

平成 30 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 31 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
II. 事業の目的	1
III. 事業の実施方法	1
IV. 事業の結果	
1. 管理栄養士・栄養士養成のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラム策定の背景と基本方針	4
2. 管理栄養士・栄養士養成のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの考え方	8
3. 本事業における記述, 用語について	10
4. モデル・コア・カリキュラムの趣旨と養成施設の教育における活用—今後の課題	11
5. 管理栄養士養成のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラム	13
A 管理栄養士として求められる基本的な資質・能力	15
B 社会と栄養	18
C 栄養管理の実践のための基礎科学	21
D 食べ物をベースとした栄養管理の実践	30
E ライフステージと栄養管理の実践	38
F 疾病と栄養管理の実践	45
G 統合実習	54
H 栄養学研究	55
6. 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	57
A 栄養士として求められる基本的な資質・能力	59
B 社会と栄養	62
C 食事の管理を中心とした栄養管理の実践のための基礎科学	65
D 食べ物をベースとした食事の管理を中心とした栄養管理の実践	72
E ライフステージと食事の管理を中心とした栄養管理の実践	78
F 疾病と食事の管理を中心とした栄養管理の実践	83
G 給食の運営に関する総合実習	87
7. 大学院における高度人材としての管理栄養士の教育について	88
平成 30 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・学会内検討会議名簿	106
平成 30 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」レビュー	110
平成 30 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	111
特定非営利活動法人日本栄養改善学会理事名簿	112

## I. はじめに

超高齢化が進展する現在、国では、団塊の世代の約800万人が75歳以上の後期高齢者となる2025年を目途に、地域包括ケアシステムの構築が進められている。地域包括ケアシステムは、高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもと、可能な限り住み慣れた地域で生活を継続することができるような包括的な支援・サービスの提供体制の構築をめざすものである。在宅生活を維持するための生活支援・福祉サービスを充実させ、そのために、介護・リハビリテーション、医療・看護、保健・予防を個々人の課題に合わせて専門職が連携しながら一体的な提供を行う体制整備が進められている。これらの包括的、一体的な支援の提供において、栄養分野に求められる役割は大きく、それを担うのが管理栄養士・栄養士である。

一方で、少子化対策も喫緊の課題である。妊娠・出産、子育て支援と働き方改革の実現においても、適切な食生活による健康の確保が不可欠である。安心して子どもを生み育てるためにも、生涯を通して自己実現しつつ働き続けるためにも、心身の健康は基本的条件の1つであり、その健康を支える要件の1つが栄養である。妊娠・出産、子育て、勤労という人生の各段階において、人々の適正な食生活、食物・栄養素摂取を支援することも、また、管理栄養士・栄養士の役割である。

2025年が目前に迫る中で、現在は、2040年問題が浮上してきた。2040年には、日本の人口は約1億1000万人になり、1.5人の現役世代が1人の高齢世代を支える、いわゆる“肩車社会”が到来するとされる。高齢世代の3割近くが85歳以上となり、高齢世代の困窮や単身化が進むと予測されている。また、支える側の現役世代の人口はさらに減少し、女性の就労促進だけでは追いつかず、また、不安定雇用層の増大も見込まれるなど、労働生産性の面で不安定要素が大きい。

この2040年に向けて、厚生労働省では、「誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現」をめざし、3つの取組みが提案されている。1つめは多様な就労と社会参加を促進するための雇用・年金制度改革、2つめは健康寿命の延伸プラン、3つめは働き手が減少する中でも実現可能な医療・福祉サービス改革プラン、である。健康寿命の延伸のために栄養・食生活分野の取組みが重要であることは言うに及ばず、医療・福祉サービスプランにおいても適切な栄養ケアの実現に向けて、ICTやAIの活用等による効率的・効果的な取組みを考えていく必要がある。

こうした社会の劇的な変化を、技術革新も含めて受け止め理解し、より良い栄養管理の方策を考え、関係者と連携協力しながら実践し、評価して、さらに改良を続ける資質を備えた管理栄養士・栄養士が求められている。

## II. 事業の目的

以上のような、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・栄養士として求められること、すなわちめざす姿をふまえ、平成29(2017)年度に実施した全国の管理栄養士・栄養士養成施設の教育に関する現状分析をもとに、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を目的とした。

## III. 事業の実施方法

### 1. 検討体制の整備

事業実施に当たり、5つの会議体を設置した。各会議体の役割とメンバー構成は以下の通りである。

### 1) 親会議

管理栄養士・栄養士の活動への社会的ニーズが高まると予想される医療・介護、福祉、行政、国際、メディアなど多様な領域における関係者、14名で構成した。管理栄養士・栄養士の将来展望をふまえた、より広い視野からの助言を得て、提案内容を見直し、最終的な承認を得た。

### 2) 全体調整会議

日本栄養改善学会役員（理事長、副理事長、理事）、平成29（2017）年度事業のWGリーダー、以下の3部会の代表、13名で構成した。必要に応じ、各部会からメンバーの追加参加を呼びかけ実施した。3部会間の調整、および親会議委員からの意見への対応、パブリックコメントおよびレビューの実施を行い、最終的に全体のとりまとめを担当した。

