

資料 1

介護予防の更なる推進「“すかい” プロジェクト」について

高齢者施策部地域包括ケア推進課

1 趣旨（概要）

福祉局では、高齢者が地域でいきいきと暮らし続けられるよう、これまで以上に介護予防の取組を推進し、令和7年度より「“すかい” プロジェクト」と称し、介護予防の更なる推進にかかる様々な事業を実施する。

そのため、介護予防への参加促進に向けて、これまであまり関心がなかった人等へ介護予防の取組を「知る」「始めてみる」「楽しむ」「広げる」の4つの柱で実施するが、当プロジェクトの概要説明、また、多くの市民に事業内容を知っていただくための広報、周知等の協力にかかる情報提供を行う。

2 目的

資料のとおり

3 事業内容

(1) 対象者

大阪市民・事業者等

(2) 時期（期間）

令和7年4月～

(3) 区保健福祉課での業務

- ・福祉局が行う普及啓発への協力
- ・各区の実情に応じた広報当での普及啓発の実施

令和7年度介護予防施策の方向性と取組み

福祉局 地域包括ケア推進課

令和6年12月に「介護予防推進プロジェクトチーム会議」を開催し、今後の施策のあり方や方向性について、有識者等を交え検討を行ったところであり、さらに多くの高齢者に介護予防活動に取り組んでいただくため、

- 「これまで介護予防にあまり関心がなかった人」等を主なターゲットとし、
介護予防を『知る』・『始めてみる』・『楽しむ』・『広げる』の4つの柱で更なる取組を推進

(1) 介護予防を「知る」

知らない、始まらない

- ◆ 介護予防の意義や活動メニューの浸透
 - ・ ガイドブック等による啓発
 - ・ 通いの場マップ等による見える化 など
- ◆ 骨折予防の啓発、健康状態把握の推進

(2) 介護予防を「始めてみる」

いつでも、今からでも

- ◆ アスマイルを活用した運動・外出の促進
- ◆ 調理トレーニング教室、
貯筋トレーニング教室の開催
- ◆ “聞こえ”のサポートによる社会参加の促進

(3) 介護予防を「楽しむ」

今日と行こ、明日何しよ

- ◆ 介護予防ポイント事業の充実
- ◆ 後期高齢者向けフレイルリスク改善
トレーニングの実施
- ◆ 就労的活動の支援
- ◆ 民間企業が有する資源等の調査

(4) 介護予防を「広げる」

民間の頑張りを応援、広げていこう

- ◆ 介護事業所の様々な介護予防の取組をホームページで紹介
- ◆ 介護予防に取り組む介護事業者へのインセンティブを検討

介護予防の更なる推進

事業費 494,455千円

4つの柱	事業名	概要
(1) 介護予防を「知る」	介護予防理解促進事業	ガイドブック等による啓発や通いの場マップ等による見える化
	骨折予防対策事業	骨折の予防啓発、治療が必要な方へ保健指導
	健康状態不明者対策事業	健康状態が不明な方の状態を把握し、健診受診等を勧奨
	アプリを活用した運動・外出促進事業	歩数やイベント参加に応じてアプリ（アスマイル）の市町村ポイントを付与
(2) 介護予防を「始めてみる」	「調理」、「貯筋」トレーニング教室運営事業	「調理」：調理経験の少ない前期高齢者へ料理教室による仲間づくり 「貯筋」：筋力低下に不安がある前期高齢者へ筋力向上トレーニングによる運動習慣づくり
	難聴高齢者補聴器購入費助成事業	補聴器購入費用の助成により、“聞こえ”をサポートし、高齢者の社会参加を促進
	介護予防ポイント事業	活動対象施設に幼稚園、障がい者・児関連施設等を追加
(3) 介護予防を「楽しむ」	後期高齢者向けフレイルリスク改善トレーニング事業	フレイルリスクの高い後期高齢者へ筋力・栄養トレーニングを実施
	就労的活動支援事業	就労的活動等の勧奨や個人の特性や希望に合った活動をコーディネート
	民間企業が有する資源等の調査事業	企業が有するノウハウや資源、地域活動への貢献意欲等を調査・把握し、協働による通いの場を充実
(4) 介護予防を「広げる」	介護予防に取り組む介護事業者支援事業	利用者の選択に役立つ介護事業者の様々な取組みをホームページで紹介 介護予防に取り組む介護事業者へのインセンティブを検討

[トップページ](#) > [報道発表資料](#) > [政策企画室報道発表資料](#) > [【報道発表資料】令和7年度当初予算（案）主要事業](#) >

[報道発表資料](#) すこやかでこころ豊かに暮らすための施策

報道発表資料 すこやかでこころ豊かに暮らすための施策

ページ番号：643404 2025年2月14日

問合せ先は最後に記載しています

大阪市では、長寿化の進展等により要介護認定率の上昇が見込まれる中、高齢者がいきいきと暮らし続けられるよう、これまで以上に介護予防の取組を推進していきます。

そのため、介護予防への参加促進に向けて、これまであまり関心がなかった人等へ介護予防の取組を「知る」「始めてみる」「楽しむ」「広げる」の4つの柱で実施します。

介護予防の更なる推進「“すかい”プロジェクト」～「す」こやかに「か」いご予防で「い」い人生～

【令和7年度予算総額 4億9,400万円】新規

1 介護予防を「知る」－知らない、始まらない－

(1) 介護予防理解促進事業

意識の変容を促し、介護予防活動への意欲を高めるため、介護予防に関心のない層や、関心はあるが取組方法がわからない高齢者等に対し、「ガイドブック等の作成・マップ等による見える化」「フレイルチェック等の勧奨」「節目をとらえた集中的な周知啓発」等の実施により、介護予防に関する基本情報を広く周知啓発します。

(2) 骨折予防対策及び健康状態不明者対策

- 骨粗しょう症による骨折を予防するための啓発や、骨粗しょう症の治療が必要な方への保健指導により早期に治療につなげることで、骨折を予防します。
- 健診受診等につなげるため、未受診者のうち医療機関での受診確認ができない方等、健康状態が不明な方の状態を文書や電話、訪問等により把握します。

