

IV 先駆的に取り組んでいる事業やこれまでの手法と異なった事業展開について

施策化した事業	事業内容
地域の食環境づくり(整備)検討会	<ul style="list-style-type: none"> ・学校・保育園・事業者等の食教育関係者、管理栄養士養成施設及び、行政が各職域で共有した食育をすすめるべく、地域の食環境について検討、平成19年度はランチオンマット等を使った食育事業を展開
国保連合会補助事業, 市民健康・栄養調査	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校における「食事バランスガイド」を用いた食教育 ・医療制度改革を目前に控え、市民の身体状況実態把握(メタボリックシンドロームを中心に)と生活習慣の把握
ふれあいファミリー食セミナー	<ul style="list-style-type: none"> ・平日保健所の「食育」事業に参加しにくい方を対象に、土・日曜日にプレママ・パパコース(妊婦とその夫)、わんぱくコース(就学前児童とその養育者)を対象に講話や調理実習を実施
フードスタート運動	<ul style="list-style-type: none"> ・毎日の食生活を通して、食べ物を大切にす気持ちや食べ物を選ぶ力を養うとともに、子どもたちが心豊かに育つことを支援するものであり、子どもだけでなく、保護者となる大人も「食」の大切さを見直す契機となることを目指す。(4ヶ月児相談の場を活用して、運動の趣旨を説明し、リーフレットを配布)
地域栄養活動支援講習会	<ul style="list-style-type: none"> ・地域で活動している区民やグループを対象に講習会を実施し、栄養情報や調理技術の普及、啓発。又、自主的な栄養活動を支援し、食を通じて世代間交流や各グループ間の交流を図り、食のネットワークづくりを実施
食生活向上普及事業	<ul style="list-style-type: none"> ・生活習慣病対策の推進・食育の推進を図る観点から、食生活改善推進員協議会・JA 女性部・栄養士会との協働により各世代のライフステージに対応したオリジナルレシピ集(冊子・データ)を作成した。レシピ集は健康づくり関連事業に活用、またレシピ集を使った料理教室【健幸(康)料理教室】を食改善との協働(委託)により実施
健康づくりサポーター育成事業	<ul style="list-style-type: none"> ・住民主体の健康づくり活動を推進するため、分野別(食育・運動)にコースを設定し、育成し、活動を支援する
健康増進教室(ヘルスアップスクール)	<ul style="list-style-type: none"> ・住民の若い頃からの積極的な健康づくりを目的として、栄養、運動、休養のバランスのとれた生活習慣の確立をめざして、自転車エルゴメーターを導入した健康増進教室を、各区保健福祉センターで実施している。対象:18歳~65歳未満の市民(平成20年度から18歳~40歳未満)
ヤングエイジの骨太健診	<ul style="list-style-type: none"> ・対象:25歳、30歳の女性 ・内容:①骨密度測定、②講義:パワーポイントによる女性の健康づくりと骨の関係、禁煙について③血液検査、④指導(後日) 目的:国民健康・栄養調査によると20歳代女性22.6%、30歳代20.0%がやせ(低体重)となっており、ダイエット志向の弊害として骨粗

	<p>鬆症への進展も心配されている。また、朝食の欠食、たばこ等様々な健康課題を抱えている。骨密度健診をきっかけとして、ひいては家族の健康を意識化することを目的とする事業</p>
<p>技の食育(アレルギー対応食)</p>	<p>・医師による講演(食物アレルギーの病態について)及び管理栄養士による代替食の調理実習、代替食品の紹介および展示</p>
<p>いきいき健康教室,自主グループの育成</p>	<p>・NPO法人及び在宅栄養士との協働のもと介護予防教室の構築及び運営、男性の団塊世代に向けた料理自主グループ、地域に根ざした食育の推進</p>

V 今後の行政栄養士に求められる能力やキーワード、担うべき(担いたい)業務(自由記載)

