

高次脳機能障害者の働き方の現状と
今後の支援のあり方に関する研究

2014年4月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

高次脳機能障害者の働き方の現状と 今後の支援のあり方に関する研究

2014 年 4 月
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
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ま え が き

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究、障害者の雇用に関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーション施設の運営・指導、専門職員の養成・研修、障害者に対する職業リハビリテーションサービスの提供などの事業を行っており、調査研究の成果は、調査研究報告書及びそれに関連する資料シリーズ等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

本調査研究報告書は、当センター研究部門における「高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究（平成24～25年度）」の成果を取りまとめたものです。

本報告書では、地域障害者職業センターを利用する高次脳機能障害者の実態調査、就労移行支援事業所を対象にした支援の現状把握、家族会に所属する当事者への実態調査等、多方面からの調査・分析を行い、これをもとに高次脳機能障害者に対する就労支援の現状とあり方について整理いたしました。

本書が、障害のある人、事業主、また、障害のある人の雇用・就労支援に関わる皆様が、地域において効果的に支援を行うためにお役に立てれば幸いです。

2014年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 落合淳一

執筆担当

田谷 勝夫	(障害者職業総合センター 社会的支援部門 特別研究員)	第1～4、6章
緒方 淳	(障害者職業総合センター 社会的支援部門 研究協力員)	第5章

謝 辞

この研究を進めるにあたり、いろいろな方々から多大なご協力を賜りました。

第2章では、地域障害者職業センター利用実態調査に際しまして、主任カウンセラーの皆様のご協力をいただきました。

第3章では、就労移行支援事業所調査にあたりまして、就労移行支援事業所の代表の皆様にご協力いただき、誠にありがとうございました。

第4章では、家族会に所属する高次脳機能障害者本人調査にあたりまして、日本脳外傷友の会(JTBIA)加盟52団体および東京高次脳機能障害協議会(TKK)加盟23団体の皆様のご協力をいただき、誠にありがとうございました。

第5章では、特に高次脳機能障害者の支援に熱心な支援事業所等の代表者の皆様にも多大なご協力をいただきました。

以上の皆様方のおかげをもちまして、高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究のための資料の収集ができましたことに、御礼申し上げますとともに深く感謝いたします。

目 次

概要	1
第 1 章 高次脳機能障害者を取り巻く状況	9
第 1 節 高次脳機能障害者支援の展開	9
1 医療リハ領域における支援の動向	9
2 職業リハ領域における支援の展開	9
3 障害福祉領域における支援の展開	10
4 家族会（高次脳機能障害）活動の展開	11
第 2 節 高次脳機能障害者の就労状況	11
第 3 節 本研究の目的	13
第 2 章 地域障害者職業センター利用実態調査	15
第 1 節 目的	15
第 2 節 方法	15
1 調査時期	15
2 調査対象	15
3 調査方法	15
4 調査内容	15
第 3 節 結果	16
1 調査票の回収	16
2 利用者数と質問 I、質問 II の回答事例数	16
3 地域センター利用者の特徴	17
4 ジョブコーチ支援群の特徴	21
5 ジョブコーチ支援あり群となし群の比較検討	32
6 過去に実施した調査との比較検討	35
第 4 節 まとめ	36
1 地域センター利用者の特徴	36
2 JC 支援あり群の特徴	36
3 JC 支援あり群となし群の比較結果	36
4 過去 10 年間の変化について	37
第 3 章 就労移行支援事業所調査	39
第 1 節 はじめに	39
第 2 節 目的	39

第3節 方法	40
1. 調査時期	40
2. 調査対象	40
3. 調査方法	40
4. 調査内容	40
第4節 結果	41
1. 調査票の回収	41
2. 回答者	41
3. 併設サービス内容	41
4. 高次脳機能障害者の利用実態	42
5. 将来の受け入れ可能性	43
6. 賃金（工賃）の支給状況	45
7. 作業内容	46
8. 必要な配慮および環境調整	50
9. 就労支援機関への要望・意見、好事例等	50
第5節 まとめ	54
第4章 本人調査	57
第1節 目的	57
第2節 方法	57
1. 調査時期	57
2. 調査対象	57
3. 調査方法	57
4. 調査内容	57
第3節 結果	60
1. 調査票 A と調査票 B の回答者	60
2. 調査票 A の回答者	64
3. 調査票 B の回答者、賃金あり群	84
4. 調査票 B の回答者、賃金なし群	94
5. 各群間の比較検討	103
第4節 まとめ	104
1. 全体的特徴	104
2. 調査票 A の回答者（雇用就労群）の特徴	104
3. 調査票 B の回答者（雇用契約のない働き方で賃金あり群）の特徴	106
4. 調査票 B の回答者（雇用契約のない働き方で賃金なし群）の特徴	106
5. 群間比較結果	107

第5章 各種支援施設における取り組みの現状-----	109
第1節 はじめに-----	109
第2節 依頼施設および依頼者-----	109
第3節 NPO 法人 クロスジョブにおける高次脳機能障害者支援-----	110
1. 事業所立ち上げの背景と現在までの経緯、事業所の目的-----	110
2. 高次脳機能障害者に対して配慮していること、工夫点-----	112
3. 高次脳機能障害者の就労支援に際して、特に必要と感ずることや大切と思うこと-----	113
4. 事例紹介（就労支援事例）-----	114
第4節 NPO 法人高次脳機能障害者サポートネットひろしまにおける高次脳機能障害者支援--	117
1. 現在に至までの経緯-----	117
2. 事業内容および現在の課題、今後の方針-----	117
3. 利用者に対して特別に配慮している点や工夫している点-----	120
4. 高次脳機能障害者の就労支援に際して、特に必要と感ずることや大切と思うこと-----	122
5. 事例紹介（就労支援事例）-----	123
第5節 生生学舎アダージョ における高次脳機能障害者支援-----	136
1. 現在に至るまでの経緯-----	136
2. 事業所の目的や事業内容・活動内容、現在特に力を入れていること-----	137
3. 利用者に対して特別に配慮している点や工夫している点-----	138
4. 高次脳機能障害者の就労支援に際して、特別に必要と感ずることや大切と思うこと-----	138
5. 事例紹介-----	139
第6節 NPO 法人 ほっぷの森 における高次脳機能障害者支援-----	143
1. 現在に至るまでの経緯-----	143
2. 事業所の目的や方針、事業内容、現在特に力を入れていること、 現在の課題と今後の方針-----	144
3. 利用者に対して特別に配慮している点や、工夫している点-----	147
4. 高次脳機能障がい者の就労支援に、特に必要と感ずること、大切と思うこと-----	148
5. 事例紹介-----	148
第7節 NPO 法人 笑い太鼓豊橋における高次脳機能障害者支援-----	151
1. 現在に至るまでの経緯-----	151
2. 事業所の目的や方針、事業内容、活動内容-----	153
3. 利用者に対して特別に配慮している点や工夫している点-----	155
4. 高次脳機能障害者の就労支援に際して、特に必要と感ずることや大切と思うこと-----	156
5. 高次脳機能障害者の就労支援に参考となるような事例-----	157
第8節 NPO 法人 コロボックルさっぽろ における高次脳機能障害者支援-----	159
1. 現在に至るまでの経緯-----	159
2. 目的、方針、事業内容など-----	159
3. 利用者（高次脳機能障害者）に対して特別に配慮している点-----	162

4. 就労支援に際して、特に必要と感ずること	164
5. 就労支援の事例	166
第9節 クラブハウスすてっぷなな における高次脳機能障害者支援	169
1. 現在に至るまでの経緯	169
2. 事業所の目的および方針、事業内容、活動内容、現在特に力を入れていること 現在の課題と今後の方針などについて	169
3. 利用者（高次脳機能障害者）に対して特別に配慮している点や工夫している点	171
4. 高次脳機能障害者の就労支援に際して、特に必要と感ずることや大切と思うこと	173
第10節 まとめ（各種施設の取り組みの整理）	174
1. 調査協力事業所の設立経緯・背景	174
2. 各事業所の目的および事業内容と今後の課題	174
3. 利用者に対して特別に配慮している点や工夫している点	174
4. 今後、高次脳機能障害者の支援をする際、必要と感ずることや大切と思うこと	175
5. 紹介事例の整理	175
第6章 総括	183
1. 支援の現状	183
2. 就労実態	183
3. 地域センター利用実態調査より	183
4. 就労移行支援事業所調査より	184
5. 家族会に所属する本人調査より	185
6. 各種施設の取り組みより	188
巻末資料	191
1 地域センター利用実態調査票	191
2-1 就労移行支援事業所調査、依頼文	193
2-2 就労移行支援事業所調査、調査票	195
3-1 本人調査、依頼文	197
3-2 本人調査、分別シート	199
3-3 本人調査、調査票（A）	201
3-4 本人調査、調査票（B）	205

概 要

本報告書は平成 24 年度から平成 25 年度にかけて行った「高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究」の報告書であり、全 6 章で構成される。

第 1 章では、高次脳機能障害者を取り巻く状況として、医療リハ、職業リハ、障害福祉領域、家族会活動における支援の展開を紹介した上で、最近の調査から高次脳機能障害者の就労状況を確認し、本研究の目的を記載した。

第 2 章では、地域障害者職業センターを利用する高次脳機能障害者の実態調査により、就労支援機関を利用する高次脳機能障害者の就労支援の現状把握を行うとともに、支援後の働き方の実態を整理した。

第 3 章では、全国の就労移行支援事業所を対象に、高次脳機能障害者の支援の現状把握を行うとともに、今後の支援のあり方についての意見を収集し、整理した。

第 4 章では、日本脳外傷友の会（JTBIA）および東京高次脳機能障害協議会（TKK）等に所属する当事者への実態調査により、働き方の現状と課題を整理した。

第 5 章では、比較的多くの高次脳機能障害者の支援の取り組んでいる就労移行支援事業所等の代表者に協力により、高次脳機能障害者の就労支援の現状と課題、今後の支援のあり方について整理した。

第 6 章では、第 1 章～第 5 章で得られたエビデンスをもとに、高次脳機能障害者に対する就労支援の現状と今後のあり方について総括した。

1. 高次脳機能障害者を取り巻く状況

わが国全体の高次脳機能障害者の実態に関する全国調査は実施されていないが、都道府県単位あるいは障害者団体レベルの実態調査結果からは、就労者は 20～45%となっている。また、一般雇用と福祉的就労の働き方の違いには大きな賃金格差があるのが現状である。

「高次脳機能障害支援モデル事業」とこれに続く「高次脳機能障害支援普及事業」の進展により、医療機関における高次脳機能障害者の診断・評価・機能回復訓練等はこの十数年間に飛躍的に発展した。障害福祉領域においては「障害者自立支援法」により、“福祉から雇用へ”の理念のもと、一般就労に向けて有期限の就労準備訓練を行う就労移行支援事業や就労継続支援事業（A 型・B 型）が誕生した。障害者の就労支援を専らとする地域障害者職業センターにおいては、高次脳機能障害者の支援に効果的なジョブコーチ（JC）支援事業が 2002 年に全センターに導入された。

2. 地域障害者職業センター調査から

高次脳機能障害支援普及事業が全国展開となった後、H21～H23 年の 3 年間に地域障害者職業センター（以下地域センター）を利用した高次脳機能障害者の実態を調査した。全 52 所中 35 所（回収率 67.3%）の地域センターを利用した高次脳機能障害者は 1226 名であり、質問 I（詳細情報提供依頼）の紹介事例は 347 例で

あった（紹介事例は1センターにつき、10例に限定）。

<全体傾向（N=347）>

- 性別は男性が84.7%と多く、年齢は40歳代が最多で30.0%、平均年齢は39.3歳。
- 障害者手帳所持者は78.7%、申請中が2.6%、手帳非所持者は17.9%。
（精神障害者福祉手帳46.1%、身体障害者手帳27.1%、精神と身体の重複所持4.3%）
- 来所経路は、ハローワークが25.1%、医療機関が21.6%、支援拠点機関が9.8%。
- 障害原因は脳血管障害が48.7%、脳外傷が39.8%。
- 受傷後期間は1年～2年が最多で20.2%、5年未満が60.8%を占める。平均5.6年。
- 支援内容は「職業評価」「職業指導」「職リハ計画策定」等は80～90%に実施、
「適応指導」「JC支援」「職業準備支援」等の実施は50%以下。
- 地域センター利用後の経過は、「一般就労」が57.6%、「福祉的就労」が23.4%。

<ジョブコーチ（JC）支援あり群（N=112）>

- 障害特性は、「記憶障害」（66%）、「注意障害」（50%）、「遂行機能障害」（42%）などが多い。
- 作業内容は、「清掃」（24%）や「データ入力」（11%）がやや多いが、本人の能力に見合った「単純作業」「補助作業」「周辺作業」など、種々の作業を創出している。
- 作業遂行上の問題点としては、「作業手順定着」（25%）、「覚えられない」（20%）、「作業・入力ミス」（14%）、「処理速度」（11%）、「指示理解」（8%）、「正確さ」（8%）など。
- 支援内容は「手順書作成」（38%）、「メモの活用」（21%）、「スケジュール管理」（12%）など。
- JC支援後の経過は、「一般就労」が88.4%（「就職」51.8%、「復職」36.6%）、「福祉的就労」が3.6%、「求職中」2.7%、「在宅」1.8%、「支援中」3.6%。

<JC支援あり群（N=112）とJC支援なし群（N=232）の比較>

- 「JC支援あり群」112名（32.3%）、「JC支援なし群」232名（66.9%）と、支援なし群が多い。
- 性別は、「JC支援あり群」、「支援なし群」とともに男性が80%以上と差がない。
- 平均年齢は差がないが、「JC支援なし群」には10歳代と60歳代が5%程度含まれる。
- 「JC支援あり群」に比して、「JC支援なし群」に障害者手帳なし（非所持）者が多い。
- 利用目的は、「JC支援あり群」は“支援”が多く、「JC支援なし群」は“相談”が多い。
- 利用経路は、「JC支援あり群」と「JC支援なし群」に大きな違いはないが、「事業所経由」がJC支援あり群に多く、「直接来所」がJC支援なし群に多い傾向あり。
- 受傷原因は、両群間に差なし。
- 受傷後期間は、5年未満が「JC支援なし群」に多く、5年以上が「JC支援あり群」に多い。
- 利用後の転帰は、「一般就労」が「JC支援あり群」では88.4%、「JC支援なし群」では40.5%。

<モデル事業・普及事業の影響>

2002（H14）年度、2007（H19）年度、2011（H23）年度の3つの時期の利用実態を比較すると、モデル事業および普及事業の進展とともに、医療リハの受け皿として地域センターの利用者が増加している。

3. 就労移行支援事業所調査より

<調査対象施設>

- ・平成 24 年 9 月現在、身体障害者及び精神障害者を主な支援対象とする全国の就労移行支援事業所 1839 所を対象として、高次脳機能障害者の利用実態及び支援の現状について調査した。
- ・967 所から回答を得た（回収率 53.2%）。回答者は、サービス管理責任者 23.8%、施設長 16.4%、管理者 15.7%などであった。
- ・併設サービス内容としては、就労継続支援 B 型が多く（684 所（70.7%））、就労継続支援 A 型は少ない（103 所（10.7%））。

<高次脳機能障害者の利用実態>

- ・高次脳機能障害者支援の実績のある就労移行支援事業所は 347 所（「現在いる」206 所、「現在、過去ともにいる」43 所、「過去にいた」98 所）であり、全体の 35.9%と少ないのが現状である。
- ・利用者数は合計 760 人。利用者が 1 名のみ 193 所（55.6%）、2 名が 71 所（20.5%）であり、1 施設平均 2.2 人と少ない。

<働き方と賃金>

- ・雇用契約のある働き方をしている者は 2.9%と極めて少数であるが、賃金は月額平均 8.3 万円。
- ・雇用契約はないが、工賃支給のある者は 66.0%と多いが、工賃は月額平均 2.0 万円。
- ・雇用契約がなく、工賃支給のない者が 15.3%、その他・不明が 15.9%。

<作業内容>

- ・当事者の具体的作業内容は、「簡易作業（組立・詰め・折り作業、封入・封かん、分別・仕分け、ラベル・シール貼り、梱包・包装、書類整理）」、「製造関係（食品製造、その他製造）」、「デスクワーク（PC データ入力、印刷、事務、書類・文書作成、納品、発送）」、「清掃活動（場所の清掃、物の清掃）」、「接客・販売」、「農作業」、「ポスティング」、「調理」など多岐にわたる。

<作業遂行状況>

- ・「作業遂行に問題なし」は 275 名中 19 名（6.9%）と極めて少ない。「慣れれば可能」が 25 名（9.1%）、「指示または確認が必要」（「確認必要」、「指示必要」、「指示と確認が必要」）が 195 名（70.9%）と多い。

<必要な配慮および環境整備>

- ・294 所の回答中、本人への配慮が 333 件、環境への配慮が 96 件、連携支援が 53 件、障害特性の理解促進が 42 件であった。
- ・本人への配慮には、「伝え方の配慮」162 件（視覚的提示、繰り返し説明、見守り・チェックや確認）、「心理的配慮」60 件（気づきへの援助、話を聞く・相談にのる、自尊心への配慮、感情コントロールへの配慮、本人の希望を尊重する）、「個別的配慮」85 件（メモ取りの促し、体調への配慮、記憶障害への配慮、意欲の維持、ツールの利用）等がある。
- ・環境への配慮には、「変化の少ない環境設定」30 件、「わかりやすい環境設定」16 件、「過ごしやすい環境設定」10 件、「集中できる環境設定」10 件、「利用者同士の関係調整」10 件、等がある。

<就労支援機関への意見・要望>

- ・支援経験のある施設からは197所（56.8%）、支援経験のない施設からは103所（16.6%）の施設から回答があり、支援経験のある施設の回答率が高い。
- ・要望としては、支援経験のあり・なしに関係なく、「研修・勉強会の開催」「連携支援」「情報提供」などがあげられている。
- ・意見としては、支援経験のあり・なしに関係なく「連携支援」が多いが、支援経験ありでは「企業の理解」「障害特性の理解」が比較的多いのに対し、支援経験なしでは「情報提供」「研修・勉強会」が多い。

<好事例の紹介>

- ・紹介された19事例の特徴として、「連携支援」が11事例に、「本人の意欲」と「障害特性の理解」が4事例に、「マッチング」が3事例にみられた。

4. 家族会に所属する本人調査より

家族会所属の高次脳機能障害者（1827名）を対象に“働き方”に関する実態調査を行い、745名から回答を得た（回収率40.8%）。調査票Aの回答者（雇用就労者：以下A群）は208名（27.9%）、調査票Bの回答者のうち、賃金あり（福祉的就労者：B1群）が283名（38.0%）、賃金なし（施設利用者：B2群）が254名（34.1%）であった。

<回答者全体の特徴（N=745名）>

- ・性別は男性が81.8%と多い。年齢は20歳以上～65歳未満が538名（89.4%）、平均43.2歳。
- ・障害者手帳所持者は685名（91.9%）、手帳種類は身体35.6%、精神33.6%、身体+精神18.0%。
- ・原因疾患は脳外傷472名（63.4%）、脳血管障害180名（24.2%）と脳外傷者が多い。
- ・受傷後期間は5年以上が592名（79.5%）と約8割を占める。
- ・日常生活や仕事上困ることとしては、記憶障害や注意障害をベースとした問題が多い。
- ・移動手段は、A群は「自動車運転」が多いのに対し、B群は「家族の同行・送迎」が多い。
- ・賃金は、A群（雇用就労者）：月給平均17.7万円、時給平均844円（月給換算13.5万円）に対し、B1群（工賃あり群）：月額平均0.9万円と極端に低い。

<調査票Aの回答者（A群：雇用就労群 N=208）特徴>

---基本情報---

- ・採用形態は、「一般雇用」47人（22.6%）に対し、「障害者雇用」144人（69.2%）が多い。
- ・入職形態は、「復職」36人（17.3%）に対し、「新規就職」147人（70.7%）が多い。
- ・雇用契約期間は、「定めあり」66名（31.7%）に対し、「定めなし」133人（63.9%）が多い。
- ・身分は、「正社員」59名（28.4%）に対し、「派遣・嘱託・パート」が126人（60.5%）が多い。
- ・勤務時間は、「短時間」35名（16.8%）に対し、「定時」148名（71.2%）が多い。
- ・基本賃金は、「月給」91名（43.8%）、「時給」102名（49.0%）でほぼ同じ。月給者の平均月給は平均17.8万円、時給者の平均時給は846円（月給換算12.8万円）。「賞与あり」86名（41.3%）、「賞与なし」

100 名 (48.1%)。

- ・保険加入状況は「雇用保険」140 名 (67.3%)、「厚生年金保険」105 名 (50.0%)、「健康保険」93 名 (44.7%)、「厚生年金基金」7 名 (2.9%)。

---業務について---

- ・業務内容は「PC データ入力」30 名 (18.3%)、「清掃作業」23 名 (14.0%)、「事務(補助)」16 名 (9.8%) が多い。
- ・業務の進め方は「完全自立」18 名 (14.0%)、「ほぼ自立」21 名 (16.3%) を併せると約 30%。「指示や確認が必要」67 名 (51.9%) となっている。

---就労継続について---

- ・就労継続については「現状維持希望者」132 名 (63.5%)、「仕事内容変更希望」36 名 (17.3%)、「職場変更希望」28 名 (13.5%)、「辞職希望」2 名 (1.0%) と、現状維持希望者が多い。

---業務遂行状況からみた賃金への満足度について---

- ・「満足」92 名 (44.2%)、「どちらともいえない」50 名 (24.0%)、「不満」55 名 (26.4%) となっており、賃金に不満のある者はそれほど多くない。

---職場からの配慮について---

- ・「配慮なし」31 人 (14.9%) に比べ、「配慮あり」61 人 (29.3%) が多い。配慮内容は「勤務時間」(11 人)、「周囲の理解・フォロー」(11 人)、「職務内容」(8 人)、「休憩の取り方」(6 人)、「指示の出し方」(6 人)、「健康状態への配慮」(5 人) など。

---職場への要望について---

- ・「要望なし」42 人 (20.2%)、「要望あり」36 人 (17.3%)。要望内容は「障害の理解」(13 人)、「待遇改善」(6 人)、「変化を減らす」(5 人) など。

---今後、仕事をする上で習得したいことについて---

- ・「あり」43 人 (20.7%)、「なし」28 人 (13.5%) 習得したいことは「知識・技術」(19 人)、「資格」(15 人) など。

---仕事上の悩みについて---

- ・「悩みあり」67 人 (32.2%)、「悩みなし」22 人 (10.6%)。悩みの内容は、「対人関係」16 人 (23.9%)、「職務遂行」12 人 (17.9%)、「雇用形態(働き方)」11 人 (16.4%)、などが比較的多かった。

<調査票 B の回答者 (B1 群：雇用契約のない働き方で賃金あり群 N=283) の特徴>

---通所手段について---

- ・「公共交通機関」128 人 (45.2%)、「家族の送迎」85 人 (30.0%)、「徒歩」55 人 (19.4%) など。

---工賃について---

- ・工賃が明らかな 245 人の月額平均工賃は 8,755 円。

---今後の予定について---

- ・「現在の施設利用継続」177 人 (62.5%)、「異なる施設を利用」23 人 (8.1%)、「就職したい」59 人 (20.8%)

など。「現在の施設利用継続」の理由としては、「他に行くところがない」(20人)、「居場所」(15人)、「環境が良い」(7人)、「楽しい」(6人)などとなっている。

---施設からの配慮について---

- ・記載なし(不明)が約8割と多い。「配慮あり」34人(12.0%)、「配慮なし」29人(10.2%)。配慮内容は、「障害特性への配慮」(13人)、「作業内容への配慮」(5人)、「作業時間への配慮」(3人)、「体調への配慮」(4人)、「家族との連絡」(2人)など。

---施設への要望について---

- ・記載なし(不明)が約8割と多い。「要望あり」15人(5.3%)、「要望なし」40人(14.1%)。要望内容は「賃金増額」(4人)、「その他」(11人)。

---今後、仕事に就くために必要な支援や習得したいことについて---

- ・記載なし(不明)が84.1%と多い。習得したいことが、「あり」29人(10.2%)、「なし」16人(5.7%)。習得したいことの内容は、「パソコンスキル」(16人)、「資格取得」(6人)など。

<調査票 B の回答者 (B2 群:雇用契約のない働き方で賃金なし群 (N=254) の特徴>

---通所手段について---

- ・「家族の送迎」72人(28.3%)、「公共交通機関」44人(17.3%)、「その他」が94人のうち「自宅」が69人含まれる。

---今後の予定について---

- ・「記載なし(不明)」が143人(56.3%)と多い。「今の施設の利用継続」が62人(24.4%)、「就職したい」31人(12.2%)、「異なる施設を利用したい」7人(2.8%)。「今の施設の利用継続」の理由は、「リハビリ訓練」(8人)、「居場所」(7人)、「楽しい」(4人)等となっている。

---施設からの配慮について---

- ・「記載なし(不明)」が198人(78.0%)と多い。「配慮あり」40人(15.7%)、「配慮なし」16人(6.3%)。配慮内容は「障害や状態に合わせた個別的な配慮」16人(37.2%)が多い。

---施設への要望について---

- ・「記載なし(不明)」207人(81.5%)が多い。「特になし・満足」19人(7.3%)、「要望あり」28人(11.0%)。要望内容は「支援内容」11人(4.3%)、「職員の対応」5人(2.0%)など。

---今後、仕事に就くために必要な支援や習得したいことについて---

- ・「記載なし(不明)」172人(67.7%)が多い。「必要な支援や習得したいことがある」77人(30.3%)、「ない」5人(2.0%)。

< 群間比較から >

---A 群：雇用就労群 (N=208)、B1 群：雇用契約のなし、賃金あり群 (N=283)、B2 群：雇用契約なし、賃金なし群 (N=254) の比較から---

- ・性別、年齢、学歴、障害者手帳所持率、原因疾患などは、3 群間に大きな違いなし。
- ・受傷後期間は、B2 群に「3 年未満」がやや多い。

- ・移動手段は、3群を相対的にみると、A群に「自動車」が多く、B1群に「家族の送迎」が多く、B2群に「公共交通機関が少ない」傾向あり。
- ・障害特性は、「新しいことを覚えるのが難しい」「新しいことや問題に直面すると混乱し、対応策が考えつかない」「同じことを何度も質問されると言われる」「失敗に気づかず、指摘されることが多い」等は3群ともに高頻度（60%以上）に出現し、群間に差が少ないのに対して、『我慢できない』『作業がなかなか進まない』『作業に集中できず、すぐに中断してしまう』『他人に注意されると、つい怒ってしまう』『何の目的で行動しているのか、分からなくなる』『促されるまで、仕事に取りかかれないことがある』等は3群間に大きな違いが認められる項目である。

5. 各種支援施設における取り組みの現状

＜調査協力事業所の経緯・背景＞

調査協力事業所7事業所のうち、当事者・家族会が設立した事業所が5ヵ所、複数のサービスを提供している事業所は6ヵ所であった。また、提供している障害福祉サービスは、就労継続支援B型が5ヵ所、就労移行支援事業が4ヵ所であった。

＜各事業所の目的や事業内容、今後の課題＞

施設全体の目的としては、「就労」「当事者とその家族が障害について正しい認識を得ること」「高次脳機能障害者の社会参加を支援すること」「地域への啓発活動」「その人らしく生きるための支援」などが報告された。就労継続支援B型の目的は、「自立して生活できるようになること」「働く場の提供」「生きがいや楽しみを見つけること」「就職するための準備・訓練」「社会復帰」などであり、事業内容は、「軽作業」「生活習慣を整えるための援助」「社会的スキルの獲得」「代償手段の獲得」「障害の認識」などであった。就労移行支援事業の目的は、「就労へつなげること」であり、事業内容は、「軽作業」「職場実習」「企業体験」「職業評価」「就労後のサポート」「自己・他者理解のプログラム」「社会的スキルトレーニング」であった。各事業所の今後の課題は、「施設の運営費」「利用者の確保」「復職が難しい人に対する復職支援」「障害の認識」などであった。

＜利用者に対して配慮している点や工夫している点＞

利用者に対して配慮や工夫していることは、「利用者の特徴を理解すること」「環境設定」「指示や作業提示の仕方の工夫」「家族や関係機関との連携」「本人を尊重する」などであった。

＜今後、高次脳機能障害者を援助する上で必要だと感じることや大切だと思うこと＞

高次脳機能障害者を援助する上で大切だと思うことは、「自身の障害受容」「代償行動の獲得」「易疲労性への配慮」「日常生活が安定していること」「他専門機関との連携」「挨拶・報告・連絡・SOSの発信ができる事」などであった。

6. 総 括

高次脳機能障害支援モデル事業を経て支援普及事業が全国展開となり、医療機関における高次脳機能障害者の診断・訓練・支援体制が整備されつつある現在、その受け皿となる福祉機関や就労支援機関における高次脳機能障害者支援の成熟により、高次脳機能障害者の包括的支援が可能となる。

本研究では、①障害者の就労支援を主とする『地域障害者職業センター』を利用する高次脳機能障害者の実態調査、②福祉から雇用への橋渡し役を担う『就労移行支援事業所』を利用する高次脳機能障害者の実態調査、③医療機関の支援が終了し、家族会に所属している高次脳機能障害者本人の実態調査、④高次脳機能障害者に特化した支援を行っている支援施設の代表者の協力による支援の現状と課題の整理を通して、高次脳機能障害者の働き方の現状を明らかにするとともに、今後の支援のあり方について整理した。

第 1 章

高次脳機能障害者を取り巻く状況

第1章 高次脳機能障害者を取り巻く状況

第1節 高次脳機能障害者支援の展開

1 医療リハ領域における支援の動向（高次脳機能障害支援モデル事業と普及事業）

平成13（2001）年、厚生労働省は国立身体障害者リハビリテーションセンター（現国立障害者リハビリテーションセンター）を中心に、高次脳機能障害者支援に積極的に取り組んでいる医療機関12カ所を地方拠点病院に指定し、高次脳機能障害者に対する包括的な支援を目指す「高次脳機能障害支援モデル事業」を開始した。当初3年間に、「高次脳機能障害診断基準」「高次脳機能障害標準的訓練プログラム」「高次脳機能障害標準的社会的復帰・生活・介護支援プログラム」を成果物としてとりまとめ、後期2年間においては全国展開を目指して“支援コーディネータ”の役割を検討した。平成18（2006）年からは、障害者自立支援法に基づく地域生活支援事業の一つとして高次脳機能障害支援普及事業へと引き継がれ、支援拠点機関は、平成23（2011）年6月に47都道府県全てに設置され、平成25年7月には70施設に、平成26年2月には北海道に30の保健所が拠点機関として追加され、全国100施設へと拡大している。

2 職業リハ領域における支援の展開

（1）障害者職業総合センターの取り組み

平成3（1991）年11月、職業リハビリテーションネットワークの中核として、職業リハビリテーションに関する指導・調査研究を行う障害者職業総合センターが開所された。開所当初、総合センター内の職業センターの支援メニューの一つである「職業講習」の利用者は9割以上が身体障害者で占められていたが、その中に高次脳機能障害を合わせ持つ利用者が多くなってきた。また、事業所と連携して支援する「受託講習」の利用者の中にも高次脳機能障害を有する者が多くなってきていた。そのため、高次脳機能障害者に対する新たな支援技法の開発が必要となり、平成11（1999）年から、在職者の職場復帰支援に特化した「高次脳機能障害者職場復帰支援プログラム」が開始された。新規就職を目指す高次脳機能障害者の場合は、事業所での実際の作業環境に近い場面を設定し、いろいろな作業への取り組みを通して、就職する上で必要となる“労働習慣”“作業遂行能力”“作業態度”等を養うことを目的とした「職業準備訓練」を利用することになる。

（2）地域障害者職業センターの取り組み

平成14（2002）年、地域障害者職業センターの業務として、それまでの「職業評価」「職業指導」「職業準備訓練」「職業講習」「地域雇用支援ネットワークによる精神障害者自立支援事業」「職場適応指導」「知的障害者及び重度知的障害者の判定」「事業主援助」に加え、ジョブコーチ支援事業（障害者本人に対する支援に加え、事業主や職場の従業員に対しても、障害者の職場適応に必要な助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案する）が全ての地域センターに導入された。

（3）広域センターの取り組み

平成 14（2002）年、障害者職業カウンセラーと職業訓練指導員を配置して、職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する広域障害者職業センター（所沢、吉備）の支援メニューとして、高次脳機能障害、精神障害、発達障害などの障害者に対して、単に知識や技能の訓練だけでなく、障害状況に合わせた業務の進め方に関する知識・技能の習得や適応支援（職場における基本的労働習慣や社会生活技能の習得に向けた支援）を行う『職域開発系』が導入された。

3 障害福祉領域における支援の展開

（1）障害者自立支援法における就労関連サービス

障害者自立支援法による支援の改革のねらいの一つとして“障害者がもっと「働ける社会」に”がある。働く意欲と能力のある障害者が企業等で働けるよう、福祉側から支援するための体制整備として、それまで障害者の「働く場」として機能していた授産施設や福祉工場などが、一般就労が可能と見込まれる障害者を対象に移行支援サービスを提供する『就労移行支援事業』と、一般就労が困難な障害者で雇用契約に基づく就労が可能な者を対象とした『就労継続支援 A 型事業』、一般就労が困難な障害者で雇用契約に基づく就労が困難な者を対象とした『就労継続支援 B 型事業』などに再編成された。

<就労移行支援>

就労を希望する 65 歳未満の障害者であって、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者につき、生産活動、職場体験その他の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、求職活動に関する支援、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な相談、その他の必要な支援を行う。

<就労継続支援 A 型（雇用型）>

企業等に就労することが困難な者につき、雇用契約に基づき、継続的に就労することが可能な 65 歳未満の者に対し、生産活動その他の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、その他の必要な支援を行う。具体的には次のような例が挙げられます。

- （1） 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- （2） 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- （3） 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係がない者

<就労継続支援 B 型（非雇用型）>

通常の事業所に雇用されることが困難な障害者のうち、通常の事業所に雇用されていた障害者であって、その年齢、心身の状態その他の事情により、引き続き当該事業所に雇用されることが困難となった者、就労移行支援によっても通常の事業所に雇用されるに至らなかった者、その他の通常の事業所に雇用されることが困難な者につき、生産活動その他の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、その他の必要な支援を行う。具体的には次のような例が挙げられます。

- （1） 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- （2） 就労移行支援事業を利用した結果、B 型の利用が適当と判断された者

(3) 上記に該当しない者であって、50 歳に達している者又は障害基礎年金 1 級受給者

(4) 上記に該当しない者であって、地域に一般就労の場や A 型の事業所による雇用の場が乏しく雇用されること又は就労移行支援事業者が少なく利用することが困難と区市町村が判断した者（平成 24 年度までの経過措置）

4 家族会（高次脳機能障害）活動の展開

1990 年代になると、先進的な医療機関において、高次脳機能障害がリハビリテーションの阻害要因として注目されるようになっていた。特に、名古屋市総合リハビリテーションセンターと神奈川リハビリテーション病院では、脳外傷の後遺症としての高次脳機能障害者の支援に取り組んでいた。

平成 9 年（1997）、名古屋市総合リハセンターにおいて通院・通所リハを受けていた 43 家族が集まり日本で初めての家族会「脳外傷友の会・みずほ」が発足した。同年 10 月、神奈川リハビリテーションセンターを利用した当事者・家族による家族会「脳外傷友の会『ナナ』」が設立された。平成 11 年(1999)2 月、子どもの交通事故の後遺症で悩む母親達（高校時代の同級生）が札幌に「脳外傷友の会 コロポックル」を立ち上げた。平成 12 年（2000）4 月、この 3 つの家族会の連合組織として「日本脳外傷友の会（JTBJA）」が発足した。設立当初は、交通事故を主とする若年の脳損傷者の支援・救済を主目的とした活動が中心であったが、その後、低酸素脳症や脳血管障害、脳炎など脳外傷以外の疾病を原因とする高次脳機能障害者も会員になっている。平成 25 年（2013）9 月 1 日現在、青森県、兵庫県、宮崎県の 3 県を除く全ての都道府県に正会員団体（24 団体）または準会員団体（35 団体）が誕生している。

東京都においては、2003 年、都内の 6 団体で「東京高次脳機能障害協議会（TKK）」を設立し、2007 年には NPO 法人として認証された。2013 年 5 月には加盟団体が 25 団体となっている。

第 2 節 高次脳機能障害者の就労状況

わが国の高次脳機能障害者の実態に関する全国調査は実施されていないが、都道府県単位あるいは障害者団体レベルの実態調査結果から明らかとなった就労実態を一覧表にして表 1 に示す。

調査年度（2004～2009）、原因疾患（脳血管障害者と脳外傷者の割合）、対象者数（198～1715 人）などに違いがあるので、調査間の直接的な比較は難しいが、概観すると、高次脳機能障害者の就労状況は約 20～45% 程度。就労形態は一般就労が約 10～40%、福祉的就労が 5～20% となっている。したがって、就労者の約 1/2 ～1/3 は福祉的就労の場で働いているのが実態である。

表 1 主な調査報告書による高次脳機能障害者の就労実態

主な報告書による高次脳機能障害者の就労実態						受傷/発症 原因疾患		障害者手帳			就労状況		
	報告書名称	調査年	調査対象者	解析対象 者(人)	平均年 齢(歳)	脳血管障 害(%)	脳外傷 (%)	取得者 (%)	身体	精神	就労者 (%)	一般 就労	福祉的 就労
1	東京医科歯科大学 脳外傷後遺症実態調査報告書	2004	全国脳外傷者(本脳外傷友の会に所属する団体)	635	35.3	0.0	100.0	78.3	59.4	28.9	28.9	13.9	13.7
2	障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.92	2008	地域障害者職業センター利用の高次脳機能障害者(H17-19年度)	852	30～40歳 代が54.8%	36.6	46.5	72.7	37.1	37.9	44.8	40.0	12.7
3	東京都 高次脳機能障害者実態調査 報告書 概要版(第2回)	2008	東京都内の高次脳機能障害者	198	51.0	59.6	31.8	82.3	73.2	20.2	19.2	9.6	6.6
4	名古屋リハ 頭部外傷後の高次脳機能 障害者の実態調査報告書(第2回)	2009	東海地方(愛知、三重、岐阜、静岡)の脳外傷者	365	41.6	0.0	100.0	76.4	54.5	31.2	41.1	26.0	15.1
5	日本脳外傷友の会 生活実態調査報告書	2009	日本脳外傷友の会に所属する団体、並びに同団体が把握している高次脳機能障害者支援団体の会員	1715	43.4	25.5	59.5	82.2	55.3	43.3	23.3	16.8	19.3

上の調査結果が示すように、高次脳機能障害者の“働く機会”は増えているが、“働き方”として、雇用契約のない福祉的就労の場で働いている高次脳機能障害者がかなりの割合で存在することに問題がある。図1-1は、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」（平成24年12月）、「障害者雇用実態調査」（平成20年）、「工賃（賃金）月額実態調査」（平成23年度）などを基に、働く障害者の月額賃金を比較したものである。一般雇用の場で働く障害者と福祉的就労の場で働く障害者の間には大きな賃金格差がある。

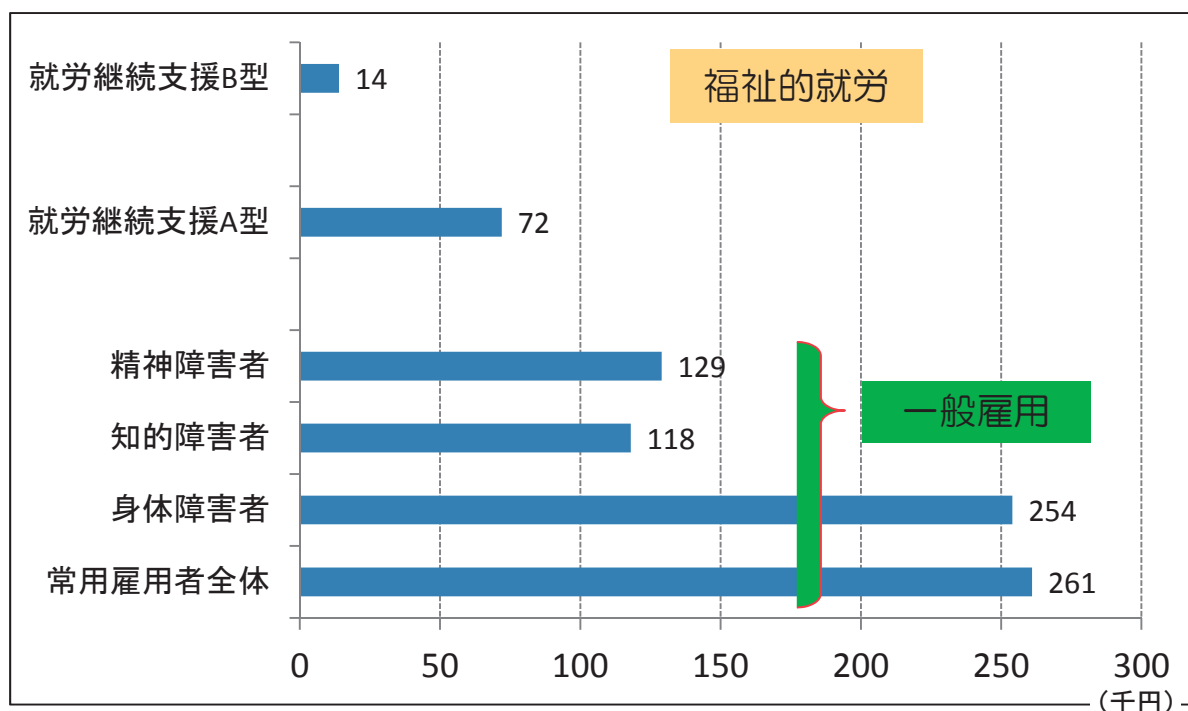


図 1 賃金・工賃の平均月額比較

第3節 本研究の目的

このような高次脳機能障害者を取り巻く状況を背景に、本研究においては、①地域障害者職業センターを利用する高次脳機能障害者の実態を通して、高次脳機能障害者支援モデル事業および普及事業が高次脳機能障害者の職業リハに与えた影響を確認する。②就労移行支援事業所を利用する高次脳機能障害者の実態調査を通して、就労継続支援 A 型事業所および就労継続支援 B 型事業所における高次脳機能障害者の「働き方」の現状を把握する。③高次脳機能障害者本人に対するアンケート調査により「働き方」の現状を把握する。最後に、④高次脳機能障害者に特化した支援を行っている事業所の代表者の協力により、障害福祉領域における高次脳機能障害者支援の取り組みの現状と課題について整理する。

第2章

地域障害者職業センター利用実態調査

第2章 地域障害者職業センター調査

第1節 目的

全国の地域障害者職業センターを利用している高次脳機能障害者の実態を明らかにすることを通して、高次脳機能障害者支援普及事業の職リハへの影響を確認する。また、詳細な情報入手が可能であったジョブコーチ（JC）支援を受けた高次脳機能障害者の“働き方”の実態を明らかにし、今後の支援のあり方を検討するための基礎資料を得ることを目的とする。

第2節 方法

1 調査時期

平成24年10月。

2 調査対象

全国の地域障害者職業センター（47所）並びに支所（5所）の計52所。

3 調査方法

調査票を電子メールにて配布、回収。

4 調査内容（調査票参照：巻末資料）

（1）質問：高次脳機能障害者利用状況

平成21～23年度（3年間）の年度別利用者数

（2）質問Ⅰ：利用者の詳細情報（1所につき10名を限度に）

ア 利用年度

イ 個人情報（年齢、性別、手帳所持状況）

ウ 来所時の状況（主訴/利用目的、利用経路、利用依頼者、初回来所時同行者）

エ 医療情報（受傷原因、受傷後期間、利用医療機関）

オ 支援内容（地域センターでの具体的な支援項目）

カ 利用後経過および現在の状況

（3）質問Ⅱ：ジョブコーチ支援実施者について（1所につき5名を限度に）

ア 本人について（障害特性、作業遂行上の問題点、JC支援のポイント）

イ 事業所について（障害理解、支援体制、JC支援のポイント）

ウ 家族について（障害理解、支援体制、JC 支援のポイント）

エ JC 支援の結果（支援期間、支援終了後の就労状況）

オ その他特記事項

（４）質問 III：事例紹介

詳細な情報収集への協力者の紹介（氏名、住所、連絡先電話番号）

第 3 節 結果

1 調査票の回収

35 所（32 センターと 3 支所）から回答を得た（回収率 67.3%）。

2 利用者数と質問 I（詳細情報提供）および質問 II（JC 支援内容提供）の回答事例数

過去 3 年間の利用者数は、平成 21 年度 363 名、平成 22 年度 416 名、平成 23 年度 447 名と年々増加傾向にあり、3 年間合計 1226 名であった。質問 I への回答事例（詳細情報の明らかな事例）は 347 名。うち、ジョブコーチ（JC）支援を受けた事例（質問 II への回答事例）は 112 名であった（表 2-1、図 2-1）。

表 2-1 利用者数

	利用者数	紹介事例	JC 支援事例
H21	363	93	32
H22	416	99	37
H23	447	155	43
計	1226	347	112

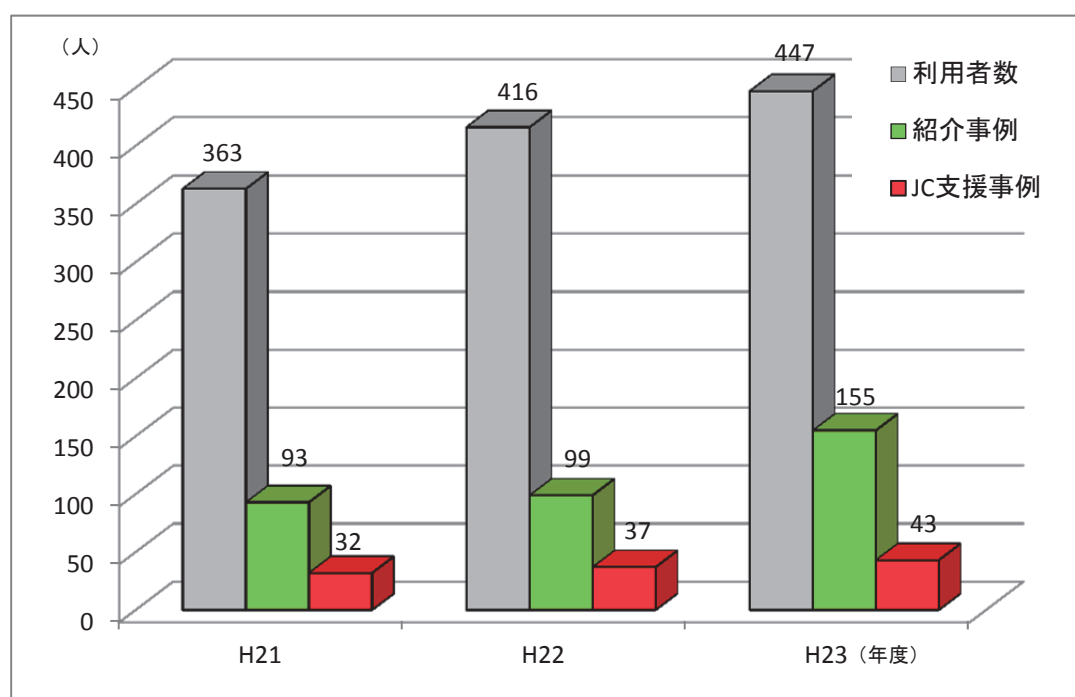


図 2-1 利用者数

3 地域センター利用者の特徴

質問Ⅰに回答のあった事例 347 名について以下に特徴を示す。

(1) 個人特性

ア 性別と年齢

性別は、男性 294 名、女性 53 名で男性が多い (84.7%)。年齢は、18 歳～63 歳と幅広いが 60 歳代 (0.9%) と 10 歳代 (2.6%) は少なく、40 歳代が最多 (30.0%)、平均年齢は 39.3±11.2 歳 (表 2-2 図 2-2)。

表 2-2 性別と年齢

年代	男性	女性	計	%
10代	6	3	9	2.6
20代	54	17	71	20.5
30代	77	10	87	25.1
40代	91	13	104	30.0
50代	63	10	73	21.0
60代	3	0	3	0.9
計	294	53	347	100.0
%	84.7	15.3	100.0	

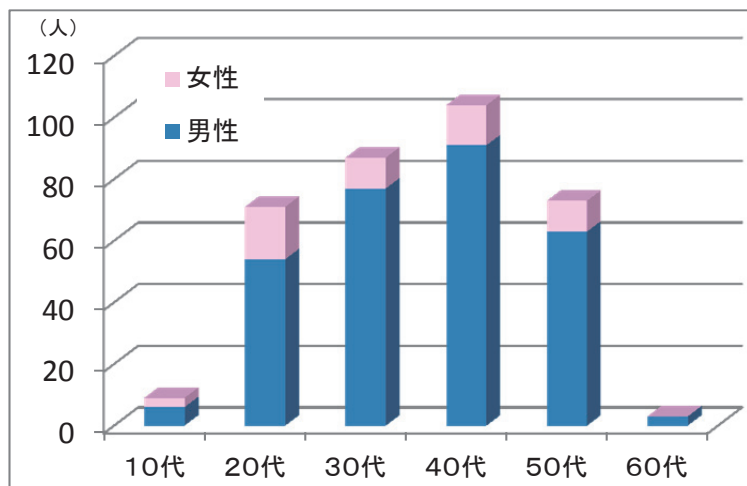


図 2-2 性別と年齢

イ 障害者手帳

障害者手帳は、所持者 273 名 (78.7%)、非所持者 74 名 (21.3%)。非所持者のうち 9 名が手帳申請中。手帳の種類は、精神障害者保健福祉手帳 160 名、身体障害者手帳 94 名、身体+精神 15 名、身体+療育 3 名、療育手帳 1 名 (表 2-3、図 2-3)。

表 2-3 障害者手帳

障害者手帳	人数	%
身体のみ	94	27.1
身体+精神	15	4.3
身体+療育	3	0.9
精神のみ	160	46.1
精神+療育	0	0.0
療育のみ	1	0.3
申請中	9	2.6
手帳無し	62	17.9
不明	3	0.9
計	347	100.0

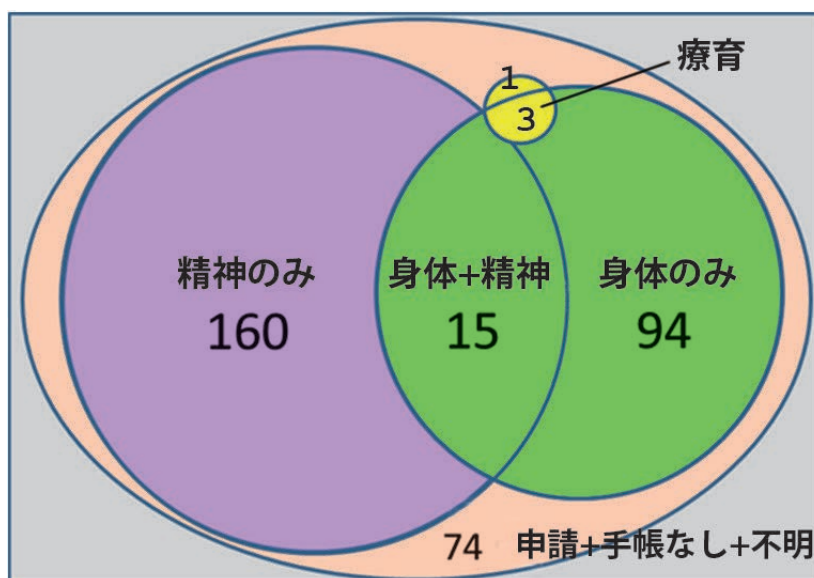


図 2-3 障害者手帳

(2) 来所時の状況

ア 利用目的/主訴

地域センターの利用目的は、就職相談が176名(50.7%)と約半数を占める。次いで復職支援が81名(23.3%)、職業評価22名(6.3%)、復職相談22名(6.3%)、JC支援は20名(5.8%)となっている(表2-4、図2-4)。

表 2-4 利用目的

	人数	%
就職相談	176	50.7
就職支援	13	3.7
復職相談	22	6.3
復職支援	81	23.3
定着相談	4	1.2
定着支援	8	2.3
職業評価	22	6.3
JC支援	20	5.8
その他	1	0.3
計	347	100.0

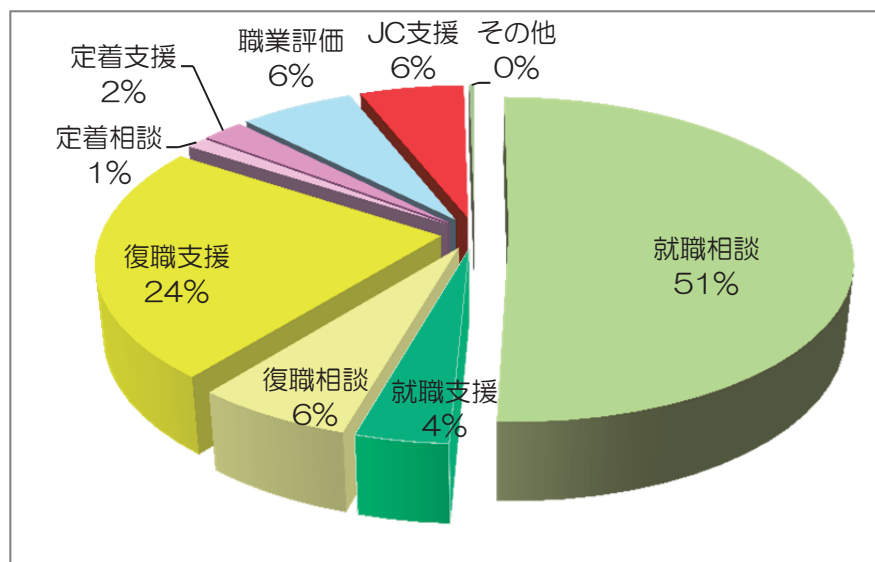


図 2-4 利用目的

イ 来所経路

地域センター来所経路は、ハローワーク 87名(25.1%)、医療機関 75名(21.6%)、就労支援機関 46名(13.3%)、福祉機関 38名(11.0%)、高次脳機能障害支援拠点機関 34名(9.8%)、直接来所 32名(9.2%)、事業所紹介 23名(6.6%)、家族会紹介 10名(2.9%) などとなっている(表2-5、図2-5)。

表 2-5 来所経路

	人数	%
福祉機関	38	11.0
就労支援機関	46	13.3
ハローワーク	87	25.1
医療機関	75	21.6
支援拠点機関	34	9.8
事業所	23	6.6
直接	32	9.2
家族会	10	2.9
その他	2	0.6
計	347	100.0

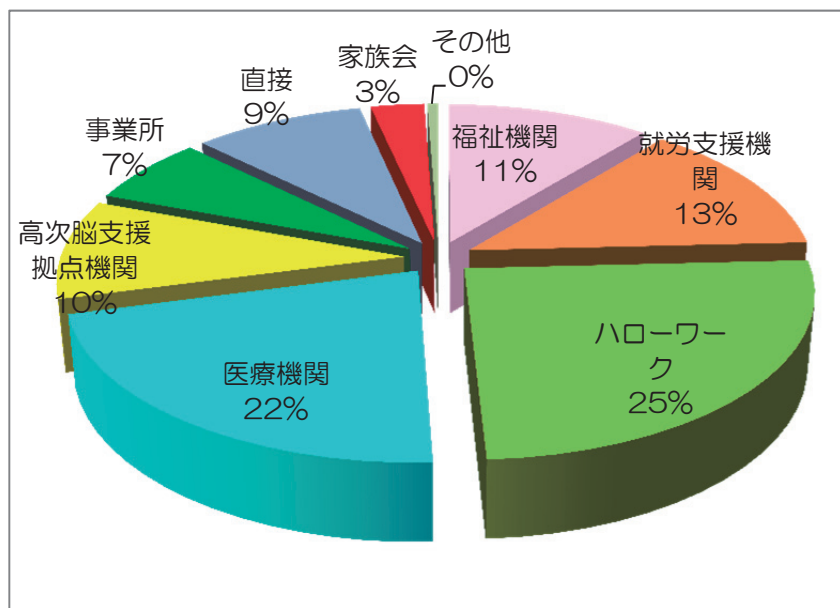


図 2-5 来所経路

ウ 同行者

地域センター初回来所時の同行者は、有り 291 名（83.9%）、なし 56 名（16.1%）。同行者としては、職員のみ 133 名（38.3%）、家族のみ 114 名（32.9%）、職員と家族 43 名（12.4%）となっている（表 2-6、図 2-6）。

表 2-6 同行者

同行者	人数	%
職員のみ	133	38.3
職員と家族	43	12.4
家族のみ	114	32.9
その他	1	0.3
なし	56	16.1
計	347	100.0

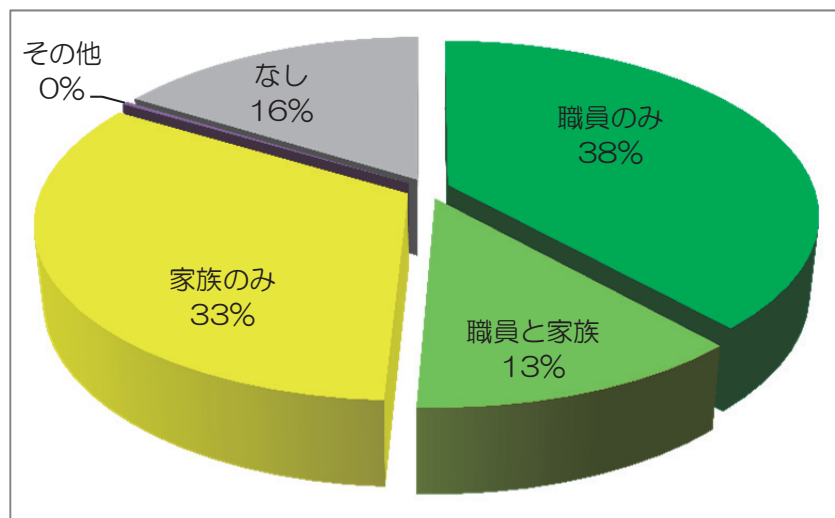


図 2-6 同行者

（3）医療情報

ア 受傷原因

脳損傷の受傷原因は、脳血管障害 169 名（48.7%）と脳外傷 138 名（39.8%）で 307 名（88.5%）と 9 割近くを占める。（表 2-7、図 2-7）。

表 2-7 受傷原因

受傷原因	人数	%
脳血管障害	169	48.7
脳外傷	138	39.8
脳炎	12	3.5
脳腫瘍	7	2.0
低酸素脳症	6	1.7
CO中毒	3	0.9
その他	8	2.3
不明	4	1.2
計	347	100.0

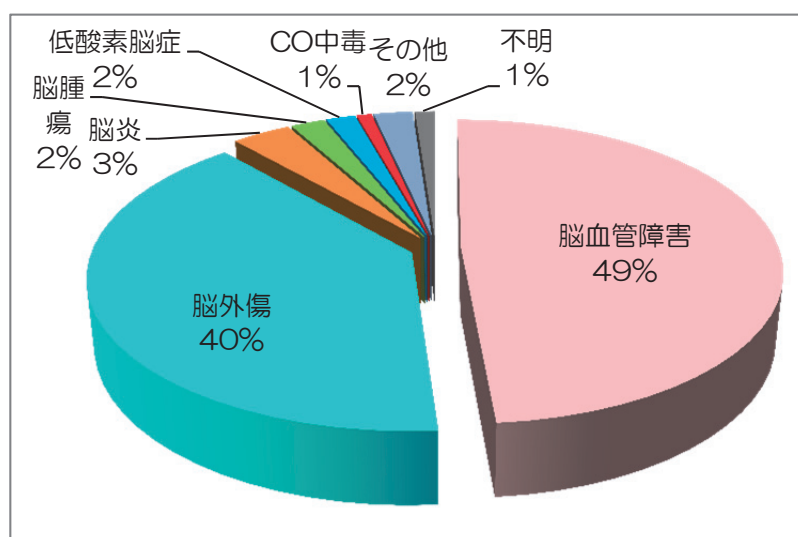


図 2-7 受傷原因

イ 受傷後期間

受傷してから地域センターの窓口を利用するまでの期間（受傷後期間）は、1年以上～2年未満が70名（20.2%）で最多。5年未満が211名（60.8%）。期間不明の10名を除く337名の平均は5.6±6.4年（10年以上の極端に長い67名を除く270名の平均は2.9と±2.3年）（表2-8、図2-8）。

表2-8 受傷後期間

受傷後期間	人数	%
0.5年未満	18	5.2
0.5年～1年	34	9.8
1年～2年	70	20.2
2年～3年	49	14.1
3年～4年	22	6.3
4年～5年	18	5.2
5年～6年	18	5.2
6年～7年	15	4.3
7年～8年	11	3.2
8年～10年	15	4.3
10年～20年	42	12.1
20年以上	25	7.2
不明	10	2.9
合計	347	100.0

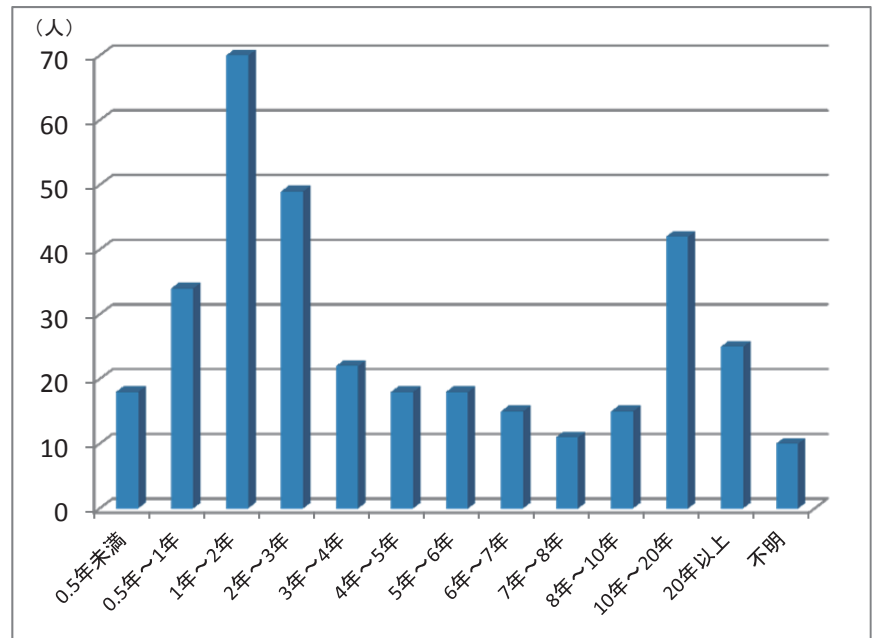


図2-8 受傷後期間

（4）支援内容

地域センターでの支援内容は、職リハ計画策定320名（92.2%）、職業評価316名（91.1%）、職業指導285名（82.1%）などは8割以上と多いが、適応指導160名（46.1%）、ジョブコーチ（JC）支援115名（33.1%）、職業準備支援96名（27.7%）などは半数以下となっている（表2-9、図2-9）。

表2-9 支援内容

支援内容	人数	%
職リハ計画策定	320	92.2
職業評価	316	91.1
職業指導	285	82.1
適応指導	160	46.1
ジョブコーチ支援	118	34.0
職業準備支援	96	27.7
家族支援	10	2.9
その他	8	2.3

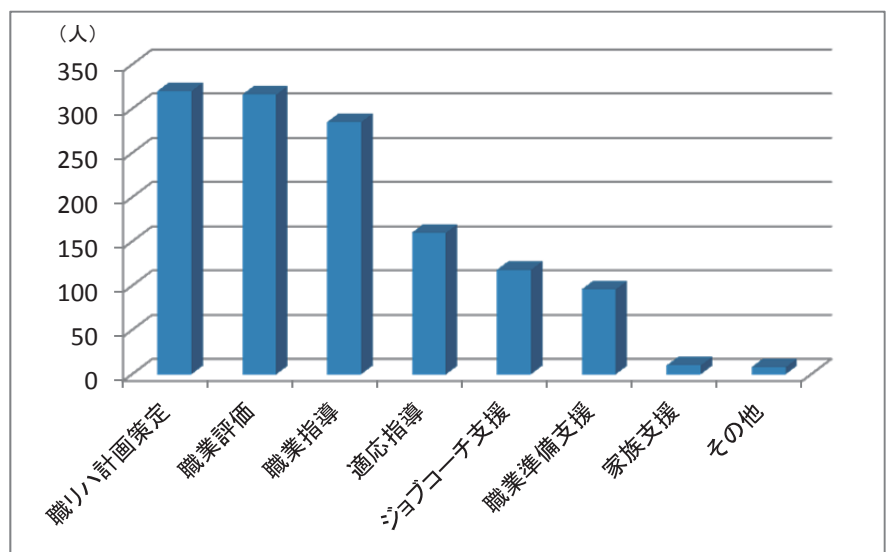


図2-9 支援内容

(5) 利用後転帰および現在の就労状況

地域センター利用後の経過は、何らかの形で就業に結びついたケースが 347 名中、281 名（内訳は一般就職が 108 名、一般復職が 92 名、A 型事業所 16 名、B 型事業所 38 名、移行支援事業所 27 名）。求職中が 17 名（4.9%）、職業前訓練中が 7 名（2.0%）。在宅が 25 名（7.2%）であった（表 2-10、図 2-10）

表 2-10 利用後の転帰

利用後経過(転帰)	人数	%
就職	108	31.1
復職	92	26.5
移行支援事業所	27	7.8
A型事業所	16	4.6
B型事業所	38	11.0
求職活動中	17	4.9
職業訓練	7	2.0
在宅	25	7.2
その他・不明	17	4.9
計	347	100.0

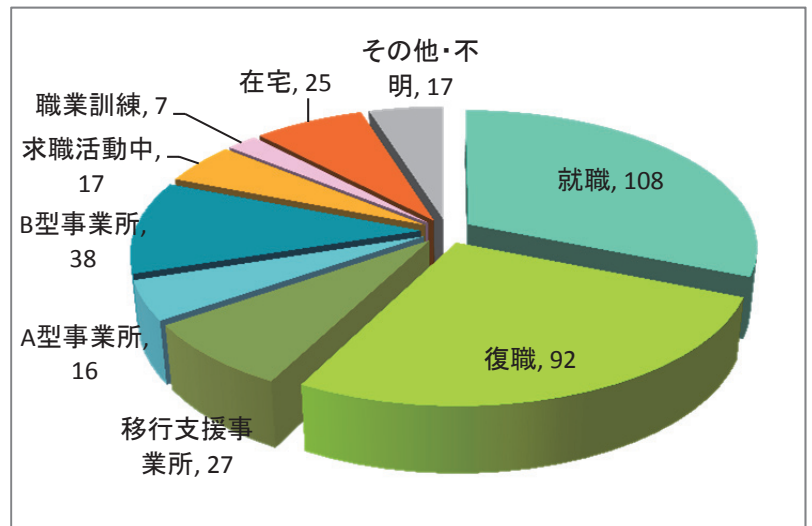


図 2-10 利用後の転帰

4 ジョブコーチ支援群の特徴

質問 II に回答のあった事例 112 名について、以下に特徴を示す。

(1) 個人特性

ア 性別と年齢

性別は、男性 91 名、女性 21 名で男性が多い (81.3%)。年齢は、18 歳～63 歳と幅広いが 60 歳代 (0.9%) と 10 歳代 (2.6%) は少なく、40 歳代が最多 (30.0%)、平均年齢は 39.3±11.2 歳（表 2-11、図 2-11）。

表 2-11 性別と年齢

年代	男性	女性	計	%
10代	0	0	0	0.0
20代	17	4	21	18.8
30代	28	5	33	29.5
40代	28	7	35	31.3
50代	18	5	23	20.5
60代	0	0	0	0.0
合計	91	21	112	100.0

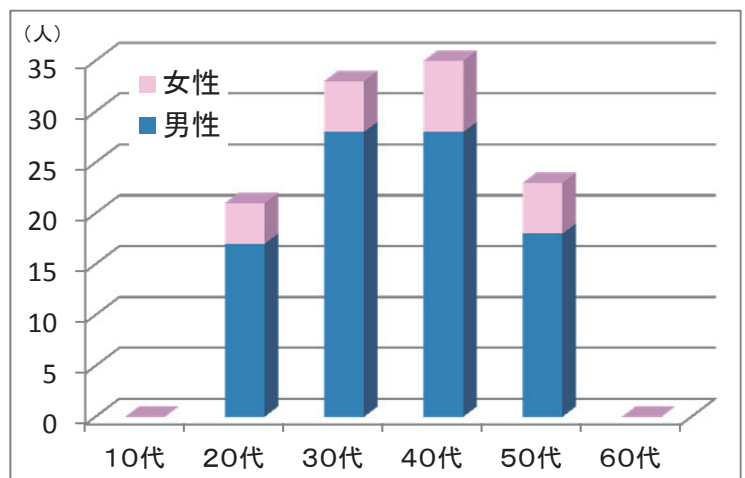


図 2-11 性別と年齢

イ 障害者手帳

障害者手帳は、所持者 273 名（78.7%）、非所持者 74 名（21.3%）。非所持者のうち 9 名が手帳申請中。手帳の種類は、身体障害者手帳 94 名、身体+精神 15 名、身体+療育 3 名、精神障害者保健福祉手帳 160 名、療育手帳 1 名（表 2-12、図 2-12）。

表 2-12 障害者手帳

障害者手帳	人数	%
身体のみ	33	29.5
身体+精神	5	4.5
身体+療育	1	0.9
精神のみ	60	53.6
精神+療育	0	0.0
療育のみ	0	0.0
申請中	0	0.0
手帳無し	12	10.7
不明	1	0.9
計	112	100.0

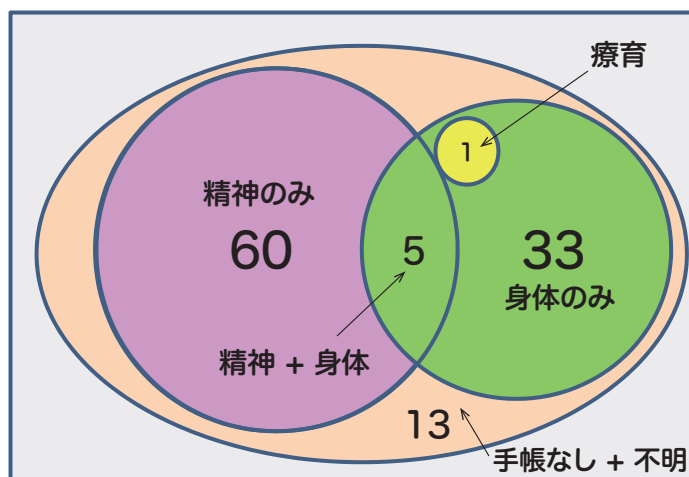


図 2-12 障害者手帳

ウ 障害特性

JC 支援群 112 名に見られた障害特性（重複あり）は、記憶障害 74 名（66.1%）、注意障害 56 名（50.0%）、遂行機能障害 47 名（42.0%）、失語症 28 名（25.0%）など（表 2-13、図 2-13）。

表 2-13 障害特性

障害特性	人数	%
記憶障害	74	66.1
注意障害	56	50.0
遂行機能障害	47	42.0
失語症	28	25.0
感情障害	15	13.4
病識欠如	13	11.6
失認症	9	8.0
知的低下	8	7.1
意欲低下	6	5.4
社会的行動障害	5	4.5
うつ	2	1.8
失行症	0	0.0

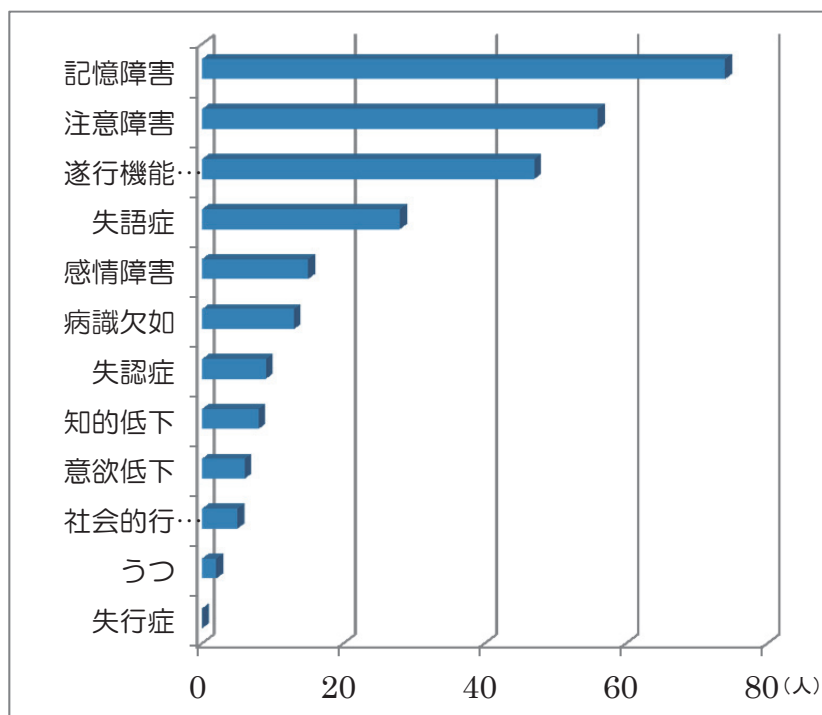


図 2-13 障害特性

（２）来所時の状況

ア 利用目的/主訴

利用目的は、就職相談 42 名 (37.5%)、就職支援 8 名 (7.1%)、復職相談 5 名 (4.5%)、復職支援 23 名 (20.5%)、定着相談 2 名 (1.8%)、定着支援 6 名 (5.4%)、職業評価 7 名 (6.3%)、JC 支援 19 名 (17.0%) となっている (表 2-14、図 2-14)。

表 2-14 利用目的

利用目的	人数	%
就職相談	42	37.5
就職支援	8	7.1
復職相談	5	4.5
復職支援	23	20.5
定着相談	2	1.8
定着支援	6	5.4
職業評価	7	6.3
JC 支援	19	17.0
計	112	100.0

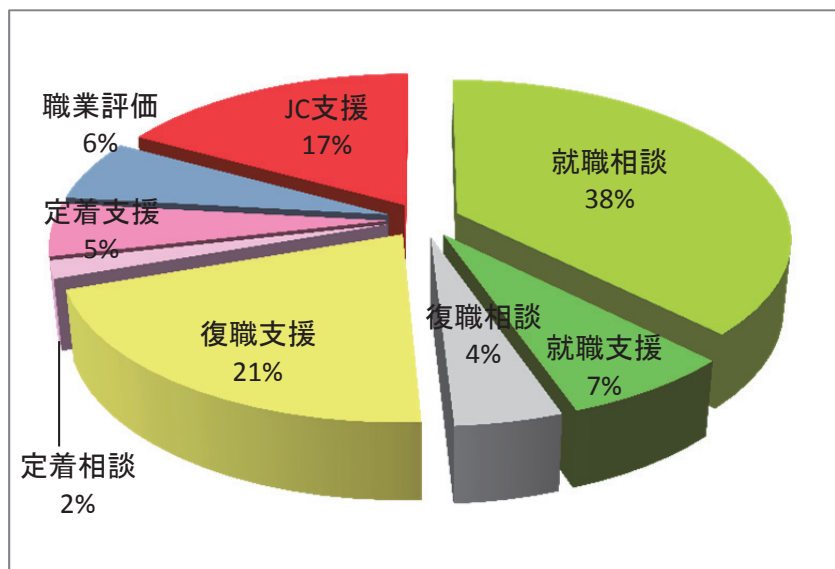


図 2-14 利用目的

イ 来所経路

来所経路は、ハローワーク 29 名 (25.9%)、医療機関 28 名 (25.0%)、就労支援機関 17 名 (15.2%)、福祉機関 12 名 (10.7%)、事業所 12 名 (10.7%) 等となっている (表 2-15、図 2-15)。

表 2-15 来所経路

利用経路	人数	%
福祉機関	12	10.7
就労支援機関	17	15.2
ハローワーク	29	25.9
医療機関	28	25.0
高次脳支援拠点機関	7	6.3
事業所	12	10.7
直接	4	3.6
家族会	2	1.8
その他	1	0.9
計	112	100.0

