

# Process Evaluation on Provision of an Individual Nutrition Education Program at an Employee Cafeteria: Results from the Focus Group Interview for Registered Dietitians and the Cafeteria User Questionnaire Survey

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2018-03-13 キーワード (Ja): キーワード (En): nutrition education program, individual education, employee cafeteria, process evaluation, worksite 作成者: SUZUKI, Tomoko, YAMASHITA, Akiko メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://osaka-shoin.repo.nii.ac.jp/records/4304">https://osaka-shoin.repo.nii.ac.jp/records/4304</a>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



# 従業員食堂で個別栄養教育プログラムを提供することの意義に関するプロセス評価 —管理栄養士を対象としたフォーカスグループインタビューと食堂利用者を対象としたアンケート調査結果から—

健康栄養学部 健康栄養学科 鈴木 朋子  
株式会社阪急阪神百貨店 山下 晶子

**要旨：**【目的】従業員食堂で、個別栄養教育プログラムを定期的に提供することの意義を検討することを目的とする。

【方法】プログラムは、体重・体脂肪測定と、管理栄養士による個別相談で構成され、2カ月に1回の頻度で、年間を通して提供されていた。プログラム実施者である個別相談を担当する委託給食会社の管理栄養士4名を対象にフォーカスグループインタビューを、従業員食堂の利用者を対象にアンケート調査を行い、309名を分析対象とした。

【結果】管理栄養士はプログラムを、(1)食堂利用者にとって健康づくりの場となっている、(2)自身にとって給食メニューの開発や管理栄養士としての専門性のスキルアップに生かされていると考えていることが示唆された。また、食堂利用者の83%が、プログラムのポスターや実施場面を見たことがあると回答した。参加経験者は、食堂利用者の22%であったが、未参加者のうち75%が参加意図を示した。

【結論】本プログラムは、職場における健康支援プログラムとして、幅広く認知され、活用されていることが推察された。

**キーワード：**栄養教育プログラム、個別指導、従業員食堂、プロセス評価、職域

## はじめに

わが国における成人を対象とした健康づくりの場として職域の重要性が指摘されている。その理由の一つに、同じ職域に勤務する者は、比較的類似したライフスタイルを送っていることがあげられる。また、多くの時間を職場で過ごすため、職場での健康づくりが有効と考えられ、厚生労働省では、働く人の「心とからだの健康づくり」をスローガンとして、THP (Total Health Promotion) という健康保持増進措置が進められている<sup>1)</sup>。

わが国における健康政策に着目すると、2000年から「21世紀における国民健康づくり運動(健康日本21)」が展開され<sup>2-3)</sup>、2013年からは「第2次国民健康づくり運動(健康日本21第二次)」が展開されている<sup>4)</sup>。この政策においても、健康づくりの推進、生活習慣病の発症予防と重症化予防の重要性が指摘されている。このような背景から、勤労世代においても生活習慣病予防の重要性が指摘され、栄養学分野でも実態把握や介入研究が重ねられ、その効果が確認されてい

る<sup>5-8)</sup>。したがって、職域における栄養学的視点からの教育的介入は、効果的な健康づくりのアプローチ方法と考えられる。

本報の対象職域は、都市型店舗、郊外型店舗を複数もつ商業企業である。同職域では、健康づくりの一環として、従業員食堂で個別栄養教育プログラムを提供してきた。本研究では、従業員食堂で個別栄養教育プログラムを提供することの意義を、プロセス評価の視点から検討することを目的とする。プロセス評価とは、プログラムを提供したことによる行動や健康指標の変化を評価しようとするものではなく、プログラムの質のコントロールと確保を目的に、企画段階や実施段階に対する評価を行うことを指すものである<sup>9)</sup>。

研究1として、プログラム担当者の視点からプログラムの評価および検討を行うことを目的に、個別栄養教育プログラムを担当する管理栄養士を対象に、担当しての感想等に関するフォーカスグループインタビューを行う。研究2として、食堂利用者の視点からプログラムの評価および検討を行うことを目的に、食堂利用

者を対象としたプログラムの認知度等に関するアンケート調査を行う。

### 栄養教育プログラムの概要

プログラムは、同職域の各店舗の従業員食堂で提供されている。実施場所は、各店舗の従業員食堂の一角を活用し、2カ月に1回程度の頻度で定期的に開催される。実施時間は、食堂の営業時間を中心に午前11時頃から午後5時頃までの約6時間程度である。プログラムの対象は、従業員食堂の利用者を中心とした希望者で、自由参加である。参加者数は店舗の規模にもよるが、1回あたり数十人から100人程度で、5～6名のスタッフ（栄養指導担当：3～4名、測定担当：1～2名）で対応している。運営は、福利厚生部安全衛生担当の管理栄養士が全体をマネジメントし、当日の個別栄養指導は従業員食堂を担当する委託給食会社の管理栄養士の協力を得ている。

