

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

平成28年3月

公益社団法人日本栄養士会
公衆衛生事業部

目 次

I	はじめに	1
	「人材育成の考え方」の位置づけ	
	1. 地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の基本方針に対応	
	2. 公益社団法人日本栄養士会生涯教育制度に対応	
II	人材育成の方向性	4
	1. 人材育成（研修等）の根拠となる法律等	
	2. 公衆栄養分野における管理栄養士・栄養士（行政栄養士）の将来ビジョン	
	3. 行政栄養士に求められる職位別コンピテンシーに関する現状把握と課題	
	4. 行政栄養士のめざすべき姿と人材育成の方向性	
III	人材育成の方策	16
	1. 人材育成を進める体制（しくみ）	
	2. 生涯教育における公衆栄養分野の到達目標と研修	
	3. 生涯教育到達目標（公衆栄養分野）に基づく研修ナビ	
	4. むすびに－新任行政栄養士の育成－	
IV	参考文献	40
V	委員名簿	41

I はじめに

近年のわが国における高齢化の進展及び疾病構造の変化、生活習慣病有病者・予備群の増加等により、疾病予防のための保健指導、介護予防、食育等に関する地域保健活動の重要性がますます高まっている。また、地域における健康課題は多様で複雑化している中、住民ニーズを的確に把握して、地域特性に応じた健康・栄養施策の推進が求められている。さらに、医療の高度化や高齢化等により医療費等がますます増加し、自治体においては、より効率的・効果的な行政運営が求められている。

これらに対応するため、都道府県、保健所設置市、特別区、市町村における公衆栄養分野の管理栄養士・栄養士（以下、「行政栄養士」という。）の人材育成は必要である。しかし、全国的に行政栄養士の人材育成マニュアル等の整備率は低く、系統立った教育体制は充分とはいえない現状である。

そこで、公益社団法人日本栄養士会（以下、「（公社）日本栄養士会」という。）の公衆衛生事業部では、次の「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方針」や「公益社団法人日本栄養士会生涯教育制度」に対応する「人材育成ガイド」を作成した。

この「人材育成ガイド」の活用により、各自治体や都道府県栄養士会で行政栄養士の効果的な人材育成システムの構築が推進され、健康日本21（第二次）をはじめ、健康増進計画等の目標達成に貢献できるよう、行政栄養士の質の向上が図られることを期待している。

「人材育成の考え方」の位置づけ

1. 地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の基本方針に対応

行政栄養士の配置数は年々増加し、公衆栄養分野における行政栄養士（管理栄養士・栄養士）の配置数は総計6,178名である（平成27年6月現在、厚生労働省報告より）。また内訳は都道府県789人、保健所設置市1,221人、特別区286人、市町村3,882人となっている。

その背景には「地域保健法」や「健康増進法」等、栄養行政の基盤となる法律の整備や、医療制度改革に伴う特定健康診査・特定保健指導の導入等により、生活習慣病の予防等における行政栄養士への役割が重視されたことなどにより、市町村の行政栄養士が増加しているためと推測される。

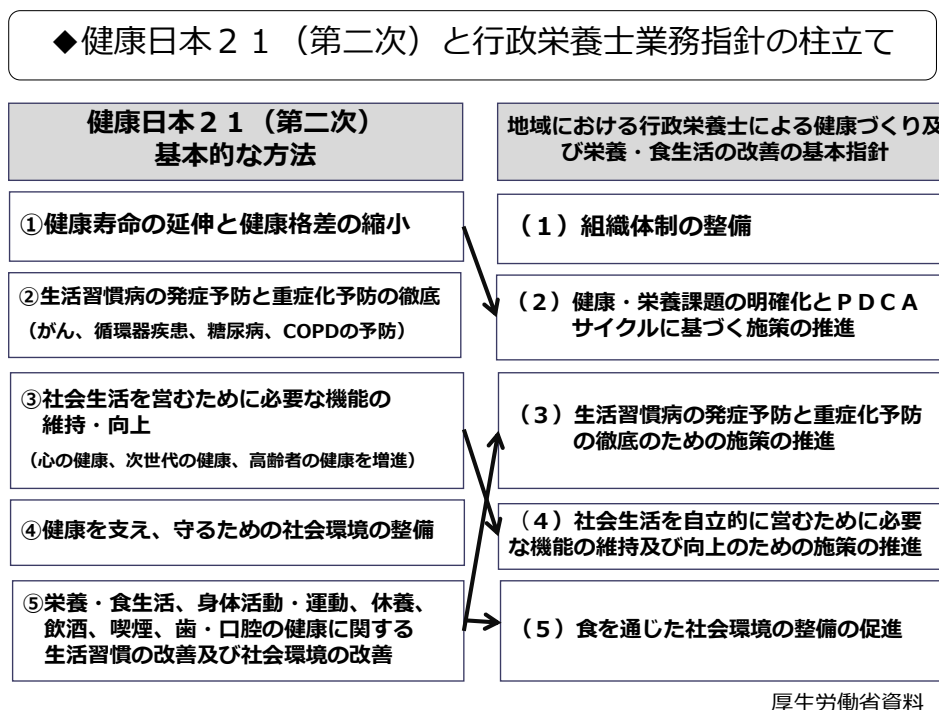
一方、平成25年4月より健康日本21（第二次）が施行され、推進にあたり、行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の一層の推進が図られるよう「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の基本方針について（行政栄養士業務指針）」が厚生労働省から発出された（平成25年3月29日健が発0329号第4号厚生労働省健康局がん対策・健康増進課長通知）。（図1・図2）

しかし、本庁における行政栄養士の配置数は1都道府県あたり平均約3名と少なく、保健所（保健福祉事務所を含む。）における行政栄養士の配置数は1都道府県あたり平均約14名であることから、行政栄養士業務指針の中には「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。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調査結果を収集・整理し、総合的に分析し、PDCAサイクルに基づく施策を推進すること。」が明記されている。また、本庁、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をふまえ、他の職種や領域との協力・連携体制を強化するよう示されている。

行政栄養士業務指針に基づき、成果の見える栄養施策を推進するために、各種の取組や研修の中で、既存データの分析を行い、優先度の高い栄養課題を抽出する作業が進められている自治体もある。また、これらの取組の成果を検証する研究や、課題を抽出するための具体的なプロセスや手法を示したマニュアル等の作成も進められている。

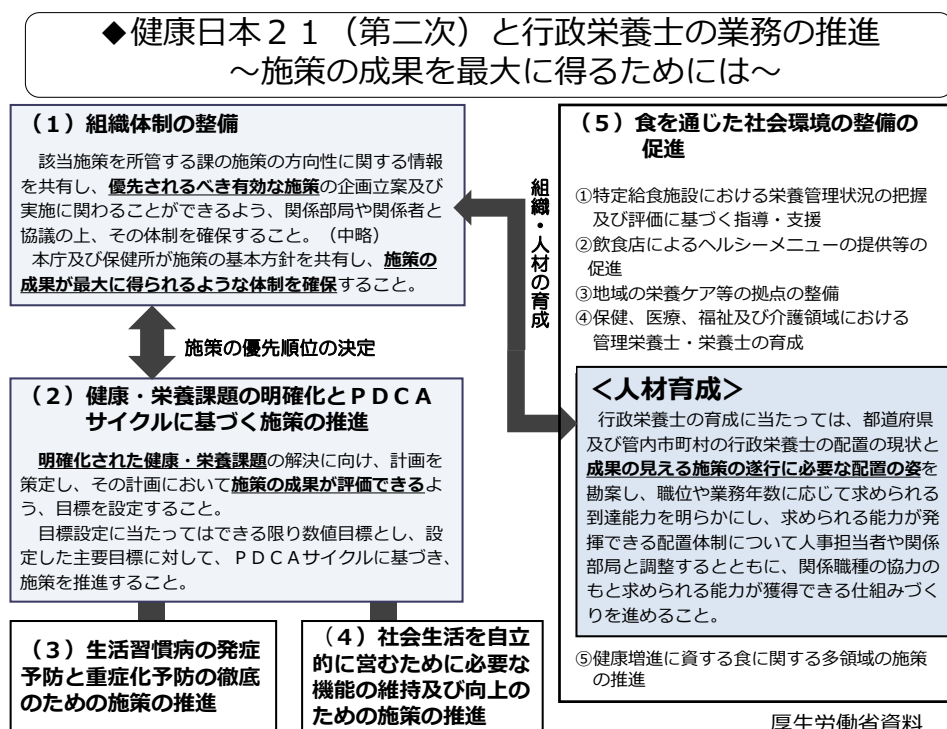
これらの先進的な取組を全国の都道府県、保健所設置市、特別区、市町村で進めていくために、公衆栄養分野における行政栄養士の能力開発は、栄養施策を推進するための喫緊の課題であり、効果的な人材育成システムを検討することが求められている。

【図 1】



厚生労働省資料

【図 2】



厚生労働省資料

2. 公益社団法人日本栄養士会生涯教育制度に対応

（公社）日本栄養士会においては、新たな生涯教育制度が平成26年度より開始されている。本制度では、生涯教育を「能動的で自らの専門職業業務に適した研修を目指す生涯職能開発」と定義している。

生涯教育では、社会に役立つ、現場での実践能力を向上させることを目指しており、キャリアや能力を自己評価し、「知っている」から「できる」へ、さらに技術を習熟して「知識・倫理の面で信頼できる専門職」として社会的認知を得ることが重要であるとしている。そのステップとして、初任者（3年未満）、中堅の実務者（5年～10年程度）、管理者（15年以上）にわけ、各職域に必要とされるコンピテンシー（到達目標）をこれらの段階別に示すことにより、専門知識の継続的な自己研鑽を目指す「生涯職能開発」への移行を図るとともに、各分野の将来ビジョンの達成を目指すものである。

このようなことから、生涯教育における公衆栄養分野の将来ビジョンを達成するためには、行政栄養士業務指針に基づいた成果の見える栄養施策の推進と、そのための人材育成の方向性が必要であることから、（公社）日本栄養士会公衆衛生事業部（以下、「公衆衛生事業部」という。）では、「人材育成ガイド」を作成した。

「人材育成ガイド」で示す公衆栄養分野における人材育成の考え方を行政栄養士が共有し、活用することにより、（公社）日本栄養士会の生涯教育への積極的な参加につながり、各自の継続した自己研鑽が実現することを目指すものである。

また、この「人材育成ガイド」を参考に各自治体や都道府県栄養士会で行政栄養士の効果的な人材育成システムが構築されることを期待している。

Ⅱ 人材育成の方向性

1. 人材育成（研修等）の根拠となる法律等

行政栄養士の人材育成については、地域保健法において、地域保健活動に従事する専門職として人材の確保及び資質向上に努めるよう示されている。

また、「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活について」（厚生労働省健康局通知）において、健康づくり及び栄養・食生活の改善に関する施策を着実に推進できる行政栄養士を育成するため、職位や業務年数に応じ、求められる能力が獲得できるよう「現任教育の体系的実施」の必要性が明記されている。

さらに、行政栄養士は地方公務員であり、地方公務員法においても研修を受ける機会について定められている。

そこで、「人材育成ガイド」では、公衆栄養分野の行政栄養士の人材育成の方向性を示し、各都道府県栄養士会の公衆栄養分野の職域で共有することにより、行政栄養士一人ひとりが人材育成に関して共通認識を持ち、また、人材育成や研修実施に関する個別の施策等に反映させ、成果のみえる栄養施策の展開できる行政栄養士を体系的に育成していくことを目指している。

【参考】 人材育成の法的根拠

○「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」

（平成9年11月28日付自治法第78号自治省行政局公務員部長通知）

各地方公共団体が職員の能力開発を効果的に推進するため、人材育成の目的、方策等を明確にした人材育成に関する基本方針を策定するよう要請する。

○「地方公務員法」（第39条第3項）一部改正（平成17年4月1日施行）

地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項、その他の研修に関する基本的な方針を定めるものとする。

○「地域保健法」（第3条、第4条、第8条、第21条）

- ・市町村は、当該市町村が行う地域保健対策が円滑に実施できるように、必要な施設の整備、人材の確保及び資質の向上等に努めなければならない。
- ・都道府県は、当該都道府県が行う地域保健対策が円滑に実施できるように、必要な施設の整備、人材の確保及び資質の向上、調査及び研究等に努めるとともに、市町村に対し、前項の責務が十分に果されるように、その求めに応じ、必要な技術的扶助を与えることに努めなければならない。
- ・国は、地域保健に関する情報の収集、整理及び活用並びに調査及び研究並びに地域保健対策に係る人材の養成及び資質の向上に努めるとともに、市町村及び都道府県に対し、前2項の責務が十分に果されるように必要な技術的及び財政的援助を与えることに努めなければならない。
- ・厚生労働大臣は、地域保健対策の推進に関する基本的な指針を定めなければならない。

○「地域保健対策の推進に関する基本指針」（第三 人材の資質の向上）

都道府県、市町村は、職員に対する現任教育について各地方公共団体が策定した人材育成指針に基づき、企画及び調整を一元的に行う体制を整備することが望ましい。なお、ここでいう研修には、執務を通じての研修を含む。

2. 公衆栄養分野における管理栄養士・栄養士（行政栄養士）の将来ビジョン

公衆衛生事業部で検討した、公衆栄養分野における管理栄養士・栄養士（行政栄養士）の生涯教育における将来ビジョンは次の図3、図4のとおりである。

この将来ビジョンを見据えながら、人材育成の方向性について検討し、整理した。

【図3】

■ 公衆栄養分野における管理栄養士・栄養士将来ビジョン

生涯を通じた健康づくり・栄養改善の推進のため専門性を生かし、国民の健康寿命の延伸及び健康格差の縮小の実現に貢献する

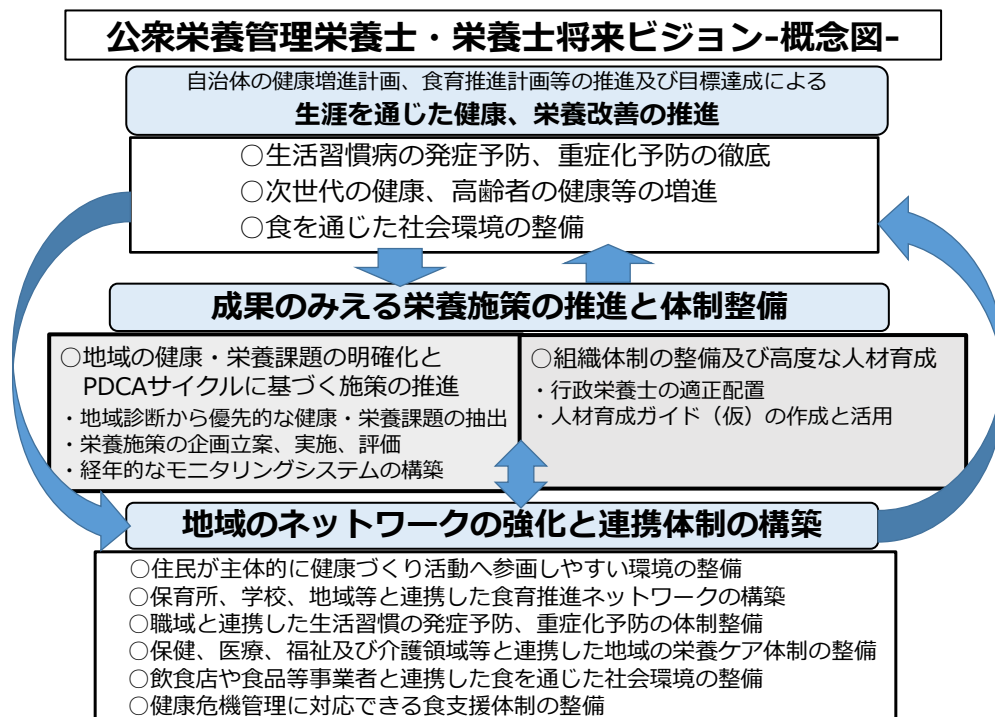
基本理念（こうあるべき）

- ライフステージに応じた切れ目のない健康づくり・栄養改善を推進することにより、国民の生活の質の向上を図る。
- 食を通じた社会環境の整備を促進することにより、社会環境の質の向上を図る。

基本方針（進むべき方向）

- 国の「健康日本21(第二次)」、都道府県及び市町村の健康増進計画 食育推進計画等の推進及び目標達成
- 地域の健康・栄養課題の明確化とPDCAサイクルに基づく施策の推進
- 栄養・食に関わる関係機関・団体等とのネットワークを構築し、地域の健康づくり・栄養改善事業の推進
- 栄養施策の成果が最大に得られる組織体制の整備及び高度な人材育成

【図4】



3. 行政栄養士に求められる職位別コンピテンシーに関する現状把握と課題

健康づくり及び栄養・食生活の改善に関する施策を着実に推進できる行政栄養士を育成するためには、職位や業務年数に応じ、求められる能力が獲得できる「現任教育の体系的実施」が必要であり、生涯教育においても職域別のキャリア形成に考慮した人材育成の研修システムとなっている。

そこで、公衆衛生事業部では、行政栄養士の経験年数別のコンピテンシーの現状と課題についての検討を行った。

(1) 公衆栄養分野におけるコンピテンシーの検討

公衆栄養分野におけるコンピテンシーには複数の定義があるが、共通するのは、①行動に表れていること、②その能力、特性が結果や成果と結びつくものであり、職務遂行能力（「すること」「できること」という、具体的で評価可能な行動、特性、成果をだす力）と捉えることができる。

