

NIVR

ジョブコミュニケーション・ スキルアップセミナー

～パートナー研修資料集～



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
National Institute of Vocational Rehabilitation

2015年3月

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションサービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

この「ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナーパートナー研修資料集」は、当センターの研究部門が実施した「SSTを活用した人材育成プログラムの普及に関する研究－ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナーの普及－」でとりまとめた報告書の別冊としてご活用いただくものです。ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナーは、障害を持つ社員の人材育成とともに、彼らを職場で支援する人材の育成を同時に行うことを目的としており、個人及び職場全体のコミュニケーションスキル向上を目的とした SST 研修、障害者支援スキルの向上を目的としたパートナー研修（理論編・解説編）、そして、SST 研修の実施者育成のためのリーダーパートナー研修という3つの研修から構成されています。

本資料集には、平成 25 年度に実施した試案版の試行におけるパートナー研修（理論編）で使用したテキスト等を収録しています。このパートナー研修（理論編）においては、SST の背景となる理論や障害特性に対する理解を深め、日々の障害者支援や SST 研修に自主運営を実施する際の手助けとなるよう、講義及び演習を実施いたしました。全 5 回、計 10 時間かけて、佐藤珠江講師に実施していただいた講義の内容は質的にも量的にも非常に充実したものであり、参加者の皆様から高い満足度を得られた一方、復習やさらなる理解の促進、社内への伝達研修を実施する際の資料となるものが欲しいといった声も数多くいただきました。そこで、佐藤珠江講師に作成いただいたテキストに講義内容の概要や補足説明を加え、その一助となるように本資料集を作成いたしました。一度パートナー研修を受講した方の復習用の資料として、また、社内でもプログラムを実施する際の資料として、「ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー（試案版）－SST 研修資料集」(平成 24 年度)と併せて活用していただければ幸いです。

この研究を進めるに際しては、試行にご協力くださった皆様をはじめ、いろいろな方から多大なるご協力を賜りました。ここに深く感謝申し上げます。

2015年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹 落合 淳一

目 次

はじめに	1
本資料集の内容	2
第1回 パートナー研修	3
第2回 パートナー研修	33
第3回 パートナー研修	47
第4回 パートナー研修	56
第5回 パートナー研修	68
巻末資料	79
参考文献一覧	88

はじめに

人材育成は多くの企業に共通する重要な課題ではありますが、障害者雇用事業所においても、障害を持つ社員（以下「障害者社員」という。）の人材育成とともに、彼らを職場で支援する社員（以下「支援者社員」という。）の人材育成が喫緊の課題となっています。そこで、当センターの研究部門では、平成 23 年度から平成 26 年度にかけて、この 2 つの人材育成を同時に支援することを目的とした「SST を活用した人材育成プログラム「ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー」の開発・普及に関する研究に取り組んできました。

ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナーは、障害者社員の人材育成とともに、彼らを職場で支援する人材の育成を同時に行うことを目的としており、現時点では、個人及び職場全体のコミュニケーションスキル向上を目的とした SST 研修、障害者支援スキルの向上を目的としたパートナー研修（理論編・解説編）、そして、SST 研修の実施者（リーダー）育成のためのリーダーパートナー研修という 3 つの研修から構成されています。

SST 研修では、支援者社員の見学のもと、障害者社員をメンバーとしたステップ・バイ・ステップ方式による SST を実施しました。パートナー研修では、支援者社員を対象に、SST の背景となる理論や技法、障害特性に応じた支援についての講義や演習（理論編）、各回の SST 研修についてのレクチャー等（解説編）を実施いたしました。平成 25 年度に新たに開発したリーダーパートナー研修では、SST のリーダースキルの獲得・向上を目指す支援者社員を対象とし、パートナー研修の解説編の一部に SST 研修の演習を加えた構成としました。そして、この 3 つの研修ユニットの組み合わせにより、試案版、拡充版、フォローアップ版という 3 つのプログラムを構成し、平成 25 年度～平成 26 年度においては、のべ 51 社のご協力をいただき、各プログラムの試行を実施いたしました。

試行にご協力にいただいた皆様からはプログラムに対する肯定的なたくさんのご意見とともに、いくつかの宿題をいただきました。そのひとつがこの資料集に関することでした。

平成 25 年度に実施したパートナー研修の理論編については、非常に盛りだくさんの内容について約 10 時間の講義を 3 回もしくは 5 回に分けて実施しました。1 回ごとの講義内容は質的にも量的にも非常に充実したものであり、参加者の皆様からいただいたアンケート結果からは高い満足度を得られた反面、1 回の欠席が理解度に大きく影響するという問題が指摘されました。また、「より理解を深めるため、講義内容を復習できるような資料が欲しい」、「職場に戻って伝達研修を行うためのポイント解説書等が欲しい」といった声も数多くいただきました。そこで、今回、佐藤珠江講師に実施していただいた全 5 回のパートナー研修のテキストをもとに資料集を作成いたしました。資料集においては、その時の講義内容の概要とともに、少しばかりの補足説明等も加えております。

一度、パートナー研修を受けてくださった方や SST や認知行動療法を勉強したことのある方の復習用の資料として、また、SST の実践経験者の方が職場でパートナー研修を実施する際の資料として活用していただければ幸いです。



本資料集の内容

本資料集は、本編と巻末資料から構成しています。

本編については、平成 25 年度に実施したパートナー研修の理論編（全 5 回）のテキストに講義内容の概要、専門用語の解説等をそえて作成しております。SST 関係の研修を受けられた方であれば、見たこと、聞いたことがあることがたくさん書かれているかと思います。研修で習ったことの復習用に、また、伝達研修用の資料としてお使いいただければと思います。これから SST を勉強しようという方については、本テキストに掲載されているキーワードを今後の学習の 1 つの道標としていただければと思います。なお、各回のパートナー研修の目的と主な内容については下記のとおりとなっております。

＜第 1 回＞Social Skills Training（SST）に障害者が参加する意義等を確認し、障害者が社会生活や職業生活を送る上で問題となる社会的コミュニケーションの改善を目指す SST の原理と方法を学びました。

＜第 2 回＞SST は、より行動に比重を置いた「認知行動療法」であることを確認し、人間の行動の原理、訓練の構造を学びました。

＜第 3 回＞対象者の「希望」から具体的な「目標」という道しるべを作り、それをもとに、対象者と支援者の協働作業にてトレーニングしていくという SST の基本理念について、再確認しました。

＜第 4 回＞SST の訓練構造の背景となっている社会的学習理論について、また、SST が、なぜ、精神障害者、発達障害者に効果を発揮するのかということについて、認知機能障害という視点から学びました。

＜第 5 回＞①ステップ・バイ・ステップ方式 SST、②個人 SST、そして、③問題解決技能訓練という 3 つの演習を実施しました。

巻末資料については、「認知機能障害とコミュニケーション」についての資料を掲載しています。知的、発達、精神障害者には、認知機能障害という共通の障害があり、これがもとでコミュニケーション面での問題を生じていることが少なくありません。認知機能障害を理解することは彼らを支援する上では欠かせないこととなります。今回の研修では、認知機能障害についてご講義いただく時間が十分とれなかったことから、巻末資料として、別の回の研修で研究員が作成した資料及びその概要等を記載いたしました。少しでもご参考になれば幸いです。

利用上の注意

- 掲載情報を営利、営業等を目的に無断で使用することを禁止します。
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構は、掲載資料使用に起因する一切の損害・不利益等について責任を負いません。利用者の責任においてご利用ください。

ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー

第1回パートナー研修

第1回では、Social Skills（社会生活技能）とは何かを確認することにより、Social Skills Training（SST）に障害者が参加する意義と社会生活を送るうえで役立つ意味を考える。

障害者が社会生活や職業生活を送る上で問題となる社会的コミュニケーションの改善を目指すSSTの原理と方法を学ぶ。

SSTとは・・・

SSTとは、Social Skills Trainingの略で、社会生活技能、生活技能訓練と呼ばれており、社会生活を営む全ての人に必要かつ有益なトレーニングである。

<参考>

SSTについて、ひとつひとつの単語を分解して、その意味を考えてみる。

Social : 社会の中でさまざまな人と交流する

Skills : 知識や経験があつて身につけていく、実際にできる力のこと

Training : 自分自身の希望の実現、そのための目標達成に向けた訓練、練習

SST＝社会的動物である我々人間の希望の達成のために必要なコミュニケーションスキルをトレーニングするプログラム

人が社会生活を営むには・・・

- 就寝・起床・昼間の活動などの「生活の規則性」
- 入浴、更衣、洗髪、などの生活習慣、保清、自己ケア
- 生活に必要な持ち物の「整理・整頓」
- 会食の能力
- 明日の活動に向けての最低限の「計画性」
- コミュニケーション能力
- 社会資源の活用能力

プラス慢性疾患を持つ人に必要とされる技能

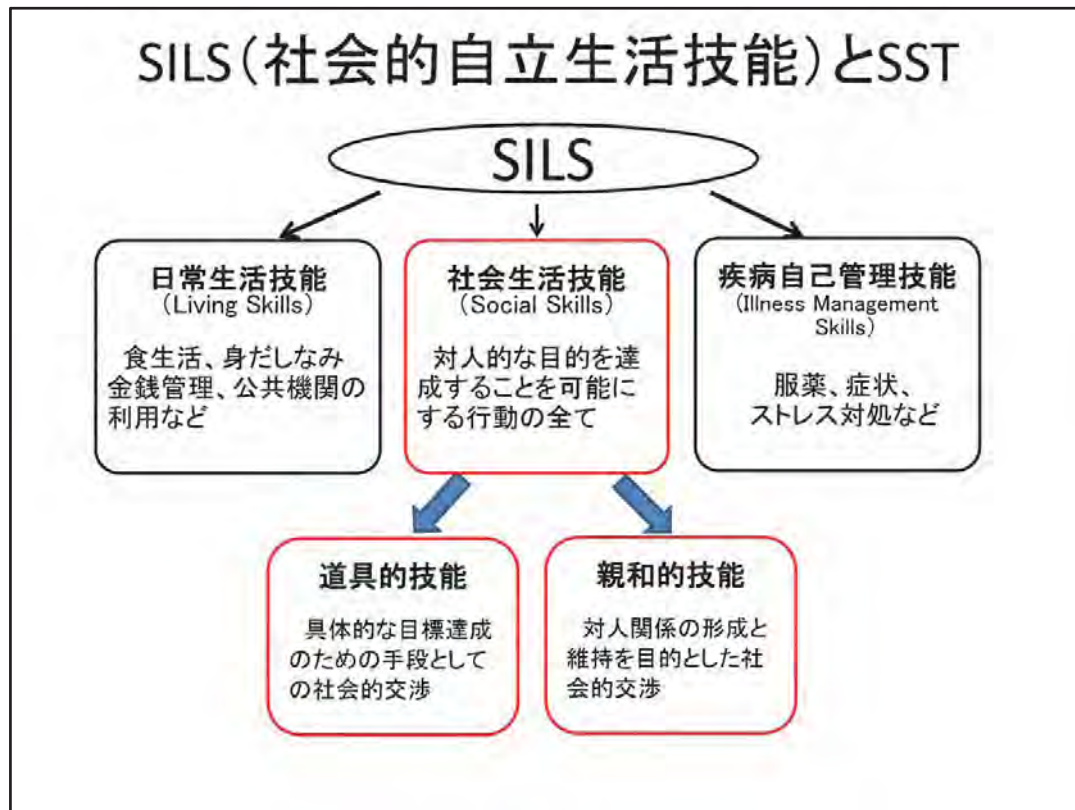
- 症状の認知・服薬の必要性・継続的治療の必要性・緊急時の行動計画

「SSTの技法と理論」西園昌久 編著より

SST普及協会の西園名誉会長の著書からの抜粋。

社会生活を営む上では7つのスキルが重要である。

最初の3つは生活自立のために必要な能力であり、意識的に指導されることが多い。次の4つは社会生活を営む上で非常に必要な能力だが、あまり意識的、計画的に指導されることは多くはない。生活経験を積む中で身につけていくものと思われがちだが、障害者の中には、障害特性によりそれが難しかったり、あるいは入院等により学ぶべき機会が得られなかったりして、これらがきちんと身につけていない人が少なくない。SSTはこの4項目とプラス慢性疾患を持つ人に必要とされる技能である「症状の認知・服薬の必要性・維持的治療の必要性・緊急時の行動計画」について対応することにより、その人の生きづらさを改善していく。



SILSの説明。

Social and Independent Living Skillsの略で、自立生活技能と呼ばれている。

SILSは、「Living Skills(日常生活技能)」・「Social Skills(社会生活技能)」・「Illness Management Skills(疾病自己管理技能)」から成り立っている。

「Social Skills」はさらに「道具的技能」と「親和的技能」に分かれる。「道具的技能」とは、目的を達成するための交渉能力であり、「親和的技能」とは、対人関係を形成したり維持したりする社会的な交渉能力である。

SSTでは「Social Skills」・「Illness Management Skills」を対象としている。

社会生活技能 (social skills)とは

社会的にも感情的にも、社会の中で生活を維持し、それを容易なものにするための助けになること、また互いに助け合えるような人間関係を作り上げ、維持し、深めることのために役立つ対人行動の全て（リバーマン）

周囲の人々との関わりを効果的に行うために、他者からのメッセージを受けとめ、社会的状況を評価・判断し、自分の意志や感情を相手に伝達する能力

対人交流の中で、肯定的および否定的な感情を表現でき、しかもその行動の結果で、社会的強化を失わずに済む能力（ベラック）

ソーシャルスキルについての代表的な定義の紹介。

SSTとは……

- ・ 生活技能を訓練すること……

「生活技能」とは、社会のルールに合い、社会的に容認できる対人場面での行動のこと。

★言うべきこととすべきでないことについてのルール。

★感情の表現の仕方。

★相手に対し同意したり、良いと思うことを言葉で伝える。

★対人場面での相手との適切な距離。

人付き合いにふさわしい行動の基準も含まれる。

生活技能を訓練する際の4つのポイント。

精神疾患、発達障害を持った人というのは、特に3番目の「相手に対し同意したり、良いと思うことを言葉で伝える」が苦手なことが多い。決して思っていないわけではなく、伝えるのが苦手であったり、伝え方を知らないということがよくある。

生活技能を構成する諸要素

1. 送信行動＝社会的遂行度の質	2. 受信行動＝社会的知覚
a.言語的行動 何を言うか 言い回し 内容 単語の数	a.関連する手がかりへ注意を向け、 意味を理解する b.感情の認知
b.言語随伴的行動 声量 会話速度 音の高低 声の抑揚	3. 相互作用的な行動＝会話技能
c.非言語的行動 視線の合わせ方 姿勢 顔の表情 対人距離 身振り動作	a.反応のタイミング b.社会的強化の使用 c.相互にやりとりし合う
	4. 状況因子
	a.社会的「知能」 社会的慣習や個々の状況に必要な 事柄の知識

生活技能の4つの構成要素。

1.「送信行動」

言語的行動、言語随伴的行動と非言語的行動の3つがある。

2.「受信行動」

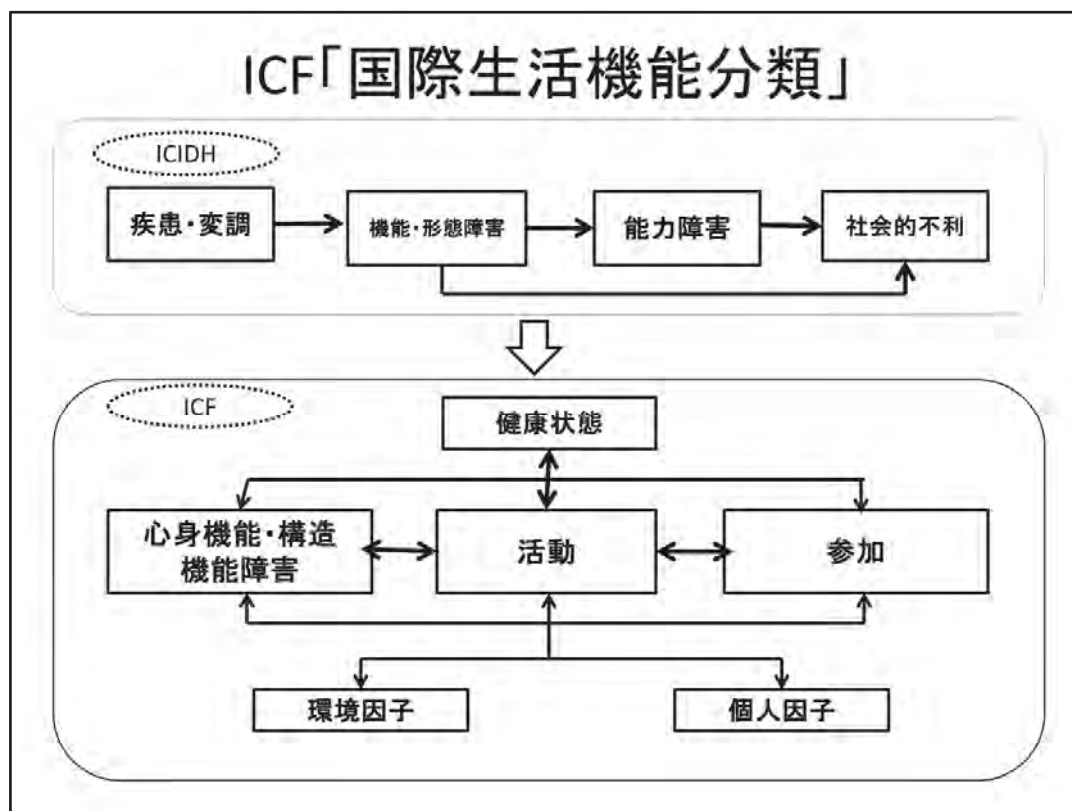
一言で言うと、相手の感情や考えを推察する能力。

3.「相互作用的な行動」

会話は、話し手に同意したり、相づちをうったり、相互に関わりながら、進めていくものだが、これを全くしなかったり、あるいは過剰に行いすぎてしまう人がある。この場合、その過剰と不足をアセスメントし、それに働きかけていくことがより良いコミュニケーションの手助けとなる。

