The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	Well-being を目指す社会的スキル・トレーニングの活用
Author(s)	栗林, 克匡; 毛, 新華; 津村, 俊充 他
Citation	対人社会心理学研究. 2010, 10, p. 33-53
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/8198
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

対人社会心理学研究, 10, 2010

Well-being を目指す社会的スキル･トレーニングの活用

栗林克匡(北星学園大学社会福祉学部)
毛　新華(大阪大学大学院人間科学研究科)
津村俊充(南山大学人文学部)
堀毛一也(岩手大学人文社会科学部)
日向野智子(立正大学心理学部)
後藤　学(原子力安全システム研究所)

近年、コミュニケーション･ツールの多様化などに伴って、人間関係の希薄化が懸念されている。そのため、若者が対人関係を一から形成し、円滑なコミュニケーションを進めていくための能力に注目が集まっている。ここでは、そのような対人的な能力を向上させる 1 つの方法として社会的スキル･トレーニング(SST)を取り上げ、3 名の話題提供者が大学や職場で SST を活用した研究について報告した。最初の話題提供者は、日本人大学生に対する社会的スキル･トレーニングの効果とトレーニング･プログラムに対する参加者からの評価について報告した。2 番目の話題提供者は、中国人大学生に対する SST の効果と、社会的スキルを異文化間でどのように考えるべきかについて言及した。3 番目の話題提供者は、社会人を対象とした SST の効果とその可能性について言及した。その後、2 名の指定討論者からのコメントをふまえ、トレーニングの目的や効果測定の方法という観点から SST の問題点を、また SST と well-being の関連性という観点から SST の今後の可能性を議論した。

キーワード: 社会的スキル、社会的スキル･トレーニング、well-being、体験学習、ポジティブ心理学

初めに(後藤・日向野)

近年、コミュニケーション･ツールの多様化などに伴って、人間関係の希薄化が懸念されております。そのため、特に若者のコミュニケーション力(例えば、対人関係を創り上げ、それを発展させていく力や、世代･価値観の異なる相手と円滑にコミュニケーションを行う力)の育成が、さまざまな方面から期待されております。そして、そのような力の育成は、個人の適応力の向上のみならず、社会的な意味でも協調性や受容性を高めることに通じるものだと言えます。コミュニケーション力を高める方策の一つである、社会的スキル･トレーニング(Social skills training; 以下、SST)は、社会的にも認知されてまいりまして、企業や学校など、多様な領域で教育･研修の機会が増えています。

今回は、SST を実践している研究をご紹介し、その活用状況と、SST の問題点や可能性を皆様と共有したいと思います。その上で、トレーニング･プログラムの開発、それからトレーニング効果などについて議論をしたいということでございます。

それでは簡単に、話題提供･指定討論の先生方をご紹介させていただきます。

最初の話題提供者は、栗林克匡先生です。栗林先生は社会的スキルやシャイネスなどのご研究をされております。本日は「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」ということでご発表いただきます。

2 人目の話題提供者は、毛新華先生です。毛先生は中国と日本の文化比較に焦点を当てながら、両国の社会的スキルについて幅広いご研究をされています。本日は「中国の若者の社会的スキルの向上を目指す」ということでご発表いただきます。

3 人目の発表者は、後藤学先生です。後藤先生も社会的スキル･トレーニングについてさまざまなご研究をされていますが、本日は「社会人を対象とした社会的スキル･トレーニングの実践」ということでご発表いただきます。

次に、2 名の指定討論の先生方です。

まずは、津村俊充先生です。津村先生は主に小集団における人間関係トレーニングの研究などをされております。そのようなお立場から、well-being と社会的スキルとの関連など、重要なご指摘をいただけると存じます。

そして、堀毛一也先生です。堀毛先生はポジティブ心理学やパーソナリティなどとの関連で、社会的スキルについてもご研究をされております。本日も幅広いご見識からご討論いただけることと思います。

最後に私、立正大学の日向野智子と申します。司会を務めさせていただきます(ちなみに日向野先生は対人苦手意識の研究、職場での対人行動の研究など、対人関係の難しさと適応的側面に着目した研究をされております)。よろしくお願いいたします。

対人社会心理学研究, 10, 2010

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 1)

栗林克匡(北星学園大学社会福祉学部)

問題と目的

私は、「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」というタイトルで発表を行いたいと思います。「大学生における」とあるとおり、北星学園大学では授業の一貫として、その名も「社会的スキル実習」という名前でスキル実習をやっているわけですけれども、そこで得られたデータをもとに、この成果と評価ということについて考えてみたいと思います。

トレーニングの対象が大学生ということになりますが、対象としてどんな人が考えられるのかということで、大学生というのはどこにあたるのかなというのを考えてみたときに、大きく私のほうで 4 つぐらいパターンがあるのかなと考えました。

1 つが、対人的な問題を抱えている人。対人不安を抱える人や、孤独感の高い人。こういった人たちを治療するという目的でのスキル･トレーニングがあるだろうと思います。

2 つ目に病気や事故などで何らかの障がいをもった人たちも対象になります。その場合は、社会生活全般に必要な基礎的な技能を身につけるという意味で、福祉のほうの現場では、生活技能訓練などというような形で言われることがありますが、これはリハビリ的なスキル･トレーニングなのかなと思います。

3 つ目は、子どもたちというのがスキル･トレーニングの対象になりますけれども、これは小学校とか中学校で、教育の一環として、将来大人になったときにいろいろな問題が起こることを未然に防ぐという意味での予防的なスキル･トレーニングということが考えられるでしょう。

今回は大学生を対象としているわけですけれども、大学生の中にそんなに大きな問題を抱えている人はいないと思います。深刻な対人関係上の問題を抱えているとかですね。大人になってどうにかしようとかいうような、そういう年齢でもありません。授業に参加している受講生を見てみますと、トレーニングの必要はないんじゃないのというくらい、非常に対人的にうまくやっている人も参加しているわけです。こういう人たちの場合は、現状のままでも悪くないけれども、もっと自分や自他の関係を磨くということを目的として行う。そういう意味で自己啓発的なスキル･トレーニングにあたるのではないかと思います。ですから今回、大学の授業でやっているところというのは、自己啓発的な意味合いが大きいのかなというふうに考えております。

授業としてのこの社会的スキル実習のねらいとしては、スキルの概念というものについて、まず知ってもらう、学んでもらう。そして具体的なスキル･トレーニングの実習を通して、他者とのよりよい関係の形成および維持の仕方、そういったものを習得してもらうというのが授業を展開する上でねらいとしているところです。

また今回、ここで発表する研究の目的としては、大学生を対象としたスキル･トレーニングに効果があるのかどうか、これについて検討することと、もし、効果があるとすれば、どういったトレーニングのプログラムがどういったスキルと関連するのか、そこの関連性というものがもしあれば面白いかなというふうに個人的には思います。

方法

参加者は、「社会的スキル実習」という授業の受講者 37 名です。実習そのものは後期の授業科目で、ちょっと古いんですけれども 2005 年のデータを使っております。毎週 2 コマつづき(90 分 × 2 コマ)で行う授業です。私と、もう一人の臨床心理学の先生とでペアになって担当しております。

どんなプログラムをやっているのかということですが、今プログラムを 1 つずつ説明する時間はとてもありませんので、それは省略をさせていただきます。興味のある方は、資料(Table 1)をご覧ください。

全部で 13 回の授業がありまして、1 回の授業の中で 2 つのプログラムを実施することもありました。都合、全部で 17 種類のプログラムが実施されており、これはかなりバラエティーに富んだものを用意したと思っております。いろんな側面のスキルを鍛えるために用意したわけです。

スキル･トレーニングの効果があるかということで、社会的スキルの測定を、実習の初回(9 月)と最終回(12 月)、2 回にわたり行っています。ここで用いた尺度は、菊池(1988)の社会的スキル尺度(KiSS-18)と、堀毛(1994)先生の ENDE2 から記号化スキルと解読スキルに関する尺度。それから、Takai & Ota(1994)の JICS。対人コンピテンスに関する尺度ですけれども、これが全部で 5 種類のスキル(察知能力、自己抑制、階層的関係調整、対人感受性、曖昧さ耐性の低さ)に関するものです。それから、大坊(1991)先生の訳された ACT ですね。非言語的な表出性に関する項目をはかる尺度になっております。

Table 1 プログラムの概要(栗林・中野, 2007)

回	プログラム名	内容紹介
1	自己紹介ゲーム	最初に、他者にはない自分独自の特徴を匿名で全員に紹介する。参加者は、誰がその特徴を持つ者なのか探し当てていく。その過程で、自分を知ってもらいながら、他者を知ることになる。
2	①講義（社会的スキルとは）	社会的スキルとは、社会的スキルの具体例、社会的スキル・トレーニングの進め方などについての講義。
	②Forced-choice identity	自己を表す言葉として最もふさわしいものを4つの候補の中から1つだけ強制選択させる。その際、同じ言葉を選択した者どうしで選択の理由や言葉の解釈などについて話し合う。これを複数回繰り返して、徐々に自己への洞察を深める。
3	①価値のランキング	「愛情」「健康」「生きがい」など10の言葉を、現在の自分にとって価値のある順番に並び替える。その後、グループでお互いの価値のランキングを比較しながら、自分を見つめ直すとともに、他者理解を図る。
	②流れ星	ある文章を聞いて、その情景を1枚の紙に描写する。全員が同じ文章を聞いているはずだが、描かれる絵は1人1人異なっていることを知る。一方的な伝達の曖昧さや、受け取り方の多様さに気づく。
4	①Trust Walk	2人でペアとなり、1人が目隠しをして、もう1人が手を取って誘導して歩く。視覚以外の感覚の鋭敏化、他者への信頼感と責任感を経験する。
	②人間関係マップ	1枚の紙の上に、自分と自分を取りまく人物像を描く。そこで描かれたのが、①誰なのか、②自分との距離感はどうか、③人物のイメージ（色で表現）はどうかなどについてふりかえる。
5	問題解決	「朝刊に間に合わせろ」「バスは待ってくれない」という2つの問題をグループで解決してもらう。解決に必要な情報は、グループの個々のメンバーに断片化されており、全員の情報提供なくして解決は図れない。効率的な話し合いに必要なコミュニケーションのあり方に気づく。
6	①アイコンタクト	2人でペアとなり、お互いの目を見つめ合う。視線の持つ意味に気づく。
	②リラクゼーション	身体の弛緩を通して、こころのリラックスを図る。
7	①感情の表出	ペアとなり、「幸福」「悲しみ」「怒り」など様々な表情をつくり、感情の伝達をはかる。基本的感情に関しては、表情づくりのポイントについて解説する。
	②解読	さまざまな表情の顔写真をみて、その人物の感情を推測する。
8	傾聴	3人組となり、1人が相談者、1人が聴き手、もう1人が観察者となる。他者の話を上手に聴くための練習を行う。うなずきなど聴く態度や相手の話を促す言葉かけを学ぶ。
9	アサーション	3人組となり、1人が提案者、1人が提案を拒否する人、もう1人が観察者となる。提案者が自分の意向を相手に受け入れてもらう主張の仕方を練習する。自己主張はわがままではなく、他人も自分もOKを目指す。
10	傍目八目	3人組となり、1人が相談者、1人が聴き手、もう1人が観察者となる。傾聴の実習の復習にもなっているが、ここでは観察者の立場に焦点を当て、他者の相互作用を客観的視点から見る。話の当事者が気づいていない事柄を指摘する。
11	NASA	月で遭難した状況下で生存に必要なアイテムの順位づけを、グループで行う。個人での判断とグループでの判断の食い違いが生じるが、お互いが納得し合意が得られるまで徹底的に話し合う。
12	富士山噴火	旅先で富士山噴火という災害に遭う状況下で、誰を救うのか（全員は生き残れない）をグループで話し合う。様々な事情を持つ登場人物のロールプレイをしながら、救うべき人物を誰にするのかについての合意をはかる。NASAとは違い正解はない。
13	他者フィードバック	参加者どうしで、これまでの実習を通して受けた印象を手紙にして相手にフィードバックする。自分では気づかなかった自分自身についての情報が得られる。

各回のスキルのプログラムを実施した後に、「ふりかえり」ということを行っています。主な内容は、プログラムを受けて、どういうふうに思いましたか、というような自由記述が中心になるんですけれども、それだけだと分析がしづらいということで、7段階の尺度の形で測定できるよう、以下のような項目を用意いたしました。

