

〔研究ノート〕

「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－

廣森 直子¹⁾

Career and Skill Development of Women in “Professional Occupations” － An interview of a librarian and dietician －

Naoko Hiromori¹⁾

Abstract

In recent years, there are many “professional occupations” which are lacking in labor conditions and social status in spite of being an occupation which requires a high level of expertise. This trend is more distinct in occupations which are dominated by women. In this study, conducted through interviews of a librarian and dietician, it is explained how women in these occupations develop their careers and their expertise which supports it. An analysis of their career development process shows that the workplace qualifications of women in “professional occupations” have low social status and importance of career skill development in their workplace is not recognized. In addition to the above, non-regular staff have fewer opportunities to improve their skill set and have fewer chances for career advancement. An analysis of their skills shows that procedures implemented by the workplace and a lack of understanding of their skills by colleagues and fellow professionals limits skill development. Therefore, formal and informal groups of “professionals” within these occupations are very important to reinforce both skill and career development of women in these “professional occupations”.

(J.Aomori Univ. Health Welf. 13: 1-11, 2012)

キーワード：専門職、キャリア、女性、司書、栄養士

Key words : professional occupation, career, women, librarian, dietician

要旨

現在、高い専門性が求められつつも、十分な労働条件や社会的地位が得られていない「専門職」も多く、そのような傾向は女性が多い割合を占めている専門職でより顕著ではないかと考える。本研究では、司書と栄養士を事例として取り上げ、専門職として女性がいかにキャリア形成しているのか、またそれを支える専門性とは何かについて、専門職として働く女性と、資格を取得しながらも専門職として働いていない女性（潜在専門職）を対象にインタビュー調査を行い、実証的に明らかにした。キャリア形成過程の分析からは、資格の社会性の低さや職場における職業能力形成の重要性、非正規化によるスキルアップやキャリアアップの困難といった状況がある。専門性についての分析からは、専門性が発揮できる職場であるかどうかという職場に規定される側面、組織内や周辺からの認識によって規定されている側面があり、あいまいで相対的な専門性であるといえる。個人の、または集団としての専門性を保障するためのフォーマル／インフォーマルな専門職集団の役割も重要である。

1) 青森県立保健大学健康科学部社会福祉学科

Department of Social welfare, Faculty of Health Sciences, Aomori University of Health and Welfare

1. はじめに

従来、専門職には、高賃金や高い社会的地位、仕事上の自律性があるものとされてきた¹⁾。しかし、産業構造の変化や職業の多様化により、高い専門性が求められつつも、十分な労働条件や社会的地位が得られていない職業も多い。そのように専門性を相対的に低く評価される傾向は、女性が多くを占めている専門職でより顕著ではないかと考える。本研究では、女性職として分析されることが少なく、また非正規化が進みつつある職種として司書と栄養士を事例として取り上げ、専門職として女性がいかにキャリア形成しているのか、またそれを支える専門性とは何かについて、専門職として働く女性と、資格を取得しながらも専門職として働いていない女性（潜在専門職）を対象にインタビュー調査を行い、実証的に明らかにしたい。潜在専門職調査は、その資格の持つ社会的な意味を検討し、その専門職の専門性について考察することも目的としている。

司書は、図書館に置かれる専門職のことである。図書館法では、「司書は、図書館の専門的事務に従事する」（第4条）と定められ、その資格および講習や研修についても規定されている。ただ、図書館法は公共図書館について規定する法律であり、国立図書館や学校図書館、大学図書館や企業等の設置する専門図書館は対象外である。実際には多くの図書館において「司書」の職名が使用されており、司書資格を有していることを採用の条件としている場合も多い。図書館法に基づく図書館であっても、司書資格を持つ司書の必置を義務付けておらず、そのような制度的な背景が司書の専門職としてのありかたに影響を及ぼしていると考えられる。日本図書館協会『日本の図書館 2011』によれば、公共図書館の専任職員数は11,759（司書・司書補 6,064）、非常勤・臨時 15,705.2（同前 8,452.7）、委託・派遣 7,983.8（同前 4,493.1）であり、大学図書館は専任職員 5,321、兼務職員 1,502、非常勤・臨時 4,790、派遣等 2,854 であり、多くのいわゆる「非正規」の職員によって担われている。非正規の職員の場合は、有期雇用であるために専門性の蓄積を阻まれたり、働きつづけるための労働条件が十分でなかったりすることが指摘されてきた²⁾。

栄養士は、栄養士法に定められる資格であり、「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」（栄養士法1条1項）とされている。1962年の栄養士法の改正により設置された管理栄養士は、「前項（第1条第1項）に規定する業務であって複雑又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」（同条第2項）とされ、さらに2002年の改正により、管理栄養士が行う「複雑又は困難」な業務が明確に定義付けられ「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」（同条第2項）とされており、栄養士とは異なり国家試験に合格し取得する資格となっている。このようなことから、栄養士および管理栄養士の養成課程の変化および専門職としての栄養士としての位置づけの変化が生じている。栄養士の公衆の福祉と健康に資する「公益的職業」としての職域の確立が急務であり、就労継続の困難があるとも指摘されてきた³⁾。

こういった司書、栄養士ともに資格やその養成にかかわる制度的な背景が専門職としてのありかたに大きく影響を及ぼしていると考えられるが、この点についての考察については稿を改めて検討したい。本稿では、このような背景を持つ司書および栄養士を対象として取り上げ、その有資格者を対象として、そのキャリア形成過程についてインタビュー調査を行い、「専門職」としての就職を目指した女性たちが、仕事に対してどのような意識をもちつつキャリア形成し職業能力を獲得していったのか、また、それぞれの専門性がどのようなものとして意識されているのかについて、彼女たちの語りの中から「専門職」のキャリア形成の内実を実証的に明らかにしていきたい。

2. 調査の概要

1) 調査期間：司書調査 2010年12月～2011年3月、栄養士調査 2011年8月～2011年9月

2) 調査対象者：司書3名、司書資格の有資格者（潜在専門職）3名、栄養士（管理栄養士）3名[いずれも栄養士として入職し、その後管理栄養士の資格を取得]、栄養士の有資格者（潜在専門職）1名。

