

**高次脳機能障害者に対する職場復帰支援
～職場復帰支援プログラムにおける事業主支援(事前調整)から～**

はじめに

障害者職業総合センター職業センターでは、職業講習における高次脳機能障害者の利用の増加等を受け、平成10年度に「高次脳機能障害者のための効果的な支援方法について」をテーマとした検討を行い、平成11年9月から高次脳機能障害者に対する新たなサービスの提供による支援技法の開発を目指して、研究部門のバックアップを得て、職場復帰支援プログラムを開始した。

これまで当プログラムにおいては、対象者及び事業主双方への支援ノウハウの蓄積に努め、高次脳機能障害者の職場復帰支援についての体系化を図ってきたところであるが、具体的な取り組みの状況については、すでに「実践報告書No.9」や研究発表等で報告しているところである。職場復帰支援においては、対象者とともに事業主へのアプローチが必要不可欠になるものの、事業主への最初のアプローチにおいて、職場復帰を切り出すタイミングの難しさを訴える支援者も少なくない。

このような状況から、本報告書においては、事業主支援の中でも、プログラム開始前の対象者、事業主、関係機関との「事前調整」の段階における取り組みを中心に報告する。

また、本書の参考資料については、高次脳機能障害者の職場復帰支援における関連情報についても掲載しているので、職業リハビリテーション業務の一助となれば幸いである。

平成15年3月

日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター
職業センター長 山地 いずみ

報告書作成スタッフ

障害者職業総合センター職業センター援助課

鷹居 勝美 職業講習係長

岩佐 美樹 職業講習係員

生川奈津美 技術援助係員

那須 利久 (現 群馬障害者職業センター主任障害者職業カウンセラー)

土井 徳子 (現 茨城障害者職業センター障害者職業カウンセラー)

障害者職業総合センター評価・相談研究部門研究員

勿田 文記 評価・相談研究部門研究員

青野香代子 評価・相談研究部門研究員

職業講習インストラクター

鈴木 義雄・堀井まき子・上田 映子・吉田 雅弥・安宅 直子

目次

第1章 事業主支援の概要 P 1

- 1 高次脳機能障害者の職場復帰上の問題点（環境要因として） P 1
- 2 職場復帰支援プログラムにおける事業主支援 P 2
- 3 職場復帰支援プログラムの段階に応じた支援内容 P 2

第2章 職場復帰支援プログラム開始前の調整の実際 P 5

- 1 休職後の本人と会社との関係 P 5
- 2 事業主が職場復帰を考えるにあたってのスタンス P 6
- 3 事業主事前調整の具体的な進め方 P 6
- 4 医療機関との連携 P 10

第3章 職場復帰支援プログラムにおける課題分析の実際 P 13

- 1 方法 P 13
- 2 結果 P 18
- 3 考察 P 19

参考資料 P 21

- 1 職場復帰支援プログラム実施状況一覧 P 23
- 2 代償手段の紹介 P 25
- 3 各種制度（傷病手当、休職期間設定のしくみ） P 31

第1章 事業主支援の概要

1 高次脳機能障害者の職場復帰上の問題点（環境要因として）

中途障害者の職場復帰支援にあたっては、本人への支援だけではなく、職場復帰を受け入れる事業主に対しても本人の障害特性や配慮事項の理解の促進、事業所内での上司や同僚による本人への支援方法、働きやすい職場環境の整備の仕方等を具体的に検討し、職場適応に向けた支援体制を整えることが一般的な支援方法と言える。一方、本人の障害状況や企業が持つノウハウによっては職業リハビリテーション機関の支援が無くとも、事業主単独の取り組みによって職場復帰が可能となる事例も多く存在するものと思われる。

しかし、その対象者が高次脳機能障害を有する場合は、たとえ職場復帰を果たすことができても、やがては職務遂行が困難になり、職を失うケースが少なくない。想定される要因をまとめると次のとおりである。

(1) 状態像の掴みにくさ

記憶や注意障害など、高次脳機能障害の状態像についての社会的な認識はまだまだ低く、一般に理解することが難しい。また、本人の能力に低下している部分とそうでない部分が存在し、そのアンバランスさからも障害状況の客観的な判断や、能力評価を困難としているものと思われる。更に、後遺症として身体機能面に問題がない場合は法的な障害認定（身体障害者手帳の取得）ができなかったり、取得できても失語症のように職業生活上は大きな問題を抱えながらも、障害の等級は3～4級の軽度に留まってしまうことが多く、助成金等職業上の困難さに見合った各種制度が使えないという問題がある。

(2) 職務とのマッチングの難しさ

前記のとおり、事業主側が本人の障害特性を正しく把握することができないために、受障前と変わらぬ作業指示を出したところ、要求水準が高すぎて本人のストレスにつながったり、逆に、過小評価したことで簡単な仕事しか与えられず、本人のモチベーションが低下してしまう等障害特性にマッチした職務を創出することが難しいという問題を抱えている。また、本来はプラスに作用されるべき本人の受障前の勤務評定や周囲に与えていたイメージも過剰な期待につながりやすく、現状とのギャップが大きいほど職場適応を阻害する要因になりがちである。

(3) 職場復帰を円滑に進めるための社内体制の整備の難しさ

高次脳機能障害者の場合、人事担当部署以外に本人と会社を結びつけ、職場適応につなげるためのキーパーソン（多くは本人の上司や同僚）の存在が極めて重要となるが、多くの企業の場合、高次脳機能障害者の職場復帰についてのノウハウが無く、従前の社内体制では十分に機能しないことが多い。また、対象者の多くが通院等で医療機関との継続的な関わりを必要としながらも、企業と医療機関との協力関係が必ずしも緊密とは言えず、問題の対応が後手に回りやすい。

2 職場復帰支援プログラムにおける事業主支援

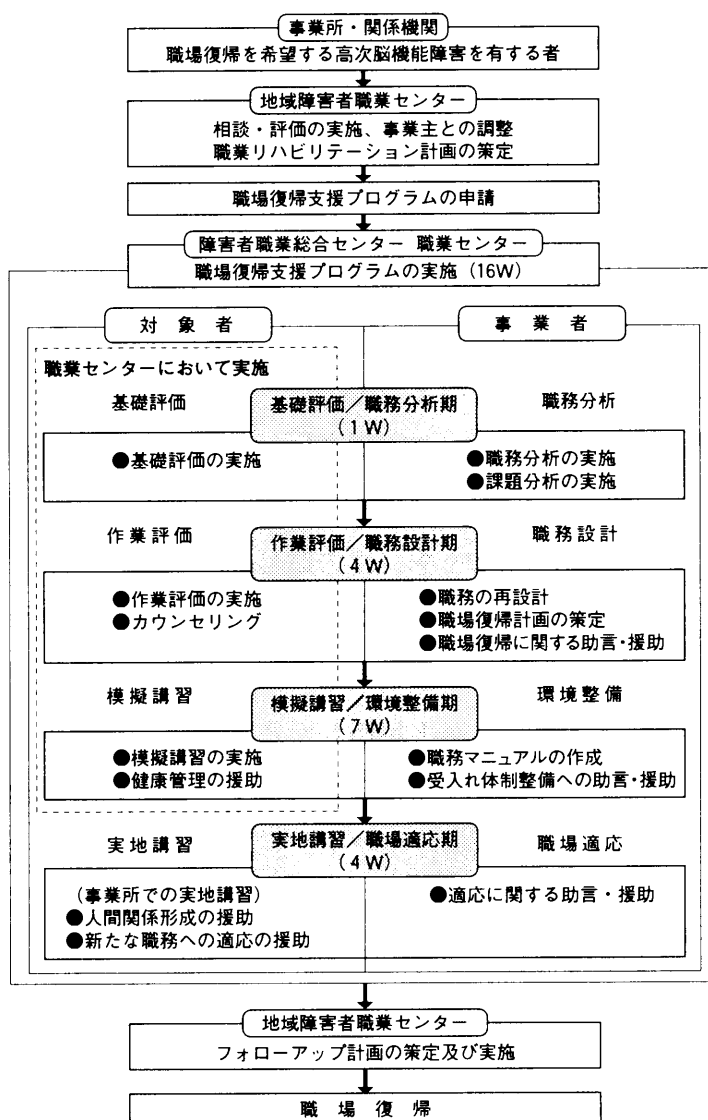
このような実態を踏まえ、職場復帰支援プログラム（以下、「復帰プロ」という）における事業主支援では、復帰プロ期間中に限らず制度の利用について打診を受けた段階から調整を開始し、高次脳機能障害の障害特性について事業主と共通理解を図るとともに、職場復帰後の処遇を適切に検討するために必要な情報提供や、本人が持っている能力が発揮できるための環境設定の助言等をきめ細かく行うことを心がけている。