### 3) 管理栄養士部会

栄養士法の規定等に基づき、グループ①基礎栄養学・応用栄養学、グループ②栄養教育・公衆栄養学・臨床栄養学、グループ③食品学・調理学・給食経営管理、グループ④社会・環境と健康、グループ⑤人体の構造と機能および疾病の成り立ちの専門分野の者、29名で構成した。それぞれの専門科目からの視点だけではなく、グループ内関連領域とのつながりで「コア」の絞り込みを行った。④は②の公衆栄養学分野と、⑤は②の臨床栄養学分野と連携調整を行った。

### 4) 栄養士部会

栄養士法の規定等に基づき、社会生活と健康、人体の構造と機能、食品と衛生、栄養と健康、栄養の指導、給食の運営を専門分野とする、短期大学部で栄養士養成に関わる者、9名で構成した。管理栄養士として求められる資質・能力をふまえ、栄養士として求められる資質・能力の整理を行った。また、栄養士法に基づき、栄養士養成のためのモデル・コア・カリキュラムは、管理栄養士養成のためのモデル・コア・カリキュラムに内包されるという条件で検討を行った。

### 5) 大学院部会

より高度な管理栄養士への社会的ニーズが高い分野、すなわち、医療・介護、福祉、行政、給食経営管理、スポーツ、国際の各分野が求める高度人材について検討した。現在、管理栄養士養成課程を有する大学院は、80余あるが、その人材養成の目的やファカルティの構成はさまざまである。したがって大学院では、学部教育のように「コア」となるカリキュラムの提案は難しいと判断し、高度人材としての管理栄養士に求められる資質・能力をコンピテンシーとして整理し、その修得のための教育課程と方法の検討を行った。大学院でこれらの分野の高度人材養成に関わる教員と受入れ側の現場の者、10名で構成した。

## 2. 多様な社会ニーズに対応できる管理栄養士・栄養士像の提示

平成29（2017）年度に、現場の管理栄養士・栄養士を対象に実施した調査結果をふまえて作成した「管理栄養士として求められる基本的な資質・能力」をふまえ、各部会の栄養学教育モデル・コア・カリキュラム案との対応で、改めて管理栄養士・栄養士に求められる基本的な資質・能力をモデル・コア・カリキ

ュラムの一部として整理した。検討の過程で、管理栄養士・栄養士が活躍する医療・介護、福祉、学校、行政など多様な領域における関係機関、有識者からのヒアリングとして親会議にて委員の意見を聴取した。

### 3. 管理栄養士・栄養士養成のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの作成

管理栄養士部会、栄養士部会にて、それぞれの栄養学教育モデル・コア・カリキュラムを作成した。大学院部会は、上述のとおり、高度人材としての管理栄養士に求められる資質・能力をコンピテンシーとして整理し、その修得のための教育課程と方法の検討を行った。

その上で、パブリックコメントと、レビュアーによるレビューを実施し、提案を見直し、親会議での意見を聴取し、最終決定に至った。

#### 1) 管理栄養士部会での検討

平成29(2017)年度に作成した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)を再度検討し、AからHの大項目に整理した。その上で、大項目ごとに中項目、小項目、ねらい、学修目標を整理した。B～Hの検討では、Aの基本的な資質・能力との対応を十分考慮した。

#### 2) 栄養士部会での検討

管理栄養士部会の提案を受け、検討を進めた。必要に応じ、管理栄養士養成のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラム案への修正を求めるなど両者の調整を行った。

#### 3) 大学院部会での検討

管理栄養士部会と並行して、大学院レベルの高度人材としての管理栄養士に求められる資質・能力、およびその達成に必要とされる教育内容(方法を含む)について、医療・介護、福祉、行政、給食経営管理、スポーツ、国際の分野ごとに検討を行い、親会議等への提案を行った。

#### 4) パブリックコメントおよびレビューの実施

管理栄養士・栄養士のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラム案(以下、案)について、平成31(2019)年1月17日～2月6日まで、パブリックコメントを募集した。募集にあたり、全国栄養士養成施設協会、日本栄養士会の協力を得た。結果として、40件の意見が得られた。

同時並行で、管理栄養士、栄養士それぞれについて、栄養士法の規定する領域別に、その領域の教育研究に携わっており、かつ案の作成に関与しなかった有識者に個別にレビュアーを依頼し、意見聴取を行った。

パブリックコメントおよびレビュアーの意見について、全体調整会議で協議し、案の見直しを行った。

#### 5) 管理栄養士・栄養士養成のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの確定

パブリックコメントを受け修正を行い、最終的に部会間での整合性を図り、管理栄養士・栄養士養成のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの全体像と、各モデル・コア・カリキュラムを完成した。また大学院については、高度人材としての管理栄養士に求められるコンピテンシーを整理し、その獲得に必要な教育内容の例示を提示した。