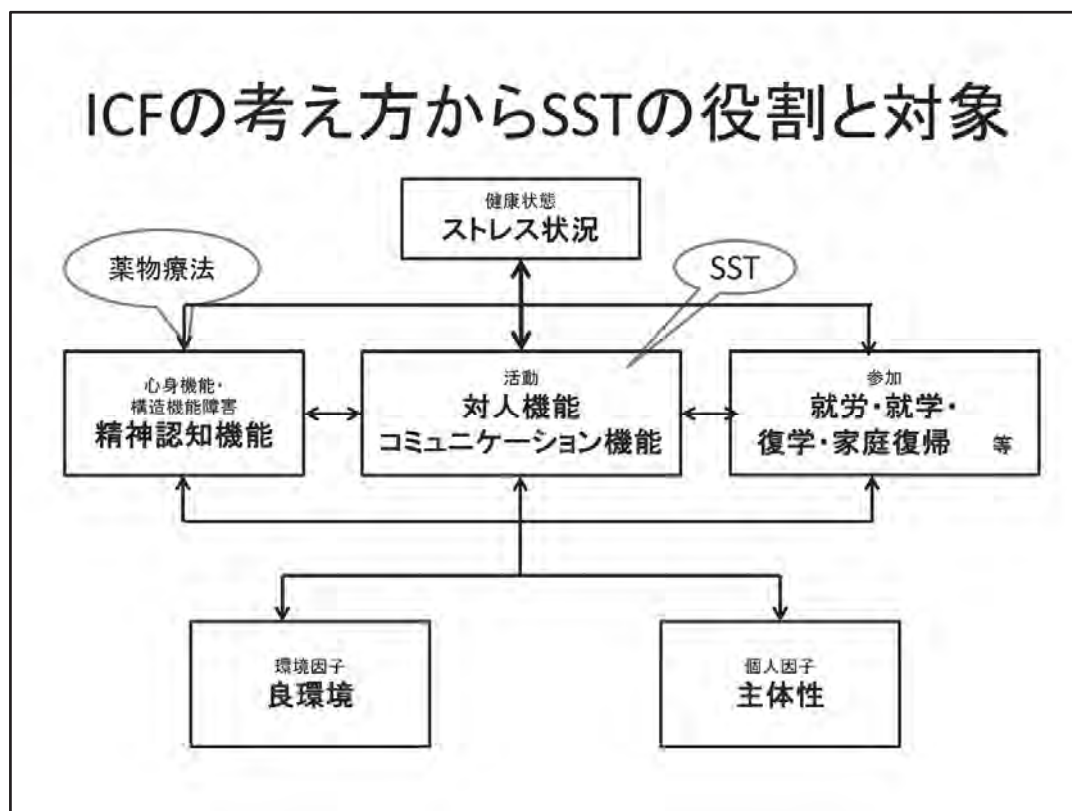
4.「状況因子」

自分の置かれている状況、立場その場にある慣習なども一瞬のうちに察知しないとコミュニケーションはとれないが、障害によってこの能力が欠損している人や学習機会の不足等により身につけることができなかったという障害者もいる。



障害に関する国際的な分類としては、これまで、世界保健機関（以下「WHO」）が1980年に「国際疾病分類（ICD）」の補助として発表した「WHO国際障害分類（ICIDH）」が用いられてきたが、2001年5月、WHO総会において、人間の生活機能と障害の分類法として、ICF（International Classification of Functioning, Disability and Health）が採択された。これまでのWHO国際障害分類（ICIDH）がマイナス面进行分类するという考え方が中心であったのに対し、ICFは、生活機能というプラス面からみるように視点を転換し、さらに環境因子等の観点を加えている。

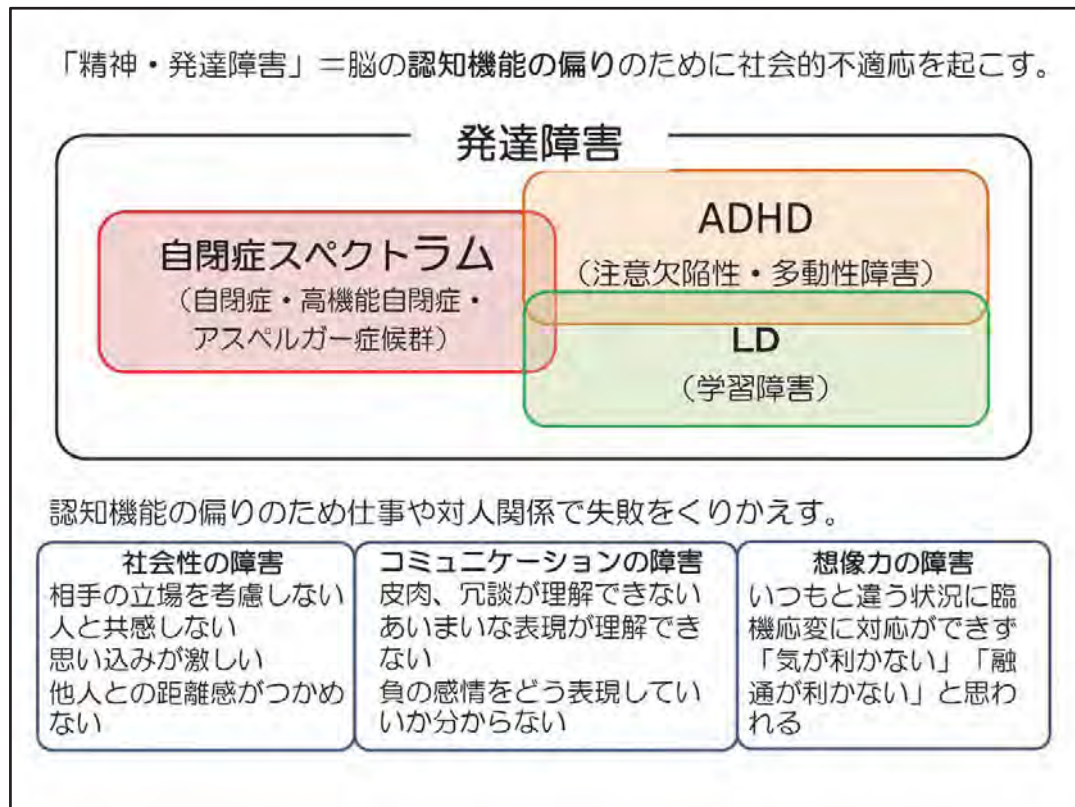
SSTの基本的な考え方は、ICFに則ったものであり、本人のプラス面に着目し、これを増やしていくという考え方である。



SSTの役割と対象について、うつ病者を例に説明。

健康な状態から、高いストレスによる「うつ」という機能障害がおこる。これに対しては薬物療法が有効である。

対人機能、コミュニケーション機能の障害に対してはSSTが有効であり、環境因子等への働きかけも併せて行うことにより、社会復帰につながる。



精神・発達障害者には認知機能の偏りという共通する特徴がある。

認知機能の偏りは、以下のような障害として現れ、社会的不適応を引き起こす。

- ①「社会性の障害」...相手の立場を考慮しなかったり相手の立場を考えなかったり、思い込みが激しかったり、他人との距離感が掴めなかったりする。
- ②「コミュニケーションの障害」...少し高度な会話の混乱、皮肉や遠回しな言い方の理解、あいまいな表現の理解の困難。自分の負の感情をうまく表現できない。
- ③「想像力の障害」...いつもと違う状態に臨機応変に対応ができない。気が利かない。

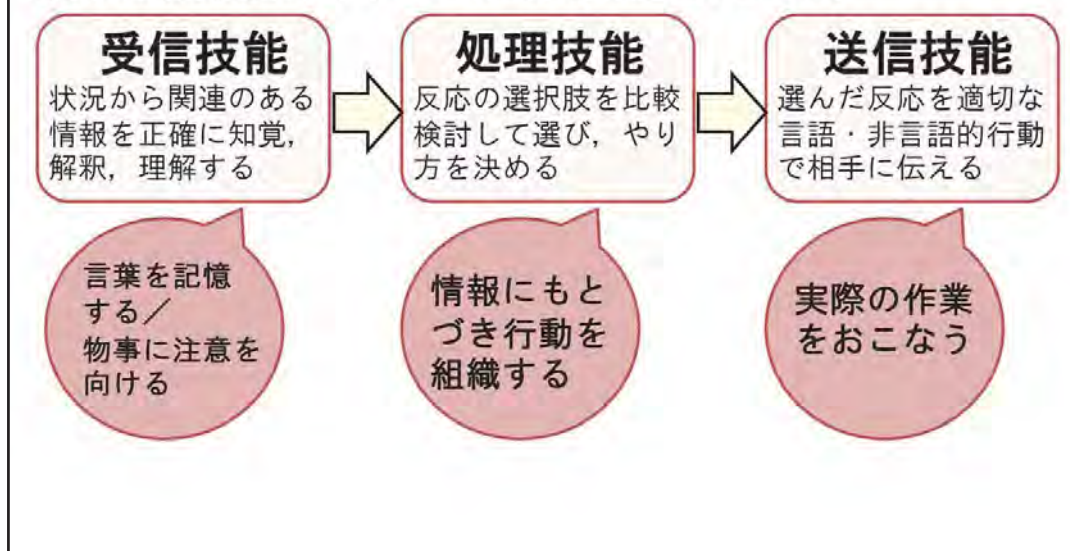
* 認知

外界にある対象を知覚した上で、それが何であるかを判断したり解釈したりする過程。認知には大きく2つの意味がある。

- ①内容: 物の捉え方、考え方。これが上手いできないと認知のゆがみ、偏りと呼ばれることが起きる。
- ②プロセス: 情報処理の過程であり、認知機能という場合、こちらの意味となる。これが上手いできないと認知の欠損と呼ばれることが起きる。

認知機能

情報の入力から行動の出力までの過程と
認知機能障害との対応(福田, 2008)



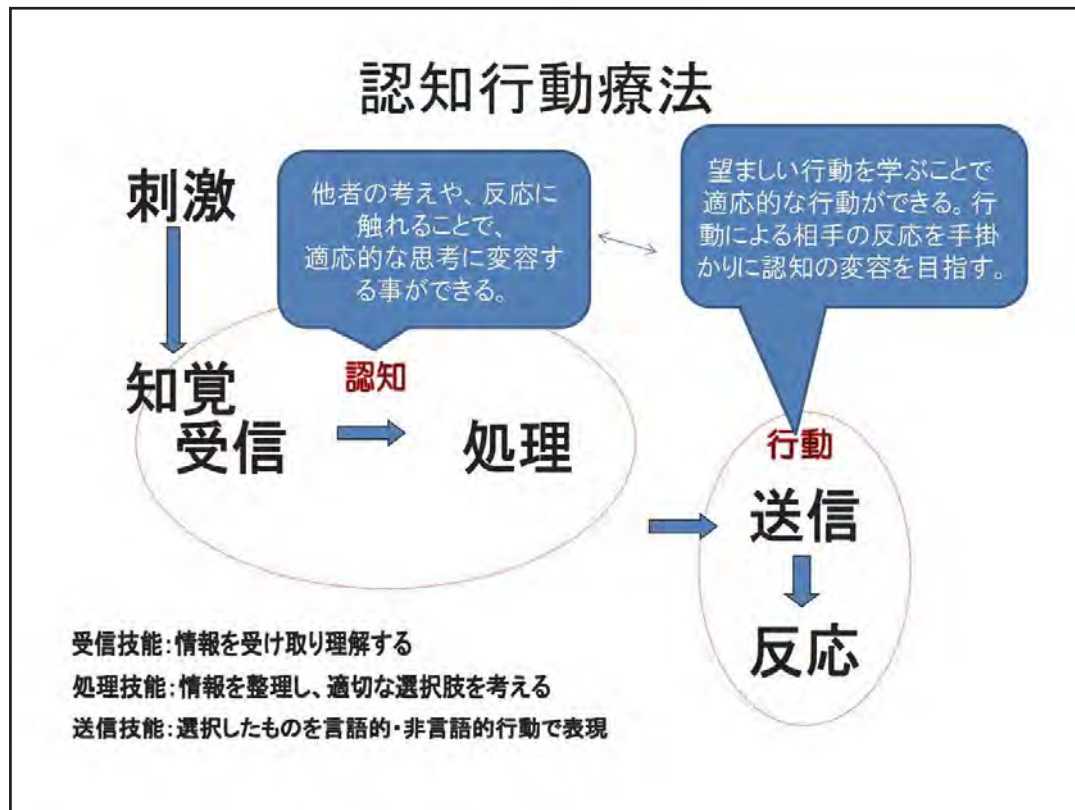
認知機能というのは「受信」「処理」「送信」の3つの技能から成り立っている。
コミュニケーションスキルのトレーニングを行う際は、どこで躓いているのかをしっかりと
把握することが必要である。

<参考>

●認知機能

主な認知機能には、知覚機能、記憶機能、注意機能、実行機能というものがあり、これ
らの機能が障害されると日常生活に大きな支障が生じる。

※認知機能については、巻末資料参照。



認知行動療法とは、行動療法の理論や技法を用いるとともに、認知にも働きかけることによって、問題の改善を図ろうとする心理療法の一種。
 SSTは行動に重きをおいた認知行動療法である。

受信して処理する過程において、「他者の考えや反応に触れることで適応的な思考に変容する」ことを目指す。
 望ましい行動を学習し、適応的な行動ができるようになること、また、その行動に対する他者の反応を手がかりに認知の変容を促し、さらなる行動の変容を促していくことを目指す。

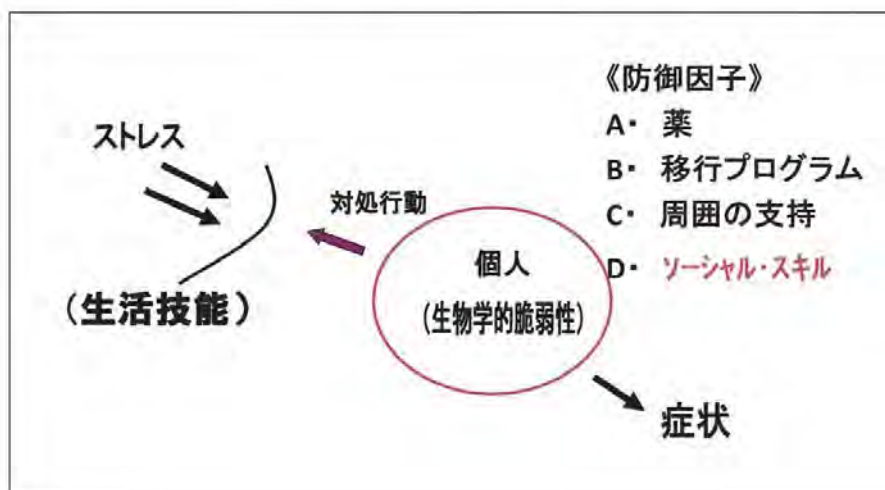
例)

自分はみんなから嫌われていると思い、周囲との関わりがとれない人が、SSTで気持ちの良い挨拶のスキルを学習し、実生活で実践したところ(行動の変容)、相手からも気持ちの良い挨拶で応じてもらう

→「自分はみんなから嫌われているのではないのかも・・・」(認知の変容)

→自発的な挨拶が増える(さらなる行動の変容)

