

## 第 1 章

### 開発の背景と目的



## 第1章 開発の背景と目的

職業センターでは、これまで高次脳機能障害があり、就職を目指す方や現在休職中で職場復帰を目指す方を対象にプログラムを実施してきましたが、近年、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）から「現在在職中の方の職場適応を高めるために、プログラムの利用を勧めたい」といった問合せを度々受けるようになりました。背景として、事業所が高次脳機能障害のある方の対応に苦慮していることや、本人・家族・医療機関などから地域センターへ支援要請が寄せられていることが考えられます。

しかし、在職中の方に対する支援は、支援プログラムの利用を希望しても、対応する社内規程がない場合、本人の有給休暇等を利用して実施せざるを得ません。そのため、十分に時間をかけた支援を職場外で行うことが難しく、地域センターでは、活用可能な制度や社会支援を組み合わせる等、創意工夫を凝らした支援が求められます。

このような状況の中、令和6（2024）年4～5月にかけて、地域センターおよび広域障害者職業センター（以下、「地域センター等」という。）を対象に、在職中の高次脳機能障害者の方への支援ニーズ動向を把握するため、アンケート調査を実施したところ、「高次脳機能障害者の支援において、就職や復職時の支援と比べ、在職中の方への支援の方が難しい点がある」と回答した地域センター等が、86%を占めました。

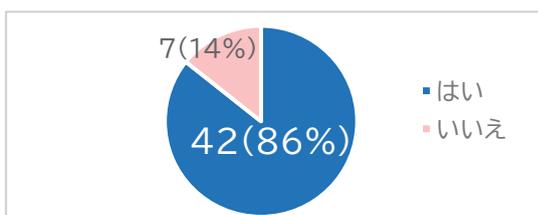


図2 就職や復職時の支援と比べ、在職中の支援の方が難しい点がある (n=49)

### 1 ヒアリングの概要

上記のアンケート結果を踏まえ、在職中の高次脳機能障害者への支援技法の検討を行うため、地域センター等および専門機関へのヒアリングを行いました。ヒアリングの概要は表1のとおりです。

表1 ヒアリングの概要

	地域センター等	専門機関
時期	令和6（2024）年6～9月	令和6（2024）年5月～令和7（2025）年5月
対象数	28か所	7か所 ・就労移行支援事業所 ・医療機関 ・高次脳機能障害支援センター等
形式	オンライン	訪問またはオンライン
内容	・在職中の方の支援に係る課題等	・在職中の高次脳機能障害者の相談事例 ・在職中の高次脳機能障害者にあるとよいと思われる支援 ・高次脳機能障害者に係る医療情報が判然としない事例への対応状況等

## 2 ヒアリング結果のまとめ

地域センター等および専門機関へのヒアリングで得られた回答について、適応上の問題による「支援が必要と思料される状況」と、この状況を改善するための支援が必要と思われるものの「支援介入の難しさ」にカテゴリー化し、表2・表3に取りまとめました。

**表2 支援が必要と思料される状況**

障害特性の理解への不十分さ
<ul style="list-style-type: none"> <li>・高次脳機能障害の具体的な特性や必要な配慮について、本人も会社もあまり理解していないことがある。</li> <li>・本人は「周囲から理解されていない」と疎外感や不安を抱えていることがある。</li> <li>・本人は会社に対して「できない」と言いたくない、仕事ができない人と思われたくないという思いが強いことがある。</li> </ul>
特性と業務内容のミスマッチ
<ul style="list-style-type: none"> <li>・特性にあった長期的に従事できる仕事の切り出しが難しいことがある。</li> <li>・受障前と同じ仕事を行っているが、仕事できていないことがある。</li> <li>・本人は仕事ができず悩んでいることがある。</li> <li>・本人は仕事できていないのにできていると思っていることがある。</li> <li>・仕事が任せられず現場(指導担当者や同僚)が疲弊していることがある。</li> </ul>
環境変化への適応
<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務効率化等により、仕事内容が大きく変わり、仕事ができなくなってしまうことがある。</li> <li>・キーパーソンの異動により、現場が本人への対応の仕方が分からなくなり、本人も混乱していることがある。</li> </ul>

**表3 支援介入の難しさ**

支援端緒の掴みづらさ
<ul style="list-style-type: none"> <li>・受障から時間が経過し、現在の高次脳機能障害の状況が分からないことがある。</li> <li>・会社は困っていても、本人には支援に対する抵抗感がある。</li> <li>・会社からは不応要因が高次脳機能障害の影響がどうかわからず、専門機関への相談を勧めにくいことがある。</li> <li>・高次脳機能障害の再評価をしてもらえる医療機関をどう探せばよいか分からないことがある。</li> </ul>
社内調整の難しさ
<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域センター等に通所させたいが、通所させるための社内規程等の根拠がなく有給休暇等で対応してもらえないことがある。</li> <li>・業務をしながら、補完手段の獲得にかかる時間が確保しにくいことがある。</li> </ul>
プログラムの利用のしづらさ
<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社を休んで通所するプログラムは、収入への影響等が生じ、本人や家族が受講を躊躇してしまうことがある。</li> <li>・会社としては、職場でおきている課題に対し、家族にも理解してほしいが、本人の処遇の低下につながるのではないかとの思い等から、理解を得にくいことがある。</li> </ul>

### 3 開発の目的

ヒアリングを通して、本人や事業所が、障害特性やそれに応じた対処方法について十分に理解できていないまま仕事を開始(再開)してしまったことにより、業務遂行に様々な困難が生じていること、本人自身も、状況を改善しようと努力を重ねても、取組の効果が十分には見られず、こうした状況が長引くことで、本人の負担が大きくなるだけでなく、上司や同僚を含む職場環境にも影響を及ぼす可能性があることがうかがえます。

また、このような支援介入が有効と思われる状況であっても、「本人が支援を受けることに対して抵抗感がある」「医療的な観点から高次脳機能障害に関する情報整理が必要な場合がある」「医療的情報を職場等と共有することが難しい」「就業期間中のプログラム受講について社内規程上取扱う根拠がない」など、本人と事業所が歩調を合わせて相談しながら、支援者の介入に至るまでの過程においても様々な難しさがあることがうかがえます。

今回の技法開発では、在職中の支援において、支援へとつなげるきっかけを作ること、そして、事業所や本人が利用しやすい柔軟な支援体制等について検討することが必要と考え、これらの課題に対して、様々なアプローチを試行しました。

本報告書では、実践した支援内容およびその中で活用したツール等について具体的に紹介をしています。

### 4 本技法開発における「在職中」の定義

本技法開発における「在職中」とは、休職中を除き、現に就業している状態を指します。

## 【参考文献】

厚生労働省：「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」（令和6年3月版）

障害者職業総合センター：調査研究報告書 No.92 「高次脳機能障害者の就業の継続を可能とする要因に関する研究」（2009年3月）

障害者職業総合センター：調査研究報告書 No.182 「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」（2025年3月）