

鈴木誠二氏 株式会社ウエル・ピーニング代表取締役兼CEO
農学博士

現代に求められる管理栄養士とは？

産業衛生における行動変容支援を中心として

ウエル・ピーニングで保健指導者の人材育成に尽力している、鈴木誠二氏は、管理栄養士だからこそできる支援の仕方があると言う。ここでは、管理栄養士をとりまく環境の変化や身に付けるべきコーチングの技法を紹介する。

今ほど管理栄養士が求められる時代はない

臨床栄養と産業衛生における栄養指導を見てきて感じることは、「今ほど管理栄養士が求められる時代はない」ということです。

①妊婦の栄養管理に関する誤解や知識不足に起因する低体重児の多発②小児のアレルギー③学童期から青年期における「痩せ」または「肥満」の問題④生活習慣病の増加⑤介護におけるPEMや誤嚥の問題、などなど。思いつくだけでもこれだけあります。しかし、現実には「管理栄養士さんすぐ来て！」とか「管理栄養士さん何とかして！」と依頼されないのは何故なのでしょう？

た。「臨床栄養はとても重要です。私はこの点で管理栄養士に期待をしていますが、カンファレンスに参加してもカルテが読めない、共通の会話ができないのでは一緒に仕事するのは難しいですね。就業時後も居残りをして勉強するならば、研修生や新任看護師に対する教育が忙しくても管理栄養士にも教えようと思っていたのですが、彼女たち、すぐに帰りますからね。」

また、在宅介護支援センターに行ったら折、ヘルパーさんとこんな会話になりました「介護で何が大変かっていったら、利用者さんの食事のことです。何を食べさせたいのか、ホント困っちゃいます。誰に聞いたらよいのでしょうか」ケアマネに「居宅療養管理指導には管理栄養士が療養上有効な食事栄養指導を行なうことが含まれているのをご

存知ですか？」と質問すると「そうですね。しかし、訪問指導してくれる管理栄養士さんなんてどこにいるんですか？」という反応でした。

全国在宅訪問栄養食事指導研究会の方と、訪問している管理栄養士の数がなぜ増えないのかということについて話をしたとき、感じたことがあります。その理由は2つ。1つは管理栄養士にオーダーを出す立場の医師やケアマネが栄養指導の有用性を感じていないか、そのような管理栄養士の存在を知らないか、2つ目は利用者が管理栄養士を「医療スタッフ」だと思ってしまうことや治療法を聞いてくるので、管理栄養士が在宅訪問を怖がってしまうということです。

私は、これからの管理栄養士は医療

スタッフの1人として、初歩的な医療の知識やサラリーマンの世界で起きている経済問題の概要は知っておく必要があると考えます。管理栄養士は産業衛生の分野に発生している栄養管理の問題を明らかにし、それを相手の立場に立つて解決するプロフェッショナルであるからです。

具体的に産業衛生の現場に必要とされる管理栄養士はどのような考え方とスキルをもっていなければならないのか、私の経験から述べたいと思います。

こんな管理栄養士ならすぐにでも仕事を依頼したい

私が健康保険組合の経営コンサルティンクで感じていることの1つは、保健事業の「問題の本質」が明確になっていないことです。

問題解決に重要なのは明確になった時に「すぐに」の矢を射る「こと」

問題が明確になったと確信したら「すぐに」の矢を射る「こと」はとても重要です。なぜなら、どんなに優れた仮説や計画も実際に行なってみると微妙に的を外すからです。しかし、これは「失敗」ではなく「うまくいかなかった」として「上」に○cm、左に□cmシフトするのと「当たる」ことを手にした瞬間なのです。ですから、与えられた矢が2本しかなくても、恐れずに「1の矢を射る」ことを勇気をもって試してみてください。

行動を止めるのは「不安」

よい施策であっても、その組織では実施できないことがよくあります。私は「ほかによい方法がないのなら、それをすぐにやってみてください」と健保の常務理事に進言するのですが、「成功するかどうか確信がない」とか「まだ不安だ」と言って「何もしない」常務理事が少なくありません。しかし、このような人は「自分はまだ何も選択していない」と思っているので厄介です。これから射ようとしている矢には匂があり、一定時間を過ぎると陳腐化して使え物にならないということをこの人は知ら

