

高崎健康福祉大学総合福祉研究所紀要

健康福祉研究

第19巻 第1号(2022)

原著

ユニット型特養におけるチームビルディング

：リーダーシップ特性とチーム力との関連

.....佐川 祥吾, 松沼 記代, 上原 徹 1

実践活動報告

大学生を対象とした日本の食文化の継承に関わる食育実践の試み

.....長井 祐子, 井上 瞳, 猪俣 遥香, 柏倉 真衣,

清水 愛恵, 野口礼於奈, 渡辺 由美 15

高崎健康福祉大学総合福祉研究所

《原著》

ユニット型特養におけるチームビルディング： リーダーシップ特性とチーム力との関連

佐川 祥吾¹⁾，松沼 記代²⁾，上原 徹²⁾

超高齢化に伴う要介護者の増加により，ユニット型特別養護老人ホーム（以下ユニット型特養）の需要は一層高まっている．同時に，チームケアにあたる介護職員やリーダーのスキルアップ向上は重要な課題である．そこでユニット型特養のリーダーと介護職員を対象に，チーム力やリーダーシップに関わる要素を検討し，効果的なチームビルディングについて考察した．対象は，ユニット型特養5施設（28ユニット）に所属するリーダー27名・介護職員95名で，チーム力とリーダーシップに関する自己記入式評価尺度を用いてチームビルディングに求められる要素を検討し，リーダー属性との関連も分析した．チーム力は，目標を焦点化し達成のしかたを見つめなおす「タスクの振り返り（task）」と，メンバーサポートや葛藤解決，チームの感情的な雰囲気など「社会的な振り返り（social）」をユニット毎に得点化した．リーダーシップ特性はPM尺度を用い，目標達成と課題解決のP機能と，集団の維持を促進するM機能を，介護職員およびリーダー自身が評価した．その結果，介護職員が評価したリーダーのM機能はtaskおよびsocialと有意な正相関を示した．リーダーシップを4類型にプロットした結果PM型が最も多く（70.4%），Pm型は認められなかった．4類型別にチーム力の得点分布を比較した結果，taskおよびsocialともにPM型が最も高くpM型，pm型の順に低下傾向が認められた．リーダーの経験年数は自身のM評価と負相関を示したが，介護職員の評価とは関連しなかった．また介護職員とリーダー自身によるPM評価の関連を検討したところ，P機能のみ有意な正相関を認めた．以上より，リーダーのM機能がチーム力を高める可能性が示され，緊張緩和，和解，激励と支持，自主性の刺激，相互の友好的依存性を増大する機能の必要性が示唆された．また経験や資格とPM評価やチーム力が関連しないことから，単なる実践だけではリーダーシップやチーム力は育くまれないことが示唆された．一方リーダー自身のM評価は経験年数が増えるほど低下しており，自覚的な評価と実際の機能が乖離している可能性も示唆され，リーダーのM行動への自己理解を深めることが重要である．介護福祉領域のチームビルディングには，M機能につながる関係性への目配りやチームの振り返りに焦点をあてた人材育成や研修プログラムの構築が求められる．

キーワード：特別養護老人ホーム，リーダーシップ，チームケア，メンテナンス，人材育成

（2022年6月8日受理）

¹⁾ 特別養護老人ホーム春日の里

²⁾ 高崎健康福祉大学大学院保健福祉学専攻

I. はじめに

「令和3年度版高齢社会白書」¹⁾によると、我が国の総人口は2021年10月1日現在で、1億2,571万人となり、総人口に占める65歳以上人口の割合（高齢化率）は28.8%となった。それとともに要介護者が増加し、在宅での生活継続が困難な方が入所する介護老人福祉施設数も年々増加している。2001年の全国介護保険担当課長会議²⁾において、より質の高いケアサービスを提供するため、大規模施設の集団処遇から、個人を尊重した全室個室ユニットケアを原則とする通告がなされた。「生活の場」を施設に移さざるを得ない高齢者が増える状況で、ユニット型特養への需要は一層高まっており³⁾、チームでケアにあたる介護職員やリーダーのスキルアップ向上は重要な課題である。

ユニット型特養は、介護保険法において「ユニットごとに、常勤のユニット・リーダーを配置すること」が規定されている。ユニットという小規模チームにおいて、リーダー職員は質の管理及びユニットの運営を担う。ユニットで提供されるサービス（以下ユニットケア）の質を担保するため、一般社団法人日本ユニットケア推進センターが実施する「ユニット・リーダー研修」を受講した常勤を配置するよう定めている。しかし、設置されているユニット数に対し、ユニット・リーダー数が追いついておらず、実態調査の結果⁴⁾ではリーダー全員が研修終了している施設はわずか19%で、35%では修了者が若干名という状況である。

またユニット型特養は一人ないし少数での勤務時間が多く、メンバー間の意思疎通やチームケアを実現するための方法論が確立されていない⁵⁾。また、研修の受講が義務化されているユ

ニット・リーダーも、介護人材育成や教育環境について難しさを感じている⁶⁾と報告されている。そのため、ユニット型特養に限定したチームケアの要素を明らかにする必要があると言える。ユニット型特養のチームケアについて山口ら⁷⁾は、ケアの質の向上に向け共同効果を高めるためには、チーム内の対人関係要因への対処だけでなく特に組織的要因を認識したうえで対応策を検討する必要があると提唱している。これは、個別ケアを推進し実践した際の喜びを共有し、ユニットという組織構造を配慮した結果、ケアワーカー同士が主体的に働けることを示唆している。リーダーが職員同士の交流や情報共有の機会を意識的に設定することは、ユニットのチーム機能の向上、介護職員の離職率の低下に寄与するだけでなく、ケアの質の向上による利用者本人・家族の満足度にも寄与すると考えられる。堀ら⁸⁾は「チームビルディングとは、集まったメンバー同士で枠組みを共有し、関係性を築いて協働意欲を高め、コミュニケーションしやすい環境を整えていく一連のプロセスである」と定義し、「個人の集まりをチームにするために意識や行動のレベル合わせをすること」と位置づけている。李ら⁹⁾は、最高の組織は①快適な物的作業環境、②良好な人間関係、③信頼関係、④支援関係、⑤仕事に見合う十分な報酬、⑥天職、⑦自己超越的コミュニケーションを有していることを挙げ、働きがいのあるチームを形成するために、リーダーには「メンバー全員の技術面や精神面の連携を高める様々な手法」、すなわちリーダーシップ特性が求められるとしている。ユニットケア研修実施要項（一般社団法人日本ユニットケア推進センター）¹⁰⁾では、「ユニット型特養に配置が義務化されているユニット・リーダーは、ユニットケ

アについて理解しユニットケアの質の管理及びチームリーダーとしてのユニットの運営をする」と記されている。このことから、ユニット・リーダーに求められるチームビルディングにかかわる能力として、目的達成に向けた行動とメンバーへの配慮的行動が大きな二要素と考えられる。そこで、ユニット型特別養護老人ホームのユニット・リーダーと介護職員を対象に、チーム特性やリーダーシップに関わる要素について自己記入式質問紙を用いて調査し、効果的なチームビルディング方法を考察することを研究目的とした。

II. 対象と方法

1. 対象

群馬県及び埼玉県内の社会福祉法人が運営するユニット型特養5施設に研究協力を依頼し、承諾が得られた合計28ユニットに所属するリーダーと介護職員を対象候補者とした。5施設に筆頭著者が赴いて、施設長および施設代表者(以下研究協力者とする)に研究の内容と目的を説明した。研究協力の撤回方法についても説明したうえで、同意の意志を直接確認し、同意書を提出したリーダー28名・介護職員108名を対象候補者とした。なお、本研究におけるリーダーと介護職員の定義は、以下のとおりとした。

- ・リーダー…ユニット内に配置されていて、事業所から役職として任命されている者。厚労省で定められたユニット・リーダー等の有資格者とは限らない。
- ・介護職員…リーダー以外の介護職員。正規職員と非正規職員として勤務する者。清掃のみ、洗濯のみといった

身体介護に関わらない職員は対象としない。

2. 方法

1) 調査方法

チーム特性や機能(以下チーム力とする)とリーダーシップに関する2種類の自己記入式質問紙を用いて、リーダーと介護職員が所属するユニットのチームビルディングに求められる要素を調査した。ユニットの特性を検証するため、リーダー用のアンケート用紙は記名式とし、介護職員用のアンケート用紙は無記名としたが、属性を検証する項目を加えた。筆頭著者が5施設を訪問し、各施設の研究協力者に調査対象者用資料と返信用封筒を手渡し、各対象者への説明と配布を依頼した。記入した回答用紙は封書に入れ、事業所内に設置する収集箱で回収した。なお、記入事項に大幅な欠損値がみられる回答者は除外した。また各ユニットにおいて2名以上の対象者が除外となった場合は、ユニットそのものを除外した。自己記入式質問紙調査は、2020年7月1日～8月31日に実施した。

2) 調査内容

① 基本属性

性別、年代(20代から60代の5区分)、介護経験年数、リーダー経験年数、保有資格を調査した。

② チーム力の評価(チームの振り返りのための質問紙)