【令和7年度予算額 4,700万円】新規

2 介護予防を「始めてみる」－いつでも、今からでも－

(1) アプリを活用した運動・外出促進事業

運動習慣の習得や外出機会の増加を支援し、介護予防活動の開始や継続につなげるため、アプリ（アスマイル）を活用し、歩数達成・イベント参加により電子マネー等に交換できるポイントを付与します。

(2) 「調理」トレーニング教室

栄養に関する知識等の習得や仲間づくりにつなげるため、調理経験や栄養に関する知識の少ない65～74歳の前期高齢者（主に男性）向

けに料理教室を開催します。

(3) 「貯筋」トレーニング教室

筋力増加や運動習慣の習得につなげるため、筋力低下に不安のある前期高齢者に、運動プログラムを提供します。

(4) 難聴高齢者補聴器購入費助成事業（“聞こえ”のサポート）

介護予防活動等への継続した参加の促進につなげるため、聞こえにくさ（難聴）が原因で外出等が困難な高齢者に対し、補聴器購入費の一部を助成します。

【令和7年度予算額 3億円】新規

3 介護予防を「楽しむ」－今日どこ行こ、明日何しよ－

(1) アプリを活用した運動・外出促進事業（再掲）

(2) 介護予防ポイント事業

高齢者の外出機会の増加や社会参加を促進し、生きがいづくりや介護予防につなげるため、「介護予防ポイント事業」の活動対象施設に、幼稚園・障がい児・者施設を追加するなど活動範囲を拡大します。

(3) 後期高齢者向けのフレイルリスク改善のためのトレーニング事業

フレイルの改善につなげるため、75歳以上の高齢者で、要介護認定を受けていない方のうち転倒や骨折のリスクが高い方に対し、筋力トレーニング等を実施します。

(4) 就労的活動支援

高齢者の社会参加を支援し、介護予防につなげるため、地域の見守りネットワークからの情報等をもとに、対象者となり得る高齢者に就労的活動（ボランティア活動等）等への社会参加を勧奨し、就労的活動を希望する高齢者に対し、高齢者個人の特性や希望に合った活動をコーディネートします。

(5) 民間企業が有する資源等の調査

地域住民とのマッチングや活動の実施を促進し、通いの場等の充実を図るため、民間企業に対して、地域活動に関する調査と分析等を行い、企業の有するノウハウや資源及び地域活動への貢献意欲を掘り起こし、把握した情報等について、生活支援コーディネーターへの連携や、ホームページ等で公表し活用します。

【令和7年度予算額 1億2,700万円】新規

4 介護予防を「広げる」－民間の頑張りを応援、広げていこう－

(1) 介護予防に取り組む介護事業者支援事業

介護事業者の取組を活用し、高齢者の介護予防や要介護状態の改善、重度化防止を図るため、百歳体操など通いの場の提供や支援など、介護事業者が現に取り組む介護予防、地域貢献の活動をホームページで紹介することや、介護予防や重度化防止に取り組む事業者へのインセンティブの導入に向けた検討を実施します。

【令和7年度予算額 2,000万円】新規

問合せ先

- ・ 下記以外の取組に関すること

福祉局高齢者施策部地域包括ケア推進課（06-6208-8027）

- 難聴高齢者補聴器購入費助成・民間企業が有する資源等の調査に関すること
福祉局高齢者施策部地域包括ケア推進課（06-6208-9976）
- 介護予防に取り組む介護事業者支援に関すること
福祉局高齢者施策部介護保険課（06-6208-8013）
- 就労的活動支援に関すること
福祉局生活福祉部地域福祉課（06-6208-7945）
- 骨折予防対策及び健康状態不明者対策に関すること
福祉局生活福祉部保険年金課（06-6208-7990）

