

第4章 まとめ

記憶障害のある高次脳機能障害者にとって、補完手段を習得することは、日常生活や職業生活における自立性を高めることに直結します。しかしながら、一人ひとりの状態をみると記憶障害以外にも注意障害や遂行機能障害等といった症状が複雑に絡み合い障害の特徴が多様化しており、画一的な手法によって補完手段の習得という目標を達成することが非常に難しい状況があります。そのため支援者には、支援対象者の個別性に着目した支援が求められますが、支援方法の選択や組立に迷うことが多々あるのが現状です。

本報告書では、職業センターのプログラムにおける具体的な取組事例を紹介しながら、現時点で有効性があると考えられる方法や手段の解説と情報の提供を行ってきました。

外的補助具の活用や環境調整を行うことは、記憶障害を補完し、スケジュール管理や作業手順の定着に役立つものと言えますが、支援対象者が自ら補完手段に気づくことができなければ、補完手段としては機能しないものです。テクノロジーは着実に進化し、10年前には市販されていなかったウェアラブル端末など、「支援対象者に注意の喚起をサポートできる製品」が、今では世に出ています。高次脳機能障害者の支援を今後向上させるためには、既存の外的補助具に縛られることなく、先端技術などの情報を収集しながら、それを就労支援の場に応用する豊富な発想が求められるものと考えます。

支援対象者の自己認識を促すための支援技法としてのグループワークや個別相談について、その留意点を説明しました。記憶障害のある高次脳機能障害者は、課題に関する過去の出来事についての振り返りに困難さがあります。支援対象者が自ら具体的な場面や課題を想起できなければ、自らのこととして捉えることは不可能となります。このため、“今ここ”で想起できる話題を取り上げ、課題解決について支援対象者が自らの問題として検討していく場면을意図的に作ることが、自己認識の促進につながり、補完手段習得への動機を高める支援となります。

補完手段習得のためには、反復して活用することが求められます。そのため支援者は、支援場面に限定することなく家庭や会社といった日常生活や職業生活における活用のためのコーディネートを担っていることを意識して支援に取り組む必要があります。

最後に、記憶障害のある高次脳機能障害者への支援では、支援者が試行錯誤しながら多くの時間と労力を費やしますが、その成果がすぐに得られないことが一般的であるかもしれません。支援者は早期の劇的な変化や結果を求めることなく、長期的に支援対象者の小さな変化を認めることが大切であり、粘り強さや根気強さも高次脳機能障害者への支援に携わる者に求められるスキルであると考えています。

付録

1 高次脳機能障害者の職場復帰支援プログラム・就職支援プログラムについて

職業センターで実施している復帰プログラム、就職プログラムの構成や支援の流れについて説明します。

(1) プログラム開始前

図1は両プログラムの利用申請までの流れを示しています。

受講希望者は地域センターでの相談を経て、職業センターの施設見学と利用相談を実施後、地域センターを通して利用申請を行います。

障害のある方が地域センターを利用する際は主に、①医療機関、②職業リハビリテーションサービスを提供している就労支援機関、③求職登録先のハローワーク、④在籍している会社、⑤対象者本人や家族などから、就職又は復職のための相談が依頼されます。

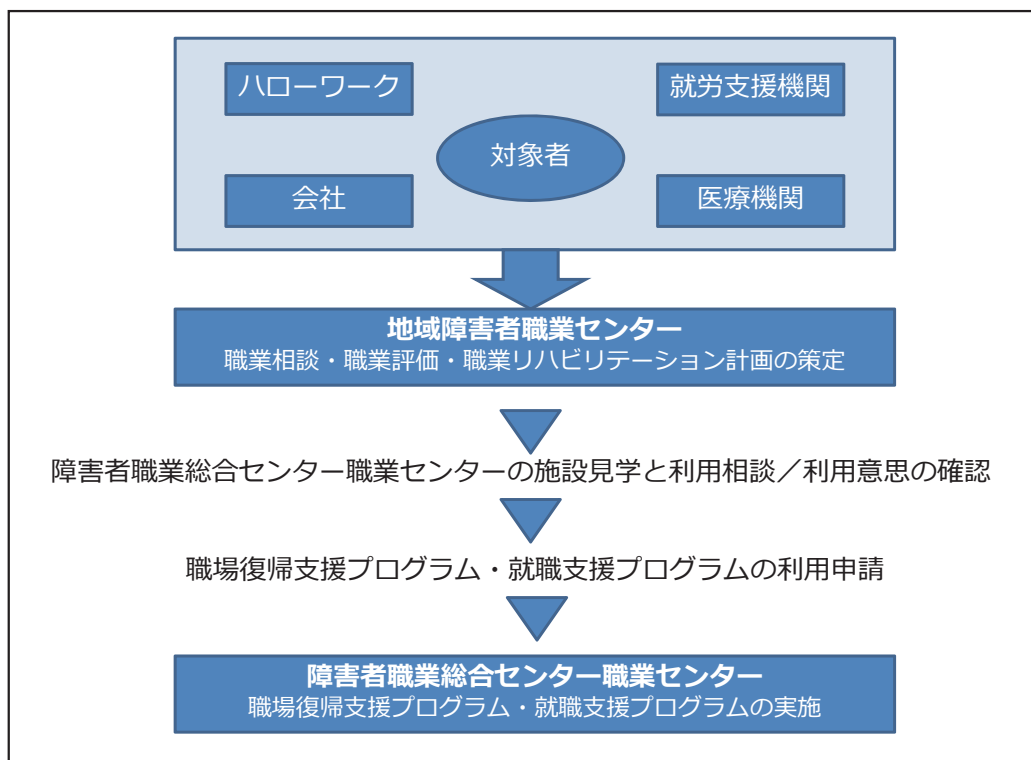


図1 「プログラム利用申請までの流れ」

職業センターでは支援を開始するに当たり、医療機関からリハビリテーションの経過や神経心理学的検査の所見などの医学情報を、地域センターから職業評価の結果や職業リハビリテーション計画などを、復職を目指す場合は会社から復職後に従事することが想定される職務内容などの情報を収集し、対象者ごとに支援計画を策定しています。

