

## 第2章 高次脳機能障害者における復職の実態

### 1 職業センタープログラムにおける状況

#### (1) 受講者に見る高次脳機能障害の状況

平成24年度以降、毎年6～9名がプログラムを受講しています。この5年間で合計38名が受講し、その内、34名（89.5%）が復職しています。

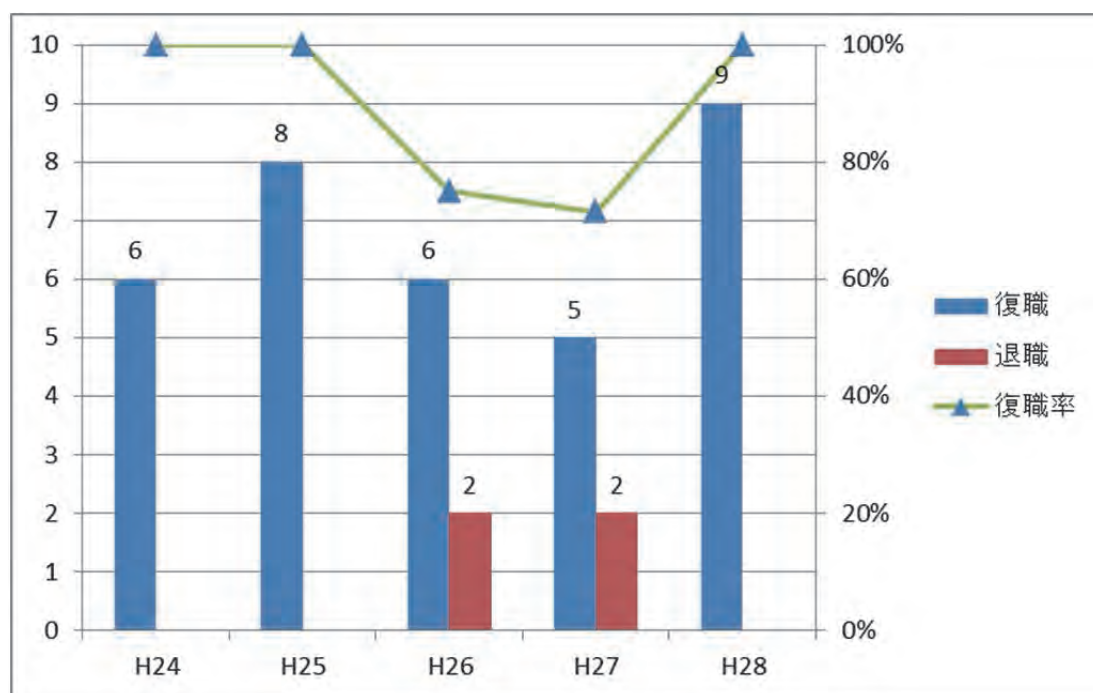


図3 「プログラムの利用状況」

プログラム受講者における高次脳機能障害の症状については、主治医の意見書によって収集した情報を基に整理すると、表1のとおりとなります。

表1 「プログラム受講者の高次脳機能障害の症状」

症状	注意障害	記憶障害	遂行機能障害	半側空間無視	失語症	失行	失認	病識の低下	その他	身体障害を重複
人数	30	26	9	4	15	2	1	13	18	17
割合	78.9%	68.4%	23.7%	10.5%	39.5%	5.3%	2.6%	34.2%	47.4%	44.7%

※その他の例：知的機能の低下、情動の不安定さ、自発性の低下など

障害の症状としては、注意障害30名（78.9%）、記憶障害26名（68.4%）、その他18名（47.4%）、失語症15名（39.5%）の順となっています。なお、身体障害を重複している受講者は17名（44.7%）です。また、各症状の関連を整理したものが図4です。