West (2014)¹¹⁾によれば、「チームとは、明確に定義された困難なタスクに取り組む比較的小数の集団」と定義される。これをユニット型特養に当てはめると、「明確に定義された困難なタスク」は「利用者のケア」に相当し、ケアを提供することを目的とした介護職員で構成

された小規模な集団、すなわち1ユニットの介護職員がチームということになる。さらにWestは、チーム機能には「チームが遂行することを求められているタスク」と、「メンバーが社会集団としてどのように協同するかという社会的要素」の2つの基本的な側面があるとした。チームメンバーは積極的に目標を焦点化し、定期的にその達成のしかたやチームの仕事のしかたを見直すための「タスクの振り返り」と、メンバーのサポートのしかたやコンフリクトの解決方法、チーム全体の社会的、感情的な雰囲気を取り返す「社会的な振り返り」も行う必要があるとした。本研究は、この2つの機能を測定する尺度として開発された、「チームの振り返りのための質問紙」(West, 2014)¹¹⁾を用いた。前者に相当するtask因子(8項目)と、後者に相当するsocial因子(8項目)を、それぞれ7段階の順序尺度で評価した。なお本研究では異なる複数のユニット毎にチーム力を評価しているため、それぞれに所属する介護職員が評価した2因子の平均値を、各ユニットのチーム力を指標する代表値とした。

③ リーダーシップ特性 (PM評定尺度)

リーダーシップに関する三隅¹²⁾のPM理論では、リーダーの行動を目標達成と課題解決の機能であるP行動(performance)と、集団の維持を促進する機能であるM行動(maintenance)に分類し、PとMの両機能のバランスにより業績やチームワークなどの組織力が高まることが明らかにされている。集団の目標達成の働き、例えば生産性をあげて利益をもたらすことがその会社企業体の目標であれば、生産をあげることがP機能となる。仕事を批判したり、超過勤務を課したり、職務の役割・権限を明確にしたり、意思決定の結果を部下に指示したり、とき

に叱咤・忠告・助言したりすることは、監督行動としてのP行動である。M行動とは、集団や組織体のなかで、人間関係に生じた不必要な緊張を解消し、対立抗争を和解に導き、激励と支持を与え、少数者に発言の機会を与え、自主性を刺激し、成員相互の友好的相互依存性を増大していく機能である。PM評価尺度は本邦で幅広く研究や実践に用いられてきた、長い実績のある自己記入式評価法である。PおよびM機能についてそれぞれ10項目5段階で回答し、各合計点を算出する。これらのリーダーシップ機能はPとMの閾値で分類し、以下の4つのタイプに分けられる。

本研究では、ことなる複数のユニット毎にリーダーシップを評価しているため、それぞれに所属するリーダーに関して介護職員がP行動とM行動を評価し、ユニット毎で2尺度の平均値を算出した。それをもって、各ユニットのチーム力を指標する代表値とした(以下p_unit, m_unitとする)。また、全国平均であるP得点33.8, M得点32.7を基準として¹³⁾ユニット毎のPM値を上記4分割にプロットし、各類型比率を求めた。加えて、リーダー自身が自らをPM尺度で評価した得点も算出した(以下p_self, m_selfとする)。

3) 分析方法

チーム力(task, social)およびリーダーシップ(PM評定尺度)については、ユニット毎に各尺度の平均値を算出し、各ユニット特性を指標する個別データとして扱った。

チーム力(task, social)およびリーダーシップ(PM評定尺度)と、リーダー属性との関連性を検証するため、経験年数に関してはSpearman相関係数を算出、性別・資格・研修経験の有無に関してはMann-Whitney U検定を

行った。次に、チーム力 (task, social) とリーダーシップ (PM評定尺度) との相互関連を検証するため、Spearmanの相関係数を算出した。最後に、PM評定尺度によりユニット毎にリーダーシップを4分割でプロットし、各類型比率を算出した。PM 4 類型別に別にチーム力 (task, social) を比較検討するために、Kruskal-Wallis検定による分布の比較をおこなった。調査結果の集計と分析については、統計ソフトSPSS for windows ver.24.0を使用した。

4) 倫理的配慮

研究対象者には、研究説明書を用いて研究の趣旨を伝え、研究協力が自由意思であり、参加に同意していない場合であっても就業上およびその他の不利益を生じる可能性はないこと、質問用紙は統計的に処理をされ個人は特定されないこと、同意書およびチェックボックスへのチェックをもって同意を得たものとする、得られたデータは本研究以外で使用しないことを説明した。本研究は高崎健康福祉大学研究倫理委員会の承認を受け、実施した。(高崎健康大倫第2014号)

Ⅲ. 結果

1. 対象施設と対象者の概要

対象候補リーダー 28名・介護職員108名のうち、質問紙を投函したのはリーダー 28名 (回収率100%)・介護職員103名 (回収率95%)であった。そのうち、無効回答がリーダー 1名・介護職員 8名あり、有効回答者 (対象者) はリーダー 27名と介護職員95名となった。なお各ユニットには、2～5名の介護職員が所属していた。対象施設と対象者数の内訳および属性は表1～2のとおりである。なおリーダーの介護経験は平均14年3か月 (標準偏差59.4)、リーダー経験は平均6年5か月 (標準偏差41.6) であった。

2. ユニット毎の「チーム力」および「リーダーシップ特性」とリーダー属性との関係

チーム力 (task, social) およびリーダーシップ (PM評定尺度: pm_unit, pm_self) と、リーダーの属性との関連性を検証するため、年代・経験年数に関してはSpearman係数を算出、性別・資格・研修に関してはU検定を行った。

介護経験はm_selfと負の相関を示し ($r = -.43$, $p < .05$)、リーダー経験もm_selfと負の相関を

表1 リーダーの属性

n = 27名

属性		人数	%
性別	男	12	44%
	女	15	56%
年代	20代	0	0%
	30代	10	37%
	40代	13	48%
	50代	3	11%
	60代	1	4%
保有資格 (複数選択)	介護福祉士	26	96%
	ユニットリーダー研修修了	15	56%

表2 介護職員の属性

n = 95名

属性		人数	%
性別	男	22	23%
	女	73	78%
年代	20代	21	22%
	30代	29	31%
	40代	18	19%
	50代	15	16%
	60代	12	13%
保有資格 (複数選択)	介護福祉士	81	86%
	リーダー系資格	0	0%

表3 リーダー属性（年代・経験年数）とチーム力やPM評価との相関

		チーム力		介護職員が評価した リーダーシップ		リーダー自身が評価した リーダーシップ	
		task	social	p_unit	m_unit	p_self	m_self
年代	r	0.09	0.15	0.26	0.15	0.05	0.21
	p	0.65	0.47	0.19	0.46	0.81	0.30
介護経験	r	-0.05	-0.18	0.03	0.02	0.08	-0.43*
	p	0.82	0.37	0.90	0.91	0.69	0.02
リーダー経験	r	-0.08	0.05	0.00	-0.04	0.15	-0.46*
	p	0.70	0.82	0.98	0.86	0.45	0.02

*: p<.05

介護職員が評価したユニットリーダーのP行動（performance）をp_unit, M行動（maintenance）をm_unit

リーダー自身が評価したP行動（performance）をp_self, M行動（maintenance）をm_self

示した（ $r = -.46$, $p < .05$ ）。（表3）

次にリーダーの性別、介護福祉士の有無、リーダー研修の有無とチーム力、PM評定尺度との関連を検討した。表4に示すように、p_unitに関して女性の方が有意に高値であった（ $p < .01$ ）。他の属性については、有意な分布の差は認めなかった。

3. ユニット・リーダーのリーダーシップとチーム力との相関

チーム力（task, social）得点とリーダーシップ（PM評定尺度：pm_unit, pm_self）得点と

の関係を検討するため、Spearmanの相関係数を算出した（表5）。その結果、m_unit（ユニットのM得点）はチーム力のtaskと有意な正相関を（ $r = .60$, $p < .01$ ）、socialとも有意な正相関を示した（ $r = .63$, $p < .01$ ）。ちなみに、職員によるPM評価（unit）とリーダー自身のPM評価（self）の関連を検討したところ、p_selfとp_unitは有意な正相関（ $r = .41$, $p < .05$ ）を認めたが、m_selfはm_unitと有意な相関を示さなかった（ $r = 0.26$, ns）。

