

分担研究報告書

自治体栄養士におけるプラトーと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連

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 愛知県瀬戸保健所 澁谷 いづみ
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 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 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 兵庫県健康福祉部健康局 諸岡 歩
研究協力者 神奈川県立保健福祉大学栄養学科 飯田 綾香

研究要旨

日本の管理栄養士・栄養士の生涯教育は、主に経験年数別のコンピテンシーに基づいている。自治体によっては勤務する栄養士（自治体栄養士）の1人配置が多いことから、地域の栄養改善のためには、自治体栄養士の一人ひとりのコンピテンシーを高めていくことが重要となる。また、コンピテンシーに応じたキャリア発達に対し、キャリア発達の停滞を示す概念として、プラトー（キャリアの中でさらなる階層的昇進の可能性が非常に低い段階）がある。自治体間の栄養格差の縮小のためにも、自治体栄養士の階層的プラトー（キャリアの上下移動が組織内で低下する段階）や職務内容プラトー（挑戦を欠き責任が減り仕事内容が全体的にマンネリ化する段階）の低さに関連する要因を明らかにする意義は大きい。本研究では、自治体栄養士の階層的プラトーと職務内容プラトーと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連を検討することを目的とした。都道府県、保健所設置市・特別区（政令市等）、市町村で健康づくりを担う全国の自治体栄養士を対象として実施した2021年のウェブ調査に回答した係員である者のデータを使用した。階層的プラトーは「従前からの慣例で昇任できる職位は決まっている」と「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」、職務内容プラトーは「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（逆転項目）」と「昇任することで、過大な責任を負いたくない」のそれぞれ2項目を設定した。1,806名の回答者のうち、健康づくりの経験がない者や解析項目の欠損者を除外した1,419名を解析対象とした。職務内容プラトーは、年齢の若さや大学院の未進学のような基本属性のほか、関連学術団体の非入会や研修参加の非参加といった自己研鑽の少なさとも関連していた。また、階層的プラトーと職務内容プラトーは、ともに将来展望の未設定と関係する可能性が示唆された。

A. 研究目的

日本の管理栄養士・栄養士（以下、栄養士等）の生涯教育は、主に経験年数別のコンピテンシーに応じて進められている。栄養士等の職能団体である（公社）日本栄養士会では、経験年数別のコンピテンシーを明確にした生涯教育制度が展開されている¹⁾。都道府県、保健所設置市および特別区（以下、政令市等）、市町村といった自治体で勤務する栄養士等（以下、自治体栄養士）でも、経験年数別にコンピテンシーが整理され、人材育成のあり方が検討されている²⁾。

海外では、自治体栄養士をはじめとした公衆栄養関係者の専門家、管理者、第一線のような労働区分別のコンピテンシーもコンセンサスが形成されている³⁾。

日本の自治体栄養士数は、厚生労働省の資料⁴⁾によると、2016年で6,341名と推計されている。また、自治体別の配置状況は、都道府県の保健所・福祉事務所等で8-13名、政令市等の保健所・福祉事務所等で6-7名、市町村で1名が最頻値となっている⁴⁾。保健所数は、令和4年版厚生労働白書⁵⁾によると、2022年4月1日現在で都道府県が352、政

令市等が 116 である。保健所を設置する自治体数はそれぞれ 47 都道府県、110 市区あるため⁵⁾、少なくとも都道府県の保健所と市町村は 1 人配置が多いことが推察される。したがって、地域の栄養改善のためには、自治体栄養士の一人ひとりのコンピテンシーを高めていくことが重要となる。

