

## 第2章 研究の経過について

第2章では、研究の経過を概観し、知的障害者及び精神障害者等を対象とした求職面接訓練を効果的に行うためのビデオフィードバックとモニタリング用紙の利用について報告する。

### 第1節 実験Iの目的

面接訓練の技法としては、ロールプレイ、モデリング、ビデオフィードバックの組合せ技法が有効であることが示唆されている (Barbee & Keil,1973; Hollandsworth,Glazeski & Dressel, 1978;Furman,Geller,Simon et al.,1979; 熊谷ら,1993)。これらの研究によれば、口頭教示のみの指導に比べ、ビデオの利用は、正しいモデルが具体的かつ視覚的に提示されること、自らの修正点を繰り返し観察しながら確認できること、等の理由で有効と考えられている。しかし、知的に障害が認められる対象者に利用した場合、もともと情報を摂取し分析する能力に問題が指摘されていることもあり、自分の行動のどこに問題があるのかを的確に把握することは困難である。この点に関しては、ビデオ視聴の際、漠然と見るよりもモニタリングの手続きを加えることで、対象者自身に自分の問題点をより強く印象づけ、更に効果的なスキル向上が実現できること、しかしスキル般化に関しては検討の余地が残されていることが指摘されている (佐藤他,1986)。そこで、本研究では、ビデオフィードバックとモニタリング用紙の利用を組み合わせ、それぞれの技法の効果とその組み合わせ効果について検討し、同時に、検討の余地が残されているスキルの般化についても検討する。なお、指導技法のうちロールプレイとモデリングについては、実際にクライアントが「求職面接を行う」という課題設定においては必要不可欠なものであるため、この両技法に、ビデオフィードバックとモニタリング用紙利用の技法を組み合わせ、面接訓練を実施した。また、障害 (職業準備訓練の主たる来所者である知的障害者と精神障害者等) によって訓練効果に差が認められるかについても検討した。

なお、訓練形態としては、個別訓練、小集団訓練等があるが、本研究では小集団による訓練形態を選択した。なぜなら、障害者職業センターに来所する複数のクライアントに対し、効率的に訓練を行うためには、可能な項目はできる限り集団で行うことが望ましいと考えられるからである。

## 第2節 実験Iの方法

### 1 対象者

対象者は、本研究の実施期間中に障害者職業総合センター職業リハビリテーションプログラムに参加した知的障害者(以下、MR)10名及び精神障害者を中心とする他の障害者(以下、非MR)6名の計16名であった。生活年齢の幅は18歳から44歳。対象者のプロフィールは表1-2-1に示すとおり。

表1-2-1 実験Iの対象者のプロフィール

No.	性別	年齢	障害	備考	分類
1	女	19	腎臓・視覚障害	視力：右=0 左=0.3	非MR
2	女	23	精神障害		非MR
3	男	28	知的障害		MR
4	男	18	〃		MR
5	男	25	精神障害		非MR
6	男	18	視覚障害・肢体不自由	視力：右0、視野狭窄5度左 肘関節3級	MR
7	女	19	脳幹部挫傷による左上肢・ 両下肢麻痺	知的障害を伴う	MR
8	男	21	自閉症		非MR
9	女	44	非定型精神病		非MR
10	男	15	知的障害		MR
11	女	18	〃		MR
12	男	25	〃		MR
13	女	18	精神障害		非MR
14	男	39	知的障害		MR
15	女	18	〃		MR
16	男	18	〃		MR

### 2 訓練の条件

対象者をビデオフィードバック条件の有無、モニタリング用紙の利用の有無によって表1-2-2の4群に分けた。

基本パターンは

- ①教育用ビデオの視聴によるモデリング
- ②クライアント自身による求職面接のロールプレイ
- ③グループ・ディスカッション
- ④ディスカッションに基づく口頭教示

(+グループの他者が行う求職面接のロールプレイによるモデリング)。

表 1-2-2 4 群の訓練条件

群	基本パタン	ビデオ・フィードバック	モニタリング用紙
A	○	○	○
B	○	○	
C	○		○
D	○		

※モニタリング用紙を利用しない群では、面接の際に注意すべきポイントを示した用紙をモニタリング用紙の代わりに用いた。

### 3 訓練に必要な器具及び場面設定

場面設定を図 1-2-1 に示す。必要な器具及び機材として、面接用の机 2 台と椅子 2 脚、グループディスカッション用の机 1 台と椅子 4 脚、教育用ビデオソフト（自主制作）、ロールプレイ記録用の VHS ビデオカメラ（Panasonic VW-F250B）、教育及びフィードバックビデオ提示用の VHS ビデオデッキ内蔵型テレビ（Panasonic TH-21VT1）と、モニタリング用紙（図 1-2-2）、鉛筆、消しゴムを用意した。

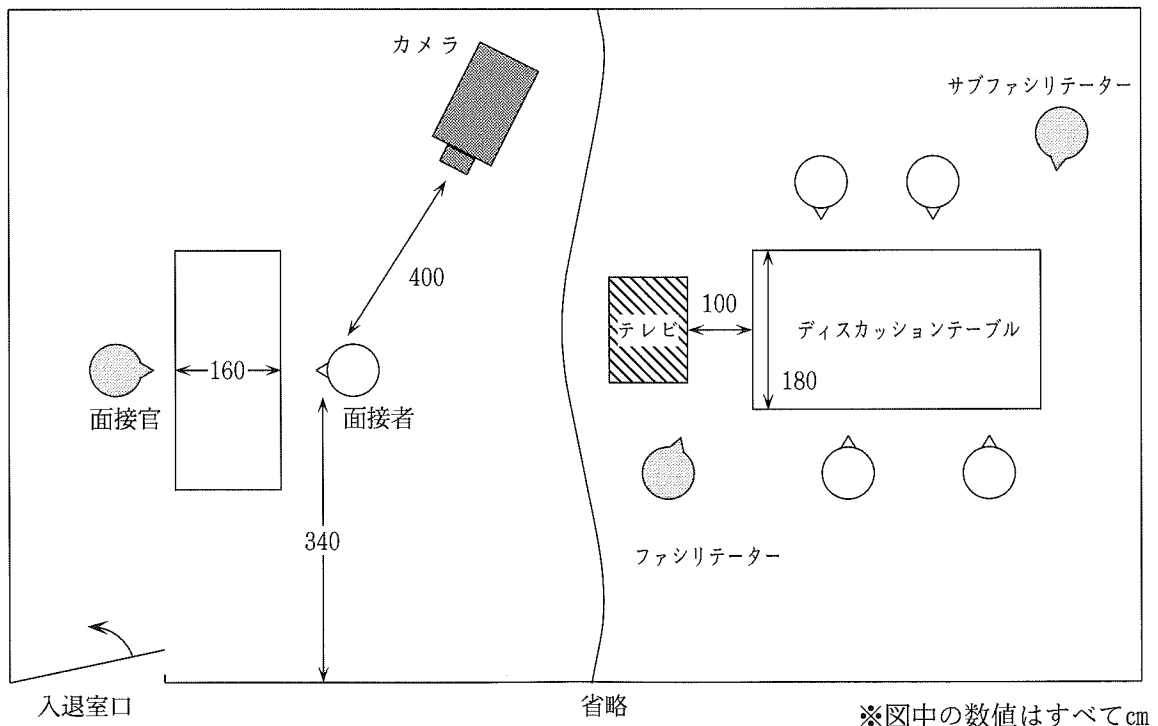


図 1-2-1 実験 I における場面設定

自分の名前：

面接の練習をやっている人の名前：

### チェック及びモニタリング用紙（一部）

場面1：<sup>へや</sup>部屋に入り、<sup>せき</sup>席につくまで

・<sup>にゅうしつ</sup>入室するとき、ドアのノックをしたか？

した

しなかった

・<sup>めんせつかん</sup>面接官の「どうぞ」の<sup>こゑ</sup>声があつてから<sup>はい</sup>入つたか？

<sup>こゑ</sup>声があつてから入つた

<sup>こゑ</sup>声の<sup>まえ</sup>前に<sup>かっ</sup>勝手に入つた

・<sup>へや</sup>部屋に入るとき「失礼します」と<sup>い</sup>言つたか？

いった

いわなかつた

・<sup>へや</sup>部屋に入りきちんと一礼（<sup>いちれい</sup>頭を<sup>あたま</sup>下げる）したか？

した

しなかつた

・<sup>じぶん</sup>自分の氏名と<sup>しめい</sup>挨拶を<sup>い</sup>言えたか？

いえた

いえなかつた

図1-2-2 実験Iで用いたモニタリング用紙（一部）

## 4 手続き

訓練は以下に示すフローチャートの流れに従って行われた（図1-2-3）。

「1. 訓練についての説明」では、自分の行動がビデオに撮られることについて、また、それをグループの全員が視聴することについて了解を得ることを含んでいる。この際、各クライアントのプライバシーを尊重し、ビデオを外部に流出しないことについて確認した。

