

Ⅲ. 地域の栄養課題の解決に資する管理栄養士等の育成に向けた実態把握、課題整理及び教育プログラムの作成

1. 管理栄養士・栄養士養成施設の教員を対象とした調査（養成施設調査）

管理栄養士・栄養士養成施設における食環境整備に関する教育の推進を目指し、①食環境整備に関わる教育の実態把握と②教育に関わる要因を検討することを目的として調査を実施した。

管理栄養士養成施設（144校）の公衆栄養学，給食経営管理論，栄養教育論の主担当，栄養士養成施設（112校）の栄養の指導，給食の運営の主担当の計656人の教員を対象とし，2020年11月～12月に自記入式郵送法調査を実施した。調査票では，教育の実施状況，教育に関わる個人要因と環境要因の3つの分野を調査した。管理栄養士養成施設と栄養士養成施設では，カリキュラムが異なることから，分けて解析した。

294通の回答用紙が返送され，回答の不備を除いた283人（送付数656通に対する解析対象者率43.1%）を解析対象とした（各養成施設別の解析対象者人数（割合）：管理栄養士養成210人（48.6%），栄養士養成73人（32.6%））。

管理栄養士養成施設では，8割以上が食環境整備に関する教育を実施していたが，学修目標の実施程度には，ばらつきがあった。「食環境整備の意義・目的を説明できる」などの概念的な教育の実施程度は高かったが，実践的能力の教育は，比較的低いことが示された。教育の実施に関連する個人要因として，教員の社会活動や研究の経験，論文発表，コアカリ・支援ガイドの活用があげられた。さらに，教育を充実するために必要な環境要因として，食関連事業者や地域の組織，自治体の食環境整備に対する理解やネットワークが示された。

栄養士養成施設では，講義，校外実習と比較して，演習・実習での教育の実施程度が低かったが，「献立作成（栄養計算を含む）ができる」などのDoに関わる学修目標の実施程度が高く，栄養士養成課程の教育の特徴が示された。教育の実施に関連する個人要因は，教員の社会活動や研究の経験，論文発表，コアカリ・支援ガイドの活用に加え，肩書や教育歴が示された。また，管理栄養士養成施設が所属施設内にある者の方が教育の実施程度が高く，さらに充実させるために，自身の知識やスキルの向上の必要性があげられた。

これらの結果から，PDCAサイクルに基づいた系統的な教育，実践的な教育の充実の必要性が示唆された。自治体や食関連企業と食環境整備に関する取り組みの提携を行うことで，実践的な教育が可能になるだけでなく，教員の社会活動や研究の実施等につながり，さらなる教育の充実になると考えられた。

1) 目的

管理栄養士・栄養士養成施設における食環境整備に関する教育の推進を目指し、管理栄養士・栄養士の養成施設の教員を対象に、養成施設における食環境整備に関わる教育および教育を推進する環境について調査を行い、その実態把握と教育に関わる要因を検討する。

2) 方法

(1) 対象者と調査方法

専門学校を除く、管理栄養士養成施設（144校）および栄養士養成施設（112校）に所属する教員のうち、管理栄養士養成施設では、公衆栄養学、給食経営管理論、栄養教育論の担当、栄養士養成施設では、栄養の指導、給食の運営の担当教員の計656人を対象とした。調査票配布数は、656通であった（管理栄養士養成施設宛3通×144校=432通、栄養士養成施設宛2通×112校=224通）。

本調査では、自己記入式郵送法を採用し、調査票の郵送・回収、データ入力、株式会社好作に委託した。管理栄養士養成施設（144校）および栄養士養成施設（112校）の住所リストを株式会社好作に渡し、住所、養成施設名に、科目名担当を加えた宛先で、科目ごと別々に送付するよう依頼した。調査票の送付の封筒には、送付状（資料1-1）、調査票（資料1-2）の他、料金後納郵便の返信用封筒を同封した。調査票は、2020年11月最終週に対象者に届くよう送付し、回答期間を約2週間と考え、回答締め切りを2020年12月10日必着とした。ただし、12月末までに届いた調査票を解析対象とした。

(2) 調査項目

本調査では、養成施設における食環境整備に関わる教育の実態を把握することに加え、教育の実施に関わる要因を検討することを目的とした。そこで、本調査では、調査項目の枠組みを図（調査の枠組み）の通りに考えた。

項目作成にあたっては、栄養学モデル・コア・カリキュラムや管理栄養士国家試験ガイドラインを参考に、養成施設調査ワーキングメンバーで話し合いを重ね、さらに、食環境整備に係る人材育成検討部会の他のワーキングの意見をもらい、完成させた。回答者の負担にならないよう、調査項目は厳選し、調査票は、表紙を除き、A4全6ページであった。

回答者が共通の理解をもって回答を進めるために、表紙に倫理的事項の他に、この調査での食環境整備の定義を次のように明示した。

スーパーマーケット等量販店、弁当・そうざい店、飲食店における取り組み（例：野菜摂取促進や弁当・そうざいの減塩の働きかけ、メニューの栄養成分表示、ヘルシーメニューの開発や提供、健康・栄養情報の提供等）、配食サービスの栄養管理における取り組み（例：弁当・そうざい事業者への指導・支援、栄養管理ガイドラインの啓発等）

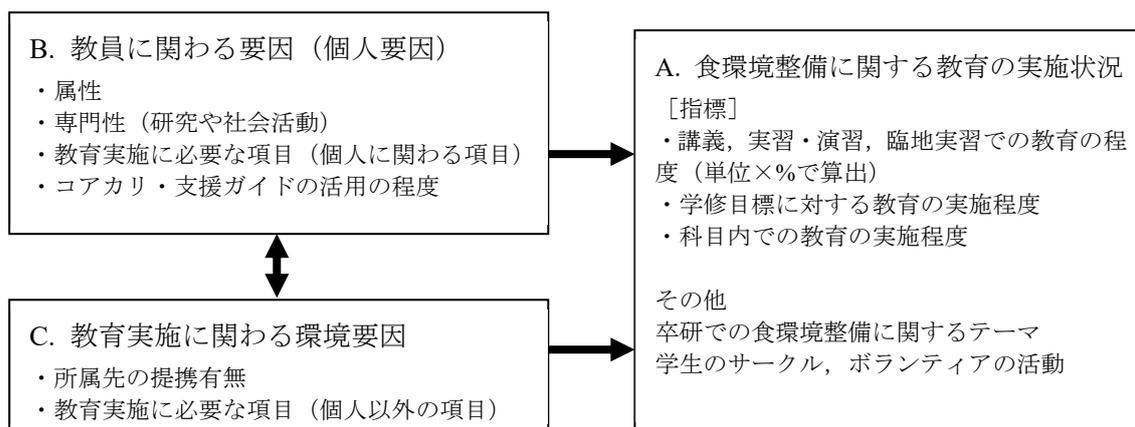


図 調査の枠組み

(3) 倫理的配慮

同封する依頼文書（資料 1-1）において、調査の目的と倫理的事項（公表する結果はすべて統計処理を行い個人が特定されない形でまとめること、得られた結果は報告書や論文等を通して公表し、今後の養成施設における食環境整備に関わる教育のあり方に貢献すること）を説明した。さらに、調査票（資料 1-2）の表紙において、研究への協力は自由意思であり、断った場合にも不利益はないことを伝えた。また、同意した後、途中で辞退する場合も同様であり、辞退が可能であることも記した。調査票の最後に、大学名等の所属先を記入する欄を設けたが、回答任意であることを説明した。本調査は、香川栄養学園倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号：第 302 号）。

(4) 解析方法

管理栄養士養成施設と栄養士養成施設では、カリキュラムが異なることから、本報告では、管理栄養士養成施設、栄養士養成施設で分けて解析、報告する。そこで、養成施設の履修年数（I-1）と担当科目（I-3）の回答から、所属が管理栄養士養成か栄養士養成が判断ついた者を解析対象とした。

無回答の他に、単一回答にもかかわらず複数回答であった回答、質問の教示に遵守していない回答（例：回答対象者に該当しないにもかかわらず、回答している）、回答が逸脱した回答（例：1 学年の定員が 1）は欠損とした。これら、欠損の条件は、メンバーで話し合い決定した。解析では、項目ごとに、欠損を除外した。

学修目標の教育の実施状況の得点の比較では、Mann-Whitney の U 検定または、Kruskal-Wallis 検定を用いた。解析には IBM SPSS Statistics 26 for Windows（日本アイ・ビー・エム株式会社）を使用し、有意水準は 5%（両側検定）とした。

3) 結果

294 通の回答用紙が返送された（回収率 44.8%）。解析対象者は、283 人（送付数 656 通に対する解析対象者率 43.1%）であった。養成施設別の対象者人数と解析対象者率は、管理栄養士養成 210 人（送付数 432 通に対する解析対象者率 48.6%）、栄養士養成 73 人（送付数 224 通に対する解析対象者率 32.6%）であった。

3-1) 管理栄養士養成施設の教員を対象とした結果

(1) 各項目の記述統計の結果

① 属性、担当科目および所属施設の概要（B. 個人要因, C. 環境要因）

解析対象者の属性、担当科目および所属施設の概要を表 1-1 に示す。

表 1-1 管理栄養士養成施設教員の属性、担当科目および所属施設の概要

	n	n (%)	
年齢	205	20 歳代	0 (0.0)
		30 歳代	15 (7.3)
		40 歳代	52 (25.4)
		50 歳代	61 (29.8)
		60 歳代	77 (37.6)
肩書	207	助教	7 (3.4)
		講師	49 (23.7)
		准教授	65 (31.4)
		教授	86 (41.5)
最終学歴	207	学士	22 (10.6)
		修士	61 (29.5)
		博士	124 (59.9)
教育歴	209	中央値 (25, 75%タイル値)	10(4,16)
		最小値, 最大値	1,40
担当科目	210	公衆栄養学	72(34.3)
		給食経営管理論	64(30.5)
		栄養教育論	74(35.2)
成績・単位認定に関わる教員数	206	中央値 (25, 75%タイル値)	1(1,2)
		最小値, 最大値	1,5
担当科目に関わる現場経験	209	あり 常勤	105(50.2)
		あり 非常勤	27(12.9)
		なし	77(36.9)
養成年数	209	4 年制	209(100.0)
		2 年制	0(0.0)
1 学年の定員	206	中央値 (25, 75%タイル値)	80(40,80)
		最小値, 最大値	25,200
養成課程有無	210	両方の課程がある	54(25.7)
		管理栄養士養成課程のみ	156(74.3)

n=210, 項目ごとに欠損を除外し, %を示している。項目ごとの人数は n のとおり

② 食環境整備に関わる研究および社会活動 (B. 個人要因)

次に、教員の食環境整備に関わる研究についての結果を示す。食環境整備に関わる研究経験について、「あり」と回答した人は、82 (39.2%) であり、食環境整備に関わる論文発表 (共著を含む)「あり」と回答した人は、51 (24.2%) であった。表 1-2 に、研究経験と論文発表のクロス集計の結果を示す。研究経験がありかつ論文発表がある人は、研究経験ありの 48.8% であった。

表 1-2 管理栄養士養成施設教員の食環境整備に関する研究経験と論文発表

		食環境整備に関する研究経験	
		あり	なし
		n=82,39.2%	n=127,60.8%
食環境整備に関する	あり n=51, 24.2%	40 (48.8)	11(8.7)
論文発表	なし n=158, 75.8%	42 (51.2)	116(91.3)

n=209, n (%), 研究経験を 100%としたときの%

続いて、教員の社会活動の経験に関する結果を示す。この質問項目は、その他を含む 8 つの選択肢を示し、あてはまる項目を選択する複数回答項目であった。1 つも選択しなかった者は、82 人 (39.0%) であった。選択項目数の中央値 (25,75%タイル値) は、1.0(1.0, 2.8)個であった。表 1-3 に選択された人数が多かった順に、社会活動の内容を示した。管理栄養士養成施設の教員の 45.2%が「都道府県, 保健所設置市, 特別区, 市町村」を選択していた。10 人が「その他」を選択し、そのうち、自由記述に記載した人は 8 人であった。記載内容は、以下の通りである。「漁協」「農協」「製薬会社公式 HP でレシピの紹介」「配食サービス事業者」「専門家」「栄養士会」「大学生協理事」「教育委員会給食関係」

表 1-3 管理栄養士養成施設教員が食環境整備に関する社会活動として選択した項目が多かった順位

	n (%)
1 位 都道府県, 保健所設置市, 特別区, 市町村	95(45.2)
2 位 学会, 協会, 協議会, NPO 法人等専門団体事業	32(15.2)
3 位 レストラン, 食堂等, 外食事業	31(14.8)
4 位 スーパー, コンビニ等, 食品小売業	28(13.3)
5 位 給食受託会社, 給食施設	22(10.5)
6 位 食品製造業	16(7.6)
7 位 国 (厚生労働省, 農林水産省等)	15(7.1)
8 位 その他	10(4.8)

n=210, 複数回答, 表中の値はその項目を選んだ人の数と%

③ 所属する養成施設の自治体や食関連企業等との提携 (C. 環境要因)

所属する施設に関する項目は、同じ施設からの回答の重複を避けるため、管理栄養士養成施設では、「公衆栄養学」の担当教員に回答を限定した。解析対象者は72人であった。

所属する養成施設の自治体や食関連企業等の提携状況についての回答を表1-4に示す。44.4%の養成施設が自治体や食関連企業と提携していると回答し、そのうち56.3%が産学官の3者の提携を含むと回答した。

表 1-4 管理栄養士養成施設における自治体や食関連企業提携状況

	n (%)	「提携している」の 3者提携含まれる施設
提携している	32(44.4)	18(56.3)
提携していない	20(27.8)	
わからない	20(27.8)	

n=72, 欠損5人

さらに、提携していると回答した32人に対し、具体的な提携先を質問した。ここでは、「その他」を含む10個の選択肢をあげ、あてはまるすべてを選択するようたずねた(複数回答)。その結果、選択した提携先数の中央値(25.75%タイル値)(最小値, 最大値)は、2(1,2.75)(1,5)であった。表1-5に、選択された数が多かった順に項目を示す。「その他」を選択した人は2人で、自由記述の回答は、「JA」「専門家」であった。

表 1-5 管理栄養士養成施設における提携先として選択された項目の順位

	n (%)
1位 市町村	14(43.8)
2位 都道府県	12(37.5)
2位 保健所設置市・特別区	12(37.5)
4位 レストラン, 食堂等, 外食事業	7(21.9)
5位 スーパー, コンビニ等, 食品小売業	6(18.8)
6位 協会, 協議会, NPO 法人等専門団体	5(15.6)
7位 食品製造業	4(12.5)
8位 その他	2(6.3)
9位 給食受託会社	1(3.1)
10位 給食施設を有する事業者	0(0.0)

n=32, 複数回答, 表中の値はその項目を選んだ人の数と%

④ 食環境整備に関する教育の実施状況 (A. 教育の実施状況)

担当科目(講義, 演習・実習)で食環境整備について教えているかをたずねた。表1-6にその結果を示す。

表 1-6 管理栄養士養成施設における食環境整備に関する教育の実施の有無

	n (%)
教えている	177(84.3)
教えていない	33(15.7)

n=210

食環境整備を「教えている」と回答した人が、食環境整備について教えている講義、演習・実習、臨地実習の担当科目数は表 1-7 のとおりである。なお、演習・実習科目に学外での演習・実習を含むと回答した人は、演習・実習科目を回答した 125 人中 27 人 (21.6%) であった。臨地実習を担当している人は、114 人 (全教員 210 人に対して 54.3%) であった。

表 1-7 管理栄養士養成施設教員が食環境整備について教えている科目数

	n	中央値 (25, 75%タイル値)	最小値, 最大値
講義, 演習・実習計	168	2(2,3)	1,5
講義	162	1(1,2)	1,3
演習・実習	125	1(1,1)	1,3
臨地実習*1	98	1(1,1)	1,2

*1 16 人欠損

回答した科目、それぞれの全内容を 100%としたとき、食環境整備に関する内容は何%占めるかをたずね、その科目の単位数をかけた単位%を求めた。表 1-8 に、講義、演習・実習とその合計、臨地実習の食環境整備に関する教育の程度の合計を単位%で示した。

表 1-8 管理栄養士養成施設教員が食環境整備について教えている科目単位%

	n	中央値 (25, 75%タイル値)	最小値, 最大値
講義, 演習・実習計*1	162	0.26(0.14,0.50)	0.02,2.90
講義	162	0.20(0.10,0.40)	0.02,1.60
演習・実習	125	0.10(0.07,0.25)	0.02,2.80
臨地実習*2	86	0.14(0.093,0.30)	0.01,2.50

*1 科目記載は 168 人だが%の記載がなく、単位%を計算できなく、6 人が欠損となった

*2 同様に、科目記載は 98 人だが、12 人が%の記載がなく欠損となった

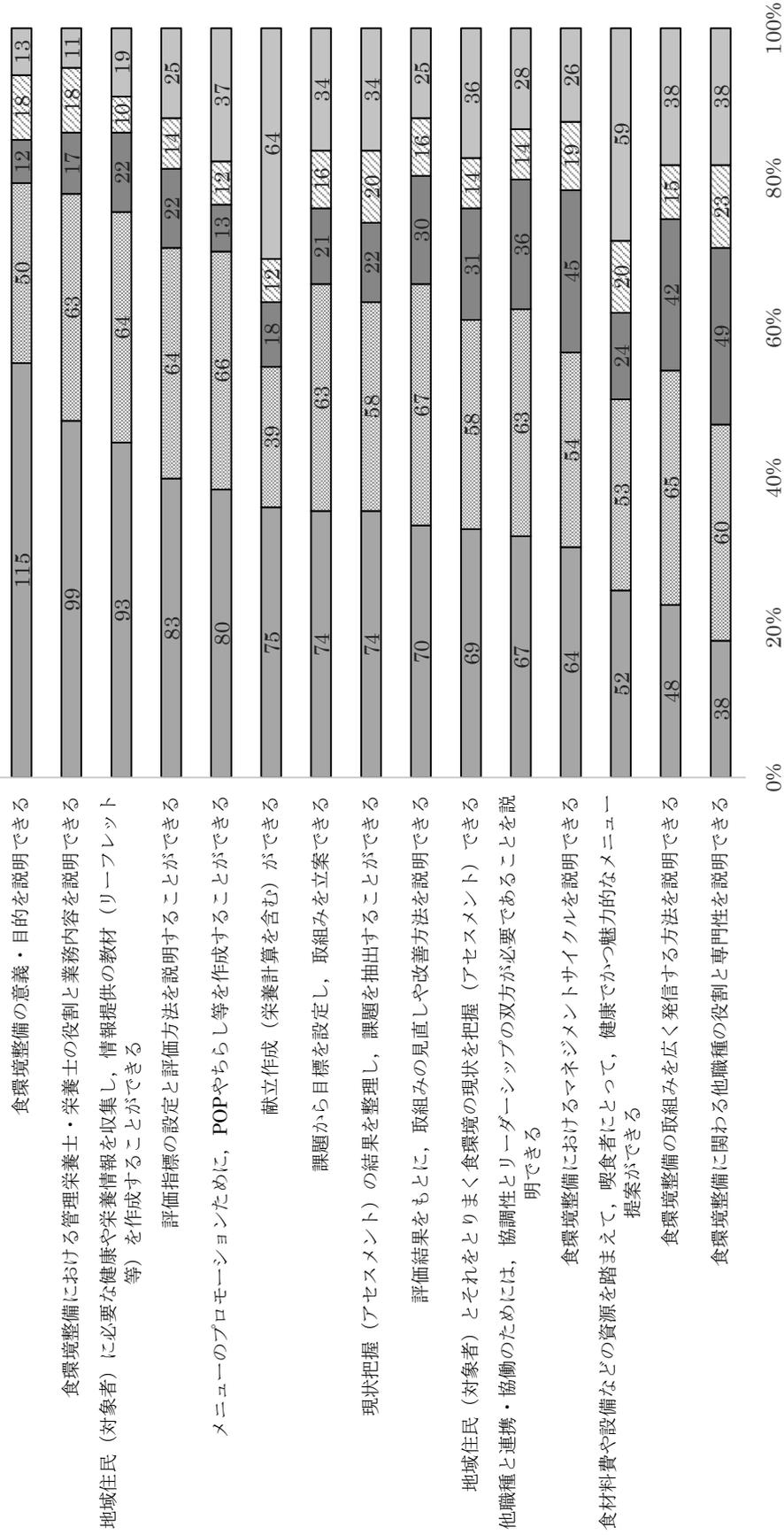


図 1-1 食環境整備に関する学修目標に対する教育の実施状況「教えている」の回答が多かった順：管理栄養士養成施設教員の結果（n=208）

全項目欠損者（2人）は欠損、各項目でみられた欠損は各項目につき1~3人であったため、ランダムな欠損として判断し、中央値を代入した

次に、図 1-1 に、15 項目の食環境整備に関する学修目標の教育の実施状況の結果を示した。図 1-1 では、「教えている」の回答が多かった順に並べた。この項目では、「その他」を設けており、5 人が「その他」に回答し、計 9 つの自由記述の記載があった（4 人が 2 つ、1 人が 1 つ記載）。内容は以下のとおりであった。「食環境整備にかかる関係機関団体等の具体的な連携事業を説明している」「企業における商品開発（弁当）と販売までの経営管理」「国際的な観点からも食環境整備の必要性を説明できる」「ホテルへのメニュー提供」「提供するものに対する品質管理」「機能性表示食品を使ったメニュー開発」「食環境整備を目的とした栄養教育を立案し、発表する（卒論では実施）」「菓子店へのレシピ提供」「提供するものに対する衛生管理」

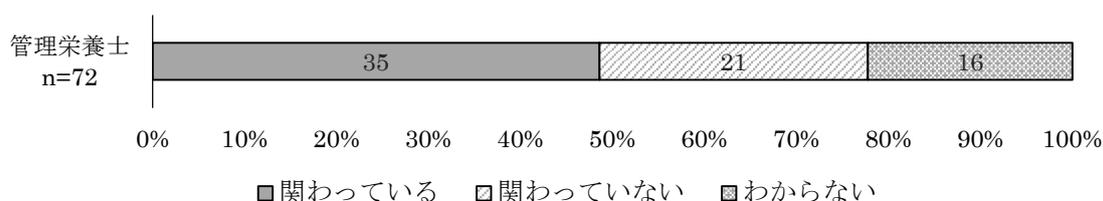
学生の食環境整備に関する卒業研究の実施状況は、表 1-9 のとおりであった。45%が卒業研究で、食環境整備に関するテーマを扱っており、そのうち、73.3%が学生がデータ収集などで、現場（地域や給食施設等）に出向いて実施したと回答した。

表 1-9 管理栄養士養成施設における食環境整備に関する卒業研究の実施と現場での研究実施状況

	n (%)	現場での研究実施あり
食環境整備に関する卒業研究 あり	90 (45.0)	66(73.3)
食環境整備に関する卒業研究 なし	110 (55.0)	

n=200

養成施設において、単位とは関係なく、サークルやボランティアで、学生が食環境整備に関わっているか、たずねたところ、約半数が「関わっている」と回答した（図 1-2）。



n=72, 公衆栄養学の主担当教員のみ回答

図 1-2 学生の食環境整備に関するサークルやボランティア等の実施状況：管理栄養士養成施設の結果

⑤ 担当科目内での食環境整備に関する教育の実施状況とさらなる教育に必要な項目

(A. 教育の実施状況, B. 個人要因, C. 環境要因)

自分自身の担当科目の範囲で、食環境整備に関する教育をどの程度実施しているか、0 から 10 点のスケールでたずねた。その結果、中央値（25, 75%タイル値）は、5（3,7）点だった。

図 1-3 に得点の分布を示した。

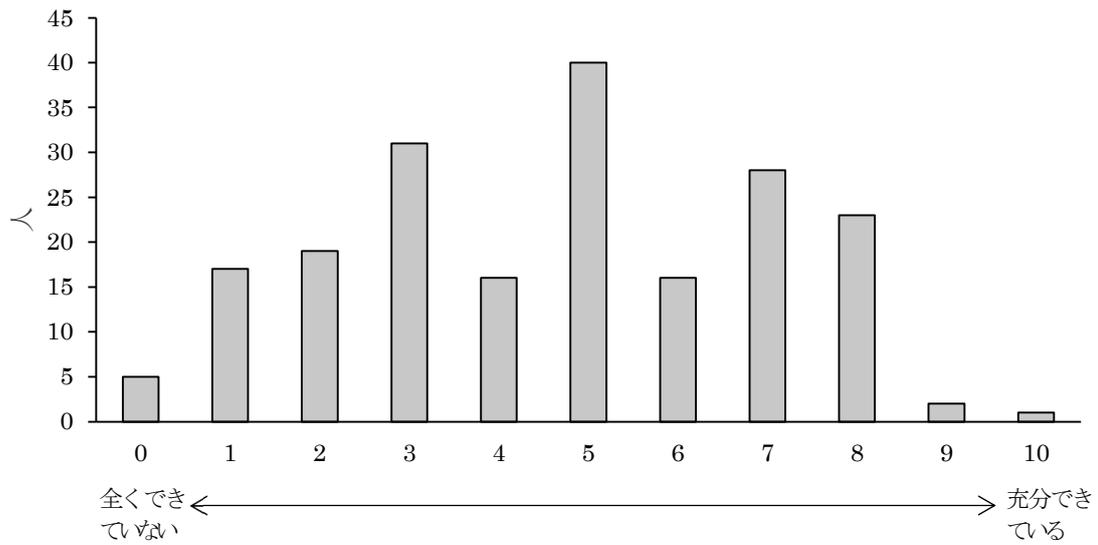


図 1-3 管理栄養士養成施設教員の科目内での食環境整備に関する教育の実施程度 n=198

続いて、現在の教育の実施状況から、さらに、充実させるために必要な項目を、8項目あげ、それぞれについて、必要の程度を6段階でたずねた。図 1-4 に、「とても必要である」の回答が多かった順に並べて結果を示した。

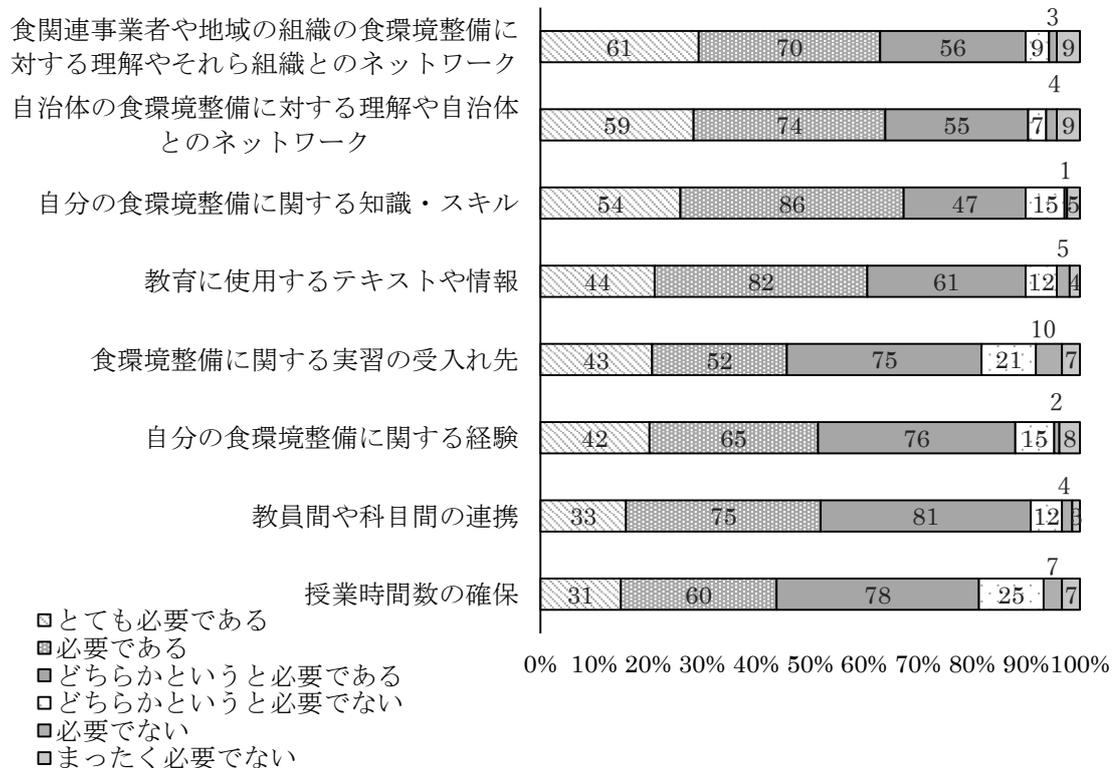


図 1-4 管理栄養士養成施設教員が考える食環境整備の教育をさらに充実させるために必要な項目

n=208, 各項目の欠損 (1~3 個) は中央値を代入した

⑥ モデル・コア・カリキュラムおよび支援ガイドの活用状況

最後に、食環境整備に関する教育における栄養学教育モデル・コア・カリキュラムおよび支援ガイドの活用状況の結果を図 1-5 に示す。

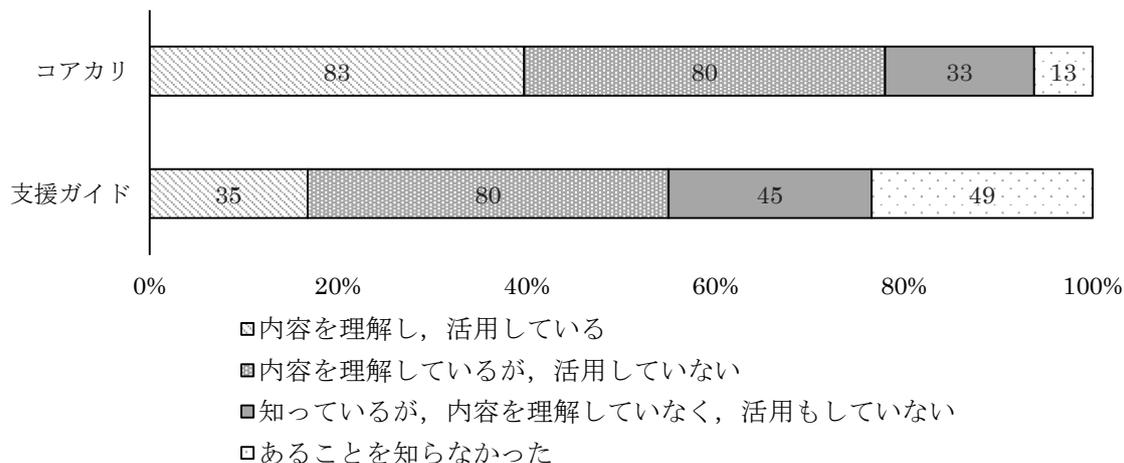


図 1-5 食環境整備に関する教育におけるモデル・コア・カリキュラムおよび支援ガイドの活用状況：管理栄養士養成施設の教員の結果 n=209

(2) 食環境整備に関する教育の実施状況との関連

① 属性および施設の特徴による食環境整備に関する学修目標の教育実施得点の比較

本調査では、教育の実施状況の評価として、①教育の実施している科目の単位%（講義、演習実習計と臨地実習の 2 種類）（表 1-8 参照）、②学修目標の実施程度（図 1-1 参照）、③科目内での実施程度（図 1-3 参照）の 3 種類の評価指標を用いた。これら 3 つの指標の相関係数は表 1-10 のとおりである。すべての指標間で相関がみられたが、ここでは、回答者人数が多く、他の指標とも比較的相関が高かった②学修目標の実施程度（15 項目）をとりあげて解析する。

