

## 自治体栄養士の人材育成のための基礎調査

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 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  
研究協力者 神奈川県立保健福祉大学栄養学科 飯田 綾香  
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

### 研究要旨

本報告では、①既存の薬剤師と歯科衛生士、自治体栄養士のキャリアラダー等に基づく人材育成プログラムについてレビュー、②自治体栄養士を対象として、将来の方向性、スキルアップしなければならないこと、③都道府県、保健所設置市・特別区および市町村に勤務する行政栄養士を対象に、目指す職位と10年後に目指す姿・スキルアップとの関連④都道府県、保健所設置市・特別区および市町村に勤務する自治体栄養士の印象に残ったり転機となったりしたことの4点について検討した。自治体栄養士は目指す職位によって、身につけたいスキルは共通する部分と相違する分があることが分かった。自治体栄養士の人材養成プログラムを作成するにあたっては、自治体栄養士共通して必要な部分と、目指す方向性に合わせて選択できるようなプログラムの構築が望まれていることが示された。

### A. 研究目的

都道府県や市町村に勤務する公衆衛生量を中心に担当する自治体栄養士は、地域における栄養・健康課題を適切に把握しながら、それらの解決や改善に向け、施策の立案、実施、評価、改善が求められる。その中で、人材育成は重要な役割を果たす。人材育成を考えるにあたり、現状を可能な限り詳細に把握することが求められる。しかし、これまでに、このような目的で全国的に系統だつてなされた調査は認められない。また、自治体栄養士の人材育成プロ

グラムを開発するにあたり、他の保健医療職の人材育成プログラムも参考になると思われる。

そこで、次の4点について検討した。すなわち、1つ目に他職種、特に薬剤師と歯科衛生士に着目し、それらの職種のキャリアラダー等に基づく人材育成プログラムについてレビューを実施することとした。また既存の自治体栄養士の人材育成プログラムについてもレビューを実施することとした。

2021年1～3月に、都道府県、保健所設置市・特別区および市町村に勤務する自治体栄養

養士を対象とした調査を実施した。2つ目として、保健所設置市を除く市町村に勤務する自治体栄養士を対象として、将来の方向性、スキルアップしなければならないことについて検討した。3つ目は、都道府県、保健所設置市・特別区および市町村に勤務する自治体栄養士を対象に、目指す職位と10年後に目指す姿・スキルアップとの関連について検討することとした。4つ目として、都道府県、保健所設置市・特別区および市町村に勤務する自治体栄養士の印象に残ったり転機となったりしたことを明らかにすることとした。

## B. 研究方法

### 1. 薬剤師と歯科衛生士、自治体栄養士のキャリアラダー等に基づく人材育成プログラムに関する文献や各種資料のレビュー

薬剤師と歯科衛生士については、それぞれ医学中央雑誌、メディカルオンライン、J-Stage、Google Scholar、NII 論文情報ナビゲータのデータを用いて「薬剤師 AND ラダー」または「歯科衛生士 AND ラダー」を用いて検索を実施した。加えて、関連する職能団体(日本薬剤師会、日本薬剤師研修センター、日本歯科衛生士会、都道府県歯科衛生士会)のホームページを検索した。

自治体栄養士については、医学中央雑誌、メディカルオンライン、J-Stage、Google Scholar、NII 論文情報ナビゲータのデータを用いて「栄養士 AND ラダー」を用いて検索を実施した。加えて、都道府県、政令指定都市、中核市のホームページから自治体栄養士の研修制度を調査した。

### 2. 保健所設置市を除く市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査

2021年1～3月に実施した保健所設置市を除く市町村に勤務する自治体栄養士に対し悉

皆調査を実施した。対象者は、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していて、次の①と②の両方を満たすものとした。すなわち、①厚生労働省の調査において、行政栄養士と回答している場合、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。ただし、現時点で、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している者は対象外とした。