「2. プリテスト」は、訓練を受ける以前の各クライアントがどの程度正しく求職面接訓練を行えるかを評価するためのものであり、他のクライアントの影響を受けないように、個別に実施した。なお、訓練に先だつてどのような会社を想定して面接を受けるかを各人に尋ね、具体的なイメージを作らせた。

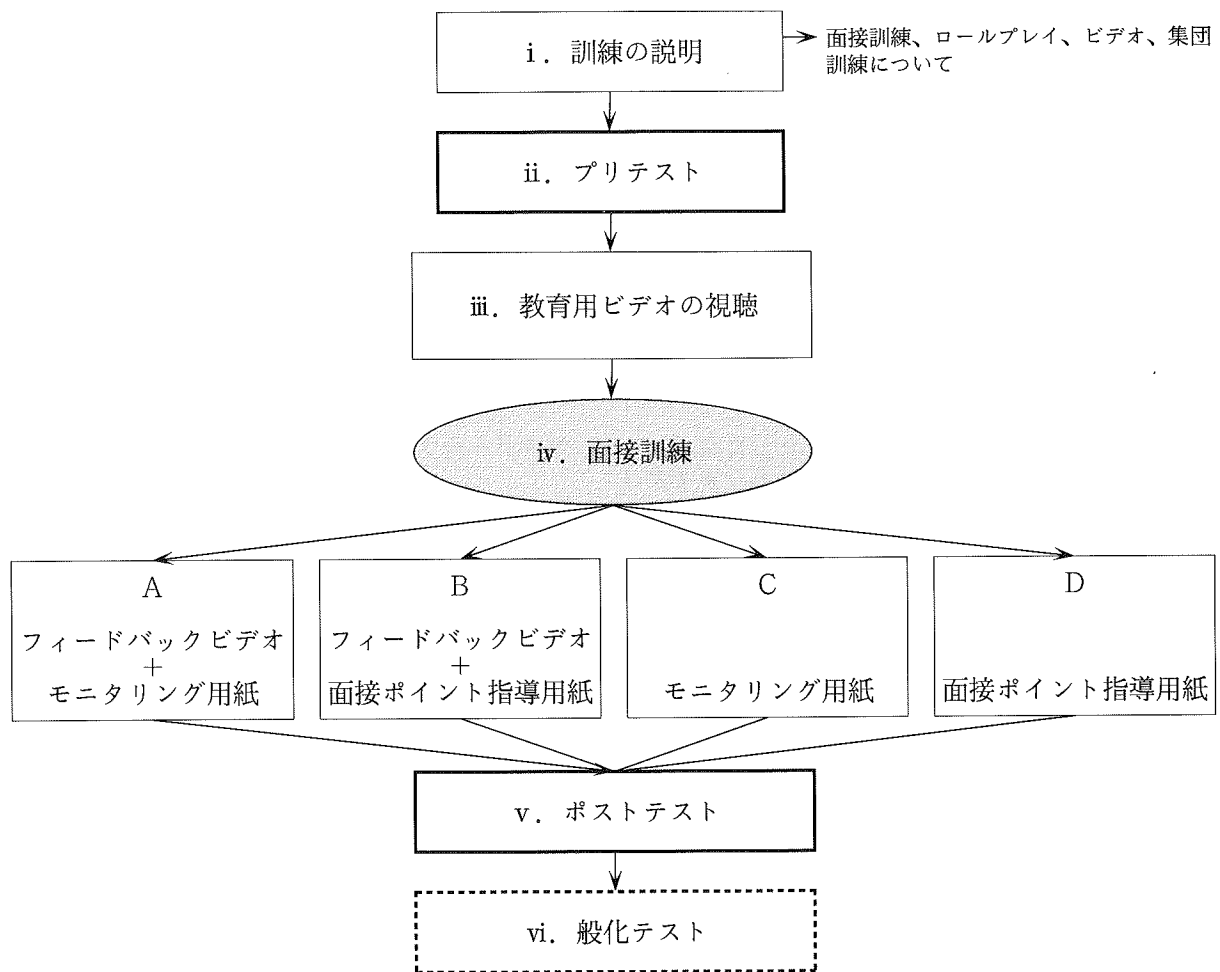


図 1-2-3 実験 I における訓練の流れ マニュアル編

「3. 教育用ビデオの視聴」では、訓練前に正しい面接についての知識を与えるために、自主製作による教育用のビデオを視聴させた。

「4. 面接訓練」では、実際に各クライアントが面接場面のロールプレイを行った後、「部屋に入り席につくまで（場面1）」、「面接中の様子（場面2）」、「終了の指示を聞き部屋を出るまで（場面3）」の3場面に区切り、各場面毎に、ポイントとなる行動ができたかどうかについてグループで話し合った。ロールプレイ時の面接官役及び討議進行役はファシリテーター（実験者1、マニュアル編第1章第2節参照）が務め、サブファシリテーター（実験者2）はビデオをみながらポイントをチェックし、メンバーからの意見のまとめ役となった。討議は原則としてメンバーからの発言が優先され、次にサブファシリテーターからアドバイスを求め、ファシリテーターは極力進行役に徹した。討議で指摘された点に関し、必要に応じ修正ロールプレイを行い、3場面全てにおいてそれらが終了した後、全体を通してのロールプレイを行い、その記録を次回訓練のフィードバックビデオとした。なお、C、D群ではビデオフィードバックは行わなかった。

面接訓練は、1週間ごとに合計3回、繰り返し行った。

具体的な各群における訓練の流れを図1-2-4に示す。

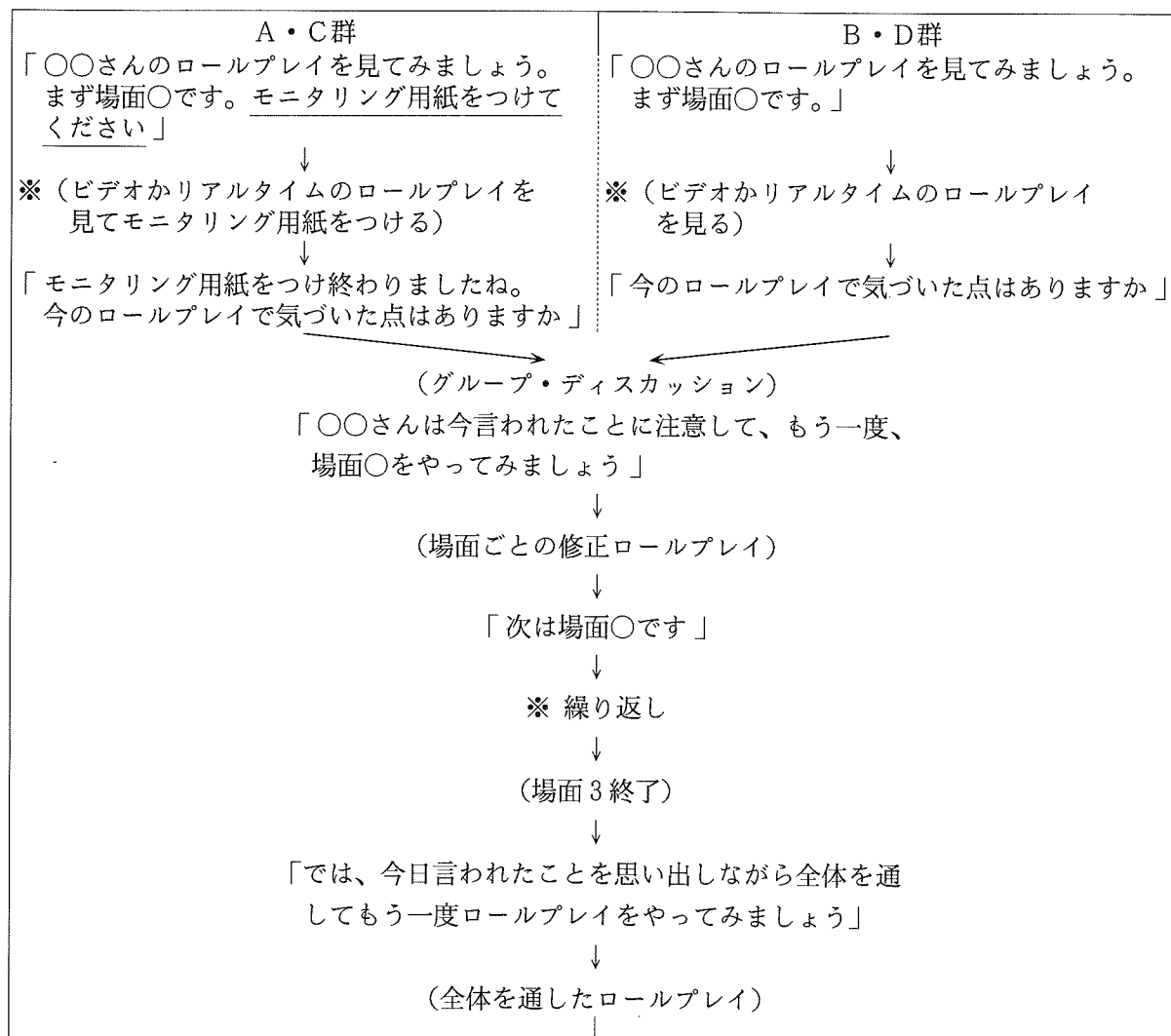


図1-2-4 実験Iにおける群ごとの具体的な訓練の流れ

「5. ポストテスト」は、訓練後の各クライアントがどの程度正しく求職面接訓練を行えるようになったかを評価するためのものであり、他のクライアントの影響を受けないように、個別に実施した（方法等はプリテストのときと同一）。