調査対象者は、司書または栄養士の資格を取得し短期間でもその職種で働いた経験を持つ者を選定した。その結果、司書調査対象者は、既婚者もいるが、離別・死別により全員がシングル、栄養士調査対象者は全員既婚、子どもありであった。調査地は首都圏、東北・関西地方であるが、プライバシー保護のため詳細の記載は控える。

3) 調査方法：半構造化インタビュー。

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、継続がむずかしかった理由、専門職への復職の希望、そのために必要

〔調査対象者の概要〕

	年齢	現在の職業	キャリア略歴および司書／栄養士としての経験年数
司 A	40 代	大学図書館司書（正規職員）	民間企業システムエンジニア 2 年→大学図書館 16 年（正規職員）
司 B	30 代	大学図書館司書（常勤職員）	保険会社営業事務 10 ヶ月→大学図書館 4 年（嘱託職員） 7 年（非常勤職員→常勤職員）
司 C	60 代	大学図書館司書（パート）	民間信託銀行→大学図書館 31 年（パート→正規（50 代で係長）→パート（定年後継続雇用））
司 D	30 代	大学 事務職（非常勤職員）	1 年～ 3 年の雇用期間 4 回、合計約 6 年半
司 E	30 代	自治体 事務職（非常勤職員）	公共図書館 3 年（アルバイト）
司 F	30 代	司法書士事務所 事務職（正規職員）	印刷会社オペレーター 2 年→大学図書館 4 年（嘱託職員） 3 ヶ月（正職員）
栄 A	50 代	学校栄養士／栄養教諭 ⁴⁾	観光業 2 ヶ月半→学校栄養士（10 ヶ月→ 8 年→ 8 年→ 6 年→ 6 年）→栄養教諭 1 年
栄 B	40 代	病院栄養士	病院 6 年→短大 9 年→病院 9 年
栄 C	50 代	地域活動栄養士 ⁵⁾ ／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）→ 6 ヶ月（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）

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。本研究倫理委員会の承認を得ている。

6) 分析方法：インタビューデータを逐語録におこし、キャリア形成過程や職業能力形成、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テキストをカテゴリー化して分析した。

キャリア形成過程で生じる問題に関しては、1) 志望動機に関することとして、①仕事へのあこがれ、②興味関心、③資格志向、2) 採用枠の少なさ、3) 非正規職員としての入職、4) キャリアパスに関することとして、①非正規職の待遇改善、②キャリアアップ（昇進・昇格）と組織内の地位、③退職の経験、④復職・再就職の希望、⑤管理栄養士資格の持つ意味（仕事の確保のために必要な資格）、のキーワードを抽出した。職場における職業能力形成に関して、1) 仕事のスキルの獲得、2) 職場のありかたに関することとして、①多様な雇用形態が混じる職場、②小規模職場（一人職場）、③業務の外注（委託）、のキーワードを抽出した。専門性についての認識に関して、1) あいまいな専門性（司書）、2) 相対的な専門性（栄養士）、3) 専門性の維持と専門職集団、4) 個人の学習意欲と集団としての専門性、のキーワードを抽出した。以下にそれぞれのキーワードから分析した内容について述べる。それぞれのキーワードは、司書と栄

養士の両方から抽出されたものと、片方のみから抽出されたものがある。なお、以下の記述の「 」内は調査対象者が実際に語った内容を逐語録から引用している。

3. キャリア形成過程で生じる問題

1) 志望動機：仕事へのあこがれ、興味関心、資格志向

司書をめざした志望動機は、図書館や読書が好き、司書という仕事へのあこがれなどが多く語られた。資格の取得過程をみると、大学在学中に取ったのは 1 名のみで、ほかは司書として働くことを目指して大学卒業後に通信教育や夜間講座、科目履修生などの制度を利用して資格を取得していた。司書としての就職を目指しつつ、調査対象者の多くが大学卒業後、別な職種での仕事を経験した後に、それでも「図書館で働きたい」という思いを実現させ図書館という職場に参入している。中には、初職からの転職のために「親を納得させるような堅い仕事」として司書という職業を選択した場合もあり、女性が就職して長く働きつづけられる仕事として「公務員か先生か」（司 A さん）という選択の中で司書が意識されていた。

一方、栄養士の調査対象者は短大で栄養士の資格を取得していた。栄養士をめざした志望動機は、食について興味があった、料理が好きだったなどの自身の興味関心にもとづくものと、地元で通える短大で取れる資格としての栄養士、などの動機が語られた。進路選択の背景には、地元志向であることや家庭の経済事情がある。教員や養護教諭の志望であったが、大学を選択する段階で栄

養士の資格を取得できる短大を選んだということも語られている。「資格をいかした仕事」をすることを強く志向し、親から自立のために資格の取得を促されるなどの期待もあった。また、たとえ栄養士として就職しなくても、将来、自分の役に立つ知識が得られることが大学の選択理由として語られていた。これらの傾向は、前述の司書の志望動機に比べるとかなり「現実的」な選択であるように思われる。

2) 採用枠の少なさ

正規職の司書として就職するためには、多くの場合、公務員試験に合格する必要があるが、司 Aさんは、司書の公務員試験の受験勉強を「がむしゃらにやって」受かったと述べており、非常に高いハードルである。自治体で司書枠として採っているところは少なく、倍率も高い。何度も公務員試験にトライした経験を持つ司 Eさんは、司書枠の公務員試験で「あんまり専門的なこと聞かれなかった」といい、自治体の公務員試験において司書の専門性がどの程度求められているのかという問題もある。

正規職の栄養士の採用枠の少なさは過去（2-30年前）から現在に至るまでつづく状況として多く語られた。同級生で栄養士になった人の数も多くはないという。現在は、とくに管理栄養士の資格がなければむずかしいという。今回の調査対象者4名のうち、初職から正規職の栄養士であったのは1名のみで、2名は栄養士以外の初職を経験したのちに栄養士として就職し、1名は臨時職員の栄養士として入職している。

