

〔研究ノート〕

「専門職」資格制度の変化と職場における経験と学習 －栄養士・管理栄養士を事例に－

廣森 直子（青森県立保健大学）*

和文要約

栄養士と管理栄養士を事例に、その法制度上の資格制度の変化の過程をふまえて、インタビュー調査からその変化を職場でどのように経験していったのかについて明らかにした。栄養士・管理栄養士は、職場において、管理栄養士資格の持つ意味の変化や業務のありかたなど実態としての変化を経験していた。また、栄養士・管理栄養士の職場として多くみられる一人職場の経験から、同じ職種でわからないことを共有することや、他職種との人間関係をつくることの重要性が指摘された。職場での経験からつくられる「専門性」として、社会の変化に対応した専門性、フードサービスとしての専門性、専門性の価値として真ん中にある健康、といった内容が指摘された。管理職としての経験と学習については、自らが育てられたときとは異なる状況下で自分の経験があまり役に立たず、管理職としてのスタッフへのアプローチや専門職を育てるむずかしさを抱えていることが指摘された。

キーワード：栄養士・管理栄養士，専門職，資格制度，職場，経験と学習

1. はじめに

本稿では、栄養士と管理栄養士を事例に、その「専門職」としての資格制度の変化の過程と、そのことによる職場の変化を栄養士と管理栄養士がどのように経験し、またその「専門性」を学習していったのかについて考察する。先行して、高い専門性が求められながらも十分な労働条件や社会的地位が得られていない「専門職」においていかにもキャリア形成が行われ、その専門性が形成されているのかについて、司書と栄養士を対象としたインタビューを事例として、「専門職」としてのキャリア形成の課題と専門性のありかたについて検討してきた¹⁾。本稿では、司書とは異なり、法制度上の資格制度の変化を経験した栄養士と管理栄養士を事例に、その法制度上の資格制度の変化の過程をふまえて、インタビューから資格制度の変化を職場でどのように経験していったのかについて注目し、どのような「専門性」を職場でつくっていったのかについて検討したい。本稿では、資格制度の変化とは、主に資格の法制度の位置づけの変化のことを指して用いているが、その法制度を職場で働く「専門職」が受け入れ、浸透していく過程という実態としての資格制度の変化をインタビューから実証的に述べ、「専門職」の働く現場の実態を言語化していきたい。

2. 専門職としての資格制度の変化：二つの資格

現在、日本における栄養専門職は栄養士と管理栄養士の二本立てで構成されている。栄養士の養成は1925年からなされたとされるが、制度としては、1945年に栄養士規則及び私立栄養士養成所指定規則が交付されたことにより栄養士の資格が地方長官の免許制として公式に定められ、1947年の栄養士法に引き継がれている²⁾。栄養士法1条1項では、栄養士は、「都道府県知事の免許を受けて、栄養士の名称を用いて栄養の指導に従事することを業とする者をいう」とされている。管理栄養士は、1962年の栄養士法の一部改正時に設けられた名称独占資格の一つである。「前項（上述の1項）に規定する業務であって複雑または困難なものを行う適格性を有する者として登録された栄養士をいう」と定められた。さらに、2000年の改正で「厚生労働大臣の免許を受けて、管理栄養士の名称を用いて、傷病者に対する療養のために必要な栄養の指導、個人の身体の状態、栄養状態等に応じた高度の専門的知識及び技術を要する健康の保持増進のための栄養の指導並びに特定多数人に対して継続的に食事を供給する施設における利用者の身体の状態、栄養状態、利用の状況等に応じた特別の配慮を必要とする給食管理及びこれらの施設に対する栄養改善上必要な指導等を行うことを業とする者をいう」（栄養士法1条2項）と具体的な業務内容が定められている。

* 連絡先：青森市浜館間瀬 58-1 (n_hiromori@auhw.ac.jp)

〔調査対象者の概要〕

	年齢	現在の職業	栄養士（管理栄養士）としての経験年数
栄A	50代	栄養教諭 ⁶⁾	観光業（2ヵ月半）→学校栄養士（10ヵ月→8年→8年→6年→6年）→栄養教諭1年
栄B	40代	病院栄養士	公立病院（6年）→短大（9年）→公立病院（9年）
栄C	50代	地域活動栄養士 ⁷⁾ ／主婦	観光業（2年）→病院（5年）→6-7年のブランク→地域活動栄養士（15年）
栄D	20代	主婦	病院（3年半（臨時職員）→半年（正規職員））、退職後は単発の仕事（食育活動、料理教室、検査の補助など）
栄E	40代	病院栄養士	民間病院（事務職1年→栄養士24年（管理職2年））
栄F	40代	病院栄養士	民間病院（栄養士25年（管理職2年））
栄G	50代	栄養士養成校教員	病院2年→短大6年→病院6年（うち4年チーフ）→保健所9年→短大10年

