

職場のストレスと SST に関する研究の展望

上司と部下のコミュニケーションとストレスの観点から

香川朋美* 瀬戸正弘**

A review of studies of stress at the workplaces and SST: From the perspective of the communication and stress among bosses and their subordinates.

Tomomi KAGAWA Masahiro SETO

【要 約】

職場の対人関係は働く人のストレス要因となり、精神障害に至る要因にもなっている。対人関係問題のひとつの要因には、個人のもつソーシャルスキルが挙げられる。ソーシャルスキルはソーシャルスキルトレーニング（以下、SST）によって習得できるとされる。本稿では、一般成人を対象とした SST 介入研究の論文を検討することにより、わが国の職場環境での SST 介入の可能性や課題を検討することを目的とした。電子検索により収集した 6 編の論文について、方法、対象者、効果、課題等の視点で検討した結果、一般成人を対象とした SST 介入研究は医療・教育領域に比べると定着しておらず、条件統制等の課題があるものの、ソーシャルスキル習得には一定の効果があることがうかがえ、職場での適用可能性が示唆された。

キーワード：職場のストレス，ソーシャルスキルトレーニング，コミュニケーション

I. 問題と目的

1. ストレス要因としての対人関係の問題

職場のメンタルヘルスへの関心は高まっているものの、現在も精神障害等の労災請求件数は増加し続けており、2018 年度では 1,820 件と前年度比+88 件で過去最高となっており、労災決定件数を出来事別でみると、「上司とのトラブルがあった」（255 件）、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（178 件）と対人関係のトラブルを原因としたものは上位（それぞれ 1 位，3 位）に挙げられている（厚生労働省労働基準局，2019）。また，58.0 % の労働者が「仕事や職業生活に関して強い不安，悩み，ストレスがある」としており（厚生労働省政策統括官，2019），その強いストレスの内容として，「対人関係」（31.3%）は，「仕事の質・量」（59.4%），「仕事の失敗，責任の発生等」（34.0%）に続く上位に挙げら

* 神奈川大学大学院人間科学研究科（Graduate School of Human Sciences, Kanagawa University）

** 神奈川大学人間科学部（Faculty of Human Sciences, Kanagawa University）

れている。つまり、職場の対人関係は働く人のストレス要因となり、精神障害に至る要因にもなっているのである。

さらに、「平成 30 年版 子供・若者白書」(内閣府, 2019) では「初職の離職理由」として「仕事が自分に合わなかったため」(43.4%) に次いで「人間関係がよくなかったため」(23.7%) が挙げられており、対人関係の問題が若年層の離職につながっていることも示している。

2. 対人関係の問題が発生する要因

職場の対人関係の問題が発生する要因のひとつには、上司と部下のコミュニケーションギャップがあげられるであろう。例えば、日本能率協会が行った「新入社員調査」(日本能率協会, 2019) では、「理想的だと思う上司・先輩」について、新入社員の回答は「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が最も多く (44.5%)、上司の回答は「部下の意見・要望を傾聴する上司・先輩」が最も多かった (49.5%)。また、新入社員の回答では「部下の意見・要望を傾聴する上司・先輩」は 26.8% であり、上司の回答に比べ 22.7 ポイントの差がみられたのである。つまり、上司は部下の意見・要望を聴いてあげることが理想の上司の姿であると思っているが、新入社員は、それよりもまず、仕事の進め方や具体的な方法について丁寧に教えて欲しいと感じているのである。これは一例ではあるが、水島 (2015) は、自分が期待している役割を相手が果たしてくれない、もしくは、やらないでほしいと思うことをされてしまうような状況を「役割期待のズレ」として、あらゆる対人ストレスのもとであると述べており、前述の例は「役割期待のズレ」ととらえることができ、対人関係の問題のひとつであると考えられる。また、もうひとつの対人関係問題の要因として、その人がもつソーシャルスキルという個人要因が考えられる。「平成 30 年版 子供・若者白書」(内閣府, 2019) では、「就労に関して学生時代に教えてほしかったこと」について、「コミュニケーション能力やビジネスマナーなど、社会人としての基礎的知識」との回答が 47.1% で最も多かった。つまり、自分はコミュニケーション能力が不足した状態で就労していると認識している若年層が多いことがわかる。これらのことから、対人関係の問題は、大きくは、相手をお互いにどう認識しているかによるものと、相手とのコミュニケーションを適切にとるためのソーシャルスキルがどのように備わっているかに影響されているものと考えられることができるだろう。特に後者、つまり、ソーシャルスキルの習得は、たとえ相手や自分の役割を的確に認識できていたとしても、適切なコミュニケーションをとる術を知らなければ、結局、行動として適切なコミュニケーションをとることはできないため、優先的に検討すべき課題であると考えられる。

