

ニーズが高まる高次脳機能障がいのある方の 復職支援に関する実践報告からの提言 ～誰もが安心して働ける時代を目指して～

○伊藤 真由美 (NPO法人クロスジョブ クロスジョブ札幌 所長)

角井 由佳 (NPO法人クロスジョブ クロスジョブ札幌)

濱田 和秀・巴 美菜子 (NPO法人クロスジョブ)

1 はじめに

NPO法人クロスジョブ(以下「当法人」という。)設立以来、高次脳機能障がいのある方の就労支援を積極的に行ってきた。とりわけ、札幌市においては復職支援について関係機関及び札幌市に働きかけ、2020年より復職目的での相談及び利用件数が増加。改めて『高次脳機能障がいのある方の復職支援』が潜在ニーズとして地域に存在していたことを実感した。詳細については前年度の報告を参照されたい。

一方で、脳機能における障害特性は自己理解の難しさに加え、周囲に認識されづらく、職場復帰に向けた支援の必要性について理解を得にくい。ここに、送り出す側の医療機関の悩みがあり医療と福祉の連携の難しさを感じる。

このような背景を踏まえ、改めて復職支援事例を通して見えてきた課題と、誰もが障がい者となり得る時代の中で重要となってくる『高次脳機能障がいのある方の復職支援のあり方』に関して提言する。

2 統計報告 (2010年4月～2023年3月 総利用者186名)

当法人7事業所(福岡を除く)における高次脳機能障がいのある方の利用状況について復職支援をポイントに整理する。

(1) 利用開始時年齢

10代から60代と幅広い年齢層の利用があり、特に企業では中核を担う40代、50代が全体の65%を占める(図1)。

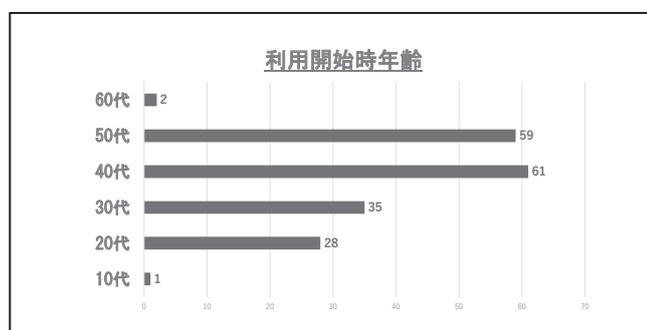


図1 利用開始時年齢

支援機関等で実施されるリワーク支援はメンタルヘルスを中心に実施されており、企業の復職プログラムについても同様の視点で考えられていることが多く、高次脳機能障がいのある方にとっては汎用しにくい。『事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン』¹⁾では、事

業者による両立支援の意義として、多様な人材の活用による組織や事業の活性化や継続的な人材の確保等が挙げられている。中でも脳卒中に関する留意事項では、脳卒中に伴う障害の中で、「一見して分かりづらい障害(高次脳機能障害)もある」と記されており、事業主として従業員の職場復帰に向け、あらゆる疾患、障害の受け入れを強化していくことが必要とされている。

(2) 就労状況

就労退所者のうち90%の方が継続就業中であり就労移行支援の有効性が伺える。復職割合は全体の10%と少ない印象ではあるが増加傾向にある(図2)。

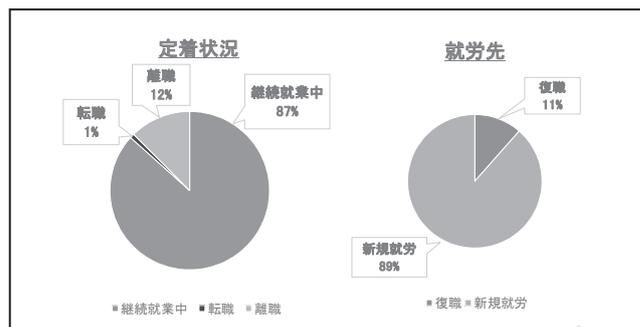


図2 就労状況

3 事例紹介

(1) 現病歴

40代男性。コールセンター勤務。くも膜下出血を発症。

(2) 出張相談(X年5月)

入院中に出張相談を実施し、簡単な概要説明を行った。

(3) 見学・体験利用(X年7月)

退院後に来所見学、体験利用を実施。結果、身体障害以外に記憶障害や注意障害などの高次脳機能障害の影響が大きく、訓練の必要性を実感。本人より利用希望をいただく。

(4) 利用調整(X年7月～9月)

本人了承のもと以下の関係機関と調整を開始(図3)。

- ・区役所: 訓練の必要性を伝え、申請に必要な書類を確認。
- ・医療機関: 主治医の同意書を依頼。病院の相談員を経由したことでスムーズな取得が可能であった。
- ・企業: 同意書を依頼。就労移行支援の利用イメージ及び有効性が見えづらいため、復職支援の提案書を作成。

