

第3章 訓練参加が困難なクライアント のためのオプショナルガイド

本章は、求職面接技能訓練を実施したときに、訓練への参加が困難とされた場合の対応方法について示したものである。しかしながらその対応方法は、訓練参加者の障害や能力によって異なってくるのが予測される。そこでここでは、発達障害のなかで代表的な2つの障害である自閉症と重度知的障害をとりあげ、それぞれの障害ごとに対応方法について記述していくことにする。

第1節 自閉症

1. はじめに

自閉症は、「相互的な社会的かかわりの障害」、「コミュニケーションの障害」、「活動や興味の範囲の著しい限定」、「強い同一性保持と常同的行動」などの症状がある。そのため、相手と視線を合わせたり、ふれ合い・情緒的な交流などの社会的（人間的）な関わりを持つことが少ない。聞こえていないわけではないが相手の話しことばを理解することができにくかったり、全く話さない（無発語）状態からオーム返しや意味のはっきりしない独り言まで、ことばの発達の遅れや歪みがみられる。特徴的なことは、コミュニケーション手段としてことばを使おうとしないことである。手をヒラヒラさせたり頭や身体を前後に揺らすといった常同行動（同じ動作を繰り返す）や、いつも同じ順番や物にこだわるなどの環境のわずかな変化に強い抵抗を示すことがある。また、車のおもちゃを走らせたりしないで一列に並べてそれを飽きずにずっと眺めているなどの通常とは違ったやり方で遊ぶことがある。

これらの行動特徴のため、職業技能の訓練を行うときには自閉症者に特有の誤りが生起することになる。求職面接技能の研究に参加した自閉症者でも、課題を理解したり適切な判断を行うことが困難であった。また一般的に、ことばでの教示の内容を理解したり、何をしなければならないかを前後関係や文脈から理解することが不得意とされている。また、彼らの示す常同行動やこだわり行動が訓練の妨げになることがある。しかしながら、訓練方法を変更したり援助方法を工夫したりすることによってさまざまな社会的技能の習得が可能であることも証明されてきている。本節では、ビデオモデリング技法を用いた求職面接技能訓練から予測される誤反応や行動特徴について明らかにし、それに対する具体的な手だてについて示していく。

2. 求職面接技能訓練と予測される問題

図3-1-1は、訓練の内容と予測される誤反応についてまとめたものである。
訓練内容にそって具体的に述べていく。

訓練内容	予測される誤反応項目	対応の概略
クライアントに対する説明と準備	説明の理解 新奇場面への慣れ	個別指示の提示 指示を繰り返す 指示を短く区切る リラクゼーション
↓		
プリテスト	行動連鎖の遂行	行動評価のための 最小限の援助
↓		
スクリーニングテスト	判断テスト ビデオ指示の理解 正誤判断 評定方法の理解	個別化 ビデオ提示の繰り返し 指示方法の工夫 評定方法の予備練習
↓		
教育用ビデオの視聴	視覚・聴覚刺激の受容 注視 観察ポイントの理解	刺激への馴化（慣れ） 注視行動の強化 画面へのマークや指さし
↓		
面接訓練	正反応と誤反応の弁別 グループ内での話合い ロールプレイでの遂行	反復練習 個別化 行動連鎖化 ※訓練方法の改善 (第3章1節3項へ)
↓		
ポストテスト	般化の困難性	研究編3章3節及び マニュアル編2章4節へ

図3-1-1 訓練内容と予測される誤反応及び対応方法の概略

1) クライアントに対する説明と準備

職業準備訓練に参加する自閉症者の多くは、基本的な生活技能や学習態度がすでに習得されて

いると思われる。着席や簡単な指示理解が可能であれば本課題への参加は可能であろう。しかし、訓練内容やその意義について、一般的に与えられる説明を聞いてその内容を直ちに理解することは困難である。そのときは、個別的に説明を行ったり教示内容を短くしたり繰り返したりすることが考えられる。また、新規な場面への適応が悪いためにファシリテーターの教示が遮断されることがある。常同行動の激しいときや著しい緊張がみられるときは、リラクゼーションを行ったり簡単な受け応えを行ってから実施する。

2) プリテスト

ここでは、訓練を行う前の参加者の求職面接技能の程度について評価するものである。「ドアへのノック」、「履歴書を両手で丁寧に手渡すこと」、「面接官の質問に答えること」をはじめとしてさまざまな課題に適切に反応することができないかもしれない。しかし、これらの誤反応の内容は今後の訓練のときの貴重な資料となるため、個々の項目に対する反応を記録しておく。誤反応や無反応のために、評価すべき次の項目に移ることができなかつたり参加者が混乱してしまうことが考えられる。各評価項目について一定以上（通常5～10秒程度）経過しても適切な反応が生起しないときは、当該の項目を不正解と記録して援助を与え次の項目の評価に移る。また、誤反応が多く生起すると不適切な行動が出現してくることが考えられる。そのときは行動連鎖を短く区切ったり必要に応じて休憩を与えたりする。

3) スクリーニングテスト

訓練参加者がどのようなタイプの問題を得意としているか、また、どのような問題は正しく遂行することができないかをスクリーニングテストから明らかにすることができる。そのためこのテストの結果は、単に合否の判定だけでなくプリテストの補助的データとして訓練プログラムの作成や手続きの変更のときに利用する。

(1) 判断テスト

判断テストは、ビデオで提示される音声指示を聞いてモデルがその指示通り動いているかどうか配布された用紙に「○」か「×」を記入するものである。このテストでは、評定方法を理解すること、ビデオで提示される音声指示を理解すること、そしてこれらの指示とモデルの動作が一致しているかどうかの判断が必要である。一般的に、自閉症者はこれらの課題を不得意としており誤反応が多く出現することが予測される。そのときは、個別的に評価を実施したり、事前に評定方法の練習をするなどの対応が考えられる。また、ビデオ提示を繰り返したり、口頭での指示を加えて実施したりするなどの指示方法の変更を試みる。これらの方法を試みてもテストの実施が困難なときは、次のモデリングテストに移行したりモデリングテスト終了後に再度実施してみる。

(2) モデリングテスト

モデリングテストは、ビデオを見ながらビデオに登場するモデルの通りに動くことができるかどうか評定するものである。簡単な内容であればモデルの通りに動くことができよう。ところで面接訓練では、例えばドアを「静か」に閉めるなど抽象的な内容もある。ビデオはこのような口頭では説明しにくい内容を理解させることに適している。そこで、参加者のモデリングテストでの反応の仕方について注意深く観察しておく。

