

栄養士時給改善アンケート集計結果

Q1 あなたの時給を教えてください

【基本的な計算方法】

■月給制の場合：基本給に諸手当を加算し、1時間あたりの金額を算出する。

具体的には「1ヶ月の基礎賃金÷1ヶ月の平均所定労働時間」で計算する。

■日給制の場合：日給を1日の所定労働時間で割る。休憩中は時給が発生しないため、労働時間から差し引いて計算する。

■大まかな時給を計算の場合：「基本給(一定の手当も含む)÷173」で大まかな時給を計算することができる(会社の制度によって勤務日数や所定労働時間は異なるため、実際の金額は会社によって多少前後します。)

年代	1万円以上の方を抜いた 時給	件数
20代	¥1,295	21
30代	¥1,538	51
40代	¥1,404	41
50代	¥1,889	17
60代	¥1,700	1

勤務形態	1万円以上の方を抜いた 時給	件数
正社員(時短も含む)	¥1,554	73
パート	¥1,344	34
契約社員	¥1,508	8
フリーランス	¥1,339	6

1万円以上の方を抜いた平均時給：**¥1,503**

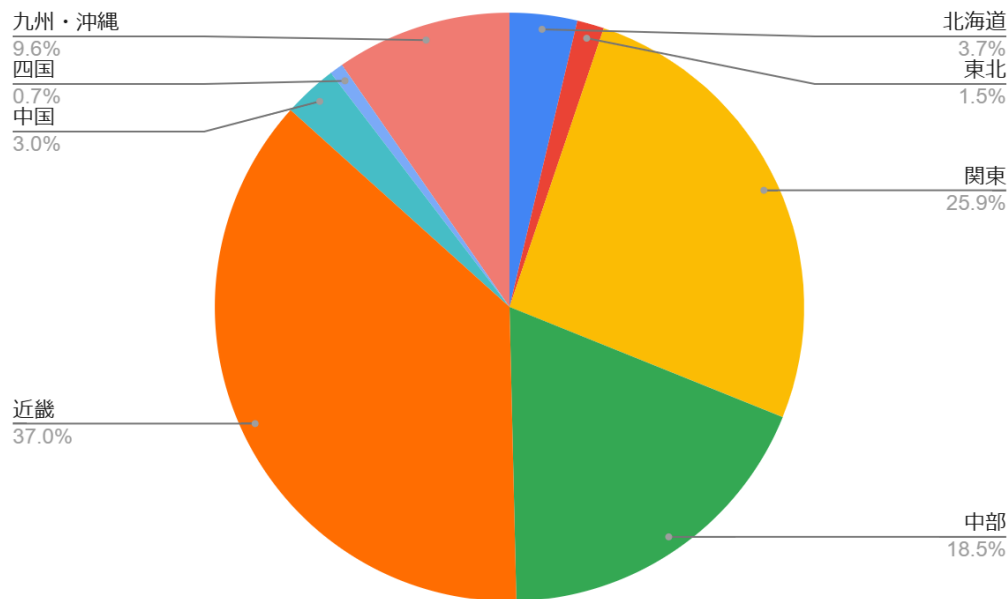
n-135人に対して、正社員が73人(53%)時短含む、パート34人(25.2%)、契約社員8人(5.9%)、フリーランス6人(4.4%)。

年代別の時給では、30代が高い特徴のように見えるが、1万円以上の時給を除いても突出して高い時給により引きあがっているため。外れ値が含まれることによる影響の可能性。40代が低い数値になっているのは、時給換算した際に最低賃金を下回るものが他の年代に比べて多数発生していることが原因。

役職(勤務形態)	1万円以上の方を除いた 時給	件数
管理栄養士(パート)	\1,382	32件
管理栄養士(正社員)	\1,583	65件
栄養士(パート)	\1,215	5件
栄養士(正社員)	\1,635	6件