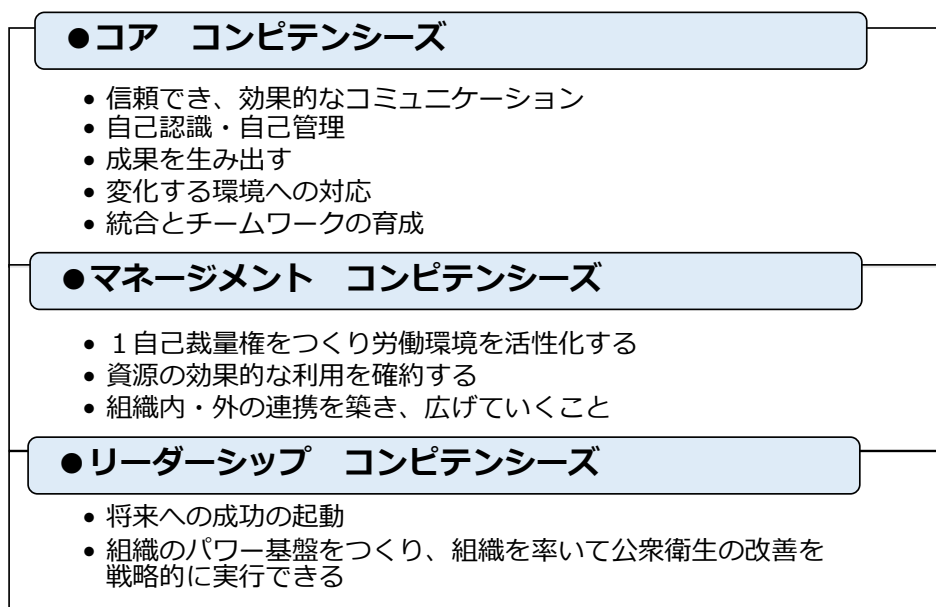
また、WHOでは、WHOグローバル・コンピテンシー・モデルを作成し、結果を出す仕事ができる人材育成の方針を明らかにし、「コア・コンピテンシー」「マネージメント・コンピテンシー」「リーダーシップ・コンピテンシー」について、定義している。（特集：公衆衛生専門職のコンピテンシー，保健医療科学，第55巻，第2号，2006）（図5）

我が国では、管理栄養士養成課程学生の卒業時点におけるコンピテンシー測定項目指標が開発され、公衆栄養学分野に関しては、「疫学的な考え方に基づき、地域のアセスメントをする」「地域の栄養課題を解決するのに必要な社会資源を把握する」「地域の栄養課題を解決するために、ヘルスプロモーション、食環境整備の観点を含めて改善計画を立てる」があげられている。

しかし、行政栄養士に求められるコンピテンシー、公衆栄養活動に必要な「できること」（＝知能）や「すること」（＝ワークフォースのための能力）等については、検討されてはいない。

また、経験年数や職位に応じたコンピテンシーを踏まえた系統的な人材育成システムの構築も今後の課題となっている。

【図5】 WHOグローバル・コンピテンシー・モデル



特集：公衆衛生専門職のコンピテンシー，保健医療科学，第55巻，第2号，2006 一部改変

このようなことから、平成26年8月に実施した、平成26年度の公衆衛生事業部全国研修（以下、「全国研修」という。）において、コンピテンシーに焦点を当てた講義とグループワークを行った。その結果を整理・分析し、行政栄養士の経験年数別に必要と考えられるコンピテンシーを検討し、行政栄養士の人材育成システムを検討するための基礎資料とした。

（２）公衆栄養分野におけるコンピテンシーの現状と課題

全国研修では、コンピテンシーの概念、管理栄養士や保健師等におけるコンピテンシーに関する先行研究、経験年数や職位に応じた人材育成システム等について、吉池信男先生（青森県立保健大学大学院研究科長）から講義をいただいた。その後、吉池信男先生、石川みどり先生（国立保健医療科学院上席主任研究官）の指導に基づいてグループワークを行った。グループワークで、経験年数別のコンピテンシーを明らかにしていった。

【検討方法】

１）ワークシートの作成

コンピテンシーの検討を行うため、経験年数及びコンピテンシー領域の２次元マトリックスを枠組みとしたワークシートを作成した。（表１）

経験年数は、生涯教育制度のキャリア区分を参考に設定し、管理期（15年以上勤務）、中堅期（10年程度）、中堅期（5年程度）、新任期（3年未満）の４段階とした。

コンピテンシー領域は、日本栄養士会が目指す現場での「実践能力」、行政栄養士業務指針で示された栄養施策推進のための「組織的役割・遂行能力」、優先度の高い栄養課題の抽出や対策の検討に必要な「教育・研究能力」の３領域とした。

さらに、各領域において「すること（ワークフォース）」と「できること（知能）」の区分を設けた。

【表１】行政栄養士の経験年数別コンピテンシー検討のためのワークシート

経験年数	実践能力		組織的役割・遂行能力		教育・研究能力	
	すること	できること	すること	できること	すること	できること
管理期 (15年以上) 						
中堅期 (10年) 						
中堅期 (5年) 						
新任期 (3年未満) 						

2) 公衆衛生事業部全国研修会の参加者

参加者は、地方自治体に勤務する行政栄養士 98 名で、内訳年齢構成は 30 歳代が 29.6%、40 歳代が 36.7% を占めた。

また、所属は都道府県、保健所設置市、市町村が各 3 割程度であり、本庁勤務が 13.3%、保健所 42.9%、保健センター 40.8% であった。勤務年数は 11 年以上の者の割合が全体の約 50% を占め、3 年未満の者は 17.3% であった（表 2）。

【表 2】参加者の特徴

(n=98)

3) コンピテンシー検討のグループワーク

近隣の自治体を同じグループとし、都道府県、保健所設置市、市町村が同一グループ内にバランスよく入るように、7～8 名ずつ 12 のグループに分けた。各グループには、ワークシートを配布し、参加者全員が経験年数別のコンピテンシーを付箋に書き出した。その後、全員分の付箋内容を確認し、整理し、経験年数別コンピテンシーについて検討を行った。最後にグループワークの成果を発表し、参加者全員で共有した。

		人数	%
年齢	20-29歳	18	18.4
	30-39歳	29	29.6
	40-49歳	36	36.7
	50歳以上	9	9.2
	無回答	6	6.1
所属	都道府県	30	30.6
	保健所設置市	30	30.6
	特別区	4	4.1
	市町村	34	34.7
勤務区分	本庁	13	13.3
	保健所	42	42.9
	保健センター	40	40.8
	無回答	3	3.0
勤務年数	3年未満	17	17.3
	3-5年	19	19.3
	6-10年	12	12.2
	11-20年	28	28.6
	21年以上	20	20.4
	無回答	2	2.2

4) コンピテンシー項目の統合と整理

研修終了後に、公衆衛生事業部企画運営委員が、各グループから提出されたワークシートと付箋を参考に、1つのワークシートに統合し整理を行った。

【検討結果】

1) 経験年数別（管理期・中堅期・・新任期）のコンピテンシー

新任期（3 年未満）、中堅期（5 年程度）、中堅期（10 年程度）、管理期（15 年以上）における「実践能力」「組織的役割・遂行能力」「教育・研究能力」について、結果を整理した。



◆新任期（3年未満）

地域の社会資源の理解、地域データの選択収集、組織の役割と自分の役割の理解、自治体の政策と業務の関わりの理解、調査・研修への参加によるスキルの向上等があげられた。（表3）

①実践能力

- 「すること」には、所属・課内での連携力、他職種との連携と業務内容の理解、地域の社会資源の把握（ボランティア組織等）、対象者のライフステージ・スタイルを考慮した栄養指導、人前で話す技術（健康教育）、栄養指導の技術、法律や根拠の理解等があげられた。
- 「できること」には、調査方法の入手、行政栄養士の役割の理解、コミュニケーション能力、情報の収集、統計の処理、担当業務の適正化（ミスがなくできる）、地域特性を知る、地区データの選択収集ができる、法令や各種計画の理解と説明、個別の保健指導・栄養指導・集団の保健指導・栄養指導、栄養成分表示の知識、ボランティアの育成、他部署の事業に栄養士として参画等があげられた。

②組織的役割・遂行能力

- 「すること」には、組織の役割・自分の役割の理解、県や市町村で作成された計画の理解、地域資源の把握、実働（何でもする）、報告・連絡・相談等があげられた。
- 「できること」には、組織の理解、担当以外の業務への理解、自治体の政策と業務の関わりの理解、期待される役割を果たす、既存事業を適正に実施、資料作成・報告書作成、他事業の理解があげられた。

③教育・研究能力

- 「すること」には、研究会に参加、専門的知識を深める、地域の分析、調査や集計を標準的に実施等があげられた。
- 「できること」には、調査への参加・円滑な遂行、研修会参加の伝達、自己研鑽、統計情報を読み取る能力、専門研修によるスキルアップ等があげられた。

【表3】新任期（3年未満）のコンピテンシー

コンピテンシー	実践能力	組織的役割・遂行能力	教育・研究能力
すること	・所属・課内での連携力 ・他職種との連携と業務内容の理解 ・地域の社会資源の把握（ボランティア組織等） ・対象者のライフステージ・スタイルを考慮した栄養指導 ・人前で話す技術（健康教育） ・栄養指導の技術 ・法律や根拠の理解	・組織の役割と自分の役割の理解 ・県や市町村で作成された計画の理解 ・地域資源の把握 ・実働（何でもする） ・報告・連絡・相談	・研究会に参加 ・専門的知識を深める ・地域の分析 ・調査や集計を標準的に実施
できること	・調査方法の入手 ・行政栄養士の役割の理解 ・コミュニケーション能力 ・情報の収集、統計の処理 ・担当業務の適正化（ミスがなくできる） ・地域特性の把握 ・地区データの選択収集 ・法令や各種計画の理解と説明 ・個別の保健指導、栄養指導 ・集団の保健指導、栄養指導 ・栄養成分表示の知識 ・ボランティアの育成 ・他部署の事業に栄養士として参画	・組織の理解 ・担当以外の業務への理解 ・自治体の政策と業務の関わりの理解 ・期待される役割を果たす ・既存事業を適正に実施 ・資料作成・報告書作成	・調査への参加、円滑な遂行 ・研修会参加の伝達 ・自己研鑽 ・統計情報を読み取る能力 ・専門研修によるスキルアップ



◆中堅期（５年程度）

地域特性の把握、関係機関との連携、データを活用した資料作成、プレゼンテーション能力、地域住民との事業遂行、新人教育、学会発表等があげられた。（表４）

①実践能力

- 「すること」には、地区の特性ニーズの把握、庁内各部署との連携力、関係機関の把握、データの図表化・事業に使う資料・媒体を準備、施策の成果を分析、調査結果を分析・仮説の提案等があげられた。
- 「できること」には、栄養指導のスキルアップ、的確な情報提供、情報収集と分析、日々の業務から課題の分析、プレゼンテーション能力、事業の予算執行、事業の進行管理、情報の分析と資料化、地域の健康課題を理解して事業を企画立案、地域特性を把握した課題の整理、法的根拠に基づいた説明等があげられた。

②組織的役割・遂行能力

- 「すること」には、他職種との連携、地域住民とのコミュニケーション、他職種と業務遂行のための情報共有、各事業のマニュアル作成等があげられた。
- 「できること」には、業務の理解と的確な説明、成果を見せる資料作成、プレゼンテーション能力（関係機関へ伝える力）、事業の企画を上司等に説明、後輩の指導、県や市町村全体の健康課題を把握、事業の企画立案に必要な資料収集、他組織の役割の理解、係内での業務調整、予算要求等があげられた。

③教育・研究能力

- 「すること」には、事業をまとめ（学会）発表、プリセプターとして新人教育、若手育成（実務）等があげられた。
- 「できること」には、データのまとめ、学会発表、新任者へ業務内容へのアドバイス・事業計画への支援等があげられた。

【表４】中堅期（５年）のコンピテンシー

コンピテンシー	実践能力	組織的役割・遂行能力	教育・研究能力
すること	・庁内各部署との連携力 ・関係機関の把握 ・地区の特性ニーズの把握 ・データの図表化 ・事業に使う資料・媒体を準備 ・施策の成果を分析 ・調査結果を分析・仮説の提案	・他職種との連携 ・地域住民とのコミュニケーション ・他職種と業務遂行のための情報共有 ・各事業のマニュアル作成	・事業をまとめ（学会）発表を行う ・プリセプターとして新人教育をする ・若手育成（実務）
できること	・栄養指導のスキルアップ ・的確な情報提供・指導助言 ・情報収集と分析 ・日々の業務から課題の分析 ・プレゼンテーション能力 ・事業の予算執行、進行管理 ・情報の分析と資料化 ・地域特性を把握した課題の整理 ・法的根拠に基づいた説明 ・法的根拠に基づいて取組を説明できる	・業務の理解と的確な説明 ・成果を見せる資料作成 ・プレゼンテーション能力（関係機関へ伝える力） ・事業の企画を上司等に説明 ・後輩の指導 ・県、市町村全体の健康課題を把握 ・事業の企画立案に必要な資料収集 ・他組織の役割の理解 ・係内での業務調整 ・予算要求	・データのまとめ ・学会発表 ・新任者へ業務内容へのアドバイス ・事業計画への支援



◆中堅期（１０年程度）

庁外組織との連携・ネットワークづくり、栄養課題を明確化できる情報収集とデータ分析、マニュアル作成、予算管理、事業運営、臨地実習学生の指導等があげられた。（表５）

①実践能力

- 「すること」には、庁外との連携力、ネットワークづくり、地区組織の支援、現状に即した事業の企画立案・説明、既存事業の評価・内容の見直し、人材を活用した事業計画、健康づくり計画の策定等があげられた。
- 「できること」には、データ分析、多職種との連携、情報分析に基づく施策展開、地区診断能力、栄養課題・健康課題の明確化・資料化（プレゼン等）、地域のキーパーソンの育成、他機関・他部署との連携、事業の企画立案・評価、事業を地域に波及、地域課題を既存事業につなげる等があげられた。

②組織的役割・遂行能力

- 「すること」には、関係機関、団体のネットワークの構築、地域資源の育成・支援、健康課題の要因に優先順位、他職種と連携して栄養の専門性を発揮、災害時危機管理体制の理解、相談に適切に対応、予算管理等があげられた。
- 「できること」には、チームリーダー（存在を認められる）、多職種との信頼関係、マニュアル作成、施策運営の中心メンバー、１０年後を見据えた活動計画、活動の成果を表現、課題解決のための取組、他職種と連携・調整した事業展開、各職域の栄養士とのネットワークづくり、地域資源の利用、後輩への指導、他部署との調整等があげられた。

③教育・研究能力

- 「すること」には、教育・支援の実践指導、共に育つ環境づくり、学会発表のための研究の企画、分析結果・事業報告を外部へ発表、庁内栄養士・地域栄養士の研修計画の企画立案・実施、組織内の研修（ＯＪＴ）の実施等があげられた。
- 「できること」には、PDCAに基づき事業へのアドバイス、経験年数別の研修への支援、データ収集と活用、教育・支援体制の整備、臨地実習生の指導、研究発表等があげられた。

【表５】中堅期（１０年）のコンピテンシー

コンピテンシー	実践能力	組織的役割・遂行能力	教育・研究能力
すること	・庁外との連携力・ネットワークづくり ・地区組織の支援 ・現状に即した事業の企画立案と説明 ・既存事業の評価、内容の見直し ・現状に合わせた事業の企画立案 ・人材を活用した事業計画 ・健康づくり計画の策定	・関係機関、団体のネットワークの構築 ・地域資源の育成・支援・活用 ・健康課題の要因に優先順位 ・他職種との連携で栄養の専門性を発揮 ・災害時危機管理体制の理解 ・相談に適切に対応 ・予算管理	・教育・支援の実践指導 ・共に育つ環境づくり ・学会発表のための研究の企画 ・分析結果・事業報告を外部へ発表 ・庁内栄養士・地域栄養士・行政栄養士の研修計画の企画立案・実施 ・組織内の研修（OJT）の実施
できること	・データ分析 ・多職種との連携 ・情報の分析から施策の展開 ・地区（地域）診断の実施 ・栄養課題の明確化による企画、立案 ・健康課題を分析し明確化 ・資料化（プレゼン等） ・地域のキーパーソンの育成 ・他機関、他部署との連携 ・事業の企画立案・実施・評価 ・事業を地域へ波及 ・地域課題を整理し既存事業につなげる ・栄養成分表示（業者指導）	・チームリーダー（存在を認められる） ・多職種との信頼関係 ・マニュアルの作成 ・施策運営の中心メンバーとして活動 ・10年後を見据えた活動計画 ・活動の成果の表現（具現化） ・課題解決のための取組 ・他職種と連携、調整し事業展開 ・各職域の栄養士のネットワークづくり ・地域資源の利用 ・後輩への指導 ・他部署との調整	・PDCAに基づき事業へのアドバイス ・経験年数にあった研修への支援 ・情報収集とエビデンスの活用 ・教育・支援体制の整備 ・臨地実習学生の指導 ・研究発表



◆管理期（１５年以上）

課題を政策につなげるマネジメント力、人事計画、危機管理、施策の予算・事業・対外調整管理体制づくり、人材育成の仕組みづくり等があげられた。（表６）

①実践能力

- 「すること」には、課題を政策につなげる、課題分析を生かす業務計画、全体の統括・判断、責任をとる等があげられた。
- 「できること」には、マネジメント力、課題分析力、エビデンスに基づく手法の選択、関係者と目標共有したうえで実行、外部組織と連携した食環境整備、危機管理の体制づくり、関係機関との調整役として課題解決に取り組む等があげられた。

②組織的役割・遂行能力

- 「すること」には、人材の調整を行う、１０年後を見据えた施策の立案、各期の進捗状況の管理と必要に応じた支援、改善に向けたプランの助言、事業を行える組織体制づくり、人事計画、予算確保、組織全体をみる、報告・相談しやすい環境づくり等があげられた。
- 「できること」には、危機管理、関係機関との連携、体制づくり、推測力、先を見据えた事業展開、発言力、判断力、所属のミッションに応じた企画立案、リーダーシップ、栄養施策の分析・決定、事業評価・改善、組織外との調整役、適切な事業遂行、事業の企画立案と予算獲得、連携体制の整備、庁外との連携を図る等があげられた。

