

厚生労働科学研究費補助金(循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業)
公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士養成プログラム開発のための研究
分担研究報告書

都道府県、保健所設置市、特別区に勤務する行政栄養士を対象とした調査

研究分担者	荒井 裕介	千葉県立保健医療大学健康科学部栄養学科
研究代表者	由田 克士	大阪市立大学大学院生活学研究科食・健康科学講座
研究分担者	澁谷いづみ	愛知県一宮保健所
研究分担者	岡本 理恵	金沢大学医薬保健研究域保健学系看護科学領域
研究分担者	田中 和美	神奈川県立保健福祉大学栄養学科
研究分担者	串田 修	静岡県立大学食品栄養科学部栄養生命科学科
研究分担者	小山 達也	青森県立保健大学健康科学部栄養学科 小山 達也
研究協力者	磯部 澄枝	新潟県新潟地域振興局健康福祉部
研究協力者	諸岡 歩	兵庫県健康福祉部健康局
研究協力者	飯田 綾香	神奈川県立保健福祉大学栄養学科

研究要旨

公衆衛生領域を中心に勤務する自治体栄養士のための効果的な育成プログラム開発に資するため、都道府県、保健所設置市、特別区に勤務する行政栄養士を対象に人材育成に関する実態や個別のニーズを収集した。調査は令和3年1月～3月にインターネット調査により実施し、775名より回答を得た(推定回収率65.0%)。自身の将来について、昇任して施策の展開や組織定員の増加を目指したいという積極的な意見が上位にあがる一方で、「自身に昇任するだけの学力や能力は備わっていないと思う」、「育児や介護を優先したいので、無理に昇任したくない」という意見も上位に上がった。自身の将来の方向性は、「栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい」が最も回答が多く、地域住民の健康づくりを担うという行政栄養士本来の業務を継続して担うことを目指している行政栄養士が多く存在すると推察できる。行政栄養士一人ひとりにおいて、目指す方向性は分かれるという現状に即した育成プログラムの開発の必要性があると考えられる。

A. 研究目的

公衆衛生領域を中心に勤務する自治体栄養士のための効果的な育成プログラム開発に資するため、都道府県、保健所設置市、特別区に勤務する行政栄養士を対象に人材育成に関する実態や個別のニーズを収集することを目的とした。

B. 研究方法

(1) 対象者

対象者は、都道府県、保健所設置市、特別区に勤務し、調査現在、地域の健康づくりに関わる業務を専従もしくは兼務で担当する行政栄養士とした。具体的には、①厚生労働省の調査において、行政栄養士として回答している場合、②雇用形態が常勤または常勤的非常勤(週4日以上で1日6時間以上の勤務)である場合、この2つを

充たす者とした。なお、調査時点で、福祉・保育・高齢者・教育委員会・医療などの分野を専従で担当されている者は、対象外とした。

(2) 調査方法

調査はインターネット調査法としたが、インターネットでの回答ができない場合は、研究班ホームページにPDF形式で掲載した調査票をダウンロードの上、FAXまたはメール添付での回答も可能とした。調査の実施は、株式会社サーベイリサーチセンターに委託した。

調査依頼文書は、都道府県、保健所設置市、特別区の衛生主幹部局の栄養士宛に令和3年1月下旬に送付した。依頼文書には、調査の目的、インターネット調査票へリンクするURLとQRコード、無記名方式であること、調査への協力は任意

であり回答をもって同意と見なすこと、回答がなくても不利益は生じないことを明記した。また、回答の返送に際して、個人を特定できる情報等が研究班側に伝わる可能性があることから、調査票の回答に関わる画面作成とあらゆる返信の受信については、研究班側は委託会社より、得られた成績が単純に入力されたデータベースのみを受け取り、個人を特定できる可能性のあるメールアドレス等の情報は一切受領しないこと、委託会社に対しては、回答者の個人を特定できる情報等について、調査終了後すべて破棄すること、他の目的での2次利用を禁止すること等、情報の取り扱いについて明記した。

調査票回答期間は、令和3年2月19日（金）までとした（3月2日（金）まで締切延期）。調査の実施にあたり、全国保健所管理栄養士会および公益社団法人日本栄養士会公衆衛生事業部を通じて、周知と協力の依頼を行った。

