

短 報

スポーツ現場における栄養士の活動年数による状況別行動特性

井上 瞳^{*1}、木村 典代^{*1, *2}

^{*1} 高崎健康福祉大学大学院健康福祉学研究科

^{*2} 高崎健康福祉大学健康福祉学部健康栄養学科

【目的】

本調査は、スポーツ現場における栄養士の活動年数による状況別行動特性を明らかにすることを目的として実施した。

【方法】

対象は、2018年11～12月にインターネット調査に回答した全国のスポーツ現場で活動する栄養士159名（160名中有効回答率99.4%）であった。状況別行動特性に関する項目は、既存のパーソナリティ検査やチームワーク能力尺度を参考に、スポーツ現場の多（他）職種連携状況における行動特性に関する質問を40項目作成し、7段階の両極性尺度にて調査した。活動年数の長さで5群に分け、各行動特性の中央値を比較した。

【結果】

5群間で有意差が認められたのは7項目であった。活動年数10年以上20年未満の者は、2年以上5年未満の者よりも、自ら課題を分析しようとする行動特性がみられ、活動年数20年以上の者は、5年未満の者よりも、柔軟な対応をする行動特性がみられた。

【結論】

スポーツ現場における活動年数によって、栄養士の状況別行動特性が変化する可能性が示唆された。

キーワード：公認スポーツ栄養士 活動年数 行動特性 コンピテンシー

I 緒言

近年、スポーツ現場では栄養サポートのニーズが高まり¹⁾、栄養士がスポーツ現場で活躍する機会が増えてきている。2008年には、公益社団法人日本栄養士会と公益財団法人日本スポーツ協会が共同で公認スポーツ栄養士の養成を開始した²⁾。公認スポーツ栄養士とは、スポーツや運動を行うすべての人たちを対象として、栄養管理ができる専門家であり³⁾、現場のニーズに的確に応えるための高い実践能力が求められる人材である。

スポーツ現場で活動する栄養士の役割のひとつとして、多（他）職種連携が挙げられる⁴⁾。公認スポーツ栄養士の養成開始から10年以上経過したが、多（他）職種連携を実践するための具体的な手段や、その教育方法についてはいまだ確立されておらず⁵⁾、それぞれの現場での課題となっている。

2010年に発表されたWHOの多（他）職種連携教育と連携実践のための行動枠組み⁶⁾では、多（他）職種連携教育で重要なことの1つとして、連携のためのコンピテンシーを高めることを挙げている。コンピテンシーとは、職務で優れた成果につながる行動特性のことである⁷⁾。医療保健福祉分野の専門職においては、多（他）職種連携にかかわるコンピテンシーが明らかとなっているが⁸⁾、スポーツ現場において活動する栄養士の多（他）職種連携で必要とされるコンピテンシーは明らかではない。

また、コンピテンシーは経験を通じて変化をしていくとも言われている⁷⁾。先行研究では、保健医療福祉専門職の多（他）職種連携コンピテンシーは経験年数による違いがみられること⁹⁾、実務経験10年以内の管理栄養士では経験年数が長いの方がコンピテンシーの平均点が有意に高い項目が多いこと¹⁰⁾、看護師長では経験年数が長いほどコンピテンシー得点が高いこ

と¹¹⁾が報告されており、コンピテンシーと経験年数の関連が示唆されている。したがって、スポーツ現場における多（他）職種連携にかかわるコンピテンシーを把握するためには、スポーツ現場における栄養士の活動年数による行動特性を明らかにすることが有用だと思われる。

そこで、本調査では、スポーツ栄養マネジメント²⁾を遂行する上で起こりうる様々な多（他）職種連携状況における行動特性に着目し、その背景にある物事の方考え方や仕事に対する姿勢、価値観を状況別行動特性と定義した。そして、スポーツ現場での栄養士の活動年数によりどのような状況別行動特性がみられるか明らかにすることを目的とした。スポーツ現場で活動する栄養士の活動年数による行動特性を明らかにすることは、多（他）職種連携を実践するための効果的な教育のあり方や、スポーツ現場における栄養士に対するニーズを把握する一助になると考えられる。

II 方法

1. 調査対象と調査手順

調査対象は、全国のスポーツ現場で活動する栄養士であった。スポーツ現場で活動する栄養士とは、競技団体や競技選手個人に対して、スポーツ栄養マネジメント²⁾に基づいた栄養学的サポートを行っている栄養士とした。

