



Title	参加者からみた社会的スキル・トレーニングにおいて留意すべき事柄
Author(s)	太幡, 直也; 小川, 一美; 松本, 明日香
Citation	対人社会心理学研究. 2019, 19, p. 22-29
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/71970
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

参加者からみた社会的スキル・トレーニングにおいて留意すべき事柄^{1) 2)}

太幡 直也(愛知学院大学総合政策学部)

小川 一美(愛知淑徳大学心理学部)

松本 明日香(愛知淑徳大学大学院心理医療科学研究科)

本研究では、実施者や参加者が社会的スキル・トレーニングにおいて成果を高めるために留意すべき事柄を参加者の視点から抽出した。同一実施者が実施したトレーニングに、1 回、8 回、15 回参加した大学生を対象に半構造化面接を実施した。そして、トレーニングにおいて留意すべき事柄を、実施者、参加者、トレーニング内容、トレーニング状況の点から抽出した。加えて、実施回数(実施内容の点でも異なる)によって留意すべき事柄に関する言及に違いがみられるか否かを検討した。その結果、15 回参加した者には、実施者のトレーニング実施上の能力に関することを言及した者が多い傾向がみられた。一方、参加者の意欲を高めること、親密度が高い者と参加することを言及した者は少なかった。

キーワード: 社会的スキル・トレーニング、半構造化面接、実施回数

社会的スキル・トレーニング(以下、トレーニング)は、「対人関係を円滑にはこぶために役立つスキル」である社会的スキル(菊池, 1988)を体系的に教えるトレーニングの総称である。一般的には、トレーニング内容ごとに以下の 5 つの過程で構成される(相川, 2009)。具体的には、参加者に対し、ターゲットとするスキルを獲得することの重要性を説明する「教示」、そのスキルの手本を観察、模倣させる「モデリング」、繰り返し練習させる「リハーサル」、反応の適切性を評価する情報を与える「フィードバック」、トレーニング以外でもそのスキルを活用するように促す「般化」である。社会的スキルは対人関係や対人コミュニケーションに関するスキルの上位概念として位置づけられており(e.g., 藤本・大坊, 2007)、主張性の向上、シャイネスの改善など、さまざまなスキルをターゲットとしたトレーニングが実施されている(cf. 相川, 2009)。社会的スキルの向上には対人コミュニケーションの解読(情報の受信)、記号化(情報の発信)の再学習が基本とされている(大坊, 1998)ことから、トレーニングでは、解読、記号化に関する内容が含まれていることが多い(e.g., 相川, 1999; 後藤・宮城・大坊, 2004; 栗林・中野, 2007)。

トレーニングの目的はターゲットとするスキルを向上させることであるため、トレーニングの実施にあたり、トレーニングの成果を高めるよう留意する必要がある。トレーニングの成果に影響する事柄として、栗林・中野(2007)は、「参加者の意欲」、参加人数などの「参加者の構成や雰囲気」、トレーニング内容などの「プログラム」の 3 つを挙げている。特に、「参加者の意欲」は重要な事柄とされることが多い(e.g., 後藤, 2012)。これらの事柄は、トレーニングの成果を高めるために留意すべき事柄(以下、トレーニングにおいて留意すべき事柄)として位置づけられる。

ただし、トレーニングにおいて留意すべき事柄について、以下の 3 つの未検討点が挙げられる。第 1 に、実施

者に関する事柄が着目されていない点である。トレーニングでは、「教示」や「フィードバック」の過程を中心に、実施者と参加者のコミュニケーションがなされる。対人コミュニケーションの構成要素には、送り手、受け手、メッセージ、状況(コンテキスト)が挙げられている(e.g., DeVito, 2015; 深田, 1998)。栗林・中野(2007)が指摘した事柄を対応させると、「参加者の意欲」は受け手、「プログラム」はメッセージ、「参加者の構成や雰囲気」は状況に該当する。しかし、送り手に該当する、実施者については着目されていない。実施者に関する事柄にも着目すると、留意すべき事柄を網羅的に示すことができると考えられる。

第 2 に、留意すべき事柄が参加者の視点から抽出されていない点である。参加者によるトレーニングの感想の内容を検討した研究は散見される(e.g., 後藤・大坊, 2005; 太幡, 2016a)ものの、参加者の感想に基づいて、トレーニングにおいて留意すべき事項についてまで掘り下げて検討した研究はみられない。また、これまでに指摘されているトレーニングの成果に影響する事柄は、実施者の考察から抽出されたものである(e.g., 栗林・中野, 2007)。留意すべき事柄を参加者の視点から抽出すると、これまでに着目されていない点、新たな留意点を抽出できると期待される。