③教育・研究能力

- 「すること」には、育成・相談できる仕組みづくり、人材育成（研修・教育プログラム）、教育・支援体制の整備、研究・論文として発表、新任期、中堅期の教育・育成、スタッフを動かすリーダーシップ、体系的に専門職の教育を考える等があげられた。
- 「できること」には、調査分析の評価、栄養士能力開発のための研修立案、各自治体の栄養士の計画的な研修派遣、実践活動のまとめ・報告書作成、学会発表、特定分野における知識や技術の所有、マネジメント能力、人材育成（研修・教育プログラム）、教育・支援体制の整備、適切な人材配置、栄養士業務のアピール等があげられた。

【表６】管理期（１５年以上）のコンピテンシー

コンピテンシー	実践能力	組織的役割・遂行能力	教育・研究能力
すること	・課題を政策につなげる ・課題分析を生かす業務計画 ・事業の統括 ・全体の統括・判断 ・責任をとる	・人材の調整を行う ・１０年後を見据えた施策の企画立案 ・各期（経年数）に応じた進捗状況を管理し、必要に応じた支援 ・改善に向けてのプランの提案、助言 ・事業を行える組織体制の整備 ・人材調整と人事計画 ・予算の確保 ・組織全体をみる ・報告・相談しやすい環境づくり	・育成・相談できる仕組みづくり ・人材育成（研修・教育プログラム） ・教育・支援体制の整備 ・研究、論文として発表 ・新任期、中堅期の教育・育成 ・スタッフを動かすリーダーシップ ・体系的に専門職の教育を考える
できること	・マネジメント能力 ・調査結果をとりまとめ、論文として発表 ・PDCAサイクルに基づき、事業の進行管理 ・課題分析力 ・エビデンスに基づく手法の選択 ・関係者と目標共有したうえで実行 ・地域の目指す姿を描く ・外部組織と連携した食環境整備 ・危機管理の体制づくり ・事業の企画、評価、役割分担、指示 ・関係機関との調整役、協働して課題解決に取り組む	・危機管理・関係機関との連携 ・事業実施の体制づくり・計画の策定 ・推測力、先を見すえた事業の展開 ・発言力、判断力 ・所属のミッションに応じた企画立案 ・リーダーシップの発揮 ・栄養施策の分析、決定 ・事業評価と改善 ・組織外での役割と遂行能力 ・必要な事業の企画と予算獲得 ・関係部局との連携体制の整備 ・庁外との連携を図る ・地域の人材との調整・他団体との連携（栄養士会、大学、企業）	・人材育成（研修・教育プログラム） ・調査分析の評価 ・栄養士能力開発研修立案 ・各自治体の栄養士の計画的な研修派遣 ・実践活動のまとめ、報告書の作成 ・学会発表 ・特定分野における専門知識や技術の所有と提供 ・マネジメント能力 ・教育・支援体制の整備 ・人員確保（増加） ・適切な人材配置 ・栄養士業務のアピール

【まとめ】

1) 行政栄養士のコンピテンシーの特徴

今回のワークシートでは、公衆栄養分野のコンピテンシー領域として、実践能力、組織的役割・遂行能力、教育・研究能力を設定し、それぞれに、「すること（ワークフォース）」、「できること（知能）」の区分を設け、行政栄養士のコンピテンシーを検討した。

その結果、行政栄養士のコンピテンシーの各能力の特徴をより明確に把握することができた。例えば、「できること（知能）」については、「実践能力」として、地域の情報（データ等）の分析、地域診断、分析結果の取りまとめに関すること、「組織的役割・遂行能力」として、健康課題の把握、課題解決のための組織における事業（介入）の展開、予算獲得に関すること、「教育・研究能力」として、統計情報の読み方、学会発表、人材育成に関することがあげられた。

2) 経験年数によるコンピテンシーの違いと移行

また、ワークシートのまとめを通して、行政栄養士の管理期、中堅期、新任期のコンピテンシーに違いがあることがみえてきた。各期では、特に「すること（ワークフォース）」に違いがみられた。例えば、「実践能力」について、管理期には、課題を政策につなげる、責任をとる、中堅期には他組織との連携力、企画立案、評価、成果の分析等、新任期には所属、課内での連携力、栄養指導技術等があげられている。「組織的役割・遂行能力」についても、管理期には人材の調整、組織づくり、中堅期には関係機関・団体のネットワーク、他職種との連携で専門性を発揮、新任期には、組織での役割、地域資源の把握等があげられている。

これらの結果から、経験年数がたつにつれ、仕事の目線が地域住民から組織連携、政策開発へと移行していくことわかる。

また、すべての経験年数において、他部署、多組織・機関の把握、調整、連携力といった内容がみられ、他分野・他職種との関係を築くことのできるコンピテンシー能力の重要性が明らかになった。

さらに、管理期の「教育・研究能力」については、人材育成、配置を変える仕組みをつくる、そのためのリーダーシップがあげられたあげられており、管理期の「すること（ワークフォース）」として、部下が自ら考え判断する能力を養い、自律的な組織となるよう人材を管理し、育成することが求められていることがうかがえる。

今後は、そのような管理期の目指す姿を視野に見据え、公衆栄養分野の専門職としてのコンピテンシーを明確にした長期的・継続的な人材育成の方策が必要である。

なお、今回のグループワークでは活発なディスカッションが行われ、参加者からは自身の役割、人材育成の必要性を再認識したという声が複数から聞かれた。

しかし、一方でコンピテンシーの概念が理解しにくく、必要な能力の検討そのものが難しい、という意見も聞かれたことから、行政栄養士の経験年数（職位を含めた）に応じた特徴的、具体的なコンピテンシーについて、提案していくことが必要であると考えられた。

4. 行政栄養士のめざすべき姿と人材育成の方向性

平成26年度公衆衛生事業部の全国研修のグループワークから得られた行政栄養士の経験年数別コンピテンシー「実践能力」「組織的役割・遂行能力」「教育・研究能力」から、以下の特徴的な項目が抽出された。

これらを、WHOグローバル・コンピテンシー・モデルに基づき、公衆栄養分野における経験年数別キャリアとコンピテンシーの方向性として、次のとおりまとめた。（表7・表8・図6）

●公衆栄養分野における経験年数別キャリア

◆新任期（3年未満）

地域の社会資源の理解、地区データの選択収集、組織の役割・自分の役割の理解、自治体の政策と業務の関わりの理解、調査・研修への参加によるスキル向上 等

◆中堅期（5年程度）

地域特性の把握、関係機関との連携、データを活用した資料作成、プレゼンテーション能力、地域住民との事業遂行、新人教育、学会発表 等

◆中堅期（10年程度）

庁外組織との連携、栄養課題が明らかにできる情報収集と分析、マニュアル作成、予算管理、事業運営、臨地実習学生の指導 等

◆管理期（15年以上）

課題を政策につなげるマネジメント力、人事計画、施策の予算・事業・対外調整、管理体制、人材育成の仕組みづくり 等

【表7】 公衆栄養分野における経験年数別キャリアとコンピテンシー

経験年数	特徴	主な業務	コンピテンシー		
			コア	マネジメント	リーダーシップ
新任期 3年未満 	仕事を覚える	栄養士業務	獲得・発揮	—	—
中堅期 5年 	仕事の改善	栄養士業務 人材育成に参画 組織運営に参画	獲得・発揮 教育	獲得・発揮	獲得
中堅期 10年 	中心的な役割	栄養士業務 施策の企画立案 人材育成の補佐 組織運営の補佐	発揮・教育	発揮・教育	獲得・発揮
管理期 15年以上 	管理的な役割	総括的業務 連携・調整 人材育成 組織運営の中核	—	発揮・教育	発揮 人材育成

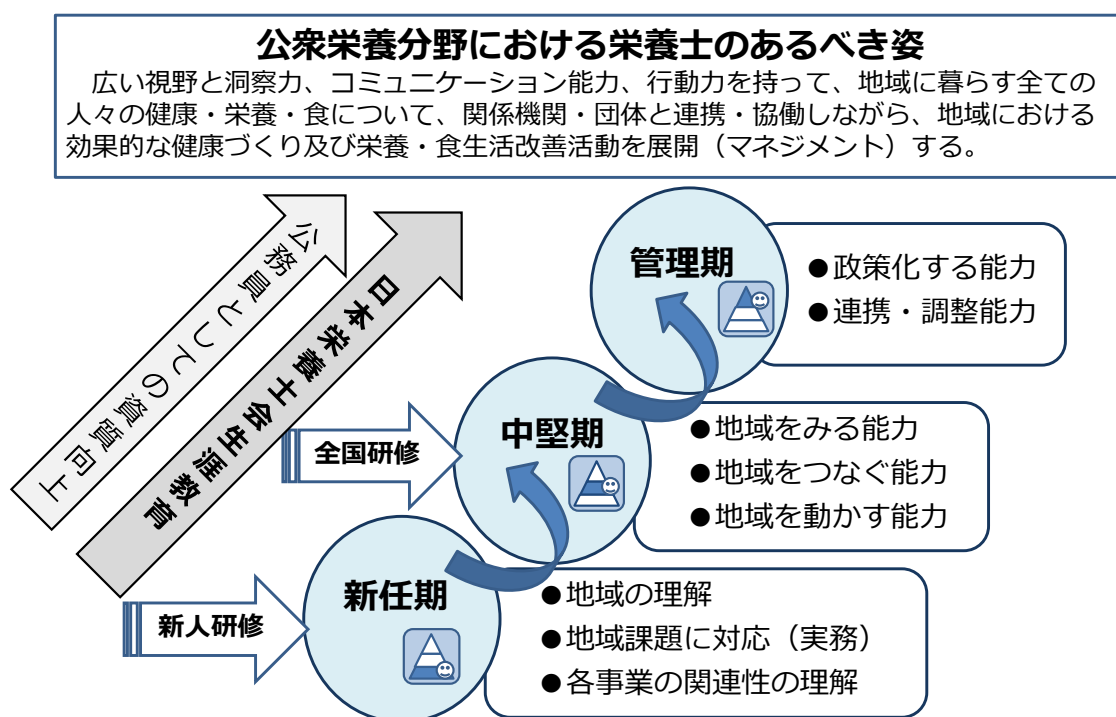
【表 8】

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

項目	新任者 3年 基本的能力	中堅期 5年 分析実践能力	中堅期 10年 創造実践能力	指導者 15年以上 管理調整能力
目指す姿	●指導のもと、行政栄養士業務の基本を習得する ●指導のもと、公衆栄養の視点を学ぶ	●単独で担当業務を的確に遂行できる ●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	●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
コア	・自治体の健康増進計画、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 ・指導のもと、担当業務を中心にした地域診断ができる ・担当業務をPDCAサイクルを意識して、行うことができる ・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	・自治体の健康増進計画、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 ・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	・健康増進計画等の策定、進捗管理等に関わり、必要な施策の提案や見直し等ができる ・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 ・複雑困難な事例や支援に応ずるため、必要なチームを構成し、対応できる ・調査研究計画を企画立案、実施し、事業に反映できる	・自治体の上位計画を見据え、保健計画等の策定、見直し、施策化の中核的な役割を担い、指導できる ・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ができる
マネジメント	・担当業務を通じて、地域の健康・栄養の課題を整理できる	・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	全ライフステージの地域栄養のマネジメントができる	・地域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
リーダーシップ		・新任者と信頼関係を築き、基本的な業務とともに活動しながら支援できる	・新任者の能力を判断し、的確な指導ができる ・職業人として成長していくプロセスを支援できる	・新任者の育成状況を把握し、研修体制を確保できる ・部下の能力を的確に評価し、育成できる

【図 6】

公衆栄養分野における行政栄養士の人材育成



Ⅲ 人材育成の方策

1. 人材育成を進める体制（しくみ）

（1）課題

1）組織全体の課題

行政栄養士は地方自治体という組織の一員（地方公務員）であり、組織全体のレベルアップを図るためにも人材育成が必要であることから、組織として人材育成に取り組んでいける体制（しくみ）が必要である。

また、地方公務員である行政栄養士に必要な職務遂行能力は、①行政実務能力と②専門能力であり、各能力に応じた人材育成の方法が実行できる組織体制も必要となる。

①行政実務能力：社会人として組織の一員として行動でき、地域保健活動等の担当業務を中心とした法令や政策体系を理解する能力

②専門能力：地域保健の視点を持ち、成果の見える栄養施策を展開する能力

2）職員一人ひとりの課題

人材育成は、組織の課題であるとともに、行政栄養士一人ひとりの課題である。組織の一員として様々な課題に取り組むためには、各行政栄養士がその職位に応じた役割と責任を自覚し、コンピテンシーを伸ばし、力を発揮する必要がある。

コンピテンシーを向上させるためには、年齢や職位の区別無く、一人ひとりが「自ら学び、考える」「業務を通じて自らを成長させる」といった姿勢を持ち、能力開発を自らの課題として意識して日々の業務に取り組み、自己啓発を行っていく必要がある。

（2）人材育成を進める体制

1）中長期的な視点に基づく人材育成

幅広い視野と専門性を兼ね備えた行政栄養士を育成するためには、自己研鑽（OJT、職場内研修）を基本として、集合研修、自己啓発、人事異動等を積み重ねることによる「中長期的な視点に基づいた人材育成」が重要であり、継続性や一定の期間を要することを踏まえた体制（しくみ）が必要である。

2）連携した人材育成

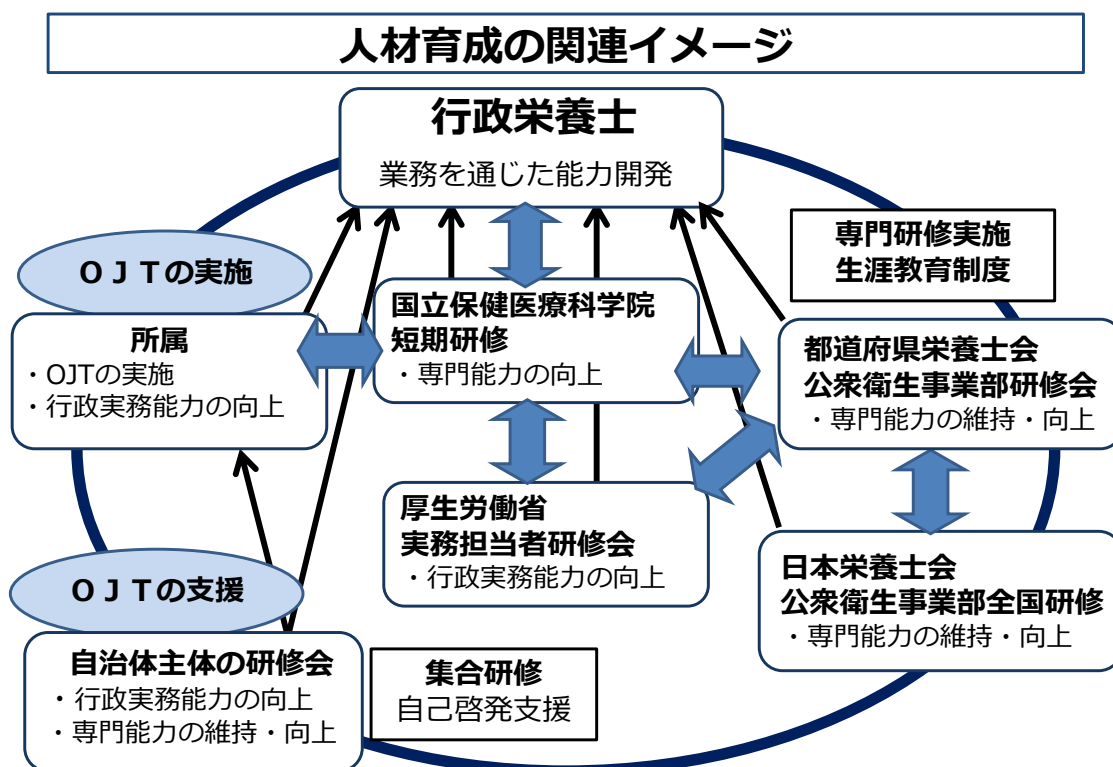
前述の行政栄養士の人材育成を進めるための体制（しくみ）を構築するには、日本栄養士会が厚生労働省や国立保健医療科学院等と連携しながら、行政栄養士が所属する自治体の理解と協力により取り組んで行くことが必要である。人材育成に関わる、それぞれの主体における役割や取組が連動することにより有効な人材育成が進められる。（図7）