（すべて既婚者、子どもあり）

また諸機関での栄養士・管理栄養士の必置や努力義務としての配置は、さまざまな法令（健康増進法、医療法、健康保険法、労働基準法、労働安全衛生法、学校給食法、児童福祉法、老人福祉法など）で規定されており³⁾、その規定内容も時代によって変化している。

栄養士と管理栄養士の二つの資格がある背景には、職能団体である日本栄養士会と養成機関との葛藤があったとされている⁴⁾。日本栄養士会は栄養士養成に関して「4年制栄養士養成施設卒業後国家試験」を主張してきたが、養成機関（戦後教育改革で急速に増大した家政系女子大学・女子短期大学を中心とする）との「妥協の産物」としての管理栄養士制度がつくられたという。現在は、専門職化志向のなかで、さまざまある栄養士・管理栄養士の職域のなかで特に医療・福祉・保健分野への活動が打ち出されている。本稿では、栄養士のキャリア形成と専門性について主に分析した拙稿⁵⁾を踏まえつつ、特にそのような専門職化志向がうまく打ち出されている領域である病院栄養士を中心に、資格制度の変化の過程とその職場における経験と学習について分析したい。

3. 調査の概要

- 1) 調査期間：2011年8月～2011年9月、2012年11月
- 2) 調査方法：半構造化インタビュー。基本的に個別インタビューを行っているが、栄Eさんと栄Fさん、栄Cさん栄Gさんは、一部グループインタビューを行った。
- 3) 調査対象者：栄養士（管理栄養士）6名、栄養士の有資格者（潜在専門職）1名
- 4) 調査項目：入職経緯、入職から現在までの職業歴、現在の仕事について、仕事のやりがい・満足度、専門性について、属性。〔潜在専門職については、継続が難しかった理由、専門職への復職の希望、そのために必要なことについての項目を追加した〕
- 5) 倫理的配慮：研究の目的および調査方法、調査への

協力は自由意志に基づくものであること、調査結果の公表の方法（プライバシーの保護）について事前に文書および口頭で説明し、同意書をとってインタビュー調査を行った。

6) 分析方法：インタビューデータを逐語録におこし、資格制度の変化の経験、職場のありかたや専門性にかかわる内容について、コーディングによりキーワードを抽出してカテゴリー化して分析した。抽出されたキーワードは、職場における制度の変化の経験については、1) 管理栄養士資格の取得過程：あたりまえにとる資格、2) 職場での管理栄養士資格の意味の変化、3) 制度的な変化との関連、4) 業務のありかたの変化①：“待ち”姿勢から病棟配置へ、5) 業務のありかたの変化②：栄養指導と給食管理にわかれること、6) 学校栄養士の場合、7) 二つの資格があることの意味の変化、であった。職場のありかたについては、1) 一人職場・少人数職場での経験、2) 一人であることの意味、3) わからないことを共有する、4) 職場の人間関係をつくる、であった。職場での経験からつくられる「専門性」については、1) 社会の変化と専門性、2) フードサービスとしての専門性、3) 真ん中にある健康、であった。管理職としての経験と学習については、1) 管理職としての仕事：対外的な仕事、ホウレンソウ、2) 管理職としてのスタッフへの接し方①：スタッフをとおして実現する専門性、3) 管理職としてのスタッフへの接し方②：スタッフへのアプローチの苦心、4) 専門職を育てるむずかしさ①：役に立たない経験、5) 専門職を育てるむずかしさ②：しくみづくり、6) 組織との関係①：目標管理と専門性、7) 組織との関係②：管理職としての経験と気づき、であった。

栄Aさん、栄Bさん、栄Cさん、栄Dさんについてはすでに分析しているため⁸⁾、以下では栄Eさん、栄Fさん、栄Gさんの語りから新たに抽出されたキーワードを中心に引用していく。「」つきの部分は、データ

の逐語録からの引用である。

4. 職場における制度の変化の経験

まず、主に病院栄養士を事例に、栄養士と管理栄養士の制度の変化をどのように職場のなかで経験していったのかに注目する。

1) 管理栄養士資格の取得過程：あたりまえにとる資格

栄Eさん、栄Fさん、栄Gさんは短大を卒業してから栄養士として入職しており、栄養士として2年の実務経験の後に受験資格を得て管理栄養士の資格試験を受験し、取得している。当時、彼女たちの職場(病院)では「管理栄養士の免許取るのは、あたりまえのこと」とされていた。栄Gさんは「そんな特別なことでもなんでもなく。2年たったら勉強して受けますよっていう。普通の、雰囲気でしたから」と言う。周りの人が受けて合格していく中で「ストレスはあるけど、あたりまえにとるんだっていう感じ」であった。

2) 職場での管理栄養士資格の意味の変化

栄Eさんは、「もともとは栄養士で採って、ちょっと育てて、管理栄養士の資格取らせて。はい、じゃ仕事みたいな感じのころ」に入職した。当時は「管理(栄養士の資格)がなければ、栄養士にできる仕事やってちょうだいみたいな感じ」であり、「割とのんびりしてた時代だった」とふりかえり、それにくらべて現在は「今はもう即戦力の感じ」と言う。

