

第1章 高次脳機能障害者の職場復帰支援

1 技法開発の背景と方法

(1) 背景

高次脳機能障害者にとって、受傷前の自己像との違いへの戸惑いや障害特性などから、障害の症状や課題の自覚が難しい場合が少なくありません。¹⁾ また、障害の現れ方は人によって異なり、複雑でわかりにくく、家族をはじめ、事業主や支援者にとっても、高次脳機能障害者の状態像の把握が難しい場合があります。

障害者職業総合センター職業センター(以下「職業センター」という。)が毎年実施している地域障害者職業センター(以下「地域センター」という。)や障害者就業・生活支援センターなどを対象とした技法開発に関するヒアリング調査・アンケート調査では、高次脳機能障害者のアセスメントや自己理解の促進に関する支援技法の開発を望む意見が多くあげられてきました。また、「高次脳機能障害者の職場復帰支援の進め方や事業主との調整方法を知りたい」、「一般的な職場復帰支援の手続きをわかりやすく示してほしい」など、高次脳機能障害者の職場復帰支援に関わる支援技法の開発を望む意見も多くありました。

こうした意見をふまえ、職業センターでは、高次脳機能障害者の復職におけるアセスメントをテーマに、高次脳機能障害の障害特性や支援課題に関わる情報の収集・整理、支援課題の明確化や支援方針の検討、対象者の自己理解の促進や事業主との調整に資する支援技法の開発に取り組むこととしました。

(2) 開発の方法

開発にあたって、文献調査や専門家ヒアリングを通じ、高次脳機能障害者の職場復帰支援やアセスメントの実施状況に関する情報収集を行いました。並行して、職業センターにおけるこれまでの高次脳機能障害者の職場復帰支援に関わる開発成果を取りまとめ、アセスメントから事業主との調整にいたる一連の支援技法を高次脳機能障害者の職場復帰支援の試行モデルとしてあらためて整理し、職業センターが実施する職場復帰支援プログラム(以下「復帰プログラム」という。)において試行しました。さらに、高次脳機能障害者支援の専門機関である神奈川リハビリテーション病院、特定非営利活動法人 高次脳機能障害者支援 笑い太鼓 高次脳機能障害者支援センター、特定非営利活動法人 クロスジョブ、千葉県千葉リハビリテーションセンター高次脳機能障害支援センター、および3地域センター(千葉、茨城、埼玉)(以下「高次脳機能障害者支援機関」という。)に試行モデルの課題点などについて意見・助言を求め、これらの結果をもとにさらなる修正や改良を加えました。

2 「高次脳機能障害」、「職場復帰支援」の定義

(1) 高次脳機能障害

「高次脳機能障害」は、病気や怪我で脳に損傷を受けたことにより生じる認知機能の障害に関する言葉ですが、用いられる文脈により主として「注意障害」、「記憶障害」、「遂行機能障害」、「社会的行動障害」をさす場合*と、「失語症」、「失行症」、「失認症」などを含

め広くとらえる場合があります。

職業センターで実施するプログラムでは、「高次脳機能障害」を後者の意味としてとらえており、本報告書においても同様の意味で使用しています。

※「高次脳機能障害支援モデル事業」における診断基準に準拠する場合。

高次脳機能障害支援モデル事業とは、国が平成 13 年度から平成 17 年度にかけて、高次脳機能障害者の支援に積極的に取り組んでいる医療機関を拠点病院に指定し、高次脳機能障害者に対する包括的な支援をめざした事業。

(2) 職場復帰支援

本報告書における「職場復帰支援」とは、原職復帰か、配置転換や職種変更による復帰かにかかわらず、病気や怪我により長期に休業した労働者が休職前の事業所に復帰するために行う支援をさします。

3 高次脳機能障害者の一般的な復職の流れと職場復帰支援

高次脳機能障害者の一般的な復職の流れを示したものが図 1 です。²⁾

治療やリハビリテーションにより在宅生活の安定が図られてくると、休職者と事業主は、情報交換を行いながら復職に向けた準備を始めます。その後、場合によってはリハビリ出勤を行い、事業主の復職可否判断を経て、復職となります。

