

分担研究報告書

市町村の行政栄養士がスキルアップするために必要な研修及び
環境・体制整備に関する検討

研究分担者 神奈川県立保健福祉大学栄養学科 田中 和美
研究協力者 神奈川県立保健福祉大学栄養学科 飯田 綾香
研究代表者 大阪公立大学大学院生活学研究科食栄養学分野 由田 克士
研究分担者 千葉県立保健医療大学健康科学部栄養学科 荒井 裕介
研究分担者 静岡県立大学食品栄養科学部栄養生命科学科 串田 修
研究分担者 青森県立保健大学健康科学部栄養学科 小山 達也
研究分担者 愛知県瀬戸保健所 澁谷 いづみ
研究分担者 金沢大学医薬保健研究域保健学系看護科学領域 岡本 理恵
研究協力者 新潟県南魚沼地域振興局健康福祉環境部 磯部 澄枝
研究協力者 兵庫県保健医療部健康増進課 諸岡 歩

研究要旨

行政栄養士養成プログラムの開発にあたっては、行政栄養士の実態や取り巻く状況等を考慮し、検討する必要がある。本研究は、プログラムの検討の基礎資料として、市町村の行政栄養士がスキルアップのために必要な研修及び環境・体制を把握、検討することを目的とした。

2021年に実施した「市町村(保健所設置市を除く)に勤務する行政栄養士を対象とした調査」のうち、解析項目は「スキルアップのため、現在勤務している自治体及び都道府県が実施した研修で特に役立ったと思う内容(複数回答)」、「スキルアップを開始しようとする際に必要なこと(複数回答)」等とした。現在の職位で係員と監督職(係長に準ずる)・管理職(課長補佐・主幹以上)の2群に分け、統計解析を行った。

研修で役立ったと思う内容は、「栄養・食生活・食育・給食経営管理に関する研修」の回答割合が67.9%、次いで「保健活動業務に関する研修」の回答割合が53.7%であった。職位による比較では、係員群において、「保健活動業務に関する研修」、「栄養・食生活・食育・給食経営管理に関する研修」の割合が高かった。一方、監督職・管理職群において、「健康危機管理(感染症対策・災害時対応)に関する研修」、「各種データの分析(統計学)に関する研修」、「PDCAサイクルに基づく政策形成・評価に関する研修」、「企画能力に関する研修」の割合が有意に高かった。栄養専門職としての研修を基本とし、職位が高くなると組織マネジメントや政策に関する研修の有用性が高まっていた。スキルアップを開始しようとする際に必要なことは、「時間が確保できること」の回答割合が54.8%、次いで「上司や同僚からの理解や協力が得られること」の回答割合が35.4%であり、行政栄養士の少数配置による影響と考えられる回答が多かった。職位による比較では、係員群において「金銭面の支援や確保ができること」、監督職・管理職群において「業務負担の軽減」が有意に高かった。今後、これらを踏まえた行政栄養士養成プログラムを提供する必要がある。

A. 研究目的

公衆衛生領域に勤務する行政栄養士養成プログラムの開発にあたっては、行政栄養士の実態や取り巻く状況等を考慮し、検討する必要がある。

市町村(保健所設置市及び特別区を除く)において、行政栄養士の配置率は87%と報告されている¹⁾。行政栄養士の配置のある市町村のうち、約4割が1人、約2割が2人

配置であり、1市町村当たりの行政栄養士数は極めて少ない状況となっている²⁾。すなわち、行政栄養士1人1人の能力や知識、スキルがその地域の公衆栄養活動に大きく影響するといえる。管理栄養士は栄養専門職として継続的に学ぶ機会や卒後教育の充実が求められているものの²⁾、行政栄養士は少人数配置により、専門職としての人材育成やその体制整備が全国的な課題となって