3）能力開発・人材育成の手法のリンク

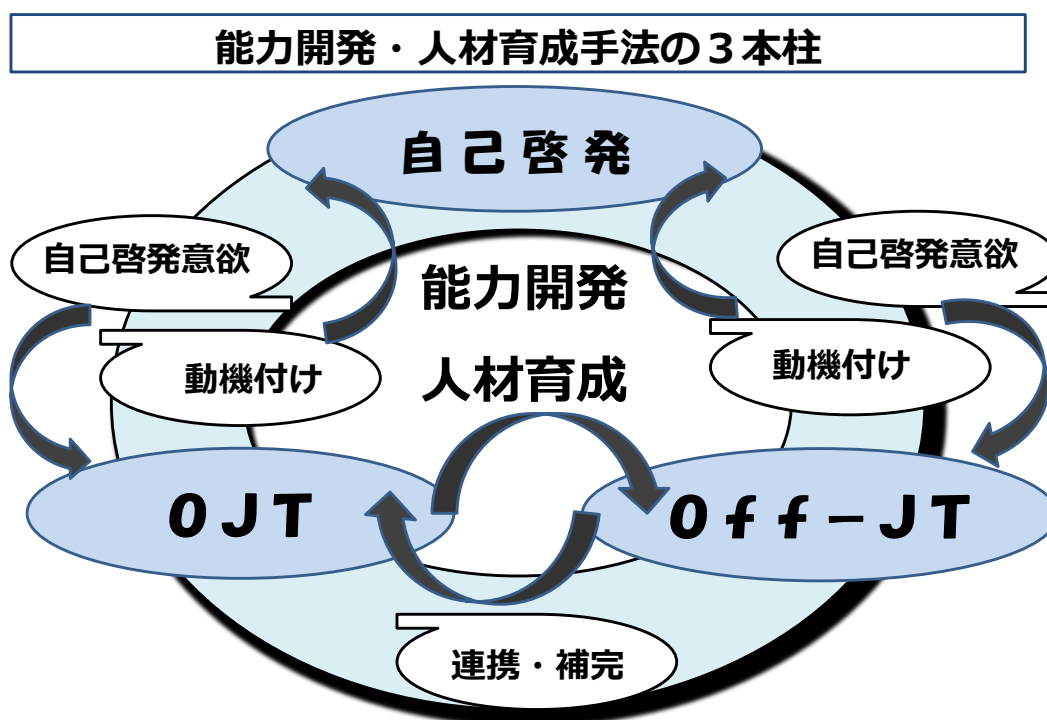
手法としては、自己啓発、OJT（＝On The Job Training 自己研鑽、職場内研修）、Off-JT（＝Off The Job Training 職場外研修）という3つの手法が考えらる。

自己啓発は、自身の意欲、主体性に裏打ちされた能力開発のベースともいえるものであり、これに日常業務の中で実施されるOJTと職場を離れたところで実施されるOff-JT（例：栄養士会が実施する生涯教育や各種研修等）が適切にリンクしていくことで能力開発、人材育成につながっていく。（図8）

【図7】



【図8】



2. 生涯教育における公衆栄養分野の到達目標と研修

Ⅱの4で述べた「行政栄養士のめざすべき姿と人材育成の方向性」を平成26年4月よりスタートした日本栄養士会生涯教育の到達目標（公衆栄養分野）と対応させ、行政栄養士に求められる能力を経験年数別（新任期・中堅期・管理期）に明らかにした。

（1）日本栄養士会生涯教育の概要（図9）

◆生涯教育の基本的な考え方

管理栄養士・栄養士は、「栄養の指導」の専門職であり、その職務を果たすにあたり、必要となる知識と技術の修得と維持向上に努めることが必要である。そのためには、自身の日常業務に必要な知識の学習は当然で、科学の進歩と社会の変化に的確に対応するために、常にスキルの向上を図り、専門職としての能力の習熟が求められる。

そこで、これまでの生涯学習(CE: continuing education)から、キャリア形成を支援できる生涯教育制度とするために、生涯職能開発(CPD: continuou professional development)に移行する。

各職域の初任者、中堅の実務者、管理者の到達目標(コンピテンシー)を明確にして、専門知識の継続的な自己研鑽を目指すものであり、自己研鑽は、OJT(職場内研修)を重視し、PDCAサイクルにより実施していく。

※「栄養の指導」とは

栄養士法第1条で管理栄養士・栄養士とは、管理栄養士・栄養士の名称を用いて「栄養の指導」に従事することを業とする者と規定している。この「栄養の指導」とは、人々の健康維持・増進、疾病予防、治療を通して、公衆衛生向上へ寄与すべきものと捉える。

【図9】

生涯(継続)教育制度構築のポイント

1) 生涯職能開発 (CPD)

継続的な自己研鑽をめざす生涯職能開発 (CPD) への移行

2) 自己研鑽

自己研鑽はOJT(on the job training)を重視・PDCAサイクルを取り入れる

3) 生涯教育の構成：基幹教育と拡充教育

- ①基幹教育：管理栄養士・栄養士としてのミニマムスタンダードを身につけ、専門領域のゼネラリストの養成を目的とする
- ②拡充教育：専門性を高める

4) 認定制度

キャリアを支援するためスキルの到達度に応じた 認定を行う

CE（生涯学習）からCPD（生涯職能開発）へ

目的：CPDで研鑽を積み、「知識・技術・倫理の面で信頼できる人」であるとの社会的評価を得ること

CE:Continuing Education

生涯学習

受動的

CPD:Continuous Professional Development

生涯職能開発

能動的

◆生涯教育の構成とキャリアの認定

専門職として必須とされるスキルを修得し、「栄養の指導」ができることをめざす「**基幹教育**」と、専門分野（職域）ごとにさらに専門性を高める「**拡充教育**」で構成されている。

また、キャリア形成を支援するため、スキルの到達度に応じた認定制度を設け、認定はスキルの向上と質の担保を図るための更新制度が取り入れられている。

◆自己評価と自己研鑽（PDCAサイクル）

基幹教育は、自らの責任で、管理栄養士・栄養士にふさわしい資質を維持するために必要な研修を継続して受講し、スキルの向上を図り、国民の信頼を高め、時代に即した「栄養の指導」が行えることを目指している。

そのために、自身の評価を行い、到達目標を決定して研修計画(P)を各自で作成し、実践(D)、評価(C)、改善・見直し(A)を繰り返すことによりスキルを向上させる。

このPDCAサイクルで研鑽を積み、「知識・技術・倫理の面で信頼できる専門職」であるとの社会的評価を得ることが重要となる。

◆到達目標（コンピテンシー）とキャリアノート

管理栄養士・栄養士は、常に栄養学領域に関する最新の知識と熟練した技術を身につけていることが求められている。専門分野ごとに、必要とされるスキルを整理して経験年数をめやすに到達目標（コンピテンシー）が示されている。

基幹教育では、この到達目標（コンピテンシー）への到達をめざし、自己研鑽をPDCAサイクルにより実施していく。

自身の専門分野の到達目標の項目を自己評価し、評価が低く、研鑽が必要な項目を抽出して、研修計画を自ら作成し、所定の様式によるキャリアノート（会員による自己研鑽の整理記録）で以下の内容を記録し、整理することで自己管理を促すこととしている。

- ① **到達目標：専門分野の到達目標に対する自らスキルの到達度を自己評価**
- ② **キャリアシート：基幹教育や学会等での研修や実務トレーニング(OJT)の内容**
- ③ **研修の受講記録：受講した基幹研修を記録**
- ④ **業績の記録：学会発表、講演(講義)、シンポジスト、学会参加 等を記録**

◆基本研修（原則として都道府県栄養士会で実施）

基本研修は、すべての分野（職域）に共通する、ミニマムスタンダードの習得を目的に実施する。職業倫理、栄養士会活動、栄養の指導、栄養ケアプロセス等の基本的事項を研修する。この基本研修は原則として全ての管理栄養士・栄養士が受講するものである。

◆実務研修（各職域、都道府県栄養士会、地域単位で実施）

各専門分野でさらに特化される知識・技術の習熟のための研修で、専門分野（職域）が主体となって実施する。

全国研修会や、従来のスキルアップ研修会、都道府県栄養士会との共同研修事業（賛助会員の協賛事業）や他団体（医師会、看護協会等）の研修等が含まれる。

◆認定制度（認定管理栄養士・栄養士）（図10）

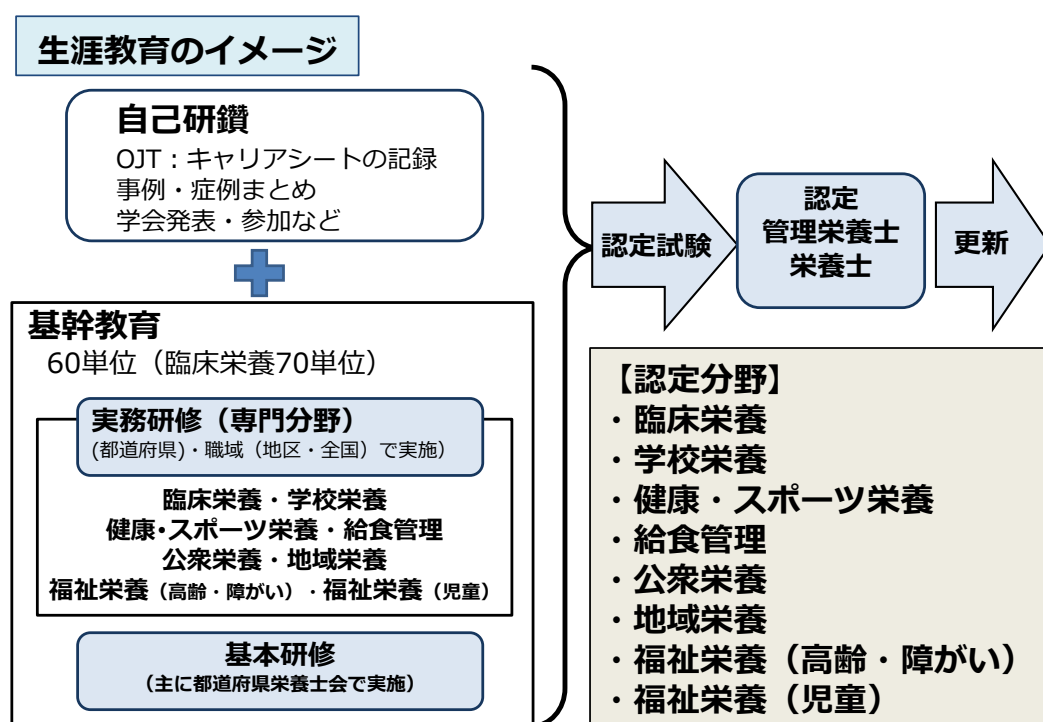
キャリアを認定する制度として、「認定管理栄養士・栄養士」が創設されている。

「認定管理栄養士・栄養士」は、各専門領域において、熟練した技術と知識を用いて「栄養の指導」を、責任をもって実践でき、かつ、チームのリーダーとして指導的役割を果たし、所属施設の運営や、他部門との連携に積極的に関与し、他者にモデルを示すことができるレベルに到達していることが必要となる。

認定にあたっては、所定の研修以外に自己研鑽による客観的成果を重視し、専門分野に関する事例報告、レポートの作成、学会発表、パネリスト、著書等の実績が課される。また、質の担保をはかるために、更新制度が取り入れられている。

公衆栄養分野においても、公衆栄養認定管理栄養士(栄養士)が認定される。

【図10】



認定管理栄養士、認定栄養士認定条件

1. 管理栄養士、栄養士の免許を有していること。
2. 実務経験5年以上であること。
3. 自己評価：概ね到達目標Ⅲ（8割程度）であること。
4. 自己研鑽：キャリアシートを5テーマ/年以上作成すること。
5. 基幹教育：
 - 基本研修30単位（うち必須単位20単位）
 - 実務研修30単位以上（臨床栄養分野は40単位）の取得
 - ※実務研修のうち、他団体の研修会は5単位を上限とする
6. 事例報告・レポートの提出
 - 専門領域の「栄養の指導」に関するテーマ
7. 専門領域の「栄養の指導」に関する学会等での発表1回以上
学会参加3回以上（地方会、研究会も含める）

→ 認定試験に合格

(2) 生涯教育における行政栄養士の人材育成

行政栄養士の活動は、多様な地域の健康課題に対して、行政として施策化やサービス提供を行うものであり、その対象は個人・家族、集団、組織、地域社会と多様で、健康な人々への予防的な働きかけから地域ケア体制までと多彩である。そのため、行政栄養士には幅広い地域保健の専門的知識と技術と行政職員としての能力が求められている。

それらの能力について、全国研修のグループワークから得られた結果と日本栄養士会の生涯教育到達目標の能力区分(公衆栄養分野)(表9)との整合性を図り、わかりやすさ、実践しやすさを考慮して、行政栄養士に求められる能力を経験年数別(新任期・中堅期・管理期)に次のとおり整理した。

【表9】生涯教育到達目標の能力区分(公衆栄養分野)

区分	中項目
行政能力	・ 職業倫理をベースにした態度や行動規範 ・ 組織人(職業人)としてふさわしい態度や行動規範 ・ 人材育成
専門能力	・ 国の施策の方向の理解 ・ 関連法規の理解 ・ 管理栄養士・栄養士の専門性 ・ 調査研究
対人(個人・集団)、地域支援能力	・ 個人を対象にした栄養指導 ・ 集団を対象にした栄養指導 ・ 地域全体への栄養介入
地域診断能力	・ 地域診断
政策形成能力 ※健康日本21(第二次)の推進と 栄養施策の成果を得るための対策	・ 政策形成 ・ 生活習慣病の発症予防と重症化予防 ・ 次世代の健康、高齢者の健康 ・ 食の社会環境の整備
調整能力	・ 都道府県と市町村との連携 ・ 地区組織との連携 ・ 住民組織との連携 ・ 多分野、関係団体との連携
危機管理能力	・ 災害時緊急対策



◆新任期（３年未満）

－基本的な能力を獲得する重要な時期－

新任期は、行政職員として組織の一員として行動するための基本的な能力を獲得する重要な時期である。

職場内でコミュニケーションをとり、適切に報連相（報告・連絡・相談）ができることを基本として、担当業務を中心にした法令や施策体系の理解、地域保健の視点をもって個別または集団の対人支援や保健事業が実践できる能力が求められる。

具体的には、担当業務を指導のもとP D C Aサイクルに基づき実践できることを目標とし、併せて、担当業務を通じて自治体の方針や各種計画と関連づけて考えることができる、地域の健康・栄養課題に結び付けて考えることができる等、地域保健活動におけるものの見方や考え方、さらには基本的な専門知識・技術について実践を通して獲得することが重要である。

それらの能力は日々の職場内のO J Tにより培われていくものであり、先輩や指導者は生涯教育到達目標（表１０、表１１）等を参考に人材育成マニュアル等を作成し、新任者を計画的に育成することが重要である。

また、新任者自身もO f f – J T（職場外研修）に参加する等、自己学習により自らを高める努力をする姿勢が求められる。



◆中堅期（５年程度）

－担当業務を単独でP D C Aサイクルに基づき実践できる能力が求められる時期－

新任期で培った基礎的な能力をもとに、担当業務を単独でP D C Aサイクルに基づき実践できる能力が求められる時期である。

また、個別や集団支援による地域住民との密接な関わりを通じて、各種統計情報等を踏まえながら、全ライフステージに応じた地域の健康・栄養課題を分析評価し、その結果を自治体の健康増進計画等と関連づけて担当業務に生かすことができる能力も必要である。

保健活動を効果的に進めるには、地区組織、関係団体、多職種等と連携した食のネットワークづくりが不可欠であり、日頃の関わりの中で、目的意識をもち、信頼が得られる言動を身につけることが大切である。

また、健康危機管理体制づくりでは自治体の地域防災計画を踏まえた活動が基本であり、庁内外の関係課と連携して取組を進める必要がある。

先輩が配属された場合はプリセプター^{※１)}としての役割は大きく、新任者と信頼関係を築き、基本的な業務とともに活動しながら支援する姿勢が求められる。担当業務をまとめ研究発表することも、この時期の成長を促す重要な取組である。

※１）プリセプターとは

プリセプターは、新任者の専門的能力の育成だけでなく、社会人としてのルールや住民と接する中での倫理観など基本的能力の確認、専門能力を活かすために、必要な行政能力の育成に向けた指導を行う。また、組織（職場）内外を通じて、能力向上に必要な体験の場の調整を図るなど、新任者にとって効果的な人材育成環境を整える役割も担っている。



◆中堅期（１０年程度）

－地域の健康・栄養課題を解決するために主体的に調査研究に取り組む時期－

自治体の健康増進計画等の策定、進行管理等に中心的に関わり、健康・栄養課題を明らかにしたうえで必要な栄養施策をPDCAサイクルに基づき実践できる能力が求められる。

そのため、全ライフステージまたは地域全体を通じ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ついては、科学的根拠に基づき成果がみえるよう説得力をもって説明する能力を身につける必要がある。

また、困難事例については関係者と連携調整しながら的確に対応できる力も求められる。

人材育成では、指導のもと、後輩の能力を判断し成長していくプロセスを支える姿勢、能力が求められる。

また、日頃の保健事業を通じて、地域の健康・栄養課題を解決するために主体的に調査研究に取り組む時期である。



◆管理期（１５年以上）

－公衆衛生全般を視野に入れて、各種施策をマネジメントしていく時期－

地域の健康・栄養課題を含めて、公衆衛生全般を視野に入れて、各種施策をマネジメントしていく時期である。具体的には、自治体の上位計画を見据えた保健計画等の策定、進行管理、見直し等において中核的な役割を担い、部下に的確な指示をするとともに、複雑困難な事例への対応や住民団体の主体な活動運営に対する支援等へのスーパーバイズができる能力が求められる。

人材育成については、管理者^{※²⁾}として新任者、プリセプターの育成状況を把握し支援^{※³⁾}するとともに、部下の能力を的確に評価、育成できる仕組みを確保する必要がある。

また、調査研究については、自ら主体的に取り組むとともに、部下への的確な指導力も求められる。

※２）管理者とは

管理者は、県・市町村に勤務するの管理栄養士の総括責任者で、人材育成制度について組織（職場）内に理解を浸透させ、協力を得て、より効果的な人材育成環境を整える者である。

管理者は、組織の中で、プリセプターの指導や新任者の育成状況を把握し、責任を担う立場である。

※３）プリセプターの育成と支援とは

プリセプターが新任者の育成を行なう段階で、部署または直接の所管を超えて行なう必要性がある場合には、管理者は、プリセプターの周囲の協力体制を整えるなど、広い視野での調整能力を発揮することが求められる。

さらに、管理者は、近い将来、新任者がプリセプターに、プリセプターが管理者になることを見据えて、プリセプター自身が達成感を獲得し、人材育成への意欲を持ち続けられるよう支援する役割がある。