職場復帰支援における取組みとともに、休職者と事業主が復職に向けた準備として取り組む事項を説明します。

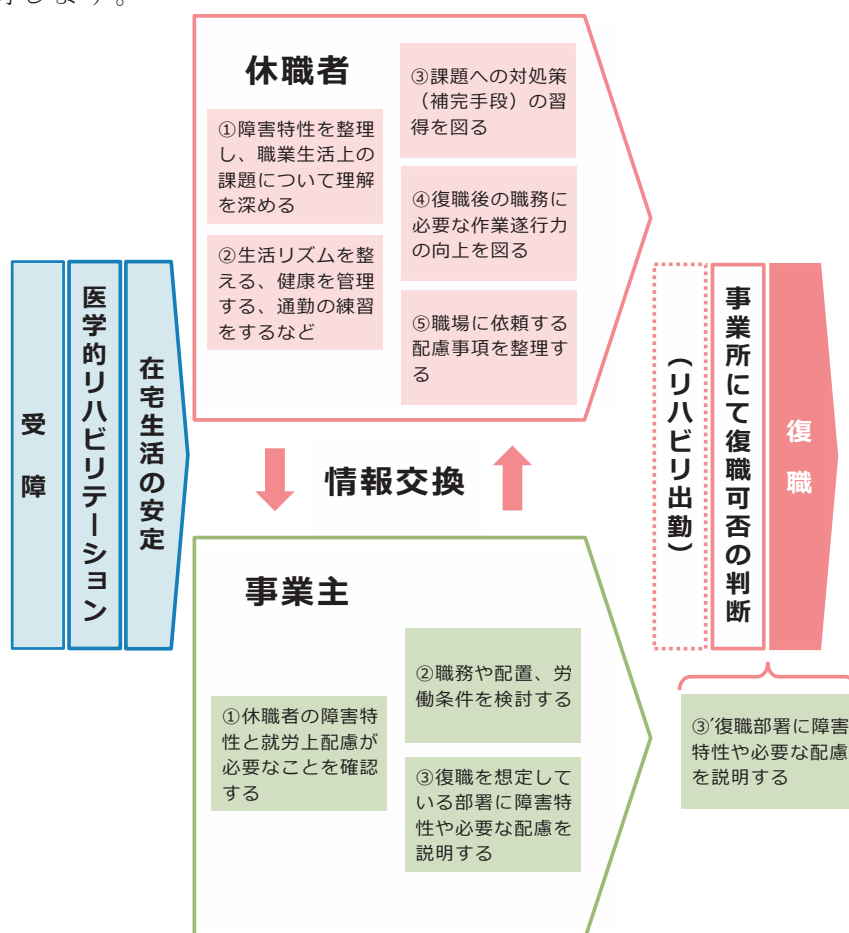


図1 高次脳機能障害者の一般的な復職の流れ

【休職者】

① 障害特性を整理し、職業生活上の課題について理解を深める

休職者は、復職に向けた準備性の向上や事業主との調整に備え、障害特性の整理と取り組むべき課題の確認を始めます。

職場復帰支援においては、アセスメントを行い、障害特性など個人の諸特性や職場など環境の諸特性を整理したうえで、復職に向けた支援課題を明らかにし、支援計画を立てます。また、これらの作業を休職者とともに行うなかで、休職者の自己理解を深めます。³⁾

② 生活リズムを整える、健康を管理する、通勤の練習をするなど

休職者は、復職に向けて職業準備性の向上に取り組めます。復職可否の判断基準として、「睡眠覚醒リズムが整っているか」、「決まった勤務日、時間に就労が継続して可能か」、「作業による疲労を翌日に持ち越さないか」、「通勤時間帯に一人で安全に通勤できるか」といった項目があげられます。⁴⁾⁵⁾ 健康管理や生活リズムの確立、基本的な労働習慣、移動能力といった職業準備性の向上は、復職や安定した職業生活に向けた目標となります。