4) 教育用ビデオの視聴

ビデオなどの視聴覚教材は、一般的に興味を持たせやすく自閉症者においてもその視聴は容易であろう。しかし、一部には特定の音や刺激を苦手としていたり、長く注視することができなかつたりするときがある。また、観察すべきポイントを理解することが難しい場合もある。これらの場合には次のような対応を行ってみる。まず、音やビデオの視聴を嫌がるときは、音量を調節したり見る場所を変えたりしながら徐々に慣れさせていく。注視行動が持続しないときは、ビデオの視聴そのものを強化する。具体的には、ビデオへの注視行動が生起したら直ちに強化（誉める）し、それがより長く続くとさらに強化していくのである。その他に、視聴のポイントが異なっているときには、画面に印を入れたり指さしたりしながら何を見るのかはっきりさせていく。これらの方法を行ってもビデオの視聴が困難なときは、次の面接訓練で実施するロールプレイにおいて現実モデリングにより学習させていく。

5) 面接訓練

面接訓練では、最初にビデオの観察を行う。初回のセッション（第1回目の訓練）ではプリテストで録画されたビデオが利用される。第2セッションからはその前の訓練セッションで録画されたビデオが用いられる。次に、ビデオで提示される動きを見ながら正反応か誤反応か弁別する。そしてその結果を、配布されたモニタリング用紙の当該する部分に「○」か「×」で記入する。集団場面で訓練が実施されているときは、自分の名前と面接の練習をしている人の名前を用紙に記入して、その人の行動が正反応か誤反応か記入しなければならない。

続いて、グループディスカッションが行われる。ファシリテーターの指示に応じて、行動評定の結果を報告したり、他の参加者の遂行結果について意見を述べたりする。誤反応が生起していた場合は修正ロールプレイを行う。ファシリテーターが言語的、身体的援助を行いながら技能を習得させていく。1つの場面の課題が終了すると次の場面の訓練を実施する。3つの場面について訓練を行った後場面1から3までを通してロールプレイを行う。

自閉症者にとって、ビデオで提示される動きを見てその行動が正反応であるか誤反応であるかを弁別すること、グループ内で話し合うこと、ロールプレイを遂行することが困難であると予測される。正反応か誤反応かの弁別では、参加者に要求されている内容が理解できていなかったり、

どの場合を正反応とするか、あるいは誤反応としてよいかを理解できていないことがある。グループ内での話し合いは、ファシリテーターの「気づいたこと」という指示に対して、自分から意見を述べたり適切に答えたりすることは少ないと思われる。そして、内容がうまく理解できないために「オーム返し」や常同行動が出現することも考えられる。グループ内で役割を持ってうまく意見を述べたり調節したりすることも難しいであろう。ロールプレイでは、最初から一連の行動連鎖を正しく遂行することは困難であろう。また、「丁寧に」とか「静かに」のような抽象的な表現にそって行動連鎖を遂行することも難しいと思われる。加えて、特定の行動を遂行することが困難であるために、結果的に全体の行動連鎖が形成できないことがある。

訓練において面接技能が向上していくためには反復した練習を必要とする。障害者職業総合センターの知的障害や精神障害をもつ訓練生を対象にした研究では、通常2から3セッションで行動連鎖が習得されることが示されているが、自閉症者の場合はより多くの練習を必要とするであろう。しかし、長期にわたっても成績が向上しないときや特定の行動について誤反応が続くときは、個別的に訓練を実施するなどの訓練手続きを変更しなければならない。また、グループでの話し合いに参加することや、ビデオのモデルを見て正反応か誤反応かを弁別することが困難なときには、内容を変更したり場合によっては削除することも考えられる。個々の参加者に応じて手続きや内容を変更したり修正したりしながら、面接技能を効果的に形成しなければならない。これらの問題への対応方法は第3項で詳しく述べる。

6) ポストテスト

ポストテストは、訓練基準を満たした後や訓練期間が終了したときに、参加者がどのくらい技能を習得できているか評価するために行う。実施方法と評価方法はプリテストと同様である。もし、誤反応や無反応がみられたときはプリテストと同様に援助をして次の項目の評価ができるようにする。テスト終了後獲得されていない行動があるときには、その項目と訓練での簡単な経緯および今後の指導方針を記述して担当者に引き継ぐ。訓練終了後もその課題に継続して対応できるようにすべきである。

ポストテストは必要に応じて評価する場面、面接者、質問内容などを変えて実施してみるのもよい。自閉症をはじめ多くの発達障害者は、習得した技能をもとの訓練環境と異なった条件で発揮することを苦手としている。たとえポストテストにおいて良好な成績であっても、それが実際の面接場面で直ちに発揮できるものではない。同じ行動連鎖であっても、条件が違えばまた別の行動なのである。いくつかの条件を変えながら実施することで実際の面接場面での般化が期待される。また、訓練された技能が日常的に生起するような機会や場面を設定していくことも必要である。このような、いわゆる「般化」が成立するための訓練方法については研究編第3章第3節に示している。

3. 訓練方法の改善

1) 対応方法の流れ

ビデオモデリング技法を用いた求職面接技能訓練において、成績の向上がみられなかったり特定の行動が長期にわたって誤反応であったりするときは訓練方法の改善が必要である。図3-1-2は、訓練方法や手続きを改善していくときの流れを示している。

成績の向上が確認されないときには、次の3点について検討していく。第1は事業主や職場への協力や理解を求めたり本人の適性を再度評価すること、第2は訓練目標の修正や変更を行うこと、第3は訓練手続きの改善である。それぞれの内容について具体的に示していく。