3) 非正規職員としての入職

今回の司書調査の対象者6名のうち、5名は正規職ではない形で入職している。非正規職では、専門性を求められるつつも（入職時の採用試験では有資格が条件であることが多い）、労働条件面では専門職としての扱いを受けていない場合が多い。非正規職として働く間も司書としての正規職への就職を目指していたが、公務員試験の年齢制限や生活のために、別な職種への転換が意識されたことが潜在専門職から語られている。司書の仕事をしたいと考えていても、正規職に就ける見込みがなく、非正規職では親元から自立して（自分で家賃を払って）生活していけるだけの賃金を得られないという現実から、「食べていける仕事」や雇用の「安定」を求めて他職種への転換が図られていた。

臨時職員の栄養士として入職した栄 Dさんは、仕事内容では差はないものの待遇面での差が「つもりもって」正規職員への転職を行っていた。

正規職としての雇用が極めて少なく、非正規職として

職場に参入した場合は有期雇用であるために働きづけることが非常に困難になっており、キャリアをつないでいく回路が閉ざされている現状がある。

4) キャリアパス

①非正規職の待遇改善

司 Bさんは、調査当時、常勤職員として週5日7.75時間勤務（有期雇用）で働いていた。彼女の職場では、公立大学の法人化により、法人の雇用を促進するために法人職員として非常勤、常勤、正規という3つの雇用形態をつくり、事務職では常勤職員を採用しはじめたが、司書は常勤職員の採用が遅れたという事情がある。司 Bさんは常勤職員としてかなり裁量や責任のある仕事をしており、仕事のやりがいは感じているが、待遇面での問題がクリアされていないことに不満を感じている。職場の労働組合による待遇改善の取り組みはあるものの、「組合はね、がんばってくれてるんだけど、いかんせん、その、力が弱いんで」と語り、常勤職員（有期雇用）から正規職員への待遇改善は、組合の運動によるものというよりは、個人の努力によらねばならないととらえ、より現実的な選択として正規職員になるための試験に受かることを目標としている。司 Cさんの職場では、労働組合の運動はある程度の成果が見られ、彼女自身もその成果によりパートタイム職員から「定員化」されたが、その後、定員化運動は「実現されがたく」なっていき、現在にいたっている。

職場によっては、労働組合が司書の待遇改善への取り組みをしているが、現状では十分な成果を得られていない。労働組合がない職場も多く、労働組合の弱さが司書の専門性の土台となる安定した労働条件の確保にはいたっていない一つの大きな理由であると考えられる。

②キャリアアップ（昇進・昇格）と組織内の地位

今回の司書調査の対象者が働いていた司書の職場は、女性がほとんどを占めているという職場が多かった。そのような職場の中で、正規職の司書は、キャリアアップとして係長クラスまではある程度、女性が占めるようになってきているが、課長以上の管理職ポストに女性がつくことはいまだまれな状況である。司 Aさんは、正規職として働いていても昇格を意識せずに働き、上司との面接の際に「40超えたら、あなたはもうね、係長になっとかない」と指摘されてから意識しはじめたことを語っている。司 Cさんは、自分の職場では女性は「課長補佐どまり」であり、「課長試験受けて、課長になられて、いろんな図書館をまわってらっしゃる女性は数人います」と語り、自分自身は課長にまでなることは考えなかったと語っている。非正規職の場合は、常勤職員や

正規職員への転換がまず望まれ、自分自身のキャリアの中で管理職ポストを意識することはほぼない。

行政組織における栄養士の管理職ポストには限界がある。栄Bさんの職場の場合は、最初は「栄養技師」、「副主任栄養技師」、「主任栄養技師」となり、ここまでは「ある程度の年齢でもらえる」という。その上が「専門栄養技師」となるが、これは事務職でいう「副課長ポスト」であり、栄養士では数が非常に少ない。またそのポストに就くための基準も明確ではない。そういった組織内の栄養士の位置づけを反映してか、栄養士としては現場で働きつづけたいたいという意思が強く、管理職になるなどの上へのキャリアアップについてはあまり意識されず、栄Bさんも「考えないですね。考えない人のほうが多いんじゃないですかね」と語っている。

組織内において専門職としての管理職ポストの数は少なく、自分のキャリアと関係するものとしてとらえられていない現状にある。

③退職の経験

司書の退職の経験は、ほとんどが非正規雇用の雇用期間の終了に伴う非自発的なものであった。現在、別な職種で働いている潜在司書は、退職の理由の多くは労働条件に関するものであったと語っている。

栄養士としての仕事を退職した経験を持つ栄Dさんは、臨時職員から正規職員へのキャリアアップを目指して転職し、次の職場でやりがいが見つけれず結婚を契機に退職していた。栄Cさんは、結婚後も仕事をつづけていたが、体調不良を理由に退職している。

④復職・再就職の希望

労働条件が退職理由の多くを占めていた潜在司書の場合は、「機会があれば司書として働きたい」とは願っているが、正規職として就職できる可能性の低さ、非正規職の労働条件の悪さ、ブランクの長さから、現実的にはむずかしいと考えている。司Fさんは、ブランクの長さについて「その職業にかかわってないと、きついなというのがある」と語り、それは「情報とか、その時の状況とか、そういうなんか、蓄積がやっぱり力になると思うんだよね」と説明している。ブランクの長さは、司書職は資格を持っていてもその職場で働いていなければ「ついていけなくなる」ための理由としてとらえられており、そのブランクを埋めるための勉強、情報を集めること（関連雑誌や本、働いている人からの情報など）が必要だと考えている。

