行政栄養士育成支援プログラム

令和８（2026）年３月

岡　　山　　県

もくじ

Ⅰ　行政栄養士育成支援プログラムについて ‥‥‥‥‥‥‥ Ｐ 1
１．作成の背景・現状等
２．位置づけ
３．行政栄養士の役割と身につけたい専門能力
４．人材育成体制
５．岡山県行政栄養士のキャリアラダー
６．キャリアラダーを活用した行政栄養士人材育成
７．キャリアラダーの評価・見直し
８．具体的な事業展開

Ⅱ　具体的な事業展開の事例 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ Ｐ 19
１．個別指導 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ Ｐ 20
◇１歳６か月児健康診査時の個別指導
２．集団指導 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ Ｐ 24
（１）生活習慣病予防教室
（２）離乳食教室
３．ボランティアの育成 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ Ｐ 33
（栄養委員、食育ボランティア、健康づくり推進ボランティア等）
（１）食育教室
（２）健康づくりのための地区組織活動
４．食環境づくり事業 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ Ｐ 41
◇健康増進を目的とした
給食施設等における食環境づくり事業
５．給食施設指導 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ Ｐ 44
◇個別指導・集団指導

Ⅲ　資　　料 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ Ｐ 52

Ⅰ　行政栄養士育成支援プログラムについて

１．作成の背景・現状等

平成 25 年に厚生労働省から「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」が発出され、都道府県や市町村が実施している健康づくり及び栄養・食生活改善施策に関しては、国民の健康寿命の延伸に向け、医療費の適正化など、「成果が見える栄養施策の PDCA を構築する」ことが強く求められ、これまでの「施策ありき」の考え方から「実態把握と分析」を必須とした「根拠に基づく施策（EBPM）を重視する考え方」へと転換しています。

本県においては、１人配置や少数配置が多い行政栄養士においても必要な能力を習得するための体制整備の構築の参考とし、新人栄養士でも効果的・効率的な事業が展開できるように平成 26 年３月に「行政栄養士育成支援プログラム」を作成しました。

また、近年では、年齢構成の偏りもあり、新任期から、自ら目指す専門的視点を明確にしていくことができるよう、体系的な人材育成の方針を定めていくことが必要となっています。

そこで、平成 26 年３月に作成された行政栄養士育成プログラムの見直しを行うこととしました。

２．位置づけ

本県は、県政において最上位に位置づけられる総合的な計画「第 4 次晴れの国おかやま生き活きプラン」の基本目標「すべての県民が明るい笑顔で暮らす『生き活き岡山』の実現」に向けて職員一人ひとりが全力で取組んでいます。

岡山県職員においては、「岡山県人材育成基本指針」に示された「求められる職員像」を基本に人材育成を進めています。

この行政栄養士育成プログラムでは、県職員行政栄養士の専門職員としての目指す姿を示し、職場において活用していきます。

市町村においては、各自治体の総合計画、人材育成方針をもとに専門職員として、目指す姿を参考に活用していきます。

岡山県人材育成基本指針の骨子

県政の基本指針

「生き活き岡山」の実現

求められる職員像

求められる能力

一般職員に求められる能力
1 幅広く内容の濃い情報の収集
2 自らの頭で考える
3 地域の様々な主体と連携
4 県民に対するわかりやすい説明
5 責任ある実行
6 公正な検証

班長に求められる能力
1 班内のマネジメント
2 班員の士気の高揚、部下の育成
3 情報の選択と共有
4 他の班、所属長との調整

所属長に求められる能力
1 所属のマネジメント　2 統率力
3 部下の育成　4 責任意識

法令の適正な解釈など、従前求められていた能力、資質に加えて

求められる基本姿勢

1　チャレンジ精神を持つ職員

2　コスト感覚を持つ職員

3　スピード感覚を持つ職員

4　サービス感覚を持つ職員

人材育成の基本的な方向

1　人を育てる職場環境へ
①OJTの推進　②班の再編成　③ITの活用　④職員の政策形成への参画等
⑤職場での研修に対する取組

2　キャリア形成に向けた研修制度へ
①自治研修所での研修　② e ラーニング　③多様な経験の機会の確保
④自己啓発の推進

3　能力開発型の人事管理へ
①人材育成にも配慮した人事配置　②人事評価制度　③能力を発揮しやすい職場環境
④庁内公募制

3．行政栄養士の役割と身につけたい専門能力

行政栄養士は、自治体職員の中で地域の課題を栄養・食生活面から改善・向上できる唯一の専門職です。専門知識を有しているからできることがたくさんあり、その内容は地域の実情によって異なります。地域にある課題を的確に把握し、改善・向上の手法を提案し、関係職種や関係機関と連携し、効率的に計画・実施・評価を進めることが求められます。そのためには、まずは行政栄養士自身が将来の地域像を描き必要な能力を身につけていきましょう。

こんなチカラを身につけて、「目指す姿」に近づけよう！

⑥★全体を見る力★
・食に関することだけでなく、対象者の生活全般、すべてを観察でき、総合的に分析できる。

⑤★連携調整をする力
・必要に応じて、必要な組織・専門職等と連携できる
・健康・栄養課題について、地区（市町村全体）のマネジメントができる

④★効率的・効果的指導をする力★
・成果が評価できるように目標設定ができる
・集団全体の健康状態を、健診結果や各種統計から分析でき、優先的に取り組む健康・栄養課題を明確にした栄養指導ができる

③★企画・立案・評価をする力★
・PDCAサイクルに基づく施策の推進ができる

②★地域診断をする力★
・人口や医療費等の構造や推移を踏まえ、健診結果等の分析ができる
・食事内容や食習慣の特徴について、各種調査結果をもとに地域の暮らしの観察も含めて総合的に理解できる

①★個人を見る力★
・住民一人一人を見て、個人にあった必要な支援ができる

コミュニケーション能力

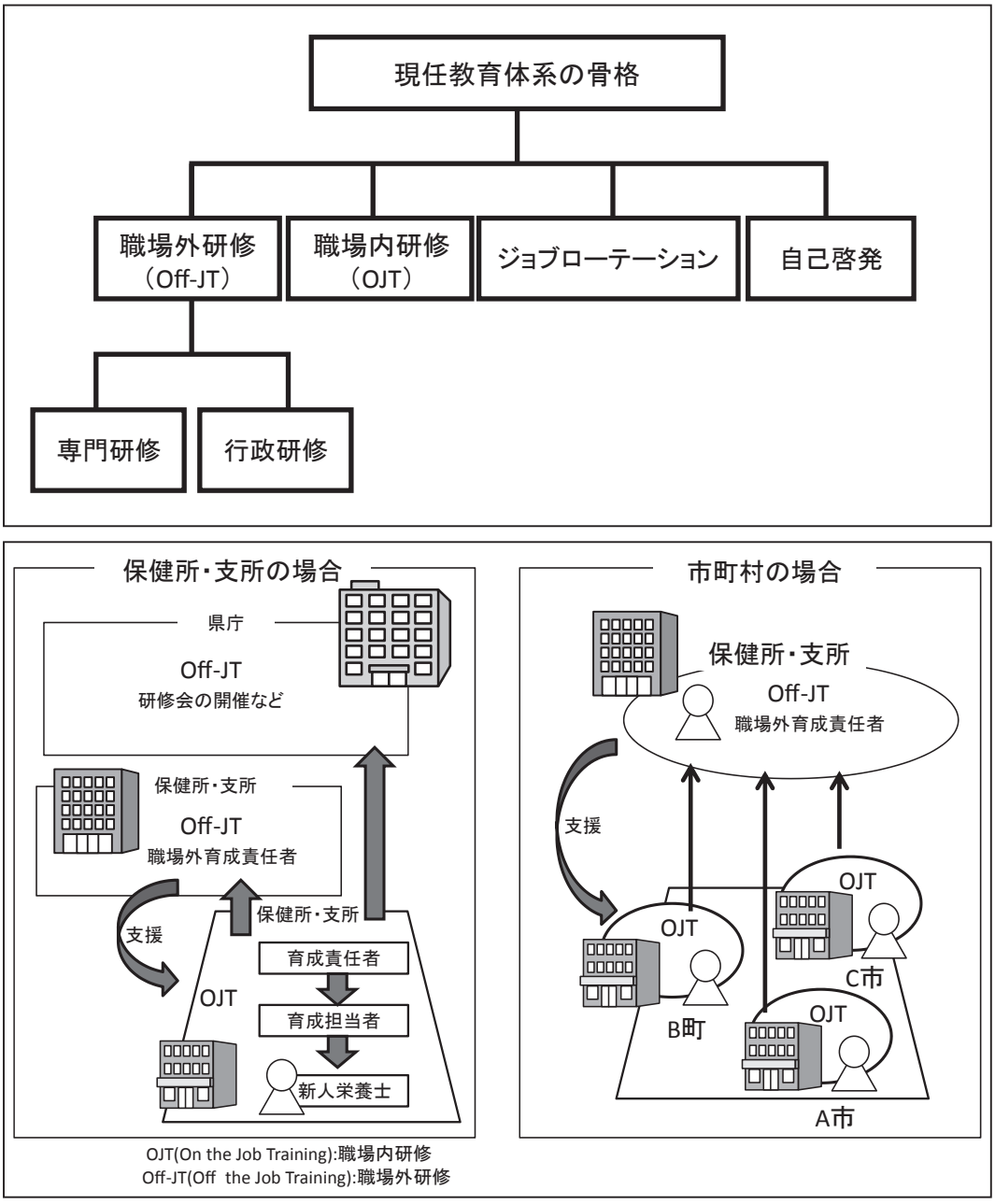
栄養士は住民（対象）の話を聞いて助言するなど「対人保健サービス」が基本です。
基本的なコミュニケーション能力を常に高めていきましょう。
・相手の話を聞く・自分の意見を説明できる・相談しやすい雰囲気を身に着ける

出典「岡山県行政栄養士育成支援プログラム（平成26年３月）」

4．人材育成体制

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なければならないとされており、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、「都道府県及び市町村は、職員に対する現任教育（研修及び自己啓発の奨励、地域保健対策に係る部門以外の部門への人事異動その他の手段による教育をいう。）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こと。なお、ここでいう研修には執務を通じての研修を含む。」「実施に際しては必要に応じ関係部局と連携すること」等が記載されています。

（1）岡山県での現任教育体系



図表１　岡山県での現任教育体系

ア　職場内研修（OJT）

OJT とは、業務の遂行を通して行う研修のことで、上司や先輩の指導により、実践的な能力を伸ばすことができます。

イ　職場外研修（Off － JT）

Off-JT とは、一定期間職場と離れて行う研修のことで、集合研修の形態をとることが多く、専門研修と行政研修に分けられます。

専門研修は、管理栄養士として必要な知識や技術、行政栄養士として必要な能力を獲得するための研修です。これらを体系的に受講し、受講するだけにとどめず実務に応用させていくことが重要です。

ウ　職場内研修（OJT）と職場外研修（Off － JT）の連動

岡山県職員行政栄養士では、新規採用職員が 1 人配置の場合、その職場の他職種が職場内の育成担当者となります。特に 1 年目の行政栄養士が業務全体をイメージできるようになるためには、所属外の Off-JT 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）を設けることも必要となります。職場内での OJT と連携を図り、必要に応じて職場内育成責任者と職場外育成責任者が連携し、管内もしくは近隣の保健所栄養士や市町村栄養士に協力を依頼し、実地研修を行いましょう。

岡山県職員行政栄養士については、県で実施している「栄養改善業務会議」や、保健所・支所で地域の実態に応じて実施している「市町村健康増進・栄養改善業務推進会議」等を活用して、保健所と支所で連携し、実地研修を検討していきましょう。また、保健所・支所においては、市町村からの要望に応じて「市町村健康増進・栄養改善業務推進会議」等の場面を活用して、実地研修を必要に応じて検討、調整していきましょう。

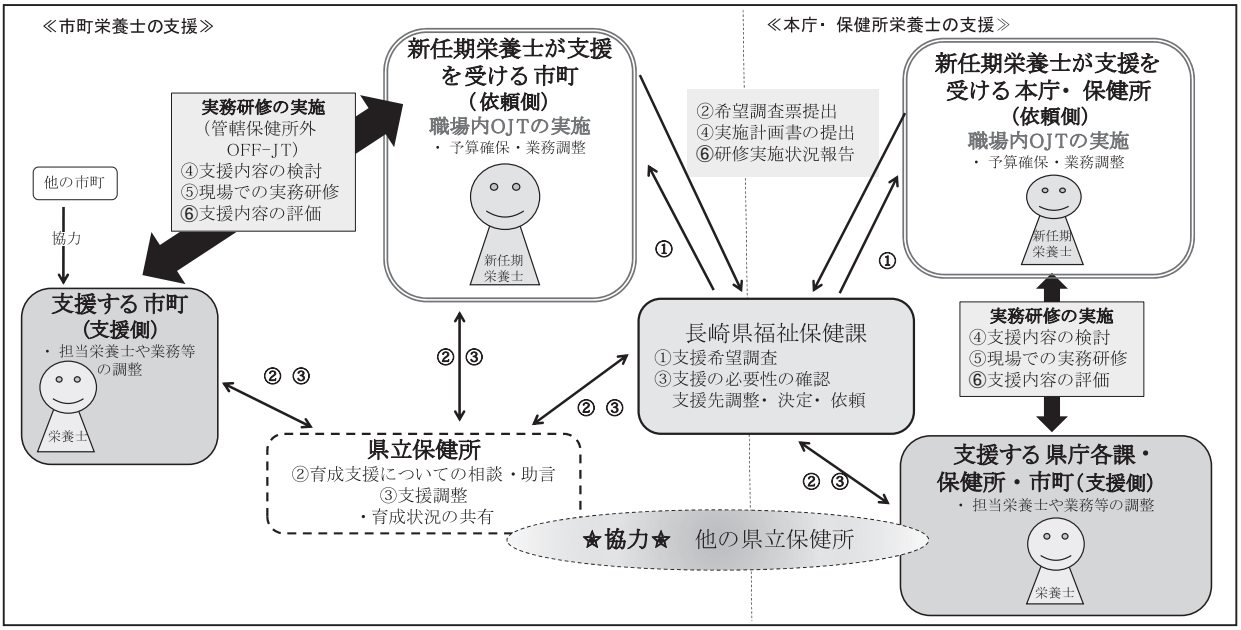
実施にあたっては、実施計画等を立て、目標や支援内容を明確にして臨むようにしましょう。（参考：長崎県における行政栄養士育成支援の流れと関係機関の役割図（P ６図表２）実務研修実施計画書及び報告書の様式（P53））

栄養改善業務会議

（１）実施主体　健康推進課
（２）対　　象　保健所・支所栄養士
（３）内 容 等　保健所・支所栄養士が地域課題解決及び市町村への適切な支援ができるよう、栄養施策を検討するための会議を開催する。

市町村健康増進・栄養改善業務推進会議

（１）実施主体　保健所・支所
（開催方法は、地域の実態に応じて十分検討して実施する）
（２）対　　象　市町村健康増進・栄養改善担当者
（３）内 容 等　地域の特性に応じた内容により実施するものとする。



図表２　長崎県における行政栄養士育成支援の流れと関係機関の役割
出典「長崎県行政栄養士育成支援プログラム」

エ　ジョブ・ローテーション

人材育成を進めるには、業務の実態を踏まえながら、多様でバランスのとれた異動サイクルを確立する必要があります。

「岡山県人材育成基本指針」には、「若手職員には、多様な職場や業務を経験することで、自己の適性の発見や幅広い視野を養うことが期待できます。そのため、採用後 10 年以内に、本庁と出先機関、管理部門と事業部門など異なる分野を複数経験できるよう、３年程度で配置換えを行うジョブ･ローテーションを実施することになっています。」と記載されています。

人材育成に考慮したジョブ・ローテーションを実施するためには、組織全体が人材育成に取組む共通認識を持ち進めていく必要があります。

オ　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。自身の能力を理解し、自身のキャリアプランを作成し、学会や岡山県栄養士会をはじめとした関係機関、団体の研修会に積極的に参加しましょう。

（2）岡山県職員（栄養士）のキャリアアップに向けた研修概要

・岡山県主催の栄養士専門研修

	研修会名	対　　象	内　　容
1	新任行政栄養士研修会	行政経験５年未満の県・市町村栄養士	公衆栄養の基本となる住民の栄養・食生活に焦点を当て、業務の中で生じる課題解決のための方策を学ぶ
2	中堅行政栄養士研修会	行政経験６年から20年の県・市町村栄養士	地域課題を明確にするための視点を養い、事業の企画・立案能力を習得する。併せて今後公衆栄養活動のリーダーとなるために必要な知識・技術を習得する
3	健康増進・栄養改善業務研修会	保健所栄養士	地域の健康づくりを支援するため、健康増進・栄養改善からの視点で地域課題を解決するための企画・立案能力を習得する
4	公衆衛生関係栄養士研修会	保健所・市町村栄養士	公衆栄養活動に従事する専門職として必要な基本的能力及び行政能力を習得する

・外部団体等が実施する研修（抜粋）

	研修会名	対　　象	内　　容
1	公衆衛生全国新任者研修会	日本栄養士会公衆衛生事業部会員	派遣
2	公衆衛生実務研修会	日本栄養士会公衆衛生事業部会員	派遣
3	公衆衛生専門管理栄養士専門研修	日本栄養士会公衆衛生事業部会員	（公衆衛生専門管理栄養士認定試験受験資格）
4	行政管理栄養士政策能力向上シンポジウム	県・市町村に勤務する管理栄養士・栄養士	
5	全国保健所管理栄養士スキルアップ講座	全国保健所管理栄養士会員	
6	国立保健医療科学院　短期研修	保健所栄養士	派遣
7	災害時健康危機管理支援チーム養成研修（基礎編）中四国ブロック	災害時危機管理支援チーム（DHEAT）の役割を果たすことのできる人材の養成	
8	市町村職員等を対象とするセミナー	市町村職員等	
9	各種学会		

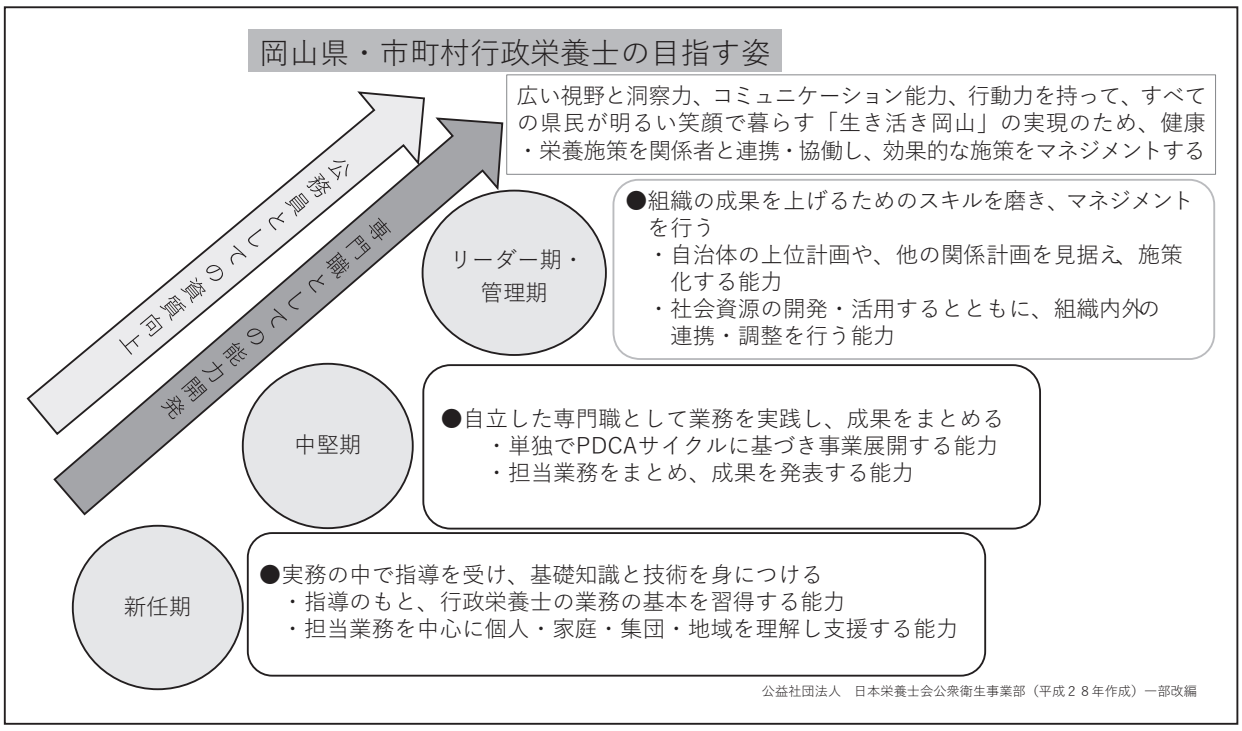
※「派遣」については岡山県保健医療部健康推進課で令和７年度に派遣した研修

5．岡山県行政栄養士のキャリアラダー

（1）基本的な考え方

キャリアラダーは、行政栄養士に必要なスキルを採用時から段階的に示し成長していく道筋を示すものです。

岡山県・市町村の行政栄養士は１人配置や少数配置のところが多いため、他職種と必要なスキルを共有しながら業務を通じて獲得した能力を自分自身で確認し、併せて上司や職場の同僚等と話し合いながら、個人に合った成長プロセスをたどっていくためのラダーが必要となります。