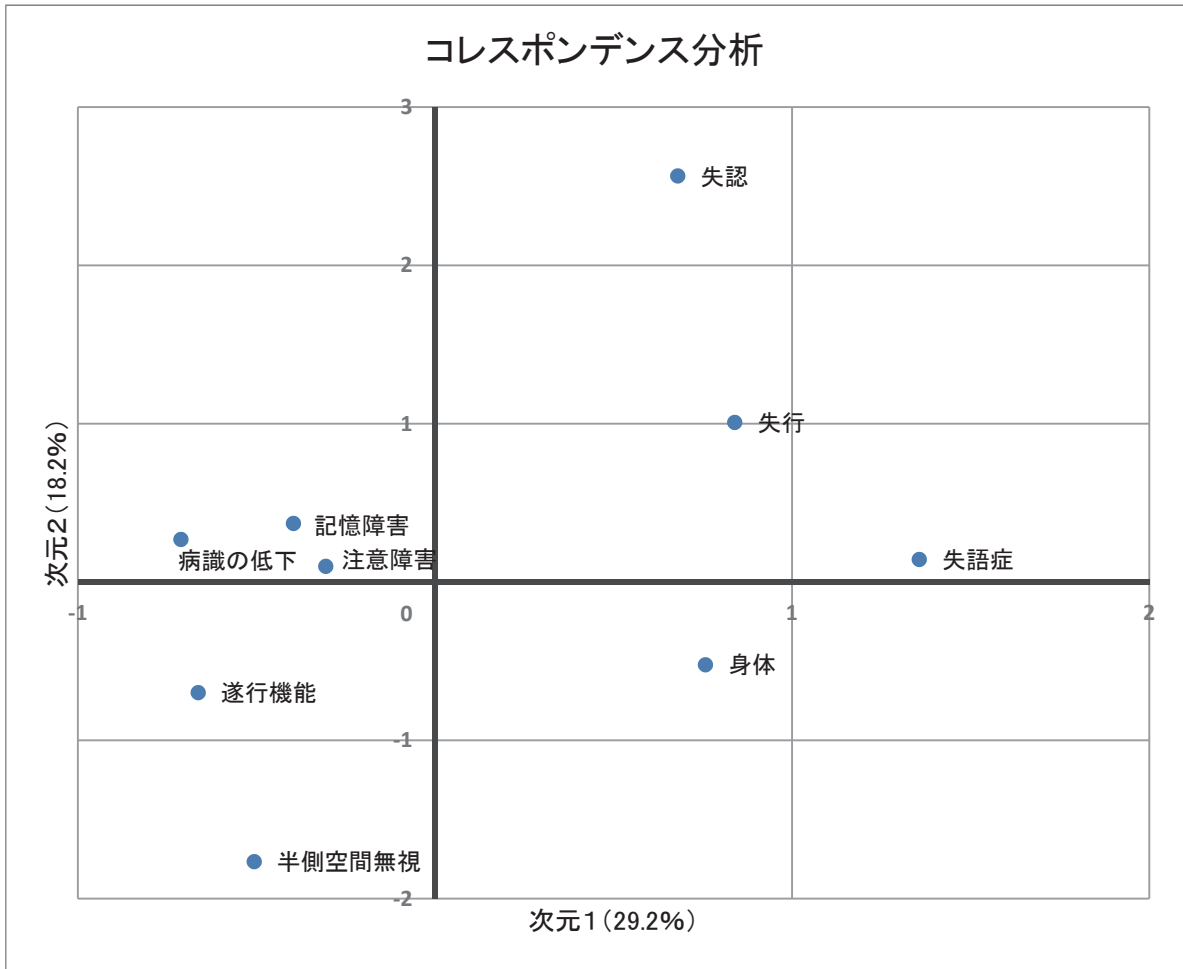


図4 「症状の関連図（コレスポネンス分析）」

コレスポネンス分析とは、行と列の各カテゴリの相対比率データに基づきカテゴリ間の距離が計算され、距離が近いものはカテゴリ同士が近くに布置されます。近い距離にあるカテゴリ同士は親近性があると判断されますが、近い距離ほど絶対的に関係が強いというものではないことに留意が必要です。図4からは、「記憶障害」と「注意障害」、「病識の低下」の距離が近いことから親近性が見て取れます。また、9つの症状の関係を見るために、相関分析を行いました。その結果、「記憶障害」と「注意障害」の間には、正の相関が認められました ( $r = .580, p < .01$ )。

## (2) プログラム終了者の職務の状況

平成 24 年度～28 年度にプログラムを受講し復職した 34 名の内、元の職務に復職した方は 4 名（11.8%）でした。4 名の職務内容は表 2 のとおりです。残る 30 名中、職務が不明の者を除いた 26 名（76.5%）は復職に際し職務内容が変更されています。職務内容がどのように変更されたのか、その一部を表 3 に示しました。

表 2 「同じ職務で復職した方の職務内容及び症状」

No.	職務内容	症状
1	事務補助的職務（Excelデータの簡易な処理と送信、発送物の宛先確認）	記憶障害、注意障害、病識の低下
2	食品製造工場で、製造、配達、工場責任者	記憶障害、病識の低下
3	請求書等のチェックと入力	記憶障害、注意障害
4	特許管理に関わる業務、他部署からの問い合わせ対応、調整など	記憶障害、注意障害、半側空間無視

