

令和3年度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
「公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士育成プログラム開発のための研究」
分担研究報告書

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

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 大阪市立大学大学院生活学研究科食・健康科学講座 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 新潟県新潟地域振興局健康福祉部 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。しかし、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。本研究では、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アセスメント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行政栄養士を対象として2021年にウェブ調査を実施した。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／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を尋ねた。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、新任期に比し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みられなかった。都道府県と市町村では、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の栄養士が多かった（ $p < 0.05$ ）。全自治体区分で、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（ $p < 0.05$ ）。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。

A. 研究目的

管理栄養士・栄養士の卒後教育について、（公社）日本栄養士会の生涯教育制度では経験年数別のコンピテンシーを明確にし、それぞれの到達目標に応じた生涯職能開発が進められている¹⁾。（公社）日本栄養士会公衆衛生事業部でも、行政栄養士のコンピテンシーを検討するグループワークが研修時に実施されている²⁾。そこでも、行政栄養士の経験年数別の「すること」と「できること」をコンピテンシーとしてまとめられている。

他職種における卒後教育の状況をみると、臨床看護師では、教育ニーズ（専門職者として望ましい状態に近づくための教育の必要性）とともに学習ニーズ（看護職者が学

習を要望する強さ、要望の強い学習内容）を反映した教育プログラムの展開も進められている³⁾。自治体栄養士も希望する職位や専門性によって学ぶべき内容は必然的に異なるため、学習ニーズを反映した養成プログラムの設定は重要である。そこで、本研究では、自治体栄養士の養成プログラムの検討にあたり、健康づくりの経験年数別に学習ニーズを含む特徴をアセスメントすることを目的とした。

B. 研究方法

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、回答者自身の現在の職位／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。

統計解析は、都道府県、政令市等、市町村の行政区分ごとに実施した。現在の職位は都道府県が管理職3名のみであったため、いずれも監督職と管理職を合計して解析することとした。現在の職位、最終的に希望する職位、自身の将来の方向性、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を従属変数、経験年数を独立変数とした二項ロジスティック回帰分析を用いてオッズ比(OR)と95%信頼区間(95%CI)を算出した。

C. 研究結果

1,806名の回答者のうち、下記を除外した1,649名を解析対象とした：管理栄養士等の資格を有していない者（都道府県（n=5）、政令市等（n=7）、市町村（n=4））、健康づくりの経験年数が0年である者（都道府県（n=5）、政令市等（n=6）、市町村（n=128））、解析項目が欠測の者（都道府県（n=1）、政令市等（n=1））。全体では、性別は女性が1,594名（96.7%）と多く、年齢は20歳代394名（23.9%）、30歳代439名（26.6%）、40歳代458名（27.8%）、50歳以上358名（21.7%）であり、最終学歴は

大学が1,145名（69.4%）と多かった（表1）。

（1）都道府県での健康づくりの経験年数別の特徴（表2）

現在の職位は、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「監督職・管理職」である者が多かった（OR 38.3; 95% CI 5.07-289、OR 78.4; 95% CI 10.5-584）。

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（OR 0.98; 95% CI 0.63-1.53、OR 1.16; 95% CI 0.73-1.84）。

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（OR 1.75; 95% CI 1.06-2.89）。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（OR 2.61; 95% CI 1.56-4.39、OR 6.38; 95% CI 1.72-23.7）、「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（OR 0.50; 95% CI 0.26-0.96、OR 0.22; 95% CI 0.10-0.51、OR 0.31; 95% CI 0.12-0.83）。

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(表3)

現在の職位は、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに「監督職・管理職」である者が多かった(OR 3.69; 95% CI 1.75-7.75、OR 6.93; 95% CI 3.18-15.1)。

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(OR 1.09; 95% CI 0.65-1.85、OR 1.39; 95% CI 0.75-2.57)。

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(OR 2.35; 95% CI 1.06-5.20)。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(OR 2.10; 95% CI 1.21-3.62)。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(OR 0.25; 95% CI 0.14-0.44、OR 0.27; 95% CI 0.14-0.52)。

(3) 市町村での健康づくりの経験年数別の特徴(表4)

現在の職位は、新任期に比し中堅期とリーダー期ともに監督職・管理職である者が多かった(OR 7.26; 95% CI 4.40-12.0、OR 21.1; 95% CI 12.5-35.8)。

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(OR 1.63; 95% CI 1.17-2.27、OR 2.81; 95% CI 1.84-4.30)。

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(OR 1.82; 95% CI 1.08-3.07)、「国や他自治体に転職をしたい」という者が少なかった(OR 0.12; 95% CI 0.02-0.90)。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(OR 2.80; 95% CI 1.78-4.40、OR 3.39; 95% CI 1.56-7.38)、「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(OR 0.52; 95% CI 0.28-0.96)。

