

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 資料編

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

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） 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 ワーキンググループによる調査研究の実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
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・・・・・・・・・・	2
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・・・・・・・・・・・・・・・・	70
3. 組織における幹部候補者育成ワーキンググループ・・・・・・・・・・・・・・・・・・	133
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・・・・・・・・	188
特定非営利活動法人日本栄養改善学会理事・・・・・・・・・・・・・・・・・・	191
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・・・・	193



**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）  
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  
ワーキンググループによる調査研究の実施**

特定非営利活動法人日本栄養改善学会は、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開始した。

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 現在の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。

**【事業の目的】**

平成29年度は，上記の方針に基づき，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。

**【実施方法】**

検討に当たり，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中心の親会議（栄養学周辺の分野を広くカバーできるメンバー構成），学会内検討会議（学会の「管理栄養士の教育のあり方委員会」委員と学会役職者（理事）を中心に構成），目的達成に必要な調査研究を分担する3つのワーキンググループ（日本栄養改善学会員の中から，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い構成），以上の3層構造の体制とした。3つのワーキンググループの名称と役割は以下のとおりである。

- (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〕 管理栄養士・栄養士養成施設（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，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。

3つのワーキンググループによる調査研究の結果を次頁以降に資料として示す。

## 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。

付録1 調査1質問紙調査結果(全体)

管理栄養士養成施設結果(有効回答:125施設)

1. 管理栄養士養成課程の学生数 単位:人

	回答数		平均値	標準偏差	中央値	最小値-最大値
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	116	入学定員	76.3	33.2	80.0	25-200
		編入学定員	2.2	4.3	0.0	0-20
		合計	78.6	34.5	80.0	25-220
管理栄養士養成施設 (専門学校)	5	入学定員	48.0	17.9	40.0	40-80
		編入学定員	4.0	8.9	0.0	0-20
		合計	52.0	17.9	40.0	40-80
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	3	入学定員	73.3	30.6	80.0	40-100
		編入学定員	0.0	0.0	0.0	0-0
		合計	73.3	30.6	80.0	40-100
管理栄養士養成施設 全体	124	入学定員	75.1	33.0	80.0	25-200
		編入学定員	2.2	4.5	0.0	0-20
		合計	77.4	34.2	80.0	25-220

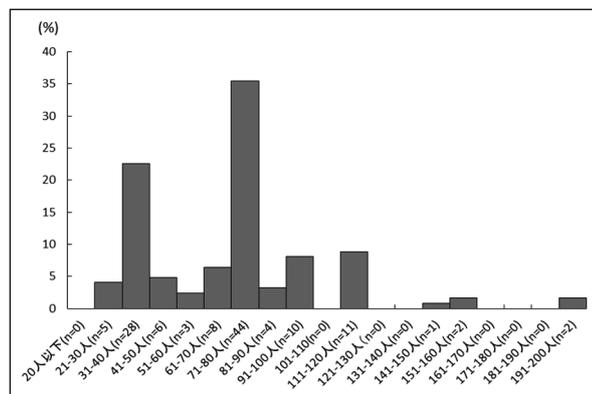


図1 管理栄養士養成施設全体(124校)の入学定員(編入学定員を含まない)の分布

学校種別不明の1施設を除く124施設が回答した。入学定員は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。

II. 管理栄養士養成課程の教育方針について

1. 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 (4年制大学) n=116	職業人養成	116 (100.0)	①臨床栄養	103 (88.8)
			②公衆栄養	77 (66.4)
			③給食経営管理	79 (68.1)
			④学校栄養	81 (69.8)
			⑤健康・スポーツ栄養	52 (44.8)
			⑥福祉栄養	58 (50.0)
			⑦食品開発	48 (41.4)
			⑧国際栄養	11 (9.5)
			⑨その他*2	6 (5.2)
	研究者養成	41 (35.3)	①基礎研究	34 (29.3)
		②応用研究	32 (27.6)	
		③その他	0 (0.0)	
管理栄養士養成施設 (専門学校) n=5	職業人養成	5 (100.0)	①臨床栄養	5 (100.0)
			②公衆栄養	2 (40.0)
			③給食経営管理	5 (100.0)
			④学校栄養	2 (40.0)
			⑤健康・スポーツ栄養	4 (80.0)
			⑥福祉栄養	1 (20.0)
			⑦食品開発	1 (20.0)
			⑧国際栄養	0 (0.0)
			⑨その他	0 (0.0)
	研究者養成	0 (0.0)	①基礎研究	0 (0.0)
			②応用研究	0 (0.0)
			③その他	0 (0.0)
	その他	0 (0.0)		

管理栄養士養成施設 全体 n=125*3	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	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	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）

\*3 学校種別不明の4校の詳細は未掲載であるが，管理栄養士養成施設全体へは含む。

125施設全てが回答し，全ての施設で養成する人材像として職業人養成を目指していた。その中で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。

## 2. 管理栄養士として求められる資質・能力を高める教育

### 2-1 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 (4年制大学) n=116	1) 管理栄養士の使命感と役割	108 (93.1)	1 (0.9)	6 (5.2)	1 (0.9)
	2) 論理的な思考力	108 (93.1)	1 (0.9)	6 (5.2)	1 (0.9)
	3) 異なる分野の人とのコミュニケーション力	88 (75.9)	18 (15.5)	10 (8.6)	0 (0.0)
	4) 資料や文献の検索力と読解力	104 (89.7)	5 (4.3)	7 (6.0)	0 (0.0)
	5) 課題解決に向けた行動力	106 (91.4)	5 (4.3)	4 (3.4)	1 (0.9)
	6) 多様な価値観に対する寛容性と理解力	82 (70.0)	22 (19.0)	12 (10.3)	0 (0.0)
	7) リーダーシップ	90 (77.6)	17 (14.7)	8 (6.9)	1 (0.9)
	8) マネジメント能力	99 (85.3)	12 (10.3)	5 (4.3)	0 (0.0)
	9) 社会や組織を変えようとする力(アドボカシー)	30 (25.9)	58 (50.0)	26 (22.4)	2 (1.7)
	10) 協調性	108 (93.1)	5 (4.3)	3 (2.6)	0 (0.0)
	11) その他*1	4 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	112(96.6)
管理栄養士 養成施設 (専門学校) n=5	1) 管理栄養士の使命感と役割	4 (80.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)
	2) 論理的な思考力	4 (80.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)
	3) 異なる分野の人とのコミュニケーション力	4 (80.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	4) 資料や文献の検索力と読解力	5 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	5) 課題解決に向けた行動力	3 (60.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)
	6) 多様な価値観に対する寛容性と理解力	2 (40.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	0 (0.0)
	7) リーダーシップ	3 (60.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)
	8) マネジメント能力	4 (80.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	9) 社会や組織を変えようとする力(アドボカシー)	1 (20.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	0 (0.0)
	10) 協調性	5 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	11) その他*1	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (80.0)

管理栄養士 養成施設 全体 n=125*2	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	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)

\*2 学校種別不明の4校の詳細は未掲載であるが、管理栄養士養成施設全体へは含む。

125 施設全てが回答し、「管理栄養士の使命感と役割」は1施設を除く124施設(99.2%)で教育を行っていた。「論理的な思考力」、「課題解決に向けた行動力」、「協調性」も9割以上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33施設(26.4%)のみ教育を行っていた

## 2-2 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 (4年制大学) n=116	1) 管理栄養士の使命感と役割	35 (30.2)	56 (48.3)	14 (12.1)	1 (0.9)	0 (0.0)	3 (2.6)	7 (6.1)
	2) 論理的な思考力	16 (13.8)	38 (32.8)	37 (31.9)	12 (10.3)	0 (0.0)	7 (6.0)	6 (5.2)
	3) 異なる分野の人とのコミュニケーション力	15 (12.9)	46 (39.7)	17 (14.7)	5 (4.3)	2 (1.7)	20 (17.2)	11 (9.5)
	4) 資料や文献の検索力と読解力	16 (13.8)	39 (33.6)	27 (23.3)	15 (12.9)	4 (3.4)	8 (6.9)	7 (6.1)
	5) 課題解決に向けた行動力	9 (7.8)	55 (47.4)	22 (19.0)	14 (12.1)	0 (0.0)	10 (8.6)	6 (5.2)
	6) 多様な価値観に対する寛容性と理解力	11 (9.5)	43 (37.1)	19 (16.4)	4 (3.4)	3 (2.6)	23 (19.8)	13 (11.2)
	7) リーダーシップ	7 (6.0)	22 (19.0)	39 (33.6)	19 (16.4)	6 (5.2)	14 (12.1)	9 (7.8)
	8) マネジメント能力	5 (4.3)	32 (27.6)	44 (37.9)	11 (9.5)	5 (4.3)	10 (8.6)	9 (7.8)
	9) 社会や組織を変えようとする力(アドボカシー)	1 (0.9)	6 (5.2)	19 (16.4)	10 (8.6)	10 (8.6)	47 (40.5)	23 (19.8)
	10) 協調性	33 (28.4)	54 (46.6)	13 (11.2)	2 (1.7)	0 (0.0)	6 (5.2)	8 (6.9)
	11) その他*1	2 (1.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.9)	0 (0.0)	1 (0.9)	112 (96.6)
管理栄養士 養成施設 (専門学校) n=5	1) 管理栄養士の使命感と役割	3 (60.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	2) 論理的な思考力	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)
	3) 異なる分野の人とのコミュニケーション力	1 (20.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)
	4) 資料や文献の検索力と読解力	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	5) 課題解決に向けた行動力	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)
	6) 多様な価値観に対する寛容性と理解力	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)
	7) リーダーシップ	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)
	8) マネジメント能力	0 (0.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)
	9) 社会や組織を変えようとする力(アドボカシー)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	2 (40.0)
	10) 協調性	4 (80.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	11) その他	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)

管理栄養士 養成施設 全体  n=125*2	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	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：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)

\*2 学校種別不明の4校の詳細は未掲載であるが、管理栄養士養成施設全体へは含む。

全体として、「管理栄養士の使命感と役割」、「協調性」は修得度の高い施設が多かった。一方、「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」の修得度の高い施設は少なかった。

### 3. 卒業時に得られる学士の名称 (自由記述)

単位：施設数 (%)

名称に含まれるキーワード*1	管理栄養士養成施設 (4年制大学) n=116	管理栄養士養成施設 (専門学校) n=5	管理栄養士養成施設 全体 n=125*3
栄養学	55 (47.4)	0 (0.0)	56 (44.8)
食品・食物	10 (8.6)	0 (0.0)	10 (8.0)
家政	12 (10.3)	0 (0.0)	12 (9.6)
医療・保健	8 (6.9)	0 (0.0)	9 (7.2)
健康	11 (9.5)	0 (0.0)	11 (8.8)
生活科学	5 (4.3)	0 (0.0)	5 (4.0)
高度専門士	0 (0.0)	3 (60.0)	4 (3.2)
その他*2	12 (10.3)	0 (0.0)	12 (9.6)
欠損	3 (2.6)	2 (40.0)	6 (4.8)

\*1 学位の名称に複数のキーワードが含まれる場合は、先に出てくるキーワードを優先

\*2 その他に含まれるキーワード：心身科学, 環境, 農学, 応用生物 等

\*3 学校種別不明の4校の詳細は未掲載であるが、管理栄養士養成施設全体へは含む。

回答した119施設の学士の名称は、「栄養学」を含むものが最も多く、「食物」、「健康」、「家政」を含むものもそれぞれ約1割あった。

#### 4. 管理栄養士をめざす気持ちを育む導入教育の実施

単位：施設数（％）

	行っている	行っていない	欠損
管理栄養士養成施設（4年制大学）n=116	108 (93.1)	7 (6.0)	1 (0.9)
管理栄養士養成施設（専門学校）n=5	5 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
管理栄養士養成施設 全体 n=125*1	115 (92.0)	8 (6.4)	2 (1.6)

\*1 学校種別不明の4校の詳細は未掲載であるが、管理栄養士養成施設全体へは含む。

#### 4-2 導入教育の種類

##### ①管理栄養士の勤務施設等の見学

単位：施設数（％）

	行っている	行っている学年（数のみ）*1					行っていない	欠損
		1年	2年	3年	4年	不明		
管理栄養士養成施設（4年制大学）n=116	40 (34.5)	27	9	3	0	0	76 (65.5)	0 (0.0)
管理栄養士養成施設（専門学校）n=5	2 (40.0)	2	0	0	0	0	3 (60.0)	0 (0.0)
管理栄養士養成施設 全体 n=125*2	44 (35.2)	30	10	3	0	0	80 (64.0)	1 (0.8)

\*1 学年は複数回答 \*2 学校種別不明の4校の詳細は未掲載であるが、管理栄養士養成施設全体へは含む。

##### ■シラバス分析：導入教育の中で、勤務施設の見学を取り入れている大学の教育内容の例

- ・事前学習にて、管理栄養士が勤務する職場や施設の特徴や業務役割を調べる。
- ・各職域訪問にて、管理栄養士と交流することで業務内容や社会的役割の理解を深める。
- ・事後学習として、自分たちが得た知識や今後の抱負等をまとめて、発表(報告)する。

##### ②現役管理栄養士の講話

単位：施設数（％）

	行っている	行っている学年（数のみ）*1					行っていない	欠損
		1年	2年	3年	4年	不明		
管理栄養士養成施設（4年制大学）n=116	89 (76.7)	61	9	4	1	1	27 (23.3)	0 (0.0)
管理栄養士養成施設（専門学校）n=5	3 (60.0)	3	0	0	0	0	2 (40.0)	0 (0.0)
管理栄養士養成施設 全体 n=125*2	93 (74.4)	64	9	4	1	2	31 (24.8)	1 (0.8)

\*1 学年は複数回答 \*2 学校種別不明の4校を含む

##### ■シラバス分析：現役管理栄養士の講話を取り入れている大学の教育内容の例

各職域で活躍する管理栄養士から業務内容や社会的役割について話を聞く。  
 職域例：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）、

##### ③「導入教育」の教科書を使った授業や演習

単位：施設数（％）

	行っている	行っている学年（数のみ）*1					行っていない	欠損
		1年	2年	3年	4年	不明		
管理栄養士養成施設（4年制大学）n=116	56 (48.3)	54	3	1	0	0	60 (51.7)	0 (0.0)
管理栄養士養成施設（専門学校）n=5	1 (20.0)	1	0	0	0	0	4 (80.0)	0 (0.0)
管理栄養士養成施設 全体 n=125*2	58 (46.4)	56	3	1	0	1	66 (52.8)	1 (0.8)

\*1 学年は複数回答 \*2 学校種別不明の4校を含む

##### ■シラバス分析：導入教育科目で使用されている教科書の例

- ・特定非営利活動法人日本栄養改善学会監修、伊達ちぐさ、木戸康博編：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 準拠，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
- ・奥田豊子ら著：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
- ・日本栄養士会編：管理栄養士・栄養士必携-データ・資料集 2017年版，第一出版

## ④その他

単位：施設数 (%)

	行っている	行っている学年 (数のみ)*1					行っていない	欠損
		1年	2年	3年	4年	不明		
管理栄養士養成施設 (4年制大学) n=116	26 (22.4)	21	3	0	0	0	90 (77.6)	0 (0.0)
管理栄養士養成施設 (専門学校) n=5	3 (60.0)	3	0	0	0	0	2 (40.0)	0 (0.0)
管理栄養士養成施設 全体 n=125*2	29 (23.2)	24	3	0	0	1	95 (76.0)	1 (0.8)

\*1 学年は複数回答

\*2 入学前実施の3施設を含む。学校種別不明の4校の詳細は未掲載であるが、管理栄養士養成施設全体へは含む。

## その具体的内容 (施設数)

- ・導入教育のための演習科目の開講(7)
- ・キャリア教育(2)
- ・医療施設等の現場見学(2)
- ・4年間で履修する専門科目と管理栄養士の知識との関連性(1)
- ・学修成果を発表可能な場に参加(1)
- ・ビジネスマナー等(1)
- ・卒業生や現場の管理栄養士、外部講師による講話(3)
- ・専任教員による現場の講話(2)
- ・宿泊研修(2)
- ・グループワーク・プレゼンテーション(1)
- ・教員が作成した資料を使った授業(1)

## ■シラバス分析：具体的に配付資料等を用いた導入教育の授業や演習の例

配付資料および参考資料	と	学習内容
・栄養調理六法, 新日本法規出版	→	栄養士法および関連法規の学習
・日本食品標準成分表, 食事摂取基準	→	食事記録 自分の食生活を評価し改善につなげる学習
・シラバス・専門分野各科目の教科書	→	管理栄養士養成のための教育内容を理解するための学習
・独自のテキストやワークシート	→	早期職域体験学習に向けた事前事後学習 等

管理栄養士をめざす気持ちを育む導入教育の実施に関して、2施設を除く123施設が回答した。全体では、約9割の施設で導入教育が行われていた。その内容として、①管理栄養士の勤務施設等の見学は、約3割の養成施設で1～2年生を中心に行われていた。②現役管理栄養士の講話は、約7割の養成施設で1～2年生を中心に行われていた。③「導入教育」の教科書を使った授業や演習は、約5割の養成施設で1年生を中心に行われていた。また、約2割の養成施設で①～③以外の方法で導入教育を行っていた。

## 5. 臨地・校外実習 (管理栄養士免許に関わる実習) 実施状況

## 5-1 科目名と単位数等

## ①給食経営管理論・給食の運営

- ・主な実習先 (複数回答)

単位：施設数

	A	B	C	D	E	F	G	H
	病院等 医療施設 (老健含む)	介護老人 福祉施設	児童福祉 施設	その他の 社会福祉 施設	事業所	学校	保健所・ 保健セン ター	その他*2
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	55	90	39	15	81	68	0	5
管理栄養士養成施設 (専門学校)	5	4	2	0	2	0	0	0
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	1	1	0	0	1	1	0	0
管理栄養士養成施設 全体*1	61 (37.7)	95 (58.6)	41 (25.3)	15 (9.3)	84 (51.9)	69 (42.6)	0 (0.0)	5 (3.1)

\*1 施設数 (%), 回答実習数 (n=162) に対する割合で示した。なお、回答実習数は1施設につき2科目以上ある場合は重複してカウントした。

\*2 その他の記載内容：大学付属幼稚園 (1), 自衛隊施設 (1), センtralキッチン施設 (1), 保育所 (1), 不明 (1)

・単位数

単位：施設数

	1 単位				2 単位			
	必修	選択	選択必修	小計	必修	選択	選択必修	小計
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	87	11	33	134 <sup>*2</sup>	8	2	2	12
管理栄養士養成施設 (専門学校)	3	2	2	7	1	1	0	2
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	2	0	0	2	1	0	0	1
管理栄養士養成施設 全体 <sup>*1</sup>	92 (56.8)	13 (8.0)	35 (21.6)	143 (88.3) <sup>*2</sup>	10 (6.2)	3 (1.9)	2 (1.2)	15 (9.3)

<sup>\*1</sup>施設数(%)、回答実習数(n=162(単位数または必修・選択の種別への回答欠損値(n=5)を含む))に対する割合で示した。

<sup>\*2</sup>1施設において、1単位必修および1単位選択を重複回答、必修・選択の種別への回答の欠損値(n=3)を含む。

・履修学年

単位：施設数

	1年	2年	3年	4年	3または4年
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	0	2	113	23	9
管理栄養士養成施設 (専門学校)	0	0	5	4	0
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	0	0	3	0	0
管理栄養士養成施設 全体 <sup>*1</sup>	0 (0.0)	2 (1.2)	121 (74.7)	27 (16.7)	9 (5.6)

<sup>\*1</sup>施設数(%)、回答実習数(n=162, 欠損値(n=3)を含む)に対する割合で示した。

「給食経営管理論・給食の運営」分野の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(複数回答)

単位：施設数

	A	B	C	D	E	F	G	H
	病院等 医療施設 (老健含む)	介護老人 福祉施設	児童福祉 施設	その他の 社会福祉 施設	事業所	学校	保健所・ 保健セン ター	その他 <sup>*2</sup>
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	138	20	2	0	5	0	6	0
管理栄養士養成施設 (専門学校)	4	1	0	0	0	0	0	0
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	1	0	0	0	0	0	0	0
管理栄養士養成施設 全体 <sup>*1</sup>	143 (100.0)	21 (14.7)	2 (1.4)	0 (0.0)	5 (3.5)	0 (0.0)	6 (4.2)	0 (0.0)

<sup>\*1</sup>施設数(%)、回答実習数(n=143)に対する割合で示した。なお、回答実習数は1施設につき2科目以上ある場合は重複してカウントした。

・単位数

単位：施設数

	1 単位				2 単位				3 単位			
	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	31	8	23	62*2	35	12	10	58*3	11	2	2	15
管理栄養士養成施設 (専門学校)	0	0	0	0	4	0	0	4	0	0	0	0
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
管理栄養士養成施設 全体*1	31 (21.7)	8 (5.6)	23 (16.1)	62 (43.4)	39 (27.3)	12 (8.4)	10 (7.0)	62 (43.4)*3	12 (8.4)	2 (1.4)	2 (1.4)	16 (11.2)
	4 単位				2 または 3 単位							
	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計				
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	1	0	0	1	1	0	1	2				
管理栄養士養成施設 (専門学校)	0	0	0	0	0	0	0	0				
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	0	0	0	0	0	0	0	0				
管理栄養士養成施設 全体*1	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	1 (0.7)	0 (0.0)	1 (0.7)	2 (1.4)				

\*1 施設数 (%), 回答実習数 (n=143) (単位数または必修・選択の種別への回答欠損値 (n=2) を含む) に対する割合で示した。

\*2 1 施設において, 1 単位必修および 1 単位選択を重複回答

\*3 必修・選択の種別への回答の欠損値 (n=1) を含む。

・履修学年

単位：施設数

	1 年	2 年	3 年	4 年	3 または 4 年
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	1	0	70	52	12
管理栄養士養成施設 (専門学校)	0	0	3	0	0
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	0	0	0	0	1
管理栄養士養成施設全体*1	1 (0.7)	0 (0.0)	73 (51.0)	52 (36.4)	13 (9.1)

\*1 施設数 (%), 回答実習数 (n=143, 欠損値 (n=4) を含む) に対する割合で示した。

「臨床栄養学」分野の主な実習先は, 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（複数回答）

単位：施設数

	A	B	C	D	E	F	G	H
	病院等 医療施設 (老健含む)	介護老人 福祉施設	児童福祉 施設	その他の 社会福祉 施設	事業所	学校	保健所・ 保健セン ター	その他*2
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	0	0	0	0	0	0	97	1
管理栄養士養成施設 (専門学校)	0	0	0	0	0	0	4	0
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	0	0	0	0	0	0	3	0
管理栄養士養成施設 全体*1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	104 (100.0)	1 (1.0)

\*1 施設数 (%), 回答実習数 (n=104) に対する割合で示した。なお, 回答実習数は 1 施設につき 2 科目以上ある場合は重複してカウントした。

\*2 その他の記載内容: 地域包括センター (1)

#### ・単位数

単位：施設数

	1 単位				2 単位			
	必修	選択	選択必修	小計	必修	選択	選択必修	小計
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	36	20	34	91*2	0	1	2	3
管理栄養士養成施設 (専門学校)	1	2	1	4	0	0	0	0
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	1	2	0	3	0	0	0	0
管理栄養士養成施設 全体*1	38 (36.5)	24 (23.1)	35 (33.7)	98 (94.2)*2	0 (0.0)	1 (1.0)	2 (1.9)	3 (2.9)

\*1 施設数 (%), 回答実習数 (n=104) (単位数または必修・選択の種別への回答欠損値 (n=3) を含む) に対する割合で示した。

\*2 必修・選択の種別への回答の欠損値 (n=1) を含む。

#### ・履修学年

単位：施設数

	1 年	2 年	3 年	4 年	3 または 4 年
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	0	0	38	54	3
管理栄養士養成施設 (専門学校)	0	0	3	1	0
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	0	0	1	1	1
管理栄養士養成施設全体*1	0 (0.0)	0 (0.0)	42 (40.4)	56 (53.8)	4 (3.8)

\*1 施設数 (%), 回答実習数 (n=104 欠損値 (n=2) を含む) に対する割合で示した。

「公衆栄養学」分野の実習の主な実習先は, 回答のあった全ての施設で, 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（複数回答）

単位：施設数

	A	B	C	D	E	F	G	H
	病院等 医療施設 (老健含む)	介護老人 福祉施設	児童福祉 施設	その他の 社会福祉 施設	事業所	学校	保健所・ 保健セン ター	その他
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	10	6	1	0	4	3	11	1
管理栄養士養成施設 (専門学校)	1	0	0	0	0	0	1	0
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	0	0	0	0	0	0	0	0
管理栄養士養成施設 全体*1	11 (78.6)	6 (42.9)	1 (7.1)	0 (0.0)	4 (28.6)	3 (21.4)	12 (85.7)	1 (7.1)

\*1 施設数 (%), 回答実習数 (n=14, 欠損値 (n=1) を含む) に対する割合で示した。なお, 回答実習数は1施設につき2科目以上ある場合は重複してカウントした。

・単位数（複数回答）

単位：施設数

	1単位*2			2単位*2			3単位*2			4単位*2		
	必修	選択	小計	必修	選択	小計	必修	選択	小計	必修	選択	小計
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	0	2	2	2	1	3	4	1	5	2	0	2
管理栄養士養成施設 (専門学校)	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
管理栄養士養成施設 全体*1	0 (0.0)	2 (14.3)	2 (14.3)	2 (14.3)	1 (7.1)	3 (21.4)	5 (35.7)	1 (7.1)	5 (35.7)	2 (14.3)	0 (0.0)	2 (14.3)

\*1 施設数 (%), 回答実習数 (n=14 (単位数または必修・選択の種別への回答欠損値 (n=1) を含む) に対する割合で示した。

\*2 選択必修の回答はなかったため示していない。

・履修学年

単位：施設数

	1年	2年	3年	4年	2または3年	3または4年
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	0	1	4	4	1	2
管理栄養士養成施設 (専門学校)	0	0	0	1	0	0
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	0	0	0	0	0	0
管理栄養士養成施設 全体*1	0 (0.0)	1 (7.1)	4 (28.6)	5 (35.7)	1 (7.1)	2 (14.3)

\*1 施設数 (%), 回答実習数 (n=14 欠損値 (n=1) を含む) に対する割合で示した。

「複数科目型」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。

⑤その他（分野の判別不能を含む）

・主な実習先（複数回答）

単位：施設数

	A	B	C	D	E	F	G	H
	病院等 医療施設 (老健含む)	介護老人 福祉施設	児童福祉 施設	その他の 社会福祉 施設	事業所	学校	保健所・ 保健セン ター	その他*2
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	27	9	7	2	5	7	7	3
管理栄養士養成施設 (専門学校)	1	1	0	0	0	0	0	0
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	3	3	1	0	0	0	0	1
管理栄養士養成施設 全体*1	31 (72.1)	13 (30.2)	8 (18.6)	2 (4.7)	5 (11.6)	7 (16.3)	7 (16.3)	4 (9.3)

\*1 施設数 (%), 回答実習数 (n=43, 欠損値 (n=2) を含む) に対する割合で示した。なお, 回答実習数は1施設につ  
き2科目以上ある場合は重複してカウントした。

\*2 その他の記載内容: 地域, 健康管理センター等(1), 宇都宮大学付属農場(1), 保育園(1), 薬局(1)

・単位数

単位：施設数

	1単位				2単位				3単位			
	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	14	9	3	26	2	4	2	9*2	0	0	0	0
管理栄養士養成施設 (専門学校)	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	2	2	0	4	0	0	0	0	1	0	0	1
管理栄養士養成施設 全体*1	17 (39.5)	11 (25.6)	4 (9.3)	32 (74.4)	2 (4.7)	4 (9.3)	2 (4.7)	9 (20.9)*2	1 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.3)

\*1 施設数 (%), 回答実習数 (n=43) (単位数または必修・選択の種別への回答欠損値 (n=1) を含む) に対する割合  
で示した。

\*2 必修・選択の種別への回答の欠損値 (n=1) を含む。

・履修学年

単位：施設数

	1年	2年	3年	4年	2または3年	3または4年
管理栄養士養成施設 (4年制大学)	1	1	21	11	0	2
管理栄養士養成施設 (専門学校)	0	0	2	0	0	0
管理栄養士養成施設 (学校種別不明)	0	0	2	1	2	0
管理栄養士養成施設 全体*1	1 (2.3)	1 (2.3)	25 (58.1)	12 (27.9)	2 (4.7)	2 (4.7)

\*1 施設数 (%), 回答実習数 (n=43) に対する割合で示した。

「その他」の主な実習先は病院等医療施設 (72.1%), 介護老人福祉施設 (30.2%) であった。実習  
単位数は, 1単位必修 (39.5%), 1単位選択 (25.6%) の順に多かった。履修学年は, 3年生 (58.1%),  
4年生 (27.9%) の順に多かった。

