

栄養指導員の人材育成のあり方について

西部東厚生環境事務所・西部東保健所 保健課
間世田かおり、廣中小由里、○岸由実、東美由美

I はじめに

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。）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、健康増進法に基づき実施されている。

平成25年3月改定の「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指針について」1)2)において、都道府県（保健所を含む）が健康づくりや栄養・食生活の改善に取り組むための具体的な内容として、1 組織体制の整備、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、3 生活習慣病の発症予防と重症化予防のための施策の推進、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、5 食を通じた社会環境の整備の促進が示されている。

保健所・支所（以下「保健所」という。）においては、保健課（厚生保健課）に栄養指導員が配置され、専門的栄養指導、給食施設指導、食品表示指導などの栄養改善業務のほか、市町支援、地域包括ケアシステムの推進等、健康づくりの企画・実施といった役割を担う。

しかし、本県の栄養指導員は、単独配置や少数配置であり、専門業務について地域実態や指導経緯を踏まえた指導や相談等を所属内で直接指導を受けながら実施することが困難で、技術等の継承が大きな課題となっている。

令和2年度に当所に新任期栄養士が配置され、新任期栄養士の人材育成の体制について検討するとともに、業務の遂行に必要なスキルの獲得状況を把握するための業務到達度チェックシートの作成と試行を行ったが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により通常業務の規模縮小、中止により実証につなげることが困難であった。

令和5年度、新たに一般事務職員であるが、管理栄養士の資格を有する職員の配置があったことから、業務到達度チェックシートを活用しながら栄養指導員の育成について試行し、今後の継続的な人材育成体制につなげるための検討を行ったので報告する。

II 栄養指導員の現状と課題

1 配置と年代

令和6年4月1日時点で、保健所に配置されている栄養指導員の証を持つ者は10名、うち係長職が4名で、栄養指導員が係長のみの保健所もある。

年代は7割が50歳以上で、そのうち半数以上が55歳以上である。

2 専門的技術

給食施設指導、食品表示監視等は、要綱や業務マニュアルに沿って業務を遂行できるが、地域実態や状況の違い等を踏まえた判断は多くの知識を必要とするなど、専門職としての知識・技能に研鑽を積み、対象者や住民ニーズを踏まえた対応が必要である。

また、地区診断、市町支援、健康づくり、食育推進等事業については、指導技術等、栄養士自身の経験値が求められ、経緯や経験等により適切な指導ができなければならない。

いずれも単独配置であれば、通常業務の中で効果的にスキルを身につけることが難しい。

3 人材育成に関する指針と現任教育

平成 25 年 4 月に厚生労働省健康局より「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の基本指針」¹⁾を実践するための資料として、「行政栄養士の人材育成ビジョンを考えるために～自治体の保健・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へ～」³⁾が示されており、それに基づき指針を策定済みの自治体もあるが、本県において人材育成に係る体系的な仕組みはなく、栄養士個人の自己研鑽やキャリアの積み重ねによりスキルアップが図られてきた経緯がある。

4 課題

これまで栄養改善業務の中に位置づけられてきた「人材育成」とは、行政栄養士による地域活動栄養士や食生活ボランティア等の育成を指し、栄養指導員そのものの育成について検討されることはなく、体系的な人材育成の体制ができていない。

また、広島県職員採用試験の試験区分のうち「衛生（衛生一般）」の職務内容に“広域的な健康増進の企画・実施”が明記されたため、人事異動により他部署からの異動で、栄養指導員として勤務することが想定される。

栄養指導員が単独配置であれば、前任者や同僚からの育成指導を受けることは難しく、全県の保健所や本庁を含めた育成プログラムや複数配置を含めた執行体制の整備が必要と考える。

III スキルチェックシート、育成計画・評価シートを活用した職場内での人材育成体制の検討

令和 2 年度に当所に新任期栄養士の配置があったので、保健師人材育成ガイドラインに基づく現任教育を参考に、新任期栄養士の育成体制について検討を行った。

検討の結果、業務に必要な知識や技術の獲得の到達度を図るためにスキルチェックシートや、育成計画や評価方法を示したシートなど、到達目標が設定できるツールが必要であるとの結論に至り、「行政栄養士の人材育成ビジョンを考えるために～自治体の保健・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へ～」³⁾の考え方に基づき、業務に係る到達度を測るためのスキルチェックシートと、育成計画・評価シートの試行版を作成した（別紙 1、2）。

なお、作成にあたっては（公社）日本栄養士会公衆衛生事業部行政栄養士コンピテンシー検討チームによる実践事例報告⁴⁾、他自治体の行政栄養士育成ガイドライン、広島県保健師人材育成ガイドライン等を参考としている。

1 シートを活用した育成指導

令和 2 年度には、直接の指導者である上席栄養士が育成計画・評価シートを確認しながら、業務の遂行、育成指導を実施し、シートを試行した結果、次のような修正点や課題が見えてきたため、修正を加えた。活用については、次のことを提案する。

- ・行政職員としての基本的事項についての項目を押さえておく。
- ・到達時期を目標申告の面談時期とあわせ、6か月毎とする。
- ・チェックシートは半年ごとに確認を行うが、細かい内容については、1～2か月毎に面接等により業務の進捗等を確認する。
- ・新任期の職員が単独配置であっても使用できるが、指導者が他職種の場合、専門の業務に係る確認・評価は、全県の保健所や本庁を含めた栄養指導員の協力を得る。

