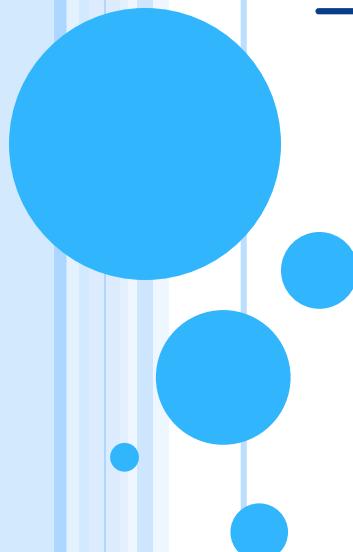


令和2年度  
職業リハビリテーション研究発表会  
(地方開催)

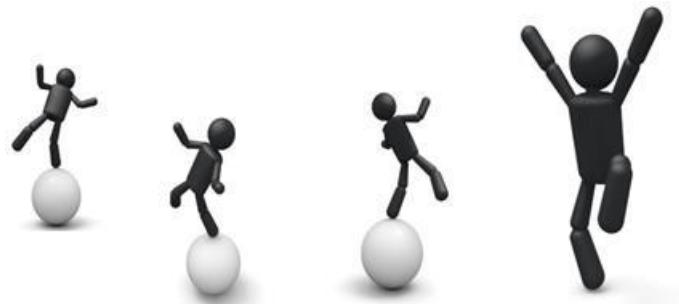
# SSTを活用した 事業主による支援プログラムの開発 —ジョブコミュニケーション・ スキルアップセミナー（試案）の開発—

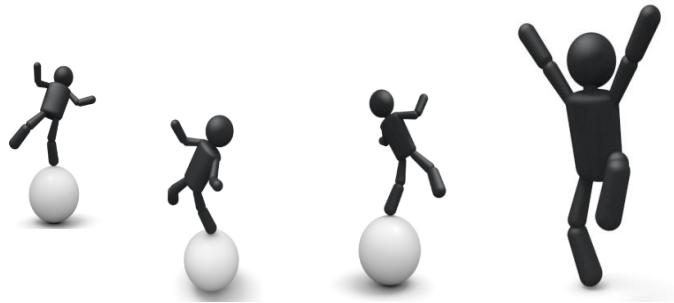


独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター 岩佐 美樹

# 本日の内容

1. ウォーミングアップ
2. プログラムの紹介
3. SST体験





ウォーミングアップ

# 人間の特徴って何？

大きな脳 : 1.3~1.4kg (最も重い臓器)

「知恵」を生み出す  燃費が悪い

補ってあまりあるような  
生き残りに役立つメリット

## 霊長類の脳の大きさ

大きな群れ > 小さな群れ 大きな社会と大きな脳

「社会脳仮説」 : 霊長類の脳は集団生活にともなう社会関係の認知の必要性によって進化

## 霊長類以外の動物の脳の大きさ

いくつかの分類群では婚姻形態が影響

一夫一妻制のように特定のパートナーと長くつがう種は、  
大きい脳を持っていることが多い

# 社会生活を営むために必要なスキル

II

## コミュニケーションスキル



知的障害者  
発達障害者  
精神障害者

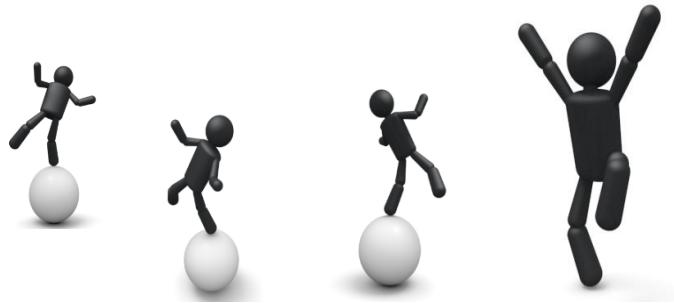
} 課題を持つ人が多い

- 障害者の就職・職場定着における  
重要なポイント
- 企業における人材育成における  
重要なテーマ

Q. なぜ、  
知的障害者・発達障害者・精神障害者には  
コミュニケーションに課題を持つ者が多いのか？

A.