コンピテンシーに応じたキャリア発達に対し、キャリア発達の停滞を示す概念として、プラトーがある。プラトーは、Ferenceらにより、「キャリアの中でさらなる階層的昇進の可能性が非常に低い段階」と定義されている⁶⁾。また、Bardwickにより定義が拡張され、キャリアの上下移動が組織内で低下する階層的プラトーと、挑戦を欠き責任が減り仕事内容が全体的にマンネリ化する職務内容プラトーに大別される⁷⁾。日本の専門職でも、看護職のキャリア目標⁸⁾、個人・組織背景やキャリア開発意識⁹⁾、養護教諭のワーク・エンゲイジメントや主体的学習¹⁰⁾と階層的プラトーや職務内容プラトーとの関連を検討した研究がある。

自治体間の栄養格差の縮小のためにも、自治体栄養士の階層的プラトーと職務内容プラトーの低さに関連する要因を明らかにする意義は大きい。そこで、本研究では、自治体栄養士の階層的プラトーと職務内容プラトーの関連要因を探索することを目的として、先行研究で相関があった基本属性、自己研鑽、将来展望との関連を検討することとした。

B. 研究方法

都道府県、政令市等、市町村で健康づくりを担う全国の自治体栄養士を対象に 2021 年にウェブ調査を実施した。本研究では、プラトーの把握にあたり、適格基準を現在の職位が係員クラスである者とし、監督職（係員に準ずる）と管理職（課長補佐、主幹以上）は除外基準とした。

プラトーは、先行研究では、階層的プラトーとして「私はより高い地位を獲得する見込みはない」や「私の昇任の機会は限られている」といった項目、職務内容プラトーとして「私は現在の仕事で多くのことを学び成長する機会がある」や「私の仕事上の責任は明らかに高まってきた」といった逆転項目がそれぞれ 5 項目で構成されている^{9,11)}。本研究では、階層的プラトーは「従前からの慣例で昇任できる職位は決まっている」と「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」、職務内容プラ

トーは「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（逆転項目）」と「昇任することで、過大な責任を負いたくない」のそれぞれ 2 項目を設定した。項目の選択肢は、対象者の回答負担を考慮して当てはまるか否かの 2 値とし、階層的プラトーでは「当てはまる」場合を 1 点、職務内容プラトーの逆転項目では「当てはまる」場合を 0 点とし、それぞれ 2 点満点とした。項目作成は、管理栄養士、保健師、医師の資格を有する研究者 10 名で実施し、行政経験を有する管理栄養士 2 名の確認により、外的妥当性を確保した。

基本属性は、適格基準に用いた現在の職位のほか、自治体区分、性別、年代、最終学歴、卒業論文を作成した実績の有無、専門分野の雑誌に筆頭著者として論文を掲載した実績の有無を確認した。

自己研鑽は、職能団体（日本栄養士会）への入会の有無、入会者の研修参加の有無、関連学術団体（日本公衆衛生学会、日本栄養改善学会）の入会の有無、日本栄養士会や関連学術団体以外の開催研修参加の有無を確認した。

将来展望は、認定栄養士・認定専門家制度の必要性認識の有無、自治体の管理栄養士で 10 年後に最も高い職種となる者が得てほしい職種が管理職であるかの有無、自身のキャリアプランの有無、ビジョンや目標の設定の有無、目標とする栄養士像・人物像の有無を確認した。

階層的プラトー、職務内容プラトーと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連は、カイ二乗検定を用いて検討した。統計的有意差は、 $p < 0.05$ （両側）と設定した。全ての解析は、IBM SPSS Statistics 27（日本アイ・ビー・エム株式会社）を用いた。

C. 研究結果

1,806 名の回答者のうち、健康づくりの経験がない者 139 名、現在の職位が監督職または管理職である者 246 名、解析項目の欠損者 2 名を除外した 1,419 名を解析対象とした。

（1）自治体栄養士におけるプラトーと基本属性との関連（表 1）

階層的プラトーは、0 点の者が都道府県で 224 名（57.0%）、政令市等で 153 名（58.6%）、市町村で 500 名（65.4%）と自治体区分間に有意差が認められた。