5-2 臨地・校外実習の合計単位数（複数回答あり）

単位：施設数

	なし				1 単位				2 単位			
	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計
管理栄養士養成施設（4年制大学）	17	79	75	171	13	7	12	32	8	9	10	27
管理栄養士養成施設（専門学校）	0	3	3	6	0	2	1	3	0	0	1	1
管理栄養士養成施設（学校種別不明）	0	1	3	4	0	0	0	0	0	2	0	2
管理栄養士養成施設全体*1	17 (13.6)	83 (66.4)	81 (64.8)		13 (10.4)	9 (7.2)	13 (10.4)	35 (28.0)	8 (6.4)	11 (8.8)	11 (8.8)	30 (24.0)
	3 単位				4 単位				5 単位			
	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計
管理栄養士養成施設（4年制大学）	15	8	7	30	55	10	11	76	5	1	0	6
管理栄養士養成施設（専門学校）	1	0	0	1	3	0	0	3	1	0	0	1
管理栄養士養成施設（学校種別不明）	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0
管理栄養士養成施設全体*1	16 (12.8)	8 (6.4)	7 (5.6)	31 (24.8)	60 (48.0)	10 (8.0)	11 (8.8)	81 (64.8)	7 (5.6)	1 (0.8)	0 (0.0)	8 (6.4)
	6 単位				7 単位				8 単位			
	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計
管理栄養士養成施設（4年制大学）	0	0	1	1	0	1	0	1	2	0	0	2
管理栄養士養成施設（専門学校）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
管理栄養士養成施設（学校種別不明）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
管理栄養士養成施設全体*1	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	1 (0.8)	0 (0.0)	1 (0.8)	0 (0.0)	1 (0.8)	2 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.6)
	10 単位				13 単位							
	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計				
管理栄養士養成施設（4年制大学）	1	0	0	1	0	1	0	1				
管理栄養士養成施設（専門学校）	0	0	0	0	0	0	0	0				
管理栄養士養成施設（学校種別不明）	0	0	0	0	0	0	0	0				
管理栄養士養成施設全体*1	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)	0 (0.0)	1 (0.8)	0 (0.0)	1 (0.8)				

\*1 全 125 施設（欠損値（n=1）を含む）における割合（%）を示した。

4 単位（必修）の施設が最も多かった。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。

5-3 優先的に校外実習を行える施設（複数回答）

単位：施設数

	1	2	3	4	5	6
	附属病院	附属福祉施設	附属小中学校・高等学校	学内の食堂	学外の提携施設 <sup>*3</sup>	なし
管理栄養士養成施設（4年制大学）	6	7	3	6	19	77
管理栄養士養成施設（専門学校）	1	1	0	1	0	3
管理栄養士養成施設全体 <sup>*1,2</sup>	7 (5.6)	8 (6.5)	3 (2.4)	7 (5.6)	19 (15.2)	83 (66.4)

\*1 施設数（%），全 125 施設に対する割合で示した。

\*2 学校種別不明の回答はいずれも「なし」が 3 施設であったため表に示していないが，管理栄養士養成施設全体の数には含む。

\*3 学外の提携施設の記載内容（施設数）

病院・老健（8），保育園・認定こども園（3），高齢者福祉施設（2），学校（2），委託給食会社（1），自衛隊基地（1），グループ施設内食堂（1），健康福祉プラザ（1）があった。

優先的に実習を行える施設として，附属病院，学内の食堂，学外の提携施設（病院・老健）があった。しかし，優先的な施設を持たない養成施設は 83 施設（66.4%）と多数であった。

6-1 教育カリキュラム（通常授業として実施している教育内容・複数回答）

①管理栄養士養成施設（4年制大学）n=116

	教育内容	して	して	欠損	実施している場合 （施設数のみ）			
		いる	いない		施設数（%）	必修	選択	選択必修
1	管理栄養士としての専門意識を醸成するための教育	92 (79.3)	24 (20.7)	0 (0.0)	73	13	5	1
2	管理栄養士としての職業倫理教育	88 (75.9)	27 (23.3)	1 (0.9)	67	10	12	1
3	他職種との連携のための教育	49 (42.2)	66 (56.9)	1 (0.9)	33	11	6	0
4	情報のエビデンスを判断するための教育	64 (55.2)	51 (44.0)	1 (0.9)	47	12	7	0
5	その他（インターンシップ・現場体験等）	13	—	—	3	8	0	2
5	その他（現場管理栄養士・先輩の講話）	2	—	—	1	0	1	0
5	その他（その他） <sup>*1</sup>	5	—	—	2	2	0	1
5	その他（内容不明）	4	—	—	1	2	1	0

\*1 その他には，海外実地研修（ハワイ，インドネシア）（1），統計処理（1），ケース教材を用いたケースメソッド（1），元オリンピック強化スタッフからの学び（1），カウンセリング心理学（1）があった。

②管理栄養士養成施設（専門学校）n=5

	教育内容	して	して	欠損	実施している場合 （施設数のみ）			
		いる	いない		施設数（%）	必修	選択	選択必修
1	管理栄養士としての専門意識を醸成するための教育	5 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4	1	0	0
2	管理栄養士としての職業倫理教育	3 (60.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	3	0	0	0
3	他職種との連携のための教育	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	2	0	0	0
4	情報のエビデンスを判断するための教育	4 (80.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	4	0	0	0
5	その他（インターンシップ・現場体験等）	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1	0	0	0

③管理栄養士養成施設（学校種別不明） n=4

	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	2 (50.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	2	0	0	2
2	管理栄養士としての職業倫理教育	2 (50.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	2	0	0	2
3	他職種との連携のための教育	3 (75.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	2	1	0	0
4	情報のエビデンスを判断するための教育	3 (75.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	3	0	0	0
5	その他（多/他職種連携）	1 (25.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0	1	0	0

④管理栄養士養成施設 全体 n=125

	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&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&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&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 $\chi^2$ 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		

4年制大学では，管理栄養士としての専門意識を醸成するための教育，職業倫理教育は約8割で実施されていた。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。

専門学校では，管理栄養士としての専門意識を醸成するための教育はすべての養成施設で実施されていた。情報のエビデンスを判断するための教育は8割，職業倫理教育は6割，他職種との連携のための教育は4割であった。

学校種別不明では，管理栄養士としての専門意識を醸成するための教育，職業倫理教育は5割の養成施設で実施されていた。情報のエビデンスを判断するための教育，他職種との連携のための教育は7割であった。

全施設では，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。

6-2 通常の授業以外に講演会等の方法で行っているもの（自由記述・複数回答） 単位：施設数

	各種講話・講演・セミナー*1	イベント・ボランティア参加*2	現場見学*3	現場体験*4	研究会活動等*5	他大学との交流*6	海外研修*7	その他*8
管理栄養士養成施設（4年制大学）	55	5	6	5	2	3	4	1
管理栄養士養成施設（専門学校）	1	0	0	0	0	0	0	0
管理栄養士養成施設（学校種別不明）	1	0	0	0	0	0	0	0
管理栄養士養成施設全体	57	5	6	5	2	3	4	1

- \*1 各種講話・講演・セミナーの具体的内容：現場管理栄養士・先輩の講話（31）、専門家や他職種の講話（19）、その他（14）（JAと連携したセミナー（1）、栄養士会主宰セミナー（1）、農政局の食料自給率の講演会（1）、学長による建学の精神の講話（1）、内容不明（10））
- \*2 イベント・ボランティア参加の具体的内容：附属幼稚園での食育事業（1）、地域における食育実践体験（1）、児童養護施設との交流（1）、あおもり食育サミット（1）、食育活動におけるボランティア参加（1）
- \*3 現場見学の具体的内容（複数回答あり）：食品工場（2）、病院（2）、福祉（1）、保育園（1）、給食提供施設（1）、スポーツ栄養関連（JISS、NTC、体育大学など）（1）、給食施設及び関連会社（学校給食センター、CK、厨房機器、食品卸メーカー等）（1）
- \*4 現場体験の具体的内容：臨地・校外実習以外の関連企業（1）、食と健康のフィールドワーク（サービスマーケティングを単位制にしたもの）（1）、食品工場（1）、研修実習（3、4年次春休み期間での正規外の学外自主実習）（1）、内容不明（1）
- \*5 研究会活動等の具体的内容：学内で設置した研究会（2）
- \*6 他大学との交流の具体的内容：他の医療職種を養成する大学との交流（1）、大学合同発表会（1）、弘前保健研究会（6大学）（1）
- \*7 海外研修の具体的内容：国際栄養学演習（海外研修（アメリカ合衆国）を単位制にしたもの）／国際栄養・食文化演習（海外研修（オーストラリア）を単位制にしたもの）（1）、ベトナム栄養研修（1）、日タイ韓食文化プログラム（1）、海外農業体験実習（1）、
- \*8 その他の具体的内容：新入生特別研修（1）

全 125 施設中 57 施設で、通常の授業以外で上記内容の教育が行われていた。特に各種講話・講演・セミナー（現場管理栄養士・先輩の講話）を行っている施設が多かった。

7. 管理栄養士資格以外に取得可能な資格（平成 29 年度現在・複数回答） 単位：施設数（%）

	1	2*1	3	4	5	6	7	8	9	10*2
	栄養教諭一種免許	中学校・高等学校教諭一種免許	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
管理栄養士養成施設（4年制大学）	110 (94.8)	21 (18.1)	89 (76.7)	88 (75.9)	0 (0.0)	10 (8.6)	36 (31.0)	0 (0.0)	16 (13.8)	18 (15.5)
管理栄養士養成施設（専門学校）	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	2 (40.0)
管理栄養士養成施設（学校種別不明）	3 (75.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
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）

管理栄養士以外に取得可能な資格では、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。

## 8. 卒業研究の卒業要件における位置づけ（複数回答）

単位：施設数（%）

	1	2	3	4	5	6
	必修*1	選択*2	選択必修*3	卒業要件に含めない*4	その他*5	欠損
管理栄養士養成施設（4年制大学）	62 (53.5)	40 (34.5)	4 (3.4)	9 (7.7)	1 (0.9)	0 (0.0)
管理栄養士養成施設（専門学校）	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)
管理栄養士養成施設（学校種別不明）	3 (75.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)
管理栄養士養成施設 全体	67 (53.6)	40 (32.0)	4 (3.2)	10 (8.0)	2 (1.6)	2 (1.6)

\*1 必修の場合の単位数（数字は施設数）

	2	3	4	6	8	10	12	欠損
管理栄養士養成施設（4年制大学）	5	1	32	12	8	1	2	1
管理栄養士養成施設（専門学校）	0	1	1	0	0	0	0	0
管理栄養士養成施設（学校種別不明）	1	0	1	0	0	1	0	0
管理栄養士養成施設 全体	6	2	34	12	8	2	2	1

\*2 選択の場合、例年、約何名の学生が履修しているか。

単位：人

	回答施設数	平均値	標準偏差	最小-最大
管理栄養士養成施設（4年制大学）	43	53.4	37.0	0-210
管理栄養士養成施設 全体*	43	53.4	37.0	0-210

\* 専門学校、学校種別不明の回答はなかったため示していない。  
「選択」ではないが本項目に回答した施設も含む。

\*3 選択必修の場合、例年、約何名の学生が履修しているか。

単位：人

	回答施設数	平均値	標準偏差	最小-最大
管理栄養士養成施設（4年制大学）	4	43.8	26.3	20-80
管理栄養士養成施設 全体*	4	43.8	26.3	20-80

\* 専門学校、学校種別不明の回答はなかったため示していない。

\*4 卒業要件に含めない場合、卒業研究に代わる科目や課題を課しているか。

単位：施設数（%）

	回答施設数	課している <sup>a</sup>	課していない	欠損
管理栄養士養成施設（4年制大学）	15	4	11	0
管理栄養士養成施設（専門学校）	1	0	1	0
管理栄養士養成施設 全体*	16	4	12	0

<sup>a</sup> 課している内容：ゼミによる活動（1）、1年通年科目であり、各教員による課題（1）、専攻演習2単位（1）、応用調理実習を選択することができる（1）\* 学校種別不明の回答はなかったため示していない。  
「卒業要件に含めない」ではないが本項目に回答した施設も含む。

\*5 その他の内容

卒業研究は実施していない（2）、卒業研究と関連して、研究法（演習）6単位を卒業必修としている（1）

卒業研究に関しては、全体のうち約5割が必修、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。また、卒業要件に含めない場合、それに代わる課題を課している養成施設は16施設中4施設であった。

9. 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)

■管理栄養士養成施設(4年制大学)の①公衆栄養学分野, ②臨床栄養学分野,

③給食経営管理論分野, ④応用栄養学分野, ⑤栄養教育論分野の教員

	①公衆栄養学分野	②臨床栄養学分野	③給食経営管理論分野	④応用栄養学分野	⑤栄養教育論分野
件数(施設数)	86	91	76	54	104
うち学生と一緒にいる件数(施設数)	71	81	65	41	87

		①公衆栄養学分野		②臨床栄養学分野		③給食経営管理論分野		④応用栄養学分野		⑤栄養教育論分野	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
連携先	地域(自治体)	52	60.5	20	22.0	18	23.4	8	14.8	23	22.1
	病院等(医療施設)	3	3.5	48	52.7	4	5.2	4	7.4	6	5.8
	介護施設等(社会福祉施設)	0	0.0	2	2.2	6	7.8	2	3.7	0	0.0
	保育所(児童福祉施設)・幼稚園	3	3.5	0	0.0	3	3.9	2	3.7	11	10.6
	学校(小・中・高・大)	9	10.5	2	2.2	11	14.3	19	35.2	39	37.5
	企業・会社	2	2.3	5	5.5	16	20.8	3	5.6	6	5.8
	飲食店	0	0.0	0	0.0	2	2.6	0	0.0	2	1.9
	職能団体(栄養士会・医師会等)	1	1.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他の団体・組合(JA, NPO, 社協等)	3	3.5	1	1.1	1	1.3	0	0.0	3	2.9
	スポーツ施設・スポーツチーム	1	1.2	1	1.1	1	1.3	8	14.8	3	2.9
	その他	1	1.2	1	1.1	1	1.3	0	0.0	0	0.0
不明	11	12.8	11	12.1	13	16.9	8	14.8	11	10.6	
合計	86	100.0	91	100.0	76	100.0	54	100.0	104	100.0	
対象者	妊産婦	3	3.5	3	3.3	0	0.0	2	3.7	1	1.0
	乳幼児 <sup>*1</sup>	5	5.8	0	0.0	3	3.9	3	5.6	14	13.5
	児童・生徒 <sup>*1</sup>	6	7.0	1	1.1	11	14.5	3	5.6	26	25.0
	学生(短大・大学・専門学校生) <sup>*1</sup>	2	2.3	1	1.1	3	3.9	2	3.7	2	1.9
	一般成人	49	57.0	24	26.4	36	47.4	9	16.7	27	26.0
	高齢者	6	7.0	7	7.7	6	7.9	5	9.3	6	5.8
	スポーツ選手(スポーツしている人)	3	3.5	1	1.1	3	3.9	23	42.6	17	16.3
	傷病者	0	0.0	48	52.7	3	3.9	3	5.6	5	4.8
	障がい者	1	1.2	3	3.3	2	2.6	0	0.0	1	1.0
	その他	3	3.5	0	0.0	5	6.6	3	5.6	2	1.9
	不明	8	9.2	2	2.2	4	5.3	1	1.9	3	2.9
	合計	86	100	91	100.0	76	100.0	54	100.0	104	100.0
研究内容	栄養・食事調査(介入なし)	43	50.0	47	51.6	14	18.4	10	18.5	21	20.2
	栄養・食事・その他の介入調査	0	0.0	7	7.7	1	1.3	2	3.7	10	9.6
	食品・商品開発・地元食材の活用等	0	0.0	3	3.3	6	7.9	0	0.0	1	1.0
	メニューや弁当開発	9	10.5	8	8.8	23	30.3	4	7.4	5	4.8
	災害食開発	0	0.0	1	1.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	栄養教育教材・プログラム開発	0	0.0	1	1.1	2	2.6	0	0.0	12	11.5
	栄養サポート実践	4	4.7	12	13.2	5	6.6	22	40.7	15	14.4
	食育活動・食育事業実践 <sup>*2</sup>	13	15.1	4	4.4	11	14.5	6	11.1	26	25.0
	食育以外の栄養改善事業実践 <sup>*2</sup>	12	14.0	6	6.6	6	7.9	3	5.6	7	6.7
	その他	2	2.3	1	1.1	4	5.3	3	5.6	6	5.8
	不明	3	3.5	1	1.1	4	5.3	4	7.4	1	1.0
合計	86	100.0	91	100.0	76	100.0	54	100.0	104	100.0	

\*1 疾患をもっていない対象者

\*2 イベント・教室開催等への協力も含む

\*3 専門学校, 学校種別不明の回答は少数(n=4以下)または回答なしであったため示していない。

■管理栄養士養成施設（4年制大学）の⑥基礎栄養学分野、⑦調理学分野、

⑧食品学分野、⑨公衆衛生学分野、⑩医学系分野の教員

	⑥基礎栄養学分野	⑦調理学分野	⑧食品学分野	⑨公衆衛生学分野	⑩医学系分野
件数（施設数）	9	23	9	3	8
うち学生と一緒に いる件数（施設数）	9	22	8	3	5

		⑥基礎栄養学分野		⑦調理学分野		⑧食品学分野		⑨公衆衛生学分野		⑩医学系分野	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
連携先	地域（自治体）	4	44.4	8	34.8	1	11.1	2	66.7	2	25.0
	病院等（医療施設）	1	11.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	62.5
	介護施設等（社会福祉施設）	0	0.0	2	8.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	保育所（児童福祉施設）・幼稚園	1	11.1	2	8.7	1	11.1	0	0.0	1	12.5
	学校（小・中・高・大）	0	0.0	1	4.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	企業・会社	0	0.0	4	17.4	1	11.1	0	0.0	0	0.0
	飲食店	0	0.0	0	0.0	1	11.1	0	0.0	0	0.0
	職能団体（栄養士会・医師会等）	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他の団体・組合（JA, NPO, 社協等）	0	0.0	1	4.3	2	22.2	0	0.0	0	0.0
	スポーツ施設・スポーツチーム	1	11.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	不明	2	22.2	5	21.7	3	33.3	1	33.3	0	0.0
	合計	9	100.0	23	100.0	9	100.0	3	100.0	8	100.0
対象者	妊産婦	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	乳幼児 <sup>*1</sup>	1	11.1	1	4.3	1	11.1	0	0.0	1	12.5
	児童・生徒 <sup>*1</sup>	1	11.1	3	13.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	学生（短大・大学・専門学校生） <sup>*1</sup>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	一般成人	3	33.3	16	69.6	7	77.8	1	33.3	1	12.5
	高齢者	3	33.3	2	8.7	1	11.1	1	33.3	1	12.5
	スポーツ選手（スポーツしている人）	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	傷病者	1	11.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	50.0
	障がい者	0	0.0	1	4.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	不明	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	12.5
合計	9	100.0	23	100.0	9	100.0	3	100.0	8	100.0	
研究内容	栄養・食事調査（介入なし）	2	22.2	2	8.7	1	11.1	0	0.0	4	50.0
	栄養・食事・その他の介入調査	0	0.0	0	0.0	1	11.1	0	0.0	1	12.5
	食品・商品開発・地元食材の活用等	0	0.0	3	13.0	4	44.4	0	0.0	0	0.0
	メニューや弁当開発	1	11.1	5	21.7	2	22.2	0	0.0	1	12.5
	災害食開発	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	栄養教育教材・プログラム開発	0	0.0	1	4.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	栄養サポート実践	1	11.1	1	4.3	0	0.0	0	0.0	1	12.5
	食育活動・食育事業実践 <sup>*2</sup>	2	22.2	7	30.4	0	0.0	1	33.3	0	0.0
	食育以外の栄養改善事業実践 <sup>*2</sup>	3	33.3	3	13.0	1	11.1	1	33.3	1	12.5
	その他	0	0.0	1	4.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	不明	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0
合計	9	100.0	23	100.0	9	100.0	3	100.0	8	100.0	

\*1 疾患をもっていない対象者

\*2 イベント・教室開催等への協力も含む

\*3 専門学校、学校種別不明の回答は少数（n=5以下）または回答なしであったため示していない。

■管理栄養士養成施設（4年制大学）の⑪学校栄養教育（教職）分野、

⑫運動・スポーツ系分野, ⑬その他の分野の教員

	⑪学校栄養教育 (教職) 分野	⑫運動・スポー ツ系分野	⑬その他の 分野
件数 (施設数)	5	10	8
うち学生と一緒に行って いる件数 (施設数)	3	9	3

		⑥基礎栄養 学分野		⑦調理学 分野		⑧食品学 分野	
		n	%	n	%	n	%
連携先	地域 (自治体)	1	20.0	3	30.0	3	37.5
	病院等 (医療施設)	0	0.0	0	0.0	1	12.5
	介護施設等 (社会福祉施設)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	保育所 (児童福祉施設) ・幼稚園	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	学校 (小・中・高・大)	4	80.0	2	20.0	1	12.5
	企業・会社	0	0.0	1	10.0	1	12.5
	飲食店	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	職能団体 (栄養士会・医師会等)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他の団体・組合 (JA, NPO, 社協 等)	0	0.0	0	0.0	1	12.5
	スポーツ施設・スポーツチーム	0	0.0	2	20.0	0	0.0
	その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0
不明	0	0.0	2	20.0	1	12.5	
合計	5	100.0	10	100.0	8	100	
対象者	妊産婦	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	乳幼児 <sup>*1</sup>	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	児童・生徒 <sup>*1</sup>	3	60.0	0	0.0	0	0.0
	学生 (短大・大学・専門学校生) <sup>*1</sup>	0	0.0	0	0.0	1	12.5
	一般成人	1	20.0	2	20.0	4	50.0
	高齢者	1	20.0	1	10.0	0	0.0
	スポーツ選手 (スポーツしている人)	0	0.0	6	60.0	1	12.5
	傷病者	0	0.0	0	0.0	1	12.5
	障がい者	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	不明	0	0.0	1	10.0	1	12.5
	合計	0	100.0	10	100.0	8	100.0
研究内容	栄養・食事調査 (介入なし)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	栄養・食事・その他の介入調査	0	0.0	2	20.0	1	12.5
	食品・商品開発・地元食材の活用等	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	メニューや弁当開発	1	20.0	0	0.0	1	12.5
	災害食開発	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	栄養教育教材・プログラム開発	2	40.0	0	0.0	1	12.5
	栄養サポート実践	1	20.0	5	50.0	0	0.0
	食育活動・食育事業実践 <sup>*2</sup>	1	20.0	1	10.0	1	12.5
	食育以外の栄養改善事業実践 <sup>*2</sup>	0	0.0	1	10.0	2	25.0
	その他	0	0.0	0	0.0	1	12.5
	不明	0	0.0	1	10.0	1	12.5
合計	5	100.0	10	100.0	8	100.0	

\*1 疾患をもっていない対象者

\*2 イベント・教室開催等への協力も含む

\*3 専門学校, 学校種別不明は回答なしであったため示していない。

公衆栄養学分野の教員の実践的研究は延べ 86 件あり, 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。

臨床栄養学分野の教員の実践的研究は延べ 91 件あり、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。

給食経営管理論分野の教員の実践的研究は延べ 76 件あり、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。

応用栄養学分野の教員の実践的研究は延べ 54 件あり、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。

栄養教育論分野の教員の実践的研究は延べ 104 件あり、連携先は学校 (小・中・高・大) (37.5%)、対象者は一般成人 (26.0%) と児童・生徒 (25.0%)、内容は食育活動・食育事業実践 (25.0%) が最も多かった。

基礎栄養学分野の教員の実践的研究は延べ 9 件あり、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。

調理学分野の教員の実践的研究は延べ 23 件あり、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。

食品学分野の教員の実践的研究は延べ 9 件あり、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。

公衆衛生学分野の教員の実践的研究は延べ 3 件あり、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。

医学系分野の教員の実践的研究は延べ 8 件あり、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) 分野の教員の実践的研究は延べ 5 件あり、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・スポーツ系分野の教員の実践的研究は延べ 10 件あり、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。

その他の分野の教員の実践的研究は延べ 8 件あり、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。

### Ⅲ. 平成 28 年度卒業生の進路状況

#### 1 管理栄養士課程の卒業人数

単位:人数の中央値(最小値—最大値)

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

#### 2 進路状況 (卒業人数あたりの割合)

単位:%の中央値(最小値—最大値)

	管理栄養士 養成施設 (4年制大学) n=102	管理栄養士 養成施設 (専門学校) n=5	管理栄養士 養成施設 (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)
②①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上記以外の進学	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

全体として卒業生の約8割が資格・専門性を活かして就職していた。その中では、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。

## 栄養士養成施設結果(有効回答:100 施設)

### 1. 栄養士養成課程の入学定員数 単位：人

	回答数	平均値	標準偏差	中央値	最小-最大
栄養士養成施設（短大）	83	68.4	32.1	60	25-160
栄養士養成施設（短大・専攻科）	1	15	-	-	-
栄養士養成施設（大学）	13	70.4	28.6	80	10-120
栄養士養成施設（専門学校）	1	140	-	-	-
栄養士養成施設（学校種別不明）	1	80	-	-	-
栄養士養成施設全体	99	69.0	32.3	60	10-160

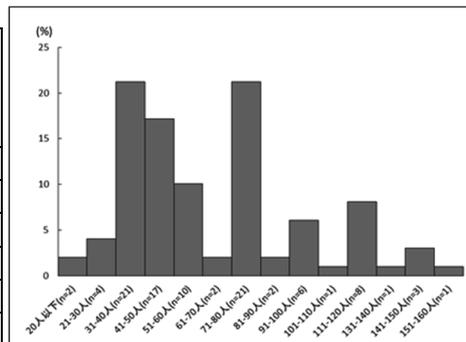


図 1 栄養士養成施設入学定員

### 1-2 平成 28 年度に栄養士の資格を活かして就職した者と管理栄養士課程へ進学（編入学）した者の割合 単位：%

	回答数	栄養士の資格を活かして就職した者の割合 <sup>*1</sup>				管理栄養士課程へ進学（編入学）した者の割合 <sup>*1</sup>			
		平均値	標準偏差	中央値	最小-最大	平均値	標準偏差	中央値	最小-最大
栄養士養成施設（短大）	83	60.9	21.4	65	0-100	3.0	4.4	1.0	0-23
栄養士養成施設（短大・専攻科）	1	100.0	-	-	-	0.0	-	-	-
栄養士養成施設（大学）	12	29.9	18.3	25	10-70	0.3	0.9	0	0-3
栄養士養成施設（専門学校）	1	75.0	-	-	-	7.8	-	-	-
栄養士養成施設（学校種別不明）	1	80.0	-	-	-	0.0	-	-	-
栄養士養成施設全体	98	57.9	23.6	60	0-100	2.7	4.2	1.0	0-23

<sup>\*1</sup> 1 学年あたりの定員を母数とした，おおよその割合

栄養士養成施設の入学定員数は，専攻科 1 施設を除く 99 施設が回答した。入学定員は 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）。

平成 28 年度に栄養士の資格を活かして就職した者と管理栄養士養成課程へ進学（編入学）した者に関して，専攻科，大学各 1 施設を除く 98 施設が回答し，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，中央値 1.0%，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。

### 2. 卒業時に得られる学位の名称 単位：施設数 (%)

	学士	短期大学士	その他	欠損
栄養士養成施設（短大）	0 (0.0)	82 (98.8)	0 (0.0)	1 (1.2)
栄養士養成施設（短大・専攻科）	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)
栄養士養成施設（大学）	13 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設（専門学校）	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
栄養士養成施設（学校種別不明）	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
栄養士養成施設全体 (n=100)	14 (14.0)	82 (80.0)	0 (0.0)	4 (4.0)

回答した 96 施設の学位名称は，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 施設で付与されていた。

3. 栄養士をめざす気持ちを育む導入教育を行っていますか。 単位：施設数 (%)

	行っている	行っていない	欠損
栄養士養成施設 (短大)	76 (91.6)	6 (7.2)	1 (1.2)
栄養士養成施設 (短大・専攻科)	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)
栄養士養成施設 (大学)	12 (92.3)	1 (7.7)	0 (0.0)
栄養士養成施設 (専門学校)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設 (学校種別不明)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設全体 (n=100)	91 (91.0)	7 (7.0)	2 (2.0)

3-2 導入教育の種類

① 栄養士の勤務施設の見学

単位：施設数 (%)

	行っている	行っている場合の学年 (数のみ)*					行っていない	欠損
		1年	2年	3年	4年	欠損		
栄養士養成施設 (短大)	23 (29.9)	14	10	-	-	0	53 (68.8)	1 (1.3)
栄養士養成施設 (短大・専攻科)	1 (50.0)	1	0	-	-	0	0 (0.0)	1 (50.0)
栄養士養成施設 (大学)	1 (8.3)	1	0	0	0	0	11 (91.7)	0 (0.0)
栄養士養成施設 (専門学校)	1 (100.0)	1	0	-	-	0	0 (0.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設 (学校種別不明)	1 (33.3)	1	0	0	0	0	0 (0.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設全体 (n = 93)	27 (29.0)	18	10	0	0	0	64 (68.8)	2 (2.2)