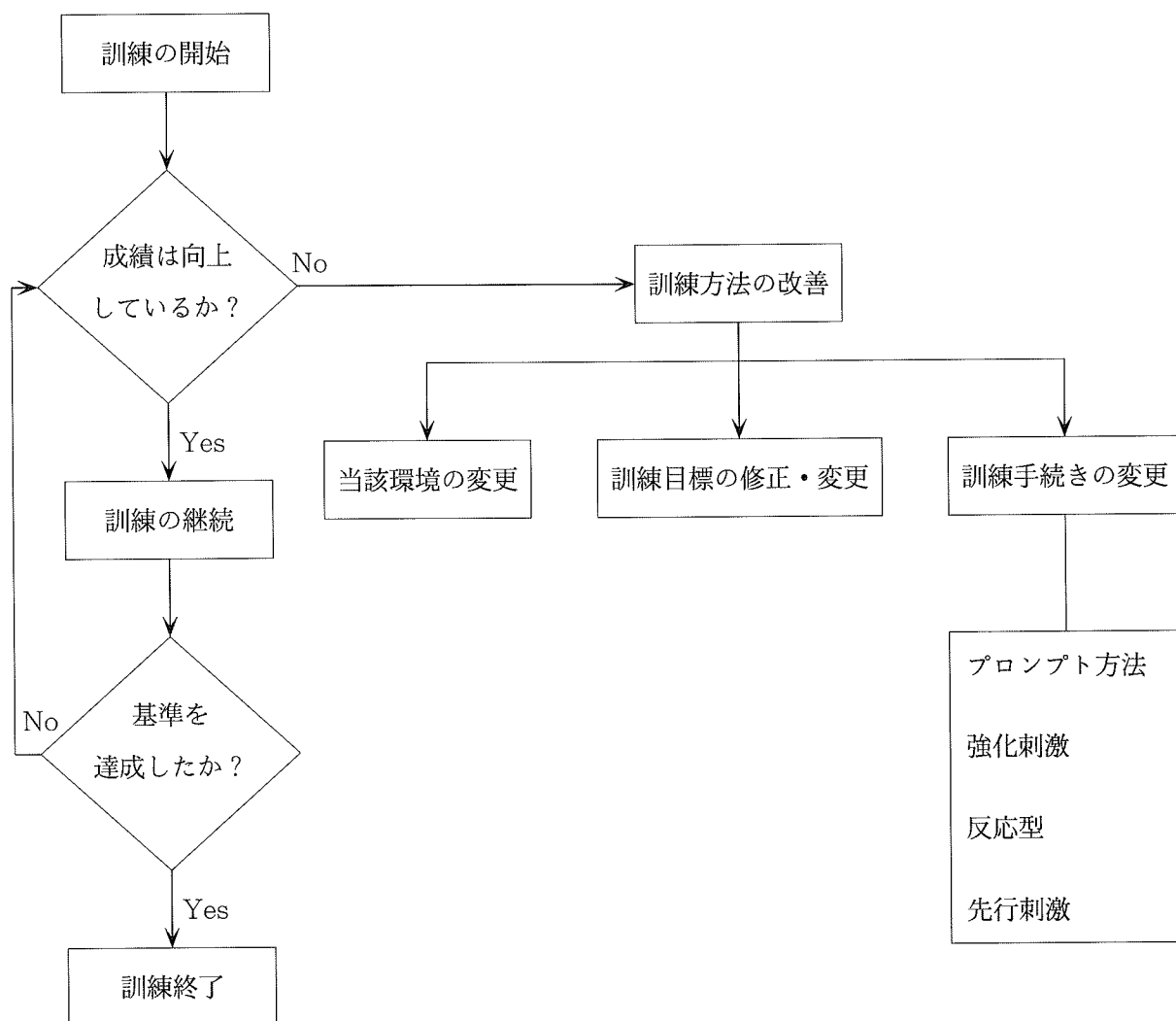


図3-1-2 訓練方法の改善の流れ

2) 具体的な対応方法

(1) 訓練手続きの変更

①プロンプトの修正

訓練を繰り返しても正しい反応が生起しないときは、訓練で使用されているさまざまなプロンプト（手助け）を変更することが考えられる。正反応の生起を促すための補助的な手がかりであるプロンプトには、表情、うなずき、言語（例えば、「次はどうするの？」とか「～しなさい」）、ジェスチャー、指さし、身体的接触（体に軽く触れたり、相手の手や体を保持しながら教える）、写真、文字、補助具などがある。自閉症者は、聴覚的な刺激よりも視覚的な刺激の方が入力されやすい傾向があるため、ことばでの指示が理解できないときには、指さし、ジェスチャー、写真、文字などの刺激を利用して視覚的に理解されやすく、かつ持続的に提示することのできるプロンプトを心がける。

②強化刺激の変更

行動の獲得には、行動が生起した直後に与えられる言語賞賛、微笑み、拍手などの刺激が決定的な影響を与える。これらの刺激は強化刺激と呼ばれているが、訓練方法の変更にはプロンプトとともに強化刺激の変更についても試みしてみる。強化刺激を提示するタイミング（行動の生起に対応して即座に与える）、バリエーション（いつも同じ強化刺激ではなく、複数の刺激を利用する）、スケジュール（強化刺激の提示の回数を多くする）、ボリューム（強化されていることが理解できるように多量に大げさに提示する）、プリファレンス（各訓練参加者の好みの刺激を提示する）の変更が考えられる。その他に、目標を自分で設定したり、結果を自分自身で確認できるようにするなどの対応も考えられる。

③反応型の変更

誤反応が課題全体にわたって生起しているのか、それとも特定の行動に限られているのかを分析する。特定の行動であれば、その項目だけを取り出して集中的に訓練を行う。もしその項目が複雑であれば、単純化してから訓練を開始し徐々にもとの行動に近づけていく。

誤反応が全体的に生起しているときは、行動連鎖化という方法を利用する。これは、場面内の課題を前後関係から短いまとまり（クラスター）に分けていき、そのクラスターに含まれている行動について形成する。そして、各クラスターが形成されたあとで全体のクラスターの連鎖化を行うのである。連鎖化を行うときには必ずしも最初のクラスターから開始するのではなく、最終のステップに近い、すなわち強化刺激に近いものから連鎖化を開始することも効果的である（逆行連鎖化）。

④先行操作の変更

行動が自発されるときの手がかり（弁別刺激）が微妙であったり、「何が求められているのか」、「何をしているのか」などの文脈を理解できていない場合には、標的とされている行動が生起しなかったり遂行が不十分であったりする。その場合には、環境内に存在している刺激を手がかり

として取り込んで訓練したり、先行する行動の終了を手がかりにしたりする（例えば、〇〇した後は〇〇する）。視覚刺激や文字などのこれまで環境内になかった刺激を新たに配置していくこともよい。援助のタイミングを徐々に遅らせて行き、弁別刺激のもとで当該の行動が生起したら強化していくこと（時間遅延法）も大切である。また、訓練が繰り返され、参加者が行動を遂行して強化される経験が増加するにつれて、「何が求められているか」が徐々に理解されてくると思われる。強化経験の増加と分かりやすい環境設定が必要である。

⑤般化促進技法

般化を促進する方法については、研究編第3章第3節及びマニュアル編第2章第4節を参照のこと。

⑥その他

これまで指摘してきた以外に、いくつか検討しなければならない事柄がある。まず、訓練の実施にあたっては訓練する環境について配慮していく。訓練場面は、実際の面接を受ける（自然）場面から、比較的その場面に近いと思われる所長室などのような模擬的な場面、そして教室などの場면을想定することができる。教室場面は容易に利用できるがその反対に自然場面とは非常に異なっている。訓練の進行や参加者の能力に応じて訓練場面を選びながら訓練を実施していくことが必要である。