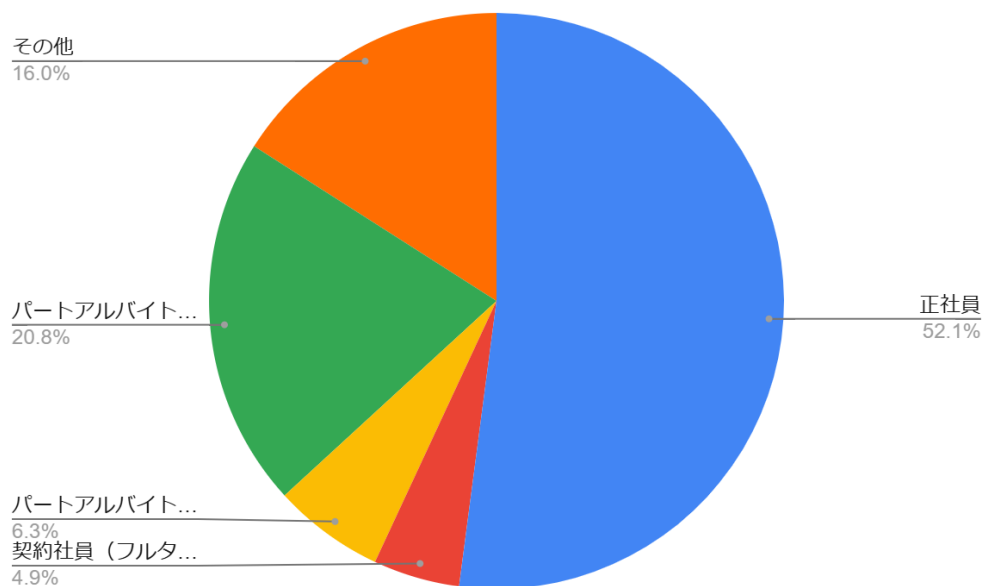
栄養士正社員の時給が高く出ているが、突出して高い時給により引きあがっている。外れ値を覗くと1210円となり、管理栄養士と栄養士の時給差は、パートで167円、正社員で373円。パート、正社員の別なく平均すると管理栄養士(113件)で1,512円、栄養士(24件)で1,403円となりその差は109円。

Q2 お勤め先の都道府県を教えてください



都道府県を地域区分に分け集計。近畿地方の方の回答が多い。最低賃金は全国平均1055円、近畿地方平均1,045円であり、集計に大きな影響はないと考えられる。

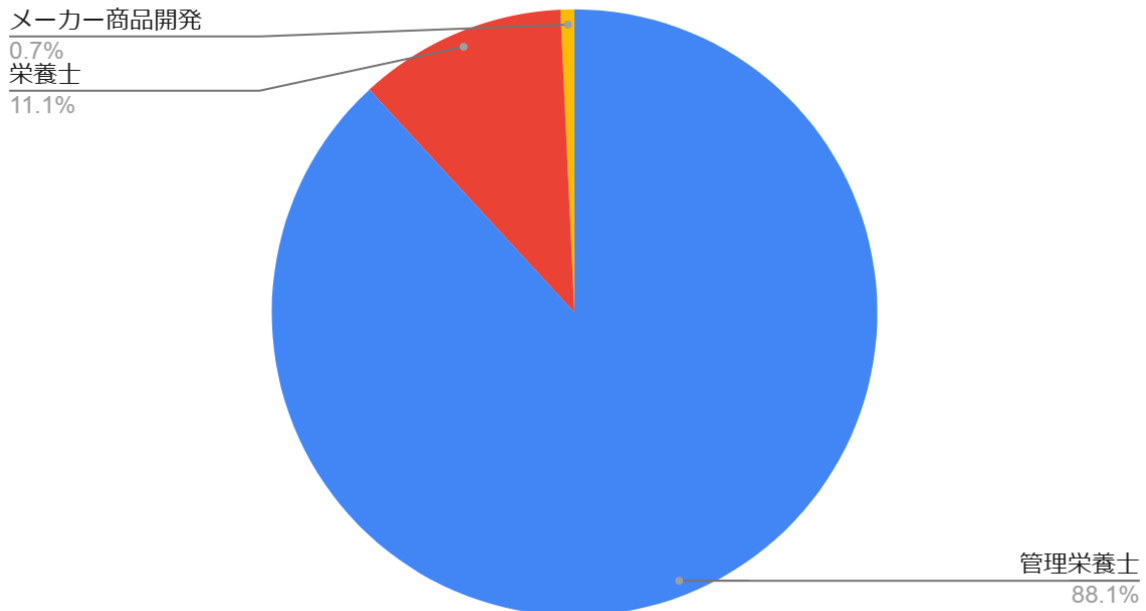
Q3 今の働き方を教えてください(複数回答)