ストレス＝脆弱性＝対処技能モデル



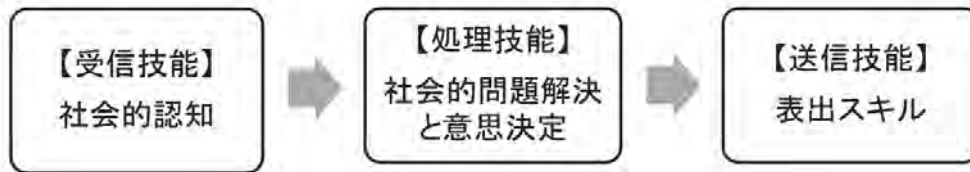
精神疾患の発症を説明する理論にストレス脆弱性モデルというものがある。
 ストレス脆弱性モデルでは、発症しやすい素質と、その人の閾値を超えるストレスが組み合わさった場合、人間は精神疾患を発症すると説明する。

これは、ストレスが大きいと不適応が出やすいということを示す図である。例えば、新しい仕事を覚えなければならないとか、知らない人が来たとか外的なストレスかかると、それに対する対処行動がうまくとれず、不適応行動（精神科では症状と言う）が出てくる。

SSTでは適切な対処技能を身につけることにより、不適応行動やストレスを減らしていくことを目指す。

これに併せて、薬物療法、移行プログラムの活用、支持的な環境づくりを行うことにより、この効果はより促進される。

社会的コミュニケーション



社会的情報を正確に認知して、何を話すか決定した後、
有効な表出スキルが必要となる。

どのように話すかは、
何を話すかと同じくらい大切である

社会的コミュニケーションにおける受信・処理・送信には、社会的認知、社会的問題解決と意志決定、表出スキルが重要となる。

SSTでは、話す内容(言語的なコミュニケーション)よりも、どのように話すか(非言語的コミュニケーション)に重きをおいて指導する。

社会的コミュニケーション 【受信技能】

注意が拡散され、意識を集中できない

注意を配れる範囲が狭い

会話に関連のある相手からの手掛かりを読み取るのが苦手

相手の感情を認識するのが苦手

予測する出来事の刺激をキャッチできない

長い説明、複数の人との会話、騒音の中での会話が苦手

見間違い、聞き間違い

認知機能障害があると生じやすい受信技能の問題例。

「注意が拡散～」「注意を配れる～」は注意障害に起因する問題。

注意機能が低下すると、周囲のさまざまな情報や刺激に対して、取るに足りないものを無視して必要なものだけに注意を集中することができなくなるため、周囲の動きや物音などにとらわれて、物事に集中できなくなるなどの行動がみられることがある。

「会話に関連～」「相手の感情～」「予測する出来事の～」は社会的認知に関わる問題。言葉の字義的な意味だけを捉え、相手の表情、言い回し、習慣、立場などを読み取り、会話の内容や発話者の意図を理解するのは苦手。また、相手の表情や声の調子の変化といった細かい刺激をキャッチできないと言われている。

「長い説明や複数の人と～」は注意、記憶障害等に起因する問題。

「見間違い」「聞き間違い」といったことも受信技能に起因する問題として捉える。

社会的コミュニケーション 【処理技能】

優先順位をつけることができない
状況の全体的な把握が出来ない
順序立てて考えるのが苦手
余計なことを言われると、大事な事柄が抜ける
文脈から言葉の意味を想像するのが苦手

認知機能に障害があると生じやすい処理技能の問題例についての記載。

抽象的な内容や複雑な話を理解することが難しい人が多いので、支援者としては、具体的かつ簡潔に話を伝えることが大切。

ステップ・バイ・ステップ方式のSSTでは、認知機能障害があっても理解しやすいよう、行動を小さなステップに分け、それに順番をつけて示している。

社会的コミュニケーション 【送信技能】

乏しい表情

抑揚のなさ

まとまりのなさ

場にそぐわない言動

単語の使い方が独特、新造語を使う、

文章の重要な要素を省略する

大きすぎるか、小さすぎる声

堅苦しすぎる？なれなれしい？

認知機能障害があると生じやすい送信技能の問題例。

受信、処理、送信技能の問題が複合的に作用し、コミュニケーション面での問題をもたらす。SSTでは、これらの問題をコミュニケーションスキルの問題ととらえ、その学習、再学習を支援することにより、スキルの獲得、向上を図って行く。相当な重症な者に対してもSSTを用いてコミュニケーションスキルの向上を図ることは可能と言われている。

送信技能の構成

1. 送信技能＝社会的遂行度の質

a. 言語的行動

何を言うか
言い回し
内容
単語の数

b. 言語随伴的行動

声量
会話速度
音の高低
声の抑揚

c. 非言語的行動

視線の合わせ方
姿勢
顔の表情
対人距離
身振り動作

コミュニケーションのポイント

1. 視線
2. 表情
3. 声の調子や大きさ
4. 身振りや姿勢
5. 体を使った表現
6. 話のなめらかさ
7. 話の内容や言い方の工夫

送信技能で重要なのは、言語的行動よりも、言語随伴的行動や非言語的行動。

SSTを実施する際は、「コミュニケーションのポイント」のポスターを必ず貼っておき、これらの点に重点的に働きかけていく。

ロールプレイの後のフィードバックはこれらのことを確認しながら実施していくと良い。

障害者社員の希望

- 長く働きたい
- 新しい仕事を覚えたい
- 頼られる存在になりたい
- 効率よく仕事をしたい
- 同僚と仲良く仕事をしたい
- 迷惑をかけないで仕事をしたい

SSTで一番大事なことは「希望志向的アプローチ」であるということ。

SST対象者の希望する社会生活上の目標に向け、対象者と援助者の協同作業により、目標達成に必要なスキルトレーニングを実施する。

本人がこうなりたいと思っていることに向けてやっていくことが大前提であるが、これは、SSTに係わらず、いろんな治療法、トレーニング方法でも同じである。

何か練習して積み重ねていく人というのは、自分がこうなりたいという希望があるからこそ、一生懸命に練習し、スキルを身に付けていく。

SST開始前には、対象者から希望を引き出し、そこから目標という道標をたてるためにアセスメント面接を実施するが、障害者社員の希望としてよく聞かれるものを記載した。

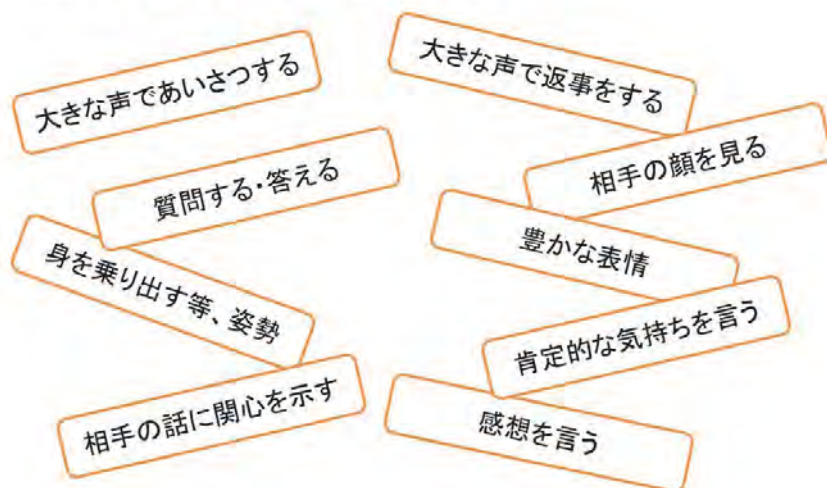
支援者社員の願い

- やる気を出してほしい
- もっと柔軟に考えてほしい
- 積極的に仕事に取り組んでほしい
- すぐに諦めないでほしい
- もっと気持ちを出してほしい
- 周囲に気が配れるようになってほしい

こちらは支援者社員からよく聞かれる希望を記載した。
両者を照らし合わせて見てみると、障害者、支援者ともに同じようなことを考えている。
それにも関わらず、どうしてその希望、目標が達成されづらいのか、次のスライドから考えていく。

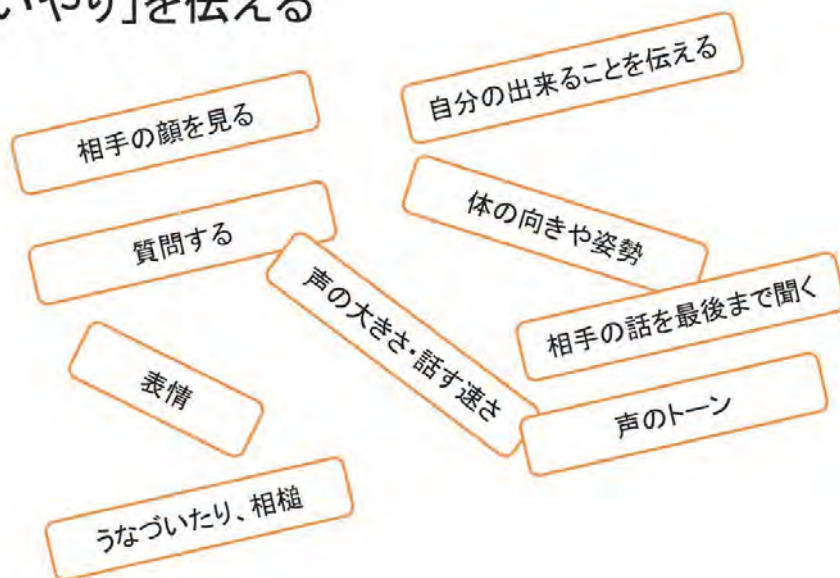
積極的で明るい人

「積極的で明るい」を伝える



積極的で明るい人になるということを支援するために、SSTでは、どういう行動(スライドに例を記載)を身につければ、どう振る舞えば周囲の人にそれが伝わるかということを教える。

思いやりがある人 「思いやり」を伝える



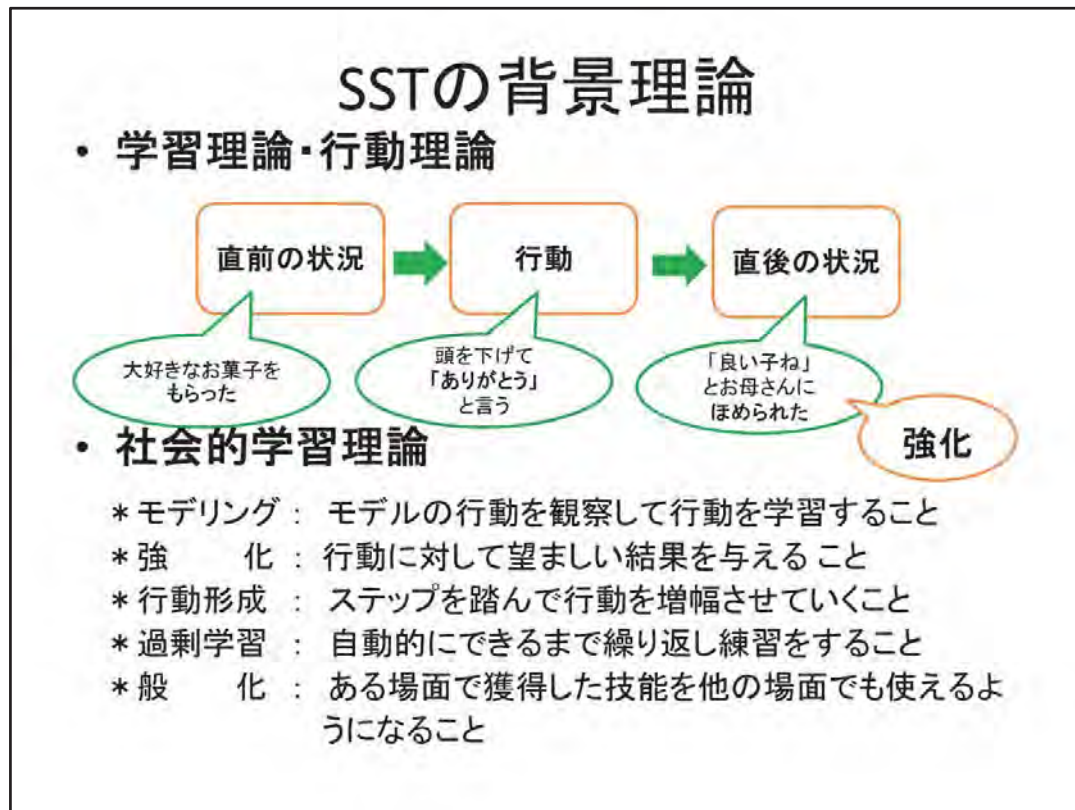
思いやりがある人になるということについても同様に考え、支援する。

友達がたくさんいる

「友達を作る」・・・どんな行動の組み合わせ



友達がたくさんいるという状態を作るためには、友達を作ることが必要。では友達を作るためには、どのような行動が必要かというように、これについても行動レベルに落とし込んでトレーニングをしていく。



SSTの背景となっている理論についての説明。

SSTでは学習理論・行動理論に基づき、行動に注目して働きかけていく。
適応的な行動のきっかけとなるようなヒントを与える→行動が出たらすぐにポジティブな評価を与える→この繰り返しにより行動を強化していく。

社会的学習理論の5大原理(第4回目で詳しく説明)の紹介。

* 社会的学習

ある文化の中に所属しながら、周囲の人々の影響を受けて、習慣、態度、価値観、行動などを習得していくこと。

* 社会的学習理論

Millerによって提唱された、条件づけの原理から、模倣が社会化に重要な役割を果たし、モデルの行動を観察し、モデルと同一の行動に強化が与えられることで社会的学習が成立するという考え。その後Banduraが模倣や同一化、内在化などを統合する概念として「モデリング」を提唱した。

* モデリング(観察学習)

モデルの適応的な行動を習得し、適応的でない行動を消去していく学習過程のこと。
(例: 下の子どもが兄や姉がほめられているのを見て、同じような行動をとったり、あるいは、叱られているのを見て、その行動をとらないようになる。)
複雑な社会行動を教える上で最も効果的な方法はモデリングと言われている。

* 強化

その行動をまた実行する可能性を高めるため、行動に対して本人にとって好ましい結果を与えること。強化には「正の強化」と「負の強化」の2種類がある。

正の強化とは、ある行動の後に、その行動の結果として、本人にとってご褒美となるもの（強化子、または好子）を与えることで、負の強化とは、ある行動の後で、その人にとって不快な刺激が取り除かれたり、減少すること。

