

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。

1. 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研究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：

- a.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。
- b.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）。
- c.管理栄養士・栄養士の教育養成：養成校時代に学んでいて職務上役立っていると考ええる授業や教育内容（自由回答）；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と考ええる授業や教育内容（自由回答）；養成校時代の教育システムや体制で管理栄養士・栄養士の資質能力の向上を阻むもの（自由回答）；現在の職務で必要と考え学ばなしている事項・教育内容（自由回答）。
- d.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 :

a.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。

b.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）。

c.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	質問番号
属性	回答者の特性	性別・年齢	問10
		勤務地域	問11
		学歴	問12
		資格	問13 問14
		現在の職場、就業年数、業務内容、立場	問15
		過去の職場	問16
		所属学会・団体	問17
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	問7
	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	組織・環境面、教育面、その他	問9
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や能力について 現在の仕事で求められる資質・能力	自身の考え	問8
		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	問1-1 問1-2
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	問2
		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	問3
		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	問4
		現在の職務を遂行する上で必要と考える教育内容	問5
		管理栄養士・栄養士の資質能力の向上を阻むもの	問6
その他	その他	自由記述欄	最後

「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	質問番号		
属性	回答者の特性	性別・年齢	問7		
		学歴	問8		
		資格	問9		
	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)	問10		
		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	問11		
		大学院の担当教員	問12		
		教育養成機関以外での職歴(主に現場経験)	問13		
		所属学会・団体	問14		
		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	問1
		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	問2	
		組織・環境面、教育面、その他	問3		
管理栄養士・栄養士の教育養成	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	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	問4		
		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	問5		
		学部教育において、基本的な資質・能力」の向上を阻むもの・バリア	問6		
		自由記述欄	最後		
その他	その他				

5. 調査の実施状況（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

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、下記の表のとおり再分類した。

表 職域分類

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

(1) 対象者属性

対象者の属性は、表1から表8に示した通りであった。

表1 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	N 18	4	8	3	3	0
		%	22.2	44.4	16.7	16.7	0.0
	女性	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	N 202*	27	65	58	41	11
		%	13.4	32.2	28.7	20.3	5.4
	栄養士	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 2 最終学歴

	全体 (N=223)		管理栄養士 (N=203)		栄養士 (N=20)	
	N	%	N	%	N	%
専門学校卒業	14	6.3	11	5.4	3	15.0
短大卒業	62	27.8	46	22.7	16	80.0
大学卒業	129	57.8	128	63.1	1	5.0
修士・前期課程修了	14	6.3	14	6.9	0	0.0
学位取得	3	1.3	3	1.5	0	0.0
無回答	1	0.4	1	0.5	0	0.0

表 3 現在の主たる職業における、管理栄養士資格・栄養士資格の必要性

	全体 (N=223)		管理栄養士 (N=203)		栄養士 (N=20)	
	N	%	N	%	N	%
管理栄養士免許が必要*1	152	68.2	152	74.9	0	0.0
栄養士免許が必要	47	21.1	33	16.3	14	70.0
どちらも不要	20	9.0	14	6.9	6	30.0
無回答	4	1.8	4	2.0	0	0.0

*1「どちらも必要」と回答した8名を含む。

表 4 勤務地

	全体 (N=223)		管理栄養士 (N=203)		栄養士 (N=20)	
	N	%	N	%	N	%
政令指定都市	67	30.0	62	30.5	5	25.0
その他の市	87	39.0	77	37.9	10	50.0
町村	16	7.2	15	7.4	1	5.0
県型保健所のため、上記に該当しない	10	4.5	10	4.9	0	0.0
中四国地方の県すべて	1	0.4	1	0.5	0	0.0
無回答	42	18.8	38	18.7	4	20.0

表5 現在の主たる職場

職域	全体 (N=223)		管理栄養士 (N=203)		栄養士 (N=20)	
	N	%	N	%	N	%
医療	36	16.1	36	17.7	0	0.0
病院	34	15.2	34	16.7	0	0.0
診療所・クリニック	2	0.9	2	1.0	0	0.0
行政	43	19.3	42	20.7	1	5.0
行政 (国)	1	0.4	1	0.5	0	0.0
行政 (都道府県または政令指定都市・特別区)	28	12.6	27	13.3	1	5.0
行政 (その他の市・町村)	14	6.3	14	6.9	0	0.0
食育・教育	48	21.5	36	17.7	12	60.0
幼稚園 (こども園含む)	2	0.9	1	0.5	1	5.0
保育所	5	2.2	3	1.5	2	10.0
その他の児童福祉施設	1	0.4	1	0.5	0	0.0
小・中学校 (栄養教諭・学校栄養職員)	40	17.9	31	15.3	9	45.0
高等学校 (教諭)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
高齢者福祉	21	9.4	21	10.3	0	0.0
介護老人福祉施設	17	7.6	17	8.4	0	0.0
社会福祉施設	4	1.8	4	2.0	0	0.0
給食	33	14.8	31	15.3	2	10.0
受託給食施設	31	13.9	29	14.3	2	10.0
企業等給食施設	2	0.9	2	1.0	0	0.0
企業	28	12.6	23	11.3	5	25.0
ドラッグストア・薬局	2	0.9	2	1.0	0	0.0
研究機関	2	0.9	2	1.0	0	0.0
民間企業・営利団体	23	10.3	18	8.9	5	25.0
非営利団体	1	0.4	1	0.5	0	0.0
養成校	0	0.0	0	0.0	0	0.0
管理栄養士・栄養士養成施設	0	0.0	0	0.0	0	0.0
管理栄養士・栄養士以外の大学	0	0.0	0	0.0	0	0.0
フリーランス	13	5.8	13	6.4	0	0.0
その他 (管理栄養士・栄養士ではない職業)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
未就業	1	0.4	1	0.5	0	0.0
合計	223		203		20	

表6 職域別年齢

職域	全体 (N=223)		管理栄養士 (N=203)		栄養士 (N=20)	
	N	%	N	%	N	%
医療	36	39.31±9.62	36	39.31±9.62	0	
行政	43	44.38±9.48	41	44.22±9.54	1	51.00
食育・教育	48	39.77±8.40	36	38.78±7.6	12	42.75±10.23
高齢者福祉	21	41.00±12.63	21	41.00±12.63	0	
給食	33	41.03±9.44	31	40.77±9.57	2	45.00±8.49
企業	28	39.50±9.67	23	37.87±9.28	5	47.00±8.51
養成校	0		0		0	
フリーランス	13	55.85±9.45	13	55.85±9.45	0	
その他 (管理栄養士・栄養士ではない職業)	0		0		0	
未就業	1	67.00	1	67.00	0	
合計	223		202		20	

表7 現在の主たる職場における就業年数

	全体		管理栄養士		栄養士	
	N	平均値±SD	N	平均値±SD	N	平均値±SD
	223	15.85 ± 9.40	203	15.19 ± 9.09	20	22.50 ± 10.09
医療	36	13.92 ± 10.11	36	13.92 ± 10.11	0	
病院	34	14.59 ± 10.01	34	14.59 ± 10.01	0	
診療所・クリニック	2	2.50 ± 0.71	2	2.50 ± 0.71	0	
行政	42	17.07 ± 10.02	41	16.76 ± 9.93	1	30.00
行政（国）	1	1.00	1	1.00	0	
行政（都道府県または政令指定都市・特別区）	28	17.57 ± 10.43	27	17.11 ± 10.33	1	30.00
行政（その他の市・町村）	13	17.23 ± 8.71	13	17.23 ± 8.71	0	
食育・教育	48	17.46 ± 8.78	36	16.08 ± 7.80	12	21.58 ± 10.56
幼稚園（こども園含む）	2	11.00 ± 7.07	1	16.00	1	6.00
保育所	5	10.80 ± 7.23	3	13.33 ± 8.74	2	7.00 ± 2.83
その他の児童福祉施設	1	25.00	1	25.00		
小・中学校（栄養教諭・学校栄養職員）	40	18.43 ± 8.72	31	16.06 ± 7.90	9	26.56 ± 6.41
高等学校（教諭）	0		0			
高齢者福祉	21	13.12 ± 9.03	21	13.12 ± 9.21	0	
介護老人福祉施設	17	14.37 ± 9.30	17	14.37 ± 9.30	0	
社会福祉施設	4	7.83 ± 5.97	4	7.83 ± 5.97	0	
給食	33	15.37 ± 8.48	31	14.72 ± 8.21	2	25.50 ± 7.78
受託給食施設	31	16.04 ± 8.24	29	15.39 ± 7.99	2	25.50 ± 7.78
企業等給食施設	2	5.00 ± 5.66	2	5.00 ± 5.66	0	
企業	28	15.25 ± 9.71	23	13.78 ± 8.81	5	22.00 ± 11.85
ドラッグストア	2	8.50 ± 3.54	2	8.50 ± 3.54	0	
研究機関	2	7.00 ± 0.00	2	7.00 ± 0.00	0	
民間企業・営利団体	23	16.78 ± 10.05	18	15.33 ± 9.36	5	22.00 ± 11.85
非営利団体	1	10.00	1	10.00	0	
養成校	0		0		0	
管理栄養士養成校	0		0		0	
管理栄養士以外の養成校	0		0		0	
フリーランス	13	18.25 ± 9.40	13	18.25 ± 9.40	0	
その他（栄養士ではない職業）	0		0		0	
未就業	1		1		0	
無回答	1		1		0	

管理栄養士・行政（その他の市町村）所属で就業年数無回答：1名

表8 現在の主な職場における管理職の有無

	全体			管理栄養士			栄養士		
	N	管理職	非管理職	N	管理職	非管理職	N	管理職	非管理職
	223	25.0%	75.0%	203	27.6%	72.4%	20	0.0%	100.0%
医療	36	41.7%	58.3%	36	41.7%	58.3%	0	0.0%	0.0%
病院	34	44.1%	55.9%	34	44.1%	55.9%	0	0.0%	0.0%
診療所・クリニック	2	0.0%	100.0%	2	0.0%	100.0%	0	0.0%	0.0%
行政	41	22.0%	78.0%	40	22.5%	77.5%	1	0.0%	100.0%
行政（国）	1	0.0%	100.0%	1	0.0%	100.0%	0	0.0%	0.0%
行政（都道府県または政令指定都市・特別区）	26	15.4%	84.6%	25	16.0%	84.0%	1	0.0%	100.0%
行政（その他の市・町村）	14	35.7%	64.3%	14	35.7%	64.3%	0	0.0%	0.0%
食育・教育	47	0.0%	100.0%	35	0.0%	100.0%	12	0.0%	100.0%
幼稚園（こども園含む）	2	0.0%	100.0%	1	0.0%	100.0%	1	0.0%	100.0%
保育所	5	0.0%	100.0%	3	0.0%	100.0%	2	0.0%	100.0%
その他の児童福祉施設	1	0.0%	100.0%	1	0.0%	100.0%	0	0.0%	0.0%
小・中学校（栄養教諭・学校栄養職員）	39	0.0%	100.0%	30	0.0%	100.0%	9	0.0%	100.0%
高等学校（教諭）	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
高齢者福祉	21	33.3%	66.7%	21	33.3%	66.7%	0	0.0%	0.0%
介護老人福祉施設	17	29.4%	70.6%	17	29.4%	70.6%	0	0.0%	0.0%
社会福祉施設	4	50.0%	50.0%	4	50.0%	50.0%	0	0.0%	0.0%
給食	33	48.5%	51.5%	31	51.6%	48.4%	2	0.0%	100.0%
受託給食施設	31	51.6%	48.4%	29	55.2%	44.8%	2	0.0%	100.0%
企業等給食施設	2	0.0%	100.0%	2	0.0%	100.0%	0	0.0%	0.0%
企業	28	17.9%	82.1%	23	21.7%	78.3%	5	0.0%	100.0%
ドラッグストア・薬局	2	50.0%	50.0%	2	50.0%	50.0%	0	0.0%	0.0%
研究機関	2	0.0%	100.0%	2	0.0%	100.0%	0	0.0%	0.0%
民間企業・営利団体	23	17.4%	82.6%	18	22.2%	77.8%	5	0.0%	100.0%
非営利団体	1	0.0%	100.0%	1	0.0%	100.0%	0	0.0%	0.0%
養成校	0			0			0		
管理栄養士・栄養士養成施設									
管理栄養士・栄養士養成以外の大学									
フリーランス	10	20.0%	80.0%	10	20.0%	80.0%	0	0.0%	0.0%
その他（管理栄養士・栄養士ではない職業）	0			0			0		
未就業	1			1			0		
無回答	6			6			0		

管理栄養士 行政（都道府県または政令指定都市・特別区）：2名、小・中学校（栄養教諭・学校栄養職員）：1名、フリーランス：3名
現在の立場無回答

(2) 調査1で得られた結果

①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（問1-1, 問1-2）

現在の仕事において求められる基本的な資質・能力の重要度について、表9から表11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。

表9 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（全体）

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10 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（管理栄養士）

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	203	4.58 ± 0.61	0.0	0.0	6.4	29.6	64.0
b.職業に対する倫理観	203	4.65 ± 0.56	0.0	0.0	4.4	26.6	69.0
c.情報収集・選択能力	203	4.54 ± 0.65	0.0	1.0	5.9	31.5	61.6
d.課題発見能力	203	4.53 ± 0.69	0.5	0.5	6.9	29.6	62.6
e.課題分析能力	203	4.33 ± 0.83	1.5	1.0	11.3	36.0	50.2
f.課題解決能力	203	4.62 ± 0.60	0.0	0.0	5.9	26.1	68.0
g.論理的思考力	202	4.15 ± 0.78	0.5	1.0	18.3	43.6	36.6
h.組織経営能力	203	3.86 ± 0.99	1.5	7.4	25.6	35.0	30.5
i.マネジメント能力	203	4.18 ± 0.92	1.5	3.9	14.3	36.0	44.3
j.人材育成能力	202	3.90 ± 0.94	2.0	4.0	25.7	39.1	29.2
k.多職種との連携・協働	203	4.62 ± 0.64	0.0	0.5	7.4	22.2	70.0
l.リーダーシップ	203	4.01 ± 0.91	1.0	4.4	21.7	38.4	34.5
m.研究遂行能力	202	3.23 ± 1.08	6.9	16.3	36.1	28.2	12.4
n.学会発表能力	202	3.10 ± 1.08	9.9	14.9	40.1	25.7	9.4
o.論文抄読能力	200	3.21 ± 1.09	7.5	16.0	37.0	27.0	12.5
p.コミュニケーション能力	203	4.79 ± 0.46	0.0	0.0	2.5	15.8	81.8
q.情報通信技術（ICT）の活用能力	203	3.76 ± 1.02	3.4	4.9	30.5	34.0	27.1
r.自己研鑽	201	4.60 ± 0.65	0.0	0.5	7.5	23.4	68.7
s.社会や組織を変えようとする力	203	4.01 ± 0.88	1.0	3.4	21.7	41.4	32.5

