

京都府行政栄養士人材育成ガイドライン

令和 2 年 4 月

京都府

目次

はじめに	1
1. 京都府行政栄養士人材育成ガイドラインの作成について	3
(1) 目的	
(2) ガイドラインの位置づけ	
2. 京都府行政栄養士育成の現状と課題	4
(1) 行政栄養士の配置状況	
(2) 行政栄養士の人材育成上の課題	
(3) 行政栄養士の課題	
3. 京都府行政栄養士育成の考え方	6
(1) 根拠	
(2) 基本的な方向性	
4. 人材育成のための教育体系	8
(1) 現任教育の骨格	
(2) 行政栄養士現任教育体系	
(3) 研修企画担当者の設置	
5. 現任教育の過程と到達目標	11
(1) 新任期	
(2) 中堅期Ⅰ	
(3) 中堅期Ⅱ	
(4) 管理期	
(5) 職位に応じた到達目標	
(6) 現任教育の評価	

6. 各部署の役割及び関係機関との連携	2 5
(1) 役割	2 5
① 市町村の役割	
② 保健所の役割	
③ 本庁の役割	
④ 食育推進主管課、食品衛生主管課・担当室、医療保険主管課等の役割	
⑤ 府立病院の役割	
(2) 連携	2 6
① 関係団体との連携	
② 養成機関との連携	
7. 適切な配置体制の整備	2 7
8. おわりに	2 7

【様式】

様式1：新任者栄養士人材育成計画	2 8
様式2：到達目標評価シート	3 0

【参考資料】

参考資料1：「行政栄養士の人材育成ビジョンを考えるために」	3 5
参考資料2：京都府の行政栄養士現任教育体系	4 4
参考資料3：新任期業務見学リスト（府保健所版・市町村版）	4 5
参考資料4：地域診断・事業評価シート	4 7
参考資料5：栄養士キャリアパスシート、栄養士研修受講・学会参加等記録票	4 9
参考資料6：京都府における栄養改善業務体系図	5 3
参考資料7：新任者栄養士人材育成計画作成の手引き	5 4
参考資料8、9：到達目標評価シート作成の手引き	5 5

【その他】

・ガイドラインの策定にかかる検討経過	5 7
・検討委員名簿	5 9
・関連通知	6 0
・参考資料	6 0

はじめに

近年の高齢化の進展および疾病構造の変化、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は高まっている。そのため、行政栄養士は、このような社会情勢に対応し、多様で複雑化する健康課題を解決できる高度な専門性を発揮することが求められている。

平成 25 年 4 月には、健康日本 21(第 2 次)を推進するにあたり、「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善について」(平成 25 年 3 月 29 日付け健発 0329 第 9 号厚生労働省健康局長通知)および「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」(同日付け健が発 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)(以下「行政栄養士業務指針」という。)が通知され、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るとともに、限られた資源(行政栄養士数)で成果の見える施策の実施に取り組めるよう、組織体制の整備、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に重点が置かれた。

一方、京都府では、令和元年 10 月に策定した京都府総合計画(京都夢実現プラン)は、「一人ひとりの夢や希望が全ての地域で実現できる京都府をめざして」を掲げ、「安心できる健康・医療と人生 100 年時代」をめざし、20 年後に実現したい姿として、「健康づくりへの意識が高まり健やかな生活が送れる社会」を府のビジョンとして位置づけている。そのため、保健・医療・福祉等の目指す姿の実現に最大限の力を発揮できる行政栄養士の育成に向けた体制づくりを進めることが必要である。特に、京都府が直面している課題として、壮年期からの生活習慣病・重症化予防や、高齢化の一層の進展に伴う地域の在宅での栄養・食生活に関するニーズの増大等が挙げられる。

そこで、京都府と市町村が一体となって成果の見える栄養施策を着実に推進できる行政栄養士を育成するため、職位に応じて求められる能力(以下「専門能力」という。)を明らかにし、その能力を獲得するための仕組みづくり等をまとめた「京都府行政栄養士人材育成ガイドライン」を策定する。

用語集

行政栄養士	このガイドラインにおいての行政栄養士とは、公衆栄養分野の京都府・市町村栄養士（政令市除く）のことを指す。
公衆栄養分野	母子・健康づくり分野（母子栄養、食育推進、生活習慣病予防等）、国民健康保険分野（特定健診・保健指導、重症化予防等）、介護保険分野（介護予防、フレイル対策等）を指す。
OFF-JT（職場外研修）	職務を離れ、共通して必要な知識や技能を体系的・集中的に学習することであり、研修所研修（基本的能力・行政能力の向上）、健康福祉部部局研修及び派遣研修（専門能力の向上）がある。
OJT（職場内研修）	日常の職務を通じて、職員の育成が行われるよう、きめ細やかな指導を行うもので、上司や先輩職員が報告、命令等の機会に、職務に必要な知識や技能、ノウハウなどを意識的・実践的に教えるものである。
ジョブローテーション	人事異動による担当業務の経験の積み重ねを通して人材育成を図るものである。様々な地域や職務を経験することは、個人の能力を高め、専門能力と行政能力を兼ね備えた人材を育成することにつながる。
キャリアパス	キャリアアップのために必要な業務経験やその順序を明確化したものをいう。
自己啓発	職員が、自らの資質や能力の向上のために取り組むもので、人材育成の基本となる。必要な知識や能力について自ら認識し、学習を行う他、関係団体や各種学会、研究会などに積極的に参加したり、調査研究を学会で報告する等の方法がある。
新任期栄養士	保健福祉分野に初めて栄養士として就業する職員。経験年数1～3年。
新任者栄養士	新任期栄養士のうち、採用から1年程度の栄養士。
中堅期Ⅰ栄養士	保健福祉分野の栄養士の経験年数4～10年目の職員。
中堅期Ⅱ栄養士	保健福祉分野の栄養士の経験年数11～20年目の職員。
管理期栄養士	保健福祉分野の栄養士の経験年数21年目以降の職員。
教育担当者	新任者栄養士に対して、各部門で実施される研修の企画、運営を中心となって行う者であり、保健所栄養士から選出する。実地指導者と連携して、府庁及び研修企画担当者の支援を受けながら他自治体見学調整を行い、実地指導者が作成する「新任者栄養士人材育成計画（様式1）」の作成を補佐する。経験年数4年以上の者。
実地指導者（プリセプター等）	新任者栄養士に対して、栄養士業務に関する実施指導、評価等を行う者であり、同自治体内から選出する。教育担当者と連携して、府庁及び研修企画担当者らの支援を受けて「新任者栄養士人材育成計画（様式1）」を作成する。経験年数4年以上の者。
研修企画担当者	年度ごとの健康福祉部部局研修、派遣研修の計画・評価・OJTの検討を行う。保健所から選出する。
プリセプター	現場で新任者を指導・教育する者。

1. 京都府行政栄養士人材育成ガイドラインの作成について

(1) 目的

行政栄養士に求められる能力は、「基本的能力」、「行政能力」および「専門能力」である。

例えば京都府においては、「基本的能力」と「行政能力」は、「京都府人材育成プラン（平成 27 年 4 月）」に基づき、職位に応じた能力を習得できる体制が整っている。しかし、「専門能力」については、現任教育が体系化されておらず、関係機関・団体が実施する研修への派遣や、自己啓発により補っている現状である。その習得状況は、配属先の組織体制等の環境によっても大きく変わるため、職位に応じた「専門能力」が獲得できる現任教育の体系を整備する必要がある。