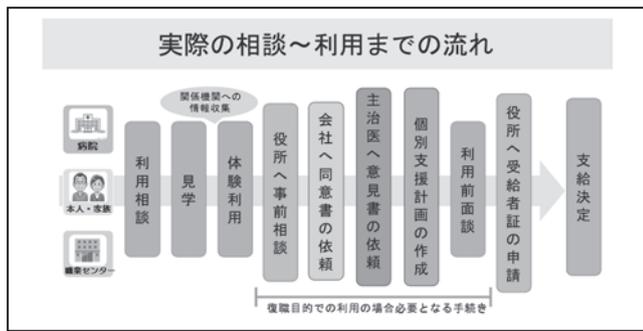


図3 実際の相談～利用までの流れ

(5) 利用開始～訓練経過 (X年10月～X+1年3月)

ア 医療との連携と役割分担

病院や訪問リハビリスタッフ、ケアマネージャーと定期的な情報共有を実施。訪問リハスタッフには企業訪問で医療的な説明や職場環境のアセスメント、自宅での想定業務の動作確認と代償手段獲得へのサポートを依頼した。

イ 復職先企業との連携

①企業情報をもとに、復職後を想定してPCプログラムを中心に実施、②月1回の企業を交えたケース会議で訓練報告、③企業から提供いただいた実際の業務で訓練を実施、④企業訪問で想定業務の確認、話し合いを行った。

訓練結果を企業に共有し密に連携を図ることで「高次脳機能障害のある方向けの復職プログラム」を考え、進めることが出来た。

(6) 結果 (X+1年4月)

当初の本人希望とは異なったが、最終的には本人が無理なく働ける業務とサポート体制のある部署に異動。勤務時間も少しずつ伸ばしていけるような個別の対応をいただき、最後は本人も納得した復職となった。

4 復職支援における課題

(1) 病院の環境下では受傷後の変化を感じにくい

受傷後、病院という限られた環境だけでは課題が表出されにくく、退院後の自宅や復職後の会社で受傷後の変化に気づく事も多い。そのような点からも、本来ならば医療から社会的リハビリテーションへ繋がっていくべき流れが社会資源の少なさも相まって支援が途切れている現状である。

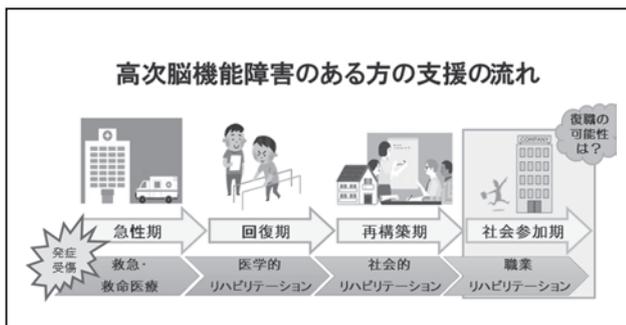


図4 高次脳機能障害のある方の支援の流れ

(2) 専門的スキルが問われる

高次脳機能障害のある方への支援は、脳の回復の流れを理解し、長期的な視点で関わっていく必要がある。加えて、損傷部位により症状の出方も千差万別のため、適切にアセスメントを行う事が求められる。適切なアセスメントがあることで、本人に適した代償手段獲得へのサポートが可能となり、職場とのマッチングを図ることができる。

(3) 適した復職プログラムがない

医療機関や企業側にメンタルヘルスを対象とした復職プログラムはあるものの、高次脳機能障害に関する復職プログラムがない、もしくは中小企業であれば復職プログラム自体もない会社も多く、支援機関の介入が有効である。

5 実践からの提言

(1) 専門的知識を有した事業所の拡大

途切れのない支援を目指し、生活リハビリ及び社会的リハビリテーションを充実させ、働く土台を作っていく。適した時期に必要な支援が提供できるよう、医療から繋がる仕組みづくりが必要である。

(2) 障害福祉サービスから企業への雇用管理の引継ぎ

高次脳機能障害のある方の復職支援は、これまでのリワーク支援の対象とされていたメンタルヘルスの方々とは違うプロセスをたどることが多い。先の事例でもあったように、それぞれの会社、本人に合わせた復職プログラムが有効である。そこには、障害福祉サービスから企業の雇用管理へと引継ぎを行い、休職中の従業員が再び戦力として働けるように福祉サービスによる企業へのサポートが重要と考える。

(3) 休職期間及び復帰後の支援の有効活用

復職支援では、休職期間の長短によって大きく左右される。脳損傷後の職場復帰について納谷²⁾は、「脳損傷による身体障害、認知障害、精神的問題は、時間とともに改善することが多い」「たとえ数週間でも、認知リハをどこかで受けて、自分の問題がある程度把握されている方が安全」と述べている通り、脳は年単位で緩やかに回復の経過をたどる事を考えると、リハビリ出勤などだけではなく『雇用と福祉の併用』など新たな制度に期待をしたい。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省『事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン』(令和5年3月版), p. 2、27
- 2) 納谷敦夫『高次脳機能障害・脳損傷について～家族として、精神科医として～』(2020), p. 135-139

【連絡先】

伊藤 真由美
就労移行支援事業所クロスジョブ札幌
e-mail : ito@crossjob.or.jp