

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）
総括研究報告書

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

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 公衆栄養学 教授

研究要旨

前年度に実施した調査結果をもとにして、さらに調査済みのデータを詳細に分析した。各自が求めているスキルアップの内容や10年後の目指すべき姿は、勤務する自治体の種類や現在の職位によって、異なっている部分と共通している部分の両者が認められた。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ついては、都道府県と政令市等に勤務する者では、経験年数の違いによって、最終的に希望する職位や将来の業務内容に違いは認められなかった。一方で、都道府県と市町村等に勤務する者では、新任期に比べリーダー期において、公衆衛生のゼネラリストとしての業務を希望の者が多く認められた。全体では、新任期に比べ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認識している栄養士が少なかった。これらのことから、中堅期とリーダー期の自治体栄養士は、スペシャリストとゼネラリスト双方への学習ニーズを有していることが示唆された。

また、自治体に勤務する栄養士特有の問題である自身の業務に関する自己効力感や自己肯定感が低いことを改善・克服するプログラムを検討する目的で看護師の自己効力感について焦点を当て、現在までにどのような研究がなされているか、自己効力感の関連要因は何かを明らかにすることを目的に文献検討により整理と考察を行った。この結果、女性看護師の自己効力感は一般女性に比べ自己効力感が低かったが、経験を経て役職を得、自分のポジションが明確になることで改善していた。職場環境を整えることで自己効力感やレジリエンス、職業継続意欲を高められることが示唆された。

以上の成績を総合的に勘案した結果、既存の自治体栄養士養成プログラムを活用し、各自の状況に応じながら、希望する方向へのスキルアップが取り組めるような情報提供と、既存のプログラムでは取り扱われていないが、自治体栄養士にとってスキルアップが必要な内容についてプログラムを新規に作成し、両者を組み合わせて実施するフレームワークが、自治体栄養士養成のための新しいプログラムに必要であると考えられた。

さらに、一連の取り組みを効果的且つ効率的に進めるための仕組みづくりや職場環境の整備についてもあわせて構築・検討しなければならない。

研究代表者	田中 和美（神奈川県立保健福祉大学）
由田 克士（大阪市立大学大学院）	荒井 裕介（千葉県立保健医療大学）
研究分担者	串田 修（静岡県立大学）
澁谷いづみ（愛知県一宮保健所）	小山 達也（青森県立保健大学）

岡本 理恵（金沢大学）

研究協力者

諸岡 歩（兵庫県健康福祉部）

磯部 澄枝（新潟県新潟地域振興局）

飯田 綾香（神奈川県立保健福祉大学）

A. 研究目的

都道府県や市町村に勤務する公衆衛生領域を中心に担当する自治体栄養士は、地域における健康・栄養課題等を適切に把握しながら、それらの解決や改善に求められる施策の立案、実施、評価、改善（マネジメントサイクルに応じた対応）が求められる。ただし、勤務する組織の違いによって対応すべき役割も異なることから、平成 25 年 3 月に厚生労働省が発した通知「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」の別紙には、都道府県、保健所設置市及び特別区、市町村に区分した基本的な考え方とその具体的な内容が示されているところである。

一方で自治体栄養士の配置数は少なく、特定の地域や組織・部門においては、いわゆる「ひとり職種」あるいは、「ひとり配置」であることも多く認められる。したがって、個の能力やスキルが、地域や組織・部門における公衆栄養活動の質に対して、数年から数十年にも渡り強く影響を及ぼすことに繋がる。自治体栄養士は、地域や組織・部門から期待される役割や時間の経過とともに刻々と変化・発生するさまざまな課題に対して最善の対応ができるよう、勤務年数や職位に応じ、常に十分な知識や技術を身につけておくことが求められている。そこで、本研究では自治体栄養士を取り巻く状況を広く把握し、その状況に考慮しつつ、新たな育成プログラムの開発を行うことを目的とした。

1 年目には、主な保健関連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関する文献や各種資料のレビュー、現在行われている自治体栄養士向けの研修プログラム等に関する情報の整理を実施した。また、平行して自治体栄養士自身や