働き方は正社員が半数を占めている。その他には、業務委託・フリーランスの回答が多数。

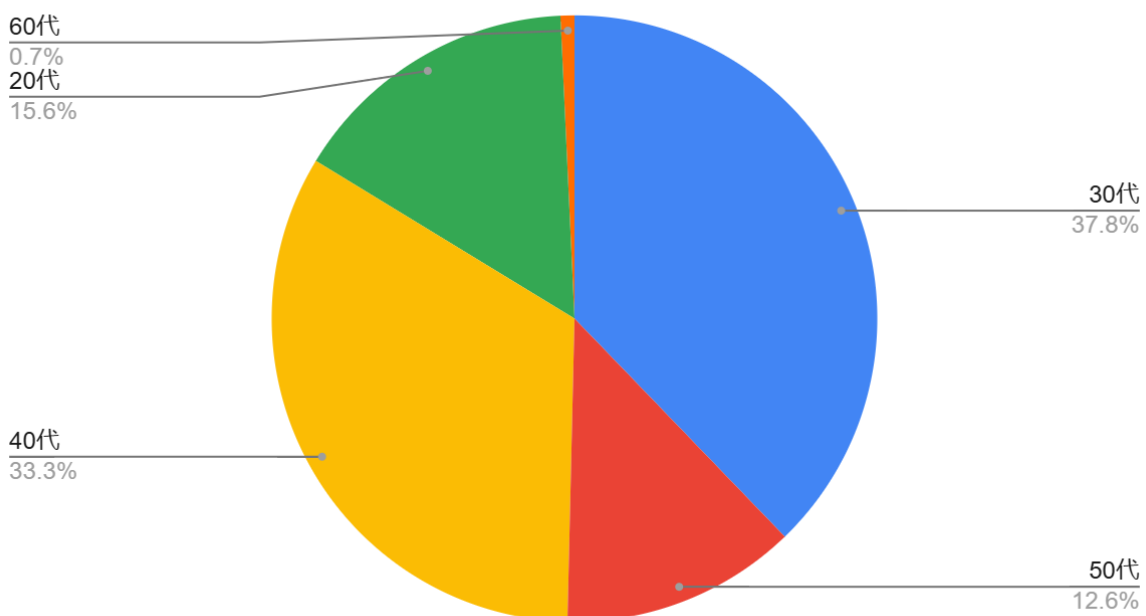
Q4 あなたの肩書を教えてください

「あなたの肩書を教えてください」のカウント数



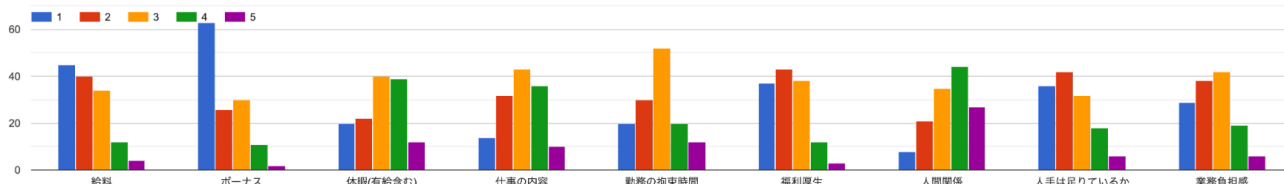
Q5 あなたの年齢を教えてください

「あなたの年齢を教えてください」のカウント数



Q6 今の働き方の満足度を教えてください

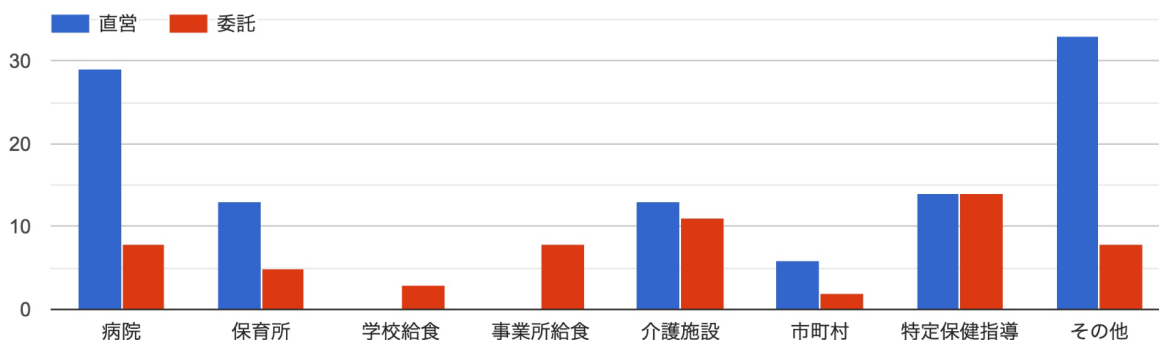
今の働き方の満足度を教えてください



働き方に対する満足で不満が大きいのはボーナスが突出(1,2を選択63.0%)。次いで給与(1,2を選択65.9%)。ボーナスに非常に不満を選択した割合は65.9%と不満度が強く出ていることが伺える。逆に人間関係は4,5を選択した割合が52%と職場による部分が強いが満足度は低くはない。

Q7 仕事の内容を教えてください

仕事の内容を教えてください



職場の分布については上記の通り。今回の回答では、直営・委託共に働いている方もいるが、直営での勤務の方31.1%(42件)、委託勤務の方13.3%(18件)、直営・委託両方で勤務の方3.7%(5件)。

Q8 現在の働き方に不安や不満があればご記入ください

-全体傾向-

【 今の働き方の満足度(1=非常に不満、5=非常に満足) 】

主要な評価項目と傾向

1. 給料:1や2が多く、満足度は低め
2. ボーナス:1が多く、不満が強い
3. 休暇(有給含む):評価が分かれるが、1や3が多い
4. 仕事の内容:3以上の評価も多く、比較的満足度は高め
5. 勤務の拘束時間:1や2が多く、不満の傾向あり
6. 福利厚生:1や2が多く、不満が目立つ
7. 人間関係:3~5の評価が多く、比較的良好