表 1-10 教育の実施状況の 3 つの指標の相関係数：管理栄養士養成施設教員の結果

	n	講義、演習・実習の単位%	臨地実習の単位%	学修目標の実施	科目内での実施程度
講義、演習・実習の単位%	196	1	0.309**	0.287***	0.155*
臨地実習の単位%	87	—	1	0.470***	0.424***
学修目標の実施	194	—	—	1	0.571***
科目内での実施程度	185	—	—	—	1

Spearman の相関係数 (ρ) ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

学修目標の実施程度の得点の内的整合性(クロンバック α) と中央値 (25,75%タイル値) は、各々 0.902, 55 (45, 63) 点、そして、最小値と最大値は、15, 75 点であった。Kolmogorov-Smirnov の正規性の検定の結果、 $p=0.002$ であり、正規性が確認できなかったことから、属性等による学修目標の教育実施得点の比較では、中央値を用いた (表 1-11)。

表 1-11 属性および施設の特徴による食環境整備に関する学修目標の教育実施得点の比較：
管理栄養士養成施設教員の結果

		n (%)	中央値 (25,75%タイル値)	P
年齢 n=204	20 歳代	0(0.0)	—	0.537
	30 歳代	15(7.4)	61.0(49.0,68.0)	
	40 歳代	52(25.5)	53.0(46.3,61.0)	
	50 歳代	61(29.9)	58.0(44.0,66.0)	
	60 歳代	76(37.3)	54.5(45.0,63.0)	
肩書 n=206	助教	7(3.4)	47.0(33.0,61.0)	0.581
	講師	49(23.8)	55.0(45.5,63.5)	
	准教授	65(31.6)	58.0(46.0,62.0)	
	教授	85(41.3)	55.0(45.0,64.0)	
最終学歴 n=206	学士	22(10.7)	52.5(41.0,59.8)	0.461
	修士	61(29.6)	54.0(45.0,62.5)	
	博士	123(59.7)	57.0(47.0,63.0)	
教育歴 n=208	5 年未満	52(25.0)	56.0(45.3,63.0)	0.710
	5-10 年未満	46(22.1)	56.0(45.8,61.3)	
	10-15 年未満	45(21.6)	58.0(50.0,66.5)	
	15 年以上	65(31.3)	53.0(44.5,63.0)	
担当科目 n=208	公衆栄養学	72(34.6)	58.5(52.0, 66.0) ^a	<0.001
	給食経営管理論	63(30.3)	52.0(39.0,60.0) ^a	
	栄養教育論	73(35.1)	56.0(44.5,65.0)	
現場経験 n=207	あり 常勤	103(49.8)	56.0(45.0,63.0)	1.0
	あり 非常勤	27(13.0)	53.0(45.0,63.0)	
	なし	77(37.2)	55.0(46.0,65.5)	
研究の経験 n=207	あり	82(39.6)	60.5(53.8,70.0)	<0.001
	なし	125(60.4)	52.0(43.0,61.0)	
論文発表 n=208	あり	50(24.0)	61.5(54.0,71.0)	<0.001
	なし	158(76.0)	53.0(43.8,62.0)	
社会活動 n=208	あり	127(61.1)	61.0(52.0,69.0)	<0.001
	なし	81(38.9)	48.0(38.0,58.0)	
1 学年の定員 n=204	40 人以下	56(27.5)	57.0(45.3,63.0)	0.953
	41-80 人以下	97(47.5)	53.0(45.5,63.0)	
	81-120 人以下	40(19.6)	57.5(45.0,61.0)	
	121 人以上	11(5.4)	55.0(45.0,63.0)	
担当教員の人数 n=204	1 人	149(73.0)	58.0(46.5,64.5)	0.037
	2 人以上	55(27.0)	52.0(44.0,61.0)	
他の養成課程有無 n=208	両方の課程がある	53(25.5)	57.0(45.0,65.5)	0.432
	管理栄養士養成課程のみ	155(74.5)	55.0(45.0,63.0)	

15～75 点, 2 群の比較: Mann-Whitney の U 検定, 3 群以上の比較: Kruskal-Wallis 検定, Kruskal-Wallis 検定において, 有意差がみられた場合, Bonferroni の補正による多重比較 同じアルファベットの群間で有意差あり

表 1-11 属性および施設の特徴による食環境整備に関する学修目標の教育実施得点の比較：管理栄養士養成施設教員の結果（続き）

		n (%)	中央値 (25,75%タイル値)	p
コアカリ n=207	内容を理解し、活用している	82(39.6)	62.0(54.0,69.3) ^{abc}	<0.001
	内容を理解しているが、活用していない	79(38.2)	53.0(42.0,61.0) ^a	
	知っているが、内容を理解して いなく、活用もしていない	33(15.9)	52.0(41.5,60.0) ^b	
	あることを知らなかった	13(6.3)	34.0(30.5,53.0) ^c	
	支援ガイド	内容を理解し、活用している	34(16.4)	
ド n=207	内容を理解しているが、活用していない	79(38.2)	58.0(50.0,65.0) ^c	
	知っているが、内容を理解して いなく、活用もしていない	45(21.7)	55.0(46.0,61.0) ^{bd}	
	あることを知らなかった	49(23.7)	45(32.0,54.0) ^{acd}	

15～75点, Kruskal-Wallis 検定, Bonferroni の補正による多重比較 同じアルファベットのある群間で有意差あり

得点に差がみられた項目は、担当科目、研究の経験、論文発表、社会活動、担当教員数、およびコアカリ、支援ガイドの活用であった。担当科目では、公衆栄養学の担当教員の得点の方が、給食経営管理論の担当教員の得点より高かった。研究、論文発表、社会活動はいずれも経験がある者の方が得点が高く、1人で科目を担当しており、コアカリ、支援ガイドを活用している者の方が、そうでない者に比べて、得点が高かった。

② 食環境整備に関する学修目標の内容別得点の比較

学修目標の内容別に分けて実施状況を検討するため、栄養学モデル・コア・カリキュラムを参考に、表 1-12 のとおりに学修目標を分けて、得点を算出した。表 1-12 のとおり、各内容で項目数が異なるため、各内容別合計得点を項目数で割った値を用いた。

表 1-12 15 項目の学修目標の内容別分類

Plan	
d	地域住民（対象者）とそれをとりまく食環境の現状を把握（アセスメント）できる
e	現状把握（アセスメント）の結果を整理し、課題を抽出することができる
f	課題から目標を設定し、取り組みを立案できる
Do（食物へのアクセス）	
g	食材料費や設備などの資源をふまえて、喫食者にとって、健康でかつ魅力的なメニュー提案ができる
h	献立作成（栄養計算を含む）ができる

表 1-12 15 項目の学修目標の内容別分類 (続き)

Do (情報へのアクセス)	
i	メニューのプロモーションのために、POP やちらし等を作成することができる
j	地域住民 (対象者) に必要な健康や栄養情報を収集し、情報提供の教材 (リーフレット等) を作成することができる
Check	
k	評価指標の設定と評価方法を説明することができる
Act	
l	評価結果をもとに、取り組みの見直しや改善方法を説明できる
A-2. 栄養学の知識と課題対応能力	
a	食環境整備の意義・目的を説明できる (E-4) ※A の向上に資する内容
c	食環境整備におけるマネジメントサイクルを説明できる (A-2)
A-7. 連携と協働	
b	食環境整備における管理栄養士・栄養士の役割と業務内容を説明できる
n	食環境整備に関わる他職種の役割と専門性を説明できる
o	他職種と連携・協働のためには、協調性とリーダーシップの双方が必要であることを説明できる
A-8. 栄養の専門職としてのアドボカシー能力	
m	食環境整備の取り組みを広く発信する方法を説明できる

表 1-13 担当科目による食環境整備に関する学修目標の内容別得点の比較

	全体 n=208	公衆栄養学 a n=72	給食経営 管理論 b n=63	栄養教育論 c n=73	p ^{*1}	多重 比較 ^{*2}
Plan	4.0(2.7,5.0)	4.7(4.0,5.0)	2.7(1.3,3.7)	4.0(3.0,5.0)	<0.001	a>b,a>c, c>b
Do (食物への アクセス)	3.5(1.5,4.5)	2.5(1.0,4.0)	4.5(4.0,5.0)	2.5(1.0,4.0)	<0.001	b>a, b>c
Do (情報への アクセス)	4.0(3.0,5.0)	4.0(2.6,5.0)	4.0(3.0,4.5)	4.0(3.0,5.0)	0.680	—
Check	4.0(3.0,5.0)	5.0(4.0,5.0)	3.0(2.0,4.0)	5.0(3.5,5.0)	<0.001	a>b, c>b
Act	4.0(3.0,5.0)	4.0(4.0,5.0)	3.0(2.0,4.0)	4.0(3.0,5.0)	<0.001	a>b, c>b
栄養学の知識 と課題対応能 力 (A-2)	4.0(3.0,5.0)	4.5(4.0,5.0)	3.0(2.0,4.0)	4.0(3.5,5.0)	<0.001	a>b, c>b
連携と協働 (A-7)	4.0(3.0,4.3)	4.0(3.7,4.7)	3.3(2.7,4.0)	4.0(2.5,4.3)	<0.001	a>b
栄養の専門職 としてのアド ボカシー能力 (A-8)	4.0(2.0,4.0)	4.0(3.0,5.0)	3.0(1.0,4.0)	4.0(2.0,4.0)	<0.001	a>b, a>c

1~5 点, 中央値 (25, 75%タイル値), ^{*1}Kruskal-Wallis 検定, ^{*2}Bonferroni 補正による多重比較

表 1-13 に学修目標の内容別の得点の比較を示した。担当科目による比較を行ったところ、Do (情報へのアクセス) を除く、すべての得点で差がみられた。多くの内容で、公衆栄養学担当の教員の得点が高かったが、Do (食物へのアクセス) は、給食経営管理論の教員の得点が一番高かった。

③ 担当科目内の食環境整備に関する教育の実施程度とさらに充実させるために必要な項目

担当科目によって、食環境整備に関する教育の実施程度が異なると考えられたことから、自分の担当科目の範囲で、食環境整備に関する教育がどの程度できているか、0点（全くできていない）から10点（充分できている）の点数で回答させた。その結果、全体の得点（中央値（25, 75%タイル値）は、5.0(3.0,7.0)点(n=198)であった。担当科目ごとの得点は、公衆栄養学、給食経営管理論、栄養教育論の順に、5.0(3.8, 7.0)点, 3.0(2.0,5.0)点, 5.0(3.0,7.0)点であり、3科目間で得点差がみられ ($p<0.001$)、給食経営管理論の教員の得点が、公衆栄養学および栄養教育論の教員の得点より低かった (Bonferroni 補正による多重比較, 各々 $p<0.001$)。公衆栄養学と栄養教育論の教員間には、差がなかった ($p=0.593$)。

続いて、各担当科目内での教育をさらに充実させるために、必要な項目8項目を6段階（まったく必要ない（1点）～とても必要である（6点））でたずねた。その得点の中央値（25,75%タイル値）を表1-14に示し、担当科目ごとで得点を比較した。8項目中、4項目において、担当科目間で得点差がみられた。「自分の食環境整備に関する知識・スキル」では、公衆栄養学、栄養教育論担当教員の方が給食経営管理論担当教員より、「自分の食環境整備に関する知識・スキル」を教育の充実に必要だと考えていた。それ以外の3項目では、公衆栄養学担当教員と給食経営管理論担当教員のみで差がみられ、公衆栄養学担当教員の方がこれらの項目をさらなる教育の充実に必要だと回答した。

表 1-14 食環境整備に関する教育をさらに充実させるために必要な項目の得点:管理栄養士養成施設教員の結果

	全体 n=197	公衆栄養学 a n=66	給食経営管理論 b n=60	栄養教育論 c n=72	p^{*1}	多重比較 ^{*2}
自分の食環境整備に関する知識・スキル	5.0 (4.0,6.0)	5.0 (4.0,6.0)	5.0 (4.0,5.0)	5.0 (4.0,6.0)	0.020	a>b, c>b
自分の食環境整備に関する経験	5.0 (4.0,5.0)	5.0 (4.0,5.0)	4.0 (4.0,5.0)	5.0 (4.0,5.5)	0.024	a>b
授業時間数の確保	4.0 (4.0,5.0)	4.0 (4.0,5.0)	4.0 (4.0,5.0)	4.0 (4.0,5.0)	0.970	—
教員間や科目間の連携	5.0 (4.0,5.0)	4.0 (4.0,5.0)	5.0 (4.0,5.0)	5.0 (4.0,5.0)	0.411	—
教育に使用するテキストや情報	5.0 (4.0,5.0)	5.0 (4.0,5.0)	5.0 (4.0,5.0)	5.0 (4.0,5.0)	0.408	—
食環境整備に関する実習の受入れ先	4.0 (4.0,5.0)	5.0 (4.0,5.8)	4.0 (4.0,5.0)	4.0 (3.5,5.0)	0.049	—
自治体の食環境整備に対する理解や自治体とのネットワーク	5.0 (4.0,6.0)	5.0 (5.0,6.0)	4.0 (4.0,5.0)	5.0 (4.0,6.0)	0.001	a>b
食関連事業者や地域の組織の食環境整備に対する理解やそれら組織とのネットワーク	5.0 (4.0,6.0)	5.0 (5.0,6.0)	4.0 (4.0,5.0)	5.0 (4.0,6.0)	0.005	a>b

1~6点, 中央値 (25, 75%タイル値), ^{*1}Kruskal-Wallis 検定, ^{*2} Bonferroni 補正による多重比較

3-2) 栄養士養成施設の教員を対象とした結果

(1) 各項目の記述統計の結果

① 属性、担当科目および所属施設の概要 (B. 個人要因, C. 環境要因)

解析対象者の属性、担当科目および所属施設の概要を表 2-1 に示す。

表 2-1 栄養士養成施設教員の属性、担当科目および所属施設の概要

	n		n (%)
年齢	71	20 歳代	1 (1.4)
		30 歳代	11 (15.5)
		40 歳代	19 (26.8)
		50 歳代	24 (33.8)
		60 歳代	16 (22.5)
肩書	72	助教	9 (12.5)
		講師	18 (25.0)
		准教授	22 (30.6)
		教授	23 (31.9)
学位	70	学士	22 (31.4)
		修士	26 (37.1)
		博士	22 (31.4)
教育歴	73	中央値 (25, 75%タイル値) 最小値, 最大値	6(3,13) 1,49
担当科目	73	栄養の指導 給食の運営	40(54.8) 33(45.2)
成績・単位認定に関わる教員数	72	中央値 (25, 75%タイル値) 最小値, 最大値	1(1,2) 1,5
担当科目に関わる現場経験	73	あり 常勤 あり 非常勤 なし	38(52.1) 10(13.7) 25(34.2)
養成年数	72	4 年制 2 年制	6(8.3) 66(91.7)
1 学年の定員	71	中央値 (25, 75%タイル値) 最小値, 最大値	60(50,80) 30,160
養成課程有無	73	両方の課程がある 栄養士養成課程のみ	16(21.9) 57(78.1)

n=73, 項目ごとに欠損を除外し, %を示している。項目ごとの人数は n のとおり

② 食環境整備に関わる研究および社会活動 (B. 個人要因)

次に、教員の食環境整備に関わる研究についての結果を示す。食環境整備に関わる研究経験について、「あり」と回答した人は、25 (34.2%) であり、食環境整備に関わる論文発表 (共著を含む)「あり」と回答した人は、11 (15.1%) であった。表 2-2 に、研究経験と論文発表のクロス集計の結果を示す。研究経験がありかつ論文発表がある人は、研究経験ありの 44.0% であった。

表 2-2 栄養士養成施設教員の食環境整備に関する研究経験と論文発表

		食環境整備に関する研究経験	
		あり	なし
		n=25, 34.2%	n=48, 65.8%
食環境整備に関する	あり n=11, 15.1%	11(44.0)	0(0.0)
論文発表*2	なし n=62, 84.9%	14(56.0)	48(100.0)

n=73, n (%), 研究経験を 100%としたときの%

続いて、教員の社会活動の経験に関する結果を示す。この質問項目は、その他を含む 8 つの選択肢を示し、あてはまる項目を選択する複数回答項目であった。1 つも選択しなかった者は、37 人 (50.7%) であった。選択項目数の中央値 (25,75%タイル値) は、1(1,2)個であった。表 2-3 に選択された人数が多かった順に、社会活動の内容を示した。栄養士養成施設の教員の 37.0%が、「都道府県、保健所設置市、特別区、市町村」を選択していた。2 人が「その他」を選択し、そのうち、自由記述に記載した人は 1 人で、「子ども食堂」と回答した。

表 2-3 栄養士養成施設教員が食環境整備に関する社会活動として選択した項目が多かった順位

		n (%)
1 位	都道府県、保健所設置市、特別区、市町村	27(37.0)
2 位	レストラン、食堂等、外食事業	9(12.3)
2 位	スーパー、コンビニ等、食品小売業	9(12.3)
4 位	学会、協会、協議会、NPO 法人等専門団体	6(8.2)
5 位	食品製造業	5(6.8)
6 位	国 (厚生労働省、農林水産省等)	3(4.1)
7 位	給食受託会社、給食施設	2(2.7)
7 位	その他	2(2.7)

n=73, 複数回答, 表中の値はその項目を選んだ人の数と%

③ 所属する養成施設の自治体や食関連企業等との提携 (C. 環境要因)

所属する施設に関する項目は、同じ施設からの回答の重複を避けるため、栄養士養成施設は、「栄養の指導」の担当教員に回答を限定した。解析対象者は 40 人であった。

所属する養成施設の自治体や食関連企業等の提携状況についての回答を表 2-4 に示す。自治体や食関連企業と提携していると回答したうち 72.7%が産学官の 3 者の提携を含むと回答した。

表 2-4 栄養士養成施設における自治体や食関連企業提携状況

	n (%)	「提携している」の 3者提携含まれる施設
提携している	22(62.9)	16(72.7)
提携していない	8(22.9)	
わからない	5(14.3)	

n=35, 欠損 5 人

さらに、提携していると回答した 22 人に対し、具体的な提携先を質問した。ここでは、「その他」を含む 10 個の選択肢をあげ、あてはまるすべてを選択するようたずねた（複数回答）。その結果、選択した提携先数の中央値（25,75%タイル値）（最小値，最大値）は， 2(1,3) (1,8)であった。表 2-5 に、選択された数が多かった順に項目を示す。「その他」を選択した人は 2 人で、自由記述の回答は「JA」「教育機関」であった。

表 2-5 栄養士養成施設における提携先として選択された項目の順位

	n (%)
1 位 市町村	11(50.0)
2 位 都道府県	10(45.5)
3 位 スーパー，コンビニ等，食品小売業	8(36.4)
4 位 保健所設置市・特別区	5(22.7)
4 位 レストラン，食堂等，外食事業	5(22.7)
6 位 協会，協議会，NPO 法人等専門団体	4(18.2)
7 位 食品製造業	2(9.1)
7 位 その他	2(9.1)
9 位 給食受託会社	1(4.5)
9 位 給食施設を有する事業者	1(4.5)

n=22, 複数回答，表中の値はその項目を選んだ人の数と%

④ 食環境整備に関する教育の実施状況 (A. 教育の実施状況)

担当科目（講義，演習・実習）で食環境整備について教えているかをたずねた。表 2-6 にその結果を示す。

表 2-6 栄養士養成施設における食環境整備に関する教育の実施の有無

	n (%)
教えている	50(68.5)
教えていない	23(31.5)

n=73

食環境整備を「教えている」と回答した人が、食環境整備について教えている講義、演習・実習、校外実習の担当科目数は表 2-7 のとおりである。なお、演習・実習科目に学外での演習・実習を含むと回答した人は、演習・実習科目を回答した 49 人中 14 人 (28.6%) であった。また、校外実習を担当している人は、22 人 (全教員 73 人に対して 30.1%) であった。

表 2-7 栄養士養成施設教員の食環境整備について教えている科目数

	n	中央値 (25, 75%タイル値)	最小値, 最大値
講義, 演習・実習計	48	2(1,3)	0,7
講義	48	1(1,2)	0,4
演習・実習	49	1(0,1)	0,5
校外実習*1	17	1(1,1)	1,2

*1 5 人欠損

回答した科目、それぞれの全内容を 100%としたとき、食環境整備に関する内容は何%占めるかをたずね、その科目の単位数をかけた単位%を求めた。表 2-8 に、講義、演習・実習とその合計、校外実習の食環境整備に関する教育の程度の合計を単位%で示した。

表 2-8 栄養士養成施設教員の食環境整備について教えている科目単位%

	n	中央値 (25, 75%タイル値)	最小値, 最大値
講義, 演習・実習計*1	65	0.20(0.11,0.47)	0.02,2.60
講義	48	0.12(0.04,0.28)	0.00,2.00
演習・実習	49	0.03(0.00,0.20)	0.00,2.60
校外実習*2	14	0.10(0.05,0.45)	0.01,1.32

*1 科目名の記載はないが、講義もしくは演習・実習のどちらかに単位および%を回答している人がいるため、表 2-7 の人数より人数が増えている、*2 8 人欠損

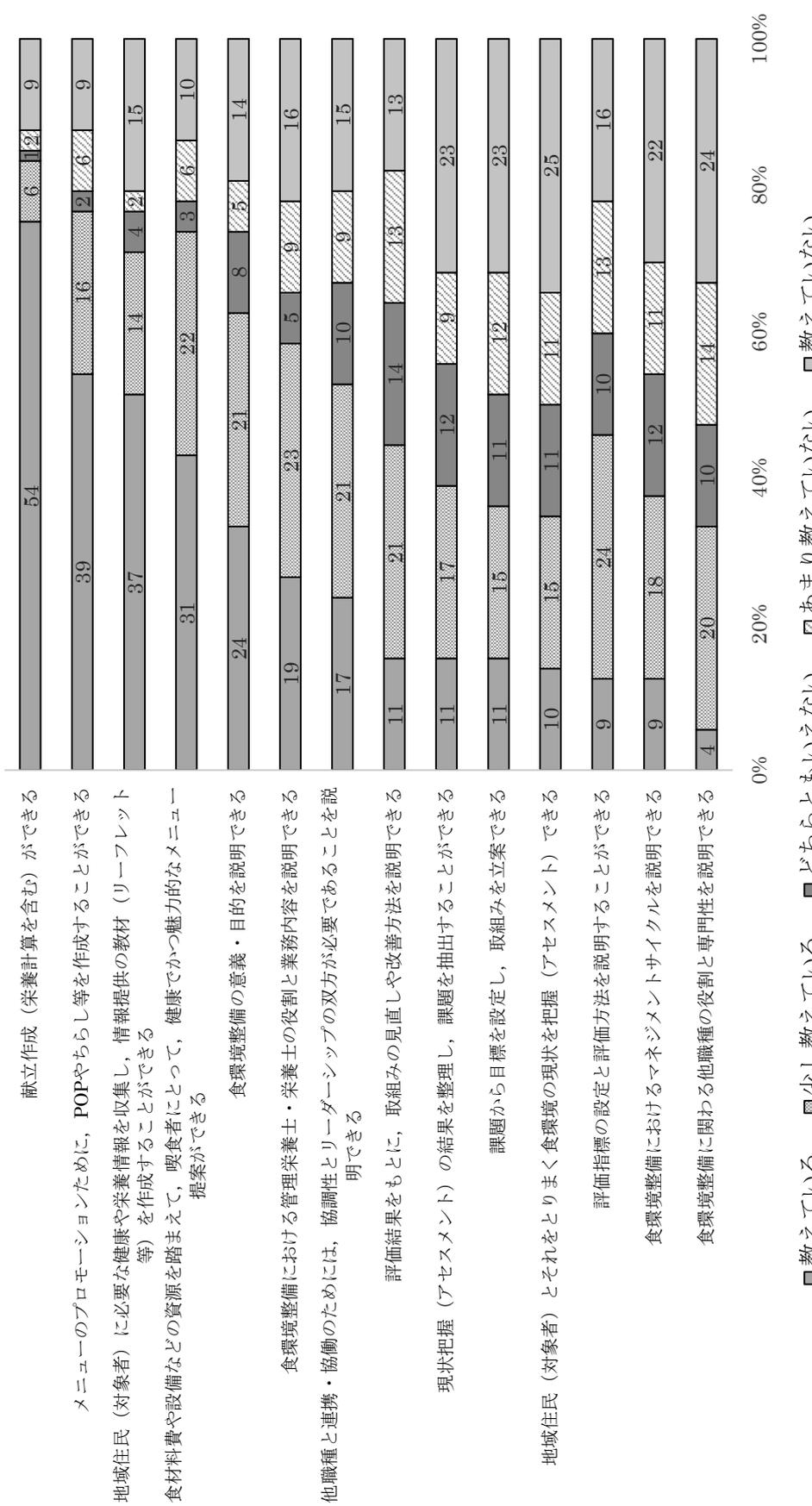


図 2-1 食環境整備に関する学修目標に対する教育の実施状況「教えている」の回答が多かった順：栄養士養成施設の教員の結果（n=72）
全項目欠損者（1人）は欠損、栄養士養成のモデル・コア・カリキュラムでは、アドボカシー能力が含まれないため、14項目の結果を示した

次に、図 2-1 に、14 項目の食環境整備に関する学修目標の教育の実施状況の結果を示した。図 2-1 では、「教えている」の回答が多かった順に並べた。この項目では、「その他」を設けており、1 人がその他に回答をし、2 つの自由記述の記載があった。内容は以下のとおりであった。「提供するものに対する品質管理」「提供するものに対する衛生管理」

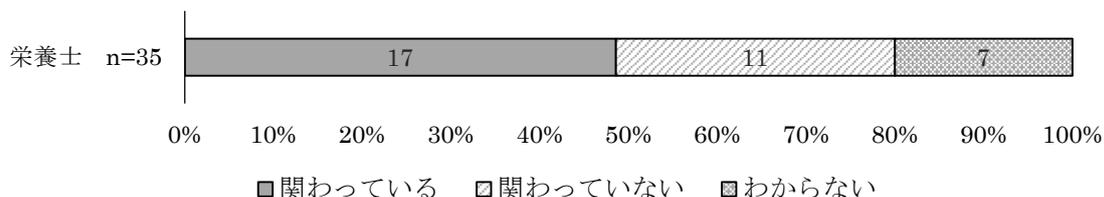
学生の食環境整備に関する卒業研究の実施状況は、表 2-9 のとおりであった。24.6%が卒業研究で、食環境整備に関するテーマを扱っており、そのうち、81.3%が学生がデータ収集などで、現場（地域や給食施設等）に出向いて実施したと回答した。