表 11 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（栄養士）

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	20	4.40 ± 0.75	0.0	0.0	15.0	30.0	55.0
b.職業に対する倫理観	20	4.60 ± 0.68	0.0	0.0	10.0	20.0	70.0
c.情報収集・選択能力	20	4.30 ± 0.73	0.0	0.0	15.0	40.0	45.0
d.課題発見能力	20	4.25 ± 0.72	0.0	0.0	15.0	45.0	40.0
e.課題分析能力	20	4.25 ± 0.72	0.0	0.0	15.0	45.0	40.0
f.課題解決能力	20	4.35 ± 0.67	0.0	0.0	10.0	45.0	45.0
g.論理的思考力	20	4.10 ± 0.79	0.0	0.0	25.0	40.0	35.0
h.組織経営能力	20	3.70 ± 0.57	0.0	0.0	35.0	60.0	5.0
i.マネジメント能力	20	3.85 ± 0.75	0.0	0.0	35.0	45.0	20.0
j.人材育成能力	20	4.05 ± 0.76	0.0	0.0	25.0	45.0	30.0
k.多職種との連携・協働	20	4.40 ± 0.75	0.0	0.0	15.0	30.0	55.0
l.リーダーシップ	20	4.10 ± 0.64	0.0	0.0	15.0	60.0	25.0
m.研究遂行能力	20	3.55 ± 0.94	0.0	15.0	30.0	40.0	15.0
n.学会発表能力	20	3.10 ± 0.97	5.0	15.0	55.0	15.0	10.0
o.論文抄読能力	20	3.10 ± 0.97	5.0	20.0	40.0	30.0	5.0
p.コミュニケーション能力	20	4.70 ± 0.47	0.0	0.0	0.0	30.0	70.0
q.情報通信技術（ICT）の活用能力	20	3.80 ± 0.83	0.0	0.0	45.0	30.0	25.0
r.自己研鑽	20	4.50 ± 0.69	0.0	0.0	10.0	30.0	60.0
s.社会や組織を変えようとする力	20	3.80 ± 0.77	0.0	0.0	40.0	40.0	20.0

また、問1-1で提示した質問項目aからs以外で得られた回答は、最も多くみられた回答として、プレゼンテーションの能力について13.5%の管理栄養士・栄養士が必要であると考えていることが分かった（表12）。

表12 問1-1のaからs以外で得られた回答

		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	%
知識	研究能力	3	1.3	2	1.0	1	5.0
	調理技術	8	3.6	8	3.9	0	0.0
	献立作成能力	2	0.9	2	1.0	0	0.0
専門性	食文化	2	0.9	2	1.0	0	0.0
	政策形成能力	2	0.9	2	1.0	0	0.0
	グローバルな視点	1	0.4	1	0.5	0	0.0
	語学力	1	0.4	1	0.5	0	0.0
	論理的思考	1	0.4	1	0.5	0	0.0
職業に対する倫理観	職業倫理	2	0.9	2	1.0	0	0.0
	判断力	10	4.5	10	4.9	0	0.0
実践・経験	自己管理能力	8	3.6	7	3.4	1	5.0
	対応力	6	2.7	6	3.0	0	0.0
	優先度選択能力	5	2.2	5	2.5	0	0.0
	行動力	3	1.3	3	1.5	0	0.0
	自主性	2	0.9	2	1.0	0	0.0

コミュニケーション力	プレゼン力	30	13.5	27	13.3	3	15.0
	コミュニケーション力	7	3.1	6	3.0	1	5.0
	傾聴力	6	2.7	6	3.0	0	0.0
マネジメント力	指導力	5	2.2	4	2.0	1	5.0
	危機管理能力	3	1.3	3	1.5	0	0.0
	統率力	2	0.9	2	1.0	0	0.0
	マーケティング力	2	0.9	2	1.0	0	0.0
	調整力	2	0.9	2	1.0	0	0.0
	コーディネート力	1	0.4	1	0.5	0	0.0
	マネジメント力	1	0.4	0	0.0	1	5.0
経営力	経営能力	6	2.7	6	3.0	0	0.0
	労務管理	3	1.3	3	1.5	0	0.0
	人材育成力	2	0.9	2	1.0	0	0.0
発信力	企画力	15	6.7	13	6.4	2	10.0
	発想力	1	0.4	1	0.5	0	0.0
協調性	多職種連携	10	4.5	7	3.4	3	15.0
	柔軟性・協調性	3	1.3	3	1.5	0	0.0
	順応性	1	0.4	1	0.5	0	0.0
意欲	授業力	5	2.2	5	2.5	0	0.0
	継続力	4	1.8	4	2.0	0	0.0
	体力	2	0.9	2	1.0	0	0.0
	探求心	2	0.9	2	1.0	0	0.0
	向上心	1	0.4	1	0.5	0	0.0
人間性	敬う心・思いやり	7	3.1	6	3.0	1	5.0
	人間性	2	0.9	2	1.0	0	0.0
	誠実さ	1	0.4	1	0.5	0	0.0
	忍耐力	1	0.4	1	0.5	0	0.0
情報収集・選択能力	先見力	6	2.7	6	3.0	0	0.0
	事務処理能力	4	1.8	4	2.0	0	0.0
	情報収集能力	3	1.3	3	1.5	0	0.0
	大局観	3	1.3	3	1.5	0	0.0
	情報リテラシー	2	0.9	2	1.0	0	0.0
	洞察力	1	0.4	1	0.5	0	0.0
課題発見力	役割把握	2	0.9	2	1.0	0	0.0
	問題解決能力	1	0.4	0	0.0	1	5.0

②管理栄養士・栄養士のめざす姿（問7）

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13、表14）。

表13 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、適用し創出できる	16	7.2	16	7.9	0	0.0
プロフェSSIONAL	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、調理技術管理等）	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 14 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						
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						
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						
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						
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						
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						
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

③管理栄養士のめざす姿に実現に向けて求められる資質・能力（問8）

得られた結果について質的評価を行ったところ、コミュニケーション力に関するコードが最も多かった。次に、専門的知識やエビデンスに基づく考えや知識など、「知」に関連するコードが多く、続いて「専門性」に関連するコードが多かった。「人間性」や「自己研鑽」に関するコードも比較的多い傾向にあった（表15、表16）。

表15 管理栄養士に必要な資質・能力

見点	カテゴリー	出現数	主なコード	
管理栄養士に必要な資質	管理栄養士としての使命・責任感	職業倫理	5 職業に関する倫理観	
		専門職としての使命感	8 専門職としての自覚・誇り 使命感 奉仕の心	
		プロフェッショナリズム	7 責任感	
	リーダーシップ		16 リーダーシップ 人間関係の調整能力	
	忍耐力		4 続ける力	
	自己分析		3 自己分析	
	他者を尊重する		24 思いやる能力 真摯に対象者と向き合う 相手の立場になる ホスピタリティ	
	豊かな人間性と感性	豊かな人間性		26 豊かな人間性 人間力 寛容性 人権意識 謙虚さ
			想像力	2 想像力
			信頼関係を築く力	4 信頼関係を築く力
			社会性	3 社会性
			幅広い視野	11 広い視野 問題を多面的に捉える
	総合的な能力	体力	1 体力	
		洞察力・考察力	10 洞察力・状況把握 先見性	
科学的視点		9 エビデンスに基づく考え		
食への関心		3 食への興味		
幅広い教養	幅広い教養	5 知的能力 基礎的な学力・一般常識 生活の知恵 文書作成能力		
		27 専門知識 専門用語の理解 専門性 高い資質 高度な知識 管理栄養士の資格		
		42 知識 栄養に関する基礎的な知識 臨床的な知識 生化学の知識 専門分野以外の知識向上		
専門的な基礎知識・技術	専門的な知識	27 専門知識 専門用語の理解 専門性 高い資質 高度な知識 管理栄養士の資格		
	栄養学および関連分野の基礎知識および技術	42 知識 栄養に関する基礎的な知識 臨床的な知識 生化学の知識 専門分野以外の知識向上		
		12 技術 調理技術・調理経験		
経験	経験	36 栄養指導力 カウンセリング能力・コーチング 給食管理（献立作成、衛生管理等） 栄養ケアマネジメント 栄養ケアプロセスに基づく栄養指導 栄養管理		
		14 経験 実践スキル 即戦力 臨床現場での経験 実践・結果を残す力		

コミュニケーション能力	コミュニケーション能力	コミュニケーション能力	83	コミュニケーション
		説明力	12	伝える力
		共感力・受容力	4	共感力 受容力
		傾聴力	7	傾聴
他職種・他分野との連携	他分野への理解 他職種との連携・協働	他職種の業務への理解	5	他職種の業務への理解
		他職種連携・協働	32	他職種連携・協働 他職種へのアピール 関係諸機関への働きかけ ネットワークを構成する力 協調性 折衝能力
		論理的思考力	9	論理的思考力
		情報収集能力	32	情報収集・選択力 論文抄読能力
課題解決のプロセスに必要な能力	課題発見能力 課題分析力 課題解決力 行動力・実行力 決断力・判断力 プレゼンテーション力 発信力 研究遂行能力 柔軟に対応できる能力 自発的に行動できる能力 表現力 情報通信技術の活用能力 目標遂行能力 自己研鑽 探究心 向学心 向上心 執着心	課題発見能力	8	課題発見力
		課題分析力	19	社会的課題の分析 課題分析力
		課題解決力	18	課題解決力
		行動力・実行力	13	行動力 実行力
		決断力・判断力	2	判断力
		プレゼンテーション力	14	プレゼンテーション力
		発信力	15	発信力 政治を動かす力 社会や組織を変えようとする能力
		研究遂行能力	9	研究遂行能力 学会発表・論文
		柔軟に対応できる能力	6	臨機応変な対応力
		自発的に行動できる能力	3	自発的に行動できる能力
		表現力	13	表現力 企画力・提案力 施策形成能力
		情報通信技術の活用能力	3	情報通信技術の活用能力
		目標遂行能力	1	目標遂行能力
		自己研鑽	18	自己研鑽
		探究心	6	探究心
		向学心	29	継続して学ぶ向学心 現場での勉強の機会 資格取得 マナー訓練
		向上心	19	チャレンジ精神・意欲 自己啓発 前向き 積極性
組織・経営マネジメント能力	マネジメント能力 組織経営能力 人材育成能力	マネジメント能力	26	マネジメント能力 コーディネート能力 リスク管理
		組織経営能力	9	組織経営能力
		人材育成能力	9	人材育成能力
社会的評価を受けようとする意思・戦略	社会的評価を受けようとする意思・戦略		1	社会的評価を受けようとする意思・戦略

表 16 栄養士に必要な資質・能力

カテゴリー		出現数	主なコード		
栄養士に必要な資質	栄養士としての使命・責任感	職業倫理	4 職業に対する倫理観		
		専門職としての使命感	9 専門職としての自覚・誇り 使命感		
		プロフェッショナリズム	9 責任感 プロフェッショナル		
	リーダーシップ	6	リーダーシップ 人間関係の調整能力		
	忍耐力	2	継続する力		
	自己分析	2	客観的な視点で自身や仕事を評価する		
	他者を尊重する	15	思いやる能力 真摯に対象者と向き合う 相手の立場になる ホスピタリティ		
	豊かな人間性と感性	豊かな人間性	18	豊かな人間性 人間力 寛容性 謙虚さ 人権意識	
			信頼関係を築く力	1	他者から信頼される
			社会性	1	社会性
幅広い視野	3	広い視野 問題を多面的に捉える			
総合的な能力	体力	1	体力		
	洞察力・考察力	2	洞察力・状況把握 先見性		
	科学的視点	4	エビデンスに基づく考え・知識		
	食への関心	8	自分自身の食に向き合う 食への興味		
幅広い教養	幅広い教養	3	知的能力 基礎的な学力・一般常識		
専門的な基礎知識・技術	専門的な知識	専門知識	11 専門知識 専門用語の理解 栄養士の資格		
		栄養学および関連分野の基礎知識および技術	29 知識 栄養に関する基礎的な知識 臨床的な知識 専門分野以外の知識向上		
		栄養学関連の専門技術	11 技術 調理技術・調理経験		
	栄養管理・給食管理能力	24 栄養指導力 カウンセリング能力・コーチング 給食管理（献立作成、衛生管理等） 栄養管理			
	経験	経験	11 経験 実践スキル 実践・結果を残す力		
コミュニケーション能力	コミュニケーション能力	コミュニケーション能力	56 コミュニケーション能力		
		説明力	6 伝える力		
		共感性・受容力	1 受容		
		傾聴力	3 傾聴		
他職種・他分野との連携	他分野への理解	1	他職種の業務への理解		
	他職種との連携・協働	17	他職種連携・協働 関係諸機関への働きかけ ネットワークを構成する力 協調性 折衝能力		

課題解決のプロセスに必要な能力	論理的思考力	4	論理的思考力	
	情報収集能力	23	情報収集・選択力 論文抄読力	
	課題発見能力	7	課題発見能力	
	課題分析力	9	課題分析力 社会的課題の分析	
	課題解決力	10	課題解決力	
	行動力・実行力	1	行動力	
	決断力・判断力	2	判断力	
	プレゼンテーション力	7	プレゼンテーション力	
	発信力	5	発信力 社会や組織を変えようとする能力	
	研究遂行能力	2	研究遂行能力 学会発表・論文	
	柔軟に対応できる能力	1	臨機応変な対応力	
	自発的に行動できる能力	3	自発的に行動できる力	
	表現力	9	表現力 企画力・提案力 施策形成能力 創造力 アイデア	
	情報通信技術の活用能力	3	情報処理技術	
	社会資源の活用力	1	社会資源の活用力	
	目標遂行能力	2	目標遂行能力	
	自己研鑽の姿勢	自己研鑽	12	自己研鑽
		探究心	5	探究心
		向学心	21	継続して学ぶ向学心 マナー訓練 管理栄養士取得のための勉強
向上心		9	チャレンジ精神・意欲 自己啓発 積極性	
執着心		1	執着心	
組織・経営マネジメント能力	マネジメント能力	9	マネジメント能力	
	組織経営能力	3	組織経営能力	
	人材育成能力	6	指導力 人材育成能力	
社会的評価を受けようとする意思・戦略	社会的評価を受けようとする意思・戦略	1	社会的評価を受けようとする意思・戦略	

④管理栄養士・栄養士の「めざす姿」実現に向けた、資質・能力以外の面（問9）

めざす姿実現に向けて、資質・能力以外の面における必要なことについては、組織・環境面では、小項目として、出現数順にみると、職場の組織・環境、職場の教育体制、福利厚生、業務に関する組織・環境があげられた。教育面では、養成施設での教育、卒後教育の充実があがった。また、その他では、地位・評価の向上、意識・意欲の向上があげられた（表17、表18、表19）。