(2) 対象者

職業センターでは、医療機関において「高次脳機能障害」と診断を受け、以下に該当する方をプログラムの対象としています。

<復帰プログラム>

- ・ 職場復帰の意思を有していること
- ・ 医療機関において、治療や医学的リハビリテーションが施された結果、職場復帰が可能と判断されていること
- ・ 会社に対する専門的援助が必要であること

<就職プログラム>

- ・ 就職する意思を有し、公共職業安定所に求職登録していること
- ・ 医療機関において、治療や医学的リハビリテーションが施された結果、就職が可能と判断されていること

(3) プログラムの目標

プログラムの目標は以下の3点です。

ア 障害が職務遂行や職業生活に及ぼす影響を整理する

- ・ 自分の障害について知る
- ・ 得意なこと、できそうな職務を整理する
- ・ 職場に配慮を依頼した方がよいことを整理する

イ 障害による不利的要因を軽減するための補完手段を習得する

- ・ 補完手段を習得し、作業遂行力や自己管理能力の向上を図る

ウ 就労に必要な準備を整える

- ・ 体力の向上を図る、健康の自己管理をする
- ・ 仕事に近い生活リズムを整える、通勤の練習をする など

受講者は既に「高次脳機能障害」の診断を受け、高次脳機能障害者を対象としたプログラムの利用を希望していることから、受講開始時点で障害を全く認識していない方はいません。しかしながら、その認識の程度は受講者によってかなりの開きがあります。

受講開始当初は障害の認識が低位であっても、プログラムにおける様々な体験をとおして受講者が自らの障害を認識し、補完手段を習得することによって、与えられた職務を自立的に遂行していく力を身につけていくことが、プログラムの最終的な目標です。

(4) 受講期間・受講日・受講時間

受講期間は、復帰プログラムは16週間、就職プログラムは13週間を基本としています。生活習慣の形成や受講への動機付けに課題がある場合は、支援期間を最長8週間延長し

ています。

受講は、土日祝日を除く平日の9：30～15:15を基本としていますが、体調面等に支障がなければ、開始5週目頃から1時間程度延長して実施する場合があります。

図2は1週間の標準的スケジュール、図3及び図4は各プログラム全体の流れを示しています。

月	火	水	木	金
～9:30 タイムカード打刻				
9:30～10:00 朝のミーティング・頭の体操				
作業	個別相談	作業	作業	作業
12:00～13:00 昼休み				
作業	作業	作業	グループワーク	作業
14:40～15:00 まとめと振り返り				
15:00～15:10 帰りのミーティング				
～16:30 作業（※延長する方のみ）				

