

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 6 月 15 日現在

機関番号：21102

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2011～2014

課題番号：23730801

研究課題名(和文)女性専門職のキャリア形成に関する実証的研究

研究課題名(英文)The empirical study on career development of women in professional occupations

## 研究代表者

廣森 直子(Hiromori, Naoko)

青森県立保健大学・健康科学部・講師

研究者番号：40315536

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：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くの割合を占めている専門職でより顕著である。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かキャリア形成しているのか、あるいはできないでいるのか、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。

研究成果の概要(英文)：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.

研究分野：成人学習論、ジェンダー論、教育社会学

キーワード：キャリア形成 女性 専門職 司書 栄養士 専門性 職場 非正規

### 1. 研究開始当初の背景

専門職とは、専門性を要する職業のことであるが、日本ではその定義はあいまいであり、相対的なものである。社会におけるその専門性の評価は、女性が多くの割合を占める専門職(女性専門職)において、相対的に低い傾向にある。そのような専門職におけるジェンダーを背景として、専門職として女性がどのようにキャリア形成してきたのか、あるいはできずにきたのかについて実証的に明らかにする研究は多くなかった。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、司書と栄養士を事例として、女性専門職がおかれる社会的状況、その変化の動向を踏まえつつ、専門職として女性がいかに就職し、働きつづけられるか(キャリア形成)、キャリア形成を妨げているものがあるとすればそれは何か、その職場で形成される専門性の内実はどのようなものかについて、実証的に明らかにしていくことである。

### 3. 研究の方法

研究対象として、司書と栄養士をとりあげ、それぞれの有資格者で、その職業で働いている女性、かつて働いていた女性(潜在専門職)を対象として、個人のキャリア形成過程についての半構造化インタビューを行った。また、職場の状況を把握するためのヒアリングを行った。

インタビューデータは逐語録におこし、コーディングによってキーワードを抽出してカテゴリー化して分析した。ある程度の成果が得られた時点で、成果発表を行い、分析視点や追加すべき内容について再検討し、さらなるデータ収集を行い、全データをあわせて分析した。その結果、司書と栄養士のそれぞれのキーワードから、以下の研究成果に述べるからのカテゴリーを作成した。コードから作成したキーワードについては、からのカテゴリーの( )内に表記した。

本研究は、専門職の職場の実態を明らかにする探索的研究でもあり、コーディング作業においては、対象者の語りの文脈を残す方法を取り、専門職の職場における現場感覚を重視し、語られることの意味を見出すことにつとめた。

### 4. 研究成果

#### (1) 司書のキャリア形成と専門性

司書については、司書としてのキャリア形成過程(志望動機、資格取得、入職経緯、キャリアパス)、職場における職業能力形成(仕事の知識とスキルの獲得、職場の特性と職業能力形成への影響、業務の実際と司書の専門性)、職場の経験からつくられる専門性についての認識(資料・情報と利用者をつなぐこと、職場でつくられる

いな専門性、専門性の発揮を困難にする職場のありかた、専門性の維持と専門職集団)、職場の非正規化と専門職としてのキャリア形成の困難(正規の司書は専門性を確立してきたのかという問い、雇用形態と資格・能力、雇用形態から生まれる職場での関係性、非正規化により生じる職場の環境問題、非正規専門職としていかに働きつづけるか、非正規専門職の労働者性、非正規のキャリア展望)についてカテゴリー化して分析した。

#### (2) 栄養士のキャリア形成と専門性

栄養士については、栄養士としてのキャリア形成過程(志望動機、入職経緯、キャリアパス、管理栄養士資格の取得)、職場における職業能力形成(仕事の知識とスキルの獲得、職場の業務の位置づけの変化の経験、職場の特性と職業能力形成への影響)、職場の経験からつくられる専門性についての認識(人と食をつなぐ、他職種との関係から語られる相対的な専門性、専門性の維持と専門職集団)、これからのキャリア展望と専門職として働くことを支えるもの(管理職というキャリア展望、スペシャリストとしてのアイデンティティ形成)についてカテゴリー化して分析した。

