

# 社団法人全国栄養士養成施設協会主催 2012年度特別研修会報告

報告者：神戸学院大学栄養学部准教授 森 光寿

## 内容

平成24年9月3日、ハイアットリージェンシー東京で、社団法人全国栄養士養成協議会主催の特別研修会が開催され、FD関係の出張ということで参加してきた。研修会の内容は、参考文献をもとにしての説明だったため、その文献を中心に報告し私見を述べてみたい。

### 1. 管理栄養士に関する基本コンピテンシーの高い学生の特徴

コンピテンシーは、1973年アメリカのマクレランドによって提唱された概念であり、「ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」と定義されている。本研究は、管理栄養士教育の到達度を評価するために作成したコンピテンシー40項目のうち、基本コンピテンシーの高い学生の特徴について検討をすることを目的としている。

#### (1) 調査対象者と調査手順

2010年（平成22）年度に卒業年次生（4年次生）が在籍する全国の管理栄養士養成施設（111施設）の4年生と教員4名（栄養教育論、臨床栄養学、公衆栄養学、給食経営管理論を担当する専任教員各1名）を対象とし、2010年（平成22）年12月～2011（平成23）年2月に質問紙調査を行った。社団法人全国栄養士養成施設協会の協力を得て、各管理栄養士養成施設に質問紙を送付した。なお、対象施設の定員数の合計は9111人であった。

#### (2) 調査項目

##### 1) コンピテンシー測定項目(全40項目)

40項目は、基本コンピテンシー（A）共通コンピテンシー（B）、職域別コンピテンシー（C）に分かれる。基本コンピテンシーは、管理栄養士としての価値観、自己確信、意欲、態度に関する4項目、共通コンピテンシーは倫理的態度と調査研究に関する8項目（B-1）、栄養・食品スキルに関する10項目（B-2）、栄養マネジメント能力に関する11項目（B-3）、職域別コンピテンシーは、公衆栄養、臨床栄養に関する3項目、給食経営管理論に関する1項目、全7項目であった。

##### 2) 4年次生対象の調査項目

4年次生対象の調査では、コンピテンシーに関する全40項目をたずねた。基本コンピテンシーに関する4項目は、全くそうは思わない（1点）、そう思わない（2点）、どちらとも思えない（3点）、そう思う（4点）、かなりそう思う（5点）、の5段階評価とした。共通コンピテンシーの29項目および職域別コンピテンシー7項目は、「現時点でどの程度できると考えますか」と質問し、全くできない（1点）、できない（2点）、ど

ちらともいえない（3点）、できる（4点）、十分できる（5点）の5段階評価とした。コンピテンシーに関するすべての項目はマークシート（1～5の数字の塗りつぶし）での回答とした。属性に関する項目は、全12項目とした。年齢、性別の他、他大学等を修了している（既卒者）か、社会人経験の有無、卒業見込みか、卒業研究の実施、国家試験受験予定、卒業後の進路についてマークシートで回答を依頼した。

### 3) 教員対象の調査項目

教員に対しては、基本コンピテンシーの4項目を除いた36項目をたずねた。「現時点の4年生に当てはまる到達度はいくらだと思えますか」と質問し、ほぼ全員ができない（0～20%）（1点）、かなりの学生ができない（20～40%）（2点）、約半数の学生ができる（40～60%）（3点）、かなりの学生ができる（60～80%）（4点）、ほぼ全員ができる（80～100%）（5点）の5段階評価とした。

属性に関する項目は8項目とし、主担当科目、科目担当年数、年齢、性別、現在の職階最終学位、管理栄養士としての実務経験、実務経験年数（通算）についてマークシート空欄部分を使用した自記入式回答を依頼した。

また、以上の項目の他に、養成施設用質問紙（施設名無記名）を用い、教員1人に対し、平成23年1月時点の4年生在籍数、専任教員数、管理栄養士の資格を有する教員数について、自記入式で回答を依頼した。

### 4) 解析方法

回収したマークシートに二重回答などのミスや汚れがないかを確認し、有効なマークシートのみをスキャナで読み取り、本調査集計用に発注した集計ソフトを用いて、データをCSV出力した。解析には、IBM SPSS Statistics19 for Windows（IBM社）を用いた。各項目、学生および教員の平均点数を算出し、点数の高い順に順位付けを行った。