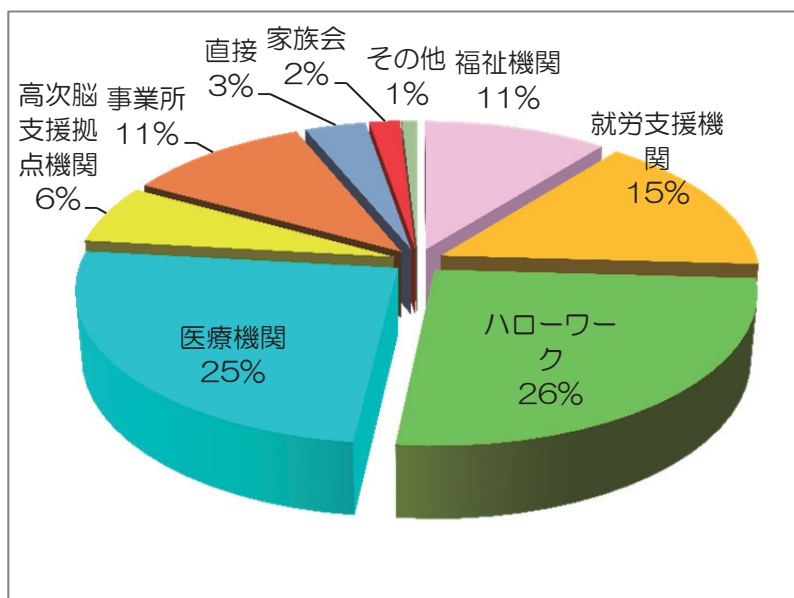


図 2-15 来所経路

ウ 初回来所時の同行者

地域センター初回来所時の同行者は、有り 102 名（91.1%）、なし 19 名（17.0%）（表 2-16、図 2-16）。

表 2-16 初回来所時同行者の有無

同行者	人数	%
職員のみ	45	40.2
職員と家族	18	16.1
家族のみ	24	21.4
その他	3	2.7
不明	3	2.7
なし	19	17.0
計	112	100.0

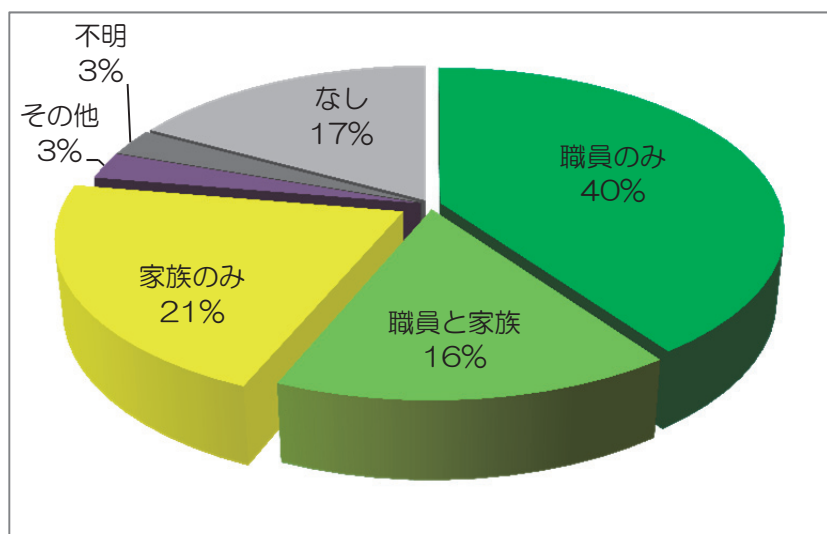


図 2-16 初回来所時同行者の有無

同行者としては、家族 41 名（36.6%）、福祉関係者 28 名（25.0%）、病院関係者 15 名（13.4%）などとなっている（表 2-17、図 2-17）。

表 2-17 同行者

同行者	人数	%
家族	41	36.6
福祉関係者	28	25.0
病院関係者	15	13.4
PESO職員	6	5.4
会社関係者	6	5.4
1号JC	6	5.4
なし	19	17.0
不明	2	1.8

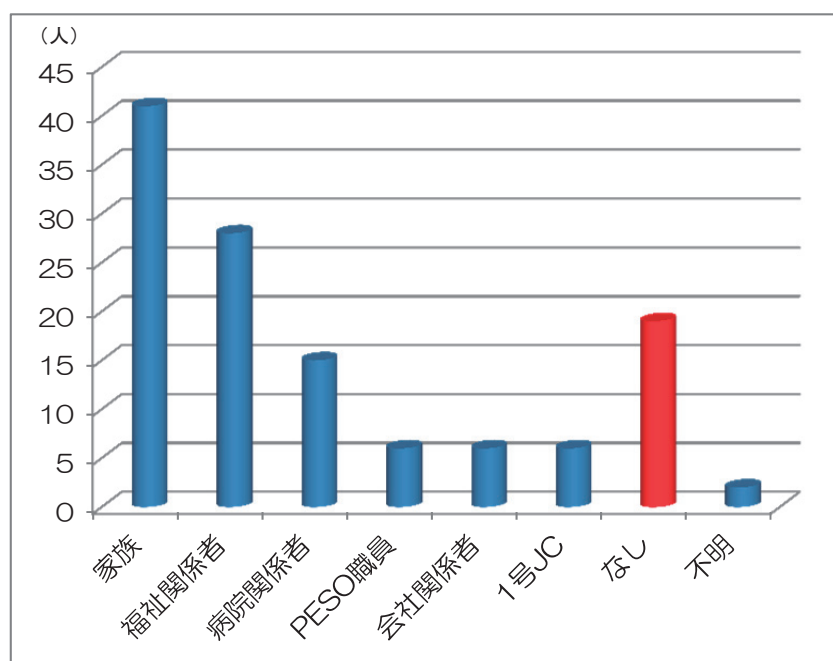


図 2-17 同行者

(3) 医療情報

ア 受傷原因

脳損傷の受傷原因は、脳外傷 48 名（42.9%）と脳血管障害 52 名（46.4%）で 100 名（89.3%）と約 9 割を占める（表 2-18、図 2-18）。

表 2-18 受傷原因

原因疾患	人数	%
脳外傷	48	42.9
脳血管障害	52	46.4
脳腫瘍	1	0.9
脳炎	3	2.7
低酸素脳症	4	3.6
CO中毒	2	1.8
その他	1	0.9
不明	1	0.9
計	112	100

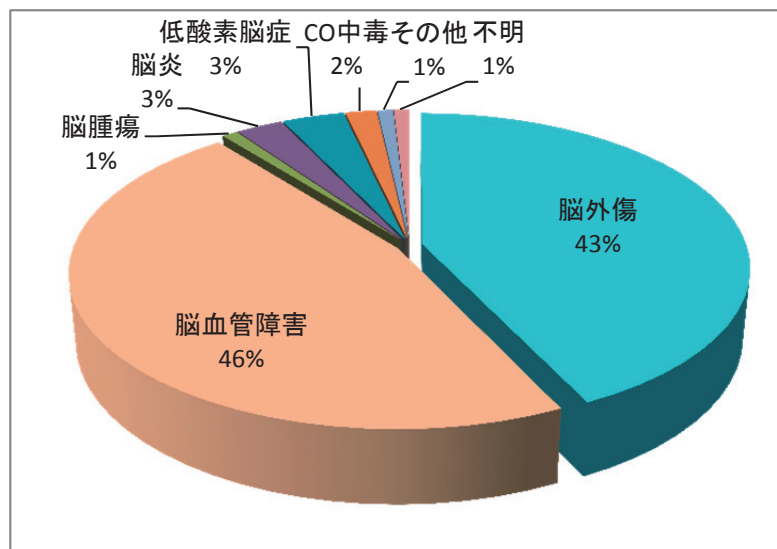


図 2-18 受傷原因

イ 受傷後期間

受傷してから地域センターの窓口を利用するまでの期間（受傷後期間）は、1 年以上～2 年未満が 70 名（20.2%）で最多。5 年未満が 58 名（51.8%）。期間不明の 10 名を除く 337 名の平均は 5.6 年（10 年以上の極端に長い 67 名を除く 270 名の平均は 2.9 年）（表 2-19、図 2-19）。

表 2-19 受傷後期間

受傷後期間	人数	%
0.5年未満	3	2.7
0.5年～1年	12	10.7
1年～2年	19	17.0
2年～3年	13	11.6
3年～4年	5	4.5
4年～5年	6	5.4
5年～6年	9	8.0
6年～7年	5	4.5
7年～8年	4	3.6
8年～10年	4	3.6
10年～20年	19	17.0
20年以上	10	8.9
不明	3	2.7
計	112	100.0

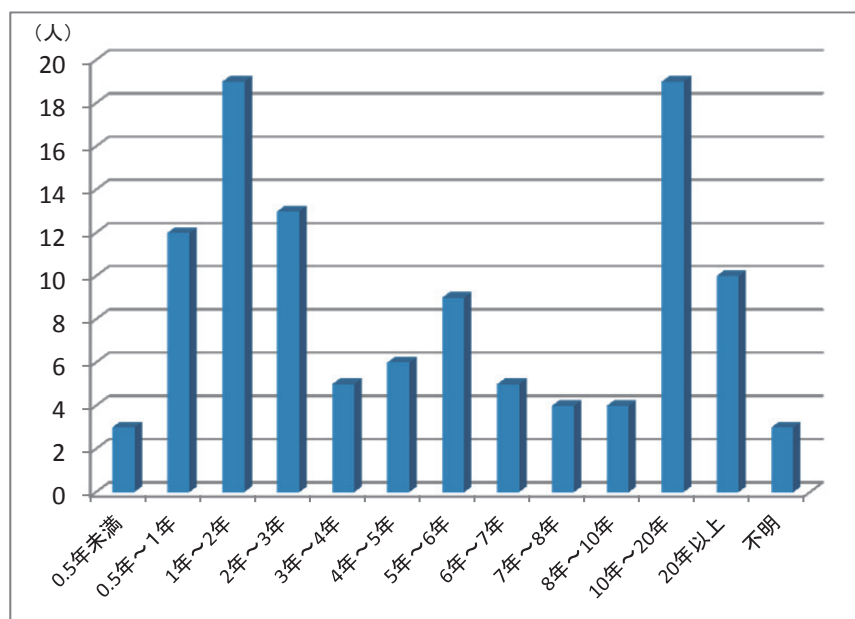


図 2-19 受傷後期間

(4) 支援内容

JC 支援の支援内容は、職リハ計画策定 110 名 (98.2%)、職業評価 96 名 (85.7%)、職業指導 89 名 (79.5%) に加え、適応指導も 85 名 (75.9%) と高くなっている (表 2-20、図 2-20)。

表 2-20 支援内容

支援内容	人数	%
職業指導	89	79.5
職業評価	96	85.7
職リハ計画策定	110	98.2
適応指導	85	75.9
ジョブコーチ支援	112	100.0
職業準備支援	36	32.1
家族支援	10	8.9
その他	8	7.1

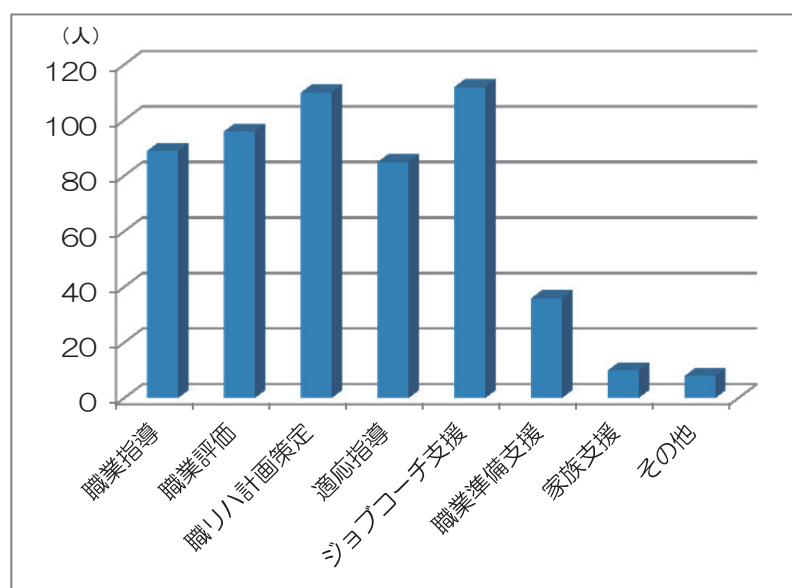


図 2-20 支援内容

(5) 支援期間

JC 支援の支援期間は、平均 2.8 ± 0.67 ケ月。1 ケ月間 3 名 (2.7%)、2 ケ月間 28 名 (25.0%)、3 ケ月間 77 名 (68.8%)、4 ケ月間 3 名 (2.7%)、7 ケ月間 1 名 (0.9%) となっている (表 2-21、図 2-21)。

表 2-21 支援期間

支援期間	人数	%
1ヶ月	3	2.7
2ヶ月	28	25.0
3ヶ月	77	68.8
4ヶ月	3	2.7
7ヶ月	1	0.9
計	112	100.0

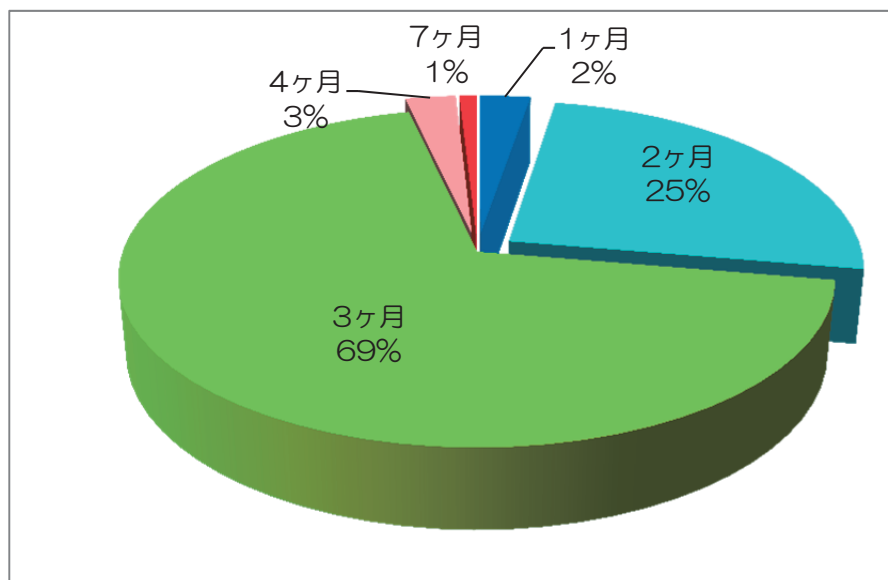


図 2-21 支援期間

(6) 利用後転帰および現在の就労状況

JC 支援後の経過は、何らかの形で就業に結びついたケースが 103 名 (92.0%) 内訳は一般就職が 58 名、一般復職が 41 名、移行支援事業所 2 名、A 型事業所 1 名、B 型事業所 1 名)、求職中が 3 名 (2.7%)、在宅が 2 名 (1.8%)、支援実施中が 4 名 (3.6%) であった (表 2-22、図 2-22)。

表 2-22 利用後転帰

利用後経過(転帰)	人数	%
就職	58	51.8
復職	41	36.6
移行支援事業所	2	1.8
A型事業所	1	0.9
B型事業所	1	0.9
求職活動中	3	2.7
職業訓練	0	0.0
在宅	2	1.8
支援実施中	4	3.6
計	112	100.0

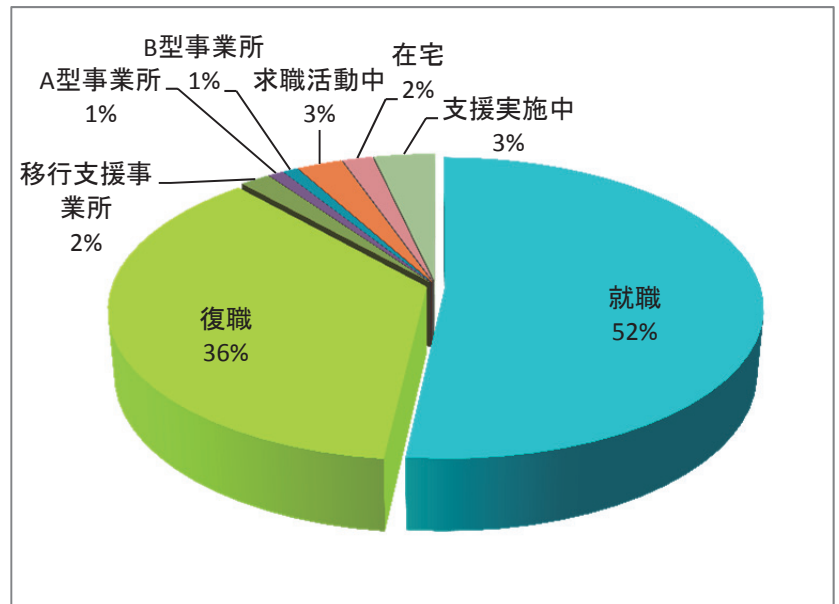


図 2-22 利用後転帰

(7) JC 支援内容 (本人支援)

ア 集中支援期の具体的な作業内容

集中支援期の作業内容としては、清掃 27 名 (24.1%)、データ入力 12 名 (10.7%)、仕分け作業 9 名 (8.0%)、伝票整理 8 名 (7.1%)、洗浄作業 7 名 (6.3%)、品出し・陳列 6 名 (5.4%)、梱包 5 名 (4.5%) など (表 2-23 図 2-23)。

表 2-23 作業内容

具体的作業内容	人数	%
清掃	27	24.1
データ入力	12	10.7
仕分け	9	8.0
伝票整理	8	7.1
洗浄	7	6.3
品出し・陳列	6	5.4
梱包	5	4.5
洗車	3	2.7
箱詰め	3	2.7
袋詰め	3	2.7
介助	2	1.8
その他	40	35.7
不明(記載なし)	14	12.5

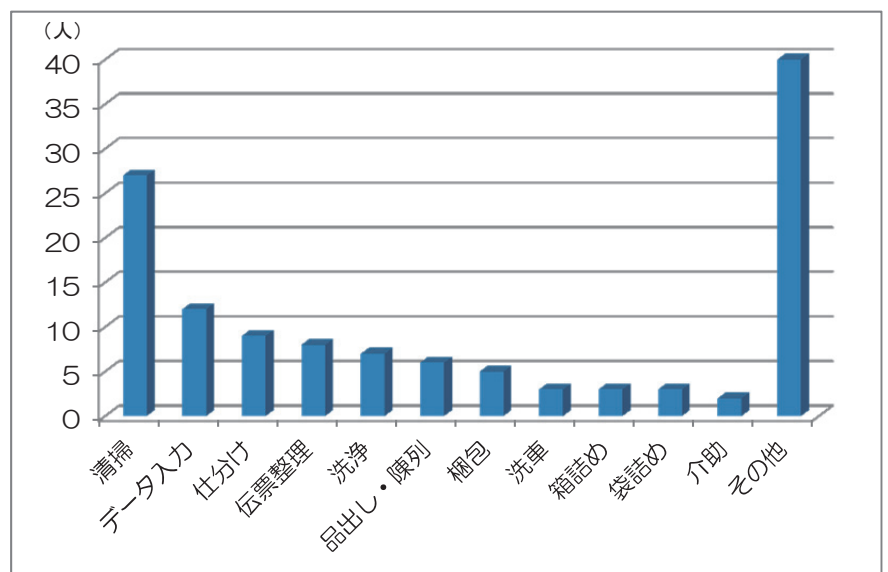


図 2-23 作業内容

イ 作業遂行上の問題点

作業遂行上の問題点としては、作業手順の定着 28 名 (25.0%)、作業が覚えられない 22 名 (19.6%)、作業ミス・入力ミス 16 名 (14.3%)、処理スピードが遅い 12 名 (10.7%) などが比較的多い (表 2-24、図 2-24)。

表 2-24 作業遂行上の問題点

問題点	人数	%
作業手順の定着	28	25.0
覚えられない	22	19.6
作業・入力ミス	16	14.3
処理スピード	12	10.7
指示理解	9	8.0
正確さ	9	8.0
コミュニケーション	6	5.4
感情コントロール	5	4.5
体調管理	4	3.6
優先順位	3	2.7
集中力・疲れやすい	3	2.7
ペース配分	2	1.8
継続	2	1.8
居眠り	2	1.8
自信喪失	1	0.9
思い込み	1	0.9
その他	9	8.0
記載なし	4	3.6

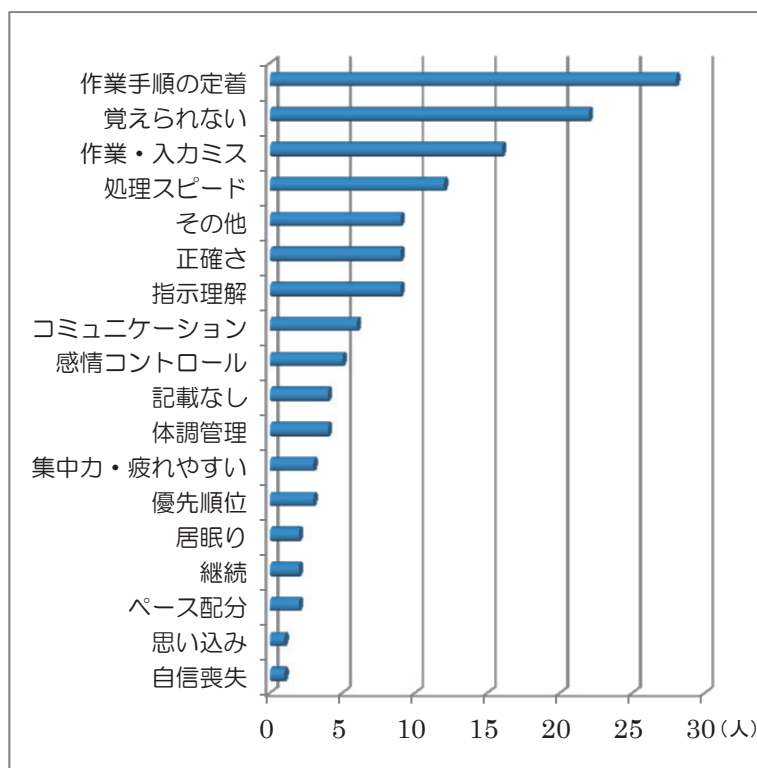


図 2-24 作業遂行上の問題点

ウ 支援内容

具体的な支援内容としては、手順書の作成 42 名 (37.5%)、メモの活用 24 名 (21.4%)、スケジュール管理 13 名 (11.6%) 等、記憶障害に対する支援が多い (表 2-25、図 2-25)。

表 2-25 支援内容

支援内容	人数	%
手順書作成	42	37.5
メモの活用	24	21.4
スケジュール管理	13	11.6
業務内容調整	9	8.0
チェックリスト	7	6.3
見取り図	7	6.3
休憩	7	6.3
フィードバック	6	5.4
ルールの明文化	5	4.5
勤務時間調整	4	3.6
指示のマニュアル化	2	1.8
ペース配分	2	1.8
復唱	1	0.9
その他	45	40.2

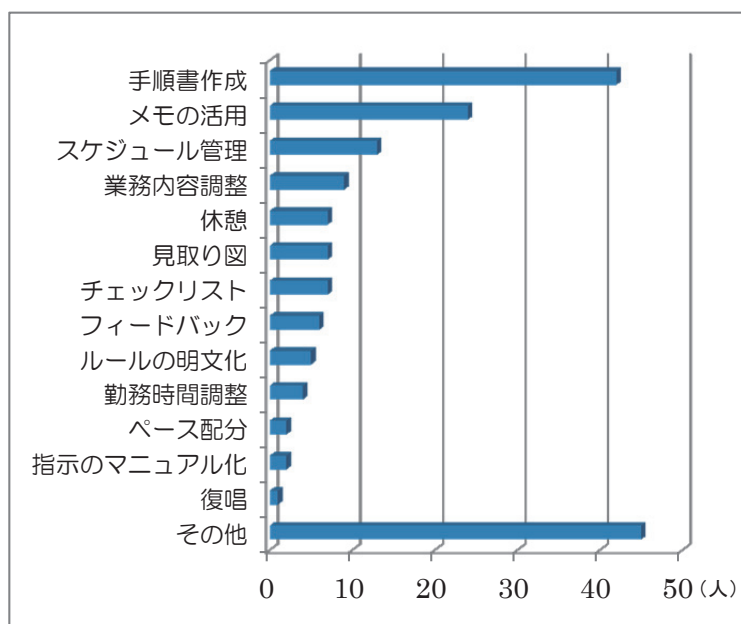


図 2-25 支援内容

(8) JC 支援内容（事業主支援）

ア 事業所の理解

JC 支援前後の事業所の理解に関しては、元々理解あり 15 名（12 社）のうち 6 名（3 社）は高次脳機能障害者の雇用実績のある事業所であった。JC 支援により障害特性や対応法などの理解促進が 76 名（67.9%）、JC 支援後も理解不十分が 12 名（10.7%）であった（表 2-26、図 2-26）。

表 2-26 事業所の理解

障害理解	人数	%
元々理解あり	15	13.4
理解促進	76	67.9
理解不十分	12	10.7
特に問題なし	9	8.0
計	112	100.0

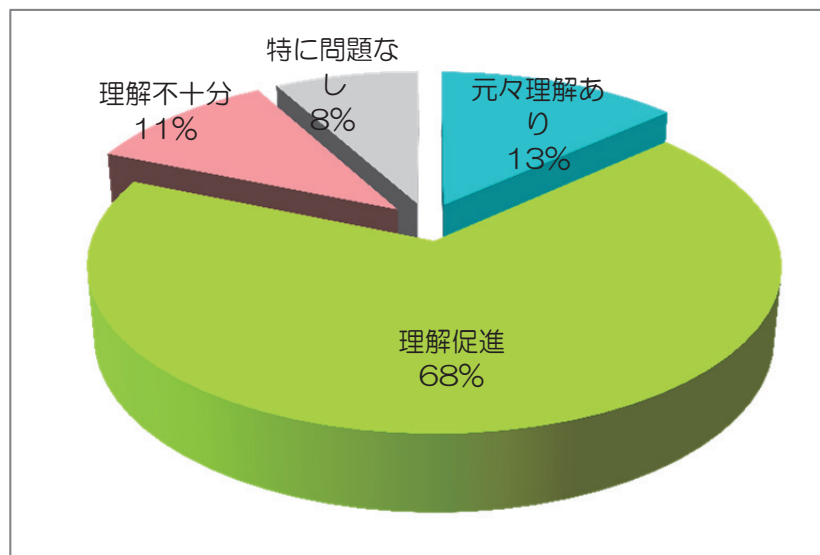


図 2-26 事業所の理解

イ 事業所の支援体制（配慮事項）

事業所の支援体制として、特別に配慮した事項としては、キーパーソンの配置 35 名（31.3%）、新たな職務の創出 30 名（26.8%）、勤務日数や勤務時間の調整 16 名（14.3%）、職務限定 14 名（12.5%）、配置転換 13 名（11.6%）、指示の統一化 12 名（10.7%）などとなっている（表 2-27、図 2-27）。

表 2-27 支援体制

配慮事項	人数	%
キーパーソン配置	35	31.3
職務創出	30	26.8
勤務日数・時間調整	16	14.3
職務限定	14	12.5
配置転換	13	11.6
指示の統一化	12	10.7
作業体制（ペア）	7	6.3
確認	6	5.4
その他	6	5.4
特になし	10	8.9

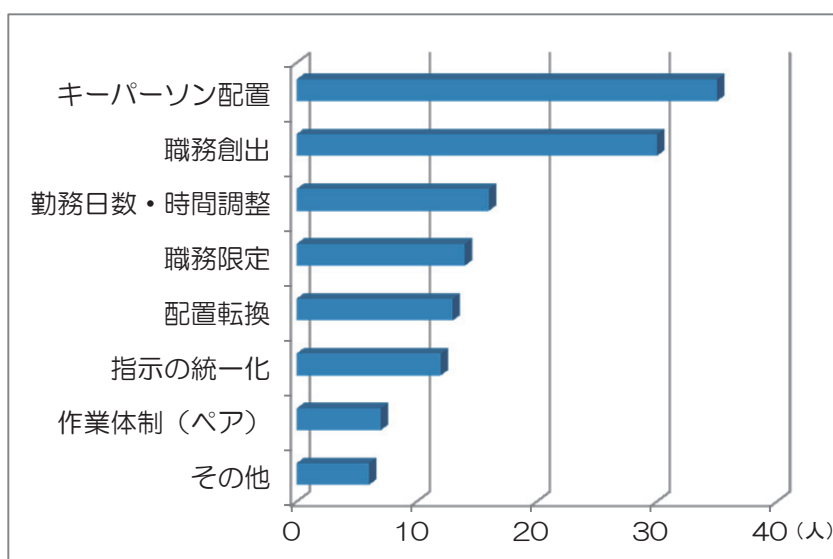


図 2-27 支援体制

ウ 事業所支援の内容

集中支援期に見られた問題点に対して実施した支援内容としては、障害特性の理解促進 41 名（36.6%）、関わり方のアドバイス 37 名（33.0%）、職務内容の調整 13 名（11.6%）、支援ツール利用 13 名（11.6%）などがある（表 2-28、図 2-28）。

表 2-28 事業所支援の内容

事業所支援の内容	人数	%
障害特性の理解促進	41	36.6
関わり方のアドバイス	37	33.0
職務内容調整	13	11.6
支援ツール	13	11.6
指示の出し方	11	9.8
環境調整	11	9.8
チェック・確認体制	6	5.4
その他	10	8.9
記載なし	3	2.7

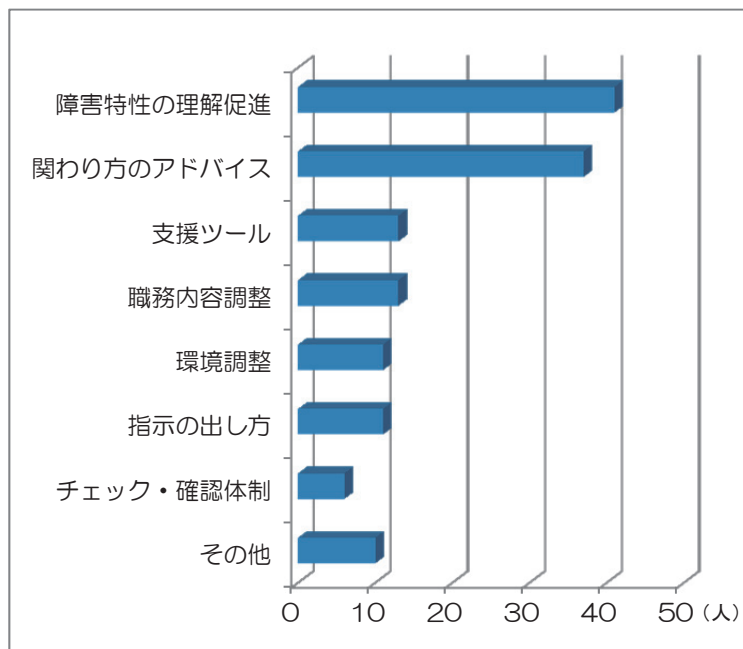


図 2-28 事業所支援の内容

（9）JC 支援内容（家族支援）

ア 家族の理解

家族の理解（支援前後の変化）に関しては、理解促進が 9 名（8.0%）と少なく、理解不十分が 29 名（25.9%）と多い（表 2-29、図 2-39）。

表 2-29 家族の理解

障害理解	人数	%
元々理解あり	30	26.8
理解促進	9	8.0
理解不十分	29	25.9
関わりなし	11	9.8
問題なし	10	8.9
その他	5	4.5
不明	18	16.1
計	112	100.0

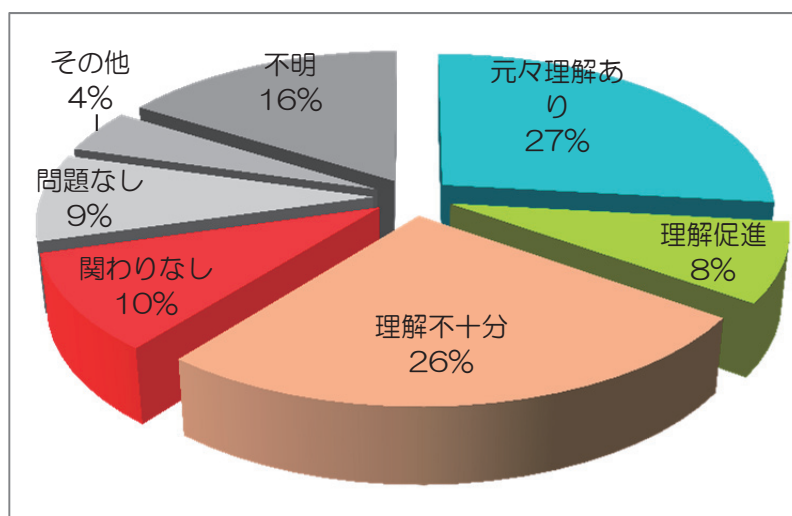


図 2-29 家族の理解（支援前後の変化）

イ 家族の支援体制（配慮事項）

家族の役割など、特別に配慮した事項としては「情報共有・連携」（17.5％）や「生活管理」（7.9％）などがあげられるが、「特になし」（43.9％）が多い（表 2-31、図 2-30）。

表 2-30 支援体制

配慮事項	人数	%
情報共有・連携	20	17.9
生活管理	8	7.1
必要に応じて支援	7	6.3
関係機関が支援	5	4.5
家族が支援者	4	3.6
家族へのサポート	3	2.7
その他	5	4.5
特になし	50	44.6
記述なし（不明）	10	8.9
計	112	100.0

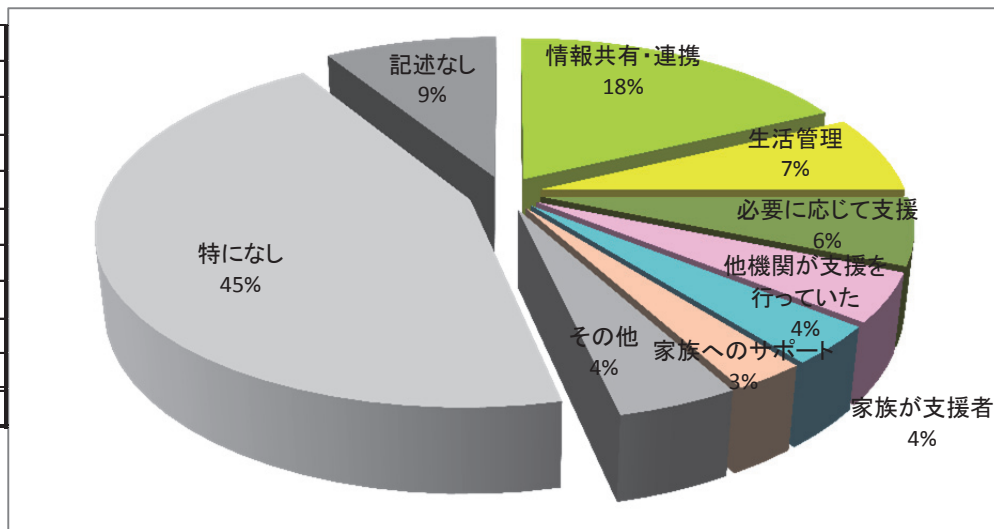


図 2-30 支援体制

ウ 家族支援の内容

JC 集中支援期にみられた問題に対して、家族支援として実施した内容は「情報共有・連携」（23.2％）が比較的多いが、「特になし」と「記述なし」が 58.9％を占める（表 2-31、図 2-31）。

表 2-31 支援内容

支援内容	人数	%
情報共有・連携	26	23.2
家族との連携	6	5.4
他機関が支援	4	3.6
その他	10	8.9
特になし	52	46.4
記述なし（不明）	14	12.5
計	112	100.0

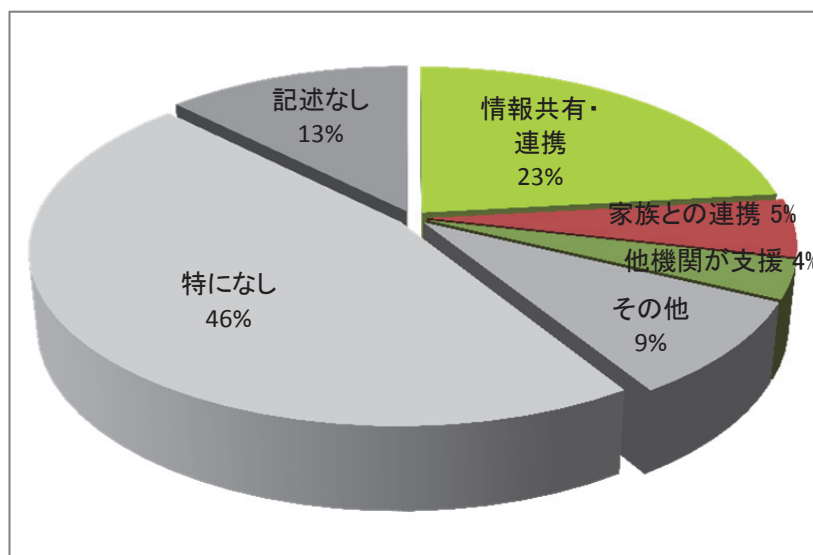


図 2-31 支援内容

5 ジョブコーチ支援あり群（N=112）となし群（N=232）の比較検討

詳細情報の明らかな事例（質問Ⅰへの回答事例 N=347）を、JC 支援有り群（N=112）と JC 支援なし群（N=232）に分け、群間の相違を比較検討する。

（１） 個人特性

ア 人数・性別・年齢・障害者手帳（表 2-32）

- ・人数は、JC 支援あり群 112 名（32.3%）、JC 支援なし群 232 名（66.9%）と支援なし群が多い。
- ・性別は、支援あり群、支援なし群ともに男性が 80%以上と差がない。
- ・平均年齢は JC 支援あり群 39.8 歳、JC 支援なし群 39.2 歳と差がないが、JC 支援なし群には 10 歳代と 60 歳代が 5 %程度含まれる。
- ・JC 支援あり群に比して、JC 支援なし群に障害者手帳なし（非所持）者が多い。

表 2-32 JC 支援有り群 と 無し群 の比較（１）

		JC支援あり群		JC支援なし群	
		人	%	人	%
人数	H21	32	28.6	59	25.4
	H22	37	33.0	61	26.3
	H23	43	38.4	112	48.3
	計	112		232	
性別	男	91	81.3	201	86.6
	女	21	18.8	31	13.4
年齢	平均	39.8±10.2		39.2±11.8	
	10代	0	0.0	9	3.9
	20代	21	18.8	50	21.6
	30代	33	29.5	51	22.0
	40代	35	31.3	69	29.7
	50代	23	20.5	50	21.6
	60代	0	0.0	3	1.3
手帳	あり	99	88.4	174	75.0
	なし	11	9.8	52	22.4
	（申請中）	2	1.8	6	2.6
	不明	0		0	
	身体のみ	33	29.5	60	25.9
	＋精神	5	4.5	10	4.3
	＋療育	1	0.9	2	0.9
	精神のみ	60	53.6	101	43.5
	＋療育	0	0	0	0
	療育のみ	0	0	1	0

イ 利用目的・利用経路・原因疾患（表 2-33）

- ・利用目的は、JC 支援あり群に“支援”が多く、JC 支援なし群に“相談”が多い
- ・利用経路は、JC 支援あり群となし群に大きな違いはないが、「事業所」が JC 支援あり群に多く、「直接」が JC 支援なし群に多い傾向あり。
- ・受傷原因は両群間に差なし。

表 2-33 JC 支援有り群 と 無し群 の比較（2）

		JC支援あり群		JC支援なし群	
		人	%	人	%
利用目的	職業評価	7	6.3	15	6.5
	就職相談	42	37.5	133	57.3
	復職相談	5	4.5	17	7.3
	就職支援	8	7.1	0	0.0
	復職支援	23	20.5	56	24.1
	定着支援	7	6.3	6	2.6
	JC支援	19	17.0	4	1.7
	その他	1	0.9	1	0.4
利用経路	福祉機関	22	19.6	39	16.8
	就業・生活支援センター	7	6.3	13	5.6
	ハローワーク	29	25.9	56	24.1
	医療機関	23	20.5	51	22.0
	高次脳支援拠点機関	12	10.7	26	11.2
	事業所	12	10.7	11	4.7
	直接	4	3.6	27	11.6
	当事者団体	2	1.8	4	1.7
	その他	1	0.9	5	2.2
原因疾患	脳外傷	48	42.9	89	38.4
	脳血管障害	52	46.4	117	50.4
	脳腫瘍	1	0.9	5	2.2
	脳炎	3	2.7	8	3.4
	低酸素脳症	4	3.6	2	0.9
	CO中毒	2	1.8	2	0.9
	その他	1	0.9	6	2.6
	不明	1	0.9	3	1.3

(ウ) 受傷後期間・支援内容・転帰 (表 2-34)

- ・受傷後期間は JC 支援あり群平均 6.7 年、JC なし群平均 5.0 年と JC 支援なし群がやや短い。
これは JC 支援なし群に 5 年未満が多く、JC 支援あり群に 5 年以上が多いことによる。
- ・支援内容は、JC 支援を除けば、「職業評価」「職業指導」は JC 支援なし群の方が多く、
「適応指導」「職業準備支援」は JC 支援あり群の方が多い傾向がある。
- ・利用後の転帰は、JC 支援あり群では就労者が 90.2% と高い。
JC 支援なし群では就労者は 62.9% (うち 15.9% は B 型事業所)。

表 2-34 JC 支援「あり」群 と「なし」群 の比較 (3)

		JC 支援あり群		JC 支援なし群	
		人	%	人	%
受傷後期間	平均	6.7±7.1年		5.0±5.9年	
	1年未満	15	13.4	36	15.5
	1年以上～3年未満	32	28.6	88	37.9
	3年以上～5年未満	11	9.8	29	12.5
	5年以上～10年未満	22	19.6	35	15.1
	10年以上～20年未満	19	17.0	23	9.9
	20年以上	10	8.9	14	6.0
	不明	3	2.7	7	3.0
支援内容	ジョブコーチ支援	112	100.0	0	0.0
	職リハ計画策定	110	98.2	207	89.2
	職業評価	96	85.7	215	92.7
	職業指導	89	79.5	191	82.3
	適応指導	85	75.9	69	29.7
	職業準備支援	36	32.1	58	25.0
	家族支援	9	8.0	10	4.3
	その他	7	6.3	8	3.4
転帰 (経過)	就労者	101	90.2	146	62.9
	就職	58	51.8	45	19.4
	復職	41	36.6	49	21.1
	移行支援事業所	2	1.8	25	10.8
	A型事業所	1	0.9	15	6.5
	B型事業所	1	0.9	37	15.9
	求職活動中	3	2.7	17	7.3
	職業訓練	0	0.0	7	3.0
	在宅	2	1.8	24	10.3
	支援実施中	4	3.6	13	5.6

6 過去に実施した調査との比較検討

調査研究報告書 No.92 において、高次脳機能障害支援モデル事業開始翌年（平成 14 年）の 1 年間に地域障害者職業センター利用した高次脳機能障害者の実態と、高次脳機能障害支援普及事業開始翌年（平成 19 年）の 1 年間に地域障害者職業センター利用した高次脳機能障害者の利用実態を比較検討した。

ここでは、更に 4 年後（平成 23 年）に高次脳機能障害支援普及事業が全国展開となった 1 年間に地域障害者職業センターを利用した高次脳機能障害者の利用実態を追加したものを表 2-35 に示す。

表 2-35 モデル事業、普及事業の影響

調査年月 調査期間 調査時期	2004 年 1 月 2002 年度利用状況 モデル事業開始翌年	2008 年 10 月 2007 年度利用状況 普及事業開始翌年	2013 年 1 月 2011 年度利用状況 普及事業全国展開
回収率	96.2 %	92.3 %	67.3 %
年間利用者数(推定)	359(360) 人	483(521) 人	664(447) 人
全利用者比	1.53	2.06	2.80
詳細情報判明事例	230 人	386 人	155 人
男性比	90.9 %	85.0 %	86.5 %
障害者手帳所持率	74.3 %	74.6 %	81.9 %
うち身体	63.5 %	40.9 %	36.1 %
うち精神	10.4 %	32.9 %	52.9 %
ジョブコーチ支援率	19.1 %	20.9 %	27.7 %
転帰:(就職または復職)	33.9 %	46.6 %	53.5 %
うち JC 支援あり	70.5 %	89.9 %	93.0 %
うち JC 支援なし	25.3 %	35.5 %	38.4 %

ア 利用者数・性別・障害者手帳

- ・地域センターの利用者数は国の支援事業の進展とともに増加している。
- ・地域センター利用者全体に占める高次脳機能障害者の比率も増加している。
- ・利用者の性別にはあまり大きな変化はない。
- ・障害者手帳の所持率が高くなっている。手帳の種類では身体障害者手帳所持者の比率は低下し、精神障害者福祉手帳所持者の比率が増加している。

イ 支援方法

- ・ジョブコーチによる支援の比率が増加している。

ウ 転帰

- ・利用後の転帰で、就労可能者（就職または復職）の比率が向上している。

第4節 まとめ

1 地域センター利用者の特徴（詳細情報判明事例 N=347）

- ・ 高次脳機能障害支援普及事業が全国展開となった後、高次脳機能障害者の地域センター利用実態を調査。
- ・ 利用者は年々増加傾向を示す。
- ・ 性別は男性が多く（84.7%）、年齢は40歳代が最多（30.0%）で平均年齢が39.3歳。
- ・ 障害者手帳所持者は78.7%、申請中2.6%、手帳非所持者は17.9%。
（精神障害者福祉手帳46.1%、身体障害者手帳27.1%、精神と身体を合わせ持つ4.3%）
- ・ 来所経路は、ハローワーク25.1%、医療機関21.6%、支援拠点機関9.8%。
- ・ 障害原因は脳血管障害（49%）、脳外傷（40%）。
- ・ 受傷後期間は1年～2年が最多（20.2%）、5年未満が211名（60.8%）。平均5.6年±6.4年。
- ・ 支援内容は「職業評価」「職業指導」「職リハ計画策定」等は80～90%に実施、「適応指導」「JC支援」「職業準備支援」等の実施は50%以下。
- ・ 地域センター利用後の経過は、『一般就労』（57.6%）、『福祉的就労』（23.4%）。

2 JC支援あり群の特徴（N=112）

- ・ 障害特性は、「記憶障害」（66%）、「注意障害」（50%）、「遂行機能障害」（42%）などが多い。
- ・ 作業内容は「単純作業」「補助作業」「周辺作業」「雑務」が多い。
- ・ 作業遂行の問題点は「作業手順定着」（25%）、「覚えられない」（20%）、「作業・入力ミス」（14%）、「処理速度」（11%）、「指示理解」（8%）、「正確さ」（8%）など。
- ・ 支援内容は「手順書作成」（38%）、「メモの活用」（21%）、「スケジュール管理」（12%）など。
- ・ JC支援あり事例112名の利用後の経過は、一般就労での『就職』（58名：52%）、『復職』（41名：36.6%）。

3 JC支援あり群（N=347）とJC支援なし群（N=112）の比較検討

- ・ 人数は、JC支援あり群112名（32.3%）、JC支援なし群232名（66.9%）と支援なし群が多い。
- ・ 性別は、支援あり群、支援なし群ともに男性が80%以上と差がない。
- ・ 平均年齢は差がないが、JC支援なし群には10歳代と60歳代が5%程度含まれる。
- ・ JC支援あり群に比して、JC支援なし群に障害者手帳なし（非所持）者が多い。
- ・ 利用目的は、JC支援あり群が“支援”が多く、JC支援なし群は“相談”が多い。
- ・ 利用経路は、JC支援あり群となし群に大きな違いはないが、「事業所」がJC支援あり群に多く、「直接」がJC支援なし群に多い傾向あり。
- ・ 受傷原因は両群間に差なし。
- ・ 受傷後期間は、5年未満がJC支援なし群に多く、5年以上がJC支援あり群に多い。
- ・ JC支援以外では、「職業評価」「職業指導」はJC支援なし群の方が多く、「適応指導」「職業準備支

援」は JC 支援あり群に多い傾向あり。

- 利用後の転帰は、JC 支援あり群では就労者が 90.2%と高い。一方、JC 支援なし群では就労者は 62.9%（うち 15.9%は B 型事業所）。

4 過去 10 年間の変化について

- 2002（H14）年度、2007（H19）年度、2011（H23）年度の 3 つの時期の利用実態を比較すると、モデル事業および普及事業の進展とともに、医療リハの受け皿として地域センターの利用者が増加している。
- 障害者手帳の所持率が全体として高くなっている。手帳の種類では、身体障害者手帳の所持率は低下傾向にあり、精神障害者福祉手帳の所持率が増加している。
- 支援策として、JC 支援の対象者が増加している。
- 利用後の転帰として、就労可能者が多くなっている。特に JC 支援は効果的。

第 3 章

就労移行支援事業所調査

第3章 就労移行支援事業所調査

第1節 はじめに

平成17年（2005）10月成立、平成18年（2006）4月施行となった障害者自立支援法の5本柱の一つとして『障害者がもっと「働ける社会」に』が掲げられ、働く意欲と能力のある障害者が企業等で働けるよう、福祉側から支援するために“就労移行支援事業”が創設された。これは、企業などへの一般就労を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じて適性にあった職場への就労が見込まれる65歳未満の人に対して、事業所内での作業訓練や、企業等での職場実習、就職後の職場定着支援などを行うものである。本事業を利用後（期限は原則2年）、企業等への雇用に結びつかなかった場合、雇用契約に基づく就労が可能である者に対しては、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う“就労継続支援A型事業”が、雇用契約に基づく就労が困難で可能である者に対しては、雇用契約のない就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う“就労継続支援B型事業”が用意されている。平成19（2007）～23（2011）年度の各事業所数および利用者数の推移を表3-1に示す。

表3-1 障害者自立支援法における就労系障害福祉サービス ー事業所数と利用者数の推移ー

事業所数の推移			
	就労移行支援	就労継続支援A型	就労継続支援B型
H19年度	603(100.0)	148(100.0)	1,232(100.0)
20	867(143.8)	216(145.9)	1,805(146.5)
21	1,250(207.3)	328(221.6)	2,891(234.7)
22	1,371(227.4)	451(304.7)	3,564(289.3)
23	1,557(258.2)	629(425.0)	4,590(372.6)
利用者数の推移			
	就労移行支援	就労継続支援A型	就労継続支援B型
H19年度	6,848(100.0)	2,476(100.0)	22,657(100.0)
20	11,123(162.4)	3,943(159.2)	36,620(161.6)
21	14,920(217.9)	6,409(258.8)	62,590(276.3)
22	15,520(226.6)	8,451(341.3)	78,469(346.3)
23	16,465(240.4)	12,414(501.4)	100,385(443.1)
出典 社会福祉施設等調査(各年10月1日現在) ()内はH19年度を100として			

第2節 目的

高次脳機能障害者の働き方の現状を明らかにすることを目的として、全国の障害者就労移行支援事業所を利用する高次脳機能障害者の実態把握を行う。

第3節 方法

1 調査時期

平成25年1月。

2 調査対象

全国の就労移行支援事業所を対象とする。ただし、主な支援対象者が「知的障害者のみの事業所」については高次脳機能障害者が利用している可能性が低いため、調査対象から除外する。

3 調査方法

独立行政法人福祉医療機構が運営するWAMネットの障害福祉サービス事業所情報により、全国の就労移行事業所一覧表を作成し（平成24年9月21日現在、1839所）、事業所宛てに調査票一式を送付。調査票一式とは高次脳機能障害の解説文書、調査依頼文書、調査票、返信用封筒をセットにしたもの。

4 調査内容（調査票参照：巻末資料）

回答者職種、事業所のサービス内容、利用者定員数、高次脳機能障害を有する利用者の有無と人数。高次脳機能障害を有する利用者がある場合、月額賃金（工賃）支給額、作業内容、配慮事項、その他の7項目とした（表3-2）。

表3-2 調査項目

問1	回答者の職種(役職)				
問2	就労移行支援事業以外のサービス内容	1. 療養介護	2. 生活介護	3. 自立訓練(機能訓練)	4. 自立訓練(生活訓練)
		5. 就労継続支援 (A型)	6. 就労継続支援 (B型)	7. その他	
問3	就労移行支援事業の利用者定員数				
問4	高次脳機能障害の利用者	1 いる (現在 人)	2 いた (人)	3 いない	4 不明
	手帳別の人数	・身体障害者 (人)		・今後、受入れ可能性高い	
		・精神障害者 (人)		・今後、受入れ可能性低い	
		・知的障害者 (人)		・今後、受入れ可能性不明	
問5	賃金 (工賃)	1. 賃金(工賃)を支給していない			
		2. 雇用契約なしで、工賃を支給している(月額 円)			
		3. 雇用契約があり、給与を支給している(月額 円)			
		4. その他(具体的に:)			
問6	作業内容	・貴施設の主な活動内容			
		・当該者の作業内容			
		・当該者の作業遂行状況			
問7	配慮事項、環境調整など				
問8	その他、ご意見/要望				

第4節 結果

1 調査票の回収

967 所から回答を得た（回収率 53.2%）。

2 回答者

回答者の職種はサービス管理責任者 230 名（23.8%）、施設長 159 名（16.4%）、管理者 153 名（15.7%）、就労支援員 90 名（9.3%）、所長 74 名（7.7%）等（表 3-3、図 3-1）。

表 3-3 回答者

回答者職種	人数	%
サービス管理責任者	230	23.8
施設長	159	16.4
管理者	153	15.8
就労支援員	90	9.3
所長	74	7.7
理事	41	4.2
事務員	37	3.8
生活支援員	35	3.6
職業指導員	26	2.7
その他	100	10.3
不明	22	2.3
計	967	100

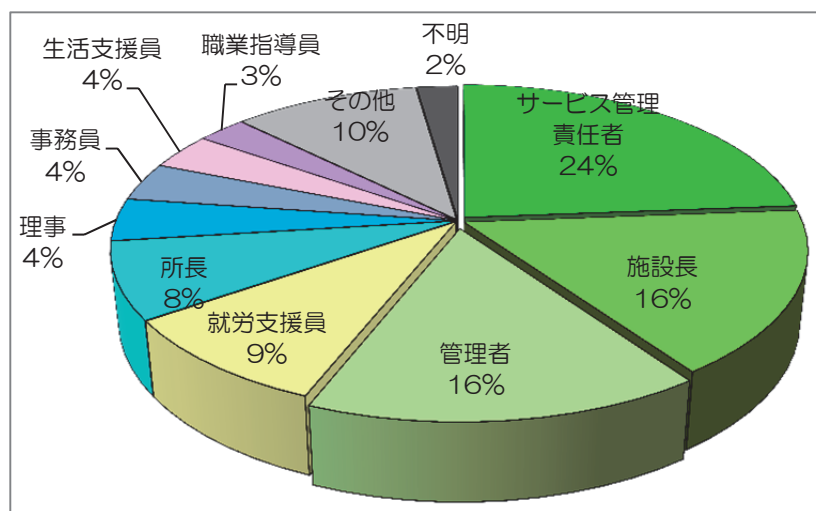


図 3-1 回答者

3 併設サービス内容

移行支援事業所が実施している併設サービス内容としては、就労継続支援 B 型 684 所（70.7%）、生活介護 223 所（23.1%）、自律訓練（生活訓練）142 所（14.7%）、就労継続支援 A 型 103 所（10.7%）など（重複有り）（表 3-4、図 3-2）。

表 3-4 併設サービス内容

併設サービス内容	施設数	%
就労継続支援(B型)	684	70.7
生活介護	223	23.1
自律訓練(生活訓練)	142	14.7
就労継続支援(A型)	103	10.7
自律訓練(機能訓練)	22	2.3
療養介護	0	0.0

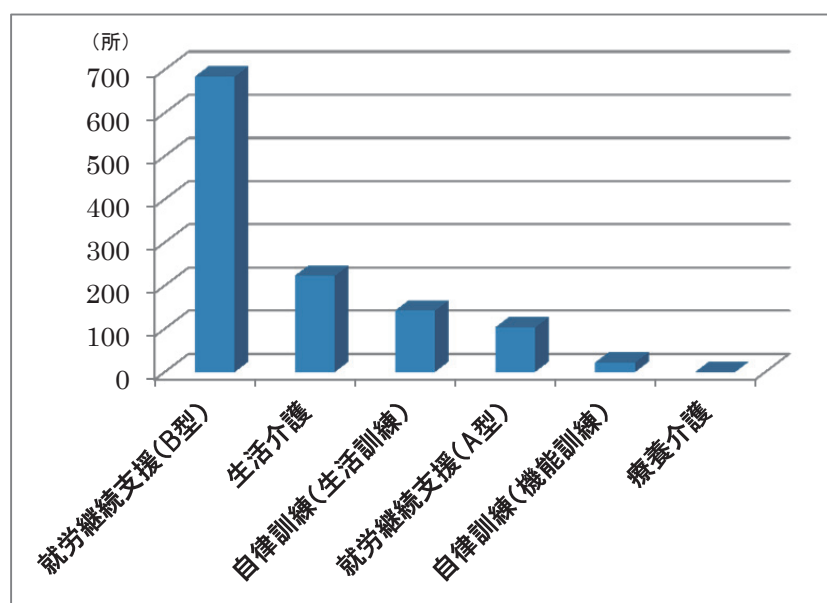


図 3-2 併設サービス内容

4 高次脳機能障害者の利用実態

(1) 利用状況

利用者有り 347 所 (35.9%) (「現在いる」206 所、「現在、過去ともにいる」43 所、「過去にいた」98 所)、「いない」604 所 (62.5%)、「不明」16 所 (1.7%) であった (表 3-5、図 3-3)。

表 3-5 利用状況

利用状況	人数	%
現在いる	206	21.3
現在、過去ともにいる	43	4.4
過去にいた	98	10.1
いない	604	62.5
不明	16	1.7
計	967	100.0

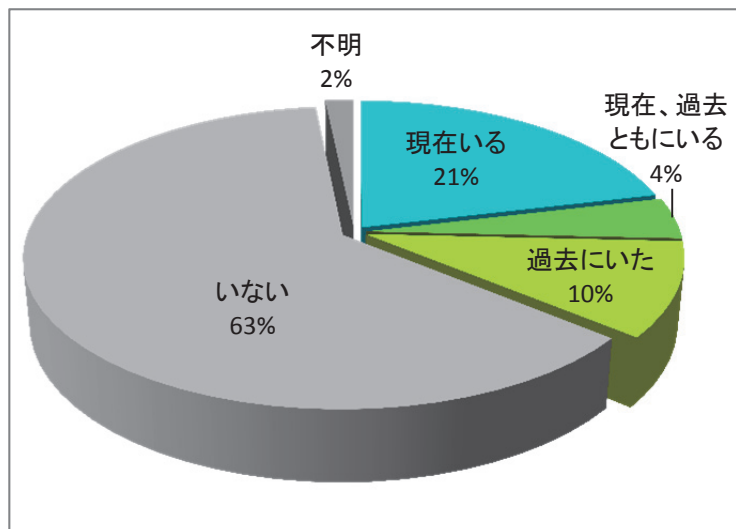


図 3-3 利用状況

(2) 利用者数

利用者数は合計 760 人 (利用者 1 名のみ 193 所、2 名 71 所、3 名 35 所、4～5 名 17 所、6～9 名 13 所、10 名以上 10 所)、最多利用施設は 41 人、1 所あたりの平均利用者数は 2.2 人 (表 3-6、図 3-4)。

表 3-6 利用者数

利用者数	施設数	%
1名	193	55.6
2名	71	20.5
3名	35	10.1
4～5名	17	4.9
6～9名	13	3.7
10名以上	10	2.9
不明	8	2.3
計	347	100.0

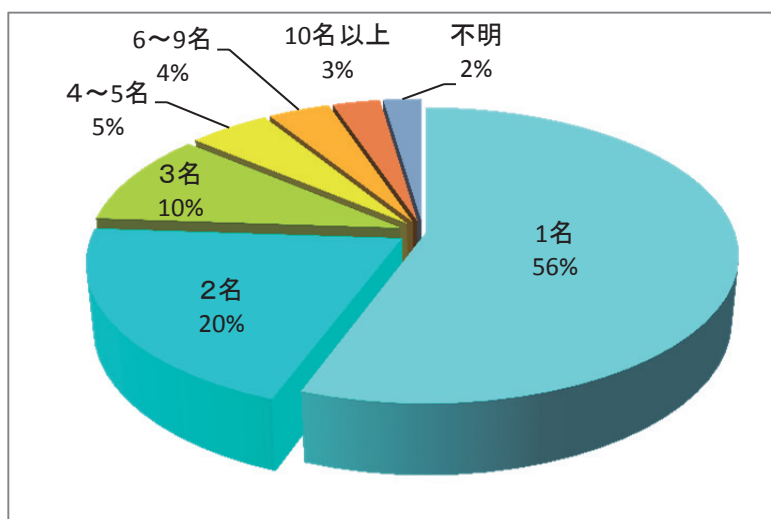


図 3-4 利用者数

(3) 障害者手帳

障害者手帳の所持状況は、身体障害者手帳所持 352 人、精神障害者保健福祉手帳所持 355 人、療育手帳 27 人、重複所持者 44 人（表 3-7、図 3-5）。

表 3-7 障害者手帳

手帳種類	人数	%
身体障害者	352	46.3
精神障害者	355	46.7
知的障害者	27	3.6
重複所持	44	5.8

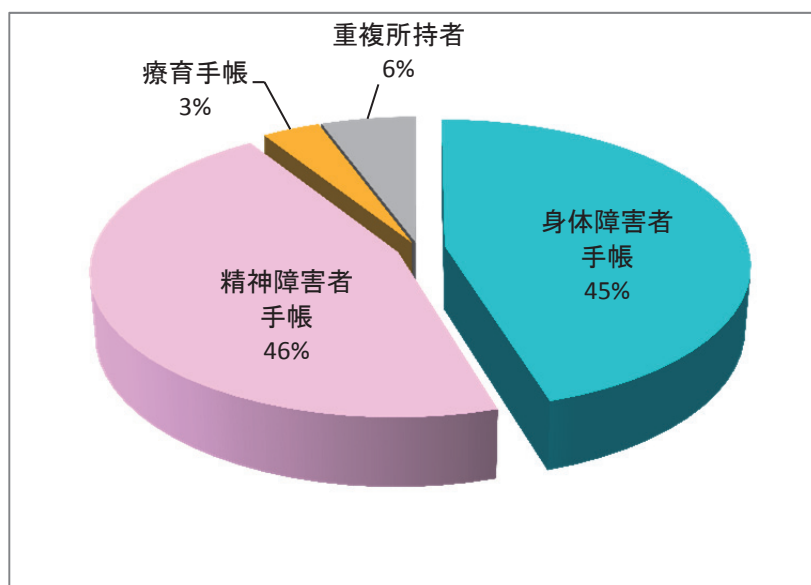


図 3-5 障害者手帳

5 将来の受け入れ可能性

(1) 受け入れ可能性

高次脳機能障害者の利用者のいない施設(620 所)について、今後の受け入れの可能性に関しては、「可能性高い」202 所（32.6%）、「可能性低い」145 所（23.4%）、「不明」270 所（43.5%）（表 3-8、図 3-6）。

表 3-8 将来の受け入れ

受け入れ可能性	施設数	%
高い	202	32.6
低い	145	23.4
不明	270	43.5
その他	3	0.5
計	620	100.0

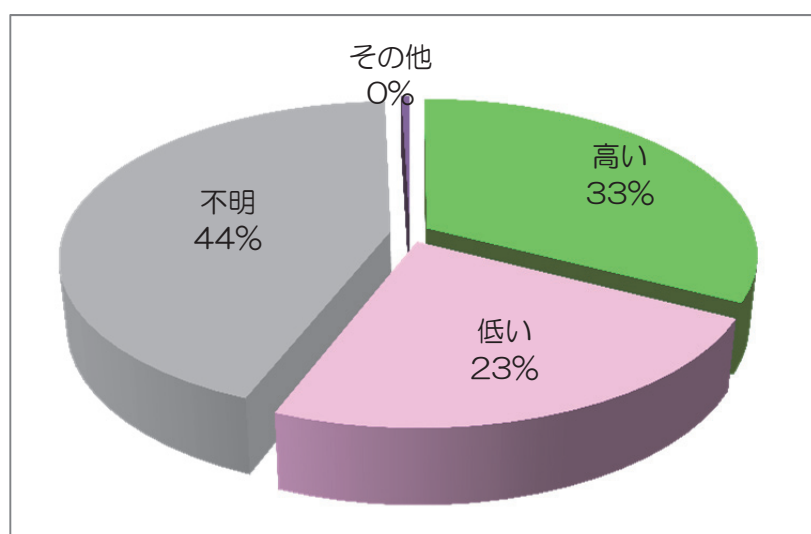


図 3-6 将来の受け入れ可能性

(2) 受け入れ可能性の低い理由

受け入れの可能性が低い理由としては、「受け入れ対象外」26所(17.9%)、「受入体制未整備」18所(12.4%)、「ニーズがない」12所(8.3%)、「知識・スキル不足」10所(6.9%)、「対応困難」9所(7.2%)、「他で受け入れ」8所(5.5%)、など(表3-9、図3-7)。

表 3-9 受け入れ可能性の低い理由

受け入れ可能性の低い理由	施設数	%
受け入れ対象外	26	17.9
受入体制に問題	18	12.4
ニーズなし	12	8.3
知識・スキル不足	10	6.9
対応困難	9	6.2
他で受け入れ	8	5.5
その他	16	11.0
記載なし	46	31.7
計	145	100.0

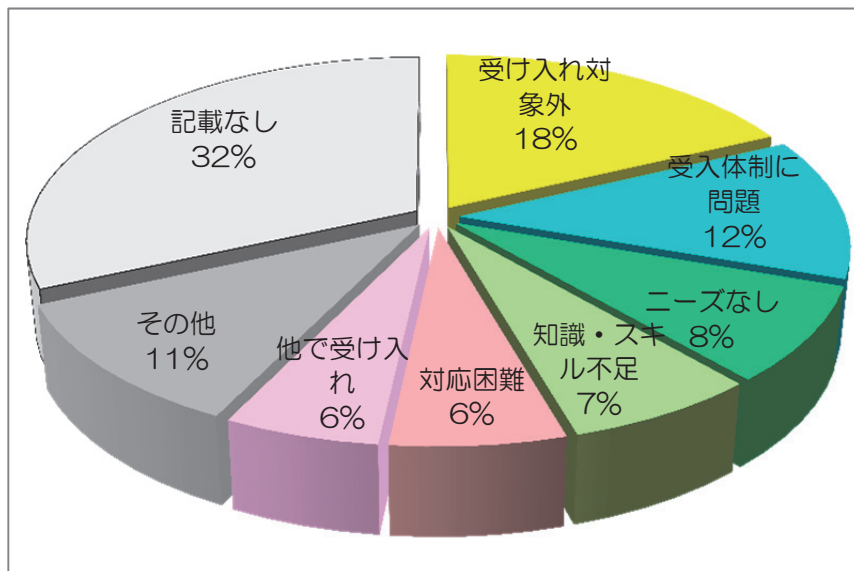


図 3-7 受け入れ可能性の低い理由

6 賃金（工賃）の支給状況

賃金（工賃）支給状況は、「賃金（工賃）の支給なし」が 89 所（9.2%）、「雇用契約がなく賃金（工賃）を支給」が 345 所（35.7%）、「雇用契約があり給与を支給」が 16 所（1.7%）、「その他」が 36 所（3.7%）、「記載なし」が 481 所（49.7%）となっている（表 3-10）。

表 3-10 賃金（工賃）支給状況

賃金支給状況	「いる」施設数	%	「いない」施設数	%	計	%
賃金の支給無し	53	15.3	36	5.8	89	9.2
賃金（工賃）を支給	253	72.9	92	14.8	345	35.7
給与を支給	10	2.9	6	1.0	16	1.7
その他	15	4.3	21	3.4	36	3.7
記載無し	16	4.6	465	75.0	481	49.7
計	347	100.0	620	100.0	967	100.0

高次脳機能障害を有する利用者が「いる」または「いた」施設 347 所について、利用者が複数の場合、最高賃金支給者を代表とし、347 名の賃金（工賃）の受給状況を表 3-11 に示す。

「雇用契約のある働き方」をしている者は 10 名（2.9%）で月額賃金は平均 82,831 円。「雇用契約のない働き方」が 229 名（66.0%）で月額賃金は平均 19,961 円。「賃金支給なし」は 53 名（15.3%）、「その他・不明」が 55 名（15.9%）であった。

表 3-11 賃金（工賃）受給状況（高次脳機能障害者の利用者が「いる/いた」施設）

	A型 (N=27)		A+B型 (N=19)		B型 (N=199)		A型、B型なし (N=102)		計	
	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	人数(人)	割合(%)
雇用契約があり、 給与を支給している	8	2.3	2	0.6	0	0.0	0	0.0	10	2.9
月額賃金(円)	82,389		84,598		—		—		82,831	
賃金を支給している	11	3.2	13	3.7	158	45.5	47	13.5	229	66.0
月額賃金(円)	26,352		36,103		19,217		16,503		19,961	
賃金を支給していない	5	1.4	0	0.0	8	2.3	40	11.5	53	15.3
その他・不明	3	0.9	4	1.2	33	9.5	15	4.3	55	15.9
計	27	7.8	19	5.5	199	57.3	102	29.4	347	100.0

7 作業内容

(1) 施設の主な活動内容

施設の主な活動内容については、「記載あり」157所（16.2%）、「記載なし」810所（83.8%）。記載のあった157所の活動内容の種類は、「1種類」54所（34.4%）、「2種類」41所（26.1%）、「3種類」43所（27.4%）、「4種類以上」が19所（12.1%）となっている（表3-12）。

表3-12 施設の主な活動内容と種類

施設の主な活動内容	「いる」施設	%	「いない」施設	%	計	%
記載あり	106	30.5	51	8.2	157	16.2
5種類	1	0.9	2	3.9	3	1.9
4種類	12	11.3	4	7.8	16	10.2
3種類	29	27.4	14	27.5	43	27.4
2種類	25	23.6	16	31.4	41	26.1
1種類	39	36.8	15	29.4	54	34.4
記載無し	241	69.5	569	91.8	810	83.8
計	347	100.0	620	100.0	967	100.0

記載のあった157所（「いる/いた施設」106所、「いない施設」51所）の施設で行われている作業内容を整理（1施設につき複数作業あり）すると、「清掃関連」（38所）、「食品製造」（37所）、「接客・販売」（36所）、「軽作業」（31所）、「組立・詰め作業」（29所）、「農業・園芸」（27所）などが比較的多くの施設が行っている作業種目である。

高次脳機能障害者の「いる/いた施設」と「いない施設」で比較すると、「いる/いた施設」は「PC入力」や「訓練」の割合が「いない施設」より高く、「農業・園芸」が低い傾向が見られる（表3-13）。

表3-13 施設の作業内容

作業内容	「いる」施設	%	「いない」施設	%	計	%
清掃関連	24	10.5	14	12.2	38	11.0
食品製造	24	10.5	13	11.3	37	10.8
接客・販売	24	10.5	12	10.4	36	10.5
軽作業	20	8.7	11	9.6	31	9.0
組立・詰め作業	21	9.2	8	7.0	29	8.4
農業・園芸	15	6.6	12	10.4	27	7.8
PC入力	8	3.5	1	0.9	9	2.6
印刷	5	2.2	3	2.6	8	2.3
分別・仕分け	5	2.2	2	1.7	7	2.0
その他	54	23.6	33	28.7	87	25.3
訓練	29	12.7	6	5.2	35	10.2
計	229	100.0	115	100.0	344	100.0

(2) 当事者の作業内容

高次脳機能障害の利用者のいる施設（347 所）のうち、当該者の作業内容欄に記載のあった施設は 302 所（87.0%）、記載無し 45 所（13.0%）。当該者の作業内容が「訓練のみ」の 19 所を除く 283 所における当該者の作業内容を整理すると、作業種類が「3 種類以上」41 所（14.5%）、「2 種類」117 所（41.3%）、「1 種類のみ」が 121 所（42.8%）となっている（表 3-14、図 3-8）。

表 3-14 当事者の作業種類

作業種類(種類)	人	%
3種類以上	41	14.5
2種類	117	41.3
1種類	121	42.8
不明	4	1.4
計	283	100.0

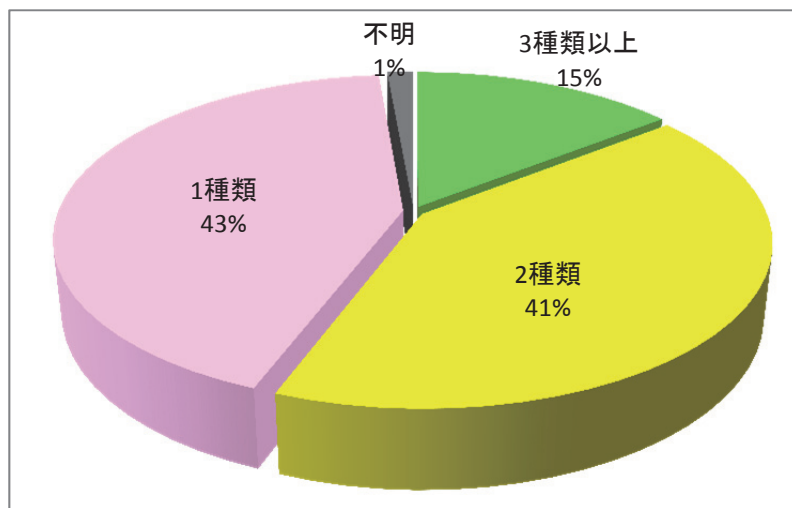


図 3-8 当事者の作業種類

具体的な作業内容は多い順に「組立・詰め作業」112 所（39.6%）、「PC 入力」63 所（22.3%）、「清掃・洗浄」56 所（19.8%）、「軽作業・簡易作業」41 所（14.5%）、「食品製造」33 所（11.7%）、「接客・販売」33 所（11.7%）、「農業・園芸」28 所（9.9%）、「分別・仕分け」23 所（8.1%）などであった（表 3-15、図 3-9）。具体的な作業内容を表 3-16 に示す。

表 3-15 作業内容

具体的作業内容	所	%
記載あり	302	87.0
組立・詰め作業	112	39.6
PC入力	63	22.3
清掃・洗浄	56	19.8
軽作業・簡易作業	41	14.5
食品製造	33	11.7
接客・販売	33	11.7
農業・園芸	28	9.9
分別・仕分け	23	8.1
印刷	8	2.8
その他	85	30.0
訓練のみ	19	
記載無し	45	13.0

