

平成 29 年度管理栄養士専門分野別人材育成事業
「教育養成領域での人材育成」

報告書

平成 30 年 3 月

特定非営利活動法人
日本栄養改善学会

目 次

I. はじめに	1
1. 管理栄養士・栄養士教育に係る現在までの経緯	1
2. 他の医療系職種におけるモデル・コア・カリキュラムの検討	1
3. 管理栄養士・栄養士のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの検討の基本方針	2
II. 事業の目的	3
III. 事業の実施方法	3
1. 実施体制	3
2. 実施方法	3
IV. 事業の結果	4
1. 管理栄養士・栄養士の期待される像（キャッチフレーズ）	4
2. 管理栄養士養成の栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの枠組み（全体構成）	4
3. 管理栄養士として求められる基本的な資質・能力（A）	5
V. 今後の課題	8
VI. 各ワーキンググループの調査結果（概要）	9
1. 管理栄養士・栄養士の教育カリキュラム現状分析ワーキンググループ	9
2. 管理栄養士・栄養士のめざす姿分析ワーキンググループ	34
3. 組織における幹部候補者育成ワーキンググループ	54
平成 29 年度管理栄養士専門分野別人材育成事業「教育養成領域での人材育成」 親会議構成員名簿・学会内検討会議構成員名簿・ワーキンググループ構成員名簿	65
特定非営利活動法人日本栄養改善学会理事	68
平成 29 年度管理栄養士専門分野別人材育成事業「教育養成領域での人材育成」開催経緯	70

I. はじめに

管理栄養士・栄養士の栄養学教育モデル・コア・カリキュラム検討の考え方

1. 管理栄養士・栄養士教育に係る現在までの経緯

現在の管理栄養士・栄養士の養成課程は、平成12（2000）年改定の栄養士法の規定に基づき、各養成施設がカリキュラムを設定している。

厚生労働省では、この栄養士法改正により管理栄養士の業務が明確化されたことをふまえ、法改正の趣旨に基づき管理栄養士として必要な知識及び技能について評価できるよう、平成14（2002）年に「管理栄養士の国家試験出題基準（ガイドライン）」を改正・公表した。その後、平成22（2010）年に、平成14（2002）年以降の学術の進歩やこの間の法・制度など社会的変化に対応できるよう改正が行われ、以降、4年毎に改正が行われている。

厚生労働省の「管理栄養士の国家試験出題基準（ガイドライン）」は、「管理栄養士としての第一歩を踏み出し、その職務を果たすのに必要な基本的知識及び技能についての的確に評価するという観点から、出題のねらいについては、国家試験で問うべき主要なものとし、そのねらいに沿って内容を精査し見直した」ものであり、「管理栄養士養成課程の教育で扱われるすべての内容を網羅するものではなく、また、これらの教育のあり方を拘束するものではない」とされている¹⁾。しかしながら、現行の管理栄養士養成課程では、国家試験出題基準（ガイドライン）を満たし、試験に合格させることを第一義とした教育が行われがちであるという課題を有する。

また、栄養士養成課程のカリキュラムも、卒業後の実務経験を経て管理栄養士の国家試験受験をめざす者もいることをふまえ、管理栄養士の国家試験出題基準（ガイドライン）を視野においた教育が行われている現状がある。

1) 厚生労働省：管理栄養士国家試験出題基準（ガイドライン）改定検討会報告書. 2015

<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10901000-Kenkoukyoku-Soumuka/0000075487.pdf>

（平成30年1月8日アクセス）

一方、特定非営利活動法人日本栄養改善学会（以下、本学会）では、学術団体として独自に「管理栄養士養成課程におけるモデル・コア・カリキュラム」の検討を行ってきた。なぜなら、教育課程は本来、その専門職のコア・カリキュラムに基づいて設定されるべきもの、との考え方による。平成15（2003）年より「管理栄養士養成課程におけるモデル・コア・カリキュラム」の検討を開始し、平成21（2009）年に発表した。その後、栄養・食に関わる社会制度の変化や「栄養管理（Nutrition Care）」の国際標準化などの動きを考慮した再検討を経て、平成27（2015）年に、「管理栄養士養成課程におけるモデル・コア・カリキュラム2015」²⁾の提案を行った。

2) 特定非営利活動法人日本栄養改善学会：「管理栄養士養成課程におけるモデル・コア・カリキュラム2015」 http://jsnd.jp/img/model_core_2015.pdf（平成30年3月12日アクセス）

2. 他の医療系職種におけるモデル・コア・カリキュラムの検討

他の医療系職種、例えば、医師、歯科医師、看護師、薬剤師では、国がモデル・コア・カリキュラムの検討を行い、公表している。

医師・歯科医師においては、平成13（2001）年から、文部科学省高等教育局の下、医学及び歯学教育モデル・コア・カリキュラムの検討が行われ、平成19（2007）年には、医学教育モデル・コア・カリキュラム及び歯学教育モデル・コア・カリキュラム改訂に関する恒久的な組織として連絡調整委員会・専門研究委員会が文科省高等教育局に設置され、検討が繰り返されている。直近では、平成28

(2016)年3月から開始された検討結果が、平成29(2017)年3月に「平成28年度改訂版」³⁾として公表されている。その基本理念と背景の解説の最初に、キャッチフレーズは「多様なニーズに対応できる医師の養成」であり、それを目指して取りまとめたと記されている。また、「今後、医師以外の各職種においても、モデル・コア・カリキュラム等の策定や改訂が行われると想定されるが、チーム医療等の推進の観点から、例えば本改訂において歯学教育との間で「求められる基本的な資質・能力」において試みたように、医療人として共有すべき価値観を共通で盛り込むなど、卒前教育の段階でより整合性のとれた内容となることが重要」と示されている。

3) 医学教育モデル・コア・カリキュラム (平成28年度改訂版)

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2017/06/28/1383961_01.pdf (平成30年3月12日アクセス)

看護師、保健師、助産師など看護系人材の看護学教育では、昭和49(1974)年より文部科学省で、大学における看護教育に関し様々な検討が行われてきている。最近では、平成23(2011)年に「大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会」報告として、「学士課程においてコアとなる看護実践能力と卒業時到達目標」が明示され、大学における看護学教育の質保証が進められてきた。その後、看護系大学の急増と看護学教育に対する社会的要請の高まりを受け、平成27(2015)年～29

(2017)年度には「大学における医療人養成の在り方に関する調査研究委託事業」(千葉大学に委託)として、学士課程における看護実践能力と卒業時到達目標の達成状況の検証・評価方法の開発が行われている。直近では、平成28(2016)年10月に文部科学省高等教育局に「大学における看護系人材の養成の在り方に関する検討会」が設置され、平成29(2017)年10月に「看護学教育モデル・コア・カリキュラム～「学士課程においてコアとなる看護実践能力」の修得を目指した学修目標～」が取りまとめられ、文部科学省高等教育局医学教育課のホームページ上で公開されている。この改訂では、上述の医学分野からの提言を受け、「チーム医療等の推進の観点から、医療人として多職種と共有すべき価値観を共通で盛り込み、かつチーム医療等の場で看護系人材が独自に担わなければならないものも盛り込んだ」とされている。

4) 看護学教育モデル・コア・カリキュラム

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/078/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2017/10/31/1397885_1.pdf (平成30年3月12日アクセス)

3. 管理栄養士・栄養士のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの検討の基本方針

以上の経過と他職種の検討動向をふまえ、厚生労働省から「平成29年度管理栄養士専門分野別人材育成事業(教育養成領域での人材育成)」として、本学会が委託を受け、管理栄養士・栄養士養成のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの検討を行うこととなった。

今回の検討に当たり、厚生労働省より提示された基本方針は以下の通りである。

- ① 社会状況の変化、多様化・高度化する社会や国民のニーズに対応できる管理栄養士・栄養士のめざす姿を明らかにし、それをふまえること。
- ② 栄養士法の改定を伴うものではないので、現在の栄養士法の規定をふまえること。
- ③ 全国の管理栄養士・栄養士養成施設における教育カリキュラムと学位等の現状分析(大学院を含む)をふまえること。
- ④ 他の保健医療職のモデル・コア・カリキュラムを視野におくこと。
- ⑤ 栄養士養成(2年間)、管理栄養士養成(4年間)、大学院での高度人材養成(管理栄養士+2年間)の3タイプの栄養学教育モデル・コア・カリキュラムを作成すること。
- ⑥ 「コア」は、全教育カリキュラムの6割程度を目安に精査する。それにより、残りの4割を各養成施設の特徴を出すための教育内容に当てることを可能とすること。

以上である。

II. 事業の目的

平成 29 年度は、上記の検討方針に基づき、①管理栄養士養成（4 年間）、② 栄養士養成（2 年間）、③ 大学院の高度人材養成（管理栄養士+2 年間）の栄養学教育モデル・コア・カリキュラムを作成する目標に向けて、管理栄養士・栄養士養成の「栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの枠組み」を提示することを目的とした。

III. 事業の実施方法

1. 実施体制

親会議の下に、学会内検討会議、調査研究を分担する 3 つのワーキンググループを設置する 3 層構造の実施体制を作った。また、一般社団法人全国栄養士養成施設協会、公益社団法人日本栄養士会と連携して検討を進めた。

1) 親会議

厚生労働省健康局健康課栄養指導室より推薦のあったメンバーを中心に、栄養学周辺の関連分野を広くカバーできる人選を行って構成した。

〔役割〕 これからの管理栄養士・栄養士に求められる資質・能力に関し、現状や将来展望をふまえた、広い視野からの意見提出・助言

2) 学会内検討会議

本学会の常置委員会である「管理栄養士の教育のあり方委員会」委員と、本学会役職者（理事）を中心に、専門分野を考慮した委員構成とした。

〔役割〕 ワーキンググループの進捗状況を把握し、ワーキンググループと情報共有しながら適宜助言を行う。ワーキンググループの検討結果等をふまえ「栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの枠組み」案の作成を担当。

3) ワーキンググループ

本学会会員の中から、専門分野と所属機関を考慮し、かつ次世代を担う中堅・若手の育成を視野において人選を行った。

(1) 管理栄養士・栄養士の教育カリキュラム現状分析ワーキンググループ

〔役割〕 養成施設（含、大学院）の教育カリキュラム・学位等の調査、個別ヒアリング、収集資料の分析。

(2) 管理栄養士・栄養士のめざす姿分析ワーキンググループ

〔役割〕 親会議意見の分析、多領域の管理栄養士の意見収集（調査の実施）、他職種のコアカリ分析、海外の管理栄養士相当の資格におけるめざす姿・資質能力の分析。

(3) 組織における幹部候補者育成ワーキンググループ

〔役割〕 幹部候補者育成に向けて、臨床栄養分野を事例として、学部、大学院でどのような資質を形成すべきなのかを検討。

2. 実施方法

親会議で得られた、管理栄養士・栄養士のめざすべき方向性や獲得すべき資質・能力に関する意見をふまえ、3 ワーキンググループでの検討を進めた。

ワーキンググループの調査結果を学会内検討会議にて複数回検討し、また 3 つのワーキンググループの合同会議を行って、「栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの枠組み」案を作成した。さらに、他の保健医療職との価値観の共有が求められていることから、他の保健医療職のモデル・コア・カリキュラムとの対応も考慮しつつ、管理栄養士に求められる資質・能力を取りまとめた。

以上の検討結果について、平成30（2018）年1月17日～2月15日までパブリックコメントを募集したところ、59件のパブリックコメントが得られた。また、親会議委員からも個別に電話または対面インタビューによりコメントを集めた。それらの意見をふまえ、本学会役員、学会内検討会議委員の一部、および3ワーキンググループが集まって提案内容の一部修正を行った。その結果を今年度の報告としてまとめた。

IV 事業の結果

1. 管理栄養士・栄養士の期待される像（キャッチフレーズ）

「栄養・食を通して、人々の健康と幸福に貢献する」

管理栄養士・栄養士に共通する期待される像を、明瞭簡潔に表現するキャッチフレーズとした。栄養学を基盤とし、栄養・食を手段として、さまざまな人々の健康はもとより、より広義のwell-beingに寄与する専門職であることを、明瞭簡潔に表現した。

本検討では、「**栄養・食を通して、人々の健康と幸福に貢献する**」管理栄養士・栄養士の養成を目指して、栄養学教育・モデル・コア・カリキュラムを作成することとした。

また、管理栄養士・栄養士の基盤となる学術は栄養学である。医師においては医学が、看護系人材においては看護学が、薬剤師においては薬学が基盤となる学術であることと同様である。したがって、本モデル・コア・カリキュラムでいう栄養学は、様々なライフステージおよび健康状態にある人々の栄養の営みを対象とし、ヒトに関わる領域（栄養生理学、栄養生化学など）も、食品に関わる領域（食品学、調理科学など）も、その関係性や実践に関わる領域（栄養疫学、栄養教育など）も、すべて含む広義な概念として栄養学をとらえ、検討を行った。

2. 管理栄養士養成の栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの枠組み（全体構成）

今年度は、まず、管理栄養士について、全体構成と以下のA 管理栄養士として求められる基本的な資質・能力の整理を行った。栄養士および大学院については、管理栄養士について固めた上で次年度の検討とした。

管理栄養士養成に関する栄養士法の規定をふまえ、以下の通り5つの領域から全体を構成することとした。

A 管理栄養士として求められる基本的な資質・能力：他の保健医療職のモデル・コア・カリキュラムにおいて重視され、モデル・コア・カリキュラムの構成の最初に置かれているのが、その職種の「求められる資質・能力」である。そこで管理栄養士についても、同様に求められる資質・能力を最初の項立てとし、10項目に整理した（詳細は後述）。

B 専門基礎分野：栄養士法の専門基礎分野を中心とする内容。詳細については次年度検討。

C 専門実践分野：栄養士法の専門分野を中心とする内容。詳細については次年度検討。ただし、臨地実習や総合演習は、Dとして独立した領域とする。

D 統合分野（臨地実習を含む）：臨地実習および実習前後の総合演習等の内容。この分野の学修では、問題解決型学修を取り入れるなど学修方法についても工夫が必要となる。詳細については次年度検討。

E 栄養学研究：栄養学の実践には科学的根拠が必要であり、その根拠づくりと活用に管理栄養士自らに関わることが必要であるとの考えから、栄養学研究を大項目の1つとした。他保健医療職のモデル・コア・カリキュラムとの整合性の観点からも必須と考えた。

なお、学部教育においては、将来的な種々の研究活動の基盤をつくることに焦点をおき、次年度以降、卒業研究の扱いなども含め、具体的な学修目標を検討する。

3. 管理栄養士として求められる基本的な資質・能力（A）

管理栄養士として求められる基本的な資質・能力を10項目に整理した。これらの資質・能力は管理栄養士として、生涯にわたり必要なものであり、養成課程を修了した後もこれらの資質・能力の維持向上に努める必要がある。

したがって、各項目の説明文は生涯にわたって必要な資質・能力として記述し、学修目標については、学部卒業時に到達すべきレベルとして整理した。

A-1. プロフェッショナリズム

豊かな人間性、生命への尊厳や職業に対する倫理観を備え、幅広い教養を有し、専門職としての使命感と責任感をもって、職務を遂行できる。

学修目標

- ①人々の健康と幸福に貢献する栄養の専門職であることを説明できる。
- ②専門職としての職業倫理を説明できる。
- ③生命の尊厳を尊重できる。
- ④使命感と責任感をもって職務を遂行するためのコミュニケーション能力を修得する。

A-2. 栄養学の知識と課題対応能力

栄養学の専門的知識及び技術を統合し、課題に対して必要な情報を収集・選択し、科学的視点を持って論理的に判断し、健全な発育・発達、健康の維持増進、疾病の発症予防・重症化予防、治療に貢献できる。

学修目標

- ①栄養の定義を説明できる。
- ②人と栄養・食の相互的な関係性を説明できる。
- ③科学的根拠を示す情報を収集し、情報リテラシーをもって正しく活用できる。
- ④専門的知識や収集した情報をふまえ、課題を明確にし、解決策を考え、提案できる。

A-3. 個人の多様性の理解と栄養管理の実践

個人の身体状況、栄養状態、価値観、社会経済状況等を総合的・全人的に理解し、適切な栄養・食事管理を実践できる。

学修目標

- ①人々の価値観や社会的背景の多様性を理解できる。
- ②適切な栄養・食事管理のために、対象者に寄り添い、全人的な理解ができる。

A-4. 社会の構造の理解と調整能力

社会経済状況や食環境の変化など社会の構造を理解し、栄養・食に関する課題解決に向けた方策を考え、地域の関係者・関係組織のネットワークづくりを担うことができる。

学修目標

- ①社会の構造（社会経済状況、社会格差、保健医療福祉制度、食環境など）を理解した上で、栄養・食に関する課題の解決策を考えることができる。

②地域の関係者・関係組織のネットワークづくりとそのマネジメントの必要性を説明できる。

A-5. 栄養・食の選択と決定を支援する能力

人々の生活背景や価値観を尊重し、豊かな人間性を持って、より良い食生活の意思決定を支援できる。

学修目標

- ①対象者の栄養・食に関する主体的な意思決定を尊重することができる。
- ②対象者と適切なコミュニケーションができる。
- ③適切な支援を行うために、食に関わる体験の蓄積がある。

A-6. 栄養・食の質と安全の管理

科学的視点と専門的知識及び技術をもって、個人や集団の健康状態や特性をふまえた、良質で安全な栄養・食事管理を行う。

学修目標

- ①安全で質の高い栄養・食事管理ができる。
- ②栄養・食に関するリスクについて説明できる。
- ③緊急時の栄養・食事管理が説明できる。

A-7. 連携と協働

栄養・食の管理を必要とする人々に関わる関係者の役割を理解し、協調性を持って連携・協働することで、より良い食生活の実現に貢献する。

学修目標

- ①幅広い分野、業種における管理栄養士の役割を説明できる。
- ②連携・協働するために、他職種の役割と専門性を説明できる。
- ③連携・協働のためには協調性とリーダーシップの双方が必要であることを理解できる。

A-8. 栄養の専門職としての役割拡大とアドボカシー（社会や組織を変えていく力）

国内外の社会的ニーズに対応して、栄養の専門職として役割を果たし、社会や組織を変えることに貢献し、結果として専門職としての社会的認知を高めることにつなげる。

学修目標

- ①栄養の専門職として、アドボカシーの重要性を理解できる。
- ②国際的な視野をもって、栄養・食の課題を説明できる。

A-9. 科学的探究

栄養学研究の基礎から応用までの必要性を理解し、研究成果を実践に応用・活用させるとともに、実践現場から栄養学研究の促進と成果の発信を行い、栄養学の発展と実践の質の向上に寄与する。

学修目標

- ①研究倫理を理解できる。
- ②実践現場の課題と研究の繋がりを説明できる。
- ③科学的探究における批判的思考の必要性を理解できる。

A-10. 生涯にわたって自律的に学ぶ能力

専門職としての誇りを持ち，生涯を通して自律的に学び続ける。

学修目標

- ①栄養の専門職として誇りを持ち，生涯にわたり自己研鑽する必要性を理解できる。
- ②自律的に学び続ける能力を習得する。
- ③栄養の専門職として，自らのキャリアデザインができる。

V. 今後の課題

今年度の検討を進める中で、次年度の栄養学モデル・コア・カリキュラムの検討で扱うべき課題、および今後の管理栄養士・栄養士養成に係る基本的な課題が明確になってきた。以下に要点をまとめる。

1. 次年度に向けての課題

1) 学部（或いは短期大学部など）卒業時に達成すべき学修目標の明確化

今年度、次年度の検討では、栄養士養成、管理栄養士養成、大学院修士課程での高度人材養成を扱うので、それらの相互関係の中で、教育課程修了時に到達すべき学修目標の違いを明確に示す必要がある。

2) 系統立った学修の必要性

モデル・コア・カリキュラムで、（広義の）栄養学の分野毎の学修目標を整理することになるが、重要なのは、それらの関係性の理解、包括的な学修である。関係性の理解は、系統立った教育カリキュラムの編成や教育方法の工夫（アクティブラーニングの活用など）によって促進されるものなので、各養成施設の創意と独自性に委ねることとなる。しかし、モデル・コア・カリキュラムの提示においても、関係性の理解や包括的な学修につながるような項立てや表現などを心がける必要がある。

3) 学生や一般人にもわかりやすい表現とすること

管理栄養士・栄養士養成課程で学ぶ学生はもとより、管理栄養士・栄養士をめざす高校生や中学生にとってもわかりやすい表現で、モデル・コア・カリキュラムの内容を示すよう心がける必要がある。そのことは同時に、社会に向けて、管理栄養士・栄養士は何を学んでいて、何ができる人材なのかを、わかりやすく示すことにもつながる。

2. 今後に向けての課題

1) 教員の資質の向上・確保

パブリックコメントでも、モデル・コア・カリキュラムの遂行には、教員の質の確保が今後の大きな課題であり、その対策無しでは「理想論」に終わる懸念あり、といったご意見を複数いただいた。ご指摘の通りである。この点については、会員に管理栄養士・栄養士養成施設の教員も多い本学会として、一般社団法人全国栄養士養成施設協会等と連携し、具体的に対策を検討することとした。

2) 卒後教育とのつながり

厚生労働省より委託を受けた本検討は、「教育養成領域での人材育成」の検討であったが、卒後教育を視野におき、そのつながりをふまえた教育が必要であることは言うまでもない。組織における幹部候補者育成ワーキンググループからは、看護系人材育成カリキュラムの継続教育の考え方に倣い、教育養成課程から卒後教育までを一貫して整理する必要性が提案された。今後は、公益社団法人日本栄養士会等とも協力して、教育養成課程から年次に応じた卒後教育までの学修の全体を整理し、教育課程在籍中から、その全体を学生に見せていく必要がある。そのことは、求められる資質・能力の「A-10. 生涯にわたって自律的に学ぶ能力」の達成のためにも必要である。

VI. 各ワーキンググループの調査結果（概要）

1. 管理栄養士・栄養士の教育カリキュラム現状分析ワーキンググループ

管理栄養士・栄養士のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラム検討の基礎資料とするために、管理栄養士・栄養士養成施設と栄養関連大学院の教育内容の現状を質問紙調査、ウェブ調査、事例調査により行った。

質問紙調査は2017年8月1日に、管理栄養士養成施設144施設（4年制大学137、専門学校7）、栄養士養成施設123施設（2年制短期大学98、3年制専攻科8、4年制大学16、専門学校1）、栄養関連大学院83校に教育カリキュラムに関する質問票を郵送し、学科長または専攻長相当職へ記入を依頼した。ウェブ調査は、ディプロマ・ポリシー（DP）をホームページ上で確認できた、管理栄養士養成施設137施設、栄養士養成施設114施設、栄養関連大学院83校を対象に、学部・学科名、育成する人材像、DP等を基に記述的な集計を行った。両調査後に、特徴的な栄養学教育を実施していた栄養関連大学院を有する5大学へ、面談もしくは電話による、事例（インタビュー）調査を実施した。

質問紙調査の有効回答数および回答率は、管理栄養士養成施設125施設（86.8%）、栄養士養成施設100施設（81.3%）、栄養関連大学院65校（78.3%）であった。主要な結果は以下1～6のとおりである。

1. 入学から卒業まで：入学定員の中央値は、管理栄養士養成施設80名、栄養士養成施設60名であった。管理栄養士養成施設の100%が養成する人材像に職業人養成を挙げていたが、「専門性を活かした就職」は卒業生の約8割（栄養士養成施設は約6割）であり、養成する人材像（臨床栄養、公衆栄養等）と実際の就職先に乖離が認められた。栄養士養成施設から管理栄養士養成施設への編入学生の中央値は卒業生の1.0%、管理栄養士養成施設から栄養関連大学院への進学者の中央値は、1.1%（その他の大学院は0.6%）で、大半が卒業後に就職していた。

2. 教育カリキュラム：導入教育は、管理栄養士・栄養士養成施設とも約9割で行われていた。管理栄養士養成施設では、「専門意識の醸成」、「職業倫理教育」は7～8割、「情報のエビデンス判断」が6割弱の施設で行われていたが、「他職種連携」は約4割であった。また、「資質・能力を高める教育」では、「使命感・役割」、「協調性」、「論理的思考力」、「課題解決に向けた行動力」、「文献検索力・読解力」が約9割の施設で行われていた一方で「アドボカシー」は約2.5割に留まった。卒業研究（必修）は67施設（53.6%）で、その半数が4単位履修であった。

3. 臨地実習（管理栄養士養成施設）：4単位での実習が64.8%と最も多かった。給食経営管理論・給食の運営臨地実習は、1単位（88.3%）で3年生（74.7%）での履修が多く、約半数の施設が介護老人福祉施設と事業所を実習先としていた。臨床栄養臨地実習は、1または2単位で（各43.4%）、3年生（51.0%）または4年生（36.4%）での履修が多く、100%の施設が医療施設を実習先としていた。公衆栄養学臨地実習は、1単位（94.2%）で3年生（40.4%）または4年生（53.8%）での履修が多く、99%の施設が保健所・保健センターを実習先としていた。

4. 教員が行う現場と連携した教育の件数は、管理栄養士・栄養士養成施設ともに、栄養教育論（栄養指導）、臨床栄養学、公衆栄養学、給食経営管理論担当教員による実施が多く、応用栄養学が続いた。

5. 栄養関連大学院の養成する人材像は、職業人養成（95%）、研究者養成（88%）であり、35%の大学院が、今後高度職業専門人養成を強化すると回答した。進路では、企業との回答が36校（1～14人の範囲）で最も多く、次いで教育機関28校（1～2人の範囲）であった。博士後期課程へ進学との回答は19校（1～7人の範囲）からあった。

6. 管理栄養士養成施設学生と栄養関連大学院生のコンピテンシー比較から、①論理的思考力、②資料・文献検索力と読解力、③課題解決に向けた行動力、④リーダーシップ、⑤マネジメント能力が院生で有意に高かった。

ウェブ調査から、大学名・学部名・学科名のいずれにも「栄養」を含まないところは、栄養士養成施設（短大・4年制大学）の約半数、管理栄養士養成施設の約1割、栄養関連大学院の約4割にみられることなどが明らかとなった。

事例調査では、栄養学を基礎とするプロフェッショナルを育てる、学部教育から大学院教育に繋ぐ、等の視点から、様々な工夫された取組みの事例を収集できた。

I. 目的

本調査の目的は、管理栄養士・栄養士のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラム検討の基礎資料とするために、管理栄養士・栄養士養成施設、栄養関連大学院における教育内容や養成する人材像等を質問紙調査（調査1）、および各施設のホームページ情報より把握するウェブ調査（調査2）より分析を行い、現状を把握することである。さらに、特徴的な栄養学教育を実施している大学とその大学院の事例を収集することも目的とした（調査3）。

II. 調査方法

期間：2017年6月20日～2018年3月31日

調査対象と方法

調査1：質問紙調査

1. 対象

- ① 管理栄養士養成施設：各地方厚生（支）局の登録施設のうち、4年制大学137校、専門学校7校の合計144校（144施設）。
- ② 栄養士養成施設：各地方厚生（支）局の登録施設のうち、募集停止した1校を除く、4年制大学16校、短期大学（2年制）98校（内、3年制の専攻科を有する短期大学8校には、専攻科用の質問紙も送付）、専門学校1校の合計115校（123施設）。
- ③ ②のうち、栄養関連大学院を設置している大学83校。

表Ⅱ-1 質問紙調査の枠組み・調査項目

	大項目	中項目	小項目(具体的な質問項目)	質問番号		
				管理栄養士	栄養士	大学院
1	養成課程／大学院全体	名称等	養成課程／研究科／専攻科の名称	I-1	I-1	I-1,2,4
			博士課程の有無	—	—	I-4
		学生数	入学定員	I-2	II-1	I-2
			編入学生定員	I-2	—	—
			H29年度在籍者数	—	—	I-2
		修了に必要な単位数	修了に必要な単位数	—	—	I-2
		教員数	修士課程担当教員数と実践栄養学分野の教員数	—	—	I-3
学位の名称	卒業時(修了時)の学位の名称	II-3	II-2	I-2,4		
2	教育方針	養成する人材像(職業人, 研究者, その他:3項目)と具体的分野	養成の有無	II-1	—	I-5
			高度専門職業人養成の今後の方針	—	—	I-6
		コンピテンシー(管理栄養士に求められる資質・能力:11項目)教育	実施の有無, 卒業時の修得学生数の割合	II-2	—	II-3
		栄養士／管理栄養士をめざす気持ちを育む導入教育	実施の有無, 具体例と実施学年	II-4	II-3	—
		臨地・校外実習	科目名, 主な実習先, 単位数, 履修学年, 必修・選択の別, 合計単位数, 優先的に実習が行える施設の有無	II-5	II-4	—
		専門意識の醸成, 職業倫理等(5項目)の教育, それ以外の教育	通常の授業として実施の有無, 必修・選択の別, 具体的内容(自由記述), 通常の授業以外の教育(自由記述)	II-6	II-5	—
		取得可能な資格(10項目)	取得可能な資格(10項目)の有無	II-7	II-6	—
		卒業研究	必須・選択の別, 単位数, 履修学生数等	II-8	II-7	—
		現場と連携した栄養改善に関わる実践的研究	研究の事例(自由記述), 当該教員の主担当科目, 学生と一緒にしているか	II-9	II-8	—
		具体的教育内容(11項目)と修了要件	実施の程度, 修了要件として必須か	—	—	II-1
3	卒業(修了)生の進路	H28年度卒業(修了)生の進路	取得単位が学術団体の認定資格単位になることがあるか	—	—	II-2
			管理栄養士・栄養士の資格を活かした就職者割合(人数)	III	II-1	—
			進学者の割合(人数)	III	II-1	III
			その他の者の割合(人数)	III	—	III
4	回答者属性	回答者の役職	就職／進学先の具体的分野	III	—	III
			回答者の役職	IV	III	—