図表３　岡山県行政栄養士の目指す姿

令和４年度厚生労働科学研究費補助金(循環器疾患･糖尿病等生活習慣病対策総合研究)「公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士育成プログラム開発のための研究」で案として示されている自治体栄養士のキャリアラダーに基づくキャリアパスモデルを参考に「職位・経験年数別による行政栄養士に必要な能力・資質」を作成しました。

職位・経験年数別による行政栄養士に必要な能力・資質

		実務年数（目安）	1～3年	～5年未満	5年～20年	20年～
		＊業務内容等により求められるスキル等				
		役割認識（マインド）	・**好奇心**を持って様々な業務に挑戦する ・ワークライフバランスを意識し将来的なビジョンや目標を設定する		・**探求心**を持って業務を深める ・後輩に助言できる ・ワークライフバランスを意識してキャリアビジョンを描き計画的に自己研鑽できる。	・自ら切り開いていく**使命感**を持っている ・ワークライフバランスに留意し後輩にロールモデルを示す ・業務遂行や課題に柔軟かつ的確に対応し責任を全うする
		キャリアラダーのねらい	・実務の中で指導・支援を受け、行政栄養士の業務の基礎知識と技術を身に付ける ・担当業務や活動を基本的な技術を用い自立して実施できる		・自立した専門職としてPDCAサイクルに基づき業務を実践し成果をまとめる ・施策の精度を高める	・地域や組織を俯瞰して栄養関連業務を打ち込み組織しお成果を上げるためのマネジメントを行う 栄養の主流化に向け他部署の業務との接点や関連性を明確化し連携や人事交流を進める ・自治体管理栄養士の人員拡充や必要な部署への配置に向け戦略的かつ挑戦的に交渉する
キャリアラダー	栄養政策・施策の推進に必要な能力	個別能力				
	1. 今後を見据え課題を総合的に分析し抽出するスキル	行政能力	・組織の規則やルール等を理解し、管理栄養士としての基本的な視点及び実践能力を獲得する		・担当業務に加え所属組織を見渡し上司と後輩のパイプ役を担う ・地域診断や基本的な施策化を自立して行う	・自治体の方向性や首長の背策方針などを見据え、組織横断的や連携を図りながら大局的に栄養背策や職務を実践する
		専門能力	・関係法規及び国・自治体の栄養施策の方向性を理解できる ・食事摂取基準や各種ガイドラインを理解し、栄養食生活指導ができる ・地域の食・栄養の情報を収集し、現状把握ができる		・国や自治体の施策の方向性を踏まえ、対象別または地域全体で栄養施策や健康づくり施策を実践できる ・栄養課題から、必要な政策・施策化できる。	・自治体の上位計画を見据え政策化できる ・より複雑かつ緊急性の高い健康課題に対して迅速にそして的確に対応できる ・新たな分野の課題と栄養課題を関連付け政策・施策化できる
		調査研究能力	・調査結果を読み取り理解することができる ・栄養・食事調査の必要性を理解し、適切な方法を理解・選択し実施できる ・文献検索によって業務に関連した論文等を見つけることができる		・地域の健康課題を解決するための調査研究に取り組み研究会や学会等で報告できる ・意図的に収集した情報等を統合し住民や地域のニーズを踏まえ支援を実施することができる	・調査研究計画を企画立案し実践することができる ・実践研究成果を学会発表、論文・雑誌投稿等で報告し所内外での栄養背策や懸賜づくり施策の総合評価を上げることができる
	2. リーダーシップを発揮し他部署等に積極的に相談・提案するスキル	調整能力	・自治体（県や市町村）や地区組織、関係者と良好な連携や協働ができる	・他者と協働した活動が展開できる	・地域の健康課題を解決するため、組織内外に施策の必要性に対する理解を得て人的ネットワークの拡大と実施体制を構築することができる ・必要な部署、関係者を特定し情報交換や積極的な関りができる（関係者が重要視している課題や施策を理解する）	・保健医療部以外の部局とのネットワークを活用できる ・組織内外の人的ネットワークを活用し、有用な連携・協力体制が構築できる ・首長をはじめ上司や関係者に意見具申や交渉ができる
		地域支援能力	・担当業務を通じて、地域の食・栄養の現状を把握することができ、住民ニーズが収集できる ・事業の目的を理解し、個人・家庭・集団を対象とした栄養・食生活支援ができる ・多職種との専門性の違いを理解する ・積極的にコミュニケーションをとる（コミュニケーション能力や信頼関係の構築）		・全ライフステージや地域特性を視野に入れ自治体間、地区組織、関係団体と連携し地域の実態に即した栄養介入計画を企画立案し実践できる ・地域の健康課題を地域組織および関係機関と協働して解決できる	・地域活性化にも寄与する新たな地域づr栗事業の展開や社会資源を開発できる ・多職種や地域組織から専門性に対する理解を得て協働く支援することができる
	3. 施策を立案し必要な体制を確保するスキル	組織運営能力	・チームに貢献しフォロワーシップを意識する ・報告・連絡・相談を確実に実施できる ・担当事業の予算の仕組みを理解し予算書を作成することができる		・担当業務の目標を達成するため組織内外の関係者に動機づけていくことができる ・住民や地域を取り巻く関係機関の力が発揮できるよう調整することができる ・担当事業の必要な予算を確保することができる	・行政組織内で関係部署と調整しながら議会対応ができる ・立案した政策・施策を実施するため部署内外の活用可能な財源をリサーチし関係部署と調整しながら戦略的に予算獲得ができる
		人材育成能力	・キャリアラダーやパスを理解する ・自身の能力を理解してキャリアプランを考える ・栄養士会や学会等に所属し、参加する		・自身のキャリアプランに基づき学習活動や資格取得に向けて積極的に取り組む ・後輩と信頼関係を築き相談相手となるなど成長プロセスを支援することができる ・栄養士会や学会等に所属し積極的に参加する	・後輩や部下の経験や能力等を的確に把握したうえで指導・助言しエンゲージメントを高める ・人材育成のため組織としての体制ができる ・管理栄養士の採用基準を提言し人事評価ができる
		政策形成能力	・地域の声や既存資料からの担当地域の健康・栄養課題を把握し、課題解決に向けた具体的なアプローチを考え、提案できる		・優先的な健康・栄養課題に対応する中長期的な計画を策定できる。 ・一定の健康課題の改善・評価ができる ・潜在化している健康課題やニーズを捉え施策の精度を高める	・組織の成果を上げるためEBPMに基づく施策を立案しPDCAでマネジメントできる ・新たな分野の課題と栄養課題を関連付け政策・施策化できる
	4. PDCAに基づき施策を着実に遂行し成果を得るためのマネジメントスキル	業務遂行能力	・担当業務を計画的に遂行できる		・担当業務に加え係内や課内の業務の進捗状況を把握しながら遂行できる	・関係者との信頼関係を築きながら円滑な組織運営と政策のマネジメントができる
	5. 得られた成果を効果的に見える化し更なる発展につなげるスキル	情報発信能力	・担当業務を見える化し所内外へ情報提供できる ・住民にわかりやすく説明できる		・学会発表や関連雑誌への投稿などを行う ・上司や他職種に成果を論理的に説明できる ・住民にわかりやすい情報発信ができる	・栄養の主流化に向けて上司や多職種に戦略的な情報発信ができる
	危機管理能力		・自治体の地域防災計画や災害時栄養・食生活支援マニュアルなど健康危機管理に関する資料を把握しチームの一員として健康管理事象に適切に対処できる		・自治体の地域防災計画や災害時栄養・食生活支援マニュアルなど健康危機管理に関する対応ルールを踏まえ必要な体制づくりや対応のマネジメントができる	・栄養・食生活支援だけではなく保健医療調整本部と一体的な災害支援（受援・支援）とマネジメントできる ・健康危機発生時にスタッフへ適切に指示し組織内のマネジメントができる

6．キャリアラダーを活用した行政栄養士人材育成（岡山県職員行政栄養士活用例）

（1）新規採用職員から3年目まで

「職位・経験年数別による行政栄養士に必要な能力・資質」の実務経験年数1～3年までの「業務内容等により求められるスキル等」を抜き出したものが「OJT を進めるためのチェック表」になります。初年度は育成担当者と話し合いながら業務内容を理解し、今年度の目標を可能な範囲で記入します。

7月、11 月、3月ごろを目安に、新任期の育成担当者との面接の中で評価を行い、年度末には次年度にむけての取組を記入します。また、県が主催する「新任行政栄養士研修会」等でも必要に応じて活用していきます。

OJTを進めるためのチェック表（新規採用職員から3年目まで）

		実務年数（目安）	1～3年	今年度の目標（育成担当者と話をして決めましょう） 自分の事務分掌の中で左のスキルを習得するために今年度何を行うか1つ書いてみましょう	○△×でチェックしましょう			今後の取組みを書きましょう
		＊業務内容等により求められるスキル等			7月	11月	3月	
		役割認識（マインド）	・好奇心を持って様々な業務に挑戦する ・ワークライフバランスを意識し将来的なビジョンや目標を設定する					
		キャリアラダーのねらい	・実務の中で指導・支援を受け、行政栄養士の業務の基礎知識と技術を身に付ける ・担当業務や活動を基本的な技術を用い自立して実施できる					
キャリアラダー	栄養政策・施策の推進に必要な能力	個別能力						
	1．今後を見据え課題を総合的に分析し抽出するスキル	行政能力	・組織の規則やルール等を理解し、管理栄養士としての基本的な視点及び実践能力を獲得する					
		専門能力	・関係法規及び国・自治体の栄養施策の方向性を理解できる ・食事摂取基準や各種ガイドラインを理解し、栄養食生活指導ができる ・地域の食・栄養の情報を収集し、現状把握ができる					
		調査研究能力	・調査結果を読み取り、理解することができる ・栄養・食事調査の必要性を理解し、適切な方法を理解・選択し、実施できる ・文献検索によって業務に関連した論文等を見つけることができる					
	2．リーダーシップを発揮し他部署等に積極的に相談・提案するスキル	調整能力	・自治体や地区組織、関係者と良好な連携や協働ができる					
		地域支援能力	・担当業務を通じて、地域の食・栄養の現状を把握することができ、住民ニーズが収集できる ・事業の目的を理解し、個人・家庭・集団を対象とした栄養・食生活支援ができる ・多職種との専門性の違いを理解する ・積極的にコミュニケーションをとる（コミュニケーション能力や信頼関係の構築）					
	3．施策を立案し必要な体制を確保するスキル	組織運営能力	・チームに貢献しフォロワーシップを意識する ・報告・連絡・相談を確実に実施できる ・担当事業の予算の仕組みを理解し予算書を作成することができる					
		人材育成能力	・キャリアラダーやパスを理解する ・自身の能力を理解してキャリアプランを考える ・栄養士会や学会等に所属し参加する					
	4．PDCAに基づき施策を着実に遂行し成果を得るためのマネジメントスキル	政策形成能力	・地域の声や既存資料からの担当地域の健康・栄養課題を把握し、課題解決に向けた具体的なアプローチを提案できる					
		業務遂行能力	・担当業務を計画的に遂行できる					
	5．得られた成果を効果的に見える化し更なる発展につなげるスキル	情報発信能力	・担当業務を見える化し所内外へ情報提供できる ・住民にわかりやすく説明できる					
	危機管理能力		・自治体の地域防災計画や災害時栄養・食生活支援マニュアルなど健康危機管理に関する資料を把握しチームの一員として健康管理事象に適切に対処できる					

（新潟県魚沼圏域行政栄養士施策立案及び推進能力向上のための業務研究・研修会資料　改変）

【記入方法】

・自己評価（○、×、△）については、各自の基準で記入してください（＊のスキルが求められる事業を今まで実施していない場合は△を記入してください）

・今後の取組については、自己評価欄に△、×がついたものについては、いつまでにどの様に進めていけば達成できるか考えて対応する事業等を具体的に書いてください。（難しい場合は空欄でもかまいません）

（2）3年目以降

「行政栄養士キャリアラダー自己チェックシート」を活用して自分自身を振り返り、成長を確認します。業務内容にあわせて計画を立て、評価を行い、自立的に専門能力を獲得していくための参考としていきます。

行政栄養士キャリアラダー自己チェックシート

所属：　　職名：　　氏名：　　記入日：【期首】令和　年　月　日／【期末】令和　年　月　日

【期首：スキル習得・強化に関する計画など】	【期末：スキル習得・強化に向けた取組状況・振り返りなど】

※ 業務内容や職位等により求められるスキルや必要なスキルは実務年数に拘らず獲得していく

栄養政策・施策の推進に必要な能力	個別能力	獲得ステージの目安（※） 新任期 前期 1–3年	新任期 後期 4–5年	中堅期 前期 6–14年	中堅期 後期 15–20年	リーダー職・管理職 20年～	No.	チェック内容	自己評価 期首 ①スキル習得度	期首 ②強化したいスキル	期末 ③習得度再確認
1 今後を見据え課題を総合的に分析し抽出するスキル	行政能力	●	●	●	●	●	1	組織の規則やルール等を理解し、管理栄養士としての基本的な視点及び実践能力を獲得する			
				●	●	●	2	担当業務に加え所属組織を見渡し上司と後輩のパイプ役を担う			
				●	●	●	3	地域診断や基本的な施策化を自立して行う			
						●	4	自治体の方向性や首長の施策方針などを見据え、組織横断的な連携を図りながら大局的に栄養政策や職務を実践する			
	専門能力	●	●	●	●	●	5	関係法規及び国・自治体の栄養政策の方向性を理解できる			
		●	●	●	●	●	6	食事摂取基準や各種ガイドラインを理解し、栄養食生活指導（個別・集団・地域）ができる			
		●	●	●	●	●	7	地域の食・栄養の情報を収集し、現状把握ができる			
				●	●	●	8	国や自治体の政策の方向性を踏まえ、対象別または地域全体で栄養施策や健康づくり施策を実践できる			
					●	●	9	栄養課題から、必要な政策・施策化できる			
						●	10	自治体の上位計画を見据え政策・施策化できる			
						●	11	より複雑かつ緊急性の高い健康課題に対して迅速かつ的確に対応できる			
						●	12	新たな分野の課題と栄養課題を関連付け政策・施策化できる			
	調査研究能力	●	●	●	●	●	13	調査結果を読み取り理解することができる			
		●	●	●	●	●	14	栄養・食事調査の必要性を理解し、適切な方法を理解・選択し実施できる			
		●	●	●	●	●	15	文献検索によって業務に関連した論文等を見つけることができる			
				●	●	●	16	地域の健康課題を解決するための調査研究に取り組み研究会や学会等で報告できる			
				●	●	●	17	意図的に収集した情報等を統合し住民や地域のニーズを踏まえ支援を実施することができる			
						●	18	調査研究計画を企画立案し実践することができる			
						●	19	実践研究の成果を学会発表、論文・雑誌投稿等で報告し所内外での栄養施策や健康づくり施策の総合評価を上げることができる			
2 リーダーシップを発揮し他部署等に積極的に相談・提案するスキル	調整能力	●	●	●	●	●	20	自治体や地区組織、関係者と良好な連携や協働ができる			
			●	●	●	●	21	他者と協働した活動が展開できる			
				●	●	●	22	地域の健康課題を解決するため、組織内外に施策の必要性に対する理解を得て、人的ネットワークの拡大と実施体制を構築することができる			
				●	●	●	23	必要な部署関係者を特定し情報交換や積極的な関りができる（関係者が重要視している課題や施策を理解する）			
						●	24	保健医療部以外の部局とのネットワークを活用できる			
						●	25	組織内外の人的ネットワークを活用し有用な連携・協力体制が構築できる			
						●	26	首長をはじめ上司や関係者に意見具申や交渉ができる			
	地域支援能力	●	●	●	●	●	27	事業の目的を理解し、個人・家庭・集団を対象とした栄養・食生活支援ができる			
		●	●	●	●	●	28	担当業務を通じて地域の食・栄養の現状を把握することができ、住民ニーズが収集できる			
		●	●	●	●	●	29	多職種との専門性の違いを理解する			
		●	●	●	●	●	30	積極的にコミュニケーションをとる（コミュニケーション能力や信頼関係の構築）			
				●	●	●	31	全ライフステージや地域特性を視野に入れ自治体間、地区組織、関係団体と連携し地域の実態即した栄養介入計画を企画立案し実践できる			
				●	●	●	32	地域の健康課題を地域組織および関係機関と協働して解決できる			
						●	33	地域活性化にも寄与する新たな地域づくり事業の展開や社会資源を開発できる			
						●	34	多職種や地域組織から専門性に対する理解を得て協働支援することができる			
3 施策を立案し必要な体制を確保するスキル	組織運営能力	●	●	●	●	●	35	チームに貢献しフォロワーシップを意識する			
		●	●	●	●	●	36	報告・連絡・相談を確実に実施できる			
		●	●	●	●	●	37	担当事業の予算の仕組みを理解し予算書を作成することができる			
				●	●	●	38	担当業務の目標を達成するため組織内外の関係者に動機づけていくことができる			
				●	●	●	39	住人や地域を取り巻く関係機関の力が発揮できるよう調整することができる			
				●	●	●	40	担当事業の必要な予算を確保することができる			
						●	41	行政組織内で関係部署と調整しながら議会対応ができる			
						●	42	立案した政策・施策を実施するため部署内外の活用可能な財源をリサーチし関係部署と調整しながら戦略的に予算獲得ができる			
	人材育成能力	●	●	●	●	●	43	キャリアラダーやパスを理解する			
		●	●	●	●	●	44	自身の能力を理解してキャリアプランを考える			
		●	●	●	●	●	45	栄養士会や学会等に所属し参加する			
				●	●	●	46	自身のキャリアプランに基づき学習活動や資格取得に向けて積極的に取り組む			
				●	●	●	47	後輩と信頼関係を築き相談相手となるなど成長プロセスを支援することができる			
					●	●	48	後輩や部下の経験や能力等を的確に把握したうえで指導・助言しエンゲージメントを高める			
					●	●	49	人材育成のため組織としての体制ができる			
					●	●	50	管理栄養士の採用基準を提言し人事評価ができる			
	政策形成能力	●	●	●	●	●	51	地域の声や既存資料から担当地域の健康・栄養課題を把握し課題解決に向けた具体的なアプローチを考え提案できる			
				●	●	●	52	優先的な健康・栄養課題に対応する中長期的な計画を策定できる			
				●	●	●	53	一定の健康課題の改善・評価ができる			
4 PDCAに基づき施策を着実に遂行し成果を得るためのマネジメントスキル					●	●	54	潜在化している健康課題やニーズを捉え施策の精度を高める			
						●	55	組織の成果を上げるためEBPMに基づく政策を立案しPDCAでマネジメントできる			
						●	56	新たな分野の課題と栄養課題を関連付け政策・施策化できる			
	業務遂行能力	●	●	●	●	●	57	担当業務を計画的に遂行できる			
				●	●	●	58	担当業務に加え係内や課内の業務の進捗状況を把握しながら遂行できる			
						●	59	関係者との信頼関係を築きながら円滑な組織運営と政策のマネジメントができる			