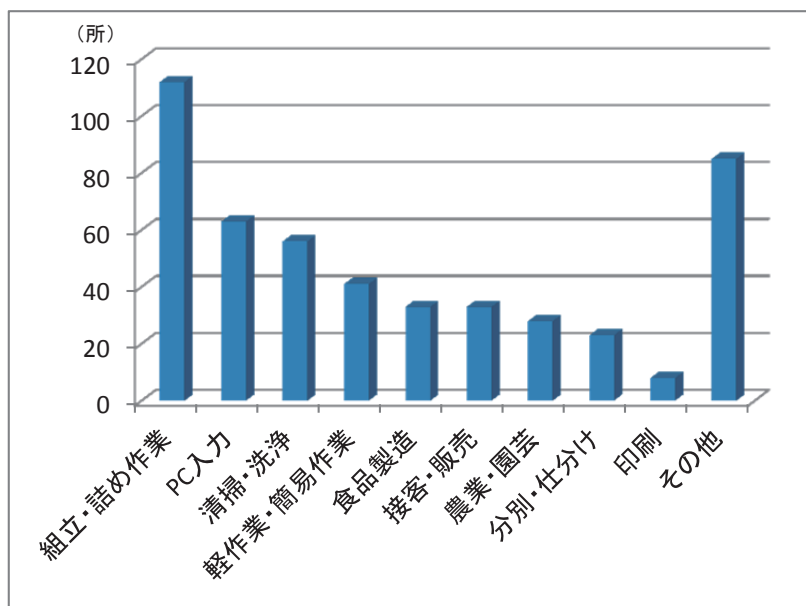


図 3-9 作業内容

表 3-16 具体的作業内容

分類	回答数	具体的な内容
簡易作業	188	
・組立作業	62	箱折り、段ボール・ねじ・プラスチック・文房具・自動車部品・家具資材・景品の組立、紙袋折り、組み立て作業、
・詰め作業	35	Tシャツ・タオル・パン・ビーズ・ペットフード・ペン・ラップ・わさび茶・菓子・海産物・干しシイタケ・梅にんにく・和菓子の詰め作業
・折り作業	9	ゴミ袋・カウンスタークロス・タオルの折り作業
・封入、封かん	21	ダイレクトメール、チラシ折込、封入、封かん、新聞紙の折り込み
・分別、仕分け	21	缶・資源ごみ、瓶、リサイクル品などの仕分け作業、郵便番号わけ
・ラベル、シール貼り	15	シール貼り、スタンプ押し、ラベル張り
・梱包、包装	14	お土産・パン・菓子・印刷物の梱包
・書類整理	11	シュレッダー、ファイリング、書類のコピーや整理
製造関係	111	
●食品製造	45	パン、うどん、クッキー、豆腐、菓子、食品加工、製麺加工、弁当製造、漬物作り、おにぎり、おでんの仕込み
・簡単な加工	10	ゴム製品・プラスチック製品・金属ナットのバリ取り、磨き作業、材料を一定の長さに切り分ける、部品加工
・軽作業	17	軽作業（部品組み立て、加工など）
・解体、分解	7	DVD解体、缶つぶし
●他製造	32	アクセサリー、エコクラフト、段ボール製品、トイレトペーパー、押し花、ペットフード、紙すき、手ぬぐい、木工、手芸、看板、線香、授産品、水引、縫製
デスクワーク	89	
●PCデータ入力	60	PC、データ入力、入力作業
●印刷	8	印刷、印刷作業、印字
●事務	7	事務作業全般、事務的处理、受注
●書類・文書等作成	7	ポスター作成、請求書作成、伝票作成、研修資料作成
●納品	4	納品、納品準備、納品補助
●発送	3	発送、発送作業、発送準備作業
清掃活動	58	
●場所の清掃	40	クリーニング、掃除、リネン作業、公園・施設・室内・トイレ・店内・、郵便局・介護施設の清掃
●物の清掃	18	ハンガー、ふきもの、食器、洗濯、洗車、電話機
接客・販売	41	
●食品の接客・販売	23	カフェ・自主製品・団子・パン・喫茶・弁当惣菜の販売、接客業務、飲食店
●他接客・販売	18	アクセサリー・授産製品の販売、店頭販売、売店、販売活動
農作業	31	花・キノコ・野菜・果実・観葉植物の栽培、農作業、農園、農業、除草作業、生育管理
ポスティング	17	カート運搬、チラシ配り、ポスティング、配送、メール便配達、物品の準備・運搬
調理	14	調理作業、調理補助、弁当の盛り付け
その他の作業	82	
・検品、チェック	9	ゴム製品・ろうそく・印刷物・製本・印刷の検品
・棚卸し、品出し、準備	7	オープン準備、スーパーの品出し、商品の陳列、棚卸
・内職	5	内職作業、キュウリネットの内職
・回収	4	古紙回収、回収業務、病院でのごみ回収
・管理	3	商品の在庫管理、顧客伝票整理
・下請け作業	3	下請け作業
・パッキング	3	パッケージング、下着などのパッキング、
・介護	2	介護補助
・ピッキング	2	ピッキング
・その他作業	24	PCセットアップ、PCのセキュリティの設定、マスキング作業、家政業務、製図、空き缶リサイクル作業、名刺作成、計量作業、仕入れの同行、スキャニング、編集業務、Tn対応
・分類不可	20	他施設への出向、様々な作業、日記での振り返り、個別スケジュール
訓練	83	
・PC訓練	28	PC入力訓練、excelやwordの練習、Mos試験対策学習
・作業実習・訓練	15	職場実習（清掃作業・リネン作業・倉庫内作業・ピッキング・仕分け）、手作業の訓練、MWS
・コミュニケーション訓練	7	SST、コミュニケーションスキル訓練
・就職・就労訓練	6	ビジネスマナー・社会生活・就労スキルの訓練
・体験活動	6	運動、絵画、手芸
・その他の訓練	21	グループワーク、講義、ディスカッション、会話練習、脳トレーニング、計算、公文式、座学、学習課題（ワークサンプル、認知課題）体力向上、日常生活の訓練、買い物訓練、発話、歩行

(3) 当該者の作業遂行状況

高次脳機能障害の利用者のいる施設（347 所）のうち、作業内容欄に記載があった施設は 291 所（複数回答）、記載無し 56 所、内容不明 47 所。複数名についての回答があった施設は利用者ごとに分けて整理した。「作業遂行に問題なし」は 6.9%と極めて少数、「慣れれば可能」は 9.1%、「確認必要」と「指示必要」と「指示と確認が必要」を合わせると 70.9%となる（表 3-17、図 3-10）。

表 3-17 当事者の作業遂行状況

当事者の作業遂行状況	回答数	%
確認必要	76	27.6
指示必要	69	25.1
指示と確認が必要	50	18.2
時間内に作業終了	36	13.1
慣れれば可能	25	9.1
作業遂行に問題なし	19	6.9
計	275	100.0

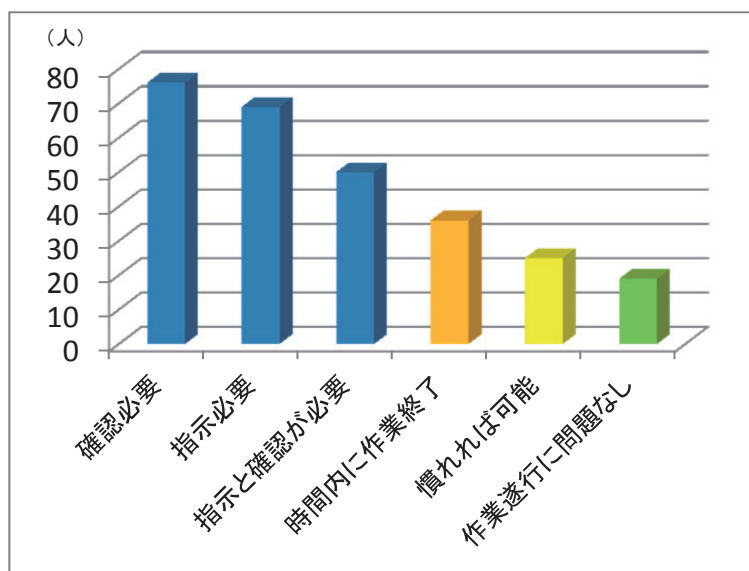


図 3-10 当事者の作業遂行状況

8 必要な配慮および環境整備

高次脳機能障害者の「いる/いた」施設で、必要な配慮、環境調整についての自由記載欄に回答のあった施設 294 所の記載内容を分類して以下に示す（重複回答あり）。

（１）本人への配慮 333 件

- ・伝え方の配慮 162 件〔視覚的な提示・説明（69）、繰り返し説明・声かけ（36）、わかりやすく伝える配慮（35）、見守り・チェック・確認（22）〕
- ・心理的配慮 60 件〔自身の気づきへの援助（29）、話を聞く・相談（14）、自尊心への配慮（11）、感情コントロールへの配慮（3）、本人の希望を尊重する（3）〕
- ・個別的な配慮 85 件〔メモ取りの促し（29）、体調への配慮（14）、記憶障害への配慮（7）、意欲の維持（7）、ツールの利用（7）〕
- ・作業提示における配慮 14 件

その他 25 件〔コミュニケーション（9）、一緒に活動する（4）、担当者を決める（3）、その他（10）〕

（２）環境への配慮 96 件〔変化の少ない環境設定（30）、わかりやすい環境設定（16）、集中できる環境設定（10）、利用者同士の関係調整（10）、過ごしやすい環境設定（10）、トラブルの起きない環境作り（5）、その他（15）〕

（３）連携支援 53 件〔家族との連携（17）、関係機関との連携（17）、職場・他利用者との連携（16）〕

（４）理解促進 42 件〔アセスメント（18）、職員の理解促進（17）、利用者・周囲の理解促進（7）〕

9 就労支援機関への意見・要望、好事例等

（１）意見・要望

就労支援機関への意見・要望等に関する自由記載欄への記載については、高次脳機能障害者の利用者が「いる」施設 347 所中 197 所（56.8%）、「いない」施設 620 所中 103 所（16.6%）と、高次脳機能障害者の支援経験のある施設からの記載が多かったが、要望と意見の割合は差がなかった（表 3-18）。

表 3-18 就労支援機関への要望、意見など

就労支援機関への意見・要望	「いる」施設		「いない」施設		合計	
	所	%	所	%	所	%
記載あり	197	56.8	103	16.6	300	31.0
要望有り	29	14.7	10	9.7	39	13.0
意見有り	125	63.5	65	63.1	190	63.3
意見・要望なし	15	7.6	9	8.7	24	8.0
不明	29	14.7	19	18.4	48	16.0
記載なし	150	43.2	517	83.4	667	69.0
計	347	100.0	620	100.0	967	100.0

要望の内容としては、「いる」施設、「いない」施設ともに「研修・勉強会の開催」「連携支援」「情報提供」などとなっている（表 3-19）。

表 3-19 要望内容

要望の内容	「いる」施設		「いない」施設		合計	
	所	%	所	%	所	%
連携支援	6	20.7	2	20.0	8	20.5
研修・勉強会	8	27.6	2	20.0	10	25.6
情報提供	6	20.7	1	10.0	7	17.9
助言・指導	2	6.9	1	10.0	3	7.7
障害特性の理解	2	6.9	1	10.0	3	7.7
好事例紹介	2	6.9	2	20.0	4	10.3
その他	3	10.3	1	10.0	4	10.3
計	29	100.0	10	100.0	39	100.0

意見の内容は、「いる」施設、「いない」施設ともに「連携支援」が多い。「いる」施設では「企業の理解」や「障害特性の理解」が比較的多いのに対し、「いない」施設では「情報提供」や「研修会・勉強会の開催」が多いのが特徴的（表 3-20）。

表 3-20 意見の内容

意見の内容	「いる」施設		「いない」施設		合計	
	所	%	所	%	所	%
連携支援	61	48.8	25	38.5	86	45.3
支援会議	10	8.0	2	3.1	12	6.3
研修・勉強会	5	4.0	8	12.3	13	6.8
情報提供	7	5.6	9	13.8	16	8.4
家族の理解	7	5.6	3	4.6	10	5.3
理解促進(啓発)	4	3.2	5	7.7	9	4.7
好事例紹介	0	0.0	0	0.0	0	0.0
その他	20	16.0	16	24.6	36	18.9
計(意見数)	114		68		182	
施設数	125		65		190	

(2) 好事例の紹介

移行支援事業所から紹介のあった好事例（19 例）の一覧表を表 3-21 に示す。『好事例』の要因としては「連携支援」11 例、「本人の意欲」4 例、「障害特性の理解」4 例、「マッチング」3 例、「家族の理解」3 例などであった。

表 3-21 好事例一覧表

事例	好事例の要因	連携支援	本人の意欲	障害特性の理解	マッチング	家族の理解	あきらめない支援	事業所の配慮
X年9月にハローワークからの紹介で面接を実施して、一般就労を果たした当施設からのメンバーについて。障害者職業センターからのジョブコーチがついて企業実習を行い、3か月で本採用になった。その間に当施設の就労支援員が同行支援をすることもあり、就労後、1か月に1度の企業訪問は就労支援員が行っていた。当施設で一般就労している人たちの集いを2か月に一度は行い、それにも参加して、状況は把握していた。昨年末、集いの場の誘いに返事もなく、欠席をしたことから、職員も気になり職場訪問することになっていた。そんな時に母親から連絡が入り、最近の本人の状態が不安定で、薬も飲んでいるのか確認できず、親の言うことも聞かない困ったことを聞いた。そこですぐに当施設就労支援員が職場に出向き、近況を聞いた。やはり、職場でパート職員とトラブルを起こしていた。そのあと、ハローワークに連絡をして、ケース会議を持つこととなった。当施設からは移行支援員2名、県リハOT1名、企業側として担当課長とパート職員さん、ハローワークから1名、障害者職業センターから3名、本人とお母様の計11名の会議となった。精神科の担当医からは薬の服用を怠っていて精神症状が出ていることは前もって先生と連絡を取っていたので分かっていた。このケース会議で本人の働きたい意思を確認して、そのためには精神科医の指示には従い薬の服用を約束して、働き続けることで会議を終えた。定期的にうちの就労支援員が訪問して、皆さんに伝えることになっている。	本人の意思の確認 連携支援	●	●					
当事業所の利用者であり、一般就労へ強い思いをもっておられた方で、ニーズを聞き取りながら、事業所内での訓練を行っていました。準備が整った時点で、求職活動を行い、ナカボツやハローワーク、地域の職業センターと協力して行った結果無事就職することができました。就職後は、私もJCとして、定着支援に入り、見えてきた課題をカウンセラーとともに解決しながら、取り組んでまいりました。	本人の意欲 機関連携	●	●					
求職活動を利用者の地元で行う事となり、地元地域の就労相談事業所に相談、高次脳機能障害及び本人の障害特性について説明に出向き、就労継続A型や事業での実習を数件体験。就労適性を考えたり支援者側の理解を深めてもらうきっかけとなった。その地域、地域の力量にも左右されるが、今回は拠点支援機関が良好に連携し就労につなげられたケースだと考える。	障害特性の理解 機関連携	●		●				
高次脳機能障害の特徴(感情コントロールの難しさやこだわりの強さ、自己評価と実際のギャップ、作業スピード、ぼーっとしてしまうなど)があり、意欲もなく就職する事が難しい状況でした。日々の支援の中、作業訓練を通して少しずつ成長、改善していく事が出来、意欲を引きだしながら、就職に向けて活動していく中で、実習を通し視野を広げ本人のやりたい事と向いている仕事をマッチングする事ができ関係機関の協力を得ながら当事業所を利用してから5年7か月かかりましたが、就職に結びつける事ができました。	マッチング 機関連携	●			●			
一名完全復職に近い形で復職した方がいた。通所開始時より紹介していただいた相談機関と早い時期より連携を取り、定期的(3ヶ月に1回程度)に打ち合わせを行っていったが、何よりもご家族の理解と協力というのが不可欠であった。現在の様子は復職当初は産業医さんの意見により1ヶ月は制限勤務だったが復職して6ヶ月の定着を終わろうとしているが、現在は営業の補佐にまで可能になり、9:00~18:00の通常勤務になっているが今後のご家族の心配として定着支援後の相談機関がないのが心配であるとのことであったので定着支援ほどできないが相談先として当事業所が任っていくという事にした。	連携支援 家族の理解と協力	●				●		
左一上肢、下肢麻痺(脳梗塞)障害により、他事業所を経て利用開始。1年3ヶ月の訓練により、事務補助として、独立行政法人へ就職が決定した。パソコンの訓練を通じてスキルアップをした事が就労へと繋がった。その中で、就労支援センターとの連携もその役割があったと考えます。	訓練と連携	●						
元々通っていた、リハビリセンターのジョブコーチと当事業所のジョブコーチが連携をして、実習機関中に毎日どちらのジョブコーチが入ることにより、いろんな視点からのアドバイスができ、就職につながった。	機関連携	●						

※ 太字は「好事例の要因」カ所を示す

事例	好事例の要因	連携支援	本人の意欲	障害特性の理解	マッチング	家族の理解	あきらめない支援	事業所の配慮
高次脳機能障害の方を当施設継続Bのパート職員として雇用しています。カフェで働く利用者さんの支援者として一緒に接客をしながら見守りを担っています。週3日、10:00～15:00、仕事内容は全く問題がなく、一般に高次脳機能障害に見られる症状はなく安心して見ていられる方です。課題があるとすれば細部に気が付き改善されないことが心配でストレスになり痩せてしまうということです。 主治医、家族、リハセンター等連携を取り、長く働いてもらえるよう、ご本人のストレス軽減のため、職員が声をかけをしたり、発言を求めたりしています。	きめ細かな配慮 連携支援	●						
事例：現在、交通事故による高次脳機能障害の男性(20才)に関しては、 生活支援センター、就労支援センターと情報を共有 しながら、交代で当時業所での仕事の様子を見学し、支援を行っている。	機関連携(情報共有)	●						
地元出身の高次脳機能障害が市内の 就労移行事業所と地域の就学・生活支援センターとの連携 により地元の郵便局へ就職(職種-事務(パソコン入力))できた。	機関連携	●						
当法人で設置している障害者就業・生活支援センターからの紹介で、高次脳機能障害と思われる精神障害者保健福祉手帳を申請中の方をパート職員として雇用しています。高次脳機能障害は様々なケースがあるため、 関係機関から事前の情報が詳細に提供されると就労移行支援や就労にスムーズにいけるのではないのでしょうか。	機関連携(情報共有)	●						
全社員の方に集まってもらい、本人の特性について話をしました。そのことと本人の頑張りのあり、現在も働かれており、11年同じ所にいます。	障害特性の理解 本人の努力		●	●				
ハローワークの合同面接会に自分で行き、面接をうけて採用され、ジョブコーチの支援をうけながら仕事を継続している方がいた。 本人の仕事に対する意欲がもともと高く、自分の障害特性(忘れてしまう、こだわりが強い。など)をよく理解していたため、メモを取る習慣が身についており、職場にもその特性を自分で説明。理解を得られていることが仕事の継続につながっていると思われます。	本人の意欲 障害特性の理解		●	●				
上記の欄にも書いたことですが、ジョブコーチがいると就職先で安心して働けると本人は話しています。ジョブコーチつきの期間、一番仕事が続いたともおっしゃっていました。実習先での出来事ですが、周囲から見た本人の行動が「何かおかしい?」と感じる場面があり、現場作業員が不信を抱くことがありました。その時は本人の抱える特性について、伝えることなく、ただ福祉施設から来た人で何か障害を持っている程度の認識だったと思います。その一件で誤解があつてはお互いが取り組みにくくなると感じ、 この方の特性について現場作業員に話をしたところ、理解を示して頂き、今では見守ってくれている次第です。	周囲(同僚)の理解			●				
脳出血後遺症(てんかん)の方が一名ありましたが通所開始時点で運動麻痺や人格変容等みられず大変意欲や思いやりのある人でした。訓練では物覚えが苦手なハンデもありましたが体力向上と栄養バランスにつき普段より 家族の理解・支援も手厚く、1年半程で清掃パートに就職を叶えました。就職のマッチング はとても重要であることをスタッフとして認識しました。	家族の理解 マッチング				●	●		
地域職業センターのジョブコーチ支援を活用して、高次脳の方が保育園での清掃など勤務担当として就労できた事例。(保育園内の写真を撮りツールを作成、 用務プログラムの内容検討、作業内容の検討 など)	職務選定と内容検討				●			
就労への焦りが強く、病識もなかったため、イライラが強くなった。支援機関でしっかりと、評価してもらい、疲れると、無理な動きをしよう、疲れない様な生活を 家族とともに支える事、くり返し本人にも伝え、説得する根拠を得たので、 少しづつイライラ爆発・物を壊す等の行為は減ってきている。	本人・家族の理解					●		
地元支援者は、生活の自立をすすめ、就職をさがすことを拒んだ。就労移行支援事業(当センター)で、十分訓練した者であった。結果、地元の 就労継続Aで採用 となった。実習までした上で採用となった者であった。地元の支援者の方も徐々に理解を示し、協力していただいています。	あきらめない支援						●	
就労支援期間内に作業遂行状況を発症前と比較し、 事業所で配慮 した点を確認し、復職、継続に至った。	事業所の配慮							●

※ 太字は「好事例の要因」カ所を示す

第5節 まとめ

1 調査対象施設

- ・平成24年9月現在、身体障害者及び精神障害者を支援対象とする全国の就労移行支援事業所1839所を対象として、高次脳機能障害者の利用実態を調査した。
- ・967所から回答を得た（回収率53.2%）。
- ・回答者はサービス管理責任者23.8%、施設長16.4%、管理者15.7%など。
- ・併設サービス内容としては、就労継続支援B型が684所（70.7%）と多く、就労継続支援A型は103所（10.7%）と少ない。

2 利用実態

- ・高次脳機能障害者を受け入れ、支援経験のある就労移行支援事業所は35.9%と少ない。
- ・支援実績のある施設347所を利用した高次脳機能障害者は760人（1施設平均2.2人）。

3 働き方と賃金

- ・雇用契約のある働き方をしている者は2.9%と極めて少数。賃金は月額平均8.3万円。
- ・雇用契約はないが、工賃支給のある者は66.0%と多いが、工賃は月額平均2.0万円。
- ・雇用契約がなく、工賃支給のない者が15.3%、その他・不明が15.9%。

4 作業内容

- ・当事者の具体的作業内容は、「簡易作業（組立・詰め・折り作業、封入・封かん、分別・仕分け、ラベル・シール貼り、梱包・包装、書類整理）」「製造関係（食品製造、その他製造）」「デスクワーク（PCデータ入力、印刷、事務、書類・文書作成、納品、発送）」「清掃活動（場所の清掃、物の清掃）」「接客・販売」「農作業」「ポスティング」「調理」など

5 作業遂行状況

- ・「作業遂行に問題なし」は6.9%と極めて少数、「慣れれば可能」は9.1%、「確認必要」「指示必要」「指示と確認が必要」を合わせると70.9%となる。

6 必要な配慮および環境整備

- ・本人への配慮333件、環境への配慮96件、連携支援53件、障害特性の理解促進42件。
- ・本人への配慮には、「伝え方の配慮（視覚的提示、繰り返し説明、見守り・チェックや確認）」「心理的配慮（気づきへの援助、話を聞く・相談にのる、自尊心への配慮、感情コントロールへの配慮、本人の希望を尊重する）」「個別的配慮（メモ取りの促し、体調への配慮、記憶障害への配慮、意欲の維持、ツールの利用）」などがある。
- ・環境への配慮には、「変化の少ない環境設定」「わかりやすい環境設定」「過ごしやすい環境設定」「集中できる環境設定」「利用者同士の関係調整」などがある。

7 就労支援機関への意見・要望

- ・ 支援経験のある施設からは 56.8%、支援経験のない施設からは 16.6%の施設から回答あり。
- ・ 要望としては、支援経験のあり・なしに関係なく、「研修・勉強会の開催」「連携支援」「情報提供」などがあげられている。
- ・ 意見としては、支援経験のあり・なしに関係なく「連携支援」が多いが、支援経験ありでは「企業の理解」「障害特性の理解」が比較的多いのに対し、支援経験なしでは「情報提供」「研修・勉強会」が多い。
- ・ 好事例として紹介された 19 事例の特徴として、「連携支援」が 11 事例に、「本人の意欲」が 4 事例に、「障害特性の理解」が 4 事例に、「マッチング」が 3 事例にみられた。

第4章

本人調査

第4章 高次脳機能障害者の就労実態調査

第1節 目的

家族会に所属する高次脳機能障害者の協力を得て、高次脳機能障害者ご本人を対象に、“働き方”の現状に関する実態を把握することを目的とする。

第2節 方法

1 調査時期

平成25年1月。

2 調査対象

日本脳外傷友の会（JTBJA）および東京高次脳機能障害協議会（TKK）等の家族会に所属する高次脳機能障害者のうち、各家族会の代表者を介して調査協力に同意の得られた当事者、計1827名。

3 調査方法

日本全国の家族会代表者を介した郵送アンケート調査。

①NPO法人日本脳外傷友の会（JTBJA）の正会員団体と準会員団体、および東京高次脳機能障害協議会（TKK）

所属団体の代表者にメールにて調査協力を依頼

②調査協力の了解が得られた代表者から、各団体に所属する会員の協力可能者の人数報告

③各団体の代表者宛に、協力可能人数分のアンケート調査用紙一式（NPO法人日本脳外傷友の会理事長およびTKK代表からの調査協力依頼文、調査担当者からの調査協力依頼文、調査票A、調査票B、調査票A、Bの説明文、返信用封筒）を送付し、会員個人宛の送付を依頼した

④記入した調査用紙を返信用封筒に入れ、調査担当者宛に送付

4 調査内容（調査票参照：巻末資料4-1）

調査票Aと調査票Bの2種類の調査票を用意した（図4-1）。調査票Aは雇用労働者用（雇用契約のある働き方）で、質問項目は問1～問15と2次調査への協力の可否からなる（表4-1a）。調査票Bは福祉的就労者（雇用契約のない働き方）および非就労者用で、質問項目は問1～問10と2次調査への協力の可否からなる（表4-1b）。問1は「居住している都道府県」、問2は個人の基本情報（性別、年齢、学歴、障害者手帳、原因疾患、受傷後期間）、問3は日常生活にみられる高次脳機能障害の程度、問4は他の人から指摘される高次脳機能障害の症状で、ここまでは調査票A、Bに共通の設問となっている。

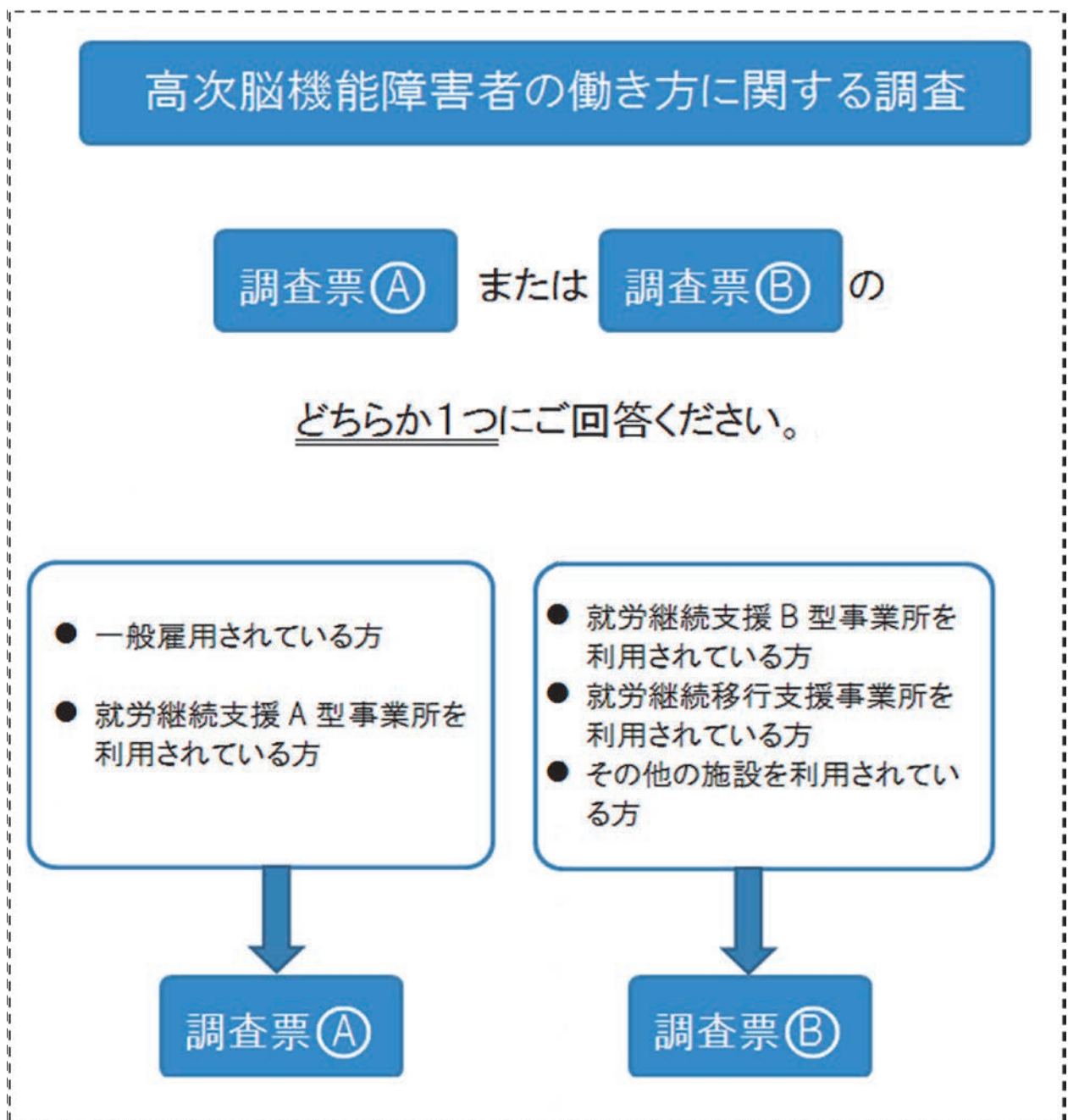


図 4-1 調査票 選択基準

調査票 A では、問 5 で採用形態（一般雇用・障害者雇用）を、問 6 で入職形態（新規・復職）を、問 7 で通勤方法を、問 8 で雇用形態（契約期間、身分、勤務時間、基本賃金、賞与、社会保険、雇用保険）を、問 9 で業務内容と業務の進め方を、問 10 で就労継続に就いての见解を、問 11 で賃金についての见解を尋ねた。問 12～15 は、職務遂行に際しての配慮などについての自由記述欄とした（表 4-1a）。

調査票 B では、問 5 で通所方法を、問 6 で工賃の有無と金額を、問 7 で今後の希望を尋ねた。問 8～10 は現在の過ごし方についての意見を自由記述方式で求めた（表 4-1b）。

表 4-1a 調査票 A の質問項目

問 1	居住の都道府県、勤務先（事業所名）または利用施設名			
問 2	本人の基本情報 【性別】【生年月日】【学歴】【手帳種類】【原因疾患】【受傷後期間】			
問 3	仕事や日常生活で困っていること 各種症状(15項目)について、3件法で回答			
		1. ほとんどない	2. たまにある	3. よくある
問 4	高次脳機能障害を、他人から指摘されたことがある		自由記述（ ）	
問 5	採用条件		1. 障害者雇用	2. 一般雇用
問 6	就職形態		1. 以前から継続	2. 新たに就職
			3. その他（ ）	
問 7	事業所への通勤方法 1. 徒歩 2. 自転車 3. バイク 4. 自動車 5. 公共交通機関 6. 家族等が同行(送迎) 7. その他（ ）			
問 8	勤務条件 【契約期間】【雇用形態】【勤務時間】【給与】【社会保険】【雇用保険】			
問 9	所属部署	記述（ ）		
	業務内容	記述（ ）		
	業務の進め方	記述（ ）		
問 10	現在の事業所（施設）で、働きたいか？ 1. 同じ仕事を続けたい 2. 違う仕事に変わりたい(配置転換) 3. 転職したい 4. 辞めたい 5. その他（具体的に ）			
問 11	今の賃金に満足していますか	1. 満足	2. 不満	3. どちらともいえない
問 12	現在の職場で、特別に配慮されていること	自由記述（ ）		
問 13	現在の職場で、配慮して欲しいこと	自由記述（ ）		
問 14	今後、仕事を続ける上で、習得したいこと	自由記述（ ）		
問 15	仕事をする上での悩み	自由記述（ ）		
本調査後、2次調査を実施する予定でございます。ご協力をお願いしてもよろしいでしょうか。				
	1. 協力してもよい（氏名： 住所： 連絡先電話番号： ）			
	2. 協力は不可			

表 4-1b 調査票 B の質問項目

問 1	居住の都道府県、勤務先（事業所名）または利用施設名			
問 2	本人の基本情報 【性別】【生年月日】【学歴】【手帳種類】【原因疾患】【受傷後期間】			
問 3	仕事や日常生活で困っていること 各種症状(15項目)について、3件法で回答			
		1. ほとんどない	2. たまにある	3. よくある
問 4	高次脳機能障害を、他人から指摘されたことがある		自由記述（ ）	
問 5	施設への通所方法 1. 徒歩 2. 自転車 3. バイク 4. 自動車 5. 公共交通機関 6. 家族等が同行(送迎) 7. その他（ ）			
問 6	賃金（工賃）	1. 支払われていない	2. 支払われている(月 円)	
問 7	現在の施設の利用を、続けたいか？ 1. 同じ施設の利用を続けたい 2. 違う施設に変わりたい 3. 就職したい 4. その他（具体的に ）			
問 8	現在の施設で、特別に配慮されていること	自由記述（ ）		
問 9	現在の施設で、配慮して欲しいこと	自由記述（ ）		
問 10	今後、就職するために、必要な支援や習得したいこと	自由記述（ ）		
問 15	仕事をする上での悩み	自由記述（ ）		
本調査後、2次調査を実施する予定でございます。ご協力をお願いしてもよろしいでしょうか。				
	1. 協力してもよい（氏名： 住所： 連絡先電話番号： ）			
	2. 協力は不可			

第3節 結果

1 調査票 A と調査票 B の回答者 (N=745)

1827 名に調査票を配布し、745 名から回答を得た（回収率 40.8%）。調査票 A の回答者（以下 A 群）が 208 名（27.9%）。調査票 B の回答者が 537 名（72.1%）で、うち賃金あり（以下 B1 群）が 283 名（38.0%）、賃金なし（以下 B2 群）が 254 名（34.1%）であった（表 4-2、図 4-2）。

表 4-2 回答者数

働き方	人数	%
A群：雇用就労群	208	27.9
B1群：賃金あり群	283	38.0
B2群：賃金なし群	254	34.1
計	745	100.0

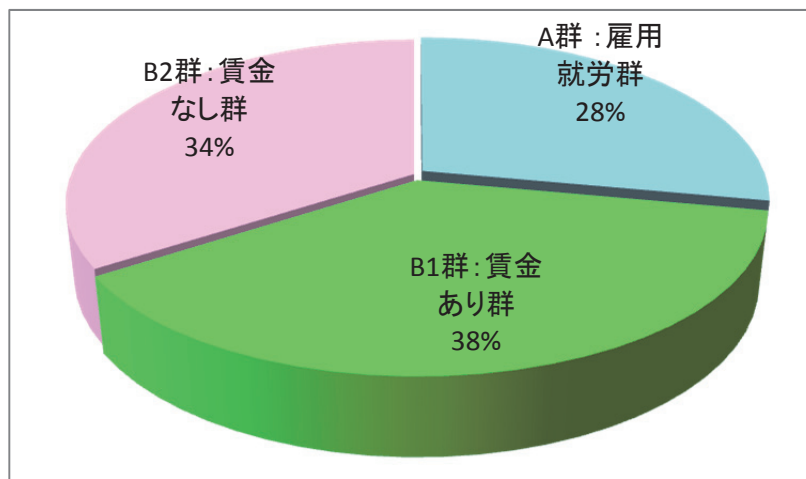


図 4-2 回答者数

(1) 基本情報（回答者全体：N=745）

ア 性別・年代別分布

性別は男性 604 人（81.8%）、女性 135 人（18.1%）、不明 6 人（0.8%）。年齢は平均 43.2±13.4 歳。年代分布は 20 歳代～60 歳前半（就労年齢層）が全体の 89.4%を占める（表 4-3、図 3-3）。

表 4-3 性別・年齢分布

年代	男	女	不明	計	%
10歳代	13	2		15	2.0
20歳代	64	32		96	12.9
30歳代	168	43	1	212	28.5
40歳代	143	33	2	178	23.9
50歳代	104	10	1	115	15.4
60歳代前半	59	6		65	8.7
60歳代後半	27	2		29	3.9
70歳代	13	4		17	2.3
不明	13	3	2	18	2.4
計	604	135	6	745	100.0

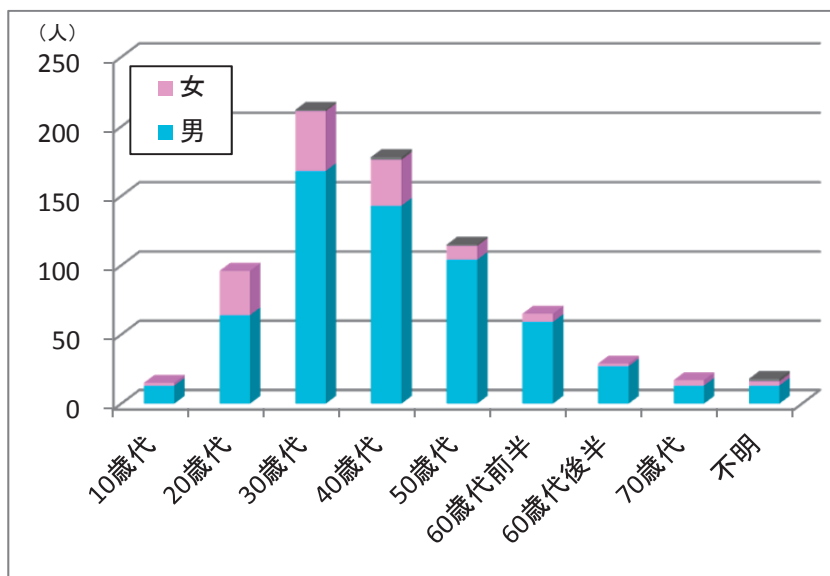


図 4-3 性別・年齢分布

イ 障害者手帳

「手帳所持者」が 685 人 (91.9%)、「手帳なし」が 47 人 (6.3%)、「不明」が 13 人 (1.7%)。手帳種類は、「身体のみ」265 人 (35.6%)、「精神のみ」250 人 (33.6%)、「精神＋身体」134 人 (18.0%) などとなっており、精神と身体がほぼ同数であった (表 4-4、図 4-4)。

表 4-4 障害者手帳所持状況

障害者手帳	人数	%
身体のみ	265	35.6
精神のみ	250	33.6
身体＋精神	134	18.0
身体＋精神＋知的	6	0.8
療育 のみ	10	1.3
身体＋知的	13	1.7
精神＋知的	7	0.9
手帳なし	47	6.3
所持 不明	13	1.7
計	745	100.0

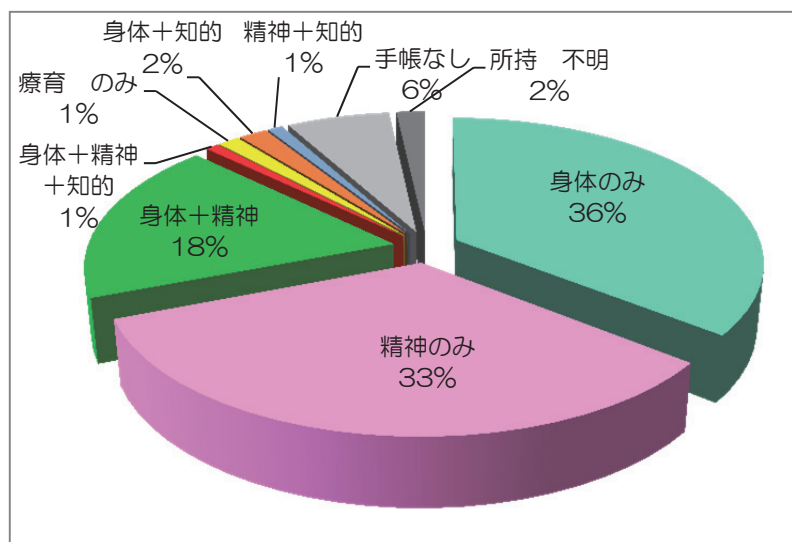


図 4-4 障害者手帳所持状況

ウ 受傷原因

受傷原因は、「脳外傷」が 472 人 (63.4%)、「脳血管障害」が 180 人 (24.2%)、「脳腫瘍」が 19 人 (2.6%)、「低酸素脳症」が 15 人 (2.0%) などであり、脳外傷が多数を占めるが、これは調査対象として日本脳外傷友の会の会員が多かったことによる (表 4-5、図 4-5)。

表 4-5 受傷原因

受傷疾患	人数	%
脳外傷	472	63.4
脳血管障害	180	24.2
脳腫瘍	19	2.6
低酸素脳症	15	2.0
その他	40	5.4
不明	19	2.6
計	745	100.0

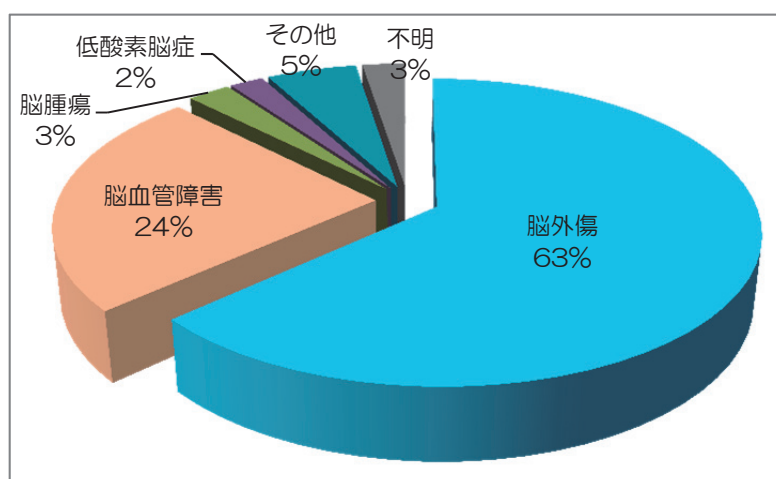


図 4-5 受傷原因

エ 受傷後期間

受傷後「5年以上」が592人（79.5%）、「3～5年」が20人（9.6%）、「1～3年」が15人（7.2%）、「1年未満」は5人（0.7%）となっており、5年以上が約8割と多数を占める。（表4-6、図4-6）。

表4-6 受傷後期間

受傷後期間	人数	%
1年未満	5	0.7
1年以上～3年未満	66	8.9
3年以上～5年未満	73	9.8
5年以上	592	79.5
不明	9	1.2
計	745	100.0

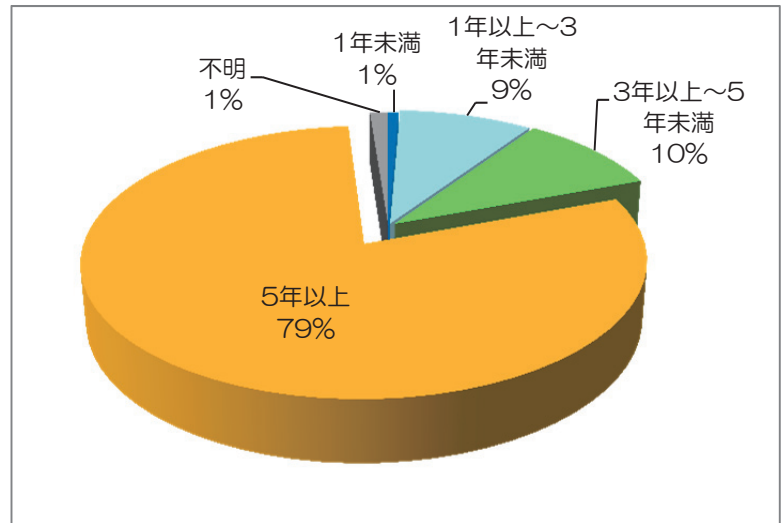


図4-6 受傷後期間

(2) 障害特性

日常生活や仕事を遂行する際の問題点として、どの程度困っているかを3段階（よくある、たまにある、ほとんどない）で尋ねた結果を表4-7に示す。各項目の{「よくある」+「たまにある」}との回答が多い順に並べて図示したものが図4-7である。

表4-7 障害特性（日常生活や仕事を遂行する際の問題点）

	日常生活や仕事を遂行する際の問題点	よくある	たまにある	ほとんどない	未回答
1	新しいことを覚えるのが難しい	408	229	85	23
2	同じことを何度も質問されると言われる	285	272	158	30
3	作業がなかなか進まないと言われる	225	238	226	56
4	作業に集中できず、すぐに中断してしまう	176	199	321	49
5	何の目的で行動しているのか、分からなくなる	178	247	280	40
6	新しいことや問題に直面すると混乱し、対応策が考えつかない	309	251	145	40
7	失敗に気づかず、指摘されることが多い	201	311	179	54
8	問題が起きた時に、すぐに誰かをたよってしまう	237	213	228	67
9	我慢ができない	204	249	255	37
10	他人に注意されると、つい怒ってしまう	169	279	259	38
11	考え方や作業内容の変更が必要な場合に、	210	230	241	64
12	促されるまで、仕事に取りかかれないことがある	163	205	312	65
13	同じ姿勢で長時間座っていることが難しい	164	186	350	45
14	仕事中にうとうと眠ってしまう	63	152	460	70
15	職場の人間関係がうまくいかない	120	242	281	102

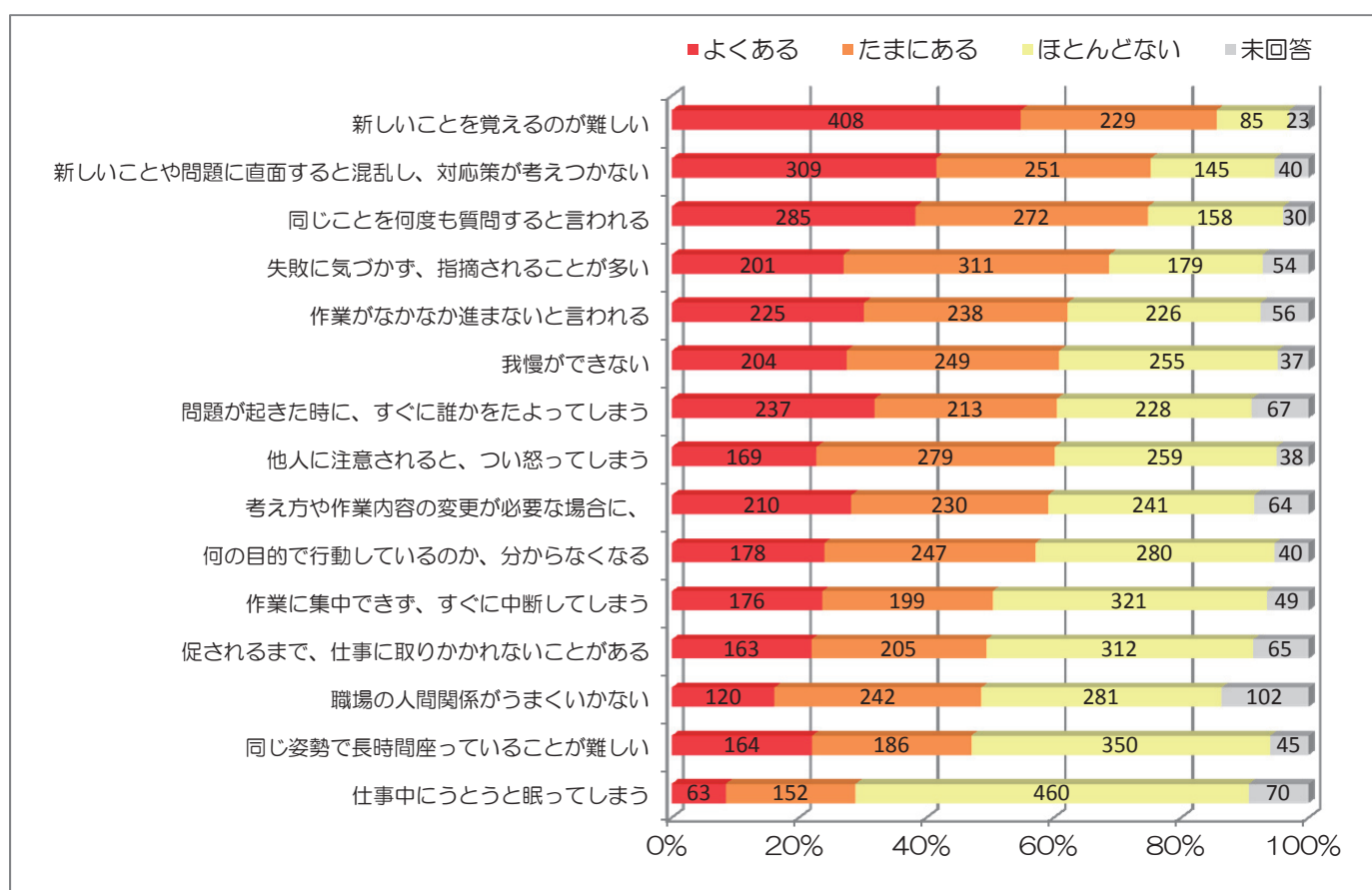


図4-7 障害特性（日常生活や仕事を遂行する際の問題点）

2 調査票 A の回答者（A 群；N=208）

（1）基本情報

ア 性別・年代分布

性別は男性 168 人（80.8%）、女性 38 人（18.3%）、不明 2 人（1.0%）。年齢は平均 41.9±11.0 歳。年齢分布は 20 歳代～60 歳前半（就労年齢層）が全体の 97.1% を占める（表 4-8、図 4-8）。

表 4-8 性別・年代別分布

年代	男	女	不明	計	%
10歳代	0	0		0	0.0
20歳代	22	9		31	14.9
30歳代	47	13		60	28.8
40歳代	48	13		61	29.3
50歳代	34	1	1	36	17.3
60歳代前半	9	1		10	4.8
60歳代後半	4	0		4	1.9
70歳代	0	0		0	0.0
不明	4	1	1	6	2.9
計	168	38	2	208	100.0
%	80.8	18.3	1.0	100.0	

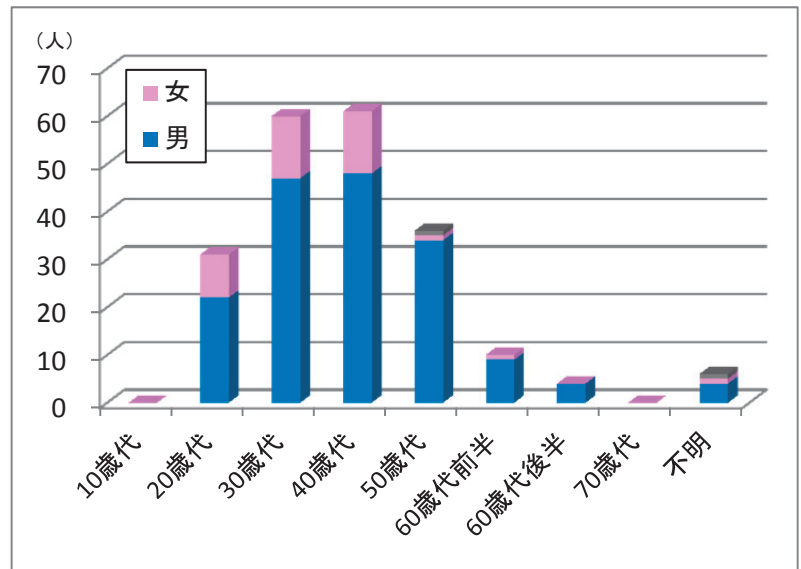


図 4-8 性別・年代別分布

イ 障害者手帳

「手帳所持者」が 190 人（91.3%）、「手帳なし」が 14 人（6.7%）、「不明」が 4 人（1.9%）。手帳種類は、「身体のみ」63 人（30.3%）、「精神のみ」99 人（47.6%）、「精神＋身体」24 人（11.5%）などとなっており、精神障害者保健福祉手帳所持者が 126 名（60.6%）と多くなっている（表 4-9、図 4-9）。

表 4-9 障害者手帳所持状況

障害者手帳	人数	%
身体のみ	63	30.3
精神のみ	99	47.6
身体＋精神	24	11.5
身体＋精神＋知的	1	0.5
療育のみ	1	0.5
身体＋知的	0	0.0
精神＋知的	2	1.0
手帳なし	14	6.7
所持不明	4	1.9
計	208	100.0

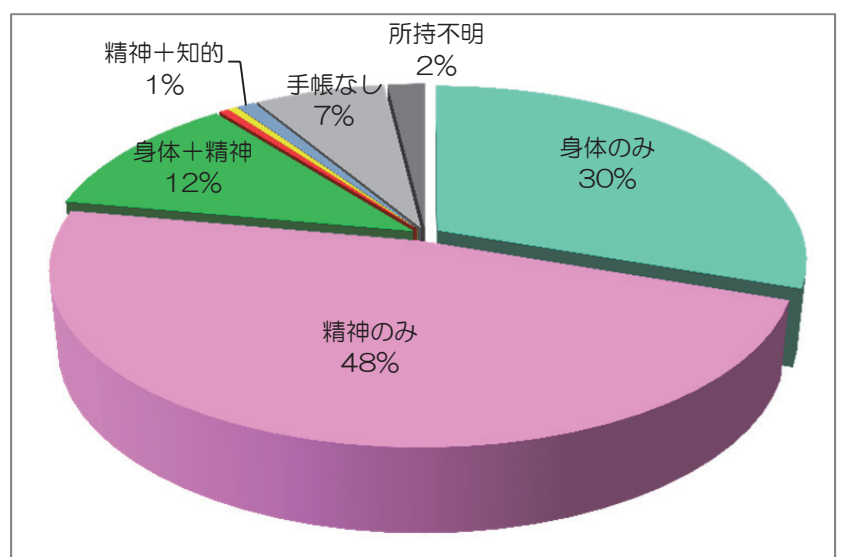


図 4-9 障害者手帳所持状況

ウ 受傷原因

高次脳機能障害の受傷原因は、「脳外傷」が130人（62.5%）、「脳血管障害」が52人（25.0%）、「脳腫瘍」が6人（2.9%）、「低酸素脳症」が4人（1.9%）などであり、脳外傷が多数を占める（表4-10、図4-10）。

表 4-10

受傷原因	人数	%
脳外傷	130	62.5
脳血管障害	52	25.0
脳腫瘍	6	2.9
低酸素脳症	4	1.9
その他	9	4.3
不明	7	3.4
計	208	100.0

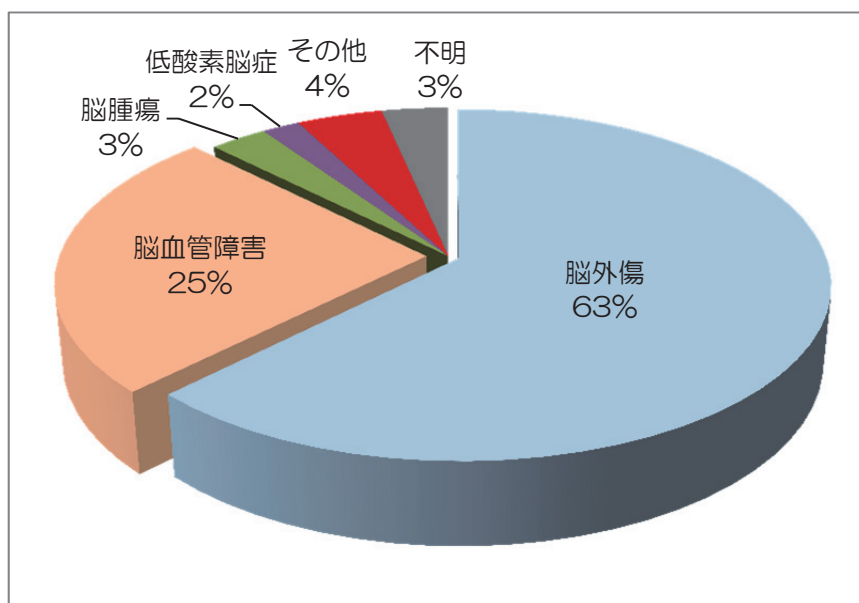


図 4-10 受傷原因

エ 受傷後期間

受傷後「5年以上」が169人（81.3%）、「3～5年」が20人（9.6%）、「1～3年」が15人（7.2%）、「1年未満」は0人となっており、5年以上が8割以上と多数を占めている。（表4-11、図4-11）。

表 4-11 受傷後期間

受傷後期間	人数	%
1年未満	0	0.0
1年以上～3年未満	15	7.2
3年以上～5年未満	20	9.6
5年以上	169	81.3
不明	4	1.9
計	208	100.0

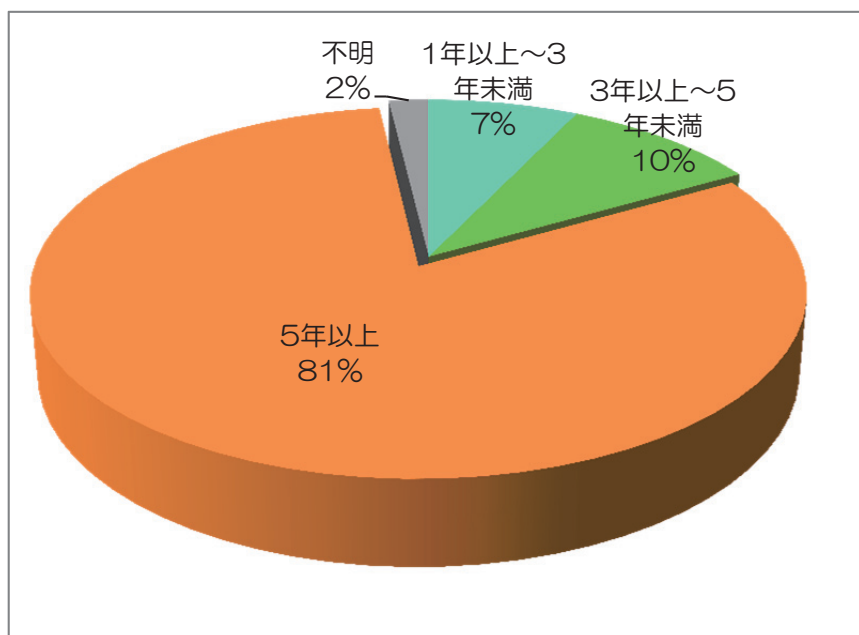


図 4-11 受傷後期間

（２）障害特性

ア 障害特性の傾向

日常生活や仕事を遂行する際の問題点として、どの程度困っているかを３段階（よくある、たまにある、ほとんどない）で尋ね、15項目を「よくある」＋「たまにある」の回答が多い順に並べた（表 4-12、図 4-12）。

表 4-12 障害特性（日常生活や仕事を遂行する際の問題点）

	日常生活や仕事を遂行する際の問題点	よくある	たまにある	ほとんどない	未回答
1	新しいことを覚えるのが難しい	89	85	33	1
2	同じことを何度も質問されるとされる	56	89	62	1
3	作業がなかなか進まないと言われる	36	75	92	5
4	作業に集中できず、すぐに中断してしまう	20	50	134	4
5	何の目的で行動しているのか、分からなくなる	21	73	111	3
6	新しいことや問題に直面すると混乱し、対応策が考えつかない	73	79	54	2
7	失敗に気づかず、指摘されることが多い	41	91	73	3
8	問題が起きた時に、すぐに誰かをたよってしまう	44	61	98	5
9	我慢ができない	33	68	104	3
10	他人に注意されると、つい怒ってしまう	31	80	94	3
11	考え方や作業内容の変更が必要な場合に、	39	74	92	3
12	促されるまで、仕事に取りかかれないことがある	19	51	133	5
13	同じ姿勢で長時間座っていることが難しい	32	41	132	3
14	仕事中にうとうと眠ってしまう	15	30	161	2
15	職場の人間関係がうまくいかない	28	70	106	4

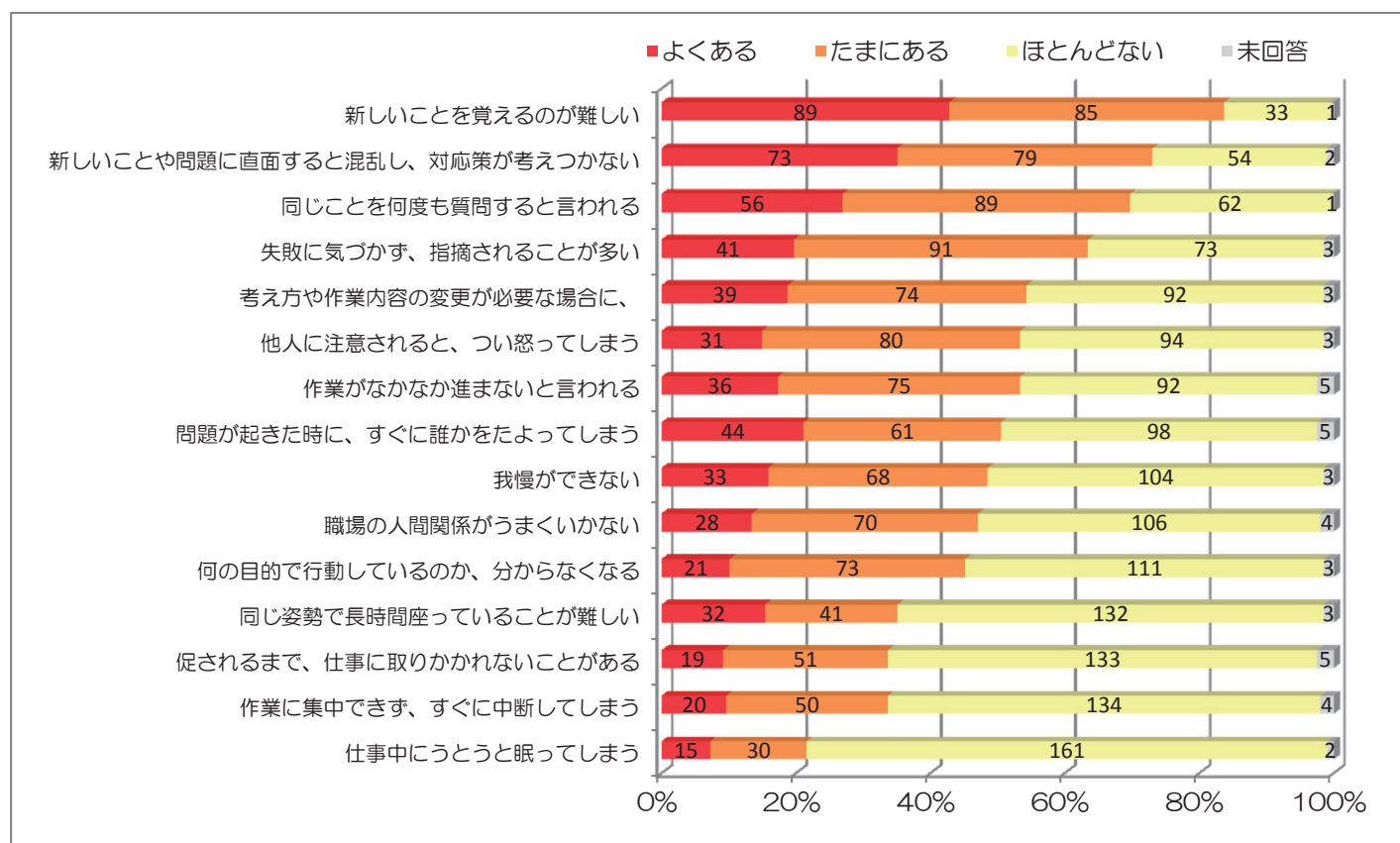


図 4-12 障害特性（日常生活や仕事を遂行する際の問題点）

イ 他者からの指摘

高次脳機能障害の症状について、自分では気が付かなかったことを他人から指摘されたことがある人は、208人中53人(25.5%)、なし5人(2.4%)、記載がなしの不明が150人(72.1%)と多い(表4-13、図4-13)。

表4-13 他者からの指摘

他者からの指摘	人数	%
あり	53	25.5
なし	5	2.4
記載なし(不明)	150	72.1
計	208	100.0

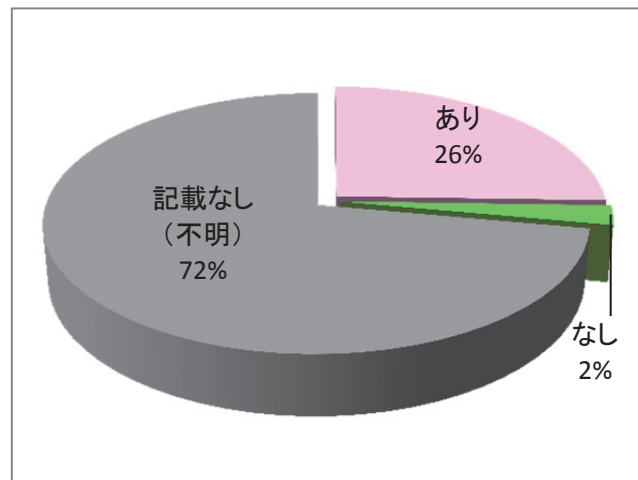


図4-13 他者からの指摘

指摘のあった回答内容(57件)を障害特性ごとに分類し、具体的な内容を一覧表で示す(表4-14)。

「記憶障害」(18件)や「社会的行動障害」(15件)が多い。

表4-14 指摘内容

分類	回答数	具体的な内容
注意障害	5	「反応が遅いと言われる」「ボーとしている、話を聞かない」「工作中、ボーと立っている時があると上司から聞きました。」「自分は出来たと思っていたら、抜けミスが出たとき」「仕事を行うと高次脳の障害(記憶力、注意力)があると自覚できる」
記憶障害	18	
物忘れ	7	「物忘れが激しい」「忘れ物が多い」「言われたことをよく忘れる」「メモを取るよう言われた」「物忘れ対策(メモをとる)」「すぐ忘れる」「忘れたらいけないことを忘れる」
繰り返す	4	「同じ事をよく言う」「同じ話を何回も話す」「同じ会話を何度もするとと言われる」「同じことを何度も言う」
記憶困難	1	「新しいことを覚えるのが難しい」
その他	6	「仕事を行うと高次脳の障害(記憶力、注意力)があると自覚できる」「道に迷う」「正しいと思って行っている事を間違っているとと言われることがある。思い込みで記憶違いをよく指摘される。」「記憶障害」「何度もあるが、覚えていない」「記憶力低下・同時に遂行困難」
遂行機能障害	6	「時間に遅れたり、早すぎたりするとされた」「仕事の段取りが出来ないとされた」「悩むとフリーズしてしまう」「促し・点検・訂正・追加」「順を追った説明が必要」「記憶力低下・同時に遂行困難」
社会的行動障害	15	
感情コントロールの低下	6	「感情のコントロールが下手」「感情が激しい、浪費」「不機嫌なことがあると顔に出る」「我慢できずに怒って、とんでもないことを言ったり、行動することがある」「落ち着きがない、怒りやすい、ギャップが激しい」「大声を張り上げてしまう時がある」
こだわり	5	「こだわり」「こだわりが強い2」「こだわりが強いので自分流になることが多い」「応用性がない」
その他	3	「ウソをつく、買い食い」「べらべらしゃべって、周りからうるさいと言われた」「一度もめた相手と上手くつきあえない」「自分自身の行動」
その他の症状	13	
失語症	3	「失語症があり他者との会話が難しい時がある」「失語症で相手とコミュニケーションをとれない部分がある」「話し方(主語が抜ける、いつ、どこで、だれが、どうして、どうなった、1～2抜ける)」
着衣失行	1	「着衣失行」
半側空間無視	3	「左半側無視」「左側があまり見えないと言われた」「体調不良の時、体が左に傾く」
病識欠如	4	「自分ではあんまり障害について理解できていない様子」「本人は自覚なし」「本人の自覚がない」「プラス思考すぎる、立ち直りは早い」
その他	2	「普通の人より疲れやすいこと」「JC支援」
特になし	5	「特になし3」「なし2」

(3) 職業情報

ア 採用形態

就職および復職する際の採用枠の形態として、「障害者雇用」144人(69.2%)、「一般雇用」47人(22.6%)、その他12人(5.8%)。その他には「自営業」4人、「アルバイト」3人など(表4-15、図4-14)。

表4-15 採用形態

採用形態	人数	%
障害者雇用	144	69.2
一般雇用	47	22.6
その他	12	5.8
不明	5	2.4
計	208	100.0

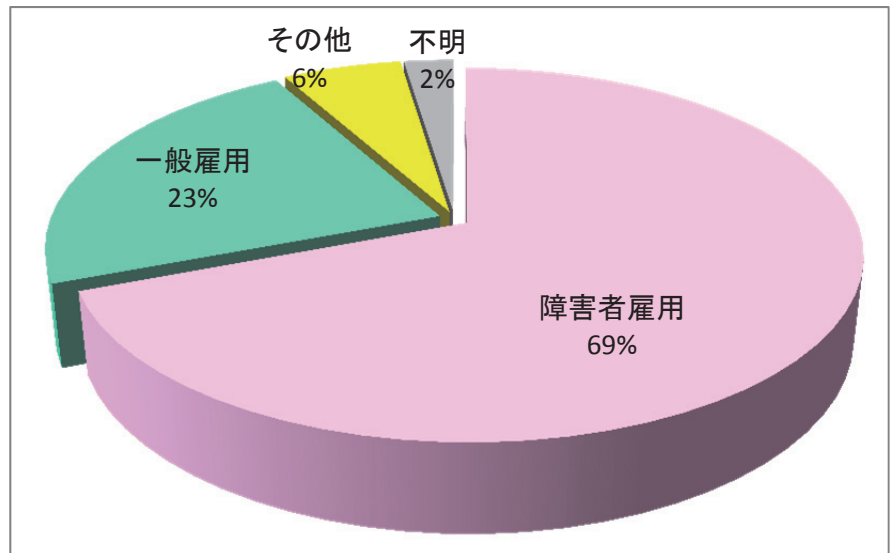


図4-14 採用形態

イ 入職形態（新規／復職）

けがや病気以前から現在の職場で継続して働いていた（復職）か否か（新規）については、「継続」36人(17.3%)、「新規」147人(70.7%)、「その他」22人(10.6%)と、新規就職者が多い(表4-16、図4-15)。

表4-16 入職形態

継続／新規	人数	%
継続	36	17.3
新規	147	70.7
その他	22	10.6
不明	3	1.4
計	208	100.0

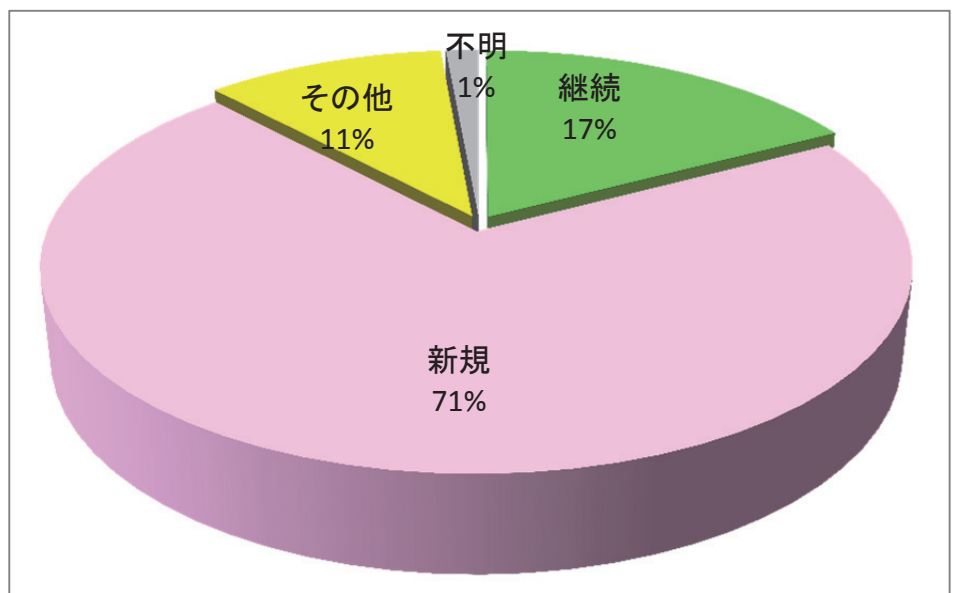


図4-15 入職形態

ウ 通勤手段

通勤に際しての移動手段としては、「公共交通機関」106人（51.0%）、「自家用車」56人（26.9%）、「徒歩」33人（15.9%）、「自転車」24人（11.5%）など（表4-17、図4-16）。

表4-17 通勤手段

通勤手段	人数	%
徒歩	33	15.9
自転車	24	11.5
バイク	3	1.4
自動車	56	26.9
公共交通機関	106	51.0
家族の送迎	22	10.6
その他	8	3.8
不明	2	1.0

※複数回答あり

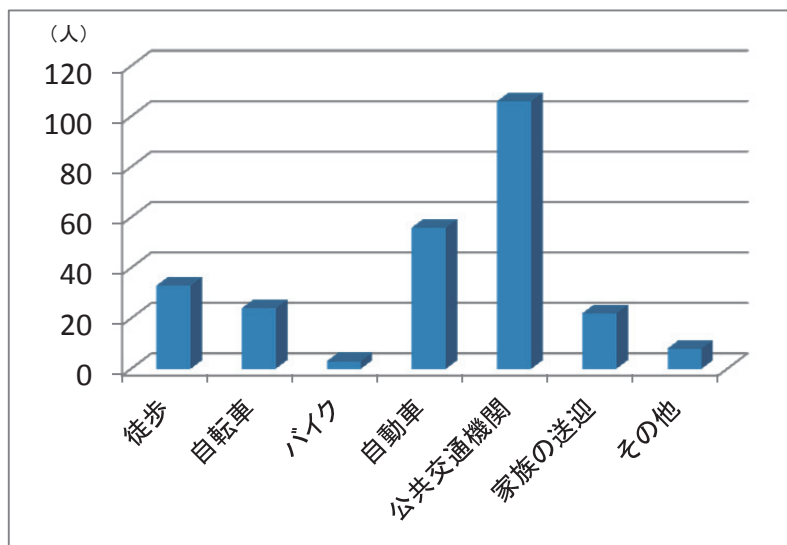


図4-16 通勤手段

エ 雇用形態など

（ア）雇用契約期間

就職／復職に際し、雇用契約期間は、「定めなし」133人（63.9%）、「定めあり」66人（31.7%）、「不明」9人（4.3%）であった（表4-18、図4-17）。

表4-18 雇用契約期間

契約期間	人数	%
定めなし	133	63.9
定めあり	66	31.7
不明	9	4.3
計	208	100.0

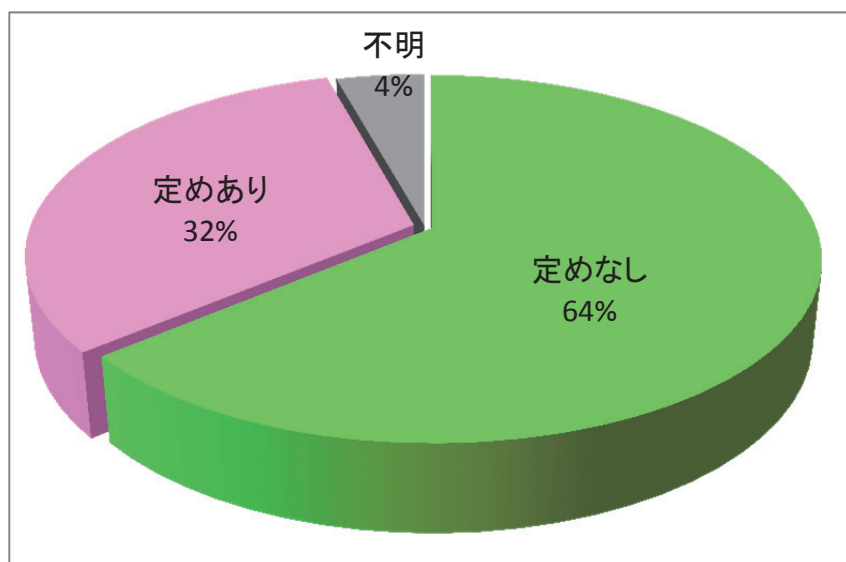


図4-17 雇用契約期間

「定めあり」66名の契約期間の分布からは、「1年未満」29人（43.9%）、「1年以上」27人（40.9%）、「不明」10人（15.2%）となっている（表4-19、図4-18）。

表4-19 契約期間の分布

契約期間の分布	人数	%
3ヶ月未満	1	1.5
3～6ヶ月	9	13.6
6～9ヶ月	16	24.2
9ヶ月～12ヶ月	3	4.5
1年～3年	25	37.9
3年以上	2	3.0
不明	10	15.2
計	66	100.0

