

# 福岡市近郊における就労を目論む高次脳機能障害者の現状 ～クロスジョブ福岡開設からの動向を辿る～

○古瀬 大久真（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ福岡 作業療法士）  
萩原 敦（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ福岡）  
濱田 和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ）

## 1はじめに

昨今、障害者雇用に関わる雇用率は増加しており、来年には現状の2.5%から2.7%に引き上げられ、除外率の引き下げも決まっている。障害者雇用が進んでいく中、高次脳機能障害は他の障害と比べると未だ認知度は低いと感じる。2023年3月に福岡市中央区にてクロスジョブ福岡（以下「本事業所」という。）を開設し、約2年半の高次脳機能障害者の支援を通して、見えてきた福岡県福岡市近郊の現状と課題がある。

高次脳機能障害は、脳損傷後に注意・記憶・遂行機能・感情の制御などに障害が生じ、外見上は健常に見えることから「見えにくい障害」とされる。そのため、社会的な理解が進まず、当事者自身の苦しさが周囲に伝わらないまま孤立してしまう事例が多く存在する。特に就労の場面では、同僚や上司からの理解不足、業務の特性とのミスマッチ、再発症への不安などが障壁となりやすい。

福岡市を含む九州地域では、高次脳機能障害の就労支援資源は限られており、医療から地域生活への移行過程で十分な支援が提供されていない現状がある。そこで本報告では、2023年に福岡市中央区新たに開設した本事業所の取り組みと、そこに通所した高次脳機能障害者の支援の軌跡を通して、支援体制の課題と今後の可能性について明らかにすることを目的とする。

## 2方法

本事業所は、高次脳機能障害支援拠点機関や医療機関との連携を重視し、利用前からの情報共有を行っている。利用対象は原則18歳以上65歳未満で、主に障害者手帳や医師の診断書により支援対象が決定される。高次脳機能障害のある利用者に対しては、初期面談の段階から本人のニーズや医療情報・家族の観察情報を取り入れた上で、支援計画を利用者本人と共に構築している。

今回の報告では、2023年3月～2025年8月までに通所した43名の利用者のうち、診断上高次脳機能障害が確認された24名を対象に、その障害特性・支援内容・就労成果を分析した。24名のうち、計10名の高次脳機能障害者が開設からこれまでに就職に至っている。

定着支援の中で企業や家族と交わされた意見やフィードバック、本人の振り返り等も質的に分析し、得られた知見を整理した。

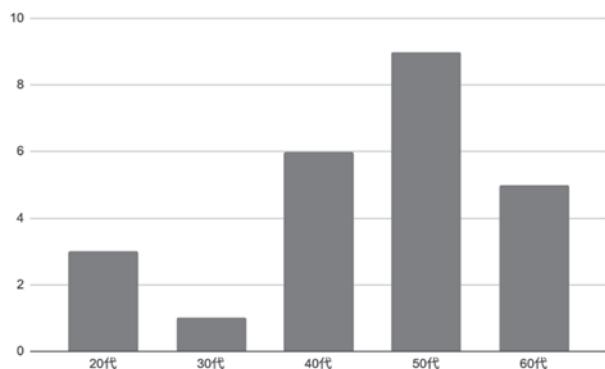


図1 利用者年齢層 (利用開始時時点)

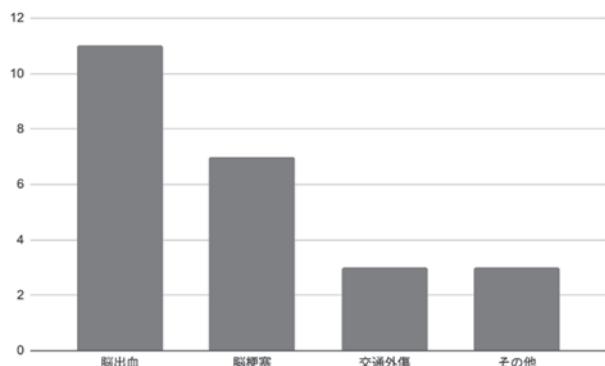


図2 高次脳機能障害発症要因疾患

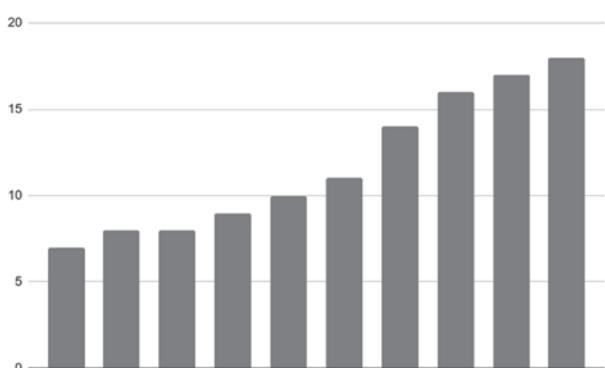


図3 就職者の利用月数

## 3結果

高次脳機能障害を持つ利用者の年齢層は50代が最も多かったが、30代から60代と年齢層は幅広く、発症原因は脳出血、脳梗塞、外傷性脳損傷の順で多かった。前職は営業、事務、製造業など多岐にわたり、発症前はフルタイムで勤