また、市町村においては地域で暮らす全ての住民が生涯にわたる健康づくり・生きがいづくりを「食」を通して実現するため、市町村ごとの基本方針に基づき、科学的知見をもとに、地域の健康・栄養課題やニーズを探り、職場や地域の様々な人々と連携しながら、政策づくりに取り組むことができるという専門性が求められる。

本ガイドラインは、行政栄養士がいずれの部署でも目標に向かって「専門能力」を習得できる体制を整え、成果の見える栄養施策を企画立案し、それを展開できる人材を体系的に育成することを目的とする。

(2) ガイドラインの位置づけ

本ガイドラインでは、ジョブローテーションを考慮し、「公衆栄養分野の京都府・市町村栄養士（政令市除く）」を行政栄養士と位置づけ、その育成・体制整備について記載する。

（表 1）行政栄養士の主な配置分野とその業務内容

母子・健康づくり分野	母子栄養、食育推進、生活習慣病予防等
国民健康保険分野	特定健診・保健指導、重症化予防等
介護保険分野	介護予防、フレイル対策等

この他、保育・教育分野等にも配置され、上記分野と人事交流のある自治体については、対象とすることができる。

人材育成におけるステージ分類については、職位をもとに、4 つに区分する。

（表 2）人材育成におけるステージ分類

ステージ	経験年数	目安となる職位
新任期	1 ～ 3 年目	技師
中堅期	I 4 ～ 10 年目	技師、主任、副主査
	II 11 ～ 20 年目	副主査、主査
管理期	21 年目以降	主査、専門幹、副室長、管理職

※ 正規職員・会計年度任用職員（常勤と同等の勤務時間の者、産休・育休代替職員を除く）を対象とする。

※ 自治体により職位名称は異なる。ここでは府の例を示す。

2. 京都府行政栄養士育成の現状と課題

(1) 行政栄養士の配置状況

市町村（府内25市町村（政令市除く））

市町村の行政栄養士の配置数は42名となっている。

年代別では、20歳代4名、30歳代11名、40歳代13名、50歳代11名、60歳代3名である。

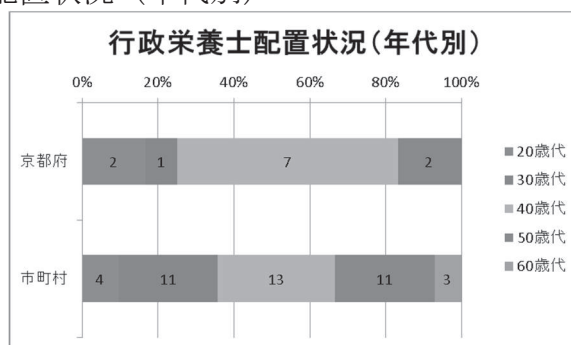
配置人数の最も多い市町村では4名配置であるが、1人配置の市町村が最も多い。市町村によっては、嘱託職員や臨時職員のためのみの配置となっている。また、未配置の町村は4町村である。

京都府

京都府の行政栄養士の配置数は12名（洛南病院3名を除く）となっている。年代別では、20歳代2名、30歳代1名、40歳代7名、50歳代2名である。

また、京都府では、本庁に3名（健康対策課・医療保険政策課・農政課）配置されており、2保健所に2名、4保健所に1名配置、1保健所には臨時職員のみ配置となっている。
（令和元年4月時点）

（図1）行政栄養士配置状況（年代別）



（出典：市町村栄養士の配置状況について他（健康対策課調べ H31））

(2) 行政栄養士の人材育成上の課題

行政栄養士は1人配置の職場が多いため、所属内や庁内での専門職としての人材育成が難しい状況である。そのため、他市町村との情報交換等が望まれているが機会が少なく、また研修体系も十分ではないため、業務上の研修に参加しにくい現状もある。

特に、京都府、市町村ともに新任期は新任期研修が実施できていない所属が多く、実施している所属においても、職場内の他職種からの指導・助言となり、専門職として指導・助言を受ける機会が少ない。そのため、府保健所等の栄養士からの指導が望まれている。

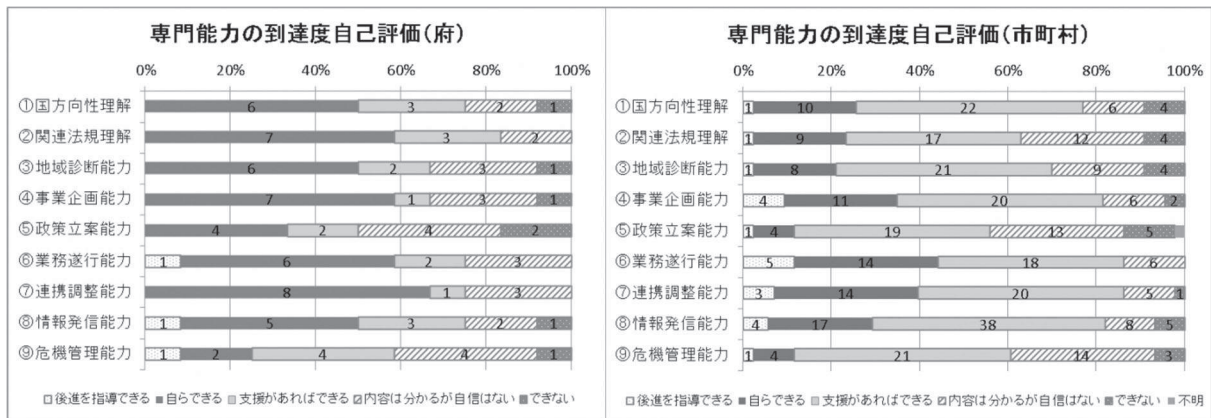
(3) 行政栄養士の課題

平成30年10月にアンケート調査を実施したところ、専門能力の到達度（自己評価）として、京都府では、「国方向性理解」「関係法規理解」「地域診断能力」「業務遂行能力」「連携調整能力」「情報発信能力」は自己評価が高い一方、自己評価が低いのは、「政策立案能力」「危機管理能力」であった。市町村では、「業務遂行能力」「連携調整能力」「事業企画能力」は高いが、京都府と同様に、「政策立案能力」「危機管理能力」が低かった。

研修会のグループワークでは、20歳代では「1人職種であり自身の指導等に自信が持てない時がある」、40歳代以降であっても「計画策定などに直接関わったことがないので自信が持てない」、「災害支援に出向くなどの経験がないので自信が持てない」といった経験や同職種等との関わりの不足による不安があげられた。

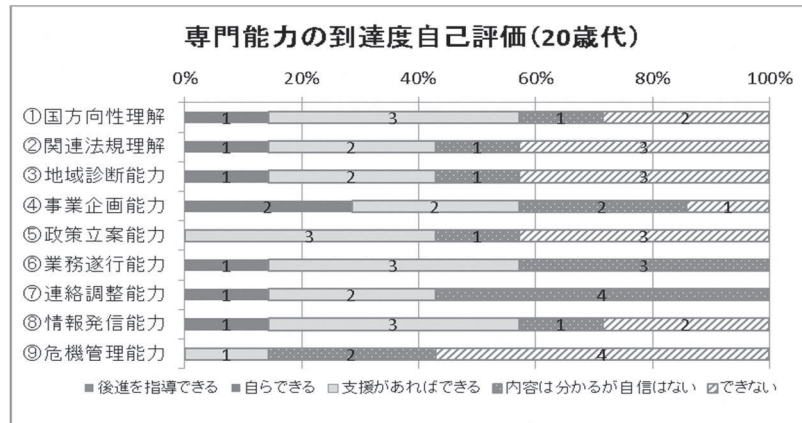
また、「支援があればできる」と回答した項目も多く、特に市町村では、「1人なのでこの方法でよいのかどうか不安」や『『できる』の到達点の解釈が人それぞれなので、どの状況であると、自らできると言っているのか分からない』等、客観的評価が得られにくい体制上の課題に由来することが明らかとなった。

