

はじめに

地域障害者職業センターの利用者には、“認知に障害のある人”が多いことがわかっています¹。また、先行研究では、認知に障害のある人には前頭葉機能の障害があり、その結果、「メタ認知」がうまく働きづらいことが指摘されています²。

そこで、認知に障害のある人に対する支援の流れ（下図）の中でご活用いただけるよう、「認知に障害のある人に対する相談補助シート」を作成しました。

なお、このシートは、資料シリーズ No.59「認知に障害のある障害者の自己理解促進のための支援技法に関する研究」の一環として、障害者職業カウンセラー（以下、「カウンセラー」と言う。）の支援ノウハウならびに先行研究の知見に基づき作成しました。

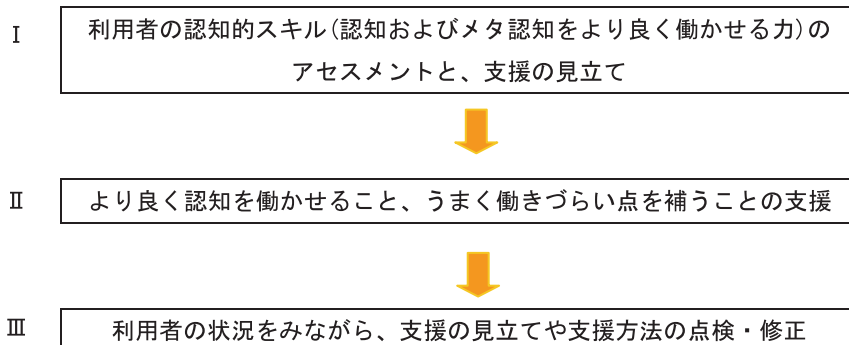


図1 「認知に障害のある人に対する支援の流れ」

認知に障害のある人とは

上述の研究の一環として、地域障害者職業センターに対し行った「認知機能に障害がある利用者に対する就労支援の現状に関するアンケート」では、「認知に障害のある人」を次の定義に該当する人としてしました。

- ① 「記憶」の障害：新しい経験や知識を保存し、その経験や知識を後で意識や行動として再生することが難しい状態。
- ② 「注意」の障害：外からの刺激に対して、早く反応したり、注意を持続したり、集中したり、あるいは転換することがうまくできない状態。
- ③ 「思考」の障害：表現される思考の内容に偏りやこだわりが強く、概念の形成や論理の進め方などに支障をきたしている状態。
- ④ 「問題解決能力」の障害：目的に沿って、自立的に行動し、課題の解決を図ることが難しい状態。遂行機能と同義。
- ⑤ 「コミュニケーション」の障害：場面や関係性を考えた他者とのやりとりが難しい状態。
- ⑥ 「行動と情緒」の障害：感情のコントロールがうまくいかず、衝動的・感情的になったり状況に応じた行動がとれなくなったりすること。

¹資料シリーズ No.59「認知に障害のある障害者の自己理解促進のための支援技法に関する研究」（以下、「資料シリーズ」と言う。）p.23「2節 数量的調査の結果」1に関連の記載あり

²資料シリーズ p.89「3節 支援に関連する諸概念とまとめ」1(6)(7)に関連の記載あり

メタ認知とは

「認知」とは、「周りの世界を理解し、対応する一連の心理過程」³を指します。これに対して、「メタ認知」とは、「自分の認知の状態を自分自身が理解すること」⁴を指し、大きくは次の2つの側面から成っています⁵。

- ① **メタ認知的知識**：人の認知活動や方略などに関する知識⁶
- ② **メタ認知的活動**：認知過程の客観的なモニタリング(観察)、ならびに、目標に到達するようコントロール(調節)する活動⁷

(※モニタリングには、認知についての予測・点検・評価などが含まれる。コントロールには、認知についての目標設定・計画・修正などが含まれる。②の活動は、①の知識に基づいて行われる。)