本調査は、大阪市立大学生活科学研究科生活科学部研究倫理委員会に対して、審査を依頼し、その承認を得て実施した。

（3）調査項目

調査項目の作成にあたっては、研究班において案を作成し、現職の行政栄養士からの助言を踏まえて項目を決定した（調査票は別添）。

（4）集計方法

集計は、設問ごとの単純集計を行った。割合は、回答者全数を分母に計算した。自由回答は、回答に複数の記述がある場合は個別に分け、割合は延べ回答数を分母に計算した。

C. 研究結果

（1）回答者数

775名の行政栄養士より回答を得た。回答者の属性は、表1に示した。

行政栄養士としての通算勤務歴は、表2に示した。「保健所・保健センターで地域の健康づくりや栄養・食生活の改善の推進」の勤務歴がある者は751人（96.9%）と最も多く、「衛生主幹部局（本庁）で地域の健康づくりや栄養・食生活の改善の推進」の勤務歴がある者は339人（43.7%）であった。「食品衛生関連部局（本庁、保健所ともに主担当が食品衛生関係）」、「高齢者関連部

局」、「教育委員会」に勤務歴がある者は、それぞれ76人（9.8%）、49人（6.3%）、96人（12.4%）であった。「その他の勤務歴」があると回答した者は311人（40.1%）あり、延べ389件の回答があった。回答の多い勤務先は、病院・医療機関が158人（40.6%）、福祉（所管課、施設含む）が127人（32.6%）、民間企業（受託給食会社等）が13人（3.3%）、学校が12人（3.1%）、監査業務担当部署が10人（2.6%）であった。

（2）自身の将来

最終的に目指したい職位は、「係員」が380人（49.0%）、「監督職（本庁係長、保健所課長相当）が318人（41.0%）、「管理職（監督職以上）」76人（9.8%）であった。その理由として関係がある内容の回答結果を表3に示した（複数回答）。「幅広く自治体の行政に関わり、大局的な視点から業務を行いたい」を選択した者が最も多く、「昇任して自身や同僚の管理栄養士等が立案した施策を積極的に展開したい」、「昇任して組織内での管理栄養士等の定員を増やしたい」と、昇任することで施策の展開や組織定員の増加を目指したいという積極的な意見が上位にあがった。その一方で、「自身に昇任するだけの学力や能力は備わっていないと思う」、「育児や介護を優先したいので、無理に昇任したくない」「自分自身が自由に使える時間を減らしたくないので、無理に昇任したくない」という意見も上位に上がった。

自身の将来の方向性（最も当てはまる内容を3つ以内選択）は、「栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい」が最も回答が多く、次いで「公衆衛生関係のジェネラリストとして、このまま業務を行いたい」「自身の能力を発揮するため、健康づくり業務以外の部署（行政部局内）に異動したい」「栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい」が上位にあがった（表4）。

自身の将来にとってスキルアップしておかなければならない内容（重要と思われる内容を3項目選択）は、「専門知識（専門分野の知識、栄養指導技術等）」が最も回答が多く、次いで「調整能力（リーダーシップ、合意形成、論理的な説明、コミュニケーション等）」であった（表5）。

(3) 職能団体の入会状況

職能団体（栄養士会や全国保健所管理栄養士会）に1団体以上入会していると回答した者は、717人（92.5%）であり、入会していない者は58人（7.5%）であった。

入会している理由（表6）をみると、「必要な情報や知識・技術が得られるため」が560人（78.1%）と最も多い回答であった。また職能団体が開催する研修等に直近1年間で参加した者は、565人（78.8%）であった（表7）。

入会していない理由（表8）をみると、「特に入会しなくても、必要な情報や知識は、職場、所属する学会誌、インターネット等から得られる」が24人（41.4%）と最も多く、次いで「特に理由がない（入会する機会がなかった）」が20人（34.5%）、「会費に見合っただけのメリットがない」が18人（31.0%）と回答が多かった。

