

給食会社に勤務する栄養士職の労働実態
—管理栄養士養成校卒業生のインタビュー調査をもとに—
Current Employment Status of Registered Dietitians or
Dietitians Working in Subcontracted Food Service Companies
—Study Based on Interviews with Former Students of
a Registered Dietitian Training Institution

岡部 哲子¹⁾

Tetsuko OKABE

山部 秀子¹⁾

Shuko YAMABE

白幡 亜希²⁾

Aki SHIRAHATA

要旨

医療・福祉施設の給食管理業務における外部委託率は年々上昇し続けているが、給食会社の人材不足は深刻であり、栄養士職の早期退職者が多いことも報告されている。本研究では、給食会社に勤務する栄養士職の労働実態を把握し、課題を明らかにすることを目的とする。対象は北海道札幌市の管理栄養士養成大学を2004年以降卒業し、給食会社に就職した管理栄養士16名である。配属施設ごとの職場環境について半構造化面接を行い、インタビュー内容を質的帰納的に分析した。結果は、職場環境の問題点として、第一に短期間の配属先異動により業務の習得がしにくいこと、第二に給食会社の変更が業務全般に大きな影響を及ぼすこと、第三に会社のサポートが得られにくい環境に置かれていることなどが明らかになった。栄養士職の多岐にわたる給食経営管理業務を整理するために、さらなる調査の必要性が示唆された。

The outsourcing rates of food services in hospitals and nursing homes are increasing every year. However, many food service companies are facing a shortage of workers. Previous research reports that there were many early retirees of registered dietitian and dietitian. This study aims to assess the current employment status of registered dietitians or dietitians working in subcontracted food service companies. Accordingly, in this study, data were collected through semi-structured interviews from 16 registered dietitians who had studied at a training institution after 2004 and obtained employment at subcontracted food service companies.

The results revealed the following workplace environment problems: First, it is difficult to learn the work and master the business due to the occurrence of many short-term transfers. Second, due to the shortage of workers, contracts with new facilities, such as hospitals and

1) 天使大学看護栄養学部

(2018年4月27日受稿、2018年10月10日審査終了受理)

2) 北海道文教大学人間科学部

nursing homes, increase the workload of registered dietitians. Finally, third, only limited support is extended by the boss and co-workers in the workplace. Further research is required to clarify unresolved issues and organize the diversified food service management tasks of registered dietitians.

キーワード：管理栄養士 (registered dietitian)

給食経営管理 (food service management)

給食会社 (Subcontracted food service company)

労働実態 (current employment status)

I. はじめに

病院や福祉施設の給食管理業務において、給食会社への外部委託率は年々上昇し続けている¹⁾。とくに病院における患者給食は、医療法や入院時食事療養費制度などの基準に合わせて提供されることはもとより、制度の変化や社会の要望に合わせた対応を求められている。1980年代以降の規制緩和の一環として病院給食業務の外部委託が認可されて以降²⁾、外部化は進展し、一般財団法人医療関連サービス振興会による「医療関連サービス実態調査」によれば、病院給食の外部委託率は調査開始時の1991年は19.9%だったが、その割合は2015年に70.3%にまで上昇している¹⁾。このような変化にともない、病院に勤務しながら給食会社側に所属する栄養士職の割合は、1993年に14.2%であったところが、2010年には36.5%にまで上昇している³⁾。

病院内において給食会社側の割合が増えているが、給食会社は人手不足の問題を抱えている⁴⁾。佐藤は、自身が所属する給食会社の管理栄養士が、一般大卒者と比べて離職率が高いことを指摘している⁵⁾。上述の「医療関連サービス実態調査」においても調理員を含め、給食会社の約9割は、人材確保が困難な状況であると報告されている⁶⁾。

給食会社の栄養士職が加盟する「社団法人日本メディカル給食協会栄養士会」の研修会においても、栄養士職の人材を定着させるためにどのような工夫をすべきか検討が行われており、会社側も問題点の把握を探っているが⁷⁾解決は難しいと言える。

給食会社の栄養士職の労働実態に関する先行研究は、太郎良らによる福祉施設の給食管理業務を分析したもの⁸⁾や、病院の栄養士職の勤務実態や職務満足度に関するものがある。田中らは病院の栄養士職の勤務実態を把握し、職業性ストレスに影響する要因を分析し、給食会社側は施設側の栄養士職に比べて「体の疲労度が高い」、「上司の理

解が得られにくい環境にある」ことを指摘している^{9,10)}。水元らは、病院の栄養士職の職務満足度に関する現状と関連要因を分析し、施設側と給食会社側とでは、同じ栄養士職であってもコミュニケーションの難しさを指摘している¹¹⁾。これらの田中らおよび水元ら双方の研究対象は、施設側の栄養士職の回答数が多いことから給食会社側の労働実態の情報が乏しいと言える。

病院給食は、入院患者の食事を高い品質（安全、おいしさ）と適切な個別対応により提供することによって治療効果が高まる。給食管理業務にたずさわる栄養士職はその役割を担うことから、労働実態の解明は意義深いと考えられる。

本研究では、給食会社の栄養士職へのインタビューをとおして職場の働きやすさ、働きにくさ、その要因などの労働実態を把握し、課題を明らかにすることを目的とする。

II. 方法

1. 研究対象者の選定

本研究では給食会社に勤務経験のある管理栄養士にインタビュー調査を行った。インタビューの対象者は、北海道札幌市に位置する管理栄養士養成校、T大学の卒業生とした。T大学は2000年度に栄養士養成の短期大学から管理栄養士養成大学に改組転換し、2000年以降、卒業生の約6-7割が栄養士職として就職しており（内部資料による）、この割合は全国平均とほぼ同様である¹²⁾。対象者の選定は、機縁法により給食会社に勤務経験がある人を募り、調査協力の同意が得られた者16名（北海道内在住）とした。先行研究では給食会社の人手不足や管理栄養士の離職率の高さが指摘されている^{4,5)}。そこで本研究では、給食会社に就職した栄養士職の労働実態を把握するため、調査対象を退職者または退職予定者を中心とした。