コミュニケーションの不足  
コミュニケーションの不足

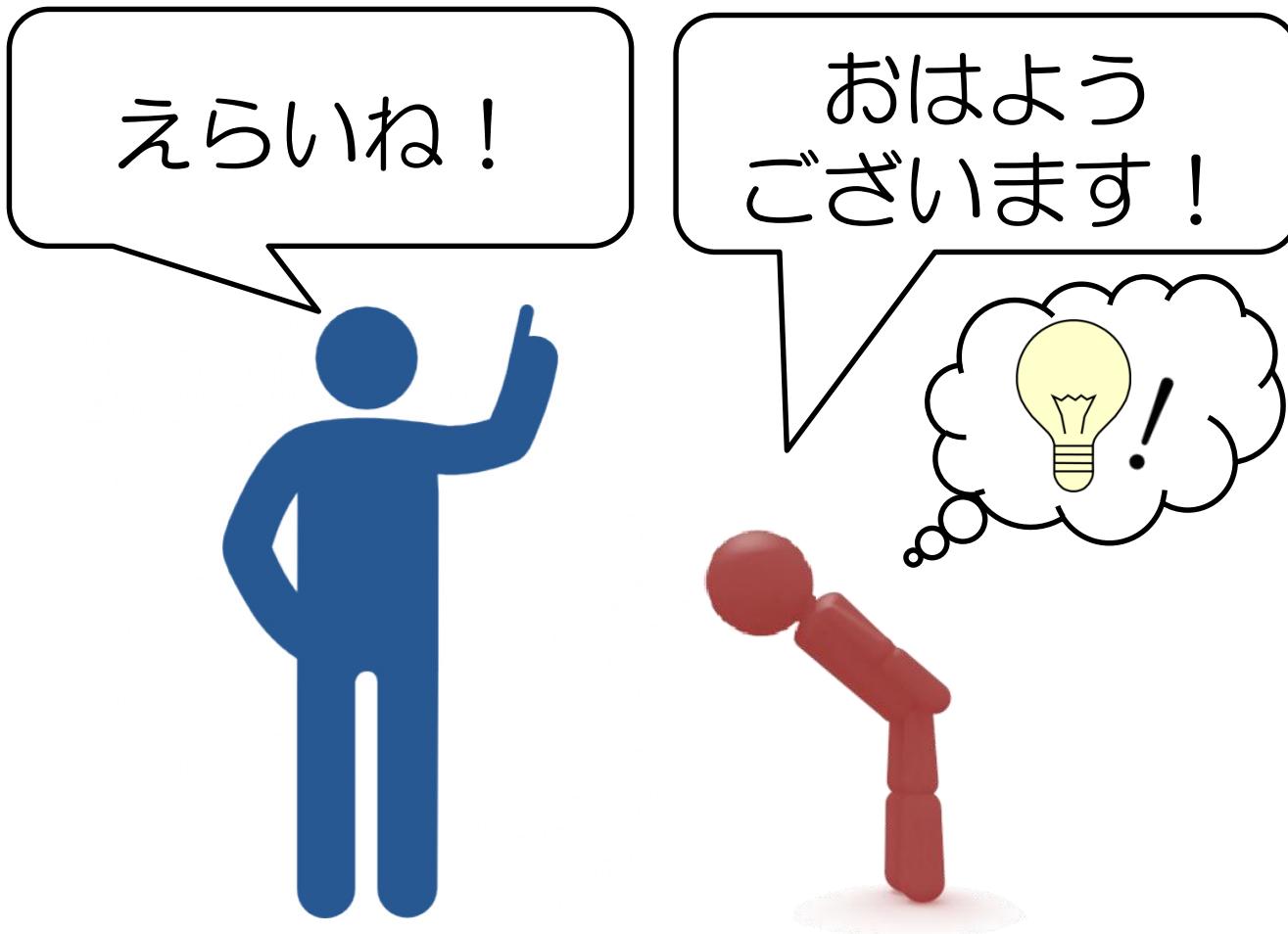


Social Skill は  
いかにして身につけるか

# 社会的学習理論 ～観察学習～



# 社会的学習理論 ～強化～



# 社会的学習理論 ～反復学習→般化～



# 観察學習のプロセス



# 観察学習（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

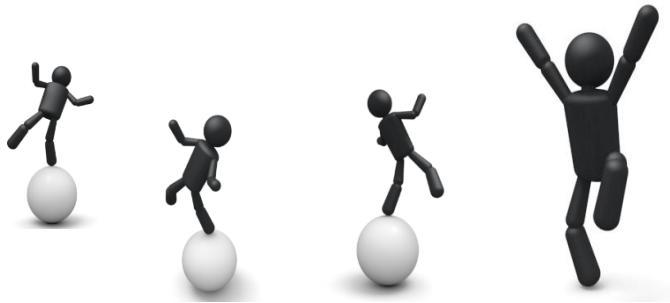
観察で得られたものを言語化、イメージ化し、  
**記憶**として保持する

## 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



# SST

## (Social Skills Training)

# SSTとは・・・

- Social Skills Trainingの略で、「社会生活技能訓練」や「生活技能訓練」などと呼ばれている。
- 認知行動療法の1つに位置づけられる対人関係を中心とする社会生活技能を効果的に学習できるように構造化されたトレーニング方法。

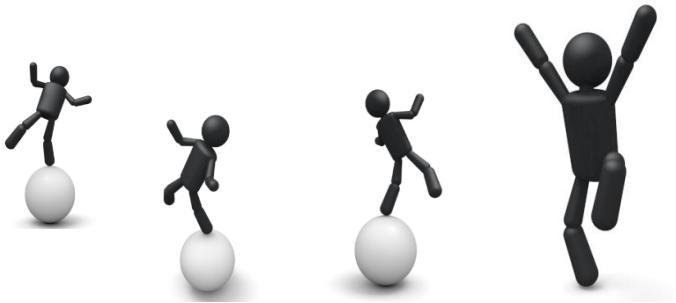
# SSTの背景となる社会的学習理論

## 社会的学習理論

社会的行動は、他人の行動の観察と自分の行動から生じる結果との組み合わせにより学習され身についていく。

## 社会的学習理論の5つの原理

- モデリング：モデルの観察を通じて行動を学習すること
- 強化：ある行動をした場合、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
- 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
- 過剰学習（反復学習）：ある技能を自動的にできるようになるまで繰り返し練習すること
- 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～