第 3 に、実施回数によって留意すべき事柄に違いがみられるか否かは検討されていない点である。トレーニングの実施回数は、ターゲットとするスキルや時間的制約により、1 回のみ、8 回(e.g., 相川, 1999)、大学の半期の授業全体(13 回から 15 回)(e.g., 栗林・中野, 2007)などと、トレーニングによって異なる。実施回数が多いほど、参加者にとって、トレーニングを受ける機会や、実施者と参加者、参加者同士がコミュニケーションする機会が増えるため、実施回数が少ない場合とは留意すべき事柄が異なる可能性も考えられる。実施回数に着目すると、実施回数に

応じた留意点に関する示唆が得られると期待される。ただし、通常、複数回で構成されるトレーニングでは毎回のトレーニング内容が異なるため、回数が増えると実施内容も増える。したがって、実施回数の多寡は、回数と実施内容の多寡の両効果を反映しているものとみなす。

以上の議論を踏まえ、本研究では、以下の2点を目的とする。第1に、トレーニングにおいて留意すべき事柄を参加者の視点から網羅的に抽出する。抽出にあたり、これまでの研究では着目されていなかった、実施者に関する事柄にも着目する。第2に、実施回数によって留意すべき事柄に関する言及に違いがみられるか否かを検討し、回数と実施内容の多寡という視点から考察する。

研究の概要

本研究では、チームワーク能力(チームワークを発揮する個人の能力)に関する、太幡(2016b)のトレーニングの参加者を調査対象者とする。チームワーク能力は対人関係において発揮される能力であるため、対人関係や対人コミュニケーションに関するスキルの上位概念である、社会的スキルの一つとして位置づけられる(e.g., 藤本・大坊, 2007)。太幡(2016b)のトレーニングは、コミュニケーション能力(自分の意思を他のメンバーに的確に記号化し、他のメンバーの意思を的確に解読する能力)が、チームワーク能力の基盤とされる(相川・高本・杉森・古屋, 2012; Dickinson & McIntyre, 1997; Salas, Sims, & Burke, 2005)ことに基づいている。このトレーニングは、大学の半期の授業回数にあたる、15回のプログラムで構成される。前半(8回)は、対人コミュニケーションの解読、記号化に焦点を当てた、コミュニケーション能力に関するトレーニングで、後半(7回)は、コミュニケーション能力以外の、チームワーク能力の構成要素に関するトレーニングである³⁾。本研究では、実施回数による留意すべき事柄に関する言及を比較するため、同一実施者によって実施された太幡(2016b)のトレーニングに、前半の一部(1回; 対人コミュニケーションの解読に関する1回分のトレーニングのみ)、前半全体(8回; 対人コミュニケーションの解読と記号化に関するすべてのトレーニング)、全体(15回; 対人コミュニケーションの解読、記号化に加え、残りの構成要素に関するすべてのトレーニング)に参加した者を調査対象者とする。

本研究では、第1の目的を検討するため、太幡(2016b)のトレーニングに参加した者を対象に半構造化面接を実施し、留意すべき事柄を抽出する。調査対象者に、受けたトレーニングについて、よかったと思う点やもっとやりやすくていいと思う点を、対人コミュニケーションの構成要素(e.g., DeVito, 2015; 深田, 1998)に基づき、実施者、参加者、トレーニング内容、トレーニング状況ごとに尋ねる。そして、抽出された事柄を、トレーニングの

成果に影響する事柄に関する栗林・中野(2007)の指摘と対比して考察する。

また、第2の目的を検討するため、太幡(2016b)のトレーニングに1回、8回、15回参加した者の、留意すべき事柄に関する言及を比較する。実施回数が多いほど、以下の3つの事柄が言及されやすいと予測される。1つ目は、トレーニング構成に関する事柄である。回数が増えると、実施内容自体や、先のトレーニングで学んだことを後続のトレーニングで発揮する機会が増えるため、参加者が、先のトレーニングは後続のトレーニングで役に立っていると認識しやすくなると想定されるためである。2つ目は、実施者のトレーニング実施上の能力に関する事柄である。参加者は、トレーニングを重ねて社会的スキルを意識するようになる結果、社会的スキルという観点で実施者を見るようになる想定されるためである。3つ目は、親密度が低い者や異質な者とコミュニケーションすることに関する事柄である。参加者は、多様な参加者とコミュニケーションする機会が増えるため、自分との共通点の少ない者に関する情報が増え、彼らと関わることへの抵抗感が弱くなると想定されるためである。