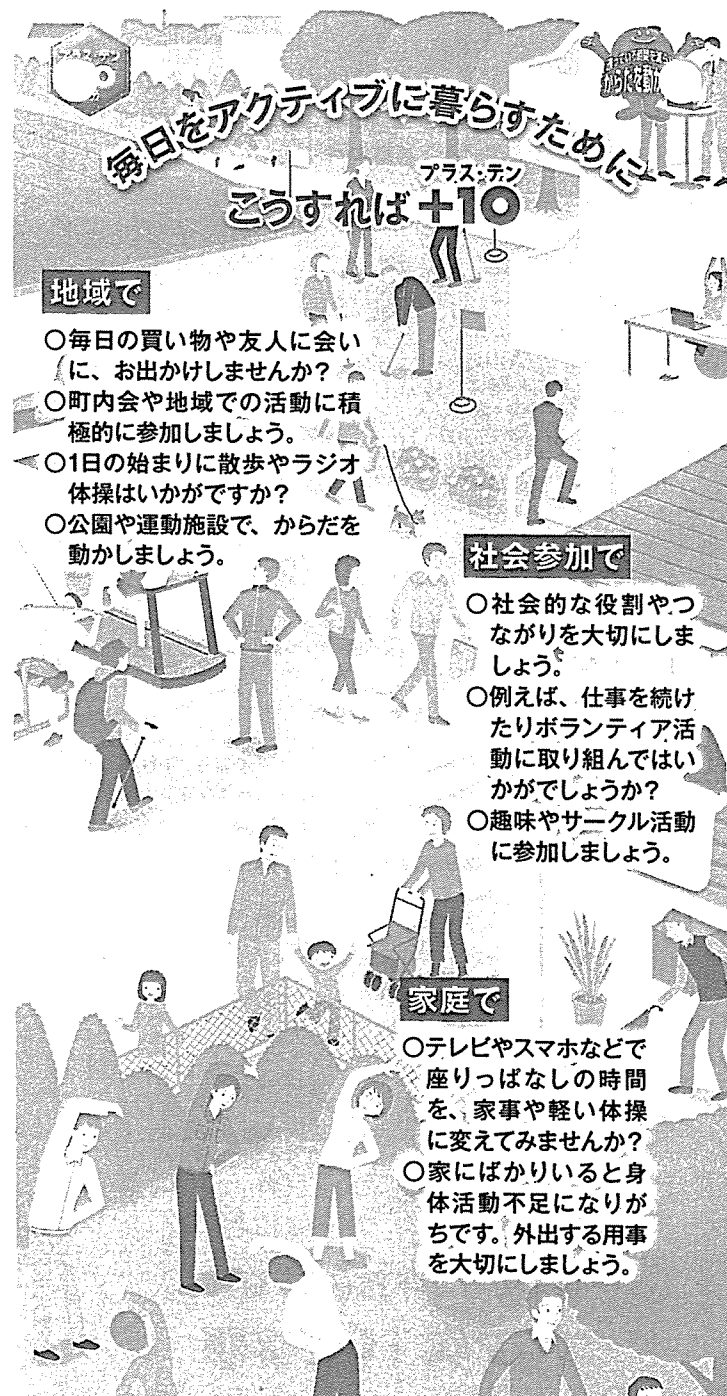
座りっぱなしをやめて ^{プラス・テン} +10

	生活活動	運動、 座りっぱなしを ブレイク
朝	朝食の準備、 整容	ラジオ体操、 散歩
午前中	庭の手入れ 階段を使う 掃除、洗濯	運動・ スポーツの サークル活動
昼	町内会・ ボランティア活動 昼食の準備、 友人とのランチ	こまめに動く
午後	友人宅訪問、 買い物、 孫の迎え、 趣味・ サークル活動	ウォーキング
夕方		運動・ ダンス教室
夜		テレビの合間に 立ち上がり、 からだを動かす
		テレビを見ながらストレッチ・筋トレ

安全のために

誤ったやり方でからだを動かすと思わぬ事故やケガにつながるがあるので、注意が必要です。

- ☒ からだを動かす時間や強度は少しずつ増やしていく。
- ☒ 体調が悪い時は無理をしない。
- ☒ 病気や痛みのある場合は、医師や健康運動指導士などの専門家に相談を。



地域で

- 毎日の買い物や友人に会いに、お出かけしませんか？
- 町内会や地域での活動に積極的に参加しましょう。
- 1日の始まりに散歩やラジオ体操はいかがですか？
- 公園や運動施設で、からだを動かしましょう。

社会参加で

- 社会的な役割やつながりを大切にしましょう。
- 例えば、仕事を続けたりボランティア活動に取り組んではいかがでしょう？
- 趣味やサークル活動に参加しましょう。

家庭で

- テレビやスマホなどで座りっぱなしの時間を、家事や軽い体操に変えてみませんか？
- 家にばかりいると身体活動不足になりがちです。外出する用事を大切にしましょう。

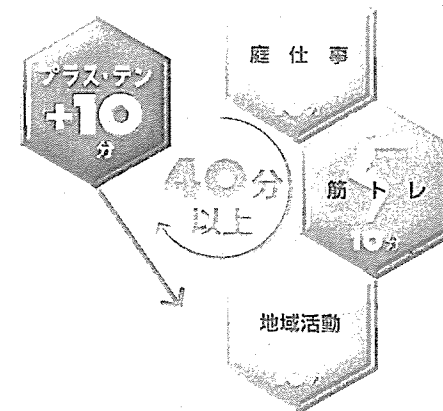
詳細は「健康づくりのための身体活動・運動ガイド2023」へ



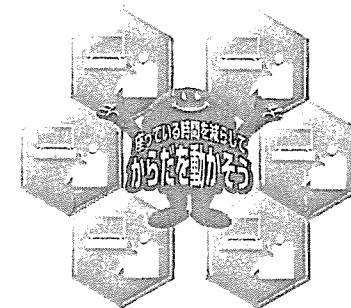
高齢者版

アクティブガイド

—健康づくりのための身体活動・運動ガイド2023—



座りっぱなしをやめて
プラス・テン
+10で
元気に! 健康に!



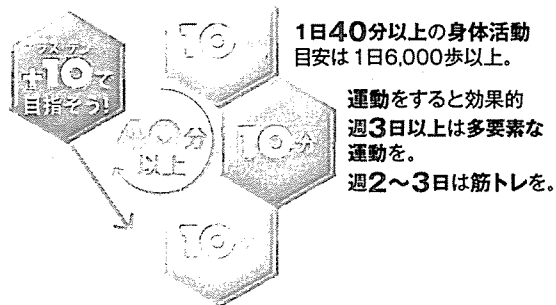
身体活動の目安は毎日40分(6,000歩)以上。
まずは10分から、少しずつ活動量を増やして、
脳卒中、心臓病、糖尿病、がん、転倒・骨折、
ロコモ・寝たきりを予防しましょう。

座りっぱなしをやめて ^{プラス・テン} +10 = ^{sw10}

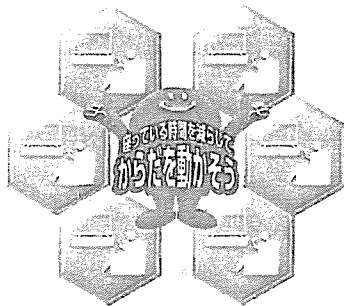
ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

プラス・テン
+10から始めて、
1日40分以上を目指そう!

ふだんから元気にからだを動かすことで、脳卒中、心臓病、糖尿病、がん、ロコモ、うつなどの病気のリスクを下げることができます。



座位行動
座りっぱなしの時間が長くなり過ぎないように注意し、座りっぱなしをブレイク（中断）して少しでもからだを動かす。



できることから健康づくりを

からだを動かすことを「身体活動」と言います。身体活動には、「運動」と「生活活動」があります。

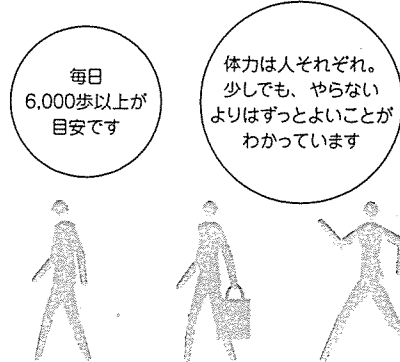


運動はできなくても、ふだんの生活で意識してからだを動かせば、立派な健康づくりになります。

個人差等を踏まえ、強度や量を調整し、可能なものから取り組もう！
今よりも少しでも多くからだを動かそう！

①歩こう! 動こう!