\* 学年は複数回答

■ シラバス分析：勤務施設の見学を取り入れた教育内容の例

- ・事前学習で、栄養士が勤務する職場や施設の特徴や業務内容を調べるとともに、マナーを学習する。
- ・各施設訪問にて、栄養士の業務内容への理解を深める。
- ・事後学習として、自分たちが得た知識や今後の抱負等をまとめ、発表（報告）する。

② 現役栄養士による講話

単位：施設数 (%)

	行っている	行っている場合の学年 (数のみ)*					行っていない	欠損
		1年	2年	3年	4年	欠損		
栄養士養成施設 (短大)	68 (88.3)	55	27	-	-	1	8 (10.4)	1 (1.3)
栄養士養成施設 (短大・専攻科)	1 (50.0)	1	1	-	-	0	0 (0.0)	1 (50.0)
栄養士養成施設 (大学)	8 (66.7)	4	1	1	2	0	4 (33.3)	0 (0.0)
栄養士養成施設 (専門学校)	1 (100.0)	1	0	-	-	0	0 (0.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設 (学校種別不明)	1 (33.3)	1	0	0	0	0	0 (0.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設全体 (n = 93)	79 (84.9)	62	29	1	2	1	12 (12.9)	2 (2.2)

\* 学年は複数回答

■ シラバス分析：現役栄養士による講話を取り入れた教育内容の例

- ・各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。
- ・職域例：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。

③「導入教育」の教科書を使った授業や演習

単位：施設数（％）

	行っている	行っている場合の学年（数のみ）*1					行っていない	欠損
		1年	2年	3年	4年	欠損		
栄養士養成施設（短大）	23 (29.9)	22	1	-	-	0	53 (68.8)	1 (1.3)
栄養士養成施設（短大・専攻科）	0 (0.0)	0	0	-	-	-	1 (50.0)	1 (50.0)
栄養士養成施設（大学）	3 (25.0)	0	0	0	0	0	9 (75.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設（専門学校）	0 (0.0)	0	0	-	-	-	1 (100.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設（学校種不明）	0 (0.0)	0	0	0	0	0	1 (33.3)	0 (0.0)
栄養士養成施設全体（n = 93）	26 (28.0)	25	1	0	0	0	65 (69.8)	2 (2.2)

\*1 学年は複数回答 \*2 「入学前」と回答した1施設を含む。

■シラバス分析：導入教育科目で使用されている教科書の例

<ul style="list-style-type: none"> <li>・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，第一出版株式会社</li> <li>・特定非営利活動法人日本栄養改善学会監修，伊達ちぐさ，木戸康博編：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 準拠，導入教育 信頼される専門職となるために，医歯薬出版株式会社</li> </ul>
---

④その他

単位：施設数（％）

	行っている	行っている場合の学年（数のみ）*1					行っていない	欠損
		1年*2	2年	3年	4年	欠損		
栄養士養成施設（短大）	26 (33.8)	24	3	-	-	0	50 (64.9)	1 (1.3)
栄養士養成施設（短大・専攻科）	0 (0.0)	0	0	-	-	0	1 (50.0)	1 (50.0)
栄養士養成施設（大学）	5 (41.7)	5	2	1	1	0	7 (58.3)	0 (0.0)
栄養士養成施設（専門学校）	0 (0.0)	0	0	-	-	0	1 (100.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設（学校種別不明）	0 (0.0)	0	0	0	0	0	1 (33.3)	0 (0.0)
栄養士養成施設全体（n = 93）	31 (33.3)	29	5	1	1	0	60 (64.5)	2 (2.2)

\*1 学年は複数回答，\*2 入学前に実施した4施設を含む

その他の具体的内容（施設数・複数回答）

- ・演習科目等による指導(7)
- ・卒業生・企業担当者等による講話等(6)
- ・「導入教育」以外のテキスト（既製品／オリジナル）を使用した教育(4)
- ・入学前の教育・ガイダンス等(4)
- ・調理実習・献立作成演習等を通じた導入教育(4)
- ・ボランティア・イベントへの参加等(3)
- ・キャリアガイダンス等(3)
- ・栄養士業務現場・食品工場等見学(2)
- ・栄養士会等連携講座等(2)
- ・実験を通じた導入教育(2)
- ・インターンシップ(1)
- ・プレゼンセミナー(1)
- ・その他(1)

■シラバス分析：配付資料を用いた導入教育の授業や演習の例

<ul style="list-style-type: none"> <li>・独自のテキストやワークシート → 早期職域体験学習に向けた事前事後学習，労働法について学ぶ</li> <li>・キャリアガイダンス資料→栄養士としての職業観を形成する，栄養士としてのキャリア形成を考える</li> <li>・日本食品標準成分表，食事摂取基準 → 食品標準成分表の使い方や活用方法を知る</li> <li>・栄養調理六法，新日本法規出版 → 栄養士法および関連法規の学習</li> </ul>
---

栄養士をめざす気持ちを育む導入教育に関して，短大，専攻科各1施設を除く98施設が回答し，約9割の施設で導入教育が行われていた。栄養士が勤務施設する施設の見学は約3割の養成施設で，1~2年生の間，現役栄養士による講話は約85%の養成施設で，主に1~2年生の間，教科書を使った授業や演習は約3割の養成施設で，主に1年生で実施されていた。また，約3割の養成施設で，①~③以外の方法で導入教育を行っていた。

#### 4. 校外実習（栄養士免許に関わる実習）実施状況

##### 4-1 科目名と単位数等

##### ① 給食関連（科目名：給食管理実習／給食経営管理実習／校外実習／学外実習等）

##### ・主な実習先（複数回答）

単位：施設数

	A	B	C	D	E	F	G	H
	病院等医療施設 (老健含む)	介護老人福祉施設	児童福祉施設	その他の社会福祉施設	事業所	学校	保健所・保健センター	その他
栄養士養成施設(短大)	71	63	52	4	36	36	1	0
栄養士養成施設(短大・専攻科)	1	1	0	0	0	0	0	0
栄養士養成施設(大学)	6	4	3	0	9	10	0	0
栄養士養成施設(専門学校)	1	0	1	0	1	0	0	0
栄養士養成施設(学校種別不明)	1	1	1	0	0	0	0	0
栄養士養成施設全体*1	80 (69.6)	69 (60.0)	57 (49.6)	4 (3.5)	46 (40.0)	46 (40.0)	1 (0.9)	0 (0.0)

\*1 施設数 (%), 回答実習数 (n=115, 欠損値 (n=1) を含む) に対する割合で示した。

##### ・単位数（複数回答）

単位：施設数

	1 単位				2 単位				3 単位*2		4 単位*2	
	必修	選択	選択必修	小計	必修	選択	選択必修	小計	必修	小計	必修	小計
栄養士養成施設(短大)	37	18	10	68*3	12	3	5	21*4	2	2	1	1
栄養士養成施設(専攻科)	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
栄養士養成施設(大学)	5	5	3	13	2	0	0	2	0	0	0	0
栄養士養成施設(専門)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
栄養士養成施設(学校種別不明)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
栄養士養成施設全体*1	44 (38.3)	23 (20.0)	13 (11.3)	83*3 (72.2)	14 (12.2)	4 (3.5)	5 (4.3)	24*4 (20.9)	2 (1.7)	2 (1.7)	1 (0.9)	1 (0.9)

\*1 施設数 (%), 回答実習数 (n=115 (単位数または必修・選択の種別への回答欠損値 (n=5) を含む) に対する割合で示した。

\*2 3 単位および 4 単位は必修のみの回答であった。

\*3 必修・選択の種別への回答の欠損値 (n=3) を含む。

\*4 必修・選択の種別への回答の欠損値 (n=1) を含む

・履修学年（複数回答）

単位：施設数

	1年	2年	3年	4年
栄養士養成施設（短大）	2	94	—	—
栄養士養成施設（専攻科）	1	1	—	—
栄養士養成施設（大学）	0	0	13	5
栄養士養成施設（専門）	0	1	—	—
栄養士養成施設（学校種別不明）	0	1	0	0
栄養士養成施設全体*1	3 (2.6)	97 (84.3)	13 (11.3)	5 (4.3)

\*1 施設数（%），回答実習数（n=115，欠損値（n=2）を含む）に対する割合で示した。

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を実施していた。主な実習先として多い者から順に，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%）であった。単位数は，1単位で実施する実習が多かったが（72.2%），4単位の実習を行う施設も1か所みられた。履修学年は，短大（2年制養成施設）では2年生，大学（4年制養成施設）では3年生が最も多かった。

② 臨床関係（科目名：臨床栄養学実習／病院実習）

・主な実習先（複数回答）

単位：施設数

	A	B	C	D	E	F	G	H
	病院等医療施設（老健含む）	介護老人福祉施設	児童福祉施設	その他の社会福祉施設	事業所	学校	保健所・保健センター	その他
栄養士養成施設（短大）	5	0	0	0	0	0	0	0
栄養士養成施設（短大・専攻科）	1	0	0	0	0	0	0	0
栄養士養成施設全体*1,2	6 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

\*1 施設数（%），回答実習数（n=6）に対する割合で示した。

\*2 大学，専門学校，学校種別不明の回答はなかったため示していない。

・単位数（複数回答）

単位：施設数

	1単位				2単位			
	必修	選択	選択必修	小計	必修	選択	選択必修	小計
栄養士養成施設（短大）	2	2	0	5*3	0	0	0	0
栄養士養成施設（専攻科）	0	0	0	0	0	1	0	1
栄養士養成施設全体*1,2	2 (33.3)	2 (33.3)	0 (0.0)	5 (83.3)*3	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	1 (16.7)

\*1 施設数（%），回答実習数（n=6）に対する割合で示した。

\*2 大学，専門学校，学校種別不明の回答はなかったため示していない。

\*3 必修・選択の種別への回答の欠損値（n=1）を含む。

・履修学年（複数回答）

単位：施設数

	1年	2年
栄養士養成施設（短大）	0	5
栄養士養成施設（専攻科）	1	1
栄養士養成施設全体*1,2	1 (16.7)	6 (100.0)

\*1 施設数（%），回答実習数（n=6）に対する割合で示した。

\*2 大学，専門学校，学校種別不明の回答はなかったため示していない。

栄養士養成では、「給食の運営」の校外実習が必修である。この「給食の運営」に加えて必修ではない「臨床関連」の実習を実施している養成施設が6施設あった。実習先は病院等医療施設のみであった。臨床関連の校外実習の合計単位数は1～2単位であり，約8割が1単位であった。臨床関連の校外実習の履修学年は，給食関連と同様に短大では2年生で実施していた。専攻科では，1施設のみ回答ではあるが，1年生から実施していた。

③その他（科目名：栄養指導/老人ホーム/公衆栄養学など）

・主な実習先（複数回答）

単位：施設数

	A	B	C	D	E	F	G	H
	病院等医療施設 （老健含む）	介護老人 福祉施設	児童福祉 施設	その他の 社会福祉 施設	事業所	学校	保健所・ 保健セン ター	その他
栄養士養成施設 （短大）	2	3	1	0	1	0	0	1
栄養士養成施設 （短大・専攻 科）	0	0	0	0	0	0	1	0
栄養士養成施設 （大学）	1	0	1	0	1	0	0	0
栄養士養成施設 全体*1,2	3 (50.0)	3 (50.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	1 (16.7)

\*1 施設数（%），回答実習数（n=6，欠損値（n=1）を含む）に対する割合で示した。

\*2 専門学校，学校種別不明の回答はなかったため示していない。

・単位数（複数回答）

単位：施設数

	1単位				2単位				3単位*3	
	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計	必修	小計
栄養士養成施設 （短大）	0	1	2	3	0	0	0	0	1	1
栄養士養成施設 （専攻科）	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
栄養士養成施設 （大学）	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
栄養士養成施設 全体*1,2	1 (16.7)	1 (16.7)	2 (33.3)	4 (66.7)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)

\*1 施設数（%），回答実習数（n=6）に対する割合で示した。

\*2 専門学校，学校種別不明の回答はなかったため示していない。

\*3 3単位は必修のみの回答であった。

・履修学年（複数回答）

単位：施設数

	1年	2年	3年	4年
栄養士養成施設（短大）	0	4	0	0
栄養士養成施設（専攻科）	0	1	0	0
栄養士養成施設（大学）	0	0	0	1
栄養士養成施設全体*1,2	0 (0.0)	5 (83.3)	0 (0.0)	1 (16.7)

\*1 施設数（%），回答実習数（n=6）に対する割合で示した。

\*2 専門学校，学校種別不明の回答はなかったため示していない。

その他の校外実習（栄養指導や公衆栄養学の内容の実習）を実施している養成施設は，6施設であった。単位数は，約7割が1単位であった。履修学年は，短大・専攻科では2年生，大学では4年生であった。

4-2 校外実習の合計単位数（複数回答あり）

単位：施設数

	1単位				2単位				3単位			
	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計	必修	選択	選択 必修	小計
栄養士養成施設 （短大）	36	22	13	71	16	7	3	26	2	1	0	3
栄養士養成施設 （専攻科）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
栄養士養成施設 （大学）	6	5	0	11	2	0	1	3	0	0	0	0
栄養士養成施設 （専門）	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
栄養士養成施設 （学校種別不明）	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
栄養士養成施設 全体*1	44 (44.4)	27 (27.3)	13 (13.1)	84 (84.8)	18 (18.2)	7 (7.1)	4 (4.0)	29 (29.3)	2 (2.0)	1 (1.0)	0 (0.0)	3 (3.0)

\*1 施設数（%），回答実習数（n=99）に対する割合で示した。

栄養士免許取得に必要な校外実習の単位数は1単位である。校外実習の合計単位数を1単位必修としているところが44施設で最も多かった。2単位必修は18施設，3単位必修は2施設であった。表には示していないが，その他，4単位選択必修が1施設（短大），5単位選択が1施設（専攻科）との回答もあった。

4-3 優先的に校外実習を行える施設（あり：49施設，なし：50施設）

単位：施設数

	1	2	3	4	5	6
	附属病院	附属福祉施設	附属小中学校・高等学校	学内の食堂	学外の提携施設*3	なし
栄養士養成施設（短大）	1	12	2	2	10	50
栄養士養成施設（大学）	0	0	2	2	4	8
栄養士養成施設全体*1,2	1 (1.0)	12 (12.1)	4 (4.0)	4 (4.0)	14 (14.1)	61 (61.6)

\*1 施設数（%），回答数（n=99）に対する割合で示した。

\*2 専攻科，専門学校，学校種別不明の回答はいずれも「なし」が1施設であったため表に示していないが，栄養士養成施設全体の数には含む。

\*3 学外の提携施設の記載内容（施設数）

指定管理運営施設（1），包括協定施設（1），付属認定こども園・幼稚園（4），連携病院・老健（2），連携老人福祉施設（1），連携事業所（3），連携保育園・こども園（2）

優先的に校外実習を行える施設として，学内や附属の施設（病院，福祉施設，小中学校・高等学校）が21か所あった。学外の提携施設は14か所であった。一方，優先的な実習施設を持たない養成施設との割合は半々であった。

5-1 教育カリキュラム（通常授業として実施している教育内容・複数回答）

① 栄養士養成施設（短大）

	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	栄養士としての専門意識を醸成するための教育	68 (81.9)	14 (16.9)	1 (1.2)	42	14	8	6
2	栄養士としての職業倫理教育	66 (79.5)	17 (20.5)	0 (0.0)	37	19	7	5
3	他職種との連携のための教育	15 (18.1)	68 (81.9)	0 (0.0)	10	3	1	2
4	情報のエビデンスを判断するための教育	33 (39.8)	50 (60.2)	0 (0.0)	23	4	7	2
5	その他（インターンシップ・現場体験等）	11	-	-	4	6	0	1
5	その他（現場栄養士からの指導等）	3	-	-	1	1	0	1
5	その他（ボランティア等）	1	-	-	0	1	0	0
5	その他（栄養士の総合的な学習）	1	-	-	0	1	0	0
5	その他（実験技術等）	1	-	-	1	0	0	0

② 栄養士養成施設（専攻科）

	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	栄養士としての専門意識を醸成するための教育	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	-	-	-	-
2	栄養士としての職業倫理教育	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	-	-	-	-
3	他職種との連携のための教育	1 (100.0)	0 (50.0)	0 (0.0)	0	1	0	0
4	情報のエビデンスを判断するための教育	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0	1	0	0

③栄養士養成施設（大学）

	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	栄養士としての専門意識を醸成するための教育	11 (84.6)	2 (15.4)	0 (0.0)	9	3	1	0
2	栄養士としての職業倫理教育	10 (76.9)	3 (23.1)	0 (0.0)	5	3	1	1
3	他職種との連携のための教育	2 (15.4)	11 (84.6)	0 (0.0)	2	0	0	0
4	情報のエビデンスを判断するための教育	9 (69.2)	4 (30.8)	0 (0.0)	1	5	2	1
5	その他（インターンシップ・現場体験等）	2	-	-	0	2	0	0
5	その他（食育の実践等）	2	-	-	1	1	0	0
5	その他（地域スポーツと栄養）	1	-	-	0	1	0	0

④栄養士養成施設（専門学校）

	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	栄養士としての専門意識を醸成するための教育	1 (100.0)	-	-	1	0	0	0
2	栄養士としての職業倫理教育	1 (100.0)	-	-	1	0	0	0
3	他職種との連携のための教育	1 (100.0)	-	-	0	0	1	0
4	情報のエビデンスを判断するための教育	1 (100.0)	-	-	0	1	0	0
5	その他（インターンシップ）	1	-	-	0	1	0	0

■シラバス分析：栄養士としての専門意識を醸成するための教育のシラバス例

科目名	栄養士への道 等	演習	開講期：2年 前期
到達目標	栄養士の役割と業務の応用的な知識の理解。		栄養士の社会的な役割を理解する。
教育内容	① 栄養士の役割の理解	⑨ 栄養士業務実践のための演習 2	
	② 栄養士業務実践のための知識 1	⑩ 栄養に関する課題への取組（個々）	
	③ 栄養士業務実践のための知識 2	⑪ 栄養に関する課題への取組（家庭）	
	④ 栄養士の活動分野	⑫ 栄養に関する課題への取組（地域）	
	⑤ 栄養士に求められている接遇	⑬ 栄養に関する課題への取組（世界）	
	⑥ 栄養士に求められている文章作成	⑭ 食育の実践（小児）	
	⑦ 栄養士に求められる表現力	⑮ 食育の実践（高齢者）	
	⑧ 栄養士業務実践のための演習 1		

■シラバス分析：栄養士としての職業倫理教育のシラバス例

科目名	アカデミック・スキルズ	演習&講義	開講期：1年 前期
到達目標	ヒトの健康における栄養学の意義，栄養士の役割を理解し学びへの動機を高める		
教育内容	① オリエンテーション	⑨ 栄養士の活動(保健所，病院，企業等)	
	② 推薦図書紹介，履修相談	⑩ 現代医学と生活習慣病，方向と現状	
	③ 食べ物・食生活・健康を考える	⑪ 健康の維持・増進と病気の予防・治療	
	④ 栄養学の歴史	⑫ 職業倫理 1	
	⑤ 食生活・栄養と健康の変化と課題	⑬ 職業倫理 2	
	⑥ 地球レベルでの栄養の課題と取り組み	⑭ 推薦図書の紹介	
	⑦ 栄養士・管理栄養士の歴史，役割と業務	⑮ まとめ	
	⑧ 栄養士の使命・役割，関連職種との関わり		

### ■シラバス分析：他職種との連携のための教育のシラバス例

科目名	実践臨床栄養学	講義	開講期：2年 前期
到達目標	管理栄養士・栄養士が関わっているチーム医療活動を知る。栄養士としての患者の栄養管理を実施する上で、栄養評価法を身につけ、それぞれの疾病の栄養療法を身につける		
教育内容	① 病院給食の概要 心構え	⑨ 脂質コントロール食	
	② 病院における栄養部門の組織と業務	⑩ 胃腸疾患食・術前術後食	
	③ 入院児食事療養制度と栄養管理実施基準	⑪ 食物アレルギー食・その他の特別食	
	④ 栄養アセスメントと栄養診断	⑫ 静脈栄養・経腸栄養	
	⑤ 病院食の種類と約束食事基準	⑬ 高齢者の栄養管理と嚥下食	
	⑥ エネルギーコントロール食 1	⑭ 小児栄養	
	⑦ エネルギーコントロール食 2	⑮ チーム医療での管理栄養士・栄養士の役割	
	⑧ たんぱく質コントロール食		

### ■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シラバス例

科目名	栄養情報実習 等	実習	開講期：2年 前期
到達目標	栄養情報の収集やデータの解釈のために重要な基礎的な統計手法について理解を深める。栄養士業務に役立つデータの管理や処理に関する技術を向上させる。		
教育内容	① オリエンテーション	⑨ データのまとめ方	
	② ソフトを使用した栄養価計算	⑩ 仮説検定の考え方	
	③ インターネットを使った情報収集	⑪ 集計表の検定	
	④ 統計の基礎	⑫ t検定	
	⑤ 基礎統計量 代表値と散布度	⑬ プレゼンテーションの基本と企画立案	
	⑥ データの分布と正規分布	⑭ プレゼンテーション資料の作成 1	
	⑦ 相関と回帰	⑮ プレゼンテーション資料の作成 2	
	⑧ アンケートのまとめ方	⑯ プレゼンテーション実習・まとめ	

短大では、専門意識の醸成教育、職業倫理教育は約 8 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 4 割、他職種との連携のための教育は約 2 割と低い割合であった。栄養士養成施設（専攻科）では、1 施設のみ回答であるが、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。4 年制大学では、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 割の養成施設で実施されていた。一方、他職種との連携のための教育は約 15%と低い割合であった。専門学校では、1 施設のみ回答ではあるが、1～4 の全ての教育およびインターンシップが実施されていた。また、表に示していないが、学校種別不明 1 施設では、1～4 の全ての教育で「実施なし」との回答であった。

### 5-2 通常の授業以外に、講演会等の方法で行っているもの（自由記述・複数回答） 単位：施設数

	各種講話・講演・セミナー*1	イベント・ボランティア参加*2	現場見学等*3	現場体験等*4	研究会活動等*5
栄養士養成施設（短大）	42	6	8	6	0
栄養士養成施設（専攻科）	1	0	0	0	0
栄養士養成施設（大学）	10	0	1	0	1
栄養士養成施設（専門）	0	0	0	0	0
栄養士養成施設（学校種別不明）	0	0	0	0	0
栄養士養成施設全体	54	6	9	6	1

\*1 各種講話等の具体的な内容：現場栄養士・調理師・先輩の講話（35）、特別講座（6）、職業倫理講話（3）、

栄養士会等研修参加（3）、食育セミナー・健康セミナー講演（3）、地産地消講演

\*2 イベント・ボランティア参加の具体的な内容：地域住民対象調理実習・食育イベントボランティア（3）、田植え等農業体験（2）等

\*3 現場見学等の具体的な内容：給食施設等見学（6）、工場・食品企業等見学（4）

\*4 現場体験等の具体的な内容：栄養士業務体験（6）

\*5 研究会活動等の具体的な内容：プロスポーツ選手への食事調査等（1）

約半数の養成施設で、上の内容の教育が行われていた。講話形式での実施が最も多いが、多様な体験型の教育を実施している養成施設もみられた。

## 6. 栄養士資格以外に取得可能な資格（平成 29 年度現在・複数回答）

単位：施設数（％）

	1	2*1	3	4	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10
	栄養教諭二種免許	教員免許	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	フードサイエティスト	介護職員初任者研修	社会福祉主事任用資格	健康管理士一般指導員	臨床検査技師
栄養士養成施設（短大）	48 (57.8)	7 (8.4)	2 (2.4)	2 (2.4)	0 (0.0)	3 (3.6)	46 (55.4)	12 (14.5)	3 (3.6)	7 (8.4)	5 (6.0)	5 (6.0)	4 (4.8)	0 (0.0)
栄養士養成施設（専攻科）	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設（大学）	13 (92.9)	10 (71.4)	5 (35.7)	5 (35.7)	2 (14.3)	4 (28.6)	11 (78.6)	2 (14.3)	4 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (7.1)
栄養士養成施設（専門）	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設全体*2	63 (62.4)	17 (16.8)	7 (6.9)	7 (6.9)	2 (2.0)	7 (6.9)	58 (57.4)	15 (14.9)	7 (6.9)	7 (6.9)	5 (5.0)	6 (5.9)	4 (4.0)	1 (1.0)

\*1 教員免許の科目：家庭科（短大 7，大学 6），保健体育（3），小学校 1 種（1），保健科（1）社会科（1），公民（1）

\*2 学校種別不明の回答はなかったため示していない。

栄養士以外に取得可能な資格では、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、臨床検査技師が挙げられた。上表以外にもエアロビクスインストラクターや保育士等、多様な資格取得が可能であった。

## 7. 卒業研究の卒業要件における位置づけ（複数回答）

単位：施設数（％）

	1	2	3	4	5	6
	必修*1	選択*2	選択必修*3	卒業要件に含めない*4	その他*5	欠損
栄養士養成施設（短大）	29 (34.9)	13 (15.7)	5 (6.0)	17 (20.5)	14 (16.9)	11 (13.3)
栄養士養成施設（専攻科）	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設（大学）	10 (76.9)	3 (23.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設（専門）	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
栄養士養成施設（学校種別不明）	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
栄養士養成施設全体	41 (41.0)	17 (17.0)	5 (5.0)	17 (17.0)	14 (14.0)	12 (12.0)

\*1 必修の場合の単位数

単位：施設数

	単位数									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
栄養士養成施設（短大）	4	23	1	1	0	0	0	0	0	0
栄養士養成施設（専攻科）	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
栄養士養成施設（大学）	0	0	0	2	0	5	0	3	0	0
栄養士養成施設全体*	4	23	2	4	0	5	0	3	0	0

\* 専門学校，学校種別不明の回答はなかったため示していない。

\*2 選択の場合、例年、約何名の学生が履修しているか。

単位：人

	回答施設数	平均値	標準偏差	最小-最大
栄養士養成施設（短大）	13	37.6	27.4	1-80
栄養士養成施設（大学）	3	47.7	49.0	3-100
栄養士養成施設（専門学校）	1	30	-	-
栄養士養成施設全体*	17	38.9	29.7	1-100

\* 専攻科，学校種別不明の回答はなかったため示していない。

\*3 選択必修の場合、例年、約何名の学生が履修しているか。

単位：人

	回答施設数	平均値	標準偏差	最小-最大
栄養士養成施設（短大）	5	45.0	24.7	15-75
栄養士養成施設全体*	5	45.0	24.7	15-75

\* 専攻科，大学，専門学校，学校種別不明の回答はなかったため示していない。

\*4 卒業要件に含めない場合、卒業研究に代わる科目や課題を課しているか。 単位：施設数（%）

	回答施設数	課している <sup>a</sup>	課していない	欠損
栄養士養成施設（短大）	17	3 (17.6)	13 (76.5)	1 (5.9)
栄養士養成施設全体*	17	3 (17.6)	13 (76.5)	1 (5.9)

\* 専攻科，大学，専門学校，学校種別不明の回答はなかったため示していない。

<sup>a</sup> 課している内容（施設数）：卒業記念行事の開催（1），実習報告会の実施（1），ゼミナール研究（1）

\*5 その他の内容（施設数）

卒業研究を実施していない（11），卒業研究の導入を検討したい（1），  
ゼミを実施している（2）

卒業研究に関しては、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。選択での受講人員は3～100名であり、施設間の差が大きかった。

8. 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）

①公衆栄養分野、②臨床栄養学分野、③給食経営管理論・給食管理分野の教員

	①公衆栄養学分野		②臨床栄養学分野		③給食経営管理論・給食管理分野	
	短期大学	4年制大学	短期大学	4年制大学	短期大学	4年制大学
件数（施設数）	8	6	16	5	24	14
うち学生と一緒に いる件数（施設数）	7	2	14	4	13	12