本研究は、天使大学における人間を対象とする研究倫理審査に申請し、天使大学研究倫理委員会

の承認を得て行った。

2. 調査方法

調査方法は、調査者が準備したインタビューシートに協力者が所属、勤続年数、配属施設、業務内容、雇用形態などの項目に記入後、インタビュアーがインタビューガイドに基づき、配属施設ごとの職場環境、働きやすさ、働きにくさ、その要因などについて半構造化面接を行った。インタビューを行う際に、調査者は研究者の立場として、協力者に意図的な介入を行わないように留意した。インタビュアーは、対象者に配属施設ごとの職場環境、働きやすさ、働きにくさ、その要因などについて質問を行い書き留めていった。インタビューの内容は協力者の許可を得たうえでICレコーダーに録音した。調査期間は、2014年10月～2015年2月であった。

3. 分析方法

分析方法は、質問項目ごとに逐語録を作成し、逐語録すべてをデータとした。質的帰納的分析方法に基づき、逐語録すべてをデータとした。内容ごとにコード化、サブカテゴリー化、カテゴリー化を行った。

さらにインタビュー内容の質的データの一部について、文字データをコーディングによって数値化する計量的分析手法¹³⁾をもとに、分析用ソフトウェア「KH Coder」¹⁴⁾を用いて、共起ネットワークを作成した¹⁵⁾。共起ネットワークの図では、文章中でよく一緒に使われ、出現パターンの似通った語（以下、共起の程度が強い、とする）が線で結ばれ、多く出現する語は円の描画が大きく、文章中でどの語とどの語がデータ中で結びついているのかが視覚化されるので、データの概観を把握することができる。また、分析の際には、共起の程度がさらに強いものが「太い線」で描画されるように設定を行った。

4. 本論文の用語

本論文で使用する用語について以下、確認していく。

栄養士・管理栄養士の使い分けについてであるが、病院では、入院基本料の算定要件として管理栄養士の配置が求められていることや、栄養食事指導など診療報酬にかかわる業務を管理栄養士が行った場合に加算の対象になるため、管理栄養士が配置されている割合が高い。しかし、栄養士法においては、栄養士は「栄養の指導に従事することを業とする者」とされ¹⁶⁾、管理栄養士とともに人々の健康保持および増進、疾病の予防や治療に栄養・食生活面からサポートするための職種である。そこで本論文では、久保田が栄養士労働の研究論文で用いた標記を参考とし、「管理栄養士」の資格を表す場合、および引用文献の標記が「管理栄養士」とされている場合は管理栄養士と標記し、両者をあわせた意味合いで用いる場合は、栄養士、または栄養士職と表すこととする^{17, 18)}。

委託と受託の区別に関する法令上の用語は、委託者（施設側）と受託者（給食会社）とされるが、書籍、論文において様々な用語が使われ統一されていない。例えば、受託者（給食会社）と同様の意味合いとして「委託給食会社」「委託会社」「委託」「受託給食会社」「受託会社」などが用いられており、委託者（施設側）においては、「施設側」のほかに「直営」が用いられている。本論文では、受託者の標記は「給食会社」とし、委託者の標記は「施設側」と統一し、施設側の栄養士は「施設栄養士」とすることとする。ただし「KH Coder」による図表および本文の結果、考察においては「委託」「直営」などが混在しているが、対象者が用いた表現を使用して分析を行っているためそのまま用いることとした。

Ⅲ. 結果および考察

1. 対象者の勤務状況の概要

調査対象者は北海道内在住者 16 名、調査時の年齢 24 歳～31 歳（平均 27±2.4 歳）、全員女性である。調査時点での勤務状況は、16 名のうち退職者が 12 名、現職が 4 名（3 か月以内の退職予定者が 3 名）である。所属給食会社は 8 社（A～H 社とする）、その内訳は A 社 5 名、B 社 4 名、C 社 2 名、D～H 社は各 1 名である。表 1 に、対象者 16 名の属性および勤務状況のインタビュー結果について、概要を示した。対象者の勤務状況は、16 名中 9 名は 3 年未満で退職しており（退職予定者も含める）、そのうち勤務期間 1 年未満で退職した 3 名の中には、期間が非常に短い 3 週間というケースがあった。

配属地域の内訳は、札幌市内および札幌市近郊が 12 名、空知・日高・十勝・釧路・宗谷などが 6 名で（重複 2 名）、札幌市以外の道内全域に広がっている。

各自が経験した配属施設数は 1 施設の経験が 4 名、2 施設が 9 名、4 施設が 2 名で、2 施設以上の経験者が最も多かった。勤務期間が長くなると配属施設数も増えていくが、1 施設あたり平均勤務年数は 1 年 7 か月と短いことから、退職者を含め、人の入れ替わりが多いと言える。配属施設の職域は、病院のみ、または病院と福祉施設の 2 パターンで、病院への配属が多いことが把握できた。

「出向」は、所属は会社のまま（在籍出向）、表向きは施設側の管理栄養士としての立場で働くことで、16 名中 3 名が経験しており、すべて配属施設の 2 か所目であった。

「新規オープン」は、施設側が別の給食会社に契約を変更した際に、新たに参入する給食会社が使う表現で、「新規立ち上げ」とも呼ばれている。新規オープンは 16 名中の 8 名が経験し、そのうち表 1 の No. 12 は 2 度、経験している。このように、新規オープン（給食会社の変更）は度々行われ、

変更に伴い栄養士の異動と業務の引き継ぎが必要になるため、給食会社側の業務量が増加すると思われる。

配属施設ごとの「働きやすさ」の評価について、1 施設目から多い人では 4 施設目まで、主観的な働きやすさの自己評価を 3 段階（○働きやすい、△ふつう、×働きにくい）で回答してもらった。「△ふつう」および「×働きにくい」が多く、同一の対象者であっても配属施設ごとにその評価が異なっている。なかでも、勤務期間が 2 年未満の No. 1 から No. 6 までの 6 人のうち、No. 1、No. 2、No. 4、No. 6 の評価はすべて「×働きにくい」であった。働きにくい理由として「業務量が多い」、「人間関係の問題」、「人手不足」、「新規オープン」などが挙げられているため、それらの理由が早期退職につながった可能性が考えられる。

No. 8 から No. 16 までの長期勤務者は、「2 施設目でだんだん働きやすくなる」「人間関係が良い」など働きやすい理由が挙げられている。人間関係の良さは、勤務の継続意欲につながる。配属施設の評価は、年数が長くなるにしたがい仕事の熟練度が増し、仕事を主体的に行うことによって、業務をスムーズにこなしていることがわかる。No. 15 の「売上を伸ばした達成感と表彰」は、給食会社の栄養士としてのやりがいを感じていることがわかる。