表17 組織・環境面

大項目	出現数	小項目	出現数	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	%			
組織・環境面	242	福利厚生	52	人員増	25	11.2	23	11.3	2	10.0		
				勤務環境（ワークライフバランス・働きやすい環境）	10	4.5	9	4.4	1	5.0		
				給与・福利厚生の改善	7	3.1	7	3.4	0	0.0		
				役職の確保	3	1.3	3	1.5	0	0.0		
				適正人事	3	1.3	3	1.5	0	0.0		
				栄養士の配置体制	2	0.9	1	0.5	1	5.0		
				職務手当	2	0.9	2	1.0	0	0.0		
				職場の教育体制	60	学習できる環境・場所	18	8.1	16	7.9	2	10.0
						研修内容・体制の充実	11	4.9	11	5.4	0	0.0
						施設外教育に参加できる環境づくり	12	5.4	11	5.4	1	5.0
		実習施設の整備（様々な業務を体験できる）・インターンシップの充実	9			4.0	8	3.9	1	5.0		
		キャリアサポート体制の構築と充実	2			0.9	2	1.0	0	0.0		
		一緒に勉強する仲間	2			0.9	2	1.0	0	0.0		
		院内教育の体制づくり	2			0.9	2	1.0	0	0.0		
		一定年教希望の学校に通うことが出来る組織	1			0.4	1	0.5	0	0.0		
		管理栄養士を育成する医師の存在	1			0.4	1	0.5	0	0.0		
		多職種連携ができる教育体制	1			0.4	1	0.5	0	0.0		
		人材育成体制の構築と充実	1	0.4	1	0.5	0	0.0				
		職場の組織・環境	96	専門職としての管理栄養士の評価・理解の向上	31	13.9	29	14.3	2	10.0		
				向上的な仕事環境・組織	4	1.8	4	2.0	0	0.0		
				多職種連携できる組織と環境	16	7.2	15	7.4	1	5.0		
				尊敬できる先輩・上司・医師・仲間	14	6.3	13	6.4	1	5.0		
				良好な人間関係のある環境、相談しやすい環境	14	6.3	13	6.4	1	5.0		
				やりたいことを実現させてくれる、挑戦させてくれる職場	4	1.8	3	1.5	1	5.0		
				新しい考えを受け入れる柔軟な組織	3	1.3	3	1.5	0	0.0		
				ITシステム・ツール（ipad等）の整備	7	3.1	7	3.4	0	0.0		
				人材育成体制の構築と充実	2	0.9	2	1.0	0	0.0		
				職場の資格取得支援制度の構築と充実	2	0.9	2	1.0	0	0.0		
				大学との連携できる組織と環境	2	0.9	2	1.0	0	0.0		
				関連団体・機関との連携できる組織と環境	2	0.9	2	1.0	0	0.0		
				施設設備	2	0.9	1	0.5	1	5.0		
				外部の専門家も巻き込んだ組織	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
				自由と責任が適正にある環境	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
				たくさんの人とかかわれる環境	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
				医師会との連携できる組織と環境	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
				職場における信頼関係の構築	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
				資格を活かせる環境整備	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
				人材育成の予算を確保すること	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
		業務に関する組織・環境	34	業務内容の明確化	5	2.2	5	2.5	0	0.0		
				業務時間の確保	3	1.3	2	1.0	1	5.0		
				栄養士・管理栄養士の業務区別	7	3.1	7	3.4	0	0.0		
				栄養指導業務独占	4	1.8	3	1.5	1	5.0		
				栄養士法等制度の改善	2	0.9	2	1.0	0	0.0		
				管理・栄養士免許の有効期限の設定	2	0.9	1	0.5	1	5.0		
				栄養士が相談できる環境	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
				身近な先輩と情報交換ができる場があること	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
				診療報酬に合った業務内容と評価の明確化	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
				単独で（医師なしで）栄養相談できるシステム	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
				職務の見直し（必要書類が多すぎる）	1	0.4	0	0.0	1	5.0		
				加算を取ることが出来る組織	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
		配置基準がある組織	1	0.4	1	0.5	0	0.0				
		管理栄養士・栄養士の資格の統合化（管理栄養士のみでよい）	1	0.4	1	0.5	0	0.0				
業務を繰り返し訓練することができる環境	1	0.4	1	0.5	0	0.0						
保育所栄養士必置	1	0.4	1	0.5	0	0.0						
スキルアップ時間の確保	1	0.4	0	0.0	1	5.0						

表18 教育面

大項目	出現数	小項目	出現数	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	%	
教育面	186	卒業教育の充実	53	継続的に学ぶ機会の提供	34	15.2	34	16.7	0	0.0
				卒後にコミュニケーションスキルを学ぶ環境	11	4.9	11	5.4	0	0.0
				卒後に食品栄養学を学ぶ機会	3	1.3	3	1.5	0	0.0
				卒業教育の充実	2	0.9	1	0.5	1	5.0
				教育の場としての栄養士会の入会	2	0.9	1	0.5	1	5.0
		分野別の学び	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
		養成校の教育の充実	126	養成校における現場で活用できるような教育	19	8.5	17	8.4	2	10.0
				養成校における複数の臨地実習	18	8.1	15	7.4	3	15.0
				ディスカッション重視の教育の導入	7	3.1	7	3.4	0	0.0
				学生の時に、栄養士の活躍の場の幅広い紹介の機会を設ける	6	2.7	6	3.0	0	0.0
				プレゼンテーション力をつける教育	6	2.7	6	3.0	0	0.0
				養成校におけるインターンシップ体制の確立	6	2.7	6	3.0	0	0.0
				実績のある先生の授業を増やす	5	2.2	4	2.0	1	5.0
				4年以上の教育体制の確立	5	2.2	5	2.5	0	0.0
				調理技術の習得	5	2.2	5	2.5	0	0.0
				社会科学や国際情勢に関するカリキュラムの導入	4	1.8	4	2.0	0	0.0
				養成校における人間力の育成	4	1.8	4	2.0	0	0.0
				教職課程の履修	3	1.3	3	1.5	0	0.0
				介入の成果を評価する教育が欠如	3	1.3	2	1.0	1	5.0
				養成校における職業倫理の教育	3	1.3	3	1.5	0	0.0
				応用力の獲得	3	1.3	3	1.5	0	0.0
				総合的に学ぶ	2	0.9	1	0.5	1	5.0
				大学での教育の充実	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				栄養士の適性のない学生に対する他進路の指導	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				傾聴する姿勢の教育	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				社会貢献をするということに対する教育	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				論文を読むスキルの獲得	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				一般常識の習得	2	0.9	1	0.5	1	5.0
				大学教育の充実（6年教育）	1	0.4	0	0.0	1	5.0
				養成校時代からの管理栄養士・栄養士の未来が描けるような授業	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				社会情勢などを学ぶ	1	0.4	0	0.0	1	5.0
				基礎能力として献立作成能力	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				管理栄養士・栄養士の適正の把握	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				養成校カリキュラムや卒業教育全般の見直し	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				教育マニュアル	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				養成校における判断力を習得する教育	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				養成校および卒後に臨床栄養の強化するための教育	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				目的意識を持たせるような教育	1	0.4	1	0.5	0	0.0
		農業体験	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
		教員も常に研鑽している姿勢を見せる	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
		文章作成能力を養うカリキュラムの導入	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
		学んだことを実践できる場（インターンシップなど）	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
		他大学等常勤教員以外の講義	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
		その他の教育に関する こと	7	大学に行くための補助金等の充実	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				研究員になるためのカリキュラム	1	0.4	0	0.0	1	5.0
				資格を活かし続ける道筋を作る	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				産業や流通の知識の習得	1	0.4	1	0.5	0	0.0
新しい知識を身につけること	1			0.4	1	0.5	0	0.0		
心理学	1			0.4	1	0.5	0	0.0		
語学力の獲得	1	0.4	1	0.5	0	0.0				

表19 その他

大項目	出現数	小項目	出現数	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	%	
その他	198	地位・評価の向上	48	地位向上	20	9.0	18	8.9	2	10.0
				活動の成果のPR	12	5.4	12	5.9	0	0.0
				就職先(場所)を増やす	8	3.6	7	3.4	1	5.0
				管理栄養士・栄養士からの存在意義のアピール	3	1.3	3	1.5	0	0.0
				専門性が弱いイメージ	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				管理栄養士の厨房で仕事をする人というイメージの払拭	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				地位が低い傾向	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				国民への管理栄養士・栄養士の理解と普及活動	1	0.4	1	0.5	0	0.0
		同資格者との関わり	28	他の栄養士同士のつながり	16	7.2	14	6.9	2	10.0
				栄養士の繋がり	12	5.4	12	5.9	0	0.0
		意識・意欲の向上	33	意識改革・意欲の継続・向上	12	5.4	10	4.9	2	10.0
				自ら学ぼうとする姿勢	9	4.0	8	3.9	1	5.0
				管理職を目指す意欲	3	1.3	2	1.0	1	5.0
				視野を広く関心を持つこと	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				外食・中食における意識改革	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				管理栄養士・栄養士の評価は他職種が行うことへの意識	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				管理栄養士・栄養士の理解を深めるための環境改革の意欲	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				管理栄養士・栄養士としてのプライドを持つ	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				役に立ちたいという強い思い	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				プロ意識	1	0.4	1	0.5	0	0.0
		資質・能力の向上	47	コミュニケーション能力の習得と向上	9	4.0	7	3.4	2	10.0
				情報収集能力の獲得	5	2.2	5	2.5	0	0.0
				情報収集・情報交換の意識を持つこと	4	1.8	3	1.5	1	5.0
				柔軟性	3	1.3	3	1.5	0	0.0
				新しいことを吸収・挑戦する能力・意欲	3	1.3	3	1.5	0	0.0
				精神的な強さ	3	1.3	3	1.5	0	0.0
				向上心	3	1.3	2	1.0	1	5.0
				人間性・気遣い	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				豊富な体験を持つこと	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				栄養指導のスキルの向上	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				指導力	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				周りの状況を見る力	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				国の仕組みを改善させるための交渉力	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				インシデントなどの対応やリスクマネジメントにつながるアルバイト等での接客業務からのコミュニケーション能力	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				高い人間力	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				知識を実践の場で生かせる能力	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				多職種連携に必要な知識と能力	1	0.4	0	0.0	1	5.0
				発想力の豊かさ	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				人が好きという資質	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				挨拶・感謝の気持ち・謝罪など人間性を問われる資質を資質に持ち合わせていること	1	0.4	1	0.5	0	0.0
		情報発信能力	1	0.4	1	0.5	0	0.0		
		栄養士会の充実	17	栄養士会の充実・強化	12	5.4	12	5.9	0	0.0
				栄養士会、学会に所属する	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				政治力・栄養士連盟の力	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				職能団体の役割の理解と活動推進	1	0.4	1	0.5	0	0.0
		他職種との関わり	5	他職種との交流・つながり	5	2.2	5	2.5	0	0.0
				その他	20					
		その他	20	広い人脈	3	1.3	3	1.5	0	0.0
				家族の理解・協力	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				時間と心の余裕	2	0.9	2	1.0	0	0.0
				後輩を育てる気風	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				無料相談場所の確保	1	0.4	0	0.0	1	5.0
				臨床栄養士の普及	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				先輩たちが築き上げたつながりの大切さ	1	0.4	0	0.0	1	5.0
				業績の見える化	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				働き方やフィールド情報の確保	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				管理栄養士が生活者のモデルとなる	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				管理栄養士が生活者のあこがれの存在となる	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				経済的に自立する	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				ストレス解消法を持っていること	1	0.4	1	0.5	0	0.0
				本人が健康であること	1	0.4	0	0.0	1	5.0
				体力があること	1	0.4	0	0.0	1	5.0
				笑顔を絶やさない状況でいること	1	0.4	0	0.0	1	5.0

8. 調査2の結果

(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。

本調査の対象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。

対象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。

対象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、対象者の約半数が役職や大学院教育を担っていた（表19）。

表19 対象者の特徴

	人数	%		人数	%
回答者の特性			養成施設における立場		
性別			現在の職位		
男性	7	21.2	教授	22	66.7
女性	26	78.8	准教授	9	27.3
年齢 ¹			講師	1	3.0
30歳代	1	3.0	助教・助手	1	3.0
40歳代	9	27.3	役職あり ^{*1}	16	48.5
50歳代	13	39.4	大学院担当教員	18	54.5
60歳代	8	24.2	従事年数		
最終学歴			10年未満	10	30.3
大学	4	12.1	10～20年未満	13	39.4
修士	4	12.1	20～30年未満	4	12.1
博士満期退学	6	18.2	30年以上	6	18.2
博士取得	19	57.6	教科科目		
資格の有無			基礎栄養学	2	6.1
なし	3	9.1	応用栄養学	3	9.1
あり	30	90.9	栄養教育論	8	24.2
管理栄養士	29	96.7	臨床栄養学	4	12.1
栄養士	29	96.7	公衆栄養学	5	15.2
その他 ^{*2}	2	6.9	給食経営管理論	8	24.2
養成施設以外での職歴あり	22	66.7	その他	3	9.1
養成施設以外での職場（複数回答）					
病院、診療所・クリニック	10	30.3			
行政	7	21.2			
児童福祉施設	1	3.0			
栄養教諭・学校栄養職員	2	6.1			
受託給食会社/給食施設	2	6.1			
養成校以外の大学	1	3.0			
研究機関	8	24.2			
民間企業・営利団体	9	27.3			
非営利団体	1	3.0			
フリーランス	2	6.1			
その他	1	3.0			
所属学会・団体数（上位5つ） ^{*3}					
日本栄養改善学会	33	100.0			
日本栄養・食糧学会	25	75.8			
日本公衆衛生学会	14	42.4			
日本栄養士会	13	39.4			
日本給食経営管理学会	9	27.3			

¹以下の変数は欠損を含む（年齢2名、地域2名、養成校の種類4名、大学の種類1名、役職の有無1名）。

²その他として、教員免許、臨床検査技師。

³所属学会・団体数の出現種類数は71、回答者の平均所属数は7.3（標準偏差3.1、最小値1・最大値16）。

(2) 管理栄養士のめざす姿 (問1)

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 категорияに集約された。category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category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20)。

表20 管理栄養士のめざす姿

視点	category	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癒・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
	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
管理栄養士の専門性	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 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、科学的根拠を読み取り、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 IF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
	姿勢・素養	責任をもって業務を遂行する姿勢	5
(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
	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

*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) 栄養士のめざす姿 (問1)

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21)。

表21 栄養士のめざす姿

視点	カテゴリー	出現数*	主なコード
栄養士の使命・役割	食を通じた支援ができる	3	食に関するアドバイス 食生活の面からの支援ができる 様々な食の面から寄り添うことができる
	人々の健康の維持増進に貢献する	4	人々の健康の維持・増進、疾病予防、重症化予防、QOLの向上のための支援・活動に関わる専門職 一次予防に貢献できる 「健康」に寄与できる 人々の健康の維持増進に向けて尽力する
栄養士の専門性	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	4	専門的知識を生かした業務の遂行 食および関連領域の知識・技術・意識等の専門性を持ち活躍する 29 専門的知識・技術を備え、課題解決のための具体的な方策を計画的に実践する 食品栄養の知識を有する
	エビデンスに基づいた仕事ができる	1	エビデンスに基づいた仕事ができる
	論理的に物事を進める	1	論理的に物事を進める
管理栄養士との関係	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	6	管理栄養士とともに 管理栄養士とともに協働 管理栄養士の業務を補佐する 管理栄養士のプランの実現をより具体的にサポートする人材 管理栄養士と調理員の連携をとりもつパuffer的な存在
栄養士の職務内容	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、調理技術管理など)	15	給食管理ができる 給食管理等の専門職 給食運営のスペシャリスト 給食管理などを中心 健康者を対象とした給食管理 給食の運営を実践できる 健康な対象に対し、適切に給食管理を行う姿 食品管理、衛生管理などができる 安全でおいしい給食を提供するための知識と技能を有し、実践できる 適切なフードサービスを施す能力を有する フードサービス面で強みをもつ 栄養・食品の知識を基に食事を提供 食物の特性を理解し、健康的でかつ美味しい食事を調理し提供できる 食事提供システムを理解し、食事調製に参画し、特に治療食の食事調製を管理できる能力 食品に含まれる栄養成分を理解し、献立、調理に反映できる能力を持つ人材
	対象者に合わせた栄養管理・栄養指導ができる	10	個人や集団の食を通じた健康の保持増進のための栄養マネジメントの一部ができる 個人や集団の健康状態や特性を踏まえ、食事や栄養についての支援ができる 健康者を対象とした栄養指導 栄養指導を実践できる 食を提供する場における栄養管理 健康な対象に対し、適切に栄養指導を行う姿 食事の提供を通じて栄養教育ができる 対象者に合わせて、栄養を考えた食事提供が実施できる 利用者の健康の保持・増進や疾病の回復のために給食業務を中心に全力で臨める者 口から摂食する栄養管理の実務を担う
姿勢・素養	栄養士の役割の重要性を認識し、誇りをもつ	6	栄養士の仕事の役割の重要性を理解 栄養士の価値を護り創り拓く努力をする 食事や栄養の意義、重要性について自覚する 食に関わる種々の民間資格に埋もれない 誇りを持って仕事をする 栄養士という資格に誇りをもつ
	学び続ける姿勢	3	研鑽を積む 向上心を持つ姿 常に勉強をする
	人に寄り添うことができる	2	人に寄り添うことができる クライアントに共感を抱き
	協調性がある	1	協調性がある

*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。 94

(4) 管理栄養士の資質・能力 (問 2)