(4) 関連学術団体の所属状況

学術団体に1つ以上所属していると回答した者は、230人（29.6%）であった。所属している学術団体で最も回答が多かったのは、日本栄養改善学会で126人（16.0%）、次いで日本公衆衛生学会で111人（14.3%）であった（表9）。

学術団体に入会している理由をみると、「所属することで、職場では得られない必要な情報や知識が得られるため」が176人（76.5%）と最も回答が多かった（表10）。いずれの学術団体に入会していない者の理由は、「特に理由はない（入会する機会がなかった）」が331人（61.0%）と最も多かった（表11）。

(5) 自身のスキルアップに必要なこと

職能団体、学術団体以外が開催する研修等に直近1年間で参加した者は、570人（73.5%）であった（表12）。

自身のスキルアップのための外部機関や取り組みは、「職能団体の研修（認定資格に関わる研修を含む）」、「国立保健医療科学院」を希望順位1位で選択する者が多かった（表13）。一方で「該当無し」を1位で選択した者は59人（7.6%）であった。自身のスキルアップのために必要な体制整備は、「研修体制の整備（教育プログラムの充実）」、「職場の理解と協力」を優先すべき順位を1位で回答する者が多かった（表14）。

また現在勤務する自治体が発行した研修で特に役に立った内容（5つ以内を選択）は、「栄養・食生活・食育・給食経営管理に関する研修」が421人（54.3%）と最も回答が多かった（表15）。さらに認定栄養士・認定専門家制度がとても必要または必要と回答した者は289人（37.2%）であった（表16）。

自身がスキルアップを開始しようとする際に必要なこと（項目から3つ選択）は、「時間が確保できること」が436人（56.3%）と最も回答が多かった（表17）。

(6) キャリアプラン

自身が勤務する自治体で10年後に管理栄養士が得てほしい職位は、「管理職」が最も多く416人（53.7%）、「監督職」が322人（41.5%）、「係員」が37人（4.8%）であった。

日常的に連携している職種は「保健師」と回答した者が732人（94.5%）と最も多く、連携することが理想とする職種も「保健師」と回答した者が687人（88.6%）と最も多かった（表18）。

自身のキャリアプランがあると回答した者は148人（19.1%）であった（表20）。ビジョンや目標（短・中・長期）を掲げて仕事をしていると回答した者は、324人（41.8%）であった（表20）。目標とする栄養士像または人物像があると回答した者は、404人（52.1%）であった（表20）。

D. 考察

本研究では、公衆衛生領域を中心に勤務する自治体栄養士のための効果的な育成プログラム開発に資するため、都道府県、保健所設置市、特別区に勤務する行政栄養士を対象に人材育成に関する実態や個別のニーズを収集することを目的にインターネットによる質問紙調査を実施した。調査は地域の健康づくりに関わる行政栄養士とし、常勤もしくは常勤的な非常勤職員に回答を求めた。地域の健康づくりに関わる行政栄養士の正確な数（母数）が不明であるが、日本栄養改善学会の厚生労働省委託事業における調査報告で示された令和元年6月1日現在の厚生労働省の行政栄養士配置状況からの都道府県、保健所設置市、特別区に勤務する人数として1,192人と報告している。これを母数としたときの今回調査の回収率は、65.0%と推察できる。

自身が最終的に目指す職位では、「係員」が最も多かった。目指す職位の理由として最も多かった回答は「幅広く自治体の行政に関わり、大局的な視点から業務を行いたい」で 34.3%であった。一方で「自身に昇任するだけの学力や能力が備わっていないと思う」と回答した者が 27.5%あり、「育児や介護を優先したい」が 22.2%、「昇任することよりも他職種との人間関係を重視したい」が 19.9%、「現状に満足しているので昇任の必要を感じない」が 10.3%に上った。さらに将来の方向性では、「栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい」と回答した者が 50.2%と半数を超えて最も多かったことから、地域住民の健康づくりを担うという行政栄養士本来の業務を継続して担うことを目指している行政栄養士が多く存在すると推察できる。そのため自身の将来にとってスキルアップしておかなければならない内容として、「専門能力」が最も多い回答であった。