図2 「1週間の標準的スケジュール」

【復帰プログラム】

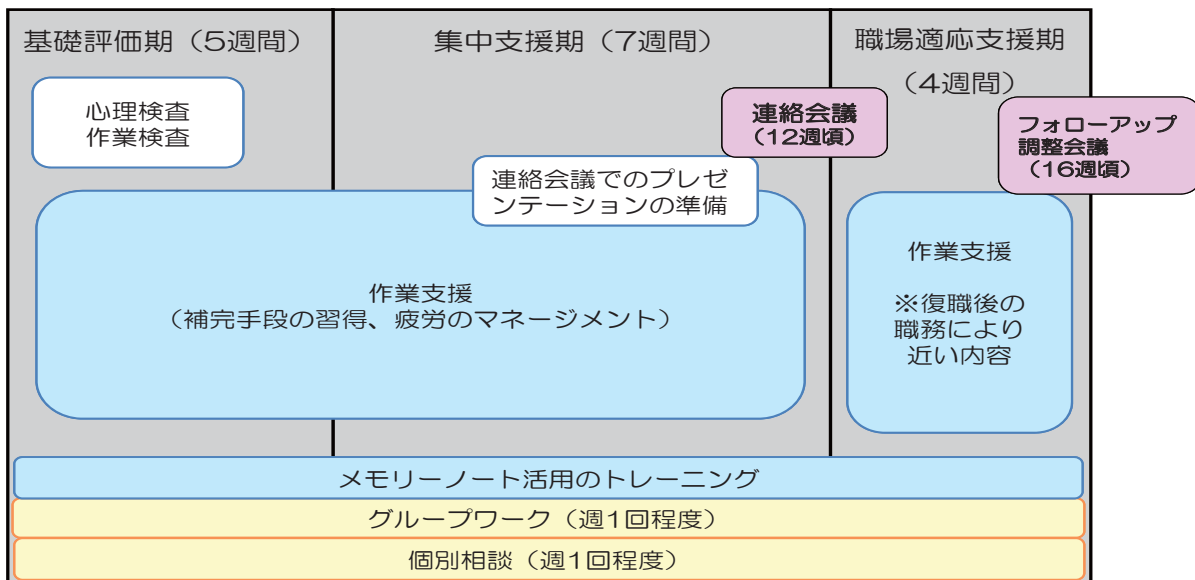


図3 「復帰プログラムの流れ」

【就職プログラム】

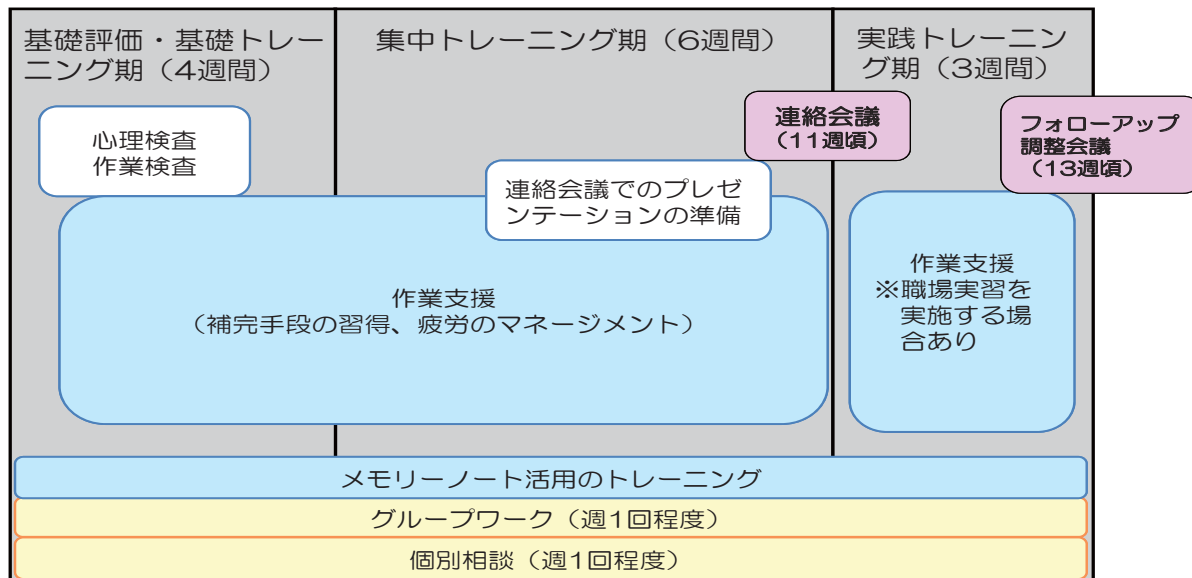


図4 「就職プログラムの流れ」

（5）プログラムの具体的な内容

ア 基礎評価期（復帰プログラム：5週間）

基礎評価・基礎トレーニング期（就職プログラム：4週間）

この期間の主な目的は、作業、個別相談、グループワークなどの場面を通じ、受講者の障害特徴と職業的課題について把握することです。

まず、高次脳機能障害に関する心理検査の結果に基づき、記憶や注意障害を有する受講者に対しては、メモリーノートの使用方法を習得するための訓練を実施しています。

次に、補完手段習得の必要性について実感を得やすくするために、全ての受講者に対してMWS〔簡易版〕を実施しています。MWS〔簡易版〕は補完手段習得の動機付けを図るだけでなく、受講者の作業能力や職種に対する興味のアセスメントにも役立てています。

このような取組結果については、個別相談において受講者と共有し、受講者の障害の自己認識の促進を図っています。

家族に対しては、家族が支援者として機能するために、障害の状況や適切なサポートの仕方に関する助言を行っています。

復帰プログラムの場合には、会社に対して障害に関する理解を深めるため、受講者の障害特徴について情報提供を開始することと併せ、復職先において対応可能な職務の洗い出しや職務分析を行っています。

当該期のこうした経過を踏まえ、次の集中支援期又は集中トレーニング期以降の支援事項や支援方法を検討し、「職場復帰支援プログラム職場復帰計画票（就職プログラムの場合は「就職支援プログラム就職準備計画票）」に取りまとめています。

イ 集中支援期（復帰プログラム：7週間）

集中トレーニング期（就職プログラム：6週間）

当該期は、「職場復帰支援プログラム職場復帰計画票（就職プログラムの場合は「就職支援プログラム就職準備計画票）」に基づき、受講者の特徴と職業上の課題に対応した支援を行うとともに、必要に応じて支援内容の見直しを行い、きめ細やかに支援を継続することを目的としています。

主に受講者が、①作業を円滑に進めるための補完手段の検討及び習得、②スケジュール管理・行動管理を可能にするためのメモリーノートの活用、③脳疲労（注）をはじめとする疲労への適切な対処方法の習得、④自らの障害や必要な配慮事項などを第三者（特に会社の担当者）に説明できるようになるための資料の作成について支援を行います。

作業としては、主にMWS〔訓練版〕、一般的なパソコンスキル習得のための課題（WordやExcelのテキスト学習、データ入力課題、各種資料作成など）を用いています。MWS〔訓練版〕で取り組む作業課題は、同〔簡易版〕の結果や受障以前のキャリア、復職・就職後に想定される作業内容などを踏まえ、受講者自身の興味・関心を加味して選択し実施しています。