目標は食生活の改善のみにあらず 管理栄養士にしかできない「栄養指導」とは何だろう

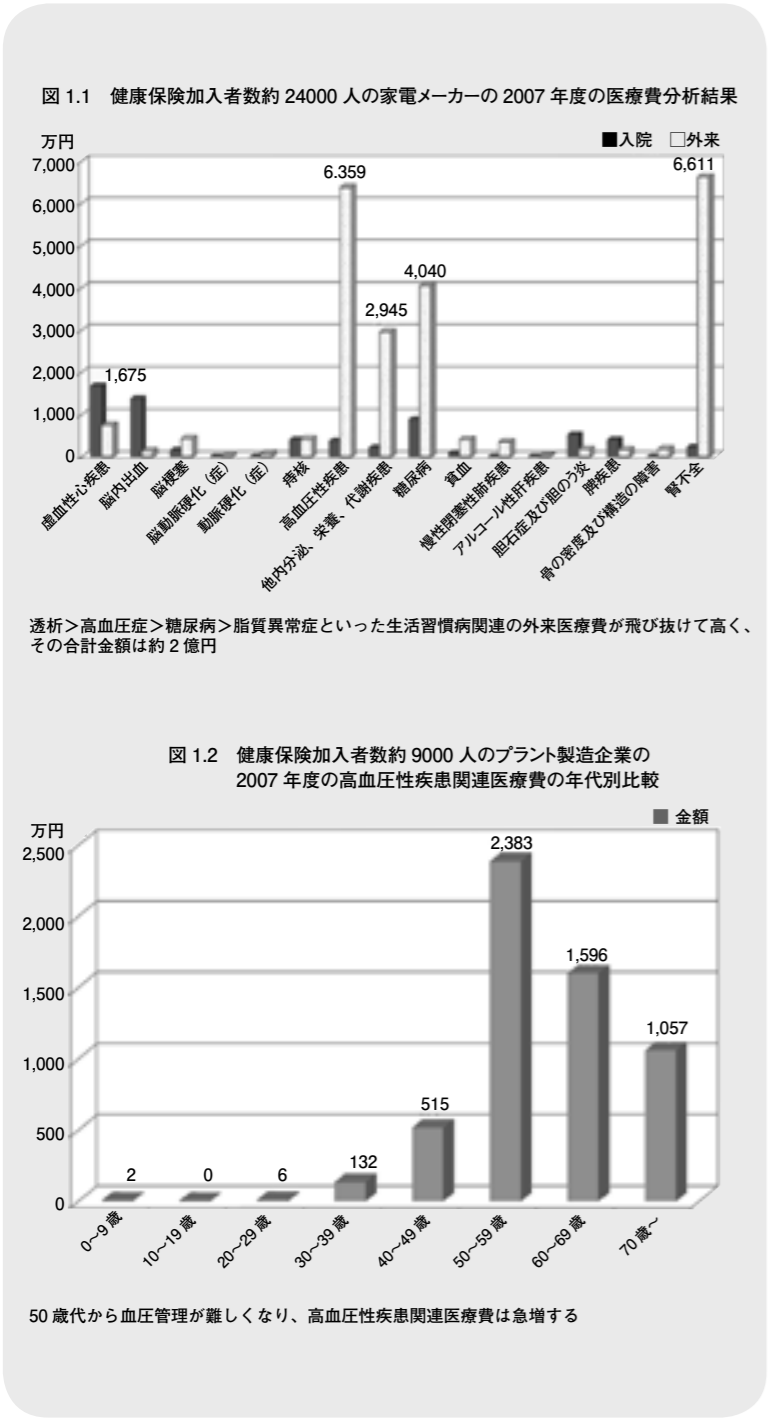


図3 始めることと続けること

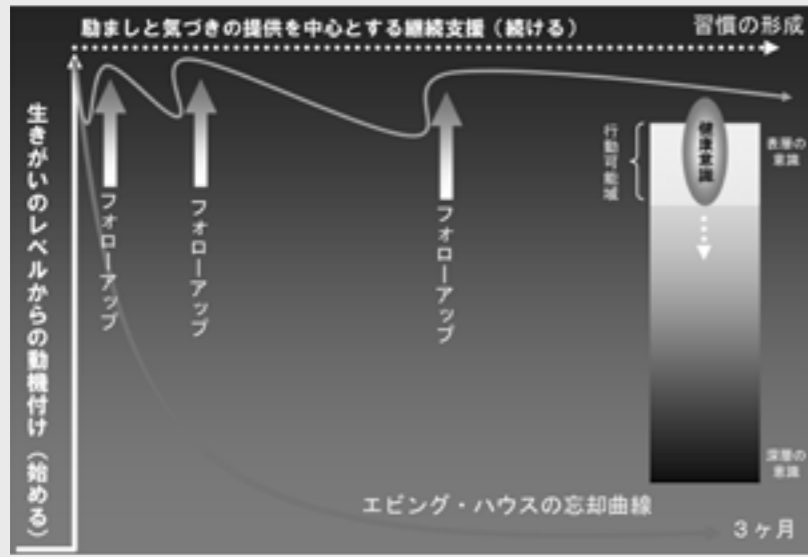
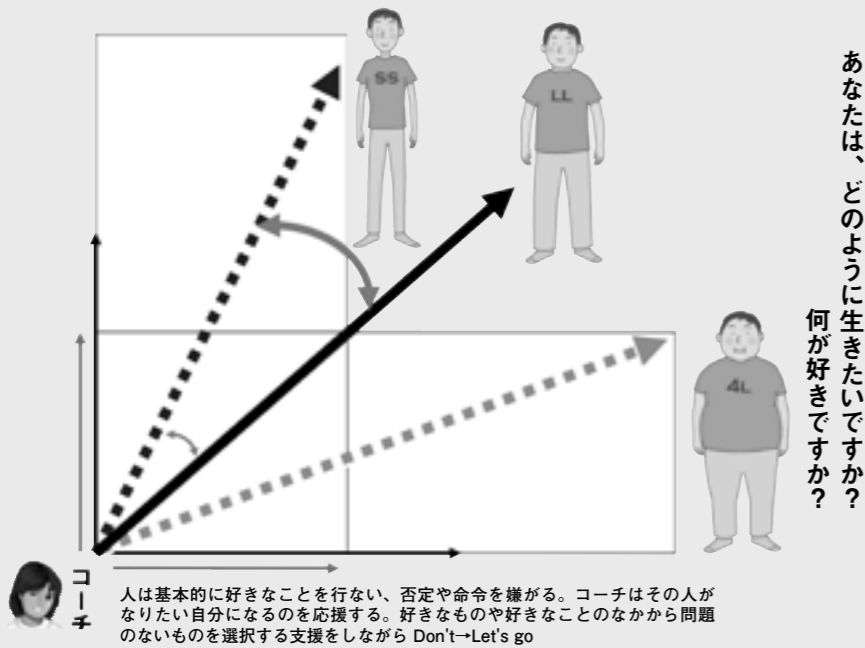


図4 大きな違いをつくる小さなこと



すずき・せいじ

1986年、名古屋大学大学院生化学制御研究施設博士課程修了後、テルモ株式会社へ入社。製薬メーカーで輸液や経腸栄養剤の研究開発をしていました。その頃は病院におけるNSTの立ち上げや、臨床栄養の分野で活躍している管理栄養士への情報提供やスキルアップのための支援をする。予防医療の必要性を強く感じ、2001年テルモ株式会社を退職し、地域や健康保険組合を対象にした予防医療のコンサルティングの会社、株式会社ウェルビーイングを設立。04年には東京大学医療政策人材養成講座1期生を修了。現在は、公衆衛生や産業衛生における効果的・効率的保健事業の実施支援を、メンタルヘルスと生活習慣病の予防を中心に行なっている。