(図2) 専門能力の到達度自己評価（府・市町村）



特に20歳代では、「内容は分かるが自信はない」「できない」と半数以上の者が回答した項目が9項目中5項目を占め、新任期の指導や助言が求められている。

(図3) 専門能力の到達度自己評価（20歳代）



(図2、3 出典：平成30年度行政栄養士研修会（H30.10.3）事前課題アンケート調査）

3. 京都府行政栄養士育成の考え方

(1) 根拠

地域保健法第3条では、市町村、都道府県、国の責務として地域保健従事者の資質の向上に努めることが規定されており、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整備をすること、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」等が記されている。

また、行政栄養士業務指針においては、「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」とされている。

(2) 基本的な方向性

限られた予算や人材で、行政として栄養・食生活改善に取り組むにあたっては、「施策の成果が最大に得られる」ことが重要である。

そこで、京都府においては、平成28年8月に厚生労働省健康局健康課栄養指導室から通知のあった「行政栄養士の人材育成ビジョンを考えるために」のワークシートを用いて、行政栄養士としての役割と目指すべき姿、育成すべき能力についての整理を行った。(図4、参考資料1)

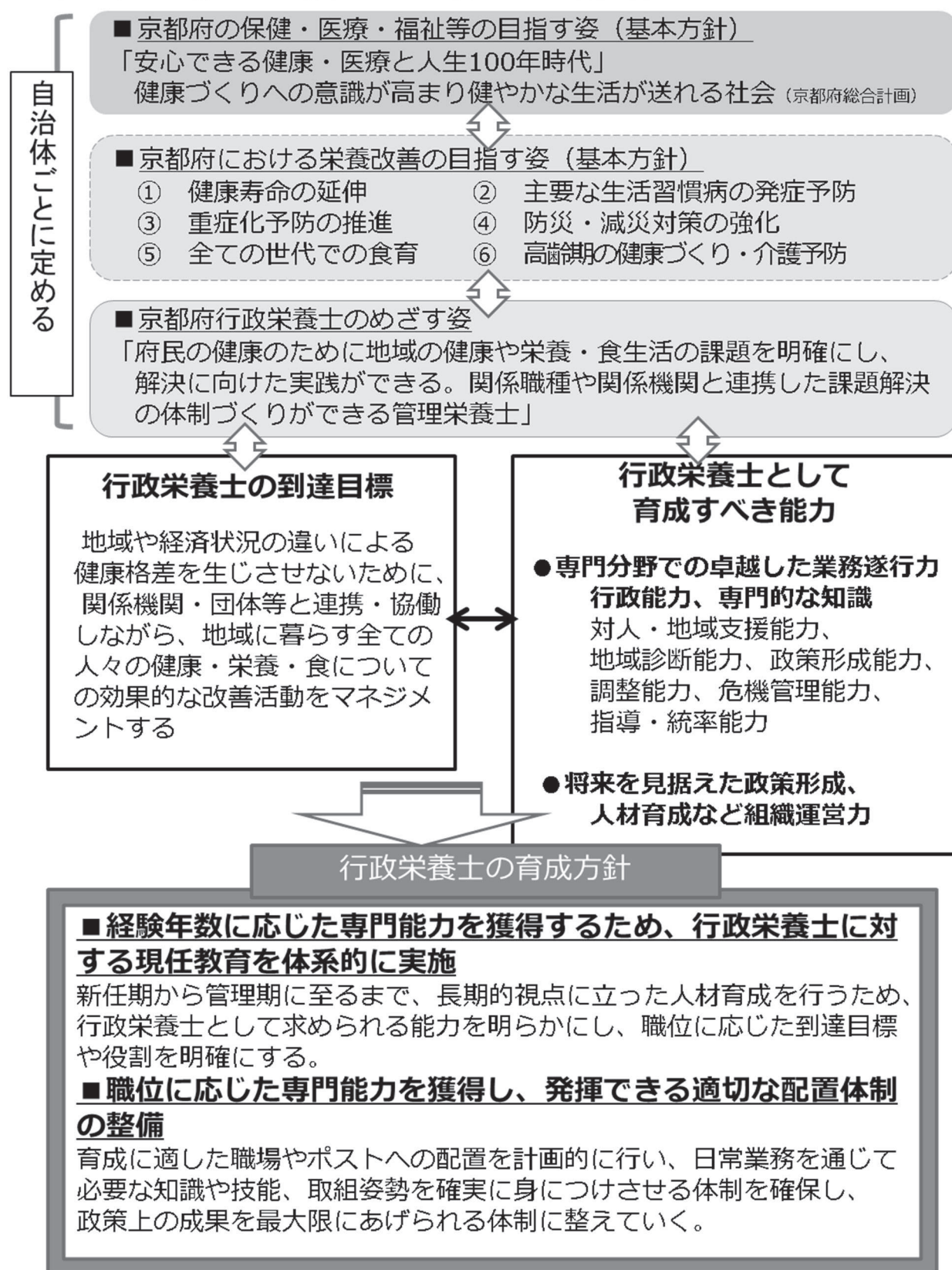
本府の行政栄養士の役割は、「生涯を通じた健康づくり・栄養改善を推進し、府民の健康寿命の延伸に貢献すること」であり、到達目標は「地域に暮らすすべての人々の健康・栄養・食生活について、関係機関・団体等と連携・協働しながら、地域における効果的な健康づくり及び栄養・食生活改善活動をマネジメントする」こととした。

そのためには、「専門分野での卓越した業務遂行力、行政能力、専門的な知識」や、「将来を見据えた政策形成、人材育成など組織運営力」を育成することが必要であり、それらを獲得するために、「現任教育を体系的に実施」すること、「能力が発揮できる適切な配置体制を整備」することを育成方針とする。

また、市町村においては、各自治体の基本方針を実現できる行政栄養士を育成するために、それぞれに目指す姿や役割、到達目標を定めることとする。

そのためには、市町村自らが行政栄養士の育成を行うことが重要であり、京都府はその支援を行う。

(図4) ■京都府の行政栄養士の目指す姿と育成方針



4. 人材育成のための教育体系

(1) 現任教育の骨格

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には、「OFF-JT(職場外研修)」「OJT(職場内研修)」「ジョブローテーション」「自己啓発」を積み重ねることが重要であり、継続性や一定の期間を要することを踏まえた体制の整備が必要である。

ア. OFF-JT(職場外研修)

OFF-JT とは、職務を離れ、共通して必要な知識や技能を体系的・集中的に学習することであり、研修所研修(基本的能力・行政能力の向上)、健康福祉部部局研修及び派遣研修(専門能力の向上)がある。

イ. OJT(職場内研修)

OJT とは、日常の職務を通じて、職員の育成が行われるよう、きめ細かな指導を行うもので、上司や先輩職員が報告、命令等の機会に、職務に必要な知識や技能、ノウハウなどを意識的・実践的に教えるものである。

ウ. ジョブローテーション

ジョブローテーションとは、人事異動による担当業務の経験の積み重ねを通して人材育成を図るものである。様々な地域や職務を経験することは、個人の能力を高め、専門能力と行政能力を兼ね備えた人材を育成することにつながる。