毎日40分以上の身体活動



高齢者では毎日40分以上の身体活動（目安は毎日6,000歩以上）が推奨されています。

※体力のある高齢者では成人並みの身体活動（毎日60分以上、8,000歩以上）を行うことで、さらなる健康増進効果が期待できます。

②いろいろな運動を楽しもう!

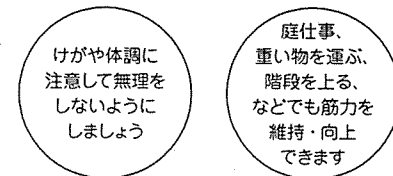
週3日以上が多要素な運動



バランス、柔軟性、筋力などの複数の体力要素を高めることができる運動が多要素な運動です。

③筋力を高めよう!

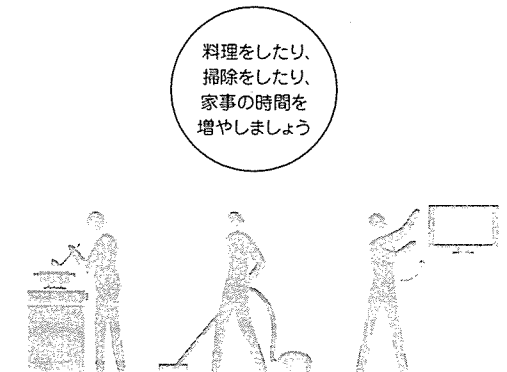
週2~3日の筋トレ



高齢者にとって筋トレは重要です。運動施設での筋トレや自宅で器具を使わずに行う自重トレーニング（例：スクワット）はいかがですか。

④座りっぱなしを避けよう!

座位行動を減らす



テレビなどの前に長時間座りっぱなしにならないように、30分に1回は立ち上がり、からだを動かしましょう。

「大阪市栄養士人材育成指針」の改定について

健康局健康づくり課

令和3年2月に策定しました「大阪市栄養士人材育成指針」につきまして、策定後4年が経過したことから所要の改定を行います。

○経過

令和3年2月 「大阪市栄養士人材育成指針」策定
 令和5年3月 「大阪市人材育成基本方針」改定
 令和6年5月～9月 「大阪市栄養士人材育成指針」改定検討
 令和6年10月～12月 他部署栄養士へ意見聴取
 令和7年1月 「大阪市栄養士人材育成指針」改定案作成

○主な改定内容

- ・大阪市人材育成基本方針の改定に伴う変更
- ・直近の市政運営の基本方針に準じた内容に変更
- ・コロナ禍後の状況に応じた内容に変更
- ・階層別研修等、実施状況に応じた内容に変更

○改定時期

令和7年4月（予定）

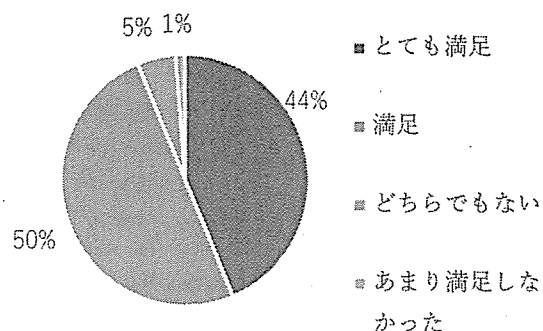
<参考>

栄養士階層別研修実施状況（受講者数）

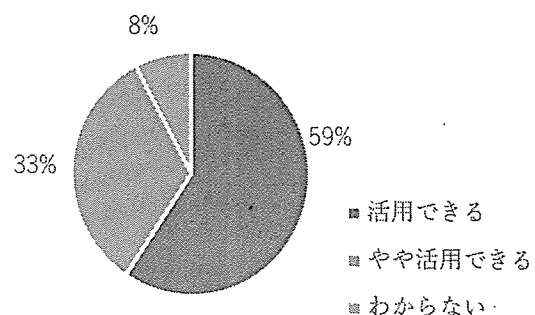
	新採用	新任期	中堅期Ⅰ	中堅期Ⅱ	計
R2		9	8		17
R3	4	4	10	3	21
R4	5	5	8	4	22
R5	2	10	7	4	23
R6	1	11	7	6	25
計	12	39	40	17	108

R2～R6 受講者アンケート結果より

研修内容の満足度



業務への活用度



大阪市栄養士人材育成指針改定案 新旧対照表

No.	頁	該当箇所	現行	改定案
1	1	1背景 1行目	本市の栄養士は、区役所（24部署）、健康局（3部署）、福祉局（2部署）、こども青少年局（3部署）、教育委員会事務局（1部署）の計33部署に計48名が配置（令和2年4月現在）されており、	本市の栄養士は、区役所（24部署）、健康局（3部署）、福祉局（2部署）、こども青少年局（4部署）、教育委員会事務局（1部署）の計34部署に計49名が配置（令和6年4月現在）されており、 【人数変更に伴う修正】※令和7年4月現在に変更予定
2	1	1背景 6行目	勤務年数10年未満の者が全体の4割近くを占める中、	勤務年数10年未満の者が全体の約4割を占める中、 【文言の整理】
3	1	1背景 7行目	区長、局長マネジメントのもと、PDCAによる事業展開を進めることが重要となっており、	「区長・局長マネジメントのもと、PDCA サイクルを徹底し、選任と集中・スクラップアンドビルドを進め、歳出・歳入両面にわたって更なる自律的な改革に取り組み」と示されており、 【市政運営の基本方針に準拠】
4	1	概要 栄養士業務目標	生涯を通じ、栄養改善と健康的な食生活習慣を送る市民の増加	生涯を通じ、健康的な食生活を送る市民の増加 【文言の整理】
5	2	2人材育成ビジョン	専門職としてのプロ意識と責任を持ち、施策形成を行うとともに、地域や産学官連携による食環境づくりのためのコーディネート能力を備えた人材を育成することで、将来にわたる時代に即した事業が行える体制の維持を図る。	専門職としてのプロ意識と責任を持ち、将来にわたり時代に即した事業が行える体制が維持できるよう、自主的・主体的に行動することができ、職員育成や幹部（候補）の育成を進めるとともに、複雑化・多様化する行政課題にも対応できる専門性や行動力のある職員を育成する。 【人材育成基本方針に準拠】
6	2	2人材育成ビジョン (1)めざす職員像 職員に求められる 行動姿勢	チャレンジ精神 ・失敗を恐れず、	チャレンジ精神 ・変化・失敗を恐れず、学び続け、 【人材育成基本方針に準拠】
7	3	2人材育成ビジョン 現状において強化 すべき能力 行政としての専門 性の維持・向上	新規	・栄養士としてのプロ意識と責任を持って業務を遂行できる能力 【栄養士に特化した内容を追記】