また、実地講習（事業所における職場実習形式による援助）においては、それまでの施設内のトレーニングとは職務レベルや環境が変わることや、どのように指示を出したり接したらよいのかが分かりにくいいため、本人、事業主双方に対して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）スタッフによる人的な支援を行っている。

3 職場復帰支援プログラムの段階に応じた支援内容

事業所支援は16週間の期間を①職務分析期（1W）、②職務設計期（4W）、③環境整備期（7W）、④実地講習期（4W）に分け段階的な支援を行っているが、実際の復帰プロの実施にあたっては、開始2～3ヶ月前の早い段階

図1. 職場復帰支援プログラムの流れ



から事前調整を開始している。その際、本人の医療情報や障害特性を正しく理解していただくとともに、職場復帰に向けてどのような支援が必要になるか等職業センターの専門的援助の必要性を確認をした上で最終的な復帰プロ実施の意思確認を行っている。

また、必要に応じて本人を支援するネットワークの構築に向けた準備を開始している。各段階における標準的な調整・支援内容は次のとおりである。

(1) 職場復帰支援プログラム実施前の調整内容

調整段階	調整内容
事前調整 (開始2～3ヶ月前)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場復帰意思の確認、制度の説明 ・ 医療情報や地域障害者職業センターの職業評価結果等を活用した本人の障害状況理解の促進、情報の共有化 ・ 本人、事業所をサポートするネットワークの整備 ・ 事業所訪問、職場復帰予定職務の検討（必要に応じて職務分析の実施） ・ 職場復帰支援プログラム利用意思の確認
直前調整 (開始1ヶ月前)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場復帰予定職務の絞り込み（必要に応じて職務分析の実施） ・ 模擬講習時における作業サンプルの提供依頼

(2) 職場復帰支援プログラム実施中の支援内容

支援段階	支援内容
職務分析期 (1W)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所において、職務分析を実施（既に行っている場合は実施しない） ・ 職務分析結果を基に、作業の手順や職務の遂行に必要な能力、職場環境等を把握
職務設計期 (4W)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業センターが行った職務分析と対象者の基礎評価や作業評価結果等を参考に、事業主から提示された職務内容の適否を助言 ・ 適当と判断される場合は、職場復帰後の職務再設計等に関する援助を実施 ・ 適当でないと判断される場合は、再度事業主に対して検討を依頼
環境整備期 (7W)	<ul style="list-style-type: none"> ・ トレーニングの進捗状況を適宜情報提供する等、受け入れ環境整備に関する助言、援助を行う ・ 職場復帰後に自律的に職務が遂行できるよう職務マニュアルを作成する
職場適応期 (4W)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所において、対象者の実習を通じて、新たな職務への適応に関する助言、援助を実施

(3) 職場復帰支援プログラム終了後の支援内容

復帰プロ終了時に調整会議を開催し、対象者、事業主、地域障害者職業センター（以下、「地域センター」という）等との協議の上、フォローアップ計画を策定し、必要に応じて地域センターが主体となってフォローアップを行っている。また、障害状況によっては障害者雇用継続助成金の情報提供を行っている。なお、職務内容の変更等に伴い、再度職業センターによる専門的なサービスが必要となった場合は、これに協力をする事としている。

<引用文献>

- 1) 東京都高次脳機能障害者実態調査研究会『平成11年度高次脳機能障害者実態調査報告書』(2001)
- 2) 障害者職業総合センター職業センター『実践報告書No.9 高次脳機能障害者に対する職場復帰支援～職場復帰支援プログラムにおける2年間の実践から～』(2001)

第2章 職場復帰支援プログラム開始前の調整の実際

職場復帰支援プログラムは、本人と事業主双方が職場復帰に向けて同意し、そのための専門的な支援を必要とするケースについて地域センターから依頼を受け実施している。しかし、事業所毎の対応方法が異なることや、高次脳機能障害という一般的には馴染みのない障害を有する故の誤解や戸惑いを示されることが多く、実際には復帰プロを開始する以前から地域センターと連携した調整を行っている。この中には「職場復帰支援」という、これまで中心的であった一般就労支援とは異なるアプローチが多く含まれており、効果的な支援ノウハウが十分に構築されていない分野とも言える。ここではプログラム開始前の事前調整を中心とした支援内容について触れる。

1 休職後の本人と会社の関係

復帰プロの利用者の多くは約1年～2年間程度の休職期間を経過した頃に復帰プロの利用申請をしているが、休職中の事業主と本人の連絡状況（方法、頻度）は様々であり、このことが職場復帰に向けた調整に影響する事が多い。調整に当たっては連絡状況がスムーズなケースほど順調に推移しやすいが、その事例としては、①本人が定期的に事業所を訪問する機会を設けている、②上司や同僚が定期的に自宅訪問をしている、③社内報を郵送（電子メール）している等の対応策を講じていることが見られる。

いずれの場合も直属の上司や同僚等の独自の判断で行われていることが多く、受障前の人間関係も作用しているものと思われるが、お互いの情報がある程度共有されているため受障後の本人の状態の理解がスムーズであったり、会社との繋がりが実感できることで本人のモチベーションも維持される等、プラス効果が見られる。

一方、長期間休んでしまっていることの気兼ねや、個人対事業主の關係に躊躇して意思表示のタイミングを逸する等、定期的な診断書の送付を除いては事業主との関わりが殆どなかったり、事業主の考えが把握できていない事例も少なくない。

このような状態で本人・家族から復帰プロの利用希望が示された場合、早急に事業主の意思確認が必要であるが、地域センターや職業センターの関わりが唐突に捉えられる可能性がある場合は社会的立場を活かして主治医から話し合いの申し入れをお願いし、調整をスタートする方法を採ることもある。

このような問題が起こりがちな背景として、全ての医療機関に事業主と調整する機能が備わっていないことや、職場復帰を支援する専門機関の知名度が低く、事前に連携体制が図られていないことも要因と思われる。

なお、本人の状態について本人や家族から直接事業主に連絡されている場合もあるが、本人・家族自身も障害について正しく認識されていない場合もあるため、念のため事業所にどのように障害状況が説明されているのか確認を取ったり、直接医療機関から説明を受ける機会を作る等の正確な情報伝達について配慮が必要である。

2 事業主が職場復帰を考えるにあたってのスタンス

(1) 職場復帰の定義

各社ともに就業規則に添って対応をしているが、休職扱いになる条件、休職期間等はまちまちであったり、同一社内でも勤続年数によって休職期間が異なることもあるため、一つ一つの事例毎に休職の取り扱いについて確認が必要である。

また、職場復帰する際の手続きも人事や現場担当者の意見の他に、①主治医の診断書（意見書）のみで了解されるもの（公務員関係はこのケースが殆ど）、②主治医と産業医の両者の意見によるものに分けられ、特に後者の場合は主治医が職場復帰可能と診断をしても、産業医の意見によっては覆ることもあるため、産業医との連携方法についても検討が必要となる場合もある。

(2) 医療情報の取り扱い

一般的に高次脳機能障害を理解することの難しさや過去に職場復帰させた経験が無い等のため、殆どの事業主の場合、「完治して戻ってくる」、「マヒが残ってもデスクワークには支障がないだろう」、「後遺症は時間の経過とともに解消されるだろう」等他の疾病やケガと同様の回復を期待していることが多い。