(3) OJT（自己研鑽、職場内研修）の強化・推進

行政栄養士の現任教育は、自己啓発、OJT（自己研鑽、職場内研修）、Off-JT（職場外研修）の3つの手法があるが、「自己啓発」OJT（自己研鑽、職場内研修）、Off-JT「職場外研修」のいずれでも、生涯教育制度のキャリアノートの活用を推進する。

OJT（自己研鑽、職場内研修）では、スキルアップしたい内容をPDCAに従ってトレーニングを実践していきますが、トレーニングで実践した内容等をキャリアシートにまとめ、トレーニングの記録・評価・改善に活用していただきたい。

地域保健に従事する人材の資質・能力の向上については、法令上、地方公務員法において職員への研修機会の付与が義務づけられるとともに、地域保健法において国、都道府県、市町村に対し人材養成・確保及び資質の向上に係る努力義務が規定されている。

一人職場（配置）の行政栄養士もいるが、まず都道府県単位でその後、保健所単位や市町村単位等でOJT（自己研鑽、職場内研修）を体系化し、行政栄養士の育成の強化・推進を図ることが必要となる。

【参考資料】 生涯教育制度「キャリアシート」

研修の記録（Off-JT : Off The Job Training）

会員番号	氏名	職域	経験年数	年
計画（テーマ）				
研修会名		研修会主催者		
受講形式と時間			単位	単位
研修会内容 （講師、研修形式など）				
研修（研鑽）の目的 （何を学びたいのか）				
研修で学んだこと				
実践で活用できる内容				

実践の記録（OJT : on the job training）

実践の場で効果があったこと	
実践事例	
これをふまえ、さらに学習すべき項目	
学習目標をすべて達成できなかった理由	

※日本栄養士会ホームページからダウンロードできます。また、この様式を参考に、各自で作成することもできます。ただし、指定の項目は全て入れてください。

3. 生涯教育到達目標（公衆栄養分野）に基づく研修ナビ

（1）研修ナビの概要

生涯教育では、PDCA サイクルにより自己研鑽をして、専門分野に関する「栄養の指導」が単独でできる「レベルⅢ（概ね5年）」への到達を目指し、分野ごとに、必要とされるスキルを整理して、経験年数に応じた到達目標（コンピテンシー）を作成している。

分野ごとの到達目標を選択して、目標リストに沿って自己評価し、研鑽が必要な項目を抽出して、研修計画を作成し、自己研鑽するしくみとなっている。

また、管理栄養士・栄養士スキルの標準化を図ることを目指して、すべての管理栄養士・栄養士に求められる項目「ミニマムスタンダード」を基本研修とし、各専門分野において、さらに特化される高度で、詳細な知識や技術レベルが求められる項目については、実務研修でその知識・技術を深める構成となっている。

そして、その知識・技術を生かして職場で実践して、各職域で「単独で実践できる」熟練したスキルへと高めることを目指している。

このようなことから、【表9】生涯教育到達目標の能力区分（公衆栄養分野）に基づき、基本研修と実務研修に対応させた研修ナビを作成した。（表10・11・12・13）

【表10】研修ナビの内容

項目	内容
到達ランク	●能力区分（中項目）ごとに到達ランクとその内容を整理 レベルⅠ：当該項目を知っているが経験がない レベルⅡ：当該項目を指導下で実践できる （経験はあるが単独ではできない） レベルⅢ：当該項目を単独で実践できる レベルⅣ：当該項目を熟練し指導できる
経験年数における到達目標	●経験年数と到達目標（能力）を整理 3年 新任期：基本的能力 5年 中堅期Ⅰ：分析実践能力 10年 中堅期Ⅱ：創造実践能力 15年以上 管理期：管理調整能力
実務研修の項目番号	・能力区分に対応した実務研修の項目番号を整理 研修テーマ、内容は生涯教育キャリアノートに掲載

（2）研修ナビの活用

研修ナビは、簡易版（表11）・詳細版（表12）・5年間の研修計画（表13）で構成されている。簡易版で、自らの経験年数と到達目標を確認し、自己評価を行い、自己評価に基づき詳細版で具体的な研修を選択できるよう整理されている。また、5年間の研修計画では、具体的な受講計画について例示している。

有効な研修を選択するために活用し、自己能力の開発・向上に役立つ研修に積極的に参加することを期待している。

【表 1 1 - 1】生涯教育到達目標（公衆栄養分野）に基づく研修ナビ（簡易版）

能力区分	行政能力				基本 研修	実務 研修
中項目	3 年 新任期 基本的能力	5 年 中堅期Ⅰ 分析実践能力	10年中堅期Ⅱ 創造実践能力	15年以上管理期 管理調整能力		
職業倫理をベース にした態度や行動 規範	Ⅱ ①行政職として、管理栄養士・栄養士として、対象者に対してふさわしい行動をとることができる ②守秘義務について理解し遵守できる ③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	Ⅲ ①自治体の方針に基づき、チームワークを取りながら、職務遂行できる 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向上心を持って職務、知識やスキルの修得、人的ネットワーク拡大に努める	Ⅳ ①情勢の変化に対応して自らの判断で適切な対処ができる ②地域保健活動におけるリーダーシップを発揮できる	Ⅳ 誠意と気概を持って管理者としての立場と責任を全うする	○	
組織人（職業人） としてふさわしい 態度や行動規範	Ⅱ ①自治体及び組織の理念、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 ②担当業務の事業体系、要領、予算等の仕組みが理解でき、PDCAサイクルで事業実施ができる	Ⅲ ①自治体の方針、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を企画立案、実施できる	Ⅳ ①自治体の健康づくり・栄養分野の各種計画の策定、進行管理、評価等に中心的に関わることができる ②各種計画の目標達成のために、中長期的な事業計画を立て、PDCAサイクルで実施できる	Ⅳ ①自治体の方針と重要課題を的確に捉え、各種計画の策定、進行管理、評価等に指導的に関わり、その遂行を支援できる。 ②各種計画の目標達成のために、中長期的な事業を施策化できる		○
	Ⅱ ①起案、通知文等が作成できる ②上司に業務上の報告・連絡・相談を適切に行なうことができる ③決められた業務を時間内に実施できる	Ⅲ ①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 ②業務の優先順位をつけ、効率よく、業務遂行できる	Ⅳ ①後輩の報告を正確に聴き、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 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	Ⅳ ①困難な状況、突発的な出来事について組織としての判断ができ、部下に指示できる ②効率よく業務遂行出来るよう組織内を調整指示できる		○
人材育成	Ⅱ 担当業務を円滑に遂行できる	Ⅱ ①新任者の相談に応じて、説明、演示等ができる ②新任者が自分で考え自分で気づける関わりができる	Ⅲ ①新任者の行政職員としての能力をアセスメントすることができ、管理者に的確に伝えることができる ②業務につく新任者の動機づけを意識しながら、支援することができる	Ⅳ ①部下の能力を的確にアセスメントできる ②部下の能力を高める方向で、業務を割り当てることができる ③職場の人材育成計画を立案し、必要な環境整備ができる		○

【表 1 1 - 2】生涯教育到達目標（公衆栄養分野）に基づく研修ナビ（簡易版）

能力区分	専門能力				基本研修	実務研修
中項目	3年 新任期 基本的能力	5年 中堅期Ⅰ 分析実践能力	10年中堅期Ⅱ 創造実践能力	15年以上管理期 管理調整能力		
国の施策の方向の理解	Ⅱ 国や自治体の公衆衛生（公衆栄養）の方針と自治体の計画、担当事業との関連が理解できる	Ⅲ 国や自治体の公衆衛生（公衆栄養）の方向性を踏まえ、業務遂行できる	Ⅳ ①国や自治体の方向性を踏まえ、地域実態に応じた各種計画、事業への反映ができる ②自治体の上位計画や医療福祉計画等にも視野を広げ、業務に反映できる	Ⅳ 国や自治体の方向性を踏まえ、中長期視点をもって自治体に必要な計画策定、施策化等に指導的立場に関わることができる	○	○
関連法規の理解	Ⅱ ①担当事業の根拠法令、通知、実施要領、予算等の仕組みを理解できる ②参加する事業の法的根拠を理解している	Ⅲ 関係法規、通知、実施要領、予算等の仕組みが理解でき、業務遂行できる	Ⅳ より上位計画や医療福祉計画等の関連法規についても理解を深め、業務遂行ができる	Ⅳ 公衆衛生活動に必要な関連法規を理解し、業務遂行でき、部下に説明できる	○	○
管理栄養士・栄養士の専門性	Ⅱ ①栄養の指導 ②栄養ケアプロセス ③食事管理プロセス ④食事摂取基準、各種ガイドライン、栄養成分表示制度を正しく理解し、担当業務の中で関連づけることができる	Ⅲ 担当業務の中で適切に実践、対処できる	Ⅳ 対象別（全ライフステージ）または地域全体で、適切な栄養の指導、栄養ケアプロセス、食事管理プロセス等が実践できる	Ⅳ 栄養の指導、栄養ケアプロセス、食事管理プロセス等科学的な根拠を踏まえた実践的な内容を指導できる	○	
調査研究	Ⅱ ①地域の健康課題を抽出するための方法を理解できる ②調査・研究に協力、取り組むことができる	Ⅲ ①地域の健康課題を抽出するための方法を理解し、課題解決のための研究に取り組むことができる ②調査・研究に取組み、研究発表できる（研究会、学会など）	Ⅲ ①地域の健康課題解決のための調査研究に主体的に取り組むことができる ②調査・研究に取組み、研究発表できる（研究会、学会など）	Ⅳ ①地域の健康課題解決のための調査研究について指導できる ②調査・研究に取組み、研究発表できる（研究会、学会など）	○	○

【表 1 1 - 3】生涯教育到達目標（公衆栄養分野）に基づく研修ナビ（簡易版）

能力区分	対人（個人・集団）、地域支援能力				基本 研修	実務 研修
中項目	3年 新任期 基本的能力	5年 中堅期Ⅰ 分析実践能力	10年中堅期Ⅱ 創造実践能力	15年以上管理期 管理調整能力		
個人を対象にした 栄養指導	Ⅱ ①対象者に応じた栄養アセスメント、栄養診断を行い、対象者や家族に適した個別支援計画を策定できる ②個別支援計画に沿った栄養指導を行い結果を評価できる	Ⅲ ①左記を単独で実施 ②対応困難な事例は上司と相談のうえ、適切な支援ができる ③個別指導の集積は地域の栄養課題であることが理解でき、事業計画等に生かすことができる	Ⅳ 対応困難な事例は必要な関係者を集めてカンファレンスの場を設け、適切な支援ができる	Ⅳ 複雑困難な事例のスーパーバイズができる	○	○
集団を対象にした 栄養指導	Ⅱ ①対象集団の栄養アセスメント、栄養診断を行い、集団の特性を踏まえた支援計画を策定できる ②集団支援計画に沿った栄養指導を行い結果を評価できる	Ⅲ ①左記を単独で実施できる ②集団指導の結果の集積が地域の栄養課題であることが理解でき、事業計画等に生かすことができる	Ⅳ 集団指導計画に基づく栄養指導の集積が、地域の健康栄養課題として整理でき、施策や事業に結びつけることができる	Ⅳ 指導レベル	○	○
地域全体への栄養 介入	Ⅱ 自治体の健康増進計画、食育推進計画または地域診断結果等から計画された、地域への栄養介入計画に参画できる	Ⅲ 担当業務を中心に、必要な地域への栄養介入計画を企画立案し、実践できる	Ⅲ 全ライフステージ地域特性を視野に入れ、実情に応じた地域への栄養介入計画を主体的に企画立案し、実践できる	Ⅳ 全ライフステージ地域特性を視野に入れ、実情に応じた地域への栄養介入計画の企画立案実践を指導できる		○
能力区分	地域診断能力				基本 研修	実務 研修
中項目	3年 新任期 基本的能力	5年 中堅期Ⅰ 分析実践能力	10年中堅期Ⅱ 創造実践能力	15年以上管理期 管理調整能力		
地域診断	Ⅱ ①担当業務や地域活動から、地域の健康栄養情報を収集ができる ②自治体の統計、健診結果、各種調査結果等から、地域の健康栄養情報を整理できる ③担当業務に関連する地域診断を行うことができる	Ⅲ ①左記を単独で実施できる ②指導のもと、自治体の優先的な健康課題とその危険因子を明らかにし、背景にある栄養・食生活の課題を特定できる（全ライフステージ別、地域別等）	Ⅲ 自治体の優先的な健康栄養課題を明らかにし、業務に反映できる（地域特性や健康問題に対応した事業を創造的、科学的に実施、評価できる）	Ⅳ ①対象、地域特性に応じた地域診断を的確に実施し、施策化、事業化につなげることができる ②地域診断の考え方、手法等を部下に指導できる”		○

【表 1 1 - 4】生涯教育到達目標（公衆栄養分野）に基づく研修ナビ（簡易版）

能力区分	政策形成能力 ※健康日本 2 1（第二次）の推進と栄養施策の成果を得るための対策				基本 研修	実務 研修
中項目	3 年 新任期 基本的能力	5 年 中堅期 I 分析実践能力	10年中堅期 II 創造実践能力	15年以上管理期 管理調整能力		
政策形成	I 自治体の優先的な健康・栄養課題を知ることができる	II 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	III 優先的な健康・栄養課題に対応する中長期計画を策定できる	IV 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		○
生活習慣病の発症予防と重症化予防	II ①自治体の優先的な生活習慣病の発症予防と重症化予防の課題が理解できる ②担当業務と関連づけて考えることができる	III 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 P D C A サイクルで実施できる	III 自治体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、P D C A サイクルで実施できる	IV 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		○
次世代の健康 高齢者の健康	II ①自治体の優先的な次世代の健康栄養課題、高齢者の健康栄養課題が理解できる。 ②担当業務と関連づけて考えることができる	III 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 P D C A サイクルで実施できる	III 次世代の健康、高齢者の健康に配慮し、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を事業化し、P D C A サイクルで実施できる	IV 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	○	○
食の社会環境の整備	II 特定給食施設指導、外食の栄養成分表示やヘルシーメニュー提供、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の事業に参画できる	III 左記の担当業務を P D C A サイクルで実施できる	III 地域診断結果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の整備計画を企画立案し、施策化ができる	IV 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	○	○

【表 1 1 - 5】生涯教育到達目標（公衆栄養分野）に基づく研修ナビ（簡易版）

能力区分	調整能力				基本研修	実務研修
中項目	3年 新任期 基本的能力	5年 中堅期Ⅰ 分析実践能力	10年中堅期Ⅱ 創造実践能力	15年以上管理期 管理調整能力		
都道府県と市町村との連携	Ⅱ 担当事業を通じて、都道府県と市町村が連携して事業を行うことの必要性が理解できる	Ⅲ 担当事業を通じて、都道府県と市町村が連携、分担しながら、地域の栄養改善業務を推進できる	Ⅲ ①都道府県と市町村が連携して、地域の健康栄養課題について必要な対策の検討ができる ②人材育成計画に基づき、行政栄養士研修会等が企画運営できる。また、必要な市町村支援ができる（都道府県の場合）	Ⅳ 都道府県と市町村が連携して、地域の栄養施策を展開し、共に成果をあげる体制ができる		○
地区組織との連携	Ⅱ 地区組織の育成の重要性について理解し、養成・育成事業に計画的に参加できる	Ⅱ ①自治体の各種計画の中で地区組織活動の位置づけと必要性が理解できる ②地区組織活動の育成・養成事業が計画的に実施できる	Ⅲ 地区組織活動の育成・養成事業が計画的に実施できる	Ⅳ ①地区組織活動の主体性を生かした事業展開ができる ②自治体の各種計画に地区組織活動の養成・育成に関して位置づけ、計画的に実施できる		○
住民組織との連携	Ⅱ 住民参加型の健康づくり事業に参加し、その必要性が理解できる	Ⅲ 住民参加型の健康づくり事業を企画立案し、育成や支援に関わることができる	Ⅳ 住民組織と参加型の健康づくり事業を企画立案し、育成や支援ができる	Ⅳ 住民組織、NPOなどの活動の支援についてスーパーバイズができる		○
多分野、関係団体との連携	Ⅱ 保育所・学校保健、産業保健、医療福祉分野等、多様な分野が実施する栄養関連事業に参加し、保健の役割を理解する	Ⅱ 担当業務を通じて、多様な分野と連携した事業展開できる	Ⅲ 健康栄養課題に対応するため、多分野と連携した業務遂行が円滑にできる	Ⅳ ①地域の社会資源の活用ができるように関係機関との調整ができる ②健康課題解決のために新たに資源の開発に取組ことができる		○
能力区分	危機管理能力				基本研修	実務研修
中項目	3年 新任期 基本的能力	5年 中堅期Ⅰ 分析実践能力	10年中堅期Ⅱ 創造実践能力	15年以上管理期 管理調整能力		
災害時緊急対策	Ⅱ 地域防災計画に位置付けられた栄養・食生活支援について理解できる	Ⅲ 災害時の栄養・食生活支援（家庭内備蓄普及、食の防災教育、要援護者食支援体制等）に対処できる	Ⅳ 地域防災計画や栄養・食生活支援について理解し、適切な対処について指導できる	Ⅳ 地域防災計画に基づき、必要な業務継続継続計画の策定について指導できる		○
	Ⅱ 公的備蓄（現物・流通）、炊き出し体制などの整備の必要性を理解できる	Ⅱ 公的備蓄（現物・流通）、炊き出し体制などの整備について担当課と検討することができる	Ⅲ 公的備蓄（現物・流通）、炊き出し体制を検討し、整備できる	Ⅳ 公的備蓄（現物・流通）炊き出し体制を検討し、関係部署と連携し指導体制を整備できる		○