8. 人手は足りているか:1や2が多く、不足を感じる人が多い
9. 業務負担感:1や2が多く、負担が大きいと感じる人が多い

全体的に、「給料」「ボーナス」「福利厚生」「勤務時間」「人手不足」「業務負担感」に対する不満が強く、「仕事の内容」「人間関係」は比較的良好な評価がついている傾向が見られる。

【 現在の働き方に対する不安・不満のリスト 】

① 給与・待遇に関する不満

- 給料が全国平均よりかなり低い
- 賃金が最低賃金レベルで、意見を言っても改善されない
- 仕事が増えても給料が上がらない
- 昇給率が低く、将来に不安がある
- 研修が必須なのに賃金が発生しない
- 管理栄養士の資格が給料に反映されない
- 特定保健指導の搾取率が高く、実質の報酬が低い
- 副業禁止なのに給料が低い
- 栄養士の給料が他職種に比べて低く、業界の底上げが必要

② 仕事量・業務負担

- 仕事が増えても給与が変わらない
- 1人職場で業務が多すぎる
- 調理業務に加え、衛生管理・アレルギー対応など負担が大きい
- 休憩時間が取れない、またはほとんどない
- 管理栄養士の業務よりも雑務が多い
- 業務委託での業務範囲が広すぎる

- 他の職種と比べて業務量が多いのに報酬が少ない
- 研修や委員会への出席が義務だが、業務負担が増えるだけ

③ 労働環境・人間関係

- 人手不足が深刻で、休みが取りにくい
- 委託栄養士が施設栄養士から見下される
- 栄養士の意見が医師に届きにくい
- 職場の人間関係が閉鎖的
- 若手の育成ができる環境が整っていない
- 正社員よりもパートや契約社員の方が負担が大きいこともある

④ キャリア・スキルアップの難しさ

- スキルアップの機会がない
- 研修の負担が大きい、収益に繋がらない
- 仕事の内容が管理栄養士の専門性を活かせないものばかり
- 責任のある仕事をしても給与が反映されない

