育成は課題となっています。
- ・また、新任期や中堅前期に、健康づくり部門以外への配置や、部局間の異動もあります。公衆衛生を担うジェネラリストを育成するためには、人材育成の計画的な推進が不可欠です。

(2) 島根県行政栄養士配置状況

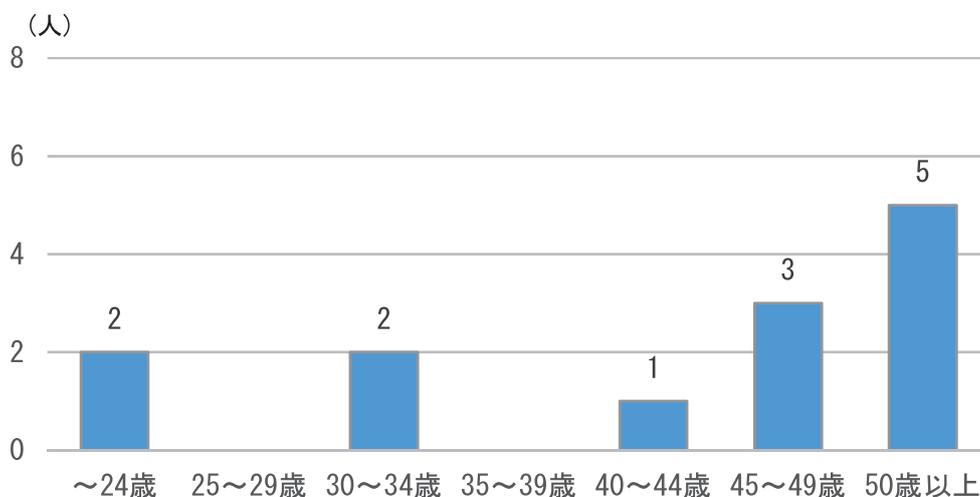


図3 令和4年度 島根県行政管理栄養士の年齢構成

- ・島根県の行政栄養士の年齢構成は、管理期にあたる40歳代後半から50歳代が全体の6割を占め、中堅期の栄養士が少ない状態です。今後、2040年頃には、中堅期の栄養士が県栄養士全体の多くを占め、中核を担うことが予測されます。そのため、島根県の栄養改善活動について、総合的な視点での判断ができるよう体系的な人材育成の方針を早急に定める必要があります。

3 行政栄養士人材育成の考え方

(1) 人材育成の方向性

行政栄養士には、幅広い視野と洞察力など職業人としての基本的能力、専門的能力、行政能力に加え、コミュニケーション能力、行動力が重要で、地域に暮らす全ての人々の健康・栄養・食について、関係機関・団体と協働しながら地域における効果的な健康づくり、栄養・食生活改善活動をマネジメントすることが求められます。

人材育成ガイド（公益社団法人日本栄養士会公衆衛生事業部）には「公衆栄養分野における管理栄養士・栄養士の将来ビジョン」が以下のとおりまとめられています。（図4）

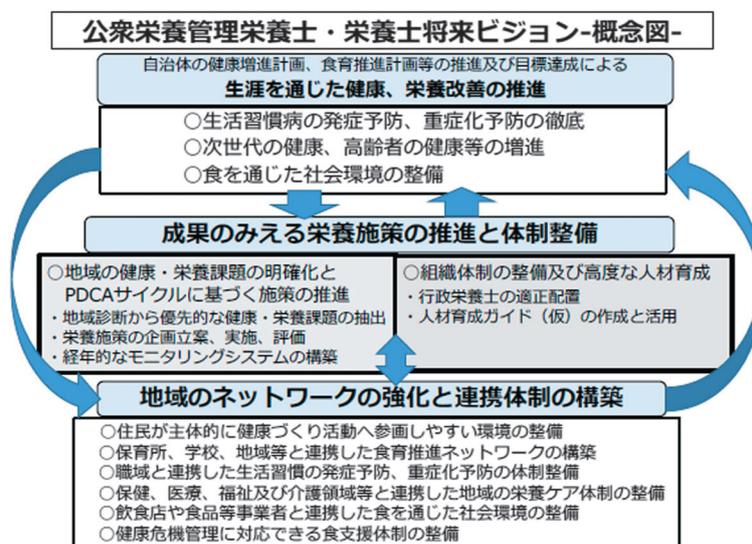
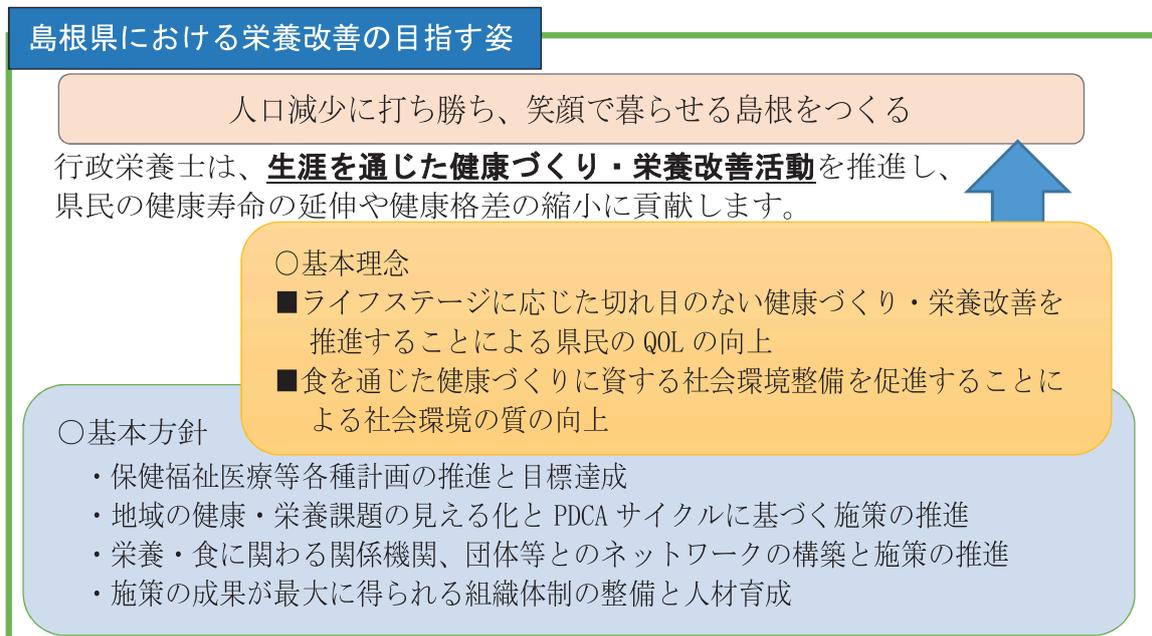


図4 (公社) 日本栄養士会公衆衛生事業部 人材育成ガイド 概念図

また、本県がめざす「人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根」の実現に貢献できる栄養改善のめざす姿をまとめました。



(2) 行政栄養士として目指す姿と求められる能力

①行政栄養士として求められる能力

行政栄養士が業務を遂行する上で、求められる能力には、「基本的能力」「行政能力」「専門的能力」があります。これらの能力は、経験年数や職位に応じて到達すべきレベルは異なります（図5）。そこで、行政栄養士の経験年数に応じた目指す姿とコアとなる能力を以下のとおり整理しました。

<新任期>

新任期は職場に適応し、社会人としての常識を備えること、管理栄養士という保健専門職としてどのような仕事をしていくのか、先輩をみて積極的に学び、育つ時期です。職場内でコミュニケーションをとり、適切に報告・連絡・相談ができることを基本とし、担当業務を中心とした法令や施策体系の理解、地域保健の視点をもって、栄養業務が実践できる能力が求められます。具体的には、担当業務をPDCAサイクルにもとづき実践できることを目標とし、担当業務をとおして県や市町村の方針や健康増進計画等と関連づけて考えることができするなど、地域保健におけるものの見方や、考え方、専門知識や技術を実践や研修をとおして獲得することが重要です。

<中堅期>

中堅期は、新任期で培った基礎的な能力をもとに、担当業務をPDCAサイクルに沿って実践できることが求められる時期です。活動を効果的に進めるためには、地区組織や関係団体、多職種との連携が不可欠で、日頃の関わりの中で、信頼関係を築きながらネットワークを広げていくことが大切です。

さらに、中堅期には、後輩栄養士の相談、指導を行う役割があります。栄養士がともに育つために、職場内OJTはもとより、職場外OJTの円滑な実施に必要な提案や支援を担う役割があります。

<プレ管理期・管理期>

プレ管理期・管理期は、健康増進計画等の策定や進行管理に中心的に関わり、健康・栄養課題を明らかにした上で必要な栄養施策をPDCAサイクルにもとづき実践できる能力が求められます。そのため、ライフステージ、または、地域全体をとおした栄養施策をマネジメントするとともに、新たに必要となる施策の企画立案にあたっては、科学的根拠にもとづく成果の見える化や、説明能力が必要です。

また、困難事例を関係者と調整しながら的確に対応できる力も求められます。

人材育成では、新任期や中堅期の栄養士の能力を判断し成長するプロセスを支える姿勢や能力が求められます。

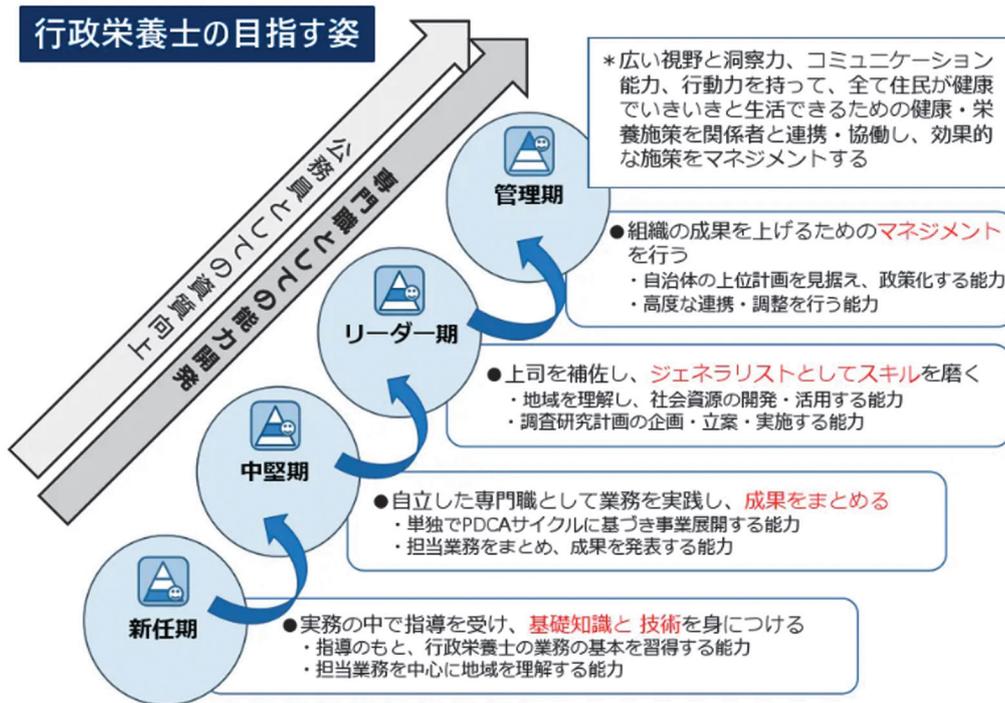


図5 (公社)日本栄養士会公衆衛生事業部 人材育成ガイド 概念図

②組織が期待する職務内容・役割

令和3年度に島根県が実施した「島根県市町村行政管理栄養士（栄養士）の人材育成体制に関する調査」において、県内市町村管理職が行政栄養士に期待する職務内容・役割(自由記載)は、「PDCAサイクルに基づく施策展開」、「ネットワークの構築」、「専門能力の発揮」の3つに大別されました。(表3)