まず、全体的なふりかえりとして、参加度(まったく参加できなかった－充分参加した)、楽しさ(楽しくなかった－楽しかった)、役に立ったか(役に立たない－役に立った)、うまくできたか(うまくできなかった－うまくできた)についての 4 種類の評定。それから、個々のプログラムのふりかえりとして、これはいろんなプログラムを用意していますので、それぞれ使われると言いますか、発揮されることというのが異なっておりまして、それではどんなことが発揮されているのかというのを少し詳しく見るために、①自分への気づき・発見、②他者への気づき・発見、③発言・主張の機会、④他者の話を聴く機会、⑤他者との関係の調節の機会、⑥非言語的行動(身振りや表情)の使用、⑦リーダーシップの発揮、⑧アイディアや発想力の発揮、の各項目を用意し、それぞれのプログラムでそういった経験が「まったくなかった」から「非常にあった」の7段階評定をしてもらいました。

実は 5 年前にも同じような形でスキル・トレーニングについての取り組みについて紹介するワークショップ(大坊・津村・栗林・後藤・堀毛, 2004)で発表したことがあるんですが、そのときには全体的なふりかえり項目ぐらいまでしか聞いておりませんでした。今回の発表ではここの、もう少し細かく踏み込んだところを聞いてみようというところがポイントになっておりまして、それぞれのプログラムがどういったスキルに関係するのかというのを調べる上で必要な項目ということになります。

結果と考察

以上のような尺度項目を用いまして、大きく3つの分析を行いました。

まず、1つが参加者の社会的スキルに変化があったかどうかです(Table 2)。大ざっぱに結果を言いますと、ほとんどのスキル尺度、自己評定ではあるんですけれども、実習後のほうが点数が上がっておりました。ほとんどの項目で点数がアップしているということですから、さまざまなスキルの向上についての効果があったのではないかと思われます。

Table 2 社会的スキル尺度得点の平均値の変化
(栗林・中野, 2007)

	実習開始時 (9月)	実習終了時 (12月)	t値
KiSS18	59.97	65.08	4.72 ***
	(7.96)	(7.60)	
記号化スキル (ENDE2)	13.97	15.19	3.27 **
	(2.49)	(2.28)	
解読スキル (ENDE2)	17.81	18.70	2.56 *
	(2.23)	(2.74)	
察知能力 (JICS)	20.81	21.97	2.07 *
	(3.45)	(3.40)	
自己抑制 (JICS)	24.94	26.42	2.85 **
	(3.86)	(3.89)	
階層的関係調整 (JICS)	11.92	12.25	1.28
	(1.90)	(1.70)	
対人感受性 (JICS)	8.32	9.00	2.57 *
	(1.96)	(2.29)	
曖昧さ耐性の低さ (JICS)	9.49	10.11	1.89 +
	(2.38)	(2.73)	
ACT	62.27	67.22	3.48 **
	(15.58)	(15.39)	

注) ( )内は SD、+ $p<.10$　* $p<.05$　** $p<.01$　*** $p<.001$

それから 2 つ目の分析ですが、これはふりかえり項目からそれぞれのプログラムがどんな特徴をもっているのかということを検討するために、単純に平均値、標準偏差を出してみました。Table 3 がその平均値がまとまった表です。少しわかりやすくするために、こちらのほうで印をつけてみました。例えば、参加度とか、楽しさとかの各項目の平均値を四角で囲っているものは比較的高得点であったということを示します。グレーの網掛けで示したものは、比較的点数の低いものです。

Table 3 各実習におけるふりかえり項目の平均値(栗林・中野, 2007 を改変)

	出席者数	参加度	楽しさ	役に立った	うまくできた	①自分への気づき・発見	②他者への気づき・発見	③発言・主張の機会	④他者の話を聴く機会	⑤他者との関係の調節の機会	⑥非言語的行動(身振りや表情)の使用	⑦リーダーシップの発揮	⑧アイディアや発想力の発揮
自己紹介ゲーム	32	6.13	5.97	4.78	4.91	4.22	5.91	4.53	5.38	5.34	3.50	1.78	2.94
Forced-choice identity	32	6.00	5.56	5.69	5.28	5.41	5.53	5.59	6.16	4.91	4.06	3.88	3.91
価値のランキング	36	6.08	5.86	5.67	5.67	5.78	6.17	5.81	6.50	5.11	4.50	3.81	4.28
流れ星	36	6.33	6.03	5.36	5.19	5.14	5.78	4.25	4.94	4.58	4.19	2.69	4.92
Trust Walk	31	6.90	6.45	5.81	5.81	5.29	5.39	4.81	5.65	5.84	5.10	3.77	4.10
人間関係マップ	31	6.23	5.37	4.79	5.34	5.26	3.94	2.42	2.48	2.74	2.10	1.97	3.81
問題解決	30	6.79	6.62	5.86	5.62	4.90	5.50	6.40	6.67	6.03	4.70	4.50	5.21
アイコンタクト	29	6.90	5.34	5.21	5.28	5.31	5.83	4.41	4.93	5.66	5.83	3.28	3.14
リラクゼーション	29	6.93	6.48	5.97	6.21	5.59	5.17	4.07	4.03	4.79	4.69	3.17	3.38
感情の表出	33	6.70	5.64	5.61	5.06	5.48	5.58	5.45	5.45	5.27	6.55	3.64	4.00
解読	33	6.33	5.55	5.52	5.30	4.67	4.64	5.67	5.76	5.15	5.09	3.88	4.58
傾聴	35	6.80	5.66	5.97	4.66	5.71	5.97	6.23	6.69	5.86	5.14	3.80	4.06
アサーション	29	6.52	5.69	5.79	4.59	5.59	5.66	6.07	6.31	6.03	4.69	3.79	4.52
傍目八目	26	6.58	5.77	5.77	4.96	5.42	5.58	6.31	6.65	5.65	4.54	3.69	4.08
NASA	30	6.53	6.43	6.00	5.80	5.80	6.23	6.27	6.57	6.07	4.77	4.70	5.63
富士山噴火	29	6.17	5.48	5.38	5.31	5.68	5.89	6.00	6.21	5.74	4.36	4.25	4.43
他者フィードバック	37	6.43	6.05	6.24	5.16	6.57	5.76	3.19	3.08	3.27	2.14	1.70	3.57

注) 各項目は 7 段階尺度

この表をじっと眺めて、何か特徴がないかなと考えたことですけれども、NASA という実習があります。細かい実習内容は省略をいたしますが、月で生き残るにはどうしたらいいかというようなことを徹底的にディスカッションする実習です。こういったものは割とすべてのいろんな項目で点数が高いということがわかります。あと問題解決ですね。これも点数の高いものが多いということがわかります。それから、リラクゼーション。これも参加度、楽しさ、役に立った、この辺のところで点数が高いということがわかります。

逆に、自己紹介ゲーム、これは自己紹介をゲーム形式でやるんですが、こういったものはあまり点数が高くなくて、取り組み具合としてはちょっとやりづらいということがわかります。あと、人間関係マップというような、自分の人間関係を振り返ってもらうようなプログラムですが、これも点数があまり伸びていません。

このことから問題解決とか、NASA とかいったような、クイズ的な問題に取り組むとか、リラクゼーションとか Trust Walk というような、身体感覚をともなうような実習は、大学生を対象にしたときには取り組みやすい課題であったと考えられます。逆に、自己紹介ゲームとか、人間関係マップといったプログラムについては、自分自身を多くの他者と関連づける活動ということになるんですが、こういったものはどうも大学生には苦手な課題として受け取られているようです。

3 つ目の分析、ここが私自身一番見たかったところになるんですけれども、スキルとプログラムの関連についてです。ここでは両者の関連性を検討するために、複数のスキルに関する尺度を用意しました。解読に関するものとか、自己抑制であるとか、非言語的な表出性であるとか、さまざまな側面のスキルに関連するものですが、それがその 17 種類あったプログラムのどれの効果があって、スキルの向上というものがみられたのか、そこを見たかったわけです。

各スキルごとにスキルの向上がみられた人と、向上がみられなかった人とで違いがあるのかということで、実習前後の得点から、1 点でも点数が上がった人を向上群とみなしました。点数の変化がない、あるいは点数が下がってしまった人は非向上群というふうに考えました。従属変数にあたる、ふりかえり項目は、標準化をしております。向上の有無を独立変数とし、ふりかえり項目を従属変数とする 1 要因の分散分析を行いました。これは膨大な数になりました。

それで、向上群と非向上群で有意な差がみられたものだけを表にまとめるという作業を行いました。例えば、Table 4 のようにまとめてみたんですが。これは、スキルの中でも解読に関するスキルを取り扱っています。これの向上群と非向上群で有意差のみられた項目としては、例えば、自己紹介ゲームでは自分への気づき・発見。Forced-choice identity では、アイディアや発想力の発揮、という具合に、それぞれの実習プログラムのそれぞれの評定項目とで差の出たものだけをピックアップしたということになります。

これもこういう形で、それぞれのスキルごとに出して、

Table 4 解読スキル向上群と非向上群で差のみられた項目
(栗林・中野, 2007)

実習名	項目	大小関係
自己紹介ゲーム	①自分への気づき・発見	向上<非向上
Forced-choice identity	⑧アイディアや発想力の発揮	向上<非向上
価値のランキング	②他者への気づき・発見	向上<非向上
人間関係マップ	④他者の話を聴く機会	向上<非向上
問題解決	うまくできた	向上>非向上
ﾘﾗｸｾﾞｰｼｮﾝ	③発言・主張の機会	向上<非向上
ﾘﾗｸｾﾞｰｼｮﾝ	⑧アイディアや発想力の発揮	向上<非向上
富士山噴火	うまくできた	向上>非向上
富士山噴火	⑥非言語的行動(身振りや表情)の使	向上>非向上
富士山噴火	⑦リーダーシップの発揮	向上>非向上
富士山噴火	⑧アイディアや発想力の発揮	向上>非向上
他者ﾌｨｰﾄﾞﾊﾞｯｸ	うまくできた	向上>非向上

こう腕を組んでジーッと、何か特徴はないかなというのを眺めていたわけですけれども、まず 1 つ気づくのが、大小関係とある部分です。私の最初の漠然とした印象では、向上群のほうがそれぞれのプログラム、基本的には熱心に取り組んでいるのではないかと思っていたんですが、ここのグレーで印をつけたように、向上群のほうが非向上群よりもむしろ点数が低い。つまりこういう発見がなかったとか、気づきがなかったとか、考えていく機会がなかったとかですね、そういうふうな評定をして、むしろ消極的に答えているというような結果が出ている。このことは少し意外なところであります。

もう 1 つ注目するところは、今度は実習名のところです。どんなプログラムが有意な差があるものとして生き残ったかということですが、例えば、解読スキルであれば、富士山噴火というところが比較的多数の評点項目が生き残っているということがわかります。ということは、解読スキルの向上に関しては、この富士山噴火で何かやった活動というのが関係しているのではないかということが推測できるわけです。

ACT についても同様に表にしてみましたけれど(Table 5)、これもやっぱり違った形で出ていることがわかります。例えば、ACT であれば、NASA とか、問題解決、この辺が結果として出ているということがわかるわけです。

こんな感じで概観しますと、記号化スキルと NASA というプログラム、解読スキルと富士山噴火というプログラム、察知能力とアイコンタクトというプログラム、自己抑制(自己紹介ゲーム、アイコンタクト、リラクゼーション)や、あいまいさ耐性(価値のランキング、Trust Walk、問題解決、アサーション、傍目八目、NASA)は比較的多数のプログラムと関係していました。ACT は問題解決と NASA。こういったような関連性が浮かび上がってきたわけです。先ほど指摘したとおり、その関連パターンというのも、向上群は常にどのプログラムへの取り組み度合いも高いというわけではなく、低いものもありました。

Table 5 ACT 向上群と非向上群で差のみられた項目
(栗林・中野, 2007)

