

インターンシップによる教育的効果

—指導担当栄養士による実施前後の評価

および学生の意識と行動の変容—

大 見 奈緒子, 花 木 秀 子

Educational Effects of an Internship

—Dietitians' evaluations of students before and after an internship:
changes in their thoughts and behavior—

Naoko Omi and Hideko Hanaki

近年, 少子高齢化社会の中で, 高度で多岐にわたる知識・技術を有し, かつ人間性豊かな人材の栄養士・管理栄養士が望まれている。そこで今回, 栄養士としての資質向上を目的に, 平成元年から1年次の夏季および春季に実施しているインターンシップの教育的効果について, 平成15~17年, 平成17~18年在籍学生と指導担当栄養士による実施前・後のアンケート調査によって検討した。

夏季インターンシップの実施先は病院が最も多く, 春季はホテル・保育園と広がりがみられた。参加動機は「栄養士業務の概要把握」が7割と最も多かったが, 達成状況では4割減少していた。

春季は「コミュニケーション力」が参加動機・達成状況ともに高かった。また, 学生は栄養士業務を「献立作成」「栄養指導」と認識する者が多かった。インターンシップによる社会行動変容についての学生自己評価では「敬語を正しく使うことができる」「時間管理ができる」「身だしなみがきちんとできる」に有意差を認めた。指導担当栄養士による学生評価では, 「人とコミュニケーションがとれる」「無遅刻・無欠席, その連絡ができる」「人前ではっきりと話すことができる」「身だしなみがきちんとできる」「精神力は強い方である」「意欲的で積極性がある」に有意な差異がみられ, 事後の「できる」がそれぞれ2割増加し, 学生自身の自己評価より指導担当栄養士による学生評価が高い傾向を示した。

Key Words: [インターンシップ] [社会行動] [栄養士] [職業適性]

(Received September 15, 2006)

I. はじめに

平成17年~18年に介護保険制度および医療保険・診療報酬制度が改定され, 介護福祉施設では栄養ケア・マネジメントがスタートし, 医療現場では, 栄養管理加算が新設された。それに

* 鹿児島純心女子短期大学専攻科食物栄養専攻 (〒890-8525 鹿児島市唐湊4丁目22番地1号)

伴い、入所者や患者の栄養状態をよりよく改善・維持することを目的に、高度で多岐にわたる知識・技術を有し、かつ人間性豊かな人材の育成が望まれるなど、栄養士・管理栄養士を取り巻く現状は、極めて厳しい状況にあるといえる。

一方、米国においても4年大学もしくは大学院で必要単位を取得し、最低900時間のインターンシップ終了後、アメリカ栄養士会(ADA)の新任組織であるCDR(Commission on Dietetic Registration:栄養士登録委員会)の認定試験を合格して登録栄養士(Registered Dietitian)となり、さらに、5年毎に75ポイントの栄養関連単位を取得して登録を更新するという厳しさである。

そうした中で、栄養士の職務内容に関する共通理解および標準化を目的に、2008年には横浜で栄養士国際会議が開催される予定となっている。

しかし、日本の若者世代には、フリーターやニートの増加、新規学卒者の早期離職が社会問題として挙げられている。こうした社会情勢の中インターンシップの重要性と必要性は一段と高まってきており、文部科学省や厚生労働省、経済産業省および各経済団体はインターンシップ制度を積極的に推進する方向性を示し、学校現場における平成16年度の単位としての実施率は、大学59.0%、短大35.3%、高専90.5%¹⁾という状況にある。

また、本県においてもインターンシップ推進支援センターや関係行政機関が連携し、平成13年度から職業観・就業意識の醸成と人材育成を目的に、インターンシップ受入企業開発事業が行われている。

インターンシップ実施効果への期待は、社会人予備軍である学生らが、それぞれの職業に必要とされる知識や技術などのスキルアップを図り、職業に対する理解を深め、自らを客観的に評価することで将来設計を立てることに繋がり、同時に、社会人としての行動を学ぶことであると考えられる。

さらに、学生時に社会との関わりをもたせることは、学生生活においても望ましい方向へと変容を促し、ひいては、学校の活性化にも貢献することになる。

本専攻では栄養士としての資質向上を図ることを目的に、平成元年からホテル厨房における調理実習を開始し、平成13年からは実習施設を病院、福祉施設、保育園と拡大して、実施回数も1年次の夏季および春季休暇中、2年次の給食管理実習に引き続く1週間の3回とし、現在に至っている。

そこで今回、インターンシップ実施による教育的効果を検討したので報告する。

Ⅱ. 対象および方法

対象は、本学食物栄養専攻の平成15～17年在籍学生47名(以下A群とする)と、平成17～18年在籍学生50名(以下B群とする)である。

1年次の夏季休暇中および春季休暇中に、インターンシップを1週間実施し、事前には、集合法による自記入方式で①参加動機 ②栄養士として最も重要な仕事に対する理解 ③社会行動に対する自己評価10項目のアンケート調査を行った。(回収率はA・B群の夏季・春季ともに100%)

また、学生の社会行動10項目について、指導担当栄養士にインターンシップ実施前・後の評価を依頼した。(回収率は、A群の夏季・春季97.4%・55.3%, B群の夏季・春季97.5%・60.0%)
 なお、夏季と春季のインターンシップ実施先は異なる。

さらに、平成15～17年在籍の学生47名には、入学時に①動機 ②栄養士の仕事内容に対する認識 ③卒業後の就業希望 ④栄養士への適性および能力の有無に対する認識を、卒業時には①栄養士としての自信 ②栄養士就業希望 ③入学・卒業時における栄養士という職業に対するイメージの変化 ④栄養士の業務内容に対する認識 ⑤就職内定状況 ⑥栄養士への適性および能力の有無認識についてアンケート調査を行った。(回収率は95.7%)

これらの質問紙は、統計ソフト「HALWIN」データとして入力し、データのスクリーニングを実施後、粗集計やクロス解析を行った。クロス解析における項目間の関連については χ^2 による独立性の検定を用い有意差を検討した。

Ⅲ. 結 果

1. 入学・卒業時の専門職に対する意識

1) 入学動機および栄養士業務内容の認識状況

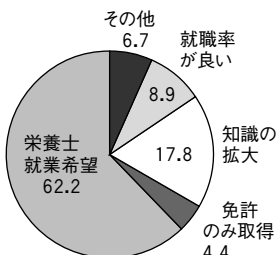


図1-1 入学動機 (%)

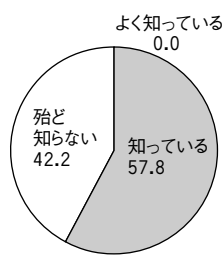


図1-2 業務内容確認 (%)

平成15～17年在籍の学生45名の入学動機を図1-1に示す。

「栄養士になりたい」と回答した学生は62.2%で最も多く、次いで「免許より知識を広げたい」が17.8%、「就職率が良いため」8.9%、「免許のみ取得」4.4%で、「その他」が6.7%であった。

