

保育施設の給食スタッフの意識と職場環境に関する質的研究

子ども志向を有するある栄養士の実践プロセスを通して

境 愛一郎
(宮城学院女子大学)

栗原 啓祥
(清心幼稚園)

1. 問題と目的

食生活の乱れや多様化を背景に、子どもの「食」に関する知識と「食」を選択する力の醸成を目的とした食育運動が推進されている(内閣府, 2005)。そうしたなかで、乳幼児を対象とする保育施設は、生涯にわたる食生活の基礎となる体験を重ねる場として、その特性を生かした保育実践や相談業務を展開していくことが求められる(厚生労働省, 2018)。

保育所などが行う食育の特徴の一つとして、「保育士、調理員、栄養士、看護師等の職員が協力し、専門性を活かしながら、共に進めること」(厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長, 2004)がある。上杉・稲葉(2013)では、食育に積極的な施設では、栄養士が食材に関する指導や栽培活動に参加していることが明らかにされている。また、保育者と栄養士・調理員が協働で、子どもに食事マナーを指導する(小田ら, 2011; 曾退・赤松, 2016)、子どもの食への興味を高めるメニューや食事環境を開発する(小田ら, 2012)、年間の食育計画を立案する(佐藤・平本, 2018)といった実践例も数多く報告されている。食の専門家として、いま以上に子どもや保護者と関わってほしいという保育者からの要望もあり(上杉・稲葉, 2013)、上記のような職員の役割が、今後ますます拡大していくことが予想される。

以上に鑑みれば、栄養士や調理員といった職員(以下、給食スタッフ)は、広義の意味において保育者であるといっても過言ではない。ところで、保育士や幼稚園教諭については、専門家としての意識や能力が多方面から研究されており(中坪, 2018)、その成長や意識変容の過程・要因なども詳細に分析されている(高澤ら, 2018)。食に関する事柄においても例外ではなく、食事指導の方法(伊藤, 2013)や食育に対する認識(西尾ら, 2012)まで、様々な調査が行われている。一方で、給食スタッフの専門家としての意識やその変容過程などについては、食育に関する実践研究(平松ら, 2014; 菅野・平本, 2016)で部分的・間接的に扱われる程度であり、専門的な研究はほとんど行われおらず、給食業務や子どもとのかかわりに臨む際の意識、

専門家としての成長過程やモチベーションに対する影響要因などが十分に明らかになっていない。こうした現状は、食育を相互の「専門性を活かしながら、共に進める」上でも、好ましいとは言えない。

本研究の目的は、「子ども志向」を有して栄養士となったA氏の進路決定から現在までに至る約10年間の実践プロセスを分析することを通して、保育施設に勤務する給食スタッフの意識変容の過程を、職場環境との関連性を踏まえて捉えることである。なお、「子ども志向」とは、子どもが好き、子どもと関わりたいといったA氏の根本的な価値観を示す概念である。

2. 対象と方法

(1)A氏: 関東地方のCこども園において、献立作成と調理とを担う給食の総責任者として勤務して4年目となる。2018年度より、正職員扱いとなった。それ以前は、同じく関東地方のA特別支援学校で調理員として3年間、B児童養護施設で栄養士として1年間勤務している。短大で栄養士の資格を取得し、卒業後に、A特別支援学校での実務経験を経て、調理師の資格を得る。短大在学時に、保育所の栄養士募集に応募するなど、子どもと関わりたいという希望を強く持っている。

(2)データ収集: 2017年3月に、これまでのキャリアやそれぞれの職場での状況を尋ねるインタビュー調査(85分)を実施した。その後、2017年6月に、事実関係の整理を中心としたインフォーマルインタビュー、2018年6月に、前々回のインタビュー以降の経験も踏まえたフォローアップインタビュー(70分)を実施した。調査の性質上、デリケートな情報を多く含むため、第一回と第三回のインタビューの際にそれぞれ同意書を交わし、情報の公開範囲について慎重に協議した。

(3)分析方法: 第一回と第三回のインタビューの録音データを文字起こし、第一次分析として、SCAT(大谷, 2011)を用いてデータのストーリーラインを明らかにした。次に、そのストーリーラインをもとに、A氏これまでの実践プロセスをTEM(サトウ, 2008)によってモデル化する第二次分析を行った。

3. 結果と考察

(1) 結果の概要：分析の結果、A氏の給食スタッフとしての実践プロセスは、高校での進路決定から短大卒業までの「結果として栄養士の道へ」、A特別支援学校における「修行期間と給食観の確立」、B児童養護施設における「子ども志向・栄養士志向の危機」、Cこども園に就職してからの「子どもを食で支える専門家として」の4期に区分することができ、現在の暫定的な意識の到達点として、「より多くの問題に対応できる専門家像を展望する」に至っていることがわかった。