現在、「管理栄養士じゃないと病院はもう採らない」時代になったと言われている。現在40～50代の栄養士(栄Eさん、栄Fさん、栄Gさん)が入職した当時は、「管理栄養士が必要じゃなかったんですね」と言う。当時は「病院に管理栄養士ってこともなく、栄養指導が管理栄養士っていう法令的な決めもなかったの。で、栄養士が栄養指導しても全然点数もらえてた時期だったんですけど」と言う。その後、「管理栄養士じゃないと点数が取れない」ようになり、その結果として現在では病院では管理栄養士でなければ採用しなくなり、病院で働きたいと願う人にとっては管理栄養士は必須の資格となってきた。

3) 制度的な変化との関連

管理栄養士の資格は1962年の栄養士法の改正時に設けられたものであるが、その制度的な位置づけは徐々に変化している。たとえば、「管理栄養士だから栄養指導料が取れる」ことになるのは「ずっと後(1989年)のこと」であり、当時は、栄養士も管理栄養士も「給食管理も事務的なものも栄養指導も、みんなでまんべんなくやるっ

ていう感じで」あった。

その後、管理栄養士の免許化がなされ、介護保険制度で2005年に老人福祉施設の栄養ケアマネジメント加算が、「管理栄養士がいないと減点になるっていうやりかたになって」くる。その翌年の2006年の診療報酬改定に伴い、栄養管理実施加算とNST⁹⁾が導入され、「管理栄養士が患者さんたちの栄養状態を見るっていうようになしくみ」になっていったと言う。このように、栄養士と管理栄養士の業務内容が、「(栄養士の)給食管理と、管理栄養士の栄養管理、栄養指導っていうのが、少しずつ分けられていく」という制度的な過程と、それが職場に浸透していく過程があった。

4) 業務のありかたの変化①：“待ち”姿勢から病棟配置へ

当時と現在の業務のありかたの違いについて、栄Fさんは「それまではもう、“待ち”してっていうか、「依頼があって栄養指導に伺うみたいな」態勢であったものが、今は管理栄養士が病棟配置され、数も増え、業務の内容も変化したと言ひ、その要因は「法律的な面がいちばん大きい」と言う。「点数をとるために病棟配置しようとか、そういう形になってった」と言う。栄Eさん、栄Fさんの職場でも栄養士の数は働きはじめた当時は6人程度であったものが、現在では管理栄養士が14人ほどの課になるなど大きく変化している¹⁰⁾。資格の制度上の変化は職場や業務のありかたにも大きな影響をもたらしている。

5) 業務のありかたの変化②：栄養指導と給食管理にわかれること

1962年に管理栄養士の資格が設置され、その後のさまざまな制度改革を経て、栄養士と管理栄養士の業務内容が、「(栄養士の)給食管理と、管理栄養士の栄養管理、栄養指導っていうのが、少しずつ分けられていく」という過程を経て、病院では「もう、(管理栄養士の資格がないと、いつまでも給食業務に取り残されたような感覚になる」と言う。

病院で栄養指導と給食管理に業務がわかれてきていることから生じる問題について、栄Eさんは「温度差が出てきてしまう」ことを指摘する。「ベッドサイドに行っている者は、直接、やっぱり患者さんの言うこと聞きたいじゃないですか」と言い、患者の訴えを給食の内容に反映してもらいたいと考えるが、給食管理を担当する人はベッドサイドへ行っていないので「面倒くさいっていうのがこう、やっぱり出ちゃうんですね」と言う。

6) 学校栄養士の場合

病院で働くためには、管理栄養士の資格は必須のものになりつつあるが、学校栄養士の場合は、学校栄養職員は学校給食法で「栄養士でいい」ということになっているため、管理栄養士の資格はさほど業務に関係しておらず資格取得者も少ないと言う。学校栄養士は給食管理を業務の中心としていること、栄養教諭（児童生徒の発育における栄養状態の管理や栄養教育の推進をめざして設けられた資格）が設けられたこととも関連していると考えられる。栄養士・管理栄養士の職域によって、管理栄養士資格を持つことの意味や重要度も異なっている。

7) 二つの資格があることの意味の変化

栄養士と管理栄養士の二つの資格があることは、彼女たちにどのような影響を及ぼすのだろうか。資格制度の変化を背景としつつ、病院では栄養士の仕事の内容が「やっぱりどちらかというと、給食業務、つくる業務のほうにシフトしてきている」なかで、栄養指導や「企画の部分とかマネジメントの部分っていうのは全部、管理（栄養士）のほうにいっちゃう」という職場の状況がある。そのなかで、現在の職場では「おいしい給食をつくれるのいいって人は栄養士のままでいいや」と考え、「マネジメントのほうをしたいっていう場合には管理栄養士をめざすのかなあっていう感じ」があると言う。彼女たちが管理栄養士の資格を取得した時代には「そういう感覚はまったくなく」、管理栄養士資格を「あたりまえのようにとって」いた。