		①公衆栄養学分野				②臨床栄養学分野				③給食経営管理論・給食管理分野			
		短期大学		4年制大学		短期大学		4年制大学		短期大学		4年制大学	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
連携先	地域（自治体）	4	50.0	1	16.7	3	18.8	0	0.0	4	16.7	6	42.9
	病院等（医療施設）	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	20.0	0	0.0	0	0.0
	介護施設等（社会福祉施設）	0	0.0	0	0.0	1	6.3	0	0.0	3	12.5	0	0.0
	保育所（児童福祉施設）・幼稚園	0	0.0	0	0.0	1	6.3	0	0.0	1	4.2	2	14.3
	学校（小・中・高・大）	1	12.5	2	33.3	2	12.5	0	0.0	3	12.5	0	0.0
	企業・会社	0	0.0	1	16.7	2	12.5	2	40.0	5	20.8	0	0.0
	飲食店	1	12.5	0	0.0	1	6.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	職能団体（栄養士会・医師会等）	0	0.0	0	0.0	1	6.3	0	0.0	0	0.0	1	7.1
	その他の団体・組合（JA, NPO, 社協等）	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	20.0	0	0.0	1	7.1
	スポーツ施設・スポーツチーム	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	4.2	0	0.0
	その他	1	12.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	不明	1	12.5	2	33.3	5	31.3	1	20.0	7	29.2	4	28.6
	合計	8	100.0	6	100.0	16	100.0	5	100.0	24	100.0	14	100.0
対象者	妊産婦	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	乳幼児 <sup>*1</sup>	0	0.0	0	0.0	1	6.3	0	0.0	2	8.3	4	28.6
	児童・生徒 <sup>*1</sup>	1	12.5	1	16.7	1	6.3	0	0.0	2	8.3	1	7.1
	学生（短大・大学・専門学校生） <sup>*1</sup>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	一般成人	2	25.0	1	16.7	4	25.0	0	0.0	9	37.5	4	28.6
	高齢者	0	0.0	0	0.0	4	25.0	0	0.0	4	16.7	0	0.0
	スポーツ選手（スポーツしている人）	0	0.0	1	16.7	2	12.5	2	40.0	2	8.3	0	0.0
	傷病者	0	0.0	0	0.0	2	12.5	2	40.0	0	0.0	0	0.0
	障がい者	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	不明	5	62.5	3	50.0	2	12.5	1	20.0	5	20.8	5	35.7
	合計	8	100.0	6	100.0	16	100.0	5	100.0	24	100.0	14	100.0
	研究内容	栄養・食事調査（介入なし）	3	37.5	4	66.7	0	0.0	3	60.0	4	16.7	3
栄養・食事・その他の介入調査		0	0.0	0	0.0	1	6.3	0	0.0	0	0.0	1	7.1
食品・商品開発・地元食材の活用等		0	0.0	0	0.0	1	6.3	1	20.0	4	16.7	1	7.1
メニューや弁当開発		1	12.5	1	16.7	5	31.3	0	0.0	7	29.2	4	28.6
災害食開発		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	14.3
栄養教育教材・プログラム開発		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
栄養サポート実践		0	0.0	0	0.0	1	6.3	0	0.0	2	8.3	0	0.0
食育活動・食育事業実践 <sup>*2</sup>		1	12.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	4.2	2	14.3
食育以外の栄養改善事業実践 <sup>*2</sup>		3	37.5	0	0.0	6	37.5	0	0.0	1	4.2	1	7.1
その他		0	0.0	1	16.7	2	12.5	1	20.0	5	20.8	0	0.0
不明		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計		8	100.0	6	100.0	16	100.0	5	100.0	24	100.0	14	100.0

\*1 疾患をもっていない対象者

\*2 イベント・教室開催等への協力も含む

\*3 専攻科、専門学校、学校種別不明の回答は少数（n=3以下）または回答なしであったため示していない。

④応用栄養学分野, ⑤栄養教育論分野, ⑥栄養指導論分野の教員

	④応用栄養学分野		⑤栄養教育論分野		⑥栄養指導論分野	
	短期大学	4年制大学	短期大学	4年制大学	短期大学	4年制大学
件数 (施設数)	11	5	9	5	26	6
うち学生と一緒に 行っている件数 (施設数)	6	4	7	2	20	6

	④応用栄養学分野				⑤栄養教育論分野				⑥栄養指導論分野				
	短期大学		4年制大学		短期大学		4年制大学		短期大学		4年制大学		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
連携先	地域 (自治体)	3	27.3	2	40.0	1	11.1	3	60.0	4	15.4	0	0.0
	病院等 (医療施設)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	11.5	0	0.0
	介護施設等 (社会福祉施設)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	3.8	0	0.0
	保育所 (児童福祉施設) ・幼稚園	0	0.0	0	0.0	3	33.3	1	20.0	1	3.8	0	0.0
	学校 (小・中・高・大)	5	45.5	1	20.0	1	11.1	0	0.0	6	23.1	0	0.0
	企業・会社	1	9.1	0	0.0	0	0.0	1	20.0	1	3.8	1	16.7
	飲食店	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	職能団体 (栄養士会・医師会等)	0	0.0	0	0.0	1	11.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他の団体・組合 (JA, NPO, 社協等)	0	0.0	0	0.0	1	11.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	スポーツ施設・スポーツチーム	2	18.2	1	20.0	1	11.1	0	0.0	1	3.8	0	0.0
	その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	7.7	0	0.0
	不明	0	0.0	1	20.0	1	11.1	0	0.0	7	26.9	5	83.3
合計	11	100.0	5	100.0	9	100.0	5	100.0	26	100.0	6	100.0	
対象者	妊産婦	0	0.0	1	20.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	乳幼児*1	0	0.0	0	0.0	3	33.3	1	20.0	1	3.8	2	33.3
	児童・生徒*1	0	0.0	0	0.0	1	11.1	0	0.0	3	11.5	0	0.0
	学生 (短大・大学・専門学校生)*1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	一般成人	3	27.3	1	20.0	2	22.2	3	60.0	5	19.2	4	66.7
	高齢者	0	0.0	1	20.0	1	11.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	スポーツ選手 (スポーツしている人)	7	63.6	2	40.0	1	11.1	0	0.0	3	11.5	0	0.0
	傷病者	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	15.4	0	0.0
	障がい者	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	19.2	0	0.0
	不明	1	9.1	0	0.0	1	11.1	1	20.0	5	19.2	0	0.0
合計	11	100.0	5	100.0	9	100.0	5	100.0	26	100.0	6	100.0	
研究内容	栄養・食事調査 (介入なし)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	栄養・食事・その他の介入調査	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	20.0	1	3.8	0	0.0
	食品・商品開発・地元食材の活用等	1	9.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	3.8	2	33.3
	メニューや弁当開発	2	18.2	0	0.0	1	11.1	0	0.0	1	3.8	1	16.7
	災害食開発	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7
	栄養教育教材・プログラム開発	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	20.0	1	3.8	0	0.0
	栄養サポート実践	6	54.5	2	40.0	1	11.1	0	0.0	4	15.4	0	0.0
	食育活動・食育事業実践*2	1	9.1	1	20.0	4	44.4	1	20.0	5	19.2	2	33.3
	食育以外の栄養改善事業実践*2	0	0.0	2	40.0	3	33.3	1	20.0	10	38.5	0	0.0
	その他	1	9.1	0	0.0	0	0.0	1	20.0	3	11.5	0	0.0
	不明	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	11	100.0	5	100.0	9	100.0	5	100.0	26	100.0	6	100.0	

\*1 疾患をもっていない対象者

\*2 イベント・教室開催等への協力も含む

\*3 専攻科, 専門学校, 学校種別不明の回答は少数 (n=1) または回答なしであったため示していない。

⑦栄養学分野, ⑧調理学分野, ⑨食品学・食品加工学・食品衛生学分野の教員

	⑦栄養学分野		⑧調理学分野		⑨食品学・食品加工学・食品衛生学分野	
	短期大学	4年制大学	短期大学	4年制大学	短期大学	4年制大学
件数(施設数)	6	3	22	2	8	6
うち学生と一緒に いる件数(施設数)	5	3	15	2	6	6

	⑦栄養学分野				⑧調理学分野				⑨食品学・食品加工学・食品衛生学分野				
	短期大学		4年制大学		短期大学		4年制大学		短期大学		4年制大学		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
連携先	地域(自治体)	0	0.0	0	0.0	7	31.8	2	100.0	0	0.0	1	16.7
	病院等(医療施設)	0	0.0	0	0.0	2	9.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	介護施設等(社会福祉施設)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	保育所(児童福祉施設)・幼稚園	1	16.7	0	0.0	1	4.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	学校(小・中・高・大)	1	16.7	0	0.0	2	9.1	0	0.0	1	12.5	2	33.3
	企業・会社	1	16.7	0	0.0	1	4.5	0	0.0	2	25.0	1	16.7
	飲食店	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	職能団体(栄養士会・医師会等)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他の団体・組合(JA,NPO,社協等)	0	0.0	0	0.0	4	18.2	0	0.0	1	12.5	0	0.0
	スポーツ施設・スポーツチーム	1	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他	1	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	不明	1	16.7	3	100.0	5	22.7	0	0.0	4	50.0	2	33.3
合計	6	100.0	3	100.0	22	100.0	2	100.0	8	100.0	6	100.0	
対象者	妊産婦	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	乳幼児*1	1	16.7	0	0.0	1	4.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	児童・生徒*1	0	0.0	0	0.0	2	9.1	0	0.0	0	0.0	2	33.3
	学生(短大・大学・専門学校生)*1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	一般成人	2	33.3	1	33.3	12	54.5	2	100.0	4	50.0	2	33.3
	高齢者	0	0.0	1	33.3	2	9.1	0	0.0	1	12.5	1	16.7
	スポーツ選手(スポーツしている人)	2	33.3	1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	12.5	1	16.7
	傷病者	0	0.0	0	0.0	1	4.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	障がい者	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	12.5	0	0.0
	不明	1	16.7	0	0.0	4	18.2	0	0.0	1	12.5	0	0.0
	合計	6	100.0	3	100.0	22	100.0	2	100.0	8	100.0	6	100.0
研究内容	栄養・食事調査(介入なし)	0	0.0	3	100.0	1	4.5	0	0.0	1	12.5	3	50.0
	栄養・食事・その他の介入調査	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	食品・商品開発・地元食材の活用等	1	16.7	0	0.0	1	4.5	0	0.0	6	75.0	3	50.0
	メニューや弁当開発	2	33.3	0	0.0	9	40.9	2	100.0	0	0.0	0	0.0
	災害食開発	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	栄養教育教材・プログラム開発	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	栄養サポート実践	2	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	12.5	0	0.0
	食育活動・食育事業実践*2	1	16.7	0	0.0	3	13.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	食育以外の栄養改善事業実践*2	0	0.0	0	0.0	3	13.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他	0	0.0	0	0.0	5	22.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	不明	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	6	100.0	3	100.0	22	100.0	2	100.0	8	100.0	6	100.0	

\*1 疾患をもっていない対象者

\*2 イベント・教室開催等への協力も含む

\*3 専攻科, 専門学校, 学校種別不明は回答なしであったため示していない。

⑩教職課程科目, ⑪その他の科目の教員

	⑩教職課程科目		⑪その他	
	短期大学	4年制大学	短期大学	4年制大学
件数(施設数)	5	5	23	2
うち学生と一緒に いる件数(施設数)	4	5	21	2

該当教員の主担当科目		⑩教職課程科目				⑪その他			
		短期大学		4年制大学		短期大学		4年制大学	
		n	%	n	%	n	%	n	%
連携先	地域(自治体)	2	40.0	0	0.0	6	26.1	0	0.0
	病院等(医療施設)	0	0.0	0	0.0	1	4.3	0	0.0
	介護施設等(社会福祉施設)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	保育所(児童福祉施設)・幼稚園	1	20.0	1	20.0	1	4.3	1	50.0
	学校(小・中・高・大)	2	40.0	3	60.0	3	13.0	1	50.0
	企業・会社	0	0.0	0	0.0	2	8.7	0	0.0
	飲食店	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	職能団体(栄養士会・医師会等)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他の団体・組合(JA,NPO,社協等)	0	0.0	0	0.0	1	4.3	0	0.0
	スポーツ施設・スポーツチーム	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他	0	0.0	0	0.0	1	4.3	0	0.0
	不明	0	0.0	1	20.0	8	34.8	0	0.0
	合計	5	100.0	5	100.0	23	100.0	2	100.0
対象者	妊産婦	0	0.0	0	0.0	1	4.3	0	0.0
	乳幼児 <sup>*1</sup>	1	20.0	2	40.0	1	4.3	1	50.0
	児童・生徒 <sup>*1</sup>	3	60.0	3	60.0	2	8.7	1	50.0
	学生(短大・大学・専門学校生) <sup>*1</sup>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	一般成人	0	0.0	0	0.0	10	43.5	0	0.0
	高齢者	0	0.0	0	0.0	2	8.7	0	0.0
	スポーツ選手(スポーツしている人)	0	0.0	0	0.0	1	4.3	0	0.0
	傷病者	0	0.0	0	0.0	1	4.3	0	0.0
	障がい者	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	その他	0	0.0	0	0.0	1	4.3	0	0.0
	不明	1	20.0	0	0.0	4	17.4	0	0.0
合計	5	100.0	5	100.0	23	100.0	2	100.0	
研究内容	栄養・食事調査(介入なし)	0	0.0	1	20.0	2	8.7	1	50.0
	栄養・食事・その他の介入調査	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	食品・商品開発・地元食材の活用等	0	0.0	0	0.0	4	17.4	0	0.0
	メニューや弁当開発	0	0.0	0	0.0	5	21.7	0	0.0
	災害食開発	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	栄養教育教材・プログラム開発	0	0.0	0	0.0	1	4.3	0	0.0
	栄養サポート実践	0	0.0	0	0.0	2	8.7	0	0.0
	食育活動・食育事業実践 <sup>*2</sup>	4	80.0	0	0.0	3	13.0	1	50.0
	食育以外の栄養改善事業実践 <sup>*2</sup>	0	0.0	4	80.0	4	17.4	0	0.0
	その他	1	20.0	0	0.0	2	8.7	0	0.0
	不明	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	5	100.0	5	100.0	23	100.0	2	100.0	

\*1 疾患をもっていない対象者

\*2 イベント・教室開催等への協力も含む

\*3 専攻科, 専門学校, 学校種別不明の回答はなしであったため示していない。

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。いずれの学校種別においても、地域や企業と結び付いた多くの実践的研究の事例が挙げられていた。なお、「該当教員の主担当科目」の回答を求めたにも関わらず、研究や社会活動を含む教育科目名が記載された回答が多く見られた（例：卒業研究）。そのため、教員が行う現場と連携した栄養改善に関わる実践的研究以外の、課外授業や大学の社会貢献活動・学生活動が回答の中に含まれた可能性がある。

公衆栄養学分野の教員の実践的研究は延べ 14 件あり、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。

臨床栄養学分野の教員の実践的研究は延べ 21 件あり、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（イベント等への参加を含む）（28.6%）が最も多かった。

給食経営管理論分野の教員の実践的研究は延べ 41 件あり、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。

応用栄養学分野の教員の実践的研究は延べ 17 件あり、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。

栄養教育論分野の教員の実践的研究は延べ 14 件あり、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。

栄養指導論分野の教員の実践的研究は延べ 33 件あり、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。

栄養学分野の教員の実践的研究は延べ 9 件あり、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%）、栄養サポート実践が（22.2%）が最も多かった。

調理学分野の教員の実践的研究は延べ 24 件あり、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・食品衛生学を含む）分野の教員の実践的研究は延べ 14 件あり、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。

教職課程科目の教員の実践的研究は延べ 10 件あり、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。

その他の分野の教員の実践的研究は延べ 25 件あり、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。

## 栄養関連大学院結果(博士前期課程, 有効回答:65 校・65 専攻)

2つの回答(1専攻2コース)があった大学院については,片方(栄養教諭の専攻:定員2名)を集計から除外し,栄養関連大学院では,65校,65専攻の回答を解析に用いた。

### 1. 大学院(各校)の入学定員数

回答数	平均値 (人)	標準偏差 (人)	中央値 (人)	最小—最大 (人)
63	10.7	9.7	8.0	2—50

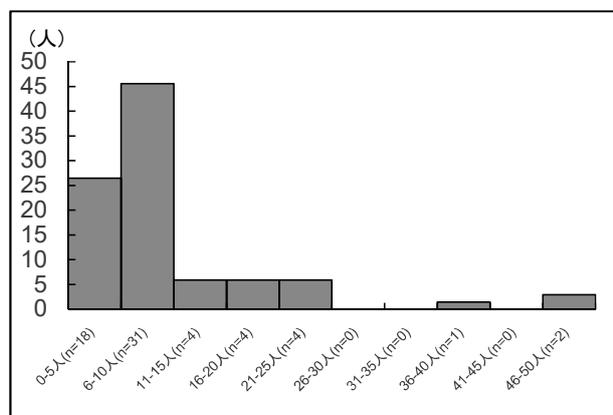


図3 栄養関連大学院(63専攻)の入学定員の分布

63校(欠損2校)が回答した。入学定員は2~50人の範囲にあり,中央値8.0人,平均10.7(s.d. 9.7)人であった。5人までが18校,6~10人が30校で,この両者で約7割を占めた。

### 2. 専攻の概要

#### 2-1 修了に必要な単位数

回答数	平均値 (単位)	標準偏差 (単位)	中央値 (単位)	最小—最大 (単位)
62	30.7	1.6	30.0	30—38

#### 2-2 平成29年度在籍者数

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

修了に必要な単位数は,62校(欠損3校)が回答した。修了に必要な単位数は30—38単位の範囲にあり,平均30.7(s.d.1.6)単位であった。平成29年度在籍者数は61校(欠損4校)が回答した。平成29年度平均在籍者数は0—59人(うち,管理栄養士は0—53人)の範囲にあり,平均11.7(s.d.13.1)人(うち管理栄養士は7.2人)であった。最大人数が多いのは,複数のコースを含む専攻となっているためであると推察される。

### 3. 修士(博士前期課程)課程担当教員(専任)の人数

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

65校が回答した。修士(博士前期)課程の担当教員数は,平均15.8(s.d.11.7)人,うち,実践栄養学分野の教員は平均4.2人(s.d.2.5)と約1/4であった。

#### 4. 博士後期課程の設置について

##### 4-1 博士後期課程の有無

単位：施設数 (%)

回答数	あり	なし	欠損
65	40 (61.5)	22 (33.8)	3 (4.6)

62校（欠損3校）が回答した。そのうち、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）は、次のとおりである。なお、合計が40校になっていないのは、複数の博士後期課程専攻を設置するとの回答があったためである。

##### 4-2 博士後期課程専攻名

「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

専攻名の名称（複数回答）には次のようなものがあつた。「栄養」を含む名称が15、「健康」を含む名称が5、「医歯薬」「保健」「福祉」を含む名称が10、「生命科学・その他」を含む名称が15であつた。

##### 4-3 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

博士号の学位名称（複数回答）には次のようなものがあつた。「栄養」を含む名称が15、「健康」を含む名称が4、「医歯薬」「保健」「福祉」を含む名称が9、「学術・生活科学・その他」を含む名称が23（うち学術博士10）であつた。

## 5. 修士（前期）課程の人材養成の目的

### 1) 養成する人材像（複数回答）

単位：施設数（%）

養成する人材像		具体的分野	
栄養関連大学院 博士前期課程  n=65	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

### 2) 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	今後とも取り組む 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)

65校が回答した。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大学院は約3割，現状維持は約5割であった。

## II. 修士（博士前期）課程の教育について

### 1. 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	1 _____ 5					欠損	修士修了 要件に必須
	全く 行って いない			必ず 行って いる			
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，お茶の水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，臨床栄養士，専修免許，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

65 校（欠損含む）が回答した。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。

2. 大学院取得単位が，学術団体の認定単位となることを認めているか 単位：施設数（%）

回答数	認めている	認めていない	欠損
58	7 (10.8)	51 (78.5)	7 (10.8)

58 校（欠損 7 校）が回答した。大学院取得単位が，学術団体の認定単位と答えた大学院は 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。

3. 修士（博士前期）課程において，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を行っているか。 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)	6 (9.2)	4 (6.2)
	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 <sup>*1</sup>	3 (33.3)	4 (44.4)	2 (22.2)	0 (0)

65 校（欠損含む）が回答した。「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，いずれも約 9 割の大学院が現在行っていた。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。

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	16	9
	2) 論理的な思考力	26	25	7	0	0	4	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	14	5
	4) 資料や文献の検索力と読解力	38	15	5	1	0	3	3
	5) 課題解決に向けた行動力	20	22	14	0	0	4	5
	6) 多様な価値観に対する寛容性と理解力	13	15	14	1	0	15	7
	7) リーダーシップ	8	15	17	4	0	12	9
	8) マネジメント能力	8	11	19	4	0	14	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	24	10
	10) 協調性	15	28	6	0	0	8	8
	11) その他 <sup>1)</sup>	3	0	0	0	0	5	—

65校(欠損含む)が回答した。「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。

III. 修士(博士課程)修了後の進路

単位：施設数

		回答 施設数	平均 <sup>a</sup>	標準偏差 <sup>a</sup>	中央値 <sup>a</sup>	最小 <sup>a</sup>	最大 <sup>a</sup>	無回答 施設数
教育 機関	助教以上の教員	11	1.2 (28.4)	0.6 (17.7)	1.0 (25.0)	0 (4.8)	2 (75.0)	54
	助手	14	1.1 (23.9)	0.5 (12.5)	1.0 (25.0)	0 (3.0)	2 (50.0)	51
	研究員等	3	0.7 (60.0)	0.6 (56.6)	1.0 (60.0)	0 (20.0)	1 (100.0)	62
研究機関		6	1.0 (14.2)	0.0 (12.1)	1.0 (9.5)	1 (3.0)	1 (33.3)	59
企業	研究職	18	2.9 (37.2)	3.4 (20.4)	1.5 (35.4)	1 (3.0)	13 (68.4)	47
	研究職以外	18	4.1 (41.2)	3.8 (24.3)	2.5 (31.8)	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)	1.6 (22.2)	1.0 (33.3)	1 (8.3)	7 (100.0)	41
福祉施設・介護施設		4	1.3 (18.9)	1.3 (12.8)	1.0 (14.3)	0 (9.1)	3 (33.3)	61
行政		14	1.4 (18.8)	1.2 (11.7)	1.0 (15.9)	0 (4.8)	5 (40.0)	51
学校	栄養教諭	8	1.1 (30.9)	0.8 (15.8)	1.0 (33.3)	0 (10.0)	3 (50.0)	57
	学校栄養士	5	0.8 (17.3)	0.4 (12.4)	1.0 (15.6)	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)	1.5 (12.6)	1.0 (25.0)	0 (9.1)	7 (50.0)	46
その他		18	1.9 (47.7)	2.2 (31.6)	1.0 (41.7)	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・子ども園の養護教諭, 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)	3.2 (29.2)	1.0 (16.7)	1 (3.0)	12 (100.0)	54

<sup>a</sup>、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。

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。

付録2 管理栄養士養成施設 大学名・学部名・学科名の分析結果

	栄養を含む大学名	栄養を含む学部名	栄養を含む学科名	栄養を含むコース名
施設数	3	32	119	22
比率 (%)	2.2	23.4	86.9	16.1

(課程・専攻名は参考)

	大学名、学部名、学科名のいずれかに栄養を含む	いずれにも栄養を含まない
施設数	120	17
比率 (%)	87.6	12.4

栄養士養成施設 大学名・短期大学名・学部名・学科名の分析結果

	栄養を含む大学名	栄養を含む学部名	栄養を含む学科名	栄養を含むコース名
施設数	3	4	56	49
比率 (%)	2.6	23.5	49.1	86.0

件数/全件数×100

件数/大学数×100

件数/全件数×100

件数/コース設置学校数×100

大学の集計

(課程・専攻名は参考)

	大学名・学部名・学科名のいずれかに栄養を含む	いずれにも栄養を含まない
施設数	10	7
比率 (%)	58.8	41.2

件数/大学数×100

件数/大学数×100

短期大学の集計

	短期大学名・学科名のいずれかに栄養を含む	いずれにも栄養を含まない
施設数	47	50
比率 (%)	48.5	51.5

件数/短大数×100

件数/短大数×100

(参考)専攻/コース名を含めた分析(短大)

短期大学の集計

	短期大学名・学科名・専攻/コース名のいずれかに栄養を含む	いずれにも栄養を含まない
施設数	87	10
比率 (%)	89.7	10.3

件数/短大数×100

件数/短大数×100

栄養関連大学院の研究科名・専攻等の分析結果

	大学院レベル	研究科レベル (～学科1含む)	専攻レベル	コース名等レベル
分母※	85	84	73	17
「栄養」を含む数	2	13	40	11
割合 (%)	2.4	15.5	54.8	64.7

※分母の説明

研究科名がない大学院1であることから、85-1=84

85の大学院において、専攻が2つある大学院が1であることから、85+1=86、その内、専攻名がない大学院は13であることから、86-13=73

85の大学院の内、専攻が2つある大学院が1、コース名等が2つある大学院1、3つある大学院1から、85+1+1+2=89、その内、コース名等がないものは72であることから、89-72=17

	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	いずれにも栄養を含まない
分母	85	85
施設数	50	35
割合 (%)	58.8	41.2

栄養士養成施設の長  
管理栄養士養成施設の長 殿  
管理栄養士養成施設に  
設置されている大学院の長

一般社団法人 全国栄養士養成施設協会 会長 滝川 嘉彦  
特定非営利活動法人 日本栄養改善学会 理事長 武見ゆかり

平成29年度 厚生労働省委託  
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」  
「管理栄養士・栄養士教育に関する基礎調査」へのご協力をお願い

謹啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

このたび、日本栄養改善学会が厚生労働省の委託を受け、全国栄養士養成施設協会の協力の下、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、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りました。

栄養・食生活をめぐる様々な課題が深刻化・多様化している現在、管理栄養士・栄養士に求められる役割も高度化、複雑化しており、高い専門性と専門的実践能力を有する人材の養成が喫緊の課題となっています。そこで、本事業の一環として、管理栄養士・栄養士教育のあり方を検討することを目的として、現状の教育がどのように行われているかを調査・分析するワーキンググループ(WG)を設置し、「管理栄養士・栄養士教育に関する基礎調査」を、全国の管理栄養士・栄養士養成施設、ならびに同施設に設置されている大学院において行わせていただくことといたしました。

何卒ご理解とご協力賜りますようお願い申し上げます。

謹白

記

1. 本調査より得られた結果は、栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの策定など、今後の管理栄養士・栄養士養成体制の基盤整備に寄与するものとなりますが、ご回答いただいた内容は、本調査の目的以外には使用せず、情報の管理を厳正に行います。
2. ご回答にあたっては、貴施設で、当該学科を総括する長、もしくは担当される専任教員が、ご回答くださるようお願いいたします。
3. 本事業の概要、および本調査に用いる質問紙は、本学会のホームページをご覧ください。

<http://jsnd.jp/information13.html>

以上

本調査の内容に関するお問い合わせ先:

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  
〒108-0073 東京都港区三田 3-4-18 二葉ビル 904 号  
Tel 03-5446-9970 E-mail : kaizen\_core@jsnd.jp

本調査は、現状分析 WG によって実施しています。

現状分析 WG 構成員 朝見祐也、奥村仙示、木村典代、永井成美、長幡友美

栄養士養成施設の学科長  
管理栄養士養成施設の学科長 殿  
管理栄養士養成施設に  
設置されている大学院の学科長

一般社団法人 全国栄養士養成施設協会 会長 滝川 嘉彦  
特定非営利活動法人 日本栄養改善学会 理事長 武見ゆかり

平成29年度 厚生労働省委託  
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」  
「管理栄養士・栄養士教育に関する基礎調査」へのご協力をお願い

謹啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

このたび、日本栄養改善学会が厚生労働省の委託を受け、全国栄養士養成施設協会の協力の下、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、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りました。

栄養・食生活をめぐる様々な課題が深刻化・多様化している現在、管理栄養士・栄養士に求められる役割も高度化、複雑化しており、高い専門性と専門的実践能力を有する人材の養成が喫緊の課題となっています。そこで、本事業の一環として、管理栄養士・栄養士教育のあり方を検討することを目的として、現状の教育がどのように行われているかを調査・分析するワーキンググループ(WG)を設置し、「管理栄養士・栄養士教育に関する基礎調査」を、全国の管理栄養士・栄養士養成施設、ならびに同施設に設置されている大学院において行わせていただくことといたしました。ご多用の折、誠に恐縮ですが、調査へのご協力をお願い申し上げます。

なお、本調査より得られた結果は、栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの策定など、今後の管理栄養士・栄養士養成の基盤整備に寄与するものとなりますが、ご回答いただいた内容は、本調査の目的以外には使用せず、情報の管理を厳正に行います。

何卒ご協力賜りますようお願い申し上げます。

謹白

記

1. ご回答者

貴施設の学科もしくは研究科を総括する長、もしくは担当される専任教員が、必要な統計データ等は事務担当とご相談の上、ご回答くださるようお願いいたします。

2. ご回答方法

別添の調査票にご回答を記入いただき、同封の返信用封筒にてご返送ください。

なお、調査票の電子ファイルが、本学会のホームページ(<http://jsnd.jp/information13.html>)よりダウンロードいただけます。回答は電子メールでも承ります。

3. ご回答締切り:平成 29 年8月 31 日(木)

以上

本調査の内容に関するお問い合わせ先:

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  
〒108-0073 東京都港区三田 3-4-18 二葉ビル 904 号  
Tel 03-5446-9970 E-mail : kaizen\_core@jsnd.jp

本調査は、現状分析 WG によって実施しています。

現状分析 WG 構成員 朝見祐也、奥村仙示、木村典代、永井成美、長幡友美

## 管理栄養士養成施設用

## 管理栄養士教育に関する基礎調査

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」

本調査は、日本栄養改善学会が厚生労働省より委託され、全国栄養士養成施設協会の協力の下、実施している「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」の一環として行う調査です。