調査は、2018年11月から12月の期間に「スポーツ現場にかかわる栄養士のタイプ診断」として、調査項目と回答欄を表示したWebページを一般公開し、無記名式で実施した。Webページとデータ収集システムの制作は、株式会社klarに委託した。

対象者の募集は、2018年度の公認スポーツ栄養士養成講習会および更新研修会（合計参加者約190名）、E-mail（送付先7名）、Facebook®（フォロワー数約300名）を介して、スポーツ現場にかかわる複数の栄養士に本調査情報を周知した。

いずれの募集方法においても、調査目的、調査期間、個人情報の取り扱いについて明示し、WebページのURLもしくはQRコードから直接アクセスし回答できるようにした。

2. 調査項目

1) 基本属性に関する項目

対象者の属性として、性別、スポーツ現場での活動年数、年代、公認スポーツ栄養士の資格取得状況、現在の勤務先（職域）と栄養学的サポート経験の有無を調査した。スポーツ現場での活動年数の区分は、「2年未満」、「2年以上5年未満」、「5年以上10年未満」、「10年以上20年未満」、「20年以上」とし、各区分に属する人数が均等になることを想定し設定した。公認ス

ポーツ栄養士の資格取得状況は、「あり（以下、有資格者）」、「なし（以下、無資格者）」で回答を求めた。勤務先は、研究教育機関、病院・診療所、社会福祉・介護施設、給食受託会社、行政、フリーランス、学校（小・中・高校）、スポーツチーム（直接契約）、食品メーカー、その他の10分野とした。

2) 状況別行動特性に関する項目

本研究では、スポーツ現場にかかわる栄養士の多（他）職種連携における状況別の行動特性を把握することを目的として、これまでに開発されているパーソナリティ検査^{12), 13)}やチームワーク能力尺度¹⁴⁾を参考に、独自の質問項目を40項目作成した（表1）。

事前に50名の管理栄養士および管理栄養士養成過程の大学生を対象に予備調査を実施し、栄養教育学専門の教員1名と筆者の協議によって、表現が類似している、もしくは中間選択が多い項目の言語表現を修正した。さらに、44名の管理栄養士および管理栄養士養成過程の大学生を対象に、修正した質問紙を用いた予備調査を繰り返し、40項目の内部一貫性を確認した（Cronbachの $\alpha = 0.79$ ）。回答方法は7段階の両極性尺度であり、その1つを選択する方式とした。また、選択逃避による中間選択肢の回答を減らすための対策として、中間選択肢の回答は極力避けるよう指示をした。本文では、質問項目は『 』、7件法の両極の文言は〔 〕で表現した。

3. 分析方法

状況別行動特性の得点の比較には、Kruskal-Wallis検定を用いた。Kruskal-Wallis検定の結果、有意差を認めた場合、群間の差を明らかにするためSteel-Dwass法による多重比較を行った。分析にはエクセル統計2016 for Windows ver.1.10を用い、統計学的有意水準は両側検定で $p < 0.05$ とした。

4. 倫理的配慮

調査の目的、個人情報保護方針、参加の自由等を含む説明文書は、対象者が各設問を回答する前に確認できるようWebページ画面上に提示した。本調査の同意は、説明文章の最終行に「本研究に協力することに同意します」の文章とチェックボックスを設け、チェックマークの入力により得た。本研究は、高崎健康福祉大学倫理委員会より承認（番号：3033号）を得て実施した。