いる。

本研究では、行政栄養士養成プログラムの検討の基礎資料として、市町村の行政栄養士がスキルアップのために必要な研修及び環境・体制を把握、検討することを目的とした。

B. 研究方法

1. 研究対象

本研究は、2021年1月～3月にインターネットにて実施した「市町村（保健所設置市を除く）に勤務する行政栄養士を対象とした調査」において、地域の健康づくりに勤務経験のある者のデータを用いて実施した。

2. 解析項目

「市町村（保健所設置市を除く）に勤務する行政栄養士を対象とした調査」の調査項目のうち、基本属性（年代、性別、現在勤務している行政区分、行政機関・部署、現在の職位[本庁の職位として勘案]、学歴[管理栄養士・栄養士資格の取得もしくは関連分野に関わる最終学歴]）、「あなた自身のスキルアップのため、現在勤務している自治体及び都道府県が実施した研修で特に役立ったと思う内容を5つ以内に選んでください。」「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、必要なことは何ですか。理由として最も当てはまるものを、3つ以内で選んでください。」の設問を用いた。

3. 統計解析

統計処理は、現在の職位で係員と監督職（係長に準ずる）・管理職（課長補佐・主幹以上）の2群に分け、IBM SPSS Statistics 25（日本アイ・ビー・エム株式会社）を用い、カイ二乗検定あるいは分布の偏りでカイ二乗検定ができない場合 Fisher の正確確率検定を行った。有意水準は $p < 0.05$ （両側）とした。

4. 倫理面への配慮

本研究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の承認を受け実施した（受付番号 20-27）。

C. 研究結果

回答が得られた 1,031 名の市町村行政栄養士のうち、地域の健康づくり業務の経験がない者を除外した 899 名（係員 764 名、監督職 106 名、管理職 29 名）を解析対象者とした。

1. 基本属性

対象者の基本属性を表 1 に示した。地域の保健センターに勤務している者が 60.5% であり、本庁に勤務している者は 36.4% であった。また、監督職・管理職の 97% が 40 歳代及び 50 歳代であった。

2. スキルアップのために役立った研修内容

スキルアップのために研修で特に役立ったと思う内容を表 2 に示した。役立った研修内容は、「栄養・食生活・食育・給食経営管理に関する研修」67.9%、次いで「保健活動業務に関する研修」53.7%、「医学的な知識に関する研修」35.8%であった。

職位による比較では、係員群において「保健活動業務に関する研修」、「栄養・食生活・食育・給食経営管理に関する研修」の割合が高かった ($p=0.011$, $p=0.055$)。監督職・管理職群において、「健康危機管理（感染症対策・災害時対応）に関する研修」、「各種データの分析（統計学）に関する研修」、「PDCA サイクルに基づく政策形成・評価に関する研修」、「企画能力に関する研修」の割合が係員群と比較し、有意に高かった ($p < 0.005$)。

3. スキルアップを開始する際に必要なこと

スキルアップを開始しようとする際に必要なことを表 3 に示した。スキルアップを開始しようとする際に必要なことは、「時間が確保できること」54.8% が最も多く、次いで「上司や同僚からの理解や協力が得られること」35.4% であった。

職位による比較では、係員群において「金銭面の支援や確保ができること」、監督職・管理職群において「業務負担の軽減」が有意に高かった ($p < 0.01$)。

D. 考察

本研究は、行政栄養士養成プログラム開発を目指し、現役の市町村行政栄養士がスキルアップのために役立った研修や必要と考える環境・体制を把握することを目的に実施した。

市町村の行政栄養士がスキルアップのために役立ったと考える研修内容は、公衆栄養活動を行うための栄養専門職としての研修内容をベースとし、職位が高くなると専門職としての知識・スキルの他、組織マネジメントや政策に関する内容の有用性が高くなっていった。行政栄養士に求められる経験年数別コンピテンシーにおいても、管理期（15 年以上）は課題を政策につなげるマネ