調査項目は、自身の将来性、自身の将来にとってスキルアップしなければならないこと、スキルアップのために希望する外部機関とした。

目指す職位と自身の将来性、自身の将来にとってスキルアップしなければならないこととの関連は、Cochran-Armitage 検定を用い、有意水準は5%(両側検定)とした。

### 3. 目指す職位と自治体栄養士の10年後に目指す姿やスキルアップに関することとの関連

2021年1～3月に実施した保健所設置市を除く市町村に勤務する自治体栄養士に対し悉皆調査を実施した。対象者は、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していて、次の①と②の両方を満たすものとした。すなわち、①厚生労働省の調査において、行政栄養士と回答している場合、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。ただし、現時点で、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している者は対象外とした。

目指す職位は、「このまま現在の自治体に勤務し続けると仮定した場合、あなたは最終的にどのくらいの職位(本庁での職位として勘案)を目指したいと希望しますか」と尋ね、「係員(現状維持)」、「監督職」、「管理職」から回答を得た。

10年後に目指す姿やスキルアップに関することについては、「自治体に勤務する管理栄養士・栄養士として、10年後に目指すべきこと、スキルアップに関することなど、あなたの意見を自由にお書きください」と尋ね、自由記述により回答を得た。

自由記述については、Berelson の内容分析を参考に以下の通り分析を行った<sup>5)</sup>。記述内容を精読し、内容が一文一義であるように記述を区切り、一記録単位とした。さらに個々の記録単位を内容の類似性により帰納的に分類・抽象化・カテゴリー化した。

#### 4. 行政栄養士の印象に残ったり転機となったりしたこと

印象に残ったり転機となったことは、「これまでで、最も印象に残ったり、自身の転機となった業務は何ですか」と尋ね、自由記述により回答を得た。その回答を、「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指針について」をもとに分類した。

### C. 研究結果

#### 1. 薬剤師と歯科衛生士、自治体栄養士のキャリアラダー等に基づく人材育成プログラムに関する文献や各種資料のレビュー

薬剤師・歯科衛生士・自治体栄養士について、それぞれ医学中央雑誌、メディカルオンライン、J-Stage、Google Scholar、NII 論文情報ナビゲータのデータを用いて検索を実施したが、該当する論文は見つからなかった。

薬剤師は、日本薬剤師会が薬剤師会生涯学習支援システムを、日本薬剤師研修センターが研修認定薬剤師制度を実施して、キャリアラダー等に基づいて実施していることがわかった。歯科衛生士は、日本歯科衛生士会が人材育成プログラムとして、生涯研修制度と認定歯科衛生士制度を設けていることがわかった。

一方、ホームページ上で自治体栄養士向けの研修プログラムが確認できたのは、6自治体であり、いずれの自治体も勤務年数に応じた能力だけでなくプログラム例も示されていた。

#### 2. 保健所設置市を除く市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査

目指す職位と将来の方向性との関連を表1に示す。目指す職位が高くなるにつれ、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する割合は低くなり、栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたいと回答する割合は高くなった。一方、目指す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と回答する割合は高くなった。また、目指す職位が高くなるにつれ、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、行政以外の仕事に転職したい(大学等の教員や研修職)と回答する割合は高くなる一方、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)、退職したい(働く気持ちがない)と回答する割合は低くなった。

目指す職位と自身の将来にとってスキルアップしなければならないこととの関連を表2に示す。目指す職位が高くなるにつれ、行政能力、調整能力、組織運営能力と回答する割合が高くなる一方、専門能力、地域支援力と回答する割合は低くなった。

#### 3. 目指す職位と自治体栄養士の10年後に目指す姿やスキルアップに関することとの関連

10年後に目指す姿やスキルアップとして、8個のカテゴリー、すなわち、目指す方向性、地域での健康増進活動、職場内での活動、他者からの評価、共同・連携、獲得すべきスキル、スキルアップのための手段が抽出された。記述されるカテゴリーは、目指す職位よりもスペシャリストとゼネラリストのどちらを目指すのかにより異