【表 1 2 - 1】生涯教育到達目標（公衆栄養分野）に基づく研修ナビ（詳細版）

大項目	中項目	小項目	経験年数における到達目標				基本研修	実務研修
			3年 新任期 基本的能力	5年 中堅期Ⅰ 分析実践能力	10年中堅期Ⅱ 創造実践能力	15年以上管理期 管理調整能力		
専門職業人として自覚と実践	職業倫理をベースにした態度や行動規範の理解	①生命の尊厳を理解し、ふさわしい行動ができる ②医療職としての倫理規範を理解し実践できる ③患者・障害者の権利、インフォームドコンセントを理解し、行動ができる ④守秘義務について理解し遵守できる	Ⅲ 医療職としての倫理規範について理解できる ※倫理規範	Ⅲ 医療職としての倫理規範について理解し実践できる	Ⅳ 医療職としての倫理規範について、自ら考え行動できる	Ⅳ 医療職としての倫理規範について、自ら考え、率先して行動し、他の模範となる	1	
		①管理栄養士・栄養士の職業倫理を自覚し、対象者に対してふさわしい行動をとることができる ②対象者への適切な接遇ができる ③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	Ⅱ 指導のもと対象者に対して、誠実、親しみやすさ、わかりやすさ、公正さ、責任感等をもって対応できる ①保健福祉チームの一員として、連携や協働の必要性を理解できる ②わからないことは自分から同僚や上司に相談することができる ③助言を素直に受入れ、改善することができる	Ⅲ 単独で対象者に対して、誠実、親しみやすさ、わかりやすさ、公正さ、責任感等をもって対応できる ①保健福祉チームの一員として、主体的に関係者と連携や協働行動をとることができる ②業務の工夫や改善策の提案等が関係者に相談しながらできる	Ⅳ 困難なケースでも、対象者の立場にたち、丁寧な（柔軟な）対応ができる ①保健福祉チームのリーダーとして、業務遂行に必要な状況把握、方向性の検討、改善策の提案等ができる ②同僚や先輩の相談に応じやすい態度で、適切な助言ができる	Ⅳ 左記の対応について自ら模範となり、部下（後輩）に指導できる ①情勢の変化を素早く把握し、困難な状況、突発的な出来事について組織としての判断ができる ②判断に基づき、部下（後輩）に指示を出すことができる		
	栄養士の組織と活動の理解	①栄養士会組織の公益性を踏まえた活動を理解し、実践できる ②栄養士会を自らのキャリア形成や仲間づくり、情報収集に活用することが大切であることを理解できる ③栄養士会の活動に参加し、仲間づくりができる	Ⅲ ①栄養士会の公益性を理解し、会活動に参加することができる ②会活動を通じて、自らのキャリア形成や情報収集、仲間づくりのメリットを実感できる	Ⅲ ①会活動に主体的に参加し、自らのキャリア形成や情報収集、仲間づくりに生かすことができる ②未会員にも栄養士会の入会を勧めることができる	Ⅳ ①公衆衛生事業部の一員としての自覚をもち、公益性の高い会活動となるよう自ら行動するとともに、会組織に対して工夫や改善点も提案できる ②会のメリットをわかりやすく発信し、率先して仲間づくりができる	Ⅳ ①会の中長期的な方向性や活動を考え、自らふさわしい行動ができる ②会のリーダーとして会員をまとめ会に対して改善のための意見・提案、貢献ができる	2-2	
組織人（職業人）としてふさわしい態度や行動規範	組織人（職業人）としてふさわしい態度や行動規範の理解	①組織の理念や機能を理解し、それを実現しようと努力することができる ②計画の目標達成に必要な各種保健福祉事業を企画立案することができる	Ⅱ 指導のもと組織の方針、各種計画の目標、地域の健康課題を理解できる 各種計画と担当業務との関連を理解し、事業を企画立案できる	Ⅲ 単独で組織の方針、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 各種計画と担当業務を結びつけた事業の企画立案ができる	Ⅳ ①自治体の方針、各種計画の目標達成に必要な行動ができる ②上司に求められていることや、部下（後輩）に指示すべきことを的確に理解し、行動できる 各種計画の目標達成のための施策化、事業化ができる	Ⅳ ①所属自治体全体の方針と重要課題、重要目標を正しく理解し行動している ②部下（後輩）の行動や活動に責任を持って支援できる 各種計画の目標達成のために中長期的な施策の企画立案ができる	P21	
		①組織や各種計画の目標を踏まえ、上司や関係者と調整しながら、地域の健康課題に対応した健康づくり・栄養分野の短期・中期・長期的な事業計画を立てることができる ②上記の短期・中期・長期計画に沿った評価の設定ができる	Ⅱ 指導のもと組織の方針、各種計画（主に健康増進計画、食育推進計画）の目標、地域の健康課題と担当業務との関連が理解できる	Ⅱ 指導のもと組織の方針、各種計画の目標（自治体の上位計画含む）、地域の健康課題を踏まえ、担当業務の地域栄養ケア計画を作成できる	Ⅲ 指導のもと①自治体の上位計画を踏まえた、保健計画（健康増進計画、食育推進計画等）が策定できる ②地域診断に基づき、地域栄養ケア計画を作成できる ③保健計画を進行管理し、評価、改善計画を提案できる	Ⅳ 自治体の上位計画や保健計画を踏まえた、中長期的な栄養分野の施策化、事業化ができる		
		①計画を推進するため、組織内調整を行い、予算確保、関係機関との合意と協働が得られるための体制を整えることができる	Ⅰ 指導のもと各種計画と予算との関連が理解できる	Ⅱ 指導のもと各種計画の目標達成に必要な担当業務を企画立案し、予算要求ができる	Ⅲ 単独で各種計画の目標達成に必要な担当業務を企画立案し、適切な予算要求ができる	Ⅳ 計画推進のために必要な組織体制をつくり、事業推進できる		
		①業務上の報告・連絡・相談を適切に行なうことができる	Ⅲ 指導のもと①業務実施前の確認、実施後の報告を上司に確実にすることができる ②指示されたことを正確に理解し、報告できる ③トラブルや対処が困難な場合、迅速に報告、相談ができる	Ⅲ 単独で①業務遂行に必要な報告、連絡、相談がスムーズにできる ②トラブルや対処が困難な場合、上司に相談し、適切に対応できる	Ⅳ ①事実の内容や影響等を見極め、業務遂行のための方向性を定めることができる ②業務に応じ、手段や方法を工夫し、無駄なく業務が進むよう関係者と協力して実施できる	Ⅳ ①情勢の変化を素早く把握できる ②困難な状況、突発的な出来事について組織としての判断ができる ③判断に基づき、部下（後輩）に指示を出すことができる		

【表 1 2 - 2】生涯教育到達目標（公衆栄養分野）に基づく研修ナビ（詳細版）

大項目	中項目	小項目	経験年数における到達目標				基本研修	実務研修
			3 年 新任期 基本的能力	5 年 中堅期 I 分析実践能力	10年中堅期 II 創造実践能力	15年以上管理期 管理調整能力		
組織人（職業人）としてふさわしい態度や行動規範	栄養部門の円滑な運営	①決められた業務を時間内に実施できる ②健康づくり・栄養部門の活動目標を設定し、課題解決を図ることができる	II 就業時間を守り、業務遂行できる 担当業務を中心に地域診断を行い、地域栄養ケア計画を作成できる	III 業務の優先順位をつけ、効率よく業務遂行できる 担当業務を中心とした地域診断を行い、地域栄養ケア計画を作成できる	IV 効率よく業務遂行できるよう率先して工夫し、自ら実践できる 全ライフステージに応じた地域栄養ケア計画を作成し、PDCAに基づき実施できる	IV 効率よく業務遂行できるよう組織内を調整、指示できる 地域栄養ケア計画の進行管理、施策化、組織内調整を指示できる		P21
		①スタッフの業務遂行能力を評価できるとともに相談にのることができる	II 指導のもと 担当業務を円滑に遂行できる	II 指導のもと ①新任者の相談に応じて、説明、演示等ができる ②新任者が自分で考え自分で気づける関わりができる	III 単独で ①部下（後輩）の能力にあった説明、指示、演示等ができる ②部下（後輩）が自分で考え自分で気づける関わりができる ③新任者の目標を共に設定し、先に成長を確認できる	IV ①部下（後輩）一人ひとりの能力を的確にアセスメントできる ②プリセプターの選出と助言ができる ③部下の能力を高める方向で、業務を割り当てること ④人材育成の方法を組み合わせて職場の人材育成計画を立案できる ⑤職場の人材育成のための環境整備ができる		
		①労働安全衛生法に基づいた労務管理ができる	I 労働安全衛生法に規定を理解できる	II 労働安全衛生法に規定に基づき健康管理ができる	III 労働安全衛生法に規定に基づき安全管理ができる	IV 労働安全衛生法に順守するための予算・人事措置を関係部門と調整できる		
		①費用対効果を考えた選択ができる ②担当部門の業績評価ができる ③関連委員会を運営することができる ④関連委員会を運営することができる	II 指導のもと 決められた予算内で担当事業の企画立案、管理ができる 担当事業の評価（プロセス、アウトプット）ができる	III 単独で 決められた予算内で担当事業の企画立案、管理ができる 担当業務の事業評価を適切に行うことができる 関連会議を開催できる	IV 有効な事業を企画立案し、実施後は関連会議を運営できる費用対効果を検討し、改善策を提案できる 担当部門全体の事業評価ができ、改善計画を提案、実施できる	IV 組織全体の費用対効果を検討し、より効果的・業務内容、業務分担を指示できる 業務の改善について有効で具体的な助言と指示ができる 関連会議の有効な運営を指示できる 業務の改善について有効で具体的な助言と指示ができる		
		①所属長や幹部に管理栄養士・栄養士の役割や成果、業務運営に必要な要求を根拠をもって主張できる	I 指導のもと 担当業務をまとめることができる	II 指導のもと 担当業務をまとめ、上司に説明できる	III 単独で 担当業務をまとめ、上司に説明できる。また必要な改善策を提案できる	IV 栄養部門全体の成果と今後必要な対策について説得力をもって上司に説明できる		
		①関連委員会を運営することができる	II 指導のもと 関連会議に参加し、その役割を理解できる	III 指導のもと 関連会議を開催できる	IV 単独で 関連会議を運営できる	IV 関連会議の有効な運営を指示できる		

【表 1 2 - 3】生涯教育到達目標（公衆栄養分野）に基づく研修ナビ（詳細版）

大項目	中項目	小項目	経験年数における到達目標				基本研修	実務研修
			3 年 新任期 基本的能力	5 年 中堅期 I 分析実践能力	10 年中堅期 II 創造実践能力	15 年以上管理期 管理調整能力		
専門分野の知識の習得	国の施策の方向の理解	①専門職として国や地方自治体の公衆衛生活動の推進の方向を理解し活動できる	II 指導のもと ①健康日本21、食育推進計画を中心とした各種計画、行政栄養士業務指針等の関連通知について理解できる。 ②国の方針と自治体の計画、担当事業との関連が理解できる	III 単独で ①健康日本21、食育推進計画のほか、関連計画（母子保健、特定健診、介護保険、歯科保健等）と担当業務との関連が理解できる ②国の方針と自治体の計画等を踏まえ、担当業務に生かすことができる	IV 国の方針と自治体の計画等を踏まえ、中長期視点で地域栄養ケア活動を考え、行動できる	IV 国の方針と自治体の計画等を踏まえ、中長期視点で地域栄養ケア計画を作成し、実現に向けた行動ができる	2-1	P21
	食事摂取基準や各種ガイドラインの理解	①栄養管理や指導に必要な食事摂取基準やガイドライン等の最新知識を理解し活用できる	III 食事摂取基準や各種ガイドラインの基本的な内容が理解でき、業務とのつながりがわかる	III 食事摂取基準や各種ガイドラインの基本的な内容が理解でき、業務に生かすことができる	IV ①根拠を踏まえた栄養指導が実践できる ②根拠を踏まえた栄養施策の企画立案ができる	IV 左記について部下（後輩）に、栄養指導、栄養施策の必要性と具体的な方法について指導できる	2-3	P23
	薬と食物の相互作用の理解	①薬と栄養・食物との相互作用を理解し、活用できる	III 薬と栄養・食物との相互作用の基本を理解し、業務に生かすことができる	III 薬と栄養・食物との相互作用の基本を理解し、業務に生かすことができる	IV 薬と栄養・食物との相互作用について、的確に栄養指導できる	IV 同左	2-4	
	保健機能食品や栄養成分表示制度の理解	①サプリメントや病者用食品、機能性食品を理解し、適切に活用できる	III 指導のもと 食品表示法及び栄養成分表示制度等を理解し、業務に生かすことができる	III 単独で 食品表示法及び栄養成分表示制度等を理解し、的確に業務遂行できる	IV 同左	IV 同左	2-6	
	関連法規の理解	①専門職として必要な関連法規を理解し、説明できる ②根拠となる関連法規を知り、法に準拠して業務の推進ができる	II 指導のもと 担当事業の根拠法令（地域保健法、健康増進法、栄養士法等）、通知、実施要領、予算等の仕組みを理解できる	III 単独で 行政栄養士業務全般の関係法規、通知、実施要領、予算等の仕組みが理解でき、業務遂行できる	IV 必要な関係法規、通知、実施要領、予算等を踏まえた栄養施策や栄養業務を的確に遂行できる	IV 部下（後輩）に栄養施策や栄養業務に関する関係法規、通知、実施要領、予算等についての的確に指示できる	8-1 8-2 8-3	P80
栄養の指導	栄養の指導の概念の理解	①「栄養の指導」の本質とその実践形態を理解し、説明できる	II 「栄養の指導」の概念を理解できる	III 「栄養の指導」の概念を業務と関連づけて考えることができる	IV 「栄養の指導」の実践が的確にできる	IV 「栄養の指導」の実践が的確にでき、他の模範となることができる	2-2	
	栄養と栄養素	①各種栄養素の主な役割と代謝を理解し、説明できる	III 各種栄養素の主な役割と代謝を理解し、説明できる		IV 各種栄養素と代謝を踏まえた栄養指導ができる		2-5	P25
食事管理プロセス	献立の調整	①食事摂取基準を踏まえ、対象者及び集団における適切な目標設定ができる	III 食事摂取基準の基づき利用者の身体・健康特性にあった献立作成について理解し実践できる		IV 食事摂取基準の基づき利用者の身体・健康特性にあった献立作成について指導できる		3-2	P30 P90
		②上記目標に対応した食品構成表を作成することができる					3-3	
		③対象者及び集団に適した献立を作成することができる					3-4	
	調理・配膳	①調理標準作業書が作成できる	II 調理標準作業書に基づき調理・配膳ができる	III 厨房機器や人員に応じた他調理作業書を作成し、円滑な業務を実施できる	IV 必要な厨房機器や人員の配置について、関係部署と協力し、機器の整備や人員配置をすすめて、計画的で円滑な業務管理ができる		3-5	
		②調理体制を整備し、評価・向上への取り組みができる						
		③機器・器具などの管理・点検・整備を行うことができる						
	食材管理	①食材料に関する法的規制等に精通し、遵守できる ②適切な食材料の発注・検収・在庫管理等ができる ③食材料に関する経営管理分析ができる	II 食品表示法 食品衛生法 健康増進法 JAS法など関係法令を理解し業務に活かすことができる	III 関係法令に基づき安全かつ経営効率を考えた食材料管理ができる	IV 関係法令に基づき安全かつ経営効率を考えた食材料管理を行うための指導ができる		3-5	P35
	感染対策	①食中毒、感染症発生時の緊急対応方法が実践できる	II 食中毒、感染症発生時の緊急対応方法について理解できる	III 食中毒、感染症発生時の緊急対応方法について実践できる	IV 食中毒、感染症発生時の被害拡大防止・再発防止を関係機関と協議し適切な対策を指示・指導できる		3-7	P37
	食品衛生管理	①大量調理マニュアルに基づいた衛生管理ができる	II 大量調理マニュアルに基づいた衛生管理が理解できる	III 大量調理マニュアルに基づいた衛生管理が実践できる	IV 衛生管理上のリスクを判定し、大量調理マニュアルに基づいた改善指導ができる		3-8	
	評価と記録	①検査、嗜好調査、残食調査等により食事評価を適切に行い、食事管理に活用できる	II 検査、嗜好調査、残食調査等により食事評価ができる	III 検査、嗜好調査、残食調査等により食事評価を適切に行い、食事管理に活用できる	IV 検査、嗜好調査、残食調査等により食事評価を適切に行い、食事管理に活用することを指導できる		3-6	P30 P39