復職後の具体的な職務が示されている場合は、会社の了解を得た上で想定されている職務を作業課題として取り組むか、会社の職務に類似した作業を設定し取り組んでいます。

復職後の具体的な職務が未定の場合は、基礎評価期又は基礎評価・基礎トレーニング期に行った対応可能な作業の洗い出しや職務分析の結果を踏まえ、復職後の具体的な職務について会社の担当者に提案しています。

家族に対しては、受講者が習得に取り組んでいる補完手段を伝え、家庭でも同様の取組を行うことで補完手段の般化が可能となるように協力を依頼しています。

集中支援期又は集中トレーニング期の終了時点には、連絡会議を開催し、プログラム受講状況の振り返りと次の職場適応支援期又は実践トレーニング期で取り組むべき課題や内容の検討を行っています。

連絡会議の出席者は、次のとおりです。

- ・受講者
- ・家族
- ・会社の担当者（復帰プログラムの場合）
- ・ハローワークの担当者（就職プログラムの場合）
- ・プログラムの支援スタッフ
- ・地域センターの担当カウンセラー
- ・必要に応じて、医療機関など関係機関の職員

連絡会議では可能な限り受講者自身が、①障害の特徴、②障害が作業に与えている影響、③補完手段と支援者や会社から配慮をしてもらいたい事項、⑤復職又は就職にあたっての意向などに関する資料を作成し、プレゼンテーションを行います。

注：脳の疲労。誰でも疲れている時は集中力が続きにくくケアレスミスが出やすくなるが、高次脳機能障害者は特

に脳が疲労しやすいといわれている。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者 職業総合センター職業センター：「支援マニュアルNo.11 高次脳機能障害者のための就労支援～対象者支援編～」、2014、p7.

ウ 職場適応支援期（復帰プログラム：4週間） 実践トレーニング期（就職プログラム：3週間）

当期間は、前述の連絡会議における検討結果を踏まえた取組を行うプログラムの仕上げの期間です。

取組の大枠は集中支援期と同様ですが、作業としてはミスなく作業を進めるだけでなく、複数の作業を遂行するための計画を受講者自身が考えて取り組むことや、復帰プログラムの場合は復職後に想定されている職務遂行において自らが有する課題を改善することに目標を置いています。また、受講者及び会社にニーズがあれば、「実地講習」（復職予定の職場における作業実習）や「実践トレーニング」（求職者が行う職場実習）を適宜設定し、より実践的な環境下で、これまでの取組成果を般化することを目指しています。

復帰プログラムの場合、受講者への支援と並行して、会社に対して復職後の職場適応のための支援を行います。具体的には、会社の従業員に対する研修、会社や受講者へのフォローアップ方法の相談などを実施しています。

また、支援期間終了時点で、再度連絡会議（フォローアップ調整会議）を開催し、前回の連絡会議以降の取組状況の報告及びプログラム終了後のスケジュールの確認などを行うとともに、当センターから復職後の配慮事項や具体的支援方法に関する情報を提供しています。なお、連絡会議の出席者は前回（集中支援期）の会議の出席者に加え、復帰する部署の上司や復職後の支援を担当するジョブコーチが参加する場合があります。

この時期は、会社から復職後の労働条件の大幅な変更が提示されることが少なくないため、家族から今後の生活に関する相談が寄せられることもあります。このような場合には、過去における同様の事例を紹介しながら、障害者手帳や年金制度などに関する情報提供を行い、家族の不安やストレスの軽減に向けた支援を実施しています。

エ フォローアップ

プログラム終了後は連絡会議で情報共有した内容をもとに、地域センターが支援計画を策定し、支援を実施します。フォローアップに関与するのは主に地域センターの担当カウンセラーやジョブコーチですが、地域センターの担当カウンセラーから支援を実施していく際の留意事項に関して問い合わせがあった場合は、当センターから必要な情報を提供し、より円滑な支援を可能とするためのバックアップをしています。

（6）プログラムの構成

プログラムは、図5のとおり、「個別相談」「作業課題」「グループワーク」を柱として構成し、各々を関連付けながら支援を実施しています。

ア 個別相談

毎週1回程度実施しています。相談場面では、作業課題やグループワークなどについて

振り返り、職業的課題や効果的な補完手段について受講者の実感を確認しています。また、受講者の作業遂行やコミュニケーションの特徴、補完手段の実践状況などに関して支援スタッフが行ったアセスメント結果を受講者に伝え、課題の共有を図り、改善に向けた行動目標を話し合い決めています。

イ 作業課題

主にMWSを使用し、受講者の希望や復職後の職務等をふまえて、作業課題を選択しています。既に復帰時の職務内容が決まっている復帰プログラム受講者は、実務に近い作業課題を設定し取り組んでいます。作業場面では補完手段の習得及び習慣化を図っています。

ウ グループワーク

主に、高次脳機能障害に焦点を当てたテーマ、復職・就職に焦点を当てたテーマについて、知識付与及び受講者間の意見交換を実施し、障害の自己認識の促進を図っています。テーマは受講者の課題を踏まえ、支援スタッフが選択し実施しています。

プログラムの様々な支援場面に共通する支援スタッフの留意事項としては、①受講者自身の自己決定を尊重する働きかけを行うこと、②問題解決能力の向上を図るために、対処方法については受講者自身の考えを引き出すように配慮すること、③必要なタイミングで正のフィードバックを行い適切な行動を強化すること、④適切に休憩を取り疲労をためさせないこと、などがあげられます。