2. インタビューの内容

配属施設ごとの職場環境ややりがいなどについてインタビューした内容を、質問項目ごとに逐語録を作成し、内容ごとにコード化、サブカテゴリー化、カテゴリー化を行った。

表 2 に職場環境に関するインタビュー内容の分類を示した。カテゴリーは、「新規オープン関わる状況について」、「業務について」、職場環境の「サポートについて」の 3 つに分類することができた。

表1 対象者の勤務状況の概要

No.	年齢	配属施設									
		勤務期間	退職 現職	地域	施設数 合計	職域	出向	新規 オープン	働き やすさ	働きにくい理由	働きやすい理由
1	31	3週間	退職	①札幌	1	①病院		①オープン	①×	新卒1人配置 引継ぎ5日間 新規オープン 業務量多い 体調崩す	
2	31	2か月	退職	①札幌 近郊	1	①病院			①×	業務量多い 人間関係の問題 体調崩す	
3	26	10か月	退職	①札幌 ②札幌	2	①病院 ②福祉			①△ ②○		ふつう
4	31	1年3か月	退職	①空知 ②空知	2	①病院 ②福祉	②出向	②オープン	①× ②×	新卒1人配置 人間関係の問題	
5	31	1年8か月	退職	①札幌	1	①病院			①△	業務量多い 人手不足	
6	24	1年10か月	退職	①宗谷 ②宗谷	2	①病院 ②病院			①× ②×	業務量多い 人手不足 人間関係の問題	
7	24	2年6か月	現職 退職予定	①札幌 ②札幌	2	①病院 ②福祉		②オープン	①× ②△	新規オープン 業務量多い 人手不足 人間関係の問題	
8	24	2年6か月	現職 退職予定	①釧路 ②釧路	2	①病院 ②福祉	②出向		①× ②△	業務量多い 人手不足 人間関係の問題	2施設目でだんだん働きやすくなる。
9	28	2年10か月	退職	①札幌	1	①病院			①○		人間関係良い。 やりがいがある。
10	26	3年11か月	退職	①空知 ②空知	2	①病院 ②病院	②出向	②オープン	①○ ②△		人間関係が良い。
11	28	4年8か月	退職	①札幌 ②札幌	2	①病院 ②病院		②オープン	①△ ②×	2施設目とくに 業務量多い	
12	26	4年10か月	退職	①札幌 ②十勝 ③十勝 ④札幌	4	①病院 ②福祉 ③福祉 ④病院		②オープン ③オープン	①× ②△ ③○ ④△	人間関係の問題 新規オープン2回	だんだん仕事が 慣れてこなせる。
13	26	4年10か月	現職 退職予定	①日高 ②札幌	2	①病院 ②福祉		②オープン	①△ ②△	人間関係の問題 業務量多い	
14	28	5年2か月	退職	①札幌 ②札幌 ③札幌 ④札幌	4	①病院 ②病院 ③病院 ④病院			①× ②○ ③× ④○	業務量多い 人手不足 人間関係の問題	4施設目はマニ アルありスムーズ。
15	28	5年9か月	退職	①札幌 ②札幌	2	①病院 ②病院			①× ②△	業務量多い 人手不足	売上を伸ばした達 成感と表彰。
16	28	6年8か月	現職	①札幌 ②札幌 ③札幌	3	①病院 ②病院 ③本社		②オープン	①○ ②○ ③○		人間関係良い。 指導してくれた。 評価してくれた。

資料：インタビューより作成。

注：1) 年齢は調査時による。勤務期間は会社の所属期間全体を示した。地域、職域は、配属施設順に1施設目を①、2施設目を②のように示した。

2) 「出向」は在籍出向として、表向きは配属施設の「管理栄養士」の立場で働くことである。対象者のうち出向を経験した3名は、配属先が2施設目であったため、②出向と示した。

3) 「新規オープン」は、施設側が給食会社を変更する場合に、新たに参入する給食会社側が使用している表現で、「新規立ち上げ」とも言う。新規オープンに関わった配属施設が1施設目の場合は、①オープン、と示した。

4) 「働きやすさ」については、対象者による主観的な働きやすさの評価を3段階（○働きやすい、△ふつう、×働きにくい）とし、配属施設順の評価を示した。例えば、配属先1施設目が「働きにくい」場合は、①×、と示した。