3. ソーシャルスキルの習得方法

ソーシャルスキルを習得するための方法として、ソーシャルスキルトレーニング (以下、SST) がある。SST とは、「人と人とのつきあい方を学び、不足している知識を充足し、不適切な行動 (非言語的な行動も含めて) を改善し、より社会的に望ましい行動を新たに獲得していく方法」(渡辺, 1996) である。その技法は、条件付け理論や社会的学習理論

(Bandura, 1969) を源流とし、行動療法や認知行動療法の技法が応用されている（下山, 2014）。標準モデルについてはほぼ共通しており、目標となる課題をいくつかのトレーニング段階に分け、ひとつのセッションは、教示、モデリング、ロールプレイ、フィードバック、ホームワークからなっている（渡辺, 1996）。なお、本稿では、以降、この構成を「標準モデル」と呼ぶ。当初の SST は、何らかの不適応を起こしている個人を対象とした「治療法」として位置づけられており（相川, 2009）、現在、我が国においても、「入院生活技能訓練療法」として診療報酬にも組みこまれており、非常に多くの比較臨床研究から、社会機能が改善されることが証明されてきた（Bellack, Mueser, Gingerich, & Agresta, 2004 熊谷・天竺・岩田訳 2005）。そのため、医療機関での治療法としてのイメージが強いが、大坊（2006）は、社会的スキルは、多様に展開される対人関係の運用にかかわり、多くの要素が含まれるとしたうえで、「特定の心理的・精神医学的問題を持つ者に適用を限定するものではなく、一般の人々に対して、その社会的スキルを向上するためのトレーニングを施すことは有意義である」と述べており、治療として用いるだけでなく、よりよい対人関係を築くための方法として用いる余地のあるものだと考える。実際に、このような期待から、児童生徒に対しては社会不適応の予防的な支援として、SST は広く取り入れられてきている（小林・渡辺, 2017）。

4. 目的

前述のように、多くの研究から効果が実証されており、一般の人々に対してもソーシャルスキルの向上や社会不適応の予防の効果が見込める SST は、職場においても適用可能であると考えられる。職場で適用できれば、対人関係の問題を低減することができ、その結果、ストレスの低減にもつながる可能性がある。また、現在のところ、企業従業員を対象とした職場ストレス研究領域におけるソーシャルスキルを取り上げている研究は希少（田中, 2009）であるため、実際に職場で SST を用いた介入研究を行うことは SST 研究分野においても意義のあるものではないだろうか。そこで、本稿では、今後の産業領域の SST 適用における介入研究の可能性や課題を検討することを目的として、わが国の一般成人を対象とした SST の先行研究を概観する。

II. 方法

成人を対象とする SST に関する文献について、国立情報学研究所（NII）学術情報ナビゲータ（以下、CiNii）を用いて電子検索した（最終検索日は 2020 年 5 月 3 日）。なお、本稿では、わが国の職場環境における SST 介入の可能性や課題の抽出を目的としたため、日本国内の論文に限定した。検索方法は、「ソーシャルスキルトレーニング」、「ソーシャルスキルストレニング」または「社会的スキルトレーニング」をキーワードとして、それぞれ検索した。その結果、延べ 463 編の論文が収集された。これらの論文のうち、(a) 知的・発達・精神障害を持っていない成人を対象にしている、(b) 対象者に実際に介入が行われている、(c) 査読付きの学術雑誌もしくは大学紀要に刊行された論文である、という 3 つの基