表3 島根県行政管理栄養士（栄養士）の人材育成体制に関する調査結果

行政栄養士へ期待する職務内容・役割	
PDCAサイクルに基づく施策展開	<ul style="list-style-type: none"> ・健康・栄養課題の明確化と課題解決に向けた施策の構築 ・地区診断結果や科学的根拠に基づく栄養改善事業の計画立案 ・栄養課題の明確化 ・PDCAサイクルに基づく課題の明確化と施策の立案 ・地域の健康課題に対する栄養・食生活からのアプローチ ・地域での食に関する課題、食・栄養と健康課題を把握 ・地域課題・地域住民ニーズの把握分析、施策化・実施・評価
ネットワークの構築	<ul style="list-style-type: none"> ・組織横断的な連携と行政栄養士の業務や役割についての整理、発信 ・関係者との顔の見える関係づくり ・他職種、多職種との連携 ・関係機関とのネットワークの構築 ・関係機関や住民との協働
専門能力の発揮	<ul style="list-style-type: none"> ・個人や集団に対する適切な栄養指導 ・重症化予防等、専門的な立場での役割 ・最新の知識・情報の収集を行い、情報提供及び市の施策の共有 ・地域診断に基づく健康的な食事・食習慣の指導
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・政策形成への関与 ・人材発掘や人材育成

③自分たちのめざす姿と能力

「島根県における栄養改善のめざす姿」の達成のため、取り組みたいこと、身につけたい能力をどのように段階的に獲得していくのかを検討するため、県栄養士、市町村栄養士がそれぞれに意見交換しました。そこで出た意見をもとに以下のとおり、自分たちが目指す姿、取り組みたいこと、身につけたい能力をまとめました（図6）。

<意見交換対象者>

令和2年度 県行政栄養士（中堅期、プレ管理期、管理期）

令和3年度 市町村行政栄養士（新任期、中堅期、プレ管理期・管理期）

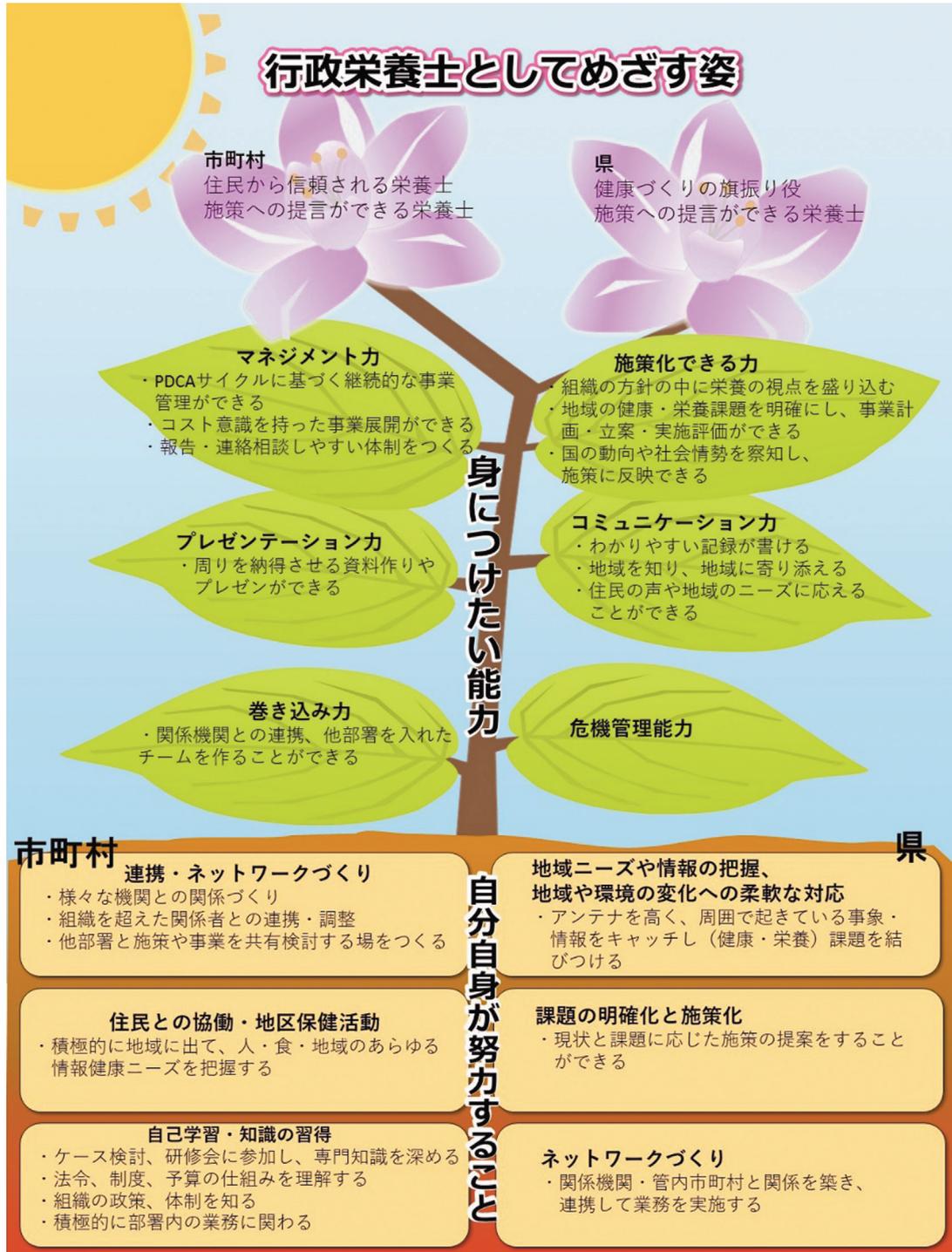


図6 令和2～3年度 県・市町村栄養士意見交換会結果

また、島根県では、意見交換結果を参考に令和2～3年度に島根県管理栄養士キャリアラダーを策定しました（表4）。

表4 島根県管理栄養士キャリアラダー～経験年数別ステージの求められる能力～

項目	新任期（3年まで） 基本的能力を身につける	中堅期（4年程度～） 分析実践能力を養う	プレ管理期（20年程度） 創造実践能力を磨く	管理期 管理調整能力を養う
目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> ●指導のもと、行政栄養士業務の基本を習得することができる ●指導のもと、公衆栄養の視点を身につけることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●上位計画を意識し、公衆栄養の視点から必要な分析や事業の企画立案ができる ●地域の社会資源を知り、つなぐことができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●上位計画を理解し、組織の中で求められる役割に応えることができる ●地域の社会資源を活用した効果的な施策提案ができる ●地域全体の公衆栄養のマネジメントができる 	<ul style="list-style-type: none"> ●公衆衛生全般のマネジメントができる ●行政職としてもリーダーの管理栄養士で、県の栄養施策を根拠にもとづき見える形で発信することができる ●明確な信念と柔軟性をバランス良く持ち、周囲の信頼を得ることができる
コア（行動目標）	<ul style="list-style-type: none"> ・健康増進計画、食育計画等と担当業務を結びつけて考えることができる ・基本的な個別支援と集団指導を行うことができる ・担当業務を中心にした地域診断ができる ・PDCAサイクルを意識して担当業務を行うことができる ・担当業務を通じて、地域の関係者との関係づくりを進めることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康増進計画、食育計画等の目標達成を意識し、PDCAサイクルに基づき、事業展開ができる ・健康増進計画の策定、進行管理に関わり必要な施策の提案や見直し等ができる[後期] ・単独で担当業務を中心にした地域診断ができる ・住民主体の健康づくり活動の支援や地域の関係者と連携した事業展開ができる ・担当業務をまとめ研究発表できる ・チームの一員として、複雑困難な事例に対応できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・上位計画を見据え、保健計画等の策定、見直し、施策化の中核的な役割を担うことができる ・住民主体の健康づくり活動や地域の食のネットワーク体制を生かした事業展開ができる ・地域の必要に応じ、社会資源の開発及び活用ができる ・調査研究計画を企画立案、実施し、事業に反映できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康・栄養課題解決のための施策が提案できる ・複雑困難な事例への対応、住民や団体の主体的な活動運営に対する支援へのスーパーバイズ（総合的客観的助言）ができる

(3) 現任教育の体系

現任教育は、「OJT」「OFF-JT」「自己啓発」「ジョブローテーション」を組み合わせ、継続的に実施します。(図7)

①OJT (On the Job Training : 職場内研修)

各職場で日常業務を通じた実践的な教育を行います。新任期職員には、プリセプターによる相談・指導体制をとります。また、少数配置職場の多い行政栄養士にとっては、専門的な能力について指導・助言ができる同職種によるOJTが受けにくい状況にあります。このような場合は、近隣の市町村や管轄する保健所の行政栄養士が支援者となる支援体制を作ることが必要です。

②OFF-JT(Off the Job Training:職場外研修)

OFF-JTには、島根県が主催する、市町村等栄養士を対象とした業務別研修会や、ステージ別に獲得すべき能力の向上を目的とした研修会の他、専門的な中長期の派遣研修や学会発表等があり、経験年数を考慮して計画的な受講ができるよう、予算確保等に配慮が必要です。

③自己啓発

行政栄養士は、専門職として、自らが自己研鑽を行うことが基本です。学会への参加や島根県栄養士会をはじめとした関係機関・団体の研修会に参加することも含まれます。

④ジョブローテーション

計画的な人事異動や職場内での配置換えをとおして、様々な業務を経験させ人材育成を図ることを目指します。同じ部署内での業務の変更の他、異なる部署間での異動もあります。島根県では、平成29年度にキャリアパスを作成し、ステージごとのキャリア形成についてまとめています。