また、キャリアパスとは、キャリアアップのために必要な業務経験やその順序を明確化したものをいう。

エ. 自己啓発

職員が、自らの資質や能力の向上のために取り組むもので、人材育成の基本となる。必要な知識や能力について自ら認識し、学習を行う他、関係団体や各種学会、研究会などに積極的に参加したり、調査研究を学会で報告する等の方法がある。

(2) 行政栄養士現任教育体系(図5、参考資料2)

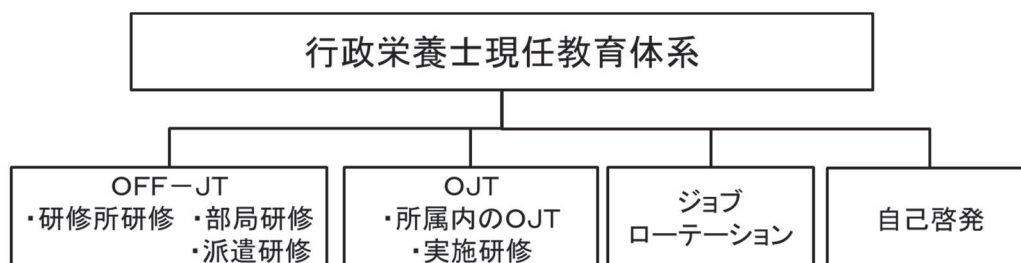
京都府においては、行政栄養士研修会や保健所単位で実施している事例検討会等の場を設け、専門能力の習得や業務の標準化につなげている。また、派遣研修については、所属や経験年数を考慮して日本栄養士会等他団体が主催する研修会へ行政栄養士を派遣し、伝達講習等の機会を通じて専門的知識の共有を図る。

OJT については、所属内の OJT に加え、他所属の行政栄養士業務を見学・体験する機会を実地研修(所属外の OJT)と位置づけ、行政栄養士全体で新任栄養士を指導・支援する体制を整える。

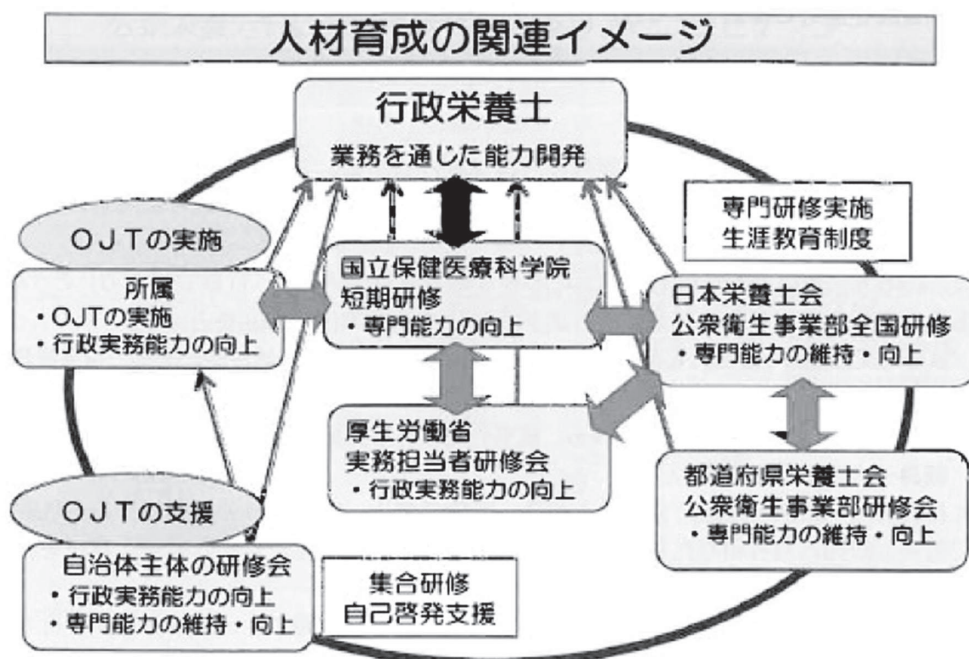
ジョブローテーションについては、組織全体が人材育成に取り組む共通認識を持ち、進めていく必要がある。

ここでも、1人配置が多い特性上、遠隔・集合での研修が効率的であり、出張旅費の確保や代替の応援職員の配置等、組織としての配慮が不可欠である。

(図5) 行政栄養士現任教育体系



(参考) 公益社団法人日本栄養士会公衆衛生事業部 人材育成ガイド
(平成28年3月) p17より



(3) 研修企画担当者の設置

専門能力の現任教育体系を整備し、それらの計画および評価を行うため、研修企画担当者を設置する。研修企画担当者は、本庁健康対策課担当者等と連携し、年度ごとの部局研修、派遣研修の計画・評価の他、OJTの円滑で着実な推進に向けた検討・評価を行う。

(表3) 新任期栄養士、教育担当者、実地指導者、研修企画担当者等の役割

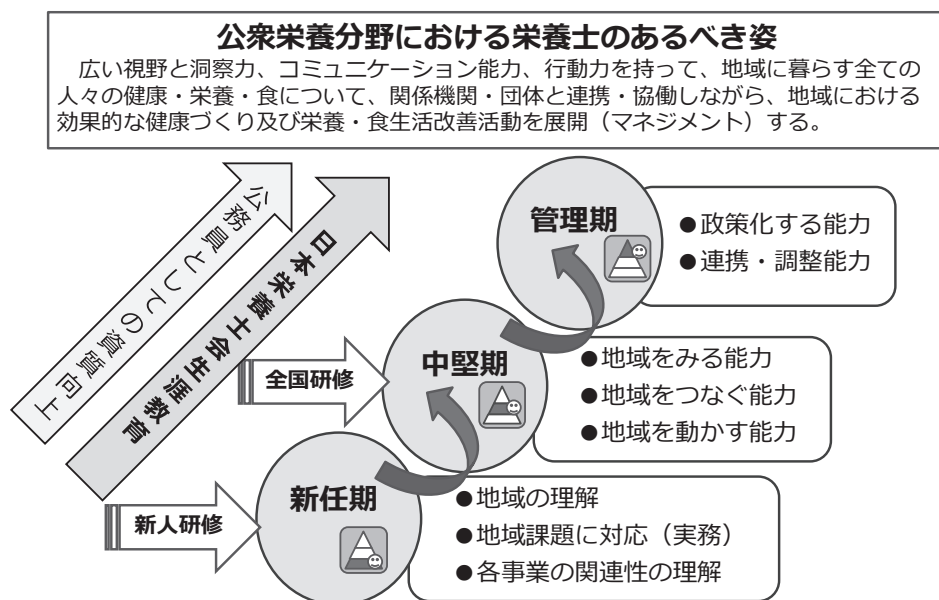
新任期栄養士 (経験年数 1～3年)	・新任期栄養士とは、保健福祉分野に初めて栄養士として就業する職員とする。 ・特に新規採用から一年程度の栄養士を「新任者栄養士」とする。
教育担当者 (経験年数 4年以上)	・教育担当者とは、実地指導者と連携して近隣自治体との調整を行い、新任期栄養士の研修計画・実施・指導助言を行う者である。 [府新任者の場合] ・近隣保健所から中堅期以上の者を教育担当者兼実地指導者として選出する。 ・選出された教育担当者兼実地指導者は、府庁及び研修企画担当者らの支援を受けて「新任者栄養士人材育成計画（様式1）」を作成する。 ・育成計画（様式1）作成の際は、「新任期業務見学リスト（府保健所版）（参考資料3）」も参考にする。 [市町村新任者の場合] ・管内もしくは近隣の保健所栄養士が教育担当者となる。 ・教育担当者は、新任者が属する市町村の実地指導者と連携して、府庁及び研修企画担当者の支援を受けながら他市町村見学調整を行い、実地指導者が作成する「新任者栄養士人材育成計画（様式1）」の作成を補佐する。
実地指導者 [プリセプター等] (経験年数4年以上)	・実地指導者とは、新任期栄養士に対して、公衆栄養活動に関する実地指導と指導助言を行う者である。 [府新任者の場合] ・近隣保健所から中堅期以上の者を教育担当者兼実地指導者として選出する。（再掲） [市町村新任者の場合] ・同市町村内の中堅期以上の栄養士を実地指導者とする。（※複数配置市町村の場合） ・同市町村内の中堅期以上の保健師等、適任者を選出し、実地指導者として位置づける。（※単独配置市町村の場合） ・教育担当者と連携し、府庁及び研修企画担当者らの支援を受けて「新任者栄養士人材育成計画（様式1）」を作成する。 ・育成計画（様式1）作成の際は、「新任期業務見学リスト（市町村版）（参考資料3）」も参考にする。
研修企画担当者	・研修企画担当者とは、府庁担当者を補佐し、年度ごとの健康福祉部部局研修、派遣研修の計画・評価、OJTの検討を行う者である。 ・京都府保健所から選出する
府庁担当者	・健康対策課に所属する栄養士等人材育成担当者

