

# 就労定着におけるメタ認知トレーニングの効果について

○小笠原 晴子（就労移行支援事業所Conoiro 就労支援員）  
明井 和美（就労移行支援事業所Conoiro）

## 1 はじめに

### (1) 事業所概要

就労移行支援事業所Conoiro（以下「Conoiro」という。）は2018年の開所後以来、知的障害・発達障害・精神障害・身体障害のある方を対象に就労移行支援・就労定着支援を行ってきた。

就職先は医療機関、スーパーマーケット、カフェ、教育機関、物流倉庫、自動車販売店など多岐に渡っている。職種も事務補助、清掃、食品製造、接客業など多様である。

Conoiroでは、就労者に対して月一度以上の面談を含めた就労定着支援を実施しているほか、日中の通常プログラム参加を推奨したり、夜間に就労者を対象としたメタ認知トレーニングを実施したりするなど、様々な就労者対応を実施している。

### (2) Conoiroの特色

Conoiroの就労支援を特徴づけるタームとしては、第一に「レジリエンス」が挙げられる。レジリエンスとは、「ストレッサーに暴露されても心理的な健康状態を維持する力、あるいは一時的に不適応状態に陥ったとしても、それを乗り越え健康な状態へ回復していく力」のことである<sup>1)</sup>。Conoiroでは、利用者自身が自らの長所や課題に気づき、さまざまな状況を乗り越えながら社会で活躍していくことを目指し、レジリエンス力を身に付けるための支援を行っている。

Conoiroで行われるプログラムや日中活動は、ほとんどが集団的なアプローチである。その内容は、利用者の社会性や協調性の向上、ストレス対処方略やセルフケア、ソーシャルスキルの習得など多岐にわたる。これらのスキルはレジリエンスとの関連が報告されており<sup>2)</sup>、就労支援から就労定着までを見据えたConoiroの支援の骨子となっている。

### (3) メタ認知トレーニングとは

プログラムの中でも最も力を入れているのがメタ認知トレーニング（以下「MCT」という。）である。三宮<sup>3)</sup>によると、メタ認知とは「自分自身や他者の行う認知活動を意識化して、もう一段上からとらえること」であり、自分の意思を相手に伝え、相手の理解を確認するコミュニケーションという認知活動において、メタ認知を働かせることが重要である<sup>4)</sup>。Conoiroでは、メタ認知はレジリエンスを高めるための方略の一つとしてとらえ、開設当初から毎週実施している。現在では就労移行の利用者のみならず、

就労後の利用者も参加を希望することが多い人気のあるプログラムとなっている。プログラムの進行には「MCT日本語版（モジュールA・B）」<sup>5)</sup>、「うつ病のためのメタ認知トレーニング（D-MCT）」<sup>6)</sup>を使用し、必要に応じて説明を捕捉したり話し合いの時間を設けたりしながら進めている。MCTの目的は、「自らの認知バイアスを理解する→モニターする→コントロールする」<sup>7)</sup>ことである。MCTのセッションを通して自分の認知のクセに気づき、そのクセが人間関係や症状の維持に及ぼす影響を考えたり、他に役立つ考え方はないかを参加者同士で話し合ったりする。誰かが認知のクセを修正するのではなく、自ら認知のクセに気づき考えることを目指している。

### (4) 本研究の目的

令和元年現在、本邦における障害者雇用者数は56.1万人に達し、16年連続で過去最高を更新している<sup>8)</sup>。一方で精神障害者は就労定着率が低く、離職の理由として職場の雰囲気・人間関係をあげる者が多い<sup>9)</sup>。発達障害者では離職理由に人間関係をあげるものが6割以上に上る<sup>10)</sup>。障害者雇用においては、就労の継続に人間関係の困難を抱える場合が多いと考えられる。

Conoiroの利用者においても、職場の同僚や上司の発言をどう捉えたらいいのかわかっている、同僚に苦手な人がいるといったコミュニケーションや人間関係に端を発する悩み事やストレスを訴える者が多い。その際は支援員とともに、メタ認知トレーニングで学んだ内容に基づいて出来事や感情を整理することもあれば、利用者自らメタ認知トレーニングについて言及することもある。支援者からみると、メタ認知トレーニングが就労定着支援に役立てられていると感じることが多い一方で、利用者がどのようにメタ認知トレーニングを捉え、どのように就労場面で生かしているのかについては調査してこなかった。

本研究では、Conoiroでメタ認知トレーニングを実施して就職した利用者に対しインタビューを行い、就労の場面におけるメタ認知トレーニングの効果やその有用性を検討する。

## 2 方法

### (1) 対象者

Conoiroを利用し就職した者で、令和3年8月現在就労継続中の者のうち、研究参加の同意が得られる者。

## (2) 手順

Conoiroの支援者が面談を行い、研究参加の意思を確認して同意を得たうえでインタビューを実施。質問項目は以下の表の通りである。

表 利用者に対する質問項目

|      |  |
|------|--|
| 質問 1 | メタ認知とはどんなことだと思いますか。                        |
| 質問 2 | コノイロにいた時、メタ認知トレーニングにはどんなイメージがありましたか        |
| 質問 3 | その理由も教えてください（好きでも・そうでなくても）。                |
| 質問 4 | メタ認知トレーニングの内容で印象的な（覚えている）部分はどこですか          |
| 質問 5 | メタ認知トレーニングを学んで、自分が変わったなと感じるところはありますか。      |
| 質問 6 | コノイロにいた当時、メタ認知トレーニングの効果は感じていましたか。          |
| 質問 7 | メタ認知トレーニングは今現在の生活で役立っていますか                 |
| 質問 8 | 仕事は今、〇年あるいは〇ヵ月続いていますか、そこにメタ認知は関係していると思いますか |
| 質問 9 | 他のプログラムで役に立ったものはありますか？                     |

## (3) 倫理的配慮

研究参加者には研究の目的を明らかにし、発言はメモや録音によって記録され分析されること、個人が特定される恐れのある情報は抹消することを説明したうえで同意を得る。本研究は、Conoiroでの倫理基準に適合していると判断された。

### 【参考文献】

- 1) 齋藤和貴・岡安孝弘『最近のレジリエンス研究の同行と課題』、「明治大学心理社会学研究, 第4号」(2009), p.72-84.
- 2) 齋藤和貴・岡安孝弘『大学生のソーシャルスキルと自尊感情がレジリエンスにおよぼす影響』「健康心理学研究, 第27号1巻」, (2014), p.12-19.
- 3) 三宮真智子『メタ認知で〈学ぶ力〉を高める』, 北大路書房 (2018), p.14.
- 4) 三宮真智子『思考・感情を表現する力を育てるコミュニケーション教育の提案: メタ認知の観点から』「鳴門教育大学学校教育実践センター紀要 第19号」, (2004), p.151-161.
- 5) 石垣琢磨『メタ認知トレーニング(Metacognitive Training: MCT)日本語版の開発』「精神医学第54号9巻」, (2012), p.939-947.
- 6) レナ・イエリネク, マリット・ハウシルト, シュテフェン・モリッツ『うつ病のためのメタ認知トレーニング』, 金子書房 (2019).
- 7) 石垣琢磨『メタ認知トレーニング (MCT) の理論と実践』「花園大学心理カウンセリングセンター研究紀要第10号」, (2016), p.5-10.
- 8) 厚生労働省『障害者雇用の促進について 関係資料』「<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000674638.pdf>」, (2020).
- 9) 厚生労働省『平成30年版厚生労働白書』, (2019), p.56-57.

- 10) 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『発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究』「<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/p8ocur000000013-att/houkoku125.pdf>」, (2015)