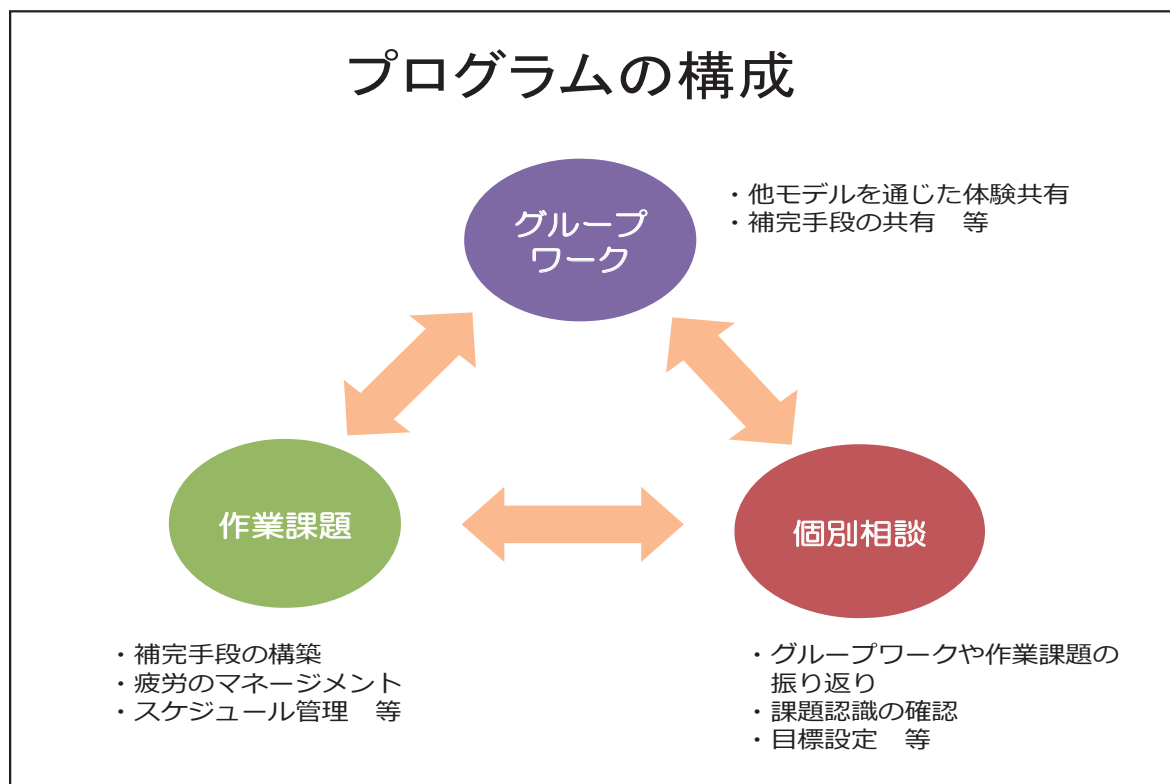


図5 「プログラムの構成要素」

2 第2章の支援事例について

第2章の7事例の概略を解説します。

【Aさん】

男性、40代

症状：失語症、失行症、注意障害、記憶障害

身体障害：軽度の右半身麻痺

プログラム名：復帰プログラム

Aさんは脳出血による受障後休職し、医療機関の勧めにより地域センターでの相談を経て、職業センターの復帰プログラムを受講することとなりました。

Aさんの主症状は失語症で、日常会話は概ねスムーズでしたが、時々言いたい言葉がすぐに出ず言い淀む、漢字が思い出せず平仮名で書くといった様子が見られました。

記憶障害については、情報量が多いときや会話のスピードが速いときに、失語症の影響で正しく理解できない、記憶できないことがありました。

Aさん自身は受障前よりもスムーズに行動できなくなったことにストレスを感じ、復帰プログラム受講にあたって、作業のスピードと正確性の向上を希望していました。復職後は事務的職務が想定されており、会社は、その職務をスムーズに遂行できることや、障害についてAさん自身が理解を深めることを希望していました。

支援スタッフがAさんの補完手段の実践状況を観察したところ、Aさんは指示を聞いた際に、自発的に指示内容を復唱し、手順をメモしていました。しかし、思い込みや見落としによるミスが時々生じていました。支援スタッフがAさんと作業の振り返りを行った結果、Aさんは受障前と比較し作業スピードがゆっくりであることをとても気にしており、作業を早く終わらせることに注力していることがわかりました。支援スタッフは、Aさんの気持ちを受け止めつつ、会社が安心してAさんに仕事を任せられるように、作業スピードよりも正確性を重視することを促し、見直しに関する補完手段を助言しました。その後、Aさんは作業をとおして、形が似た文字を見間違えやすいことや焦るとミスを生じやすいことを認識し、様々な補完手段を試した結果、作業後に目視で見直す、パソコン入力の際は一文字ずつカーソルを送り確認するなどの補完手段を取り入れました。それにより、作業の正確性が向上しました。一方、作業スピードについては、補完手段の定着後に向上を図りましたが、Aさんが希望する程のスピードには至りませんでした。

