

保険薬局・ドラッグストアに勤務する 管理栄養士・栄養士の配置状況と就業の実態

堀 由美子*¹, 内田 博之*¹, 清水 純*¹, 君羅 好史*¹,
小口 淳美*², 真野 博*¹

*¹城西大学薬学部医療栄養学科 *²株式会社フォーラル

【目的】 保険薬局およびドラッグストアに勤務する管理栄養士・栄養士の配置状況や就業実態を把握するとともに就業上の課題を明らかにすることを目的とした。

【方法】 第14回薬局管理栄養士研究会（2019年11月19日）に参加した管理栄養士・栄養士153名/企業67社に対し、自記式質問紙調査を行った。有効回答率は96.1%（管理栄養士：96.0%、栄養士：100%）であり、参加企業の各代表者からの有効回答率は100%であった。自由記述で得られた就業上の課題については質的解析を行った。

【結果】 回答者の多くは関東地方勤務（65.3%）、年齢は20歳代（74.8%）、資格取得後5年未満（69.4%）、勤続年数3年未満（64.0%）の管理栄養士（98.6%）であった。薬局事務を担いながら栄養相談やセミナー・イベント等を業務としていた。質的解析した就業上の課題は、「業務への専念・時間」、「地域社会・患者の理解・連携」、「知識・経験不足」等のカテゴリーが形成され、「業務バランス」、「専門性・職務内容（ビジネススキル）」、「業務生産性」、「他職種との関係」、「地域社会との関係」の視点に分類された。

【結論】 本研究では、保険薬局やドラッグストアに勤務する管理栄養士・栄養士の就業実態とその課題を示した。就業上の課題解決には、同業種・同職種との連携や教育環境の整備、行政や各界の支援の必要性が示唆された。

栄養学雑誌, Vol.79 No.4 242-252 (2021)

キーワード： 管理栄養士, 保険薬局, ドラッグストア, 実態調査, 就業上の課題

I. 緒 言

わが国の管理栄養士・栄養士は、病院、工場・事業所、児童・社会福祉施設、介護保険施設、学校、行政、企業など、幅広い活躍の場を持っている^{1,2)}。それぞれの職域で求められる役割や業務に違いこそあるが、これまでのわが国の住民の健康を支え、世界有数の長寿国を実現してきた一因には、医療施設のみならず国民生活のあらゆる分野で食と栄養の専門職である管理栄養士・栄養士が活動しているからとも考えることができる。しかし、その一方で少子超高齢化が急速に進展する今日では、医療や介護、地域保健へのニーズも複雑・多様化し、地域における保健・医療・福祉・介護等の連携強化や関係機関、多職種が協働する包括的で継続的な取り組みがますます必要とされ、管理栄養士・栄養士に対しても地域の健康づくりや栄養・食生活の改善に向けた効果的かつ有機的な活動が期待されている³⁾。

近年、地域住民に最も近い存在の医療提供施設である保険薬局（以下、薬局）やドラッグストア（以下、DgS）に管理栄養士の配置が進んできた⁴⁻⁷⁾。薬局とは、厚生労働大臣の指定を受け、健康保険法の認可により薬剤師が保険調剤業務を取り扱い（健康保険法第70条）、俗に調

剤薬局とも称される。一方、DgSは、一般用医薬品や化粧品を中心に日用家庭用品や雑貨、食品等を取り扱う小売業と位置づけられ⁸⁾、近年は調剤機能を持つ薬局が併設されたDgSの業態（以下、薬局併設DgS）も存在する。このような薬局業界において、店舗への栄養士配置が初めて導入されたのは、今から30年ほど前と推察されるが、この数年、大型チェーン店による数百名という大規模な採用をはじめ、これまで首都圏や主要都市が中心であった配置が、地方でも数多く見られるようになった⁵⁻⁷⁾。この背景には、わが国の健康増進を図る数々の健康・栄養施策との関係がある。例えば、2025年問題に対応した地域包括ケアシステムを構築するために、薬局は医療・介護機関や医師、看護師、管理栄養士など多職種と連携して、適切な役割を果たすことが求められている⁹⁾。2013年に始まった「健康日本21（第2次）」では、地域住民の健康支援・相談対応が受けられる民間団体の活動拠点として栄養ケア・ステーションや薬局が挙げられている¹⁰⁾。また、厚生労働省が2015年に開始した高齢者の低栄養防止・重症化予防への取り組みでは、薬局や地域包括支援センター等を活用することや専門職である管理栄養士や薬剤師による相談や指導を推進している¹¹⁾。さらに、2016年には「健康サポート薬局制度」が

連絡先：堀由美子 〒350-0295 埼玉県坂戸市けやき台1-1 城西大学薬学部医療栄養学科
電話 049-271-7207 E-mail holly@josai.ac.jp

始動し、その機能充実のために多職種連携による疾病予防教室や管理栄養士の栄養相談会の開催などが要件に加えられている¹²⁾。最近では、日本チェーンドラッグストア協会（JACDS）が「食と健康」市場創造プロジェクトの中で管理栄養士の活用を強化する方針を打ち出し、食生活の重要性と薬剤師、登録販売者との連携を強調している¹³⁾。このように、わが国の健康課題に対して薬局やDgSと管理栄養士の役割が明確にされ、両者の親和性も高まり、管理栄養士が新たな職域を獲得し、活躍の場を広げてきている¹⁴⁾。

しかし、現状では薬局やDgSに管理栄養士を配置する義務は無く、在籍して栄養相談や健康教室を実施していたとしても直接の収益となる診療報酬は付与されない。協働する薬剤師や組織が管理栄養士の具体的な役割を明確にできず、その活用に難儀し、専門職間での連携や支援体制、教育体制も確立されていない現場も一定数存在する^{13, 15, 16)}。管理栄養士自身も薬局やDgSの中で自分たちの居場所と役割を模索しており、依然としてキャリア形成をめぐる課題を抱えたままであることや早期離職者が少なくないことも本業種の就職後3年以内離職率が高く推移していることからうかがえる¹⁷⁾。これでは管理栄養士は本来の職能を活かせず、依然として地域の健康づくり支援者として位置づけられないまま、その役割を十分に全うできていないと考えられる。このような背景もあって、薬局・DgSの管理栄養士・栄養士の配置率や活動内容の詳細は明らかにされておらず、その活動成果も包括的に議論されていない。