ジメント力等、中堅期（5～10年）は栄養課題が明らかにできる情報収集と分析等、新任期（3年未満）は組織・自分の役割や調査・研修参加によるスキル向上、といったそれぞれ特徴的な項目に集約されたと報告されている³⁾。本研究において監督職あるいは管理職である者は40歳代及び50歳代であったことから、大部分が15年以上の経験年数を有すると推測される。役立ったと考える研修の受講のタイミング（受講時の経験年数・職位等）は不明であるが、職位が上がった後、組織マネジメントや政策等の必要なスキルを得るために研修を初めて受講するには遅く、係員であっても監督職あるいは管理職に就くことを見据え、経験年数等によって研修を選ぶ仕組みを構築する必要があると考えられる。

スキルアップを開始する際に必要なことにおいて、「時間が確保できること」が半数以上と最も多かった。市町村の行政栄養士の約6割が1人～2人配置であり¹⁾、専門職種としての業務の分担や負担軽減が難しいことが伺われた。さらに、「上司や同僚からの理解や協力が得られること」の回答が約4割と多かった。管理栄養士・栄養士は少数配置であることから、上司が他職種である場合が多い。厚生労働省の通知⁴⁾において、自治体は行政栄養士の育成に当たり、多職種協働の必要性や職位・業務年数に応じて求められる能力が獲得できるような現任教育の体制整備が求められている。しかし、実際には他職種から行政栄養士業務の理解が十分に得られておらず、スキルアップをしたいと考えた場合においても取り組みにくい状況であることが伺われた。

以上より、行政栄養士の人材育成には、職位や経験年数といった各ステージに応じた育成プログラムを提供し、各々が必要な内容を選択できるようにすること、行政栄養士業務や研修成果の見える化により他職種からの理解を得られるような体制・環境を整備することが必要であると考えられる。

E. 結論

市町村の行政栄養士の考えるスキルアップのために役立った研修内容は、栄養専門

職としての研修を基本とし、職位が高くなると組織マネジメントや政策に関する研修の有用性が高くなっていた。また、スキルアップする際に必要なことは、時間の確保や上司・同僚からの理解といった少数配置による影響と考えられる回答が多かった。今後、これらを踏まえた行政栄養士養成プログラムを作成する必要がある。

参考文献

1) 厚生労働省健康局健康課栄養指導室：市町村栄養士の人材育成ビジョンを考えるために～自らの成長をベースにした人材育成で、組織における政策づくりの担い手を目指す～。平成29年3月

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000637207.pdf>

2) 中西朋子他：管理栄養士のめざす姿とその実現に向けて求められる資質・能力について～現役管理栄養士を対象とした調査結果から～。栄養学雑誌. 77, S78-S88, 2019

3) 石川みどり他：経験年数別コンピテンシー～（公社）日本栄養士会公衆衛生事業部研修グループワークの結果から～。日本栄養士会雑誌. 58(10), 32-41, 2015

4) 厚生労働省健康局：地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善について。健発0329第9号, 2013
https://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/dl/eiyou_a.pdf

F. 研究発表

1. 論文発表
なし

2. 学会発表

飯田綾香、小山達也、串田修、田中和美、荒井裕介、諸岡歩、磯部澄枝、岡本理恵、澁谷いづみ、由田克士：市町村の行政栄養士がスキルアップするために必要な研修及び環境・体制整備。第81回日本公衆衛生学会（山梨）。2022

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

表1 対象者の基本属性

	全体 n=899		係員 n=764		監督職・管理職 n=135	
	n	%	n	%	n	%
年代						
20歳代	220	24.5	220	28.8	0	0.0
30歳代	279	31.0	275	36.0	4	3.0
40歳代	259	28.8	190	24.9	69	51.1
50歳代	141	15.7	79	10.3	62	45.9
性別						
女性	876	97.4	744	97.4	132	97.8
男性	23	2.6	20	2.6	3	2.2
現在勤務している行政区分						
市	610	67.9	518	67.8	92	68.1
町または村	289	32.1	246	32.2	43	31.9
現在勤務している行政機関・部署						
本庁	327	36.4	279	36.5	48	35.6
地域の保健センター	544	60.5	459	60.1	85	63.0
その他	27	3.0	25	3.3	2	1.5
未記入	1	0.1	1	0.1	0	0.0
学歴(管理栄養士・栄養士資格の取得もしくは関連分野に関わる最終学歴)						
専門学校	34	3.8	29	3.8	5	3.7
短期大学	207	23.0	144	18.8	63	46.7
短期大学専攻科	33	3.7	26	3.4	7	5.2
大学	601	66.9	543	71.1	58	43.0
大学院修士課程	23	2.6	21	2.7	2	1.5
大学院博士後期課程	1	0.1	1	0.1	0	0.0