図2 「認知とメタ認知のイメージ」

※このようにメタ認知とは、“thinking about thinking”、思考についての思考などとも言われています。

上記の定義に照らすと、メタ認知がうまく働きづらい人には次のような困難性があり、利用者自身の自己実現のしづらさや、カウンセラーの支援の展開のしづらさに繋がっていると考えられます。

- ① 例：「私は〇〇が得意だ、このような課題ではミスが生じやすい、このような時は～すると良い」等の知識が乏しい。あるいは、これらの知識が適切でない。
- ② 例：目標に向かう際の自分の認知過程をモニタリング(観察)し、「Aについては順調だ、Bは難しいからこのままでは困るかもしれない...では、目標/計画/やり方を～の様に変えてみよう」とコントロール(調節)するスキルが乏しい。

³ 金子健(1996) 認知学習の意義と必要性, 宮本茂雄・林邦雄・金子健編著, 認知学習ハンドブック, コレール社, p.13
また、資料シリーズ p.4 に詳細な定義を記載

⁴ 金子健(1996) 認知学習の意義と必要性, 宮本茂雄・林邦雄・金子健編著, 認知学習ハンドブック, コレール社, p.13

⁵ 資料シリーズ p.74 「1 節 カウンセラーの支援とメタ認知」に関連の記載あり

⁶ 丸野俊一(2007) 特集にあたって：「心の働きを司る『核』としてのメタ認知」研究 一過去、現在、未来一, 日本心理学評論, Vol.50, No.3, p.304

⁷ 三宮真智子(1996) 思考におけるメタ認知と注意, 市川伸一編, 認知心理学 4 思考, 東大出版会, p.158より再構成

Sheet A-1 「支援を進める際のポイント (カウンセラー用)」

1 目的

このシートは、認知に障害のある利用者（以下、「利用者」と言う。）に対する支援の段階に応じた留意点を示し、支援を進める際の参考にさせていただこうとするものです。

2 構成

シートは次のように構成されています。

<上段：支援の基本的な進め方>

左から右への流れは時間軸です。

信頼関係の維持をベースに、自己効力感の増大・動機づけの強化を図り、支援のサイクル（支援方法の選択・実施・振り返り）を繰り返し行うことで、利用者の「メタ認知」がより機能するようになるイメージを示しています。

相談の「基本姿勢」、就労支援に「就職に向けた支援の内容と必要な視点」の基本事項も併せて載せています。

<中段：各種相談を進める際のポイント⁸>

ここは、3つのパートに分かれています。

【Ⅰ. 利用者の認知の状況について情報収集する点】は、利用者の認知的スキル⁹のアセスメントに向けた視点を提供しています。

【Ⅱ. 支援方法の検討・選択、実施の際に留意する点】と【Ⅲ. 利用者との振り返りの際に留意する点】は、課題の選択や取り扱い方、振り返り方に関する留意ポイントを提供しています。

<下段：使用可能なシート>

各シートの活用可能時期についてイメージを示しています。

3 使い方／留意事項

このシートは相談の流れの全体像を示しています。適宜必要な情報を参照して下さい。

利用者の認知的スキルに関する情報収集は、インテークの段階から行うと思われませんが、その後、様々な支援場面で情報を補完し、アセスメントを重ねていくことが大切です。

なお、Ⅲの⑤“課題に取り組んだ結果の成否に関わらず、次に活かせるよう、そこから何を学べたのか、共に振り返っているか？”の材料となるよう、シートDに事前事後評価欄を設けています。