表3 「プログラム受講者の職務内容の変更」

No.	職務内容		症状など									変更理由						
	受障前	復職後	記憶障害	注意障害	半側空間無視	遂行機能障害	失語症	失行	失認	社会的行動障害	病識の低下・希薄さ	身体障害	身体障害者手帳(等級)	特性に配慮	受け入れ体制	通勤・安全面への配慮	バリアフリー環境	対象者の負担感に配慮
1	メニューの開発、全国の店舗に対する新メニューの作り方などの技術指導	店舗での惣菜の盛り付けなどの調理補助作業				●						●	2	■	■	■	■	■
2	営業店での融資業務	本社でのデータの入力作業、伝票の照合作業	●	●			●							■	■			
3	入出金の管理、電話対応、庶務、来店客受付、営業など	入出金の管理、庶務、来店客対応	●	●			●		●					■	■	■		■
4	大学・官公庁・法人向けの書籍の営業	商品の入荷処理、荷造り、発送	●	●						●				■	■			
5	工場設備管理、弱電工事管理の現場監督	メールセンターでの私送便の回収・配達業務	●	●		●								■	■			
6	什器備品のリースの事務管理、システム管理、実績管理	郵便仕分け・配付、名簿入力、名刺作成などの事務	●	●			●					●	2	■	■			■
7	監査業務	シールの切り離し	●	●	●							●	2	■	■			■
8	営業政策に関する企画事務	箱折り、紙の裁断など売り場から依頼のある販売付帯業務	●	●						●				■	■			■
9	営業管理に関する資料作成、数値分析など	パソコンでの数値入力					●					●	4	■	■			■
10	教育関係のコンサルティング	会議資料、メールマガジンの作成など		●							●		1	■	■			■
11	建築現場監督	建築図面の管理		●			●					●	2		■			■

職務再設計を行う理由について、同じ職務内容で復職した受講者と職務内容を変更して復職した受講者を比較してみましたが、職務再設計は、受障前の職務や職場環境、障害の症状や事業所が求める対象者への要求水準など、様々な要因によって行われており、その必要性を基準化することは難しい状況にあります。

### **(3) 就労支援機関の職務再設計支援において必要なこと**

事業所の職務再設計を支援する上で、対象者の特性や事業所の行う具体的な配慮などの情報を伝えることが重要です。また、高次脳機能障害者の職務再設計に関わったことのある事業所は限られることから、その知識や経験を補完する情報の提供が必要と考えられます。こうしたことから、「リファレンスシート」「高次脳機能障害者の職務再設計に関する参考資料集」の開発に取り組みました。

## 2 職務再設計支援に係る事業所の実態調査

前述する「リファレンスシート」「高次脳機能障害者の職務再設計に関する参考資料集」の開発に当たっては、事業所の志向やニーズを反映する必要があることから、職務再設計に関するアンケート調査とヒアリング調査を実施しました。調査の概要は次のとおりです。

### (1) 調査概要

調査期間：平成 29 年 2 月～3 月

対象企業：平成 28 年度にプログラムを利用し、復職した対象者が所属する事業所 6 社  
(表 4)

表 4 「調査対象の事業所一覧」

	業種	従業員規模	対象者の症状	職務内容	
				受障前	復職後
A	小売業	1,001人以上	記憶障害、注意障害、病識の低下	営業政策に関する企画事務	箱折り、紙の裁断など売り場から依頼のある販売付帯業務
B	小売業	101人～300人	記憶障害、注意障害、失語症	什器備品のリースの事務管理、システム管理、実績管理	郵便仕分け・配付、名簿入力、名刺作成などの事務
C	小売業	101人～300人	記憶障害、注意障害、病識の低下	大学・官公庁・法人向けの書籍の営業	商品の入荷処理、荷造り、発送
D	サービス業	1,001人以上	記憶障害、注意障害、半側空間無視、病識の低下、身体障害	監査業務	シールの切り離し
E	情報通信業	1,001人以上	失語症、身体障害	営業管理に関する資料作成、数値分析など	パソコンでの数値入力
F	教育・学習支援業	1,001人以上	注意障害、病識の低下、身体障害	教育関係のコンサルティング	会議資料、メールマガジンの作成など

調査内容：①復職する対象者を理解するために事業所が参考にしたこと（計 16 項目）  
(表 5)

②職務再設計を検討する上で事業所が重視したこと（計 27 項目）(表 6)