III 結果

1. 基本属性の特徴

分析対象は、栄養学的サポートを行っている回答した160名のうち、中間選択肢の回答を極力避けるよ

表1 状況別行動特性に関する質問項目および中央値、25%タイル値、75%タイル値

質問 番号	質問項目	1 ← 4 どちらでもない	→ 7 (両極性7段階尺度)	中央値 (25%, 75%)
1	選手やスタッフにプライベートを	自分からよく話す	聞かれなければ話さない	5.00 (3.00, 6.00)
2	チーム内の問題が生じた時	すぐに当事者に状況を聞く	まず自分で原因を分析する	3.00 (2.00, 5.50)
3	新しい栄養サポートを	はじめると満足する	やり遂げると満足する	6.00 (5.00, 7.00)
4	栄養講習会は	しっかりと伝えるためであれば 多少の延長をすることが多い	内容を省略させてでも 時間内に終了させることが多い	3.00 (2.00, 6.00)
5	トラブルを起こしたスタッフに 対応する時、優先するのは	事実確認	心理状態	2.00 (2.00, 5.00)
6	栄養指導では	急な変更も OK ! 挑戦だ!	予定通り実施したい	2.00 (1.00, 3.00)
7	スポーツ現場にいるあなたは	自分の仕事に集中することが多い	各スタッフの状況をみて動くことが多い	6.00 (5.00, 7.00)
8	他のスタッフと重なる可能性のある サポート業務については	やりづらいので、 どう業務分担するかを考える	重なっている方が、よいサポートが できてよいと考える	5.00 (3.00, 6.00)
9	選手と話をする時は	表情豊かに	微笑む程度	2.00 (1.00, 2.00)
10	新規サポート計画の案を考える時	経験にたよる	ひらめきを大切にする	4.00 (2.50, 5.00)
11	サポート (栄養指導) でうまく いかなかった時	理由を論理的に考える	感情的な思いに支配される	2.00 (1.00, 3.00)
12	気の合わないスタッフとは	自分から距離をおく	自分から距離を縮める	4.00 (3.00, 5.00)
13	課題や報告書はいつも	締め切り間際まで熟考してから とりかかる	提出までのスケジュールを決めて作成に とりかかる	5.00 (2.00, 6.00)
14	スタッフの間で自分の話題が出ると	その輪に加わり話を膨らませる	違う話をしようとする	3.00 (2.00, 4.00)
15	スタッフ間のミーティングでは、 自分から意見を発言することが	少ない方だ	多い方だ	5.00 (3.00, 6.00)
16	人に大事な仕事を任せる時	いつも心配している	最後まで見守ることができる	5.00 (3.00, 6.00)
17	あなたが元気になる時は	他人と一緒にいる時	ひとりで過ごしている時	2.00 (1.50, 5.00)
18	初回の栄養指導で意識していることは	わかりやすさを重視した説明	楽しませることを重視した説明	3.00 (2.00, 6.00)
19	選手に言いたいことは	単刀直入に伝える	比喩やたとえ話を使い、 言い換えて伝える	5.00 (3.00, 6.00)
20	チーム内でトラブルが起こった時	一步引いて冷静に状況を見守る	早く解決をはかるために行動を起こす	3.00 (2.00, 4.50)
21	自分の仕事の評価をする時は	プロセスを重視している	結果を重視している	4.00 (2.00, 6.00)
22	栄養サポートのやり方については	監督の指示に忠実に従って 実施しようとする	監督の指示 + 自分の考えで 実施しようとする	6.00 (5.00, 7.00)
23	他人と共同で作業をしている場合、 進捗状況を	聞かれたら共有する	情報共有の場を設定するようにしている	6.00 (5.50, 7.00)
24	入手した最新の栄養情報は	チームやスタッフに伝えて、 情報共有することに喜びを感じる	自分自身の知識が増えることに 喜びを感じる	2.00 (1.00, 3.00)
25	新しい現場でのサポート活動を 始める時	早く慣れようとする	じっくり慣れていく	3.00 (2.00, 6.00)
26	栄養指導前の準備では対象者の	細かいところまで把握する	全体を把握する	6.00 (3.50, 6.00)
27	物事を判断する時	現実的な考え方や常識を重視する	想像力や直観的なものを重視する	3.00 (2.00, 5.00)
28	チームで決められている規則は	なにがなんでも守る	例外がつきもの	5.00 (3.00, 6.00)
29	栄養サポートにおいて重視するのは	目標を達成させること	選手から感謝されること	2.00 (1.00, 5.00)
30	栄養サポートの目標は	サポートに入ってから変更を重ねる	サポートに入る前に検討を重ねる	3.00 (2.00, 5.00)
31	物事に取り組む場合、優先順位を	決めずにやって後悔することが多い	決めてから行動することが多い	6.00 (5.00, 7.00)
32	チームで活動しているスタッフとは	プライベートでも距離を縮めたいと思う	プライベートで会うことはない	4.00 (3.00, 6.00)
33	新しい提案は	はじめに誰かに相談してから、考える	まず自分自身の中でじっくりと 考えてから、誰かに相談する	6.00 (5.00, 7.00)
34	選手に話を伝える時	順を追って詳細に	簡略化してイメージで	4.00 (2.00, 6.00)
35	悩みを相談された時	具体的な対処法のアドバイスを優先する	情緒的なサポートを優先する	3.00 (2.00, 5.00)
36	休むと決めている日に仕事の オファーがあった時	基本受け付ける	基本受け付けない	2.00 (1.00, 3.00)
37	発言する時は	よく考えてから発言する	思考と発言がほぼ同時である	3.00 (2.00, 5.00)
38	試合の帯同時、その日の予定に なかった事態が起きた時	楽しむ	戸惑う	3.00 (2.00, 5.00)
39	仕事以外に人とおしゃべりをする時は	話し役より聞き役	聞き役より話し役	3.00 (2.00, 5.00)
40	自分の食生活に対して	自信を持っている	自信がない	5.00 (4.00, 6.00)