我々は、これまで埼玉県や新潟県で行った予備調査において、薬局・DgSの利用者と経営者ともに管理栄養士を配置することへの必要性に対するニーズは高いものの、実際に管理栄養士を配置していた店舗は全体の1割にも満たず、地域住民に対して管理栄養士の情報・サービスへのアクセスを向上させること、薬局における人的資源の整備・増強が図られることが必要であるといった示唆を得ている¹⁶⁾。この結果から、薬局・DgSの管理栄養士が地域の栄養・健康支援者としての役割を具体的に示すためには、まず、その職域での管理栄養士をとりまく現実と課題の把握が不可欠と考えられた。そこで本研究では、薬局およびDgSに勤務する管理栄養士・栄養士に対して質問紙調査を実施し、管理栄養士・栄養士の配置状況や活動実態を把握し、就業上の課題を明らかにすることを目的とした。

II. 方 法

1. 調査対象者と調査方法

第14回薬局管理栄養士研究会（2019年11月19日（土）、城西大学紀尾井町キャンパス、東京）に参加した、薬局およびDgS（参加企業67社）に勤務する管理栄養士・栄養士153名を調査対象者とした。

本調査は、無記名の自記式質問紙法とした。本研究会の世話人の協力を得て、研究会当日のプログラム内に調査時間を設け、依頼状と質問紙を配付、記入を依頼し、回答用紙は即時回収した。参加者対象の質問紙の有効回答数は147（管理栄養士：145名、栄養士：2名）であり、有効回答率は96.1%（管理栄養士：96.0%、栄養士：100%）であった。また、参加企業67社から各企業の代表者1名を本研究会世話人が任意に選出し、当該企業の事業内容と管理栄養士・栄養士の配置状況に関する質問紙を配付し、記入を依頼した。その有効回答率は100%（67社）であった。

なお、本調査は、城西大学「人を対象とする医学系研究倫理審査委員会」の承認を受けて実施した（承認番号：人医倫-2019-08A）。

2. 調査内容

調査項目は、基本特性（性別、年齢区分、現勤務先の勤続年数、所有資格、管理栄養士／栄養士資格取得後年数、雇用形態、入社形態、管理職就任の有無、勤務地域、日本栄養士会加入の有無）、業務内容とそれにまつわる課題などとした。業務内容については、薬局管理栄養士研究会の世話人の意見を参考に、専門業務として、無料栄養相談、有料栄養相談、特定保健指導、総合事業（介護予防・日常生活支援総合事業）、セミナー・イベント、訪問栄養指導、商品販売促進、商品開発、その他（自由記述）の9肢を設け、複数回答可として選択させた。また、その専門業務は薬局・DgSでの全業務中で何割を占めるかについて、1割から10割の間で数字を選択させた。所属している企業の特徴的な取り組みについては自由記述で回答を得た。上記の専門業務以外についても自由記述で回答を得て、受付や会計、レセプト作成等の医療事務業務（以下、薬局事務）や薬剤在庫管理などの業務に携わる機会を把握した。最後に、自由記述による就業上の不安・不満、課題や改善点などについてたずねた。

また、参加企業67社の代表者に回答を依頼した「企業の管理栄養士・栄養士の配置状況に関する項目」は、各社の主たる事業内容を薬局、DgS、薬局併設DgS、その他の4肢から複数回答可として選択してもらい、所属す

る管理栄養士・栄養士数（人）をたずねた。

3. 分析方法

回答者の特性は、項目ごとに集計した。就業上の課題についての自由記述による数値化できない回答は、質的内容分析を行った^{18,19)}。具体的には、自由記述の記載内容から抽出したセグメント（文字データ）をコード化（文字データに含まれる情報を圧縮）し、同様の表現や同じ意味を持つコードをカテゴリーとして分類し、出現数を集計した。なお、これらの分類・集計作業については、第一、第二、第五著者が関わり、意見が一致するまで行った。また、勤続年数の属性が回答に及ぼす影響について比較検討するために、勤続年数区分の1年未満と1～3年未満を併せて「3年未満」群、3～5年未満と5～10年未満、10年以上を併せて「3年以上」群の2群に分け、カテゴリー項目とクロス集計を行った。

各企業の事業内容は、複数展開している場合もあり、

回答結果に基づいて8部類に編成した。すなわち薬局、DgS、薬局併設 DgS、薬局および（以下、／を使用）DgS、薬局／薬局併設 DgS、DgS／薬局併設 DgS、薬局／DgS／薬局併設 DgS、その他とし、それぞれに該当する企業数を集計した。また、これらに所属する管理栄養士・栄養士の人数を0、1、2～9、10～49、50～99、100～299、300～399、400以上（人）に分類し、該当人数を有する企業の数を集計した。統計分析には、Microsoft® Excel for Mac version16の分析ツールを用いた。

Ⅲ. 結 果

1. 基本特性

回答者の基本特性を表1にまとめた。回答者147名のうち、性別は女性（98.6%）がほとんどを占め、年齢区分は、20歳代74.8%、30歳代17.7%、40歳代4.1%、50歳代