これとは逆に医療情報を必要以上に難しく解釈し、職場復帰に消極的になってしまう等本人の状態像と予後について正しく理解されないことを要因とする問題が起りがちである。

医療情報を事業所や本人・家族が正しく理解しておくことは、今後の支援上において極めて重要であるが、過剰な不安や期待に繋がらぬよう、細心の注意も必要である。

3 事業主事前調整の具体的な進め方

(1) 事業主の職場復帰の考えに基づく調整

調整に当たって、事業主の考え方や傾向を把握すると、大きく次の4つのパターンに分類することができる。

① 職場復帰に前向き、障害状況も適切に理解

復帰プロの実施に向けては最もスムーズに調整することが期待できる。障害状況に応じた職務内容の検討や環境面を中心に調整を行う。

② 職場復帰に前向き、障害状況の理解は不十分

本人の障害を実際よりも軽く理解している傾向が多いため、医療情報や職業評価の状況を提供する等、事前に本人の状態を適切に理解していただいた上で制度の利用について検討する必要がある。また、医療情報を提供するに当たっては医療機関担当者の同席を求め、適切な情報の提供と本人を継続的に支える役割を持っていることを伝え、必要以上に不安を持たないように注意しながら本人の課題について共通理解を進めるよう留意することが必要である。

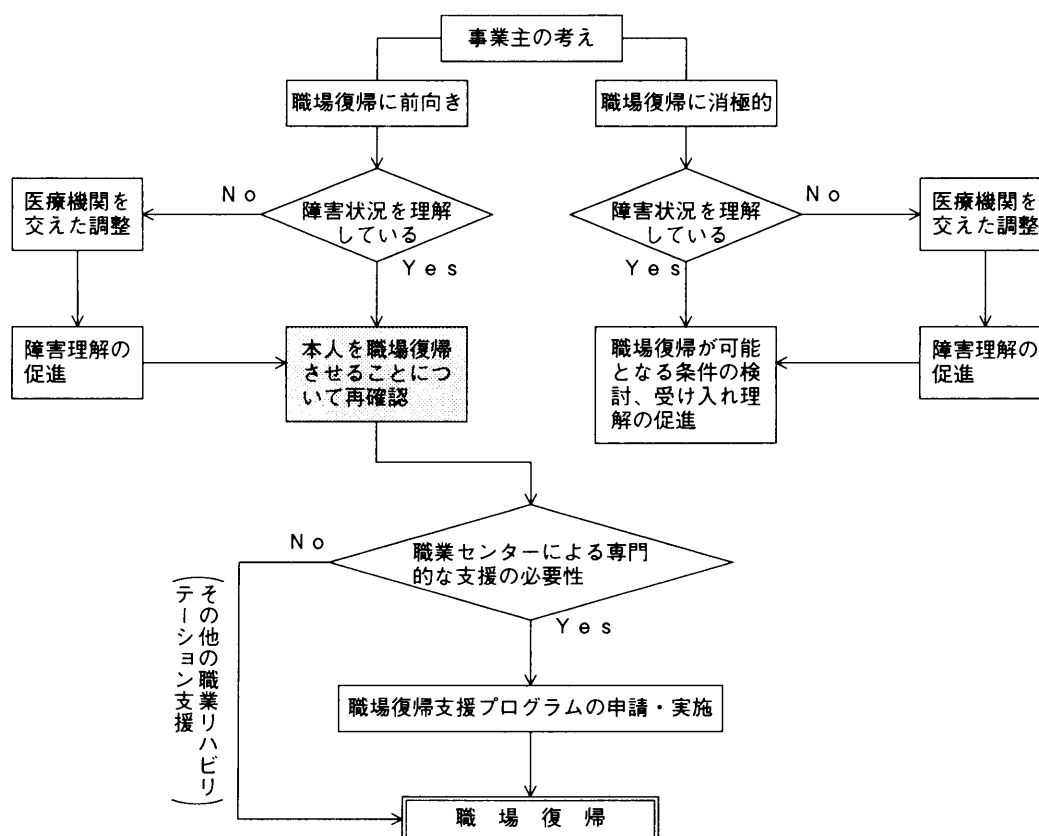
③ 職場復帰に消極的、障害状況は適切に理解

消極的に考えてしまう要因として、会社の経営状況を理由とする場合もあるため、インフォーマルな情報は本人や家族から事前に聴取しておく等の慎重な対応が必要である。また、適正職務の検討に手間取っている場合は、これまでの職場復帰事例の情報提供や職務創出に向けて協力することが可能であることを伝えることが必要である。

④ 職場復帰に消極的、障害状況の理解も不十分

基本的には②と③を併せた対応を図ることになるが、反応が芳しくない場合は繰り返し調整をする機会を設ける等、段階的に理解を促す工夫も必要である。

事業主事前調整の流れ



(2) 職場復帰後の職務の創出

事前調整の段階で職場復帰後に本人が従事する職務が事業主から提示されることは少なく、多くの場合、どのような職務に就かせることが適当なのか判断に迷っているのが現状である。そのため、事前調整の段階で職務を構成していく上での基本的な考え方やポイントについて情報を提供し、必要に応じて助言している。

イ 高次脳機能障害者の職務を検討する上での基本的な考え方

多くの方が記憶の問題を抱えており、新しい物事を覚えるには大きなハンディになっているため、基本的には過去の経験をそのまま活かすことができる休職前の仕事への復帰が可能なのか検討する。それが難しい場合は別の職務を検討するが、今までの職務と全く関係がない（経験が活かさない、全て新しいことだらけ）職務はできるだけ避けるようお願いしている。

その理由は前記のとおりであるが、配置場所が変わっても過去の経験が少しでも活かされると作業の意味合いがスムーズに理解できたり、前の仕事に近いことができるという充実感からモチベーションが高まることも挙げられる。それでも、これまでの経験が活かさない職務に就く場合は、できる限り本人の障害状況に配慮した職務の準備が必要になる。

ロ 職務を再設計する際のポイント

新しい職務を検討する際のポイントは次のとおりである。

項目	内容
正確さ	作業ミスが発生した場合、許容される範囲はどの程度か、他者によるチェック体制が必要か、それが作れるか等
作業量	その職務は1日・1週間・1月の仕事として準備できるのか、時期によって繁忙はあるのか等
スピード	ある程度は自分のペースで取り組めるのか、しぼりはあるのか等
協調	単独で行う仕事なのか、ペアやチームで行う仕事なのか、本人の役割にした場合、他者の職務を調整する必要はあるのか等
学習	今までの経験や知識が活かせるのか、どの程度新しいことを覚えないといけないのか等
キーパーソン	本人を支える人的体制は作れるか等

(3) 職務内容の見直し状況

これまでの復帰プロの修了者について、それぞれ休職前に取り組んでいた職務内容と、

職場復帰後に従事した職務内容について整理すると以下のとおりとなる。

なお、職務内容の検討に当たっては、事前調整段階から一貫して変わらないものから、本人の基礎・作業評価の結果等を基に修正を繰り返したり、復帰プロ途中に事業主から追加提案された職務を取り入れたり等、最終的に確定するまで紆余曲折を経る等の事例も含まれている。

復帰プロを修了し職場復帰している者(職場復帰に至らなかった者、現在実施中の者は除く)

No	休職前の職務内容	見直し状況	職場復帰後の職務内容等
1	自治体の技術職員 (土木関係)	A	パソコン(excel)を使った水道工事の積算業務、伝票整理等内勤業務に従事、外勤は様子を見て検討
2	自治体の一般職 (管理職、税金関係)	B	管理職業務を外し、地方税の徴収作業の一部(パソコン入力作業、独自のソフトを使用)に限定
3	事務職 (社内ネットワーク管理)	A	社内のリースパソコンの管理業務に従事、ほぼ休職前の職務内容であるが、疲れやすいため残業は免除
4	チェーンスーパーマーケットの店長	B	店長業務(店の営業方針の検討、バイト等の人事権)は困難と判断、本人の希望も踏まえ店舗の乾物コーナー責任者として再スタート
5	事務職(特許事務)	B	電話対応や複雑な事務処理は避け、特許事務に必要な情報収集(インターネット)や膨大な書類の整理作業(書類番号順に並べる)に従事
6	証券会社地方支店営業職	C	営業職の復帰は見送り、事務職として本社に籍を移しデータエントリー業務(独自のソフトを使用)に従事
7	自治体の現業職員 (水道局)	A	基本的には元の職務で復帰したが、夜勤や作業車の運転は免除
8	船舶用配電盤の設計 (CADを使用)	A	部下の作成した図面のチェック作業等
9	私鉄鉄道の保線員	C	身体面(マヒ)で前職の継続が困難なため、分区詰所の事務補助作業(各種申請書作成や本社への送付文書の準備作業等)に変更
10	自動車メーカー関連企業の事務職	A	前職の一部で難易度の低い作業に従事。他のソフトで作成された文書をWordで清書、コピー、社内便の配送等に限定