栄養政策・施策の推進に必要な能力	個別能力	獲得ステージの目安(※)					No.	チェック内容	自己評価		
		新任期		中堅期		リーダー期・管理期			期首		期末
		前期	後期	前期	後期				①スキル習得度	②強化したいスキル	③習得度再確認
		1-3年	4-5年	6-14年	15-20年	20年～					
5 得られた成果を効果的に見える化し更なる発展につなげるスキル	情報発信能力	●	●	●	●	●	60	担当業務を見える化し所内外へ情報提供できる			
		●	●	●	●	●	61	住民にわかりやすく説明できる			
				●	●	●	62	学会発表や関連雑誌への投稿などを行う			
				●	●	●	63	上司や他職種に成果を論理的に説明できる			
				●	●	●	64	住民にわかりやすい情報発信ができる			
						●	65	栄養の主流化に向けて上司や他職種に戦略的な情報発信ができる			
危機管理能力		●	●	●	●	●	66	自治体の地域防災計画や災害時栄養・食生活支援マニュアルなど健康危機管理に関する資料を把握しチームの一員として健康管理事象に適切に対処できる			
				●	●	●	67	自治体の地域防災計画や災害時・栄養食生活支援マニュアルなど健康危機管理に関する対応ルールを踏まえ、必要な体制づくりや対応のマネジメントができる			
						●	68	栄養・食生活支援だけでなく保健医療調整本部と一体的な災害支援(受援・支援)をマネジメントできる			
						●	69	健康危機発生時にスタッフへ適切に指示し組織内のマネジメントができる			

(3) 市町村支援への活用

地域保健法には、県は、市町村が行う地域保健対策が円滑に実施できるように求めに応じ人材の確保及び資質の向上等について必要な技術的助言を与えることに努めなければならないとあります。

県は、市町村が大事にしていること等を具体的に話し合い、キャリアラダーを活用しながら人材育成を支援していきます。

また、県内でも美咲町においては、町内栄養士が中心となってキャリアラダーを作成し人材育成に活用しています。美咲町では、多様な職場に栄養士が配置されているためそれを加味して作成されています。

(参考：美咲町のキャリアラダー（P59～）

7．キャリアラダーの評価・見直し

岡山県が実施する「新任期行政栄養士研修会」「中堅期行政栄養士研修会」等の研修受講者等の意見により定期的にプログラムを評価するとともに、栄養行政にかかわる制度の改正や社会情勢の変化を反映し、必要に応じて見直しを行います。

8．具体的な事業展開

行政栄養士は、地域の健康づくりを栄養・食生活面から支援する大きな役割があり、行政栄養士としての能力を身につけ、様々な活動を展開しなければなりません。

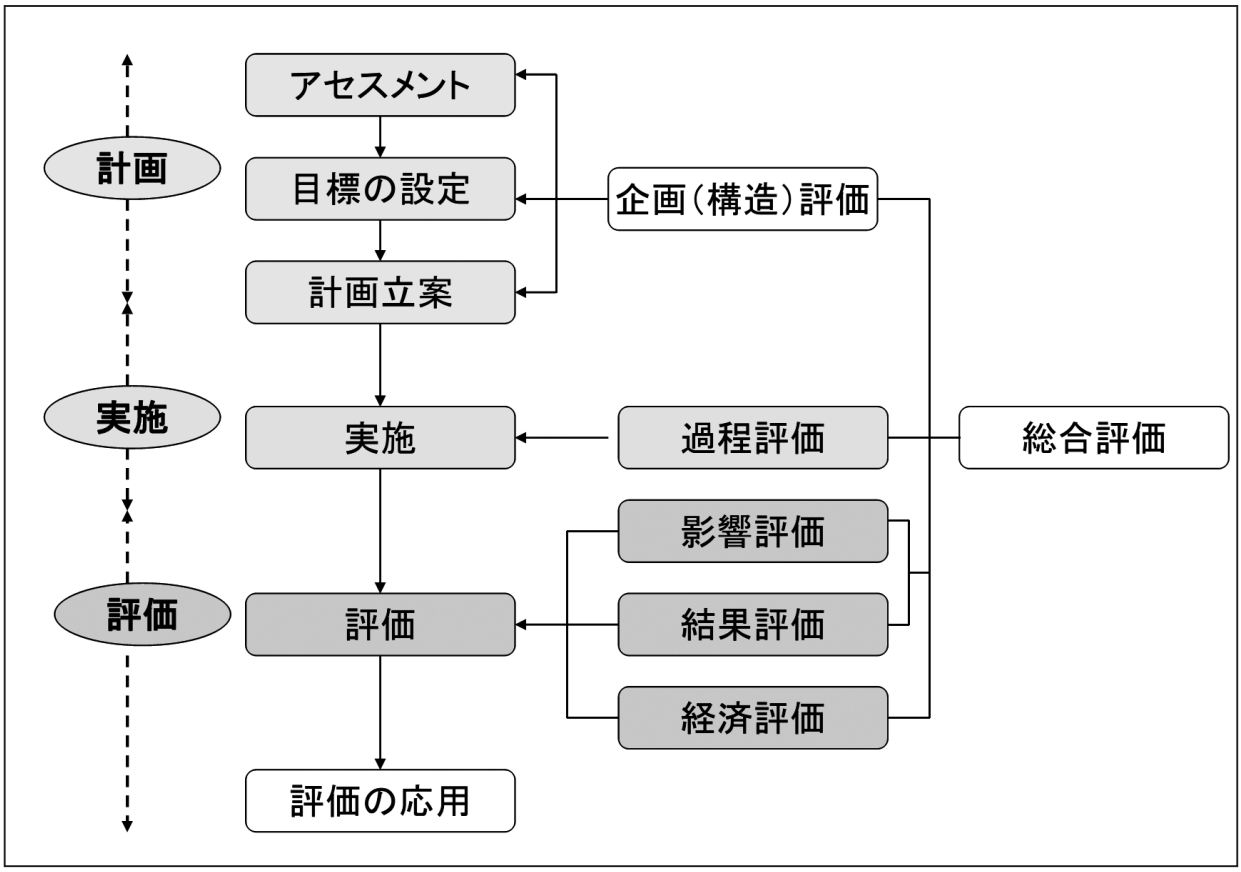
地域の健康づくりを支援するため、行政栄養士は地域に暮らす個人や家族を見て、個人に合った支援を行うことが大切です。そして、個人が集まった集団を対象に、その地域に必要な支援を行います。

しかし、地域の課題を行政栄養士がすべて解決することはできません。地域の健康課題について優先順位を明確にし、関係者や関係団体等の社会資源を活用し、根拠に基づく施策（EBPM）に基づく施策立案を行い、地域全体で課題解決に取組み、評価を行い、得られた成果は見える化していく必要があります。 自治体では、前例踏襲で事業が実施される場合もありますが、地域の実情も変化する中で住民ニーズも変化することを考えると、現行事業に対して、向上できるポイントを見つけて、より住民サービスの向上につなげることも大切です。

現在、栄養施策の立案については、厚生労働省の調査研究事業として政策研究が積み上げられています。これらを有効に活用してスキルアップを進めることも必要です。

（1）評価の意義

施策を進める上での評価は、効率的・効果的な活動を展開するために必要な要素であり、PDCA サイクルの中でも最も重要です。



図表 4　栄養プログラム評価の種類と流れ

評価は、評価する項目や内容によっていくつかの種類があります。事業を実施する段階での主な評価は、①経過（プロセス）評価、②影響評価、③結果評価のほか、計画（事業）を考える時点でのアセスメントや人材、予算確保などについての④企画（構造）評価、費用対効果を評価するための⑤経済評価、そして、計画全体を評価する⑥総合評価があります。

地域の実情に適した計画として進めるためには、計画段階だけでなく、事業を実施している時や、事業を終えてからの評価も重要です。

〈具体的な評価〉

①経過（プロセス）評価：プログラムが計画的に進んでいるか評価する。

a. プログラムの実施状況（計画どおりの時期、実施回数など）
b. 参加者の状況（参加者の状況、満足度など）
c. スタッフの状況（人数、専門能力・スキルなど）
d. 関係機関の協力状況（機関の数、役割分担など）
e. ニーズへの対応状況（必要な人に届いているかなど）

②影響評価：プログラムの実施による変化を評価する。

a. 準備要因（集団の知識や態度など）
b. 強化要因（周囲の支援など）
c. 実現要因（社会資源など）

③結果評価：企画段階で検討した健康状態を強化する。

（罹患率、有病率、医療費、QOL 関連の指標など）

④企画（構造）評価：プログラムでの時間や人材、予算が適正であったか評価する。

⑤経済評価：プログラムの実施に投入した予算に対する影響や効果を評価する。

a. 費用効果分析（影響や成果の 1 単位当たりにかかった費用をみる）
b. 費用便益分析（影響や成果を価格に変換してかかった費用に対する比をみる）

⑥総合（包括的）評価：プログラム全体の影響や成果をみる。

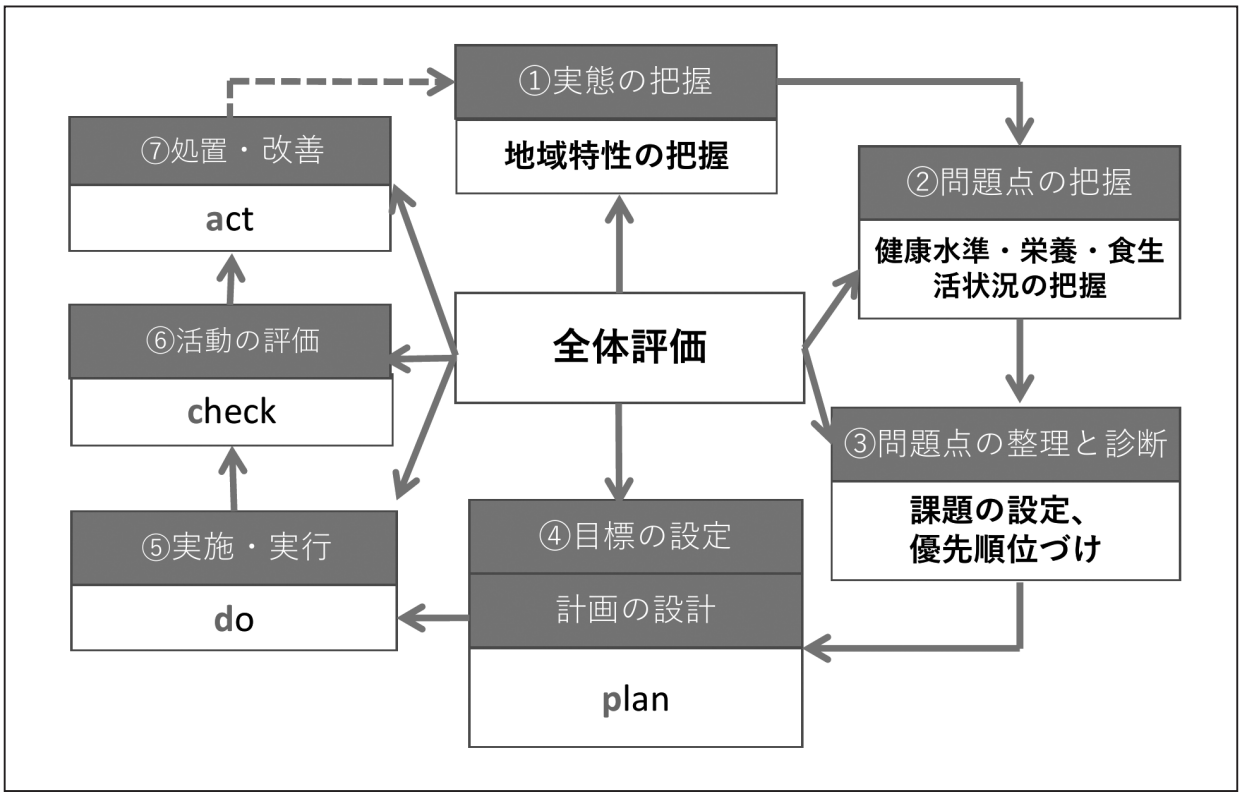
評価の種類		評価の視点	評価の対象
経過・影響・結果評価に関して行う評価	経過評価	計画したプログラムがどのように実施されているか	プログラムの実施状況、スタッフや参加者の状況などについて評価する
	影響評価	プログラムの直接的な効果がどうであったか	準備、実現、強化要因や行動、環境の状況について評価する
	結果評価	企画段階当初に検討した健康状態やQOLがどうであったか	罹患率、有病率、死亡率、QOL関連の指標等の状況について評価する。
経済評価（影響や結果について経済的な視点で行う）	費用効果分析	プログラム実施に投入した予算で、どのくらい影響や成果があったか	影響や成果の1単位当たり（減量成功者1人当たり）にかかった費用をみる
	費用便益分析		影響や成果を価格に換算（便益）して、かかった費用に対する比をみる
最終的（包括的）な評価	総合評価	プログラム全体の影響・成果がどのようであったか	全ての評価を包括して評価する

図表５　評価の種類と視点

（2）公衆栄養活動の進め方

公衆栄養活動はマネジメントサイクル（PDCA サイクル）を基本に進めることが効率的・効果的です。

①実態の把握：地域の状況を知る
②問題点の把握：地域の課題を見つける
③地区診断：地域に生じる課題の原因を探る
④目標の設定：課題を解決するための方向性と目標や進め方を決める
⑤実施・実行：解決のための計画を進める
⑥活動の評価：取組んだ状況を判断する
⑦処置・改善：取組んだ時の問題点を整理して計画や実施方法を改善する



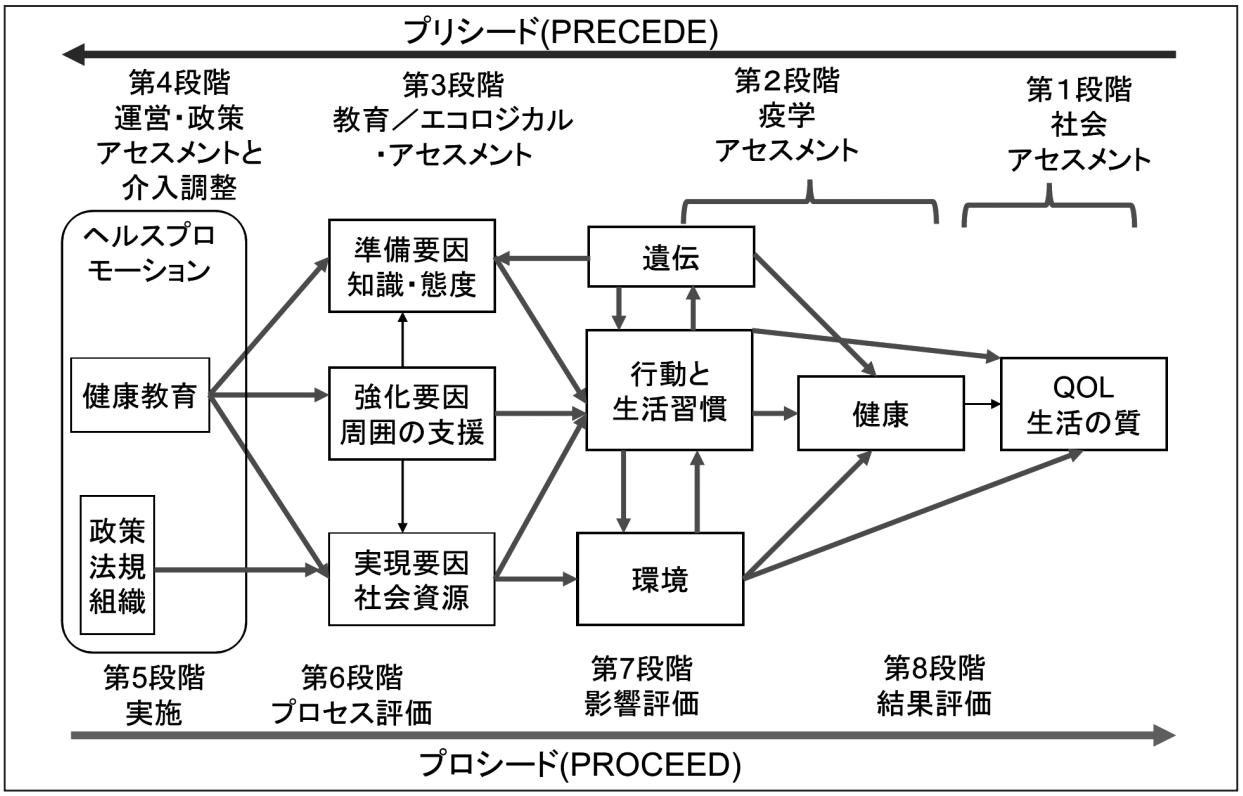
図表６　地域公衆栄養活動の進め方（PDCA サイクル）

（3）効率的な事業展開

公衆栄養活動における PDCA サイクルを容易にする技法のひとつにプリシード・プロシードモデルがあります。

プリシード・プロシードモデルは、第 1 段階から第 4 段階のアセスメントと計画策定にあたる「プリシード」と第 5 段階から第 8 段階の実施と評価にあたる「プロシード」から構成されており、健康行動に影響を及ぼす要因を 3 つ掲げ、個人だけでなく、対象者を取り巻く社会環境まで考えることを含めて構成されています。

個人の QOL（quality of life：生活の質）から対策･事業までの各アセスメント要因（社会･行動・環境・運営など）を把握・診断・評価することにより、計画策定のための系統的なアセスメントが可能になります。