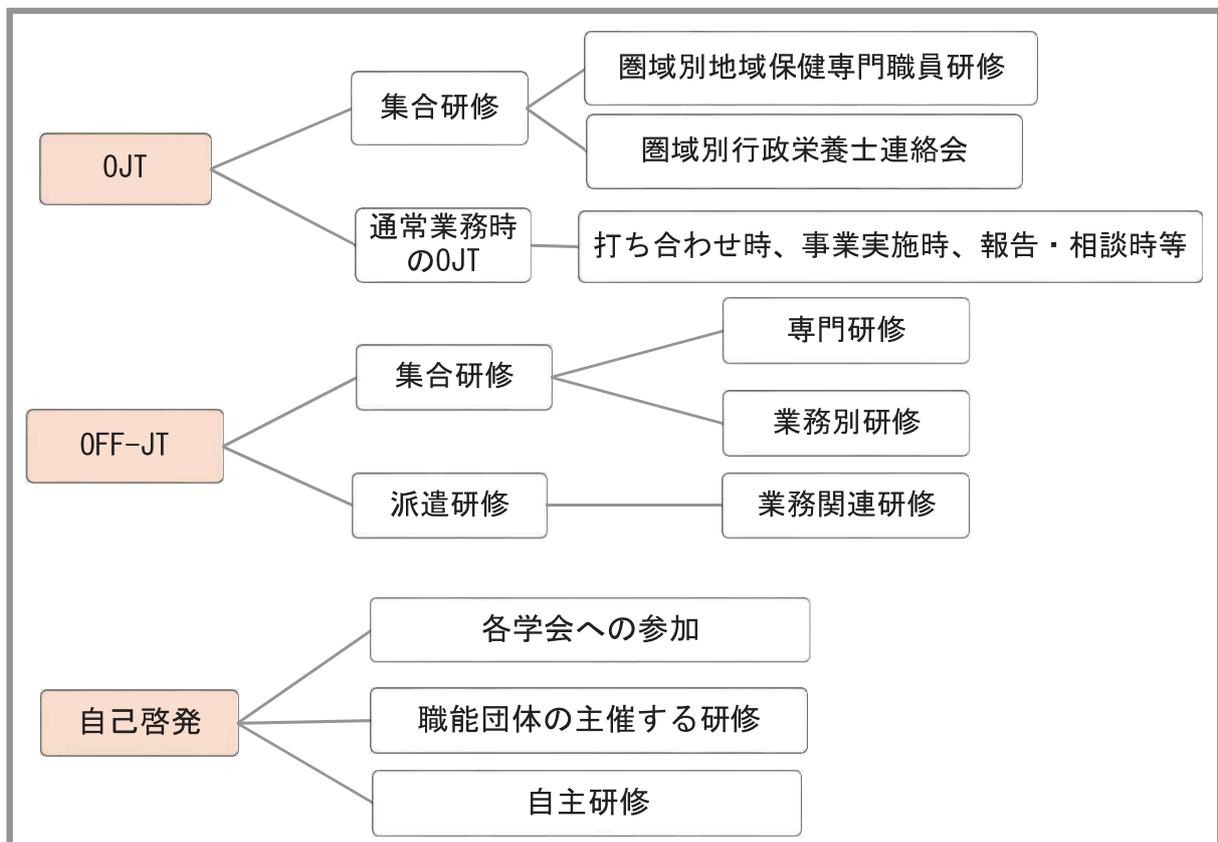


図7 島根県行政管理栄養士(栄養士)研修体系

参考に島根県の研修計画を以下のとおり示します。(表5)

現在、県内では、行政栄養士に特化した期別の行政栄養士の能力を育成するための研修は開催していません。今後、行政栄養士に特化した期別の意見交換や研修の場の検討が必要です。

表5 参考：令和4年度研修計画（島根県）

OFF-JT			自己啓発
県内		県外	
新任期	新任保健師等 研修会	市長村等食育 推進研修会 各種業務別研修 (糖尿病、特定健 診 等) 保健福祉環境 研究発表会	児童福祉施設給食関係 者研修
中堅期	プリセプター 研修会		健康栄養調査の企画・ 運営・評価に関する研 修
	健康課題施策化 研修		健康栄養調査等各種 データを用いた健康増 進計画等の進捗状況モ ニタリング分析技術研 修
	中堅期フォロー アップ研修会		
プレ 管理期			健康日本21推進のため の栄養・食生活の施策 の企画・調整に関する 研修
管理期			

4 現任教育の実施体制及び実施方法

(1) 組織体制と各部署の役割

①市町村の役割

市町村は、住民の公衆栄養の第一線で活動します。その自治体に新任栄養士が配置された際には、指導者を選出し、栄養業務、地区活動に関する実地指導を行えるよう調整します。しかしながら、県内市町村の栄養士配置人数は少ない現状があります。市町村は、所属内に指導者となる栄養士がいない場合など、これらの実地指導体制をとることが難しい場合には、近隣自治体での実地指導の受け入れ等について保健所へ調整を依頼し、新任者が栄養業務、地区活動の実地指導を受けられることができるよう体制を整えます。

保健所から受け入れ依頼があった市町村では、日常的な栄養業務の助言や実地指導など、ともに育ちあう環境づくりを大切にします。

②保健所の役割

地域保健法には、都道府県は市町村の求めに応じ、市町村職員に対する体系的な研修を計画的に推進することが示されています。保健所は、その機能として、他地域や、多職種との情報交換を積極的に行い、効率的に事業を推進できるよう協力体制を整え、管内市町村や近隣保健所に新任者栄養士が配属された際には、中堅期以上の栄養士が相談役となり、職場を超えた指導・支援を行う他、各栄養改善業務についての実地研修が行えるよう調整する役割を担います。

また、地域保健専門職員等研修や、行政栄養士連絡会等の機会を利用し、圏域内のネットワークづくりを行うなど、人材育成のための体制整備を進めます。

③県庁担当課の役割

島根県における行政栄養士の人材育成の推進役として、関係機関がその役割を果たしながら一体となって人材育成が推進できるよう体制整備や、調整の役割を担います。

具体的には、保健環境科学研究所をはじめ、関係部署と連携・協力し専門的知識や技術、全国的な動向を踏まえた最新情報を提供するための研修会の開催や、派遣研修の調整に加え、人材育成の体制整備を進めるための関係機関との検討会議を開催します。

④島根県保健環境科学研究所の役割

県が実施する研修についての企画・調整・評価や、人材育成の体制整備のために開催される検討会議への参画など、地方衛生研究所の役割・機能として保健所・市町村の地域保健関係者の人材育成を担います。

(2) 各機関・団体の役割と連携

①関係団体（島根県栄養士会）との連携

行政栄養士の人材育成を進めるための体制を構築するためには、公益社団法人島根県栄養士会をはじめとした関係団体と連携しながら取り組んでいくことが必要です。

行政栄養士人材育成にむけた島根県栄養士会の取組

- ・栄養士として必要な専門的な研修の実施
- ・栄養士相互のネットワークの構築支援
- ・各団体・機関と連携し、栄養士の働きやすい環境づくり支援

②養成施設との連携

行政栄養士の専門性の向上には、最新の知識・技術を学ぶ必要があり、最新の知見や研究成果から今後の栄養士活動の方向性の示唆を得るため、県内管理栄養士養成施設である島根県立大学看護栄養学部健康栄養学科との連携が必要です。

行政栄養士人材育成にむけた島根県立大学の取組

- ・県等が実施する栄養士の人材育成に対する助言
- ・行政が実施する調査研究に対する助言・支援
- ・生涯にわたり専門性を深めることができるよう質の高い基礎教育の提供

(3) 現任教育の進め方

①新任期栄養士の育成方法

新任期栄養士の現任教育は、「新任時期の行政栄養士支援プログラム（平成21年3月策定、平成27年3月一部改訂）」を参考とし、指導者、プリセプター、アドバイザー等による支援体制の中で行います。また、県の新任管理栄養士（1年目）は、島根県保健所管理栄養士育成事業を活用し、育成トレーナーから支援を得ることができます。

	役割
指導者	直属の上司で、支援プログラムの責任者で、新任者、プリセプター、アドバイザー等の調整役
プリセプター	直接の指導者、助言者、役割モデル等 新任者と年齢的に近い人が好ましい
アドバイザー	同職種からの指導・助言をえることができない場合に、近隣地域等の管理栄養士で、指導・助言を行う者として配置

★所属内に指導者、プリセプターとなる栄養士がいる場合

新任期栄養士の所属内に指導者、プリセプターとなる栄養士がいる場合は、プリセプター（指導者）を中心として指導計画や教育プログラムを作成し、指導します。

★所属内に指導者、プリセプターとなる栄養士がいない場合

<市町村に栄養士が配置された時>

市町村において、所属内で指導者やプリセプターとなる栄養士がいない場合には、地域全体で新任期栄養士の育成体制を整えることができるよう、管轄する保健所との連携が必要です。保健所は、市町村からの求めに応じて圏域内他市町村での所属外OJTが実施できるよう調整し、その結果を依頼のあった市町村へ返します。あわせて、圏域内の行政栄養士連絡会等の場をとおして新任期栄養士の支援を行います。

<保健所に栄養士が配置された時>

新任期栄養士の勤務する保健所の所属内に指導者やプリセプターとなる栄養士がいない場合は、近隣の保健所や行政栄養士経験者にアドバイザーや育成トレーナーとして協力が得られるよう、県庁担当課による調整を依頼します。アドバイザーやトレーナーと所属内の指導者、プリセプターで、支援計画について共有しながら、育成にあたります。

②中堅期以降の育成方法

中堅期以降は、様々な経験を積むだけでなく、他部署の業務への従事など健康福祉行政の総合的、多角的な経験が求められます。加えて後輩の人材育成の役割について認識することも必要です。

育成には、担当事業のPDCAサイクルに基づく実践や、管理期栄養士との意見交換、研修

会の開催、期別の意見交換の場の確保や、研究発表等とおした能力向上が必要です。また、後輩栄養士の指導者・支援者としての役割を担うことによる能力向上が期待されます。

(4) 評価体制

勤務年数にかかわらず、島根県の求める行政栄養士の姿にむけて能力を獲得できているか、またその能力を発揮できたかについての評価は必要です。

特に新任期栄養士の場合は、短期的な振り返りや評価も併せて行うことが効果的と考えられます。そこで、行政栄養士一人ひとりについて、ステージごとの到達目標や達成度を確認しながら求められる能力を育成していきます。

評価は、単に、行動目標が達成できたかどうかを評価するものではなく、目標に向かっての過程や達成できた内容の確認や、達成できていない理由や課題についても検討する機会とします。

①業務の振り返り評価（例）

	自己評価時期	助言・指導者	結果の活用
新任期	年2回 (6か月ごと)	所属上司 職場内指導者 職場外指導者	自己課題の確認 今後の目標設定 支援体制の見直し
中堅期、プレ管理期、 管理期	年1回	所属上司	自己課題の確認 今後の目標設定

<新任期>

概ね6か月に1回を目安に到達目標に対する評価を行います。目標設定や、評価については、職場内の指導者やプリセプターなど支援者と共有する他、職場外のアドバイザーやトレーナーとも話し合いをしながら進めます。

<中堅期以降>

年1回、到達目標に対する自己評価を行います。自己評価では、基準の解釈や価値観の違い等により人により評価結果には差がでることも考えられます。専門能力の客観的な評価、今後高めたい能力や、広めたい活動等について、所属上司のみでなく管理期の行政栄養士と共有し、めざす姿の達成につなげます。

なお、業務の振り返り、評価は、自ら評価することで自身の実践能力の課題を把握し、自己啓発へつなげることを目的としており、評価結果は、全県での研修企画や、各所属における人材育成の評価資料としても活用が期待できます。

また、島根県は、島根県における栄養改善のめざす姿の達成にむけた人材育成・現任教育の実施状況の共有等を目的に、関係機関との検討の場を設定し、本ガイドラインの進行管理を行います。