障害に関するストレスについては、医療機関で継続的に相談しており、支援スタッフは医療機関の担当者と相談の上、ストレス対処方法を考える相談や、障害について感じていることなどを意見交換するグループワークを実施しました。Aさんは考え方の傾向として完璧を目指す傾向が強いことを認識し、作業スピードの実態を受けとめ、作業に時間を要することについて会社へ理解を求めることとなりました。

【Bさん】

男性、30代

症状：失語症、注意障害、記憶障害、遂行機能障害

プログラム名：復帰プログラム

Bさんは脳出血による受障後休職し、医療機関の勧めにより地域センターでの相談を経て、職業センターの復帰プログラムを受講することとなりました。

Bさんの主症状は失語症で、日常会話はスムーズでしたが、考えや感想を述べる際は適切な言葉が想起できず言い淀む様子が見られました。文章作成は単語や短文が中心で、表現方法について助言が必要でした。記憶障害については、新しい情報を覚えることが苦手であること、メモを残さないと後で分からなくなる場合があること、思いついたことがあっても何か別のことをしていると忘れてしまうことを自覚していました。

Bさんは医療機関でリハビリを受けた結果、メモリーノートやスマートフォンを記憶の補完手段として使用しており、「医療機関で取り組んだ補完手段をプログラム場面でも使用できること」「会社の職務遂行に必要な補完手段を習得すること」がプログラムにおける目標でした。また、Bさんの会社はジョブコーチなどの支援者が立ち入ることのできない環境だったため、Bさんの障害の特徴や作業遂行上必要な配慮について会社に理解を深めてもらうため、Bさん自身が障害について会社に説明できるようになることが必要でした。

医療機関で取り組んだ補完手段は、プログラム場面でも自発的に使用し、記憶の保持や想起に役立っていました。支援スタッフが支援をとおして把握したBさんの障害の特徴を会社へ伝え、職務検討を依頼した結果、Bさんは取り次ぎ程度の電話応対を含む事務的な職務で復職することになりました。

プログラムでは、仕事で必要となる電話応対や作業の進捗管理を練習し、そのための補完手段（電話で聞いたことを復唱する、アラームで時間を管理するなど）の習得を図りました。作業場面では、電話の取り次ぎや簡単な問い合わせへの対応は問題なくできましたが、「情報量が多く複雑な内容を伝えられた時には部分的な理解に留まる」「補完手段の実践によって正確にできるようになった作業でも、自ら計画を立てて作業する場面では、時間を気にして注意散漫となりミスを生じる」などの様子が見られました。

Bさんは、会社の人的体制を考え、複数の仕事を担当できるようになる必要があると考えていましたが、作業や相談をとおして、自らの努力だけでは困難なことがあることを実感し、会社に対し、指示の出し方や作業量などについて配慮を依頼することとなりました。

【Cさん】

男性、50代

症状：失語症、注意障害、記憶障害、遂行機能障害

プログラム名：復帰プログラム

Cさんはくも膜下出血により受障後休職し、主治医の勧めにより地域センターでの相談を経て、復帰プログラムを受講することとなりました。

Cさんの主症状は失語症で、日常会話は単語や短文が中心で、錯語が多く見られました。文章作成は転記が中心で、文章の読解は困難でした。記憶障害については、聴覚情報が記憶に留まりにくいこと、聴覚情報よりも視覚情報の方が一度で記憶できる量が多いことが特徴として見られました。Cさんは仕事内容にこだわらず復職を希望していました。

会社は、職務を検討するため、Cさんが遂行可能な作業を知りたいと考えていました。

Cさんは補完手段を実践する習慣はありませんでしたが、記憶障害の認識はあり、支援スタッフの助言や提案は受け入れやすい様子が見られました。そこで、数値の入力作業など毎日決まった作業を繰り返す中で作業手順やルールの定着状況を確認し、間違いやすい内容を正しく遂行できるように、簡単な言葉や写真などを用いた手順書を作成して使用を勧めました。その結果、「定型作業は繰り返し取り組むことで作業手順が定着すること」「手順書を参考に作業を進めることができるものの、ミスをして混乱したときは活用が難しいこと」「ミスが続くときは注意を切り替えるために休憩が有効なこと」がわかりました。その他、Cさんは40～50分程度作業を継続すると、ミスを生じやすくなる、把握していたことが急にわからなくなる様子が見られ、疲労による影響が推察されました。Cさんは疲労の自覚が乏しかったものの、支援スタッフが休憩を勧めた結果、定期的に休憩をとり、作業を安定して取り組めるようになりました。

Cさんの障害の特徴や作業遂行状況を会社へ伝えた結果、会社から職務内容として発送作業の提案があり、プログラムでは会社の作業に類似した課題を設定し、練習を行いました。

Cさんはルーラーを宛先リストに当てて確認する、宛先を送付文書に転記する際目視や指さしにより見直すなどの補完手段を実践しましたが、宛先を転記する際、漢字を間違いやすく、見直してもミスに気付かないことがありました。そのため、Cさんと相談の上、文字の正確性を問われない作業で職務を設定できないか、会社に再検討を依頼するとともに、Cさんが会社に適応できるように職業センターはジョブコーチ支援の活用を会社へ勧めました。その結果、復職時は数値入力の作業を試し、適応状況を見ながら職務の幅を広げて行くことや、復職と同時にジョブコーチ支援を実施することが決まりました。職業センターは連絡会議やフォローアップ調整会議をとおしてCさんの特徴や補完手段などを地域センターへ伝達し、支援の引き継ぎを行いました。