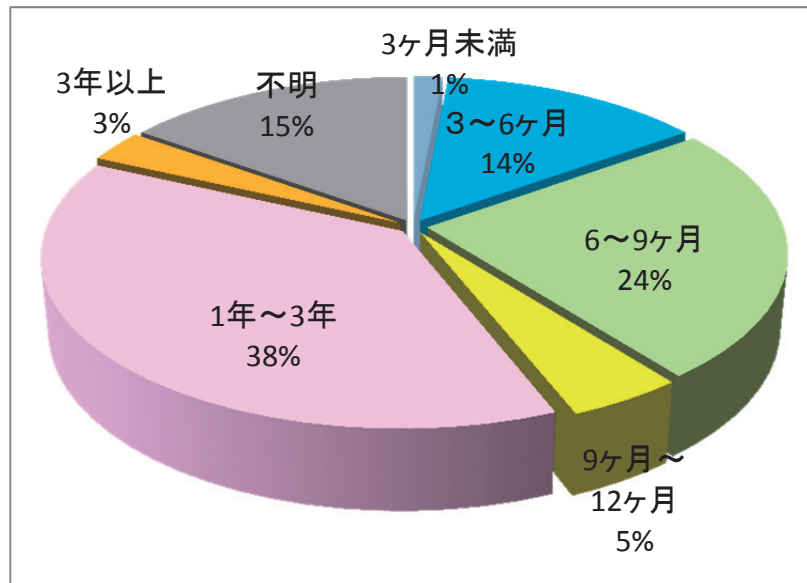


図4-18 契約期間の分布

（イ）雇用形態

身分は「正社員」59人（28.4%）、「嘱託社員・契約社員・パート・アルバイト」123人（59.1%）、「派遣社員」3人（1.4%）、その他15人（7.2%）など（表4-20、図4-19）。

表4-20 雇用形態（身分）

雇用形態	人数	%
正社員	59	28.4
嘱託・契約・パート	123	59.1
派遣社員	3	1.4
その他	15	7.2
不明	8	3.8
計	208	100.0

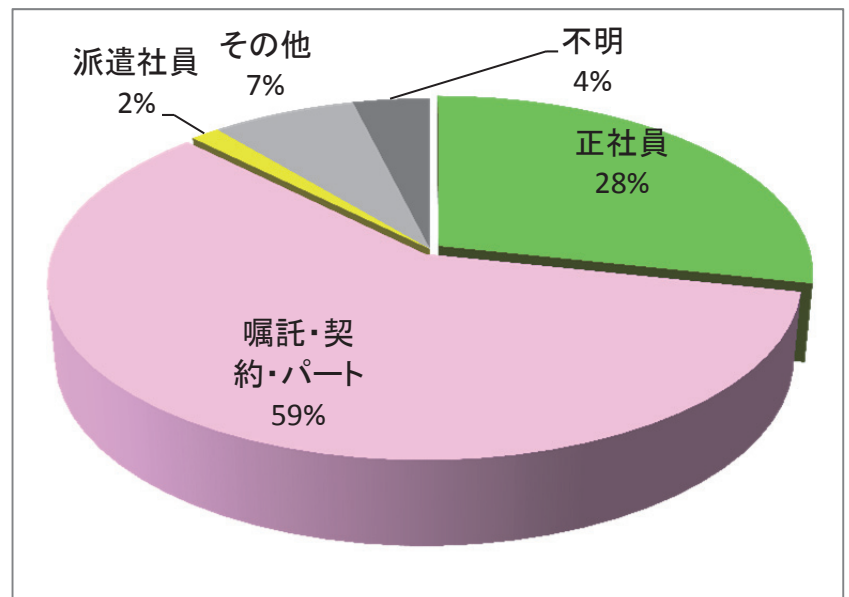


図4-19 雇用形態（身分）

(ウ) 勤務時間

勤務時間は、「定時の出退勤」148人(71.2%)、「フレックスタイム」5人(2.4%)、「短時間勤務」35人(16.8%)など(表4-21、図4-20)。平均勤務時間は7.1±1.4時間。

表4-21 勤務時間

勤務時間	人数	%
定時	148	71.2
フレックス	5	2.4
短時間	35	16.8
その他	10	4.8
不明	10	4.8
計	208	100.0

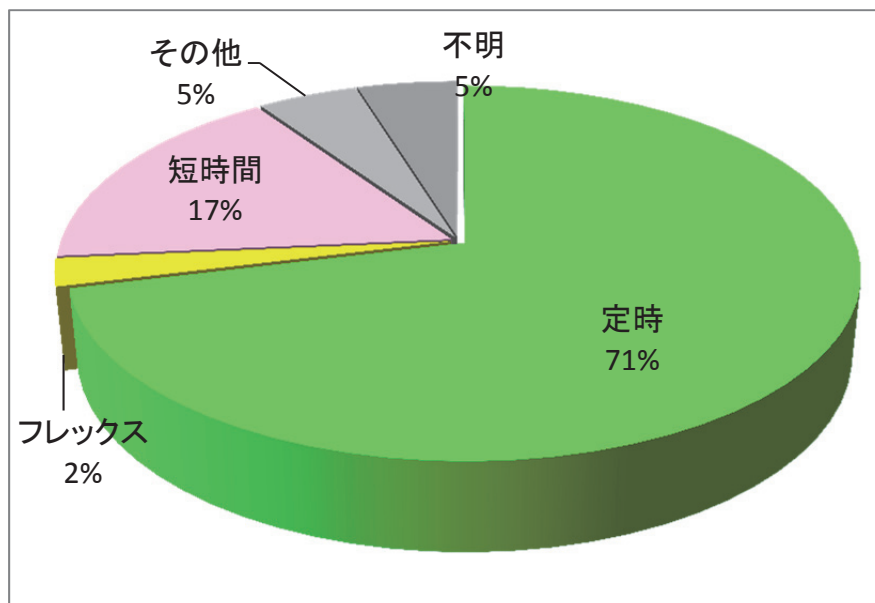


図4-20 勤務時間

(エ) 基本賃金

給与は「月給」102人(49.0%)、「時給」91人(43.8%)、「その他」6人(2.9%)など(表4-22、図4-21)。月給平均178,033±90,723円、時給平均846±464円(1日の勤務時間を考慮すると日給平均5,174±4041円)。

表4-22 給与支払い方法

給与	人数	%
月給	102	49.0
時給	91	43.8
その他	6	2.9
不明	9	4.3
計	208	100.0

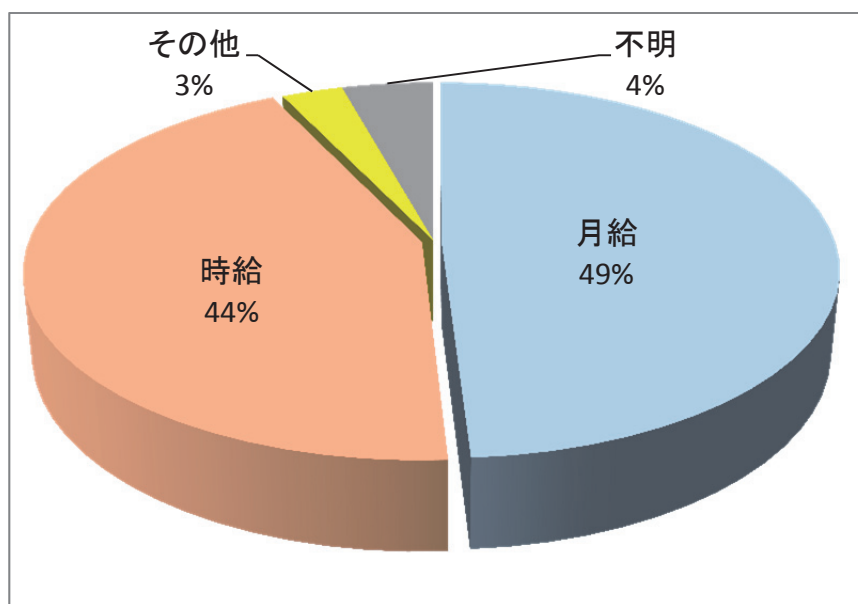


図4-21 給与支払い方法

(オ) 賞与

賞与は「あり」86人(41.3%)、「なし」98人(47.1%) (表4-23、図4-22)。

表4-23 賞与の有無

賞与	人数	%
あり	86	41.3
なし	98	47.1
不明	24	11.5
計	208	100.0

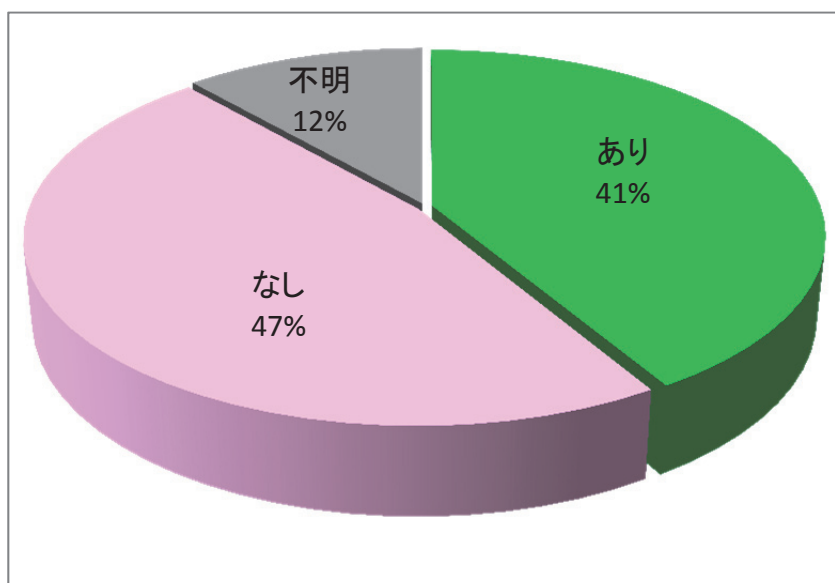


図4-22 賞与の有無

(カ) 社会保険など

各種保険等の加入状況は、「厚生年金保険」105人(50.5%)、「厚生年金基金」7人(3.4%)、「健康保険」93人(44.7%)、「雇用保険」140人(67.3%)となっている(表4-24、図4-23)

表4-24 社会保険加入状況

社会保険等	加入	非加入	不明
厚生年金保険	105	103	0
厚生年金基金	7	201	0
健康保険	93	115	0
雇用保険	140	49	19

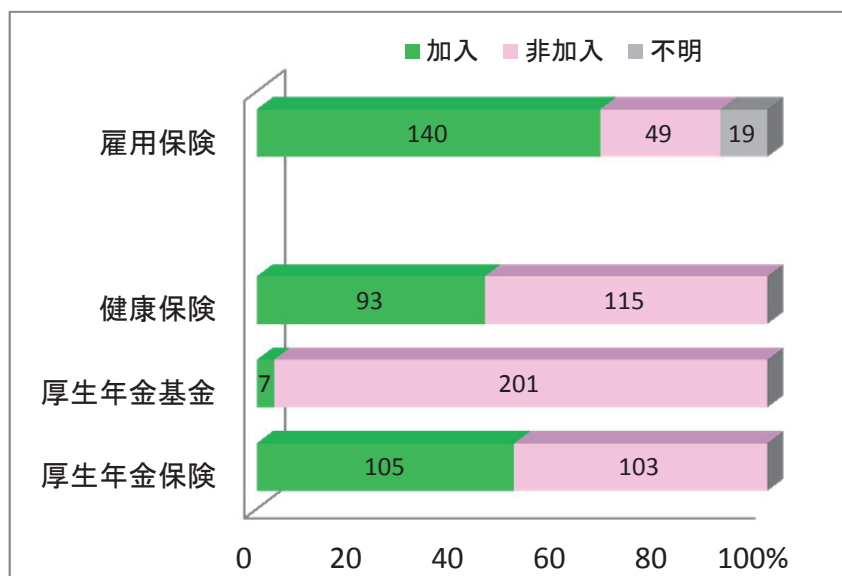


図4-23 社会保険加入状況

オ 所属部署・業務内容など

(ア) 所属部署

本人が所属する部署は、「総務」「製造」「業務」など多岐にわたる（表 4-25）。

表 4-25 所属部署

分類	回答数	具体的な内容
総務	11	「総務」「総務課」「総務人事部付」
製造	6	「製造」「製造部」
業務	4	「業務課」「業務企画」「業務部」
郵便	3	「郵便課」「郵便局」
農産	3	「農産」「農産部」
看護	2	「看護師」「看護部事務」
技術	2	「技術部」
経営企画	2	「経営企画」「経営企画室」
サービス業	2	「サービス」「サービス業」
作業	2	「作業課」「作業所」
出荷	2	「出荷」
人事	2	「人事課」「人事部」
品質保証	2	「品質保証室」「品質保証部」
成形	2	「成形部」
食堂	2	「社員食堂」「食堂」
デイサービス	2	「デイサービス」
その他	83	「品質管理」「営業補助」「介護ステーション」「教育研修部」「経理課」「クリーニング」「検査科」「公務員」「工務課」「印刷局」「事務」「商品管理」「市役所」「商品センター」「進学塾」「生活援助」「生産管理課」「設計」「土木工事事部」「適応調査課」「農業環境整備課」「販売」「ヘルスケア」「本部支援課」「理学療法化」「レストラン課」

(イ) 所属部署の業務内容

所属部署の業務内容は、「清掃活動」22件、「事務作業」16件、「製造」12件などが比較的多いが、業務内容は「その他」(61件)を含め、多岐にわたる(表4-26)。

表4-26 所属部署の業務内容

分類	回答数	具体的な内容
清掃活動	22	
清掃	13	「清掃」「事業所内清掃」「ホテル清掃」「病院内清掃」
洗浄	6	「洗い」「洗い場」「皿洗い」「洗車」
クリーニング	3	「クリーニング」「ユニフォームなどの乾燥、たたみ、仕上げ」
事務作業	16	「事務」「事務一般」「事務補助」「庶務」「経理」
製造	12	
食品製造	5	「宅配弁当作成」「おにぎり作り」「青果の加工」「ラスクの製造」
他製造	7	「生産物の商品化」「石鹸作り」「陶器の製作」
介護・介助	9	「介護」「介護職」「老人介助」「障害者の介助」「認知症高齢者の介護」
接客・販売	5	「雑貨販売」「飲食店(接客業)」「販売」「接客業」
品出し	4	「品出し」
分別・仕分け	4	「空き缶、空き瓶の選別作業」「郵便物の区分」「荷物の仕分け」「メールの仕分け」
管理	4	「現場監督」「管理」「サービス管理責任者」「コース管理」
雑務・雑用	3	「雑務」「雑用」
検品・チェック	3	「品質チェック」「点検」「製品確認」
軽作業	2	「軽作業」「値付け」
詰め作業	3	「野菜の袋詰め」「商品の袋詰め」「製品のラップ詰め」
梱包・包装	2	「チーズの包装」「ペットボトル補充」
書類整理	2	「ピッキングと伝票整理」「成績表整理」
書類作成	2	「請求書作成」「契約書類作成」
その他	61	「家電製品分解」「調理補助」「データ入力」「CADによる基盤設計」「MRI操作」「印刷」「営業」「システムSE」「片づけ」「ピッキング」「経営者」「看護」「警備」「健診業務」「講師」「工務課」「コンピューターシステムの構築」「災害や事故のフォロー」「作業員」「社員研修」「美容師」「総務チーム」「生活支援」「施設保全担当」「食事提供」

(ウ) 本人の業務内容

本人の業務内容としては、「デスクワーク（「PC データ入力」（31 件）、「簡易事務」（11 件）など）」や「清掃活動（「場所の清掃」（20 件）、「ものの清掃」（3 件）など）」が比較的多い（表 4-27）。

表 4-27 本人の業務内容

分類	回答数	具体的な内容
デスクワーク	45	
PCデータ入力	30	「PC入力」「データ入力」「パソコンによるデータ入力」
事務	11	「データスキャン」「一般事務」「経理」「物品の購入」「弁当の注文」「週報のとりまとめ」「病棟のクラーク業務」「書類の印押し」「郵便物の発送」
書類・文書等作成	3	「パソコンを利用したの広報誌（月一回を作成）」「注文書の作成」「日銀使送」
清掃活動	23	
場所の清掃	20	「フロア全体の洗浄」「ゴミの片づけ」「トイレ、階段、窓、廊下の掃除」「ベッドメイキング、部屋の掃除」「会社内の清掃」「ガッコ周りの清掃」「公園の清掃」「清掃」「内装清掃」「駐車場の清掃」「病院内の清掃」「保育園内の清掃」
ものの清掃	3	「リネン作業」「汚れた器具の洗浄作業」「洗濯機の出し入れ」
棚卸し・品出し・準備	11	「バックヤードから製品を冷ケースに補充」「自動販売機の補充の補助」「商品の品出し」「品出し」「作業前の準備」
製造関係	7	
食品製造	5	「アロエの洗浄」「パンにチョコ・クリームなどを塗る、ナイロン袋に入れる。シーラーで袋を閉じる、シールを貼る、乾燥剤を入れる、印字をするなど」「菓子の材料を入れる作業など」「菓子原料の投入など」「大豆を煎る」
他製造	2	「製品の下地処理」「繊維加工」
管理	5	「管理職（作業指示、段取り）」「検査業務の統括、伝票及び成績表の最終チェック」「県道の維持管理業務と積算業務」「現場管理、書類にデータ入力、作業工程管理」「工場の美化、工場の管理」
梱包・包装	5	「製品のラップ詰め、製品の運搬」「製品の封包」「段ボールのテーピング、ペットの箱詰め、荷積み」「品物のベースの高さ測定、洗浄、梱包」「部品梱包、部品のミス発見」
調理	4	「皿洗い、簡単な調理手伝い（ジャガイモの皮むきなど）」「調理、調理補助（学食）」「調理補助」「有職の片付け、朝食準備、館内見回り、ロビー掃除、朝食配膳など」
分別・仕分け	4	「荷物の仕分け、データ入力」「社内便、郵便、宅急便の仕分け（事業所内の転送書類）」「投入、仕分け」「郵便物の住所別区分け」
詰め作業	4	「ボトル詰め」「野菜のカット、袋詰め」「野菜の袋詰め」「野菜袋詰め、パック詰め、掃除など」
介護	4	「介護補助」「見守り、声かけ、介助」「障害児の見守り、援助、食器片付け、送迎補助、清掃、おむつの用意、汚物処理など」「知的障害者、生活支援員」
書類整理	2	「書類のコピーや整理、作業工程の一部分担」「他部署のサポート（書類のコピー）」
検品・チェック	2	「チーズ梱包機器のオペレータと検品」「集荷郵便物点検など」
その他	49	「箱作り」「弁当販売」「芝刈り」「配達」「シール貼り」「リサイクル課題の解体・分別」「衣類の折り畳み」「ピッキング」「内職」「お茶出し」「雑用」「掛け金の確認」「車の誘導」「服の値付け」「レジ担当」「CADによる設計」「壁塗り」「生命保険の営業」「システムエンジニア」「プログラム」「マッサージ師」「火葬業務」「相談支援業務」「血圧測定、採血」「中学生の授業」「入院患者のリハビリ」「作業工程の一部分」「現場確認」「施設管理」「修理品」「駐車場管理」

(エ) 業務の進め方

本人の業務遂行に関しては、『自立』18人（「自分の判断で進める」15人、「指示やチェックなし」3人）、『ほぼ自立』21人（「通常業務以外は指示を受ける」7人、「わからない場合は指示を仰ぐ」2人、「決められた業務をマニュアルをもとに進める」12人）、『要支援』67人（「指示を受けて作業を進める」30人、「チェック・確認を受ける」25人、「指示とチェックを受ける」10人、「指導を受ける」2人）となっており、『自立』が少ない（表 4-28）。

表 4-28 業務の進め方

自立度	分類	回答数	具体的な内容
自立	自分で判断してやっている	15	「ほとんど、自己判断」「一人で進めている」「一般パート社員と同様」「作業の流れを理解できるようになり、一人で行程をこなしている」「自分で判断し、仕事を獲得」
	指示やチェックはない	3	「特になし」「指示なし、チェックなし」「毎日同じ作業なので特に指示やチェックはない」
ほぼ自立	通常業務以外は指示を受ける	7	「ルーティンワークの他はその都度指示される」「作業内容が変更されたときは確認してもらう」「作成後、上司に提出、作業内容が違ふときのみ、指示がある」「注意が必要な時は、その都度指示があるが、他は自分で考えてできる」
	わからない場合には指示を仰ぐ	2	「自分で考えて行動するが、分からないときは相談する」「自分で進めてから、上司にチェックしてもらう」
	決められた業務（マニュアル）をもとに作業を進める	12	「1日のやる仕事は決められている、手が空いたら何かありませんかと言う」「1日のルーティン、マニュアルを作成してもらい順序に従って行動、携帯のタイマー設定により休憩、迷ったときは上司に相談」「清掃日報」をもとに」「決まったことをやって、終わったら報告して上司に聞く」「毎日定まった流れの仕事」「予め業務は決められている」
要支援	指示を受けて作業を進める	30	「その都度指示、できるものは自分からやっている」「その都度指示される」「チーフ・チームリーダーに従い作業する（本人は現場のリーダー）」「上司の指示に従い進める」「同僚に指示してもらって作業を進める」「流れに沿っているが、ポイント毎に上司にチェックしてもらう」
	チェック・確認を受ける	25	「区切りのよいところで同僚にチェックしてもらう」「作業は上司・同僚ともにチェックし合う」「同僚にチェックしてもらう」「自主的に行動、後で上司がチェック」
	指示とチェックを受ける	10	「その都度、上司に指示され、最後にチェック」「業務はその都度指示される、メモをしっかりと、何度もチェックする」「上司・先輩から指示を受け、チェックしてもらう」
	ジョブカフェから指導を受ける	2	「JCが作業の流れをだんどり」「JCに教えてもらい、今は同じ障害のある人と2人で働いている」
	その他	23	「遅くても工夫してやる、上司に報告」「オリジナルのマニュアルを作成し、最初は1回通して作業をチェックしていただき、指示理解ができていないか確認」「職員さんの割り振りによる」「周りを見ながら業務をしている」「曜日によりほぼ決められているが、主任・フロアリーダーから事前に追加の業務を指示される」

(4) 今後の働き方

ア 今後の働き方の希望

「同じ職場で同じ仕事で働き続けたい」が 132 人（63.5%）と多く、次いで「異なる職場で異なる仕事で働きたい」が 22 人（10.6%）となってい

る（表 4-29、図 4-24）。

表 4-29 将来の希望

今後の働き方	人数	%
同じ職場で同じ仕事	132	63.5
同じ職場で異なる仕事	14	6.7
異なる職場で同じ仕事	6	2.9
異なる職場で異なる仕事	22	10.6
辞めたい	2	1.0
その他	15	7.2
不明	17	8.2
計	208	100.0

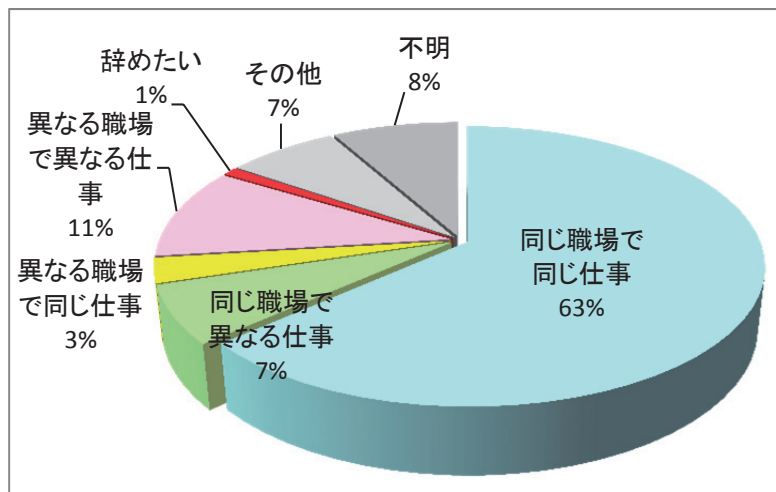


図 4-24 今後の働き方の希望

イ 同じ職場で同じ仕事で働き続けたい理由

同じ職場で同じ仕事で働き続けたい理由としては、「環境がよい」「他に行くところがない」「慣れた」などが比較的多く見られた（表 4-30）。

表 4-30 同じ職場で同じ仕事で働き続けたい理由

分類	回答数	具体的な内容
環境が良い	45	
周囲からの配慮・理解がある	25	「環境が良い、上司・同僚の理解がある」「障害者雇用に理解がある」「障害者であることを理解してくれている」「上司の理解もあり、人間関係もうまくいっているから」「利用者さんの笑顔がだいすきだから、他の職員さん達との人間関係が少しずつ良くなってきたから」「1つずつ仕事を持ってきてくれる」
作業内容が適切	14	「体に負担がないから」「作業が簡単で仕事がしやすい」「作業時間が丁度よい」「自分に合っているから」「自分の能力に適している」「近いし安定しているのだから」
その他	6	「継続して働くことが可能だから」「定期的に賃金がもらえるから安心だから」「安定しているから」「今のところが好きだから」
他に行けるところがない	19	
他の仕事ができない・自信がない	10	「他の仕事ができない」「新しい環境にうつったとしても、馴染めるかどうか不安だから」「いろいろなことはできない」「自分で出来る仕事がないから」「すぐ他の職につける自信がない」
他に仕事がない	7	「他に行くところがない」「他に仕事がない」「他に仕事先がないから」「他にいないから」
新しい仕事を覚えるのに時間がかかる	2	「新しい作業は覚えるのに時間がかかる」「新しく覚えるのが苦手なため」
慣れてきた	16	
仕事に慣れた・新たに覚えるのが大変	14	「新しい仕事を覚えるのは大変なので、慣れてきた今の仕事を希望する」「この仕事に慣れているから」「仕事内容が身についているため」
変化が苦手	2	「変化の対応に時間がかかるため」「変化は嫌だから」
やりがいがある	6	「面白いので」「自分の使命」「必要とされているから」「難しいが、やりがいがある仕事」「やりがいがあり楽しい」
専門性を生かせるから	3	「介護福祉士を生かせる仕事だから」「教員免許をもっているため」「専門性をいかせているから」
学べることがあるから	2	「毎日学ぶことがあり、自分の糧になる」「社会性を身に付けたい」
その他	10	「家にいたら心身がだめになる」「今の仕事を頑張りたい」「自分が立ち上げた会社だから」「社員になりたい」「人脈がある」「生活のため対人業務」「年齢と体力を考えると無理したくない！」「職場復帰してまだちゃんと仕事ができているから」「まだ就職したばかりだから」

ウ 働き方に変化を希望する理由

働き方に変化を希望する人は44人（21.2%）と意外に少なかった。変化を希望する理由としては「仕事内容」が多く、「金銭面」は少ない。「今後は働くことを希望していない」は2人しかいなかったが、その理由は“体力的に無理”と“疲れる”であった（表4-31）。

表4-31 働き方に変化を希望する理由

分類	回答数	具体的な内容
現在の職場で、異なる仕事で働きたい	14	
仕事内容	7	「もっとスキルアップしたい」「異なったスキルなど見てみたい」「より直接的な介護をしたい」「介護福祉士の資格が生かせない」「業務内容が今の自分に合わない（一番不得意になってしまった分野）」「気分転換」「決まった仕事がしたい」
金銭面	1	「もう少しお金が欲しい」
人間関係	1	「同じ部署で働く人とうまくいっていない」
身分	1	「責任を任せられていない」
その他	4	「できるからと言う理由で良いように使われるから」「悪い業者を見ているのが辛い」「他の仕事内容に変わってもIIから続けたい」「当事者がホーム長になることで、従来の価値観をやぶりたい」
異なる職場で、同じ仕事で働きたい	5	
仕事内容	1	「作業がきつい割に、休みが1日しかない」
金銭面	1	「収入が少ない」
人間関係	1	「上司が好きになれない」
身分	1	「正社員で安定して長い間働きたい」
その他	1	「A型事業所を起業したい」
異なる職場で、異なる仕事で働きたい	18	
仕事内容	8	「可能性を発見したい」「色々と挑戦してみたい」「業務内容を変えたい」「今の仕事だとペースが遅いから」「体力的にきつい」「体力的に厳しい」「福祉に携わりたい」「福祉の仕事を希望」
金銭面	0	
人間関係	2	「人間関係が難しい」「採用条件等の不一致、及び人間関係」
身分	2	「正社員で勤務できるところへ行きたい」「前の仕事を正社員として働きたい」
その他	6	「一般の職場で働きたい」「勤務時間がバラバラなので現場改善に努めたい」「地元での就職を希望」「年中無休」「不景気なので良い仕事がない」
今後は働くことを希望していない	2	
		「働くのは体力的に無理」「疲れる」

（５）賃金への満足度

ア 賃金への満足度

業務遂行状況（働きぶり）を考慮して、今の賃金への満足度については、「満足している」92人（44.2%）、「どちらとも言えない」50人（24.0%）、「満足していない」55人（26.4%）であり、現状に満足している人がやや多い（表 4-32、図 4-25）。

表 4-32 賃金への満足度

賃金への満足度	人数	%
満足している	92	44.2
どちらでもない	50	24.0
満足していない	55	26.4
不明	11	5.3
計	208	100.0

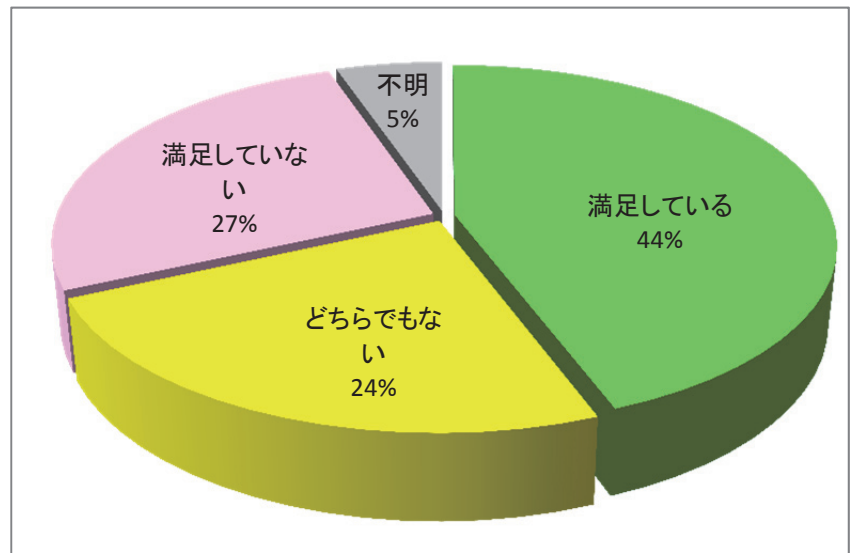


図 4-25 賃金への満足度

（６）職場からの配慮

ア 配慮の有無

現在の職場において、特別に配慮されていることについて自由記載を求めたところ、「特別な配慮あり」61人（29.3%）、「特別な配慮なし」31人（14.9%）、記載なし（不明）116人（55.8%）であった（表4-33、図4-26）。

配慮のあった61人の配慮内容は「勤務体系への配慮」11人、「周囲の理解・フォロー」11人、「職務内容への配慮」8人、「休憩時の配慮」6人、「指示の出し方の配慮」6人などであった（表4-34）。

表4-33 職場からの配慮の有無

職場からの配慮	人数	%
あり	61	29.3
なし	31	14.9
記載なし（不明）	116	55.8
計	208	100.0

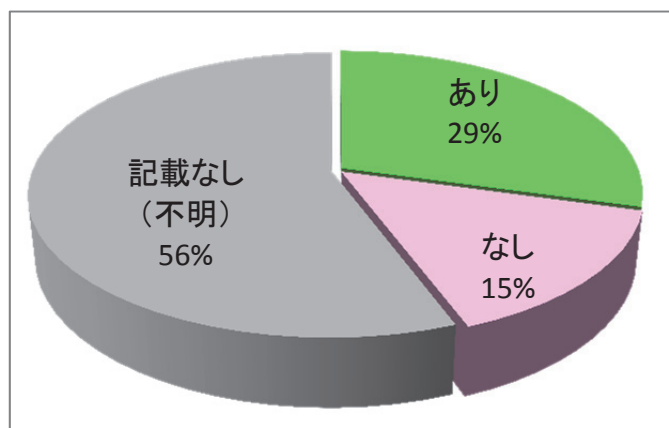


図4-26 職場からの配慮の有無

表4-34 職場の配慮内容

勤務体系の配慮	11	「勤務時間」「残業はしないようにさせてもらっている」「出社時間（朝夕のラッシュを避ける）」「定時退社」「日曜の他、週の半ばに1日休みがもらえる・やりたい仕事ができる・定時に終わらせてもらえる」「働く時間を短くしてもらっている」「休日の取得に寛容」「夜勤をしなくても良い・指示はなるべく書いて手渡してくれる」「作業内容・作業時間」「通院のための遅刻」「通院の時の休み以外は健康者と同じ」
周囲の理解・フォロー	11	「仕事上ミスをしたら、周りの人によってカバーしてもらおう」「満足に仕事を覚えられないのに、いつも皆さんにフォローされている」「ミスを犯しても修正してくれる」「自分ができない作業にはサポートがある」「職員の方々からの協力があるので安心している」「周囲の人が気遣ってくれる、日報のチェック（記入漏れ）などもしてくれる」「社員が皆いつもサポートしてくれていることに気づいている」「子供を抱きかかえなくてすむように担当児童を決めてくれる」「人間関係」「皆、気軽に声をかけてくれる」「ミスをそれほどあげつられない」
職務内容への配慮	8	「簡単な仕事だけ回してもらっている」「仕事のレベルを下げてもらっている」「難しい仕事はなしです」「ペットボトルの補充のみ」「おにぎり作り」「自分に合った作業場で働かせてもらっている」「電話対応ができない為、電話はでなくてもよい」「電話をとらなくていい」
休憩時の配慮	6	「休憩時間が長い」「休憩時間を多くもらっている」「休憩を細かく挟む、週3日・3時間労働から半年以上かけて上々に増やしている」「休憩をとる」「昼食・休憩など他の部屋で過ごしている（皆と一緒に苦手）」「昼食後、畳部屋で昼寝させていただいている」
指示の出し方の配慮	6	「ゆっくり指示して下さり、作業毎に指示をいただける」「1つずつ、できることを渡してもらっている」「記憶の障害があるので、メモで仕事を頼まれる」「仕事を進行していく上での支持表やチェック表がある」「指示を出す人は1人（混乱しないように）」「メモにやるべき事を記入しておく」
健康状態への配慮	5	「健康状態、仕事量」「健康のチェック、無理な作業を言われぬ、休みを優先的に取らせてくれている」「低気圧時の体調不良（吐き気・めまい・頭痛）での休み」「体調により休みが取りやすい」「通院、健康について」
その他	14	「家から近いところへ行けるようにしてもらっている」「滑舌よく挨拶すること」「靴を履き替える為の椅子が用意されている」「差別されやすいので悲しい」「職場の声を支援の方に相談し、会社との話し合いをもうけてもらっている」「全てに注意されている他の人より得意なことは自信をもってやるようにしている」「パソコンの入力にミスがないように確実なデータを作る」「普段は忘れられている」「ミスなく行動すること」「礼儀は気をつけている」「労災」「わからない」「忘れをなくす」「JCがいる」

(7) 配慮して欲しいこと

ア 配慮して欲しいことの有無

現在の職場で、配慮して欲しいことを自由記載で尋ねたところ、「要望あり」36人（17.3%）、「要望なし」42人（20.2%）、「不明」130人（62.5%）であった（表4-35、図4-27）。

配慮要望内容としては、「障害の理解」13人、「待遇改善」6人、「変化を避ける」5人、「仕事の軽減」3人、「指示の出し方の配慮」3人など（表4-36）。配慮要望の具体的内容を表4-37に示す。

表4-35 配慮して欲しいことの有無

配慮して欲しいこと	人数	%
あり	36	17.3
なし	42	20.2
記載なし（不明）	130	62.5
計	208	100.0

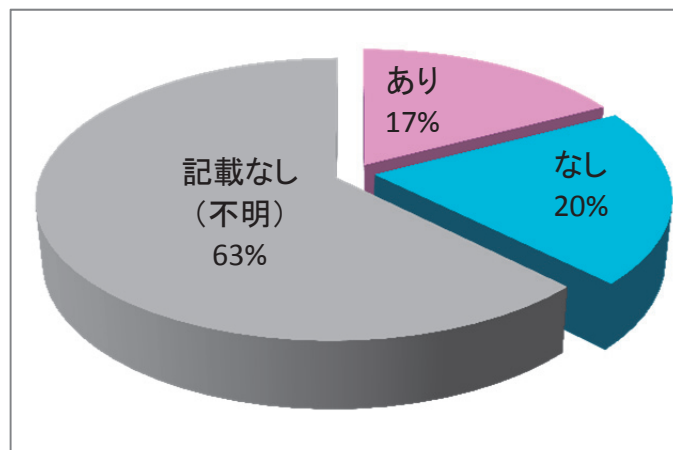


図4-27 配慮して欲しいことの有無

表4-36 配慮要望内容

配慮内容	人数	%
障害の理解	13	36.1
待遇改善	6	16.7
変化を減らす	5	13.9
仕事の軽減	3	8.3
指示の出し方	3	8.3
その他	6	16.7
計	36	100.0

表4-37 配慮要望の具体的な内容

配慮要望の内容分類	回答数	具体的な内容
障害についての理解	13	「高次脳機能障害をわかってもらいたい」「高次脳をもっと知って欲しい」「後から入植したスタッフに自分の障害についてきちんと説明して欲しい」「自分の障害に対する同意」「障害のあることをみんなに知って欲しい」「障害の内容が分かる人が近くにいて欲しい」「スタッフで理解してくれる人いない」「理解して欲しい」「障害の理解」「障害理解不足」「左無視への配慮」「すぐく疲れていても周りが気づいてくれない」「障害者扱いされていない（良い面も悪い面も）」
待遇改善	6	「待遇改善」「最低賃金を守って欲しい」「差別有り」「通院が有休にならない」「休憩する場所が欲しい」「散歩・軽運動が出来る場所があると良い」
変化を避ける	5	「突然の仕事内容の変更」「あまり新しい仕事は次々に指示して欲しくない」「統一した業務を教えてもらいたい」「環境が変わると落ち着かないので、なるべく席を変えないで欲しい」「毎日、決まった時間に仕事に行けたら良い（仕事の具合で早朝出勤だったり休みが何日もあったりしているから）」
仕事の軽減	3	「仕事量を少なくする」「普通の人と同じように作業スピードを求めるのはやめて欲しい」「障害者なので勤務時間を考慮して欲しい」「朝がもう少し遅いと良い（通勤時間を短くしたい）」
指示の出し方への配慮	3	「一度に多くの指示を出さないで欲しい」「わかりやすく話してほしい」「注意は直接言って欲しい」
その他	6	「いつも笑顔で過ごせる職場」「円満退職」「心の許せる同僚がいないので、情報が入ってこない」「朝がもう少し遅いと良い（通勤時間を短くしたい）」「あきらめている」「今年5月で定年退職予定」

(8) 習得したいこと

ア 習得したいことの有無

今後、仕事をする上で習得したいことを自由記述で尋ねたところ、「あり」43人（20.7%）、「なし」28人（13.5%）、「記載なし」137人（65.9%）であり、記載なしが多い（表4-38、図4-28）。

表4-38 習得したいことの有無

習得したいこと	人数	%
あり	43	20.7
なし	28	13.5
記載なし（不明）	137	65.9
計	208	100.0

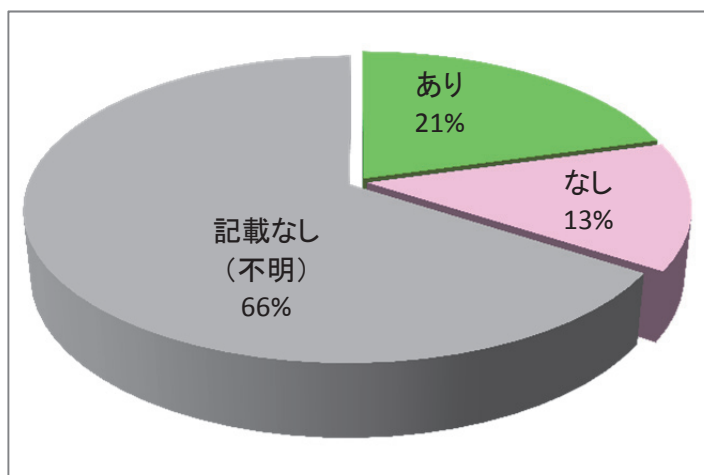


図4-28 習得したいことの有無

習得したいことの内容は、「知識・技術」19人、「資格取得」15人、「その他」9人などであり、特定の知識や技能の向上を目指している（表4-39）。

表4-39 習得したいこと（具体的な内容）

習得したい内容分類	回答数	具体的な内容
知識・技術	19	「障害をもたれた方に関する知識」「障害の理解」「専門的な知識、障害児の心理学、障害児を持つ親の心理学」「調理、英語（外資系なので外人が多い）」「果樹園、造園業に就くための技術と知識」「介護技術」「アパレルの専門知識」「仕事の専門知識を身に付けたい」「スリッパ、寝装カバー、収納ケースの品だし、補充」「売り場の位置、品だしなど」「包丁を使ったり、揚げ物をする事」「難しいこと」「パソコン、システムアドミニストレータ」「パソコンの勉強」「エクセル・ワード」「パソコン（4人）」
資格	15	「CADの資格など」「情報処理2級が欲しい」「ケアマネージャーの資格」「ヘルパー2級」「介護福祉士の資格（2人）」「宅建、社労士」「調理師免許（通学中）」「バスの免許取得（たぶん無理）」「国家資格」「できれば資格を取りたい」「資格に挑戦したが記憶が出来ない」「資格を取りたい」「資格取得」「資格や経験を積みたい」
その他	9	「指示の仕方が上手になりたい」「何かの担当になり、接客がしたい」「役立つものであれば」「手際よさ」「早寝早起き」「パニックにならない」「大人数の所でも耐えること」「眼震が良くなるという」「記憶力」

(9) 仕事上の悩み

ア 悩みの有無

仕事をする上での悩みを自由記述で尋ねたところ、「あり」67人(32.2%)、「なし」22人(10.6%)、「不明」119人(57.2%)であった(表4-40、図4-29)。

表4-40 仕事上の悩みの有無

仕事上の悩み	人数	%
あり	67	32.2
なし	22	10.6
記載なし(不明)	119	57.2
計	208	100.0

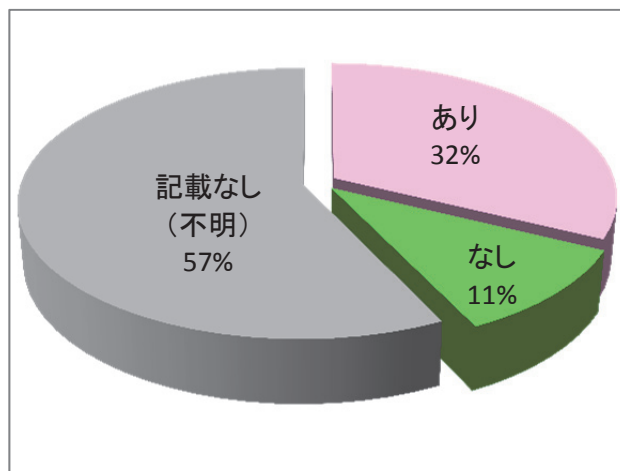


図4-29 仕事上の悩みの有無

悩みの内容は、「対人(人間)関係」16人(23.9%)、「職務遂行」12人(17.9%)、「雇用形態(働き方)」11人(16.4%)、「障害特性(精神・高次脳機能面)」9人、「障害特性(身体面)」7人などとなっている。具体的な内容を表4-41に示す。

表4-41 仕事上の悩み(具体的な内容)

悩みの分類	回答数	具体的な内容
対人(人間)関係	16	「友達ができない・話せる人がいない・話を聞いてもらえない」「孤立してしまいがち」「時々無視されるのが嫌」「障害者枠ということで、孤独を感じている」「バカにされる」「言い方」「他のパートさん達からの文句etc...」「部門の上司に理解がない」「上司が厳しい」「パワハラ」「対人関係(4人)」「人間関係(2人)」
職務遂行	12	「健常者の中で働くのは大変」「健常者と同じ成果を要求されるのがきつい」「健常者の方達に迷惑をかけてしまっている」「健常だったころと比べ、今はできないことがとても辛い」「これ以上仕事を覚えられるか不安」「作業リストがなくても仕事ができるようになりたい」「仕事ができるのか不安」「複数の仕事をする」「自信をもって仕事ができなくなった」「仕事に幅がないので、もっと幅をもちたい」「役に立てているか心配」
雇用形態(働き方)	11	「もっと仕事を増やして欲しい(現在月15日)」「毎日仕事をしたい」「通勤、定時に終わることがないのでバスが間に合わない」「賃金の査定をあまいにしてほしくない」「早く正社員になりたい」「障害者やから、土曜出勤無しとか、残業をさせてくれない」「今の職場が将来移転や統合の可能性がある。」「休日など都合で変わる」「会社の都合に振り回され、体調管理ができていない」「いつまでいられるか」「3交代なので時間がバラバラでついていけない」
障害特性(精神・高次脳機能面)	9	「その場で状況や意味を理解することができず、わかるまで遅いときは1～2週間かかるのが辛い。」「何回も聞いてしまう」「記憶力低下、集中力低下」「1日、10時間程しか起きていられないので辛い」「やらなければならないことをその時に思い出せない、バカにされる」「ミスに気づくようになりたい」
障害特性(身体面)	7	「右片麻痺なので両手が使えず非常に不便」「思うように体が動かない、字を見て理解するのに期間を要する」「自分の思うように体を動かせないこと」「数えまちがい、左手を上手に使えない」「身体的理由で疲れやすい」「たまに精神的に疲れが出る」「目を使うので、神経的に疲れてくると眼振が酷くなり見えなくなる」
その他	12	「自立」「知識不足」「あまり怒るタイプの人間でないので、どうすべきか悩む」「行っても改善されないと言わない」「後継者が与えられると良い」「公私混同」「声をかけるタイミング」「祝日の公共交通機関が利用できない(時間が違う)」「職場が遠すぎる」「マナーの悪いお客さんにムカッと来る」「わからない」「仕事先が決まらない・選考で落とされる」

3 調査票 B の回答者、賃金あり群 (B1 群 ; N=283)

(1) 基本情報

ア 性別・年代別分布

性別は男性 241 人 (85.2%)、女性 40 人 (14.1%)、不明 2 人 (0.7%)。年齢は平均 42.5±12.1 歳。年代分布は 20 歳代～60 歳前半 (就労年齢層) が全体の 94.0% を占める (表 4-42、図 4-30)。

表 4-42 性別・年代別分布

年代	男	女	不明	計	%
10歳代	3	0		3	1.1
20歳代	26	10		36	12.7
30歳代	74	11	1	86	30.4
40歳代	62	9	1	72	25.4
50歳代	42	7		49	17.3
60歳代前半	21	2		23	8.1
60歳代後半	4	0		4	1.4
70歳代	4	0		4	1.4
不明	5	1		6	2.1
計	241	40	2	283	100.0
%	85.2	14.1	0.7	100.0	

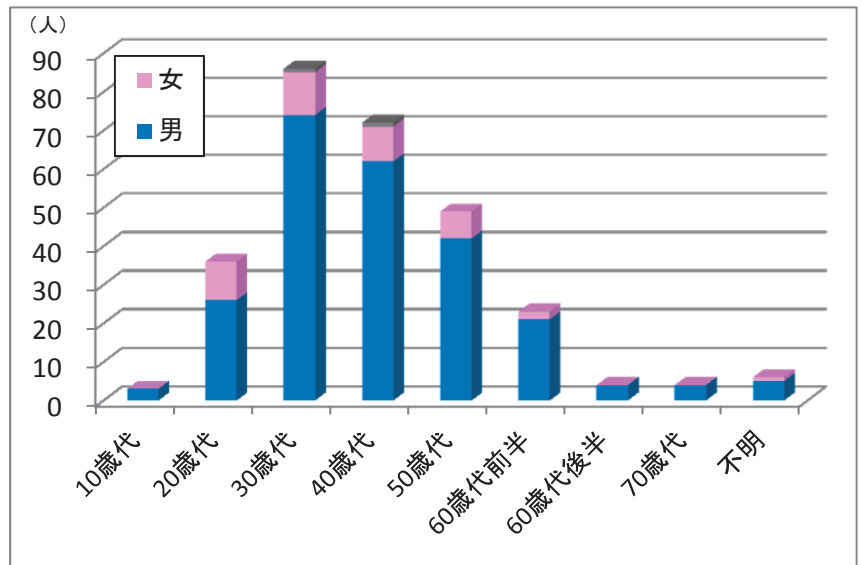


図 4-30 性別・年代別分布

イ 障害者手帳

「手帳所持者」が 268 人 (94.7%)、「手帳なし」が 10 人 (3.5%)、「不明」が 5 人 (1.8%)。手帳種類は、「身体のみ」97 人 (34.3%)、「精神のみ」85 人 (30.0%)、「精神+身体」64 人 (22.6%) などとなっている (表 4-43、図 4-31)。

表 4-43 障害者手帳所持状況

障害者手帳	人数	%
身体のみ	97	34.3
精神のみ	85	30.0
身体+精神	64	22.6
身体+精神+知的	5	1.8
療育のみ	7	2.5
身体+知的	9	3.2
精神+知的	1	0.4
手帳なし	10	3.5
所持不明	5	1.8
計	283	100.0

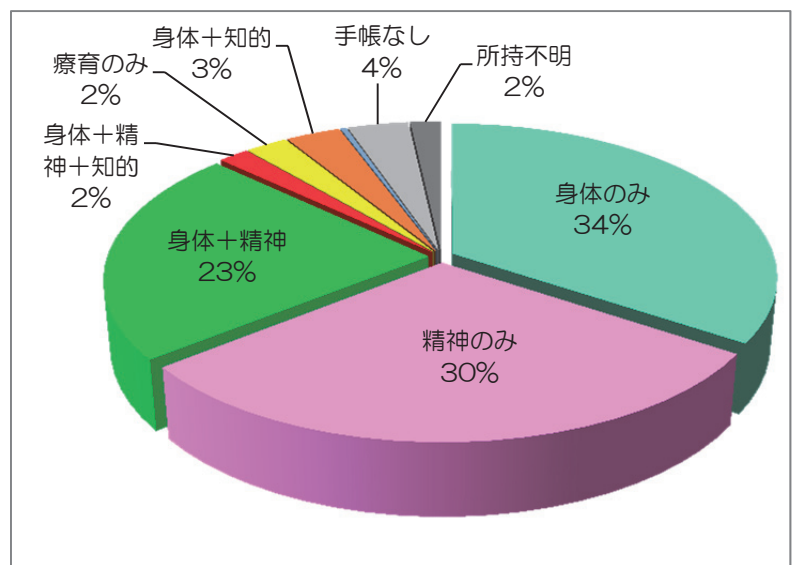


図 4-31 障害者手帳所持状況

ウ 受傷原因

受傷原因は、「脳外傷」が177人(62.5%)、「脳血管障害」が72人(25.4%)、「脳腫瘍」が6人(2.1%)、「低酸素脳症」が3人(1.1%)などであり、脳外傷が多数を占める(表4-44、図4-32)。

表4-44 受傷原因

受傷原因	人数	%
脳外傷	177	23.8
脳血管障害	72	9.7
脳腫瘍	6	0.8
低酸素脳症	3	0.4
その他	18	2.4
不明	7	0.9
計	283	38.0

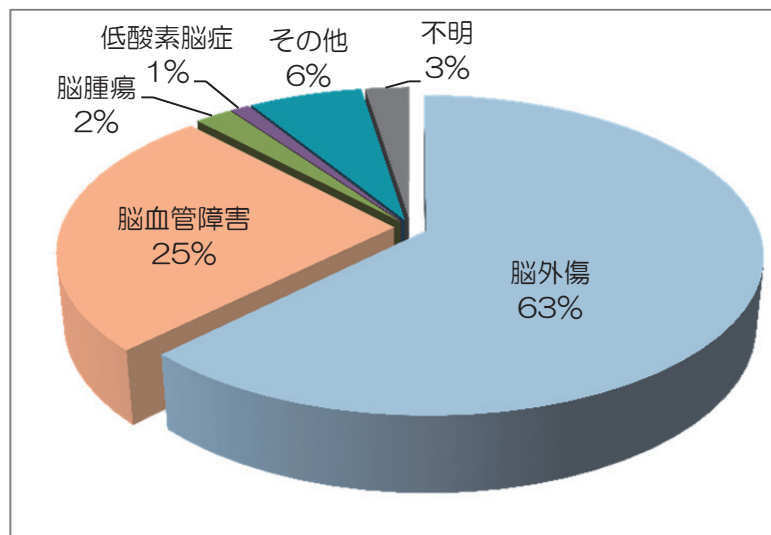


図4-32 受傷原因

エ 受傷後期間

受傷後「5年以上」が233人(82.3%)、「3～5年」が27人(9.5%)、「1～3年」が19人(6.7%)、「1年未満」は1人(0.4%)となっており、5年以上が8割以上と多数を占める。(表4-45、図4-33)。

表4-45 受傷後期間

受傷後期間	人数	%
1年未満	1	0.4
1年以上～3年未満	19	6.7
3年以上～5年未満	27	9.5
5年以上	233	82.3
不明	3	1.1
計	283	100.0

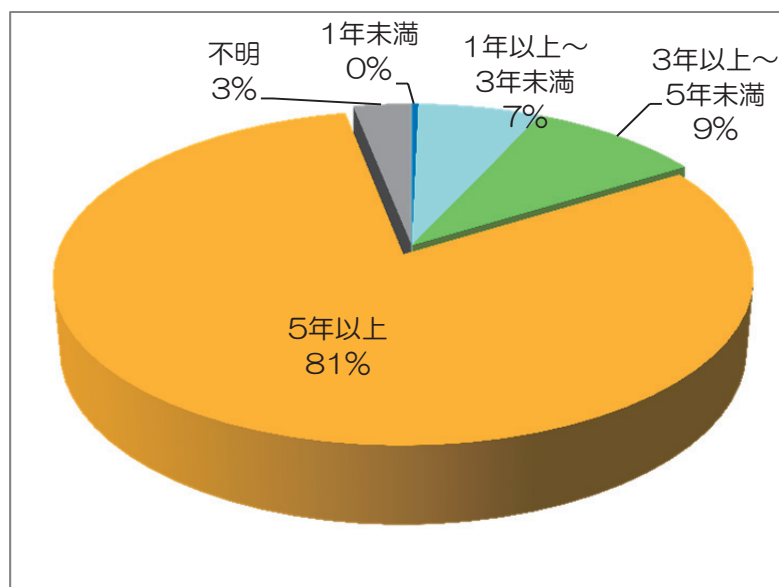


図4-33 受傷後期間

(2) 障害特性 (B1群 ; N=283)

ア 障害特性の傾向

日常生活や仕事を遂行する際の問題点として、どの程度困っているかを3段階（よくある、たまにある、ほとんどない）で尋ね、15項目を「よくある」＋「たまにある」の回答が多い順に並べた（表4-46、図4-34）。

表4-46 障害特性（日常生活や仕事中に困ること）

	日常生活や仕事を遂行する際の問題点	よくある	たまにある	ほとんどない	未回答
1	新しいことを覚えるのが難しい	160	83	32	8
2	同じことを何度も質問されると言われる	114	99	62	8
3	作業がなかなか進まないと言われる	82	91	103	7
4	作業に集中できず、すぐに中断してしまう	69	67	139	8
5	何の目的で行動しているのか、分からなくなる	71	96	110	6
6	新しいことや問題に直面すると混乱し、対応策が考えつかない	105	102	67	9
7	失敗に気づかず、指摘されることが多い	71	125	75	12
8	問題が起きた時に、すぐに誰かをたよってしまう	92	92	86	13
9	我慢ができない	73	97	105	8
10	他人に注意されると、つい怒ってしまう	65	104	107	7
11	考え方や作業内容の変更が必要な場合に、	77	92	103	11
12	促されるまで、仕事に取りかかれないことがある	58	81	134	10
13	同じ姿勢で長時間座っていることが難しい	59	72	143	9
14	仕事中にうとうと眠ってしまう	22	57	196	8
15	職場の人間関係がうまくいかない	45	109	120	9

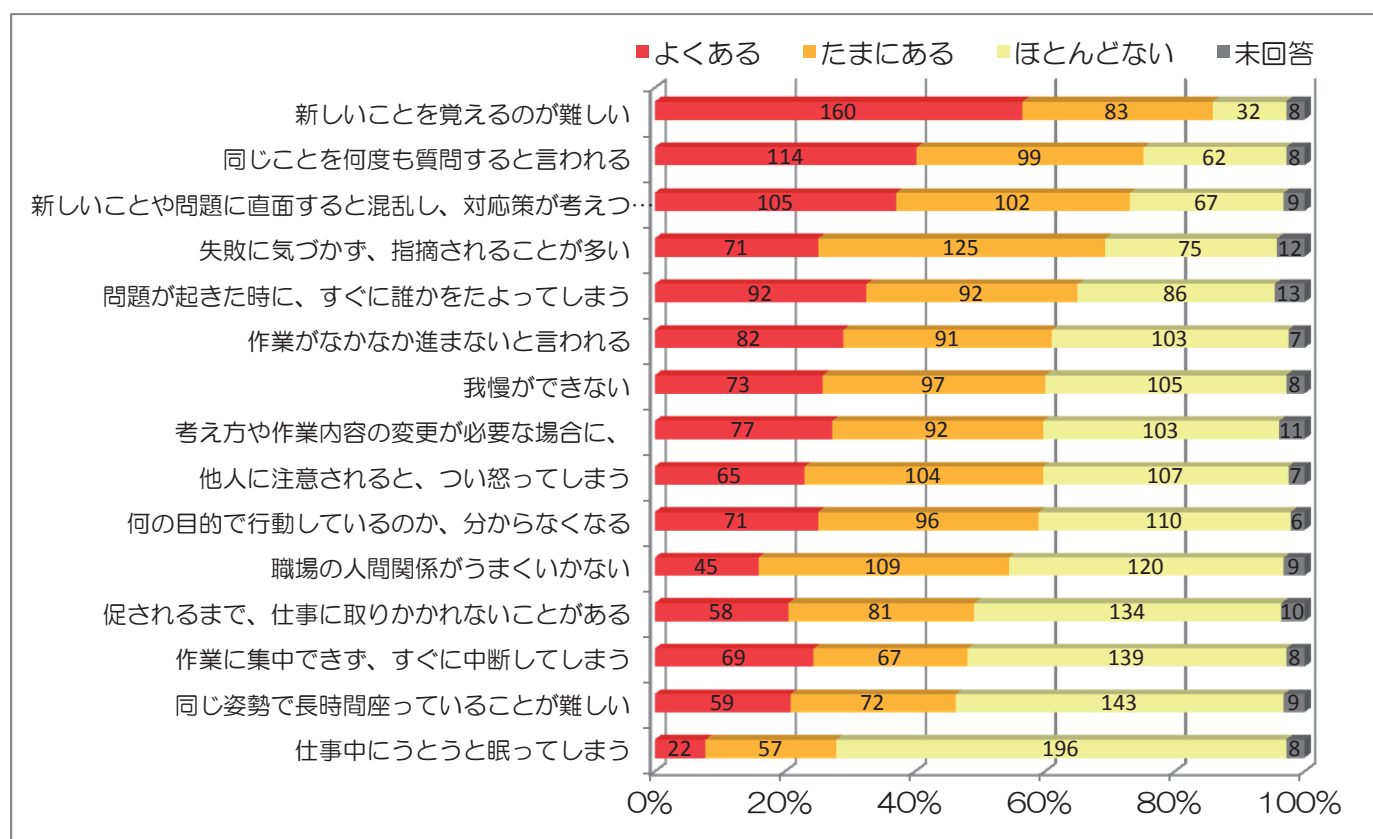


図4-34 障害特性（日常生活や仕事中に困ること）

イ 他者からの指摘

高次脳機能障害の症状について、自分では気が付かなかったことを他人から指摘されたことがある人は、283人中49人(17.3%)、なし5人(1.8%)、記載なし(不明)が229人(80.9%)と多い(表4-47、図4-35)。

表 4-47 他者からの指摘の有無

他者からの指摘	人数	%
あり	49	17.3
なし	5	1.8
記載なし(不明)	229	80.9
計	283	100.0

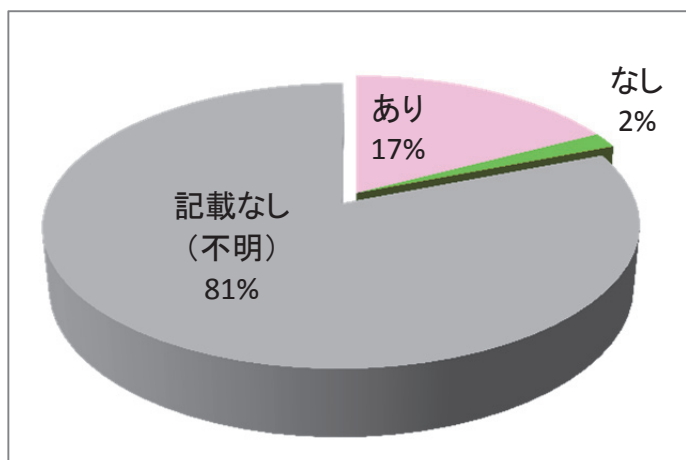


図 4-35 他者からの指摘の有無

指摘のあった回答内容(49件)を障害特性ごとに分類し、具体的な内容を一覧表で示す(表4-48)。

「その他の症状のその他」(16件)や「社会的行動障害」(13件)が多い。

表 4-48 他者からの指摘(具体的内容)

分類	回答数	具体的な内容
注意障害	3	「周囲をよく見ていない、あまり見えていない」「同じ事を注意される」「早口になり、聞き取れないことがある」
記憶障害	4	
繰り返す	2	「同じ事を何度も言う」「何度も同じ話をする」
記銘困難	1	「新しいことを覚えられない」
その他	1	「記憶が弱く、」
遂行機能障害	4	「作業内容の変更が必要な場合に、従来通りの作業にこだわり、すぐに対応できない」「遂行機能障害、ミスが多い」「時間に遅れたり、早すぎたり」「計画がたてられない」
社会的行動障害	13	
感情コントロールの低下	5	「声を荒げる」「人のいうことを聴かない、怒りっぽい」「大声で反論」「すぐにキレる」「感情」
こだわり	4	「1つのことに固執」「1つのことにこだわる」「物事にこだわる」「こだわり」
その他	4	「態度が豹変」「空気が読めない」「指摘されると受け入れにくい」「トラブルになってしまったが認めなかった」
その他の症状	25	
失語症	3	「失語症があり他者との会話が難しい時がある」「失語症で相手とコミュニケーションをとれない部分がある」「話し方(主語が抜ける、いつ、どこで、だれが、どうして、どうなった、1～2抜ける)」
半側空間無視	3	「左半側無視」「左側があまり見えないと言われた」「体調不良の時、体が左に傾く」
病識欠如	3	「自分ではあんまり障害について理解できていない様子」「本人は自覚なし」「本人の自覚がない」「プラス思考すぎる、立ち直りは早い」
多数	3	「沢山あります」「多くありすぎ」「多々あり」
その他	16	「話の道筋がうまく説明できない」「自分の考えや気持ちは理解してもらえない」「話を相手に伝える時、長いと言われる」「失敗・反省の繰り返し」「自分でよくわからない」「思い込み」「片付けができない」
特になし	5	「特になし2」「なし3」

(3) 職業情報

ア 通所手段

通所に際しての移動手段としては、「公共交通機関」128人（45.2%）、「家族の送迎」85人（30.0%）、「徒歩」55人（19.4%）など（表4-49、図4-36）。

表4-49 通所手段

通所手段	人数	%
徒歩	55	19.4
自転車	23	8.1
バイク	2	0.7
自動車	18	6.4
公共交通機関	128	45.2
家族の送迎	85	30.0
その他	18	6.4
不明	5	1.8

※複数回答あり

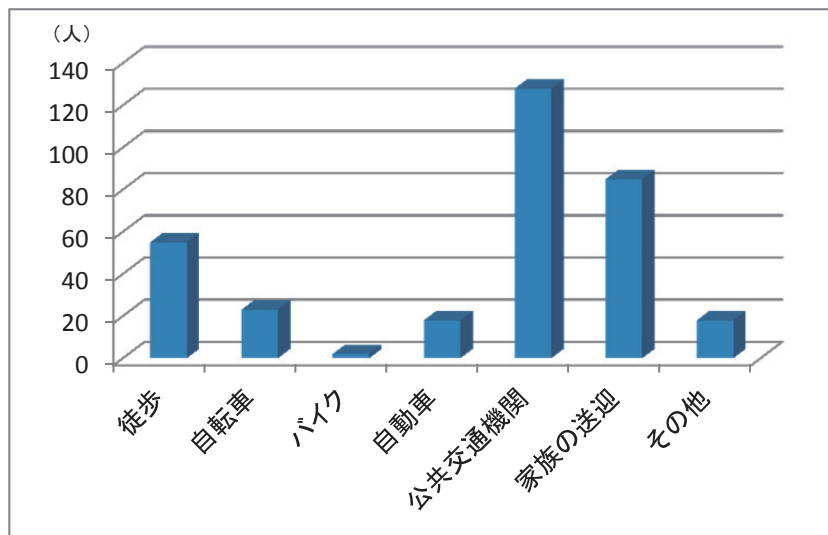


図4-36 通所手段

イ 工賃

工賃支給ありとの回答者は283人。うち金額不明38人。金額の判明している245人の工賃は、月額平均8,755±10,311円。ばらつきが大きいので、階級分布を見ると、月額1万円以上～1万5千円未満が最頻値となる（表4-50、図4-37）。

表4-50 工賃の分布

工賃区分	人数	%
1000円未満	16	5.7
1000円～2000円未満	16	5.7
2000円～3000円未満	27	9.5
3000円～4000円未満	33	11.7
4000円～5000円未満	14	4.9
5000円～6000円未満	23	8.1
6000円～10000円未満	27	9.5
10000円～15000円未満	46	16.3
15000円～20000円未満	19	6.7
20000円～30000円未満	12	4.2
30000円～50000円未満	7	2.5
50000円以上	5	1.8
不明	38	13.4
	283	100.0

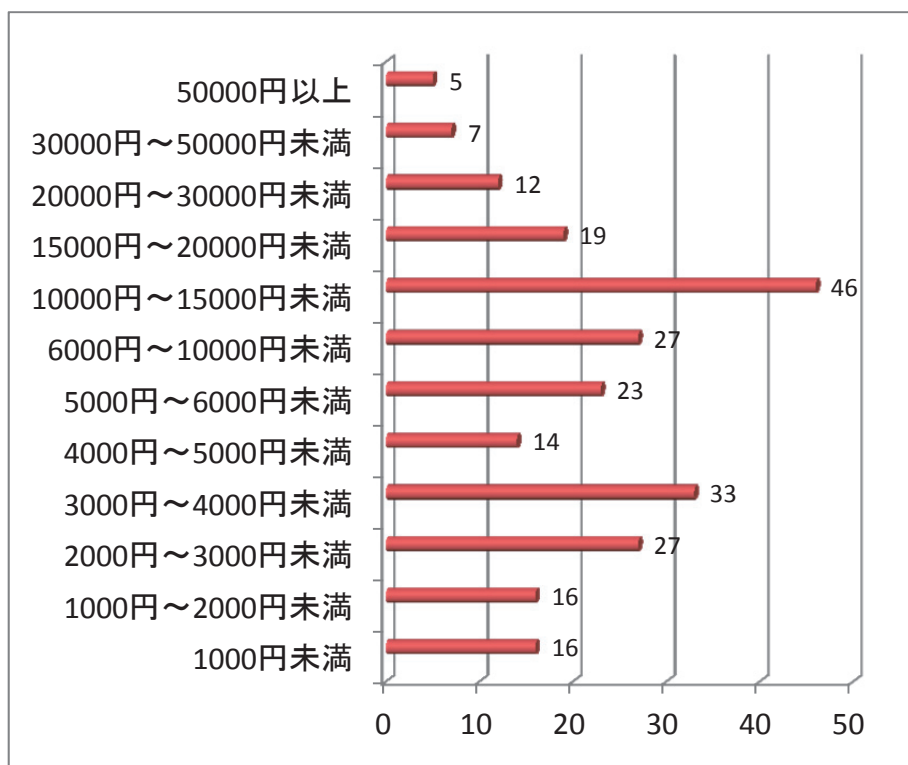


図4-37 工賃の分布

(4) 今後の予定

ア 今後の施設利用の予定

現在利用している施設の利用継続については、「現在の施設の利用を続けたい」177人（62.5%）、「異なる施設を利用したい」23人（8%）、「就職したい」59人（20.8%）など（表4-51、図4-38）。

表4-51 今後の予定

今後の希望	人数	%
現在の施設利用継続	177	62.5
異なる施設を利用	23	8.1
就職したい	59	20.8
その他	15	5.3
不明	9	3.2
合計	283	100.0

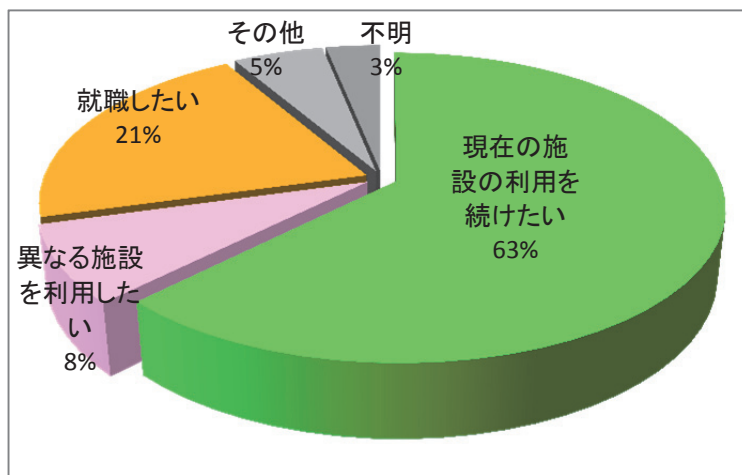


図4-38 今後の予定

イ 現在の施設の利用を継続したい理由

施設利用継続の理由としては、「他に行くところがない」20人、「居場所」15人、「環境が良い」7人など（表4-52）。具体的な内容を表4-53に示す。

表4-52 施設利用継続したい理由

継続利用希望の理由	人数	%
他に行くところがない	20	27.8
居場所	15	20.8
環境がよい	7	9.7
楽しい	6	8.3
仲間がいる	4	5.6
近いから	4	5.6
就職できるまで	3	4.2
その他	13	18.1
合計	72	100.0

表4-53 継続利用希望理由（具体的内容）

継続利用の理由	回答数	具体的な内容
他に行くところがない	20	「受け入れてくれる施設がない」「他に行く施設がない」「他にいくところがない」「他に入所できる施設がないから」「近くに対応してくれるところがない」
居場所	15	「安心」「居心地がよい、仕事がしやすい」「通いやすい、雰囲気が良い」「気に入っている」「刺激があるから、自分では何もできないから」「知っている人、わかっている作業が良い」「自分の居場所がある」「好きだから」「理解し合える仲間がいるから」「人間関係がうまくいっている」「とりあえず落ち着いている」「自分に合っている、慣れている」「本人が好きなので」
環境が良い	7	「スタッフの人がいい人」「スタッフの理解有り」「スタッフの人の話がよくわかる」「施設の指導者がよく面倒みてくれる」「すばらしい環境」「周りの方が親切」「周りの人が同じような人がから、おりやすい」「環境に慣れた」「新しい環境・仕事は難しいから」
楽しい	6	「作業が楽しい」「楽しいし、みんなに会える」「楽しい」「それなりに楽しいから」「催しが面白いから」
仲間がいる	4	「知ってる人がいるから」「知っている人が多くいる」「仲間と一緒に活動」「人に会える」
交通の便が良い	4	「家から近い、他の所は難しい」「駅前で、通うのに便利」
就職先が見つかるまで	3	「就職先が見つかるまで」「自分で仕事ができるまで」「一般就労したいが、今は仕方ないと思う」
その他	15	「すぐに何かできることがないから」「今の自分を引き出してくれる」「早く自立したいから」「リハ目的（母より）」「あと1年位は」「利用して1年未満」「体力をつけたい」「車いす利用が安易」「体調が今一、耳のつまりが辛い」「他の施設を考えられない」「母親が始めた施設だから」「高齢者でも通える」「経済的なもの」「時給400円」「時給250円」「時給155円」

ウ 異なる施設を利用したい理由

現在とは異なる施設を利用したい理由としては、「障害特性が合わない」3人、「人間関係に問題あり」3人などがある（表 4-54）。

表 4-54 異なる施設を利用したい理由

異なる施設利用希望の理由	回答数	%	具体的な内容
障害特性が合わない	3	25.0	「障害が異なりすぎるので」「知的障害者で困る事がある」「知的障害者が多く、指導者の対応が高次脳機能障害にそぐわない」
人間関係に問題	3	25.0	「作業内容が合わない、職員とうまくいかない」「関係が良くない」「人間関係が難しい」
その他	6	50.0	「B型の作業所がみつかったから」「今の施設がいい」「交通費」「作業の時間が長い」「主婦業で手一杯」「スニーカーからのがれるため」
合計	12	100.0	

エ 就職したい理由

工賃は支給されてはいるが、雇用契約のない働き方をしている 283 人のうち 59 人（20.8%）が将来的には就職を希望している。就職したい理由欄に記載のあった 21 名の記載内容をみると、「収入のため」「家族・家庭のため」「自立したい」など、それなりの収入を得て安定した生活を望んでいる様子が見えてくる（表 4-55）。

表 4-55 就職したい理由

就職したい理由	回答数	%	具体的な内容
収入のため	8	38.1	「お金が欲しい(2人)」「給料がもっと欲しい」「収入を増したい」「もっと賃金が欲しい」「賃金が安い」「普通に賃金が欲しい」「安いから」
仕事がしたい	4	19.0	「働きたい」「就職し、落ち着いた生活を過ごしたい」「仕事がすきだから」「ちゃんと働いて親を安心させたい」
家族・家庭のため	2	9.5	「家族のため」「家庭があるから」
自立したい	2	9.5	「自立したい」「自立したいので」
その他	5	23.8	「希望がもてない」「社会貢献のため」「社会に出てみたい」「生活のため、結婚もしたい」「いまのところは就労支援事業所だから」
合計	21	100.0	

(5) 施設で配慮されていること

現在利用している施設で、特別な配慮「あり」34人(12.0%)、「なし」29人(10.2%)、不明220人(77.7%)
(表4-56、図4-39)。

表4-56 施設での配慮の有無

施設での配慮	人数	%
あり	34	12.0
なし	29	10.2
記載なし(不明)	220	77.7
計	283	100.0

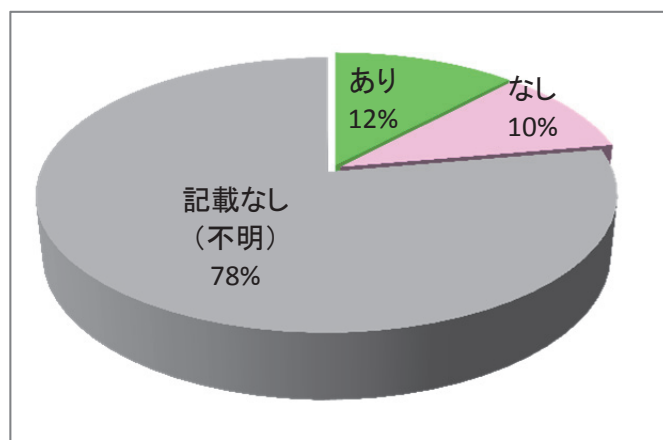


図4-39 施設での配慮の有無

配慮内容は、「障害特性」13人(38.3%)、「作業内容」5人(14.7%)、「作業時間」3人(8.8%)、「体調」4人(11.8%)、「家族との連絡」2人(5.9%)などとなっている(表4-57)。

表4-57 施設での配慮内容

配慮内容	人数	%	具体的な内容
障害特性への配慮	13	38.2	「記憶障害のフォローがある」「聞き返される」「指導員の見守り」「手順を明記、工夫」「作業手順書、メモを取る時間」「話し方」「ゆっくり話しかけてくれる」「声かけ(4人)」「認知訓練」「理解してもらっている」
作業内容への配慮	5	14.7	「作業の選定」「作業内容・時間」「仕事を特別に作って頂いている」「専属の仕事内容」「片手作業」
作業時間への配慮	3	8.8	「時間」「時間を守ること」「日数や時間」
体調への配慮	4	11.8	「気分、体調で利用できる」「体調」「てんかんがある」「長時間の立位作業時に椅子を使用」
家族との連絡	2	5.9	「家族との連絡ノート」「家族への連絡」
その他	7	20.6	「お金がもらえている」「自己主張をしないようにしている」「介護者付き」「全部」「相談」「わからない(2人)」
合計	34	100.0	