## (3) 結果

### 1) 回答数

質問紙は111施設に送付し、102施設から回答用紙が返却された。学生6895名（111施設の推計在籍者数9111名の75.7%）、教員374名（444名 [111施設各4名] の84.2%）から回答があった。最終的には学生6587名、教員357名が解析対象者となった。

### 2) 学生の属性

学生の98.3%（6472/6585名）が21～25歳であり、90.9%（5989/6587名）が女性であった。また大学院を修了している者（既卒者）は4.6%（303/6583名）、社会人経験ありが2.0%（127/6316名）、卒業研究の実施者有が76.2%（4880/6401名）、2010年3月の国家試験受験予定者は95.6%（6091/6372名）、卒業後の進路は就職（内定）が59.3%（3646/6147名）、就職（未定）が33.2%（2042/6147名）、進学（内定）が4.0%（248/6147名）であった。就職（内定）のうち、採用条件が管理栄養士免許は34.3%（1251/3646名）、栄養士免許は35.3%（1288/3646名）であった。

## 3) 学生自身によるコンピテンシー到達度の評価

基本コンピテンシー（4項目）は、「かなりそう思う」から「全くそう思わない」を順に5点から1点で点数化し、平均点数が高いものから順に並べた。その結果、1位は「食を通して人々の健康と幸せに寄与したい」（基本（A）-3）で $4.344 \pm 0.894$ 点（平均値±標準偏差）、2位は「管理栄養士としての専門的な知識と技術を向上させたい」（基本（A）-4） $4.256 \pm 0.894$ 点、3位は「管理栄養士としての専門的な知識と技術を向上させたい」（基本（A）-1）で $3.831 \pm 0.933$ 点であった。最下位は、「自分は管理栄養士という職業に向いている」（基本（A）-2）で $2.945 \pm 0.863$ 点であった。

共通コンピテンシーおよび職域別コンピテンシー（36項目）は「十分できる」から「全くできない」を順に5点から1点で点数化し、平均点数が高いモノから順に並べた。その結果、1位は「患者・クライアント・住民への倫理的配慮を行う」（共通（B-1）-3）で $3.725 \pm 0.845$ 点）、2位は「食中毒予防など、適切な衛生管理を行う」（共通（B-2）-4）で $3.721 \pm 0.769$ 点）、3位は「自分に与えられた役割を認識し、他の職種と相互理解しながら協働する」（共通（B-1）-2）で $3.716 \pm 0.719$ 点であった。また、4位はコミュニケーションに関する項目、5位、6位は食事摂取基準や食品構成表の活用に関する項目であった。

一方、最下位36位は「疫学的な考えに基づき、地域のアセスメントをする」（職域別（C）-1）で $2.825 \pm 0.794$ 点、35位は「調査研究により得られたデータについて、適切な集計・統計方法を選択し、解析する」（共通（B-1）-8）で $2.899 \pm 0.860$ 点、34位は「地域の栄養課題を解決するために、ヘルスプロモーション、食環境整備の観点を含めて改善計画を立てる」（職域別（C）-3）で $2.988 \pm 0.790$ 点であった。

## 4) 教員の属性

教員の主担当科目は、栄養教育論が24.9%（87/349名）、臨床栄養学が25.2%（88/349名）、給食経営管理論が24.6%（86/349名）であった。また、科目担当年数は $8 \pm 7.2$ 年（平均値±標準偏差）、年齢は $53.0 \pm 10.3$ 歳、性別は女性が78.8%（275/349名）、現在の職階は教授が33.3%（116/349名）、准教授が41.4%（144/349名）、講師・助教が24.7%（86/349名）、最終学位は博士が43.8%（153/349名）、修士が22.9%（80/349名）、学士が21.8%（76/349名）であり、管理栄養士としての実務経験者有りが66.0%（227/349名）、その通算実務経験年数は $17.9 \pm 14.2$ 年であった。