※ローマ数字と番号は、各調査票の番号を示す

2. 方法

一般社団法人全国栄養士養成施設協会に協力を依頼した。同協会会長および特定非営利活動法人日本栄養改善学会（以下本学会）理事長連名の依頼状を、各施設（短期大学・大学）の学長宛に本学会事務局より送付した。回答者は、各施設の学科または研究科を総括する長、もしくは担当する専任教育の教員とし、学科長あての依頼状と質問紙をセットで送付した。質問紙は、管理栄養士養成施設用、栄養士養成施設用、栄養関連大学院用の3種類を表Ⅱ-1の調査の枠組みに従って作成した。回答は無記名（施設名記載なし）を原則とし、質問紙への回答と送付をもって本調査に同意したとみなした。ただし、調査内容に関する後日の問合せを承諾する施設には、施設名記載を依頼した。質問紙の回答期限は、平成29年8月31日としたが、期限前に各施設へ回答要請の文書を送付し、9月中旬までに届いた回答を集計に用いた。

調査2：ウェブ調査

1. 対象

調査1と同じ施設、大学院のうち、ホームページでディプロマ・ポリシー（以下、DPと記す）の確認が可能であった施設（表Ⅱ-2）について調査した。

表Ⅱ-2 ウェブ調査対象施設

	国公立			私立			合計
	短期大学	大学	国公立計	短期大学	大学	私立計	
管理栄養士養成施設	—	22	22	—	115	115	137
栄養士養成施設	7	2	9	90	15	105	114
栄養関連大学院	—	—	18	—	—	67	85

2. 方法

表Ⅱ-2の施設・学部・学科等の名称（栄養の名称を含むかどうか）、および人材育成に関わる記述をウェブでの公開情報より調査した。情報源として各施設のホームページと一般社団法人全国栄養士養成施設協会ホームページ（各施設の紹介）を用いた。記載内容の抽出は、管理栄養士養成施設、栄養士養成施設、栄養関連大学院の入力をそれぞれ2名のワーキングメンバーで担当した。2名の回答が一致している場合はその回答を採用し、不一致の場合は、2名の議論で回答を決定した。2名の意見が分かれた場合は、ワーキングリーダーまたはオブザーバーを交えた議論を行ったうえで回答を決定した。以上の方法で、回答の妥当性を担保した。

大学院は、高度専門職業人、教育者、研究者の養成の記載有無についても確認した。

調査3：事例調査

1. 対象

調査1と2から、特徴的な栄養学教育カリキュラム等を有しており、WGメンバーとオブザーバーが事例調査を行うことが望ましいと判断した、大学院を設置している管理栄養士養成施設5校(国立1校、公立2校、私立2校)の事例調査をインタビュー方式で行った。

2. 方法

各校の選定理由および質問内容等を表Ⅱ-3、表Ⅱ-4に示した。インタビューは、対象大学および大学院の学科長、または専攻科長（もしくはそれに代わる学科長・専攻科長が指名した専任教員）を回答者、ワーキングメンバーがインタビューアを務め、予め質問したい項目を送付した後に、対面または電話で行った。施設名は非公表とした。インタビューアが回答内容をまとめ、回答者に送付し、内容の確認を得たものを報告書に記載した（表Ⅱ-5）。

表Ⅱ-3 事例調査対象施設, 選定理由, および質問内容

	大学・ 大学院	選定理由および質問内容
国立	A大学	貴学の特徴として、大学院進学率が高く、食や栄養の基礎的研究から応用開発や臨床対応までできるスペシャリストを育て、食品企業の研究者や開発者、管理栄養士のリーダーを育成・輩出していることがあげられます。 管理栄養士養成教育だけを受けた人と、大学院を修了した人とは、資質・能力の面、あるいは卒後の伸びといった点から、どのような違いがあると感じられていますか。 また大学院進学者確保のための工夫点があればお教えてください。
公立	B大学	貴学（大学院）は、2017年度に、「ヒューマンケア」をキーワードとして、看護・理学療法・社会福祉・栄養の分野横断的な研究体制にリニューアルされています。なぜ、大学院の改革が必要だったのでしょうか。また、目指す人材像や学部教育からの繋がり等の点についてもお考えをお聞かせください。
公立	C大学	貴学の特徴として、「実践教育センター」を有し、栄養ケア・マネジメント課程で、実践力、マネジメント力向上を目指す教育が行われています。社会人を含めた実践的能力の高い人材育成という視点に着目した教育のメリットや成果についてお教えてください。 また今後の展開や、課題などありましたら併せてお教えてください。
私立	D大学	貴学は「栄養学」に特化した大学であり、かねてから、栄養分野のプロフェッショナルを目指す実践的な教育・研究が行われています。大学4年+大学院2年での、プロフェッショナル（実践家）育成のための教育や研究の中でも、とくに、効果が上がっている方法やしくみなどはありますか。
私立	E大学	貴学では、臨地実習の単位数が管理栄養士養成施設中で最も多く、また、前回の厚労省科研の調査でも学生のコンピテンシーが最も高かったと特徴があります。現在の臨地実習10単位がどのように行われているのか、また臨地実習を含め、臨床対応に強い人材がどのように育成されているのかについてお教えてください。また、大学院教育においても他大学にない特徴（例：臨床栄養研究に強い人材を育てる）があればお教えてください。

表Ⅱ-4 事例調査対象施設への共通の質問内容

①	栄養学を基礎とするプロフェッショナルを育てるという視点から、貴学（管理栄養士養成課程）で行われている教育や取り組みの工夫において特筆すべき点はどのようなことでしょうか。
②	導入教育、臨地実習、卒業研究等で、貴学ならではの特徴的な教育や取り組みがあればお教えてください。
③	貴学で行われている教育の中で、その教育を実施することで「学生の資質や能力」が非常に高まる（光ってくる）と感じられているものがあればお教えてください。
④	貴学の管理栄養士養成教育内容の中で、4年間（国家試験受験まで）での到達が望ましいと考えられる知識や能力（例：生命倫理、食品衛生）、卒後に生涯教育へと継承し学び続けることが望ましいと考えられる知識や能力（例：職業倫理、コミュニケーションスキル、エビデンスに基づく情報の活用）、大学院（+2年）で到達が可能と考えられる知識や能力（例：研究手法、論理的思考、高いプレゼン能力）は、それぞれどのようなものだとお考えですか。
⑤	4とも関連しますが、学部と大学院をつなぐ「6年間の教育」を意識して行われていますか。行われているとしたら、その内容をお教えてください。

表Ⅱ-5 事例調査のフロー

1	準備	担当インタビューが、インタビューの目的を理解する。
2	準備	担当インタビューが、目的に合わせた質問の確認を行う。
3	準備	担当インタビューから回答をお願いする学科長・研究科長へメール等でインタビューを依頼し、事前に質問内容をメール等で送信する。インタビュー方法は面談・電話・メール・スカイプのいずれが良いかをお尋ねし、面談の場合はアポイントメントをとり訪問する。
4	当日	インタビュー、記録
5	後日	聞いた内容を、質問ごとにインタビューが整理する。
6	後日	5の内容をインタビューから回答者に送信し、内容の確認を依頼する。適宜修正・補足する。
7	後日	ワーキングリーダーに報告する。

Ⅲ. 結果

調査 1：質問紙調査

1. 有効回答数および有効回答率

表Ⅲ-1 質問紙調査の対象施設数と有効回答数

		対象施設数 (施設)	有効回答数 (施設)	有効回答率 (%)
管理栄養士	管理栄養士養成施設 (大学)	137	116	—
	管理栄養士養成施設 (専門学校)	7	5	—
	学校種別不明	—	4	—
	小計	144	125	86.8
栄養士	栄養士養成施設 (短期大学・大学)	122	98	—
	内訳：2年制	98	83	—
	3年制 (専攻科)	8 ^{*1}	2	—
	4年制	16	13	—
	栄養士養成施設 (専門学校)	1	1	—
	学校種別不明	—	1	—
	小計	123	100	81.3
大学院	栄養関連大学院	83 ^{*2}	65	78.3
	合計	350	290	82.6

*1：3年制専攻科は2年制短期大学に設置

*2：管理栄養士養成施設のうち83校に設置

2. 結果の概要

(1) 管理栄養士養成施設

a. **入学定員**：25～200人の範囲にあり中央値80.0人，平均75.1 (s.d. 33.0) 人であった。31～40人と71～80人の2か所にピークを有する二峰性の分布を示した (回答124施設)。

b. **教育方針**：125施設全てが回答し，全施設で養成する人材像として職業人養成が目指されていた (表Ⅲ-2)。強化している具体的分野は，臨床栄養が約9割と最も多く，次いで給食経営管理，学校栄養，公衆栄養が約7割であった。研究者養成は約3割であった。

表Ⅲ-2 養成する人材像と強化している具体的分野 (複数回答)

単位：施設数 (%)

	養成する人材像		具体的分野	
管理栄養士養成施設 全体 n=125	職業人養成	125 (100.0)	①臨床栄養	112 (89.6)
			②公衆栄養	82 (65.6)
			③給食経営管理	87 (69.6)
			④学校栄養	84 (67.2)
			⑤健康・スポーツ栄養	54 (43.2)
			⑥福祉栄養	62 (49.6)
			⑦食品開発	50 (40.0)
			⑧国際栄養	12 (9.6)
			⑨その他 ^{*2}	6 (4.8)
	研究者養成	42 (33.6)	①基礎研究	34 (27.2)
			②応用研究	32 (25.6)
③その他			1 (0.8)	
その他 ^{*1}	3 (2.4)			

*1 養成する人材像：その他の記載内容：実学 (学外実践) (1)，プロジェクト活動 (1)，地域貢献活動 (1)

*2 職業人養成 具体的分野：その他の記載内容：調理 (1)，食事計画実習・コミュニケーション演習 (1)，食育 (1)，食品衛生 (1)，臨床心理学 (1)，特に強化しているものはなし (1)

c. **管理栄養士として求められる資質・能力を高める教育**：結果を表Ⅲ-3に示した。125施設全てが回

答し、「管理栄養士の使命感と役割」は124施設(99.2%)で教育が行われていた。「論理的な思考力」,
「課題解決に向けた行動力」,「協調性」は9割以上の施設で教育が行われていたが,「社会や組織を変えようとする力(アドボカシー)」は33施設(26.4%)のみであった。卒業時の学生の修得割合が高かったのは,「管理栄養士の使命感と役割」,「協調性」であった。一方,修得割合が低かったのは,「社会や組織を変えようとする力(アドボカシー)」,「リーダーシップ」,「マネジメント能力」等であった(表Ⅲ-4)。

表Ⅲ-3 資質・能力を高める教育の実施

単位:施設数(%)

		現在 行っている	現在行って いない	今後取り 組む予定	欠損
管理栄養士 養成施設 全体 n=125	1) 管理栄養士の使命感と役割	124 (99.2)	0 (0.0)	1 (0.8)	0 (0.0)
	2) 論理的な思考力	116 (92.8)	1 (0.8)	7 (5.6)	1 (0.8)
	3) 異なる分野の人とのコミュニケーション力	96 (76.8)	19 (15.2)	10 (8.0)	0 (0.0)
	4) 資料や文献の検索力と読解力	112 (89.6)	5 (4.0)	8 (6.4)	0 (0.0)
	5) 課題解決に向けた行動力	113 (90.4)	6 (4.8)	5 (4.0)	1 (0.8)
	6) 多様な価値観に対する寛容性と理解力	87 (69.6)	25 (20.0)	13 (10.4)	0 (0.0)
	7) リーダーシップ	96 (76.8)	19 (15.3)	9 (7.2)	1 (0.8)
	8) マネジメント能力	106 (84.8)	14 (11.2)	5 (4.0)	0 (0.0)
	9) 社会や組織を変えようとする力(アドボカシー)	33 (26.4)	62 (49.6)	28 (22.4)	2 (1.6)
	10) 協調性	117 (93.6)	5 (4.0)	3 (2.4)	0 (0.0)
	11) その他 ^{*1}	6 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	119 (95.2)

*1 その他の記載内容: 育人・育心 (1), ボランティア精神 (1), 校訓・真実心(思いやりの心)の醸成 (1), 社会人基礎力 (1), 地域連携活動 (1)

表Ⅲ-4 資質・能力を高める教育の卒業時における学生の修得割合

単位:施設数(%)

		ほぼ全員	7~8割	約半数	2~3割	0~1割	わから ない	欠損
管理栄養士 養成施設 全体 n=125	1) 管理栄養士の使命感と役割	40 (32.0)	60 (48.0)	14 (11.2)	1 (0.8)	0 (0.0)	3 (2.4)	7 (5.6)
	2) 論理的な思考力	18 (14.4)	40 (32.0)	39 (31.2)	13 (10.4)	0 (0.0)	8 (6.4)	7 (5.6)
	3) 異なる分野の人との コミュニケーション力	17 (13.6)	50 (40.0)	19 (15.2)	5 (4.0)	2 (1.6)	21 (16.8)	11 (8.8)
	4) 資料や文献の検索力と読解力	18 (14.4)	41 (32.8)	29 (23.2)	18 (14.4)	4 (3.2)	8 (6.4)	7 (5.6)
	5) 課題解決に向けた行動力	11 (8.8)	58 (46.4)	23 (18.4)	14 (11.2)	0 (0.0)	11 (8.8)	8 (6.4)
	6) 多様な価値観に対する 寛容性と理解力	12 (9.6)	47 (37.6)	20 (16.0)	4 (3.2)	3 (2.4)	24 (19.2)	15 (12.0)
	7) リーダーシップ	7 (5.6)	25 (20.0)	42 (33.6)	20 (16.0)	6 (4.8)	15 (12.0)	10 (8.0)
	8) マネジメント能力	5 (4.0)	36 (28.8)	47 (37.6)	11 (8.8)	5 (4.0)	11 (8.8)	10 (8.0)
	9) 社会や組織を変えようとする 力(アドボカシー)	1 (0.8)	8 (6.4)	21 (16.8)	10 (8.0)	10 (8.0)	50 (40.0)	25 (20.0)
	10) 協調性	39 (31.2)	57 (45.6)	13 (10.4)	2 (1.6)	0 (0.0)	6 (4.8)	8 (6.4)
	11) その他 ^{*1}	2 (1.6)	0 (0.0)	1 (0.8)	1 (0.8)	0 (0.0)	1 (0.8)	120 (96.0)

*1 その他の記載内容: 表Ⅲ-3 と同じ。

c. 学位(学士)の名称:「栄養学」を含むものが47.4%で最も多く,「家政」(10.3%),「健康」(9.5%),「食品・食物」(8.6%),「医療・保健」(6.9%)を含む名称が続いた(回答119施設)。

d. 管理栄養士をめざす気持ちを育む導入教育:92%の施設で行われており,その内容は①現役栄養士の講話(74.4%),②導入教育の教科書を使った授業や演習(46.4%)③管理栄養士が勤務する施設等への見学(35.2%)の順に多かった。宿泊研修,キャリア教育,医療施設見学,専任教員による現場の講話,ビジネスマナーなどが続いたがいずれも1~2施設のみであった。

導入教育のシラバス分析では、①の講話では、給食施設、老人保健施設、病院（医療機関）、地域活動、スポーツ現場、栄養教諭、研究教育施設、行政（保健所、保健センター）、食品会社（フードサービス、食品開発）等の職域で活躍する管理栄養士から話を聞く機会が設けられていた。②の教科書として、伊達ちぐさ、木戸康博編「導入教育 信頼される専門職となるために（医歯薬出版）」、小野章史「めざせ！栄養士・管理栄養士まずはここからナビゲーション（第一出版）」、奥田豊子ら「管理栄養士コースで学ぶ！キャリアデザインのために（同文書院）」、田中浩子編「活躍する管理栄養士 16人のキャリアデザイン（文理閣）」が使用されていた。③の施設見学では、事前学習（施設の特徴や業務役割）、管理栄養士との交流、事後の発表・報告会までを行う例がみられた。また、施設独自で使用する資料には、栄養調理六法（新日本法規出版）、日本食品標準成分表、食事摂取基準、専門科目の教科書、独自に作製されたテキストやワークシートが使用されていた。導入教育は1～2年生の間に実施されていた。

e. 臨地・校外実習（管理栄養士免許に関わる実習）

・実習先と履修学年

①「給食経営管理論・給食の運営」分野：

主な実習先として多いものから順に、介護老人福祉施設（58.6%）、事業所（51.9%）、学校（42.6%）、病院等医療施設（37.7%）であった。実習単位数は、1単位必修（56.8%）、1単位選択必修（21.6%）の順に多かった。履修学年は、3年生（74.7%）が最も多かった。

②「臨床栄養学」分野：

主な実習先は、回答のあった全施設で、病院等医療施設（100.0%）で実習を行っており、介護老人福祉施設（14.7%）もあった。実習単位数は2単位必修（27.3%）が最も多く、中には3単位必修（8.4%）、4単位必修（0.7%）の施設もあった。履修学年は3年生（51.0%）が最も多く、次いで4年生（36.4%）であった。

③「公衆栄養学」分野：

主な実習先は、回答のあった全施設で、保健所・保健センターでの実習を行っていた。実習単位数は、1単位必修（36.5%）、選択必修（33.7%）、選択（23.1%）の順に多かった。履修学年は、4年生（53.8%）が最も多く、次いで3年生（40.4%）であった。

④複数科目型（1科目の中に複数分野を含むもの）：

主な実習先は保健所・保健センター（85.7%）、病院等医療施設（78.6%）であった。実習単位数は、3単位必修（35.7%）が最も多かった。履修学年は、4年生（35.7%）が最も多く、次いで3年生（28.6%）であった。

・臨地・校外実習の合計単位数

4単位（必修）の施設が60施設で最も多かった。中には8単位（必修）、10単位（必修）と多くの実習を行っている施設もあった（124施設が回答）。

f. 教育カリキュラム

表Ⅲ-5に示した。管理栄養士としての専門意識を醸成するための教育は約8割、職業倫理教育は約7割の養成施設で実施されていた。一方、情報のエビデンスを判断するための教育は約5割、他職種との連携のための教育は約4割であった（回答125施設）。また、通常の授業以外にも、各種講話・講演・セミナー（57施設）、現場見学（6施設）、イベント・ボランティア参加（5施設）、現場体験（5施設）、海外研修（1施設）、他大学との交流（3施設）、研究会活動（2施設）が行われているとの回答があった。

表Ⅲ-5 教育カリキュラムに含まれるもの

単位:施設数(%)

	教育内容	している	して いない	欠損	実施している場合 (施設数のみ)			
		施設数 (%)			必修	選択	選択 必修	欠損
1	管理栄養士としての専門意識を醸成するための教育	99 (79.2)	25 (20.0)	1 (0.8)	79	14	5	0
2	管理栄養士としての職業倫理教育	93 (74.4)	30 (24.0)	2 (1.6)	72	10	12	1
3	他職種との連携のための教育	54 (43.2)	69 (55.2)	2 (1.6)	37	12	5	0
4	情報のエビデンスを判断するための教育	71 (56.8)	52 (41.6)	2 (1.6)	54	12	7	0
5	その他	24 (19.2)	99 (79.2)	2 (1.6)	8	13	2	1

■シラバス分析:管理栄養士としての専門意識を醸成するための教育の例

科目名	管理栄養士基礎演習 ヒューマンケア入門 等	演習	開講期:1年
到達目標	社会における管理栄養士の使命や役割および活動分野の理解を通して、管理栄養士を目指す気持ちをも高めること		
教育内容	① 管理栄養士の使命と役割	⑨ 体験学習に向けた自主課題	
	② 管理栄養士のあり方(グループディスカッション)	⑩ 見学研修(医療施設等)	
	③ 管理栄養士の職域別講話(医療施設)	⑪ 見学研修(福祉施設等)	
	④ 管理栄養士の職域別講話(高齢者施設)	⑫ 見学研修(事業所等)	
	⑤ 管理栄養士の職域別講話(保健所・保健センター)	⑬ 見学研修(給食センター等)	
	⑥ 管理栄養士の職域別講話(学校・栄養教諭)	⑭ 早期職域体験学習報告会	
	⑦ 管理栄養士の職域別講話(スポーツ現場)	⑮ 将来の管理栄養士像(グループディスカッション)	
	⑧ 体験学習に向けた自主課題		

■シラバス分析:管理栄養士としての職業倫理教育の例

科目名	管理栄養士入門(概論), 生命倫理論(学)	演習と講義	開講期:1年 前期
到達目標	管理栄養士の使命や役割, 栄養学や管理栄養士の発展の歴史, 栄養の課題や取り組み, 管理栄養士としての職業倫理を身につけること		
教育内容	① 管理栄養士とは 関連法規	⑨ 食事摂取基準と食事記録	
	② 管理栄養士・栄養士の歴史	⑩ 自らの食生活を評価する	
	③ 最近の健康問題と取り組み	⑪ コミュニケーション力	
	④ 管理栄養士の活躍の場	⑫ 地域の栄養課題と取り組み	
	⑤ 生命の尊厳と生命倫理	⑬ 諸外国の栄養の課題と取り組み	
	⑥ 管理栄養士の職業倫理	⑭ 諸外国の管理栄養士の養成とその活動	
	⑦ 管理栄養士養成の教育とカリキュラム	⑮ 学んだ事のグループディスカッション	
	⑧ 管理栄養士に求められる資質とは		

■シラバス分析:他職種との連携のための教育の例

科目名	チーム医療論 チーム形成論 専門職連携論	演習と講義	開講期:1年, 4年
到達目標	1つの職種でカバーすることが難しい様々な支援ケースにおいて, 多職種協働することの大切さを理解すること。多職種連携による様々な課題解決を疑似体験すること		
教育内容	1年生を対象とした教育例	4年生を対象とした教育例	
	① 専門職間の協働の重要性	① チーム医療概論	
	② 専門職の理解(管理栄養士)	② チーム医療の実際	
	③ 専門職の理解(医療施設)	③ NST活動	
	④ 専門職の理解(福祉施設)	④ イシシデント演習	
	⑤ 専門職の理解(学校)	⑤ ケアプランの作成	
	⑥ 専門職の理解(行政)	⑥ 発表会	

■シラバス分析:情報のエビデンスを判断するための教育の例

科目名	栄養統計処理 栄養情報処理演習 等	演習と講義	開講期:2年~3年
到達目標	管理栄養士として情報を正しく判断する・情報を得る・情報を整理し伝える能力を身につけること		
教育内容	① 情報を整理し伝える 表計算ソフト・表	⑨ 統計の基本 分割表 カイ2乗検定	
	② 情報を整理し伝える 表計算ソフト・グラフ	⑩ 疫学の基本	
	③ 情報を整理する 表計算ソフト・データ集計	⑪ 学術論文の検索	
	④ 情報を伝える能力 プレゼンソフト	⑫ 健康情報の収集と分析 統計資料	
	⑤ 統計の基本 平均, 割合, 記述統計	⑬ 健康情報の収集と分析 健康課題	
	⑥ 統計の基本 代表値, 分布	⑭ プレゼンテーション演習	
	⑦ 統計の基本 確率統計	⑮ まとめ	
	⑧ 統計の基本 相関, 平均値の差の検定		

g. 管理栄養士以外に取得可能な資格 (平成 29 年度現在・複数回答)

表Ⅲ-6 に示した。栄養教諭 (一種免許) が約 9 割, 食品衛生管理者, 食品衛生監視員が約 7 割と多かった。

表Ⅲ-6 管理栄養士(国家試験受験資格)以外に取得可能な資格 単位:施設数 (%)

	栄養教諭 一種免許	中学校・ 高等学校 教諭一種 免許*1	食品 衛生 管理者	食品 衛生 監視員	健康 運動 指導士	健康運 動実践 指導者	フー ド スペ シ ャリ ス ト	フー ド コー デ ィネ ー ター	NR・サ プリ メン トア ドバ イ ザー	その他*2
管理栄養士 養成施設 全体	114 (91.2)	21 (16.8)	91 (72.8)	90 (72.0)	0 (0.0)	10 (8.0)	36 (28.8)	1 (0.8)	17 (13.6)	20 (16.0)

*1 栄養教諭以外の教員免許の種類:家庭科 (17), 理科 (2), 未記入 (2)

*2 その他の記載内容 (複数回答あり):健康食品管理士 (4), 医療薬膳士 (1), HACCP 管理者 (3), レクリエーションインストラクター (2), 食品表示検定 (1) 社会福祉主事(任用資格) (7), 司書教諭 (1), 司書 (任用資格) (2), MOS 資格 (1), 漢字検定 (1), 食育栄養インストラクター (2), 介護職員初任者研修 (1)

h. 卒業研究の卒業要件における位置づけ

全体のうち約 5 割が必修で, 約 3 割が選択, 約 1 割が卒業要件に含めていなかった。必修の場合, 単位数は 4 単位が最も多かった。卒業要件に含めない場合に, それに代わる課題を課している養成施設は 16 施設中 4 施設のみであった。

i. 教員が行っている「現場と連携した栄養改善に関わる実践的研究」

表Ⅲ-7 に示した。複数科目名が記載されている場合は, 最初に記載された科目名で分類した。

表Ⅲ-7 教員が行っている, 現場と連携した栄養改善に関わる実践的研究(複数回答)

教員の分野	実践的研究の数 (延べ数) と主な内容
公衆栄養学	延べ 86 件。連携先は地域 (自治体) (60.5%), 対象者は一般成人 (57.0%), 内容は栄養・食事調査 (介入なし) (50.0%) が最も多かった。
臨床栄養学	延べ 91 件。連携先は病院 (52.7%), 対象者は傷病者 (52.7%), 内容は栄養・食事調査 (介入なし) (51.6%) が最も多かった。
給食経営管理論	延べ 76 件。連携先は地域 (自治体) (23.4%) と企業・会社 (20.8%), 対象者は一般成人 (47.4%), 内容はメニューや弁当開発 (30.3%) が最も多かった。
応用栄養学	延べ 54 件。連携先は学校 (小・中・高・大) (35.2%), 対象者はスポーツ選手 (スポーツをしている人) (42.6%), 内容は栄養サポート実践 (40.7%) が最も多かった。
栄養教育論	延べ 104 件。連携先は保育所 (児童福祉施設)・幼稚園 (28.6%), 対象者は一般成人 (35.7%) と乳幼児 (28.6%), 内容は食育活動・食育事業実践 (35.7%) が最も多かった。
基礎栄養学	延べ 9 件。連携先は地域 (自治体) (44.4%), 対象者は一般成人 (33.3%) と高齢者 (33.3%), 内容は食育以外の栄養改善事業実践 (33.3%) が最も多かった。
調理学	延べ 23 件。連携先は地域 (自治体) (34.8%), 対象者は一般成人 (69.6%), 内容は食育活動・食育事業実践 (30.4%) が最も多かった。

食品学	延べ9件。連携先は不明(33.3%)、対象者は一般成人(77.8%)、内容は食品・商品開発・地元食材の活用等(44.4%)が最も多かった。
公衆衛生学	延べ3件。連携先は地域(自治体)(66.7%)、対象者は一般成人と高齢者、不明(各33.3%)、内容は食育活動・食育事業実践と食育以外の栄養改善事業実践、不明(各33.3%)が最も多かった。
医学系	延べ8件。連携先は病院(62.5%)、対象者は傷病者(50.0%)、内容は栄養・食事調査(介入なし)(50.0%)が最も多かった。
学校栄養教育(教職)	延べ5件。連携先は学校(小・中・高・大)(80.0%)、対象者は児童・生徒(60.0%)、内容は栄養教育教材・プログラム開発(40.0%)が最も多かった。
運動・スポーツ系	延べ10件。連携先は地域(自治体)(30.0%)、対象者はスポーツ選手(スポーツをしている人)(60.0%)、内容は栄養サポート実践(50.0%)が最も多かった。
その他	延べ8件。連携先は地域(自治体)(37.5%)、対象者は一般成人(50.0%)、内容は食育以外の栄養改善事業実践(50.0%)が最も多かった。

j. 平成28年度卒業生の人数と進路

卒業生の約8割が資格・専門性を活かして就職していた。フードサービス・給食委託会社が約2割と最も多く、次いで病院等医療施設が約1割、薬局・ドラッグストアが約1割であった。また、進学した者は約0.1割であり、その大部分は栄養関連大学院への進学であった。

表Ⅲ-8 管理栄養士課程の卒業人数

単位:人数の中央値(最小—最大値)

	(4年制大学) n=105	(専門学校) n=5	(学校種別不明) n=3	管理栄養士養成施設 全体 n=113
卒業人数	78 (14-232)	42 (26-79)	77 (40-93)	77 (14-232)

表Ⅲ-9 進路状況(卒業人数あたりの割合)

単位:%の中央値(最小—最大値)