【Dさん】

男性、50代

症状：失語症、注意障害、記憶障害

身体障害：右同名半盲、右上下肢機能全廃

プログラム名：復帰プログラム

Dさんは、脳出血により受障後休職し、障害者就業・生活支援センターの紹介で地域センターを利用し、職業センターの復帰プログラムを受講することとなりました。

Dさんの主症状は失語症であり、重度の身体障害がありました。日常会話は単語や短文が中心で、会話は言い淀むことが多く見られました。文字の音読は困難で、文章作成は転記が中心でした。歩行は補装具や杖を使用し、作業は左手で行いました。

記憶障害については、数日前に聞いたことや自分で話していた予定を忘れていた様子が見られ、Dさん自身、記憶力の低下を感じていました。

Dさんの会社はジョブコーチなどの支援者が立ち入ることのできない環境でした。

支援開始当初、職務内容は決まっていなかったですが、Dさんは作業スピードがゆっくりであることやパソコンのローマ字入力が難しいことから、復職についてとても不安を感じていました。

アセスメントの結果、Dさんには補完手段を実践する習慣がないこと、支援スタッフの助言や提案は受け入れやすいことがわかりました。

そこで、ペンタブレットを使用して文字入力する方法を試行し、仕事での活用可能性を探りました。Dさん自身は、ローマ字入力でなくても文字を入力できることを実感し、意欲的に練習に取り組みましたが、入力にはとても時間を要していました。支援スタッフから会社へ、Dさんの障害の特徴やパソコン作業の状況を伝え、職務検討を依頼したところ、数値やアルファベットの入力作業（ペンタブレットを使用せずに入力できる作業）や書類のチェック、書類の計数作業の職務について提案がありました。そこで、プログラムでは復職時の職務として想定されている作業の練習や、そのために必要な補完手段の習得に取り組むこととなりました。

入力作業や書類のチェック作業などの手順は、手順を決めて繰り返し練習することで覚えることができた一方、作業中ボーッとする、あくびをするなどの様子が見られ、集中力の低下が原因と思われるミスが続き、疲労のコントロールが課題でした。支援スタッフが休憩を促したところ、Dさんは「仕事では休憩できないから」と述べ、なかなか休憩を取る様子が見られませんでした。相談においてこの状況を振り返ったところ、Dさん自身も疲労のコントロールは課題に感じているものの、どのタイミングで休憩するとよいか、悩んでいることがわかりました。支援スタッフは作業の様子を観察し、Dさんが集中力を持続できる時間として、30～40分に1回の割合で休憩時刻を決めました。また、時間管理が苦手であったため、アラームを鳴らして休憩時刻に気付けるようにしました。休憩を定期的にとることにより、Dさん自身、作業が楽になったと述べ、以前よりも作業に集中できるようになりました。

支援者から会社に、復職時の職務の練習状況を伝えた結果、Dさんは短時間勤務から復職を試みることとなりました。

【Eさん】

男性、50代

症状：注意障害、記憶障害、遂行機能障害、処理速度の低下

プログラム名：就職プログラム

Eさんは前職在籍中にくも膜下出血により受障し、一度復職しましたが、会社から仕事ができないことを指摘され退職しました。その後、再就職に向けて地域センターで相談し、職業センターの就職プログラムを受講することとなりました。

Eさんは、前職で仕事をうまくできなかつた経験から、記憶力と注意力の低下を自覚し、プログラム開始当初から、自らメモをとる様子が見られました。一方、再就職については、障害を開示するか否か迷っている様子が窺えました。

プログラム場面では、Eさんは作業方法に悩んでいても、他者に質問や相談をせず、一人で解決を図ろうとする傾向がありました。相談場面で自らの特徴を振り返ったところ、Eさんは「プライドが高くて尋ねづらい」と述べ、質問しないことによって作業が滞ることを認識していました。支援スタッフはEさん自身で作業を正確に遂行できるように、手順書の作成を勧めました。Eさんは賛同し、作業ごとに手順書を作成しましたが、思いつくまま書き連ねるため、後で想起しづらい記載内容となっていました。支援スタッフは表現方法や体裁を助言し、Eさんがわかるように整えました。Eさんは手順書作成をとおして、メモする際は後で見たときに分かるように書く必要があることについて理解を深めました。

支援スタッフはその後、様々な補完手段について情報提供し、Eさんはメモリーノートなど自分にとって有効と思えるものを取り入れていきました。補完手段は作業により異なりましたが、概ね2～3週間繰り返し練習する内に、自発的に実践できるようになりました。プログラム後半では、作業スケジュールを自己管理する期間や、他の受講者との共同作業をする時間を設け、それまで習得した補完手段を使用できるか、確認しました。すると、Eさんはほとんど手順書を見ずに作業を進め、手順の抜け落ちや準備物の不足により作業が滞る様子が見られました。また、作業スケジュールの変更や他者との共同作業は慌てやすく、作業を完了させることに注力し、補完手段に注意が向いていない様子も見られました。

支援スタッフがEさんとこれらの状況を振り返ると、Eさんは「慣れた作業だから手順書を見なくてもできると思った」「見直しを忘れていた」と述べ、作業への自信や焦り、補完手段を忘れてることなどによって、一度習得した補完手段であっても、実践できない場合があることを確認しました。