表1 回答者（n=147）の基本特性

		人	%			人	%
性別	女	145	98.6	雇用形態	正社員	140	95.2
	男	2	1.4		契約・嘱託社員	3	2.0
年齢区分	20歳代	110	74.8	パートタイマー	4	2.7	
	30歳代	26	17.7	アルバイト	0	0.0	
	40歳代	6	4.1	派遣	0	0.0	
	50歳代	2	1.4	入社形態	新卒入社	100	68.0
	60歳代以上	1	0.7		中途入社	46	30.6
	無回答	2	1.4		無回答	1	1.4
	現勤務先の勤続年数	1年未満	27	18.4	管理職就任の有無	管理職	18
1～3年未満		67	45.6	非管理職		115	78.2
3～5年未満		28	19.0	無回答		14	9.5
5～10年未満		12	8.2	勤務地域	北海道・東北地方	7	4.8
10年以上		11	7.5		関東地方	96	65.3
無回答		2	1.4		中部地方	12	8.2
資格（複数回答） [†]	管理栄養士	145	98.6		近畿地方	11	7.5
	栄養士	2	1.4		中国・四国地方	12	8.2
	健康運動指導士	3	2.0	九州地方	9	6.1	
	登録販売者	47	32.0	日本栄養士会	加入	63	42.9
	在宅訪問管理栄養士	6	4.1		未加入	84	57.1
	その他	6	4.1	加入学会（複数回答）	日本栄養改善学会	4	2.7
	管理栄養士または栄養士資格の取得後年数	1年未満	17		11.6	日本臨床栄養学会	7
1～3年未満		52	35.4		日本在宅栄養管理学会	4	2.7
3～5年未満		33	22.4		日本臨床栄養代謝学会（JSPEN）	3	2.0
5～10年未満		19	12.9		日本薬局学会	2	1.4
10年以上		25	17.0		日本骨粗鬆症学会	1	0.7
無回答		1	0.7		日本リハビリテーション栄養学会	1	0.7

[†] 「管理栄養士」と「栄養士」の両方を選択した回答は、「栄養士」の選択を削除し「管理栄養士」資格のみを集計した。

表2 薬局・DgSの管理栄養士・栄養士としての業務

	人	%
専門業務の内容		
無料栄養相談	125	85.0
有料栄養相談	26	17.7
特定保健指導	10	6.8
総合事業	10	6.8
セミナー・イベント	93	63.3
訪問栄養指導	18	12.2
商品販売促進	56	38.1
商品開発	4	2.7
その他	23	15.6
無回答	1	0.7
専門業務の割合		
1割	16	10.9
2割	23	15.6
3割	24	16.3
4割	15	10.2
5割	8	5.4
6割	4	2.7
7割	8	5.4
8割	9	6.1
9割	13	8.8
10割	10	6.8
無回答	17	11.6
専門業務以外で携わっている業務		
薬局事務	84	57.1
調剤補助	25	17.0
在庫管理・発注	37	25.2
品出し	23	15.6
販売	11	7.5
研修会	6	4.1
人事	4	2.7

1.4%、60歳代以上0.7%、無回答1.4%であり、20歳代が最も多かった。

現勤務先での勤続年数は、1年未満18.4%、1～3年未満45.6%、3～5年未満19.0%、5～10年未満8.2%、10年以上7.5%、無回答1.4%であり、勤続年数3年未満が6割以上を占めた。

資格は、管理栄養士(98.6%)のほかに登録販売者を有するものが32.0%と最も多く、在宅訪問管理栄養士(4.1%)、健康運動指導士(2.0%)もわずかながら存在した。このうち、管理栄養士・栄養士資格取得後の年数は、1年未満11.6%、1～3年未満35.4%、3～5年未満22.4%、5～10年未満12.9%、10年以上17.0%、無回答0.7%であり、5年未満が7割近くを占めた。

雇用形態は正社員(95.2%)がほとんどで、入社形態は新卒入社が68.0%、中途入社が30.6%であった。管理職就任者は12.2%であった。

勤務地域を6地方区分で集計すると、北海道・東北地方4.8%、関東地方65.3%、中部地方8.2%、近畿地方7.5%、中国・四国地方8.2%、九州地方6.1%であり、都道府県別では、東京都が34.0%と最も多く、次いで埼玉県12.9%、神奈川県8.2%であった。

公益社団法人日本栄養士会への加入は42.9%であり、半数に満たなかった。また、加入学会(複数回答)は、一般社団法人日本臨床栄養学会(4.8%)が最も多く、特定非営利活動法人日本栄養改善学会(2.7%)と一般社団法人日本在宅栄養管理学会(2.7%)が次に続くが、総じて学会加入者は極めて少なかった。

2. 薬局・DgSの管理栄養士・栄養士の業務内容

薬局・DgSでの業務内容についての回答を表2にまとめた。管理栄養士・栄養士としての専門業務(複数回答可)で最も多かったのは無料栄養相談(85.0%)で、次いでセミナー・イベント(63.3%)、商品販売促進(38.1%)、であり、有料栄養相談(17.7%)、訪問栄養指導(12.2%)、特定保健指導(6.8%)、総合事業(6.8%)、商品開発(2.7%)は少数であった。その他には、栄養教室・料理教室の開催、料理レシピや栄養新聞・栄養だよりといった情報誌の作成・提供、薬剤師・栄養士向けの勉強会や教育資料作成などのほか、ごく少数であったが近隣のクリニックや保育所との連携や栄養ケア・セッションが挙げられた。また、これらの専門業務は薬局・DgSでの業務全体を10としたとき何割を占めるかという問いに対しては、3割(16.3%)と回答した者が最も多く、2割(15.6%)、1割(10.9%)、4割(10.2%)が上位を占め、全体の53.1%であった。一方、専門業務以外の業務(自由記載)としては、薬局事務(57.1%)が最も多く、在庫管理・発注(25.2%)、調剤補助(17.0%)、品出し(15.6%)、販売(7.5%)と続いた。表には示していないが、所属企業での特徴的な取り組みについては、認知症やフレイル対策、行政・医療機関または運動施設との連携、子ども食堂の実施、オンライン栄養相談という回答が複数みられた。

3. 就業上の課題

仕事を上での不安・不満または課題や改善点などについての自由記載を質的解析により分類した。本項目への回答者は97名であったが、その回答には複数の意見(セグメント)が含まれているケースもあり、これらは分割してコード化し、各カテゴリーに分類した。その結果、139のコードが抽出され、11のカテゴリー、5つの視点にまとめられた(表3)。