	(4年制大学) n=102	(専門学校) n=5	(学校種別不明) n=3	管理栄養士 養成施設 全体 n=110
1) 資格・専門性を活かして就職した者	76.4 (0.0-100.0)	91.1 (69.1-100.0)	82.8 (55.0-89.6)	78.5 (0.0-100.0)
①病院等医療施設(老健施設も含む)	11.8 (0.0-44.2)	16.7 (6.9-31.6)	15.6 (15.1-20.0)	12.3 (0.0-44.2)
②介護老人福祉施設	3.7 (0.0-20.7)	6.9 (2.4-26.9)	3.9 (0.0-5.4)	3.8 (0.0-26.9)
③児童福祉施設	5.2 (0.0-15.1)	12.1 (6.3-18.4)	6.5 (1.1-7.5)	5.6 (0.0-18.4)
④その他の社会福祉施設	1.2 ^{*1} (0.0-13.9)	0.3 ^{*1} (0.0-1.7)	0.0 ^{*1} (0.0-0.0)	1.2 ^{*1} (0.0-13.9)
⑤保健所・保健センター	1.4 ^{*1} (0.0-10.0)	0.3 ^{*1} (0.0-1.3)	1.7 ^{*1} (0.0-5.0)	1.3 ^{*1} (0.0-10.0)
⑥学校	2.6 (0.0-16.3)	0.8 ^{*1} (0.0-2.4)	2.5 ^{*1} (0.0-7.5)	2.4 (0.0-16.3)
⑦フードサービス・給食委託会社	17.9 (0.0-72.6)	26.9 (19.1-49.4)	12.9 (7.5-31.2)	18.4 (0.0-72.6)
⑧健康・スポーツ関連施設	0.8 ^{*1} (0.0-12.1)	2.4 (0.0-5.2)	1.7 ^{*1} (0.0-5.1)	0.9 ^{*1} (0.0-12.1)
⑨食品開発・食品製造	5.9 (0.0-40.0)	3.8 (2.6-4.8)	2.6 (2.5-7.5)	5.1 (0.0-40.0)
⑩薬局・ドラッグストア	8.1 (0.0-30.8)	7.9 (0.0-8.9)	16.9 (5.0-38.7)	8.2 (0.0-38.7)
⑪その他	2.4 (0.0-54.3)	3.0 ^{*1} (0.0-7.9)	0.7 ^{*1} (0.0-2.2)	6.2 (0.0-54.3)
2) 進学した者	1.5 (0.0-56.8)	1.5 ^{*1} (0.0-5.3)	2.5 (1.3-16.1)	1.5 (0.0-56.8)
①栄養関連大学院へ進学	1.1 (0.0-53.7)	0.5 ^{*1} (0.0-2.4)	2.5 (0.0-16.1)	1.1 (0.0-53.7)
② ①以外の大学院へ進学	0.7 ^{*1} (0.0-8.8)	0.0 ^{*1} (0.0-0.0)	0.4 ^{*1} (0.0-1.3)	0.6 ^{*1} (0.0-8.8)
③ ①②以外への進学	0.3 ^{*1} (0.0-4.0)	1.1 ^{*1} (0.0-5.3)	0.0 ^{*1} (0.0-0.0)	0.3 ^{*1} (0.0-5.3)
3) その他 ^{*2}	15.0 (0.0-63.9)	8.7 (0.0-28.6)	10.4 (1.1-42.5)	14.6 (0.0-63.9)

*1 中央値が0の場合、参考値として平均値を示した

*2 その他の主な記載内容(施設数のカウント不能)

一般企業・民間企業、自営業、栄養士以外の就職、公務員一般職、総合営業職、警察官、自衛隊、就職活動中、出産・育児、アルバイト、不明

(2) 栄養士養成施設

a. **入学定員**：10～160人の範囲にあり，中央値60人，平均69.0（標準偏差〔以下s.d.と記す〕32.3）人であった。31～40人と71～80人の2か所にピークがみられた（回答99施設）。

b. **進路において資格を活かしているか**：約6割が栄養士の資格を活かして就職していた。また，平成28年度に管理栄養士課程へ進学（編入学）した学生の割合は，平均2.7%（短大3.0%，専攻科0%，大学0.3%，専門学校7.8%）であった（回答98施設）。

c. **学位の名称**：「学士」は専攻科と大学の14施設，「短期大学士」は短大の82施設であった。「栄養」を含む学位名称は，学士では14施設中7施設，短期大学士では82施設中45施設で授与されていた（回答96施設）。

d. **栄養士をめざす気持ちを育む導入教育**：約9割で行われており，その内容は①現役栄養士による講話（84.9%），②栄養士が勤務する施設の見学（29.0%），③導入教育の教科書を使った授業や演習（28.0%）の順に多く，演習科目や実習の中で導入教育を行う例（11施設）や入学前にガイダンスを行う（4施設），独自のテキストにより実施（4施設）などの回答もあった。

導入教育のシラバス分析では，①の講話では，学校給食センター，保育園，老人介護施設，病院（医療機関），地域活動，スポーツ現場，行政（保健センター），食品会社（菓子製造開発），等の職域で活躍する栄養士から，最新で，実践的な指導方法や社会的役割について話を聞く機会が設けられていた。②の施設見学では，事前学習やマナーの学習～見学後の報告会までを1つの流れとして科目の中で行う例があった。③の教科書として，小野章史著「めざせ！栄養士・管理栄養士まずはここからナビゲーション（第一出版）」，伊達ちぐさ，木戸康博編「導入教育 信頼される専門職となるために（医歯薬出版）」が使用されていた。

e. **校外実習**：栄養士養成施設の校外実習は，「給食の運営」として実施することが求められており，全施設で給食関連の校外実習が行われていた。主な実習先は，病院等医療施設（69.6%），介護老人福祉施設（60.0%），児童福祉施設（49.6%）の順であった。単位数は，1単位の実習が最も多かったが（72.2%），4単位の実習を行う施設が1か所あった。履修学年は，短大（2年制）では2年生，大学（4年制）では3年生が最も多かった。必修の「給食の運営」に加えて，病院等医療施設で「臨床関連」の実習を行う施設が6か所あった。この実習の単位数は1～2単位の範囲で，約8割が1単位，履修学年は2年生（短大）であったが，1施設のみ1年生から実施されていた（3年制・専攻科）。栄養指導や公衆栄養学の内容の実習は，6施設で行われていた（約7割が1単位，履修学年は短大・専攻科では2年生，大学では4年生）。

校外実習合計単位数は，栄養士免許取得に必要な1単位必修が44施設，2単位必修は18施設，3単位必修は2施設，4単位選択必修は1施設（短大），5単位選択は1施設（専攻科）であった。

優先的に校外実習を行える施設は，あり（49施設），なし（50施設）であった。内訳は，学内や附属の施設（病院，福祉施設，小中学校・高等学校）（21），学外提携施設（14）であった。

f. **教育カリキュラム**：短大では，約8割の施設で専門意識の醸成教育，職業倫理教育が実施されていたが，情報のエビデンスを判断するための教育は4割，他職種との連携のための教育は約2割と低かった。専攻科（1施設の回答）では，他職種との連携のための教育，情報のエビデンスを判断するための教育が実施されていた。大学では，専門意識の醸成教育は約8割，職業倫理教育は約7割，情報のエビデンスを判断するための教育は約6割で実施されていたが，他職種との連携のための教育は約

15%と低かった。専門学校（1施設の回答）では、専門意識の醸成教育，職業倫理教育，他職種との連携のための教育，情報のエビデンスを判断するための教育が全て実施されていた。

g. 栄養士以外の取得可能な資格：栄養教諭二種免許（63施設），フードスペシャリスト（58施設）の2つの資格が過半数の養成施設で取得可能であった。次いで，教員免許（17施設），フードコーディネーター（15施設）であった。4年制大学でのみ取得可能な資格には，健康運動指導士，臨床検査技師があった。エアロビクスインストラクターや保育士等，食と直接かかわりのない資格も散見された。

h. 卒業研究：短大では3割強の施設が必修（2単位が主）としている一方で，約2割が卒業要件に含めておらず，約1割が卒業研究に代わる課題を課していなかった。4年制大学では，必修としている施設が約8割（3～8単位）と高く，残りの2割は選択であった。選択での受講人数は3～100名で，施設間の差が大きかった。

i. 教員が行っている 現場と連携した栄養改善に関わる実践的研究：

表Ⅲ-10に示した。複数科目名が記載されている場合は，最初の科目名で分類した。地域や企業と結び付いた多くの事例が挙げられていたが，研究や社会活動を含む教育科目名が記載された回答も多く見られた（例：卒業研究）。そのため，求めた回答以外の，課外授業や大学の社会貢献活動，学生活動が回答に含まれている可能性がある。

表Ⅲ-10 教員が行っている，現場と連携した栄養改善に関わる実践的研究（複数回答）

教員の分野	実践的研究の数（延べ数）と主な内容
公衆栄養学	延べ14件。連携先は地域（自治体）（35.7%），対象者は一般成人（21.4%），内容は栄養・食事調査（介入なし）（50.0%）が最も多かった。
臨床栄養学	延べ21件。連携先は企業・会社（19.0%），対象者は傷病者・一般成人・高齢者・スポーツ選手（いずれも19.0%），内容は食育以外の栄養改善事業実践（イベント参加を含む）（28.6%）が最も多かった。
給食経営管理論	延べ41件。連携先は地域（自治体）（26.8%），対象者は一般成人（31.7%），内容はメニューや弁当開発（26.8%）が最も多かった。
応用栄養学	延べ17件。連携先は学校（小・中・高・大）（35.3%），対象者はスポーツ選手（スポーツをしている人）（52.9%），内容は栄養サポート実践（47.1%）が最も多かった。
栄養教育論	延べ14件。連携先は保育所（児童福祉施設）・幼稚園（28.6%），対象者は一般成人（35.7%）と乳幼児（28.6%），内容は食育活動・食育事業実践（35.7%）が最も多かった。
栄養指導論	延べ33件。連携先は学校（小・中・高・大）（21.2%），対象者は一般成人（27.3%），内容は食育以外の栄養改善事業実践（イベント等への参加を含む）（30.3%）が最も多かった。
栄養学	延べ9件。連携先は保育所（児童福祉施設）・幼稚園，学校（小・中・高・大），企業・会社，スポーツ施設，その他がいずれも1件ずつであった。対象者は一般成人（33.3%）とスポーツ選手（33.3%），内容はメニューや弁当開発（22.2%），栄養サポート実践（22.2%）が最も多かった。
調理学	延べ24件。連携先は地域（自治体）（37.5%），対象者は一般成人（50.0%），内容はメニューや弁当開発（45.8%）が最も多かった。
食品学（食品加工学・食品衛生学含む）	延べ14件。連携先は企業・会社（21.4%），対象者は一般成人（42.9%），内容は食品・商品開発・地元食材の活用等（64.3%）が最も多かった。
教職課程科目	延べ10件。連携先は学校（小・中・高・大）（50.0%），対象者は児童・生徒（60.0%），内容は食育活動・食育事業実践（40.0%）と食育以外の栄養改善事業実践（40.0%）が最も多かった。
その他	延べ25件。連携先は地域（自治体）（26.1%），対象者は一般成人（100.0%），内容はメニューや弁当開発（50.0%）が最も多かった。

(3) 栄養関連大学院

a. 入学定員：2～50人の範囲にあり、中央値8人、平均10.7 (s.d. 9.7) 人であった。5人以下が18校、6～10人が30校で、この両者で全体の約7割を占めた (回答63校)。

b. 修了必要単位数：30～38単位の範囲にあり、中央値30単位、平均30.8 (s.d. 1.6) 単位であった (回答62校)

c. 平成29年度在籍者数：0～59人の範囲にあり中央値8.0人、平均11.7人 (s.d. 13.1) 人であった。うち、管理栄養士資格者数は、0～53人の範囲にあり中央値4.0人、平均7.2人 (s.d. 9.4) 人であった。最大人数が多い大学院は、一専攻が複数のコースを含む、等の理由が推察される (回答61校)。

表Ⅲ-11 平成29年度在籍者数

	回答数 (校)	中央値 (人)	最小-最大 (人)	平均値 (人)	標準偏差 (人)
在籍者数	61	8.0	0-59	11.7	13.1
うち、管理栄養士資格者数	61	4.0	0-53	7.2	9.4

d. 担当教員 (専任) の人数：表Ⅲ-12に示した。実践栄養学分野の教員の占める割合は約3割であった。(回答65校)

表Ⅲ-12 修士(博士前期課程)課程担当教員(専任)の人数

	回答数 (校)	中央値 (人)	最小-最大 (人)	平均値 (人)	標準偏差 (人)
修士(博士前期)課程の担当教員数	65	12.0	5-72	15.8	11.7
うち、実践栄養学分野の教員数	65	4.0	0-11	4.2	2.5

e. 博士後期課程の設置：博士後期課程「有り」と回答したのは40校(61.5%)であった。博士後期課程専攻名(延べ44専攻)や学位名称は表Ⅲ-13・14に示した。(回答62校)。

表Ⅲ-13 博士後期課程の専攻名

「栄養」あり:14	「健康」あり:5	「医歯薬」「保健」「福祉」あり:10	生命科学・その他:15
食品栄養学専攻(2)	健康科学専攻(3)	医療福祉学専攻	応用化学・バイオサイエンス専攻
食品栄養科学専攻(2)	健康生活学	保健学専攻	応用生命科学専攻
食物栄養学専攻(4)	健康福祉学専攻	保健福祉科学専攻	生活文化学専攻
人間栄養学専攻		食品薬品総合科学研究科	人間生活学専攻(3)
人間栄養科学専攻		薬科学専攻	人間発達学専攻
人間環境科学専攻		総合リハビリテーション学専攻	応用生物学専攻
栄養科学専攻(2)		薬食生命科学専攻	共生自然科学専攻
栄養管理学専攻		周手術医療安全学	人間環境科学専攻
		看護学	人間生活科学専攻
		感染制御学	人間生活学専攻
			生活科学専攻
			生活環境学専攻
			生活支援学専攻

表Ⅲ-14 学位(博士号)の名称(複数回答)

「栄養」あり:15	「健康」あり:4	「医歯薬」「保健」「福祉」あり:9	学術・生活科学・その他:23
栄養学(7)	健康科学(2)	保健学(3)	学術(10)
食物栄養学(3)	健康科学専攻	保健福祉学	生活科学(3)
食品栄養学(2)	健康福祉学	薬科学	家政学
食品栄養科学(2)		周手術医療安全学	人間生活学
栄養科学		看護学	人間生活科学
		感染制御学	人間文化学
		社会福祉学	人間環境科学
			生活環境学
			生活支援学
			環境人間
			工学
			応用生物学

f. 修士(前期)課程の人材養成の目的

養成する人材像や高度専門職業人養成の今後の方針の結果を表Ⅲ-15・16に示した。65校の回答のうち、62校(95.4%)が職業人養成を目指していた。具体的分野では、臨床栄養が56校(86.2%)と最も多く、公衆栄養49校(75.4%)、健康・スポーツ栄養と食品開発が48校(73.8%)と続いた。研究者養成は、57校(87.7%)を目指していた。また、今後、高度職業人養成を強化する予定があると回答した大学院は約3割、現状維持は約5割であった。

表Ⅲ-15 養成する人材像(複数回答)

単位:施設数(%)

栄養関連大学院 博士前期課程 n=65	養成する人材像		具体的分野	
職業人養成	62 (95.4)	①臨床栄養	56 (86.2)	
		②公衆栄養	49 (75.4)	
		③給食経営管理	33 (50.1)	
		④学校栄養	45 (69.2)	
		⑤健康・スポーツ栄養	48 (73.8)	
		⑥福祉栄養	31 (47.7)	
		⑦食品開発	47 (72.3)	
		⑧国際栄養	20 (30.8)	
		⑨その他*1	8 (12.3)	
		研究者養成	57 (87.7)	①基礎研究
②応用研究	49 (75.4)			
③その他	1 (1.5)			
その他	3 (4.6)			

*1 職業人養成—具体的分野—その他の記載内容
衛生統計、食品安全・食品衛生監視員等、調剤薬局やドラッグストアでの栄養管理、学校保健・養護教諭コース、栄養サポート臨床検査技師コース、地域健康づくり支援コースの3領域あり、管理栄養士・栄養士養成施設

表Ⅲ-16 高度専門職業人養成の今後の方針

単位:施設数(%)

今後、強化する予定	現状維持	現在は行っていないが、 今後取り組む予定	今後も取り組む 予定はない	未定	欠損
23 (35.4)	35 (53.8)	2 (3.1)	0 (0.0)	5 (7.7)	0 (0.0)

g. 修士(博士前期)課程の教育内容

修士(博士前期)課程の教育内容を表Ⅲ-17に示した。必ず行われている研究内容で比率の高いものは、修士論文の中間発表(75.4%)で、修士修了要件に必須との回答も約5割と高率であった。次いで、

研究室内のゼミへの参加（63.1%）であった。語学研修やインターンシップ等の学外実習を必ず行っているのは1校、学会誌への論文投稿や地域と連携した研究を行わせているところは2校と少なかった（65校が回答）。

また、大学院取得単位が、学術団体の認定単位にすることを認めると答えた大学院は7校（約1割）であった。認定単位として認めている学術団体には、日本病態栄養学会、日本健康・栄養システム学会があげられた（回答58校）。

さらに、管理栄養士として求められる基本的な資質・能力を高める教育を行っているかどうかを表Ⅲ-18に示した。「資料や文献の検索力と読解力」「論理的な思考力」、「課題解決に向けた行動力」のための教育は、約9割の大学院で行われていた。一方、「協調性」は、約7割の施設で教育を行っていた。一方、「社会や組織を変えようとする力（アドボカシー）」は約3割でのみ教育が行われていた。それぞれの教育内容の卒業時の修得割合は、「資料や文献の検索力と読解力（58.5%）」「論理的な思考力（40.0%）」が高く、「課題解決に向けた行動力」、「管理栄養士の使命感と役割」と続いた（表Ⅲ-19）（回答65校）。

表Ⅲ-17 修士(博士前期)課程の教育内容

単位:施設数(%)

大学院生への教育内容	必ず行っている					欠損	修士修了要件に必須
	全く行っていない 1	1	6	13	41		
1) 研究室内のゼミに参加させている	1	1	6	13	41	3	21 (32.3)
2) 修士論文の中間発表を行わせている	4	3	3	3	49	3	33 (50.8)
3) 学会発表をさせている	0	2	7	26	27	3	7 (10.8)
4) 学会誌に論文投稿させている	0	4	36	20	2	3	2 (3.1)
5) 地域と連携した研究を行わせている	4	7	33	16	2	3	1 (1.5)
6) 医療施設と連携した研究を行わせている	3	14	26	14	4	4	0 (0)
7) 企業と連携した研究を行わせている	7	15	30	7	3	3	1 (1.5)
8) インターンシップ等の学外実習に参加させている	20	14	15	11	1	4	2 (3.1)
9) 語学研修、海外研修などに参加させている	33	12	12	4	1	3	1 (1.5)
10) 資格の取得*1	13	2	7	6	6	31	1 (1.5)
11) その他*2	3	0	2	1	1	—	1 (1.5)

*1 栄養教諭専修免許、家庭科専修免許、A 女子大学専門食育士、養護教諭専修免許状、中・高校教諭専修免許状（保健）状、臨床栄養師、臨床栄養、健康運動指導士、臨床栄養士、教員専修免許、臨床栄養士、健康運動指導士

*2 その他 食育の実践活動への参加、専攻全体での共通ゼミ（論文抄読）を開講、専攻の複数教員が参加して指導に当る、ティーチングアシスタントとして学生指導の訓練をさせている

表Ⅲ-18 管理栄養士として求められる基本的な資質・能力を高めるための教育の実施

単位:施設数(%)

		現在行っている	現在行っていない	今後取り組む予定	欠損
		修士(博士前期)課程 n=65	1) 管理栄養士の使命感と役割	31 (47.7)	24 (36.9)
	2) 論理的な思考力	59 (90.8)	3 (4.6)	1 (1.5)	2 (3.1)
	3) 異なる分野の人とのコミュニケーション力	39 (60.0)	17 (26.2)	7 (10.8)	2 (3.1)
	4) 資料や文献の検索力と読解力	60 (92.3)	2 (3.1)	1 (1.5)	2 (3.1)
	5) 課題解決に向けた行動力	58 (89.2)	4 (6.2)	1 (1.5)	2 (3.1)
	6) 多様な価値観に対する寛容性と理解力	37 (56.9)	20 (30.8)	5 (7.7)	3 (4.6)
	7) リーダーシップ	35 (53.8)	14 (21.5)	13 (20.0)	3 (4.6)
	8) マネジメント能力	31 (47.7)	18 (27.7)	13 (20.0)	3 (4.6)
	9) 社会や組織を変えようとする力(アドボカシー)	19 (29.2)	34 (52.3)	10 (15.4)	2 (3.1)
	10) 協調性	44 (67.7)	15 (23.1)	3 (4.6)	3 (4.6)
	11) その他*1	3 (33.3)	4 (44.4)	2 (22.2)	0 (0)

表Ⅲ-19 資質・能力を高める教育の卒業時における学生の修得割合

単位:施設数

	ほぼ 全員	7~8 割	約半数	2~3 割	0~1 割	わから ない	欠損
修士 (博士 前期) 課程 n=65	1) 管理栄養士の使命感と役割	19	14	4	1	2	9
	2) 論理的な思考力	26	25	7	0	0	3
	3) 異なる分野の人とのコミュニケーション力	17	17	10	2	0	5
	4) 資料や文献の検索力と読解力	38	15	5	1	0	3
	5) 課題解決に向けた行動力	20	22	14	0	0	5
	6) 多様な価値観に対する寛容性と理解力	13	15	14	1	0	7
	7) リーダーシップ	8	15	17	4	0	9
	8) マネジメント能力	8	11	19	4	0	9
	9) 社会や組織を変えようとする力(アドボカシー)	5	6	13	5	2	10
	10) 協調性	15	28	6	0	0	8
	11) その他 ^{a)}	3	0	0	0	0	—

h. 進路

修士(博士課程)修了後の進路を表Ⅲ-20に示した。大学院修了後の進路では、企業との回答が36校(1~14人の範囲)、教育機関が28校(1~2人の範囲)であった。博士後期課程へ進学との回答は19校(0~7人の範囲)からあった。

表Ⅲ-20 修士(博士課程)修了後の進路

単位:人(%)

		回答 施設数	平均 ^a	中央値 ^a	標準偏差 ^a	最小 ^a	最大 ^a	無回答 施設数
教育機関	助教以上の教員	11	1.2 (28.4)	1.0 (25.0)	0.6 (17.7)	0 (4.8)	2 (75.0)	54
	助手	14	1.1 (23.9)	1.0 (25.0)	0.5 (12.5)	0 (3.0)	2 (50.0)	51
	研究員等	3	0.7 (60.0)	1.0 (60.0)	0.6 (56.6)	0 (20.0)	1 (100.0)	62
研究機関		6	1.0 (14.2)	1.0 (9.5)	0.0 (12.1)	1 (3.0)	1 (33.3)	59
企業	研究職	18	2.9 (37.2)	1.5 (35.4)	3.4 (20.4)	1 (3.0)	13 (68.4)	47
	研究職以外	18	4.1 (41.2)	2.5 (31.8)	3.8 (24.3)	1 (12.5)	14 (100.0)	47
			食育, 調剤薬局, 製造技術者(開発), 出版社営業, 総合職, 食品技術者					
医療機関		24	2.0 (36.0)	1.0 (33.3)	1.6 (22.2)	1 (8.3)	7 (100.0)	41
福祉施設・介護施設		4	1.3 (18.9)	1.0 (14.3)	1.3 (12.8)	0 (9.1)	3 (33.3)	61
行政		14	1.4 (18.8)	1.0 (15.9)	1.2 (11.7)	0 (4.8)	5 (40.0)	51
学校	栄養教諭	8	1.1 (30.9)	1.0 (33.3)	0.8 (15.8)	0 (10.0)	3 (50.0)	57
	学校栄養士	5	0.8 (17.3)	1.0 (15.6)	0.4 (12.4)	0 (4.8)	1 (33.3)	60
給食マネジメント		1	0.0 (0.0)	—	—	—	—	64
博士後期課程に進学		19	1.7 (26.7)	1.0 (25.0)	1.5 (12.6)	0 (9.1)	7 (50.0)	46
その他		18	1.9 (47.7)	1.0 (41.7)	2.2 (31.6)	1 (4.8)	10 (100.0)	47
			高校教諭, 養護教諭, 中国に帰国, パート・アルバイト等, 養護教諭・フリー, CRA, 学校教員, 進学1人, 社会人院生3人, 自営業, 学校・子ども園の護教諭, 保育士, アウトドアガイド, 生協, 研究生, 臨床検査技師(医療機関)					
未定または不明		11	2.5 (28.4)	1.0 (16.7)	3.2 (29.2)	1 (3.0)	12 (100.0)	54

^a、各回答施設の修了生(合計)を分母として、人数とパーセンテージを算出した。

(4) 学部から大学院で伸びるコンピテンシーの検討

管理栄養士養成施設の学生と栄養関連大学院の院生の、コンピテンシー項目を比較した結果を表Ⅲ-21に示した。管理栄養士養成施設では、大学院と比較して「1. 管理栄養士の使命感と役割」、「7. リーダーシップ」、「8. マネジメント能力」、「10. 協調性」の教育を実施している施設が多かった。その他の教育に関しては、大学院と管理栄養士養成施設の間で有意な差はみられなかった。

表Ⅲ-21 管理栄養士としての資質・能力を高める教育の実施:学部と大学院の比較 単位:施設数(%)

		現在行っている	現在行っていない	今後取り組む予定	合計	p 値
1. 管理栄養士の使命感と役割	大学院	31 (50.8)	24 (39.3)	6 (9.8)	61 (100.0)	<0.001
	管理栄養士養成施設	124 (99.2)	0 (0.0)	1 (0.8)	125 (100.0)	
2. 論理的な思考力	大学院	59 (93.7)	3 (4.8)	1 (1.6)	63 (100.0)	0.097
	管理栄養士養成施設	116 (93.5)	1 (0.8)	7 (5.6)	124 (100.0)	
3. 異なる分野の人とのコミュニケーション力	大学院	39 (61.9)	17 (27.0)	7 (11.1)	63 (100.0)	0.092
	管理栄養士養成施設	96 (76.8)	19 (15.2)	10 (8.0)	125 (100.0)	
4. 資料や文献の検索力と読解力	大学院	60 (95.2)	2 (3.2)	1 (1.6)	63 (100.0)	0.325
	管理栄養士養成施設	112 (89.6)	5 (4.0)	8 (6.4)	125 (100.0)	
5. 課題解決に向けた行動力	大学院	58 (92.1)	4 (6.3)	1 (1.6)	63 (100.0)	0.619
	管理栄養士養成施設	113 (91.1)	6 (4.8)	5 (4.0)	124(100.0)	
6. 多様な価値観に対する寛容性と理解力	大学院	37 (59.7)	20 (32.3)	5 (8.1)	62 (100.0)	0.179
	管理栄養士養成施設	87 (69.6)	25 (20.0)	13 (10.4)	125 (100.0)	
7. リーダーシップ	大学院	35 (56.5)	14 (22.6)	13 (21.0)	62 (100.0)	0.006
	管理栄養士養成施設	96 (77.4)	19 (15.3)	9 (7.3)	124 (100.0)	
8. マネジメント能力	大学院	31 (50.0)	18 (29.0)	13 (21.0)	62 (100.0)	<0.001
	管理栄養士養成施設	106 (84.4)	14 (11.2)	5 (4.0)	125 (100.0)	
9. 社会や組織を変えようとする力(アドボカシー)	大学院	19 (30.2)	34 (54.0)	10 (15.9)	63 (100.0)	0.539
	管理栄養士養成施設	33 (26.8)	62 (50.4)	28 (22.8)	123 (100.0)	
10. 協調性	大学院	44 (71.0)	15 (24.2)	3 (4.8)	62 (100.0)	<0.001
	管理栄養士養成施設	117 (93.6)	5 (4.0)	3 (2.4)	125 (100.0)	
11. その他	大学院	3 (33.3)	4 (44.4)	2 (22.2)	9 (100.0)	0.036
	管理栄養士養成施設	6 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)	

カイ二乗検定, 欠損値は項目ごとに除外

表Ⅲ-22 に、管理栄養士としての資質・能力を高める教育の卒業時における修得割合を、栄養関連大学院と管理栄養士養成施設で比較した結果を示した。管理栄養士養成施設では、大学院と比較して「1.管理栄養士の使命感と役割」の修得割合が高く、大学院では、管理栄養士養成施設と比較して「2.論理的な思考力」、「4.資料や文献の検索力と読解力」、「5.課題解決に向けた行動力」、「7.リーダーシップ」、「8.マネジメント能力」の修得割合が高かった。このことから、以上の5つのコンピテンシーが、大学院教育で伸びる可能性が示唆された。

表Ⅲ-22 管理栄養士としての資質・能力を高める教育の卒業時における修得割合:学部と大学院の比較 単位:施設数(%)

		ほぼ全員	7-8割	約半数	2-3割	0-1割	わからない	合計	p 値
1.管理栄養士の使命感と役割	大学院	19 (33.9)	14 (25.0)	4 (7.1)	1 (1.8)	2 (3.6)	16 (28.6)	56 (100.0)	<0.001
	管栄養養成施設	40 (33.9)	60 (50.8)	14 (11.9)	1 (0.8)	0 (0.0)	3 (2.5)	118 (100.0)	
2.論理的な思考力	大学院	26 (41.9)	25 (40.3)	7 (11.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (6.5)	62 (100.0)	<0.001
	管栄養養成施設	18 (15.3)	40 (33.9)	39 (33.1)	13 (11.0)	0 (0.0)	8 (6.8)	118 (100.0)	
3.異なる分野の人とのコミュニケーション力	大学院	17 (28.3)	17 (28.3)	10 (16.7)	2 (3.3)	0 (0.0)	14 (23.3)	60 (100.0)	0.173
	管栄養養成施設	17 (14.9)	50 (43.9)	19 (16.7)	5 (4.4)	2 (1.8)	21 (18.4)	114 (100.0)	
4.資料や文献の検索力と読解力	大学院	38 (61.3)	15 (24.2)	5 (8.1)	1 (1.6)	0 (0.0)	3 (4.8)	62 (100.0)	<0.001
	管栄養養成施設	18 (15.3)	41 (34.7)	29 (24.6)	18 (15.3)	4 (3.4)	8 (6.8)	118 (100.0)	
5.課題解決に向けた行動力	大学院	20 (33.3)	22 (36.7)	14 (23.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (6.7)	60 (100.0)	<0.001
	管栄養養成施設	11 (9.4)	58 (49.6)	23 (19.7)	14 (12.0)	0 (0.0)	11 (9.4)	117 (100.0)	
6.多様な価値観に対する寛容性と理解力	大学院	13 (22.4)	15 (25.9)	14 (24.1)	1 (1.7)	0 (0.0)	15 (25.9)	58 (100.0)	0.098
	管栄養養成施設	12 (10.9)	47 (42.7)	20 (18.2)	4 (3.6)	3 (2.7)	24 (21.8)	110 (100.0)	