次に、自閉症者によっては、対人関係が極端にとりにくかったり、自分の失敗を受け入れることができなかったりすることがある。また、新奇な場面やファシリテーターであったりすると、ファシリテーターの援助を受け入れにくいこともある。さらには、援助した手を振り解こうとしたりひどく嫌がったりすることがある。しかし、行動連鎖が習得されてくるとこれらの行動は減少してくるため、このような行動がみられたときには訓練者は落ち着いて対応することが大切である。誤反応を修正するときは、直ちに身体的な接触を行うのではなく、予めことばかけをしたり軽くあるいは徐々に触れて行きながら適切に行動できるように援助していくのである。

その他、「静かにドアを閉める」ことや「適切（適当な具合）に礼をする」ことが標的とされている場合には、自閉症者はその内容を理解できにくいだけでなく、ファシリテーターにとっても口頭では説明が難しいこともある。このようなときは、モデルを示したりビデオを観察させたりしながら、具体的な手がかりを設定していく必要がある。

（2）標的行動を変更・修正する

参加者の個々の状態に応じて、標的行動を修正したり変更したりすることも可能である。例えば、課題を少なくしたり質問内容を変更したりすることも考えられる。また、ファシリテーター以外の第3者に訓練内容を評定させ（社会的妥当性）、参加者の行動は受け入れ可能であるか、適切な範囲であるかどうか評定させながら個々の参加者に応じた適切な目標を設定していくことも必要である。

(3) 当該環境の変更

たとえ面接技能の習得が困難であっても、その結果を参加者のありのままとして受け止めることも必要である。そして、個々の能力や適性に応じた職場を検討したり、事業主や従業員に説明したり協力を求めたりしながら適応を促進していくことを訓練全体を通して常に考慮していかなければならない。

第2節 重度知的障害児

1. 基礎的技法

人は、環境との相互作用を行うことで生活をしている。この、個体と環境との相互作用が「行動 (behavior)」である。行動には、着衣、食事などの生活習慣、身振りや音声などの言語、指さしなどのコミュニケーション、課題への注意集中や絵のマッチングや算数の問題解決などの認知機能、社会的技能、社会参加のための諸技能なども含まれる。

一般に、面接技能も、広い意味でのコミュニケーション技能のひとつであると考えられることができる。ただし、その適用場面が限定されているという違いがあるだけである。応用行動分析は、重度知的障害児についても、様々なコミュニケーション技能の形成に成功してきた。この点から、重度知的障害児についても、面接技能の形成は、原則的に可能であると考えられる。

行動を形成する場合、まず、次の二つの環境条件の分析と整備を行うことになる。行動の生起の手がかりとなる先行条件 (antecedent condition)、行動の結果生じる後続条件 (consequent condition) (図2-3-3)。

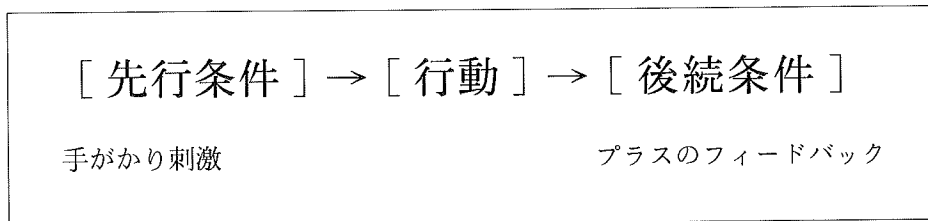


図2-3-3 行動分析の枠組み

2. 先行条件の整備

行動形成においては、まず、様々な先行条件 (手がかり刺激) を与え、行動を確実に形成し、次にその手がかりを徐々に減らしていくことで、自発的行動の定着を行う。先行条件が反応に対して特定の働きを持つ場合を、刺激性制御 (Stimulus control) という。先行条件の操作の技法には、以下のものがある。身体的ガイド (physical guidance)、プロンプト・フェイディング (prompt-fading)、モデリング (modeling)、時間遅延法 (time-delay procedure) などである。

身体的ガイドとは、訓練者が対象児の身体 (体全体、腕、手など) を直接手を使って誘導する方法である。例えば、品物を箱につめ込む課題であると、訓練者が対象児の後ろに座り、後ろから腕をもって品物をもたせ、移動させる方法である。

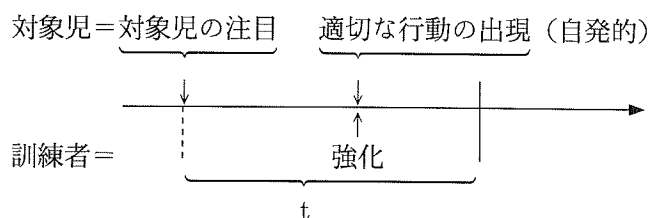
行動形成の次のステップとしては、こどもの自発的行動を成立させるために、このような身体的ガイドを徐々に減らしていく。プロンプト・フェイディングとはそのための手法である。まず、

身体的ガイドの力を、品物を持ったり、移動させる行動が安定するのに従って、徐々に弱くしていく。このようにして弱められた手がかり刺激をプロンプトという。最後には、対象児の腕を少しさわるだけで、品物を動かせるようにもっていく。このように、身体的ガイドを徐々に弱くしていく方法をフェイディングという。成立しにくい行動を効率よく形成し、それを自発的行動にまで引き上げられるか否かは、このプロンプト・フェイディング技法の適用の仕方にかかっている。プロンプトを弱くしていく際、適切な反応が生じなかったら、すぐにやや強めのプロンプトを与え、確実に行動の流れが遂行されるようにする。

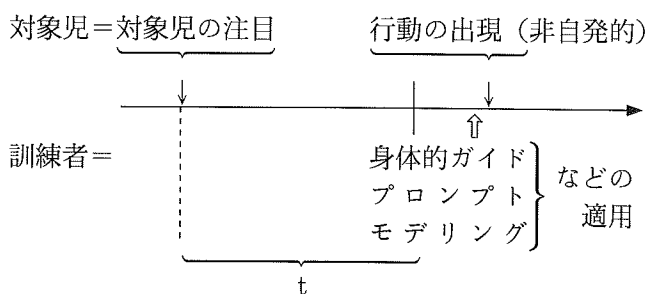
上記の例で、対象者が模倣することができるなら、訓練はもっと効率的に進むと思われる。訓練者の行動示範によって子どもの模倣行動の出現を促す技法は、モデリングと呼ばれる。モデリングを効果的に用いるためには、対象児が一般的な模倣技能を獲得している必要がある。従って、基本的日常習慣を獲得させる前に、先行訓練として十分な模倣技能を形成しておく必要がある。