職務内容プラトーは、0 点の者が都道府県

で123名(31.3%)、政令市等で70名(26.8%)、市町村で153名(20.0%)と自治体区分間に、20歳代で113名(28.5%)、50歳以上で46名(20.3%)と年代間に、大学院未満で315名(23.5%)、大学院以上で31名(40.3%)と最終学歴間にそれぞれ有意差が認められた。

(2) 自治体栄養士におけるプラトールと自己研鑽との関連(表2)

階層的プラトールは、いずれの自己研鑽の項目とも有意差は認められなかった。

職務内容プラトールは、0点の者が日本栄養改善学会の入会で42名(31.8%)、非入会で304名(23.6%)、他の研修参加の1回以上で257名(27.1%)、非参加で89名(18.9%)とそれぞれ有意差が認められた。

(3) 自治体栄養士におけるプラトールと将来展望との関連(表3)

階層的プラトールは、0点の者が認定制度の必要性の認識ありで389名(65.7%)、認識なしで488名(59.0%)、得てほしい職種が管理職で442名(65.8%)、係員・監督職で435名(58.2%)、キャリアプランがありで166名(76.1%)、なしで711名(59.2%)、ビジョン・目標が設定ありで347名(66.2%)、設定なしで530名(59.2%)、栄養士像・人物像がありで486名(66.6%)、なしで391名(56.7%)とそれぞれ有意差が認められた。

職務内容プラトールは、0点の者が認定制度の必要性の認識ありで157名(26.5%)、認識なしで189名(22.9%)、得てほしい職種が管理職で191名(28.4%)、係員・監督職で155名(20.7%)、キャリアプランがありで76名(34.9%)、なしで270名(22.5%)、ビジョン・目標が設定ありで153名(29.2%)、設定なしで193名(21.6%)、栄養士像・人物像がありで206名(28.2%)、なしで140名(20.3%)とそれぞれ有意差が認められた。

D. 考察

基本属性について、キャリアの上下移動が組織内で低下する階層的プラトールは都道府県と政令市等で相対的に高く、挑戦を欠き責任が減り仕事内容が全体的にマンネリ化する職務内容プラトールは市町村で相対的に高く、行政区分により課題となるプラトールは異なることが示唆された。また、職務内容プラトールは、年齢の若さや大学院の未進学のような基本属性も関連していた。先行研究で最終学歴の高さと栄養士等の職務

満足度の高さとの関連が報告されており¹²⁾、自治体栄養士の最終学歴と職務満足度との関連にもプラトールが媒介している可能性がある。

自己研鑽について、職務内容プラトールは、関連学術団体の非入会や研修参加の非参加といった自己研鑽の少なさと関連していた。看護職の先行研究でも研修参加意欲の低さは職務内容プラトールと関連しており⁹⁾、専門職種における自己研鑽の必要性を支持する結果となった。

将来展望について、階層的プラトールと職務内容プラトールは、ともに将来展望の未設定と関係する可能性がある。キャリア発達の停滞の予防には、それらの認識を深める教育プログラムも重要かもしれない。

E. 結論

階層的プラトールでは、自治体区分が都道府県や政令市等であること、職務内容プラトールでは、自治体区分が市町村であること、年代の若さ、最終学歴が大学院未満であること、日本栄養改善学会の未入会、他の研修会の非参加が関係していた。階層的プラトールと職務内容プラトールの両者には、認定制度の必要性の未認識、得てほしい職種が管理職未満であること、キャリアプラン・ビジョン・栄養士像の未設定が関係していた。

参考文献

- 1) 寺本房子: (公社)日本栄養士会が提供するこれからの卒後教育-生涯学習から生涯教育へ-. 日本栄養士会雑誌. 2014, 57(4), 241-245.
- 2) 石川みどり, 阿部絹子, 吉池信男, 他: 行政栄養士に求められる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. 2015, 58(10), 726-735.
- 3) Jonsdottir S., Hughes R., Thorsdottir I., et al: Consensus on the competencies required for public health nutrition workforce development in Europe-the JobNut project. Public Health Nutr. 2010, 14(8), 1439-1449.
- 4) 厚生労働省健康局健康課栄養指導室: 行政栄養士の人材育成ビジョンを考えるために-自治体の保健・医療・福祉等の目指す姿の実現に最大限の力を発揮できる行政栄養士へ-. 2016.
- 5) 厚生労働省: 令和4年版厚生労働白書-社会保障を支える人材の確保-資料編.