準を満たす論文を抽出した結果、6編の論文が収集された。そのうちの1編は同一著者が執筆した別の1編において併せて報告されていることから、ここから除外した。したがって、最終的には、5編（研究単位では6件）の論文が収集された。

次に、収集した論文について読み、刊行年順に並べリスト化した（Table 1）。その概要は、「介入内容・方法」、「対象者（対象者・人数・年齢）」、「スケジュール構成（期間・回数・時間）」、「評価方法」、「効果」、「課題」という項目に分類することができた。これらの項目ごとに概観していく。

Ⅲ. 結果

1. 介入方法・内容

介入の方法としては、標準モデルに沿ったプログラムで実施している論文は2（研究単位では3）であり、それ以外は独自のプログラムであった。また、すべての論文で集団の体験型プログラムを取り入れており、個別 SST を使用して介入している論文はなかった。介入内容は、社会人として一般的に必要とされるソーシャルスキルを選定したと思われる論文が3、対象者の職種に必要とされるスキルを選定した論文が1、対象者（参加者）のお困りごとに合わせて、その場で標的スキルを決定した論文が1であった。

2. 対象者・人数・年齢

SST の対象者として設定されていたのは、放送大学や大学の公開市民講座等、所属先や属性が異なる社会人集団を対象とした論文が3、特定の企業に所属する者を対象とした論文が2であった。前者の論文については、属性が異なる者が集まっている集団のためか、比較的对象者の年齢幅が広範囲に及んでいる。後者のうち、松本・村井・眞邊（2014）には平均年齢の記載はないが、入社1～4年のアシスタント美容師を対象にしていることから、20代であることが推測される。また、後藤（2010）については、新入社員を対象としているため平均年齢は22歳程度となっている。1クールでの対象人数は記載のないものを除き、12名～425名と幅広く、ばらつきがあった。

3. 期間・回数・時間

SST を実施した期間は、記載のないものを除いて、1日・2日間の超短期間の論文が3、3か月～1年程度の一定期間継続した論文が2であった。後者は、方法として SST の標準モデルを取り入れており、期間中1～2か月に1、2回の頻度で実施していた。1回の時間は、1～6時間であった。