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(表22)。

表22 管理栄養士の資質・能力：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
管理栄養士に必要な資質	管理栄養士としての使命感・責任感	職業倫理	2 職業倫理
		4 食を通じて人々の幸福に貢献したいという情熱 食を通じて人々の幸福に貢献したいという信念 専門職としての使命感 プライド	
	専門職としての使命感	4 責任感 専門職として学び続ける必要があるということの責任感 プロフェッショナルリズム 社会的責任を負荷していくことができる能力	
		リーダーシップ	6 リーダーシップ 統率力 アドボカシー能力
	教育者としての資質	1 教育者としての資質	
	忍耐力	2 忍耐力	
	自立心	1 自立心	
	他者を尊重する	11 寄り添う力 奥深い人との関わり的心 相手を思いやる能力 人の気持ちや痛み、立場について想像できる 相手の立場に立って行動できる 他者を理解する力 個人の食生活の尊重 多様性の受容力 他人と、より良く関わっていききたいという意欲と態度 思いやる心	
	豊かな人間性と感性	豊かな人間性	7 豊かな人間性 全人的に捉える力 寛容な心
			魅力 1 信頼される専門職としての魅力
		感性 1 感性	
誠実さ 1 誠実さ			
総合的な能力	洞察力・考察力	4 総合的に俯瞰できる力 俯瞰する力 人体を栄養管理する視点で俯瞰してみることができる能力 長期的な視点で考える力	
		科学的視点	6 自然科学的発想 社会科学的な視点 根拠に裏付けられた正しい知識 科学的な考え方 科学的思考能力 科学的思考力
幅広い教養	幅広い教養	4 食に対する興味・関心 料理のセンス コーディネートセンス 環境のサステナビリティの実践 日本の食文化の理解	
		4 幅広い教養 教養	

専門的な基礎知識・技術	専門的な知識	専門知識	4	専門知識 専門的な知識 高度な専門性(学位)		
	栄養学および関連分野の基礎知識及び技術	栄養学関連の専門基礎知識	11	基本的な知識 基礎学力 化学・生物・物理の理解 ミニマムスタンダードとして食品・栄養素に関する知識やそれを用いた技能の習得 人々の幸福に貢献するための知識・意識・技術 人の生理機能や疾病の成り立ちの理解 身体の構造や機能を十分に理解する 食品の成分や体内での生理機能の理解 食品や料理に関する知識やスキル 栄養学、臨床栄養学、栄養教育の知識 他職種とディスカッションができる専門知識		
			栄養管理・給食管理能力	7	患者を見て実践する アセスメント力(クライアントの状況を察する能力) 多面的にとらえる能力 食事摂取基準の理解と活用 P D C Aを回す能力 適切な給食管理が出来る 一次予防から三次予防までの幅広い栄養管理能力	
			行動科学に基づく栄養教育の実践	4	行動科学の知識とスキルの習得 行動科学に基づいた栄養指導ができる能力 行動科学に基づく栄養教育の実践 エビデンスに基づき栄養指導の実践ができる	
			運動・身体活動に関する基礎知識	2	運動生理学の理解 身体活動の提案	
			コミュニケーション能力	コミュニケーション能力	18	コミュニケーション能力 コミュニケーション力 寄り添えるコミュニケーション能力
			言語能力		2	言語能力 英語力
			説明力		1	説明力
			交渉力		1	交渉力
			共感力		2	共感力 共感できる資質
傾聴力		1	傾聴力			
多職種・他分野との連携・協働	他分野への理解		4	他分野の理解 他職種の職務内容の理解		
	他職種との連携・協働		6	チームアプローチができる強調性 他職種との協働性 他職種との協働力 他職種との協調性 協調性 団結力		
課題解決のプロセスに必要な能力	論理的思考力		8	論理的思考力 考え抜く力		
	課題発見力		4	課題発見力 課題発見能力		
	課題解決能力		8	課題解決能力 問題解決能力		
	行動力		4	行動力		
	実行力		4	実践力		
	情報分析力			9	情報分析力 課題分析力 読み取る力 エビデンスを読み取る力 情報選択能力 判断力 本質を見抜く力	
		情報発信力		4	自分の意見を持つ 発信力	
		情報収集力		3	情報収集力	
		研究遂行能力		3	研究遂行能力 調査・研究能力 質的研究能力	
		プレゼンテーション力		2	プレゼンテーション力	
	柔軟に対応できる力		4	応用力 臨機応変に選択できる力 専門技術の活用 最新のエビデンスに基づく専門的な能力		
	表現力		3	創造性 創造力 企画力		

自己研鑽の姿勢	探究心	2	探究心
	向学心	4	向学心 自己学習力 学び続けるという意欲と態度
	向上心	3	向上心 地位向上に対する食欲 チャレンジ精神
組織・経営マネジメント能力	マネジメント能力	8	マネジメント力 管理能力
	組織経営能力	3	組織経営能力 経営能力 組織力
	人材育成能力	3	人材育成する力 病院人材育成 教育・指導力

*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。

(5) 栄養士の資質・能力（問2）

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（表23）。

表23 栄養士の資質・能力：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
栄養士に必要な資質	栄養士としての使命感・責任感 職業倫理	3	職業倫理 職業に対する倫理を重んじる資質 守秘義務の理解
		4	食を通じて人々の幸福に貢献したいという情熱 食を通じて人々の幸福に貢献したいという信念 栄養士業務全体の資質向上に貢献するという使命感 責任感
		2	管理栄養士の指導に基づく業務の遂行 管理栄養士の業務に関する理解力
他者を尊重する姿	豊かな人間性	6	寄り添う力 奥深い人との関わりの心 思いやり 他者を思いやる気持ち 人の気持ちや痛み、立場について想像できる 個人の食生活の尊び
		1	リーダーシップ
		4	豊かな人間性 人間性
リーダーシップ	豊かな人間性	1	信頼される専門職としての魅力
		1	誠実さ
		1	食への関心

専門的な基礎知識・技術	専門的な知識	専門知識	1	専門的知識	
	栄養学および関連分野の基礎知識及び技術	栄養学的基础	10	知識 専門的な能力(研修単位制度) 栄養学的基础力 栄養・食品・調理に関する正しい知識 人々の幸福に貢献するための知識・意識・技術 食品の成分や体内での生理機能の理解 食品学(食品の成分・機能等)に関する基礎力 食物の調理・加工に対する深い知識 調理、献立、衛生に関する知識 調理科学に関する知識	
		食を魅せる技術	2	料理のセンス コーディネートセンス	
		食環境への理解	1	食にかかわる環境のサステイナビリティの理解	
		食文化への理解	1	日本の食文化の理解	
		栄養管理・給食管理能力	9	食物や調理の特性の理解 アセスメント力(クライアントの状況を察する能力) 食事摂取基準の理解と活用 高度なフードサービス能力 適切な給食管理のスキル 調理、献立、衛生に関する技能 衛生的に安全な調理と提供 健康的な食物の確保と提供 対象に合わせた安全で栄養価の高い献立の調理	
		即戦力	1	即戦力	
		献立作成能力	1	対象に合わせた安全で栄養価の高い献立作成能力	
		食事設計能力	3	対象者に応じて実現可能な食事を構成する力 食事設計力	
		食環境の設定能力	2	食の安全や安心に関する食環境づくりが出来る 食環境を整える活動ができる	
		調理技術	2	調理技術	
		行動科学に基づく栄養教育の実践	1	行動心理の理解と活用および教育	
	コミュニケーション能力	コミュニケーション能力		12	コミュニケーション能力 寄り添えるコミュニケーション能力
		傾聴力		1	傾聴力
		共感力		2	共感力 共感力
	多職種・他分野との連携・協働	他職種との連携・協働		4	チームにおいて協調できる資質 協働力 他者と協働することができる 協調性
		課題解決のプロセスに必要な能力	論理的思考力	5	論理的思考力 自分で考える 自分で考える力
		科学的視点		1	科学的思考能力
		課題解決能力		1	課題解決能力
		行動力		4	行動力
	実行力		2	実践力 与えられた業務を遂行しようとする能力	
	情報分析力		6	情報分析力 情報の選択力 判断力 情報選択能力	
	情報収集力		2	情報収集能力 情報収集力	
	情報発信力		2	情報発信力 自分の意見を持つ	
自己研鑽の姿勢	探究心		1	探求心	
	向上心		3	向上心 自ら学ぶ力	
	向学心		1	向学心	
組織・経営マネジメント能力	マネジメント能力		2	マネジメント能力	
	人材育成能力		1	教育力	

* 回答内容に主なコードが見られた者の数をカテゴリごとに合計して表示。

(6) 管理栄養士・栄養士の「めざす姿」の実現に向けての資質・能力以外の面について(問3)
管理栄養士・栄養士の「めざす姿」の実現にむけて、資質・能力以外の面につい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、150のコードが生成され、34のカテゴリに集約された。カテゴリの内容から「職能団体・学会」、「管理栄養士・栄養士の資格制度の在り方」、「専門職としての国民・地域社会からの理解」、「養成施設の体制」、「管理栄養士・栄養士のカリキュラム」、「実践的な教育」、「プロフェッショナルリズムを育てるための教育」、「卒後教育」、「社会経験からの学び」、「管理栄養士・栄養士の

所属組織」，「管理栄養士・栄養士が抱える課題」の11の視点で管理栄養士・栄養士の「めざす姿」の実現にむけて求められる「資質・能力以外の面」が分類された。「職能団体・学会」の視点からは，「職能団体や学会組織に求める内容」に関するコードが多くみられた。「管理栄養士・栄養士の資格制度の在り方」の視点では，「資格制度の見直し」に関連するコードが圧倒的に多くみられた。「専門職としての国民・地域社会からの理解」については，「管理栄養士・栄養士の専門職としての地位向上」に関するコードが多かった。「養成施設の体制」の視点では，幅広い内容のコードが抽出され，集約された4つのカテゴリーのうち「教育者の育成と環境」はさらに4つのカテゴリーに，「実習先の充実」のカテゴリーは2つのカテゴリーに分られ，「教員の育成」と「教育設備の充実」，「提携先の工夫」に関連するコードが多かった。「管理栄養士・栄養士のカリキュラム」の視点においては，「資格取得にとらわれないソーシャルスキル教育の必要性」に関するコードが圧倒的に多かった。「実践的な教育」の視点では，「アクティブ・ラーニング」に関連するコードが，「プロフェッショナルリズムを育てるための教育」の視点では「豊かな人間性を目指した教育」に関するコードが，「卒後教育」の視点では，「卒後教育体制の構築」や「生涯教育制度の充実」に関するコードが見られた。「社会経験からの学び」や「管理栄養士・栄養士の所属組織」の視点からは，「ロールモデルとなる管理栄養士の存在」や「職場環境の充実のための整備」に関するコードがみられた。「管理栄養士・栄養士が抱える課題」については，さまざまなコードがみられたが，「教育現場の現状」に関するコードが多かった。これらの視点に該当しないコードとしては，次の18のコードがみられた。「高い専門職意識」，「アドボカシー能力」，「変化する世界情勢や環境の変化に応じて社会を進化させていくための創造力」，「未来を切り開く力」，「向上心」，「全体を見通す力」，「イメージする能力の修得」，「自身の活動の意図を伝える表現力」，「人の心を動かす豊かな表現力」，「臨機応変に対応する能力」，「協調性」，「誠実性」，「人徳」，「相手の気持ちを汲み取り受け入れる理解力」，「包容力」，「一次予防から三次予防までの幅広い栄養管理能力」，「食」に関する経験と背景の理解」，「新聞や本を読む」（表24）。

表24 管理栄養士・栄養士の資質・能力以外の面：
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
職能団体・学会	職業倫理に関する規定の制定	2	日本栄養士会における管理栄養士・栄養士の専門性の担保の明確化 「管理栄養士・栄養士倫理」の確定
	職能団体や学会組織に求める内容	4	学会、栄養士会が指導者養成 学会や栄養士会等での養成校教員研修、留学等の制度 関連する（構成メンバー多くが管理栄養士が占める）学会のサポート 組織（文科会）の簡素化
管理栄養士・栄養士の資格制度の在り方	資格制度の見直し	8	資格制度の在り方 栄養士の国家資格制度 栄養士法や医療法等の改正 管理栄養士と栄養士の資格の統合 他の保健学系（国家資格）の制度の参考 養成期間の6年制 学士・修士の一貫教育（6年生）の検討 管理栄養士と栄養士の教育を、目的にあわせて抜本的に変革
	養成カリキュラムの見直し	2	カリキュラムの世界標準 長期インターンシップの実施
	免許の更新制度	1	免許の更新制度
	専門職としての国民・地域社会からの理解	9	管理栄養士の専門職としての地位向上 国や県等行政における管理栄養士数の増加と地位向上 食や健康管理の専門職としての地位の確立 他職種による管理栄養士・栄養士の職務内容への理解を高める 他職種の方々の管理栄養士業務への理解 待遇面の改善 女性が占める割合が多い職種 組織と予算への人材集中投資の環境作り 管理栄養士の出口をより明快にする環境
管理栄養士・栄養士の役割や意義についての適切な社会的認知	管理栄養士・栄養士の専門職としての地位向上	5	管理栄養士の職務内容に関する社会的認知の向上 管理栄養士・栄養士の役割や意義の社会的認知 「管理栄養士と栄養士の職務内容に対する誤った社会の理解 管理栄養士・栄養士の専門性についての社会的認知 管理栄養士と栄養士の違いについての誤った社会の認知
	国民のヘルスリテラシーの向上	1	国民全体の「食と健康」や「医食同源」に対する理解や価値観の醸成

養成施設の体制	養成に関わるポリシーの明確化	管理栄養士・栄養士養成の理念の明確化	3	養成校の養成の理念の明確化 大学自体でその施設の強みや特徴を明確に打ち出していく 社会でなにする専門職なのか明確にする	
	高度な職業人を養成する仕組み	大学院教育による高度な職業人養成	2	大学院進学への推進 研究力だけでなく、実務力を高める大学院教育課程	
	教育者の育成と環境	教員の育成	7	めざす姿に学生を養成する教員の資質、能力（教育力）の向上 14 教員の教育トレーニング 学生をひっぱっていくだけの教員のカリスマ性 管理栄養士・栄養士の魅力を伝える （人材育成）の高度化 教員の教育能力の向上 教員の資質、能力（教育力や研究力）の向上のための組織的取組	
		教員の質の担保	5	現場経験の豊富な教員 管理栄養士（栄養士）養成に対する深い理解のある教員組織 教育の出来る人材の確保 適正な教員配置 教員の研究時間の確保	
		養成施設関係者の管理栄養士・栄養士養成に対する理解	2	養成校の経営者、教職員が管理栄養士・栄養士の「めざす姿」を理解 事務職を含めた教育スタッフ間で、管理栄養士の「めざす姿」の共有	
		教育設備の充実	8	専門性の高い技術を磨くことができる施設 時代に即した設備 研究環境の充実 学生1人あたりの学習スペース拡大 各施設や在宅等における場面を設定した上での「面接実習」ができる設備 「面接の場」の実習施設 「栄養教育」に関する実習設備の拡充 ICTを活用して遠隔地からも研修を受講できる体制	
		実習先の充実	提携先の工夫	10	実践の場を活用した教育 給食現場での実践的な学び 現役管理栄養士との交流 多職種連携を実践するための組織の存在 他職種との交流の場 インターンシップやボランティア インターンシップ制度の導入 大学と現場の連携 地域社会や関連職能団体との有機的連携 学生がミーティングや研修会等に積極的に参加できる環境
			臨地実習の充実	4	現行のカリキュラムとの整合 質が担保された臨地実習施設と臨地実習時間数の増加 臨床実習施設の教育的統一を計るための担保 臨地実習の受入体制の検討（制度化）
			専門科目構成	8	専門科目における基礎的内容をしっかりと学べるように、学習項目を吟味 管理栄養士（栄養士）養成にとって本当に重要だと思われるカリキュラム構成 学修内容の連続性を意識させる教育支援プログラム 科目間の関連、関係性を明らかにしながら、つながりをもたせた教育の必要性 連携に合わせてより深く学べる教育カリキュラム 教育カリキュラムの応用力 教育カリキュラムの柔軟性 臨床実習施設と大学で共同カリキュラム
			資格取得にとらわれないソーシャルスキル教育の必要性	12	栄養学が楽しめるゆとりのあるカリキュラム 狭義の栄養学以外の学問領域を学ぶ 職業倫理等や豊かな人間性を育むための科目をカリキュラムに含む 異なる分野で社会人や学生が多面的に学びを協働し、常識や概念にとらわれずに学習する仕組み 意見を自由に述べることができる環境 栄養学以外を学ぶための大学の体制 栄養学以外を学ぶカリキュラムの時間的余裕 十分な教育時間の確保 卒業研究が十分にできる環境 少人数での教育 対人援助を担う人材の育成 様々な体験ができる教育システム作り
実践的な教育	アクティブ・ラーニング		9	学生の意欲や発想力・構想力を育む教育 クリティカルシンキングやアクティブラーニングを取り入れられる教員の指導力 課題解決能力を養うためのクリティカルシンキングやアクティブラーニングを取り入れた授業形態 主体的に学び続ける態度を身に付ける教育 課題解決型教育をとり入れる（3年次以降） より実践的な授業 場や対象の設定をしながら、具体的な事例設定 在学中の実践を伴う教育機会の拡充 実践の場	
	即戦力となる管理栄養士・栄養士の養成		1	すぐに現場で使える管理栄養士の養成	
	多職種連携・協働に関する教育		4	他職種と連携した臨地実習の実施 臨地実習時間の増加 他職種からの教育 他職種との連携	
	地域との連携した教育		3	地域社会との連携 地域での活動 様々な世代の人との交流	
	時代の変化に対応した教育		2	超高齢社会や人生100年時代といった時代の要請に応じた分野についての教育内容を充実 関連団体との連携のためのICTを活用した学習支援システムや教材データベースの構築	