No.	頁	該当箇所	現行	改定案
8	3	2人材育成ビジョン 現状において強化 すべき能力 組織力の向上	・部下や後輩の意欲を高め、育成する能力 新規	・部下や他所属の後輩栄養士の意欲を高め、育成する能力 ・地域や関係機関と連携した効果的な栄養施策を行うための コーディネート能力 【栄養士に特化した内容を追記】
9	3	2人材育成ビジョン (2)行政栄養士に求 められる能力・資 質 4行目	関連する法律や国の動向（各種計画、保健・医療・福祉・教 育関係）を十分に見極め、理解することが不可欠であり、 新規	関連する法令や国の動向（各種計画、保健・医療・福祉・教 育関係）を十分に見極め、理解することが不可欠であり、 【文言の整理】
10	3	2人材育成ビジョン (2)行政栄養士に求 められる能力・資 質 11行目	令和2年に発生した新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、 これまでの事業が十分な形で実施することが困難な状況とな り、新たな手法として動画やSNSを活用した啓発を進めて いるが、引き続き各職場において課題を整理し、業務を進め るための「新たな手法」を検討、創出していくことも喫緊の 課題である。	令和2年以降のコロナ禍を経て、新たな手法として動画やデ ジタル技術を活用した啓発を進めてきたが、その経験を活か し、引き続き社会環境の変化に応じた業務や市民サービスの 向上に向けた改善ができる能力が求められる。 【コロナ禍後の状況に応じた修正】
11	7	4人材育成の進め方 (1)研修	新規	②保健部門新任者研修 新たに保健部門に配属された栄養士を対象に実地研修等を行 う。 （以下、番号ずらす） 【未記載分の追記】
12	7	4人材育成の進め方 (1)研修	②階層別研修 新採用、若手Ⅰ・Ⅱ、中堅層の階層別に	③階層別研修 勤続年数に応じた階層別に 【文言の整理】
13	7	4人材育成の進め方 (1)研修	新規	注釈を追加 ※別に定める「栄養士研修プラン」に基づき実施する。 【研修の詳細は別途定める旨を追記】

No.	頁	該当箇所	現行	改定案
14	7	研修体系		
15	8	4人材育成の進め方 (3)OJT 5行目	また、新任期においてはプリセプター制度を活用し、日常業務への技術的支援や精神面での支援を行う体制を整備する。	また、必要に応じプリセプター制度を活用し、日常業務への技術的支援や精神面での支援を行う体制を整備する。 【実態に応じた修正】
16	8	4人材育成の進め方 (4)ジョブローテーション	保健、福祉、教育の部門での経験を通じて、各分野における業務の理解や他職種との交流を増やすことで企画立案力等の資質向上につなげることができる。	保健、福祉、教育の各部門での経験を通じて、各分野における業務の理解や他職種との交流を増やすことで企画立案力等の資質向上につなげることができる。 【文言の整理】