7.リーダーシップ	大学院	8 (14.3)	15 (26.8)	17 (30.4)	4 (7.1)	0 (0.0)	12 (21.4)	56 (100.0)	0.049
	管栄養養成施設	7 (6.1)	25 (21.7)	42 (36.5)	20 (17.4)	6 (5.2)	15 (13.0)	115 (100.0)	
8.マネジメント能力	大学院	8 (14.3)	11 (19.6)	19 (33.9)	4 (7.1)	0 (0.0)	14 (25.0)	56 (100.0)	0.007
	管栄養養成施設	5 (4.3)	36 (31.3)	47 (40.9)	11 (9.6)	5 (4.3)	11 (9.6)	115 (100.0)	
9.社会や組織を変えようとする力 (アドボカシー)	大学院	5 (9.1)	6 (10.9)	13 (23.6)	5 (9.1)	2 (3.6)	24 (43.6)	55 (100.0)	0.125
	管栄養養成施設	1 (1.0)	8 (8.0)	21 (21.0)	10 (10.0)	10 (10.0)	50 (50.0)	100 (100.0)	
10.協調性	大学院	15 (26.3)	28 (49.1)	6 (10.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (14.0)	57 (100.0)	0.251
	管栄養養成施設	39 (33.3)	57 (48.7)	13 (11.1)	2 (1.7)	0 (0.0)	6 (5.1)	117 (100.0)	
11.その他	大学院	3 (33.3)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (55.6)	9 (100.0)	0.273
	管栄養養成施設	2 (40.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	

カイ二乗検定、欠損値は項目ごとに除外

調査 2: ウェブ調査

1. 施設及び大学院の名称調査

管理栄養士養成施設 (大学, 137 校), 栄養士養成施設 (短期大学・大学, 114 校), 栄養関連大学院 (85 専攻) について, 大学名, 学部名, 学会名, 専攻科名を各校のホームページ上の名称を情報源として調査した (平成 29 年 8 月 1 日時点)。

管理栄養士養成施設では, 「栄養」を含む大学名は 3 施設 (2.2%), 「栄養」を含む学部名は 32 施設 (23.4%), 「栄養」を含む学科名は 119 施設 (86.9%) であった。一方, いずれの名称にも「栄養」を含まない養成施設が 17 施設 (12.4%) であった。

栄養士養成施設 (4 年制大学) では, 大学名・学部名・学科名のいずれかに「栄養」を含む名称を有するのは, 10 施設 (58.8%) であった。短期大学では, 短期大学名・学科名のいずれかに「栄養」を含むのは, 47 施設 (48.5%) であり, 栄養士を養成している施設であっても, 約半数で「栄養」の文字が名称に使用されていなかった。

栄養関連大学院では, 大学院名, 研究科名, 専攻等の名称のいずれかに「栄養」を含むのは 50 校 (58.8%), いずれにも「栄養」を含まないのは 35 校 (41.2%) であった。

2. ウェブ公開情報からの 養成する人材の専門領域キーワード (複数選択あり)

各養成施設や大学院がウェブ上で公表しているディプロマポリシー (DP) の内容, 栄養士・管理栄養士・栄養士養成施設 (表Ⅲ-23), 栄養関連大学院 (表Ⅲ-24) の各校ホームページ, および一般社団法人全国栄養士養成施設協会ホームページ (施設紹介) を情報源として, 養成する人材の専門領域に関するキーワードをピックアップした。栄養士養成施設では, 給食経営管理が 29.2%で最も多く, 学校栄養 (25.7%), その他 (調理) (13.3%) と続いた。管理栄養士養成施設では, 臨床栄養 (83.9%) が最も多く, 福祉栄養 (48.2%), 学校栄養 (38.7%) と続いた。一方で給食経営管理関連キーワードは全体の 10.9%のみであった。

表Ⅲ-23 管理栄養士・栄養士養成施設でみられた専門領域キーワード (複数選択あり)

		単位: 上段 (校), 下段 (%)										
	1 臨床 栄養	2 公衆 栄養	3 給食 経営 管理	4 学校 栄養	5 スポーツ 運動 栄養	6 福祉 栄養	7 食品 開発	8 国際 栄養	9 食品 衛生	10 その他 (調理)	10 その他 (国際・ 英語)	10 その他 (生命 科学)
管理 栄養士	115 (83.9)	37 (27.0)	15 (10.9)	53 (38.7)	15 (10.9)	66 (48.2)	29 (21.2)	12 (8.8)	7 (5.1)	3 (2.2)	11 (8.0)	8 (5.8)

栄養士	13	3	33	29	11	12	8	0	4	15	1	1
	(11.4)	(2.6)	(28.9)	(25.4)	(9.6)	(10.5)	(7.0)	(0)	(3.5)	(13.2)	(0.9)	(0.9)

10 その他 (研究者・ 教育者・ 大学院)	10 その他 (情報)	10 その他 (食育・発 達)	10 その他 (薬品・薬 学)	10 その他 (農業・バ イオサイ エンス)	10 その他 (食産業・ 企業・食 品加工等)	10 その他 (環境・食 環境)	10 その他 (心理・心 理学)	10 その他 (運動・スポ ーツ・スポ ーツ医療学)	10 その他 (その 他)
6	5	9	4	14	15	8	5	2	5
(4.4)	(3.6)	(6.6)	(2.9)	(10.2)	(10.9)	(5.8)	(3.6)	(1.5)	(3.6)
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)

(その他) 5件の内訳：職域，人間の栄養学，ヒューマンサービス，食文化史，障がい者

表Ⅲ-24には、栄養関連大学院でみられた専門領域キーワードを示した。臨床栄養（23.5%）、公衆栄養・福祉栄養（各 11.8%）、学校栄養（10.5%）の順であったが、いずれのキーワードも、管理栄養士養成施設と比べると、大学院では低い割合であった。

表Ⅲ-24 栄養関連大学院でみられた専門領域キーワード(複数選択あり) 単位：上段(校)，下段(%)

	1 臨床 栄養	2 公衆 栄養	3 給食 経営 管理	4 学校 栄養	5 スポ ーツ 運動 栄養	6 福祉 栄養	7 食品 開発	8 国際 栄養	9 食品 衛生	10 その他 (調理)
栄養関連 大学院	20 (23.5)	10 (11.8)	2 (2.6)	9 (10.5)	2 (2.6)	9 (11.8)	8 (9.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

3. ウェブ公開情報からの卒業までに身に付けさせる力・態度キーワード(複数選択あり)

表Ⅲ-25に、管理栄養士養成施設，栄養士養成施設，栄養関連大学院のウェブ公開情報からピックアップした，卒業までに身に付けさせる力・態度キーワードを示した。管理栄養士養成施設，栄養士養成施設，栄養関連大学院ともに，「食・栄養の専門知識とスキル」が9割前後と最も高かった。半数以上の施設でみられたキーワードは，管理栄養士養成施設では，「論理的思考能力」（67.9%），「職業意識（使命と役割）」（65.7%），「社会に貢献できる力」（63.5%），「コミュニケーション能力」（62.8%），「問題解決能力」（56.9%），「協調性」（53.3%），「人間に関わる職種としての倫理観」（51.8%）であり，栄養士養成施設では，社会で貢献できる力（50.0%）のみ，大学院では，研究能力（55.3%）のみであった。

表Ⅲ-25 卒業までに身に付けさせる力・態度キーワード(複数選択あり) 単位：上段(校)，下段(%)

	1 職業 意識 (使命 と役 割)	2 人間 に関 わる職 種とし ての 倫理 観	3 食・栄 養の 専門 知識と スキル	4 協調 性	5 コミュ ニケー ション 能力	6 問題 解決 能力	7 リーダ ーシッ プ	8 マネ ジメン ト能 力	9 社会 貢献 できる 力	10 グロー バルで 活躍す る力	11 論理的 思考力	12 研究 能力
管理 栄養士	90 (65.7)	71 (51.8)	130 (94.9)	73 (53.3)	86 (62.8)	78 (56.9)	22 (16.1)	35 (25.5)	87 (63.5)	24 (17.5)	93 (67.9)	18 (13.1)
栄養士	49 (43.0)	43 (37.7)	103 (90.4)	45 (39.5)	49 (43.0)	38 (33.3)	5 (4.4)	3 (2.6)	57 (50.0)	8 (7.0)	32 (28.1)	6 (5.3)
栄養関連 大学院	16 (18.8)	21 (24.7)	73 (85.9)	12 (14.1)	19 (22.3)	37 (43.5)	24 (28.2)	4 (8.2)	35 (41.2)	12 (14.1)	9 (10.6)	47 (55.3)

4. 栄養関連大学院において 高度専門職業人養成が明記されているか

表Ⅲ-26 に、栄養関連大学院のウェブ情報で 高度専門職業人養成が明記されているかどうかを示した。「高度専門職業人」は 27.4%、「教育者」は 4.8%、「研究者」は 17.9% でみられた。

表Ⅲ-26 高度専門職業人養成の記述（複数選択あり） 単位：上段（校），下段（%）

	高度専門職業人	教育者	研究者
栄養関連大学院 博士前期課程	23	4	15
	(27.4)	(4.8)	(17.9)

調査 3：事例（インタビュー）調査

5 大学・大学院の協力を得て行った事例調査結果を以下に示す。

表Ⅲ-27 共通の質問内容とその番号

①	栄養学を基礎とするプロフェッショナルを育てるという視点から、貴学（管理栄養士養成課程）で行われている教育や取組みの工夫において特筆すべき点はどのようなことでしょうか。
②	導入教育、臨地実習、卒業研究等で、貴学ならではの特徴的な教育や取組みがあれば教えてください。
③	貴学で行われている教育の中で、その教育を実施することで「学生の資質や能力」が非常に高まる（光ってくる）と感じられているものがあれば教えてください。
④	貴学の管理栄養士養成教育内容の中で、4 年間（国家試験受験まで）での到達が望ましいと考えられる知識や能力（例：生命倫理、食品衛生）、卒後に生涯教育へと継承し学び続けることが望ましいと考えられる知識や能力（例：職業倫理、コミュニケーションスキル、エビデンスに基づく情報の活用）、大学院（+2 年）で到達が可能と考えられる知識や能力（例：研究手法、論理的思考、高いプレゼン能力）は、それぞれどのようなものだとお考えですか。
⑤	4 とも関連しますが、学部と大学院をつなぐ「6 年間の教育」を意識して行われていますか。行われているとしたら、その内容をお教えてください。

1. A 大学・大学院（国立）

(1) 共通の質問内容への回答

①	食物栄養学科設立当初から、食物と栄養について、特に食物を化合物としてだけでなく調理加工することによる嗜好的变化も含めて、科学的視点から捉えることのできる管理栄養士を育てることを目標として教育をしている。それは、医師や薬剤師等といった他専門職にはできない管理栄養士の強みだと考えているためである。そのため、本学科では専門基礎分野「食べ物と健康」の単位数を規定単位数より、6 単位多く設定している
②	導入教育、臨地実習、卒業研究の 3 つの中では、卒業研究が最も特徴的だと思う。本学科では、卒業研究は必須科目（6 単位）である。3 年生の 12 月から各研究室に配属され、1 人 1 テーマで、卒業研究を始め、卒業論文の執筆とともに卒業論文発表で、質疑応答による口頭試験を経て卒業の単位を認める。卒業研究を仕上げる過程で、専門的知識やスキルの習得のみならず、文献検索、英語論文抄読、論理的思考など、専門職として必要な基礎的スキルも習得できていると考えている。 その他に、総合演習の中では、自分自身で学会や研修会などを見つけて、参加しレポートを提出するという課題を与えている。この課題は、 <u>将来主体性を持って、生涯学習を続けていく一つのスキルにつながっているのではないかと考えている。</u>
③	学部の取組ではありませんが、本学には大学院生対象の TA (teaching assistant) 制度がある。TA とは大学院生が学部の実験実習の補助を通して、学生教育について学ぶ制度である。単なるバイトではなく、大学院生の教育の一環として位置付けている。TA として授業に関わるためには、授業内容を理解する必要がある。そこで、TA を担当する大学院生は、自身が学部時代に学んだことを復習し、知識やスキルの再学習をする。また、授業中、学部生の実験実習のサポートをすることで、わかりやすい説明の仕方やアシスタントとして先を読んで動く力を身につけるなど、TA を行うことによる教育効果は大きいと感じる。
④	学部 4 年間では、国家試験受験に必要な知識の習得は最低到達すべき内容だと考えているが、加えて、2 番で回答したとおり、研究を行う基礎的なスキル（文献検索や論理的思考等）も卒業研究を通して習得することを目指している。特に、適切な論文を正確に読める能力は、本学のグローバル教育による語学力の強化や管理栄養士専門科目（応用栄養学、公衆栄養学、栄養教育論、給食経営管理論等）だけでなく、4 年次に配属された研究室によるゼミなどでも力を入れている。またこれらの論文からエビデンスに基づいて正しい判断ができるよう、 <u>食品や栄養に関する基礎教育（科学的に判断する力）を重視している。</u> ただし、これら研究スキルは 4 年生の 1 年間では実際難しく、到達するには大学院への進学が必要だと考えている。

⑤	学部と大学院をつなぐ「6年間の教育」を意識したカリキュラムは、特に考えていない。研究に関しては1年で十分な成果が得られないことも多いため、大学院進学予定者は修士課程まで3年間継続できるテーマを設定し、4年生のうちから学会発表や投稿論文の執筆も視野に入れて教育している。
---	--

(2) 個別の質問への回答

質問	貴学の特徴として、大学院進学率が高く、食や栄養の基礎的研究から応用開発や臨床対応までできるスペシャリストを育て、食品企業の研究者や開発者、管理栄養士のリーダーを育成・輩出していることがあげられます。 管理栄養士養成教育だけを受けた人と、大学院を修了した人とは、資質・能力の面、あるいは卒後の伸びとといった点から、どのような違いがあると感じられていますか。 また大学院進学者確保のための工夫点があれば教えてください。
回答	大学院を修了した者と学部だけの卒業生のその後の伸びが違いについては、追跡調査をしていないため、わからない。本学科は2004年から始まり、この年に入学し、大学院に進学・修了した卒業生がようやく30歳を超えたところである。対象学生数が少ない上、管理栄養士養成課程になる前よりも卒業後の進路選択肢が増えことから、教育効果の評価にはもう少し時間がかかるものと思う。ただ、大学院(修士)卒業生の方が、卒業後就職した後の大学院博士課程への再入学と学位取得に対する意識が強い傾向にあり、より高度な学問や専門職への意欲が高いと思われる。 大学院進学者確保のために、特別なことはしていないが、入学時から大学院に進学することを強く推奨していること、また研究室配属後、多くの研究室では大学院生と一緒にゼミをやっていることから、先輩からの影響も大きいのではないかと考えている。これは本学が少人数制だからこそできることかもしれないが、学部生のときから、先輩後輩がサポートしあう環境(たとえば、ピアサポート制度)が本学は整っていると思う。

2. B 大学・大学院 (公立)

(1) 共通の質問内容への回答

①	大学の学科構成(看護・理学療法・社会福祉・栄養)の関係から、全学的に「ヒューマンケアの実践できる」専門職の養成を実施してきている。対人援助職として個々人あるいは地域に対してよりよい働きかけ・活動のできる人材を育成している。そのために、「個々人に対する理解」ができ、「地域に対する理解」ができ、かつ「自分自身の役割」を意識したうえで「多職種との連携・協働」できる教育を重視している。
②	質問1で回答した内容を達成するために、他学科との『連携教育』を実施している。具体的には、1年次に4学科の合同演習として、過疎の地域(対象の例:在宅の高齢者など)に出向き、地域における課題(例:人々が有する健康観とは? 社会的支援は十分か? その地域に必要なサポートはどういったものなのか?)を実地調査する取り組みを行っている。このことで、人との接し方、データのまとめ方等を学ぶようにしている。4年次にも同様に4学科合同演習を実施し、在宅の高齢者の症例などをもとに「ケアプラン」を立てるまでの学習を実践している。なお、この連携教育取り組みは、来年度からの新カリキュラムでは、2年次および3年次でも実施(例:「セーフティエープロモーション」「地域包括ケア」)する予定である。 一方、卒業研究においては、3年次後期から研究を開始し、早期から取り組むようにしている。また、卒業研究に併せて、4年次にこれまでの学びの統合的な教育として、「食事摂取基準」を題材にした教育を行っている。各栄養素の基準の「エビデンス」について理解を深めるため、実践上生じやすい「具体的なクエスチョン」を提示し、その根拠となる論文をしっかり読み込むなどの取り組みを実施している。これらの取り組みにより、『科学的根拠に基づく栄養業務の重要性』の再確認をさせている。
③	学部の卒業生の1期生が卒業して、5年が経過する。卒業生の社会での活躍について、他大学との比較も困難であり、「評価」をするのが難しいと感じている。従って、当該質問の回答することが難しい。
④	特定非営利活動法人日本栄養改善学会の作成している「モデル・コア・カリキュラム」をもとにしたカリキュラム構築および、科目間の教育内容調整を実施している。このことにより、「自らを専門職として高めていく力」、「主体的な学習者としてエビデンスに基づく研究的な思考力」を身につけるような教育を意識している。 大学院での学びについては、7~8割以上が(他大学卒の)社会人経験者が入学者であるので、4年+2年という系統的な教育を意識できていない現状ある。
⑤	学部4年の新卒後の大学院での2年の過ごし方については、今後検討していく予定だが、むしろ学部(4年)+社会人(数年)+大学院(2年)の教育の方が大学院での活動が充実するのではないかと考えている。

(2) 個別の質問への回答

質問	貴学(大学院)は、2017年度に、「ヒューマンケア」をキーワードとして、看護・理学療法・社会福祉・栄養の分野横断的な研究体制にリニューアルされています。なぜ、大学院の改革が必要だったのでしょうか。また、目指す人材像や学部教育からの繋がり等の点についてもお考えをお聞かせください。
回答	これまで従来行われてきた学部・学科を土台とした教員組織上の枠組みにはめた大学院教育ではなく、学問の枠組みにこだわらず、学生にとって科目選択および研究内容選択が、学際的・多職種連携の視点からフレキシブルにできればと考え改革を実施した。職種ありきの教育ではなく、「職種にこだわらず、保健医療福祉の現場で何が課題になっているのか、その課題に対してどういった研究が必要なのか」を、多職種で考える取り組みを

<p>進めている。研究を進めて、それが実践に結びつくような教育を進めている。</p> <p>【その他意見】 地域包括ケアなど新たな社会ニーズにこたえられる管理栄養士の高度専門職及び研究・教育者の養成をこれからも進めてまいりたい。大学院での教育では、現場で活躍する専門職の入学生はもちろんだが、介護施設等の所長や事務職で施設のマネジメントをされている方なども本学で学んでほしいと考えている。専門職、そしてマネジメント職の方々が共に学ぶことで、お互いの業務能力を高められる教育を実践してまいりたいと考える。</p>

3. C 大学・大学院（公立）

(1) 共通の質問内容への回答

①	<p>①臨地実習の単位数が多い 臨床実習 6 単位 公衆栄養学実習 1 単位 給食経営管理実習 1 単位 必修 8 単位 その他、選択の臨地実習、栄養教諭課程の学生は栄養教育実習も行っている。</p> <p>②ヒューマンサービス論 I, II 「ひと」を対象としたサービスを提供するためには、多様な医療分野の連携による総合的なサービスを形づくる「ヒューマンサービス」の提供が必要になることから、下記の科目を開講している。 「ヒューマンサービス I」(必修)を 1 年次に開講し、全学科が共通で受講する。 「ヒューマンサービス II」(必修)は 4 年後期に開講。ヒューマンサービスを説明できる能力を身につけることを目的としている IPE(多職種連携教育)。具体的には、看護、リハ、社福、栄養の学生が 10 名程度のグループをつくり、グループごとに事例分析を行う。</p>
②	<p>①「卒業研究」 1 人 1 テーマで実施していること</p> <p>②「導入教育」 前述の「ヒューマンサービス論 I」と「医療福祉論」(保健医療福祉を支える制度や活動について、基礎的な概念・各専門職の活動を学ぶ。</p> <p>③「臨地実習」 生涯に渡る継続教育の重視を具体化した実践教育センターにて、栄養ケアマネジメントプログラムを修了した人の施設を、臨床の臨地実習先に指定する(プリセプター制度を導入し、<u>栄養ケア・マネジメントを学んだ人が臨地実習の指導者となる</u>)ことで栄養ケア・マネジメントを広め、かつ臨地実習の質を確保することができている。</p>
③	<p>「臨地実習」と「卒業研究」があげられるが、その他「各教科」でグループワークが多く取り入れられており、症例研究やロールプレイ、プレゼンテーションの機会も作っている。実験・実習レポートも一人ずつ書かせている。これらは、少人数だからできることでもある。</p>
④	<ul style="list-style-type: none"> ・4 年間(国家試験受験まで)での到達が望ましいと考えられる知識や能力 学部教育にて基礎的な学力を身につけるだけではなく、現場に出た時、自分の目の前にいる患者さんに最善の栄養管理をどう提供できるのかという能力を身につけることが望ましい。 ・卒後に生涯教育へと継承し学び続けることが望ましいと考えられる知識や能力 一人の患者に対する多職種連携については、学部教育の中でも行われているが、<u>組織的な多職種連携教育により、管理栄養士の職域や職務を理解してもらい地位を確立できるようになることが重要だ</u>と思う。そのためには、卒後の早い時期に、<u>組織の多職種連携について学ぶ機会を作っておくことが大切だ</u>と思われる。 ・大学院(+2 年)で到達が可能と考えられる知識や能力 博士前期課程では、研究手順を知ることによって、自分のやっていることを正確に正當に伝えるとともに問題解決を図れる栄養の高度専門職としての能力を養う。
⑤	<p>学部卒業後、管理栄養士として勤務し、その後社会人大学院にて学ぶ人が多い。卒業後 1 度就職することで、就職先で自分が何をすべきかを考えられる人材として成長する可能性が高くなる。一方、学部からの学生には臨床研修(学会による)や非常勤による実務経験歴をつけられるよう支援している。</p>

(2) 個別の質問への回答

質問	<p>貴学の特徴として、「実践教育センター」を有し、栄養ケア・マネジメント課程で、実践力、マネジメント力向上を目指す教育が行われています。社会人を含めた実践的能力の高い人材育成という視点に着目した教育のメリットや成果についてお教えてください。また今後の展開や、課題などありましたら併せてお教えてください。</p>
回答	<p>「生涯にわたる継続教育の重視」を具体化し、保健・医療・福祉の分野で既に活躍されている様々な職種の方々の一層のレベルアップを図るため附置され、総合的なヒューマンサービスを担う保健・医療・福祉人材の育成をめざし、様々な現任教育を実施している。</p> <p>具体的な活用例としては、<u>県内の管理栄養士を対象として、栄養ケア・マネジメントプログラム(約 1 年間)を学んでもらい、その修了者の勤務地を臨床分野の臨地実習先として選定している</u>。実践教育センターでは、<u>子どもの食育支援研修やアレルギー研修やその他、傷病者、要介護者、高齢者等の支援プログラム等が設置されており、実践教育センターの修了者を大学院博士前期課程で受け入れることもある</u>。また、卒業生が、卒業後に実践教育センターで学ぶ例もあり、このようなシステムにより有能な人材を育成することが可能になると考えている。</p>

4. D大学・大学院（私立）

(1) 共通の質問内容への回答

①	<p>他大学では行っていないと思われる取り組み例としては、</p> <p>①初年次の導入教育 実践栄養学があげられる。 教育内容としては、食事法を学ぶというもの。 食事法は、D大学独自のもので80年前に作られたものである。 これを伝承していくことは建学の精神にも基づいている。 自分の食事を3日間振り返る／食事献立を食事法に基づいて立てて、料理をつくって写真に撮るという作業を行う。 講義授業だが演習形式で実施しており、理論だけではなく、実践を通して、人々の健康を維持することを初年次から体得させる。</p> <p>②調理学にも力を入れている。 調理ができなければ実践はできない。①の食事法を絡めた形で調理学を学んでいる。 調理学で行う献立作成には食事法で学んだことを活かすようにしている。 現在は、単位数をスリム化し、1年必修前後期で2単位の調理学実習と、選択実習を1単位設定している。スリム化しても、単位数が減った分は授業以外の部分でカバーしており、上級生が下級生を指導するなどの工夫をしている。 また、<u>家庭料理技能検定を全員必修で受験させ、調理学の最低レベルは維持している。</u></p> <p>③選択科目を設け、教育内容の充実を図っている。 4年次に6つの分野を設けており、講義と実習科目を体系的に組み合わせている。 臨床栄養、福祉栄養、地域栄養教育、スポーツ栄養、給食マネジメント、食品開発 例えば、スポーツ栄養を選択した学生は、近くの大学のスポーツ選手に食事を提供する 食品開発を選択した学生は、メニュー開発や企業での食品の加工技術を学ぶ 臨床栄養を選択した学生は、臨地実習にプラスして病院実習に臨む</p> <p>④実践栄養学科は教員数が多いことも強みと考えている 専任教員数が31名(助教以上)おり、それぞれの専門性を活かした教育を4年間かけて実施している。目に見えない部分で、学生達は教員から多くの刺激を受けている。</p> <p>⑤教員の自己研鑽と学生との信頼関係の構築 15年ほど前から、国家試験対策の教本などの作成にも取り組むようになった。結果として、教員の平均的な能力向上が高まることにつながり、また、栄養学分野のリーダーが揃った大学であることのアピールにもつながった。このことは、学生の教員に対する信頼感にもつながっていると考えている。 教員の担当する授業と、国家試験のガイドラインやモデル・コア・カリキュラムとの突合せを常に行い、教員の能力向上にも力を注いでいる。</p> <p>⑥産官学の連携 自治体や企業等との連携が多く、外部との繋がりが強いことも特徴の1つだと思う。 研究・卒論・大学院研究へと発展させている。</p>
②	上記、①、③、⑥と重複
③	上記、①、②、③、④、⑤、⑥の全てが重複
④	<p>・4年間での到達が望ましいと考えられる知識や能力 生命倫理は重要と考え、4年生の総合講座で卒業前にホスピスの話を聞くなど学ぶ時間は設けている。科目としての設定はしていない。</p> <p>・卒後に生涯教育へと継承し学び続けることが望ましいと考えられる知識や能力 論文の検索能力、評価能力、データや情報を見極める能力を養うことを含めて、4年生の授業に「<u>管理栄養士実践演習</u>」の科目を設けている。この科目では<u>管理栄養士の活動領域で想定される事例に対処し、課題解決のためのアセスメント、計画、実施、評価のプロセスで検討を行い、その成果を教員の前で発表するというトレーニング</u>をしている。様々な資料評価ができ、それを説明できる能力、情報を活用できる能力、さらには課題解決能力を養いたいと考えている。 しかしながら、この授業や4年間の学びの中だけでは、批判的考察やディベート力やアドボカシーなどの能力を十分養うことは難しいと感じている。</p> <p>・大学院(+2年)で到達が可能と考えられる知識や能力 大学院修士課程においては、専門分野の知識、特に科学的根拠及び科学的根拠を探索し、理解する力や実験や調査のスキル、データ処理スキル、専門職としての実践力、論理的思考、批判的思考、プレゼンテーションスキル、ディスカッション能力を高めることが可能だと考えている。</p>
⑤	学部教育の長期戦略の1つに、学部と大学院教育の連携によるリーダーシップ育成を位置づけ、全学的に共有を図っている。

(2) 個別の質問への回答

質問	<p>貴学は「栄養学」に特化した大学であり、かねてから、栄養分野のプロフェッショナルを目指す実践的な教育・研究が行われています。大学4年+大学院2年での、プロフェッショナル(実践家)育成のための教育や研究の中でも、とくに、効果が上がっている方法やしきみなどはありますか。</p>
回答	<p>①高度人材養成コースの設定 平成11年3月から、大学院にて高度専門職業人養成を行っており、栄養学専攻では19年間に30名の修了者を輩出している。この制度は、管理栄養士の現場、例えば臨床栄養分野、公衆栄養分野、給食経営管理分野などで、より高度な専門職としての視点やスキルの修得をめざし、問題を複眼的・構造的に把握し科学的根拠に基づく計画・評価を行い、適切で高水準の技術を駆使し、関連する専門職種や組織と連携し社会に貢献できる専門家を養成することを目的としている。</p> <p>②学部と大学院をつなぐ「6年間の教育」 1-③で述べた学部4年生の選択科目として6つのコース(臨床栄養、福祉栄養、地域栄養教育、スポーツ栄養、給食マネジメント、食品開発)から、継続的に大学院にて講義と実習科目を体系的に学べる一貫教育システムを作っている。現在は、高度人材養成コースとして6コース(臨床栄養、公衆栄養、給食経営管理、スポーツ栄養、国際栄養、食品分析・品質管理)を設け、プロフェッショナル(実践家)育成のための教育や研究を行えるシステムになっている。4年間の学部教育においては、専門職としての意識付けを行い、2年間の修士課程においては、管理栄養士が社会で果たすべき責任や役割を認識し、実践現場の実務をインターンシップのような形で、指導教員も関わりながら一通りのプロセスを体験させることで、食・健康分野のリーダー格となる人材養成、つまり研究もできる専門職の養成を行うことができる。</p> <p>③外部との連携 管理栄養士教育を熟知した大学院教員が栄養管理や公衆栄養等の現場と繋がっていることにより、学生は、研究もしくは研究的活動を、それらのフィールドを使って体験することができる。その他、大学院の設置科目の中には、公開科目として以下の2つのプログラムが設置されている。これらの取り組みにより、社会人受講生と大学院生間のネットワークづくりができ、大学院で学びながら健康・栄養・医療等の現場から多くの刺激を受ける機会が得られる。</p> <p>「実践栄養学専門演習」(特定保健指導論) 管理栄養士、保健師、医師のいずれかの資格を有する人を対象。 特定健診・特定保健指導の実践者として、また企画者、評価者として必要とされる能力の修得を目的として開講</p> <p>「職業実践力育成プログラム(BP)」(文部科学省の認定) 管理栄養士・栄養士、行政職、健康や栄養をビジネスチャンスとして活用したい人等が対象 食環境整備に関わる高度人材の養成が目的。栄養学の専門科目で最新情報をブラッシュアップすることに加え、組織マネジメント力を高める「組織戦略・組織管理論」「ビジネスエコノミクス」「健康経営論」などを設置している点の特徴。</p> <p>【その他・意見】 コアカリには、ぜひ外食産業に関することを含めて欲しい。 近年の食事は大部分が外食に委ねられているので、 ①サプリメントをどうすればいいのか ②加工するときの添加物はどうなっているのか ③食品 流通 行動経済学的 などをもっと入れてもいいのではないかと。</p>