プロフェッショナルリズムを育てるための教育	豊かな人間性を目指した教育	4	心理学の学び 人間として基本となる「食べること」「生きること」について考える機会づくり 生きる力、自主性をつける教育 多世代の人と関わる教育機会を増やす	
	栄養学の発展に貢献する能力の育成	1	学会発表や論文投稿への支援	
	専門職としての役割を發揮できる能力の育成	2	組織・経営に関する教育 リーダーシップ教育	
	接遇教育	2	「接遇」の訓練 接遇等について身に着ける機会	
卒後教育	卒後教育体制の構築	2	卒後教育体制の構築 卒後教育を実施する等卒業生の人材育成に門戸を開く	
	生涯教育制度の充実	2	卒後の管理栄養士の各専門認定に関する生涯教育の充実 生涯教育を受ける機会	
	研修制度の導入	1	現場に出るからの研修期間の設定	
	勉強会の充実	1	専門知識や技術向上のための勉強の機会	
社会経験からの学び	社会経験からの資質・能力の向上	1	地域や社会の中から必要な知識や技術を学び取る機会を得る	
	多様な価値観への理解	1	コミュニケーションの取り方の違いや、求められているものの違いを感じる	
	ロールモデルとなる管理栄養士の存在	2	身近なロールモデル モデルになるような管理栄養士の存在（カリスマ性のある管理栄養士の存在の必要性）	
管理栄養士・栄養士の所属組織	職場における人材育成システム	1	事業所内の管理栄養士の人材育成のシステム	
	職場環境の充実のための整備	3	組織・他職種（他部門）の方針を知ることのできる環境 管理栄養士・栄養士の配置増 常に新しい情報を入手できる組織・体制づくり	
	管理栄養士・栄養士が抱える課題	4	多様な専門性の弊害 専門職としての使命感の低下 専門職としての意識の低下 職能団体への帰属意識の向上が必要	
管理栄養士・栄養士が抱える課題	管理栄養士・栄養士の現状	使命感の喪失	4	多様な専門性の弊害 専門職としての使命感の低下 専門職としての意識の低下 職能団体への帰属意識の向上が必要
	教育現場の現状	教育の質の低下	5	他の保健医療職の養成に比べて見劣りする教育体制 充実した実習時間の不足 実習先の確保が困難 研究に関する教育を受ける十分な時間の確保 実務経験重視の教員採用の偏重
		国家試験の重視	4	資格取得のための専門学校化への懸念 国家試験合格だけに目を向けることがないように 国家試験にさえ受ければ良いという考えをなくす 国家試験に縛られないカリキュラムづくり
		質の高い教員が育ちにくい環境	2	教員の任期制による教育の質の担保への弊害 若手の教員が養成校内で育ちにくい環境

*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。

(7) 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（問4）

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。これらは必ずしも重要度の低い項目と言うことではなく、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25）。

表25 学生が卒業するまでに身につけることが必要だと考える管理栄養士の資質・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。

(8) 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 (問5)

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教員が取り組んでいる内容として35のコードが生成され、18のカテゴリーに集約された。主なコードの出現数をもとにみると、「充実した卒業研究」、「学生の主体性を重視した課題解決型の実習の実施」、「管理栄養士の職業倫理や役割に関する教育の充実化」、地域や企業との「コラボレーション」が多くみられた。これらの取り組みを通して向上を期待する学生の資質・能力は、「豊かな人間性」、「職業倫理観」、「コミュニケーション能力」、「課題解決能力」が多く、問4で高い平均値を示した項目と一致している。回答内容から想定される主な教育の場としては、ゼミをはじめとする卒業研究、実習や演習、講義が活用されていると考えられる (表26)。

表26 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

カテゴリー	出現数*	主なコード	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 (回答からの抽出)	回答から想定される主な教育の場 (例)
管理栄養士の職業倫理や役割に関する教育の充実化	6	他職種連携教育の実施 管理栄養士の職業倫理や役割に関する導入科目の設定 臨地実習の事前事後の徹底した指導 実務家教員による講義	多職種連携 職業倫理 管理栄養士に必要な専門的知識及び技術の統合を図る	講義
情報収集・課題分析に必要な能力の早期学習	2	早期における論文検索の習熟化 早期におけるデータの活用方法の教育	課題発見・解決能力/コミュニケーション力/多職種連携/職業倫理 正しい情報を得る データの取り扱い方法、統計処理能力	
学生の主体的な学習の導入	2	アクティブラーニングの導入 反転授業の導入	課題発見・分析・解決能力/コミュニケーション能力の向上	
専門教育以外の学習分野の拡充	1	専門教育以外の学習分野の拡充		
国家試験対策	1	国家試験対策		
記述式の試験	1	記述式の試験の導入	自分の言葉で説明できる	
模擬演習の導入	2	模擬演習の導入 模擬演習	実社会での人との関わり方の訓練 課題発見能力/分析能力/自ら考える力	実習・演習
学生の主体性を重視した課題解決型の実習の充実	7	学生の主体性を重視した実習の導入 課題解決型の教育・実習の導入 研究倫理について考える機会の設定 他学科合同の海外実地研修	コミュニケーション能力/自ら考える力 課題発見能力/分析能力 研究倫理 多様な価値観/豊かな人間性	
グループワークの活用	3	グループワークの活用	コミュニケーション能力の向上	
充実した卒業研究の実施	10	主体性を重視した卒業研究 チームでの卒業研究 ゼミ 学会発表や論文投稿の支援	主体性豊かな人間性/倫理/情報収集能力/課題発見能力/分析能力/解決能力/論理的思考/マネジメント能力/研究遂行能力/論文抄録能力/学会発表能力/情報通信技術/自己研鑽/アウトカシナー等の能力向上 コミュニケーション能力 課題解決能力	
共同研究	3	他施設・他学部等との共同研究		
学生とのディスカッションの時間を確保	3	討論時間	専門性を自覚させる/人との関わり/コミュニケーション能力/現場を知る	
学会・研修会への参加の機会提供	2	学会・研修会参加の機会を設定 食に関する社会の課題に取り組む機会(体験学習)の設定	自分の考えを持つ/考える「話し合う」「まとめる」 様々な体験	外部研修の機会
コラボレーション	6	地域連携事業 企業との商品開発	栄養教育マネジメントの経験/実社会を体験	地域・企業
課外活動への参加の機会提供	4	地域活動・食育活動への参加 サークル活動などでの積極的な活動 学生ボランティア活動	主体性	
他職種との交流の場の提供	3	他職種でさまざまな立場の人々との交流	より多くの様々な体験	
基本的な社会人としてのマナー指導	1	基本的な社会人としてのマナー指導		その他
食事記録・栄養価計算の実施	1	食事記録・栄養価計算の実施	食事や栄養に関心を持つ	

*回答内容に主なコードが見られた者の数をカテゴリごとに合計して表示。

(9) 学部教育において、基本的な資質・能力の向上を阻むもの・バリア (問6)

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」の向上を阻んでいるもの・バリアの内容として45のコードが生成され、22の小カテゴリーに集約された。そして、小カテゴリーの内容から「社会」、「大学・組織」、「教育」、「教員」、「現場の管理栄養士」そして「学生」の6つのカテゴリーに分類された。主なコードの出現数からみると、基本的な資質・能力の向上を阻むものとして「国家試験を重視した知識詰め込み型の教育」、「現行カリキュラムによる制約」、「卒業研究の時間が確保できない」、「資質・能力を醸成する時間が足りない」など「教育」に関する内容が圧倒的に多くみられた。問6の回答より、学生の基本的な資質・能力を向上させるために教員が活用している場合は講義、実習、ゼミをはじめとする卒業研究が多くあげられた。ところが、国家試験重視の知識偏重型の教育やカリキュラムの制約により教育内容の自由度が低くなり、また国家試験対策や就職活動の時期が重なることにより卒業研究のための十分な時間が確保できないために、学生の資質・能力を向上させるための場が十分に活用できないという現状が読み取れる。また他の内容として、学生自身の「主体的な学習意欲の低さ」や「基礎学力の低さ」が多くあげられていたが、その一方で「教員の教育能力の低さ」も多くみられた(表27)。

表27 学部教育において、基本的な資質・能力の向上を阻むもの・バリア

大カテゴリー	小カテゴリー	出現数*	主なコード	
社会	就職先が少ない	2	大学院(博士)進学後の就職先が少ない 就職先が確保できない	
	管理栄養士の社会的使命に関する制度や教育体制の不足	1	管理栄養士の社会的使命に関する制度や教育体制の不足	
大学・組織	国家試験合格偏重型の考え方	2	国家試験に合格さえすればよいという経営者の考え方 国家試験合格が大学からの使命	
	組織内における教育理念や方針の違い	3	養成に対する教員間の意識の温度差 学科内における教育内容のずれ 組織内における教員間の教育理念や方針の違い	
	管理栄養士の専門性を教授できる教員数の不足	1	管理栄養士資格を持った教員数の絶対的不足	
	教員の業務の多さ	2	教員の業務が多い	
教育	不十分な教育設備	1	教育に必要な設備が不十分	
	国家試験を重視した知識詰め込み型の教育	8	国家試験合格が目標/目的 国家試験合格のための教科学習 国家試験のための暗記型/知識詰め込み型の学習	
	卒業研究の時間が十分確保できない	6	就職活動や国家試験の時期との重なり十分な時間が取れない 卒業研究を必修としていない	
	現行カリキュラムによる制約	7	カリキュラムの縛りが大きい 限定された教育カリキュラム内でできない教育内容がある 過密な教育課程 必修科目の多さ タイトな事業内容/時間割	
	資質・能力を醸成する時間が足りない	6	学部4年間では足りない/学部教育だけでは難しい 教育的な授業時間が少ない 学生の資質・能力を醸成する時間が足りない	
	不十分な実習時間と内容	2	実習時間が不十分/栄養士業務を中心とした臨地実習	
	択一形式の試験による評価	1	択一形式の試験による評価	
	教員	教員の教育能力の低さ	7	専門知識がない 管理栄養士の仕事の魅力を語れない 教員の教育力が低い 研究遂行能力がない
現場の管理栄養士		実習先の指導者の資質・能力の低さ	3	実習受け入れ施設の管理栄養士の資質・能力が低い 臨地実習先の指導者の態度
		実習先の確保が困難	1	実習先の確保が困難
学生	希薄な職業意識	1	希薄な職業意識	
	主体的な学習意欲の低さ	5	国家試験科目以外を重要視しない モチベーションが低い/学習意欲の低下 学ぶ姿勢が受け身 自分で考えて行動できない	
	基礎学力の低さ	5	学生の質の低さ 低い基礎学力 能力の低さ	
	生活力の不足	3	生活態度の習得が不十分 生活体験が不足	
	曖昧な進学理由	3	必ずしも管理栄養士・栄養士になりたいと思って入学していない	
	希薄な職業意識	3	将来の管理栄養士像を具体的にできない	

*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。

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」

1. 医療関係職種モデル・コア・カリキュラム

医療関係職種の他職種モデル・コア・カリキュラムにおける期待される像および、資質・能力を調べた。その結果を医学教育(表28)、薬学教育(表29)、歯学教育(表30)看護学教育(表31)、理学療法士(表32)に示した。

表28 医学教育のモデル・コア・カリキュラムにおける「期待される像」と「資質・能力」

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。)		(2) 小項目	
<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践しながら、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 発展し続ける医学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 臨床技能を磨くとともにそれらを用い、また患者の苦痛や不安感に配慮しながら、診療を実践する。</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 患者の健康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、生涯にわたって自立的に学び続ける。</p>		(2) 小項目	
	<p>2) (1) コアカリキュラムの構成(大項目)：ねらい 注)「ねらい」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践しながら、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: 発展し続ける医学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: 臨床技能を磨くとともにそれらを用い、また患者の苦痛や不安感に配慮しながら、診療を実践する。</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、生涯にわたって自立的に学び続ける。</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>	