（６） 施設に配慮して欲しいこと

現在利用中の施設に対して配慮して欲しいことが、「あり」は 15 人（5.3%）と少ないが、「なし」も 40 人（14.1%）と少なく、「不明（記載なし）」が 228 人（80.6%）と多い（表 4-58、図 4-40）。

表 4-58 配慮して欲しいことの有無

配慮して欲しいこと	人数	%
あり	15	5.3
なし	40	14.1
記載なし（不明）	228	80.6
合計	283	100.0

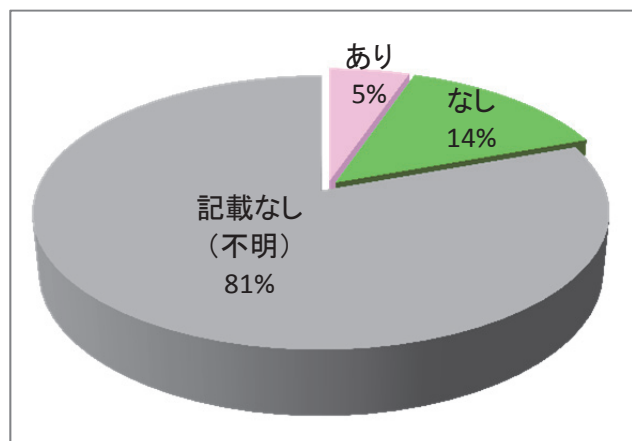


図 4-40 配慮して欲しいことの有無

配慮して欲しい中身については、「賃金増額」4 人以外は、個々にばらばらな内容であった（表 4-59）。具体的な内容を表 4-59 に示す。

表 4-59 配慮要望内容

配慮要望内容	人数	%	具体的な内容
賃金増額	4	26.7	「工賃を上げてほしい」「賃金アップ」「もっと賃金を上げて欲しい」「作業工賃の増額」
その他	11	73.3	「作業内容に変化を付けて欲しい」「障害の真の理解」「送迎して欲しい」「他の障害者の作業の後始末」「月単位の予定表」「人との関わり方」「無駄をなくして欲しい」「もう少し手をかけて欲しい」「配慮してもらっている」「早く辞めて近隣の施設に通いたい」「わからない」
合計	15	100.0	

（７） 就職のために必要な支援や、習得したいこと

今後、仕事に就くために必要な支援や習得したいことについては、283 人中 238 人（84.1%）が「不明」と記載なし（不明）との回答であった。“習得したいことがある”との回答は 29 名（10.2%）（表 4-60、図 4-41）。

表 4-60 習得したいことの有無

習得したいこと	人数	%
あり	29	10.2
なし	16	5.7
記載なし（不明）	238	84.1
合計	283	100.0

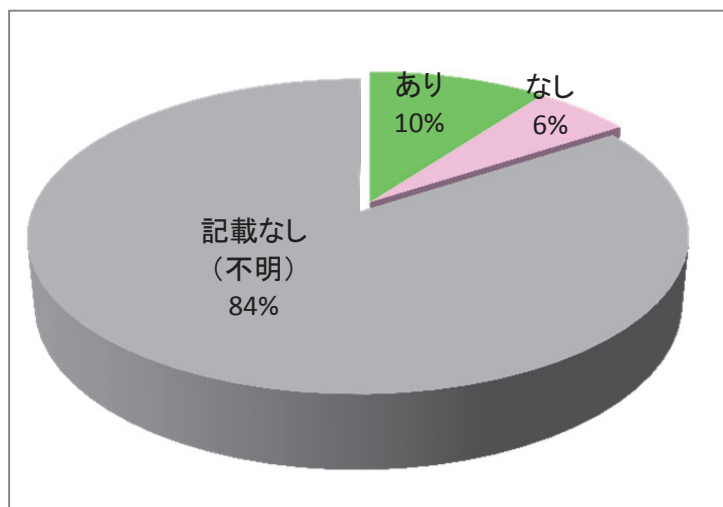


図 4-41 習得したいことの有無

習得したいことの内容は、「パソコンスキル」16 人（55.2%）、「資格取得」6 人（20.7%）など（表 4-61）。

表 4-61 習得したいこと

取得したいことの内容	人数	%	具体的な内容
パソコンスキル	16	55.2	「家のブロードバンドを使いたい」「簡単なパソコン操作」「パソコン検定」「パソコン(13人)」
資格取得	6	20.7	「失効した運転免許を再び取得したい」「手に職をつけたい」「漢字1級、エクセル」「漢字検定」「資格をとりたい(2人)」
接し方（マナー）	2	6.9	「人との接し方でいろいろ人と会うこと」「マナー講座」
その他	5	17.2	「精神力」「体力をつける」「チャンスが欲しい」「通勤訓練」「分からないので困っている」
合計	29	100.0	

4 調査票 B の回答者、賃金なし群 (B2 群 ; N=254)

(1) 基本情報

ア 性別・年代別分布

性別は男性 195 人 (76.8%)、女性 57 人 (22.4%)、不明 2 人 (0.8%)。年齢は平均 45.1±16.0 歳。年齢分布は 20 歳代～60 歳前半 (就労年齢層) が全体の 79.1% を占める (表 4-62、図 4-42)。

表 4-62 性別・年代別分布

年代	男	女	不明	計	%
10歳代	10	2		12	4.7
20歳代	16	13		29	11.4
30歳代	47	19		66	26.0
40歳代	33	11		44	17.3
50歳代	28	2		30	11.8
60歳代前半	29	3		32	12.6
60歳代後半	19	2		21	8.3
70歳代	9	4		13	5.1
不明	4	1	2	7	2.8
計	195	57	2	254	100.0
%	76.8	22.4	0.8	100.0	

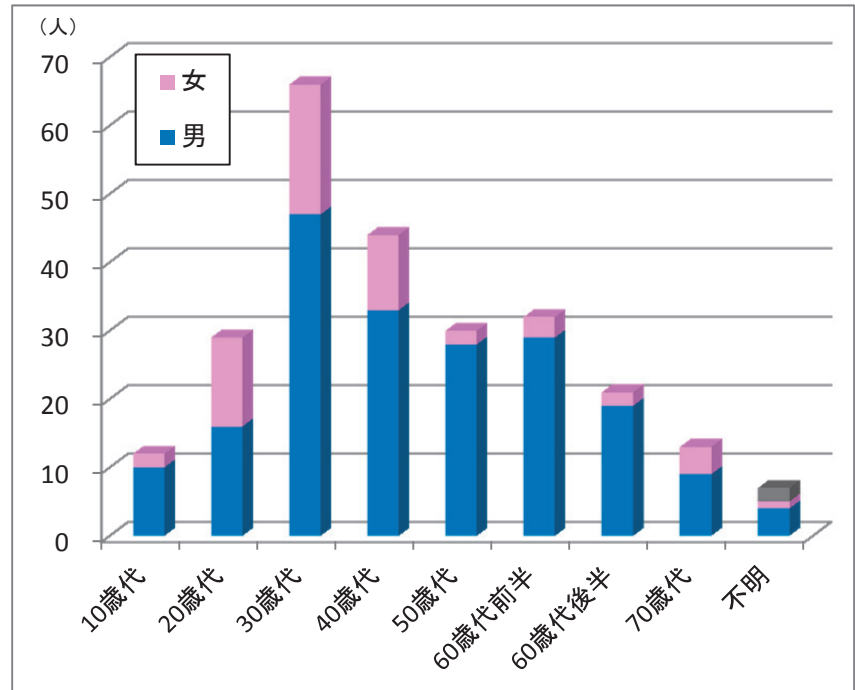


図 4-42 性別・年代別分布

イ 障害者手帳

「手帳所持者」が 225 人 (88.6%)、「手帳なし」が 23 人 (9.1%)、「不明」が 6 人 (2.4%)。手帳種類は、「身体のみ」105 人 (41.3%)、「精神のみ」66 人 (26.0%)、「精神+身体」46 人 (18.1%) などとなっており、身体手帳のみが 4 割強で最多であった (表 4-63、図 4-43)。

表 4-63 障害者手帳所持状況

障害者手帳	人数	%
身体のみ	105	41.3
精神のみ	66	26.0
身体+精神	46	18.1
身体+精神+知的	0	0.0
療育のみ	2	0.8
身体+知的	4	1.6
精神+知的	2	0.8
手帳なし	23	9.1
所持不明	6	2.4
計	254	100.0

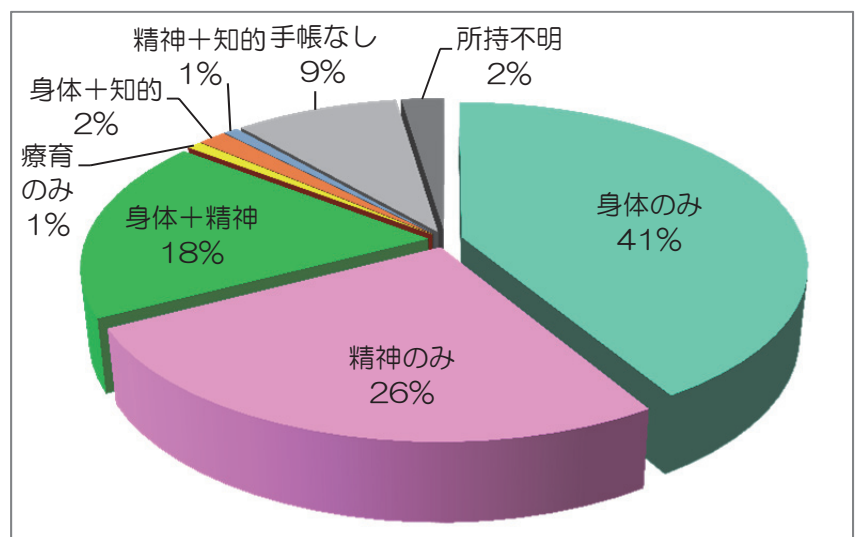


図 4-43 障害者手帳所持状況

ウ 受傷原因

高次脳機能障害に受傷原因は、「脳外傷」が 165 人（65.0%）、「脳血管障害」が 56 人（22.0%）、「脳腫瘍」が 7 人（2.8%）、「低酸素脳症」が 8 人（3.1%）などであり、脳外傷が多数を占める（表 4-64、図 4-44）。

表 4-64 受傷原因

受傷疾患	人数	%
脳外傷	165	65.0
脳血管障害	56	22.0
脳腫瘍	7	2.8
低酸素脳症	8	3.1
その他	13	5.1
不明	5	2.0
計	254	100.0

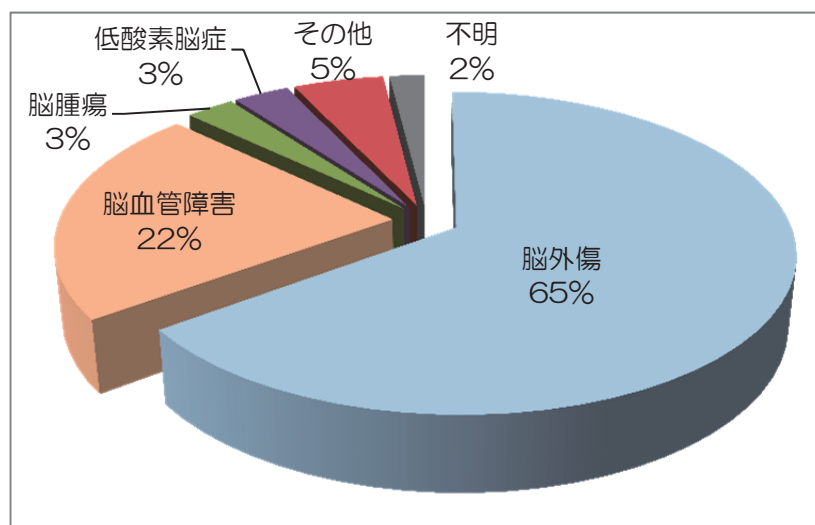


図 4-44 受傷原因

エ 受傷後期間

受傷後「5年以上」が 190 人（74.8%）、「3～5年」が 26 人（10.2%）、「1～3年」が 32 人（12.6%）、「1年未満」は 4 人（1.6%）となっており、5年以上が約 3/4 と多数を占めている。（表 4-65、図 4-45）。

表 4-65 受傷後期間

受傷後期間	人数	%
1年未満	4	1.6
1年以上～3年未満	32	12.6
3年以上～5年未満	26	10.2
5年以上	190	74.8
不明	2	0.8
計	254	100.0

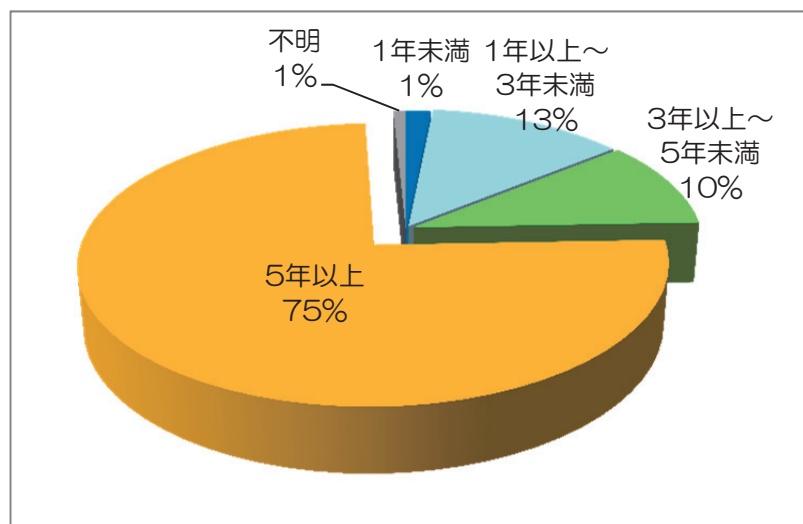


図 4-45 受傷後期間

(2) 障害特性 (B2 群 ; N=254)

ア 障害特性の傾向

日常生活や仕事を遂行する際の問題点として、どの程度困っているかを 3 段階（よくある、たまにある、ほとんどない）で尋ね、15 項目を「よくある」＋「たまにある」の回答が多い順に並べた（表 4-66、図 4-46）。

表 4-66 障害特性（日常生活や仕事上困ること）

	日常生活や仕事を遂行する際の問題点	よくある	たまにある	ほとんどない	未回答
1	新しいことを覚えるのが難しい	159	61	20	14
2	同じことを何度も質問されると言われる	115	84	34	21
3	作業がなかなか進まないと言われる	107	72	31	44
4	作業に集中できず、すぐに中断してしまう	87	82	48	37
5	何の目的で行動しているのか、分からなくなる	86	78	59	31
6	新しいことや問題に直面すると混乱し、対応策が考えつかない	131	70	24	29
7	失敗に気づかず、指摘されることが多い	89	95	31	39
8	問題が起きた時に、すぐに誰かをたよってしまう	101	60	44	49
9	我慢ができない	98	84	46	26
10	他人に注意されると、つい怒ってしまう	73	95	58	28
11	考え方や作業内容の変更が必要な場合に、	94	64	46	50
12	促されるまで、仕事に取りかかれなことがある	86	73	45	50
13	同じ姿勢で長時間座っていることが難しい	73	73	75	33
14	仕事中にうとうと眠ってしまう	26	65	103	60
15	職場の人間関係がうまくいかない	47	63	55	89

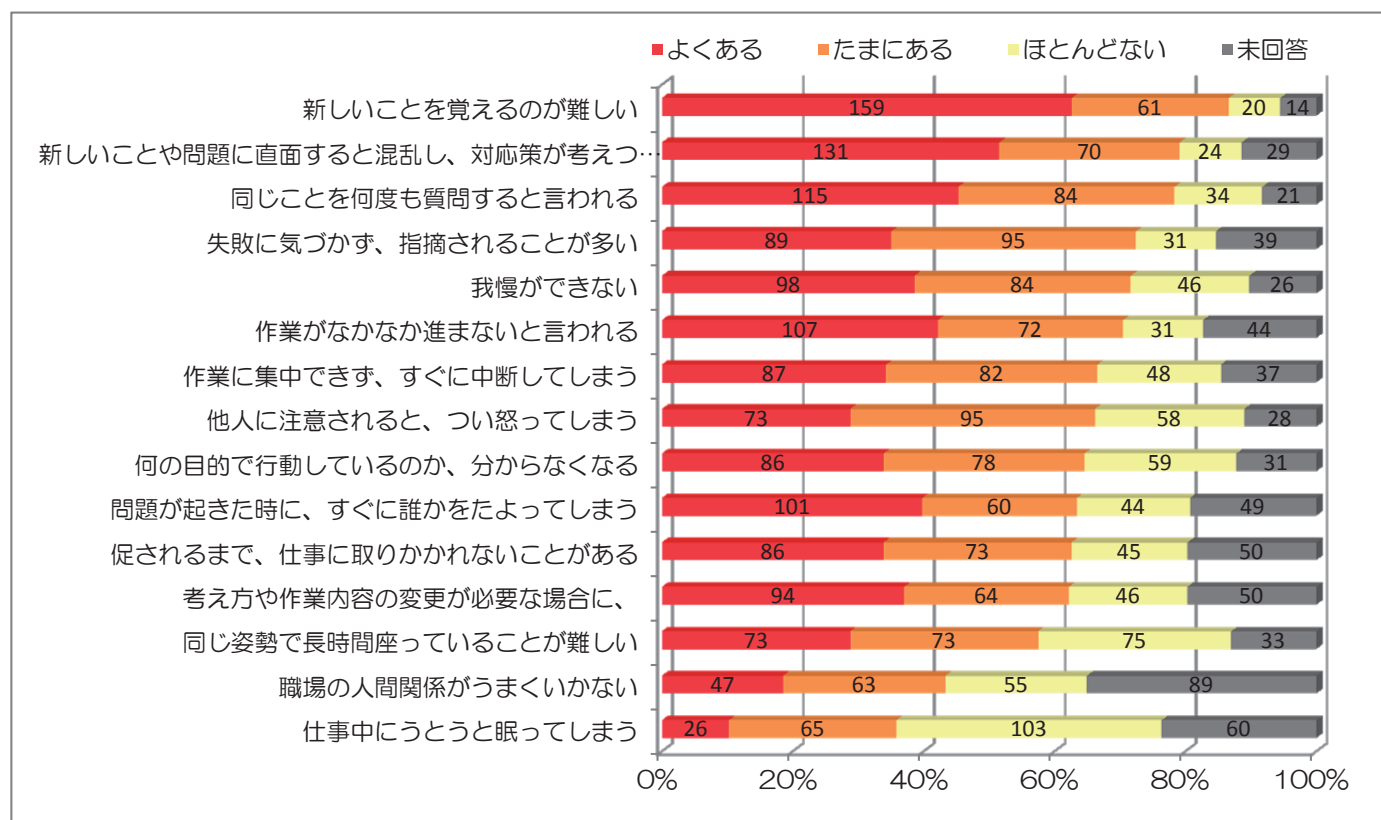


図 4-46 障害特性（日常生活や仕事上困ること）

イ 他者からの指摘

高次脳機能障害の症状について、自分では気が付かなかったことを他人から指摘されたことがある人は、254人中73人(28.7%)、なし2人(0.8%)、記載なしの不明が179人(70.5%)
(表4-67、図4-47)。

表4-67 他者からの指摘の有無

他者からの指摘	人数	%
あり	75	29.5
なし	2	0.8
記載なし(不明)	177	69.7
計	254	100.0

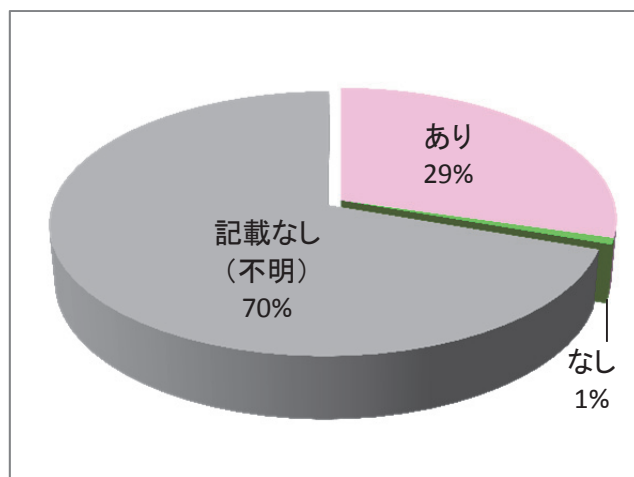


図4-47 他者からの指摘の有無

表4-68 他者からの指摘(具体的内容)

分類	回答数	具体的な内容
注意障害	2	「同じ事をいつまでも喋っている(話題の転換が出来ない)、自分の思いを一方的に喋る(空気が読めない)。」「注意力が散漫になっていると指摘される。」
記憶障害	21	
記憶力の低下	10	「記憶が悪いこと 探すことが苦手なこと以外はほとんど気が付いていないようす。」「記憶障害 (ここ数十年くらい)過去の出来事、同じことを言ったりきいたりしていること」「記憶障害でまだ元の職場に通勤していると本人は思っています」「脳外傷後、以前の記憶がなく言語、物、の理解ができない。日常生活内で一人で生活するのは、難しい・記憶がとぶ、覚えまちがい」
忘れやすい	5	「それ、前に言ったよね。」と言われ、忘れてしまった事自体を忘れ、メモを見ることもできないことがたまにある。」「約束していた事を忘れてしまう。言われた事を忘れ、他の作業をしてしまう。」「家族や医者から言われた事をよく忘れる。」「良く忘れる(頼まれごとを)」
繰り返す	3	「何度も同じことを話す。以前としゃべり方が違う。」「何度も同じ質問をする」「同じ注意を何度も受けた。」
記憶が困難	2	「同じことを何度も聞くのでやる気がないと叱られる。聞いてもおぼえられないこと。」「覚えられない、忘れる、要領が悪い、時間がかかる、すぐカッとなって怒る。」
その他	1	「目的の場所へ行くのに、どこかの信ごうがかわるのが、早いかな?たいぶ、時間がかかりました。4~6ヶ月程」
遂行機能障害	2	「計画性がなく、集中が続かない」「作業が終わってないのに途中で終わったと思う事があります。」
社会的行動障害	16	
コミュニケーション能力の稚拙さ	4	「他人とのコミュニケーション」「多弁になった」「早口、一方的に言いたいことを話し、他の人の話を聞き入れられない」「話す時に主語が抜けていたり、人に物をやるのを忘れていたりする。」
感情コントロールの低下	3	「怒った時の様子」「以前よりガンコでワガママになったと言われる。ガマンが出さなくなった。」「感情のコントロールが出来なくなり、すぐ怒るようになった。物忘れが沢山ある。忠告を素直に受け入れられずに逆ギレをする。」
こだわり	3	「1つのことにこだわり続けてしまう。」「こだわりの強い」「ひとつの事に執着する事」
指摘されると怒る	3	「本人は障害を認めたがらず、指摘されると怒りやすい。大学へ通っていても回わりとの会話が上手いかず、部屋に引きこもる様になった。障害について悩んでも、相談出来る人がいず困っている 大学4年目になるが、3年生の時より、休む様になり、単位が取れないでいる。」「他の人から言われると怒るので、周りの人には言わないようにお願いしている」「高次脳機能障害の話をするとき陰険な表情になり怒り出すので大事な話はできません。」
その他	3	「急な行動をおこす為 相手はとても困る。」「思い込み」「人の中に入っていくのがおっくうになっている。」
その他の症状	16	
病識欠如	9	「自分がそんなに重度な障害という事を認識していないので当たり前と思い行動している事が空気が読めていなかったりそぐわない言動を多々する」「自分は今でも正常と思っているので、他人から説明されてもわからない。」「本人には症状の自覚は全くありません」「本人は全然ジカクしていませんので、アンケートは、家族が記入しました。」
疲れやすい	2	「疲れているのに「大丈夫」と言って 後でふらふらになって他人にめいわくをかける」「疲れやすい、怒りっぽい、子どもっぽい」
肢体不自由	2	「1級の重度であり、自力ではトイレにも行かない。片手で歩行機も使えない。しかし、話して京都に行きたい(実際は電車にも4年間乗っていない、バスも同様)とか平気で言う。」「残念な寝たきり状態です。手足動けない (頭) 記憶は良好 しゃべれない 発言はありません」
半側空間無視	2	「左空間無視を施設の職員さんから名前を呼んでもらって、左を向いたのだけど、実は右から呼んでいた! 症状を再確認した。」「左半側無視、行動が遅い」
その他	1	「1回目の脳出血の左半身まひは目にみえる後遺症 2回目の失語症などは目に見えない後遺症なので、本人は1回目のまひは自覚しているが、2回目の後遺症は、よくわからないようで、〇〇がおかしいとか△△がかわったとか言いません。後遺症に気づいているとは思いますが、自分でことばに(文に)して認めることを避けているようにも思います。(妻)」
特になし	2	「特になし」
その他	9	「いろいろある」「仕事や作業をしていて、自信がないので、「これで大丈夫か」と何度も確認したり、不安できょろきょろしてしまう。周り(健常者)にはそれが不快らしい。」「自転車で乗って、置き場所がわからない時など知らされる。」「沢山」「たまにある」「時々、睡眠中に、叫んでいると、言われた事がある。」「判断能力なし」「周りの学生に少し「ひかれ気味」にされていました。」「目つきが悪いと言われる(複視 視野狭窄があるため)と思われる」

(3) 職業情報

ア 通所手段

通所に際しての移動手段としては、「家族の送迎」72人(28.3%)、「公共交通機関」44人(17.3%)、「徒歩」19人(7.5%)などとなっている。その他には「自宅」が69人(27.2%)含まれる(表4-69、図4-48)。

表 4-69 通所手段

通所手段	人数	%
徒歩	19	7.5
自転車	7	2.8
バイク	1	0.4
自動車	9	3.5
公共交通機関	44	17.3
家族の送迎	72	28.3
その他	94	37.0

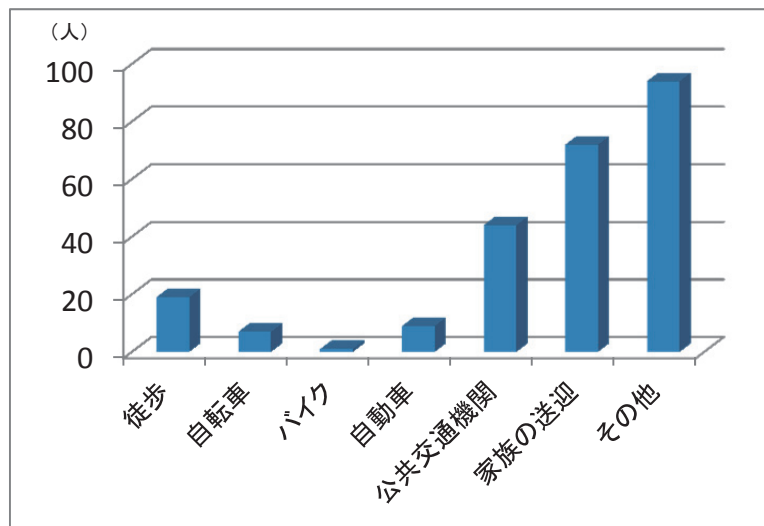


図 4-48 通所手段

(4) 今後の予定

ア 今後の施設利用の予定

現在利用している施設の利用継続の予定については、「現在の施設の利用を続けたい」62人(24.4%)、「異なる施設を利用したい」7人(2.8%)、「就職したい」31人(12.2%)などであった(表4-70、図4-49)。

表 4-70 今後の予定

今後の希望	人数	%
現在の施設の利用を続けたい	62	24.4
異なる施設を利用したい	7	2.8
就職したい	31	12.2
その他	11	4.3
記載なし(不明)	143	56.3
計	254	100.0

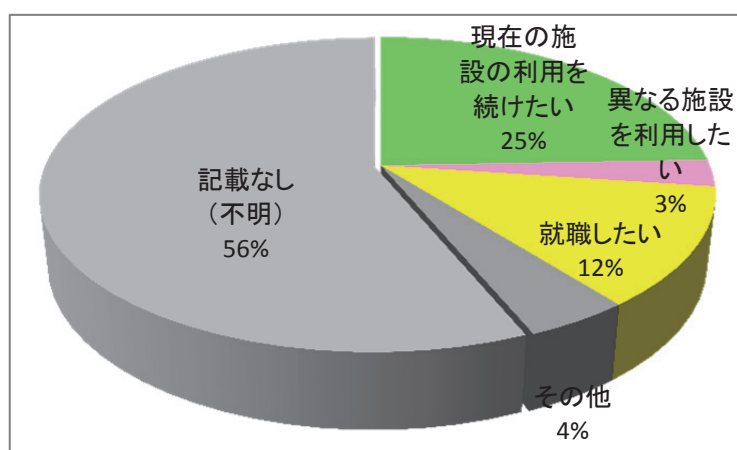


図 4-49 今後の予定

イ 現在の施設の利用を継続したい理由

施設利用継続の理由として「リハビリ・トレーニング」（8人）や「居場所」（7人）が比較的多い（表 4-71）。

表 4-71 施設利用継続希望の理由（具体的内容）

分類	回答数	具体的な内容
リハビリ・トレーニング	8	「リハビリのため」「リハビリを継続したい」「リハビリを色々とりいれているから」「社会復帰のためのリハビリになるから」「社会性の改善が見られる様になった」「飛躍的に出来る事がふえた（スタッフさんのおかげ）」「スキルアップにつながる」「再就労を目的としており自分の高次脳のレベル社会性のレベルを向上させたい為」
自分に合っている場所（居場所）	7	「受けられるサービス内容が求めるものと一致するため」「利用している施設のプログラムが自分に合っていると思うから」「自分に合っている」「自分のためになっている」「気に入っている」「安心出来ている。苦痛が無い」「自分の居場所として」
楽しい	4	「行っていて楽しい！！」「グループワークが楽しみ」「本人が喜んでいて。刺激がある。」「充実した日が送れる」
理解があるから	3	「高次脳機能障害者を最も理解してもらえる」「理解ある人に囲まれ、少しおちついてきた」「高次脳に理解がある」
施設に慣れたため	3	「慣れたので、このまま利用していきたい」「大分慣れてきている」「適応しているの」
就職先が見つかるまで	3	「就職がきまるまで」「就職するまでそこに通いたい。」「就労を目指してはいるが、ゴールはいつかな？」
他にいくところがない	3	「他にいくところがない」「重度の高次脳者を明預かってくれる施設が他にない」
生活習慣の一部であるため	2	「規則正しい生活を送るため」「月～金まで続けて同じ所に行く習慣がつく、自己負担がなく、経済的に助かる」
当事者と関わることができるため	2	「同じ当事者とかかわりをもちたい」「同じ様な病気の方とあえるから 近くにある」
交通の便が良い	2	「自転車で行ける距離である。」「比較的近い、入浴させてもらう。」
その他	11	「新しい対人になじめない」「穏やかに過ごしている」「現状でよい」「就労はしていません」「状態を維持する為」「大学卒業を望んでいる」「ティサービスを受けています」「病院の先生に就労は無理と言われている」「まだ完全に大丈夫とは言いきれないから」

ウ 異なる施設を利用したい理由

現在とは異なる施設を利用したい理由としては、「家より遠方」「いつも同じ施設では世界が狭くあきてしまう」「能力的に不適応」「高次脳障がい、わかって、みえない」「楽しみをみつけ、仲間を探したい為」「ほとんど支援がないから」などが挙げられている。

エ 就職したい理由

就職したい理由として、「自立（社会参加）したい」10人（32.3%）、「経済的（金銭的）問題」4人（12.9%）、「生きがい」3人（9.7%）などが挙げられた（表 4-72、図 4-50）。具体的な内容を表 4-73 に示す。

表 4-72 就職したい理由

就職したい理由	人数	%
自立（社会参加）したい	10	32.3
経済的（金銭的）問題	4	12.9
生きがい	3	9.7
その他	0	0.0
記載無し（不明）	14	45.2
計	31	100

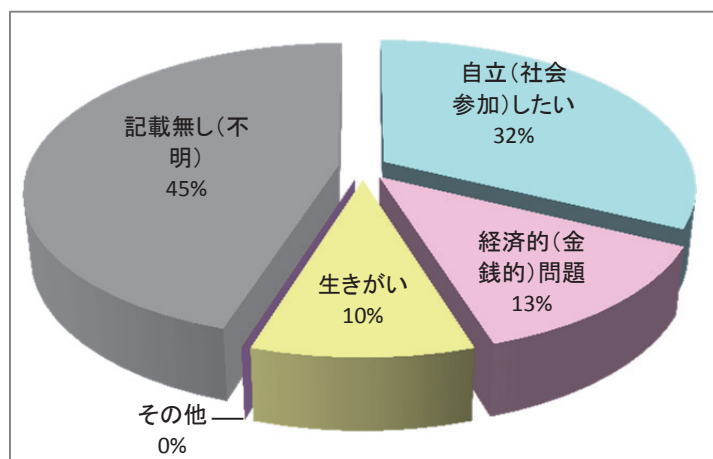


図 4-50 就職したい理由

表 4-73 就職したい理由（具体的な内容）

分類	回答数	具体的な内容
自立（社会参加）したい	10	「自立のため（2人）」「自立した生活を希望している」「自立は将来を考えても最低限必要と考えている」「まだ若いので自立したい」「社会とのかかわりをもちたい・収入をえたい」「社会復帰したい」「もう一度働きたいから」「現在、大学3年生の為、卒業後は就職したいと思っています」「ほかの場合で障害者就労したい」
経済的（金銭的）問題	4	「1ヶ月の生活費が少ない」「金銭的理由と周囲の人からの視線、できる仕事があるのか不安、身体的・精神的不安」「経済的問題（治療費等）現在の施設も良いのですが」「借金が多い」
生きがい	3	「生きがいを感じたい。家計の不安があるため」「生き甲斐を見つけない」「高次能訓練センターの後、生きがいとして働きたい」

（５） 施設で配慮されていること

現在利用している施設で、特別に配慮されていることが「あり」43 人（16.9%）、「なし」14 人（5.5%）、未記入のため「不明」197 人（77.6%）（表 4-74、図 4-51）。「配慮あり」43 人の内容は、“障害や状態に合わせた個別的な配慮”16 人（37.2%）、“見守り”4 人（9.3%）、“居場所”4 人（9.3%）などであった。具体的な内容を表 4-75 に示す。

表 4-74 施設での配慮の有無

配慮されていること	人数	%
あり	40	15.7
なし	16	6.3
不明	198	78.0
計	254	100.0

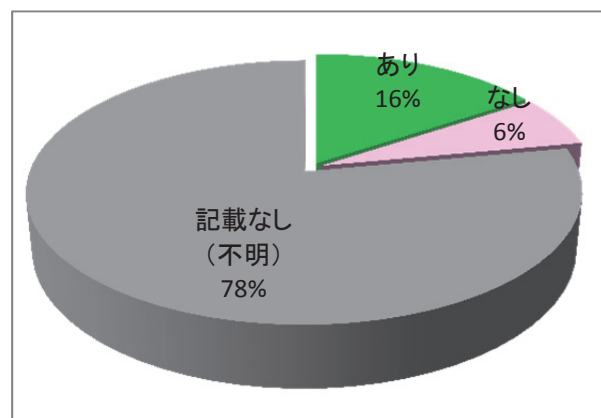


図 4-51 施設での配慮の有無

表 4-75 施設での配慮（具体的な内容）

分類	回答数	具体的な内容
障害や状態に合わせた個別的な配慮	16	「家に訪問、週1回。あまりにも毎回予約や約束を忘れてしまう為、Telでしらせてくれるようになった」「ディサービスに通っています。高次脳機能障害者は本人だけなので、常に、本人に適したサポートを考え、接してもらっています」「言語機能と頭にぶつからないように」「言語障害のこと」「個人の状態に合わせた対応がされている」「障害の個性に合わせた訓練内容」「半身麻痺があるため、戸外に出かけるとき」「本人の状態に応じて無理強いない」「右半身マヒがあり就労はムリだと思っているので、好きな事を中心させてもらっている（パソコン、絵など）」「私の機能レベルに合ったプログラムが用意されている（ディケア）」「個室にしてもらっている」「自分のペースを尊重してくれる。話し合いの時間を作ってくれる」「転倒しやすいので昼食の配膳」「高校在学中の事故で社会性に乏しいが 根気良く指導してもらっている」「高次脳記憶障害の他にてんかんを持っている為に 駅より施設の送迎もお願いしています」「疲労がある時は、休ませてくれる」
見守られている	4	「思いついたら、何もつけず、行動する事があるので、ある程度 見守られている。」「みまもり、声かけ（トイレ等）」「施設外を歩きたくする時は、付添って見守ってもらっている」「対人関係（社会的行動障害）に対して、本人に対しての見守りがある」
居場所	4	「介護認定で利用しています。絵が好きなので、自由に時間をとってもらって、日々楽しく生活しております。」「楽しみをみつけ、仲間を探したい為。」「地域活動支援センターで週3日程パソコンを利用させて頂いており行き場所があることが大変ありがたいと思っています。（母記入）」「時々音楽活動をさせてもらっている」
公共機関の利用	3	「帰り公共機関を利用して、帰っている。（市営バス）」「公的機関を利用し、行動範囲を広める対応。自分の目と足を使って社会の中で携わる努力。」「市のスポーツリハビリにバスで行っています 1時間に1本です」
その他	13	「ボランティアとして作業させてもらっています。」「これから判断」「現在、機能訓練施設に入所して7年経過しました。就労というには、ほど遠く家族と一緒に暮らす事もできないと思います。次に進むべく生活介護施設に入所待ちです。家族としても思う事を話せまじし、あらゆる配慮をして頂いていると感謝します。」「自分でしたり、考えたりする事がふえるようにする」「自分より年上の方でも、自分には、必ず！！敬語を使って話し掛けてくれる。」「高次脳という障害が余りないので手探り状態では有るが色々な事にチャレンジさせてくれている。」「力仕事、立ちっぱなし作業への配慮はある。イスを用意してくれたり軽い物を持つようにしてくれている。」「次へ、のステップアップの準備、態勢がとれている」「電動車イスのことを皆あまりにも知らなすぎる。昔から乗っている人と3年前から乗っている人では全く違う 周囲の理解（エレベーターに乗る時など、不便を感じている）」「入所して、学校のある時は、大学へ通学しています。授業のない時は、訓練しています。」「連絡事項は紙に書いて知らせてくれること」「施設利用は、していません。」「2時～3時間だけなので、あまり施設を利用出来ていない。」

（６） 施設に配慮して欲しいこと

現在利用している施設で配慮して欲しいことについては、「現状に満足」３人（１.２％）、「特に要望なし」１６人（６.３％）、「要望あり」２８人（１１.０％）、未記入のため「不明」２０７人（８１.５％）（表４-76、図４-52）。「要望あり」２８人の内容は、「支援内容に関するもの」１１人（４.３％）、「職員の対応に関するもの」５人（２.０％）、「その他」１２人（４.７％）であった。具体的内容を表４-77に示す。

表 4-76 配慮して欲しいこと

配慮して欲しいこと	人数	%
満足している	3	1.2
特になし	16	6.3
要望あり		
支援内容	11	4.3
職員の対応	5	2.0
その他	12	4.7
記載なし（不明）	207	81.5
計	254	100.0

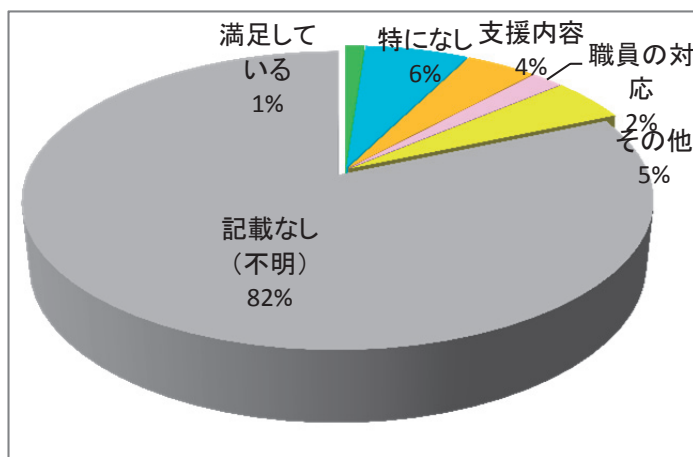


図 4-52 配慮して欲しいこと

表 4-77 配慮して欲しいこと（具体的な内容）

配慮して欲しいこと	回答数	具体的な内容
支援内容	11	「就労につながる支援をしてほしい」「まだ就労は不可能なため、その次に続く道が作られる様に望みます」「資格取得の講座を開いて欲しい」「スポーツの利用をさせてほしい」「グループワークが多いのでストレッチや体操に参加できない。興味はあるが、ある程度動ける人でなければ、参加出来ないシステムに少々不満。」「若いので年寄りと一緒に扱ってほしくない」「ディサービスは老人専用の事もありプログラムが私に取っては味気ない、特に強制的な午睡は時間が勿体ない。パソコンでも使いたい」「認知症といっしょにしてほしくない」「知的の人が9割なので、こちらへの支援、声かけがほとんどない。知的の人の世話係になっている」「将来ともに社会人となることは絶望的ですので静かに穏かに楽しくすごさせてほしい。無理な訓練はしなくともよい」「登録をしてありますが、何もしていただいていません」
職員の対応	5	「本人との会話をたくさんしてほしい。そして心をいやしてほしいと思います」「ポジティブになれるような話し方（言葉）を言ってほしい」「やさしい職員さんもありますが、淡々と事務的に仕事をしている人も多く、障害者施設で働いているのですから、もう少し優しさがほしい」「高次脳障害をもう少し理解していただきたい」「建物から出てしまい迷子になるので見守りが必要なのですが・・・」
その他	12	「B型事業所を、つくってほしい」「行き帰り工賃を出してほしい」「送迎バスがあるとたすかります。週に何日か運動できると思います。風や雨では家を出られません」「施設のトイレの数を増やして欲しい！駐車場がせまい！！タイヤ止めが欲しい！！車を置く所に線が欲しい！！」「飲水の欲求がないので、細目に水分補給を促してもらいたい」「右片マヒの為どうしても行動がおそくなるので時間的にゆとりがほしい」「アルツハイマーを発症していて就労施設では、本人も施設の方も対応できない為、介護施設（ディサービス）を週3日利用しています。」「問題のない「円満退職」を希望しています」「楽しみをみつけ、仲間を探したい為。」「大学側に支援して欲しいと親の方から依頼していますが、本人から希望がないと出来ないと云われます。本人は必要ないと申しますが、仲間もいなく、休みがち、（大学の）情報が取れないでいる。」

（７） 就職のために必要な支援や習得したいこと

就職のために必要な支援や習得したいことについて「あり」７７人（３０.３％）、「特になし」５人（２.０％）、未記入のため「不明」１７２人（６７.７％）（表４-78）。「あり」７７人の内容は、「必要な支援」として「仕事の紹介」９人、「周囲の理解」９人、「ジョブコーチ」８人、「自己理解のサポート」５人など、「習得したいこと」として「資格・技能の取得」１０人、「パソコンスキル」９人などであった（表４-79）。

表 4-78 必要な支援や習得したいこと（有無）

必要な支援や習得したいこと	人数	%
あり	77	30.3
特になし	5	2.0
記載なし（不明）	172	67.7
計	254	100.0

具体的な内容を表 4-80 に示す。

表 4-80 就職するために必要な支援や習得したいこと（具体的な内容）

分類	回答数	具体的な内容
仕事の紹介	9	「片手で座って出来る仕事等の紹介、送迎又は自宅で出来る仕事」「仕事がなくなっています。」「仕事に行きたい。車の免許証がほしい(大形もっていた)(通所リハビリは、ゴールと言われました。)」」「就職斡旋」「職場の紹介」「高次脳機能障害を受け入れてくれる仕事を増やしてほしい…。ハローワークで応募していますが、書類で落とされ、面接してもらえないことがほとんどです。」「働きたいという思いはあるので、障害があっても就職できる場所を支援してほしいです。」「障害者が働いている仕事があれば知りたい」「仕事の内容と、交通キカンを利用しての企業までのアクセス」
周囲の理解	9	「現在短時間就労をしているが 雇用側に障害の理解を深める支援が必要」「障がいや病気に対して、もう少し理解が欲しい。その人にあった支援があれば、就労支援等も受けやすくなると思う」「後遺症でてんかんを持ち、車を運転することも出来ず、遠方にも行けず、”てんかん”という言葉を出すだけで、企業は、敬遠されます。今は、1年3ヶ月おさまっているのですが、Drには持病のことは言わなくてもOKといわれています」「高次脳機能障がい理解して頂き、うまくサポートして欲しい」「周囲の理解や協力」「雇用先の方への高次脳障害への理解度の教育(判っていない方が上司で嫌な思いを沢山の方がしています)」「社会との接点を持つ様、一社でも多く障害社を受け入れていただきたい。」「障害の特性を理解していただけるような、職場環境」「一度6年ぶりに職場復帰したが、理解もえられず。私はふつうの職場で働きたい(この障害がよくわかってる会社)」「高次脳機能障害者について、よくわかっている相談機関がほしい」「体調が悪い時は休ませてもらえるような配慮」
ジョブコーチ	8	「時間配分や段取りが出来ないのでジョブコーチ要」「職場と本人の間に立つ人が欲しい」「ジョブコーチの支援の充実。木工、等(本人好きな為 仕事に結びつけたら。)」」「職場での環境に慣れる迄の寄り添い援助。仕事内容の把握が遅いので長期のサポート」「ジョブコーチ・トライアル・パソコン・心理学・ピアサポート」「自分に合う仕事を一緒に探す。自分と会社のパイプ役になってほしい。」「本人と職場を繋ぐ人や機関」「受傷後5年間ジョブコーチの手厚い支援で企業にパート職員として従事できた」
自己理解のサポート	5	「仕事に就ける状態でもなく、就職先の紹介や仲介 経済的にも苦しく生活保護を受ける為に要件に合う住居を見つけ引っ越しすることが必要で、とても一人でではできないし、生命(医療保険の請求や弁護士とのやり取り等)困難な事多いがそのままになっていて今だ子供の将来も事故解決も何も見えない。」「適職を教えて欲しい」「働いた経験がなく 自分で何が出来るか全くわからずいろんな経験をして、出来そうな内容を見つけた。またジョブコーチを利用して長く働けるようにしたい。」「親子だけでは本人の気持ちがよくわからず、身近にいて、サポートしてくれる人を探している」「経験、その年数、取得済資格と目指している資格などと希望する職種を照らし合わせた上で、今、何をすべきか、何が出来るかをアドバイスして頂ければ、就職への近道になると思います」
資格・技術の取得	10	「受傷後、二級建築士、宅建、家屋調査士の取得 現在、行政書士を受験(二回失敗)予定」「果樹、樹木等に興味があります。これら仕事の技術習得を希望しております」「何か資格を取りたい」「習得したいこと(させたいこと)は簡単な計算ができるようにしたい。」「免許」「簿記等の専門知識」「情報処理資格取得」「車の運転が出来ようになるための訓練やサポート 等。」「特にありませんが就労支援に力を入れて欲しい。(パソコン講習・資格の取得など)」「マーキング(図面どおり製品を加工する) 事故後19年目に(カイロプラクテック)」
パソコンスキル	9	「パソコンが以前程でなくても扱えるようにしたい」「パソコン(エクセル・ワード等)が使いこなせるようにしたい」「パソコン操作」「パソコンのスキルをアップしたい」「パソコン(2人)」「パソコン等が使えなくなりました。習得しようと練習所に行ったがなぜできないと自問したり、教習者の言葉がきつくなってつづかず」「右半身しか動かないのでパソコンなど片手でできるもの」「習得したい事はパソコンですが私には無理でした」
その他	17	「就職した時に常に仕事の指示してくれる人がいたら仕事が続けられると思います」「就職するまでの生活費は親に助けてもらっているで大変です。いくら支援してもらえると生活が楽になります」「まずは、具体的な生活アドバイスをしていただきたい」「もっと訓練する所があると良い。」「以前A型もB型も利用したことがあります。息子はB型で日数も時間も少なく収入も少なくで不満であった。A型の時は週一回で3時間だけ、これでは満足しませんよ。施設がお金もうけの為に人数だけ集めて、仕事時は1人ほんの2～3時間とか。週1～2日とか、これって支援してくれているのですか」「必要な支援は本当にたくさんあり書ききれませんが常に声かけ促しが必要です。」「興味があれば習得したいが、具体的な事がない」「自分が尊敬する人・すごいと思った人が、職場にいたら、その人を目標に自発的に能力開発をしようと思わせます。」「自分の努力です。」「身体が不自由なので働いてはいない。しかし海外帰国子女10年以上ゆえ、母国語は英語になっている。OLは出来ずとも、言葉は日本語、英語とフルエント、途中障害の生の声を伝える講演にまねかれギャラをスポットでもらうことがある。」「精神的な支援」「楽しみをみつけ、仲間を探したい。」「何をしたらよかわからない」「年金生活なので、なんとか生活できます。」「マーキング(図面どおり製品を加工する) 事故後19年目に(カイロプラクテック)」」「毎日8時か9時頃出勤して3時間～4時間は働きたいです。」「文字が書けない、転倒しやすい、記憶障害が、本人はこまる。」「就職する為の支援がなにもありません。」「傾聴ボランティアがしたい。発症直前にしていた仕事をしたい。」「現在、てんかん薬の調整の為に病院(専門)に入院中ですが、退院後は就労可能になる様に千葉リハ更生園を希望」「高次脳機能障害者について、よくわかっている相談機関がほしい」「家族には限界があり適切な支援者(機関)がほしい(家族より)」
就労はできない	10	「一般就労は無理な状態、作業所でゆっくり仕事するのが一番可能かと思われる」「今までの経験からストレスがかかること因性のてんかんを起す事があるので、就労はあきらめました」「就職は無理だと思っている。B型事業所からも拒否された」「就職というレベルでの仕事ができない。移行支援を受けていたが体調不良でそれも継続できなくなった」「就職につながる様な状態では無い。もっと生活面で自立出来る様なリハビリと家族の老いの為に支援はむずかしいのでグループホームがほしい」「就職するには文字が読めない 視野狭作があり無理」「高齢及び重度の傷害のため就労はしておりませんので、本調査には不適かと思えます」「施設を退所後は、脳磁気刺激治療及びリハビリ治療予定」「障害者の住居を考えてほしい。安く、一人で住んでもケアしてくれる人達がいる。(グループホームetc) 現在どこのケアホームも満室らしく、住居があれば通える職場もあると聞きましたか？」「年金生活なので、なんとか生活できます」
特になし	5	「ぐたいた的な事がない」「特になし」「ない」「なし(2人)」

表 4-79 必要な支援や習得したいこと（項目）

必要な支援や習得したい内容	人数	%
必要な支援	31	
仕事の紹介	9	11.7
周囲の理解	9	11.7
ジョブコーチ	8	10.4
自己理解のサポート	5	6.5
習得したいこと	19	
資格・技術の取得	10	13.0
パソコンスキル	9	11.7
その他	17	22.1
就労は無理	10	13.0
	77	100.0

5 各群間の比較検討

表 4-81 群間比較一覧表

		A群		B1群		B2群		全体	
働き方	雇用契約	あり		なし		なし			
	賃金（工賃）	あり		あり		なし			
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
人数	各群の人数	208	27.9	283	38.0	254	34.1	745	100.0
性別	男性	168	80.8	241	85.2	195	76.8	604	81.1
	女性	38	18.3	40	14.1	57	22.4	135	18.1
	不明	2	1.0	2	0.7	2	0.8	6	0.8
年齢	平均	41.9	歳	42.5	歳	45.1	歳	43.2	歳
	SD	11.0		12.1		16.0		13.4	
年代	10歳代	0	0.0	3	1.1	12	4.7	14	1.9
	20歳代	31	14.9	36	12.7	29	11.4	96	12.9
	30歳代	60	28.8	86	30.4	66	26.0	212	28.5
	40歳代	61	29.3	72	25.4	45	17.7	178	23.9
	50歳代	36	17.3	49	17.3	30	11.8	115	15.4
	60歳代	14	6.7	27	9.5	53	20.9	94	12.6
	70歳代	0	0.0	4	1.4	13	5.1	17	2.3
	不明	6	2.9	6	2.1	6	2.4	19	2.6
学歴	中学	14	6.7	29	10.2	32	12.6	75	10.1
	高校	72	34.6	114	40.3	102	40.2	288	38.7
	専門	34	16.3	45	15.9	26	10.2	105	14.1
	短大	13	6.3	10	3.5	15	5.9	38	5.1
	大学	64	30.8	67	23.7	59	23.2	190	25.5
	大学院	7	3.4	2	0.7	6	2.4	15	2.0
	養護学校	2	1.0	10	3.5	6	2.4	18	2.4
	不明	2	1.0	6	2.1	8	3.1	16	2.1
手帳	有り	190	91.3	268	94.7	225	88.6	685	91.9
	なし	14	6.7	10	3.5	23	9.1	47	6.3
	不明	4	1.9	5	1.8	6	2.4	13	1.7
原因疾患	脳外傷	130	62.5	177	62.5	165	65.0	472	63.4
	脳血管障害	52	25.0	72	25.4	56	22.0	180	24.2
	脳腫瘍	6	2.9	6	2.1	7	2.8	19	2.6
	低酸素脳症	4	1.9	3	1.1	8	3.1	15	2.0
	その他	9	4.3	18	6.4	13	5.1	40	5.4
	不明	7	3.4	7	2.5	5	2.0	19	2.6
受傷後期間	1年未満	0	0.0	1	0.4	4	1.6	5	0.7
	1年以上～3年未満	15	7.2	19	6.7	32	12.6	66	8.9
	3年以上～5年未満	20	9.6	27	9.5	26	10.2	73	9.8
	5年以上	169	81.3	233	82.3	190	74.8	592	79.5
	不明	4	1.9	3	1.1	2	0.8	9	1.2
移動手段	公共交通機関	101	48.6	128	45.2	44	17.3	273	36.6
	家族の送迎	24	11.5	85	30.0	72	28.3	181	24.3
	徒歩	32	15.4	55	19.4	19	7.5	106	14.2
	自動車	63	30.3	18	6.4	9	3.5	90	12.1
	自宅	3	1.4	0	0.0	69	27.2	72	9.7
	自転車	24	11.5	23	8.1	7	2.8	54	7.2
	その他	5	2.4	30	10.6	22	8.7	18	2.4
	バイク	3	1.4	2	0.7	1	0.4	6	0.8
「よくある」＋「たまにある」の頻度		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
障害特性	1 新しいことを覚える …	174	83.7	243	85.9	220	86.6	637	85.5
	2 同じことを何度も質 …	145	69.7	213	75.3	199	78.3	557	74.8
	3 作業がなかなか進ま …	111	53.4	173	61.1	179	70.5	463	62.1
	4 作業に集中できず、 …	70	33.7	136	48.1	169	66.5	375	50.3
	5 何の目的で行動して …	94	45.2	167	59.0	164	64.6	425	57.0
	6 新しいことや問題に …	152	73.1	207	73.1	201	79.1	560	75.2
	7 失敗に気づかず、指 …	132	63.5	196	69.3	184	72.4	512	68.7
	8 問題が起きた時に、 …	105	50.5	184	65.0	161	63.4	450	60.4
	9 我慢ができない …	101	48.6	170	60.1	182	71.7	453	60.8
	10 他人に注意されると …	111	53.4	169	59.7	168	66.1	448	60.1
	11 考え方や作業内容の …	113	54.3	169	59.7	158	62.2	440	59.1
	12 促されるまで、仕事 …	70	33.7	139	49.1	159	62.6	368	49.4
	13 同じ姿勢で長時間座 …	73	35.1	131	46.3	146	57.5	350	47.0
	14 仕事中にうとうと眠 …	45	21.6	79	27.9	91	35.8	215	28.9
	15 職場の人間関係がう …	98	47.1	154	54.4	110	43.3	362	48.6

A 群：雇用就労群（N=208）、B1 群：雇用契約のなし、賃金あり群（N=283）、B2 群：雇用契約なし、賃金なし群（N=254）の比較一覧を表 4-81 に示す。各群間の特徴として、

- ・性別、年齢、学歴、障害者手帳所持率、原因疾患などは、3 群間に大きな違いはみられない。
- ・受傷後期間は、B2 群に「3 年未満」がやや多い傾向あり。
- ・移動手段は、3 群を相対的にみると、A 群に「自動車」が多く、B1 群に「家族の送迎」が多く、B2 群に「公共交通機関が少ない」傾向あり。
- ・障害特性は、「新しいことを覚えるのが難しい」「新しいことや問題に直面すると混乱し、対応策が考えつかない」「同じことを何度も質問されると言われる」「失敗に気づかず、指摘されることが多い」等は 3 群ともに高頻度（60%以上）に出現し、群間に差が少ないのに対して、「我慢できない」「作業がなかなか進まない」「作業に集中できず、すぐに中断してしまう」「他人に注意されると、つい怒ってしまう」「何の目的で行動しているのか、分からなくなる」「促されるまで、仕事に取りかかれないことがある」等は 3 群間に違いがみられる。

第4節 まとめ

家族会所属の高次脳機能障害者（1827 名）を対象に“働き方”に関する実態調査を行い、745 名から回答を得た（回収率 40.8%）。

1 全体的特徴

- ①調査票 A の回答者（雇用就労者：以下 A 群）は 208 名（27.9%）、調査票 B の回答者のうち、賃金あり（福祉的就労者：B1 群）が 283 名（38.0%）、賃金なし（施設利用者：B2 群）が 254 名（34.1%）。
- ② 回答者全体（745 名）の基本情報として、
 - (1)性別は男性 81.8%/女性 18.1%、年齢は 平均 43.2 歳。
 - (2)障害者手帳所持者は 685 名（91.9%）と 9 割を越える。
 - (3)原因疾患は脳外傷 472 名（63.4%）、脳血管障害 180 名（24.2%）と脳外傷者が多い。
 - (4)受傷後期間は 5 年以上が 592 名（79.5%）と約 8 割を占める。
- ③日常生活や仕事上困ることとしては、記憶障害をベースとした問題が多い。
- ④移動手段は、A 群は「自動車運転」が多いのに対し、B 群は「家族の同行・送迎」が多い。
- ⑤賃金は、A 群（雇用就労者）：月給平均 17.7 万円、時給平均 844 円（月給換算 13.5 万円）に対し、B1 群（工賃あり群）：月額平均 0.9 万円となっている。

2 調査票 A の回答者（雇用就労群）の特徴

- ①雇用形態等について
 - (1)契約期間に『定めあり』が 66 名（31.7%）で、期限は大半が 1 年以内

- (2)身分は『正社員』が 59 名 (28.4%)、『派遣・嘱託・パート』が 126 人 (60.5%)
- (3)勤務体制は『定時』が 148 名 (71.2%)、『短時間』が 35 名 (16.8%)、 平均勤務時間 6.4 時間
- (4)賃金は『月給』が 91 名 (43.8%) で、平均 17.8 万円。『時給』が 102 名 (49.0%) で、平均 846 円 (月給換算 12.8 万円)。 賞与『あり』が 86 名 (41.3%) で、月給者の平均賞与は 38.5 万円、時給者の平均賞与は 4.2 万円。賞与『なし』が 100 名 (48.1%)。
- (5)保険加入状況は『雇用保険』140 名(67.3%)、『厚生年金保険』105 名 (50.0%)、『健康保険』93 名 (44.7%)、『厚生年金基金』7 名 (2.9%)。

②業務について

- (1)業務内容は多岐にわたるが、比較的多いものに『PC データ入力』30 名 (18.3%)、『清掃作業』23 名 (14.0%)、『事務(補助)』16 名 (9.8%) などがある
- (2)業務の進め方は『完全自立』18 名 (14.0%)、『ほぼ自立』21 名 (16.3%) を併せると約 30%。『指示や確認が必要』が 67 名 (51.9%) となっている。

③就労継続について

働き続けることについては『現状維持希望者』132 名 (63.5%)、『仕事内容変更希望』36 名 (17.3%)、『職場変更希望』28 名 (13.5%)、『辞職希望』2 名 (1.0%) であり、現状維持希望者が多い。

④業務遂行状況からみた賃金への満足度について

『満足』92 名 (44.2%)、『どちらともいえない』50 名 (24.0%)、『不満』55 名 (26.4%) となっており、賃金に不満のある者は少ない。

⑤職場からの配慮について

「配慮あり」61 人 (29.3%)、「配慮なし」31 人 (14.9%)、「不明」116 人 (55.8%) と、不明者が多いが、配慮の有無が明らかなケースでは「配慮あり」が多い。配慮の内容は「勤務時間」(11 人)、「周囲の理解・フォロー」(11 人)、「職務内容」(8 人)、「休憩の取り方」(6 人)、「指示の出し方」(6 人)、「健康状態への配慮」(5 人) などとなっている。

⑥職場への要望について

「要望あり」36 人 (17.3%)、「要望なし」42 人 (20.2%)、「不明」130 人 (62.5%) と、不明者が多いが、要望の有無が明らかなケースでは「要望なしが」やや多い。要望の内容は「障害の理解」(13 人)、「待遇改善」(6 人)、「変化を減らす」(5 人) などとなっている。

⑦今後、仕事をする上で習得したいことについては

「あり」43 人 (20.7%)、「なし」28 人 (13.5%)、「不明」137 人 (65.9%) と、不明者が多いが、意思の明らかなケースでは「あり」が多い。習得したいこととしては「知識・技術」(19 人)、「資格」(15 人) など。

⑧仕事上の悩みについて

「悩みあり」67 人 (32.2%)、「悩みなし」22 人 (10.6%)、「不明」119 人 (57.2%) と不明者が多いが、記載のあったケースでは「悩みあり」が多い。その内容としては「対人関係」(16 人)、「職務遂行」(12

人)、「雇用形態(働き方)」(11人)などが比較的多い。

3 調査票 B の回答者(雇用契約のない働き方で、賃金あり群)の特徴

①通所手段について

「公共交通機関」128人(45.2%)に次いで、「家族の送迎」85人(30.0%)が多い。

②工賃について

金額が明らかな245人の工賃を分布でみると、1万～1.5万が46人(16.3%)で最頻となるが、千円～4千円と極端に安い者が92人(32.6%)と多いため、月額平均は8755円となる。

③今後の予定について

「現状維持希望」が177人(62.5%)と多数を占める。次いで「就職したい」59人(20.8%)となっている。「現状維持希望」の理由は、「他に行くところがない」(20人)、「居場所」(15人)、「環境が良い」(7人)、「楽しい」(6人)等となっている。

④施設からの配慮について

「配慮あり」34人(12.0%)、「配慮なし」29人(10.2%)、「不明」220人(77.7%)と、不明者が約8割と多いが、配慮の有無が明らかなケースでは「配慮あり」と「配慮なし」がほぼ同数。配慮の内容は「障害特性への配慮」(13人)、「作業内容への配慮」(5人)、「作業時間への配慮」(3人)、「体調への配慮」(4人)、「家族との連絡」(2人)などとなっている。

⑤施設への要望について

「要望あり」15人(5.3%)、「要望なし」40人(14.1%)、「不明」228人(80.6%)と、不明者が多いが、要望の有無が明らかなケースでは「要望なし」が多い。要望の内容は「賃金増額」(4人)、「その他」(11人)となっている。

⑦今後、仕事に就くために必要な支援や習得したいことについては

「あり」29人(10.2%)、「なし」16人(5.7%)、「不明」238人(84.1%)と、不明者が多いが、意思の明らかなケースでは「あり」がやや多い。習得したいこととしては「パソコンスキル」(16人)、「資格取得」(6人)など。

4 調査票 B の回答者(雇用契約のない働き方で、賃金なし群)の特徴

①通所手段について

「家族の送迎」72人(28.3%)が最多、次いで「公共交通機関」44人(17.3%)。「その他」94人のうち、『自宅』が69人含まれる。

②今後の予定について

「不明」が143人(56.3%)と多いが、記載のあった111名のうち「現状維持希望」が62人(24.4%)、次いで「就職したい」31人(12.2%)となっている。「現状維持希望」の理由は、「リハビリ訓練」(8人)、「居場所」(7人)、「楽しい」(4人)等となっている。

③施設からの配慮について

「配慮あり」40人（15.7%）、「配慮なし」16人（6.3%）、「不明」198人（78.0%）と、不明者が約8割と多いが、配慮の有無が明らかなケースでは「配慮あり」が多い。配慮の内容は「障害や状態に合わせた個別的な配慮」（16人）が多い。

④施設への要望について

「不明」207人（81.5%）や「特になし・満足」19人（7.3%）が多く、「要望あり」は28人（11.0%）。要望の内容は「支援内容」（11人）、「職員の対応」（5人）などとなっている。

⑤今後、仕事に就くために必要な支援や習得したいことについては

「あり」77人（30.3%）、「なし」5人（2.0%）、「不明」172人（67.7%）と、不明者が多いが、意思の明らかなケースでは「あり」が多い。

5 群間比較結果

- ・性別、年齢、学歴、障害者手帳所持率、原因疾患などは、3群間に大きな違いなし。
- ・受傷後期間は、B2群に「3年未満」がやや多い。
- ・移動手段は、3群を相対的にみると、A群に「自動車」が多く、B1群に「家族の送迎」が多く、B2群に「公共交通機関が少ない」傾向あり。
- ・障害特性は、「新しいことを覚えるのが難しい」「新しいことや問題に直面すると混乱し、対応策が考えつかない」「同じことを何度も質問されると言われる」「失敗に気づかず、指摘されることが多い」等は3群ともに高頻度（60%以上）に出現し、群間に差が少ないのに対して、『我慢できない』『作業がなかなか進まない』『作業に集中できず、すぐに中断してしまう』『他人に注意されると、つい怒ってしまう』『何の目的で行動しているのか、分からなくなる』『促されるまで、仕事に取りかかれないことがある』等は3群間に大きな違いが認められる項目である。

第5章

各種支援施設の取り組み

第5章 各種支援施設における取り組み

第1節 はじめに

第3章の“移行支援事業所調査”において、比較的多くの高次脳機能障害者を支援している事業所を中心に、7施設の代表者に対して、以下の5点に絞って執筆を依頼した。

1. 事業所設立の背景および現在までの経緯
2. 事業目的および方針、事業内容、活動内容、今現在力を入れていること、今後の課題
(地域の特性や利用者の障害特性などとの関連から)
3. 高次脳機能障害者支援に際しての配慮事項および工夫している点
(具体的エピソードを交えて)
4. 高次脳機能障害者支援において、今後必要と感ずることや大切だということについて
5. 事例紹介
(就労支援の参考となるような事例：年齢、性別、人物像、症状・状態、支援・援助方法など)
※事例は執筆者の了解を得たうえで掲載しています。

第2節 依頼施設および依頼対象者

- ① NPO 法人クロスジョブ 代表理事兼施設長 濱田和秀 様
- ② NPO 法人高次脳機能障害者サポートネットひろしま 理事長 濱田小夜子 様
- ③ 就労継続支援B型事業所 生生学舎アダージョ 施設長 堀間幸子 様
- ④ 就労支援センターほっぷ 代表 深野せつ子 様
- ⑤ NPO 法人笑い太鼓豊橋 施設長 加藤俊宏 様
- ⑥ NPO 法人コロボックルさっぽろ 代表理事 中野匡子 様
- ⑦ クラブハウスすてっぷなな 統括所長 野々垣 睦美 様

第3節 「NPO 法人 クロスジョブにおける高次脳機能障害者支援」

特定非営利活動法人クロスジョブ代表理事 濱田和秀

サービス管理責任者 西脇和美

就労支援員（作業療法士） 巴 美菜子

就労支援員（作業療法士） 辻 寛之

1 事業所を立ち上げた背景と現在に至るまでの経緯、事業所の目的

特定非営利活動法人クロスジョブは、これまでの保護的就労の色が濃かった障害福祉サービスのあり方を大きく変える就労移行支援事業の強化を目指して、2010年2月に設立、同年4月、就労移行支援事業所クロスジョブ堺を開設しました。

事業所のコンセプトは、発達障害や高次脳機能障害等の新たな就労支援のニーズに応える為に、クロスジョブの利用対象者を、「就職を希望しながらも1人では難しい方で、従来の作業所や福祉施設的环境が苦手な方々」に設定し、ハローワーク徒歩圏内のオフィスビルに訓練場所を構えることにしました。

高次脳機能障害に対する就労支援は、前職の大阪府障害者福祉事業団（知的障害のある方々への支援が中心）の時代に、当時の事業団理事長であり、現在は堺市で高次脳外来「なやクリニック」を開設されている納谷敦夫医師（当法人理事）のアドバイスのもと、チャレンジしましたが効果的な結果を得ることができず、その教訓を踏まえクロスジョブ堺で継続することにしました。

さらに、幸運にも先進的な医療機関である名古屋市総合リハビリテーションセンターで高次脳機能障害のある方の就労支援のエキスパートとしてジョブコーチの経験を持っておられた江川氏に1年間クロスジョブで働いて頂くこととなり、クロスジョブの目指す高次脳機能障害就労支援の目的が「これまでの先進的な病院で行われていた高次脳機能障害の一般就労への移行支援を地域の一資源である当事業所で行えるようになること」が明確になりました。

その後、MWS〈ワークサンプル幕張版〉の導入、認知訓練メニューの導入等とこれまでの障害福祉サービスでは不十分であったリハビリテーションの視点と技法、訓練内容を積極的に導入することに繋がり、他の障害の方に対しても効果的な支援となっていきました。さらに、なにより重視したことは、地域のネットワーク形成でした。

就労移行支援事業は、目的が就労退所である故に退所後の次の新規利用者の確保が事業運営上、きわめて重要であり、利用者を紹介して頂ける連携機関の存在なくしては成り立たない事業です。それに加えて、高次脳機能障害の場合は他の障害と違い、医療との連携がきわめて重要であり、医療機関を含む他の就労支援関連機関との連携なくしては不可能といえます。

こうした視点から、事業開始以来、毎月、大阪府障がい者自立相談支援センターで開催される納谷敦夫医師主催の「大阪高次脳機能リハビリ研究会」への参加から地域の関係機関とのつながりを深めていき、平成23年3月には、就業・生活支援センター、医療機関、リハ機関、当事業所の有志による「大阪高次脳機能障害就労支援勉強会」の設立に至りました。（現在までに9回開催し、就労について考える多職種40名以上が

参加します)

その後、高次脳機能障害の方々への効果的な支援としてグループワークを本格的に取り組むために、事業所定員 4 割の 5 人を高次脳機能障害者の利用枠として設定、新規利用者の確保に向け、地域の医療機関にクロスジョブの周知を強化していきました。その過程で、我々が支援すべき利用対象者像がより明確になり、2 年目、江川氏の後任として高次脳機能障害の方々の生活支援のエキスパートであった西脇がバトンを受け継ぎ、利用希望者との接点が拡大、地域の就労継続 B 型事業所などの日中活動サービスとの連携も始まりました。さらに、3 年目以降は、より医療分野との共通理解を深めるため、医療機関で働いた作業療法士 2 名に、当事業所に来て頂くことができ、現在クロスジョブ堺とクロスジョブ阿倍野の現場の支援の中軸になってがんばっています。

開所時より利用頂いた、高次脳機能障害のある方は、25 人（H25 年 12 月現在）復職 1 人を含む 15 人が就労退所されました。

【就職先業種】

業種	人数
事務補助、PC 入力	2 人（復職）
スーパーバックヤード	2 人
衣料品店での軽作業	3 人
軽作業：小売店での商品の箱詰	2 人
データ入力	3 人
郵便局での裏方業務（入力業務・電話取り次ぎ）	1 人
軽作業（工場での製造、院内清掃）	1 人
特例子会社での事務軽作業	1 人

（※第一号職場適応援助者支援 4 例あり）

クロスジョブでは、利用者の受け入れを地域支援機関との連携の中でおこなっています。

1 つ目は生活訓練施設（※1 以下大阪府立障がい者自立センターという）との連携です。そこでは、就労意欲のある方は就労に向けたプログラムにもされています。生活訓練施設との役割分担では、初期の段階で障害の自己認識を高める、代償手段の最低限の獲得といった土台作りをして頂き、自分の障害や自分が目指す働き方にも気づかれていきます。その土台があるからこそ、クロスジョブで「就労」に向けた訓練を行うことが出来ると考えています。また環境の変化に慣れない方、体力的に十分でない方は並行利用期間中に移行していき、スムーズに就労サービスが利用できるように準備をしていきます。

2 つ目に医療機関（デイリハ）との連携です。生活訓練施設と同様、医療機関との連携を行っています。高次脳外来（なやクリニック）との連携も欠かせません。クロスジョブではできない医療面でのリハとも連携し、足りない部分はセラピストの行うリハビリの中で補っていただいています。

クロスジョブを利用されてきた25名の利用者のうち、19名の方は前述の2か所の機関から来られます。そのうちの約半数の方が1年で就労を達成されています。未だ離職者は一人もおらず、現在も雇用が継続されています。

今後クロスジョブが目指すことは、当面の課題として、法定雇用率2.0%時代に対応し、企業側に高次脳機能障害に対する理解を図っていくことです。

高次脳機能障害は、まだまだ周知されておらず、障害名称がその理解をより複雑にしている感もあります。しかし、適切な認知訓練と本人の障害に対する「気づき」代償手段の獲得、就職後のジョブコーチ支援が整えば十分に戦力となり得ること、そして何より高次脳機能障害のある方々の就労に対する意思の強さは特筆すべきであることを広く周知していくことです。

そして、長期的には、高次脳機能障害のある方の地域就労支援モデルとして成長し、全国に広めていきたいと考えています。

2 高次脳機能障害者に対して配慮していること、工夫点

①主治医の診察同行

主治医と連携して3か月に1度の定期受診に同行し、クロスジョブでの状態や企業実習時の様子、求職活動状況などを情報共有しています。また主治医からの診察結果をもとに今後の方向性や訓練内容を検討しています。

②家族や就業・生活支援センターとの連携

家族がいる方に関しては、早期から関わりを持ち、自宅での過ごし方や生活リズム、本人が困っている事、クロスジョブでの取り組み状況、求職状況などの情報共有を行い、就職に向けた本人への関わり方などを検討しています。また、就業・生活支援センターとの関わりが全くない方については、本人の状態や求職活動の時期や就職内定の時期を想定して連携を図り、雇用後のフォローアップへの移行も含め、継続的な連携に努め、障害のある方が頼れる場所がクロスジョブのみにならないようにしています。

③手帳やメモの書き方の指導

クロスジョブ利用初日より、一日ごとの取り組みや振り返りを時系列で追えるように手帳を書いて頂いています。手帳についてはメモリーノートで書き込みの練習を行い、就職しても使えるように市販されている「ほぼ日手帳」を使用してもらえよう支援をしています。本人がそのレベルに達していない場合は、個別対応として午前、午後に分け項目数の少ない状態で書いていけるように配慮をしています。訓練中のメモについては手帳とは別に作業用メモを用意して頂き、字の綺麗さやまとめ方は問わず、とにかく聞いた内容を書き起せるかどうかを徹底していく支援をしています。最初は単語からのスタートであっても慣れてくると自分なりの書き方が出来るようになってくる場合が多く見られます。このメモ書き練習は朝礼時から始まり、当日の外出予定者をスタッフが読み上げ、誰がどこに行くのかなどをメモに書いて頂いています。

その他、各プログラムで新しい作業に取り組む時はメモを取る事を徹底的に習慣化できるようにしています。

④就労に向けたグループワークの取り組み

高次脳機能障害者のみで構成されたグループ（平均 7 人位）で毎週水曜日の午前中にグループワークを実施しています。それぞれが 1 週間の振り返りを報告し、それ以外の方は内容をメモにとった後、メンバー同士で質問をし合い、回答するという事や当番制で新聞記事を要約してきて、他者にわかりやすく伝達する事などを定型的に行っています。その他のテーマとして、就労に向けて実施していきたい内容をメンバーから挙げて頂き、そのテーマに沿ってグループワークを進めています。内容としては「高次脳機能障害について」「自分の障害について」「障害をオープンにすること、クローズにすることで働くメリット・デメリット」「仕事の選択、優先順位の付け方」「自分の長所・短所」「企業側への配慮事項の伝達」「自己 PR や志望動機の書き方」などをメンバーと共に議論を深めています。

また就労退所者に来所していただき、実際の就労現場の話や経験談、苦労話を聞かせて頂く機会も設けています。これはメンバーにとっては非常に良い機会となり、就労に対するモチベーション向上に繋がるとの声があがっています。