「6. 般化テスト」では、訓練中に獲得したスキルが、面接官役のみを変更した環境で、どの程度行えるかを評価した（方法等はプリテスト、ポストテストと同一）。

## 5 標的行動及び評価

面接を「部屋に入り席につくまで（場面1）」、「面接中の様子（場面2）」、「終了の指示を聞き、部屋を出るまで（場面3）」の3場面に区切り、それぞれに含まれる34の下位スキル項目（表1-

2-3) の達成度を [適切-2点] [やや不適切-1点] [不適切-0点] の3件法で評定し2点の項目のみ正反応項目とした。

場面2における質問項目に関してはSchaloch (1981) を参考にした。評定は2名で行い、訓練段階毎の評定者間信頼性(2名の評定者の一致項目数/全項目数×100)を算出した。一致の得られなかった項目に関しては、基準を厳しくするため、得点の低い方を代表値とした。また、全項目数の8割が正反応項目となることを目標とした。

表1-2-3 面接訓練における下位スキル項目

場面1	場面2	場面3
1. ノックの仕方	1 1. 背筋の伸し	3 0. 面接後の一礼
2. 入室のタイミング	1 2. 手の位置	3 1. 面接後の挨拶
3. ドアの開け閉め	1 3. 足の位置	3 2. ドアの開け閉め
4. 入室時の言葉 「失礼します」	1 4. 視線の向け方	3 3. よけいな発言及び行動
5. 氏名	1 5. 足の動かし	3 4. 全体的なもたつき
6. 挨拶	1 6. 手の動かし	
7. 入室してから着席までの 一礼	1 7. 身体の動かし	
8. 指示があつてからの着席	1 8. 声の聞き取り易さ	
9. 全体的なもたつきの程度	1 9. 言葉使い	
1 0. よけいな発言及び行動	2 0. 氏名の答え方	
	2 1. 住所の答え方	
	2 2. 電話番号の答え方	
	2 3. 就職経験の答え方	
	2 4. 健康状態	
	2 5. 志望理由	
	2 6. 短所・長所	
	2 7. 趣味	
	2 8. 全体的なもたつき	
	2 9. よけいな発言及び行動	

### 第3節 実験Iの結果及び考察

#### 1 訓練場面(プリテストからポストテストまで)における正反応項目数の変化

まず、プリテストからポストテストまでの各訓練期間における正反応項目数の変化について検討する(図1-2-5(a)~(d))。なお、34項目中25「志望理由」、27「趣味」に関しては手続き上の不備から回答が得られない場合があつたため、検討からはずした。したがって、総正反応項目数は32となる。評定の信頼性はプリテスト-80.6%、第1回訓練-84.5%、第2回訓練-92.5%、第3回訓練-92.9%、ポストテスト-90.4%であつた。

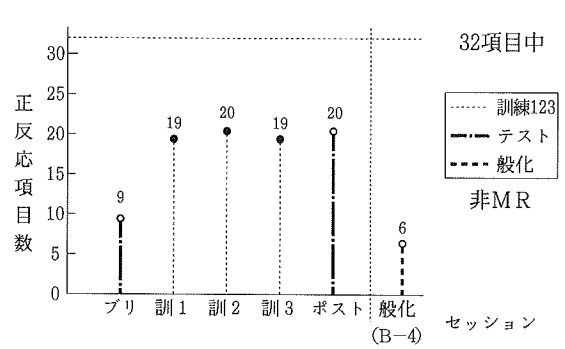
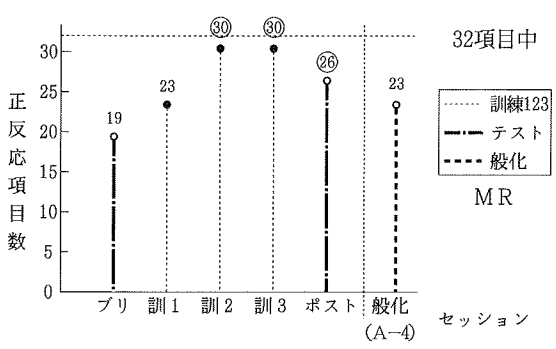
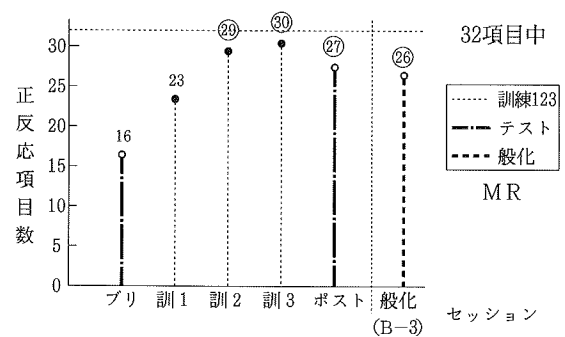
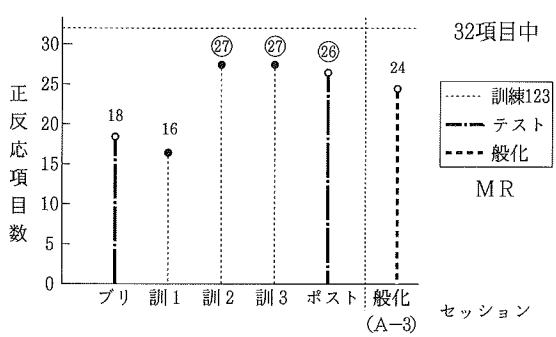
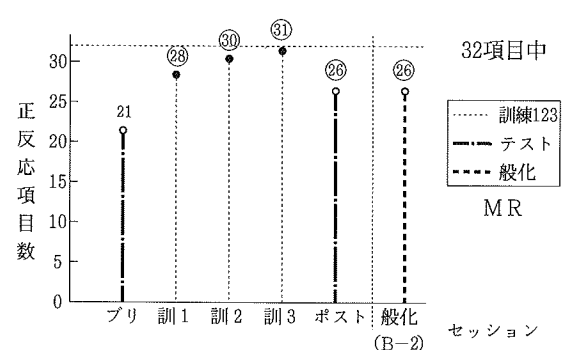
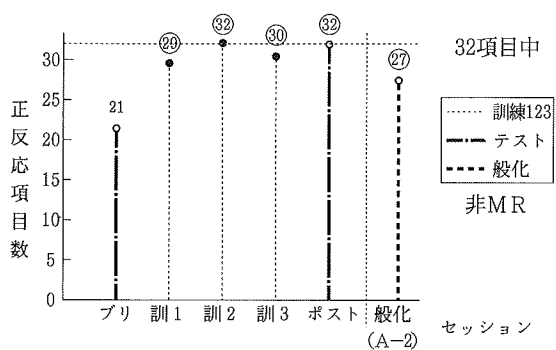
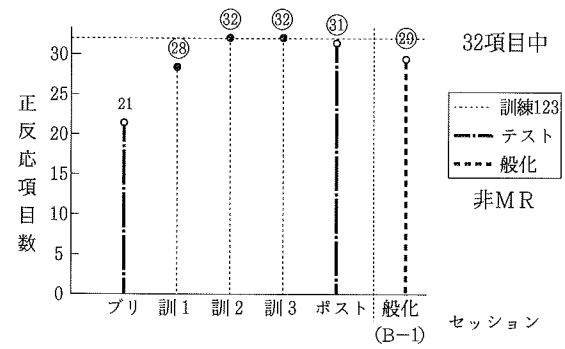
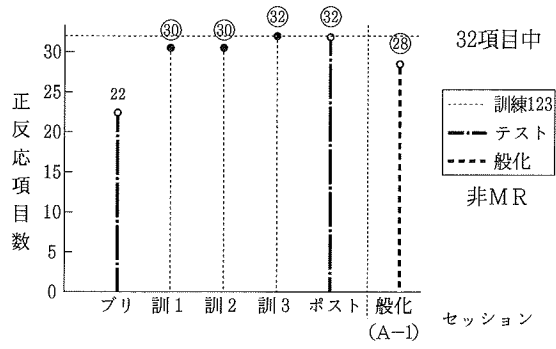