方法

調査対象者

同一実施者によって実施された太幡(2016b)のトレーニングに、1回、8回、15回参加した大学生49名を対象とした。1回参加した者は18名(男性3名、女性15名、平均年齢20.78歳($SD=0.43$))であった。8回参加した者は13名(男性12名、女性1名、平均年齢19.69歳($SD=0.48$))であった。15回参加した者は18名(男性15名、女性3名、平均年齢19.44歳($SD=0.78$))であった。トレーニングは、1回参加した者には2015年12月に、中部地方の私立A大学3年生対象のゼミナールで実施した。8回参加した者には2015年度後期に、15回参加した者には2015年度前期に、中部地方の私立B大学2年生対象のゼミナールで実施した。いずれも、学生が選択して履修していたため、性別に偏りがみられた。なお、実施回数間で重複している者はいなかった。

手続き

最後のトレーニング実施後から1週間以内に、対象者とは面識のない面接者(心理学を専攻する大学院生と、社会心理学を専門とする教員、ともに女性)が、個別に約30分の半構造化面接を実施した。面接者は、面接の進め方が同じになるよう、事前に練習した。面接の前に、面接者は調査対象者に、インタビューでの回答は成績とは無関係であることを伝え、面接参加の同意を得た。加えて、発言の逐語録を作成するため、面接を録音することについて、調査対象者の了承を得た。

面接の概要を Table 1 に示す。面接の最初に、面接者は、調査対象者に対し、留意すべき事柄を想起しやすくさせるため、受けたトレーニング内容について説明するように求めた。続いて、受けたトレーニングについて、もっとやりやすくするにはどのようにしたらよいと思うか、あるいは、受けてみてよかったと思うことについて、自由に挙げるように求めた。回答を得やすくするため、対人コミュニケーションの構成要素(e.g., DeVito, 2015; 深田, 1998)に基づき、実施者、参加者、トレーニング内容、トレーニング状況ごとに質問し、思いつく事柄がある場合に挙げてもらった。面接者は、調査対象者の発言に対し、その理由を尋ねた。調査対象者が複数の事柄を思いついた場合は同様の手順で質問を繰り返す、ない場合は終了した。最後に、受けたトレーニングの全体的な感想を尋ねた。その際、トレーニング全体に対する楽しさと必要性に、視覚的評価法で評定するように求めた(マーク点に基づき 0—100 で得点化した)。

回答の分類方法

最初に、逐語録を作成した心理学を専攻する大学院生が、調査対象者の各発言数をカウントした。1 つの発言に複数の観点が含まれていると判断した場合は、社会心理学を専門とする教員 2 名を交え、3 名の協議の下、内容ごとに分割し、それぞれを 1 つの回答としてカウントした。その結果、全体で 499 の回答が得られた。得られた回答は、逐語録を作成した者とは異なる、心理学を専攻する大学院生 2 名が、回答の類似性をもとに、19 カテゴリーに分類した。加えて、19 カテゴリーを、「実施者」、「参加者」、「トレーニング内容」、「トレーニング状況」の大分類に振り分けた(Table 2)。続いて、2 名の評定者(逐語録を作成した大学院生と、社会心理学を専門とする教員)が、全回答を 19 カテゴリーに再度、分類した。一致率は 88.0%($\kappa=.87$)であった。不一致だった回答は、上記の 2 名の評定者と、社会心理学を専門とする教員 1 名の 3 名の協議のもと、すべての分類を一致させた。

結果

トレーニング全体に対する楽しさと必要性

トレーニング全体に対する楽しさと必要性の評定値について、楽しさは $M = 72.53 (SD = 17.61)$ 、必要性は $M = 83.86 (SD = 13.21)$ であり、調査対象者は、トレーニングを概ね肯定的に評価していたと考えられる。なお、必要性は、実施回数で有意差がみられた($F(2, 46) = 4.55$, $p < .05$, $\eta^2 = .17$)。多重比較(Tukey 法)の結果、15 回($M = 90.00$, $SD = 10.86$)の方が 1 回($M = 77.61$, $SD = 16.02$)よりも得点が有意に高かった($p < .05$)。楽しさは、実施回数で有意差はみられなかった($F(2, 46) = 0.56$, ns , $\eta^2 = .02$)。