潜在栄養士の場合も、「資格や経験を生かした仕事ができればいい」と考えているが、募集の少なさから実現はむずかしい状況にある。栄Cさんは、仕事を中断し

ているときに食生活改善推進員の養成講座に参加したことをきっかけにして保健師から声をかけてもらい地域活動栄養士として働きはじめているが、あくまで「私は主婦なので、そのあいてる時間に行く」、「家の中であんまりこう、迷惑をかけなくてすむようなスタイル」で「夫の扶養」の範囲内で働き、フルタイムの栄養士として働くことは望んでいない。地域活動栄養士としての再就職の実現には「人づて」の紹介によるところが大きい。管理栄養士の資格があれば就職の間口が広がることも指摘されているが、栄養士資格のみでの再就職には採用枠の点で困難がある。また、栄養に関する指針や基準などは頻繁に改定されるため、ブランクが長くなれば、その空白を埋めるための努力が求められる。栄Dさんは「本当に復職を考えるならば専門書を読んだりとか、ネットでいろいろ調べたりとか、あとは知人とか先輩とかから「今どうなの」とかって情報いろいろ仕入れてからでないと」むずかしいと語っている。

⑤管理栄養士の資格を持つ意味：仕事の確保のために必要な資格

入職の際に管理栄養士資格の持つ意味の大きさについては前述したが、仕事を進めるにあたってかなり重要な意味をもっている。栄Bさんは、職場からの強い取得の働きかけがあり、資格を取ることを強く意識した経験を語っている。また、栄Dさんは臨時職員から正規職員になるには管理栄養士の資格が必要であるとの条件を示されたことを語っている。また、地域活動栄養士の栄Cさんは、管理栄養士の資格がなければ仕事が来なくなるかとの危機感から取得したことを語っている。職に就くことや仕事をつづける上で、管理栄養士の資格が必要不可欠なものとなってきていることが示唆されている。

4. 職場における職業能力形成

1) 仕事のスキルの獲得

司書としての仕事のしかた（スキルや知識）の多くは、資格を取る過程で学んだ知識よりも、職場の「先輩や同僚」から教えられて身につけていく側面が強く、専門職としてのOJTが非常に重要であることが多く語られている。司Fさんは、「この先ってどうすればいいんだろう」というときに、上司に尋ねて「ちょっとしたテクニック」を教えてもらい、「勤めてる先輩とか上司」から得た「情報を共有」しながら身につけていったという。司Cさんは、「やっぱりそれは実地経験と先輩の指導ですね」と語っている。また、研修や自主的な学習会などもその重要な機会となっており、司Cさんは「上からくる講習会や研修」だけでなく「個人的な勉強会」に参

加した経験を語っている。また、司Bさんの職場には上司がおらず、「仕事はね、とっても充実してます。すごい好きにやらせてもらってる」が、「教えてくれる人がいない」なかで仕事をしていかなければいけないむずかしさを抱えているという。

栄養士も同様に、入職後、いろいろな症例やケースを経験することや、周りの先輩や他職種からの働きかけから仕事のしかたを身につけていったことが語られている。病院栄養士の栄Bさんは、総合病院で「いろんな症例」を見て、内科の女性医師から「本当に怒られながら教えていただいて、それがすごく勉強になりました」と語り、先輩の3人の栄養士からも「びしびし指導していただきました」と語っている。栄Cさんも「最初は教科書通り」にしかできないが、仕事の中で「教科書通りにならない」経験を積み重ねることで、「柔軟性」がでてきたと語っている。

栄Bさんも最初は「理想論を患者さんに押し付けて」いたものが、「いろんな患者さんとであって、話を聞いて」きたことによる自分自身の変化だけでなく、栄養指導のありかたそのものが「患者さんの話を聞く」という方向へ変わってきたことがあったと語っている。また、仕事そのもののありかたの変化としては、給食管理の面においても、安全第一であることが求められる衛生管理が重視されるようになり、そのことによる制約からこれまでできていたことができなくなることによるやりがいの軽減としても語られた。栄Aさんは、「衛生管理の面で昔はこんなには厳しくなかった」といい、以前は「自分がやりたいメニューができたし、そして子どもたちがそれを喜んで食べてくれた」状況であったものが、温度管理や調理時間、前日調理ができないことなどで制限されることによって「管理の部分が大きくなってきた分だけ、やっぱりある部分で制約されてきて」おり、そのことにより「食の多様化にちょっと歯止めがかかっている」という。栄養指導と給食管理のそれぞれの仕事のありかたの変化は、一方では対人援助職としての専門性のありかたの変化を促し、一方ではこれまでの専門性の発揮の制約としてはたらいっている。

専門職としてのスキル（仕事のしかた）を身につけることは、専門職として働く職場の中での経験や研修などによっており、自らの能力を高めていくことは日常業務のなかで意識的・無意識的に行われ、そのような知識や技術の取得により、仕事のありかたの変化を受け入れながら職業能力が獲得され、専門性は高まっていくと考えられる。

2) 職場のありかた

①多様な雇用形態が混じる職場

司書の非正規職員と正規職員では、仕事内容に差があ

る職場がほとんどであった。司Cさんは「やっぱりね、パートタイムの人にはね、裁量権や責任はない」と語り、責任のある仕事は「定員（正職員）の仕事」ととらえられている。司書としての専門的な内容の仕事、責任や裁量が伴う仕事は、正規職が行っている傾向にある。正規職だけがしていたと指摘された仕事は、大学図書館では、選書、学内の図書委員会への出席、図書館協会など外部とのやりとり、予算、シフトを組むなどの仕事である。公共図書館の場合は、個人情報にかかわる内容の仕事、マナーのよくない利用者への注意などが指摘されていた。司Eさんは、「貸出できない本をデジカメで撮影して帰る人」などのトラブルに対応するために「職員さんはストレスの塊になってほんとにしんどい」といった状況があることも語っている。

ただ、正規職がない職場においては、非正規職の司書がかなり裁量や責任のある仕事を担っていた。司Bさんは、正規職がない職場で自分一人が非常勤職員から常勤職員となり、一人だけの常勤職員として働くことが非常にやりにくく「さんざんでしたよ、このときは」と辛さを語っている。調査時においても常勤職員は4人しかおらず、雇用形態が異なる人々が働く職場のむずかしさが語られている。一方、非正規職として働く場合には、正規職の仕事の負担を増やすような提案や行動はあまりしていない。嘱託職員として働いていた司Fさんは、「ほんとに面白いことやれるのは正職員じゃないと無理なんだとは思った」と語り、「ちょっと力入れたいな」「こうやったらおもしろいね」という提案をもっている。その提案を「形にはしていけない立場だから」「（正職員の）負担になってもあれだし」として、実際には「言わないね」と語っている。非正規職として働きながらそれなりに仕事のスキルを獲得してもその発揮が雇用形態によって阻まれているともいえよう。