制度的な位置づけの変化とともに、栄養士と管理栄養士という二つの資格がそれぞれ専門職として働く人にもたらす意味も変化している。それは、組織から求められる業務内容に関することであったり、自分の「やりたいこと」との関係性のなかで判断されることであったり、一様ではない。

5. 職場のありかた

1) 一人職場・少人数職場での経験

栄養士・管理栄養士の職場の多くは、専門職が1人または少人数の職場である。複数の専門職がいれば互いに「教えあ」ったり、「学習し」たりすることが可能だが、一人職場ではそのような機会がないことによるむずかしさがあると指摘されてきた。一方で、一人職場で働いた経験を持つ栄Eさんは、そういった職場では、「好き勝手ができ」、「のびのびでき」と言う。現在は多人数の職場で働く彼女は、「それこそ向こう（一人職場）は、患者さんと対でこう、しゃべるし」、「栄養ケア、食べれないからこうしようとか、ああしようかっていうのもできて」というように、ある程度自由に、自分の思いどお

りに仕事を進めることができたと言う。

ところが、小さな病院で新人の栄養士1人と調理員4～5人というような職場では、「（栄養士が）いなくてもちゃんとやってくれるっていうようなところ」がある。新人の栄養士よりは「慣れた調理員」のほうが「いろいろ」なことを「わかって」いて、業務が進められていくところがあると言う。そういった職場では、栄養士としてある程度は自由に仕事ができるという反面、栄養士として「正しいことがとおらない」という「葛藤や怒り」を経験することもある。

2) 一人であることの意味

また、このような指摘もある。栄養士は他職種との連携をとるのが「苦手」であり、その理由として一人職場が多いということがあるのではないかという指摘である。一人職場では、自分一人がその組織全体のなかの栄養士の代表である。それゆえに、「人から専門職として見られている」ために、専門職としてわからないことがあったときの対応として、「わからない」、「できない」という反応はしづらい。そういった反応をしてしまえば、「何か責められてるように、私は専門職なのにこんなこともわからないの？みたいになんて言われてるようになっちゃうんじゃないかと思うんですよね」と言う。つまり、複数の栄養士がいる職場であれば、「同じ栄養士だから、わかんないのも恥ずかしくないみたいのところありますけど、他職種に対しては、1対1、あるいは別な人1人だけだったら、なかなか言えないんじゃないですかね」と言う。

3) わからないことを共有する

制度の変化により、栄養士・管理栄養士も他職種とともに働く場が増えてきているが、栄Gさんは、他職種連携が「一番苦手なの、栄養士さんですから」と指摘する。栄Gさんは保健所での勤務を経験しているが、グループインタビューでその保健所での経験談を聞いた栄Cさんは「保健師さんと壁つくんないのね」「珍しい」と感心していた。栄Gさんは「つくらないよ、そんなもん。同じ職員だもん」と思っているが「そう思う人は、多分珍しいかもしれませんね」と述べている。

その理由として、栄Gさんが指摘するのは、「一人職場、二人職場っていうのが多いから。人から専門職として見られているから」ということである（前述）。「同じ職種でね、同じような関係性のなかで「私たち、こんなことできないよね」って言える人がいれば、いいんだけども。そういう環境があまりないので」と言う。彼女自身、病院勤務の時代に透析関係の担当と糖尿病の担当に分かれて仕事をしており、それぞれで調べたことを昼

休みに発表したりしていたことがあったのだが、そういった伝え合うこと、やりとりがあること、聞くことも「複数だからできる」ことであり、「同じ栄養士だからできる。分かんないのも、恥ずかしくないみたいところありますけど」と言う。

専門職として「わからないこと」があるということは当然のことであるが、複数の同じ職種がいる職場では「わからないこと」を共有し、お互いにやりとりをして問題解決をはかっていくなかで「集団としての専門性」がつけられていくと考えられる。そういった意味ではキャリア形成過程において複数の栄養士・管理栄養士がいる職場を経験することが重要であり、一人職場の場合には、何らかの専門職集団に接することでその点を補っていくことが必要になってくると考えられる。

4) 職場の人間関係をつくる

栄Gさんは、最近の管理栄養士養成では、他職種連携や栄養指導などの対人的な内容についても「教育される」が、「栄養士ってもともと、家政系の短大が非常に多く。それこそ花嫁修業的な感覚の人も多かったわけです。うん。お嬢様のなんですよ。よく言われました私、栄養士はお嬢様だから。そうなんですよ、あたしたちの年代って」と指摘する。それは温室育ち、世間知らず的な意味合いもあったと言う。栄Gさん自身、保健所勤務時代に、保健師が「カンファレンスと称して、ケースカンファレンスとかなんとかつつて、べちゃくちゃしょっちゅうしゃべってんですね。もう、私あれが大嫌いだっただです」と言う。そのような保健師の仕事のやりかたに対して「黙々と自分の仕事やりたいわ」と思っていたが、「でも、そこでの情報交換と、それから人と人とのつきあいっていう、お互いのね、認め合いってすごいんですよね」ということ気づいていったと言う。そのような職場での経験をとらえて職場の人間関係をつくる重要性や方法を学習していったともいえよう。