本プログラムは「健康相談会」という名称で、安全衛生委員会の活動として行われている。プログラムは、(1) 体組成計による体重・体脂肪率・体年齢等の測定と、(2) 管理栄養士による個別栄養指導で構成される。所要時間は、5～15分程度で、測定結果の説明と、本人の健康面や栄養面で気になることの傾聴を中心に行い、適宜、アドバイスを提供するという形態をとっている。

対象者の募集は、事前にプログラムの開催案内を、店舗内の従業員向けの掲示板、従業員食堂内のポスター、従業員食堂の卓上ポップで告知するという方法がとられている。

### 研究1

#### 【目的】

研究1では、本プログラムを、プログラム担当者の視点から評価し、今後の方向性を検討することを目的とする。

#### 【方法】

方法は、プログラムで個別栄養指導を担当している管理栄養士4名を対象に、フォーカスグループインタビューを行った。対象は、全員、従業員食堂の委託給食会社の管理栄養士で、年齢は20～40歳代で、管理栄養士としての勤務年数、担当店舗も様々であった。

フォーカスグループでは、グループインタビューの経験のある管理栄養士がファシリテーターとなり、インタビューフロー（表1）に沿って、グループインタ

表1. インタビューフロー

インタビュー項目・質問形式
1. 栄養教育プログラム「健康相談会」を担当しての感想 「『健康相談会』を担当されていて感じられていることについて、どのようなことでも結構ですので、ご自由にお話ください。」
2. 食堂利用者へのサービスとしての「健康相談会」の意義 「現在、食堂利用者へのサービスの一環として、『健康相談会』を開催しています。食堂利用者にとって『健康相談会』は、どのような役割を担っていると思いますか。※」 「今後、食堂利用者にとってより利用しやすいサービスにするために、どのようなことが考えられますか。※」
3. 委託給食会社として「健康相談会」に関わることの意義 「現在、『健康相談会』の運営は、福利厚生部と、皆様方、食堂担当企業との連携で行っています。皆様方、食堂担当企業としての業務にとって、『健康相談会』は、どのような役割を担っておられますか。※」 「今後、皆様方、食堂担当企業と、よりよい連携を図っていくために、どのようなことが考えられますか。※」
※「どのようなことでも結構ですので、ご自由にお話ください。」

ビューを行った。所要時間は約90分間で、調査は2011年8月に実施した。

分析方法は、グループ討議の発言記録を作成し、インタビューの目的に関連する内容を抽出した。次に、キーワードの抽出や、発言の意味が変わらないよう注意しながら短文にとりまとめる作業を行った。これらの分析は、ファシリテーター担当者、プログラムの運営に主体的に関わる管理栄養士、管理栄養士・栄養士養成課程の教育に携わる管理栄養士、加えて、管理栄養士養成課程で学ぶ大学4年生（4名）で、発言の意味を注意深く検討しながら行った。

倫理的配慮として、本調査は従業員食堂における利用者サービスの向上を目的に、当該職域が行うものという位置づけであった。内容や手続きについては、当該職域および委託給食会社にて確認され、実施された。また、対象者に対しては、趣旨を文書で説明した上で、(1) 分析は集団で行われること、(2) 個人の発言として取り扱われることがないこと、(3) 調査に協力することによって職務上の不利益は一切ないこと、(4) 不明なことや気になることはいつでも申し出られることを説明し、同意を得た上で実施した。

#### 【結果】

##### 1. 栄養教育プログラムを担当しての感想

対象者から、概ね肯定的な感想が聴かれた。例えば、「参加者は、自分の健康に興味のある人なので、色々質問される」、そのため「勉強になる」という意見がみられた。これらから、プログラムを通して栄養学的専門性を高めている様子が窺われた。

また、「何回も来られる方もいるので、顔なじみになる」「担当している自分自身が楽しい」「終わる時間

帯にはくたくたになるが、管理栄養士としての自分を感じることができる」などの意見がみられた。これらから、プログラムを通して食堂利用者と交流をしている様子が窺われた。