#### (3) 考察

司書と栄養士それぞれのキャリア形成過程および専門性についての分析を踏まえて、二つの職業を比較し、その共通性と相違点について考察した。

##### 専門性の形成にみられる共通性

それぞれの職場には、専門性の形成のための先輩や同僚からの働きかけなどの職場の学びのしくみがあり、その中に身を置き、そこで求められることに自覚的に応答することで仕事のしかたを身につけていく過程がある。そこで多くの経験を積むことが専門性(職業能力)形成へとつながっていく。その専門性が職場に従属していることにより、専門職の職場で働きつづけることそのものが専門職になるということでもある。また、職場の構造的な問題によって専門性の発揮や形成が困難になる状況がある。

##### 専門性のありかたの共通性

それぞれの専門性のなかに外から「見えにくい」領域があり、そのことが他職種から理解されがたいこと、専門職自身が説明しづらいことが全体としての専門性の認識の低さにつながる可能性がある。また、「人」を相手に発揮される専門性を評価することのむずかしさ、専門職としての「公共性」、社会の変化に対応する集団としての専門性をいかにつくるかなど、課題を多く抱えている。

##### 専門職としてのアイデンティティ

職場における専門性の形成からつくられるアイデンティティには揺らぎがみられる。自らの力や知識の不足に言及する専門職も多く、このことは、「よりよい」、「あるべき」姿を志向する専門職の誠実さを背景としつつも、職場で専門性を発揮しづらい状況にあることが影響している。

#### 専門職集団の役割

専門職としてのアイデンティティ形成や職場での 集団としての専門性を支えるために専門職集団や職能集団の役割は大きい。とくに、一人職場が多い栄養士は、その困難性を職場外での専門職集団への参加によって補っている。

#### 人材育成の困難

職場において業務委託や指定管理なども含めた非正規化が進むことで、「業務の切り分け」がすすみ、職場での OJT により多様な経験を積みながら専門職として育っていく 職場の学びのしくみ が崩れてきている。そのため、現状の職場に「みあう育ち方」の模索がある。栄養士の職場においては、法令や制度の変化が大きく、そのことによって自らが育てられた時代とは異なるゆえの人材育成の困難を抱えている。資格制度の違いから見えること（業務を分ける排除戦略の有効性）

司書と栄養士の資格制度の最も大きな違いは、栄養士には国家資格である管理栄養士という資格があることである。職域によって管理栄養士資格が持つ意味は異なっているが、病院栄養士の職場では、管理栄養士資格がなければ入職しづらい状況になったり、職場における業務分担が栄養指導は管理栄養士、給食管理は栄養士がするという形に分かれ、そのことによって職場での「温度差」が生じたりするなどの実態がある。管理栄養士制度の制度化によって生じたこのような職場の実態は、管理栄養士の資格を持たない人を排除することで管理栄養士の業務の専門性を担保しているともいえる。司書の場合は、アウトソーシングのための「業務の切り分け」は実態として進んでいるが、資格の違いにより業務を分けることによって担保される専門性を明示することは難しいと考えられる。

専門職への新規参入の背景と資格の社会性の低さ

キャリア形成過程における志望動機や入職経緯の過程をみると、地域での専門職としての職場そのものの少なさ、地元志向の強さ、その背景にある親からの期待、その地域で自立して生活できる労働条件が確保できるかといった地域性やそれに密着したジェンダー要

因が職業選択や働きかたの選択に影響を及ぼしている。潜在専門職へのインタビューから、そういった場面での選択の結果として、多くの有資格者が「専門職になる」ことから排除されており、その点で資格の社会性は低いといわざるを得ない。しかし、そういった地域性やジェンダー要因も背景としつつ、専門職の職場への（非正規での）新規参入はつづいている。