⁸ 資料シリーズ p.62～「4節 ヒアリング調査」3に関連の記載あり

⁹ ここでは、認知およびメタ認知をより良く働かせるスキルを指す

Sheet A-2 「効果的な支援実施方法 (カウンセラー用)」

1 目的

このシートは、利用者に働きかける際の具体的な手法を示し、手法を検討する際の参考にしていただくものです。

2 構成

次のように構成されています。

<上段：支援の基本的な進め方>

シート A-1 と同じ

<下段：効果的な支援を実施するための方法>

各調査から得られた支援ノウハウを、具体的な21の手法にまとめ、提示しています。

<右下：コラム>

メタ認知に関する定義とシートとの関連を端的に記しています。

3 使い方／留意事項

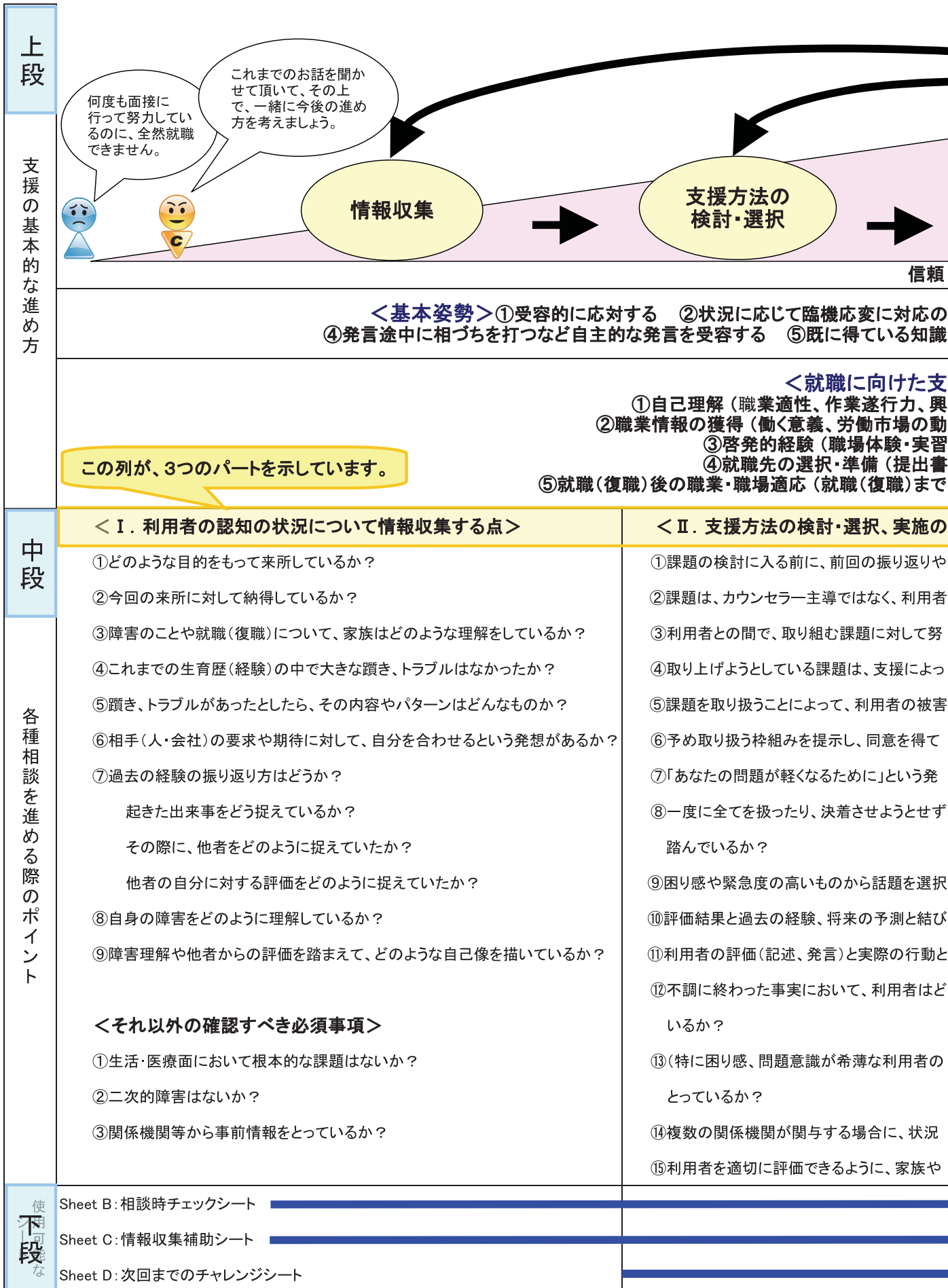
これらの手法は、地域障害者職業センターより得られたデータから抽出した「23 手法」¹⁰ を中核とし、これに文献調査の知見を加味して整理した手法です。