表4 リーダー属性（性別・資格研修の有無）とチーム力やPM評価との関係

		チーム力		介護職員が評価したリーダーシップ		リーダー自身が評価したリーダーシップ	
性別		task	social	p_unit*	m_unit	p_self	m_self
男	n=12						
	中央値	31.8	36.7	33.6	37.2	31.6	39.5
	最小値	22.8	28.8	24.8	28.3	24.8	34.0
	最大値	41.8	45.8	39.3	47.5	39.3	49.0
女	n=15						
	中央値	36.3	39.0	37.0	42.0	35.0	41.0
	最小値	25.3	31.0	27.7	29.7	24.0	34.0
	最大値	43.6	46.8	42.5	49.3	42.0	48.0
介護福祉士		task	social	p_unit	m_unit	p_self	m_self
なし	n = 1						
	中央値	43.6	46.0	42.5	44.5	42.0	35.0
	最小値	43.6	46.0	42.5	44.5	42.0	35.0
	最大値	43.6	46.0	42.5	44.5	42.0	35.0
あり	n = 26						
	中央値	34.5	38.8	35.5	40.3	32.5	40.0
	最小値	22.8	28.8	24.8	28.3	24.0	34.0
	最大値	41.8	46.8	39.3	49.3	41.0	49.0
リーダー研修		task	social	p_unit	m_unit	p_self	m_self
なし	n=12						
	中央値	34.1	38.4	36.4	41.3	33.5	42.5
	最小値	25.3	28.8	25.7	29.3	24.0	34.0
	最大値	39.0	46.8	39.3	49.3	41.0	48.0
あり	n=15						
	中央値	36.4	39.0	35.5	40.0	32.0	39.0
	最小値	22.8	32.0	24.8	28.3	24.8	34.0
	最大値	43.6	46.0	42.5	47.5	42.0	49.0

*: p<.01

介護職員が評価したユニットリーダーのP行動（performance）をp_unit, M行動（maintenance）をm_unit

リーダー自身が評価したP行動（performance）をp_self, M行動（maintenance）をm_self

4. リーダーシップ類型とチーム力

各ユニットに所属する介護職員がユニット・リーダーのリーダーシップをPM尺度で評価した結果をもとに、4類型に分けてプロットした（図1）。その結果、PM型19名（70.4%）、Pm型0名、pM型4名（14.8%）、pm型4名（14.8%）に分類された（閾値は全国平均P得点33.8、M

得点32.7）。PM型が最も多く、メンテナンスのみ低いPm型は認められなかった。次に介護職員が評価した各ユニットのリーダーシップ4類型別にチーム力（task, social）を比較するために、Kruskal-Wallis検定により「チームの振り返りのための質問紙」の2因子得点の分布を4類型で比較した。その結果、図2・3で示す

表5 リーダーシップとチーム力との相関

n = 27

		介護職員が評価した リーダーシップ		リーダー自身が評価した リーダーシップ	
		p_unit	m_unit	p_self	m_self
task	r	0.28	0.60**	0.09	0.34
	p	0.16	0.01	0.67	0.09
social	r	0.36	0.63**	0.18	0.37
	p	0.07	0.001	0.38	0.08

**: p<.01

介護職員が評価したユニットリーダーのP行動 (performance) をp_unit, M行動 (maintenance) をm_unit
 リーダー自身が評価したP行動 (performance) をp_self, M行動 (maintenance) をm_self

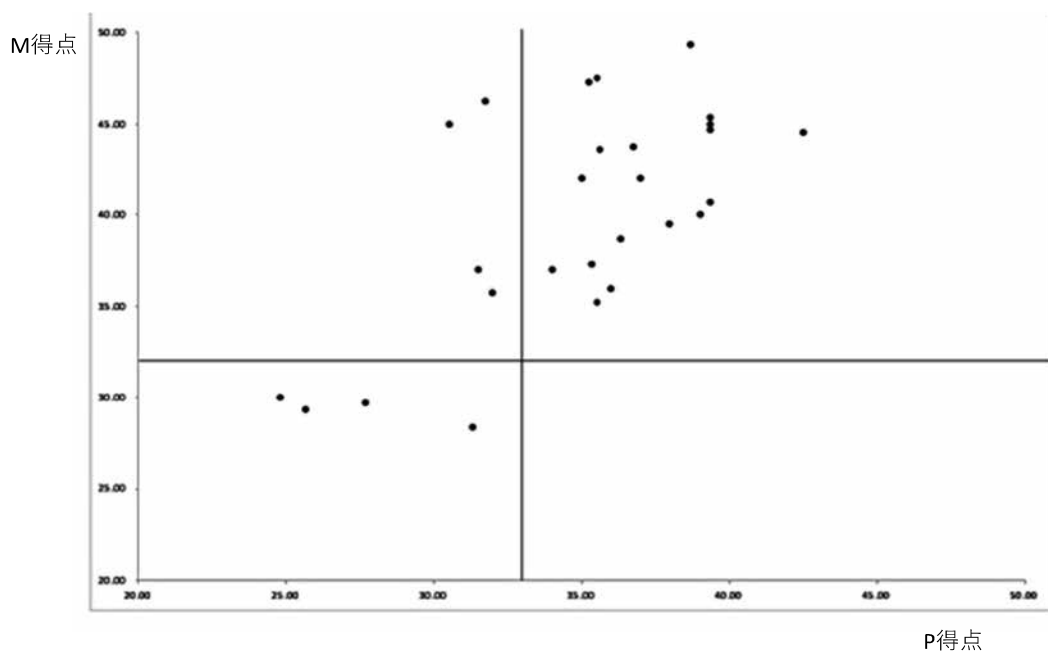


図1: ユニットのリーダーシップ類型のプロット

ようにともに5%水準では有意差は認められなかったが, PM型が最もチームの振り返り得点が高く, pM型, pm型の順で得点が低下する傾向 (task; $p=.08$, social; $p=.07$) が認められた。

IV. 考察

1. リーダーシップとチーム力との関係性

本研究は三隅が提唱したリーダーの行動特性に関するPM理論とWestが提唱したチーム機能に基づき, 介護職員を対象にしてユニット・リーダーのリーダーシップとチーム特性に関わる要

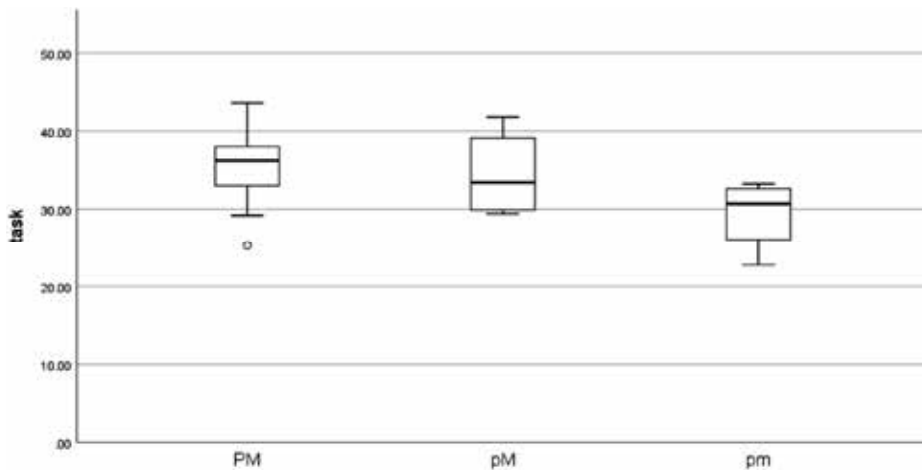


図2：PM類型別のTask因子得点

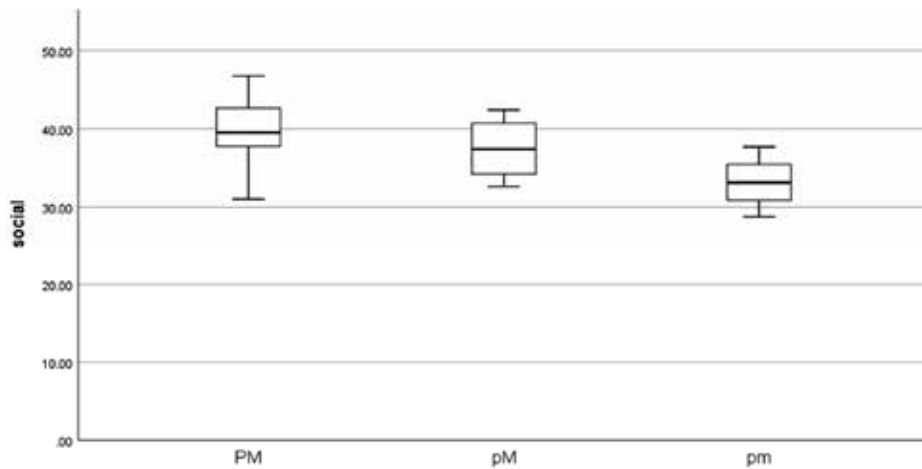


図3：PM類型別のSocial因子得点

素を調査した。その結果、リーダーのM（メンテナンス）機能がチームメンバーのタスクおよび社会的な振り返りを高める項目と強い相関が示された。M行動は、ユニットの介護職員がリーダーからメンテナンス行動すなわち人間関係の助けを受けていると感じているほど、介護職員自身が社会的な振り返りのみならず、タスクに対しても振り返りを行っていることを示している。Westはタスクおよび社会的な振り返り双方が高い場合を弾力的チームと評価しており¹¹⁾、タスクの有用性が高く維持され、チーム

メンバーのウェルビーイングが良好で、チーム意識が高く機能していることが推察される。P・Mともに高得点であることが優れたリーダーであると評価される場合も多いが、今回ユニット型特養については、P得点とチーム力（タスクおよび社会的振り返り）には有意な相関がみられなかった。目標達成に向けた機能であるP得点ではなく、集団維持に向けた機能であるM得点で有意な相関がみられたことは、ユニット型特養という特殊な業務形態におけるリーダーシップ状況が背景にあると考えられる。ユニッ