図1-2に示す栄養士の業務内容の認識状況をみると、「知っている」と回答した学生は57.8%で、「殆ど知らない」が42.2%であった。

2) 卒業時の専門職に対する意識変化

卒業時の栄養士就業意識を図2-1に示す。「なりたい」と回答した学生は51.1%で最も多く、次いで「どちらともいえない」が22.2%、「ややなりたくない」17.8%で、就業を希望しない傾向

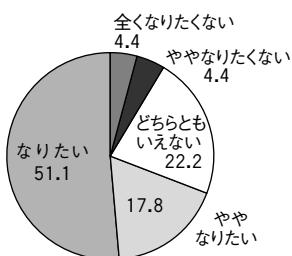


図2-1 栄養士就業意識 (%)

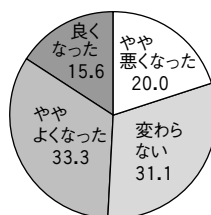


図2-2 職業イメージの変化 (%)

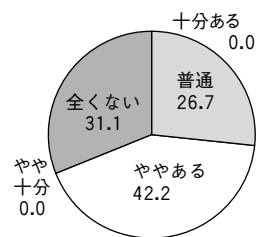


図2-3 栄養士就業後の自信 (%)

を示した学生は8.8%であった。

図2-2に示す専門職に対する職業イメージの変化をみると、「良くなった」「ややよくなった」とした学生が半数近くあり、「変わらない」が31.1%、「やや悪くなった」20.0%であった。

栄養士就業後の自信を図2-3に示す。「十分ある」「やや十分ある」と回答した学生は皆無であり、「ややある」とした者が42.2%で最も多く、「全くない」が31.1%であった。

次いで、入学・卒業時の専門職に対する適性の自己評価を図2-4に示す。

「わからない」と回答した学生は、入学時・卒業時ともに7割弱と変化は認められない。

一方、「向いていない」とした学生は卒業時に2.2%増え、「向いている」とした学生は同率の4.4%であった

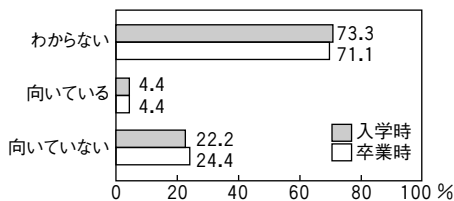


図2-4 専門職に対する適性の自己評価 (%)
n = 45

入学・卒業時の栄養士業務内容に対する認識変化を表1-1に示す。

「事務処理をしている」と「嗜好調査・残食調査を行っている」に $p < 0.001$ で有意な差異を認め、卒業時には事務処理が62.2%、嗜好調査・残食調査が46.6%増加している。

一方、「献立作成」「調理業務」「栄養指導」「食の普及活動・研究活動」に差異はみられない。

表1-2に示す入学・卒業時の専門職に必要な能力に対する認識変化をみると、有意差を認めた項目は「豊富な知識」(82.2%・62.2%)、「献立作成能力」(75.6%・53.3%)、「OA機器使用能力」(8.9%・44.4%)である。

なお、「OA機器使用能力」は、入学時より卒業時が35.5%増加し、「豊富な知識」,「献立作成能力」は卒業時に各20.0%, 22.3%減少している。

表1-3の栄養士への適性認識変化をみると、有意な差異を認めた項目の入学・卒業時は、「協調性」(37.8%・66.7%)、「外交的な性格」(44.4%・55.6%)である。

なお、「協調性」「外交的な性格」は入学時より卒業時がそれぞれ28.9%・11.2%高値を示している。

一方、有意差は認めないが、入学・卒業時ともに必要適性として最も高値を示した項目は「責任感」(93.3%・91.1%)で、低値を示した項目は、「穏やかさ」(15.6%・24.4%)と「優しさ」(24.2%・26.7%)であった。

表1-1 栄養士の業務内容に対する認識

項目 カテゴリ	入学時 n=45	卒業時 n=45	χ^2
	f (%)	f (%)	
献立作成をしている			
思う	43 (95.6)	43 (95.6)	
思わない	2 (4.4)	2 (4.4)	
調理をしている			
思う	28 (62.2)	36 (80.0)	
思わない	17 (37.8)	9 (20.0)	
栄養指導をしている			
思う	43 (95.6)	41 (91.1)	
思わない	2 (4.4)	4 (8.9)	
事務処理をしている			★★★
思う	10 (22.2)	38 (84.4)	
思わない	35 (77.8)	7 (15.6)	
嗜好調査・残食調査などを行っている			★★★
思う	17 (37.8)	38 (84.4)	
思わない	28 (62.2)	7 (15.6)	
食事指導の普及活動（研究・講演）などを行っている			
思う	29 (64.4)	30 (66.7)	
思わない	16 (35.6)	15 (33.3)	

★ $p < 0.05$ ★★ $p < 0.01$ ★★★ $p < 0.001$

表１－２ 栄養士という専門職に必要な能力

項目 カテゴリ	入学時 n=45 f (%)	卒業時 n=45 f (%)	χ^2
説得能力			
思う	22 (48.9)	21 (46.7)	
思わない	23 (51.1)	24 (53.3)	
豊富な知識			★
思う	37 (82.2)	28 (62.2)	
思わない	8 (17.8)	17 (37.8)	
人前で話す能力			
思う	33 (73.3)	34 (75.6)	
思わない	12 (26.7)	11 (24.4)	
リーダーシップ			
思う	27 (60.0)	23 (51.1)	
思わない	18 (40.0)	22 (48.9)	
コミュニケーション能力			
思う	30 (66.7)	36 (80.0)	
思わない	15 (33.3)	9 (20.0)	
調理能力			
思う	28 (62.2)	34 (75.6)	
思わない	17 (37.8)	11 (24.4)	
献立作成能力			★
思う	34 (75.6)	24 (53.3)	
思わない	11 (24.4)	21 (46.7)	
臨機応変な対応能力			
思う	29 (64.4)	37 (82.2)	
思わない	16 (35.6)	8 (17.8)	
ＯＡ機器使用能力			★★★★
思う	4 (8.9)	20 (44.4)	
思わない	41 (91.1)	25 (55.6)	
頭の回転の速さ			
思う	28 (62.2)	32 (71.1)	
思わない	17 (37.8)	13 (28.9)	
決定力			
思う	22 (48.9)	23 (51.1)	
思わない	23 (51.1)	22 (48.9)	
判断力（周囲の状況に気付く）			
思う	34 (75.6)	38 (84.4)	
思わない	11 (24.4)	7 (15.6)	

