

## 保健師・看護師の人材育成プログラムに関する文献レビューおよび 自治体栄養士の学習ニーズとプラトーの検討

研究分担者 静岡県立大学 食品栄養科学部 串田 修

### 研究要旨

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の一環として、①保健師・看護師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を行った。また、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、②健康づくりの経験年数別にみた自治体栄養士の学習ニーズに関する検討、③自治体栄養士におけるプラトーと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連に関する検討を実施した。

文献レビューの結果、ハンドサーチによって保健師・看護師向けのキャリアラダーや人材育成プログラムの内容が確認できた。自治体栄養士に求められるキャリアが保健師に近い場合、自治体栄養士養成プログラムの作成計画にあたり「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を参考にすることができる。臨床看護師では、ラダーの意義を感じている者ほど自己教育力が高かったことから、自治体栄養士養成プログラムでもラダーの意義を説明していくことが望ましい。

自治体栄養士の学習ニーズについて、複数の自治体区分において、新任期に比しリーダー期で公衆衛生のゼネラリストとしての業務希望が多かった一方、経験年数間で栄養のスペシャリストとしての業務希望に有意差はみられなかった。また、新任期に比し中堅期とリーダー期で専門分野の知識や栄養指導技術のスキルアップしておかなければならないという栄養士が少なかった。新任期は栄養のスペシャリスト、中堅期とリーダー期は栄養のスペシャリストと公衆衛生のゼネラリスト双方への学習ニーズを有することが示唆された。

自治体栄養士のプラトーについて、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していた。

### A. 研究目的

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の一環として、1. 保健師・看護師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を行い、次いで、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、2. 健康づくりの経験年数別にみた自治体栄養士の学習ニーズに関する検討、3. 自治体栄養士におけるプラトーと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連に関する検討を実施した。

### B. 研究方法

1. 保健師・看護師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

#### （1）検索方針

今回のレビューでは、文献からのデータベース検索と各種資料からのハンドサーチを実施した。検索サービスは Google Scholar、J-STAGE、医中誌 Web、CiNii Articles を用いて、多岐にわたる分野と出典を探索できるようにした。Google Scholar では、検索条件は期間限定なし、関連順で並び替え、英語と日本語のページ、特許・引用部分を含めない、と設定した。

#### （2）レビューした検索日

2020年6月22日に実施した。

#### （3）用いた検索式

「保健師 AND “ラダー”」または「看護師 AND “ラダー”」とした。なお、「キャ

リアラダー」としなかった理由は、予備調査において、看護師ではキャリアラダーの他に、クリニカルラダーやキャリア開発ラダー等、複数のラダーの名称があったためである。

## 2. 健康づくりの経験年数別にみた自治体栄養士の学習ニーズに関する検討

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 2021 年 1-3 月にウェブ調査を実施した。

各自治体区分での健康づくりは、都道府県と政令市等では「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」または「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」、市町村では「地域の健康づくり（母子保健、成人保健（特定健診・保健指導）を含む）」と設定した。上記の通算勤務歴を健康づくりの経験年数と定義し、新任期（10 年未満）、中堅期（10-19 年）、リーダー期（20 年以上）の 3 区分を設定した。

経験年数別の学習ニーズを含む特性として、最終的に希望する職位、将来の方向性、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等を尋ねた。回答者自身の現在の職位／最終的に希望する職位は「係員」「監督職」「管理職」から回答を得た。自身の将来の方向性は「栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい」「栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい」等、全 12 項目を設け、複数回答可とした。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は「行政能力（職業倫理、行動規範等）」「専門能力（専門分野の知識、栄養指導技術等）」等、全 10 項目を設け、3 つ以内で回答を得た。

## 3. 自治体栄養士におけるプラトーと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連に関する検討

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）と職務内容プラトー（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）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。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。

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。

## 4. 倫理的配慮

本研究のうち、2. 健康づくりの経験年数別にみた自治体栄養士の学習ニーズに関する検討、および、3. 自治体栄養士におけるプラトーと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連に関する検討での研究の実施計画は、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た（受付番号：20-27、承認：2020 年 10 月 14 日）。

## C. 研究結果

### 1. 保健師・看護師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

(1) Google Scholar によるデータベース検索

保健師のラダーやそれに基づく人材育成プログラムに関する文献は、学術論文以外

を検索しても3件のみであった。内容は、単一市のキャリアラダーに関する連載の文献、日本看護協会の「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の作成に関する講演の文献、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を用いて関連要因を検討した原著の文献があった。

看護師のラダーやそれに基づく人材育成プログラムに関する文献は、学術論文以外を含めると14件あった。看護師の文献では、保健師のラダーの検索結果とは異なり、全国レベルのラダーだけではなく、病院レベルや地域レベルでのラダーの開発研究もあった。