⑤ 子育て・ライフワークバランス

- フリーランスのため、産休・育休がない
- 子どもが熱を出したときに休みを取りにくい
- 家族と休みのリズムが合わない
- 在宅勤務ができない
- 育児をしながら働く管理栄養士の給与が低い

⑥ 仕事のやりがいと現実のギャップ

- 栄養士の仕事が社会的に評価されていない
- 「やりがい搾取」と感じる場面が多い
- 病院での栄養指導が診療報酬に十分反映されていない
- 管理栄養士としての専門性が活かせない環境がある
- 成果が見えづらく、モチベーションが保ちにくい

■共通項目

給料・待遇に対する不満(給与が低い、昇給率が低い)

業務負担感(仕事量が多く、負担が大きい)

労働環境・人間関係の問題(人手不足、職場の閉鎖性)

キャリア・スキルアップの難しさ(スキルアップ機会がない)

ライフワークバランスの問題(育児・休暇の取りづらさ)

仕事のやりがいと現実のギャップ(社会的評価が低い、モチベーションの低下)

■その他

給料については特に不満が強く、賃金が全国平均より低いことや昇給が見込みにくい点が指摘されている。

業務負担に関する不満は多く、仕事の内容が管理栄養士の専門性に関わらないものが多いとされている。

労働環境は人手不足が深刻で、休暇を取りにくい状況が多く見受けられる。

若手の育成やスキルアップが難しい現状も影響している。

ウェルビーイングに関わるライフバランスの問題が浮き彫りになっており、家庭と仕事を両立させにくい傾向がある。

■示唆

給与やボーナスの見直しが求められており、業界全体の底上げが必要とされている。

勤務環境の改善や業務負担の軽減に向けた対策が急務であり、人手を増やすなどのアプローチが考えられる。

社内文化を見直し、特に若手への教育環境の整備や人間関係の改善が重要である。

スキルアップ支援や研修の内容を見直し、職務に対するモチベーションを高める施策が求められている。

ワークライフバランスを考慮した柔軟な勤務形態や休暇制度の導入が必要である。

-職種別-

【正社員】

1. 給与・待遇の不満

- 給与が全国平均より低く、長年働いても上がりにくい
- 管理栄養士と栄養士の給与が変わらない、むしろ逆転することもある
- 残業代が出ない、または申請しても認められない
- 資格取得や研修の手当・補助がない
- 福利厚生が手薄（住宅手当が栄養士だけ適用されない等）
- 年俸制でボーナスなし、退職金も不安定

2. 業務量・人員不足の問題

- 一人職場が多く、急な休みが取りづらい
- 人員不足で業務が過剰、2人分の仕事を1人でこなすことも
- 調理業務が中心になり、本来の栄養士業務ができない
- 産休・育休で人が減っても補充されず、負担増加
- 休憩時間がほぼ取れず、持ち帰り仕事が常態化
- LIFE(厚生労働省へのデータ送信)対応など、業務が増える一方

3. 精神的・肉体的な負担

- 高齢の調理スタッフとの連携が難しく、指示が伝わりにくい
- アレルギー・誤嚥・治療食対応など命に関わる業務の責任が重い
- 365日、3食提供の現場では長期休暇が取りにくい
- 業務の成果や効果が見えづらく、モチベーションが続かない
- 施設の栄養士からのクレーム処理が多く、精神的ストレスが大きい
- 上司との関係が閉鎖的で、異動の選択肢もない

4. 業界の構造的課題

- 栄養士業界全体の給与水準が低く、副業禁止の職場も多い
- 診療報酬への栄養関連の評価が低く、収益化が進まない
- 委員会や会議に少人数の栄養課からも出席が求められ、負担が偏る
- 介護士・保育士の待遇改善ばかり進み、栄養士は後回しにされがち

5. 働き方と将来への不安

- 在宅勤務や子育て支援の制度が整っていない
- キャリアアップの道が見えづらく、成長の実感がない
- 栄養学は好きでも、栄養士として働くことに魅力を感じなくなった
- 家族や自分の生活を大切にするために転職を考える人が多い

「業界全体の底上げが必要」「このまま続けられない」と感じる人が多い。

■共通項目

給与・待遇の不満(低給与、昇給が見込みにくい)