★ p<0.05 ★★ p<0.01 ★★★★ p<0.001

３）卒業後の栄養士就業状況

過去５年間の栄養士就業状況を表１－４に示す。

平成13年度には栄養士業務就業者数が28.6%であるが、次年度は47.5%と増加し、平成15年度から現在に至るまで、半数を超え、年々増加傾向にある。

表１－３ 栄養士という専門職に対する適性

項目 カテゴリ	入学時 n=45 f (%)	卒業時 n=45 f (%)	χ^2
協調性			★★
思う	17 (37.8)	30 (66.7)	
思わない	28 (62.2)	15 (33.3)	
明るい			
思う	26 (57.8)	28 (62.2)	
思わない	19 (42.2)	17 (37.8)	
冷静沉着			
思う	20 (44.4)	28 (62.2)	
思わない	25 (55.6)	17 (37.8)	
外交的な性格			★★
思う	20 (44.4)	25 (55.6)	
思わない	25 (55.6)	20 (44.4)	
穏やか			
思う	7 (15.6)	11 (24.4)	
思わない	38 (84.4)	34 (75.6)	
優しい			
思う	11 (24.2)	12 (26.7)	
思わない	34 (75.6)	33 (73.3)	
精神力（クヨクヨしない）			
思う	36 (80.0)	36 (80.0)	
思わない	9 (20.0)	9 (20.0)	
勤勉（コツコツと努力する）			
思う	33 (73.3)	36 (80.0)	
思わない	12 (25.7)	9 (20.0)	
積極性（前向きさ）			
思う	35 (77.8)	35 (77.8)	
思わない	10 (22.2)	10 (22.2)	
責任感			
思う	42 (93.3)	41 (91.1)	
思わない	3 (6.7)	4 (8.9)	
忍耐力・根性			
思う	39 (86.7)	39 (86.7)	
思わない	6 (13.3)	6 (13.3)	

★ p<0.05 ★★ p<0.01 ★★★★ p<0.001

表１－４ 就職状況

年度	卒業者数	栄養士業務 就業者数 f (%)
13	98	28 (28.6)
14	99	47 (47.5)
15	41	21 (51.2)
16	46	25 (54.3)
17	47	28 (59.6)

なお、平成15年度に、専攻改編により入学定員数を80名から40名へと変更した。

2. 夏季・春季インターンシップの事前・事後比較

1) インターンシップ実施施設および参加学生

表 2-1 夏季インターンシップ実施施設および参加学生

年度	実施学生数 f (%)	病 院		福祉介護施設	
		件数	f (%)	件数	f (%)
H15 A群 n = 47	38 (80.9)	8	37 (97.4)	1	1 (2.6)
H17 B群 n = 50	40 (80.0)	12	40 (100.0)	0	

平成15～17年度在籍学生（A群）と平成17～18年度在籍学生（B群）の夏季インターンシップ実施施設と参加学生数を表 2-1 に挙げ、春季インターンシップ状況を表 2-2 に示す。

夏季インターンシップをみると、病院実習が多く、A群97.4%、B群100%であった。

春季インターンシップにおいてもA群は病院が最も多く44.7%で、次いでホテルの39.5%であった。B群はホテルが最も多く50.0%で、病院30.0%、保育園17.5%の順であった。

表 2-2 春季インターンシップ実施施設および参加学生

年度	実施学生数 f (%)	病 院		福祉介護施設		保 育 園		ホ テ ル	
		件数	f (%)	件数	f (%)	件数	f (%)	件数	f (%)
H15 A群 n = 47	38 (80.9)	2	17 (44.7)	1	2 (5.3)	1	4 (10.5)	3	15 (39.5)
H17 B群 n = 50	40 (80.0)	6	12 (30.0)	1	1 (2.5)	5	7 (17.5)	4	20 (50.0)

2) インターンシップ参加動機と実習終了後の自己達成状況

A群とB群のインターンシップ参加動機と実習終了後の自己達成状況を図 2-1 に示す。

入学後、3ヶ月を経過した夏季インターンシップ（1回目）では、参加動機を「栄養士業務概要を知る」とした者が実習終了後35.9%減少傾向を示している。一方「時間配分を知る」は参加動機が2.6%と低値を示していたが、自己達成度は17.9%増加していた。

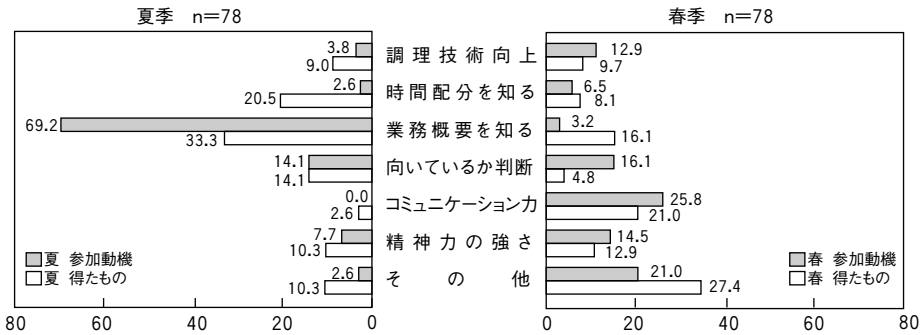


図 2-1 インターンシップ参加動機と実習終了後の自己達成状況 (%)

夏季の参加動機では皆無であった「コミュニケーション力」が、春季インターンシップでは最も多く25.8%で、自己達成度も「コミュニケーション力」とした者が21.0%で最も高値を示している。

一方、夏季に最も多かった「栄養士業務概要を知る」は、春季インターンシップでは66.0%減少している。

また、「その他」は、参加動機および自己達成状況ともに夏季より春季が高く、参加動機としては「色々な体験をしたい」「施設によって調理場がどのように違うのか学びたい」を多く挙げ、自己達成事項としては「食に対する視野が広まった」「どういう職業に就きたいかが明確になった」を挙げていた。

3) 栄養士業務に対する認識状況

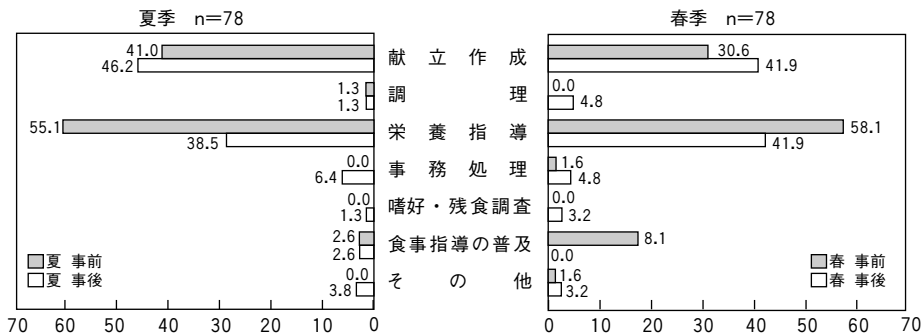


図 2-2 栄養士業務に対する認識状況 (%)

図 2-2 に示すインターンシップ実施前・後の栄養士業務に対する認識状況をみると、夏季においては、「栄養指導」が事前55.1%・事後36.5%で、「献立作成」は各41.0%・46.2%である。春季も同様な傾向を示し、「栄養指導」(56.1%・41.9%)、「献立作成」(30.6%・41.9%)の順であった。