## 5) 教員による学生のコンピテンシー到達割合の評価

教員によるコンピテンシー到達者割合の評価結果は、教員の回答である「ほぼ全員ができる（80～100%）」から「ほぼ全員ができない（0～20%）」を順に5点から1点で点数化し、平均点数が高いものから順に並べた。その結果、1位は「食中毒予防など、適切な衛生管理を行う」（共通（B-2）-4）で $4.023 \pm 0.810$ 点）、2位は「コミュニケーションによって、良好な人間関係やネットワークを築く」（共通（B-1）-1）で $3.905 \pm 0.788$ 点）、3位は「多数の人々への食事提供（発注、購買、検収、大量調理、衛生管理等）を行う」（職域別（C）-7）で $3.851 \pm 0.844$ 点であった。また、4位は食品成分表の活用に関する項目、5位は献立作成や調理に関する項目、6位は食事摂取基準の活用に関する項目であった。

一方、最下位36位は「調査研究により得られたデータについて、適切な集計・統計方法を選択し、解析する」(共通 (B-1)-8) で2.794±0.946点、35位は「疫学的な考え方に基づき、地域のアセスメントをする」(職域別 (C)-1) で2.900±0.864点、34位は「個人や地域の栄養課題の解決のために、調査研究を計画・実施する」(共通 (B-1)-7) で2.938±0.967点であった。

#### 6) 学生自身と教員による評価の違い

学生と教員による評価の各順位は大部分が類似していたが、一部異なる項目が存在していた。「自分に与えられた役割を認識し、他の職種と相互理解しながら協働する」(共通 (B-1)-2) は学生が3位であったのに対し、教員は18位であった。また、「多数の人々への食事提供(発生、購買、検収、保管、大量調理、衛生管理等)を行う」(職域別 (C)-7) は学生が22位だったのに対し、教員は3位であった。

#### (4) 考 察

4年次生を対象とした自己評価による結果から、基本コンピテンシーは1項目を除き、共通コンピテンシーや職域別コンピテンシーと比較して点数が高く、到達度が高いことが示唆された。基本的コンピテンシーは、40項目のコンピテンシー項目の中で最も中核的なものであり、自己イメージ(価値観、自己確信、意欲、態度)に関するものである。これらは、内面的で目に見えず、形成に時間がかかるが、訓練や経験を通じて変容が可能とされている。「食を通して人々の健康と幸せに寄与したい」(意欲)、「管理栄養士として専門的な知識と技術を向上させたい」(態度)、「管理栄養士という職業に就くことを誇りに思う」(価値観)、の3項目が高い点数であったことは、元々管理栄養士を志向する学生が入学しているという可能性に加え、4年間の養成教育の過程で醸成されたことが考えられる。一方で、「自分は管理栄養士という職業に向いている」(自己確信)については、4項目中で唯一、点数が低かった。今後は、「管理栄養士養成課程におけるモデルコアカリキュラム」でも示されているように、養成施設に入学した学生が自信を持って管理栄養士を目指すことができるような導入教育の実施とともに、自己イメージ全体を高めるための教育が重要であると考えられる。

次に、共通コンピテンシーおよび職域別コンピテンシーについては、倫理的配慮やコミュニケーション、衛生管理、さらに、食事摂取基準や食品成分表に関する項目は順位が高く、高い到達度が示唆された。一方、調査研究や疫学、公衆栄養学に関する項目では順位が低く、到達度が低いと考えられた。これら上位・下位の項目は、教員が評価した学生の到達者割合の結果とも類似していた。

新カリキュラム改正における基本的な考え方は、①管理栄養士が果たすべき多様な専門領域に関する基本となる能力を養うこと、②管理栄養士に必要とされる知識、技能、態度および考え方の総合的な能力を養うこと、③チーム医療の重要性を理解し、他職種や患者とのコミュニケーションを円滑に進める能力を養うこと、④公衆衛生を理解し、保健・医療・福祉・介護システムのなかで、栄養・給食関連サービスのマネジメントを行うことができる能力を養うこと、⑤健康の保持・増進、疾病の一次、二次、三次予防のための栄養指導を行う能力を養うことであった。新カリキュラムは、この考え方にに基づき、①から③のような管理栄養士として基礎的な能力と④、⑤のような、より専門的な能力を身に付けるた