No.	頁	該当箇所	現行	改定案																																																																								
17	10	<参考> ◎栄養士配置状況	<table><tr><td>区役所</td><td>保健福祉センター(各区1)</td><td>24</td><td>保健</td></tr><tr><td rowspan="3">健康局</td><td>健康推進部健康づくり課</td><td>2</td><td rowspan="3">保健</td></tr><tr><td>保健所管理課</td><td>10</td></tr><tr><td>保健所保健医療対策課</td><td>1</td></tr><tr><td rowspan="3">福祉局</td><td>生活福祉部保険年金課</td><td>1</td><td rowspan="3">福祉</td></tr><tr><td>弘済院附属病院</td><td>1</td></tr><tr><td>保育施策部保育企画課</td><td>4</td></tr><tr><td rowspan="3">こども青少年局</td><td>阿武山学園</td><td>1</td><td rowspan="3">こども青少年局</td></tr><tr><td>こども相談センター</td><td>1</td></tr><tr><td>指導部保健体育担当</td><td>3</td></tr><tr><td>教育委員会事務局</td><td>計</td><td>48</td><td>教育</td></tr><tr><td colspan="2"></td><td></td><td>計</td></tr></table>	区役所	保健福祉センター(各区1)	24	保健	健康局	健康推進部健康づくり課	2	保健	保健所管理課	10	保健所保健医療対策課	1	福祉局	生活福祉部保険年金課	1	福祉	弘済院附属病院	1	保育施策部保育企画課	4	こども青少年局	阿武山学園	1	こども青少年局	こども相談センター	1	指導部保健体育担当	3	教育委員会事務局	計	48	教育				計	<table><tr><td>部門</td><td>所属</td><td>配置数</td></tr><tr><td rowspan="4">保健</td><td>区役所</td><td>保健福祉センター(各区1)</td><td>24</td></tr><tr><td rowspan="3">健康局</td><td>健康推進部健康づくり課</td><td>2</td></tr><tr><td>保健所管理課</td><td>10</td></tr><tr><td>保健所保健医療対策課</td><td>1</td></tr><tr><td rowspan="4">福祉</td><td rowspan="3">福祉局</td><td>生活福祉部保険年金課</td><td>1</td></tr><tr><td>弘済院附属病院</td><td>1</td></tr><tr><td>幼保施策部幼保企画課</td><td>4</td></tr><tr><td>こども青少年局</td><td>子育て支援部阿武山学園</td><td>1</td></tr><tr><td rowspan="2">教育</td><td colspan="2">こども相談センター</td><td>2</td></tr><tr><td colspan="2">指導部保健体育担当</td><td>3</td></tr><tr><td colspan="2"></td><td>計</td><td>49</td></tr></table>	部門	所属	配置数	保健	区役所	保健福祉センター(各区1)	24	健康局	健康推進部健康づくり課	2	保健所管理課	10	保健所保健医療対策課	1	福祉	福祉局	生活福祉部保険年金課	1	弘済院附属病院	1	幼保施策部幼保企画課	4	こども青少年局	子育て支援部阿武山学園	1	教育	こども相談センター		2	指導部保健体育担当		3			計	49
区役所	保健福祉センター(各区1)	24	保健																																																																									
健康局	健康推進部健康づくり課	2	保健																																																																									
	保健所管理課	10																																																																										
	保健所保健医療対策課	1																																																																										
福祉局	生活福祉部保険年金課	1	福祉																																																																									
	弘済院附属病院	1																																																																										
	保育施策部保育企画課	4																																																																										
こども青少年局	阿武山学園	1	こども青少年局																																																																									
	こども相談センター	1																																																																										
	指導部保健体育担当	3																																																																										
教育委員会事務局	計	48	教育																																																																									
			計																																																																									
部門	所属	配置数																																																																										
保健	区役所	保健福祉センター(各区1)	24																																																																									
	健康局	健康推進部健康づくり課	2																																																																									
		保健所管理課	10																																																																									
		保健所保健医療対策課	1																																																																									
福祉	福祉局	生活福祉部保険年金課	1																																																																									
		弘済院附属病院	1																																																																									
		幼保施策部幼保企画課	4																																																																									
	こども青少年局	子育て支援部阿武山学園	1																																																																									
教育	こども相談センター		2																																																																									
	指導部保健体育担当		3																																																																									
		計	49																																																																									
		◎勤続年数別人数	<table><tr><td>～4年</td><td>9</td></tr><tr><td>5～9年</td><td>9</td></tr><tr><td>10～14年</td><td>5</td></tr><tr><td>15～19年</td><td>5</td></tr><tr><td>20～24年</td><td>2</td></tr><tr><td>25～29年</td><td>11</td></tr><tr><td>30～34年</td><td>6</td></tr><tr><td>35年～</td><td>1</td></tr><tr><td>計</td><td>48</td></tr></table>	～4年	9	5～9年	9	10～14年	5	15～19年	5	20～24年	2	25～29年	11	30～34年	6	35年～	1	計	48	【人数変更に伴う修正】※令和7年4月現在に変更予定 削除 【年度毎に変わるため削除】																																																						
～4年	9																																																																											
5～9年	9																																																																											
10～14年	5																																																																											
15～19年	5																																																																											
20～24年	2																																																																											
25～29年	11																																																																											
30～34年	6																																																																											
35年～	1																																																																											
計	48																																																																											

案

大阪市栄養士人材育成指針

1 背景 令和7年4月現在に変更予定

本市の栄養士は、区役所（24部署）、健康局（3部署）、福祉局（2部署）、こども青少年局（4部署）、教育委員会事務局（1部署）の計34部署に計49名が配置（令和6年4月現在）されており、その大半が一人配置となっている。一人配置の部署では専門的技術等の習得のための同職種からのOJTによる人材育成が継続的に行えないという課題がある。

また、勤務年数10年未満の者が全体の約4割を占める中、「市政運営の基本方針」においても、「区長・局長マネジメントのもと、PDCAサイクルを徹底し、選択と集中・スクラップアンドビルドを進め、歳出・歳入両面にわたって更なる自律的な改革に取り組む」と示されており、専門職としてより一層の資質の向上を図る必要がある。

こうしたことから、「大阪市人材育成基本方針」を踏まえ、本市職員としての人材育成に加え、将来にわたり、体系的な人材育成を行うとともに、栄養士自らの伸びる意欲を育み、成長のプロセスを確認しながら取り組んでいけるよう、栄養士の専門能力の向上に特化した人材育成指針を策定した。

大阪市栄養士人材育成方針

栄養士業務の目指す姿			
将来にわたり、豊かな大阪を実現するため、市民の暮らしの満足度向上をめざす ～市民の健康寿命の延伸と、すべての世代の市民の健康と心豊かに生活できるまちづくりをめざす～			
栄養士業務目標			
生涯を通じ、健康的な食生活を送る市民の増加			
栄養士の目指す姿			
プロ意識と責任を持って業務を遂行できる	市民目線の施策形成ができる	地域や関係機関と連携した栄養施策を行うためのコーディネート能力を備えている	
栄養士に必要な能力			
行政職員の専門職としての高度な専門性	政策の企画立案・推進力	組織力を向上させる力	

2 人材育成ビジョン

専門職としてのプロ意識と責任を持ち、将来にわたり時代に即した事業が行える体制が維持できるよう、自主的・主体的・主体的に行動することができ、職員の育成や幹部（候補）の育成を進めるとともに、複雑化・多様化する行政課題にも対応できる専門性や行動力のある職員を育成する。

(1) めざす職員像

大阪府人材育成基本方針において、社会環境の変化に対応し、職員としての役割を果たすためには、職員一人ひとりが主体的に考え行動し、能力を高めていくことが重要とされており、さらに、行動姿勢として、「市民志向」「チャレンジ精神」「プロ意識」を持って職務を遂行することが求められるとされている。