調査方法：5 件法によるアンケート調査及びアンケート項目の精査を目的としたヒアリング調査

表5 「アンケート①復職する対象者を理解するために事業所が参考にしたこと」

職務再設計シート作成に係るアンケート①							
<p>復職を希望する高次脳機能障害者の職務再設計(職務の見直し、配置転換)をする際、貴社が対象者のことを把握する上で参考にしたことは何ですか？</p> <p>該当する数字(1～5)に○を付けてください。</p> <p>※職場復帰の可否判断ではなく、職場復帰後の職務を決める際に参考にしたことをご記入ください。</p>							
分類	番号	質問	参考にしなかった	あまり参考にしなかった	どちらでもない	参考にした	非常に参考にした
医療機関からの情報	1	疾病(高次脳機能障害)に関する情報	1	2	3	4	5
	2	身体機能(可動域、歩行など)に関する情報	1	2	3	4	5
	3	神経心理学的検査(記憶力、注意力などに関する検査)の結果	1	2	3	4	5
	4	主治医の職務に関する見解	1	2	3	4	5
	5	てんかんなど体調管理に関する指摘	1	2	3	4	5
就労支援機関(職業センターなど)からの情報	6	疾病(高次脳機能障害)に関する情報	1	2	3	4	5
	7	仕事の適性(得意・不得意)に関する情報	1	2	3	4	5
	8	体調管理に関する情報	1	2	3	4	5
	9	対象者が事業所に求める配慮事項	1	2	3	4	5
	10	相談・訓練場面などでの対象者の態度、疲労、集中力	1	2	3	4	5
家族からの情報	11	日常生活の様子、具体的なエピソード	1	2	3	4	5
	12	家族のサポート体制の有無、程度	1	2	3	4	5
対象者からの情報(面談などをとおして)	13	見た目の印象(整容面、姿勢、態度、移動時の歩行など)	1	2	3	4	5
	14	会話の流ちょうさ、話のまとまり	1	2	3	4	5
	15	復職への意欲	1	2	3	4	5
	16	障害認識の程度	1	2	3	4	5
<p>【自由記述欄】 ※その他に貴社で「参考にしたこと」がございましたら、ご記入ください。</p>							

表6 「アンケート②職務再設計を検討する上で事業所が重視したこと」

職務再設計シート作成に係るアンケート②							
復職を希望する高次脳機能障害者の職務再設計(職務の見直し、配置転換)をする際に貴社で重視したことは何ですか？							
該当する数字(1～5)に○を付けてください。							
※職場復帰の可否判断ではなく、職場復帰後の職務を決める際に重視したことについて、ご回答ください。							
分類	番号	質問	重視しなかつた	あまり重視しなかつた	どちらでもない	重視した	非常に重視した
環境(受入場所)	1	受け入れに理解を得やすい部署(配属先)	1	2	3	4	5
	2	対象者の業務をフォローできる体制	1	2	3	4	5
	3	受入場所に関する産業医からのアドバイス	1	2	3	4	5
	4	産業保健スタッフがサポートできる	1	2	3	4	5
	5	バリアフリー環境(事業所敷地内、職場内のバリアフリー環境)	1	2	3	4	5
	6	自宅から勤務地までの通勤時間	1	2	3	4	5
	7	安全に通勤可能な勤務地(移動上のバリアフリー環境)	1	3	3	4	5
仕事内容	8	難易度が低い	1	2	3	4	5
	9	負担が少ない	1	2	3	4	5
	10	作業量を確保できる	1	2	3	4	5
	11	仕事の手順が確立している	1	2	3	4	5
	12	マニュアルを用意できる、又は既に用意されている	1	2	3	4	5
	13	現在(過去)障害者が従事している	1	2	3	4	5
	14	安全に行える	1	2	3	4	5
	15	対象者の職位に見合う	1	2	3	4	5
	16	期限に余裕がある	1	2	3	4	5
	17	一人でやり遂げられる(対象者単独で作業を進められる)	1	2	3	4	5
	18	対象者が希望する復職後の職務	1	2	3	4	5
	19	事務所内のできる(出張がない)	1	2	3	4	5
	20	他の事業所の復職事例	1	2	3	4	5
対象者の状態	21	就業可能な時間の長さ(1日何時間勤務できるか)	1	2	3	4	5
	22	病前の事業所への貢献度	1	2	3	4	5
	23	病前の人柄	1	2	3	4	5
	24	医療機関から得た情報	1	2	3	4	5
	25	就労支援機関から得た情報	1	2	3	4	5
	26	家族から得た情報	1	2	3	4	5
	27	対象者から得た情報	1	2	3	4	5
【自由記述欄】 ※その他に貴社で「重視したこと」がございましたら、ご記入ください。							