図1-2-5 (a) A群における正反応項目数の変化

図1-2-5 (b) B群における正反応項目数の変化



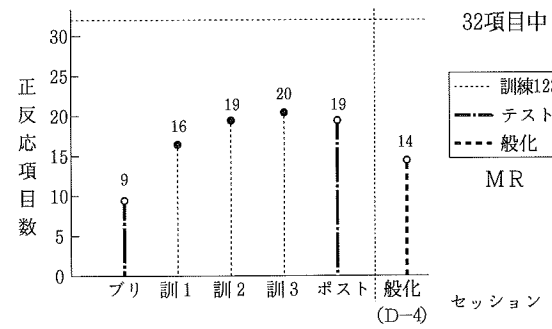
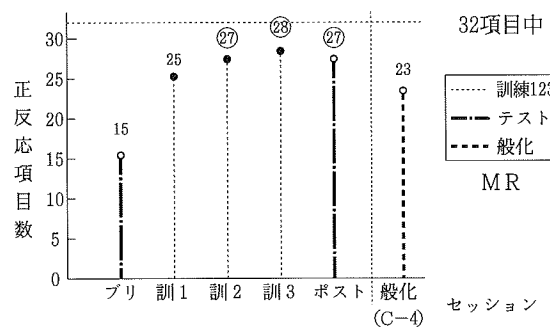
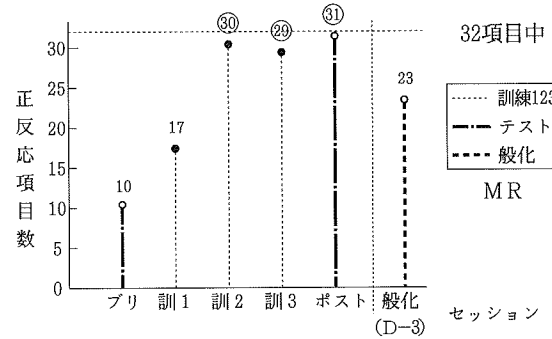
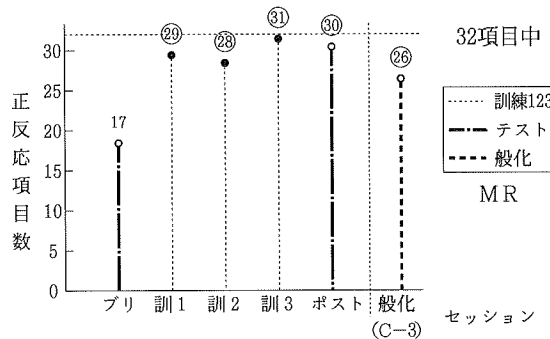
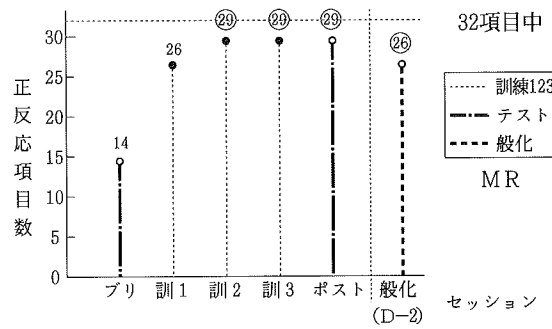
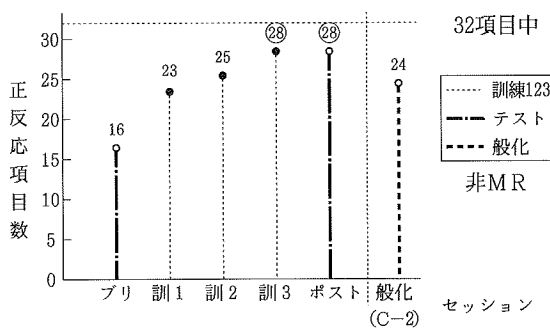
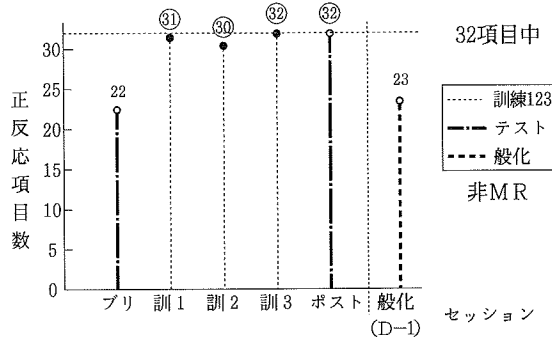
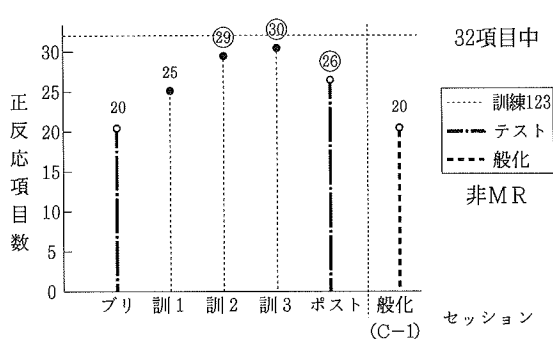


図1-2-5 (c) C群における正反応項目数の変化

図1-2-5 (d) D群における正反応項目数の変化

図に示されたように、B-4、D-4の2名を除く14名が訓練3回目までに目標レベル（8割以上の正反応）に到達した。また、ポストテストでもこの効果は維持されており、訓練効果が認められた。基準に達しなかった2名は、訓練期間を通じて低い値を示しているが、その理由としてB-4は、服薬管理の不十分さから体調を崩しがちで、集中力が持続しなかったこと、D-4はコミュニケーションに著しい困難があり、集団形式での訓練に参加するための基礎的なスキルが不十分であったことが挙げられる。特に、コミュニケーションに著しい困難があるD-4タイプの対象者には、個別指導を配慮する必要があったと考えられる。なお、全群において短期間に成績が向上したため、条件差が認められず、ビデオフィードバック及びモニタリング用紙の利用による訓練効果に関しては検討できなかった。また、障害別の検討では、目標レベルへの到達が非MRの方が若干早い傾向にあるものの、明確な違いは認められなかった。

## 2 一般化場面における正反応項目数の変化

一般化テストの評定者間信頼性は80.6%であった。前述のB-4とD-4の2名を除外し、各群毎にポストテストと一般化テストの正反応項目数の差を比較する（図1-2-6）と、B群（基本パターン+ビデオフィードバック）で最も差が小さく、D群（基本パタンのみ）で最も差が大きい。また、A群（基本パターン+ビデオフィードバック+モニタリング用紙）とC群（基本パターン+モニタリング用紙）を比較すると、若干ではあるがA群の方が一般化テストでの落ち込みが少ない傾向にある。これらのことから、ビデオフィードバックを利用した群の方が利用しなかった群よりも一般化場面で訓練効果が維持される傾向にあるといえる。

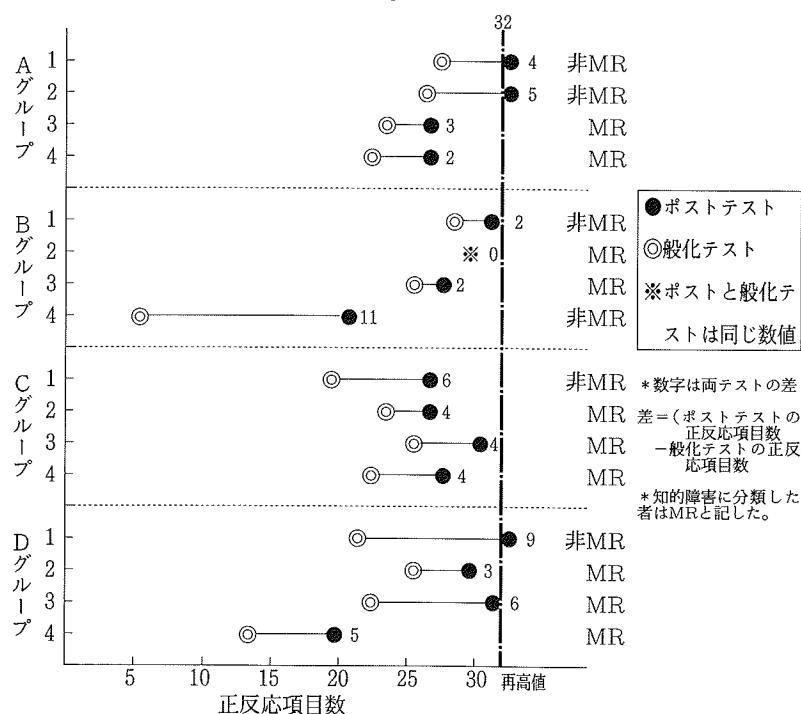


図1-2-6 ポストテスト-一般化テスト間の正反応数の変化

ビデオフィードバックにおいては、自己のロールプレイを観察しながらのセルフモニタリングが可能であり、自ら自分の誤りを確認することが可能である。したがって、受動的、他律的になりがちな指導者主導の訓練法と比べ、強い自我関与が期待できる。この課題に対する自我関与の程度は、教育的にも重要であり、今回の「状況に左右されない安定したスキルの習得」と関連していると考えられる。