A：ほぼ受障前の職務に従事

B：受障前の経験が活かせる職務内容に変更

C：完全に変更

No	休職前の職務内容	見直し状況	職場復帰後の職務内容等
11	飲料水メーカーの工場作業員	C	工場作業員から事務部門における事務作業へ見直し（独自のソフトを使った納品伝票の入力作業等）
12	製薬会社工場の管理職	C	管理職を退き、品質管理部門に配置転換（データ処理、簡易な報告書作成等）
13	化学メーカー研究員	C	研究員としての職場復帰は困難と判断され事務部門に配置転換（経理データのインプット作業等）
14	自治体の一般職（環境関係）	A	前職のうち企画・調整業務は外し、対応可能な職務（広報誌作成補助、環境関係に関する情報収集等）に限定
15	建設機器メーカーの国内外での営業職	C	所属部署は現行のままで事務職への職種転換（人事関連の書類作成、データ処理作業に従事）

A：ほぼ受障前の職務に従事

B：受障前の経験が活かせる職務内容に変更

C：完全に変更

4 医療機関との連携

職場復帰支援にあたっては、支援の中心が医療機関から職業リハビリテーション機関側にシフトするものの、殆どの対象者が通院等医療機関との関わりを継続するとともに、職務内容や職場適応対策を検討する上で医療機関から提供される情報は必要不可欠であり、本人や事業所を支援していく体制上、医療機関の果たす役割が引き続き大きいことは言うまでもない。

そのため、事業所との事前調整と平行して、医療機関との連携体制を地域センターと協力して構築していくことにも重点を置いている。また、医療リハビリテーションの目標が家庭復帰を掲げている現状において、職業リハビリテーション機関に対する期待が大きいのも実態であり、それぞれが就労支援の両翼を担う専門機関として役割が発揮できるように調整を図ることが重要である。

(1) 連携体制の構築

医療機関によっては就労支援についての考え方やノウハウの蓄積状況、対外機関との連携体制が様々であることから、それぞれの医療機関の特徴を把握し、必要に応じて他の医療機関の取り組みを情報提供しながら状況に応じた調整を行うよう心がけている。また、職業リハビリテーション機関と連携しながら利用者の支援を行った実績を持つ医療機関もまだ少ないことから、お互いの役割分担や連携のあり方等、支援に当たっての共通認識を

持つよう留意している。

(2) 医療情報の取り扱い

医療リハビリテーション中の情報は、対象者の現状を把握するだけでなく、リハビリの経過を知ることにより、今後の支援の有効性を検討する上でも有益な情報であることや、復帰プロ中に行う評価との重複を避けるために、対象者や医療機関の了解を得られる範囲内で幅広く情報を収集している。

なお、医療リハビリテーションでは家庭復帰を当面の目標に定めることが一般的と言えるが、医療リハビリテーションは終了段階との判断がされていても、職業リハビリテーション上では課題が残されたままの場合もあることから、情報の取り扱いは慎重に対応することが必要である。

<引用文献>

- 1) 障害者職業総合センター職業センター『実践報告書No.9 高次脳機能障害者に対する職場復帰支援～職場復帰支援プログラムにおける2年間の実践から～』(2001)

第3章 職場復帰支援プログラムにおける課題分析の実際

職業センターで行っている高次脳機能障害者に対する復帰プロは、①休職中の高次脳機能障害者を対象とすること、②職場復帰をゴールとするため、対象者の状況を勘案しつつ、事業主からのニーズ・オーダーを踏まえた総合的な支援を行うこと等が特徴としてあげられる。

しかし、特に、事業主からのニーズやオーダーに対応し、障害者個々の状況に合わせた作業指導を実施することは、この復帰プロを実施するにあたって、最も必要な、かつ最も難しいアプローチである。

以下に復帰プロを実施した事例を通して、復帰プロにおける課題分析の実際について述べる。

1 方法

(1) 対象者・対象事業主

対象者Kさんは、34歳の男性であった。くも膜下出血により受障し、記銘力障害や注意力障害等の高次脳機能障害を有していた。また、事業主は、水道事業を所管する団体の支局であった。復帰プロを実施した際にはKさんは当該支局の漏水防止課で勤務していた。

Kさんは受障後、一旦職場に復帰していたが、本人も事業主も障害状況を上手く理解することができておらず、復帰プロの利用による職場定着を希望していた。

(2) 課題分析による職務内容の把握

表1に対象者の職務内容を示した。対象者は、事業所内で他の職員と共に、グループ（5～6名程度）で職務を遂行していた。事業主は、本人の受障後の職務遂行状況から、同じグループの職員が行う全ての職務ではなく、それらの中の一部を抽出し、本人の職務として整備することを考えていた。

表 1. 対象者の事業所における職務内容

No	作業名 (作業内容)
1	業者順番表の記入 (業者待機順等をホワイトボードへ転記)
2	工事予定表の記入 (当日の工事予定をホワイトボードへ転記)
3	旅行命令簿の記入 (当日の出張者をグループ分計算し記入)
4	特勤請求簿の記入 (当日の特勤者をグループ分計算し記入)
5	計画用配管状況図の作成 (事前の配管状況図の作成)
6	選別測定作業の実施 (現地での漏水調査の実施)
7	漏水工事の実施 (漏水箇所の工事を委託・実施・確認)
8	報告用配管状況図の作成 (計画作業の報告用文書の作成)
9	作業日報の作成 (当日の作業日報の記入・作成)

(3) 個々の職務の課題分析 (作業手順等の整理)

本人の行う職務は、①毎朝の所属課・グループの業務の準備に係る作業 (表 1 No 1 - 4, 9)、②戸外で行う調査および工事等の作業 (表 1 No 6, 7)、③計画的な調査・報告に用いる文書の作成作業 (表 1 No 5, 8) の 3 つに大別される。

これらのうち、②については、現場での直接的な指導が必要となることから実地での指導の中で対応することとし、総合センター内で実施する段階では①と③について、指導・支援を行うこととし、①と③の作業に関する作業手順の課題分析を行った。

それらの課題分析の 1 例として、表 2 に「計画用配管状況図作成作業」(表 1 No 5) に関する課題分析の結果を示した。

表 2. 計画用配管状況図作成の手順の課題分析

No	作業工程
1	選別測定予定の該当区画番号の水道管管理図を PC から打ち出す。
2	管理図をトレース台にのせ該当区画内の配管状況を新しい紙に写す。
3	制水弁の場所を配水小管データと照合する。
4	消火栓の場所を配水小管データと照合する。
5	配水小管の種類を配水小管データと照合する。
6	配水小管の長さを配水小管データをもとに記入する。
7	区画図を小分区に分けし (任意)、マーカーで色分けする。
8	制水弁に丸数字で番号をつける (訂正する)。
9	消火栓に丸英字で番号をつける (訂正する)。
10	仮配管状況図が現状と同じか、現場で調査する。
11	3~10 を繰り返し、現状に合わせ訂正する。
12	配管状況図最終稿を作成する。
13	制水弁数、消火栓数、量水器数、延長、ダグ延長等を計算し、excel で表を作成、貼付する。

(4) 学習カリキュラム作成のための課題分析

作業手順の課題分析を行った後、図2および図3のように個々の作業に必要な知識・技能について課題分析を行った。例えば、計画用配管状況図の作成作業については、作業手順を4つのステップに分け、それぞれのステップについて必要な学習段階を2～4段階に分析した。