②小規模職場（一人職場）

大学図書館といえども、さまざまな職場の規模や事情があり、それぞれの職場によって司書に「期待される役割」が異なっている。とくに、職場の規模が小さい場合は、異動先がない、一人職場といった問題があり、経営方針からくる図書館業務の外注化の流れや司書の待遇の悪化などの状況に一人に対応しなければならない場合も多くある。司Fさんの経験した一人職場では、「図書館に対する校風」が「図書館は開けてればいい」というものであり、学内の行事があれば駆り出され、「接客やお掃除」に重きを置く「家政系の女子校」であり、そのような「図書館に重きを置いていない」状況、賃金の低さや、残業の多さによる体調の悪化、働きつけても「明るい未来がない」ことから3ヵ月でこの職場を去る選択をしてい

る。職場の規模が小さい場合、職場環境が良くないときには、司書の専門性を発揮することが困難なだけでなく働きづけることそのものの困難や極端な意欲の低下につながっている。

栄養士の職場は、「一人職場」であることが多い。初職で複数の栄養士のいる職場を経験した人は、その経験の持つ重要性を語っている。栄Cさんは、最初の職場が複数の栄養士がいる職場であり、「やっぱり何人ものだったので、こう教えてもらうことがあって、それでいろいろ学習していくわけですよ、そうするとその中で学習できる」が、「最初っから一人でやると、何も教えられないし、何が大切なのかもわからないし、どんなふうに進めていったらいいかもわからないということで、こうなかなか八方塞なところは、うん、あるかなあと思いますね」と語っている。

個人が専門職として働き、育つためには、一人職場の持つ問題にはなんらかの対応が必要である。

③業務の外注(委託)

仕事のありかたや司書の専門性についての語りの中では、本来であれば高い専門性が求められるはずの業務であっても、業務の外注が進む中で、その専門性が相対的に低く評価されているのではないかと危惧されている。司Cさんは、「SEみたいな感じのもの」は業者委託の傾向にあり、「カウンター業務」ですら大学の効率化対象として業者委託がすすんでいることを指摘している。そのような図書館を取り巻く状況の変化への対応の危惧は、司書として働いている場合には、その危機感が特に強く語られ、潜在司書は、変化への対応のむずかしさが復職のハードルになることを指摘している(前述)。司Bさんは、情報化のなかで、今は図書館の「過渡期」であり、「こういう中で図書館は今後どうあるべきかっていうのを、ちゃんとまあ、いわゆる将来像をきっちりをつくっていかないと、大学の組織の中でも吞まれてしまう」という危機感を語っている。司Cさんは、WEBを使って素早く図書を購入したり、電子図書館や電子書籍のようにPCなどを通して多くの情報を入手することが容易に可能になる中で、「図書館ってというのはどういう形に進展していくのか、単なる箱になっちゃうのか、違うサービスを考えて利用者をつかまえていくような形にしないと、図書館職員の将来ってあんまりね、明るいもんじゃないなっていうふうにはちょっと思いますよ」と述べている。大学図書館は「大学に直結した学問に直結した専門性を求められる」として、図書館が大学の教育に対して「とっかかりをつけていかないと、図書館っていうものの存在が希薄になってきてるんですね」という。情報化による図書館の地位の「相対的な低下」のなかで、

仕事のありかたそのもの、ひいては専門職としてのありかたについての危機感がもたれている。

一方、栄養士の職場においては、給食管理における委託と直営に関することが多く語られ、そのことが職場のありようや専門職としてのありかたを規定する大きな要因ともなっている。初職で直営を経験し、転職して委託を経験した栄Dさんは、「私のほかはもうみんな委託会社の人たち」で、「ほぼ委託業者さんですべてをやっていくような感じで、なんか、私っている意味あるの、みたいな」と、委託会社の人々がほぼすべてのことをする職場状況の中で、「チェックする」ことが仕事の正規職員として1人のみの職場での居づらさについて語っている。栄Bさんは、委託と直営にはそれぞれの善し悪しがあることを指摘する。委託については、「いい委託会社」にあたるのが当然の条件ではあるが、衛生管理なども「ノウハウ」があり、「きっちりやる」が、直営ではこれまでのやり方を変えていくことのむずかしさがある。一方、給食管理でいろいろな取り組みをしようとするときでも(食品の採用や栄養剤の付加など)、委託会社の場合は融通が利かない場合も多いが、直営であれば「やりたいことがすぐできる」。おそらく、衛生管理が厳しく求められることや、経営の効率化などが背景にあると考えられるが、変化への対応という面でのそれぞれの善し悪しを考慮し、「選択できる環境」にあることが求められている。

5. 専門性についての認識

1) あいまいな専門性(司書)

司書の専門性について、司Bさんは、「私が司書になってずっと思ってきた、心の中に思いつづけているのは、…情報の橋渡しをしなきゃいけないということであり、それは閲覧業務においては、対利用者と直接コミュニケーションをとり、「ああこの人はどういう情報を求めているんだっていうのをこっちで理解をして」、さまざまなツールを使って利用者のほしい情報へのアクセスを促していくことであり、目録業務においては、利用者が情報に「よりたどりつきやすい情報の環境をととのえる」ことであるとしている。現在の職場でその専門性が発揮できているかについては「発揮したいとは思っているけれども、自分の知識不足のせいで発揮できてないと思う」と語っている。

司書の専門性については、「情報の橋渡しをすること」、「専門知識を一般に還元すること」などの語りがある一方で、「専門性については疑問に思っていた」、「今の仕事に専門性を感じられない」、「教えてもらえば誰にでもできる仕事」といった専門性を明確に位置づけられない語りも多かった。司Fさんは、図書館で働いてい