表2 対象者の属性

項目	カテゴリー	全体		2年未満		2年以上 5年未満		5年以上 10年未満		10年以上 20年未満		20年以上	
		(n = 159 100%)		(n = 17 10.7%)		(n = 51 32.1%)		(n = 45 28.3%)		(n = 39 24.5%)		(n = 7 4.4%)	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
性別	男性	16	10.1	2	11.8	4	7.8	4	8.9	6	15.4	0	0.0
	女性	143	89.9	15	88.2	47	92.2	41	91.1	33	84.6	7	100.0
年齢（歳）	20～29	33	20.8	8	47.1	18	35.3	7	15.6	0	0.0	0	0.0
	30～39	58	36.5	4	23.5	17	33.3	21	46.7	16	41.0	0	0.0
	40～49	40	25.2	2	11.8	9	17.6	8	17.8	16	41.0	5	71.4
	50～59	24	15.1	3	17.6	6	11.8	8	17.8	5	12.8	2	28.6
	60以上	4	2.5	0	0.0	1	2.0	1	2.2	2	5.1	0	0.0
公認スポーツ栄養士 資格取得状況	有資格者	88	55.3	2	11.8	18	35.3	31	68.9	32	82.1	5	71.4
	無資格者	71	44.7	15	88.2	33	64.7	14	31.1	7	17.9	2	28.6
現在の勤務先（職域）	研究教育機関	35	22.0	3	17.6	10	19.6	8	17.8	11	28.2	3	42.9
	フリーランス	27	17.0	0	0.0	7	13.7	15	33.3	3	7.7	2	28.6
	その他	21	13.2	4	23.5	5	9.8	5	11.1	6	15.4	1	14.3
	病院・診療所	19	11.9	2	11.8	8	15.7	6	13.3	3	7.7	0	0.0
	給食受託会社	18	11.3	3	17.6	7	13.7	2	4.4	5	12.8	1	14.3
	学校（小・中・高）	11	6.9	2	11.8	3	5.9	5	11.1	1	2.6	0	0.0
	スポーツチーム （直接契約）	8	5.0	0	0.0	1	2.0	2	4.4	5	12.8	0	0.0
	食品メーカー	8	5.0	0	0.0	4	7.8	0	0.0	4	10.3	0	0.0
	行政	8	5.0	2	11.8	4	7.8	1	2.2	1	2.6	0	0.0
	社会福祉・介護施設	4	2.5	1	5.9	2	3.9	1	2.2	0	0.0	0	0.0

値は人数と割合（％）で示した。

う指示したにもかかわらず、中間選択肢を8割以上回答した者1名を除いた159名(有効回答率99.4%)であった。対象者の性別は、男性16名(10.1%)、女性143名(89.9%)であった。スポーツ現場での活動年数別の属性について表2に示した。スポーツ現場での活動年数は、2年未満の者が17名(10.7%)、2年以上5年未満の者が51名(32.1%)、5年以上10年未満の者が45名(28.3%)、10年以上20年未満の者が39名(24.5%)、20年以上の者が7名(4.4%)であった。2年未満および2年以上5年未満の者の約7割は20代および30代の者であり、10年以上20年未満の者には40代の者が多かった(41.0%)。また、活動年数が長い者の方が、公認スポーツ栄養士の有資格者の割合が多い傾向であった。勤務先(職域)は、研究教育機関の割合が高かったが(22.0%)、フリーランスや病院・診療所など多岐にわたっていた。