行動の自発的な出現を促進するための技法として、時間遅延法がある。時間遅延法は、一定時間内に特定反応が出現しなかった場合にのみプロンプトやモデリングを与えることで、自発的な反応の出現を促進する技法である。あらかじめ設定された一定時間内に、プロンプトなしで出現した反応を自発的反応とする。時間遅延法の基本的手続きを、図2-3-4に示す。

① 一定時間内(t)に適切な行動が出現した場合



② 一定時間内(t)に適切な行動が出現しなかった場合



教示機会がはじまってから、一定時間内(例えば、10秒)に適切な行動が出現した場合、この行動を自発的行動として、強化を与える。それに対し、一定時間内に適切な行動が出現しなかった場合は、一定時間経過後に、身体的ガイド、プロンプト、モデリングなどを施行し、適切な行動の出現を促す。

図2-3-4 時間遅延法のパラダイム

3. 後続条件の整備

ある行動が生じた場合に、なんらかの後続条件の変化が生じ、それにより、その行動の出現率が上昇するならば、その後続条件を「正の強化 (positive reinforcement)」とよぶ。行動は正の強化によって形成、維持される必要がある。有効な正の強化は各個人で異なってくる。従って、訓練開始前に対象者には、どのような強化が最も有効かを確かめておく。

よく用いられる正の強化の例としては、以下のものがある。①お菓子や飲物などの食物提供の強化、②握手、肩をたたくなどの身体接触による強化、③言語的 (“ いいですね!”)、非言語的賞賛 (訓練者の微笑み、うなずき、拍手) などの社会的強化。④活動性の強化。出現頻度の低い行動 (例えば、一定量の作業) ができた場合にのみ、出現頻度が高まっている行動 (例えば、自由時間) を行わせることで、頻度の低い行動の頻度を上昇させることができる。

効果的で持続性の強い強化の条件は、以下のようなものである。①即時性。ターゲット行動が出現した直後に与える。②多様性。様々な種類の強化を用いる。③明示性。視覚刺激のような常にモニターできる刺激を用いる。作業量の1週間、1カ月内の上昇のグラフなどを用いることで、自分自身の行動変容自体が強化になるようにしてゆく。④強化スケジュール。強化を与える割合を徐々に減らしてゆく。

4. ターゲット行動の選定

技法を適用する場合、まず必要となるのは、どのような行動を形成すべきか (あるいは変容させるべきか) を明らかにすることである。形成すべき行動は、「ターゲット行動 (標的行動: target behavior)」と呼ばれる。ターゲット行動は、その生起、非生起を定量化できるものとしなくてはならない。つまり、ターゲット行動が形成できたか否かを客観的に評定できるようにしておく。

ただし、何をターゲット行動とするかは先験的に決められているものではない。その行動の重要性について、十分検討しておく必要があろう。ターゲット行動は、単一の行動であることは少なく、一連の複雑な行動連鎖 (behavior chain) をなしている。従って、特定の行動を形成しようとする場合、行動を特定の行動要素に分ける必要がある。課題分析 (task analysis) とは、形成すべき行動連鎖を、機能的なまとまりを持つ行動要素に分けることをいう。

行動の各要素は、あらかじめ訓練者によって決められている。しかしながら、はじめに決められた行動要素に従って訓練した場合でも、行動が形成されない場合がある。そのような場合には、課題分析によって得られた行動要素がおおまかすぎる可能性もある。従ってこの場合はさらに、課題分析を繰り返し、より細かい課題を設定することになる。

5. 重度知的障害者についての面接技能形成のための技法

本編で、求職面接技能を形成するためのプログラムが構成された。そのプログラムの主要部分は、自己観察法とビデオモデリング法が含まれている。すなわち、このプログラムの適用の前提になるのは、①ビデオで示された行動を弁別刺激とできること。②ビデオで示された行動について、正誤反応のような分化反応ができること。③ビデオで示された行動について、模倣できること、の3点が必要条件となっている。

このような観点から、面接技能訓練プログラムを適用できる対象者は、ある程度、限られることになるかもしれない。ただし、それらの3点を、行動として形成することができれば、プログラムの適用範囲が拡大すると考えられる。ここでは、特に、重度知的障害者についての、行動形成のためのオプション・プログラムについて、具体例をあげながら検討する。

(1) 先行条件

(a) ビデオで示された行動を弁別刺激とできること。

ビデオの刺激は、動画刺激である。従って、それへの適切な反応の形成のためには、各試行で呈示されるビデオ映像を、見ている必要がある。静止画像は、対象者が反応するまで呈示されているが、ビデオ動画映像は消えてしまう。従って、まず、ビデオ動画刺激への定位反応を形成することになる。

まず、比較的短時間の間、ビデオ動画刺激を呈示し、それに対する言語反応を訓練する。対象者の言語スキルに応じて、1語発話、2語発話、3語発話、多語発話へとステップをあげてゆく。それらの言語スキル形成の基礎として、ビデオ映像と同じ様子を表した静止画像を用いて、言語反応を形成しておく。用いる刺激は、10試行程度を1ブロックとし、その数を徐々に増やしてゆく。

(b) ビデオで示された行動について、正誤反応のような分化反応ができること。

面接場面でのコミュニケーションは、日常のコミュニケーション場面での行動に比べて、より限定的な刺激性制御が必要とされる。すなわち、コミュニケーションの相手（すなわち、面接者）の呈示する手がかり刺激について、一対一で対応する反応が要求される。

この点から、「聞き取り理解」の訓練と、「適切な応答反応」の訓練が有効であると考えられる。その際、次のような訓練ステップが想定できる。

①特定の質問に対して、「はい」、「いいえ」で答える訓練。すなわち、言語質問などの基本的な刺激に対する刺激性制御を形成することがはじめの目的となる。例えば、「あなたの名前は、○ ○ですか？」に対しては「はい」、「あなたの名前は、××ですか？」に対して、「いいえ」とい

う反応を形成する。このような2対の音声刺激についての反応を、様々な刺激について形成する訓練を行う。

②特定の質問について、単語（1語発話）で答える訓練を実施する。

③同様に、より長い発話で答える訓練を行う。

このような日常的な刺激を用いて、正誤反応が形成できたら、面接場面において適切な「よい行動」、不適切な「悪い行動」を刺激として呈示し、それらへの、「よい」「わるい」などの言語的な分化反応を形成する。これらも、刺激として典型的な例から、より微妙な違いを表す例へと移行させてゆく。