めざす職員像：自ら学び考え行動する「自律した職員」

職員に求められる行動姿勢

市民志向

- ・常に市民の視点に立って、自らの職務に取り組む
- ・市民の視点から問題を発見し、政策課題を設定する

チャレンジ精神

- ・変化・失敗を恐れず、学び続け、広い視野と豊かな想像力、先見性を持ち、自らの持てる力を最大限に活用し、職務に挑戦する

プロ意識

- ・自らの仕事に対して「誇り」と「自信」を持ち、組織に貢献する
- ・仕事を成し遂げる高いプロフェッショナル意識を持って職務に取り組む

現状において強化すべき能力

行政としての専門性の維持・向上	・担当業務に関する専門的な知識や技能を習得し、活用する能力 ・自分が持つ専門的な知識や技能をさらに深化させる能力 ・デジタル技術の進歩やグローバル化などの社会環境の変化に対応するために求められる能力 ・データやデジタル技術の活用を前提に、利用者の目線に立って、サービスデザイン思考を持ち、業務や行政サービスの改善を進める能力 ・栄誉士としてのプロ意識と責任を持って業務を遂行できる能力
政策の企画立案・推進	・市民視点を常に意識し、問題を認識する能力 ・情報やデータを正しく収集・分析し、課題の設定、政策立案ができる能力 (EPM) ・前例や経験の枠組にとらわれず、課題解決に導くことができる能力 ・多様なステークホルダーとの合意形成に向け調整できる能力
組織力の向上	・部下や他所属の後輩栄誉士の意欲を高め、育成する能力 ・組織目標を明確化し、周囲を巻き込み目標達成を図ることができる能力 ・自分が持つ専門的な知識や技能を部下や後輩へ伝えるなど 適時適切なアドバイスや、職場力 (チームワーク) を発揮できる職場環境づくりに向けたコミュニケーション能力 ・地域や関係機関と連携した効果的な政策実施を行うためのコーディネート能力

(2) 行政栄誉士に求められる能力・資質

栄誉士は市民を対象に生涯にわたる健康づくりを「食」を通して実現するため、専門的、科学的知見をもとに、地域の課題やニーズを探り、行政として取り組むべき課題を見極め、他職種や地域等の様々な人々と連携しながら、それを実行していく能力が必要である。そのためには、関連する法令や国の動向 (各種計画、保健・医療・福祉・教育関係) を十分に見極め、理解することが不可欠であり、常に最新の情報収集に努めることが重要である。

また、生活スタイルが多様化する中、特に食生活においては社会経済状況や近年頻発する自然災害等にも少なからず影響を受けることから、常に社会情勢にも注視し、その都度、状況に応じた施策や手法の見直しを行う等、社会の変化に迅速に対応する機動力が求められる。

さらに、令和2年以降のコロナ禍を経て、新たな手法として動画やデジタル技術を活用した啓発を進めてきたが、その経験を活かし、引き続き社会環境の変化に応じた業務や市民サービスの向上に向けた改善ができる能力が求められる。

実践能力	行政能力	職員としての職業倫理をベースにした行動規範 組織の方針、各種計画の実現に向けた役割と実践
	専門能力	専門分野の知識と栄養士の専門性
	協働力	他職種、地域、関係団体との連携
研究能力	地域診断力	地域の健康・栄養情報、保健・医療・福祉の情報のモニタリングと評価
	調査研究	調査研究の企画、分析、課題解決、実践、研究報告
	調整能力	対外的な信頼関係、関係機関との調整・折衝(相互利益の確保) 論理的な説明(正確な伝達・表現)、コミュニケーション
組織遂行能力	施策形成能力	優先課題の抽出、課題解決のための施策企画立案、実行
	組織運営能力	業務遂行のための報告・連絡・相談、判断、指示 方針の決定、事業評価、人材活用
	危機管理能力	事故等発生時の未然防止、発生時の備え、対応 自然災害時の栄養・食生活支援

3 キャリア形成

(1) 職位に応じた能力

人事考課制度においては、職位上の段階の標準的な職の職務を遂行するうえで発揮することが求められる能力(標準職務遂行能力)が「標準職務遂行能力に関する要綱」で定められている。

職位	標準職務遂行能力	
課長級	管理統率	全市民的観点から適切な合意点を見出せる施策の判断を行い、円滑な業務遂行に向けて所管職員を統率することができる。
	市民志向	市民の要請を正しく理解するとともに、職場の職員が、法令、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができるよう指導監督ができる。
	業務運営	業務効率、市民サービス向上の観点から、業務・組織の改善・改革に取り組み、職場の責任者として、関係先と適切な調整及び交渉を行うことができる。
	人材育成	課長代理級以下の職員に対して適切な指導助言を行うことができる。
	管理統率	課長級の補佐として、全市民的観点から適切な合意点を見出せる施策の判断を行い、円滑な業務遂行に向けて課長級の補佐として、所管職員を統率することができる。
課長代理級	市民志向	市民の要請を正しく理解するとともに、法令、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	業務運営	業務効率、市民サービス向上等の観点から、業務・組織の改善・改革に取り組み、課長の補佐として、関係先と適切な調整及び交渉を行うことができる。
	人材育成	係長級以下の職員に対して適切な指導助言を行うことができる。
	管理統率	担当業務の責任者として、担当の業務を管理することができる。
	市民志向	市民の要請を正しく理解するとともに、法令、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
係長級	業務運営	全市民的観点から企画立案の素案を作成し、担当業務の責任者として、関係先と適切な調整及び交渉を行うことができる。
	人材育成	円滑な業務遂行に向けて他職員と協調し、係員に対して適切な指導助言を行うことができる。
	市民志向	市民の要請を正しく理解するとともに、法令、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	業務遂行	担当内業務全般を的確に把握し、適切な方法を自ら考えて遂行するとともに、係長級の補佐しながら、担当外業務についても支援することができる。
	協調性	円滑な業務遂行に向けて他職員と協調し、後輩職員に対して適切な指導助言を行うことができる。
行政職3級相当 (栄養士2級)	市民志向	市民の要請を正しく理解するとともに、法令、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	業務遂行	担当内業務全般を的確に理解し、適切な方法を自ら考えて遂行するとともに、係長級の補佐しながら、担当外業務についても理解を深めることができる。
	協調性	円滑な業務遂行に向けて他職員と協調し、後輩職員に対して適切な指導助言を行うことができる。
行政職2級相当 (栄養士1級)	市民志向	市民の要請を正しく理解するとともに、法令、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	業務遂行	担当内業務全般を的確に理解し、適切な方法を自ら考えて遂行するとともに、係長級の補佐しながら、担当外業務についても理解を深めることができる。
	協調性	円滑な業務遂行に向けて他職員と協調し、後輩職員に対して適切な指導助言を行うことができる。