## プログラム開発の目的

障害者社員と支援者社員の人材育成を同時に支援するための人材育成プログラムをデザインし、障害者雇用事業所における人材育成の1つの方法として提案すること。



個人及び職場全体のコミュニケーションスキル・障害者支援スキルの向上等に効果のあるプログラムの開発

# SSTが効果を発揮するためには・・・

## SST(Social Skills Training)

社会生活技能の向上を目的とした認知機能障害に着目し、  
社会的学習理論等に基づく支援技法

★SSTが効果を発揮する（→日常生活におけるスキルの活用）  
ための条件

- ①良いSST研修による質の高い学び
- ②サポートティブな環境、適切な支援のもとでの日常的なトレーニング

## 周囲の人々に対する働きかけ

認知機能障害

→ 障害に対する理解の促進

社会的学習理論等

→ 障害者支援に対する理解の促進

# 研修での学びと日常生活におけるトレーニング

## SST研修 (障害者社員)

今日のスキル



コミュニケーション  
スキルの学習

## パートナー研修 (支援者社員)

講義&解説・質疑



障害者支援スキルの  
学習

## 日常生活

トレーニング

きっかけ&  
強化

きっかけ&  
強化

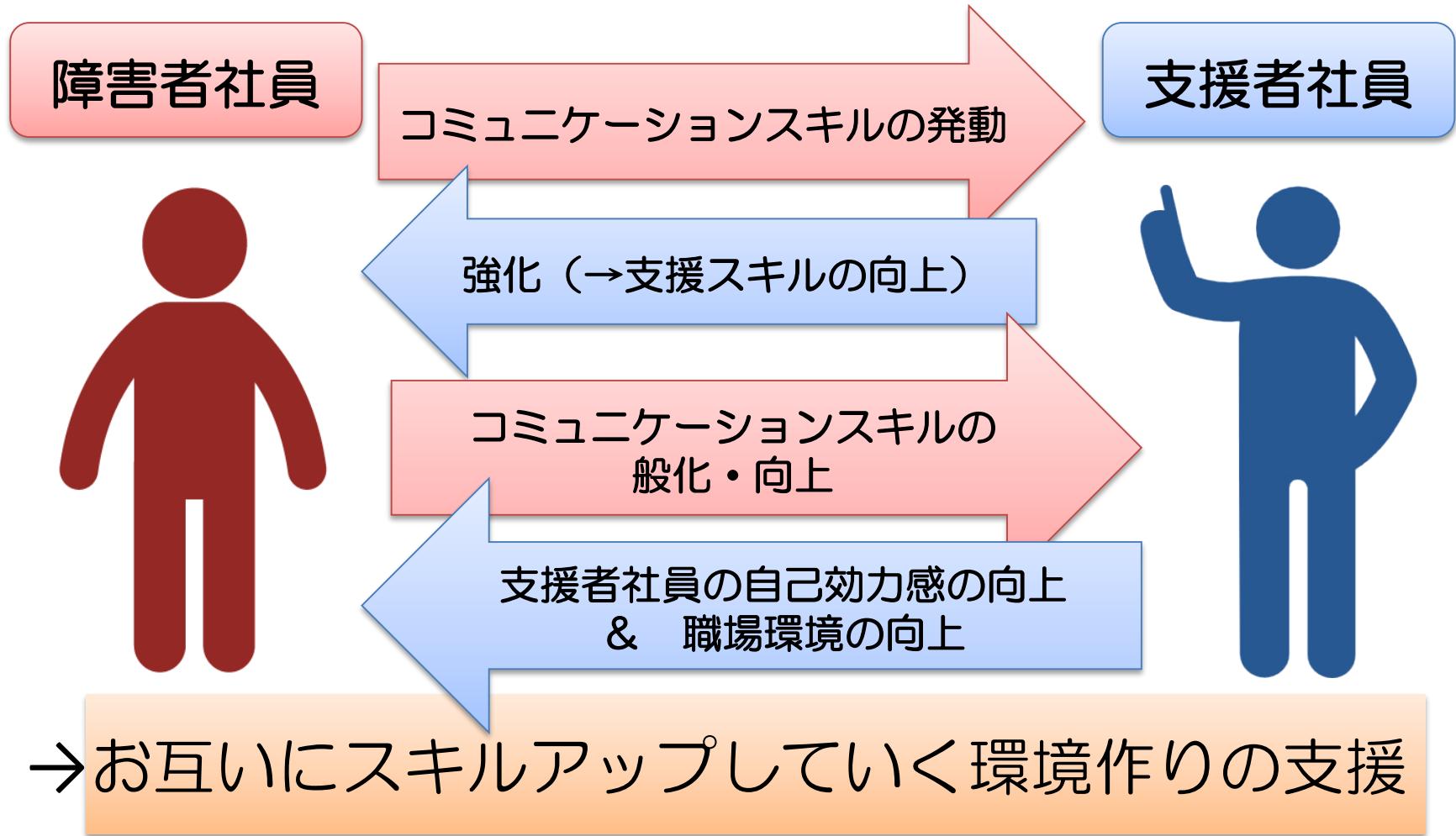
トレーニング

スキルUP

スキルUP

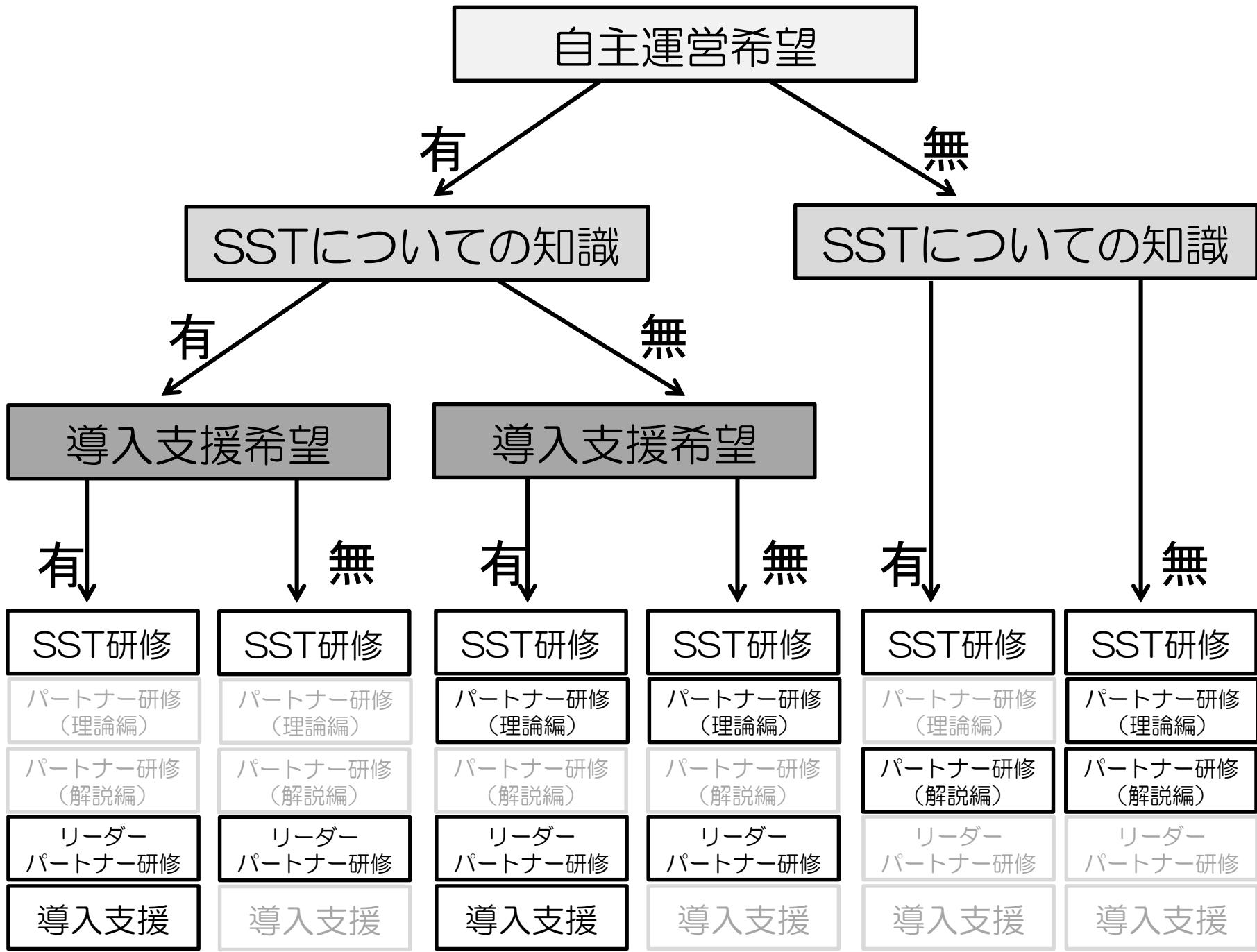
スキルトレーニング

# 本プログラムのねらい(期待される効果)

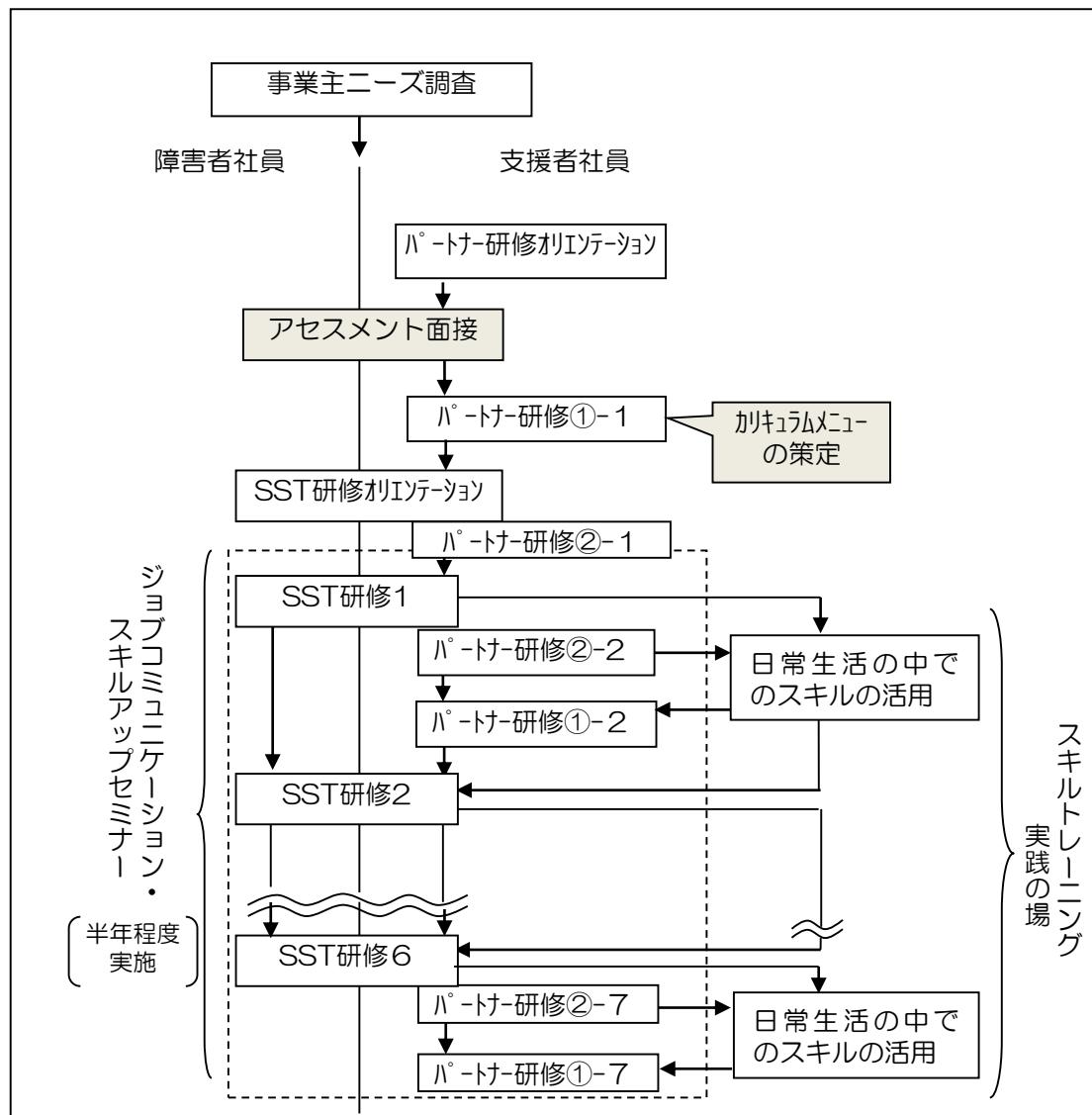


# プログラムを構成する3つの研修ユニット

	SST研修	パートナー研修	リーダー・パートナー研修
<u>ターゲットスキル</u>	コミュニケーションスキル	障害者支援スキル	SST研修のリーダースキル
<u>対象者</u>	障害者社員 (支援者社員は見学参加)	支援者社員	パートナー研修受講経験のある支援者社員
<u>実施内容</u>	SSTセッション	①社会的学習理論、 障害特性について の講義（理論編） ②SST研修の解説 等（解説編）	パートナー研修 (解説編) + SST演習