⑤面談

クロスジョブでは面談に軸を置いて支援をしています。日々の訓練での振り返り、実習での振り返りを通じて自分の特性に気づき、職種の整理も行っています。

「気付き」については様々な支援の中で行われますが、整理については面談で行っています。ケース担当者との面談となるため、方向性に相違が生じればその都度振り返り、相違がないようにしていくことも重要だと考えています。

⑥企業面接同行

面接時の受け答えは本人が主体ではありますが、伝えきれない部分、補足説明をさせて頂くといった点で支援者の同行を依頼させて頂き、企業面接時には出来る限り同行をしています。履歴書から見える人物像、面接時での受け答えでは分からない部分、そして「高次脳機能障害」という言葉が一人歩きをしないようにする目的もあります。

「障害」をどのように伝えるかはとても難しいことですが、「苦手なこと」を全面に出すのではなく、苦手なことであっても、「どのような工夫をして補完しているか」ということを伝えられるような支援を行っています。

3 高次脳機能障害者の就労支援に際して、特に必要と感ずることや大切と思うこと

多くが中途障害であることから、これまでの自分と、今の自分の違いを受け止める事が出来にくくなっています。支援をしていく上でその方を「知る（バックグラウンドを把握する）」事が大切であると考えています。同時に高次脳機能障害のどのような部分が働く上で困難となってくるのか、訓練や代償により乗り越えられそうなのかを本人と共に確認、共有しながら自己への気付きを促す過程が重要であると考えます。また自分を知るうえで、他者理解の機会も必要だと感じています。

クロスジョブでは、気づきの過程として、訓練やグループワークの中で自己への気付きを促すと共に、企

業実習も課題整理の大切なツールとなっています。

企業実習では実習終了時にクロージングがあり「企業」で働くことを想定した評価をしていただいています。実習内容を通じて「得意な部分、苦手な部分」が評価票として目で見えて分かりやすいものになっているので、自己の障害特性への「気づき」を促す評価にもつながっています。

【企業実習をするまで「働くこと」に対して漠然としていた方が気付かれた内容の一例】

- ・働くことの大変さ（体力がいる）
- ・通勤も仕事のうち
- ・8時間働く事が仕事なんだと気づいた
- ・苦手な部分（分かりやすいメモをとること）に気づけた
- ・良いところを評価され、働くことへの自信につながった
- ・検品作業は正確にできるが、検品条件の目安をもとに自己判断力を養う必要がある
→自己判断力が求められる

上記のように「実場面での経験、企業からの的確なフィードバック」が本人の「気づき」につながっています。実習後、支援者の関わりとして「就労に向けての課題の整理」出来るかでその方の就労に向けてのスピードが変わってくると考えています。

4 【事例紹介】高次脳機能障害者の就労支援事例

A氏、20代後半、男性

■経過及び症状・状態

20XY年3月、自転車乗車中、車との接触による交通事故にて受傷。頭部外傷後の後遺症として高次脳機能障害と診断され急性期病院、リハビリ病院を経過良く退院。日常生活と外出に大きな問題なく過ごせるようになり、スポーツジムにも通うようになる。20XY+1年1月より作業所や授産施設でのボランティア活動を開始される。

20XY+2年1月より生活訓練施設の通所を開始され、週2～3回、9時～15時30分の間、集団でのグループ訓練や作業療法、個別での言語療法プログラムに参加。

20XY+3年1月より就職に向けて、クロスジョブと生活訓練施設の通所並行利用開始。同年2月より週5回、月～金の9時～16時までクロスジョブのみの利用となる。

クロスジョブ利用開始当初の状態は、単独通所可能、生活リズムの乱れなく、無遅刻・無欠席で通所。高次脳機能障害として軽度の注意・記憶・遂行機能障害、それに伴うコミュニケーション障害が見られた。目立った社会的行動障害や失認や失行、半側空間無視などの影響を受ける事は無い状態であった。

注意面については、容量・分配・転換性の注意低下が見られ、選択・持続性注意はある程度保持できるが、2、3つ以上の同時処理課題になると処理スピードの低下と疲労の出現が見られた。

記憶面については、日常生活レベルでの目立った問題は無いように感じられたが、メモでの代償手段が、まだ働くレベルまで確立されていない状態であった。

遂行機能面については、単一的なルーティンの作業であれば保続の出現なく取り組み一定のスピードを維持しながら遂行可能であったが、初めて行う事を一から計画立てて実行していく事は苦手が伺えた。

上記に伴うコミュニケーション障害として、会話時に冗長的になり、時間がかかる割には内容が伝わらず、話がずれ易い点、話の内容から先を予測しにくく、具体的に伝えないと話が中断し易く、本人が意味を取り違えてしまう点などが認められた。

■人物像

明朗快活で、誰とでも分け隔たりなく関わる事が出来る反面、自分が周囲からどの様に見られているのかを過剰に気にしたり、周囲の状況を気にし過ぎるあまり報告や相談のタイミングが掴みにくかったりする部分があった。

対人面では受傷後に変化があり、受傷前は家族とも必要最低限の関わりのみで交友関係もいつも決まった友人のみとの関わりであったが、本人より人と関わる事が苦ではなくなってきたと発言が出ていた。

■クロスジョブでの支援・援助の実際とその結果について

利用当初より「就職したい」という気持ちや意欲は強く、本人の意志を尊重して関わりを続けた。就職したいという気持ちはあるが、「どのような職種での就職が良いのか」は定まっていなかった為、代償手段の実用的活用の訓練も含めて、軽作業、ワークサンプル、パソコンなどの基礎的なプログラムへの参加をして頂くと同時に、早期からの高次脳就労グループワーク、施設外就労先のスポーツジムでのバックヤード業務（タオル折り作業）、企業見学等も順次参加して頂いた。その中で、訓練毎でのメモ取り練習、個別支援計画で立てた目標を口に出して意識して取り組む事、自発的な報告・連絡・相談・確認の習慣化を図ってきた。

高次脳グループワークでは、①自身の障害や長所・短所、②得意・不得意、③代償手段の活用、④働くとは何か、⑤雇用先への障害のオープン・クローズのメリット・デメリット、⑥配慮して欲しい事、⑦履歴書の書き方、⑧面接の受け方などについて、メンバーと話し合う機会を設けてきた。また、就労退所者に来所して頂き、「実際の就労現場」や「働くこと」「代償手段としてのメモの活用方法」「対人関係の築き方」などについてグループワーク内で話して頂いた。グループワークを通じて自己への気付きの促しと他者理解の機会となったのではないかと考えられる。

本人の中で就職の方向性を決定していく一つのきっかけとなったのが、施設外就労先（※2）での実際のお客様との関わりが挙げられる。スポーツジム利用のお客様への基本的な挨拶やお客様からの簡単な質問に答えるといった内容であったが、事業所以外での関わりで、自分の行動がお客様から「ありがとう」と言っただけのことが、自信に繋がっていったのではないかと考えられる。

利用開始 5 ヶ月目頃から色々な作業を体験してみたいと本人から希望があり、同一事業所内で実施しているライン作業に 1 ヶ月半参加して頂いた。この作業では周囲との協調性や報告のタイミングなどを再認識すると同時に、就職の方向性のもう一つのきっかけとなった。この作業への参加後、「ラインなどの軽作業系業務は出来ると思うが仕事となると途中で嫌になるかもしれない」「人と関わる仕事で自分の好きな服に携わる仕事が第一候補である」などの言葉が本人から挙がってきた。

上記の作業訓練が終了する頃には、利用開始当初、単語のみで取っていたメモは実用性を増し、指示内容

や実施すべき内容がメモを見れば把握出来る位になっていた。

利用開始 7 ヶ月目に衣料品を取り扱う企業から「品出し、在庫整理、簡単な接客」を主とした求人が挙がり、本人の希望により応募に至る。その際に本人に支援した内容は自己 PR の書き方で「お客様の笑顔を見たい」という事を軸として助言した事と、フォローアップの体制を整えるという支援者からの添え状を企業側に提出する事であった。

書類選考通過後、面接となったが、事前に本人に伝えた事は「配慮点として企業側に伝える事はメモを取る事で作業が可能となるのでメモを取る時間を頂きたい」という事のみで、それ以外の面接の受け答えは本人に任せた。面接は支援者同行を行ったが、「自分一人で面接を受けに来ていると思って受けて下さい」と本人に伝えて臨んで頂いた。本人の気持ちを信じた事と実際に働くのは本人である事を考えたからである。結果、A 氏は就職内定に至った。

雇用 1 ヶ月後、高次脳グループワークで就労者として「働いてみて」という内容で話して頂き、メンバーからの質問に受け答えして頂いた。その時は、希望と期待に満ち溢れた様子であった。

しかし、2 ヶ月経過後頃より、対人面で周囲の従業員と関わり辛さを感じ、相手の表情が冷たく、対応がそっけないと報告や相談がしにくい、もうしんどくてたまらないと訴えがあった。この訴えに対して、話を聞くとともに、就業・生活支援センターの担当者と職場訪問を行い、店長とも状況確認を行った。店長には、本人が対人面で悩んでいる事をお伝えし、高次脳機能障害として記憶や注意面が低下している為、もうしばらく指示内容は最小限にとどめて頂く事を依頼した。店長もどこまで本人に求めて良いものか悩んでいた様子で、依頼事項について理解をして頂き、本人の対人面については早急に各リーダーに報告し、本人の働き易い環境を探る事を了解していただいた。

対人面については、障害の有無を問わず、本人が乗り越えないといけない事をお伝えし、本人にも自己発信の場を促して頂けるようにも依頼を行った。その後 1 ヶ月ほどで対人面の課題は徐々に乗り越える事が出来てきたと本人より報告を受けた。

現在、同企業で 8 時 30 分から 15 時 30 分まで実働 6 時間、準社員として就労され、品出し、売り場案内、在庫整理などのバックヤード業務を主に頑張っている。まだまだ周囲の状況を気にしてしまい、従業員に相談しにくい状況や商品数が多いこと、レイアウト変更で場所が把握しにくいなど課題はあるが、自身で工夫しながらメモを 3 冊作り、代償手段を活用している。

就職後の支援者の職場訪問（フォローアップ）も、1 ヶ月に 1 回から 2 ヶ月に 1 回へと減らし、地域の就業生活支援センターへの引継ぎを進めている最中である。

※注 1 生活訓練施設：大阪府障がい者自立センターを示す。

※注 2 施設外就労：当事業所では施設の外での就労訓練として、スポーツジムでの補充業務の訓練をさせて頂いている。

第4節 「NPO 法人 高次脳機能障害者サポートネットひろしま における高次脳機能障害者支援」

特定非営利活動法人 高次脳機能障害者サポートネットひろしま 理事長 濱田小夜子

1 現在に至るまでの経緯

平成 16 年、有料老人ホームの一角を無料で借りることが出来たことで、高次脳機能障害者やその家族の居場所としてクラブハウス・シェイキングハンズは始まりました。

その後平成 22 年、広島市の中心にあたるアストラムライン上安駅の併設店舗に施設を移転して、平成 23 年より自立支援法に基づく福祉サービス事業、就労移行支援【チャレンジ】と就労継続支援 B 型【ワークステージ】の多機能事業で高次脳機能障害を持つ人たちに特化した、自立を目指す訓練施設として活動しています。

この福祉サービス事業を運営する NPO 法人高次脳機能障害サポートネットひろしまは脳外傷友の会シェイキング・ハンズという家族会が土台です。

高次脳機能障害の支援を求め長年活動が続けてきましたが、医療リハビリの短い訓練では社会へ戻ることはなかなか難しいと思いました。そこで福祉の場で、時間をかけたリハビリを実施することで当事者が自立に向けてステップアップできると考えたのです。

2 事業内容および現在の課題、今後の方針

(1) ワークステージ【就労継続支援 B 型】

就労継続支援 B 型は障害者に働く場を提供することが目的ではありますが、高次脳機能障害者に特化し、働く場の提供よりも、自立を目指すのに必要な訓練の方に力を入れて取り組んでいます。1 日定員は 10 名で現在 14 名が通所しています。利用目的としては就労に向けた基本的な生活リズムやマナー、対人技術の獲得や記憶、注意障害の改善や代償手段の獲得に向けて取り組んでいる人がほとんどです。

手帳はほとんどの人が精神の手帳を取得していますが、身体手帳も取得している人が 4 名おり、重度の片麻痺のある人も含まれています。いずれも自力で歩行、排泄、食事摂取が可能なひとです。当施設は送迎を行っていません。自立を目指すためには、一人で通えるようになることも利用の目的になります。記憶障害やてんかん発作のため一人では難しい人も、福祉のサービス、移動支援やヘルパーなどを利用して週 1 日から通い始め、自立を目指す人もいます。

高次脳機能障害の人は自分の障害の気付きができなくなっている人がほとんどです。過去の記憶は保たれているため、身体的に元気になると、本人も家族も働けると思って、すぐに就職できると思ってしまいます。ところが朝は自分で起きることができない、身だしなみを整えることができない、人の話が理解できない、聞くことができない、我慢が出来ないなど日常生活の基本的なリズムが整っていない人がほとんどです。社会へ出ると、対人関係は避けては通れないことです。作業能力が高くても、社会性が整っていないと、就労はうまくいきません。障害の特性を理解して、個々の問題をアセスメントして、時間をかけて自立へ繋ぐことを行っています。

ワークステージで2年3年と時間をかけて働くための基本的な力をつけて、チャレンジへ移行した人が、一般就労を果たしています。一步一步足元を固め、土台が安定して社会へもどること、このことをおろそかにして働けなくなるケースをよく聞きます。

本来は生活自立訓練だと思いますが、今の制度では2年という枠があるためと、家族も当事者も就労に意識がいつているため、生活訓練が必要と思っていない。B型で期限がなく働く支援で、生活リズムを整えているのです。

利用者の年代は20代から70代と幅広く、就労ではない年代の方も来られています。人の世話になりたくない、少しでも人の役に立ちたいと言う思いに沿いたいと、介護保険対象であっても、本人、家族の強い思いにこたえています。

(2) チャレンジ【就労移行支援事業】

週5日、毎日通うことができ、生活自立の整った人が対象です。2年間という期限がありますので、その期間にある程度障害についての認知ができて、注意されたことを素直に受け入れることができるようになることが就労の目安になるように思います。

【プログラムについて】

下請け作業や職場実習、就労準備支援などがあります。下請けの作業を通して、職務上での課題を明らかにします。模擬的な課題はそのとらえ方が先に入ってしまうので、課題が見えても「これは仕事ではないですから」とか「職場に行ったらできますよ」とか理解が難しいことがあります。直接お客様の手や目に触れる仕事であるため、不十分な仕事、不適切な態度、ミスがミスのままでは通用しません。間違った時は間違いを認め、やり直すこと、自己判断ではなく手順を守ること、働くと言うことは自分に一定の責任、役割が生じることを学ぶ上では非常に効果的です。

次にある程度就労の見込みが立ってきた段階で次のステップとして職場実習や職業評価を勧めています。職場実習は障害者就業・生活支援センターに相談して、実習先を紹介してもらったり、ハローワークからの紹介もあります。実習を勧める狙いは、特に、実際の仕事を体験すること、施設内では見極めきれない能力、実際の職場で業務がこなせるか、職場環境になじめるかどうかを体験できることです。職務上の課題がもっと具体的にわかること、それによりモチベーションの向上、働く意欲を高めていけることがあります。

【職業評価について】

障害者職業センターが実施していますので、評価を勧めています。その理由は、専門的な評価が受けられることと、ハローワークと連携している機関であるため、求人活動にも評価を生かして仕事を探せる点です。またジョブコーチ支援を活用することもできます。

【就職活動について】

随時、働き方、自分に合った職種を話し合い、プロフィールを作成しています。履歴書では伝えきれない、具体的な障害のこと、障害があっても可能なこと、配慮が必要なことを伝えるために作成をしています。作

成を勧める理由は、ハローワークでも、合う仕事をイメージしやすい点と、企業側にも雇用をイメージしやすい点・・・こういう仕事だったら任せられそう、と考えてもらいやすい点があります。就職あるいは復職の相談は、ハローワークや職業センターと言った専門的な機関を通して進めるようにしています。こうした公的な機関に入っていただく方が、企業の信頼を得やすいことと、働く環境を整えやすいこと、結果、長く勤められることがあります。

【就職後の支援について】

本人と企業の仲介役として、両方をサポートしながら職場を定期的に訪問したり、相談を中心にフォローしています。当法人は家族も支援をしていますので、就労後も家族と連絡をとりながら、情報を共有して必要なフォローができるよう調整しています。

就職後の支援として JOBJOB ミーティングを 2 か月に 1 回開催して、仕事の情報交換や体験の共有を実施して、日々の生活相談や働き続けるための支援を行っております。

【現在の課題】

当法人が指定福祉サービス事業に移行して 3 年目を迎えます。高次脳機能障害者の就労は難しいと言われてきましたが、障害の特性に合わせた就労支援を実施して、3 年目の実績は平成 23 年 4 月から平成 25 年 11 月まで、チャレンジで一般就労 7 名 A 型就労 2 名、ワークステージは一般 2 名 A 型 2 名、合計 13 名が就労していて、現在まで一人の離職者も出ておりません。

高次脳機能障害の個別による障害特性を見極め、その人のできるところでマッチングを図り、この人は無理だろうと思っていた人が、とてもマッチした事例も出てきました。成果が出てきたのですが、医療リハビリ後生活自立支援から当施設へという流れがまだ確立していないことが今後の課題です。

【今後の方針】

クラブハウスのわずかな就労成功例からこれまでの事例を整理して考えたところ、働くことのできるポイントは、発症からのどれぐらいの年数がかかるのか、毎日の体力維持能力がどの程度なのか、コミュニケーション能力、素直さ、助言の受け入れかた、家族の協力度合い、が大まかにわかってきました。

このことは、私たちの施設だけでなく、就労支援の専門である障害者職業総合センターが、実態に沿った調査と結果を出すべきのような気がします。ジョブコーチ支援が、就労の期日がはっきりしないと使えない問題。就労移行支援が 2 年しか使えないことの問題。高次脳機能障害者の回復する過程で、人として生きるための土台になる部分、基礎的認知力を、生活訓練という形で医療リハビリの段階で、ゆっくり時間をかけて見極めてほしいと思います。過去の記憶のままに本人が働きたいということで就労支援をすると、長く働き続けることが出来ません。

私たちの法人はたまたま、家族会の土台でできてきた施設なので、法人の事業に家族支援事業を加えています。当事者を支えると同じ割合で家族も支援をしなければ、安定した生活が続かないと思っております。

3 利用者に対して特別に配慮している点や工夫している点について

【就労継続支援 B 型ワークステージの利用者について】

ワークステージに通っている利用者は、20 代～60 代と年齢が幅広い。通所の目的も様々である。いくつか挙げるならば、いずれ一般就労することを希望しているが毎日通所することをまずは目標にしている方、同じく一般就労することを希望しているが失語症の改善をまずは目指したいという方、たくさんの刺激を入れて発動性の改善を目指す方、道に迷ってしまうほど覚えることが苦手で一般就労することを目標にしているわけではないが通所して仲間と話をするのが楽しいので移動支援のヘルパーと一緒に毎日通所しているという方などである。

【ワークステージの具体的な配慮事項 4 点】

(1) 声のかけ方

プログラムの指示や普通の会話についてでさえも、こちらが伝わっていると思っているつもりでいることが、実際には伝えた話の一部しか入っていなかったり、違った解釈で捉えていたり、以前に伝えていたはずのことが残っていなかったりすることも多い。その人にどうやったら伝わりやすいかを考えて話す。できるだけシンプルな言葉を選び、具体的に伝える。また、何かするときにはその都度、目的を伝えるように心がけている。この点については、チャレンジとワークステージで共通に配慮していることである。

ワークステージでは、1 対 1 で話すようにしたり、ホワイトボードに書いて視覚的にわかるようにしたりもする。また、「どう感じましたか?」「こうしようと思いますが、どうですか?」など、話すなかで、自分で考えてもらったり、前のことを思い出してもらったり、自分の意見を言葉にしたりすることのきっかけになるような声のかけ方を工夫している。

(2) 事前の情報提示

日直の司会（2 名）、お茶当番（2 名）、掃除当番等（3 名）、作業リーダー（1 名）は掲示してあるカレンダーにスタッフが月の終わりには翌月分を書きこんでいる。何かするときには気持ちの準備が必要な方への配慮である。

(3) 苦手の回避

毎日の席配置、司会や当番の 2 名～3 名の組み合わせは、できるだけ苦手意識がある利用者同士が一緒にならないように、またうまく間に入れるようなメンバーを混ぜるようにするなど配慮している。ワークステージのプログラムでは、メンバー同士でコミュニケーションをとることで「自分の意見を相手に伝える」「話すことは楽しい」と感じる機会をできるだけ多くしたいと考えている。「自分から話すこと」をより活発に促したい思いがあり、それを阻害する因子と成りうる「苦手な人」や「苦手な作業」を回避する配慮をしている。いつまでも、苦手の回避を行うのではなく、うまくコミュニケーションが図れるようになってきたところで、少しずつ苦手との対峙を試みていく。嫌な気持ちになった時にはどうしたらいいか、少し気分転換のために席を外す、誰かにそのことを相談する等、自分で苦手とうまく付き合う方法を一緒に考えていくようにしている。

(4) 障害の解説

メンバー同士が互いに障害に気づいていなくて起こるトラブルがひどくならないようにスタッフが間に入るようにしている。

(事例) Aさんがスタッフに、「もうBさんとは一緒に当番をしたくありません」と訴えた。話を聞くと、一緒に司会をすることになったとき、プログラムが始まる前に、朝の司会を自分がするので、終礼をBさんがやることにしようという話をした。Bさんは、わかったと返事をしたのに、終礼の時間になったときにBさんに「Aさん司会をお願いね」と言われて腹が立ったから、というものであった。Bさんは、短期記憶に障害があり、さっき行ったプログラムをすぐ忘れてしまうような方で、同じ話をすることも多い。一緒にプログラムを受けていればBさんに重度の記憶障害があることは容易にわかるほどである。Bさんがプログラム前にAさんと話した司会の分担の話を覚えている可能性は少ないことは、明らかであった。AさんがBさんの記憶障害について気づいていなかったということがわかったので、スタッフは改めてBさんは約束を覚えていることができない障害だから仕方がなかったのだと伝えた。

この他にも、言語障害があるために丁寧な言いまわしをすることが難しい方のことを「敬語が使えない、礼儀のないやつだ」と誤解をしていたり、同じく言語障害で直接的な言い方になってしまった言葉をそのまま受け止めて落ち込んでしまうメンバーがいたりするたびに、わかりやすい言葉で障害についての解説をし、「ああ、そういうことが難しいのか」と分かり合えるように努めている。

【就労移行支援チャレンジの利用者について】

チャレンジに通っている利用者は、20代～50代の一般企業での就労を目指す方である。法定雇用率の算定要件となる週20時間以上（4時間×5日）の勤務ができるよう、基本的に毎日利用できる方を対象としている。ワークステージで6ヶ月～1年程度過ごし、利用日数を徐々に増加して勤怠の安定を図ったところで、チャレンジに移り、就労を目指していく方もいる。不定期ではあるが、職場体験実習やハローワークに行ったりもする。

【チャレンジの具体的な配慮事項】

・配慮しすぎない

スタッフは、クラブハウスは職場であるという意識を持ち、それを利用者に伝えている。障害のことをあまり知らない人たちと一緒に働くことになることを想定し、スタッフ側が先回りして準備しすぎないようにしている。配慮しすぎない環境で出現してきた「やりにくさ」や「不便さ」は、「自分で工夫することであまりやれるようになる項目」か「周りに配慮をお願いする項目」となってくる。高次脳機能障害は、見えにくい障害と言われるが、周りの人に見えにくいことはもちろん、当事者自身も気づきにくい部分があるように感じる。作業訓練を観察するなかで、スタッフが気づいたことをフィードバックし、工夫や配慮について利用者と一緒に考えていく。そのことを、応募書類の一つとして作成しているプロフィールに反映させていく。

- ・仕事をするという視点で障害を観察しフィードバックする

障害そのものをみるのではなく、仕事の場面で障害がどのように影響するかという視点で観察し、利用者に解説するようにしている。

先日、空間認知に障害があり、時計はアナログよりもデジタルの方がわかりやすいということ話をした利用者がいた。その際に、「職場にかけてある時計はアナログのものが多いため、自分でデジタル時計をつけていくことになる。食品を扱う職場などは、腕時計を含む装飾品の持ち込みを禁止している場合もあるため、職場を選択するときの確認事項として、腕時計をつけてもいいかどうかを入れておこう、またプロフィールに記入しよう」と話した。

4 高次脳機能障害者の就労支援に際して、特に必要と感ずることや大切と思うこと

(1) 実習の機会

実習は、利用者本人が「働き方」を具体的にイメージするうえで必要だと感じている。働く時間の長さがどうか、始業時間や通勤にかかる時間は負担がないか、仕事と家事の両立がどうか等を確認できるほか、音や匂い、一緒に働く人の年齢層や指示系統など職場の環境で気になる点はどうかなどを確認できる。普段の訓練とは異なり、スタッフが直接仕事の指示をだすのではなく従業員と利用者のやりとりや仕事ぶりを観察することが主となるため、客観的にその人が働いている様子を具体的にイメージできる機会でもある。実習をきっかけに、フルタイムで働く希望であったのを修正して短時間勤務の求人も含めて検討するようになったり、混雑を避けて通勤するために始業時間の変更をお願いしたりといったケースもあった。

クラブハウスでは障害者就業・生活支援センターと連携して、企業での体験実習の場を斡旋してもらっている。また、ハローワークから職業の斡旋を受けた場合には面接のあと、雇用を前提とした実習を経てから正式に採用となるケースもある。体験実習と雇用を前提とした実習をあわせて平成 24 年度は 7 名、平成 25 年度は 8 名（数字はチャレンジとワークステージの合計人数、25 年度は 10 月末現在）である。実習を行うにあたっては、事前に見学に行き、3～5 日間（1 日の体験時間は 3～6 時間）で実習期間を設定する。実習期間中は、終日または一部の時間、クラブハウスのスタッフかジョブコーチが見守りを行う。

(2) 日常生活の安定、家族との連携

高次脳機能障害者の就労支援において、家族は大きな役割を果たす。日常生活が安定していると就労生活に入りやすい。ここでいう日常生活とは、食事、睡眠時間、健康状態、お金の使い方などに不安がないことをさす。食事や睡眠が不安定だと体調を崩しやすく、就労生活においては欠勤につながってしまう。日常生活の安定を図ることから就労の準備は始まっていく。

事例 A さんのケースでは、介護者である妻が、疲れていることに気づきにくい当事者の障害特性に配慮して、翌日に疲れを残さないよう休日の過ごし方を工夫していることを紹介している。家庭での家族の対応が、安定した就労を続けられている要素となっていることをあらわす事例である。当事者が就労するということは、収入が増加することで扶養を外れる可能性がでてきたり、これまで当事者が家庭で担っていた家事に手が回らなくなったりと一緒に暮らす家族にも何らかの影響が及ぶ。当事者の気持ちはもちろんのこと、家族

の思いも確認しながら、企業と話をするようにしている。家族は当事者を支える人に成りうる。家族にそうなるために、スタッフは当事者だけでなく家族をも支援の対象と捉えて関わっていくことが必要だと感じている。障害の現れ方やそれにあった声のかけ方、工夫などを普段から相談・報告したり、家庭での様子を尋ねたり出来る関係をつくっていききたい。その関係はすぐに構築されるものではなく、クラブハウスでの様子を節目ごとに報告する「誠実さ」を心がけるとともに、忙しい家族の側に当事者の支援について考える気持ちの余裕ができるまでを「待つ」ことが必要なかもしれない。

(3) 就労を希望する当事者に求めるもの

平成 23 年 4 月から就労移行支援・就労継続支援 B 型を開始し、平成 25 年 11 月末現在で、13 名が就労している（就労継続支援 A 型 4 名、復職 1 名を含む）。この 13 名は、いずれも離職することなく就労を継続している。彼らに共通することを挙げると概ね 5 点にまとめられる。

- ・働きたい、仕事に就きたいという意欲
- ・自身の障害に興味を持つこと、わかりたいと思う気持ち
- ・障害特性や配慮事項について支援者が説明することを前向きに捉えられる気持ち
- ・「ありがとう」と「ごめんなさい」が言えること
- ・他者の助言を取り入れてみようという素直さ

交通事故に遭ったり病気になったりしたことは、本人に非があるわけではなく、仕事に就くことも権利として当然ある。今まで正社員で働いていたのに、なぜアルバイトのような給料の求人しかないのか、自分は悪くないのに「配慮してください」とお願いしなくてはならないのは情けない、そんな思いは少なからずあろう。だけど「働きたい」のである。「働きたい」と一生懸命な人を、応援したくなるのが人の心情である。同僚や上司、就労支援に携わるスタッフがその人を応援したくなる気持ちをうまくひきだすための要素が上記の 5 点だと感じている。

5 事例紹介（就労支援事例）

A さん 30 歳代 男性、既婚、妻、子供二人。妻はパート勤務。

平成 21 年 9 月、職場から帰宅途中、バイクに乗っていて右折してきた対向車と衝突。脾臓からの出血多量により約 3 週間意識不明。頭部外傷。腹腔内出血（脾臓摘出、腎臓出血）。視覚障害（両目の左側が見えない）。高次脳機能障害。

精神保健福祉手帳 2 級。

平成 22 年 7 月：クラブハウス・シェイキングハンズ 就労移行支援の利用開始。

平成 24 年 1 月：就労継続支援 B 型に移行。休職中のため就労移行支援の利用だったが、①2 年間という期限の縛りが本人のストレスになっていること、②示談についての見通しがついていないこと、③職場復帰する場合、勤務地が遠方のため通勤が不可能であり現在の会社を退職となった後に、新たに就職活動を始めたい

意向があることを市に申請、考慮してもらい、特別に許可をもらう。

平成 25 年 1 月：事故当時働いていた職場から本人に、休業補償が切れるので職場復帰をしないかとの電話がある。

平成 25 年 4 月～6 月：実習

平成 25 年 7 月：障害者枠での正社員雇用（月、火、木、金の週 4 日 8：30～17：15）

仕事内容 事故前とは職場の場所、仕事内容は異なる。以前は機械の組み立て、クレーン作業等だったが、現在は工場内での塗装作業。

平成 25 年 1 月時点のクラブハウスでの様子

認知訓練（プリント問題）、漢字の書き取り、計算問題、新聞コラムの朗読と内容理解、グループワークでの他人とのコミュニケーションについては、一見出来ている。掃除、試供品作成等簡単な軽作業は出来ているが、掃除に関しては、両目の左側が見えていないため時々ゴミを見落とすことがある。日常的な会話は問題なく見えるが、時に言葉の選び方を間違い、誤解を生むことがある。気持ちの切り替え、感情のコントロールがうまく出来ない。冗談も言い、笑顔も多いが、他人のちょっとした一言や態度で急変し、声を荒げる、途中で席を立つなどの行動があった。クラブハウスへの通所も、気分や天候に左右されることが多く、続けて毎日通所することが出来ていない。他人のことが良くも悪くも気になるが、自分のことは見えていない。気になりだすとそこに固執してしまう。

職場復帰

平成 25 年 1 月、以前の職場から本人に直接、職場復帰をしないかとの連絡がある。本人から「履歴書の書き方を教えてほしい。履歴書はどこに売っているの」との問いがあり、詳しい説明を聞き、そこで職場復帰の話があったことがわかる。

職場の許可を取り、本人と一緒にクラブハウスのスタッフが面談に行き、現在の状況や本人の様子を説明するとともに、復職に向けて実習をお願いする。本人、妻、スタッフ共、実際に仕事ができるのか、また、続けられるのか不安があり、実習をしていく中で復職の可否をお願いする。交通事故の示談が終わっていないこともあり、妻としては「復職が出来たことで示談の結果が変わったうえ、その後職場をクビになってしまった」となることが一番の不安だった。そのため、実習、その後のフォローアップは特に慎重にしていきたいかった。ジョブコーチ支援を考え、障害者職業センターに確認をするが、「いつからの就職になるのか、日にちの確定が出来ないと使えない」と言われる。仕事が続けられるのかどうかさえ分からない状況での日にちの確定は難しく、ジョブコーチについてもらうことはあきらめ、クラブハウスのスタッフが同行することにする。

職場との交渉

最初から「高次脳機能障害」という伝え方をすると、聞きなれない言葉に引かれてしまうのではないかと

考え、「交通事故の後遺症で身体と脳に障害を持ってしまった」という説明にする。あまり多くのことを伝えてしまうと、雇用に影響があるのではないかとの思いと、伝えないことで誤解を受け、働きづらくなるのではないかという思いがあり、①両目の左側がみえない。②新しいことを覚えるのが苦手なため、大事なことは確認してほしい。③気持ちの切り替えに時間がかかることがあるので、機嫌が悪そうときはそっとしておいてほしい。の3つを職場の上司と一緒に働く現場の責任者に伝える。また、実習中と就労が決まった後のフォローも続けていきたい旨も伝える。

平成 25 年 10 月現在

障害者雇用や、本人に対して、理解のある職場だが、障害特性については、目に見えないことが多いため、納得してもらうために時間が必要。免疫力の低下から風邪をひきやすいことや、体力が以前に比べて落ちていることを説明するが、本人自身が疲れていることに気づきにくい特性のため、いつも全力を尽くしてしまう。自宅に帰ってからグッタリしてしまうが、職場ではそれが分からない。週末も仕事の前日は遠出をせず、なるべく自宅か自宅近くで行動するよう奥様が配慮をしている。現在、週の半ばに休みをもらっているが「出てこれそう」に見えるため、何度かそのことで説明を求められた。本人、妻とも相談の上、来年の春を目標に週5日の出勤を考えている。

クラブハウスからは現在月に一度、職場訪問。訪問時の前後には妻と電話で連絡を取り、自宅での様子を聞く。本人からの話だけでは誤解が起こる可能性があるため、一つ一つ確認をするように心がけている。上司から評判もよく、本人も仕事に行くことが楽しい様子。仕事を続けていけているのは「身体を動かす仕事は自分に向いているし、頼りにされていることが嬉しい」から。もともと自分が選んだ職場ということでの安心感もあるかもしれないが、今の彼に合った仕事を提供してもらえたことが大きかった。職場に以前からの知り合いはいたが、仕事を休んでいた間に、部下だった人間が上司になっていたというようなこともなく、人間関係のストレスも少なかったのかもしれない。嫌いな人間もいるが、職場だから我慢するという割り切りも少しずつではあるができるようになってきている。

Bさん 40代後半 男性

(1) 障害の症状・状態

① 3年前のヘルペス脳炎による

高次脳機能障害（記憶障害、注意障害、固執性）音声・言語機能障害

※主治医の意見書を参考に記載

② 障害者手帳

精神保健福祉手帳2級 身体障害者手帳2種4級

③ 受傷・発症からの経緯

平成22年2月、39℃台の発熱、意識障害、項部硬直。1ヵ月意識不明。CT検査の結果、ヘルペス

脳炎と診断。高次脳機能障害、音声・言語機能障害が残る。

(2) 現在の状況

① 家族構成

単身。家族は母親、兄、弟。発病前は、弟と同居。発病後、世帯分離をして生活保護受給中。兄夫婦の近くでアパート住まい。休日は兄夫婦の家でご飯を食べたり、弟と買い物に行くなど行き来がある。キーパーソンは義姉。Bさんは家族に世話になっているという思いがあり、就職活動も独断では決めず、必ず相談や報告をしている。

② 経歴

高校1年で中退、工場などで製造業に従事。働き始めの頃は、数か月～数年単位で転職。ヘルペス脳炎を発症する2年前まで、ゴム製造会社に17年間勤務しているが、会社の経営不振から自主退職。その後は定職についていない。

(3) 支援内容・経過

① クラブハウス利用

平成24年9月 クラブハウス・シェイキングハンズ（就労継続支援B型）利用開始。

週3日（月水金）から通所。1ヵ月後から週4日（月火水金）。

徐々に安定していく様子が見られる。

平成25年2月 利用開始6ヵ月後、就労移行支援に移行する。

② クラブハウスでの様子

平成25年2月以降、通所は週5日。病欠もなく勤怠安定。兄夫婦や弟の協力もあり、家事と通所を両立している。平日の夕方、特売日やポイント倍増日にスーパーに行くのが日課。試供品作成、コインランドリー清掃、短期の内職など、訓練は真面目に取り組む。数回の実施で作業を習得、効率的に工夫もできる。失語により言葉の丁寧さは欠けるが、目立つトラブルはない。作業能力はあるが、はじめてのことには慎重で、慣らしが必要。「できる」と一度自分で確信が持てると、すんなり前進できる。働きかけは、一気に押すよりじわっと押すイメージ。急に変更したり言ったりすると「前はこう言われた」と固執することがある。

③ 就職活動

平成25年4月 求職登録

1ヵ月ぐらいかけて、履歴書、障害特性を書いたプロフィールを作成する。Bさんと一緒にハローワークに行き、求職登録する。

平成 25 年 5 月 ハローワークより求人情報提供あり。

(高齢者施設の清掃業務、パート、8:00～17:00 のうち 4 時間、土日休み)

求人票を見せると「実際に見ないと働けるかどうかわからない。これだけじゃ決められない」と B さん。一緒に事業所を見学する。業務内容の具体的提示はなく（ある程度想定されていたが、個々の状況に応じ要相談と思われていた為、見学時はざっくりした説明と下見のみ）希望するようであれば、後日業務を確定し提示すると説明されるが、B さんは見学直後に辞退する。「どんなところか確認はできたけど、自分が何をするのかわからないから、別にいいと思った」。また、見学前にクラブハウスから生活保護担当者に連絡。労働条件によって保護がどのように変わるか、B さんと一緒に教えてもらいに行く。

平成 25 年 6 月 ハローワークより求人情報提供あり。

(車会社の洗車業務、フルタイム、9:30～18:00、月・隔週火曜休み)

求人票を見て「いいとは思いますが」と B さん。業務が具体的であり、且つ会社の知名度が高く、B さんも知っていて安心感あり、反応まずまず。前回は踏まえ、見学時は業務説明だけでなく、実際の就業場所で、洗車の様子が見たいとハローワーク経由で会社へ依頼してもらおう。後日、B さんと一緒に見学し、担当者と面談する。その後、会社から「すぐに採用したい」と連絡がある。B さんは「どんなことをするかは分かったけど、できるかどうかはわからない」と言う。進退をはっきり決められない様子なので、ハローワークに相談し、障害者就業・生活支援センター（以下、ナカボツと略）とのジョブコーチを活用して、実習させてほしいことを会社交渉してもらおう。

また、B さんから「18 時まで働けるだろうか」と話あり。体力的な心配と帰る時間が遅くなることで生活への影響を心配する。求人票には勤務時間相談可とあり、ハローワークから会社交渉してもらおう。B さんの特性上、慎重に段階を踏むほうがよいので、時間を短縮してもらえないかと伝えてもらうが、9 時過ぎの朝礼には参加してもらいたいし夕方ほど忙しい業務なので、短縮は夕方の 1 時間、17 時がギリギリと言われる。また、実習は無給で働くことになるので、通常は試用期間で雇用、実習は快諾してくれるが、6 日間と期限を設定される。勤務時間のことや、短期的な実習であることなど、不安要素を残しつつも、実習しないとわからないからと、実習（雇用前提）を試みることにする。

平成 25 年 6 月下旬 6 日間 実習実施（木金土日火水、9:30～17:00、昼 1h 休憩）

平日は 1 日平均 4～5 台洗車、洗車がない時は敷地の掃き掃除やタオルを洗濯する。土日は、平日の倍以上台数がありほぼ一日洗車である。一連の業務はすぐに習得していく様子があり、作業に関する支援は必要としない状況。しかし、指示を出す人が一貫していないと、B さんに戸惑う様子が見られる。「〇〇さんは『一緒に洗いましょう』と言うのに、〇〇さんは『じゃ、お願いします』と言うだけ」言われることが違うと、それに固執し、悶々としている。本来の作業能力を発揮できな

い。会社に B さんの状況を伝え、指示内容や指示する人を明確に統一してほしいとお願いする。担当者を特定後、担当者から B さんにそのことを伝えてもらう。

ある時、B さんが、手が空いて何をしたいかわからないと言うので、そういうときは、B さんから担当者に聞きに行ってみようと言助言する。しかし、B さんは、担当者は電話や接客で現場から離れることが多いので、「聞けない」と決め込んで、自分から担当者を探しに行くことや聞きに行くことをしない。一緒に行こうと誘うと後ろからついてくるので、担当者のところに B さんを誘導し「終わりました。次は何をしたらいいですか？と言ってみたらいいですよ」「さあ」と B さんの横で促すと、緊張しながら言うことができる。繰り返し行くと、必要な時は躊躇せず聞きに行けるようになる。

また、B さんが伝える障害特性は、失語があって話しにくいということや右手にしびれがあるという主に 2 点であるが、実際はそれだけではないので、たとえば、一度決まったところに急な変更をかけると、以前はこうだったと固執が出やすいので、なるべく変更が出ないようにしてもらうことや、変更がある場合はあらかじめ早めに事情を説明してもらえると納得しやすいこと、新しい環境や人に対して、心の態勢を整えるのに時間がかかることなど、B さんが自分で自覚していない特性も、時々状況によって解説を加え、配慮が必要となる部分を伝えていく。

3 日目の実習で、社員やジョブコーチの声かけに反応がなく、機嫌が悪く見えることがあったと、心配したジョブコーチからクラブハウスに連絡がある。勤務後、B さんに連絡を取ると、機嫌は悪くないと言う。疲れきった様子で、家事や洗濯をする元気もないことがわかる。

平成 25 年 7 月 実習終了。

会社は採用の意向。「B さんが働けるかどうか自信が持てないのなら、試用期間で試してもらっていい」と言われるが、B さんは①家事との両立が難しい、買い物に行く時間がなくなった②短時間勤務が自分には合っていると思ったこと③実際に通勤してみると思ったより遠いと感じたこと④家族に反対されたことを理由に辞退する。数日後、借りていた制服を洗濯し、C さんと会社へ実習のお礼を言いに行く。

平成 25 年 11 月 現在の状況と考察

就職活動継続中。実習後も求人情報提供あり。高齢者施設の清掃業で、事前情報は少なかったが、その場で「行ってみようかな」と即答する。見学後、辞退するが、見学するかどうか聞いたときの反応の前向きさに、以前と変化を感じる。その後、合同面接会の参加を働きかけてみるが、大勢の中で、短時間では話しにくいので個別で行く方がいいと言って参加はしていない。なかなか就職に結びつかない状況に、ハローワークから「確認なんですけど、B さんは本当に働く気はあるんですよね？」と聞かれるくらいだが、最初の様子から比べると、見学や実習体験を積み重ねるごとに B さんの反応は向上している。能力や意欲はあるけれど、時間がかかるという部分を周囲には誤解の

ないよう伝えていく必要がある。

B さんのように、導入期間が長く必要な場合は、段階を踏んで経験を積んでいける会社（環境）が望ましい。先の実習した会社では、実習を長期に行い無給で働いてもらうのは悪いので試用期間で試すと言われるが、B さんは逆に雇用になると辞めづらい途中で辞めるとそのほうが迷惑をかけるからと実習のみで打ち切った経緯があった。働けるかどうか、試したい思いはあっても、雇用前提での実習と雇用されての試用期間とでは、試しやすさに大きな違いがあることがわかる。

さらに、B さんの就労支援を通して、職場の様子だけでなく生活全体に目を向ける必要があることを再確認する。どこかに無理をする働き方は、生活の安定を崩しかねず、ライフスタイルと働き方のマッチングは重要である。B さんが、家事と仕事を両立させるには、通勤しやすい場所で短時間勤務が合っていると体験から感じ、それを伝えることができたことは評価できる。また、B さんが自身の状況を的確にアセスメントする力があることもよくわかった。

今後の進め方としては、現在ナカボツに体験実習を依頼しており、成功体験を積み重ねることで、B さんができることを強化し、家事との両立が可能となる具体的な通勤場所、時間、業務内容などを実際に試しながら確認していく予定である。

C さん 40 代後半 男性

（１） 障害の症状・状態

① 6 年前の交通事故による脳外傷後遺症

高次脳機能障害（記憶障害、注意障害、遂行機能障害、欲求コントロールの障害、脱抑制）

そしゃく機能そう失、言語機能障害

※主治医の意見書・診断書を参考に記載

② 障害者手帳

精神保健福祉手帳 1 級 身体障害者手帳 3 級

③ 受傷・発症からの経緯

平成 19 年 4 月、自転車で走行中、バイクと接触、転倒、タクシーにはねられる。頭部裂傷、骨折、両側気胸、出血性ショック、呼吸不全、輸血、低体温療法、人工呼吸器装着。急性期病院 2 カ月入院後、回復期リハ病院に 3 カ月入院。高次脳機能障害、そしゃく機能そう失、言語機能障害が残る。

（２） 現在の状況

① 家族構成

4 人家族（C さん、妻、長女、長男）で、妻の母も同居している。C さんは障害厚生年金受給。妻は正社員で勤めに出ている。キーパーソンは妻。

② 経歴

専門学校卒業後、ホール管理業務に 3 年従事。音響会社に転職し、20 年以上音響業務に従事する。平成 19 年 4 月の交通事故により 6 年間休職し復職を目指すのが断念、平成 24 年 12 月退職。

(3) 支援内容・経過

① クラブハウス・シェイキングハンズ（就労移行支援）利用までの経緯

平成 25 年 1 月まで、クラブハウス・シェイキングハンズ（就労継続支援 B 型）に在籍。復職を目指して、平成 23 年 12 月～平成 24 年 4 月、障害者職業総合センターで職場復帰支援プログラムを受ける。プログラム終了後、平成 25 年 5 月 からジョブコーチ支援を活用し、会社に週 3 回出勤開始。元々は音響業務に従事していたが、以前の経験が邪魔しないようにと別部署の総務課に配属となる。仕事は伝票のデータ化（スキニング）やその他事務補助作業、パネル解体など。伝票のデータ化は、きっちり正確に、が求められるもので、手順の間違いや書類の綴じ方に間違いがあると、はっきり分かりやすい。その分 C さんに間違いが問われやすい。C さんの仕事の進め方や、C さんへの対応の仕方など、ジョブコーチが助言し、会社が C さんの良い変化を認める部分も出てくる。しかし、具体的な復職の提示はないまま 7 ヶ月以上経過。C さんに仕事の指示をしていた社員が退職したり、会社から、年末は業務が忙しく、C さんに指示を出したり、側について見てもらえない、任せられる仕事を作ることも難しいので、週 3 回の出勤を週 1 回に変更してほしいと言われる。C さんも、妻も、会社事情を受け入れ、週 1 回の出勤を続けるが、この状況に対して、C さんは妻と話し合い、退職して再就職する道を考えはじめる。平成 24 年 12 月末に退職。退職後は、クラブハウス（就労継続支援 B 型）に通所する。「子どもたちのために働きたい」と C さんの思いは強く、「一番したい仕事は音屋だが、それで働けないこともわかるし、それならいつそ関係ない仕事がしたい」と話す。本格的な就職を目指し、平成 25 年 2 月、就労移行支援に移行する。

② クラブハウスでの様子

平成 25 年 2 月以降、通所は週 5 日。病欠もなく勤怠安定。試供品作成、コインランドリー清掃、短期の内職など、仕事に対する真摯な姿勢は周りの利用者にもよい影響となる。メモリーノートや携帯にメモする習慣がついている。ペースがゆっくりであることを自覚しているが、それを受け入れた上で、スピードより確実に仕事をこなすことに重きを置いている。仕事ぶりは几帳面。時々抜け落ちることがあったり、前からこうだったと思い込むことがあるので、修正が必要になることがある。気になることがあると、わき道にそれやすいが、「今は関係ないことなので後にしましょう」と話すと、それ以上は押さえて元に戻ることができる。調子が悪い人を見ると「大丈夫？」と気遣ったり、思いやりある言葉をかけてくれる。ムードメーカーで仲間内から愛される。

③ 就職活動

平成 25 年 2 月：就労移行支援（チャレンジ）を利用開始。週 5 日通所。履歴書やプロフィールを作成し、就職活動の準備を進める。平成 25 年 4 月：C さんとハローワークに求職登録に行く。障害者就業・生活支援センター（以下、ナカポツと略）とも面談する。平成 25 年 5 月：ハローワークより求人情報提供あり。高齢者施設の清掃業務、（パート、8：00～17：00 の 4h、土日休）C さん「過去の経歴は経歴、今はこんな俺でも採用してくれる会社があったら働きたい。子どもたちに働きに出る父親の姿を見せたいから、ぜひ見学したい」と言う。C さんと見学する。ハローワーク、ナカポツも同行。

平成 25 年 6 月：C さんと面接を受けに行く。ハローワークも同席。事業所施設長、人事担当者と業務内容や就業時間など、両者の希望を確認し、擦り合わせる。事業所は採用に前向きで、C さんは雇用前提で実習することになる。職業センターのジョブコーチ支援を依頼する。ナカポツのジョブコーチ支援も検討するが、これまでの経緯を踏まえ、すでに C さんと関係が出来ている職業センターにお願いする。ジョブコーチ支援の依頼や事業所との調整はハローワークが行ってくれた。

平成 25 年 6 月〇日：実習前の打合せ。事業所施設長、職業センターカウンセラー、ジョブコーチ、ハローワーク、クラブハウスが集まる。・求人票の条件に対し、C さんに合った働き方を相談する。他の清掃担当者は 8:00～12:00 の 4h と言われるが、C さんの通勤時間や体力面を考慮し、就業時間は 10:30～15:30 とし、昼休憩を 12:30～13:30 の 1h、午前と午後に挟むことにする。施設長は「無理せず働いてもらえたらいいので」と言われ、仕事中に水分補給や、ひと休みすることは構いませんと言われる。（当初、事業所が提示した業務内容）・外来者及び職員駐車場の掃除（木の葉、ゴミ集め）・中庭の掃除（木の葉集め）・階段の掃き掃除と手すりの拭き掃除・施設廊下の手すりの消毒・窓ガラス及び棧の掃除施設長は、その時々々の状況（天候や汚れ具合）に応じて考えてやってもらえたらいいと考えているようだった。

C さんの特性は、臨機応変な判断や行動が難しいということ、実施工程が増えるほど、定着に時間がかかり、工程が複雑になるほど混乱しやすく抜けやすい、確認が多くなると、その分職場のフォロー度も増すことなど（施設は広く清掃担当者は他に数名いるが、勤務時間が一緒でないことや担当場所も違うため、ずっと C さんについていられず、C さんが自律して業務できることが求められると判断した）を伝える。施設長は「それなら C さんが無理なく働けるほうがいいですから」と、C さんに合う提案を受け入れてくれる。4 時間という枠で実施可能であり、且つ天候に左右されず毎日同じように実施できること、その方が定着しやすいという理由を挙げ、C さんの業務を階段の掃き掃除・手すりの拭き掃除（1 階から 8 階）と建物 4 階の手すりの消毒に設定。

平成 25 年 6 月〇日：実習開始。実習 5 日間（月火水木金）、10:30～15:30 実習中はジョブコーチもしくはクラブハウスが交代で支援に入る。C さんの目標は、設定された業務を 4 時間という決まった時間内で実施できるかを試すことと、業務を習得すること。また、どの乗り物、ルートで通勤するのが丁度よいか、時間を確認し試してもらう。支援者は C さんのペースを確認することと、一連の動きを確認し、スケジュール（マニュアル）化していくことを目標とする。掃除の仕方について助言が必要になる場面や、途中で工程を飛ばすことはあるが、回数をこなすほど、手順通りに行えるようになり、定着していく様子が伺える。また、業務中、携帯電話にメモしたりタイマーを使いたいことを施設長に相談し、使用を許可してもらう。鍵の場所、掃除用具の場所などは写メに記録した。階段のアップダウンは慣れるまで体力的にきつそうであるが、休憩を挟むことで、午前、午後と保てていた。職員に会うとニコリ挨拶することも好印象に見えた。

平成 25 年 7 月〇日：5 日間の実習終了。C さん、施設長、職業センターカウンセラー、ジョブコーチ、ハローワーク、クラブハウスが集まり面談する。その場で、施設長から「C さんさえよければ、ぜひ働いてほしい」と言われる。C さんは「もちろんです」と大きくうなづき、正式な雇用契約を結ぶことが決まる。

雇用契約時、Cさん、妻、クラブハウスが同席。妻にも、Cさんの職場を見てもらい、施設長、人事担当者、掃除のAさん、Bさんとも顔合わせできた。

平成 25 年 7 月〇日：正式雇用。実習に引き続き、ジョブコーチ、クラブハウスで支援を 3 ヶ月継続する。実習で確認した C さんの基本業務を構造化し、ジョブコーチがスケジュール（マニュアル）を作成。それを見ながら、ひとりで業務が遂行できるよう、C さんに手渡される。C さんは「すばらしい」と喜んで取り入れてくれた。また、どこまで進んで、続きはどこからすればいいか自分が見てわかるように、シールを貼って工夫もしている。わからないことがあると、A さんや B さん、施設長を探して聞きに行き、確認している。そういうコミュニケーションができるので、C さんは自然と助けてもらいやすく職場や職員に溶け込んでいった。

平成 25 年 9 月〇日：ジョブコーチ支援 3 ヶ月目、ふりかえり実施。C さん、施設長、掃除担当 A さん、職業センターカウンセラー、ジョブコーチ、クラブハウスが集まり面談。施設長や A さんから「きれいに掃除してくれて助かっている」「C さんが掃除してくれるようになってから床がピカピカ」「自発的に動いて掃除をしている」「描いた絵をプレゼントしてくれたり、C さんからコミュニケーションをとってくれるのがいい」「歩くとき足がしっかり上がるようになったね」と評価してもらう。C さんも安定して働けていることから、ジョブコーチ支援は 9 月末で終了になる。以降は、クラブハウスが月 1 回訪問し、フォローアップしていくことにする。

(4) その他 C さんの状況及び支援経過 エピソード

- ・ ジョブコーチの提案で職場内のキーパーソンを決める。キーパーソンは施設長。ただし、掃除の直接的な指導は、主に A さんと B さん（女性従業員）。他にも掃除担当者はいるが、実質 A さんが全体を取り仕切っていることが分かり、C さんも A さんのことは一目置いている。A さんに言われることは C さんが素直に応じる様子が伺えるため、仕事の指示やその確認は A さんに行うようにする。また、訪問するときは、A さんや B さんの勤務時間と C さんの勤務時間が重なるタイミングをみはからって訪問するようにし、C さんの話だけでなく A さんや B さんの話も確認するようにした。
- ・ 支援経過の中で、ジョブコーチに対する C さんの感情の起伏（ジョブコーチが手順の違いを指摘すると、きつい言い方で返答をしたり、他の従業員には笑顔でも、ジョブコーチへの呼びかけには表情なく、小さな声だったり、顔見なかったり等）があったことから、C さんの行動に対して修正が必要なときは、支援者が直接的に言うよりも、「A さんの指示だから」とか「施設長と取り決めたことだから」と伝え方を工夫するようにした。ジョブコーチへの言動について、C さん本人に問うと、「えっ!？」と驚き覚えていなかった。「ジョブコーチにスケジュールを作ってもらったことはすごく助かったし、毎日来てもらえるなら来てもらいたいくらいだ」と言う。ではなぜそういうことが起きるのか？その場ではよく掴めなかったが、状況的に相手に誤解を与えるような言動があるらしいことは、C さんに伝えておくことにする。その後、しばらく経った頃、C さんが「施設内は携帯電話の電源を切ることが貼り紙してあるのに、ジョブコーチが、業務電話がかかってきたときに携帯で話していたのはどう思うか」と難しい顔をして尋ねてきたことがある。C さんはその貼り紙を見て以来、仕事中は携帯電話の電源を切って、メモしたりタイマーを使用する度に電

源を入れていることがわかった。ジョブコーチ支援はだいぶ前に終了していたので、おそらく最近の出来事ではないと思われるが、こんなふうに突然フツと感情が湧き出てくることがわかった。適切なタイミングや適切な反応で出てこないのが、余計な誤解を生みやすいと感じる。施設長に相談したところ、貼り紙はしてあるが、Cさんが直接ペースメーカー使用者と接する機会は少ないので、携帯電話の電源は切らなくていいと言ってもらった。つかえていたものが解決したのか、その後Cさんはどこかすっきりして見えた。

- 注意力の持続や体力面への配慮から、午前と午後の勤務の間に昼休憩を1時間入れてもらうことにしたが、昼休憩以外でも、仕事の合間に、Cさんは水分補給で休むことがある。訪問時、施設フロアの廊下の腰掛に座って、水筒のお茶を飲んでいる姿を見かける。事情を知らない利用者や面会者が見たら、不自然にうつるのでは？と気になったため、施設長に相談する。お茶を飲むときは、そのフロアにある介護職員専用の部屋に入り一時的な休息場所として使わせてもらうことになる。人目を気にせず休むことができ、いろいろな職員と話せる機会にもなった。
- 掃除用具の置き場所をすべて定位置にしてもらうようにするが、途中、こっちの方が効率的だろうと、Aさんが置き場所を変えたことがある。そのことを、Cさんにも伝え、双方が承知した上で変更（Aさんにしてみれば、「変更」というような大げさなものではなく、単純にこっちがいいから変えたくらいの認識）であったようだが、いざ業務を始めると、Cさんは変更になったことを忘れ、元の場所を探してしまう。まったく違うものを正しいと思い込んで使用してしまっていた。一度定着したものはパッと切り替えられない。Aさん、Bさんに事情を話し、置き場所を元に戻して、変えないことをルール化してもらう。また、事業所の配慮で、Cさんのものと識別しやすいよう使用する道具には「Cさん ○○用」と全てにシールを貼ってくれた。
- 変更ということについて、手すり拭き用に、当初は白色のタオルを使用。使っているうちに、汚れてきたからと新しいタオルにAさんが交換してくれたことがあった。タオルということでは同じであるが、交換されたタオルは黄色とピンク色。交換するよと言われ、Cさんもその場では分かって応じているように思われたみたいだが、いざタオルを使用する場面になって、白いタオルが無いことに混乱する。黄色とピンク色のタオルしかないのも、それを手に持ってみるが、立ちつくしたままで、手すりを拭く行動につながっていかなかった。Aさんに伝えると、まさかそういうことも??と驚いていたが、そういうことなんです…と話をした。その後も、AさんやBさんが悪気なくしたことで、Cさんが思いもしない行動になることは時々起こる。しかし、AさんやBさんがステキなのは、そういう出来事があると、何事もなかったかのようにそっとCさんに合わせて戻してくれることである。
- 訪問時、Cさんから「監査があるので、いつもはしない窓ふきや電球の周りのホコリをモップで掃除するようにAさんから言われた。けど、4時間では足りないから勤務時間を増やしてほしい」と相談される。また、Aさんから追加で言われたことをしないとイケないと言って、いっぱいいっぱいになっていた。そのせいか、今まで積み上げてできていたことまで崩れそうになっていた。Aさんの追加の指示も正確に理解できておらず、ホコリをとるモップはそのまま使用するよう説明されていたが、Cさんはバケツいっぱい水を汲み、モップを水につけて掃除していた。その状況をAさん、Bさんに伝え、経緯を確認すると「監査がある

から、いつもの掃除をした後に、もし時間が余っていたら、できるときでいいから C さんもお願ひね」と言われていたことが分かった。皆で手分けするので、時間内でできないなら、できなくていいくらいの話だったらしい。必死な C さんが一人で空回りしているようで気の毒だったが、そうした出来事から、このときはじめて、事業所のほうから「C さんへの伝え方には気をつけます」と言ってもらえた。

- C さんは、通常の掃除では取れない汚れを見つけたり、壊れた箇所を見つけると、それをどうにかしようと躍起になって、本来の業務が中断することがある。事業所にある道具では直せないと思うと、自宅から工具を持参することもある。幸い、C さんは行動する前に、相談するので、事前に食い止められトラブルにはならないが、結構な頻度で、C さんと施設長、A さん、B さんと攻防戦が繰り広げられている。あるとき、C さんがクラブハウスに来て、「施設長から修理を頼まれた」とうれしそうに報告する。あそこまで止められていたのに、なぜ？と不審に思い、妻と一緒に問い正すと、どうやら C さんが毎回のよう言うので、施設長が根負けしたようだった。頼まれたというには、調子が良過ぎる解釈である。やる気になっている C さんであったが、修理の責任が取れるのかと説得し、本来の業務以外には手は出さないと約束する。その後、C さんは施設長のところに行って「修理はしない」と伝えていることを確認した。
- 支援中、ジョブコーチとは、連絡を密にとるようにしている。会社訪問後、ジョブコーチからその日のうちにクラブハウスに報告があり、こちらで気になることがあるとジョブコーチにも連絡を入れる。C さんの支援に関して、ジョブコーチやクラブハウスで対応できることもあれば、家庭のほうで対応をお願いすることもたくさんある。たとえば、制服で着るズボンの購入（色、値段指定あり）、水分補給のお茶の用意、制服の洗濯、制服や仕事に来ていく洋服（季節に応じた）の助言、出勤ルートの確認、定期券の購入、契約書類の手続き、実習中の昼食代を持っていく、休みの連絡など、細かく上げれば切りがないほど、C さんひとりでは難しい部分、ジョブコーチやクラブハウスでは行き届かない部分を家庭が支援してくれている。それらがあって C さんの就業生活は成り立っている。

(5) 考察

今回 C さんの就労が上手くいった要因は、①C さんが「今の自分にできる仕事」で仕事を選んだこと。②ジョブコーチが、前回と同じ担当者であり、C さんの特性をよくつかんでいていたこと、具体的な助言や提案が C さんや職場にできたこと、適切なタイミングで C さんや職場に介入できたこと。③事業所が、業務内容や勤務時間、休憩場所など、C さんに合わせて調整してくれたこと。④職場の環境、周囲の人たちが、C さんのできることに着目してくれること。また、できないことや間違いがあっても「大丈夫よ」と言ってくれたり、工夫できることはすぐに取り入れて対応してくれること。⑤掃除をしていると、「C さんが掃除してくれるようになって床がピカピカ」「お疲れ様です」「ありがとうございます」と言葉をかけられることに、C さんが喜びを感じて仕事をしていること。⑥妻が C さんのちょっとした気づきをジョブコーチやクラブハウスら支援者に教えてくれたり、支援者からは言いにくいことを妻がズバツと C さんに言うこと（C さんは、妻の言葉が一番入るので効果的）、家庭の見守りがあることは、C さんにも、支援者にも、会社にとっても心強いこと、が挙げられる。

月 1 回の訪問では、把握できないことも多く、訪問した際は、積極的にあいさつをするようにしている。

そういうやりとりの中で、「この前、こうだったのよ」「こんなことがあったのよ」と、話をしてくれる人も出てきた。そうした話が貴重な情報であり、Cさんのことを気にかけてくれる人がいることに心強さを感じる。

訪問時、Cさんが「お疲れ様です」と職員に声をかけたり、職員が「お疲れ様です」とCさんに声をかけたり、あいさつを交わす場面を頻繁に見かける。「掃除をしていると『ありがとう』とか『お疲れ様です』って言ってもらえるんです。『ありがとう』は天使の言葉だって誰かが言っていたけど、本当にそうだと思います」とCさんがこの仕事をしてよかったと感じる理由を話してくれたことがあった。

Cさんをめぐるいろいろな出来事はあるものの、施設長はじめ、Aさん、Bさんは、困ったように言うことがない。ときにCさんの方が的確で、Aさん、Bさんが助けられると言われることもあるし、Cさんが何かやっちゃってしまっても、「大丈夫よ」と笑ってくれる。ざっくりマル！としてくれる大らかな雰囲気は、Cさんの特性も丸く包んで、働きやすい環境のようである。

第5節 「生生アダージョ」における高次脳機能障害者支援

特定非営利活動法人 いわて脳外傷友の会イーハトーヴ

就労継続支援B型事業所 生生学舎 アダージョ（高次脳機能障がい）

施設長・サービス管理責任者 堀間幸子

生活支援員・心理士 川村美智子

1 現在に至るまでの経緯

私達は平成16年に11家族で任意団体「いわて脳外傷友の会イーハトーヴ」を立ち上げました。

高次脳機能障害を医療・保健・福祉・教育等の関係機関の他に、広く一般県民の皆さんにも正しく理解していただくために、主に啓発・啓蒙活動を、また当事者・家族の学習の場、居場所も作りたいとの思いで活動を行ってまいりました。平成18年にはNPO法人格を取得し、事務所も自前で借りて家族会活動を続けています。その活動の一つとして、平成19年に会員を対象に、この障害を抱えた当事者がどのような生活をしているのか、また家族の思いはどうかをアンケート調査を行いました。43名中38名から回答があり、以下の様な実態が見えてきました。

会員の当事者の状況

平均年齢34歳。8割が男性。家族と同居8割（28名）、通院以外に行く所が無い7割（26名）という結果でした。

家族が気がかりなことはとの問いには

- ① 当事者の居場所がない。
- ② 就労前訓練や就労の場がない。
- ③ 家族の癒しの場がほしい。
- ④ 相談先が無い。分からない。
- ⑤ 親亡き後の生活が不安である。

等が挙げられました。

そこで平成22年から23年と2年間、当事者たちの居場所作りのため、盛岡市地域活動支援センターⅢ型「工房イーハトーヴ」を開所しました。当事者たちの社会参加として、先ず、通院以外でも家から出ること。そこで規則正しい生活リズムを取り戻す。認知トレーニング、作業活動を通じて、互いを認め合い、協力する事を目的に事業を行いました。この障害をご近所の方にも少しでもご理解いただくため、作業活動では近くの農地をお借りして、野菜作り、また南部一郎というかぼちやを栽培し、JAの組合員に登録し、JAの営農指導員から栽培指導を受けたり、ご近所の方々から栽培テクニックを教えて頂いたりして、生産物はJA出荷も行い、地域の方々との交流も行っていました。

その運営経験を基に、岩手県基盤整備事業の補助金を頂き、既存の建物を賃借して改修工事を行い、平成24年4月から「就労継続支援B型事業所（高次脳機能障がい） 生生学舎アダージョ」を運営し現在に至っております。

2 事業所の目的や事業内容・活動内容、現在特に力を入れていること

通所による就労や生産活動の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まったものは一般就労への移行に向けて支援する事を目的としております。

利用者は、主に高次脳機能障がいを伴うことによって、元の学校や職場に戻る事が出来なくなった方々の働く場であるとともに、これから社会復帰、復学、復職を目指す方々の訓練の場と位置づけています。事業所名が示すように、中途障害を抱えての再びの生、生き生きとかつゆるやかに心地よさを感じ、人生をポジティブに再構築する場でありたいとの思いを込めて命名し開所しました。

(1) 事業内容

生産活動として、洋菓子、和菓子、漬物の食品加工と販売。創作活動として、木工品、手芸等。受託作業として盛岡市手作り村から、民芸品、南部鉄器部品作りを行っています。

それぞれ終礼の時には自分が今日行った仕事の振り返りがありますので、記憶が苦手な人は必ずメモを取ってもらいます。個々の状態や能力、相性を見て、仕事のペアを組みます。互いに協力しないと仕事が進まない事を体感してもらいます。当然の事ですが、仕事の初めと終わりはきちんと挨拶が出来るよう「お願いします。宜しくお願いします。ありがとうございます。終わりました。教えて下さい」の言葉が素直に出てくるように訓練します

利用者さん達が一番楽しみにしている仕事は、給食当番です。勿論これも理由付けはあります。調理は一番の認知トレーニングである事。また自分で料理できる事は自立の第一歩と捉えているからです。本人達の楽しみは調理師さんと1対1で作業できるのが楽しいかもしれません。

(2) 現在の課題と今後の方針などについて

人員配置基準では利用者 7.5 人に対して 1 名の指導員となっていますが、高次脳機能障害者の場合は全くこのような人員体制では、安心して支援を行うことは不可能です。それぞれ障害の重症度は違いますが、症状が軽いからといって支援の手や眼が掛からないかといえばそうではありません。特に社会的行動障害があり、感情のコントロールができない方、こだわりの強い方、この様な利用者さん同士が、ワンフロアで作業を行なう事自体が至難の業です。問題があったらパーテーションで囲うなど、とても現実的ではありません。どうしてもお互いに気になる、馬が合わない利用者さん同士はいますので、1階と2階のフロアに分けて、また個室で2.3名ずつに分けて作業を行なうようにしていますので、それぞれに指導員が必要になってきます。高次脳機能障害者支援には人員特別配置加算のような手だてがあるべきです。「琴線に触る様な出来事」は利用者さんそれぞれであり、スタッフが気が付かないところで、爆発することがあります。沢山の目があるに越した事はありません。

落ち着いて安心できる環境を整えてやれば、それぞれに持っている能力を充分に発揮できる人達です。

反面、居心地の良い環境にどっぷり浸かっていては、なかなかそこから飛び出そうという気概が湧かないのではという懸念もあります。

3 利用者（高次脳機能障害者）に対して特別に配慮している点や工夫している点

先ず、指導員が常に頭に入れている事はこの方々は脳疲労が起こり易い事です。疲れている事を自覚できない方が多い事です。そこで1時間に1度休憩を入れています。

(1) 工夫している点

① 指導員の指示・作業工程は必ず統一する。

この障害の方は特に変化に弱いです。同じ作業でも指導員によって、作業手順が前回と違ったりすると、混乱し、その日は仕事が出来ない場合もあります。混乱させるような事がない様に、簡潔に、かつ統一した指導ができるようにしています。

② ポジティブフィードバック

終礼の時、その日の振り返りと共に、毎日一人の人を対象に、その人の良かった事、いいところをみんなで見つけて言葉にして伝えます。その日を充実したよい心地で帰ってもらうためです。仲間に認めてもらうことで、仲間を褒める事が出来た自分に自信もついてきます。その他の作業や施設内の生活であっても良くできていることに対しては、それをフィードバックし安心して活動できるよう配慮しています。心が豊かになれるように。

③ メモリーノートの習慣化

記憶機能が低下している方が多くいるので、言われたことをメモリーノートに残しておくことが重要だと思います。朝の会ではその日に行なう事、前日の作業の確認はメモを見ながら行い、帰りの会ではその日の作業内容を確認しメモリーノートに記入することを行っています。

④ 感情・欲求のコントロール

感情や欲求のコントロールがうまく行かず、怒りの感情を爆発させたり欲求をそのまま出してしまう場合があります。怒りの感情の爆発については、原因を良く観察し、対人関係が問題であれば、できるだけその当人同士の接触を避けるよう時間、作業場所などが重ならないよう配慮しています。その他に当人同士の状況をみて可能であれば、双方にお互いの良いところや謝罪の気持ちがあることなど伝えます。しかし感情のぶつかり合いを思い出させ、更に状況を悪化させる可能性がある場合は行いません。

欲求をそのまま出してくる場合は、ここは社会であること、ルールがあることをきちんと伝えます。

4 高次脳機能障害者の就労支援に際して、特別に必要と感ずることや大切と思うこと

この人ならできると思っても、仕事の指示は一度に一つにして、「終わったら、報告」きちんとできたら、まずできた仕事をきちんと評価する。達成感の繰り返しで、この仕事なら自分の得意分野だと自信を持てるからです。

ただ、自分の脳疲労に気が付かないまま、休憩時にも抑制が出来ずで仕事を続けてしまう人があります。疲れてくると、ミスが増えたり、イライラして、些細なことに腹を立てる人もいます。こまめに休憩や気分転換をしてもらう事が重要だと思います。

自分の存在、ありのままの現在の自分を認めることができるような家庭環境や職場でもそのような環境が

必要だと思います。今のあなたが素敵だよと伝えられ、それを認めて、「俺って最高！今の自分でいいのだ」と自信を持って前向きに生きていけるような支援ができる事が理想です。

5 事例紹介

ヘルペス脳炎後に高次脳機能障害になった事例

(1) 経過

平成 18 年勤務中に痙攣をおこし、救急病院に搬送される。その後入院中に再度痙攣をおこし、その後ヘルペス脳炎と診断される。約 3 か月後リハビリテーション病院へ転院し 6 か月程度入院する。その後 A 通所施設に 2 年程度通所し、その後当法人が運営する地域活動支援センターⅢ型に通所することとなった。現在の就労継続支援 B 型事業所（平成 24 年から）になってからも通所を継続しており、計約 4 年間通所している。

(2) 身体、精神機能の状態

① 身体

独歩自立

② 精神機能

高次脳機能障害：記憶障害（重度）、発動性の低下（中等度）、

遂行機能障害（中等度）左半側空間無視（軽度）

その他として周囲への無関心

(3) 地域活動支援センターⅢ型での様子

【施設内での生活】

トイレや鼻かみ以外はほとんど自発的な行動はみられていない。また自発的に他利用者、スタッフに話かけることもほとんどない。自分のものと他人の物も区別する際にも援助が必要であった。お礼、お詫び、挨拶についても自主的に行われることはみられなかった。こちらから指示がなければずっと同じ場所にいることがほとんどであった。一度指示をだしても数分内には忘れてしまう現状であった。

【作業場面】

食品を扱う作業では最初は指示通りに行うが数分内のうちに方法を忘れてしまい、自己流で作業を行ったり、袋詰めをしてしまうことが多かった。計量についても同様で、何 g 測るかもすぐに忘れてしまう状態であった。

商品のパッケージに貼るシール切では、切るラインを全く無視したり、切り口がギザギザになってしまう。またそのシールをパッケージに貼る際も見本があるが、それを確認することができず上下逆に貼ったり、シールを貼る位置がずれていくため援助が必要であった。

販売活動では商品を渡す様子は手慣れており、スムーズであった。商品の値段や預かった金額などは忘れてしまい援助は必要であった。

【情緒面】

自信がなく何を質問しても「高次脳だから分らない、だめだあ」という内容の話をする。感想やその日の

作業の振り返りにおいても同様の言葉が返ってくる。以前の販売の仕事に関しては活き活きと話すことが多かった。本人にとって合わない作業ではイライラし怒りの感情をだすこともあった。また細かく注意されたり、攻撃的な口調で話をされた場合は大きな声で言い返すこともあった。

【御家族の取り組み】

自宅ではホワイトボードにその日の予定などを記入し、それをみて行動する習慣をつけていた。またご本人が飼い犬をととても可愛がっているため、一緒に散歩をしていた。週に1度はリハビリテーション病院に通院し心理や作業療法のリハビリを受けさせていた。父親と言い合いになることがあり母親は高次脳機能障害について父親に説明しながら、配慮して生活をしていた。

【神経心理検査の結果（平成22年12月16日実施）】

①WAIS-Ⅲ：言語性IQ 70 動作性IQ57 全検査IQ61

言語理解 73 知覚統合 61 作動記憶 54 処理速度 57

②MMSE : 19/30

③TMT A：59秒 B：2分28秒（達成できなかった）

WAIS-Ⅲの検査では、問題を記憶することが難しく得点につながらない面がみられていた。状況判断や先を見通すことや想像することまた作動記憶の指数も低く物事を記憶し行動に移すことについても苦手な面がみられている。情報を処理する際にも時間をかける面がみられている。またある事柄に対して様々な方面から考えたり、創造することなども苦手な面がみられていた。言語理解は良好であり、言語を使って説明する課題においても良い得点をとっている。

MMSE では見当識確認では場所は答えられており、日付けについては間違いがあるものの季節感は保たれていた。3品名再生ではヒントによって1問答えることができた。

TMT Aはスムーズに達成することができたい。Bでは、その都度ターゲットを切り替える必要があるためその都度記憶をたどるのが難しく混乱していた。

（4）地域活動支援センターⅢ型・就労継続支援B型事業所での取り組み

【施設内での生活】

他の利用者と自分から話すことはほとんどなく、じっとしているため、スタッフが話しかけたり、話しやすい利用者さんの隣の席にするなどした。また休憩時間終了後は、何時にどこに行くのかのご本人の名前を書いたメモを渡しそれをみて行動できるようにした。

朝に自分で血圧、体温を測ることについても自分でできるようにチェックリストを作り促していった。朝の会で発表する仕事内容、帰りの会での仕事の振りかえりについてもその都度メモリーノートに書くよう繰り返し指示した