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(OR 1.99; 95% CI 1.40-2.83)、「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 0.61; 95% CI 0.43-0.86)。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(OR 1.93; 95% CI 1.25-2.96、OR 2.59; 95% CI 1.61-4.18)、「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 0.34; 95% CI 0.24-0.48、OR 0.32; 95% CI 0.21-0.49)。

D. 考察

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現在の職位が監督職・管理職である管理栄養士・栄養士が多かった。すなわち、いずれの自治体区分でも、健康づくりの経験年数が高いほど監督職・管理職になる可能性が高い。一方、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・栄養士が多かった。したがって、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。(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であげられたコンピテンシーでも、経験年数が3年未満の行政栄養士で「すること」には対象者のライフスタイルを考慮した栄養教育等、「できること」にはコミュニケーション能力等があり、また、経験年数が15年以上の行政栄養士で「すること」には全体の統括・判断等、「できること」には関係者と目標を共有した上で実行する等があった²⁾。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。

E. 結論

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本研究では、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、新任期では昇任を希望しない者も多く、継続して業務を行うためには、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。

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, 横山徹爾, 木戸康博: 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—教育ニーズ・学習ニーズ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)

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 解析対象者の特徴

	合計 (n=1,649)	都道府県 (n=441)	政令市等 (n=309)	市町村 (n=899)
性別				
女性	1,594 (96.7)	421 (95.5)	297 (96.1)	876 (97.4)
男性	55 (3.3)	20 (4.5)	12 (3.9)	23 (2.6)
年齢				
20歳代	394 (23.9)	109 (24.7)	65 (21.0)	220 (24.5)
30歳代	439 (26.6)	75 (17.0)	85 (27.5)	279 (31.0)
40歳代	458 (27.8)	118 (26.8)	81 (26.2)	259 (28.8)
50歳以上	358 (21.7)	139 (31.5)	78 (25.2)	141 (15.7)
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	72 (4.4)	15 (3.4)	23 (7.4)	34 (3.8)
短期大学	294 (17.8)	43 (9.8)	44 (14.2)	207 (23.0)
短期大学専攻科	48 (2.9)	9 (2.0)	6 (1.9)	33 (3.7)
大学	1,145 (69.4)	334 (75.7)	210 (68.0)	601 (66.9)
大学院修士課程	87 (5.3)	39 (8.8)	25 (8.1)	23 (2.6)
大学院博士課程	3 (0.2)	1 (0.2)	1 (0.3)	1 (0.1)

n (%)

表2 都道府県での健康づくりの経験年数別の特徴

	合計 (n=441)	新任期 (n=202)	転換期 (n=125)	管理期 (n=114)
	n (%)		OR (95%CI)	
現在の職位				
監督職・管理職(係員以外)	53 (12.0)	1 (ref.)	38.3 (5.07-289)	78.4 (10.5-584)
最終的に希望する職位				
監督職・管理職(係員以外)	235 (53.3)	1 (ref.)	0.98 (0.63-1.53)	1.16 (0.73-1.84)
自身の将来の方向性				
栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい	192 (43.5)	1 (ref.)	0.64 (0.40-1.00)	0.64 (0.40-1.02)
栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい	95 (21.5)	1 (ref.)	0.90 (0.52-1.56)	1.06 (0.61-1.84)
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	116 (26.3)	1 (ref.)	1.68 (0.99-2.84)	2.61 (1.56-4.39)
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	99 (22.4)	1 (ref.)	1.30 (0.76-2.25)	1.68 (0.98-2.89)
国や他自治体に転職をしたい	12 (2.7)	1 (ref.)	0.31 (0.67-1.45)	—
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	99 (22.4)	1 (ref.)	1.75 (1.06-2.89)	0.50 (0.26-0.96)
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	73 (16.6)	1 (ref.)	0.65 (0.36-1.15)	0.22 (0.10-0.51)
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	13 (2.9)	1 (ref.)	1.30 (0.34-4.95)	1.43 (0.38-5.45)
職種転換(事務職等)をしたい	19 (4.3)	1 (ref.)	1.47 (0.55-3.91)	0.38 (0.08-1.80)
行政以外の仕事に転職したい(大学等の教員や研修職)	26 (5.9)	1 (ref.)	0.44 (0.14-1.38)	1.01 (0.41-2.49)
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)	42 (9.5)	1 (ref.)	0.65 (0.31-1.37)	0.31 (0.12-0.83)
退職したい(働く気持ちがない)	18 (4.1)	1 (ref.)	2.76 (0.65-11.8)	6.38 (1.72-23.7)
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				
行政能力(職業倫理、行動規範等)	74 (16.8)	1 (ref.)	1.15 (0.64-2.08)	0.96 (0.51-1.80)
専門能力(専門分野の知識、栄養指導技術等)	169 (38.3)	1 (ref.)	0.24 (0.15-0.40)	0.22 (0.13-0.37)
地域支援力(他職種連携、住民との協働等)	120 (27.2)	1 (ref.)	0.74 (0.45-1.22)	0.58 (0.34-0.99)
調査研究能力(情報収集、データ分析解析、実践研究報告(論文)等)	167 (37.9)	1 (ref.)	0.86 (0.55-1.37)	0.69 (0.43-1.12)
調整能力(リーダースhip、合意形成、論理的な説明、コミュニケーション等)	204 (46.3)	1 (ref.)	1.42 (0.91-2.23)	1.78 (1.12-2.83)
政策形成能力(PDCAサイクルに基づく政策形成と評価等)	176 (39.9)	1 (ref.)	0.96 (0.61-1.52)	1.01 (0.63-1.61)
情報発信能力(プレゼンテーション、仕事の見える化等)	142 (32.2)	1 (ref.)	0.73 (0.45-1.19)	0.91 (0.56-1.48)
組織運営能力(「人・もの・予算」の適切な獲得)	99 (22.4)	1 (ref.)	3.94 (2.22-6.97)	3.31 (1.83-5.97)
危機管理能力(災害・食中毒・感染症等への対応等)	112 (25.4)	1 (ref.)	1.97 (1.18-3.29)	1.70 (1.00-2.91)
その他	5 (1.1)	1 (ref.)	—	7.31 (0.81-66.2)