また、進路選択や業務へのモチベーションなどに関わるA氏の根本的な価値観として、子どもに関わりたという「子ども志向」、栄養士として勤務したいという「栄養士志向」、衛生管理などの基準を特別支援学校での体制に置く「理想としての学校給食」が存在していること、それらがCこども園での経験を経て、発展的に変容していることが明らかとなった。本稿では、以上の時期区分ごとに、A氏の経験を概説する。

(2) 第一期 結果として栄養士の道へ：A氏は、当初、看護師を志望していたが、高校の担任教師や保護者からの反対もあり、結果として栄養士を目指すことになる。このとき、保育所等の子どもを対象とする施設が就職先に含まれることも、A氏を栄養士の道に進めた要因であった。A氏は、もともと偏食傾向であり、食に対して肯定的な感情を持っていないが、進学した短大で調理実習を重ねるうちに、食べることや作ることの楽しさを感じるようになる。卒業する頃には、栄養士として働くことへの強いこだわりを持つに至る。

(3) 第二期 修行期間と給食観の確立：保育所栄養士の採用に応募するも不採用となる。かわりに、短大の教員の紹介で、A特別支援学校の調理員として給食スタッフのキャリアをスタートさせる。A特別支援学校は、徹底した分業と衛生管理による大量調理体制であり、子どもとの接点はほぼない。初年度は、自身の給食のイメージとのギャップに悩む日々であったが、慣れてくると、調理技術や給食の運営を学ぶ余裕が生まれ、業務や先輩職員との会話を通して、「理想としての学校給食」像を構築する。人間関係は良好であり、居心地は良いと感じていたが、当初からこの職を調理師の資格を取得するための修行期間と考えていたこと、待遇が十分ではなかったことなどから3年で退職する。この間に、調理師の試験に合格し資格を取得した。

(4) 第三期 子ども志向・栄養士志向の危機：栄養士としてB児童養護施設に務める。前職から一転して、献立作りが主務となる。ここでA氏は、大量調理から家

庭的な給食へという変化に加えて、自分よりも年長の調理員に指示を出す困難に直面する。A氏は、調理員の好みや力量に応じて献立を作成せざるを得ず、人間関係に疲弊し、栄養士の必要性に疑問を持つ。また、子どものためにと行って行ったことが原因で、調理員とトラブルになるなど、A氏の「子ども志向」も危機に瀕した。結果に、A氏は1年で同施設を退職する。

(5) 第四期 子どもを食で支える専門家として：病院給食スタッフの内定を断って、Cこども園に給食の総責任者として着任する。Cこども園では、毎日、配膳時に子どもたちと関わる機会があった。また、園をあげて手作りと地産地消に取り組んでおり、地元業者の裁量で旬の食材が入荷されるといった挑戦的な環境であると同時に、園長や同僚が、A氏の試行錯誤を全面的に後押しした。子どもの生の声や新しい食材に日常的に触れるなかで、A氏は自身の仕事にやりがいや張り合いを感じるようになり、子どもたちからも、「給食といえばA氏」と親しまれる。こうしたなかで、A氏のなかに存在していた「子ども志向」が、より相手に対する自身の役割や願望が明確になった「してあげたい感」や「育ての心」に発展し、「理想としての学校給食」は「美味しいが第一」へと柔軟化した。現在では、月に一つは新メニューを開発するなど、給食の質の向上に意欲を燃やすとともに、食事制限のある子どもを想定して、幅広い対応力を身につけたいと考えている。結果的には、Cこども園で実際に子どもと関わり、その子どもたちのために能力を発揮する経験を重ねる中で、子どもを食で支える保育施設の給食スタッフとしての専門性が開花したといえる。

4. まとめと課題

A氏の実践プロセスを通して、給食スタッフの専門家意識の発展やモチベーションに影響する要因が示唆された。A氏のように、予め「子ども志向」を有する場合は、実際に子どもの声に触れ、その成長を目の当たりにするとともに、受容的な環境のなかで自由に能力を発揮できることが、単に栄養士でなく、子どもを食で支える専門家としての意欲を向上させることが考えられる。これは、若手保育者の成長過程(高澤ら, 2018)と類似する。施設経営者や給食スタッフと連携を進める保育者は、そうした専門家意識の醸成過程に配慮するとともに、過度な年功序列体制等の給食スタッフの業務を妨げる職場環境の改善に努める必要がある。

本研究は、あくまで単一事例研究であり、今後、より多様な属性の給食スタッフを対象とする必要がある。