図表７　プリシード・プロシードモデル

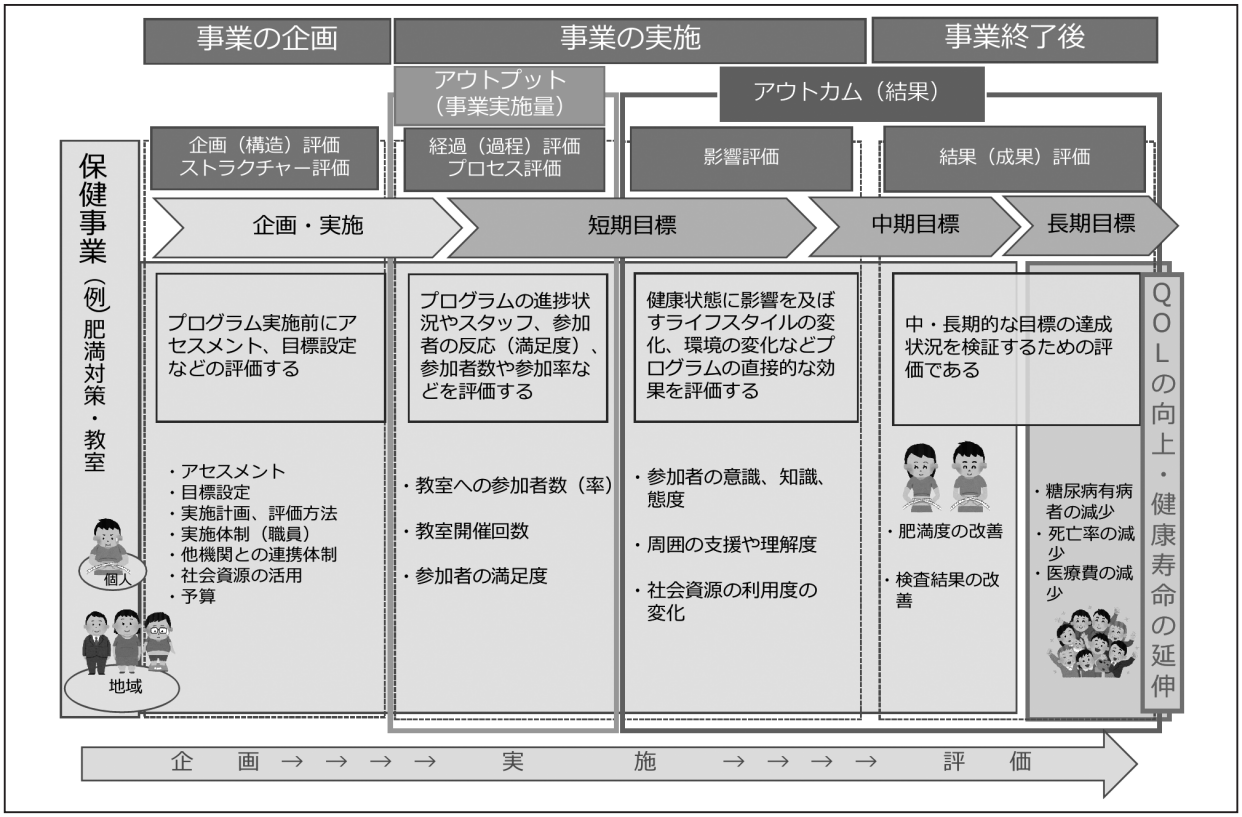
第1段階	社会アセスメント	社会アセスメントと状況分析はペアで機能する。対象集団から主観的に見いだされたニーズや問題点、興味・関心からQOL指標を得る。
第2段階	疫学アセスメント	①活動計画のための具体的な健康目標や問題を特定する。対象集団からデータを得て、課題を抽出して優先順位をつける。 ②対象集団の病因（遺伝的要因、行動パターン、環境要因）を特定する。
第3段階	教育/エコロジカルアセスメント	保健行動と環境要因の原因となる3つの要因を抽出し、分類する。 ①準備要因:態度、信念、価値観、認識など ②強化要因:行動後受ける報酬やフィードバックなど ③実現要因:様々な人的・物的資源やスキル
第4段階	運営・政策アセスメントと介入調整	最初の3段階で得られた情報をもとに、資源、政策、時間、実施能力など活動計画の実施体制を整える。
第5段階	実　施	各段階で設定した目標を達成するために、実際に活動計画を実施する。
第6段階	経過（プロセス）評価	第3段階で設定した目標の短期影響について活動計画の実施に伴うプロセス評価や実施状況ついて評価を行う。
第7段階	影響評価	第2段階で設定した目標の中期影響や実施後期待させる改善の度合いを客観的に評価する。
第8段階	結果評価	第1、第2段階で設定した健康やQOLの目標達成状況を総合的、中・長期的に評価する。

図表８　プリシード・プロシードモデルにおける各段階の概要

（4）保健活動の評価ポイント

自治体で実施される保健事業（事例は健康教室）では、各段階において評価するポイントがあります。実施されている事業は住民のニーズに適しているのか、将来の描いた姿に近づいているのかなどを的確に把握することができます。

ただし、特定保健指導では、「標準的な健診・保健指導プログラム」に基づいて評価を行うため、評価段階が異なります。



図表９　保健事業の評価（例）

Ⅱ　具体的な事業展開の事例

ここでは、個別指導、集団指導、ボランティアの育成、食環境づくり事業、給食施設指導に分類して、新規採用職員が自らそれぞれの事業を展開することができるよう、具体的な事例を示し、事前準備から当日、そして事業実施後に至る過程で準備しなければならない事項を整理しています。

ヘルスプロモーションを取り入れて、目的を意識し、初めて取組むときの参考としてください。

1．個別指導 …… P20
1歳6か月児健康診査時の個別指導

2．集団指導 …… P24
（1）生活習慣病予防教室
（2）離乳食教室

3．ボランティアの育成 …… P33
（栄養委員、食育ボランティア、健康づくり推進ボランティア等）
（1）食育教室
（2）健康づくりのための地区組織活動

4．食環境づくり …… P41
健康増進を目的とした給食施設等における食環境づくり事業

5．給食施設指導 …… P44
個別指導・集団指導

1．個別指導

達成目標

◇個々に応じた食生活支援ができる
◇基本的コミュニケーションをとり、信頼関係を築くことができる
◇対象者自身が自己検索し、問題点に気づき、自らの行動変容により、問題を解決しようとする対象者中心の支援を行うことができる
・栄養カウンセリング技法を身につける
・適切な情報提供や食生活改善の具体的なアドバイスができる
◇困った時は、１人で悩まず、指導者に相談することができる

必要な視点

◇対象者のニーズを把握する
◇栄養カウンセリング技法の習得と適切な指導をする
◇対象者の悩みや考え方を肯定的に受け取る
◇対象者の生活の背景等を把握し、指導・支援をする
◇対象者と共通認識できたことや今後の確認をする
◇必要なチームや部署に、必要な情報を報告する
（職場の上司、担当地区保健師、指導依頼があった場合は依頼先等）
◇実施に向けた具体的な作業手順やチェック表を作り、組織（班、係、グループ等）で共有し、進行管理をする
◇総合計画、健康増進計画、食育推進計画及び関連する計画を確認する
◇各実施市町村のマニュアルを確認する

事業例　１歳６か月児健康診査時の個別指導

１　企　　画

１．根拠法令

（１）母子保健法

（２）健康増進法

２．保健指導

保健指導は、「乳幼児身体発育評価マニュアル」、「乳幼児身体発育曲線の活用・実践ガイド」、「標準的な乳幼児期の健康診査と保健指導に関する手引き」などを参考にしながら、幼児の健康状態や生活環境等を考えて内容と方法を考えましょう

チェックポイント！

- □　母子保健法を理解しましたか
- □　健康増進法を理解しましたか
- □　乳幼児の発育状況（発達段階）を理解しましたか
- □　「幼児期の健やかな発育のための栄養・食生活支援ガイド」を読みましたか
- □　前年度からの改善事項を検討しましたか

２　事前準備

１．対象者の把握

どのような対象者が健診に来られるのか把握しましょう

（１）１歳６か月児の発達段階を理解しましょう

（２）カンファレンス等で対象者の特性を把握しましょう

（出生時の状況、家族構成、保育者）

（３）地域や家庭環境の把握

２．情報提供の内容

１歳６か月児健康診査で、保護者に何を情報提供すればいいのか考えましょう

（１）食事内容・形態について

（２）間食について

（３）むし歯予防について

（４）生活習慣について

（５）ソーシャルサポート（こども家庭センターなどの社会資源）について　等

３．指導媒体

必要な指導媒体を準備しましょう

フードモデル、試食、パネル、パンフレット、リーフレット等

4．優先順位

必要な保護者にのみ栄養指導を実施する場合は、問診や事前アンケート等で栄養指導の必要な対象者について検討し、栄養指導を受けてもらう優先順位を決定し、関係者（スタッフ）で共有しましょう

〈対応の例〉

◎栄養指導を希望する
◎体重増加不良、肥満、低身長がある
◎食生活のリズムが不規則
◎食行動に問題がある（少食、偏食、ムラ食い等）
◎保護者の困り感が強い　　等

チェックポイント！

□　情報提供の内容を理解しましたか
□　指導の目的に対応した指導媒体等の準備ができましたか

3　実　　施

1．準備

（1）栄養指導をする会場を設営しましょう
（2）指導に使う媒体は、使いやすいように配置しましょう
（3）子どもに危険なものがないか確認しましょう
（4）身だしなみを整えましょう

2．栄養指導の開始

（1）挨拶（自己紹介）をしましょう
（2）本日の目的を簡単に伝えましょう

3．目的、状況に応じた展開

（1）受容と共感、傾聴をしましょう
（2）適切な援助をしましょう
（3）今後の予定を伝えましょう

4．カルテへの記載・ケースの記録

チェックポイント！

□　対象者との関係づくりを大切にできましたか
□　対象者の立場に寄り添った支援ができましたか
□　対象者の生活の背景を考慮した支援ができましたか
□　継続支援が必要と判断した場合は、今後の方向を描くことができましたか

4　実 施 後

1．カンファレンス

（1）食生活支援した内容の情報を共有しましょう

（2）調整役やキーパーソンを明確化しましょう

2．報告

緊急を要する場合は、口頭で報告し、次の対応につなげましょう

3．関係機関との連携

関係機関との連携が必要な場合は連携しましょう

チェックポイント！

□　関係者と情報を共有できましたか

□　関係機関と必要な連携ができましたか

5　評価・年度末

1．事業の展開

個別指導よりも集団での事業として企画したほうが良いものは、集団で対応できるように事業評価と企画をしましょう

2．評価

個別指導の結果、効果的な支援ができているか検討しましょう

3．次年度へ向けての改善

検討した内容を次年度へつなげましょう

チェックポイント！

□　事業を評価し、次年度へつなげることができましたか

□　前年度からの改善点が明確にできましたか

2．集団指導

達成目標

◇事業の企画・整理・実施・評価ができる
◇事業を実施する根拠を理解できる
◇事業を実施する際には、関係機関や関係団体等と連携をとることの大切さを知ることができる
◇事業を通じて、行政栄養士の役割を認識することができる

必要な視点

◇計画・業務の目的及び内容を理解し、社会資源等を把握する
◇健康課題の中からニーズを抽出する
◇実施する事業の必要性を理解する
◇事業の企画前（企画時）に関係者と意見交換し、意識統一を図る
◇目的にあった事業計画を立てる
◇実施に向けた具体的な作業手順やチェックリストをつくり、関係者（班、係、グループ等）で共有し、進行管理をする
◇総合計画、健康増進計画、食育推進計画及び関連する計画を確認する
◇各実施市町村のマニュアルを確認する
◇集団の特性を十分把握し、対象に共通する内容を検討する（集団指導の利点を活用した内容を考え、個人差が大きい集団には補足説明や個別指導と併用して実施する）

事業例１　生活習慣病予防教室

１　企　　画

１．根拠法令

健康増進法

２．健康課題の明確化

（１）地域の健康課題を把握しましょう

（２）健康課題を解決するための企画をしましょう

３．情報収集

（１）必要な知識、情報を収集しましょう

（２）社会資源（人、物・施設、予算、制度、ネットワーク等）を把握し、確保しましょう

４．優先順位

（１）健康課題を解決する優先順位と重要度の判断をしましょう

（２）課題の優先順位と重要度を踏まえて実施要領や評価方法を考えましょう

５．情報の共有

関係者（係、班、グループ等）で企画を検討しましょう

チェックポイント！

- □　健康増進法を理解しましたか
- □　地域の健康課題を把握しましたか
- □　社会資源を把握しましたか
- □　健康課題を明確にし、課題解決のための優先順位を明らかにしましたか
- □　関係者と企画できましたか
- □　対象者、人数、講師、スタッフ、会場、経費等を考えましたか
- □　実施時期、期間、時間、回数、大まかな流れ等を考えましたか
- □　募集、広報方法等について考えましたか
- □　対象者の年齢、性別、健康状態や生活環境等の背景を考えて、目標を設定し、内容や方法を考えましたか
- □　前年度からの改善事項を検討しましたか

２　事前準備

１．教室の準備

教室を開催するための会場設定や案内、参加者募集、講師を選定しましょう。

（１）講師を選定し、依頼しましょう

（２）内容に応じた会場を設定しましょう

（3）参加者を募集する場合は広報をしましょう
（4）参加者に教室の案内をしましょう
（5）参加者名簿を作成しましょう

2．参加者の把握

どのような対象者が教室に来られるのか把握しましょう
（1）教室に必要な知識を事前に学習しましょう
　　病態別教室の場合、テーマとなる疾病について事前に学習しましょう
（2）参加者の特性を把握しましょう
　　健診等の検査結果、性別、家族構成、嗜好など
（3）地域の状況を把握しましょう

3．内容の検討

（1）食に関する課題を解決するための取組は様々あります
　　（講演会、料理教室、農業体験、マナーの習得など）
（2）対象者によって、事業内容を検討する必要があります

事業例	内　　容
糖尿病予防教室	糖尿病について伝え、予防のため、正しい生活習慣・食生活・運動習慣について伝える等
慢性腎臓病予防教室	腎臓病について伝え、予防のため、正しい生活習慣・食生活・運動習慣について伝える等
フレイル予防教室	フレイルについての知識を伝え、予防のための栄養・運動・社会参加について伝える等
歯周病予防教室	歯周病についての知識を伝え、予防のための栄養・口腔・社会参加について伝える等

4．内容の確認

参加者のニーズは何か、また何を伝えたいのかを整理しましょう
（1）食事内容、間食
（2）生活習慣
（3）飲酒　　等

5．関係者との調整

（1）必要物品や配付資料の準備をしましょう
（2）参加者に興味を引いてもらえるような指導媒体の準備をしましょう
（3）会場レイアウト、進行、役割分担、アンケート等を準備しましょう
（4）スタッフ間で情報共有を行い、関係者との意識統一を図りましょう

チェックポイント！

□　必要な指導媒体を準備しましたか
□　参加者の特性やニーズを把握しましたか
□　教室の目的を明確にしましたか
□　教室の内容について、関係者と検討し、情報共有しましたか
□　評価のためにアンケート等により、満足度やニーズを把握しましたか

3 実　施

1．会場設営

（1）指導する会場を準備しましょう

（2）指導に使用する媒体等を、使いやすいように配置（展示）しましょう

（3）対象者に危険なものがないか、受講しやすい机の配置を確認しましょう

2．指導の開始

（1）自己紹介を行いましょう

（2）本日の目的を簡単に伝えましょう

3．目的、状況に応じた展開

（1）受容と共感、傾聴をしましょう

（2）適切な援助をしましょう

（3）今後の予定を伝えましょう

4．教室内容の記録

チェックポイント！

- □ 事業の目的に沿った内容の教室になりましたか
- □ スタッフの一員として連携をとることができましたか
- □ 予期しない出来事に対して対応ができましたか
- □ 参加者の様子や声を適切に聴くことができましたか
- □ 参加者の様子や声を適切に記録できましたか
- □ 欠席者へ当日の資料や次回の連絡ができましたか
- □ 参加者との関係づくりは大切にできましたか
- □ 肯定的な問いかけでコミュニケーションをとることができましたか
- □ 参加者の生活の背景を踏まえた支援ができましたか
- □ 継続して支援が必要と判断した場合は、今後の方向性を描くことができましたか
- □ 全体を見渡して実施できましたか

4 実施後

1．カンファレンス

（1）食生活支援した内容の情報を共有しましょう

（2）調整役やキーパーソンを明確化しましょう

2．報告

緊急を要する場合は、口頭で報告し、次の対応につなげましょう

3．関係機関との連携

関係機関との連携が必要な場合は連携しましょう

4．自主グループの育成

参加者間で自主的に生活改善を図る組織となるよう支援しましょう

5．地域での食生活習慣改善につながるように教室内容の分析

チェックポイント！

□　アンケート結果を関係者と共有し、評価や次回の参考にできましたか

□　報告書を作成しましたか

5　評価・年度末

1．指導効果の検討

集団指導の結果、効果的な支援ができているか検討しましょう

2．評価

教室の評価を再認識し、次年度に向けて対象者にとってより効果的な教室になるよう見直しましょう

チェックポイント！

□　事業を評価し、次年度へつなげることができましたか

事業例2　離乳食教室

1　企　　画

1．根拠法令

（1）母子保健法

（2）子ども子育て支援法

（3）健康増進法

2．保健指導

保健指導には、「授乳・離乳の支援ガイド」などを参考にしながら、対象者の状況を踏まえて効率的な方法を考えましょう

チェックポイント！

□　母子保健法を理解しましたか

□　子ども子育て支援法を理解しましたか

□　健康増進法を理解しましたか
□　乳幼児の発育状況（発達段階）を理解しましたか
□　個人差が大きいことを十分に理解し、配慮した内容を企画しましたか

2　事前準備

1．実態把握
保護者のニーズや要望を把握しましょう

2．目的の明確化
事業の目的を明確にしましょう

3．課題の整理

4．優先順位の明確化
課題の優先順位を踏まえ、内容を考えましょう

5．実施要領の作成
「2　目的の明確化」から「4　優先順位の明確化」を踏まえて実施要領を作成しましょう

6．対象者の把握
（1）教室の対象者を把握しましょう
（2）対象者が多い場合や広域になる場合は、開催場所や開催回数なども考慮しましょう

7．開催場所、回数
開催場所や開催回数は、対象者数によって異なります

8．周知
（1）広報誌、ホームページ、チラシ、母子手帳アプリ、SNS 等
（2）窓口、訪問時
（3）他事業の案内と同時
（4）医療機関、保育所、子育て支援センター等への掲示

9．内容の検討
（1）教室内容の検討
　当日の内容を検討しましょう。講話や実習、試食、グループ相談、個別相談など、内容によって会場設営やスタッフ、必要物品などを揃える必要があります。
（2）試食・実習
　試食や実習を行う場合は、対象に適した内容の献立を提供する必要があります。特に、発育状況やアレルギーなど個々に適した離乳食形態が異なるので、十分配慮しましょう。

10. 評価方法の検討
事業内容に応じて、参加者数、アンケート等事業評価法を決めておきましょう

11. 関係者による企画
班、係、グループ、課内で関係者と情報を共有した上で、事業の企画をしましょう

12. 内容の検討
具体的な内容を検討し、事業の実施伺いをしましょう

（1）資料の準備等

①参加者へ伝えるための必要な情報を収集し、わかりやすく伝えるための事前準備をしましょう

②参加者へ当日配付する資料を作成しましょう

③試食、実習を行う場合は発育状況やアレルギーなどに配慮し、乳児の発達状況に適した内容となるよう検討し献立を作成しましょう

（2）離乳食教室マニュアル作成

教室全体のマニュアルのほか、試食づくりや実演の手順など必要なものを作成しましょう

（3）留意点の確認

乳幼児が参加することから、会場に危険な場所が無いかなど、会場別に留意点を整理しておきましょう

（4）会場レイアウトの作成

（5）アンケートの作成

13. 必要物品の準備

（1）講話に関すること

配付資料等の講話に必要な物品を準備しましょう

（2）試食・実習

食材の発注、レシピ、試食用食器、消耗品等を準備しましょう

14. 関係職員との事前打ち合わせ

チェックポイント！

- □ 事業の必要性や目的を理解しましたか
- □ 実施要領に基づき、事業を組み立てましたか
- □ 対象者にあった事業を組み立てましたか
  （実施回数、時期、時間、回数、大まかな流れ）
- □ 対象者、人数、講師、スタッフ、会場、経費を考えましたか
- □ 募集、広報方法について考えましたか

3 実　施

1．会場設営

（1）会場を準備しましょう

（2）試食を準備しましょう

衛生面やコンタミネーション等に十分気をつけて準備をしましょう

（3）使用する媒体を使いやすいように配置しましょう

（4）対象者に危険なものがないか確認しましょう

2．受付を開始する

3．教室の開始

（1）挨拶（自己紹介）をしましょう

（2）本日の目的を簡単に伝えましょう

（3）集団指導、個別指導、試食

4．教室内容の記録

【全体の流れ】（一例）

1．会場設営

2．離乳食試食づくり

3．集団指導の開始

①受付

②オリエンテーション

③講話

□　離乳食開始頃の内容を説明ができましたか

□　月齢ごとの不安や悩みに備えた具体的な説明ができましたか

□　アレルギーに対する情報提供ができましたか

④実演

□　10 倍粥を例に離乳食開始頃の形態・量が確認できましたか

⑤映像を使った説明

⑥グループ相談

チェックポイント！

□　事業の目的に沿った内容の教室になりましたか

□　スタッフの一員として連携をとることができましたか

□　予期しない出来事に対して対応できましたか

□　参加者の様子や声を適切に聴くことができましたか

□　参加者の様子や声を適切に記録できましたか

□　欠席者へ当日の資料や次回の連絡ができましたか

□　参加者との関係づくりは大切にできましたか

□　参加者とコミュニケーションをとることができましたか

□　参加者の生活の背景を考慮して支援できましたか

□　継続して支援が必要と判断した場合は、今後の方向性を描くことができましたか

□　全体を見渡して実施できましたか

4　実 施 後

1．カンファレンス

（1）参加者の様子、個別相談を実施した場合の内容を共有しましょう

・「事業実施報告書」に必要事項（参加者数など）を記入し、参加者の相談内容を添付し報告しましょう。

・個別相談を実施した場合は、必要に応じてカルテの記載やケースの記録をしましょう

（2）当日の運営について問題点が無かったかなど確認をしましょう

2．報告

緊急を要する場合には、口頭で報告し、次の対応につなげましょう

・検討課題は事業担当者に随時報告しましょう

・その他、年度末にまとめて報告する内容を整理しましょう

3．関係機関との連携

関係機関との連携が必要な場合は連絡しましょう

4．参加者数、アンケート結果のとりまとめ

チェックポイント！

□　アンケート結果を共有し、評価や次回の参考にできましたか

□　報告書を作成しましたか

5　評価・年度末

1．指導効果の検討

集団指導の結果、効果的な支援ができているか検討しましょう

2　評価

事業実施報告書の内容、参加者数、アンケート集計をまとめ、次年度につなげましょう

社会資源の活用状況：参加者アンケートにより、他の教室の参加状況を把握しましょう

事業評価は、参加者数や参加者の知識や技術の習得、不安解消について経年的に検討しましょう。また、本事業だけの検討ではなく、他の母子保健事業や社会資源の状況もあわせて評価しましょう。