* 行動形成

望まれる目標へ向けて、連続的にステップを踏んで強化を行い、行動を形成していくこと。

* 過剰学習

あるスキルを自動的にできる（自動水準）まで繰り返し練習すること。

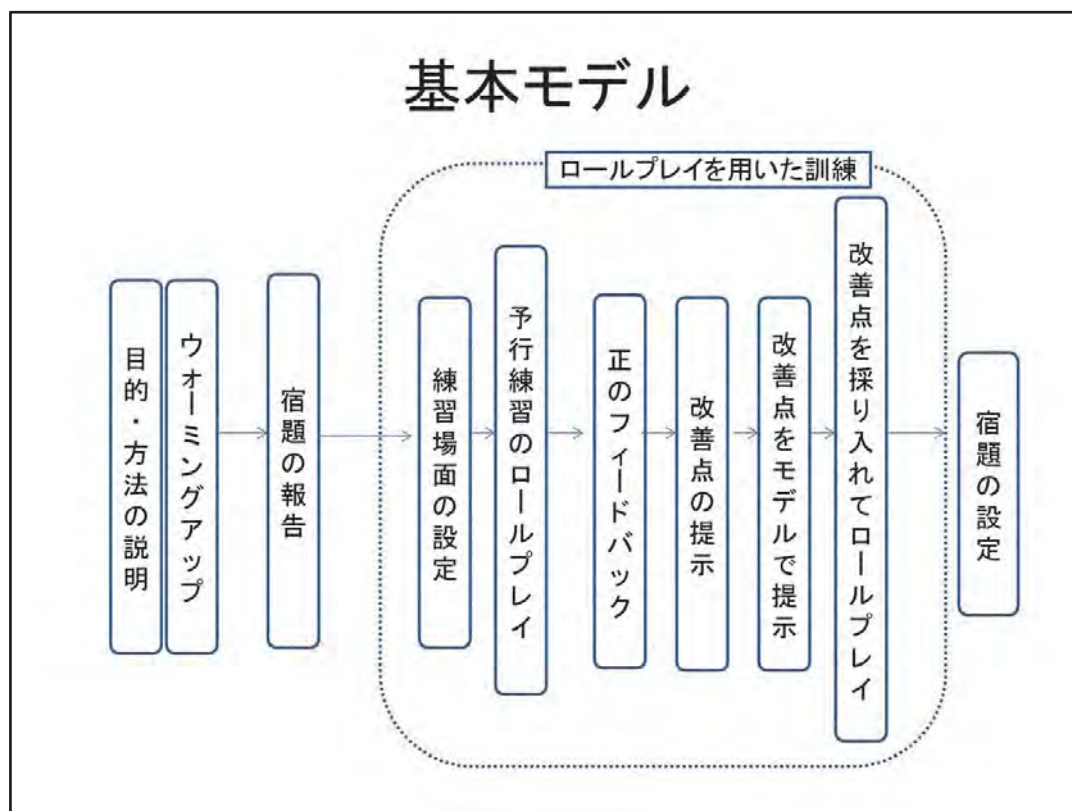
* 般化

ある場面で獲得されたスキルをそれ以外の場面でも使えるようになること。

作業課題と誤り無し学習の訓練

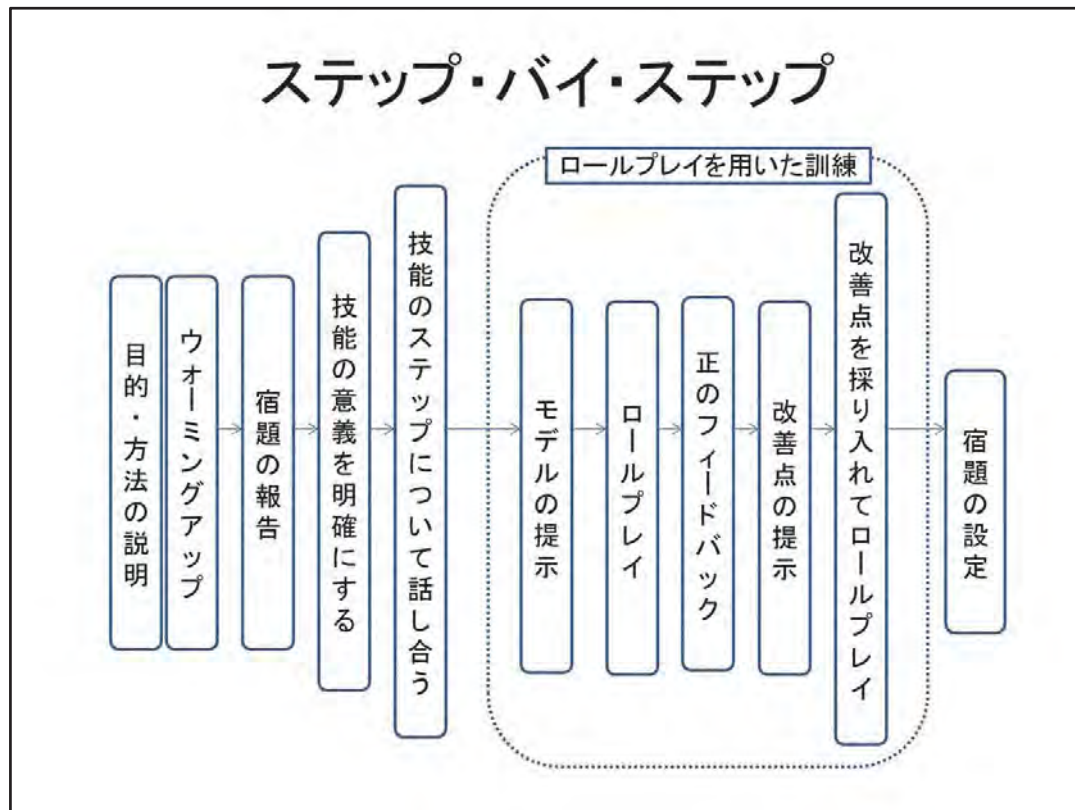
- 作業課題を細かい要素に分析
- 作業を一連のステップで示し、前向き連鎖で学習
- 各ステップで肯定的または、改善のフィードバック
- 各ステップでモデルを提示するか、実演
- 各課題を前向き連鎖で積み重ねる
- 忘れないように何度も繰り返し、過剰学習
- 従来の試行錯誤学習より有効

障害が重ければ重いほど、試行錯誤学習よりも誤り無し学習（無誤謬学習）が有効とされる。作業を教える時によく使っていると思うが、SSTでもこの方法でコミュニケーションスキルを指導していく。



SSTにはいくつかの方法があるが、一番有名なのが基本訓練モデルと言われているものであり、現在、医療機関等で行われているSSTの多くはこの方法をとっている。
目的・方法の説明→ウォーミングアップ→宿題の報告の後、練習場面の設定、予行練習のロールプレイ(ドライラン)、それに対する正のフィードバックを与えて、改善点を提示して、その改善点を示したモデルを提示して、新しい行動のロールプレイをして、そこで改善点にポイントを当てた宿題の設定というのが基本的な流れとなる。

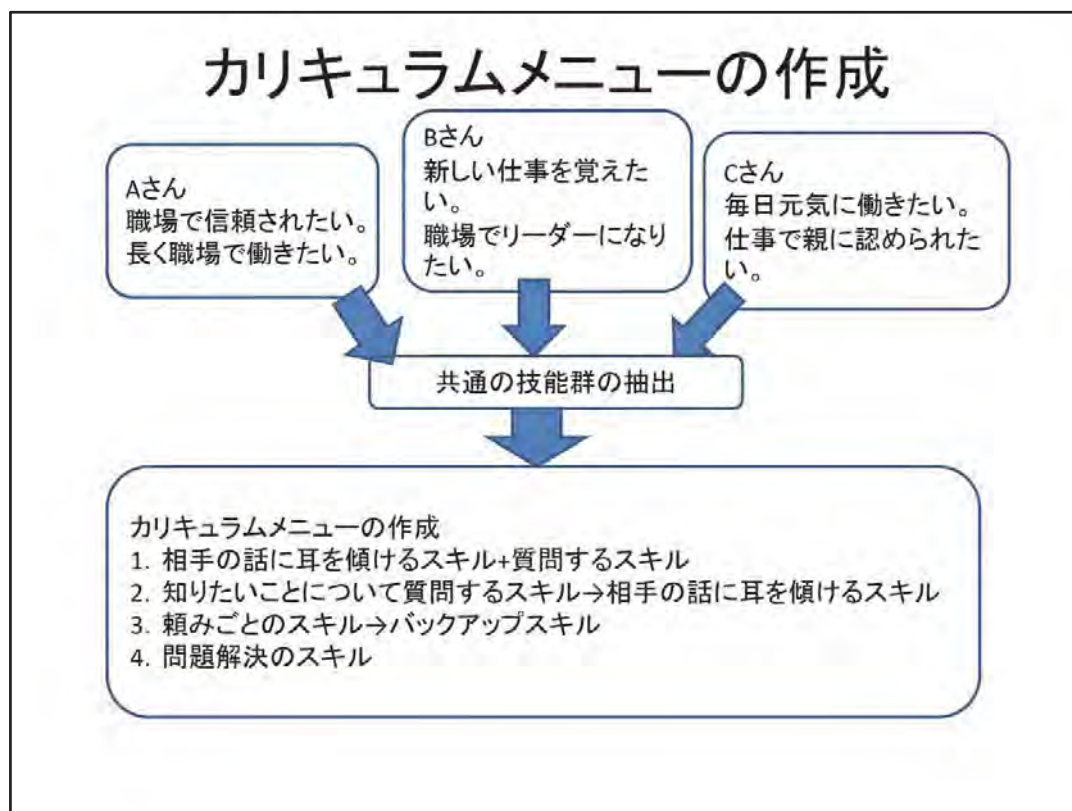
課題の設定については、基本訓練モデルでは、「今日あなたはどのような練習をやりたいですか」「あなたの目標を達成するには、どのような練習をすると良いでしょうか」と聞いて、対象者に設定してもらうが、知的障害者や発達障害者だと、問題をきちんと捉えることが難しかったり、外傷体験に関連した記憶が突然鮮明に甦るフラッシュバックを起こしたりして、うまく行かないことがある。また、職場には継続就労、職場定着という共通する目標があり、その目標を達成するために必要かつ共通するスキルがあるという理由から、SST研修ではステップ・バイ・ステップという方法をとっている。



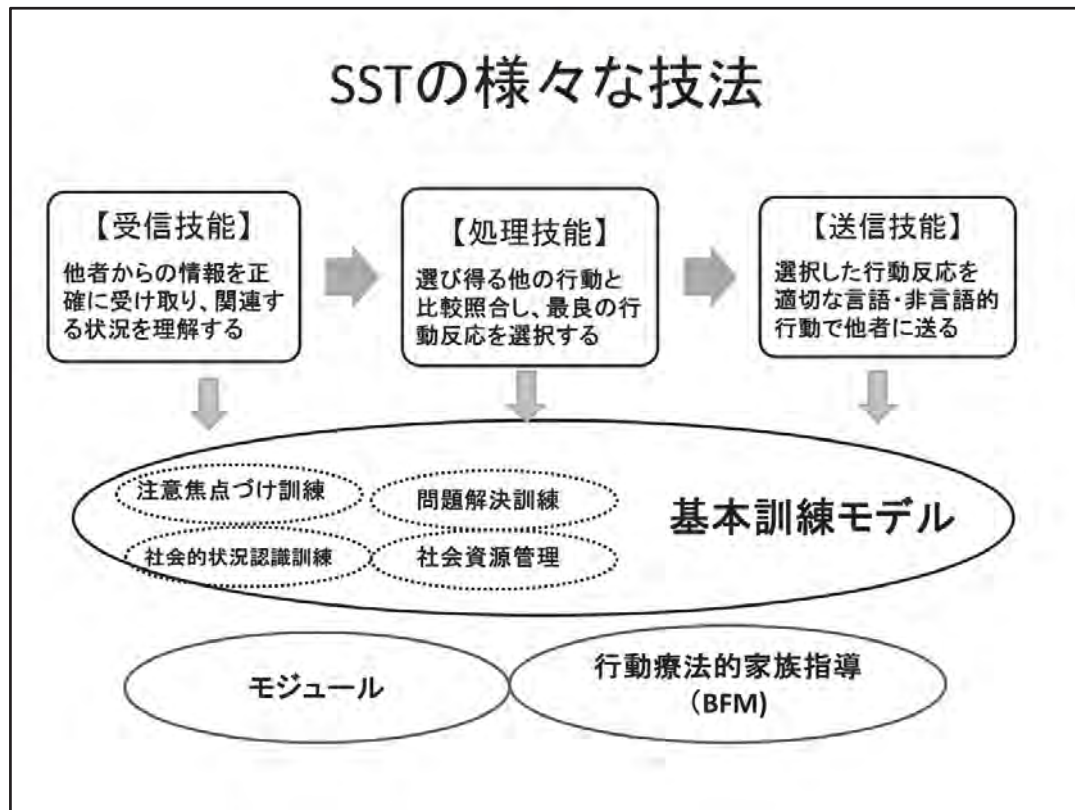
こちらは、今回の研修で行うステップ・バイ・ステップという方法。

アセスメント面接をもとにカリキュラムメニュー（次のスライドで説明）を設定し、それに沿って毎回の研修を実施する。毎回のSSTでは、あらかじめ決められた共通のコミュニケーションスキルについて全員で練習していく。

ロールプレイを用いた訓練においては、まずはSSTの実施者であるリーダーによる適応的なモデルを見せ、その後、メンバーのロールプレイ、それに対する正のフィードバック、改善点の提示（修正のフィードバック）、さらにロールプレイによる練習という流れで全員がトレーニングを行っていく。



ステップ・バイ・ステップ方式のSSTでは、アセスメント面接結果をもとに、メンバーに共通する課題（コミュニケーションスキル）を抽出し、カリキュラムメニューを作成する。こちらはその例である。

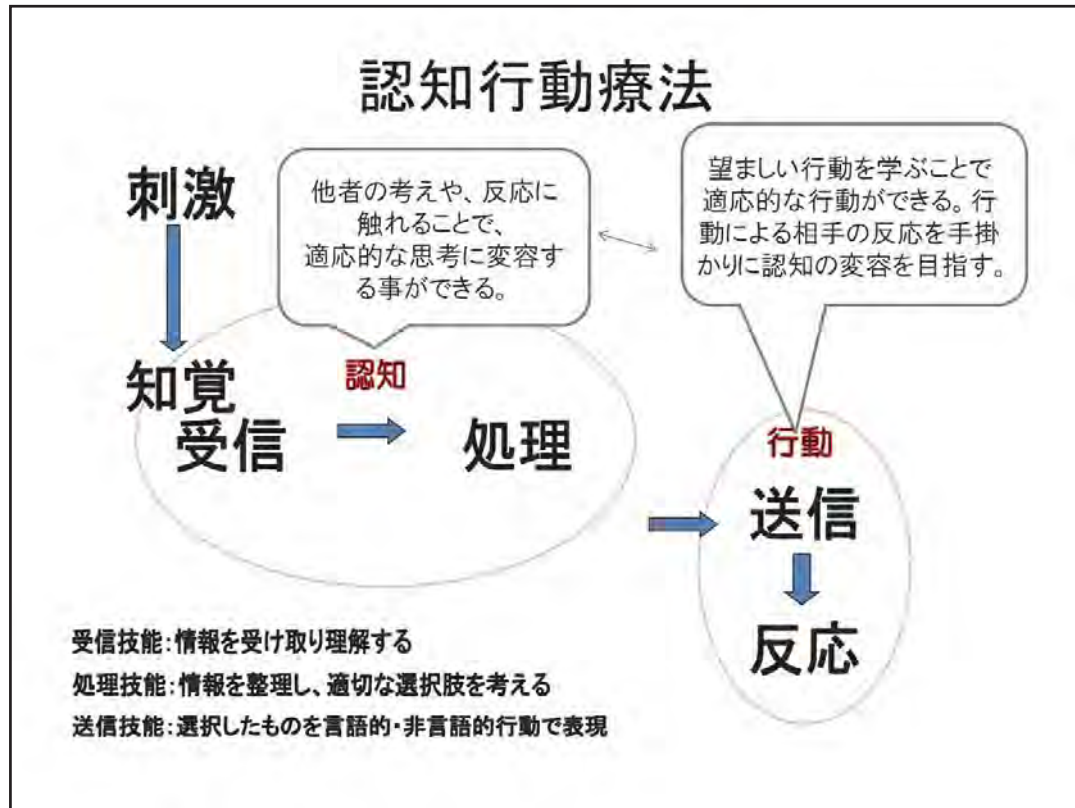


SSTの様々な技法についての紹介。

ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー

第2回パートナー研修

SSTは、より行動に比重を置いた「認知行動療法」である。第2回では「行動」に注目し、人間の行動の原理、訓練の構造を学ぶ。



認知行動療法とは、対象者の不適応状態に関連する行動的、情緒的、認知的な問題について、学習理論をはじめとする行動科学の諸理論や行動変容の諸技法を用いて、不適応な反応を軽減するとともに、適応的な反応を学習させていく方法。
 SSTは行動の方を重視する認知行動療法であり、行動を変えていくことにより認知の変容も促していく。
 認知も行動も両方の変容を狙う治療法である。

発達障害者の発達特性

- ある出来事の全体像をとらえることが苦手で、部分的、細部に注目する傾向がある。
- 発達障害の基本特性は訓練することで無くなるものではない。
- 発達特性は対人的技能の発達に影響を与えている。
⇒対人的技能のバリエーションの乏しさは、社会場面への参加を阻む要因となり、技能発達がしにくい環境を生む。
- 発達特性の具体的な現れ方は、一人ひとり違う。

対人スキルを学習することにとどまらず、対人スキルのバリエーションを増やし、さまざまな社会体験をおこなえるようになることで、心理的・社会的発達を促すことが目的である。

発達障害の発達特性のひとつに、出来事の部分、細部にこだわり、全体像として捉えることが苦手ということがある。

基本的に発達障害のこの特性は訓練してなくなってしまうことはない。

全体像を捉えられないと、対人的技能がうまく身につかず、対人技能のバリエーションが乏しくなる→社会場面への参加を阻む要因となり、さらに技能を発達させる機会がなくなってしまうという悪循環が生まれやすい。

発達障害者に対するSSTでは、対人スキルを学習することにとどまらず、対人技能のバリエーションを増やしていくことを目的とする。それにより社会参加の体験を増やし、心理社会的発達を促していく。

SSTの背景の理論

・ 学習理論・行動理論



・ 社会的学習理論

- － モデリング: モデルの観察を通じて行動を観察すること
- － 強化: 行動に対して好ましい結果を与えること
- － 行動形成: 望ましい行動に近い反応を強化し、ステップを踏んで行動を増幅させていくこと
- － 過剰学習: 自動的に出来るまで繰り返し練習すること
- － 一般化: ある場面で獲得された技能をそれ以外の場面でも使えるようになること

SSTでは、学習理論・行動理論と呼ばれる理論体系に基づき、行動分析というアセスメントを行う。

行動分析では、行動を、「直前の状況」、「行動」、「直後の状況」という3つの枠組み(三項随伴性)で捉えていく。(38ページ参照)

また、SSTでは、社会的学習理論(26～27ページ参照)に基づき、トレーニングを行う。

キーワードは「モデリング」、「強化」、「行動形成」、「反復学習」、「一般化」の5つである。

目的とする行動のきっかけとなる手がかりを与える等により、行動を起こしやすい状況を作る。その行動を起こしたら、すかさずそれを強化し、スモールステップ方式で行動を形成していく。さらに、過剰学習させることにより、その行動の一般化を促していく。認知機能障害を有する障害者に対しては、こういった手続きで指導・支援を行っていくことが重要。