「栄養指導」の認識状況をみると、夏季・春季ともに事後が減少傾向を示し、「献立作成」はいずれも事後が増加している。

4) 社会行動の変化に対する自己評価・指導担当栄養士による学生評価

表 2-3 に社会行動に対する評価設問10項目を、表 2-4 にA群とB群のインターンシップ実施前・後の社会行動変化に対する自己評価を挙げる。

夏季インターンシップにおいては「敬語を正しく使うことができる」にのみ、全体が $p < 0.01$ 、A群が $p < 0.001$ で有意差を認め、全体では「できる」が47.4%から70.5%と高くなり、A群では実施後が39.5%増加している。一方、春季インターンシップでは、「時間管理が出来る」「身だしなみがきちんとできる」の全体に $p < 0.05$ で有意な差異を認め、「時間管理が出来る」は実施後17.7%増え、「身だしなみがきちんとできる」は16.1%増加している。

表2-3 社会行動に対する自己評価の設問項目

1	敬語を正しく使うことができる
2	大きな声で挨拶ができる
3	時間の管理ができる (仕事の時間配分)
4	無遅刻・無欠席, その連絡ができる
5	周囲の人への配慮ができる
6	人前ではっきりと話すことができる
7	人とコミュニケーションがとれる
8	身だしなみがきちんとしてできる
9	精神力は強い方である (くよくよしない, 物事に動じないetc.)
10	意欲的で積極性がある

次いで、指導担当栄養士によるインターンシップ事前・事後の学生評価を表2-5に示す。

夏季インターンシップでは、全体の「人とコミュニケーションがとれる」が $p<0.05$,「無遅刻・無欠席, その連絡ができる」「人前ではっきりと話すことができる」「身だしなみがきちんとしてできる」「精神力は強い方である」が $p<0.01$,「意欲的で積極性がある」が $p<0.001$ で有意な差異

を認める。有意差を認めた項目の事前・事後を比較すると、いずれにおいても「できる」の評価がそれぞれ増加し、増加率は「無遅刻・無欠席, その連絡ができる」が21.0%,「人前ではっきりと話すことができる」が25.0%,「人とコミュニケーションがとれる」が18.4%,「身だしなみがきちんとしてできる」が22.4%,「精神力は強い方である」が21.1%,「意欲的で積極性がある」が29.0%である。

A群では「無遅刻・無欠席, その連絡ができる」「身だしなみがきちんとしてできる」に $p<0.05$,「意欲的で積極性がある」に $p<0.01$ で有意差を認め、B群では「人前ではっきりと話すことができる」「精神力は強い方である」「意欲的で積極性がある」に $p<0.05$ で有意な差異がみられる。

一方、春季インターンシップでは、全体の「敬語を正しく使うことができる」「時間の管理ができる」「身だしなみがきちんとしてできる」が $p<0.01$,「大きな声で挨拶ができる」「周囲の人への配慮ができる」「人前ではっきりと話すことができる」「人とコミュニケーションがとれる」「精神力は強い方である」「意欲的で積極性がある」が $p<0.001$ で有意差を認める。有意差を認めた項目の事前・事後を比較すると、いずれにおいても「できる」の評価がそれぞれ増加し、増加率は「精神力が強くなった」が48.9%で最も高く、次いで「周囲の人への配慮ができる」が44.4%の順である。

A群においては、いずれの項目にも有意差はみられないが、B群では「身だしなみがきちんとしてできる」が $p<0.01$,「敬語を正しく使うことができる」「大きな声で挨拶ができる」「時間の管理ができる」「周囲の人への配慮ができる」「人前ではっきりと話すことができる」「人とコミュニケーションがとれる」「精神力は強い方である」「意欲的で積極性がある」が $p<0.001$ で有意な差異を認める。有意差を認めた項目の事前・事後を比較すると、いずれも「できる」が増加し、増加率は「精神力が強くなった」が48.9%と最も高く、次いで「周囲の人への配慮ができる」が44.4%,「人前ではっきりと話すことができる」が38.4%であった。

表2-4 社会行動の変化に対する自己評価

項目 カテゴリー	夏季 インターンシップ (1 回目)						春季 インターンシップ (2 回目)					
	全体 n = 78			A 群 n = 38			B 群 n = 40			全体 n = 62		
	事前 f (%)	事後 f (%)	χ^2	事前 f (%)	事後 f (%)	χ^2	事前 f (%)	事後 f (%)	χ^2	事前 f (%)	事後 f (%)	χ^2
敬語を正しく使うことができる												
できる	37 (47.4)	55 (70.5)	★★	12 (31.6)	27 (71.1)	★★★	25 (62.5)	28 (70.0)		30 (48.4)	37 (59.7)	
それ以外	41 (52.6)	23 (29.5)		26 (68.5)	11 (28.9)		15 (37.5)	12 (30.0)		32 (51.6)	25 (40.4)	
大きな声であいさつができる												
できる	47 (60.3)	57 (73.1)		19 (50.0)	23 (60.5)		28 (70.0)	34 (85.0)		40 (64.5)	44 (71.0)	
それ以外	31 (39.7)	21 (26.9)		19 (50.0)	15 (39.4)		12 (30.0)	6 (15.0)		22 (35.5)	18 (29.0)	
時間の管理ができる (仕事の時間配分)												
できる	31 (39.7)	33 (42.3)		13 (34.2)	13 (34.2)		18 (45.0)	20 (50.0)		21 (33.9)	32 (51.6)	★
それ以外	47 (60.3)	45 (59.0)		25 (65.8)	25 (65.8)		22 (55.0)	20 (50.0)		41 (66.2)	30 (48.4)	
無遅刻・無欠席・その連絡ができる												
できる	70 (89.7)	70 (89.7)		33 (86.8)	33 (86.8)		37 (92.5)	37 (92.5)		53 (85.5)	56 (90.3)	
それ以外	8 (10.3)	8 (10.3)		5 (13.2)	5 (13.2)		3 (7.5)	3 (7.5)		9 (14.5)	6 (9.7)	
周囲の人への配慮ができる												
できる	48 (61.5)	49 (62.8)		19 (50.0)	22 (57.9)		29 (72.5)	27 (67.5)		39 (62.9)	39 (62.9)	
それ以外	30 (38.4)	29 (37.2)		19 (50.0)	16 (42.1)		11 (27.5)	13 (32.5)		23 (37.1)	23 (37.1)	
人前ではっきりと話すことができる												
できる	32 (41.0)	37 (47.4)		9 (23.7)	15 (39.5)		23 (57.5)	22 (55.0)		27 (43.5)	36 (58.1)	
それ以外	46 (59.0)	41 (52.6)		29 (76.3)	23 (60.5)		17 (42.5)	18 (45.0)		35 (56.5)	26 (41.9)	
人とコミュニケーションがとれる												
できる	43 (55.1)	41 (52.6)		19 (50.0)	15 (39.5)		24 (60.0)	26 (65.0)		33 (53.2)	39 (62.9)	
それ以外	35 (44.9)	37 (47.4)		19 (50.0)	23 (60.6)		16 (40.0)	14 (35.0)		29 (46.7)	23 (37.1)	
身だしなみがきちんとしてできる												
できる	58 (74.4)	64 (82.1)		26 (68.4)	30 (78.9)		32 (80.0)	34 (85.0)		44 (71.0)	54 (87.1)	★
それ以外	20 (25.6)	14 (18.0)		12 (31.5)	8 (21.1)		8 (20.0)	6 (15.0)		18 (29.0)	8 (12.9)	
精神力は強い方である (クヨクヨしない・物事に動じない e t c)												
できる	35 (44.9)	35 (44.9)		18 (47.4)	18 (47.4)		17 (42.5)	17 (42.5)		30 (48.4)	29 (46.8)	
それ以外	43 (55.1)	43 (55.1)		20 (52.6)	20 (52.6)		23 (57.5)	23 (57.5)		32 (51.6)	33 (53.2)	
意欲的で積極性がある。												
できる	42 (53.8)	43 (55.1)		17 (44.7)	23 (60.5)		25 (62.5)	20 (50.0)		36 (58.1)	33 (53.2)	
それ以外	36 (46.2)	35 (44.8)		21 (55.3)	15 (39.5)		15 (37.5)	20 (50.0)		26 (41.9)	29 (46.7)	