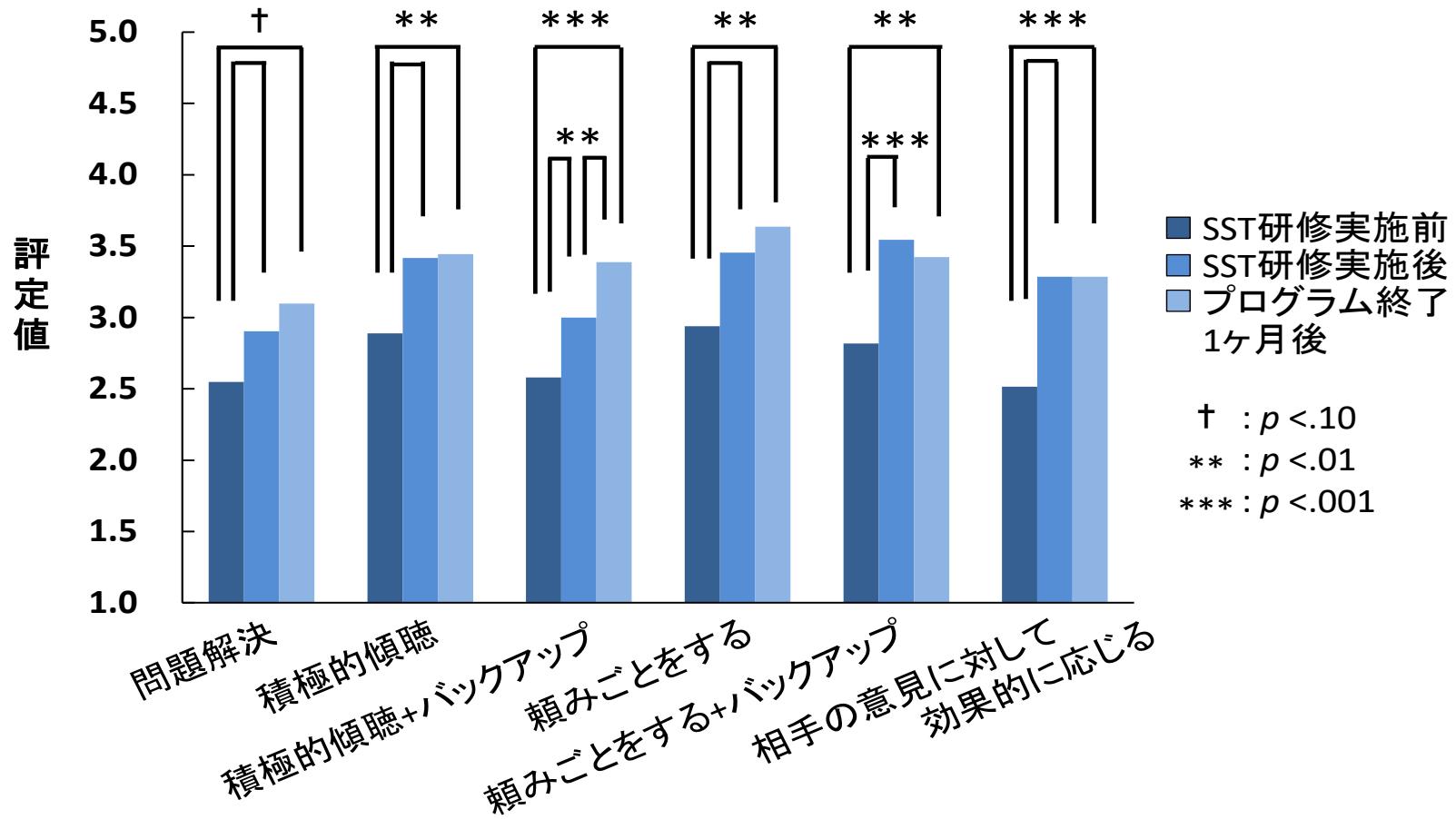


## 実施方法の例



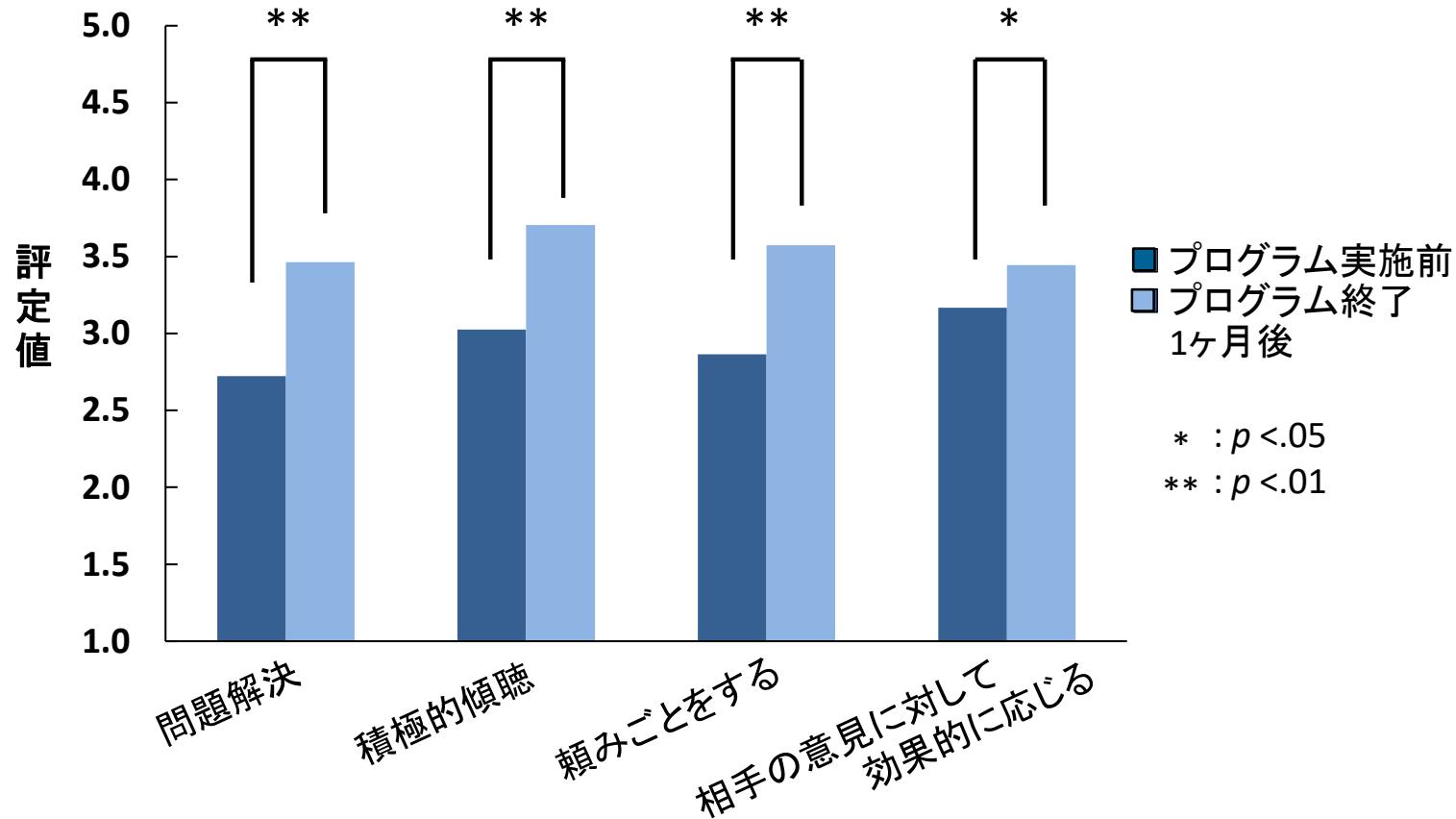
# 試行結果

## スキル活用度自己評価の変化(A 社)

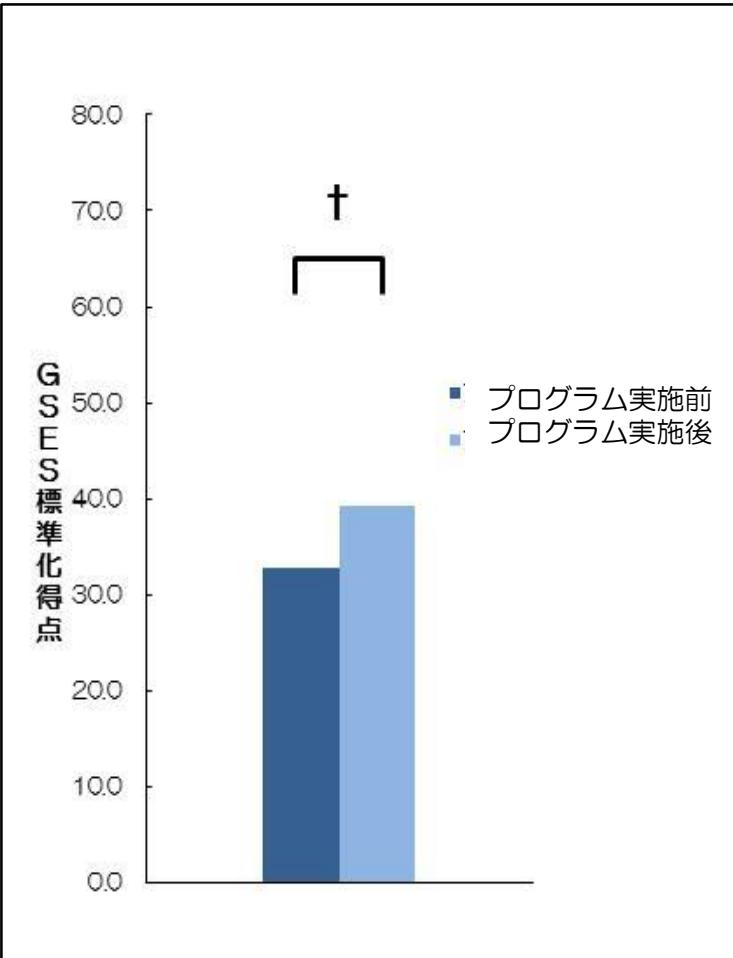


平成23年度の試行実施結果例(自己評価)

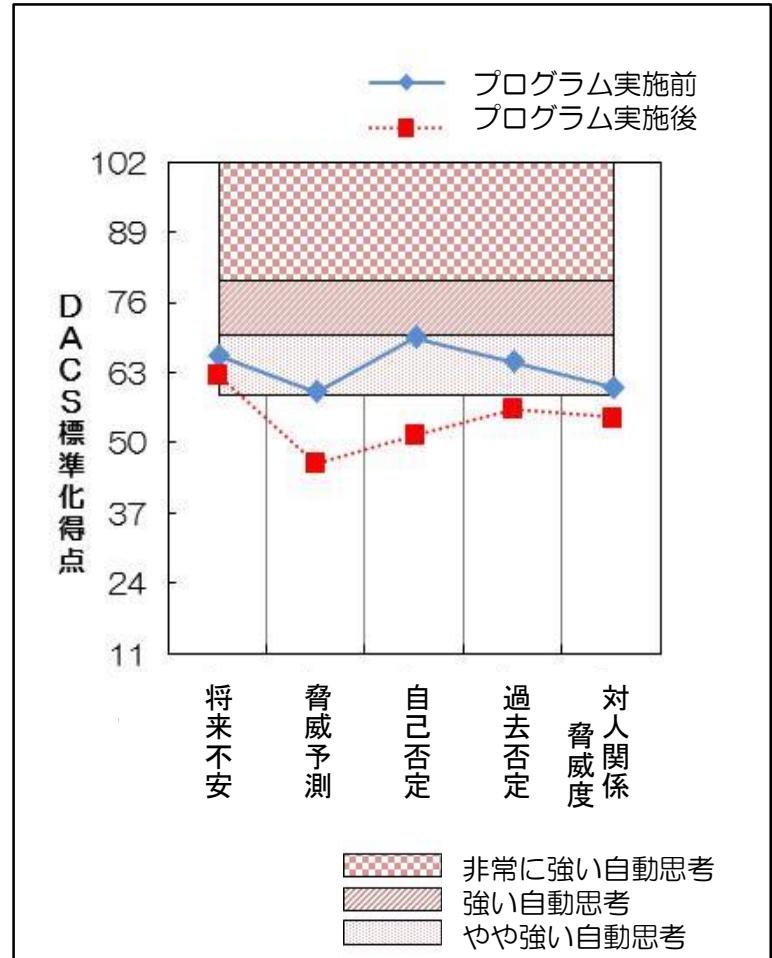
## スキル活用度他者評価の変化(A 社)



平成23年度の試行実施結果例(他者評価)



**GSES ( General Self-Efficacy Scale)**  
何らかの行動をきちんと遂行できるかどうかという  
予期（セルフ・エフィカシー）の一般的な傾向を測定  
するための質問紙。



**DACS(Depression and Anxiety Cognition Scale)**  
抑うつや不安を引き起こす自動思考（自分の意思とは関  
係なく、頭の中に自動的に何度も繰り返し出てきてしま  
う考え方）を測定するための質問紙。

# 結果

～障害者社員の事例より～

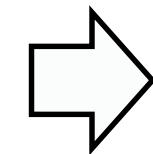
分からぬことや困ったことが  
起きる



「無理です！」  
イライラ・パニック

問題から一時的に回避はできるが…

「問題解決」・「頼みごと」のスキルトレーニングをした後…



「教えてください」  
「考えてください」

結果による強化

問題解決!  
スキルもアップ!