5) 「働きにくい理由」は、「働きやすさ」の評価が「△または×」の場合、その理由を集約した。

6) 「働きやすい理由」は、「働きやすさ」の評価が「○」の場合、その理由を集約した。

表2 職場環境に関するインタビュー内容の分類

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
新規オープンに関わる状況について	新卒1人勤務で引継ぎがない	<ul style="list-style-type: none"> ・パソコンに過去のデータがなく献立入力作業から始めた。 ・目の前の仕事をこなすのが精いっぱい。栄養士業務の何をしているのかわからない状況。
	給食の現場を見ることができない	<ul style="list-style-type: none"> ・引き継ぎ期間は1週間で、厨房には入らせてもらえない。
	業務量が多い	<ul style="list-style-type: none"> ・調理業務をしながら、次の献立を回さなくてはいけない。とにかく締め切りに追われていた ・役割分担が不明確だったためか、献立はいつもぎりぎり回していた。 ・新規立ち上げ準備に3-4か月追われていた。朝6時から夜9時まで忙しく、1か月は休みがない。 ・調理師業務、栄養士業務のほか、責任者として労務管理、売店の管理、病院との交渉など能力以上のことを求められた。
	*新規オープン時に業務がスムーズに行われた	<ul style="list-style-type: none"> ・変更前の給食会社の栄養士が業務を引き継ぎ問題なかった。 ・栄養管理のことがわからなかったので(出向の立場)、給食会社の先輩(SV)が相談に乗ってくれた。
業務について	調理員が欠員のため多忙	<ul style="list-style-type: none"> ・人不足で早番から遅番まで2週間連続勤務。食種、形態のちがいが多い。
	調理員・栄養士業務の掛け持ちで多忙	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養士業務は調理業務が終わってから行うので常に残業していた。
	欠員があり栄養士業務が多忙	<ul style="list-style-type: none"> ・厨房担当の栄養士の退職者が多く、長時間労働になる。 ・栄養士が常に欠員、入れ替わりも激しく残業になる。
	栄養士1人配置	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養士1人配置で業務が多く、毎日残業していた。
	新卒	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒で経験がないため業務を任せられこなすことができない。
	献立業務が煩雑	<ul style="list-style-type: none"> ・セレクトメニューの変更・対応に追われる。 ・献立作成、イベント対応が複雑。 ・病棟訪問、個別対応の業務が増えていく。
	施設栄養士との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・出向の栄養士が病院側の要望をすべて受けるため、栄養士業務が増えていく。 ・施設栄養士が厳しく業務が増える。期限に追われ、拘束時間が長く休みがとれない。
	*業務内容のマニュアルがある	<ul style="list-style-type: none"> ・業務はマニュアルを見て自分で進めていく。 ・マニュアルがあるので業務が明確で動きやすい。
サポートについて	困っている時の対応がない	<ul style="list-style-type: none"> ・辛いときにSVに電話したが怒られた。 ・調理業務を行っているときに、欠員の補充を会社に伝えても、「どこも同じ」と言われ改善されなかった。 ・新卒で栄養士業務の引継ぎがなく業務を行った。地方なので本部の人も来てくれない。 ・SVに相談したが適切なアドバイスがなく振り回された
	*仕事を教えてもらえる環境	<ul style="list-style-type: none"> ・わからないときは、先輩栄養士が教えてくれた。 ・調理員さんが助けてくれる。 ・施設栄養士が仕事を教えてくれた。 ・先輩栄養士が仕事を教えてくれた。一緒に考えてくれた。
	*問題点の相談と対応	<ul style="list-style-type: none"> ・役割分担が不明確で給食業務が回らず上司の栄養士に相談したところ、1か月くらいで改善された。
	*良好な人間関係	<ul style="list-style-type: none"> ・施設栄養士と給食会社栄養士が業務を確認し合いながら進める。
	*相談に乗ってくれる	<ul style="list-style-type: none"> ・会社はいろいろ相談に乗ってくれる方だと思う。 ・職場のパートの栄養士が困ったとき話を聞いてくれた。 ・時々巡回に来たSVが話を聞いてくれた。

資料：インタビューより作成。

注：1) SV(スーパーバイザー)は各地域に配属の栄養士を統括する役割を担い、担当地域の施設巡回、指導を行う。通常「管理栄養士」がその役割を担うが、給食会社によりその限りではない。名称は会社によって異なる場合がある。
 2) インタビュー内容は「働きにくい職場環境」または「働きやすい職場環境」のどちらかに分類される。表では「働きやすい職場環境」に関する内容のサブカテゴリーを(*)として区別した。

1) 新規オープンに関わる状況について

第一カテゴリーの「新規オープンに関わる状況について」のサブカテゴリーは、「新卒1人勤務で引継ぎがない」、「給食の現場を見ることができない」、「業務量が多い」、「新規オープン時に業務がスムーズに行われた」などに分類された。それぞれのコードは、「パソコンに過去のデータがなく献立入力作業から始めた」、「目の前の仕事をこなすのが精いっぱい」、「引き継ぎ期間は1週間で、厨房には入らせてもらえない」などである。

病院給食の食事提供は休むことなく行われるため、たとえ給食会社に変更になろうとも給食管理業務は継続される。スムーズな切り替えのためには、施設側と給食会社側の双方が段取りを計画的に行う必要があり、熟練の栄養士の力が欠かせない。しかしながら、インタビューからは、経験が必要な仕事に新卒者が配置され業務の遂行が困難であったことや、撤退する会社から新規に引き継がれる会社への引き継ぎ業務が直接行われず制約があったことなどが明らかになった。これらは、給食会社栄養士にとって仕事がしづらく効率が悪いと言えるが、施設側にとっても給食管理業務が混乱し不利益が生じている可能性があると思われる。

サブカテゴリー「業務量が多い」のコードは、「締め切りに追われていた」、「休みがない」、「能力以上のことを求められた」などである。「能力以上のことを求められた」の回答者は、新規オープンに伴い他職種業務を行ったケースであり、調理業務に加え、配属施設の責任者として労務管理、売店の管理、病院（施設側）との交渉など能力以上のことを求められていた。過重労働であることは明らかと言えるが、給食現場の新規オープンは、業務が軌道に乗るまで人手が多く必要で、通常よりも時間がかかることが推察されることから、給食会社側のみならず、施設側も給食会社の変更によって生じるメリットのみならず、デメリットにも目を向けるべきであると考えられる。

上述の3つのサブカテゴリー「新卒1人勤務で引継ぎがない」、「給食の現場を見ることができない」、「業務量が多い」などは、働きにくい職場環境に関する内容だが、それとは対照的に働きやすい職場環境に関するサブカテゴリーは「新規オープン時に業務がスムーズに行われた」である。コードは「変更前の給食会社の栄養士が業務を引き継ぎ問題なかった」とあり、新規オープン（給食会社の変更）はあったが、現場の栄養士（調理員を含め）が以前の業務内容をそのまま引き継いでいる理想的な状況、と言えよう。

新規の会社への引き継ぎ業務に関して、前もって給食の現場を見られず栄養士にとって不都合である点を指摘したが、このような状況を改善していくために、施設側と給食会社側双方にとって望ましい状況を検討する必要があると考えられる。

2) 業務について

第二カテゴリーの「業務について」は、サブカテゴリー「調理員が欠員のため多忙」、「栄養士が欠員のため多忙」、「献立業務が煩雑」、「業務内容のマニュアルがある」などに分けられた。多忙になる原因は、栄養士業務と調理員業務の掛け持ちや、欠員が関係しており、なかには、「人不足で早番から遅番まで2週間連続勤務」というものもあった。サブカテゴリー「献立業務が煩雑」のコードは、「献立作成、イベント（行事など）の対応が複雑。病棟訪問、個別対応の業務が増えていく」など、患者サービスの業務にかかわることで負担が増していく状況が把握できた。サブカテゴリーの施設栄養士との関係のなかで、「施設栄養士が厳しく業務が増える。期限に追われ、拘束時間が長く休みがとれない。」とあるが、円滑な業務運営には、施設栄養士との協力関係や良好なコミュニケーションが欠かせない。コミュニケーションに関して、水元らも施設栄養士と給食会社栄養士間のコミュニケーションの難しさを指摘しており¹¹⁾、給食会社栄養士のみならず、施設栄養士からみて