表 2-9 栄養士養成施設における食環境整備に関する卒業研究の実施と現場での研究実施状況

	n (%)	現場での研究実施あり
食環境整備に関する卒業研究 あり	16(24.6)	13(81.3)
食環境整備に関する卒業研究 なし	49(75.4)	

n=65

養成施設において、単位とは関係なく、サークルやボランティアで、学生が食環境整備に関わっているか、たずねたところ、約半数が「関わっている」と回答した（図 2-2）。



n=35, 栄養の指導担当教員のみ回答

図 2-2 学生の食環境整備に関するサークルやボランティア等の実施状況：栄養士養成施設の結果

⑤ 担当科目内での食環境整備に関する教育の実施状況とさらなる教育に必要な項目

(A. 教育の実施状況, B. 個人要因, C. 環境要因)

自分自身の担当科目の範囲で、食環境整備に関する教育をどの程度実施しているか、0 から 10 点のスケールでたずねた。その結果、中央値（25、75%タイル値）は、4（2,5）点だった。図 2-3 に得点の分布を示した。

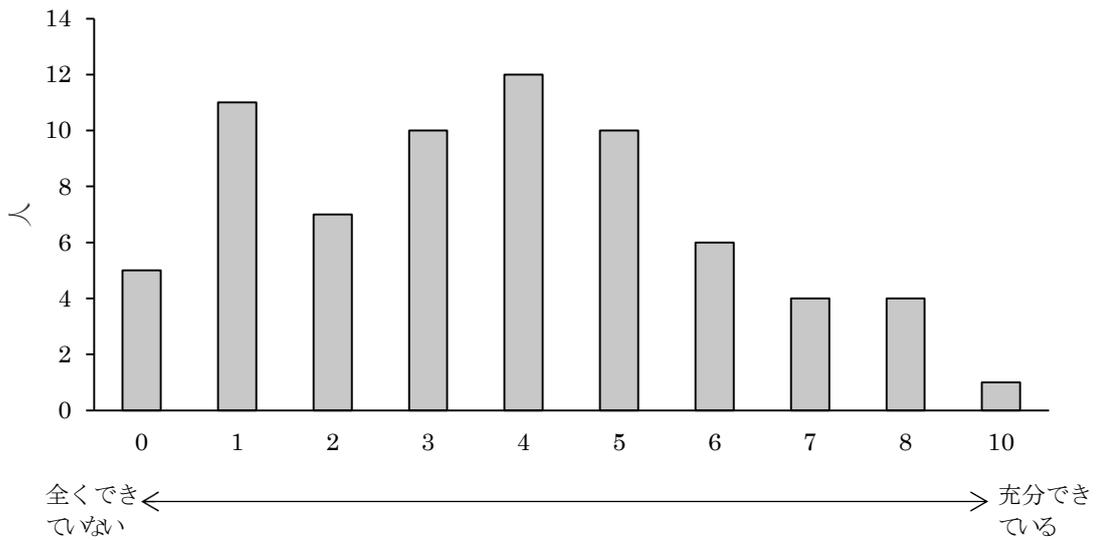


図 2-3 栄養士養成施設教員の担当科目内での食環境整備に関する教育の実施状況 n=70

続いて、現在の教育の実施状況から、さらに、充実させるために必要ものを、8項目あげ、それぞれについて、必要の程度を6段階でたずねた。図 2-4 に、「とても必要である」の回答が多かった順に並べて結果を示した。

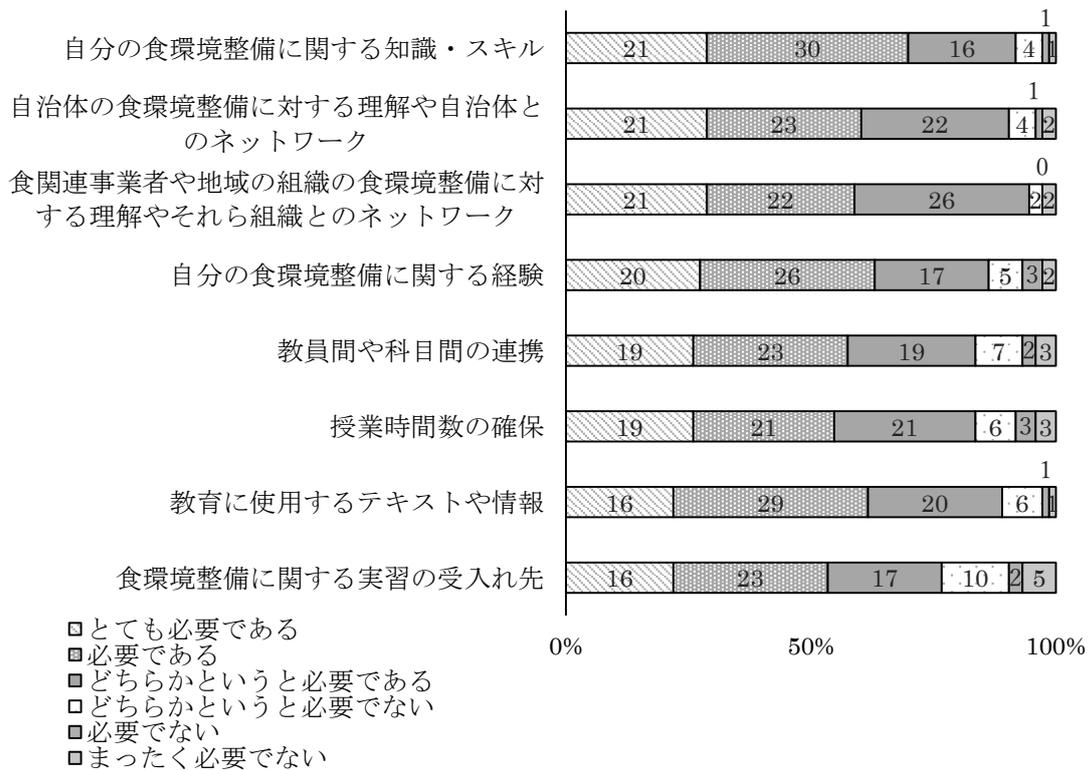


図 2-4 栄養士養成施設教員が考える食環境整備の教育をさらに充実させるために必要な項目

n=73, 各項目の欠損 (1~3 個) は中央値を代入した

⑥ モデル・コア・カリキュラムおよび支援ガイドの活用状況

最後に、食環境整備に関する教育における栄養学教育モデル・コア・カリキュラムおよび支援ガイドの活用状況の結果を図 2-5 に示す。

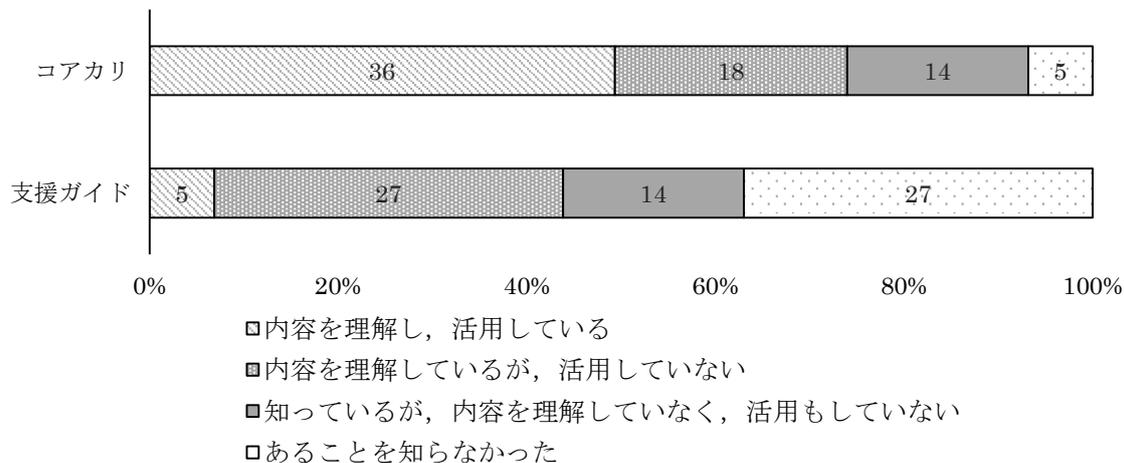


図 2-5 食環境整備に関する教育におけるモデル・コア・カリキュラムおよび支援ガイドの活用状況：栄養士養成施設の教員の結果 n=73

(2) 食環境整備に関する教育の実施状況との関連

① 属性および施設の特徴による食環境整備に関する学修目標の教育実施得点の比較

本調査では、教育の実施状況の評価として、①教育の実施している科目の単位%（講義、演習・実習と校外実習の2種類）（表 2-8 参照）、②学修目標の実施程度（図 2-1 参照）、③担当科目内での実施程度（図 2-3 参照）の3種類の評価指標を用いた。これら3つの指標の相関係数は表 2-10 のとおりであった。すべての指標間で相関がみられたが、ここでは、回答者人数が多く、他の指標とも比較的相関が高かった②学修目標の実施程度（14項目）をとりあげて解析する。

表 2-10 教育の実施状況の3つの指標の相関係数：栄養士養成施設教員の結果

	n	講義、演習・実習の単位%	校外実習の単位%	学修目標の実施	担当科目内での実施程度
講義、演習・実習の単位%	65	1	0.577*	0.255*	0.307*
校外実習の単位%	13	—	1	0.472	0.762**
学修目標の実施	64	—	—	1	0.549**
科目担当内での実施程度	62	—	—	—	1

Spearman の相関係数 (ρ) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

学修目標の実施程度の得点の内的整合性(クロンバック α)と中央値(25,75%タイル値)は、各々0.896, 46.5 (36.3, 56.8)点、そして、最小値と最大値は、14, 67点であった。Kolmogorov-Smirnov の正規性の検定の結果、 $p=0.029$ であり、正規性が確認できなかったことから、属性等による学修目標の教育実施得点の比較では、中央値を用いた(表 2-11)。

表 2-11 属性および施設の特徴による食環境整備に関する学修目標の教育実施得点の比較：栄養士養成施設教員の結果

		n (%)	中央値 (25,75%タイル値)	<i>P</i>
年齢 n=71	20 歳代	1(1.4)	39.0(39.0,39.0)	0.093
	30 歳代	11(15.5)	37.0(24.0,43.0)	
	40 歳代	19(26.8)	50.0(44.0,55.0)	
	50 歳代	24(33.8)	53.5(33.0,57.8)	
	60 歳代	16(22.5)	48.0(39.3,58.8)	
肩書 n=71	助教	9(12.7)	37.0(26.5,43.0) a	0.039
	講師	18(25.4)	45.5(37.5,51.8)	
	准教授	22(31.0)	53.0(41.0,58.8) a	
	教授	22(31.0)	50.1(40.0,57.3)	
学位 n=69	学士	22(31.9)	45.5(31.5,58.0)	0.518
	修士	26(37.7)	45.0(35.8,53.5)	
	博士	21(30.4)	52.0(41.0,57.5)	
教育歴 n=72	5 年未満	25(34.7)	41.0(31.0,49.5)	0.063
	5-10 年未満	21(29.2)	50.0(31.5,58.5)	
	10-15 年未満	10(13.9)	57.5(40.5,61.8)	
	15 年以上	16(22.2)	50.0(38.8,57.0)	
担当科目 n=72	栄養の指導	39(54.2)	50.0(39.0,58.0)	0.164
	給食の運営	33(45.8)	45.0(31.0,55.0)	
現場経験 n=72	あり 常勤	37(51.4)	46.0(37.5,56.5)	0.876
	あり 非常勤	10(13.9)	44.5(30.0,58.0)	
	なし	25(34.7)	47.0(33.5,56.5)	
研究の経験 n=72	あり	25(34.7)	55.0(42.0,58.5)	0.042
	なし	47(65.3)	45.0(30.0,54.0)	
論文発表 n=72	あり	11(15.3)	58.0(47.0,60.0)	0.005
	なし	61(84.7)	45.0(31.0,55.0)	
社会活動 n=72	あり	36(50.0)	54.0(43.3,58.8)	0.001
	なし	36(50.0)	42.0(29.0,51.5)	
1 学年の定員 n=70	40 人以下	17(24.3)	52.0(37.5,57.0)	0.047
	41-80 人以下	45(64.3)	45.0(34.5,55.0) ^a	
	81-120 人以下	4(5.7)	60.5(58.5,62.5) ^b	
	121 人以上	4(5.7)	37.5(24.3,60.5) ^{ab}	
担当教員の人数 n=71	1 人	44(62.0)	47.0(39.0,57.0)	0.173
	2 人以上	27(38.0)	45.0(27.0,55.0)	
他の養成課程有無 n=72	両方の課程がある	16(22.2)	55.0(47.0,58.0)	0.013
	栄養士養成課程のみ	56(77.8)	44.5(30.0,54.8)	

1~70 点(栄養士養成のモデル・コア・カリキュラムでは、アドボカシー能力が含まれないため、14 項目の合計得点を使用した)、2 群の比較：Mann-Whitney の U 検定、3 群以上の比較：Kruskal-Wallis 検定、Kruskal-Wallis 検定において、有意差がみられた場合、Bonferroni の補正による多重比較 同じアルファベットのある群間で有意差あり

表 2-11 属性および施設の特徴による食環境整備に関する学修目標の教育実施得点の比較：
栄養士養成施設教員の結果（続き）

		n (%)	中央値 (25,75%タイル値)	p
コアカリ n=72	内容を理解し、活用している	35(48.6)	53.0(43.0,60.0) ^a	0.005
	内容を理解しているが、活用していない	18(25.0)	45.5(36.8,55.5)	
	知っているが、内容を理解して いなく、活用もしていない	14(19.4)	37.0(28.0,46.3) ^a	
	あることを知らなかった	5(6.9)	37.0(26.5,51.0)	
支援ガイ ド n=72	内容を理解し、活用している	5(6.9)	59.0(53.5,64.5) ^a	0.009
	内容を理解しているが、活用していない	27(37.5)	55.0(43.0,58.0)	
	知っているが、内容を理解して いなく、活用もしていない	14(19.4)	44.0(30.5,53.5)	
	あることを知らなかった	26(36.1)	40.0(30.0,47.8) ^a	

1～70点(栄養士養成のモデル・コア・カリキュラムでは、アドボカシー能力が含まれないため、14項目の合計得点を使用した)、Kruskal-Wallis 検定、Bonferroni の補正による多重比較 同ジアルファベットのある群間で有意差あり

得点に差がみられた項目は、肩書、研究の経験、論文発表、社会活動、1学年の定員、管理栄養士課程が所属施設にあるの項目であった。肩書では、准教授の得点が助教より高く、研究、論文、社会活動はいずれも、経験がある方が得点が高かった。1学年の定員では、定員数が121人以上の施設の教員の得点が低く、管理栄養士養成課程が所属施設にあると回答した者の得点の方が高かった。

② 食環境整備に関する学修目標の内容別得点の比較

学修目標の内容別に分けて実施状況を検討するため、栄養学モデル・コア・カリキュラムを参考に、表 2-12 のとおりに学修目標を分けて、得点を算出した。表 2-12 のとおり、各内容で項目数が異なるため、各内容別合計得点を項目数で割った値を用いた。

表 2-12 14 項目の学修目標の内容別分類

Plan	
d	地域住民（対象者）とそれを取りまく食環境の現状を把握（アセスメント）できる
e	現状把握（アセスメント）の結果を整理し、課題を抽出することができる
f	課題から目標を設定し、取組みを立案できる
Do（食物へのアクセス）	
g	食材料費や設備などの資源をふまえて、喫食者にとって、健康でかつ魅力的なメニュー提案ができる
h	献立作成（栄養計算を含む）ができる

表 2-12 14 項目の学修目標の内容別分類 (続き)

Do (情報へのアクセス)	
i	メニューのプロモーションのために、POP やちらし等を作成することができる
j	地域住民 (対象者) に必要な健康や栄養情報を収集し、情報提供の教材 (リーフレット等) を作成することができる
Check	
k	評価指標の設定と評価方法を説明することができる
Act	
l	評価結果をもとに、取り組みの見直しや改善方法を説明できる
A-2. 栄養学の知識と課題対応能力	
a	食環境整備の意義・目的を説明できる (E-4) ※A の向上に資する内容
c	食環境整備におけるマネジメントサイクルを説明できる (A-2)
A-6. 連携と協働	
b	食環境整備における管理栄養士・栄養士の役割と業務内容を説明できる
n	食環境整備に関わる他職種の役割と専門性を説明できる
o	他職種と連携・協働のためには、協調性とリーダーシップの双方が必要であることを説明できる

表 2-13 に学修目標の内容別の得点の比較を示した。担当科目による比較を行ったところ、Plan, Do (食物へのアクセス)、栄養学の知識と課題対応能力 (A-2) の 3 項目で、得点で差がみられた。Do (食物へのアクセス) は、給食の運営の教員の得点が高かったが、それ以外は、栄養の指導の教員の得点が高かった。

表 2-13 担当科目による食環境整備に関する学修目標の内容別得点の比較：栄養士養成施設の結果

	全体 n=72	栄養の指導 n=39	給食の運営 n=33	p^{*1}
Plan	3.0(1.0,3.9)	3.3(2.0,4.3)	2.0(1.0,3.3)	0.001
Do (食物へのアクセス)	4.5(3.6,5.0)	4.0(2.5,4.5)	5.0(4.5,5.0)	<0.001
Do (情報へのアクセス)	4.5(3.0,5.0)	4.5(3.0,5.0)	4.5(3.0,5.0)	0.770
Check	3.0(2.0,4.0)	4.0(2.0,4.0)	3.0(1.5,4.0)	0.116
Act	3.0(2.0,4.0)	3.0(2.0,4.0)	3.0(2.0,4.0)	0.968
栄養学の知識と課題対応能力 (A-2)	3.5(2.0,4.0)	4.0(2.5,4.5)	3.0(1.5,4.0)	0.040
連携と協働 (A-6)	3.0(2.3,4.0)	3.3(2.3,4.0)	3.0(1.7,3.7)	0.256

1~5 点, 中央値 (25, 75%タイル値), *1 Mann-Whitney の U 検定

③ 担当科目範囲における食環境整備に関する教育の実施の程度とさらに充実させるために必要な項目

各担当科目の役割が異なると考えられたことから、自分の担当科目の範囲で、食環境整備に関する教育がどの程度できているか、0 点 (全くできていない) から 10 点 (充分できて

いる)の点数で回答させた。その結果、全体の得点(中央値(25, 75%タイル値)は、4.0(2.0,5.0)点(n=70)であった。担当科目ごとの得点は、栄養の指導、給食の運営の担当教員、各々4.0(3.0, 6.0)点、3.0(1.0,5.0)点であり、科目間で得点差がみられ ($p=0.037$)、栄養の指導の教員の得点が高かった。

続いて、各担当科目内での教育をさらに充実させるために、必要な項目 8 項目を 6 段階(まったく必要ない(1点)～とても必要である(6点)でたずねた。その得点の中央値(25,75%タイル値)を表 2-14 に示し、担当科目ごとで得点を比較した。表のとおり、どの項目でも、科目間の得点差はなかった。

表 2-14 食環境整備に関する教育をさらに充実させるために必要な項目の得点：栄養士養成施設教員の結果

	全体 n=73	栄養の指導 n=40	給食の運営 n=33	p^{*1}
自分の食環境整備に関する知識・スキル	5.0(4.0,6.0)	5.0(4.0,5.8)	5.0(4.0,6.0)	0.436
自分の食環境整備に関する経験	5.0(4.0,6.0)	5.0(4.0,5.8)	5.0(4.0,6.0)	0.669
授業時間数の確保	5.0(4.0,6.0)	5.0(4.0,5.8)	5.0(4.0,6.0)	0.959
教員間や科目間の連携	5.0(4.0,6.0)	5.0(4.0,5.8)	5.0(4.0,6.0)	0.562
教育に使用するテキストや情報	5.0(4.0,5.0)	5.0(4.0,5.0)	5.0(4.0,5.0)	0.780
食環境整備に関する実習の受入れ先	5.0(4.0,5.0)	4.5(4.0,5.0)	5.0(3.5,5.5)	0.648
自治体の食環境整備に対する理解や自治体とのネットワーク	5.0(4.0,6.0)	5.0(4.0,6.0)	5.0(4.0,5.5)	0.698
食関連事業者や地域の組織の食環境整備に対する理解やそれら組織とのネットワーク	5.0(4.0,6.0)	5.0(4.0,6.0)	5.0(4.0,6.0)	0.658

1～6 点満点，中央値 (25, 75%タイル値)，^{*1} Mann-Whitney の U 検定

4) 考察

管理栄養士・栄養士養成施設における食環境整備に関する教育の推進を目指し、管理栄養士・栄養士の養成施設の教員を対象に、養成施設における①食環境整備に関わる教育の実態把握と②教育に関わる要因を検討することを目的として調査を実施した。管理栄養士養成施設対象の結果と栄養士養成施設対象の結果を分けて、教育の実態とその要因について、考察する。

(1) 管理栄養士養成施設の教員を対象とした結果

① 食環境に関する教育の実施状況 (A)

指標①食環境整備に関する教育の実施の有無および各科目での教育の程度 (単位%)

8割以上が食環境整備に関する教育を実施していて、教えている科目数は、講義、演習・実習、臨地実習それぞれ1科目であり、講義科目での教育の実施(単位%)が高かった。→講義科目での教育の実施程度が高かった結果は、概念的な教育内容が多く占めている可能性がある。学修目標に対する教育の実施程度で、「教えている」が多かった学修目標は、1位が「食環境整備の意義・目的を説明できる」、2位が「食環境整備における管理栄養士・栄養士の役割と業務内容を説明できる」といった結果からも、このことが考察できる。演習・実習において、学外の演習・実習も含まれるかという問いに対して、学外を含むと回答した者は、約1/4であり、演習・実習の教育内容も、講義科目に近い可能性がある。

指標②学修目標に対する教育の実施程度

「食環境整備の意義・目的を説明できる」「食環境整備における管理栄養士・栄養士の役割と業務内容を説明できる」は多くの者が教えていると回答した。また、学修目標の実施の程度は、担当科目の特徴がみられた。

→「食環境整備の意義・目的を説明できる」「食環境整備における管理栄養士・栄養士の役割と業務内容を説明できる」は多くの者が教えていると回答した一方で、「食環境整備の取り組みを広く発信する方法を説明できる」「食環境整備に関わる他職種の役割と専門性を説明できる」を教えている者は少なかった。実際現場で働くことになった場合に求められる能力、すなわち実践的能力の教育内容が比較的低いことが示唆された。

また、担当科目間で差がみられ、給食経営管理論の担当教員より、公衆栄養学と栄養教育論の教員の方が全体的に食環境整備を教えていると回答した。ただし、Do(食物へのアクセス)に関する学修目標(例:献立作成(栄養計算を含む)ができる)は、給食経営管理論の教員の方が教えていると回答した者が多かった。以上のことから、科目の特徴をふまえて体系的な教育を取組む必要性が示唆された。

指標③担当科目内での教育の実施程度

担当科目内での教育の実施状況は、10点満点で中央値(25%, 75%タイル値)は5.0(3.0,

7.0) 点であったが、担当科目ごとの比較をすると、公衆栄養学および栄養教育論の担当教員は各々5.0 (3.8, 7.0) 点, 5.0 (3.0, 7.0) 点であったのに対し、給食経営管理論は3.0 (2.0, 5.0) 点であり、低かった。

→ 給食経営管理論の教員は、自分自身の担当科目内でも、十分に食環境整備に関する教育を実施しているとは、考えていなかった。つまり、自分自身でも、まだ、改善の余地があると考えていたといえる。しかし、教育を充実させるために必要な項目の多くは、公衆栄養学の教員の方が、その必要性を高く評価していた。この結果は、教育の実施の程度が高い教員の方が、食環境整備に対し関心が高いため、さらに教育を充実させたいと考え回答した可能性がある。

② 教員に関わる要因（個人要因）(B)

教育実施に影響を与えていると考えられる要因

- ・ 研究の経験：食環境整備に関する研究経験が有るの方が、実施程度が高い
- ・ 論文発表の有無：食環境整備に関する論文発表したの方が、実施程度が高い
- ・ 社会活動の有無：食環境整備に関する社会活動が有るの方が、実施程度が高い
- ・ コアカリ活用：コアカリの内容を理解し、活用しているの方が、実施程度が高い
- ・ 支援ガイド活用：支援ガイドの内容を理解し、活用しているの方が、実施程度が高い

→ 食環境整備に関する研究の経験、論文発表、社会活動が関係していたことから、教員自身の専門性が、食環境整備の教育の実施程度に影響していることが示唆された。また、教育をさらに充実させるのに必要な項目として、「自分の食環境整備に関する知識・スキル」は8項目中3位であったことから、教員自身の知識・スキルが教育の実施に影響していると考えられる。さらに、栄養学モデル・コア・カリキュラムや支援ガイドを活用しているの方が、食環境整備に関わる学修目標を教育していたことから、コアカリや支援ガイドが教育の促進に関与している可能性も示唆された。

③ 教育実施に関わる環境要因 (C)

教育実施に影響を与えていると考えられる要因

- ・ 食関連事業者や地域の組織、自治体の食環境整備に対する理解やネットワーク

→ さらに教育を充実するために必要な項目として、「食関連事業者や地域の組織の食環境整備に対する理解やそれら組織とのネットワーク」「自治体の食関連事業者に対する理解や自治体とのネットワーク」が上位を占め、「授業時間数の確保」や「教員間や科目間の連携」は下位であった。このことから、学内の環境要因より、学外の環境要因の方が教育の実施の障害になっている可能性が示唆された。

④ 今後の課題

食環境整備に関する教育をさらに充実させるためには、食関連事業者や地域の組織、自治

体との連携の必要性が示唆された。実際、今回の調査で、食関連事業者や地域の組織、自治体と連携している養成施設は、約 4 割であり、産学官の 3 者の提携はそのうち、半数であった。この割合を高めることで、学外での演習・実習も増えると予想される。

また、個人要因として、教員の食環境整備に関する知識やスキルを高めることが教育の充実に影響すると考えられた。今回の調査では、食環境整備に関する研究や論文発表、社会活動の経験が教育の実施に関係していた一方で、年齢や現場経験等の個人要因は関係がなかった。このことから、食環境整備に関する教育には、年齢や現場経験にかかわらず、教員の専門性が反映されることを意味する。実施されている学修目標の内容からも、実践的な教育の実施が低いことから、食環境整備に関する取り組みの提携を自治体や食関連企業と行うことで、教員の社会活動を必然的に経験することになり、かつ学外での演習・実習の実施も増える可能性がある。

(2) 栄養士養成施設の教員を対象とした結果

① 食環境に関する教育の実施状況 (A)

指標①講義、演習・実習、校外実習での教育の程度 (単位%)

講義、校外実習と比較して、演習・実習での実施が少なかった

→ 栄養士養成課程において、栄養の指導の領域における実習は 1 単位実施することとなっている。食環境整備の概念、方法を扱うのは公衆栄養学概論であり (栄養士実力認定試験ガイドラインより)、実習で扱うことが少ないことが予想される。また、コアカリでは、E-4-2 における学修目標が「食環境のとらえ方 (概念) を説明できる」であることから、栄養の指導領域における実習での教育が「コア」ではないのかもしれない。これらのことが実習において食環境整備について教えている科目単位%が低くなった要因と考えられる。

指標②学修目標に対する教育の実施程度

教育している学修目標は、「献立作成 (栄養計算を含む) ができる」、「メニューのプロモーションのために、POP やちらし等を作成することができる」を教えている者が多かった。

→ 栄養士は「食事の管理を中心とした栄養管理」を行う者である。そのためコアカリにおいても、A~F ほぼ全ての学修目標が「G: 給食の運営に関する総合実習」へとつながる。そのため、食環境整備に関する教育においても「献立作成 (栄養計算を含む) ができる」、「メニューのプロモーションのために、POP やちらし等を作成することができる」をそれぞれ 6 割が教育していると最も多く回答していたのは、まさに栄養士養成課程の教育の特徴だといえる。

学修目標を内容別にみると、Plan、栄養学の知識と課題対応能力 (A-2) は栄養の指導の教員、Do (食物のアクセス) は給食の運営の教員の方が教えていると回答した。

→ 科目の特徴がみられる結果だといえる。科目間での連携をとりつつ、食環境整備全体に

関する教育に取り組む必要性があると考えられる。

指標③担当科目内での教育の実施程度

担当科目内での食環境整備に関する教育の実施状況は、10点満点で全体の中央値（25, 75%タイル値）が4.0(2.0,5.0)点と低い傾向だった。科目別でみると、栄養の指導、給食の運営各々4.0(3.0, 6.0)点、3.0(1.0,5.0)点であり、栄養の指導の教員の得点の方が高かった。→ 今後さらに教育を実施させるために必要な項目では、科目間の差はなかったが、全体では、「自分の食環境整備に関する知識・スキル」が最も多く回答されていたことから、食環境整備に対して関心が低いわけではなく、より教育を充実させるためには、教員自身の知識やスキルの向上が必要だと考えられる。