Table 1 成人を対象として SST を実施した研究

著者	誌名	内訳	介入方法	介入内容	対象者 (分析対象者)	人数	実施者	平均年齢 または 年代	期間	回数	時間	使用した評価	評価方法	効果	問題・課題
後藤・大坊 (2009)	応用心理学 研究	独自 研究2	独自	自分の意思を的確に伝え、相手の意思を正確に理解し取れることを中心とした基礎的な社会的スキルの充実・向上	放送大学の受講生 講師 T.A	173名 (SD = 1180 2007年合計)	授業担当 講師と T.A	42.8歳 (SD = 1180)	2日間	2	1日目：約5時間 2日目：約6時間	・ ACT 日本語版 (大坊, 1991) ・ JICS (Takai & Ora, 1994)	自己評価	・ 全体平均では、「あいまいさ耐性」以外の社会的スキルが上昇傾向 ・ 参加者の動機をより詳細に把握し、プログラムを作成する ・ 客観的な指標を加える ・ 多くの参加者により簡易で効果的なプログラムを作成	・ 参加者の動機をより詳細に把握し、プログラムを作成する ・ 客観的な指標を加える ・ 多くの参加者により簡易で効果的なプログラムを作成
後藤 (2010)	対人社会心理学研究	独自 研究2	独自	自分の意思を的確に伝え、相手の意思を正確に理解し取れることを中心とした基礎的な社会的スキルの充実・向上	一般企業の新入社員	425名	著者	22歳程度	2日間	2	1日目：約5時間 2日目：約6時間	・ ACT 日本語版 (大坊, 1991) ・ JICS (Takai & Ora, 1994)	自己評価	・ トレーニング後に「あいまいさ耐性」以外には有意に向上 ・ 参加者の5-6割が社会的スキル向上を自己認知	・ 条件統制の難しさ ・ 組織全体へのトレーニング効果を実証すること
松本・村井・眞邊 (2014)	行動分析学研究	標準 モデル	標準 モデル	①褒賞②承認③傾聴④説明⑤提案の承認の7つをターゲットトスキルとした SST (教示、モデリング、ロールプレイ、フィードバック、課題の明確化、宿題)	アシスタント 美容師 (入社1～4年) ＊実験群5名、統制群4名	20名	第一筆者	記載なし	5か月 (想定)	10	120分 / 1回	・ 接客行動自己記録表 (課題の達成状況を5件法で評価) ・ 観察者による接客行動の評価 (5件法) ・ 指名客数	自己評価 および 他者評価	・ 褒賞、声スキルは全グループで上昇した ・ 指名客数は参加者20名中14名が増加した ・ スキル評価得点上昇率と指名客数増加には強い相関関係がある ・ スキル評価得点が上昇し、且つ指名客数が増加した上位群は、接客行動自己記録表の記入を続けたことが結果につながった可能性がある	・ 観察評価できないスキル項目がある ・ 傾聴スキルの評価得点は上昇するまでに時間がかかる ・ すべての接客時に接客行動自己記録表を記入するよう参加者に指導する必要がある
松本・村井・眞邊 (2014)	行動分析学研究	標準 モデル	標準 モデル	上記「実験1」のうち、傾聴スキルトレーニング時間を2倍に増やし、接客行動自己記録票の記入方法についてガイダンスを実施した。	アシスタント 美容師 (入社3.4年) ＊実験群5名、統制群4名	12名 (最終的には9名 ＊実験群5名、統制群4名)	第一筆者	記載なし	3か月 (想定)	6	180分 / 1回	上記「実験1」同様	自己評価 および 他者評価	・ 接客行動自己記録表を全員がすべての接客時に記入した ・ トレーニング開始前に比べる ・ トレーニング終了時には自己評価と他者評価の一致度が高まった ・ 必要スキルと傾聴スキルが概制群に比べて有意に上昇した ・ 指名客数増加と最も関連すると推測される社会的スキルは傾聴スキルである ・ 必要な社会的スキルに焦点化した短期間のトレーニングと、日常の中で繰り返し自己記録をとるという組み合わせが有効と考えられる	・ 傾聴スキル・説明スキルについてトレーニングが必要だったか否かが不明 ・ 提案スキル・承認スキルは観察者によって評価できなかった ・ 今後は売上や離職者数の低減につながる SST 研究が望まれる
龍尻・松本 (2016)	大阪市立大学看護学雑誌	第一期	標準 モデル	SST 基本訓練モデル。ターゲットスキルは毎回参加者から対人コミュニケーションの困りごとを挙げてもらう。	ホームレスまたはその経験者 市民講座の応募者	126名	著者	20歳代～50歳代	1年間	24回	1～15時間	・ 参加者の反応	—	・ 攻撃性の強い発言が目立っていた当事者からは他者を尊重する意見が聞かれたり、自閉的な当事者は自己主張できるように変化していった ・ エビデンスを定性的、定量的に集積する必要がある	・ エビデンスを定性的、定量的に集積する必要がある
藤枝 (2019)	埼玉学園大学心理臨床研究	—	独自	・ 自己紹介 ・ コミュニケーションのコツ (上手な聴き方) ・ 上手な聴き方のロールプレイ	市民講座の応募者 市立講座の講師 が最多)	46名	著者	19歳～83歳 (60歳代、70代が最多)	1日	1回	15時間	・ 受講アンケート	—	・ 「とても満足」「満足」「やや満足」が80%、「普通」が17%、「不満」が2%であった ・ ロールプレイが楽しかったという意見もある一方で講義を望む声も多かった。今後は参加者の期待をできる限り満たすような内容や実施方法を模索する必要がある	・ ロールプレイが楽しかったという意見もある一方で講義を望む声も多かった。今後は参加者の期待をできる限り満たすような内容や実施方法を模索する必要がある

4. 評価方法

SST の介入効果を示す指標としては、非言語的表出性、日本文化特有の社会的スキルを測る既存の尺度を使用した論文が2、行動を実際に自己および他者にて評定したスキルの評定と、顧客からの指名数というアウトカム評価を併せて使用した論文が1、参加者の感想を使用した論文が2であった。このように、指標はそれぞれの研究の目的に合わせて組み合わせて使用されていた。