就業上の課題は、「業務バランス」、「専門性・職務内容(ビジネススキル)」、「業務生産性」、「他職種との関係」、

表3 自由回答から得られた薬局・DgSの管理栄養士・栄養士の課題

視 点	カテゴリー (出現数)	勤続年数 (出現数)	主なコード [†] (出現数)
業務バランス	業務への専念・時間 (34)	3年未満 (23)	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養士業務に専念できない (6) ・栄養士業務の時間がない (7) ・他業務・家庭との両立 (2) ・栄養士の仕事全てできていない (3) ・マンパワー不足 (3) ・管理栄養士の仕事を作り、継続することが課題 ・管理栄養士が働く場所がない
		3年以上 (11)	<ul style="list-style-type: none"> ・他業務との両立 (6) ・医療事務業務がメイン (4) ・管理栄養士としての業務を増やしていくことが課題
	資格の活用 (2)	3年以上 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・資格を十分に活かしてきていない ・管理栄養士資格をもちながら栄養の地域貢献ができていない
		3年未満 (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養相談のやり方に不安がある (2) ・病院で働く管理栄養士との技術的な差がうまれる ・OTCと食事を結びつけて話すことが難しい
	専門性・職務内容 (ビジネススキル) (6)	3年以上 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・提案内容や指導内容は合っているのか不安 ・しっかり指導できない
		3年未満 (7)	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の機会が少ない (3) ・訪問栄養指導のやり方がわからない ・若い管理栄養士の教育 ・1人なので不安・相談相手がいない ・先輩栄養士が同薬局におらず、勉強の機会が少ない
	教育環境 勉強の機会、研修会開催等 (14)	3年以上 (7)	<ul style="list-style-type: none"> ・教えてくれる所・人がいなくて不安 (3) ・勉強会にもっと参加したい ・日常業務と並行して教育や研修を行うのは難しい ・研究会などに参加して管理栄養士として自分にできることを考えていかなくてはならない ・薬局管理栄養士に必要な知識、技術、態度、役割を教育に組みこむ必要がある
		3年未満 (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・知識技術を習得したいが、経験する機会が少ない (3) ・スキルアップが見込めない
	経験・技能向上の機会 (6)	3年以上 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養士のスキルも上げたいが活かす場も少ない ・知識や情報を身につける術が少ない
		3年未満 (9)	<ul style="list-style-type: none"> ・知識・経験が乏しいまま業務を行わざるをえない、不安 (4) ・食事相談の経験不足 (2) ・他店の取り組みが分からない、知りたい ・管理栄養士として働くには課題が多くて分からないことが多い (2)
知識・経験不足 (12)	3年以上 (3)	<ul style="list-style-type: none"> ・知識、実務不足 (2) ・栄養士業務はサブ的な位置にあるので知識を失いやすい 	
	業務生産性 (16)	3年未満 (7)	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養士としての売上、栄養相談件数を増やす (2) ・利益につながる仕事をするのが薬局の栄養士の在続には必要 ・コストに見合った働きができるか自問 ・薬局内で管理栄養士を活用する方法を考えたい ・地域に出て頑張りたい ・直接的な利益にならない
3年以上 (9)		<ul style="list-style-type: none"> ・栄養士業務で売り上げられる金額 (利益) が少ない (2) ・持続可能な職業にするために利益に近いものを得なければならぬ (2) ・売上、利益に直接つながる評価基準を経営側も定めにくい ・活動や取り組みに意味を見出せないことがある ・栄養士の業務 (活動) は無料の取組みばかりで有料の事業にふみ出せない ・栄養士手当がない ・栄養相談の割合を増やしたい 	
診療報酬・介護報酬 (9)	3年未満 (5)	<ul style="list-style-type: none"> ・薬局で在宅ができない点 (保険点数がとれない) (3) ・制度的に管理栄養士で加算がとれる体制が欲しい ・加算もとれないので給料が低い 	
	3年以上 (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・居宅療養管理指導が算定できない (2) ・管理栄養士による指導の保険点数化に至っていないこと (2) 	
他職種との関係 (17)	薬剤師・スタッフ等の理解 (17)	3年未満 (8)	<ul style="list-style-type: none"> ・社内のリーダーが管理栄養士について理解を示してほしい (3) ・同僚の薬剤師・スタッフが、管理栄養士の職能・知識を理解していない ・薬局内でも管理栄養士としての取り組みが確立されていない ・調剤事務さんとの関わり方 ・管理栄養士の利益がでていないことから資格手当がない ・栄養士の必要性を理解してもらえない
		3年以上 (9)	<ul style="list-style-type: none"> ・社内外共に薬局管理栄養士の立ち位置が明確でない (2) ・管理栄養士として薬局に配置されたが、医療事務業務を指示される ・管理栄養士の教育や業務の質に関する評価基準が社内がない ・現場と本部での目標・目的の温度差が広がっていることが多い ・無料栄養相談のみのため実績がないとみなされる ・無理のあるスケジュールを提示される ・薬剤師の理解 ・会社に管理栄養士が少ない
薬剤師・スタッフ等の連携 (7)	3年未満 (5)	3年未満 (5)	<ul style="list-style-type: none"> ・薬剤師との連携不足 (3) ・他職種の理解、連携 ・栄養業務の増加は同僚の仕事の増加につながるため確認が必要
		3年以上 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・知識・経験不足をカバーできる体制が少ない ・薬剤師と意識の連携ができていない
地域社会との関係 (16)	地域社会・患者の理解・連携 (16)	3年未満 (12)	<ul style="list-style-type: none"> ・薬局に管理栄養士がいることを患者さんから認知されていない (3) ・管理栄養士は社会的地位が低い ・薬局者とのコミュニケーション (3) ・薬剤師との協力により管理栄養士を患者さんに知ってもらえたり、頼ってもらえたりする ・知識や活躍の場を増やして地位を向上させる必要がある (2) ・薬局にいる管理栄養士の意義を広め、活動の幅を広げていきたい ・薬局外との連携
		3年以上 (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・薬局が医療機関として認められていない ・法律上、薬局に管理栄養士がいることになっていない ・社内外共に薬局管理栄養士の立ち位置が明確でない ・栄養の地域貢献ができていない