業務量・人員不足の問題(過剰な業務負担、人員不足)

精神的・肉体的な負担(責任の重さ、ストレス)

業界の構造的課題(業界全体の低待遇、評価制度の問題)

働き方と将来への不安(在宅勤務制度の不足、キャリアの不透明さ)

■その他

給与に関する不満は特に強く、長年働いても給与が上がりにくいことや、管理栄養士と栄養士の間隔が狭いことが指摘されています。

業務量の多さや人手不足は深刻で、一人職場が多く休みが取りにくい状況が続いていることが問題です。

精神的なストレスの要因として、業務の責任の重さや、社内の組織文化が影響していることがわかります。

業界全体の構造的な課題として、診療報酬の低さや栄養士の待遇の後回しが挙げられています。

将来に対する不安が強く、働き続けることへの魅力を感じられなくなっている方が増えているという傾向があります。

■示唆

給与や待遇の見直しが不可欠で、業界全体での給与水準を引き上げる必要性がある。

業務負担の軽減に向けての人員増加や、勤務体制の見直しが求められる。

精神的な負担を減らすために、メンタルヘルス対策や職場環境の改善が重要である。

業界の構造的な改革を進め、栄養士の評価を向上させるための活動が必要である。

働きやすい環境を整備し、キャリアアップの機会を提供することで、離職を防ぐ施策を考慮すべきである。

【パートアルバイト】

1. 給与・待遇の不満

- 業務が増えても給与が上がらない。
- 社員と同じ責任を負っているのに、給与が低い。
- 最低賃金ギリギリの待遇で、意見しても取り合ってもらえない。
- パートは研修に参加できず、スキルアップの機会がない。
- フリーランスになっても時給が低く、経費負担が大きい。
- 献立作成をしても、5年以上給料が上がらない。
- 保健師との給与差が大きく、不公平感がある。
- 薬局栄養士は仕事内容に不満はないが、事務職扱いの給与。

2. 業務負担・環境の不満

- 社員に比べてパートへの負担が大きい。
- 管理栄養士の業務以外の仕事が多い。
- 委託先の要望に従わなければならない、業務が過剰。
- 管理栄養士というだけで、委託先との交渉を押し付けられる。

- 業務のスリム化が進まず、常勤の残業が常態化。

3. 働きやすさの問題

- ギリギリの人数でシフトを回しており、急な休みが取りにくい。
- 介護施設では365日勤務のため、家族との休日が合わない。
- 妊娠・子育てを理由に栄養士を辞める人が多い。
- 人手不足が深刻で、人材育成も進まない。
- 交通費が低く、実費負担が大きい。

4. 仕事のやりがいの低さ

- 栄養士資格をアピールしている職場でも、評価が上がらない。
- 献立権限がなく、使える食材も制限され、自由な提案ができない。
- 栄養管理に関する加算を取らないため、仕事の幅が狭い。
- やりがいを感じにくく、モチベーションが下がる。

低賃金・高負担・評価されない環境で働いており、特に給与の上がらなさ、責任の押し付け、人手不足が大きな課題。仕事のやりがいやキャリアアップの機会も少なく、将来に希望を持ちにくい状況。

■共通項目

給与・待遇の不満(低給与、昇給が見込みにくい)

業務負担・環境の不満(過重な業務負担、職務内容の制約)

働きやすさの問題(急な休みが取りにくい、家族との休日の不一致)

仕事のやりがいの低さ(評価されにくい、自由度の制限)