2. スポーツ現場における栄養士の活動年数による状況別行動特性

各項目を単純集計した結果を、表1に示した。スポーツ現場での活動年数別に状況別行動特性の中央値を比較した結果、7項目で有意差が認められた(表3)。各項目の結果は、中央値(25%タイル値, 75%タイル値)で示した。質問番号2『チーム内の問題が生じた時』では、10年以上20年未満の者の値は5.00(3.00, 6.00)で[まず自分で原因を分析する]の選択肢側に偏っていた一方、2年以上5年未満の者の値は3.00(2.00, 4.00)で[すぐに当事者に状況を聞く]の選択肢側に偏る回答が多く、両者の間には有意差が認められた($p < 0.01$)。質問番号40『自分の食生活に対して』は、10年以上20年未満の者の値は6.00(5.00, 7.00)で[自信がない]の選択肢側に偏っていた一方、2年未満の者の値は4.00(3.00, 5.00)で、回答分布が二極にわかれる傾向がみられ、両者の間には有意差が認められた($p < 0.01$)。その他、有意差を認めた活動年数間では、中央値が同じ片極側にあり、行動特性の傾向は類

表3 スポーツ現場活動年数による有意差がみられた状況別行動特性

質問 番号	質問項目	1～7：両極性尺度得点	2年未満 (n = 17)	2年以上 5年未満 (n = 51)	5年以上 10年未満 (n = 45)	10年以上 20年未満 (n = 39)	20年以上 (n = 7)	p 値	多重比較
2	チーム内の問題が生じた時 1：すぐに当事者に状況を聞く 7：まず自分で原因を分析する		3.00 (2.00, 4.00)	3.00 (2.00, 4.00)	3.00 (2.00, 6.00)	5.00 (3.00, 6.00)	2.00 (2.00, 3.50)	0.004	e**
4	栄養講習会は 1：しっかりと伝えるためであれば多少の延長をすることが多い 7：内容を省略させてでも時間内に終了させることが多い		5.00 (3.00, 6.00)	3.00 (2.00, 5.00)	4.00 (3.00, 6.00)	3.00 (2.00, 5.50)	6.00 (4.00, 6.50)	0.041	n.s.
12	気の合わないスタッフとは 1：自分から距離をおく 7：自分から距離を縮める		5.00 (4.00, 5.00)	4.00 (3.00, 6.00)	4.00 (3.00, 5.00)	4.00 (2.50, 6.00)	6.00 (5.00, 7.00)	0.037	h*
15	スタッフ間のミーティングでは、自分から意見を発言することが 1：少ない方だ 7：多い方だ		3.00 (3.00, 5.00)	4.00 (3.00, 6.00)	5.00 (4.00, 6.00)	5.00 (4.00, 6.50)	7.00 (5.00, 7.00)	0.008	c (p = 0.069) e (p = 0.074) f (p = 0.073)
18	初回の栄養指導で意識していることは 1：わかりやすさを重視した説明 7：楽しませることを重視した説明		2.00 (1.00, 3.00)	3.00 (2.00, 5.00)	4.00 (2.00, 6.00)	2.00 (1.00, 5.50)	5.00 (3.00, 6.50)	0.012	a*
38	試合の帯同時、その日の予定になかった事態が起きた時 1：楽しむ 7：戸惑う		4.00 (2.00, 5.00)	4.00 (3.00, 5.00)	3.00 (2.00, 5.00)	3.00 (2.00, 5.00)	1.00 (1.00, 2.00)	0.007	c*, f**
40	自分の食生活に対して 1：自信を持っている 7：自信がない		4.00 (3.00, 5.00)	5.00 (3.00, 6.00)	6.00 (5.00, 6.00)	6.00 (5.00, 7.00)	6.00 (3.50, 6.00)	0.004	b*, d*, e*