5 おわりに

地域保健法第3条において、市町村、都道府県、国の責務として地域保健従事者の資質向上に努めることが規定されています。

また、同法第4条に基づく地域保健対策の推進に関する基本的な指針において、市町村及び都道府県は人材の資質の向上として、職員に対する研修の企画及び調整を一元的に行う体制を整備することと、研修内容の企画及び実施について関係部局が連携すること等が記載され、また都道府県は市町村の求めに応じ、市町村職員に対する体系的な研修を計画的に推進することが示されています。

島根県の喫緊の課題の一つである、健康寿命の延伸や健康格差の減少のためには、栄養・食生活の改善は重要な対策の一つです。多様化、複雑化している健康課題に対応し、地域特性に応じた栄養施策の推進が求められています。

少数配置職場の多い島根県では、今後も行政栄養士の人材確保を進め、行政栄養士の人材育成のため、県・市町村の立場を超えて、ともに育ち合う体制づくりを進めます。そして、栄養政策の成果を最大限にあげ、自治体の目指す姿に貢献できる行政栄養士を育成していきたいと思えます。

〈資料編〉

健発0329第9号
平成25年3月29日

各 { 都道府県知事
保健所設置市長
特別区長 } 殿

厚生労働省健康局長

地域における行政栄養士による健康づくり及び
栄養・食生活の改善について

地域における行政栄養士（地方公共団体において地域住民に対する栄養指導等に従事する管理栄養士等をいう。以下同じ。）による健康づくり及び栄養・食生活の改善に関する施策については、地域保健法（昭和22年法律第101号）及び健康増進法（平成14年法律第103号）に基づき実施され、食育基本法（平成17年法律第63号）及び高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）に基づく特定健康診査及び特定保健指導等により、保健対策において健康づくり及び栄養・食生活の改善を推進することが一層重要となってきた。

今般、地域保健対策の推進に関する基本的な指針（平成6年厚生省告示第374号）及び国民の健康の増進の総合的な推進を図るための基本的な方針（平成15年厚生労働省告示第195号）が改正されたことに伴い、健康日本21（第二次）の推進とともに、下記により、地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の一層の推進を図られるようお願いする。各都道府県においては、管内市町村（保健所設置市及び特別区を除く。）等に周知を図るとともに、その円滑な実施について遺憾なきよう御指導願いたい。

なお、市町村における行政栄養士の配置については、地方交付税の算定対象となっていることを申し添える。

また、本通知は地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4に基づく技術的助言であることを申し添える。

この通知の施行をもって「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善について」（平成20年10月10日付け健発第1010003号）は廃止する。

記

- 1 都道府県及び市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、健康日本21（第二次）の着実な推進に向け、栄養・食生活の改善が、生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底、子どもや高齢者の健康、社会環境の整備の促進に関わることから、健康づくりや栄養・食生活の改善の重要な担い手である行政栄養士が、優先されるべき施策の企画、実施及び評価を行うことができる体制を整備すること。

特に、医療費の適正化等、持続可能な地域社会の実現に向け、予防可能な疾患の発症及び重症化予防の徹底を図るために、多職種協働により、特定健診・特定保健指導の結果や各種調査結果等の総合的な分析を通して、地域の優先的な健康課題を明確にするとともに、行政栄養士がその背景にある食事内容、食習慣及び食環境を特定し、改善に取り組む体制の確保に努めること。

- 2 都道府県及び市町村は、行政栄養士の職務の重要性にかんがみ、行政栄養士の計画的かつ継続的な確保に努めること。この際、健康づくり、母子保健、介護予防及び介護保険、国民健康保険等の地域保健対策の推進のための業務を担当する各部門（企画調整部門を含む。）に、地域の実情に応じ、行政栄養士を配置するよう努めること。

あわせて、都道府県においては、行政栄養士が未配置である市町村に対し、その配置を促すため、当該市町村における行政栄養士の配置計画の作成等に関して必要な支援を行うよう努めること。

- 3 都道府県及び市町村は、健康づくり及び栄養・食生活の改善に関する施策の推進及び行政栄養士の育成に当たって、配置の現状と施策の成果が最大に得られるような配置の姿を勘案し、職位や業務年数に応じて求められる能力が発揮できる適切な配置に努めるとともに、求められる能力が獲得できるよう、行政栄養士に対する現任教育を体系的に実施すること。

健が発0329第4号
平成25年3月29日

各 { 都道府県
保健所設置市
特別区 } 衛生主管部（局）長 殿

厚生労働省健康局がん対策・健康増進課長

地域における行政栄養士による健康づくり及び
栄養・食生活の改善の基本指針について

平成25年度から開始する健康日本21（第二次）の推進に当たり、行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の一層の推進が図られるよう、「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善について」（平成25年3月29日付け健発0329第9号）が、健康局長から通知されたところであるが、更に別紙のとおり「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の基本指針」を定めたので、御了知の上、この基本指針に基づき行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善に関する施策の充実及び推進を図られたい。各都道府県においては、管内市町村（保健所設置市及び特別区を除く。）等に周知を図るとともに、その円滑な実施について遺憾なきようご指導願いたい。

また、本通知は地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4に基づく技術的助言であること、更には、基本指針の理解を深めるため、別途参考資料を作成し送付する予定であることを申し添える。

なお、この通知の施行をもって「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の基本指針について」（平成20年10月10日付け健習発第1010001号）は廃止する。

別紙

地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の基本指針

この指針は、地域における健康づくり及び栄養・食生活の改善を推進するに当たり、行政栄養士が、都道府県、保健所設置市及び特別区、市町村において、「健康日本21（第2次）」の推進を踏まえ、健康づくりや栄養・食生活の改善に取り組むための基本的な考え方とその具体的な内容を示したものである。

1 都道府県

(1) 組織体制の整備

栄養・食生活の改善は、生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底のほか、子どもや高齢者の健康、社会環境の整備の促進にも関わるため、該当施策を所管する課の施策の方向性に関する情報を共有し、優先されるべき有効な施策の企画立案及び実施に関わることができるよう、関係部局や関係者と協議の上、その体制を確保すること。

また、本庁における行政栄養士の配置数は1都道府県当たり平均2～3名と少なく、保健所（福祉事務所等を含む。）における行政栄養士の配置数は1都道府県当たり平均14名であることから、本庁及び保健所が施策の基本方針を共有し、施策の成果が最大に得られるような体制を確保すること。都道府県施策の質の向上の観点から、都道府県内の保健所設置市及び特別区と有益な施策について共有する体制を確保すること。

健康・栄養課題の明確化を図るためには、住民の身近でサービス提供を行い、各種健診等を実施している市町村が有する地域集団のデータ及び地域の観察力を活用することも重要であることから、市町村との協働体制を確保すること。

(2) 健康・栄養課題の明確化とPDCAサイクルに基づく施策の推進

人口や医療費等の構造や推移を踏まえ、優先的な健康・栄養課題を明確にするため、市町村の健診等の結果や都道府県等の各種調査結果を収集・整理し、総合的に分析すること。明確化された健康・栄養課題の解決に向け、計画を策定し、その計画において施策の成果が評価できるよう、目標を設定すること。目標設定に当たってはできる限り数値目標とし、設定した主要目標に対して、PDCAサイクルに基づき、施策を推進すること。

また、健康・栄養状態や食生活に関する市町村の状況の差を明らかにし、健康・栄養状態に課題がみられる地域に対しては、保健所が計画的に支援を行い、その課題解決を図るとともに、健康・栄養状態が良好な地域やその改善に成果

をあげている地域の取組を他地域に広げていく仕組みづくりを進めること。

特に専門的な知識及び技術を必要とする栄養指導としては、地域の優先的な健康課題を解決するために、対象とすべき人々の食事内容や食行動、食習慣とともに、それらを改善するために介入可能な食環境を特定し、市町村や関係機関等との調整の下、それらのネットワークを活用して、下記の(3)から(5)までの施策を効率的かつ効果的に推進し、課題解決に向けた成果をあげるための指導を行うこと。その際、市町村の状況の差を拡大させないような指導に配慮すること。

(3) 生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底のための施策の推進

適切な栄養・食生活を実践することで予防可能な疾患について予防の徹底を図るためには、地域における優先的な健康・栄養課題を選択する必要があることから、市町村や保険者等の協力を得て、特定健診・特定保健指導等の結果を共有し、施策に活かすための体制の整備を進めること。共有された情報を集約・整理し、市町村の状況の差に関する情報を還元する仕組みづくりを進めること。

また、優先的な課題を解決するため、地域特性を踏まえた疾病の構造と食事や食習慣の特徴を明らかにし、明らかになった結果については、予防活動に取り組む関係機関及び関係者に広く周知・共有し、発症予防の効果的な取組を普及拡大する仕組みづくりを進めること。

(4) 社会生活を自立的に営むために必要な機能の維持及び向上のための施策の推進

市町村の各種健診結果や調査結果等の情報として、乳幼児の肥満や栄養不良、高齢者の低栄養傾向や低栄養の状況の実態等を集約・整理し、市町村の状況の差に関する情報について還元する仕組みづくりを進めること。

児童・生徒における健康・栄養状態の課題がみられる場合は、その課題解決に向けた対応方針及び方策について、教育委員会と調整を行うこと。

子どもの健やかな発育・発達、高齢者の身体及び生活機能の維持・低下の防止に資する効果的な栄養・食生活支援の取組事例の収集・整理を行い、市町村の取組に役立つ情報について還元する仕組みづくりを進めること。

(5) 食を通じた社会環境の整備の促進

- ① 特定給食施設における栄養管理状況の把握及び評価に基づく指導・支援
特定給食施設の指導・支援に当たっては、「特定給食施設における栄養管理に関する指導及び支援について」(平成 25 年 3 月 29 日がん対策・健康増

進課長通知)を踏まえ、効率的かつ効果的な指導及び支援を行うこと。

特定給食施設の管理栄養士・栄養士の配置率は、施設の種類によって異なり、さらに都道府県によっても異なることから、改善が必要な課題が明確になるよう、施設の種類別等の評価を行い、指導計画の改善を図ること。

特に、健康増進に資する栄養管理の質の向上を図る観点から、管理栄養士・栄養士の配置促進に関する取組を推進するとともに、全国的に一定の方法を用いて施設における栄養管理の状況の把握を行うことで、施設ごと、保健所管内ごと、都道府県ごとの状況の差が明らかとなることから、改善の成果が明確になるよう、栄養管理の状況を的確に評価する仕組みを整備すること。

② 飲食店によるヘルシーメニューの提供等の促進

食塩や脂肪の低減などヘルシーメニューの提供に取り組む飲食店について、その数を増大させていく取組を推進するに当たっては、波及効果をより大きなものとしていくため、どのような種類の店舗でヘルシーメニューを実践することが効果的かを検証し、より効果の期待できる店舗での実践を促していくこと。

また、栄養表示の活用については、健康増進に資するよう制度の普及に努め、その上で食品事業者が表示を行うに当たって不明な内容がある場合には、消費者庁に問い合わせるよう促すこと。なお、販売に供する食品であって栄養表示がされたものの検査及び除去に関する業務を行う場合は、食品衛生監視員の業務として行うものであること。その結果、食品事業者に係る表示の適正さに関する疑義が生じた場合については、栄養表示基準を定めている消費者庁に問い合わせること。