ト型特養では、一人勤務になる時間帯が多く、リーダーが介護職員と同じようにローテーションに入ることから、リーダーが介護職員と一緒に勤務しP機能を発揮する機会はそれほど多くない。むしろ、会議や研修の場で情報共有し、メンバーの意見を十分くみ取り、話し合いの結果合意した内容を遂行することが必要となる。これは、M機能にかかわるリーダーシップのあり方と言えよう。またこの結果は、宮上ら¹⁴⁾や種橋¹⁵⁾が介護職員の仕事への意識や能力に影響を与える因子として指摘しているリーダーとの関係性や、職員相互の関係性とながりを意識したリーダーの支援、メンバーを一人の人として認め信頼する姿勢、とも一致した結果といえる。ユニット特養だけでなく高齢者施設のリーダーのM行動が、介護職員の仕事へのモチベーションや能力の向上につながることが示唆された。またPM類型分類とチーム力との関連では、有意ではないものの、ユニット型特養におけるリーダーシップ特性を反映してチーム力が変化する傾向が認められた。特にリーダーのM行動が高い類型（PMおよびpM）で社会的振り返りやタスクが高い傾向にあり、先の結果を追認する所見が示された。ただし、Pm型に分類されたリーダーがおらず、ユニット数や背景属性の統制にも限界があり、今後の更なる追試が求められる。

2. リーダー属性やリーダー自身によるリーダーシップ評価の関与

リーダー属性とリーダーシップやチーム力との関連では、ユニット・リーダーの介護経験年数やリーダー経験年数・ユニット・リーダー研修終了資格と、ユニットのPM評価やチーム力に関係性が見られなかった。全国356名のユニッ

ト・リーダーを対象とした汲田ら¹⁶⁾によるアンケート調査でも、経験年数による大きな差異は示されておらず、経験や資格だけではリーダーシップやチーム力ははぐくまれないことが示唆されている。

また介護職員によるリーダー評価で目標達成に向けた機能であるP得点が有意に高値を示したのは、ユニット・リーダーが女性である場合であった。豊田ら¹⁷⁾が、大学生を対象とした男女別のリーダーの特徴を調査した結果、男性リーダーにはP機能、女性リーダーにはM機能を求める傾向が示唆されている。本結果で女性リーダーにP機能の優位性が認められた背景には、介護現場が生活の場の延長であり、一般的に家事を担う女性が活躍しやすい環境であることや、介護職員に女性が占める割合が多いことも影響していると考えられる。

一方で、リーダー自身のPM得点にも注目すると、経験年数が増えるほどリーダー自身のM得点は低下傾向にあったが、リーダー自身のM得点と介護職員が評価したM得点に有意な相関は見られなかった。M行動は集団や組織体のなかで、人間関係に生じた不必要な緊張を解消し、対立抗争を和解に導き、激励と支持を与えるなど成員相互の友好的相互依存性を増大していく機能である。富永ら¹⁸⁾は、経験年数を重ねるごとにM行動に相当する「現場の結束力と職場内外のつながり」や「支援的な現場目線の職場運営と人材開発」、レジリエンス（適応力）などが強化されると述べている。今回それと相反する結果が示されたが、経験豊富なリーダーほど冷静に自分を含めた全体の状況を把握するメタ認知能力が高いため、逆相関が示されたとも考えられる。事実Dunning&Kruger¹⁹⁾が学生を対象にして行った調査では、「能力の低い人ほ

ど自身の能力を過大評価し、能力の高い人ほど自身の能力を過小評価する」という結果が示されている。M機能に意識して取り組んでいるリーダーは、過去の成功体験や失敗体験と現状を比較する中で、主観的な目標水準が高くなっているとも推察される。

他方でP機能は、リーダー自身および介護職員の得点が有意に関連していた。ユニット型特養ではリーダーとしての時間よりも、介護職員として現場で過ごす時間が圧倒的に多い。この結果は、目標に対するリーダー行動の達成度が、リーダー自身と介護職員の評価が一致していることを表しており、リーダーの現状が共有できているとも推察される。他方、M機能はリーダー自身と介護職員の得点が関連していないことから、リーダーと介護職員の評価が一致していない可能性がある。リーダー自身がメンテナンスしているつもりが実際はあまり機能していないことも危惧され、介護職員に対する人間関係の調整や支持的機能の自己覚知の必要性が示唆された。

3. 今後の課題と研究の限界

今回の結果から、ユニット・リーダーのM行動がチーム力に影響しているものの、ユニット・リーダー自身のM行動に対する理解と行動が一致していない可能性が示唆された。汲田ら²⁰⁾が行ったユニット・リーダーを対象としたアンケート調査で、これから受けたいと思う研修に「人材育成、運営・管理、実践の公表に関する能力」があり、今回の調査結果と照らし合わせても、M行動に対する研修のニーズが高いことが推察される。そのためにはM型の要素を支援する必要がある。具体的には人間関係の緊張を解消し、対立を和解に導き、激励と支持を与え、

自主性を刺激し、成員相互の友好的依存性を増大していくことが求められる。またTuckman²¹⁾はチームの成長段階を「チームの土台を構築する形成期 (Forming)」、「お互いの特性を理解する混乱期 (Storming)」、「チームとしての規範や関係性を作る統一期 (Norming)」、そして「チームとして成熟する機能期 (Performing)」の4段階に分類しており、今後の研修ではこうしたチームマネジメントや組織の成長やステージ変化も視座に含める必要がある。一方で汲田²⁰⁾が実施した調査では、認知症介護指導者研修を終了し、ケア現場でスーパーバイザーを担っている者でもスーパービジョンを受ける必要があり、その機会を職場内でどう確保するかという課題がある。高沢²²⁾も指摘するように、ユニット・リーダーになるための研修に加えて、リーダーとしての経験を積んでいる者がリーダーのM機能に対する自己理解を深める必要性や、フォローアップ訓練が重要であると考えられる。今後は、ある程度の経験年数を積んでいるユニット・リーダーも研修の対象とし、ユニット型特養におけるチームビルディングの要素と過程を伝達できる研修プログラムの確立が急がれる。

本研究には言及すべきいくつかの限界と課題がある。まず、チームの経過年数や対象者が現ユニットに所属した期間を考慮していない。チームとしての成熟度が、調査結果に少なからず影響すると考える。また、今回の対象はユニットを1チームとしているが、通常は2ユニットが1フロア（もしくは3ユニットが1フロア）で協力ユニットとして運営されているため、少なからず協力ユニットのリーダーの影響を受けた可能性もある。今後はチームの単位をユニットではなく、協力ユニットも含めた1フロアと

としての検証も必要と考える。今回、ユニット特性を指標する代表値として平均値を用いたが、ユニットに所属する対象数が少なく、今後より大きなサンプルで検討を加える必要がある。さらには、法人ごとにユニット・リーダーに与えられている権限が異なっている可能性もある。ユニット・リーダーの業務としての裁量がどこまでの範囲なのか、調査が必要である。こうした点を踏まえ、リーダーのチームビルディング研修プログラムを構築することが望まれる。

本論は、筆頭著者が高崎健康福祉大学保健福祉学専攻に提出した修士論文の主要部分をまとめたものである。

文献

1. 内閣府: 令和3年版高齢社会白書. 2021
2. 厚生労働省: 全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料. 2001
3. 壬生尚美: 特別養護老人ホームのユニット型施設と従来型施設における入居者の生活意識: 安心・満足できる生活の場の検討. 人間福祉学研究, 4, 77-90. 2011
4. 厚生労働省: 「特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準について」の一部改正について. 2006
5. 金美辰, 壬生尚美: 小規模ケアにおける介護職員の仕事意識に関する研究: ユニット型施設とグループホームの比較から. 人間関係学研究, 大妻女子大学人間関係学部紀要, 19, 169-174. 2017
6. 日本総合研究所: ユニットケアに係る研修の在り方に関する調査研究事業報告書. 2021
7. 山口麻衣, 山口生史: 介護施設におけるケアワーカー間の協働: 組織内ケアチームに着目した分析. テオロギア・ディアコニア, ルーテル学院大学・日本ルーテル神学校紀要, 43, 35-48. 2010
8. 堀公俊, 加藤彰, 加留部貴行: チームビルディング. 日本経済新聞社, 10-15. 2007
9. 李超, 狩俣正雄: 働きがいのある最高の組織とチームビルディング. 商経学叢, 64, 321-355. 2017
10. 一般社団法人日本ユニットケア推進センター: ユニットケア研修テキスト 施設運営の4つのポイント 改訂版. 中央法規. 2021
11. West MA: チームワークの心理学 エビデンスに基づいた実践へのヒント. 一般社団法人東京大学出版会, p 1-15. 2014
12. 三隅二不二: リーダーシップ行動の科学 改訂版. 有斐閣. 1984.
13. 橋口捷久: PMリーダーシップトレーニング効果の数量化分析. 奈良大学紀要, 20, 203-222. 1992
14. 宮上多加子, 田中真希: 中堅介護職員の経験を通じた学びと職場における支援関係. 高知県立大学紀要, 68, 1-14. 2019
15. 種橋征子: 介護職員間で実施する「ケア」の概念を内在化するための研修方法に関する研究—ユニットリーダーのユニットメンバーに援助の価値を伝える工夫と困難さ—. 長崎国際大学論叢, 19, 137-148. 2019
16. 汲田千賀子, 野口典子: 高齢者施設におけるユニットリーダーの職務と求められる能力. 中京大学現代社会学部紀要, 12, 25-39. 2018
17. 豊田弘司, 生田明子: 大学生における男性及び女性リーダーの特徴. 教育研究所紀要, 34, 129-135. 1998
18. 富永真己, 中西三春: 介護職における就業継続の意向を高める要因: ユニットリーダーへのインタビューによる質的研究. 日本公衆衛生雑誌, 68, 468-476. 2021
19. Kruger J, Dunning D: Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. Journal of Personality and Social Psychology, 77, 1121-1134. 1999
20. Tuckman BW: Developmental Sequence in Small Groups. Psychological Bulletin, 63, 384-399. 1965
21. 汲田千賀子: 認知症ケア現場のリーダーに対する継続的スーパービジョン. 同朋福祉, 23, 111-130. 2017
22. 高沢佳司: 社会人基礎力の知覚, 社会的望ましさ, およびダニング・クルーガー効果. 愛知学泉大学・短期大学紀要, 52, 17-26. 2017