また、自身が最終的に目指す職位として「監督職」と回答した者は 41.0%、「管理職」と回答した者は 9.8%であった。目指す職位の理由として「昇任して自身や同僚の管理栄養士等が立案した施策を積極的に展開したい」が 26.3%、「昇任して組織内の管理栄養士等の定員を増やしたい」が 22.2%、「昇任して組織内での管理栄養士等の役職ポストを増やしたい」が 19.4%と、上述のような行政栄養士の業務を継続したいという意見がある一方、昇進して施策展開や人員増を目指したいという積極的な意見を選択する割合も一定数存在した。このように行政栄養士一人ひとりにおいて、目指す方向性は分かれるという現状に即した育成プログラムの開発の必要性があると考えられる。さらに監督職等となり活動する行政栄養士が身近にいない場合、目指すイメージが付きにくい可能性もある。それぞれに応じたロールモデルを示していくことも必要であると考えられる。

自身が勤務する自治体で 10 年後に管理栄養士が得てほしい職位は、監督職が 53.7%と最も多い回答であった。前述のように自身の目指す職位が監督職と回答した者は 9.8%であり、自身が昇任することには限界を感じつつも、同僚に寄せる期待は大きいと言える。その理由として、行政栄養士は「ひとり職種」であることが多く、必然的

に担当する業務を遂行することを求められると考えられ、その達成を目標としている行政栄養士も多いと考えられる。しかし、昇任して管理栄養士等が立案した施策を積極的に展開したい、定員を増やしたいと回答した者も 2 割以上存在する。平成 25 年に厚生労働省から公表された「『地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の基本方針』を実践するための資料集」にも示されるように、行政栄養士各個人の到達目標に応じて、職位や業務年数で求められる能力を整理し、その能力が獲得できるよう、現任教育を体系的に実施することが必要であると考えられる。

職能団体へは 92.5%の者が所属をしていたが、学術団体への所属は 29.6%であった。職能団体、学術団体に所属する理由として、必要な情報や知識を得ることと回答した者が多く、職能団体が行う研修会への直近 1 年間での参加は 78.8%であり、自身のスキルアップを目的に所属していると考えられる。職能団体に比べて学術団体への所属が少ない理由として、「特になし（入会する機会がなかった）」が多かったことから、学術団体に所属するきっかけ、例えば入会や学術集会参加等の案内や、学生のうちから学術団体とかわる取り組みを設けることにより、所属する者が増えると期待できる。専門分野の雑誌に筆頭著者として論文を掲載した者は 7.0%と少ない。学術団体においても実践活動の報告を奨励しており、実践の場の会員向けに論文作成の特集記事や、セミナーの実施など支援を行っている。このような支援を受けながら、取り組んだ内容をまとめて論文として「見える化」していくことは、今後の行政栄養士の活動の理解や広がりにも寄与するものと考えられる。

職能団体や学術団体以外が開催する研修等に最近 1 年間で参加した者は 73.5%と、自身のスキルアップのために積極的な研鑽を積んでいる様子が見える。自身のスキルアップのために希望する外部機関の取り組みでは、職能団体の研修が最も希望が多かった。国立保健医療科学院の希望が多かったのは、国立保健医療科学院の行政栄養士を対象とした研修が主に都道府県・保健所設置市・特別区の職員を対象としてきており、自治体からの派遣が継続的に行われてきたためと考えられる。スキルアップに必要な体

制整備として研修体制の整備、職場の理解と協力の回答が多かった。体制整備や職場の理解と協力を得るためには、行政栄養士が担う業務とその成果、ビジョンや目標を提示していくことも重要であると考え。

本研究の限界として、回答には偏りが生じている可能性があることである。すべての都道府県、保健所設置市、特別区の主幹部局に対して郵送にて依頼と周知の依頼をしたが、職能団体を通じても周知と依頼を行ったことから、職能団体に所属していない行政栄養士への周知が十分でなく回答に至っていない可能性がある。また都道府県、保健所設置市、特別区の衛生主幹部局および保健所においては新型コロナ・ウィルス感染症対策のため多忙を極めており、本調査を実施した2021年1月から2月にかけても首都圏を中心に緊急事態宣言が発令されていたため、本調査への回答ができなかった行政栄養士が存在することも考えられる。推定される回収率は65.0%とある程度の回答を得ることはできたが、結果の解釈は慎重に行う必要がある。またこの報告では単純集計のみの報告となった。今後、自治体区分別、勤務歴等別の現状を明らかにするため、詳細な解析を行い、次年度以降の研究に活用する。