#### (2) J-STAGE によるデータベース検索

いずれの検索でも、ラダーに基づく人材育成プログラムに関する論文は見当たらなかった。

#### (3) 医中誌 Web によるデータベース検索

いずれの検索でも、ラダーに基づく人材育成プログラムに関する論文は見当たらなかった。

#### (4) CiNii Articles によるデータベース検索

いずれの検索でも、ラダーに基づく人材育成プログラムに関する論文は見当たらなかった。

#### (5) 日本看護協会ウェブサイトのハンドサーチ

日本看護協会が作成した保健師・看護師向けのラダーに基づく人材育成プログラムの内容が確認できた。保健師の系統的な現任教育として「統括保健師人材育成プログラム」、看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）について「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」（JNA ラダー）に関連したインターネット配信研修[オンデマンド]の内容を探索した。

「統括保健師人材育成プログラム」は、2014・2015年度と2016年度ともに、ラダーのキャリアアップを目的に2日間で実施されていた。

「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」（JNA ラダー）に関連したインターネット配信研修は、オンデマンドで50件近くの人材育成プログラムのセミナーがあった。

## 2. 健康づくりの経験年数別にみた自治体栄養士の学習ニーズに関する検討

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測者を除外した1,649名を解析対象とした。

### (1) 都道府県での健康づくりの経験年数別の特徴

将来的に希望する職位は、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「管理職・監督職」とする者の数に有意差はみられなかった。

自身の将来の方向性は、新任期に比し中堅期で「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」という者が多かった（。また、新任期に比しリーダー期で「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」「退職したい（働く気持ちがない）」という者が多く、「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」「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」「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）」という者が少なかった。

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は、新任期に比し中堅期で「危機管理能力（災害・食中毒・感染症等への対応等）」という者が多かった（OR 1.97; 95% CI 1.18–3.29）。また、新任期に比しリーダー期で「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）」という者が多く（OR 1.78; 95% CI 1.12–2.83）、「地域支援力（他職種連携、住民との協働等）」という者が少なかった（OR 0.58; 95% CI 0.34–0.99）。さらに、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「組織運営能力（「人・もの・予算」の適切な獲得）」という者が多く（OR 3.94; 95% CI 2.22–6.97、OR 3.31; 95% CI 1.83–5.97）、「専門能力（専門分野の知識、栄養指導技術等）」という者が少なかった（OR 0.24; 95% CI 0.15–0.40、OR 0.22; 95% CI 0.13–0.37）。

### (2) 政令市等での健康づくりの経験年数別の特徴

将来的に希望する職位は、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「管理職・監督職」とする者の数に有意差はみられなかった。

自身の将来の方向性は、新任期に比し中堅期で「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」という者が多かった。なお、新任期に比しリーダー期で有意差のみられる項目はなかった。

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は、新任期に比し中堅期で「情報発信能力（プレゼンテーション、仕事の見える化等）」という者が多かった。また、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「専門能力（専門分野の知識、栄養指導技術等）」という者が少なかった。

（3）市町村での健康づくりの経験年数別の特徴

将来的に希望する職位も、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「監督職・管理職」とする者が多かった。

自身の将来の方向性は、新任期に比し中堅期で「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」という者が多く、「国や他自治体に転職をしたい」という者が少なかった。また、新任期に比しリーダー期で「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」「退職したい（働く気持ちはない）」という者が多く、「栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい」という者が少なかった。

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は、新任期に比し中堅期で「政策形成能力（PDCA サイクルに基づく政策形成と評価等）」という者が多く、「地域支援力（他職種連携、住民との協働等）」という者が少なかった。また、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「組織運営能力（「人・もの・予算」の適切な獲得）」という者が多く、「専門能力（専門分野の知識、栄養指導技術等）」という者が少なかった。

### 3. 自治体栄養士におけるプラトーと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連に関する検討

1,806名の回答者のうち、現在の職位が監督職または管理職である者のほか、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。

（1）自治体栄養士におけるプラトーと基本属性との関連

階層的プラトーは、0点の者が都道府県と政令市等に比し市町村で多く、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点の者が都道府県と政令市等に比し市町村で少なく、20歳代に比し50歳以上で少なく、大学院未満に比し大学院以上で多く、自治体区分間、年代間、

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と自己研鑽との関連

階層的プラトーは、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。

職務内容プラトーは、0点の者が日本栄養改善学会の入会に比し非入会で少なく、他の研修参加の1回以上に比し非参加で少なく、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と将来展望との関連