ここで興味深いのは、従来の研究において、スキル般化に関しては検討の余地があるものの、ビデオ視聴の際、漠然と見るよりもモニタリングの手続きを加えた方が、学習すべきポイントを個人の中で明確化でき、さらに効果的なスキル向上が期待できるといった指摘があるのに対して、ビデオフィードバックを含む群のうち、モニタリング用紙を利用しなかった群の方が、利用した群よりも若干ではあるが成績が良かったことである。その理由としては、注意の配分や記憶力に障害のある対象者の場合、モニタリング用紙のチェック作業自体に気をとられ、基本となる行動観察が十分に行えなかった可能性が挙げられる。したがって、モニタリング用紙を有効に利用するためには、利用の手続きそのものに習熟させる必要があるのと同時に、用紙自体も分かりやすく工夫されている必要がある。この点は検討課題となろう。

次に、障害別に比較してみると、ポストテストでの達成水準は非MR群の方がMR群よりも高く、ポスト一般化テスト間の落ち込みの幅は、MR群の方が非MR群よりも若干小さいが、いずれも明確な差ではなかったといえよう。

### 3 評定項目（下位スキル）の分析

ポストテストまでの段階では2例を除くほとんどの対象者が目標レベルに到達していたことから、ここでは般化が認められなかった項目（般化テストで評定値が下がった項目）について検討する。各項目毎に評定値が下がった対象者の人数を表1-2-4に示す。

表1-2-4 般化のみられなかった対象者数

項目番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
対象者数	3	3	2	6	1	2	4	10	1	3	3	1	3	2	5	4
項目番号	17	18	19	20	21	22	23	24	26	28	29	30	31	32	33	34
対象者数	3	8	7	1	0	1	1	3	2	6	4	2	2	3	1	3

般化のみられなかった対象者数が最も多かった項目は、項目8「指示があつてからの着席」、ついで項目18「話しの聞き取りやすさ」、項目19「言葉使い」、項目4「入室時の言葉『失礼します』」、項目28「全体的なもたつき」の順になっている。逆に多くの対象者が般化した項目としては、項目5「入室時に氏名を言う」、項目20「氏名の答え方」、項目21「住所の答え方」、項目22

「電話番号の答え方」、項目23「就職経験の答え方」、項目33「よけいな発言及び行動」が挙げられる。

般化しにくかった項目は、項目4を除き、面接官の言語的、非言語的行動を手がかりとして適切な対応を要求されるもの（項目8）や会話の質的習熟を要するもの（項目18、19、28）であった。これらの項目が非定型的なスキルのカテゴリーに入るものであるのに対し、般化しやすかった項目は概ねパターン化された応答を要求される定型的なスキルのカテゴリーに入るものであった。

今回の般化場面は相手となる人物（面接官）が代わるだけで、面接場面の状況は変わらなかったため、対応にさほど大きな変更は要求されなかった。にもかかわらず、般化場面において成績の低下したスキルが認められたことは、改めてスキル般化の困難さを認識させるものである。

実際の場面への般化を考えると、人物に加えて場面状況そのものを変化させて、求職面接スキル訓練で習得された下位スキルが般化するかどうかを明らかにする必要がある、検討課題の1つとなる。

## 第4節 実験Iにおける結論と課題

本実験の結果として、以下の4点が指摘できる。

- 1) 条件にかかわらず、対象者16名中14名が訓練3回目までに目標レベル（全項目の8割）に到達し、ポストテストでも習得したスキルの維持が確認された。
- 2) 般化場面における目標レベルの維持に関し、ビデオフィードバックの効果が認められた。
- 3) 項目分析では、定型的な反応項目は般化しやすいが、非定型的で状況認知を要求する項目、質的習熟を要する項目は般化しにくいことが示唆された。
- 4) 障害別の検討では、非MR群とMR群との間に明確な差は認められなかった。

本実験において、ビデオフィードバックが般化場面でのスキル維持に効果的であることが示唆されたが、対象者の人数が少なく、また、1人1条件のみの実験計画であったため、個人特性が結果に影響していた可能性を否定できない。不十分であったモニタリング効果の検討と併せ、各技法の効果について検討するためには、すべての対象者に異なる条件下で訓練を実施し、条件の違いによる差を明確にする詳細な分析が必要であろう。

さらに、今回の般化場面は面接官を代えただけの比較的固定的なものであり、「訓練場面で学習したことを実生活の他の場面で実行できること」という般化の定義に基づけば、場面状況をまったく変えた設定でのスキル般化を検討していく必要があると考えられる。特に、求職面接スキルに含まれる下位スキル（自己紹介する、会話をする、お礼を言う等）は、Goldsteinら（1986）の指摘する「青年の社会的スキル構造」における最も初歩的なスキルの多くと一致する。したがっ

て、面接訓練を行うことは単に面接の方法を学習するにとどまらず、さらに高次の社会的スキルを身につけるための基礎になると考えられ、場面状況を変えた般化に関する検討は、特に重要な検討課題となろう。

## 第5節 実験Ⅱの目的

実験Ⅰの結果から、ビデオフィードバックの技法が般化場面でのスキル維持に有効である傾向は認められたものの、モニタリング用紙が効果的に利用されたとは言い難い。この点については、群毎の対象者数が少なかったこと、1人1条件であったため、個人特性が効果に影響していた可能性があること、モニタリング用紙自体が、知的障害者の特性を十分に考慮したものではなかったことが理由として挙げられた。したがって実験Ⅱでは、これらの点を考慮し、条件交代法を用い、求職面接場面におけるモニタリング用紙の利用の効果について検討することとした。

また、実験Ⅰの結論で述べた般化の定義に基づき、訓練において習得された下位スキルが面接場面とは異なる場面状況で般化するかについて、併せて検討することとした。

## 第6節 実験Ⅱの方法

### 1 対象者

対象者は、本研究の実施期間中に障害者職業総合センター職業リハビリテーションプログラムに参加した知的障害者6名及び精神障害者を中心とする他の障害者5名の計11名であった。生活年齢の幅は17歳から32歳。

訓練に参加した11名のプロフィールを表1-2-5に示す。

表1-2-5 実験における対象者のプロフィール

対象者	性別	年齢	障害種類	備考	分類
1	男	21	脳性麻痺による四肢痙性麻痺	知的障害・てんかんを重複	MR
2	男	19	知的障害	障害程度B-2	MR
3	女	27	精神障害		非MR
4	女	17	知的障害・場面緘黙	中度	MR
5	女	29	精神障害		非MR
6	男	29	精神障害		非MR
7	男	32	頭部外傷	軽度の記憶力障害あり	非MR
8	男	20	自閉症		非MR
9	男	20	知的障害	中度	MR
10	男	19	知的障害	軽度	MR
11	男	31	知的障害	障害程度B-2	MR

## 2 訓練の条件

実験Ⅰとは異なり、対象者全員が異なるA、Bの2条件での訓練を体験する。各条件は以下に示すとおり。

A条件：基本パターン+ビデオフィードバック+モニタリング用紙

B条件：基本パターン+ビデオフィードバック

### 基本パターン

- |                         |                                                       |
|-------------------------|-------------------------------------------------------|
| ①教育用ビデオの視聴によるモデリング      | ③グループ・ディスカッション                                        |
| ②クライアント自身による求職面接のロールプレイ | ④ディスカッションに基づく口頭教示<br>(+グループの他者が行う求職面接のロールプレイによるモデリング) |

## 3 訓練に用いた器具及び場面設定

訓練に用いた器具及び場面設定は、実験Ⅰとほぼ同様であるが、実験Ⅰではビデオフィードバック用のテレビが、実際のロールプレイを観察する際に邪魔になる場合があったことを考慮して、実験Ⅱでは図1-2-7に見られるようにビデオプロジェクタースクリーンを利用した。なお、般化場面は実験Ⅰと異なり、「会社の上司（モデルは訓練と関わりのない年輩者）と自由談話を行う」という設定で応接セットのある別室にて行い、その様子を8ミリビデオカメラ（SONYCCD-TR1）で記録した。