値は中央値 (25パーセンタイル値、75パーセンタイル値) で示した。

Kruskal-Wallis 検定の結果、有意差が認められた項目について多重比較検定 (Steel-Dwass 法) を行った。*: p < 0.05, **: p < 0.01, n.s.: not significant

a: 2年未満 vs 5年以上10年未満, b: 2年未満 vs 10年以上20年未満, c: 2年未満 vs 20年以上5年未満 vs 5年以上10年未満, e: 2年以上5年未満 vs 10年以上20年未満、

f: 2年以上5年未満 vs 20年以上、g: 5年以上10年未満 vs 10年以上20年未満、h: 5年以上10年未満 vs 20年以上

**p 値を示した

似していた。

質問番号12『気の合わないスタッフとは』では、20年以上の者の値が6.00 (5.00, 7.00) で「自分から距離を縮める」の選択肢側に偏っていた一方、5年以上10年未満の者の値は4.00 (3.00, 5.00) で、回答分布が二極にわかれる傾向がみられ、両者の間には有意差が認められた ($p < 0.05$)。質問番号38『試合の帯同時、その日の予定になかった事態が起きた時』では、20年以上の者の値は1.00 (1.00, 2.00) で「楽しむ」の選択肢側に偏っていた一方、2年未満および2年以上5年未満の者の値はいずれも4.00 (2.00, 5.00) と4.00 (3.00, 5.00) で、回答分布が二極にわかれる傾向がみられ、20年以上の者との間には有意差が認められた (それぞれ $p < 0.05$, $p < 0.01$)。また、質問番号15『スタッフ間のミーティングでは、自分から意見を発言することが』では、多重比較の結果、活動年数間に統計学的有意差は認められなかったが、20年以上の者の値は7.00 (5.00, 7.00) で「多い方だ」の選択肢側に偏っていた一方、2年未満の者の値は3.00 (3.00, 5.00) で「少ない方だ」の選択肢側の回答が多くみられた ($p = 0.07$)。

質問番号18『初回の栄養指導で意識していることは』では、5年以上10年未満の者の値は4.00 (2.00, 6.00) で、回答分布が二極にわかれる傾向がみられた一方、2年未満の者の値は2.00 (1.00, 3.00) で「わかりやすさを重視した説明」の選択肢側に偏る回答が多く、両者の間には有意差が認められた ($p < 0.05$)。質問番号4では、多重比較の結果、活動年数間に統計学的有意差は認められなかった。

活動年数間で有意差が認められなかった項目は33項目であった。そのうち、表1の質問番号3、5、6、7、9、11、14、16、20、22、23、24、26、29、30、31、36番の17項目は、全ての群において中央値が同じ片極側にあり、その25%タイル値もしくは75%タイル値が1.00~2.00もしくは6.00~7.00であった。残りの16項目には、回答にばらつきがみられた。

IV 考察

本研究は、スポーツ現場における多(他)職種連携にかかわるコンピテンシーを把握するため、栄養士の活動年数による状況別行動特性を明らかにすることを目的とした調査であった。活動年数10年以上20年未満の者は、2年以上5年未満の者より自分自身で課題を分析する行動特性を示すことがわかった。組織心理学研究の中でSchein¹⁵⁾は組織における個人のキャリア発達段階を提示している。それによると、25~45歳頃にあたるキャリア中期は、自分自身の意思決定に自信を持つようになる時期であることが示されている。したがって、活動年数10年以上20年未満の者にみられた自分自身で課題を分析する行動特性は、経験や年齢を積

み重ねることによる自己効力感の高まりが影響していることが推察された。

一方、活動年数20年以上の者は、5年以上10年未満の者よりも、気の合わないスタッフとは自分から距離を縮めようとするといった行動特性を持つ者が多かった。40歳から定年にあたるキャリア後期においては、自己から組織へと視野が広がる時期であり、年長者としてのリーダーシップを発揮することが課題であると示されている¹⁵⁾。さらに、中村は、リーダーシップの発現にはプロセスが存在し、その第1段階にはリーダーからフォロワーへの働きかけ(コミュニケーション)があることを示している¹⁶⁾。これらのことから、活動年数20年以上の者にみられた、気の合わないスタッフとは自分から距離を縮めようとする行動特性は、リーダーシップ発現までのコミュニケーションに相当していると考えられた。ただし、活動年数20年以上の者は、10年未満の者と比較して、40~50代の者の割合が多いことから、年齢が行動特性に影響を与えている可能性も考えられる。