③ 地域の栄養ケア等の拠点の整備

高齢化の一層の進展に伴い在宅療養者が増大することを踏まえ、地域の在宅での栄養・食生活に関するニーズの実態把握を行う仕組みを検討するとともに、在宅の栄養・食生活の支援を担う管理栄養士の育成や確保を行うため、地域の医師会や栄養士会等関係団体と連携し、地域のニーズに応じた栄養ケアの拠点の整備に努めること。

また、地域の状況の把握・分析については、専門的な分析技術が求められ、かつ、災害等の緊急時には速やかな分析が求められることから、管理栄養士の養成課程を有する大学等と連携し、地域の技術力を生かした栄養情報の拠点の整備に努めること。

④ 保健、医療、福祉及び介護領域における管理栄養士・栄養士の育成

行政栄養士の育成に当たっては、都道府県及び管内市町村の行政栄養士の配置の現状と施策の成果が最大に得られるような配置の姿を勘案し、職位や業務年数に応じて求められる到達能力を明らかにし、求められる能力が発揮できる配置体制について人事担当者や関係部局と調整するとともに、関係職種との協力のもと求められる能力が獲得できる仕組みづくりを進めること。

また、地域の医療や福祉、介護の質の向上を図る観点から、管内の医療機関や子ども又は高齢者が入所・利用する施設等の管理栄養士・栄養士の活動状況を通して、それぞれの領域において専門職種の技能の向上が必要とされる場合は、職能団体等と調整し、その資質の向上を図ること。

さらに、管理栄養士養成施設等の学生の実習の受け入れに当たっては、当該養成施設等と調整し、求められる知識や技能の修得に必要な実習内容を計画的に提供する体制を確保すること。

⑤ 健康増進に資する食に関する多領域の施策の推進

食に関する施策を所管する部局は、健康増進のほか、子育て支援、保育、教育、福祉、農政、産業振興、環境保全など多岐にわたることから、健康増進が多領域の施策と有機的かつ効果的に推進されるよう、食育推進に係る計画の策定、実施及び評価等について、関係部局と調整を図ること。

特に、健康増進と産業振興との連携による施策の推進に当たっては、健康増進に資する良質なものが普及拡大するよう、科学的根拠に基づき、一定の質を確保するための仕組みづくりを進めること。

⑥ 健康危機管理への対応

災害、食中毒、感染症、飲料水汚染等の飲食に関する健康危機に対して、発生時の未然防止、発生時に備えた準備、発生時における対応、被害回復の対応等について、市町村や関係機関等と調整を行い、必要なネットワークの整備を図ること。

特に、災害の発生に備え、都道府県の地域防災計画に栄養・食生活支援の具体的な内容を位置づけるよう、関係部局との調整を行うとともに、保健医療職種としての災害発生時の被災地への派遣の仕組みや支援体制の整備に関わること。また、地域防災計画に基づく確な対応を確保するため、市町村の地域防災計画における栄養・食生活の支援内容と連動するよう調整を行うとともに、関係機関や関係者等との支援体制の整備を行うこと。

2 保健所設置市及び特別区

(1) 組織体制の整備

栄養・食生活の改善は、生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底のほか、子どもや高齢者の健康、社会環境の整備の促進にも関わるため、該当施策を所管する課に行政栄養士がそれぞれ配置されている場合は、各種施策の推進とともに、行政栄養士の育成が円滑に進むよう、関係部局や関係者と協議の上、栄養・食生活に関連する施策全体の情報を集約し、共有する体制を確保すること。また、行政栄養士の配置が健康増進施策の所管課に限られている場合は、該当施策を所管する課の施策の方向性に関する情報を共有し、優先されるべき有効な施策の企画立案及び実施に関わることができるよう、関係部局や関係者と協議の上、その体制を確保すること。

(2) 健康・栄養課題の明確化とP D C Aサイクルに基づく施策の推進

人口や医療費等の構造や推移を踏まえ、優先的な健康・栄養課題を明確にするため、健診結果等の分析を行うこと。その際、背景となる食事内容や食習慣等の特徴について、各種調査結果とともに地域や暮らしの観察も含め、総合的に分析すること。それらの分析結果により明確化された健康・栄養課題の解決に向け、計画を策定し、その計画において施策の成果が評価できるよう、目標を設定すること。目標設定に当たってはできる限り数値目標とし、設定した主要目標に対して、P D C Aサイクルに基づき、施策を推進すること。

特に専門的な知識及び技術を必要とする栄養指導としては、地域の優先的な健康課題を解決するために、対象とすべき人々の食事内容や食行動、食習慣とともに、それらを改善するために介入可能な食環境を特定し、関係機関等との調整の下、それらのネットワークを活用して、下記の(3)から(5)までの施策を効率的かつ効果的に推進し、課題解決に向けた成果をあげるための指導を行うこと。

(3) 生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底のための施策の推進

適切な栄養・食生活を実践することで予防可能な疾患について予防の徹底を図るために、集団全体の健康・栄養状態の特徴を特定健診・特定保健指導の結果をはじめ、レセプトデータ、介護保険データ、その他統計資料等に基づいて分析し、優先的に取り組む健康・栄養課題を明確にし、効果が期待できる目標を設定し、効率的かつ効果的に栄養指導を実施すること。

栄養指導の実施に当たっては、対象者が代謝等の身体のメカニズムと食習慣との関係を理解し、食習慣の改善を自らが選択し、行動変容につなげるように進めること。実施後は、検査データの改善度、行動目標の達成度、食習慣の改

善状況等を評価することで、より効率的かつ効果的な指導方法や内容となるよう改善を図ること。

さらに、集団全体の健康・栄養状態の改善状況、生活習慣病の有病者・予備群の減少、生活習慣病関連の医療費の適正化など、設定した目標に対する評価・検証を行い、これらの検証結果に基づき、課題解決に向けた計画の修正、健康・栄養課題を明確にした戦略的取組の検討を行うこと。

(4) 社会生活を自立的に営むために必要な機能の維持及び向上のための施策の推進

① 次世代の健康

母子保健部門における国民運動計画である「健やか親子 21」の取組と連動した目標設定を行い、効果的な取組を進めること。

乳幼児健診で得られるデータについて、子どもの栄養状態を反映する代表的な指標である身体発育状況の集計・解析を行い、集団の年次推移の評価を通して、肥満や栄養不良など優先される課題を選定するとともに、個人の状況の変化の評価を通して、栄養・食生活の個別支援が必要とされる子どもの特定を図ること。集団で優先される課題の解決、特定化された個人の課題の解決に向けて、その背景にある食事内容、食習慣及び養育環境等の観察・分析を行い、他職種や関係機関と連携した取組を行うこと。

また、低出生体重児の減少に向けては、妊娠前の母親のやせや低栄養など予防可能な要因について、他職種と連携し、その改善に向けた取組を行うこと。

さらに、児童・生徒について、肥満ややせなど将来の健康にも影響を及ぼす課題がみられた場合は、教育委員会と基本的な対応方針にかかる情報を共有した上で、家庭、学校及び関係機関と連携した取組を行うこと。

② 高齢者の健康

地域全体の高齢者の食と健康を取り巻く状況を捉え、健康増進、介護予防及び介護保険等での栄養・食生活支援を効果的に行う体制を確保すること。

高齢期の適切な栄養は、身体機能を維持し生活機能の自立を確保する上で重要であることから、低栄養傾向や低栄養の高齢者の実態把握及びその背景の分析等を進め、改善に向けた効果的な計画を立案し、必要な取組を行うこと。

また、地域によって高齢者を取り巻く社会資源の状況が異なることから、地域包括ケア体制全体の中で、優先的に解決すべき栄養の課題について、他職種と連携し取り組む体制を確保するとともに、必要な栄養・食生活支援に

ついて関係部局や関係機関と調整を行うこと。

(5) 食を通じた社会環境の整備の促進

① 特定給食施設における栄養管理状況の把握及び評価に基づく指導・支援

特定給食施設の指導・支援に当たっては、「特定給食施設における栄養管理に関する指導及び支援について」（平成 25 年 3 月 29 日がん対策・健康増進課長通知）を踏まえ、効率的かつ効果的な指導及び支援を行うこと。

特定給食施設の管理栄養士・栄養士の配置率は、施設の種類等によって異なることから、改善が必要な課題が明確になるよう、施設の種別等の評価を行い、指導計画の改善を図ること。

特に、健康増進に資する栄養管理の質の向上を図る観点から、管理栄養士・栄養士の配置促進に関する取組を推進するとともに、全国的に一定の方法を用いて施設における栄養管理の状況の把握を行うことで、施設ごと、保健所管内ごと、都道府県ごとの状況の差が明らかとなることから、改善の成果が明確になるよう、栄養管理の状況を的確に評価する仕組みを整備すること。

② 飲食店によるヘルシーメニューの提供等の促進

食塩や脂肪の低減などヘルシーメニューの提供に取り組む飲食店について、その数を増大させていく取組を推進するに当たっては、波及効果をより大きなものとしていくため、どのような種類の店舗でヘルシーメニューを実践することが効果的かを検証し、より効果の期待できる店舗での実践を促していくこと。

また、栄養表示の活用については、健康増進に資するよう制度の普及に努め、その上で食品事業者が表示を行うに当たって不明な内容がある場合には、消費者庁に問い合わせるよう促すこと。なお、販売に供する食品であって栄養表示がされたものの検査及び除去に関する業務を行う場合は、食品衛生監視員の業務として行うものであること。その結果、食品事業者に係る表示の適正さに関する疑義が生じた場合については、栄養表示基準を定めている消費者庁に問い合わせること。

③ 保健、医療、福祉及び介護領域における管理栄養士・栄養士の育成

行政栄養士の育成に当たっては、行政栄養士の配置の現状と施策の成果が最大に得られるような配置の姿を勘案し、職位や業務年数に応じて求められる到達能力を明らかにし、求められる能力が発揮できる配置体制について人事担当者や関係部局と調整するとともに、関係職種の協力のもと求められる

能力が獲得できる仕組みづくりを進めること。

また、地域の医療や福祉、介護の質の向上を図る観点から、管内の医療機関や子ども又は高齢者が入所・利用する施設等の管理栄養士・栄養士の活動状況を通して、それぞれの領域において専門職種の技能の向上が必要とされる場合は、職能団体等と調整し、その資質の向上を図ること。

さらに、管理栄養士養成施設等の学生の実習の受け入れに当たっては、当該養成施設等と調整し、求められる知識や技能の修得に必要な実習内容を計画的に提供する体制を確保すること。

④ 食育推進のネットワークの構築

食に関する施策を所管する部局は、健康増進のほか、子育て支援、保育、教育、福祉、農政、産業振興、環境保全など多岐にわたることから、健康増進が多領域の施策と有機的かつ効果的に推進されるよう、食育推進に係る計画の策定、実施及び評価等について、関係部局と調整を図ること。

また、住民主体の活動やソーシャルキャピタルを活用した健康づくり活動を推進するため、食生活改善推進員等に係るボランティア組織の育成や活動の活性化が図られるよう、関係機関等との幅広いネットワークの構築を図ること。