たときに知人から「誰がやってもいいんじゃない」「そんなに求めてる人いないんじゃない」と言われて、うまく言い返せなかった経験を語っている。司Aさんは、現在担当している文献複写などの業務は「狭い範囲のね、仕事という意味では専門やけど、お医者様とか、そういう専門職と比べたら、ほんとに、一日で覚えられような仕事だからね」と述べ、さまざまな学部の図書館を異動してきたために「この分野にはこういう資料がいるとか、そういうのも全然覚えられないままにただただいるっていう感じ」という。同様に司Cさんも、いろいろな業務を担当してきたものの「司書としての専門性」は「なんか自分にはあるのかなって疑問に思っているんですね」と述べている。大学図書館で職場を異動するうちに、それぞれの学問分野での深い知識やスキルを十分身につけることができないという職場のありかたに規定される問題である。

司書の仕事のやりがいはあるが、待遇面では不満がある（前述、司Bさん）との語りがある一方で、あまりやりがいや満足度が感じられていないという語りも多かった。それは、業務内容が「誰でも出来る仕事」であることや、自分でなければ出来ない仕事をしていないという自覚、非正規職では仕事内容に限りがあることなどが関連している。司Aさんは、「たぶん今やってる仕事は、私より優秀な人いっぱいいるから、誰でも代わられる仕事なので。でも、むしろ私に、私だけにできるものってほんとにないですよ」と語っている。かつて正職員として働き、現在はパートである司Cさんは、「専門職としての満足度としてはね、やっぱりどうしても上限がありますね」と語り、カウンターなどで「深い質問があったときは、やっぱり「レファレンス担当にお尋ねください」ってことになりますんで、それはまあ、やむをえないことなんですけどね」と語っている。

司書として現在している仕事の内容と専門性が意味づけられておらず、司書の専門性はそれぞれの職場で働く個人にとってあいまいな専門性であるといえよう。それは、現在の司書の業務内容が司書の資格を持っていないならば出来ない仕事ではないことが、おそらく根本的な問題としてある。また、専門職として採用され、働く中で得られる経験（キャリア）をいかに専門知として確立していくか、という職場における職業能力形成を専門性の獲得と位置づけていくことを課題として検討していく必要がある。

2) 相対的な専門性（栄養士）

病院栄養士である栄Bさんは、栄養士の専門性について、他職種（医師・看護師・薬剤師）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」を指摘する。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さんは学校における給食管理を基盤に「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生活をつなぐことを語りながら、それは「栄養士の専門性というよりは主婦の専門性」であると語り、栄養士の専門性と明確に位置づけられていない。

栄養士の専門性についての語りの中では、一緒に仕事をしている隣接職種との関係が語られることが多い。そのような職場のありかたに規定される専門性も栄養士に特徴的なことと考えられる。たとえば、栄養指導の場面において、栄養に関する簡単なことならほかの専門職（医師、看護師、保健師など）でもできるという状況の中で、何が栄養士の専門性なのかということを示すことのむずかしさがある。ただ、それなりに栄養士としての存在を認識されている職場の状況はあり、栄Bさんは「栄養にかかわることとか、そういうことは栄養士さんに聞いてみようとか」「まあそういうふうに頭の片隅にはあるみたいなので」と語り、「そんなに頼られてはいないんですけども、その、ちゃんと存在は認識しているみたいなので」満足していると語っている。また、給食管理の面において、調理員との関係も語られている。栄養士として入職後、1年間、調理の現場を経験した栄Dさんは、その経験の持つ意味として、最初に調理の現場に入った時には「本来やりたいことではなかった」ものの、「念願」かなって「事務所にあげてもらって」から「（調理の現場の）仕事内容を踏まえたうえでの栄養士としての仕事」として献立作成などの仕事ができたと語っている。現在は学校給食センターで働いている栄養教諭である栄Aさんは、現在の仕事にやりがいがないと感じられず、仕事の「モチベーションっていうのは、私の中では“ねばならない”っていうところで動いていることが多いです」と語り、学校の中に入り込んで食育推進をするというよりは、「学校現場は食育だけで動いていない」状況の中で「引いてしまう部分」があり、教員に「求められれば生きがいもやりがいも、それにプラス満足度も出てくると思うんですけども」、「今の職場は求められるっていうよりもお願いしてる」という状況であり、栄養教諭としての存在を認めてもらえていない状況であることを語っている。地域活動栄養士である栄Cさんは、一緒に仕事をしている保健師との関係を語っている。一般の人を対象に仕事をする中で、栄養士としての深い知識を求められる場面は多くなく、「保健師でカバーできる面」が多く、「私じゃないとそこは

ちょっと待って、私が見るわっていうふうに自分のスキルがな」く、「自分の力が不足」しているという。

栄養士の専門性は、共に働く他職種との関係性や、組織の中での認識されかたなどのかかわりで語られ、その状況が専門職としてのやりがいや満足度に影響を及ぼしており、その意味で、栄養士の専門性は相対的な専門性といえよう。

3) 専門性の維持と専門職集団

前述の司書の雇用問題においても、専門職集団として組織の中でどのような力をもてるのかということが大きな課題である。個人の持つ職業能力を高めるだけでなく、組織から非正規化を迫られた場合に対抗策をもてる専門職集団でありえているかという点においても、集団としての専門性の確立は不可欠な課題である。司 B さんは、前述のような危機感から自主的なミーティングの場を組織し、自分たちの抱いていた図書館への危機感から図書館の将来像についての話し合いを進めていった経験について語っており、そういった経験が司書の集団としての専門性を高めていく場となっていくと考えられる。しかし、非正規化や外注化が進む職場の中で、司書としての専門性を発揮できるかどうかとのせめぎあいがあり、集団としての専門性の維持が困難になっている現状も示されている。司書が加入する専門職集団の一つとして、日本図書館協会⁶⁾がある。しかし、今回の調査においては、専門職団体として日本図書館協会についての積極的な語りはあまり見られなかった。他にも多様な専門職集団があり、さまざまな学習会や勉強会に参加した経験が語られており（前述）、職場のかかわりとは別の専門職集団に参加することが「集団としての専門性」を確立していくために必要とされていると考えられる。