(c) ビデオで示された行動について、模倣できること。

模倣反応を形成するためには、まず、単一動作の模倣から出発する。動画刺激を呈示し、対象者が模倣反応を行ったら即座に強化を与える。[ビデオ動画刺激の呈示→模倣反応→強化]の3項強化随伴性（[先行条件→反応→後続条件]）を配置するわけである。

ビデオ動画刺激の模倣が困難な場合には、実際の方がモデルとなって動作をし、それを模倣させる訓練を前訓練として実施する。訓練の初期には、いくつかの少数の刺激を用いて繰り返し訓練することが肝要である。

模倣ができない場合には、先に述べた技法によって、確実にその行動を形成しておく。すなわち、モデル動作を呈示したら、即座に身体的ガイドを行い、模倣反応の出現を促す。それが各試行で安定して出現するようになったら、身体的ガイドを、プロンプト・フェイディング技法によって、徐々に減らしてゆく。最後には、時間遅延法によって、模倣反応が自発的に出現するように、移行させていく。

(2) 反応型

「はい」、「いいえ」訓練は、応答の分化反応としては、最もシンプルなものである。ただし、音声言語の表出が困難な重度知的障害者については、「うなずき」、「くびふり」、を対応させることが可能である。さらに、視覚性言語として、「はい」、「いいえ」と書いた単語カードを選択するなどの工夫も出来よう。また、反応の正誤について、「○」、「×」を記入するレパートリーを、まず形成しておく必要もあろう。

ただし、面接場面では反応型が限定されることが多い。すなわち、特定の質問に対して、必要かつ十分な言語反応が要求される。言い過ぎたり、言葉が足らなかつたりすると、問題とされる。従って、学習が進んだ対象者については、より面接に適合した言語行動を形成する必要がある。また、言語反応内に、丁寧語、敬語などが含まれている必要も出てこよう。

模倣に関していえば、対象者が行動レパトリーとしてもっていない行動は模倣できないと考えられる。従って、複雑な反応の模倣反応を形成するためには、その構成要素を課題分析し、その構成要素を単一の反応として確実に形成しておく必要がある。さらに、その構成要素の様々な組合せを含む反応の出現を評定し、示範されたすべての刺激を見るための訓練を実施する。すなわち、「手をあげながらうなずく」反応を形成した場合、その反応だけを刺激として用いると、どちらか一方の要素しか見なくても、正反応を行うことができる。従って、例えば、全ての構成要素を組み合わせた反応を、各試行において刺激として用いる必要がある。すなわち「手をあげながら膝をたたく」、「手をひざに置いたままうなずく」などの反応を形成する。

最後に、より抽象度の高い反応の模倣の訓練を行う。すなわち、「あいさつ行動」、「正しい姿勢を保つ行動」、などを形成する。ただし、これらの行動が生起しない場合には、その構成要素を課題分析し、そのひとつひとつを形成してゆくことが重要である。

(3) 後続条件

後続条件に関しては、実際の面接者は、うなずき程度の強化しか呈示しない。従って、行動自体の消去抵抗が強くなければ形成された面接技能反応が減少していく。この点から、訓練場面において技能を形成する場合は、まず強い正の強化で技能そのものを獲得させ、次に強化スケジュールを導入して消去抵抗をつける。そして最後に、うなずき程度の弱い社会的強化のみで行動が安定するようにもってゆく。

以上のように、面接場面でのコミュニケーション技能も、先行条件、後続条件の整備によって、基本的には、通常のコミュニケーション技能と同様に、形成可能である。

巻末資料

- 1 スクリーニングテスト（判断テスト編）回答用紙
- 2 スクリーニングテスト（モデリングテスト編）評価用紙
- 3 モニタリング用紙
- 4 面接ロールプレイ評価用紙

巻末資料 1

スクリーニングテスト

(判断テスト編) 回答用紙

【 問題 1 】 ○ ×

【 問題 2 】 ○ ×

【 問題 3 】 ○ ×

【 問題 4 】 ○ ×

【 問題 5 】 ○ ×

【 問題 6 】 ○ ×

【 問題 7 】 ○ ×

【 問題 8 】 ○ ×

- | | | |
|----------|---|---|
| 【 問題 9 】 | ○ | × |
| 【 問題10 】 | ○ | × |
| 【 問題11 】 | ○ | × |
| 【 問題12 】 | ○ | × |
| 【 問題13 】 | ○ | × |
| 【 問題14 】 | ○ | × |
| 【 問題15 】 | ○ | × |
| 【 問題16 】 | ○ | × |

巻末資料 2

スクリーニングテスト

(モデリングテスト編) 評価用紙

問題 1 「手を上げる」 + △ -

誤内容 :

問題 2 「休めの姿勢をする」 + △ -

誤内容 :

問題 3 「おじぎをしてから着席する」 + △ -

誤内容 :

問題 4 「手をたたいてから、首を左右にかしげる」 + △ -

誤内容 :

問題 5 「ノックしてドアを開き、静かに閉める」 + △ -

誤内容 :