「良い問題解決の方法がされたので、私も嬉しいです！」(支援者社員からの強化)

「気持ちを伝える」スキル

# 結果

～障害者社員の事例より～

聞きたいこと、話したいことがある

事務室にすぐに入りこみ、相手に話しかける

応じてもらえ、本人すっきり、でも、相手は困ることも…

ゴーサイン・ノーゴーサインの見極めのポイント、相手の都合を聞くステップについて学ぶ…

視線

表情

姿勢

事務室入り口で、中をのぞき込み、相手が忙しそうにしているのを見て、「ぼくは約束を守りますから!」と立ち去る。

「約束を守ってくれて助かりました。」後でゆっくり話を強化して聞いてもらえる。

ステップを踏めば大丈夫！



ステップを踏んで教えればできる！

# 結果

～支援者社員の事例より



挨拶も返事もしない！

こっちも同じように黙っていれば、少しは嫌な気持ちがわかるかしら。

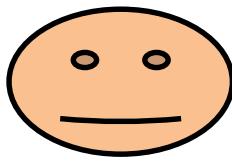
悪いモデルになっています……

認知機能障害の障害特性のひとつに、「相手の状況や気持ちをキャッチするのが苦手」というものがあります。



もしかして、伝わっていなかった？

だからこそ、「気持ちを言葉にして伝えること」「頼みごとのスキルを使ってどうしてほしいか具体的に伝えること」が大切なのです。



やってみます…。

宿題

結果報告を楽しみにしています。

# 結果

## ～支援者社員の事例より～

早速、「黙っていられると、とてもさみしい気持ちになります。挨拶や返事を返してもらえると嬉しいです。」と伝えたら、一度で行動が変わりました！会話も増えたんですよ！