6. 職場での経験からつくられる「専門性」

栄養士の専門性については、「食と栄養」、つまり「食べる」という日常行為と栄養に関する専門知識をつなぐという専門性が語られてきた¹¹⁾。たとえば、病院栄養士である栄Bさんは、他職種でも栄養に関することにはかかわれることを指摘しつつ、「食と栄養にかかわること」を指摘し、単なる栄養摂取ではなく、「食べる」という行為があつての栄養であり、「工夫して食べられるように」することや「行動変容」を促す「具体的なアドバイス」をすることに栄養士の専門性を見出している。学校栄養士の栄Aさんは給食管理を基盤に「子どもをよくする」ことを語っている。地域活動栄養士の栄

Cさんは、栄養に関する専門知識と日常をつなぐことを語り、それは栄養士の専門性というよりは「主婦の専門性」であるという表現で語っている。以下では、「専門性」について今回の分析により新たに抽出されたキーワードについて述べる。

1) 社会の変化と専門性

戦前から栄養士は養成されてきたが、法的に制度化されていくのは戦後である。栄Gさんは、栄養士が制度化された当時に比べれば「国民の栄養状態とか社会環境の状態がまったく違いますもんね」と言う。当初は「給食を通しての栄養改善みたいな」こと、「大まかなこと」でよかったのだが、国民の栄養状態もよくなり、食糧事情もよくなっていく中で、栄養士の必要性が問われたこともあったと言う。「昔だと、感染症対策だし、栄養欠乏症対策なので」、「その足りないものを足せばいいだけ」であった。その後、疾病構造が変化し生活習慣病が増えていくなかで「バランスよく食べましょう」という時代もあったが、「それじゃあ何も変わらなかった。焦点が合ってなかった」ゆえに、一人ひとり異なる「個に対応した、場合に対応した」栄養指導の必要性が指摘されるようになっていった。栄Gさんは、「やっぱりその時代にあわせての、なんていうのかな、それこそ専門性っていうのがね、積み上げてこなきゃいけないんだろかなと思います」と指摘する。

2) フードサービスとしての専門性

そのような変化のなかで、栄養士・管理栄養士は「人を見る」ということが必要になってくるのだが、栄Gさんは、「(栄養士・管理栄養士は)この人を見なきゃいけないんだけど、食べ物を見ちゃう」傾向があることを指摘する。対象となる「その人を知る」ための技術、「どうやって知るんだろうとか、どうやって仲良くなるんだろうっていうのは栄養士さん、苦手ですから」と言う。「フードサービスの発想」がつよく、「すごく力を注いで、献立(作成)に力を入れるんですけどね。本来は、食べた人がどう変わったかに力を入れなきゃいけないのに」と栄Gさんは指摘する。

前述のように、栄養士の専門性のなかで「食べ物」の占める割合は高い。栄Eさんは、「栄養士って、その、食べ物もあるので」と言う。病院で患者を相手に栄養指導や栄養相談を行うわけだが、「患者さんにとってのとはまたちがつて」、「リハビリとかみたいに術を売ってというだけじゃなくて」、そのリハビリを行うための道具にあたるもの、「栄養士だと、その、道具(=食べ物)までつくるっていう作業があるんで」と言う。

栄養士が力を入れるという献立をつくった後の評価と

しては、給食管理として「残食量の把握」をおこない、「それによって既食量の把握」をすると言う。「本来は食べて代謝してどう変わったか」を見なければいけないのだが「そこまでは今までの給食管理ではできていない」と言う。栄養ケアマネジメントにかかわる「制度替わり」(2005年ごろ)から「血液検査をしたり、体重を測って、こういうのを見ていくんだよ、というのをどんどん出てきた」が、領域によってはなかなか行われないうところもあると言う。

3) 真ん中にある健康

栄養士の専門性について、「食と栄養にかかわること」がこれまで多く語られてきた。基本的には、「食生活って、非常にバラエティに富みますよね。人の考え方によってどんなにでもしていいわけですよね」ということを踏まえつつ、「だけど、私たちってよく言うのは、**“栄養士としていうならこうだよ”**って言うのは、よく言いますね」と言う。そこで「根底って何って言うと、健康なんですよ」と言う。食に対するアプローチのしかたは様々あるが、「食糧事情とか生産関係とか、食糧問題とか、そういうのじゃなくて、健康なんですよ」と言い、栄養士として「真ん中にあるのは健康なんですよ」ということが語られている。そして栄養士として望ましい「健康的な」食事は、自分のライフスタイルについても「身についちゃって」いると言う栄養士・管理栄養士も少なくない。