## 2. 食堂利用者サービスとしてのプログラムの意義

対象者に本プログラムの意義について、自由な回答を求めた。それらは、「参加者の特徴」「プログラムの役割」「今後に向けて」に大別された（表2）。

表2. 利用者に関する意見

- |   |
|---|
| <p>1. 参加者の特徴に関する主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断の直後</li> <li>・最近数カ月間で体重の増減があった者</li> <li>・身内に健康上の問題がある者</li> <li>・食事の努力や工夫をしている者</li> <li>・自分の健康管理に気を使っている者</li> <li>・話を聴いてほしい者</li> <li>・継続して参加している者(使命感のように)</li> <li>・体型や体脂肪率に問題のない者</li> <li>・痩せ型の者が多い【女性】</li> <li>・体型に自信がある者【男性】</li> <li>・男性は一人ではなく、数人で来ることが多い</li> <li>・店舗により、主な参加者の年代が異なり特徴がある</li> </ul> <p>2. 「健康相談会」の役割に関する主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・(健康を考える)良い機会</li> <li>・(健康への)良いきっかけ作り</li> <li>・自分自身に気づく機会(体力の衰えなど)</li> <li>・職場で行っている(仲間が参加している)</li> <li>・「健康相談会」以外の時にも会える身近な人が担当している(給食関連で)</li> </ul> <p>3. 「今後に向けて」に関する主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間帯により混雑してしまう(混雑のため参加できない)</li> <li>・食堂以外の休憩スペースの利用者は参加できない</li> <li>・男性が参加しやすい工夫(女性スタッフのため)</li> </ul> |
|---|

参加者の特徴から、「健康診断の直後」や「体重の増減があった」「健康管理に気を使っている」などの理由が聴かれた。これらから、本プログラムは、健康管理の視点から活用されている様子が窺われた。その一方で、担当管理栄養士からみると「体型や体脂肪率に問題がない」と感じられる者や、「体型に自信のある男性」「痩せ型の女性」など、健康上に問題がないと思われる者もプログラムを利用している様子が窺われた。また、各店舗で同じプログラムを提供しているにも関わらず、店舗によって参加者の特徴が異なる様子が窺われた。

本プログラムの役割としては、「自分自身の健康を見直すきっかけづくり」として「良い機会」と捉えられている様子が窺われた。また、職場で行うことによって、「仲間」も参加していることから、「利用しやすい」と感じていることを窺わせる意見もみられた。また、普段、従業員食堂に居る管理栄養士であることから、「身近な人に相談できる」という安心感もある様子が窺われた。

今後に向けての意見は、現在のプログラムに対する問題点から指摘されたものであった。食堂が混雑する時間帯は、プログラムも混雑しているため、対応しきれていないという現状があることが指摘された。また、同職域には、従業員食堂以外にも休憩スペースがあるため、すべての従業員に対してリーチできていないのではないかとこの声も聴かれた。このような意見が語られた背景には、従業員食堂を利用している人は、食堂で提供されたメニューを昼食として選択しており、比較的、健康的な昼食を喫食している者である。一方、休憩スペースの利用者は、「昼食を売店で販売している軽食や菓子類で済ませてしまっている人」が含まれている可能性が高い。そのため「それらの人こそ、プログラムに参加してほしい」との思いが窺われた。

あわせて、「参加する勇気がない人にも、気軽に参加してほしい」、個別相談を担当するスタッフが全員女性であることから、「男性スタッフが入ることで、男性は相談しやすいのではないか」という意見もみられた。

## 3. 委託給食会社としてプログラムに関わることの意義

委託給食会社として本プログラムに関わることの意義について、自由な回答を求めた。その結果、それらは「個別相談のスキル」「委託給食会社の社員として」に大別された（表3）。

表3. 委託給食会社としての意見

- |  |
|--|
| <p>1. 個別相談のスキルに関する主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勉強不足を自覚する<br/>(回答内容の科学性、説明の仕方、説教的な言い方など)</li> <li>・勉強をやり直す機会になる</li> </ul> <p>2. 委託給食会社の社員としての主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・食堂メニューの宣伝ができる<br/>(ヘルシーメニュー、小鉢メニューなど)</li> <li>・給食のメニューにプログラム参加者の声を反映できる</li> <li>・調理現場のスタッフへの影響(マンパワーとして繋げるため)</li> </ul> |
|--|

個別相談のスキルについては、「勉強不足を感じる」「勉強をやり直す機会になる」などの意見が語られた。それらから、本プログラムの担当を通して、栄養専門職として、自分自身のスキルを自己評価するとともに、スキルを高める機会となっている様子が窺われた。

委託給食会社の社員としては、「食堂メニューの宣伝ができる」「給食メニューに、参加者の声を反映できる」などの意見が聴かれた。これらから、プログラムを担当して得たことが、委託給食会社としての業務にも反映されている様子が窺われた。その一方で、プログラムに従事するために給食業務から外れるため、マンパワー的な視点からの問題についても語られた。