階層的プラトーは、0点の者が認定制度の必要性の認識ありに比し認識なしで少なく、得てほしい職種が管理職に比し係員・監督職で少なく、キャリアプランがありに比しなしで少なく、ビジョン・目標が設定ありに比し設定なしで少なく、栄養士像・人物像がありに比しなしで少なく、それぞれ有意差が認められた。

職務内容プラトーは、0点の者が認定制度の必要性の認識ありに比し認識なしで少なく、得てほしい職種が管理職に比し係員・監督職で少なく、キャリアプランがありに比しなしで少なく、ビジョン・目標が設定ありに比し設定なしで少なく、栄養士像・人物像がありに比しなしで少なく、それぞれ有意差が認められた。

## D. 結果の整理と考察

### 1. 保健師・看護師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

保健師のラダーで、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」が作成されたことの経緯の文献では、入職時の能力が異なっていることを考慮して、経験年数による区分は不採用であると述べられていた。従って、自治体栄養士が公立病院から異動する場合においても、同キャリアラダーの特長を活かせるかもしれない。

看護師のラダーでは、「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」や地域レベルのラダーを用いたもので、ラダーと関連要因を検討した文献も多く確認された。また、病院のクリニカルラダーでは、ラダーの導入有無だけでは自己教育力に統計学的に有意な差は無かったことから、自治体栄養士養成プログラムの実施前や実施中に、ラダー導入する意義を説明する機会が必要であると思われる。

日本看護協会のウェブサイトでも、保健師・看護師向けの人材育成プログラムの実施日程や実施方法を詳細に確認できたことから、自治体栄養士養成プログラムの開発にあたり参考にしていくことができると考えられる。

## 2. 健康づくりの経験年数別にみた自治体栄養士の学習ニーズに関する検討

市町村では、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに最終的に希望する職位が監督職・管理職である管理栄養士・栄養士が多く、とりわけ市町村の新任期では、他の自治体区分よりも昇任を希望しない者が多い可能性がある。今後の研究では、昇任を希望するための要因を明らかにする検討や、昇任を希望しない者の学習ニーズを反映した養成プログラムの検討も必要である。

自身の将来の方向性は、全自治体区分で、新任期に比しリーダー期ともに公衆衛生のゼネラリストとしての業務希望の管理栄養士・栄養士が多かった。また、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は、全自治体区分で、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに専門分野の知識や栄養指導技術等の専門能力をあげる管理栄養士・栄養士が少なかった。行政栄養士を対象とした過去の先行研究と本研究の結果を総合すると、健康づくりの経験年数が低いほど専門能力のような栄養のスペシャリストとしてのスキルアップの教育ニーズと学習ニーズが高く、健康づくりの経験年数が高いほどゼネラリストとしての教育ニーズと学習ニーズが高いことが示唆される。

## 3. 自治体栄養士におけるプラトールと基本属性、自己研鑽、将来展望との関連に関する検討

基本属性について、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、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。過去の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、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移植の低さは職務内容プラトールと関連しており、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

文献レビューにより確認した「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」は、自治体栄養士に求められるキャリアが保健師に近い場合、自治体栄養士養成プログラムの作成計画にあたり参考にできるほか、基準関連妥当性として活用することも可能である。また、臨床看護師では、ラダーの意義を感じている者ほど自己教育力が高かったことから、自治体栄養士養成プログラムでもラダーの意義を説明していくことが望ましいであろう。

自治体栄養士における健康づくりの経験年数別の特徴を検討した研究では、新任期では特に栄養のスペシャリストへの学習ニーズ、中堅期とリーダー期では特にゼネラリストへの学習ニーズを有することが示唆された。また、いずれの経験年数にも栄養のスペシャリストへの学習ニーズが存在する可能性を留意する必要がある。

プラトールについて、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，57(4)，241-245 (2014)
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, 58(10), 726-735 (2015)

3. 三浦弘恵: 科学的根拠に基づく院内教育の実現—教育ニード・学習ニードを反映した教育プログラムの展開—, 看護教育学研究, 18(1), 1-6 (2009)
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Ference T. P., Stoner J. A. F., Warren E. K.: Managing the career plateau. *Acad. Manage.* 1977, 2(4), 602-612.
8. Bardwick J. M.: *The Plateauing Trap.* 1986.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 山本寛: 昇進の研究—キャリア・プラトー—現象の観点から—増補改訂版. 2014.
13. 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. 健康危機情報

該当なし

## G. 研究発表

1. Kushida O., Koyama T., Arai Y., Tanaka K., Iida A., Morooka A., Isobe S., Okamoto R., Shibuya I., Yoshita K.: Learning needs of public health dietitians by years of experience in health promotion in Japan. The 8th Asian Congress of Dietitians. 2022年8月19日, パシフィコ横浜.

## H. 知的所有権の取得状況

該当なし