⑤ 健康危機管理への対応

災害、食中毒、感染症、飲料水汚染等の飲食に関する健康危機に対して、発生の未然防止、発生時に備えた準備、発生時における対応、被害回復の対応等について、住民に対して適切な情報の周知を図るとともに、近隣自治体や関係機関等と調整を行い、的確な対応に必要なネットワークの構築や支援体制の整備を図ること。

特に、災害の発生に備え、保健所設置市又は特別区の地域防災計画に栄養・食生活支援の具体的な内容を位置づけるよう、関係部局との調整を行うとともに、保健医療職種としての災害発生時の被災地への派遣の仕組みや支援体制の整備に関わること。

3 市町村

(1) 組織体制の整備

栄養・食生活の改善は、生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底のほか、子どもや高齢者の健康、社会環境の整備の促進にも関わるため、該当施策を所管する課に行政栄養士がそれぞれ配置されている場合は、各種施策の推進と

もに、行政栄養士の育成が円滑に進むよう、関係部局や関係者と協議の上、栄養・食生活に関連する施策全体の情報を集約し、共有する体制を確保すること。また、行政栄養士の配置が健康増進施策の所管課に限られている場合は、該当施策を所管する課の施策の方向性に関する情報を共有し、優先されるべき有効な施策の企画立案及び実施に関わることができるよう、関係部局や関係者と協議の上、その体制を確保すること。

(2) 健康・栄養課題の明確化とP D C Aサイクルに基づく施策の推進

人口や医療費等の構造や推移を踏まえ、優先的な健康・栄養課題を明確にするため、健診結果等の分析を行うこと。その際、背景となる食事内容や食習慣等の特徴について、各種調査結果とともに地域や暮らしの観察も含め、総合的に分析すること。それらの分析結果により明確化された健康・栄養課題の解決に向け、計画を策定し、その計画に応じて施策の成果が評価できるよう、目標を設定すること。目標設定に当たってはできる限り数値目標とし、設定した主要目標に対して、P D C Aサイクルに基づき、施策を推進すること。

なお、地域の健康・栄養問題の特徴や課題を明らかにする上で、都道府県全体の状況や管内の市町村ごとの状況の差に関する情報が有益と考えられる場合や、栄養指導の対象者の明確化や効率的かつ効果的な指導方法や内容を改善していく上で、既に改善に取り組んでいる管内の市町村の情報が有益と考えられる場合には、都道府県に対し技術的助言として情報提供を求めること。

(3) 生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底のための施策の推進

適切な栄養・食生活を実践することで予防可能な疾患について予防の徹底を図るために、集団全体の健康・栄養状態の特徴を特定健診・特定保健指導の結果をはじめ、レセプトデータ、介護保険データ、その他統計資料等に基づいて分析し、優先的に取り組む健康・栄養課題を明確にし、効果が期待できる目標を設定し、効率的・効果的に栄養指導を実施すること。

栄養指導の実施に当たっては、対象者が代謝等の身体のメカニズムと食習慣との関係を理解し、食習慣の改善を自らが選択し、行動変容につなげるように進めること。実施後は、検査データの改善度、行動目標の達成度、食習慣の改善状況等を評価することで、より効率的かつ効果的な指導方法や内容となるよう改善を図ること。

さらに、集団全体の健康・栄養状態の改善状況、生活習慣病の有病者・予備群の減少、生活習慣病関連の医療費の適正化など、設定した目標に対する評価・検証を行い、これらの検証結果に基づき、課題解決に向けた計画の修正、健康・栄養課題を明確にした戦略的取組の検討を行うこと。

(4) 社会生活を自立的に営むために必要な機能の維持及び向上のための施策の推進

① 次世代の健康

母子保健部門における国民運動計画である「健やか親子 21」の取組と連動した目標設定を行い、効果的な取組を進めること。

乳幼児健診で得られるデータについて、子どもの栄養状態を反映する代表的な指標である身体発育状況の集計・解析を行い、集団の年次推移の評価を通して、肥満や栄養不良など優先される課題を選定するとともに、個人の状況の変化の評価を通して、栄養・食生活の個別支援が必要とされる子どもの特定を図ること。集団で優先される課題の解決、特定化された個人の課題の解決に向けて、その背景にある食事内容、食習慣及び養育環境等の観察・分析を行い、他職種や関係機関と連携した取組を行うこと。

また、低出生体重児の減少に向けては、妊娠前の母親のやせや低栄養など予防可能な要因について、他職種と連携し、その改善に向けた取組を行うこと。

さらに、児童・生徒について、肥満ややせなど将来の健康にも影響を及ぼす課題が見られた場合は、教育委員会と基本的な対応方針に係る情報を共有した上で、家庭、学校及び関係機関と連携した取組を行うこと。

② 高齢者の健康

地域全体の高齢者の食と健康を取り巻く状況を捉え、健康増進、介護予防及び介護保険等での栄養・食生活支援を効果的に行う体制を確保すること。

高齢期の適切な栄養は、身体機能を維持し生活機能の自立を確保する上で重要であることから、低栄養傾向や低栄養の高齢者の実態把握及びその背景の分析等を進め、改善に向けた効果的な計画を立案し、必要な取組を行うこと。

また、地域によって高齢者を取り巻く社会資源の状況が異なることから、地域包括ケア体制全体の中で、優先的に解決すべき栄養の課題について、他職種と連携し取り組む体制を確保するとともに、必要な栄養・食生活支援について関係部局や関係機関と調整を行うこと。

(5) 食を通じた社会環境の整備の促進

① 保健、医療、福祉及び介護領域における管理栄養士・栄養士の育成

行政栄養士の育成に当たっては、行政栄養士の配置の現状と施策の成果が最大に得られるような配置の姿を勘案し、職位や業務年数に応じて求められ

る到達能力を明らかにし、求められる能力が発揮できる配置体制について人事担当者や関係部局と調整するとともに、関係職種の協力のもと求められる能力が獲得できる仕組みづくりを進めること。

また、地域の医療や福祉、介護の質の向上を図る観点から、管内の医療機関や子ども又は高齢者が入所・利用する施設等の管理栄養士・栄養士の活動状況を通して、それぞれの領域において専門職種の技能の向上が必要とされる場合は、都道府県や職能団体等と調整し、その資質の向上を図ること。

さらに、管理栄養士養成施設等の学生の実習の受け入れに当たっては、当該養成施設等と調整し、求められる知識や技能の修得に必要な実習内容を計画的に提供する体制を確保すること。

② 食育推進のネットワークの構築

食に関する施策を所管する部局は、健康増進のほか、子育て支援、保育、教育、福祉、農政、産業振興、環境保全など多岐にわたることから、健康増進が多領域の施策と有機的かつ効果的に推進されるよう、食育推進に係る計画の策定、実施及び評価等について、関係部局と調整を図ること。

また、住民主体の活動やソーシャルキャピタルを活用した健康づくり活動を推進するため、食生活改善推進員等に係るボランティア組織の育成や活動の活性化が図られるよう、関係機関等との幅広いネットワークの構築を図ること。

③ 健康危機管理への対応

災害、食中毒、感染症、飲料水汚染等の飲食に関する健康危機に対して、発生の未然防止、発生時に備えた準備、発生時における対応、被害回復の対応等について、住民に対して適切な情報の周知を図るとともに、都道府県や関係機関等と調整を行い、的確な対応に必要なネットワークの構築や支援体制の整備を図ること。

特に、災害の発生に備え、都道府県の地域防災計画等を踏まえ、市町村の地域防災計画に栄養・食生活支援の具体的な内容を位置づけるよう、関係部局と調整を行うこと。

鳥根県管理栄養士キャリアラダー

【参考】 ①人材育成ガイド～公衆栄養分野における人材育成の考え方～ H28.3月日本栄養士会 公衆衛生事業部 …表8 (公衆栄養分野における年代別キャリアとコンピテンシー)、表11-1～5 (生涯教育到達目標 (公衆栄養分野) に基づく研修ナビ)

②鳥根県保健師 (保健員用) 人材育成計画 H30.3月 …鳥根県保健師のキャリアラダー (専門能力)

③新任時期の行政栄養士支援プログラム H21.3月 …様式9

④高知県行政栄養士人材育成ガイドライン H31.3月 …行政栄養士としての能力、(資料2) 県行政栄養士のめざす姿の詳細図

⑤県管理栄養士人材育成意見交換会 R3.1.12

・採用4-5年目は、できることを1つずつ増やしていく

・中堅期の能力・行動は、前期 (4年程度～) と後期 (12年程度～) では異なることを踏まえ、目安として [後期] を記載。経験年数に応じた能力獲得を目指す。また、前期であっても [後期] を意識して取り組む

・プレ管理期は、中堅期の [後期] も合わせて確認すると同時に、管理期を意識して取り組む

【留意事項】

1	2	新任期 (3年まで)		中堅期 (4年程度～)		プレ管理期		管理期		参考
		管理栄養士	管理栄養士業務の基本を身につける	管理栄養士～管理栄養士主任	分析実践能力を養う	企画員～	企画員～	課長以上	管理調整能力を培う	
4	獲得能力	指導のもと、行政栄養士業務の基本を習得することができる	①	上位計画を意図し、公衆栄養の視点から必要な分析や事業の企画立案ができる	①	上位計画を理解し、組織の中で求められる役割に応えることができる	⑤	公衆衛生全般のマネジメントができる	①	
5	目指す姿	指導のもと、公衆栄養の視点を身につけることができる	①	地域の社会資源を知り、つなぐことができる	⑤	地域全体の公衆栄養マネジメントができる	①	行政職としてもリーダーの管理栄養士で、県の栄養施策を根拠に基づき見える形で発信することができる	⑤	
6	コア (行動目標)	健康増進計画、食育推進計画等と担当業務を結び付けて考えることができる	①	健康増進計画、食育推進計画等の達成目標を意図し、PDCAサイクルに基づき事業展開ができる	①	上位計画を見据え、保健医療計画等の策定、見直し、実施化の中核的な役割を担うことができる	①	健康栄養課題解決のための施策が提案できる	②	
		基本的な個別支援と集団指導を行うことができる	①	健康増進計画等の策定、進行管理等に関わり、必要な施策の提案や見直し等ができる 【後期】	①	住民主体の健康づくり活動や地域の食のネットワーク体制を生かした事業展開ができる	①	複雑困難な事例への対応、住民や団体の主体的な活動運営に対する支援へのスーパーバイズ (総合的啓蒙的助言) が	①	
		担当業務を中心とした地域診断ができる	①	単独で、担当業務を中心とした地域診断ができる	①	地域の必要に応じ、社会資源の開発及び活用ができる	①			
		担当業務をPDCAサイクルを意図して、行うことができる	①	住民主体の健康づくり活動の支援や地域の関係者と連携した事業展開ができる	①	調査研究計画を企画立案、実施し、事業に反映できる	①			
		担当業務を通じて、地域の関係者との関係づくりを進めることができる	①	担当業務をまとめ、研究発表することができる	①					
7	マネジメント		①	チームの一員として、複雑困難な事例に対応できる	①②					
		担当業務を通じて、地域の健康・栄養課題が整理できる	①	全ライフステージの地域の健康・栄養の課題を明確にし、改善策を提案できる	①	全ライフステージの公衆栄養のマネジメントができる	①	地域全体の公衆栄養も含めた公衆衛生全般のマネジメントができる	①	
8	リーダーシップ			新任者と信頼関係を築き、基本的な業務をともに活動しながら支援できる	①	課 (係) 員の特性や能力に応じた、的確な指導ができる	①	部下の能力を的確に評価し、育成できる	①	
						組織人として成長していくプロセスを支援できる	①	新任者の育成状況を把握し、研修体制を確保できる	①	
								管理栄養士の採用計画、配置等への提案ができる	-	