栄養士の職能団体として日本栄養士会⁷⁾があるが、その「組織力」は看護協会より弱いことが語られている。病院栄養士の栄 B さんは、「地位っていうか立場とか、専門性とかを守ろうという組織力は、看護師、看護協会はすごいなあと思いますね、栄養士会はやっぱりちょっと弱いところがあるのかなあ、なんて少し思いますよね」という。栄養士会は、会員である栄養士に向けて研修や学習機会の提供しており、そこに参加する栄養士も多い。学校関係の栄養士は栄養士会にあまり加入しておらず、全国学校栄養教諭・学校栄養職員協議会や県の学校給食研究会などに加入していた。栄 A さんは、学校では一人職種であることが多いが、そういった組織に入ると「同じ仲間」なので「そのへんの切磋琢磨はあったりしますね」と語っている。

専門性を支えていくためにこのようなフォーマルあるいはインフォーマルな専門職集団に参加することが、専

門職としてのアイデンティティを支えていくことと関連していると考えられる。

4) 個人の学習意欲と集団としての専門性

首都圏にある大学図書館で働く司 B さんは、研修や講習会・講演会などへの参加機会（国立情報学研究所や国立国会図書館が行っている研修）は多く、頻繁に参加している。首都圏の大学であれば交通費程度で参加できる環境にあるが、地方の大学ではそういった研修に参加する機会は相対的に少なくなっており（旅費などの研修の予算を組む必要があるため）、地域格差がある。また、そういった研修では参加者による集団討論やグループワークが設定されている場合が多く、そのことが他大学の図書館の司書とのネットワークをつくる機会となっており、職場の先輩や上司がいない司 B さんはそこで培ったネットワークが仕事を行っていくうえでとても役立っていると語っている。

病院栄養士の栄 B さんは、県にある病院給食研究会（栄養士と調理師が加入）に加入しており、年 4 回の研修（調理師向けの施設見学、栄養士向きのコーチングなど）が開催されていることや、その中の小委員会の勉強会で月 1 回夜に勉強会をしていたことを語り、周囲から「栄養士は勉強好き、資格取り好きとかってね、いわれるんですよ」と語っている。ほかにも専門の学会には自己負担で参加している（予算では「順番が回ってこない」ため）。また、地域活動栄養士の栄 C さんは、コーチングについての有志のグループによる自主的な研究会や、パソコン操作を習うための教室に通うなど、常に自身の職業にかかわる能力向上のための学習を自己負担で行っている。栄養士の学習意欲は非常に高く、専門職として学習を組織する力もあることが示されている。

専門職としての専門性を高める機会として、職場内での OJT だけでなく、職場外で行われる研修（OffJT）、自主的なミーティングや学習会などがある。そこへの参加を通して、知識や技術を高めるだけでなく、専門職としての自覚や自分の所属する組織外の専門職とのネットワークを築くことが集団としての専門性を確立するために重要である。研修や学習会などへの参加は、専門性の維持の担保として位置づけられるが、個人のスキルアップや新しい知識を蓄積していくというだけでなく、職場外の専門職とのつながり（人脈）をもっていることが、日常の仕事を進める上でも大きな役割を果たしている。

6. まとめと今後の課題

1) キャリア形成過程から

司書と栄養士のキャリア形成過程からは、まず志望動機として、司書は「図書館で働くこと」に価値を置き、

そのために必要な資格として意識されているが、栄養士は食や栄養についての興味よりは、「資格を持って働く」ということにより価値を置き、その選択の結果としての栄養士という傾向がみられた。司書と栄養士の資格は、それぞれ入職の条件として求められる場面では、それぞれの専門性を担保するものとして要求される。しかし、司書の場合は職務遂行にあたって（制度的に）資格は必要不可欠ではなく、司書自身も自分が「専門職である」ことを認識しづらい状況にある。

また、資格を取得しても専門職として働きはじめられる状況ではなく、正規職に就くことの困難さから、「専門職になる」ことから排除されているという分断の過程がある。非正規職として働いた人々の語りからは、仕事で培った経験を蓄積していくための保障がなく、就業継続を支える労働条件がととのっていないことが明らかである。そのような「専門職になる」ことの困難のなかで、現実的な選択として他職種への転換が図られていた。雇用の継続（生活の維持）すらむずかしい状況において、彼女たちは個人的に対応していかなければいけない。生活していける労働条件でなければ専門職への復職を希望しない現実がある。雇用環境の悪化に対し、専門職集団としての力をもてず、個人として対応していくことが求められている現実に対して、個人として対応する力をどのように身につけるのか、そのためにどのような「支えあい」がありうるのかを検討していく必要がある。

それぞれのキャリアパスを見ると、働く女性として非常に現実的な「適応」と「撤退」の過程があったことがわかる。司書と栄養士のどちらも復職や再就職を支えるシステムは十分ではない。非正規職の場合、個人のスキルアップとキャリアアップ（正規職への登用、労働条件の改善）とは必ずしも結びついていない。また、昇進や昇格などのキャリアアップは組織における専門職の管理職ポストの位置づけを反映し、あまり意識されずに働きつづけており、個人のスキルアップとキャリアアップが不一致の状況である。専門職としての専門性の発揮のためにも組織の中での地位向上は求められるが、現実的な問題としては認識されておらず、専門職としてのキャリアをどのように評価していくかという課題がある。

また、それぞれの職場の構造的な問題もある。地域性の問題（本稿では、プライバシー保護のためそれぞれの居住地や勤務地についての記述は極力控えている）として、職場そのものの少なさ、その地域で自立して生活できる労働条件かどうかといった地域性が職業や働き方の選択に影響を及ぼしている。また、職場の規模の問題として、規模が大きい場合は、定期的な異動により、専門領域の知識を十分深めることが出来ないことや（大学図書館）、規模が小さい場合は、一人職場であることのむ

ずかしさ（職場環境の悪化による影響を受けやすいなど）がある。こういった一人職場の困難を克服するためには、「仲間との切磋琢磨」が可能となるような専門職集団への参加や「仲間づくり」が求められる。

