

現職管理栄養士から学ぶ社会的スキル
 ～管理栄養士養成学生と現職管理栄養士の比較～

植松 節子*,伊澤正利*,西願久美子**,樋口倫子**

Social skills learnt from incumbent management dietitian

～The comparison of the management dietitian training student and the incumbent management dietitian～

Setsuko UEMATSU*, Masatoshi IZAWA*, Kumiko SAEGAN** and Noriko HIGUCHI***

1) 東京聖栄大学* 〒東京都葛飾区西新小岩 1-4-6

2) 女子栄養大学** 3) 明海大学***

The purpose of this study was to examine the realities of social skills of the students wishing to become management dietitians by comparing incumbent management dietitians, with the use of questionnaires for awareness of collaboration work, social skills and resilience. As a result, the hypothesis that the incumbent registered dietitians would be superior to the students in social skills was supported by significantly higher awareness of collaboration work and resilience. This revealed the realities of the awareness of collaboration work and resilience in students at University T and it was assumed that the development in their future life could be greatly affected. In the future instructions for the students, the need for mental health care was reaffirmed towards anxieties of the transition period to the society, such as off-campus clinical training and job hunting in late adolescence. Therefore, it is considered necessary that the data on social skills should continue to be accumulated so that the screening system suitable for the characteristics of University T may be completed.

Keywords: 現職管理栄養士: Incumbent management dietitians 2 協同作業認識度: Awareness of collaboration work
 3 ソーシャルスキル: Social skill 4 レジリエンス: Resilience

問題と目的

400万人を超えともいわれているフリーターの急増や早期離職率の増加、高い若年者の失業率など現在の日本における大きな社会問題である。文部科学省の(2003)¹⁾の調査によれば、企業が採用において学生に重視するものは、1位:熱意・意欲(71.7%)、2位:行動力・実行力(49.8%)、3位:協調性(29.6%)である。この調査から企業は、即戦力志向とはいえ知識や技術より、熱意・行動特性に優れた人間力のある人材を求めていると窺える。また先行研究では、早期離職の要因は大学生のソーシャルスキルや対人関係能力の低下が問題とされている(柴橋)²⁾。ソーシャルスキルは「対人関係を円滑に運ぶための知識とそれに裏打ちされた具体的な技術とコツ」と定義されている(相川・佐藤)³⁾。

昨今、大学生の幼児性、大学卒の失業者、無業者、早期離職者の社会問題化は、対人関係での社会的スキルの未熟さなどからさまざまな不適能が生じていると考えられる。現に管理栄養士を養成する大学においても、重要な課題である。早期にこれらの予防的介入に目を向ける必要がある。特に対人援助職としてコミュニケーション力が重要視される管理栄養士養成の学生においては、社会に出る前に社会的スキルが備わっていること

が不可欠であるが、筆者が先行研究を見渡す限りその実態が把握されていない。そこで予防的介入をする段階の前に、先ず社会的スキルの実態を把握することとした。よって本研究は、管理栄養士養成学生の社会的スキルの実態を調査した。また、学生に比較して社会的スキルが高いであろうと思われる臨床施設の現職管理栄養士も調査した。現職管理栄養士の社会的スキルと同様のモチベーションを学生に持たせるためには、どのように教育をしたら良いか検討した。

方法

1. 調査対象

都内私立 T 大学の管理栄養士学科 3 年生を対象に調査を実施した。大学生 89 名のうち、欠損値があった 9 名のデータは分析から除く 80 名(男性 17 名、女性 63 名;平均年齢 20.28 歳)で、回収率は 95.7%であった。一方、対照群として病院・福祉施設の現職管理栄養士・栄養士 140 名に郵送し、117 名返送されて回収率は 83.6%であった。勤務歴が、1 年未満の 6 名は削除し、管理栄養士 105 名・栄養士 6 名の 111 名を対象とした。その内、勤務歴 1～5 年が 39 名(「5 年」:男性 3 名、女性 36 名;平均年齢 25.05 歳)、勤務歴 6～35 年以上が 72 名(「6 年以

上」:男性 14 名、女性 58 名;平均年齢 38.86 歳)であった。

2. 調査方法

学生は、2010 年 6 月～7 月に授業中において質問紙への調査協力を求めて回収した。現職管理栄養士・栄養士は、関東圏内の施設勤務者とし、2010 年 6 月～8 月に郵送で依頼した。

3. 倫理的配慮

実施に当たっては、得られたデータは研究以外の目的には使用しないこと、調査への協力は個人の自由であること、回答を拒否しても不利益を被らないことなどを明記し、フェイスシートおよび質問紙の調査票の回答をもって同意とみなした。

4. 分析方法

分析は自記式質問紙の調査を行い、統計処理には SPSS (Version11.0) を使用した。

5. 調査項目

管理栄養士の対人援助職の資質に着眼して調査項目は以下の通りとした。この調査項目の背景は、企業が採用時に重視している点および T 大学の「建学の精神: 熱意・誠意・創意」を身につけさせることを考慮したものである。

(1) 基本属性(年齢、性別、職歴)

(2) 心理指標の尺度(協同作業認識度、ソーシャルスキル、レジリエンス)

① Table 1 に協同作業認識尺度(互恵懸念、協同効用、個人志向)の質問項目の詳細の一部を示す。

質問票では「以下の項目は協同作業に対する、あるいはグループで一緒に仕事をするに関する意見や感想です。最近の自分の行動を思い出して、当てはまる答えの番号に○印をつけて下さい」という教示文を用い、その程度を 5 件法で評定させた(1:まったくそう思わない～5:とてもそう思う)。

② Table2 にソーシャルスキル尺度(基本的スキル、非言語的スキル、リスニングスキル、タイムマネジメントスキル、ストレスマネジメントスキル、問題解決スキル、ディベートスキル、アサーションスキル、ネゴシエーションスキル、カウンセリングスキル、リーダーシップスキル、コーチングスキル)の質問項目の詳細の一部を示す。

樋口⁴⁾らによって開発された尺度「50 項目、50 点～250 点」を使用した。質問紙では「以下の項目について、普段のあなたはどのようにしていますか。最近の自分の行動を思い出して、当てはまる答えの番号に○印をつけてください」という教示文を用いた。リッカート法(評定加算法)による 5 段階の回答肢については「いつもそうする」「たいていそうする」「したりしなかったり」「あまりしない」「絶対しない」に対して、5～1 点の得点化を与えた。これらの得点は、ソーシャルスキルの有無を測定するもので、得点が高いほどソーシャルスキルを有することを意味する。

③ Table3 にレジリエンス尺度(新奇追求、感情調整、未来志向)の質問項目の詳細の一部を示す。これはレジリエンスの有無を測定するもので、得点が高いほどレジリエンスを有することを意味する。質問紙では「以下の項目について、最近の自分の行動を思い出して、当てはまる答えの番号に○印をつけてください」という教示文を用いた。項目数は 21 項目あり、(5:はい～1:いいえ)の 5 件法を用いて、得点化した。

Table 1 Awareness of collaboration work

下位尺度	質問項目	評価基準
互恵懸念因子(協同作業から得られる恩恵は人によって異なる)	「協同は仕事が出来ない人達のためにある」「優秀な人たちがわざわざ協同する必要はない」など	得点が低いほど協同作業認識度が高いことを意味する
協同効用因子(仲間と共に作業することによる有効性を示す)	「協同することで優秀な人はより優秀な成績を得ることができる」「みんなで色々な意見を出し合うことは有益である」など	得点が高いほど、協同作業認識度が高いことを意味する
個人志向因子(仲間との協同を回避し、一人での作業を好む)	「周りに気遣いしながらやるよりも一人でやるほうがやり甲斐がある」「みんなで一緒に作業すると、自分の思うようにできない」など	得点が低いほど、協同作業認識度が高いことを意味する

Table 2 Social skill

下位尺度	質問項目
基本的スキル	「自分の気持ちに素直に行動する」「自分に非がある時は、それを認め素直に謝る」など
非言語的スキル	「自分の感情や気持ちを素直に表現する」「ありのままの自分を自己開示する」など
リスニングスキル	「相手の話の背後にある感情を捉えながら聴く」「思い込みや勘違いを防ぐために、相手の言動に対して確認を取る」など
タイムマネジメントスキル	「物事の優先順位を考えて行動する」「新しいことをする時は、積極的に見通しを得るように手をうつ」など
ストレスマネジメントスキル	「不快感が生じた時に気持ちをコントロールする」「自分の能力の限界を踏まえて行動する」など
問題解決スキル	「新しいことをする時は、積極的に見通しを得るように手をうつ」「物事を決める時には、あきらめることなく話し合う」など
ディベートスキル	「人と意見が違う時、相手も尊重しながら素直に話しあう」「筋道を立てて意見を述べる」など
アサーションスキル	「言い出しにくいことでも、相手に必要なことは必ず言う」「人と意見が違う時、相手も尊重しながら率直に話し合う」など
ネゴシエーションスキル	「物事を決める時は、諦める事なく話し合う」「相手の要求を見極めて、物事を提案する」など
カウンセリングスキル	「人と関わり合う時は、相手の主体性を尊重する」「相手の悩んでいる時に、本人が自分で解決できるように支援する」など
リーダーシップスキル	「自分の要求を相手が理解できるように指示する」「相手と分かり合うために、お互いの思いを受け止め合う」など
コーチングスキル	「相手が自分でチャレンジし、やり遂げることをあきらめずに見守る」「人とかかわる時には、相手の主体性を尊重する」など

Table 3 Resilience

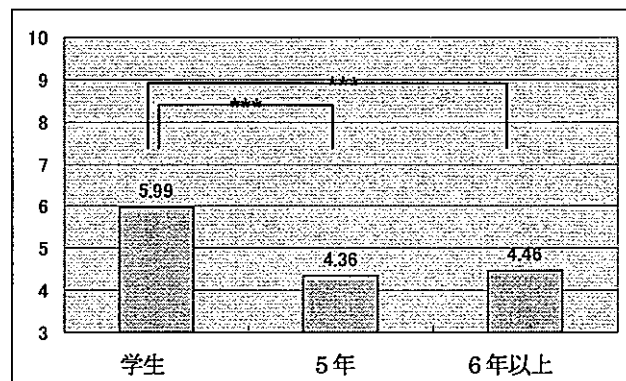
下位尺度	質問項目
新奇追求	「色々な事にチャレンジする事が好きだ」「困難があっても、それは人生にとって価値のあるものだと思う」など
感情調整	「自分の感情をコントロールできるほうだ」「いつも冷静でいられるように心掛けている」など
未来志向	「自分の将来に希望を持っている」「将来見通しは明るいと思う」など

結果

管理栄養士学生の社会的スキルの実態を考えるために学生と現職管理栄養士の協同作業認識度、ソーシャルスキル、レジリエンスの各下位尺度の平均値を算出した。このデータに基づき、因子ごとに職別を要因とする1要因分散分析を試みた。

1. 協同作業認識度

協同作業認識度の「互恵懸念」が職別の主効果で認められ [Figure 1 (F(2, 188)=5.66, p<0.001)] に示す。多重比較 (Tukey法) を行ったところ、現職管理栄養士 (5年、6年以上) と学生の間には有意な得点差が認められた。一方、「個人志向」「協同効用」においては、有意差がみられなかった。



*** p < 0.001

Figure 1 Degree of self-satisfaction

2 ソーシャルスキル

ソーシャルスキルの「基本的スキル」「タイムマネジメント」「ストレスマネジメント」「問題解決力」で職別の主効果が認められ、基本的スキルを [Figure 2 ($F(2, 188)=3.86, p<0.05$)] に示す。タイムマネジメントを [Figure 3 ($F(2, 188)=6.68, p<0.05$)] に示す。ストレスマネジメントを [Figure 4 ($F(2, 188)=3.23, p<0.05$)] に示す。問題解決力を [Figure 5 ($F(2, 188)=8.86, p<0.001$)] に示す。Tukey 法による多重比較の結果、学生が現職管理栄養士 (6 年以上) より有意に高い得点を示していた。現職管理栄養士はソーシャルスキルが高いであろうと思われたが支持は得られなかった。

以上の結果から、現職管理栄養士 (6 年以上) に比べ学生が有意にチェック率の高かった項目をあげると、基本的スキルは「自分の気持ちに素直に行動する」「自分に非がある時は、それを認め素直に謝る」、タイムマネジメントは「物事の優先順位を考えて行動する」「新しいことをする時は、積極的に手をうつ」、ストレスマネジメントは「自分の能力の限界を踏まえて行動する」「自分で始めたことは、最後まで無理せず自分でやり遂げる」、問題解決力は「疑問を感じたり、わからないことは、その場ですぐに確かめる」「周りの状況に応じて、必要な行動をとる」などがあげられていた。

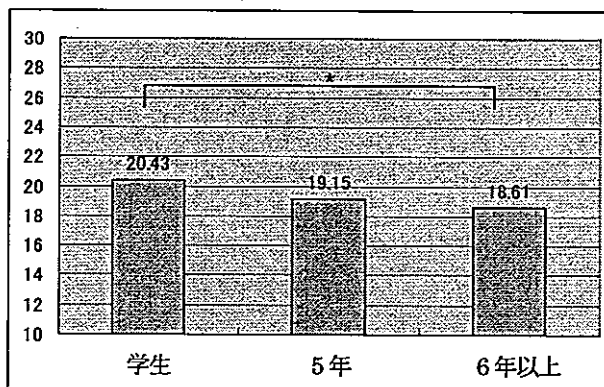


Figure 2 Basic skills

* $p < 0.05$

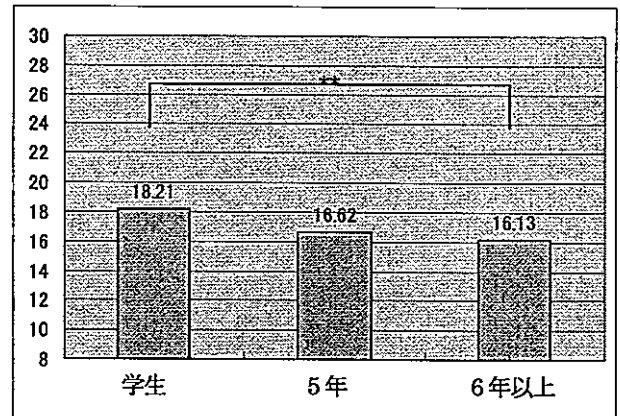


Figure 3 Management of the time

** $p < 0.01$

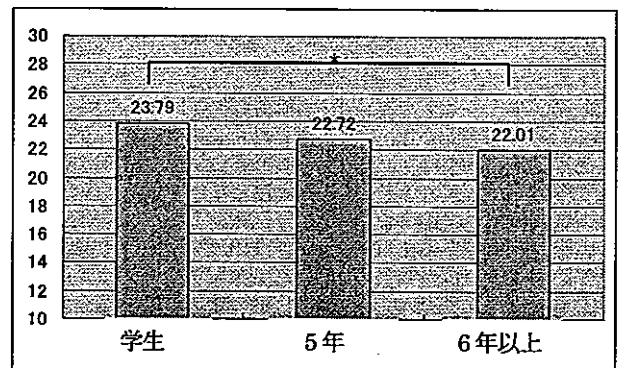


Figure 4 Control of the stress

* $p < 0.05$

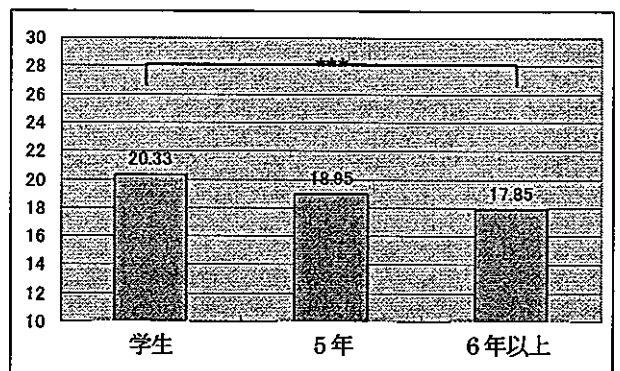


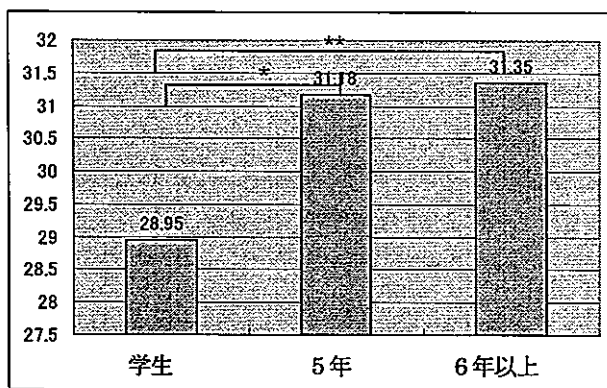
Figure 5 Ability of the problem solving

*** $p < 0.001$

3 レジリエンス

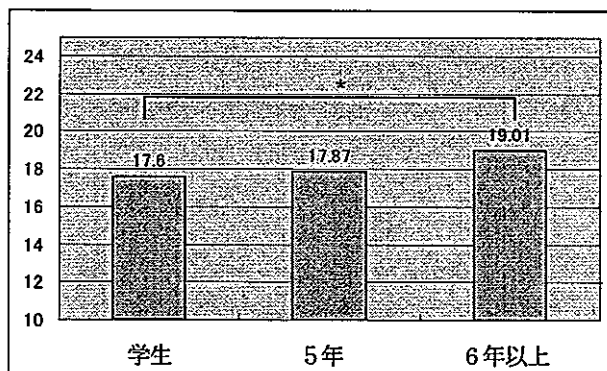
レジリエンスの「感情調整」「未来志向」で職別の主効果が認められ、感情調整を [Figure 6 ($F(2, 188)=5.66, p<0.005$)] に示す。未来志向を [Figure 7 ($F(2, 188)=3.41, p<0.05$)] に示す。Tukey 法による多重比較の結果、感情調整は現職管理栄養士 (5 年、6 年以上) が学生より有意に高い得点を示してい

た。また、未来志向は現職管理栄養士（6年以上）が学生より有意に高い得点を示していた。現職管理栄養士が学生に比べ有意にチェック率が高かった感情調整の項目は、「自分の感情を調整できるほうだ」「粘り強い人間だと思う」であった。未来志向では、学生に比べ有意にチェック率が高かった項目は、「将来見通しは明るいと思う」「自分の目標のために努力している」であった。



* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

Figure 6 Adjustment of the feelings



* $p < 0.05$

Figure 7 Intention of the future

考察

1. 協同作業認識度

協同作業とは、他者と協同して何らかの課題を達成しようとする協同作業場面において、参加者は自分の利益のみならずグループ全体の利益を求めて活動することが期待されている概念である(篠崎)⁹。また、協同作業認識度は、長濱⁹によって互恵懸念、個人志向、協同効用の3因子の妥当性が確認されている。長濱は、一般的に学生は、協同作業は効果的であるという肯定的な認識(協同効用)が基盤としてあり、そのうえに一人

で作業することを好む傾向(個人志向)や協同作業により参加者全員が平等に利益を得ることは難しいという認識(互恵懸念)が加味された重層的な認知構造をもっていると解釈している。

本調査の結果でも同様の傾向が見られたことから、大学授業を改善しようとする際に大きな手がかりとなると考える。

長濱の協同作業認識度を使用した結果、互恵懸念については、学生が現職管理栄養士(5年、6年以上)に比較して得点が高かった[Figure 1(F(2, 188)=5.66, $p < 0.001$)]に示した。これは学生の協同作業認識度が低いことを意味する。現職管理栄養士に比べ学生が有意にチェック率の高かった項目をあげると、「優秀な人たちはわざわざ協同する必要はない」であった。このことから学生が協同作業から得られる恩恵は人によって異なるという認識が強い傾向にあったと考える。学生は実際仕事についていない為、自己中心的な部分もあり、考え方としては主観的傾向が強く現れているのではないかと考えられる。一方、現職管理栄養士が互恵懸念の得点が低かったのは、協同作業を効率的で生産的にするためにはグループ(メンバー)の相互の信頼関係を醸成し、実践を通して実際に協同作業の必要性をすでに習得しているからだと考えられる。

「個人志向」「協同効用」については、学生が現職管理栄養士と同様に協同作業は効果的であるという肯定的な認識が基盤としてあり、その上に一人で作業することを好む傾向の認識を持っていると解釈した。管理栄養士の職業的特性の1つである給食経営管理従事者として、協同作業の中でリーダーシップを発揮して課題達成が出来る資質を醸成するには、個人志向を下げて協同効用を強めることが大事である。そして、現職管理栄養士が仲間と共に作業することにより、有効性を示すとされる項目は、「協同することで優秀な人はより優秀な成績を得ることができる」「みんなで色々な意見を出し合うことは有益である」などである。これらの項目を強化することで、より望ましい学習効果が得られる可能性が見出された。

2. ソーシャルスキル

ソーシャルスキルの概念を相川⁷⁾は、「自分自身をあらわにするスキル」「報酬を与える聞き手のスキル」「話し手を助けるように反応するスキル」など一般の成人に必要なスキルとしてあげている。本研究では樋口ら⁸⁾が開発した「自分と周りの人々が心身の健康を保つために自分を愛し、人から愛され、人を愛する欲求をバランス良く充足できるための技能」を使用した。これは宗像⁹⁾の心の本質的欲求理論に基づいており、自己信頼力を高めるスキルと慈愛力を発揮するためのスキルの2つからなる。この尺度では12因子の妥当性が樋口らによって確認されている。

樋口らのソーシャルスキルを使用した結果は、学生が「基本

的スキル「タイムマネジメント」「ストレスマネジメント」「問題解決力」の低位尺度が現職管理栄養士（6年以上）より高値であったので各々を [Figure 2 (F(2, 188)=3.86 p<0.05)]、 [Figure 3 (F(2, 188)=6.68、p<0.05)]、 [Figure 4 (F(2, 188)=3.23、p<0.05)]、 [Figure 5 (F(2, 188)=8.86、p<0.001)] に示した。しかし、この結果をもって単純に学生が優れているという評価はできないと思われる。それは、学生が現役の授業で座学や実験・実習などを通して履修しており、また日常において教示されている内容であり、観念的には理解されているが実践が伴っていないためである。一方、現職管理栄養士（6年以上）のソーシャルスキルが低値であったと考えられる要因は、臨床現場で対人援助職者として患者やその家族、他職種協同および同僚との関り方などチーム医療の関わり性を深く受け止めて対応していると推察した。

3. レジリエンス

レジリエンスは心の弾力性や精神回復力とも呼ばれ、「困難な環境にも関わらず上手く適応する過程・能力・結果」と定義されているが、研究者によって解釈が微妙に異なっている。小塩ら(2002)¹⁰は「レジリエンスとは、心理的復元力、心理的回復力、心理的立ち直りなどと表現をする」とし、この尺度では3因子の妥当性が確認されている。本研究では小塩らの解釈を捉えることにした。小塩らの考え方を使用した結果、3因子の得点を見たときに、いずれも学生よりも現職管理栄養士（5年、6年以上）の得点が高く、感情調整と未来志向の2つの因子については有意差が認められ [Figure 6 (F(2, 188)=5.66、p<0.005)]、 [Figure 7 (F(2, 188)=3.41、p<0.05)] に示した。現職管理栄養士の感情調整の高い項目は、「自分の感情を調整できるほうだ」「粘り強い人間だと思う」であった。現職管理栄養士が職業人として本来、自己の生きかたに見通し感が得られていることから、感情コントロールの強さが前向きであると推察し、レジリエンスが高値であったと考えられる。

一方、学生のレジリエンスが低い要因として考えられることは、青年後期の問題があげられる。これまで親や周囲の大人が設定してきた枠組みを乗り越えて、自分とは何か、自分はこれからどのように生きていくのか、どのように他者や社会とコミットしていくのかという、自分なりの生き方を試行錯誤しながら探求する成長課程の時期にあることなどが考えられる。また、この時期は授業以外に就職活動や臨地・校外実習に伴う影響を少なからず受けている可能性が推察される。それゆえに誰にとっても不安定に揺れ動く時期であることを充分考慮する必要がある。特にレジリエンスの低い学生は将来の人生展開に大きく影響を及ぼす可能性が考えられる。このような背景を抱え

ながら、学生はストレス社会に出て行かなければならない状況である。今、社会から求められているのは、ストレスがあってもそれを糧に変えて強くなれる学生、すなわちストレス回復力の高い人材を育てることである。より一層、学生の気持ちを表出させて自己成長を促すことを目標に教授していくことが重要であると考えられた。

まとめ

本研究は、管理栄養士養成学生および臨床施設の現職管理栄養士の社会的スキルの実態を調査した。そして、現職管理栄養士の社会的スキルと同様のモチベーションを学生に持たせるためには、どのように教育をしたら良いかを検討した。

自記式質問票を用い、協同作業認識度、ソーシャルスキル、レジリエンスについて、2010年6月～8月に調査を行った。

分析はSPSS (Version11.0) を使用し、以下のことが明らかになった。

(1) 協同作業認識度の互惠懸念は、学生と現職管理栄養士の間に有意差がみられ学生が自己中心的な行動特性が強いことが解った。

(2) ソーシャルスキルにおいては、学生は観念的には理解されているが、実践が伴っていないため、単純に評価はできなかった。

(3) レジリエンスの感情調整、未来志向は学生と現職管理栄養士の間に有意差がみられ、学生の精神回復力が低かった。

以上のことより、学生の社会的スキルを高めるためには、授業内容の改善が必要であると示唆された。

今後の課題

管理栄養士養成学生の社会的スキルに関する研究は始まったばかりであり、検討すべき問題は数多く残されている。

学生が社会的スキルを観念的に捉えている点を実践に結びつけるためには、今後授業の中で幼児性の改善、社会的スキルの演習を多くし、さらに、現職の管理栄養士から臨床現場の実践講義を受けさせることも、有意義であると考えられる。

本研究の対象は、都内私立T大学の管理栄養士学科3年生のみでサンプルサイズが十分でないため、結果がどこまで一般化出来るかについても課題は残っている。今後は他大学の学生も調査しながら、T大学の特性にあった教育的システムを完成させる必要がある。

謝辞

本論文を作成するに際し、調査にご協力をいただいた関東圏内の現職の管理栄養士および学生諸氏に深謝申し上げます。

引用文献

- (1) 新卒者採用に関するアンケート調査: 文部科学省、2003 年。
- (2) 柴橋祐子: 青年期の友人関係における「自己表明」と「他者の表明を望む気持ち」の心理的要因、教育心理学研究、2004、52、12-23。
- (3) 相川充、佐藤正二: 実践ソーシャルスキル教育、中学校、図書文化社、2006。
- (4) 樋口倫子、橋本佐由理: 大学生のソーシャルスキル向上に関する介入研究、明海大学教養論文集 自然と文化 2009、No20、23-34。
- (5) 柴崎はるか: 大学生が持つ「共同」に対するイメージの研究、久留米大学文学部卒業論文要旨集人間科学編、2003、20-21。
- (6) 長濱文与: 協同作業認識尺度の開発、教育心理学研究、2009、57、24-37。
- (7) 相川充、津村俊充: 社会的スキルと対人関係、誠書房、p43、2002。
- (8) 樋口倫子、橋本佐由理: 対人援助職を目指す学生のソーシャルスキル測定の試み、日本保健医療行動科学学会年報、2004、19、195-216。
- (9) 宗像恒次: 躁うつ時代の社会的克服策—他者報酬型労働から自己報酬型労働へ、ストレス科学、2007、22 (1)、24-30、
- (10) 小塩真司、中谷康之、金子一史、長峰伸治、ネガティブな出来事から立ち直りを導く心理的特性—精神的回復力尺度の作成、カウンセリング研究、2002、35、57-6