★ p < 0.05★★ p < 0.01★★★ p < 0.001

表 2-5 指導担当栄養士による事前・事後の学生評価

項目 カテゴリ		夏季 インターンシップ (1 回目)						春季 インターンシップ (2 回目)											
		全体 n = 76			A 群 n = 37			B 群 n = 39			全体 n = 45			A 群 n = 21			B 群 n = 24		
		事前 f (%)	事後 f (%)	χ^2	事前 f (%)	事後 f (%)	χ^2	事前 f (%)	事後 f (%)	χ^2	事前 f (%)	事後 f (%)	χ^2	事前 f (%)	事後 f (%)	χ^2	事前 f (%)	事後 f (%)	χ^2
敬語を正しく使うことができる																			
できる		37 (48.7)	46 (60.5)		17 (45.9)	20 (54.1)		20 (51.3)	26 (66.7)		17 (37.8)	32 (71.1)	★★	10 (47.6)	13 (61.9)		7 (29.2)	19 (79.2)	★★★
それ以外		39 (51.4)	30 (39.4)		20 (54.0)	17 (45.9)		19 (48.8)	13 (33.3)		28 (62.2)	13 (28.8)		11 (52.4)	8 (38.1)		17 (70.8)	5 (20.9)	★★★
大きな声であいさつができる																			
できる		41 (53.9)	49 (64.5)		17 (45.9)	21 (56.8)		24 (61.5)	28 (71.8)		21 (46.7)	37 (82.2)	★★★	14 (66.7)	15 (71.4)		7 (29.2)	22 (91.7)	★★★
それ以外		35 (46.0)	27 (35.5)		20 (54.0)	16 (43.2)		15 (38.4)	11 (28.2)		24 (53.3)	8 (17.8)		7 (33.4)	6 (28.5)		17 (70.8)	2 (8.4)	★★★
時間の管理ができる (仕事の時間配分)																			
できる		40 (52.6)	45 (59.2)		15 (40.5)	18 (48.6)		25 (64.1)	27 (69.2)		22 (48.9)	35 (77.8)	★★	16 (76.2)	15 (71.4)		6 (25.0)	20 (83.3)	★★★
それ以外		36 (47.4)	31 (40.8)		22 (59.4)	19 (51.3)		14 (35.9)	12 (30.7)		23 (51.1)	10 (22.3)		5 (23.8)	6 (28.5)		18 (75.0)	4 (16.7)	★★★
無遅刻・無欠席・その連絡ができる																			
できる		43 (56.6)	59 (77.6)	★★	14 (37.8)	25 (67.6)	★	29 (74.4)	34 (87.2)		26 (57.8)	45 (100.0)		19 (90.5)	21 (100.0)		7 (29.2)	24 (100.0)	
それ以外		33 (43.4)	17 (22.4)		23 (62.2)	12 (32.4)		10 (25.7)	5 (12.8)		19 (42.2)	0 (0.0)		2 (9.5)	0 (0.0)		17 (70.8)	0 (0.0)	
周囲の人への配慮ができる																			
できる		33 (43.4)	45 (59.2)		13 (35.1)	18 (48.6)		20 (51.3)	27 (69.2)		13 (28.9)	33 (73.3)	★★★	11 (52.4)	14 (66.7)		2 (8.3)	19 (79.2)	★★★
それ以外		43 (56.6)	31 (40.8)		24 (64.8)	19 (51.3)		19 (48.7)	12 (30.7)		32 (71.1)	12 (26.6)		10 (47.6)	7 (33.4)		22 (91.7)	5 (20.9)	★★★
人前ではっきりと話すことができる																			
できる		31 (40.8)	50 (65.8)	★★	14 (37.8)	22 (59.5)		17 (43.6)	28 (71.8)	★	15 (33.3)	31 (68.9)	★★★	12 (57.1)	12 (57.1)		3 (12.5)	19 (79.2)	★★★
それ以外		45 (59.3)	26 (34.2)		23 (62.1)	15 (40.5)		22 (56.4)	11 (28.2)		30 (66.6)	14 (31.1)		9 (42.8)	9 (42.9)		21 (87.5)	5 (20.8)	★★★
人とコミュニケーションがとれる																			
できる		38 (50.0)	52 (68.4)	★	13 (35.1)	20 (54.1)		25 (64.1)	32 (82.1)		19 (42.2)	37 (82.2)	★★★	16 (76.2)	18 (85.7)		3 (12.5)	19 (79.2)	★★★
それ以外		38 (50.0)	24 (31.6)		24 (64.9)	17 (45.9)		14 (35.9)	7 (18.0)		26 (57.8)	8 (17.8)		5 (23.8)	3 (14.3)		21 (87.5)	5 (20.8)	★★★
身だしなみがきちんとしてできる																			
できる		38 (50.0)	55 (72.4)	★★	16 (43.2)	25 (67.6)	★	22 (56.4)	30 (76.9)		27 (60.0)	39 (86.7)	★★	18 (85.7)	20 (95.2)		9 (37.5)	19 (79.2)	★★
それ以外		38 (50.0)	21 (27.6)		21 (56.8)	12 (32.4)		17 (43.6)	9 (23.1)		18 (40.0)	6 (13.3)		3 (14.3)	1 (4.8)		15 (62.5)	5 (20.8)	★★
精神力は強い方である (クヨクヨしない・物事に動じない e t c)																			
できる		32 (42.1)	48 (63.2)	★★	14 (37.8)	20 (54.1)		18 (46.2)	28 (71.8)	★	14 (31.1)	36 (80.0)	★★★	11 (52.4)	15 (71.4)		3 (12.5)	21 (87.5)	★★★
それ以外		44 (57.9)	28 (36.8)		23 (62.2)	17 (45.9)		21 (53.8)	11 (28.2)		31 (66.7)	9 (17.8)		10 (47.6)	6 (28.6)		21 (87.5)	3 (12.5)	★★★
意欲的で積極性がある。																			
できる		34 (44.7)	56 (73.7)	★★★	11 (29.7)	23 (62.2)	★★	23 (59.0)	33 (84.6)	★	21 (46.7)	37 (82.2)	★★★	18 (85.7)	18 (85.7)		3 (12.5)	19 (79.2)	★★★
それ以外		42 (55.3)	20 (26.3)		26 (70.3)	14 (37.8)		16 (41.1)	6 (15.4)		24 (53.3)	8 (17.7)		3 (14.3)	3 (14.3)		21 (87.5)	5 (20.8)	★★★