地域活動栄養士の栄Cさんは、栄養に関する専門知識と日常をつなぐことを語り、それは栄養士の専門性というよりは「主婦の専門性」と述べていたが(前述)、おそらく、その専門性も「健康」がベースにあつての専門性であったと考えられる。

7. 管理職としての経験と学習

組織のなかで栄養士・管理栄養士が「集団としての専門性」を発揮していくためには、専門職の制度化が図られるだけでなく、自分たちの職場で専門職を育てていくことも重要である。管理職の立場になり、「人事」や「教育」を担当するようになった人はその苦労や悩みを語っている。

1) 管理職としての仕事：対外的な仕事、ハウレンソウ

栄Fさんは、給食マネジメントの管理職として2年たつたが、その間に病院の建替えやそれに伴う引っ越しを経験し、それに関係する「対外的な仕事」や人事関連での「配慮の部分」、委託業者の管理などが「メインになってしまつて」、なかなか「気持ちの余裕がちょっとなかったですね」とふりかえっている。病棟を担当してい

たところはやりがいも感じられていたが、いま管理職として「与えられた業務」については「満足していない」と言う。

栄Eさんも栄養マネジメントの管理職として2年たつたが、病棟を担当しつつ管理職としての仕事をしていく中では、「どうしても立場上、ハウレンソウ(報告、連絡、相談)が多くなってくるんですね」と言う。その対応に時間を割くことが多く、「患者さんとか行きたいなっていうことは、ちょっとこう、時間的に無理になっちゃうんで」、そういったところで「半々チック」になってしまい、「ちょっと心苦しかったり、ま、しょうがないなっていう面があったりで」とジレンマを抱えつつ「日々過ごしているところですよ」と言う。

彼女たちにとって専門性の発揮は、現場での栄養ケアにかかわる仕事をするのと解されており、管理職の自分たちの専門性は「発揮されてないですね」と言う。管理職としての仕事のなかみ(対外的な仕事、人事などの管理的な仕事)は、彼女たちの専門職としてのやりがいや満足度には必ずしもつながっていない。

2) 管理職としてのスタッフへの接し方①：スタッフをおとして実現する専門性

栄Fさんは、管理職研修を受けた際、「講師の先生が、自分の今度やりたいことをスタッフをおとして、スタッフを使ってその自分のやりたいことをやっていくんだよ、今度はって。おっしゃって」、そのことに取り組みつつも、「やっぱりむずかしい」と言う。「自分だったらこういうふうにあプローチしてこうやって動くのになつて思つても、結局それをやってしまうと、組織を超えて、やってしまう」ため、「だから、そのためには、じゃあ、どういうふうにな、こう、自分自身がそのスタッフに対してどういうふうにあプローチしたらいいかなとか、どういう風に、こう、支援していったらいいかなとか、少しでもモチベーションが下がらないように、上げてやるには、じゃ、どういう言葉がけしてやったらいいかなとか、何か、そういうことを考えることのほうが多くって」と語っている。

3) 管理職としてのスタッフへの接し方②：スタッフへのアプローチの苦心

管理職の彼女たちは、「患者さんのために」というより「自分の下のスタッフに対して、どういうふうにあプローチしたらいいかなとか、どういう言葉がけが必要なのかなとか。逆に、どういう環境にしてあげたらいいのかなとか、なにか、そっちのほうにな」時間をかけている。栄Fさんは、管理職の仕事と現場の仕事の「両方のわらじをはけない」と言う。給食マネジメントを受け持つ

栄Fさんは、クッキングスタッフとともに働いているが、クッキングスタッフはずっと厨房におり、「朝昼晩同じことの業務の繰り返し」であり、「井の中の蛙」になってしまう。彼女たちを外に出し、視野をひろげていくきっかけや環境づくりにも心を砕いていると言う。

4) 専門職を育てるむずかしさ①：役に立たない経験

栄Eさん、栄Fさんは、制度の変化を背景として、自分たちが育てられてきた時期の経験があまり「役に立たない」と言う。自分たちが育ったのは「マニュアルがない時代なので、見て覚えろみたいな時代なので」、一緒に、こう動いて、で、教えてもらって」育ってきた。栄Eさんは、仕事のしかたを「教わってない」といい、それは自分で「手さぐり」しながら身につけてきた。栄養指導なども一度は教えてくれるが、「あとは自分でやりなさい、みたいな感じ。あと、数こなしなさいみたいな感じだったので」と言う。当時の職場や業務のありかたは、現在に比べて「のんびり」してそれなりの余裕があり、経験の少ない栄養士が一人で業務を行ってもある程度はフォローしていくなんらかの職場のしくみがあったと考えられる。