5. 現任教育の過程と到達目標

新任期から管理期に至るまで、長期的視点に立った人材育成を行うため、行政栄養士として求められる能力を明らかにし、職位に応じた到達目標や役割を明確にする。

【図6】

公衆栄養分野における行政栄養士の人材育成



(1) 新任期(職位の目安:技師 配置1～3年目)

基本的な能力を獲得する重要な時期

ア. 新任期栄養士に求められるもの

新任期は、行政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、適切に報告・連絡・相談ができることを基本として、担当業務を中心とした法令や施策体系の理解、地域保健の視点を持って、栄養業務が実践できる能力が求められる。

具体的には、担当業務をPDCAサイクルに基づき実践できることを目標とし、担当業務を通じて京都府あるいは市町村の方針や健康づくり計画等と関連付けて考えることができるなど地域保健におけるものの見方や考え方、並びに専門知識・技術を実践や実地研修を通して獲得することが重要である。

イ. 新任期栄養士の育成方法

新任期栄養士は、配属先や業務量等の環境要因により習得できる専門能力が異なることから、積極的にOFF-JTや実地研修(所属外のOJT)を受けることが重要である。

市町村

特に、新規採用から1年程度の栄養士(以下「新任者栄養士」という。)に対しては、その市町村を所管する管内もしくは近隣の保健所栄養士が教育担当者となる。また、市町村においては、同市町村内の中堅期以上の栄養士もしくは保健師等から適任者を選出し実地指導者として位置づける。

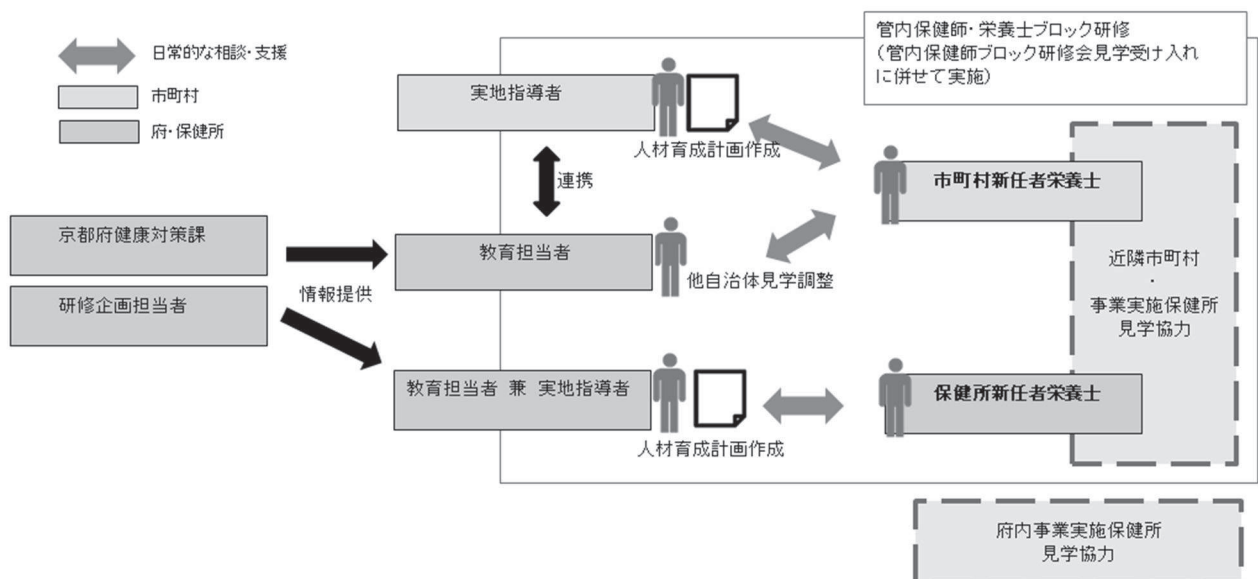
現状1人配置が多い市町村栄養士が行政栄養士業務全体をイメージできるようになるため、所属外のOJTとして、行政栄養士が行う業務を見学・体験する機会(実地研修)を設けることが必要である。実地指導者は、手引き(参考資料7)及び新任期業務見学リスト(参考資料3)等を参考に教育担当者の支援を受けて新任者栄養士人材育成計画(様式1)を作成し、新任者栄養士の上司の承認を得る。教育担当者及び研修企画担当者は、実地研修の実施にあたり、周囲の協力体制を整え、職場を越えた調整を行う。近隣市町村栄養士は企画・調整に対して積極的に協力し、その実地研修では新任者栄養士を指導・支援するとともに、市町村における専門業務への日常的な助言を行う。(図7)

保健所

特に、新規採用から1年程度の栄養士(以下「新任者栄養士」という。)に対しては、所属内のOJTの円滑な実施のために必要な助言や支援を行う教育担当者兼実地指導者を選出する。教育担当者兼実地指導者は、管理期栄養士及び新任者栄養士の所属の上司が協議の上、中堅期以上の栄養士の中から選出し、所属長の承認を得ることとする。

教育担当者兼実地指導者は、手引き(参考資料7)及び新任期業務見学リスト(参考資料3)等を参考に府庁及び研修企画担当者の支援を受けて新任者栄養士人材育成計画(様式1)を作成し、新任者栄養士の上司の承認を得る。研修企画担当者は、実地研修の実施にあたり、周囲の協力体制を整え、職場を越えた調整を行う。近隣保健所及び市町村栄養士は企画・調整に対して積極的に協力し、その実地研修では新任者栄養士を指導・支援する。(図7)