めに「専門基礎分野」と「専門分野」に大別したカリキュラムとなっている。本報告において順位の高かったコンピテンシー項目は、新カリキュラムによる養成教育において、養成施設側が力を入れて教育し、学生の到達度が高まった項目であると考えられた。

しかし、順位の高かった衛生管理や食事摂取基準、食品成分表に関する項目は、先述の管理栄養士として基礎的な能力に関する項目といえる。その一方、従来の管理栄養士・栄養士業務の中心であった給食管理における必須項目ともいえ、新カリキュラムが重点をおいていた教育目標が達成できていないのではないかとの見方もできる。それを支持する結果として、新カリキュラムで「栄養教諭論」に追加された行動科学の理論・モデルに関する項目は、学生、教員とも25位以下であり、全体の中で順位が低かった。また、疫学や地域の課題に関する項目の順位が低かった結果は、先述の管理栄養士として専門的な能力に含まれる公衆衛生的視点の教育が不足している可能性も考えられる。須永らによる、病院への新規採用時に必要な実践能力を検討するために行われた、管理栄養士養成施設の教員を対象とした学生の到達度に関する質問紙調査の結果においても、給食に関する安全・衛生管理や職業倫理に関する内容の評価は高いことが報告されている。このことから、新カリキュラムが目指す、より専門的な能力の教育には課題が残されており、今後、到達度が低い部分を重点的に教育していく必要があると考えられる。

本研究では、コンピテンシーの概念を導入して、卒業時点で到達が必要な専門的実践能力を管理栄養士養成課程4年次生において調査を行い、到達度を調査した。卒前教育レベルのコンピテンシー項目について学生の自己評価を主として調査したが、コンピテンシーには他者評価も必要であることから教員による他者評価も補完的に実施した。学生は自身の評価をしている一方、教員は自施設の学生全体の到達度割合を評価しており、両者の評価尺度が異なる。しかし、学生と教員それぞれの評価において、上位・下位の項目に類似点が認められた。本報告は、一時点での横断的観察であるため、本報告の結果が新カリキュラムの効果により生じたとは言えない可能性がある。たとえば、基本コンピテンシーのような自己イメージは入学前からある程度備わっていたのかもしれない。さらに、コンピテンシーはある職務において高い業績を出す個人の行動特性を示しているため、管理栄養士として就職した後の実務上の業績によって、受けた養成施設の教育の内容を評価すべきという考え方もある。したがって、新カリキュラムによる管理栄養士教育の成果をさらに検討するためには、社会人を対象とした到達度評価等、さらなる研究が必要と思われる。

#### (5) 結 論

基本コンピテンシーは、「自分は管理栄養士という職業に向いている」を除く3項目は共通コンピテンシーや職域別コンピテンシーと比較して点数が高かった。また、共通コンピテンシーおよび職域別コンピテンシーは、学生による自己評価では、倫理的配慮やコミュニケーション、衛生管理、食事摂取基準や食品成分表の活用等の基本的な能力に関する項目の順位が高かった。一方で、調査研究や疫学、公衆栄養、行動科学の理論・モデルやカウンセリングスキルの活用等の専門的な内容に関する項目の順位が低かった。教員による自施設学生の到達者割合の評価も、ほぼ同様の結果であった。以上のことから、今後は、管理栄養士としての自己イメージ全体を高めるための教育とともに、調査研究、疫学、公衆栄養、行動科学の理論・モデル等に関する専門的内容について、到達度を高めるための

教育が必要であると考えられる。

## 2. まとめ

卒業時点で到達が必要な専門的実践能力として作成された、卒前教育レベルのコンピテンシー測定項目を用いて、新カリキュラムで教育を受けた管理栄養士養成課程4年次生の学生のコンピテンシー到達度が評価された<sup>1)</sup>。その結果、学生による自己評価では、倫理的配慮やコミュニケーション、衛生管理、食事摂取基準、食品成分表等基礎的内容に関する項目の点数が高く、調査研究や疫学、公衆栄養、行動科学の理論、モデルやカウンセリングスキルの活用等の専門的内容に関する項目の点数が低かった。養成施設教員による評価もほぼ同様の結果であることから、本学部も評価の低い項目に関し、重点的に到達度を高めるための具体的な教育方法を考えなければならない。