OR: odds ratio (オッズ比)、CI: confidence interval (信頼区間)

二項ロジスティック回帰分析

表3 政令市等での健康づくりの経験年数別の特徴

	合計 (n=309) n (%)	新任期 (n=174)	転換期 (n=82) OR (95%CI)	管理期 (n=53)
現在の職位				
監督職・管理職(係員以外)	54 (17.5)	1 (ref.)	3.69 (1.75-7.75)	6.93 (3.18-15.1)
最終的に希望する職位				
監督職・管理職(係員以外)	150 (48.5)	1 (ref.)	1.09 (0.65-1.85)	1.39 (0.75-2.57)
自身の将来の方向性				
栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい	185 (59.9)	1 (ref.)	1.03 (0.60-1.77)	0.65 (0.35-1.21)
栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい	57 (18.4)	1 (ref.)	0.85 (0.43-1.68)	0.84 (0.38-1.89)
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	54 (17.5)	1 (ref.)	1.42 (0.73-2.79)	1.27 (0.57-2.82)
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	34 (11.0)	1 (ref.)	2.35 (1.06-5.20)	1.46 (0.53-0.41)
国や他自治体に転職をしたい	15 (4.9)	1 (ref.)	0.37 (0.08-1.71)	0.58 (0.12-2.71)
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	60 (19.4)	1 (ref.)	1.26 (0.65-2.44)	1.56 (0.74-3.27)
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	24 (7.8)	1 (ref.)	0.47 (0.15-1.46)	0.55 (0.16-1.97)
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	5 (1.6)	1 (ref.)	—	—
職種転換(事務職等)をしたい	16 (5.2)	1 (ref.)	0.94 (0.28-3.15)	1.10 (0.29-4.22)
行政以外の仕事に転職したい(大学等の教員や研修職)	22 (7.1)	1 (ref.)	0.74 (0.26-2.13)	0.69 (0.19-2.48)
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)	30 (9.7)	1 (ref.)	0.76 (0.31-1.89)	0.67 (0.22-2.05)
退職したい(働く気持ちがない)	9 (2.9)	1 (ref.)	1.06 (0.19-5.92)	2.55 (0.55-11.8)
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				
行政能力(職業倫理、行動規範等)	57 (18.4)	1 (ref.)	0.55 (0.27-1.15)	0.64 (0.28-1.46)
専門能力(専門分野の知識、栄養指導技術等)	175 (56.6)	1 (ref.)	0.25 (0.14-0.44)	0.27 (0.14-0.52)
地域支援力(他職種連携、住民との協働等)	96 (31.1)	1 (ref.)	0.64 (0.36-1.15)	0.66 (0.34-1.32)
調査研究能力(情報収集、データ分析解析、実践研究報告(論文)等)	99 (32.0)	1 (ref.)	0.90 (0.51-1.59)	0.97 (0.50-1.87)
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)	126 (40.8)	1 (ref.)	1.19 (0.70-2.03)	1.00 (0.53-1.87)
政策形成能力(PDCAサイクルに基づく政策形成と評価等)	97 (31.4)	1 (ref.)	1.74 (0.99-3.05)	1.88 (0.98-3.59)
情報発信能力(プレゼンテーション、仕事の見える化等)	102 (33.0)	1 (ref.)	2.10 (1.21-3.62)	1.10 (0.56-2.16)
組織運営能力(「人・もの・予算」の適切な獲得)	62 (20.1)	1 (ref.)	1.83 (0.98-3.44)	1.31 (0.60-2.84)
危機管理能力(災害・食中毒・感染症等への対応等)	70 (22.7)	1 (ref.)	1.73 (0.93-3.20)	1.75 (0.86-3.56)
その他	3 (1.0)	1 (ref.)	2.14 (0.13-34.6)	3.33 (0.20-54.1)