キャリア形成過程における職業能力形成についてみると、先輩や同僚からの働きかけなどの職場に埋め込まれた学習システムがあり、その意味でOJTは重要である。その職業能力形成過程において、さまざまな経験をするのが最も重要であり、その経験を専門知として高めていく必要がある。潜在専門職からの、専門職として職場で働いていなければついていくことがむずかしくなるとの語りは、専門性を維持するためには、その職場で働きつづけることが必要不可欠であり、専門職として働きつづけることの蓄積こそが専門職としての力になる、ということが逆説的に示されている。しかし、専門職としての仕事のなかみは、仕事のありかたの変化（情報化への対応、栄養指導から相談へ、衛生管理の重視など）、職場のありかた（外注、委託／直営）に規定される傾向にあり、専門職として自律的に専門性を発揮しているというよりは、所属する組織やその周辺環境から影響される度合いが強い。

2) 専門性をめぐって

資格を持っていても、その職業に就いて働いていなければほとんど意味をもたない。その意味で、司書や栄養士の資格は、その社会性の低さを示しているともいえる。専門職として入職して、職場で働くことができはじめて専門職としての仕事を身につけていく（専門性を身につけていく）ことができる。職場では専門性を発揮できる職場かどうかとのせめぎあいがあり、キャリアを評価し、専門知に転換していくことがうまくできていない側面がある。

専門職としての専門性は、あいまいであり、相対的に認識されている。「教えてもらえれば誰にでもできる仕事」という評価は、いかに仕事を「教えて」もらい身につけていくのかこそが専門性のなかみともいえるのだが、その仕事のなかみそのものが専門性を帯びたものとしては認識されていないためであろう。また、職場のありかたに規定される専門性であるともいえよう。たとえば、大学の中における大学図書館（司書）の地位、病院や学校、地域における栄養士の地位、あるいはともに働く他職種（事務職、医師、看護師、薬剤師、保健師、教員、調理員）などとの関係性や認識、サービスの利用者（学生、教員、患者、地域住民）からの認識を敏感に感じ取り、その関係性の中での専門性が多く語られた。それは、専門職としての職務のありかたが、「自律性」を確保されたものというよりも、より大きな機能（教育や医療、保健など）をもつ組織のなかでの一部としての認識をもつ

ているからともいえよう。

司書と栄養士に共通する側面として、サービスの利用者や対象者の日常生活と専門知をつなぐという対人援助職としての専門性がある。しかし、自らの専門性についての評価が相対的に低く、自身の力やスキルの不足に言及することが多かった。それは、もっと「よりよい姿」や「あるべき姿」を志向していく仕事に対する真摯さ、まじめさのあらわれであり、専門職としての向上心や学習意欲のあらわれであるともいえよう。

集団としての／個人の専門性を保障していくための専門職集団や職能集団の役割は大きい。資格の取得のみでは専門性の保障は不十分であり、職場の中での専門職としての専門性の維持・補完のための役割もあり、専門職集団に参加することで形成されたネットワークが日常の仕事の内容にも生かされている。このような専門職としてのアイデンティティを支えていくしくみの一つとして、専門職集団や職能集団がある。また、非正規化などによる個人の労働条件の悪化だけでなく、専門性の基盤となる労働条件として、自分たちの職場を守っていくための専門職集団としての支えあいも求められている。

3) 今後の研究課題

司書や栄養士を事例として、専門職としてのキャリア形成過程と専門性の内実について考察してきた。今回の調査では、それぞれの職種でどのようなことが課題であるのかの全体像を把握するため、なるべく多様なケースを対象とすることをめざし、職場、雇用形態、年齢、キャリア経験年数など多様な対象を分析した。それぞれの職場の状況によって異なる事情や専門性の内容が語られ、統一的に分析するむずかしさがあった。しかし、実際には司書や栄養士はより多様な職場で働いており、今後はケースの数を増やして検討していく必要がある。それぞれの資格の持つ制度的背景、専門職として養成された時期による影響、職場のありかたや経験年数の影響など、より深く考慮して検討していきたい。

また、新たな角度からのアプローチとして、対人援助職としての専門性、女性労働者ならでの視点（たとえば、栄C、栄Dさんは、配偶者の経済力ゆえに退職という選択が可能であったともいえ、働き方の選択の多様性と生活の経済的自立という観点からの考察が必要である）などが考えられる。また、専門職の職場における経験と学習のしくみや、専門職集団や職能団体における学習のしくみについては、本稿では十分に深めることができず、それぞれの職種の個別の課題の分析も十分に展開できていない。今後の研究課題として検討していきたいと考えている。

[受理日：平成24年11月12日]

注

- 1) N. アバークロンビー, S. ヒル, B.S. ターナー著、丸山哲央監訳・編集：新しい世紀の社会学中辞典、ミネルヴァ書房、2005、「専門職」の項
- 2) 上林陽治：「図書館」で働く人たちの非正規化の実態と問題点、現代の図書館、47 (3)、145-157、2009
- 3) 宮森一彦：栄養士の教育・職業社会学序説、千葉大学人文社会科学研究所、23、22-36、2011
- 4) 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。
- 5) 地域活動栄養士は、栄養士会に登録し、地域で活動する栄養士のことである。栄Cさんの場合は、行政（市町村）などから依頼があった時に、乳児健診（集団／個別）や離乳食教室、赤ちゃん相談室、特定健診などの場で活動している。
- 6) 日本の図書館を代表する総合的な全国組織として、図書館の成長・発展に寄与する活動を展開しており、全国の図書館員、図書館を支える方々などの個人・施設をあわせて約7,000の会員を擁している。（日本図書館協会ホームページ <http://www.jla.or.jp/> より）
- 7) 栄養士免許取得者唯一の職能団体で、全国の管理栄養士・栄養士を構成員とする公益法人。管理栄養士・栄養士の地位、身分の向上および資質向上活動としての研修会・講習会等の企画・運営、機関誌による情報の提供などを行っている。正会員（栄養士免許を有する者）55,359名である。（日本栄養士会ホームページ <http://www.dietitian.or.jp/> より）

謝辞

本研究は、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）および、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）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。