なる傾向があった。一方、他者からの評価や共同・連携は目指す方向性に関わらず記述される傾向にあった。

カテゴリー間の関係は、図1のように整理された。

#### 4. 行政栄養士の印象に残ったり転機となったりしたこと

都道府県、保健所設置市・特別区に勤務する行政栄養士が印象に残ったり転機となったりしたこととして、母子保健事業、高齢者事業、特定保健指導、住民支援、給食施設指導、食生活改善推進員との協働、地区診断、保健衛生部門以外での業務経験、本庁勤務、保健所勤務、行政職への転職、計画策定、食環境整備、危機管理、国民/県民健康・栄養調査、自身が企画・運営した事業、学会発表、同じ職場の人、連携業務、市町村支援、監督職の仕事、人材育成、業務外活動、研修会の参加、食品表示業務が抽出された。

一方、市町村に勤務する行政栄養士が印象に残ったり転機となったりしたこととして、母子保健事業、成人保健事業、特定保健指導、高齢者事業、連携業務、行政職への転職、対人業務一般、食生活改善推進員との協働、危機管理、保健衛生部門以外の業務経験、研修会の参加、地域診断、自身が立てた事業の実施、計画策定、学会発表、人材育成、業務外活動、人との出会いが抽出された。

行政栄養士の印象に残ったり転機となったりしたことは、①人との関わり、②他の組織との連携・協働、③地域を俯瞰することに分類することができた(図2)。ただし、その3つの領域は互いに独立したものではなく、共通分がある。すなわち、印象に残ったり転機となったりしたことが、一つの要素だけであることもあるが、二つ以上の要素に関わってくることもある。また、人によって要素が異なっていることもある。たとえば、

印象に残ったり転機となったりしたこととしての「国民/県民健康・栄養調査」は、「県民健康栄養調査は多大な業務量であるとともに、調査員との関係性や住民への説明などにも気力が必要であり、大変な業務であるが、協力を得られたときの達成感は大きかった」と記述された場合、人との関わり、他の組織との連携・協働であり、「大規模な栄養調査に関わることで、地域の現実が目の前に見えてきた。」と記述された場合、③地域を俯瞰することである。図1の業務の①から③は、本調査の対象者の記述によって分類しただけであり、その業務内容は必ずしもその要素だけに限定されるわけではない。

人との関わりが、印象に残ったり転機となったりしたこととしては、たとえば保健指導した人が翌年、健康診断の成績が良くなったことのように自分が関わった人の健康状態の変化が記述された。また、関わった人から感謝を述べられたことも印象されたこととして記述されていた。他の組織との連携であるが、連携する組織としては、住民や食生活改善推進員、そして他の組織や機関に勤務する栄養士が記述された。行政栄養士としての考えを他の組織に伝えることの難しさ、他の組織と連携した事業を遂行できたこと、視野が広がったことなどが記述されていた。地域を俯瞰することの地域は、行政栄養士の勤務先に異なり、都道府県であったり、所属する保健所が管轄する市町村であったり、所属する市町村であったりする。健康増進計画や食育推進計画などの計画の策定、地域診断、事業の企画、予算の獲得、調査の実施をするなかで、俯瞰的に地域を捉えることになり、そのことが印象に残ったり転機となったりしたことにつながったと記述されていた。

#### D. 考察

##### 1. 薬剤師と歯科衛生士、自治体栄養士のキャリアラダー等に基づく人材育成プログラムに関

## する文献や各種資料のレビュー

日本薬剤師会および日本歯科衛生士会のいずれも生涯研修制度を設けていたが、ホームページから把握される限り、日本薬剤師会の方がキャリアラダーを意識して設計されている様子が伺えた。また、薬剤師会生涯学習システムでは、実践活動(ポートフォリオ)の提出も求めている。ポートフォリオなど活動を記録することで、自身の活動を振り返ることになり経験学習につながり、自己効力感も上昇すると考えられる。また、それらの蓄積を共有することで、他の自治体の取組みを知ることができ、ナレッジマネジメントの観点からも有益であると考えられる。そのため、今後、自治体栄養士の養成プログラムにおいても活用を検討する必要がある。