② 教員に関わる要因（個人要因）(B)

教育実施に影響を与えていると考えられる要因

- ・肩書：助教で実施程度が低い
- ・教育歴：5年未満の者の方が、実施程度が低い傾向
- ・研究の経験：食環境整備に関する研究経験がありの者の方が、実施程度が高い
- ・社会活動：食環境整備に関する社会活動がありの者の方が、実施程度が高い
- ・コアカリ活用：コアカリの内容を理解し、活用している者の方が、実施程度が高い
- ・支援ガイド活用：支援ガイドの内容を理解し、活用している者の方が、実施程度が高い

③ 教育実施に関わる環境要因 (C)

教育実施に影響を与えていると考えられる要因

- ・他の養成課程有無：両方の養成課程がある者の方が、実施程度が高い
- 栄養士養成のみの施設では、教員数が少なく、似た領域の教員間での連携も取りにくい可能性がある。情報のアクセスも悪く、教員としての知識やスキルにも影響を及ぼすことが考えられる。

④ その他

- ・食環境整備について、専任教員ではなく非常勤講師が担当している可能性が考えられる
- 栄養士法施行規則による栄養士養成施設の指定の基準として、栄養の指導（栄養指導論、公衆栄養学概論）を担当する教員は1名以上が専任であることとされているため、非常勤講師が担当している可能性がある。その際には、本調査に反映されない。また専任教員自身が担当していない場合、本調査へ回答しないことも考えられる。栄養士養成施設の教員の回収率が低かったことの一因かもしれない。コアカリや支援ガイドを活用して、非常勤講師の授業も含めた評価をする必要もある。

⑤ 今後の課題

まずは、教員自身の食環境整備に関する知識・スキルの向上を目指したプログラムが必要と考える。その際、栄養の指導、給食の運営における食環境整備に関する教育内容（学修目標）について、両科目間での連携が取れる体制を整えることも重要となる。コアカリや支援ガイドを活用するとつながりが見えやすくなると考えられる。

栄養士養成施設の結果では、教育実施に影響を与える因子として個人要因が多くあげられた。食環境整備に関する教育に限らず、教員自身の質の向上が求められているかもしれない。

(3) 限界点

本調査結果を読む際、次の点に留意する必要がある。まず、回収率が4割であり、回答の不備を除くと、さらに、解析対象者数が少なくなった点である。特に、栄養士養成課程の解析対象は、調査対象者の約3割であった。したがって、結果は、食環境整備に関する教育に関心が高い者に偏っている可能性がある。もう1点は、因果関係がいない点である。たとえば、コアカリを活用したため、食環境整備の教育を実施していることも考えられる一方で、教育に関心が高く、食環境整備の教育を実施していて、コアカリを活用しているとも、考えられる。

2. 自治体の行政栄養士を対象とした調査（自治体調査）

管理栄養士・栄養士養成施設における食環境整備に関する教育の推進を目指し、食環境整備に従事する行政栄養士を対象に①食環境整備の実施状況、②自身のコンピテンシー評価、③管理栄養士・栄養士養成施設の学生に求める資質、④管理栄養士・栄養士養成施設に求める支援を明らかにすることを目的としてインターネット調査を実施した。

都道府県・政令市・中核市・保健所設置市・特別区・市町村本庁（1788件）と保健所（468件）に調査依頼文書を送付し、調査対象となる管理栄養士・栄養士への周知を依頼した。調査期間は、2020年11月6日から11月30日までとした。1286人の食環境整備に従事している行政栄養士より回答が得られた。

スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取り組みは、388人（30.2%）の行政栄養士が実施しており、関係者に対する事業趣旨の説明、取り組みの実施・調整、取り組みに関する広報誌やマスコミ等への情報発信は、できていた人が多かった。一方、住民の健康や食生活に関する地域診断、地域診断に基づく取り組みの企画、関係者への地域診断の結果を説明、取り組みの評価をできていない人が多かった。配食サービスの栄養管理に対する取り組みは、100人（7.8%）が実施しており、管内地域の配食サービスの実施状況の把握をできていた人が多かったものの、企画、実施・調整、評価のできていない人が多かった。

食環境整備を実施しなかった行政栄養士の9割以上が取り組みの必要性を感じていた。実施できない理由として、6割以上の人が高齢者の不足を挙げ、次いで事業実施の成果やメリットを示すことができないこと、実施するための予算がないことを挙げた。また、実施に必要な支援として、食環境整備の成果が見えることが挙げられた。

コンピテンシーに関する結果では、関係者とのコミュニケーションや交渉、連携・ネットワークづくりのための調整の自己評価が高かった。一方で、地域診断に基づく現状把握、それに基づく課題発見、課題分析（評価）、課題解決のための事業企画については、自己評価の低い人の割合が高かった。

養成施設の学生に求める資質は、「地域住民とそれを取り巻く食環境の現状を把握できる」「現状把握の結果から、課題を抽出することができる」「課題解決のための取り組みを立案できる」が多く挙げられた。行政栄養士は管理栄養士・栄養士養成施設に対し、課題分析・抽出、事業の企画・助言、事業評価、情報収集、分析、発信などの支援を多く求めている。

食環境整備に従事する行政栄養士の抱える課題として、地域診断、それに基づく企画、関係者への説明および評価が挙げられた。管理栄養士・栄養士養成施設には、地域診断、企画、評価に加え、関係者を事業に巻き込むためのアドボカシー活動への支援が求められていると考えられる。食環境整備において活躍する行政栄養士を目指す学生には、主に、アセスメント、それに基づく課題抽出、企画ができることが求められている。

1) 目的

地域における食環境整備を推進する上で必要な行政管理栄養士・栄養士の資質や養成施設の人材育成において求められる能力、食環境整備に係る取り組みにおける養成施設へのニーズ等を明らかにする。

2) 方法

(1) 対象者と調査方法

「食環境整備」に従事する行政管理栄養士または栄養士で正規職員の他、嘱託・非常勤職員を対象とした。なお、嘱託・非常勤職員については、常勤と同等の勤務時間（目安・週4日以上かつ1日6時間以上）で勤務している場合を対象とした。本調査において、「食環境整備」とは、以下の2点と定義した。

- ① スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取り組み（例：野菜摂取促進や弁当・惣菜の減塩の働きかけ、メニューの栄養成分表示、ヘルシーメニューの開発や提供等）
- ② 配食サービスの栄養管理における取り組み（例：弁当・惣菜事業者への指導・支援、栄養管理ガイドラインの啓発等）

本調査は、インターネット調査法を採用し、調査依頼文書の郵送、インターネット調査画面作成、実査、データ回収は、みずほ情報総研株式会社に委託した。都道府県・政令市・中核市・保健所設置市・特別区・市町村本庁および保健所の住所リスト（2256件（自治体本庁1788件、保健所468件））をみずほ情報総研株式会社に渡し、住所、自治体名および保健所名に、健康づくり関連主管課長もしくは各保健所長を加えた宛先に送付するよう依頼した。調査依頼文書の送付の封筒には、調査依頼文書（資料2-1）および調査票の見本（資料2-2）を同封した。都道府県・政令市・中核市・保健所設置市・特別区・市町村本庁の場合、健康づくり関係主管課長宛に調査依頼文書を送付し、高齢福祉関係主管課を含む課の調査対象となる管理栄養士・栄養士に、インターネット調査URLの周知を依頼した。また、保健所の場合は、各保健所長宛に調査依頼文書を送付し、調査対象となる管理栄養士・栄養士にインターネット調査を周知するよう依頼した。しかし、各自治体および保健所で何人に調査依頼が周知されたのか情報を得ていないため、調査対象母集団の人数は不明である。なお、参考値として、令和元年6月1日現在の行政管理栄養士・栄養士の配属状況を示す。都道府県本庁（健康づくり関係98人、高齢福祉関係3人）、保健所等（628人）、保健所設置市・特別区本庁（健康づくり関係95人、高齢福祉関係27人）、保健所設置市・特別区保健所等（466人）、保健所設置市・特別区保健センター（健康づくり関係385人、高齢福祉関係2人）、市町村（健康づくり関係2485人、高齢福祉関係101人）であった。

調査依頼文書は、2020年11月第1週末頃に対象者に届くよう送付し、各自治体内での周知期間を含めて回答期間を約3週間と考え、回答締め切りを11月27日とした。また、

11月20日に督促状を送付し、11月末までに届いた回答を解析対象とした。なお、行政栄養士の配置されていない自治体には、任意でその旨を報告いただいた。

(2) 調査項目

回答者が共通の理解をもって回答を進めるために、表紙に倫理的事項の他に、この調査での食環境整備の定義を(1)スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取り組み(例:野菜摂取促進や弁当・惣菜の減塩の働きかけ、メニューの栄養成分表示、ヘルシーメニューの開発や提供等)、(2)配食サービスの栄養管理における取り組み(例:弁当・惣菜事業者への指導・支援、栄養管理ガイドラインの啓発等)として、明示した。

調査項目は、属性、食環境整備実施状況、行政栄養士自身のコンピテンシー評価、行政栄養士が管理栄養士・栄養士養成施設の学生に求める資質および養成施設に求める支援である。

項目作成にあたっては、栄養学モデル・コア・カリキュラムや自治体におけるコンピテンシー評価などを参考に、自治体調査ワーキングメンバーで話し合いを重ね、さらに、食環境整備に係る人材育成検討部会の他のワーキングの意見ももらい、完成させた。回答者の負担にならないよう、調査項目は厳選し、回答対象者の限定される項目は、該当者にのみ提示されるよう、インターネット調査画面を作成した。

(3) 倫理的配慮

同封する調査依頼文書(資料2-1)において、調査の目的と公表する結果は、すべて統計処理を行い、個人が特定されない形でまとめ、得られた結果は、報告書や論文等を通して公表し、今後の養成施設における食環境整備に関わる教育のあり方に、貢献することを説明した。さらに、インターネット調査画面の1ページ目において、研究への協力は自由意思であり、断った場合にも不利益はないことを伝えた。また、同意した後、途中で辞退する場合も同様であり、辞退が可能であることも記した。また、所属先を記入する欄を設けたが、回答任意であることを説明した。本調査は、昭和女子大学倫理審査委員会の承認を得て実施した(承認番号:20-27)。

(4) 解析方法

単純集計およびクロス集計を行った。対象者特性別の集計においては、所属(都道府県、保健所設置市、市町村)、勤務年数(3年目まで、4~10年目、11年目以上)、最終学歴(短大・専門学校、大学、大学院)を用い、それぞれ「その他」と回答した人は除外した。なお、都道府県は、「都道府県の本庁」と「都道府県型の保健所」、保健所設置市は「政令市、中核市、保健所設置市および特別区の本庁」「政令市、中核市、保健所設置市および特別区の保健所」「政令市、中核市、保健所設置市および特別区の保健センター」、市町村は「市町村の本庁」「市町村の保健センター」とした。

3) 結果

1286 人の食環境整備に従事している行政栄養士より回答が得られ、すべての回答者を解析対象者とした（回収率不明）。

各項目の記述統計の結果

(1) 属性

解析対象者の属性を表 1 に示す。

表 1 対象者属性

	n	(%)
性別		
女	1236	(96.1)
男	50	(3.9)
年齢		
20 歳代	329	(25.6)
30 歳代	328	(25.5)
40 歳代	355	(27.6)
50 歳代	230	(17.9)
60 歳代以上	44	(3.4)
資格		
管理栄養士	1229	(95.6)
栄養士	443	(34.4)
雇用形態		
正規職員	1116	(86.8)
嘱託・非常勤職員（週 5 日以上かつ 1 日 8 時間以上）	64	(5.0)
嘱託・非常勤職員（週 4 日以上かつ 1 日 6 時間以上）	91	(7.1)
その他	15	(1.2)
最終学歴		
短大・専門学校	334	(26.0)
大学	878	(68.3)
大学院修士課程	66	(5.1)
大学院博士課程	5	(0.4)
その他	3	(0.2)
所属		
都道府県の本庁	50	(3.9)
都道府県型の保健所	320	(24.9)
政令市，中核市，保健所設置市および特別区の本庁	32	(2.5)
政令市，中核市，保健所設置市および特別区の保健所	92	(7.2)
政令市，中核市，保健所設置市および特別区の保健センター	37	(2.9)
市町村の本庁	285	(22.2)
市町村の保健センター	461	(35.8)
その他	9	(0.7)

表1 対象者属性（続き）

	n	(%)
勤務年数		
1年未満	111	(8.6)
1～3年目	213	(16.6)
4～10年目	333	(25.9)
11年目～25年目	413	(32.1)
26年目以上	216	(16.8)
食環境整備従事年数		
1年未満	575	(44.7)
1～3年目	218	(17.0)
4～10年目	272	(21.2)
11年目～25年目	204	(15.9)
26年目以上	17	(1.3)

(2) 食環境整備実施状況

対象者の食環境整備実施状況についての結果を示す。

① スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取り組み

昨年度（2019年度）に、現所属において、スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取り組みを「実施した」と回答した人は、388人（30.2%）であった。また、所属を都道府県、保健所設置市、市町村に区分し、それぞれにおいて実施状況を整理したところ、「実施した」と回答した割合は、都道府県51.9%、保健所設置市41.6%、市町村17.0%の順に高かった。

一方、「実施しなかった」と回答した人は全体で684人（53.2%）であった。

結果を表2に示す。

表2 スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取り組み実施状況

	全体 (n=1277)		都道府県 (n=370)		保健所 設置市 (n=161)		市町村 (n=746)	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
実施した	388	(30.2)	192	(51.9)	67	(41.6)	127	(17.0)
計画はあるが実施できなかった（しなかった）	65	(5.1)	25	(6.8)	12	(7.5)	28	(3.8)
実施しなかった	684	(53.2)	78	(21.1)	53	(32.9)	549	(73.6)
所属で実施していたが、自分は担当ではなかった	149	(11.6)	75	(20.3)	29	(18.0)	42	(5.6)

①-1 量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取り組みを実施した人

スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取り組みを「実施した」人を対象に、具体的な実施状況をたずねた。表3にその結果を示す。

表3 量販店、弁当・惣菜店、飲食店における具体的な取り組み実施状況

	n	(%)
Plan		
○管轄する地域住民の健康や食生活に関する地域診断を行うことができた		
できた	51	(13.1)
まあまあできた	137	(35.3)
あまりできなかった	98	(25.3)
できなかった	102	(26.3)
○管轄の地域診断結果をもとにスーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店での取り組みを企画することができた		
できた	59	(15.2)
まあまあできた	122	(31.4)
あまりできなかった	102	(26.3)
できなかった	105	(27.1)
○スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店が提供するメニュー等に関する基準を設定することができた		
できた	113	(29.1)
まあまあできた	72	(18.6)
あまりできなかった	53	(13.7)
できなかった	150	(38.7)
社会の構造の理解と調整能力		
○スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店に地域診断の結果を説明することができた		
できた	38	(9.8)
まあまあできた	88	(22.7)
あまりできなかった	80	(20.6)
できなかった	182	(46.9)
○スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店に事業の趣旨を理解してもらうことができた		
できた	103	(26.5)
まあまあできた	197	(50.8)
あまりできなかった	60	(15.5)
できなかった	28	(7.2)
Do		
○スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店での取り組みを実施・調整することができた		
できた	101	(26.0)
まあまあできた	160	(41.2)
あまりできなかった	79	(20.4)
できなかった	48	(12.4)
○スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店での取り組みに必要な献立作成や栄養価計算等を実施することができた		
できた	97	(25.0)
まあまあできた	75	(19.3)
あまりできなかった	70	(18.0)
できなかった	146	(37.6)

表 3 量販店, 弁当・惣菜店, 飲食店における具体的な取り組み実施状況 (続き)

	n	(%)
Check		
○スーパーマーケット等量販店, 弁当・惣菜店, 飲食店での取り組みを評価することができた		
できた	46	(11.9)
まあまあできた	109	(28.1)
あまりできなかった	126	(32.5)
できなかった	107	(27.6)
アドボカシー		
○スーパーマーケット等量販店, 弁当・惣菜店, 飲食店での取り組みに関して広報誌やマスコミ等へ情報発信することができた		
できた	97	(25.0)
まあまあできた	104	(26.8)
あまりできなかった	72	(18.6)
できなかった	115	(29.6)

スーパーマーケット等量販店, 弁当・惣菜店, 飲食店での取り組みに関する評価をどのように行ったかたずねた結果を表 4 に示す。「取り組んだ (協力した) 店舗数」と回答した人が最も多く 262 人 (67.5%) であった。

表 4 評価方法 (複数回答)

	n	(%)
取り組んだ (協力した) 店舗数	262	67.5%
レシピ等の啓発資料の配付数	108	27.8%
店舗に対するアンケート	75	19.3%
店舗での販売数, 売上	45	11.6%
利用者に対するアンケート	55	14.2%
実施店舗または事業の認知度	47	12.1%
健康課題の改善状況	23	5.9%
特に決めていない	47	12.1%
その他	14	3.6%

続いて, スーパーマーケット等量販店, 弁当・惣菜店, 飲食店での取り組みにおいて, 管理栄養士又は栄養士養成施設 (大学・短大等) と連携したかたずねた結果を表 5 に示す。「連携あり」と回答した人は, 42 人 (10.8%) であった。

表 5 管理栄養士・栄養士養成施設との連携

	n	(%)
連携あり	42	(10.8)
連携したいが連携先がなかった (わからなかった)	10	(2.6)
連携なし	336	(86.6)

管理栄養士・栄養士養成施設と「連携あり」と回答した人を対象に、連携先の教員の担当科目をたずねた結果、公衆栄養学が最も多かった。さらに、連携内容としては、「資料の助言・作成」18人(42.9%)、「事業の実施(献立作成・栄養価計算・分析も含む)」16人(38.1%)、「事業企画の助言」13人(31.0%)の順に多かった。結果を表6に示す。

表6 連携先教員の担当科目と連携内容(複数回答)

	n	(%)
連携先教員担当科目		
公衆栄養学	34	(81.0)
給食経営管理論(給食の運営)	5	(11.9)
栄養教育論(栄養の指導)	8	(19.0)
食品学	0	(0.0)
調理学	0	(0.0)
栄養学	1	(2.4)
臨床栄養学	6	(14.3)
その他	5	(11.9)
連携内容		
地域診断の助言・分析	6	(14.3)
事業企画の助言	13	(31.0)
資料の助言・作成	18	(42.9)
事業の実施(献立作成・栄養価計算・分析も含む)	16	(38.1)
事業の評価	5	(11.9)
地域の協議会または連絡会等への出席	7	(16.7)
その他(自由記載)	8	(19.0)

①-2 量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取り組みを実施しなかった人

昨年度、スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取り組みを「実施しなかった」と回答した684人を対象に、この取り組みを必要であると思うかたずねた結果、「必要だと思う」317人(46.3%)、「まあまあ必要だと思う」315人(46.1%)と回答した(表7)。

表7 量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取り組みの必要性

	n	(%)
必要だと思う	317	(46.3)
まあまあ必要だと思う	315	(46.1)
あまり必要だと思わない	45	(6.6)
必要だと思わない	7	(1.0)

さらに、スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取り組みを実施できない理由をたずねた結果、「マンパワーが不足して実施できない」394人(62.3%)が最も多く、次いで「事業実施の成果やメリットを示すことができない」211人(33.4%)が多かった。また、必要な支援についてたずねた結果、「食環境整備の成果が見えること(メリッ

トが示せること)」443人(70.1%)、「マンパワーが増えること」395人(62.5%)、「食環境整備の実施に関する理解が進むこと」375人(59.3%)が特に多かった。結果を表8に示す。

表8 実施できない理由と必要な支援(複数回答)

	n	(%)
実施できない理由		
実施するための予算がない(とれない)	164	(25.9)
所属内での実施に対する理解が得られない	52	(8.2)
マンパワーが不足して実施できない	394	(62.3)
事業実施の成果やメリットを示すことができない	211	(33.4)
事業対象者(量販店等, 弁当・惣菜店, 飲食店等)の理解が得られない	137	(21.7)
その他	142	(22.5)
必要な支援		
国や都道府県等からの情報支援	315	(49.8)
国や都道府県等からの予算措置	291	(46.0)
食環境整備の実施に関する理解が進むこと	375	(59.3)
食環境整備の成果が見えること(メリットが示せること)	443	(70.1)
マンパワーが増えること	395	(62.5)
実施に関し大学等からの専門的な助言や支援	158	(25.0)
必要な支援は特にない	3	(0.5)
その他	19	(3.0)

② 配食サービスの栄養管理に対する取り組み

昨年度(2019年度)に、現所属において配食サービスの栄養管理に対する取り組みを「実施した」と回答した人は、100人(7.8%)であった。また、所属を都道府県, 保健所設置市, 市町村に区分し、それぞれにおいて実施状況を整理したところ、「実施した」と回答した割合は、都道府県11.9%, 保健所設置市9.9%, 市町村5.1%の順に高かった。一方、「実施しなかった」と回答した人は全体で1039人(80.8%)であった。結果を表9に示す。

表9 配食サービスの栄養管理に対する取り組み実施状況

	全体 (n=1286)		都道府県 (n=370)		保健所 設置市 (n=161)		市町村 (n=746)	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
実施した	100	(7.8)	44	(11.9)	16	(9.9)	38	(5.1)
計画はあるが実施できなかった(しなかった)	32	(2.5)	17	(4.6)	2	(1.2)	13	(1.7)
実施しなかった	1039	(80.8)	275	(74.3)	127	(78.9)	631	(84.6)
所属で実施していたが, 自分は担当ではなかった	115	(8.9)	34	(9.2)	16	(9.9)	64	(8.6)

②-1 配食サービスの栄養管理に対する取り組みを実施した人

配食サービスの栄養管理に対する取り組みを「実施した」人を対象に、具体的な実施状況をたずねた。表 10 にその結果を示す。

表 10 配食サービスの栄養管理に対する取り組みの具体的な実施状況

	n	(%)
Plan		
○管内地域の配食サービスの実施状況を把握することができた		
できた	37	(37.0)
まあまあできた	47	(47.0)
あまりできなかった	14	(14.0)
できなかった	2	(2.0)
○管内地域の配食サービスの栄養管理の質を向上するための取り組みを企画することができた		
できた	11	(11.0)
まあまあできた	35	(35.0)
あまりできなかった	28	(28.0)
できなかった	26	(26.0)
連携と協働		
○管内地域の配食サービスを提供する事業者に、栄養管理の必要性を理解してもらうことができた		
できた	12	(12.0)
まあまあできた	39	(39.0)
あまりできなかった	30	(30.0)
できなかった	19	(19.0)
Do		
○管内地域の配食サービスについて、栄養管理に関する取り組みを実施・調整することができた		
できた	9	(9.0)
まあまあできた	37	(37.0)
あまりできなかった	31	(31.0)
できなかった	23	(23.0)
Check		
○管内地域の配食サービスについて、栄養管理に関する取り組みを評価することができた		
できた	6	(6.0)
まあまあできた	28	(28.0)
あまりできなかった	35	(35.0)
できなかった	31	(31.0)

配食サービスの栄養管理に対する取り組みに関する評価をどのように行ったかたずねた結果を表 11 に示す。「取組事業者数」と回答した人が最も多く 28 人 (28.0%) であった。

表 11 評価方法（複数回答）

	n	(%)
取組事業者数	28	(28.0)
事業者に対するアンケート	22	(22.0)
利用者に対するアンケート	10	(10.0)
利用者の食事摂食状況	14	(14.0)
利用者の健康状態	9	(9.0)
特に決めていない	34	(34.0)
その他	13	(13.0)

続いて、配食サービスの栄養管理に対する取り組みにおいて、管理栄養士又は栄養士養成施設（大学・短大等）と連携したかたずねた結果を表 12 に示す。「連携あり」と回答した人は、4 人（4.0%）で、「連携なし」と回答した人は 92 人（92.0%）あった。

表 12 管理栄養士・栄養士養成施設との連携

	n	(%)
連携あり	4	4.0%
連携したいが連携先がなかった（わからなかった）	4	4.0%
連携なし	92	92.0%

管理栄養士・栄養士養成施設と「連携あり」と回答した人を対象に、連携先の教員の担当科目と連携内容についてたずねた。結果を表 13 に示す。

表 13 連携先教員の担当科目と連携内容（複数回答）

	n	(%)
連携先教員担当科目		
公衆栄養学	3	(75.0)
給食経営管理論（給食の運営）	0	(0.0)
栄養教育論（栄養の指導）	0	(0.0)
食品学	0	(0.0)
調理学	0	(0.0)
栄養学	0	(0.0)
臨床栄養学	0	(0.0)
その他	1	(25.0)
連携内容		
配食サービスの実施状況の把握（調査等）	1	(25.0)
事業者への配食メニューの改善支援	1	(25.0)
関係者への栄養管理等に関する講師	1	(25.0)
協議会や連絡会等への出席	1	(25.0)
その他	0	(0.0)

②-2 配食サービスの栄養管理に対する取り組みを実施しなかった人

昨年度、配食サービスの栄養管理に対する取り組みを「実施しなかった」と回答した 1033 人を対象に、この取り組みを必要であると思うかたずねた結果、「必要だと思う」476 人 (45.8%)、「まあまあ必要だと思う」463 人 (44.6%) と回答した (表 14)。

表 14 配食サービスの栄養管理に対する取り組みの必要性

	n	(%)
必要だと思う	476	(45.8)
まあまあ必要だと思う	463	(44.6)
あまり必要だと思わない	86	(8.3)
必要だと思わない	14	(1.3)

さらに、配食サービスの栄養管理に対する取り組みを実施できない理由をたずねた結果、「マンパワーが不足して実施できない」585 人 (62.3%) が最も多かった。また、必要な支援についてたずねた結果、「配食サービスの栄養管理の向上に関する理解が進むこと」657 人 (70.0%)、「マンパワーが増えること」599 人 (63.8%)、「取り組みの成果が見えること (メリットが示せること)」585 人 (62.3%) が特に多かった。結果を表 15 に示す。

表 15 実施できない理由と必要な支援 (複数回答)

	n	(%)
実施できない理由		
実施するための予算がない (とれない)	250	(26.6)
所属内での実施に対する理解が得られない	113	(12.0)
マンパワーが不足して実施できない	585	(62.3)
事業実施の成果やメリットを示すことができない	248	(26.4)
事業者の理解が得られない	147	(15.7)
その他	264	(28.1)
必要な支援		
国や都道府県等からの情報支援	445	(47.4)
国や都道府県等からの予算措置	450	(47.9)
配食サービスの栄養管理の向上に関する理解が進むこと	657	(70.0)
取り組みの成果が見えること (メリットが示せること)	585	(62.3)
マンパワーが増えること	599	(63.8)
実施に関し大学等からの専門的な助言や支援	160	(17.0)
必要な支援は特にない	10	(1.1)
その他	38	(4.0)

③ コロナ禍による食環境整備への影響

今年度 (2020 年度) の食環境整備に関する実施状況 (新型コロナウイルス感染症対策による影響) についてたずねた結果を表 16 に示す。

表 16 新型コロナウイルス感染症対策による食環境整備への影響

	n	(%)
事業計画通り実施している	284	(22.1)
事業計画を変更（縮小）して実施している	610	(47.4)
事業実施を休止している（来年度以降実施の可能性あり）	203	(15.8)
事業実施を中止とした（来年度以降も実施の可能性なし）	189	(14.7)

(3) 行政栄養士自身のコンピテンシー評価

食環境整備に関し、行政栄養士自身のコンピテンシー評価項目についてたずねた結果を図 1 に示す。「必ず実施している（8割以上）」と「おおむね実施している（5割～8割未満）」を合わせた割合は、「地域診断をもとに現状を把握する」579人（45.0%）、「事業実施にあたり関係者とコミュニケーションをとる」545人（42.4%）、「地域診断をもとに課題を発見する」544（42.3%）が高かった。

一方で、「あまり実施していない（5割未満）」の項目としては、「課題を分析（評価）する」446人（34.7%）、「地域診断をもとに現状を把握する」402人（31.3%）、「課題解決のための事業を企画する」402人（31.3%）、「事業を実施するためにリーダーシップを発揮する」389人（30.2%）が3割を超えた。