4 人材育成の進め方

榮達士が主体的に自らの資質向上に取り組むためには、それを推進するための仕組みが必要であり、本指針では、「研修」「人事配置」「OJT」「ジョブローテーション」「自己啓発」を5つの柱として位置づけ、これらの体制を整備していくことで中長期的な人材育成を進める。

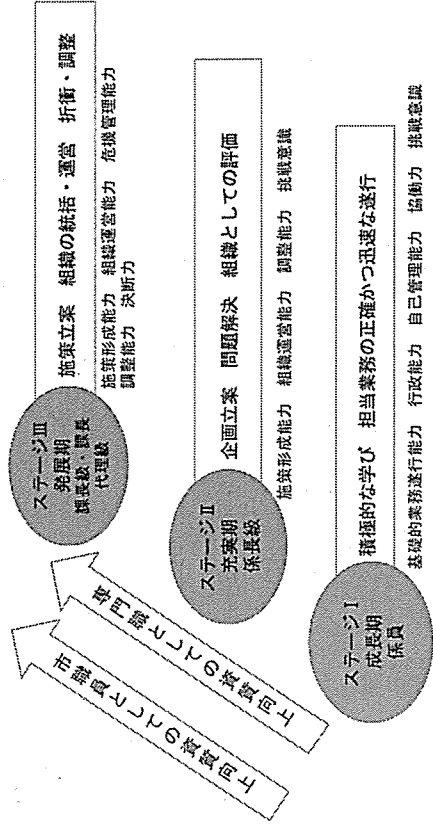
材育成を進める。

- (1) 研修
 - ① 行政研修
職員人材開発センター等が実施する職員としての基礎的な知識、業務遂行能力等を学ぶ研修。
 - ② 保健部門新任者研修
新たに保健部門に配属された栄養士を対象に実地研修等を行う。
 - ③ 階層別研修
勤続年数に応じた階層別に同職種による OJT を補完するための研修や長期的なキャリア形成のための研修を行う。
 - ④ 専門研修
業務に直結した専門的知識を体系的・集中的に学ぶ研修。
 - ⑤ 外部研修
国や関係機関等が実施する専門研修。

研修体系

採用	10年	20年	30年	40年
		行政研修		
	保健部門新任者研修			
	臨産別研修			
		専門研修		
			外部研修	
				自己啓蒙

ステージ別 栄養士に求められる能力



(2) 人事配置

栄養士の配属先は限られているが、職員の能力開発やスキルアップのためには多様な分野（保健、福祉、教育）での経験が必要であり、それが多角的な観点から市政を見つめることのできる人材育成につながる。

一方、同一業務を相当期間経験することにより高度な専門性を有する人材を育成することができることから、双方のバランスを考慮し、中長期的な観点での人材育成を見据えた人事配置を行う。

(3) OJT

複数配置の職場においては、同職種の上司や先輩職員により日常業務を通じて個々の能力に合わせた人材育成を行う。

一人職場においては、同部門先輩栄養士や同部署経験者を通じて日常的に相談、支援ができる体制を整備する。

また、必要に応じてプリセプター制度を活用し、日常業務への技術的支援や精神面での支援を行う体制を整備する。

(4) ジョブローテーション

保健、福祉、教育の各部門での経験を通じて、各分野における業務の理解や他職種との交流を図り知見を増やすことで企画立案力等の資質向上につなげることができる。

各分野との所属を越えた相互の交流、連携を図りネットワークを形成することで課題研究や情報交換を行い、個々の施策形成等の能力開発につなげることができる。

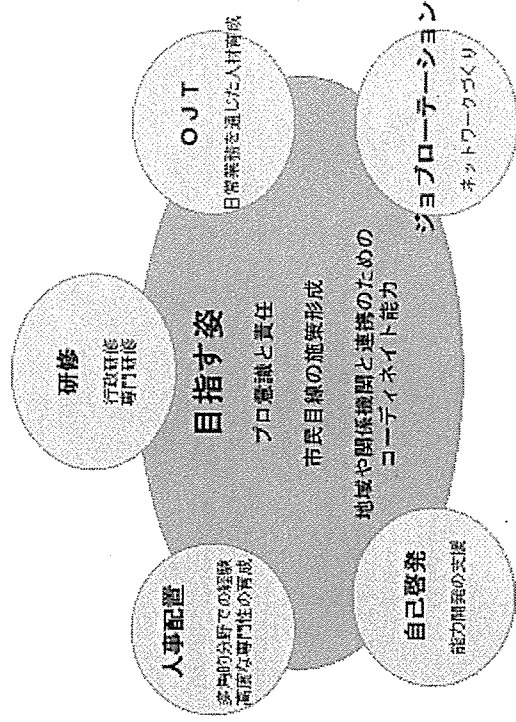
(5) 自己啓発

職員の自己啓発意識を高め、担当業務についてより知識を深めたり、未経験の分野に関する知識の習得等の能力開発に取り組めるよう支援する。

(6) その他

中堅職員においては蓄積された知識や経験をもとに採用から年数の浅い職員へ適切な助言や指導を積極的に行うことも重要である。

人材育成のための5つの柱



5 検証・見直し

本指針に基づき5つの柱を核にした具体的な方策について適宜検証を行い、より充実したものとなるよう必要に応じて本指針の見直しを行い体制を強化する。

なお、見直しにあたっては、関係所属や他職種からの助言を得て、関係所属と調整の上行うこととする。

<参考>

◎栄養士配置状況（令和6年4月現在） 令和7年4月現在に変更予定

部門	所属	配置数
保健	保健福祉センター（各区1）	24
	健康推進部健康づくり課	2
	保健所管理課	10
	保健所保健医療対策課	1
福祉	生活福祉部保険年金課	1
	福祉局	1
	弘済院附属病院	1
	幼保施設策部幼保企画課	4
	子育て支援部阿武山学園	1
教育	こども相談センター	2
	教育委員会事務局	3
	指導部保健体育担当	3
計		49

<改定履歴>

令和3年2月 策定
令和7年 月 改定