【作業場面において】

作業はスタッフが一人ついて行うようにした。最初は指示通り行うが、徐々にやり方がかわるためその都度確認が必要であった。また間違った場合は自尊心を傷つけないように伝えるようにした。目の前にある作業が終わるとじっとしているだけなので、終わったら報告する事と分らない事は質問するように伝えたり、

本人の名前を書いてその旨を書いたメモを見えるところにおいて作業をした。

また丁寧に行うこと、見本通り行うことも伝えメモに残すようにした。上手く出来た場合は、どういうところが良く出来ていたか伝え、このような作業をしてもらうととても助かるという内容の話を繰り返して伝えた。

【情緒面について】

ネガティブな発言が多いため、本人の良いところ、できている作業を伝えた。またネガティブな思考や発言につながらないように本人の趣味の話（犬の話、音楽）などに気持ちが向うように話しをするようにした。また帰りの会では、毎日順番に一人ずつ褒めたいことをみなさんから挙げてもらうようにし、ポジティブな思考へ向かうよう働きかけを行った。

【ご家族の取り組み】

一度に伝えること、やってほしいことはできるだけ一つにするようにしたり、また家事の手伝いもできることはやってもらうようにしていた。本人への質問についても施設でおこなった内容を聞いても本人も思い出せず困惑するので、「今日の作業はつかれた？」など本人に合わせた質問の仕方を工夫していた。

(5) 現在の様子

【施設内の生活】

他の利用者に自分から話しかけることは現在もほとんどない。じっとしていることがほとんどの状態である。しかし話しかけられれば表情を和らげて会話をすることも増えてきた。犬の話や好きな音楽の話、発症前に行っていた仕事の話しについてはスムーズに会話することができる。

【作業場面】

作業の初めは見本を示したり、説明をする必要はあるが、パッケージに貼るシールのシール切りはきれいに早く切ることができ、シール貼りも見本通りに貼ることができている。施設で餅を作っているがその餅の粉払い作業でもきれいに早く払うことができるようになってきている。これらの作業は本人の一番得意な作業になっており、自信がついてきている。メモ用紙に本人の名前を書いて「終わったら〇〇さんに報告して下さい」と書いておくと、作業が終わると報告しようとその人を探したり、大きな声で「終わりました」と言うことが5回に1回はできるようになってきた。

【情緒面について】

ネガティブな発言は時々があるが、できる仕事が増えたため自信がついてきている様子がみられている。得意な仕事を頼むと「はいよっ！」と元気な返事が返ってきたり、「なぜか俺にまわってくるんだよなー」と笑顔を見せ嬉しそうに作業することも増えてきた。また面談ではシール切、シール貼りについての感想を聞くと「楽勝です！」と答えることもあった。

【家での様子】

ご家族に確認したところ、自分の部屋に入っている時間が短くなり、居間にいる時間が長くなっている。

【神経心理検査の結果（平成24年9月20日実施）】

①WAIS-Ⅲ：言語性IQ 65 動作性IQ56 全検査IQ58

②MMSE : 19/30

③TMT A : 48 秒 B : 1 分 40 秒 (達成できなかった)

どの検査においても大きな変化はみられていない。

< 考察 >

ヘルペス脳炎を発症し、重度記憶障害、発動性の低下、遂行機能障害が存在しているのにもかかわらず、「高次脳機能障害で覚えられない」ということだけは克明に記憶されていた。自分は何も分からなくなったという記憶だけが残し、それが彼をさらに委縮させたと考えられる。自信をなくしてしまった彼に対し、まずは何かで自信を持たせる必要があると考えた。関わり方としては、良い面を伝えたり、本人のできることを見つけ出来るだけそれに専念してもらうようにした。徐々にそれが自信につながり、できる作業はより丁寧に、正確にやろうという思いにつながり、実際の作業もそのように行われるようになったのではないかと考えている。また就労を考えた時に「挨拶、報告、質問、SOS の発信」等ができることが重要であると考えている。これらについては、できる回数が増えてきており、ご本人が受け入れられていると感じる環境、安心出来る環境が本人からの発信につながるのではないかと考えている。検査自体には大きな変化は見られていないが、確実に出来ることが増えてきている。出来ることが増え自信がついたことが本人の力を出せることにつながったのではないかと考えられる。また本人に合わせた働きやすい環境づくりも重要であると考えている。

第6節 「NPO 法人ほっぷの森における高次脳機能障害者支援」

就労支援センターほっぷ 代表 深野せつ子

1 現在に至るまでの経緯

当法人は、知的障害のある方々にスポーツを通して彼等の自立と社会参加を目指すスペシャルオリンピック日本・宮城の理事長であった白木福次郎氏が、事業所を立ち上げました。知的障害のある方々の自立について、親の共通の心配である「親なき後」に対応するためには「仕事をする」と考えたからです。

しかし、元一般企業経営者である白木氏にとって、企業が望む人材を育てるには、学校でも一生懸命であるし、福祉事業所でも頑張っているものの、企業と本人の間にもっと別なトレーニングが必要と思われました。

さらに、一般の高校生でも大学や、専門学校に行ってから就職される方が多い中で、知的障害のある方々は支援学校高等部を卒業してすぐに就職するという現実、本人達にとって厳しすぎるとも思っていました。そこで就職の為に専門学校的な存在としての就労移行支援事業所と、その実習の場として、就労継続支援事業A型のレストランを計画しました。特に、このレストランは、「福祉のレストラン」というイメージを脱却して「普通のレストラン」であることを強く望みました。

そして2007年の2月に一般就労を目指す障害のある方のトレーニングを行う「就労支援センターほっぷ」（就労移行支援事業所）を設立しました。

その後、高次脳機能障がい者を支援されていた方々に会いました。高次脳機能障害の国のモデル事業が終了して、当事者が集っていた拠点がなくなり、行先を探していたところで、当事業所が開設したという情報を得て、高次脳機能障害の方々に支援してほしいということでした。白木氏はこれまで関わったことのない障害でしたので、大変迷いました。しかし、一人一人面談し、話を伺ううちに、脳梗塞や、くも膜下出血、交通事故等、誰でも起こり得る病気や怪我が原因でありながら、その後遺症については理解されておらず、医療と福祉のはざまにあって、支援がされていない事を知って、この方々を社会につなぎたいと考え、宮城障害者能力開発校からの事業委託を受けて高次脳機能障害者9名の方を受け入れることになりました。

「長町遊楽庵びすたへり」は、ほっぷの開設前から場所を探していましたが、仙台市中心街の店舗を探して、障害者の事業所では貸すことができないと3か所ほど断られ、社会の無理解に怒りを感じました。しかし、仙台の副都心の長町商店街に存在していた解体寸前の120年前の古民家に出会い、この古民家を残したいと考え、大家さんの協力、行政の助成もあって、見事にリフォームすることができました。特に、このレストランは、「福祉のレストラン」というイメージを脱却して地域に愛される「普通のレストラン」として、高次脳機能障害の方4名と知的障害の方6名と、1名の聴覚障害の方で2008年6月「長町遊楽庵びすたへり」（就労継続支援A型事業所）を設立しました。

事業を始めていく中で、外部の様々な方からさまざまな支援をいただきました。「就労支援センターほっぷ」では外部講師として専門家の協力をいただき、「長町遊楽庵びすたへり」では、コンサートができるピアノ、しかもベーゼンドルファーというピアノを貸していただいたり、障害者の仕事として食材の野菜をつくる畑

を借りることができました。この畑で無農薬野菜を生産していたので、その野菜づくりと安全な食品の販売を行うショップを目指して、2009年9月に高次脳機能障害者1名でびすた〜りフードマーケット（就労継続支援B型事業所）を設立しました。

2 事業所の目的や方針、事業内容、現在特に力を入れていること、現在の課題と今後の方針

(1) 事業内容は違っていても共通している目的と方針。

ほっぷの森の「森」の意味は自然界において森は大きな樹木から小さな草花があり、また動物も熊や、鳥たち、昆虫などが互いに生態系を成して豊かな自然を育んでいるように、この法人も障害のある方々がそれぞれの個性を生かして豊かな人生を作れる「ほっぷの森」づくりをしたいと考えました。

そこで大切なのはどんな障害があっても「その人らしく生きる」ことができるように、その人の持っている個性を尊重し、その人のスピードで、その人の目標にむかって一歩ずつ歩んでいこうというのが目的です。

利用者を働く「スタッフ」と呼び、職員は彼らに寄り添う「パートナー」と呼び、パートナーはスタッフが自ら考え、決定し、自信と誇りを持った社会人として歩んでいけるように伴走型の支援を行うようにしています。

パートナーは高次脳機能障害、知的障害等の概念を持たないようにしています。障害はその人一人一人が違っていて、その方がどんな良い点があるか、どんな個性を引き出せば生きやすくなるかを見極めることが大切で、そのためには余計な概念をもっていることはマイナスになるからです。障害のある方の障害ゆえの出来ないことを、出来るように訓練するより、出来ることを評価して、伸ばしていく事を方針としています。

(2) 就労移行支援事業所の就労支援センターほっぷ

一般就労を希望している65歳以下の障害のある方々を2年間のうちに就労できることを目的にトレーニングしています。利用者は身体障害のみの方以外はどんな障害の方も可能ですが、はじめに述べました設立の経緯から現在（平成25年）の段階では高次脳機能障害の方々が定員20名のところ約6〜7割になっております。ここでの最終目的は本人が親なき後も自立して生きられることにあります。支援の仕方は、講座形式が基本になって、日々のプログラムに沿って行われています。

【プログラムの目的】

<自分を知る>

就労に向けて自分がやりたいこと、（なりたい自分）自分ができること、やって楽しい事、などを知って、出来ないときはどんなサポートがあれば出来るかなどをわかる。

<仕事を知る>

仕事とは？なぜお給料をもらえるのか？その仕事はどんな役にたっているのか？障害のある人たちはどんな仕事をしているのか？などを知る。会社の中にあるさまざまな仕事について理解する。

<企業を知る>

どんな会社がどんな仕事で成り立っているのか？どんな企業があるのか？

その企業目標は何か？などを知る。

自分の意志を伝えられるようになる。

自分の言葉で自分の気持ちを分かってもらえるように伝えられるようになる。

就労移行支援事業所「就労支援センターほっぷ」で特に力を入れていることは、何時でも一人一人がその個性にあった職場に就労出来るように日々トレーニングしていますが、特に高次脳機能障害の方々はそれまでの生きてきた人生や、支える家族の事情、また障害の現れ方も全く違うので、支援側はその個性を理解することと、企業の特性と、その中での仕事を理解し、企業が求める人と、働く側の希望のマッチングに力を入れています。また個別支援計画での個々の状況によっては、当事業所内だけでは足りない支援について、生活支援、金銭管理、就労支援さらには障害者職業センター等の他の社会資源と連携して家族も入ってケア会議を行い、当事業所を卒業してもどこかと繋がって福祉の輪の中から孤立化しないように配慮しています。

また、利用者でピア同士の力も影響しあえる体制として、3カ月に一度くらい「先輩会」を行っています。就職したほっぷの先輩と、現在トレーニング中の現役と交流して、成功例や失敗談などを聴きながら現場の緊張感を感じています。これは現役には早く自分たちも先輩になりたいという思いが頑張る力になるし、先輩にとってもそこで後輩に話すことで今の仕事を頑張ることができるようです。先輩同士の交流もできて、卒業生が増えるに従ってより大事な交流の場になっています。

課題として、高次脳機能障害になって、よく理解しないまま退院してしまう為か、退院後実生活にもどって、何か変だと気付いて家族は大変困っているし、本人は病識がない状況のまま2年間で復職または、再就職のトレーニングを行うことは、大変厳しい状況です。医療機関では本人の様子を長い間見ていないし、「働くために必要なこと」というキーワードで診察しているのではないので、これらのことをあまり重要視していません。しかし仕事に就くということはその後の、その方の人生にとって、とても大きな問題なので、できればもっと医療機関と連携し本人・家族にこの症状を理解してもらう仕組みが必要と感じています。

■ 就労継続支援事業A型事業所「長町遊楽庵びすた〜り」

ここでは、障害のある方々が支援を受けながら、実際の仕事に取り組み、そこで自信をつけて、できれば一般企業にむかってステップアップできればいいと考えています。施設が運営するレストランというイメージではなく、お客様第一の普通のレストランであること。しかし120年前古民家という環境を生かして、障害のある方が働いているからこそ創れる、何か心が和らぐ特別なレストランでありたいと思っています。ここでスタッフは仕事と向き合うプロとしての心構えを学び、実践します。

店では障害のある無しに関係なく、さまざまなコンサートが常に行われ、また店内の壁面には絵や写真等の作品が展示されています。お料理はプロのシェフによって、同じ法人で生産した野菜を中心に安全で安心の地産地消型の食材をなるべく使用し、店の雰囲気、サービス、お料理の3つがしっかり一つになったコンセプトをつくり、働く人の自信と誇りになるよう頑張っています。

ここで、トレーニングの他に力を入れているのはスタッフの評価方法です。この評価で時給が決まるので本人に納得してもらう方法として「できること一覧表」というチェックリストを作っています。このチェッ

クリストをまず本人が評価を行い、次に担当のパートナーが評価を行って、お互いに納得いくまで検討して決めていきます。この「できること一覧表」をもとに年1回、給与の改定を行っています。

もう一つは、一般就労を目指している人には特別トレーニングとして、ほっぷのプログラムに参加し必要なスキルアップが出来るように仕事の一環として取り組んでいます。逆に、ほっぷのスタッフが飲食業の実習が必要な人に現場実習をしてもらうことができます。このように相互の連携でスタッフが就労の可能性を高めるよう努めています。(一般就労を希望しない方は継続的に働くことも可能です。)

びすた〜りでは現在2名の高次脳機能障害の方が働いていますが、1名はオープン以来継続して事務職として働き、もう1名は調理補助です。事務職の方は高次脳の特徴である記憶障害や、遂行機能障害がありますが、メモの活用や仕事の頼み方に工夫をして、一般就労が可能な状況までなっていますが、まだ守られた環境から抜ける自信がないようです。2名とも症状が全く違いますが、仕事に関しては少しのサポートがあれば十分対応できるほどに成長しています。

■ 就労継続支援事業B型事業所「びすた〜りフードマーケット」

ここでは、現在20名の障害のある方々が将来親なき後も、自立して生活できるように作業を通して人と関わりながら、自分の意志を伝えることができるコミュニケーション能力を身に付け、規則正しい生活習慣を持つように作業によるトレーニングをしています。

畑は現在3か所あり、環境問題にも配慮し、無農薬や有機栽培にこだわっています。また安全安心の食材生産者等とのネットワークで調味料や食材を販売することができています。

冬場は野菜の生産が少ないのですが、名取市名産の特別なせりの生産をして、そのセリをびすた〜りと組んで「セリ de 鍋」というご贈答商品を作り販売を始めています。

●現在の課題と今後の方針

高次脳機能障害と就労という問題は、復職ということも含めて、取り組んでいるところが少ないように思えます。宮城県の福祉サービス事業所においては積極的に高次脳機能障害の方を受け入れているところは少ないようです。このことからせっかく就労の可能性のある方もそのチャンスを失っていることも推測されるので、関係機関に理解してもらえよう努めています。

また、前述したように、この障害の理解と自覚をどのタイミングで行っていけば、本人にとって有効であるか研究していきたいと考えています。いずれにしても、まだまだ未知の事が多く、医療、福祉の両面から見た事例ファイルの作成を行っているので、これを推進拡大して今後の高次脳機能障害のある人たちがより多く就職できるためのデータづくりを行いたいと思っております。

現在、法人として5年ほどかけて高次脳機能障害のある人の調査を基に医療、行政、福祉の連携ネットワークづくりを県内7圏域保健福祉事務所を中心につくってきました。来年(2014年)1年間でこれまでつくってきたネットワーク会議や、ピアサポーター養成講座、などを今後継続的に行っていける仕組みをつくる予定です。

さらに大きな課題として、障害者の賃金向上と、支援職員の待遇改善です。理想を求めれば求めるほど、厳しい状況になるというジレンマに苦しんでいます。

3 利用者（高次脳機能障害者）に対して特別に配慮している点や、工夫している点

■ 就労移行支援事業所の就労支援センターほっぷ

高次脳機能障害の方々に特に最も配慮することは、パートナーは障害を持つ以前の本人を想定して、人として対等に向き合い、その上で、これからどう再出発するかを共に作っていくという基本姿勢を持つことです。プログラムで出来ない事を出来るようにトレーニングするのではなく出来ること、やりたいことを、どんな方法で補えば達成できるかを自分で作っていくのだということを理解してもらいます。

就労支援センターほっぷでは、まず施設を昨年 5 月に仙台駅に近いアクセスの良いところに移転し、おしゃれな内装デザインや、広いスペースを確保し、よりゆったりとした環境でトレーニングを行うことが出来るようにしました。高次脳機能障害の方のプライドを保ちながらトレーニングに励みたいという気持ちを大事にしました。

他には実習や、職場見学で出来るだけ実際に働く人々を見たり、体験して感じてもらうことに工夫をしています。

■ 就労継続支援事業（A型事業所）「長町遊楽庵びすた〜り」

当法人で、高次脳機能障害の方々が実際に初めて仕事に挑戦したのはびすた〜りオープン時でした。高次脳機能障害のある人は働けるのか？当時周りの情報からは働けないという情報しかありませんでしたのでそれは私たちには未知でした。

まず、店内設計で時にてんかんのある方に配慮して床を 2 重構造の木の床にしました。そして半側空間無視の方が歩きやすいように床の色に変化をつけ、スポットのライトが中心の照明にしました。

オープン当初はランチメニューを作業のしやすいように 2 種類だけにして、メインの肉と魚だけ変えて付け合わせのサラダや、味噌汁、小鉢は同じ種類にして混乱しないようにシンプルにしました。食器の位置に写真を貼ったり、仕事の手順を壁に貼ったり、盛り付けの見本を置いたりして、具体的に見てわかるようにしました。他に当初は 2 名の半側空間無視の方がいたので、安全に配慮して、後ろを通る時には必ず声がけすることや、火のそばに近よらないなどさまざまな注意事項をつくりました。しかし集中力がなく、はじめは、自分がしている作業をおろそかにして、他の人の指図をしたり、盛り付けもサンプルがあっても量が変わってきたり、パートナーが常にチェックしていないとつぐれないという状況でした。それでも本人は間違えた意識がなく、何度も同じ間違いを繰り返し、其のうえ、自分の事より他の方の事が気になったり、集中できないという状況でした。しかしどんな時に混乱するかが分かってきてからは、今では高次脳特性のマイナスは全く問題にならなくなって予測して働いてもらえるようになりました。

■ 就労継続支援事業（B型事業所）「びすた〜りフードマーケット」

ここには当法人ではじめから在籍の高次脳機能障害の方がいて、障害が重く、自分がどうなっているのかよく理解できていないようでした。従って畑作業や、野菜の袋詰めの仕事は彼にとって仕事ではなく、以前

していた営業職だけが彼には仕事のようにでした。会話のトレーニングと、脳のトレーニングを兼ねて、営業が良くやっている麻雀を試してみたところ、会話能力を発揮し楽しみにしているので、少しでも喜びと感じることをやり続けて刺激していくために、週 1 回の定期プログラムにしました。高齢の方にはこのような配慮が必要なようです。

4 高次脳機能障がい者の就労支援に、特に必要と感ずること、大切と感ずること。

高次脳機能障害の方の就労は、中途障害ということから就労経験者と未経験者では全く支援の仕方が違ふと感じています。就労経験者は記憶障害があっても「働く」という概念はなくなりません。従って復職でなくとも仕事に向き合ふ姿勢があるので、企業においての自分の立場とかを踏まえて再就職が可能です、交通事故などで学生が高次脳機能障害になった方は、「働く」ということ、企業が求めることに応えるという姿勢をはじめから理解していただくことにポイントを置く必要があると感ずいます。

そして、就労経験者にはこれまで何度も記述しましたが、受傷以前の本人と向き合っているつもりで接することと、出来ることを見つけてそこからスタートして、どんな方法が仕事への助けになるのかを見つけて、メモを取るとか、付箋で色分けするとか、具体的に実践していくことが大切と感ずいます。

さらに、どの障害でも同じですが、特に高次脳機能障害は一般的な見方をしないこと。その方個人をよく見ることがより良い支援の方法に導いてくれると感じています。

5 事例紹介

当法人の就労移行事業所では開所から 49 名の高次脳機能障害の方が入所されて、うち 13 名が一般就労、3 名が復職、7 名が A 型事業所に就労、4 名が B 型事業所に入所、その他 8 名（引越、入院、継続訓練、自営等）現在在籍者 14 名となっています。特に参考になる例を 3 人記載します。

【事例一般雇用で復職後、再トレーニングして障害者枠で就労】

A さん・男性 45 歳

横浜の自宅で休日一人でいた時に、ひどい頭痛があつて、自分で救急車を呼ぶ。入院手術後、実家のある仙台に移転してリハビリの為再入院。医者には仕事は困難かもしれないと言われましたが、本人は就労意識が高く、復職を希望していた為、ソーシャルワーカーに就労支援センターへつづを勧められ見学、体験の後、利用開始しました。

記憶力、判断力、理解力の低下が見られましたが、家族に細かい配慮に欠ける人になった事を指摘されても自分では判らなかつた。

トレーニングを開始してから、メモリーノートの活用を積極的に行うようになりました。以前の職業が保険会社の営業職なので、病気前は相当の成績を上げていたようで、給料も高かつたことから、元の会社の仙台支店への復職を強く希望。多少の不安はあつても持ち前の明るい性格と、体力もあるので、本人は仕事に戻れば同じ仕事であれば出来るだろうと軽く思っているようでした。本人の希望どおり障害をクローズにして職場復帰しました。

3 カ月ごとノルマの査定があり、はじめの3 カ月は会社から言われる顧客廻りですごせました。次の3 カ月で全く実績あげられず、焦りもしない自分をおかしいと思いはじめました。次の3 カ月がダメだったら終わりと宣告されても、どう動いたらいいかわからず、9 か月目に解雇となりました。そこで初めて自分ができないということに気づいて営業職をあきらめ、再びほっぷに戻りました。2 ヶ月後にハローワークでの募集に、保険会社で一般事務職の募集があり、今度は障害者枠で応募して採用されました。現在、3 年目になり、周りに見えない違和感を感じつつ継続して働いています。いつか障害者枠ではなく働けるようになりたいと頑張っています。

【事例 好きな楽器の中でジョブコーチ支援で成功】

B さん男性・22 歳

休日にサッカーの試合中、心臓発作を起こし救急車で搬送され、低酸素脳症により高次脳機能障害となる。岩手県リハビリテーションセンターで3 カ月間リハビリの為入院。記憶障害、飽きっぽい、遂行機能障害、欲求のコントロール低下、病識不十分といった問題が指摘。退院後、岩手障害者職業センターにて職場復帰にむけて相談。仙台市に職場があったので、宮城障害者職業センターに移って訓練を行う。3 年半後、元の職場であった大学の研究室での非常勤嘱託職員として職場復帰して、ジョブコーチ支援事業を活用して職場定着を試みましたが、データ集計などが苦手になった状況で雇用契約が継続されず、6 か月で退職。

再就職を目指して、宮城障害者職業センターを経て当事業所につながる。就労の為の生活リズムの確立と、記憶障害の為メモを採る習慣を訓練。約4 カ月後、障害者雇用の合同面接会で仕事は清掃でしたが、趣味でドラムを演奏する等、音楽が好きであったことから、島村楽器に就労。当事業所と宮城障害者職業センターとの2 名体制のジョブコーチの支援で、通勤支援から始まり、仕事の手順、時間のキープ等細かい指導があって安心して働くことができました。本人も毎日楽器に囲まれたこの職場がとても気に入って、本人と職場とのマッチングの成功とジョブコーチの支援成功例として外部のセミナーなどでも公開されました。

東日本大震災があり、職場が被害にあって他のデパートに移動し、再びジョブコーチが新しい環境に適応する為の支援があり、対応が可能になりました。現在4 年半継続していますが本人の前向きな性格もあり、周囲に可愛がられ、将来は楽器の販売ができることを目指して頑張っています。

【事例 ITか？お料理か？の選択の後】

C さん男性 46 歳

心臓発作により倒れ、約1 カ月ほど意識なく、低酸素脳症で、高次脳機能障害になる。中学生の頃からパソコンに興味を持ち、自分で勉強して使っていました。しかし家業を継ぐために、調理師になることを目指して調理師の資格を取得し、あちこち修行しながら、一流割烹の花板さんまでになりました。その後コンピューターの仕事をしてみたかったので、ソフト会社でSEとして働いたり、ホテルで企画・開発の仕事を経験しましたが46 歳で病気になって退社。病院のリハ科から当法人につながる。身体的障害はなく、長時間立っていることや、歩行で足のしびれがみられ、会話も滑舌が悪く、声も低い状況でした。記憶障害、注意力の低下も見られ、体力が落ちていたため、はじめはゆっくりと体力をつけることと、メモをとって、文字を書く練習を行いました。自分では一家を養う身としての責任が果たせるか心配でしたが、毎日のトレーニング

グで確実に改善していきました。事務系、調理系での実習も行い就労を目指して具体的に積極的に取り組んでいました。

1年ほど経過してから、就労活動をはじめ、ハローワークでこれだと思うところに積極的に履歴書を出し、応募し始めました。調理関係か、事務職か迷っていましたが、年齢を考え正社員で長く働けるところを探し、メルパルクで、パソコンによる広報関係の仕事と、忙しい時は調理場も手伝うという、本人の能力を両方使える職に出会えて、採用となりました。専門的なパソコン技術を補う為仕事帰りにパソコン教室に通うなどの努力して、周りの社員さんからも親切に対応してもらって、とてもいい環境で仕事ができていると満足しています。

第7節 「NPO 法人 笑い太鼓豊橋」における高次脳機能障害者支援

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 施設長 加藤俊宏

サービス管理責任者 森下園子

1 現在に至るまでの経緯

愛知県は、西から尾張、西三河、東三河の3地域に分かれ、それぞれ人口が508万人、157万人、76万人と西高東低の人口分布となっている。

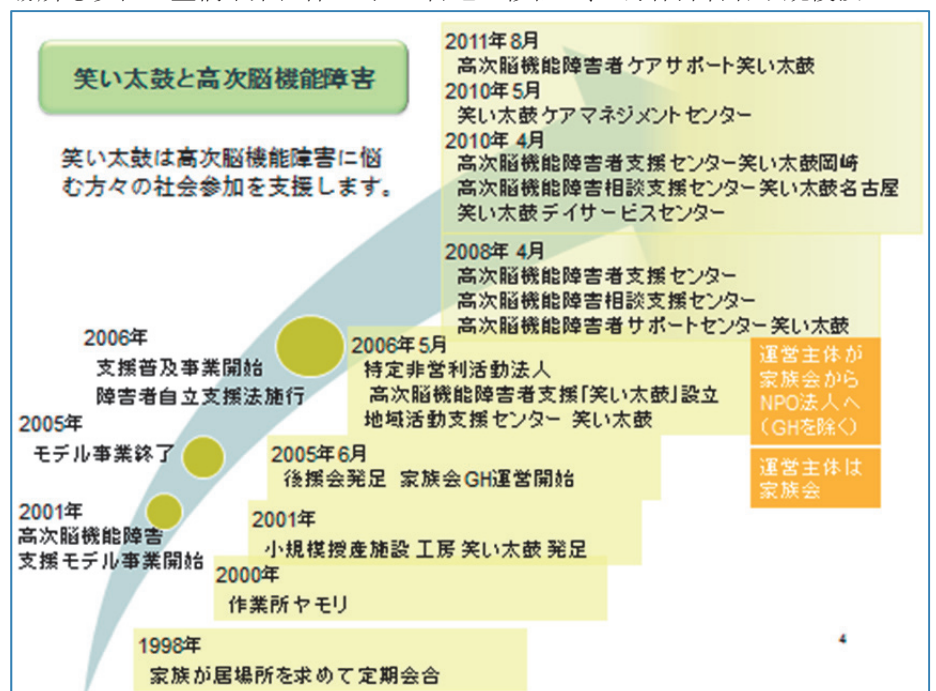
特定非営利活動法人高次脳機能障害者支援「笑い太鼓」が活動する豊橋市は、東三河の中心都市であり、人口はおよそ、37万4千人の中核都市である。東三河でも南部に位置し、豊川流域と渥美半島からなり、市の東は静岡県湖西市、浜松市と接し、市の西にある豊川河口は三河湾へ注ぎ、南部は太平洋にも面しウミガメの産卵で知られる表浜海岸がある。

笑い太鼓の活動は、1998年、高次脳機能障害当事者を抱えた家族が、当事者の行く末を悩み、同じ悩みを持つ家族に呼びかけたのが始まりとなる。高齢者を対象にした宅老所の休日を利用して、4家族が、家族と当事者の居場所として集まったのが始まりと聞く。受傷した家族を抱え今後どのように生活をしていくのか、当事者の生活をどのように考えていくのか、当事者と家族の行く末を案じての集まりの場であったといえよう。

2000年介護保険が始まると宅老所が移転し、空き家をそのまま借りて家族会が自主運営する“作業所ヤモリ”としてスタートした。日本で二番目の高次脳機能障害者のための作業所として新聞等でも取り上げられ、高次脳機能障害の存在が知られる足がかりになった。

2001年、豊橋市から認定を受け、場所も現在の豊橋市東田仲の町57番地に移転し、“身体障害者小規模授

産施設工房笑い太鼓“として再スタートを切った。笑い太鼓という事業所名は「障害を笑い飛ばして太鼓の響きのように前向きに力強く生きていこう」という意味を込めた。それまで、家族による作業所の運営という経済的には非常に困難な時であったので、市からの認定を受けることにより職員二人分の手当てが支給されたことは、当時者支援の安定という意味で大きな力が得られたことになる。



当時、高次脳機能障害は、障害福祉サービスの対象とはなっておらず、“制度の谷間の障害”と呼ばれており、特に若年の脳外傷者を抱える家族の悩みは深刻だった。そのような背景の中、全国の拠点病院等によって「高次脳機能障害支援モデル事業」が実施され、「診断基準」「標準的訓練プログラム（案）」「ニーズ判定票」「標準的社会復帰・生活・介護支援プログラム（案）」が作成された。支援モデル事業の開始年が、笑い太鼓としての再スタートが始まった年と偶然とはいえ重なったことは、先駆けとして行ってきた活動が少しずつではあっても実が結んだように思える。

2005 年まで続いたモデル事業は、2006 年から新たに「高次脳機能障害支援普及事業」として取り組まれることになり、現在「高次脳機能障害及びその関連障害に対する支援普及事業」として継続されている。

このように高次脳機能障害者の支援は、家族の活動から始まったが、制度の谷間の障害として長い間苦悩にさいなまれてきた家族、当事者にとって、「障害福祉サービス」の対象となることへの喜びは、いかばかりであったかと思われる。

一方、笑い太鼓は、2006 年 5 月、地域の有識者、800 名の後援会を背景に高次脳機能障害者の社会参加を支援することを目的に「特定非営利活動法人高次脳機能障害者支援笑い太鼓」の名称で法人格を取得し、2006 年 10 月、「地域活動支援センター笑い太鼓」を設立した。家族会運営の「工房笑い太鼓」と法人運営の「地域活動支援センター笑い太鼓」が並立して活動後、2008 年 4 月、地域活動支援センター笑い太鼓に工房笑い太鼓を事業継承の形で吸収し、自立支援法内事業に移行、「高次脳機能障害者支援センター（生活介護、就労継続支援 B 型、就労移行支援）」として活動を始めることになった。

高次脳機能障害者にとって必要な支援内容は、損傷部位によるところも大きいですが、本人の年齢、発症時期、発症までの生活背景、発症後の病院や家庭でのリハビリの状態から多様であり、多様なニーズにこたえるためには、さまざまな支援ステージを用意する必要があった。そのため、不十分ではあるが、3 つの事業を同一事業所で運営する「多機能型事業所」の形をとっている。

退院後、間もない方や、集団の中での活動が不得手な方のために主に、生活技能の獲得目的を中心に、生活面での楽しみや生きがいを探していく「生活介護」、働くことで生きがいや楽しみを見出すことや、就職するための準備を目的とした人たちを受け入れる「就労継続支援 B 型」、受傷前のように「勤める」こと「職場へ戻る」ことを目的にしたい人のための「就労移行支援」という 3 つの事業で、ニーズを受け止めたいと考えた。たとえば、作業所やモリの時代から綿々と続く「たまご作業（たまごのパック詰めと、宅配）」は、もともと社会人として働いていた当事者と、職業人としての経験はなくても、成人として働くことを大きな目標とする当事者にとって、大きな生きがいとなった。事実、彼らの中にはそこでの作業を経験し、障害を抱えながら就職していく人たちがすでに 2001 年の笑い太鼓が始まった年から生まれている。

現在の豊橋、岡崎における就労継続支援 B 型の目的の一つとして掲げる「作業を通じて社会参加」の原型がここにある。もちろん、集団での活動や、作業、就労に向けた取り組みが、認知機能の向上や社会生活適応を目的としていることは言うまでもない。

2008 年 4 月、高次脳機能障害者支援センターを豊橋で開設し、翌月名古屋市に「高次脳機能障害者サポートセンター笑い太鼓」を開設し、尾張地域の高次脳機能障害者のサポートを開始。さらに 2 年後、岡崎市に

において「高次脳機能障害者支援センター笑い太鼓岡崎」を開設。現在に至っている。

2 事業所の目的や方針、事業内容、活動内容

法人の事業目的は、

- 1、当事者と家族への障害についての正しい理解が得られるよう努めること
- 2、高次脳機能障害者の社会参加を支援すること
- 3、地域への啓発活動

を掲げており、各事業所は法人の活動目的に沿って、必要な実践を念頭に活動を行っている。当事者に対して直接には、日中活動の場としての事業を行いながら、家族には家族教室を開催し、家族の障害理解、ストレス回避を進め、地域に対しては、講演会や勉強会を行い、当事者が暮らしやすい地域づくりのために地域の障害理解を進める取り組みをしている。

病院から地域へ戻る当事者にとって、退院直後から、受傷前のそのままの生活が可能となる例はほとんどなく、家庭で暮らしながら、いかに地域での生活を再獲得していけるかは、一人一人の症状、受傷までの生活習慣、生活歴といったものが影響しており、そのために支援機関の関わり方も多様で柔軟性のある支援方法が必要となる。障害は、社会との接点が大きくなるに従って露呈してくるものであり、病院では問題がなくても家庭へ帰ってから問題が出てくることはよくあることである。したがって、事業所の中だけではなく、社会生活、家庭生活そのものが支援の対象となるため、日中の活動だけではカバーしきれない。その空白部分を少しでもカバーするために、豊橋事業所ではいち早く相談支援事業を、名古屋事業所では、相談支援事業と居宅介護、移動支援といった事業で24時間365日の支援体制を取っている。

高次脳機能障害の特徴として、現在の自分の障害状況の把握が困難になりやすく、様々な症状が脳の損傷からくることとして理解することや、そもそも、障害が残存していることさえ理解が難しいため、生活に「困っていない」と思っている当事者が、いかにご自分の障害に目が向けられるかが支援のポイントとなる。つまり、自分の状態が理解できないため、退院後の生活に向かうとき、受傷前のイメージで生活できる、あるいは働けると感じている。しかし、少しずつ不安全感をお持ちであることが多く、また、自分の症状を理解していても、そのマイナス面に目を向けるあまり、抑うつになる場合もあり、メンタル面にも配慮したサポートも必要となることも多い。日々のかかわりの中で、それらのサインを見逃さず、場合によっては医療との連携をとりながらの支援を行うことにしている。

つまり、医療から出た後は家庭＝地域でのリハビリテーションが行えるよう、地域との橋渡しを行い、必要に応じて改めて他病院も含めて医療との連携も行うことが必要であり、当事者を地域で孤立しないよう、経過を把握しつつ、いつでも相談できる関係を維持できるように心掛けなければならない。特に、「突発的出来事」に混乱し易い障害であるため、「タイムリーな相談相手」が当事者にとって大切な社会資源となるからこそ、24時間365日の支援体制が必要となる。

就労場面を切り取っても、就労移行支援事業所、就業・生活支援センター、ハローワーク、職業センター、病院、障害福祉課、保健所、職場の上司、人事担当、同僚、家族、場合によっては学校、民生委員等々との

連携が必要となり、それぞれに必要な情報の提供を双方向にし合わなければならないが、就労した後も各機関のフォローが次第になくなっていく中で、相談相手は常に当事者に寄り添って経過を見ながら、必要に応じて手立てを講じなければならないことが往々にして起こりうる。

また、就労しても障害がなくなったわけではなく、上司、同僚、職場環境の変化といった就労場面の変化以外にも生活場面の变化や新たな健康上の問題等、本人だけでは解決できなかったり対応が難しかったりしたときに気軽に相談できる相手が必要となる。そのとき、常に本人の主体性を尊重する事と、リスクを負う権利を尊重していくことが重要と考えている。主体的に決定し、納得して実行してこそ力が発揮出来、たとえ失敗してもそれを糧にすることができるからである。

2-2 現在とくに力を入れていること、現在の課題と今後の方針

就労を希望する方であってもそうでなくても、自分の障害を理解されている方は、ほとんどいないため、ご自身の障害に気づいてもらうところが第一歩となる。また、中途障害であり、社会人として生活してきた方がほとんどであるため、出来る限り、もとの生活に戻る事も支援方針の一つとなる。高次脳機能障害の主要症状である、「注意」「記憶」「遂行機能」といった症状は就労場面では、「ミス」「危険」「段取りの悪さ」「作業経験の積み重ねができない」などの弊害を生むため、出来ない事を補うための代償手段が必要であり、そのために「障害の自覚」が必要となるため、利用相談におけるアセスメントの際に十分な本人情報を得なければならない。しかし、医療からの情報（診断内容、検査結果、評価結果、病院内での様子や回復経過など）が不十分な場合も多く、家族、関係機関から受傷前、受傷後の変化、制度利用等の聞き取りや、面談時の様子、体験等を通じての様子観察から、障害の状態をある程度把握し、支援計画を立てて行くことになる。

最近ようやく医療も地域福祉という視点で関わりを持って頂けるようになってきたものの、今後一層の連携が必要となるため双方の枠を越えた連携をどのように広げて行くかが鍵となる。また、当事者の社会参加推進のためには、働く先々に置ける障害の理解と特に人的環境の整備という点から、企業との枠を越えた取り組みも増々必要となる。

最近、労働行政や自立支援協議会等による連携が生まれつつあり、当事者の社会参加のきっかけとなることを望むところである。

このように、連携の輪は広がりつつあるが、当事者の障害理解を進めるためには医療のリハビリ期だけでは、不十分であるため、就労するまでの間に地域や福祉機関での関わりがその役割を担わなければならない、我々が果たす役割は重要と考える。もちろん、退院後を受ける家庭、つまり家族の理解も重要な点である。しかし、家族は、当事者同様障害を理解出来ていない場合も多く、医療機関によって障害についての知識と対応方法を学ぶ機会が提供されると、退院後の混乱が少しでも回避出来るのではないかと考えるが、現実には、家庭での対応に苦慮されている家族が多い。退院後の家庭での対応について「家族教室」を開くほか、事業所ごとに積極的に家族との対話の機会を設けるようにしている。

高次脳機能障害の発症原因の8割近くを、脳卒中が占め、同時に年齢によっては、介護保険の対象となるため、就労や、自立生活といった社会参加から遠ざかってしまう方達も多い。高次脳機能障害者の中には関わり方次第で社会適応力を十分発揮出来る方が多いにも関わらず、彼らの潜在能力を発揮する機会を摘んで

しまう事にもなり、大きな問題と言える。受傷、発症が無ければそのまま社会人として職業生活や家庭生活を営んでいた方達である以上、元のそれぞれに適した生活に再び戻る機会をつぶしてはならないと考える。

3 利用者に対して特別に配慮している点や工夫している点

基本的には一人の社会人として対応することを大切にしている。中途障害ゆえにプライドを保たれているので、失礼のない会話を心がけている。年齢相応の対応をすることで、プライドも保たれ、聞く耳を持っていただけることが多い。出来なくなったことが自覚できない方も多く見えるが、社会人としてきちんと対応されることで逆に聞き入れがよくなったりする。

例えば、作業中にミスを出したところでいきなり「間違えています」と言われて反発していた方が、すぐにきちんと場を変えて、「こう指導したが、ここができていない」と伝えることにより、納得してすんなり受け入れることができるというような場面が日常的にある。

人にどう見られているのか理解できていない方も見えるが、どう見られているのか気になるのは理解できていようがいまいが同じで、例外は無いようである。日々接していると、自分の現状が自己理解と乖離した状態でも、自分への扱いにはとても敏感だと感じる。

繰り返し指示が必要な方でも、決して「さっきも言ったのに」とか「前にも言ったでしょ」等の言葉かけはしない。なぜなら、記憶に問題を抱えている人にとっては、聞くたびに新しい事実となるわけなので、気を付けている。丹念に、飽きずに繰り返し、繰り返し、体に染み込むまで続けている。

また、できるだけ話したことは書いて残してもらっている。前回話した内容はすっかり忘れていても、書いてあることを見て聞いていたと自覚することによって、ご自身の記憶の不具合について自覚を促す。繰り返していくうちに、書いておくことが自分にとって大切であることに気づいてもらえれば、職場でも活用できるので、うっかりミス（本人にとってはうっかりでなくても周囲がそう見て取る）をなくすことができる。これは、日頃からメモの活用の癖を付けていないと急にはできないことなので日常的に職員は意識して対応している。

遂行機能に障害がある方には、手順書を事前に渡す、または、説明して自分で手順書を作ってもらってから作業に取り組めるようにしている。エラー学習をしてしまうと修正が難しいケースが多いため、それを防ぐためにも有効と思われる。自分でよかれと思って、手順を変えることの無いように見守りつつ、成功体験を積んでいただく取り組みにもしている。

利用者の中には一般就労を希望する方や、復職を目標としている方など様々であり、受傷から数ヶ月という方から、数年経過した方まで経過も、年齢も様々であるため、個々の取り組みをどのようにして行くか経過を追って、職業的な評価やフィードバックを繰り返すが、来るべき就労に向け、職場同僚とのコミュニケーション、チームでの課題遂行を経験してもらうなど、個別のプログラムと集団プログラムを併用している。また、就労移行事業の中だけではなく就労継続の利用者の相互利用の機会も設けつつ、事業所内外での作業耐性、作業態度など多角的に評価し職業人としての自覚を再度確認出来るように心がけている。

また、注意、記憶、遂行機能と言った認知障害以外に、社会的な行動障害を持つ方も多く、発動性の低下、

固執、対人関係拙劣、感情爆発などの症状も社会参加をより困難にしている。しかし、これらは、病院、家庭というより、社会環境で問題となるが、手順書やメモといった代償手段では解決出来ないため、より社会に近い環境でいち早くその対応をみつけ、起こりうる問題を回避する方法や環境を本人自身が身につけていくため、笑い太鼓は模擬社会、模擬職場としての役割も果たしている。

4 高次脳機能障害者の就労支援に際して、特に必要と感ずることや大切と思うこと

就労をスタートして安定をしたら手を引いていくのは通常と変わらないが、短期間で手を引ききってしまうと、週1回から2週に1回、1か月に1回と頻度は下げても振り返りを1年2年かけて継続し、現場の変化や本人の変化を把握して早期に対策するシステムを構築してしまうことが大切である。一度落ち着いても、ちょっとした変化で対応ができなくなる可能性の高い障害特性を考えると、就労を継続するには欠かせない作業となる。

落ち着いている間は良いが、何かあった時に必ず連絡がとれるように、声をかけ続ける必要があり、それは、3年5年経過していても、時を経過したからこそその慣れによる不適應も生じる可能性が高いことは健常者と変わらないが、自分だけでの対処を考えられずに辞めてしまう確率は高く、不安を感じたらすぐに申し出る癖をつけてしまうことが肝心である。これは、本人だけでなく事業所側にもフォローを継続していることをお知らせして、何かあったら相談できる支援機関が存在する安心感を持って雇用を継続していただくことと並行してこそ効果がある。

雇用する側がもう安心と感ずても、些細な事でも相談できる所があるというのは大きな安心材料であるため、高次脳機能障害の方の就労支援はエンドレスを合言葉に支援している。

また、就労直後は短時間での就労から始める事が望ましい。損傷した脳が新しい職場に向かう道順、職場環境、作業内容に慣れるまでは非常に疲れ易く、人によっては2時間の就労がやっとという方もいる。短時間での就労が難しい場合は慣れていくまでの間、就業時間内に少しインターバルを取ってもらうなどの配慮を職場に提案させて頂く事もある。元々職業人であった彼らのほとんどは、働く事が動機付け要因となり易く、疲れを感じないまま働き続ける傾向にあり、注意機能の働きが鈍くなり、ミスの発生や、疲れから来る危険回避ができなくなるなど、注意が必要となる。

更に、記憶障害、遂行機能障害があるため、一度にたくさんの作業が覚えきれないため、作業指示の出し方に注意が必要となる。基本的には指示は一つずつ、明確に、指示書で、決まった担当から、が望ましい。

5 高次脳機能障害者の就労支援の参考となるような事例

ケース 1. 39 歳、男性、

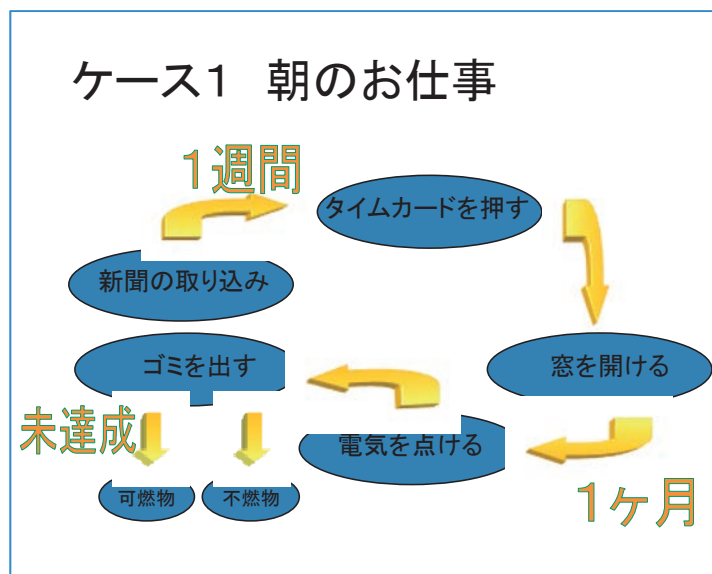
強度の記憶障害、明るく気さくな人物

地域で開催されている障害者合同面接会で応募し、大手雑貨チェーン店の雑務員として就労を開始。地域障害者職業センターの J C 支援を利用。月・土休みの週 5 日、10 時～15 時（休憩 1 時間）の 1 日 4 時間勤務。仕事は清掃やシュレッダー掛けを中心に、バックヤードでの商品出し、駐車場までの商品運び、業務補助等多岐にわたる。

強度の記憶障害のため、出勤日と休日がわからなくなってしまうことに対して、メモリ

ーノートを活用し、毎日次の出勤予定を記入させ、他の従業員さんに確認してもらってから帰ることを退社時のルールとして実行。出勤日の間違いはなくなった。就労後、5 年経過した今でも継続し、急な出勤日変更も間違えることなく勤務できている。

就労当時の彼は、通所時に毎朝行っていたタイムカード刻印の前に、「朝のお仕事」として、事業所へ配達される新聞の取り込みをお願いしたところ、一週間で定着することができた。その後、事業所の窓を開け、事業所内の照明を点ける事をお願いしたところ、何れかの行程を落としながらほぼ定着するまで 1 ヶ月かかった。しかしその後、曜日によって不定期に取り組まなければならないゴミ出しもお願いした所、3 ヶ月経っても定着する事は出来なかった。3 ヶ月以降も彼のお仕事として取り組んでもらっていたが、ゴミ出しが定着する前に、就労して行った。



ケース 2. 42 歳、女性、

感情コントロールができない・対人距離がうまく維持できない・ワーキングメモリーが少なくいくつかのことが重なるとパニックになり暴言を吐いてしまう、人のことが気になり口出しするおせっかいなところが目立つタイプで人当たりはきつく敵を作りやすい性格。

職安の求人から公的機関の団体に事務補助職として 9 時～15 時（休憩 1 時間）の 1 日 5 時間勤務で就労開始。いくつかの指示を出され、混乱する様子があったので、事業所担当者に改めて本人の状況説明をし、対処方法をわかりやすいように書面を作成し提示した。本人には、とにかく指示はメモに取り、優先順位を相手に確認することを徹底するよう支援し、本人が混乱しないように手立てした。事業所側もパッと見の見た目だけでは理解できない障害状況を半年ほどかけて理解いただき、就労 1 年半たった今も、何かあると相談に来所し相談することで混乱なく就労継続できている。

ケース 3. 47 歳、女性、

会話はできるが、意志疎通が難しい・感情コントロールができない・こだわりが強い・自分ではできなくても人に指図がましいことをしてしまう。人当たりは良いが、自分勝手な振る舞いで周囲を振り回してしまい、周囲を疲れさせてしまう。

地域の就労支援施設の紹介で大手老人保健施設の運営するデイサービスに介護補助員として実習から就労開始。主治医と連携を取りながら、就労時間を 6 時間とした。本人の相手の気持ちを読み取れない障害状況から生じる誤解をできるだけ早めに介入して双方に意図の通訳をし、齟齬のない状態の形成に努めた結果、本人の受け止め方の癖を現場の方にもご理解いただき就労の継続ができている。

以上 3 ケースからも判る通り、高次脳機能障害のある方の就労には、代償手段の獲得と同時に、環境適応が必須となるが、適応には一定時間がかかり、その後も環境の変化には敏感であるため、タイムリーな介入は欠かせない。また、労働時間の調整、同僚となる人たちへのアプローチ、関係機関との連携なども欠かせない。自覚が乏しいうちは出来ない仕事を選択する場合もあるため、現実的に出来る仕事とのギャップが大きい場合は、時間をかけて自覚を促して行かねばならず、時には失敗体験の後に自覚して行くといったケースもある。

最後に、小学 5 年で頭部外傷になり、大卒後何度も転職をした方で、9 年間就労から遠ざかっていた U さんが 54 歳で就労したケースを紹介したい。

記憶、注意に障害があり、ついつい自分の判断で指示されていないことをしてしまう、作業手順を飛ばしてしまうといった方であるため、周りの同僚から現場の厄介者として見られはじめていた U さんを雇い続けるために、責任者から同僚の方達に、「彼が働き続けるために、自分たちがどのようにすれば良いか考えろ」と声をかけて頂き、周りの人たちの意識が大きく変わって、受け入れられるようになり、その後ドクターから就労困難（膝痛の悪化）を告げられるまで働き続けることができ、最後は惜しまれて退職することができた。しかしその上司は、何でもいいからその当事者を受け入れようと思った訳ではなく、U さんが、毎朝就業前にメモリーノートを見て一生懸命前日の作業を振り返り、今日の作業に備えていた事、大きな声で挨拶をする事によって職場の雰囲気を変えてくれたなど、本人の仕事に向かう姿勢や努力が評価されていた事実を忘れないようにしなければならない。

第8節「NPO 法人 コロポックルさっぽろ における高次脳機能障害者支援」

コロポックルさっぽろ 代表理事 中野国子

就労支援コーディネータ 原田 圭

1 現在に至るまでの経緯

(1) 沿革

1999年3月、高次脳障害者の家族会「脳外傷友の会コロポックル」発足と同時に、札幌市内に「小規模作業所コロポックル」を立ち上げ、家族会の事務所を作業所内に置く形で活動を開始した。その後数回事業所を移転し、後述のように作業所の依拠法制や財源は変化したが、作業所内に家族会事務所を置く形態は現在も続いている。

(2) 家族会

脳外傷友の会コロポックルの当事者・家族会員は、北海道全域に在住している。このため、2001年に道東支部（帯広）、道北支部（旭川）、2002年に道南支部（函館）を立ち上げ、各地域で周辺の当事者家族の相談に乗ったり、定例会を開いて情報交換を行ったりしている。道東支部と道南支部ではそれぞれ作業所を運営している。

(3) NPO 法人コロポックルさっぽろ

2004年に、作業所の運営をNPO化した。事業内容が多岐に渡り、会計が複雑化したため、それまでの家族会運営から独立させる必要が生じたためである。

2001年から国の高次脳機能障害者支援モデル事業（現・高次脳機能障害者地域支援事業）を受託。不定期に行っていた女性当事者の会「レディース」を、2005年より共同作業所として運営することとした（現在は地域活動支援センター）。2008年、男性の作業所は従来の共同作業所（札幌市の助成金により運営）から、障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）の就労継続支援B型施設に移行した。

ここでは、就労継続B型施設「クラブハウスコロポックル（以下クラブハウス）」と、女性の地域活動支援センター「コロポックルレディース（以下レディース）」での支援をとりあげる。

2 目的、方針、事業内容など

(1) クラブハウスコロポックル

① 運営目的

脳外傷・病気により、高次脳機能障害を持った当事者の社会復帰を支援することを目的としている。就労支援に関しては、通所しながら体力・生活習慣を身につけ、医療機関等と協力して障害認識を高め、障害者職業センター等と協力して職業イメージを形成する、という流れを当初から主流としており、同時にこの流れを支援の幹と考えている。一方、近年増加傾向にある、やや高齢（50～60代）の利用者、一般就労が難しいと考えている利用者のために、日中活動を充実させる必要も強く感じられるようになっている。

すなわち、高次脳機能障害者の、一般就労の「入口・準備」と「出口・受け皿」の両方を担う役割を持つ

ており、「出口・受け皿」部分の役割が大きくなる傾向にあるといえる。

② 利用者層

開設当初の利用者は、ほとんどが若年（20代～30代）の、交通事故による脳外傷者であり、強く一般就労を希望しているが、受傷前の経験が乏しく、具体的な職業イメージが形成しにくいケースが多かった。近年では、前述のごとく、比較的高齢の利用者や、一般就労を必ずしもめざしていない利用者が増えている。

現在（2013年11月末）の受傷原因、年齢構成は以下のとおりである。

外傷	脳血管障害	脳腫瘍	脳炎	低酸素脳症	その他
18	6	0	1	1	3

20代	30代	40代	50代	60代
3	6	4	10	6

③ 事業内容

・個人面談

利用者各人に対し、細かく適切な支援計画を立てるために、本人、家族、クラブハウス職員、必要に応じて医療スタッフを交え、概ね年1回面談を行う。

・授産活動

1日1時間から半日程度の軽作業（自主製品の廃油石けん、寒こうじ、ケーキ、クッキーの製造等）を行い、作業に従事した時間に応じて売上額から工賃を分配している。

・作業訓練

隣接するビルの清掃を受託し、より一般就労に近い環境での作業に慣れる訓練を行っている。

・就労支援

一般就労を希望するメンバーに対し、就職セミナーを実施し、就職活動や職業イメージの形成を促している。その過程から、より就職活動が可能な状況になったメンバーには、障害者職業センターやハローワークと共同して、制度利用の援助を行う。また、就労したメンバーに対し、継続した支援（電話での相談、職場訪問など）を行う。

・レクリエーション

週1回、隣接する児童養護施設の体育館や公営の体育施設を利用して運動をすることで体力の向上を図っている。また、月1回程度、外出企画や出前講習などのイベントを企画し、誕生日のメンバーがいる月には誕生会も行っている。

・文化的活動

ボランティア講師を迎え、PC講習を週1回、貼り絵教室を月1回、臨床美術を3ヵ月に1回等を実施している。

・ミーティング

毎日日課の開始時と終了時にミーティングを開き、体調の自己評価をしたり、その日の予定確認や振り返りを行う。また、月2回程度、グループミーティングを実施し、自分の考えを発表している。

※1 週間の活動例

	月	火	水	木	金
午前	クッキーづくり 会報製本 昼食調理	石けんづくり 昼食調理	クッキーづくり 石けん整形包装 昼食調理	石けんづくり 昼食調理	PC講習 昼食調理
午後	ケーキづくり 貼り絵教室 余暇活動	相談・就職活動 等個別支援	予定決め 余暇活動	運動（養護施設体育館） 余暇活動	所内清掃 グループミーティング

（1）コロポックルレディース

① 運営目的

コロポックルの発足当初、利用者は若年の脳外傷者が大部分で、男女比は8:2ないし9:1だった。人数の偏りに加え、一部利用者の性的脱抑制行動により、特に女性利用者にとって定着が難しい環境であったため、女性利用者のみ対象の活動を定期的に持ち、2005年より作業所として活動するようになった。

男性利用者と比べ、女性は一般就労への志向は弱く、利用目的は生活に張りを持つこと、人と交流すること、新しく趣味を見つけることが主であった。各個人の作業能力を評価しつつ、調理・手芸などの活動を行う作業療法的アプローチが支援の中心であったが、近年女性利用者の増加により、完全な個別支援が困難になってきたこと、女性利用者の中からも、一般就労を志向するケースが少しずつ出てきたことから、集団で役割分担をして行う作業と、従来の個別活動の混合形態に移行しつつある。

② 利用者層

現在（2013年11月末）の受傷原因、年齢構成は以下のとおりである。

外傷	脳血管障害	脳腫瘍	低酸素脳症	その他
18	8	2	1	3

20代	30代	40代	50代	60代	70代
5	10	7	5	4	1

③ 事業内容

・個人面談

各利用メンバーに対し、細かい支援計画を立てるために、本人、家族、クラブハウス職員、必要に応じて医療スタッフ等も交え、おおむね年1回面談を行う。

- ・生活技能訓練

昼食の献立を考え、買い物・調理・片付けまでを一連の流れで行っている。

- ・手工芸の制作・販売

手芸品（織物、籐細工、裁縫）を、メンバー個人の技術に応じて作成し、年数回のバザー及び福祉ショップで販売する。売上は、材料費や場所代を差し引き、各メンバーに還元する。

- ・認知機能訓練

印刷されたドリルを使って認知機能訓練を行っている。

- ・就労支援

一般就労を希望するメンバーに対し、障害者職業センターやハローワークに同行し、より適した職に就くため、職業イメージを形成し、制度利用の援助を行う。また、就労したメンバーに対し継続して支援（電話相談、職場訪問など）を行っている。

- ・レクリエーション

月1回程度、外出企画や出前講習などのイベントを企画し、誕生日会を行っている。

- ・文化的活動

ボランティア講師を迎え、裂き織り教室を月2回、籐細工教室を月1回行っている。

- ・ミーティング

毎日朝と夕方にミーティングを開き、その日の予定確認／振り返りを行う。

- ・相談対応

通所メンバー以外の電話相談にも対応し、状況に応じて個別面談の機会を設ける。

※1 週間の活動例

	月	火	水	木	金
午前	調理	買い物 調理	織物 籐細工 裁縫	調理	そうじ 調理 メニュー会議
午後	織物 籐細工教室	裂き織り教室	相談日	織物	外出

3 利用者に対して特別に配慮している点

(1) 基本的にかかわり

①リハビリの段階としての意識

支援者として、活動のすべてを、急性期・回復期リハビリに続く「生活リハビリ」として意識している。具体的には、コミュニケーション能力の向上、代償手段の獲得、日常生活動作の定着などである。

②本人、関係者との情報共有

本人に対しては短期的・長期的目標と、通所の必要性をどのように考えているかを確認する。家族からは家での様子、医療機関からは医療情報を収集する。

③家族への支援

コロボックルが当初から重要視しているのが、本人とともに家族を支援することである。前記のように、年に最低でも1回は、家族を交えた面談をおこなっている他、家族会の学習会に参加してもらったり、必要に応じて家族会役員が相談に当たったりしている。

④観察

特に受け入れ初期は、個人の得手不得手、好み、こだわり、怒りを誘発する要因、集中力、持続力を把握するため、観察につとめる。

(2) 障害への具体的アプローチ

①記憶障害

- ・スケジュール代償手段の活用
 - メモやスケジュール帳を利用、カレンダーやホワイトボードも活用し、無理なく情報が入る環境づくり
 - アラームやタイマー、携帯電話等を活用し、思い出すタイミングを意図的に作る
- ・手順書を見ながら行動する
- ・経験として、繰り返し体で覚えていく

②注意障害

- ・こまめに休憩を促す関わり
- ・余計な情報や刺激を取り除き、集中できる環境を作る
- ・複数のことは同時にやらず、ひとつずつ行う
- ・優先すべきこと事前に説明する
 - 例：「正確性」と「スピード」のどちらが大切か

③遂行機能障害

- ・やるべき行動を手順書に示す
 - 予定や段取りが視覚的に理解できるものを用意
- ・わからない時は、誰かに質問したり、確認する習慣を身につけるようなかわり
- ・判断に困った場合のルールを予め決めておく
- ・過ごしやすい環境を調整する
 - 判断に迷うことのない環境、正しい行動がとれる環境
- ・曖昧な指示をやめ、具体的な言葉で伝える
 - 適度に行動することが苦手
- ・優先順位をつけたうえで、作業を提示する

④社会的行動障害

- ・感情が抑えられない状況について、観察から把握する

→なぜそのような行動をしたか、振り返る
どうすれば落ち着くか、対処方法を考える

- ・環境を調整する

→物理的、人的環境を整える

- ・自分だけで解決しようとせず、相談できる人を決めておく
- ・ルールを決める、こだわりの内容を棚上げするかかわり

⑤病識欠如

- ・体験を通して、実際に難しいことを実感する

→体験の内容を症状と結び付け、その場で必ず振り返る

- ・本人の言い分は否定しない

→その代りの選択肢をいくつか提示する

- ・本人のできることを活かしたかかわりを中心にする

- ・同じ障害を持つ人と、交流の機会を作る

→自分の障害を客観視できる

4 就労支援に際して、特に必要と感ずること

(1) 障害認識

高次脳機能障害者の社会復帰において、病識欠如が大きな障壁となることはよく知られている。就労に関しては特に、障害をオープンにした求職活動、職場の環境調整が必要であることから、障害認識の重要性は高い。

クラブハウス、レディースの利用者は、障害者福祉手帳や医師の診断書を受け、自発的に作業所通所を選択したケースであり、障害認識の第一段階（受傷により、何らかの変化が生じていると受け入れること）はクリアしていると思われるが、更なる障害認識（障害が当初考えていたより重いと知ること、複雑・多様な実生活上の困難に直面すること）には時間がかかる。クラブハウスやレディースの存在意義はまさに、本人が障害認識に至るまでの時間と経験を提供するところにあるといえる。前述のように、支援は致命的な失敗体験を避けつつ、本人が障害を認識し対応を学んでいくことを目指している。

一方で、作業所での作業や生活の場面での経験が、すぐに障害認識に結びつかない場合もある。生活場面での経験が一回性のものとして認識され、学習に結びつかなかったり、「自分が目指している仕事・生活と関係ない」と本人が考える場合である。このようなとき、作業所内のみで本人の認識を変えようとするよりも、医療機関で神経心理学的に評価されたり、職業カウンセラーから就労の準備性を確認されることが有効であることがよくある。つまり、障害を数値化・客観化することで、より認識が深まる、あるいは認識の必要性が認識される。

経験と数値化・客観化が適切な周期とタイミングでなされることが、就労に向けての障害認識には必要である。そのためには、医療機関、就労支援機関との密接な連携が欠かせない。

（２） 職業準備性

①易疲労

多くの高次脳機能障害者が抱える問題で、社会復帰を妨げる原因に、疲れやすさがある。脳の損傷そのものに起因する部分に加え、注意障害により、不必要な音などの刺激を適切に遮断できないことによって「無駄に」疲れてしまう、集中するのに非常にエネルギーを使うなどの理由が考えられる。脳損傷による部分は、時間の経過とともにある程度改善される。作業所のような刺激の多い集団場面では、注意障害による部分に関して、疲労の原因となりやすい刺激を特定する、疲労を自覚して自発的に休憩をとる練習をする、一日あたりの適正な作業時間を知る、などの訓練ができる。疲労は他者からの評価が困難であり、同時に本人が把握するのに時間がかかる問題なので、十分な期間をかけなくてはならない。もちろん、通所によって基礎体力が向上することも期待できる。

②生活リズムの形成

事故・病気の後、長期間の在宅生活を送る間に、昼夜逆転した生活を送るようになるケースが多い。作業所のような場所に最も期待される役割は、不規則になった生活を整え、身だしなみに気を使うようになるなど、社会生活の基礎を形成することであろう。

昼夜逆転の原因に睡眠障害がある場合もあり、長期のひきこもりが二次的障害として抑うつを引き起こすことも多いので、医療機関の支援も重要である。

（３） ライフステージや生活背景への配慮

一般就労支援に特化した機関（就労移行支援事業所、就業・生活支援センター）での支援や、ハローワークでの職業紹介では、現時点の本人の職業適性と、求人のある仕事のマッチングに重点がおかれる。高次脳機能障害者のうち、本人が若く就労経験があまりない場合は、これらの機関の支援は有効であり、比較的短期に結果につながる。一方で、本人がある程度以上の年齢であったり、前職と受傷後の能力にギャップがある場合、本人が納得できるマッチングが困難であったり、そもそも求人がなかったりする。

また、順調に一般就労につながった場合でも、職場の環境変化（仕事内容の変更、上司や同僚の人事異動など）に、これらの機関が長期的に対応するのは難しい。更に、本人の生活環境の変化（結婚、疾病、家族との離・死別）や、職場外でのトラブル（異性、金銭）により、職業生活が困難にさらされる場合もある。生活上の危機に直面して初めて、就労支援以外の福祉的支援を受けるようになるケースも多い。

クラブハウスは現在、就労継続支援 B 型事業所として運営しているが、前述のように、利用者の年齢層が開設当初と比べて高齢化する傾向にある。原因としては、年齢の若い利用者から一般就労していくこと、医療機関や相談支援機関、就労支援機関から年齢の高いケースが紹介されるようになってきたことがある。ここで問題と感じられることがいくつかある。ひとつは、年齢による就労支援の厚さの差である。40代以降の再就職は、一般的にも困難であるが、言うまでもなくこの年代は人生の中盤であり、男性で扶養家族がある場合は最も影響を受けやすい。中・高齢の中途障害者は、障害・中途失業・高齢による就職難という多重のハンディキャップを負っており、就労支援機関がこのハンデを追認する形になってしまっている印象がある。またひとつは、就労支援に主眼を置く場合、生活背景への配慮や長期的な人生設計の見通しが抜け落ちるこ

とである。急性期・回復期のリハビリが終了した段階で、本人の希望が就労である場合、仕事のマッチングができれば、すぐに一般就労へと結びつくことがある。このようなケースでは、生活を支えるための社会資源が紹介されないままであったり、紹介されても本人が必要を感じず結びつかない場合が多い。困難が生じてから初めて新しい支援機関と結びついても、本人・支援者間の信頼関係の形成や、支援に必要な情報の収集に時間がかかり、生活の立て直しが遅れがちになる。また、一般就労とそれを支える生活がうまくいなくなり、支援が増えるようになったり、福祉的就労に移行したりすることは、本人にとっては「失敗した」「自分はダメになった」という負の体験として意識されがちである。時間がかかっても、生活基盤を支える支援の必要性を早期に本人に納得してもらうことが重要と感じる。また、何度でも、何歳になっても、また上の段階に挑戦することが可能なのだと思えるような、就労支援の仕組みが必要であると痛感している。

5 就労支援の事例

(1) 40代男性

①受傷原因、経過

8年前（当時40代前半）、心室細動により心肺停止、低酸素脳症となる。当時の職は経理事務。2ヶ月後に退院、3ヶ月後より職場復帰するも、仕事上のミス多く、雇用継続困難と考えられる。途中本人、家族、職場の上司、医療職でカンファレンスを実施するなど改善策が講じられたが、復職9ヶ月後で離職となる。身体障害者手帳1級（ペースメーカー設置）、精神保健福祉手帳3級。

②家族構成

本人、妻（受傷40代前半）、長女（受傷当時4歳）の3人家族。妻は医療職。家族会では役員もつとめるなど、熱心に活動している。

④ 業所での様子など

病院からの紹介で退職の3ヶ月後からクラブハウス通所開始。職場復帰が不首尾に終わった体験により、福祉施設の利用に大きな抵抗感はなかった様子。当初は家の用事（長女の送迎など）を重視して週2回の通所だったが、1年以内に4回まで増回。作業所の活動（作業、レクリエーション）には、楽しんで積極的に参加している。他メンバーとはおおむね良好な関係を築いたが、指示的な物言いや、横合いから口を出すことで、相手を不愉快にさせることもあった。

作業では、指示されたことは行うことができる。一方で、他人がしていることが気になり、口を出してしまったり、自分の作業がおろそかになったりすることもあった。

家族を交えた面談では、家では自発的には何もしないこと、表情が暗く、疲れてイライラすると暴言もあること、細かいことにこだわる一方で、ものごとの優先順位がつけられない、整理整頓ができないなどの様子が報告されていた。

④就労支援の経緯

本人、家族とも、職場復帰が失敗した経験から、「一般就労は慎重に」と意見が一致していた。ハローワークの障害者窓口での相談は、失職の直後から週1回の頻度で受け続けていた。通所開始2年経過後、障害者

職業センターで評価を受け、「事務職での就労は困難」と判定されるが、当初は事務職の求人にしか目が行かず、ハローワークの担当指導官から繰り返し評価結果について指摘されていた。数年経過し、周囲のメンバーが就職するようになると、現実的な選択肢（身体を使った軽作業）も視野に入れられるようになっていった。この頃から、求人に応募・面接を受けるなど、活動が具体化する。

面接にはクラブハウスの指導員、障害者職業センターのカウンセラーが同席。障害の具体的内容に関して尋ねられると、「ペースメーカーが入っているので、電磁波が発生する所では働けない」という説明しかせず、高次脳機能障害については言及がなかった。クラブハウスで行う「就職セミナー」で模擬面接を行っても、同様の問題が繰り返し指摘された。

数社で不採用となったことにより意欲が低下したのか、3年程の期間、就職活動が停滞する。ハローワークには継続して通っていたが、求人票に興味を持てないようだった。就労・生活支援センターの利用を勧められ登録。就労継続支援 A 型事業所の利用も検討したが、家族は「支援が他の福祉機関に移るのは不安」と乗り気ではなく、本人が関心をもてる事業所も見つからなかったため、引き続き一般企業を対象に就職する方針となる。

本年 3 月、以前応募して不採用になった大手ドラッグストアに再度応募、面接を受けて採用となる。障害者職業センターのジョブコーチ支援を得て、4 月から勤務開始。

⑤現在の状況と課題

業務内容は、店舗内作業（品出し、商品陳列）。週 5 日、午前のみ 4 時間の勤務で、1 時間ごとに 15 分の休憩をとる。当初から、無駄な動きが目につく、うまく休むタイミングをつかめない、思い込みやこだわりによる行動が多い（商品を勝手に並び替えたりする）、注意すると言いつけが多い、などの問題点が指摘されており、現在も大きくは改善されていないと思われる。

家では相変わらず自発的に動かない、疲れてイライラすると家族に当たるなどの問題がある様子。

ジョブコーチは月 1 回関わっているが、店舗責任者が必ず本人の勤務時間にいるとは限らず、問題を十分に把握・共有しているとはいえない。

コロポックルとしては、クラブハウス職員が本人を、家族会が妻を後方から支える形で関わっていく方針である。

（2） 30 代女性

①受傷原因、経過

17 年前（高校在学時）、交通事故により受傷。このとき入院した脳外科に現在も通院、抗けいれん剤の処方を受けている。高校卒業後、就職の経験はない。

精神保健福祉手帳 2 級。

②家族構成

実家との折り合い悪く、高校卒業後早くから家を出て一人暮らししていた。飲食店で知り合った男性と 2 年前に結婚。夫は本人の障害については知っているが、仕事で家を離れることも多く、支援することは難しい。本人は自分の手帳や年金の手続きに加え、夫の保険や税などの手続きを行うこともある。

③作業所での様子など

ハローワークからの紹介で、5年前にレディースに初めて来所。1年後に精神保健福祉手帳を取得、2年後から本格的に通所開始。

作業能力はおおむね高く、細かい手芸や調理を上手にこなす。明るく、外向的な印象を与える。スタッフや他メンバーに対し、よく気配りもできる。一方で、口がすべって余計な事を行ってしまったり、他人の話に口を挟んだりすることもある。これが原因で他メンバーとの関係が悪化すると一気に落ち込み、自信を失ってしまう。直接原因がない場合でも、妙にはしゃいで落ちつかない、逆に落ち込むなどの気分変動が、週単位・月単位で見受けられる。高校卒業後、仕事の経験がないことを気にしており、基本的に自己評価は低い。

④就労支援の経緯

本年4月～8月、ハローワーク主催の精神障害者向けの職業訓練（ビジネスOA科）を受講した。作業所以外の環境を経験し、一般就労にむけて知識を得ることで、自信をつけることが目的であった。選考試験、面接とも非常に緊張した様子で「うまくいかなかった」と落ち込む。訓練開始後も「他の人は自分よりもずっとできるようだ」と自信がない状態が続く。それでも期間中欠席することなく通っていたが、修了試験が近づくと「最後の方で教わったパワーポイントがまったくわからない。試験を受けたくない」と泣きながらレディースのスタッフに訴えた。

しかし、8月に修了試験を受け、ワープロ・表計算で3級合格すると、非常に自信がついたようで、講習の終了後も自主的に補講に通い、10月に更に2級の試験も受けて合格。ハローワークで就職相談をすることを勧めると、「まだちょっと自信がない」と言いながらも乗り気になり、10月から指導員同行で相談を開始する。

⑤現在の状況と課題

ハローワークでは、ちょうど職業訓練を修了したところで、パソコンに興味を持っていること、結婚して家事をする必要もあることの2点から、パソコンを使った仕事を行うA型事業所を中心に探してみても、とアドバイスを受ける。本人が新しい環境に対して不安が大きいこともあり、一事業所ずつ見学している。その場では落ち着いており、相手事業所からも好印象のようだが、気押されてしまうようで「大変そう」「あの中でできるか自信がない」と不安を表明する。しばらくは、ハローワークでの相談を繰り返しながら、就労のイメージを形成し、自信をつけていく期間が必要のようである。

問題点としては、夫の収入により、A型事業所では相当額の利用料が発生することである。「せっかく仕事をして、手取りがほとんどない」と消極的になりかけたが、「まずは1年働いて、履歴書に書ける実績をつくるのが大事。自信がついたら、一般の会社にチャレンジすることを考えたらい」とハローワークの指導官からアドバイスを受けた。

※追記

以上2件の事例は偶然ではあるが同じハローワークの指導官が相談を担当している。ここで例に挙げたのは、両ケースに対し生活背景や、ライフステージに配慮しながら相談にのっていると感じたからである。

第9節「クラブハウスすてっぷななにおける高次脳機能障害者支援」

クラブハウスすてっぷなな 統括所長 野々垣睦美

1 現在に至るまでの経緯

国は平成13年度からの3年間、高次脳機能障害支援モデル事業を実施し、高次脳機能障害の行政的な定義づけなどがおこなわれた。しかし、麻痺を伴わない高次脳機能障害者に対する専門的な支援をおこなう病院や施設は限られており、病院から退院したあとに利用できる社会資源は乏しい状態であった。

神奈川県にはNP0 法人脳外傷友の会ナナという当事者団体があり、そこで当事者を抱える家族から「退院後に通える場所がない」「居場所を作りたい」などの声が挙がっていた。その当時、作業療法士として病院勤務していた筆者も、「退院後に高次脳機能障害者を受け入れてくれる施設が少ないこと」「病院と地域では生活のなかで生じる課題が異なり、限られた訓練時間では解決できない問題が多いこと」を課題として捉えており、当事者団体からの全面的な協力を得て施設開設に至った。

当施設は平成16年4月に若年の高次脳機能障害者に特化した障害者地域作業所として開設し、平成22年4月からは、NP0 法人特定非営利活動法人脳外傷友の会ナナを運営母体として地域活動支援センター（横浜市地域活動支援センター事業障害者地域作業所型）、障害者自立生活アシスタント事業（横浜市単独事業）の2事業を運営している。

2 事業所の目的および方針、事業内容、活動内容、現在特に力を入れていること、

現在の課題と今後の方針などについて

<事業所の目的・方針>

運営方針：「利用者が生き生きと過ごすことができ、もう一度自分らしさを取り戻す場所でありたい」。そのために次の点を重視する。①通所者の自己決定及び人権を尊重し、常に通所者のニーズに沿った活動を提供するものとする。②医療・地域との結びつきを重視し、横浜市、保健医療サービス及び福祉サービスを提供するものとの連携に努めるものとする。