■その他

給与に関する不満は非常に強く、特にパートタイムで働く人々は社員と同等の責任を担いながらも賃金が低いため、不公平感を感じている。

業務負担については、管理栄養士としての職務以外の仕事が多く、委託先の要望に従わざるを得ない状況が続いているため、業務のスリム化が必要とされている。

働きやすさにおいては、急な休みが取りにくい状況や、家族との休日が合わないことが大きな懸念事項であり、特に妊娠・子育てによる離職が多い。

仕事のやりがいについて、栄養士資格を持っていても評価が得られず、業務の自由度が制限されているため、モチベーションが低下している。

■示唆

賃金体系の見直しを行い、パートタイムの待遇を改善することが重要であり、特に労働に見合った報酬を確保する施策が急務である。

職務内容の整理と合理化を進め、業務の過重負担を軽減するための対策を検討する必要がある。

ワークライフバランスを考慮した勤務形態の導入や、急な休暇取得を支援する仕組みの整備が大切である。

やりがいを感じるための環境を整え、栄養管理に対する評価制度や業務の自由度を高める施策が必要で、特に仕事の幅を広げ、評価される機会を増やすことが求められる。

【契約社員】

1. 仕事・業務内容の不満

- 仕事が少なく、やりがいを感じられない。
- 献立の権限がなく、使用できる食材が限られる。
- 栄養マネジメント強化加算を取っていないため、**100床を1人で担当**。
- やりたいことができない環境。
- 社員と同じ仕事内容なのに、契約社員のまま昇格がない。

2. 職場環境・待遇の不満

- すべてに不満があり、やる気がなくなる。
- 栄養士業務から離れても、資格があるため責任を押し付けられる。
- 先輩と調理師の間で板挟みになり、精神的に辛い。
- 気の強い人が多く、人間関係がストレス。
- 考え方が古く、サービス残業が当たり前。
- 勉強は休みの日にしなければならず、残業代ももらえない。

3. 栄養士という仕事への不満

- 派遣の方が時給が高く、働きやすく、残業代もきちんと支払われる。
- 栄養士の仕事には魅力を感じられず、就職したくない。
- 介護士や保育士ばかり注目されるのが不満。
- 医師や看護師だけが高給なのは納得できない。
- 栄養学自体は好きだが、栄養士として働くことに価値を見いだせない。

仕事の内容・待遇・職場環境のすべてに不満を感じ、栄養士の仕事は責任が重いのに報われな
いと感じている。資格を活かした仕事をするほど負担が増え、正当な評価も受けられず、他の職
種との待遇差に強い不満を持っている。

■共通項目

仕事・業務内容の不満(やりがいの欠如、昇進の機会がない)

職場環境・待遇の不満(職場のストレス、待遇の不満)

栄養士という仕事への不満(市場価値の低さ、評価されない業務)

■その他

業務内容に関しては、契約社員が抱える仕事の少なさや責任の重さに対する不満が強く、特に社員と同じ業務を担いながら昇格がない状況が挙げられている。

職場環境についての不満は多岐にわたり、精神的なストレスや人間関係の悪さが目立つ他、サービス残業が常態化している様子が窺える。

栄養士という職業自体への不満が多く、他職種との待遇差や評価の不十分さから、栄養士としての仕事に対する価値を感じられないとの声がある。

■示唆

仕事の内容や業務環境を改善するため、契約社員に対する昇格やキャリアパスの明示が必要であり、やりがいを感じられるような制度を構築することが重要である。

職場環境の改善に取り組む必要があり、特にストレスの元となる人間関係や労働条件についての見直しが求められる。

栄養士の市場価値を向上させるために、業界全体での認知や評価を高めるキャンペーンや政策が必要であり、他職種との公平な待遇を整える施策も検討するべきである。

【フリーランス】

1. 収入・報酬の問題

- 時給が低く、キャリアや資格が考慮されない。(パート転向時の提示額が異常に低い)
- 労働内容は変わらないのに、時短勤務にすると手取りが減る。
- フリーランスは収入が不安定で、将来に不安を感じる。
- 料理代行の料金が高額に感じられやすく、依頼が増えにくい。
- 業務委託の会社の中間搾取が高額(70%以上)、最低賃金を下回ることもある。
- 特定健診の食事指導が1回200円(時給換算400円)など、報酬が低すぎる。
- 管理栄養士と無資格者の給与が同じで、資格手当がない。

2. 労働環境の問題

- フリーランスは有給や産休がなく、妊娠・出産時の収入が不安。
- 業務委託の必須研修が年に何度もあり、報酬が発生しない。
- 架電業務が予定通り進まず、夜間や休日にも仕事に追われる。
- 時間と労力が足りず、集客や事務処理に追われて本当にやりたいことができない。
- コミュニティ運営の時間が取れず、パートやバイトを雇用する必要がある。
- 場所代の負担が大きく、稼ぐことが難しい。