## (2) 調査結果

アンケートは6社全てから回答を得、そのうち4社に対してヒアリング調査を実施しました。

アンケートは、「非常に参考に（重視）した」を2点、「参考に（重視）した」を1点、「どちらでもない」を0点、「あまり参考に（重視）しなかった」を-1点、「参考に（重視）しなかった」を-2点とし、各回答の得点を算出しました。

## ア 対象者理解のための情報

### (ア)事業所が参考にしている情報

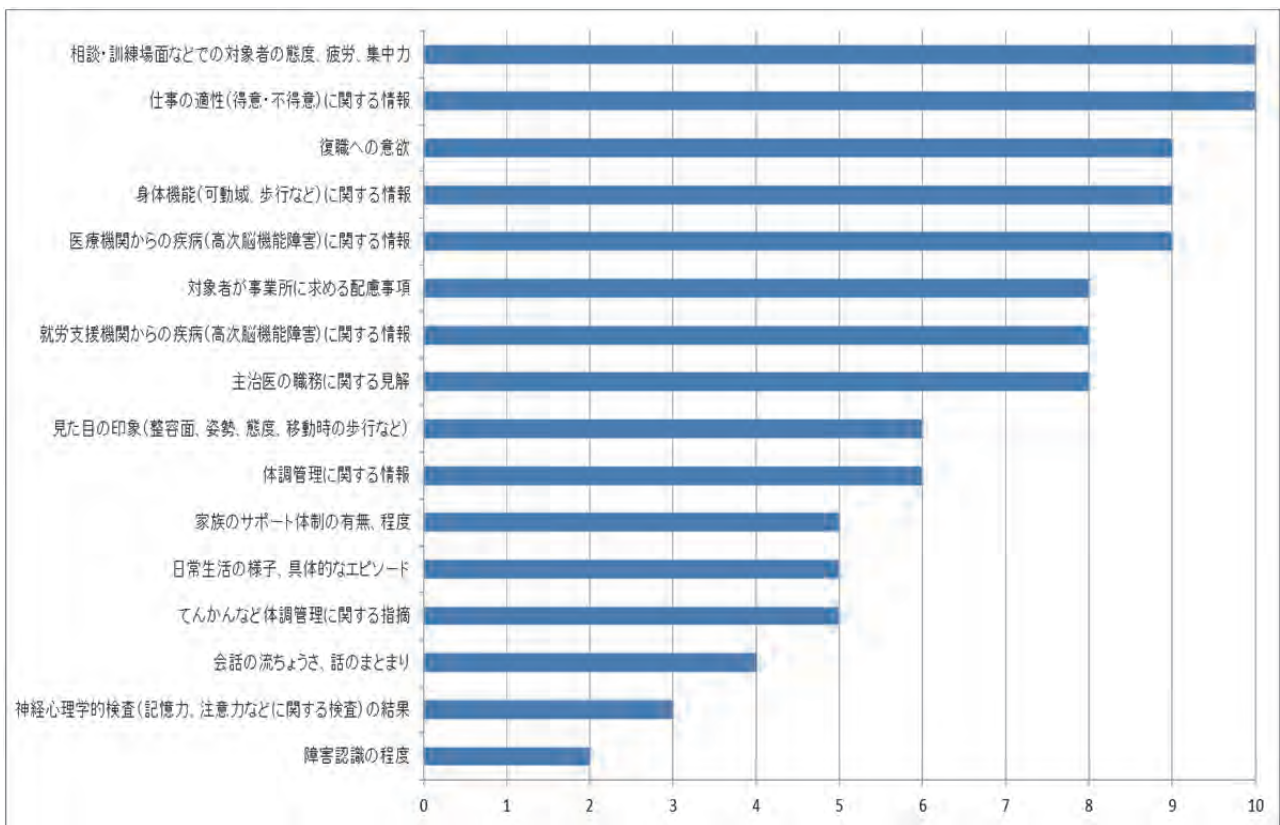


図5 「アンケート①：復職する対象者を理解するために事業所が参考にしたことの結果」

アンケート結果（図5）から、「相談・訓練場面などでの対象者の態度、疲労、集中力」「仕事の適性に関する情報」「復職への意欲」「身体機能に関する情報」「医療機関からの疾病に関する情報」「対象者が事業所に求める配慮事項」「就労支援機関からの疾病に関する情報」「主治医の職務に関する見解」の8項目が高得点となっています。