E. 結論

行政栄養士一人ひとりが目指す方向性に合わせた育成プログラムの開発の必要性があると考え。

F. 研究発表

(1) 論文発表
なし

(2) 学会発表
なし

G. 知的所有権の取得状況

(1) 特許取得
なし

(2) 実用新案登録
なし

(3) その他
なし

表1 回答者の属性

n=775

	人数	割合 (%)
年齢		
20歳代	179	23.1
30歳代	166	21.4
40歳代	204	26.3
50歳代以上	226	29.2
性別		
女	741	95.6
男	34	4.4
現在勤務している行政区分		
都道府県	452	58.3
保健所設置市	293	37.8
特別区	30	3.9
現在勤務している行政機関・部署		
本庁	109	14.1
本庁・保健所（併設）	53	6.8
保健所	498	64.3
地域の保健センター	108	13.9
その他	7	0.9
現在の職位（本庁での職位として勘案）		
係員	663	85.5
監督職（本庁係長、保健所課長相当）	105	13.5
管理職（監督職以上）	6	0.8
不明	1	0.1
学歴		
専門学校	40	5.2
短期大学	97	12.5
短期大学専攻科	16	2.1
大学	555	71.6
大学院修士（博士前期）課程	65	8.4
大学院博士後期課程	2	0.3
論文作成の実績		
卒業論文を作成	597	77
修士論文を作成	75	9.7
博士論文を作成	2	0.3
専門分野の雑誌に筆頭著者として論文を掲載	54	7.0
資格		
管理栄養士	763	98.5

表2 行政栄養士としての通算勤務歴

n=775

	勤務経験なし	3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上30年未満	30年以上	不明
1) 衛生主管部局(本庁)で地域の健康づくりや栄養・食生活の改善の推進	430 55.5	133 17.2	104 13.4	65 8.4	29 3.7	6 0.8	2 0.3	6 0.8
2) 保健所・保健センターで地域の健康づくりや栄養・食生活の改善の推進	24 3.1	174 22.5	98 12.6	151 19.5	201 25.9	105 13.5	22 2.8	- -
3) 食品衛生関連部局(本庁、保健所ともに主担当が食品衛生関係)	690 89.0	37 4.8	14 1.8	20 2.6	5 0.6	- -	- -	9 1.2
4) 高齢者関連部局	717 92.5	26 3.4	13 1.7	6 0.8	4 0.5	- -	- -	9 1.2
5) 教育委員会	670 86.5	25 3.2	30 3.9	24 3.1	14 1.8	3 0.4	- -	9 1.2
6) その他の勤務歴	457 59.0	67 8.6	66 8.5	99 12.8	69 8.9	9 1.2	1 0.1	7 0.9

(注) 各項目の上段は人数、下段は割合(%)である。-は該当無し。

表3 最終的に目指したい職位の理由として当てはまるもの（複数回答） n=775

	人数	割合 (%)
幅広く自治体の行政に関わり、大局的な視点から業務を行いたい。	266	34.3
自身に昇任するだけの学力や能力は備わっていないと思う。	213	27.5
昇任して自身や同僚の管理栄養士等が立案した施策を積極的に展開したい。	204	26.3
育児や介護を優先したいので、無理に昇任したくない。	173	22.3
昇任して組織内での管理栄養士等の定員を増やしたい。	172	22.2
昇任することよりも他職種との人間関係を重視したい。	154	19.9
昇任して組織内での管理栄養士等の役職ポストを増やしたい。	150	19.4
従前からの慣例で昇任できる職位は決まっている。	135	17.4
自分自身が自由に使える時間を減らしたくないので、無理に昇任したくない。	133	17.2
他職種に負けないよう昇任して業務を行いたい。	131	16.9
昇任することで、過大な責任を負いたくない。	120	15.5
現状に満足しているので、昇任する必要性を感じていない。	80	10.3
既に他職種や自身が目指す職位者と同等以上に業務を行える自信がある。	65	8.4
健康上の理由で、無理に昇任したくない。	64	8.3
昇任して人事権や予算権を持って業務を行いたい。	59	7.6
その他の理由	84	10.8