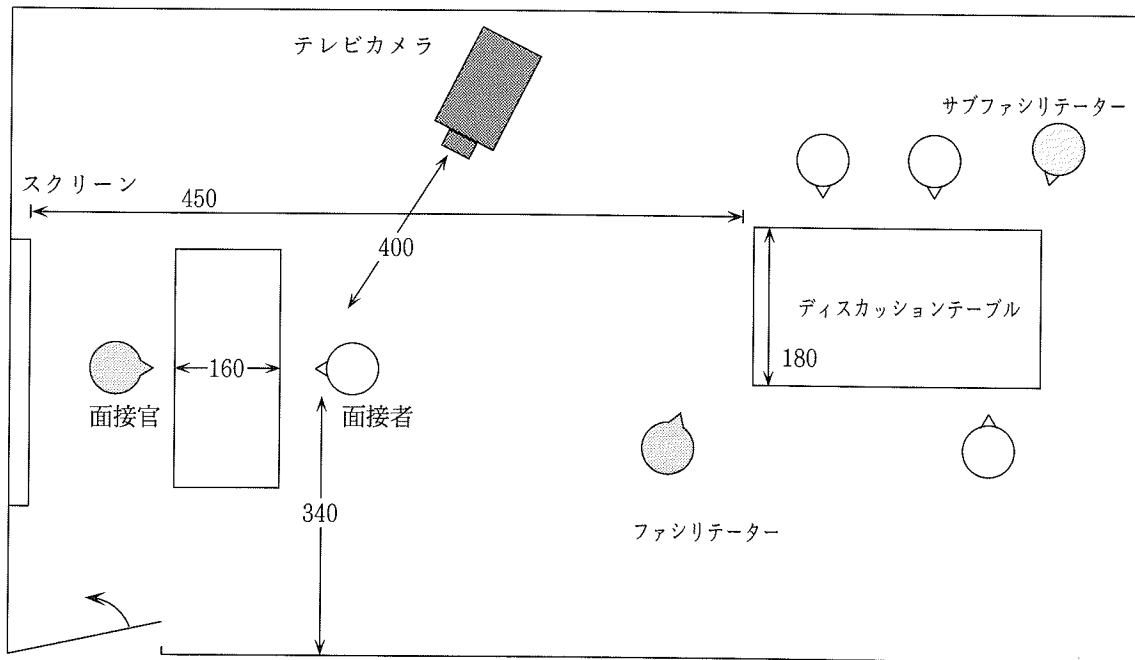


図1-2-7 実験Ⅱにおける場面設定 ※図中の数値はすべてcm

また、実験Ⅰで用いたモニタリング用紙が、注意の範囲の狭さや記憶力の低さといった知的障害者の特性を十分に考慮したものではなかったのではないかとこの点を考慮して、実験Ⅱではできるだけ簡略化（文字数を少なく）し、チェックがしやすいようにした（図1-2-8）。

☆☆ モニタリング用紙 ☆☆		
自分の名前：		
面接の練習をやっている人の名前：		
〈場面1〉		
<u>1. ドアのノック</u>	○	×
<u>2. 「どうぞ」の声の後で入ったか？</u>	○	×
<u>3. ドアの閉め方</u>	○	×
<u>4. 「失礼します」と言ったか？</u>	○	×

図1-2-8 実験で用いたモニタリング用紙（一部）

#### 4 手続き

訓練は以下に示すフローチャートの流れに従って行われた。（図1-2-9）

まず、訓練開始前にどのような会社を想定して面接を受けるかを各人に尋ね、具体的なイメージを作らせた。その後、個別にプリテストを行い、訓練前のスキルを評価した。面接官役はファシリテーター（実験者1）が務めた。また、般化場面に関するスキルを評価するためのプリテスト（以下般化プリテスト）も行った。面接訓練は週1回1群2～3人ずつA、B条件下で各4回、合計8回行った。1回毎のセッションの流れは、正しい面接の方法を示した教育用ビデオを視聴（第1回のみ）後、前回の面接ロールプレイを記録したフィードバックビデオ（第1回ではプリテスト時のビデオ）を個人毎に実験と同様の3場面に区切って視聴し、ポイントとなる行動ができたかどうかをグループで討議した。フィードバックビデオ視聴時に、A条件ではモニタリング用紙のチェックを課したが、B条件では視聴のみとした。対象者の半数はB-A-A-B-A-B-B-A、

残りの対象者はA-B-B-A-B-A-A-Bの順で条件交代を行った。

ロールプレイの面接官役及び討議の進行役はファシリテーターが務め、サブファシリテーター(実験者2)はビデオを見ながらポイントをチェックし、メンバーからの意見のまとめ役となった。討議は原則としてメンバーからの発言が優先され、次にサブファシリテーターからアドバイスを求め、ファシリテーターは極力進行役に徹した。討議で指摘された点に関し、必要に応じ修正ロールプレイを行い、3場面全てが終了した後、全体を通してのロールプレイを行い、その記録が次回の訓練のフィードバックビデオとなった。訓練終了1週間後に、訓練効果確認のためのポストテスト及び般化効果確認のための般化ポストテストをそれぞれプリテスト、般化プリテストと同様の設定で行った。

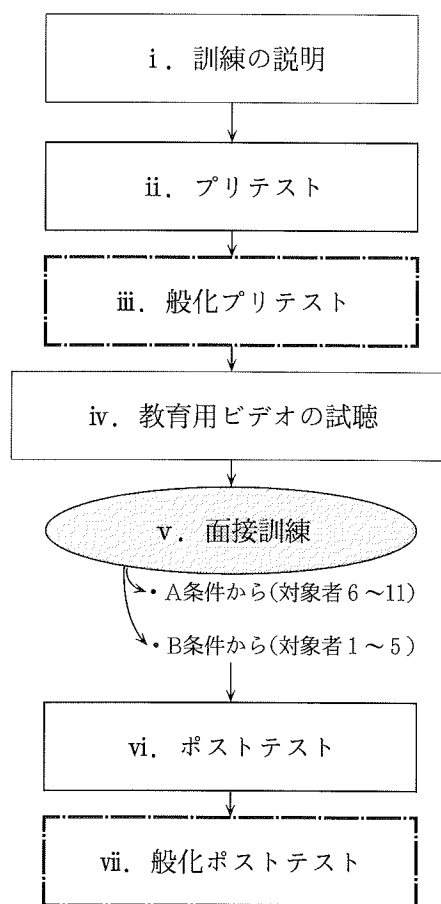


図1-2-9 実験における訓練の流れ

## 5 標的行動及び評価

プリテスト、面接訓練場面、ポストテストに関しては、実験Iと同様であるが、般化プリテスト、般化ポストテストでは場面が異なるため、面接場面における34の下位スキルから、般化場面と共通する項目(表1-2-6の網掛けした項目)を抽出し、面接訓練場面と同様の基準で評価した。



表 1-2-6 訓練場面と般化場面に共通の下位スキル

場面 1	場面 2	場面 3
1. ノックの仕方	1 1. 背筋の伸び	3 0. 面接後の一礼
2. 入室のタイミング	1 2. 手の位置	3 1. 面接後の挨拶
3. ドアの開け閉め	1 3. 足の位置	3 2. ドアの開け閉め
4. 入室時の言葉 「失礼します」	1 4. 視線の向け方	3 3. よけいな発言及び行動
5. 氏名	1 5. 足の動かし	3 4. 全体的なもたつき
6. 挨拶	1 6. 手の動かし	
7. 入室してから 着席までの一礼	1 7. 身体の動かし	
8. 指示があってからの着席	1 8. 声の聞き取り易さ	
9. 全体的なもたつきの程度	1 9. 言葉使い	
1 0. よけいな発言及び行動	2 0. 面接中に氏名を答える	
	2 1. 住所を答える	
	2 2. 電話番号を答える	
	2 3. 就職経験を答える	
	2 4. 健康状態	
	2 5. 志望理由	
	2 6. 短所・長所	
	2 7. 趣味	
	2 8. 全体的なもたつき	
	2 9. よけいな発言及び行動	

\* 網掛け部分は、般化場面と共通する項目

## 第 7 節 実験Ⅱの結果及び考察

### 1 ビデオフィードバックとモニタリング用紙の組合せ効果について

行動評価に関しては、各訓練・テスト段階共に80%以上の一致率が得られた。また、全員がポストテストにおいて目標レベルを達成した。対象者毎の正反応項目数の推移をA（ビデオフィードバック+モニタリング用紙）、B（ビデオフィードバックのみ）条件別にグラフ化したところ、次の3タイプに分かれた。