Table 1 面接の概要

質問順	質問内容
1	受けたトレーニングの想起、想起内容の説明
2	トレーニングにおいて留意すべき事柄 a. 実施者に関すること b. 参加者に関すること c. トレーニング内容に関すること d. トレーニング状況に関すること
3	トレーニング全体の感想

注)トレーニングにおいて留意すべき事柄について、それぞれの発言に対し、その理由を尋ねた。

留意すべき事柄

抽出された各カテゴリーの具体例、回答数、言及した者の割合を Table 2 に示す。半数以上の者が言及したカテゴリーは、「物理的環境を整える」、「親密度が低い参加者で実施する」、「参加者を意欲的にさせるトレーニングを実施する」、「参加者が意欲的に取り組む」、「異質な属性の参加者で実施する」であった⁴⁾。

実施回数による留意すべき事柄に関する言及の違い

1 人あたりの回答数は $M = 10.18 (SD = 2.85)$ 、言及カテゴリー数(個人の回答が分類されたカテゴリー数)は $M = 7.31 (SD = 1.94)$ であった。実施回数で有意差はみられなかった($F(2, 46) = 2.25$, 0.25 , ns , $\eta^2 = .09$, $.01$)。

実施回数ごとの各カテゴリーを言及した者の割合を Table 3 に示す。実施回数による各カテゴリーを言及した者の割合の違いを分析した。その結果、「参加者を知らない実施者が実施する」、「参加者を知っている実施者が実施する」、「参加者を意欲的にさせるトレーニングを実施する」、「参加者に役に立つ内容のトレーニングを実施する」、「親密度が高い参加者で実施する」で、実施回数による有意な効果がみられた($\chi^2(2) = 6.13 - 18.99$, $ps < .05$, $Vs = .35 - .62$)。「能力のある実施者が実施する」、「プログラムの順序を考慮する」、「異質な属性の参加者で実施する」は、実施回数による効果に有意傾向がみられた($\chi^2(2) = 4.65 - 5.50$, $ps < .10$, $Vs = .31 - .34$)⁵⁾。

有意差、有意傾向がみられたカテゴリーの残差分析の結果は、以下の 3 点に整理される。(a)実施者について、1 回参加した者には、「参加者を知らない実施者が実施する」、「参加者を知っている実施者が実施する」といった、実施者との関係を言及した者が多かった。一方、15 回参加した者には、「能力のある実施者が実施する」を言及し

Table 2 各カテゴリーの具体例、回答数、言及した者の割合(%)

カテゴリー		具体例	回答数	割合
トレーニング実施者	トレーニングを円滑に進める	参加者が不便を感じないように実施する	32	49.0
	適切な助言や指摘をする	実施者の意見や考え、思いなどは参加者にはっきりと伝え示す	25	40.8
	親しみやすい雰囲気に参加者に接する	参加者が怖い実施者と感じたり、実施者との間に壁を感じさせないようにする	21	34.7
	能力のある実施者が実施する	専門性や信頼感のある人が実施する	13	26.5
	参加者を知らない実施者が実施する	参加者が知らない人が実施する	9	18.4
	参加者を知っている実施者が実施する	参加者が知っている人が実施する	4	8.2
合計(			104	91.8)
トレーニング参加者	参加者が意欲的に取り組む	遅刻・サボリなどをせず、トレーニングにやる気を持って取り組む	44	61.2
トレーニング内容	参加者を意欲的にさせるトレーニングを実施する	参加者が楽しんだり、意欲的になったりするトレーニングを実施する	55	65.3
	参加者に役に立つ内容のトレーニングを実施する	トレーニング後に参加者が重要性を認識できるトレーニングを実施する	20	34.7
	トレーニングの機会を増やす	多くの人と話し合う機会を設けてトレーニング内容を充実させる	16	24.5
	プログラムの順序を考慮する	話すとき、聴くときの姿勢について最初にトレーニングを実施する	3	6.1
合計(			94	87.8)
トレーニング状況	物理的環境を整える	教室の広さやグループ間の距離などを適切な環境に整える	84	91.8
	親密度が低い参加者で実施する	親しくない人たちでグループや全体を構成する	45	77.6
	異質な属性の参加者で実施する	年齢や性別が異なる人たちでグループや全体を構成する	41	53.1
	適切な人数の参加者で実施する	実施者が参加者全員にサポートできる程度に参加者の人数と実施者の数のバランスをとる	30	42.9
	同質な属性の参加者で実施する	年齢や性別が同じ人たちでグループや全体を構成する	25	40.8
	親密度が高い参加者で実施する	親しい人たちでグループや全体を構成する	16	28.6
	異質な特性の参加者で実施する	性格などタイプが異なる人たちでグループや全体を構成する	14	22.4
	同質な特性の参加者で実施する	性格などタイプが同じ人たちでグループや全体を構成する	2	4.1
合計(			257	100.0)