3．ボランティアの育成
（栄養委員、食育ボランティア、健康づくり推進ボランティア等）

達成目標

◇組織育成のための事業（食育教室等）の企画・調整・実施・評価することができる
◇ボランティアに関する根拠と位置づけを理解することができる
◇栄養・食生活・食育に関する課題を把握し、解決するためのボランティアの役割を理解することができる
◇ボランティアになるための必要な知識を抽出し、習得するための方法を提案することができる
◇事業を実施するために必要な関係者と連携することができる
◇地域社会におけるボランティアの役割を理解し、地域の健康づくりにつなげることができる

必要な視点

◇全国食生活改善推進員協議会等組織を理解する
◇地域におけるボランティアの役割を明確にする
◇地域の社会資源を把握する
◇行政や他の団体等と連携し、効果的かつ主体的な活動ができるように支援する
◇ヘルスプロモーション、ソーシャルキャピタルを理解する
◇総合計画、健康増進計画、食育推進計画及び関連する計画を確認する

事業例１　食育教室

１　企　　画

１．根拠法令等

（１）地域保健法

（２）地域保健対策の推進に関する基本的な指針

（３）食育基本法

２．食育教室の趣旨等

食育教室を企画する前に、食育教室の趣旨や目的、開催方法、教室のプログラムなどをしっかり理解しておく必要があります。

チェックポイント！

- □　地域保健法を理解しましたか
- □　地域保健対策の推進に関する基本的な指針を理解しましたか
- □　食育基本法を理解しましたか
- □　健康増進法を理解しましたか
- □　地域の健康課題を把握しましたか
- □　社会資源を把握しましたか

２　事前準備

１．組織育成をするための事業（食育教室）の必要性を理解しましょう

２．地域課題の把握

３．食育ボランティアを養成し地域での活動が展開できるようにするための食育教室を企画しましょう

（１）地域の課題を共有しましょう

（２）食育教室の目的を関係者と共有しましょう

（３）年間を通じた教室のプログラムを考えましょう

（４）内容や講師を検討しましょう

（５）講師や会場を確保し、日程を決めましょう

４．予算の把握

（１）食育教室を開催するために必要な経費を考えましょう

（２）年間を通じた予算、各回での予算を計算しましょう

◆企画（２ヶ月前）

１．参加者を募るための準備

（１）参加者を募集する方法を考えましょう

（２）募集チラシを作成しましょう

（３）組織のリーダーや関係組織など必要なところと調整しましょう

（４）申込方法を明確にしましょう

２．参加者の募集

（１）広報誌やケーブルテレビ、チラシなどで参加者を募集しましょう

（２）住民から申込みがあった場合、誰が対応するのか役割を明確にしておきましょう

３．参加申込みがあった場合の対応

（１）申込みがあった場合には、受付名簿などで受付けましょう

（２）参加者が定員を超えた場合の対応策を考えましょう

４．講師との調整

（１）講師へ講演依頼のための通知をしましょう

（２）講演に必要な資料、機材の確認をしましょう

（３）栄養士が講師になる時には、講演に必要な準備をしましょう（※集団指導参照）

５．調理実習がある場合

（１）食育教室の中で、調理実習を行うときには、講演内容等のテーマを踏まえ、献立を考えましょう

（２）献立を作成する場合には、限られた時間・調理設備であることを踏まえて考えましょう

企　画（１ヶ月前）

１．参加者への通知

参加者へ開催日時、場所、内容、準備物、申込期日などを記載した通知を送りましょう

２．会場の確認

（１）食育教室が開催できるよう確保されているか確認しましょう

（２）参加者に対応できる会場になっているか確認しましょう

（３）当日のレイアウトを考えましょう

（４）必要な機材がそろっているか確認しましょう

（５）調理実習がある場合、調理器具等の確認をしましょう

◆企画（１週間前）

１．資料の確認

（１）講師の資料を準備しましょう

（２）献立を準備しましょう

（３）アンケートを準備しましょう

（４）受付名簿を作成しましょう

２．会場との最終打ち合わせ

（１）使用する機材の確認をしましょう

（２）調理器具の確認をしましょう

３．内容・日程の最終確認

（１）当日の流れ、タイムスケジュールを明確にしておきましょう

（２）複数のスタッフが関わる場合には、役割分担を決めておきましょう

４．食材の発注

（１）食材を発注しましょう

（２）調味料、ゴミ袋、消毒液など準備しましょう

◆企画（直前）

１．参加者の確認

（１）最終的な参加者を確認しましょう。

（２）出欠の連絡が無かった方へ再度確認しましょう

２．講師との最終確認

（１）当日の流れなどを最終的に説明しておきましょう

３．関係者との最終確認

（１）関係者の役割を確認しておきましょう

（２）当日持って行くものなどの整理もしておきましょう

４．準備

チェックポイント！

- □ 地域の課題を明確にし、課題解決のための優先順位を明らかにしましたか
- □ 関係者と企画できましたか
- □ 対象者、人数、講師、スタッフ、会場、経費等を考えましたか
- □ 実施時期、期間、時間、回数、大まかな流れ等を考えましたか
- □ 募集、広報方法等について考えましたか
- □ 必要な指導媒体を準備しましたか

□　対象者の特性を把握しましたか
□　教室の目的を明確にしましたか
□　教室の内容について、関係者と検討し、共有しましたか
□　評価のためにアンケート等により、満足度やニーズを把握する準備をしましたか

3　実　施

1．教室開始前

（1）会場設営をしましょう
（2）会場までの案内板の設置をしましょう
（3）受付名簿は準備できましたか
（4）資料は準備できましたか

2．教室開催中

（1）参加者に教室の趣旨を伝えましょう
（2）講師の話がよく聞こえているか確認しましょう
（3）教室終了前
・アンケートを回収しましょう
・次回の教室の情報を伝えましょう

3．教室終了直後

（1）会場の片付けをしましょう
（2）案内板は撤去しましょう
（3）調理実習室のごみなどは片付けましょう
（4）参加者の忘れ物はないか確認しましょう

チェックポイント！

□　事業の目的に沿った内容の教室になりましたか
□　スタッフの一員として連携をとることができましたか
□　予期しない出来事に対して対応できましたか
□　参加者の様子や声を適切に聴くことができましたか
□　参加者の様子や声を適切に記録できましたか
□　欠席者へ当日の資料や次回の連絡ができましたか
□　参加者との関係づくりは大切にできましたか
□　コミュニケーションをとることができましたか
□　参加者の生活の背景を考慮して支援できましたか
□　継続して支援が必要と判断した場合は、今後の方向性を描くことができましたか
□　全体を見渡して実施できましたか

4　実 施 後

1．実施後の反省

関係者と教室に関する反省をし、次回の教室に生かしましょう

2．欠席者への連絡

（1）欠席者へ資料を届けましょう

（2）次回の教室について伝えましょう

3．報告書の作成

（1）教室実施後の報告書を作成し、関係者と共有しましょう

チェックポイント！

□　アンケート結果を関係者と共有し、評価や次回の参考にできましたか

□　報告書を作成しましたか

5　評価・年度末

1．修了時

（1）修了証を交付しましょう

（2）ボランティア組織へつないでいきましょう

2．評価

食育教室の評価を再認識し、次年度に向けてより効果的な教室になるよう見直しましょう

チェックポイント！

□　事業を評価し、次年度へつなげることができましたか

□　食育教室実施がゴールではなく、地域での活動の必要性を伝えることはできましたか

事業例２　健康づくりのための地区組織活動
（保健所・支所における栄養改善協議会）

１　企　　画

１．根拠法令等

（１）地域保健法
（２）地域保健対策の推進に関する基本的な指針
（３）食育基本法
（４）岡山県食の安全・安心の確保及び食育の推進に関する条例
（５）健康づくりのための地区組織活動（栄養改善活動）実施要項

２．健康づくりのための地区組織活動の趣旨等

地域住民のニーズや健康課題にきめ細かく対応するためには、公的なサービスの提供だけでは、十分な対応が難しくなってきています。ソーシャルキャピタルを活用した地域のボランティア活動とあわせての展開が重要です。行政栄養士が、地域のボランティアと連携し、地域の健康課題等について解決策を共に話し合い、考え、活動することでより効果的な事業展開となります。

チェックポイント！

□　地域保健法を理解しましたか
□　地域保健対策の推進に関する基本的な指針を理解しましたか
□　食育基本法を理解しましたか
□　岡山県食の安全・安心の確保及び食育の推進に関する条例を理解しましたか
□　健康づくりのための地区組織活動（栄養改善活動）実施要項を理解しましたか
□　地域の健康課題を把握しましたか
□　社会資源を把握しましたか

２　事前準備

１．栄養委員の成り立ち等歴史背景を理解しましょう

２．地域での健康づくりのための地区組織活動の必要性を理解しましょう

なぜ栄養委員活動が必要なのでしょうか？
管内の市町村は、栄養委員の育成支援をすることで何を目指しているのでしょうか？
栄養委員活動はどのような役割や効果があるのでしょうか？

３．地域の課題を把握しましょう（特に初めての赴任地の時には必要です）

（１）地域の健康課題や栄養委員育成の課題を把握しましょう

（2）地域の社会資源や特徴について、できるだけ自分の目で確かめて把握しましょう
（3）市町村の地区組織の成り立ちや、体制、現状等を把握しましょう
（4）可能であれば市町村の理事会や地区活動へ参加し、栄養委員や市町村栄養士の声を聞き理解を深めましょう

4．過去の保健所・支所における協議会の事業内容を把握しましょう

5．保健所・支所における協議会・地区組織活動育成に関係する予算を把握しましょう

6．地域の課題解決に向けての活動が展開できるよう保健所・支所における協議会の活動の企画を支援していきましょう。

（1）栄養委員・市町村栄養士と地域課題を共有しましょう
（2）市町村協議会、県協議会の活動内容・重点取組・実施時期等に配慮し、年間を通しての事業を考えましょう

7．保健所・支所における協議会の活動実施の前に、企画段階で庁内関係者とも課題、目的等や実施内容等を共有して取組みましょう

3　事業実施

理事会や研修会の場を通じて地域課題を共有し、栄養委員の意向も反映しつつ取組むべき活動を検討し、実施していきましょう。

チェックポイント！

□　栄養委員の意欲を高めることができましたか
□　問題意識や課題意識をもって活動ができましたか
□　生活の実態を具体的に見て、活動内容に効果的に取組むことができましたか
□　組織の継続に向けて支援することができましたか

●たとえば

・栄養委員活動を PR できる仕掛けづくりを考えることはできましたか
・委員の意見を事業や活動に結び付けることができましたか
・意見交換の中から栄養委員活動の良いところが引き出せるようにできましたか
・事業企画・実施にあたり、栄養委員、市町村栄養士と十分に意見交換ができましたか
・県、市町村の事業と体系的に考え、委員の負担を考えて事業の企画ができましたか
・理事会等では、初めての理事にも分かりやすく丁寧な資料作成をこころがけましたか
・他地域での取組や管内の健康課題等を情報収集し、適切に情報提供ができましたか

4　評　　価

理事会、研修会等が終わるたびに、事業評価を行い、次年度改善することや取組んでいくことの優先順位をつけて明確にし、栄養委員や市町村栄養士と内容を共有し、報告書に残しておきましょう

4．食環境づくり事業

達成目標

◇地域の健康・栄養課題を明確にし、施策と関連付け、提案をすることができる
◇事業を実施するために必要な関係者や他部局と連携することができる
◇事業実施時には、評価指標を検討し、PDCA で事業をマネジメントできる

必要な視点

◇特定給食施設等とその根拠法令等を理解する
◇健康・栄養課題を把握する
◇食環境整備について理解する
◇他部局との連携を考慮する

事業例　健康増進を目的とした給食施設等における食環境づくり事業

1　企　　画

1．根拠法令等

（1）健康増進法

（2）健康増進法施行規則

（3）「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善について」健発 0329 第 9 号 平成 25 年 3 月 29 日付

（4）「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」健が発 0329 第 4 号 平成 25 年 3 月 29 日付

2．参加施設の決定

これまでの給食施設巡回指導や食塩の実態調査結果から施設の候補をあげる

～ポイント～

給食施設巡回指導を実施する際は、減塩の取組状況や減塩に対する意識を確認し、当事業につなげましょう

2　事前準備

1．対象施設（候補）へ連絡・説明

当事業の趣旨を説明し事業実施可能かどうか意向を確認しましょう

2．学識経験者の決定

当事業を実施するにあたり、学識経験者の支援が必要な場合は、健康推進課と連携し派遣調整を依頼しましょう

3．スケジュール作成

参加施設・学識経験者の先生が決定したら、検討会を何回実施するのか、いつまでに減塩献立の作成方法、評価の指標の決定方法等、事業を組み立て、おおよそのスケジュールを立てましょう

3　実　　施

1．検討会の開催

内　　容：対象献立、減塩方法、評価指標、目標値、実施期間等を決め、計画書を作成しましょう

メンバー：保健所・支所、参加施設、学識経験者等

２．既存献立の試作品・減塩方法を決定

施設が中心となって既存献立の試作を行い、保健所・支所は確認をしましょう

必要があれば、学識経験者にも確認してもらいましょう。

３．減塩献立の提供

検証（尿中塩分測定等）や残食調査、アンケート等を実施しましょう

対象者の反応・様子等を確認しましょう

４．検討会の開催（報告書の作成）

実施結果の確認、検証、アンケート結果の共有し、今後の減塩献立・提供方法について再検討しましょう

※４の検討会後も減塩献立の提供を継続してもらいましょう。（保健所・支所の継続確認は３年間）

チェックポイント！

- □ 施設の取組状況を十分把握して、取組内容、方法等を学識経験者の意見も取り入れて、具体的に提案し、検討できましたか
- □ 施設側は、栄養士だけではなく管理者にも理解が得られていますか
- □ 関係者の役割を確認し、共有することができましたか

４　評　　価

取組内容をまとめ、取組成果がわかりやすく見えるように工夫し、関係者で共有し、次年度からの取組に活用しましょう

次年度方の進め方について検討する際は、初年度と同様の献立を引き続き提供するのか（学識経験者に引き続き助言をもらって続けるか、施設だけで取り組んでみるか）、別の献立を検討するか、施設としての取組方針を検討しましょう

5．給食施設指導

達成目標

1．個別施設指導

◇これまでの指導状況、栄養管理報告書、衛生課指導票などから、施設の状況や課題を理解し、適切な指導及び助言ができる

2．集団施設指導

◇地域の特性や個別指導で情報把握した地域の給食施設の課題に応じた研修会の開催ができる

※個別施設指導と集団施設指導は一体的に企画、実施する

必要な視点

1．個別施設指導

◇管理栄養士又は栄養士未配置施設に対して効率的な指導計画を作成する

◇施設の特性を踏まえた栄養管理が行えているかを判断し、適切な指導・助言を行う

◇大量調理施設衛生管理マニュアル等を理解し、施設の衛生管理について、適切な指導・助言を行う

2．集団施設指導

◇前年度の開催状況、評価などから、今年度に行う研修会の企画をする

◇企画（企画書）に基づき研修会を開催する

◇企画・開催状況等の評価を行う

事業例　給食施設指導

1　企　画

1．根拠法令

（1）健康増進法

（2）健康増進法施行規則

（3）医療法等　施設種別に対応した法律

2．参考

（1）食品衛生法

（2）大量調理施設衛生管理マニュアル

3．指導区分

（1）個別施設指導

　各施設にあった指導を個別に行うもので、施設の実情にあったきめ細かな指導、栄養に関する情報提供をすることができます

（2）集団施設指導

　多くの施設に対して、研修会等の手法を用いて指導を行うことで、効率的に施設への指導ができます

◉「個別施設指導」の場合

施設種別によって、健康増進法とあわせて関連する根拠法令は異なります

施設巡回指導

　健康増進法第18条に基づき、保健所・支所の管理栄養士が「栄養指導員」として、施設に出向き指導を行う。

＋

医療機関立入検査

　医療法第25条、第63条に基づき行われる医療機関への立入検査。栄養士は、「調理機械、器具の清潔保持及び保守管理」、「職員の健康管理(給食関係者)」と岡山県独自調査項目「給食業務チェックリスト」の確認を行う。

チェックポイント！

- □　健康増進法を理解しましたか
- □　健康増進施行規則を理解しましたか
- □　関係する根拠法（医療法）を理解しましたか
- □　給食施設指導の手引き（岡山県作成）を理解しましたか
- □　施設指導の目的を理解し、適した方法で指導するための企画ができましたか
- □　過去の指導状況を確認し、優先順位を決め巡回計画を立てましたか

2　事前準備

施設に対して行う

〈巡回指導〉

① 担当者(栄養士)に連絡を取り、指導に行く日時を決める。
② 当日は、担当者(栄養士)だけではなく、上司の同席も求める。
③ 文書で通知を行う。

〈医療立入検査〉

医療立入検査担当者が、必要な日程調整、事前準備等は、行うので、担当調査事項の確認を行う。

指導を行う

① 前年までの指導の記録を確認する。(給食施設実態把握等も含む)
② 特定給食施設栄養管理報告書の内容を確認する。(特定給食施設の場合)
③ 衛生課から指導記録表をもらい、確認する。(食品衛生監視員との連携が必要)

訪問の日時を決めるときには

調理を実際に行っている時間帯に行けば、衛生管理面についてはよく分かる反面、少人数で給食の提供をしている施設の場合は、受ける側の負担は増します。栄養管理面のことを詳しく聞くには、昼食を出した後の時間帯の方がゆっくり担当者からお話が聞けます。目的によって訪問日時を決定しましょう。また、事前に献立表や栄養出納表をいただき、確認しておくとスムーズにお話できます。



チェックポイント！

- □ 指導のための根拠法令を理解しましたか
- □ 所属内で事業の必要性を共有できましたか
- □ 施設側と調整し、日程を決めることができましたか（健康福祉課等の指導日程も配慮）
- □ 施設側へ通知をしましたか
- □ 過去の指導状況等を確認し、施設の状況を把握しましたか

3 実　施

1．指導

実際に施設に行き、栄養管理、衛生管理について確認を行い、必要に応じて改善の指導・助言を行いましょう

2．必要物品

帽子、白衣、マスク、シューズ等を持参しましょう

①「給食施設指導マニュアル」に沿って、指導を行う。 ② 指導事項については､担当者(栄養士)だけではなく、上司にも伝えて帰る。	「医療機関立入検査事務処理マニュアル」に沿って、確認を行う。

チェックポイント！

- □ 施設側に指導内容を理解してもらいましたか
- □ 訪問する時間を守ることができましたか

4 実施後

1．報告

保健所、支所に帰ってから、所内での報告を行いましょう

2．通知

施設長あてに結果の通知を行いましょう

① 所内で指導の報告を行う。 報告書の作成、記録をする。 ② 施設長に結果の通知を行う。 ③ 継続指導が必要な場合には、次回、いつ頃に実施するか計画を立てる。 または、次年度以降の指導の際に確認を行う。	① 立入検査チェックリストを担当者に渡す。(控えは取っておき、ファイルに綴り、次年度以降の指導に役立てる) ② 記録する。

チェックポイント！

- □ 所内で情報を共有できましたか（衛生課を含む）
- □ 施設へ通知をしましたか

5　評価・年度末

1．実態把握

毎年、「給食施設実態調査」を行い、管内の給食施設の状況を把握しましょう

2．報告

所定の様式で年間の指導状況について、健康推進課に報告します

3．評価

指導結果を踏まえ、次年度の指導につなげましょう

チェックポイント！

□　関係課へ報告ができましたか

□　事業評価し、次年度につなげることができましたか

◉「集団施設指導」（研修会）の場合

2　事前準備

1．内容の検討

研修会開催の目的、内容、日時、会場等を決定しましょう

（1）２～３年前ぐらいまでの開催状況について確認しましょう

（2）管内の給食施設の課題を把握しましょう

（3）管理者、従事者別の研修会の内容を決めましょう

（4）開催日時、講師、会場を決めましょう

研修会実施のポイント

課題の把握とともに、「日本人の食事摂取基準」「食に関わる社会的な問題」等、給食施設が関係する最新情報も、栄養士としてのアンテナを高くしてキャッチし、内容に取り込みましょう。

また、手洗いチェッカーの体験、グループワーク等、参加型の研修会も工夫してみましょう。

オンライン開催など、地域の現状や目的に合わせて実施方法を検討しましょう。

（5）開催日の約１ヶ月前までには、対象施設、関係機関、講師等へ通知しましょう
学校（給食センター）などでは、午後から開催すると参加してもらいやすくなります

（6）開催日の約１週間前には、参加者名簿の作成、資料の作成を行い、内部で打ち合わせを行うとともに役割の確認をしましょう

（7）オンライン開催の場合は、事前に資料やオンライン会議の ID、パスワード、資料等をメールで送付しましょう

チェックポイント！

- □　過去の実施状況や地域課題を参考に内容を検討しましたか
- □　開催日時、場所、対象、開催方法は適切ですか
- □　開催案内は適切な時期に発送できましたか
- □　資料、資材は準備できましたか
- □　当日の役割分担はできましたか
- □　所属内で打ち合わせができましたか
- □　事業評価のためのアンケート等を検討しましたか

3 実　施

1．会場設営

（1）参加者が研修を受けやすいよう準備しましょう

（2）参加者名簿等を準備しましょう

2．開始

（1）挨拶（自己紹介）をしましょう

（2）本日の目的を伝えましょう

（3）給食施設へのお知らせ事項、情報提供等をしましょう

（4）参加者の満足度、研修会の評価も出来るような工夫をしましょう（何を把握したいのか目的を明確にしたアンケートの実施など）

※オンライン開催の場合は、音声や画面の確認も行いましょう

チェックポイント！

□　参加者が学びやすい会場設営ができましたか

□　目的にあった研修会ができましたか

□　笑顔で全体を見渡して実施できましたか

□　給食施設にあった研修会となるよう配慮できましたか

4 実施後

1．報告

（1）所内で報告（報告書）をしましょう

（2）年度末には、所定の様式で健康推進課へ報告しましょう

2．評価

（1）アンケート結果

アンケート結果をまとめ、事業内容を評価しましょう

（2）次年度

事業評価後、次年度に向けて課題を整理しましょう

チェックポイント！

□　アンケートから課題を明らかにしましたか

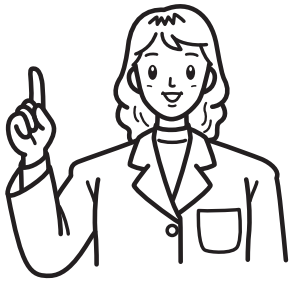
□　参加者のニーズを把握しましたか

5　評価・年度末

研修会を評価し、（参加人数、参加者の満足度、企画に対しての達成度等）課題を明確にし、次年度の改善につなげましょう

研修会後は、ちょっと振り返りを

参加者の声、アンケート結果、開催時期、内容、会場の設定等について、どうであったか確認し、次年度の開催に備えて検討してみましょう。



チェックポイント！

□　事業を評価し、次年度につなげることができましたか

Ⅲ 資　　料

1．実務研修実施計画書及び報告書 …… P 53

2．職位・経験年数別による行政栄養士に必要な能力・資質 …… P 54

OJT を進めるためのチェック表 …… P 55

行政栄養士キャリアラダー自己チェックシート …… P 56

美咲町栄養士キャリアラダー …… P 59

3．参考文献・引用文献 ……P 65

実務研修実施計画書及び報告書

作成年月　令和　年　月

a　研修のニーズ・目標　記入者：依頼側

b　研修目標　記入者：双方

c 支 援 内 容　記入者：双方			
期　日	内　容	ポイント	気づいたこと

d 評　価	
支援目標の 達成状況	記入者：支援側
今後の課題	記入者：支援側・調整役保健所等
感　想	記入者：依頼側

出典：長崎県行政栄養士育成支援プログラム

職位・経験年数別による行政栄養士に必要な能力・資質

		実務年数（目安）	1～3年	～5年未満	5年～20年		20年～
			＊業務内容等により求められるスキル等				
		役割認識（マインド）	**・好奇心**を持って様々な業務に挑戦する ・ワークライフバランスを意識し将来的なビジョンや目標を設定する		**・探求心**を持って業務を深める ・後輩に助言できる ・ワークライフバランスを意識してキャリアビジョンを描き計画的に自己研鑽できる。		・自ら切り開いていく**使命感**を持っている ・ワークライフバランスに留意し後輩にロールモデルを示す ・業務遂行や課題に柔軟かつ的確に対応し責任を全うする
		キャリアラダーのねらい	・実務の中で指導・支援を受け、行政栄養士の業務の基礎知識と技術を身に付ける ・担当業務や活動を基本的な技術を用い自立して実施できる		・自立した専門職としてPDCAサイクルに基づき業務を実践し成果をまとめる ・施策の精度を高める		・地域や組織を俯瞰して栄養関連業務を打ち込み組織んお成果を上げるためのマネジメントを行う 栄養の主流化に向け他部署の業務との接点や関連性を明確化し連携や人事交流を進める ・自治体管理栄養士の人員拡充や必要な部署への配置に向け戦略的かつ挑戦的に交渉する
キャリアラダー	栄養政策・施策の推進に必要な能力	個別能力					
	1. 今後を見据え課題を総合的に分析し抽出するスキル	行政能力	・組織の規則やルール等を理解し、管理栄養士としての基本的な視点及び実践能力を獲得する		・担当業務に加え所属組織を見渡し上司と後輩のパイプ役を担う ・地域診断や基本的な施策化を自立して行う		・自治体の方向性や首長の背策方針などを見据え、組織横断的や連携を図りながら大局的に栄養背策や職務を実践する
		専門能力	・関係法規及び国・自治体の栄養施策の方向性を理解できる ・食事摂取基準や各種ガイドラインを理解し、栄養食生活指導ができる ・地域の食・栄養の情報を収集し、現状把握ができる		・国や自治体の施策の方向性を踏まえ、対象別または地域全体で栄養施策や健康づくり施策を実践できる	・栄養課題から、必要な政策・施策化できる。	・自治体の上位計画を見据え政策化できる ・より複雑かつ緊急性の高い健康課題に対して迅速にそして的確に対応できる ・新たな分野の課題と栄養課題を関連付け政策・施策化できる
		調査研究能力	・調査結果を読み取り理解することができる ・栄養・食事調査の必要性を理解し、適切な方法を理解・選択し実施できる ・文献検索によって業務に関連した論文等を見つけることができる		・地域の健康課題を解決するための調査研究に取り組み研究会や学会等で報告できる ・意図的に収集した情報等を統合し住民や地域のニーズを踏まえ支援を実施することができる		・調査研究計画を企画立案し実践することができる ・実践研究成果を学会発表、論文・雑誌投稿等で報告し所内外での栄養背策や懸鼓づくり施策の総合評価を上げることができる
	2. リーダーシップを発揮し他部署等に積極的に相談・提案するスキル	調整能力	・自治体（県や市町村）や地区組織、関係者と良好な連携や協働ができる	・他者と協働した活動が展開できる	・地域の健康課題を解決するため、組織内外に施策の必要性に対する理解を得て人的ネットワークの拡大と実施体制を構築することができる ・必要な部署、関係者を特定し情報交換や積極的な関りができる（関係者が重要視している課題や施策を理解する）		・保健医療部以外の部局とのネットワークを活用できる ・組織内外の人的ネットワークを活用し、有用な連携・協力体制が構築できる ・首長をはじめ上司や関係者に意見具申や交渉ができる
		地域支援能力	・担当業務を通じて、地域の食・栄養の現状を把握することができ、住民ニーズが収集できる ・事業の目的を理解し、個人・家庭・集団を対象とした栄養・食生活支援ができる ・多職種との専門性の違いを理解する ・積極的にコミュニケーションをとる（コミュニケーション能力や信頼関係の構築）		・全ライフステージや地域特性を視野に入れ自治体間、地区組織、関係団体と連携し地域の実態に即した栄養介入計画を企画立案し実践できる ・地域の健康課題を地域組織および関係機関と協働して解決できる		・地域活性化にも寄与する新たな地域づr栗事業の展開や社会資源を開発できる ・多職種や地域組織から専門性に対する理解を得て協働く支援することができる
	3. 施策を立案し必要な体制を確保するスキル	組織運営能力	・チームに貢献しフォロワーシップを意識する ・報告・連絡・相談を確実に実施できる ・担当事業の予算の仕組みを理解し予算書を作成することができる		・担当業務の目標を達成するため組織内外の関係者に動機づけていくことができる ・住民や地域を取り巻く関係機関の力が発揮できるよう調整することができる ・担当事業の必要な予算を確保することができる		・行政組織内で関係部署と調整しながら議会対応ができる ・立案した政策・施策を実施するため部署内外の活用可能な財源をリサーチし関係部署と調整しながら戦略的に予算獲得ができる
		人材育成能力	・キャリアラダーやパスを理解する ・自身の能力を理解してキャリアプランを考える ・栄養士会や学会等に所属し、参加する		・自身のキャリアプランに基づき学習活動や資格取得に向けて積極的に取り組む ・後輩と信頼関係を築き相談相手となるなど成長プロセスを支援することができる ・栄養士会や学会等に所属し積極的に参加する		・後輩や部下の経験や能力等を的確に把握したうえで指導・助言しエンゲージメントを高める ・人材育成のため組織としての体制ができる ・管理栄養士の採用基準を提言し人事評価ができる
	4. PDCAに基づき施策を着実に遂行し成果を得るためのマネジメントスキル	政策形成能力	・地域の声や既存資料からの担当地域の健康・栄養課題を把握し、課題解決に向けた具体的なアプローチを考え、提案できる		・優先的な健康・栄養課題に対応する中長期的な計画を策定できる。 ・一定の健康課題の改善・評価ができる	・潜在化している健康課題やニーズを捉え施策の精度を高める	・組織の成果を上げるためEBPMに基づく施策を立案しPDCAでマネジメントできる ・新たな分野の課題と栄養課題を関連付け政策・施策化できる
		業務遂行能力	・担当業務を計画的に遂行できる		・担当業務に加え係内や課内の業務の進捗状況を把握しながら遂行できる		・関係者との信頼関係を築きながら円滑な組織運営と政策のマネジメントができる
	5. 得られた成果を効果的に見える化し更なる発展につなげるスキル	情報発信能力	・担当業務を見える化し所内外へ情報提供できる ・住民にわかりやすく説明できる		・学会発表や関連雑誌への投稿などを行う ・上司や他職種に成果を論理的に説明できる ・住民にわかりやすい情報発信ができる		・栄養の主流化に向けて上司や多職種に戦略的な情報発信ができる
	危機管理能力		・自治体の地域防災計画や災害時栄養・食生活支援マニュアルなど健康危機管理に関する資料を把握しチームの一員として健康管理事象に適切に対処できる		・自治体の地域防災計画や災害時栄養・食生活支援マニュアルなど健康危機管理に関する対応ルールを踏まえ必要な体制づくりや対応のマネジメントができる		・栄養・食生活支援だけではなく保健医療調整本部と一体的な災害支援（受援・支援）とマネジメントできる ・健康危機発生時にスタッフへ適切に指示し組織内のマネジメントができる

OJTを進めるためのチェック表（新規採用職員から3年目まで）

		実務年数（目安）	1～3年	今年度の目標（育成担当者と話をして決めましょう） 自分の事務分掌の中で左のスキルを習得するために今年度何を行うか1つ書いてみましょう	○△×でチェックしましょう			今後の取組みを書きましょう
		＊業務内容等により求められるスキル等			7月	11月	3月	
		役割認識（マインド）	・好奇心を持って様々な業務に挑戦する ・ワークライフバランスを意識し将来的なビジョンや目標を設定する					
		キャリアラダーのねらい	・実務の中で指導・支援を受け、行政栄養士の業務の基礎知識と技術を身に付ける ・担当業務や活動を基本的な技術を用い自立して実施できる					
キャリアラダー	栄養政策・施策の推進に必要な能力	個別能力						
	1．今後を見据え課題を総合的に分析し抽出するスキル	行政能力	・組織の規則やルール等を理解し、管理栄養士としての基本的な視点及び実践能力を獲得する					
		専門能力	・関係法規及び国・自治体の栄養施策の方向性を理解できる ・食事摂取基準や各種ガイドラインを理解し、栄養食生活指導ができる ・地域の食・栄養の情報を収集し、現状把握ができる					
		調査研究能力	・調査結果を読み取り、理解することができる ・栄養・食事調査の必要性を理解し、適切な方法を理解・選択し、実施できる ・文献検索によって業務に関連した論文等を見つけることができる					
	2．リーダーシップを発揮し他部署等に積極的に相談・提案するスキル	調整能力	・自治体や地区組織、関係者と良好な連携や協働ができる					
		地域支援能力	・担当業務を通じて、地域の食・栄養の現状を把握することができ、住民ニーズが収集できる ・事業の目的を理解し、個人・家庭・集団を対象とした栄養・食生活支援ができる ・多職種との専門性の違いを理解する ・積極的にコミュニケーションをとる（コミュニケーション能力や信頼関係の構築）					
	3．施策を立案し必要な体制を確保するスキル	組織運営能力	・チームに貢献しフォロワーシップを意識する ・報告・連絡・相談を確実に実施できる ・担当事業の予算の仕組みを理解し予算書を作成することができる					
		人材育成能力	・キャリアラダーやパスを理解する ・自身の能力を理解してキャリアプランを考える ・栄養士会や学会等に所属し参加する					
	4．PDCAに基づき施策を着実に遂行し成果を得るためのマネジメントスキル	政策形成能力	・地域の声や既存資料からの担当地域の健康・栄養課題を把握し、課題解決に向けた具体的なアプローチを提案できる					
		業務遂行能力	・担当業務を計画的に遂行できる					
	5．得られた成果を効果的に見える化し更なる発展につなげるスキル	情報発信能力	・担当業務を見える化し所内外へ情報提供できる ・住民にわかりやすく説明できる					
	危機管理能力		・自治体の地域防災計画や災害時栄養・食生活支援マニュアルなど健康危機管理に関する資料を把握しチームの一員として健康管理事象に適切に対処できる					

（新潟県魚沼圏域行政栄養士施策立案及び推進能力向上のための業務研究・研修会資料　改変）

【記入方法】

・自己評価（○、×、△）については、各自の基準で記入してください（＊のスキルが求められる事業を今まで実施していない場合は△を記入してください）

・今後の取組については、自己評価欄に△、×がついたものについては、いつまでにどの様に進めていけば達成できるか考えて対応する事業等を具体的に書いてください。（難しい場合は空欄でもかまいません）

行政栄養士キャリアラダー自己チェックシート

所属：　　職名：　　氏名：　　記入日：【期首】令和　年　月　日 ／【期末】令和　年　月　日

【期首：スキル習得・強化に関する計画など	【期末：スキル習得・強化に向けた取組状況・振り返りなど】

※ 業務内容や職位等により求められるスキルや必要なスキルは実務年数に拘らず獲得していく

栄養政策・施策の推進に必要な能力	個別能力	獲得ステージの目安（※） 新任期 前期 1-3年	新任期 後期 4-5年	中堅期 前期 6-14年	中堅期 後期 15-20年	リーダー期・管理期 20年～	No.	チェック内容	自己評価 期首 ①スキル習得度	期首 ②強化したいスキル	期末 ③習得度再確認
1 今後を見据え課題を総合的に分析し抽出するスキル	行政能力	●	●	●	●	●	1	組織の規則やルール等を理解し、管理栄養士としての基本的な視点及び実践能力を獲得する			
				●	●	●	2	担当業務に加え所属組織を見渡し上司と後輩のパイプ役を担う			
				●	●	●	3	地域診断や基本的な施策化を自立して行う			
						●	4	自治体の方向性や首長の施策方針などを見据え、組織横断的な連携を図りながら大局的に栄養政策や職務を実践する			
	専門能力	●	●	●	●	●	5	関係法規及び国・自治体の栄養政策の方向性を理解できる			
		●	●	●	●	●	6	食事摂取基準や各種ガイドラインを理解し、栄養食生活指導（個別・集団・地域）ができる			
		●	●	●	●	●	7	地域の食・栄養の情報を収集し、現状把握ができる			
				●	●	●	8	国や自治体の政策の方向性を踏まえ、対象別または地域全体で栄養施策や健康づくり施策を実践できる			
					●	●	9	栄養課題から、必要な政策・施策化できる			
						●	10	自治体の上位計画を見据え政策・施策化できる			
						●	11	より複雑かつ緊急性の高い健康課題に対して迅速かつ的確に対応できる			
						●	12	新たな分野の課題と栄養課題を関連付け政策・施策化できる			
	調査研究能力	●	●	●	●	●	13	調査結果を読み取り理解することができる			
		●	●	●	●	●	14	栄養・食事調査の必要性を理解し、適切な方法を理解・選択し実施できる			
		●	●	●	●	●	15	文献検索によって業務に関連した論文等を見つけることができる			
				●	●	●	16	地域の健康課題を解決するための調査研究に取り組み研究会や学会等で報告できる			
				●	●	●	17	意図的に収集した情報等を統合し住民や地域のニーズを踏まえ支援を実施することができる			
						●	18	調査研究計画を企画立案し実践することができる			
						●	19	実践研究の成果を学会発表、論文・雑誌投稿等で報告し所内外での栄養施策や健康づくり施策の総合評価を上げることができる			
2 リーダーシップを発揮し他部署等に積極的に相談・提案するスキル	調整能力	●	●	●	●	●	20	自治体や地区組織、関係者と良好な連携や協働ができる			
			●	●	●	●	21	他者と協働した活動が展開できる			
				●	●	●	22	地域の健康課題を解決するため、組織内外に施策の必要性に対する理解を得て、人的ネットワークの拡大と実施体制を構築することができる			
				●	●	●	23	必要な部署関係者を特定し情報交換や積極的な関りができる（関係者が重要視している課題や施策を理解する）			
						●	24	保健医療部以外の部局とのネットワークを活用できる			
						●	25	組織内外の人的ネットワークを活用し有用な連携・協力体制が構築できる			
						●	26	首長をはじめ上司や関係者に意見具申や交渉ができる			

【自己評価】①③ スキル習得度：できている「A」、一部できている「B」、あまりできていない「C」、今後習得したい「S」を記入する。　② 強化したいスキル：今年度、特に強化したいスキルに「〇」を記入する（複数可）。

栄養政策・施策の推進に必要な能力	個別能力	獲得ステージの目安(※) 新任期 前期 1-3年	新任期 後期 4-5年	中堅期 前期 6-14年	中堅期 後期 15-20年	リーダー期・管理期 20年～	No.	チェック内容	自己評価 期首 ①スキル習得度	期首 ②強化したいスキル	期末 ③習得度再確認
	地域支援能力	●	●	●	●	●	27	事業の目的を理解し、個人・家庭・集団を対象とした栄養・食生活支援ができる			
		●	●	●	●	●	28	担当業務を通じて地域の食・栄養の現状を把握することができ、住民ニーズが収集できる			
		●	●	●	●	●	29	多職種との専門性の違いを理解する			
		●	●	●	●	●	30	積極的にコミュニケーションをとる(コミュニケーション能力や信頼関係の構築)			
				●	●	●	31	全ライフステージや地域特性を視野に入れ自治体間、地区組織、関係団体と連携し地域の実態即した栄養介入計画を企画立案し実践できる			
				●	●	●	32	地域の健康課題を地域組織および関係機関と協働して解決できる			
						●	33	地域活性化にも寄与する新たな地域づくり事業の展開や社会資源を開発できる			
						●	34	多職種や地域組織から専門性に対する理解を得て協働支援することができる			
3 施策を立案し必要な体制を確保するスキル	組織運営能力	●	●	●	●	●	35	チームに貢献しフォロワーシップを意識する			
		●	●	●	●	●	36	報告・連絡・相談を確実に実施できる			
		●	●	●	●	●	37	担当事業の予算の仕組みを理解し予算書を作成することができる			
				●	●	●	38	担当業務の目標を達成するため組織内外の関係者に動機づけていくことができる			
				●	●	●	39	住人や地域を取り巻く関係機関の力が発揮できるよう調整することができる			
				●	●	●	40	担当事業の必要な予算を確保することができる			
						●	41	行政組織内で関係部署と調整しながら議会対応ができる			
						●	42	立案した政策・施策を実施するため部署内外の活用可能な財源をリサーチし関係部署と調整しながら戦略的に予算獲得ができる			
	人材育成能力	●	●	●	●	●	43	キャリアラダーやパスを理解する			
		●	●	●	●	●	44	自身の能力を理解してキャリアプランを考える			
		●	●	●	●	●	45	栄養士会や学会等に所属し参加する			
				●	●	●	46	自身のキャリアプランに基づき学習活動や資格取得に向けて積極的に取り組む			
				●	●	●	47	後輩と信頼関係を築き相談相手なるなど成長プロセスを支援することができる			
					●	●	48	後輩や部下の経験や能力等を的確に把握したうえで指導・助言しエンゲージメントを高める			
					●	●	49	人材育成のため組織としての体制ができる			
					●	●	50	管理栄養士の採用基準を提言し人事評価ができる			
	政策形成能力	●	●	●	●	●	51	地域の声や既存資料から担当地域の健康・栄養課題を把握し課題解決に向けた具体的なアプローチを考え提案できる			
				●	●	●	52	優先的な健康・栄養課題に対応する中長期的な計画を策定できる			
				●	●	●	53	一定の健康課題の改善・評価ができる			
4 PDCAに基づき施策を着実に遂行し成果を得るためのマネジメントスキル					●	●	54	潜在化している健康課題やニーズを捉え施策の精度を高める			
						●	55	組織の成果を上げるためEBPMに基づく政策を立案しPDCAでマネジメントできる			
						●	56	新たな分野の課題と栄養課題を関連付け政策・施策化できる			
	業務遂行能力	●	●	●	●	●	57	担当業務を計画的に遂行できる			
				●	●	●	58	担当業務に加え係内や課内の業務の進捗状況を把握しながら遂行できる			
						●	59	関係者との信頼関係を築きながら円滑な組織運営と政策のマネジメントができる			

【自己評価】①③ スキル習得度:できている「A」、一部できている「B」、あまりできていない「C」、今後習得したい「S」を記入する。　② 強化したいスキル:今年度、特に強化したいスキルに「〇」を記入する(複数可)。

栄養政策・施策の推進に必要な能力	個別能力	獲得ステージの目安(※) 新任期 前期 1-3年	新任期 後期 4-5年	中堅期 前期 6-14年	中堅期 後期 15-20年	リーダー期・管理期 20年～	No.	チェック内容	自己評価 期首 ①スキル習得度	期首 ②強化したいスキル	期末 ③習得度再確認
5 得られた成果を効果的に見える化し更なる発展につなげるスキル	情報発信能力	●	●	●	●	●	60	担当業務を見える化し所内外へ情報提供できる			
		●	●	●	●	●	61	住民にわかりやすく説明できる			
				●	●	●	62	学会発表や関連雑誌への投稿などを行う			
				●	●	●	63	上司や他職種に成果を論理的に説明できる			
				●	●	●	64	住民にわかりやすい情報発信ができる			
						●	65	栄養の主流化に向けて上司や他職種に戦略的な情報発信ができる			
危機管理能力		●	●	●	●	●	66	自治体の地域防災計画や災害時栄養・食生活支援マニュアルなど健康危機管理に関する資料を把握しチームの一員として健康管理事象に適切に対処できる			
				●	●	●	67	自治体の地域防災計画や災害時・栄養食生活支援マニュアルなど健康危機管理に関する対応ルールを踏まえ、必要な体制づくりや対応のマネジメントができる			
						●	68	栄養・食生活支援だけでなく保健医療調整本部と一体的な災害支援(受援・支援)をマネジメントできる			
						●	69	健康危機発生時にスタッフへ適切に指示し組織内のマネジメントができる			

【自己評価】①③ スキル習得度:できている「A」、一部できている「B」、あまりできていない「C」、今後習得したい「S」を記入する。　② 強化したいスキル:今年度、特に強化したいスキルに「〇」を記入する(複数可)。

美咲町栄養士キャリアラダー～食を通して子どもから高齢者まで生きる力を育む栄養士を目指して～

（生きる力＝こころとからだを元気にする力）　**（作成日　令和3年2月3日）**

評価について　４．達成できた　３．だいたい達成できた　２．あまり達成できなかった　１．達成できなかった

求められる能力	活動内容	新任期（１～３年）	評価 自己	評価 他者	活動内容	中堅前期（４～１０年）	評価 自己	評価 他者
Ⅰ　地域診断能力 ◇活動・事業・施策化につなげるため、対象となる個人・集団・地域の把握・分析（栄養診断）を行う能力	情報の収集	☆担当業務や地域活動から地域の健康・栄養情報を収集することができる。 ①担当する対象者（個人・集団）の健診・身体計測結果や観察等から健康・栄養情報を収集することができる。 ②学校・自治体（町・県・国）の統計、健診結果、各種調査結果等の情報を収集することができる。（２年目～） ③面談等を通して、対象者の現状（健康状態・食習慣・健康意識・家庭環境）や思いを把握することができる。 ④担当業務や地域活動から、担当地区（学区内）の生活環境や暮らしぶり（住家、産業、食料の調達、交通の便、医療機関、福祉施設、教育機関、コミュニティなど）を把握することができる。（２年目～） ⑤担当地区（学区内）の主な社会資源（ボランティア組織等）を把握することができる。（２年目～）			情報の収集	☆左記を単独で実施できる ①個人・家族・集団の栄養指導に活用するために、健康・栄養状態に影響を及ぼしている生活要因や環境要因を把握することができる。 ②担当地区内の多様な社会資源（医療・福祉・教育・自治会・コミュニティ等）を把握することができる。		
	情報の分析	☆担当業務や地域活動等で収集した情報から健康・栄養課題を把握することができる。 ①担当業務や地域活動等で収集した情報から、担当する対象者（個人・集団）の健康・栄養課題を把握することができる。 ②担当する対象者（個人・集団）の健康・栄養情報を職員会議等で情報提供することができる。（２年目～）			情報の分析	☆担当する対象者（地域）の健康・栄養課題を明確にし、栄養診断を行うことができる。 ①担当する対象者（地域）の健康・栄養課題を整理し、見える化することができる。 ②指導のもと、栄養診断（背景となる生活習慣や環境の要因から栄養状態を表現）を行うことができる。（６年～１０年） ③個人・家族・集団の栄養指導に活用するために、関連する社会資源を把握し整理することができる。 ④担当する対象集団（地域）の健康・栄養課題を整理・表現し、教室等の集団場面で発信することができる。		
Ⅱ　栄養指導能力 ◇上記のⅠを踏まえて栄養指導を実施し、対象の栄養状態を改善する能力	個別栄養相談・栄養指導（支援）	☆指導のもと対象者に応じた個別栄養相談を実施することができる。 ①栄養相談の目的を明らかにして相談に臨むことができる。 ②対象者の主訴や困っていることを把握することができる。 ③指導のもと、適切な情報提供や食生活改善の具体的なアドバイスができる。 ④基本的なコミュニケーションをとり、信頼関係を築くことができる。 ⑤困ったときは、１人で悩まず指導者に相談することができる。 ⑥指導のもと、栄養相談・栄養指導の記録を適切にすることができる。（２年目～） ⑦栄養相談・指導を実施した内容について関係者と共有し、必要な支援につなぐための連携をすることができる。 ⑧栄養指導に必要な指導媒体や参考資料を準備することができる。 ⑨個別事例から見えた気になる情報に気づき、地域の健康・栄養課題として捉える視点をもつことができる。（３年目）			個別栄養相談・栄養指導（支援）	☆個別栄養指導（支援）計画を立案し、上司と相談のうえ対象者に適切な支援を実施することができる。 ①対象者の状況に合わせた栄養指導（支援）計画を立案することができる。（４～６年目） ②対象者の状況に合わせて栄養指導（支援）計画を確実に実施することができる。（６～１０年目） ③対象者の思いに寄り添う支援ができる。 ④個別栄養指導（支援）の必要な困難な事例を担当し、上司の助言や支援を得て継続して関わることができる。 ⑤困難事例の対応について、関係者によるケース検討会議等で共有し、支援につなげることができる。 ⑥栄養相談・指導のケース記録を作成することができる。 ⑦専門知識や知見等を収集し、困難事例へ活かすよう努めることができる ⑧個別事例の集積は地域の健康・栄養課題であることを理解し、栄養指導・食育活動計画等に活かすことができる。（６～１０年目）		
	集団栄養指導・食の指導	☆指導のもと対象集団に応じた集団栄養指導や食に関する指導を実施することができる。 ①指導のもと集団栄養指導・食の指導の実施計画案（対象・目的・目標・内容・評価）を作成することができる。 ②関係者や関係機関との打合せや説明を行い、実施することができる。 ③集団栄養指導・食の指導を通じて栄養士の役割を認識することができる。 ④指導のもと実施計画案に沿って集団栄養指導や食に関する指導を実施することができる。 ⑤栄養指導に必要な「日本人の食事摂取基準」や関係ガイドライン等の最新知識を理解することができる。 ⑥各種ガイドライン、基準値等を正しく理解し、対象者にわかりやすく説明することができる。 ⑦事業の法的根拠、各種計画での位置づけを理解することができる。 ⑧感染症等の感染防止対策をとって指導を実施することができる。			集団栄養指導・食の指導	☆対象集団に応じた集団栄養指導や食の指導を単独で計画、実施することができる。 ①集団栄養指導・食の指導の実施計画案（対象・目的・目標・内容・評価）を作成することができる。 ②関係者や関係機関との打合せ等を行い、栄養士の果たす役割を説明することができる。 ③実施計画案に沿って集団栄養指導や食の指導を確実に実施することができる。 ④地域全体の健康づくりを見据えて、幼児・児童・生徒だけでなく家庭や地域へ健康課題に沿って必要な食の情報を発信することができる。 ⑤「日本人の食事摂取基準」や各種ガイドライン等を踏まえ、科学的根拠のある栄養指導を実施することができる。		

美咲町栄養士キャリアラダー～食を通して子どもから高齢者まで生きる力を育む栄養士を目指して～

（生きる力＝こころとからだを元気にする力）　**（作成日　令和3年2月3日）**

評価について　４．達成できた　３．だいたい達成できた　２．あまり達成できなかった　１．達成できなかった

求められる能力	活動内容	新任期（１～３年）	評価 自己	評価 他者	活動内容	中堅前期（４～１０年）	評価 自己	評価 他者
Ⅲ　食事・給食管理能力 ◇主に保育園・学校給食を想定、個人・集団の食事計画作成と提供、給食の運営管理能力	献立の調整	☆対象者に合わせた栄養管理方法を理解し、献立に反映することができる。 ①施設の栄養管理方法を理解し、適切な栄養管理を実施することができる。 ・施設の栄養管理に関する考え方（学校給食実施基準、日本人の食事摂取基準等）を法令通知等で理解することができる。 ・対象者（個人・集団）に合わせた食事計画（※別記）を作成することができる。 ・食事計画に合わせた献立を作成することができる。 ②個別対応が必要な園児・児童にふさわしい献立を作成することができる。 ・アレルギー疾患生活管理指導表に基づいた食事提供をすることができる。 ・食物アレルギーの代替食品の対応ができる。 ③美咲町食育推進計画を基に食に関する指導計画や保育計画等に沿った献立を作成することができる。 （例）　地場産物や郷土食等を活用した献立 旬の野菜（安価、美味しい、地産）を大事にした献立 教科等と関連した献立 対象者が選択できる複数献立 ④ライフステージの特性に合わせた献立を作成することができる。 （例）　発育・発達・摂食機能などに配慮した献立 生活習慣病予防やフレイル・低栄養予防など病態に合った献立 ⑤献立作成や発注の流れを確立させ、安心・安全な給食提供を行うことができる。			献立の調整	☆対象者に合わせた栄養管理を確実に実施することができる。 ①施設における食事計画を作成し、家庭や地域を含めた健康・栄養情報を発信することができる。 ※別記 特定給食施設が行う栄養管理に係る留意事項 （令和２年３月３１日付健健発０３３１第２号別添２） 第２　特定給食施設が行う栄養管理について １　身体の状況、栄養状態等の把握、食事の提供、品質管理及び評価について （１）利用者の性、年齢、身体の状況、食事摂取状況、生活状況等を定期的に把握すること。 （２）（１）で把握した情報に基づき給与栄養量の目標を設定し、食事の提供に関する計画を作成すること。		
	調理・配膳	☆作成した献立表に基づき、調理・配膳に関する作業を確実に実施することができる。 ①食数管理、配膳時間の管理をすることができる。 ②適切な作業工程・作業動線に基づいた調理指示書を作成することができる。 ③調理場の特徴を理解し、その特徴に応じた調理の指示をすることができる。 ④調理・配膳作業の実施手順を調理スタッフと打ち合わせし、確実に実施することができる。 ⑤調理機器・器具などの点検を定期的に行い、記録台帳を整備することができる。 ⑥喫食調査（残食調査）を行い、献立や食事計画の見直しに活用することができる。			調理・配膳	☆左記の業務について、評価・向上への取組を組織的に実施することができる。 ①把握した業務の課題について、職場内で話し合い、改善することができる。		
	食材料管理	☆食材量の管理を確実に実施することができる。 ①食品表示等を理解し、食品の安全に関する情報の把握に努め、安全な食材量を選択することができる。 ②食材料の発注・検収・在庫管理を行うことができる。 ・食材量、食品の適正な数量を給食対象者に合わせて把握することができる。（１年目） ③予算に応じた食材料費の執行をすることができる。			食材料管理	☆食材料の管理を組織的に実施することができる。 ①左記の食材料の管理について、課題と目標を職場内で共有し、改善できるよう取り組むことができる。		
	衛生管理	☆各施設の衛生管理マニュアルに沿った衛生管理を実施することができる。 ①スタッフや納品業者などへ衛生管理について指導することができる。 ②衛生管理マニュアルに沿って点検表から異常があった場合は、運営責任者（学校長、園長等）の指導を仰ぎ必要な改善措置をとることができる。 ③衛生管理や給食管理のための各種帳票類の整備・記録・保存を適切に行うことができる。			衛生管理	☆衛生管理・給食管理のための実施体制を整備することができる。 ①左記の衛生管理・給食管理について、現行マニュアルの定期的な見直しや必要なマニュアル（実施手順）を作成することができる。 ②上記について、運営の責任者（学校長・園長等）へ提案し、組織的な衛生管理・給食管理を実施することができる。		
Ⅳ　関係団体・グループ組織育成支援能力 ◇健康な美咲町づくりのための団体やグループとの協働及び組織の育成支援能力	グループや組織の把握	☆関係する団体・地区組織を把握することができる。 ①業務に関連する団体・地区組織（保護者会、ＰＴＡ、自治会、母子クラブ、愛育・栄養委員会等）を把握し、活動の目的や主な活動を理解することができる。 ②関係団体・関係機関の機能について、地区での役割や組織相互の関係性を理解し、自身の言葉で説明することができる。			グループや組織の分析・評価	☆関係する団体や地区組織の持つ強みや力、課題を把握し、支援の方向性を考えることができる。 ①運営会議や活動への参加等を通して、組織の強みや、課題を把握することができる。 ②①を職場内関係者で共有し、支援の方向性を話し合うことができる。		
	グループや組織の分析・評価	☆関係する団体・地区組織活動への参加等を通して活動を理解することができる。 ①地区組織やグループのリーダーとなる人を見つけることができる。 ②地区組織やグループのメンバーの意見を聴き、グループや組織の強みや抱える課題等に気づくことができる。						
	グループや組織の育成支援	☆関係する団体・地区組織活動に対して支援をすることができる。 ①地区組織やグループの集まりに参加する時には、参加する目的を明確にして参加することができる。 ②地区組織やグループの求めに応じて、上司に相談しながら健康・栄養情報の提供等の支援を行うことができる。（活動に役立つ知識や技術の習得を支援することができる。）			グループや組織の育成支援	☆町の健康・栄養課題から目指す町民の姿を描き、関係団体・組織の育成・支援を行うことができる。 ①栄養委員を育成するための栄養教室やメンバーを育成するための研修会等を企画・運営することができる。 ②地域のニーズや課題について、組織やグループメンバーと共有し、町民の目指す姿を描き、活動意欲を高める支援をすることができる。		