2022.

6) Ference T. P., Stoner J. A. F., Warren E. K.: Managing the career plateau. Acad. Manage. 1977, 2(4), 602-612.

7) Bardwick J. M.: The Plateauing Trap. 1986.

8) 山本寛, 松下由美子, 田中彰子, 他: 看護職のキャリア目標の設定とキャリア・プラトー化との関係-内容的プラトー化との比較の観点から-. 産業・組織心理学研究. 2012, 25(2), 147-159.

9) 高山賢路, 佐々木真紀子: 一般病院における看護職のキャリア・プラトールの影響要因及びキャリア開発意識への影響. 日本看護研究学会雑誌. 2021, 44(2), 263-273.

10) 籠谷恵, 朝倉隆司, 佐久間浩美: 養護教諭におけるプラトー化の関連要因. 日本公衆衛生雑誌. 2021, 68(5), 349-392.

11) 山本寛: 昇進の研究-キャリア・プラトール現象の観点から-増補改訂版. 2014.

12) 串田修, 新保みさ, 鈴木志保子, 他: 管理栄養士・栄養士資格取得者の就業の実態に関する調査研究: 基本属性, 就業状況と職務満足度との関連. 日本栄養士会雑誌. 2021, 64(10), 581-588.

F. 研究発表

1.論文発表

なし

2.学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

表1 自治体栄養士におけるプラトーと基本属性との関連 (n=1,419)

	n	階層的プラトー			P値	職務内容プラトー			P値
		0点	1点	2点		0点	1点	2点	
自治体区分					0.024				<0.001
都道府県	393	224 (57.0)	147 (37.4)	22 (5.6)		123 (31.3)	226 (57.5)	44 (11.2)	
政令市等	261	153 (58.6)	99 (37.9)	9 (3.4)		70 (26.8)	144 (55.2)	47 (18.0)	
市町村	765	500 (65.4)	240 (31.4)	25 (3.3)		153 (20.0)	491 (64.2)	121 (15.8)	
性別					0.999				0.054
女性	1,369	846 (61.8)	469 (34.3)	54 (3.9)		327 (23.9)	838 (61.2)	204 (14.9)	
男性	50	31 (62.0)	17 (34.0)	2 (4.0)		19 (38.0)	23 (46.0)	8 (16.0)	
年代					0.232				0.001
20歳代	396	246 (62.1)	138 (34.8)	12 (3.0)		113 (28.5)	216 (54.5)	67 (16.9)	
30歳代	436	274 (62.8)	145 (33.3)	17 (3.9)		110 (25.2)	256 (58.7)	70 (16.1)	
40歳代	360	226 (62.8)	123 (34.2)	11 (3.1)		77 (21.4)	226 (62.8)	57 (15.8)	
50歳以上	227	131 (57.7)	80 (35.2)	16 (7.0)		46 (20.3)	163 (71.8)	18 (7.9)	
最終学歴					0.200				0.004
大学院未満	1,342	822 (61.3)	466 (34.7)	54 (4.0)		315 (23.5)	823 (61.3)	204 (15.2)	
大学院以上	77	55 (71.4)	20 (26.0)	2 (2.6)		31 (40.3)	38 (49.4)	8 (10.4)	
卒業論文を作成					0.328				0.128
あり	1,052	662 (62.9)	349 (33.2)	41 (3.9)		267 (25.4)	622 (59.1)	163 (15.5)	
なし	367	215 (58.6)	137 (37.3)	15 (4.1)		79 (21.5)	239 (65.1)	49 (13.4)	
専門雑誌に掲載					0.428				0.489
あり	63	41 (65.1)	18 (28.6)	4 (6.3)		19 (30.2)	34 (54.0)	10 (15.9)	
なし	1,356	836 (61.7)	468 (34.5)	52 (3.8)		327 (24.1)	827 (61.0)	202 (14.9)	