栄養・食生活をめぐる様々な課題が深刻化・多様化している現在、管理栄養士・栄養士に求められる役割も高度化、複雑化しており、高い専門性と専門的実践能力を有する人材の養成が喫緊の課題となっています。そこで、管理栄養士・栄養士教育のあり方を検討することを目的として、現状の教育がどのように行われているかを調査したいと考えております。ご多用の折、誠に恐縮ですが、調査へのご協力をお願い申し上げます。

一般社団法人 全国栄養士養成施設協会 会長 滝川 嘉彦  
 特定非営利活動法人 日本栄養改善学会 理事長 武見ゆかり

[ご回答にあたって]

1. 貴施設の学科長または学科長職に相当する方が、必要な統計データ等は事務担当とご相談の上、ご回答くださるようお願いいたします。
2. 回答は、E-mailまたは郵送のいずれかでお願います。
  - (1) E-mailの場合・・・下記の間合わせ先のホームページよりダウンロードいただいた調査票にパソコンで入力し、下記の間合せ先のE-mailアドレスあてに、件名を「コアカリ調査」として送信してください。ご提供いただけるシラバス等の資料はPDF等の電子ファイルで同送してください。なお、シラバス等の資料が紙媒体の場合は、お手数ですが、ご回答いただいた調査票も印刷して、返信用封筒にてお送りください。
  - (2) 郵送の場合・・・本調査票に回答を手書きで記入し、ご提供いただけるシラバス等の資料とともに、返信用封筒にてお送りください。
3. 本調査は個人（教員、学生）の能力や施設別の実態を調べるものではありません。結果を公開する際は、集団のデータとして集計し、教員個人や個々の施設の情報が公表されることは決してありません。また、得られた情報は厳正に管理し、本調査目的以外には使用しません。
4. 本調査は任意の調査であり、回答しないことによって不利益を被ることはありません。一度回答を提出された後でも、報告書作成前で施設名の記載があれば、回答を撤回することができます。
5. 本調査のご回答をもって、調査への同意とみなします。
6. お答えいただいた内容について、後日、詳細な内容を問合せさせていただく場合があります。
7. 本調査へのご意見がございましたら、最終ページの自由記述欄にご記入ください。

**回答期限：平成29年8月31日（木）必着**

[問合せ先]

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

〒108-0073 東京都港区三田 3-4-18 二葉ビル 904号

Tel: 03-5446-9970 E-mail: kaizen\_kyoiku@jsnd.jp

URL: <http://jsnd.jp/information13.html>(調査票をダウンロードできます)

## I. 管理栄養士養成課程の全体について

1. 管理栄養士養成課程の名称および学部・学科名をお答えください。

(記載は任意ですが、できるだけご協力をお願いします。個々の施設の情報が公表されることは決してありません)

--

2. 管理栄養士養成課程の学生数についておたずねします。

入学定員	人		
編入学生定員	人	合計人数	人

## II. 管理栄養士養成課程の教育方針について

1. 貴施設では、次のどのような管理栄養士の養成をめざしていますか。また、その中で強化している具体的な分野は何ですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

養成する人材像		強化している具体的な分野	
↓ あてはまるもの全てに○		↓ あてはまるもの全てに○	
( )	1) 職業人養成  ※職業人とは、管理栄養士・栄養士の資格または専門性を活かした職業に就く人材を指します。		① 臨床栄養
			② 公衆栄養
			③ 給食経営管理
			④ 学校栄養
			⑤ 健康・スポーツ栄養
			⑥ 福祉栄養
			⑦ 食品開発
			⑧ 国際栄養
			⑨ その他 ( )
( )	2) 研究者養成		① 基礎研究
			② 応用研究
			③ その他 ( )
( )	3) その他		

2. 貴施設において、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を行っていますか。また、卒業時にどれくらいの学生が修得できていると考えられますか。右の選択肢の中から、それぞれあてはまるもの1つずつに○をつけてください。

	教育を行っているか			卒業時にどれくらいの学生が修得できているかと考えられるか					
	行 現 在 行 っ て い る	行 現 在 行 っ て い な い	予 定 今 後 取 り 組 む	ほ ぼ 全 員	7 ~ 8 割	約 半 数	2 ~ 3 割	0 ~ 1 割	わ か ら な い
1) 管理栄養士の使命感と役割	1	2	3	1	2	3	4	5	6
2) 論理的な思考力	1	2	3	1	2	3	4	5	6
3) 異なる分野の人とのコミュニケーション力	1	2	3	1	2	3	4	5	6
4) 資料や文献の検索力と読解力	1	2	3	1	2	3	4	5	6
5) 課題解決に向けた行動力	1	2	3	1	2	3	4	5	6
6) 多様な価値観に対する寛容性と理解力	1	2	3	1	2	3	4	5	6
7) リーダーシップ	1	2	3	1	2	3	4	5	6
8) マネジメント能力	1	2	3	1	2	3	4	5	6
9) 社会や組織を変えようとする力 (アドボカシー)	1	2	3	1	2	3	4	5	6
10) 協調性	1	2	3	1	2	3	4	5	6
11) その他* ( )	1	2	3	1	2	3	4	5	6

\*他に複数ある場合には、行を足してお答えください。

3. 管理栄養士養成課程の学生が卒業時に得る、学士の名称をお答えください。

学士 ( )
--------

4. 管理栄養士をめざす気持ちを育む導入教育を、1～2年生で行っていますか。

1) はい	2) いいえ
-------	--------

1) はい と答えた方へ → 下表のあてはまるもの全てに○をつけてください。また、実施する学年も併せてお答えください（学年が複数にまたがる場合は、最初の学年をお答えください）。

○記入欄	導入教育の例	実施学年
	1) 管理栄養士の勤務施設等の見学	年
	2) 現役管理栄養士による講話	年
	3) 「導入教育」の教科書を使った授業や演習	年
	4) その他（具体的に )	年

（上記に○をつけた方へ） → 可能であれば、シラバスや内容の分かる資料の添付をお願いします。

5. 臨地・校外実習についてお答えください。

(1) 臨地・校外実習の科目名と単位数

科目名	主な実習先 (注1)	単位数	履修 学年	必修・選択の別
実習		単位	年	必修・選択・選択必修
実習		単位	年	必修・選択・選択必修
実習		単位	年	必修・選択・選択必修
実習		単位	年	必修・選択・選択必修
実習		単位	年	必修・選択・選択必修
実習		単位	年	必修・選択・選択必修

（注1）主な実習先の回答には、次のA～Hの記号をお使いください。

複数ある場合は、上位3カ所までをお答えください。

A	病院等医療施設（老健施設も含む）	E	事業所
B	介護老人福祉施設	F	学校
C	児童福祉施設	G	保健所・保健センター
D	その他の社会福祉施設	H	その他（施設名 )

(2) 臨地・校外実習の合計単位数をお答えください。

1) 必修	単位	2) 選択	単位	3) 選択必修	単位
-------	----	-------	----	---------	----





9. 現在、貴施設の教員が行っている「現場と連携した栄養改善に関わる実践的研究」があれば、以下の回答例を参考としてご記入ください。該当なしの場合は、Ⅲにお進みください。

現場と連携した栄養改善に関わる実践的研究の事例	当該教員の 主担当科目	卒業研究など、学 生と一緒に行って いるものに○
(回答例 1) 地元自治体の栄養調査への協力	公衆栄養学	○
(回答例 2) 産科における妊婦の栄養状態の調査	臨床栄養学	
(回答例 3) 地域の弁当屋のヘルシーメニュー開発支援	給食経営管理論	○
(回答例 4) 地元サッカーチームの栄養サポート	応用栄養学	○
(回答例 5) 小学校における味覚教育の実践と評価	栄養教育論	○

**Ⅲ. 平成 28 年度に貴施設の管理栄養士養成課程を卒業した学生についておたずねします。**

管理栄養士課程の卒業人数	人
<b>1)管理栄養士・栄養士の資格または専門性を活かして就職した者</b>	<b>人</b>
① 病院等医療施設（老健施設も含む）	人
② 介護老人福祉施設	人
③ 児童福祉施設	人
④ その他の社会福祉施設	人
⑤ 保健所・保健センター	人
⑥ 学校	人
⑦ フードサービス・給食委託会社	人
⑧ 健康・スポーツ関連施設	人
⑨ 食品開発・食品製造	人
⑩ 薬局・ドラッグストア	人
⑪ その他（ ）	人
<b>2) 進学した者</b>	<b>人</b>
① 栄養関連大学院へ進学	人
② 栄養関連大学院以外の大学院へ進学	人
③ 上記以外の進学	人
<b>3) その他（ ）の者</b>	<b>人</b>

**Ⅳ. この質問票に回答された方について、あてはまるものに○をつけてください（複数回答可）。**

○記入欄	回答された方
	1) 学部長
	2) 学科長 または 学科長相当職
	3) 1),2) 以外の教員

質問はこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。

**8月31日必着**で返送くださいますよう、お願いします。

※回答方法は1) E-mail, 2) 郵送のいずれかをお願いいたします。

詳細は本調査用紙1頁目をご覧ください。

[自由記述欄] ご意見等がございましたら、下欄にお書きください。

## 栄養士養成施設用

### 栄養士教育に関する基礎調査

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」

本調査は、日本栄養改善学会が厚生労働省より委託され、全国栄養士養成施設協会の協力の下、実施している「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」の一環として行う調査です。

栄養・食生活をめぐる様々な課題が深刻化・多様化している現在、管理栄養士・栄養士に求められる役割も高度化、複雑化しており、高い専門性と専門的実践能力を有する人材の養成が喫緊の課題となっています。そこで、管理栄養士・栄養士教育のあり方を検討することを目的として、現状の教育がどのように行われているかを調査したいと考えております。

ご多用の折、誠に恐縮ですが、調査へのご協力をお願い申し上げます。

一般社団法人 全国栄養士養成施設協会 会長 滝川 嘉彦  
 特定非営利活動法人 日本栄養改善学会 理事長 武見ゆかり

[ご回答にあたって]

1. 貴施設の学科長または学科長職に相当する方が、必要な統計データ等は事務担当とご相談の上、ご回答くださるようお願いいたします。
2. 回答は、E-mailまたは郵送のいずれかでお願います。
  - (1) E-mailの場合・・・下記の間合せ先のホームページよりダウンロードいただいた調査票にパソコンで入力し、下記の間合せ先のE-mailアドレスあてに、件名を「コアカリ調査」として送信してください。ご提供いただけるシラバス等の資料はPDF等の電子ファイルで同送してください。なお、シラバス等の資料が紙媒体の場合は、お手数ですが、ご回答いただいた調査票も印刷して、返信用封筒にてお送りください。
  - (2) 郵送の場合・・・本調査票に回答を手書きで記入し、ご提供いただけるシラバス等の資料とともに、返信用封筒にてお送りください。
3. 本調査は個人（教員、学生）の能力や施設別の実態を調べるものではありません。結果を公開する際は、集団のデータとして集計し、教員個人や個々の施設の情報が公表されることは決してありません。また、得られた情報は厳正に管理し、本調査目的以外には使用しません。
4. 本調査は任意の調査であり、回答しないことによって不利益を被ることはありません。一度回答を提出された後でも、報告書作成前で施設名の記載があれば、回答を撤回することができます。
5. 本調査のご回答をもって、調査への同意とみなします。
6. お答えいただいた内容について後日、詳細な内容を問合せさせていただく場合があります。
7. 本調査へのご意見がございましたら、最終ページの自由記述欄にご記入ください。

**回答期限：平成29年8月31日（木）必着**

[問合せ先]

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  
 〒108-0073 東京都港区三田 3-4-18 二葉ビル 904号

Tel: 03-5446-9970 E-mail: kaizen\_kyoiku@jsnd.jp

URL: <http://jsnd.jp/information13.html> (調査票をダウンロードできます)

## I. 栄養士養成課程の全体について

1. 栄養士養成課程の名称および学部・学科名をお答えください。

(記載は任意ですが、できるだけご協力をお願いします。個々の施設の情報が公表されることは決してありません)

--

## II. 栄養士養成課程の教育方針について

1. 以下の問いにお答えください。

栄養士課程の入学定員数		人
栄養士の資格を活かして就職した者の割合(平成28年度)※1	約	%
管理栄養士課程へ進学(編入学)した者の割合(平成28年度)※1	約	%

※1 1学年あたりの定員を母数として、だいたいの割合をお答えください。

2. 卒業時に得られる学位の名称をお答えください。

学 士 ( )	短期大学士 ( )
---------	-----------

3. 栄養士をめざす気持ちを育む導入教育を行っていますか。

1) はい	2) いいえ
-------	--------

1) はい と答えた方へ → 下表のあてはまるもの全てに○をつけてください。また、実施する 学  
年も併せてお答えください(学年が複数にまたがる場合は、最初の学年をお答えください)。

○記入欄	導入教育の例	実施学年
	栄養士の勤務施設等の見学	年
	現役栄養士による講話	年
	「導入教育」の教科書を使った授業や演習	年
	その他(具体的に )	年

(上記に○をつけた方へ) → 可能であれば、シラバスや内容の分かる資料の添付をお願いします。



5. 貴施設の教育カリキュラムにおける、科目に関する質問です。

(1) 以下のような教育を、科目（通常の授業）として行っていますか。行っているもの全てに○をつけてください。○印がついたものについては、必修・選択・選択必修の別および、回答例を参考に、その内容をご記入ください。なお、科目名は、主なもの1科目についてお書きください。

○ 記入欄	実施している 教育	いずれか に○	具体的な内容 ※主なもの1科目 学年 科目名 教育内容	回答例
	1) 栄養士としての 専門意識を醸 成するための 教育	必修 選択 選択必修		1年生, 栄養士演習, 現職栄養士の話を聞 く
	2) 栄養士として の職業倫理 教育	必修 選択 選択必修		2年生, 校外実習 事前演習, 栄養士と しての職業倫理を学 ぶ
	3) 他職種との連 携のための 教育	必修 選択 選択必修		2年生, NST 演 習, 他学部と合同で チーム医療のための 演習を行う
	4) 情報のエビデ ンスを判断する ための教育	必修 選択 選択必修		2年生, 栄養疫学, 栄養情報の信頼性に ついて学ぶ
	5) その他	必修 選択 選択必修		2年生, 臨床栄養イ ンターンシップ, 臨 床現場の仕事を体験 する

(上記に○をつけた方へ) → 可能であれば、シラバスや内容の分かる資料の添付をお願いします。

(2) (1)でご記入頂いた科目（通常の授業）以外に、講演会、特別講義、見学などの方法で行っていることはありますか。あればその内容をお答えください（自由記述）。

6. 栄養士資格以外に貴施設において取得可能な資格はありますか（平成 29 年度現在）。

あてはまるもの全てに○をつけてください。

○記入欄	取得可能な資格
	1) 栄養教諭二種免許
	2) 中学校・高等学校教諭一種・二種許（科目名： ）
	3) 食品衛生管理者（任用資格）
	4) 食品衛生監視員（任用資格）
	5) 健康運動指導士
	6) 健康運動実践指導者
	7) フードスペシャリスト
	8) フードコーディネーター
	9) NR・サプリメントアドバイザー
	10) その他（ ）

7. 卒業研究の卒業要件における位置付けをお答えください。

○記入欄	実施状況	○をつけた項目について、詳細をご記入ください。
	1) 必修	( ) 単位
	2) 選択	→例年、約何名の学生が履修していますか。 約 ( ) 名
	3) 選択必修	→例年、約何名の学生が履修していますか。 約 ( ) 名
	4) 卒業要件に含めない	→卒業研究を履修していない場合、それに代わる科目や課題を課していますか。 ① はい（下記に具体的にお書きください） ② いいえ ( )
	5) その他	( )

8. 現在、貴施設の教員が行っている「現場と連携した栄養改善に関わる実践的研究」があれば、以下の回答例を参考としてご記入ください。該当なしの場合は、Ⅲにお進みください。

現場と連携した栄養改善に関わる実践的研究の事例	当該教員の 主担当科目	卒業研究など、 学生と一緒に 行っているものに ○
(回答例 1) 地元自治体の栄養調査への協力	公衆栄養学	○
(回答例 2) 産科における妊婦の栄養状態の調査	臨床栄養学	
(回答例 3) 地域の弁当屋のヘルシーメニュー開発支援	給食経営管理論	○
(回答例 4) 地元サッカーチームの栄養サポート	応用栄養学	○
(回答例 5) 小学校における味覚教育の実践と評価	栄養教育論	○

**Ⅲ. この質問票に回答された方について**、あてはまるものに○をつけてください（複数回答可）。

○記入欄	回答された方
	1) 学部長
	2) 学科長 または 学科長相当職
	3) 1),2) 以外の教員

質問はこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。

**8月31日必着**で返送くださいますよう、お願いします。

※回答方法は1) E-mail, 2) 郵送のいずれかをお願いいたします。

詳細は本調査用紙1頁目をご覧ください。

[自由記述欄] ご意見等がございましたら、下欄にお書きください。

## 栄養関連大学院

### 管理栄養士養成施設に設置されている大学院に関する基礎調査

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」

本調査は、日本栄養改善学会が厚生労働省より委託され、全国栄養士養成施設協会の協力の下、実施している「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」の一環として、行う調査です。

栄養・食生活をめぐる様々な課題が深刻化・多様化している現在、管理栄養士・栄養士に求められる役割も高度化、複雑化しており、高い専門性と専門的実践能力を有する人材の養成が喫緊の課題となっています。そこで、管理栄養士・栄養士教育のあり方を検討するための基礎資料として、現状の教育がどのように行われているかを調査したいと考えております。

本調査は、管理栄養士養成施設に設置されている大学院（以下、栄養関連大学院）の研究科専攻等における人材養成の内容、その中でも高度専門職業人養成を目指した具体的な取組み等の把握を目的としています。

ご多用の折、誠に恐縮ですが、調査へのご協力をお願い申し上げます。

一般社団法人 全国栄養士養成施設協会 会長 滝川 嘉彦  
 特定非営利活動法人 日本栄養改善学会 理事長 武見ゆかり

【ご回答にあたって】

8. 貴施設の研究科を総括する長、または担当される専任教員が、必要な統計データ等は事務担当とご相談の上、ご回答くださるようお願いいたします。
9. 回答は、E-mailまたは郵送のいずれかでお願いします。
  - (1) E-mailの場合・・・下記の問い合わせ先のホームページよりダウンロードいただいた調査票にパソコンで入力し、下記の問合せ先のE-mailアドレスあてに、件名を「コアカリ調査」として送信してください。
  - (2) 郵送の場合・・・本調査票に回答を手書きで記入し、返信用封筒にてお送りください。
10. 本調査は個人（教員、院生）の能力や施設別の実態を調べるものではありません。結果を公開する際は、集団のデータとして集計し、教員個人や個々の施設の情報が公表されることは決してありません。また、得られた情報は厳正に管理し、本調査目的以外には使用しません。
11. 本調査は任意の調査であり、回答しないことによって不利益を被ることはありません。一度回答を提出された後でも、報告書作成前で施設名の記載があれば、回答を撤回することができます。
12. 本調査のご回答をもって、調査への同意とみなします。
13. お答えいただいた内容について、後日、詳細な内容を問合せさせていただく場合があります。
14. 本調査へのご音目が、ズバリ！ならば、最終ページの自由記述欄にご記入ください。

**回答期限：平成29年8月31日（木）必着**

【問合せ先】

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  
 〒108-0073 東京都港区三田 3-4-18 二葉ビル 904号

Tel: 03-5446-9970 E-mail: kaizen\_kyoiku@jsnd.jp

URL: <http://jsnd.jp/information13.html> (調査票をダウンロードでき

## I. 管理栄養士関係、あるいは栄養学関係の大学院の全体について

1. 栄養関連大学院の名称および研究科名をお答えください。  
 (記載は任意ですが、できるだけ記名にご協力をお願いします。個々の施設の情報が公表されることは決してありません。)

--

2. 管理栄養士関係、あるいは栄養学関係の専攻名(コースがある場合はコース名まで)、入学定員等、以下の表の内容について、お答えください。専攻が複数ある場合は、すべてご記入ください。

### 【修士(博士前期)課程】

専攻名	学位(修士号)の名称	入学定員(人/年)	修了に必要な単位数	平成29年度在籍者数 (修士〔博士前期〕課程計)
(回答例) 栄養学専攻	修士 (栄養学)	5人	32単位	在籍者数 9人 内 管理栄養士有資格者 5人
		人	単位	在籍者数 人 内 管理栄養士有資格者 人
		人	単位	在籍者数 人 内 管理栄養士有資格者 人
		人	単位	在籍者数 人 内 管理栄養士有資格者 人

3. 修士(博士前期)課程の担当教員(専任)は、何人ですか。  
 また、その内、実践栄養学関連分野の教員は何人ですか。  
 ※実践栄養学関連分野とは、公衆栄養、臨床栄養、栄養教育、給食経営管理などの分野を指します。

修士(博士前期)課程の担当教員数	人	その内、実践栄養学分野の教員数	人
------------------	---	-----------------	---

4. 博士後期課程がある場合、専攻名、および学位の名称をお教えください。あり、なしに○をし、ありの場合は、専攻名と学位名をお答えください。

### 【博士(博士後期)課程】

	あり →	専攻名	
		学位(博士号)の名称	
	なし		



**II. 修士（博士前期）課程の教育について** ※専攻によって異なる場合は、空欄に具体的にご記入ください。

1. 以下の1)～11)の教育内容が、貴施設においてどの程度行われているかについて、全く行っていない(1)～必ず行っている(5)までの5段階でお答えください。また、これらの教育内容が、修士修了要件として必須かどうかをお答えください。

大学院生（博士前期課程）への教育内容						修士修了要件に必須である場合に○印
	1	2	3	4	5	
1) 研究室内のゼミ(※)に参加させている ※複数の学生と教員で、論文抄読や研究発表をしたりする時間	1	2	3	4	5	
2) 修士論文の中間発表を行わせている	1	2	3	4	5	
3) 学会発表をさせている	1	2	3	4	5	
4) 学会誌に論文投稿させている	1	2	3	4	5	
5) 地域と連携した研究を行わせている	1	2	3	4	5	
6) 医療施設と連携した研究を行わせている	1	2	3	4	5	
7) 企業と連携した研究を行わせている	1	2	3	4	5	
8) インターンシップ等の学外実習に参加させている	1	2	3	4	5	
9) 語学研修、海外研修などに参加させている	1	2	3	4	5	
10) 資格（ ）の取得	1	2	3	4	5	
11) その他（具体的： ）	1	2	3	4	5	

2. 貴栄養関連大学院で取得した単位が、学術団体の認定の資格の単位となることを認めていますか。

- 1) はい（学会名： ）                      2) いいえ

3. 修士（博士前期）課程において、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を行っていますか。また、修了時にどれぐらいの学生が修得できていると考えられますか。右の選択肢の中から、それぞれあてはまるもの1つずつに○をつけてください。

	教育を行っているか			修了時にどれぐらいの学生が修得できていると考えられるか					
	現在 行っている	現在 行っていない	予 定 む 今 後 取 り 組	ほ ぼ 全 員	7 ~ 8 割	約 半 数	2 ~ 3 割	0 ~ 1 割	わ か ら な い
1) 管理栄養士の使命感と役割	1	2	3	1	2	3	4	5	6
2) 論理的な思考力	1	2	3	1	2	3	4	5	6
3) 異なる分野の人とのコミュニケーション力	1	2	3	1	2	3	4	5	6
4) 資料や文献の検索力と読解力	1	2	3	1	2	3	4	5	6
5) 課題解決に向けた行動力	1	2	3	1	2	3	4	5	6
6) 多様な価値観に対する寛容性と理解力	1	2	3	1	2	3	4	5	6
7) リーダーシップ	1	2	3	1	2	3	4	5	6
8) マネジメント能力	1	2	3	1	2	3	4	5	6
9) 社会や組織を変えようとする力 (アドボカシー)	1	2	3	1	2	3	4	5	6
10) 協調性	1	2	3	1	2	3	4	5	6
11) その他* ( )	1	2	3	1	2	3	4	5	6

\*他に複数ある場合には、行を足してお答えください。

### Ⅲ. 修士（博士前期）課程修了後の進路について

1. 平成28年度修了生の進路についてお答えください。

分野	平成 28 年度修了生
1) 教育機関 助教以上の教員	人
2) 助手	人
3) 研究員等	人
4) 研究機関	人
5) 企業 研究職	人
6) 研究職以外（ ）	人
7) 医療機関	人
8) 福祉施設・介護施設	人
9) 行政	人
10) 学校 栄養教諭	人
11) 学校栄養士	人
12) 給食マネジメント	人
13) 博士後期課程に進学	人
14) その他（ ）	人
15) 未定または不明	人
合 計	人

質問はこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。

**8月31日必着**で返送くださいますよう、お願いします。

※E-mailの場合は、件名を「コアカリ調査」として kaizen\_kyoiku@jsnd.jp へご回答のファイルを添付し、送信してください。

【自由記述欄】 ご意見等がございましたら、下欄にお書きください。

## 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られる授業や教育内容（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られる授業や教育内容（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		
その他	その他	自由記述欄	最後		

## 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	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 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	%
<b>栄養士の使命・役割</b>						
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
<b>栄養士の専門性</b>						
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
<b>栄養士の職務内容</b>						
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
<b>姿勢・素養</b>						
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
<b>他職種との関係・地位向上</b>						
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
<b>その他</b>						
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		
		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	
専門的な基礎知識・技術	栄養学関連の専門基礎知識	12 技術 調理技術・調理経験		
	栄養管理・給食管理能力	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		
	経験	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
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 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	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	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、卒業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	%
<b>回答者の特性</b>			<b>養成施設における立場</b>		
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 <sup>1</sup>			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 <sup>*1</sup>	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 <sup>*2</sup>	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			その他	3	9.1
養成施設以外での職場（複数回答）			<sup>*1</sup> 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）。		
病院、診療所・クリニック	10	30.3	<sup>*2</sup> その他として、教員免許、臨床検査技師。		
行政	7	21.2	<sup>*3</sup> 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）。		
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） <sup>*3</sup>					
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			

## (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20）。

表20 管理栄養士のめざす姿

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 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	1 幅広い視野	
		1 国際性	
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
	食への関心	5 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	
		幅広い教養	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 PDCA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	管理栄養士・栄養士の専門職としての地位向上	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	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
			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
	生涯教育制度の充実	2		
	研修制度の導入	1	現場に出るからの研修期間の設定	
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
	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）
	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	
管理栄養士・栄養士の所属組織	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	管理栄養士・栄養士の現状	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	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
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	多職種連携	講義
		管理栄養士の職業倫理や役割に関する導入科目の設定	職業倫理	
		臨地実習の事前事後の徹底した指導	管理栄養士に必要とされる専門的知識及び技術の統合を図る	
		実務家教員による講義	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	
		情報収集・課題分析に必要な能力の早期学習	正しい情報を得る	
		早期における論文検索の習熟化	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	課題発見・分析・解決能力/コミュニケーション能力の向上
			反転授業の導入	
			専門教育以外の学習分野の拡充	
			国家試験対策	
国家試験対策	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	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 コミュニケーション能力の向上/主体性/自己研鑽	
模擬演習の導入	2	模擬患者実習の導入	課題発見能力/分析能力	実習・演習
		模擬演習	研究倫理	
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	多様な価値観/豊かな人間性	
		課題解決型の教育・実習の導入	コミュニケーション能力の向上	
研究倫理について考える機会の設定	3	他学科合同の海外実地研修	多様な価値観/豊かな人間性	
		グループワークの活用	コミュニケーション能力の向上	
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	
		実地実習	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/論文抄読能力/学会発表能力/情報通信技術/自己研鑽/アウトカシシー等の能力向上	
充実した卒業研究の実施	10	主体性を重視した卒業研究	コミュニケーション能力	
		チームでの卒業研究	課題解決能力	
ゼミ	3	学会発表や論文投稿の支援	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	
		討論時間	自分の考えを持つ/考える」「話し合う」「まとめる」	
学生とのダイアログの時間を確保	3	学食・研究会参加の機会を確保	様々な体験	外部研修の機会
		食に関する社会の課題に取り組む機会(体験学習)の設定	栄養教育マネジメントの経験/実社会を体験	
学食・研究会への参加の機会提供	2	学食・研究会参加の機会を確保	学食・研究会参加の機会を確保	
		食に関する社会の課題に取り組む機会(体験学習)の設定	学食・研究会参加の機会を確保	
コラボレーション	6	地域連携事業	地域・企業	
		企業との商品開発	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	主体性	
		サークル活動などでの積極的な活動	より多くの様々な体験	
他職種との交流の場の提供	3	学生ボランティア活動	より多くの様々な体験	
		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	食事や栄養に関心を持つ	
		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	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)		(2) 小項目
<p>医学教育モデル・コア・カリキュラム、H28年度改訂版 (出典：文科省) http://www.monj.go.jp/component/b_menu/shing/fafeld/2017/0628/1383961_01.pdf</p>	<p>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&lt;EBM&gt;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>	<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>
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 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 &lt;EBM&gt;)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>	