基本となる行動	能力・行動	新任期	中堅期	プレ管理期	管理期	参考
9	職業倫理をベースとした態度や行動	同僚や他部門関係者と適切なコミュニケーションをとることができる 行政職として、対象者に対してふさわしい行動をとることができる	① 県や所属の方針に基づき、チームワークをとりながら職務を遂行できる ② 業務遂行や問題解決に、柔軟に、的確に対応し、責任を全うできる ③ 向上心をもって職務、知識やスキルの習得、人的ネットワークの拡大に努めている ④ 日頃から幅広く情報収集を行うことができる	① 課（係）内でリーダーシップをとり、具体的な活動が実施できる ② 情勢の変化に対応して自らの判断で適切な対応ができる	① 誠意と気概をもって管理者としての立場と責任を全うする	①
10	組織人としての態度や行動	業務の記録を適切に行い、関係者へ適正に伝達できる ワークライフバランスを意識できる	① ワークライフバランスを調整し、決められた業務を時間内に実施できる ② 業務の優先順位をつけ、効率よく、業務遂行できるよう進捗管理ができる ③ トラブルや対処が困難な場合、上司に相談し、適切に対処できる	① ワークライフバランスをとりながら、発展的に仕事ができる ② 課（係）のスタッフと上司のハイブリッド的役割が遂行できる ③ 後輩の報告を正確に聞き、組織内に必要な情報を判断して適切な情報提供ができる	① 効率よく業務遂行できるよう組織内を調整指示できる ② 困難な状況、突発的な出来事について組織として判断でき、部下に指導できる ③ 県の方針と重要課題を的確に捉え、各種計画の策定、進捗管理、評価等に指導的に関わり、その遂行を支援できる	① ②
行政職として		県や所属の理念・方針、各種計画を理解でき、その中で担当業務の役割が理解できる	① 県や所属の方針、各種計画の目標、地域の健康課題を整理し、その中で担当業務の役割を明確にすることができる ② 各種計画と担当業務を結びつけた事業が企画立案、実施できる ③ 課（係）の業務全般が理解できる	① 所属部署を超えたネットワークを構築できる ② 関係者との信頼関係を築きながら円滑な組織運営に努める	② 組織内外の関係部局とのネットワークを活用できる	②
11	関連法規の理解	担当業務の根拠法令、通知、実施要領、予算等の仕組みが理解できる ① 参加する事業の法的根拠を理解している ② 組織の人材育成方針及び新任時期の行政栄養士支援プログラムが理解できる	① 上記計画や、担当業務の根拠法令、通知、実施要領、予算等の仕組みが理解でき、根拠に基づき業務遂行できる	① 保健医療福祉に関する関連法規について理解を深め、業務遂行できる ② 保健医療福祉に関する関連法規について理解を深め、業務遂行できる	① 関連法規に基づき、保健医療福祉の担当分野の全体管理ができる	②
12	人材育成	自己の成長を振り返り、次の成長につなげることができる 課（係）内の業務の進行状況を把握し、協力し業務を実施する雰囲気づくりができる（後期） 人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる（後期）	① 新任者の相談に応じ、適切な説明ができる ② 新任者が自分で考え自分で気づける関わりを持つことができる ③ 課（係）内の業務の進行状況を把握し、協力し業務を実施する雰囲気づくりができる（後期） ④ 人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる（後期）	① 課（係）員の特性や能力を把握し、上司に的確に伝えることができる ② 部下の能力適性に合わせた育成ができる ③ 人材の適性を見極め、適切な業務配分ができる ④ 職場の人材育成計画を立案し、必要な環境整備ができる	① 部下の能力を的確にアセスメントすることができる ② 部下の能力適性に合わせた育成ができる ③ 人材の適性を見極め、適切な業務配分ができる ④ 職場の人材育成計画を立案し、必要な環境整備ができる	① ②
13	政策形成 /評価	県の優先的な健康栄養課題を知っている	① 優先的な健康栄養課題に対応する中長期計画の策定に参画できる ② 優先的な健康栄養課題に対応する中長期計画の提案、策定、進捗管理、評価等を中心に関わる【後期】 ③ 国の施策の変化に合わせ、既存事業を再編し、適切に予算の執行管理ができる【後期】	① 保健医療計画に基づいた事業計画を立案し、事業や予算の必要性について上司や予算担当者に説明できる ② 優先的な健康栄養課題を解決するための組織ビジョンを踏まえた施策を、保健医療福祉に関する各計画策定時に提案できる	① 優先的な健康栄養課題に対応する中長期計画を策定するための指導ができる ② 地域の健康栄養課題を解決するための組織ビジョンを踏まえた施策を、保健医療福祉に関する各計画策定時に提案できる	① ②
14	PDCAサイクルに基づく事業実施・施策評価	PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる 担当業務の評価結果に基づき事業の見直しができる	① 課（係）内のメンバーと共に、担当業務の評価及び見直しを主体的に実施できる ② 事業計画立案時に評価指標を適切に設定できる【後期】	① 所属部署内外の関係者と事業評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画が提案できる	① 評価に基づき公衆栄養活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる ② 施策立案時に評価指標を適切に設定できる	②

能力・行動	新任期	中堅期	プレ管理期	管理期	参考
24 栄養の指導	栄養の指導、栄養ケアプロセス・食事管理プロセス、食事摂取基準等関連制度を正しく理解している	① 栄養の指導、栄養ケアプロセス・食事管理プロセス、食事摂取基準等関連制度を正しく理解している	① 栄養の指導、栄養ケアプロセス・食事管理プロセス、食事摂取基準等関連制度を正しく理解している	① 科学的な根拠を踏まえ、実践的な内容を指導できる	①
25 生活習慣病の発症・重症化予防	優先順位の高い生活習慣病の発症予防・重症化予防について、課題を理解できる 生活習慣病の発症予防・重症化予防の課題を担当業務と関連付けて考えることができる	① 担当業務の中で、生活習慣病の発症予防と重症化予防のための事業をPDCAサイクルで実施できる	① 県の優先的な生活習慣病の発症予防と重症化予防のために必要な施策を事業化し、PDCAサイクルで実施できる	① 施策の推進、評価検証、課題解決に向けた計画の修正、戦略的取組ができるよう環境整備ができる	①
26 (行政栄養士の基本指針)個別業務	次世代や高齢者の健康栄養課題が理解できる	① 担当業務の中で、次世代や高齢者の健康栄養課題に対応した事業をPDCAサイクルで実施できる	① 次世代や高齢者が、社会生活を自律的に営むために必要な機能の維持及び向上のための施策を事業化し、PDCAサイクルで実施できる	① 施策の推進、評価検証、課題解決に向けた計画の修正、戦略的取組ができるよう環境整備ができる	①
27 食環境整備	ヘルシーメニューの提供、食育推進ネットワークの活用、地域の栄養ケアの拠点づくりなど、食を通じた社会環境の整備促進のために必要な資源・体制等を自分なりに考えることができる 公衆栄養活動が円滑に実施できるよう、自区域内の栄養士や食のボランティア等に、最新の情報の提供や、活動支援のための研修等が企画できる 特定給食施設指導に関する基本的事項を理解し、指導に行きわたる計画・準備ができる 各給食施設の栄養管理状況や前回の指導内容を把握し、施設の指導ができる	① 生活習慣病の発症・重症化予防や、次世代・高齢者の健康栄養課題の解決に向け、食を通じた社会環境の整備について考えることができる	① 地域診断結果により明らかになった健康栄養課題に対応するため、食を通じた社会環境整備に必要な事業を企画立案し、実施化できる	① 施策の推進、評価検証、課題解決に向けた計画の修正、戦略的取組ができるよう環境整備ができる	①
28 地域包括ケアシステムの構築・支援	指導を要しながら、担当業務に必要な社会資源が活用できる	② 地域の健康栄養課題や地域特性をもとに、地域包括ケアシステムの改善・強化について関係機関と検討できる【後期】 担当業務や担当事例への対応を通して、必要な社会資源のネットワークを考えられる 目指す姿や目標等を住居や関係機関と共有することができる	② 地域の健康栄養課題や地域特性をもとに、地域包括ケアシステムの創出・改善・強化について関係機関と検討できる 地域の社会資源が活用できるように、関係機関との調整ができる	② 地域特性に応じた地域包括ケアシステムの構築にかかわる施策化ができる	②

R2-3 育ちたい 育てたい 意見交換まとめ(市町村)