願ってやみません。私たちが食生活の改善のみにあらず、管理栄養士にしかできない「栄養指導」とは何だろう。私たちが食生活の改善のみにあらず、管理栄養士にしかできない「栄養指導」とは何だろう。私たちが食生活の改善のみにあらず、管理栄養士にしかできない「栄養指導」とは何だろう。私たちが食生活の改善のみにあらず、管理栄養士にしかできない「栄養指導」とは何だろう。

して事実を見たり聴いたりしてはいない」ということです。人とは、本当にわがままな動物です。であれば、そのことを承認し、「あなたの好きなことは何ですか？好きなものは何ですか？」と尋ねて、「ではあなたの好きなことをしましょう！それが得られるように、私はあなたを100%応援します！」(図4)。そんな関係としてかわられたら、あなたはどのように思うで

しょうか？どちらかと言うと、これまでの管理栄養士は相手が何を求め、自分との会話をどのように感じているかに思いを馳せることなく、一方的に医学や栄養学的見地から「あなたは××なのだから〇〇すべき」と言っていたように感じます。そして嫌われたり、うるさがられていたのではないのでしょうか。多くの人は良いか悪いか、正しいか正しくないか

いかは知性や理性で判別が付きまします。しかし、そのことが健康行動や健康習慣に結びついたか？と問えば「NO」と答えるを得ません。人を突き動かすものは「感動」であって「理動」などではないからです。私は研修会などで管理栄養士に「これからの栄養指導は幅の広い確かな専門知識はもったうえて、クライアントに関わるスタンスとして『良いか・悪い