SST基本理論 その1

・オペラント条件づけ(行動随伴性)

行動の起こる頻度が増えたり、減ったりすることを理論的に説明。

正の強化・負の強化

ある行動が増えたり維持されるのは、その人にとって良い結果が伴う、または悪い結果が伴わなくなる

消去・罰(正の弱化・負の弱化)

ある行動が減ったり消えるのは、その人にとって悪い結果が伴うまたは、良い結果が伴わなくなる。

…消去・罰の手続きのみでは適応的な行動は身につかない

オペラント条件づけによる行動の出現頻度の変化について説明。
ある行動をとったことにより、本人に対して良い結果が得られればその行動は増え(強化)、悪い結果がもたらされれば減っていく(弱化)。この強化、消去・罰の組み合わせによって行動は学習されていくが、SSTでは強化を効果的に行うことにより、行動形成を支援する。

* オペラント条件づけ

オペラント行動(特定の誘発刺激を持たず、自発的に生じる行動)の直後の環境の変化に応じて、そのオペラント行動の自発頻度が増えることを、オペラント条件づけと呼ぶ。

* 行動随伴性

オペラント行動とその直後の状況の変化との関係のこと。行動分析学では、行動随伴性によって行動の原因を明らかにする。

行動の自発頻度を向上(強化)させる刺激は好子(強化子)、低下(弱化)させる刺激は嫌子(罰刺激)と呼ばれ、行動随伴性は、好子と嫌子の出現と消失によって以下の4種類に分けられる。

- ・正の強化(好子出現による行動の強化) →39ページ参照
- ・負の強化(嫌子消失による行動の強化) →40ページ参照
- ・正の弱化(嫌子出現による行動の弱化) →41ページ参照
- ・負の弱化(好子消失による行動の弱化)

「正」=行動の前にはなかった刺激が行動の後に出現すること

「負」=行動の前にはあった刺激が行動の後に消失すること

* 消去

先行刺激の対呈示を止めたり、強化刺激を中止したりすることにより、反応行動を低減させること及びその操作のこと。→42ページ参照

SST基本理論

「なぜその人は、そのように行動するのか」

行動に関する出来事を分析する。

★人間の行動を理解するには・・・

- 1)「行動」に注目する
- 2)「直前の状況・環境」に注目する
- 3)「直後の状況・環境」に注目する



小山徹平：金剛出版「SSTテクニカルマスター」2010、10

障害者を支援する者としては、行動を、「直前の状況」、「行動」、「直後の状況」という3つの枠組み（三項随伴性）で考えて支援していくという姿勢を身につける必要がある。

適応的な行動の獲得、問題行動の消去のためには、その原因を直後の状況から考え、直後の状況を操作することにより、支援していくことが重要である。

SST基本理論

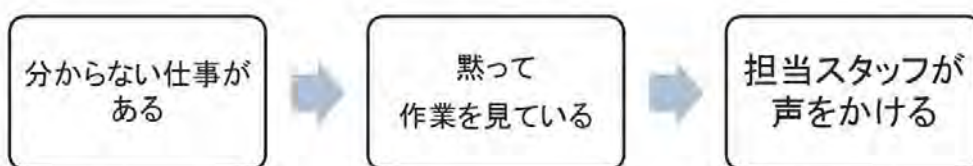
「なぜその人は、そのように行動するのか」

例えば・・・

★人間の行動を理解するには・・・

「正の強化」の場合

本人にとって良い結果が得られると、その行動は維持され、類似の刺激で再び起きやすくなる。



小山徹平：金剛出版「SSTテクニカルマスター」2010、10

正の強化とは、ある行動の後に、その行動の結果として本人にとってご褒美となるもの（強化子、好子）を与えることにより、行動の出現頻度を向上させること。

意図せずして正の強化を行っている例をあげる。

ある人が、分からない仕事があるという「状況」において、黙って作業を見ているという「行動」をとった結果、担当スタッフに声をかけてもらった（「直後の状況」）といった場合を考えて見る。声をかけてもらうことにより、この人には、「安心感」や「わからない仕事を教えてもらえる」といった良い結果がもたらされることになるので、この「行動」は強化されることになる。

この場合、いくら分からないことがあったら自分から質問するようという指導を行っても、その行動は身につかない。黙って作業を見ているという「行動」を強化している「直後の状況」、すなわち、支援者側の行動を変えていくことが必要となる。

SST基本理論

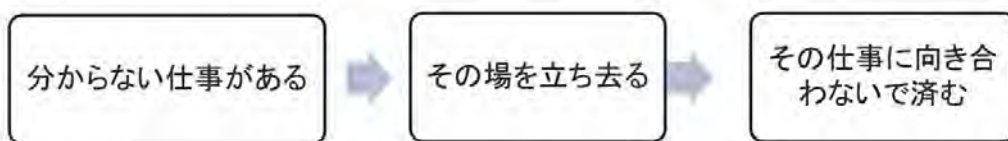
「なぜその人は、そのように行動するのか」

例えば・・・

★人間の行動を理解するには・・・

「負の強化」の場合

本人にとって悪い結果が無くなると、その行動は維持され、類似の刺激で再び起きやすくなる。



小山徹平：金剛出版「SSTテクニカルマスター」2010、10

負の強化とは、ある行動の後で、本人にとって不快な刺激（弱化子、または嫌子）が取り除かれたり、減少することにより、行動の出現頻度を向上させること。

分からない仕事があるという「状況」において、ある人は、その場を立ち去るといいう「行動」をとった結果、その仕事に向き合わないで済むという「状況」になり、不安から解消されたとしたら、この行動は維持、増加していく。

その場を立ち去ることにより、わからない仕事に向き合うという不安という不快な刺激から解放されるという本人にとって良い結果がもたらされることにより、黙って立ち去るという行動は維持、増加することになる。

問題行動が維持、増加する原因は直後の状況にあり、直後の状況を変えていくことにより、問題行動を適応的な行動に変えていこうというのがSSTの考え方である。

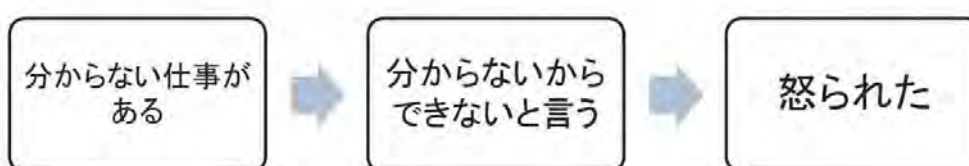
SST基本理論

「なぜその人は、そのように行動するのか」

例えば・・・

★人間の行動を理解するには・・・

「罰」の場合

本人にとって悪い結果が伴うと、その行動は少なくなる。

小山徹平：金剛出版「SSTテクニカルマスター」2010、10

罰(弱化)とは、ある行動の後で、その行動の結果として、本人にとって望ましくないものを与える、あるいは本人にとって好ましいものを取り除くことで行動の出現頻度を減少させること。本スライドは正の弱化の例である。

分からない仕事があるという「状況」において、ある人は、わからないからできないと言うという「行動」をとった結果、怒られたという「状況」になった場合、この行動は減少していく。また、分からないことを伝えるという適応的な行動の減少にも繋がりがねない。この場合、分からないことを伝えたことについては強化し、その上で、仕事のやり方を教えていく等の支援を行うことが大切である。

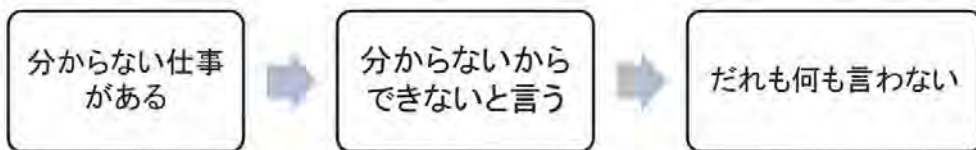
罰は即効性があるため、自傷他害行動等のすぐに止めなければならない行動に対しては有効。しかし、互いの感情面に悪影響を与えることが多く、また、持続性がないため、行動変容を促す手法としては望ましくない。罰は、必ず強化と組み合わせて使い、問題行動を適応的な行動に置き換えていくことが必要である。

SST基本理論 その1を援助に活かす
「なぜその人は、そのように行動するのか」

例えば・・・

「消去」の場合

本人にとって良い結果が得られない場合、その行動は少なくなる



小山徹平；金剛出版「SSTテクニカルマスター」2010、10

消去とは、行動に対して反応をしないことにより、行動の出現頻度を低減させること。

分からない仕事があつて、分からないからできないと言うという「行動」をとつても、だれも何も言ってくれないという「状況」があると、その行動がなくなることがあるが、これは周囲の無反応がもたらした消去の結果である。

消去は、罰とは反対に、即効性はないが持続性がある。また、罰と同じく、必ず強化と組み合わせて使い、問題行動を適応的な行動に置き換えていくことが必要である。

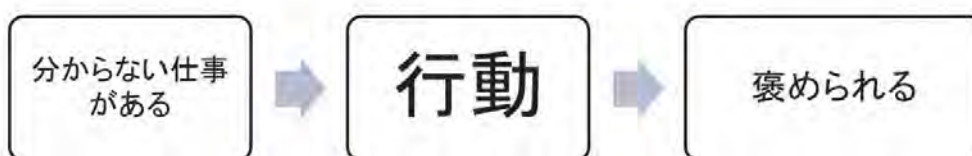
SST基本理論

「なぜその人は、そのように行動するのか」

「弱化」だけでは適応的な行動は身につかない

「正の強化」を与える

本人に社会的で適応的な行動を促し、その行動の結果としてはよい結果を与える。→その行動は増えて似たような状況で適応的な行動が出やすくなる。



小山徹平：金剛出版「SSTテクニカルマスター」2010、10

弱化や消去だけでは適応的な行動は身につかない。必ず強化と組み合わせて行うことが必要である。

SSTでは「正の強化」(＝褒める)を効果的に行いながら、望ましい行動の学習を支援する。

本人に適応的な行動を促して、その行動をおこしたらすかさず良い結果を与えることが大切である。

例えば、分からない仕事があるという「状況」において、分からないので教えてくださいという「行動」をとった場合、質問に来たという行動に対して、褒めるという正の強化を与えることにより、この行動の出現頻度をあげていくことができる。

学習理論(行動理論)

「なぜその人は、そのように行動するのか」

行動の維持要因を探る。

行動が維持されている時・増える時。

- * 行動の直後に、行動を起こした人にとって望ましい事がある。
- * 行動の直後に、行動を起こした人にとって嫌なことがなくなった時。

行動が減る

- * 行動の直後に、反応がない

行動が止む時。

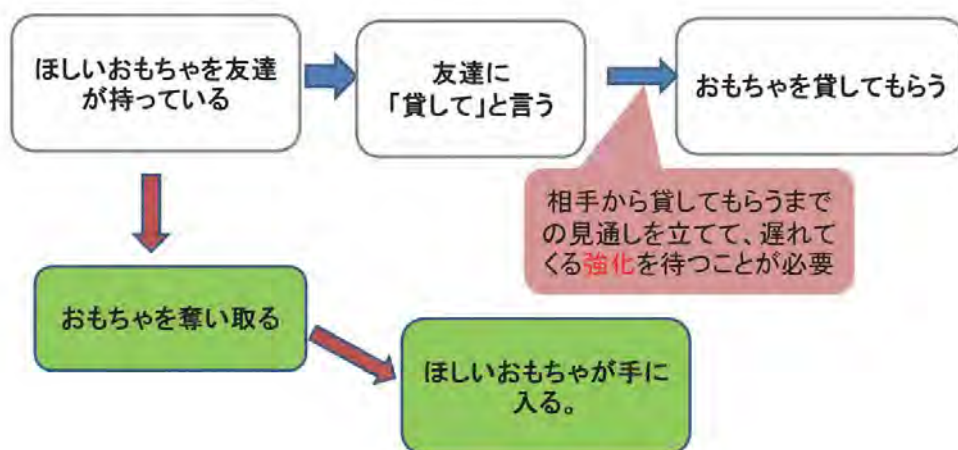
- * 行動の直後に、行動を起こした人にとって望ましくないことがある。

小山徹平：金剛出版「SSTテクニカルマスター」2010、10 より

「なぜその人は、そのように行動するのか」を考える時、その人が行動をとった結果、どのようなことが起こっているのかを把握することが重要である。

社会的スキルを教えるだけでいいのか？

「強化」が遅延することに対する「強化効果」の減少が大きいと考えられる。



強化のタイミングについての説明。

障害が重ければ重いほど、強化子の提示が遅れると強化の効果が薄れていく。

子どもの例で考える。

友達が持っているおもちゃが欲しいという「状況」で、おもちゃを奪い取るという「行動」は幼い子どもではよくあること。これに対する指導としては、そういう時は貸してと言おうねとモデルを示して教え、それができたらすかさず褒めるということを行う。貸してと頼んだ結果、後で貸してもらえるが、「行動」してから強化子が与えられるまでにタイムラグが生じる。これに対して、おもちゃを奪い取るという「行動」をとった場合、すぐにおもちゃが手に入る、すなわち、即時に強化子が与えられることになる。発達障害児・知的障害児の中には、なかなかこの頼むという「行動」が身につかない子どもも少なくないが、これは遅延する強化に耐えられないことによるもの。障害が重ければ重いほど、即時強化が重要となる。

行動理論・行動分析を知っておくと・・・

★期待できること・・

- * なぜ問題行動が起きているのか、なぜ適切な行動が起きていないのかが、適切にアセスメント出来る
- * 具体的な介入方法、対処方法が分かる。
- * 訓練の場としてだけでなく、普段の関わりにおいて、適切な関わりが取れるようになる。

★期待できないこと・・

- * 認知機能障害や精神症状などの主症状を治すことはできない。
- * 自閉的なこだわりなど一部の行動には有効でない場合もあると指摘されている。

行動理論・行動分析をもとにした指導・支援方法の効果とともに、限界について記載した。

ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー

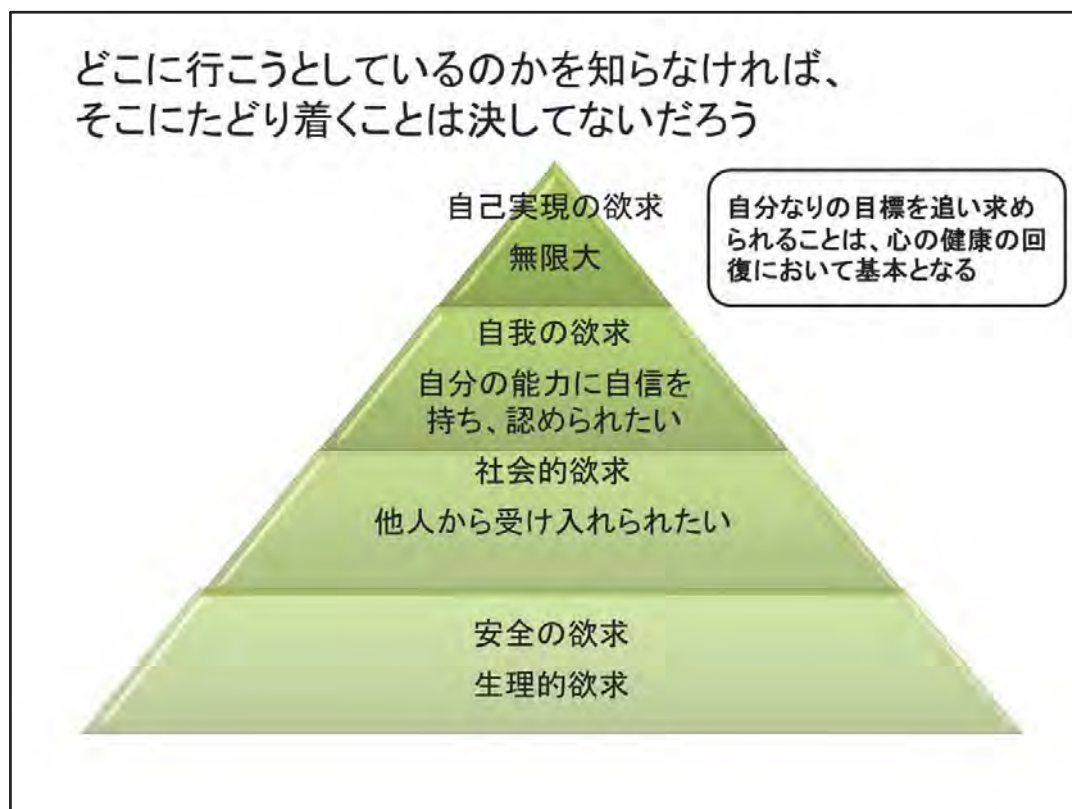
第3回パートナー研修

SSTによって培われる「社会生活技能」は、社会生活を営む上で全ての
人に必要不可欠なもの、そして「社会生活技能」はいつの段階でも学習で
きるものである。障害によって欠損または、機能不全の状態であっても
「社会生活技能」学習することが可能である。しかし、学習するためには
その人の学びたいという動機が必要であり、指導や躡では身につかない。
その人自身がなれたらいいと思える自分、できるようになりたい自分を
「希望」という形で表現し、その人の「希望」から具体的な「目標」とい
う道しるべを作り、それをもとに、対象者と支援者の協働作業にてトレ
ーニングしていくということの重要性について再確認していく。

