

第 5 章

本人のモチベーションの向上を図る取組

第5章 本人のモチベーションの向上を図る取組

専門機関へのヒアリングの中では、働き始めた方へのフォローアップや、支援者の介入に不安を感じる方への緩和策として、在職中の高次脳機能障害者同士の交流の機会が有効と思われるという意見が挙がりました。この章では、在職中の高次脳機能障害者を対象としたグループミーティングの取組について、紹介します。

1 在職者を対象としたグループミーティング

(1) 目的

プログラムを受講する高次脳機能障害のある方の中には、これまで同じような経験や症状を持つ当事者と関わる機会はなかったと話をする方が多くいます。それらの方々からは、「自分と似た状況にある当事者の取組を聞いてみたい」「働き出すと、これまでと何が違うのか知りたい」といった、当事者同士の意見交換を期待する声がありました。

職場では、同じような状況の他者とともに働く機会は少なく、在職中の支援として、体験的知識やロールモデルに触れることができるグループミーティングに対する本人のニーズは高いものと考えられます。

今回行ったグループミーティングは、働く上でのアイデアやヒントを交換し合う場とし、自分の働き方のアイデアを得ること、また自らも誰かの働き方のアイデアに寄与する役割を担うことを目的に、「仕事のアイデア広場」と称して開催しました。

(2) 実施方法

ア 参加目的の共有

グループミーティングに参加する際は、事前に本人と相談し、働く中で困っていること、不安に感じていること、気になっていることなどを振り返ったり、これまでの相談の中で本人が話していた困りごと等をもとに、参加目的を共有します。

一方で、現時点で具体的な目的が明確に定まっていない場合でも、グループミーティングの場で他の参加者の意見や経験に触れることを通じて、自身の課題への気づきや解決のヒントを得るきっかけになる可能性があります。そのため、目的がはっきりしていない場合には、他者の意見や経験を聞くことを参加の目的として位置づけます。

また、事前に参加目的を設定しても、必ずしもグループミーティングの中で他の参加者からの直接的な答えや具体的な情報を得られるとは限らないことを、あらかじめ伝えていきます。

【参加目的の例】

- ・自分の障害についてどのように会社の人に伝えているか知りたい
- ・時短勤務からフルタイムに移行する際どのように会社とやり取りしたか知りたい
- ・支援プログラムで行っていた工夫(タイマーや休憩の取り方)を実際会社の中でどのように活用しているか知りたい
- ・復職して大変だったことを共有したい

さらに、安心して意見交換できる場にするため、以下の参加のルールについても事前に共有しています。

- ①回答を控えたい場合は、パスすることもできます
- ②挙げた意見は、どれも貴重な情報です。否定せず、最後まで聞いてください
- ③意見を出してくれた相手には、感謝の気持ちを表現しましょう
- ④参考となった意見は、忘れないようメモに残してください
- ⑤体調不良などがあれば、スタッフに申し出てください
- ⑥情報交換会で得た個人情報・企業情報については、口外しないようにお願いします

イ 参加者の構成

- ・在職中の支援プログラム修了者
- ・支援者（カウンセラー、支援プログラムスタッフ）

ウ 開催頻度

アンケートをもとに、半年に一度のペースで実施しました。

エ 開催方法

対面形式とオンライン形式（Teams）それぞれ1回ずつ実施しました。

| | ①対面形式 | ②オンライン形式 |
|-------|---|--|
| メリット | <ul style="list-style-type: none">・開かれた空間のため自然に会話に入りやすい・その場だからこそ話せる内容がある・表情やしぐさなど非言語コミュニケーションが取れるため、発言の少ない方でも参加しやすい | <ul style="list-style-type: none">・移動が不要のため、遠方の人でも参加可能で、時間や場所を選ばない・疲労管理が重要な課題となるケースも多いため、移動による疲労を軽減できる |
| デメリット | <ul style="list-style-type: none">・遠方の場合、移動時間や交通費がかかり負担が大きい・移動を含めて拘束時間が長くなるため時間的な制約がかかる・会場確保や参加者の予定調整に時間がかかる | <ul style="list-style-type: none">・オンラインに不慣れな場合、接続設定や操作にサポートが必要・PCやネット環境が不十分だと参加が困難・表情やしぐさなど非言語的な反応が伝わりにくく、雰囲気がかみにくい |

