

# 難病（脊髄小脳変性症）の方に対する オンライン就労支援の実践報告

○村上 想詞（静岡障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）  
菊地 美沙（静岡障害者職業センター）

# はじめに

脊髄小脳変性症は、歩行時のふらつき、手の震え、呂律が回らない等を症状とする進行性の難病である。

就労面では、作業だけでなく、歩行時の転倒リスクから、外出時に介助を要するなど、自力通勤が困難となることで、就職及び職場定着に影響が生じる。

一方、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、テレワークの導入が広がり、多様な働き方の選択肢が増えている。

当センターでは自力通所が難しい対象者に対して、令和6年度よりオンライン支援を実施してきたことから、その実践事例を報告する。

# 事例概要

A氏(40代男性) 妻と二人暮らし(近隣に母親が居住)

【診断名】 脊髄小脳変性症(身体障害者手帳 2 級)

【症 状】 歩行時のふらつき、眼振など

【通 院】 リハビリテーション病院 週 1 回

【経 過】

高校卒業後、ニュージーランドの大学に入学。

卒業後は同国で観光業等に従事。

10年程度経過後、父親の脊髄小脳変性症の症状が悪化し、介護のために帰国。帰国後、製造系のライン作業等に従事。

4 年程前から歩行時のふらつきが強くなり、脊髄小脳変性症と診断。徐々に症状が悪化して退職。ハローワークの紹介で当センターに繋がる。

# 職業評価の結果

## 移動能力

屋内は伝い歩き、屋外は杖歩行(見守り)。郊外の環境から外出時は車による送迎が必須。

## 作業能力

巧緻動作は困難であるが、キーボード操作は可能。一方、事務作業の経験が乏しくPC操作が不慣れであることに加えて、眼振によりPC操作では強い疲労感の訴えがある。

## 意思伝達

発話への影響は少ないものの、困った時の質問など自発的な発信が少ないこと、海外生活が長く、難しい漢字や単語の意味が分からないことがある。

# 支援方針

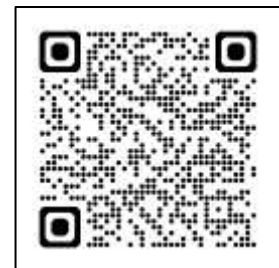
対象者の希望、移動能力、住環境及び経済的状况等を踏まえて、テレワークでの就労を目標とした。

応募先事業所の選考に進んでいたが「テレワークの基礎知識」「コミュニケーション」「自己管理」「自己理解」など、テレワークに求められる基礎的な対応力に課題が見られた。

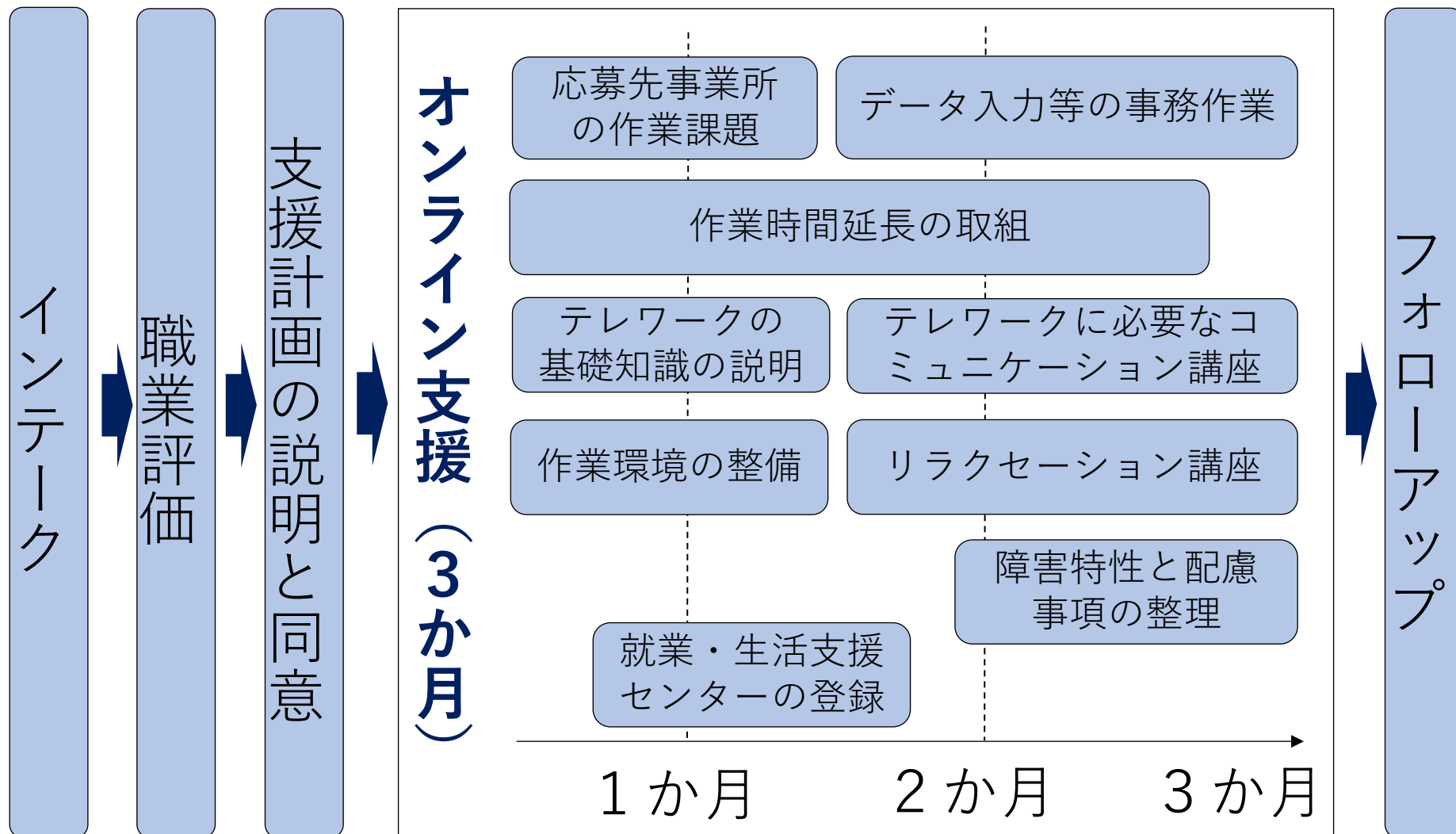
そのため、障害者職業総合センター職業センターが開発したテレワークプログラムを参考に職業準備支援を活用したオンライン支援を実施した。