表4 将来の方向性について、最も当てはまる内容（上位3つ選択） n=775

	人数	割合 (%)
栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい。	389	50.2
公衆衛生関係のゼネラリストとして、このまま業務を行いたい。	173	22.3
自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署（行政部局内）に異動したい。	161	20.8
栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい。	159	20.5
公衆衛生関係のゼネラリストとして、昇任して業務を行いたい。	136	17.5
自身の能力をさらに発揮するため、健康づくり業務以外の部署（行政部局外の病院など）に異動したい。	98	12.6
行政以外の仕事に転職したい（大学等の教員や研修職以外）。	72	9.3
行政以外の仕事に転職したい（大学等の教員や研修職）。	48	6.2
職種転換（事務職等）をしたい。	37	4.8
国や他自治体に転職をしたい。	27	3.5
退職したい（働く気持ちがでない）。	27	3.5
自身の特性に合致しないため、過去に勤務していた健康づくり業務以外の部署に異動したい。	19	2.5
不明	1	0.1

表5 自身の将来（10年後もしくは、退職前まで）にとって、スキルアップしておかなければならない内容（上位3つ選択） n=775

	人数	割合 (%)
専門能力（専門分野の知識、栄養指導技術等）	362	46.7
調整能力（リーダーシップ、合意形成、論理的な説明、コミュニケーション等）	341	44.0
政策形成能力（PDCAサイクルに基づく政策形成と評価等）	283	36.5
調査研究能力（情報収集、データ分析解析、実践研究報告（論文）等）	270	34.8
情報発信能力（プレゼンテーション、仕事の見える化等）	251	32.4
地域支援力（他職種連携、住民との協働等）	220	28.4
危機管理能力（災害・食中毒・感染症等への対応等）	185	23.9
組織運営能力（「人・もの・予算」の適切な獲得）	165	21.3
行政能力（職業倫理、行動規範等）	136	17.5
その他	9	1.2

表 6 職能団体に入会している理由（複数回答） n=717

	人数	割合 (%)
必要な情報や知識・技術が得られるため。	560	78.1
他分野の管理栄養士等と関わり、自身の仕事の幅を広げたり、新たな人間関係を構築したかったため。	292	40.7
職務上入会する必要があったため。	290	40.4
職能団体としての社会的地位向上に貢献したいため。	174	24.3
養成施設の教員や先輩栄養士等の関係者より入会を勧められたため。	162	22.6
その他	4	0.6

表 7 職能団体が開催する集合型の研修会や勉強会、あるいは、Web などを活用した遠隔での研修（e-ラーニング等）について、直近の1年間の参加状況 n=717

	人数	割合 (%)
3回以上	235	32.8
1回～2回	330	46.0
参加していない	152	21.2

表 8 職能団体に入会していない理由（複数回答） n=58

	人数	割合 (%)
特に入会しなくても、必要な情報や知識は、職場、所属する学会誌、インターネット等から得られる。	24	41.4
特に理由はない（入会する機会がなかった。）。	20	34.5
会費に見合っただけのメリットがない。	18	31.0
役員などの業務を引き受けたくない。	12	20.7
自身のプライベートを大切にしたい。	10	17.2
日常、支援・指導している他分野の管理栄養士等と関わりたくない。	2	3.4
会費の未納等の理由により、いつの間にか退会扱いとなった。	2	3.4
その他	9	15.5

表9 入会している関連学術団体の状況（複数回答） n=775

	人数	割合 (%)
日本栄養改善学会	124	16.0
日本公衆衛生学会	111	14.3
日本栄養・食糧学会	7	0.9
日本健康教育学会	5	0.6
その他	81	10.5