表 29 薬学教育のモデル・コア・カリキュラムにおける「期待される像」と「資質・能力」

<p>薬学教育モデル・コアカリキュラム 125年度改訂版 (出典：文科省) URL: http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/058/gijiroku/_jcsFiles/afldfile/2014/11/10/1352956_2.pdf</p>	<p>1) 期待される像/求められる資質・能力 1 豊かな人間性と医療人としての高い使命感を有し、生命の尊さを深く認識し、生涯にわたって薬の専門家としての責任を持ち、人の命と健康な生活を守ることを通じて社会に貢献する。」 1 薬剤師としての心構え 医療の担い手として、豊かな人間性と、生命の尊厳についての深い認識をもち、薬剤師の義務及び法令を遵守するとともに、人の命と健康な生活を守る使命感、責任感及び倫理観を有する。 2 患者・生活者本位の視点 患者の人權を尊重し、患者及びその家族の秘密を守り、常に患者・生活者の立場に立って、これらの人々の安全と利益を最優先する。 3 コミュニケーション能力 患者・生活者、他職種から情報を適切に収集し、これらの人々に有益な情報を提供するためのコミュニケーション能力を有する。 4 チーム医療への参画 医療機関や地域における医療チームに積極的に参画し、相互の尊重のもとに薬剤師に求められる行動を適切にとる。 5 基礎的な科学力 生体及び環境に対する医薬品・化学物質等の影響を理解するために必要な科学に関する基本的知識・技能・態度を有する。 6 薬物療法における実践的能力 薬物療法を主体的に計画、実施、評価し、安全で有効な医薬品の使用を推進するために、医薬品を供給し、調剤、服薬指導、処方設計の提案等の薬学的管理の実践する能力を有する。 7 地域の保健・医療における実践的能力 地域の保健、医療、福祉、介護及び行政等に参画・連携して、地域における人々の健康増進、公衆衛生の向上に貢献する能力を有する。 8 研究能力 薬学・医療の進歩と改善に資するために、研究を遂行する意欲と問題発見・解決能力を有する。 9 自己研鑽 薬学・医療の進歩に対応するために、医療と医薬品を巡る社会的動向を把握し、生涯にわたり自己研鑽を続ける意欲と態度を有する。 10 教育能力 薬学・医療の進歩に対応するために、医療と医薬品を巡る社会的動向を把握し、生涯にわたり自己研鑽を続ける意欲と態度を有する。</p>	<p>2) (1) コアカリキュラムの構成 (大項目) : ねらい 注「ねらい」については、大項目に説明がある項目のみを記載した。 A 基本事項 B 薬学と社会: 人と社会に関わる薬剤師として自尊を持って行動するために、保健・医療・福祉に係る法規範・制度・経済、及び地域における薬局と薬剤師の役割を理解し、義務及び法令を遵守する態度を身につける。 C 薬学基礎 C1 物質の物理的性質: 物質の物理的性質を理解するために、原子・分子の構造、熱力学、反応速度論などに関する基本的事項を身につける。 C2 化学物質の分析: 化学物質(医薬品を含む)を適切に分析できるようにするために、物質の定性、定量に関する基本的事項を修得する。 C3 化学物質の性質と反応: 化学物質を理解できるようにするために、代表的な有機化合物の構造、性質、反応、分離法、構造決定法、および無機化合物の構造と性質に関する基本的事項を修得する。 C4 生体分子・医薬品を化学による理解: 医薬品の生体内での作用を化学的に理解できるようにするために、医薬品標的および医薬品の構造と性質、生体反応の化学に関する基本的事項を修得する。</p> <p>(2) 小項目 (1) 薬剤師の使命; (2) 薬剤師に求められる倫理観; (3) 信頼関係の構築; (4) 多職種連携協働とチーム医療; (5) 自己研鑽と次世代を担う人材の育成。 (1) 人と社会に関わる薬剤師; (2) 薬剤師と医薬品等に係る法規範; (3) 社会保険制度と医療経済; (4) 地域における薬局と薬剤師。 (1) 物質の構造; (2) 物質のエネルギーと平衡; (3) 物質の変化。 (1) 分析の基礎; (2) 溶液中の化学平衡; (3) 化学物質の定性分析・定量分析; (4) 機器を用いる分析法; (5) 分離分析法; (6) 臨床現場で用いる分析技術。 (1) 化学物質の基本的性質; (2) 有機化合物の基本骨格の構造と反応; (3) 官能基の性質と反応; (4) 化学物質の構造決定; (5) 無機化合物・錯体の構造と性質。 (1) 医薬品の標的となる生体分子の構造と化学反応の化学による理解; (2) 生体反応の化学による理解; (3) 医薬品の化学構造と性質、作用。</p>
---	--	--

表 30 歯学教育のモデル・コア・カリキュラムにおける「期待される像」と「資質・能力」

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]		(2) 小項目
<p>歯学教育モデル・コア・カリキュラム_H28年度改訂版 (出典：文科省) URL: http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afiledfile/2017/04/03/1383961_02.pdf</p>	<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> <ol style="list-style-type: none"> 1 プロフェッショナルリズム 人の命と生活に深く関わり健康を守るといふ歯科医師の職責を十分に自覚し、患者中心の歯科医療を実践しながら、歯科医師としての道(みち)を究めていく。 2 医学知識と問題対応能力 発展し続ける歯科医学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。 3 診療技能と患者ケア 臨床技能を磨くとともに患者の苦痛や不安感に配慮しながら、診療を実践する。 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信頼関係を築く。 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々の役割を理解し、連携する。 6 医療の質と安全管理 患者及び医療者にとって、良質で安全な医療を提供する。 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。 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・研究活動に参与する。 9 生涯にわたって共に学ぶ姿勢 歯科医療の質の向上のために絶えず省察し、他の歯科医師・医療者と共に研鑽しながら、生涯にわたって学び続ける。 	<p>(2) 小項目</p> <p>A-1) 医の倫理と生命倫理; A-1-2) 患者中心の視点; A-1-3) 歯科医師としての責務と裁量権。 A-2-1) 課題探究・解決能力; A-2-2) 学修の在り方。 A-4-1) コミュニケーション; A-4-2) 患者と歯科医師の関係。 A-5-1) 患者中心のチーム医療。 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。 A-7-1) 地域医療への貢献; A-7-2) 国際医療への貢献。 A-8-1) 医学研究への志向の涵養(研究マインドの涵養)。 A-9-1) 生涯学習への準備。</p>
2)	<p>(1) コアカリキュラムの構成(大項目)：ねらい 注) 「ねらい」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. 歯科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: 人の命と生活に深く関わり健康を守るといふ歯科医師の職責を十分に自覚し、患者中心の歯科医療を実践しながら、歯科医師としての道(みち)を究めていく。</p> <p>A-2) 医学知識と問題対応能力: 発展し続ける歯科医学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: 臨床技能を磨くとともに患者の苦痛や不安感に配慮しながら、診療を実践する。</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信頼関係を築く。</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々の役割を理解し、連携する。</p> <p>A-6) 医療の質と安全管理: 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、地域社会と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・研究活動に参与する。</p> <p>A-9) 生涯にわたって共に学ぶ姿勢: 歯科医療の質の向上のために絶えず省察し、他の歯科医師・医療者と共に研鑽しながら、生涯にわたって学び続ける。</p>	

表 31 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/koutou/078/gaiyou/icsFiles/afeldfile/2017/10/31/1397895_1.pdf</p>	<p>期待される像／求められる資質・能力</p> <p>1) 「専門職の一員として非専門職をも含む他の医療従事者と積極的に連携をとりながら、看護の発展となる人々の自立と自己表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実践し、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適切な看護を実践する。</p> <p>3. 複雑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、創造性の発現と倫理的・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発展に貢献するために、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・共感し、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を管理する。</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具体的に知ることを通して、看護学の知識体系の構築に関心を向ける。</p> <p>8. 科学的探究 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>	<p>(2) 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実践し、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適切な看護を実践することを目指す。</p> <p>A-3 複雑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、創造性の発現と倫理的・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発展に貢献するために、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・共感し、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を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具体的に知ることを通して、看護学の知識体系の構築に関心を向ける。</p> <p>A-8 科学的探究： 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・役割と専務 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・法的基盤 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) 看護学の専門性の承継</p>

表 32 理学療法士のガイドラインにおける「期待される像」と「資質・能力」

<p>理学療法士ガイドライン_H24年度一節改正 (出典：日本理学療法士協会) URL: http://www.japamp.or.jp/upload/japamp/obj/files/about/031-0122.pdf</p>	
1)	<p>期待される像/求められる資質・能力 (注) 下記は「基本的姿勢」から抜粋した。</p> <p>理学療法士は 「自ら身体の健康の専門を担うばかりではなく、その対象者の社会的背景やそのときの心理的な状況を理解して言動をわきまをきまなくしてはならない。」 「失ったものを教えるだけでなく、残された能力を最大限に活用できるようにし、社会復帰に向けてともに最大限の努力をしなければならぬ。」 「対象者および家族のニーズを理解し、現実の障害程度を十分に把握してその目標に対して最善の努力を払う必要がある。このことは、医療という業務が人々の健康、生命と深く関わっている点に根拠が求められる。」 「常に切磋琢磨することにより理学療法分野を高めようとする努力を怠ってはならない。」 「患者の医療、福祉に寄与するために、常に高水準の専門的知識と技術の習得、維持に努め、これを実践に生かす。」 「後進の育成に関心を示し、教育水準の向上を図るよう努力する。」</p> <p>理学療法士の役割は 「対象者の持つ最大限の能力を引き出すことであり、その助けとなることが本来の職務である。その点を常に念頭におきながら、謙虚な態度を忘れずに接することが重要である。」</p> <p>理学療法士の活動は、 「病院・施設内に留まらず、広く公衆衛生、保健、地域活動の向上にも関与し、社会の理学療法への要求に答えるよう努力する。」</p> <p>専門職の特性： 1) 技術的側面からは、公益奉仕を目的とする継続的な活動であり、科学や高度の知識を支えられた技術を持ち、その技術の使用を支えるための一般的利益を持つことが大切である。 2) 経済的側面からは、対象者の幸福や利益を許ることを行動の基準とし（利他主義）、あくまで中立的立場を保つよう努力する。 3) 社会的側面からは、理学療法士としての認識を持った自己規制の団体であることが必要となる。これらのことを理学療法士として認識し、最善を求めて努力することが基本的な姿勢として望まれる。</p>
2)	<p>(1) コアカリキュラムの構成 (大項目)：ねらい 特になし</p> <p>(2) 小項目</p>
3)	<p>備考 注釈：理学療法士については、他職種のような「教育モデル・コア・カリキュラム」の策定検討が現時点ではなされておらず、上記は日本理学療法士協会が制定する「理学療法士ガイドライン」を参照したものである。 補足資料：特になし。</p>

2. 医療関係以外の職種の期待される像

最近に改訂された医療にかかる領域（医学，歯学，看護学）のモデル・コア・カリキュラムには、「求められる資質・能力」の中に「期待される像（プロフェッショナル/プロフェッショナルリズム）」が含まれている。モデル・コア・カリキュラムとは、「従来進めてきた学修成果基盤型教育（卒業時到達目標から，それを達成するようにカリキュラムを含む教育全体をデザイン，作成，文書化する教育法(outcome-based education<OBE>))を骨組みとし，学生が卒業時までに修得して身に付けておくべき実践的能力を明確にして，客観的に評価できるよう示す」ことを目的とされてきたが，2016年度以降の改定では，モデル・コア・カリキュラムを，単なる修得すべき知識のリストではなく，修得した知識や技能を組み立てられる専門職（プロフェッショナル）にいかに関与していくか（プロフェッショナルリズム教育）に重点が移行してきている。ここでは，医療にかかる領域以外の専門職について，プロフェッショナルのあり方，およびプロフェッショナルリズムにかかる教育方針の現状について，建築士および弁護士を例として述べる。なお，「期待される像＝す姿」と想定して述べることにする。

(1) 建築士

① プロフェッショナルのあり方

公益社団法人日本建築家協会は，建築家憲章¹を平成元年7月に発行し，建築士のプロフェッショナルとしてのあり方を示している。平成17年5月改訂版では，創造行為，公正中立，たゆみない研鑽，倫理の研鑽を柱として，「社会的・文化的な資産を継承発展させ，地球環境をまもり安全で安心できる快適な生活と文化の形成に貢献する」ことをプロフェッショナルと定義している（表33）。また，建築家憲章に基づき，倫理規定，行動規範（ガイドライン）を会員の総意に基づいて定めている。

表33 建築家のプロフェッショナルリズム

目指す姿	建築家は，自らの業務を通じて先人が築いてきた社会的・文化的な資産を継承発展させ，地球環境をまもり安全で安心できる快適な生活と文化の形成に貢献します。
構成	創造行為： 建築家は，高度の専門技術と芸術的感性に基づく創造行為として業務を行います。
	公正中立： 建築家は，自由と独立の精神を堅持し，公正中立な立場で依頼者と社会に責任を持って業務に当たります。
	たゆみない研鑽： 建築家は，たゆみない研鑽によって自らの能力を高め役割を全うします。
	倫理の堅持： 建築家は，常に品性をもって行動し倫理を堅持します。公益社団法人日本建築家協会（JIA）会員は上記憲章のもとに集う建築家であり，JIAは会員の質と行動を社会に保障するものです。

建築業のプロフェッショナルリズムについては国際建築家連合(UIA) が採択した国際推奨基準：

¹ 日本建築家協会 HP. URL: http://www.jia.or.jp/guide/about_jia/

建築実務におけるプロフェッショナルリズムの国際推奨基準に関するUIA協定（以下、UIA協定）に、その定義が原則として示されている²。「専門性（Expertise）、自律性（Autonomy）、委任（Commitment）、責任（Accountability）を柱として、誠実さ（integrity）、能力（competence）に関する諸基準を守り、そのことにより、建築環境（built environment）の持続可能な発展と文化と公共の利益に不可欠な、独自の技能と知的能力を社会にもたらす」ことと定義し、プロフェッショナルリズムの原則は、法律、倫理綱領をはじめ、専門家としての行動規範を含めた構成とされている。

② プロフェッショナル教育の現状

建築士の教育カリキュラムにかかる政策文書は、1級建築士試験の受験資格に係る教育課程を認定する国土交通省が、基盤となる法、認定方針および運用基準を示している³が、プロフェッショナル教育や教育に際するコア・カリキュラムの策定方針等は示されていない。

(2) 弁護士

① プロフェッショナルのあり方

日本弁護士連合会が、弁護士のプロフェッションとしての倫理規定⁴を定め、その遵守と違反に対する懲戒等の規則を定めている。2014年に改訂された弁護士職務基本規程（平成十六年十一月十日会規第七十号）では、弁護士のプロフェッションを「基本的人権の擁護と社会正義の実現を使命とする。その使命達成のために、弁護士には職務の自由と独立が要請され、高度の自治が保障されている。弁護士は、その使命を自覚し、自らの行動を規律する社会的責任を負う。」と定義し、基本倫理として使命の自覚、自由と独立、弁護士自治、司法独立の擁護、信義誠実、名誉と信用、研鑽、公益活動の実践の8項目をあげている（表34）。

² 日本建築家協会HP.URL: http://www.jia.or.jp/guide/about_jia/uia_accord.htm

³ 国土交通省 HP.

URL:http://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/build/jutakukentiku_house_tk_000041.html

⁴ 日本弁護士連合HP URL :

https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/jfba_info/rules/pdf/kaiki/kaiki_no_70_160525.pdf

表34 弁護士のプロフェッショナリズム

目指す姿	基本的人権の擁護と社会正義の実現を使命とする。その使命達成のために、弁護士には職務の自由と独立が要請され、高度の自治が保障されている。弁護士は、その使命を自覚し、自らの行動を規律する社会的責任を負う。
構成	使命の自覚：弁護士は、その使命が基本的人権の擁護と社会正義の実現にあることを自覚し、その使命の達成に努める。
	自由と独立：弁護士は、職務の自由と独立を重んじる。
	弁護士自治：弁護士は、弁護士自治の意義を自覚し、その維持発展に努める。
	司法独立の擁護：弁護士は、司法の独立を擁護し、司法制度の健全な発展に寄与するように努める。
	信義誠実：弁護士は、真実を尊重し、信義に従い、誠実かつ公正に職務を行うものとする。
	名誉と信用：弁護士は、名誉を重んじ、信用を維持するとともに、廉潔を保持し、常に品位を高めるように努める。
	研鑽：弁護士は、教養を深め、法令及び法律事務に精通するため、研鑽に努める。
	公益活動の実践：弁護士は、その使命にふさわしい公益活動に参加し、実践するように努める。

② プロフェッショナル教育の現状

法科大学院にかかるモデル・コア・カリキュラムの策定が、法科大学院コア・カリキュラム調査研究差研究グループを主体として、文部科学省の「専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム」に基づき、2008年・2009年にかけて、法科大学院協会のカリキュラム等検討委員会とも連携し、調査研究が進められてきた⁵。調査研究の範囲は、法律基本科目および法律実務基礎科目に関する共通の到達目標のモデル案を整理、公表することとし、法律基本科目等に関する基礎的な知識・理解や法的思考能力のベースアップを行うことを目的として、最低限の水準（ミニマムスタンダード）を10項目（憲法、行政法、民法、商法、民事訴訟法、刑法、刑事訴訟法、民事訴訟実務の基礎、刑事訴訟実務の基礎、法曹倫理）において示している。プロフェッショナリズム教育にかかる項目としては、法曹倫理として、法曹の使命・役割と職業倫理を示し、法曹の役割として弁護士、裁判官、検察官の3つをあげている。

⁵ 法科大学院コア・カリキュラムの調査研究HP.