表2 自治体栄養士におけるプラトーと自己研鑽との関連 (n=1,419)

	n	階層的プラトー			P値	職務内容プラトー			P値
		0点	1点	2点		0点	1点	2点	
日本栄養士会					0.176				0.159
入会	1157	703 (60.8)	405 (35.0)	49 (4.2)		294 (25.4)	691 (59.7)	172 (14.9)	
非入会	262	174 (66.4)	81 (30.9)	7 (2.7)		52 (19.8)	170 (64.9)	40 (15.3)	
入会者の研修参加					0.597				0.475
1回以上	823	505 (61.4)	286 (34.8)	32 (3.9)		217 (26.4)	487 (59.2)	119 (14.5)	
非参加	334	198 (59.3)	119 (35.6)	17 (5.1)		77 (23.1)	204 (61.1)	53 (15.9)	
日本公衆衛生学会					0.920				0.073
入会	109	66 (60.6)	38 (34.9)	5 (4.6)		33 (30.3)	67 (61.5)	9 (8.3)	
非入会	1,310	811 (61.9)	448 (34.2)	51 (3.9)		313 (23.9)	794 (60.6)	203 (15.5)	
日本栄養改善学会					0.419				0.023
入会	132	79 (59.8)	45 (34.1)	8 (6.1)		42 (31.8)	79 (59.8)	11 (8.3)	
非入会	1,287	798 (62.0)	441 (34.3)	48 (3.7)		304 (23.6)	782 (60.8)	201 (15.6)	
他の研修参加					0.328				0.002
1回以上	948	585 (61.7)	322 (34.0)	41 (4.3)		257 (27.1)	561 (59.2)	130 (13.7)	
非参加	471	292 (62.0)	164 (34.8)	15 (3.2)		89 (18.9)	300 (63.7)	82 (17.4)	

表3 自治体栄養士におけるプラトーと将来展望との関連 (n=1,419)

	n	階層的プラトー			P値	職務内容プラトー			P値
		0点	1点	2点		0点	1点	2点	
認定制度の必要性					0.020				0.004
認識あり	592	389 (65.7)	186 (31.4)	17 (2.9)		157 (26.5)	368 (62.2)	67 (11.3)	
認識なし	827	488 (59.0)	300 (36.3)	39 (4.7)		189 (22.9)	493 (59.6)	145 (17.5)	
得てほしい職種					0.001				0.002
管理職	672	442 (65.8)	214 (31.8)	16 (2.4)		191 (28.4)	394 (58.6)	87 (12.9)	
係員・監督職	747	435 (58.2)	272 (36.4)	40 (5.4)		155 (20.7)	467 (62.5)	125 (16.7)	
キャリアプラン					<0.001				<0.001
あり	218	166 (76.1)	45 (20.6)	7 (3.2)		76 (34.9)	125 (57.3)	17 (7.8)	
なし	1,201	711 (59.2)	441 (36.7)	49 (4.1)		270 (22.5)	736 (61.3)	195 (16.2)	
ビジョン・目標					0.024				<0.001
設定あり	524	347 (66.2)	156 (29.8)	21 (4.0)		153 (29.2)	318 (60.7)	53 (10.1)	
設定なし	895	530 (59.2)	330 (36.9)	35 (3.9)		193 (21.6)	543 (60.7)	159 (17.8)	
栄養士像・人物像					0.001				<0.001
あり	730	486 (66.6)	216 (29.6)	28 (3.8)		206 (28.2)	439 (60.1)	85 (11.6)	
なし	689	391 (56.7)	270 (39.2)	28 (4.1)		140 (20.3)	422 (61.2)	127 (18.4)	