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: <a href="http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/058/gijiroku/_jcsFiles/afldfile/2014/11/10/1352956_2.pdf">http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/058/gijiroku/_jcsFiles/afldfile/2014/11/10/1352956_2.pdf</a></p>	<p>1) <b>期待される像/求められる資質・能力</b>  <b>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。」</b>  <b>1 薬剤師としての心構え</b>          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。  <b>2 患者・生活者本位の視点</b>          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。  <b>3 コミュニケーション能力</b>          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。  <b>4 チーム医療への参画</b>          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。  <b>5 基礎的な科学力</b>          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。  <b>6 薬物療法における実践的能力</b>          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を実践する能力を有する。  <b>7 地域の保健・医療における実践的能力</b>          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。  <b>8 研究能力</b>          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。  <b>9 自己研鑽</b>          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。  <b>10 教育能力</b>          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) <b>(1) コアカリキュラムの構成 (大項目) : ねらい</b>          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。  <b>A 基本事項</b>  <b>B 薬学と社会:</b>          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。  <b>C 薬学基礎</b>  <b>C1 物質の物理的性質:</b>          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。  <b>C2 化学物質の分析:</b>          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。  <b>C3 化学物質の性質と反応:</b>          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。  <b>C4 生体分子・医薬品を化学による理解:</b>          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><b>(2) 小項目</b>          (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的性質; (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: <a href="http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afiledfile/2017/04/03/1383961_02.pdf">http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afiledfile/2017/04/03/1383961_02.pdf</a></p>	<p>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>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&lt;EBM&gt;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信頼関係を築く。</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々の役割を理解し、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 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>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>	<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) 歯科医師としての責務と裁量権。 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) 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 &lt;EBM&gt;)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: <a href="http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/078/gaiyou/icsfiles/afeldfile/2017/10/31/1397885_1.pdf">http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/078/gaiyou/icsfiles/afeldfile/2017/10/31/1397885_1.pdf</a></p>	<p>1) <b>期待される像／求められる資質・能力</b></p> <p>「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奨励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. <b>看護学の知識と看護実践</b> 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根拠ある看護を実践する。</p> <p>3. <b>根拠に基づいた課題対応能力</b> 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. <b>コミュニケーション能力</b> 人々の相互の関係を成立・発展させるために、人間性が豊かで温かく、人間性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. <b>保健・医療・福祉における協働</b> 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. <b>ケアの質と安全管理</b> 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. <b>社会から求められる看護の役割の拡大</b> 多様な人々の健康が急速に変化す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たすとともに、必要な役割を見だし拡大する。</p> <p>8. <b>科学的探究</b> 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関心を向ける。</p> <p>9. <b>生涯にわたって研鑽し続ける姿勢</b> 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) <b>(1) コアカリキュラムの構成(大項目)：ねらい</b></p> <p><b>A 看護系人材として求められる基本的な資質・能力：</b> 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 <b>プロフェッショナリズム：</b> 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 <b>看護学の知識と看護実践：</b> 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根拠ある看護を実践することを目指す。</p> <p>A-3 <b>根拠に基づいた課題対応能力：</b> 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 <b>コミュニケーション能力：</b> 人々の相互の関係を成立・発展させるために、人間性が豊かで温かく、人間性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 <b>保健・医療・福祉における協働：</b> 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 <b>ケアの質と安全管理：</b> 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 <b>社会から求められる看護の役割の拡大：</b> 多様な人々の健康が急速に変化す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たすとともに、必要な役割を見だし拡大する基礎を学ぶ。</p> <p>A-8 <b>科学的探究：</b> 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関心を向ける。</p> <p>A-9 <b>生涯にわたって研鑽し続ける姿勢</b> 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><b>(2) 小項目</b></p> <p>A-1-1) 看護職としての使命・役割と責務 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: <a href="http://www.japampf.or.jp/upload/japampf/obj/files/about/031-0122.pdf">http://www.japampf.or.jp/upload/japampf/obj/files/about/031-0122.pdf</a></p>	
1)	<p><b>期待される像/求められる資質・能力</b>                  (注) 下記は「基本的姿勢」から抜粋した。</p> <p>理学療法士は                  「単に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                  「<b>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</b>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、<b>社会の理学療法への要求に答えるよう努力する。</b>」</p> <p>専門職の特性：                  ① <b>技術的側面</b>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 <b>経済的側面</b>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 <b>社会的側面</b>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><b>① コアカリキュラムの構成 (大項目)：ねらい</b>                  特になし</p> <p><b>② 小項目</b></p>
3)	<p><b>備考</b></p> <p>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とする。

### (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<sup>1</sup>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：

<sup>1</sup> 日本建築家協会 HP. URL: [http://www.jia.or.jp/guide/about\\_jia/](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<sup>2</sup>。「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」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<sup>3</sup>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<sup>4</sup>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）。

---

<sup>2</sup> 日本建築家協会HP.URL: [http://www.jia.or.jp/guide/about\\_jia/uia\\_accord.htm](http://www.jia.or.jp/guide/about_jia/uia_accord.htm)

<sup>3</sup> 国土交通省 HP.

URL:[http://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/build/jutakukentiku\\_house\\_tk\\_000041.html](http://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/build/jutakukentiku_house_tk_000041.html)

<sup>4</sup> 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](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<sup>5</sup>。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。

<sup>5</sup> 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る、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](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](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、その重要性と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

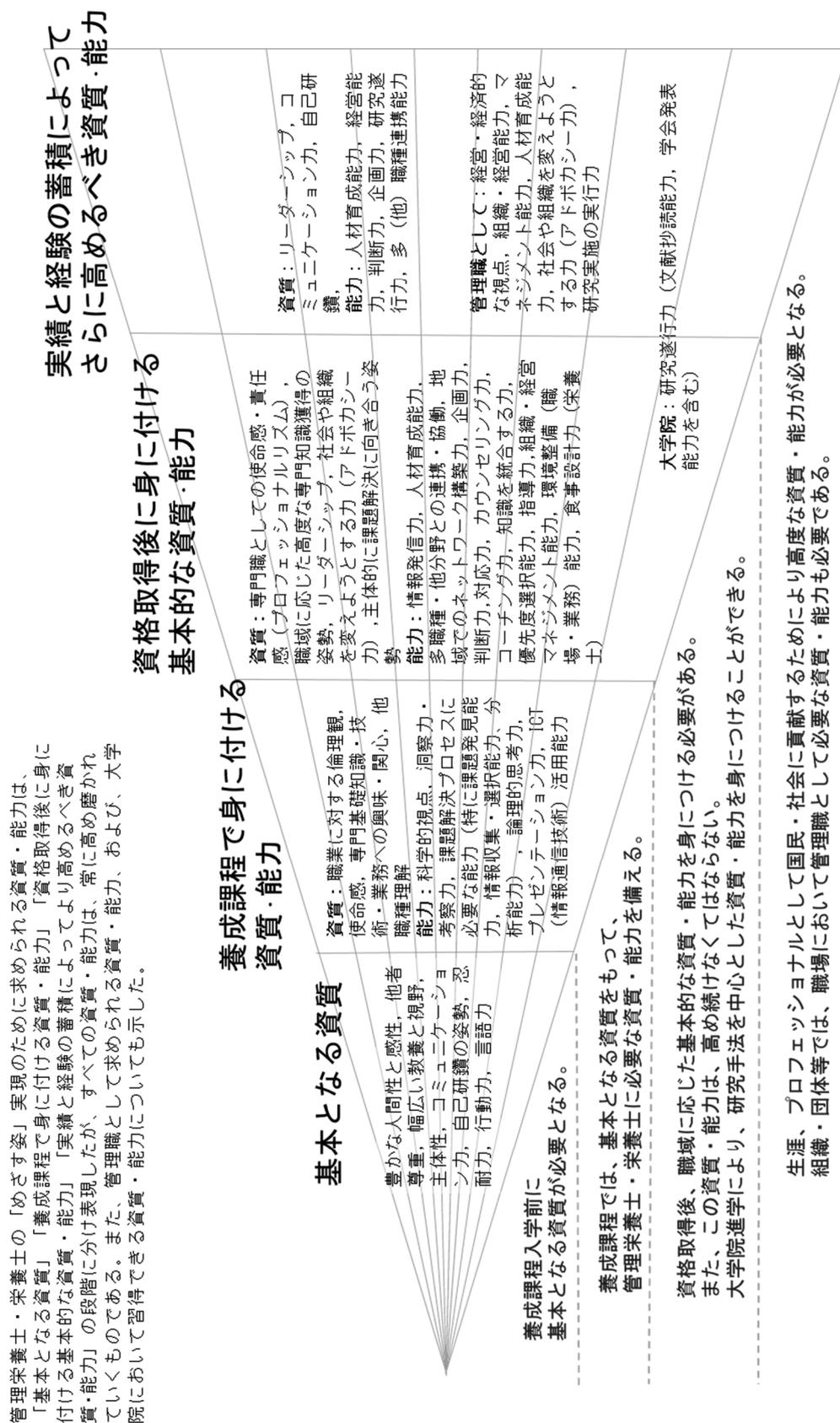
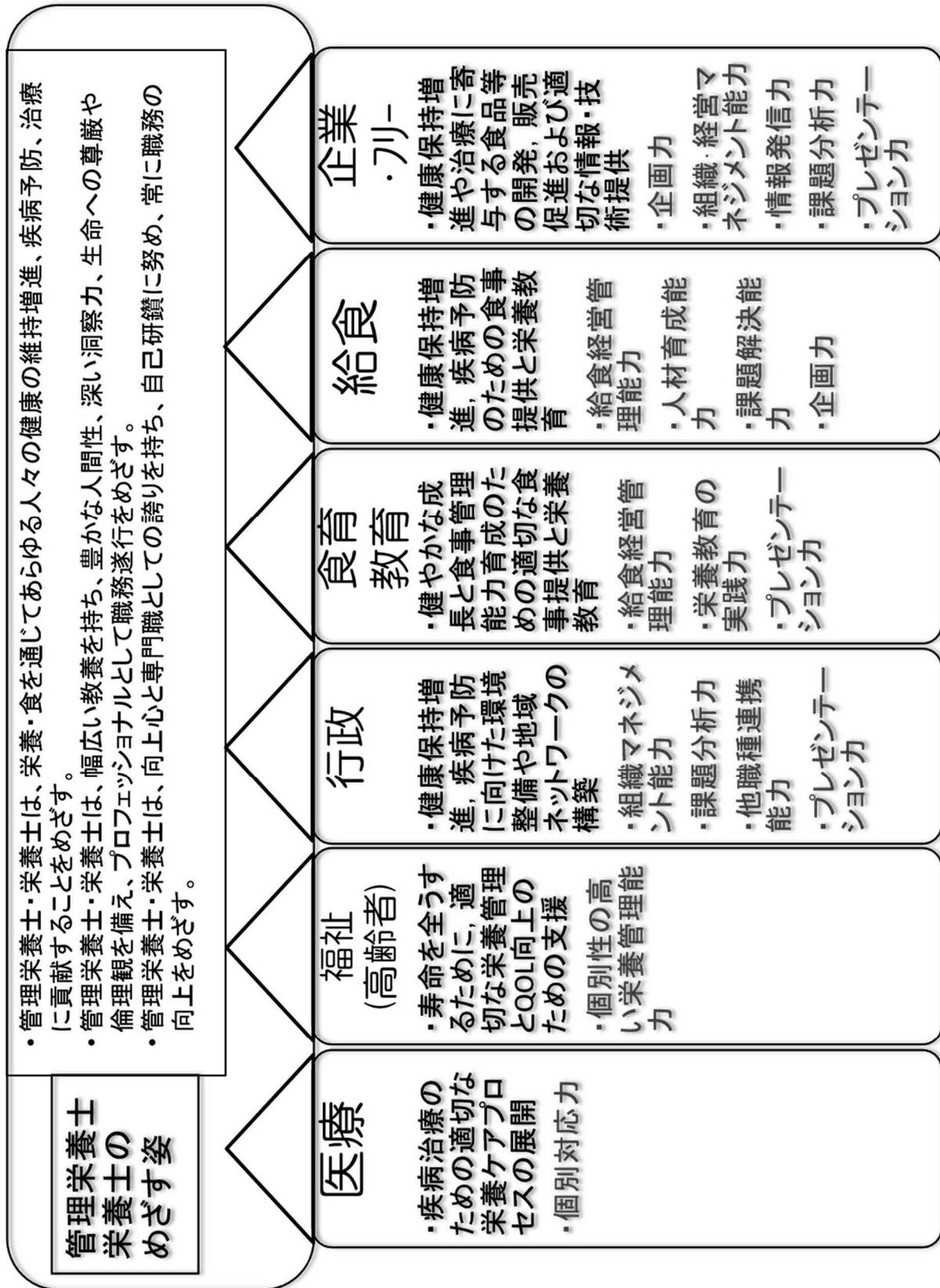


図2 職域別の職務と必要な資質・能力の特徴



### 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](mailto:kaizen_mezasu@jsnd.jp)

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。

※回答枠は自由に行数を増やしてご記入・ご入力ください。

問1 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2 あなたが問1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3 あなたが問1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：

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。

### 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。

## 資料 1 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における幹部候補者育成に関するアンケート調査

### 1. 目的

メディカルスタッフ幹部候補生育成教育は、多くの職種で取り組みがなされ、その中でも看護師においては、認定看護管理者制度として早期に発足し確立されている。教育の主体は何れの職種においても自身ではあるが、管理者育成においては、仕事そのものや職場の風土、理念などに留まらず自分たちを取り巻く環境に即し、社会における管理栄養士の役割や論理的な側面から幅広い視野で取り組む必要がある。

この度、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 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にあたり、医療現場における管理栄養士幹部候補者育成に必要とされる資質と能力に対する意識について、国公立大学（附属）病院（以下国公立大学病院）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する。本調査結果をもとに医療施設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検討することを目的とする。

### 2. 方法

#### 【調査方法】

1) 対象；国公立大学病院 80 施設の栄養部門の責任者（管理栄養士）

2) 方法；国公立大学病院へ下記責任拠点よりメール配信

責任拠点；国立大学 京都大学医学部附属病院 疾患栄養治療部 幣 憲一郎

公立大学 奈良県立医科大学附属病院 栄養管理部 山口 千影

私立大学 聖マリアンナ医科大学病院 栄養部 川島 由起子

アンケート回答方法（下記の URL より入力）

<https://goo.gl/forms/t9YtEZTPZpm0Fg643>

※アンケート内容は別紙のとおり

3) 開始日；平成 29 年 7 月 31 日（月）から平成 29 年 8 月 15 日（木）17 時

#### 【回収率】

国立大学	42 施設（42 施設中）	回収率	100.0%
公立大学	7 施設（8 施設中）	回収率	87.5%
私立大学	27 施設（30 施設中）	回収率	90.0%
総計	76 施設（80 施設中）	回収率	95.0%

－アンケート内容－

〈1〉回答者基本情報

- |                      |  |
|----------------------|--|
| 1) 所属                | 国立大学, 公立大学, 私立大学                                 |
| 2) 病床                | 500 未満 500~1000 未満 1000~1500 未満 1500 以上          |
| 3) 性別                | 男性 女性  |
| 4) 年齢                | 20 代 30 代 40 代 50 代 60 代                         |
| 5) 役職                | 部長 副部長 科長 (課長) 室長 主査 係長 その他                      |
| 6) 現業務権限<br>(※複数回答可) | 方針決定 予算要求 採用 (人選) 人事評価 昇給<br>出張命令 物品購入 委託先の仕様書作成 |
| 7) 最終学位              | 博士 修士 学士 短期大学士 専門士 その他                           |
| 8) 管理栄養士歴            | 10 年未満 10 年以上 20 年未満 20 年以上 30 年未満 30 年以上        |
| 9) 栄養部門長歴            | 3 年未満 3 年以上 5 年未満 5 年以上 10 年未満 10 年以上            |
| 10) 栄養部門の責任者職種       | 管理栄養士 医師 事務系職員 その他                               |

〈2〉アンケート内容

以下, 5 段階回答

(とても必要である・必要である・どちらでもない・あまり必要でない・必要でない)

(1) 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について, 各項目の必要性についてお聞かせください。

A. 社会制度

- A-1. わが国の社会保障制度
- A-2. 保健・医療・福祉サービス提供組織と仕組み
- A-3. 社会資源の活用と社会貢献
- A-4. 管理栄養士の政策課題
- A-5. 診療報酬・介護報酬

B. 栄養士・管理栄養士の歴史と栄養士・管理栄養士制度

- B-6. 管理栄養士の歴史 (管理栄養士の変遷)
- B-7. 栄養士・管理栄養士制度
- B-8. 人材育成制度 (キャリア形成と開発)
- B-9. 専門管理栄養士制度
- B-10. 幹部候補者育成制度

C. 組織

- C-11. 組織論と組織マネジメント
- C-12. 倫理的教育
- C-13. 効率的に運用するための組織体制の整備
- C-14. 外部対外的な交渉
- C-15. 地域社会との連携

D. 経済的視点と病院貢献

- D-16. 栄養部門の経営・経済的な視点
- D-17. 保健・医療・福祉の連携に対する経済的視点

D-18. 病院の経営・経済的な視点

D-19. 病院収益への貢献

#### E. 労務管理

E-20. 労働基準法と労働安全衛生法

E-21. 職員の採用・配置計画の立案, 実施

E-22. 職員の能力開発の支援と人材教育

E-23. 職員の健康管理と労働管理

E-24. 人事考課

#### F. 業務管理

F-25. 栄養部門の理念作成と基本方針決定・目標設定

F-26. 管理栄養士業務の標準化

F-27. 管理栄養士の技術の標準化

F-28. 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

F-29. 栄養部門の運営の方策 (戦略)

F-30. 医療安全対策

#### G. 研究

G-31. 臨床研究に関する倫理指針

G-32. 臨床研究のための情報管理

G-33. EBN のためのデータ収集と活用

G-34. 研究デザインと介入研究の実施

G-35. 論文作成

〔自由記述設問〕 ご意見・ご感想がございましたら、ご記入ください

(2) 管理栄養士における幹部候補者育成における教育内容として、各項目の必要性についてご意見をお聞かせください。

#### A. 社会制度

1. わが国の社会保障制度

2. 保健・医療・福祉サービス提供組織と仕組み

3. 社会資源の活用と社会貢献

4. 管理栄養士の政策課題

5. 診療報酬・介護報酬

#### B. 管理栄養士の歴史と管理栄養士制度

6. 管理栄養士の歴史 (管理栄養士の変遷)

7. 管理栄養士制度 (栄養士と管理栄養士の法的業務権限)

8. 人材育成制度 (キャリア形成と開発)

9. 専門管理栄養士制度

10. 幹部候補者育成制度

## C. 組織

- 1 1. 組織論と組織マネジメント
- 1 2. 倫理的教育
- 1 3. 効率的に運用するための組織体制の整備
- 1 4. 外部対外的な交渉
- 1 5. 地域社会との連携

## D. 経済的視点と病院貢献

- 1 6. 管理栄養士の経営・経済的な視点
- 1 7. 医療と福祉の連携に対する経済的視点
- 1 8. 管理栄養士の使命と役割の推進
- 1 9. 病院収益への貢献
- 2 0. 危機管理

## E. 労務管理

- 2 1. 労働基準法と労働安全衛生法
- 2 2. 職員採用・配置計画の立案, 実施
- 2 3. 職員の能力開発の支援と人材教育
- 2 4. 職員の健康管理と労働時間管理
- 2 5. 医療安全対策

## F. 業務関連

- 2 6. 栄養部門の理念作成と基本方針決定・目標設定
- 2 7. 管理栄養士業務の標準化
- 2 8. 管理栄養士の技術の標準化
- 2 9. 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
- 3 0. 明確な方針と戦略

## G. 研究

- 3 1. 臨床研究に関する倫理指針
- 3 2. 臨床研究のための情報管理
- 3 3. 研究デザインと介入研究の実施
- 3 4. EBN のためのデータ収集と活用
- 3 5. 論文作成

〔自由記述設問〕 ご意見・ご感想がございましたら, ご記入ください。

### 3. 結果

#### 1) 基本情報

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 76 施設（回収率 95%）であった。国立大学 42 施設（55%）、公立大学 7 施設（9%）、私立大学 27 施設（36%）で、病院の規模は 500 床未満が 3 施設（4%）、500～1000 床未満が 54 施設（71%）、1000～1500 床未満が 19 施設（25%）であった。

回答者の内訳は、男性 15 名（20%）、女性 61 名（80%）で、40 代 12 名（16%）、50 代 53 名（70%）、60 代 11 名（14%）であり、役職は、部長が 5 名、副部長・次長が 32 名、科長（課長）、課長代理・補佐 17 名、室長・士長が 14 名、係長・副技師長、主任が 8 名であった。

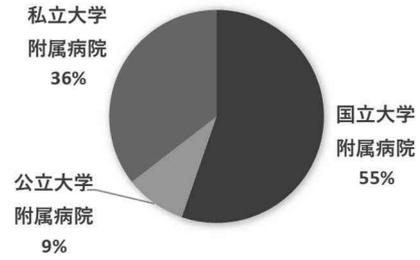
取得学位は、博士が 5 名、修士が 15 名、学士が 26 名、短期大学士・その他が 30 名であった。役職別業務権限については、部長、副部長、科長（課長）では、業務権限ありと回答していた。室長は、方針決定に携わっているのは 14 名中 2 名であり、昇給に携わっているのは、全体の約 1/3 であった。

管理栄養士歴については、全体の 96%が 20 年以上の経験者で、栄養部門の責任者歴は、10 年以上が 22 名（29%）、5 年以上 10 年未満が 25 名（33%）、5 年未満 29 名（38%）であった。

栄養部門の責任者は、管理栄養士が 23 名（30%）、医師が 49 名（65%）、その他 4 名（5%）であった。

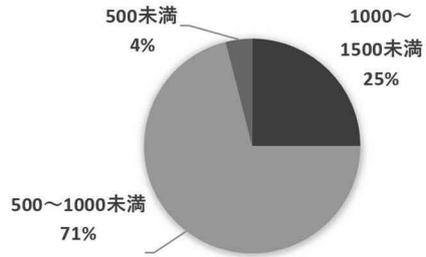
(1) 所属

区分	施設数
国立大学附属病院	42
公立大学附属病院	7
私立大学附属病院	27
総計	76



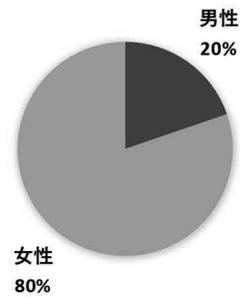
(2) 病床別

区分	施設数
1000～1500未満	19
500～1000未満	54
500未満	3
総計	76



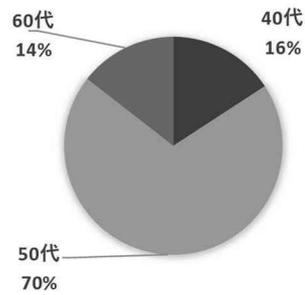
(3) 性別

区分	施設数
男性	15
女性	61
総計	76



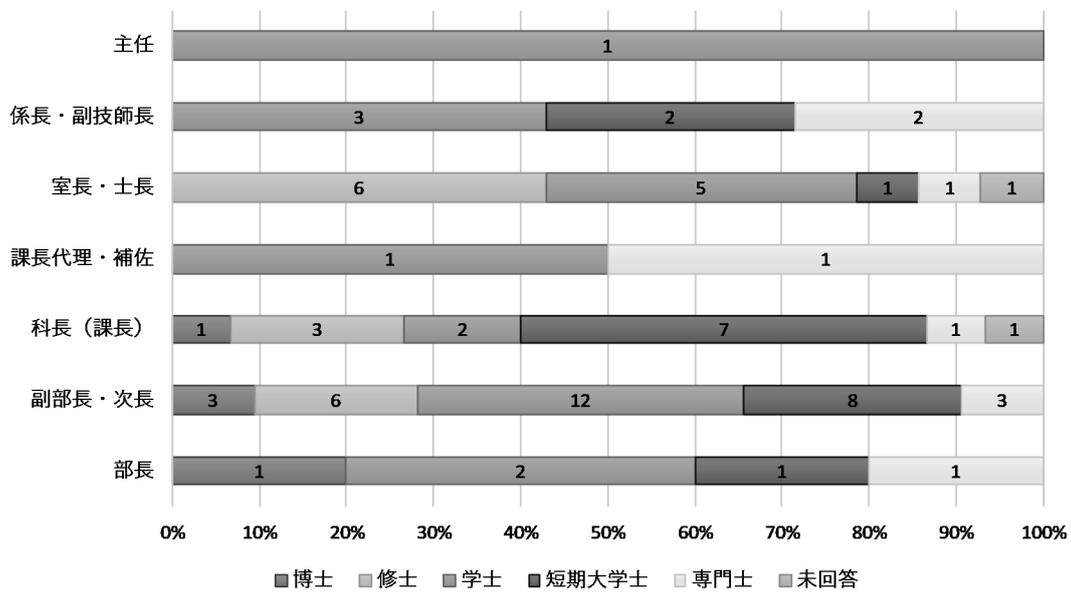
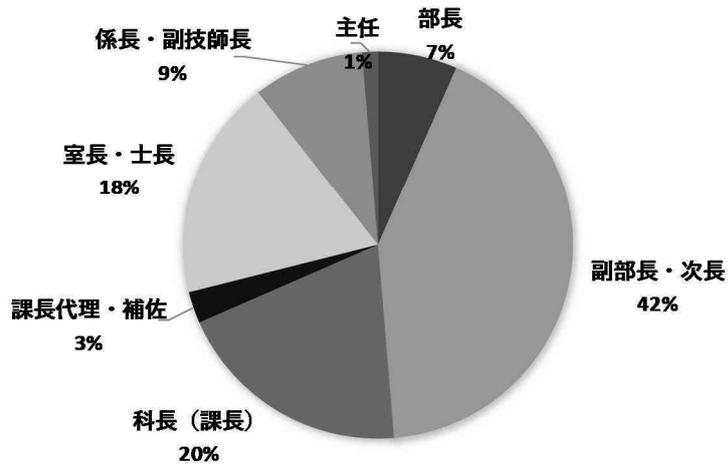
(4) 年齢別 (年代別)

区分	施設数
40代	12
50代	53
60代	11
総計	76



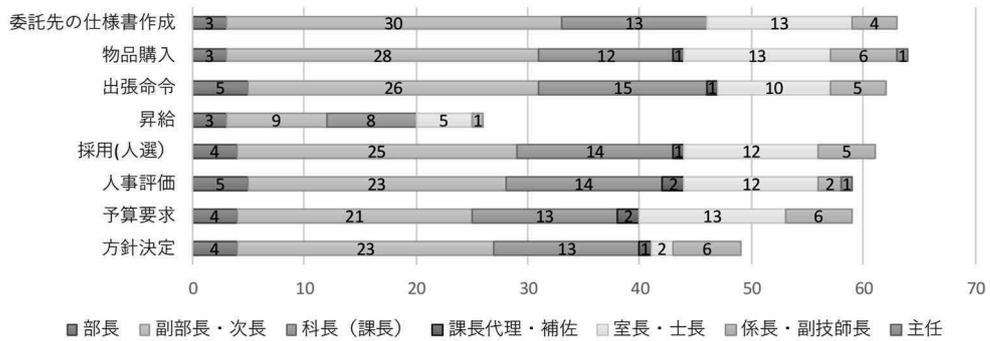
(5) 役職別

区分	全体	博士	修士	学士	短期 大学士	専門士	未回答
部長	5	1	0	2	1	1	0
副部長・次長	32	3	6	12	8	3	0
科長（課長）	15	1	3	2	7	1	1
課長代理・補佐	2	0	0	1	0	1	0
室長・士長	14	0	6	5	1	1	1
係長・副技師長	7	0	0	3	2	2	0
主任	1	0	0	1	0	0	0
総計	76	5	15	26	19	9	2



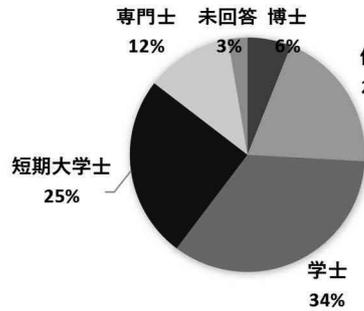
(6) 役職別 業務権限

区分		業務権限							
役職	人数	方針決定	予算要求	人事評価	採用(人選)	昇給	出張命令	物品購入	委託先の仕様書作成
部長	5	4	4	5	4	3	5	3	3
副部長・次長	32	23	21	23	25	9	26	28	30
科長(課長)	15	13	13	14	14	8	15	12	13
課長代理・補佐	2	1	2	2	1	0	1	1	0
室長・士長	14	2	13	12	12	5	10	13	13
係長・副技師長	7	6	6	2	5	1	5	6	4
主任	1	0	0	1	0	0	0	1	0
総計	76	49	59	59	61	26	62	64	63