注) 同一対象者が、同じカテゴリーに分類される回答を二つ以上言及した場合があったため、言及した者の割合は、当該カテゴリーに分類される回答の一つ以上言及した人数を全体の人数で除した。

た者が多かった。(b)トレーニング内容について、1 回参加した者には、「参加者を意欲的にさせるトレーニングを実施する」を言及した者が多く、「参加者に役に立つ内容のトレーニングを実施する」を言及した者は少なかった。一方、15 回参加した者には、「プログラムの順序を考慮する」を言及した者が多く、「参加者を意欲的にさせるトレ

ーニングを実施する」を言及した者は少なかった。(c)トレーニング状況について、1 回参加した者には、「異質な属性の参加者で実施する」を言及した者は少なかった。一方、15 回参加した者には、「親密度が高い参加者で実施する」を言及した者は少なかった。

Table 3 実施回数ごとの各カテゴリーを言及した者の割合(%)

カテゴリー		実施回数			χ^2 値	Cramer の V
		1回	8回	15回		
トレーニング 実施者	トレーニングを円滑に進める	66.7	46.2	33.3	4.06	.29
	適切な助言や指摘をする	38.9	46.2	38.9	0.21	.07
	親しみやすい雰囲気に参加者に接する	33.3	23.1	44.4	1.54	.18
	能力のある実施者が実施する	16.7	15.4	44.4	$\triangle$ 4.69 [†]	.31
	参加者を知らない実施者が実施する	50.0	$\triangle$ 0.0	$\blacktriangledown$ 0.0	18.99 ^{***}	.62
	参加者を知っている実施者が実施する	22.2	$\triangle$ 0.0	0.0	7.50 [*]	.39
トレーニング 参加者	参加者が意欲的に取り組む	50.0	61.5	72.2	1.87	.20
トレーニング 内容	参加者を意欲的にさせるトレーニングを実施する	83.3	$\triangle$ 69.2	44.4	$\blacktriangledown$ 6.13 [*]	.35
	参加者に役に立つ内容のトレーニングを実施する	11.1	$\blacktriangledown$ 46.2	50.0	7.03 [*]	.38
	トレーニングの機会を増やす	33.3	23.1	16.7	1.37	.17
	プログラムの順序を考慮する	0.0	0.0	16.7	$\triangle$ 5.50 [†]	.34
トレーニング 状況	物理的環境を整える	94.4	84.6	94.4	1.23	.16
	親密度が低い参加者で実施する	72.2	92.3	72.2	2.21	.21
	異質な属性の参加者で実施する	33.3	$\blacktriangledown$ 69.2	61.1	4.65 [†]	.31
	適切な人数の参加者で実施する	33.3	53.8	44.4	1.33	.16
	同質な属性の参加者で実施する	50.0	46.2	27.8	2.05	.20
	親密度が高い参加者で実施する	38.9	46.2	5.6	$\blacktriangledown$ 7.58 [*]	.39
	異質な特性の参加者で実施する	11.1	30.8	27.8	2.14	.21
	同質な特性の参加者で実施する	0.0	0.0	11.1	3.59	.27

[†] $p<.10$, $*$ $p<.05$, $***p<.001$.

注) 表中の△は有意に多い、▼は有意に少ないという残差分析の結果を示す($\alpha=.05$)。

考察

留意すべき事柄

本研究の第1の目的は、トレーニングにおいて留意すべき事柄を参加者の視点から網羅的に抽出することであった。本研究の結果と、トレーニングの成果に影響する事柄に関する栗林・中野(2007)の指摘を対比すると、類似点と相違点は以下のように整理される。

類似点は、栗林・中野(2007)が指摘した「参加者の意欲」、「参加者の構成や雰囲気」、「プログラム」に関する事柄が、本研究でも抽出された点である。例えば、栗林・

中野(2007)は、「参加者の構成や雰囲気」として、参加人数、学年や男女の構成比、参加者の親密度を挙げている。これらはすべて、本研究の「トレーニング状況」に含まれている。