Team-building in unit-type special care homes for older adults: Relationships between leadership features and team abilities

Shogo Sagawa ¹⁾, Kiyo Matunuma ²⁾, Toru Uehara ²⁾

¹⁾ Kasuganosato, Special care homes for older adults

²⁾ Takasaki University Graduate School of Health and Welfare

Key words: care home for older adults, leadership, team care, maintenance, human resource development

Abstract

The aging society has placed increasing demands on unit-type special care homes for older adults (hereafter referred to as units). In turn, there has also been an increasing need to improve the skills and leadership of care staff in these units. The present study aimed to investigate factors relating to team abilities and leadership in such units and discuss effective team-building methods. Subjects were recruited from five institutes (28 units), and 27 leaders and 95 care staff participated. Self-rated questionnaires for team ability and leadership were administered, and relationships among the scores for these scales and basic information were examined. Team ability was assessed by the 'task' and 'social' aspects of each unit. The leadership of each leader of the unit was evaluated by the staff and leaders themselves using the performance and maintenance (PM) scales. Results showed that maintenance leadership was significantly correlated with task and social abilities. For the four categories of PM plots according to each threshold, a percentage of participants in PM type (high in both the P and M scales) was 70.4%, with no Pm type (high in the P scale, and low in the M scale). Moreover, task/social abilities tended to increase from pm (low in both the P and M scales), to pM (low in the M scale and high in the M scale), and to PM types. The experiences of leaders were negatively correlated with self-assessed maintenance scale scores. There was a significant correlation between performance scale scores assessed by staff and those self-assessed by leaders. These results demonstrated the importance of maintenance (e.g., moderating tensions, reconciliation, mutual support, and interpersonal relationships) of leaders in the units for improving team ability. However, self-assessed maintenance of leaders decreased with experience, which may be attributed to a separation between subjective awareness and objective functions. Therefore, it is important to improve team-building in units by focusing on interpersonal relationships and team abilities. Moreover, developing educational programs for care workers and leaders that focus on maintenance functions may be effective.

《実践活動報告》

大学生を対象とした日本の食文化の継承に関わる食育実践の試み

長井 祐子, 井上 瞳, 猪俣 遥香, 柏倉 真衣,
清水 愛恵, 野口礼於奈, 渡辺 由美

大学内における食育推進事業の一環として、高崎健康福祉大学健康栄養学科の学生を対象に、日本の食文化や郷土料理に対する興味関心を高めることをねらいとした食育活動を実施した。活動内容は、1. 郷土料理の由来や作り方に関する動画の作成、2. 動画の配信、3. 自宅での郷土料理作りの写真やコメントの学内掲示であった。これら一連の活動は、健康栄養学科の助手6名が中心となって進めたが、動画の作成では、協力学生を募り、助手とともに動画の構成を考えたり調理の手元を撮影したりと、助手と学生による共同制作とした。本活動では、ねらいの達成にせまるための仕掛けとして次の2点を用いた。1点目は、正課外の活動として、各学生の興味関心の程度に合わせて参加する活動を選択できる形式を取り入れ、学生の主体的な活動を支援した点である。2点目は、伝える相手を意識し広報の視点を重視した点である。

本活動の実施により、協力学生のほか、動画を視聴した学生、自宅で郷土料理を作った学生、学内掲示を見た学生にも、日本の食文化や郷土料理に対する興味関心に変化がみられたので報告する。また、大学生を対象とした食育活動を行う際の有用な手立てや留意点についても気づきを得たので報告する。

キーワード：食育 大学生 日本の食文化 郷土料理

(2022年11月23日受理)

I. 緒言

平成25年に「和食；日本の伝統的な食文化」がユネスコ無形文化遺産に登録¹⁾されたことにより、日本食の良さが見直され、世界からの注目もより一層高まった。しかし、その一方で成人の3人に1人が郷土料理や食べ方、作法など、

日本の食文化を受け継いでいないと回答するなど、日本の食文化の存在感が失われつつある²⁾ことが問題視され、特に20歳代から30歳代の若い世代の意識や実践に課題があることが注視された。これらの課題を解決すべく、平成28年度から平成32年度までの5年間で期間とする第3次食育推進基本計画³⁾では、「若い世代を中心とした食育の推進」及び「食文化の継承に向けた食育の推進」が5つの重点課題のうち2つに

あげられ、様々な食育推進が図られてきた。これにより令和2年度には、食文化の継承に関する国民の実践状況は目標値を上回り、改善に向かったことが示されたが、世代別にみると若い世代の実践状況は、他の世代に比べ低い結果^{4), 5)}であった。令和2年2月に報告された「大学生の食に関する実態・意識調査報告書」⁶⁾では、郷土料理や伝統料理について「あまりよく知らない」と回答する者が42.6%, 「知らない」と回答する者が9.3%との結果が得られており、認知に関しても課題があるといえる。大学生を含む若い世代はこれからの時代の担い手であることから、自分の食や健康について考え実践するだけでなく、食文化の継承に関しても、日本の食文化の良さを見直し、自らの食生活に生かすとともに、次世代に伝えつなぐ役割を担っていることを再認してもらいたい。

そこで、本学健康栄養学科学生を対象に、「日本の食文化の継承」に関わる取組として特に郷土料理に焦点をあてた食育活動を行うこととした。本活動は、初めての試みであったことから、対象は、筆者らが所属する健康栄養学科の学生に限定した。

本報告では、食育活動を実施したことによる健康栄養学科学生の食文化や郷土料理に対する興味関心の変化や活動への反応について報告する。また、大学生を対象とした食育活動を行う際の有用な手立てや留意点についても気づきを得たので報告する。

II. 目的と方法

1. 活動目的

食育活動を通して、健康栄養学科学生の日本の食文化や郷土料理に対する興味関心を高める

こと。

2. 活動内容

(1) 動画の作成 (2021年8月上旬～9月下旬)

健康栄養学科助手と協力学生 (「5. 協力学生の決定」参照) により、郷土料理の由来や作り方に関する動画を共同制作した。動画は、親しみやすさや分かりやすさに配慮し、各郷土料理とも3分程度に仕上げた (写真1)。

(2) 動画の配信 (2021年9月下旬～10月下旬)

健康栄養学科の学生を対象に、作成した動画をオンラインの動画配信サービスにて配信した。配信開始時には、協力学生とともに、動画サイトのURLとQRコードを掲載したリーフレット (写真2) を健康栄養学科の全学生に配布した。

(3) 郷土料理の写真とコメントの学内掲示 (2021年9月下旬～11月上旬)

動画を視聴して郷土料理作りに興味をもった学生には、実際に自宅で郷土料理を作ってもらい、作った郷土料理の写真とコメントをメールにて回収した。回収した写真とコメントは、SNSでの掲載に似せた形で学内の廊下及び掲示板に掲示した (写真3)。

3. 事前アンケートの実施

2021年7月上旬、授業終了後の休み時間に、教室にて、記名式のアンケート用紙による事前アンケートを実施した。アンケートでは、「あなたが紹介したい郷土料理や地場産物を使ったおすすめ料理、地域ならではの給食レシピ」として、料理名とともにおすすめの理由や思い出についても記述にて回答を得た。また、食育活動を実施するにあたり、「協力学生として企画の運営を一緒にやってみたいか」及び「食文化



写真1 HPトップページ

や郷土料理に関する企画に参加者として参加してみたいか」について、「やりたい」「やりたくない」及び「参加したい」「参加したくない」の2選択肢から回答を得た。アンケート配布時には、協力学生の活動時期は夏季休業中が主であり、活動日は1～2日、活動時間は1～2時間程度、活動内容は、食文化や郷土料理に関する動画を作成する際に構成を考えセリフを吹き込んだり調理動画の手元撮影を行ったりすることを口頭にて補足説明した。アンケートは、健康栄養学科の全学生を対象に実施した。