2 人材育成体制の検討

(1) 所内での人材育成体制

令和2年度、5年度ともに、新任期栄養士または、有資格者の一般事務職員の配置があつたが、上席に栄養士がおり、手探り状態ではあるが、人材育成業務を栄養士が担当している。

また、所内の体制として、目標申告の面談時の指導・評価を中心に、課内においても日常の業務の中での育成指導を行っている。

(2) 課題

次のような課題を解決するためにも体系的な人材育成体制の確立が必要と考えられる。

- ・現状では上席に栄養士が専門的業務についての指導をおこなっているが、係内に栄養士がない場合、専門業務の指導が難しい。
- ・地域課題の発見、対応策の検討等、シートの活用だけではスキルの確認ができない業務については、多職種共同で研修を行う体制が必要である。
- ・Off-JTについては計画的に研修等を受講できるよう、職場内の調整が必要である。

IV 成果及び考察

スキルチェックシートや育成計画・評価シートを作成したことにより、栄養指導員の業務に必要な知識や技術の獲得の到達目標等を他職種と共有することができ、単独配置であつてもある程度の到達度や進捗状況を把握することは可能となった。

しかし、専門業務については業務マニュアル等だけでは補うことが難しいスキルもあり、特に新任期の場合は単独配置では効果的な育成が難しいと考えられる。

今後は次のことを念頭において、栄養指導員の業務の継承ができる体制を確立するよう、検討を重ねる必要がある。

- 1 栄養指導員の育成指導に係る統括責任者を本庁に置き、本庁と保健所とが連携を図りながら、育成指導を行うことにより、単独配置であつても栄養指導員の専門性を担保できるような体制づくりが必要と考える。
- 2 人材育成は、本人の自己研鑽と体系的な育成プログラムの提供により、より効率的に進むものであると考えられる。同職種の先輩職員は、栄養指導員としてのるべき姿を具体的な姿として学ぶことができる貴重な存在である。新任期栄養士は、単独配置ではなく、複数配置の保健所への配属が望ましいと考える。
- 3 保健所と同様の状況にある市町においても、人材育成の必要性が高まっており、育成の協力が保健所にも求められる。
- 4 単独または少数配置であることを踏まえ、県・市町の交流、互いの事業への積極的な参画を進め、相互学習のスタイルにより育成を図っていく必要性がある。

V まとめ

栄養指導員の専門性を生かした業務は多岐にわたるが、保健所への配置は単独若しくは少数配置である。少数人数の専門職という組織上の特性を踏まえて、より効果的、効率的に人材育成を行うことは、世代交代により技術を蓄積した職員が不在となる前に解決しておくべき喫緊の課題であると考え、次のことを提案する。

1 人材育成体制の確立

体系的に人材育成を行うため、組織全体としての人材育成体制を確立する。

2 ブロック単位域内での人材育成支援体制と統括責任者の設置

新人職員（または配置換えにより初めて栄養指導員としての業務を行う職員）が単独配置である場合、同じ所属の先輩栄養士から直接指導を受ける機会がない。

よって、県内を数ブロックに分割し、ブロック域内に所属する複数の保健所が協力して新任栄養指導員を育成する体制が必要である。

そのためには、本庁に育成指導統括責任者を置き、調整を図る体制を確立する。

3 到達目標の設定と評価

目標申告制度等を活用し、個人ごとの到達目標、研修受講計画を作成し指導責任者は全体の進行管理を行う。到達度の進捗については、スキルチェックシート等を活用する。

さらに、特に専門的業務に関しては、進捗状況の確認を本庁の育成指導統括責任者と連携して行い、単独配置であっても栄養指導員の専門性を担保できるような体制とする。

また、各業務のマニュアルを充実させ、単独配置であっても業務遂行に支障が出ないようにする。

4 指導者養成

育成担当職員の資質向上のための、技術や知識習得の機会の確保を検討する。

5 市町との連携

県同様に少数配置、単独配置の課題を抱える市町との交流、市町事業への積極的な参画を進め、県内行政栄養士全体の資質向上が図れる仕組みを検討する。

VII おわりに

栄養指導員の業務遂行状況や到達度について、スキルチェックシートや育成計画・評価シートを形にすることで、育成される側、指導者側がやるべきこと見える化することができた。

また、栄養指導員の人材育成のあり方については、組織全体として取組む必要性や県下全保健所が一体となって育成する体制づくりを、試行しながらでも確立していくことが急務である。

今後は、少数人数の専門職という組織上の特性を踏まえながら、広島県の保健・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栄養指導員を育成するために、各段階に応じた人材育成の体系を確立させていきたい。

最後に、多忙にもかかわらずこの調査研究に御協力いただいた関係機関の皆様に深く感謝する。

参考文献

- 1) 厚生労働省健康局：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、健が発 0329 第 4 号(2013)
- 2) 厚生労働省健康局：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、健発 0329 号第 9 号(2013)
- 3) 行政栄養士の人材育成ビジョンを考えるために～自治体の保健・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～～ (H28. 8 厚生労働省健康局健康課栄養指導室)
- 4) 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～ (日本栄養士会雑誌第 58 卷第 10 号 2015 年)