オ 進行方法

グループミーティングの進行は、支援者がファシリテーターを務め、参加者の発言を促す役割を担います。

ファシリテーターは、参加者と事前に設定した目的に基づいて進行しますが、当日の話の流れや参加者の発言内容に応じて柔軟に対応し、他の参加者にも意見を求めるなど、自然な対話を促します。

また、特定の参加者に発言が偏らないよう配慮し、誰もが安心して参加できる雰囲気づくりを心がけました。

カ 準備物

表 8 準備物一覧

| 支援者 | 参加者 |
|------------------------------|-----------------|
| ＜事前準備＞ | |
| ・グループミーティング スケジュール表(資料7) | |
| ・グループミーティング 周知リーフレット(資料8) | |
| ＜当日＞ | |
| ・筆記用具 | ・飲み物(必要に応じて) |
| ・ホワイトボード | ・筆記用具 |
| ・PC(オンライン形式の場合) | ・PC(オンライン形式の場合) |
| ＜終了後＞ | |
| ・アンケート(資料9) | |

(3) 支援者側の工夫や配慮

ア アイスブレイクの導入

グループミーティングの冒頭には、軽い雑談や自己紹介といったアイスブレイクを取り入れ緊張を和らげることで自然なコミュニケーションが取れるように工夫します。

イ 時間設定

グループミーティングの所要時間はおよそ1時間～1時間半程度とし、参加者の疲労や集中力に配慮した構成とします。必要に応じて途中で短い休憩を挟むことで、無理なく参加できる環境づくりを心がけます。

ウ 情報共有の方法

記憶障害や注意障害等の影響から、自他の発言内容を忘れてしまったり、情報が追えなくなることが想定されます。グループミーティングでは、ホワイトボードを活用し、話している内容が随時確認できるようにします。ただし、参加者が安心して話せる環境を整えるため、参加者の個人情報やプライバシーに関する内容は書かず、参考となる意見は参加者自らメモに残してもらうようにします。

エ オンライン形式による実施時の工夫

オンライン形式によるグループミーティングに不慣れな参加者には、事前に接続方法や操作手順のガイドを行い、必要に応じて家族や支援者の協力を求めます。また、長時間画面を見続けることで、疲労感につながりやすいため、ミーティング時間はおおむね1時間程度に設定し、負担を軽減するよう配慮します。

2. 支援事例の紹介

(1) 事例① 対面形式でのグループミーティング



Pさん(50歳代・注意障害、易疲労性)

・Q社の経理部に所属

・担当業務 事務補助

Pさんは、産業医の勧めで復職前の準備として支援プログラムを利用。休職前に所属していた経理部で、職務内容を変更し、職場復帰を果たした。支援プログラムでは、易疲労性への対処として、定期的に短時間の休憩を挟んでいたため、復帰後の休憩の継続について産業医や現場の上司、同僚に配慮も申し出て、理解を得られていた。

復職して3か月が経過したころ、支援プログラム担当のカウンセラーから、在職者のグループミーティング開催の情報提供を兼ね、近況を伺った。

Pさん

- ・3か月、疲れの対策を講じながら仕事ができている。周りの方も理解してくれており、自分からも「こういう症状があります」と積極的に伝えるようにしている。
- ・「頑張らなきゃ」という気持ちがようやく落ち着いてきた。ただ、仕事の内容が変わったことで、これをずっと続けていくと思うと、モチベーションが維持できるか少し心配。

カウンセラーから、グループミーティングに参加される方の中には、仕事内容が変わった方もいると思うので、モチベーション維持の工夫について聞いてみる機会かもしれませんねと投げかけた。