実行されたこと、また、その結果、相手と良い関係になられて私も嬉しいです。

実は、ほかにも困っていることがあるんです…

パートナー  
研修にも  
SSTの構造

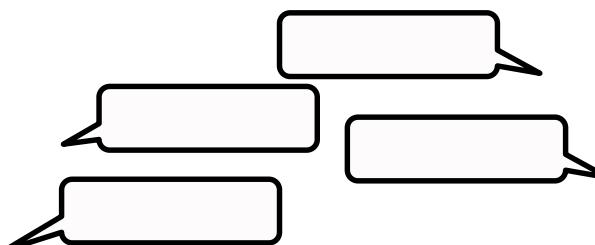
宿題報告

フィードバック

課題設定

⋮

宿題の設定



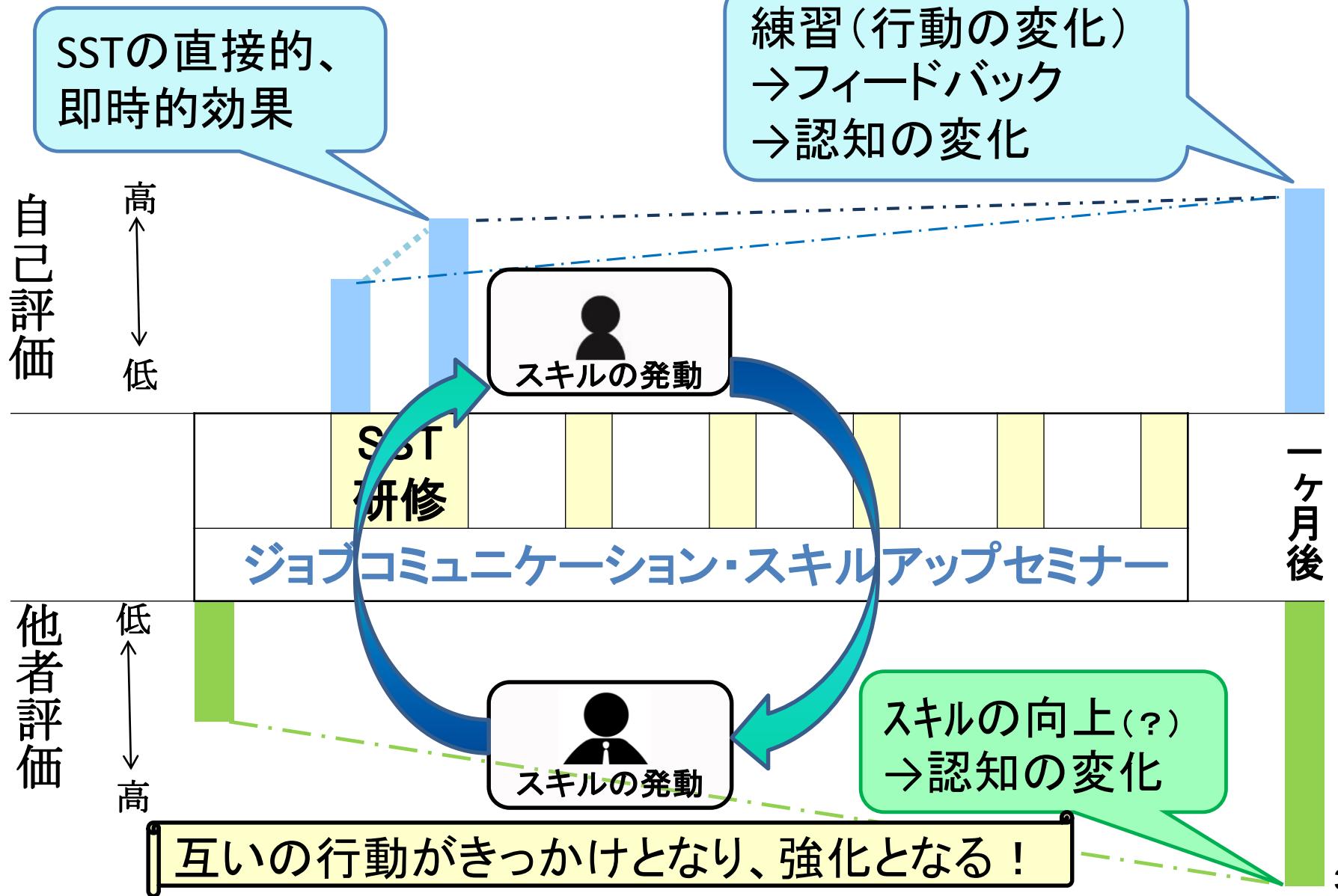
## <障害者社員>

- ・コミュニケーションスキルが向上しただけでなく、物事に取り組む姿勢が前向きになった。

## <支援者社員>

- ・肯定的な言葉を意識して発するようになり、障害者社員にとっての人的環境が大幅に改善された。
- ・障害者の特性や特徴を理解することによって感情的な叱責が少なくなった。
- ・問題行動の改善に向け、冷静に考え、指示できるようになった。
- ・理論を学んだことで、自信を持って日々の支援を行うことができるようになった。

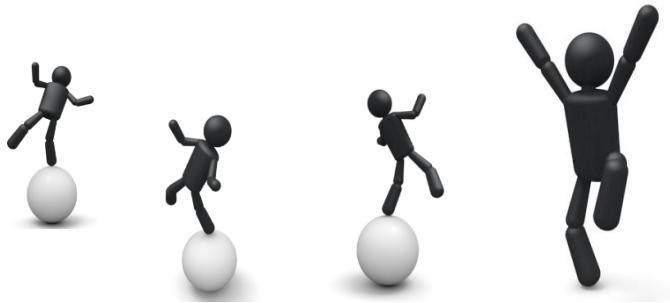
# 考察



## 考 察

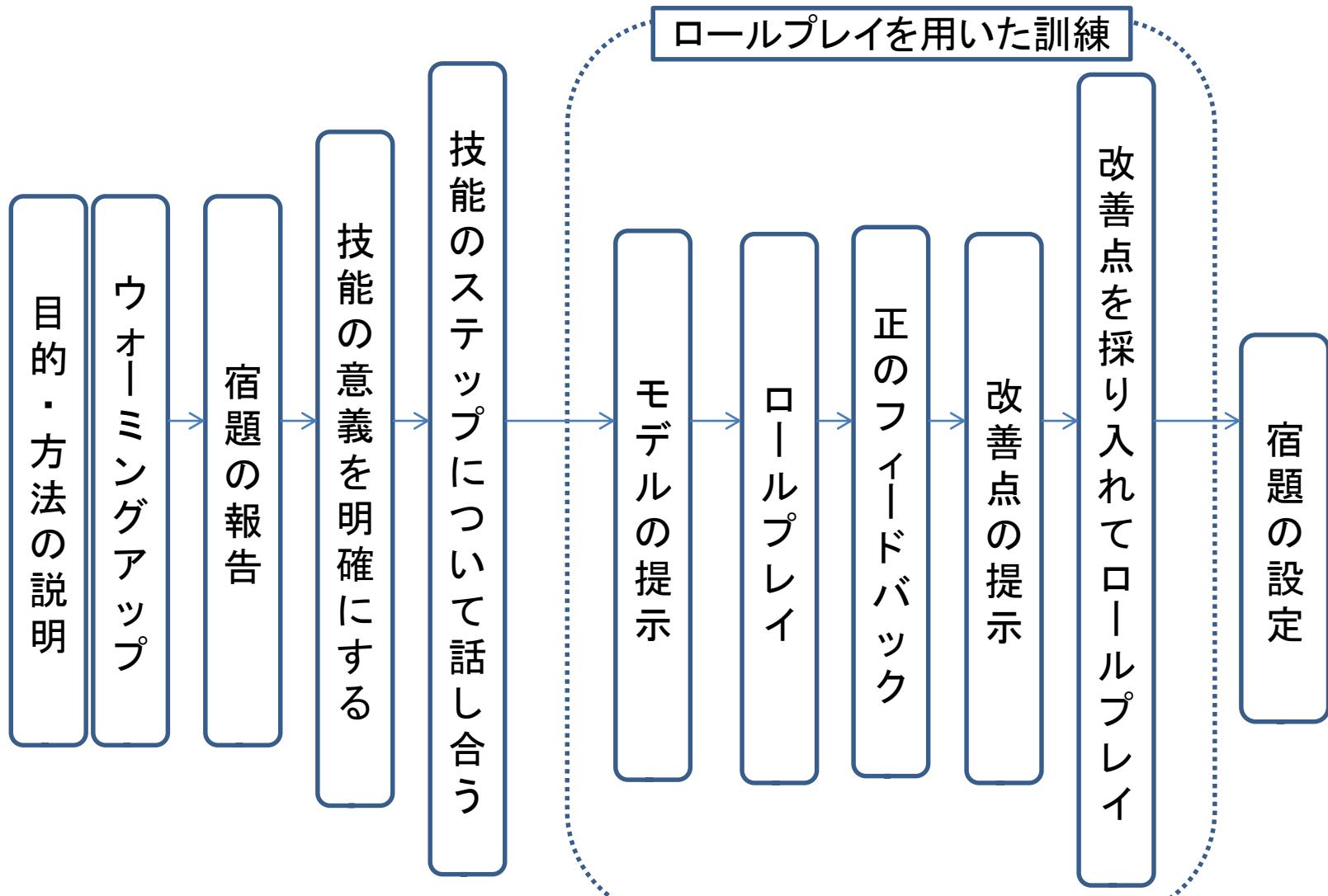
### 効果をもたらした要因

- (1) チームとしての取り組み
- (2) SST研修とパートナー研修の両輪による支援
- (3) 「学習」と「実践」を取り入れた研修デザイン



SSTを体験してみよう

# ステップ・バイ・ステップ



最後に・・・

## 山本五十六の言葉



「やってみせて、やらせてみて、ほ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。」