URL: <http://www.congre.co.jp/core-curriculum/result/index.html>

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、下記の表35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35 親会議委員からのコメントの分析結果

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出来る
	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	専門的な基礎知識・技術
	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。

(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。

(結果)

表36にICDAおよび4カ国におけるめざす姿をまとめたが，専門職としての能力（エビデンスに基づく実践や研究を遂行しエビデンスを創出する力など）や責任（法に基づく実践，利益相反，説明責任など），コミュニケーション能力（栄養教育，カウンセリング，専門職同士又は他職種との連携，アドボカシーなど），他者を尊重する姿勢（思いやりを持った行動，自主性の尊重など）などいくつか共通する事項があげられた。詳細については次頁にまとめたURLを参照のこと。

表36 海外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	米国 Scope of practice	カナダ Principles of professional practice ※内容は一部要約	英国 Code of professional conduct ※下線部は関連用語	オーストラリア Scope of practice
1. サービスの提供と知識の応用 ・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 2. 研究の実践と応用の発展 ・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 3. エビデンスに基づく栄養学実践アプローチの採用 ・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 4. コミュニケーション・効果的なコミュニケーション ・専門職を主張し、推進する 5. 実践の質 ・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 6. 継続的な能力と専門職としての説明責任 ・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。	※Scope of practiceは、栄養学を実践する上での能力を導くための基準とツールを提供するものである。 ・RDは、資格要件を満たした範囲でのみ活動することができ、食物や栄養サービスの提供における倫理的、安全性、および質の高い成果を達成するコンピテンシーを実証する。 ・最新の知識・技術及びベストプラクティスを使い、適切なデータに基づく意思決定が出来、患者や消費者などと適切にコミュニケーションがとれ、自身の活動を批判的に評価でき、自身の能力の限界を明らかにし、自己の振り返りや他者からのフィードバックなどに基づき活動の改善が出来る。 ・臨床推論(clinical reasoning)ができる。 ・生涯教育を通じて最新の知見を得て、エビデンスに基づく活動が実践できる。 ・栄養ケアプロセス(NCP)を活用してエビデンスに基づく実践ができる。	1. 能力 ・生涯教育を通じて能力を維持する。 ・専門分野の範囲内で活動する。 ・研修の機会や最新の情報を得ようと努力する。 ・自身の専門領域の中で研究を実施し、貢献する。 2. 責任 ・行動を取る前に、評価、診断する。 ・エビデンスに基づく専門家の意見、発言、助言をする。 ・プロフェッショナルとしての活動。 ・他の人に助言を求める。 ・利益相反を避ける。 3. 尊重 ・誠実さ、説明責任、信頼性、思いやりをもって行動する。 ・すべての人々の尊厳を尊重する。 ・人々の状況、行動、意思決定についての判断を保留する。 4. 関与 ・すべての栄養士を尊重する。 ・研究を奨励する。 ・リーダーシップとその他の役割を見出す。 ・学生および同僚を教育し、指導する。 ・専門職としての立場を支持する。	・価値—管理栄養士は、個人のニーズ、価値観、文化、プライバシーを尊重し、誠実さ、正直さ、そして寛容さをもって行動する。 ※公平性、自主性、守秘義務、倫理、アドボカシーなど ・実践—管理栄養士は、まずサービス利用者の利益を守り、安全かつ効果的に実践し、そしてリスクを特定し管理する。 ※個人に応じた栄養介入、質の高いサービス、意思決定に責任を負う、多職種連携など ・知識・スキル—管理栄養士は、最新の知識、実践およびエビデンスに基づき、栄養学と栄養サービスの境界を開発・推進する中で、ベストプラクティスを推進できるよう努める。 ※エビデンスに基づくアプローチ、コミュニケーション、栄養学の多様性の理解、リーダーシップ、科学的探究、評価など	・エビデンスに基づくアプローチ ・専門職としての活動を通じてお互いを助け合う ・栄養に関する混乱や誤解を減らす ・公平性を実現する ・責任を負う ・関連する法律に従って行動する

2. 参考としたURL

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 R_Competency.pdf

※RDNとNDTRの両方についてそれぞれコンピテンシーが記載されている

カナダ (2013)

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>

※栄養士養成と実践の総合的なコンピテンシー

英国(2014)

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

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

※栄養士 (dietetic support worker) 向けのコンピテンシーフレームワーク⇒管理栄養士に相当する職業か？

オーストラリア (2015年)

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>

ニュージーランド (2014)

出典：ニュージーランド栄養士会 (Dietitians Board)

URL:<http://www.dietitiansboard.org.nz/Portals/12/Code%20of%20Ethics%20and%20Conduct%20October%202014%20web.pdf>

※コンピテンシーではなく、めざす姿や職業倫理

韓国

出典：韓国栄養士会 (Korean Dietetic Association:KDA)

URL : <https://www.dietitian.or.kr/index.do>

※韓国栄養士の倫理規定は英語HPに紹介はあるが、コンピテンシーなどはなし。

https://www.dietitian.or.kr/english/kda-dietetics/kd_code.do

V. 本調査結果における管理栄養士・栄養士の「めざす姿」、資質・能力、組織環境面等の改善・整備の考察

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。対象者の中には「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・栄養士が「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」としてまとめて示すこととした。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つたため、職場での立場や年代による分析結果から、可能な範囲で表現をした。

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、養成課程でかかげ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の問4「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: Interprofessional Education)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、実際の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、問5「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いえる。

(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と考えた。

◇「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ふまえて、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。

→高度な栄養管理を行う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。しかし、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いえる。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える。

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（図 1, 2）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、プロフェッショナル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、その重要性和責任を理解することは基本である。

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（図 1, 2）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「めびす姿」実現のために求められる資質・能力

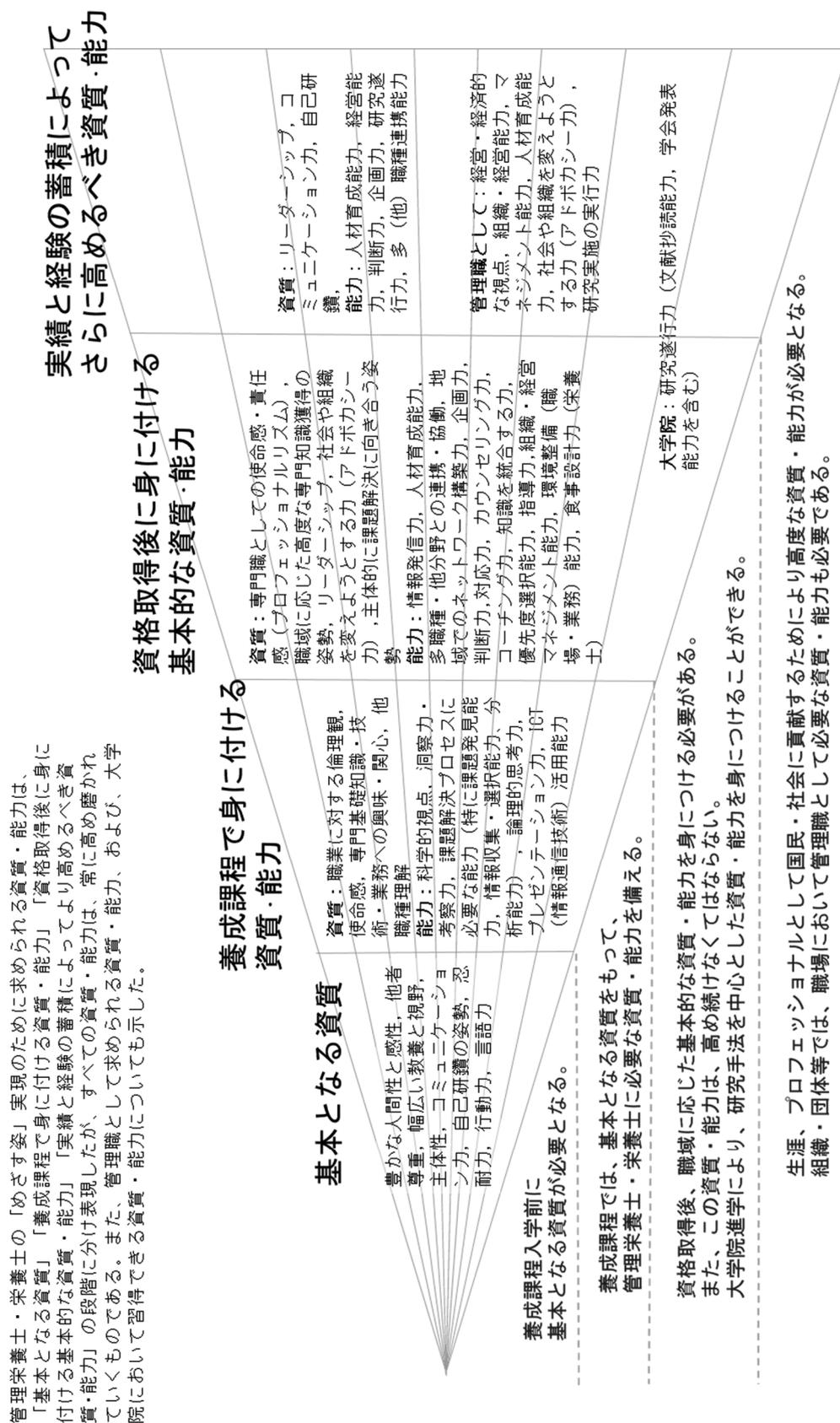
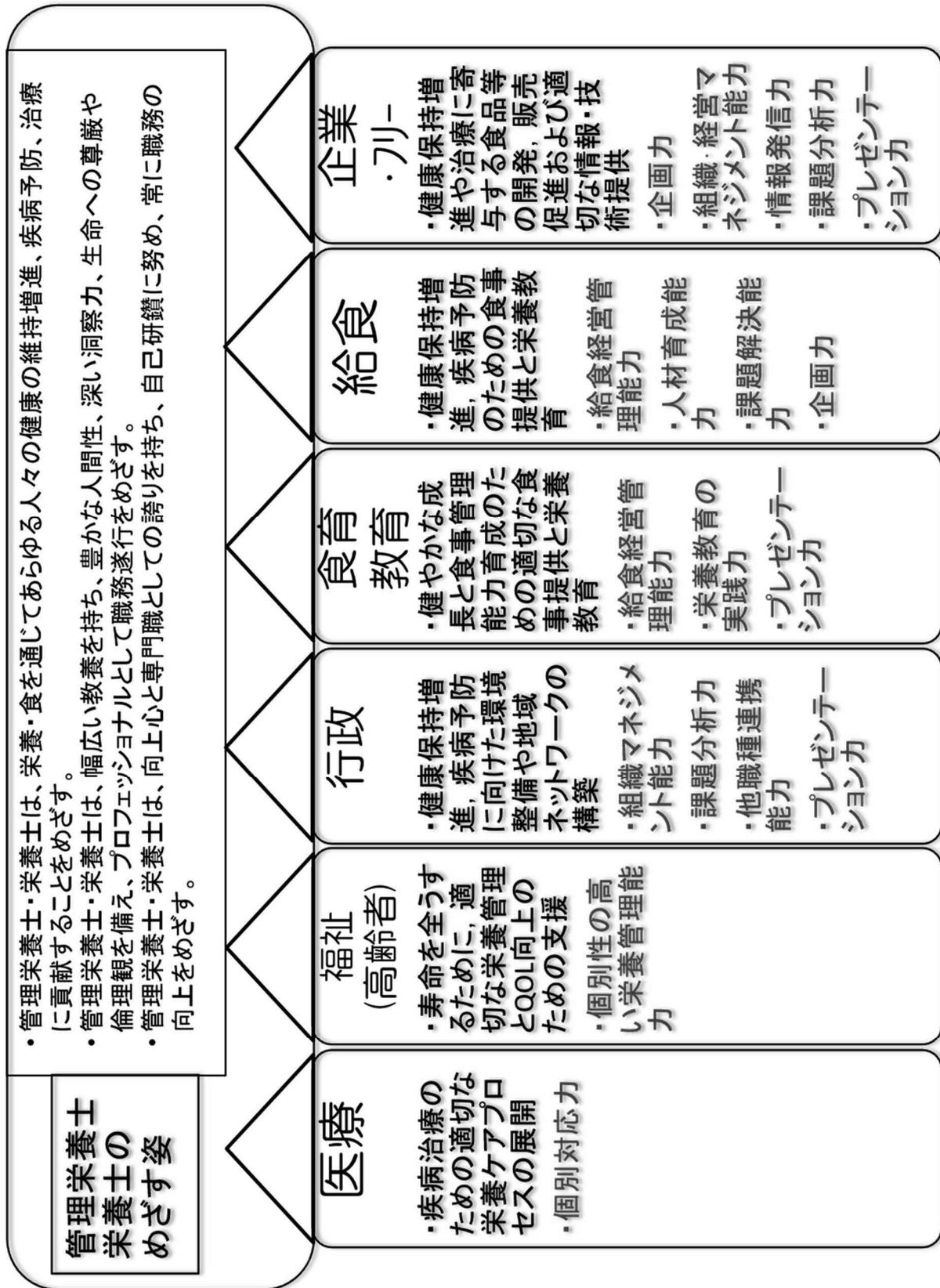


図2 職域別の職務と必要な資質・能力の特徴



3. 管理栄養士・栄養士が「めざす姿」になるために必要な組織・環境面等の改善・整備

管理栄養士・栄養士がめざす姿になるために下記の組織・環境面等の改善・整備等が必要である。

組織・環境面

- 国民・地域社会や組織・職場内において管理栄養士・栄養士の専門職としての理解と社会的認知を高め、地位・評価の向上が必要である。
- 職場内での良好な人間関係づくりと、同職種だけでなく、多（他）職種とも連携がとりやすい環境づくりが必要である。
- 質の高い職務遂行のために組織・職場・業務環境の改善や人員確保、組織・職場内における継続した学習ができる環境整備や体制づくりが必要である。

管理栄養士・栄養士の資格に関して

- 管理栄養士・栄養士の資格制度や業務区分が不明瞭な実態により、それぞれの地位や教育制度、多（他）職種からの理解と社会的認知に弊害を生じており、改善が必要とされる。この状況について、管理栄養士・栄養士自身も資格・業務の差別化等の明確化を望んでいる。

教育面

- 養成施設での教育において、現行のカリキュラムの見直しや教育理念の明確化を行い、国家試験偏重による詰め込み教育を緩和し、資格取得にとらわれないソーシャルスキルの獲得・向上をめざした教育やアクティブ・ラーニング等を取り入れた実践的な教育が必要である。また、それを実現できる教員の育成や質担保、および、設備体制の整備・改善などの充実を図る必要がある。

概要

根拠としたデータ

- 調査1の問9（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の問4（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）
- 親会議のめざす姿コード

管理栄養士・栄養士がめざす姿を実現するうえで整備・改善が必要と考えられる組織・環境面は、国民・地域社会・職場において専門職として管理栄養士・栄養士の職務内容の理解が必要であり、それに伴い組織での管理栄養士・栄養士の地位向上ならびに人員確保が必要であるという回答が多くあげられた。

職場においては、「職場の教育体制」として「学習できる環境」「研修内容・体制の充実」「継続的に学ぶ機会の提供」、働きやすい「福利厚生」、職場の組織・環境」として専門職としての評価や多職種連携できる環境を望む回答が多くみられた。また「挑戦させてくれる職場」という回答もあり、興味深い意見であった。

組織や職場等の環境の整備や改善に対する意見には、地位向上以前に、管理栄養士・栄養士の役割や意義についての適切な社会的認知が必要という回答も多く、さらに、管理栄養士と栄養士の業務の区別に関する回答も見られた。管理栄養士・栄養士の資格制度や業務が不明瞭な実態が、それぞれの地位や教育制度、多（他）職種からの理解に少なからず影響していると考えられた。