3. 仕事のやりがいと改善希望

- やりがいはあるが、もう少し時給が上がれば満足できる。
- 管理栄養士の仕事の価値が適正に評価されていないと感じる。
- 能力がある管理栄養士でも、育児を理由に不当に低い給与で働かざるを得ない状況は納得できない。

報酬の低さ・不安定さ・過剰な労働負担に悩んでいる。特に会社の中間搾取の高さや、資格に見合わない低賃金、無報酬の研修の強制が大きな問題。やりがいは感じつつも、適正な報酬を得られない現状に不満が募っている。

■共通項目

収入・報酬の問題(低時給、報酬の不安定さ、中間搾取)

労働環境の問題(有給や産休の不在、労働負担)

仕事のやりがいと改善希望(やりがいの不足、評価の不十分さ)

■その他

収入関連の不満は特に深刻で、時給が低いことやキャリアや資格が反映されないこと、会社の中間搾取が高いことが指摘されています。

労働環境においては、有給や産休がないことで将来の収入不安が生じ、業務の依頼が不安定であるために生活が困難になっていることが目立ちます。

仕事に対するやりがいは感じているものの、その価値が適正に評価されていないと見なされており、特に育児後の給与の低さへの不満が顕著です。

■示唆

フリーランスの報酬体系を見直し、適正な報酬を得られるようなシステムを構築する必要があり、特に有資格者に対する給与の差別化を検討すべきです。

労働環境改善に向けて、有給や福利厚生を考慮した制度を導入し、フリーランスでも安心して働ける環境を整備することが重要です。

資格の価値を高め、評価制度を見直すことで、管理栄養士としての適正な報酬が得られるような施策を実施すべきです。また、教育・研修に関する報酬が発生する仕組みも必要です。

【共通項目】

以下に、各職種別の共通項目と特徴をまとめました。

- 収入・報酬の不満
 - 給与が低い。
 - 昇給の見込みがない。
 - 不明瞭な報酬体系(中間搾取、最低賃金以下の懸念)。
- 業務負担・職務内容の問題

- 業務負担が過剰である。
 - 責任が大きい割に報酬が見合わない。
 - 本来の職務に集中できない環境。
 - 働きやすさの問題
 - 急な休みが取りにくい。
 - 家庭と仕事との両立が難しい。
 - 職場環境におけるストレス要因(人間関係、古い文化)。
 - やりがいの低さ
 - 職業への評価が不十分。
 - 専門性の発揮が難しい環境。
-

職種別特徴

正社員

- 特徴
 - 給与や待遇に対する不満が強いが、業務内容には責任を伴う。
 - 労働環境の問題が多く、人手不足や業務負担の重さを感じている。
 - 人間関係は比較的良好な評価もありつつ、内部の構造的課題(昇進の機会が少ないなど)が目立つ。

パート・アルバイト

- 特徴
 - 給与が低く、業務負担がパートに多くかかる傾向がある。
 - 在宅勤務や育児支援制度が整っていないため、家庭との両立が難しい。
 - 若手や主婦が多く、働き続けるモチベーションを失う要因が多い。

契約社員

- 特徴
 - 契約社員としての昇格のチャンスが与えられず、責任が重い環境。
 - 職場のストレスや古い文化に直面することが多く、精神的に辛い状況が多い。
 - 給与が低く評価されず、他職種との待遇差も顕著。

フリーランス

- 特徴
 - 収入の不安定さと低報酬に悩まされ、多くの業務で不公平感を感じている。
 - 有給や休暇がなく、精神的負担が大きい。

- 自由な働き方という点ではやりがいを感じつつも、評価が得られないというジレンマを抱える。

このように、各職種には共通の課題が存在する一方で、それぞれの環境や待遇に特有の問題が見受けられます。これらの情報をもとに、各職種での改善策を検討することが重要です。

栄養士が、適正な評価を受けながら世の中の役に立ち続けられる仕組みを共に作り上げていくための未来を変える一歩にご協力ありがとうございました。

2025.5.12

やりがい搾取はもう終わり。正當に稼ぐプロフェッショナルへ！
栄養士の全国時給改善アンケート2025

Hikari Table株式会社 代表取締役

管理栄養士 小野くみ

【アンケート集計とレポート作成】

稲本さつき

植木真弓

小今井早紀