また、所属、勤務年数、最終学歴別の結果を表 17～19 に示す。

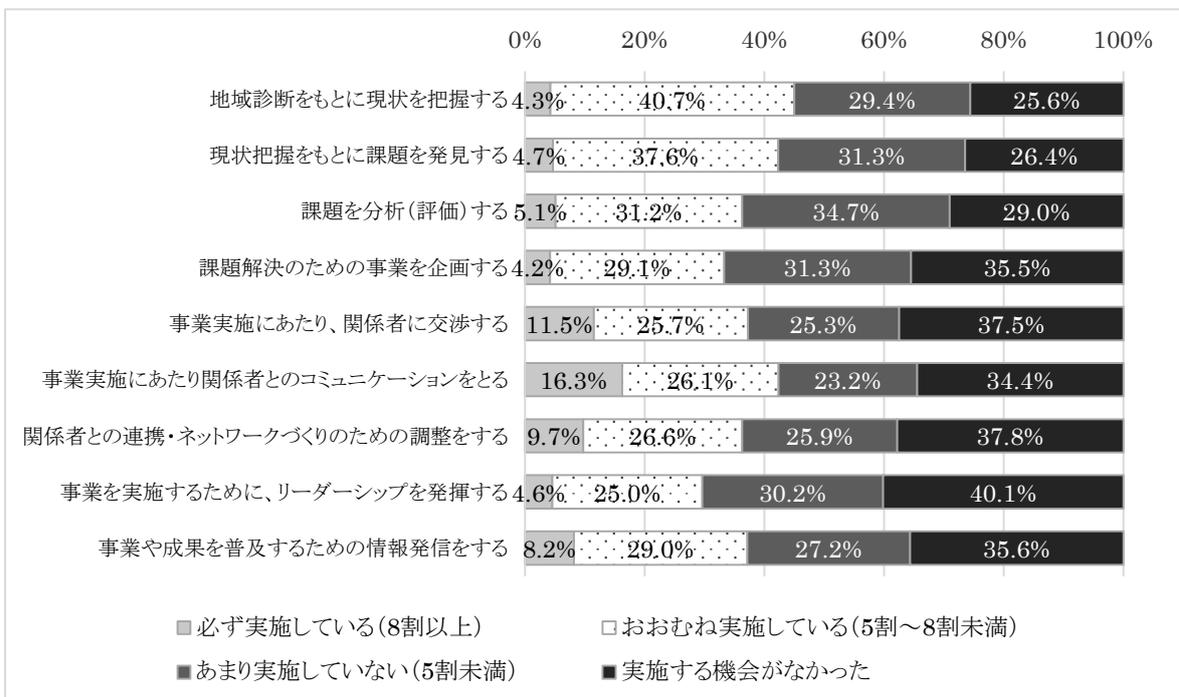


図 1 コンピテンシー評価

表 17 所属別コンピテンシー評価

	都道府県		保健所設置市		市町村		
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
Plan	○地域診断をもとに現状を把握する（情報収集・選択能力）						
	必ず把握している	29	(7.8)	6	(3.7)	19	(2.5)
	おおむね把握している	202	(54.6)	60	(37.3)	259	(34.7)
	あまり把握していない	103	(27.8)	52	(32.3)	220	(29.5)
	把握する機会がなかった	36	(9.7)	43	(26.7)	248	(33.2)
	○現状把握をもとに課題を発見する（食環境の変化など社会の構造への理解）						
	必ず実施している	30	(8.1)	6	(3.7)	24	(3.2)
	おおむね実施している	186	(50.3)	70	(43.5)	226	(30.3)
	あまり実施していない	122	(33.0)	46	(28.6)	228	(30.6)
	実施する機会がなかった	32	(8.6)	39	(24.2)	268	(35.9)
	○課題を分析（評価）する						
	必ず実施している	31	(8.4)	7	(4.3)	28	(3.8)
	おおむね実施している	153	(41.4)	61	(37.9)	184	(24.7)
	あまり実施していない	146	(39.5)	52	(32.3)	245	(32.8)
	実施する機会がなかった	40	(10.8)	41	(25.5)	289	(38.7)
	○課題解決のための事業を企画する						
	必ず実施している	28	(7.6)	5	(3.1)	21	(2.8)
	おおむね実施している	140	(37.8)	63	(39.1)	168	(22.5)
	あまり実施していない	145	(39.2)	40	(24.8)	216	(29.0)
実施する機会がなかった	57	(15.4)	53	(32.9)	341	(45.7)	
調整能力と連携と協働	○事業実施にあたり、関係者に交渉する						
	必ず実施している	77	(20.8)	19	(11.8)	51	(6.8)
	おおむね実施している	130	(35.1)	52	(32.3)	146	(19.6)
	あまり実施していない	106	(28.6)	40	(24.8)	179	(24.0)
	実施する機会がなかった	57	(15.4)	50	(31.1)	370	(49.6)
	○事業実施にあたり関係者とのコミュニケーションをとる						
	必ず実施している	102	(27.6)	29	(18.0)	78	(10.5)
	おおむね実施している	132	(35.7)	49	(30.4)	152	(20.4)
	あまり実施していない	88	(23.8)	39	(24.2)	170	(22.8)
	実施する機会がなかった	48	(13.0)	44	(27.3)	346	(46.4)
	○関係者との連携・ネットワークづくりのための調整をする						
	必ず実施している	61	(16.5)	18	(11.2)	45	(6.0)
	おおむね実施している	138	(37.3)	54	(33.5)	146	(19.6)
	あまり実施していない	109	(29.5)	34	(21.1)	189	(25.3)
	実施する機会がなかった	62	(16.8)	55	(34.2)	366	(49.1)
	○事業を実施するために、リーダーシップを発揮する						
	必ず実施している	26	(7.0)	10	(6.2)	23	(3.1)
	おおむね実施している	137	(37.0)	59	(36.6)	123	(16.5)
	あまり実施していない	137	(37.0)	36	(22.4)	215	(28.8)
実施する機会がなかった	70	(18.9)	56	(34.8)	385	(51.6)	
アドボカシー	○事業や成果を普及するための情報発信をする						
	必ず実施している	45	(12.2)	26	(16.1)	34	(4.6)
	おおむね実施している	158	(42.7)	54	(33.5)	158	(21.2)
	あまり実施していない	120	(32.4)	34	(21.1)	195	(26.1)
	実施する機会がなかった	47	(12.7)	47	(29.2)	359	(48.1)

表 18 勤務年数別コンピテンシー評価

	3年目まで		4~10年目		11年目以上		
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
Plan	○地域診断をもとに現状を把握する (情報収集・選択能力)						
	必ず把握している	9	(2.8)	11	(3.3)	35	(5.6)
	おおむね把握している	106	(32.7)	144	(43.2)	274	(43.6)
	あまり把握していない	104	(32.1)	96	(28.8)	178	(28.3)
	把握する機会がなかった	105	(32.4)	82	(24.6)	142	(22.6)
	○現状把握をもとに課題を発見する (食環境の変化など社会の構造への理解)						
	必ず実施している	15	(4.6)	12	(3.6)	33	(5.2)
	おおむね実施している	93	(28.7)	141	(42.3)	250	(39.7)
	あまり実施していない	104	(32.1)	90	(27.0)	208	(33.1)
	実施する機会がなかった	112	(34.6)	90	(27.0)	138	(21.9)
	○課題を分析 (評価) する						
	必ず実施している	15	(4.6)	16	(4.8)	35	(5.6)
	おおむね実施している	86	(26.5)	114	(34.2)	201	(32.0)
	あまり実施していない	109	(33.6)	107	(32.1)	230	(36.6)
	実施する機会がなかった	114	(35.2)	96	(28.8)	163	(25.9)
	○課題解決のための事業を企画する						
必ず実施している	11	(3.4)	12	(3.6)	31	(4.9)	
おおむね実施している	70	(21.6)	105	(31.5)	199	(31.6)	
あまり実施していない	84	(25.9)	99	(29.7)	219	(34.8)	
実施する機会がなかった	159	(49.1)	117	(35.1)	180	(28.6)	
調整能力と連携と協働	○事業実施にあたり、関係者に交渉する						
	必ず実施している	30	(9.3)	33	(9.9)	85	(13.5)
	おおむね実施している	65	(20.1)	95	(28.5)	171	(27.2)
	あまり実施していない	70	(21.6)	81	(24.3)	174	(27.7)
	実施する機会がなかった	159	(49.1)	124	(37.2)	199	(31.6)
	○事業実施にあたり関係者とのコミュニケーションをとる						
	必ず実施している	47	(14.5)	57	(17.1)	105	(16.7)
	おおむね実施している	65	(20.1)	85	(25.5)	186	(29.6)
	あまり実施していない	64	(19.8)	79	(23.7)	155	(24.6)
	実施する機会がなかった	148	(45.7)	112	(33.6)	183	(29.1)
	○関係者との連携・ネットワークづくりのための調整をする						
	必ず実施している	27	(8.3)	28	(8.4)	70	(11.1)
	おおむね実施している	70	(21.6)	86	(25.8)	186	(29.6)
	あまり実施していない	72	(22.2)	87	(26.1)	174	(27.7)
	実施する機会がなかった	155	(47.8)	132	(39.6)	199	(31.6)
	○事業を実施するために、リーダーシップを発揮する						
必ず実施している	8	(2.5)	13	(3.9)	38	(6.0)	
おおむね実施している	61	(18.8)	72	(21.6)	189	(30.0)	
あまり実施していない	91	(28.1)	110	(33.0)	188	(29.9)	
実施する機会がなかった	164	(50.6)	138	(41.4)	214	(34.0)	
アドボカシー	○事業や成果を普及するための情報発信をする						
	必ず実施している	19	(5.9)	28	(8.4)	58	(9.2)
	おおむね実施している	82	(25.3)	104	(31.2)	187	(29.7)
	あまり実施していない	83	(25.6)	77	(23.1)	190	(30.2)
	実施する機会がなかった	140	(43.2)	124	(37.2)	194	(30.8)

表 19 最終学歴別コンピテンシー評価

		短大・専門学校		大学		大学院	
		n	(%)	n	(%)	n	(%)
Plan	○地域診断をもとに現状を把握する（情報収集・選択能力）						
	必ず把握している	11	(3.3)	38	(4.3)	6	(8.5)
	おおむね把握している	126	(37.7)	356	(40.5)	40	(56.3)
	あまり把握していない	98	(29.3)	266	(30.3)	13	(18.3)
	把握する機会がなかった	99	(29.6)	218	(24.8)	12	(16.9)
	○現状把握をもとに課題を発見する（食環境の変化など社会の構造への理解）						
	必ず実施している	9	(2.7)	42	(4.8)	9	(12.7)
	おおむね実施している	119	(35.6)	326	(37.1)	37	(52.1)
	あまり実施していない	105	(31.4)	279	(31.8)	18	(25.4)
	実施する機会がなかった	101	(30.2)	231	(26.3)	7	(9.9)
	○課題を分析（評価）する						
	必ず実施している	13	(3.9)	42	(4.8)	11	(15.5)
	おおむね実施している	96	(28.7)	273	(31.1)	30	(42.3)
	あまり実施していない	116	(34.7)	311	(35.4)	19	(26.8)
	実施する機会がなかった	109	(32.6)	252	(28.7)	11	(15.5)
	○課題解決のための事業を企画する						
	必ず実施している	11	(3.3)	36	(4.1)	7	(9.9)
	おおむね実施している	92	(27.5)	250	(28.5)	30	(42.3)
	あまり実施していない	96	(28.7)	286	(32.6)	20	(28.2)
実施する機会がなかった	135	(40.4)	306	(34.9)	14	(19.7)	
調整能力と連携と協働	○事業実施にあたり、関係者に交渉する						
	必ず実施している	31	(9.3)	99	(11.3)	18	(25.4)
	おおむね実施している	79	(23.7)	225	(25.6)	25	(35.2)
	あまり実施していない	81	(24.3)	231	(26.3)	13	(18.3)
	実施する機会がなかった	143	(42.8)	323	(36.8)	15	(21.1)
	○事業実施にあたり関係者とのコミュニケーションをとる						
	必ず実施している	38	(11.4)	147	(16.7)	23	(32.4)
	おおむね実施している	91	(27.2)	224	(25.5)	20	(28.2)
	あまり実施していない	72	(21.6)	213	(24.3)	12	(16.9)
	実施する機会がなかった	133	(39.8)	294	(33.5)	16	(22.5)
	○関係者との連携・ネットワークづくりのための調整をする						
	必ず実施している	28	(8.4)	79	(9.0)	18	(25.4)
	おおむね実施している	86	(25.7)	231	(26.3)	23	(32.4)
	あまり実施していない	79	(23.7)	240	(27.3)	14	(19.7)
	実施する機会がなかった	141	(42.2)	328	(37.4)	16	(22.5)
	○事業を実施するために、リーダーシップを発揮する						
	必ず実施している	13	(3.9)	39	(4.4)	7	(9.9)
	おおむね実施している	76	(22.8)	212	(24.1)	32	(45.1)
	あまり実施していない	93	(27.8)	281	(32.0)	15	(21.1)
実施する機会がなかった	152	(45.5)	346	(39.4)	17	(23.9)	
アドボカシー	○事業や成果を普及するための情報発信をする						
	必ず実施している	25	(7.5)	66	(7.5)	14	(19.7)
	おおむね実施している	75	(22.5)	270	(30.8)	27	(38.0)
	あまり実施していない	100	(29.9)	233	(26.5)	15	(21.1)
	実施する機会がなかった	134	(40.1)	309	(35.2)	15	(21.1)

(4) 管理栄養士・栄養士養成施設の学生に求める資質

地域の栄養課題解決のための食環境整備を推進するために、学生のうちに身に付けておいて欲しい資質を1位から5位までたずねた結果を表20に示す。1位は「地域住民（対象者）とそれを取り巻く食環境の現状を把握（アセスメント）できる」543人(42.2%)、2位は「現状把握（アセスメント）の結果から、課題を抽出することができる」529人(41.1%)、3位は「課題解決のための取り組みを立案できる」436人(33.9%)が多かった。

表20 学生に求める資質

	n (%)				
	1位	2位	3位	4位	5位
地域住民(対象者)とそれを取り巻く食環境の現状を把握(アセスメント)できる	543 (42.2)	262 (20.4)	151 (11.7)	92 (7.2)	50 (3.9)
現状把握(アセスメント)の結果から、課題を抽出することができる	125 (9.7)	529 (41.1)	237 (18.4)	144 (11.2)	71 (5.5)
課題解決のための取り組みを立案できる	89 (6.9)	126 (9.8)	436 (33.9)	194 (15.1)	109 (8.5)
取り組みに必要な専門的スキル(献立作成, 栄養価計算等)を身につけている	203 (15.8)	61 (4.7)	116 (9.0)	195 (15.2)	113 (8.8)
食環境整備の意義・目的を説明できる	156 (12.1)	96 (7.5)	71 (5.5)	115 (8.9)	136 (10.6)
他職種と連携・協働のためには、協調性とリーダーシップの双方が必要であることを説明できる	53 (4.1)	55 (4.3)	65 (5.1)	124 (9.6)	127 (9.9)
評価指標の設定と評価方法を説明することができる	6 (0.5)	23 (1.8)	73 (5.7)	152 (11.8)	120 (9.3)
食環境整備の取り組みや成果を広く発信する方法を説明できる	13 (1.0)	21 (1.6)	35 (2.7)	74 (5.8)	179 (13.9)
評価結果をもとに、取り組みの見直しや改善方法を説明できる	9 (0.7)	21 (1.6)	37 (2.9)	94 (7.3)	220 (17.1)
食環境整備における管理栄養士・栄養士の役割と業務内容を説明できる	53 (4.1)	73 (5.7)	40 (3.1)	55 (4.3)	69 (5.4)
食環境整備におけるマネジメントサイクルを説明できる	23 (1.8)	16 (1.2)	20 (1.6)	41 (3.2)	82 (6.4)
その他	13 (1.0)	3 (0.2)	5 (0.4)	6 (0.5)	10 (0.8)

(5) 管理栄養士・栄養士養成施設に求める支援

管理栄養士・栄養士養成施設に求める支援についてたずねた結果を表 21 に示す。

表 21 管理栄養士・栄養士養成施設に求める支援

	ぜひ支援して もらいたい	支援して もらいたい	あまり支援は 必要ない	支援は 必要ない
課題分析, 抽出				
n	460	660	146	20
(%)	(35.8)	(51.3)	(11.4)	(1.6)
事業の企画, 助言				
n	359	739	163	25
(%)	(27.9)	(57.5)	(12.7)	(1.9)
事業評価 (各事業の個別の効果分析)				
n	418	686	164	18
(%)	(32.5)	(53.3)	(12.8)	(1.4)
情報収集, 分析, 発信				
n	521	639	109	17
(%)	(40.5)	(49.7)	(8.5)	(1.3)
栄養成分の計算・分析				
n	426	578	230	52
(%)	(33.1)	(44.9)	(17.9)	(4.0)
飲食店や量販店等へのフォローアップ				
n	380	668	214	24
(%)	(29.5)	(51.9)	(16.6)	(1.9)
事業の実施 (業務委託)				
n	306	648	267	65
(%)	(23.8)	(50.4)	(20.8)	(5.1)
学生とのコラボレーション (媒体作成・メニュー提案など)				
n	462	637	165	22
(%)	(35.9)	(49.5)	(12.8)	(1.7)
資金提供 (地域貢献事業等)				
n	332	619	276	59
(%)	(25.8)	(48.1)	(21.5)	(4.6)
人材育成 (教員の講師派遣など)				
n	388	656	216	26
(%)	(30.2)	(51.0)	(16.8)	(2.0)
各自治体のヘルシーメニュー等の基準の科学的根拠の提示				
n	460	609	189	28
(%)	(35.8)	(47.4)	(14.7)	(2.2)
産学官連携				
n	416	673	170	27
(%)	(32.3)	(52.3)	(13.2)	(2.1)

特に、管理栄養士・栄養士養成施設に支援してもらいたい項目についてたずねた結果を図2に示す。

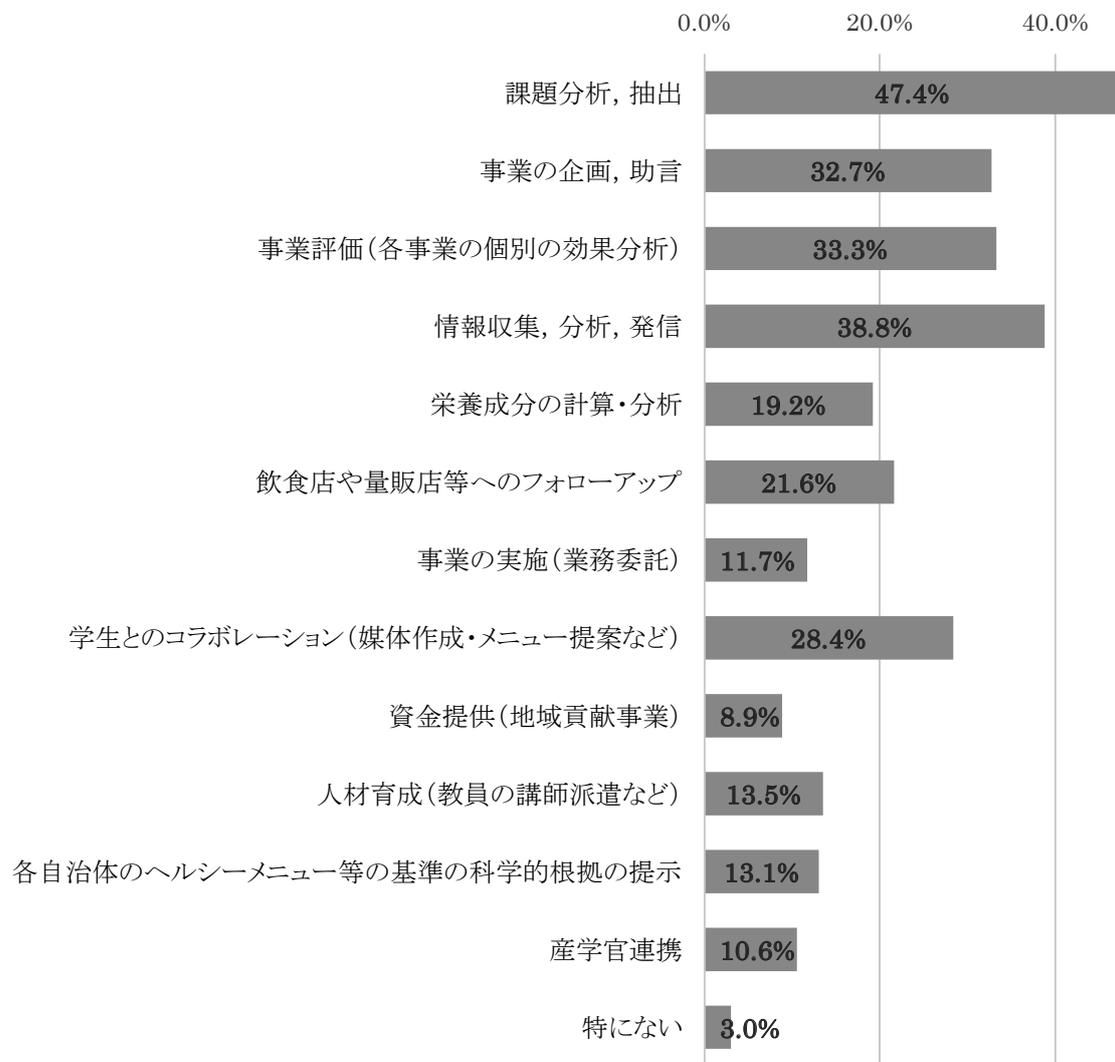


図2 特に管理栄養士・栄養士養成施設に求める支援

4) 考察

管理栄養士・栄養士養成施設における食環境整備に関する教育の推進を目指し、食環境整備に従事する行政栄養士を対象に①食環境整備の実施状況、②自身のコンピテンシー評価、③管理栄養士・栄養士養成施設の学生に求める資質、④管理栄養士・栄養士養成施設に求める支援を明らかにすることを目的として調査を実施した。

(1) 食環境整備の実施状況

スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取り組みは、全体で3割の行政栄養士が実施していたものの、都道府県、保健所設置市、市町村によって実施割合に違いがみられた。実施している行政栄養士において、関係者に対する事業趣旨の説明、取り組みの実施・調整、取り組みに関する広報誌やマスコミ等への情報発信は、できていると回答した人（「できた」「まあまあできた」）の割合が高かった。一方で、できなかったと回答した項目は、住民の健康や食生活に関する地域診断、地域診断に基づく取り組みの企画、関係者への地域診断の結果を説明、取り組みの評価において多かった。スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店におけるメニュー等に関する基準の設定や献立作成、栄養価計算についてもできなかったと回答した人が多かったが、本調査では、昨年度の状況をたずねており、既存の基準があるため、新規設定がされなかった可能性や献立作成、栄養価計算は栄養士会などへの業務委託をしている可能性が示唆された。以上の結果より、量販店、弁当・惣菜店、飲食店における食環境整備に従事している行政栄養士は、関係者に事業の趣旨を説明し、実施・調整できているものの、地域診断やそれに基づく事業企画、関係者への説明および事業評価が課題であることが示唆された。

配食サービスの栄養管理に対する取り組みは、全体で1割弱の行政栄養士が実施しており、管内地域の配食サービスの実施状況の把握ができていると回答する人が多かった。一方で、配食サービスの栄養管理の質を向上するための企画、実施・調整、評価ができなかったと回答する人が多かった。また、この取り組みを実施しなかった行政栄養士が求める支援として、配食サービスの栄養管理の向上に関する理解が進むことが挙げられた。この背景には、「地域高齢者等の健康支援を推進する配食事業の栄養管理に関するガイドライン」（平成29年策定）の策定から日が浅いことが一因として考えられる。本調査においては、対象者の配属部署は不明であるものの、行政栄養士の配置状況は健康づくり関係配属に比べ、高齢福祉関係配属において少ないため、配食サービスの栄養管理に対する取り組みについての回答数は十分ではない可能性がある。以上の結果より、配食サービスの栄養管理に関する食環境整備において、従事している行政栄養士は少なく、従事内容として配食サービスの栄養管理は実施状況の把握をしている段階であり、具体的な企画や実施、評価は今後の課題であることが示唆された。

スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取り組みもしくは配食サービスの栄養管理に対する取り組みを実施しなかった行政栄養士のうち、いずれも9割以

上の方が取り組みの必要性を感じていた。実施できない理由としては、6割以上の方がマンパワーの不足を挙げ、次いで事業実施の成果やメリットを示すことができないこと、実施するための予算がない（とれない）ことが挙げられた。また、実施に必要な支援として、食環境整備の成果が見えること（メリットが示せること）が挙げられた。以上の結果より、事業のメリットを示すことができないことや、人的資源や予算を確保できないことにより、食環境整備の取り組みを実施できなかった可能性が示唆された。

(2) コンピテンシー評価

行政栄養士の食環境整備において重要と思われるコンピテンシーに関する結果では、関係者とのコミュニケーションや交渉、連携・ネットワークづくりのための調整の自己評価が高かった。一方で、地域診断に基づく現状把握、それに基づく課題発見、課題分析（評価）、課題解決のための事業企画については、自己評価の低い人の割合が高かった。

対象者特性別の結果では、ほとんどのコンピテンシー項目において、所属が都道府県、保健所設置市、市町村の順で自己評価が高く、勤務年数が長いほど自己評価が高い傾向がみられた。さらに、最終学歴が高く、大学院卒業の人ほど、コンピテンシー評価が高い傾向がみられた。

以上の結果より、食環境整備において、行政栄養士は関係者とのコミュニケーションを積極的にこなしているものの、地域診断やそれに基づく企画、評価が課題であることが示唆された。しかし、所属や勤務年数だけでなく、最終学歴と高いコンピテンシーとの関連が示唆されたため、大学院教育におけるアドボカシー能力をはじめとする総合力を高めるための発展型統合学習の重要性が示唆された。

(3) 管理栄養士・栄養士養成施設の学生に求める資質

地域の栄養課題解決のための食環境整備を推進するために、学生のうちに身に付けておいて欲しい資質は、「地域住民（対象者）とそれを取り巻く食環境の現状を把握（アセスメント）できる」「現状把握（アセスメント）の結果から、課題を抽出することができる」「課題解決のための取り組みを立案できる」が多く挙げられた。このことから、現場で取り組まれているこれらの項目について、学生のうちに身につけて欲しいスキルであることがわかった。また、上述のように、食環境整備における行政栄養士の課題として、地域診断、企画、評価が挙げられていたことから、現場の行政栄養士の課題としてあげられた項目についても養成の必要性が示唆された。

(4) 管理栄養士・栄養士養成施設に求める支援

行政栄養士が管理栄養士・栄養士養成施設に求める支援として多かった項目としては、課題分析・抽出、事業の企画・助言、事業評価、情報収集、分析、発信などがあつた。これらの求める支援と関連する行政栄養士の課題として、地域診断、それに基づく企画、関係者へ

の説明、評価が上述のとおり挙げられているため、食環境整備における行政栄養士のコンピテンシーを高めるためにも養成施設からの地域診断（アセスメント）、企画、評価およびアドボカシー活動における支援が求められていることが示唆された。

(5) まとめ

食環境整備に従事する行政栄養士の抱える課題として、地域診断、それに基づく企画、関係者への説明および評価が挙げられた。その背景として、事業のメリットを示すことができず、人的資源も予算も確保できない状況があると示唆された。管理栄養士・栄養士養成施設には、地域診断、企画、評価に加え、関係者を事業に巻き込むためのアドボカシー活動への支援が求められていると考えられる。食環境整備において活躍する行政栄養士を目指す学生には、主に、アセスメント、それに基づく課題抽出、企画ができることが求められていることが示唆されたため、養成施設においては、一連の公衆栄養マネジメントサイクルを学修させるだけでなく、関係者・関係組織間のコミュニケーション能力向上を目指したアドボカシー能力を含む、総合力を高める発展型統合学修の教育プログラムが必要であろう。大学院卒業の行政栄養士のコンピテンシー評価が高かったことから、大学院レベル、少なくとも修士レベルの学修が必要と示唆された。

3. 食関連企業を対象とした調査（食関連企業ヒアリング）

目的：フードシステムを構成する民間の食関連企業が、管理栄養士・栄養士に求める資質や専門性、およびその活用の状況を把握するため、ヒアリングを実施した。

方法：食品製造業5社、食品小売業5社、外食産業4社、計14社から協力を得て、オンラインまたは対面によるグループインタビューを、2020年11月～2021年1月に実施した。インタビュー内容は、管理栄養士・栄養士資格を有する者の採用および活用状況、管理栄養士・栄養士に求める業務内容や資質、健康的な商品開発など食環境整備についてのビジネス展開および外部機関との連携状況などである。逐語録を作成し、質的研究法である内容分析を実施、WGメンバーで分析結果を確認、全員の意見の一致をみて、主要なカテゴリーを抽出した。また、各企業に報告書の内容を送り、メンバーチェックを実施した。

結果：1. 採用時に期待される専門性 『管理栄養士・栄養士の資格の扱い』、『採用時に求める専門知識』、『専門性の評価と必要性』の3つの大カテゴリーが抽出された。すべての企業が、採用時には管理栄養士・栄養士の資格を考慮していなかった。

2. 採用時に期待される専門性以外の資質 『食への興味・関心』、『専門以外の知識やセンス』、『総合的な力』、『大学院修了生に対する評価』の4つの大カテゴリーが抽出された。『総合的な力』の小カテゴリーは、「専門性と社会での業務を結びつける力」、「人間力」、「リーダーシップ」であった。