Eさんは障害の特徴について認識を深め、障害を開示して就職先を探すこととなりました。

【Fさん】

女性、40代

症状：注意障害、記憶障害、遂行機能障害、病識低下

プログラム名：就職プログラム

Fさんは前職在籍中に低酸素脳症により受障し、福祉機関や地域センターを利用して復職を試みましたが、職務遂行が難しく退職しました。その後、地域センターでの相談を経て職業センターの就職プログラムを受講することとなりました。

Fさんは記憶力の低下は認識していましたが、注意障害や遂行機能障害の認識は乏しい様子が見られました。これまでメモリーノートなど補完手段の習得に係る支援を受けているものの、定着していませんでした。

Fさんは障害や障害に起因した職業的課題を指摘されることについて強くストレスを感じており、相談場面や作業場面でそれらの話題に触れると、涙を流す、表情が堅くなる様子が見られました。また、前職で同じ事を何度も質問しないようにと注意を受けたことを理由に、「迷ったときは質問しないで自分で何とか対処する」と述べ、他者に相談することに抵抗がある様子が見られました。

支援スタッフは、Fさんがプログラムに安心して参加できるように、ミスが生じた際は注意や指摘よりも、改善のための方法をFさんと一緒に検討することを重視して支援しました。Fさんは作業手順やルールについてなかなか覚えられず、支援スタッフはFさんから何度も同じ質問を受けましたが、その都度覚えて欲しい内容を説明し、Fさんが作業手順に迷わないための補完手段として、手順書やメモリーノートを参照することを繰り返し勧めました。また、支援スタッフが補完手段を実践する場面を見せ、補完手段の効果について理解を促しました。

支援スタッフの提案を受け、Fさんは、手順書やメモリーノート、アラームなどの補完手段を試し、有効に感じた補完手段を徐々に取り入れていきました。支援スタッフは補完手段の定着を促すために、一定期間同じ作業課題を提示し補完手段を実践する場面を作りました。また、相談をとおして補完手段の有用感や障害に関する気づきなどを確認し、補完手段の実践方法を助言しました。

Fさんは作業をとおして、注意障害による見落としの多さや、遂行機能障害による時間管理の難しさなどに気づき、補完手段について「必要」と述べる一方、時々、手順書やメモリーノート、アラームの存在に注意が向いていない、又は使用することを忘れていた様子が見られ、支援スタッフが声をかけて使用を促す必要がありました。また、工程の少ない作業は繰り返し練習する内に手順書を使用しなくても正確に実施できるようになり、手順書やメモリーノートの使用は「めんどろ」と述べ、それらを見ないこともありました。

支援スタッフは補完手段の定着は不十分と感じていましたが、Fさんは補完手段を問題なく実践できていると捉え、就職活動を開始することを希望していました。支援スタッフは、Fさんに補完手段に関する課題を伝え、プログラム終了後の就職活動方法を検討するため連絡会議を実施しました。その結果、プログラム終了後は、地域の就労支援機関に通所し、引き続き補完手段の定着を図った上で、就職活動を行うこととなりました。

【Gさん】

男性、40代

症状：注意障害、記憶障害、遂行機能障害

プログラム名：復帰プログラム

Gさんは低酸素脳症により受障後休職し、一度復職したものの仕事ができない状況が続き、再度休職となりました。会社の勧めで地域センターを利用し、職業センターの復帰プログラムを受講することとなりました。

Gさんは周囲からの指摘により、鍵のかけ忘れや風呂栓の閉め忘れを課題と感ずる程度で、高次脳機能障害の認識は乏しい様子が見られました。

会社は、原職復帰を想定して、仕事のスケジュールを自己管理できることや、上司に自発的に報告や相談ができることを希望していました。

支援スタッフはGさんとの相談や作業の観察により、①作業手順や結果の良否が明確な作業は円滑に遂行できるが、Gさん自身で考える要素を含む作業は滞りがちになること、②自発的なコミュニケーションが少なく、報告は説明不足であること、③時間の見積りが苦手で行動がマイペースであることなどを把握し、GさんにこれらをフィードバックしてGさんの捉え方を確認しました。

Gさんは、①について同調し、②や③はある程度認識しつつも、気を付ければ大丈夫と考えていました。そこで、Gさんと相談の上、数日間Gさんの作業遂行を見守って結果を振り返り、次に支援スタッフの勧める補完手段（アラームを使用して時間を管理する）を数日間試して再度振り返るという取組を始めました。その結果、補完手段を実践した方が作業は円滑に進むことをGさん自身が実感しました。また、Gさんには「このことは報告しなくてもよい」、「時間が遅れてもこのくらいなら許される」などGさんの判断基準があり、支援スタッフの判断基準と違いがあることがわかりました。支援スタッフは、会社において、そのような判断基準の違いによりトラブルが生じることを危惧し、スケジュール管理や報告方法についてルールを作り、Gさんの同意の上、ルールに沿って行動できるかを確認しました。その結果、Gさんはルールを意識して行動できることがわかりました。また、Gさん自身、臨機応変な対応が苦手であることやルールが決まっていた方が安定して取り組めることを自覚するようになりました。

支援スタッフは会社の期待と現状との折り合いを付けるために連絡会議を実施し、Gさんの力を発揮するためには補完手段として仕事の進め方についてルールを決めることが効果的であることを会社へ伝え、配慮が得られる部署への復職について検討を依頼しました。

NVR