また、これらの課題分析結果と事業所から聴取したKさんの作業上の問題から、Kさんの障害が個々の作業にどのように影響しているかを想定し、Kさん用の学習カリキュラムを表3のように作成した。特に、配管状況図の作成課題については、複雑で工程数も多いことから、段階的な指導を計画した。

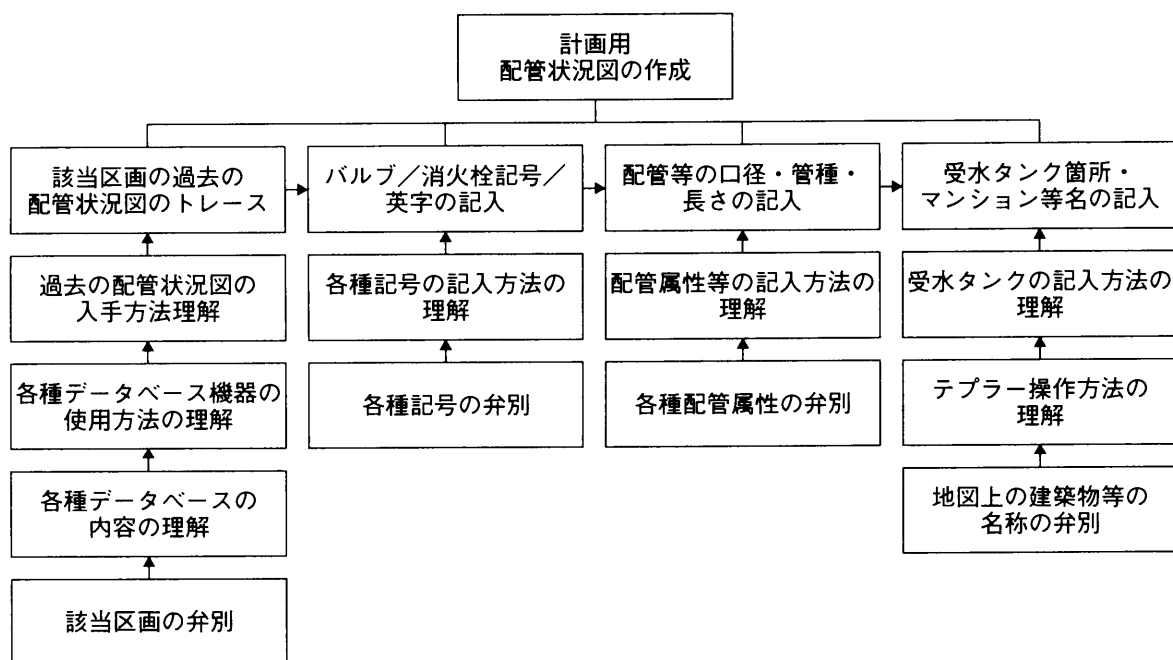


図2. 計画配管状況図作成作業の学習の課題分析

(5) 補完手段確立のための支援

Kさんの主要な障害である記憶障害により、複数の職務を並行的に行うとミスが現れやすく、前日や数時間前の職務内容を忘却するといった課題が見られた。これらの障害を軽減するため、Kさんへの復帰プロでは、メモリーノートの機能拡充と使用を徹底するための指導・支援を計画的に行った。この指導・支援に関する課題分析の結果を図4に示した。

Kさんが復帰プロ実施前までは、行動記録のみに利用していたメモリーノートについて、スケジュールや現場作業での漏水箇所・工事記録等の作業情報を整理・記入できるよう改良し、その活用を促すための段階的な指導を行った。また、このようなメモリーノートの継続的な使用には、周囲の同僚のメモリーノートへの理解と指示の出し方の一本化等の協力を必要としたため、事業所の他の職員の理解を促すアプローチについても検討し実施した。