関係職種等より、10 年後の自治体栄養士のあるべき姿、自治体栄養士の育成に関する現状の問題点やそれらを改善するために求められる対応、関連組織のあり方等についても意見を集約した。

これを受け、今期（2 年目）の取り組みとして、実態や課題に応じ、公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士のキャリアラダーモデルとそれに基づく新たな人材育成プログラムの素案を作成した。この際、1 年目に実施した各種の調査データを詳細に分析すると共に、具体的なプログラムの内容やその実現性について関係者間での意見交換や調整等も実施した。また、自治体が運営している病院や社会福祉施設等との異動についても考慮した。さらに、関係自治体の協力も得て、一部プログラムの予備的試行と当該受講者からの簡略な意見も把握した。

次年度（最終の 3 年目）には、プログラムの実施に必要な教材等の開発、作成、調整等を行い、本研究としての完成形を整える。

現任の自治体栄養士が考える 10 年後に目指す姿を達成するため、必要な知識やスキルを獲得できる内容とすることを基本的な立ち位置とする。

B. 研究成果の概要

1. 目指す職位により市町村に勤務する管理栄養士・栄養士としてのスキルアップに関することや 10 年後に目指すべき姿は異なっているのか

（1 年目に実施した各種調査データの詳細分析）

前年度実施した市町村及び都道府県、保健所設置市・特別区に勤務する栄養士を対象とした調査における自由記載のデータを用い、目指す職位（係員、監督職、管理職）とスキルアップや 10 年後に目指すべき姿との関連を検討した。

市町村に勤務する栄養士においては、目指す職位が管理職である者は同職種である管理栄養士・栄養士との連携についての記述は必ずしも認められなかったが、他の職種との連携は目指す職位に関わらず記述されることが多かった。目指す職位

が管理職である者は、栄養士の存在・役割について他職種からの理解される必要性を記載していた。また、目指す職位が係員（現状維持）と監督職である栄養士では、住民の支援に関するスキルアップについて記述されることが多く、目指す職位が管理職である者は住民に頼られる存在が 10 年後に目指すべき姿として記述していた。

都道府県に勤務する栄養士においては、目指す職位が係員（現状維持）である者は、スキルアップすることとして住民支援があげられていたが、目指す職位が監督職や管理職である栄養士では、あまり認められなかった。目指す職位が係員や監督職である栄養士は、他の職種との連携だけでなく管轄する市町村の自治体栄養士や他分野に勤務する栄養士との連携に関しての記述がみられた。また、係員（現状維持）である栄養士は、専門性を発揮することや時代のニーズに応じた対応することを目指す姿として記述していた。目指す職位が係員（現状維持）である栄養士の人材育成は自身のことについて記述されることが多かったが、目指す職位が監督職である栄養士は後輩の育成となっており、目指す職位が管理職である栄養士は、より広く栄養士一般の活躍について記述されていた。目指す職位が監督職や管理職である栄養士は、成果の見える化など事業を評価するスキルを向上させることで、周囲へのアピールになり、栄養士の存在・役割が組織全体へ理解されるようになりたいと記述していた。また、目指す職位が監督職である栄養士は、保健所以外での業務経験も得たいと記述する者も多かった。

保健所設置市・特別区に勤務する栄養士においては、目指す職位が係員や監督職である者は、成果の見える化、事業を評価するスキルを向上させることで周囲から理解されたいと記述していた。また、多職種と連携していくためにも、専門以外の知識を獲得していきたいとしていた。目指す職位が監督職や管理職である栄養士は、多様な部署での勤務を経験したいと記述するものも多かった。

一方、勤務する自治体や目指す職位によらず、10 年後に目指すべきこと、スキルアップに関することとして、連携業務が認められた。医療分野では、既にチーム医療など多職種連携が強調されることが多いが、自治体に勤務する栄養士の業務においても、多職種連携できるスキルが大切であることが窺えた。記述のあった連携先としては、保健師などの他の専門職だけでなく、事務職や食生活改善推進員、地域の住民組織、そして同業種の管理栄養士・栄養士があった。連携する・したい同業種の管理栄養士・栄養士は、勤務する自治体により異なり、市町村に勤務する栄養士では他の施設の栄養士、都道府県に勤務する栄養士では管轄する市町村の栄養士、保健所設置市・特別区に勤務する栄養士では他の課の栄養士が挙げられる傾向にあった。