5. E 大学・大学院 (私立)

(1) 共通の質問内容への回答

①	E 大学では、医療福祉人の育成をめざしている。したがって、本学全体として、医療職育成を意識して教育や研究にとりくんでいる。病院や福祉施設で活躍できる管理栄養を育てる。
②	導入教育は、学部1年時に入門として、病院見学などを行っている。臨地実習は学部3年時に、附属病院にて10単位、21週間実施する。卒業研究は学部4年生時に、実践的なヒトを対象とした研究を行う。
③	学部3年生時に臨地実習を行ったあと。臨床経験をとおして自信をつけた学生は顔つきが変わってくると感じている。
④	管理栄養士は、栄養管理室の管理者になることが求められている。その際、統括できるようなコミュニケーションスキルが必要である。献立の修正を調理士へ依頼するとき、栄養指導をする、クレーム対応など、コミュニケーションスキルは非常に重要である。知識を実践できる力が必要であり、これが卒後教育の役割で、現場(病院)でのトレーニングと重ねて育成することが重要と考えている。
⑤	学部と大学院のつながりについて、意識はしていないが、継続する自然な流れの中で、卒論の研究を発展させていく。

(2) 個別の質問への回答

質問	貴学では、臨地実習の単位数が管理栄養士養成施設中で最も多く、また、前回の厚労省科研の調査でも学生のコンピテンシーが最も高かったという特徴があります。現在の臨地実習 10 単位がどのように行われているのか、また臨地実習を含め、臨床対応に強い人材がどのように育成されているのかについて教えてください。また、大学院教育においても他大学にない特徴(例:臨床栄養研究に強い人材を育てる)があれば教えてください。
回答	<p>学部 3 年生時に、10 単位、21 週間実施する。附属病院が併設されており、実習の受け入れ体制も整っている所以他大学にはない特徴となっている。特に、臨床栄養関連実習は、①糖尿病、②肝胆膵疾患、③腎疾患、<u>透析</u>、④消化管疾患、⑤循環器疾患・呼吸器疾患について学習するベッドサイドを中心にした実習で、各 2 週間入院患者を担当する。例えば、肝硬変の食道静脈瘤術後であれば術直後から常食を開始するのではなく、流動食(900 kcal)、3 分食 (1100 kcal)、5 分食(1200 kcal)と段階的に上がっていく食事(栄養)内容や量の変化を理解できるようにする。また、栄養補給については食事、輸液、経腸栄養剤を含めた栄養量を把握し、摂取栄養(食事)量と病態(食事と病状の経過等)との関連を理解できるようにする。</p> <p>そのため、科目担当教員は病院電子カルテの教育用の ID を持ち、学生はそれを使用して電子カルテが閲覧できる。医師、看護師、薬剤師等の記録や臨床検査データ、栄養アセスメント、入院からの臨床経過などの情報を収集し症例報告を行う力も養う。</p> <p>その他、保育園や福祉施設で 2 週間、障害者施設と高齢者施設のいずれかで 2 週間の実習を行う。高齢者施設は、在宅医療も実習する。その他、保健所や市町村(1週間)、地域や健康増進施設での栄養健康教室の運営(4週間)、給食経営管実習(2 週間)を行う。</p> <p>紙ベースではなく、臨床(社会)で実践的に役に立つ人材を育てるための実習になるようにしている。例えば、糖尿病であれば、自分が献立をたて、厨房で調理し、希望した外来患者へランチを提供し、その意見をいただく一連の流れを通して、食事の提供から患者(対象者)に届くまでを実際に体験することで、患者(対象者)の嗜好(状態)に合わせた食事を作ることの大切さに気が付き、意識することを学ぶ。</p>

2. 管理栄養士・栄養士のめざす姿分析ワーキンググループ

管理栄養士・栄養士の「めざす姿」および「資質・能力」について、4つの調査・分析より案を作成した。4つの調査・分析とは、Ⅰ. 管理栄養士・栄養士のめざす姿アンケート調査、Ⅱ. 他職種のモデル・コア・カリキュラムにおける「期待される像」と「資質・能力」の分析、Ⅲ. 親会議委員からのコメントの分析結果、Ⅳ. 海外の管理栄養士相当の資格におけるめざす姿、資質・能力の情報収集・整理であった。また、Ⅰ～ⅣまでをまとめてⅤ. 本調査結果から導かれる管理栄養士・栄養士の「めざす姿」、資質・能力の考察を示した。

Ⅰ. では、多様な領域で現在活躍する管理栄養士・栄養士を対象に、管理栄養士・栄養士の求められる資質や能力、卒前教育に必要な教育カリキュラムのニーズ等を明らかにすること(調査1)および、養成施設に所属する特定非営利活動法人日本栄養改善学会評議員を対象に、各人が学部教育の中で想定されている管理栄養士・栄養士のめざす姿およびめざす姿の実現に向けて基本的と考えている資質・能力等について把握すること(調査2)を目的として2種類の質問紙調査を行った。調査1は、223名(223/244名、回答率91%)、調査2は33名(33/87名、回答率38%)を対象として結果をまとめた。管理栄養士のめざす姿と栄養士のめざす姿について、管理栄養士のめざす姿が栄養士のそれより「専門性」「姿勢・素養」「他職種との関係・地位向上」において割合が高かった。現在の仕事において求められる基本的な資質・能力の重要度については、重要度を1～5点で得点化したところ、平均値が最も高い項目は、「コミュニケーション能力」の4.78点であり、4.6以上の項目は、「職業に対する倫理観」「課題解決能力」「多職種との連携・協働」であり、また、3.5点以下の項目には、「研究遂行能力」「学会発表能力」「論文抄読能力」があり、実践研究の重要性の認識が低い傾向にあることがわかった。さらに、自由記述で得られた回答では、「プレゼンテーション力」や「企画力」があげられた。調査2の結果において、管理栄養士のめざす姿は、カテゴリーの内容から「管理栄養士の使命・役割」、「管理栄養士の専門性」、「管理栄養士の職務内容」、「姿勢・素養」、「他職種との関係」の5つの視点に分類された。「管理栄養士の使命・役割」の視点からは、「食・栄養を通して人々の健康の維持増進・疾病予防、治療に貢献する専門家」に関するコードが圧倒的に多くみられた。また、栄養士のめざす姿では、「栄養士の使命・役割」、「栄養士の専門性」、「管理栄養士との関係」、「栄養士の職務内容」、「姿勢・素養」の5つの視点に分類された。「栄養士の使命・役割」の視点からは、「人々の健康の維持増進に貢献する」、「食を通じた支援ができる」内容に関するコードが多くみられた。管理栄養士の「めざす姿」の実現にむけて、求められる資質・能力では、カテゴリーの内容から「管理栄養士に必要な資質」、「総合的な能力」、「幅広い教養」、「専門的な基礎知識・技術」、「コミュニケーション能力」、「多職種・他分野との連携・協働」、「課題解決のプロセスに必要な能力」、「自己研鑽の姿勢」、「組織・経営マネジメント能力」の9つの視点で分類された。

Ⅱ. では、他職種のモデル・コア・カリキュラムにおける「期待される像」と「資質・能力」を分析した。対象職種は、医療専門職だけではなく、弁護士、建築士などの国家資格についても実施した。多くの職種において、めざす姿ではなく、期待される像について表現していた。

Ⅲ. では、めざす姿となるために必要な能力についてはある程度抽出できた。また、親会議委員からのコメントには、めざす姿に関するコメントが少なかった。

Ⅳ. では、1団体(ICDA:International Confederation of Dietetic Associations 国際栄養士連盟)および4カ国(米国、カナダ、英国、オーストラリア)の栄養士会ホームページを閲覧し、めざす姿、資質・能力に関する情報を収集した。

Ⅴ. では、本調査結果から導かれる管理栄養士・栄養士の「めざす姿」、資質・能力についてまとめ、考察を行った。

Ⅰ. 管理栄養士・栄養士のめざす姿アンケート調査

1. 目的

多様な領域で現在活躍する管理栄養士・栄養士を対象に、管理栄養士・栄養士の求められる資質や能力、卒前教育に必要な教育カリキュラムのニーズ等を明らかにすること（調査1）および、管理栄養士・栄養士養成施設に所属する日本栄養改善学会（以下、本学会）評議員を対象に、各人が学部教育の中で想定されている管理栄養士・栄養士のめざす姿およびめざす姿の実現に向けて基本的と考えている資質・能力等について把握すること（調査2）を目的として2種類の質問紙調査を行った。

なお、本調査は、女子栄養大学の人を対象とする倫理審査委員会の承認を得て実施した。

2. 調査対象

調査1：管理栄養士・栄養士が活躍する主要7分野・領域（臨床栄養・学校栄養・健康/スポーツ栄養・給食管理・公衆栄養・地域栄養・福祉栄養（高齢者・障がい者・児童））に企業を加えた全8分野・領域で活動する管理栄養士・栄養士を対象とした。対象者特性として、管理栄養士・栄養士として就業後5年以上10年未満、30年以上の者とし、各分野・領域および年数区分で4～5名程度に依頼した。質問紙調査への協力依頼は、2017年8月6日～7日に横浜で行われた公益社団法人日本栄養士会の第1回全国栄養士大会の会場にて、各分野・領域の代表者（理事などの役職者）に適任者の紹介を依頼した。被紹介者の氏名ならびに連絡先は、紹介者が被紹介者の内諾を得た上で本学会事務局に提出した。本学会事務局から依頼文書と質問紙をメールに添付して送信し、質問紙の返却をもって協力への同意とみなした。回答は無記名で行われ、提出期限内の提出をもって調査を終了した。8分野・領域の5つの年数区分で、244名に依頼し、225名から返信があったが、有効回答者数は223名であった（有効回答率91.4%）。管理栄養士取得者203名、栄養士資格のみ取得者20名であった。

調査2：本学会評議員で、管理栄養士・栄養士養成施設に所属する者から無作為に抽出した87名とした。対象者の選定は、本学会事務局が行った。本学会事務局から依頼文書と質問紙をメールに添付して送信し、質問紙への回答は無記名で行い、返却をもって調査協力への同意とみなした。質問紙への回答数は33名（回答率37.9%）であった。

3. 調査内容

調査1：

- 属性：回答する立場（管理栄養士/栄養士）；性別・年齢；勤務地域；学歴・最終学歴；管理栄養士・栄養士の資格取得；管理栄養士・栄養士としての就業年数；現在の職務にかかる主たる職場、就業年数、主たる業務内容、資格必要性、役職の有無；過去の職場歴；所属学会・団体。
- 管理栄養士・栄養士として必要な資質・能力：管理栄養士・栄養士に求められる資質・能力にかかる自身の考え（自由回答）；現在の仕事で求められる資質・能力の重要度（選択肢）；前述の選択肢以外で現在の仕事で求められる資質・能力にかかる自身の考え（自由回答）。
- 管理栄養士・栄養士のめざす姿：管理栄養士・栄養士のそれぞれめざす姿にかかる自身の考え（自由回答）；自身の考えるめざす姿の実現に必要なとされる組織・環境面教育面、その他の事項（自由回答）。

調査2：

- 属性：性別・年齢；学歴・最終学歴；取得している免許資格；所属している養成施設の所在地、養成施設の種類、学部名称、1学年あたりの定員、大学院の有無；現在所属している養成施設での合計従事年数、専門分野、主な教科担当、職位、役職；大学院の修士課程/博士課程の担当教員；過去の職場歴；所属学会・団体。
- 管理栄養士・栄養士のめざす姿：管理栄養士・栄養士のそれぞれのめざす姿にかかる自身の考え（自由回答）；めざす姿の実現に向けて必要と考えられる資質・能力；自身の考えるめざす姿の実現に必要なとされる組織・環境面、教育面、その他の事項（自由回答）。
- 管理栄養士・栄養士の教育養成：管理栄養士・栄養士の養成において、学部教育の観点から、学生が卒業までに身につけることが必要と考える基本的な資質・能力（選択肢）；前述の資質・能力を

備えた管理栄養士・栄養士を養成するための教員として取り組んでいること；「卒業時までには身につけることが必要と考える基本的な資質・能力」の向上を阻んでいると考えるもの（自由回答）。

4. 調査の枠組み

調査1および調査2における調査の枠組みは、以下の通りとした。

「管理栄養士・栄養士に求められる資質・能力に関する現状分析と教育養成のあり方に関する調査 管理栄養士・栄養士用 調査の枠組み および 調査項目		
大項目	中項目	小項目
属性	回答者の特性	性別・年齢
		勤務地域
		学歴
		資格
		現在の職場、就業年数、業務内容、立場 過去の職場
		所属学会・団体
管理栄養士・栄養士の「めざす姿」	管理栄養士・栄養士の「めざす姿」	自身の考え
管理栄養士・栄養士として必要な資質・能力	管理栄養士・栄養士として必要な資質・能力について	自身の考え
	現在の仕事で求められる資質・能力	現在の自分の仕事で求められる資質・能力の重要度 その他、現在の仕事で求められる具体的な資質・能力
管理栄養士・栄養士の教育養成	現在から養成校時代の授業や教育内容の振り返り	職務上役立っていると考える養成校時代の授業や教育内容
		現在の職務に役立っていると考える養成校時代に行った課外活動
		養成校時代に学んでおく必要があったが、実際には不足していた考える授業や教育内容
		現在の職務を遂行する上で必要と考える教育内容
その他	その他	管理栄養士・栄養士の資質能力の向上を阻むもの 自由記述欄

「管理栄養士・栄養士に求められる資質・能力に関する現状分析と教育養成のあり方に関する調査 評議員用 調査の枠組み および 調査項目		
大項目	中項目	小項目
属性	回答者の特性	性別・年齢
		学歴
		資格
		回答者の所属について
		所属している養成校の特徴 (所在地、種別、学部、定員、大学院の有無) 教育養成機関への合計就業年数、専門分野、担当科目、職位、役職 大学院の担当教育 教育養成機関以外での職歴（主に現場経験） 所属学会・団体
管理栄養士・栄養士の「めざす姿」	管理栄養士・栄養士の「めざす姿」について	自身の考え
	管理栄養士・栄養士の「めざす姿」の実現に向けて必要な内容について	資質・能力
管理栄養士・栄養士の養成教育	学生が卒業までに身につけることが必要と考える基本的な資質・能力	組織・環境面、教育面、その他
		学生が卒業までに身につけることが必要と考える基本的な資質・能力の重要度 学部教育において、基本的な資質・能力を備えた管理栄養士・栄養士を養成するために、養成施設の一教員として取り組んでいる内容 学部教育において、基本的な資質・能力を阻むもの・バリア
その他	その他	自由記述欄

5. 実施状況（スケジュール）

調査1：8月17日までに調査依頼を送付した，8月30日を回収期限とした。9月に回答入力作業，10月に分析を開始した。

調査2：8月14日に調査依頼を送付した。9月4日を回収期限とした。9月に回答入力作業，10月に分析を開始した。

6. 分析方法

質問紙に自由記述された回答内容について，質的データ分析を行った。記述内容から抽出したセグメントをコード化し，カテゴリーに整理した。この過程は複数の人数で行い，意見が一致するまで行った。

7. 調査1の結果（抜粋）

分析は対象者全員，管理栄養士取得者と栄養士資格のみ取得者に分けて行った。職域は表1のように再分類した。

表1 職域の分類

職域		再分類		職域		再分類	
1	病院	1	医療	13	受託給食会社	5	給食
2	診療所・クリニック			14	企業等給食施設		
3	行政（国）	2	行政	15	ドラッグストア・薬局	6	企業
4	行政 （都道府県政令指定都市・特別区）			16	研究機関		
5	行政（その他市町村）			17	民間企業・営利団体		
6	幼稚園（こども園含む）	3	食育・教育	18	非営利団体（NPO, NGO）	7	養成校
7	保育所			19	管理栄養士・栄養士養成施設		
8	その他の児童福祉施設			20	管理栄養士・栄養士養成以外の 大学		
9	小・中学校 （栄養教諭・学校栄養職員）			21	フリーランス	8	フリーランス
10	高等学校（教諭）			22	その他（管理栄養士・栄養士では ない職業）	9	その他
11	介護老人福祉施設	4	高齢者福祉				
12	社会福祉施設						

(1) 対象者属性

対象者の属性は，表2から4に示した通りであった。

表2 対象者の性別・年齢・年代

	年齢（歳）	年代						
		全体	20代	30代	40代	50代	60代	
全体	41.90 ± 10.41	N 222*	29	68	66	48	11	
		%	13.1	30.6	29.7	21.6	5.0	
性別	男性	37.67 ± 9.56	N 18	4	8	3	3	0
			%	22.2	44.4	16.7	16.7	0.0
	女性	42.27 ± 10.43	N 204*	25	60	63	45	11
			%	12.3	29.4	30.9	22.1	5.4
基礎資格	管理栄養士	41.65 ± 10.51	N 202*	27	65	58	41	11
			%	13.4	32.2	28.7	20.3	5.4
	栄養士	44.45 ± 9.25	N 20	2	3	8	7	0
			%	10.0	15.0	40.0	35.0	0.0

*年齢無回答 1名（女性）

表3 現在の主たる職域

職域	全体(N=223)	
	N	%
医療	36	16.1
病院	34	15.2
診療所・クリニック	2	0.9
行政	43	19.3
行政(国)	1	0.4
行政(都道府県または政令指定都市・特別区)	28	12.6
行政(その他の市・町村)	14	6.3
食育・教育	48	21.5
幼稚園(こども園を含む)	2	0.9
保育所	5	2.2
その他の児童福祉施設	1	0.4
小・中学校(栄養教諭・学校栄養職員)	40	17.9
高等学校(教諭)	0	0.0
高齢者福祉	21	9.4
介護老人福祉施設	17	7.6
社会福祉施設	4	1.8
給食	33	14.8
受託給食会社	31	13.9
企業等給食施設	23	0.9
企業	28	12.6
ドラッグストア・薬局	2	0.9
研究機関	2	0.9
民間企業・営利団体	23	10.3
非営利団体	1	0.4
養成校	0	0.0
管理栄養士・栄養士養成施設	0	0.0
管理栄養士・栄養士以外の大学	0	0.0
フリーランス	13	5.8
その他(管理栄養士・栄養士ではない職業)	0	0.0
未就業	1	0.4
合計	223	

表4 職域別年齢

職域	全体(N=223)	
	N	年齢(歳)
医療	36	39.31±9.62
行政	43	44.38±9.48
食育・教育	48	39.77±8.40
高齢者福祉	21	41.00±12.63
給食	33	41.03±9.44
企業	28	39.50±9.67
養成校	0	
フリーランス	13	55.85±9.45
その他(管理栄養士・栄養士ではない職業)	0	
未就業	1	67.00
合計	223	

(2) 調査1で得られた結果

①管理栄養士・栄養士のめざす姿

223名の記述内容を分類し、管理栄養士のめざす姿と栄養士のめざす姿について、管理栄養士・栄養士それぞれからの回答の出現数と割合を示した。全体223名の集計結果を比較すると、管理栄養士のめざす姿は栄養士のそれより「専門性」「姿勢・素養」「他職種との関係・地位向上」において割合が高かった(表5, 6)。

表5 管理栄養士のめざす姿

	全体 (N=223)		管理栄養士(N=203)		栄養士 (N=20)	
	出現数	%	出現数	%	出現数	%
管理栄養士の使命・役割	51	22.9	50	24.6	1	5.0
人々のQOLの向上に寄与する	9	4.0	9	4.4	0	0.0
食・栄養を通して人々の健康を維持増進・疾病予防・治療に貢献する専門家	39	17.5	38	18.7	1	5.0
食を通じた支援ができる	0	0.0	0	0.0	0	0.0
人々の健康の維持増進に貢献する	0	0.0	0	0.0	0	0.0
管理栄養士に対するニーズ	3	1.3	3	1.5	0	0.0
管理栄養士の専門性	100	44.8	92	45.3	8	40.0
高度な専門知識を有する	16	7.2	12	5.9	4	20.0
高度な知識を活用し、専門性を発揮する	37	16.6	35	17.2	2	10.0
科学的な根拠に基づいた支援を実践するために科学的根拠を読み取り、適用し創出でき	16	7.2	16	7.9	0	0.0
プロフェッショナル	13	5.8	12	5.9	1	5.0
スペシャリスト	9	4.0	9	4.4	0	0.0
マネジメント	9	4.0	8	3.9	1	5.0
管理栄養士の職務内容	106	47.5	98	48.3	8	40.0
適切な栄養アセスメントができる	2	0.9	2	1.0	0	0.0
適切に栄養ケアプロセスを展開し有効な栄養改善が実施できる(栄養管理)	17	7.6	16	7.9	1	5.0
健康の増進に向けて環境を整備することができる	10	4.5	10	4.9	0	0.0
対象に応じた栄養・食の支援ができる	31	13.9	27	13.3	4	20.0
栄養教育・栄養指導ができる	22	9.9	21	10.3	1	5.0
対象者の主体性を重視した支援ができる	5	2.2	5	2.5	0	0.0
適切な給食運営管理ができる	8	3.6	6	3.0	2	10.0
適切な給食を提供するための技術がある(適正栄養量の供給, 献立作成, 調理技術管理)	8	3.6	8	3.9	0	0.0
経営管理ができる	1	0.4	1	0.5	0	0.0
人材育成	2	0.9	2	1.0	0	0.0
姿勢・素養	94	42.2	86	42.4	8	40.0
責任を持って業務を遂行する姿勢	5	2.2	5	2.5	0	0.0
(課題解決に向けて)広い視点で物事を論理的に進めることができる	8	3.6	8	3.9	0	0.0
人々に寄り添うことができる	22	9.9	22	10.8	0	0.0
人としての基礎的な素養を身につけている	9	4.0	7	3.4	2	10.0
高い職業倫理を持っている	1	0.4	1	0.5	0	0.0
自らの役割を理解すると共に新たな価値を切り拓く姿勢	4	1.8	4	2.0	0	0.0
自分の役割に誇りを持つ姿勢	3	1.3	3	1.5	0	0.0
向上心を持ち、学び続ける姿勢	17	7.6	15	7.4	2	10.0
リーダーシップ	10	4.5	8	3.9	2	10.0
対象とのコミュニケーション	7	3.1	6	3.0	1	5.0
ネットワーク作り	2	0.9	2	1.0	0	0.0
発信力	3	1.3	2	1.0	1	5.0
社会に貢献する姿勢	3	1.3	3	1.5	0	0.0
他職種との関係・地位向上	57	25.6	54	26.6	3	15.0
多職種と連携することができる	37	16.6	35	17.2	2	10.0
栄養学の専門職として、自分の意見を主張し他職種と議論することができる	7	3.1	7	3.4	0	0.0
管理栄養士の地位向上	13	5.8	12	5.9	1	5.0
その他	11	4.9	11	5.4	0	0.0
医療費削減	1	0.4	1	0.5	0	0.0
栄養士・管理栄養士の区別	10	4.5	10	4.9	0	0.0

表6 栄養士のめざす姿

	全体 (N=223)		管理栄養士 (N=203)		栄養士 (N=20)	
	出現数	%	出現数	%	出現数	%
栄養士の使命・役割	35	15.7	34	16.7	1	5.0
人々のQOLの向上に寄与する	2	0.9	2	1.0	0	0.0
食・栄養を通して人々の健康を維持増進・疾病予防・治療に貢献する専門家	27	12.1	27	13.3	0	0.0
食を通じた支援ができる	5	2.2	4	2.0	1	5.0
人々の健康の維持増進に貢献する	0	0.0	0	0.0	0	0.0
栄養士に対するニーズ	1	0.4	1	0.5	0	0.0
栄養士の専門性	55	24.7	50	24.6	5	25.0
高度な専門知識を有する	14	6.3	12	5.9	2	10.0
高度な知識を活用し、専門性を発揮する	20	9.0	17	8.4	3	15.0
科学的な根拠に基づいた支援を実践するために科学的根拠を読み取り、適用し創出できる	7	3.1	7	3.4	0	0.0
プロフェッショナル	7	3.1	7	3.4	0	0.0
スペシャリスト	5	2.2	5	2.5	0	0.0
マネジメント	2	0.9	2	1.0	0	0.0
栄養士の職務内容	94	42.2	81	39.9	13	65.0
適切な栄養アセスメントができる	1	0.4	1	0.5	0	0.0
適切に栄養ケアプロセスを展開し有効な栄養改善が実施できる (栄養管理)	13	5.8	10	4.9	3	15.0
健康の増進に向けて環境を整備することができる	2	0.9	2	1.0	0	0.0
対象に応じた栄養・食の支援ができる	16	7.2	15	7.4	1	5.0
栄養教育・栄養指導ができる	15	6.7	12	5.9	3	15.0
対象者の主体性を重視した支援ができる	0	0.0	0	0.0	0	0.0
適切な給食運営管理ができる	10	4.5	9	4.4	1	5.0
適切な給食を提供するための技術がある (適正栄養量の供給, 献立作成, 調理技術管理等)	37	16.6	32	15.8	5	25.0
経営管理ができる	0	0.0	0	0.0	0	0.0
人材育成	0	0.0	0	0.0	0	0.0
姿勢・素養	52	23.3	42	20.7	10	50.0
責任を持って業務を遂行する姿勢	6	2.7	5	2.5	1	5.0
(課題解決に向けて) 広い視点で物事を論理的に進めることができる	3	1.3	3	1.5	0	0.0
人々に寄り添うことができる	14	6.3	11	5.4	3	15.0
人としての基礎的な素養を身につけている	3	1.3	2	1.0	1	5.0
高い職業倫理を持っている	1	0.4	0	0.0	1	5.0
自らの役割を理解すると共に新たな価値を切り拓く姿勢	1	0.4	1	0.5	0	0.0
自分の役割に誇りを持つ姿勢	2	0.9	2	1.0	0	0.0
向上心を持ち、学び続ける姿勢	9	4.0	7	3.4	2	10.0
リーダーシップ	5	2.2	4	2.0	1	5.0
対象とのコミュニケーション	3	1.3	3	1.5	0	0.0
ネットワーク作り	0	0.0	0	0.0	0	0.0
発信力	1	0.4	0	0.0	1	5.0
社会に貢献する姿勢	4	1.8	4	2.0	0	0.0
他職種との関係・地位向上	18	8.1	16	7.9	2	10.0
多職種と連携することができる	13	5.8	12	5.9	1	5.0
栄養学の専門職として、自分の意見を主張し他職種と議論することができる	1	0.4	1	0.5	0	0.0
栄養士の地位向上	4	1.8	3	1.5	1	5.0
その他	30	13.5	30	14.8	0	0.0
医療費削減	0	0.0	0	0.0	0	0.0
栄養士・管理栄養士の区別	26	11.7	26	12.8	0	0.0
管理栄養士との関係	4	1.8	4	2.0	0	0.0

②現在の仕事において、求められる基本的な資質・能力の重要度

現在の仕事において求められる基本的な資質・能力の重要度について、表7に示した。重要度を1～5点で得点化したところ、平均値が最も高い項目は「コミュニケーション能力」の4.78点であり、4.6以上の項目は「職業に対する倫理観」、「課題解決能力」、「多職種との連携・協働」であり、また3.5点以下の項目には「研究遂行能力」、「学会発表能力」、「論文抄読能力」があり、実践研究の重要性の認識が低い傾向にあることがわかった。また、aからs以外で得られた回答は表8の通りで、「プレゼン力」や「企画力」があげられた。