社会生活技能に媒介される広い領域の重要な対人技能

- 愛し、働く能力
- 親密さと相互的な愛着性
- 親切、寛容、いたわり
- 社会的・情緒的知性
- 共感と他者に対する純粋な関心
- 異なる意見・習慣・背景をもつ人に対する寛容性
- 相互に満足し、持続できる多様な関係を作る能力
- 家族、友人、仕事・遊びでのチームへの誠実さ
- ほかの人と組んで問題解決を図る効率性
- 他の人を心配し、気づかう気持ち
- 社会規範に沿った自分自身への適切な目標と期待

社会生活技能に媒介される広い領域の重要な対人技能についてはスライドに記載したような様々なものがあるが、SSTでは、こういったことも育てていくことを目的としている。



SSTは、徹底した本人の希望志向から始まっている。
SSTでは本人の欲求を引き出し、それを達成するための目標という道標をたて、それに向けて進んでいくための支援を行う。
欲求はピラミッド状に構成されており、欲求はひとつずつ満たして積み上げていくものである。

* アブラハム・マズローの欲求段階説(スライドの図)

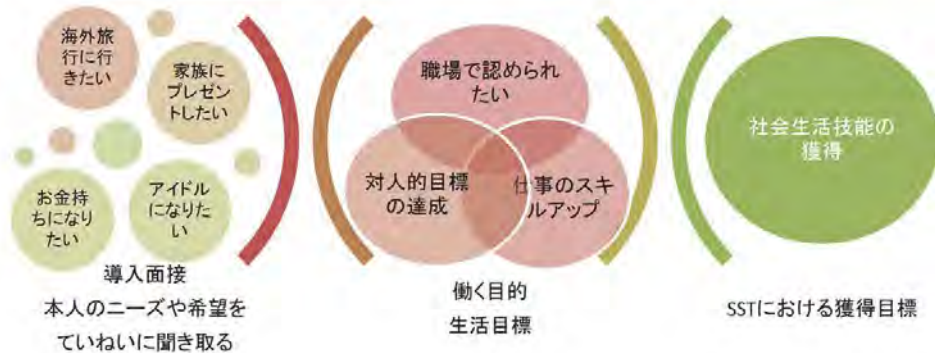
人間の欲求は「生理的欲求」、「安全の欲求」、「社会的欲求」、「自我の欲求」、「自己実現の欲求」に分けられ、これが5段階のピラミッドのように構成されている。人は、低階層の欲求が満たされると、より高次の階層の欲求の充足を欲するとされる。

- 生理的欲求 : 食欲、睡眠欲等の生きていくための基本的・本能的な欲求。
- 安全の欲求 : 生を脅かされないことの欲求
- 社会的欲求 : 集団に帰属することを求める欲求
- 尊厳欲求 : 他人からの承認、尊敬を求める欲求(スライドでは「自我の欲求」と表記)
- 自己実現の欲求 : 自分の能力を発揮し、あるべき自分になりたいという欲求

SSTの基本的な考え

☆本人の希望とSSTの目的

その人の働く動機や長期的な希望や目標を丁寧に聞き取る。
その中でSSTが役立てられる目標を抽出することができる。

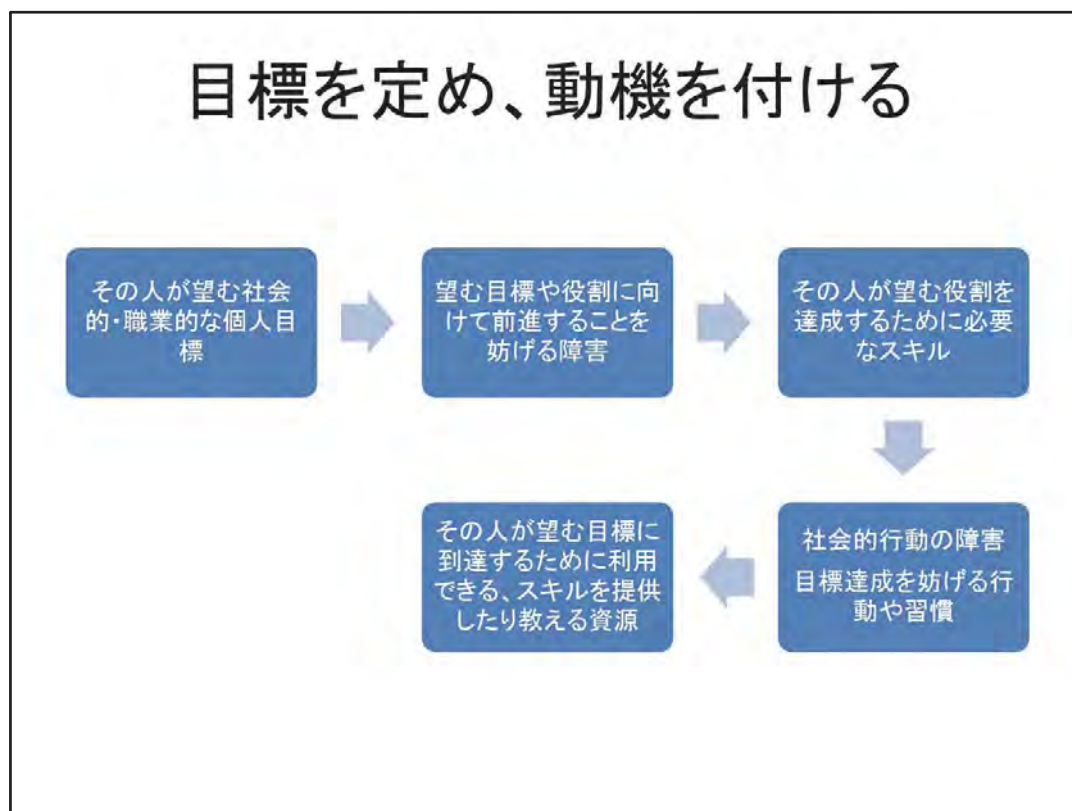


SSTでは、開始前の準備として、本人の欲求から目標を導き出していくために導入面接を行う。

SSTは、リハビリテーションの1つの技法である。障害者をリハビリしていく、リカバリーしていく、回復を支援するためのトレーニングの1つである。

仕事をするということは、本人が人生を、もう一度、生き直してみる、人生を取り戻していくというリカバリーの過程において非常に重要なことである。

目標を定め、動機を付ける



導入面接においては、まずは本人の希望をもとに、社会的、職業的な個人目標を設定する。

次に、目標の達成を障害は何か、そして、その障害を乗り越えるために必要なスキルは何かということを考える。

それから、本人が行っている行動や習慣を踏まえた上で、そのスキルについて評価していく。

このスキルについてのトレーニングを行っていく1つの方法がSSTである。

社会的知覚技能の苦手

「傾聴」

基本的に自分の内面に注意の焦点が向かっていて、たまにしか外部に注意が向かないため、会話の中で適切な応答をするのに必要な情報を十分に得られない。

「内容を明確化させる」

会話の中での混乱に気づけなかったり、混乱を解決できなかったりする。
高度なレベルでは、会話の混乱による相手の「困ったような」「首を傾げる」などの相手側の混乱に気づく能力が無いと、意思疎通に関係ない無駄なやりとりが続く

「話題との関連性」

自分の問題や家族のことに関係した話ばかりするため、話題の関連性に欠ける事がしばしばおこる。

「タイミング」

速やかな情報交換と沈黙の双方
感情状態も対人場面でのタイミングの適切さに影響を与える
社会的なルールについての知識が必要

「相手の感情の認識」

感情は言語的、非言語的な手がかりの微妙な組み合わせによって伝わる。
(たいていの人は、自分の感情を明瞭で率直な言い方で自己主張しない)

発達障害、知的障害、精神疾患を持っている方たちに共通する課題として、社会的知覚技能の苦手さがある。

誰かとコミュニケーションの際に相手がどう思っているか、今どういう状況なのかということ把握する力を社会的知覚技能という。

支持的コミュニケーション

ストレスや緊張を与えやすいコミュニケーションタイプ

コミュニケーションの 落とし穴	緊張を与える コミュニケーション例	コミュニケーションの工夫
威圧的・～のはずだ	何時に来るべきか知っているはずだ	00時00分に来てください
相手の感情の決めつけ	私の指摘に腹を立てていますね	怒っているように見えますが、そうですか？
「常に」や「全然」という言い方	やることは決まっているのに、全然覚えありませんね	あなたが、理解できているか、心配しています
あてこすりや皮肉	やりたくないから、怠けましたね	昨日、あなたがゴミを片付けなかったので、私はガッカリしています
肯定と否定の混在	あなたの服装はいいけど、髪型はひどいね	今日のあなたの服装はとてもいいですね

社会的知覚に苦手を持っている人たちとのコミュニケーションの際は、支持的なコミュニケーションが有効とされる。(スライド)

知的障害、発達障害、精神疾患のある方は、緊張やストレスが高まると混乱する。緊張が高まると、問題行動や症状が出現することがあるため、なるべく緊張を与えない支持的コミュニケーションをとることが望まれる。

コミュニケーションを取るときのポイント

- こちらにしっかりと注意を向けてもらう
- 具体的な内容にする
- 順番をつける
- 余計なことを言わない
- 気持ちをストレートに表現する
(「私は～」と **メッセージで表現**)
- プレッシャーをかけない
- 気持ちをよく聞き、相手の気持ちを決め付けない
- 繰り返し、わかりやすく伝えていく
- 正のフィードバックを伝える

知的障害、発達障害、精神疾患を持つ人とのコミュニケーションを取るときのポイント

傾聴のスキル

コミュニケーションにおいて基本的で重要な技能のひとつが、相手の話を傾聴することです。相手の言葉を大切にすることは、相手に関心を持っていることを示すと同時に、相手を理解し、尊重することにもつながります。

ステップ

- 1 相手の顔を見る
- 2 うなずいたり、相槌をうつ
- 3 相手の言ったことを繰り返す

＜ステップ・バイ・ステップ方式のSST体験～傾聴のスキル～＞

「傾聴のスキル」は、で基本的かつ重要なコミュニケーションスキルのひとつである。

このスキルは、相手の話をしっかりと聞いているということを示す、自己主張のスキルである。(スライド中のステップ)

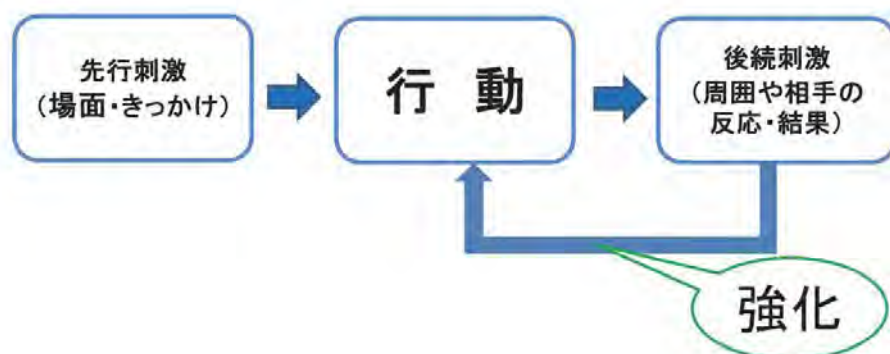
ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー

第4回パートナー研修

SSTは高度に構造化された訓練技法である。訓練は決められた一連のステップに従い進行される。そのステップの一つ一つは社会的学習の原理に基づいている。目標達成のための手順を小さなステップに分解し、また一つ一つの訓練課題を要素的なステップに分解する。精神障害、発達障害のある対象者は集中、学習、記憶、判断といった認知機能に障害があるため、SSTの手続き学習による訓練の方法が有効である。

社会的行動の獲得原理

「社会的行動」は他人の行動の観察と、自分の行動から自然に生じる結果との両方の組み合わせによって学習される



人間の社会的行動は他人の行動の観察と、自分が行動してみたときに起こる結果、相手の反応との組み合わせで学習されていくというのが社会的行動の獲得原理。

SSTはこの原理に基づき、まずは適応的な行動をモデルとして提示し、次に本人にロールプレイで実施させ、それに対する正のフィードバック(良い結果)を与えることを繰り返しながらスキル獲得を支援していく。

* 社会的行動

社会に適応している行動のこと。

社会的学習理論

社会的学習理論の「5つの原理」

- ①モデリング
- ②強化
- ③行動形成
- ④過剰学習
- ⑤般化

第1回目(26～27ページ参照)で紹介した社会的学習理論の5つの原理について、ひとつずつ確認。

①モデリング

モデルの観察を通じて行動を学習する

複雑な社会的行動を教える上で最も効果的な方法！！

SSTでは・・・

リーダーや他の参加者のモデルを観察することで学習が促進される。

- ・リーダーや他のメンバーによる技能のモデルを提示する。
- ・他のメンバーの練習の観察。
- ・**効果的なモデルが提示されるかどうか学習の鍵！**

モデリングとは、モデルの観察を通じて行動を学習すること。複雑な社会的行動を教えるうえで最も効果的な方法。

百聞は一見にしかず、説明するよりもモデルを見せた方が学習はスムーズに進む。

SSTでは、必ずモデルを見せている。リーダーだけでなく、他の参加者のモデルを観察することでも学習が促進される→グループの重要性。

ステップ・バイ・ステップ方式のSSTでは、モデルの提示が成否の鍵となる。

②強化

**その行動をまた実行する可能性を高めるため、
行動に対して好ましい結果を与えること！！**

SSTでは……

**セッション参加への努力や学んだ技能の
実行に対して……**

「正のフィードバック」がなされる

→またやってみよう！！と思い実行する。

★具体的かつ適切な「強化」はSST成功の鍵！！

強化とは、その行動をまた実行する可能性を高めるため、行動に対して好ましい結果を与えること。

SSTでは、即時に、具体的にフィードバック(良い結果)を与える。また、参加者のどんな小さな努力や行動に対しても「正のフィードバック」を行う→またやってみよう、と思い実行する。

具体的かつ適切な「強化」はSST成功の鍵である。

SST以外でも、日々の障害者支援においても重要なキーワードである。

③行動形成

望まれる目標に向けて、連続的にステップを踏んで強化を行っていくこと。

SSTでは……

- ・単純な行動から複雑な行動へ変化させる。
- ・練習内容を段階的に難しくしてゆくことで、技能の向上が期待できる。
- ・宿題の内容も段階的に難易度を高く変化させる。

★わずかな行動の変化も見逃さない！すかさず強化！

行動形成とは、目標に向けて、連続的にステップを踏んで強化を行うことにより、スモールステップ方式で行動を形成していくこと。

SSTでは、単純な行動から複雑な行動へ変化させる→技能の向上が期待できる。宿題の内容も段階的に難易度を高く変化させることで、目的とする行動の獲得を支援する。この時のポイントは、わずかな行動変化もすぐに強化すること。

できてあたりまえと思っていると、わずかな行動変化を見落としがちだが、そこに敏感に意識することが必要。対象となる人たちのハードル、期待値をいい意味で下げて支援していくことも大事である。

④過剰学習

学んだスキルを自動的にできるまで繰り返し練習する。

SSTでは……

- ・メンバーの課題となる技能を、SST中や宿題で繰り返し練習する。
- ・生活の場面で練習が繰り返しできるように宿題の出し方を工夫する。

★実際の生活の場面でたくさん練習できるように宿題が設定される！

過剰学習とは、学んだスキルを自動的にできるまで繰り返し練習すること。

SSTで学んだスキルを、普段の仕事、実生活の中で練習できるように、また、周囲の人がその練習に対して適切にフィードバックを与えることができるようにアプローチしていくことがSST成功の鍵。

⑤ 般化

ある場面で獲得された技能を、それ以外の場面でも使えるようになる

SSTでは……

SSTが有効かどうか最終的に証明するもの。

★身の回りで自然に起こる対人場面で、学んだ技能が使えるようになること。

般化とは、ある場面で獲得された技能を、それ以外の場面でも使えるようになること。

身の回りで自然に起こる対人場面で、学んだ技能が使えるようになること、これがSSTの効果の指標となる。

SSTの8条件 Mueser. K. T

- ①対人状況における技能の不足な点と過剰な点を評価すること。
- ②ある特定の技能について学習の方法を提供すること。
- ③社会的場面を模した中で治療者らによるモデリングが行われること。
- ④患者に対して練習している技能に焦点を当てた教示が行われること。
- ⑤ある技能に対して参加者による実技リハーサルが行われること。
- ⑥治療者やメンバーから参加者に対して正のフィードバックと矯正のフィードバックが与えられること。
- ⑦リハーサルとフィードバックを繰り返す。
- ⑧般化を促すための宿題が与えられること。