★ p < 0.05★★ p < 0.01★★★ p < 0.001

Ⅳ. 考 察

1. 入学時および卒業時の専門職に対する意識

1) 入学動機および栄養士業務内容の認識状況

平成15～17年在籍した学生45名の入学動機をみると、約6割が「栄養士就業」を目的として入学していたが、栄養士業務内容については、約4割の学生が「殆ど知らない」と回答していた。

これは、当人の意思より、保護者や進路指導教員との三者面談において「免許が取得できる学科」を入学先決定要因としているためと推測される。明確な動機を持たずに入学する学生に対し、就業への動機付けや専門職に対する職業意識の構築を図るために、栄養士業務の実際を体験させる必要性は高いと考える。

2) 卒業時の専門職に対する意識変化

卒業時の栄養士就業意識の変化をみると、入学時より約1割減少している。これは、職業イメージが「やや悪くなった」学生が2割、就業後の自信を「全くない」とした学生が3割、専門職に対する適性の自己評価を「向いていない」とした学生が2.5割あったためと推測される。この背景には、在籍2年間に難解な専門科目を受講し、インターンシップ・校外実習を通して栄養士の業務内容をやや把握できるようになったことで、自己評価が厳しくなったことがあると考えられる。

栄養士業務のうち「事務処理」と「嗜好および残食調査」が、入学時と卒業時に有意な差異を認めた。校外実習においては、給食管理業務に伴う食事箋、給食日誌、給食人員表、食数表、発注表、施設・設備および従事者の衛生管理点検表、栄養月報、栄養報告書など多種多様な書類・帳簿を目にし、記録することを体験したためであると推測される。また、嗜好調査・残食調査が増加したことは、いずれの学生も、実習期間中に嗜好調査・残食調査を実施させられたことによると考えられる。福岡県内の病院および施設における臨地実習項目の調査結果でも「患者の食事場面の見学」が92.1%、「栄養評価：食事摂取量の把握」が82.4%²⁾と報告している。

栄養士という専門職に必要な能力をみると「OA機器使用能力」には $p<0.001$ で有意な差異を認め、卒業時には35.5%増加していた。これは、履修科目として「情報処理Ⅰ・Ⅱ」「栄養情報処理」を受講し、専門職にはOA機器使用能力が必要であることを教育されたためであると考えられる。

また、友竹ら³⁾は、業務にパソコンを活用している栄養士は92%あり、内訳は表計算ソフト72%、給食管理ソフト69%、ワープロソフト66%の使用状況であると報告しており、本県でも、医療分野では電子カルテ、オーダーリングシステムの導入が進行しているため、校外実習時に目にする機会が多かったことが影響を及ぼしていると推測される。さらに、友竹らは栄養士が習得したい情報処理技術として、病院栄養士は47%が「プレゼンテーション」を、43%が「統計処理」を挙げ、福祉施設と小中学校の栄養士は「画像処理」をそれぞれ38%と43%、保育園栄養士は58%が「給食管理技術」を挙げていたと報告している。

近年、栄養学は「健康のための学問、広義の意味での医学の一分野」と定義され、信頼に足

る研究成果に基づくEBN (Evidence Based Nutrition) という考えが主流になっている。そうした中で、栄養士は「医療・保健関係者」の一員として、研究成果を収集し、妥当性、有効性を評価し、信頼度の高い報告を食事改善・栄養教育など日々の業務に取り入れる必要がある⁴⁾。したがって、EBNの実践には統計の基礎知識が必須であり、栄養ケアに関する科学研究結果も電子データベース化されている⁵⁾ ため、ネットワークの活用力も必要である。今後さらに、栄養士就業に向けた在学中の情報処理能力のスキルアップを図る必要性は高い。

一方、「豊富な知識」と「献立作成能力」にも有意な差異を認めたが、卒業時には、いずれも2割程度減少していた。入学時には、専門職に対する概念的な認識として「豊富な知識」を挙げていたが、インターンシップや実習を通して、施設のあり方や栄養士個人の能力に差異がある現実を知り得たことや、実習中に豊富な知識を見聞する場面に遭遇する機会がなかったこと、豊富な知識を認識する学生自身の感受性が欠落していたことなどによって減少したと考えられる。「献立作成能力」については、サイクルメニューの導入により、栄養士が献立作成業務に就く場面を見る機会が少なかったためと推測される。

栄養士という専門職に対する適性をみると、「協調性」・「外交的な性格」に有意な差異を認め、卒業時には、各28.9%・11.2%増加していた。これは、チーム医療や、栄養士と調理師との関係を目にし、異職種の人々が関与して仕事が遂行されることを知ったためと考える。

栄養士・管理栄養士を取り巻く環境変化として、2001年、日本静脈経腸栄養学会主導で各地の医療施設において、高い医療レベルと経済効果⁶⁾を図る目的で、NST導入を支援するプロジェクトが設立⁷⁾された。患者に対し、適切で効果的な栄養管理を実施するために、栄養士は医師、看護師、薬剤師、作業療法士、理学療法士、検査技師、事務職など多くの異業種従事者と連携をとれる資質が望まれている。

さらに、学校教育現場では、2005年に栄養教諭制度が創設され、その翌年には、食育推進基本計画が食育推進会議において決定された。文部科学省は、平成18年度4月1日現在、全国の26道府県教育委員会が302人を栄養教諭として採用した⁸⁾と、報告している。

なお、本県教育委員会は、初年度に69名を栄養教諭として採用した。今後、3～4年間に現在の学校栄養職員およそ200人を、順次栄養教諭に移行していく方針⁹⁾であり、食に関する指導の充実に向け、他教職員や家庭・地域との連携・調整を行うなどの役割が期待されている。

2. 夏季・春季インターンシップの事前・事後比較

1) インターンシップ実施施設および参加学生

日本においては、平成13年度の栄養士法改正に伴い、「傷病者に対する療養のため必要な栄養の指導」をはじめとする管理栄養士の業務内容が明確化したことや、栄養サポートチーム (NST) の導入により、栄養士は調理業務が主ではなく、医学的・論理的な栄養学を理解した、医療チームの一員であるという考え方が強くなってきた。その結果、近年の栄養士教育では調理を軽視する傾向がみられ、授業時間数も減少している。しかし、家庭においては、食の外部化が進み、調理体験のある学生が減少し、包丁も持てない学生が増加している。