職場復帰支援においては、たとえば、医療機関におけるリハビリテーションや障害福祉サービス事業所における就労継続支援、就労移行支援、地域センターの職業準備支援といった職業前訓練を通じて、職業準備性の向上に取り組むことなどが考えられます。³⁾

③ 課題への対処策(補完手段)の習得を図る

休職者は、職業準備性の向上とともに対処策(補完手段)の習得を図ります。ここでの対処策(補完手段)とは、「受障によって低下した認知機能を補うための道具の使用」、「注意や記憶などを喚起しやすくするための環境の調整」、「認知機能の低下によるミスを予防するための日課や作業手順などの確立」をさします。⁶⁾ 高次脳機能障害者の復職において、対処策(補完手段)の習得は職業生活における自立性の向上に向けた重要な目標となります。

職場復帰支援においては、職業前訓練における模擬的就労場面などを通じて、さまざまな対処策(補完手段)に関する情報提供を行いながら、休職者が自分に合った対処策(補完手段)を見つけるための支援を行います。

④ 復職後の職務に必要な作業遂行力の向上を図る

休職者は、模擬的就労場面などを通じ、業務遂行に必要な注意力・集中力、作業耐性や作業能力の向上を図ります。「業務遂行に必要な注意力・集中力が回復しているか」、「業務に必要な作業ができるか」は復職可否の判断基準としてあげられるものです。⁴⁾⁵⁾

職場復帰支援においては、事業主との調整に備え、作業遂行力向上の取り組みやその成果を報告できるように、休職者とともに具体的なデータの収集、整理を行います。

⑤ 職場に依頼する配慮事項を整理する

休職者は、復職手続きを進める中で、職務内容や配属先の変更、環境整備や負荷の調整、指示の出し方など復職にあたって希望する配慮について、事業主と調整します。ここでは、①から④の取り組みをふまえ、自らの障害特性や課題、課題への対処策(補完手段)を示し、

そのうえで職場に依頼すべき配慮事項をできるだけ具体的に提示します。これにより、事業主は復職に向けた対応を具体的に検討できるようになります。

職場復帰支援においては、障害特性や依頼する配慮事項をまとめたレポートを休職者とともに作成するなどして、事業主との調整に臨みます。

【事業主】

① 休職者の障害特性と就労上配慮が必要なことを確認する

事業主は、休職者からの申出や主治医の意見などをもとに、障害特性や必要な配慮事項を確認します。特に高次脳機能障害については、障害が職務遂行にどう影響するかがとらえにくいため、できるだけ具体的な情報を得ることが望まれます。

職場復帰支援においては、事業主に対し、まず一般的な高次脳機能障害の障害特性や職場復帰支援のポイントなどの情報提供を行います。そのうえで、アセスメント結果などをふまえ、休職者とともに個別の特性やどのような配慮が必要かを具体的に伝えます。

② 職務や配置、労働条件を検討する

事業主は、①をふまえ、業務体制や安全配慮義務などを考慮しながら、職務や配置、労働条件など復職に向けた対応を検討します。なお、高次脳機能障害者の復職では、受障による身体的変化や認知機能の変化などにより、休職前後の職務に変更が生じやすい点が特徴です。²⁾ 脳卒中患者の92%が障害に配慮した作業や職種、障害の程度に応じて改変された職場への配置転換を受けているとの報告もあります。⁷⁾

職場復帰支援においては、復職手続きやスケジュールに従い、職務や配置、労働条件などの検討を行う時間的な余裕を考慮のうえ、事業主との調整を進める必要があります。また、事業主が対応方法を検討しやすくするため、高次脳機能障害者が対応しやすい職務内容や合理的配慮の考え方、具体例などについて情報提供します。