務していた者がほとんどであった。

就職に要した期間は平均11.8か月と約1年を要し延長申請が必要となる利用者も複数確認された。

通所開始当初は、自身の障害特性を自覚できていないケースが多く、記憶力や注意力の低下を「年齢のせい」や「リハビリ不足」と捉えていた。

支援初期では、事業所内での日々の訓練を通して、生活リズムの再構築と自己理解の促進を中心に取り組み、施設外就労訓練やグループワーク、業務日誌（ケース記録）を活用して日々の変化を見る化した。社会的行動障害（脱抑制、感情コントロールの困難など）に対しては、認知行動療法的アプローチや他者との関わりの振り返りを支援者と共に共有することで、徐々に自覚と調整力を身につけていった。

就職に向けた就活期には、本人と企業双方への情報提供と職場実習を通して、業務内容・勤務時間の調整、職場内の役割設定を行った。企業開拓においては、高次脳機能障害者の雇用の難しさを持つ企業も多かった。また、片麻痺等の身体障害も後遺症として残存している利用者も多く、より雇用のイメージがしにくかったようだ。そのため、自己紹介シートなどを用いて、高次脳機能障害についての説明や「出来る事」「出来ない事」を伝えること、過去の成功事例をベースにした説明を行い、障害特性に応じた雇用モデルを提示することで、受け入れのハードルを下げた。

最終的に就職に至った10名のうち8名は半年以上定着し、その中には継続して就労定着支援を受けながら勤務時間の拡大や業務量拡大を図った事例も含まれる。企業側の不安に対しては、支援者の月1回程度の定期訪問から本人との2者面談、企業との2者面談、3者面談を行い、双方の認識のズレや双方が求めることのすり合わせを早期に行うことが効果的であった。

#### 4 考察

本事業所の事例から得られた知見として、高次脳機能障害者の就労には以下の観点が重要と考えられる。

第一に、本人の障害受容のプロセスと職業的アイデンティティの再構築には時間と支援が必要であり、本人にも支援者にも短期的な結果を求めすぎない支援姿勢が求められる。

障害の受容は一生涯に渡って時間がかかるものと考えるが、病気の発症をきっかけにできなくなったことを理解し、残された残存機能で活躍できることを見つけるために必要な期間として、本事業所では約1年の時間は必要であると考える。

第二に、企業への情報提供と具体的な雇用モデルの提示によって、受け入れの心理的ハードルを下げることができる。

第三に、家族との協働による生活全体の安定が、就労支援のベースとなることも明らかとなった。家庭内の役割変化や経済的不安に対応するため、福祉サービスの紹介や相談支援専門員との連携も欠かせない要素である。また、傷病手当、失業保険、障害年金の紹介を行うことで、就労移行利用中の金銭的デメリットを軽減することも重要である。

第四に、行政や医療との継続的連携を通じた「地域全体での見守り支援」の体制構築が必要であり、医療機関からの情報提供と就労支援機関の継続支援の間に明確な橋渡しが求められる。医療保険分野と介護保険分野は密接な関係が構築できているが、障害福祉分野との関係は未だ稀薄であり包括的な支援のためには連携は必須となってくる。

#### 5 おわりに（結論・展望）

高次脳機能障害を有する者の就労支援は、単に雇用を実現することにとどまらず、地域における役割の再獲得や自己肯定感の回復といった広義の「社会参加」を実現する取り組みでもある。今後は、本人・家族・企業・医療・福祉の各領域が対話を深め、本人の人生の再構築をともに支える体制が不可欠である。

また、事業所単位での支援に限らず、地域包括ケアシステムの中で障害者雇用をどのように位置づけるか、高次脳機能障害者特有の支援モデルを確立するための実践の蓄積が求められる。今後は、より早期からの介入体制を強化するため、医療機関から地域福祉へのスムーズな橋渡しや当事者、当事者家族に福祉サービスについての選択肢も明示することが不可欠であると考える。また、発症直後から、予後予測の範囲内で本人と家族に対して将来的な就労を見据えた情報提供を行い、リハビリ中から就労支援者が関わる体制を検討していく必要がある。企業側への支援も単発的な就職支援にとどまらず、障害特性に応じた長期的視点での考え方を普及させていくことが重要である。

こうした取り組みを通じて、高次脳機能障害を持つ人々が、自らの可能性を信じ、再び地域の一員として役割を持ち、働くことの喜びを実感できる社会の実現を目指したい。

#### 【参考文献】

- 1) 橋本圭司『高次脳機能障害 どのように対応するか』、PHP研究所（2006）

#### 【連絡先】

古瀬 大久真  
特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ福岡  
e-mail : kose@crossjob.or.jp