表10 関連学術団体に入会している理由（複数回答） n=230

	人数	割合 (%)
所属することで、職場では得られない必要な情報や知識が得られるため。	176	76.5
他職種や他分野の管理栄養士等と関わり、自身の仕事の幅を広げたり、新たな人間関係を構築するため。	81	35.2
業務の実績等を発表・発信するため。	73	31.7
会費に見合っただけのメリットがあるため。	30	13.0
認定資格等を新たに取得したり、継続・維持するため。	27	11.7
役員などの業務を通じて、職種としての資質向上に活かしたいため。	16	7.0
その他	15	6.5

表11 関連学術団体に入会していない理由（複数回答） n=543

	人数	割合 (%)
特に理由はない（入会する機会がなかった。）。	331	61.0
特に入会しなくても、必要な情報や知識は、職場、所属する学会誌、インターネット等から得られる。	179	33.0
会費に見合っただけのメリットがない。	83	15.3
自身のプライベートを大切にしたい。	68	12.5
役員などの業務を引き受けたくない。	41	7.6
会費の未納等の理由により、いつの間にか退会扱いとなった。	22	4.1
他職種や他分野の管理栄養士等と交流する必要性を感じないため。	2	0.4
その他	36	6.6
不明	1	0.2

表 12 職能団体、関連学術団体以外が開催する集合型の研修会や勉強会、あるいは、Webなどを活用した遠隔での研修（e-ラーニング等）への直近の1年間の参加状況 n=775

	人数	割合 (%)
3回以上	199	25.7
1回～2回	371	47.9
参加していない	205	26.5

表 13 自身のスキルアップのため所属・入学・受講してみたい外部機関や取り組みの希望順位 n=775

	国立保健医療科学院	栄養系の大学院 大学院を含む	医学系の大学院（公衆衛生 育、福祉、工学、理学な その他の分野の大学院（教 職能団体の研修（認定資格 制度に関する研修も含む	その他の分野の大学院（教 育、福祉、工学、理学な その他の分野の大学院（教 職能団体の研修（認定資格 制度に関する研修も含む	職能団体の研修（認定資格 制度に関する研修も含む	資格制度に関する研修も含 関連学術団体の研修（認定 資格制度に関する研修も含	その他	該当無し	不明
1位	209 27.0	152 19.6	59 7.6	23 3.0	213 27.5	54 7.0	6 0.8	59 7.6	- -
2位	91 11.7	129 16.6	112 14.5	47 6.1	132 17.0	168 21.7	6 0.8	88 11.4	2 0.3
3位	139 17.9	133 17.2	94 12.1	68 8.8	79 10.2	119 15.4	6 0.8	131 16.9	6 0.8
4位	79 10.2	116 15	102 13.2	92 11.9	108 13.9	75 9.7	6 0.8	188 24.3	9 1.2
5位	54 7.0	50 6.5	144 18.6	87 11.2	99 12.8	103 13.3	6 0.8	223 28.8	9 1.2
6位	60 7.7	18 2.3	57 7.4	221 28.5	28 3.6	114 14.7	13 1.7	252 32.5	12 1.5
7位	3 0.4	6 0.8	4 0.5	7 0.9	2 0.3	4 0.5	25 3.2	706 91.1	18 2.3

(注) 各項目の上段は人数、下段は割合 (%) である。-は該当無し。

表 14 自身のスキルアップのため必要な体制整備で優先すべきと考える順位

	研修体制の整備 (教育プログラムの充実)	受け入れ人数の拡大	遠隔教育の充実	職場の理解と協力	経済的な支援	その他	該当無し	不明
1位	288 37.2	14 1.8	143 18.5	223 28.8	64 8.3	18 2.3	25 3.2	- -
2位	149 19.2	76 9.8	166 21.4	203 26.2	126 16.3	7 0.9	47 6.1	1 0.1
3位	147 19.0	107 13.8	202 26.1	105 13.5	119 15.4	4 0.5	85 11.0	6 0.8
4位	74 9.5	192 24.8	133 17.2	105 13.5	109 14.1	4 0.5	150 19.4	8 1.0
5位	38 4.9	205 26.5	44 5.7	58 7.5	220 28.4	4 0.5	197 25.4	9 1.2
6位	2 0.3	7 0.9	1 0.1	3 0.4	6 0.8	25 3.2	713 92.0	18 2.3