また、活動年数20年以上の者は、2年未満および2年以上5年未満の者よりも、試合の帯同時において、その日の予定になかった事態が起きた時楽しむといった行動特性を持つ者が多かった。このような柔軟に対応する行動特性は、経験によって獲得していくものであると考えられる。一方、看護師においては、経験年数が10年前後の者に柔軟に対応する態度が表れており¹⁷⁾、スポーツ現場にかかわる栄養士とは時期にずれが生じている。これは、本研究の対象者である栄養士の多くが非専属的にスポーツ現場にかかわっており、医療現場で専属的に働いている看護師と比較して、活動年数に対する実際の活動時間が短いことが原因であると考えられる。したがって、柔軟性の獲得には、活動年数や年齢というよりも、実質的な活動時間自体が重要であると考えられた。

以上のことから、スポーツ現場における栄養士の活動年数による特徴がみられた状況別行動特性は、活動時間や年齢、さらには組織内での他者との関係性や立場の認識が影響していることが推察された。

本研究では、栄養士の活動年数による特徴がみられなかった状況別行動特性においても興味深い特徴がみられた。特に、回答にばらつきがみられた行動特性は、物事の進め方、伝達方法、トラブル時の対応等、個人の仕事の取り組み方に関する内容であったため、組織内における立場の変化や経験の影響を受けにくい行動特性であったと考えられる。菊池は、連携活動に必要な個人のコンピテンシーは、基本的な対人援助の姿勢・態度を根底の土台として、その上に専門職としてのコンピテンシーと多(他)職種連携のコンピテンシーが形成されると述べている¹⁸⁾。したがって、スポーツ現場での活動年数による影響を受けていない状況別行

動特性の多くは、各栄養士自身の基本的な対人援助の姿勢・態度の部分ではないかと考えられた。一方、本研究で活動年数による特徴がみられた状況別行動特性は、組織内での立場の変化や直面した課題を解決することによって形成された多（他）職種連携のコンピテンシーであると考えられる。

以上のように、本研究において明らかとなった多（他）職種連携のコンピテンシーは、組織内で共に活動するスタッフとの関係性や自分自身の立場を認識しながら、変化させていくことが重要である。一方、基本的な対人援助の姿勢・態度の違いは、それぞれの栄養士の強みとして活かすことが可能であると考えられる。コンピテンシーは、複数の行動特性によって形成されるものであり、状況に合わせてそれらの特性をどのように活用するかが重要である。したがって、対極にある行動特性を強化することは、各スポーツ現場のニーズのマッチングにつながり、円滑な多（他）職種連携が実践できるようになると考えられる。

本研究の限界として、サンプリングバイアスが生じていた可能性が考えられる。本研究では、講習会やSNSを介して対象者を募集したため、回答者は母集団よりも卒後教育や調査協力に関して意欲的な者や比較的若い世代に偏っていた可能性が考えられる。そのような者は、多くの者とのコミュニケーションを求める特性や貪欲に情報を探究する特性が強いと推測できることから、本研究の結果においては、特にコミュニケーションや情報収集にかかわる行動特性の項目に影響を及ぼしていた可能性も考えられる。

V 結論

スポーツ現場における栄養士の活動年数による状況別行動特性について検討した結果、活動年数10年以上20年未満の栄養士には課題分析、活動年数20年以上の栄養士にはリーダーシップや柔軟性にかかわる行動特性が表れていた。

謝辞

本研究の遂行にあたり、多大なるご協力をいただきました対象者の公認スポーツ栄養士およびスポーツ現場で活動する栄養士の皆様に心より感謝を申し上げます。また、高崎健康福祉大学の大家千枝子先生、丸山まいみ先生、小原悠里さん、柄澤拓也さん、学生の皆様にも多大なるご協力を賜りました。心より感謝申し上げます。