非正規専門職として働きつづけることを支えるしくみ

専門職としての正規採用の少なさから、さまざまな現実的な選択（適応と撤退）が行われている。さまざまな事情から離職した有資格者の復職を支えるシステムも十分ではない。で指摘したように、その職場で働きつづけることそのものが専門職になる（である）という専門性の職場への従属性ゆえに、不十分な労働条件でも働きつづける非正規専門職も多い。非正規化の進む職場の状況は複雑であるが、直接雇用の非正規は、職場でのキャリアアップを展望することは困難な状況に置かれている。一方、アウトソーシングを含めた非正規化は「新しいキャリア形成のルート」をつくる可能性をもっている。しかしそこでは、専門性以前のタフさ、個人の努力による能力形成が強く求められる。従来、職場のなかに身を置くことで専門性（職業能力）がつけられてきた状況とは異なる環境に対応するために、非正規で働きつづけることを支えるしくみをつくることが求められている。非正規で長く働きつづけることについてのキャリア展望は現状では十分示されておらず、そのような立場で働く人によって専門性が支えられている職場において、どのように専門職として支えあうことができるのかを検討する必要がある。

以上の研究成果の詳細については、以下の主な雑誌論文、学会発表、報告書（2015年3月発行）において発表している。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 3 件)

廣森直子：「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 -、青森県立保健大学大学雑誌、査読有、15、17-25、2014.12

<http://a-plus.auhw.ac.jp/modules/xoonips/detail.php?id=AA11913394-00150000-0017>

廣森直子：労働の場における排除と非正規専門職女性の力量形成の課題 - 図書館

司書を事例に -、日本教育社会学会編『日本の社会教育第5 7集(労働の場のエンパワメント)』東洋館出版社、査読有、106-117、2013.9  
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、査読有、13、1-11、2012.12  
<http://a-plus.auhw.ac.jp/modules/xoonips/detail.php?id=AA11913394-0013000-0001>

〔学会発表〕(計 13 件)

廣森直子:非正規専門職の「専門性」と「労働者性」 - 図書館司書を事例に -、日本社会教育学会、第 61 回研究大会、2014.9.27、福井大学  
廣森直子:職場の非正規化と「専門職」のキャリア形成 - 図書館司書を事例に -、日本教育社会学会 第 66 回大会、2014.9.14、松山大学  
廣森直子:非正規化の進む職場と女性の選択、日本社会教育学会 六月集会 ラウンドテーブル、2014.6.8、神奈川大学  
廣森直子:職場の非正規化とジェンダー - 図書館を事例に -、日本社会教育学会 第 38 回東北・北海道研究集会、2014.6.1、弘前大学  
廣森直子:「専門職」のキャリア形成と職場のありかた、日本労働社会学会 第 25 回大会 2013.11.16、東北福祉大学  
廣森直子:職場のありかたと「対人援助」職の力量形成、日本社会教育学会 第 60 回研究大会、2013.9.28、東京学芸大学  
廣森直子:「専門職」の制度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 -、日本教育社会学会 第 65 回大会、2013.9.21、埼玉大学  
廣森直子:職場のありかたと「専門性」 - 栄養士と管理栄養士を事例に -、日本社会教育学会 第 37 回東北・北海道研究集会、2013.6.2、北海道大学  
廣森直子:「専門職」のキャリア形成過程における経験と学習、日本教育社会学会 第 64 回大会、2012.10.27、同志社大学  
廣森直子:職場における「専門性」の形成、日本社会教育学会 第 59 回研究大会、2012.10.7、北海道教育大学釧路校  
廣森直子:「専門職」のキャリア形成 - 栄養士を事例として -、日本社会教育学会 第 36 回東北・北海道研究集会、2012.6.17、東北大学  
廣森直子:「専門職」女性のキャリア形成過程 - 資格取得と「専門職として働く」こと -、日本社会教育学会 第 58 回研究大会、2011.9.17、日本女子大学  
廣森直子:労働の場におけるジェンダー構造と女性労働者の学習、日本社会教育学会六月集会、プロジェクト研究「労働の場のエンパワメント」労働の場からの

排除と社会教育の課題、2011.6.5、明治大学

〔図書〕(計 件)

なし

〔産業財産権〕

なし

〔その他〕

廣森直子:女性専門職のキャリア形成に関する実証的研究 - 司書と栄養士を事例として - (平成 23 年度~平成 26 年度 科学研究費助成事業(若手研究(B))成果報告書)、2015 年 3 月、158 頁

6. 研究組織

(1)研究代表者

廣森直子 (HIROMORI, Naoko )  
青森県立保健大学 / 健康科学部 / 講師  
研究者番号: 40315536

(2)研究分担者

なし

(3)連携研究者

なし