表2 あなた自身のスキルのため、現在勤務している自治体及び都道府県が実施した研修で特に役立ったと思う内容を5つ以内を選んでください。

	全体 n=899		係員 n=764		監督職・管理職 n=135		p
	n	%	n	%	n	%	
栄養・食生活・食育・給食経営管理に関する研修	610	67.9	528	69.1	82	60.7	0.055
保健活動業務に関する研修	483	53.7	424	55.5	59	43.7	0.011
医学的な知識に関する研修	322	35.8	271	35.5	51	37.8	0.606
行動科学に関する研修	205	22.8	170	22.3	35	25.9	0.348
PDCAサイクルに基づく政策形成・評価に関する研修	173	19.2	133	17.4	40	29.6	0.001
健康危機管理(感染症対策・災害時対応)に関する研修	171	19.0	124	16.2	47	34.8	<0.001
コミュニケーションに関する研修	168	18.7	149	19.5	19	14.1	0.136
勤務年数や職位に応じた研修	158	17.6	128	16.8	30	22.2	0.124
各種データの分析(統計学)に関する研修	133	14.8	91	11.9	42	31.1	<0.001
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	86	9.6	68	8.9	18	13.3	0.106
企画能力に関する研修	81	9.0	60	7.9	21	15.6	0.004
疫学に関する研修	56	6.2	50	6.5	6	4.4	0.352
行政指導に関する研修	49	5.5	44	5.8	5	3.7	0.332
住民との協働に関する研修	45	5.0	37	4.8	8	5.9	0.595
情報収集に関する研修	45	5.0	37	4.8	8	5.9	0.595
リーダースhipに関する研修	42	4.7	26	3.4	16	11.9	<0.001
報告書や論文作成に関する研修	25	2.8	20	2.6	5	3.7	0.407 *
組織経営能力(「人・もの・予算」の適切な獲得)に関する研修	22	2.4	17	2.2	5	3.7	0.358 *
ジョブローテーション	7	0.8	3	0.4	4	3.0	0.012 *
論文読解や論文活用に関する研修	6	0.7	5	0.7	1	0.7	1.000 *
その他	29	3.2	22	2.9	7	5.2	0.182 *

χ^2 検定 * Fisherの正確率検定

表3 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、必要なことは何ですか。理由として最も当てはまるものを、3つ以内で選んでください。

	全体 n=899		係員 n=764		監督職・管理職 n=135		p
	n	%	n	%	n	%	
時間が確保できること	493	54.8	411	53.8	82	60.7	0.135
上司や同僚からの理解や協力が得られること	318	35.4	276	36.1	42	31.1	0.261
金銭面の支援や確保ができること	289	32.1	263	34.4	26	19.3	0.001
スキルアップしようとする意欲の向上	265	29.5	223	29.2	42	31.1	0.652
業務の効率化	260	28.9	229	30.0	31	23.0	0.098
通学・参加のしやすさの向上	230	25.6	198	25.9	32	23.7	0.587
業務負担の軽減	200	22.2	154	20.2	46	34.1	<0.001
家族からの理解や協力が得られること	159	17.7	132	17.3	27	20.0	0.445
職場の人員増	191	21.2	155	20.3	36	26.7	0.095
一緒に学ぶ仲間ができること	92	10.2	77	10.1	15	11.1	0.715

χ^2 検定