実習名	項目	大小関係
自己紹介ゲーム	⑦リーダーシップの発揮	向上<非向上
流れ星	役に立った	向上<非向上
流れ星	⑦リーダーシップの発揮	向上<非向上
Trust Walk	⑤他者との関係の調節の機会	向上>非向上
問題解決	③発言・主張の機会	向上>非向上
問題解決	④他者の話を聴く機会	向上>非向上
問題解決	⑤他者との関係の調節の機会	向上>非向上
傾聴	⑤他者との関係の調節の機会	向上>非向上
ｱｻｰｼｮﾝ	⑤他者との関係の調節の機会	向上>非向上
NASA	役に立った	向上>非向上
NASA	④他者の話を聴く機会	向上>非向上
NASA	⑤他者との関係の調節の機会	向上>非向上
富士山噴火	④他者の話を聴く機会	向上>非向上
富士山噴火	⑤他者との関係の調節の機会	向上>非向上
他者ﾌｨｰﾄﾞﾊﾞｯｸ	④他者の話を聴く機会	向上>非向上

それから同じプログラムが一部のスキルには向上的な意味をもち、別のスキルには抑制的な意味をもつこともあるということが、9 種類のスキルごとの表を見比べることで見えてきたわけです。例えば、リラクゼーションの実習の場合、発言・主張の機会とかアイディアや発想力の発揮というのは、解読スキル向上群のほうが非向上群よりも点数が低いわけですが、自己抑制のスキルになると、同じ項目でむしろ向上群のほうが点数が高かったというようなことがあるんですね。ですから、リラクゼーションのプログラムをやることで、熱心に取り組めば自己抑制に関するスキルは上がるかもしれないけど、解読スキルに関するスキルはむしろ抑制されてしまうということもうかがえるような結果になったわけです。

トレーニングをやって、これまでのところではやれば何か効果があったというような形で、効果があったからいいではないかというような形で考えていたんですが、やはりどのプログラムをやればどのスキルが上がるのかという、その関連性がはっきりすることで、より効率的と言いますか、効果的なトレーニングを組み合わせて実施することができるのではないかなということです。ただ、まあ、ここについてはこれからもう少し検討していく必要があるのではないかと思っております。

引用文献

大坊郁夫 (1991). 非言語的表出性の測定: ACT 尺度の構成 北星学園大学文学部北星論集, **28**, 1-12.

大坊郁夫・津村俊充・栗林克匡・後藤 学・堀毛一也 (2004). 社会的スキル・トレーニングの可能性と課題 トレーニング・プログラムとその効果をどう評価するのか 日本グループ・ダイナミックス学会第 51 回大会発表論文集, 9.

堀毛一也 (1994). 恋愛関係の発展・崩壊と社会的スキル 実験社会心理学研究, **34**, 116-128.

菊池章夫 (1988). 思いやりを科学する:向社会的行動の心理とスキル 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.

Takai, J., & Ota, H. (1994). Assessing Japanese interpersonal communication competence. *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology*, **33**, 224-236.

註

1) 研究の詳細は、栗林・中野(2007)を参照のこと。

指定討論でのコメントを受けて

津村先生の質問に対する回答

解読スキルに関して、向上群のほうが気づきやスキルを発揮する機会が少なかったものがあり、これについては実習プログラムの中の活動性みたいなものが影響しているのではないかという話だったんですけれども、正直言って、どうして向上群のほうが、これらのプログラムで取り組み具合が低かったかということについての答えというのは私自身にもはっきりわかりません。これはもう少し検討する必要があると思います。ただ、津村先生の言われた活動性の違いというのが 1 つのヒントになるのは確かだと思います。

特に富士山噴火とか、問題解決のプログラムでは、向上群のほうが確かに取り組みをうまくできたと回答しておりますので、これは積極的に他者と関わろうとするような活動が含まれているわけで、(Table 4 中の)グレーのマークで示したものというのは、どちらかというと内面に向かうようなものが多い活動であるということが確かに言えるわけです。

それから、自己紹介ゲーム、Forced-choice identity、価値のランキングというのは、確かに津村先生の指摘されるとおり、実習の初期に行うもので、そういった順番との関わりというのが何か影響しているというようなことは言えそうなんですが、それが具体的に何なのかというところについては、ちょっと今のところは正直申し上げて、答えることができません。申し訳ありません。

次に、「他者とのよりよい関係の形成および維持の仕方を習得する」ということを、今回の目的、実習のねらいとして挙げていたわけですが、仕方を習得するということですから実習のプログラムが終わった後に仕方がちゃんと習得できたかどうかを測定したらいかが、ということがもう 1 つの質問として挙がっていました。実は、プログラムによってきちんと仕方について説明をするようなプログラムと、そうではないプログラムというのが混ざっているんですね。具体的にこちらのほうで学生に対してこういうふうにしなさいと指示するタイプのものもあります。それは例えば、表情の練習をするときですけれども、微笑みとか、悲しみとか、表情づくりの実習を行いますが、それは具体的にどの表情筋を使うと本当に微笑んでいるように見えるとか、悲しい顔に見えるとか、例示をすることもあります。あと、傾聴のトレーニングや反射のトレーニングにしても、人の話を上手に聞くときのポイントですね。うんうんとうなずきましょうとかですね、相手の話を反射しましょうとか、そういったポイントについては具体的に指示を出し、それについては仕方というような形で、受講生はある程度の認識をして、それについて考えながら理解をするということができるかもしれません。

ですが、例えば問題解決とかいうのは、こちらのほうでこうしなさいということは、具体的には仕方は指示しないんですね。「やってみなさい」と言って、とにかくやると。その中で自発的に身につけると言いますか、気づくということを重視していますので、ですから、そういう実習では仕方を習得するかどうかというのは、ちょっとそぐわないものがありますので。ですから、そういう意味では、それを評価尺度の中に入れるというところは、難しいところもあるのかなというふうに、今のところは考えております。

それから、3 人共通の問いとしてあげられた、それぞれのスキルとプログラムの関係性についてですけれども、当初はいっぱいプログラムを用意して、とにかくスキルが上がればいいんではないかという感じで、授業がスタートしたんですね、十数年前。でもやはり、どのプログラムがどのスキルと関連しているかというところが、ずっと気になっておりましたので、それでようやく今回、統計的な分析を交えながら、こういったものがやっと見えてきたと。ですから、これについてはさらに発展させていく必要があるかなと思っております。

堀毛先生の質問に対する回答

5年前とどこが進捗したのかというところですが、これまでは、とにかくトレーニングを行って、それでスキルが上がりましたよというところを示してきたわけですけれども、今回、プログラムと特定のスキルとの関連性に何かありそうだという兆し、のようなものが少し見えてきたというところが進捗であります。

あともう 1 点、well-being という副題がついておりながら、私の発表の中ではまったく well-being について触れなかったんですけれども、これは well-being の定義の仕方にもやっぱり関わってくると思います。単純に訳すと幸福ということもあるでしょうし、別の訳では満足のいく状態になることというようなことも well-being に含まれるんですね。幸い、この社会的スキル実習というのは、学生に大変評判がよろしくて、非常に満足度が高いということは実感としてあります。

その証拠に受講した生徒さんが後輩に熱心に勧めてくれるんですね。ですから希望者がかなり多くて、あまりにも希望者が来すぎてしまうので、ある年以降は受講制限をかけざるを得ないといったようなところにまで来ております。ですから、そういった後輩に勧めるというところでは、参加者自身が参加してよかったというように実感してくれているというところが、参加者の well-being というところと関わってくるのかなというのが実感であります。

対人社会心理学研究, 10, 2010

中国の若者の社会的スキルの向上を目指す

毛　新華(大阪大学大学院人間科学研究科)

問題と目的

大阪大学の毛と言います。よろしくお願いします。私の発表は、文化比較という視点において、社会的スキルのトレーニングというものにどのような効果があるか、そして、このワークショップの副題でもある well-being とどのように関連づけるかというところに視点を置きながら発表させていただきます。

まず、今日の発表の流れですが、中国の文化における社会的スキルとはどのようなものであり、文化によって社会的スキルというものがどのように変わってくるか、そして、文化的要因を考慮した社会的スキル・トレーニングのプログラムを開発いたしましたので、そのプログラムをご紹介いたします。さらに自己報告による検証ならびに多角的な評価による検証を通して、トレーニングの効果を見ていきたいというふうに思っています。最後に総合考察として、本研究の貢献・応用・限界、および今後の展開について述べさせていただきます。

私は中国の若者たちに視点を置いて検証しています。中国という国ですが、今の社会現状から言いますと日本人の皆さんもよく知っていることとしては 1 人っ子政策があります。そして経済の発展、加えて、日本と同様、若い人々の間には間接メディアの使用の増加が著しくなってきています。その点においては、先行研究などを踏まえた上で、若者の社会的スキルの把握が必要となってきているわけであります。

一方、中国文化といえば、儒教思想、儒教的な考え方というようなものが浮かんでくると思います。その際には、面子(Mianzi)の文化。そして、人情(Renqing)の文化、要は恩という文化ですね。さらに、関係(Guanxi)、すなわち、コネという文化があげられるかと思います。このあたりに中国文化における社会的スキルの特有性が存在するのではないかというふうに、私は考えています。

社会的スキルの定義ですが、ご存じのように、菊池(1988)先生においては、「対人関係を円滑に運ぶために役に立つスキル」という定義があります。そして当然、社会的スキルの重要性は皆さんご承知のとおりかと思います。これが不足しますと、相川(2000)先生などが指摘されているように、孤独感、うつを引き起こすというような先行研究があります。幸い、このスキルは運動スキルと同様、練習・トレーニング次第で向上させることが可能です。

ここまでの話をまとめますと、社会的スキルが「ある」ほうが、よりよい社会生活に結びつくと言えます。これは一種の well-being だと私は理解しています。逆に、社会的スキル「なし」では、精神的不健康、unwell-being ということになります。この unwell-being が、どのようにすれば well-being になるか? というのがポイントだと思っています。どのような手段を用いて向上させるかという点です。

中国文化における社会的スキルを研究するにあたっては、etic-emic(共通性－特有性)アプローチ(Berry, 1989)を取り入れています。それぞれ「どの文化でもある特徴」と「ある文化しかない特徴」というものがあります。どの文化でもある特徴は基礎スキルで、ある文化にしかない特徴は文化特有のスキルと考えます。

社会的スキルのトレーニングの方法としては、体験学習を採用しています。アメリカでの研究を踏まえた体験学習モデル(Kolb, Rubin, & McIntyre,1971; 津村・石田, 2003)では、ファシリテーターという人間の存在によって、参加者の人々のスキルの向上につながると考えられています。日本においても、体験学習を社会的スキル・トレーニングに導入した研究はこれまで広く展開されてきていまして、たくさんの研究が行われてきました(大坊・栗林・中野, 2000; 後藤・大坊, 2005; 津村, 2002, 2003, 2004)。しかしながら、私が考えるには、その中に文化的視点がまだ足りないのではないかというふうに思っています。そこで、まず社会的スキルのトレーニング・プログラムの再考を行って、その後、中国人大学生を対象にトレーニングをして効果を検証します。その検証の際には、自己報告尺度と多角的な評価による検証を行いたいと思います。スキルの向上の有無に基づいて、well-being へのアプローチが可能ではないかというふうに私は考えています。

方法

それでは、どういったプログラムをつくったかということですが、まず基礎編として、今までの研究で言われている社会的スキルのプログラムに含まれる記号化・解読・対人関係調整などといった、どの文化においても必要であると考えられる共通的なプログラムを、先行研究に基づいてつくりました。

さらにその上で、中国文化のプログラムをつくりました。中国文化というのが先ほど検討しましたように、面子志向、

人情志向、コネ志向というようなものがあったわけですが、それを今回、私の研究においてはプログラム化して、文化共通的なプログラムの上に乗せていくというようなことであります。それについて、導入編、基礎編、文化特性編、展望編という 4 つのセクションを組みました。さらに 2 バージョンをつくりました。1 つは中長期版(Table 1)、もう 1 つは短期版というふうに考えました。

結果

中長期版トレーニングの効果

まず、中長期バージョンのトレーニングの結果についてご報告いたします。

中国人大学生の実験群(40 名)と統制群(58 名)を設け、実験群には先ほどのプログラムに基づいて全部で 12 回、1 回 2 時間、3 週間かけてトレーニングを行いました。その pre と post で社会的スキルの自己報告尺度の得点を比較しました。用いた尺度は、中国文化を反映する尺度(ChUSSI: Chinese University-student Social Skills Inventory, 毛･大坊, 2006)、日本文化を反映する尺度(JICS: Japanese Interpersonal Competence Scale, Takai & Ota, 1994)、さらに文化共通の尺度(KiSS-18: Kikuchi's Social Skills scale, 菊池, 1988; ACT: Affective Communication Test, Friedman, Prince, Riggio, & DiMatteo, 1980, 大坊, 1991)を用いて測定を行いました。独立変数は、実験条件(実験群, 統制群)と測定時期(pre, post)の 2 要因です。