なお、この手法は、カウンセラーの支援の主な意図（A 現実検討のしやすさを助ける、B 自己評価スキルの伸張を助ける、C 自己対処の実行可能性を高める、D 自己有用性の向上を図る、E 支える仕組みを強化する）¹¹ を実現するための手法と考えられます。

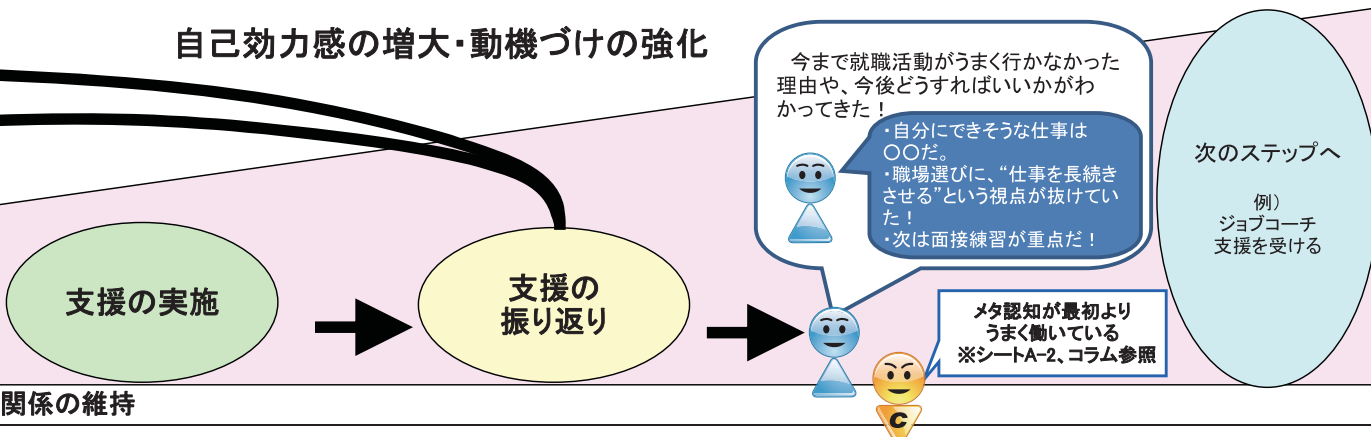
利用者が持っている認知的スキルの状況や、支援の段階に合わせて必要な手法を適宜組み合わせることを想定しています。