## 2. 保健所設置市を除く市町村に勤務する行政栄養士を対象とした調査

保健所設置市を除く市町村に勤務する自治体栄養士は、目指す職位により将来の方向性が異なることが示された。すなわち、目指す職位が現状維持であるものは、栄養のスペシャリストを回答する傾向にあった。一方、高い職位を目指す者は、栄養のスペシャリストと回答するだけでなく、公衆衛生のゼネラリストと回答する割合も高い傾向にあった。

保健所設置市を除く市町村に勤務する自治体栄養士は、目指す職位により将来のためにスキルアップしなければならないと回答することも異なることが示された。専門能力は目指す職位が高くなるにつれ、回答する割合は低くなるが、半数以上の者が回答していた。そのことは、市町村に勤務する自治体栄養士は対人業務が多いことを反映していると考えられた。

目指す職位により、将来の方向性やスキルアップしなければならないと考えていることが異なることから、自治体栄養士の養成プログラムを開発するにあたっては、目指す職位に応じた、

プログラムを作成する必要があることが示唆された。

## 3. 目指す職位と自治体栄養士の10年後に目指す姿やスキルアップに関することとの関連

目指す職位と自治体栄養士の10年後に目指す姿やスキルアップで記述されたことを分析した結果、目指す職位によらず共通する部分もあった。すなわち、自治体栄養士は職場で少人数であることから、職場内で適切な評価が得られにくい現状があり、業務の見える化を行うなど、業務活動をアピールできるようなスキルを身につけたいということが記述される傾向にあった。また、栄養に関する業務を実践するためには、組織内の他職種や、組織外は地域住民を含め、多職種と連携することが必要であり、それらの連携構築を目指したいということは、目指す職位に関わらず記述されていた。

## 4. 行政栄養士の印象に残ったり転機となったりしたこと

概して、地域在住者より入院患者の方が健康状態は変化しやすいため、印象に残ったり転機となったこととして保健衛生業務以外での勤務経験(特に、病院勤務経験)が挙げられたと考えられる。

栄養は、人が生涯を通じて良く生きるための基盤であり、活力ある持続可能な社会を実現する上での必須要素である。栄養は、すべてのライフステージで関係し、栄養業務は多様な関係者が連携・協力し展開していく必要がある。行政栄養士が、こうした広範かつ困難な課題に対応するためには、行政栄養士は同じ組織内の他職種だけでなく、組織外の栄養士や地域住民を含めた様々な関係者と連携しながら、着実に施策を推進し、成果を得ていくことが必要である。公衆栄養活動は、地域診断をもとに、PDCA サイクルに沿った活動が重要である。予算や各種計画の策定にあたっては地域全体を

見る必要がある。地域診断や実施した施策の評価、改善を行う中で、地域を俯瞰的に捉えることにつながった記述されていた。また、保健所より本庁に勤務する方が全体的に捉えて仕事をする事が多く、そのことが印象に残ったと記述された。

印象に残ったり転機となったりしたことを3つの要素に分けたが、結果にも述べたようにそれらは互いに重なり合う部分も多い。また、ある業務がどの要素につながるかは、本研究の対象者の記述に基づき分類しただけである。そのため、ある業務内容が本研究の結果では示されなかった要素と関連する可能性がある。

## E. 結論

既存の薬剤師や歯科衛生士、自治体栄養士の人材育成プログラムのレビューから、キャリアラダー、すなわち勤続年数に応じた人材育成プログラムが作成されることが分かった。

一方で、自治体栄養士に対する悉皆調査から、目指す職位によって身につけたいスキルが共通する部分と相違する部分とがあることが分かった。共通する部分の背景として、勤務する自治体によらず、自治体栄養士は組織内に少人数であることがあった。組織内や地域住民から評価が得られにくいことから、日頃の業務内容を見える化し、アピールできるようなスキルを