結果ですが、統制群においては尺度に関係なく、変化はありませんでした。実験群は 2 つに分かれまして、中国文化特有の尺度(ChUSSI)と文化共通の尺度(KiSS-18, ACT)においては、実験群の向上が認められました(順に Figure 1, Figure 2, Figure 3)。よって、このプログラムは、中国人大学生の社会的スキルのトレーニングに向上効果があるというふうに判断いたしました。

さらに、実験群の日本文化を反映する尺度(JICS)、こちらは特段の向上がみられませんでした。中国文化に関連する尺度に効果があり、日本文化に関連する尺度に効果がないことから、このプログラムは文化的弁別性があるのではないかと思っております。

また、3 カ月後の追跡調査においても、以上の効果は全部維持できたというデータを得ております。

Table 1 中国文化の要因を配慮した社会的スキル・トレーニングプログラム

順序	レベル	テーマ(モジュール)	解説ポイント	ねらい
1	導入編	・初期評定 社会的スキル尺度：ChUSSI,KiSS-18,ACT,JICS 対人関係判断テスト：SKIPIN,ARCHER ・自己紹介（自己紹介/第一印象） ・振り返り	・話し手としてのスキル、聞き手としてスキル	初期レベルの把握 自己表現（話す、聞かせる）、関係調整、他者理解、対人認知
2		・自分の対人関係を認識（対人関係地図） ・振り返り	・人間関係ネットワークの中で人と関わる/人に関わられる	自分意識、対人認知
3	基礎編	・講義 社会的スキルとは 人間関係とフィードバック ジョハリの窓 ・振り返り	・社会的スキルが含むもの ・トレーニング可能性 ・自己開示･フィードバックの重要性	概念の理解 参加意欲／モチベーションの高揚
4		・言語／非言語によるコミュニケーション （一方通行/双方通行のコミュニケーション） ・振り返り	・理想的なコミュニケーション形態 ・コミュニケーション･プロセスとその阻害要因	言語／非言語のそれぞれの役割 コミュニケーションの仕方の再認識 チャネルの役割 記号化／解読
5		・視線の役割（不思議な会話） ・表情の表出･解読（ミラーゲーム） ・振り返り	・表情の再確認 ・コミュニケーションにおけるチャネル間の連動性	非言語の表出･解読 他者理解
6		・問題解決「ブックマートXに行こう！」 ・振り返り	チームワークを作る	コミュニケーションの仕方 主張、抑制、リーダーシップ、計画、競争
7		・組織の中での振舞い(トランプ企業体) ・振り返り	組織の中の人間行動	組織に対する認識 主張・抑制、リーダーシップ、計画、競争
8		・自分の価値観を再発見する（価値観のランキング） ・振り返り	価値観と人間関係	価値観の理解、自分の価値観/他者の価値観、相互理解、主張/抑制、説得
9	文化特性編	・相手の面子を考える （短所を長所に変身、あなたの素敵なところは） ・振り返り	・中国人の面子 ・中国人の人間関係での面子、人情、関係の絡み合い	他者重視の理解、他者尊重の表出、自己抑制、相手のへの配慮、関係の調整と向上
10		・中国人の「人情」と「関係」を考える （「人情」と「関係」、さらに、その面子） ・振り返り	・中国人の助け合うことで円滑な人間関係を形成 ・中国人らしい人間関係の特徴	共感、他者志向、献身的考え
11		・適切なアサーションになる （さわやかに断る、不満を主張する） ・振り返り	相手を尊重し、自分の権利を主張する	主張、非主張、攻撃的
12	展望編	・最終評定 社会的スキル尺度：ChUSSI,KiSS-18,ACT,JICS 対人関係判断テスト：SKIPIN,ARCHER ・将来の対人関係に向けて 個人の総合的ふりかえり・展望	総括： ・プログラムを通して、考えたこと ・これからの人づきあいを考えよう	最終レベルの把握 実社会に向けるスキルの心の準備 実社会で学んだスキルを運用するための心の準備

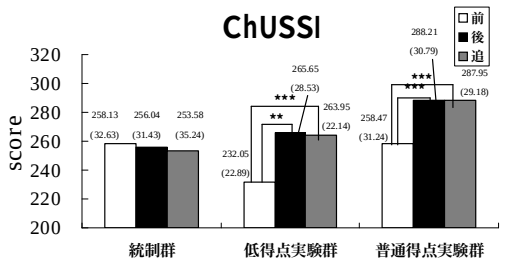

Figure 1 ChUSSI 得点の SST 前後
および追跡調査の比較

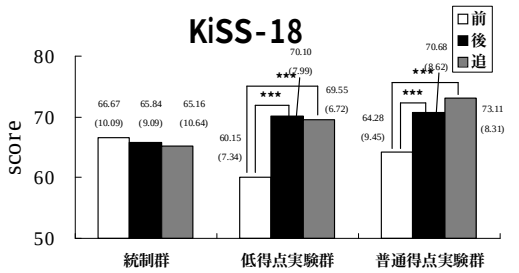

Figure 2 KiSS-18 得点の SST 前後
および追跡調査の比較

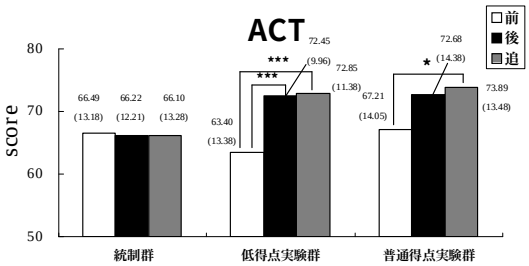

Figure 3 ACT 得点の SST 前後
および追跡調査の比較

短期版トレーニングの効果

次に、短いバージョンです。中長期版の問題点を踏まえた上で、8 回のバージョンを考えました。中長期版の問題点は次の 2 点で、第 1 に統制群にプログラムを設定しなかったこと、第 2 に効果の検証を自己報告尺度しか用いていないこと、が挙げられます。

短期版でも、中長期版と同様に、統制群(19 名)と実験群(20 名)を設けた上で、第 1 の問題点への対応として、統制群には社会的スキルとは直接関係のないゲームプログラムを用意しました。また、第 2 の問題点への対応として、自己報告尺度に加え、ここでもう一歩踏み込んで、トレーニング前後に参加者がサクラと話をする会話実験を行い、そこでの評価を新たなトレーニング効果指標としました。

会話実験では、参加者と協力者(サクラ)に会話をさせ、その会話をビデオで撮りました。会話の後に、自分の会話について満足度を測定しました。満足度を測定する尺度はトレーニングの目的に沿って, 独自に作成しました。満足度は、自己評価と協力者(サクラ)による参加者評価の両方をとりました。また、ここでの会話の様子を撮ったビデオを観察者(第三者)にも見せる観察実験も行いました。352 名の参加者･協力者とまったく面識のない大学生にこれを見せて、上記の満足度尺度の第三者評価版に基づき, 参加者の会話中の行動について評価してもらいました。そこから第三者の評価も得ることができました。

結果ですが、自己報告尺度においては、中長期版、12 週間のものと変わりありません。実験群の効果と文化的弁別性が確認されたといえます。この実験でポイントになっているのは、それよりもむしろ会話実験と観察実験の 2 つです。

まず会話実験においては、参加者自身の評価においては、実験群のみに向上効果がありました(Figure 4)。協力者(サクラ)ならびに観察者(第三者)の評価においても、同じ実験群しか評定値は向上していません(順に Figure 5, Figure 6)。

つまり、自己報告の検討だけではトレーニング効果の検証は不十分だったわけですが、それを克服するため

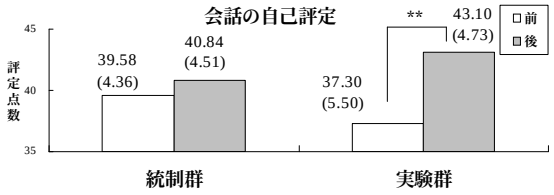

Figure 4 会話の自己評定における SST 前後の比較

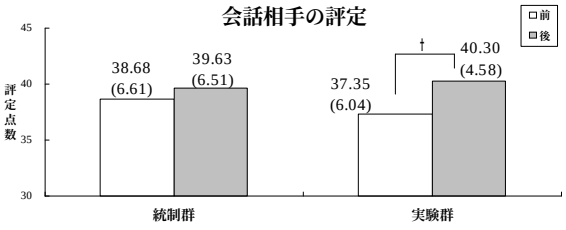

Figure 5 会話相手の評定における SST 前後の比較

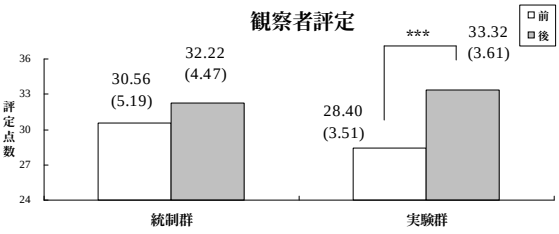

Figure 6 観察者評定における SST 前後の比較

に、第二者、第三者の視点を導入し、行動面でのトレーニング効果が示されたのではないかと、私は考えます。

考察

この研究では、文化の共通性と特有性を手がかりにして、先ほど報告したとおりの結果が出てきました。文化を考慮したトレーニングを行うことによって、スキルが自己報告でも他者認知でも向上したことが示されたわけで、それが参加者にとっての well-being につながるのではないかと思います。ただし、自分にとっては高いスキルじゃなくて低いスキルのほうが well-being だというふうに思っている方々がいらっしゃるのかもしれないですが、それは研究者の視点によって異なっている部分として、私のほうから否定することはできないと思います。

最後に、以上の結果に基づいて、文化と社会的スキルに関するモデルの構築を試みました(Figure 7)。最初の方でお話したように、社会的スキルの文化共通的な部分として、基礎スキルというものがあります。その上で社会的スキルの文化特有的な部分として、文化的スキルというものがあります。その上で、文化はスキルに対して影響があるというふうに私は考えていますが、文化は社会的スキルの文化共通の部分(基礎スキル)より、文化特有の部分(文化的スキル)に影響を与えるというふうに、私のデータによって証明されたわけであります。社会的スキルのこの文化共通と文化特有の部分のそれぞれのトレーニングをすることにより、その向上の可能性があるというふうに私は考えています。

本研究の理論的貢献としては、etic-emic のアプローチによって、文化的共通性と独自性に規定される中国の若者の社会的スキルの特徴を明らかにしました。そして文化と社会的スキルの関係に関するモデルの構築により、社会的スキルの文化の影響を受けやすい部分と受けにくい部分を明確に区別することができました。実践的貢献としては、従来の SST に実験群しか設けない欠点を改め、統制群を設けることにより、SST の効果を明確にすることができ、また他者評価の導入により、参加者がもつ社会的スキルの評価のひずみを減らし、SST の効果の検証精度の向上につなげることができたと思います。

最後に、今後の展開として、「well-being を目指す社会的スキル・トレーニング」とは何かということですが、文化的スキルは、社会的スキル・トレーニングを通して、その文化に合う行動の促進につながるということがあります。このような、一般的に文化に合うような行動は、周囲に受け入れられやすいわけです。そして、それは周囲との人間関係がうまくいくことにつながると考えています。

つまり、ストレスのない人間関係を送ることが可能となるわけです。

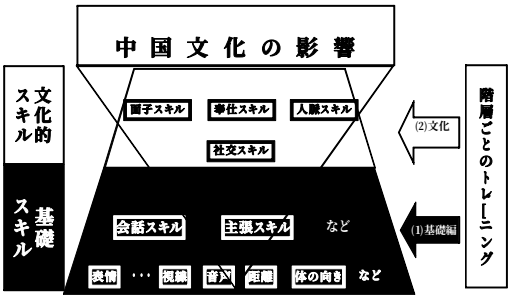

Figure 7 文化と社会的スキルに関するモデル

本研究では、スキルアップを well-being とみなしました。しかしながら、well-being の定義は多様であります。どのような定義をもって話を進めるかというのが重要です。今後の研究においても、この定義をきちんと踏まえた上で検討する必要があるというふうに考えています。また、well-being の測定および社会的スキルとの関連をさらに具体的なデータをとって精緻化していく必要があるというふうに考えております。

引用文献

相川 充 (2000). 人づきあいの技術 サイエンス社

Berry, J. (1989). Imposed etics-emics-derived etics: The operationalization of a compelling idea. *International Journal of Psychology,* **24**, 721-735.