¹⁰資料シリーズ p.52 表 2-4、および p.71 表 2-10 に関連の記載あり

¹¹資料シリーズ p.p.51～53 「3 節 支援事例の調査結果について」4 に関連の記載あり



自己効力感の増大・動機づけの強化



関係の維持

仕方を利用者にあわせる ③動きかけた後、利用者が応答する間を十分与える
 や経験を基に利用者が主体的に発言できるよう必要に応じてヒントを含んだ質問をする

援の内容と必要な視点>

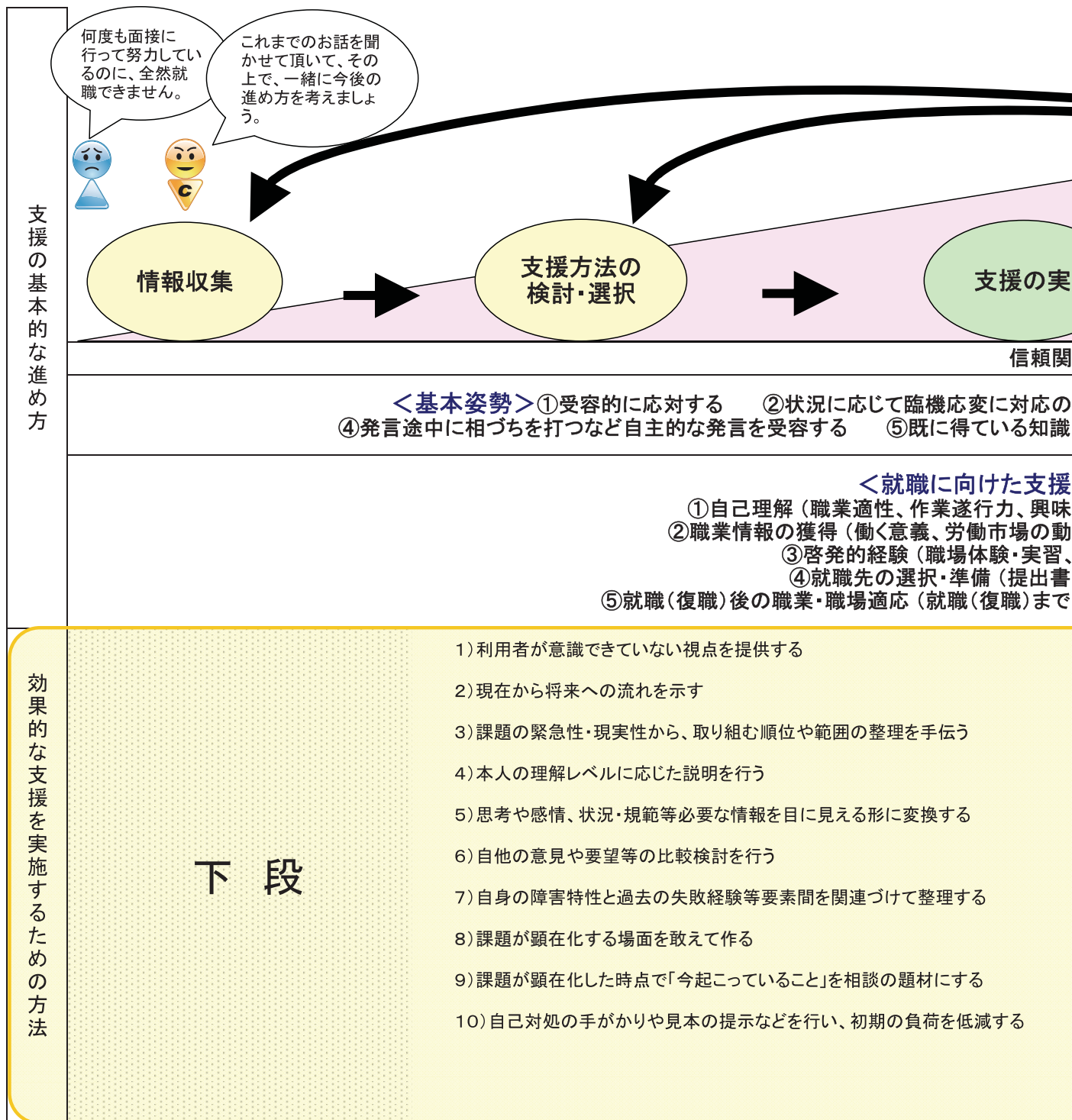
味・関心、環境、求職(復職)条件、障害認識)
 向、仕事の内容、就職(復職)活動に関するもの)
 、インターンシップ、ボランティア)
 類の準備、面接の受け方の指導)
 の状況、雇用条件の相違、満足感、相談できる人の有無)