巻末資料 3

☆☆ 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>

1. ドアのノック

○

×

2. 「どうぞ」の声の後で入ったか？

○

×

3. ドアの閉め方

○

×

4. 「失礼します」と言ったか？

○

×

5. 名前を言ったか？

○

×

6. 「よろしく申し上げます」と言いながら、おじぎをしたか？

○

×

7. 履歴書を両手できちんと渡したか？

○

×

8. 「座れ」の指示があつてからの座ったか？

○

×

9. 静かに座れたか？

○

×

<場面2>

1. 背筋が伸びていたか？

○

×

2. 手を膝の上においていたか？

○

×

3. 足をずらさず、そろえていたか？

○

×

4. よそみをしたり、うつむいたりしていなかったか？

○

×

5. 足を組んだり、ぶらつかせていなかったか？

○

×

6. 手で頭や鼻をかいたり、ブラブラさせていなかったか？

○

×

7. 体全体をゆらしたりしていなかったか？

○

×

8. 話は聴きとれたか？

○

×

↓

あわてていた（早口）・ゆっくりすぎ

声が小さい・ぼそぼそ・その他

9. ていねいな言葉使い（～です・～ます）をしていたか？

○

×

10. 聞かれた事にきちんと答えていたか？

○

×

<場面3>

1. 静かに席を立ったか

○

×

2. 面接官におじぎをし、「ありがとうございました」を言ったか？

○

×

3. 部屋を出る時おじぎをし、「失礼いたしました」を言ったか？

○

×

4. ドアの閉め方

○

×

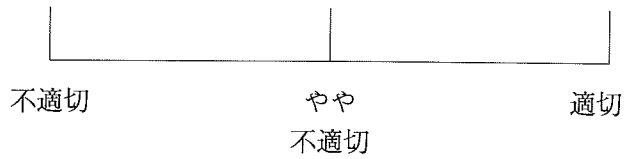
注) 必要な場合は、読み仮名をふってお使い下さい。

巻末資料 4

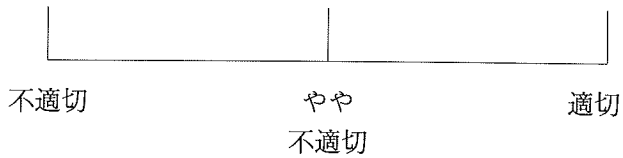
面接ロールプレイ評価用紙

<場面 1>

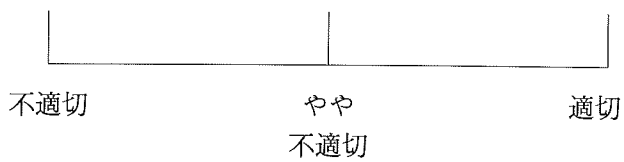
1. ノックの仕方



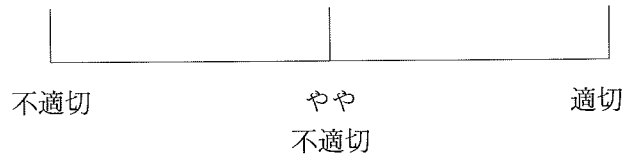
2. 入室のタイミング（「どうぞ」の後で入ったか？）



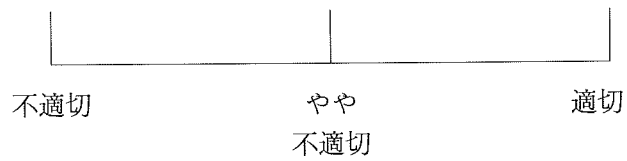
3. 入室時のドアの開閉



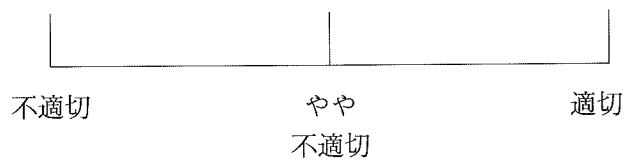
4. 入室時の言葉（「失礼します」）



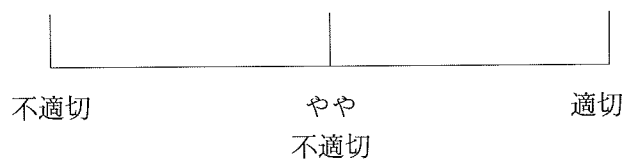
5. 氏名（氏名を言う）



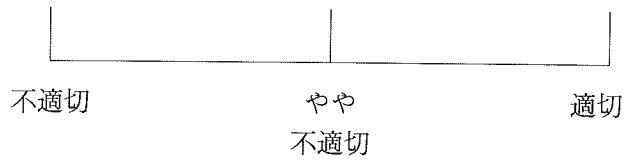
6. 挨拶（「宜しく申し上げます」）と一礼



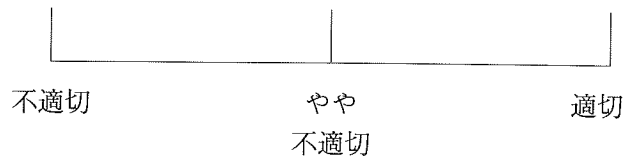
7. 履歴書を両手で渡し、一礼



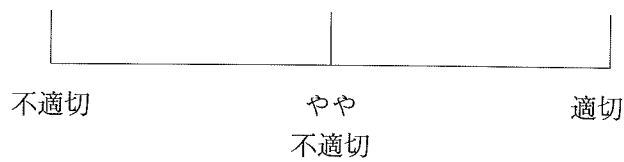
8. 面接官の指示後、静かに着席



9. よけいな発言及び行動の有無（場面1）

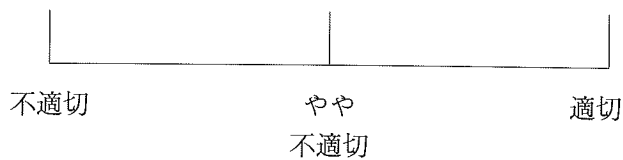


10. 全体的なもたつき（場面1）

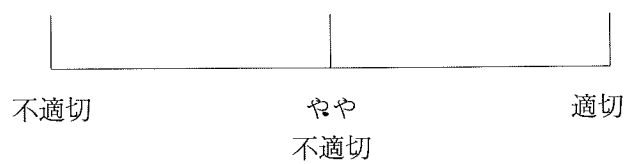


<場面2>

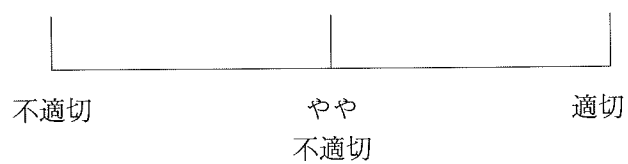
11. 背筋が伸びていたか