3. 入社後の業務における専門性の活用 大カテゴリーとして、『商品開発で専門性が発揮される』、『複数業務の中で専門性が活かされている』、『営業・広報においても専門性があることは有利』、『専門性を活かした今後の活躍に期待』が抽出された。

4. 入社後のキャリアパスを築くために必要な資質 大カテゴリーとして、『総合的な力』、『専門以外の知識やスキル』、『大学など外部組織とのネットワーク』が抽出された。この『総合的な力』では、採用時の専門性以外の資質では出てなかった小カテゴリー、「企画全体を考え、考えたことを実行する力」が抽出された。

結論：栄養学の専門性は、採用時も入社後のキャリアパスを築く上でも、強みにはなるが必要条件でも十分条件でもなかった。専門性に加え、食への興味・探究心や、人間力や行動力といった総合的な力があってこそ、企業の売りに貢献し、顧客の満足度を高め、社会の健康・栄養課題の解決に資することができると示唆された。養成課程在学中に、専門知識をビジネスに結び付けて考える発展型統合実習を行い、また、在学中から教員や友人とのネットワークを築くことが重要である。さらに、より高度な総合的な力の修得には、大学院レベル（修士課程）での高度人材養成の必要性が示唆された。

1) 目的

地域の栄養課題解決のための食環境整備では、フードシステムを構成する民間の食関連企業の関与が不可欠である。そこで、食関連企業が栄養学を専門として学修した人材である管理栄養士・栄養士に、どのような資質を求めているか、専門性はどのように業務に活かされているか、また、今後さらに必要と考える資質は何かを把握することを目的とした。

2) 方法

(1) 対象と調査方法

フードシステムの段階別に、食品製造業、食品小売業、外食産業から各 5 社、計 15 企業を機縁法にて選定し、メールでグループインタビューへの協力依頼を行った（資料 3-1）。各企業には、採用および人材育成部門担当者と商品開発等業務部門担当者、双方の参加を依頼し、オンラインまたは対面によるグループインタビューを、2020 年 11 月～2021 年 1 月に実施した。

インタビューに当たり、事前にヒアリングシート（資料 3-2）で主な質問への回答を得た。さらに HP より関連する企業情報を確認して、企業毎にインタビューガイド（資料 3-3）を作成した。インタビュアーは、日本栄養改善学会の本事業担当 WG のメンバーが務め、原則、複数の WG メンバーが参加するようにした。インタビューの時間は、1 時間弱であった。記録は、委託業者（一般社団法人 日本栄養検定協会）が担当した。

(2) インタビュー内容

管理栄養士・栄養士資格を有する者の採用および活用状況、管理栄養士・栄養士に求める業務内容や資質、健康的な商品開発など食環境整備についてのビジネス展開および外部機関との連携状況、社会貢献活動としての健康・栄養関連の取り組みなどである。

(3) 分析方法と倫理的配慮

インタビューの最初に調査の主旨を説明し、参加者の同意を得て録音、録画（オンラインの場合）した。委託業者が逐語録を作成し、逐語録を用いて質的研究法である内容分析を実施した。WG メンバーで分析結果を確認、全員の意見の一致をみた。また、各企業に報告書内容を送り、メンバーチェックングを実施した。以下、抽出された大カテゴリーを『 』、小カテゴリーを「 」、具体的な発言例を“ ”で示す。

本調査は、女子栄養大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号：第 305 号）。

3) 結果

(1) 対象企業 (表 1)

調査協力が得られた企業は、食品製造業 5 社、食品小売業 5 社、外食産業 4 社、計 14 社であった。新型コロナウイルス感染症の流行の影響もあり、外食産業からの協力取得は難航した。

表 1 インタビュー対象企業

業種	企業	インタビュー対象者数	資本金	従業員数
食品製造業	A	3	798 億 63 百万円	グループ連結 32,509 名
	B	1	5,000 万円	グループ全体 540 名
	C	4	54 億 2,403 万円	グループ連結 3,137 名 (※臨時雇用者数含む)
	D	5	3 億 7,700 万円 (グループ合計)	1,500 名 (グループ合計 パート含む)
	E	3	1,000 万円	記載なし
食品小売業 (スーパーマーケット, コンビニエンスストア)	F	6	1 億円	83,689 名
	G	4	41 億 99 百万円	15,241 名 (パート, アル バイト含む)
	H	3	39 億 1265 万円	グループ連結 6,872 名 (パート等含む)
	J	2	166 億 59 百万円	グループ連結 13,955 名
	K	4	585 億 664 万 4 千円	グループ連結 10,572 名
外食産業 (飲食店, 持ち帰り飲食 サービス)	L	2	30 億円	16,488 名 (パート社員含む)
	M	3	3,000 万円	2,014 名 (パート等含む)
	N	2	4,300 万円 (グループ 合計)	1,412 名
	O	2	記載なし	記載なし

資本金と従業員数は、各企業のホームページより転載

(2) 採用時に期待される専門性 (表 2)

大カテゴリーとして、『管理栄養士・栄養士の資格の扱い』、『採用時に求める専門知識』、『専門性の評価と必要性』の3つに整理された。

『管理栄養士・栄養士の資格の扱い』では、すべての企業が、採用時には管理栄養士・栄養士の資格を考慮しておらず、配属時に考慮されることがあるとのことであった。また、短期大学部卒と学部卒の違いはあっても、管理栄養士と栄養士の区別についての発言はほとんどなかった。

『採用時に求める専門知識』では、「栄養学の全般的な知識」、「食物アレルギー」、「品質管理」、「食品衛生」、「食育」、「研究的な深い知見」があげられた。

『専門性の評価と必要性』では、「専門性は必須ではないが強みになる」という意見が多くみられた。また、「目的や機会により専門性が必要となることがあり」、その内容は、上述の採用時に求める専門知識と関連している内容が多かった。しかし、有資格者が必要な機会は限られており、また部署ごとに必要ではないので、「多くの人数は要らない」との意見が複数みられた。

(3) 採用時に期待される専門性以外の資質 (表 3)

大カテゴリーとして、『食への興味・関心』、『専門以外の知識やセンス』、『総合的な力』、『大学院修了生に対する評価』に分類された。

食品を扱う企業なので、大前提として、といった前置きと共に『食への興味・関心』の重要性を指摘した企業が多かった。『専門以外の知識やセンス』では、「経済面の理解とセンス」、「コミュニケーション力」、「グローバルな視野」があげられた。『総合的な力』では、「専門性と社会での業務を結びつける力」、「人間力」、「リーダーシップ」が抽出された。「人間力」、「リーダーシップ」は、専門性以上に、あるいは専門性にプラスして、というニュアンスで語られていた。

『大学院修了生に対する評価』では、“考察力が非常に優れている”と高く評価する意見もあったが、その場合も、企業が求める人材像に合致するかという視点が重要とのことであった。

表2 採用時に期待される資質：資格や専門性

大カテゴリー	小カテゴリー	発言の例
管理栄養士・ 栄養士の資格 の扱い	採用時に資格は考慮し ていない	採用に関して資格は考慮していない（製造）。
		栄養学の専門性は事業に親和性は高いが、採用要件ではない（製造）。
		採用の時にはゼネラリストということで、特に資格は考慮していない（小売）。
		新卒の採用において資格の有無はまったく考慮していない（小売）。
		有資格者かどうかは考慮していない（外食）。
	資格が有るか無いかを基準に採用しているということはない（外食）。	
配属時には資格が考慮 されることはある	採用後、専門性に配慮して配置（製造）。	
	配属の時には、資格を持っていることは考慮する（小売）。	
管理栄養士と栄養士の 違い	栄養士と管理栄養士で実務に違いはないが、管理栄養士のほうが洞察力がある。訓練されていることは感じる（製造）。	
	管理栄養士と栄養士の違いについて、特別考慮はしていない（小売）。	
採用時に求める 専門知識	栄養学の全般的な知識	大学で学んできた基本的な知識は役立つ（製造）。
		食品について良く学んできている（製造）。
		給食管理、臨床栄養、食品衛生、プラス食品学や食品加工学などの知識のベースは、社内で教育するのはハードルが高いので、非常に有難い（製造）。
	食物アレルギー	法律の変更やアレルギーの対応などで管理栄養士は必要な人材（製造）。
		アレルギー対応の部署には、資格を持った方に入ってもらっている（外食）。
		アレルギーの知識は必要。有資格者に対応の中心となってもらっている（外食）。
	品質管理	品質管理を担当する部署については、資格のある人がどうしても欲しいということがある（外食）。
	食品衛生	ISO、HACCPの管理をする時では、微生物などの専門的な知識を持っていないとマニュアルそのものが作れない（外食）。
		食品衛生に関する世の中のハードルが高くなった時に合わせて管理栄養士を採用した（外食）。
		衛生教育など食の安全に関する部署には、資格を持った方に入ってもらっている（外食）。
食育	栄養情報の配信、食育活動、野菜の話や栄養の話をしている（製造）。	
	小学校に出向いて栄養の仕組みなどをわかりやすく伝える（製造）。	
	食育の取組みは、社内の管理栄養士で対応している（小売）。	
研究的な深い知見	農学部出身やバイオをやっている人は、研究の深掘りという意味で欲しい人材（製造）。	
専門性の評価と 必要性	専門性は必須ではない が強みになる	管理栄養士・栄養士の資格は直接的に役に立つことにフォーカスしているわけではなく、そこまで勉強していることはレベルが高いと評価する（製造）。
		管理栄養士、栄養士は素養を秘めている。美味しいものを健康的にずっと食べ続けることができる、ということに引き合ってきたことが大切だ（製造）
		求める人材像があって、プラス専門性が必要（製造）
		管理栄養士が計算してメニューの組み立てについて説明すると、納得を得られる。説得力がある（製造）。
		専門性は間違いなくプラスになっている（外食）。
	目的や機会により専門 性が必要となることが ある	給食部門（病院、老人ホーム、学校、保育園、社員食堂など）が対象の場合には、栄養学のベースの知識があることが役に立つ（製造）。
		配属先で、栄養士会や病院の方と病態栄養に関連する話をするとか、スポーツ栄養に関連する場合は、有資格者が求められる（製造）。
		管理栄養士には、新規事業立ち上げの時に入ってもらった。組織を新しく立ち上げるなど変化がある時には有資格者が必要（流通）。
	多くの人数は要らない	年に1～2回専門知識を活用する機会はある。逆に言うと年に1～2回ということであれば、外注でもいい（製造）。
		企業として管理栄養士・栄養士が必要な事業であることには間違いがないが、部署ごとに必ず必要かと言うと、連携が取れていればクリアできる（外食）。
有資格者は、常時欲しい人材ではあるが、人数は現行のままで仕事は回るかなと考えている（外食）。		

表3 採用時に期待される資質：専門性以外の資質・力

大カテゴリー	小カテゴリー	発言の例	
食への興味・探究心		食に興味を持っていることが大切（製造）。	
		食に興味があり、食べている人の姿を見られる、などが重要（製造）。	
		おいしいものを健康的にずっと食べ続けることに向き合ってきたことが大切（製造）。	
		資格の有無にかかわらず、追及心があるのが重要。食に興味があり、熱意のある人と働きたい（製造）。	
専門以外の知識やセンス	経済面の理解とセンス	経済や流通の基本を知ってもらえると良い（小売）。	
		食品産業でも、製造業と小売業の違いを理解しないで就活に入っている印象がある（小売）。	
		経済感覚は小売の世界では重要（小売）。	
		栄養学的専門性と、社会的な課題と、経済的な価値の創出を両立できる感覚（製造）。	
	コミュニケーション力	人とのコミュニケーションがとれる（製造）。	
		他部署との連携ができる（製造）。	
		接客・サービスが好きであること（外食）。	
		お客さまの原点を共感できる人（外食）	
グローバルな視野	人にわかりやすく説明できる（製造）。		
	グローバル型の総合職を求めている（製造）。		
総合的な力	専門性と社会での業務を結びつける力	専門性をどのように社会に活かしていくのかが紐づいていない（小売）。	
		専門性が将来的にどう生きていくのか、業務に活かせるのかを考えられること（小売）。	
		お客さまのニーズに対して、自分の知識をどう活かせるか、具現化できるのかが大事（小売）。	
	人間力	98%マインドが大切。前向きであること（製造）。	
		大前提として人間力。プラス専門性があれば活躍してもらえる（小売）。	
		交渉術、人間力が大切（小売）。	
		専門性だけで人材を採用する考え方は少なくなっている（製造）。	
	リーダーシップ	人を導くという気持ちを持っている人（製造）。	
		ある程度、部のリーダーになれるような人（小売）。	
		将来的に経営者をめざすことができるようなポテンシャルのある人（小売）	
	大学院修了生に対する評価		大学院修了者を区別してはいないが、考察力が非常に優れている（製造）。
			大学院修了者は専門性が高いといったことはあるが、重要なのは求める人材像に対してアドバンテージを持っているかということ（製造）。
海外では、将来、管理職につく人間は大学院を出ているのが当たり前。大学院では知識をビジネスにどう活かすかを学んでいる（小売）。			

(4) 入社後の業務における専門性の活用（表4）

入社後にどのような業務で専門性が活かされているかでは、最も意見が多かったのは、大カテゴリーの『商品開発で専門性が発揮される』であった。商品開発において、「専門知識が活かされ」、「調理の知識・技術が活かされ」、また、専門性のあることで、「商品開発のスピードが速く」、「顧客のニーズに合わせたストーリーづくりができる」とのことであった。しかし、「健康と、おいしさと原価とのバランスをとれることが重要」では、出来ていないからこそ重要との意見が出されていた。表には示していないが、健康に関連した商品はビジネスとしては難しい（売れない）という意見も、ほとんどの企業から出ていた。

『複数業務の中で専門性が活かされている』の小カテゴリーは、表2の『採用時に求める専門知識』とほぼ重なっていた。

営業や広報など、一見専門性とは関係が薄いと思われる業務においても、専門的な知識

があることが有利であると語られた。また、今後さらなる活躍が期待される業務として、“フレイルへの対応”、“ファーマシーの売り場”などがあがった。

表4 入社後の業務における専門性の活用

大カテゴリー	小カテゴリー	発言の例
商品開発で専門性が発揮される	専門知識が活かされる	給食、臨床栄養、食品衛生、プラス食品学・食品加工学を学んできていることが、食品の企画開発では重要（製造）。
		パフォーマンスが発揮されるのは、商品開発現場（小売）。
		商品開発の場合、専門知識は無いよりあったほうが良い（小売）。
		栄養の知識がある人は、商品を作っていくときに栄養の観点を織り込める点が大きい（小売）
	調理の知識・技術が活かされる	商品開発をする上で、調理の技術が役だった（製造）。
		食材の加熱方法と栄養価などの勉強が活かされている（製造）。
		有資格者は、一般的な者と比べて、調理スキルがあることに違いを感じる（小売）。
	商品開発のスピードが速い	調理方法を知っている人が多いので、スピードが違う（小売）。
		資格を持っている人は、商品開発のスピード感が全然違うと聞いている（小売）。
		商品開発において、栄養素や食材をどのように組み合わせるかの対応がスピーディ（小売）。
	顧客のニーズに合わせたストーリーづくりができる	売れている商品を分解して、工夫して組み立てることも早くできる（小売）。
		1人で商品設計ができる（小売）。
		お客さまのニーズのつかみ方が深い（製造）。
	健康と、おいしさや原価とのバランスをとれることが重要	栄養のストーリーをつけて商品を作ったり、提案ができる（製造）。
		専門性がないと、地域の課題解決に貢献できない（製造）。
栄養バランスの他に、商品の原価を考えながら商品の組み立てができるとよい（小売）。		
健康的な食品でも、おいしい課題解決ができるとよい（小売）。		
販売売価を考えながら、自分ならどうするだろう、と考えられることが大切（小売）。		
健康を考える際、価格が合わない、味はよくてもボリュームに問題があるなど、バランスをとるのが難しい（小売）。		
アレルギー対応には必要 栄養成分表示の業務に必要 衛生管理に関する知識が必要 レシピ作成・メニュー提案に役立つ 食育や食事相談には管理栄養士が対応	味などを変えずに、いかに健康的なものを作っていくかの提案に力を入れている（小売）。	
	食物繊維が多い商品開発をする際、商品のトータルとしての栄養バランスや味付けで、管理栄養士は役立った（小売）。	
	減塩食品開発の際、ベンダーの管理栄養士が出汁の効かせ方や酸味・辛味などを入れて、味への配慮ができた（小売）。	
	アレルギー対応の部署には、必ず有資格者がいる（外食）。	
	アレルギーに関する知識は必要（外食）。	
	栄養成分表示の部署には、専門的な資格のある者が配属されている（外食）。	
	栄養表示には専門性が必要（外食）。	
細菌検査では専門性が必要（外食）。		
衛生管理に関する知識をお客様に伝える機会が沢山あるので、そうしたところで価値提案に活かしてほしいと伝えている（外食）。		
管理栄養士として、レシピを監修する（製造）。		
レシピの作成を行っている人が多い（製造）。		
食べ方の提案、料理教室を担当（小売）。		
食育の取組みは、社内の管理栄養士が対応（小売）。		
食育の活動もやっているが、食育活動をやりたい者は、資格を持っている（外食）。		
地域の食文化を残すことへの活動にも貢献できる（小売）。		
日頃の食生活の悩みが相談できるコーナーを作っており、管理栄養士が対応（小売）。		
食事制限のある方への対応は、毎年必ずあり、専門性が役立つ（外食）。		
営業・広報においても専門性があることは有利	広報や営業でも、専門知識が求められる（製造）。	
	営業やマーケティングの場合、名刺に管理栄養士の資格が書いてあると、印象が違う（良い）（製造）。	
	お客さまに伝えるときに、随時、専門知識が必要となる（外食）。	
専門性を活かした今後の活躍に期待	専門的な知識を持った者が社内にいることは、社会貢献活動として、広報的な要素で役立つことがある（小売）。	
	健康的な食という点では、今はまだ外部の力を借りているが、今後は内部の専門職を活用して内製化していきたい（小売）	
	ヘルス&ウェルネス分野の強化しようという動きがある。フレイルへの対応などで栄養学が役立つのではないかと（小売）。	
		栄養士という食品のイメージしか持っていなかったが、これからはファーマシーの売り場で活躍が期待できるのではないかと（小売）。

(5) 入社後のキャリアパスを築くために必要な専門性以外の資質 (表 5)

大カテゴリーとして、『総合的な力』、『専門以外の知識やスキル』、『大学など外部組織とのネットワーク』が抽出された。

このうち前者 2 つは、採用時に期待される専門性以外の資質でも同様の要素があがっていたが、その具体的内容はやや異なっていた。例えば、入社後のキャリアを築くためには、“専門性だけでは弱い”、“自分の枠を作らない発想”など、専門性を超えた資質が採用時より強く求められていた。また、『総合的な力』では「企画全体を考え、考えたことを実行する力」といったように、“行動力”、“統括する力”、“交渉力”など、自ら動ける力を求める発言内容が複数みられた。

表 5 入社後のキャリアパスを築くために必要な専門性以外の資質

大カテゴリー	小カテゴリー	発言の例
総合的な力	知識を実際のビジネスに結びつける力	学んだ知識をどうやってビジネスに直結させるかという思考回路が必要。現状はほぼ無い (小売)
		自分の現場で専門性を活かす発想、自分の枠を作らない発想があると良い (外食)。
		専門性を自分の居場所で活かす行動ができる人は強い (外食)。
		専門性はプラスにはなるが、具体的に業務に活かすことができる力が重要 (外食)。
	企画全体を考え、考えたことを実行する力	幹部候補生としては、専門性だけでは弱い。資格と、自分がやりたいことを紐づけられることが必要 (製造)。
		専門性に加えて、コーディネート力、推進力が求められる (製造)。 栄養的な視点を持って、全体の企画を統括する力 (製造) 管理栄養士にマーケティングを勉強してくださいというつもりはない。強みの 1 つにはなるが、大切なのは、自分で考えてそれを実行に移す行動力があるかということ (製造)。 大切なのは、プロジェクト構成力や交渉力といったトータルビジネススキル (小売)。 栄養の有資格者は、肅々と仕事をされる人が多いという印象があるが、自分でプロジェクトをオーガナイズしていく点では、他学部より劣る (小売)
広い視野	物事を幅広くみることができる (製造)。	
	社会のトレンドをわかっている (製造)。	
専門以外の知識やスキル	経営・マーケティング	マーケティングのことを知っていることは役立つ (外食)
		マーケティングで顧客視点を持った上で、専門性もあると良い (小売)
		経営企画やマーケティング、財務についても知っている、強みにはなる (製造)
		マーケティングのフレームワークを使って、どうやって課題を解決していくのかということを考える練習が大学時代で出来ていると、社会に出てからかなり楽なのではないか (小売)。
	マネジメント力	実際には、専門性よりはマネジメントを見ている (小売)。 店舗マネジメントの知識があると良い (外食)。
	コミュニケーション力・プレゼンテーション力	伝える力を大切にしている (小売)。 お客さまに対する情報発信力が必要 (外食)。 プレゼンテーション力 (小売) 専門性に加えて、コミュニケーションスキルが求められる (製造)。
大学など外部組織とのネットワーク		出身大学の先生とのネットワークを持っている (製造)。
		栄養士会との調整ができる (製造)
		同級生など有資格者同士で相談できるネットワークがある (製造)
		内部だけで商品開発を行っているとは似通ってしまう。外部と連携することで新しい切り口ができるので外部との連携が必要 (外食)。
		料理人や有名シェフの監修で、元々のものとは違うメニュー構成ができて勉強にもなる (外食)。
		大学のほうが解析方法などが優れている (製造)。 大学と共同で学会発表を行っている (製造)。

『専門以外の知識やスキル』では、表 3 と似た小カテゴリーがあがってきた。「経営・マーケティング」は強みにはなるとの意見がある一方で、『総合的な力』の「企画全体を考え、考えたことを実行する力」には、“管理栄養士にマーケティングを勉強してください

というつもりはない。強みにはなるが、大切なのは自分で考えてそれを実行に移す行動力”という発言がみられている。上述した通り、実務経験を経る中で、他職種にはない専門性を活かすためにも、“行動力”の重要性が協調されていた。

『大学など外部組織とのネットワーク』は、採用時の資質では抽出されなかったカテゴリである。専門分野の教員や同級生、同職種のつながりが、業務を発展させるうえで重要とされていた。しかし、行政との連携については、ほとんど発言がなく、実績も少ない状況であった。

4) 考察

食関連企業において、管理栄養士・栄養士が修得する栄養学の専門性は、採用時や業務上、ほとんどの場合、必須条件ではなかった。しかし、企業が求める専門性以外の資質、例えばコミュニケーション力、人間力、実行力などを備えていると、専門性は強みになることが示された。

図1に示す通り、管理栄養士・栄養士にとって栄養学の専門性は基本となる資質である。その専門性は、専門性以外の資質を伴ってこそ発揮される、あるいは発揮する機会を得る。採用後のキャリアパスにおいても、OJTや社内研修、職能団体や学会による専門的な研修を通して、生涯にわたって自律的に、これら2つの資質を高めていくことが必要である。

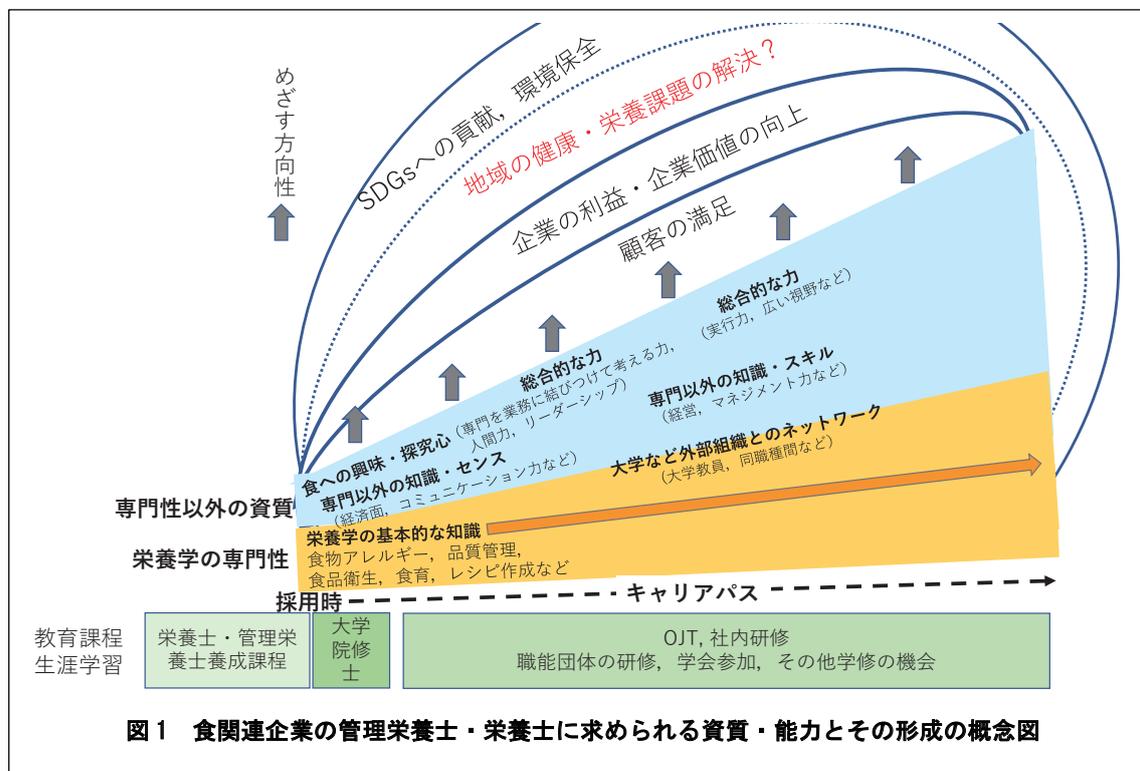


図1 食関連企業の管理栄養士・栄養士に求められる資質・能力とその形成の概念図

本調査結果から、専門性を実務どのように結び付け社会に活かすかを考える力、さらには考えたことを実行する行動力の重要性が示された。前者の考える力は、教育養成課程の中で、栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの発展型統合実習の一部として実施することが望まれる。また、専門性を実務にどのように生かすための行動力は、学部レベルでの修得は難しく、大学院修士レベルでのインターンシップなどを取り入れた高度人材養成の必要性が示唆される。さらに、就職後に業務の質を高め発展させる上で、大学など外部組織とのネットワークが重要とされた。養成機関在学中から、卒業研究、ゼミなどを通して、教員や友人との強いネットワークを築いておくことが必要である。

食関連企業における業務のめざす方向性として、図1に示す通り、まずは顧客の満足度を高め、その結果、企業の利益や企業価値を向上させることがある。また最近では、グローバルな視点で地球全体を視野に入れ、国連の持続可能な開発目標（SDGs）達成への貢献を重視している企業も多い。しかし、地域の健康・栄養課題への貢献については、食を扱う企業として必要なことだが、現実には利益につながらず、難しい課題であるという意見が多かった。「健康と、おいしさと原価とのバランスをとれることが重要」（表4）という課題解決の必要性を再認識しなければならない。また、行動経済学に基づくナッジなどの手法を用いて、顧客が自然と健康に配慮した商品を選択するように誘導する仕掛けづくりも必要であろう。行動経済学や、ナッジを用いた行動変容手法は比較的新しい考え方、方法論であり、その基本は教育養成課程で適切に教育されなければならない。

5) まとめ

食関連企業のうち、食品製造業、食品小売業、外食産業、計14社に、管理栄養士・栄養士など栄養学を専門とする人材に求める資質について、グループインタビューを実施し、採用時と入社後のキャリア形成段階に分けて整理した。

その結果、採用時も入社後のキャリアパスを築く上でも、栄養学の専門知識やスキルは強みにはなるが、必要条件でも十分条件でもなかった。専門性に加え、食への興味・探究心や、人間力や行動力といった総合的な力があってこそ、企業の売り上げに貢献し、顧客の満足度を高め、社会の健康・栄養課題の解決に資することができると示唆された。

養成課程において、専門知識をビジネスにどのように結び付けて社会の課題解決につなげるかといった練習を、栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの発展型統合実習として実施しておくこと、および在学中から教員や友人とのネットワークを築いておくことの必要性が示された。

また、栄養学の専門性を実務にどのように生かすか、どのようにつなげられるかを考え、企画し、実行するための総合的な力が必要との意見が多くみられた。こうした総合的な力は、学部レベルだけでの修得は難しく、大学院レベルでの高度人材養成の必要性を示唆するものである。

謝辞

新型コロナウイルス感染症の世界的蔓延という大変な状況下で、本インタビュー調査にご協力くださいました食関連企業の皆さまに、心中より感謝申し上げます。

◎ヒアリングにご協力いただいた企業様一覧（五十音順）

味の素株式会社
イオンリテール株式会社
株式会社ウェルビーフードシステム
銀座アスター食品株式会社
ケンコーマヨネーズ株式会社
株式会社セブン&アイ・フードシステムズ
株式会社人形町今半
株式会社ファミリーマート
株式会社ベルク
株式会社マルハチ村松
株式会社ヤオコー
株式会社八百彦本店
株式会社ヤマザキ（株式会社ユニデリ）
株式会社ローソン