タイプⅠ：訓練前半ではA条件で正反応が多く、後半に差がなくなるタイプ（図1-2-10）

タイプⅡ：訓練前半ではB条件で正反応が多く、後半にA条件が上回るタイプ（図1-2-11）

タイプⅢ：訓練1-2回目ではA条件で正反応が多いが、以後差がなくなり、後半はB条件が上回るタイプ（図1-2-12）

□A条件 ●B条件 \* プリテスト + ポストテスト

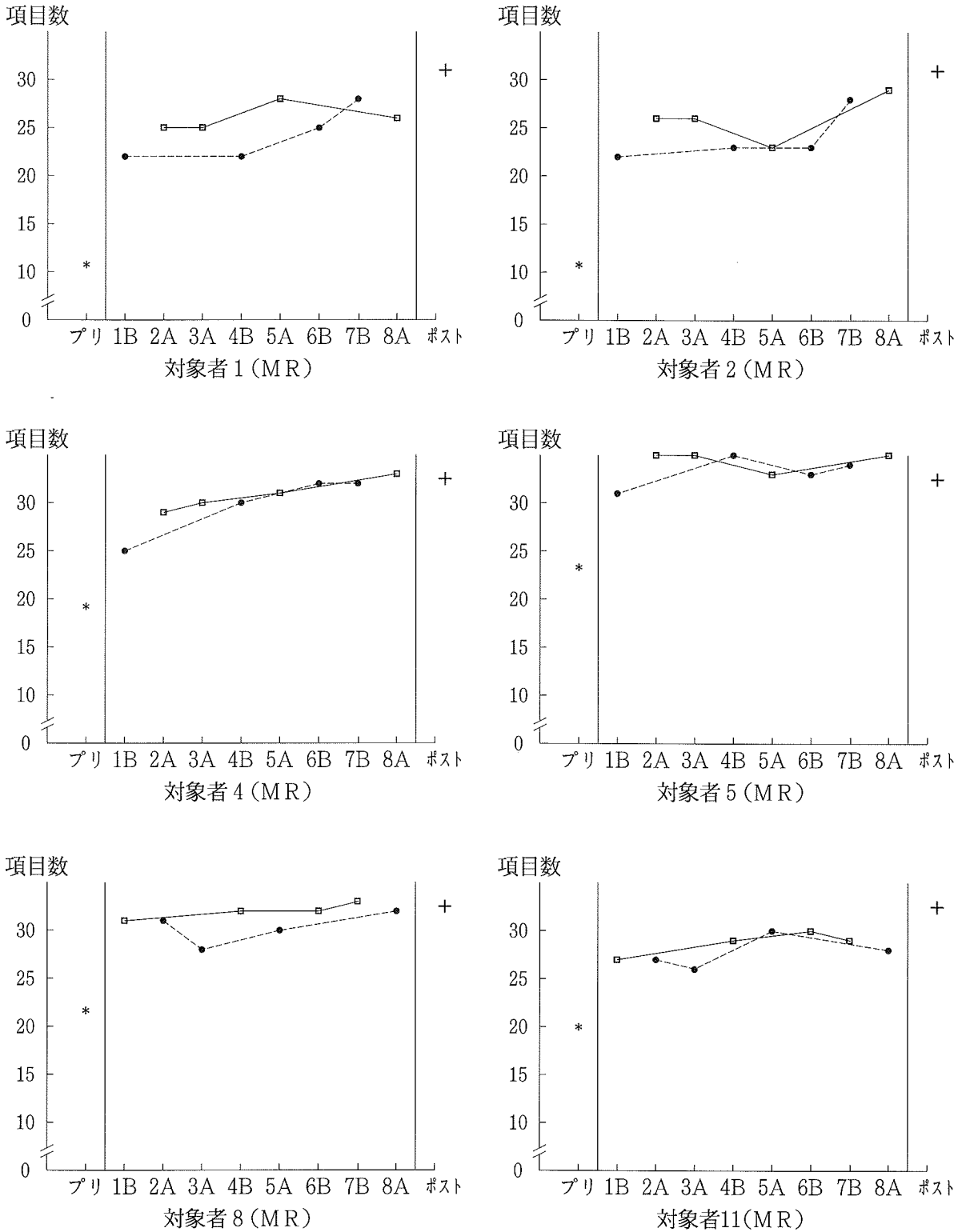


図 1 - 2 - 10 条件別の正反応数の比較 (タイプ I)

□A条件 ●B条件 \*プリテスト +ポストテスト

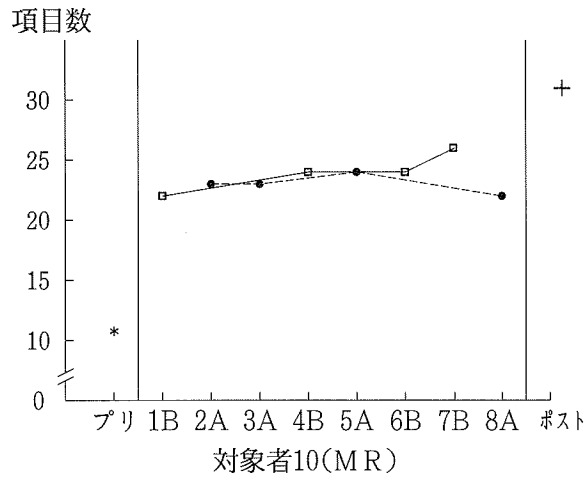
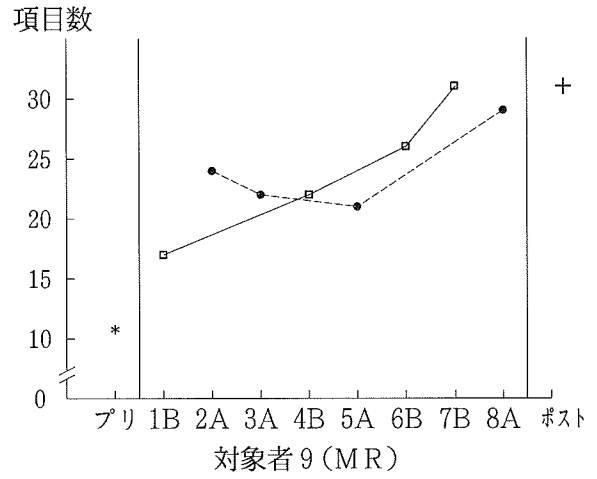
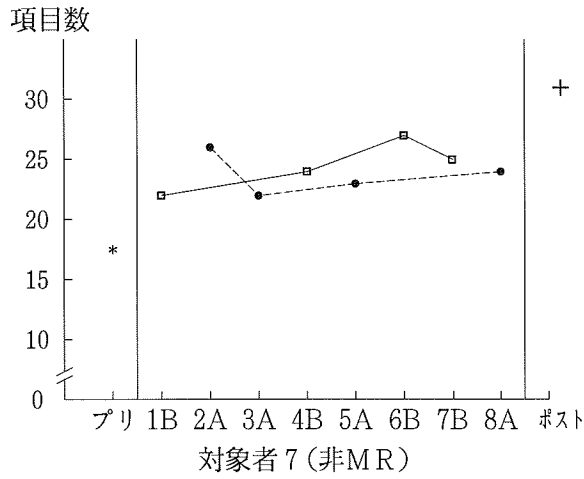


図1-2-11 条件別の正反応数の比較 (タイプII)

□A条件 ●B条件 \*プリテスト +ポストテスト

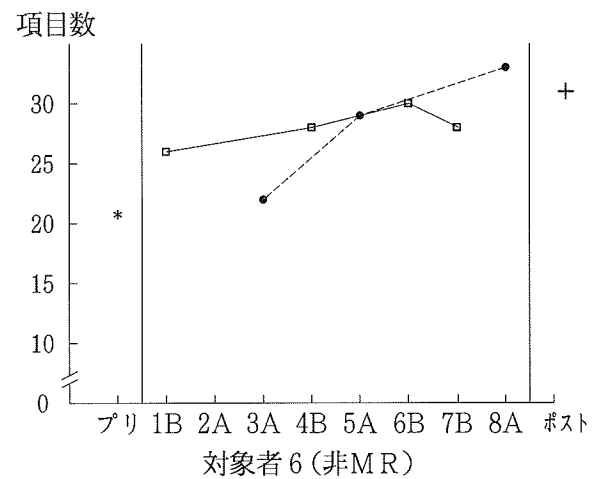
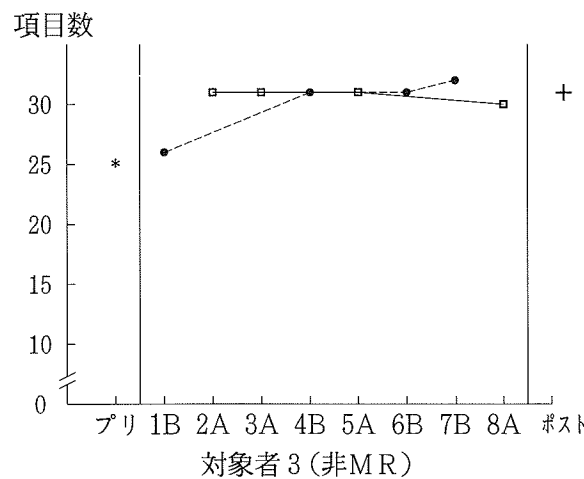


図1-2-12 条件別の正反応数の比較 (タイプIII)

タイプⅠに属した対象者は6名であり、全体の半数以上を占めた。障害別内訳はMR 4名、非MR 2名（自閉的傾向・精神障害）であった。これらの対象者の場合には、ビデオフィードバックから修正すべきポイントを確認する際に、モニタリング用紙が有効に利用されたと考えられる。訓練後半に条件差がなくなった理由としては、訓練を重ねる中でチェックすべきポイントが記憶され、用紙を使用しなくても有効なモニタリングが可能になったこと、スキルが熟達レベルに達したこと（天井効果）、が考えられる。