③ 復職を想定している部署、復職部署に障害特性や必要な配慮を説明する

事業主は、復職を想定している部署や復職部署の理解や協力が得られるように、障害特性や必要な配慮を具体的に説明します。高次脳機能障害は周囲から理解されにくいため、復職部署の上司や同僚への説明は重要となります。⁴⁾ なお、説明にあたっては、説明する内容や対象について休職者の同意を得るとともに、就業上の措置や合理的配慮を実施するための情報に限定するなどプライバシーへの配慮が必要です。

職場復帰支援においては、必要に応じて事業主による説明をサポートするため、高次脳機能障害に関する資料の提供や休職者とともに作成したレポートをもとにした説明、社員研修の実施、ジョブコーチ支援の利用などを提案します。

4 高次脳機能障害者の職場復帰支援における課題

高次脳機能障害者の職場復帰支援には、高次脳機能障害の特性からくる課題や職場復帰支援ゆえの課題など、さまざまな課題があります。

(1) 高次脳機能障害の症状や状態像の多様さ、個別性、複雑さ、見えにくさ

高次脳機能障害は、脳のどの部位がどの程度損傷を受けたかにより症状が異なります。また、状態像は元々の認知や心理、行動の特性、経験・経歴、健康状態、取りまく環境因子の影響を受けます。加えて、高次脳機能障害を表す概念や専門用語は難解で理解しにくいものです。高次脳機能障害の症状や状態像は多様で極めて個別性が高く、複雑であると言えます。障害特性の整理は職場復帰支援の重要なステップですが、そのためには、個別性が高く、複雑で難解な高次脳機能障害の症状や状態像を的確に把握するアセスメントが重要となります。

また、高次脳機能障害者にとっても、自分の症状や変化に気づき、理解し、受け入れることが困難であることが少なくありません。障害を自分では理解できず、対処策(補完手段)の習得や支援の必要性に気づきにくいことが課題となります。障害の見えにくさから、周囲から理解されず、性格や態度の問題とされたり、合理的な配慮を得にくいといった課題も生じます。職場復帰支援においては、復職に向けた取組みを進めながら休職者の自己理解の促進を図り、同時に事業主の理解を促進する働きかけも行う必要があります。

(2) 支援課題が多方面にわたること

支援課題が多方面にわたることも特徴です。高次脳機能障害は職場で求められる業務遂行力に影響を及ぼすだけでなく、疾病管理や健康管理のあり方、生活管理のあり方、家族関係、経済的保障、余暇、地域活動など職業生活の土台となる生活全般に影響を及ぼし、ときに多面的な支援が必要です。そのほか、これらの支援課題に関わる医療機関や福祉機関、就労支援機関などとの連携体制の構築も課題となります。⁸⁾

(3) 限られた期間の中での支援となること

休職者は、休職期限を目途とした限られた期間の中で、復職に向けて自らの職業準備性を整え、同時に、職場の復職手続きに従って人事担当者や上司、産業医や主治医などとの調整を行わなければなりません。職場復帰支援は、復職までのスケジュールを見とおしながら、復職に必要な手続きを漏れがないように行うなど計画的に進める必要があります。

5 高次脳機能障害者の職場復帰支援におけるアセスメントの技法開発の紹介

支援者は休職者とともに、限られた期間の中で、とらえにくい高次脳機能障害への理解を深め、多様な支援課題を整理することとなります。そして、支援課題に取り組みながら、同時に事業主への働きかけを行い、最終的には、休職者とともに取組み成果を取りまとめ、復職手続きに従って事業主との調整を行います。