OR: odds ratio (オッズ比)、CI: confidence interval (信頼区間)

二項ロジスティック回帰分析

表4 市町村での健康づくりの経験年数別の特徴

	合計 (n=899) n (%)	新任期 (n=600) OR (95%CI)	転換期 (n=183) OR (95%CI)	管理期 (n=116)
現在の職位				
監督職・管理職(係員以外)	135 (15.0)	1 (ref.)	7.26 (4.40-12.0)	21.1 (12.5-35.8)
最終的に希望する職位				
監督職・管理職(係員以外)	448 (49.8)	1 (ref.)	1.63 (1.17-2.27)	2.81 (1.84-4.30)
自身の将来の方向性				
栄養のスペシャリストとして、このまま業務を行いたい	608 (67.6)	1 (ref.)	1.22 (0.85-1.75)	1.23 (0.80-1.90)
栄養のスペシャリストとして、昇任して業務を行いたい	159 (17.7)	1 (ref.)	0.78 (0.50-1.21)	0.52 (0.28-0.96)
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	156 (17.4)	1 (ref.)	1.31 (0.85-2.04)	2.80 (1.78-4.40)
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	77 (8.6)	1 (ref.)	1.82 (1.08-3.07)	0.77 (0.34-1.76)
国や他自治体に転職をしたい	28 (3.1)	1 (ref.)	0.12 (0.02-0.90)	0.19 (0.03-1.43)
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	128 (14.2)	1 (ref.)	1.22 (0.78-1.91)	0.63 (0.32-1.21)
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	41 (4.6)	1 (ref.)	0.81 (0.35-1.89)	1.11 (0.45-2.75)
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	12 (1.3)	1 (ref.)	0.82 (0.17-3.88)	1.30 (0.27-6.19)
職種転換(事務職等)をしたい	45 (5.0)	1 (ref.)	1.03 (0.49-2.13)	0.47 (0.14-1.57)
行政以外の仕事に転職したい(大学等の教員や研修職)	43 (4.8)	1 (ref.)	1.06 (0.51-2.21)	0.32 (0.08-1.36)
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)	104 (11.6)	1 (ref.)	0.87 (0.52-1.47)	0.67 (0.34-1.34)
退職したい(働く気持ちがない)	36 (4.0)	1 (ref.)	1.29 (0.53-3.13)	3.39 (1.56-7.38)
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				
行政能力(職業倫理、行動規範等)	211 (23.5)	1 (ref.)	0.77 (0.52-1.16)	0.88 (0.55-1.42)
専門能力(専門分野の知識、栄養指導技術等)	642 (71.4)	1 (ref.)	0.34 (0.24-0.48)	0.32 (0.21-0.49)
地域支援力(他職種連携、住民との協働等)	379 (42.2)	1 (ref.)	0.61 (0.43-0.86)	1.24 (0.83-1.84)
調査研究能力(情報収集、データ分析解析、実践研究報告(論文)等)	240 (26.7)	1 (ref.)	1.23 (0.86-1.78)	1.00 (0.64-1.58)
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)	289 (32.1)	1 (ref.)	1.22 (0.86-1.73)	1.24 (0.81-1.88)
政策形成能力(PDCAサイクルに基づく政策形成と評価等)	245 (27.3)	1 (ref.)	1.99 (1.40-2.83)	1.48 (0.96-2.29)
情報発信能力(プレゼンテーション、仕事の見える化等)	251 (27.9)	1 (ref.)	1.37 (0.96-1.96)	0.77 (0.48-1.24)
組織運営能力(「人・もの・予算」の適切な獲得)	144 (16.0)	1 (ref.)	1.93 (1.25-2.96)	2.59 (1.61-4.18)
危機管理能力(災害・食中毒・感染症等への対応等)	147 (16.4)	1 (ref.)	0.99 (0.63-1.55)	1.23 (0.74-2.05)
その他	11 (1.2)	1 (ref.)	0.82 (0.17-3.88)	0.64 (0.08-5.19)

OR: odds ratio (オッズ比)、CI: confidence interval (信頼区間)

二項ロジスティック回帰分析