一方、中央大学理工学部は2009年度から、各学科が育成する人材像を定め、どのような力が向上したか、これから向上するべきか、具体的かつ段階的に定義し、卒業生の到達度を保証する段階別コンピテンシー育成教育システムを立ち上げている。その内容は、大学における教育の質保証の取組みの高度化に取り組んでいるとして、国内外の教育機関や大学から高い評価と注目を集めている。

このような段階別コンピテンシー育成プログラムを立ち上げ、学士力を保証するためには、「何を考えているのか」、「学んでいるのか」という知識だけではなく、将来この分野の職業人となるためには「何を知っており、かつ、何ができるようになっていなければならないのか」を大学はこれまで以上に考える必要がある。さらに重要なことは顧客満足度である。学生という「顧客」に対し、今後どのようなサービスを提供して顧客満足度を実現するのかも改めて考えなければならない。

神戸学院大学栄養学部においても、今後、新しく開発された管理栄養士のコンピテンシー測定項目による到達度調査を毎年計画的に実行、分析、改善するPDCAサイクルを行うことは当然として、中央大学理工学部のように栄養学部が育成する人材像等を定め、段階別コンピテンシー教育を立ち上げるための検討が急務と思われる。

仮に、本学部が段階別コンピテンシー教育を立ち上げるのであれば、管理栄養士のコンピテンシー測定項目で低い評価項目を高める工夫と人間力育成を充実させるため、学部のカリキュラムを全面的に見直す必要がある。とはいえ学部のカリキュラムは、管理栄養士と臨床検査技師の科目が複雑に入り組んでいることから、見直しを困難にしている現状がある。ここは両者を2コース制に分離し、お互いのカリキュラムを独立・充実させるというコペルニクス的な転換が必要かもしれない。

さらに、段階別コンピテンシー教育の実行は、知識伝授の従来型教育と人間育成教育を組み合わせ、段階的にかつ能動的に学生が行動変容できる形態が必要と思われる。今まで行われてきた一方向型の知識伝授型の授業から双方向型授業への脱皮が必要である。つまり、学生は知識を受け取る器という捉え方ではなく、学生自身が主体的に自ら学ぶという捉え方への転換ということになる。本教育の実行は、学生のコンピテンシーのみならず教える側の継続的な授業改善が求められるという教員側のコンピテンシーが問われることに

なる。以上のことを実際に実現するには、教員がかなりの負担を覚悟して教育内容を改善しなければならないが、仮に実現できれば、社会貢献できる人材を安定的に提供できるものと思われる。そのような卒業生を輩出している限り、本栄養学部は社会的に注目・評価され、その結果、高い就職率と安定した受験生の確保が期待されることが考えられる。

今後の大学経営は18歳人口の低下とともに、限られたパイの中での大学間競争の激化や大学淘汰は避けて通れない。本学の経営方針は理事会主導型ではないことから、学長の強いリーダーシップの下、全教職員が一丸となって知恵を絞りながら、学生という顧客から支持される良質の教育サービスを提供することが肝要である。すべての教職員は、初代学長の森 茂樹先生が指向された建学の精神、「後世に残る大学」を実現するため、あらゆる努力を払わねばならない。

#### 参考文献

1. 管理栄養士養成課程学生の卒業時点におけるコンピテンシー到達度：長幡友実、吉池信男、赤松利恵、永井成美、石田裕美、中坊幸弘、小松龍史、奈良信夫、伊達ちぐさ：栄養学雑誌、Vol70 No2 152-161 (2012)
2. 卒前教育レベルの管理栄養士のコンピテンシー測定項目の開発：永井成美、赤松利恵、永幡友実、吉池信男、石田裕美、小松龍史、中坊幸弘、奈良信夫、伊達ちぐさ：栄養学雑誌、Vol70 No1 49-58 (2012)
3. 中央大学学部案内：[http://www.chuo-u.ac.jp/chuo-u/science/b05\\_01\\_06\\_j.html](http://www.chuo-u.ac.jp/chuo-u/science/b05_01_06_j.html) (2011年10月5日)
4. コンピテンシー育成による「知」・「能」の教育を目指して：牧野光則 <http://www.yomiuri.co.jp/adv/chuo/education/20091201.htm>