大坊郁夫 (1991). 非言語的表出性の測定: ACT 尺度の構成 北星学園大学文学部北星論集, **28**, 1-12.

大坊郁夫・栗林克匡・中野 星 (2000). 社会的スキル実習の試み 北海道心理学会第 47 回大会発表 北海道心理学研究, **23**, 22.

Friedman, H. S., Prince, L. M., Riggio, R. E., & DiMatteo, M. R. (1980). Understanding and assessing nonverbal expressiveness: The affective communication test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 333-351.

後藤 学・大坊郁夫 (2005). 短期間における社会的スキル・トレーニングの実践的研究 対人社会心理学研究, **5**, 93-99.

Kolb, D., Rubin, I.M., & McIntyre, J.M. (1971). *Organizational psychology: A book of readings.* Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

菊池章夫 (1988). 思いやりを科学する 川島書店

毛新華・大坊郁夫 (2006). 大学生社会技能量表(ChUSSI)的初歩編制 中国心理衛生雑誌, **20**, 679-683.

Takai, J., & Ota, H. (1994). Assessing japanese interpersonal communication competence. *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology,* **33**, 224-236.

津村俊充 (2002). ラボラトリ・メソッドによる体験学習の社会的スキル向上に及ぼす効果－社会的スキル尺度 KiSS-18 を手がかりにして－ アカデミア(人文・社会科学編), **74**, 291-320.

津村俊充 (2003). ラボラトリ・メソッドによる体験学習の社会的スキル向上に及ぼす効果 日本社会心理学会第 43 回大会発表論文集, 456-457.

津村俊充 (2004). ラボラトリ・メソッドによる体験学習の効果

に関する研究―社会的スキル尺度 KiSS-18 と学習スタイル得点の変化より― 日本社会心理学会第 45 回大会発表論文集, 594-595.
津村俊充・石田裕久 (2003). ファシリテーター・トレーニング ナカニシヤ出版

指定討論でのコメントを受けて

津村先生の質問に対する回答

まず、面子とか、コネとか、人情とか、日本にもあるんじゃないかというご指摘なんですけれども、私はそのスキルというようなものは、パーソナリティと同じように考えている部分があるような気がします。つまりパーソナリティというのがすべての分野においては、みんながもっている。ただし得意の分野が違うというふうに。

例えば、それぞれの国の社会的事情を踏まえた上での話になりますが、2,3 年前の話ですが(今はどうなっているかわかりませんが)日本人が年間消費した石油の量と 13 億の人口の中国人全員が消費した石油の量が同じでした。そうすると単純に割ると、中国人 1 人当たりのもっている資源は、日本人 1 人当たりの 13 分の 1 という計算になります。そういう場合に、コネを使わないと、この資源を入手することができないと考えれば、このコネというのが、いかに中国人にとって大事かということがわかります、というのが 1 点です。

もう 1 点は、全部の質問に答えることができませんので、若い人たちはどのようなことが自分にとって well-being であるかということなんですけど、それは社会事情に考慮しつつという部分もあるような気がします。今は、どんどん欧米の文化、日本の文化が中国の社会に入ってきています。そうすると、若い人たちにとって、欧米という文化の考え方が自分にとって幸せであるかもしれない。自分にとって夜中 2 時、3 時、さらに夜明けまでディスコで踊ったりするというのが well-being なんです。

しかしながら、それはそれとして、中国人の心の無意識の部分においては、いかに形の部分においてはそうであったとしても、親孝行するというような心は一つも変わっていないような気がします。ですので、その部分はデータによって、どのように証明されるかというような部分が少し難しいなと思いながらも、その辺は現実として存在するのではないかというふうに私は思います。

堀毛先生の質問に対する回答

時間がほとんどありませんので、持続効果に関して、いかに実証するかという話だけ、答えさせていただきます。実は、私のほうで 3 カ月単位ではなく、1 年間の追跡効果も調べました。しかしながら、それは質問紙による尺度の測定にとどまったことで、先生がご提案くださった経験サンプリング法や日誌法の併用というのが、とても私にとって重要なことであって、今後もそういうような研究においては、ぜひとも取り入れたいというふうに思います。

また、ふりかえりに関するデータも実はとってはあるんです。各回の後と、一段落した後、そして 3 カ月後、そして 1 年後というような自由記述をとっているんですけれども、ただ、そこら辺にはまだ手をつけていないというのが現状であります。これから、その辺のデータを使って, 分析して、効果を検討したいと思います。

基礎スキルと文化特有スキルの絡み合いについては、まず、1 つの文化内において、どの段階で絡み合い始めたのか、どのような基礎スキルの組み合わせがある文化特有スキルになったかに関するメカニズムの解明を先行に、最終的に文化間においては、そのような発達の違いを検討する必要があると思います。

対人社会心理学研究, 10, 2010

社会人を対象とした社会的スキル･トレーニングの実践

後藤　学(原子力安全システム研究所)

問題と目的

原子力安全システム研究所の後藤でございます。私は2つの社会人を対象とした実践についてお話しします。最初に2種類の実践を通じて、私がもっている問題意識についてお話します。このような実践を行う目的は、社会人を対象とした社会的スキル･トレーニングを実施し、その効果を検討しようということにあります。そして SST の中で具体的にどういうスキルに焦点を当てたかというと、ごく基本的なことですが、記号化と解読のバランスに焦点を当てています。相手に伝えるべきときに伝えなきゃいけない、それから他者が表出するメッセージを的確に読み取らなきゃいけない、表出することと読み取ることをバランスよくやりましょう、そしてその重要性にも気づいてほしいと思っています。その中で読み取ることはできていても、表出ができていないなぁといった、見直しや再確認ができる機会になればと思っています。

方法論については体験学習をベースにしています。これはすでに栗林先生、毛先生からご説明をいただきましたので、詳しくは省略します。

研究1[2)]

方法

まず、社会人を対象とした実践の1番目として、大学の授業という点では栗林先生の発表と共通していますが、その受講生が社会人である場合についてお話しします。2003年度から2007年度の5年間にわたり、放送大学の面接授業に参加した受講生に対して社会的スキル･トレーニングを行いました。面接授業と言いますのは、放送大学というのは通常テレビを通して授業を受けるわけですけれども、夏休みなど、特定の期間に実際にキャンパスに集まって授業を受けるような機会がございます。そこでの SST の実践ということになります。

参加者は毎年35名程度、5年間であわせて181名おりました。男女比としてはかなり女性のほうが多くなっております(男性 50 名、女性 131 名)。年齢構成では、10代、20代のお若い方(12%)、それから60代以上の高齢の方(9%)も一部おられますが、参加者の多くは 30 代(28%)、40代(24%)、50代(23%)でした(8名は不明)。

プログラム(Table 1)につきましては、栗林先生からご紹介いただいたものと共通している部分が多いのですが、2日間で詰め込んで行ったという非常に短期的なトレーニングであることが、この実践の特徴です(Table 1)。

Table 1 トレーニング･プログラムの構成

日	トレーニング･プログラム		時間(分)	方法
1	1回目のスキル測定		40	
	小講義（対人関係は生もの）		45	講義
	自己紹介ゲーム		30	グループ(10名程度)
	視線と発話		30	ペア
	表情の伝達･解読		30	ペア
	息づかいの調和		20	ペア
	2回目のスキル測定		30	
	全体についてのふりかえり		15	
2	小講義（社会的スキルとは）		60	講義
	自分とは何か(4つの言葉の選択)		40	グループ（適宜）
	人間関係マップ		30	個人
	対人関係の解読		45	個人
	自己主張	a	45	個人（VTR視聴）
	問題解決（地図を作る）		60	小グループ(5,6名)
	無言でトランプゲーム	b	70	小グループ(4,5名)
	スリーエイト	c	70	小グループ(5,6名)
	3回目のスキル測定		30	
	全体についてのふりかえり		15	

注）各日とも、適宜休憩をはさんだ。
a: 2007年度実施、b: 2003, 2004年度実施、c: 2005年度以降実施。

2日間のうち1日目の朝に、まず社会的スキルの測定をして、その後、講義があり、いくつかの実習をこなします。1日目は主にペアで作業をし、自分があまり非言語行動について注目をしてなかったとか、非言語行動による表出をしてなかったということに気づいてもらうような内容が中心になっています。その後、その日の実習の終わりに社会的スキルの測定をもう1度しています。

2日目も最初に講義があって、その後実習に移ります。個々人で自分の人間関係について振り返ってもらうようなもの、グループ活動を通じて自分のコミュニケーション･スタイルについて振り返ってもらうようなものが中心になっています。すべての最後に 3 回目の社会的スキルの測定を行います。

結果

トレーニング効果の量的検討ということで、自己報告による質問紙の結果をお示しします。この研究では ACT(大坊, 1991)と JICS(Takai & Ota, 1994)という尺度を用い、訓練前(Pre測定)と1日目終了後(Post1測定)、2日目終了後(Post2 測定)の 3 回の測定を行いました。尺度の詳細も、栗林･毛両先生からご説明いただいたとおりです。ACT(非言語的表出性)、察知能力(PA)、自己抑制(SR)の能力、いずれも訓練前から2日目終了後との間に有意な変化があります。それから、尺度得点を横並びにするとわかることですけれども、ACT というのは訓

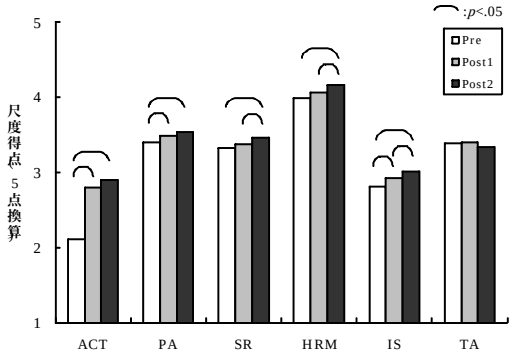

Figure 1 自己報告尺度にみるトレーニングの効果

練前の値も 2 日目終了時の値も PA や SR などと比べると低い水準になっています。トレーニングによって非言語的な表出性は確かに向上していますが、それでもそれほど高い水準に位置しているわけではありません。次に、階層的な関係調整(HRM)、対人感受性(IS)、あいまいさ耐性(TA)の低さについてですが、あいまいさ耐性の低さについては唯一トレーニング効果がみられません。ここでも対人感受性については得点の水準が相対的に低いこと、逆に階層的な関係調整は得点の水準が高いことがわかります。

次に、トレーニング効果はみなに一様かという点ですが、参加者全体のうち、どのくらいの割合で得点が変化しているのかということについて、まったく変わってない人、少しでも変わった人、下がった人というのを分類してみました。大雑把にいって半数程度の人がトレーニング後、スキル得点が上昇しており、それ以外の人は変わらないか、逆に下がっていることがわかります。

もう少し詳しく見るために、参加者のスキル得点の変化(3 回目の尺度得点と 1 回目の尺度得点の差)を指標にして全サンプルをクラスター分析にかけてみました(Ward 法)。その結果、解釈可能な 4 つのクラスターが得られました。まず特徴的なのは、第Ⅱクラスター(66 名)で、参加者の 3 分の 1 の人たちにまったく得点の変化がなく、少なくとも、スキル得点にはトレーニング効果が反映されていないことがわかります。これに対し、第Ⅰクラスター(23 名)では TA を除くすべての尺度で変化がみられました。このクラスターに属する人たちの中には劇的に十何点も得点が向上した人もおります。第Ⅲクラスター(15 名)では、ACT の得点が少し下がり、その一方で PA や SR の得点が向上しています。非言語による表出があまり自分はできてないなという評価をしながら、場をわきまえる能力は上がったと認知している人たちです。第Ⅳクラスター(77 名)では、多くの人が ACT と SR が上がったと報告していました。

次に、自己報告尺度だけでは不十分ですので、質的な検討として、トレーニングで得られた成果についての気づきやトレーニングに対する感想などを、「ふりかえり」として参加者に自由記述形式で書いてもらいました。