[†]自由回答の記述内容から抽出したコードのうち、類似した内容は同質コードとして合算し、「主なコード」を表記した。

表4 企業（67社）の事業内容別所属管理栄養士・栄養士数の分布

事業内容	企業数	管理栄養士・栄養士数（人）							
		0	1	2～9	10～49	50～99	100～299	300～399	400以上
薬局	53	2	6	29	14	2	0	0	0
DgS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
薬局併設 DgS	7	0	1	1	1	1	1	1	1
薬局／DgS	1	0	0	1	0	0	0	0	0
薬局／薬局併設 DgS	1	0	1	0	0	0	0	0	0
DgS／薬局併設 DgS	2	1	0	1	0	0	0	0	0
薬局／DgS／薬局併設 DgS	2	1	0	1	0	0	0	0	0
その他	1	0	1	0	0	0	0	0	0
企業数 合計	67	4	9	33	15	3	1	1	1

各企業の主な事業内容別に管理栄養士・栄養士数の分布を示した。

事業内容は、回答結果に基づいて、薬局、DgS、薬局併設 DgS の何れか、またはその複数展開、その他の8部類に編成した。

67社のうち、管理栄養士・栄養士不在の企業が4社含まれるため、管理栄養士・栄養士が所属する企業は63社。

「地域社会との関係」の5つの視点に分類された。

「業務バランス」については、『業務への専念・時間』、『資格の活用』の2つのカテゴリーが生成され、36のコードが抽出された。このうち、『業務への専念・時間』のカテゴリーは最多出現数となる34のコード（全コードの24.5%）からなり、“栄養士業務に専念できない”、“栄養士業務の時間がない”、“他業務との両立”、“マンパワー不足”といったコードが含まれた。

「専門性・職務内容（ビジネススキル）」には、『栄養相談の質』、『教育環境 勉強の機会、研修会開催等』、『経験・技能向上の機会』、『知識・経験不足』の4つのカテゴリーが生成され、38のコードが抽出された。“研修の機会が少ない”、“知識・実務不足”、“スキルアップが見込めない”などのコードが含まれた。

「業務生産性」には、『栄養士業務による利益創出』、『診療報酬・介護報酬』の2つのカテゴリーが生成され、“利益”、“売り上げ”、“保険点数”に関連した25のコードが抽出された。

「他職種との関係」には、『薬剤師・スタッフ等の理解』、『薬剤師・スタッフ等の連携』の2つのカテゴリーが生成され、“薬剤師との連携”をはじめ“他職種の理解”など24のコードが抽出された。

「地域社会との関係」には、『地域社会・患者の理解・連携』の1つのカテゴリーが生成され、“認知”や“地位”に関連した16のコードが抽出された。

また、これらを勤続年数に着目し、「3年未満」群と「3年以上」群に分けて比較した（表3）。コード出現数は勤続年数「3年未満」が84、「3年以上」が55で、それぞれ全コード数の60.4%と39.6%を占めており、勤続年数の分布（3年未満63.9%、3年以上34.7%）（表1参

照）と近似した。5つの視点において、「業務バランス」での「3年未満」群の出現数と「3年以上」群の出現数の対比は23：13、「専門性・職務内容（ビジネススキル）」では24：14、「業務生産性」では12：13、「他職種との関係」では13：11、「地域社会との関係」では12：4であった。また、最も多いコード数が抽出されたカテゴリーは、両群とも『業務への専念・時間』（23：11）であった。

「3年未満」群が「3年以上」群と比較してコード出現数が特に多く見られたカテゴリーは、『業務への専念・時間』（23：11）、『地域社会・患者の理解・連携』（12：4）、『知識・経験不足』（9：3）であった。

一方、「3年以上」群では、『教育環境 勉強の機会、研修会開催等』（7：7）や『栄養士業務による利益創出』（7：9）、『薬剤師・スタッフ等の理解』（8：9）のカテゴリーに「3年未満」群と同数あるいはその数を超える出現数が見られた。

さらに、表には示していないが、勤続年数10年以上から抽出されたコード数は9件と少なかったものの、その内訳は、『診療報酬・介護報酬』や『薬剤師・スタッフ等の理解』に出現数が多く、「3年未満」群に多かった「業務バランス」の視点に該当するコードは一切抽出されず、「専門性・職務内容（ビジネススキル）」の視点においてもわずか1コードであった。

4. 企業の事業内容と所属管理栄養士・栄養士数

今回の調査において、67の企業の代表者から回答を得た企業情報として、事業内容別所属管理栄養士・栄養士数の分布を表4にまとめた。薬局を主たる事業内容とするのが53社で最も多かった。次いで、薬局併設 DgS が7社、DgS／薬局併設 DgS および薬局／DgS／薬局併設

DgS がそれぞれ 2 社であった。薬局/DgS, 薬局/薬局併設 DgS, その他が 1 社ずつあり, DgS のみで事業展開している企業はなかった。これらに所属する管理栄養士・栄養士数は 0 人から 400 人以上の広範囲で回答が得られ, 最頻値の 3 人 (13 社, データ示さず) を含む 2~9 人を有する企業が最も多い 33 社, 次いで 10~49 人が 15 社であった。100 人以上の多数を有するのは薬局併設 DgS を事業とする企業に限られていた。また 1 人のみが 9 社, 所属していないが 4 社あった。

IV. 考 察

本研究では, これまで調査される機会がなかった薬局や DgS の管理栄養士・栄養士の配置状況や職務内容, 活動実態を明らかにし, 就業上の課題を把握することを目的として, 当該職域の管理栄養士・栄養士に対する質問紙調査を実施した。