## 【考察】

研究1では、個別栄養指導を担当する委託給食会社の管理栄養士から、プログラムに対する意見を聴取した。その結果、プログラムを担当しての感想から、管理栄養士として本プログラムに関わることで、栄養指導業務に関わっているという楽しさや充実感を実感している様子が窺われた。

また、食堂利用者にとっての本プログラムの意義は、健康に不安を感じている人など様々な人々が、自身の健康づくりをはじめとした様々な理由で利用しており、本プログラムは、健康や栄養について、気軽に相談ができる場として機能している様子が窺われた。

委託給食会社の管理栄養士という立場からは、栄養指導業務を担当するために、自分自身の栄養学に関する専門性や相談技術の向上を必要と感じている様子が窺われた。一方で、本プログラムは、「食堂利用者の生の声を聴ける」場として機能しており、食堂のメニューの見直しや、ヘルシーメニューの開発などの食堂運営業務にも繋がっている様子が窺われた。また、相談者のニーズに応じた食堂メニューを勧めることができるというメリットも語られており、食堂メニューを活用した行動変容支援が行われている様子も観察された。

本研究では、プログラムのプロセス評価として、委託給食会社の従業員を対象とした。本プログラムは、当該職域の福利厚生部門が運営するものであったが、個別栄養指導を提供しようとした場合、マンパワーが不足するという問題が生じた。そのため、食堂業務の一環として、委託給食会社の管理栄養士の協力を得たという経緯があった。このような背景から、委託給食会社の管理栄養士が、本プログラムに関する業務をどのように捉えているのかという視点からの評価が必要と考えた。対象人数が限られていたため、質的調査法が適していると考えた。質的調査法として、フォーカスグループインタビューを採用した理由は、グループダイナミクスが期待できる調査法であることから、集団としての意見を収集するのに適した方法と考えられたからである<sup>10)</sup>。実際、調査対象者は、勤務店舗が異なっていたため、プログラムの実施に関する情報共有はなされていなかった。しかしグループインタビューを通して、各店舗の様子が共有され、共通点や相違点など幅広い意見を収集することができたものとする。

本研究の限界として、プログラム担当者の視点という、一方向からの評価という点が指摘できる。本プログラムは、食堂利用者の健康支援を目的としていることから、食堂利用者の側からみた評価も必要と考えら

れる。この点については、研究2で検討することとする。

## 研究2

### 【目的】

研究2では、本プログラムを、食堂利用者の視点から評価し、今後の方向性を検討することを目的とする。

### 【方法】

同職域の都市型店舗1店を設定し、食堂利用者を対象にアンケート調査を行った。対象となった店舗は、プログラムを導入して約3年が経過していた。調査は、調査日を1日設定し、食堂営業時間内に食堂付近を通行した者に可能な限り声かけを行い、調査への協力を依頼するというものであった。食堂フロアで、プログラムの実施場所に近い、多くの人が通過する場所を「調査場所」に設定し、食堂の出入口付近から、一定方向に通過した者を対象とした(図1)。

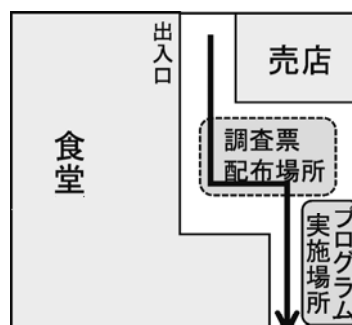


図1. 調査場所の設定

調査内容は、プログラムの認知に関する質問として、(1)プログラムの「ポスター(掲示板・食堂に貼られている)」を見たことがあるか、(2)プログラムが「実施」されているのを見たことがあるか、の2点について「はい」「いいえ」の2件法でたずねた。また、プログラムの参加に関する質問として、(1)プログラムを利用したことがあるかを「はい」「いいえ」の2件法で、(2)「はい」と回答した者を対象にその回数を「1回」「2-5回」「6回以上」の3件法で、(3)「いいえ」と回答した者を対象に、プログラムを利用したいと思うかという意図を「ぜひ利用したい」から「全く利用したくない」の4件法でたずねた。その他の質問として、食堂利用頻度を「ほぼ毎日」「時々」「初めて」の3件法で、食生活の自己評価として、自分自身の食生活について「とても健康である」から「全く健康でない」の4件法でたずねた。なお、本アンケートは、「食堂に関するアンケート調査」と位置

づけ、食堂メニューに関する質問項目を前半に、後半に上記に示した本プログラムに関する質問項目を配置した。分量は、A4用紙1枚で、回答時間は1-2分程度であった。

調査は、2012年9月に行い、調査時間は食堂の営業時間とプログラムの実施時間を勘案し、比較的利用者の多い11時30分から16時までの4時間30分であった。その結果、2672名が調査場所を通過した（通過者）。そのうち1689名に調査協力の声かけを行うことができた（声かけ者：通過者の63.2%）。そして、そのうち322名から回答を得た（回答者：声かけ者の19.1%、通過者の12.1%）。