身につけたいという意見は、目指す職位によらず見受けられた。一方で、目指す方向性が、スペシャリストとゼネラリストであるかにより、身につけたいスキルは異なることが回答される傾向にあった。そのため、今後、自治体栄養士の人材養成プログラムを作成するにあたっては、自治体栄養士共通して必要な部分と、目指す方向性に合わせて選択できるようなプログラムの構築が望まれていることが示された。

## F. 研究発表

1. Koyama T, Arai Y, Iida A, et al. Do Skill Improvement and What to Aim for in 10 Years as Dietitians Working in Municipalities Differ Depending on their Aimed Position? The 8th Asian Congress of Dietetics, Yokohama, Japan.
2. Koyama T, Arai Y, Iida A, et al. A survey of the most memorable tasks or turning points performed by dietitians working in local governments. 22nd IUNS-ICN 2022, Tokyo, Japan.
3. Impressions and turning points of Japanese public health dietitians: a web-based cross-sectional study. Asian Journal of Dietetics. 2022. 4 (4). 83-89.

表 1 保健所設置市を除く市町村に勤務する自治体栄養士における目指す職位と将来の方向性

	目指す職位						p 値
	係員 (n=521)		監督職 (n=328)		管理職 (n=182)		
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい	415	(79.7)	206	(62.8)	64	(35.2)	<0.001
栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい	21	(4.0)	71	(21.6)	87	(47.8)	<0.001
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	79	(15.2)	71	(21.6)	26	(14.3)	0.595
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	3	(0.6)	32	(9.8)	52	(28.6)	<0.001
国や他自治体に転職したい	18	(3.5)	11	(3.4)	8	(4.4)	0.632
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	45	(8.6)	54	(16.5)	42	(23.1)	<0.001
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	16	(3.1)	23	(7.0)	7	(3.8)	0.223
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	6	(1.2)	7	(2.1)	2	(1.1)	0.749
職種転換(事務職等)	27	(5.2)	20	(6.1)	11	(6.0)	0.584
行政以外の仕事に転職したい(大学等の教員や研修職)	14	(2.7)	21	(6.4)	14	(7.7)	0.002
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)	81	(15.5)	26	(7.9)	17	(9.3)	0.003
退職したい(働く気持ちがない)	35	(6.7)	8	(2.4)	2	(1.1)	<0.001

表2 保健所設置市を除く市町村に勤務する自治体栄養士における目指す職位とスキルアップしなければならないこととの関連

	目指す職位						p 値
	係員 (n=521)		監督職 (n=328)		管理職 (n=182)		
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
行政能力	95	(18.2)	90	(27.4)	49	(26.9)	0.002
専門能力	417	(80.0)	212	(64.6)	102	(56.0)	<0.001
地域支援力	237	(45.5)	141	(43.0)	57	(31.3)	0.002
調査研究能力	129	(24.8)	89	(27.1)	58	(31.9)	0.067
調整能力	126	(24.2)	114	(34.8)	89	(48.9)	<0.001
政策形成能力	134	(25.7)	93	(28.4)	53	(29.1)	0.307
情報発信能力	143	(27.4)	104	(31.7)	43	(23.6)	0.671
組織運営能力	51	(9.8)	60	(18.3)	54	(29.7)	<0.001
危機管理能力	97	(18.6)	49	(14.9)	26	(14.3)	0.111