もコミュニケーションが容易ではないことがわかる。

また「出向」の立場としての給食会社栄養士は、本来行う給食管理業務のみならず、施設栄養士としての役割を担うため、業務内容や立場が複雑になると言えるだろう。この点については今回のインタビューでは掘り下げていないため、さらなる確認が必要である。

ここまでの業務に関するサブカテゴリーは、働きにくい職場環境に関する内容だが、それとは対照的に働きやすい職場環境に関するサブカテゴリーは「業務内容のマニュアルがある」である。そのコードは、「業務はマニュアルを見て自分で進めていく」、「マニュアルがあるので業務が明確で動きやすい」などに集約された。業務について、施設ごとに状況は異なるが、担当者の変更が頻繁に行われる現場においては、マニュアル作成が非常に重要であると思われる。

3) サポートについて

第三カテゴリー「サポートについて」は、サブカテゴリー「困っている時の対応がない」、「仕事を教えてもらえる環境」、「問題点の相談と対応」、「良好な人間関係」、「相談に乗ってくれる」などに分けられた。「困っている時の対応がない」のコードでは「調理業務を行っているときに、欠員の補充を会社に伝えても、どこも同じ、と言われ改善されなかった」のように、現場の状況の問題点を会社の上司に伝えても対応してもらえないこと、がコード全体に共通する内容であった。田中らは、施設栄養士と給食会社栄養士では上司からのサポートに差がみられ、その理由について、「直営側は直属の上司が施設や部署内におり、業務の把握ができていて、話や相談がしやすくアドバイスがもらえる環境であることが多い。しかし委託側は上司が常に委託先にいないため、日常的に問題点の把握ができず、相談する側が問題点を説明するのに時間を要することや、相談するタイミング

に躊躇することが多いといった実態を反映していると思われる。」として、双方の立場の違いによって、上司からのサポートに差がみられることを指摘している^{9,10}。本研究においても調整役の担当者（上司）が同じ職場にいないことから、給食会社栄養士が配属施設の状況を伝えても対応が遅い、または対応してもらえないなど、同じような状況であることが明らかになった。

上述のようにサポートの少ない状況がみられる一方、サポートが整い、仕事しやすい環境で働いているケースもみられる。それらのサブカテゴリーは「仕事を教えてもらえる環境」、「問題点の相談と対応」、「良好な人間関係」、「相談に乗ってくれる」などである。

サブカテゴリー「仕事を教えてもらえる環境」のコードは、「わからないときは、先輩栄養士が教えてくれた」、「調理員さんが助けてくれる」、「施設栄養士が仕事を教えてくれた」、「先輩栄養士が仕事を教えてくれた。一緒に考えてくれた」などに集約された。このように先輩栄養士、調理員、施設栄養士など各々の立場が異なる場合においても協力が得られ、良好な人間関係が築かれていることは理想的な状況と言えるだろう。

3. 勤務期間の異なるグループの分析（計量テキスト分析）

対象者の勤務状況の概要（表1）および、職場環境に関するインタビュー内容の分類（表2）から給食会社栄養士の働きやすさ、働きにくさ、職場環境などの状況が把握できた。ここでは、対象者のインタビューの内容について、KH Coderを用いながら共起ネットワークの図を作成し、語のつながりを概観し、さらに語の意味合いをもとにカテゴリー分類を試みた。本研究におけるKH Coderの設定では、描画される語を上位60語、最小出現数5、強い共起関係ほど太い線で描画を用いた。

対象者の勤務状況の概要（表1）で示した働きやすさの評価や、「働きにくい理由」、「働きやすい

理由」をみると、No. 1 から No. 7 までは「働きやすい理由」が挙げられていない一方で、勤務期間が長くなるにつれ「働きやすい理由」を挙げる対象者がみられた。

給食会社栄養士は離職率が高いと言われているが、先行研究では勤務年数の違いによる詳細な離職率は示されていない。そこで本対象者の分析にあたり、勤務期間が2年未満の6名のグループと、勤務期間が4年以上の6名との同数のグループに分け、分析を行った。

1) 勤務期間2年未満のグループ

2年未満のグループについて、共起ネットワークの図では、出現パターンの似通った語は7グループに分かれた(図1)。語の意味合いからグループをさらに4カテゴリー、「業務について」、「給食会社の性質」、「勤務について」、「栄養部門内の人員配置」に分類した(表3)。例えば、共起ネット

ワークの図で、「給食会社の性質」のカテゴリーに分類した語は、③委託—給食—管理、委託—直営—病院—会社—引き継ぎ、病院—出る—施設、委託—経験—入る—良い—行く—感じる、良い—今—会社、といったように語と語がつながっている。

共起ネットワークの図で太い線で描画された語(さらに強い共起関係)は、「人間—関係、委託—直営、給食—管理、時間—残業、帰る—帰れる、異動—辞める、続ける—年、退職—理由」などであった。

表3のカテゴリーで、勤務期間2年未満のグループは、「栄養部門内の人員配置」の分類「異動—辞める」に比較的強い共起関係がみられたので、「異動」が含まれる逐語録を見ることにする。内容は、「突然、部長に呼ばれ異動を命じられた。やめようと思ったが翌月にボーナスが出るから異動の話を受けた」、「新卒で初めて勤務した施設では栄養士業務ができなかった。3ヶ月後、管理栄養士