人数の把握方法は、「通過者」は、1名の調査者がカウンターを用いてカウントを行った。「声かけ者」は7名の調査者が声をかけることができた人数であった。声かけを行う際、1枚の調査票を差し出し、協力が得られなかった場合は、白紙の調査票を回収し、調査員がそのことがわかるようその場で調査票に印をつけ、その合計枚数をカウントした。この白紙の調査票と、記入のあった調査票を合計した人数を「声かけ者」の人数として用いた。「回答者」は、調査協力に同意し、調査票に1問以上記入のあった調査票の枚数をカウントした。回答者には、文具や野菜の型抜きなどの粗品を進呈する旨も伝え、協力を求めた。なお、回答に協力しなかった理由は、「売り場に戻らないといけない」「急いでいる」が突出していた。

分析対象者の選定にあたっては、食堂利用者におけるプログラムの認知や参加の有無を把握することを目的としているため、食堂の利用頻度が「初めて」と回答した5名、および「無回答」であった8名の合計13名を除いた。分析対象者は309名であった。

分析方法は、(1)対象者の特性、(2)プログラムの認知および参加の状況に関する分布を示した。次に、(3)プログラムの認知および参加に関連する特性を検討するためにクロス集計を行った。統計学的有意差の検定には、Personのカイ2乗検定を用いた。さらに、(4)認知状況および参加状況に関連する要因を、要因間の相互の影響を補正して検討するために、多重ロジスティック回帰分析（強制投入法）を行った。分析には、統計ソフトパッケージIBM SPSS Statistics (ver. 23.0)を用いた。

倫理的配慮としては、本調査は、同職域の安全衛生委員会給食運営会議が実施主体として行うもので、同職域の従業員食堂のサービス向上の一環として位置づけられるものであった。内容や手続きについては、当

該職域にて確認され、実施された。調査は無記名で行い、調査内容に個人的な内容は含まれておらず、調査への協力は自由参加であった。また、本調査を集団で分析し、学術的に報告することについては、同職域の了承を得るとともに、調査票に学術研究の一環でもある旨を記載した。

## 【結果】

### 1. 対象者の特性

対象者の特性は、女性の割合が高く、雇用形態は、直接雇用社員よりもそれ以外の者が多かった。食堂利用頻度は、ほぼ毎日利用している者の方が多く、食生活の自己評価は、健康的と評価している者の方が多かった（表4）。

表4. 対象者の特性

年代*1		食堂利用頻度	
20歳代	48 (15.6)	ほぼ毎日	189 (61.2)
30歳代	68 (22.1)	時々	120 (38.8)
40歳代	65 (21.1)		
50歳代	87 (28.2)	食生活の自己評価*2	
60歳以上	40 (13.0)	とても健康である	29 (9.4)
不明	1	どちらかといえば健康である	181 (58.8)
性別		どちらかといえば健康でない	87 (28.2)
男性	34 (11.1)	健康でない	11 (3.6)
女性	271 (88.9)	不明	1
不明	4		
雇用形態			
直接雇用社員	85 (30.8)		
上記以外	191 (69.2)		
不明	33		

\*1 20歳代には、10歳代の1名を含む。以下の分析では、「20-30歳代」「40歳代以上」の2群とした。(n=309)

\*2 以下の分析では、「健康的（とても健康・どちらかといえば健康）」「不健康（どちらかといえば健康でない・健康でない）」の2群とした。

### 2. プログラムの認知および参加の状況

プログラムの認知状況は、対象者の73.1%がプログラムの告知のポスターを、73.7%がプログラムの実施場面を見たことがあると回答した。なお、両方を認知していた者は64.0%、どちらか一方を認知していた者は19.2%（内訳：ポスターのみ9.4%、実施場面のみ9.7%）、両方とも認知していなかった者は16.9%であった。

プログラムへの参加状況は、22.0%が参加したことがあると回答した。参加回数は、1回（47.1%）が最も多く、2-5回（42.6%）、6回以上（10.3%）の順であった。参加したことがないと回答した者に、参加の意図をたずねたところ「ぜひ利用したい（10.0%）」「どちらかといえば利用したい（64.5%）」と回答した者が、「どちらかといえば利用したくない（14.7%）」