上記項目について、ヒアリング調査においては以下の意見がありました。

#### a 就労支援機関からの相談・訓練場面などでの対象者の態度、疲労、集中力に関する情報

- ・相談・訓練場面での態度や疲労、集中力に関する情報は非常に参考になった。
- ・相談・訓練場面での本人の自立度が把握できた。
- ・できること、注意点をより詳細に情報提供してもらいたい。些細なことでも教えてもら

えるとトラブルが発生した時に安心して対応できる。

#### **b 就労支援機関からの仕事の適性（得意・不得意）に関する情報**

- ・仕事の適性に関する情報が非常に参考になった。一番聞きたいことが聞けた。分からないところを全部教えてもらった。
- ・仕事において、こういうことはできる、こういうことはできないという話を聞き、その情報を非常に参考にした。
- ・第三者の立場からの客観的な情報を得ることができた。
- ・医療機関からは就労に関する具体的な情報が少なかった。職業センターからは、トレーニングでできていること、できていないことなど、復職後にできそうな仕事について具体的に教えてもらい、本人の状況がイメージしやすかった。

#### **c 復職への意欲**

- ・復職への意欲がないと、職務の見直しについて配属先候補の担当者に説明ができない。
- ・本人からの発言や意思表示が少なく、家族が代わりに発言していたので、家族の意向も含めて考えた。

#### **d 身体機能（可動域、歩行など）に関する情報**

- ・建物自体はバリアフリーだが、部署内は十分ではないので、身体機能に問題がないか確認が必要だった。
- ・身体機能は、本人と何度か面談する中で、把握することができた。

#### **e 医療機関からの疾病（高次脳機能障害）に関する情報**

- ・高次脳機能障害者の復職は初めての経験。知識がなかったので、医療機関からの情報で障害に関する知識を得ることができた。
- ・作業療法士や言語聴覚士と面談し、障害の現れ方や改善の可能性について話を聞くことができた。
- ・試し出勤で受障前との変化を感じた。検査の結果、医療機関から注意障害があることを教えてもらい、職場で感じた変化の理由が分かった。
- ・主治医の診察に同席した際に、口頭で記憶障害などの説明はあった。受障後間もなかったこともあり、事業所の本人への関わり方について話はなかった。

#### **f 対象者が事業所に求める配慮事項**

- ・本人が事業所に何を求めているのかが分かった。
- ・全ての要望を叶えられるわけではないが、対応方法について検討の糸口になった。

#### **g 就労支援機関からの疾病（高次脳機能障害）に関する情報**

- ・業務と照らし合わせてどこまでできるかイメージすることができた。

#### **h 主治医の職務に関する見解**

- ・勤務は問題ないと聞いた。
- ・仕事はできると知ることができた。

#### **(イ) 事業所が参考にしにくい情報**

アンケート①において「障害認識の程度」「神経心理学的検査の結果」「会話の流ちょうさ、話のまとまり」の3項目が低得点となっています。

ヒアリング調査においては、以下の意見がありました。

##### **a 障害認識の程度**

- ・本当は障害特性に気付いているだろうが、それを認めたくない気持ちが本人にあるため、障害認識の程度は参考にしていない。
- ・本人からの情報は、本人の症状、状態によって参考とする度合いが異なると思う。
- ・本人の作業の様子を実際見てみるのが大切だと思う。

##### **b 神経心理学的検査（記憶力、注意力などに関する検査）の結果**

- ・神経心理学的検査の結果は参考にしなかった。
- ・専門用語が難しくて、あまり理解につながらなかった。

##### **c 会話の流ちょうさ、話のまとまり**

- ・本人から直接話を聞いたり書面で報告を受けたことが、実際とは違うことがあった。
- ・本人との会話がスムーズだとしても、仕事は上手くできておらず、見た目とのギャップが大きかった。「会話の流ちょうさ、話のまとまり」だけでは本質を理解しにくいと思う。