表3 共起ネットワークにおける出現パターンの似通った語のカテゴリー

カテゴリー	勤務期間2年未満(6名)	勤務期間4年以上(6名)
業務について	①栄養士、業務、言う、思う、調理、人、見る、仕事、内容、人間—関係 ②チーフ、教える、前、チェック、食事、チェッカー	①献立—作成、栄養士—思う、調理 ②働く—職場、追う—忙しい、時間、早い
給食会社の性質	③委託—直営、病院、引き継ぎ、会社、給食—管理、施設、出る、経験、良い、入る、今、行く、感じる	③仕事、直営、委託、病院、対応—多い、患者、食べる、増える、残業 ④感じる、違う、求める、一緒 ⑤労務—管理、会社、食材、シフト、施設、入る—チェック、現場、厨房—長い、必要、業務、環境 ⑥責任、下—事業、はじめ、教える ⑦経験—すべて、強い ⑧今、考える
金銭面		⑨厳しい、年、退職、黒字、出す、食事
勤務について	④時間—残業、勤務、終わる、給料 ⑤帰る—帰れる ⑥先輩、忙しい	
栄養部門内の人員配置	⑦異動—辞める、多い、嫌、不足、パート、足りる、続ける—年、理由—退職	
コミュニケーション		⑩人間—関係、言う、パート ⑪話、聞く

資料：インタビューより作成。

注：1) 表中の「委託」は給食会社を示し、「直営」は施設側を示す。

2) 共起ネットワーク(図1・図2)で、太い線で描画された語と語を「—」で示している。

試験に合格したら、急に異動になったが、そこではサポート不足だった」、「規模が大きいので委託会社の栄養士も必要数配置されているが、はたから見ると人数が多いから1人くらい減ってもいいように見られて、少し慣れてくるとすぐに他施設に引き抜かれて異動になる。人間関係はよかったけれど、業務量が多かった」などがあつた。

このように対象者自身が経験した「異動」では、異動が急であったことや、異動先施設がサポート不足で不安を抱えていた状況が見られた。他方、規模の大きな施設においては、本人の異動はなくとも、栄養士の施設間の異動が多いことが業務量の多さを引き起こしている。いずれの場合においても、異動が業務全般に大きな影響を及ぼしていると考えられる。

2) 勤務期間4年以上のグループ

4年以上のグループについて、共起ネットワークの図では、出現パターンの似通った語は11グループに分かれた(図2)。語の意味合いからグループをさらに4カテゴリー、「業務について」、「給食会社の性質」、「金銭面」、「コミュニケーション」に分類した(表3)。例えば、共起ネットワークの図で「給食会社の性質」のカテゴリーに分類した③の語は、直営—委託—病院、直営—仕事、直営—対応—多い、対応—食べる、対応—患者、対応—増える—残業、といったような語と語がつながっている。