<p>カテゴリー</p>	<p>業務内容・キーワード</p>
<p>地域診断</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地区診断能力の獲得 ・「地域における健康・栄養問題の課題把握」＝「地区診断」 ・地域診断能力に基づいた事業実施
<p>企画立案・事業評価・行政能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・企画立案能力 ・総合的な企画力 ・政策企画能力 ・「政策形成能力」 栄養指導の実施者としての業務ではなく、栄養指導を実施する場(事業)を企画立案し施策化すること。行政の場で「仕事」を作り出すこと。 ・行政計画策定力 ・プランナー ・地域の課題や社会資源の把握と事業への施策化 ・実態把握と科学的根拠に基づく分析や正しい知識 ・地域の実情や区民ニーズに即した事業の企画・立案・実施・評価・分析が的確にできること ・PDCAサイクルに基づく業務執行体制の確立 ・自己満足でない、客観的事業評価 ・効果的な普及啓発方法の検証(効果測定) ・地域の問題点の把握及び改善のためのプランニング・評価 ・エビデンスに基づく効果のある事業実施 ・行政能力の向上 ・実行力 ・先駆的な事業への取り組み ・区民と接する中で必要だと感じることを、国、都、区の計画のなかに反映させる ・保健・栄養行政の施策化を遂行するために、事業推進力を発揮することが求められる ・地域保健の観点で幅広く業務を遂行
<p>連携・協働</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・連携体制づくり、チームアプローチ ・関係機関や周辺自治体(各担当者)との連携、他職種との連携 ・健康づくり及び食生活改善に係る総合的サービスを提供するため、行政の各分野・関係機関との連携体制作り ・行政の他、地域における健康づくり推進や健康危機管理においても、地域ボランティア団体や関係団体との連携体制づくりが求められる。 ・行政栄養士の連携 ・サービスのすべてを担う次代ではないので、地域住民や自主グループとのパートナーシップを築く ・住民協働

カテゴリー	業務内容・キーワード
コーディネート	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の資源の活用とその調整役(コーディネーター)としての役割が求められる ・地域資源の協働化に向けた連携・調整 ・地域づくりとファシリテーターとしての役割と連携 ・地域における健康づくり及び食生活改善等を効果的に推進するために、関係機関・団体等との連携強化とそのコーディネート ・「地域力アップ」、地域の健康づくりを担う地区資源の連携・開発(食生活改善推進員の育成等) ・統率力
ポピュレーションアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> ・健康づくりと生活習慣病予防についてのポピュレーションアプローチの運営 ・ポピュレーションアプローチのための食及び環境の整備
食育	<ul style="list-style-type: none"> ・地域診断等により、地域の状況、ニーズを把握して、住民の健康づくり事業及び食育を推進する ・食育推進の周知を図る市民運動的取り組みと情報提供の推進 ・ライフスキルを育む食生活教育 ・子どもを中心にした食育 ・乳幼児の保護者に対する食育指導の推進 ・ボランティア活動の把握と支援による地域での市民主体の食育活動の推進 ・市民との協働による食育推進 ・食育ネットワークづくり ・食育の推進については、関係機関・団体と連携して取り組む。 ・子どもたちへの食育推進を進めるため、学校、保育所(園)との連携 ・青年期から壮年期の食育推進のための地域職域連携 ・流通関係、生産者、食文化(地産地消)の連携 ・食品関連産業や商業施設との連携による食の環境整備と食育推進
専門性	<ul style="list-style-type: none"> ・地域保健従事者としての専門能力 ・健康増進法の特定給食施設指導 ・栄養表示・虚偽誇大広告指導等を通じた適切な指導力の向上 ・日本型食生活の推進(食事バランスガイドの普及啓発) ・栄養情報の発信源となり、その浸透を図る ・栄養だけでなく幅広い知識を持って住民と接し、行動変容ができるような支援 ・食環境の整備 ・介護予防事業についての理解 ・高齢者介護及び福祉における栄養管理状況の把握、改善指導 ・対人指導の面で病態栄養
危機管理	<ul style="list-style-type: none"> ・危機管理能力 ・健康危機管理 ・健康危機管理について、給食施設指導と併せての行政としての体制の整備
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の専門的な知識を有する人材の養成
法令解釈	<ul style="list-style-type: none"> ・法令に対するスキルアップ ・健康増進法をはじめ、法的根拠に基づいた情報提供を求められることが多くなっている。今後は、法令の理解解釈の自己学習を心がけたい。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・民間の資源やスキルの活用 ・栄養ケアステーションを中心とした地域の受け皿づくり ・管理栄養士、栄養士の協議会等の新設 ・調査・統計能力 ・プレゼンテーション能力 ・交渉力 ・パソコン技能 ・読解力 ・マルチ

VI 行政栄養士が分散配置された場合、留意したいこと(自由記載)

1 想定される問題点等

- ・分散配置により、視野が狭くなり、物事を総合的に捉え判断する能力が落ちる危険性がある。
- ・複数配置であればよいが、一人配置の場合、相談できる相手もなく、問題の解決に時間がかかり、効率が悪いうえ、考え方が偏る。
- ・連携をしても、だんだんと連携がとりにくくなっていく。行政の縦割りとなり、情報交換もスムーズに進まなくなる
- ・それぞれの課で行っている業務内容が全く異なり、他課の栄養士と連携するという体制もつくりにくい。
- ・それぞれの業務が忙しく、毎日が自分の仕事で精一杯になり、連携を取りにくくなってしまうこと。
- ・縦割りの組織に縛られ、栄養士全体の連帯感がなくなること
- ・研修や職場内OJTが不可能となる
- ・都道府県の行政栄養士の場合、定期的に会議のようなものがあり、他の保健所の栄養士と相談や情報交換ができるが、中核市の栄養士はそういう機会もない。
- ・活動分野の広がりというより、今までは保健衛生部門が生涯にわたる健康づくり施策を担う部局であったが、ライフステージ別に分かれたり、実施主体が市町村ではなくなったりしているのが現状である。分散配置されて効率化が図れる人数ではないので、配置は今後も変更する予定はない。