## イ 職務を検討するための情報

### (ア) 事業所が重視する情報

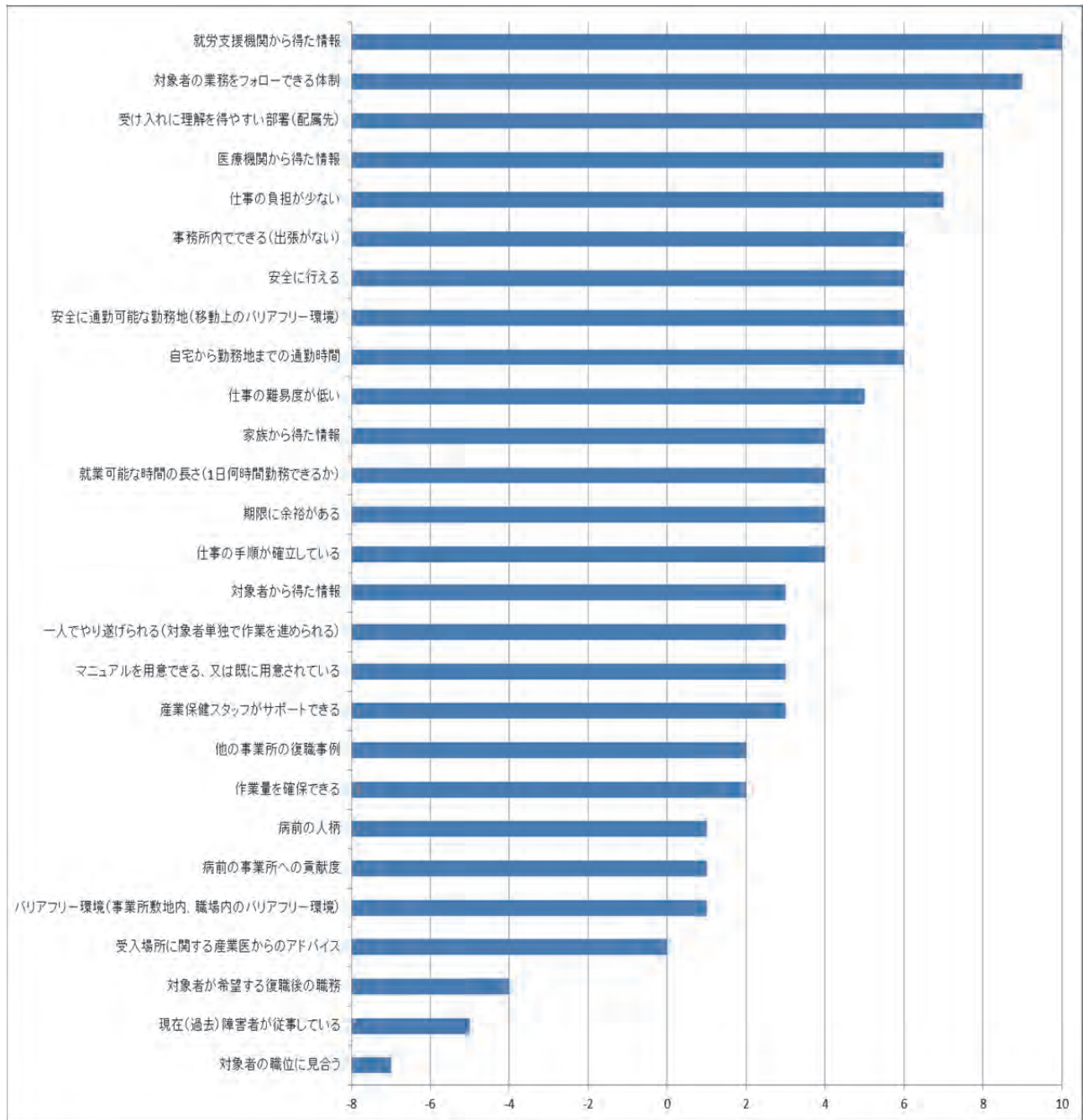


図6 「アンケート②：職務再設計を検討する上で事業所が重視したことの結果」

アンケート結果（図6）から、「就労支援機関から得た情報」「対象者の業務をフォローできる体制」「受け入れに理解を得やすい部署」「医療機関から得た情報」「仕事の負担が少ない」の5項目が高得点となっています。

上記項目について、ヒアリング調査においては以下の意見がありました。

#### a 就労支援機関から得た情報

- ・ 職業センターを訪問して本人が作業している場面を見学したことで、注意点が具体的に

分かり、復職時の仕事内容を検討しやすくなった。

- ・事業所が知りたいことは、正確な高次脳機能障害のこと、本人のできること、事業所側の具体的な対応。
- ・職務再設計には時間がかかるので、就労支援機関は本人に関する情報を事業所に対して早いタイミングで出した方が良い。

#### **b 対象者の業務をフォローできる体制**

- ・本人の業務をフォローできる体制は、非常に重視した。フォローできる人がいないと、配置転換は難しいと感じた。
- ・障害者雇用部門に配属を決めた。就労支援機関からの本人に関する情報を踏まえ、マンツーマンで対応できる場所を重視した。