表7 現在の仕事における求められる資質・能力の重要度

項目	N	平均値±SD	重要度 (人数%)				
			低 1	2	3	4	高 5
a.豊かな人間性	223	4.56 ± 0.63	0.0	0.0	7.2	29.6	63.2
b.職業に対する倫理観	223	4.64 ± 0.57	0.0	0.0	4.9	26.0	69.1
c.情報収集・選択能力	223	4.52 ± 0.66	0.0	0.9	6.7	32.3	60.1
d.課題発見能力	223	4.51 ± 0.70	0.4	0.4	7.6	30.9	60.5
e.課題分析能力	223	4.32 ± 0.82	1.3	0.9	11.7	36.8	49.3
f.課題解決能力	223	4.60 ± 0.61	0.0	0.0	6.3	27.8	65.9
g.論理的思考力	222	4.14 ± 0.78	0.5	0.9	18.9	43.2	36.5
h.組織経営能力	223	3.84 ± 0.96	1.3	6.7	26.5	37.2	28.3
i.マネジメント能力	223	4.15 ± 0.91	1.3	3.6	16.1	36.8	42.2
j.人材育成能力	222	3.91 ± 0.92	1.8	3.6	25.7	39.6	29.3
k.多職種との連携・協働	223	4.60 ± 0.66	0.0	0.4	8.1	22.9	68.6
l.リーダーシップ	223	4.02 ± 0.89	0.9	4.0	21.1	40.4	33.6
m.研究遂行能力	222	3.26 ± 1.07	6.3	16.2	35.6	29.3	12.6
n.学会発表能力	222	3.10 ± 1.07	9.5	14.9	41.4	24.8	9.5
o.論文抄読能力	220	3.20 ± 1.08	7.3	16.4	37.3	27.3	11.8
p.コミュニケーション能力	223	4.78 ± 0.46	0.0	0.0	2.2	17.0	80.7
q.情報通信技術 (ICT) の活用能力	223	3.77 ± 1.00	3.1	4.5	31.8	33.6	26.9
r.自己研鑽	221	4.59 ± 0.65	0.0	0.5	7.7	24.0	67.9
s.社会や組織を変えようとする力	223	3.99 ± 0.87	0.9	3.1	23.3	41.3	31.4

表8 表7以外の項目における資質・能力の重要度

		全体 (N=223)		全体 (N=223)		
		出現数	%	出現数	%	
知識	研究能力	3	1.3	経営能力	6	2.7
	調理技術	8	3.6	労働管理	3	1.3
専門性	献立作成能力	2	0.9	人材育成力	2	0.9
	食文化	2	0.9	企画力	15	6.7
	政策形成能力	2	0.9	発想力	1	0.4
	グローバルな視点	1	0.4	多職種連携	10	4.5
	語学力	1	0.4	協調性	3	1.3
職業に対する倫理観	論理的思考	1	0.4	順応性	1	0.4
	職業倫理	2	0.9	授業力	5	2.2
	判断力	10	4.5	継続力	4	1.8
実践・経験	自己管理能力	8	3.6	体力	2	0.9
	対応力	6	2.7	探求心	2	0.9
	優先度選択能力	5	2.2	向上心	1	0.4
	行動力	3	1.3	敬う心・思いやり	7	3.1
	自主性	2	0.9	人間性	2	0.9
コミュニケーション力	プレゼン力	30	13.5	誠実さ	1	0.4
	コミュニケーション力	7	3.1	忍耐力	1	0.4
	傾聴力	6	2.7	先見力	6	2.7
マネジメント力	指導力	5	2.2	事務処理能力	4	1.8
	危機管理能力	3	1.3	情報収集・情報収集能力	3	1.3
	統率力	2	0.9	選択能力	3	1.3
	マーケティング力	2	0.9	情報リテラシー	2	0.9
	調整力	2	0.9	洞察力	1	0.4
	コーディネート力	1	0.4	役割把握	2	0.9
	マネジメント力	1	0.4	課題発見力	1	0.4
				問題解決能力	1	0.4

8. 調査2の結果（抜粋）

(1) 対象者属性

質問紙への回答数は33（回答率は37.9%）であった。

本調査の回答者の主な特徴として、女性（78.8%）、40歳代以上（90.9%）、そして修士以上の学位取得者（87.9%）が多く、有資格者（90.9%）のうち、ほとんどの者が栄養士・管理栄養士の資格を有していた（96.7%）。また半数以上の者（66.7%）が管理栄養士・栄養士養成施設以外での職歴を有しており、その主な職場として多い順に病院・診療所・クリニック（30.3%）、民間企業・営利団体（27.3%）、研究機関（24.2%）、行政（21.2%）であった。

回答者が所属する養成施設の特徴として、私立大学（66.7%）、総合大学（87.9%）が多く、そのほとんどが大学院を有していた（75.8%）。1学年あたりの定員は、管理栄養士養成で80名（2クラス）以下（69.7%）が多く、121名以上の施設（12.1%）もみられた。

回答者の養成施設における立場としては、教授・准教授（94.0%）が多く、回答者の約半数が役職や大学院教育を担っていた。

(2) 調査2で得られた結果

①管理栄養士のめざす姿

管理栄養士のめざす姿を自由に記述してもらい、内容分析のためのコーディングを行ったところ、114のコードが生成され、22のカテゴリーに集約された。カテゴリーの内容から「管理栄養士の使命・役割」、「管理栄養士の専門性」、「管理栄養士の職務内容」、「姿勢・素養」、「他職種との関係」の5つの視点で管理栄養士の「めざす姿」が分類された。「管理栄養士の使命・役割」の視点からは、「食・栄養を通して人々の健康の維持増進・疾病予防、治療に貢献する専門家」に関するコードが圧倒的に多くみられた。「管理栄養士の専門性」の視点では、「高度な知識を活用し、専門性を発揮する」、「科学的根拠に基づいた支援を実践する」に関連するコードが多くみられ、その専門性を生かす具体的な職務内容として「対象に応じた栄養・食の支援」を代表とするコードへの繋がりがみられた。「資質・素養」については、幅広い内容のコードが抽出され、集約された9つのカテゴリーのうち「人に寄り添うことができる」、「責任をもって業務を遂行する姿勢」が多くみられた。「他職種との関係」の視点では、「他職種と連携することができる」だけでなく、さらに「栄養学の専門職として自分の意見を主張し、他職種と議論することができる」という、より一歩先をめざす内容がみられた（表9）。

②栄養士のめざす姿

栄養士のめざす姿として、55のコードが生成され、12のカテゴリーに集約された。カテゴリーの内容から「栄養士の使命・役割」、「栄養士の専門性」、「管理栄養士との関係」、「栄養士の職務内容」、「姿勢・素養」の5つの視点で栄養士の「めざす姿」が分類された。「栄養士の使命・役割」の視点からは、「人々の健康の維持増進に貢献する」、「食を通じた支援ができる」に関するコードが多くみられた。「栄養士の専門性」の視点では、「専門的知識・技術を備え、自らの業務を遂行することができる」ことに関連するコードが多く、その専門性を生かす具体的な職務内容として「適切な給食を提供するための技術がある」、「対象者に合わせた栄養管理・栄養指導ができる」に関するコードが多くみられた。栄養士が自らの専門性を生かして職務を遂行する上で、「管理栄養士とともにあり、管理栄養士の業務をサポートする」という「管理栄養士との関係」に関するコードが多くみられた。これは管理栄養士の場合ではみられなかった栄養士特有のめざす姿の一つと言えるかもしれない。「資質・素養」については、「栄養士の役割の重要性を認識し、誇りをもつ」、「学び続ける姿勢」に関するコードが多くみられた。

表9 質問紙調査の回答から得られた管理栄養士の「めざす姿」：回答内容から主なコード、カテゴリーを抽出し視点別に整理（33名）

視点	カテゴリー	出現数*	主なコード
管理栄養士の使命・役割	人々のQOLの向上に寄与する	5	QOLの向上 人々のQOLの向上を目標 食を軸として人々のQOLの向上に貢献 生活の質の向上をめざす
食・栄養を通して人々の健康の維持増進・ 疾病予防、治療に貢献する専門家		14	人々の「健康」に貢献 人々の健康、特に栄養状態の維持・向上を目指す 個人や集団の健康の保持増進に寄与する 人間の健康の維持・増進をめざす 人々の健康の維持（悪化の防止）・増進 健康の維持・増進、疾病予防、重症化予防 人々（個人および集団）の健康増進、疾病予防・治療に役立つ専門職 食事を通して疾病の治療・改善・重症化予防や健康増進に寄与できる専門職 個人や集団の食を通じた健康の保持増進に寄与する （クライアントの）健康増進や治療に対する意思や目標を実現することができる 個人々に最適なサポートを実現する 人間栄養学に関わる業務の専門職 人を対象とした専門職 公衆衛生上の課題解決の一翼を担う専門的人材
管理栄養士の専門性	高度な専門知識を有する	4	食と健康に関する高度な専門知識を有する 心身の生理機能を理解 高度な専門知識の修得 食品栄養の高い知識レベルを有する
	高度な知識を活用し、専門性を発揮する	8	専門知識を的確に活用 食べるという行為を軸に食を取り巻くすべてに対して関わることができる知識・技術・意識等の専門性を持ち活躍 食品や料理に関する知識やスキルを強みとする 管理栄養士としての専門性を十分に発揮できる 栄養学及び関連する諸科学を踏まえて実践できる専門職 食に特化した職種として、他の職種との差別化が図れている 他職種に引けを取らない 学位を有する管理栄養士
	科学的根拠に基づいた支援を実践するために、科学的根拠を認め取り、適用し、創出 できる	7	食品と栄養素を科学的根拠に基づいて活用 科学的な根拠に基づいた食の支援 科学的根拠に基づく栄養指導による支援を実践 科学的根拠に基づく専門的知識や高度な技術をもつ 科学的な根拠に基づいて支援・活動を実践できる専門職 エビデンスに基づいた仕事ができる IP付英文論文を出す
管理栄養士の職務内容	適切な栄養アセスメントができる	5	ヒトの身体を診て考えられる アセスメントできる能力 栄養上・健康上の問題を把握・アセスメントする 個人や集団の栄養状態を適切に評価 健康・栄養に関するニーズ問題や課題を分析
	適切に栄養ケアプロセスを展開し、有効な 栄養改善が実施できる。	7	栄養管理方針について適切な方針決定を提案できる 対象個々の健康の維持・増進、疾病の予防・治療における栄養ケアプロセスを実践できる 健康や食に関連する内容でPDCAをまわらせる人材 栄養政策のためのデータ解析から栄養課題を抽出でき、栄養改善のために必要な計画を立案し実施できる 栄養マネジメントができる マネジメントサイクルに基づき、有効な栄養改善が実施できる 対応能力を持つ人材
	健康の増進に向けて環境を整備することが できる	4	個人の健康の増進に向けて環境を整備する 食生活の面から支援する環境を整備 食環境を整備ができる 食生活の面から支援する仕組みの構築
	対象に応じた栄養・食の支援ができる	13	個人から社会全体に向けて健康づくりの提言ができる管理栄養士 実行可能な具体的実践方法をアドバイスできる 食生活等の面で具体的なサポートプランを立案し、実現できる人材 栄養改善計画が作成できる 適切な栄養教育を施す能力 個人や集団への教育 望ましい栄養状態・食生活の実現に向けての支援と活動 健康に関する個別の相談業務（特に食生活を中心）を行う 健康な方や、傷病者の栄養管理ができる 予防からの栄養管理ならびにリスクがある場合の栄養管理ができる 対象に応じた複雑な栄養指導や栄養管理が実施できる 国民の健康について、一次予防から三次予防まで幅広く活躍できる 個人や集団の健康状態や特性に応じた食事や栄養の支援ができる
	対象者の主体性を重視した支援ができる	2	自律した食事や栄養摂取を支援する （人々が）自己管理できる能力を支援できる能力を身に付けている
	適切な給食運営管理ができる	3	食事提供システムをマネジメントできる能力を身に付けている 適切なフードサービスを施す能力 人・物・金のマネジメントができる

次ページに続く

表9 続き

姿勢・素養	責任をもって業務を遂行する姿勢	5	責任ある業務を遂行することができる 使命感をもって取り組む姿勢 確実に業務を遂行する姿 実行(動かす) することができる 対象者の健康の保持・増進や疾病の回復のために全力で臨む
	(課題解決に向け) 広い視点で物事を論理的に進めることができる	4	論理的に物事を進めることができる 物事を総合的にとらえる 論理的に考察して社会に還元することを意識し、行動で示す もてる資源を最大限に効果的に適用して課題解決に向かう
	人々に寄り添うことができる	7	寄り添うことができる 人に寄り添う 様々な食の面から(人に) 寄り添うことができる 人びとの暮らしに寄り添う 人に寄り添うことができる 身近な専門職 クライアントに共感を抱く
	人としての基礎的な素養を身につけている	3	協調性がある ヒューマンサービスを実践できる人間としての素養 人々との信頼関係を構築
	高い職業倫理をもっている	2	高い倫理感 倫理綱領を遵守できる人間性と能力を兼ね備える
	自らの役割を理解するとともに新たな価値を切り開く姿勢	4	食事や栄養の意義、重要性について十分自覚 仕事の役割の重要性を理解 管理栄養士の価値を護り創り拓く努力をする 新たな価値の創出に関与できる人材
	自分の役割に誇りを持つ姿勢	4	自分たちの職務に対するプライドをもつ 誇りを持って仕事をする 管理栄養士という資格に誇りをもつ 生き生きと活躍する姿
	向上心を持ち、学び続ける姿勢	4	業務を学問として体系化し、探究し続ける 常に研鑽を積む 常に勉強をする 向上心を持つ
	リーダーシップ	1	リーダーシップを取る
他職種との関係	他職種と連携することができる	6	他職種との連携を図る 他職種との連携ができる 多くのチームの仲間とともに協働することができる チームアプローチができる 各分野の専門職と普段から協同する 他職種と良好な人間関係を築く
	栄養学の専門職として、自分の意見を主張し、他職種と議論することができる	3	きちんと主張できるだけの強さをもつ 多職種連携により他分野の人々と共通言語で同じ土俵で議論に参加する 種々の専門家(他職種)と議論できる姿

¹回答内容に主なコードが見られた者の数をカテゴリーごとに合計して表示。

③管理栄養士の資質・能力

管理栄養士の「めざす姿」の実現にむけて、求められる資質・能力として何が必要かを自由に記述してもらい、内容分析のためのコーディングを行ったところ、204のコードが生成され、40のカテゴリーに集約された。カテゴリーの内容から「管理栄養士に必要な資質」、「総合的な能力」、「幅広い教養」、「専門的な基礎知識・技術」、「コミュニケーション能力」、「多職種・他分野との連携・協働」、「課題解決のプロセスに必要な能力」、「自己研鑽の姿勢」、「組織・経営マネジメント能力」の9つの視点で管理栄養士の「資質・能力」が分類された。特徴として、「管理栄養士に必要な資質」、「総合的な能力」の視点があった。「管理栄養士に必要な資質」の視点では、「管理栄養士としての使命感・責任感」として「プロフェッショナルリズム」に関連したコードがみられた。「総合的な能力」の視点では、「科学的視点」、「洞察力・考察力」、「食への関心」に関するコードがみられた。また、「課題解決のプロセスに必要な能力」では、「論理的思考力」、「課題解決能力」、「情報分析能力」のコードがより多くあがった。「組織・経営マネジメント能力」の視点については、「組織経営能力」「人材育成能力」に関するコードがみられた。

④栄養士の資質・能力

栄養士の「めざす姿」の実現にむけて、求められる資質・能力として何が必要かを自由に記述してもらい、内容分析のためのコーディングを行ったところ、107のコードが生成され、23のカテゴリーに集約された。カテゴリーの内容から「栄養士に必要な資質」、「専門的な基礎知識・技術」、「コミュニケーション能力」、「多職種・他分野との連携・協働」、「課題解決のプロセスに必要な能力」、「自己研鑽の姿勢」、「組織・経営マネジメント能力」の7つの視点で栄養士の「資質・能力」が分類された。「栄養士に必要な資質」の視点では、「栄養士としての使命感・責任感」と「他者を尊重する姿」、「豊かな人間性と感性」に関するコードが多くみられた。「専門的な基礎知識・

技術」の視点では、「栄養学および関連分野の基礎知識及び技術」に関連するコードが多くみられ、具体的には「栄養学的基礎」や「栄養管理・給食管理能力」に関するコードが多くみられた。「コミュニケーション能力」および「多職種・他分野との連携・協働」の視点については、同視点内容のコードがほとんどであった。「課題解決のプロセスに必要な能力」については、「論理的思考力」「情報分析力」に関するコードが多くみられ、「自己研鑽の姿勢」や「組織・経営マネジメント能力」の視点に関するコードは少なかったが、管理栄養士の資質・能力にはみられなかった視点であった。

⑤学生が卒業までに身につけることが必要と考える管理栄養士の基本的な資質・能力の重要度

学生が卒業までに身につけることが必要とされる管理栄養士の基本的な資質・能力として、親会議の発言をもとに作成した14項目について、重要度をそれぞれ5段階での回答を求めた。多くの項目で高い重要度を示し、特に「豊かな人間性」，「職業に対する倫理観」，「コミュニケーション能力」，「論理的思考能力」において高い平均値を示した。一方で、「人材育成能力」，「組織経営能力」，「学会発表能力」については、重要度の分布にバラつきがみられ、平均値は他の項目よりも低い傾向がみられた（表10）。これらは必ずしも重要度の低い項目ということではなく、学生が卒業までに身につけることが必要な資質・能力としては他の項目よりも優先度が低いということかもしれない。

表10 学生が卒業までに身につけることが必要と考える管理栄養士の基本的な資質・能力の重要度 (32名)

資質・能力	人数	平均値	±	標準偏差	重要度 (人数割合)				
					低 1	2	3	4	高 5
a. 豊かな人間性	32	4.72	±	0.46				28.1	71.9
b. 職業に対する倫理観	32	4.69	±	0.59			6.3	18.8	75.0
c. 情報収集・選択能力	32	4.34	±	0.75			15.6	34.4	50.0
d. 課題発見能力	32	4.41	±	0.67			9.4	40.6	50.0
e. 課題分析能力	32	4.25	±	0.76			18.8	37.5	43.8
f. 課題解決能力	32	4.28	±	0.68			12.5	46.9	40.6
g. 論理的思考力	31	4.58	±	0.62			6.5	29.0	64.5
h. 組織経営能力	32	3.34	±	1.00		21.9	37.5	25.0	15.6
i. マネジメント能力	32	3.75	±	0.95		9.4	31.3	34.4	25.0
j. 人材育成能力	32	2.97	±	1.12	6.3	34.4	25.0	25.0	9.4
k. 多職種との連携・協働	32	4.25	±	0.92	3.1		12.5	37.5	46.9
l. リーダーシップ	32	3.72	±	0.92		6.3	40.6	28.1	25.0
m. 研究遂行能力	32	3.66	±	0.94		9.4	37.5	31.3	21.9
n. 学会発表能力	32	3.53	±	1.02		15.6	37.5	25.0	21.9
o. 論文抄読能力	32	3.88	±	0.83			40.6	31.3	28.1
p. コミュニケーション能力	32	4.63	±	0.61			6.3	25.0	68.8
q. 情報通信技術 (ICT) の活用能力	32	4.16	±	0.85		3.1	18.8	37.5	40.6
r. 自己研鑽	32	4.41	±	0.76		3.1	6.3	37.5	53.1
s. 社会や組織を変えようとする力	32	3.53	±	1.08	3.1	15.6	25.0	37.5	18.8

※回答対象（管理栄養士・栄養士）に欠損があった1名は本解析から除外した。

II. 他職種モデル・コア・カリキュラムにおける「期待される像」と「資質・能力」

他職種モデル・コア・カリキュラムにおける「期待される像」と「資質・能力」を参考とした。

対象職種は、医療専門職だけではなく、弁護士、建築士などの国家資格についても実施した。多くの職種において、めざす姿ではなく、期待される像について表現していた。医学教育および看護学教育の「期待される像」と「資質・能力」を表にまとめた。

表 11 医学教育モデル・コア・カリキュラムにおける「期待される像」と「資質・能力」

<p>1) 期待される像/求められる資質・能力 「多様なニーズに対応できる。」</p> <p>1 プロフェッショナルリズム 人の命に深く関わり健康を守るという医師の職責を十分に自覚し、患者中心の医療を実現しながら、医師としての道(みち)を究めていく。</p> <p>2 医学知識と問題対応能力 発症し続ける医療の中で必要な知識を身に付け、根拠に基づいた医療<EBM>を基盤に、経験も踏まえながら、幅広い症候・病態・疾患に対応する。</p> <p>3 診療技能と患者ケア 臨床技能を確くともにもとにそれらを用い、また患者の苦痛や不安感に配慮しながら、診療を実施する。</p> <p>4 コミュニケーション能力 患者の心理・社会的背景を踏まえながら、患者及びその家族と良好な関係性を築き、意思決定を支援する。</p> <p>5 チーム医療の実践 保健・医療・福祉・介護及び患者に関わる全ての人の役割を理解し、連携する。</p> <p>6 医療の質と安全の管理 患者及び医療者にとって、良質で安全な医療を提供する。</p> <p>7 社会における医療の実践 医療人として求められる社会的役割を担い、地域社会と国際社会に貢献する。</p> <p>8 科学的探究 医学・医療の発展のための医学研究の必要性を十分に理解し、批判的思考も身に付けながら、学術・研究活動に関与する。</p> <p>9 生涯にわたって共に学ぶ姿勢 医療の質の向上のために絶えず学習し、他の医師・医療者と共に研鑽しながら、生涯にわたって自律的に学び続ける。</p>		<p>(2) 小項目</p> <p>A-1-1) 医の倫理と生命倫理; A-1-2) 患者中心の視点; A-1-3) 医師としての責務と裁量権。</p> <p>A-2-1) 課題探求・解決能力; A-2-2) 学修の在り方。</p> <p>A-3-1) 全人的実践的能力。</p> <p>A-4-1) コミュニケーション; A-4-2) 患者と医師の関係。</p> <p>A-5-1) 患者中心のチーム医療。</p> <p>A-6-1) 安全性の確保; A-6-2) 医療上の事故等への対応と予防; A-6-3) 医療従事者の健康と安全。</p> <p>A-7-1) 地域医療への貢献; A-7-2) 国際医療への貢献。</p> <p>A-8-1) 医学研究への志向の涵養。</p> <p>A-9-1) 生涯学習への準備。</p>
<p>2) (1) コアカリキュラムの構成(大項目)：おらいい注「おらいい」については、大項目に説明がある項目のみを記載した。</p> <p>A 医師として求められる基本的な資質・能力</p> <p>A-1 プロフェッショナルリズム: 人の命に深く関わり健康を守るという医師の職責を十分に自覚し、患者中心の医療を実現しながら、医師としての道(みち)を究めていく。</p> <p>A-2 医学知識と問題対応能力: 発症し続ける医療の中で必要な知識を身に付け、根拠に基づいた医療<evidence-based medicine<EBM>を基盤に、経験も踏まえながら、幅広い症候・病態・疾患に対応する。</p> <p>A-3 診療技能と患者ケア: 臨床技能を確くともにもとにそれらを用い、また患者の苦痛や不安感に配慮しながら、診療を実施する。</p> <p>A-4 コミュニケーション能力: 患者の心理・社会的背景を踏まえながら、患者及びその家族と良好な関係性を築き、意思決定を支援する。</p> <p>A-5 チーム医療の実践: 保健・医療・福祉・介護及び患者に関わる全ての人の役割を理解し、連携する。</p> <p>A-6 医療の質と安全の管理: 患者及び医療者にとって、良質で安全な医療を提供する。</p> <p>A-7 社会における医療の実践: 医療人として求められる社会的役割を担い、地域・国際社会に貢献する。</p> <p>A-8 科学的探究: 医学・医療の発展のための医学研究の必要性を十分に理解し、批判的思考も身に付けながら、学術・研究活動に関与する。</p> <p>A-9 生涯にわたって共に学ぶ姿勢: 医療の質の向上のために絶えず学習し、他の医師・医療者と共に研鑽しながら、生涯にわたって自律的に学び続ける。</p>		

表 12 看護学教育モデル・コア・カリキュラムにおける「期待される像」と「資質・能力」

<p>看護学教育モデル・コア・カリキュラム～「学士課程においてコアとなる看護実践能力」の修得を旨とした学修目標～（出典：文科省ホームページ） URL: http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/kohtou/078/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2017/10/31/1397885_1.pdf</p>	
1)	<p>期待される像／求められる資質・能力</p> <p>「専門職の一員として非専門職も含む他の医療従事者等と協働的に連携をとりながら、看護の対象となる人々の自立と自己実現を援助するために活躍する。」 あらゆる発達段階、健康レベル、生活の場にある人々の健康で幸福な生活の実現に貢献することを使命とし、人々の尊厳を擁護する看護を實踐し、その基礎となる看護学の発展や必要な役割の創造に寄与する。</p> <p>2. 看護学の知識と看護実践 多様な人々の看護に必要な知識を身に付け、個人・家族・集団・地域について幅広く理解し、アセスメント結果に基づく基礎ある看護を實踐する。</p> <p>3. 組織に基づいた課題対応能力 未知の課題に対して、自ら幅広く多様な情報を収集し、創造性の発揮と倫理的・道徳的な判断及び科学的根拠の選択によって課題解決に向けた対応につなげる。</p> <p>4. コミュニケーション能力 人々の健康で幸福な生活の場において、発達させるために、人間性が豊かで温かく、人間に対する深い畏敬の念を持ち、お互いの言動の意味と考えを認知し、多様な人々の生活・文化を尊重するための知識・技術・態度で支援に当たる。</p> <p>5. 保健・医療・福祉における協働 対象者や保健・医療・福祉や生活に関わる全ての人々と協働し、必要に応じてチームのリーダー、メンバー、コーディネーターとして役割を担う。</p> <p>6. ケアの質と安全管理 人々にとって良質なケアの提供に向けて、継続的にケアの質と安全管理する。</p> <p>7. 社会から求められる看護の役割の拡大 多様な人々の看護に急速に変化しつつある社会状況を認識し、地域社会や国際社会から求められる役割を果たすことにより専門職の責任を果すとともに、必要な役割を見だし拡大する。</p> <p>8. 科学的探究 人々の健康で幸福な生活の実現に貢献する基礎としての看護学研究の必要性を理解し、研究成果と看護実践への活用例を知ることを通して、看護学の知識体系の構築に貢献し、協働を学び続ける。</p> <p>9. 生涯にわたって研鑽し続ける姿勢 専門職として、看護の質の向上を目指して、連携・協働する全ての人々とともに省察し、自律的に生涯を通して最新の知識・技術を学び続ける。</p>
2)	<p>(1) コアカリキュラムの構成(大項目)：ねらい</p> <p>A 看護系人材として求められる基本的な資質・能力： 学士課程における看護系人材としての資質・能力を獲得するための学修内容とその到達レベルを定める。</p> <p>A-1 プロフェッショナルリズム あらゆる発達段階、健康レベル、生活の場にある人々の健康で幸福な生活の実現に貢献することを使命とし、人々の尊厳を擁護する看護を實踐し、その基礎となる看護学の発展や必要な役割の想像に習熟することを学ぶ。</p> <p>A-2 看護学の知識と看護実践 多様な人々の看護に必要な知識を身に付け、個人・家族・集団・地域について幅広く理解し、アセスメント結果に基づく基礎ある看護を實踐することを目指す。</p> <p>A-3 根拠に基づいた課題対応能力 未知の課題に対して、自ら幅広く多様な情報を収集し、創造性の発揮と倫理的・道徳的な判断及び科学的根拠の選択によって課題解決に向けた対応につなげる基礎を身に付ける。</p> <p>A-4 コミュニケーション能力 人々の健康で幸福な生活の場において、発達させるために、人間性が豊かで温かく、人間に対する深い畏敬の念を持ち、お互いの言動の意味と考えを認知し、多様な人々の生活・文化を尊重するための知識・技術・態度で支援に当たることを学ぶ。</p> <p>A-5 保健・医療・福祉における協働 対象者や、保健・医療・福祉や生活に関わる全ての人々と協働し、必要に応じてチームのリーダー、メンバー、コーディネーターとして役割を担うための基礎を学ぶ。</p> <p>A-6 ケアの質と安全管理 人々にとって良質なケアの提供に向けて、継続的にケアの質と安全管理するための基礎を学ぶ。</p> <p>A-7 社会から求められる看護の役割の拡大 多様な人々の看護に急速に変化しつつある社会状況を認識し、地域社会、国際社会から求められる役割を果たすことにより専門職の責任を果すとともに、必要な役割を見だし拡大する。</p> <p>A-8 科学的探究 人々の健康で幸福な生活の実現に貢献する基礎としての看護学研究の必要性を理解し、研究成果と看護実践への活用例を知ることを通して、看護学の知識体系の構築に貢献し、協働を学び続ける。</p> <p>A-9 生涯にわたって研鑽し続ける姿勢 専門職として、看護の質の向上を目指して、連携・協働する全ての人々とともに省察し、自律的に生涯を通して最新の知識・技術を学び続ける基礎を身に付ける。</p>
	<p>(2) 小項目</p> <p>A-1-1) 看護職としての使命・役割と尊厳 A-1-2) 看護の基礎となる基本的人権の理解と擁護 A-1-3) 看護倫理</p> <p>A-2-1) 学修の在り方 A-2-2) 看護実践能力</p> <p>A-3-1) 課題対応能力</p> <p>A-4-1) コミュニケーションと支援における相互の関係性</p> <p>A-5-1) 保健・医療・福祉における協働</p> <p>A-6-1) ケアの質と保証 A-6-2) 安全性の管理</p> <p>A-7-1) 看護職の活動の歴史・法的基礎 A-7-2) 保健・医療・福祉等の多様な場における看護職の役割 A-7-3) 国際社会・多様な文化における看護職の役割</p> <p>A-8-1) 看護学における研究の必要性・意義</p> <p>A-9-1) 自己研鑽の必要性と方法 A-9-2) 看護学の専門性の発展</p>

Ⅲ. 親会議委員からのコメントの分析結果

親会議委員からのコメントを「めざす姿」「資質」「能力」について質的に分析した結果、表13のように分類することができた。この報告では、めざす姿と資質を明確にするところまで考察できていないこと、めざす姿となるために必要な能力についてはある程度抽出できたことがあげられた。また、委員からのコメントには、めざす姿に関するコメントが少なかった。