SSTの8条件←重要

人を動かす・・・

やって見せて、
言って聞かせて、
させてみて
褒めてやらねば、
人は動かじ

話し合い、耳を傾け、承認し、
任せてやらねば、人は育たず

やっている、姿を感謝で見守って、
信頼せねば、人は実らず



まさにSSTそのものということで、山本五十六の名言を紹介。

「要点を伝える」スキル

説明することは、自分で仕事をするまたは、誰かと仕事を共有する時にも大切です。スキルをマスターすれば、相手はあなたの言いたいことを理解しやすくなり、返事もしやすくなります。

ステップ

1. 伝えたいもっとも重要なポイントを決める
2. ポイントを短い文章で話し、話題をそらさない
(具体的かつ簡潔に・・・質問と話の要点は別々に)
3. 相手が返事をしたり質問できるように、間をとる
4. 質問されたら答える

<ステップ・バイ・ステップ方式のSST体験～要点を伝える～>

「苦情を言う」スキル

相手に行動を変えてもらうための、苦情を言わなければならない場面はよくあることです。はっきりと言い分を述べたり前向きな提案をすることで、相手に理解してもらい、同じことが繰り返されることを、少なくすることに役立ちます。

ステップ

1. 相手の顔を見る
2. 落ち着いてはっきりと話す
3. 具体的な状況を伝える
4. その問題の解決案を相手に提案する
または、相手側の提案を促す
(抽象的な質問との混在は避ける)

＜ステップ・バイ・ステップ方式のSST体験～苦情を言う～＞

ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー

第5回パートナー研修

第5回では、①ステップ・バイ・ステップ方式SST、②個人SST、そして、③問題解決技能訓練という3つの演習を実施。

①については、このパートナー研修と並行して実施したSST研修のビデオの視聴後、SSTの進め方やそのポイントについて解説。

その後、3人1組で、視聴したSST研修のテキストをもとに演習を行った。

②については、71ページ～75ページのシナリオをもとに、講師によるデモンストレーションを見学後、2人1組で個人SSTの演習を行った。

6868

③については、参加者より提出されたテーマをもとに、講師がSSTのリーダーを担当し、参加者全員をメンバーとした演習を行った。

セッション進め方

1、技能の意義を明確にする。

- その技能を学ぶ理由を参加者から引き出す。
- 参加者からの意見で、技能の意義に関係するものは、すべてほめて是認する。
- 参加者から挙がらなかった点があれば追加説明する。

「あなたの目標を達成するために今日学ぶ技能は役に立ちますか？」

2、技能のステップについて話し合う。

- 技能のステップごとに、必要な理由を話し合う。
- その必要な理由を参加者が理解できているか確認する。

「この技能を使う上で、このステップは重要ですか？ 「なぜ、重要ですか？」

3、ロールプレイを用いて技能のモデルをし、モデルについて参加者と話し合う。

- リーダーから「この技能をお手本としてやって見せます」と説明。
- リーダーとコ・リーダー二人で、その技能のモデルをする。
- モデルは手短で、あまり限定的な場面ではなく、応用したり、自分の場面に置き換えやすいものを見せる。
- 技能の各ステップをモデルで使っていたかどうか話し合う。
- モデルは、その場面で効果的かどうか、参加者に意見を求める。

「全体的にこの私のやり方は、このような場面で効果的でしたでしょうか？」

4、モデルと同じ場面で、参加者にロールプレイをしてもらう。

- ロールプレイをする参加者に質問して、ロールプレイの目的を理解しているか確かめる。
- 残りの参加者には、ロールプレイをする参加者をよく見ているように話す。

「誰かロールプレイをやりたい人は？」などとグループに投げかけるのではなく、リーダーはリーダーが決めた人に（技能に富む人から始めるとそのあとの参加者のモデルとなります。）「あなたにロールプレイをやってみたいのですが。」と率直に伝える方が効果が上がります。

5、正のフィードバックをする。

- ・リーダーは一番先に正のフィードバックをする。
- ・ステップにフォーカスした正のフィードバックを参加者から引き出す。
- ・具体的なフィードバックをするのはもちろんのこと、参加者からも引き出す。
- ・すべての努力を強化する。

6、修正のフィードバック（改善のための提案）をする。

- ・その技能をもっとうまくやる方法について提案を引き出す。
- ・提案は、建設的で明るい言い方で伝えるように努力する。

「今のロールプレイで、1つだけ行動を変えてみてほしい」「もう1つだけ加えてみてほしいことがある」等・・・提案する・・・がポイント。

7、同じ場面を用いて、もう一度ロールプレイしてもらう。

- ・本人が、提案を理解したか確かめる。
- ・変化させる行動は、明確で本人が修正可能なものにする。

必要なら個別にモデルを提示する。

8、さらに正のフィードバックをする。

- ・まず、改善のために変化させた行動に対して正のフィードバックをする。
- ・正のフィードバックはたくさん、でも具体的に行う。

9、上記手順で他の参加者にもロールプレイしてもらい、正のフィードバックをする。

10、宿題を設定し、次回のSSTで報告してもらう。

- ・技能を練習するために宿題を設定する。
- ・参加者に、「今日練習した技能を使えそうな場面を考えて見つけてください」と話す。
- ・それぞれの参加者の技能レベルと個人目標に合わせて宿題に手を加える。

シナリオによる個人 SST リーダー体験

「個人 SST（生活技能訓練）の実施」をシナリオで体験し、確認していきましょう。シナリオを通してリーダーおよびメンバーの体験をします。

メンバー：A さん

長期目標：みんなに信頼される人になりたい

短期目標：積極的に声をかけ、上手に会話したい

作業課題や支援計画など、支援者が設定する目標と同じくらい、本人が決めた目標がとても重要です。「なりたい自分」「将来の希望」等から、本人と協働で決めた目標を設定し、本人が主体的に参加できる訓練を目指します。

課題・目標場面を引き出す

リーダー：この一週間で何か私と話し合うことはありますか？

A さん：・・・このあいだ、書類を作るように頼まれて、ちゃんと作ったんだけど、「聞いているのか？」って言われた。

リーダー：そうですか・・・それは大変でしたね。A さんはちゃんと聞いていたんでしょう。

A さん：聞いていました・・・。

リーダー：A さんの長期目標と、短期目標を確認しましょう。目標を教えてください。

A さん：長期目標は「みんなに信頼される人になる」です。短期目標は「積極的に声をかけ、上手に会話したい」です。

リーダー：そうでしたね、A さんの目標達成の為に、この件については、練習できることがありそうですね。

A さん：そうですか・・・

1. 技能の意義を明確にする

リーダー：上手に会話するということは、相手に「私は話を聞いてますよ」と態度で示すことも大事です。今、Aさんは私の話を聞いて、「そうですか」と相槌をうったり、私の顔をきちんと見てくれているから、私はAさんが話を聞いているなと思って、安心して話しています。

Aさん：は～、はい。

リーダー：その、「はい」と言うのもとってもいいですね。

Aさん：はい。

リーダー：もし、私がAさんの話を聞いている時に、うなずきもしないで、顔も見ないでよそ見しながら、話を聞いてたら混乱しませんか。

こんな風に・・・

（身体ごと横に向き、視線も逸らす）

さあ、私に何か話してみてください。

Aさん：え、できません。話しづらいし、とても聞いてもらえるととは思いません。

リーダー：本当ですね、こうやって、顔を見て話したり、聞いたりすることは大事ですね。Aさんは今、ちゃんと顔見て聞いているから、とってもいいですね。

Aさんの目標の信頼される、そのために、上手に会話する。この目標達成の為に、「相手の話を聞く、相手に話を聞いていると態度で示す」は役に立ちそうですか？

Aさん：はい、役に立つと思います。

リーダー：そうですね、私も役にたつと思います。

2. 技能のステップについて話し合う

リーダー：「相手の話を聞く、相手に話を聞いていると態度で示す」ことを効果的に行うために、いくつかのステップにして考えてみよう。

まず、ステップ1「相手の顔を見る」、ステップ2は「うなずいたり、相槌をうつ」こと、ステップ3は「相手の言った事の大事な点を繰り返す」です。

相手に、話を聞いていると態度で示すために、ステップ1の「相手の顔を見る」ということは、重要ですか？

Aさん：はい、重要だと思います。

リーダー：そうですね、さっきも確認したけど、「相手の顔を見る」ことは絶対に必要ですね。「うなずく」「相槌をうつ」「相手の言ったことを繰り返す」・・・これは私がやってみるから、良く見て、練習してみましょう。

3. ロールプレイを用いて技能のモデル、モデルについて話し合う (ロールリバーサル)

リーダー：私がAさんの役をするので、書類を作る事を指示された時を思い出して私に、言われた事を言って見てください。
・・・それでは、始めましょう、はいどうぞ・・・

モデルのロールプレイ

Aさん（指示をする人の役になって）

「えーと、会議で使う資料だけど、20枚コピーして会議室に持ってきてください」

リーダー（Aさん役でモデル）

「はい、わかりました。20枚ですね」

Aさん

「はい、よろしく」

リーダー：はい、ここまで、参考になった？

Aさん：はい、ちゃんと顔見て、うなずいて、繰り返して内容を言っていました。

4. モデルと同じ場面で、ロールプレイ

リーダー：それでは、やってみよう、今度は私が指示を言うから、Aさんが聞く番です。

Aさん：わかりました。

ロールプレイ

リーダー（指示をする人の役になって）

「会議で使う資料だけど・・・」

Aさん

「はい」

リーダー

「20枚コピーして会議室に持ってきてください」

Aさん

「はい、20枚ですね」

5. 正のフィードバックをする

リーダー：良かったですよ。特に良かった点は、「はい」って言えたことが、とっても良かった。あと20枚ですねと繰り返したのもとっても良かったです。

Aさん：はい。

6. 修正のフィードバックをする

リーダー：今度は一つだけ、特に注意してやってもらいたいところがあるんだけど、いいですか。

Aさん：はい。

リーダー：最後に繰り返すところがありましたね。「20枚ですね」の所で、相手の顔を見て言ってみてください。相手に「聞いていました」とより伝わります。

7. 同じ場面を用いて、もう一度ロールプレイ

ロールプレイ

リーダー（指示をする人の役になって）

「会議で使う資料だけど・・・」

Aさん

「はい」

リーダー

「20枚コピーして会議室に持ってきてください」

Aさん

「はい、20枚ですね」

※書類から目を上げて、相手の顔を見る

リーダー：OK。ここまで、すごくよくなりました。相手の顔を最後まで見ていたのがとても良かった。

「はい」という声もさっきより大きくなりました。

姿勢も良くなっていたので本当にかっこよかった。きちんと相手に聞いてると態度で示すことができました。

Aさん：はい。

最後に・・・

リーダー：これから、今日練習したことを意識して色々な人の話を聞いてみましょう。出来そうですか？ポイントは「相手を見る」とこと、今日みたいに「大事なところの繰り返し」に挑戦してください。

Aさん：はい。

リーダー：今の話の大事なところは・・・もう一度いいますね、「ポイントは相手を見る」とこと、繰り返しです」

Aさん：はい、相手を見ると繰り返しですね。

リーダー：OK。今も、しっかりと顔を見て、繰り返ししてしました。コツをつかみましたね、とてもいいですよ。

問題解決技能訓練

基本訓練で技能を学習しても、実際の生活場面で技能が上手く使えないといったことがあります。そこで技能を使用した際に起こりうる問題を解決する技能を身につけておく必要があります。

- *宿題を実行しようとする際に、妨げになる問題があるかどうか確認し、何らかの問題がある場合は、問題解決を行う場合がある
- *「宿題が出来ない」と報告があった場合は、柔軟かつ前向きに問題解決訓練に切り替える必要がある

問題解決技能のステップ

ステップ1. 立ち止まって考える。

どうやって問題を解決しますか？

まず、皆さんが、何らかの障害に出会っていることを理解します。

皆さんは、どうしたらよいのかわかりません。

ちょっと考えて、次の対策を考えます。

それから、問題解決技能を使うことにします。

ステップ2. 何が問題なのかをはっきりさせる。

その状況で、実行を妨げている障害は何かを明らかにします。

その原因は何ですか。

具体的に挙げてください。

ステップ3. 問題を解決するために、いくつかの解決策を考える。

この問題を解決できるあらゆる方法を考え、そのリストを作成する。

ステップ4. それぞれの解決策について、実行できるのか、

その解決策の長所と短所を考えて評価する。

- ・解決策は実行可能か？
- ・問題を解決できるか？
- ・それぞれの解決策の長所は何か？
- ・それぞれの解決策の短所は何か？
- ・それぞれの解決策の長所は短所にまさるか？
- ・自分の気持ちは？ 相手の気持ちは？

ステップ5. どの解決策にするかを決めて、実行の計画を立てる。

ステップ6. その解決策を実行するために必要な事柄を考える。

ステップ7. 実行する日にちと時間を決めて、さあ実行！

おおよそ
受信技能
に対応

おおよそ
処理技能
に対応

行動をロールプレイで練習

問題解決シート

ステップに沿って問題解決をしてみよう！

ステップ1. 立ち止まって考える

(気持ちの準備をしましょう)

「困った!」「もう駄目だ!」「頭真っ白!」から落ち着いて考えるへ

ステップ2. 何が問題かをはっきりさせる (問題の情報は? 何が問題?)

ステップ3. 問題を解決するために、いくつかの解決策を考える

ブレインストーミング法を使おう!

ステップ4. それぞれの解決案のメリット(長所)とデメリット(短所)を明らかにする

解決策	メリット	デメリット	メリット・デメリットどちらが勝るか

ステップ5. どの解決策にするか決めて、実行計画を立てる

(実行する行動を細分化して、ステップにする)

実行計画のステップ

① _____ ② _____ ③ _____

④ _____ ⑤ _____ ⑥ _____

ステップ6. その解決策を実行するために必要な事柄を考える

解決に役立つ社会資源を考える

時間、協力者など人、施設、物、お金など役立つ全ての物。

ステップ7. 実行する日にちと時間を決めて、さあ実行!