【表 1 2 - 4】生涯教育到達目標（公衆栄養分野）に基づく研修ナビ（詳細版）

大項目	中項目	小項目	経験年数における到達目標				基本研修	実務研修
			3年 新任期 基本的能力	5年 中堅期Ⅰ 分析実践能力	10年中堅期Ⅱ 創造実践能力	15年以上管理期 管理調整能力		
栄養ケア・プロセス	栄養ケア・プロセスの概念の理解	①栄養ケア・プロセスを理解し、活用できる	Ⅱ 栄養ケアプロセスの概念が理解でき、業務に関連づけて考えることができる	Ⅲ 栄養ケアプロセスの概念を理解し、担当業務に生かすことができる	Ⅳ 栄養ケアプロセスに基づき、対象毎（個人、集団、地域）に適切な栄養ケアができる	Ⅳ 左記について部下（後輩）に指導できる	4-1	
	栄養記録	①栄養記録の意義を理解し、活用できる ②栄養ケアの記録を書くことができる ③栄養ケアの記録が書ける（POSの目的や仕組みを理解し、SOAPに従った記録が書ける）	Ⅱ 栄養ケアの記録の必要性が理解でき、指導のもと、担当業務の記録を書くことができる	Ⅲ 単独で、担当業務の栄養ケアの記録を書くことができる	Ⅳ 対象毎（個人、集団、地域）の栄養ケアの記録を的確に行うことができる	Ⅳ 左記について部下（後輩）に指導できる	4-10	
栄養ケア・プロセス（栄養アセスメント）	栄養スクリーニングの理解と実践	①栄養スクリーニングの方法を理解し、実践することができる	Ⅱ 指導のもと 担当業務の栄養スクリーニング方法を理解し、実践できる	Ⅲ 単独で 担当業務の栄養スクリーニングが的確にできる	Ⅳ 対象に応じた的確な栄養スクリーニング方法がわかり、実践できる	Ⅳ 左記について部下（後輩）に指導できる	4-2	P47
	栄養アセスメントの理解と実践	①栄養アセスメント指標の役割を理解できる ②個人や地域の特性や健康・栄養課題を把握するために、他分野・多職種と連携し情報を収集・蓄積することができる ③必要な調査を行うとともに、既存データを収集整理して評価し、報告することができる ④対象者や集団の適切な栄養評価ができる	Ⅱ 指導のもと ①担当業務の栄養アセスメントの方法が理解できる ②各種データ、情報、観察等、栄養アセスメントに必要な情報収集ができる ③必要な調査等を行い、その結果を整理できる ④対象者に応じた栄養アセスメントができる	Ⅲ 単独で ①担当業務の栄養アセスメントの方法がわかる ②各種データ、情報、観察等、栄養アセスメントに必要な情報収集ができる ③必要な調査等を行い、その結果を整理できる ④対象者に応じた栄養アセスメントができる	Ⅳ ①対象者毎（個人、集団、地域）の栄養アセスメントの方法がわかる ②多分野、多職種と連携して、各種データ、情報、観察等、栄養アセスメントに必要な情報収集ができる ③必要な調査等を行い、その結果を整理できる ④対象者に応じた栄養アセスメントができる	Ⅳ 左記について部下（後輩）に指導できる	4-3	
	栄養アセスメントの記録	①アセスメントをした根拠とその結果を記録することができる	Ⅱ 指導のもと 担当業務の栄養アセスメントの根拠とその結果を記録できる	Ⅲ 単独で 担当業務の栄養アセスメントの根拠とその結果を記録できる	Ⅳ 対象毎（個人、集団、地域）に行う栄養アセスメントの結果を根拠をもって記録できる	Ⅳ 左記について部下（後輩）に指導できる		
栄養ケアプロセス（栄養診断）	栄養診断の理解と実践	①栄養診断の概念を理解し説明できる ②原因や関与する危険因子を決定し、対象者に合わせた栄養診断ができる	Ⅱ 指導のもと ①栄養診断の概念を理解できる ②対象（個人、集団）に応じた栄養診断ができる	Ⅲ 単独で ①栄養診断の概念を理解し、対象（個人、集団）に応じた栄養診断ができる	Ⅳ 対象（個人、集団）に応じた栄養診断が適切にできる	Ⅳ 左記について部下（後輩）に指導できる	4-4	P44
		①地域全体の保健情報を一元化し、地域特性や健康・栄養課題を明確にすることができる	Ⅱ 指導のもと 担当業務を中心に、栄養アセスメントに基づき、健康・栄養課題を明確にできる	Ⅲ 単独で 担当業務を中心に、栄養アセスメントに基づき、健康・栄養課題を明確にできる	Ⅳ 地域の保健情報や観察により、ライフステージ毎の健康・栄養課題を明確にできる			
栄養ケアプロセス（栄養介入・計画）	栄養介入の計画	①栄養診断に基づき、個人及び集団、地域の特性を考慮した栄養指導計画を作成することができる	Ⅱ 指導のもと ①個別、集団の栄養診断に基づき、栄養ケア計画を作成できる ②担当業務を中心とした地域診断ができ、地域栄養ケア計画が作成できる	Ⅲ 単独で ①個別、集団の栄養診断に基づき、栄養ケア計画を作成できる ②担当業務を中心とした地域診断ができ、地域栄養ケア計画が作成できる	Ⅳ 個別、集団、地域の栄養診断（地域診断）に基づき、栄養ケア計画を的確に作成できる	Ⅳ 左記について部下（後輩）に指導できる	4-5	P45
	目標設定と行動計画	①個人または集団に対する適切な食事の選択や提案ができる ①自治体の優先健康・栄養課題に対応した健康増進計画及び食育推進計画等の策定および有効な施策を提示することができる	Ⅱ 指導のもと ①自治体の優先健康・栄養課題を踏まえた健康増進計画、食育推進計画を理解し、担当業務の地域栄養ケア計画を作成できる	Ⅲ 単独で ①自治体の健康増進計画、食育推進計画を理解し、担当業務の地域栄養ケア計画を作成できる	Ⅳ ①個人や集団に応じた食事の選択や提案が的確にでき、必要な修正ができる Ⅲ 自治体の健康増進計画、食育推進計画の目標達成のため、ライフステージ別に地域栄養ケア計画を作成できる	Ⅳ 左記について部下（後輩）に指導できる	4-5	
	行動変容の理論	①行動科学的技法を用いた指導ができる	Ⅱ 指導のもと 行動変容ステージやカウンセリング技法を理解したうえで、対象者の栄養ケア計画に基づく指導ができる	Ⅲ 単独で 行動変容ステージやカウンセリング技法を理解したうえで、対象者の栄養ケア計画に基づく指導が的確に行うことができる	Ⅳ 対象に応じた栄養ケア計画に基づき、必要に応じて修正しながら、的確に行うことができる	Ⅳ 左記について部下（後輩）に指導できる	4-6	P46
	カウンセリング	①対象者が主体的に行動変容を行うように適切に傾聴対話を行うことができる						

【表 1 2 - 5】生涯教育到達目標（公衆栄養分野）に基づく研修ナビ（詳細版）

大項目	中項目	小項目	経験年数における到達目標				基本研修	実務研修
			3年 新任期 基本的能力	5年 中堅期Ⅰ 分析実践能力	10年中堅期Ⅱ 創造実践能力	15年以上管理期 管理調整能力		
栄養ケアプロセス（栄養介入・栄養指導）	個人を対象にした 栄養指導	①個別支援計画に沿った栄養指導ができる ②また、個人の健康・栄養課題の収集蓄積が、地域の健康・栄養課題であることに気づく	Ⅱ 指導のもと 対象またはその家族の個別支援計画に基づき栄養指導ができる	Ⅲ 単独で 対象またはその家族の個別支援計画に基づき、的確な栄養指導ができる	Ⅳ 対象またはその家族の個別支援計画に基づく栄養指導の集積が、地域の健康栄養課題として整理でき、施策や事業に結びつけることができる	Ⅳ 左記の栄養指導の実践と考え方を部下（後輩）に指導できる	4-6	P46
		①個別事例の支援について、必要に応じ調整会議を開く等、関係者とチームを組んで、困難事例に対応することができる	Ⅱ 指導のもと 調整会議に参加することができる	Ⅱ 指導のもと 調整会議に参加し、ケースについて説明し、対応策を検討することができる	Ⅲ 単独で 必要な調整会議を開催（参加）し、困難事例にチームの一員として対応できる	Ⅳ 左記について部下（後輩）を指導できる		
	集団を対象にした 栄養指導	①集団指導計画に沿った栄養指導が実施できる	Ⅱ 指導のもと 集団指導計画に基づいた栄養指導が実施できる	Ⅲ 単独で 集団指導計画に基づいた栄養指導が的確に実施できる	Ⅳ 集団指導計画に基づく栄養指導の集積が、地域の健康栄養課題として整理でき、施策や事業に結びつけることができる	Ⅳ 左記の栄養指導の実践と考え方を部下（後輩）に指導できる	4-7	P47
		①自治体毎の健康増進計画、食育推進計画等の目標達成に向けた地域の栄養介入ができる。	Ⅱ 指導のもと 自治体の健康増進計画、食育推進計画を理解し、担当業務の中で実践できる	Ⅲ 単独で 自治体の健康増進計画、食育推進計画を踏まえた地域栄養ケア計画の中で、担当業務が実践ができる	Ⅲ 自治体の健康増進計画、食育推進計画を踏まえた地域栄養ケア計画により、全事業を体系化し、実践できる	Ⅳ 自治体の健康増進計画、食育推進計画を踏まえて、中長期視点で施策化や事業化を行い、地域栄養ケア計画に位置付けて、実施できる		
	栄養指導媒体	①効果的な指導媒体を選択または作成できる	Ⅱ 指導のもと 対象者に応じた指導媒体や献立提案、調理指導ができる	Ⅲ 単独で 対象者に応じた指導媒体や献立提案、調理指導ができる	Ⅳ よりよい指導媒体や献立提案、調理指導ができるよう、常に工夫や改善を行うことができる	Ⅳ 左記について部下（後輩）に指導できる	4-8	P47
	栄養指導に必要な 献立と調理	②対象者の栄養課題に応じた献立を作成し、調理指導ができる	Ⅱ 指導のもと 担当業務の栄養ケア、栄養介入の記録ができる	Ⅲ 単独で 担当業務の栄養ケア、栄養介入の記録が的確にできる	Ⅳ 対象毎（個人、集団、地域）に行う栄養ケア、栄養介入の結果を的確に記録できる	Ⅳ 左記について部下（後輩）に指導できる		
	栄養指導記録	①栄養ケア及び栄養介入の記録が書ける	Ⅱ 指導のもと 担当業務の栄養ケア、栄養介入の記録ができる	Ⅲ 単独で 担当業務の栄養ケア、栄養介入の記録が的確にできる	Ⅳ 対象毎（個人、集団、地域）に行う栄養ケア、栄養介入の結果を的確に記録できる	Ⅳ 左記について部下（後輩）に指導できる	4-10	
栄養ケアプロセス（栄養介入・栄養ケアの調整）	他職種等との連携・ 地域連携	①組織のチーム（保健福祉）に参加し、他職種と連携しながら管理栄養士の役割を果たすことができる ②必要に応じて関係機関及び他職種と連携して業務を実施できる	Ⅱ 指導のもと ①組織のチームに参加し、管理栄養士の役割が理解できる ②関係機関、他職種と連携した事業に参加できる	Ⅲ 単独で ①組織のチームに参加し、管理栄養士の専門性を生かした業務が実践できる ②関係機関、他職種と連携した事業が実施できる	Ⅳ ①組織のチームのリーダー的な役割を果たしながら、業務が実践できる ②主体的に関係機関、他職種と連携した事業が実施できる	Ⅳ 左記について部下（後輩）に指導できる	4-11 4-12	P411 P412
		①都道府県と市町村が連携して、地域の栄養ケアを検討、実施する関係づくりができる	Ⅱ 指導のもと 担当事業を通じて、都道府県と市町村が連携して事業を行うことの必要性が理解できる。	Ⅲ 単独で 担当事業を通じて、都道府県と市町村が連携して地域栄養ケア計画の検討、実施ができる	Ⅳ ①都道府県と市町村が連携して地域栄養ケア計画を作成、実施、評価ができる ②人材育成計画に基づき、行政栄養士研修会等が企画運営できる	Ⅳ 左記により、都道府県と市町村がより一体となった地域栄養ケアが展開され、共に成果をあげる体制づくりができる		
		①保健・医療・福祉を含めた地域栄養活動の連携体制づくりができる（食育ネットワーク、地域職域連携、在宅栄養ケア等）	Ⅰ 指導のもと 保健医療福祉と連携した栄養ケア関連事業に参加し、保健の役割を理解する	Ⅱ 指導のもと 保健医療福祉と連携した栄養ケア関連事業を企画立案できる ・保育所、学校保健分野 ・産業保健分野 ・医療福祉分野	Ⅲ 単独で 保健医療福祉と連携した地域栄養ケア計画を作成、実施、評価できる	Ⅳ 左記について部下（後輩）を指導できる		
		①他職種と連携をとりクリニカルパスを適切に運営できる	Ⅰ 指導のもと 地域の医療機関で使用されているクリニカルパスを知っている。	Ⅱ 指導のもと クリニカルパスを理解し、在宅療養支援と結び付けて考えることができる	Ⅲ 単独で 必要に応じて医療機関と連携して在宅療養支援を行うことができる	Ⅳ 左記について部下（後輩）を指導できる		
		①地区組織の育成の重要性について理解し、養成・育成が計画的に実施できる	Ⅱ 指導のもと ①自治体の各種計画の中で地区組織活動の位置づけと必要性が理解できる ②地区組織活動の育成・養成事業に参加できる	Ⅲ 単独で 地区組織活動の育成・養成事業が計画的に実施できる	Ⅳ ①地区組織活動の主体性を生かした事業展開ができる ②自治体の各種計画に地区組織活動の養成・育成に関する事項を位置づけ、計画的に実施できる	Ⅳ 左記について部下（後輩）を指導できる		
		①住民の主体的な健康づくり・栄養改善活動を育成・支援することができる	Ⅱ 指導のもと 住民参加型の健康づくり事業に参加し、その必要性が理解できる	Ⅲ 指導のもと 住民参加型の健康づくり事業を企画立案し、育成や支援に関わることができる	Ⅳ 単独で 住民参加型の健康づくり事業を企画立案し、育成や支援ができる	Ⅳ 左記について部下（後輩）を指導できる		

【表 1 2 - 6】生涯教育到達目標（公衆栄養分野）に基づく研修ナビ（詳細版）

大項目	中項目	小項目	経験年数における到達目標				基本研修	実務研修
			3年 新任期 基本的能力	5年 中堅期Ⅰ 分析実践能力	10年中堅期Ⅱ 創造実践能力	15年以上管理期 管理調整能力		
栄養ケアプロセス（栄養モニタリングと評価）	栄養モニタリングと評価	①適切な指標を用いてモニタリングと評価ができる ②モニタリングの結果から問題点の整理ができる ③対象者のQOLをふまえた栄養ケアの評価ができる	Ⅱ 指導のもと ①対象に応じたモニタリング、評価方法が理解できる ②適切な方法でモニタリング、評価ができる	Ⅲ 単独で ①対象に応じたモニタリング、評価方法が理解できる ②適切な方法でモニタリング、評価ができる	Ⅳ 対象のQOLや生活全般を踏まえた栄養ケアの評価ができる	Ⅳ 左記について部下（後輩）を指導できる	4-9	P21
		①各種計画における位置づけや、他の事業と関連づけながら、個々の事業評価ができる	Ⅱ 指導のもと ①自治体の各種計画と担当事業の評価との関連がわかる ②担当事業の評価を行い、その結果を次年度計画に生かすことができる	Ⅲ 単独で ①自治体の各種計画と担当事業の評価との関連がわかる ②担当事業の評価を行い、その結果を次年度計画に生かすことができる	Ⅳ 自治体の各種計画と関連づけて、地域栄養活動全体の事業評価を行うことができる			
		①より上位の事業計画や重点目標に沿って、地域栄養活動を評価できる ②事業ごとに評価指標を設定し、達成状況を客観的に評価し、次年度に反映させることができる			Ⅲ 指導のもと ①自治体のより上位計画や重点目標に関連づけた事業評価ができる ②地域栄養改善活動全体の事業評価を行い、次年度に反映できる			
リスクマネジメント	安全管理	①インシデントやアクシデントの分析を行い、その防止のための体制づくりができる ②感染症、食品衛生危害防止のための対策について指導できる	Ⅱ ①インシデントやアクシデント発生時の対応について理解できる ②感染症、食品衛生危害防止のための対策について理解できる	Ⅲ ①インシデントやアクシデントの分析を行い、その防止のための体制づくりができる ②感染症、食品衛生危害防止のための対策について実践できる	Ⅳ ①インシデントやアクシデントの要因分析を行い、その結果から関係部署と連携し防止対策や体制整備について指導できる ②感染症、食品衛生危害防止のため、施設のリスクを把握し、対策について指導できる		5	P50
		①地域防災計画や栄養・食生活支援について理解し、適切な対処ができる	Ⅱ 地域防災計画に位置付けられた栄養・食生活支援について理解できる	Ⅲ 地域防災計画や栄養・食生活支援について理解し、適切な対処ができる	Ⅳ 地域防災計画や栄養・食生活支援について理解し、適切な対処について指導できる	Ⅳ 地域防災計画に基づき必要な業務継続継続計画の策定について指導できる		
	災害時緊急対策	①家庭内備蓄の普及啓発や食に関する防災教育を実施することができる ②関係部署と連携して、高齢者、障害者、乳幼児、その他、特に配慮を要する者に対する防災上必要な対策について理解し、食支援体制づくりができる	Ⅱ ①家庭内備蓄の普及啓発や食に関する防災教育を理解できる ②高齢者、障害者、乳幼児等の要配慮者への防災上必要な対策や支援について理解できる	Ⅲ ①家庭内備蓄の普及啓発や食に関する防災教育を実施することができる ②関係部署と連携して、高齢者、障害者、乳幼児等の要配慮者への防災上必要な対策について理解し、食支援体制づくりについて理解できる	Ⅳ ①家庭内備蓄の普及啓発や食に関する防災教育を実施する関係者に指導することができる ②関係部署と連携して、高齢者、障害者、乳幼児等の要配慮者への防災上必要な対策について理解し、食支援体制づくりができる	Ⅳ ①家庭内備蓄の普及啓発や食に関する防災教育を実施するため、関係機関と連携し教育体制を整備することができる ②関係部署と連携して、高齢者、障害者、乳幼児、その他、特に配慮を要する者に対する防災上必要な対策について理解し、食支援体制づくりを指導できる	6	P61
		①関係部署と連携して、公的備蓄（現物・流通）、炊き出し体制を検討し、整備できる	Ⅱ 公的備蓄（現物・流通）、炊き出し体制などの整備の必要性を理解できる		Ⅲ 公的備蓄（現物・流通）、炊き出し体制を検討し、整備できる。	Ⅳ 公的備蓄（現物・流通）、炊き出し体制を検討し、関係部署を連携し指導体制を整備できる		
研究活動	研究	①課題解決に向けた調査・研究に、取組むことができる ②調査・研究に取組み、研究発表できる（研究会、学会など）	Ⅱ ①地域の健康課題を抽出するための方法を理解できる ②調査・研究協力しに取組むことができる。	Ⅲ ①地域の健康課題を抽出するための方法を理解し、課題解決のための研究に取り組むことができる ②調査・研究に取組み、研究発表できる（研究会、学会など）	Ⅳ ①地域の健康課題を抽出するための方法を理解し、課題解決のための研究に対し指導できる ②調査・研究に取組み、成果を研究発表するための指導ができる（研究会、学会など）	Ⅳ ①地域の健康課題を抽出するための方法を理解し、課題解決のための研究を行う環境整備ができる ②調査・研究に取組み、成果を研究発表するための指導ができる（研究会、学会など）	7	P71
		①論文を作成することができる	Ⅰ 論文を作成に協力することができる	Ⅱ 業務を通じた課題解決のプロセスをまとめ方が理解できる	Ⅲ 業務を通じた課題解決のプロセスをまとめることができる	Ⅳ 業務を通じた課題解決のプロセスをまとめ論文等を作成することができる		
教育活動	教育	①後進の管理栄養士・栄養士の教育育成が行なえる	Ⅰ 行政栄養士が行う臨地実習生への教育育成について理解できる	Ⅲ 臨地実習生への教育育成について計画的な実施ができる	Ⅳ 臨地実習生への教育育成について計画的な実施ができるよう関係者との連絡調整し、PDCAサイクルに沿った評価ができる		P72	
		①施設で受けている臨地実習の全体像が把握できる	Ⅱ 指導者のもと臨地実習の全体像が把握できる					
		①継続した卒後教育を実施し栄養士の資質向上のため、栄養士会への加入を促すことができる	Ⅳ 継続した卒後教育を実施し栄養士の資質向上のため、栄養士会への加入を促すことができる					
		①学生の特性を理解し、実習目的が達成できるよう指導ができる	Ⅱ 学生の特性を理解し、実習目的を学生と検討することができる	Ⅲ 学生の特性を理解し、実習目的が達成できるよう指導ができる	Ⅳ 学生の特性を理解し、実習目的が達成できるよう指導ができる 実習目的の達成状況をPDCAサイクルに沿った評価、見直しができる			