表13 親会議委員からのコメントの「めざす姿」「資質」「能力」の分析結果

めざす姿	社会から求められる管理栄養士
	社会の動向を見据え、時代に即した対応ができる
	組織の中で他職種と連携して活動できる
	管理栄養士に求められる社会的ニーズを見据えて、教育養成に携わることができる
	プロフェッショナルとして、自らの役割の重要性を理解し、その職責を果たせる
	より高みを目指し、自己研鑽を継続する姿勢
	リーダーシップがとれる
	後進の育成に対する使命感
	栄養改善に取り組むことができる
	国際栄養分野で栄養改善に携わることができる
	臨床現場で活躍できる
	研究マインドを持ち、自らエビデンスを構築できる
資質	正義感・公平性
	積極性
	高いソーシャルスキル
	社会全般に対して高い関心を持つ
	プロフェッショナルとしての自負
	後進の育成に意欲的
	管理者としての資質
	他者を尊重する姿勢を持つ
	リーダーシップ
	豊かな人間性
	幅広い視野を持つ
	自己研鑽の姿勢
	社会や組織を変えようとする力
	能力
組織マネジメント能力	
経営マネジメント能力	
科学的なエビデンスに基づき課題を解決する能力	
多職種・他分野・地域との連携・協働する能力	
コミュニケーション能力	
人材育成能力	

IV. 海外の管理栄養士相当の資格におけるめざす姿、資質・能力の情報収集・整理

1. 概要

(目的) 海外の管理栄養士相当の資格におけるめざす姿、資質・能力について資料を収集し、管理栄養士・栄養士の「めざす姿」検討の際の参考とすること。

(方法) 以下の1団体 (ICDA : International Confederation of Dietetic Associations 国際栄養士連盟) および4カ国 (米国, カナダ, 英国, オーストラリア) の栄養士会ホームページを閲覧し、めざす姿、資質・能力に関する情報を収集した。

ICDA 出典：国際栄養士連盟 (International Confederation of Dietetic Associations)

URL: <https://www.internationaldietetics.org/International-Standards/International-Code-of-Ethics-and-Code-of-Good-Prac.aspx>

米国 出典：栄養と食事のアカデミー (Academy of Nutrition and Dietetics: AND)

URL: https://admin.cdrnet.org/vault/2459/web/files/FINAL-CDR_Competency.pdf

カナダ 出典：栄養士養成と実践のためのパートナーシップ

(Partnership for Dietetic Education and Practice)

URL: <https://www.dietitians.ca/Downloads/Public/ICDEP-April-2013.aspx>

英国 出典：イギリス栄養士会 (British Dietetic Association)

URL: <https://www.bda.uk.com/publications/professional/band3framework>

オーストラリア 出典：オーストラリア栄養士会 (Dietitians Association of Australia: DAA)

URL: <https://daa.asn.au/wp-content/uploads/2017/01/NCS-Dietitians-Australia-1.0.pdf>

(結果) 各国の状況を調査したが、ICDAの情報を最も参考にすべきであると考え、表1にまとめた。

表14 ICDAの管理栄養士に相当する資格における「めざす姿」の概要

ICDA Code of good practice ※内容は一部要約	
<p>1. サービスの提供と知識の応用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・質が高く、費用対効果の高いサービス提供 ・ニーズに基づくサービスの提供 ・栄養学知識と関連諸科学の統合・協働 <p>2. 研究の実践と応用の発展</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究に取り組む ・知識の発展 ・食物と人間栄養学に関する深い知識 <p>3. エビデンスに基づく栄養学実践アプローチの採用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・エビデンスの収集及びその内容の評価 ・エビデンスに基づくアプローチの実践 	<p>4. コミュニケーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・効果的なコミュニケーション ・専門職を主張し、推進する <p>5. 実践の質</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実践の質を評価し、フィードバックに基づき見直す ・常にサービスを改善し、実践する ・実践能力の維持 <p>6. 継続的な能力と専門職としての説明責任</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般市民への説明責任 ・法に基づく実践 ・生涯学習の責任を果たし、継続的な能力を維持する

V. 本調査結果から導かれる管理栄養士・栄養士の「めざす姿」，資質・能力の考察

1. 管理栄養士・栄養士の「めざす姿」

管理栄養士・栄養士のめざす姿

- 管理栄養士・栄養士は，栄養・食を通じてあらゆる人々の健康の維持増進，疾病予防，治療に貢献することをめざす。
- 管理栄養士・栄養士は，幅広い教養を持ち，豊かな人間性，深い洞察力，生命への尊厳や倫理観を備え，プロフェッショナルとして職務遂行をめざす。
- 管理栄養士・栄養士は，向上心と専門職としての誇りを持ち，自己研鑽に努め，常に職務の向上をめざす。

管理栄養士のめざす姿

- 管理栄養士は，高度な専門的知識及び技術をもって個人・集団の身体状況，栄養状態，社会経済的状況，食環境等を総合的に判断し，適切な栄養（食）管理を行うことをめざす。
- 管理栄養士は，多様な職場や社会状況の変化に応じて，自らの役割の重要性と責任を理解してリーダーシップを発揮し，より専門性の高い職務の遂行をめざす。
- 管理栄養士は，多（他）職種との連携の中で，積極的に協働・協業し，高度な知識・技術を用いて，課題解決に向けたマネジメントの実施，実践的研究の遂行，改革，発信をめざす。

【概要】

根拠としたデータ

- 調査1（調査対象者は，公益社団法人日本栄養士会に所属し，多様な領域・年代のロールモデルとなるような管理栄養士・栄養士）
- 調査2（調査対象者は，本学会評議員で，管理栄養士・栄養士の養成施設教員）
- 親会議委員からのコメントの分析結果
- 他職種のモデル・コア・カリキュラム等
- 海外事情に関する資料

本調査結果から，管理栄養士と栄養士のめざす姿の回答には多くの共通項がみられた。回答者の中には「栄養士のめざす姿」の記入欄に「管理栄養士と同じ」と回答している者も多くみられた。そこで，両者の共通部分を「管理栄養士・栄養士のめざす姿」としてまとめ，さらに管理栄養士の「めざす姿」を示すこととした。

2. 管理栄養士・栄養士の「めざす姿」のために必要な資質・能力、図及び解説文

(1) 管理栄養士・栄養士の「めざす姿」実現のために求められる資質・能力 (図1)

本調査結果から、めざす姿のために必要な資質・能力は、管理栄養士、栄養士それぞれで概ね一致していた。そのため、管理栄養士と栄養士を分けずに、「管理栄養士・栄養士のめざす姿のために必要な資質・能力」としてまとめて示した。図1のとおり、「管理栄養士・栄養士のめざす姿のために必要な資質・能力」を、専門職として基本となる資質、養成課程での教育を通して育成される資質・能力、資格取得後に実務経験を通して獲得し向上できる資質・能力と実績と経験の蓄積によってより高めるべき資質・能力の4段階に分けて整理した。

資質・能力としてあげている項目は、その段階だけで必要とするものではなく、資質・能力を磨き、高め、積み重ねていくことを表現している。また、専門職として必要な知識や技術については、当然のことながら資質・能力として扱わず、「知識・技術を高めていく姿勢」といった表現を用いて、資質として示した。

資質・能力は、項目としてあげたが、その資質・能力の求められている「質」の高低がとても重要となる。しかし、今回の調査では、質について「高低」などを明確にすることができなかったため、職場での立場や年代による分析結果から、可能な範囲で「質」の高低を表現した。

最初に、資質とは、「生まれつきの性質や才能(広辞苑)」とあることから、調査結果から得られた「基本となる資質」として、人間性であったり、倫理観であったり、コミュニケーション力であったりをここに整理した。この基本となる資質は、養成課程でかかっているアドミッションポリシーにおいても表現される部分だと考えられる。

次に養成課程での教育を通して育成される資質・能力については、調査2の「学生が卒業までに身につけることが必要と考える管理栄養士の基本的な資質・能力」の結果より、平均値4点以上の項目を中心にあげている。資質としては、「職業に対する倫理観や使命」「業務への興味・関心」「他職種理解」である。なお、ここで「多職種連携」ではなく「他職種理解」とした理由は次のとおりである。主に保健医療系の大学では、養成課程の中でチーム医療を理解するために多職種連携教育(IPE)が行われているが、学部教育では他の職種の役割や専門性、また自身の職業の専門性や責任を理解することが中心であり、実際的な多職種連携は資格取得後に獲得できる資質・能力と考えたためである。そこで、他職種の役割や専門性を理解するという意味で「他職種理解」とした。また能力については、将来の実務や研究遂行力を高めるうえで、課題発見やそのための情報収集・選択能力・分析能力などの「課題解決プロセスに必要な能力」や論理的思考力、科学的視点、そしてICT活用能力である。これらの項目は、「基本的な資質・能力を備えた管理栄養士・栄養士を養成するために養成施設の一教員として取り組んでいる内容」の設問に対する回答から抽出された「当該取り組み内容を通して、向上を期待する学生の資質・能力」と概ね一致していた。

資格取得後の実務の場における基本的な資質・能力として、職務に直結すると考えられる資質・能力に関する項目が多数あがった。特に注目すべき点として、養成課程では重要度が低かった「組織・経営マネジメント能力」や「人材育成能力」が、実務の場では必要な能力としての重要度が高かった。なお、管理栄養士に比べ栄養士に一層必要な項目として「食事設計能力」があげられた。これは特に栄養士が強化する必要がある資質・能力であると考えられる。

実績と経験の蓄積によってさらに高めるべき資質・能力としては、年代が高まるにつれて、必要性が増した資質・能力を示した。資質・能力をより高度に向上させていく必要があるものと考えられる。また、管理職や大学院の資質・能力については、本ワーキンググループの調査結果に「組織における幹部候補者育成」ワーキンググループのデータも加え整理した。

冒頭で述べた通り、管理栄養士ならびに栄養士のめざす姿に必要な資質・能力は、ほぼ共通していた。しかし、同じ資質・能力であっても、管理栄養士・栄養士の立場によってそれらの程度が異なる可能性が考えられる。今回の調査では、管理栄養士・栄養士それぞれのめざす姿に必要な資質・能力を尋ねたものの、栄養士の設問への回答数が少ない傾向がみられた。そのため、出現したコード数を単純に比較することによって重要度の違いを測ることはできない。この点は本調査の限界と言える。

(2) 職域別の職務とそのために必要な資質・能力の特徴 (図 2)

管理栄養士・栄養士の職域は多様であり、職域によって業務が大きく異なることが特徴的である。そこで、現在認識されている主な職域および調査結果から導き出されたその職域別の「職務の特徴」および「資質・能力」を図2に示した。今回の調査で導かれた資質・能力は、職域の役割や社会情勢によって変化していくと考えられ、柔軟な対応力が今後の管理栄養士・栄養士に最も必要とされる資質・能力かもしれない。

(3) モデル・コア・カリキュラムの「めざす姿」作成からの考察

管理栄養士・栄養士は人を対象とする仕事である。従って、その職務に必要な資質・能力を整理するためには、国民側から見た管理栄養士・栄養士の存在を次のように表現することができる考えた。

◇「生命維持と健康（治療）のための食事（栄養補給）を考えてくれる（提供してくれる）専門職」

◇「健康（治療）のための食べ方を教えてくれる専門職」

このように多種・多様の貢献ができることを踏まえて、実際の業務は次のように表すことができると考えた。もちろん、詳細な事項の表記も必要であるが、まずは原点に戻りシンプルに表現してみることにした。

①「その対象の生命維持および健康（治療）のための適切な食事（栄養補給）や食べ方」を立案するために栄養アセスメントと栄養診断（栄養状態評価）を行う。

→栄養学の知識・技術と判断力が必要。

→高度な栄養管理のために自己研鑽に努め、情報を収集するとともに、情報の精査を行い、活用する能力が必要。

②「その対象の健康（治療）のための適切な食事や食べ方」を提供・実践するために栄養教育を含む栄養ケア・マネジメントを行う。

→栄養改善に必要な多様な要因を総合的に判断し、栄養学を実践する技術力が必要。

管理栄養士のカリキュラムの現状では、「臨床栄養学」の単位数が多い。「臨床栄養学」は、どの職域に所属しても必要であるが、「臨床栄養学」＝「病院栄養士の科目」と学生・教員・卒業生の多くが理解しているかもしれない。管理栄養士の1/3もしくはそれ以上が、医療・福祉の現場以外の職場で活躍しており、例えば、企業に就職した卒業生が「私は管理栄養士らしい仕事をしていない」と言うが、一般家庭の食品開発や家電メーカーで調理機器の活用レシピの開発や販売促進をしている管理栄養士も、国民のために管理栄養士として職務を果たしていると言える。モデル・コア・カリキュラムを考えるにあたり、多様な職域を意識させる教育についても議論が必要であると考えられる。

管理栄養士・栄養士は人々に「喜ばれる」ための職務を果たす専門職であると考えられる。これは他職種においても同様であろう。例えば、医師は治療によって感謝されることが原動力となって、厳しく責任の重い職務に向き合っている。管理栄養士・栄養士も同様な意識を持ち職務に向かう必要があるのではないかと考える。

今回の調査によって整理された資質・能力から、最優先に必要な要素として、管理栄養士・栄養士の社会的役割と職務の重要性を認識し、専門職としての誇り、プロフェッショナリズムを涵養することがあげられる。「栄養・食にかかわる」管理栄養士・栄養士は、人間の根幹にかかわる職務を担う資格であり、その重要性と責任を理解することが基本である。そして、先述の①②のような業務遂行のために必要な資質・能力を養うことをモデル・コア・カリキュラムに表現できることが望まれる。

図1 管理栄養士・栄養士の「めざす姿」実現のために求められる資質・能力

管理栄養士・栄養士の「めざす姿」実現のために求められる資質・能力は、「基本となる資質」「養成課程で身に付ける資質・能力」「資格取得後に身に付ける基本的な資質・能力」「実績と経験の蓄積によってより高めるべき資質・能力」の段階に分け表現したが、すべての資質・能力は、常に高め磨かれていくものである。また、管理職として求められる資質・能力、および、大学院において習得できる資質・能力についても示した。

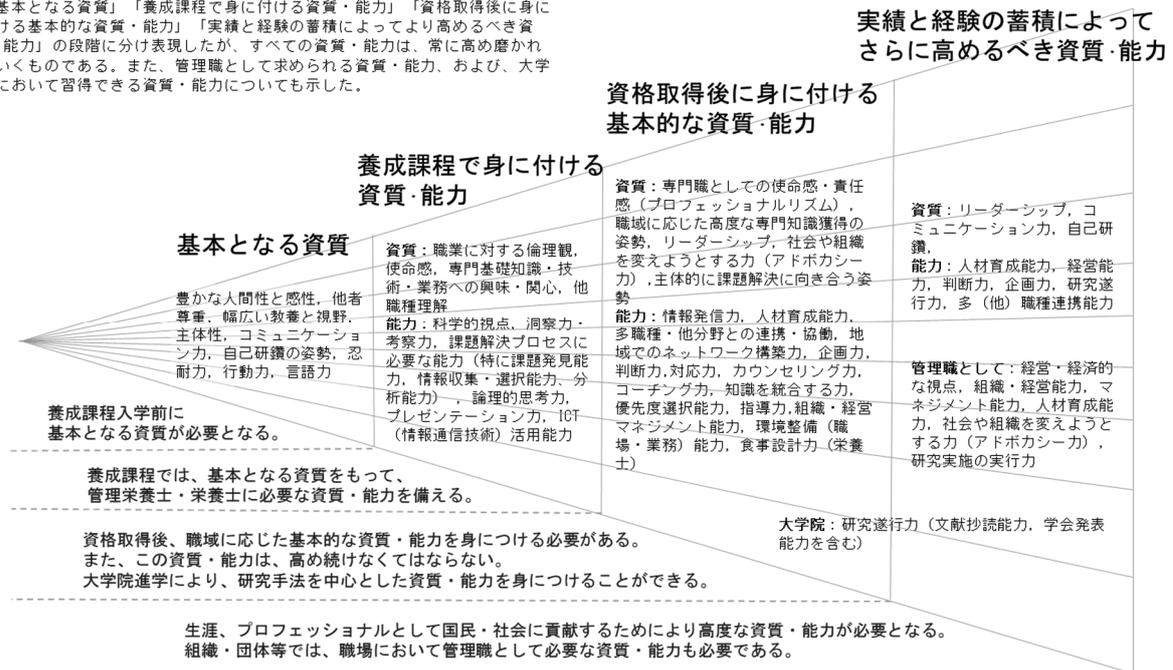
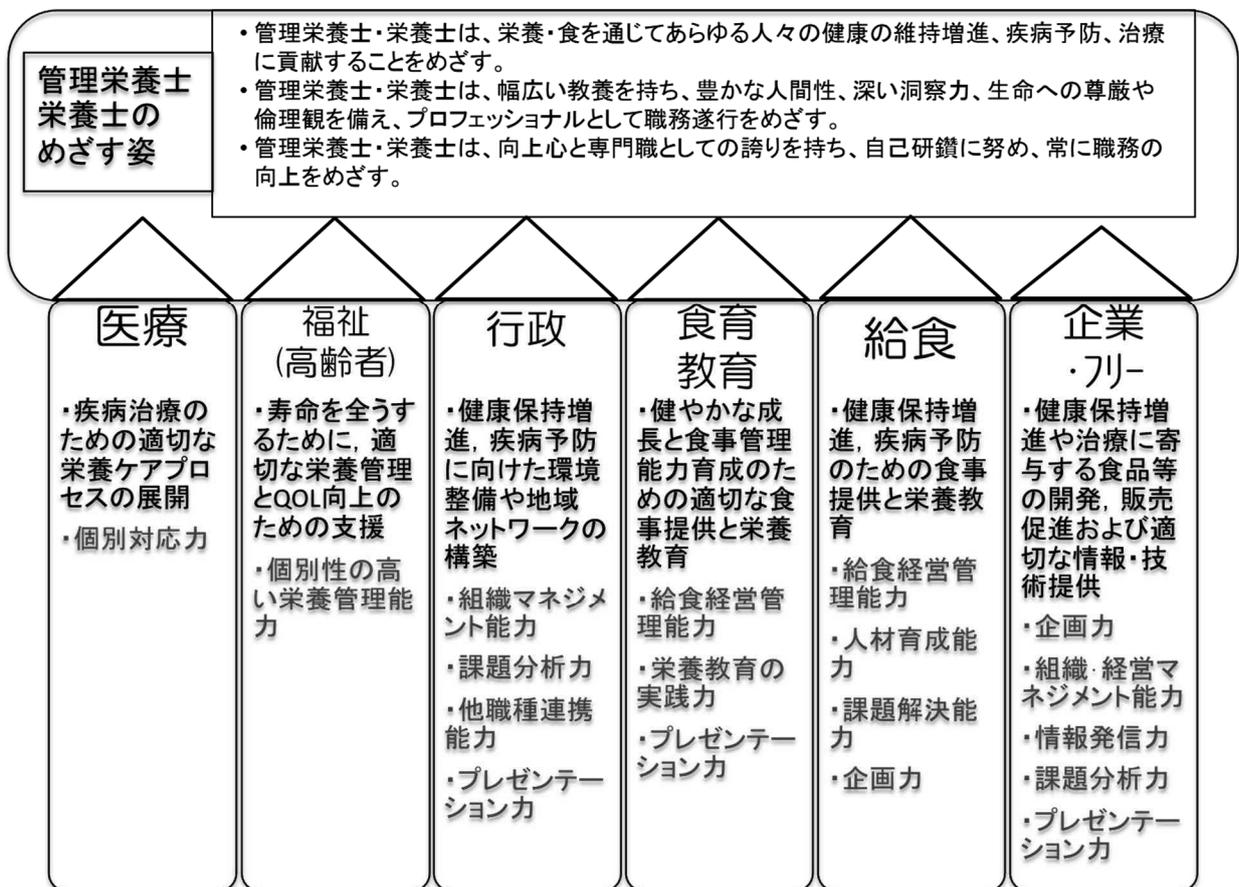


図2 職域別の職務と必要な資質・能力の特徴



3. 組織における幹部候補者育成ワーキンググループ

I 組織における幹部候補者育成ワーキングについて

1. はじめに

「組織における幹部候補者育成ワーキンググループ」は、特定非営利活動法人日本栄養改善学会が厚生労働省より受託した検討事業で展開されている3ワーキンググループの1つである。この度、幹部配置率が高い医療分野において幹部候補者育成に対する方策を検討することとなった。

2. 目的

医療における管理栄養士の幹部配置の現状を把握すると共に課題を整理し、幹部候補者育成のためのプログラムを構築する。

3. 幹部候補者の方向性(期待される像のイメージ)

栄養部門の責任者(管理者)は、専門職としての知識やスキルだけでなく、他職種との連携を図ることも重要な役割の一つである。幹部候補者の資質を高めるためには、管理職(部門長)、役職(中間管理職)の2段階レベル体制が妥当と考えられた。今回、医療職として人材育成の体制が確立されている日本看護協会の認定看護管理者育成制度を参考にした。

4. ワーキンググループの活動の方向性

幹部候補者育成とは「医療(保健・福祉)栄養管理者(仮称)」として養成された者を想定し、教育のあり方について検討した。

II 組織における幹部候補者育成に関する実態調査(アンケート調査)

1. 目的

国公立大学病院の栄養部門の責任者(管理栄養士)を対象に、学部卒後または大学院修士レベルの教育に対するアンケート調査を実施し、本調査結果をもとに現状の課題と改善計画を図る。

2. アンケートの方法

1)アンケートの内容:看護管理者用の看護管理学習テキストの内容(参考資料:別紙 看護管理学習テキスト第2版2017年度刷)を参考に、管理栄養士用に項目を追加し作成した。

2)調査方法:ネットアンケート方式にて集計。調査期間は、平成29年8月1日(火)～平成29年8月15日(木)17時の15日間。

3)調査対象:国公立大学病院計80施設(国立大学42施設、公立大学8施設、私立大学30施設)の栄養部門の責任者(管理栄養士)。

3. 組織における幹部候補者育成に関する実態調査(アンケート調査)結果

回答が得られた施設は合計76施設(76/80施設)回収率95.0%であった。役職別では、副部長・次長が42.1%、科長(課長)・課長補佐が22.4%、部長が6.6%であった。幹部候補者育成において求められる管理栄養士の知識や能力については、所属別、役職別、学位別のいずれにおいても各質問項目で「概ね必要である」「とても必要である」が90%以上であった。また、幹部候補者育成における教育内容や管理栄養士における幹部候補者育成において求められる知識や能力の結果についても、ほぼ同様の結果であった。

4. 考察

管理栄養士における幹部候補育成に求められる知識や能力、また教育内容の必要性に対する調査結果では、いずれにおいても必要性に差異はなく、幹部候補者育成における教育内容として、これらの項目を網羅したカリキュラムを検討すると共に、研究分野においても管理栄養士自らがエビデンスの構築に関与していく必要がある。

III 第1回学会内検討会議での意見をふまえた検討

学部、大学院における資質形成に必要なカリキュラムや卒後にむけた継続教育について意見や指摘事項をふまえ整理すると共に、その内容について検討を行った。

IV 今後の展開について

次年度は、これまでにあげられた課題について対応可能な内容や方法等を検討する予定である。

1. 組織における幹部候補者育成ワーキングについて

1. 目的

今回の事業の中でモデル・コア・カリキュラムの「コア」を整理することが最も重要であり、そのためには、管理栄養士・栄養士として求められる基本的な資質・能力の整理が重要である。当ワーキンググループは、その具体的な事実確認、現状把握、あるいはそれぞれがどのようなものを満たしているのかなどを、病院管理栄養士を例に示すことである。

部門あるいは組織や地域のリーダーとしての役割をもつ幹部候補者の育成は、管理栄養士・栄養士が必要とされる何れの職域においても必要不可欠な要素である。そこで、本ワーキンググループでは、まず種々の職位で幹部が配置されている医療分野において方策を検討し、その他の職域においてもこれを参考に検討することとした。

本事業の検討にあたり、本ワーキンググループでは、医療現場における幹部候補者育成に必要とされる資質と能力、またこれに対する現管理職者の意識について把握する必要があると考えた。管理者には、リーダシップや他部門との調整、組織のマネジメントを取り巻く環境に即して、論理的に取り組む能力が求められる。これらのことから、医療（保健、福祉）施設における管理栄養士幹部候補者育成に向け、現状を把握して課題を整理し、幹部候補者育成のためのプログラムの構築を行うことを目的とした。

2. 幹部候補者の方向性（期待される像のイメージ）

栄養部門の責任者、つまり組織管理が出来る者（管理者）とは、部門長として部門の取りまとめや部下の指導、更には、病院の組織運営にも関わる責任のある立場である。また、他職種部門も視野に入れた組織の一部門として捉える考え方をもつ必要もある。そのため、専門職としての知識やスキルを有していることは当然の必須条件であり、他職種との連携を図ることができなければならない。その責を担うには実務経験に加え、リーダーとしての知識や技術の修得及び後進に対する教育や研究スキル（修士以上の学識経験）も必要になるであろう。

これらの幹部候補者としての資質に対する考え方は、管理職（部門長）、役職（中間管理職）の2段階レベルで整理する方妥当と考えた。一方、栄養士には、栄養士と管理栄養士があり、さらに専門性は1次予防から3次予防まで全ての国民を対象とし、その専門領域は幅広く、複雑である。

この度、医療を中心に検討するにあたり、すでに看護師においては、認定看護管理者制度として早期に専門職の分野が確立しており、今回は日本看護協会の認定看護管理者育成制度を参考に検討することとした。認定看護管理者の育成では、管理者のレベル毎に受ける教育内容とその単位が定められている。

3. ワーキンググループの活動の方向性

幹部候補者育成として「医療（保健・福祉）栄養管理者（仮称）」として養成された者を想定し、教育のあり方について検討した。

A. 幹部候補者育成とは「医療（保健・福祉）栄養管理者（仮称）」として養成された者を想定

【検討項目】

- ・めざす姿を基本として
- ・資質；医療（保健・福祉）栄養管理者は、社会が求めるヘルスケアサービスを提供するための栄養管理の理念に基づき、個人や地域住民に質の高い栄養サービスを提供するために、組織の課題を明確化し、サービス提供体制の向上に取り組むことで、保健医療福祉に貢献できる。
- ・役割；医療並びに保健、福祉の政策動向や組織管理に必要な諸理論を理解し、経営管理の視点栄養管理の理念を掲げ、その理念のもとにマネジメントを実践する。栄養管理の理念を具現化するためのマネジメントを展開できる組織づくりを行う。
- ・栄養ケアサービスのさらなる質の向上を図るため、栄養に関する学術・研究を推進する。

・要件；医療（保健・福祉）栄養管理者（仮称）のための教育ステップに基づき，3段階に要件を設ける。資格試験に合格した者とする。

B. 教育のあり方

【検討項目】

- ・医療栄養（保健・福祉）管理者教育課程（150～300時間）について，
- ・管理栄養士養成課程におけるモデル・コア・カリキュラムを含めて検討する。

図1 幹部候補者育成の教育イメージ [仮称] 医療（保険・福祉）栄養管理者の教育課程



II. 組織における幹部候補者育成に関する実態調査（アンケート調査）

1. 目的

国公立大学の栄養部門の責任者（管理栄養士）を対象に、学部卒業または大学院修士レベルの教育に対するアンケート調査を実施する。本調査結果をもとに医療における管理栄養士幹部候補者育成に向けた現状の課題と改善計画を図ることを目的とする。

2. アンケートの方法

1) アンケートの内容

看護管理者用の看護管理学習テキストの内容（参考資料：別紙 看護管理学習テキスト第2版 2017年度刷）を参考に、管理栄養士用に作成した。

栄養部門の責任者の職種（管理栄養士、医師、事務、その他）にかかる設問を大項目1に追加した。大項目は、基本情報（属性）、管理栄養士の幹部候補者育成に求められる知識・能力、管理栄養士の幹部候補者育成における教育内容の3項目とした。

2) 調査方法

ウェブアンケートで作成するインターネット調査とした。

3) 調査対象

国公立大学病院計80施設（国立大学病院42施設、公立大学病院8施設、私立大学病院30施設）の栄養部門の責任者（管理栄養士）とした。

4) 送付方法

アンケートの送付はメール配信もしくは文書で配布した。送付には、国公立大学病院の其々に責任拠点を設け、調査依頼および回答方法の案内を送付した。責任拠点施設として、国立大学病院は京都大学医学部附属病院、公立大学は奈良県立医科大学附属病院、私立大学は聖マリアンナ医科大学病院へ依頼した。

5) 回収と集計方法

アンケートは無記名とし、回答者がアクセスして入力するネットアンケート方式として、その結果を愛媛大学医学部附属病院でネットアンケートソフトの集計ツールを用いて集計した。

調査期間は、平成29年8月1日（火）から平成29年8月15日（木）17時の15日間とした。

6) アンケート集計結果への対応

この時点では、結果を一般公開する予定は無いが、結果（報告書）は各施設と共有する。

3. 組織における幹部候補者育成に関する実態調査（アンケート調査）結果

本調査は国公立大学病院80施設に調査を依頼し、回答が得られた施設は合計76施設（76/80施設）回収率95.0%であった。

1) 基本情報（属性）

役職別では、部長が6.6%（5名）、副部長・次長が42.1%（32名）、課長（科長）・課長補佐が22.4%（17名）であった。最終学位については、博士が6.6%（5名）、修士が19.7%（15名）、学士が34.2%（26名）、短大学士・その他が39.5%（30名）であった。役職別業務権限については、部長、副部長、課長（科長）では、業務権限ありと回答しており、昇給に携わっている者は34.2%であったが、その他の項目についてはどの項目も約80%を占めていた。管理栄養士歴については、全体の96%（47/76名）が20年以上の経歴を持ち、30年以上の者も48.7%（37/76名）と最も多かった。栄養部門の責任者歴は、5年未満が38%（29名）で、3年未満が28.9%（22名）であった。栄養部門の責任者の職種は、管理栄養士は30.3%（23名）で、医師は64.5%（49名）で管理栄養士の約2倍を占めていた。