(図7) 新任者栄養士研修体制



(表4) 新任者栄養士年間研修プログラム（一例）

	新任者栄養士			教育担当者	実地指導者
4月	他市町村・保健所の公衆栄養事業見学 (通年) 管内の事例検討会・情報交換会 (通年)			支援 →	新任者栄養士人材育成計画作成
5月					
6月			【新人保健師研修①】※ 地域診断の方法と実践(講義・演習・グループワーク)		
7月			【ブロック別研修】※※ 地域診断の方法と実践(演習)		
8月		★【行政栄養士研修会①】 成果の見える栄養施策の展開 (講義・演習・グループワーク)			
9月			【新任者栄養士意見交換会】 行政栄養士の専門性を活かした地域診断(公衆栄養アセスメント)		評価(前期)
10月			【新人保健師研修②】※ 保健事業の展開と評価 (講義・演習・グループワーク)		
11月					
12月					
1月					
2月					
3月		★【行政栄養士研修会②】 成果の見える栄養施策の展開 (講義・演習・グループワーク)	【新任者栄養士意見交換会】 1年間の振り返りと次年度に向けて (グループワーク)		評価(前期)
★行政栄養士全体研修					
※新人保健師研修(年4回):新人保健師を対象とした研修で、保健師として必要な、地域診断技術、保健事業評価方法の基本等を体系付けて学ぶことにより、保健師の基礎能力を身につけることを目的に実施。この研修のうち、「地域診断技術、保健事業評価方法の基本」については、栄養士にも必要な内容であることより、新人保健師研修会の対象に栄養士も含めて開催。 ※※ブロック研修会:府内3ブロックに分け、地域実状に応じたきめ細やかな研修を実施。新人保健師研修会後は、地域診断シートのブラッシュアップを支援。					

(2) 中堅期Ⅰ（職位の目安：技師・主任・副主査、4～10年目）

担当業務をPDCAサイクルに基づき実践できる能力が求められる時期

ア. 中堅期Ⅰ栄養士に求められるもの

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

また、地域との関わりを通じて、各種統計情報等を踏まえながら、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、その結果を健康増進計画等と関連付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、多職種等との連携が不可欠であり、日頃の関わりの中で、目的意識を持ち、信頼が得られる言動を身につけることが大切である。

さらに、中堅期栄養士は、新任期栄養士に専門能力を効果的に習得させ、地域活動に活かすための指導を行う役割を担っている。また、新任者栄養士が配属された場合は、教育担当者もしくは実地指導者として、新任者栄養士の所属内OJTの円滑な実施に必要な助言や支援を行い、新任者栄養士人材育成計画を作成、指導するなどの役割がある。

イ. 中堅期Ⅰ 栄養士の育成方法

中堅期栄養士の実践力の強化を図るため、担当事業のPDCAサイクルに基づく実践や管理期栄養士によるOJT、研修会等への参加及び伝達講習の他、研究発表等を通じて専門能力を育成する機会を設ける。

また、実地指導者の役割を担うことは、これまで取り組んできた業務の目的や方法を見直し、新たな知見を得ることにつながることから、専門能力を育成する機会の一つになる。

ウ. 実地指導者としての役割

実地指導者の役割は以下のとおりである。

なお、実地指導者は教育担当者と兼務の場合もある。

- PDCAサイクルに基づく担当業務の実践のためのアドバイス
- 困難事例への栄養指導に対する助言
- 給食施設・食品業者等への指導に対する助言 ★
- 単独で実施・判断することが困難な業務の支援 業務に必要な資料の提供
- 新任者の人材育成計画の作成

(★は保健所業務)

実地指導者は直接的に新任者栄養士の支援に当たるため、その特性を十分に理解できる身近な先輩として前向きな姿勢で接し、気軽な相談相手となることが望ましい。加えて、専門職の指導者として、以下のような要件が求められる。

- 広い視点から健康・栄養課題を捉え、分析・評価する能力
- 課内・所内及び関係機関で協力体制を作れるリーダーシップ力
- 業務や新たな課題に取り組む主体性と判断力
- 行政栄養士としての理念を持ち、公衆栄養の視点で業務を遂行する役割意識

また適切な支援を行うために、新任者研修への参加や指導者同士の意見交換も有用である。

(3) 中堅期Ⅱ (職位の目安:副主査・主査、11～20年目)

地域の健康・栄養課題を解決するために主体的に取り組む時期

中堅期Ⅰに求められるものに加え、次期管理期に向けた力を蓄え、充実させていく時期である。

(4) 管理期（職位の目安:主査～、21 年目以降）

公衆衛生全般を視野に入れて栄養施策をマネジメントするとともに
次世代の育成を担う時期

ア．管理期栄養士に求められるもの

健康増進計画等の策定や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上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、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見えるよう説得力を持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、新任期や中堅期栄養士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。

イ．管理期栄養士の役割

管理期栄養士は、中堅期栄養士に対する支援を行い、新任期栄養士の育成状況を把握する役割を担う。OJT だけではなく、行政栄養士としての資質向上や実践力の強化、情報共有等を目的とした部局研修の企画・運営を行い、人材育成の体制を整える。

また、新任者教育が効果的に運用されるよう、実地指導者に対し、次のことに留意することが重要である。

- 寛容な姿勢と見守り
- 根拠と経験に基づいた的確な指導
- 強力な後押し（重層的な支援）
- 周囲の協力体制の構築

ウ．統括的な役割を担う栄養士に求められるもの

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。具体的には、自治体の上位計画を見据えた健康増進計画等の策定、進行管理、見直し等について中核的な役割を担い、複雑困難な指導事例への対応や保健所・市町村に対する支援等のスーパーバイズができる能力が求められる。

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、後進等に対する的確な指導力が求められる。

エ．統括的な役割を担う栄養士の役割

統括的な役割を担う栄養士は、府・市町行政栄養士の保健活動の組織横断的な総合調整を行うとともに、より効果的な人材育成を推進する役割がある。

さらに、実地指導者が新任者栄養士の指導・支援を行うにあたり、統括的な役割を担う栄養士が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。