目的：高次脳機能障害者へ社会参加の場を提供し、地域で安心・安定した時間が過ごせるよう支援する。また、就労などの職業的ニーズのある者に対し、就労支援機関やリハビリテーションセンターなどと連携し支援する。

<事業内容・活動内容>

当施設では、地域活動支援センター事業と自立生活アシスタント事業を実施している。どちらの事業を利用する場合でも、「高次脳機能障害であること」「横浜市に住民票があること」が基本的な条件となっている。

(1) 地域活動支援センター事業（横浜市社会福祉協議会障害者支援センター助成金）

40歳未満の高次脳機能障害者が、おもに就労の基礎的能力と職業準備訓練のために通所している。若年で就労経験のない脳外傷者が中心であるため、社会人として基本となる「報告・連絡・相談」「確認」の定着が目標となるケースが多い。基本的に職員からの積極的な介入はせず、本人たちからの行動を「待つ」姿勢で

対応するが、必要に応じて声掛けをおこない本人の行動を促すようにしている。このときにさまざまな視点から行動観察し、支援のプロセスを整理する。どのようなきっかけで行動が開始されるのか、手順書や時計を意識することができるのか、他者の動きを見ているのかなど、本人が行動するための「手がかり」としてなにが有効かに着目し、次回以降の環境設定を検討している。

作業についての大枠は職員から提示するが、実際に取り組む際には、利用者と一緒に手順の確認をおこない、必要に応じて自分たちが使いやすい手順書を自分たちで作成していく場合もある。一般的には支援者が本人の特性に合わせて手順書を作成すること多いが、作業のなかに本人たちなりの工夫がなされていることもあるため、支援者の考え方との相違を明確化し、十分な擦り合わせをおこなう必要がある。

病識のないケースでは手順書などの代償手段の必要性が理解できず、本人の勝手な判断で作業を進めることがある。このような場合には、類似した症状をもつケースとのグループ作業を通して障害に対する気づきを感じる場面を設定したり、代償手段の活用方法を見てもらう機会を設定している。

作業内容としては、犬用クッキーづくりや企業から委託を受けた軽作業（封入やシール貼りなど）、印刷物の丁合やファイリング、当施設内の物品管理、地域行事での販売会活動などさまざまである。作業をおこなうだけではなく、材料の調達や企業からの作業指示受け、納品を含め、利用者の活動として取り入れている。

(2) 障害者自立生活アシスタント事業（横浜市との業務委託契約）

単身者や将来ひとり暮らしを希望している高次脳機能障害者を対象に、障害特性を踏まえた生活力、社会適応力を高める支援をおこない、地域で自立した生活の構築、維持を目標とした事業である。日常生活全般にわたる「助言」が中心で、生活上の課題に対して本人が「自分で気づける」よう場面を設定したり、不安やつまづきをいち早くキャッチする予防的対応をおこなっている。本人の生活している地域に出向き、生活のなかから障害のアセスメントを実施し、環境調整や代償手段を用いることで自立できるのか、もしくは福祉サービスの利用を検討するのかなどを判断していく。

利用相談で多いものとしては、①金銭管理・買い物助言 ②健康管理・服薬 ③通院同行 ④障害年金・傷病手当金・障害者手帳等の申請手続き ⑤公共交通機関の利用 ⑥日常生活の様子（生活リズム・体調など）の確認などが挙げられる。

入院中、生活リズムや体調、健康管理などは病院側が常に管理しているため、本人自身でコントロールする場面は少ない。しかし、地域に戻ったときには、すべて自己管理していくことが必要であり、入院中には生じなかったさまざまな課題が山積すること多い。たとえば、脳になんらかの損傷を受けることで症候性てんかんが生じ、定期的な服薬が必要になる場合がある。しかし、服薬でけいれん発作がコントロールされている状態を「発作がないから大丈夫」だと捉え、自己判断で服薬をやめてしまう（通院しなくなってしまう）ことがある。その状態を続ければ、けいれん発作のリスクは高くなり日常場面で頻回に発作がおこる、というケースもある。また、食生活や生活リズムの乱れから体調に影響を及ぼし欠勤が多くなる→会社に行きにくくなるなど、入院中に予測できなかった問題点が表面化し、就労継続が困難となる要因が生活のなかから現れるケースも少なくない。定期的に通院や体調について確認し、必要があれば受診を促したり、訪問看護の利用を検討するなど、他機関と連携をしながら支援を継続していく。

自立生活アシスタント事業では、実際の生活場面で本人のアセスメントや助言、支援をおこなうと同時に、会社の担当者と連携を図りながら、就労継続のサポートをしている。

＜現在の課題と今後の方針＞

利用登録者の安定的な確保が課題となっている。現在の通所者は基本的に「働けるようになりたい」「復学したい」などの目標があり、おおよそ平均 27 か月で退所している。退所後すぐに新規ケースの受入をしたいが、タイミングよく新規ケースが見つからない場合も多い。利用者の減少は施設自体の収入、運営費に反映されるため、戦略の見直しが必要である。この件については現在協議中であり、今後の方向性に大きな影響を与えると予想される。

通所者の半数以上が若年での受傷・発症であり、就労経験がないため「働く必要性」を感じていないケースが多い。また、就労経験があっても建築業や運送業などに従事していたケースが多く、高次脳機能障害の影響から復職は困難となっている。今後、再就職にあたり職種の設定が難しい現状がある。

3 利用者（高次脳機能障害者）に対して特別に配慮している点や工夫している点

(1) 職業準備性

「就労」を意識すると、より複雑な作業や資格取得などに目が向きやすいが、それ以前に職業準備性の向上が必要となる。

① ルールの遵守

職場ではさまざまなルールが存在する。ルールを遵守することは社会人として基本であり、自分の考えに基づいた勝手な行動は容認できない。高次脳機能障害でおこりやすい状況のひとつに「マイルールで行動してしまう」ことが挙げられる。これは、受傷前の経験や思考の柔軟性欠如、プライドなども影響している。会社（場所）によってルールが異なることをあらかじめ説明し、手順書などを作成。本人と一緒に確認できるような時間を繰り返し取り入れる必要がある。

② 「報告」「連絡」「相談」「確認」の徹底

職務では「報告」「連絡」「相談」が基本である。医療職や家族のなかで過ごしている時期には、本人の行動を周囲が確認しているため、自分から報告などを行わなくても日常生活への支障は少ない。しかし、円滑に職務を遂行するための基本事項であり、正確に行うことができるか評価が必要である。「報・連・相」の前に、伝えたい内容を要約し、メモにまとめるなどの習慣づけをしていく。また、職務中の指示や注意を受けるときにもメモは大切である。「あらかじめミスを防ぐ」、「同じ失敗は繰り返さない」ための工夫は、効率的に職務を進めることができると同時に、周囲に好印象を与えることができる。

高次脳機能障害の場合、セルフモニタリングや状況判断能力の低下から、自分の行動を振り返り、周囲の状況と合わせて考えることが苦手になる。そのため、指示や注意に対し、すぐに言い訳や口答えをしてしまう傾向があらわれやすい。就労の前に十分な練習をおこなうようにする。

③ 障害認識

医療機関や家庭のなかでは、ミスの指摘を受ける場面は少ない。また、受傷・発症から早い段階で、「できないこと」を繰り返し経験するとうつ状態になりやすいため、十分な配慮が必要となる。しかし、本人が障害に気づいていない、もしくは認めたくないという状況のままに就職することは、多くのリスクを伴うことになる。

職務を遂行するうえでは、今の自分が「できること」「できないこと」を知り、得意な部分を有効に使えること、もしくは苦手なことへの対応方法を身に付けておくことが重要になる。また、自分の障害を自分で説明できれば同僚などの理解が得られやすく、働きやすい環境を作ることにもつながっていく。反対に、自分の障害が理解できていないと、代償手段などの対応方法を使いこなせず、職務に支障をきたすことになる。自分の障害を知ること、ミスの指摘を受け入れやすくなり、次につながる対応方法や、より良い対人関係を構築することも可能となる。

障害に気づくためには、生活や職務のなかで「困った経験」をすることで、自分の得手不得手を感じ、どのようにすれば次に生かせるのかを検討する必要がある。しかし、本人だけでは原因の究明は難しいことも多いため、支援者と一緒に分析し、具体的な対応方法を見つけ出していく。対応方法のわからない失敗体験を繰り返すことは、本人の挫折感や喪失感を強め、抑うつ状態を引き起こすことになる。

④代償手段の活用

記憶障害や注意障害、遂行機能障害を補うための代償手段はたくさん存在するが、本人の困り感がないと活用には至らない。代償手段を使う必要性を感じていない場合、メモを持ち歩かない、手順書を捨てるなどの行動がおこる場合もある。障害認識と深く関連している部分であり、定着までに時間を要する場合が多い。

記憶障害者にメモや手帳の記入を促す場合もあるが、本人が必要な情報をまとめながら記入することが難しいケースも多い。記入する内容を具体的に伝え、それを写すなどの段階付けを考える必要がある。また、メモや手帳は記入することよりも、「それを見ながら確認すること」の習慣づけが重要であり、記入した内容に沿って行動できるのか、という点をアセスメントしていく。これは手順書についても同様である。

(2) 日常生活・社会生活面への配慮

①生活リズム・スケジュール管理

在宅での生活には、入院中ほど厳密な決まりごとではなく、自分の意志で日課を組み立てていくことになる。人それぞれではあるが、すべきことが見つけられずに活動性が低下する、夜遊びを繰り返し睡眠サイクルが乱れるなど、入院中には見られなかった問題点が見え隠れすることも多い。就労するためには、生活リズムが整っていなければならない。単に身の回りの動作が時間に合わせてできれば良いのではなく、「8時半に出勤するためには、何時に起床して、何時に家を出発しなくてはならない」という時間の予測や、「明日は雪だから早めに出発する」などの判断も要求される。そのためには、「前日は何時に就寝したほうが良いから、何時には家に帰ろう」など前後のスケジュールを気にしながら、生活リズムを組み立てる必要がある。手帳や携帯電話で予定を確認しやすくする、実際の行動時間を記載しておくなど、自分でスケジュール管理ができる方法を考えていく。週間・月間スケジュールを追うと、体調や体力との関連性を知る手がかりとなる場合も多い。

②対人関係

就労にあたって最も重要となるのは、人間関係の構築である。適切な対人関係を保つことができれば、周囲からのナチュラルサポートが受けやすく、働きやすい環境を作り出すことができる。

職に就くと、一日の活動時間で最も長く過ごす場所は「職場」になる場合もある。職場での人間関係はより複雑で、目の前にいる相手だけではなく、電話など顔の見えない相手も含めての対人スキルが要求される。高次脳機能障害では、状況判断の低下により「場の雰囲気が察せない」、抽象的概念が苦手になり「冗談が通じない」、セルフモニタリングの低下により「なんでも人のせいにする」などの状況がおこりやすい。職務遂行中だけではなく、休憩時間の過ごし方を含めた対人面の評価・支援を実施していく必要がある。

③その他

入院中や在宅生活では、服装や身だしなみがルーズになりやすい。しかし、職場では人目に触れる場面も格段に多くなる。仕事に適した身なりを整えられることも最低限の条件となる。また、当然のことながら清潔感を保たなければならず、入浴や整容が定期的におこなわれているのかも確認する必要がある。

働くことは収入を得ることである。給与をどのように使い、管理していくのかも考えなくてはならない。場合によっては、給与以外にも年金などの収入があるため情報収集をしていく。自由になるお金が増えることで、余暇を楽しむケースもいるが、その加減がわからずに生活リズムや体調管理に支障をきたすことがある。経過を見ながら適宜振り返りをする必要がある。

4 高次脳機能障害者の就労支援に際して、特に必要と感ずることや大切と思うこと

障害認識やうつ状態への対応、日常生活のコントロールなどは上述したとおり、就労支援において重要なポイントとなる。そのほか、特に重要と感ずることは「他機関との連携」が挙げられる。高次脳機能障害の場合、神経心理学的検査や職業評価、このほか体力や耐久性、公共交通機関の利用、日常生活の安定性など医学から職業、生活までの幅広いアセスメントが必要となる。ひとつの事業所でできることは限られており、いくつかの専門機関が連携しながら支援することが重要である。途切れることのない支援を提供するためには、専門機関への確実な引き継ぎが不可欠である。「本人の障害特性（評価）をわかりやすく説明し、どのような環境・方法なら働けるのか」を具体的に提示しながら、上手な役割分担と協働による支援を継続していくことが大切である。

第10節 まとめ（各種施設の取り組みの整理）

1 調査協力事業所の設立経緯・背景

調査協力事業所のうち、当事者・家族会が設立した事業所が5ヵ所あり、それ以外の事業所が2ヵ所であった。これらの事業所のうち、複数のサービスを提供している事業所は6ヵ所であり、単独サービスを提供している事業所は1ヵ所であった。最も多かった障害福祉サービスは就労継続支援B型（5ヵ所）であった。

2 各事業所の目的および事業内容と今後の課題

各事業所は、施設全体の目的と、提供している障害福祉サービスごとに目的が設定されていた。施設全体の目的としては、「就労」「当事者とその家族が障害について正しい認識を得ること」「高次脳機能障害者の社会参加を支援すること」「地域への啓発活動」「その人らしく生きるための支援」などが報告された。

それぞれの障害福祉サービスによって目的や事業（活動）内容は異なっていた。就労継続支援B型の目的は、「自立して生活できるようになること」「働く場の提供」「生きがいや楽しみを見つけること」「就職するための準備・訓練」「社会復帰」などであり、事業内容としては、「軽作業」「生活習慣を整えるための援助」「社会的スキルの獲得」「代償手段の獲得」「障害の認識」などであった。就労移行支援事業の目的は、「就労へつなげること」であり、事業内容としては、「軽作業」「職場実習」「企業体験」「職業評価」「就労後のサポート」「自己・他者理解のプログラム」「社会的スキルトレーニング」などであった。

各事業所の今後の課題は、「施設の運営費」「利用者の確保」「復職が難しい人に対する復職支援」「障害受容」「支援のための精緻なアセスメント」「適切な代償手段の提示」「スタッフの人員不足」「利用者が動くような環境設定」「リハビリから当事業所へつなげる一連の流れを作ること」「障害認識を促すタイミングの判断」「高次脳機能障害者の就労に関する研究知見」「高次脳機能障害者についての正しい知識を企業や地域に知ってもらうこと」などであった。

3 利用者に対して配慮している点や工夫している点

利用者に対して配慮や工夫していることは、「仕事の場面で障害がどのように影響するかという視点で利用者をとらえる」「環境設定（問題が起きにくい、集中できる、配慮しすぎない、障害特性に合わせて設定）」「実習や職場見学によって働くことを体験してもらう」「優先順位を付けたうえで一つずつ作業を提示していく」「指示の出し方（簡潔に具体的に伝える、事前に伝える、伝える相手を決めておく、視覚的な提示）」「相談できる相手を決めておく」「ポジティブフィードバックをする」「手順書を渡す」「一人の社会人として対応する」「他利用者に対してそれぞれの障害について説明しておく」「こまめに休憩をいれる（易疲労性への配慮）」「家族への支援」「報告、連絡、相談、確認を徹底させる」「一般的なルールを遵守させる」「障害を認識させる」「代償手段を獲得させる」「メモリーノートの記入を習慣化」「生活リズム・生活スケジュールの管理」「社会的スキルの獲得」「実際の場面において問題への対処を養う」「病識欠如への配慮」「楽しめること」「他機関との連携」「関係者との情報共有」「主治医への同行」「企業面接への同行」などであった。

4 今後、高次脳機能障害者の支援をする際、必要と感ずることや大切と思うこと

高次脳機能障害者を援助する上で大切だと思われることは、「高次脳機能障害者は個別的にみること」「自身の障害を認識すること」「自己の強みや弱いところに気付くこと」「本人の意欲」「他者の助言を取り入れること」「うつ状態への対応」「日常生活が安定している」「他専門機関との連携」「いつでも相談できる体制」「代償手段の獲得」「一つずつ指示を与え、仕事を適切に評価し仕事に対して自信を持たせる」「指示系統を統一する」「周囲から認められるような環境設定」「本人に合った環境を設定すること」「挨拶、報告、質問、SOSの発信ができること」「実習の機会を与えること」「易疲労性への配慮」「本人の生き方の尊重」「就労未経験者には働くことについての理解が必要」などであった。

5 紹介事例の整理

(1)「職業体験から自身のやりたい職種を見出していった事例」 20歳代男性

X年3月：交通事故によって受傷し高次脳機能障害と診断された。リハビリ後は日常生活に大きな問題なく生活していた。 X+1年1月：作業所や授産施設でボランティア活動開始

X+2年1月：生活訓練施設の通所開始。週2.3回、9時～15時、グループ活動、作業療法など。

X+3年2月：就職に向けて当事業所の利用。週5回、9時～16時。単独通所可能、生活リズムの乱れなく、無遅刻・無欠席で通所。高次脳機能障害として軽度の注意・記憶・遂行機能障害、それに伴うコミュニケーション障害が見られた。目立った社会的行動障害や失認や失行、半側空間無視などの影響を受ける事は無い状態であった。周囲の状況を気にしすぎる傾向があり報告や相談のタイミングがつかみにくい部分があった。

○当事業所での支援の実際

利用当初より「就職したい」という意欲は強かったが、どのような職種に就くかは定まっていなかった。そのため、基礎的なプログラム（軽作業やワークサンプルなど）への参加と早期からの高次脳就労グループワークや企業見学等も行った。これらの活動を通して、代償手段の実戦的活用や訓練毎でのメモ取り練習、個別支援計画で立てた目標を口に出して意識して取り組む事、自発的な報告・連絡・相談・確認の習慣化を図ってきた。

高次脳グループワークでは、①自身の障害や長所・短所、②働くとは何か、③雇用先への障害のオープン・クローズのメリット・デメリット、④配慮して欲しい事などについてメンバーと話し合う機会を設けた。また、就労退所者から、就労後の体験談について話してもらった。これらのグループワークを通じて自己への気付きの促しと他者理解の機会となったのではないかと考えられる。

様々な職業体験をしていく中で「人と関わる仕事で自分の好きな服に携わる仕事が第一候補である」という一つの方向性を得た。これは、本人の趣向と体験先において事業所以外で自分の行動に対してお客様から「ありがとう」と言ってもらえたことが考えられる。体験後には、メモの利用は実用性を増しており、指示内容や実施すべき内容がメモを見れば把握出来る位になっていた。

X+3年9月：衣料品会社の「品出し、在庫整理、簡単な接客」という仕事に応募した。その際本人には

自己PRの書き方の助言を行い、応募企業に対しては、フォローアップ体制を整えるという添え状を提出した。

書類選考通過後、面接となったが、事前に本人に伝えた事は「配慮点として企業側に伝える事はメモを取る事で作業が可能となるのでメモを取る時間を頂きたい」という事のみで、それ以外の面接の受け答えは本人に任せた。面接は支援者同行を行ったが、「自分一人で面接を受けに来ていると思って受けて下さい」と本人に伝えて臨んで頂いた。本人の気持ちを信じた事と実際に働くのは本人である事を考えたからである。結果、A氏は就職内定に至った。

雇用1ヶ月後：高次脳グループワークで就労者として「働いてみて」という内容で話して頂き、メンバーからの質問に受け答えして頂いた。その時は、希望と期待に満ち溢れた様子であった。

雇用2ヶ月後：対人面で周囲の従業員と関わり辛さを感じ、相手の表情が冷たく、対応がそっけないと報告や相談がしにくい、もうしんどくてたまらないと訴えがあった。この訴えに対して、話を聞くとともに、就業・生活支援センターの担当者と職場訪問を行い、店長とも状況確認を行った。店長には、本人が対人面で悩んでいる事をお伝えし、高次脳機能障害として記憶や注意面が低下している為、もうしばらく指示内容は最小限にとどめて頂く事を依頼した。店長もどこまで本人に求めて良いものか悩んでいた様子で、依頼事項について理解をして頂き、本人の対人面については早急に各リーダーに報告し、本人の働き易い環境を探る事を了解していただいた。

対人面については、障害の有無を問わず、本人が乗り越えないといけない事をお伝えし、本人にも自己発信の場を促して頂けるようにも依頼を行った。その後1ヶ月ほどで対人面の課題は徐々に乗り越える事が出来てきたと本人より報告を受けた。

その後：同企業で8時30分から15時30分まで実働6時間、準社員として就労し、品出し、売り場案内、在庫整理などのバックヤード業務を主に行なっている。まだまだ周囲の状況を気にしてしまい、従業員に相談しにくい状況や商品数が多いことやレイアウト変更で場所が把握しにくいなど課題がみられるが、自身で工夫しながら代償手段を活用している。就職後の支援者の職場訪問（フォローアップ）も、1ヶ月に1回から2ヶ月に1回へと減らし、地域の就業生活支援センターへの引継ぎをしている。

(2)「利用者の一生懸命さが周囲の環境に理解された事例」 50歳代男性

記憶と注意に障害があるため、作業手順を飛ばしたり、指示されていないことをやっていたため、周囲から厄介者として見られていた。だが、本人は毎朝就業前にメモリーノートを見て、一生懸命前日の作業を振り返り、今日の作業に備えていた事、大きな声で挨拶をする事によって職場の雰囲気を変えてくれたなど、仕事に向かう姿勢や努力があった。そのため、現場の責任者から同僚の方に対して「彼が働き続けるために、自分たちがどのようにすれば良いか考えろ」との声掛けがあり、それをきっかけにして周囲の人たちの意識が大きく変わって受け入れられるようになり、最後は惜しまれて退職するに至った。

(3)「事業所に具体的な対応を伝えることによって職場復帰をした事例」 30 歳代男性、既婚、子供二人

X 年 9 月：交通事故による頭部外傷によって視覚障害（左側視野欠如）となった。

X+3 年 1 月：就労継続支援 B 型に通所。通所施設の生活から他者とのコミュニケーションは可能であったが、気持ちの切り替えや感情コントロールの困難、左視野の欠如、言葉の選び間違い、固執性などがみられた。

X+4 年 1 月：受傷以前に勤めていた会社から職場復帰の連絡があった。本人と家族は、実際に働くことができるか不安があったため、スタッフは会社に対して実習の結果によって可否の判断をしてもらうように伝えた。職場には障害名を直接伝えず「交通事故の後遺症で身体と脳に障害を持ってしまった」と伝えた。また、苦手なことと苦手なことに直面した際の周囲の対応方法を伝え、関係者への伝達をお願いした。具体的には①両目の左側が見えないこと、②新しいことを覚えることが苦手なため、大事なことは確認してほしいこと、③気持ちの切り替えに時間がかかることがあるので、機嫌が悪そうなときはそっとしてほしいこと。本人は自身の疲れについて気づきにくいため周囲へ説明を行い周囲へ対応についてお願いした（職場には中休みの設定、妻には仕事の前日は外出しないなど）。X+4 年 4～6 月に実習を行った。

X+4 年 7 月：障害者枠にて正社員雇用が決まった。勤務は、月火木金の週 4 日 8：30～17：15。

X+4 年 10 月：月 1 回職場を訪問し家族や職場と情報交換等フォローアップをしている。来春には週 5 日の勤務を考えている。

就労継続の要因：受傷前から勤務していた職場であったことや、仕事にやりがいを感じていること、上司からの評価が良好、職場の対人関係ストレスが少なかったことなどが考えられた。

考察：導入期間に時間がかかる場合には、段階を踏んで経験を積んでいける会社（環境）が望ましい。

(4)「利用者のペースで就職支援を行っている事例」 40 歳代男性、単身生活（周囲に親族有）、生活保護受給者

X 年 2 月：ヘルペス脳炎により高次脳機能障害（記憶・注意障害、固執性、音声・言語機能障害）となった

X+2 年 9 月：就労継続支援 B 型利用開始。

X+3 年 2 月：就労移行支援に移行。週 5 日の通所、病欠もなく勤怠安定。作業能力や習得は良好、失語により言葉の丁寧さは欠けるが、目立つトラブルはなかった。慎重な性格で初めてのことは慣らすことが必要であり、急な予定変更は苦手。自分で「できる」と確信が持てるとすんなり前進できた。

X+3 年 6 月：車の洗車業務（フルタイム、9：30～18：00、月隔週火曜休み）の求人に興味を示したため、スタッフはハローワークを通じて業務説明だけではなく実際の就業の様子を見れるように手配し、本人とスタッフで事業所の見学と面談をおこなった。事業所から「すぐに採用したい」と連絡があったが、「どんなことをするかはわかったけど、できるかどうかわからない」と不安があったためジョブコーチを活用しつつ 6 日間の実習をさせてもらうことにした。また、体力的なことや帰り時間が遅くなることへの影響を心配したため、勤務時間についてハローワークを通じて交渉をおこなってもらい、勤務時間を 9：30～17：00 とした。

これらの配慮によって雇用前提の実習が始まった。

X+3 年 6 月下旬：一連の作業はすぐに習得できていたが、指示を出す人が一貫していないと戸惑う様子がみられ本来の作業能力が発揮されていなかった。そのため、会社には A さんの状況を伝え、指示内容や指示する人を統一してもらうことをお願いした。また、A さんは自分が何をすればいいか担当者に聞くことができないため、スタッフが手本を示し本人にもやらせた。A さんの障害特性を説明し、対応方法について伝えた。

X+3 年 7 月：実習終了。会社は採用の意向であったが、A さんは①家事との両立が難しい、②短時間勤務が自分に合っている、③通勤場所が遠いなどの理由から辞退した。

X+3 年 11 月：就職活動継続中であり、最初の様子から比べると、見学や実習体験を積み上げるごとに B さんの反応は向上している。能力や意欲はあるけれど、時間がかかるという部分を周囲に誤解がないように伝えていく必要がある。

考察：就労だけではなく生活全体に目を向けて生活の安定を崩さないライフスタイルを維持することが大切であった。今後は、体験実習などを通して成功体験を積み重ねつつ、本人の希望に沿った就労を探していくこと。

(5)「利用者の障害特性に周囲が合わせることによって再就職をした事例」 40 歳代男性、既婚、4 人家族（妻、子ども 2 人）

X 年 4 月：交通事故により高次脳機能障害、咀嚼機能喪失、言語機能障害が残った。

X+4 年 12 月～同年 4 月：障害者職業総合センターで職場復帰支援プログラムを受講。

X+5 年 5 月：ジョブコーチを利用して復職（週 3 日勤務）。もともと所属していた部署とは違う部署に配属。

X+5 年 12 月：具体的な復職の提示がない、週 1 日の勤務に変更してほしいなどの要望があったため退職。

X+6 年 2 月：就労継続支援 B 型から就労移行支援事業に移行。再就職先を探し始めた。通所は週 5 日で病欠もなく勤怠は安定しており、仕事に対して真摯な姿勢であったため周りの利用者にも良い影響を与えていた。代替行動（メモリーノートや携帯電話にメモを残す）を利用する習慣もみられた。自身の作業ペースが遅いことを自覚した上で、確実に仕事をこなすことに重きを置いていたが、思い込みがあるため時に修正が必要な場合があった。ムードメーカーであり周囲の人を気遣うことができていた。

X+6 年 4 月：ハローワークとナカポツセンターの利用

X+6 年 6 月：高齢者施設の清掃業務のパートの面接。他職員は 8：00～12：00 の 4 時間勤務であったが、B さんは自身の働き方を伝え 10：30～15：30 の 1 時間休憩（適時休憩可能）の勤務体系にしてもらった。仕事内容は、その時々状況（天候や汚れ具合）に応じてやるものであったが、C さんが臨機応変な判断や行動が難しいことや作業の定着が難しいため、状況に左右されず毎日実施できる作業を設定した。

X+6 年 6 月下旬：5 日間の実習。ジョブコーチおよびスタッフが交代で支援に入っていた。C さんは作業の遂行が可能か、適切な通勤ルートは何かを体験し、スタッフは客観的に C さんの様子をとらえ、仕事内容のマニュアル化などを目標に実習を行っていった。C さんには作業方法についての助言を聞かないことや工

程を飛ばすことがみられたが、回数をこなすとミスが少なくなり定着していった。

X+6 年 7 月：実習が終了し雇用が決まった。実習に引き続き支援を 3 ヶ月継続。ジョブコーチは C さんの実習中の様子から作成したマニュアルを C さんに渡し一人で業務ができるように支援した。また、C さんは自分で作業進捗状況をシールで確認できるようにし、分からないことがある場合には他の作業員に聞きに行くようにしていた。もともとコミュニケーション能力があったため、職場での関係性が良好であった。

X+6 年 9 月：就職後 3 ヶ月経過。振り返り。施設長や他作業員から高評価であり、C さんは安定して働いていたため、ジョブコーチ支援の終了。以降は当スタッフが月一回訪問しフォローアップとしていく。

援助の際に工夫した点

- ・キーパーソンの設定：キーパーソンに C さんに関する情報を集め、キーパーソンを介して作業の指示や助言を伝えた。
- ・事業所の訪問したさいには B さんの働きについて他職員から情報収集を行った。
- ・一度定着したものはぱっと切り替えられないため、変更することを減らしルール化してもらった。
- ・他作業員は、C さんの思いもよらない行動にしても、何事もなく合わせてくれていた。
- ・家庭・ジョブコーチなどと密な連携を取った。

就労がうまくいったと考えられる要因

- ・C さんが今の自分にできる仕事を選んだこと、仕事に喜びを感じていること
- ・ジョブコーチが C さんの特徴をよくつかんでおり、具体的な助言や提案をすることができたこと
- ・事業所が C さんにあわせて業務内容や体制を調整したこと
- ・職場や周囲の環境が C さんのできることに着目し、C さんに合わせて対応してくれたこと
- ・C さんの妻が生活の中での気づきを支援者に教えてくれたこと

(6)「環境からの配慮によって日常生活が改善していった事例」

ヘルペス脳炎により、記憶障害（重度）、発動性の低下（中等度）、遂行機能障害（中等度）、左半側空間無視（軽度）などの障害がみられた。独自歩行はできた。施設内での配慮・メモやメモリーノート、チェックリストなどを活用するように促し、自身の行動をコントロールするように促した。

- ・自発的に他者とコミュニケーションをとることがないため、話しやすい他利用者の近くの座席にした。
- ・ネガティブな発言が多かったため、そのような発言がみられた場合には、本人の良いところやできている作業を伝えたり、本人の趣味へと話を転換していった。
- ・現在でも自分から話しかけることは少ないが、話しかけられた場合には表情を和らげて会話することも増えてきた。また、ネガティブな発言は時々見られるが、できる仕事が増え、自信がついたようにみえる。得意な仕事を頼むと笑顔で元気な返事が返ってくる。

作業における配慮

- ・一人のスタッフがつき、作業に関しての指示と確認を行った。
- ・作業を間違った場合には、自尊心が傷つかないような伝え方を心がけた。
- ・作業手順をメモにして残すように習慣づけ、わからないときには質問するように指示した。
- ・丁寧に行うことを優先し、うまくできた場合にはよくできたことを伝え、感謝していることを伝えた。
- ・現在では、作業を丁寧に行っており、早さも増してきた。得意な作業に関しては自信がみられる。

家族への配慮

- ・ご家族には、伝えることやお願いは一度に一つだけにするように促した。
- ・家庭でできることをやらせるようお願いした。
- ・現在では自分の部屋にいる時間が減り、居間にいる時間が増えてきた。

(7)「一般雇用で復職後、再トレーニングして障害者枠で就労」 40 歳代男性

本人は就労意欲が高く、復職を希望していたが記憶力や判断力、理解力の低下がみられ、医者からは仕事は困難だろうと言われていた。メモリーノートの活用を学んだ後に復職したが、成績をあげられず 9 か月後に解雇となった。解雇になってから初めて自分ができないことに気づき、トレーニング後に別の仕事に就職。就労は続いており、いつかは障害者雇用ではなく一般雇用を目標にして頑張っている。

(8)「好きな楽器の中でジョブコーチ支援で成功した事例」 20 歳代男性

受傷後、記憶・注意・遂行機能障害などがみられた。当事業所においては、就労のための生活リズムの確立と（記憶障害の代償手段として）メモを取る習慣を身につけた。約 4 か月後に楽器屋の清掃員として就職。本人は楽器演奏が好きなことや当事業所と障害者職業センターの 2 名のジョブコーチから、通勤支援や仕事の手順などの支援を行うことによって、安心して働くことができた。

(9)「IT か調理の選択をした事例」

受傷以前には、調理師免許を持ちシステムエンジニア、ホテルでの企画・開発の仕事をしていた。受傷後、身体障害はないが、記憶や注意の障害、体力低下などの症状がみられたため、はじめはゆっくりと体力をつけ、メモをとること、文字を書く練習を行い、毎日のトレーニングで改善していった。その後、積極的に就職活動に取り組み、パソコンによる広報の仕事と忙しいときには調理場も手伝うという職に出会い正社員として雇用となった。

(10)「重度の記憶障害の利用者に対応した事例」 30 歳代男性

大手雑貨チェーン店の雑務員として就労。ジョブコーチの利用あり。月・土曜日休みの週 5 日、10 時～15 時（休憩 1 時間）の 1 日 4 時間の勤務形態。重度の記憶障害のため、出勤日と休日がわからなくなってしまうことがあった。そのため、退社時のルールとして、毎日メモリーノートに次の出勤予定を記入し、従業員

に確認してもらうことを設定した。それによって、就労後 5 年経過した今でも、出勤日を間違えずに勤務している。

(11)「複数の指示で混乱する利用者に対応した事例」 40 歳代女性

事務補助職として、9 時～15 時（休憩 1 時間）の 1 日 5 時間勤務として就職。複数の指示を出されると混乱して作業が進まない様子が見られた。そのため、①事業所担当者に対しては、本人の状況について説明し、書面にて対処方法を提示した。②本人には、受けた指示はメモにとり担当者に優先順位を確認するように指示した。その結果、混乱なく就労を継続している。

(12)「相手の気持ちを読み取れない利用者に対応した事例」 40 歳代女性

介護職員として 1 日 6 時間の勤務形態。本人の相手の気持ちを読み取れない障害状況から生じる誤解を適時説明することによって、齟齬のない関係性の形成に努めた。その結果、本人の受け止め方の癖を現場の方に理解していただき就労の継続ができています。

(13)「就労に至るまで時間がかかった事例」 40 歳代男性、既婚、子ども 1 人

受傷原因・経過：低酸素脳症となり、退院後復職するが、仕事上のミスが多く 9 ヶ月で離職。

作業所での様子：離職後 3 ヶ月で通所開始。当初は週 2 回だったが 1 年以内に週 4 回になった。他メンバーとの関係は良好であったが、指示的な物言いや横合いから口を出すことで相手を不愉快にさせることがあった。作業では指示されたことはできるが、他人の作業が気になり口を出すことや自分の作業がおろそかになることがあった。家庭では、表情が暗く、疲れてイライラすると暴言があること、細かいことにこだわる一方で、物事の優先順位がつけられない、整理整頓ができないなどの様子が報告された。

就労支援の経緯：過去の職場復帰の失敗から、「一般就労は慎重に」としていた。当初は事務仕事の求人にか目がいかなかったが、周囲のメンバーが就職するようになると、軽作業などの現実的な選択肢も視野に入れられるようになった。面接の際には、自身の障害特徴について説明せず、改善しなかった。数社で不採用になったことから意欲が低下し 3 年程就職活動が停滞したが、ハローワークには継続的に通っていたため採用となった。ジョブコーチの支援を得て勤務。

現在の状況と課題：業務は店舗内作業（品出し・商品陳列）で、週 5 日午前のみ 4 時間の勤務で、1 時間ごとに 15 分の休憩を得て作業している。当初から無駄な動きが多いことや思い込み・こだわりによる行動、注意すると言いつが多いなどの問題点が指摘されているが、現在も大きく改善してはいないと思われる。職員が本人を、家族会が家族を支える形で関わっていく方針としている。

(14)「自分に自信がない利用者に対応した事例」 30 歳代女性、既婚

受傷原因・経過：高校在学時に交通事故により受傷。現在も通院中、抗けいれん剤の処方あり、就労の経験

なし。

作業所での様子：作業能力はおおむね高く、明るく外交的、他メンバーに気配りもできるが、余計なことを話して関係が悪化するときがある。また、気分の変動があり、就労経験がないことを気にしており、自己評価は低い。

就労支援の経緯：職業訓練に参加し、試験や面接で落ち込むことがあったが、期間中に欠席することなく、合格すると自信がついたようであった。その後、ハローワークで就労相談を開始した。

現在の状況と課題：本人は新しい環境に対して不安が大きいため、一事業所ずつ見学している。その場では落ち着いているため、相手事業所から好印象を持たれるが不安があり難しい。しばらくはハローワークでの相談を繰り返しながら、就労のイメージを形成し、自信をつけていく期間が必要である。

第6章

総括

第6章 総 括

1 支援の現状

「高次脳機能障害支援モデル事業」とこれに続く「高次脳機能障害支援普及事業」の進展により、医療機関における高次脳機能障害者の診断・評価・機能回復訓練等はこの十数年間に飛躍的に発展した。

障害福祉領域においては「障害者自立支援法」により、“福祉から雇用へ”の理念のもと、一般就労に向けて有期限の就労準備訓練を行う就労移行支援事業や就労継続支援事業（A型・B型）が誕生した。

障害者の就労支援を専門とする地域障害者職業センターにおいては、高次脳機能障害者の支援に効果的なジョブコーチ（JC）支援事業が2000年に開始され、2002年には全センターに導入され、この十数年間にノウハウが蓄積されている。

2 就労実態

わが国全体の高次脳機能障害者の実態に関する全国調査は実施されていないが、都道府県単位あるいは障害者団体レベルの実態調査結果からは、就労者は20～45%（一般就労が10～40%、福祉的就労が5～20%）となっている。また、一般雇用と福祉的就労の働き方の違いには大きな賃金格差があるのが現状である。

3 地域センター利用実態調査より

（1）モデル事業・普及事業の影響

- ・2002（H14）年度、2007（H19）年度、2011（H23）年度の3つの時期の利用実態を比較すると、モデル事業および普及事業の進展とともに、医療リハの受け皿として地域センターの利用者が増加している。

（2）地域センター利用者の特徴

- ・利用者（N=347）の全体傾向として、性別では男性が多い（84.7%）。
- ・年齢は平均39.3歳、年代は40歳代が最多で30.0%を占める。
- ・障害者手帳所持者は78.7%（精神のみ46.1%、身体のみ27.1%、精神と身体の重複4.3%）。
- ・来所経路は、ハローワーク（25.1%）や医療機関（21.6%）が多い。支援拠点機関は9.8%。
- ・受傷原因は、脳血管障害（49%）と脳外傷（40%）で9割を占める。
- ・受傷後期間は、1年～2年が最多（20.2%）、5年未満が211名（60.8%）。
- ・支援内容は、「職業評価」「職業指導」「職リハ計画策定」等は80～90%に実施しているが、「適応指導」「JC支援」「職業準備支援」等の実施は50%以下となっている。
- ・地域センター利用後の経過は、「一般就労」が57.6%、「福祉的就労」が23.4%。

（3）JC支援あり群となし群の比較

- ・人数は、「JC支援あり群」112名（32.3%）、「JC支援なし群」232名（66.9%）と支援なし群が多い。
- ・性別は、「支援あり群」、「支援なし群」とともに男性が80%以上と差がない。

- ・平均年齢は差がないが、「JC 支援なし群」には 10 歳代と 60 歳代が 5%程度含まれる。
- ・「JC 支援あり群」に比して、「JC 支援なし群」に障害者手帳なし（非所持）者が多い。
- ・利用目的は、「JC 支援あり群」が“支援”が多く、「JC 支援なし群」は“相談”が多い。
- ・利用経路は、「JC 支援あり群」と「JC 支援なし群」に大きな違いはないが、「事業所経由」が JC 支援あり群に多く、「直接来所」が JC 支援なし群に多い傾向あり。
- ・受傷原因は両群間に差なし。
- ・受傷後期間は、5 年未満が「JC 支援なし群」に多く、5 年以上が「JC 支援あり群」に多い。
- ・「職業評価」「職業指導」は「JC 支援なし群」に多く、「適応指導」「職業準備支援」は「JC 支援あり群」に多い傾向あり。
- ・地域センター利用後の就労者は、「JC 支援あり群」90.2%に対し、「JC 支援なし群」62.9%（うち 15.9%は B 型事業所）。

4 就労移行支援事業所調査より

身体障害者及び精神障害者を支援対象とする全国の就労移行支援事業所 1839 所を対象として、高次脳機能障害者の利用実態を調査した。967 所から回答を得た（回収率 53.2%）。回答者はサービス管理責任者 23.8%、施設長 16.4%、管理者 15.7%などであった。併設サービス内容としては、就労継続支援 B 型が 684 所（70.7%）と多く、就労継続支援 A 型は 103 所（10.7%）と少なかった。

（1）高次脳機能障害者の利用実態

- ・高次脳機能障害者の支援実績のある就労移行支援事業所は 35.9%と全体の約 1/3 と少ない。
- ・支援実績のある施設 347 所を利用した高次脳機能障害者は 760 人で、1 施設平均 2.2 人となる。

（2）働き方と賃金

- ・雇用契約のある働き方をしている者は 2.9%と極めて少数。賃金は月額平均 8.3 万円。
- ・雇用契約がなく、工賃支給のある者は 66.0%と多いが、工賃は月額平均 2.0 万円と少ない。
- ・雇用契約がなく、工賃支給のない者が 15.3%、その他・不明が 15.9%となっている。

（3）作業内容

- ・具体的な作業内容は、「簡易作業（組立・詰め・折り作業、封入・封かん、分別・仕分け、ラベル・シール貼り、梱包・包装、書類整理）」「製造関係（食品製造、その他製造）」「デスクワーク（PC データ入力、印刷、事務、書類・文書作成、納品、発送）」「清掃活動（場所の清掃、物の清掃）」「接客・販売」「農作業」「ポスティング」「調理」など多岐にわたる。

（4）作業遂行状況

- ・「作業遂行に問題なし」は 6.9%と極めて少数、「慣れれば可能」は 9.1%、「確認必要」「指示必要」「指示と確認が必要」を合わせると 70.9%となる。

（5）必要な配慮および環境整備

- ・「本人への配慮」333 件、「環境への配慮」96 件、「連携支援」53 件、「障害特性の理解促進」42 件。

- ・本人への配慮には、「伝え方の配慮（視覚的提示、繰り返し説明、見守り・チェックや確認）」
「心理的配慮（気づきへの援助、話を聞く・相談にのる、自尊心への配慮、感情コントロールへの配慮、本人の希望を尊重する）」「個別的配慮（メモ取りの促し、体調への配慮、記憶障害への配慮、意欲の維持、ツールの利用）」等がある。
- ・環境への配慮には、「変化の少ない環境設定」「わかりやすい環境設定」「過ごしやすい環境設定」「集中できる環境設定」「利用者同士の関係調整」等がある。

（6）就労支援機関への意見・要望

- ・支援経験のある施設からは 56.8%、支援経験のない施設からは 16.6%の施設から回答あり。
- ・要望としては、支援経験のあり・なしに関係なく、「研修・勉強会の開催」「連携支援」「情報提供」などがあげられている。
- ・意見としては、支援経験のあり・なしに関係なく「連携支援」が多いが、支援経験ありでは「企業の理解」「障害特性の理解」が比較的多いのに対し、支援経験なしでは「情報提供」「研修・勉強会」が多い。
- ・好事例として紹介された 19 事例の特徴として、「連携支援」が 11 事例に、「本人の意欲」が 4 事例に、「障害特性の理解」が 4 事例に、「マッチング」が 3 事例にみられた。

5 家族会に所属する本人調査より

家族会（日本脳外傷友の会および東京高次脳機能障害協議会）に所属する高次脳機能障害者 1827 名を対象に“働き方”に関する実態調査を行い、745 名から回答を得た（回収率 40.8%）。調査票 A の回答者（雇用就労者：以下 A 群）は 208 名（27.9%）、調査票 B の回答者のうち、賃金あり（福祉的就労者：B1 群）が 283 名（38.0%）、賃金なし（施設利用者：B2 群）が 254 名（34.1%）であった。

（1）全体的特徴（N=745）として、

- ・性別は、男性が 81.8%と多い。
- ・年齢は、平均 43.2 歳、年代別では 30 歳代が最多（21.2%）。
- ・障害者手帳所持者は、685 名（91.9%）と 9 割を越える。
手帳種類は、（精神のみ 33.6%、身体のみ 35.6%、精神と身体の重複 18.0%）。
- ・受傷原因は、脳外傷 472 名（63.4%）、脳血管障害 180 名（24.2%）と脳外傷者が多い。
- ・受傷後期間は、5 年以上が 592 名（79.5%）と約 8 割を占める。
- ・日常生活や仕事上困ることとしては、記憶障害をベースとした問題が多い。
- ・移動手段は、A 群は「自動車運転」が多いのに対し、B 群は「家族の同行・送迎」が多い。
- ・賃金は、A 群（雇用就労者）が月給平均 17.7 万円、時給平均 844 円（月給換算 13.5 万円）に対し、
B1 群（工賃あり群）は月額平均 0.9 万円と少ない。

（2）調査票 A の回答者（雇用就労者：A 群 N=208）の特徴

- ・採用枠は、「一般雇用」47 人（22.6%）、「障害者雇用」144 人（69.2%）と、障害者雇用が多い。

- ・入職形態は、「継続（復職）」36 名（17.3%）、「新規」147 名（70.7%）と、新規就職が多い。
 - ・雇用形態等については、契約期間に「定めあり」が 66 名（31.7%）で、期限は大半が 1 年以内。
 - ・身分は、「正社員」59 名（28.4%）、「派遣・嘱託・パート」126 名（60.5%）と、身分不安定な者が多い。
 - ・勤務体制は、「定時」が 148 名（71.2%）、「短時間」が 35 名（16.8%）と、定時が多い。
 - ・賃金は「月給」が 91 名（43.8%）で平均 17.8 万円。「時給」が 102 名（49.0%）で平均 846 円（月給換算 12.8 万円）。「賞与あり」が 86 名（41.3%）で月給者の平均賞与は 38.5 万円、時給者の平均賞与は 4.2 万円。「賞与なし」が 100 名（48.1%）。
 - ・保険加入状況は「雇用保険」140 名（67.3%）、「厚生年金保険」105 名（50.0%）、「健康保険」93 名（44.7%）、「厚生年金基金」7 名（2.9%）。
 - ・業務内容は多岐にわたるが、比較的多いものに「PC データ入力」30 名（18.3%）、「清掃作業」23 名（14.0%）、「事務（補助）」16 名（9.8%）などがある
 - ・業務の進め方は「完全自立」18 名（14.0%）や「ほぼ自立」21 名（16.3%）は少なく、「指示や確認が必要」が 67 名（51.9%）と多い。
 - ・働き続けることについては「現状維持希望者」132 名（63.5%）、「仕事内容変更希望」36 名（17.3%）、「職場変更希望」28 名（13.5%）、「辞職希望」2 名（1.0%）であり、現状維持希望者が多い。
 - ・業務遂行状況からみた賃金への満足度については、「満足」92 名（44.2%）、「どちらともいえない」50 名（24.0%）、「不満あり」55 名（26.4%）となっており、賃金に不満のある者は少ない。
 - ・職場からの配慮は、「配慮あり」61 人（29.3%）、「配慮なし」31 人（14.9%）、「不明」116 人（55.8%）と不明者が多いが、配慮の有無が明らかなケースでは「配慮あり」が多い。配慮の内容は「勤務時間」（11 人）、「周囲の理解・フォロー」（11 人）、「職務内容」（8 人）、「休憩の取り方」（6 人）、「指示の出し方」（6 人）、「健康状態への配慮」（5 人）などとなっている。
 - ・職場への要望については、「要望あり」36 人（17.3%）、「要望なし」42 人（20.2%）、「不明」130 人（62.5%）と、不明者が多いが、要望の有無が明らかなケースでは「要望なしが」やや多い。要望の内容は「障害の理解」（13 人）、「待遇改善」（6 人）、「変化を減らす」（5 人）などとなっている。
 - ・今後仕事をする上で習得したいことについては、「あり」43 人（20.7%）、「なし」28 人（13.5%）、「不明」137 人（65.9%）と不明者が多いが、意思の明らかなケースでは「あり」が多い。習得したいこととしては「知識・技術」（19 人）、「資格」（15 人）など。
 - ・仕事上の悩みについて
「悩みあり」67 人（32.2%）、「悩みなし」22 人（10.6%）、「不明」119 人（57.2%）と不明者が多いが、記載のあったケースでは「悩みあり」が多い。その内容としては「対人関係」（16 人）、「職務遂行」（12 人）、「雇用形態（働き方）」（11 人）などが比較的多い。
- (3) 調査票 B の回答者（雇用契約のない働き方で、賃金あり群：B1 群 N=283）の特徴
- ・通所手段は、「公共交通機関」128 人（45.2%）が多く、次いで「家族の送迎」85 人（30.0%）。
 - ・金額が明らかな 245 人の工賃を分布でみると、1 万～1.5 万が 46 人（16.3%）で最頻となるが、千円～4

千円と極端に安い者が 92 人 (32.6%) と多いため、月額平均は 8,755 円となる。

- ・今後の予定は、「現状維持希望」が 177 人 (62.5%) と多数を占める。次いで「就職したい」が 59 人 (20.8%)。「現状維持希望」の理由は「他に行くところがない」(20 人)、「居場所」(15 人)、「環境が良い」(7 人)、「楽しい」(6 人) など。
- ・施設からの配慮は、「配慮あり」34 人 (12.0%)、「配慮なし」29 人 (10.2%)、「不明」220 人 (77.7%) と、不明者が多いが、配慮の有無が明らかなケースでは「配慮あり」と「配慮なし」がほぼ同数。配慮の内容は「障害特性への配慮」(13 人)、「作業内容への配慮」(5 人)、「作業時間への配慮」(3 人)、「体調への配慮」(4 人)、「家族との連絡」(2 人) など。
- ・施設への要望は、「要望あり」15 人 (5.3%)、「要望なし」40 人 (14.1%)、「不明」228 人 (80.6%) と不明者が多いが、要望の有無が明らかなケースでは「要望なし」が多い。要望の内容は「賃金増額」(4 人)、「その他」(11 人)。
- ・今後仕事に就くために必要な支援や習得したいことについては、「あり」29 人 (10.2%)、「なし」16 人 (5.7%)、「不明」238 人 (84.1%) と不明者が多いが、意思の明らかなケースでは「あり」がやや多い。習得したいこととしては「パソコンスキル」(16 人)、「資格取得」(6 人) など。

(4) 調査票 B の回答者(雇用契約のない働き方で、賃金なし群：B2 群 N=254)の特徴

- ・通所手段は、「家族の送迎」72 人 (28.3%) が最多、次いで「公共交通機関」44 人 (17.3%)。
- ・今後の予定は、「不明」が 143 人 (56.3%) と多いが、記載のあった 111 名のうち「現状維持希望」が 62 人 (24.4%)、次いで「就職したい」31 人 (12.2%) となっている。「現状維持希望」の理由は、「リハビリ訓練」(8 人)、「居場所」(7 人)、「楽しい」(4 人) など。
- ・施設からの配慮は、「配慮あり」40 人 (15.7%)、「配慮なし」16 人 (6.3%)、「不明」198 人 (78.0%) と不明者が多いが、配慮の有無が明らかなケースでは「配慮あり」が多い。配慮の内容は「障害や状態に合わせた個別的な配慮」(16 人) が多い。
- ・施設への要望については、「不明」207 人 (81.5%) や「特になし・満足」19 人 (7.3%) が多く、「要望あり」は 28 人 (11.0%)。要望の内容は「支援内容」(11 人)、「職員の対応」(5 人) など。
- ・今後仕事に就くために必要な支援や習得したいことについては、「あり」77 人 (30.3%)、「なし」5 人 (2.0%)、「不明」172 人 (67.7%) と不明者が多いが、意思の明らかなケースでは「あり」が多い。

(5) 群間比較から

- ・性別、年齢、学歴、障害者手帳所持率、原因疾患などは、3 群間に大きな違いなし。
- ・受傷後期間は、B2 群に「3 年未満」がやや多い。
- ・移動手段は、3 群を相対的にみると、A 群に「自動車」が多く、B1 群に「家族の送迎」が多く、B2 群に「公共交通機関が少ない」傾向あり。
- ・障害特性は、「新しいことを覚えるのが難しい」「新しいことや問題に直面すると混乱し、対応策が考えつかない」「同じことを何度も質問されるとされる」「失敗に気づかず、指摘されることが多い」などは 3 群ともに高頻度 (60%以上) に出現し、群間に差が少ないのに対して、「我慢できない」「作業が

なかなか進まない」「作業に集中できず、すぐに中断してしまう」「他人に注意されると、つい怒ってしまう」「何の目的で行動しているのか、分からなくなる」「促されるまで、仕事に取りかかれないことがある」等は3群間に大きな違いが認められる項目である。

6 各種施設の取り組みより

第3章の“移行支援事業所調査”において、比較的多くの高次脳機能障害者を支援している施設から7施設の代表者に対して、以下の5点に絞って執筆を依頼した。

①事業所設立の背景および現在までの経緯、②事業目的および方針、事業内容、活動内容、今現在力を入れていること、今後の課題（地域の特性や利用者の障害特性などに関連から）、③高次脳機能障害者支援に際しての配慮事項および工夫している点（具体的エピソードを交えて）、④高次脳機能障害者支援において、今後必要と感ずることや大切と思うこと、⑤事例紹介。

（1）調査協力事業所の経緯・背景

調査協力事業所のうち、当事者・家族会が設立した事業所が5ヵ所、それ以外の事業所が2ヵ所であった。これらの事業所のうち、複数のサービスを提供している事業所は6ヵ所であり、単独サービスを提供している事業所は1ヵ所であった。最も多かった障害福祉サービスは就労継続支援B型（5ヵ所）であった。

（2）各事業所の目的および事業内容と今後の課題

各事業所は、施設全体の目的と、提供している障害福祉サービスごとに目的が設定されていた。施設全体の目的としては、「就労」「当事者とその家族が障害について正しい認識を得ること」「高次脳機能障害者の社会参加を支援すること」「地域への啓発活動」「その人らしく生きるための支援」などが報告された。

それぞれの障害福祉サービスによって目的や事業（活動）内容は異なっていた。就労継続支援B型の目的は、「自立して生活できるようになること」「働く場の提供」「生きがいや楽しみを見つけること」「就職するための準備・訓練」「社会復帰」などであり、事業内容としては、「軽作業」「生活習慣を整えるための援助」「社会的スキルの獲得」「代償手段の獲得」「障害の認識」などであった。就労移行支援事業の目的は、「就労へつなげること」であり、事業内容としては、「軽作業」「職場実習」「企業体験」「職業評価」「就労後のサポート」「自己・他者理解のプログラム」「社会的スキルトレーニング」などであった。

各事業所の今後の課題は、「施設の運営費」「利用者の確保」「復職が難しい人に対する復職支援」「障害の認識」「支援のための精緻なアセスメント」「適切な代償手段の提示」「スタッフの人員不足」「利用者が動くような環境設定」「リハビリから当事業所へつなげる一連の流れを作ること」「障害の認識を促すタイミングの判断」「高次脳機能障害者の就労に関する研究知見」「高次脳機能障害者についての正しい知識を企業や地域に知ってもらうこと」などであった。

（3）利用者に対して配慮している点や工夫している点

利用者に対して配慮や工夫していることは、「仕事の場面で障害がどのように影響するかという視点で利用者をとらえる」「環境設定（問題が起きにくい、集中できる、配慮しすぎない、障害特性に合わせて設定）」「実

習や職場見学によって働くことを体験してもらう」「優先順位を付けたうえで一つずつ作業を提示していく」「指示の出し方（簡潔に具体的に伝える、事前に伝える、伝える相手を決めておく、視覚的な提示）」「相談できる相手を決めておく」「ポジティブフィードバックをする」「手順書を渡す」「一人の社会人として対応する」「他利用者に対してそれぞれの障害について説明しておく」「こまめに休憩をいれる（易疲労性への配慮）」「家族への支援」「報告、連絡、相談、確認を徹底させる」「一般的なルールを遵守させる」「障害を認識させる」「代償手段を獲得させる」「メモリーノートの記入を習慣化」「生活リズム・生活スケジュールの管理」「社会的スキルの獲得」「実際の場面において問題への対処を養う」「病識欠如への配慮」「楽しめること」「他機関との連携」「関係者との情報共有」「主治医への同行」「企業面接への同行」などであった。

（４）今後、高次脳機能障害者の支援をする際、必要と感ずることや大切と思うこと

高次脳機能障害者を支援する際に大切と思われることは、「高次脳機能障害者は個別的にみること」「自身の障害を認識すること」「自己の強みや弱いところに気付くこと」「本人の意欲」「他者の助言を取り入れること」「うつ状態への対応」「日常生活が安定していること」「他専門機関との連携」「いつでも相談できる体制」「代償手段の獲得」「一つずつ指示を与え、仕事を適切に評価し仕事に対して自信を持たせること」「指示系統を統一する」「周囲から認められるような環境設定」「本人に合った環境を設定すること」「挨拶、報告、質問、SOSの発信ができること」「実習の機会を与えること」「易疲労性への配慮」「本人の生き方の尊重」「就労未経験者には働くことについての理解が必要」などであった。

卷末資料

職場に高次脳機能障害の方は いらっしゃいますか？



高次脳機能障害とは？

これまでに元気に生活されていた方が、事故・けが、脳梗塞・脳出血などの後に、新しいことがなかなか覚えられなかったり、怒りやすくなったり、同じ質問を何度も繰り返したりすることがあります。このように脳が部分的に損傷を受けて、記憶、言葉、思考、行為などに問題が生じた状態を高次脳機能障害といいます。外見では問題が生じていることが分かりにくく、生活に支障をきたしていても、周囲から理解が得られにくいという現状があります。

高次脳機能障害の主な症状

高次脳機能障害は、脳の損傷により、脳の機能に問題が生じた状態です。

具体的には、

- ものの置いた場所を忘れる、約束を忘れる(記憶障害)
- 仕事中にぼんやりしてしまう(注意障害)
- 思いつくまま、考えずに行動してしまう(遂行機能障害)
- 問題が自分にあるとは思っていない(病識の欠如)
- 他人を頼りがち、我慢できない、こだわりが強い、何事にも意欲がない、等(社会的行動障害)

実際の仕事の場面では、

- ミスが多い
- 指示通りに作業を進められない
- 作業に時間がかかる
- 怠けているように見える、等



障害者手帳を所持されている方もいます

高次脳機能障害では、脳の機能の問題が生じていることが外見上はわかりにくいのですが、これらの症状は精神障害の症状に含まれることから、精神障害保健福祉手帳の対象となります。またけがや病気の後で身体機能に問題が生じている場合は、身体障害者手帳の対象となります。18歳未満で障害の認定を受けた場合は、療育手帳の対象となります。精神障害保健福祉手帳、身体障害者手帳、療育手帳をお持ちの方の中には、高次脳機能障害の症状のある方も含まれています。

事業所への支援も不可欠です

高次脳機能障害者への配慮や支援が必要であると同時に、その方を雇用する事業所への支援も不可欠です。事業所の皆様のご理解が進むことにより、高次脳機能障害者の雇用も促進されます。

お近くの地域障害者職業センター、障害者職業総合センターにお問い合わせください。

高次脳機能障害者の就労支援に、ご理解ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。



高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター社会的支援部門

<http://www.jeed.go.jp/disability/employer/employer01.html>

高次脳機能障害者の働き方に関する施設調査

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は、障害者雇用を支援する業務やまたその業務の一環として調査研究等をおこなっております。

多事多端の折、誠に恐縮に存じますが、「高次脳機能障害者の働き方に関する施設調査」にご協力賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。本調査用紙にご記入いただき、同封の返信用封筒にて、**平成24年2月28日まで**に、ご投函ください(切手は不要です)。

なお、ご回答いただく貴施設の情報はすべて統計的に処理されるため、個々の施設状況がそのまま公表されることなく、目的外には使用しないものであります。

ご不明な点につきましては、ご遠慮なく、下記へお問い合わせください。よろしくお願い申し上げます。

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

社会的支援部門 特別研究員 田谷 勝夫

〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3

TEL 043-297-9026 FAX 043-297-9057

E-mail:Taya.Katsuo@jeed.or.jp

URL:http://www.nivr.jeed.go.jp

問1 ご回答者の職種(または役職)をご記入ください。

問2 貴施設は、就労移行支援事業以外のサービス内容による区分として、以下のどちらに該当しますか。あてはまる項目すべてに○をつけてください。

- | | | | |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1 療養介護 | 2 生活介護 | 3 自立訓練(機能訓練) | 4 自立訓練(生活訓練) |
| 5 就労継続支援(A型) | 6 就労継続支援(B型) | 7 その他() | |

問3 貴施設の就労移行支援事業の利用者定員数をご記入ください。

人

問4 現在、貴施設では、就労移行支援事業の高次脳機能障害の利用者はいらっしゃいますか。あてはまる項目に○を付けて、人数をご記入ください。「いない」「不明」の場合は、問4-1の質問にご回答ください。

1 いる(現在.....人) 2 いた(.....人) 3 いない 4 不明...

手帳別の人数をご記入ください。

身体障害者.....人
精神障害者保健福祉.....人
療育.....人

問4-1

今後、高次脳機能障害の利用を受入れる可能性とその理由をご回答ください。

- 1 可能性高い
2 可能性低い
3 不明
その理由は?()

裏面に続きます

問5 貴施設では、高次脳機能障害者の方に賃金(工賃)を支給していますか。または雇用していますか。あてはまる項目に○をつけてください。支給している場合は、金額をご記入ください。

1	賃金(工賃)を支給していない		
2	賃金(工賃)を支給している	(①最高月額 円)	(②最低月額 円)
3	雇用契約があり、給与を支給している	(①最高月額 円)	(②最低月額 円)
4	その他(具体的に:)		

問6 高次脳機能障害者の方の作業内容等についてお聞きます。以下の記入欄にご記入ください。

貴施設の主な活動内容
当該者の作業内容(例:データの入力、書類のコピーや整理、組み立て作業工程の一部分分担、物品の準備・補充、等)
当該者の作業遂行状況(時間内に作業終了可能か、他者のチェックなしで遂行可能か、作業ごとに指示必要、等)

問7 高次脳機能障害者の方に、特に必要な配慮、環境調整等はどのようなことですか。以下の記入欄にご記入ください。

問8 高次脳機能障害者の就労に関しては、関係機関との連携が不可欠です。就労支援機関へのご意見、ご要望等または効果的な支援が実施された好事例をお聞かせください。

※記載内容が不明な場合のお問い合わせ先として、施設名、ご回答者氏名、ご連絡先等をご記入ください。

なお、ここでご記入頂いた内容は、問い合わせ以外には利用いたしません。

施設名	ご回答者氏名
ご連絡先電話番号	ご連絡先ご住所

質問は以上です。ご多忙のところ、ご協力ありがとうございました。



高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター社会的支援部門

「高次脳機能障害者の働き方に関する調査 (福祉的就労を含む)」のお願い



障害者職業総合センターでは、これまでに高次脳機能障害者の就労支援に関するさまざまな調査研究を実施してまいりました。今後も具体的な支援を実施するために、現在必要と考えていることは、高次脳機能障害者は「現在、どのように働いているのか」を明らかにすることです。実際にどのような職場で、どのような仕事に従事し、どのくらいの報酬を得ているのか等の詳しい実態は明らかにされておられません。「現在、どのように働いているのか」が明らかになることで、働く現場における必要な支援を具体的に検討することが可能になります。

以上のような考えのもとに、高次脳機能障害者の方を対象として、現在の「働き方」に関する調査を実施することといたしました。ご回答いただいた内容は、個人が特定されないよう十分に配慮し、調査研究報告書として取りまとめ、高次脳機能障害の方が就労を継続していくために必要な支援の参考資料とさせていただきます。回答者の方にご迷惑をおかけすることはございません。

何卒、ご理解ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

ご多忙のところ、大変恐縮ではございますが、ご回答いただきました調査票は、同封の封筒にて郵送で平成25年 月 日までに、下記あてにご返送ください。

ご不明な点等ございましたら、お手数ですが、下記あてにてお問い合わせください。

よろしくお願い申し上げます。



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 社会亭支援部門

担当者 田谷勝夫

〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3

TEL 043-297-9026 FAX 043-297-9057

Taya.Katsuo@jeed.or.jp

URL <http://www.nivr.jeed.go.jp>

各地高次脳機能障害関連団体の皆様へ

調査ご協力へのお願い

NPO法人日本脳外傷友の会
理事長 東川悦子（印 略）

秋冷の候、皆様にはお変わりなく、お過ごしのことと存じます。
高次脳機能障害関係団体として、モデル事業それに続く支援普及事業推進のために、微力ながら精一杯の活動をしてきた当会ですが、まだまだ、世間一般には情報が行きわたらず、支援が及ばず、ご苦勞をなさっておられる当事者・家族が大勢おられるのではないかと、推察いたしております。

特に中途の障害者として、就労、復職等の苦勞が多いと聞いております。
又、地域生活の受け皿として作業所などをご利用の方々（福祉的就労）の実態がつかめません。

この度独立行政法人、高齢・障害・求職者雇用支援機構、障害者職業センター（担当者は特別研究員の田谷勝夫氏）が、高次脳機能障害者の働き方の実態調査を実施されることとなり、協力依頼がございました。今後のジョブコーチ支援やフォローアップ支援施策等への提言につながる大事な調査と思いますので、当会正会員団体・準会員団体・その他の高次脳機能障害関連団体の皆様方、どうか、ご協力いただけますようお願い申し上げます。

この調査に関しましては個人情報保護のため、各地団体事務局より直接皆様への配布にご協力いただくことといたしましたので、ご安心の上、ご回答をお寄せ下さい。

ご回答は同封の封筒をご使用いただき、調査担当者（田谷勝夫氏）のところに直接届きます。

集計、分析の成果はやがて障害者職業センターから発表され、今後の雇用支援対策に活かされるものと期待しております。

趣旨ご理解の上、ご協力くださいますことを当事者団体としてお願い申し上げる次第です。

平成25年1月吉日

高次脳機能障害者の働き方に関する調査

調査票① または 調査票② の

どちらか1つにご回答ください。

- 一般雇用されている方
- 就労継続支援 A 型事業所を利用されている方

調査票①

- 就労継続支援 B 型事業所を利用されている方
- 就労継続移行支援事業所を利用されている方
- その他の施設を利用されている方

調査票②

現在の状況が上記のいずれにも当てはまらない方は、調査票②を用いて、回答可能な項目にご回答ください。

調査票 A

現在の働き方についてご回答ください。
回答に際し、わからない場合は、
ご家族の方や職場の方に相談してご記入ください。

問1 あなたのお住まいの都道府県をご記入ください。

お住まいの都道府県

問2 あなたの基本的な情報について、お聞きます。以下の記入欄のあてはまる項目に○をつけてください。
生年月日等は直接ご記入ください。

【性別】	1 男性	2 女性	【生年月日】	年	月	日(歳)
【最終学歴】	1 中学校	2 高等学校	3 専門学校	4 短期大学	5 大学	
	6 大学院	7 その他()			8 不明	
【手帳の種別】	1 身体障害者(級)	2 精神障害者保健福祉(級)	3 療育			
	4 所持していない	5 不明				
【原因疾患】	1 脳外傷	2 脳血管障害	3 その他()			
【受傷後期間】	1 1年未満	2 1年以上～3年未満	3 3年以上～5年未満	4 5年以上		

問3 以下の項目について、あなたが工作中や日頃の生活の中でどの程度困っているか、「ほとんどない」「たまにある」「よくある」のいずれかひとつに○を付けてください。

	ほとんど ない	たまに ある	よく ある
1 新しいことを覚えるのが難しい			
2 同じことを何度も質問すると言われる			
3 作業がなかなか進まないと言われる			
4 作業に集中できず、すぐに中断してしまうと言われる			
5 何の目的で行動しているのか、分からなくなる			
6 新しいことや問題に直面すると混乱し、対応策を考えつかないことがある			
7 失敗に気づかず、指摘されることが多い			
8 問題が起きた時に、誰かを頼って解決しようとすると言われる			
9 我慢ができない			
10 他人に注意されると、つい怒ってしまう			
11 考え方や作業内容の変更が必要な場合に、なかなか変えられないと言われる			
12 促されるまで、仕事にとりかかれないことがある			
13 同じ姿勢で長時間座っていることが難しい			
14 仕事中にうとうとと眠ってしまう			
15 職場の人間関係がうまくいかない			
16 その他()			

問4 あなたは高次脳機能障害の症状について、自分で気が付かなかったことを他の人から知らされたことがありましたら、以下の記入欄にご記入ください。

裏面に続きます

問5 あなたは、現在の職場または施設では、障害者雇用として採用されていますか。あてはまる項目に○をつけてください。

1 障害者雇用	2 一般雇用	3 その他()
---------	--------	----------

問6 あなたは、けがや事故、または病気以前から現在の職場で継続して働いていますか。あてはまる項目に○をつけてください。

1 以前から継続して働いていた
2 新たに就職した
3 その他(具体的に:)

問7 施設または事業所にはどのように通っていますか。あてはまる項目に○をつけてください。

1 徒歩	2 自転車を運転	3 バイクを運転	4 自動車を運転
5 公共交通機関を利用	6 家族等が同行または送迎	7 その他()	

問8 あなたの現在の雇用形態等について、お聞きます。あてはまる項目に○をつけてください。

【契約期間】	1 期間の定めなし
	2 期間の定めあり(年 月 日 ~ 年 月 日)
【雇用形態】	1 正社員 2 嘱託社員・契約社員・パート社員・アルバイト社員 3 派遣社員
	4 その他(具体的に:)
【勤務時間】	1 定時の出退勤(: ~ : 勤務時間数 時間)
	2 従業員(利用者)すべてフレックス制(コアタイム : ~ : 勤務時間数 時間)
	3 あなたのみフレックス制(コアタイム : ~ : 勤務時間数 時間)
	4 勤務時間数が固定の短時間労働(1日 時間、 日/週勤務)
	5 上記以外の勤務時間(具体的に:)
【基本賃金】	1 月給(円) 2 時給(円)
	3 その他(具体的に:)
【賞与】	1 あり(具体的に) 2 なし
【社会保険の加入】	1 厚生年金 2 健康保険 3 厚生年金基金 4 なし
【雇用保険の適用】	1 あり 2 なし

問9 あなたの所属部署、業務内容等についてお聞きます。以下の記入欄にご記入ください。

所属部署名	所属部署の業務内容
あなたの業務内容(例:データの入力、書類のコピーや整理、作業工程の一部分分担、部品の準備など)	
あなたの業務の進め方(作業後は上司・同僚に内容をチェックしてもらう、業務はその都度指示される、など)	

次頁に続きます

問10 現在の施設または事業所で、働き続けたいと考えていますか。あてはまる項目ひとつに○をつけて、その理由をご記入ください。

1 現在の職場で、同じ仕事で働き続けたい(その理由：	)
2 現在の職場で、異なる仕事で働き続けたい(その理由：	)
3 異なる職場で、同じ仕事で働きたい(その理由：	)
4 異なる職場で、異なる仕事で働きたい(その理由：	)
5 今後は働くことを希望していない(その理由：	)
6 その他（具体的に：	)

問11 あなたの業務遂行状況(働きぶり)からみて、今の賃金に満足していますか。あてはまる項目ひとつに○をつけて、その理由をご記入ください。

1 満足している	その理由：
2 満足していない	その理由：
3 どちらとも言えない	その理由：

問12 現在の職場で、あなたが特別に配慮されていることがありましたら、以下にご記入ください。

--

問13 現在の職場で、配慮してほしいことがありましたら、ご記入ください。

--

問14 今後、仕事を続ける上で、習得したいこと等がありましたら、以下にご記入ください。

--

問15 仕事をする上での悩みがありましたら、以下にご記入ください。

--

本調査後、2次調査を実施する予定でございます。ご協力をお願いしてもよろしいでしょうか。

1 協力してもよい	2 協力は不可
-----------	---------



ご協力いただける場合は、以下の記入欄にご記入ください。

ご氏名	ご連絡先電話番号
ご住所	

質問は以上です。

お忙しいところ、ご協力いただきまして、ありがとうございました。



高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター社会的支援部門

調査票 ②

現在の生活状況についてご回答ください。

回答に際し、わからない場合は、
ご家族の方や職場の方に相談してご記入ください。

問1 あなたのお住まいの都道府県をご記入ください。

お住まいの都道府県

問2 あなたの基本的な情報について、お聞きます。以下の記入欄のあてはまる項目に○をつけてください。
生年月日等は直接ご記入ください。

【性別】	1 男性	2 女性	【生年月日】	年	月	日(歳)
【最終学歴】	1 中学校	2 高等学校	3 専門学校	4 短期大学	5 大学	
	6 大学院	7 その他()			8 不明	
【手帳の種別】	1 身体障害(級)	2 精神障害者保健福祉(級)	3 療育			
	4 所持していない	5 不明				
【原因疾患】	1 脳外傷	2 脳血管障害	3 その他()			
【受傷後期間】	1 1年未満	2 1年以上～3年未満	3 3年以上～5年未満	4 5年以上		

問3 以下の項目について、あなたが日頃の生活の中でどの程度困っているか、「ほとんどない」「たまにある」「よくある」のいずれかひとつに○を付けてください。

	ほとんど ない	たまに ある	よく ある
1 新しいことを覚えるのが難しい			
2 同じことを何度も質問すると言われる			
3 作業がなかなか進まないと言われる			
4 作業に集中できず、すぐに中断してしまうと言われる			
5 何の目的で行動しているのか、分からなくなる			
6 新しいことや問題に直面すると混乱し、対応策を考えつかないことがある			
7 失敗に気づかず、指摘されることが多い			
8 問題が起きた時に、誰かを頼って解決しようとすると言われる			
9 我慢ができない			
10 他人に注意されると、つい怒ってしまう			
11 考え方や作業内容の変更が必要な場合に、なかなか変えられないと言われる			
12 促されるまで、仕事にとりかかれないことがある			
13 同じ姿勢で長時間座っていることが難しい			
14 仕事中にうとうとと眠ってしまう			
15 職場の人間関係がうまくいかない			
16 その他()			

問4 あなたは高次脳機能障害の症状について、自分で気が付かなかったことを他の人から知らされたことがありましたら、以下の記入欄にご記入ください。

裏面に続きます

問5 あなたは現在利用している施設にどのように通っていますか。あてはまる項目に○をつけてください。

- | | | | |
|-------------|---------------|----------|----------|
| 1 徒歩 | 2 自転車を運転 | 3 バイクを運転 | 4 自動車を運転 |
| 5 公共交通機関を利用 | 6 家族等が同行または送迎 | 7 その他() | |

問6 現在利用している施設からあなたに工賃は支払われていますか。あてはまる項目に○をつけてください。

- | | |
|---------------------------|----|
| 1 支払われていない | |
| 2 支払われている（1 か月分として支払われる金額 | 円） |

問7 今後も現在利用している施設の利用を続けたいと考えていますか。あてはまる項目に○をつけてください。

- | | |
|--------------------------|---|
| 1 今後も現在の施設の利用を続けたい(その理由： |) |
| 2 異なる施設を利用したい(その理由： |) |
| 3 就職したい(その理由： |) |
| 4 その他（具体的に： |) |

問8 現在利用している施設で、あなたが特別に配慮されていることがありましたら、ご記入ください。

--

問9 現在利用している施設で、配慮してほしいことがありましたら、以下にご記入ください。

--

問10 就職をするために、必要な支援や習得したいことがありましたら、以下にご記入ください。

--

本調査後、2次調査を実施する予定でございます。ご協力をお願いしてもよろしいでしょうか。

- | | |
|-----------|---------|
| 1 協力してもよい | 2 協力は不可 |
|-----------|---------|



ご協力いただける場合は、以下の記入欄にご記入ください。

ご氏名	ご連絡先電話番号
ご住所	

質問は以上です。

お忙しいところ、ご協力いただきまして、
ありがとうございました。



高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター社会的支援部門

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDF ファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No.121

「高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究」

編集・発行 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
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2014 年 4 月
印刷・製本 情報印刷株式会社



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性[Ⓐ]
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。