「利用したいと全く思わない（10.9%）」と回答した者を大きく上回った。

### 3. プログラムの認知および参加に関連する要因

プログラムの認知は、「ポスター」と「実施」の両方を認知している者、「ポスター」「実施」のどちらか一方のみを認知している者、両方を認知していない者の3群で検討した（表5）。プログラムの認知に関する特性としては、年代では「40歳代以上」、食堂利用頻度は「ほぼ毎日」、食生活の自己評価は「健康的」において、ポスターと実施場面の両方を認知している者の割合が、統計学的に有意に高い傾向が観察された。また、統計学的に有意ではないが、性別では女性の方が、雇用形態では直接雇用の者の方が、プログラムの認知が高い傾向が窺われた。

プログラムへの参加は、参加者と不参加者の2群で検討した（表5）。プログラムの参加に関する特性としては、年代では「40歳代以上」、食生活の自己評価は「健康的」において、統計学的に有意に高い傾向が観察された。また、統計学的に有意ではないが、性別では女性の方が、雇用形態では直接雇用の者の方が、食堂を毎日利用している者の方が、プログラムへの参加が高い傾向が窺われた。あわせて、参加者における参加回数、不参加者における参加の意図と対象者の特性との関連を検討したが、統計学的に有意な傾向は認められなかった。

多重ロジスティック回帰分析を用いて、両方認知（ポスター・実施の双方）に関連する要因を検討した（表6）。その結果、性別、食堂利用頻度、食生活の自

己評価で統計学的に有意な関連性を示した。同様に参加に関連する要因を検討した（表7）。統計学的に有意な項目は検出されなかった。

### 【考察】

研究2では、プログラムの提供場所である従業員食堂において、食堂利用者におけるプログラムの認知の状況と、プログラムへの参加の状況を把握した。その結果、本プログラムは、多くの人に認知されており、6割以上の方がポスターと実施場面の両方を、いずれか一方を認知している人を含めると8割以上の人に認知されていた。一方、参加経験者の割合は、約2割であったが、不参加者においては、7割以上の者で参加意図を示した。

本調査の対象者の特性は、性別では女性の割合が高く、雇用形態では直接雇用社員の割合が低かった。これは、対象職域の業種が店舗型の商業企業という特性から、同店舗で勤務する従業員構成を反映したものと考えられた。研究1で、男性が参加しやすい工夫が必要という意見がみられたが、これは、女性の割合が高い職場ということを受けての意見と推察される。

プログラムの認知に関連する要因として、多変量解析の結果、性別では女性が、食堂利用頻度の高い者が、食生活の自己評価が健康的である者の方が、認知状況が高かった。認知状況に関連する要因の一つである「食生活の自己評価」という指標は、食生活の自己評価が高い者ほど、一般の人々が考える健康的な食生活を実践している傾向があるとの先行研究もある<sup>11)</sup>。したがって、日頃から、健康的な食生活に気をつけてい

表5. 対象者の特性別にみたプログラムの認知および参加の状況

	プログラムの認知状況 <sup>*1</sup>				p値 <sup>*2</sup>	プログラムへの参加状況				p値 <sup>*2</sup>		
	両方認知		一方認知			認知なし		参加			参加なし	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)		
年代												
20-30歳代	63	(54.3)	24	(20.7)	29	(25.0)	.006 **	16	(13.8)	100	(86.2)	.006 **
40歳代以上	134	(70.2)	34	(17.8)	23	(12.0)		52	(27.1)	140	(72.9)	
性別												
男性	17	(50.0)	8	(23.5)	9	(26.5)	.146	5	(14.7)	29	(85.3)	.259
女性	179	(66.3)	49	(18.1)	42	(15.6)		63	(23.2)	208	(76.8)	
雇用形態												
直接雇用	62	(72.9)	12	(14.1)	11	(12.9)	.250	24	(28.2)	61	(71.8)	.221
その他	119	(62.6)	37	(19.5)	34	(17.9)		41	(21.5)	150	(78.5)	
食堂利用頻度												
ほぼ毎日	134	(71.3)	31	(16.5)	23	(12.2)	.002 **	46	(24.3)	143	(75.7)	.214
時々	63	(52.5)	28	(23.3)	29	(24.2)		22	(18.3)	98	(81.7)	
食生活の自己評価												
健康的	149	(71.0)	34	(16.2)	27	(12.9)	.001 **	54	(25.7)	156	(74.3)	.024 *
不健康	48	(49.5)	25	(25.8)	24	(24.7)		14	(14.3)	84	(85.7)	
全体の平均	197	(64.0)	59	(19.2)	52	(16.9)		68	(22.0)	241	(78.0)	