共起ネットワークの図で太い線で描画された語(さらに強い共起関係)は、「献立—作成、栄養士—思う、働く—職場、追う—忙しい、対応—多い、

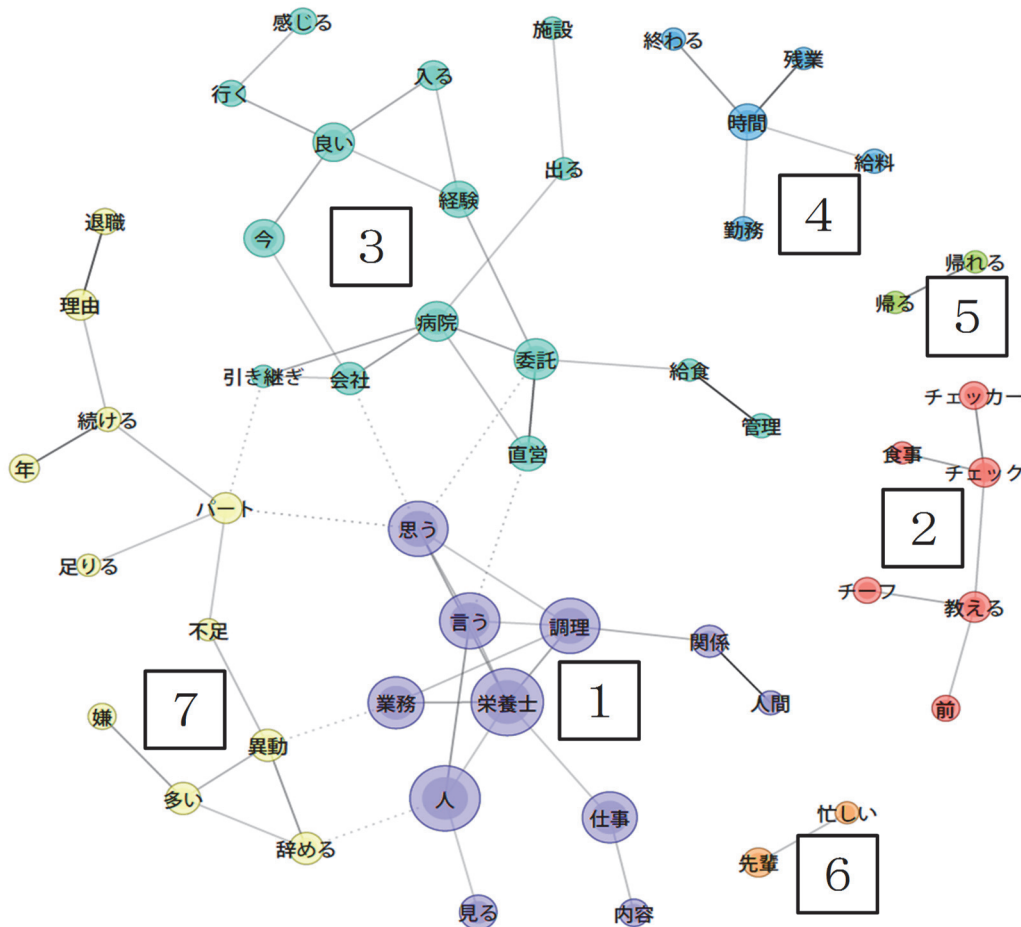


図1 インタビュー内容の共起ネットワーク：勤務期間2年未満

注：図中の「委託」は給食会社を示し、「直営」は施設側を示す。

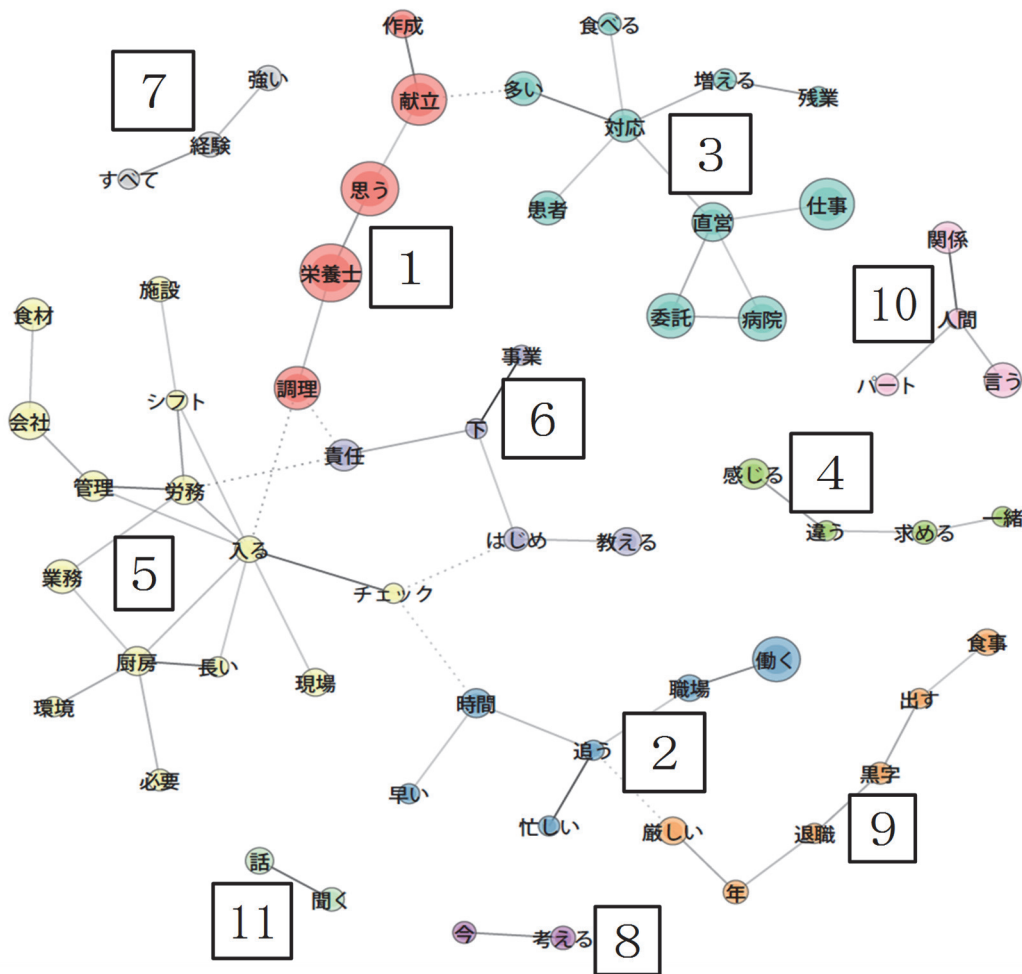


図2 インタビュー内容の共起ネットワーク：勤務期間4年以上
 注：図中の「委託」は給食会社を示し、「直営」は施設側を示す。

労務—管理、入る—チェック、厨房—長い、事業—下、経験—すべて、人間—関係、話—聞く」などであった。

表3のカテゴリー、および図1、図2の共起ネットワークをみると、勤務期間2年未満の者と4年以上の者とでは、語のつながりが似通っているものの、4年以上では「給食会社の性質」に関する内容が多く出現していた。

図2の共起ネットワークでは、勤務期間4年以上では、「対応—多い」に強い共起関係がみられ、直営、患者、増える、食べるなどの語とつながっているため、「対応」が含まれる逐語録を見ることにする。内容は、「直営側から求められる食種が多

すぎるため改善の対応を求めて会社側に要望書を送ったが、会社からは何の反応もなかった。会社は直営側の栄養士に強く言えないから結局、対応できなかったのではないかと思う」、「個別対応がほしいに増えていき、給食会社側としては患者対応をして食べてもらえるようになったのは嬉しいし、患者サービスは病院側からみるとよいことだと思う。でも、給食会社側からすると仕事が益々増えていくので、どうしたらよいのか悩んでしまう」、「栄養士業務は患者対応でありながら、給食会社側は直営側に迷惑がかかるとか、会社の信用が大事という意識が常にあるし、意識せざるをえない。患者対応じゃないな、と思うことがありそ

こが仕事のしづらさかなと思う」などがあった。

このように4年以上になると、よりよい仕事ができるように給食会社の上司に改善を求める力が身に付き、患者対応も行っている。しかし、給食会社栄養士という立場上、仕事のしづらさを感じるなど板挟みになり、悩んでいる様子が感じられる。

3) カテゴリー「給食会社の性質」に共通する語「経験」について

栄養士としての勤務期間が2年未満の場合と4年以上とでは、「経験」をどのようにとらえているのかを把握するために、「経験」に関する内容を見ることにする。

2年未満のグループでは、「新卒で経験がないにもかかわらず、やらなくてはいけない業務が多すぎた」、「現実の調理現場での圧倒的な圧力の調理員に何もすることができなかった。大学に在籍中に、給食実習ではやっているが、そうではなくアルバイトで調理員をしてみるとか給食会社のことを経験していれば、内情や業務内容を知れて良かったかもしれない」、「調理の経験を積むのは大事とは言え、1年間調理ずっとというのは、どうなんだろう」、「この時の経験はあった方が良かった。こんなに忙しくてもがんばれること、1年目だからできたのかもしれない」など内容であった。これらは、振り返ってみると良い経験であったとしながらも、調理員対応の難しさ、経験がないことによって生じる業務多忙、調理業務が主体であることの不安感など、辛さや迷いが見られた。

他方、4年以上のグループでは「今までの経験、献立作成、患者さんとのやりとりなど経験を、栄養指導に活かすことができる。自信がついた」、「一緒に働く会社の人がいい人たちだった。そのときの経験があり強くなった」、「働くことは、こういう人がいるんだ、ということを経験しながら学んだ」などがあり、経験を積んだことが自信につながっていることがわかる。

4) 給食会社栄養士のやりがい

自身が給食会社に所属する立場の佐藤は、給食会社の管理栄養士に求められるものとして、「1つ目に管理栄養士としての専門性だけでなくサービス業としてのビジネス感覚が大切であること、2つ目に顧客が満足していただける施設運営をすること、3つ目にクライアントとしっかりコミュニケーションがとれること、4つ目に何よりサービスが好きなこと、5つ目にこれらをふまえた幅広い視野を持つこと」と述べている⁵⁾。これら会社側が求める理想の栄養士になるためには多くの経験や訓練を要すると思われる。表1で示した対象者の勤務状況の概要のうち、No.15が働きやすい理由として挙げた「売上を伸ばした達成感とそれに伴う表彰」は、ビジネス感覚の資質が備わっていると言えるだろう。しかし、給食会社栄養士は、配属施設の人材が欠員続きの環境であるならば、新卒者がキャリアを積み上げるために必要な経験を積んでいくことは容易ではないと思われる。