5. 効果

SST の介入効果としては、後藤・大坊（2009）、後藤（2010）では、非言語的表出性で上昇傾向が認められたが、日本文化特有の社会的スキルの下位尺度である「あいまいさ耐性」に変化はみられなかった。松本・村井・眞邊（2014）では、「実験1」では、「笑顔」と「声」のスキルの上昇が認められ、指名客数については20名中14名が増加した。「実験2」では、「実験1」で習得までに時間がかかることが課題となっていた「傾聴」のスキルが統制群に比べ、実験群で有意に上昇した。さらに、トレーニング開始時に比べるとトレーニング終了時には自己評定と他者評定の一致度が高まったと述べている。瀧尻・松本（2016）では、SST 実施後に、攻撃性の強い発言が目立っていた参加者から他者を尊重する意見が聞かれたり、自閉的だった参加者が自己主張できるようになったりしたというように、参加者の行動に何らかの変化が表れたことを示している。藤枝（2019）では、受講の満足度において、「とても満足」「満足」「やや満足」とした参加者が80%であった。

6. 課題

取り上げられた課題は、介入方法・評価基準の違いなどによって様々であったが、おおむね、「SST の効果を高めるためのプログラム上の課題」、「適切な効果測定をするための研究デザイン上の課題」に分けられた。前者については、参加者の動機をより詳細に把握し、プログラムを作成すること（後藤・大坊，2009）、スキルによっては習得しやすいものと習得に時間がかかるものがあること（松本・村井・眞邊，2014）、接客毎の自己記録票の記入をもれなく記入してもらう必要があること（松本・村井・眞邊，2014）、参加者の期待を満たすような内容や実施方法を模索する必要があること（藤枝，2019）等が挙げられている。後者については、エビデンスを定性的・定量的に集積する必要があること（瀧尻・松本，2016）、自己評定だけではなく、客観的な評定ができる指標を加えること（後藤・大坊，2009）、実際の職場における条件統制や評定の難しさ（後藤・大坊，2009；松本・村井・眞邊，2014）等が挙げられている。

したがって、SST の効果を高めるためには、対象者の興味や動機付けに沿ったプログラムを作成したり、標準モデルという「宿題」をしっかりと取り組んだりすることが課題であり、適切な効果測定をするためには、定性的・定量的なエビデンスを集積することが必要であるが、それには、条件統制や客観的評価の導入に課題があることを示している。

IV. 考察

本稿では、今後の産業領域の SST 適用における介入研究の可能性や課題を検討することを目的として、わが国の知的・発達・精神障害を持っていない成人を対象とした SST の先行研究を概観した。その結果、一般の成人を対象とした SST の研究は非常に数少なく、介入方法は多岐に渡っていることがわかった。介入方法は、児童生徒を対象とした SST の先行研究レビュー（加藤・堀川・吉田・三村・嶋田，2019）においても、精神障がい者等を対象とした就労支援のための SST の先行研究レビュー（大川・本多，2017）においても、標準モデルが最多となっている。つまり、わが国の SST 研究においては、一般的に、標準モデルが使用されているのに対して、一般成人を対象にした SST の場合はその割合が少ないのである。その理由として、SST は医療領域において 1994 年に診療報酬に組み込まれており、教育領域でも、1990 年代後半には学級で実施され始められるなど（藤枝・相川，2001）、医療・教育領域では既に SST は定着しているということが考えられる。また、デイケアや授業時間という決められた枠組み（コマ）を利用できることから、産業領域と比べると比較的現場での実施がしやすいということが考えられる。

また、標準モデルを採用しているかどうかによって、期間に大きな差が出ていた。標準モデルを採用した場合には、その基本の構成を踏襲する形で、2 週間に 1 回、月 1 回などと定期的な頻度で複数回実施することで、5 か月～1 年程度の期間を要している。つまり、この構成は、SST の基本であることがうかがえる。そのため、職場での適用を考える場合、この構成に違和感を持つ者が多いことが予測される。職場では、その場に適用するよう期間・回数の検討をするか、ある程度の期間・回数を行う必要性を参加者に理解してもらえよう説明すべきであろう。