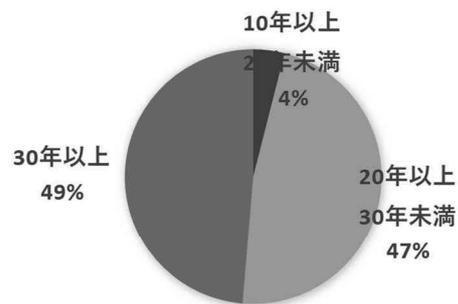
(7) 学位

区分	人数
博士	5
修士	15
学士	26
短期大学士	19
専門士	9
未回答	2
総計	76



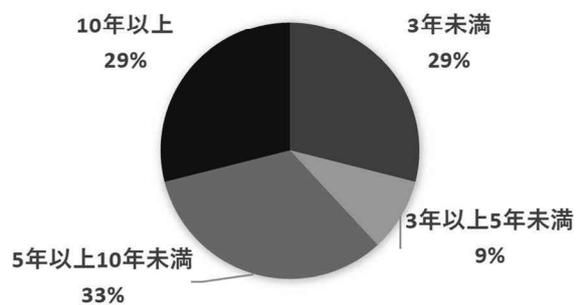
(8) 管理栄養士歴

区分	施設数
10年以上20年未満	3
20年以上30年未満	36
30年以上	37
総計	76



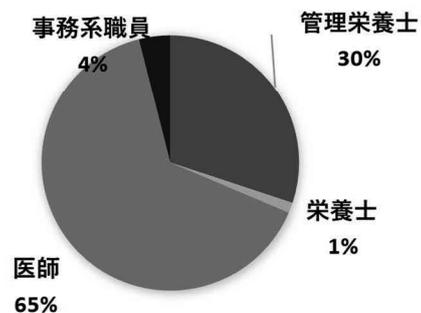
(9) 栄養部門責任者歴

区分	施設数
3年未満	22
3年以上5年未満	7
5年以上10年未満	25
10年以上	22
総計	76



(10) 栄養部門の責任者の職種

区分	施設数
管理栄養士	23
栄養士	1
医師	49
事務系職員	3
総計	76



## 2) 教育内容の必要性と求められる知識や能力

### 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必要性

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）」、「組織論と組織マネジメント」、「効率的に運用するための組織体制の整備」、「外部対外的な交渉」、「栄養部門の経営・経済的な視点」、「病院の経営・経済的な視点」、「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」、「栄養部門の理念作成と基本方針決定・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」、「栄養部門の運営の方策（戦略）」、「医療安全対策」などがとても必要であるという認識であった。一方、「社会資源の活用と社会貢献」、「管理栄養士の歴史（管理栄養士の変遷）」、「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。

## (1) 所属別

## A-1[わが国の社会保障制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			2	26	14	42
公立大学				5	2	7
私立大学			1	11	15	27
総計			3	42	31	76

## A-2 [保健・医療・福祉サービス提供組織と仕組み]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	18	23	42
公立大学				1	6	7
私立大学				11	16	27
総計			1	30	45	76

## A-3[社会資源の活用と社会貢献]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			2	23	17	42
公立大学			1	4	2	7
私立大学			3	12	12	27
総計			6	39	31	76

## A-4 [管理栄養士の政策課題]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	20	21	42
公立大学				3	4	7
私立大学			2	5	20	27
総計			3	28	45	76

## A-5[診療報酬・介護報酬]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				10	32	42
公立大学				1	6	7
私立大学				3	24	27
総計				14	62	76

## B-6 [管理栄養士の歴史 (管理栄養士の変遷)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学		1	6	25	10	42
公立大学				5	2	7
私立大学		1	3	19	4	27
総計		2	9	49	16	76

## B-7[栄養士・管理栄養士制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			3	21	18	42
公立大学		1		3	3	7
私立大学			3	11	13	27
総計		1	6	35	34	76

## B-8 [人材育成制度(キャリア形成と開発)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				14	28	42
公立大学				1	6	7
私立大学			2	7	18	27
総計			2	22	52	76

## B-9[専門管理栄養士制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	20	21	42
公立大学				4	3	7
私立大学			2	13	12	27
総計			3	37	36	76

## B-10 [幹部候補者育成制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	18	23	42
公立大学				3	4	7
私立大学			2	12	13	27
総計			3	33	40	76

## C-11[組織論と組織マネジメント]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				17	25	42
公立大学				1	6	7
私立大学				9	18	27
総計				27	49	76

## C-12[倫理的教育]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				22	20	42
公立大学				3	4	7
私立大学				13	14	27
総計				38	38	76

## C-13[効率的に運用するための組織体制の整備]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	13	28	42
公立大学				2	5	7
私立大学				5	22	27
総計			1	20	55	76

## C-14[外部対外的な交渉]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	15	26	42
公立大学				1	6	7
私立大学				8	19	27
総計			1	24	51	76

## C-15[地域社会との連携]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	20	21	42
公立大学			1	3	3	7
私立大学			1	8	18	27
総計			3	31	42	76

## D-16[栄養部門の経営・経済的な視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				10	32	42
公立大学					7	7
私立大学				5	22	27
総計				15	61	76

## D-17[保健・医療・福祉の連携に対する経済的視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			4	16	22	42
公立大学				4	3	7
私立大学		1	1	10	15	27
総計		1	5	30	40	76

## D-18[病院の経営・経済的な視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				16	26	42
公立大学				1	6	7
私立大学				9	18	27
総計				26	50	76

## D-19[病院収益への貢献]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				15	27	42
公立大学				1	6	7
私立大学				8	19	27
総計				24	52	76

## E-20[労働基準法と労働安全衛生法]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	25	16	42
公立大学				1	6	7
私立大学			1	9	17	27
総計			2	35	39	76

## E-21[職員の採用・配置計画の立案、実施]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				15	27	42
公立大学				3	4	7
私立大学				8	19	27
総計				26	50	76

## E-22[職員の能力開発の支援と人材教育]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				13	29	42
公立大学				3	4	7
私立大学			2	5	20	27
総計			2	21	53	76

## E-23[職員の健康管理と労働管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	20	21	42
公立大学				3	4	7
私立大学				8	19	27
総計			1	31	44	76

## E-24[人事考課]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	20	21	42
公立大学				3	4	7
私立大学				11	16	27
総計			1	34	41	76

## F-25[栄養部門の理念作成と基本方針決定・目標設定]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				9	33	42
公立大学				2	5	7
私立大学				6	21	27
総計				17	59	76

## F-26[管理栄養士業務の標準化]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				14	28	42
公立大学				4	3	7
私立大学				9	18	27
総計				27	49	76

## F-27[管理栄養士の技術の標準化]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				14	28	42
公立大学			1	4	2	7
私立大学				12	15	27
総計			1	30	45	76

## F-28[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]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				8	34	42
公立大学				2	5	7
私立大学				8	19	27
総計				18	58	76

## F-29[栄養部門の運営の方策(戦略)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	13	28	42
公立大学					7	7
私立大学			1	8	18	27
総計			2	21	53	76

## F-30[医療安全対策]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				12	30	42
公立大学			1	2	4	7
私立大学				6	21	27
総計			1	20	55	76

## G-31[臨床研究に関する倫理指針]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	15	26	42
公立大学				4	3	7
私立大学			1	15	11	27
総計			2	34	40	76

## G-32[臨床研究のための情報管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	15	26	42
公立大学				4	3	7
私立大学			1	15	11	27
総計			2	34	40	76

## G-33[EBNのためのデータ収集と活用]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	19	22	42
公立大学			1	2	4	7
私立大学				14	13	27
総計			2	35	39	76

## G-34[研究デザインと介入研究の実施]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	19	22	42
公立大学				4	3	7
私立大学				15	12	27
総計			1	38	37	76

## G-35[論文作成]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			2	19	21	42
公立大学				3	4	7
私立大学			1	13	13	27
総計			3	35	38	76

(2) 役職別

A-1[わが国の社会保障制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長					5	5
副部長・次長			1	22	9	32
科長(課長)				8	7	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長			1	8	5	14
係長・副技師長				4	3	7
主任			1			1
総計			3	42	31	76

A-2 [保健・医療・福祉サービス提供組織と仕組み]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長					5	5
副部長・次長			1	14	17	32
科長(課長)				7	8	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計			1	30	45	76

A-3[社会資源の活用と社会貢献]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			3	19	10	32
科長(課長)			2	5	8	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				8	6	14
係長・副技師長				5	2	7
主任			1			1
総計			6	39	31	76

A-4 [管理栄養士の政策課題]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長			1		4	5
副部長・次長			1	17	14	32
科長(課長)			1	3	11	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				5	9	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計			3	28	45	76

A-5[診療報酬・介護報酬]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長					5	5
副部長・次長				7	25	32
科長(課長)				2	13	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				3	11	14
係長・副技師長				1	6	7
主任				1		1
総計				14	62	76

## B-6 [管理栄養士の歴史(管理栄養士の変遷)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				3	2	5
副部長・次長		1	5	22	4	32
科長(課長)		1	3	9	2	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長			1	9	4	14
係長・副技師長				4	3	7
主任				1		1
総計		2	9	49	16	76

## B-7[栄養士・管理栄養士制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長			3	19	10	32
科長(課長)			3	6	6	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長		1		2	4	7
主任					1	1
総計		1	6	35	34	76

## B-8 [人材育成制度(キャリア形成と開発)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長					5	5
副部長・次長				13	19	32
科長(課長)			1	4	10	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				4	10	14
係長・副技師長			1		6	7
主任				1		1
総計			2	22	52	76

## B-9[専門管理栄養士制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長					5	5
副部長・次長				18	14	32
科長(課長)			2	9	4	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長			1	7	6	14
係長・副技師長				3	4	7
主任					1	1
総計			3	37	36	76

## B-10 [幹部候補者育成制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長				18	14	32
科長(課長)			1	6	8	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長			1	5	8	14
係長・副技師長			1	2	4	7
主任					1	1
総計			3	33	40	76

## C-11[組織論と組織マネジメント]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長				12	20	32
科長(課長)				4	11	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計				27	49	76

## C-12[倫理的教育]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長				19	13	32
科長(課長)				8	7	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計				38	38	76

## C-13[効率的に運用するための組織体制の整備]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長					5	5
副部長・次長			1	9	22	32
科長(課長)				4	11	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				5	9	14
係長・副技師長				2	5	7
主任					1	1
総計			1	20	55	76

## C-14[外部対外的な交渉]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長					5	5
副部長・次長			1	11	20	32
科長(課長)				5	10	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				7	7	14
係長・副技師長					7	7
主任				1		1
総計			1	24	51	76

## C-15[地域社会との連携]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長					5	5
副部長・次長			1	14	17	32
科長(課長)			1	5	9	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				8	6	14
係長・副技師長			1	2	4	7
主任				1		1
総計			3	31	42	76

## D-16[栄養部門の経営・経済的な視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				7	25	32
科長(課長)				1	14	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				4	10	14
係長・副技師長				1	6	7
主任					1	1
総計				15	61	76

## D-17[保健・医療・福祉の連携に対する経済的視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			2	13	17	32
科長(課長)		1	1	6	7	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長			2	4	8	14
係長・副技師長				3	4	7
主任				1		1
総計		1	5	30	40	76

## D-18[病院の経営・経済的な視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長				14	18	32
科長(課長)				3	12	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				4	10	14
係長・副技師長				2	5	7
主任					1	1
総計				26	50	76

## D-19[病院収益への貢献]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				12	20	32
科長(課長)				2	13	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				1	6	7
主任				1		1
総計				24	52	76

## E-20[労働基準法と労働安全衛生法]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長			1	21	10	32
科長(課長)			1	4	10	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				1	6	7
主任				1		1
総計			2	35	39	76

## E-21[職員の採用・配置計画の立案、実施]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				13	19	32
科長(課長)				6	9	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				4	10	14
係長・副技師長				1	6	7
主任				1		1
総計				26	50	76

## E-22[職員の能力開発の支援と人材教育]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				11	21	32
科長(課長)			1	4	10	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				3	11	14
係長・副技師長			1	1	5	7
主任				1		1
総計			2	21	53	76

## E-23[職員の健康管理と労働管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長			1	15	16	32
科長(課長)				4	11	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				8	6	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計			1	31	44	76

## E-24[人事考課]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長				17	15	32
科長(課長)				5	10	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長			1	6	7	14
係長・副技師長				3	4	7
主任				1		1
総計			1	34	41	76

## F-25[栄養部門の理念作成と基本方針決定・目標設定]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				9	23	32
科長(課長)				3	12	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				2	12	14
係長・副技師長				2	5	7
主任					1	1
総計				17	59	76

## F-26[管理栄養士業務の標準化]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長				10	22	32
科長(課長)				4	11	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				7	7	14
係長・副技師長				3	4	7
主任				1		1
総計				27	49	76

## F-27[管理栄養士の技術の標準化]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			1	10	21	32
科長(課長)				7	8	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				4	3	7
主任				1		1
総計			1	30	45	76

## F-28[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]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				8	24	32
科長(課長)				4	11	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				2	12	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計				18	58	76

## F-29[栄養部門の運営の方策(戦略)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				12	20	32
科長(課長)				3	12	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長			1	3	10	14
係長・副技師長			1		6	7
主任				1		1
総計			2	21	53	76

## F-30[医療安全対策]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長			1	11	20	32
科長(課長)				3	12	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				2	12	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計			1	20	55	76

## G-31[臨床研究に関する倫理指針]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			1	14	17	32
科長(課長)			1	9	5	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				3	11	14
係長・副技師長				4	3	7
主任				1		1
総計			2	34	40	76

## G-32[臨床研究のための情報管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			1	16	15	32
科長(課長)			1	8	6	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				3	11	14
係長・副技師長				3	4	7
主任				1		1
総計			2	34	40	76

## G-33[EBNのためのデータ収集と活用]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			2	16	14	32
科長(課長)				7	8	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計			2	35	39	76

## G-34[研究デザインと介入研究の実施]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			1	18	13	32
科長(課長)				7	8	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				3	4	7
主任				1		1
総計			1	38	37	76

## G-35[論文作成]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長			1	1	3	5
副部長・次長			2	17	13	32
科長(課長)				7	8	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計			3	35	38	76

## (3) 学位別

## A-1[わが国の社会保障制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士					5	5
修士				10	5	15
学士			3	14	9	26
短期大学士				13	6	19
専門士				4	5	9
未回答				1	1	2
総計			3	42	31	76

## A-2 [保健・医療・福祉サービス提供組織と仕組み]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士					5	5
修士				7	8	15
学士			1	11	14	26
短期大学士				9	10	19
専門士				3	6	9
未回答					2	2
総計			1	30	45	76

## A-3[社会資源の活用と社会貢献]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1		4	5
修士				7	8	15
学士			2	15	9	26
短期大学士			2	12	5	19
専門士			1	4	4	9
未回答				1	1	2
総計			6	39	31	76

## A-4 [管理栄養士の政策課題]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				6	9	15
学士				11	15	26
短期大学士				7	12	19
専門士			2	1	6	9
未回答				2		2
総計			3	28	45	76

## A-5[診療報酬・介護報酬]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				3	12	15
学士				8	18	26
短期大学士				6	13	19
専門士				1	8	9
未回答				1	1	2
総計			1	20	55	76

## B-6 [管理栄養士の歴史 (管理栄養士の変遷)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	2	2	5
修士		1	1	10	3	15
学士			4	15	7	26
短期大学士		1	2	15	1	19
専門士			1	6	2	9
未回答				1	1	2
総計		2	9	49	16	76

## B-7[栄養士・管理栄養士制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	2	2	5
修士			2	7	6	15
学士		1	1	9	15	26
短期大学士			2	14	3	19
専門士				3	6	9
未回答					2	2
総計		1	6	35	34	76

## B-8 [人材育成制度(キャリア形成と開発)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1		4	5
修士				5	10	15
学士				8	18	26
短期大学士				7	12	19
専門士			1	2	6	9
未回答					2	2
総計			2	22	52	76

## B-9[専門管理栄養士制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1		4	5
修士				9	6	15
学士			1	10	15	26
短期大学士			1	14	4	19
専門士				3	6	9
未回答				1	1	2
総計			3	37	36	76

## B-10 [幹部候補者育成制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士			1	7	7	15
学士				9	17	26
短期大学士				13	6	19
専門士			1	3	5	9
未回答					2	2
総計			3	33	40	76

## C-11[組織論と組織マネジメント]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				2	3	5
修士				4	11	15
学士				10	16	26
短期大学士				6	13	19
専門士				4	5	9
未回答				1	1	2
総計				27	49	76

## C-12[倫理的教育]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				2	3	5
修士				4	11	15
学士				11	15	26
短期大学士				13	6	19
専門士				6	3	9
未回答				2		2
総計				38	38	76

## C-13[効率的に運用するための組織体制の整備]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				3	12	15
学士			1	7	18	26
短期大学士				4	15	19
専門士				3	6	9
未回答				2		2
総計			1	20	55	76

## C-14[外部対外的な交渉]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				2	3	5
修士				4	11	15
学士			1	10	15	26
短期大学士				6	13	19
専門士				1	8	9
未回答				1	1	2
総計			1	24	51	76

## C-15[地域社会との連携]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				6	9	15
学士			2	11	13	26
短期大学士				10	9	19
専門士				2	7	9
未回答				1	1	2
総計			3	31	42	76

## D-16[栄養部門の経営・経済的な視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				2	13	15
学士				5	21	26
短期大学士				3	16	19
専門士				3	6	9
未回答				1	1	2
総計				15	61	76

## D-17[保健・医療・福祉の連携に対する経済的視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	2	2	5
修士				4	11	15
学士			3	9	14	26
短期大学士		1	1	9	8	19
専門士				4	5	9
未回答				2		2
総計		1	5	30	40	76

## D-18[病院の経営・経済的な視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				2	3	5
修士				3	12	15
学士				6	20	26
短期大学士				9	10	19
専門士				4	5	9
未回答				2		2
総計				26	50	76

## D-19[病院収益への貢献]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				3	12	15
学士				9	17	26
短期大学士				6	13	19
専門士				4	5	9
未回答				1	1	2
総計				24	52	76

## E-20[労働基準法と労働安全衛生法]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				7	8	15
学士				13	13	26
短期大学士			1	10	8	19
専門士				4	5	9
未回答					2	2
総計			2	35	39	76

## E-21[職員の採用・配置計画の立案、実施]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				2	3	5
修士				3	12	15
学士				10	16	26
短期大学士				9	10	19
専門士				1	8	9
未回答				1	1	2
総計				26	50	76

## E-22[職員の能力開発の支援と人材教育]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1		4	5
修士				2	13	15
学士				9	17	26
短期大学士				8	11	19
専門士			1	1	7	9
未回答				1	1	2
総計			2	21	53	76

## E-23[職員の健康管理と労働管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				2	3	5
修士				6	9	15
学士			1	12	13	26
短期大学士				10	9	19
専門士				1	8	9
未回答					2	2
総計			1	31	44	76

## E-24[人事考課]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				2	3	5
修士				7	8	15
学士			1	13	12	26
短期大学士				9	10	19
専門士				3	6	9
未回答					2	2
総計			1	34	41	76

## F-25[栄養部門の理念作成と基本方針決定・目標設定]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				4	11	15
学士				4	22	26
短期大学士				7	12	19
専門士				1	8	9
未回答					2	2
総計				17	59	76

## F-26[管理栄養士業務の標準化]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				5	10	15
学士				8	18	26
短期大学士				11	8	19
専門士				2	7	9
未回答					2	2
総計				27	49	76

## F-27[管理栄養士の技術の標準化]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				5	10	15
学士				9	17	26
短期大学士			1	9	9	19
専門士				5	4	9
未回答				1	1	2
総計			1	30	45	76

## F-28[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]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				4	11	15
学士				5	21	26
短期大学士				5	14	19
専門士				3	6	9
未回答					2	2
総計				18	58	76

## F-29[栄養部門の運営の方策(戦略)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				3	12	15
学士			1	5	20	26
短期大学士				7	12	19
専門士			1	4	4	9
未回答				1	1	2
総計			2	21	53	76

## F-30[医療安全対策]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				2	3	5
修士				3	12	15
学士				7	19	26
短期大学士			1	7	11	19
専門士				1	8	9
未回答					2	2
総計			1	20	55	76

## G-31[臨床研究に関する倫理指針]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	2	2	5
修士				6	9	15
学士				11	15	26
短期大学士			1	11	7	19
専門士				4	5	9
未回答					2	2
総計			2	34	40	76

## G-32[臨床研究のための情報管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	2	2	5
修士				6	9	15
学士				12	14	26
短期大学士			1	11	7	19
専門士				3	6	9
未回答					2	2
総計			2	34	40	76

## G-33[EBNのためのデータ収集と活用]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				2	3	5
修士				4	11	15
学士				14	12	26
短期大学士			2	11	6	19
専門士				3	6	9
未回答				1	1	2
総計			2	35	39	76

## G-34[研究デザインと介入研究の実施]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				2	3	5
修士				5	10	15
学士				13	13	26
短期大学士			1	13	5	19
専門士				4	5	9
未回答				1	1	2
総計			1	38	37	76

## G-35[論文作成]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				6	9	15
学士				13	13	26
短期大学士			1	12	6	19
専門士			1	2	6	9
未回答				1	1	2
総計			3	35	38	76

〔自由記述設問〕

\* 国立大学

管理栄養士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。

\* 公立大学

全般的に公立病院では管理栄養士の職責レベルは低い（係長か、せいぜい課長補佐級）。しかし実務的な権限や業務内容は出先の課長級に匹敵し、実態として持っている権限と組織上明確にされている権限がかなり違っている。

\* 私立大学

5段階評価基準が必要と思います。

今年度から所属長となりましたが、組織運営、管理栄養士の病院経営への貢献をどのように形にするか悩んでいます。人事面の交渉、他部門との交渉、スタッフの育成、部署のマネジメントと多忙です。栄養部門の長は教授が兼任されており、教授は多忙のため相談する時間が取れません。もう少し、相談できる地位の部門長がほしいです。栄養士の所属長は科長職までしか置けませんが、栄養部長が医師、栄養士のトップは副部長であるべきと思います。栄養士は病院内で少数派のため、検査部、放射線部には技師長がおけるのに、栄養士は科長が所属長です。何とか頑張って後輩のためにも職位を上げたいと思います。マネジメントは早くから研修することが必要と感じています。また、研究も並行して行うためには、部門長は修士以上、可能なら博士を持っているくらいでないとスタッフの研究は支援できないのではないのでしょうか？上記設問内容は管理者として必要な知識であると思います。しかしながら、組織の職員研修と自己研鑽に頼らざる得ない現状です。日本看護協会の認定看護師管理コースのように、学ぶ環境が必要であると考えます。専門管理栄養士の認定制度が多すぎて今後どの資格が重要になるのかわからないまま、認定資格を受けなければならないのかと不安になります。しかも受験のための講習、試験料等、認定資格を得ようとする数万円もかかります。これを病院側が援助してくれるわけでもなく、スキルアップのためと自腹をきることになります。そもそも管理栄養士の給料がやすい上に認定資格をとるように指導されても、ヤル気をみせるスタッフが少ないことに辟易します。

### 3) 管理栄養士における幹部候補者育成における教育内容としての各項目の必要性

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」、「組織論と組織マネジメント」、「効率的に運用するための組織体制の整備」、「外部対外的な交渉」、「栄養部門の理念作成と基本方針決定・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」、「明確な方針と戦略」、「医療安全対策」などが「とても必要である」という認識であった。一方、「社会資源の活用と社会貢献」、「管理栄養士の歴史（管理栄養士の変遷）」、「幹部候補者育成制度」については、「どちらでもない」との意見が複数あった。

## (1) 所属別

## 1[わが国の社会保障制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	26	15	42
公立大学				4	3	7
私立大学			1	9	17	27
総計			2	39	35	76

## 2[保健・医療・福祉サービス提供組織と仕組み]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				19	23	42
公立大学				3	4	7
私立大学				13	14	27
総計				35	41	76

## 3[社会資源の活用と社会貢献]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学		1	3	20	18	42
公立大学				5	2	7
私立大学			1	17	9	27
総計		1	4	42	29	76

## 4[管理栄養士の政策課題]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	21	20	42
公立大学			1		6	7
私立大学			1	9	17	27
総計			3	30	43	76

## 5[診療報酬・介護報酬]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				14	28	42
公立大学				2	5	7
私立大学			1	4	22	27
総計			1	20	45	76

## 6[管理栄養士の歴史(管理栄養士の変遷)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学		1	5	24	12	42
公立大学			1	5	1	7
私立大学			3	16	8	27
総計		1	9	45	21	76

## 7[管理栄養士制度(栄養士と管理栄養士の法的業務権限)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学		1	1	23	17	42
公立大学			2	3	2	7
私立大学			3	11	13	27
総計		1	6	37	32	76

## 8[人材育成制度(キャリア形成と開発)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	13	28	42
公立大学				3	4	7
私立大学			2	7	18	27
総計			3	23	50	76

## 9[専門管理栄養士制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				21	21	42
公立大学			1	2	4	7
私立大学			2	11	14	27
総計			3	34	39	76

## 10 [幹部候補者育成制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			3	14	25	42
公立大学				2	5	7
私立大学			3	8	16	27
総計			6	24	46	76

## 11 [組織論と組織マネジメント]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	13	28	42
公立大学				2	5	7
私立大学			1	6	20	27
総計			2	21	53	76

## 12 [倫理的教育]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				17	25	42
公立大学			1	3	3	7
私立大学			1	12	14	27
総計			2	32	42	76

## 13 [効率的に運用するための組織体制の整備]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	12	29	42
公立大学				3	4	7
私立大学				6	21	27
総計			1	21	54	76

## 14 [外部対外的な交渉]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				16	26	42
公立大学				3	4	7
私立大学			1	6	20	27
総計			1	25	50	76

## 15 [地域社会との連携]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			2	19	21	42
公立大学			1	2	4	7
私立大学			1	8	18	27
総計			4	29	43	76

## 16 [管理栄養士の経営・経済的な視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				11	31	42
公立大学					7	7
私立大学				8	19	27
総計				19	57	76

## 17 [医療と福祉の連携に対する経済的視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	17	24	42
公立大学				1	5	6
私立大学			1	14	13	28
総計			2	32	42	76

## 18 [管理栄養士の使命と役割の推進]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				14	26	42
公立大学					7	7
私立大学				10	17	27
総計				26	50	76

## 19[病院収益への貢献]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	14	27	42
公立大学					7	7
私立大学			1	8	18	27
総計			2	22	52	76

## 20[危機管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	21	20	42
公立大学				2	5	7
私立大学			1	9	17	27
総計			2	32	42	76

## 21[労働基準法と労働安全衛生法]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				19	23	42
公立大学				3	4	7
私立大学			2	6	19	27
総計			2	28	46	76

## 22[職員採用・配置計画の立案、実施]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				15	27	42
公立大学				4	3	7
私立大学			1	7	19	27
総計			1	26	49	76

## 23[職員の能力開発の支援と人材教育]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				19	23	42
公立大学				3	4	7
私立大学			2	6	19	27
総計			2	28	46	76

## 24[職員の健康管理と労働時間管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			2	18	22	42
公立大学			1	3	3	7
私立大学			1	8	19	27
総計			4	29	44	76

## 25[医療安全対策]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				12	30	42
公立大学			1	1	5	7
私立大学			1	6	20	27
総計			2	19	55	76

## 26[栄養部門の理念作成と基本方針決定・目標設定]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				16	26	42
公立大学				3	4	7
私立大学				9	18	27
総計				28	48	76

## 27[管理栄養士業務の標準化]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				15	27	42
公立大学				5	2	7
私立大学				11	16	27
総計				31	45	76

## 28[管理栄養士の技術の標準化]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	9	32	42
公立大学				2	5	7
私立大学				8	19	27
総計			1	19	56	76

## 29[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]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	12	29	42
公立大学				2	5	7
私立大学			1	9	17	27
総計			2	23	51	76

## 30[明確な方針と戦略]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				14	28	42
公立大学				4	3	7
私立大学				7	20	27
総計				25	51	76

## 31[臨床研究に関する倫理指針]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	16	25	42
公立大学				3	3	7
私立大学			1	14	13	27
総計			2	33	41	76

## 32[臨床研究のための情報管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	14	27	42
公立大学				4	3	7
私立大学				15	12	27
総計			1	33	42	76

## 33[研究デザインと介入研究]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	15	26	42
公立大学				3	4	7
私立大学			1	14	12	27
総計			2	32	42	76

## 34[EBNのためのデータ収集と活用]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学			1	16	25	42
公立大学				4	3	7
私立大学			1	15	11	27
総計			2	35	39	76

## 35[論文作成]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
国立大学				17	25	42
公立大学				3	4	7
私立大学			2	12	13	27
総計			2	32	42	76

(2) 役職別

1[わが国の社会保障制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長			1	22	9	32
科長(課長)			1	7	7	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				2	9	7
主任				1		1
総計			2	39	35	76

2 [保健・医療・福祉サービス提供組織と仕組み]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				18	14	32
科長(課長)				9	6	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				4	10	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計				35	41	76

3[社会資源の活用と社会貢献]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長		1	2	18	11	32
科長(課長)			1	10	4	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長			1	6	7	14
係長・副技師長				5	2	7
主任				1		1
総計		1	4	42	29	76