ここではトレーニング効果の小さかった参加者はどういうことを書いているのかということに注目して、ご紹介したいと思います。まず、トレーニングの成果や感想が何もないというか、つまらない、あまり役に立たない、発見がないという人も、多くはありませんがおりました。ただ効果の小さい参加者、それから逆に得点が下がってしまっているような参加者の場合には、トレーニングが無意味だったという意見だけでなく、「自分にはスキルがない、足りない」という認識をもってしまったということも考えられます。それなりに自分はスキルがあると思っていたんだけど、今回やってみて、自分はつくづく駄目だなという、そんな感じをもってしまうという、そういうことが一時的に経験されていることがわかります。「自分の融通のなさをつくづく思い知った」「集団の中でなかなか話せなかった」といったことが書いてありまして、こういう内省が参加者の中で結構起きているのかなと推測されます。

それから参加者はみな社会人ですので、学生とどう違うかという観点で、このトレーニングを今後の日常生活にどのように活かせそうですかと聞いてみましたところ、「仕事の中でグループやチームのリーダー的存在の発掘に利用できるような気がした」、「ひきこもりの方々への支援活動の中で使えるのではないか」というように、自己啓発的な、自分のスキルを高めるためのトレーニングというつもりでこちらは導入したプログラムなんですが、実際には自己啓発というよりも他人のために活かしたい、職場の中の(もしくは職場の中で)誰かを変えたい、そういう記述が多くみられました。具体的には、自分は部下を育てたり、他者を援助するような立場・職業に就いていて、職場ではこうしたいというような記述が目立ちました。ただ、役職者や対人援助職についているような人だからこそこの講義を積極的に受講しているという可能性もありますので、これが社会人の特徴と決めつけることまではできないかと思います。

研究 2

方法

次に研究 2 では、企業の新入社員研修に SST を応用した場合についてお話しさせていただきます。ある企業が、東京(参加者 274 名、そのうち分析対象 218 名)と大阪(参加者 246 名、分析対象 207 名)で実施した新入社員研修でございます。東京と大阪で対象者の属性に大きな差はありません。当然、受講者は大学生ではないんですけれども、平均年齢 22 歳ほどと、とても若い年代ということになります。全体では女性が多くなっています(男性 154 名、女性 271 名)。

こちらも研究1と同様、連続する2日間でトレーニングを実施いたしました。事前に社会的スキルの測定(Pre 測定)をしておいて、その後、1 日目、やはり最初はペアで行う活動が中心です。続いて 2 日目は、グループで行う活動を中心にプログラムを組み、最後に再度社会的スキルの測定をしています(Post 測定)。実際には、これに加えてホスピタリティについての尺度もはかっておりますが、ここでは時間の関係で社会的スキル尺度に関する結果だけをご報告させていただきます。

結果

トレーニングの効果ですが、研究1と違い、研究2は2回しかスキルの測定をしていませんが、多くの指標で有意な変化がございました(Figure 2)。

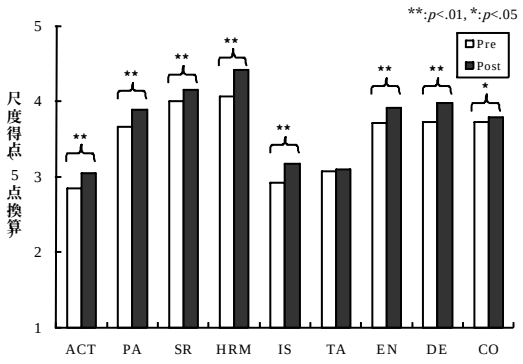

Figure 2 自己報告尺度に見るトレーニングの効果(2)

ACT はトレーニング後も得点そのものはあまり高くありませんが、トレーニング前後で変化がございました。PA、SR もトレーニング後に有意に得点が向上しています。それから、HRM は大幅に上昇しており、対人感受性についてもかなり上がっています。先ほどと同様、あいまいさ耐性の低さについては変化がございませんでした。

それから、ここでは ENDE2 という堀毛(1994)先生の尺度も使わせていただいているわけですが、EN(記号化)、DE(解読)、CO(統制)、いずれも有意な差があります。ただ CO については、EN や DE と比べると変化幅が小さいかと思います。

次に、トレーニング効果はみなに一様かという点ですが、やはりここでも得点が変化するのは参加者全体の 5、6 割がせいぜいかなという感じでした。さらに参加者を得点変化によってクラスター化してみました。そうしますと、170 名という多くの人たち(第Ⅱクラスター, 全体の 40%)が、いずれの尺度についても変化していませんでした。一方、ほぼ全般的に尺度得点が向上しているような人(第Ⅳクラスター:39 名)が全体の 15%程度。そして解読や調整能力(PA, SR, HRM, DE)が全般的に上がっているという人が 83 名(第Ⅲクラスター)ということで、かなりの割合にのぼりました。残りの 133 名(全体の 31%)は、IS についてのみ顕著な向上がみられました。

ここまでの結果をまとめますと、自己啓発を目的とした SST を、今度は新入社員研修に適用してみたわけですが、参加者全体の 5、6 割くらいで社会的スキルが向上したと自己認知していました。効果は HRM や IS に比較的強く表れていると思います。「ふりかえり」については、書いてあることの内容が当たり前のことが多くて、紹介するほどのことがないんですが、企業に入社したてで、どなたかに自己紹介をするという場面が多いので、そこで活かしたいとか、業務での接客場面、それから会議や打ち合わせの場面などに活かしたいといった、まさしく自分のためにという意識が表れている記述が大多数でした。

総合考察

ここまでご紹介した、社会人に対する 2 つの事例を通じて、今後の見通しを述べたいと思います。

まず、社会的スキル・トレーニング研究の難しさと魅力について述べます。正直なところ、実践の場を利用した研究というのはいろいろ難しい面があります。特に先ほどの毛先生のご発表のように実験的に検討することは難しい面があります。例えば、トレーニング・プログラムの順序、先ほどのプログラムをまったく反対からやったらどうなるのかなんていうことも疑問としてあるんですけれども、実際にはそれがなかなか検討できなかったりします。それから時間的な制約もありまして、質問紙を思うようにとれなかったり、本当は行動評定もさせたいんだけどなかなかできなかったりというのが実状です。

また、多様な指標によるトレーニング効果の測定はもちろん、効果の持続性とか、トレーニング効果の日常生活への一般化ということも検討したいんですが、実践と研究を並行しながらでは難しいところがあります。

その一方で、この種の研究の魅力として、参加者の気づきを目の当たりにできることもあります。自分のコミュニケーション・スタイルへの気づき・見直しに、感動が伴って参加者がすごくうれしそうだというようなときもないわけではありません。そういう魅力もあります。

今回のトレーニング・プログラムについて、一言述べておきますと、あいまいさ耐性の得点についてはまったく変化がございませんでした。ですから白黒をはっきりつけようといった意識についての変化は起きていません。もう少し話を広げて考えると、場を見極めて表出しようという意識が高まっているケースが多いので、逆にいうと参加者の主張性、対人的な積極性みたいなものについては高まっていないのかなという感じを受けます。これまでに私は、今回とほぼ同様のプログラムを用いて、大学生を対象とした研究(後藤・宮城・大坊, 2004)もしてきた

わけなんですが、そこでもあいまいさ耐性には変化がみられていません。ですから、あいまいさ耐性や主張性、対人的な積極性を伸ばすことを目標とする場合にはプログラムの見直しが必要なのかと思います。また、そういう面は個々にとって変化しにくい性質であることや、あいまいさを許容しなければいけないという日本文化の難しさのようなことを示唆しているともいえるかもしれません。

最後になりますけれども、私は企業に勤めておりますので、少し大学の先生方とは違う観点から意見を述べておきたいと思います。この社会的スキル・トレーニングを企業内の研修で使うということを企業はどう受けとめてくれるんだろうということを考えてみました。そのためにあえて、リーダーシップ・トレーニングとの比較をしてみたいと思います。ここで、社会的スキル・トレーニングとリーダーシップ・トレーニングは何が違うのかということなんですけども、先ほど私がご紹介したようなすべての社員・従業員に対して総花的に基本的な社会的スキルを身につけてもらおうというようなやり方のトレーニングをここでは社会的スキル・トレーニングと呼んだとして、一方で主に企業の役職者を対象に、部下の業務効率が高まり、職場グループ内の人間関係がよくなるように導く、リーダーシップの向上を目指すトレーニングをリーダーシップ・トレーニングと呼ぶとすると、前者は社員全員を対象にし、後者は限定的な役職者だけを対象にすることになります。

企業というのは、新入社員研修や特別な知識や技能を身につける研修は別として、そのほかの研修の中では、個人の気づき・変化よりも、組織全体が変わることを期待しています。そういう面からいうと、個人が自分のコミュニケーション・スタイルに気づき、自分で変わったと思えるだけでは不十分というところがあります。社会的スキル・トレーニングをやって、個人の気づきがたくさん得られましたよといったところで、説得力が低いわけです。企業からは、組織をより高い成果につなげる変革につながるのか、ボトムアップでは組織は変わらない、という批判があるかもしれません。

一方、リーダーシップ・トレーニングについては、リーダーである(もしくはリーダーとなるべき)人をトレーニングして、そこからトップダウン的に組織全体を変えていこうというやり方をとります。ですので、組織全体を変えたいというニーズには、こちらのほうが適しているという声がありそうです。今後、企業や一般社会で社会的スキル・トレーニングの重要性をアピールするためには、いかに費用対効果を高くあげられますよということを言っていくことも必要で、そのためにももっと多面的であることはもちろん、個人のみならず組織全体への波及的なトレーニング効果を示せないといけないのかなという気がいたします。

最後にもう 1 点、社会的スキル・トレーニングと well-being をどう結びつけるかということですが、正直なところ、これまで well-being を意識してスキル・トレーニングをやってきたかなというと、十分にできてなかったという気がしています。そして well-being を考えるときには、参加者の現在の状態とか、これから自分はどうなりたいのかということをもっと意識させなきゃいけないのだろうと思います。現在の状態はどうなのか、悩みをもっているのか、周囲はあなたを受け入れているのか、そんな受けとめをきちんと押さえた上で行う必要がある。そして、それとトレーニング効果の関連性を見る必要があるでしょうし、参加者のトレーニングに対するモチベーションというものもはかっておくといいのであろうと思います。

そして、社会人にはどんな能力が高く要求されるのかということも、社会人を対象にしたときにはもっと考えていかなくてはいけないと思います。組織(グループやチーム)での目標達成に向けてというのが、社会人にとっての大きな目標の 1 つになるわけで、そのために必要なスキル、最近よく話題になるのは、組織の風通しのような問題です。上司に遠慮なくものを言えるか、また上司も部下に対して遠慮なく言えるか、部下が怖くて何も言えないような上司もいたりするわけです。

また今、縦の風通しの話をしましたけれども、横の風通しもあります。ほかの部署のことが気になっているんだけど、全然関係ない僕が口を挟んでいいのかみたいなことが、トラブルにつながるようなこともありますので、そういう縦・横の組織の風通しのようなものがコミュニケーションとの絡みではあるかと思います。それと、近頃の流行だろうと思いますが、ファシリテーションですね、こういうようなものも最近では高く要求されているのかなという気がいたします。いずれも今後どうしていこうという話ばかりですけれども、well-being とスキル・トレーニングというのは、社会の要請にさらに耳を傾けないといけないのではと思います。

引用文献

大坊郁夫 (1991). 非言語的表出性の測定: ACT 尺度の構成 北星学園大学文学部北星論集, **28**, 1-12.

後藤 学・大坊郁夫 (2009). 短期的な社会的スキル・トレーニングの実践 ―社会人への適用を目指して― 応用心理学研究 **34**, 193-200.

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 ―得点変化パターンにみる参加者クラスタリングの試み― 電子情報通信学会技術報告, **104**(198 号), 7-12.

堀毛一也 (1994). 恋愛関係の発展・崩壊と社会的スキル 実験社会心理学研究, **34**, 116-128.

Takai, J., & Ota, H. (1994). Assessing japanese interpersonal communication competence. *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology*, **33**, 224-236.