行政栄養士が今後、新任期から中堅期、管理期、統括的な役割を担う栄養士へと目標を持って成長し続けることができるよう、支援する役割がある。

(5)職位に応じた到達目標

各ステージにおける到達目標を(表5-1～7)のとおりとする。

異動等により新たに公衆栄養分野以外の職域から着任したものは、実情に応じた到達目標を設定することとする。

なお、会計年度任用職員は、経験年数により中堅期Ⅰ及びⅡまでを到達目標とする。

職位に応じた到達目標

各ステージにおける到達目標

(表5-1) 各ステージにおける到達目標〔専門的な知識・調査研究・情報発信〕

必要な能力 専門的な知識・調査研究・情報発信				
項目	新任期(1～3年目)	中堅期Ⅰ(4～10年目)	中堅期Ⅱ(11～20年目)	管理期(21年目以降)
国の施策の方向の理解	- 健康日本21、食育推進計画を中心にした各種計画、行政栄養士業務指針等の関連通知について理解できる。 - 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。	- 健康日本21、食育推進計画の他、関連計画（母子保健、特定健診、介護保険、歯科保健等）と担当業務の関連が理解できる。 - 国と自治体の公衆衛生（公衆栄養）の方向性を踏まえ、業務遂行できる。	- 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。 - 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。	- 国や自治体の方向性を踏まえ、中長期的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。 - 上記計画・施策の実現に必要な人員配置に関わることができる。
関連法規の理解	- 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。 - 参加する事業の法的根拠を理解している。	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。	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。	公衆衛生活動に必要な関連法規を理解し業務を遂行でき、後進に説明できる。
管理栄養士・栄養士の専門性	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。	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、担当業務の中で適切に実践、対処できる。	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。	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	- 食事調査等、地域の健康課題を抽出するための方法を理解できる。 - 各種データを分析することに加え、地域に出て地域を見たり、住民や関係機関と接することで、地域の健康課題に気づくことができる。 - 調査研究に協力、取り組むことができる。	- 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。 - 調査研究に取組み、研究発表できる（研究会、学会など）	- 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。 - 調査研究に取組み、研究発表できる（研究会、学会など） - 自治体内の栄養士による数か年次の調査研究デザインを企画、調整、実施、指導することができる。	- 地域課題解決のための研究を指導することができる。 - 調査研究に取組み、研究発表できる（研究会、学会など） - 自治体内の栄養士による数か年次の調査研究デザインを企画、調整、実施、指導することができる。
情報発信	- 自治体（職場）の広報媒体を把握している。 - 広報媒体を活用して住民向けに栄養改善情報を発信することができる。	- 自治体（職場）の広報媒体を活用して住民向けに栄養改善情報を発信することができる。 - 他団体、民間の媒体を把握、活用して栄養改善情報を発信することができる。	- 自治体（職場）の広報媒体を活用して住民向けに栄養改善情報を発信することができる。 - 他団体、民間の媒体を把握、活用して栄養改善情報を発信することができる。 - 目標達成のために新たに予算を獲得し、住民に向けた栄養改善情報を発信することができる。	- 自治体（職場）の広報媒体を活用して住民向けに栄養改善情報を発信することができる。 - 他団体、民間の媒体を把握、活用して栄養改善情報を発信することができる。 - 目標達成のために新たに予算を獲得し、住民に向けた栄養改善情報を発信することができる。

(表5-2) 各ステージにおける到達目標 [対人・地域支援能力]

必要な能力	対人・地域支援能力			
項目	新任期(1～3年目)	中堅期Ⅰ(4～10年目)	中堅期Ⅱ(11～20年目)	管理期(21年目以降)
給食施設への個別指導★	- 対象施設の状況を適切に把握・確認し、基準に照らし合わせて評価することができる。 - 必要に応じて改善の指導・助言を行うことができる。	- 対応困難な事例は上司と相談の上、適切な支援ができる。 - 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。	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等の場を設け、適切な支援ができる	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等の場を設け、適切な支援ができ、複雑困難な事例のスーパーバイズができる
個人を対象にした栄養指導	- 健診結果等、対象者に応じた栄養アセスメント、栄養診断を行い、対象者や家族に適切な個別支援計画を策定できる。 - 個別支援計画にそった栄養指導を行い、結果を評価できる。	- 対応困難な事例は上司と相談の上、適切な支援ができる。 - 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。	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等の場を設け、適切な支援ができる	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等の場を設け、適切な支援ができ、複雑困難な事例のスーパーバイズができる
給食施設への集団指導★	- 対象集団の課題・ニーズ等を把握し、対象集団の特性を踏まえた研修企画ができる。 - アンケート等により、結果・効果を評価できる。	集団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。	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。	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。
集団を対象にした栄養指導	- 健診結果等、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。 - 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。	集団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。	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。	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。
地域全体への栄養介入	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。	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。	全ライフステージの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実践し、指導できる。	全ライフステージの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実践し、指導できる。

★府のみ項目

(表 5－3) 各ステージにおける到達目標 [地域診断能力]

必要な能力	地域健康・栄養診断能力			
項目	新任期(1～3年目)	中堅期Ⅰ(4～10年目)	中堅期Ⅱ(11～20年目)	管理期(21年目以降)
地域診断	・担当業務や地域活動から、地域の健康栄養情報を収集できる。 ・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。 ・担当業務に関連する地域診断を行うことができる。 ・地域に出て、自分の目で地域を見たり、住民や関係機関と接することで、地域を知ることができる。	・地域の健康栄養情報、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し、担当業務に関連する地域診断を行うことができる。 ・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)	・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科学的に実施、評価できる。	・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。 ・地域診断の考え方、手法等を後進に指導できる。

(表5-4) 各ステージにおける到達目標 [政策形成能力]

必要な能力 政策形成能力				
項目	新任期(1～3年目)	中堅期Ⅰ(4～10年目)	中堅期Ⅱ(11～20年目)	管理期(21年目以降)
政策形成	自治体の優先的な健康栄養課題を知ることができる。	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。	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。	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	- 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。 - 生活習慣病の発症予防と重症化予防について、担当業務と関連づけて考えることができる。	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。	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、PDCAサイクルで実施できる。	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	- 自治体の優先的な次世代の健康栄養課題が理解できる。 - 次世代の健康栄養課題を担当業務と関連づけて考えることができる。	担当業務の中で、次世代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。	次世代の健康に配慮し、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、PDCAサイクルで実施できる。	次世代の健康に配慮し、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。
高齢者の健康	- 自治体の優先的な高齢者の健康栄養課題が理解できる。 - 高齢者の健康栄養課題を担当業務と関連づけて考えることができる。	担当業務の中で、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。	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、PDCAサイクルで実施できる。	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	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。	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をPDCAサイクルで実施できる。	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の整備計画を企画立案し、施策化ができる。	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の整備施策の推進、評価・検証、課題解決に向けた計画の修正等戦略的取組ができるよう環境整備ができる。

(表5-5) 各ステージにおける到達目標〔調整能力〕

必要な能力		調整能力		
項目	新任期（1～3年目）	中堅期Ⅰ（4～10年目）	中堅期Ⅱ（11～20年目）	管理期（21年目以降）
府と市町村との連携	・担当事業を通じて、府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。	・担当事業を通じて、府と市町村が連携、分担しながら地域の栄養改善業務を推進できる。	・府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。 ・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、必要な市町支援ができる。	・府と市町村が連携して、地域の健康栄養施策を展開し、共に成果をあげる体制ができる。
地区組織との連携	・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。	・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。 ・地区組織活動の育成・養成事業が計画的に実施できる。	・地区組織活動の育成・養成事業が計画的に実施できる。	・地区組織活動の主体性を生かした事業展開ができる。 ・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	・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。	・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。	・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。	・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。
他分野、関係団体との連携	・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。	・担当業務を通じて、保育所・学校保健、産業保健、医療福祉分野等、多様な分野と連携した事業展開ができる。	・健康栄養課題に対応するため、保育所・学校保健、産業保健、医療福祉分野等、他分野と連携した業務遂行が円滑にできる。	・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。 ・健康課題解決のために新たに資源の開発に取り組むことができる。

(表5-6) 各ステージにおける到達目標「危機管理能力」

必要な能力	危機管理能力			
項目	新任期（1～3年目）	中堅期Ⅰ（4～10年目）	中堅期Ⅱ（11～20年目）	管理期（21年目以降）
災害時緊急対策	・地域防災計画に位置づけられた栄養・食生活支援について理解できる。 ・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。	・災害時の栄養・食生活支援（家庭内備蓄普及、食の防災教育、要支援者食支援体制等）に対処できる。 ・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。	・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。 ・公的備蓄（現物・流通）、炊き出し体制を検討し、整備できる。	・地域防災計画に基づき、必要な業務継続計画の策定について指導できる。 ・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5-7) 各ステージにおける到達目標「指導・統率能力」