#### **c 受け入れに理解を得やすい部署（配属先）**

- ・人事主導で、部署内で本人の特性に関する説明会を行った。説明会には部員全員が参加した。今後もコンスタントに実施していく予定である。

#### **d 医療機関から得た情報**

- ・医療、就労支援機関の情報によって、常時人の目が必要となるといった職場の対応について知ることができた。

#### **e 仕事の負担が少ない**

- ・心身の負担を考慮するため、持っている能力を発揮しやすい環境を設定した。
- ・差し迫った納期がなく、本人のペースで実施できる軽作業を設定した。

### **(イ) 事業所が重視しにくい情報**

アンケート結果（図6）から、「対象者の職位に見合う」「現在障害者が従事している」「対象者が希望する復職後の職務」の3項目が低得点となっています。

ヒアリング調査においては、以下の意見がありました。

#### **a 対象者の職位に見合う**

- ・職位を気にしていたら復職は叶わなかったかもしれない。職位を重視するかは本人による。
- ・職位にこだわってしまうとできる仕事に限られていたため。

#### **b 現在（過去）障害者が従事している**

- ・事務の仕事で雇用している身体障害者がいるが、本人とは障害の程度が異なるため、他の障害者の職務は重視しなかった。



### c 対象者が希望する復職後の職務

- ・本人は元の仕事を希望していたが、難しいことが分かっていたので、本人の希望は重視しなかった。
- ・本人の意思表示が少なく、医療機関、就労支援機関などの客観的な評価を照らし合わせて検討した。
- ・発病前に所属していた部署での事務を希望していた。結果的には、医療機関など支援機関からの情報を踏まえ、元々していた業務の対応は難しいと判断し、配属先を変更した。

## (3) 考察

### ア 対象者を理解するために事業所が必要とする情報

事業所担当者が有する高次脳機能障害の知識は様々ですが、担当者の多くは、高次脳機能障害について初めて聞いた状況で、対象者の障害特性や具体的な対応について、就労支援機関等からの情報を必要とする意見がありました。

一方、対象者からの情報は、「対象者は障害特性に気付いているだろうが、それを認めたくない気持ちがある」「直接話を聞いたり、書面で報告を受けたことが、実際とは違うことがあった」など、対象者を理解する上で、参考にしにくいという意見がありました。その背景として、事業所は、高次脳機能障害者に関わった経験が限られており、対象者からの情報の取捨、取扱いについて判断しかねることが考えられます。そのため、対象者個別の障害特性や事業所の対応方法について、就労支援機関等の第三者が整理した情報を求めているものと考えます。

就労支援機関等が整理した情報については、神経心理学的検査の結果について「専門用語が難しく、あまり理解につながらなかった」という意見のとおり、説明の仕方には注意が必要です。専門用語を使用するよりも具体的な行動として障害特性を説明するなど、より分かりやすく伝えるための工夫が必要であると考えます。

また、事業所は「障害認識の程度」よりも「就労支援機関からの相談・訓練場面などでの対象者の態度、疲労、集中力に関する情報」「就労支援機関からの仕事の適性（得意・不得意）に関する情報」を重視しています。支援者は、対象者の「障害認識の程度」に着目しがちですが、事業所は何ができるのかに着目しています。そのため、対象者ができること、障害特性に対する対処手段について具体的に伝えていくことが重要です。

対象者の障害特性について事業所の理解を促進するため、分かりやすく伝えるための手法が求められます。こうしたことから、対象者個々の障害特性を伝える情報整理シートが必要と考え、「リファレンスシート」の作成に取り組みました。

### イ 職務再設計を考える事業所の実態

本調査において事業所は、職務再設計にあたり「対象者の職位に見合う職務」「対象者が希望する復職後の職務」を重視しにくいという結果でした。このことは、事業所の「対象者の障害特性など実態に合わせた職務再設計が必要」という考えを示しています。実態を把握するためには、「リファレンスシート」などの対象者情報や高次脳機能障害の特性を簡潔にまとめた資料が有効と考えられます。

また、「対象者の業務をフォローできる体制」「受け入れに理解を得やすい部署(配属先)」を重視することは、受け入れにあたり事業所の体制整備が必要という認識の高さを示しています。うつ病による休職者の職場復帰支援については、多数の書籍等が刊行され、事例も多く示されています。しかし、高次脳機能障害の復職支援に関しては参考となる資料や事例が少ないのが現状です。職務再設計の実例や職務の切り出し方・積み上げ方、具体的な受け入れ部署や職務の整理の仕方等を示すことは、事業所における職務再設計の検討の一助となると考えます。

そこで、本調査を踏まえて、事業所の職務再設計に関する知識や経験を補完する情報をまとめた資料が必要と考え、「高次脳機能障害者の職務再設計に関する参考資料集」の作成に取り組むこととしました。