

病院管理栄養士の栄養相談における課題抽出と栄養相談スキル評価方法の検討

著者	佐藤 祐子
学位名	博士（生活科学）
学位授与機関	大妻女子大学
学位授与年度	2018
学位授与番号	32604博人甲第9号
URL	http://id.nii.ac.jp/1114/00006687/



学位論文の内容の要旨

報告番号 : 甲 (又は乙) 第 号

学位申請者	佐藤 祐子
論文題目	病院管理栄養士の栄養相談における課題抽出と 栄養相談スキル評価方法の検討
審査委員	主査 岩瀬 靖彦
	副査 堀江 正一
	副査 青江 誠一郎
	中谷 弥栄子 (鎌倉女子大学)

第1章 序論

病院における栄養相談は、生活習慣病を中心に多岐にわたり、患者の食生活改善の大きな一助となっている。患者の食生活改善効果は、管理栄養士の栄養相談スキルに大きく影響される。また、診療報酬やチーム医療への参画に伴い、管理栄養士の業務は多様化し、さらに高いスキルや知識が求められている。しかし、これまでに管理栄養士の栄養相談スキルの評価方法は確立されていない。評価方法を確立することで栄養相談スキルを可視化し、スキル向上に資することが可能になると考える。今回の研究では、病院の栄養相談における問題点の抽出および管理栄養士自身のスキル、コンピテンシー、自己効力感の向上を目的とし、現場にて実用可能な栄養相談スキル評価方法の確立を検討した。

第2章 研究1 栄養相談における課題の抽出

栄養相談における課題抽出を目的とし、2016年8月～12月、病院管理栄養士10名を対象に半構造化面接法（インタビュー調査）を実施した。内容から逐語録を作成し、「栄養相談における思い」に関連するキーワードを抽出した。31コードより10個のサブカテゴリを抽出し、さらに3つのカテゴリ「栄養相談において必要なスキル・知識・態度」、「患者とのコミュニケーション」、「栄養相談スキル向上に向けた新人管理栄養士の育成」に分類した。次に、2017年9月～2018年3月、病院管理栄養士54名（回収率77.1%）を対象に、特に、栄養相談において重要であり、かつ新人に不足しているスキル・知識について質問紙調査を実施した。スキルは、12項目中、経験者、未経験者ともに上位3項目に「コミュニケーション」「傾聴」「観察力」が入り、知識は、10項目中、経験者が「病態」「臨床検査値」「栄養学」、未経験者は「病態」「栄養学」、「献立（食材）」、「薬」、「調理」（同順位2項目）であった。新人に不足しているスキルは、「観察力」、「コミュニケーション」、「プレゼンテーション」、知識は、「病態」、「臨床検査値」、

「薬」(経験者回答)であり、重要なスキルや知識であるにも関わらず、不足していることが確認された。

第3章 研究2 栄養相談スキル評価項目の抽出と評価票(尺度原案)の作成

栄養相談に関わる複数の文献(OSCE, コンピテンシー, 研修ガイドライン, モデルコアカリキュラム等)より、評価項目として使用可能な項目を抽出し、KJ法により「導入スキル」5, 「知識」10, 「基本的態度」4, 「まとめ」3の計22項目に分類した。評価項目や尺度(5件法)を含めた全体のレイアウトを考案し、A4版1枚の評価票(第1案)を作成した。第1案の内容について、病院管理栄養士3名に意見を求め、評価尺度の変更(2件法, ○:1人でできるレベル, ×:未完成, 課題が残るレベル)やコメント欄の挿入をし、第2案を作成した。

第4章 研究3 栄養相談スキル評価票の確立

第2案の内容検討のため、病院管理栄養士54名(回収率77.1%)を対象に質問紙調査を実施した。8割以上の同意率が得られた評価項目22項目を採用し、意見のあった「患者に応じたアプローチおよび次に繋がる栄養相談ができた」1項目を追加し、計23項目から成る評価票(最終案)を作成した。次に、最終案を用いて、新人35名を対象に現場における試用調査を実施した。各カテゴリにおいて各項目の評点を用いたSPSSによる探索的因子分析(主因子法, プロマックス回転)の結果、「導入スキル」2因子4項目, 「知識」4因子10項目, 「基本的態度」2因子4項目, 「まとめ」2因子2項目が抽出された。尺度全体のCronbachの α 係数は0.798であり、内的整合性が得られた。各カテゴリ評点および総合評点の順位相関係数に有意な相関関係が認められ、基準関連妥当性が得られた。評価票の使いやすさ, 有効性評価で, 平均4.0(5点満点中)を得られたことから, 評価票として使用可能と判断した。

第5章 研究4 栄養相談におけるコンピテンシー

栄養相談において多くの新人が, 「課題抽出」や「目標設定」を苦手とすることが確認された。また, 重回帰分析により「患者が自身の状態(病態)を理解しているかを確認できた」をはじめとするキー・コンピテンシー7項目が抽出された。一方で, コンピテンシーの意味を理解する管理栄養士は1割と少なく,

教育の効率化を図る上でも, コンピテンシーを意識した新人教育の必要性が推察された。

第6章 総括

今回の調査を通じて, 栄養相談において最も重要なスキルがコミュニケーションであり, 同時に新人に最も不足しているスキルであることが確認された。今回作成した22項目の評価項目から成る栄養相談スキル評価票は信頼性, 妥当性が確認できたことから, 新人のスキル・知識の弱点確認, 栄養相談スキルのレベル向上に有効であり, 栄養相談レベルの標準化にも貢献できることが示唆された。今後も, 継続した試用調査, 意見の収集, 評価票の改善を図り, より良い評価票開発に取り組む予定である。