さらに、家庭における食教育の衰退¹⁰⁾、手伝い率の減少¹¹⁾などに伴い、仕事の段取りや時間の逆算を出来ない学生が年々増加している。

そこで、本専攻では、社会で即戦力となる人材の育成および進路選択の一助とすることを目的に、インターンシップを導入した。

平成15年～18年度在籍学生のインターンシップ先状況をみると、1年次の夏季は、A・B群ともに病院が最も多く、春季にはホテル、保育園、介護福祉施設において実習した学生が多い。これは、栄養士の就業先を病院や福祉施設が主である¹²⁾と認識していたためと推測される。春季インターンシップ時には、栄養士の多様な就業先を知り得たことや、異なった分野の栄養士活動を体験したいと希望したこと、自らの進路選択に即した施設実習を希望したことなどによると考えられる。

2) インターンシップ参加動機と実習終了後の自己達成状況

インターンシップ参加動機と事後の達成状況をみると、夏季は「栄養士業務概要を知る」が実習終了後35.9%減少していた。入学後3ヶ月経過した学生のインターンシップにおいては、病院給食の特殊性を肌で感じることを目的としているために調理業務が主であることから、栄養士業務を見聞きする機会が少なかったためと推測される。

調理業務は配膳までの時間を逆算し、効率よく作業する必要性が高い。したがって、「時間配分を知る」では、参加動機が低値であったにもかかわらず、事後の達成状況は2割近く増加していた。インターンシップ体験後の学内における前期と後期の調理学実習終了時間を比較すると、いずれの班も所定時間内に終了するようになった。

一方、春季は、入学して1年後であることから、業務内容よりも専門職に必要とされる資質を学び、自己の適性を見極めることを目的としているため、参加動機・事後の達成状況ともに「コミュニケーション力」とした者が多かった。

3) 栄養士業務に対する認識状況

栄養士・管理栄養士業務は、給食管理業務が5割以下である施設は17.0%¹³⁾であるという報告が示すように、現時点においては、給食管理業務が主となっている傾向が高い。したがって、各季ともに「栄養指導」と「献立作成」と回答した学生が多いと推測される。各季ともに、事後には栄養士業務を「献立作成」と認識する傾向が高くなっていたが、栄養士の必要能力では「献立作成能力」が入学時より卒業時に減少傾向を示していた。これは、先に述べたとおり、業務としては多くの時間を費やしているが、サイクルメニューを導入し、毎食の献立作成を実施していない施設が多くなっているためと推測される。

4) 社会行動の変化に対する自己評価・指導担当栄養士による学生評価

インターンシップ実施に伴う社会行動の変化について学生自身の自己評価をみると、夏季には、全体とA群の「敬語を正しく使うことができる」に有意差を認めた。学内における学生間の交流では、同列の関係にあることから敬語を使用する機会は少ない。しかし、社会は縦の関係が主となることから、インターンシップや実習時には敬語の使用頻度が必然的に高くなる。この体験を通して、「敬語を正しく使えるようになった」と自己評価した結果であると推測される。

一方、春季では全体の「時間の管理ができる」「身だしなみがきちんとできる」に有意差がみられた。「時間管理」については、インターンシップの目的が病院給食の特殊性を知ることと、時間を逆算した仕事の段取りを学ぶことであったことから、若干その目的を達成した結果と考えられる。「身だしなみ」については、本学担当教員が学生指導を実施した結果であり、学生自身も必要性を自覚したためと推測する。

次に、指導担当栄養士による学生評価をみると、夏季においては、全体の「人とコミュニケーションがとれる」「無遅刻・無欠席、その連絡ができる」「人前ではっきりと話すことができる」「身だしなみがきちんとできる」「精神力は強い方である」「意欲的で積極性がある」に有意な差異がみられ、「できる」の事前・事後を比較すると、それぞれ事後が約2割増加していた。

「コミュニケーション能力」や「人前ではっきりと話す」は、いずれの職業においても必要不可欠な能力である。病院における食事提供には、異業種の連携が必要とされる。インターンシップ時の調理現場では、下処理から配膳までの業務を分担し、流れ作業により調理を行うため互いに業務進行度合いの確認を要することからコミュニケーション能力は重要である。学生は連携をとることが不可欠である環境下におかれ、コミュニケーション能力を身につけ、指導者の評価が高くなったと推測される。また、「人前ではっきりと話す」については、病院で患者訪問を体験し、保育園では食育指導を経験した結果と考えられる。

「無遅刻・無欠席、その連絡ができる」は、学校生活における遅刻・欠席とは異なり、チームを構成した仕事の場合は周囲に影響を及ぼす結果となる。実社会に身を置くことで、業務に支障をきたすことを理解し、責任感が芽生えてきた結果と考えられる。と同時に、インターンシップ体験後の学内においても、連絡せずに欠席したり遅刻する学生は皆無となった。

「精神力の強さ」については、インターンシップ開始時には、縦社会の中にあって、異なる年齢層の従事者と連携をとり業務を遂行することに不慣れであったものが、学生自身が自らの調理技術や社会行動の未熟さを認識し、注意を受けることに慣れていったためと思われる。「意欲的で積極性がある」は、専門職のスキルアップを図ることを目的に、単位とはならないインターンシップに自発的に参加した学生らであったことから、学ぶ姿勢を認められたためと推測される。

学生自身の自己評価と指導担当栄養士による学生評価を比較すると、学生より指導者が、インターンシップ実施による成長を高く評価する傾向がみられた。指導栄養士による学生への評価が高かった背景には、学内において「社会人としてのあり方や社会の厳しさ」を事前教育したことや、指導栄養士が学生の自発性を高く評価したためと推測される。

しかし、夏季インターンシップで、学生自身の自己評価において唯一関連がみられた「敬語を正しく使うことができる」は、指導担当栄養士より学生の自己評価が高かった。これは、正しい敬語の使い方に対する、社会人である指導担当栄養士と学生の間に水準の相違があったためと推測される。近年、校外給食管理実習などの評価総評に、学生自身の自己評価が高いという記載があることから、学生自身の物事に対する水準が低く自己評価があまくなった結果といえる。

次いで、春季の指導担当栄養士による学生評価は、夏季と同様な傾向を示したが、A群では、

いずれの項目にも有意差を認めなかった。これは、春季において「できる」の事前評価が、夏季より約2～5割高値であったため、事前・事後の差異が明確に出なかったためと推測される。一方、B群の事前評価は、「できる」が1～4割であり、夏季の4～7割より低値を示した。これらは、いずれも各季のインターンシップ実施先が異なったことにより指導担当栄養士が同一ではなかったためであり、困難ではあるが校外実習評価の適正化を図る必要性は高い。

本来、インターンシップの実施回数により、学生の成長度には変化があると推測される。したがって、同一学生に、同一施設における1年次の夏季・春季および2年次の夏季にインターンシップを体験させ、追跡調査を行いたいと考えている。さらに、卒業生による就職後の自己評価と就業先の上司による評価のアンケート調査も実施する予定である。