今回の調査は, 薬局・DgS に勤務する管理栄養士が集まる薬局管理栄養士研究会の参加者に調査協力の同意を得て実施した。当該研究会は, 薬局・DgS に管理栄養士の配置がまだ珍しく, 全国的にも進んでいなかった 2006 年に, 薬局・DgS で活躍する管理栄養士の情報交換と連携を目的として発足し, 以降毎年 1 回の開催を継続し 2019 年には第 14 回目を数えた。初回は 24 団体から約 60 名の参加で始まったが, 近年は薬局や DgS の経営者や店舗責任者である薬剤師のほか食品企業や管理栄養士養成大学などからの参加者も増え, 会場および定員規模を拡大して実施している²⁰⁾。

今回の研究会には企業 63 社の管理栄養士・栄養士が 153 名参加した。薬局を主要事業とする企業からの参加者が大多数であり, 各企業には管理栄養士・栄養士が 2 人から 10 人未満の範囲で所属しているケースが最も多かった。関東地方に勤務している者が全体の約 65% で, 20 歳代が約 75% と圧倒的に多く, 約 70% が管理栄養士・栄養士資格取得後 5 年未満であり, 現勤務先における勤続年数 3 年未満が 60% 以上という比較的若い世代の就業経験の少ない管理栄養士・栄養士で構成されていた。

また, 回答者の多くは正社員として雇用されており, 中途入社が約 3 割を占めていた。本職域で実用的な登録販売者をはじめ在宅訪問管理栄養士や健康運動指導士のダブルライセンスを持つ者が約 3 割存在した。管理栄養士・栄養士としての (知識や技能を活かした) 専門業務は, 無料の栄養相談やセミナー・イベント, 商品販売促進が多くあげられたが, これらへの従事は業務全体からすると半分にも満たない割合であり, 薬局事務や調剤補

助, 在庫管理・発注といった薬局・DgS に欠かせない業務に携わる割合が多いようであった。これに関連して, 専門業務への従事割合への質問には無回答 (11.6%) が比較的多く, この中には時期的偏りなどから明確に回答できなかった者のほか, 選択肢に無かった「1 割未満」に該当する者が含まれていた可能性がある。専門業務へ携わる機会が少ない者が, より一層多かったことが考えられる。その一方で, 専門業務が全て (10 割) あるいはほとんど (9 割) を占めると回答した者も併せて 1 割以上は存在することから, 各企業や店舗での違いも明確になった。しかし大部分は, 店舗内で薬局事務や調剤補助, 接客といった店舗運営と営業を主業務とし, その上で要望のあった際の栄養相談 (サービス), 地域住民や職員に向けた栄養関連イベントに応じている現状であり, 有料の栄養相談や在宅患者・療養者への栄養支援, 行政や他組織と連携した特定保健指導などの実施件数はまだ少ないと推察された。

これらを裏付けるように, 自由回答から得られたセグメントのうち, 最も多かったカテゴリーが, 「業務への専念・時間」であり, 「栄養士業務に専念できない/時間がない」, 「他業務との両立が困難」などに類するコードが非常に多く抽出され, 現在の業務バランスに課題を抱きながら, 専門的な知識や技能を存分に活用できる時間や場を求めていることが示唆された。特に, このセグメントへの出現数の多さは就業年数が 3 年未満群に特徴的であったが, 同群は「知識・経験不足」のセグメントでの出現数も多かった。これは, 当該職域に限ったことではなく, 一般的に実務経験の少ない場合に珍しくないセグメントと考えられるが, 職場に先輩や同僚がいないことや事業展開の情報不足といった職場事情とも関連していると考えられる。従って, 患者に対するコミュニケーションや栄養指導に不安を抱えており, セミナーや勉強会の教育機会を求めていることにも強い関連があると思われる。また, 相談回数も少なく経験が積めないことは, スキルアップにつながらないという不安だけでなく, 他者からの反応や評価がないため, 自身の知識や技術の程度が計れず, 事業の拡大や新たな企画創出にも繋がりにくいと考えられる。

前述したとおり, 大部分の企業では, 所属する管理栄養士・栄養士は少人数または 1 人しかいない状況であり, 各職場 (店舗) でも孤立状態に陥っていることが懸念される。職場内で他職種と連携するうえでもコミュニケーション能力を磨くことと自己研鑽は重要であり, 今後は, 企業枠を超えた情報交換や支援体制の推進, 薬局管理栄養士研究会や都道府県栄養士会などを活用した研

修制度などの教育システムの構築が望まれる。

しかしながら、3年未満群に「地域社会・患者の理解・連携」のセグメントでの出現数が多かったのは興味深い。地域住民に対する活動や広報の拡大、積極的な地域との関わりに関する回答が散見され、主体性や士気の高さであると考えられた。

一方、3年以上群に多かったカテゴリーの1つは『教育環境 勉強の機会、研修会開催等』であり、3年未満群の受け身の立場ではなく教育・指導する側としての課題が散見された。また、『栄養士業務による利益創出』でのコード数は特に多く、売り上げや利益につながる事業の創出とその具現化に苦慮している様子がうかがえた。利益を生むことの必要性は、『薬剤師・スタッフ等の理解』での「評価基準が無い」や「実績がないとみなされる」、
「栄養士の立ち位置が明確でない」などのコードが抽出されたことから栄養士の処遇に直結するものとして受けとめられていることが推察された。これと関連して、『診療報酬・介護報酬』のカテゴリーでは、就業年数に関わらず「加算」や「保険点数」のコードが比較的多かったが、管理栄養士の業務やスキルの明確な評価（対価）である診療報酬ならびに介護報酬が薬局・DgSの管理栄養士には算定されていない現状を反映したものであろう。退院後や在宅高齢者の療養の基本に栄養支援のニーズは高く、近年の診療報酬改定^{3,21)}・介護報酬改定²²⁾でも管理栄養士の業務拡大や役割の変化、活動の場が病院内から地域へ広がっていることを示す項目の新設や見直しが行われているものの、薬局・DgSの管理栄養士がこれらを導入するには簡単ではない現状である。そのような中でも在宅訪問管理栄養士²³⁾の資格を有し、地域や多職種連携による栄養支援に励む者、参画したい者も現に存在する。マンパワーの不足する居宅サービスへの介入に薬局・DgSの管理栄養士・栄養士は格好の存在であり、実態に見合った柔軟な運用と再構築が検討されることを願いたい。また、回答者の約3割が登録販売者の有資格者でありながら、専門業務以外で携わっている業務に「販売」と回答した者が少なく（7.5%）、一般用医薬品販売などへは殆ど貢献していないことも明らかになった。これは、回答者の多くが保険薬局を事業内容とする企業に所属しているため、その販売機会が乏しいからと考えられるが、登録販売者に可能な実務を再考することで、薬剤師との業務分担による利益向上やサービス拡大にも寄与できるだろう。