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

（1 年目に実施した各種調査データの詳細分析）

本邦における管理栄養士・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が、自治体栄養士は希望する職位や専門性によって学ぶべき内容が異なるため、学習ニーズ（要望の強い学習内容）を反映した養成プログラムも重要である。そこで、自治体栄養士の健康づくりの経験年数別に学習ニーズを評価した。

前年度に実施した都道府県、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行政栄養士を対象とした調査データを用いた。

健康づくりの経験年数は、新任期（10 年未満）、中堅期（10-19 年）、リーダー期（20 年以上）に区分した。学習ニーズに関して、回答者自身の現在の職位と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の特性について整理した。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。

全自治体区分で、新任期に比べ中堅期とリーダー期で現在の職位が監督職である栄養士が多かった ($p < 0.05$)。都道府県と政令市等では、経験年数間で最終的に希望する職位と栄養のスペシャリストとしての業務希望に有意差は認められなかった。都道府県と市町村では、新任期に比べリーダー期で公衆衛生のゼネラリストとしての業務を希望の者が多かった ($p < 0.05$)。全自治体区分では、新任期に比べ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認識している栄養士が少なかった ($p < 0.05$)。中堅期とリーダー期の自治体栄養士は、スペシャリストと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。

3. 看護職における自己効力感に関するレビュー

前年度の調査成績により、自治体に勤務する栄養士特有の問題として、自身の業務に関し自己効力感や自己肯定感が低いと、業務全般に自信を持っていないと感じている者が相当数に上ることが明らかとなった。

そこで、看護師の自己効力感について焦点を当て、現在までにどのような研究がなされているか、自己効力感の関連要因は何かを明らかにすることを目的に文献検討により整理と考察を行った。

Web 版医学中央雑誌で 1999 年から 2022 年までの 23 年間に公表された原著論文について、検索キーワードを「自己効力感」「看護師」として検索を行った。看護師の自己効力感に関する文献は 221 件と他の医療福祉職と比較し一番多かった。栄養士の自己効力感に関する文献は 6 件であった。看護師の自己効力感に関する研究 221 件のうち、各キャリア期（学生、新人、中堅、管理）に関するものが 3 割以上を占めた。中でも一番多かったのは新人期だった。看護領域別で最も多かったのは精神看護領域で 13 件であった。女性看護師の自己効力感は一般女性に比べて低かったが、年齢や経験年数を経るにつれて高くなっていった。役職や学歴、

婚姻、患者・多職種との信頼関係等の要因も自己効力感に影響していた。自己効力感はレジリエンスや看護師の職業継続意思にも関連していた。

看護師の自己効力感に関する文献が他の職種に比べて多かったのは、看護師のバーンアウト等に関する労働環境の課題が背景にあると考える。看護師に関する研究 221 件のうち各キャリア期に関する文献が 3 割以上を占めたが、このことは、各期特有の自己効力感に関する課題を有していることを示唆している。女性看護師の自己効力感は一般女性に比べ自己効力感が低かったが、経験を経て役職を得、自分のポジションが明確になることで改善していた。職場環境を整えることで自己効力感やレジリエンス、職業継続意欲を高められることが示唆された。

4. 10 年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムのアウトライン

これまでに本研究班が実施してきた調査・検討をベースとして、10 年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムにおけるアウトラインの整理を検討した。

プログラムの具体的な仕組み（イメージ）はサンドイッチ方式とする。

まず、サンドイッチの具にあたる部分として、自分が目指す姿に到達するために、いつ、どこで、どのような研修を受講し、キャリアを重ねていったらよいのか、キャリアパスをどう描くのかなど、さまざまな機関で提供されている研修プログラムの中から、具体的な受講方針（羅針盤、道標、思い描く姿とのマッチング）を示す。