美咲町栄養士キャリアラダー～食を通して子どもから高齢者まで生きる力を育む栄養士を目指して～

（生きる力＝こころとからだを元気にする力）　**（作成日　令和3年2月3日）**

評価について　４．達成できた　３．だいたい達成できた　２．あまり達成できなかった　１．達成できなかった

求められる能力	活動内容	新任期（１～３年）	評価 自己	評価 他者	活動内容	中堅前期（４～１０年）	評価 自己	評価 他者
Ⅴ　計画・立案・実施・評価能力（PDCA能力） ◇効果的な食育事業、食育活動、町施策を展開する能力	目的・計画	☆担当する事業の法的根拠を理解し、美咲町保健福祉総合計画と関連性を持たせることができる。 ①担当事業の目的やその背景（課題）を理解し、対象者に説明することができる。			計画	☆美咲町保健福祉総合計画を理解し、計画の目標に沿って、担当の事業を計画することができる。 ①事業を計画する段階で、評価指標を明確化した目標を設定することができる。（４～６年目）		
	実施	☆担当事業を把握し、食を中心とした計画（食育基本計画・学校保健計画・保育園食育計画）や事業の目的を理解した上で、活動することができる。			評価	☆担当業務について、評価を実施することができる。 ①地域診断（栄養診断）に基づいた評価を行うことができる。（８～１０年目） ②対象者の反応やアンケート等から質的・量的に評価を行うことができる。（４～６年目）		
	評価	☆事業後に実施の目的・目標にあった活動ができたかを関係スタッフと確認することができる。			改善	☆事業の実施評価から、その後の改善、見直しを提案することができる。（４～６年目）		
					指導・助言	☆新任期職員や関係スタッフの事業計画・評価について指導、助言をすることができる。（８～１０年目）		
Ⅵ　連絡・調整能力 ◇栄養・健康課題を解決するための関係機関・団体との連絡・調整、ネットワークの構築、保育園・学校・健康推進課と連携を図る能力	連絡・調整	☆事業目的に対応して、関係者（機関）や社会資源と連携することができる。 ①関係者・関係機関の役割や機能について理解し参加することができる。 ②事業目的、役割を理解して、関係者と連携することができる。 ③上司に業務上の報告・連絡・相談を適切に行うことができる。			連絡・調整	☆担当事業を通じて、多様な分野と連携して事業を実施することができる。 ①関係機関との連携を図り、チームで事業を進めることができる。 ②家庭訪問や相談での困難事例を養育支援会議・ケース会議などの検討する場に提供することができる。（８～１０年目） ③支援のために必要な関係機関がわかり、適切に連携することができる。（４～７年目）		
Ⅶ　情報・管理能力 ◇関連情報の把握・提供・管理・情報の記録を行う能力	情報の管理	☆収集した情報を整理し、記録することができる。 ①上司の助言を受けながら、対象者の情報を客観的事実、主観的事実、健康・栄養課題に分けて整理し、要点を押さえた記録をすることができる。 ②条例に基づき、個人情報の取り扱いや公的文書の取り扱いが理解でき、適切に取り扱うことができる。 ③他職種と情報共有し、食生活面などの改善が必要な要支援の対象を把握することができる。			情報の管理	☆左記について資料化することができる。 ①地域の課題を統計データに入れてまとめ、提示する場に合わせて資料化することができる。（４～６年目） ②個人情報を適切に記録、管理することができる。（４～１０年目）		
Ⅷ　健康危機管理能力 ◇災害・感染症・食中毒等の健康危機の体制整備の能力（栄養・食生活支援の備え、衛生管理）、組織の判断と指示）	健康危機管理の体制整備	☆健康危機に対して、栄養・食生活の対応すべきことを理解することができる。 ①健康危機管理に対する興味や関心を持ち、町内や担当地区に起こりうる健康危機を把握することができる。 ②美咲町地域防災計画を理解し、健康危機管理研修や訓練に対し主体的に参加することができる。 ③健康危機発生時に備え、栄養・食生活支援に必要な準備をしておくことができる。 ・災害に備えて食料の備蓄や協定先の把握。 ・災害時に活用できる普及啓発媒体の準備。 ④保育園・学校の危機管理マニュアル（食物アレルギー、食中毒等の事故対応等）を把握する。			健康危機管理の体制整備	☆健康危機の発生に備え、栄養・食生活支援活動の準備を進めることができる。 ①健康危機発生時に、状況の変化に合わせた必要な栄養・食生活支援活動について理解することができる。（４～６年目） ②健康危機発生時に、状況の変化に合わせて予測される健康課題を説明することができる。（６～８年目）		
	健康発生時の対応	☆健康危機発生後、必要な対応を指導者の指示のもとに実施することができる。 ①自身の役割を認識し、与えられた役割を実行することができる。			健康発生時の対応	☆健康危機に対して、栄養・食生活面の課題を把握し支援活動を行うことができる。 ①健康危機管理対応時に指揮命令系統を把握したうえで、自発的に動くことができる。（８～１０年目） ②健康危機に自身の役割を認識し、情報を収集・整理し、報告することができる。（６～８年目）		

美咲町栄養士キャリアラダー～食を通して子どもから高齢者まで生きる力を育む栄養士を目指して～

（生きる力＝こころとからだを元気にする力）　（作成日　令和3年2月3日）

評価について　4．達成できた　3．だいたい達成できた　2．あまり達成できなかった　1．達成できなかった

求められる能力	活動内容	新任期（1～3年）	評価 自己	評価 他者	活動内容	中堅前期（4～10年）	評価 自己	評価 他者
Ⅸ　人材育成能力 ◇自身の資質向上・後輩の育成・育成支援計画の作成及び適正配置を行う能力	資質向上のための姿勢	☆担当業務を通じて、自己研鑽や周囲との関係づくりに取り組むことができる。 ①自身が目指す栄養士像を表現することができる。 ②キャリアラダーにより自身の成長を振り返り、次の成長につなぐことができる。 ③苦手なことに対して、先輩や上司の助言を前向きに受け止め、取り組むことができる。 ④自ら課題を見出し、助言を求めることができる。 ⑤業務で果たす自身の役割を理解し、職場内外の研修参加などを通じて自己研鑽をすることができる。			資質向上のための姿勢	☆自己のキャリア形成ビジョンをもち積極的に自己研鑽するとともに後輩の育成を支援することができる。 ①専門職としてキャリアアップ形成ビジョンをもち、自己研鑽をすることができる。 ②研修で得た知識を業務に反映することができる。 ③自分の活動や考えを言語化して発信し、スタッフ間で共有することができる。（7～10年目）		
	報告・相談	⑥担当事業について上司や先輩に相談し、実施後に報告することができる。			人材育成・支援	④後輩の行動を見守ったり声を掛けたり、後輩が抱える悩みや困りごとを改善できるように一緒に考え、助言することができる。 ⑤実習生の指導計画を立てることができる。 ⑥実習生の実習目標が達成できるよう、保健所・教育機関と連携し、指導に当たることができる。		
	コミュニケーション	⑦調理師等のスタッフ間で適切なコミュニケーションをとることができる。 ⑧新任期同志などで疑問点や対応事例について話し合い、改善に向けた方策を考えることができる。						
Ⅹ　この時期に意識・自覚すべきこと ◇専門職として、町職員として、スタッフの一員として、管理職としての役割など		☆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。 ・組織の一員として自覚を持ち、業務を行うことができる。 ・栄養士としての役割を認識し、住民が地域で生活できるように支援するという思いを持つことができる。 ・美咲町の職員だけでなく、関係者と連携する必要性を理解することができる。（保健所や団体など） ・地域への愛着を育み、責任を持つ意識を高めることができる。 ・他職種や他部署へも関心をもち、自分の業務以外についても理解する努力をすることができる。 ・学校の教育目標を理解し、それを実現しようと努力することができる。				☆新任者への業務内容のアドバイスや事業計画の支援のほか、研究的な活動にも取り組むことができる。 ・後輩育成の必要性を理解し、後輩の悩みや不安に寄り添うことができる。 ・栄養士の役割や視点を大事にした活動を行うことができる。 ・自分の意見をもち、積極的に提案することができる。 ・向上心を持って、より高い知識の習得やスキルの向上に努めることができる。 ・住民を支援することだけでなく、住民同士が支え合って生活することの必要性を理解することができる。 ・事業のまとめ（学会）発表など研究的な活動に取り組むことができる。 ・担当地区や担当業務の健康課題に対して、新規事業を考えることができる。		

美咲町栄養士キャリアラダー～食を通して子どもから高齢者まで生きる力を育む栄養士を目指して～

（生きる力＝こころとからだを元気にする力）　（作成日　令和3年2月3日）

評価について　４．達成できた　３．だいたい達成できた　２．あまり達成できなかった　１．達成できなかった

求められる能力	活動内容	中堅後期（１１～１７年）	評価 自己	評価 他者	リーダー期（１８年以上）	評価 自己	評価 他者	管理期（課長補佐級）	評価 自己	評価 他者	管理期（課長代理級）	評価 自己	評価 他者	管理期（課長級）	評価 自己	評価 他者
Ⅰ　地域診断能力 ◇活動・事業・施策化につなげるため、対象となる個人・集団・地域の把握・分析（栄養診断）を行う能力	情報の収集 情報の分析	☆各地区の健康・栄養課題を明らかにし、保健・食育活動につなげることができる			☆関係機関と協力し、地域レベルの健康・栄養課題を明らかにし、事業に反映することができる。			☆食に関することだけでなく、対象者の生活全般を観察し、総合的な地域診断ができ、事業化、施策化につなげることができる。			☆町全体の地域診断や健康課題の現状を議会や委員会、町の政策推進関係課へ示すことができる。			☆町全体の地域診断や健康課題の現状を議会や委員会、町の政策推進関係課へ示すことができる。		
Ⅱ　栄養指導能力 ◇上記のⅠを踏まえて栄養指導を実施し、対象の栄養状態を改善する能力	個別栄養相談・栄養指導（支援）	☆対象またはその家族の個別支援計画にもと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、活動や事業に結びつけることができる。 ☆困難事例に対応でき、各事例を今後に活用できるよう整理できる。 ☆個別事例に他職種、関係機関の協力を得て対応できる。 ①対象者の気づきを促し、行動変容に結びつくような支援をすることができる。			☆個別、集団指導計画案や食の指導計画案をもとに栄養指導の実践と考え方（中堅前期・後期記載）を後輩に指導・支援することができる。			☆専門職として見通しを持った指導、支援を対象者に行うことができる。 ☆後輩へスーパーバイズすることができる。 ☆困難事例の対応状況を把握し、適切な指導、助言を行うことができる。			☆専門職として見通しを持った指導、支援を対象者に行うことができる。 ☆後輩へスーパーバイズすることができる。 ☆困難事例の対応状況を把握し、適切な指導、助言を行うことができる。			☆客観的に評価できる体制や、指標を検討し、的確なスーパーバイズをすることができる。 ☆関係部署を招集し、オール美咲で対応する体制を作ることができる。		
	集団栄養指導・食の指導	☆左記の集団栄養指導や食の指導のの実践と考え方を確実に実施できる。														
Ⅲ　食事・給食管理能力 ◇主に保育園・学校給食を想定、個人・集団の食事計画作成と提供、給食の運営管理能力	献立の調整	☆左記項目を熟練し、的確に、実施できる。			☆効率よく業務遂行ができ、経験を生かした指導、助言が適切にできる。			☆専門職として見通し（具体的には何の見通し）を持った指導、支援をすることができる。 ☆後輩へ食事計画や給食運営管理に関してスーパーバイズすることができる			☆庁内、内部組織の管理者の代理として判断を行い、適切な指示判断ができる			☆庁内、内部組織の管理者として判断を行い、適切な指示判断ができる		
	調理・配膳	※別記 特定給食施設が行う栄養管理に係る留意事項 （令和２年３月３１日付健健発０３３１第２号別添２） 第２　特定給食施設が行う栄養管理について １　身体の状況、栄養状態等の把握、食事の提供、品質管理及び評価について （１）利用者の性、年齢、身体の状況、食事摂取状況、生活状況等を定期的に把握すること。 （２）（１）で把握した情報に基づき給与栄養量の目標を設定し、食事の提供に関する計画を作成すること。														
	食材料管理															
	衛生管理															
Ⅳ　関係団体・グループ組織育成支援能力 ◇健康な美咲町づくりのための団体やグループとの協働及び組織の育成支援能力	グループや組織の把握	☆関係する団体、組織メンバーと目指す町民の姿を共有し方向性を確認しながら育成・支援することができる。 ①組織やグループメンバーの意見を聴き、主体性を大事にしたかかわりや支援をすることができる。 ②組織やグループの抱える課題について、解決方法を一緒に考えることができる。			☆地域の健康・栄養課題解決のため地域にある様々な組織を「食」を通してつなぎ、育成・支援することができる。 ☆必要に応じて、新たな組織づくりや再編について提案ができる。			☆関連した組織や団体の活動方針や思いを踏まえた育成・支援を育成担当者に指導・支援することができる。			☆組織と組織の繋がりを把握し、地域で必要なネットワークづくりを支援することができる。			☆全体の状況を把握し、信頼関係を築くとともに地区組織や、住民団体等に対して、食を基本に健康づくり全般のスーパーバイズすることができる		
	グループや組織の分析・評価															
	グループや組織の育成支援															

求められる能力	活動内容	中堅後期（１１～１７年）	評価 自己	評価 他者	リーダー期（１８年以上）	評価 自己	評価 他者	管理期（課長補佐級）	評価 自己	評価 他者	管理期（課長代理級）	評価 自己	評価 他者	管理期（課長級）	評価 自己	評価 他者
Ⅴ　計画・立案・実施・評価能力（PDCA能力） ◇効果的な食育事業、食育活動、町施策を展開する能力	目的・計画 実施 評価	☆美咲町保健福祉総合計画を理解し、新規事業の提案ができる。 ☆町総合福祉計画の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に基づき実践できる。			☆美咲町保健福祉総合計画の方針を見据え、長期的な視点で事業と事業をつなげるなど、効果的な事業展開を考え、実践できる。 ☆担当業務に留まらず、組織内（課内）の業務についても改善ができる。			☆必要な事業の施策化をするために住民（保護者）や関係部署に折衝することができる。 ☆美咲町保健福祉総合計画について部署内外の関係者と共に事業評価を行い進捗管理できる。 ☆予算を確保するための資料を作成すること（見える化）ができる。			☆課の重点施策の事業計画が指導できる。 ☆地域ケアシステム構築に向けた施策の提案ができる ☆必要な事業を施策化するために議会、委員会に提案できる。			☆町長、副町長、美作保健所長とビジョンを語り合うことができ、職位、職種を超えて議論できる。 ☆他の部署との調整を図る。 ☆必要な事業を施策化するために、議会、委員会への提案、協議、答弁ができる。		
Ⅵ　連絡・調整能力 ◇栄養・健康課題を解決するための関係機関・団体との連絡・調整、ネットワークの構築、保育園・学校・健康推進課と連携を図る能力	連絡・調整	☆組織内に必要な情報を必要に応じて提供できる。			☆他機関、他職種と連携して業務を遂行することができる。			☆栄養士として担う役割を認識し、それを達成するため、明確に組織内に伝えることができる。 ☆「みる・つなぐ・動かす」を実践する事例を上司、組織内に伝える行動ができる。			☆国の動向、町の方向性を踏まえて事業統括し、担当部署と連絡調整することができる。			☆広域的に関係者と連携し、地域の施策体系づくりができる。 ☆情勢の変化を迅速に把握して、関係機関を巻き込みながら必要に応じた軌道修正ができる。		
Ⅶ　情報・管理能力 ◇関連情報の把握・提供・管理・情報の記録を行う能力	情報の管理	☆個人情報の取り扱いや開示のルールについて把握し、指導できる。 ☆国、県からの通知や情報の解釈について理解でき、その内容を組織内に発信することができる。			☆保健活動、栄養改善活動、食教育活動に必要な情報や、組織内での情報を適切に保管、開示ができる。 ☆後輩に個人情報管理について指導ができる。			☆個人情報データ等（個人カルテ、記録）の全体管理ができる情報管理について職場内で指導徹底することができる。 ☆上司と相談し、情報の整理、共有化、一元化を図りつつ、委託先を含めた情報管理の体制整備をすることができる。			☆情報開示や個人情報の管理について責任の所在の明確化、徹底化を図り、情報管理の対策がとれる。			☆町上層部、議会、マスコミに対しての保健分野としての情報収集、分析、判断、発信ができる。（感染症発生時等）		
Ⅷ　健康危機管理能力 ◇災害・感染症・食中毒等の健康危機の体制整備の能力（栄養・食生活支援の備え、衛生管理）、組織の判断と指示）	健康危機管理の体制整備 健康発生時の対応	☆感染症、食品衛生危害防止のための対策について後輩に助言できる。 ①健康危機管理発生時に備え、庁内の栄養・支援活動の備えを検討し、提案することができる。 ☆町防災計画や担当部所の防災計画について理解し、食支援について適切に対処ができる。			☆感染症、食品衛生危害防止のための対策について関係者に指導できる。 ☆災害等の食支援時に情報を集約し、見通しを立てて全体の状況を把握し対応できる。			☆緊急対応の場合の判断ができ、各担当者への指示、指導ができる。 ☆緊急対応の予測ができ、事前に対応の連携が取れるよう関係機関（病院、保健所、教育委員会等）への情報提供ができる。 ☆各所属の体制の確認と上司の指示を受け職場内への声かけができる。 ☆代理と共に予測される危機管理に合わせたマニュアルや準備物の確認ができる。			☆平常時の活動と危機管理対応時の対応を連動して部下や担当者に指示することができる。 ☆地域、学校、保育園における危機管理体制について検討し統括することができる。 ☆課、学校、園内、体制の確立と課長と課長補佐及び部下や担当者への指示ができる。 ☆課長とともに予測される危機管理に合わせたマニュアルや準備物の確認ができる。			☆町として判断、プレス内容、時期について町長へ進言できる。 ☆担当部署と共に予測される危機管理に合わせたマニュアルや準備物の確認ができる。 ☆事前に職員の健康状態や個別事例を把握し、有事の際に迅速な対応できる体制をとることがで。		
Ⅸ　人材育成能力 ◇自身の資質向上・後輩の育成・育成支援計画の作成及び適正配置を行う能力	資質向上のための姿勢 報告・相談 コミュニケーション	☆後輩に対し、適切な時に的確な指導助言を行うことができる。 ☆新任期栄養士の育成・支援計画を立てることができる。			☆同僚や後輩から信頼され、相談や連携しやすい環境づくりに努めることができる。 ☆栄養士対象の研修計画を立てることができる。			☆統括栄養士として、能力向上の機会（研修、企画、研修参加へ配慮）を設けたり助言したりすることができる。 ☆全体の業務量を把握し、スタッフの健康管理状況を把握できる。 ☆人材育成の課題を踏まえた育成支援計画を考えることができる。 ☆スタッフとコミュニケーションを十分とることができ、能力や特性を生かした育成ができる。			☆人材育成の仕組みづくりに係わることができる。 ☆キャリアラダーに沿った育成支援計画案を立てることができる。 ☆キャリアラダーを現場の状況等に応じて定期的に見直すことができる。 ☆組織としての方向性を踏まえた助言ができる。 ☆ワークライフバランスや産前産後育休後の安心した職場づくりに配慮することができる。 ☆事務分掌や事務配分を協議することができる。 ☆他の専門職の人材育成の配慮ができる。			☆人事担当課と連携し、人材育成計画を提案することができる。 ☆部下の活動に責任を負うことができる。 ☆人材育成計画策定に向けた、職場内の検討の場をもち、意見を統括して関係部署へ発信することができる。 ☆個別の能力を見極め、将来的な ☆人材適性を見極めて、適正な業務の配置ができる。		
Ⅹ　この時期に意識・自覚すべきこと ◇専門職として、町職員として、スタッフの一員として、管理職としての役割など		☆リーダー期を見据え自己研鑽することができる。 ☆職務に対する使命感を持つ。 ☆費用対効果を考えた選択ができる。 ☆広い視点をもって活動することができる。			☆リーダーとしての自覚を持つ。 ☆所属長や管理職に管理栄養士、栄養士の役割や成果、業務運営に必要な要望事項を根拠をもって説明できる。			☆統括者としての自覚をもつ。 ☆スタッフが意見を出しやすいような環境に配慮できる。 ☆部下の適正、能力に応じた育成を行う。 ☆自己研鑽に励む。 ☆栄養士の事業を把握し、予算管理を行うと共に上司に説明ができる。			☆部下の能力を把握し、業務の割り振りを行う。 ☆議会質問内容を課内で共有し、答弁のための資料及び答弁書を作成することができる。 ☆課内全体の予算を確認できるとともに、議会常任委員会に報告、説明ができる。			☆的確な議会、マスコミ等対外的な対応ができる。 ☆最終の答弁書を作成し、町上層部と協議ができる。 ☆長期的な人材育成の計画を立てることの責任をもつ。 ☆予算の最終確定ができ、議会答弁ができる。		

参考文献・引用文献

1　厚生労働科学研究費補助金（循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業）
「公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士養成プログラム開発のための研究（20FA1008）」
令和２～４年度分担総合研究報告書
2　岡山県人材育成基本方針　平成 26 年１月
3　岡山県職員保健師人材育成ガイドライン　平成 31（2019）年３月　岡山県保健福祉部
4　将来を見据えた、地域における栄養施策実践ガイド
日本公衆衛生協会　分担事業者　新田和美（福井県福井健康福祉センター）
5　長崎県行政栄養士育成支援プログラム
6　地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書　厚生労働省
7　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
8　栄養改善業務会議開催要領
9　カレント改訂公衆栄養学〔第５版〕（建帛社）
10　管理栄養士養成のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラム準拠
第 10 巻公衆栄養学 2025 年版公衆栄養活動の実践のための理論と展開（医歯薬出版株式会社）
11　公衆栄養学実習（建帛社）

行政栄養士育成支援プログラム検討会　メンバー

所属	役職	氏名
ノートルダム清心女子大学	准教授	焔硝岩政樹
美作市健康政策課 （岡山県市町村栄養士研究協議会）	管理栄養士	宮地　功大
美作保健所	技師	小林早悠里
備前保健所	技師	故引　香穂

事務局
岡山県保健医療部健康推進課

健康推進課　検索