漏水防止課 職員の職務

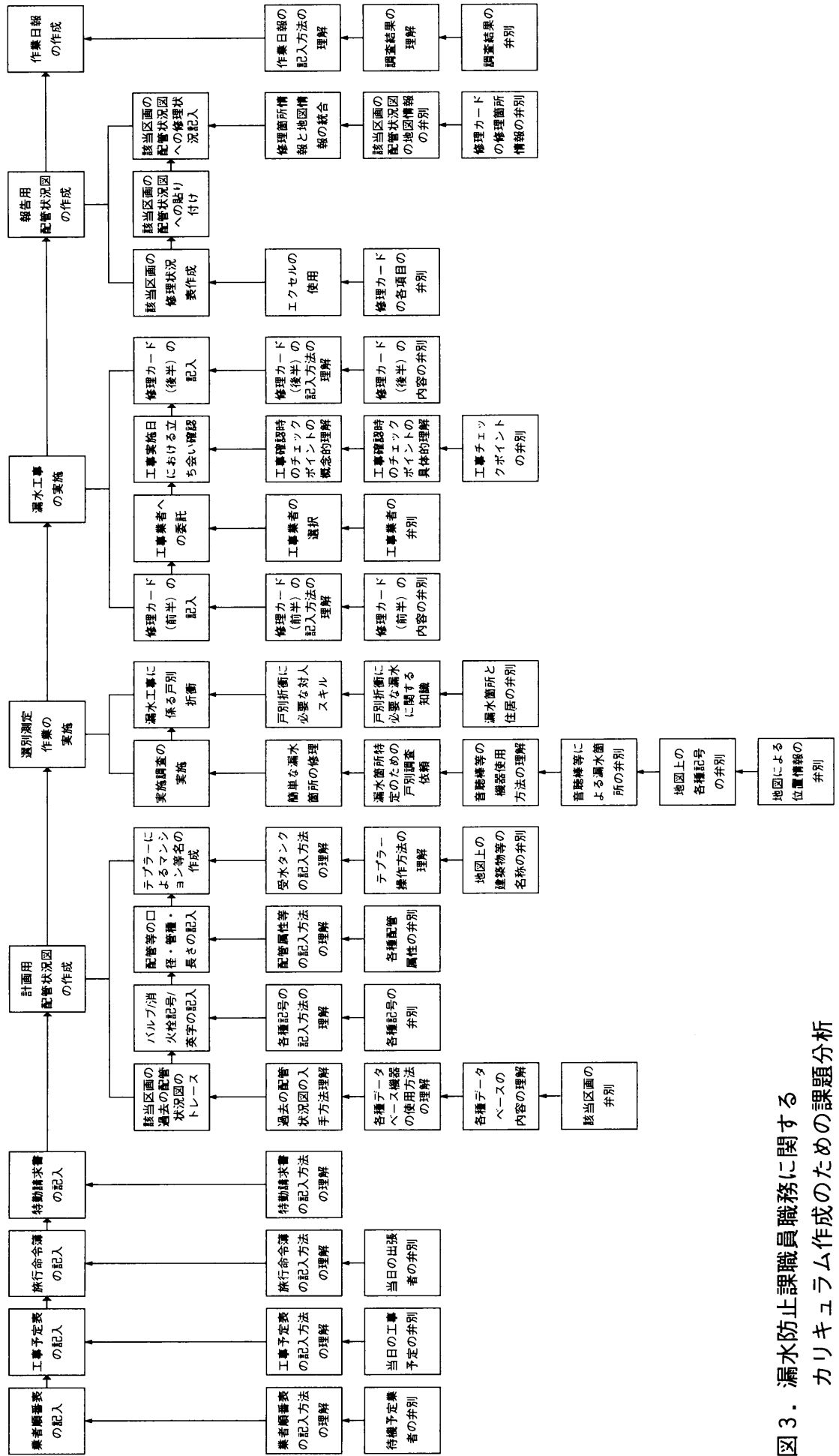


図3. 漏水防止課職員職務に関する
カリキュラム作成のための課題分析

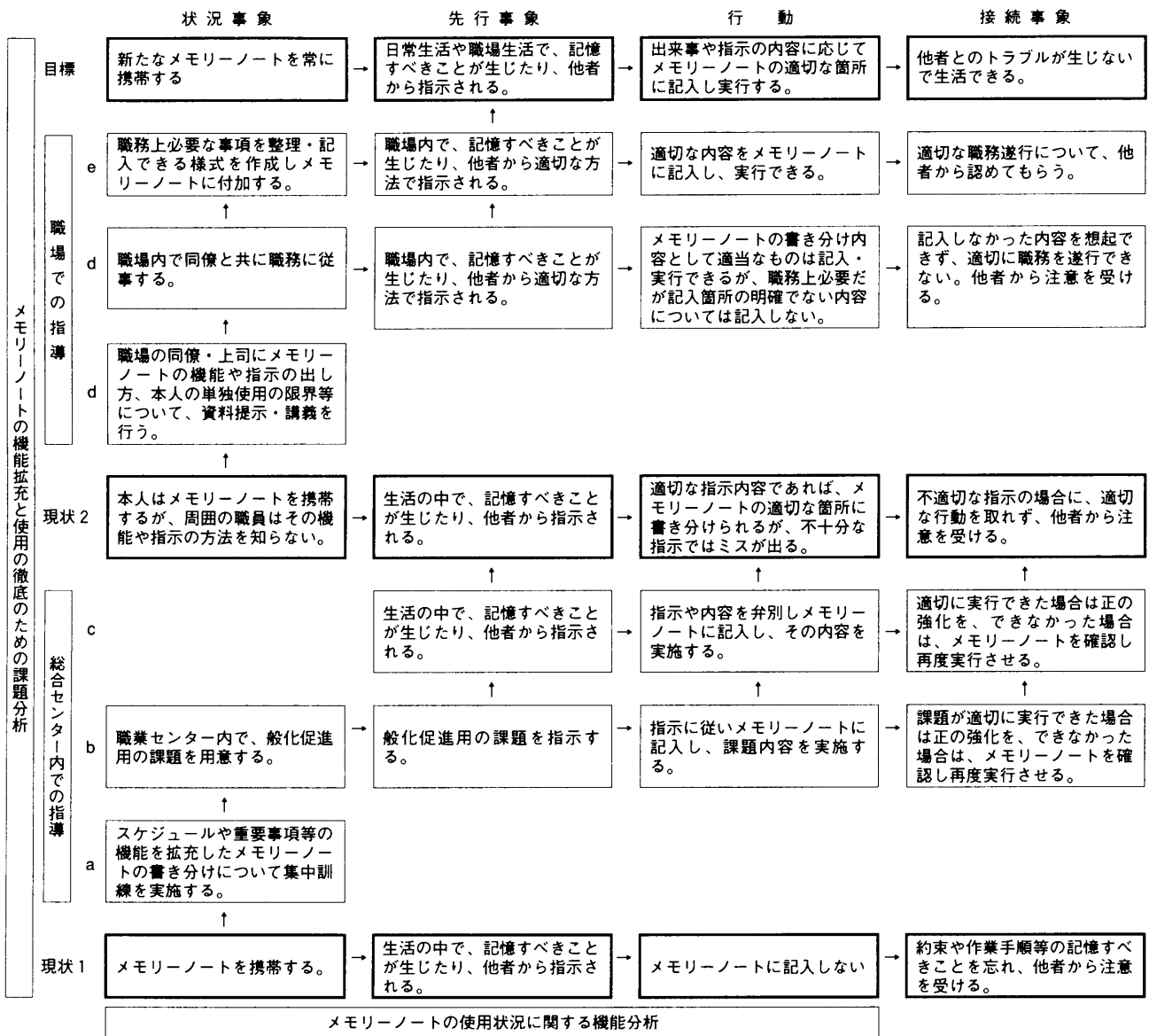


図4. Kさんの復帰プロにおける補完手段の確立のための課題分析
(課題分析の機能的拡大の例)

2. 結果

(1) 課題分析に基づく指導・支援の段階的实施

表3にKさんへの復帰プロ中に実施した、職務に関する段階的学習カリキュラムを示した。課題a～dは職場復帰後に毎朝、出勤時に行う作業であったことから、数回の集中訓練を挟んで、毎日の講習開始時に実施した。その結果、最終週には全て誤りなく行うことができるようになった。また、配管状況図の作成については、本来の職務でも数日に渡って、少しずつ行う作業であり、判断を要する工程も多いことから、当初から単独での実施に限界が予測された。指導の結果、段階的な課題設定の中でもKさんに生じがちな誤りのパターン(細かな色区分漏れや配管の長さの計算ミス等)が見い出された。この結果から、誤りのパターンについての自己認識を促すとともに、職場の支援者にKさんの作業の確認

ポイントを伝達した。

(2) 職場復帰支援プログラムにおける支援の結果

このような段階的な指導・支援の実施により、Kさんは自己の障害の現れ方を具体的に理解することができるようになり、自己確認をするポイントの特定や他者へ理解を促すよう働きかけることができるようになった。一方で、事業所はKさんの職務上の限界について、一定の配慮が必要であることを理解し、職場環境を整える（職務内容への限定、異動時の配慮等）ための調整を積極的に行い始めている。

3. 考察

(1) 職業リハビリテーション・サービスと課題分析

課題分析は職業リハビリテーション・サービスの様々な段階で有効な分析技法であると言われている。しかし、各段階で必要となる課題分析方法についての詳細な紹介は数少ない。今回、復帰プロの中で必要かつ有効であった幾つかの課題分析の方法について示したが、これらの技法について、より多くの場面で用いられるよう方法論としての整理を行う必要がある。

(2) 課題分析実施の際の留意点

職業リハビリテーションの分野では、ジョブコーチに関連する技法の一つとして、課題分析という用語が日常的に用いられるようになりつつある。しかし、その実際的な方法論については、十分に伝えられていない。職業リハビリテーションの中で課題分析を実施する際には、単に作業を細分化することに囚われるのではなく、分析者がその時、何を目的として分析を行おうとしているのかを、明確にしながら取り組む必要がある。作業や問題行動等に対し課題分析を行う場合には、その具体的な目的を明確にすることが不可欠であることに、まず留意すべきである。

また、課題分析の実施には、その目的に応じて異なる分析方法を選択する必要がある。分析者がそれぞれの分析方法の特徴を知ると共に、適切な選択を行うよう留意する必要がある。

(3) 課題分析の費用対効果

課題分析には、幾つかの切り口があり、対象者の障害状況によって分析の程度が異なる等、分析者の判断による部分が多い。また、課題分析は、その分析の一部では、対象者の能力を度外視し、作業（課題）そのものを分析の対象とすることから、無駄な分析も多いと感じることも考えられる。

そのため、課題分析に時間をかけるよりも、実際のサービスに時間を割き、結果的に試行錯誤的な支援に陥ることも多いのではないだろうか。

しかし、適切な課題分析の実施は、対象者が課題学習の際に躓いたり、課題遂行時に想定していなかった事態が生じた場合などに、不用意な混乱を避け、合理的な対応を可能とするものである。

このように、適切な課題分析は、個人への職業リハビリテーション・サービスにおける支援を迅速、適切かつ効率的に行うために必須なものと考えることができる。

対象者や対象事業主との関係づくりの初期の段階で、ある程度の時間を割いて課題分析を行うことは、それぞれの特徴をよく理解し具体的なサービスの提案を行えるようにするだけでなく、その後のサービスの質的向上にも大きな効果をもたらすものであり、職業リハビリテーション・サービスの専門家への信頼を揺るぎないものにする基礎となると考えられる。

<参考文献>

- 1) 石原一人・勿田文記：職場定着サポートにおける応用行動分析的アプローチ(1)．第7回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集．158-161．(1999)
- 2) 勿田文記・石原一人：職場定着サポートにおける応用行動分析的アプローチ(2)－職場定着サポートにおける機能分析と専門家の役割－．第7回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集．162-165．(1999)
- 3) D.H.Jonassen, W.H.Hannum, M.Tessmer. Handbook of Task Analysis Procedures. PRA EGER. (1989)
- 4) 鷹居勝美・生川奈津美・那須利久・土井徳子・勿田文記・青野香代子・吉光清：高次脳機能障害者に対する職場復帰支援プログラムの取り組みについて～事業主支援の実際～．第9回職リハ研究発表会．in Printing (2001)
- 5) 勿田文記・青野香代子・吉光清・那須利久・鷹居勝美：障害者職業総合センターにおける高次脳機能障害者に対する職場復帰支援プログラム(1)．第29回職業リハビリテーション学会発表論文集．91-93．(2001)
- 6) 青野香代子・勿田文記・吉光清・那須利久・鷹居勝美：障害者職業総合センターにおける高次脳機能障害者に対する職場復帰支援プログラム(2)．第29回職業リハビリテーション学会発表論文集．94-96．(2001)
- 7) P.A.アルバート/A.C.トルーマン『はじめての応用行動分析』，二瓶社．(1992)