【表 12-7】生涯教育到達目標（公衆栄養分野）に基づく研修ナビ（詳細版）

大項目	中項目	小項目	経験年数における到達目標				基本研修	実務研修
			3年 新任期 基本的能力	5年 中堅期Ⅰ 分析実践能力	10年中堅期Ⅱ 創造実践能力	15年以上管理期 管理調整能力		
分野別基本的 実務遂行能力	健康日本21（第二次）の推進と栄養施策の成果を得るための対策	①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ができる	Ⅱ 栄養・食生活に関連する施策全体の情報を収集することができる	Ⅲ 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、共有する体制づくりに参画できる	Ⅳ 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ができる	Ⅳ 栄養・食生活に関連する施策全体の情報を集約し、関係部局や関係者と連携し、共有する体制を確保するための環境整備ができる	P21	
		①優先的な健康栄養課題を明確にするため、必要な調査を行うとともに、自治体の健診結果や調査結果の分析を行うことができる ②健康・栄養課題の背景となる食事内容や食習慣の特徴について、各種調査結果とともに地域や暮らしの観察を含め、総合的に分析することができる	Ⅱ 健康課題の抽出のために必要な分析について理解し、食事や食習慣との関連性を理解できる	Ⅲ 健康課題の抽出のために必要な調査、分析を行い、食事や食習慣との関連性を分析することができる	Ⅳ 健康課題の抽出のために必要な調査、分析を行い、食事や食習慣との関連性を分析することができるよう指導ができる	Ⅳ 健康課題の抽出のために必要な調査、分析を行い、食事や食習慣との関連性を分析した結果を施策にすることができる		
		①上記の分析を踏まえ、優先的な健康・栄養課題に対応する中長期計画を策定できる	Ⅰ 優先的な健康・栄養課題を知ることができる	Ⅱ 優先的な健康・栄養課題に対応する中長期計画を策定に参画することができる	Ⅲ 優先的な健康・栄養課題に対応する中長期計画を策定できる	Ⅳ 左記について部下(後輩)を指導できる		
		①生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底のために設定した目標に対する施策を推進できる。 ②また、評価・検証、課題解決に向けた計画の修正、戦略的取組の検討ができる	Ⅱ 生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底のために目標設定ができる	Ⅲ 生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底のために設定した目標に対する施策を推進できる また、評価・検証、課題解決に向けた計画の修正、戦略的取組の検討ができる	Ⅳ 生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底のために設定した目標に対する施策を推進し、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を整備することができる		P21 P23 P46	
		①次世代の健康、高齢者の健康に配慮し、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を推進できる ②また、モニタリング、評価、改善ができる	Ⅱ 次世代の健康、高齢者の健康に配慮し、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を検討できる	Ⅲ 次世代の健康、高齢者の健康に配慮し、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立案しモニタリング、評価、改善ができる	Ⅳ 関係機関と調整し、PDCAサイクルに沿った政策の評価ができる			
		①特定給食施設の栄養管理状況の評価、外食における栄養成分表示やヘルシーメニューの提供、食育推進の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の促進のための施策づくりができる ②また、モニタリング、評価、改善ができる	Ⅱ 特定給食施設の栄養管理状況の評価、外食における栄養成分表示やヘルシーメニューの提供、食育推進のネットワークの活用、地域の栄養ケアの拠点づくりに参画できる	Ⅲ 特定給食施設の栄養管理状況の評価、外食における栄養成分表示やヘルシーメニューの提供、食育推進の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の促進のための施策づくりができる	Ⅳ 関係機関と調整し、PDCAサイクルに沿った政策の評価ができる		P21 P30	
		①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ができる	Ⅱ 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収集することができる	Ⅲ 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ができる	Ⅳ 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ができる	Ⅳ 効果のあがる政策を実施する仕組みづくりを進めるための環境整備ができる		

【表13-1】公衆栄養分野の実務研修項目と5年間の受講計画

◆ 5年間の進め方イメージ（例）														
大項目	中項目	公衆栄養：P				受講期間（年～年）					合計	他職域との関連（共通）		
		科目	項目番号	内容	講義	演習	1年目	2年目	3年目	4年目			5年目	
【研修計画の立て方】 ① 5年間の実務研修で目指すことを整理する(右記例示) ※キャリアノートP28～30「生涯教育目標(公衆衛生)」 ② ①を習得するために必要な主な科目と単位を大項目、中項目のバランスを見ながら選ぶ ※キャリアノートP104～121「資料4:実務研修項目一覧」 ③ ②の具体的な組み立てに際しては、実務研修内容(分野別)を参考にする ※キャリアノートP67～79「資料3:実務研修内容(分野別)」						行政能力		政策形成能力			調整能力		危機管理能力	
						地域診断能力		全ライフステージを視野に入れた施策提案						
						対人(個人・集団)地域支援能力								
健康増進の推進	生活習慣病の発生予防と重症化予防のための施策形成	P21 101	わが国におけるリスク要因別の生活習慣病死亡者の現状 健康日本21(第2次)に示された、栄養・食生活目標設定の考え方 栄養・食生活の目標と生活習慣病予防との関連 保健と医療のつながりによる取組などの政策立案プロセスの事例	3	1				1	1	3	健康スポーツ 給食管理 地域栄養		
		P21 201	演習：先進事例等を用いた、課題解決のための現状分析、意思決定能力を身に付ける	1	1						1			
	地域診断の進め方	P21 104	栄養・健康増進施策における評価の基本的な考え方 データ活用の視点に立った調査の設計と実施 調査データの蓄積と活用 データ解析と施策評価への活用 市町村と連携した調査の実施とデータ活用	4	2	2						4	健康スポーツ 給食管理 地域栄養	
		P21 109	子供の健全な発育と生活習慣 高齢者の社会参加と社会貢献 ライフステージに対応した取組など	3					2	1	3	単独		
		P21 209	演習：事例を通じた、地域の健康課題要因分析、食生活上の特徴の明確化、必要な対策の立案など政策の企画・調整力を学習	1					1		1			
		P21 110	ソーシャルキャピタルの向上の取組 多様な活動主体による自発的取組の推進 健康格差の現状とその縮小に向けた取組 政策立案プロセスの事例分析	3		1	1		1	3	単独			
	健康を支え、守るための社会環境の整備	P21 210	演習：事例を通じ、地域住民との協働による政策立案について学習	1						1	1			
		P23 112	食物アレルギーの最新情報 地域住民におけるアレルギー対応ガイドライン 食物アレルギー診療ガイドライン2012、食物アレルギー栄養指導の手引2011の理解 代替食の考え方 摂食・誤食防止への対応	1		1					1	単独		
	根拠に基づいた栄養管理	高齢者の栄養政策	P23 117	高齢者の食を取り巻く現状と課題（脳卒中、生活習慣病の重症化、介護予防等） 代謝等の身体メカニズム 後期高齢者健診データ、レセプトデータ分析 健診データからの栄養状態の把握 介護予防基本チェックリストから低栄養者の把握 身体にあった食品の選択の支援	3		1	1	1		3	健康スポーツ 地域栄養		
			P23 217	事例検討 ライフスタイルを考慮した栄養指導	1					1		1		

【表 1 3 - 2】公衆栄養分野の実務研修項目と5年間の受講計画

大項目	中項目	公衆栄養：P				受講期間（ 年～ 年）					合計	他職域との関連（共通）		
		科目	項目番号	内容	講義	演習	1年目	2年目	3年目	4年目			5年目	
食事管理プロセス	食事管理プロセス	特定給食施設における栄養管理	P30 103	特定給食施設利用者の身体状況の把握と改善	4		1	1	1		1	4	給食管理	
	特定給食施設の栄養管理の状況に関するデータ活用の視点に立った評価													
特定給食施設における栄養管理の効果的な実施について														
特定給食施設におけるリスクマネジメントと品質管理														
災害時の地域での施設間連携														
食品衛生管理	食品衛生管理	公衆衛生における衛生管理	P37 101	適切な食材管理を行うための適切な管理基準と体制	2				1	1	2	地域栄養		
				7Sの理解										
				一般衛生管理プログラムの理解										
				HACCP衛生管理の理解										
				公衆衛生栄養士・管理栄養士にゆだねられる衛生管理										
栄養ケアプロセス	個人を対象とした栄養指導	次世代の栄養政策 1	P46 107	妊産婦の食を取り巻く現状と課題（低体重出生児含む）	1		1				1	地域栄養		
				代謝等の身体のメカニズム（胎児を育てるための母体の変化、妊娠中のリスク、胎児の発育）										
				妊婦健診データから栄養状態を把握										
				自分に合った食品の選択の支援										
		次世代の栄養政策 2	P46 207	演習：事例検討（ライフスタイルに考慮した栄養指導）	1		1			1	地域栄養			
				乳幼児の食を取り巻く現状と課題「授乳・離乳の支援ガイド」等										
				代謝等の身体のメカニズム（体格、消化吸収能力、咀嚼能力、味覚形成、食の自立行動、栄養、食のリズム）										
				乳幼児健診データから栄養状態を把握										
	集団を対象とした栄養管理	ポピュレーション対策としての生活習慣病予防	P46 108	乳幼児の食を取り巻く現状と課題「授乳・離乳の支援ガイド」等	1			1			1	地域栄養		
				代謝等の身体のメカニズム（体格、消化吸収能力、咀嚼能力、味覚形成、食の自立行動、栄養、食のリズム）										
乳幼児健診データから栄養状態を把握														
からだに合った食品の選択の支援 発育・発達に合った食品選択の支援														
地域連携	地域連携	P46 208	演習：事例検討（ライフスタイルに考慮した栄養指導）	1			1			1	地域栄養 福祉栄養			
			演習：事例検討（ライフスタイルに考慮した栄養指導）											
危機管理体制	集団を対象とした栄養管理	ポピュレーション対策としての生活習慣病予防	P47 104	地域の実態把握	2		1				1	2	給食管理 地域栄養	
				代謝等の身体のメカニズムと生活習慣病との関係の理解										
				特定健診データから栄養状態を把握										
				自分に合った食品の選択の支援										
関連法規	地域連携	地域連携	P47 204	各学会のガイドラインの理解		1	1				1	地域栄養 福祉栄養		
				演習：事例検討（経年健診結果の読み解き、ライフスタイルに考慮した栄養指導）										
				演習：事例検討（経年健診結果の読み解き、ライフスタイルに考慮した栄養指導）										
				演習：事例検討（経年健診結果の読み解き、ライフスタイルに考慮した栄養指導）										
危機管理体制	地域連携	地域連携	P412 103	栄養ケアステーションシステムと活動概要	1			1			1	地域栄養 福祉栄養		
				地域の保健医療計画の理解し、地域の在宅医療・介護等の機能										
				訪問栄養食事指導										
				訪問栄養食事指導										
危機管理体制	危機管理	危機管理	P61 102	地域の防災計画	3			1	1	1	3	地域栄養 福祉栄養		
				災害発生時のフェーズごとの課題と行政栄養士の役割										
				避難所における栄養・食生活支援と要配慮者対策										
				感染症発生時の対応										
関連法規	栄養関連法規	栄養関連法規	P61 202	飲料水汚染発生時の対応		1		1			1	地域栄養		
				演習										
				演習										
				演習										
関連法規	栄養関連法規	栄養関連法規	P80 102	関連法規の理解	2				1	1	2	地域栄養		
				改定内容についての補完										
				法令順守と法律の解釈										
				全ての職域の関連法令を含む										
単位合計				合計41単位		33	8	7	8	8	9	9	41	
※実務者研修単位は提示された単位数の中から、必要とされる到達目標を考慮して30単位以上を受講します。														

4. むすびに－新任行政栄養士の育成－

新任期（3年未満）の行政栄養士では、地域の社会資源の理解、地区データの選択収集、組織の役割・自分の役割の理解、自治体の政策と業務の関わり方の理解、調査・研修への参加によるスキル向上等が求められることが明らかになった。

新任の行政栄養士は、公衆衛生事業部が行う新人研修等の生涯教育（基幹教育）の研修を積極的に受講し、公衆栄養認定管理栄養士（栄養士）にチャレンジしていただきたい。

また、一人職場で、技術の伝承等が受けられないものは、都道府県栄養士会や日本栄養士会の実務研修の受講を通じて是非仲間づくりを行っていただきたい。

新任の行政栄養士を抱える中堅期・管理期の栄養士は、生涯教育到達目標等を参考にし、人材育成を行うことが必要となっている。

さらに、各自治体・各都道府県栄養士会で新任行政栄養士のための人材育成体制を構築していただきたい。

Ⅳ 参考文献

- 1 地域保健対策の推進に関する基本的な指針の一部改正について
（平成24年7月31日、健発0731第8号：厚生労働省）
- 2 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、健第0329第9号：厚生労働省健康局長通知）
- 3 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3月29日、健第0329第4号：厚生労働省健康局がん対策・健康増進課長通知）
- 4 地域保健対策検討会報告書～今後の地域保健対策のあり方について～
（平成24年3月27日：地域保健対策検討会）
- 5 公衆衛生専門職のコンピテンシー、保健医療科学、第55巻、第2号、2006
- 6 地域保健行政従事者に対する系統的人材育成に関する検討、保健医療科学、第63号、第1号、2014
- 7 地域保健総合推進事業「新任時期の人材育成プログラム評価検討会報告書」（平成18年3月）
- 8 指導者育成プログラムの作成に関する検討会報告書（平成19年3月）
- 9 WHOグローバルコンピテンシーモデル、三重県立看護大学紀要11、9-15、2007
- 10 実践事例報告「行政栄養士に求められる経験年数別コンピテンシー～（公社）日本栄養士会公衆衛生事業部研修グループワークの結果から～石川みどり、阿部絹子、吉池信男、横山徹爾、木戸康博、日本栄養士会雑誌、58(10)、2015
- 11 熊本県行政栄養士育成指針（平成26年5月、熊本県健康福祉部健康局健康づくり推進課）
- 12 行政栄養士育成支援プログラム（平成26年3月、岡山県）
- 13 新任時期の行政栄養士支援プログラム（平成21年3月、島根県）
- 14 川崎市における保健・医療関係専門職の人材育成のあり方－栄養士の人材育成のあり方（改訂第2版）－（平成27年3月、川崎市）
- 15 茨城県行政栄養士人材育成指針（平成27年3月、茨城県）
- 16 実践経験10年以内の管理栄養士の専門的実践能力－コンピテンシー測定項目を用いた到達度評価－永井成美、赤松利恵、長幡友実、吉池信男、石田裕美、小松龍史、中坊幸弘、奈良信雄、伊達ちぐさ、日本栄養士会雑誌 56(2)、98-109、2013
- 17 平成18年度地域保健総合推進事業「指導者育成プログラムの作成に関する検討会」報告書（日本公衆衛生協会）

V 委員名簿

都道府県	氏名	勤務先
群馬	阿部 絹子 (委員長)	群馬県健康福祉部保健予防課健康増進・食育推進係
京都	金井 真弓	京都府健康福祉部健康対策課
茨城	黒澤 直子	茨城県水戸保健所
東京	佐藤ひろ子 (副委員長)	千代田保健所保健福祉部生活衛生課食品表示主査
新潟	鈴木 一恵	新潟県魚沼地域振興局健康福祉部
宮城	高野 由美	石巻市役所桃生総合支所保健福祉課
神奈川	豊田美由紀	川崎市健康福祉局健康安全部健康増進課
埼玉	堀 寛恵	埼玉県熊谷保健所
東京	山田 五月	東京都西多摩保健所
愛知	山村 浩二 (副委員長)	愛知県健康福祉部保健医療局健康対策課
長野	吉川さなえ	長野県長野保健福祉事務所