註

2) 研究の詳細は、後藤・大坊(2009)を参照のこと。

指定討論でのコメントを受けて

津村先生の質問に対する回答

時間がほとんどありませんので2点についてだけお答えします。まず、スキルをそれなりにもっていたんだけどもスキルがないとあらためて認識してしまった人をどうするのか、ということですけれども、ここでご紹介した実践は2 日間連続の非常に短期的なトレーニングですので、そういう意味では一度低下した自己評価を回復できないまま、無責任な状態でトレーニングを終えてしまっているという状況にあります。ですので、本来は2日間連続で行うというようなやり方はあまり望ましくなくて、栗林先生のように毎週行うとか、しばらくして同じような機会をつくるとか、そういうやり方をすべきだと思います。

それから、具体的なスキルのターゲットをしっかりと定めて行うべきではないかというご指摘についてなんですが、これは体験学習の特性なのかなという気もするのですが、あるモジュール(プログラム)をやってみたときに参加者によって反応の仕方はさまざまです。ですので、同じトレーニングを体験した後で、例えば自分があまり自己主張できないところが気になったという人もいれば、自分はあまり相手の話を聞けないということがよくわかったというふうに、まったく違った反応が出てきます。そういう多様な反応が返ってくる場合がとても多いわけですね。ですので、そういう意味では、同じことをやっていても反応はさまざまという意味で、あまり絞ることは難しいんだけど、ある程度の絞りは必要なのかなというのが、今感じているところです。

フロアからの質問を受けて

質問者A: この一連の研究をもう7,8年聞いていて、それに刺激を受けていろんなことを学ばせていただいているのですが、言ってみれば、社会のほうが追いついてきてるのかなという感じがあって、私は大学で教員をしてるんですけれども、2006 年に経済産業省から「社会人基礎力」(Figure 3)が発表され、2008 年に文部科学省の諮問機関(中央教育審議会)から「学士力」(同じく Figure 3)が発表され、それらはいわゆる大学教育なり社会に出る以前に、教育してほしい能力であると言われています。後から出てきたものだから、こういったものに意識を向けなくてもいいのだとは思うんですが、すでにそういう何らかの研究を蓄積されている人がいて、あのようにリストにされているものにどういう貢献ができるというふうに考えてらっしゃるのかということと、あと、あそこにリストにされているものは、今日のもう一つのテーマである well-being から見て妥当なものが並んでいるのか、それともちょっと考えないといけないものなのか、抜けてるものがあるのかということを聞いてみたいなと思ったんですけれども。

大卒が身につけるべき能力は？（一部表記を省略）

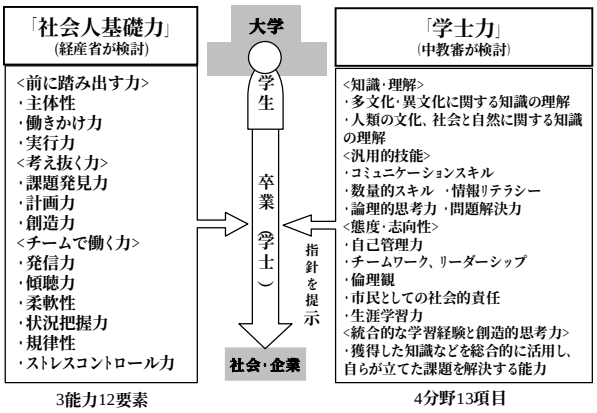

Figure 3 社会人基礎力と学士力
(朝日新聞社, 2008 をもとに作成)

後藤: ありがとうございます。僕はそのリストというのを見てなくて、ちゃんとしたコメントができないのですが。

質問者A: それでは、ホームページにアクセスすればみられますので皆さんぜひご覧ください。ただ、指導者が集まってないようなんですね。だから逆に聞きたかったんです。

フロア: 参考までにですが、あのリストを作成するのに、確か心理学者は関わっていなかったと思います。

質問者 B: 堀毛先生と津村先生がおっしゃった、事後評価のほうをもう少し力を入れられたほうがいいのではないかと思いました。私は、トレーニングばかりを年中やっているのですが、どちらかというと終了評価よりも事後評価のほうに力を入れて、それでも well-being は身につかないです。社会に出てどうだったか、大学生も1年に1回帰ってきてもらってどうだったか、2 年後どうだったというのをやっているので、もっとせっかくのその後の結果を調べてもらえたらと思います。

後藤: ありがとうございます。もっともなご指摘だと思います。確かに、毛先生で 1 年後の検討、僕も 3 カ月後の検討を試みたことがあるくらいで、いずれにしてもそれ以上のフォローということになったらまったくできていない状態ですので、今後、取り組んでいきたいと思います。

引用文献

朝日新聞社(2008). 全入時代 ―学士の質 どう保証 Asahi.com 2008 年 6 月 24 日 http://www.asahi.com/edu/university/zennyu/TKY200806230121.html(2010 年 2 月 18 日)

対人社会心理学研究, 10, 2010

Well-being を目指す社会的スキル･トレーニングのねらい

津村俊充(南山大学人文学部)

南山大学の津村と申します。よろしくお願いいたします。3 人の先生方の話題提供について、まず順にコメントをさせていただき、その後 3 人に共通する問題だと思われることをコメントさせていただきます。

大学生を対象とした SST のねらい

栗林先生のお話、大学教育の授業の中で一連の社会的スキル･トレーニングという実践をされていること、それからその効果に関して実証的なデータを収集されて分析されていることに非常に興味があり、深い関心がございました。

それからスキル得点で向上群と非向上群に分けての比較、そして、それが活動内容と、どんなふうに効果が関連しているのか、といったことをみられていることも意欲的な研究だなと思って聞かせていただきました。

その中でちょっと野暮な質問も入っているかもしれませんけども、解読スキルの非向上群が向上群よりも有意に高い値を示しているプログラムがいくつか、グレーの網掛け(栗林: Table 4 参照)で示してあったと思うんですけれども、それはどうしてなんですかということを、あえてもう 1 度ご説明していただけたらと思います。

例えば、向上群がどういう人たちだったのかというようなことも関係していると思いますが、非常に活動的なプログラムに反応するような人が向上群の中にいたとかですね、それからプログラムの順番がそういうことを起こしているのではないかとかですね、もう少しなぜそうなったのかなということを、お話をいただけたらと思いました。

それから社会的スキル実習のねらいとして、「他者とのよりよい関係の形成および維持の仕方を習得すること」というふうに記述されているんですけれども、特に今日お話していただいているソーシャルスキル･トレーニングというのが、いわゆるスキルを相手にといいますかね、またターゲットとして何か決めて、その練習をすると言いますか、リハーサルをして、その評価、フィードバックを受けて、再度取り組むというような、1 つのターゲットを決めたスキル･トレーニングではないんですよね。そういう意味では、ねらいとか目標とか、何をするかというのは非常に重要になってくると思うんですけれども、トレーニングをしている身からすると、そういったねらいがあるならば関係の形成維持の仕方が本当に習得されているのかと、そういった評価軸もとっていく必要があるんじゃないかなというようなことを思いまして、そのあたりはどんなふうにお考えかなと感じました。

文化的要因を考慮した SST のねらい

毛先生の、中国において日本における人間関係トレーニング、社会的スキル･トレーニングのプログラムを実施して、日本との比較研究をされようとしていることは本当にまれにみると言いますか、希少な研究になっていくなというふうな実感をもっています。それから、毛先生が書かれているように、統制群をおいた研究が積極的な実践をされていることも興味深いと思います。

そんな中で、あえて中国文化特有の社会的スキルと日本と共通の社会的スキルがあるというふうに言われているんですけれども、その中国特有の社会的スキルというものをどういうふうに見いだしたのか、お話としては 3 つのスキルがあるわけですが、日本人にも面子もありますし、日本人にもコネがありますし、そのあたりの違いというのはどんなふうに見いだされたのかなというようなことを思っております。

それからもう 1 点は、文化的な要因を通した SST ということですので、どんなねらいがあってやられたのかなというところも、お聞かせ願えたらと思います。

社会人を対象とした SST のねらい

後藤先生の社会人の学習者を対象にした社会的スキル･トレーニングですけども、かなり継続的に実施されていて、その効果測定も非常に丁寧にされているので、これもまた興味深いなと思っています。どうしても私なんかは実践をするばかりでデータを着実に見ることが少ないものですから。

その中でも、参加者のクラスター分析を行っているのは興味深いと思いました。ただ、そのクラスターの特徴をもう少し説明していただいて、クラスターの違いが、どんな意味をもつのかといったことも、質的な分析での語りと関連させてお話を聞かせていただけると面白いかなというふうに思います。

具体的なクエスチョンとしてはいろいろあるのですが、質的な分析のところで、効果の小さい参加者についての指摘があります。それなりにスキルがある人がスキルがないと認識してしまうといいますか、このような結果というのは、トレーニングの場面にあって現実を見てしまうといい

ますか、よくみられることです。それでは、こういった結果をどういうふうに考えていくのか。逆に低下したと認識した人をどんなふうに支援していくのかといったことが重要になるんじゃないかなと思っています。

そういう意味では、自分の姿を見てしまうと言いますか、そういう不協和な自己認識と出合ったときにその自己理解を深めるきっかけになっていると、そういうふうに考えると、そのトレーニングを次のトレーニングの場面にどう転用していくかといったことも、どう考えておられるのかといったあたりがクエスチョンです。

それから社会的スキル・トレーニングとリーダーシップ・トレーニングの違いをお話され、対象が違うということでしたけれども、1 つスキル・トレーニングという意味でいうと、リーダーシップというのも、1 つの、もっと簡易スキルにしていくと、スキルだと思うんですよね。そういう意味では、対象者の違うトレーニングの比較なので、もう少しリーダーシップというのも行動レベルに落としていくと、スキル・トレーニングになっていくというふうにも考えてもいいんじゃないかなというふうに思いまして、いかがですかということです。

SST で何をねらうのか

それから、3 人の方に共通の問いとして、社会的スキル・トレーニングとしてプログラムづくりで何を大切にされているのかなと。教材を提供したり、トレーニングをしている身からすると、以下の 2 点。ねらいをどんなふうに設定されているのか。そして、これはスキルもあわせてですね。そのプログラムの展開、それから実習の活動の内容と、そのふりかえりをどんなふうに関連させようとされているのかな。それから、このプログラムの評価といったものと、ねらいと学習者の成果というのがどのくらい関連づけられているのかなといったところも気になったといいますか、お話を聞けたらと思います。

それから最後に、「well-being を目指す社会的スキル・トレーニング」というタイトルがついているんですけれども、私も答えたいんですが、私たち人間にとって、well-being とは何か、そのための社会的スキル・トレーニングってどんな機能を果たしていけばよいのかと考えたときには、トレーニングが目指す人間像とか、生き方像みたいなものをわれわれ各研究者は考えないといけないなと、先生方はどんなものをもっているのかな。

変な話ですけど、例えば毛さんの研究において、古来からの中国の文化背景を背負った生き方を、先ほどお聞きしたので、その文化を維持するためのトレーニングをするわけですね。そうだとすると、それが本当に well-being なのか。ちゃんとコネなんか使わず対等に話ができるという関係をつくるのが well-being なのか。文化の話をもってくると、要するにそのあたりのトレーニングを、どこに焦点を当てるのかというのが大きいかなと思いまして、文化を壊すのが well-being かということですよね、それともそれを維持するのが well-being なのか、そのあたりも議論があるかなと思っています。

そんな言いっ放しではいけませんので、私としては学習者自身がどんな人間に成長したいかということを考えること。そして、その学習者の目標実現に向けて、トレーニングが行われるといったことが大前提になるんじゃないかなという、そんな立場でいます。

そういう意味では、トレーニング・プログラムにおいて、学習者がトレーニング・プログラムを体験した後に、どんな自分に気づき、そしてその自分のありようを考察して、自分が学習者としてどんな目標を立てて、次のトレーニングに臨むかといったような、循環的な支援ということが必要になってくるのではないかなと思っています。

こういったところで、自分自身も明日から研究しないといけないなと思っているんですけれども、その成果として、また自分の学びたい社会的スキルを学ぶことができているのかといったことのリサーチ。それから、もう 1 つ欲張って、そういうトレーニングの場を与えたときに、1 個 1 個のスキルだけじゃなしに、それを現場でというか、日常で学び続けられるようなスキルといいますか、ちょっとメタ的なスキルを学べるかといった際の成果も確認していくような仕事が必要なんじゃないかなといったことを考えました。

対人社会心理学研究, 10, 2010

社会的スキル・トレーニングと well-being

堀毛一也(岩手大学人文社会科学部)