こうした一連の支援におけるさまざまな課題に対応するために、高次脳機能障害者の職場復帰支援にかかる従来の支援ツールを取りまとめて一覧にしたものが図2です。

「特性チェックシート²⁾」、「高次脳機能障害者の職場復帰支援アセスメントシート⁹⁾」、

「神経心理学的検査の見方¹⁰⁾」は、アセスメントにおいて高次脳機能障害者の障害特性や多面的な支援課題を整理するためのものです。また、「ケースフォーミュレーション¹¹⁾」により、アセスメントを通じて収集した多様な情報から支援課題が明確化され、支援方針を検討しやすくなります。「対処策リスト255」は、対処策(補完手段)の具体的な事例を、職業センターのこれまでの実践をふまえて一覧にし、対処策(補完手段)の検討を行うときの参考となるよう作成しています。「リファレンスシート²⁾」は、自己理解を深めたり、習得をめざす対処策(補完手段)や職場に依頼する配慮事項を整理するためのものです。「事業主のための職場復帰に関する参考資料集²⁾」と「高次脳機能障害者の職場復帰に向け準備を進める事業主の皆様へ(リーフレット)」は、事業主に対して調整を行う際に、職場復帰支援に関する知識やノウハウを早い段階でわかりやすく伝えるためのツールとして作成しています。

次章以降において、それぞれについて説明していきます。また、これらの支援ツールについては、巻末の資料集に載せるとともに、支援ニーズに応じてアレンジして活用できるように、記録メディアに電子データを収めています。

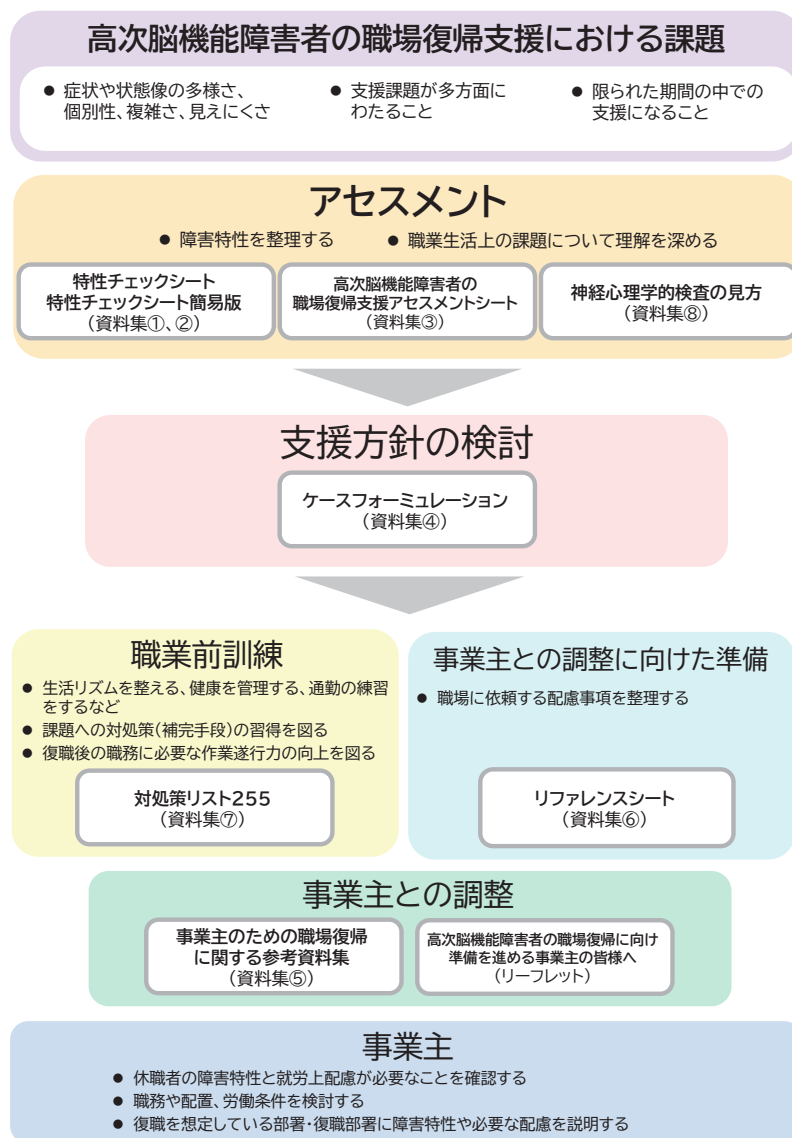


図2 紹介する支援ツールの一覧