Pさんからは、

- ・気持ちがガクンと落ちた時期があれば、是非他の人にどう乗り越えたのか、教えてもらいたい。

と、グループミーティングへの参加の意思と目標が挙がった。

在職者のグループミーティング

“仕事のアイデア広場”

- 参加者
支援プログラム修了者 4名
支援プログラムスタッフ 3名(司会、記録係)
- 実施時間
1時間
- 内容
事前に確認した質問を紹介しながら、参加者同士で意見交換を行う。

試行開催

仕事のアイデア広場

働いている高次脳機能障害のある方が集う
意見交換・勉強会

「仕事のアイデア広場」は、働いている高次脳機能障害のある方が集まり、働くためのアイデアやヒントを交換し、お互いの成長や支えあいを支援する目的として企画しました。

こんなどき、他の人はどうやって乗り越えているんだろう？
 会社の人とのコミュニケーションを円滑にするアイデアはないかな？
 休みの日、疲れて何もできないが、他の方はどうなんだろう？ 等
こんな疑問について、アイデアやヒントを意見交換していきます。

【意見交換】 参加者同士でアイデアやヒントを交換します。

【日時】 令和〇年〇月〇日(〇曜日)
15時00分～16時00分



Pさん

復職して3か月経ち、ようやく気持ちが落ち着いてきたところです。同じ部署内に仕事内容を変えてもらって復帰し、今の仕事自体は自分としては問題なくできていると思っているのですが、周りは以前自分がいたときよりも忙しそう。今の仕事がいやという事はないのですが、この先、このままモチベーションが維持できるか心配です。すでに復帰されて長い方がいらっしゃれば、気持ちがガクンと落ちた時期があったら、どのくらいの時期だったか、どうやって乗り越えたか、ぜひ教えてもらいたいです。

Pさんの質問に対し、復帰して2年が経過しているRさん、1年が経過しているSさんとTさんが話をされた。

いろいろ周りのことをみると気にはなるけど、なるべく気にしないようにしています。



Rさん

多少、さみしいなとか悔しいなという思いはあるけれど、病気から復帰できたことへの感謝が大きいかな。気にしない。「まあいっか」と別のことを考えるようにしている。



Sさん

私は記憶障害があるから、悪い意味でもいい意味でもすぐ忘れちゃうから(笑)。



Tさん

話題はその後、仕事をスムーズに進めるための工夫についてTさんから質問が挙がった。



Pさん

私はまだ3か月しかたっていませんが、社内メールが毎日たくさん来ります。これをためてしまうと、後で見るのがとても大変で疲れてしまいます。ですから、毎日決まった時間にメールを見るようにして、見た段階ですぐに返信するようにしています。

Tさんからは、Pさんの工夫に対して、「見る習慣と、すぐに処理する癖をつけないといけないと聞いていて思った」と感想が述べられた。

グループミーティング終了後のアンケートでPさんが書いた感想



Pさん

- ・自分の取組や工夫について紹介できてよかった。
- ・切磋琢磨して頑張っている方と同じ時間を共有したことで、自分も励みに繋がったし、少しでもみんなの役に立てればと思った。

(2) 事例② オンライン形式でのグループミーティング



Uさん(50歳代・注意障害、易疲労性)

- ・V社の製造部に所属
- ・担当業務 事務補助等

Uさんは、主治医の勧めで復職準備として支援プログラムを利用。プログラムでは、復職後の業務を想定した作業に取り組みながら、職場に必要な配慮を伝えるための「ナビゲーションブック」を作成し、事業所へ伝えた。復職時にはジョブコーチ支援を活用し、易疲労性への配慮として短時間勤務からスタートした。

Uさんは、事業所が高次脳機能障害のある方の復職を受け入れるのが初めてであったため、必要な配慮が得られるか不安を抱えていた。さらに、職場に同じ障害を持つ人がおらず、気軽に病気のことを話せる機会がないことを心配していたため、支援プログラム利用中に担当カウンセラーからグループミーティングを案内していた。