\*1 「両方認知（ポスター・実施の双方）」「一方認知（ポスター・実施のいずれか）」「認知なし（ポスター・実施の双方）」とした。（n=309）

\*2 \*\* p<.01、\* p<.05

表 6. プログラムの認知状況に関連する要因の検討

要因	比較水準	参照水準	オッズ比 <sup>*1</sup>	95%信頼区間	p値 <sup>*2</sup>
年代	40歳代以上	20-30歳代	1.52	(0.86 - 2.68)	.151
性別	女性	男性	2.47	(1.01 - 6.04)	.048 *
雇用形態	直接雇用	その他	1.53	(0.81 - 2.91)	.191
食堂利用頻度	ほぼ毎日	時々	1.98	(1.15 - 3.40)	.014 *
食生活の自己評価	健康的	不健康	1.86	(1.04 - 3.31)	.036 *

\*1 オッズ比は「一方認知・認知なし」に対する「両方認知」の値である。

(n=269)

\*2 \*\* p<.01, \* p<.05

表 7. プログラムの参加状況に関連する要因の検討

要因	比較水準	参照水準	オッズ比 <sup>*1</sup>	95%信頼区間	p値 <sup>*2</sup>
年代	40歳代以上	20-30歳代	1.83	(0.95 - 3.53)	.072
性別	女性	男性	2.39	(0.75 - 7.63)	.140
雇用形態	直接雇用	その他	1.49	(0.79 - 2.80)	.214
食堂利用頻度	ほぼ毎日	時々	1.24	(0.67 - 2.29)	.502
食生活の自己評価	健康的	不健康	1.61	(0.81 - 3.19)	.171

\*1 オッズ比は「不参加」に対する「参加」の値である。

(n=270)

\*2 \*\* p<.01, \* p<.05

る者ほど、プログラムを認知する傾向が高かったものと考えられる。一方、参加状況では、多変量解析で、統計学的に有意な要因を特定するに至らなかった。この点については、今後、本研究で取り扱わなかった他の要因も含めた検討が必要と考える。

本研究では、調査期間が1日のみという方法を採用した。この方法を用いた理由は、従業員食堂は毎日利用する人が一定数含まれているため、複数回、調査への回答を依頼するというのを回避するため、1日が適切であると考えた。また、回答への協力を少しでも高めるため、職域の繁忙期を避けた1日を設定した。また、当初、「食堂を利用するすべての人」を対象とすることを目的に、食堂レジを通過した全ての人に対して調査票を配布する案を考えた。しかし、混雑、混乱が生じる可能性が懸念されたため、本研究では、一定方向に通過した者を食堂利用者の近似値と仮定することとした。なお、調査場所を通過した者の人数は、1日の食堂利用者数とほぼ一致していた。

本研究の問題点として、回答率が低いことが指摘される。しかし、調査の主目的としては、「食堂に関するアンケート調査」として声かけを行った。したがって、本プログラムを好意的に評価している者のみが回答しているとは考えにくい。以上の点を考慮すると、本プログラムは食堂利用者に広く認知されており、今後も一定のニーズがあるものと考えられる。

## 結語

本研究では、従業員食堂で個別栄養教育プログラムを提供することの意義を、プロセス評価の視点から検討した。プログラムを担当する管理栄養士からは、従

業員の健康づくりとしての意義の他、従業員食堂利用者のニーズを把握した給食メニューの開発への応用や、専門職として栄養学的専門性を高めるためのきっかけとしての意義が語られた。また、従業員食堂の利用者の約6割以上の人に認知されており、参加者は2割程度であったが、参加経験のない人の約7割がプログラムの利用を希望していることが明らかになった。

本プログラムは、職域の健康づくりとして、1回限りの健康教育ではなく、年度を超え、かつ1年間に渡り定期的に提供されているものである。参加自由なプログラムのため、ハイリスク者が参加してきていない可能性などの限界点も推察されるものの、職域の安全衛生委員会の活動として実施することで、「企業として従業員の健康づくりに関心をもっている」というメッセージを従業員に提供する役割も担っているものと考えられる。

また、研究2の雇用形態の実態から、企業の直接雇用以外の従業員も多く利用していた。当該職域の従業員食堂は、大型の店舗型の商業企業という業種の特徴から、当該職域の従業員以外にも、商品を製造する企業など、多くのスタッフが利用していることによるものと考えられる。したがって本プログラムは、当該職域の健康づくりとしての機能のみならず、当該職域に関わる様々な人々の健康づくりという意義をもつと考えられる。

本研究で用いたプロセス評価は、一般的に形成的評価とも呼ばれるもので、今回は、プログラム担当者および利用者の視点からプログラムの意義を検討した。しかし、栄養教育プログラムは、プログラムの利用者の行動変容から、健康、生活の質の変容を目標として