際に留意する点>

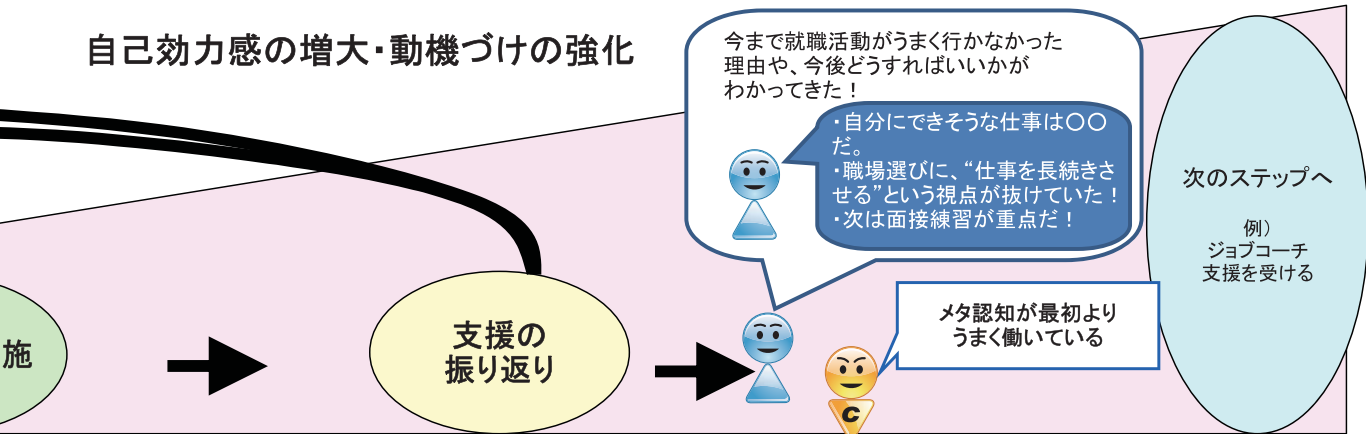
今回の目的などを説明しているか？
 自身の選択として設定されているか？
 力する意義を確認しているか？
 て修正可能かどうか？
 感・不快感情が増幅しないか？
 いるか？
 想を共有しているか？
 に、利用者にとって無理のない段階を
 しているか？
 つけて説明しているか？
 のズレに着目しているか？
 うなりたいと思っていたかに着目して
 場合に、)周囲と連携するための同意を
 の整理を行い、役割分担をしているか？
 関係者にもアプローチしているか？

<Ⅲ. 利用者との振り返りの際に留意する点>

- ① 正のフィードバックを基本としているか？
- ② 得られた成果を利用者の努力や能力に関連づけて、フィードバックしているか？
- ③ 負の部分伝える際に、「あなたならできると思うから言っている」という思いが伝わるようにしているか？
- ④ 他の利用者とは比べて評価をしていないか？
- ⑤ 課題に取り組んだ結果の成否に関わらず、次に活かせるよう、そこから何を学べたのか、共に振り返っているか？
- ⑥ 結果を利用者、関係者と共有しているか？



自己効力感の増大・動機づけの強化



関係の維持

仕方を利用者にあわせる ③働きかけた後、利用者が応答する間を十分与える
や経験を基に利用者が主体的に発言できるよう必要に応じてヒントを含んだ質問をする

の内容と必要な視点>

・関心、環境、求職(復職)条件、障害認識)
向、仕事の内容、就職(復職)活動に関するもの)
インターンシップ、ボランティア)
類の準備、面接の受け方の指導)
の状況、雇用条件の相違、満足感、相談できる人の有無)

- 11) 成功体験を重ね、有用感を感じられる課題を設定する
- 12) 自己の位置づけを確認するために、グループ(集団場面)を活用する
- 13) チェックリスト等アイテムを活用した自己観察・評価を取り入れる
- 14) 他者評価を提示し、自己評価と比較させる
- 15) 13)、14)を勘案して、全体を総括するレポートを出す
- 16) 演習の機会を繰り返し設定し、意識喚起する
- 17) できることを取り上げて伸ばす
- 18) 選択肢を準備し、利用者に自分自身で選択してもらう
- 19) 競争ではなく、利用者が自分のペースで活動するように促す
- 20) 活動する前に、活動方法等を自分の力で企画するよう促す
- 21) 活動の途中で、利用者にその方法を自分で検討し、解決するよう促す

※「メタ認知」には、メタ認知的知識とメタ認知的活動があります

「メタ認知的知識」: 主にSheet Cに該当
・人の認知活動や方略などについての知識のこと

「メタ認知的活動」: 主にSheet Dに該当
・自分の認知過程を客観的にモニタリング(観察)する活動
→ 認知についての予測・点検・評価などを含む
・目標に到達するようコントロール(調節)する活動
→ 認知についての目標設定・計画・修正