支援マニュアルNo.25

「テレワークにおける職場適応のための支援技法の開発」の詳細はこちら



# 支援の流れ



# 支援内容①（作業遂行及び作業管理に関する支援）

## 作業遂行及び管理に係る支援

応募先事業所のサンプル課題、データ入力、Excel課題を実施。一日の作業スケジュールと実施課題の報告を求めることで、対象者自身で作業管理及び進捗管理をできるよう支援。



## 作業環境の整備に係る助言

「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト【労働者用】」<sup>1)</sup>を参考に必要な環境整備に取り組めるよう支援。

1) 障害者職業総合センター

「テレワークにおける職場適応のための支援技法の開発」

## 支援内容②（体調管理に関する支援）

### 作業時間の延長に係る支援



眼振に伴う疲労から、9時から12時までの3時間から作業を開始し、応募求人の条件である一日6時間の就業に向け、段階的に作業時間を延長できるよう支援。

### 休憩方法に係る助言



睡眠時間、休憩のタイミング及び頻度、作業終了後の疲労度の報告を求め、休憩の頻度や方法について助言。また、対象者に適した休憩方法を検討できるよう呼吸法やストレッチ等のリラクゼーション講座を実施。



## 支援内容③（コミュニケーションに関する支援）

### 自己発信に係る支援

テレワークでは自分から発信しない限り、周囲が困っている状況を気付くことはないため、自己発信の重要性を助言。作業課題を通して実践できるよう支援。



### テレワークのコミュニケーションに係る助言

Eメール・チャット・Web会議システム等のコミュニケーションツールの使い分けや、要点をまとめて箇条書きにする等のコミュニケーション上のポイントについて講座を実施。作業課題を通して実践できるよう支援。

## 支援内容④（自己理解に関する支援）

### 自己理解に係る支援

講座や実践による経験的な理解を踏まえて、「ナビゲーションブックに入れる項目例～テレワークでの就職や復職を検討する場合～」<sup>2)</sup>を基に、職場定着に必要な対象者自身の取組、事業所に求める配慮、並びにサポート体制等を整理することで、自己理解の深化を促した。

支援を通して  
気付いたこと



勤務時間、休憩、通院日、  
得意な作業、支援体制など



書面化

2) 障害者職業総合センター

「テレワークにおける職場適応のための支援技法の開発」

## 支援結果①（作業遂行及び作業管理に関する支援）

### 作業環境の整備に係る助言

- ①デスクワークに対応できる姿勢保持に配慮したイスの購入。
- ②プライベートと作業スペースの分離。
- ③地域の障害者就業・生活支援センターの登録。

### 作業遂行及び管理に係る支援

不明点を自分で調べることで単独の作業実施は可能。

しかし...



作業管理や業務上必要なコミュニケーションに課題が見られた。

## 支援結果②（コミュニケーションに関する支援）

自己発信に係る支援

テレワークのコミュニケーションに係る助言

**課題①** 自己判断で作業スケジュールを変更する。

**課題②** 始業時間までに開始報告が間に合わない。



報告する必要性（自己判断で行ったり、必要な報告が見られなかった場合の相手への影響など）を具体的に説明。



**改善が見られるようになった。**

## 支援結果③ (体調管理に関する支援)

作業時間の延長に係る支援

休憩方法に係る助言

1時間毎に10分の小休憩及び1時間の昼休憩を取得することで、一日4時間までは順調に時間を延長できたが、それ以上の作業時間確保が困難。

休憩時間の見直し  
室温の設定変更



一日6時間の  
作業が可能に



# 考察①

## 「自立」と「自律」の重要性<sup>3)</sup>

テレワークでは出社勤務より更に高い水準での自己発信力、並びに業務管理、進捗管理及び体調管理を含む自己管理能力が求められる。

上記の重要性について理解を促した上で、自発的な発信、業務管理及び進捗管理等がより必要となる作業場面を設定するなど、知識的な理解を経験に基づく理解に落とし込む工夫が必要であった。

- 3) 青木英『実務から見た障害者テレワーク～15年の経験から得たこと～』,「第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集」,(2023),96-97より

## 考察②

### 支援者と対象者の信頼関係

対面での支援と異なりオンラインでの支援は、表情や抑揚等の非言語的コミュニケーションが伝わりにくく、関係構築までに時間を要した。

支援期間前期では対象者と面談の機会を多く設けるなど、各段階に応じた計画的な支援が重要になると考えられる。

### 医療機関との連携

支援期間中にも症状の変動があり、作業時の環境整備や姿勢制御について医療との連携が必要と考えられる。