2) 幹部候補者育成において求められる管理栄養士の知識や能力

全項目において、所属別、役職別、学位別のいずれにおいても「概ね必要である」「とても必要であ

る」が90%以上であった。

中でも重要とされる項目は、診療報酬・介護報酬、人材育成制度（キャリア形成と開発）、幹部候補者育成制度、専門管理栄養士制度、組織論・組織マネジメント、組織体制の整備、対外的交渉、栄養部門の経営・経済的視点、病院の経営・経済的視点、病院収益への貢献、職員の採用・配置計画の立案、実施、職員の能力開発の支援と人材教育、栄養部門の理念と基本方針決定・目標設定、管理栄養士の専門的知識の提供に対する質保証と評価・改善、栄養部門の戦略、医療安全対策、研究ではどの項目も認識が高かった。一方、社会資源の活用、栄養士・管理栄養士の歴史、保健・医療・福祉の連携に対する経済的視点については、あまり必要でないとの意見もあった。

3) 管理栄養士における幹部候補育成における教育内容

管理栄養士における幹部候補育成における教育内容として必要と考えられる必要度に分けて質問した。全項目において、所属別、役職別、学位別のいずれにおいても、「概ね必要である」「とても必要である」が90%以上であった。管理栄養士における幹部候補育成において求められる知識や能力の結果とほぼ同様であった。なお、必要度は「とても必要である」から「必要でない」までの5段階で設問したが、全ての項目について「あまり必要でない」「必要でない」と回答する者はいなかった。

また、自由記載（ご意見）の回答欄には、「管理栄養士を対象とした臨床的認定資格について整備を強く望みます」といった人材育成の体制作りにかかる希望や、「管理栄養士の職責レベルや権限について考慮して欲しい」という意見があげられた。

4. 考察

本調査では、栄養部門長が管理栄養士以外、特に医師が65%と多かったことから、管理栄養士以外の栄養部門長の施設において、管理栄養士が部門長になっていない現状事由と弊害事由について追加調査を実施する必要があると考えられた。

管理栄養士における幹部候補育成に求められる知識や能力、また教育内容の必要性についての調査結果では、所属別、役職別、学位別、何れにおいても必要性に差異はなく、全項目において必要であるという結果であった。必要度にかかる分析は、今後、「とても必要」と「必要である」の違いにかかる分析や、学位、職位・職域についてクロスオーバーでの分析が必要であると考え、本アンケート調査は、人材育成教育が確立されている看護の人材教育を参考に必要な内容について意識確認調査を行ったため、今回は代替えとして、所属別、職位別、学位別の集計にて結果を提示する。なお、教育内容にかかる設問は、調査依頼時に「卒後」の教育を全般的に指す旨を説明していることから、現場での教育も含まれると考える。

これらの結果からも、幹部候補者育成における教育内容として、これらの項目を網羅したカリキュラムを検討すると共に、研究分野においても管理栄養士自らがエビデンスの構築に関与していく必要がある。

また、自由記載（ご意見）の回答欄には、人材育成の体制作りにかかる希望や管理栄養士の職責レベルや権限についての意見が挙げられたことから、幹部候補者育成の検討にあたり、看護師人材育成カリキュラムにある継続教育についても重視し、新人教育、ジェネラリスト教育、スペシャリスト、管理者の育成、研究者の育成を視野に入れた教育が望まれる。

Ⅲ. 第1回学会内検討会議での意見をふまえた検討

1. 組織における幹部候補者育成ワーキンググループ（病院管理栄養士を例に）

平成29年8月26日（土）17時～20時、東京国際フォーラム（ガラス棟G607会議室）において、第1回学会内検討会議が開催された。アンケートの結果および幹部候補育成に向けて、学部、大学院でどのような資質を形成すべきなのかなどの意見や指摘事項をふまえ整理し、その内容について検討を行った。

Q1；①必要度にかかる分析は、今後、「とても必要」と「必要である」の違い

②学位、職位・職域？についてクロスオーバーでの分析

A1；本アンケート調査は、人材育成教育が確立されている看護の人材教育を参考に必要な内容

について意識確認調査を行ったものである。上記2点については、代替えとして、所属別、職位別、学位別の集計にて結果を提示する。

【アンケート調査結果、考察より】

管理栄養士における幹部候補育成に求められる知識や能力、また教育内容の必要性について調査を行った結果、所属別、役職別、学位別、何れにおいても必要性に差異はなく、全項目において必要であるという結果であった。これらの結果からも、幹部候補者育成における教育内容として、これらの項目を網羅したカリキュラムを検討すると共に、研究分野においても管理栄養士自らがエビデンスの構築に関与していく必要がある。

また、本調査では、管理栄養士以外の栄養部門長が多く、特に医師が65%であるという結果であったことから、管理栄養士以外の栄養部門長施設において管理栄養士が部門長になっていない現状事由と弊害事由について追加調査を実施する必要があると考えられる。更には、本幹部候補者育成の検討にあたり、看護師人材育成カリキュラムにある継続教育についても重視し、新人教育、ジェネラリスト教育、スペシャリスト、管理者の育成、研究者の育成を視野に入れた教育が望まれる。

Q2；1) 部長職を獲得するに何が必要か。

1-1 管理栄養士が部長になるための条件は何と考えるか。

1-2 役職の獲得に必要とされる個人的な能力以外の条件について検討が必要。

1-3 組織的環境と個人的能力を分けて考察する必要があるだろう。

1-4 ヒアリング調査（個人のインタビュー）を実施する予定はあるか。

1-5 コンピデンシー（個人の資質・能力）の中でコアとなるものは、自己評価ではなく、他者評価を補足されてはいかかがか。

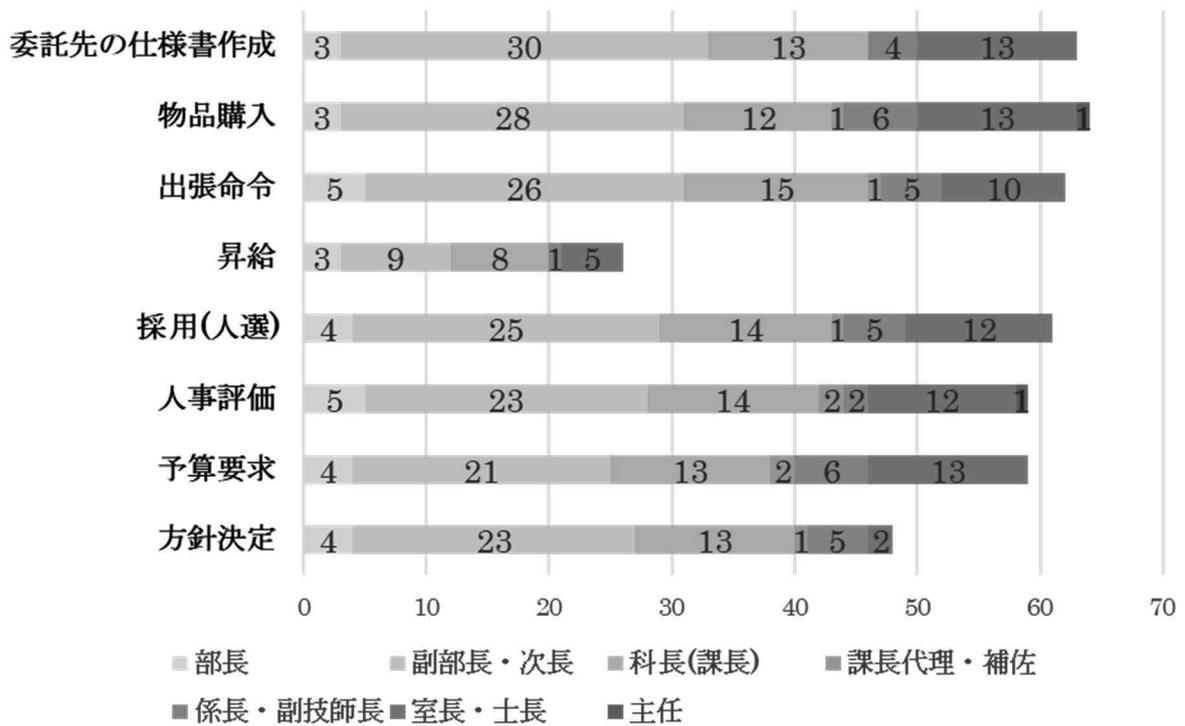
A2；管理栄養士以外が栄養部門長である施設において、管理栄養士が部門長になっていない現状事由と弊害事由について追跡調査する。看護部長、薬剤部長の条件も参考に今後検討する。

Q3；1-6 人事に対してどの程度の裁量権があるかも重要ではないか。

A3；現状はアンケート調査結果（昇給）の通りである。（図2，表1参照）

図2 役職別 業務権限

(人)



Q 4 ; 1-7 一般的な病院を含めた調査を行うことの可能性を伺いたい。

100床当たりの管理栄養士配置数による管理職のあり方はどうなのか、異なるのかを調べてもらえるとありがたい。

A 4 ; アンケート調査結果からも管理栄養士配置人数や病床数により管理職の在り方について、違いがあるようには見受けられなかったが「平成28年度全国国立病院栄養部門実態調査」報告書（表1 栄養部門の所属と所属長）によると、一般病院他、他の病院に比べて特定機能病院における管理栄養士の栄養部門長の割合は低く、管理栄養士以外の栄養部門長が66.2%であった。

表1 栄養部門の所属 と 所属長

(「平成28年度全国病院栄養部門実態調査」報告書より)

	一般病院A	一般病院B	特定機能 病院	リハビリテー ション病院	慢性期病院	精神科病院	合計
栄養部門所属							
院長直属	166	39	11	6	67	75	364
栄養部門所属の%	45.6	10.7	3	1.6	18.4	20.6	100
機能種別区分の%	14.1	5.6	14.9	5.6	16.3	19.2	12.7
総和の%	5.8	1.4	0.4	0.2	2.3	2.6	12.7
診療・診療協力部門	824	595	59	80	272	237	2067
栄養部門所属の%	39.9	28.8	2.9	3.9	13.2	11.5	100
機能種別区分の%	69.8	84.8	79.9	74.8	66.2	60.6	72.1
総和の%	28.8	20.8	2.1	2.8	9.5	8.3	72.1
事務部門	89	43	2	11	34	64	243
栄養部門所属の%	36.6	17.7	0.8	4.5	14	26.3	100
機能種別区分の%	7.5	6.1	2.7	10.3	8.3	16.4	8.5
総和の%	3.1	1.5	0.1	0.4	1.2	2.2	8.5
その他	74	22	2	8	29	10	145
栄養部門所属の%	51	15.2	1.4	5.5	20	6.9	100
機能種別区分の%	6.3	3.1	2.7	7.5	7.1	2.6	5.1
総和の%	2.6	0.8	0.1	0.3	1	0.3	5.1
なし	28	3	0	2	9	5	47
栄養部門所属の%	59.6	6.4	0	4.3	19.1	10.6	100
機能種別区分の%	2.4	0.4	0	1.9	2.2	1.3	1.6
総和の%	1	0.1	0	0.1	0.3	0.2	1.6
合計	1181	702	74	107	411	391	2866
栄養部門所属の%	41.2	24.5	2.6	3.7	14.3	13.6	100
機能種別区分の%	100	100	100	100	100	100	100
総和の%	41.2	24.5	2.6	3.7	14.3	13.6	100
栄養部門の所属長							
管理栄養士	895	437	25	73	338	307	2075
栄養部門所属の%	43.1	21.1	1.2	3.5	16.3	14.8	100
機能種別区分の%	75.7	62.3	33.8	68.2	82.2	78.7	72.4
総和の%	31.2	15.2	0.9	2.5	11.8	10.7	72.4
栄養士	28	7	2	3	7	13	60
栄養部門所属の%	46.7	11.7	3.3	5	11.7	21.7	100
機能種別区分の%	2.4	1	2.7	2.8	1.7	3.3	2.1
総和の%	1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.5	2.1
医師	117	188	46	18	27	32	428
栄養部門所属の%	27.3	43.9	10.7	4.2	6.3	7.5	100
機能種別区分の%	9.9	26.8	62.2	16.8	6.6	8.2	14.9
総和の%	4.1	6.6	1.6	0.6	0.9	1.1	14.9
事務	51	48	1	7	15	21	143
栄養部門所属の%	35.7	33.6	0.7	4.9	10.5	14.7	100
機能種別区分の%	4.3	6.8	1.4	6.5	3.6	5.4	5
総和の%	1.8	1.7	0	0.2	0.5	0.7	5
その他	55	20	0	4	11	12	102
栄養部門所属の%	53.9	19.6	0	3.9	10.8	11.8	100
機能種別区分の%	4.6	2.8	0	3.7	2.7	3.1	3.6
総和の%	1.9	0.7	0	0.1	0.4	0.4	3.6
なし	37	2	0	2	13	5	59
栄養部門所属の%	62.7	3.4	0	3.4	22	8.5	100
機能種別区分の%	3.1	0.3	0	1.9	3.2	1.3	2.1
総和の%	1.3	0.1	0	0.1	0.5	0.2	2.1
合計	1183	702	74	107	411	390	2867
栄養部門所属の%	41.3	24.5	2.6	3.7	14.3	13.6	100
機能種別区分の%	100	100	100	100	100	100	100
総和の%	41.3	24.5	2.6	3.7	14.3	13.6	100

Q 5 ; 2) 管理栄養士の管理職としての臨床技術・能力とは何か。

2-1 臨床栄養の知識や技術など、臨床で働く管理栄養士としての能力は何か。

2-2 研究は臨床能力と考えるのか。研究倫理、情報管理、データ収集と活用、論文にかかる技能は専門的な業績につながるのではないか。役職による違いがあるか。

A 5 ; 今後、必要であれば追加調査を実施する。

Q 6 ; 3) どの教育段階を視野に入れているのか。

3-1 どの段階で教えられる能力か現場で育むべき能力と、学部で育むべき能力、また、学部と大学院との違いも出してほしい。

3-2 教育にかかる事項について、大学、大学院教育でできる範囲はどこまでか。

3-3 卒後教育についても、何が必要か。

A 6 ; 人材育成が確立されている看護師教育を参考に、平成28年12月の厚生労働省での打ち合わせを踏まえ、人材育成の過程と各ポジションにおける担うべき役割の関係を図3に示す。

本人材育成にあたり基本業務の見直しも併せて必要とされることから現業務体制について、表2に示す。管理栄養士業務においては、患者や医師から優先して直接的に必要とされる業務に乏しく、管理栄養士の現場サイドの地位向上に繋がらない現状が伺われる。

改変

図3 (仮) 医療における管理栄養士の担うべき役割

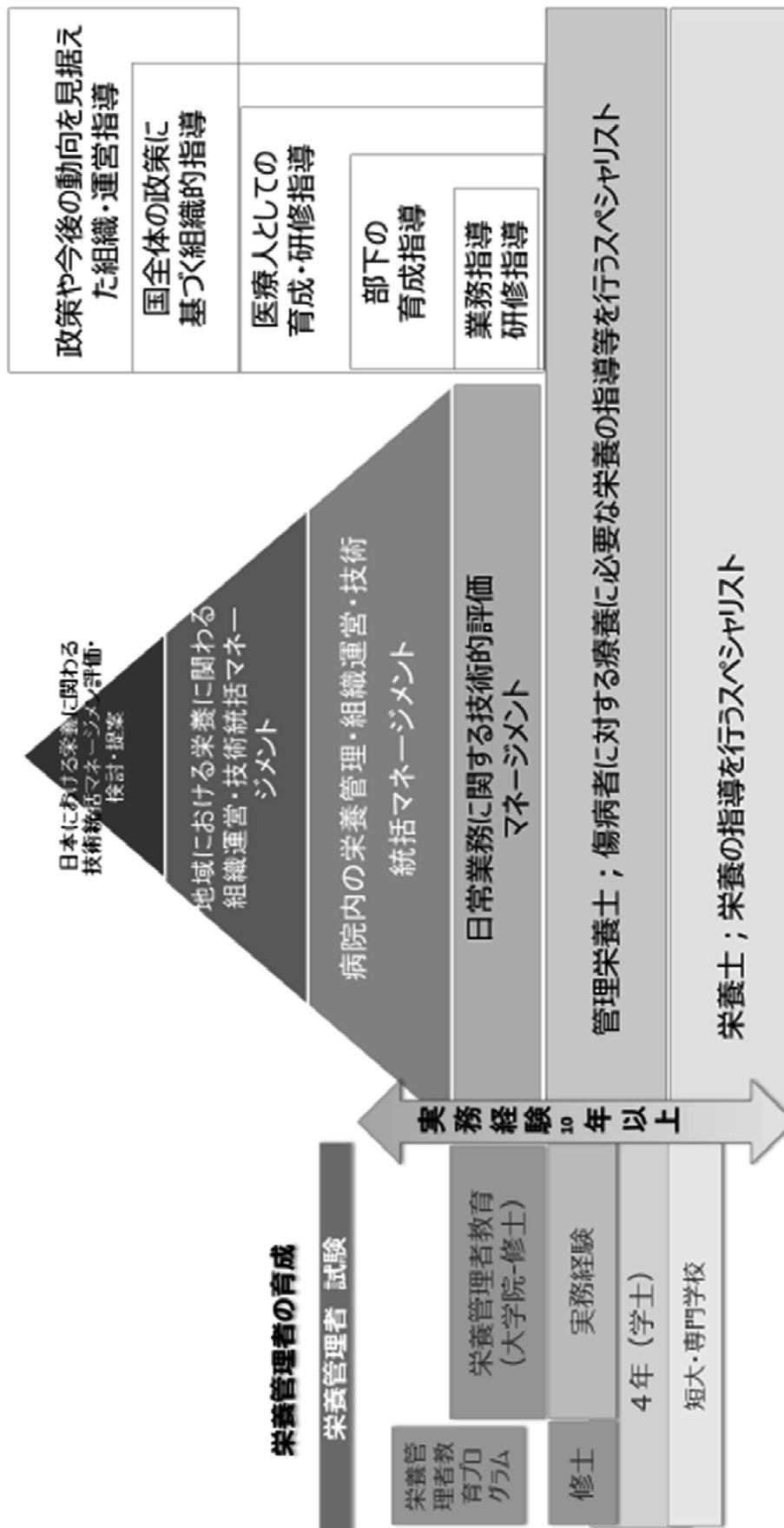


表2 (仮) 医療・介護職種別の優先的業務

優先業務:直接的に関係すると思われる。

区分	存在		区分	業務内容		
	患者	医師(管理者)		直接的	間接的	
	直接的・間接的	直接的・間接的		患者ケア	計画的	
医療	医師	直接的	直接的	医師	診療・診断・治療	治療計画
	薬剤師	直接的・間接的	直接的・間接的	薬剤師	服薬指導	調剤・持参薬確認
	看護師	直接的	直接的	看護師	アナムネ・生活ケア	看護計画・自立度他
	看護助手	直接的	直接的	看護助手	介護	
	放射線技師	直接的	直接的	放射線技師	検査	予約計画
	リハビリ	直接的	直接的	リハビリ	リハビリ	リハビリ計画・評価
	臨床検査技師	間接的	直接的・間接的	臨床検査技師	血清検査	検査・感染対策
	管理栄養士	間接的(直接的)	間接的(直接的)	管理栄養士	栄養食事指導・ 栄養管理	食事療養・ 栄養管理計画
介護	介護員	直接的	直接的	介護員	介助・介護	介護ケア計画
	ヘルパー	直接的	直接的	ヘルパー	食事・生活の世話	
	ケアマネジャー	直接的	直接的	ケアマネジャー	介護認定・費用調整	要介護計画
	事務	間接的	間接的	事務	患者のクレーム処理	経営・運営総括

IV. 今後の展開について

次年度は、これらの課題について対応可能な内容や方法等を検討する予定である。

1. 部長職を獲得するに何が必要か：管理栄養士以外の栄養部門長に、特に医師が在籍していたことから管理栄養士が部門長になっていない施設において現状事由と弊害事由について、また他者評価についても検討し、追加調査を行う。
2. 管理栄養士の管理職としての臨床技術・能力とは何か：臨床現場で働く管理栄養士として、臨床栄養の研究に関する能力等について検討し、今後、必要であれば追加調査を実施する。
3. どこの教育段階を視野に入れているのか：人材育成における過程とそのポジションにおける担うべき役割について、および人材育成にあたり必要とされる現業務体制について、今後も、日本看護協会の認定看護管理者育成制度を参考に検討を行う。

平成29年度管理栄養士専門分野別人材育成事業「教育養成領域での人材育成」
親会議構成員名簿・学会内検討会議構成員名簿・ワーキンググループ構成員名簿

○親会議構成員

氏名	所属
坂田 隆	石巻専修大学理工学部教授 前学長
◎ 鈴木 道子	山形県立米沢栄養大学 学長
清野 裕	一般社団法人日本病態栄養学会 理事長 公益社団法人日本糖尿病協会 理事長
曾根 智史	国立保健医療科学院 次長
滝川 嘉彦	一般社団法人全国栄養士養成施設協会 会長 学校法人滝川学園 理事長
○ 武見 ゆかり	特定非営利活動法人日本栄養改善学会 理事長
多田 紀夫	柏市立介護老人保健施設「はみんぐ」 施設長
利光 久美子	愛媛大学医学部附属病院 栄養部長
取出 恭彦	味の素株式会社母子栄養改善室 シニアアドバイザー
中村 丁次	公益社団法人日本栄養士会 名誉会長 一般社団法人日本栄養学教育学会 理事長
深柄 和彦	日本外科代謝栄養学会 前会長 東京大学医学部附属病院 准教授
松永 和紀	科学ジャーナリスト
宮原 富士子	株式会社ジェンダーメディカルリサーチ 代表取締役
目代 雅彦	大和市役所健康福祉部健康づくり推進課 参事兼課長
吉池 信男	公立大学法人青森県立保健大学大学院 研究科長
◇ 小松 龍史	公益社団法人日本栄養士会 代表理事会長

◎：座長 ○：副座長 ◇：オブザーバー

○学会内検討会議構成員

氏名	所属
赤松 利恵	お茶の水女子大学 教授
荒川 義人	札幌保健医療大学 教授
上西 一弘	女子栄養大学 教授
狩野 恵美子	株式会社グリーンハウス営業推進本部栄養健康事業部長
川久保 清	共立女子大学 教授
川島 由起子	聖マリアンナ医科大学病院栄養部 参与
木戸 康博	金沢学院大学 教授
酒井 徹	徳島大学大学院 教授
杉山 みち子	神奈川県立保健福祉大学 教授
鈴木 公	龍谷大学 教授
武見 ゆかり	女子栄養大学 教授
田中 清	京都女子大学 教授（日本栄養学教育学会代表）
塚原 丘美	名古屋学芸大学 教授
村山 伸子	新潟県立大学 教授
◇ 小松 龍史	公益社団法人日本栄養士会 代表理事会長

◇：オブザーバー

○管理栄養士・栄養士の教育カリキュラム現状分析ワーキンググループ構成員

	氏名	所属
◇	赤松 利恵	お茶の水女子大学 教授
	朝見 祐也	龍谷大学 准教授
◇	上西 一弘	女子栄養大学 教授
	奥村 仙示	徳島大学大学院 講師
	木村 典代	高崎健康福祉大学 教授
○	永井 成美	兵庫県立大学 教授
	長幡 友実	東海学園大学 准教授

○：リーダー ◇：オブザーバー

○管理栄養士・栄養士のめざす姿ワーキンググループ構成員

	氏名	所属
	大久保 公美	国立保健医療科学院 主任研究官
	北島 幸枝	東京医療保健大学 准教授
	小切間 美保	同志社女子大学 教授
○	鈴木 志保子	神奈川県立保健福祉大学 教授
◇	武見 ゆかり	女子栄養大学 教授
◇	塚原 丘美	名古屋学芸大学 教授
	林 英美	女子栄養大学 准教授

○：リーダー ◇：オブザーバー

○組織における幹部候補者育成ワーキンググループ構成員

	氏名	所属
○	川島 由起子	聖マリアンナ医科大学病院栄養部 参与
	幣 憲一郎	京都大学医学部附属病院 副部長
	寺本 房子	川崎医療福祉大学 教授
	利光 久美子	愛媛大学医学部附属病院 栄養部長
	渡邊 慶子	高知学園短期大学 教授

○：リーダー

○特定非営利活動法人日本栄養改善学会理事

(2017年4月1日～2017年10月31日)

氏名	所属
赤松 利恵	お茶の水女子大学 教授
荒川 義人	札幌保健医療大学 教授
石田 裕美	女子栄養大学 教授
上西 一弘	女子栄養大学 教授
笠原 賀子	長野県短期大学 教授
川久保 清	共立女子大学 教授
川島 由起子	聖マリアンナ医科大学病院栄養部 参与
酒井 徹	徳島大学大学院 教授
下浦 佳之	公益社団法人日本栄養士会 常務理事
○ 鈴木 公	龍谷大学 教授
瀧本 秀美	国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所 国立健康・栄養研究所 部長
◎ 武見 ゆかり	女子栄養大学 教授
塚原 丘美	名古屋学芸大学 教授
名和田 清子	島根県立大学 教授
新澤 祥恵	北陸学院大学短期大学部 教授
南 久則	熊本県立大学大学院 教授
村山 伸子	新潟県立大学 教授
八木 典子	広島国際大学 教授
由田 克士	大阪市立大学大学院 教授

◎：理事長 ○：副理事長

○特定非営利活動法人日本栄養改善学会理事

(2017年11月1日～2018年3月31日)

氏名	所属
赤松 利恵	お茶の水女子大学 教授
上西 一弘	女子栄養大学 教授
川久保 清	共立女子大学 教授
川島 由起子	聖マリアンナ医科大学病院栄養部 参与
菊地 和美	藤女子大学 教授
木村 典代	高崎健康福祉大学 教授
小切間 美保	同志社女子大学 教授
酒井 徹	徳島大学大学院 教授
佐藤 伸	青森県立保健大学 教授
下浦 佳之	公益社団法人日本栄養士会 常務理事
鈴木 公	龍谷大学 教授
瀧本 秀美	国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所 国立健康・栄養研究所 部長
◎ 武見 ゆかり	女子栄養大学 教授
塚原 丘美	名古屋学芸大学 教授
名和田 清子	島根県立大学 教授
○ 南 久則	熊本県立大学大学院 教授
村山 伸子	新潟県立大学 教授
山本 浩範	仁愛大学 教授
由田 克士	大阪市立大学大学院 教授

◎：理事長 ○：副理事長

平成29年度管理栄養士専門分野別人材育成事業「教育養成領域での人材育成」
開催経緯

回数	開催日	会議名	場所
第1回	平成29年 6月20日	・親会議	東京国際フォーラム ガラス棟G402会議室
第2回	平成29年 6月20日	・管理栄養士・栄養士のめざす姿分析 ワーキンググループ会議	東京国際フォーラム ガラス棟G402会議室
第3回	平成29年 6月20日	・管理栄養士・栄養士の教育カリキュラム 現状分析ワーキンググループ会議	東京国際フォーラム ガラス棟G402会議室
第4回	平成29年 7月6日	・管理栄養士・栄養士のめざす姿分析 ワーキンググループ会議	学会事務局
第5回	平成29年 7月7日	・管理栄養士・栄養士の教育カリキュラム 現状分析ワーキンググループ会議	学会事務局
第6回	平成29年 7月17日	・管理栄養士・栄養士のめざす姿分析 ワーキンググループ会議	学会事務局
第7回	平成29年 7月20日	・組織における幹部候補者育成 ワーキンググループ会議	川崎医療福祉大学9階 カンファレンスルーム
第8回	平成29年 8月15日	・管理栄養士・栄養士のめざす姿分析 ワーキンググループ会議	学会事務局
第9回	平成29年 8月24日	・組織における幹部候補者育成 ワーキンググループ会議	川崎医療福祉大学9階 カンファレンスルーム
第10回	平成29年 8月26日	・学会内検討会議	東京国際フォーラム ガラス棟G607会議室
第11回	平成29年 8月28日	・ワーキンググループリーダー 打ち合わせ会議	学会事務局
第12回	平成29年 9月14日	・中間報告	アスティとくしま (第64回68日本栄養改善 学会学術総会)
第13回	平成29年 9月14日	・管理栄養士・栄養士のめざす姿分析 ワーキンググループ会議	アスティとくしま
第14回	平成29年 10月26日	・管理栄養士・栄養士のめざす姿分析 ワーキンググループ会議	学会事務局
第15回	平成29年 11月15日	・組織における幹部候補者育成 ワーキンググループ会議	川崎医療福祉大学9階 カンファレンスルーム
第16回	平成29年 11月17日	・統合ワーキンググループ会議	建築会館305会議室
第17回	平成29年 12月24日	・学会内検討会議	東京国際フォーラム ガラス棟G502会議室
	平成30年 1月17日 ～ 2月15日	・パブリックコメント募集 (学会ホームページ, 会員向けメールニュース (JSNDメールニュース), 学会評議員メールニュー ース, 公益社団法人日本栄養士会ホームページ)	
第18回	平成30年 2月22日 ～ 2月24日	・パブリックコメントとりまとめ会議	TKP東京駅日本橋 カンファレンスセンター カンファレンスルーム210
第19回	平成30年 3月16日	・親会議	TKP東京駅前 カンファレンスセンターホール9A

平成30年3月

平成29年度管理栄養士専門分野別人材育成事業「教育養成領域での人材育成」報告書

特定非営利活動法人日本栄養改善学会
東京都港区三田3-4-18二葉ビル904号
TEL 03-5446-9970

※無断での複製はご遠慮ください。