一方、相違点は、栗林・中野(2007)が指摘しなかった2つの事柄が、本研究で新たに抽出された点である。1つは、調査対象者に対し、実施者について質問したことで得られた事柄である。具体的には、参加者に対する実施者の接し方、実施者の能力、実施者と参加者の関係性が抽出された。もう1つは、「トレーニング状況」の「物理的

環境を整える」という事柄である。栗林・中野(2007)の「参加者の構成や雰囲気」では、トレーニングの物理的環境に関する事柄は挙げられていなかった。これらの事柄は、留意すべき事柄を参加者の視点から抽出したために得られたと考えられる。

また、多くの者に言及されていた事柄は、トレーニングにおいて留意すべき主な事柄であると位置づけられる。このうち、「物理的環境を整える」は言及した者が最も多かったため、特に留意すべき事柄であると考えられる。教室の広さやグループ間の距離を、参加者がトレーニングを受けやすいように留意する必要があるだろう。

実施回数による留意すべき事柄に関する言及の違い

本研究の第2の目的は、実施回数によって留意すべき事柄に関する言及に違いがみられるか否かを検討し、回数と実施内容の多寡という視点から考察することであった。実施回数による言及の違いがみられた、実施者、トレーニング内容、トレーニング状況ごとに整理する。

実施者については、1回参加した者には、実施者との関係に関して言及した者が多かった。一方、15回参加した者には、予測通り、実施者のトレーニング実施上の能力に関して言及した者が多い傾向がみられた。実施回数が増えると、参加者は、社会的スキルを意識するようになった結果、社会的スキルという観点で実施者を見るようになったと想定される。また、実施内容自体が増えたため、参加者は、実施者の実施する多様な内容のトレーニングに参加する中で、実施者のトレーニング実施上の能力に気づく機会が増えたと想定される。これらの結果、実施者との表面的な関係性から、実施者のトレーニング実施上の能力に注意を向けるようになったことが反映されたと推察される。

トレーニング内容については、1回参加した者には、参加者の意欲を高めることに関して言及した者が多かった一方、15回参加した者には、言及した者は少なかった。1回参加した者には、参加者に役立つ内容のトレーニングを実施することを言及した者は少なかったことから、彼らが、トレーニング内容よりも、トレーニングの楽しさに注意を向けやすかったことが反映されたと推察される。また、15回参加した者には、予測通り、プログラムの順序に関して言及した者が多い傾向がみられた。彼らは、先のトレーニングで学んだことを後続のトレーニングで発揮する機会が多かったと想定される。その結果、トレーニング構成の必要性を意識するようになったことが反映されたと推察される。

トレーニング状況については、予測通り、15回参加した者には、親密度が高い者と参加することを言及した者は少なかった。また、1回参加した者には、異質な属性の

者と参加することを言及した者が少ない傾向がみられた。実施回数が増えると実施内容自体が増える。トレーニングでは内容に応じてグループが変わるため、参加者にとって、より多くの者とコミュニケーションする機会が増えることになる。したがって、参加者は、自分との共通点の少ない者に関する情報が増えた結果、自分との共通点の少ない者と関わることへの抵抗感が弱くなったことが反映されたと推察される。

以上の結果を踏まえると、実施回数に応じて、留意すべき事柄を変える必要があると考えられる。例えば、トレーニングの導入時や、トレーニングを1回のみ実施する場合は、参加者の意欲を高めることに重点を置く必要があるだろう。一方、大学の半期の授業全体など、実施回数が多い場合は、プログラムの構成を十分考え、トレーニングの知識や経験がある者がトレーニングを実施するように留意する必要があると考えられる。加えて、参加者にトレーニングの必要性を認識させることに重点を置く必要があるだろう。

本研究の貢献と今後の展望

本研究の貢献として、以下の2点が挙げられる。第1に、留意すべき事柄を参加者の視点から、実施者を含めて網羅的に示した点である。これまでに指摘されているトレーニングの成果に影響する事柄(e.g., 栗林・中野, 2007)に加え、本研究の結果から、実施者、トレーニングの物理的環境にも留意する必要があると考えられる。第2に、実施回数によって、実施者、トレーニング内容、トレーニング状況に関する留意すべき事柄に違いがみられることを示した点である。本研究の結果から、トレーニングを実施する際には、実施回数に応じて注意を払う点が変わることを意識する必要があると考えられる。