栄養指導の方法自体も変化し、当初は「だんっとう教える型」だったものが、相手の行動変容を促すような「コーチング的なものも含めてやりなさいよみたいに」栄養指導の方法自体も変化してくると、自分たちが学んできたことそのものが「全然こう、役に立たないんですよ」となってくる。そういった方法の変化は社会の変化に対応した動きであったりもするが、そういったことは専門職として自発的に情報収集しなければ遅れてしまう。栄Eさんも「だからたぶん、一人職場はだから遅れちゃうと思います」と指摘している。

5) 専門職を育てるむずかしさ②：しくみづくり

病院では管理栄養士でなければ採らないようになってきており、栄Eさんはその採用や教育にもかかわっている。管理栄養士の場合は「転職組もけっこういる」なかで、教育については「前職」や「前のキャリア」によって、「どっからはじめようなんてのは、そのへん、ちょっとこう、相談しながらで」と言う。新卒の栄養士を時間をかけて育てる時代に育てられてきた自分たちとは異なる現在の職場の事情のなかで人を育てる模索がある。

栄Eさんは、自分たちが仕事のしかたを「教わっていないんですよ。だから、今も本当に苦労するんですけど、新人教育の時にどうやって教えていいか分かんないですよ」と言う。看護部をまねて、「お姉さん制度みたいな」ものを導入し入職2、3年目の人を新人に

つける制度をいれてみたものの、「(新人の) 出来によって、そのお姉さんまで評価されてしまって」という「欠点」が出てきてしまったため、今は「一通りこう、面倒見る係っていうのはつけるんですけど、ま、基本的にみんなでみる感じで、みんなを支えていく感じにしましょうなんてことにしてるんですが」と言う。

栄Fさんも、自分が育てられた当時の先輩からの「心づかい」や「ことばがけ」は「何かすごく、こう、ありがたかったな」と感じているが、実際に「業務を動かしていく上」での「やり方」や「大事なところ」で、自分たちが育てられてきた過程があまり「役に立たない」と言う。それは、「外部環境」、「法令のこと」、「制度のこと」、そして病院自体の変化の「流れがこんなに速い」ということが大きい。制度の変化を背景として、現在の専門職がおかれた環境にみあった人を育てるしくみをつくることのむずかしさが指摘されている。

6) 組織との関係①：目標管理と専門性

栄Eさんは、これまで「年功序列」だったところが「目標管理なんて、もうみんな持たされて。上期、下期って目標立てて、みたいな目標達成みたいなものも入ってきてはいるので」と言う。目標管理は、「コストにかかわるところで成果物を出せないと、私やりましたっていうものがないと、A評価をもらえないシステム」になっており、「スペシャリストのところを…持ち上げる評価はないんですね、うちの病院って」と言う。組織として、「コストが管理できる人が、上に管理職として来るので。スペシャリストとはまた違ってくるんだなって思ってますね」と言う。「スペシャリストが課長になるかっていったら、そうではない」という病院組織の実態がある。

そのようなコスト管理が求められる今現在の病院組織のありかたのなかで、栄養士・管理栄養士としての「集団としての専門性」の発揮のむずかしさも抱えているといえよう。

7) 組織との関係②：管理職としての経験と気づき

栄Gさんは、まだ若いときに総合病院で管理職の立場(チーフ)を経験し、代表者会議などで栄養科の代表として参加し、そのことを通じて「学歴とか名誉とか全然関係なく、その職種っていうか、その立場なりの責任がそれぞれにあって、その立場なりの主張をしていいんだっていうのに気づいた」と言う。病院での「上下の関係」を感じ「おびえちゃう」こともあるが、院長や婦長も出席する代表者会議では自分たちも「主張していいんだ」ということに気づいたと言う。「それはね、やっぱり若くてもね、チーフにならざるを得なかったからなの。私が折れちゃいけないってずっと思ってた」と言い、「私

が折れたら、この人たちに全部迷惑がかかるっていうのは、すごくわかってたから」と語っている。

組織のなかで「集団としての専門性」を実現していくためには、管理職としての立場を経験することでさまざまな気づきや、自分たちの主張を実現させていくための方策を知り、実行していくことができるようになるということが重要であろう。

8. まとめと今後の課題

本報告では、病院で働いた経験のある栄養士と管理栄養士へのインタビューデータを、その職場での制度の変化の経験やそのことによる職場のありかたや専門性にかかわる内容について焦点化しての分析をおこなった。

法制度レベルでの資格制度は戦後から変遷して現在に至っているが、このような資格の制度的な位置づけの変化は、職場で栄養士や管理栄養士として働く人々にさまざまな形で影響を及ぼし、多様な実態としての資格制度の変化をもたらしていた。たとえば、管理栄養士資格がなければ病院への就職は難しいといった社会的状況（栄養士資格のみでは専門職としての医療・福祉・保健分野の職場への参入がむずかしくなるという排除のしくみとしても機能している）、職場での業務そのもののありかたの変化や、位置づけの変化などである。法制度の位置づけの変化が、職場の実態にもたらした影響から、どの程度栄養専門職としての社会的な地位を高めることに寄与することができたのかという評価は一概にはむずかしい。しかし、戦後日本社会の疾病構造の変化といった大きな社会的な変化を背景としつつ、資格制度の変化を職場で経験しながら専門職としてのありかたを学習し、彼女たちの「専門性」が形づくられていったといえよう。今現在の職場のむずかしさとして語られる状況や内容が多かったが、それは制度上の専門職の資格のありかたと、実態として職場で求められる職務のありかたの力学との葛藤としてのあらわれといえるかもしれない。