IV. まとめと今後の課題

医療・福祉施設から給食会社への外部委託率は年々上昇し続けている中、給食会社栄養士は施設栄養士と同様、給食の提供に重要な役割を果たしていると考えられるが、早期退職者が多く、人材不足が深刻であることも報告されている。このことは喫食者への食事提供や施設栄養士の労働にも影響が及んでいると予想される。本研究では、実際に給食会社に勤務経験のある管理栄養士のインタビュー調査をもとに業務内容、就業実態などの状況を把握し、課題を明らかにすることを目的とした。

上記の管理栄養士16名を対象に、配属施設ごとの職場環境について半構造化面接を行いインタビュー内容の分析を行った結果、働きやすさ、働きにくさの要因となる、勤務先や周りのスタッフの

サポート体制および雇用条件などの職場環境について、具体的な問題点が明らかになった。

第一に施設の配属期間が短く異動が多いため業務が習得しにくいこと、第二に給食会社の変更(新規オープン)が業務全般に大きな影響を及ぼすこと、第三に会社のサポートが得られにくい環境に置かれていることである。

田中らは、病院栄養士の特徴は、一つの部署内に施設栄養士と給食会社栄養士の両者が混在し、それぞれの有給休暇取得状況などの勤務実態が大きく異なることを指摘している。そのため、職業性ストレスや健康リスクの低減には、有給休暇や仕事のコントロール、上司の支援が得られる職場環境作りを改善する必要があると述べている^{9,10)}。久保田も、就業実態に関する研究のなかで、施設栄養士の雇用条件がもっともよく、給食会社栄養士が厳しい雇用条件下にあることを指摘し、労働条件と環境の改善が不可欠であることを指摘している¹⁹⁾。

本研究における、配属施設の異動が多い理由は、人材不足や他の配属施設への引き抜きなどが考えられるが、新卒者を育てていく環境の構築は、給食会社の利益を考える上でも重要であり、慎重に検討していく必要があると思われる。

病院給食の外部委託が認可されて以降、施設側の給食運営手段には「給食会社との契約」という選択肢が広がり、そのことが給食管理業務を複雑化する要因となっている。給食会社の立場である鈴木が「残念ながら委託会社と対等なパートナーとしてではなく、単なる労働の下請けとしか思っていない病院が多いというのが現状である」と述べているように⁴⁾、施設側においても給食提供の目的と意義を理解し、給食会社との契約を結ぶ場合には、給食会社を協働のパートナーとしての意識を持つことが重要であると考えられる。

本論文の調査では、対象者の多くが退職しているため、対象に偏りがあり勤務状況は極端なケースが含まれると思われるが、給食会社において、

新卒者への教育やサポートが不十分であることは推察される。今後は、本研究の結果を踏まえ、栄養士職の多岐にわたる給食経営管理業務を整理するために、さらなる調査の必要性が示唆された。

謝辞

研究にご協力いただいたT大学卒業生の皆様と、ご助言をいただいた北海学園大学経済学部教授佐藤信先生に深く感謝いたします。なお本研究は、2014~2015年度天使大学特別研究費課題「病院栄養士の給食経営管理業務にかかわる就業実態—管理栄養士養成施設の卒業生を対象とする実態調査—」の成果によるものです。

参考文献

- 1) 一般財団法人医療関連サービス振興会：平成27年度医療関連サービス実態調査報告書，8, 2016.
- 2) 厚生省健政発第226号：「病院における給食業務の一部委託について」，1986.
- 3) 公益社団法人日本栄養士会医療事業部：第11回病院栄養部門実態調査報告書，2010.
- 4) 鈴木茂夫：委託会社の立場より，管理栄養士と調理師との連携，臨床栄養，125(7)，824-828，2014.
- 5) 佐藤愛香：フードサービス—給食サービスを中心に，からだの科学(増刊号)，74-78，2008.
- 6) 前掲1) 65-67.
- 7) 社団法人日本メディカル給食協会栄養士会(2012年より公益社団法人に移行)：社団法人日本メディカル給食協会栄養士会の研修会報告集，17-37，2009.
- 8) 太郎良裕子他：委託給食施設における施設管理栄養士および委託給食会社栄養士の業務分析—老人福祉施設および老人保健施設の給食業務を通して，ノートルダム清心女子大学紀

- 要, 32 (1), 33-46, 2008.
- 9) 田中明子他：病院栄養士の勤務実態と職業性ストレス, 臨床栄養, 122 (5), 514-515, 2013.
 - 10) 田中明子他：病院栄養士の勤務実態と職業性ストレス, 所属資格別及び多職種との比較・検討, 日本病態栄養学会誌, 16 (2), 209-220, 2013.
 - 11) 水元芳他：病院に勤務する管理栄養士の職務満足度とその関連要因に関する研究, 栄養学雑誌, 73 (5), 170-181, 2015.
 - 12) 社団法人全国栄養士養成施設協会：全栄施協月報, 平成 24 年度栄養士課程及び管理栄養士課程卒業生の就職実態調査の結果, 638, 2013.
 - 13) 樋口耕一：社会調査のための計量テキスト分析—内容分析の継承と発展を目指して, 1-16, ナカニシヤ出版, 2014.
 - 14) 前掲 13) 17-19.
 - 15) 前掲 13) 157-161.
 - 16) 栄養士法: 第 1 条、1947 年制定、2007 年改定.
 - 17) 久保田のぞみ：戦後学校給食における栄養士労働の性格変化, 北海学園大学経済論集, 60 (3), 99-146, 2012.
 - 18) 久保田のぞみ：学校栄養士の労働（性格変化と実態）, 12, 筑波書房, 2018.
 - 19) 久保田のぞみ：栄養士の就業実態・意識調査からみる養成施設の課題, 地域と住民, 道北地域研究所年報, 28, 65-74, 2010.