本調査は研究会プログラム内に回答時間を設けて実施したことにより、参加者回収率96.1%、企業回収率100%と非常に高い回収率を得ることができた。このことは対

象者にこの調査の重要性が十分に理解され、その結果が今後の職務内容の改善や地位向上に役立つという期待感の現れと考えられた。ことに北海道から九州まで全国各地の薬局・DgSの就業年数1年未満から10年以上と広範囲の対象者が集まったことから、本調査結果はおおよそ全国を代表する意見が抽出されたと考えられる。しかしながら、全国の薬局・DgSの全てに管理栄養士の配置が実現しているわけではなく、今後は調査対象者や地域を拡大し、本調査の精度を再評価したいと考える。また、各質問項目の回答率も高く、自由記述においても多くの意見が収集されたため、質的内容分析とクロス集計による分析を行うことができた。特に、就業年数3年未満と3年以上で就業上の課題について一定の方向性が認められたことから、就業年数の短い就労者が何を課題とし、ベテラン管理栄養士は何を指導・支援するべきかについてヒントを与えられたのではないかと考える。両者の業務や地域栄養活動が円滑に進むためにも、これについては調査対象者を拡大して精査するとともに継続した調査を行い、都度更新して課題を認識することが必要であろう。併せて、入社3年以内の人材定着は重要な課題である。厚生労働省が報告している「新規大卒就職者の離職状況」によると、就職者の約3割が3年以内に離職しており、薬局やDgSを含む業種は離職率の高い業界として上位にある¹⁷⁾。就職後のミスマッチは、事前の企業情報不足や仕事内容の理解が十分でないことや職能向上が見込めないことなどが理由として挙げられている^{24,25)}。本実態調査の結果が早期離職対策やキャリア形成への一助ともなることを期待している。

本研究の結果、当該職域に従事する管理栄養士・栄養士が着実に増えている状況は何えたが、薬局管理栄養士研究会への参加団体は他に先駆けて管理栄養士を採用してきた企業であり、管理栄養士の活動やその効果を評価し期待している組織であることから、その配置率が高い傾向にあることを考慮しておく必要はある。それでも、先述したように薬局・DgSでの管理栄養士の採用と配置に対する意欲は高まっており、管理栄養士はこれに応えるためにも、引き続き他（多）職種と協働して実践力を磨き活動を広げていくことが望まれる。一方で業務内容・バランス、専門性、生産性、他職種との連携や地域社会からの認知に関する課題は依然として残されたままであることが分かった。薬局とDgS、各企業あるいは店舗、地域特性の違いからも、それぞれの役割と活動内容は様々であり、画一的な方途を示すのは困難であるが、それぞれの職場での業務を着実に遂行し、薬剤師をはじめ身近なスタッフからの信頼を得ることが地域住民への

理解につながると考えられる。薬局・DgSで働く管理栄養士としての活動を見据え、登録販売者の資格を取得し職能強化を図る者、認定栄養ケア・ステーションの展開²⁶⁾や薬剤師との連携プログラムなど先駆的かつ好事例となる事業を実施している現場の存在は確かであり²⁷⁾、そのような取り組みを共有することや、モデル事例を広く提示し、同業者間のみならず他職域の管理栄養士・栄養士や他職種、行政機関などへ積極的に周知することも重要であろう。

V. 結 論

本研究によって、薬局やDgSに勤務する管理栄養士・栄養士の配置状況や就業実態とその課題が明らかになった。職場内での同職者が少なく、管理栄養士・栄養士としての専門業務に従事するよりも薬局事務や調剤補助など薬局・DgSに欠かせない業務に携わる割合が多かった。業務バランスやビジネススキルに関する就業上の課題が抽出され、その解決には、同業種・同職種との連携と、企業や職域を超えた管理栄養士・栄養士の支援や教育システムの構築を検討する必要性が示唆された。

謝 辞

調査にご協力いただきました第14回薬局管理栄養士研究会参加者の皆様に心より御礼申し上げます。また、調査の実施、調査票の整理・分析にご協力くださった薬局管理栄養士研究会世話人の田代陽子様、松本直子様、川戸麻紀様、大倉実穂様、内山貴雄様、藤田智子様、奥寄沙恵様に感謝いたします。データ入力にご協力いただいた大学院生橋本江未利さんに感謝いたします。