また、現時点における栄養士という職業は必ずしも魅力あるものとは言い難く、インターンシップの実施により栄養士就業を希望しない学生が出てくることが懸念される。したがって、今後、本専攻と実施施設の指導担当栄養士とが連携し、「職業に魅力を感じさせる」プログラムを構築する必要があると考える。と同時に、インターンシップの実施を通して、受け入れ施設において①業務の見直し、整備を図る良い機会になる、②学生を指導することにより、管理栄養士・栄養士のみならず従事者が業務を再認識し、改めて業務を理解する機会になる、③養成施設（学生）の協力を得て、調査・研究などの管理栄養士業務の科学的根拠の蓄積を行うことができる¹⁴⁾ように、学生を送り出す側として、貢献できるように努めたいと考える。

なお、本学においては、18年度より1年次夏季・春期休暇中と、2年次の必修科目である給食管理実習Ⅱに引き続く1週間のインターンシップを単位化した。

V. おわりに

平成15～18年在籍学生は、専門職に必要な能力・適性について、やや認識し、社会人としての行動を構築している様子が伺えた。

栄養士・管理栄養士を取り巻く環境変化の中で、保育園や学校において「食育」を推進し、医療機関や福祉施設において栄養サポートチームの一員として、高度な専門的知識および技術を持った資質の高い栄養士・管理栄養士を育成するにあたっては、大学における知識教育だけでは十分とは言い難い。

幸い平成15～18年度の参加学生をみると、年々増加傾向を示し、本年度はすべての在籍学生がインターンシップを実施している。今後の更なる充実が望まれるところである。

VI. 要 約

1. 入学時および卒業時の専門職に対する意識

1) 入学動機および栄養士業務内容の認識状況

入学動機は「栄養士就業希望」が6割強であったが、業務内容については、4割強が殆ど知らなかった。

2) 卒業時の専門職に対する意識変化

卒業時には、栄養士就業希望者が1割減少し、職業に対するイメージがやや悪くなったとした者が2割、良くなった者が5割近くみられた。

一方、栄養士就業後の自信が全くないとした者が3割あった。また、適性の自己評価では、入学・卒業時ともに、「わからない」が7割弱示していた。

栄養士の業務内容についての認識は、入学・卒業時ともに9.5割が「献立作成」と回答し、「事務処理業務」と「残食調査」に有意な差異がみられ、卒業時が各4～6割増加していた。

3) 卒業後の栄養士就業状況

平成13～15年度の栄養士就業率は、28.6%から5年後には約2倍強と年々増加傾向を示した。

2. 夏季・春季インターンシップの事前・事後比較

1) インターンシップ実施施設および参加学生

夏季に最も高値を示したのは、A群・B群ともに病院（9～10割）で、春季はA群の4割が病院を、B群の5割がホテルであった。

2) インターンシップ参加動機と実習終了後の自己達成状況

A・B群ともに、インターンシップ参加動機を「栄養士業務概要を知る」とした者が7割であったが、自己達成度は、いずれも4割減少していた。

春季は、A・B群ともに、参加動機・自己達成度を「コミュニケーション力」とした者が最も多く、2割前後であった。

3) 栄養士業務に対する認識状況

栄養士業務に対する認識状況をみると、夏季インターンシップの事前・事後は「栄養指導」が各5.5割・3.7割、「献立作成」が各4割・4.6割であり、春季も同様な傾向を示していた。

学生自身の社会行動に対する自己評価では、夏季においては、全体・A群が「敬語を正しく使うことができる」にのみ有意差を認め、「できる」の増加率は全体が2割、A群が4割であった。

一方、春季では、「時間の管理が出来る」「身だしなみがきちんとできる」が、全体にのみ有意差を認め、「できる」が各2割・1.6割増加していた。

次いで、指導担当栄養士による学生への評価では、夏季は、全体の「人とコミュニケーションがとれる」「無遅刻・無欠席、その連絡ができる」「人前ではっきりと話すことができる」「身だしなみがきちんとできる」「精神力は強い方である」「意欲的で積極性がある」に有意差を認め、事後には「できる」の評価がそれぞれ2～3割増加していた。A群に対しては、「無遅刻・無欠席、その連絡ができる」「身だしなみがきちんとできる」「意欲的で積極性がある」に、B群に対しては「人前ではっきりと話すことができる」「精神力は強い方である」「意欲的で積極性がある」に有意差を認めた。

春季における学生への評価では、全体の「敬語を正しく使うことができる」「時間の管理が

できる」「身だしなみがきちんとできる」「大きな声で挨拶ができる」「周囲の人への配慮ができる」「人前ではっきりと話すことができる」「人とコミュニケーションがとれる」「精神力は強い方である」「意欲的で積極性がある」に有意な差異を認め、「できる」の増加率は、いずれも増加し、最も高値を示したのは「精神力が強くなった」の5割で、次いで「周囲の人への配慮ができる」の4.4割であった。A群に対しては、いずれの項目にも有意差を認めないが、B群は「身だしなみがきちんとできる」「敬語を正しく使うことができる」「大きな声で挨拶ができる」「時間の管理ができる」「周囲の人への配慮ができる」「人前ではっきりと話すことができる」「人とコミュニケーションがとれる」「精神力は強い方である」「意欲的で積極性がある」に有意な差異がみられ、「できる」の増加率はいずれも4～5割増加していた。

VII. 参考文献

- 1) 文部科学省：大学等における平成16年度インターンシップ実施状況調査結果について
<http://www.mext.go.jp/b-mrnu/houdou/17/11/05112801.htm>
- 2) 外山 健二，伊藤 和枝他：管理栄養士養成課程における臨地実習および栄養士養成課程における校外実習への病院の対応の実態調査と効果的な実習教育方法に関する研究 栄養日本 第46巻，2002
- 3) 外山 健二，伊藤 和枝他：栄養士現場で必要とされる情報処理技術に関する調査 栄養日本 第47巻，2003
- 4) 佐々木 敏：Evidence-based-Nutrition EBN栄養調査・栄養指導の実際 医歯薬出版，2001
- 5) 西村 秋生：EBMに基づいた栄養ケア 日本健康・栄養システム学会誌，102，2003
- 6) 日本静脈経腸栄養学会・NSTプロジェクト実行委員会・東口 高志（編）：NSTプロジェクトガイドライン 医歯薬出版，2001
- 7) 東口 高志：NSTプロジェクト NST稼動施設近況報告 静脈経腸栄養，17（4），43－50，2002
- 8) 文部科学省：栄養教諭制度について，
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/eiyou/index.htm
- 9) 南日本新聞：“食育”指導の中核に，2006.2.7朝刊
- 10) 飯塚美和子，桜井 幸子他：最新小児栄養 第5版 学建書院，2005
- 11) 佐藤 幸子，五十嵐美智絵：女子学生の食生活に関する認識－幼時からの世帯と食生活に関連して－ 文教大学女子短期大学部研究紀要49集，25－38，2006
- 12) 栄養士への道 2004年版：日本栄養士会，2004
- 13) 清水瑠美子，福井 富穂他：「栄養ケア・マネジメントの推進と病院におけるフードマネジメント業務の標準化・効率化」に関する研究 栄養日本 第48巻，2003
- 14) 日本栄養士会：臨地・校外実習の実際－改正栄養士法の施行にあたって－ 2002年版