R3中堅期		R3ブレ管理期・管理期	
R3中堅期		R3ブレ管理期・管理期	
行政栄養士(栄養士)として目指すこと		自治体の施策や方向性を理解し、部下に説明、指導ができる 保健医療福祉施策への提言ができる	
私たちが時期(職位・経験)の目指す姿		自治体のミッションを達成するために、自分のありたい姿	
<p>新任期</p> <p>地域住民に信頼される栄養士</p> <p>地域を知る</p> <p>行政栄養士(栄養士)になってほしいと思っていたこと</p> <p>全世代に対する指導(予防含む)</p> <p>住民の健康を予防の観点から担い、健康で過ごせる町づくり。</p> <p>ホビージュニア/ロチ(健康教室など)による生活習慣病予防</p> <p>予防の観点からの栄養指導</p> <p>全世代に行動変容につながる指導が行える。</p>	<p>信頼される栄養士</p> <p>意見を求められる栄養士</p> <p>何でも気軽に相談できる親しみやすい管理栄養士</p> <p>将来のなりたい姿、こう育ちたい</p> <p>信頼される栄養士</p> <p>地域の方に役場に栄養士がいることを知ってほしい</p> <p>住民の方々に信頼される管理栄養士</p> <p>地域の人から質問された時にすぐ答えられる栄養士</p> <p>政策形成</p> <p>コスト意識をもった事業展開ができる</p> <p>課題の明確化・根拠をもった施策形成ができる</p> <p>P D C Aサイクルに基づく継続的な事業管理ができる</p> <p>コミュニケーション能力</p> <p>地域に寄り添える</p> <p>住民の声に答えられる</p> <p>広い視野</p> <p>国や世界の流れ、動きを把握できる</p>	<p>行政栄養士はこうあってほしい</p> <p>地域の健康課題解決に主体的ことりくんでほしい。</p> <p>関係機関との連携を大切に、取り組んでいきたい。</p> <p>国の動向や、社会情勢を敏感に察知し、施策に反映させることができる</p> <p>住民に信頼される栄養士</p> <p>市の栄養政策のリーダー兼マネージャーになりたい。</p> <p>他の部の所員を入れたチームをつくれる能力</p>	<p>自己研鑽 OJTを学ぶ</p> <p>専門的知識の習得</p> <p>常に問題意識をもつ</p> <p>思ったことは、キーンになる人に話す。</p> <p>市の政策的な動きを把握し、栄養政策の必要性を伝える機会を逃さないようにする</p> <p>行政栄養士間で共有すべき情報をタイムリーに発信する</p> <p>データからの課題と市民の声をどちらも大事にする。</p>
<p>積極性</p> <p>積極的に地域に出て、住民の健康ニーズを把握する</p> <p>積極的に課内の業務に関わる。</p> <p>身近な相談先としての周知・PR</p> <p>自己学習</p> <p>幅広い知識を習得し、経験を積むため研修への参加や自己学習が必要</p>	<p>知識の習得</p> <p>研修会に参加し、専門知識を深める</p> <p>知識を蓄えると同時に蓄えたものを発揮できるようになること</p> <p>連携</p> <p>地域を知る、つながりづくり</p> <p>自分自身が努力すること、実施すること</p> <p>住民との協働・地区保健活動</p> <p>各地域・地区を知る。知って欲しい。</p> <p>食や地域のあらゆる情報を収集する。(現場・データで)</p> <p>地域住民の声をきくために、地域活動へ向く</p> <p>ネットワークづくり</p> <p>地域・グループ・施設・事業所・医療機関など様々な機関との関係づくり</p> <p>組織を超えた関係者との連携・調整</p> <p>他部署と一緒に施策や事業を共有検討できる場をもつ</p> <p>市全体の組織や体制を知る。</p> <p>部署で担当外の業務も体験する</p> <p>法令、制度、予算の仕組みを理解する</p> <p>ケース検討会</p> <p>報告・連絡・相談しやすい体制づくり</p>	<p>自己研鑽 OJTを学ぶ</p> <p>専門的知識の習得</p> <p>常に問題意識をもつ</p> <p>思ったことは、キーンになる人に話す。</p> <p>市の政策的な動きを把握し、栄養政策の必要性を伝える機会を逃さないようにする</p> <p>行政栄養士間で共有すべき情報をタイムリーに発信する</p> <p>データからの課題と市民の声をどちらも大事にする。</p>	<p>自己研鑽 OJTを学ぶ</p> <p>専門的知識の習得</p> <p>常に問題意識をもつ</p> <p>思ったことは、キーンになる人に話す。</p> <p>市の政策的な動きを把握し、栄養政策の必要性を伝える機会を逃さないようにする</p> <p>行政栄養士間で共有すべき情報をタイムリーに発信する</p> <p>データからの課題と市民の声をどちらも大事にする。</p>
<p>＜新任期研修＞</p> <p>プレゼンテーション</p> <p>巻き込み力</p> <p>国民健康・栄養調査</p>	<p>＜ブレ管理期・管理期＞</p> <p>マネジメント能力</p>		

R2-3 育ちたい 育てたい 意見交換まとめ(市町村)

<p>後輩に身につけてほしい能力や技術・こう育てほしい・育てたい</p>	<p>後輩に身につけてほしい能力や技術</p>	<p>育ちたい 育てたい</p>
<p>分かり易い記録の書き方 地域の人のつながり（コネクション） 話術（教室、個別相談など）</p>	<p>健康教室や訪問などで住民の方と直接する 事前の相談・連絡ができる 事務や事業によって部署や人のつながりがわかる 周囲を巻き込む（1人職場が多いので）能力 プレゼンテーション能力、企画力</p>	
<p>様々な指導の経験 連絡会や情報交換の機会 他自治体と関わる機会をもち、食育等についてより踏み込んで計画を進めたい。 画科やその他の業務に関わり、食を様々な角度からとらえる。</p>	<p>どんな活動や事業を経験したいか 災害時を想定した活動</p>	
<p>色々な経験をさせてほしい。 具体的なアドバイスがほしい（例が知りたい） 明確なビジョン、キャリアパスをもっと育ててほしい</p>	<p>自分自身をどう育ててほしいか 他地域の活動もさらに知っていききたい。 予算、議会の仕組みや運営についても学びたい 将来の配置先を考慮した人事、採用計画 客観的に（マニュアルに添って？） 組織としてすること・体制づくり</p>	<p>「管理栄養士」という役割だけでなく市の政策に必要な人材となるような経験ができる配置 経験を積んでステップアップしていきたい 後輩からも、“NO”と言ってもらいたい。</p>
<p>関係部署間の共通理解 地区保健活動を知るため、地区担当者と一緒に地域へかける体制 他課との連携</p>	<p>ライフステージ別の栄養課題に対応できるよう、関係する部署への栄養士配置</p>	

R2-3 育ちたい 育てたい 意見交換まとめ(県)

R2中堅期	R2プレ管理期	R2管理期
	<p>「島根県の栄養士」の業務のアピール・見える化</p>	<p>栄養・健康施策の提案(実施)</p>
<p>経験を積み、責任を持って業務をする関係する他機関を知り、繋げる。(ネットワークづくり)企画する力を身につける。 仕事とプライベートを両立させ、どちらも充実させる。</p>	<p>私たちの時期(職位・経験)の目指す姿</p>	<p>周囲の人と協調しながら(調和を図りながら)リーダーシップを発揮し、栄養業務でしたい事(必要な事)が実現できる</p>
<p>行政管理栄養士(栄養士)になってみたいと思っていたこと</p> <p>島根県民の健康を良くしたい。島根県で働きたい。 様々なライフステージの住民が、健康でいることができるべ— スを作る 非常時の食支援に関わりたい。</p>	<p>行政管理栄養士(栄養士)になってみたいと思っていたこと</p>	<p>自治体のミッションを達成するために、自分のありたい姿 理解者を増やす 先を読み、地域全体を見て、思いを伝え、実現できる (誰からも)相談されやすい 自ら(栄養業務・公衆栄養は)こうしたいと言える・説明できる 県民が笑顔になる施策を考える事ができる</p>
<p>将来のなりたい姿、こう育ちたい</p> <p>常に課題意識を持つ(食・栄養の視点で)現状と課題に応じた施策の提案をすることができる 「〇〇さんは管理栄養士だよね」、と認知されたい。</p>	<p>将来のなりたい姿、こう育ちたい</p> <p>地域のニーズに応えることができる 組織の中で求められる役割に応えることができる 決断力がある</p>	<p>行政管理栄養士はこうあってほしい</p> <p>県民の栄養改善はもとより健康づくりを主として担う存在 県民の栄養改善や健康づくりを担う 栄養士が健康づくりを担う主役 自分自身が楽しいと思える</p>

＜中堅期＞
健康課題施策化研修
危機管理(災害時支援)

R2-3 育ちたい 育てたい 意見交換まとめ(県)

R2中堅期	R2プレ管理期	R2管理期
<p>責任と連携</p> <p>担当業務を責任もって実施する</p> <p>所内の他職種と連携して業務を実施する</p> <p>関係機関・管内市町村と関係を築き、連携して業務を実施する</p> <p>県職員内の他部署の人との交流(業務内・外とも)</p>	<p>発信</p> <p>自分たちの業務のアピール</p> <p>柔軟性</p> <p>地域や環境の変化に適応できる柔軟性を持つこと</p> <p>時代や地域のニーズをとらえ施策に反映させる</p> <p>決断力</p> <p>決断力(自己肯定感)を身につける</p>	<p>自分自身が努力すること、実施すること</p> <p>A. 専門職として</p> <p>アンテナを高く周囲で起きている事象・情報をキャッチし(健康・栄養)課題を結びつける</p> <p>周りの様子に気を配って自分の仕事に活かす</p> <p>アンテナを高く、周囲の状況を見る</p> <p>課題が言えるように日頃から整理しておく</p> <p>相手の話を聞き、貴方はどう思うのか考えを引き出し共に考える</p> <p>B. 行政職として</p> <p>将来の展望をもって、勉強していく</p> <p>(課長を目指すなら精神、部長を目指すなら医事難病や総務関係など)</p> <p>課全体のマネジメント</p>
<p>地区組織(食改など)の活動支援する力</p> <p>地域活動を実践する力</p> <p>個別支援(乳健等での栄養相談、電話相談など)</p> <p>基本的な行政事務を身につける</p> <p>先輩の技術を盗む能力(よく見る、質問する)</p>	<p>後輩に身につけてほしい能力や技術・こう育ててほしい・育てたい</p> <p>市町村業務・地域保健活動の体験(市町村と一緒に)</p> <p>ネットワークづくり</p> <p>県の栄養士になって「楽しい」と思える</p>	<p>早い時期での国民健康・栄養調査を経験する</p> <p>未経験の事がないように、所属で経験できなければ他の保健所に依頼する経験してもらおう</p> <p>新任期だけでなく、新任期終了以降もできるだけ市町村事業(現場)をみる、一緒に取り組む(PJのように)</p> <p>栄養業務以外にも経験する</p> <p>危機管理能力は早い段階から身につける</p>
<p>地域包括ケアシステム</p> <p>高齢者の低栄養予防</p> <p>先輩方が作り上げた栄養業務をなぞるだけでなく、自分が感じている課題解決に向けた業務を行う。</p> <p>危機管理(災害支援活動)</p> <p>調査、研究</p> <p>健康福祉部以外の業務経験(交流)</p>	<p>どんな活動や事業を経験したいか</p> <p>いろいろな部署を経験する(計画的な人材育成)</p>	

R2-3 育ちたい 育てたい 意見交換まとめ(県)

R2中堅期	R2プレ管理期	R2管理期
<p>先輩栄養士と頻回に話したい。(できたら同じ事務所の中で) 褒めて伸ばしてほしい。 (栄養士に褒めてもらうことでさらに自信が持てる) 保健所以外の県管理栄養士が、どういう場所で、どんな仕事をして いるかを知る。(保環研、わかたけ学園など) 全体像を知る(地域の現状や課題、保健所としての方向性等の全体 像を知った上で、業務にあたるよう支援して欲しい)</p>	<p>自分自身をどう育ててほしいか</p> <p>新たな取り組みをマネジメントする機会を与える 課長に期待する事が学べる研修 ・課長業務の研修 公衆衛生業務を行う上で組織としての考え等を学ぶ ・課長になる前のプレ管理期の研修</p> <p>組織としてすること・体制づくり</p> <p>保健所・県としての栄養改善業務の方針策定と、その下での 業務推進 →地域の課題から「こういう事業をしたい、目指したい」方 針を検討する場が必要(予算前の時期に) 複数配置を目指した計画的な人材確保、または、栄養士の集 約配置や近隣保健所や市町村と連携して業務ができる体制づ くり</p>	<p>A. 専門職として ○県の栄養施策は何をやるのかを管理栄養士間で検討、共有する場の設置</p> <p>B. 行政職として ○課員が多いと目が届かない。健康増進は「健康づくり」「精神保健」の2つに分ける</p>

島根県行政管理栄養士（栄養士）人材育成検討ワーキング

所属・機関名	職名	氏名	備考
島根県立大学看護栄養学部 健康栄養学科	教授	名和田 清子	
邑南町 保健課	健康増進係長	沖野 幾子	
出雲保健所 健康増進課	課長	岩谷 直子	
保健環境科学研究所 健康福祉情報課	課長	加本 路恵	
浜田保健所	調整監	福屋 由紀子	
島根県健康福祉部健康推進課	統括保健指導監	岩野 真保	事務局
	管理栄養士	岩成 遥	事務局補佐

島根県

行政管理栄養士
(栄養士)

人材育成ガイドライン