2 課題及び対応策について

(1) 業務を円滑かつ適正に継続される体制(環境)づくり

- ・専門職として仕事内容が明確化されていること
- ・各分野の位置付けと役割を明確にすること
- ・市、区計画を遂行するために、役割分担を明確にし協力連携体制を整備すること。
- ・組織横断的な取り組みが可能となる体制整備
- ・事業における共有認識及び体制整備等の充実を図る
- ・地域施策の体系化と共通認識
- ・データ解析と評価の共通認識
- ・他の分野の栄養士間で連携できる体制づくり
- ・行政管理栄養士は単数で職場に配置されることが多く、相談できる体制づくりを確保しておく。(定期的に関係部局の行政管理栄養士と会議を開催する等)
- ・関係者による定期的な連絡会を開催し、情報や課題を共有していくことが不可欠である
- ・健康増進計画、食育推進計画等の行政計画の進捗状況を把握するための連絡会議を実施する。
- ・地域の公衆栄養を考える(調整する)ための機能の設置
- ・行政栄養士を統括する部署の新設又は、担当者(管理栄養士)の配置
- ・分散配置されても、各行政栄養士が「共通の使命」をもって業務を行なう事が大切。「共通の使命」の達成にむけて、行政全体を見渡せる人材を統括部門に配置すること
- ・配置先で栄養士業務の必要性を浸透させ、栄養士配置を定着化させること
- ・所属における立場を理解し業務の優先順位を見極める。
- ・円滑な業務引継ぎなど業務を蓄積すること
- ・複数配置(1人配置の場合は決められた仕事のみこなす場合も多く、活動分野の広がりがしにくく、また事業の企画立案、施策化等の基盤整備等まで推進できにくい。)
- ・分散すると一人ひとりの力ではなく、法的な位置づけ(管理栄養士でないといけない等)を明確にしておかないと、人員削減又は栄養士の位置づけで管理栄養士を使うなどにつながる。特に児童福祉施設を所管する本庁勤務の行政栄養士を管理栄養士の位置付けにしてほしいと思う。教育委員会の栄養士についても同様に管理栄養士と位置付ける法的根拠が必要。

(2) 連携・調整を円滑にするための連携ネットワークの構築

- ・連携・協力体制の構築と充実
- ・情報や認識を共有するための継続的な連携体制づくり
- ・一貫性のある栄養指導・支援を市民へ行うための連携を図る
- ・庁内行政栄養士間の連携を常に取りつつ、進行方向の確認をする。
- ・業務内容が違っていても、同じ職種として頻繁に情報交換を行うこと。
- ・他分野に配置された栄養士とネットワークを構築し、常に情報を共有化して行政栄養士としての方向性を確認しながら幅広い視野に立ち組織的に仕事を進める必要がある。
- ・栄養士は1人職場が多く、配置された栄養士の考え方や能力によって業務に差が生じると思うので、行政栄養士同士で意思の疎通や連携が必要であると思う。
- ・職務内容の相互理解および連絡の調整、お互いの支援体制づくりが重要である。各人が全体のどの業務を担っているのかという認識が欠落しないように留意したい。
- ・分散配置されても「栄養管理・栄養業務」についてお互いに業務の連携をとりながら、市全体としての方向性を統一していく必要がある
- ・栄養士以外の他職種との連携が重要
- ・各部署の連携、連絡体制の確保
- ・業務を円滑に運ぶため、行政栄養士相互は当然のこと、日頃から上司及び他職種（特に事務職）との理解を深め協力体制を整えておく
- ・他部局の管理栄養士以外の職種（主に事務職）との連携と食生活改善への必要性の理解を進めることが必須になる。
- ・特定の部門に専門性を活かすことは大事だが、他との調整力が必要。オールマイティになんでも卓越した人材はそんなにいない。だからこそ連携が必要。

(3) 情報の共有化

- ・情報の共有、共通認識
- ・それぞれの情報を共有し、問題点や改善点、好事例等を共感・共有すること
- ・各分野での取り組みの情報交換（会議、研修、メール配信）
- ・組織を超えて分散配置された場合には、連携を密にしきちんとした情報交換をしていく必要がある。
- ・分散配置された栄養士、他職種との情報交換
- ・各々が担当する業務で抱える、新たな業務の取り組みや現在実施される業務の見直しにおいて、互いに発信し情報を共有し、業務の質を確保する。