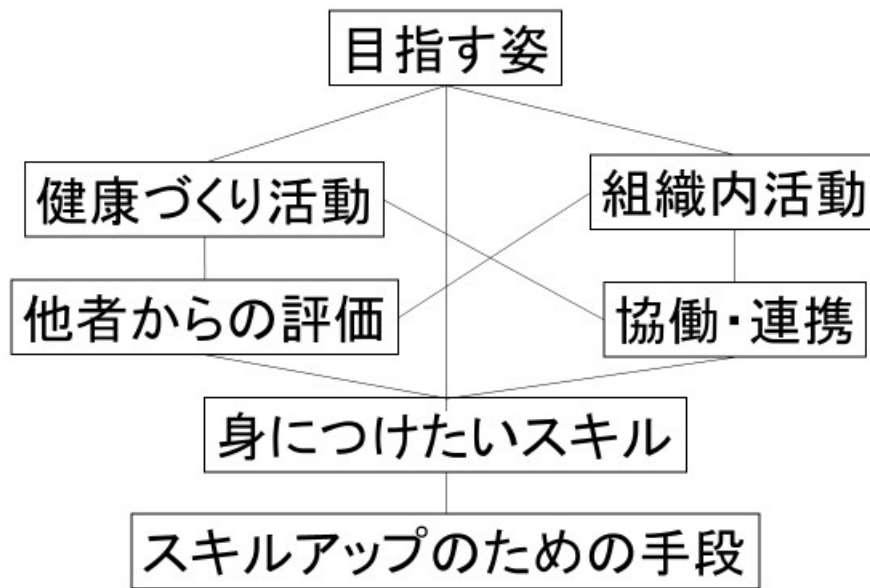


図1 自治体栄養士の10年後に目指す姿やスキルアップに関すること

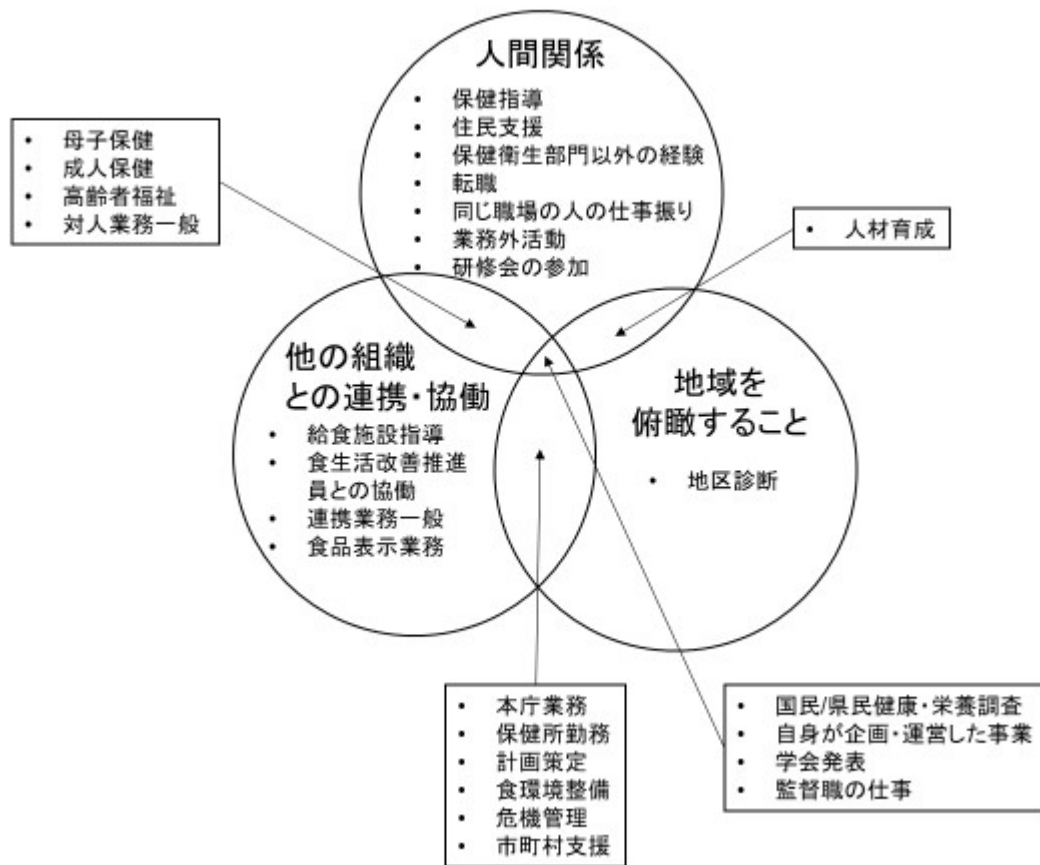


図2 自治体栄養士の印象に残ったり転機となったりしたこと