巻末資料

認知機能障害と コミュニケーション

認知機能は社会生活を送る上では非常に重要。

統合失調症者等の社会的転帰については、症状よりも認知機能障害が大きく影響すると言われている。

認知機能は社会的行動の学習、コミュニケーションにも大きく影響するものである。

職場でよく聞かれる問題・・・



- ✓ 指示の聞き漏らしが多い
- ✓ 集中力が途切れやすい
- ✓ 指示を忘れやすい
- ✓ 場当たりの行動が多い
- ✓ 手先が不器用

原因は・・・認知機能障害

就労支援において、職場からよく出される障害者の問題にスライドに掲載したようなことがある。

これらは、すべて認知機能障害に起因する問題。

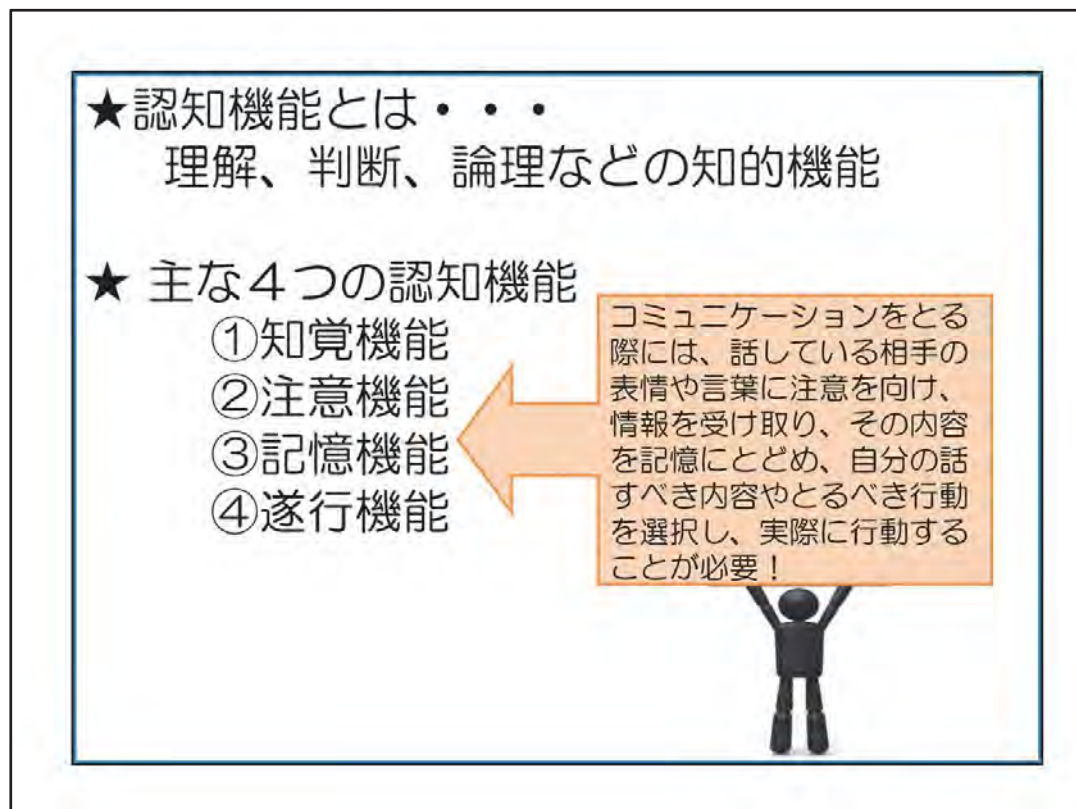
指示の聞き漏らしが多かったり、集中力が続かないといった問題は、注意機能の障害。

指示を忘れやすいというのは記憶機能の障害。

計画的、効率的な行動がとれず、場当たりの行動が多くなるというのは、実行機能の障害。

手先が不器用というのは目と手の共応作業を司る視覚－運動処理機能の障害。

このようにすべて脳の認知機能と呼ばれるものの障害が原因となっている。



認知機能とは理解、判断、論理などの知的機能を指す。

認知症では物忘れにみられるような記憶の障害のほか、思考や判断等の脳の高次機能に障害がみられるが、その障害がみられる脳の機能として認知機能と表現される。

主な認知機能には、知覚機能、記憶機能、注意機能、実行機能というものがある。これらの機能がうまく働かなくなると(認知機能障害)、物事に注意を向け、理解・判断し、それに基づいて行動を組織し、実行することが困難となる。

コミュニケーションをとる際には、話している相手の表情や言葉に注意を向け(知覚、注意)、その内容を記憶にとどめ(記憶)、自分の話すべき内容やとるべき行動を選択し、実際に行動(実行)することが必要であるため、認知機能障害があるとコミュニケーション面での問題が生じやすくなる。

①知覚機能

★知覚機能（五感）を使って、外界からの刺激を受信し、過去の記憶と照合し、判断すること。

→知覚機能が障害されると・・・

見間違い、幻覚

聞き間違い、幻聴

感覚刺激への過敏性、鈍感さ

知覚機能とは、感覚器官を使って取り入れた刺激を過去の体験などの記憶と照らし合わせてどのようなものか判断するもの。

知覚機能が障害されると、見間違いや聞き間違いが増えたり、感覚刺激への過敏性が増し、周囲の物音を非常にうるさく感じたり、気になったりする。また、その反対に鈍感になり、そばで大声を出しても気がつかないといったことが起こる。

統合失調症の陽性症状として挙げられる幻聴、幻覚はこの知覚機能の障害が関わっているとされている。発達障害の特性としてあげられる刺激への過敏性、反対に鈍感さについても、同様のことが原因となっている。また、高次脳機能障害者でも同様のことが起こるが、これらはそれぞれの知覚神経ではなく、知覚神経により受信した情報の処理を司る脳機能の障害によるものである。

②注意機能

★注意とは、その場の状況に関連する刺激を見つけ出し、多くの刺激の中から特定の刺激に焦点を当て、その刺激に焦点を当て続けて情報を処理する一連の過程(Harvey et al, 2002)

★4つの側面

- ①選択性
- ②持続性
- ③転動性
- ④配分性

注意とは、その場の状況に関連する刺激を見つけ出し、多くの刺激の中から特定の刺激に焦点を当て、その刺激に焦点を当て続けて情報を処理する一連の過程を指す。(Harvey et al, 2002)

注意には主として4つの側面があり、どの側面に障害を受けているのかにより、生活上の障害は異なる。

①選択性(多くの刺激から必要な刺激を見つけ出すこと)

×→ 人混みの中で知り合いに会っても気がつかない、人混みで会話ができない(相手の声をうまく拾えない)

②持続性(1つの刺激に対して、注意を一定時間向け続けること)

×→ 集中して人の話を聞くことができない、作業中のよそ見が多い

③転動性(ある刺激から他の刺激へと注意を移すこと)

×(低い)→作業中に話かけられても気がつかない

×(高い)→物音や人影にすぐに反応し、注意力が散漫になる

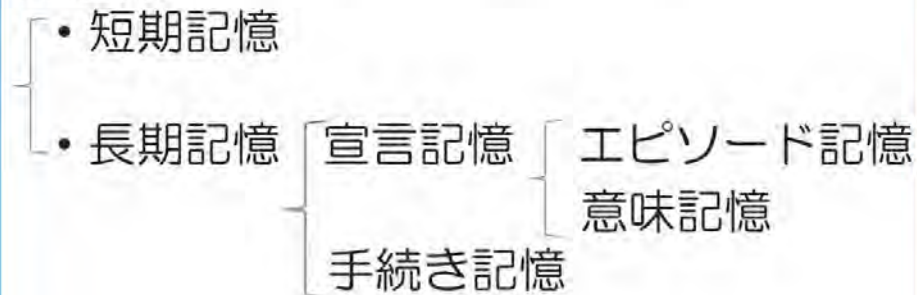
④配分性(複数の刺激に注意を振り分ける)

×→同時並行的に2つ以上の作業を行うことができない(料理をしながら洗濯、電話をしながらメモをとる)

③記憶機能

★過程～記銘・保持・想起

★種類



※情報処理の過程で使われる短期記憶 → 作業記憶
(working memory)

記憶には記銘、保持、想起という3つの過程がある。例えて言うならば、パソコンに情報を保存する作業が記銘、その情報をそのまま保っておくのが保持、必要な時に呼び出すのが想起。

記憶の分類方法としては、主に記憶時間の長さと性質によるものがある。時間による分類では、短期記憶 (short-term memory) と長期記憶 (long-term memory) に分けられる。電話をかけるまで電話番号を憶えておく、電話がつながってしまえば忘れてしまうといったのが短期記憶で、短期記憶には情報の容量に限界があるという特徴がある。また、干渉に弱いという特徴もあり、その維持のためにはリハーサルが必要。電話番号の例であれば、かける途中に話しかけられるとわからなくなってしまう、また、覚えておくために番号を繰り返すつづやくなどするのはそのためである。

短期記憶に対し、長期間憶えている記憶を長期記憶と言う。

これについては扱う記憶の性質の違いから、いくつかに分類される。

●タルビングによる分類

エピソード記憶と意味記憶。エピソード記憶というのは、10歳の誕生日の思い出といった個人的な経験に関する記憶のことで、これに対し、いわゆる知識と呼ばれるものを「意味記憶」と呼ぶ。

●スクワイヤーによる分類

宣言記憶と手続き記憶。宣言記憶は事実やエピソードを憶える記憶で、タルビングのエピソード記憶と意味記憶は宣言記憶に分類される。手続き記憶は、歯を磨く、箸を使う、自転車に乗る等の体で憶えた記憶。認知症等により、宣言記憶が障害を受けても、手続き記憶は比較的良く保たれ、高次脳機能障害者などで新しい作業を頭で覚えることが出来ないといった人であっても、この手続き記憶を使って、体で作業を覚えていくことができる。

作業記憶とは、情報を一時的に保ちながら操作するための構造や過程を指す構成概念。心の作業台だとイメージするとわかりやすい。狭い作業台には一度にたくさんの情報が載せられないと同じように、作業記憶の容量の小さい人は一度にたくさんの情報を受けとり、処理することはできない。

④遂行機能（実行機能）

★適切に目標を設定し、計画的かつ臨機応変な対応をして、効果的に目標を達成する機能のこと。

★4つの要素

- ①目標の設定
- ②計画の立案
- ③計画の実行
- ④効果的な行動

遂行機能とは、情報を整理し、目標を設定→計画策定→実行→結果の確認、それに沿って効果的に行動していくという一連の作業を円滑に行うために必要な機能。

これには、目標の設定、計画の立案、計画の実行、効果的な行動という4つの要素がある。

目標の設定には、まず動機付け(motivation)や意図(intention)が必要であり、また、未来に向けて思考し、これから何をしたいのかを構想する能力が必要とされる。

計画の立案には、目標を達成するためのいくつかの段階を考え、それらの評価及び選択を行い、行動を導く枠組みを決定する能力が関与する。

計画の実行には、一連の(複雑な)行動に含まれる各行為を、順序よく、また、まとまった形で開始し、維持し、変換し、中止する能力が必要とされる。

効果的な行為には、常に目標を意識し、また、現在施行中の行為がどの程度目標に近づいているのかを評価する能力が関与する。

これらは、目標に向かって効率的に行動を行う為の、自己監視能力(self-monitoring)、自己修正能力(self-correction)、自己意識能力(self-awareness)、行動の調節能力(ability to regulate behavior)とも呼ばれる。

モデリングの4つの過程と 認知機能

①注意過程

モデルの行動に注意を向ける

②保持過程

観察で得られたものを言語化、イメージ化し、
記憶として保持する

③運動再生過程

記憶したことを実際に行動で再生する

④動機づけ過程

学習した行動を遂行するための動機づけをする

社会的行動の多くは、他者の行動とその結果を観察し、模倣すること(モデリング)により、学習される。

モデリングには注意過程、保持過程、運動再生過程、動機づけ過程という4つのプロセスがある。

すべてのプロセスにおいて認知機能が関係している。そのため、認知機能障害があると、社会的行動の学習が阻害されてしまうことがある。

認知機能障害のある者にとって、何気ない日常の経験をとおして学ぶということが難しいため、コミュニケーションスキルが身につけていないことがある。

SSTでは構造化された環境で、その学びを支援するため、効果的な学習が可能となる。モデルを見せ、モデルの行動を言語化することにより、理解や記憶の促進を図る。その後でロールプレイにより実際に行動を行い、それに対する正のフィードバックを受けることにより動機づけの向上を図るというSSTの流れは、このプロセスに沿ったものとなっている。

【参考文献】

- S.ベラック K. T. ミューザー S. ギンガリッチ J. アグレスタ 著熊谷直樹 天笠崇 岩田和彦(監訳)(2005). 改訂新版 わかりやすいSSTステップガイド 統合失調症をもつ人の援助に生かす 上下巻, 星和書店.
- Bellack, Alan S., Hersen, Michael. (1985). Dictionary of Behavior Therapy Techniques. Pergamon Press. (山上敏子 (監訳) (1987). 行動療法事典 岩崎学術出版)
- 福田正人(2008). もう少し知りたい統合失調症の薬と脳 日本評論社
- Green, Michael Foster., Nuechterlein, Keith H. (1999). Should Schizophrenia Be Treated as a Neurocognitive Disorder? *Schizophrenia Bulletin*, 25(2), 309-318.
- 舩松克代(監) 小山徹平(編)(2010). SSTテクニカルマスター 金剛出版
- 昼田源四郎 (2007). 改訂増補 統合失調症患者の行動特性—その支援とICF— 金剛出版
- 池淵恵美 (監訳) (1992). 精神障害者の生活技能訓練ガイドブック 医学書院
- 西園昌久(編著) (2009). SSTの技法と理論 さらなる展開を求めて 金剛出版
- ロバート・ポール・リバーマン(編著) 安西信雄 池淵恵美(訳)(2005). リバーマン 実践的精神科リハビリテーション(新装) 創造出版
- 東邦大学医療センター大森病院 メンタルヘルスセンター “イル ポスコ”:
http://www.lab.toho-u.ac.jp/med/omori/mentalhealth/mental/ninchikinou_shogai/ninchikinou.html
- Wallace, Charles J., Nelson, Connie J., Liberman, Robert Paul, Aitchison, Robert A., Lukoff, David., Elder, John P., Ferris, Chris.(1980). A Review and Critique of Social Skills Training With Schizophrenic Patients. *Schizophrenia Bulletin*, 6(1), 42-63.

執筆者一覧（執筆順）

岩佐 美樹（障害者職業総合センター事業主支援部門研究員）

この資料集は、以下の調査研究報告書の別冊です。

研究報告の詳細については、報告書をご参照ください。

「SST を活用した人材育成プログラムの普及に関する研究」

ージョブコミュニケーション・スキルアップセミナーの普及ー

（障害者職業総合センター調査研究報告書No.124, 2015）

謝 辞

本資料集は、平成 25 年度に実施したパートナー研修で使用したテキストをもとに作成したものです。講師である佐藤珠江様（社会福祉法人シナプス 埼玉精神神経センター）には、テキストの資料集への掲載についてご快諾いただくのみならず、資料集の構成等についても多くのアドバイスをいただきました。

また、プログラムの試行に際しては、数多くの企業並びに関係機関の皆様にも多大なるご協力を賜りました。

本研究にご協力頂いた皆様に心より感謝申し上げます。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページから PDF ファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

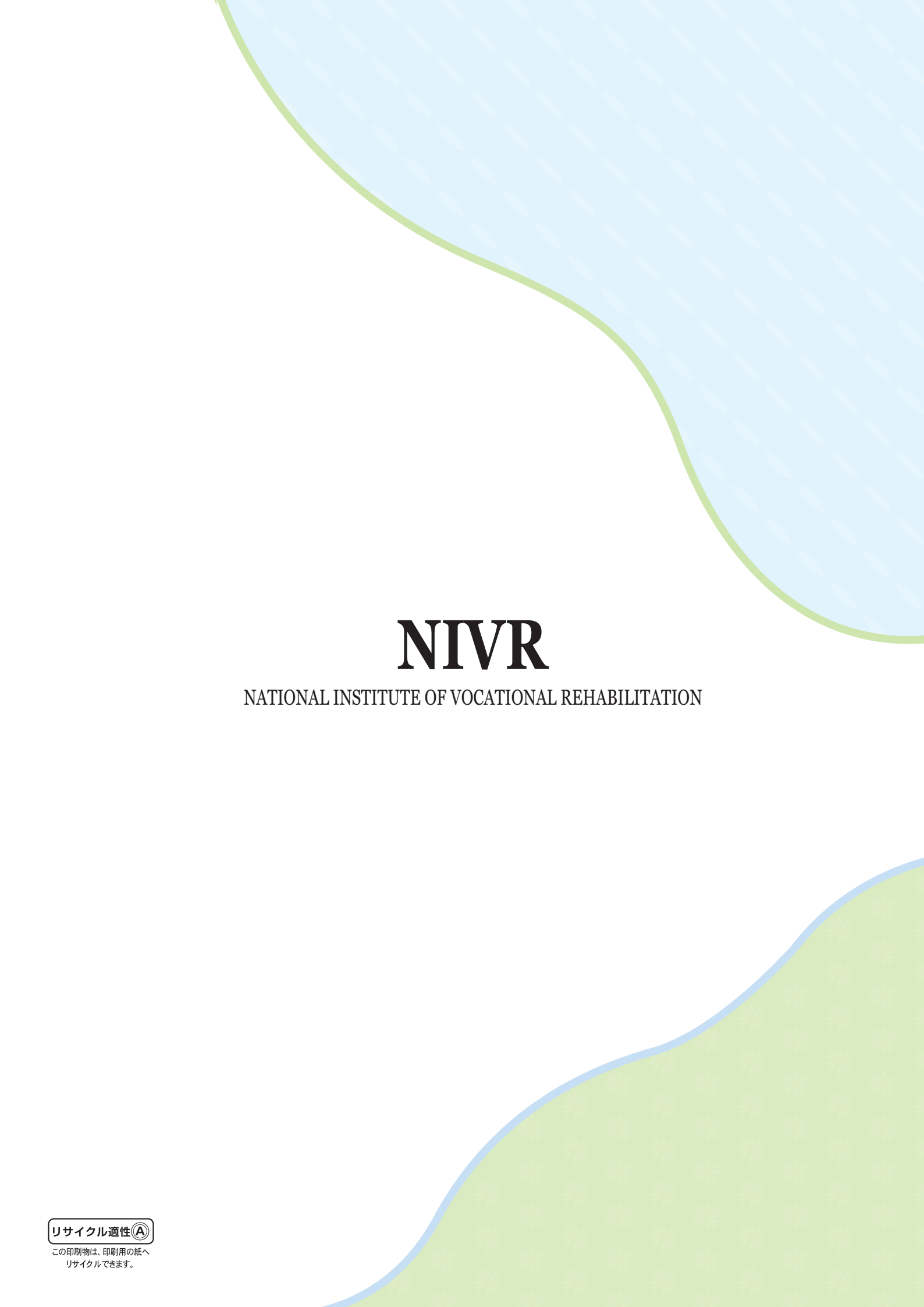
FAX 043-297-9057

「ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー

—パートナー研修資料集—」

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2015 年 3 月
印刷・製本 情報印刷株式会社



NIVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。