(4) 人材の確保（研修の確保等）

- ・業務増大に伴う増員要求
- ・人材育成体制
- ・標準的な業務能力を身に系統的に人材を育成すること
- ・相互研修
- ・分散配置により専門性が特化してくるので、全国的に情報交換ができる場の設定や研修開催などによる人材育成の必要性も感じる。

(5) その他

- ・情報収集力と伝達能力
- ・分散配置がはじまっている。たとえば、4箇所には一人ずつ配置は力にならない。このような場合、1箇所に4人配置を望む。
- ・栄養士同士の協力体制・連携がとりやすいようできりにくいので、行政を担う上でのひとりよがりには止めるべき。

- ・行政栄養士間での定期的な情報交換の場やコミュニケーションを図るための具体的な方法が確保されること。但し、分散配置されることは他の職種や職域との連携等が強化されることでもあるので、栄養士間の繋がりにあまり執着しないほうが良い。栄養士以外の仲間作りが大切である。特に一般事務職の考え方や関係のあり方に留意することが重要である。
- ・定期的な人事交流（5～6年をめぐりに）
- ・行政改革等によりマンパワーの確保が困難であり、分散配置は考えにくいのではないかと。それより兼務等での対応になる可能性の方が高いと思う。マルチな管理栄養士が求められる。
- ・全体を見通すことを心がける。
- ・一人ひとりが、栄養士としての本分を忘れないこと

Ⅶ 行政栄養士業務の遂行上、必要と感じているスキル

	第1位		第2位		第3位		1位～3位の総%
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
1 企画立案能力	32	44.4	17	23.6	4	5.6	24.5
2 保健・栄養行政施策化	16	22.2	19	26.4	12	16.7	21.8
3 統計能力	0	0.0	2	2.8	3	4.2	2.3
4 栄養疫学等調査研究	1	1.4	0	0.0	3	4.2	1.9
5 事業推進力	17	23.6	22	30.6	21	29.2	27.8
6 プレゼンテーション	0	0.0	4	5.6	10	13.9	6.5
7 カウンセリング	1	1.4	0	0.0	2	2.8	1.4
8 コーチング	0	0.0	2	2.8	3	4.2	2.3
9 法令の理解・解釈	3	4.2	3	4.2	4	5.6	4.6
10 予算計画から執行管理	0	0.0	1	1.4	6	8.3	3.2
11 その他	0	0.0	0	0.0	2	2.8	1.0
無回答	2	2.8	2	2.8	2	2.8	2.8
計	72	100.0	72	100.0	72	100.0	

○その他の具体的内容

- ・栄養疫学等の調査研究等を通じて自区のフィールドを把握し、解析し、判断し、地域に必要な栄養指導を明確に（地域診断）した上で②企画立案力を習得し、③保健・栄養行政の施策化に能力を発揮する。
- ・どれだけ住民の実態を把握できているかが基本であると思う。
- ・統計や疫学調査に基づいて地域診断をし、事業を施策化していくことが必要だから
- ・PDCAサイクルに基づく活動体制スキル
- ・健康づくり及び食生活改善業務を推進するにあたり、その計画を政策化し、実態把握及び分析することによって事業の企画立案・予算の確保、住民の健康増進を図るための参加しやすい具体的な事業化を推進する力が必要。
- ・保健・栄養行政施策化のスキルには、当然、**企画立案能力**や**統計能力**も含まれるものと理解する。また、行政であるからには、**法令の理解・解釈**は必須の項目であるが実際はあまり詳しくないことも現実である。
- ・目的達成のため、長期スパンでの社会の動きを見据え、最良の方策を選択する力と、必要性・重要性をアピールする能力
- ・行政内部と関係機関、民間・団体との連携の為の人間関係づくり。
- ・アレルギー児、障害児に対する専門知識とスキル
- ・管理栄養士学生に対する保健所実習指導方法について

- ・保健所栄養士と地域の栄養士では、必要と感じるスキルが若干異なる
- ・配属された部署の業務内容により異なってくると思う。
- ・あらゆる立場の人とのコミュニケーション能力
- ・専門分野以外の事務的能力
- ・幅広い業務の中で、管理栄養士としての力量が問われるため、自らの学習及び研修の必要性並びに共有認識が持てるよう管理栄養士の資質向上が望まれる。
- ・ここに掲載されていることはすべて行政栄養士として事業をすすめる上で必要なスキルであり、どれか1つでも欠落すると職務遂行上に問題が生じるのではないか。さらに、付け加えるとすれば、人間性（魅力的な人柄）も重要なスキルである。人間力はスキルアップで高めることが可能と考える。
- ・行政栄養士の能力によって、地域の活性化が変わる。全ての領域のスキルアップの要となり、連携できるのは保健衛生の管理栄養士である