一方、本研究の結果を解釈するにあたり、以下の3点を考慮する必要があると考えられる。第1に、実施回数間で調査対象者の男女比が異なっており、留意すべき事柄に関する言及の違いは、実施回数と性別の効果の交絡によってみられた可能性を排除できない点である⁹⁾。留意すべき事柄に関する言及に性別が影響するか否かは、今後の検討の余地があるだろう。第2に、留意すべき事柄に関する言及の違いは、回数の多寡、実施内容の多寡の、いずれの影響によってみられたのかが明らかではない点である。留意すべき事柄に関する言及への実施回数の多寡の影響を厳密に検討するには、同じ内容のトレーニングを、実施回数を変えて実施する必要がある。本研究の結果は、回数と実施内容の両効果を反映していると解釈することが現実的であろう。第3に、本研究で取り上げたトレーニングの特徴が結果に反映された可能性がある点である。例えば、太幡(2016b)のトレーニングでは、それぞれのプログラムにおける参加者の組み合わせ

は実施者が任意に決定することになっていたため、調査対象者が、多様な参加者とトレーニングを実施する必要性を意識しやすかった可能性が考えられる。本研究では太幡(2016b)のトレーニングを受けた者のみを調査対象者としたため、本研究の結果の一般化可能性を考えるためには、さまざまなトレーニングの参加者に本研究と同様の研究を実施し、同様の結果が得られるか否かを検証することが望ましい。

また、トレーニングにおいて留意すべき事柄に関する研究の今後の展望として、以下の2点が挙げられる。第1に、参加者の個人特性やトレーニングに対する動機づけと、留意すべき事柄として言及される事柄との関連を検討することである。第2に、参加者のトレーニングの成果と、留意すべき事柄として言及される事柄との関連を検討することである。これらの点に着目した検討を積み重ねることで、有効性の高いトレーニングを実施するための有益な示唆が得られると期待される。

引用文献

- 相川 充 (1999). 孤独感の低減に及ぼす社会的スキル訓練の効果に関する実験的検討 社会心理学研究, 14, 95-105.
- 相川 充 (2009). 新版人づきあいの技術——ソーシャルスキルの心理学——サイエンス社
- 相川 充・高本 真寛・杉森 伸吉・古屋 真 (2012). 個人のチームワーク能力を測定する尺度の開発と妥当性の検討 社会心理学研究, 27, 139-150.
- 大坊 郁夫 (1998). しぐさのコミュニケーション——人は親しみをどう伝え合うか——サイエンス社
- DeVito, J. A. (2015). *The interpersonal communication book*. 14th ed. Harlow, UK: Pearson.
- Dickinson, T. L., & McIntyre, R. M. (1997). A conceptual framework for teamwork measurement. In M. T. Brannick, E. Salas, & C. Prince (Eds.), *Team performance assessment and measurement: Theory, methods, and applications* (pp.19-43). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- 藤本 学・大坊 郁夫 (2007). コミュニケーション・スキルに関する諸因子の階層構造への統合の試み パーソナリティ研究, 15, 347-361.
- 深田 博己 (1998). インターパーソナル・コミュニケーション——対人コミュニケーションの心理学——北大路書房
- 後藤 学 (2012). 社会的スキルと対人関係 大坊 郁夫(編) 幸福を目指す対人社会心理学——対人コミュニケーションと対人関係の科学—— (pp.213-243) ナカニシヤ出版
- 後藤 学・大坊 郁夫 (2005). 社会的スキル・トレーニングの効果性の検討 大坊郁夫(編) 社会的スキル向上を目指す対人コミュニケーション (pp.135-155) ナカニシヤ出版
- 後藤 学・宮城 速水・大坊 郁夫 (2004). 社会的スキル・トレーニングの効果性に関する検討——得点変化のパターンにみる参加者クラスティングの試み—— 電子情報通信学会技術研究報告, 104(198), 7-12.
- 菊池 章夫 (1988). 思いやりを科学する 川島書店
- 栗林 克匡・中野 星 (2007). 大学生における社会的スキ

ル・トレーニングの成果と評価 北星学園大学社会福祉学部北星論集, 44, 15-26.

- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a "Big Five" in teamwork? *Small Group Research*, 36, 555-599.
- 太幡 直也 (2016a). 大学生のチームワーク能力を向上させるトレーニングの有効性——トレーニング終了後の感想に着目して—— 総合政策研究(愛知学院大学総合政策学会紀要), 18(2), 19-25.
- 太幡 直也 (2016b). 大学生のチームワーク能力を向上させるトレーニングの有効性——チームワーク能力の構成要素に着目して—— 教育心理学研究, 64, 118-130.
- 太幡 直也 (2017). 大学生のチームワーク能力を向上させるトレーニングの有効性——時間経過後のチームワーク能力に着目して—— 教育心理学研究, 65, 305-314.
- 太幡 直也 (2019). 大学卒業時のチームワーク能力——チームワーク能力を向上させるトレーニングへの在学時の参加経験の有無による比較—— パーソナリティ研究, 27, 246-248.

註

- 1) 本研究は、日本社会心理学会第57回大会(2016年)、日本教育心理学会第58回総会(2016年)にて発表された内容に、修正を加えたものである。
- 2) 本研究は、JSPS 科研費 JP24730522 の助成を受けた。
- 3) 相川他(2012)は、コミュニケーション能力以外のチームワーク能力の構成要素として、以下の4つの能力を仮定した。すなわち、チーム志向能力(個人の目標よりもチームの目標を優先させ、他のメンバーとの対立を避けて調和を重視する能力)、バックアップ能力(他のメンバーに情緒的、道具的サポートを提供する能力)、モニタリング能力(チームの現状や他のメンバーの様子を観察し、自分の行動を状況に応じて調整する能力)、リーダーシップ能力(チームの目標を達成するように他のメンバーに働きかける能力)である。太幡(2016b)のトレーニングでは、上記の構成要素が考慮されている。なお、トレーニングのプログラムの詳細は太幡(2016b)を、トレーニングの有効性に関する検証の結果は太幡(2016b, 2017, 2019)を参照されたい。
- 4) 回答が、トレーニングを受けてよかったと思うか否かを確認した結果を補足的に示す。2名の評定者が、すべての回答を、「よかったと思う点を挙げた回答」、「トレーニングをやりやすくするために、よりよくしてほしいと思う点を含む回答」、「いずれにもあてはまらない回答」に分類した(一致率95.4%, $\kappa = .94$)。全回答中の割合は、41.9%、48.3%、9.8%であった。「よかったと思う点を挙げた回答」のみではなく、よりよくしてほしいと思う点を含む回答も同程度みられたことから、調査対象者の回答への社会的望ましさの影響は、ある程度は排除できていたと想定される。なお、「異質な属性の参加者で実施する」、「物理的環境を整える」、「参加者を意欲的にさせるトレーニングを実施する」、「参加者が意欲的に取り組む」は、「よりよくしてほしいと思う点を含む回答」が多かった(それぞれの回答の78.0%、58.3%、56.4%、50.0%)。また、

上記のカテゴリーに分類された回答の割合は、実施回数で顕著な違いはみられなかった。

5) 本研究ではサンプル数が少なく、また、サンプル数が少ない研究では有意傾向の解釈が慣例的に行われていることから、有意傾向がみられた結果についても記載する。

6) 留意すべき事柄の回答に性差がみられた可能性を確認するため、性別による各カテゴリーを言及した者の割合の違

いを分析した(期待度数が5以下のセルがある場合はイエーツの補正を行った)。その結果、「参加者を知っている実施者が実施する」(男性 0.0%, 女性 21.1%)、「参加者を知らない実施者が実施する」(男性 6.7%, 女性 36.8%)、「参加者に役に立つ内容のトレーニングを実施する」(男性 50.0%, 女性 10.5%)のみ、性別による有意な効果がみられた(χ^2 s (1) = 4.36 – 6.35, $ps < .05$, V s = .37 – .40)。

What must be considered during social skills training from the perspective of trainees

Naoya TABATA (*Department of Policy Studies, Aichi Gakuin University*)

Kazumi OGAWA (*Faculty of Psychology, Aichi Shukutoku University*)

Asuka MATSUMOTO (*Graduate School of Psychology and Medical Sciences, Aichi Shukutoku University*)

What must be considered by the trainer and trainees to enhance the effects of social skills training were investigated from the perspective of trainees. Undergraduate that attended 1, 8, or 15 sessions of social skills training program which the same trainer conducted participated in a semi-structured interview. What must be considered were extracted based on the trainers, trainees, and content and circumstances of training. Effects of the frequency of training, which is also different in the training contents, on the reported matters were also examined. Results indicated that those participating in 15-sessions tended to report the competency of the trainer, whereas they tended not to report the motivation of the trainee, and participating with familiar people.

Key words: social skills training, semi-structured interview, frequency of training.