管理職の立場となり、自らが専門職を育てていく立場になった人から語られる人を育てていくことの難しさは、制度の変化を背景としながらも、よりよい専門職のありかたを模索するなかで常に生起する課題ではないだろうか。栄養専門職の医療・福祉・保健分野への専門職化志向のなかでの法制度の変化がもたらす職場のありかたや専門性のありかたの変化は、さまざまな意味で「望ましい」とされるもの自体の変化でもあり、そのことが人を育てることのむずかしさとしてもあらわれているといえよう。人を育てるという経験は、その人がどのように育つのが望ましいのかを考えることでもあり、それは間接的に専門職としての望ましいありかたを考えることでもある。管理職という立場には、後進を育てるという

だけでなく、組織内での専門職の地位や、社会的な位置づけなどに目を配りながら、その「集団としての専門性」の発揮を実現することも求められる。専門職で働く人の多くは「現場」を好み、管理職になることを強くは望まない傾向にあるが、専門職としての地位を向上させていくためには専門職でありかつ管理職となる人の役割や力量が問われている。これは、いかに専門職が管理職になっていくかという課題でもあり、組織のなかで栄養専門職の地位をいかに確立していくかということともつながる課題でもある。

最後に、今後の課題をいくつかあげておきたい。本稿は、病院で働く栄養士・管理栄養士の経験を中心的に分析したが、病院という組織のもつ特性や、その組織のなかでの栄養士・管理栄養士の位置づけには十分に言及することができなかった。栄養士・管理栄養士が病院という組織のなかで、その「集団としての専門性」を発揮していくための課題は、個人のキャリア形成や専門性の獲得と並行して生じていると考えられる。組織のありかたと専門性の発揮のありかたについての分析は今後の課題としたい。また、本稿で主な分析対象としたのは栄養士として入職し、その後に管理栄養士の資格を取得した40～50代の人々であるが、今後増えていくであろう最初から管理栄養士として入職する人々との比較も必要であろう。また、病院以外のほかの領域（学校、行政、地域など）の栄養士はどのように資格制度の変化を経験したのかについても検討が必要である。今後の課題としたい。

注

- 1) 廣森直子：「専門職」女性のキャリア形成と専門性－司書と栄養士を事例として－、青森県立保健大学雑誌，13巻，1-11，2012
- 2) 鈴木道子：日本における栄養士・管理栄養士制度と養成システムの変遷，東北大学大学院教育学研究科研究年報，57（1），445-457，2008
- 3) その詳細については，公益社団法人日本栄養士会編：2014年度版 管理栄養士・栄養士必携－データ・資料集－，第一出版，2014に詳しい。
- 4) 鈴木道子，片山一男：管理栄養士・栄養士養成教育システム構築に係る日本栄養士会の役割，尚絅学院大学紀要，61・62，87-100，2011
- 5) 同前掲1)
- 6) 栄養教諭とは，「児童・生徒の栄養の指導及び管理をつかさどる」教員のことである（学校教育法28条第8項）。児童・生徒の発育において，栄養状態の管理や，栄養教育の推進をめざして2005年に新たに設けられた。

- 7) 地域活動栄養士は、栄養士会に登録し行政などから依頼があった時に地域で活動する栄養士のことをさす。
- 8) 同前掲1)
- 9) NST(栄養サポートチーム Nutrition Support Team)とは、職種を越えて栄養サポートを実施する多職種の集団であり、栄養サポートとは、基本的医療のひとつである栄養管理を、それぞれの症例や疾患の治療に応じて適切に実施することである。NST 加算は2010年4月より導入された(東口高志: 栄養サポートチーム加算新設に至った経緯とその意味するもの。静脈経腸栄養, 25 (6), 1167-1170, 2010)。
- 10) 栄Eさんと栄Fさんが働く病院は約900床の総合

病院であり、栄養士10人、管理栄養士14人が働き、栄養士(ほとんどが臨時職員)は主に給食マネジメント、管理栄養士(正規職員)が臨床栄養マネジメントを担当するという体制である(調査当時)。

- 11) 同前掲1)

謝辞

本研究は、チャレンジ研究(研究課題名: 女性専門職のキャリア形成と生涯学習にかかわる研究)および、科学研究費補助金(若手B)(研究課題名: 女性専門職のキャリア形成に関する実証的研究)の助成を受けて行いました。本研究にご協力くださいました皆さまに心よりお礼申し上げます。