4. 郷土料理の決定

事前アンケートの際に、「あなたが紹介した

い郷土料理」として学生から得られた回答の中から、今回の動画作成で採用する郷土料理を検討した。検討時には、大学生でも気軽にかつ簡単に作ることができるよう、予算や手順、調理時間等の条件を考慮した。また、本活動を通して食文化や郷土料理への興味関心を高めるとともに、より親しみをもつことができるよう、健康栄養学科に在籍する学生の出身地として上位にあがる都道府県を多く採用することも配慮した。結果、群馬県の「やきもち」「あまねじ」、埼玉県の「つみっこ」、栃木県の「耳うどん」、長野県の「おやき」、新潟県の「さりざい」、福島県の「引き菜もち」、宮城県の「ずんだもち」の7県8品の郷土料理を採用することとした。



写真2 リーフレット

5. 協力学生の決定

事前アンケートの際に、協力学生として企画の運営と一緒に「やりたい」と回答した学生は、326名中97名であった。その後Googleフォームにて活動日等を調整したのち、最終的に36名に決定した（1年生：4名、2年生：3名、3年生：20名、4年生：9名）。さらに36名を郷土料理ごとに3名から6名で班編成した。

6. 事後アンケートの実施

(1) 協力学生への事後アンケート

協力学生には、配信する動画が完成した段階で、Googleフォームにて事後アンケートを実施した。食育企画の運営に携わった感想は記述により回答を得た。「この企画に携わることが、日本の食文化や郷土料理について考える機会になったと思いますか」「今後も学



写真3 写真とコメントの学内掲示

内で、このような食育に関する企画を運営する機会があったら、参加したいと思いますか」「今回の活動への参加は、将来の管理栄養士業務に役立てたいと思いますか」の設問に対して、「とてもそう思う」から「全く思わない」の4選択肢から回答を得た。

(2) 健康栄養学科学生への事後アンケート

動画配信終了後に、協力学生を含む健康栄養学科の全学生を対象に、無記名式のアンケート用紙にて事後アンケートを実施した。「食育企画「伝えつなごう！日本の食文化」が実施されていたことを知っていましたか」の設問に対して、「知っていた」「知らなかった」の2選択肢から回答を得た。「この企画は、日本の食文化や郷土料理について考える機会になりましたか」「今後も学内で、このような食育に関する企画があったら、企画運営に携わってみたいと思いますか」「今後も学内で、このような食育に関する企画があったら、参加者として参加してみたいと思いますか」の設問に対して、「とてもそう思う」から「全く思わない」の4選択肢から回答を得た。また、意見や要望についての自由記述欄も設けた。

Ⅲ. 倫理的配慮

事前アンケート及び事後アンケート実施時には、アンケートへの回答は任意であること、アンケートの回答内容や活動への参加の有無は成績とは無関係であること、アンケートにより得た個人情報に厳重に管理すること等を口頭にて説明した。また、動画内で使用するのは学生の音声（セリフ）と調理時の手元とし、学生個人の顔は映らないよう配慮した。さらに動画配信の範囲は健康栄養学科の教員と学生に限り、期間限定の配信とした。

Ⅳ. 結果

1. 食育活動前の健康栄養学科学生の反応

事前アンケートでは、食文化や郷土料理に関する食育企画の運営を「やりたい」と回答する者は97名（29.8%）、食文化や郷土料理に関する食育企画に参加者として「参加したい」と回答する者は191名（58.6%）であった（317回答／326配布）（表1）。

表1 食育活動前の学生の反応（事前アンケート結果）n=326

食文化・郷土料理に関する企画を運営する機会があったら、一緒にやってみたいですか		
やりたい	97	(29.8)
やりたくない	220	(67.5)
無回答	9	(2.8)
食文化・郷土料理に関する企画があったら、参加者として参加してみたいですか		
参加したい	191	(58.6)
参加したくない	124	(38.0)
無回答	11	(3.4)

数値：人数（%）

2. 動画作成後の協力学生の反応

(1) 食育企画の運営に携わっての感想（一部抜粋）

- ・動画の構成に携わるのは初めてだったので、作る側がどんなことを考え、意識しながら視聴者に向けて動画を作成しているのかを知ることが出来、新鮮だった。
- ・同じ料理でも、地域によって作り方などに少し異なる点があるということが勉強になった。
- ・普段は郷土料理を食事に取り入れる事はありませんでしたが、これを機会に様々な郷土料理を調べ料理するようになりました。
- ・この企画のために図書館に調べに行ったり、改めて郷土料理について考えることができてよかったと思います。
- ・アイデアを出し合い、自分達で動画の構成を考えていくのが楽しかったです。最近はやき

もちをあまり食べていなかったの、地元の郷土料理を担当出来て良かったです。

- ・食べられるようになったきっかけや作り方、味などを実際に知ることができてよかったです。
- ・食育に興味があったのでどう伝えたらよいか考えるのが楽しかったです。また、こういう機会があって郷土料理に触れられてとてもいい経験になりました。とても楽しかったです。
- ・他県の郷土料理を実際に作って食べるという貴重な体験ができ、とても楽しかったです。

(2) 事後アンケートの回答

協力学生36名のうち33名（91.7%）が、「この企画に携わることが、日本の食文化や郷土料理について考える機会になったと思いますか」及び「今後も学内で、このような食育に関する企画を運営する機会があったら、参加したいと思いますか」の問いに対して「とてもそう思う」

表2 動画作成後の協力学生の反応（アンケート結果）n=36

この企画に携わることが、日本の食文化や郷土料理について考える機会になったと思いますか		
とてもそう思う	27	(75.0)
まあまあ思う	6	(16.7)
あまり思わない	0	(0.0)
全く思わない	0	(0.0)
無回答	3	(8.3)
今後も学内で、このような食育に関する企画を運営する機会があったら、参加したいと思いますか		
とてもそう思う	25	(69.4)
まあまあ思う	8	(22.2)
あまり思わない	0	(0.0)
全く思わない	0	(0.0)
無回答	3	(8.3)
今回の活動の参加は、将来の管理栄養士業務に役立てたいと思いますか		
とてもそう思う	25	(69.4)
まあまあ思う	7	(19.4)
あまり思わない	0	(0.0)
全く思わない	1	(2.8)
無回答	3	(8.3)

数値：人数（%）

または「まあまあ思う」と回答した。また、「今回の活動の参加は、将来の管理栄養士業務に役立てたいと思いますか」の問いに対しても、32名（88.9%）が「とてもそう思う」「まあまあ思う」と回答した（33回答/36配布）（表2）。

3. 動画視聴後、自宅で郷土料理を作り、写真とコメントを寄せた学生の反応

（1）写真とコメントを寄せた学生数：14名（19品）

（2）コメント（一部抜粋）

- ・今まで知らなかった郷土料理に触れる良い機会となりました。他の地域の郷土料理についても学んでみたいと思いました。
- ・郷土料理を食べることはあっても自分で作ろうとしたことはなかったので、今回試しに挑戦してみました。聞いたことのない郷土料理も多くあり、知るきっかけになってよかったです。
- ・群馬出身ですが、あまねじという郷土料理を初めて知りました。こうして自分の知らない日本の食文化に触れる機会はなかなか無いので、これを機に日本の食文化について調べてみたいと思いました。
- ・自分の住んでいる県だけではなく、様々な県の郷土料理について知ることができたので良かったです。
- ・郷土料理を知るきっかけになりました。地元の郷土料理にも興味が湧き、自分でも調べました。その土地の郷土料理を知ることでその土地の特産品を知るきっかけにもなると思います。他の料理にも挑戦してみたいです。
- ・とても分かりやすい動画で、初めてでも簡単に作ることができました。
- ・地元の郷土料理を作って、懐かしい気持ちに

なりました。簡単に美味しく出来上がりました。

4. 動画配信による、健康栄養学科学生全体の反応

（1）ホームページの総アクセス数：408回（動画を公開した学生及び教員数：351名）

（2）動画の総視聴数：685回

（3）事後アンケートの回答

本食育活動の実施に対しては、「知っていた」が315名（96.3%）であった。

「この企画は、日本の食文化や郷土料理について考える機会になりましたか」の問いでは、「とてもそう思う」「まあまあ思う」の回答が、313名（95.7%）であった。「今後も学内で、このような食育に関する企画があったら、企画の運営に携わってみたいと思いますか」の問いでは、「とてもそう思う」「まあまあ思う」の回答が、192名（58.7%）であった。「今後も学内で、このような食育に関する企画があったら、参加者として参加してみたいと思いますか」の問いでは、「とてもそう思う」「まあまあ思う」の回答が、248名（75.8%）であった（327回答／327配布）（表3）。

（4）意見や要望等の自由記述欄のコメント（一部抜粋）

- ・レシピをうつしたので、時間があれば作ってみます。
- ・見るだけでとても勉強になりました。
- ・動画が分かりやすくて時間も短くて見やすかったです。郷土料理について詳しく知れて良かったです。
- ・各地の郷土料理を知れて良かったです。学内（学科内）だけではなく、もっと外に向けた発信をしてもいいのかなと思った。