利益相反

本研究内容に関して利益相反は存在しない。

文 献

- 1) 田口素子, 鈴木志保子: スポーツ栄養分野における組織づくりと専門栄養士育成の必要性, 栄養学雑誌, 63, 243-244 (2005)
- 2) 鈴木志保子: スポーツ栄養マネジメントの構築, 栄養学雑誌, 70, 275-282 (2012)
- 3) 鈴木志保子: 公認スポーツ栄養士に期待すること, 体育の科学, 69, 195-199 (2019)
- 4) Thomas, D.T., Erdman, K.A., Burke, L.M., et al.: American College of Sports Medicine joint position statement. nutrition and athletic performance, *Med. Sci. Sports Exerc.*, 48, 543-568 (2016)
- 5) 高田和子, 海老久美子, 木村典代: エッセンシャルスポーツ栄養学, pp. 9-15 (2020), 市村出版, 東京
- 6) WHO: Framework for action on interprofessional education and collaborative practice, (2010), WHO, Geneva
- 7) 加藤恭子: 日米におけるコンピテンシー概念の生成と混乱, 産業経営プロジェクト報告書, 34, 1-23 (2011)
- 8) 春田淳志: 多職種連携コンピテンシーの国際比較, 保健医療福祉連携, 9, 106-115 (2016)
- 9) 國澤尚子, 大塚真理子, 丸山 優, 他: IPW コンピテンシー自己評価尺度の開発 (第2報) —病院に勤務する保健医療福祉専門職等全職員の IPW コンピテンシーの測定—, 保健医療福祉連携, 10, 2-18 (2017)
- 10) 永井成美, 赤松利恵, 長幡友実, 他: 実務経験10年以内の管理栄養士の専門的実践能力—コンピテンシー測定項目を用いた到達度評価—, 日本栄養士会雑誌, 56, 56-98 (2013)
- 11) 大重育美, 塩水絹子, 坪井幸代, 他: 看護師長の経験年数別によるコンピテンシーの比較, 日本看護管理学会誌, 23, 177-185 (2019)
- 12) Myers, I.B.: Introduction to type: A guide to understanding your results on the MBTI instrument/ 園田由紀, MBTI® タイプ入門第6版, pp. 32-34 (2011), 金子書房, 東京
- 13) 小塩真司, 阿部晋吾, カトローニピノ: 日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み, パーソナリティ研究, 21, 40-52 (2012)
- 14) 相川 充, 高本真寛, 杉森伸吉: 個人のチームワーク能力を測定する尺度の開発と妥当性の検討, 社会心理学研究, 27, 139-150 (2012)
- 15) Schein, E.H.: Career dynamics-matching individual and organizational needs/ 二村敏子, 三善勝代, キャリア・ダイナミクス, pp. 38-50 (1991), 白桃書房, 東京
- 16) 中村久人: リーダーシップ発現のプロセスとサーバント・リーダーシップ論の展開, 経営力創成研究, 7, 71-82 (2011)
- 17) 細田泰子, 石井京子, 藤原千恵子: 中堅期看護師と新人期看護師におけるコンピテンシーの構成要素とそのニーズとの関連, 大阪府立大学看護学雑誌, 22,

21-33 (2016)

(2004)

- 18) 菊池和則：多職種チームのコンピテンシー—インディビデュアル・コンピテンシーとチーム・コンピテンシーに関する基本的概念整理—, 社会福祉学, 44, 23-31

(受付日：2020年6月11日)
(採択日：2020年12月3日)

Brief Report

Behavioral characteristics of dietitians working with athletes: Effects of years of experience

Hitomi INOUE ^{*1}, Michiyo KIMURA ^{*1, *2}

^{*1} Graduate School of Health and Welfare, Takasaki University of Health and Welfare

^{*2} Department of Nutrition, Faculty of Health and Welfare, Takasaki University of Health and Welfare

ABSTRACT

【Aim】

The purpose of this study was to describe the behavioral characteristics of dietitians who have worked with athletes and to elucidate the relationships between these characteristics and years of experience.

【Methods】

We developed a 40-item questionnaire using a semantic differential technique to assess behavioral characteristics in situations requiring collaborations between sports dietitians and other professionals and administered the questionnaire via the Internet to 160 dietitians with experience working with athletes.

【Results】

Based on data gathered from 159 respondents (99.4%), a significantly higher proportion of experienced dietitians who had worked with athletes for 10–20 years were willing to analyze the causes of problems in difficult situations, compared with less-experienced dietitians (2–5 years of experience). In addition, the results showed that dietitians with more than 20 years of experience can maintain a flexible attitude in the face of unexpected situations.

【Conclusion】

Our results suggest that the behavioral characteristics of dietitians may change depending on their years of experience working with athletes.

Keywords: dietitians working with athletes, years of experience, behavioral characteristics, competency