岩手大学の堀毛でございます。私のコメントは、事前に津村先生のコメントを拝見しましたら、もう私の言うことはないんじゃないかという感じで、さて困ったなと思ったんですが、5 年前に、先ほども少し話がありましたけれども、大坊先生ご企画のシンポジウム(大坊・津村・栗林・後藤・堀毛, 2004)で、そのときは、津村先生と後藤先生と栗林先生がご発表者だったんですが、そのときのコメントのデータを残しておりましたので、それをベースにして話をさせていただこうかなと思います。そうなると基本的な話としては、栗林先生、後藤先生が 5 年間でどんな進捗を得られたのかという、ちょっと厳しい指摘になってしまうかもしれませんが、自分なりの印象も含めて振り返りながら進めたいと思います。

それともう 1 つ、well-being を目指すということが表題にあるのですが、どのご研究に関してもそのあたりのところの整理が十分にできてないのかなという感じがしましたので、特に最近のポジティブ的な介入の話も含めて紹介させていただこうと思います。

5 年前のワークショップとの比較

5 年前のコメントを改めて整理しますと、大きくは①スキルの概念に関する指摘、②評価技法に関する指摘、③SST の効果や倫理的問題への配慮に関する指摘、に分けることができます。

スキルの概念に関する指摘

まず、スキルの概念に関する指摘としては、スキルのレベルとの関連を意識すること、そして効果性、適切性の問題が挙げられます。スキルのレベルとの関連については、5 年前に試行的な段階から脱却してみては、という指摘をしたのですが、これはすいぶんいろいろな方向に、毛先生のお話など文化的なところにいったり、後藤先生のように組織の中でも検証をされたり、いろいろな形でいろいろな状況におけるトレーニングが広がってきて、これはいいことだなと思います。

もう 1 点として、効果性、適切性の話があります。効果性は、今、津村先生にもご指摘いただいたように、本人の目標を実現しているのかというようなことですね。これはやっぱり大切な視点だと思うんですが、そのことについての確認がもう少しほしいなと思いました。それから、成果を SST 独自のものとして評価できるかどうか。毛先生のご研究などではそういったあたりのことを認識されているようですが、もう少し明確な基準をもって対応させたほうがいいのかなと感じました。

適切性ということに関しては、毛先生のお話にある文化的な文脈が、こういうものの 1 つになってくると思います。さらに言えば、場面、状況によって切り分けて、そして、それをメタ・レベルで整理するというような方法が必要なんだろうと思っているので、そのあたりの検証が必要なように感じますし、やっぱり一番難しいところなのかなとも思います。タイミングとか自動化の問題もそれに関連して出てきているわけですが、この辺に関しては、やはり研究としては扱いづらいところでしょうね。

こうした中で、毛先生のモデルは非常に興味深いです。基礎スキルと文化特有スキルというものを切り分けてというお話でしたが、お互いに関連があるものだと思いますので、そのようなものがどういうようにお互いに絡み合って発展していくのか、発達過程の検証がこれから必要になってくるんじゃないかなと思います。また、多文化的な視点でみれば、欧米を含めたスキルを考えた上で、メタ分析的な手法でその特徴を見ていくことが必要なんじゃないかと思いました。

評価技法に関する指摘

自己評価尺度が中心だったということは相変わらずですけれども、ただ、この中で観測者の評価が出てきたり、それから今回特に特徴的なことだと思いますが、内省・事後分析の重要性ということがいろいろ指摘されているようです。これは非常に大きな進歩なんじゃないかと思います。ただし、どうしてそのような違いが出てくるのかっていう、プロセスを検討することも、重要な点じゃないかなと感じました。

また前回、集団としてのスキルも重要と指摘させていただいたんですが、この辺については今回は省略させていただきたいと思います。

SST の効果や倫理的問題への配慮に関する指摘

SST の効果に関する話ですが、これは先ほどもありましたけれども、SST そのものの効果であるということの検証は、毛先生の発表の中でいろいろ考慮されているなという感じがしました。後藤先生も最後に語られていましたが、持続的効果の検証ということに関しては、やはりまだ不十分なところもあるように思います。これは経験サンプリング法とか日誌法などの技法も併用した検証をやっていったらどうなのかなということを考えていました。

あとは倫理的な問題への配慮ですけれども、スキルを必要としている人への SST なのかという、これはもうかなりいろんなところで取り上げられていますが、ネガティブな人の効果へのフォローの必要性というようなところもちょっと感じましたし、効果のない人が大きなクラスターを形成するということの意味についても考えていく必要があるのかなというふうに思いました。

つい最近、相川先生が『人づきあいの技術』という著名なご本の新版を書かれたのですが(相川, 2009)、その中で今後の課題として、下位スキルを扱うこと、対人反応を測定すること、実験的な研究を行うこと、会話スキルの研究を行うこと、特定の人間関係に限定したスキルを取り上げること、ポジティブな側面との関係を検討することなどを提言されておられます。いずれも非常に重要なご指摘で、ここでのコメントとしても重要な意味をもつように思います。

「well-being を目指す」ということ

相川先生の提言の最後にある、「ポジティブな側面との関係」は、「well-being を目指す」ということに関連してくると思います。well-being を目指すということは、結果的にグローバルな精神的健康指標や主観的幸福感指標などの上昇につながるということを考えていかなくてはいけないと考えます。そういうところに well-being 研究の成果を取り入れるんだとすると、まず 1 番目に感情的な側面の上昇ということですね。これはいわゆるそのハッピーな気分になれるかという話です。そして 2 番目に心理的 well-being の上昇ですね。これは意味のある人生というようなことにつながっていくかということだと思います。それから、最後に社会的 well-being っていう、社会貢献とか、社会一体感とか、信頼感とかですね、そういった面が上昇するかということも、やっぱりきちんと切り分けて評価することが SST の研究との関係でも必要なのではないかと思います。SST はこれらの well-being の側面の中で、どんな面に効果を生じさせるんだろうかという検証が必要になってくるのではと思います。

ご存じのとおり、ポジティブ心理学というのは、「人にとってよいことは何か」というようなことを考える心理学ですが、最近、ペンシルベニア大学の先生方を中心として、ポジティブ心理学的な介入がさまざまな形で進められています。ポジティブ心理学はセリグマンによって 1998 年に提唱されたんですが、実はそうした動向が目指す方向性の 1 つに、介入対象を不調に悩む人から一般人に拡大しようとする意図があるように思います。このことは、今ここで話されたそれぞれの研究と、非常に密接に結びつくわけですね。一般の人々のポジティビティを拡大しようということです。また、社会政策的な提言を行って、お金を引き出そうというようなねらいもあると思います。こうしたことから介入技法に非常に多大な関心がもたれてきているようです。

また最近、大石さんが書かれた『幸せを科学する』(大石, 2009)という本がありますけれども、その中では介入技法として、ポジティブな記述をさせるとか、感謝の気持ちをもたせる、満喫感を味わわせる、マインドフルネスについて常に考える、最高の自分みたいなものをイメージする、親切ということについて考える、自尊心について考えるなど、いろいろな技法のあることが紹介されています。こうした手法を取り入れて SST を行っていくことも大事ではないかと思います。

そうなると、現在でも SST と体験学習は区別されずに行われているように思いますが、さらにポジティブ心理学的な介入ともほとんど区別がなくなってくるんじゃないかと懸念をする方もあるかと思います。個人的には、現実的なつながりがあればそれはそれでいいと思っていますけれども。ここではまだあまり知られてないと思うので、ポジティブ心理学的介入の例を紹介します。例えば Lyubomirsky(2007)という人の Person-activity Fit というやり方があります。これは 12 個の幸福行動を設定して、その中で個々人にあったものはどれか検討させて、そして、その幸福行動をより伸ばしましょうというやり方をします。幸福行動の中には、感謝の表明、楽観的見方とか、考えすぎ・比較の回避、親切の実行、関係の育成、対処戦略の発展、許容性の学習、熱中できる行為の実行、人生の楽しさの満喫、目標への関与、スピリッチュアルな行為の実践、身体への気づきといったような項目があります。

それから Broaden-and-Build モデルで有名な Fredrickson(2009)の提唱する介入技法。これは、Positive Portfolio と呼ばれているものですけれども、最初に 10 のポジティブ感情、ネガティブ感情を評定して、その後で 12 の実践を行います。それは、オープンになる、質の高い関係をもつ、親切さを養成する、気晴らしの仕方を発展させる、ネガティブ思考をやめる、自然に親しむ、長所を理解し応用する、マインドフルに熟考する、愛情や親切を心に抱く、感謝を儀式化する、ポジティビティを満喫する、将来を視覚化する、ということです。

このような実践の結果、10 のポジティブ感情がどのように変化したかということをポートフォリオを常にもち歩いて書き込むというやり方を取ります。つまりポジティビティを高めるという実践ですね。これも社会的スキルとの関連の強い例だと思いますけれども、ベースとしてあるのはむしろこういうポジティビティをいかにして上昇させるかというということではないかと感じています。こうした技法と SST とのタイアップも考えていいんじゃないかと思

います。

最後に1つだけ。これはBaldwin(2004, 2005)たちがやっているものですけれども、EyeSpy や WHAM! というゲームがありまして、画面のいろいろな人の顔が出てきて、どこに笑顔があるかをチェックするという作業です。これは何のためにやっているかというと、自尊心の向上ですね。ほかにも、自分に関連する言葉をクリックすると笑顔になって飛んでいく(自己関連情報と笑顔やポジティブ語の対呈示)といったものもあります。要するに、潜在的な自尊心を高める技法ですね。スキル・トレーニングのテクニックの中には、このように潜在的な側面に働きかける技法も開発されてきていいんじゃないかと思います。

引用文献

相川 充 (2009). 新版 人づきあいの技術 サイエンス社

Baldwin, M., & McGill University (2004). Self-Esteem games http://selfesteemgames.mcgill.ca/index.htm (Feburary 18, 2010)

Baldwin, M. W.(Ed) (2005). *Interpersonal cognition.* New York: Guilford.

大坊郁夫・津村俊充・栗林克匡・後藤 学・堀毛一也 (2004). 社会的スキル・トレーニングの可能性と課題 トレーニング・プログラムとその効果をどう評価するのか 日本グループ・ダイナミックス学会第51回大会発表論文集, 9.

Fredrickson, B. (2009). *Positivity: Groundbreaking research reveals how to embrace the hidden strength of positive emotions, overcome negativity, and thrive.* New York: Crown.

Lyubomirsky, S. (2007). *The how of happiness: A practical guide to getting the life you want.* New York: Penguin Press.

大石繁宏 (2009). 幸せを科学する 新曜社

註

日本社会心理学会第 50 回大会・日本グループ・ダイナミックス学会第 56 回大会合同大会(大阪大学)におけるワークショップ 08「well-being を目指す社会的スキル・トレーニングの活用」(2009 年 10 月 11 日(日)16:10～17:40、企画・話題提供: 後藤 学、司会進行: 日向野智子、話題提供: 栗林克匡、毛 新華、指定討論: 津村俊充、堀毛一也)の記録をもとに、補足・加筆を行ったものです。このワークショップに関わったすべての方々に感謝の意を表します。

Utilization of social skills training to promote well-being

Yoshimasa KURIBAYASHI(*School of Social Welfare, Hokusei Gakuen University*)
Xinhua MAO(*Graduate School of Human Sciences, Osaka University*)
Toshimitsu TSUMURA(*Faculty of Humanities, Nanzan University*)
Kazuya HORIKE(*Faculty of Humanities and Social Sciences, Iwate University*)
Tomoko HYUGANO(*Faculty of Psychology, Rissho Universtiy*)
Manabu GOTO(*Institue of Nuclear Safety System, Incorporated*)

Recently, there have been fears that interpersonal relationships are being diluted by the diversification of communication tools. Therefore, there should be more emphasis on the ability to build interpersonal relationships and communicate smoothly. Studies on the practice of social skills training (SST) in universities and offices were reported by three speakers. The first speaker reported the effects of SST on Japanese university students and presented details of the participants' evaluation of the training program. The second speaker verified the effects of SST on Chinese university students. The third speaker introduced the practice of SST to members of society. On the basis of comments made by two discussants, the problems with, and possibilities for, SST were discussed from the viewpoint of the purpose of SST, ways to measure its effects, and the relationships between SST and well-being.

Keywords: social skills, social skills training, well-being, experiential learning, positive psychology.