評価指標については、研究の目的によって多岐に渡っていたが、選定には課題が多いように見受けられる。後藤・大坊（2019）では、客観的な指標として、第三者からの評価や行動指標を組み込んだ検討を加えたいとしているが、松本・村井・眞邊（2014）では、評定したスキルのうちの一部は、その場面の状況から、観察者による評価ができなかった。これは、職場での実施が医療・教育領域と違い、SST にとって守られた環境ではないことに要因があるだろう。この評価指標の課題と同じ理由から、研究デザイン上、職場での介入研究は難しいことが想定される。松本・村井・眞邊（2014）では、上記の評定の問題以外にも、実験 2 において、当初実験群と統制群を各 6 名に設定し、介入を開始したものの、期間中に病氣療養と退社により実験群から 1 名、統制群から 2 名脱落している。このように、職場では、統制を図るうえで重要な部分においても予期しない出来事による条件の変更が起こる可能性が高いといえるだろう。さらに、日々業務を続けている中で介入をしていることから、スケジュールの再調整は難しいことが考えられ、条件変更のまま研究を続けざるを得ない。この課題については、職場での介入を検討する以上つきまとう課題であるため、研究デザインを検討する段階で、様々な状況を予期し、それに備えておくことが必要となるであろう。また、協力者に対して、その研究の意義や条件統制の大切さについても丁寧な説明が必要であると思われる。

効果においては、定量的な指標を採用した論文においては、トレーニングしたスキルの一部上昇が認められていた。また、松本・村井・眞邊（2014）においては、指標としていた、顧客の指名数についても多数の参加者で増加した。この結果は、トレーニングをすることで、少なくとも一部のスキルは上昇することを示唆するものである。一方で、この効果は短期的なものかもしれない。渡辺（1996）は、SSTの研究ではフォローアップを報告している研究が少ないことを問題視しており、フォローアップの期間として、6か月でも短いとしている。今回概観した論文の中にも、介入後にフォローアップを実施し、長期での効果検討を行った論文は1編もなかった。今後は、長期的な効果検討も視野に入れなければならないだろう。

課題としては、前述の研究デザイン上の課題以外に、SSTの効果を高めるための課題が挙げられていた。その課題とは、対象者の興味や動機付けに沿ったプログラムを作成すること、標準モデルでいう「宿題」をしっかりと取り組むことである。対象者の興味や動機付けに関しては、SSTでは、プログラム開始前に個人またはグループのアセスメントをしたうえで、トレーニングプログラムを決めることが望まれている（佐藤，2008）ことから、参加者の個人差やモチベーションを考慮し、より効果の高いプログラムを作成することを検討すべきであろう。宿題については、松本・村井・眞邊（2014）の他にも、和田（2019）が、職場でのSST介入研究の結果、宿題実施高群が宿題実施低群に比べ、肯定的なスキルの向上とストレス反応の低下がみられたことから、SSTの効果を上げるために宿題実施の必要性を今後の課題として位置付けている。この他にも、和田（2019）は、一般企業に協力を得て実施する介入研究では、十分なサンプル数の確保や無作為に群を割り当てることが難しいこと、長期的な効果検討の必要性、参加者の個人差やモチベーションを考慮した効果の高いプログラムの作成を今後の課題として取り上げており、それらの課題は、本稿における文献レビューから得られた課題とほぼ一致するものであった。

V. 結語

これまでの考察から、医療・教育領域と比較して産業領域でのSSTの活用は定着していない可能性が高く、研究についても、未だ論文数や、介入方法・評価の標準化が十分ではない様子がうかがえた。一方で、SSTによる効果は一部示されており、職場での適用の意義はあるものと思われる。比較検討する研究が少ないこと自体が課題であり、限界であると言わざるを得ないが、一定の課題は検討することができた。今後は、見えてきた課題を一つ一つ解決していくことで、介入研究が増加し、それが臨床実践の増加につながるという良い循環が生まれるのではないだろうか。そのような臨床実践が増えていくことで、働く人々が、職場における適切なソーシャルスキルを身に着ける機会が増し、対人関係の問題というストレス要因の発生を防ぐことにつながれば、職場のメンタルヘルス不調予防の一環として意義のある取り組みになると考えられる。