(注) 各項目の上段は人数、下段は割合 (%) である。-は該当無し。

表 15 自身のスキルアップのため、現在勤務している自治体が実施した研修
で特に役立ったと思う内容（上位5つ） n=775

	人数	割合 (%)
栄養・食生活・食育・給食経営管理に関する研修	421	54.3
保健活動業務に関する研修	246	31.7
健康危機管理（感染症対策・災害時対応）に関する研修	229	29.5
勤務年数や職位に応じた研修	202	26.1
コミュニケーションに関する研修	161	20.8
各種データの分析（統計学）に関する研修	155	20.0
P D C A サイクルに基づく政策形成・評価に関する研修	151	19.5
医学的な知識に関する研修	141	18.2
行動科学に関する研修	124	16.0
情報発信・プレゼンテーション・仕事の見える化に関する研 修	118	15.2
企画能力に関する研修	97	12.5
疫学に関する研修	85	11.0
リーダーシップに関する研修	53	6.8
ジョブローテーション	28	3.6
住民との協働に関する研修	27	3.5
行政指導に関する研修	26	3.4
情報収集に関する研修	20	2.6
組織経営能力（「人・もの・予算」の適切な獲得）に関する 研修	19	2.5
報告書や論文作成に関する研修	17	2.2
論文読解や論文活用に関する研修	6	0.8
その他	34	4.4
不明	2	0.3

表 16 自身のスキルアップのため、認定栄養士
・認定専門家制度の必要度 n=775

	人数	割合 (%)
とても必要	39	5.0
必要	250	32.3
現状レベルでよい	180	23.2
あまり必要ではない	112	14.5
わからない	194	25.0

表 17 環境が整備され、自身がスキルアップを開始しようとする際、
必要なこと（上位3つ） n=775

	人数	割合 (%)
時間が確保できること	436	56.3
上司や同僚からの理解や協力が得られること	305	39.4
業務の効率化	224	28.9
スキルアップしようとする意欲の向上	223	28.8
通学・参加のしやすさの向上	192	24.8
金銭面の支援や確保ができること	191	24.6
業務負担の軽減	180	23.2
職場の人員増	171	22.1
家族からの理解や協力が得られること	134	17.3
一緒に学ぶ仲間ができること	77	9.9

表 18 業務を遂行するに当たって、日常的に連携
している職種（複数回答）

	人数	割合 (%)
他分野の管理栄養士・栄養士	576	74.3
医師	418	53.9
歯科医師	207	26.7
保健師	732	94.5
助産師	92	11.9
看護師	203	26.2
薬剤師	326	42.1
歯科衛生士	356	45.9
獣医師	232	29.9
臨床検査技師	122	15.7
介護支援専門員	43	5.5
介護福祉士	14	1.8
理学療法士	69	8.9
作業療法士	51	6.6
言語聴覚士	31	4.0
食品衛生監視員	490	63.2
事務職	600	77.4
その他	49	6.3

表 19 職場内外を問わず、行政栄養士が連携する
ことが理想である職種（上位 5 つ） n=775

	人数	割合 (%)
他分野の管理栄養士・栄養士	641	82.7
医師	568	73.3
歯科医師	229	29.5
保健師	687	88.6
助産師	29	3.7
看護師	78	10.1
薬剤師	162	20.9
歯科衛生士	248	32.0
獣医師	9	1.2
臨床検査技師	6	0.8
介護支援専門員	125	16.1
介護福祉士	22	2.8
理学療法士	29	3.7
作業療法士	15	1.9
言語聴覚士	82	10.6
食品衛生監視員	290	37.4
事務職	345	44.5
その他	21	2.7
不明	3	0.4

表 20 自身のキャリアプラン、ビジョンや目標等の設定状況

n=775

	人数	%
自身のキャリアプラン		
ある	148	19.1
ない	181	23.4
検討中	446	57.5
ビジョンや目標（短・中・長期）を掲げて仕事している		
している	324	41.8
していない	148	19.1
検討中	302	39.0
不明	1	0.1
目標とする栄養士像もしくは人物像（将来の目標到達に向けて、備えたい能力や能力を身に付けるためにすべきこと）		
ある	404	52.1
ない	130	16.8
検討中	241	31.1