表3 動画配信後の健康栄養学科学生全体の反応（事後アンケート結果）n=327

食育企画「伝えつなごう！日本の食文化」が実施されていたことを知っていましたか		
知っていた	315	(96.3)
知らなかった	12	(3.7)
この企画は、日本の食文化や郷土料理について考える機会になりましたか		
とてもそう思う	135	(41.3)
まあまあ思う	178	(54.4)
あまり思わない	12	(3.7)
全く思わない	1	(0.3)
無回答	1	(0.3)
今後も学内で、このような食育に関する企画があったら、企画運営に携わってみたいと思いますか		
とてもそう思う	36	(11.0)
まあまあ思う	156	(47.7)
あまり思わない	123	(37.6)
全く思わない	10	(3.1)
無回答	2	(0.6)
今後も学内で、このような食育に関する企画があったら、参加者として参加してみたいと思いますか		
とてもそう思う	52	(15.9)
まあまあ思う	196	(59.9)
あまり思わない	74	(22.6)
全く思わない	4	(1.2)
無回答	1	(0.3)

数値：人数（％）

- ・出身県ではない郷土料理にふれたり、学んだりするの初めてだったので良い機会でした。
- ・自分も知らない郷土料理や食文化を知るきっかけになり、良かったです。
- ・今回は時間がなく参加できませんでしたが、色んな地域の郷土料理を知りたいと思いました。
- ・自分が知らない料理などもあって、しかも短時間でみやすく、勉強になりました。
- ・動画を視聴したところ、ユーチューブやインスタで見えるような動画になっていてすごいなと思いました。余裕がなくて作れなかったの、後で挑戦したいと思います。
- ・SNSを利用していたところが興味をひかれた。
- ・友人と共に作りました。おいしかったです。
- ・インスタのように写真が掲示されていて、私たち世代に親しみやすさが感じられてよかった。

たと思います。

- ・動画を見て簡単に作れることを知り、作ってみたいと思いました。
- ・他学科にもこの取り組みが伝わっていけばいいなと思いました。

V. 考察

動画配信後の事後アンケートから、本活動が行われていたことへの認知度は96.3%（315名）、本活動が食文化や郷土料理について考える機会になったと思う（「とてもそう思う」「まあまあ思う」の合計）と回答した学生の割合は95.7%（313名）と、いずれも高い結果であった。また、意見や要望等の自由記述欄では、「見るだけでとても勉強になった」「郷土料理や食文化を知るきっかけになり、よかった」「動画が分かりやすく、時間も短くて見やすかった」「私たち世代に親しみやすさが感じられてよかった」等

のコメントが得られた。これらの結果が得られたことについて、以下のとおり考察する。

本活動の認知度の高さとして、まず、動画配信の有効性を挙げる。QRコードやURLから動画にアクセスできるようにしたことで、学生にとって手軽に視聴できる環境を整えたことが認知度の高さにつながったと考えられる。また、1つの郷土料理につき、3分程度の動画であったことも、学生にとって適度な時間であり、時や場所を選ばずに見ることができたと考えられる。次に、動画視聴後に自宅で作った郷土料理の写真やコメントをSNSの掲載に似せた形で学内に掲示したことを挙げる。普段何気なく通り過ぎてしまう廊下の掲示物に、学生にとって親しみがありかつ関心の高いSNSの要素を取り入れるという工夫を施したことが、学生が足を止めるきっかけになったと考えられる。これらが結果として、本活動の認知度の高さにつながったのではないかと考察する。

次に、多くの学生にとって本活動が食文化や郷土料理について考える機会になった理由として、意欲や関心の程度に関係なく全員が同じ活動に取り組むことが多い授業の形式とは異なり、本活動では各学生の興味関心の程度に合わせて、参加する活動を選択できる形式を取り入れたことを挙げる。本活動を実施する前から食文化や郷土料理に一定の興味関心をもっていた学生には、協力学生として動画作成に携わり撮影を通して間近で郷土料理を体感する機会を用意し、これまで食文化や郷土料理にあまり興味関心をもっていなかった学生には、動画を視聴したり掲示物を見たりして間接的にそれらについて考える機会を用意した。また、動画を視聴し、郷土料理作りに興味をもった学生には、実際に作るという体験の機会を用意した。つまり、

学生が主体的に取り組む正課外活動の枠組みを作成し、学生に提供したことになる。そして、本活動が学生の主体性に委ねられたものになったことで、学生自身が自分のレベルに合った関わり方を選べる個別最適な学びとなり、結果、多くの学生が食文化や郷土料理について考えることにつながったと考えられる。

以上のことより、本活動は、学生が食文化や郷土料理に対して考える機会となり、個に応じた興味関心の度合いを高めることにつながったといえる。

本活動実施後に行った事後アンケートの結果から、活動に対する否定的なコメントはみられなかった。正課外活動の意義と役割について辻(2019)⁷⁾は、正課以外の活動を行うことが「学士力」の向上につながり、主体的活動であるからこそ学生が成長を自覚できると述べている。また、山崎ら(2018)⁸⁾は、正課外活動を実施した際、活動満足感が高かったことを報告している。これらを踏まえると、本活動は正課の活動と異なり、強制力や拘束力をもたない、学生個人の主体性に基づく活動であったため、事後アンケートに否定的なコメントがみられなかったことは妥当であったことが考察される。

なお、本報告は、筆者らが所属する高崎健康福祉大学健康栄養学科の学生を対象として実施した活動の結果であり、他の分野を専攻する学生を対象とした場合、同様の傾向を示すかどうかは不明である。先行研究においても、大学生を対象とした食育実践^{9)~12)}は展開されているが、いずれも著者らの所属する大学での実践であり、専攻分野の違いによる結果への影響については言及されていない。本活動に関して、一般化を検討する場合には、専攻分野や地域等による結果への影響についても検証する必要がある。

る。

VI. 結語

健康栄養学科の学生を対象に、日本の食文化や郷土料理に対する興味関心を高めることをねらいとした食育活動を実施した。各学生の興味関心の程度に合わせて参加する活動を選択できる形式を取り入れることで学生の主体的な活動を支援し、さらに、伝える相手を意識し広報の視点を重視した本活動は、学生が食文化や郷土料理に対して考える機会となり、個に応じた興味関心の度合いを高めることにつながったといえる。

謝辞

本活動を実施するにあたり、多大なるご理解とご協力をいただきました健康栄養学科の先生方、食育活動に協力学生としてあるいは参加者として参加して下さった健康栄養学科の学生の皆様には深くお礼申し上げます。

利益相反

本研究において、申告すべき利益相反はない。

文献

- 1) 文化庁：無形文化遺産。
https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkazai/shokai/mukei_bunka_isan/ (2022/09/05アクセス)
- 2) 農林水産省：「第3次食育推進基本計画」啓発リーフレット。
https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/pdf/jisshi_5.pdf (2022/09/05アクセス)
- 3) 農林水産省：第3次食育推進基本計画（概要）。
https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/plan/attach/pdf/3rd_index-4.pdf (2022/09/05アクセス)
- 4) 農林水産省：第3次食育推進基本計画の目標の現状。
<https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/plan/4th/attach/pdf/refer-4.pdf> (2022/09/05アクセス)
- 5) 農林水産省：食育に関する意識調査報告書，2021
https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/ishiki/r03/pdf/houkoku_2_5.pdf (2022/09/05アクセス)
- 6) 群馬県：令和元年度大学生の食に関する実態・意識調査報告書，2020
- 7) 辻多聞：大学生および大学における正課外活動の位置付け，大学教育，16，17-24，2019
- 8) 山崎智文，井上泰夫：地域活性化ボランティアプログラムを通じて学生は何を学ぶのかー「ふるさとワークステイinふくい」における学生の「学び」と成長ー，高等教育フォーラム，8，87-93，2018
- 9) 山口智子，細田耕平，前田洋介，他：いもジェンヌの栽培活動を通じた大学生の食育と小中学校教員としての資質の育成，新潟大学高等教育研究，6，1-11，2018
- 10) 宮崎藍，中村修，渡邊美穂：大学生を対象とした生活習慣病を予防する食育プログラムの開発・実証，長崎大学総合環境研究，10，17-28，2007
- 11) 菅野友美，岩瀬明恵，谷本憂太郎，他：教育系大学生の食生活の課題と食育プログラムの効果，日本食生活学会誌，30，29-39，2019
- 12) 栗津虹，高井春歌，久保加織：買物と献立作成を取り入れた共食型調理実習体験による食育効果，日本食育学会誌，16，71-82，2022

高崎健康福祉大学総合福祉研究所紀要編集規程

令和元年11月15日改訂

(発 行)

第1条 高崎健康福祉大学総合福祉研究所（以下「研究所」という。）規程第4条第1項に基づき紀要を発行する。

2 紀要は原則として、1年に1巻1号をオンライン上で発行するものとする。

(名 称)

第2条 研究所の紀要は「健康福祉研究（英文表記:Journal of Health and Welfare）」と称する。

(内 容)

第3条 紀要は福祉学医療、保健、福祉に関する研究および福祉医療、保健、福祉活動に寄与する研究論文等を掲載する。

2 投稿論文の種類および投稿資格については、投稿規程に定める。

(論文の掲載)