か」という価値観ではなく、クライアントにとって『好きか・嫌いか』あるいは『損か・得か』という価値観のほうがわかりやすく、伝わりやすいです」と、価値観の転換を勧めています。今後、管理栄養士は「その人にとっての健康とは何なのか」「問題の本質は何なのか」「どのように関わることが目的達成に有効なのか」を賢明に考えながら、伝えたいことを、伝えたい人に、伝えたいように、伝えるコミュニケーションのプロとなること、社会的地位を確立する上で重要であると考えます。

行動変容支援に有効な
コーチングスキル

「特定保健指導」は「特定栄養指導」と言い換えてもよいくらい栄養管理が重要です。この点で、人間栄養学や病態栄養学を知っていて、調理が得意な管理栄養士は適任と言えるでしょう。しかし、疾病者を対象とする臨床栄養と異なり、特定保健指導の対象者は栄養管理の必要性をあまり感じていません。その代わり食事管理や運動ができない言い訳はたくさんもっています。このようなクライアントに対してコー

チングはとても有効です。パソコンで「コーチング」を検索すると、たくさん出てきますので自分に合ったものを1つ学べばよいと思いますが、迷う方には入門書として「ニュートリションコーチング」(医歯薬出版)をお勧めします。

現場の行動変容支援にコーチングを導入してみようという意気込みで、皆さんの持ち時間は30分です。この初回面談で皆さんがやるべきことは、クライアントからコーチはあなたにお願いしますと言ってもらおうことです。そして決してしてはいけないことは、クライアントから理由のいかんにかかわらず嫌われることです。クライアントから嫌われると、その後6カ月の行動変容支援は糸の切れた帆を扱うはめになるからです」と。

コーチングでは「クライアントはすべて自分でできる人である」というところから関わります。従って、クライアントが求めてこないかぎり、何かを教えることも指導することもありません。それどころか、第一線でバリバリ仕事をしているメタボリックシンドロームの対象者は知識が豊富で、自分が何をしなければいけないのかも本当は知っ

ています。人は話しながら考える動物だと私は思います。話しながら、自分がやるべきことに気づき、そしてコーチの承認と声援をもらいながら、初めの一歩を踏み出す方が多いからです。習慣は約3カ月で形成されると言われていますので、始めることで半分は成功、3カ月間続けることであとの半分は成功です。(図3)こう考えると、行動変容支援において管理栄養士がやるべきことは、①クライアントに承認される、②質問によってクライアントに何が問題なのかを気付かせる、③問題解決に有効な方法をクライアントの好きな物の中から選択することを支援する、④自ら選択した行動目標をいつから始めるのかを宣言させる、⑤決

めたことが意識の深層に沈み込まないよう定期的に励ます、⑥大きな達成に対しては、小さな成功に対しても称賛することです。コーチングでは指導や教育どころかアドバイスもクライアントの許可なしには行ないません。私たちがクライアントに提案するときは「1つアドバイスをしてもよろしいですか？」と了解をもらってから、その人の好きな物の中からより好ましいと思われるものの選択を提案します。

私がコーチングを実施して感じたことは「人は本当に好きなことしかしなし、我慢は続かない」「人は聞くことよりも話すことのほうが圧倒的に好き」「人は自分の見たいところを見て、聞きたいところを聞くのであって、決

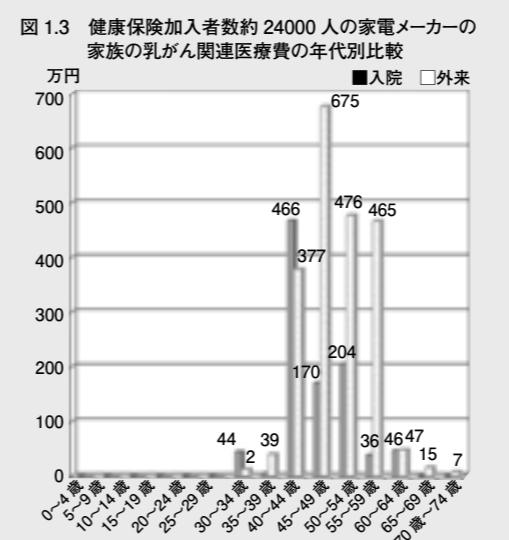


図2 保健指導実施者に求められる6つの資質

1. データを分析し、優先課題を見極める能力
2. 健診・保健指導の企画・調整能力
3. 保健指導の委託に関する能力
4. 評価能力
5. 保健指導の質を確保できる能力
6. 保健指導プログラムを開発する能力

保健指導実施者にはマクロな視野からの問題発見能力とミクロな視野での効果的・効率的施策の立案→実施→評価→修正→実施といった問題解決能力が求められる