【引用文献】

- 相川充 (2009). セレクション社会心理学 20 新版 人づきあいの技術—ソーシャルスキルの心理学—サイエンス社
- Bandura, A. (1969). Social-learning theory of identificatory processes. In P. David A. (Ed), Handbook of socialization theory and research (pp.213-262). Chicago: Rand McNally.
- Bellack, A. S. Mueser, K. T. Gingerich, S. & Agresta, J. (2004). Social Skills Training for Schizophrenia A Step-by-Step Guide. New York: The Guilford Press. (A・S・ベラック, K・T・ミューザー, S・ギンガリッチ, J・アグRESTA, 熊谷直樹・天笠崇・岩田和彦 (監訳) (2006). わかりやすい SST ステップガイド 上巻 基礎・技法編 星和書店)
- 大坊郁夫 (2006). 社会的スキル・トレーニングに生かされる言語・非言語コミュニケーションの働き 電子情報通信学会技術研究報告, 106(219), 31-36.
- 藤枝静暁 (2019). 市民を対象としたソーシャルスキル・トレーニングの実践報告 埼玉学園大学心理臨床研究, 5, 33-3.
- 藤枝静暁・相川充 (2001). 小学校における学級単位の社会的スキル訓練の効果に関する実験的検討 教育心理学研究, 49, 371-381.
- 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(2), 193-200.
- 後藤学 (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 対人社会心理学研究 (大阪大学), 10, 51-53.
- 加藤海咲・堀川柚・吉田遥菜・三村尚志・嶋田洋徳 (2019). 児童青年期を対象とした認知行動療法における個別化に必要なアセスメントの観点の検討 —ストレスマネジメント教育とソーシャルスキルトレーニングにおける個別化の試み— 早稲田大学臨床心理学研究, 19(1), 141-151.
- 小林朋子・渡辺弥生 (2017). ソーシャルスキル・トレーニングが中学生のレジリエンスに与える影響について 教育心理学研究, 65, 295-304.
- 厚生労働省労働基準局 (2019). 平成 30 年度「過労死等の労災補償状況」 厚生労働省 Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05400.html, (2020 年 5 月 5 日)
- 厚生労働省政策統括官 (2019). 平成 30 年「労働安全衛生調査 (実態調査)」の概況 厚生労働省 Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h30-46-50.html>, (2020 年 5 月 5 日)
- 松本啓子・村井佳比子・眞邊一近 (2014). 美容師の指名数増加のための社会的スキルトレーニングの効果 行動分析学研究, 29(1), 2-18.
- 水島広子 (2015). 部下をもつ人の職場の人間関係 ダイアモンド社
- 内閣府 (2019). 平成 30 年版 子供・若者白書 内閣府 Retrieved from https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h30honpen/pdf_index.html, (2020 年 5 月 5 日)
- 日本能率協会 (2019). 2019 年度 新入社員意識調査報告書 一般社団法人日本能率協会 Retrieved from <https://www.jma.or.jp/>, (2020 年 5 月 5 日)
- 大川浩子・本多俊紀 (2017). 我が国における就労支援に関する SST の現状と効果, その課題 北海道文教大学研究紀要, 41, 87-95.
- 佐藤幸江 (2008). 読んでわかる SST ステップ・バイ・ステップ方式 2DAYS ワークショップ 星和書店
- 下山晴彦 (編代) (2014). 誠信 心理学辞典 [新版] 誠信書房
- 瀧尻明子・松本裕文 (2016). 釜ヶ崎地区在住のホームレス経験者に対する社会生活技能訓練 (SST) 実践報告 大阪市立大学看護学雑誌, 12, 35-42.

- 田中健吾 (2009). ソーシャルスキルと職業性ストレス—企業従業員の臨床社会心理学的研究—
晃洋書房
- 和田朋美 (2019). 上司の非言語的スキル習得が部下のストレスへ及ぼす効果の検討 神奈川大学
人間科学研究科修士論文 (未公刊)
- 渡辺弥生 (1996). 講座サイコセラピー 第11巻 ソーシャル・スキル・トレーニング (SST)
日本文化科学社