一方、サンドイッチのパンにあたる部分として、多くの自治体管理栄養士で共通の課題となっている、自己肯定感・自己効力感の低さを改善し、逆に高めるための研修プログラムや仕組みの構築、ならびに管理期に求められる研修プログラムを新たに開発・提案する。これらは、既存の研修では、まったく想定されていない内容であると考えられる。

具体的には、新任期においては、自治体管理栄養士として目指す役割・使命やキャリアモデルを明確化させるためのグループディスカッション、先輩等からの講話、連絡体制の構築等を進め1人職種あるいは1人配置が多い状況での孤立感の払拭や同職種間での相互連絡体制の構築を支援するプログラムの導入が必要である。

また、リーダー期においては、行政能力の向上が必要であるため、組織論や打ち込み論、あるいは、後輩のケアのためにも精神論を学ぶ必要がある。

既存の研修プログラムと新規のプログラムを組み合わせた内容の具体化とその試行と改善が求められる。

C. 結論

前年度に実施した各種調査結果を詳細に検討したところ、求めるスキルアップの内容や10年後の目指すべき姿は、勤務する自治体の種類や現在の職位によって、異なっている部分と共通している部分の両方が存在していることが新たに明らかとなった。このため、これに応じた対応が必要である。

健康づくりの経験年数別にみた自治体管理栄養士の学習ニーズについては、都道府県と政令市等に勤務する者では、経験年数の違いによって、最終的に希望する職位や将来の業務内容（栄養のスペシャリスト、公衆衛生のゼネラリスト）の間に差は認められなかった。一方で、都道府県と市町村等に勤務する者では、新任期に比べリーダー期において、公衆衛生のゼネラリストとしての業務を希望の者が多かった。全自治体の区分では、新任期に比べ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認識している栄養士が少なかった。このことから、中堅期とリーダー期の自治体管理栄養士は、スペシャリストとゼネラリスト双方への学習ニーズを有していることが示唆された。

これまでに得られた結果を受けて勘案すると、

既存のプログラムを活用し、ゼネラリストに応じつつ、希望する方向へスキルアップして行くことができるプログラム選択のための情報提供と、既存のプログラムでは取り上げられていない内容で、現役の自治体管理栄養士にとってスキルアップしておくことが必要な内容に関し、新規にプログラムを作成し、これら両者を組み合わせて実施するフレームワークが、自治体管理栄養士養成のための新しいプログラムに必要であると考えられた。

また、一連の取り組みを効果的且つ効率的に進めるための仕組みもあわせて構築しなければならない。

D. 健康危険情報

本研究において健康危険情報に該当するものはなかった。

E. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

- 植森瑞妃, 由田克士, 荒井裕介, 田中和美, 串田 修, 小山達也, 岡本理恵, 諸岡 歩, 磯部澄枝, 飯田綾香, 渋谷いづみ: 都道府県・保健所設置市・特別区の行政管理栄養士が目指す方向性とスキルアップしたい内容. 第80回日本公衆衛生学会総会. 講演要旨集 p.462 (2021年12月21日-23日), (ハイブリッド開催)
- 諸岡 歩: 10年後を見据えた自治体管理栄養士新任期養成プログラムの提案. 第80回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム10: 10年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムの提案. 講演要旨集 p.93 (2021年12月21日-23日), (ハイブリッド開催)
- 磯部澄枝: 中堅期をターゲットとしたプログラム. 第80回日本公衆衛生学会総会. シ

ンポジウム 10：10 年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムの提案. 講演要旨集 p. 94 (2021 年 12 月 21 日-23 日), (ハイブリッド開催)

4. 田中和美：リーダー期の管理栄養士に求められるもの. 第 80 回日本公衆衛生学会総会. シンポジウム 10：10 年後を見据えた新しい自治体管理栄養士養成プログラムの提案. 講演要旨集 p. 94 (2021 年 12 月 21 日-23 日), (ハイブリッド開催)

F. 知的財産権の出願・登録状況 (予定を含む)

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし