

第5章 職業情報提供システムにおける ビデオ教材の有効性の検討

第1節 「いろいろな仕事」ビデオの効果

1. 効果検証の方法

「いろいろな仕事」ビデオでは、「仕事紹介ビデオ」をベースに大きく「ものを作る仕事」「ものを売る仕事」「食堂・レストランの仕事」「きれいにする仕事」「ものを運ぶ仕事」「仕分けの仕事」の6項目に分類した14の職種を（第4章第1節）を紹介している。

このビデオについては、障害者職業総合センター、地域障害者職業センターおよび神奈川リハビリセンターの協力のもと、職業前訓練中の平均年齢21.3歳の知的障害者96名（男80名、女16名）について、ビデオの効果を検証した。

調査票としては、表5-1に示すような調査票を使用した。

この調査票にビデオを見る前とビデオを見た後で記入してもらい、その相違を検討した。

表5-1 いろいろな仕事の調査票

	好 き	嫌 い	で き る	難 し い
a) パ ン 屋				
b) 段ボール工場				
c) 部品工場				
d) ラッピング				
e) 品出し				
f) レストランの皿洗い				
g) ハンバーガーショップ				
h) クリーニング工場				
i) ビル清掃				
j) 社内郵便				
k) 運送助手				
l) タイルの仕分け				
m) 本の仕分け				
n) 事務用品の仕分け				

2. ビデオ視聴による仕事への「好き」「嫌い」意識の変化

各仕事において、ビデオを見る前とビデオを見た後に、「好き」な意識が変化した結果を図5-1のようにまとめた。

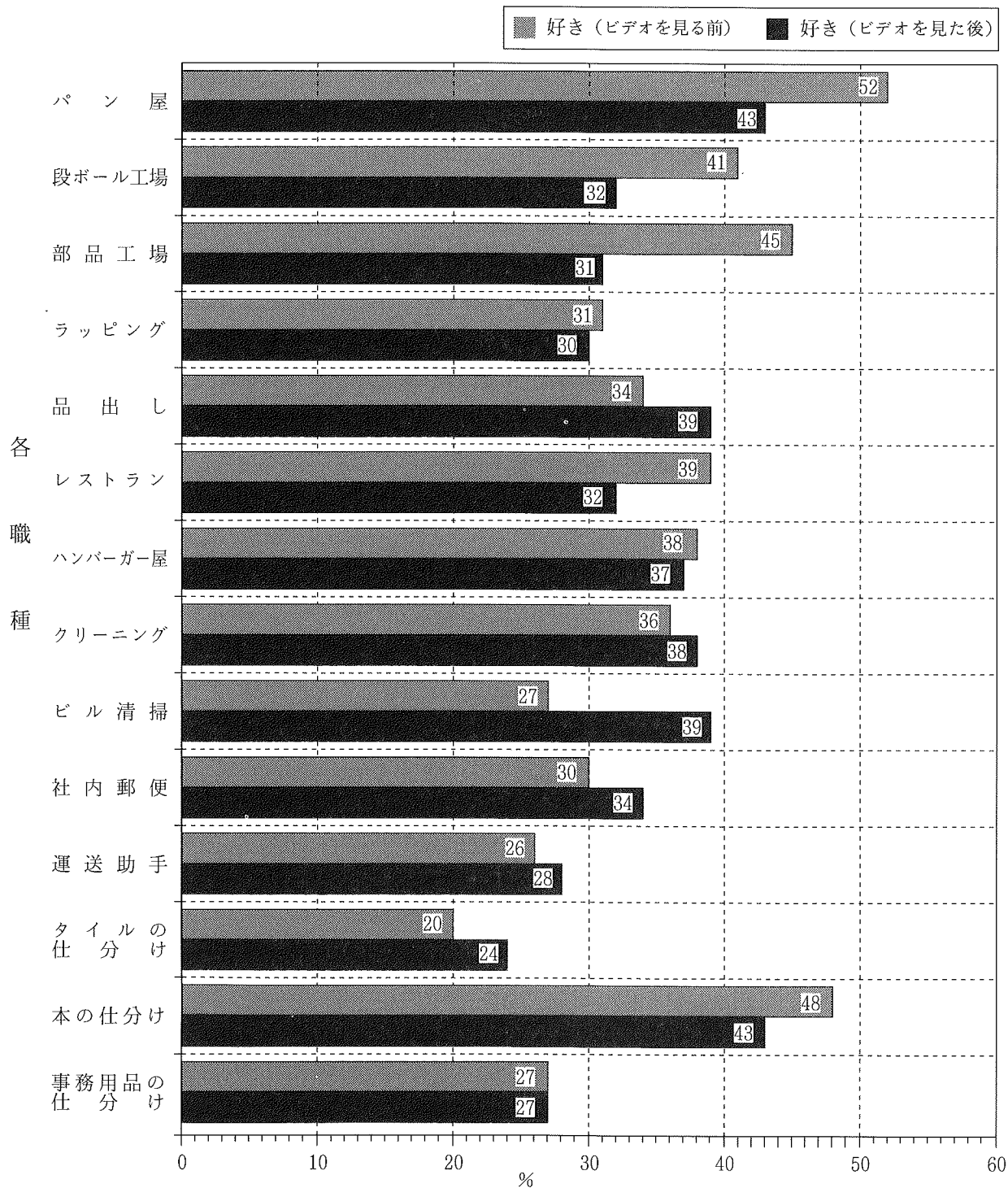


図5-1 各職種に対する「好き」の割合の変化

図5-1から見られるように、14の仕事においてビデオを見る前に比べビデオを見た後の方が好きな度合いが減少したものは、「パン屋」「段ボール工場」「部品工場」「ラッピング」「レストランでの皿洗い」「ハンバーガーショップ」「本の仕分け」と実にその半数に達した。逆に、ビデオを見た結果好きな度合いが増した仕事は、「品出し」「クリーニング」「ビル掃除」「社内郵便」「運送助手」「タイルの仕分け」の6つであった。

次に、仕事に対する「嫌い」という意識がビデオによってどのように変化したかの結果について図5-2に示した。

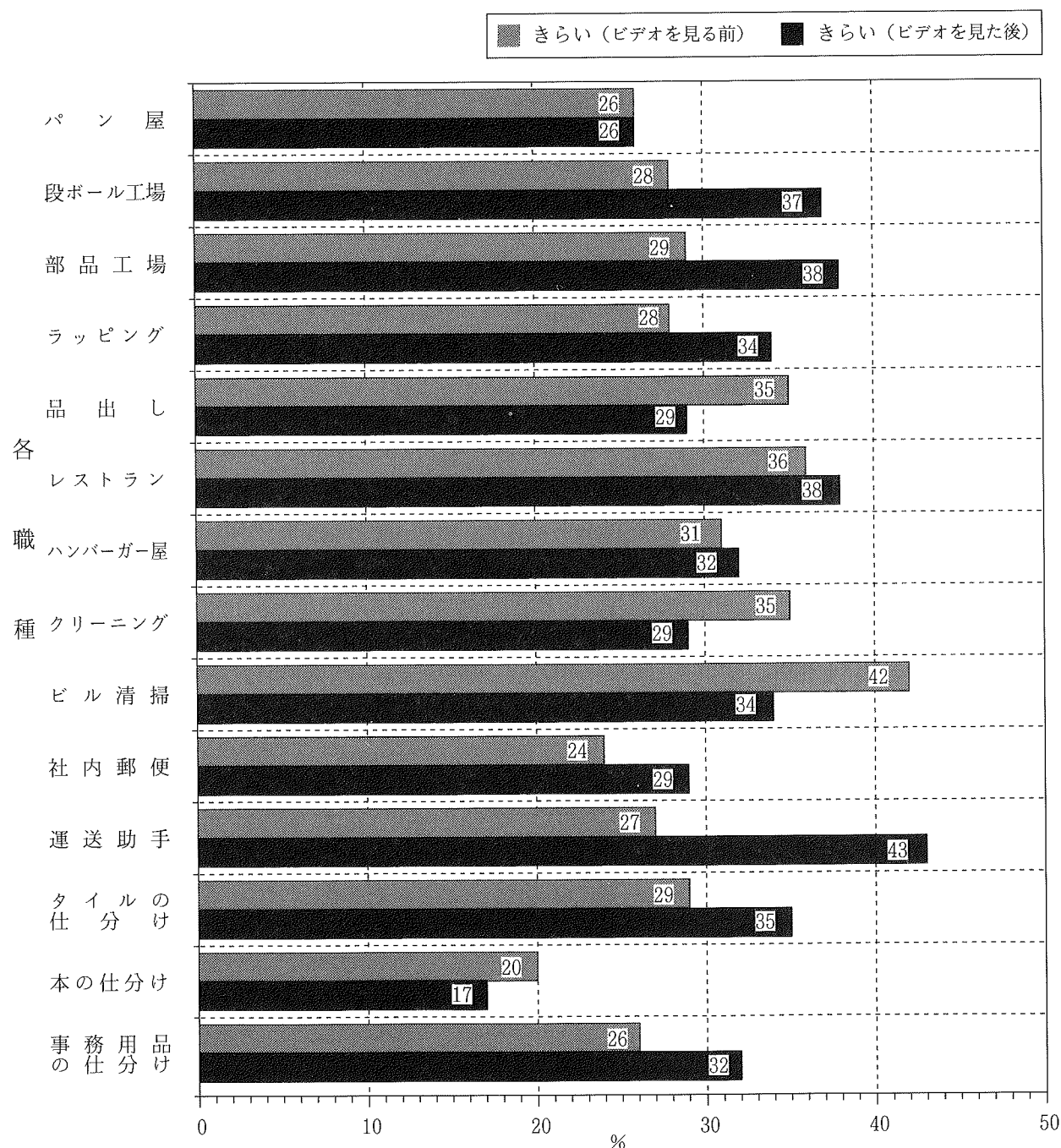


図5-2 各職種に対する「嫌い」の度合いの変化

図5-2から、ビデオを見た後に、「嫌い」という意識が増加した仕事は「段ボール工場」「部品工場」「ラッピング」「レストランの皿洗い」「ハンバーガーショップ」「社内郵便」「運送助手」「タイルの仕分け」「事務用品の仕分け」であった。

各仕事に対し、ビデオを見た結果好きであるという意識と嫌いであるという意識の変化が逆になっている場合は理解できるが、「社内郵便」や「運送助手」「タイルの仕分け」「本の仕分け」「事務用品の仕分け」などは、好きな度合も嫌いな度合も増え、矛盾した結果を示した。

これは、その仕事に対する認識が不足しており、ビデオを見る前に好き、嫌いの判断がつきにくかったからではないかと考える。

その他の仕事では、好きにしる嫌いにしろビデオによる変化が見られたことは、言葉でのイメージで捉えた仕事と、実際にビデオにより目から入ってきた情報による認識に差があったためと考える。

3. ビデオ視聴による仕事が「できる」「難しい」意識の変化

次に、14のそれぞれの仕事について、自分でできると思う仕事と難しいと思う仕事の選択状況のビデオを見る前と見た後との相違を調査した。その結果を図5-3、図5-4に示す。

図5-3から示されるように、できるという意識に関しては、ほとんどの仕事でビデオを見た後に減少している。増加したのはわずかに「社内郵便」と「タイルの仕分け」だけで、それも各々2ポイントおよび4ポイントの増加に過ぎない。この2職種は、先に述べたようにビデオを見る前はイメージがつかみづらかった仕事であるかもしれず、そう考えると、ビデオを見る前にできるといった答えが果して意味を理解できて答えていたかどうかは信憑性に欠ける。次に、難しいと思った仕事がビデオを見た後に増加した仕事は、「パン屋」「段ボール工場」「部品工場」「品出し」「レストランの皿洗い」「運送助手」「タイルの仕分け」「本の仕分け」「事務用品の仕分け」と数多い。

しかし、好き嫌いと同様、「できる」という意識と、「難しい」という意識がビデオを見る前と後で矛盾した結果となった仕事も見られた。それは、「ハンバーガーショップ」「クリーニング」「ビル清掃」「タイルの仕分け」の3種の仕事であった。この中で「タイルの仕分け」は別にしても、ビデオを見る前にある程度認識している仕事であったため、軽く「出来る」「難しい」と答えてしまったが、実際の仕事の内容を見たことはなく、ビデオによって仕事の中身を知ることができ、認識に変化が見られたのであろうか。今後の研究によって、より一層吟味していく必要がある。

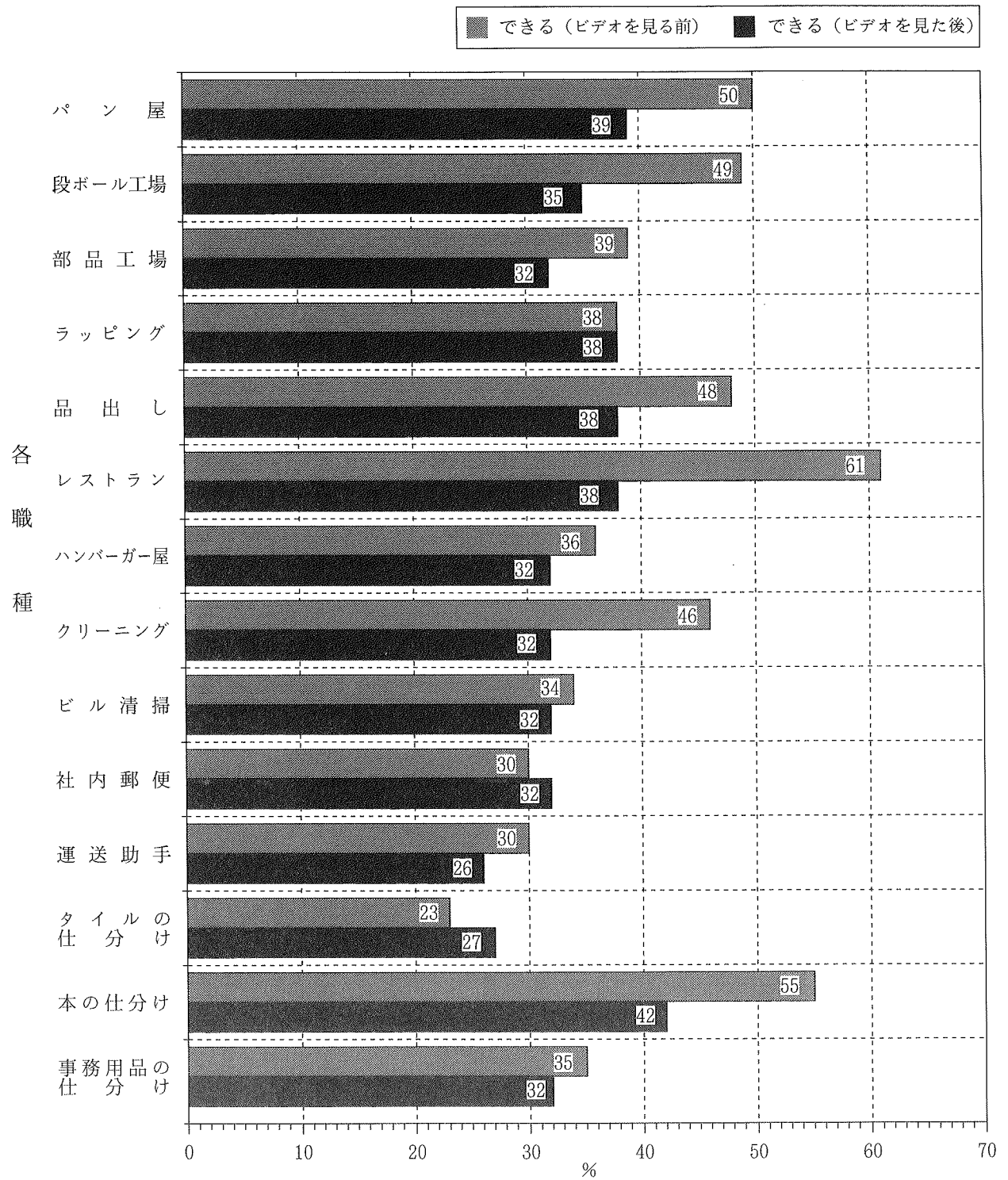


図 5-3 各職種に対する「できる」意識の変化

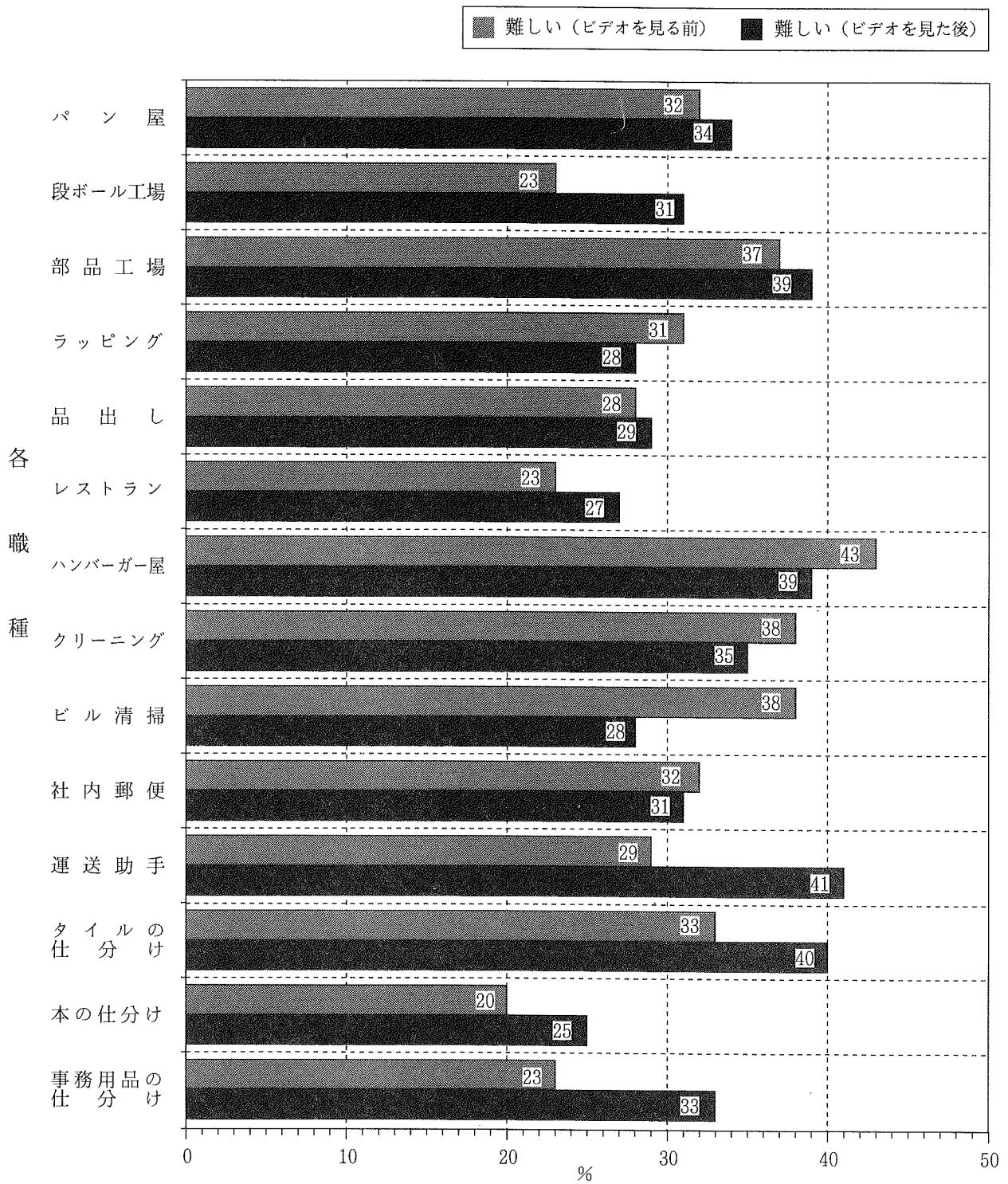


図5-4 各職種に対する「難しい」意識の変化

第2節 「職場のマナーやルール」ビデオの効果

1. 効果検証の方法

ビデオで取り上げた6つのスキルについて、障害者職業総合センター、地域障害者職業センターおよび神奈川リハビリセンターで職業前訓練を受けている平均年齢21.3歳の知的障害者96名（男80名、女16名）に対し、ビデオを見る前と見た後のスキルの理解状況の変化を調査した。調査用紙は表5-2のように、実際に自分で書かせて記録を取る形とした。

表5-2 職場のマナーやルールにおける調査用紙

-
1. 仕事をしていて、はさみが必要になりました。他の人に借りなければなりません。
あなたならどう言いますか？
実際に、しゃべるように言葉で書いて下さい。
 2. 借りたハサミを返すときには、あなたならどう言いますか？
 3. 園芸場でじょうろが必要になりました。どこにあるのかわからないので、
班長に聞かなければなりません。
あなたならどう言いますか？
 4. 工作中、トイレに行きたくなりました。あなたなら、どう言いますか？
 5. 病気で急に仕事にいけなくなりました。電話で連絡をしなければなりません。
あなたならどう言いますか？
 6. 工作中に、やり方を間違えて不良品を作ってしまいました。
あなたなら、班長にどのように言いますか？
-

そして、判定方法として「合格」「不合格」の間に「芽生え反応」という中間位の基準を設けた。これは、完全に合格とは言えないまでも、全くできなかったわけではなく、一部だけできた場合の判定基準である。例えば、「職場でものを借りるスキル」で言えば、「ハサミ」と「貸して下さい」が会話の中に入っていれば「合格」であり、その双方が会話文に入っていなかったり、あるいは黙っていて何もいわなかった場合は「不合格」である。しかしながら、「ハサミ」と言った場合は、文章としては成り立っていないものの、相手に「はさみを貸して欲しい」という趣旨は通じるため「芽生え反応」とした。

このように、「合格」「不合格」の間に「芽生え反応」という基準を設けた評価法は、アメリカのノースカロライナ州で実践されている TEACCH プログラムにおいて、PEP, AAPEP という検査で実施されている。PEP とは、Psychoeducational Profile の略で自閉児発達障害児・教育診断検査と呼ばれており、AAPEP (Adolescent and Adult Psychoeducational Profile) は、その成人版である。双方とも、個別指導プログラムをたてる際に、その指導内容や指導方法を定めるために実施されるもので、「合格」または「不合格」として反応を得点化するだけでなく、芽生えているところを得点化することにより、個別化された指導・訓練ができるところにその特徴がある (Schopler, 1988)。

2. 職場でものを借りるスキル

この「職場でものを借りる」スキルにおいては、「ハサミ」という言葉と「貸して下さい」という言葉の両方が入っていれば合格、どちらか一方であれば芽生え反応、双方とも入っていなければ誤りとした。このスキルでは、知的障害者96名に実施したところ、図5-5に示されるようにビデオを見る前では正答者が82%であったのに対し、ビデオを見た後では76%に減少した。しかしながら、間違えて答えた知的障害者もビデオを見た結果13%から5%に減少したところを考えると、ビデオの効果がなかったわけではないものとする。なぜなら、芽生え反応が5%から19%へ増加したからである。すなわち、正答と芽生えを併せると、87%から95%への向上となった。

正答が減少した点については、後に示すスキルも同様であるが、ビデオで示された会話通りに言わなければならないと考え、かえって混乱を示したのではないかと考える。

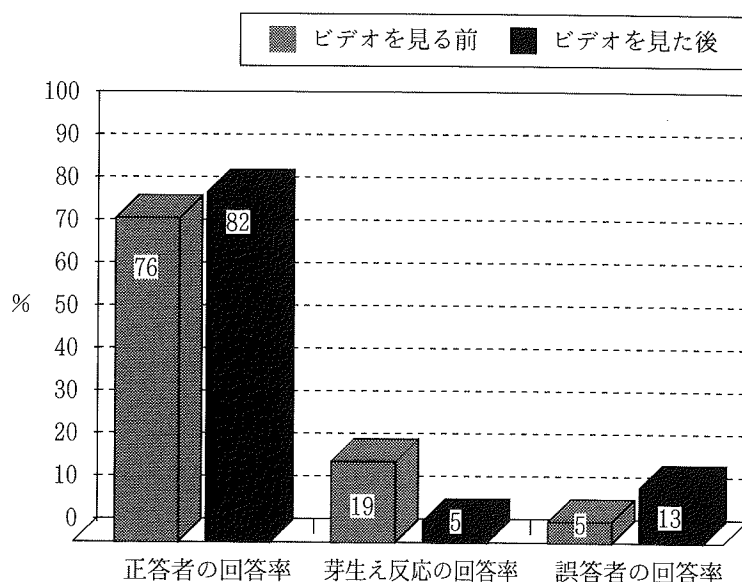


図5-5 「職場でものを借りるスキル」についてのビデオの効果

3. 職場でお礼を言うスキル

次に、1. で借りたハサミを返す際に、お礼をいう場面を設定した。お礼に関しては、どの知的障害者も最初からある程度のスキルが獲得されており、ビデオを見る前においても85%とかなり高い割合で獲得されていた。ビデオを見た後ではさらに上がり、94%の獲得となった（図5-6参照）。

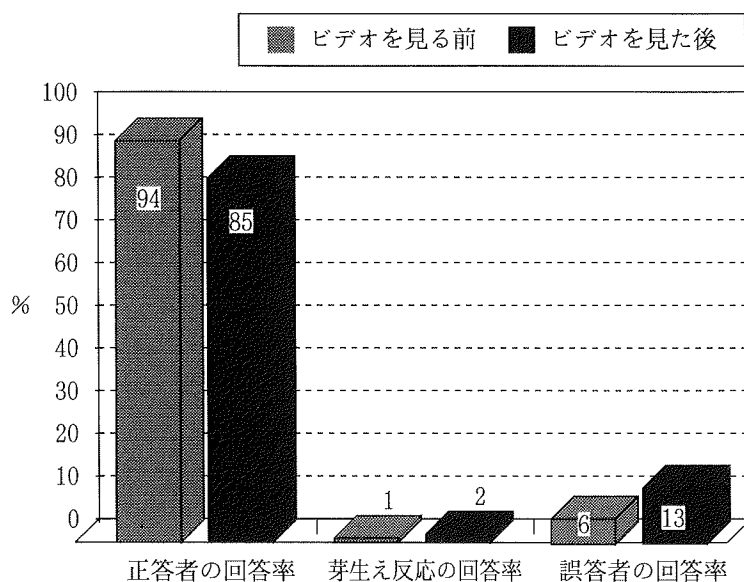


図5-6 「職場でお礼を言うスキル」についてのビデオの効果

このスキルでは「ありがとうございます。」というお礼の言葉が入っていれば正答としており、会話スキルとしては極めて短い文章の獲得であったため、芽生え反応はビデオを見た後には皆無となったが、ビデオを見る前に1名だけ芽生え反応と判断された知的障害者がいた。この知的障害者は、「ありがとうございます」という言葉は入っていたが、「使ってくれて、ありがとうございました。」と却って混乱を招く余分な言葉が追加されており、文章全体としては意味が通じなくなってしまったため、芽生え反応とした。

このスキルのような短い表現の獲得に関しては、ビデオによるモニタリングの効果は高いのかもしれない。

4. 上司に質問するスキル

仕事にわからないことがあり、上司に質問しなければならない状況では、園芸作業においてじょうろが必要になり、そのありかを上司に聞く状況を設定した。

このスキルに関する正答は「じょうろ」という探している”もの”と、「どこにあるか」という”場所”を聞く言葉が入っていなければならないこととした。よって、全体の文章としては「すみません。じょうろを使いたいんですが、どこに置いてあるかわかりますか？」という長い文章となっている。このスキルにおける正答率は、ビデオを見る前が81%、ビデオを見た後が73%と減少している（図5-7参照）。

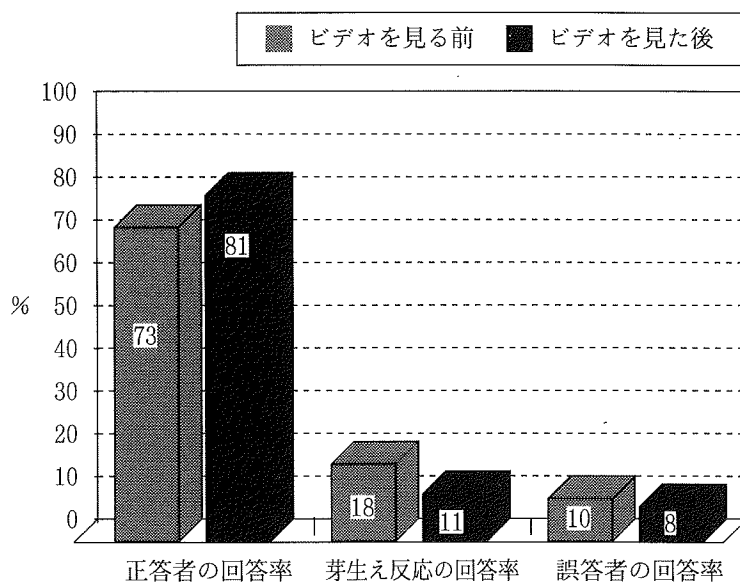


図5-7 「上司に質問するスキル」についてのビデオ効果

これは、獲得しなければならない会話スキルが長く、ビデオを1回見た程度では、会話の文章をそのまま記憶することが困難であったためと思われる。すなわち、知的障害者は会話の内容を把握した上で、自分なりの表現にアレンジすることが困難であり、ビデオで示された会話文をそのまま表現しようとしたためではなかろうかと考える。

5. 仕事を離れるときに上司に許可を得るスキル

このスキルに関しては、休憩時間でないときに、急にトイレに行きたくなった場合を想定した。このスキルでは、「トイレに行きたい」という意味と「よろしいでしょうか。」と許可を得る言葉が入っている場合に正答とした。会話文としては「ちょっと、トイレに行きたいんですが、よろしいでしょうか」と短かったが、正答、芽生え、誤答ともビデオを見る前と見た後では全く差が見られなかった（図5-8参照）。

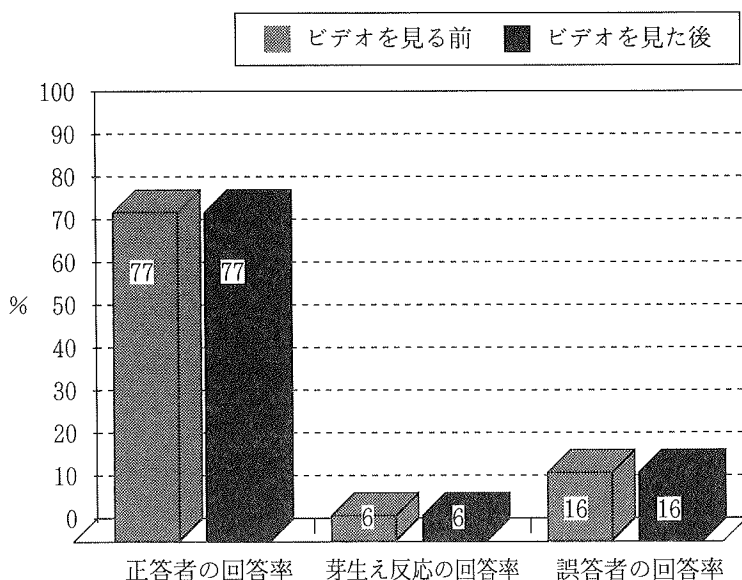


図5-8 「上司に許可を得るスキル」についてのビデオの効果

6. 欠勤の連絡をするスキル

このスキルでは、体調を崩して出勤できなくなり、電話で会社に連絡する場面を想定した。正答は「身体の調子が悪い」という休むための理由と、その結果「休む」という内容が伝えられることであったが、このスキルにおいても、正答率はビデオを見る前の76%からビデオを見た後の68%と減少した。萌芽反応はあまり変化がなかったが、誤等は逆に10%から16%へと増加した（図5-9参照）。

このスキルも上司に質問をするスキルと同様、スキルとしての会話文の長さが影響したのではないかと考える。

7. 自分のミスを謝るスキル

このスキルでは、機械部品をハンダで接着する際に、赤い部品と緑の部品を逆につけてしまった状況を想定した。このスキルでは「すみません」という謝罪の言葉と、不良品を作ったということを説明できれば「合格」とした。

このスキルでは、正答率が58%から74%へと16ポイントも増加し、芽生え反応は減少した（図5-10参照）。

このスキルは前述の5つのスキルと比較して、ベースラインが最も低く、職業前の訓練を行っていた知的障害者にとって経験の少ないスキルであったことが予測される。しかし、ビデオによるモニタリングの結果、芽生え反応を含めると実に90%の対象者がこのスキルを獲得できており、極めて効果が認められたスキル訓練ではなかったかと考える。

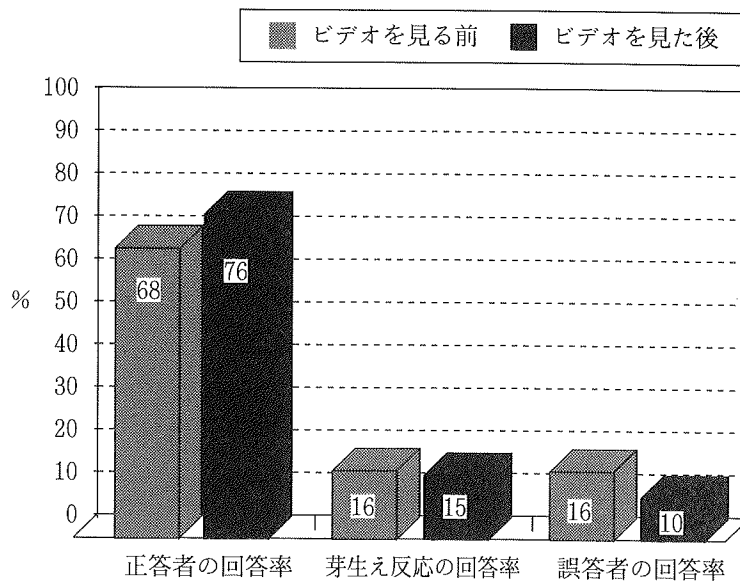


図5-9 「欠勤の連絡をするスキル」についてのビデオの効果

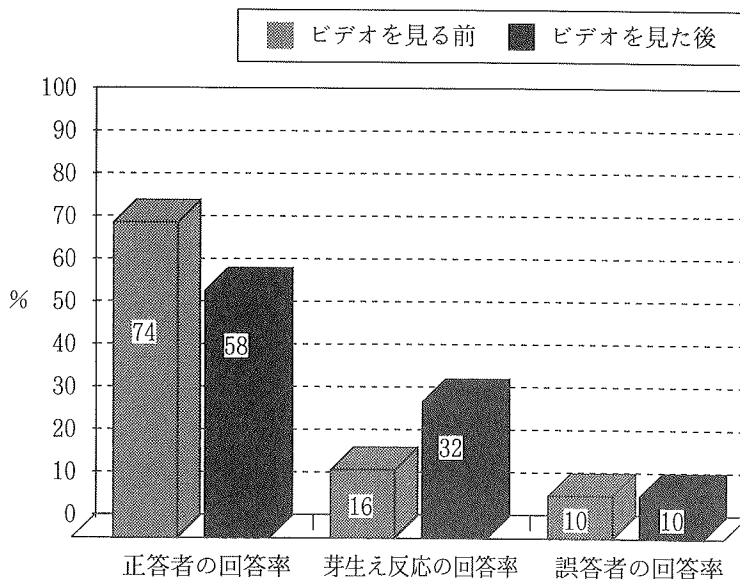


図5-10 「自分のミスを謝るスキル」についてのビデオの効果

以上の結果から、今回の調査では6つのスキルのうちビデオを見ることによって差が認められたスキルとそれほど差が見られなかったスキルがあった。これは、様々な理由が考えられるが、1つには課題がビデオを見てすぐに理解できるものとそうでないものとの違いから生じたものとする。だとすれば、長い文章表現を必要とするような、理解が容易でないスキルについては、ビデオによる学習回数を増やす必要がある。第二には、お礼を言うスキルなど、小さいときから何度も親や教師から指導されているようなスキルはベースラインそのものが高く、その結果、ビデオモニタリングの効果が現れにくかったものもあったのではないかと考える。

そしてまた、今回は知的障害者個人個人の情報は調査しなかったが、ビデオの効果が知的障害者の個人的能力に依存することも大いに考えられる。例えば、知的に軽度の障害者の場合にスキルの獲得が容易であったのか、それとも知能ではなく、過去の就労経験との関連が強いのかなどの再調査が必要と思われる。