4. 地域の栄養課題の解決に資する管理栄養士等の育成に向けて

本検討部会では、管理栄養士・栄養士養成施設における食環境整備に関する教育の推進を目指して、1) 管理栄養士・栄養士の養成施設の教員を対象とした調査（養成施設調査）、2) 自治体の行政栄養士を対象とした調査（自治体調査）、3) 食関連企業を対象とした調査（食関連企業ヒアリング）を実施し、管理栄養士・栄養士に求められる資質とその教育を検討した。これらの調査から、食環境整備に係る人材育成として、以下のことを提案する。

1) 養成課程におけるより充実すべき教育プログラム

(1) PDCA サイクルに基づいた食環境整備の教育

自治体調査で、「地域診断、それに基づく企画、評価」が課題としてあげられた。Do の内容より、Plan や Check, Act を苦手としていたといえる。また、養成施設調査で、「評価指標の設定と評価方法を説明することができる」は、15 項目中 4 位であったが、「教えている」と回答した教員は、約 4 割であり、学修目標「食環境整備におけるマネジメントサイクルを説明できる」の教育の実施程度は、15 項目中 12 位であった。これらのことから、食環境整備の教育においても、PDCA サイクルにそった教育、とくに評価 (Check) とそれに基づく見直し (Act) の具体的な方法に関する教育が必要である。

(2) より現場に即した実践的な教育

養成施設調査において、さらなる教育の充実に必要な項目として、「食関連事業者や地域の組織、自治体の食環境整備に対する理解やネットワーク」が上位にあげられたことから、養成課程での教育に現場の協力が必要であることが示唆された。Do の内容（教材作成等）の教育の実施程度が高かったことから、行政栄養士が抱える課題「地域診断、それに基づく企画、評価」を実践的な内容として教育するのは、学内だけでは限界があるといえる。学外での演習・実習科目や臨地実習での食環境整備の教育の実施は、まだ限られていたことから、学外での教育を含んだ発展的統合学修の強化が求められる。

また、食関連企業の調査では、採用時に管理栄養士資格の有無は問わないが、専門性があることは強みとなるという点で意見が一致していた。管理栄養士有資格者に期待する専門性として、具体的には、栄養成分表示、品質管理・衛生管理、調理、食物アレルギーに関する知識等があげられた。栄養学の専門職として期待される専門性を、養成課程において確実に修得しておくことが必要である。

(3) 食への興味関心を深める体験の重要性

食関連企業の調査では、採用に当たっての根本的な要件として、食への興味があり探究心があること、顧客の背景を理解しコミュニケーションをとれる力の重要性が指摘され、“人間力”が大事という表現も複数企業から示された。食への興味関心を深め、人間力を高めるには、管理栄養士として求められる基本的な資質・能力の学修目標の 1 つである「食に関わる体験の蓄積」が重要である。これは教育として行うというより、養成課程在学中に、学生一人一人が心

して取り組むべきことである。学生に食に関わる体験の蓄積を促すには、教員自らがそうした姿勢と行動を示すロールモデルとなる必要がある。

(4) アドボカシー能力の育成

行政栄養士からあげられた課題には、「関係者への説明」も含まれていた。これは、関係者を事業に巻き込むためのアドボカシー能力といえる。アドボカシーとは、組織や社会の変化をめざしたさまざまなアクションの総体であり、そのためにはサイエンスとアートの2つの資質が必要とされる。サイエンスは主に、社会制度や政策、健康課題、科学的根拠に関する知識を意味する。アートは相手の心に響く、説得力のある、魅力的なメッセージを創造し、そのメッセージを相手に応じて作り替えていくコミュニケーション能力と、信頼される人柄および目的に向かって信念を持って取り組み続ける粘り強さなどの人間性を意味する。

行政栄養士のコンピテンシーの自己評価で、コミュニケーション能力は高いという結果であったものの、人的資源や予算の確保に必要なアドボカシーにおけるコミュニケーション能力はさらに必要だといえる。養成施設における教育の実施程度でも、アドボカシーに係る学修目標は15位中14位と低かった。また、最下位の学修目標は「食環境整備に関わる他職種の役割と専門性を説明できる」であり、この目標もアドボカシーに関わる内容であった。アドボカシー能力の育成がさらに必要である。

2) より充実した教育を実現させるために

(1) 食関連事業者や地域の組織、自治体とのネットワークの構築

ネットワークの構築により、「食環境整備に関する実習の受入れ先」が生まれ、より実践的な教育ができる。また、ネットワークができることで、教員の社会活動や研究の実施にもつながり、教員の食環境整備に対する理解が深まり、食環境整備に関する教育の充実につながる。食環境整備には、産学官連携は必須であり、ネットワーク構築は地域の食環境整備にも貢献する。

食関連企業の調査で、健康・栄養の観点と、美味しさ、そして価格の3つのバランスを調整する力が重要との指摘があった。この3つのバランスを考えることは、産学官の連携による食環境整備を進める上で必須であり、養成課程において、具体的な調整方法や成功事例を学ぶことが望ましい。

また、食関連企業の調査では、栄養分野の人材に期待することとして、大学とのつながり、同職種とのネットワークがあげられた。在学中から大学教員との密接な関係、友人との交友関係を築いておくことが、社会に出てからの産官学のネットワーク形成につながると示唆される。

(2) コアカリや支援ガイドの活用

養成施設調査において、コアカリや支援ガイドを活用している者の方が教育を実施していたことから、食環境整備に関する教育の強化に、コアカリや支援ガイドは有用であるといえる。

(3) 大学院への進学

自治体調査で、大学院卒の行政栄養士の方が、コンピテンシーが比較的高かった。大学院での学びは、専門的知識・スキルの獲得のみならず、アドボカシー能力をはじめとする総合力を高めるといえる。

食品関連企業の調査でも、大学院修了生は考察力が優れているとの意見があった。また、栄養学の専門性を実務にどのように生かすか、どのようにつなげられるかを考え企画し実行する総合力が必要との意見が多く、そのためには、経営やマーケティングの知識、交渉力、マネジメント力も必要と指摘された。これらの力は、食関連企業に限らず、行政で食環境整備に取り組む上でも必要な力であるが、学部レベルだけでの修得は難しく、大学院レベルでの高度人材養成の必要性を示唆するものである。

令和 2 年 11 月 24 日

管理栄養士養成施設

公衆栄養学 主担当者様

給食経営管理論 主担当者様

栄養教育論 主担当者様

特定非営利活動法人 日本栄養改善学会
理事長 村山伸子

令和 2 年度 管理栄養士専門分野別人材育成事業（教育養成領域での人材育成）
「地域の栄養課題の解決に資する管理栄養士等の育成に向けた教育プログラムに関する調査」へ
のご協力をお願い（依頼）

謹啓 ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

日本栄養改善学会では、平成 29 年度より厚生労働省の委託を受け、専門分野別人材育成事業「教育養成領域での人材育成」を検討して参りました。平成 30 年度には、管理栄養士・栄養士養成の栄養学教育モデル・コア・カリキュラムを作成し、令和元年度には、栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの活用支援ガイドを作成しました。そして、今年度は、厚生労働省の委託を受け、「地域の栄養課題の解決に資する管理栄養士等の育成に向けた教育プログラム（食環境整備に係る人材育成）」の検討を行うことになりました。この調査は、その一環として行う調査です。

健康的な食生活を営むためには、栄養や食の知識の獲得だけでなく、健康な食事が摂取できる食環境が必要になります。地域における食環境の整備は、管理栄養士・栄養士の重要な任務です。そこで、本調査は、養成施設における食環境整備に関わる教育の推進に向けて、養成施設における食環境整備に関わる教育および教育を推進する環境の実態把握と教育に関わる要因を検討することを目的としています。

何卒ご理解とご協力賜りますようお願い申し上げます。

謹白

記

1. 本調査より得られた結果は、報告書や論文等を通して公表し、今後の養成施設における食環境整備に関わる教育のあり方に、貢献します。
2. 公表する結果は、すべて統計処理を行い、所属機関名や個人は特定されない形でまとめます。情報の管理は厳正に行います。なお、本調査は、研究倫理審査委員会の承認を得て実施しております。

以上

本調査の内容に関するお問合せ先：

特定非営利活動法人 日本栄養改善学会

食環境整備に係る人材育成検討部会 養成施設調査 WG

(WG リーダー 赤松利恵) E-mail: kouroushokukankyo2020@gmail.com

令和2年11月24日

栄養士養成施設

栄養の指導 主担当者様

給食の運営 主担当者様

特定非営利活動法人 日本栄養改善学会

理事長 村山伸子

令和2年度 管理栄養士専門分野別人材育成事業（教育養成領域での人材育成）

「地域の栄養課題の解決に資する管理栄養士等の育成に向けた教育プログラムに関する調査」へ
のご協力をお願い（依頼）

謹啓 ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

日本栄養改善学会では、平成29年度より厚生労働省の委託を受け、専門分野別人材育成事業「教育養成領域での人材育成」を検討して参りました。平成30年度には、管理栄養士・栄養士養成の栄養学教育モデル・コア・カリキュラムを作成し、令和元年度には、栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの活用支援ガイドを作成しました。そして、今年度は、厚生労働省の委託を受け、「地域の栄養課題の解決に資する管理栄養士等の育成に向けた教育プログラム（食環境整備に係る人材育成）」の検討を行うことになりました。この調査は、その一環として行う調査です。

健康的な食生活を営むためには、栄養や食の知識の獲得だけでなく、健康な食事が摂取できる食環境が必要になります。地域における食環境の整備は、管理栄養士・栄養士の重要な任務です。そこで、本調査は、養成施設における食環境整備に関わる教育の推進に向けて、養成施設における食環境整備に関わる教育および教育を推進する環境の実態把握と教育に関わる要因を検討することを目的としています。

何卒ご理解とご協力賜りますようお願い申し上げます。

謹白

記

1. 本調査より得られた結果は、報告書や論文等を通して公表し、今後の養成施設における食環境整備に関わる教育のあり方に、貢献します。
2. 公表する結果は、すべて統計処理を行い、所属機関名や個人は特定されない形でまとめます。情報の管理は厳正に行います。なお、本調査は、研究倫理審査委員会の承認を得て実施しております。

以上

本調査の内容に関するお問合せ先：

特定非営利活動法人 日本栄養改善学会

食環境整備に係る人材育成検討部会 養成施設調査 WG

(WG リーダー 赤松利恵) E-mail: kouroushokukankyo2020@gmail.com

食環境整備に係る人材育成に関する調査

令和 2 年度 管理栄養士専門分野別人材育成事業（教育養成領域での人材育成）

[ご回答にあたって]

1. この調査は、管理栄養士・栄養士養成施設において、**公衆栄養学、給食経営管理論、栄養教育論、栄養の指導、給食の運営の主担当**の先生を対象とした調査です。
2. 本調査は任意の調査であり、回答しないことによって不利益を被ることはありません。一度回答を提出された後でも、報告書作成前で、施設名と科目担当の記載があれば、回答を撤回することができます。
3. 結果を公表する際は、集団のデータとして集計し、教員個人や個々の施設の情報が公表されることは決してありません。得られた情報は厳正に管理し、本調査目的以外には使用しません。本調査は、研究倫理審査委員会の承認を得ています。
4. 本調査のご回答をもって、調査への同意とみなします。
5. ご回答後の調査票を、返信用封筒にてお送りください。

本調査の内容に関するお問合せ先：
 特定非営利活動法人 日本栄養改善学会
 食環境整備に係る人材育成検討部会 養成施設調査 WG
 E-mail: kouroushokukankyo2020@gmail.com

回答期限：2020年12月10日（木）必着

本調査票で、おたずねする「食環境整備」とは、以下のことを指します。

✓ **スーパーマーケット等量販店、弁当・そうざい店、飲食店における取組み**

例：野菜摂取促進や弁当・そうざいの減塩の働きかけ、メニューの栄養成分表示、ヘルシーメニューの開発や提供、健康・栄養情報の提供等

✓ **配食サービスの栄養管理における取組み**

例：弁当・そうざい事業者への指導・支援、栄養管理ガイドラインの啓発等

I. ご所属の施設と担当科目

1. ご所属の管理栄養士・栄養士養成施設は、4年制ですか。2年制（短期大学）ですか。

①4年制 ②2年制

2. ご所属の管理栄養士・栄養士養成課程の1学年の定員数は何人ですか。

人

3. 主な担当科目名（もしくは、担当領域）を、次の選択肢から、1つ選択してください。

①公衆栄養学 ②給食経営管理論 ③栄養教育論 ④栄養の指導 ⑤給食の運営

4. ご担当の科目（もしくは、担当領域）の成績・単位認定に関与する教員は、何人ですか。ご自身も含めた人数をお答えください。

人

5. ご所属の施設には、管理栄養士養成または栄養士養成を行っている他の学科等がありますか。

① はい 管理栄養士養成と栄養士養成の両方の養成課程がある
② いいえ 管理栄養士養成または栄養士養成のみである

II. 食環境整備に関する教育

ご担当の科目（領域）について、ご回答ください。

1. 講義や演習・実習で、食環境整備について、教えていますか。

① はい ② いいえ → II-6（卒業研究について）へお進みください

2. I-3でご回答いただいた担当科目において、食環境整備の内容を含むご担当の講義科目をお答えください。食環境整備に関する内容%とは、その科目の全内容を100%としたとき、食環境整備の内容が何%ぐらいに相当するかをお答えください。

※必修とは、管理栄養士受験資格（栄養士養成施設は栄養士資格取得）に、「必修」を意味します。

※複数の教員と担当している場合でも、その科目の単位数をお書きください。

科目名	必修か選択か	単位数	食環境整備に関する内容%
	必修・選択		

3. 食環境整備の内容を含むご担当の演習・実習について、お答えください。

ここでは、臨地実習・校外実習は含まれません。食環境整備に関する内容%とは、その科目の全内容を100%としたとき、食環境整備の内容が何%ぐらいに相当するかをお答えください。

※必修とは、管理栄養士受験資格（栄養士養成施設は栄養士資格取得）に、「必修」を意味します。

※複数の教員と担当している場合でも、その科目の単位数をお書きください。

科目名	必修か選択か	単位数	食環境整備に関する内容%
	必修・選択		

4. 食環境整備に関する演習・実習には、学外での演習・実習も含まれますか。昨年度の内容でお答えください。

① はい 学外での演習・実習を含む ② いいえ すべて学内

5. ご担当の臨地実習・校外実習について、お答えください。

臨地実習のご担当でない場合、「担当していない」にチェックをして、次にお進みください。

食環境整備に関する内容%とは、その科目の全内容を100%としたとき、食環境整備の内容が何%ぐらいに相当するかをお答えください。

※必修とは、管理栄養士受験資格（栄養士養成施設は栄養士資格取得）に、「必修」を意味します。

※複数の教員と担当している場合でも、その科目の単位数をお書きください。

臨地実習を担当していない → II-6（卒業研究について）へお進みください。

科目名	必修か選択か	単位数	食環境整備に関する内容%
	必修・選択		

6. これまで、主指導の学生の卒業研究で、食環境整備に関する卒業研究はありましたか。

① はい ② いいえ → II-8（資質・能力について）へお進みください

7. その卒業研究では、データ収集など、学生が現場（地域や給食施設等）に出向いて、研究を実施しましたか。

① はい ② いいえ

8. 食環境整備に関する教育において、あなたは、学生のこれらの資質・能力の修得を意識して、講義や演習・実習、卒業研究指導等を行っていますか。あなたの担当科目に関係ない項目については、「教えていない」を選択ください。

		教えていない	あまり教えていない	どちらともいえない	少し教えている	教えている
a	食環境整備の意義・目的を説明できる	1	2	3	4	5
b	食環境整備における管理栄養士・栄養士の役割と業務内容を説明できる	1	2	3	4	5
c	食環境整備におけるマネジメントサイクルを説明できる	1	2	3	4	5
d	地域住民（対象者）とそれを取りまく食環境の現状を把握（アセスメント）できる	1	2	3	4	5
e	現状把握（アセスメント）の結果を整理し、課題を抽出することができる	1	2	3	4	5
f	課題から目標を設定し、取組みを立案できる	1	2	3	4	5
g	食材料費や設備などの資源を踏まえて、喫食者にとって、健康でかつ魅力的なメニュー提案ができる	1	2	3	4	5
h	献立作成（栄養計算を含む）ができる	1	2	3	4	5
i	メニューのプロモーションのために、POP やちらし等を作成することができる	1	2	3	4	5
j	地域住民（対象者）に必要な健康や栄養情報を収集し、情報提供の教材（リーフレット等）を作成することができる	1	2	3	4	5
k	評価指標の設定と評価方法を説明することができる	1	2	3	4	5
l	評価結果をもとに、取組みの見直しや改善方法を説明できる	1	2	3	4	5
m	食環境整備の取組みを広く発信する方法を説明できる	1	2	3	4	5
n	食環境整備に関わる他職種の役割と専門性を説明できる	1	2	3	4	5
o	他職種と連携・協働のためには、協調性とリーダーシップの双方が必要であることを説明できる	1	2	3	4	5
p	その他（ ）	1	2	3	4	5
q	その他（ ）	1	2	3	4	5

4. あなたのご所属の学校や学科等は、自治体、団体、企業等と、食環境整備に関する提携を行っていますか。提携とは、組織として、書類を交わす正式なものを指します(ただし、文書中に食環境整備を目的としたことが、明記されていなくとも、食環境整備の取組みを行っている場合も含む)。

① はい ② いいえ ③ わからない → ②と③は、IVへお進みください

5. 4で回答された提携先について、あてはまるもの、すべてに○をつけてください。

①都道府県 ②保健所設置市・特別区 ③市町村 ④スーパー・コンビニ等、食品小売業 ⑤レストラン、食堂等、外食事業 ⑥食品製造業 ⑦給食受託会社 ⑧給食施設を有する事業者・組織等 ⑨協会、協議会、NPO 法人等専門団体 ⑩その他
()

6. 4で回答した提携の中に、産学官(企業等・学校・自治体等)の3者の提携も含まれますか。

① 含まれる ② 含まれない

ここからは、全員の方におたずねします。

IV. 食環境整備に関する教育推進の課題

1. あなたのご担当の科目の範囲で、食環境整備に関する教育をどの程度、**実施している**と思いますか。**ご自身の担当科目範囲で**、「全く実施できていない」を0、「充分実施できている」を10とした場合、あてはまる実施の程度の番号に○をつけてください。



2. あなたの食環境整備に関する教育を、**さらに**充実させるためには、何が**必要だ**と思いますか。担当科目に該当しない項目は、「まったく必要でない」を選択ください。

		まったく必要でない	必要でない	どちらかという必要でない	どちらかという必要である	必要である	とても必要である
a	自分の食環境整備に関する知識・スキル	1	2	3	4	5	6
b	自分の食環境整備に関する経験	1	2	3	4	5	6
c	授業時間数の確保	1	2	3	4	5	6
d	教員間や科目間の連携	1	2	3	4	5	6
e	教育に使用するテキストや情報	1	2	3	4	5	6
f	食環境整備に関する実習の受入れ先	1	2	3	4	5	6
g	自治体の食環境整備に対する理解や自治体とのネットワーク	1	2	3	4	5	6
h	食関連事業者や地域の組織の食環境整備に対する理解やそれら組織とのネットワーク	1	2	3	4	5	6

V. これからの項目では、あなたご自身のことについて、おたずねします。可能な範囲でご回答ください。

1. 年齢

①20歳代 ②30歳代 ③40歳代 ④50歳代 ⑤60歳代

2. 肩書

①助教 ②講師 ③准教授 ④教授

3. 学位（最終）

①学士 ②修士 ③博士

4. 現在の科目（領域）を受け持って何年目ですか。何年目かでお答えください（例：今年の4月に着任の場合、1年目）。複数校で現在の科目（領域）をご担当の場合、合計してお答えください。なお、常勤での勤務に限ります。

年目

5. 担当科目（領域）に関連する現場で、実務をしていたご経験はありますか。1つ選択してください。

① ある 常勤 ② ある 非常勤・アルバイト ③ ない

6. これまでに、食環境整備に関する論文を公表していますか（筆頭著者でない場合も含む）。

① はい ② いいえ

7. 詳細な内容を問わせていただく場合があります。差し支えなければ、ご所属の管理栄養士・栄養士養成課程の大学等施設名および学部・学科名をお答えください。記載は任意です。個々の施設の情報が公表されることは決してありません。

質問はこれで終わりです。ご協力いただき、ありがとうございました。

返信用封筒に入れ、12月10日必着で、返送くださいますよう、お願いします。

令和 2 年 11 月吉日

都道府県・政令市・中核市・保健所設置市・特別区・市町村本庁
健康づくり関係主管課長 様

特定非営利活動法人 日本栄養改善学会
理事長 村山伸子

食環境整備に係る人材育成に関する調査について（依頼）

地域の栄養・食生活をめぐる様々な課題が深刻化・多様化している現在、行政管理栄養士・栄養士に求められる役割も高度化、複雑化しており、地域の栄養課題の解決のため、高い専門性と専門的実践能力を有する人材の育成が急務となっています。

そこで日本栄養改善学会では、厚生労働省の委託事業「管理栄養士・栄養士のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの検討」の一環として、現在、下記の食環境整備を担当されている行政管理栄養士・栄養士を対象に、食環境整備を推進する上で必要な行政管理栄養士・栄養士の資質や養成施設の人材育成において求められる能力、食環境整備に係る取組みにおける養成施設へのニーズ等を明らかにすることを目的に調査を行います。回答いただいた内容を基に地域の栄養課題の解決を図る上で必要な資質や能力に関する教育プログラムを検討いたします。

つきましては、ご多用の折、誠に恐縮ですが、貴所属管理栄養士・栄養士の方へ周知をお願い致します。

また、保健センターが設置されている自治体本庁の方は、管轄する保健センター管理栄養士又は栄養士の方への周知を併せてお願い申し上げます。各保健所へは別途、依頼しておりますことを申し添えます。

なお、管理栄養士・栄養士が配置されていない自治体の方は、お手数ですが Email（下記問合せ先）にて「自治体名」と「管理栄養士・栄養士未配置」の旨をご連絡ください。

また、本調査は自治体の高齢福祉関係主管課所属の管理栄養士・栄養士も対象としております。お手数ですが、同封の高齢福祉関係主管課長宛の依頼状をご転送いただけますと幸いです。

記

1. 本調査票で、おたずねする「食環境整備」とは、以下のことを指します。

- (1) スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取組み
例：野菜摂取促進や弁当・惣菜の減塩の働きかけ、メニューの栄養成分表示、ヘルシーメニューの開発や提供等
- (2) 配食サービスの栄養管理における取組み
例：弁当・惣菜事業者への指導・支援、栄養管理ガイドラインの啓発等

2. 本調査の対象者

1. の「食環境整備」に従事する行政管理栄養士または栄養士で正規職員の他、嘱託・非常勤職員
*嘱託・非常勤職員：常勤と同等の勤務時間（目安・週 4 日以上かつ 1 日 6 時間以上）で勤務している場合を対象とします。

3. 調査の回答先

インターネット調査 URL：<https://www.gyouseieiyoushi.com>（回答期限：2020 年 11 月 27 日）



問合せ先：特定非営利活動法人 日本栄養改善学会
食環境整備に係る人材育成検討部会 自治体調査 WG
Email: kouroushokukankyo2020@gmail.com

令和2年11月吉日

各保健所長

特定非営利活動法人 日本栄養改善学会
理事長 村山伸子

食環境整備に係る人材育成に関する調査について（依頼）

地域の栄養・食生活をめぐる様々な課題が深刻化・多様化している現在、行政管理栄養士・栄養士に求められる役割も高度化、複雑化しており、地域の栄養課題の解決のため、高い専門性と専門的実践能力を有する人材の育成が急務となっています。

そこで日本栄養改善学会では、厚生労働省の委託事業「管理栄養士・栄養士のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの検討」の一環として、現在、下記の食環境整備を担当されている行政管理栄養士・栄養士を対象に、食環境整備を推進する上で必要な行政管理栄養士・栄養士の資質や養成施設の人材育成において求められる能力、食環境整備に係る取組みにおける養成施設へのニーズ等を明らかにすることを目的に調査を行います。回答いただいた内容を基に地域の栄養課題の解決を図る上で必要な資質や能力に関する教育プログラムを検討いたします。

つきましては、ご多用の折、誠に恐縮ですが、貴所属管理栄養士の方へ周知をお願い致します。

記

1. 本調査票で、おたずねする「食環境整備」とは、以下のことを指します。
 - (3) スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取組み
例：野菜摂取促進や弁当・惣菜の減塩の働きかけ、メニューの栄養成分表示、ヘルシーメニューの開発や提供等
 - (4) 配食サービスの栄養管理における取組み
例：弁当・惣菜事業者への指導・支援、栄養管理ガイドラインの啓発等
2. 本調査の対象者
 1. の「食環境整備」に従事する行政管理栄養士または栄養士で正規職員の他、嘱託・非常勤職員
*嘱託・非常勤職員：常勤と同等の勤務時間（目安・週4日以上かつ1日6時間以上）で勤務している場合を対象とします。

3. 調査の回答先

インターネット調査 URL：<https://www.gyouseieiyoushi.com> （回答期限：2020年11月27日）



問合せ先：特定非営利活動法人 日本栄養改善学会
食環境整備に係る人材育成検討部会 自治体調査 WG
Email: kouroushokukankyo2020@gmail.com

令和 2 年 11 月 吉日

都道府県・政令市・中核市・保健所設置市・特別区・市町村本庁
健康づくり関係主管課管理栄養士・栄養士 様
高齢福祉関係主管課管理栄養士・栄養士 様
各保健所管理栄養士 様

特定非営利活動法人 日本栄養改善学会
理事長 村山伸子

食環境整備に係る人材育成に関する調査ご協力をお願い

本調査は、日本栄養改善学会が厚生労働省より委託され実施している「管理栄養士・栄養士のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラムの検討」の一環として行う調査です。地域の栄養・食生活をめぐる様々な課題が深刻化・多様化している現在、行政栄養士に求められる役割も高度化、複雑化しており、地域の栄養課題の解決のため、高い専門性と専門的実践能力を有する人材の育成が急務となっています。

本調査では、行政栄養士の方を対象に、地域の栄養課題の解決に資する食環境整備を推進する上で、行政栄養士に必要な資質・能力および養成施設の人材育成において求められる資質・能力、養成施設へのニーズ等を明らかにすることを目的に調査したいと考えております。今後、回答いただいた内容を基に地域の栄養課題の解決を図る上で必要な資質や能力に関する教育プログラムを検討いたします。

ご多用の折、誠に恐縮ですが、11月27日（金）24時までに回答をお願いします。調査へのご協力をお願い申し上げます。

[ご回答にあたって]

1. 本庁及び保健所・保健センターにご所属の食環境整備に従事されている管理栄養士・栄養士（正規職員の他、嘱託・非常勤職員）の方が、お一人ずつご回答ください。回答時間は10～20分程度です。
*嘱託・非常勤職員：常勤と同等の勤務時間（目安・週4日以上かつ1日6時間以上）で勤務している場合を対象とします。
2. 本調査では、行政栄養士の個人の能力や施設別の実態をお聞きしますが、結果を公開する際は、集団のデータとして集計し、個人や個々の自治体が特定されることは決してありません。また、得られた情報は厳正に管理し、本調査目的以外には使用しません。なお、本調査は昭和女子大学倫理審査委員会の承認を得て実施しています。
3. 本調査の回答をもって、調査への同意とみなします。
4. 本調査は任意の調査であり、回答しないことによって不利益を被ることはありません。回答したくない場合は、ブラウザの閉じるボタンを押して、アンケートの回答を中止してください。また、回答途中でやめたくなった場合は、いつでも中止してください。
5. お答えいただいた内容は、後日、報告書を日本栄養改善学会のホームページにて公開いたします。

本調査票で、おたずねする「食環境整備」とは、以下のことを指します。

✓ **スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店における取組み**

例：野菜摂取促進や弁当・惣菜の減塩の働きかけ、メニューの栄養成分表示、ヘルシーメニューの開発や提供等

✓ **配食サービスの栄養管理における取組み**

例：弁当・惣菜事業者への指導・支援、栄養管理ガイドラインの啓発等

本調査の内容に関するお問合せ先：
特定非営利活動法人 日本栄養改善学会
食環境整備に係る人材育成検討部会 自治体調査 WG
E-mail: kouroushokukankyo2020@gmail.com