復職後は、休憩の取り方を工夫するなどして疲労をケアしながら勤務し順調そうであった。そこでグループミーティングへの参加を提案したが、わざわざ通所することに対して負担感を示していた。

支援プログラム担当カウンセラーからオンラインでのグループミーティングについて提案し、メールを活用しながら参加方法や参加目的の共有を行った。

Uさん

- ・復職後も職場の人たちが以前と変わらず接してくれており、その点は安心できている。
- ・仕事内容は以前と変わったが、プログラムで練習していたことが役立ち、対応できている部分が多い。
- ・現時点では業務でできないことはないが、当初予定していた以外の仕事を頼まれることがあり、迷った末に「頑張ればできる」と思って引き受けてしまった。
- ・このまま業務量が増えたり、突然新しい仕事を振られるのではないかと不安が出てきている。

カウンセラーから、同時期にプログラムを利用し復職した方がグループミーティングに参加予定であることを伝え、同じくらいの時期に復職しているため、似たような状況が起きている可能性もあり、その方の経験や対応方法を聞くことで参考になるかもしれないと提案した。

Uさんからは、

- ・不安を共有しつつ、同じような場面での対処法を知りたい。

とグループミーティングへの参加の意思と目標が挙がった。

【参加者】

- ・支援プログラム修了者 2名
- ・支援プログラムスタッフ 2名(司会、記録係)

【実施時間】

- ・1時間



Uさん

復帰して3か月経過し、少しずつ今の仕事にも慣れてきています。
ただ、最初はA作業だけでしたが、「B作業もやれるね」と言われてやり始めました。なんとかやれてはいるけれども、やっぱり自分のこと分かってもらえてないのかなという気持ちや、今は良いがこれ以上色々な作業増やされると対応が難しいかもしれないと感じています。

Wさんは復帰して、仕事内容や、周囲の人の反応や理解などはどのような感じですか？

Uさんの質問に対し、復職して2か月が経過しているWさんが話をされた。

復職して2か月になります。現時点では、従前とは仕事内容は変わりましたが、復職時に想定していた仕事を行っています。
実は、私も復職してしばらくした頃、会社から『これもお願いできるかな』と新しい業務を提案されたことがありました。



Wさん

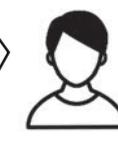


Uさん

それに対してどのように返答されましたか？

正直、できるかもしれないと思ったのですが、すぐに引き受けるのは不安で「少し考えさせてください」と返答しました。

そこで、プログラムで学んだことを思い出して、一度立ち止まってこういうときはどうすれば良いかなと支援者に相談する方法があると思い出し、支援者に相談しました。支援者と一緒に、どう考えたらいいか、どう伝えたらいいかを整理してから、改めて会社には『今すぐ全部は難しいですが、様子を見ながら少しずつ進めてもらえると助かります』と伝えました。結果、会社も納得してくれて、無理なく進められるようになりました。



Wさん

Uさんからは、次に新しい仕事を頼まれた時には即答はせず、支援者とも相談しながら考えることも選択肢の一つだと気づいたとの感想が聞かれた。

グループミーティング終了後のアンケートでUさんが書いた感想

- ・似たような経験を聞けて、自分だけじゃないと感じられ安心した
- ・同じ障害を持つ方と久しぶりに話し、共感してもらえたことが嬉しかった
- ・自分では考えつかなかった工夫や方法を知ることができた
- ・オンラインでのミーティングは初めてだったが、離れた場所にいるWさんと話せてうれしかった。

【参考文献】

障害者職業総合センター職業センター：支援マニュアル No.5「高次脳機能障害者の方への就労支援～職場復帰支援プログラムにおけるグループワーク～」(2010)

障害者職業総合センター職業センター：支援マニュアル No.25「テレワークにおける職場適応のための支援技法の開発」(2024)

障害者職業総合センター職業センター：実践報告書「高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発」(2025)