4 [管理栄養士の政策課題]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			2	16	14	32
科長(課長)			1	4	10	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				1	6	7
主任				1		1
総計			3	30	43	76

5[診療報酬・介護報酬]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				11	21	32
科長(課長)			1	3	11	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				4	10	14
係長・副技師長					7	7
主任				1		1
総計			1	20	55	76

## 6 [管理栄養士の歴史(管理栄養士の変遷)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				3	2	5
副部長・次長		1	5	20	6	32
科長(課長)			3	8	4	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長			1	8	5	14
係長・副技師長				4	3	7
主任				1		1
総計		1	9	45	21	76

## 7 [管理栄養士制度(栄養士と管理栄養士の法的業務権限)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長		1	2	20	9	32
科長(課長)			3	4	8	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長			1	3	3	7
主任				1		1
総計		1	6	37	32	76

## 8 [人材育成制度(キャリア形成と開発)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長					5	5
副部長・次長			1	12	19	32
科長(課長)			1	5	9	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				4	10	14
係長・副技師長			1	1	5	7
主任				1		1
総計			3	23	50	76

## 9 [専門管理栄養士制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長					5	5
副部長・次長			1	16	15	32
科長(課長)			1	7	7	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				8	6	14
係長・副技師長			1	2	4	7
主任				1		1
総計			3	34	39	76

## 10 [幹部候補者育成制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長			1	14	17	32
科長(課長)			2	4	9	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長			2	3	9	14
係長・副技師長			1	1	5	7
主任				1		1
総計			6	24	46	76

## 11 [組織論と組織マネジメント]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	3	5
副部長・次長			1	10	21	32
科長(課長)				3	12	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				5	9	14
係長・副技師長			1	1	5	7
主任				1		1
総計			2	21	53	76

## 12[倫理的教育]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			1	14	17	32
科長(課長)				7	8	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				5	9	14
係長・副技師長			1	3	3	7
主任				1		1
総計			2	38	38	76

## 13[効率的に運用するための組織体制の整備]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長					5	5
副部長・次長			1	9	22	32
科長(課長)				4	11	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				5	9	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計			1	21	54	76

## 14[外部対外的な交渉]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				12	20	32
科長(課長)			1	2	12	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				3	4	7
主任				1		1
総計			1	25	50	76

## 15[地域社会との連携]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長					5	5
副部長・次長			2	14	16	32
科長(課長)			1	4	10	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長			1	6	7	14
係長・副技師長			1	3	4	7
主任				1		1
総計			4	29	43	76

## 16[管理栄養士の経営・経済的な視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長				7	25	32
科長(課長)				2	13	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				5	9	14
係長・副技師長				1	6	7
主任				1		1
総計				19	57	76

## 17[医療と福祉の連携に対する経済的視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			1	15	16	32
科長(課長)				8	7	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長			1	3	10	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計			2	32	42	76

## 18[管理栄養士の使命と役割の推進]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長				12	20	32
科長(課長)				3	12	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				5	9	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1	0	1
総計				26	50	76

## 19[病院収益への貢献]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長				10	22	32
科長(課長)				2	13	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長			1	6	7	14
係長・副技師長			1		6	7
主任				1		1
総計			2	22	52	76

## 20[危機管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				19	13	32
科長(課長)			1	4	10	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長			1	4	9	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計			2	32	42	76

## 21[労働基準法と労働安全衛生法]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				16	16	32
科長(課長)			1	3	11	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				5	9	14
係長・副技師長			1	2	4	7
主任				1		1
総計			2	28	48	76

## 22[職員採用・配置計画の立案、実施]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				12	20	32
科長(課長)			1	4	10	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				5	9	14
係長・副技師長				3	4	7
主任				1		1
総計			1	26	49	76

## 23[職員の能力開発の支援と人材教育]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				14	18	32
科長(課長)			1	3	11	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				7	7	14
係長・副技師長			1	2	4	7
主任				1		1
総計			2	28	46	76

## 24[職員の健康管理と労働時間管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			2	13	17	32
科長(課長)				4	11	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長			1	6	7	14
係長・副技師長			1	3	3	7
主任				1		1
総計			4	29	43	76

## 25[医療安全対策]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	3	5
副部長・次長			1	10	21	32
科長(課長)				3	12	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				3	11	14
係長・副技師長			1	1	5	7
主任				1		1
総計			2	19	55	76

## 26[栄養部門の理念作成と基本方針決定・目標設定]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長				11	21	32
科長(課長)				3	12	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				8	6	14
係長・副技師長				3	4	7
主任				1		1
総計				28	48	76

## 27[管理栄養士業務の標準化]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長				12	20	32
科長(課長)				6	9	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				4	3	7
主任				1		1
総計				31	45	76

## 28[管理栄養士の技術の標準化]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長				10	22	32
科長(課長)				2	13	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長			1	2	11	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計			1	19	56	76

## 29[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]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長				9	23	32
科長(課長)				4	11	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長			1	5	8	14
係長・副技師長			1	1	5	7
主任				1		1
総計			2	23	51	76

## 30[明確な方針と戦略]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				1	4	5
副部長・次長				13	19	32
科長(課長)				3	12	15
課長代理・補佐					2	2
室長・士長				3	11	14
係長・副技師長				4	3	7
主任				1		1
総計				25	51	76

## 31[臨床研究に関する倫理指針]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			1	14	17	32
科長(課長)			1	9	5	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				3	11	14
係長・副技師長				4	3	7
主任				1		1
総計			2	34	40	76

## 32[臨床研究のための情報管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			1	16	15	32
科長(課長)			1	8	6	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				3	11	14
係長・副技師長				3	4	7
主任				1		1
総計			2	34	40	76

## 33[研究デザインと介入研究]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			2	16	14	32
科長(課長)				7	8	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計			2	35	39	76

## 34[EBNのためのデータ収集と活用]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長				2	3	5
副部長・次長			1	18	13	32
科長(課長)				7	8	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				3	4	7
主任				1		1
総計			1	38	37	76

## 35[論文作成]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
部長			1	1	3	5
副部長・次長			2	17	13	32
科長(課長)				7	8	15
課長代理・補佐				1	1	2
室長・士長				6	8	14
係長・副技師長				2	5	7
主任				1		1
総計			3	35	38	76

(3) 学位別

1[わが国の社会保障制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				8	7	15
学士			1	13	12	26
短期大学士				14	5	19
専門士				2	7	9
未回答				1	1	2
総計			2	39	35	76

2 [保健・医療・福祉サービス提供組織と仕組み]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				2	3	5
修士				7	8	15
学士				13	13	26
短期大学士				12	7	19
専門士				1	8	9
未回答					2	2
総計				35	41	76

3[社会資源の活用と社会貢献]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				9	6	15
学士			2	13	11	26
短期大学士			1	14	4	19
専門士		1		4	4	9
未回答				1	1	2
総計		1	4	42	29	76

4 [管理栄養士の政策課題]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	2	2	5
修士				8	7	15
学士				10	16	26
短期大学士			1	8	10	19
専門士			1	2	6	9
未回答					2	2
総計			3	30	43	76

5[診療報酬・介護報酬]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				3	12	15
学士				8	18	26
短期大学士				6	13	19
専門士				1	8	9
未回答				1	1	2
総計			1	20	55	76

6 [管理栄養士の歴史 (管理栄養士の変遷)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	2	2	5
修士			1	11	3	15
学士			4	14	8	26
短期大学士		1	2	12	4	19
専門士			1	5	3	9
未回答				1	1	2
総計		1	9	45	21	76

## 7[管理栄養士制度(栄養士と管理栄養士の法的業務権限)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士			1	10	4	15
学士			2	13	11	26
短期大学士		1	2	10	6	19
専門士				3	6	9
未回答					2	2
総計		1	6	37	32	76

## 8[人材育成制度(キャリア形成と開発)]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				6	9	15
学士			1	9	16	26
短期大学士				5	14	19
専門士			1	1	7	9
未回答				1	1	2
総計			3	23	50	76

## 9[専門管理栄養士制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				8	7	15
学士				13	13	26
短期大学士			1	11	7	19
専門士			1	1	7	9
未回答					2	2
総計			3	34	39	76

## 10[幹部候補者育成制度]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				3	2	5
修士			2	6	7	15
学士			1	9	16	26
短期大学士			1	5	13	19
専門士			2	1	6	9
未回答					2	2
総計			6	24	46	76

## 11[組織論と組織マネジメント]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				5	10	15
学士				9	17	26
短期大学士				5	14	19
専門士			2	1	6	9
未回答					2	2
総計			2	21	53	76

## 12[倫理的教育]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				2	3	5
修士				5	10	15
学士				12	14	26
短期大学士			1	9	9	19
専門士			1	4	4	9
未回答					2	2
総計			2	32	42	76

## 13[効率的に運用するための組織体制の整備]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士					5	5
修士				4	11	15
学士			1	9	16	26
短期大学士				4	15	19
専門士				2	7	9
未回答				2		2
総計			1	21	54	76

## 14[外部対外的な交渉]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				5	10	15
学士				10	16	26
短期大学士				6	13	19
専門士				2	7	9
未回答				1	1	2
総計			1	25	50	76

## 15[地域社会との連携]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				6	9	15
学士			1	11	14	26
短期大学士			1	8	10	19
専門士			1	2	6	9
未回答				1	1	2
総計			4	29	43	76

## 16[管理栄養士の経営・経済的な視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士					5	5
修士				5	10	15
学士				6	20	26
短期大学士				4	15	19
専門士				4	5	9
未回答					2	2
総計				19	57	76

## 17[医療と福祉の連携に対する経済的視点]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				6	9	15
学士			1	10	15	26
短期大学士			1	10	8	19
専門士				5	4	9
未回答					2	2
総計			2	32	42	76

## 18[管理栄養士の使命と役割の推進]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				3	12	15
学士				9	17	26
短期大学士				8	11	19
専門士				4	5	9
未回答				1	1	2
総計				26	50	76

## 19[病院収益への貢献]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				4	11	15
学士			1	7	18	26
短期大学士				6	13	19
専門士			1	3	5	9
未回答				1	1	2
総計			2	22	52	76

## 20[危機管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				8	7	15
学士			1	11	14	26
短期大学士				9	10	19
専門士				3	6	9
未回答					2	2
総計			2	32	42	76

## 21[労働基準法と労働安全衛生法]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				6	9	15
学士				12	14	26
短期大学士				8	11	19
専門士			1	1	7	9
未回答					2	2
総計			2	28	46	76

## 22[職員採用・配置計画の立案、実施]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				5	10	15
学士				10	16	26
短期大学士				7	12	19
専門士				2	7	9
未回答				1	1	2
総計			1	26	49	76

## 23[職員の能力開発の支援と人材教育]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				7	8	15
学士				12	14	26
短期大学士				7	12	19
専門士			1	1	7	9
未回答					2	2
総計			2	28	46	76

## 24[職員の健康管理と労働時間管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				2	3	5
修士				7	8	15
学士			1	12	13	26
短期大学士			1	7	11	19
専門士			2	1	6	9
未回答					2	2
総計			4	29	43	76

## 25[医療安全対策]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士					5	5
修士				4	11	15
学士				10	16	26
短期大学士			1	4	14	19
専門士			1	1	7	9
未回答					2	2
総計			2	19	55	76

## 26[栄養部門の理念作成と基本方針決定・目標設定]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				5	10	15
学士				9	17	26
短期大学士				9	10	19
専門士				4	5	9
未回答					2	2
総計				28	48	76

## 27[管理栄養士業務の標準化]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				3	12	15
学士				10	16	26
短期大学士				11	8	19
専門士				5	4	9
未回答				1	1	2
総計				31	45	76

## 28[管理栄養士の技術の標準化]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				2	13	15
学士			1	7	18	26
短期大学士				6	13	19
専門士				3	6	9
未回答					2	2
総計			1	19	56	76

## 29[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]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				1	4	5
修士				5	10	15
学士			1	8	17	26
短期大学士				6	13	19
専門士			1	3	5	9
未回答					2	2
総計			2	23	53	76

## 30[明確な方針と戦略]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				2	3	5
修士				4	11	15
学士				11	15	26
短期大学士				7	12	19
専門士				1	8	9
未回答					2	2
総計				25	51	76

## 31[臨床研究に関する倫理指針]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				3	2	5
修士				7	8	15
学士			1	11	14	26
短期大学士				10	9	19
専門士			1	2	6	9
未回答					2	2
総計			2	33	41	76

## 32[臨床研究のための情報管理]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士				3	2	5
修士				8	7	15
学士				11	15	26
短期大学士				9	10	19
専門士			1	2	4	9
未回答					2	2
総計			1	33	42	76

## 33[研究デザインと介入研究]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	1	3	5
修士				6	9	15
学士				12	14	26
短期大学士				10	9	19
専門士			1	3	5	9
未回答					2	2
総計			2	32	42	76

## 34[EBNのためのデータ収集と活用]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	2	2	5
修士				5	10	15
学士				13	13	26
短期大学士				12	7	19
専門士			1	3	5	9
未回答					2	2
総計			2	35	39	76

## 35[論文作成]

区分	1. 必要でない	2. あまり必要でない	3. どちらでもない	4. 必要である	5. とても必要である	総計
博士			1	2	2	5
修士				6	9	15
学士				12	14	26
短期大学士				10	9	19
専門士			1	2	6	9
未回答					2	2
総計			2	32	42	76

〔自由記述設問〕

\* 国立大学

栄養部門長に是非管理栄養士をお願いしたい。

大学病院の場合、部門長に対し研究業務に関する一定の能力が求められるようになっていると感じます。

\* 公立大学

各院で個別性があるところは各院での教育で構わないと思う。

#### \*私立大学

どの項目も必要な能力と思います

栄養部門の長は栄養士であるべきだと思います。そうでなければ、栄養部門の発展はないかと思います。

日本栄養士会として日本看護協会の管理者認定コースのような認定コースと育成カリキュラムが必要であると思います。認定資格が多すぎて、資格取得のために多額な費用が必要となります。専門管理栄養士を明確にしてほしいです。

#### 4. 考察

管理栄養士における幹部候補者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、いず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ともに、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。

資料2 看護師養成カリキュラム (国立看護大学校ホームページより参照)

平成29年11月1日現在

大学院博士(後期)	
共通科目	科目名
	政策医療看護学特論II
	質的看護学研究法、質的看護学研究法
	国際看護学(特論III)、演習III、特別研究
	看護教育学(特論III)、演習III、特別研究
	看護情報・管理学(特論III)、演習III、特別研究
	成人看護学(特論III)、演習III、特別研究
	精神看護学(特論III)、演習III、特別研究
	成人看護学(特論III)、演習III、特別研究
	成育看護学(特論III)、演習III、特別研究
	長寿看護学(特論III)、演習III、特別研究
	感染管理看護学(特論III)、演習III、特別研究

大学院博士(前期)	
共通科目	科目名
	政策医療看護学特論I
	看護研究法
	看護理論、政策医療看護倫理、看護管理論
	看護学コンファレンション、看護臨床教育
	保健経済論、看護統計学
	ヘルスケアマネジメント特論、薬理学
	国際看護学(特論I・II)、演習I・II、特別研究
	看護教育学(特論I・II)、演習I・II、特別研究
	看護情報・管理学(特論I・II)、演習I・II、特別研究
	成人看護学(特論I・II)、演習I・II、特別研究
	精神看護学(特論I・II)、演習I・II、特別研究
	成育看護学(特論I・II)、演習I・II、特別研究
	長寿看護学(特論I・II)、演習I・II、特別研究
	感染管理看護学(特論I・II)、演習I・II、特別研究
	微生物学特論、感染症学特論、特別研究

4年生		領域	科目名
環境		医療経済学	
関係性	第一外国語	医療工学	
		英語VI	
		看護管理論	
		看護と安全	
		看護学総合演習	
		看護学総合実習	
		高度先端医療看護	
		高度先端医療看護I(がん看護)	
		高度先端医療看護II(循環器看護)	
		高度先端医療看護III(精神看護)	
		高度先端医療看護IV(成育看護)	
		高度先端医療看護V(長寿看護)	
		災害看護論	
		国際看護学特論	
		感染症看護論	
看護の専門科目		政策医療看護学実習	
		国際看護学実習I	
		卒業研究I 卒業研究II	
		助産論 助産学I	
		助産論 助産学II(演習含む)	
		周産期ハイリスクケア	
		助産とケアマネージャメント	
		助産とケアマネージャメント実習	
		地域母子保健	
		助産学実習I 助産学実習II	

■ 看護師卒後教育内容  
■ 研究

3年生		領域	科目名
関係性	第一外国語	国際関係論	
		暮らしの科学	
		英語V	
		フィジカルアセスメント	
		地域生活とケア	
		老年看護援助論	
		小児看護援助論I	
		周産期と看護	
		精神看護援助論	
		看護倫理	
		看護と安全	
		看護教育学論	
		看護情報学III	
		政策医療看護学論	
看護の専門科目		政策医療看護学	
		在宅看護学実習I	
		成人看護学実習I	
		成人看護学実習II	
		老年看護学実習I	
		老年看護学実習II	
		小児看護学実習	
		母性看護学実習	
		精神看護学実習	
		看護実践と研究成果の活用	

2年生		領域	科目名
人間科学		日本の伝統芸術	
環境		健康・医療・福祉システム	
		マスコミュニケーション論	
		コミュニケーション演習	
関係性	第一外国語	家族の社会学	
		英語III 英語IV	
		遺伝と健康I	
		疾病・病態論I	
		薬物療法と看護	
		看護基礎理論	
		看護過程原論	
		生活援助論I	
		在宅看護概論	
		ヘルスプロモーション	
		家族看護論	
		成人看護学概論	
		成人看護援助論I	
		成人看護援助論II	
		老年看護学概論	
		小児看護学概論	
		小児看護援助論I	
		母性看護学概論	
		母性看護援助論I	
		母性看護援助論II	
		精神看護学概論	
		基礎看護学実習I	

1年生		領域	科目名
人間科学		人間存在の哲学	
		日本人論	
		生命のしくみ	
		生命倫理	
		心理学	
		文学	
		人間と宗教	
		環境と健康	
環境		微生物と人間	
		文化人類学	
		法と社会	
		人間と教育	
		アジアの中の日本	
		脳と行動	
		知の探求	
		保健行動論	
		人間関係論	
関係性		性と性役割	
		スポーツと健康	
		国際表現法	
	第一外国語	英語I 英語II	
		スペイン語I スペイン語II	
	第二外国語	中国語I 中国語II	
		フランス語I フランス語II	
		人体の構造と機能I II	
成長発達		遺伝と健康I	
		加齢と健康	
		食の健康	
		発達心理学	
		免疫と健康	
		基礎科学実験実習	
		疾病・病態論I	
		看護学概論	
		生活援助論I	
		看護援助論II	
看護の専門科目		基礎看護学実習I	

**資料3 継続教育の基準 Ver.2 (2012年4月 公益社団法人日本看護協会)**

<https://www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/pdf/keizoku-ver2.pdf>

(平成30年3月14日アクセス)

平成29年7月31日

国公立大学病院 栄養部門長 殿

平成29年管理栄養士専門分野別  
人材育成事業幹部候補者WG  
代表責任者 川島 由起子  
幣 憲一郎 寺本 房子  
利光 久美子 渡邊 慶子

厚生労働省 平成29年管理栄養士専門分野別人材育成事業における  
幹部候補者育成に関するアンケート調査（依頼）

【目的】

メディカルスタッフ幹部候補者育成教育は、多くの職種で取り組みがなされ、その中でも看護師においては、認定看護管理者制度として早期に発足し確立されている。教育の主体は何れの職種においても自身ではあるが、管理者育成においては、仕事そのものや職場の風土、理念などに留まらず自分たちを取り巻く環境に即し、社会における管理栄養士の役割や論理的な側面から幅広い視野で取り組む必要がある。

この度、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 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にあたり、医療現場における管理栄養士幹部候補者育成に必要とされる資質と能力に対する意識について、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。

【調査方法】

- 1) 対象；国公立大学 栄養部門の責任者（管理栄養士）
- 2) 方法；国公立大学病院へ下記責任拠点よりメール配信  
責任拠点；国立大学 京都大学医学部附属病院 疾患栄養治療部 幣 憲一郎  
公立大学 奈良県立医科大学附属病院 栄養管理部 山口 千影  
私立大学 聖マリアンナ医科大学病院 栄養部 川島 由起子  
アンケート回答方法（下記のアドレスより入力をお願いします。）

<https://goo.gl/forms/t9YtEZTPZpm0Fg643>

- 3) 開始日；平成29年7月31日（月）から  
終了日；平成29年8月15日（木）17時 **※期日厳守**
- 4) 問い合わせ先；下記よりお問い合わせください。

[zinzaiwg@gmail.com](mailto:zinzaiwg@gmail.com)

担当者 愛媛大学医学部附属病院 利光 久美子

※ アンケート結果は、本事業以外には使用致しません。



## 資料4-2 ウェブアンケート 組織における幹部候補者育成に関するアンケート調査票

## 厚生労働省平成29年管理栄養士専門分野別人材育成事業における 幹部候補者育成に関するアンケート調査

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「教育養成領域での専門人材養成、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」にあたり、医療現場（組織）における管理栄養士幹部候補者育成に関するアンケート調査を実施することに致しました。入職後の管理栄養士について、幹部候補者育成に必要なとされる資質と能力に対する意識、および医療現場における教育（卒後）内容について、お答えください。

各大学病院の栄養部門長（管理栄養士）の方にご回答をお願い致します。  
ご協力のほど、宜しくお願い致します。

選択式の回答は、該当箇所のマーク○を塗りつぶしてご回答ください。

○: 空白マーク   ●: 正しいぬりつぶし   /: 不十分なぬりつぶし

記述式の回答は、回答欄からはみ出さないように記入してください。

この用紙は機械で処理します。回答欄以外に書き込みをしたり、用紙を汚したり、折り目を付けたたりしないように注意してください。

（※ 回答は該当する○の部分塗りつぶしてください。また、所要事項をご記入ください。）

## 1. 回答者の方についてお答えください。

(1) 所属（一つだけ選択してください）

国立大学                       公立大学                       私立大学

(2) 病床（一つだけ選択してください）

500未満                       500～1000未満                       1000～1500未満                       1500以上

(3) 性別（一つだけ選択してください）

男性                       女性

(4) 年齢（一つだけ選択してください）

20代                       30代                       40代                       50代                       60代

(5) 役職（一つだけ選択してください）

部長                       副部長                       科長（課長）                       室長                       主査

係長                       その他（                      ）

(6) 業務権限（複数回答可）

方針決定                       予算要求                       採用（人選）                       人事評価                       昇給

出張命令                       物品購入                       委託先の仕様書作成

(7) 最終学歴（一つだけ選択してください）

博士                       修士                       学士                       短期大学士                       専門士

その他（                      ）



(8) 管理栄養士勤務歴（一つだけ選択してください）

- 10年未満       10年以上20年未満       20年以上30年未満       30年以上

(9) 栄養部門責任者歴（管理栄養士）（一つだけ選択してください）

- 3年未満       3年以上5年未満       5年以上10年未満       10年以上

(10) 栄養部門の責任者の職種（一つだけ選択してください）

- 管理栄養士       医師       事務系職員       その他（      ）

## II. 以下、5段階回答でお答えください

（1）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について、各項目の必要性についてお聞かせください。

(11) 社会制度（各項目、1つずつマーク）

		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
1	わが国の社会保障制度	<input type="radio"/>				
2	保健・医療・福祉サービス提供組織と仕組み	<input type="radio"/>				
3	社会資源の活用と社会貢献	<input type="radio"/>				
4	管理栄養士の政策課題	<input type="radio"/>				
5	診療報酬・介護報酬	<input type="radio"/>				

(12) 栄養士・管理栄養士の歴史と栄養士・管理栄養士制度（各項目、1つずつマーク）

		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
1	管理栄養士の歴史（管理栄養士の変遷）	<input type="radio"/>				
2	栄養士・管理栄養士制度	<input type="radio"/>				
3	人材育成制度（キャリア形成と開発）	<input type="radio"/>				
4	専門管理栄養士制度	<input type="radio"/>				
5	幹部候補者育成制度	<input type="radio"/>				

(13) 組織（各項目、1つずつマーク）

		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
1	組織論と組織マネジメント	<input type="radio"/>				
2	倫理的教育	<input type="radio"/>				

★マークのしかた



		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
3	効率的に運用するための組織体制の整備	○	○	○	○	○
4	外部対外的な交渉	○	○	○	○	○
5	地域社会との連携	○	○	○	○	○

(14) 経済的視点と病院貢献（各項目、1つずつマーク）

		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
1	栄養部門の経営・経済的な視点	○	○	○	○	○
2	保健・医療・福祉の連携に対する経済的視点	○	○	○	○	○
3	病院の経営・経済的な視点	○	○	○	○	○
4	病院収益への貢献	○	○	○	○	○

(15) 労務管理（各項目、1つずつマーク）

		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
1	労働基準法と労働安全衛生法	○	○	○	○	○
2	職員の採用・配置計画の立案、実施	○	○	○	○	○
3	職員の能力開発の支援と人材教育	○	○	○	○	○
4	職員の健康管理と労働管理	○	○	○	○	○
5	人事考課	○	○	○	○	○

(16) 業務管理（各項目、1つずつマーク）

		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
1	栄養部門の理念作成と基本方針決定・目標設定	○	○	○	○	○
2	管理栄養士業務の標準化	○	○	○	○	○
3	管理栄養士の技術の標準化	○	○	○	○	○
4	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	○	○	○	○	○
5	栄養部門の運営の方策（戦略）	○	○	○	○	○
6	医療安全対策	○	○	○	○	○

(17) 研究（各項目、1つずつマーク）

		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
1	臨床研究に関する倫理指針	○	○	○	○	○



		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
2	臨床研究のための情報管理	<input type="radio"/>				
3	EBNのためのデータ収集と活用	<input type="radio"/>				
4	研究デザインと介入研究の実施	<input type="radio"/>				
5	論文作成	<input type="radio"/>				

(18) 【自由記述設問】 ご意見・ご感想がございましたら、ご記入ください

(2) 管理栄養士における幹部候補者育成における教育内容として、各項目の必要性についてご意見をお聞かせください。

(19) 社会制度（各項目、1つずつマーク）

		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
1	わが国の社会保障制度	<input type="radio"/>				
2	保健・医療・福祉サービス提供組織と仕組み	<input type="radio"/>				
3	社会資源の活用と社会貢献	<input type="radio"/>				
4	管理栄養士の政策課題	<input type="radio"/>				
5	診療報酬・介護報酬	<input type="radio"/>				

(20) 管理栄養士の歴史と管理栄養士制度（各項目、1つずつマーク）

		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
1	管理栄養士の歴史（管理栄養士の変遷）	<input type="radio"/>				
2	管理栄養士制度（栄養士と管理栄養士の法的業務権限）	<input type="radio"/>				
3	人材育成制度（キャリア形成と開発）	<input type="radio"/>				
4	専門管理栄養士制度	<input type="radio"/>				
5	幹部候補者育成制度	<input type="radio"/>				



(21) 組織（各項目、1つずつマーク）

		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
1	組織論と組織マネジメント	○	○	○	○	○
2	倫理的教育	○	○	○	○	○
3	効率的に運用するための組織体制の整備	○	○	○	○	○
4	外部対外的な交渉	○	○	○	○	○
5	地域社会との連携	○	○	○	○	○

(22) 経済的視点と病院貢献（各項目、1つずつマーク）

		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
1	管理栄養士の経営・経済的な視点	○	○	○	○	○
2	医療と福祉の連携に対する経済的視点	○	○	○	○	○
3	管理栄養士の使命と役割の推進	○	○	○	○	○
4	病院収益への貢献	○	○	○	○	○
5	危機管理	○	○	○	○	○

(23) 労務管理（各項目、1つずつマーク）

		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
1	労働基準法と労働安全衛生法	○	○	○	○	○
2	職員採用・配置計画の立案、実施	○	○	○	○	○
3	職員の能力開発の支援と人材教育	○	○	○	○	○
4	職員の健康管理と労働時間管理	○	○	○	○	○
5	医療安全対策	○	○	○	○	○

(24) 業務関連（各項目、1つずつマーク）

		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
1	栄養部門の理念作成と基本方針決定・目標設定	○	○	○	○	○
2	管理栄養士業務の標準化	○	○	○	○	○
3	管理栄養士の技術の標準化	○	○	○	○	○
4	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	○	○	○	○	○
5	明確な方針と戦略	○	○	○	○	○



(25) 研究（各項目、1つずつマーク）

		満足度				
		とても必要である	必要である	どちらでもない	あまり必要でない	必要でない
1	臨床研究に関する倫理指針	○	○	○	○	○
2	臨床研究のための情報管理	○	○	○	○	○
3	研究デザインと介入研究	○	○	○	○	○
4	EBNのためのデータ収集と活用	○	○	○	○	○
5	論文作成	○	○	○	○	○

(26) 【自由記述設問】ご意見・ご感想がございましたら、ご記入ください

ご協力ありがとうございました。

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 資料編

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。