食環境整備に係る人材育成に関する調査（見本）

1. 行政栄養士である、あなたのことを教えてください。	
(1) ご所属の都道府県を教えてください。(任意)	都道府県名 (プルダウン)
(2) ご所属の市区町村名を教えてください。(任意) ※市区町村に所属の方のみ	市区町村名 (プルダウン)
(3) ご所属を教えてください。	1 都道府県の本庁 2 都道府県型の保健所 3 政令市、中核市、保健所設置市及び特別区の本庁 4 政令市、中核市、保健所設置市及び特別区の保健所 5 政令市、中核市、保健所設置市及び特別区の保健センター 6 市町村の本庁 7 市町村の保健センター 7 その他 (自由記載)
(4) 貴自治体に入庁後、令和2年度現在の勤務年数を教えてください。	1 1年未満 2 1～3年目 3 4～10年目 4 11年目～25年目 5 26年目以上
(5) 貴自治体の行政栄養士として、地域の食環境整備に関する取組みに従事された年数を教えてください。 本調査でお聞きする食環境整備とは、以下のことを指します。 ①スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店に対する取組み 例：野菜摂取促進や弁当・惣菜の減塩の働きかけ、メニューの栄養成分表示、ヘルシーメニューの開発や提供等 ②配食サービスの栄養管理に	1 1年未満 2 1～3年目 3 4～10年目 4 11年目～25年目 5 26年目以上

<p>対する取組み</p> <p>例：弁当・惣菜事業者への指導・支援，栄養管理ガイドラインの啓発等</p>	
<p>(6) お持ちの資格を選択してください。(複数選択可)</p>	<p>1 管理栄養士</p> <p>2 栄養士</p>
<p>(7) 現在の雇用形態について教えてください。</p>	<p>1 正規職員</p> <p>2 嘱託・非常勤(常勤と同等の勤務時間(週5日以上かつ1日8時間以上)で勤務)</p> <p>3 嘱託・非常勤職員(常勤と同等の勤務時間(週4日以上かつ1日6時間以上)で勤務)</p> <p>4 その他(自由記載)</p>
<p>(8) 最終学歴を教えてください。</p>	<p>1 短大・専門学校</p> <p>2 大学</p> <p>3 大学院修士課程</p> <p>4 大学院博士課程</p> <p>5 その他</p>
<p>(9) 年齢を教えてください。</p>	<p>1 20 歳代</p> <p>2 30 歳代</p> <p>3 40 歳代</p> <p>4 50 歳代</p> <p>5 60 歳代以上</p>
<p>(10) 性別を教えてください。</p>	<p>1 女</p> <p>2 男</p>
<p>2. あなたの地域の食環境整備(①②)に関する実施状況について教えてください。</p>	
<p>①スーパーマーケット等量販店，弁当・惣菜店，飲食店に対する取組みについて教えてください。</p> <p>例：野菜摂取促進や弁当・惣菜の減塩の働きかけ，メニューの栄養成分表示，ヘルシーメニューの開発や提供等</p>	
<p>(1) 昨年度、現所属でスーパーマーケット等量販店，弁当・惣菜店，飲食店に対する取組みを実施しましたか。</p>	<p>1 実施した</p> <p>2 計画はあるが実施できなかった(しなかった) →②へお進みください</p> <p>3 実施しなかった →①(7)へお進みください</p> <p>4 所属で実施していたが、自分は担当ではなかった →②へお進みください</p>
<p>(2) 「①(1) 1 実施した」と回答した方にお尋ねします。</p> <p>①の取組みを実施するにあたり、以下の項目について、どの程度実施できましたか。</p>	

i 管轄する地域住民の健康や食生活に関する地域診断を行うことができた	1 できた 2 まあまあできた 3 あまりできなかった 4 できなかった
ii 管轄の地域診断結果をもとに①に関する取組みを企画することができた	1 できた 2 まあまあできた 3 あまりできなかった 4 できなかった
iii スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店が提供するメニュー等に関する基準を設定することができた	1 できた 2 まあまあできた 3 あまりできなかった 4 できなかった
iv スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店に地域診断の結果を説明することができた	1 できた 2 まあまあできた 3 あまりできなかった 4 できなかった
v スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店に事業の趣旨を理解してもらうことができた	1 できた 2 まあまあできた 3 あまりできなかった 4 できなかった
vi スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店で取組みを実施・調整することができた	1 できた 2 まあまあできた 3 あまりできなかった 4 できなかった
vii スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店で取組みに必要な献立作成や栄養価計算等を実施することができた（業務委託等での実施も含む）	1 できた 2 まあまあできた 3 あまりできなかった 4 できなかった
viii スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店で取組みを評価することができた	1 できた 2 まあまあできた 3 あまりできなかった 4 できなかった
ix ①の取組みに関して広報誌やマスコミ等へ情報発信する	1 できた 2 まあまあできた

<p>ことができた</p>	<p>3 あまりできなかった</p> <p>4 できなかった</p>
<p>(3) 「① (1) 1 実施した」と回答した方にお尋ねします。</p> <p>①の取組みにおいて、管理栄養士又は栄養士養成施設（大学・短大等）と連携しましたか。</p>	<p>1 連携あり</p> <p>2 連携したいが連携先がなかった（わからなかった） →①（6）へお進みください</p> <p>3 連携なし →①（6）へお進みください</p>
<p>(4) 「① (3) 1 連携あり」と回答した方にお尋ねします。</p> <p>連携された管理栄養士又は栄養士養成施設（大学・短大等）の教員の専門科目について教えてください。（複数選択可）</p>	<p>1 公衆栄養学</p> <p>2 給食経営管理論（給食の運営）</p> <p>3 栄養教育論（栄養の指導）</p> <p>4 食品学</p> <p>5 調理学</p> <p>6 栄養学</p> <p>7 臨床栄養学</p> <p>8 その他（自由記載）</p>
<p>(5) 「① (3) 1 連携あり」と回答した方にお尋ねします。</p> <p>具体的な連携内容について教えてください。（複数選択可）</p>	<p>1 地域診断の助言・分析</p> <p>2 事業企画の助言</p> <p>3 資料の助言・作成</p> <p>4 事業の実施（献立作成・栄養価計算・分析も含む）</p> <p>5 事業の評価</p> <p>6 地域の協議会または連絡会等への出席</p> <p>7 その他（自由記載）</p>
<p>(6) 「① (1) 1 実施した」と回答した方にお尋ねします。</p> <p>①の取組みについて、評価はどのように行いましたか。（複数回答可）</p>	<p>1 取り組んだ（協力した）店舗数</p> <p>2 レシピ等の啓発資料の配付数</p> <p>3 店舗に対するアンケート</p> <p>4 店舗での販売数、売上</p> <p>5 利用者に対するアンケート</p> <p>6 実施店舗または事業の認知度</p> <p>7 健康課題の改善状況</p> <p>8 特に決めていない</p> <p>9 その他（自由記載）</p> <p>→②へお進みください</p>
<p>(7) 「① (1) 3 実施しなかった」と回答した方にお尋ね</p>	<p>1 必要だと思う</p> <p>2 まあまあ必要だと思う</p>

<p>します。</p> <p>スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店に対する取組みについて、あなたは、必要だと思われませんか。</p>	<p>3 あまり必要だと思わない→②へお進みください</p> <p>4 必要だと思わない→②へお進みください</p>
<p>(8) 「①(7) 1 必要だと思う、2 まあまあ必要だと思う」と回答した方にお尋ねします。</p> <p>スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店に対する取組みが実施できない理由として考えられることを教えてください。(複数回答可)</p>	<p>1 実施するための予算がない(とれない)</p> <p>2 所属内での実施に対する理解が得られない</p> <p>3 マンパワーが不足して実施できない</p> <p>4 事業実施の成果やメリットを示すことができない</p> <p>5 事業対象者(量販店等、弁当・惣菜店、飲食店等)の理解が得られない</p> <p>6 その他(自由記載)</p>
<p>(9) 「①(7) 1 必要だと思う、2 まあまあ必要だと思う」と回答した方にお尋ねします。</p> <p>スーパーマーケット等量販店、弁当・惣菜店、飲食店に対する取組みを実施するために必要だと思う支援を教えてください。(複数回答可)</p>	<p>1 国や都道府県等からの情報支援</p> <p>2 国や都道府県等からの予算措置</p> <p>3 食環境整備の実施に関する理解が進むこと</p> <p>4 食環境整備の成果が見えること(メリットが示せること)</p> <p>5 マンパワーが増えること</p> <p>6 実施に関し大学等からの専門的な助言や支援</p> <p>7 必要な支援は特にない</p> <p>8 その他(自由記載)</p>
<p>②配食サービスの栄養管理に対する取組みについて教えてください。</p> <p>例：介護主管課等の担当課への働きかけ、弁当事業者への指導・支援、栄養管理ガイドラインの啓発、関係者間の会議開催等</p>	
<p>(1) 昨年度、現所属で配食サービスの栄養管理に対する取組みを実施しましたか。</p>	<p>1 実施した</p> <p>2 計画はあるが実施できなかった(しなかった) →③へお進みください</p> <p>3 実施しなかった →②(7)へお進みください</p> <p>4 所属では実施していたが、自分は担当ではなかった →③へお進みください</p>
<p>(2) 「②(1) 1 実施した」と回答した方にお尋ねします。</p> <p>②の取組みを実施するにあたり、以下の項目について、どの程度実施できましたか。</p>	

i 管内地域の配食サービスの実施状況を把握することができた	1 できた 2 まあまあできた 3 あまりできなかった 4 できなかった
ii 管内地域の配食サービスの栄養管理の質を向上するための取組みを企画することができた	1 できた 2 まあまあできた 3 あまりできなかった 4 できなかった
iii 管内地域の配食サービスを提供する事業者に、栄養管理の必要性を理解してもらうことができた	1 できた 2 まあまあできた 3 あまりできなかった 4 できなかった
iv 管内地域の配食サービスについて、栄養管理に関する取組みを実施・調整することができた	1 できた 2 まあまあできた 3 あまりできなかった 4 できなかった
v 管内地域の配食サービスについて、栄養管理に関する取組みを評価することができた	1 できた 2 まあまあできた 3 あまりできなかった 4 できなかった
vi 管内地域の配食サービスについて、栄養管理に関する取組みや評価に関し、広報誌やマスコミ等へ情報発信することができた	1 できた 2 まあまあできた 3 あまりできなかった 4 できなかった
(3) 「② (1) 1 実施した」と回答した方にお尋ねします。 ②の取組みにおいて、管理栄養士又は栄養士養成施設（大学・短大等）と連携しましたか。	1 連携あり 2 連携したいが連携先がなかった（わからなかった） →②（6）へお進みください 3 連携なし →②（6）へお進みください
(4) 「② (3) 1 連携あり」と回答した方にお尋ねします。 連携された管理栄養士又は栄	1 公衆栄養学 2 給食経営管理論（給食の運営） 3 栄養教育論（栄養の指導） 4 食品学

<p>養士養成施設（大学・短大等）の教員の専門科目について教えてください。（複数選択可）</p>	<p>5 調理学 6 栄養学 7 臨床栄養学 8 その他（自由記載）</p>
<p>（５）「②（３）１連携あり」と回答した方にお尋ねします。 具体的な連携内容について教えてください。（複数選択可）</p>	<p>1 配食サービスの実施状況の把握（調査等） 2 事業者への配食メニューの改善支援 3 関係者への栄養管理等に関する講師 4 協議会や連絡会等への出席 5 その他（自由記載） →②（６）へお進みください</p>
<p>（６）「②（１）１実施した」と回答した方にお尋ねします。 ②の取組みについて、評価はどのように行いましたか。（複数回答可）</p>	<p>1 取組事業者数 2 事業者に対するアンケート 3 利用者に対するアンケート 4 利用者の食事摂食状況 5 利用者の健康状態 6 特に決めていない 7 その他（自由記載）</p>
<p>（７）「②（１）３実施しなかった」と回答した方にお尋ねします。 配食サービスの栄養管理に対する取組みについて、あなたは、必要だと思われますか。</p>	<p>1 必要だと思う 2 まあまあ必要だと思う 3 あまり必要だと思わない→③へお進みください 4 必要だと思わない→③へお進みください</p>
<p>（８）「②（７）１必要だと思う、２まあまあ必要だと思う」と回答した方にお尋ねします。 配食サービスの栄養管理に対する取組みが実施できない理由として考えられることを教えてください。（複数回答可）</p>	<p>1 実施するための予算がない（とれない） 2 所属内での実施に対する理解が得られない 3 マンパワーが不足して実施できない 4 事業実施の成果やメリットを示すことができない 5 事業者の理解が得られない 6 その他（自由記載）</p>
<p>（９）「②（７）１必要だと思う、２まあまあ必要だと思う」と回答した方にお尋ねします。 配食サービスの栄養管理に対</p>	<p>1 国や都道府県等からの情報支援 2 国や都道府県等からの予算措置 3 配食サービスの栄養管理の向上に関する理解が進むこと 4 取組みの成果が見えること（メリットが示せること） 5 マンパワーが増えること</p>

<p>する取組みを実施するために必要だと思ふ支援を教えてください。(複数回答可)</p>	<p>6 実施に関し大学等からの専門的な助言や支援</p> <p>7 必要な支援は特にない</p> <p>8 その他(自由記載)</p>
<p>③今年度の食環境整備に関する実施状況を教えてください。(新型コロナウイルス感染症対策による影響はございましたか。)</p>	<p>1 事業計画通り実施している</p> <p>2 事業計画を変更(縮小)して実施している</p> <p>3 事業実施を休止している(来年度以降実施の可能性あり)</p> <p>4 事業実施を中止とした(来年度以降も実施の可能性なし)</p>
<p>3. 次の各項目に関する能力について、食環境整備推進(2. ①②の取組み)に関してのあなたの行動状況(コンピテンシー)を教えてください。</p>	
<p>i 地域診断をもとに現状を把握する(情報収集・選択能力)</p>	<p>1 必ず把握している(8割以上)</p> <p>2 おおむね把握している(5割~8割未満)</p> <p>3 あまり把握していない(5割未満)</p> <p>4 把握する機会がなかった</p>
<p>ii 現状把握をもとに課題を発見する(食環境の変化など社会の構造への理解)</p>	<p>1 必ず実施している(8割以上)</p> <p>2 おおむね実施している(5割~8割未満)</p> <p>3 あまり実施していない(5割未満)</p> <p>4 実施する機会がなかった</p>
<p>iii 課題を分析(評価)する</p>	<p>1 必ず実施している(8割以上)</p> <p>2 おおむね実施している(5割~8割未満)</p> <p>3 あまり実施していない(5割未満)</p> <p>4 実施する機会がなかった</p>
<p>iv 課題解決のための事業を企画する</p>	<p>1 必ず実施している(8割以上)</p> <p>2 おおむね実施している(5割~8割未満)</p> <p>3 あまり実施していない(5割未満)</p> <p>4 実施する機会がなかった</p>
<p>v 事業実施にあたり、関係者に交渉する</p>	<p>1 必ず実施している(8割以上)</p> <p>2 おおむね実施している(5割~8割未満)</p> <p>3 あまり実施していない(5割未満)</p> <p>4 実施する機会がなかった</p>
<p>vi 事業実施にあたり関係者とのコミュニケーションをとる</p>	<p>1 必ずとっている(8割以上)</p> <p>2 おおむねとっている(5割~8割未満)</p> <p>3 あまりとれていない(5割未満)</p> <p>4 機会がなかった</p>
<p>vii 関係者との連携・ネットワークづくりのための調整をす</p>	<p>1 必ず実施している(8割以上)</p> <p>2 おおむね実施している(5割~8割未満)</p>

る	3 あまり実施していない (5割未満) 4 実施する機会がなかった
viii 事業を実施するための遂行をする (リーダーシップ)	1 必ず実施している (8割以上) 2 おおむね実施している (5割~8割未満) 3 あまり実施していない (5割未満) 4 実施する機会がなかった
ix 事業や成果を普及するための情報発信をする	1 必ず実施している (8割以上) 2 おおむね実施している (5割~8割未満) 3 あまり実施していない (5割未満) 4 実施する機会がなかった
4. 地域の栄養課題解決のための食環境整備 (2. ①②の取組み) を推進するために、管理栄養士・栄養士養成施設の学部学生のうちに身につけておいて欲しい資質と思われるものについて、上位5位まで順位を付けてください。	1 地域住民 (対象者) とそれを取り巻く食環境の現状を把握 (アセスメント) できる 2 現状把握 (アセスメント) の結果から、課題を抽出することができる 3 課題解決のための取組みを立案できる 4 取組みに必要な専門的スキル (献立作成、栄養価計算等) を身につけている 5 食環境整備の意義・目的を説明できる 6 他職種と連携・協働のためには、協調性とリーダーシップの双方が必要であることを説明できる 7 評価指標の設定と評価方法を説明することができる 8 食環境整備の取組みや成果を広く発信する方法を説明できる 9 評価結果をもとに、取組みの見直しや改善方法を説明できる 10 食環境整備における管理栄養士・栄養士の役割と業務内容を説明できる 11 食環境整備におけるマネジメントサイクルを説明できる 12 その他 (自由記載)
5. 地域の栄養課題解決のための食環境整備 (2. ①②の取組み) を推進するために、管理栄養士又は栄養士養成施設に支援してほしいことについてお尋ねします。	
(1) あなたは、食環境整備推進のために、次の各項目について、養成施設にどの程度支援をしてもらいたいと思いますか。	
i 課題分析、抽出	1 ぜひ支援してもらいたいと思う 2 支援してもらいたいと思う 3 あまり支援は必要ない 4 支援は必要ない
ii 事業の企画、助言	1 ぜひ支援してもらいたいと思う

	<p>2 支援してもらいたいと思う</p> <p>3 あまり支援は必要ない</p> <p>4 支援は必要ない</p>
iii 事業評価（各事業の個別の効果分析）	<p>1 ぜひ支援してもらいたいと思う</p> <p>2 支援してもらいたいと思う</p> <p>3 あまり支援は必要ない</p> <p>4 支援は必要ない</p>
iv 情報収集、分析、発信	<p>1 ぜひ支援してもらいたいと思う</p> <p>2 支援してもらいたいと思う</p> <p>3 あまり支援は必要ない</p> <p>4 支援は必要ない</p>
v 栄養成分の計算・分析	<p>1 ぜひ支援してもらいたいと思う</p> <p>2 支援してもらいたいと思う</p> <p>3 あまり支援は必要ない</p> <p>4 支援は必要ない</p>
vi 飲食店や量販店等へのフォローアップ	<p>1 ぜひ支援してもらいたいと思う</p> <p>2 支援してもらいたいと思う</p> <p>3 あまり支援は必要ない</p> <p>4 支援は必要ない</p>
vii 事業の実施（業務委託）	<p>1 ぜひ支援してもらいたいと思う</p> <p>2 支援してもらいたいと思う</p> <p>3 あまり支援は必要ない</p> <p>4 支援は必要ない</p>
viii 学生とのコラボレーション（媒体作成・メニュー提案など）	<p>1 ぜひ支援してもらいたいと思う</p> <p>2 支援してもらいたいと思う</p> <p>3 あまり支援は必要ない</p> <p>4 支援は必要ない</p>
ix 資金提供（地域貢献事業等）	<p>1 ぜひ支援してもらいたいと思う</p> <p>2 支援してもらいたいと思う</p> <p>3 あまり支援は必要ない</p> <p>4 支援は必要ない</p>
x 人材育成（教員の講師派遣など）	<p>1 ぜひ支援してもらいたいと思う</p> <p>2 支援してもらいたいと思う</p> <p>3 あまり支援は必要ない</p> <p>4 支援は必要ない</p>
xi 各自治体のヘルシーメニュー	<p>1 ぜひ支援してもらいたいと思う</p>

<p>一等の基準の科学的根拠の提示</p>	<p>2 支援してもらいたいと思う 3 あまり支援は必要ない 4 支援は必要ない</p>
<p>xii 産学官連携</p>	<p>1 ぜひ支援してもらいたいと思う 2 支援してもらいたいと思う 3 あまり支援は必要ない 4 支援は必要ない</p>
<p>(2) 5 (1) の項目のうち、特に支援を望むことを3つまで選択してください。</p>	<p>1 課題分析、抽出 2 事業の企画、助言 3 事業評価（各事業の個別の効果分析） 4 情報収集、分析、発信 5 栄養成分の計算・分析 6 飲食店や量販店等へのフォローアップ 7 事業の実施（業務委託） 8 学生とのコラボレーション（媒体作成・メニュー提案など） 9 資金提供（地域貢献事業） 10 人材育成（教員の講師派遣など） 11 各自治体のヘルシーメニュー等の基準の科学的根拠の提示 12 産学官連携 13 特になし</p>

御協力ありがとうございました。

2020年11月●日

厚生労働省 令和2年度管理栄養士専門分野別人材育成事業(教育養成領域での人材育成事業)

地域の栄養課題の解決に資する管理栄養士等の育成に向けた実態把握、課題整理及び教育プログラムの検討

本事業に関連するグループインタビューのお願い

拝啓

日頃、日本栄養改善学会の活動に際し、ご支援、ご協力、感謝申し上げます。

本学会では、今年度、厚生労働省より委託を受け、「令和2年度管理栄養士専門分野別人材育成事業(教育養成領域での人材育成事業)」を実施しております。この一環として、地域の健康・栄養課題解決に役立つ食環境整備を担う人材養成についても検討を進めております。食環境整備とは、より望ましい健康的な食物・食品の提供と、正しい健康・栄養情報の提供などを意味します。

食環境整備に関わる管理栄養士・栄養士は、行政や医療機関の管理栄養士・栄養士だけではありません。実際、管理栄養士・栄養士の資格を有する者は、食物の生産、製造、加工、流通、外食など、フードシステムを構成するさまざまな組織で働いており、こうした人材の育成が重要と考えています。

そこで、フードシステムの各段階で、先進的な試みをされている事業者さまに、栄養学を専門とする人材、すなわち管理栄養士・栄養士に求める資質等について、グループインタビューを実施させていただくことと致しました。

については、以下の通り、ご協力をお願い申し上げます。

- 実施時期：2020年11月～2021年1月のご都合の良い日時 60～90分
- 実施方法：オンラインまたは対面によるグループインタビュー。グループの人数は、3-7名程度、その中に、採用および教育部門の方、業務部門の方を、双方を含めていただければと希望しております。また、意思決定権を有する責任者クラスの方をお願いできると、大変有難く存じます。
- インタビュアー：本事業を担当する日本栄養改善学会会員2-3名が伺い、そのうちの1名がモデレーターを務めます。
- インタビュー内容：御社における管理栄養士・栄養士資格を有する者の採用および活用状況、管理栄養士・栄養士に求めること、食環境整備についてのお考え、新型コロナウイルス感染症の影響および感染症予防への対応、など。
- インタビューの記録・報告：インタビューは録音による記録をさせていただきます。インタビュー後の質的分析データとして使用する目的です。報告書は公開前にご確認いただき、個人情報および企業情報の保護に十分な配慮を致します。報告書の内容は一部、学会発表、学術論文に用いる予定です。

ご多忙かつコロナウイルス対応等で大変な状況の中、恐縮ですが、どうぞご協力のほど、よろしくお願い致します。

謹白

特定非営利活動法人日本栄養改善学会 食環境整備推進委員会

本事業食関連企業ヒアリング WG メンバー

学術担当理事 武見ゆかり (女子栄養大学)

名前〇〇 〇〇 (所属)

連絡先

厚生労働省 令和 2 年度管理栄養士専門分野別人材育成事業(教育養成領域での人材育成事業)
地域の栄養課題の解決に資する管理栄養士等の育成に向けた実態把握、課題整理及び教育プログラムの検討

グループインタビュー ヒアリング項目

1. 管理栄養士・栄養士の資格を持つ人材の採用と活用について
 - 1) 管理栄養士・栄養士の資格を持つ人材を採用したことがありますか
 - 2) 「ある」場合、その人材の配置は、主にどのような部署ですか
 - 3) 管理栄養士・栄養士の資格を持つ人材に期待する資質は、どのようなことですか

2. 資格はないが、学部教育で、栄養・食生活について学んだ人材の採用と活用について
 - 1) 学部で栄養や食生活について学んだ人材(資格無し)を採用したことがありますか
 - 2) ある」場合、その人材の配置は、主にどのような部署ですか
 - 3) 学部で栄養や食生活について学んだ人材(資格無し)に期待する資質は、どのようなことですか

3. 社会の健康課題の対応、健康づくりを視野においた商品開発・サービスの提供について
 - 1) そうした商品開発やサービスの提供を行っていらっしゃいますか。
 - 2) 「行っている」場合、どのような取り組みですか？
 - 3) その取り組みにおいて、大学や地方行政(都道府県や市町村)と連携してことがありますか。ある場合、どのような連携でしょうか。

4. 社会の健康課題への対応、健康づくりのための社会貢献活動について
 - 1) そうした社会貢献活動を行っていらっしゃいますか。
 - 2) どのような取り組みを行っていらっしゃいますか。
 - 3) その取り組みにおいて、大学や地方行政(都道府県や市町村)と連携してことがありますか。ある場合、どのような連携でしょうか。

厚生労働省 令和2年度管理栄養士専門分野別人材育成事業（教育養成領域での人材育成事業）
地域の栄養課題の解決に資する管理栄養士等の育成に向けた実態把握，課題整理及び教育プログラムの検討

グループインタビュー インタビューガイド

株式会社◎◎◎ 2020年12月◆日●時～ 時 分

二重線：事前ヒアリングシートの回答内容

波線：HPの企業情報の情報

はじめに

(御礼) 本日は，グループインタビューにご協力くださり，ありがとうございました。

(本事業の目的)

日本栄養改善学会では，厚生労働省から委託を受け，管理栄養士・栄養士養成のための栄養学教育モデル・コア・カリキュラムを作成してきた。今年度は，とくに，地域の栄養課題解決のための食環境整備に寄与できる人材育成について，検討を委託された。本GIでは，食関連企業が必要とする人材の資質についてご意見を伺わせていただくことを目的としている。

(録音，分析への同意)

インタビュー内容を録音させていただき，逐語録を作成。内容分析を行って報告書を作成，年度末に厚生労働省に提出。報告書は，今回GIを依頼している10数社をとりまとめた内容とする。報告書の内容は，事前にご確認いただく。

以上の条件で，ご同意いただけますか？

1. 管理栄養士・栄養士を含む人材の採用方法と社内での育成について

投げかけの質問①：早速ですが、御社では、管理栄養士・栄養士の有資格者も、資格はないが栄養学を学んだ学生も、共に採用実績がおありですが、この場合、管理栄養士・栄養士は、最初から「資格あり」の応募者として進むのか、それとも、採用の途中から資格を有していることが考慮されるのか。その辺の流れについて、差し障りのない範囲で、教えてくださいませんか？

(確認したいこと)

- ・資格の有無や、大学での専門性が問われるのはどの段階か。
- ・管理栄養士と栄養士の違いを意識しているか。
- ・全体として、採用において、大学院修了者と学部卒の区別をどのようにされているか。期待する資質が異なるか。

投げかけの質問②：2つの人材の配属先は、営業部門、商品開発部門、商品業務部門、品質管理部門とのことですが、管理栄養士・栄養士には、営業部門が書かれていませんでしたが、営業部門においては、必ずしも資格は必要でない、こだわりはない、という理解でよいですか？それぞれに期待する資質も、微妙に違ってきますので、御社の中では、管理栄養士・栄養士資格の有無というか、大学での学修内容の違いを、結構意識されている、ということでしょうか。

投げかけの質問③：入社後の人材育成について伺います。HPには、組織構造の中の様々な職種について、求められる資質が示されていますが、管理栄養士・栄養士の有資格者とくに力を発揮できる職種という、どの辺でしょうか。また、入社後のキャリア育成において、管理栄養士・栄養士の有資格者と、それ以外で、何か違いがありますか？

(確認したいこと)

- ・管理栄養士、栄養士の有資格者の人材育成方針は、それ以外の人材と異なるか。

2, 健康づくりのための商品開発・サービスの提供において、外部機関と連携する理由

投げかけの質問④：健康的な商品開発において、さまざまな職能団体、学会等と連携されていますが、こうした外部組織との連携に期待することはどのようなことでしょうか？

(確認したいこと)

- ・期待することは、組織内では得られないものか。内部にあっても、外に求めているのか。
- ・外部との連携において、組織内の管理栄養士・栄養士が果たす役割はあるのか。無いのか。

3, 社会貢献活動への管理栄養士・栄養士の関与について

投げかけの質問⑤：御社の減塩の取り組みについてうかがいます。現在の日本の健康課題にずばり対応した取組みで、社会貢献の意義も大きいと思いますが、この取り組みは、ビジネスとしても期待できる、実績があがるとお考えでしょうか。

投げかけの質問⑥：この取り組みにおいて、社内の管理栄養士・栄養士の関わりはあるのか。また、今後、そうした専門性を有する者が関わる可能性については、いかがでしょうか。

(確認したいこと)

- ・管理栄養士・栄養士資格を有する者が、会社の事業展開において、資格や専門性を生かす可能性があるのか。
- ・どのような資質があれば、その可能性は広がるのか。

御礼

以上で、インタビューは終わりになります。

本日はお忙しい中、貴重なお話を聞かせていただき、ありがとうございました。