いることから、より総合的な視点からの評価が望ましいと考えられている<sup>9,12)</sup>。今後、これらの視点からの評価も必要と考える。

本研究は、大阪樟蔭女子大学学芸学部食物栄養学科栄養教育研究室の卒業研究（2011・2012年度）のテーマとして、株式会社阪急阪神百貨店福利厚生部安全衛生担当と共同で取り組みました。調査にご協力いただきました皆様に深謝いたします。また、2011年度在学生の井上香織さん、小野山優生さん、河部彩香さん、北牧仁美さん、2012年度在学生の谷垣あすみさん、西村優花さん、同研究室助手であった橋本瞳さんのご協力にも感謝いたします。

本研究の一部を、第12回日本栄養改善学会近畿支部学術総会（2013年12月、大阪）で発表した。

## 文献

- 1) 厚生労働省：事業場における労働者の健康保持増進のための指針（昭和63年9月1日 健康保持増進のための指針公示第1号，最終改正 平成27年11月30日 健康保持増進のための指針公示第5号）。  
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/10.pdf>) (2017.09.20 アクセス)
- 2) 事務次官通知：21世紀における国民健康づくり運動（健康日本21）の推進について。厚生省発健医第115号。平成12年3月31日。  
([http://www1.mhlw.go.jp/topics/kenko21\\_11/t1.html](http://www1.mhlw.go.jp/topics/kenko21_11/t1.html)) (2017.09.20 アクセス)
- 3) 保健医療局長通知：21世紀における国民健康づくり運動（健康日本21）の推進について。健医発第612号。平成12年3月31日。  
([http://www1.mhlw.go.jp/topics/kenko21\\_11/t2.html](http://www1.mhlw.go.jp/topics/kenko21_11/t2.html)) (2017.09.20 アクセス)
- 4) 厚生労働省告示：国民の健康の増進の総合的な推進を図るための基本的な方針。厚生労働省告示第430号。平成24年7月10日。  
([http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/dl/kenkounippon21\\_01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/dl/kenkounippon21_01.pdf)) (2017.09.20 アクセス)
- 5) 由田克士：勤労世代の生活習慣病の予防に関する栄養疫学研究。栄養学雑誌，72，221-232，2014。
- 6) 入江八江：職域における栄養教育と食環境介入に関する実践的研究。栄養学雑誌，72，281-291，2014。
- 7) 入江八江，村山伸子：職場における男性を対象とした栄養教育と食環境介入が体重コントロールに及ぼす効果—無作為化比較試験による検討—。栄養学雑誌，70，83-98，2012。
- 8) 澤田樹美，武見ゆかり，村山伸子，他：職場におけるトランスセオレティカルモデルを応用した食環境介入と栄養教育の統合プログラムの開発と評価。日本健康教育学会誌，17，54-70，2009。
- 9) 武藤孝司，福渡靖：健康教育・ヘルスプロモーションの評価。篠原出版株式会社，東京，1994。
- 10) Krueger, R. A., Casey, M. A.: Focus groups—a practical guide for applied research—4th ed. SAGE Publications, Inc., California, 2009。
- 11) 木下朋子：有職者における健康的な食生活の意味付け。栄養学雑誌，63，121-133，2005。
- 12) ローレンス W. グリーン，マーシャル W. クロイター，著，神馬征峰，訳：実践ヘルスプロモーション—PRECEDE-PROCEED モデルによる企画と評価。医学書院，東京，2005。

# **Process Evaluation on Provision of an Individual Nutrition Education Program at an Employee Cafeteria: Results from the Focus Group Interview for Registered Dieticians and the Cafeteria User Questionnaire Survey**

Faculty of Health and Nutrition, Department of Health and Nutrition  
Tomoko SUZUKI  
Hankyu-Hanshin Department Stores Inc.  
Akiko YAMASHITA

## **Abstract**

**Objective:** To examine the significance of providing a periodic individual nutrition education program at an employee cafeteria.

**Methods:** The nutrition education program, which was offered once every 2 months, consisted of two parts: weight and body fat measurement, and individual nutrition counseling. A focus group interview was conducted with four registered dieticians (RDs) who were in charge of nutrition counseling in the program, and whose main task was meal management for the employee cafeteria. A questionnaire survey for users of the employee cafeteria was conducted, with 309 subjects' responses analyzed.

**Results:** RDs thought that the program could be used, (1) to improve the health of the cafeteria users and (2) to develop cafeteria menus and improve their own expertise as RDs. Among cafeteria users, 83% answered that they had seen the program being implemented or the posters announcing the program. A total of 22% replied that they had participated, while 75% of non-participants indicated their intention to participate.

**Conclusion:** These results indicate that this program was widely recognized and utilized as a health support program in the workplace.

**Keywords:** nutrition education program, individual education, employee cafeteria, process evaluation, worksite