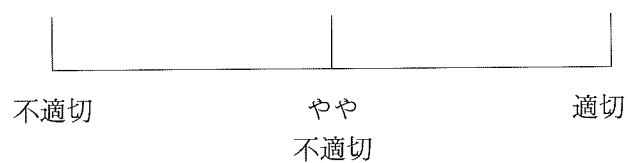
1 2. 手は膝の上に置かれたか



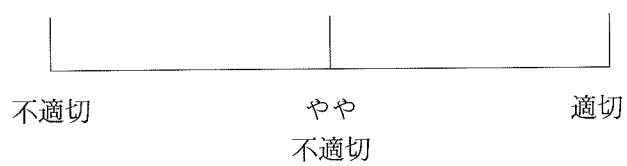
1 3. 足をそろえていたか



1 4. 視線の向け方



1 5. 手の不適切な動きの有無



16. 足の不適切な動きの有無

不適切	やや 不適切	適切

17. 躯幹の不適切な動きの有無

不適切	やや 不適切	適切

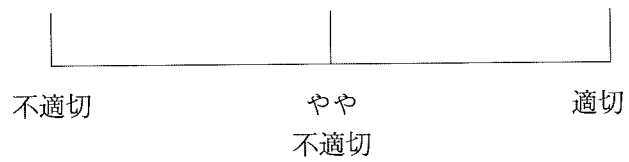
18. 話の聴き取りやすさ

不適切	やや 不適切	適切

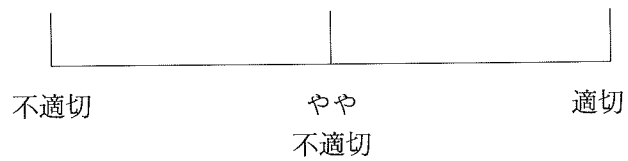
19. 言葉使い

不適切	やや 不適切	適切

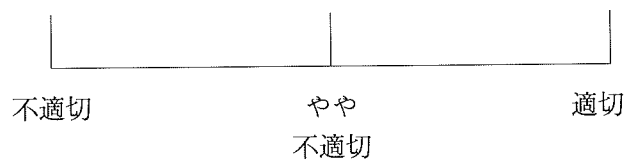
2 0. 質問①（氏名）に対する応答の適切さ



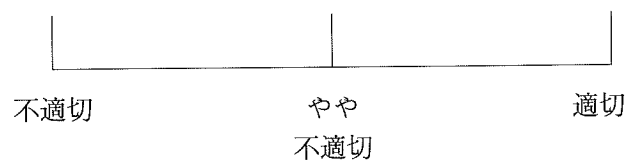
2 1. 質問②（住所）に対する応答の適切さ



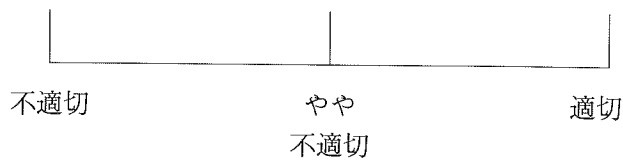
2 2. 質問③（電話番号）に対する応答の適切さ



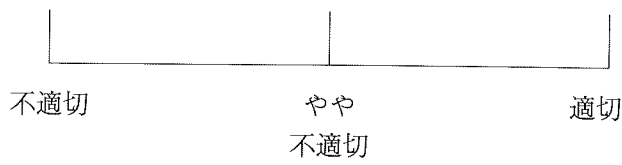
2 3. 質問④（通勤経路）に対する応答の適切さ



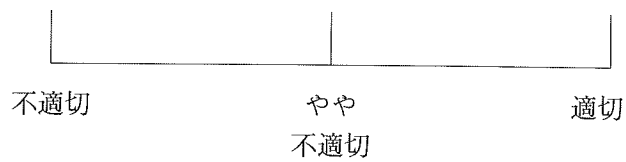
2 4. 質問⑤ (家族または同居者) に対する応答の適切さ



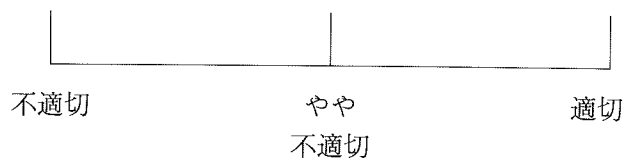
2 5. 質問⑥ (志望理由) に対する応答の適切さ



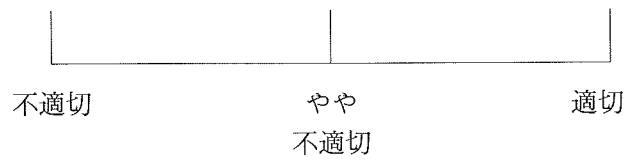
2 6. 質問⑦ (就職経験) に対する応答の適切さ



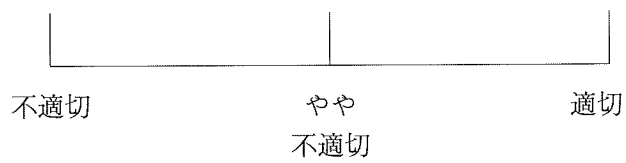
2 7. 質問⑧ (訓練経験) に対する応答の適切さ



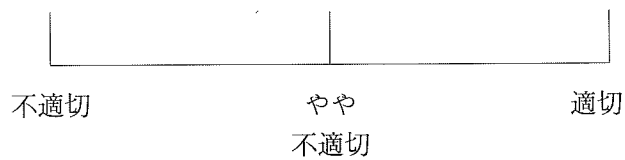
28. 質問⑨（短所・長所）に対する応答の適切さ



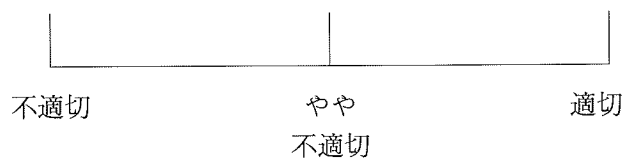
29. 質問⑩（趣味）に対する応答の適切さ



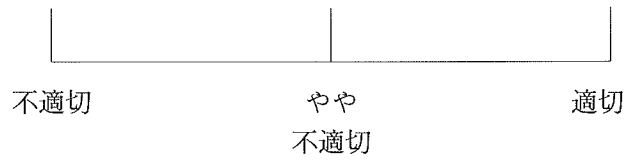
30. 質問⑪（健康状態）に対する応答の適切さ



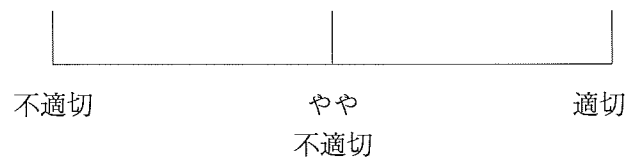
31. 質問⑫（勤務可能時期）に対する応答の適切さ



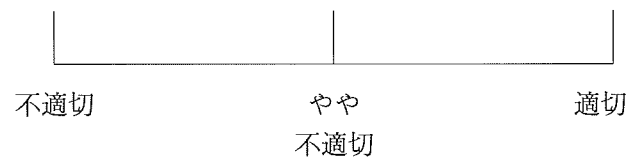
3 6. 退室の一礼と挨拶（「失礼いたしました」）



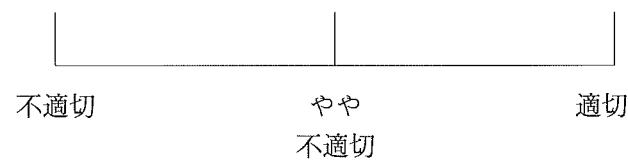
3 7. 退室時のドアの開閉



3 8. よけいな発言及び行動の有無（場面3）



3 9. 全体的なもたつき（場面3）



注）網掛け項目は、必須習得項目

調査研究報告書 No.11

障害者の職場適応性を高めるための指導方法に関する研究
－求職面接スキル訓練の効果的方法－

編集・発行 日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター◎
〒261 千葉県美浜区若葉 3-1-3
TEL 043-297-9000 (代表)

発行日 1995年10月

印刷・製本 毎夕印刷株式会社