この他、「他の栄養士同士のつながり」といった管理栄養士・栄養士間のつながり、「意識改

革・意欲の継続・向上」といった管理栄養士・栄養士自身の資質・能力の向上、また「栄養士会の充実・強化」もあげられた。

教育面では、学部養成と卒後に分けられ、特に前者における回答が圧倒的に多くあげられた。

学部養成では、調査2の調査結果を中心に国家試験重視の知識偏重型の教育や現行の管理栄養士・栄養士のカリキュラムの制約により、学生の資質・能力を向上させることに限界を感じている回答が多く見られた。また、調査1では、実務に関する授業を積極的に取り入れることの重要性もあげられた。そのため、現行のカリキュラムを見直し、資格取得にとらわれないソーシャルスキルの獲得・向上をめざした教育やアクティブ・ラーニングを取り入れたり、多（他）職種連携・協働に関する実践的な教育を実施したり、卒業研究の必修などが必要と考えられる。さらに、これらの実現に向けて、教員の質の充実・育成や設備体制の整備・改善の必要性をあげる回答も多かった。

一方、卒後における教育面では、継続的に学ぶ機会や場が必要であり、そのためには職能団体や学会組織等への期待が高かった。また、教育面だけではなく、職務や業務改善に関して、職能団体の充実を求める声もあった。また、親会議のコードや調査2では、学部教育だけでは管理栄養士・栄養士の知識を高める時間、研究手法や学術的発信力を高める時間、専門職としての資質・能力を醸成する時間が足りないという意見、大学院での教育も組み込んだカリキュラムのあり方に関する意見も出ていた。

管理栄養士・栄養士がめざす姿になるために必要な組織・環境面等の改善・整備を調査したことにより、管理栄養士・栄養士の認知度を高め、地位向上することが、高校の進路指導に多くの情報を発信することができるようになり優秀な人材の確保につながると考えられた。子どもたちにとって憧れの職業となれば、就職先や職域が拡大し、一層社会に受け入れられるという良循環を創り出すことにつながり、管理栄養士・栄養士が国民の生活になくてはならない資格であることを確固たるものにできることが示唆された。

VI. 参考資料

1. 調査1 質問紙

「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」

厚生労働省「平成 29 年度管理栄養士専門分野別人材育成事業」の委託事業として、日本栄養改善学会では栄養学教育のモデル・コア・カリキュラムの検討を行うことになりました。本事業の一環として、管理栄養士・栄養士の「めざす姿」を検討するために、めざす姿分析ワーキンググループ(めざす姿分析 WG)では、多様な領域で現在活躍する管理栄養士・栄養士の方を対象に、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を目的に質問紙調査を実施いたします。何卒ご協力よろしくお願いいたします。

本事業の概要は、本学会のホームページ(<http://jsnd.jp/information13.html>)より、ご確認いただけます。

めざす姿分析 WG 構成員：鈴木志保子，大久保公美，北島幸枝，小切間美保，林英美

質問紙の提出について

平成 年 月 日」() までにご回答ください。

ご回答いただいた後、本ファイルを以下のメールアドレス宛に質問紙を添付してご送付ください。その際、件名には「質問紙調査 回答」と記載してください。なお、印刷した質問紙に回答された場合は、FAX でのご返送も承ります。

【問い合わせ・質問紙送付先】

特定非営利活動法人日本栄養改善学会 事務局 中森正代，勝呂玲子

Tel : 03-5446-9970 Fax : 03-5446-9971

E-mail : kaizen_mezasu@jsnd.jp

※回答枠は自由に行数を増やしてご記入・ご入力ください。

管理栄養士・栄養士として必要な資質や能力についておたずねします。

問1 現在のあなたのお仕事において、求められる基本的な資質・能力についておたずねします。

問1-1 現在のあなたのお仕事において、求められる基本的な資質・能力の重要度として、あなたの考えに最も近いものを次の5段階の中から1つずつ選んで○をつけてください。

求められる基本的な資質・能力	重要度				
	低				高
a. 豊かな人間性 (例:人権尊重の精神, 生命倫理観, 多様な価値観に対する寛容性と理解力)	1	2	3	4	5
b. 職業に対する倫理観 (例:規範意識, 使命感, 責任感, 主体性)	1	2	3	4	5
c. 情報収集・選択能力 (例:情報の検索力, 科学的根拠に基づく情報を選択する力)	1	2	3	4	5
d. 課題発見能力 (例:多面的に問題をとらえる視野の広さ)	1	2	3	4	5
e. 課題分析能力 (例:データの分析結果を解釈する力, 外部環境や内部環境にかかる強み・弱み・機会・脅威の要因分析力)	1	2	3	4	5
f. 課題解決能力 (例:課題解決に向けた行動力, 課題解決に向けた対策企画力)	1	2	3	4	5
g. 論理的思考力	1	2	3	4	5
h. 組織経営能力 (例:組織的戦略立案, 経営管理, リスク管理)	1	2	3	4	5
i. マネジメント能力 (例:事業・組織管理能力, 事業方針決定・目標設定, 進捗管理, 結果評価)	1	2	3	4	5
j. 人材育成能力 (例:職員の能力開発の支援, 人材教育)	1	2	3	4	5
k. 多職種との連携・協働 (例:他職種理解, 目的共有, ネットワーキング)	1	2	3	4	5
l. リーダーシップ	1	2	3	4	5
m. 研究遂行能力 (例:論文作成・投稿能力, エビデンスを構築する力)	1	2	3	4	5
n. 学会発表能力 (例:学会で研究発表する力)	1	2	3	4	5
o. 論文抄読能力	1	2	3	4	5
p. コミュニケーション能力 (例:対人関係能力, 社会性, 語学力)	1	2	3	4	5
q. 情報通信技術 (ICT) の活用能力 (例:統計パッケージを用いた分析力, POS システム, 給食献立作成ツール)	1	2	3	4	5
r. 自己研鑽 (例:生涯にわたって研鑽し続ける姿勢)	1	2	3	4	5
s. 社会や組織を変えようとする力 (例:アドボカシー力, 社会から求められる管理栄養士・栄養士の役割の拡大)	1	2	3	4	5

問1-2 問1-1に挙げる以外で、現在のあなたのお仕事において求められる基本的な資質・能力について、ご記載ください。

管理栄養士・栄養士の教育養成についてあなたのお考えをおたずねします。

問2 現在の職務において、養成校時代に学んでいて役立っていると考える授業や教育内容をご記載ください。

問3 現在の職務において、養成校時代に行なった課外活動で役立っていると考える活動をご記載ください。なお、課外活動とは、部活動、サークル活動、大学行事、インターンシップ、ボランティア活動等を含み、授業の一環として実施された課外活動は含みません。

--

問4 現在の職務において、養成校時代に学んでおく必要があった、あるいは、学んではいたが不足していたと考える授業や教育内容をご記載ください。

--

問5 養成校時代に学んではいたが、現在の職務を遂行する上で必要と考え、学びなおしをしている事項・内容等があれば、その具体的な内容と方法をご記載ください。

--

問6 養成校時代の教育システムや体制で、管理栄養士・栄養士の資質・能力の向上を阻んでいたと考えるものについて、あなたの考えをご記載ください。

--

管理栄養士・栄養士としてめざす姿についておたずねします。

問7 管理栄養士・栄養士の「めざす姿」とは、どのような姿だと思いますか？管理栄養士・栄養士のそれぞれについて、自由にご記載ください。

管理栄養士：
栄養士：

問 8 あなたが問 7 で挙げた、管理栄養士・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だと思いますか。あなたのお考えを自由にご記載ください。

管理栄養士：
栄養士：

問 9 あなたが問 7 で挙げた、管理栄養士・栄養士の「めざす姿」の実現にむけて、資質・能力以外の面について何が必要だと思いますか。それぞれの項目について、自由にご記載ください。

組織・環境面について：
教育面について：
その他：

最後にあなた自身のことをおたずねします。

問 10 あなたの性別・年齢をご記載ください。 男 ・ 女 () 歳

問 11 現在、あなたが働いているところについてご回答ください。

- () 都・道・府・県 1. 政令指定都市・特別区 2. その他の市
3. 町村

問 12 高校卒業後の学歴について、最終学歴だけではなく、あてはまるものすべてに○をしてください。

- 専門学校卒業 ・ 短大卒業 ・ 大学（卒業・在学中）
大学院（修士・前期課程）修了・在学中
大学院（博士・後期課程）学位取得・満期退学・在学中

問 13 管理栄養士・栄養士の資格を取得した年をご記載ください。

資格種別	取得年	2017年7月現在の 管理栄養士・栄養士としての就業年数
管理栄養士	西暦 () 年 取得	() 年
栄養士	西暦 () 年 取得	() 年

問 14 現在の主たる職種は、管理栄養士・栄養士の資格を必要としますか。

1. はい（管理栄養士資格） 2. はい（栄養士資格） 3. どちらも必要としない

2. 調査 2 質問紙

「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」

厚生労働省「平成 29 年度管理栄養士専門分野別人材育成事業」の委託事業として、日本栄養改善学会では栄養学教育のモデル・コア・カリキュラムの検討を行うことになりました。本事業の一環として、管理栄養士・栄養士の「めざす姿」を検討するために、めざす姿分析ワーキンググループ(めざす姿分析 WG)では、管理栄養士・栄養士の養成にかかわる教員の方を対象に、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を目的に質問紙調査を実施いたします。何卒ご協力よろしく申し上げます。

本事業の概要は、本学会のホームページ(<http://jsnd.jp/information13.html>)より、ご確認いただけます。

めざす姿分析 WG 構成員：鈴木志保子、大久保公美、北島幸枝、小切間美保、林英美

質問紙の提出について

平成 29 年 9 月 4 日 (月) までにご回答ください。

ご回答いただいた後、本ファイルを以下のメールアドレス宛に質問紙を添付してご送付ください。その際、件名には「質問紙調査 回答」と記載してください。なお、印刷した質問紙に回答された場合は、FAX でのご返送も承ります。

【問い合わせ・質問紙送付先】

特定非営利活動法人日本栄養改善学会 事務局 中森正代、勝呂玲子

Tel : 03-5446-9970 Fax : 03-5446-9971

E-mail : kaizen_mezasu@jsnd.jp

問4 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・能力の重要度として、あなたの考えに最も近いものを次の5段階の中から1つずつ選んで○をつけてください。

回答する資格について、○をしたうえで、お答えください。

管理栄養士 栄養士

求められる基本的な資質・能力	重要度				
	低				高
b. 豊かな人間性 (例:人権尊重の精神, 生命倫理観, 多様な価値観に対する寛容性と理解力)	1	2	3	4	5
b. 職業に対する倫理観 (例:規範意識, 使命感, 責任感, 主体性)	1	2	3	4	5
d. 情報収集・選択能力 (例:情報の検索力, 科学的根拠に基づく情報を選択する力)	1	2	3	4	5
d. 課題発見能力 (例:多面的に問題をとらえる視野の広さ)	1	2	3	4	5
f. 課題分析能力 (例:データの分析結果を解釈する力, 外部環境や内部環境にかかる強み・弱み・機会・脅威の要因分析力)	1	2	3	4	5
f. 課題解決能力 (例:課題解決に向けた行動力, 課題解決に向けた対策企画力)	1	2	3	4	5
g. 論理的思考力	1	2	3	4	5
h. 組織経営能力 (例:組織的戦略立案, 経営管理, リスク管理)	1	2	3	4	5
ii. マネジメント能力 (例:事業・組織管理能力, 事業方針決定・目標設定, 進捗管理, 結果評価)	1	2	3	4	5
j. 人材育成能力 (例:職員の能力開発の支援, 人材教育)	1	2	3	4	5
k. 多職種との連携・協働 (例:他職種理解, 目的共有, ネットワーキング)	1	2	3	4	5
l. リーダーシップ	1	2	3	4	5
m. 研究遂行能力 (例:論文作成・投稿能力, エビデンスを構築する力)	1	2	3	4	5
n. 学会発表能力 (例:学会で研究発表する力)	1	2	3	4	5
o. 論文抄読能力	1	2	3	4	5
p. コミュニケーション能力 (例:対人関係能力, 社会性, 語学力)	1	2	3	4	5
q. 情報通信技術 (ICT) の活用能力 (例:統計パッケージを用いた分析力, POS システム, 給食献立作成ツール)	1	2	3	4	5
r. 自己研鑽 (例:生涯にわたって研鑽し続ける姿勢)	1	2	3	4	5
s. 社会や組織を変えようとする力 (例:アドボカシー力, 社会から求められる管理栄養士・栄養士の役割の拡大)	1	2	3	4	5

問5 管理栄養士・栄養士養成校の学部教育の観点から、問4で挙げた「卒業時まで身に付けることが必要と考える基本的な資質・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ことがあれば、自由にご記載ください。

問6 管理栄養士・栄養士養成校の学部教育の観点から、問4で挙げた「卒業時まで身に付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について、あなたの考えを自由にご記載ください。

あなた自身のことをおたずねします。

問7 あなたの性別・年齢をご記載ください。 男 ・ 女 () 歳

問8 高校卒業後の学歴について、最終学歴だけではなく、あてはまるものすべてに○をしてください。

また出身学部と学位をお持ちの方は学位の種類[例：修士（栄養学）、博士（栄養学）]をご記載ください。

専門学校卒業 ・ 短大卒業 ・ 大学卒業 ⇒ (出身学部) 部
大学院（修士・前期課程）修了・在学中
大学院（博士・後期課程）学位取得・満期退学・在学中
取得学位（)

問9 現在、取得している免許資格についてご回答ください。

なし ・ あり
└ (ありの場合、下記のいずれかに○をつけてください。)
└─▶ 管理栄養士 ・ 栄養士 ・ 医師 ・ その他 ()

問10 現在、所属している養成施設について、以下の項目についてご回答ください。

- 1) 所在地：() 都・道・府・県
- 2) 養成施設の種類（あてはまるものに○をしてください。）
国公立大学 ・ 私立大学 ・ その他 ()
└ (4年制大学の場合、下記のいずれかに○をつけてください。)
└─▶ 単科大学 ・ 総合大学
- 3) 学部 ()
- 4) 1学年あたりの定員： 管理栄養士課程() 名, 栄養士課程() 名
- 5) 大学院の有無（あてはまるものに○をしてください。）：
有 (博士前期課程（修士課程） ・ 専門職学位課程 ・ 博士後期課程) ・ 無

問 11 現在、所属している養成施設におけるあなたの立場についてご回答ください。

養成施設への 合計従事年数	専門分野	主な教科担当	職位 (例：教授)	役職 (例：学科長)
年				なし あり⇒ ()

問 12 大学院の修士課程または博士課程の担当教員ですか。 はい ・ いいえ

問 13 これまでの職歴の中で、現在と異なる職場がある場合には、以下の表からあてはまるものすべてに○をつけてください（複数回答可）。また、「20. その他」を選んだ場合には具体名をご記載ください。

1. 病院	2. 診療所・クリニック	3. 行政（国）	4. 行政（都道府県・政令指定都市・特別区）
5. 行政（その他市町村）	6. 幼稚園（こども園含む）	7. 保育所	8. その他の児童福祉施設
9. 小・中学校（栄養教諭・学校栄養職員）	10. 高等学校（教諭）	11. 介護老人福祉施設	
12. 社会福祉施設	13. 受託給食会社	14. ドラッグストア	15. 企業等の直営の社員食堂や寮など集団給食施設
16. 管理栄養士・栄養士養成施設	17. 管理栄養士・栄養士養成施設以外の大学	18. 研究機関	19. 民間企業・営利団体
20. 非営利団体（NPO, NGO）	21. フリーランス	22. その他（)	

問 14 所属している学会・団体について、全てご記載ください。

【自由記述欄】 ご意見等がございましたら、下欄にご記載ください。

以上です。ご協力ありがとうございました。