必要な能力	指導・統率能力			
項目	新任期（1～3年目）	中堅期Ⅰ（4～10年目）	中堅期Ⅱ（11～20年目）	管理期（21年目以降）
学生教育	・臨地実習生への教育育成について理解できる。	・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。	・臨地実習生への教育育成について計画的な実施ができ、PDCAサイクルにそった評価ができる。 ・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。	・臨地実習生への教育育成について計画的な実施ができ、PDCAサイクルにそった評価ができる。 ・公衆栄養学実習全体の達成状況を評価し、見直しができる。
人材育成	・担当業務を円滑に遂行できる。	・新任者の相談に応じ説明、指示等ができる。 ・新任者が自分で考え、自分で気づける関わりができる。	・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、必要な市町支援ができる。 ・新任者・中堅期栄養士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。 ・業務につく新任者、中堅栄養士の動機付けを意識しながら支援することができる。	・後進の能力を的確にアセスメントできる。 ・後進の能力を高める方向で、業務を割り当てることができる。 ・職場の人材育成計画を立案し、必要な環境整備ができる。

(参考：公益社団法人日本栄養士会公衆衛生事業部 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／福井県健康福祉部地域福祉課 福井県行政栄養士人材育成ガイドライン)

(6) 現任教育の評価

ア. 評価の考え方

到達度の評価は、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、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する。また、自己評価により自らの実践能力の課題を把握し、自己啓発を積極的に進める資料として活用することを目的としており、部局研修の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できるものである。

各所属で年度ごとに作成する「地域診断・事業評価シート」も併せて用いることで、さらに具体的な事業に落とし込んだ振り返りが可能となる。

[各期ごと] 到達目標評価シート(様式 2-1～4)

[参考資料 4] 地域診断・事業評価シート

[参考資料 5] 栄養士キャリアパスシート、栄養士研修受講・学会参加等記録票

[参考資料 8・9] 到達目標評価シート作成の手引き

イ. 自己評価実施時期

評価は、自己評価に対して所属の上司による指導・助言を取り入れる。

所属の上司は、対象となる行政栄養士の職務内容等をよく承知しており、指導・助言を行う立場にある身近なものとする。

所属の上司、教育担当者及び実地指導者の補佐を得ながら面談を行い、獲得能力や取組姿勢等についての指導・助言を行うことで、意識改革と人材育成を行う重要な役割を担う。

評価時期は、1年目は6か月ごとに行い、以降は1年ごとに行う。

(表 6) 各ステージにおける自己評価実施時期等

ステージ		自己評価時期	指導・助言者	結果の活用
新任期	1 年目	6ヶ月ごと (前期・後期)	所属の上司 (保健師・栄養士等) 教育担当者 実地指導者	自己の課題の明確化 今後の目標設定 組織体制の強化・見直し
	2 年目以降	1 年ごと	所属の上司 (保健師・栄養士等)	自己の課題の明確化 今後の目標設定
中堅期・管理期				

ウ．評価の方法

- ①評価シート(様式 2-1～4)に沿って現時点での知識・技術レベルを自己評価し記入する。評価基準は(表 7)のとおりとする。

(表 7) 評価基準

到達度	到達度の目安
低 ↓ 高	Ⅳ：知識としてはわかる
	Ⅲ：支援があればできる
	Ⅱ：自らできる
	Ⅰ：後進を指導できる

※経験がない場合は「－」とする

- ②新任者栄養士の場合は、実地指導者は教育担当者の支援を受けて指導・助言コメントを記載し所属の上司に提出する。

- ③所属の上司や実地指導者は、面談を行い、到達目標評価シートを基に行動事実や成果等を聞き取った上で、総合的に指導・助言を行い、具体的な改善点や次期に向けた目標設定等について意見交換することにより、人材育成につなげる。

なお、新任者栄養士以外の栄養士は評価シートに自ら評価を記載し、面談を受ける。

6. 各部署の役割及び関係機関との連携

(1) 役割

① 市町村の役割

市町村は基礎自治体として、住民の公衆栄養の第一線で活動している。

その自治体に新任者栄養士が配置された際には実地指導者を選出し、栄養業務に関する実地指導を行う。

また近隣自治体に新任者栄養士が配置された際には実地研修の受け入れをはじめ、人材育成計画の企画・調整に対して積極的に協力し、その実地研修では新任者栄養士を指導・支援するとともに、市町村における栄養業務への日常的な助言を行うよう努める。

② 保健所の役割

保健所は、多くの公所で1人配置であることから、公所内外で多職種との情報交換を積極的に行い、効率的に事業が推進できるよう協力体制を整える。

管内市町村及び近隣保健所に新任者栄養士が配属された際は、中堅期以上の栄養士が教育担当者や実地指導者となり、職場を越えた指導・支援を行う他、給食施設巡回指導及び集団指導、国民健康・栄養調査、食品表示監視指導等の業務については、新任者栄養士を受け入れ、実地研修を行う。

また、府内保健所から本庁担当者を補佐し現任教育体制を整備・計画するため、研修企画担当者を1名選出し、その任にあたる。

次に、地域別研修会などの機会を利用して、体系的な専門分野に関する研修を計画的に推進する。

特に、管理期栄養士は、各保健所の人材育成の課題を本庁や管理期栄養士間と共有して、府全体の人材育成の体制を整備していく役割がある。

③ 府庁人材育成担当課（健康対策課）の役割

府庁人材育成担当課（健康対策課）の栄養士は、地域保健従事者の研修の企画・調整を行う担当課並びに保健所から選任した研修企画担当者と連携・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行政栄養士研修会や事例検討会等、部局研修を企画する。

また、派遣研修には、適切な職位の職員を選定して派遣する。

行政栄養士の育成に当たっては、府の施策の成果が最大に得られるような配置の姿を勘案し、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、専門能力を獲得するための仕組みづくりを進める。

④食育推進主管課、食品衛生主管課・担当課、医療保険主管課等の役割

実務現場で習得した最新情報や専門的知識・技術について、積極的に他部署への情報発信を行う。

また人事異動も見据え、上司は栄養士に対し人材育成研修等への積極的な参加機会を確保する。

⑤府立病院の役割

府立病院には複数の栄養士が配属されている。特定給食施設として、給食管理・衛生管理業務や個別・集団栄養指導、NST 業務等について、新任者を受け入れ、実地研修を行う。

(2)連携

①関係団体との連携

行政栄養士の人材育成を進めるための体制を構築するには、厚生労働省、国立保健医療科学院、(公社)京都府栄養士会及び(公社)日本栄養士会など関係団体と連携しながら取り組んでいくことが必要である。

②養成機関との連携

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には、教育機関等との連携が必要である。

7. 適切な配置体制の整備

行政栄養士は、組織の一員であることから、一人ひとりが身に付けた能力が職務の中で十分発揮され、多職種と連携しながら組織目標の達成に貢献できなければならない。

そのためには、人事担当部署と連携し、育成に適した職場やポストへの配置を計画的に行い、日常業務を通じて必要な知識や技能、取り組み姿勢を確実に身につけさせる体制を確保し、政策上の成果を最大限にあげられる体制に整えていく必要がある。

また、今後は、高齢者(在宅療養者)が増大することを踏まえ高齢者の保健事業と介護予防の一体的な実施の推進に向けた栄養・食生活支援や、地域防災計画における栄養・食生活の支援体制の整備、確保を進めていく必要がある。

府内では行政栄養士が未配置の市町村が4箇所、また正規職員配置の市町村が府内26市町村のうち18箇所に留まっている。府は、未配置の市町村に対しては引き続き配置を促すとともに、成果のみえる栄養施策を企画立案し、それを展開できる人材が安定的に配置されるよう、正規職員化に向けた必要な支援や助言を行う。

8. おわりに

ガイドラインの評価については、対象者への調査やアンケート等により行う必要がある。また、栄養施策に関わる制度の改正や社会状況の変化を反映し、適宜ガイドラインの見直しを行うこととする。