参 考 资 料

1 職場復帰支援プログラム実施状況一覧（平成11年9月～平成15年3月末日）

●利用者の傾向

平成11年9月開始当初から、平成15年3月までの利用者の状況をみると、①利用者平均年齢は、40歳②障害原因としては、脳血管障害に起因する者が8割、脳外傷に起因する者2割③来所経路は、医療機関からが8割、事業所からが2割④受障してから、当プログラムを利用するまでの平均期間としては、1年8ヶ月となっている

対象者	障害原因	高次脳機能障害の状況	前職	顔末と職場復帰後の職務	受障してから復帰プロ利用までの期間
1 32歳 男性	モヤモヤ病	記憶、注意障害、 抑鬱傾向 手帳該当せず	精密機器パーツ販売	リハ出勤中	1年2ヶ月
2 45歳 男性	モヤモヤ病	記憶、 障害認知困難 身障4級	電気関連会社	休職継続中	1年1ヶ月
3 27歳 男性	脳外傷	記憶、抑制力低下、 障害認知困難、 感情コントロール 手帳該当せず	自治体の技術職員 (土木関係)	職場復帰 PCを使用した水道工事の積算業務、伝票整理 等	9ヶ月
4 48歳 男性	脳血管障害	注意、発動性低下、 左半側無視 身障1級	自治体の一般職（管 理職、税金関係）	職場復帰 管理職業務を外し、地方税の徴収作業の一部に 限定し、従事	2年0ヶ月
5 47歳 男性	脳血管障害	記憶、注意障害、 障害認知困難 手帳該当せず	消防署の職員	自己退職	2年2ヶ月
6 40歳 男性	脳血管障害	記憶、注意障害、 失語症、易疲労感 身障2級	運輸会社 事務職（社内ネット ワーク管理）	職場復帰 社内のリースパソコンの管理業務に従事 疲労しやすいので残業は免除	11ヶ月
7 30歳 男性	脳血管障害	注意、認知・構成 障害、抑制力低下、 欲求コントロール 身障2級	化学メーカー研究員	職場復帰断念	1年3ヶ月
8 42歳 男性	脳血管障害	注意障害 発動性低下 身障2級	スーパーチェーンの 店長	職場復帰 店長業務（運営方針の検討、バイト等の人事） は困難と判断、店舗の乾物コーナーの責任者として 職場復帰	1年5ヶ月
9 53歳 男性	小脳出血	記憶、注意、認知、 構成障害、障害認知 困難 身障2級	事務代行 会社（特許事務）	職場復帰 特許事務に必要な情報収集（インターネット） 資料の整理業務に従事	2年9ヶ月
10 39歳 男性	脳外傷	記憶、注意、認知 構成障害 手帳該当せず	証券会社での営業職	職場復帰 営業職は困難と判断、本社の事務職として配置 転換し、データエントリー業務に従事	1年2ヶ月
11 34歳 男性	脳血管障害	記憶、注意障害 手帳該当せず	自治体の現業職（水 道局）	職場復帰 前職（ただし、夜勤、作業車の運転、顧客対応 を除く）の漏水調査・発見・工事の立会い業務 に従事	2年2ヶ月

対象者	障害原因	高次脳機能障害の状況	前 職	顔末と職場復帰後の職務	受障してから復帰プロ利用までの期間
12 50歳 男性	脳血管障害	記憶障害、失語症 身障1級	船舶用配電盤の設計 (CAD使用)	職場復帰 部下の作成した図面のチェック業務等に従事。	1年8ヶ月
13 48歳 男性	脳外傷	記憶、注意障害、自 発性の低下 身障3級	私鉄鉄道の保線員	職場復帰 前職は身体のハンディのために困難と判断され、 分区分所での事務職として配置転換 各種申請書作成、本社への送付書類の準備作業等に従事	1年3ヶ月
14 24歳 女性	脳血管障害	記憶、注意障害 身障2級	自動車メーカー関連 企業の事務職	職場復帰 前職の一部に従事 wordを使用した事務文書作成補助、コピー、 社内便の配送作業等に従事	3年8ヶ月
15 53歳 男性	脳血管障害	記憶障害、注意障害、 失語症 身障2級	飲料メーカー工場作 業員	職場復帰 工場作業員から事務部門に配置転換 伝票入力、電話対応(内線のみ)、ファイリン グ作業等に従事	1年7ヶ月
16 53歳 男性	脳血管障害	記憶障害、注意障害、 軽度失語症 手帳該当せず	製薬会社工場管理職	職場復帰 管理職としての職場復帰は困難であることか ら、品質管理部門に配置転換 データ処理と簡易な報告書作成等に従事	9ヶ月
17 39歳 男性	脳出血	記憶障害、失語症、 右半側無視 身障3級	化学メーカー研究員	職場復帰 研究員としての職場復帰は困難と判断され、事 務部門に配置転換 経理データのインプット作業に従事	1年8ヶ月
18 41歳 男性	脳出血	記憶障害、注意障害 身障2級	自治体の一般職(環 境関係)	職場復帰 前職のうち、企画、調整業務は外し、広報誌作 成補助、環境関係に関する情報収集等に従事	1年7ヶ月
19 32歳 男性	脳外傷	記名力障害、注意障 害、障害受容困難 身障2級	建設機器メーカーの 国内外での営業職	職場復帰 営業職としての職場復帰は困難と判断され、人 事での事務職として職種転換 人事関連の書類作成、データ処理作業に従事	1年8ヶ月
20 55歳 男性	脳出血	失語症、注意障害、 記憶障害、遂行機能 障害 身障2級	生命保険会社の海外 支店を統括する管理 職	実施中 管理職からは退き、前職の一部に従事する予定 対象者の社外人脈情報を整理し、社内での情報 提供等	3年6ヶ月
21 33歳 男性	もやもや病	記憶障害、自発性の 低下、地誌的障害 手帳該当せず	容器製造会社の営業 職	実施中 営業職としての職場復帰は困難と判断され、本 社での事務職として配置転換 他のソフトで作成された文書をもwordに変換する作業 役員の業務予定表の入力作業等に従事	1年3ヶ月
22 43歳 男性	脳外傷	記憶障害、注意障害、 遂行機能障害、軽度 の地誌的障害 手帳該当せず	養護学校の小学部の 教諭	実施中 身分変換を視野に入れつつも、前職での職場復 帰を検討 協議中	11ヶ月