利益相反

利益相反に相当する事項はない。

文 献

- 1) 特定非営利活動法人日本栄養改善学会：平成29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」報告書，pp. 35-45 (2018)
- 2) 日本栄養士会：働く分野を知る，<https://www.dietitian.or.jp/job-guide/> (2020年12月29日)
- 3) 塩澤信良：平成30年度診療報酬改定が意味するもの—管理栄養士に期待される役割と課題，臨床栄養，**133**，158-166 (2018)
- 4) 八島 充：ドラッグストアへの就職意識高まる 管理栄養士の採用増も目立つ，月刊 H&B リテイル，**18**，1 (2018)
- 5) ドラッグマガジン編：ドラッグストア・調剤チェーン企業100傑，DRUG magazine，**61**，68-85 (2018)
- 6) ドラッグマガジン編：ドラッグストア・調剤チェーン企業100傑，DRUG magazine，**62**，70-85 (2019)
- 7) ドラッグマガジン編：ドラッグストア・調剤チェーン企業100傑，DRUG magazine，**63**，58-73 (2020)
- 8) 日本チェーンドラッグストア協会：ドラッグストアの定義，<https://www.jacds.gr.jp/outline/teigi.htm> (2020年12月29日)
- 9) 勝山佳菜子：地域包括ケアシステムにおける薬剤師・薬局の役割，第128回市町村職員を対象とするセミナー資料，https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000114063_10.pdf (2021年4月20日)
- 10) 厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会 次期国民健康づくり運動プラン策定専門委員会：健康日本21 (第2次)の推進に関する参考資料，https://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/dl/kenkounippon21_02.pdf (2021年4月20日)
- 11) 厚生労働省保険局高齢者医療課：高齢者の低栄養防止・重症化予防等の推進について，第2回 在宅医療及び医療・介護連携に関するWG資料，<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000135469.pdf> (2021年4月20日)
- 12) 厚生労働省医薬食品局総務課 健康情報拠点薬局 (仮称)のあり方に関する検討会：健康サポート薬局のあり方について，<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11121000-Iyakushokuhinkyoku-Soumuka/matome.pdf> (2021年4月20日)
- 13) 薬事日報：管理栄養士の専門性に注目，<https://www.yakuji.co.jp/entry74595.html> (2021年4月26日)
- 14) 朝見祐也，奥村仙示，木村典代，他：管理栄養士・栄養士養成施設における導入教育，専門性を高める教育内容および進路との関連，栄養学雑誌，**77**，S15-S25 (2019)
- 15) 富永恵子：管理栄養士定着への課題 高度な栄養指導・相談体制づくりが急務，DRUG topics，**2478**，1 (2018)
- 16) 堀由美子：薬局で薬剤師と連携し始めた管理栄養士，薬剤師・管理栄養士のための今日からはじめる薬局栄養指導，日経メディカル開発編，pp. 14-19 (2017) 日系メディカル開発，東京
- 17) 厚生労働省：新規学卒者の離職状況，<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html> (2020年10月1日)
- 18) 寺下貴美：第7回 質的研究方法論～質的データを科学的に分析するために～，日本放射線技術学会雑誌，**67**，413-417 (2011)
- 19) 佐藤郁哉：質的データ分析法 原理・方法・実践，pp. 91-127 (2019) 新曜社，東京
- 20) 薬局管理栄養士研究会：城西大学薬学部 生涯教育・科学啓発活動，https://www.josai.ac.jp/education/pharmacy/syougaikyokuiku_kagakukeimoukatudou/index.html (2020年12月25日)
- 21) 厚生労働省保健局医療課：令和2年度診療報酬改定の概要，https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188411_00027.html (2020年3月5日)
- 22) 加藤すみ子：平成30年度介護報酬改定—栄養関連のポ

- イント, 臨床栄養, 133, 194-203 (2018)
- 23) 日本栄養士会: 在宅訪問管理栄養士, <https://www.dietitian.or.jp/career/specialist/home/> (2020年10月2日)
- 24) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構: 調査シリーズ No.164 若年者の離職状況と離職後のキャリア形成 (若年者の能力開発と職場への定着に関する調査), pp. 17-102 (2017)
- 25) 内閣府: 平成30年版 子供・若者白書, 特集 就労等に関する若者の意識, pp. 2-22 (2018)
- 26) 日本栄養士会: 全国の栄養ケア・ステーション, <https://www.dietitian.or.jp/carestation/search/> (2020年12月29日)
- 27) 日経メディカル開発編: クオール薬局における食事指導の実際, フォーラルでの薬剤師と管理栄養士の協働, 糖尿病性腎症に対する薬局栄養指導, 薬剤師・管理栄養士のための薬局栄養指導, pp. 26-42 (2017) 日系メディカル開発, 東京
- (受付: 2020年11月18日, 受理: 2021年5月23日)

A Study of the Actual Conditions of Registered Dietitians and Dietitians Working in Insurance Pharmacies and Drugstores

Yumiko Hori^{*1}, Hiroyuki Uchida^{*1}, Jun Shimizu^{*1}, Yoshifumi Kimira^{*1},
Atsumi Oguchi^{*2} and Hiroshi Mano^{*1}

^{*1}Faculty of Pharmacy and Pharmaceutical Sciences, Josai University

^{*2}FORALL Co. Ltd.

ABSTRACT

Objective: This study aimed to understand the status and actual employment conditions of registered dietitians (RDs) and dietitians working in insurance pharmacies and drugstores and to clarify employment issues.

Methods: A self-administered questionnaire survey was conducted with 153 RDs and dietitians (67 companies) who participated in the 14th Study Group on Pharmacy RDs on November 19, 2019. The valid response rate was 96.1% (RDs: 96.0%, dietitians: 100%), and the valid response rate from each representative of the participating companies was 100%. We conducted a qualitative analysis of the employment issues.

Results: A majority of the respondents were RDs (98.6%) who worked in the Kanto region (65.3%), were in their 20s (74.8%), had been certified for less than 5 years (69.4%), and had been working for their companies for less than 3 years (64.0%). They were engaged in nutritional counseling and seminars while working as medical clerks. Through qualitative analysis, employment issues were classified into “dedication and time to work,” “understanding and cooperation with the insurance pharmacy and patients,” and “lack of knowledge and experience,” and further categorized into the perspectives of “work balance,” “expertise and job content (business skills),” “work productivity,” “relationships with other professions,” and “relationships with the insurance pharmacy.”

Conclusions: To address employment problems, it is necessary to enable collaboration with others in the same industry, improve the educational environment, and expand support from the government and other organizations.

Jpn. J. Nutr. Diet., **79** (4) 242~252 (2021)

Key words: registered dietitians, insurance pharmacy, drugstore, status survey, employment issues