タイプⅡに属した対象者は3名で、障害別ではMR 2名、非MR 1名（頭部外傷）であった。いずれもプリテストの評価が全体に低いのが特徴である。これらの対象者は理解力が低く、モニタリング用紙の利用手続きの把握に訓練回数を要したために、訓練前半においてはモニタリング用紙のチェックは、むしろスキル習得を妨げる要因となったと考えられる。しかしながら、モニタリング用紙の利用が可能になった後半では効果的に働いたものと考えられる。グラフの勾配からみて、訓練をさらに続けた場合、タイプⅠの対象者と同様の経過をたどることが推測される。

タイプⅢに属した対象者は、非MR 2名（いずれも精神障害）であった。対象者6の第2回目でのデータ欠損は、体調不良により訓練に参加しなかったためである。これらの対象者の特徴としては、タイプⅡとは逆にプリテストの評価が高いことが挙げられる。このタイプの対象者は全体的に理解力が高く、初期段階ですでに熟達レベルに達し、モニタリング用紙の利用が行動修正のための情報を得る手段として、効果的に働かなかったと考えられる。

結論として、タイプⅢの2名を除く9名についてA条件で効果があることが示された。これらの結果から、スキル習得の初期段階において、ビデオフィードバックとモニタリング用紙の組合せ利用が有効であると考えられる。また、理解力の低いMR群においてその効果がより大きいと考えられる。

## 2 面接訓練場面で習得された技能（下位スキル）の場面般化について

般化プリテスト、ポストテスト及び般化ポストテストの正反応項目数を障害別（MR・非MR）に示す（図1-2-13）。ポストテスト一般化ポストテスト間の正反応数は、増減のない2名（S-3, S-11）を除き、般化ポストテストで低下している。障害別にみると、非MR群では5名中3名が増減なしあるいは1項目の減少であるのに対し、MR群では5名に4～8項目の減少が認められた。したがって、非MR群はMR群に比べ、面接場面とは異なる状況においても、習得した下位スキルを維持する傾向が認められた。

また、面接訓練を通して習得したスキルが、状況の異なる般化場面でも用いられるかを検討するために、般化プリテスト一般化ポストテスト間の正反応数を比較した結果、11名中S-6を除く10名に増加（1～9項目）が認められた。

このことから、障害の種類ないし下位スキル項目により差はあるものの、面接訓練を通じて習

得された下位スキルは、状況の異なる般化場面においても利用可能であったことが示唆された。

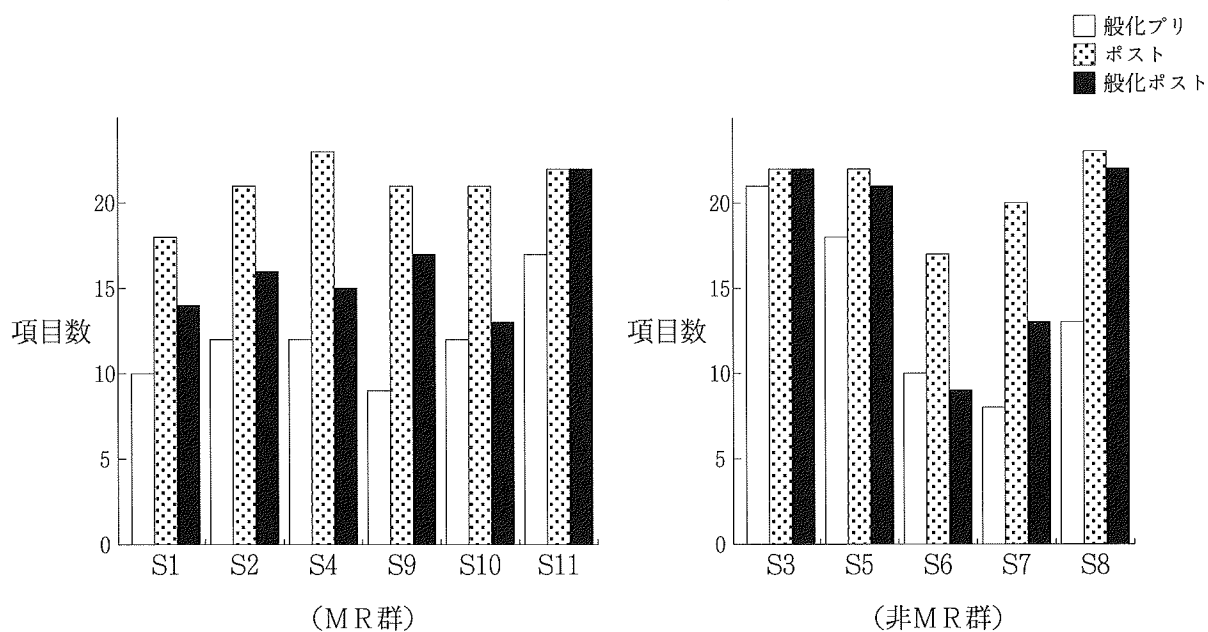


図1-2-13 各テストにおけるMR群と非MR群間の正反応項目数の比較

## 第8節 実験Ⅱにおける結論

実験Ⅱの結果として、以下の3点が指摘できる。

- 1) スキル習得の初期段階において、また、理解力の低いMR群において、ビデオフィードバックに加えて、モニタリング用紙を併用することが、より訓練の効果を高める。
- 2) 非MR群はMR群に比べ、面接場面とは異なる状況においても、習得した下位スキルを維持する傾向にある。
- 3) 面接訓練を通じて習得された下位スキルは、状況の異なる般化場面においても利用可能である。

## 第9節 今後の課題

本研究ではスキルの習熟度を評価するために、従来の印象評定ではなく、面接の流れを行動単位(34の下位スキル項目)に細分化し、それらの正反応項目総数として評定した。しかしながら、面接においては全体的な印象も重要となる。したがって、個々の下位スキル項目の習得が全体的な印象形成にどのように関わっているのかを検討していく必要がある。

また、下位スキルの中には、不可欠な項目と「できれば望ましい」という程度の項目が混在しているので、各項目に重み付けをすることによって全体的な評価がより妥当なものになると考える。

最後に、訓練自体に関わる問題がある。対象者のもともと持っているスキルの差や理解力の違いにより、スキル習得にかかる時間に差が出てくるのは否めない。しかし、一斉指導の集団訓練では個に対応した指導をすることには限界がある。したがって、集団での訓練速度に合わない対象者も出てこよう。また、実験で明らかになったように、モニタリング用紙の利用手続きの理解そのものに時間を要する場合もある。モニタリング用紙をさらに工夫することに加えて、こうした対象者をスクリーニングし、サポートするための補助的な手続きが必要であり、今後の課題としたい。

## 文 献

Barbee, J.R. & Keil, E. Experimental techniques of job interview training for the disadvantaged: videotape feed-back, behavior modification and micro-counseling. *Journal of Applied Psychology* 58, 209-213, 1973

Furman, W., Geller, M., Simon, S., et al. The use of a behavior rehearsal procedure for teaching job-interviewing skills to psychiatric patients. *Behavior Therapy* 10, 157-167, 1979

Goldstein, A.P., Sprafkin, R.P., Gershaw, N.J., et al. The adolescent: social skills training through structured learning, In Cartledge, G. & Milburn, J.F. (eds.) *Teaching social skills to children*, 303-336, 1986, Pergamon Press.

Hollandsworth, Jr. J.G. Glazeski, R.C. & Dressel, M.E. Use of social skills training in the treatment of extreme anxiety and deficient verbal skills in the job interview setting. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 11, 259-269, 1978

Kelly, J.A., Laughlin, C., Claborne, M. et al. A group procedure for teaching job interviewing skills to formerly hospitalized psychiatric patients *Behavior Therapy* 10, 299-310, 1979

Kelly, J.A., Wildman, B.G. & Berler, E.S. Small group behavioral training to improve the job interview skills repertoire of mildly retarded adolescents. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 13, 461-471, 1980

熊谷直樹、宮内勝、安西信雄他「Social skill trainingの技法を用いた求職面接の訓練－生活技能訓練の技法を用いて」*日本行動療法学会第19回大会論文集* 12-13, 1993

佐藤容子、佐藤正二、高山巖「精神遅滞児の社会スキル訓練—最近の動向」『行動療法研究』第12巻,第1号,9-24,1986

Schalock,R.L.Vocational Training Manual Mid-Nebraska Mental Retardation Service,  
(雇用職業研究所訳「精神遅滞者のための職業自立訓練マニュアル」 日本文化科学社,1981)

島田博祐、向後礼子、古川純子「職業準備訓練生の求職面接スキル訓練に関する予備的研究」  
障害者職業総合センター研究紀要 No.3,1994