2 代償手段の紹介

特許関連の書類作成の手順をセルフチェックするためのツール（記憶障害・注意障害をカバー）



入力→発注→受信→印刷→コピーという一連の工程がぬけないようにチェックしながら作業を進めていく。

手順書的な役割もある。

データ入力時の行とばし、行ズレをカバーするためのツール（注意障害）



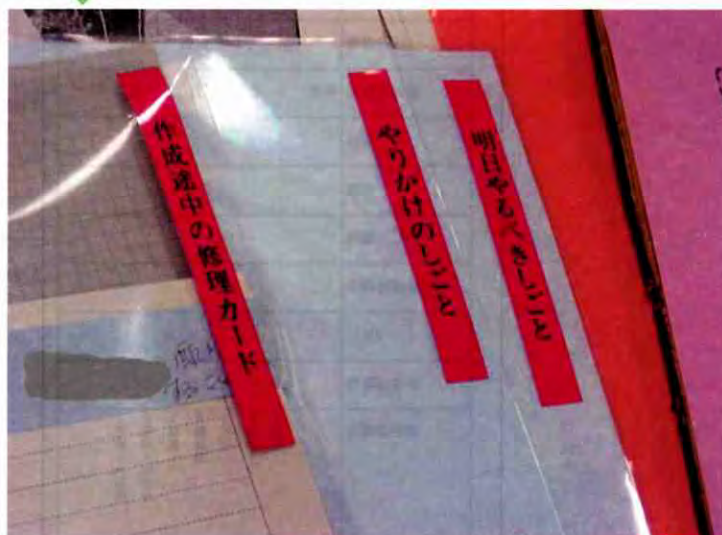
データ入力時の行とばし、行ズレをカバーするための「アンダーバー」

画面上のデータは仮想データ

数日にわたって作成する図面、書類を保管しておく
ツール（記憶障害）



進行具合に
併せて
分類・保管



工事内容確認時の聞き忘れを防止するチェックリスト 式の記録ツール（記憶障害・遂行機能障害）



工事用メモ		業者	記入日
			記入者
作業別	ABCD EF GHIK 選給通給機給私給 別BC・回・動・・ 整計整機取整ダ 備画備働替理ク		
指示番号			
区画番号	区画		
受付年月日	平成 年 月 日		
受付			
調査			
場所			
目標通報者			
(TEL)			
お客様番号			
道路管理者	1 国道 () 2 都道 3 区道 4 臨港道 5 私道 6 宅地1mまで 7 宅地1m以降		
直営・請負			
住宅地図番号			
備考			

1.原因 バック漏水 材質改善
 腐食 亀裂
 試験

原因箇所 管体部 継手
 鉛管 L P

2.舗装種別 宅 内
 (位置) 外 私道

表面 アスフ 土
 コンクリ タイ

3.場所 目標通報者 ()

(周辺) 前 前
 後 後
 横 横
 () ()

現場調査において、スケジュール、職務の手順の確認をカバーするツール（記憶障害）



現場調査業務：

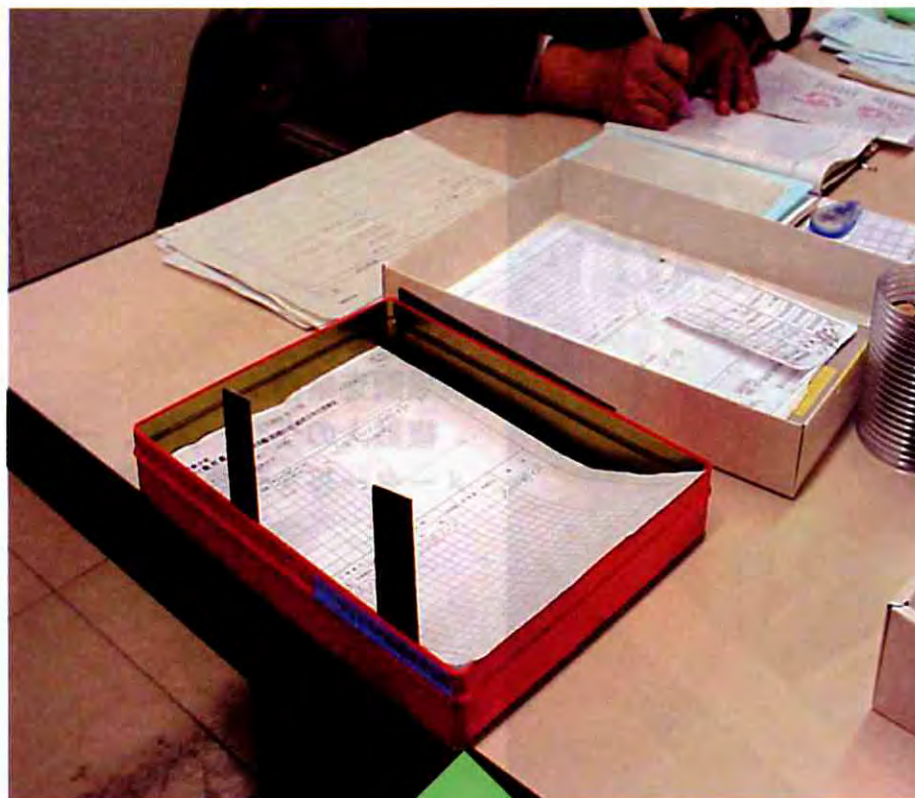
複数人のグループで、一定範囲の全てのメーター等を確認し、漏水箇所を探す。



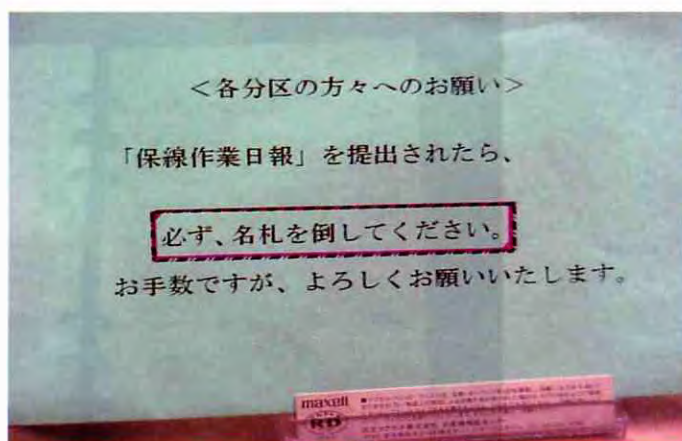
- ・必要な情報を整理する。
- ・作業手順等を記録しておく。



書類がそろったか否かを視覚的なサインで知らせる
ツール（同時に2つの作業を進められることを支援）



名札が全部倒れたら、各事務所からの書類がそろったというサイン
なので、もうひとつの作業を一旦中断し、書類の提出の準備に取り
かかる。



職場の人に協力していただいている

3 各種制度

(1) 傷病手当金について

業務外の病気やけがによる休業中の健康保険被保険者及びその家族の生活保障として健康保険から支給されるもので、連続して3日以上欠勤し、休業期間中に傷病手当金の額（1日につき標準報酬日額の6割）より多い事業主からの報酬、各種年金の支給を受けていない場合、4日目から、最長1年6ヶ月まで支給される。

(2) 休職期間設定のしくみ

育児・介護休業法で定められた領域以外については、民間労働者の休職についての定めが存在しないため、傷病等を理由として休職する場合、これらの取り扱いは就業規則ないしは労働協約の定めるところによって行われる。

参考情報

「企業の私傷病保障制度に関する調査」（1998）によると、

休職期間の設定基準は、勤続年数が61.5%、傷病ごとが40.3%、全社員一律が18.8%で、このうち勤続年数と傷病の両方を基準としている企業が22.4%、一般傷病における勤続年数ごとの休職期間の平均は、勤続1年で12.1ヶ月、5年が16.0ヶ月、10年が18.7ヶ月、20年が20.7ヶ月となっている。

また、職場復帰時に、軽易作業への転換や勤務時間の短縮等によるリハビリ（ならし）勤務制度のある企業は6%、制度はないものの該当者に対してケースバイケースで対応してきた企業が21%、今後ケースバイケースで対応していこうと考えている企業が22%という結果になっている。なお、障害者となった場合の対応については、該当者がいた企業（46%）のうち、ケースバイケースで対応した企業が61%、退職扱いとした企業が39%、今後については、継続雇用の方向で検討するという企業が49%、ケースバイケースで対応が47%、退職扱いとしたいが2%となっている。

産労総合研究所、1998、『企業の私傷病保障制度に関する調査』より

障害者職業総合センター職業センター実践報告書 No.11
高次脳機能障害者に対する職場復帰支援
～職場復帰支援プログラムにおける事業主支援（事前調整）から～

編集・発行 日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター職業センター
〒261-0014 千葉県美浜区若葉3丁目1-3
電話 043-297-9043

発行日 平成15年3月
印刷・製本 大東印刷工業株式会社

The background consists of large, overlapping geometric shapes in a vibrant green and a light beige or cream color. The shapes are layered, creating a sense of depth and movement. The green shapes are primarily on the right and bottom, while the beige shapes are on the left and top. The overall composition is clean and modern.

NVR