第4条 投稿論文は、編集委員会の依頼した複数の査読委員による査読を受けるものとする。なお、査読に関することは別に定める。

2 査読委員の報告に基づいて、編集委員会が原稿の採否、修正の指示等を決定する。

(著作権)

第5条 紀要に掲載された著作物の著作権は高崎健康福祉大学に帰属するものとする。ただし、著者自身による利用には制限を設けない。

(事 務)

第6条 紀要の発行・編集に関する事務は、研究所において処理する。

附 則

この規程は令和2年4月1日から実施する。

高崎健康福祉大学総合福祉研究所紀要『健康福祉研究』投稿規程

平成31年3月1日改訂

1. 本誌への投稿原稿の筆頭著者は、本研究所の所員、本学の教員（助手および非常勤講師を含む）、本学大学院生であることを原則とする。ただし、編集委員会が認めた場合は、この限りではない。
2. 既に公刊された原稿（予定も含む）の投稿は認めない。ただし、学会等で口頭発表したものについては、その限りではない。
3. 本誌への投稿論文の内容は、保健、医療、福祉など、ひろく健康科学に寄与するものとし、投稿原稿の種類は次のとおりとする。使用言語は日本語か英語とする。
 - 1) 論壇（Sounding Board）保健医療や福祉の活動、政策、動向などについての提案・提言
 - 2) 総説（Review Article）研究・調査論文の総括および解説
 - 3) 原著（Original Article）新しい知見、理論が科学的に示された研究論文
 - 4) 研究ノート（Research Note）研究上の問題提起、興味深い事実や実態・事例に関する論文、貴重な少数例報告
 - 5) 実践活動報告（Public Welfare Report）実践活動に関する報告や国内外研修報告
 - 6) 資料（Information）実践や研究に有用な資料
 - 7) 特別寄稿（Special Article）本学教授、他大学教授、関連学会における理事や評議員レベルの会員、外国からの特別寄稿であり、原則的に査読を設けない。
4. 印刷に要する費用は、原則として無料とする。ただし、制限枚数を超過したものやカラー印刷、写真等の特殊な印刷に要する費用は、執筆者の負担とする。
5. 掲載原稿は、別刷を30部贈呈する。なお、それ以上の部数については、あらかじめ申し出があれば執筆者の自己負担によって増刷できる。
6. 論文の掲載の採否は、査読担当者（匿名）による査読意見を参考にして、編集委員会が決定する。編集委員会は、投稿原稿について修正を求めることができる。査読担当者（原則2名）は、編集委員会が大学内外の関連領域の専門家に依頼する。
7. 投稿原稿の執筆要領
 - 1) 投稿原稿

論壇、総説、原著、実践活動報告、資料は6000字から8000字程度、研究ノートは3000字程度、

特別寄稿は12000字程度とする。図表、文献はこれに含む。英字は原則として半角とする。

- 2) 文章の形式は、口語体、常用漢字を用いた新かなづかいを原則とし、できるだけ簡潔に表現する。なお、文献等の引用部分にあたってはこの限りではない。句読点には「、」「。」ではなく、「,」「.」を用いる。
- 3) 原稿には、下部余白に頁番号、左余白に行番号を挿入すること。
- 4) 図、表および写真には図1、表1および写真1などの番号をつけ、本文とは別にまとめておき、原稿の欄外にそれぞれの挿入希望位置を朱書きする。図表等はそのまま掲載できる明瞭なものとする。
- 5) 原稿には表紙を付し、上半分には表題（英文付記）、希望する原稿の種類、別刷必要部数、原稿枚数、図表および写真の枚数を書き、キーワード（5個以内）および英文キーワード（5個以内）を記す。下半分には、正本にのみ著者名および所属機関名（英文付記）と連絡者の氏名および連絡先（所属機関、所在地、電話、e-mailアドレスなど）を付記する。
- 6) 原稿には1000字以内の抄録および400語以内の英文抄録（英語論文の場合には、日本語抄録）をつけること。ただし、論壇、実践活動報告、資料、特別寄稿については、英文抄録を省略することができる。
- 7) 記載については下記のようにする。

- ①文中に登場する外国の学者名、薬品名、所属名は原語とする。

例：McDaniel（個人名）、Fluvoxamine（薬品名）、Rochester University（場所）

- ②文献（References）は主要なもののみにとどめ、引用順に本文中の該当箇所右肩に片括弧で番号を付す。投稿者本人の著であっても、「筆者」「拙著」等とはせず、筆者名による表記とする。

例：山田¹⁾、Lever et al.^{1) 2)}、・・・知られている^{1) -5)}。

- ③文献リストは、次の要領で引用順に記載する。論文の場合、著者名（3名まで、あとは他）、題名、雑誌名、巻、頁数、発行年の順に明記する。著書の場合は、著者名、書名、出版社、発行年とする。あるいは、著者名、章名または、書名、編者、頁数、出版社、発行年とする。

例：1) 小此木啓吾：対象喪失。中公新書、東京、1979

2) 後藤浦、宮川征男：神経症性頻尿および精神因性尿閉。新臨床泌尿器科全集 第9巻B。市川篤二、落合京一郎、高安久雄編、金原出版、1983

3) 狩野力八郎、橋本雅雄、林雅次、他：精神科卒後研修の体系化・組織化に関する諸問題。精神神経学雑誌、90、1041-1047,1988

4) Lovell A: Some questions of identity: Late miscarriage, stillbirth, and perinatal loss. Social Science and Medicine. 17, 755-761, 1983

8. 他誌（書）からの図、表、写真の転載、引用は必要最小限にとどめ、必ず出典を明記する。転載の場合、原著者および出版社の許諾が必要である。

9. 投稿原稿の送付

- 1) 郵送による提出の場合、投稿原稿は表紙、抄録、本文、文献、英文抄録、図、表、写真の順にダブルクリップで左上をとじ、正1部、副2部を提出する。副本はコピーとし、副本における著者名、所属、謝辞等は隠すこと。特別寄稿の副本は不要である。

投稿原稿は、高崎健康福祉大学総合福祉研究所に提出する。封筒の表に「健康福祉研究原稿」と朱書きし、下記に簡易書留で郵送する。

郵送：〒370-0033 群馬県高崎市中大類町37-1

高崎健康福祉大学総合福祉研究所

「健康福祉研究」編集委員会

- 2) 電子メールによる提出の場合、投稿原稿は表紙、抄録、本文、文献、英文抄録、図、表、写真の順に、正1部、副1部を提出する。副本はコピーとし、副本における著者名、所属、謝辞等は隠すこと。特別寄稿の副本は不要である。投稿原稿はMS Word®ファイルもしくはテキストファイルで、表と図はPDF®ファイルとして作成し、以下のアドレスまで提出する。図はそのまま製版するので、十分に質の高いものを用意する。

編集委員長 上原徹 uehara-t@takasaki-u.ac.jp

10. 初校は著者が原稿の控えを用いて行う。校正の際の加筆は認めない。
11. 掲載原稿の著作権は高崎健康福祉大学に帰属するものとする。ただし、著者自身による利用には制限を設けない。
12. 掲載された論文は電子化し、本学ホームページ等を通じて、著者の許可が得られた論文についてはネット上に公開する。

お知らせ

健康福祉研究は、第17巻1号から電子ジャーナルとして年1回刊行しています。高崎健康福祉大学ブログの「総合福祉研究所」サイトで、PDFファイルを公開しております。ウェブサイトのアドレスは、

<https://blog.takasaki-u.ac.jp/center-blog/institutepw> です。従来とおりご投稿は随時受け付け、査読を行っておりますが、次号掲載に関しては8月末日投稿締め切り、12月中に発刊予定といたします。今後とも、よろしくお願いします。

最後に、編集委員の 小林 勉 先生が、令和4年11月29日にご逝去されました。これまでのご指導とご尽力に心より感謝するとともに、謹んでお悔やみ申し上げます。

紀要編集委員会

所 長

東福寺幾夫

編集委員長

上原 徹

編集委員

安達 正嗣・上原 徹・千葉千恵美・土井 信幸
長澤 亨・永田 理香・渡辺 由美

高崎健康福祉大学総合福祉研究所紀要
健康福祉研究 第19巻 第1号（2022）

2022年12月22日 発行

編集 高崎健康福祉大学総合福祉研究所紀要編集委員会

発行 高崎健康福祉大学総合福祉研究所

〒370-0033 群馬県高崎市中大類町37-1

TEL 027-352-1290 FAX 027-353-2055

URL <http://www.takasaki-u.ac.jp>

印刷 上毛新聞アドシステム

JOURNAL OF HEALTH AND WELFARE

Vol.19 No.1 2022

Original Article

- Team-building in unit-type special care homes for older adults:
Relationships between leadership features and team abilities
..... Shogo Sagawa, Kiyo Matunuma, Toru Uehara 1

Public Welfare Report

- An attempt at “Shokuiku” (Food and Nutrition Education)
on the inheritance of Japanese food culture for university students
..... Yuko Nagai, Hitomi Inoue, Haruka Inomata, Mai Kashikura,
Manae Shimizu, Reona Noguchi, Yumi Watanabe 15