

# 重度高次脳機能障害のある方が、 10時間の短時間雇用で活躍できる要因についての分析 —企業と就労移行支援事業所の視点から—

○萩原 敦 (NPO法人クロスジョブ クロスジョブ福岡 管理者兼サービス管理責任者)  
川嶋 由紀 (医療法人福岡桜十字 桜十字福岡病院 環境整備室)

## 1 はじめに

今回、外傷性脳挫傷により重度の高次脳機能障害を呈した事例を就労移行支援事業所で担当した。企業のキーパーソン（以下「KP」という。）との面談を通して本人が奮起し、雇用前実習を経て週10時間での就労が実現した。環境や業務のマッチング、職場のサポートなどを考察し、企業と就労移行支援事業所の連携について発表する。

## 2 事例紹介

### (1) ケース紹介

A氏、30代男性、診断名：脳挫傷、高次脳機能障害、性格は素直、社交的。怒りを感じにくい。「前職の営業に戻りたい。清掃は雑用。」

### (2) 受傷～就労移行支援事業所利用までの経過

- ・X-2年 大学卒業後、IT系の企業で営業職に就職
- ・X年 交通外傷により脳挫傷を受傷、医療機関で治療
- ・X+1～X+3.5年 リハセン入所～退所、自宅退院
- ・X+3.5～7年 自立訓練利用、就労継続支援B型事業所通所／地域活動支援センター併用
- ・X+7年 CJ利用開始

### (3) 企業紹介

S病院 約20名の障害者雇用経験あり。清掃を内製化しており、病棟やトイレ、屋外など様々な業務を実施。ご本人も回復期病棟に入院歴あり、当時のリハビリ状況を知る職員が多く在籍していた。

## 3 利用開始時の状況

### (1) 社会生活状況

公共交通機関やスマートフォンの使用は自立。電車内の通話、前職の社長宛に突然メッセージを送信する等あり。

### (2) 心身機能面

- ・身体：四肢不全麻痺、体幹失調 独歩自立
- ・高次脳：易疲労性、脱抑制、記憶・注意障害、病識低下
- ・手帳：身体障害者手帳3級、精神保健福祉手帳1級

### (3) 検査結果

ア Wais-III (X+6年) 全IQ:64

言語性IQ:75 動作性IQ:59 言語性理解:84 知覚統合:70 作動記憶:94 処理速度:59 (平均値は100)

### イ リバーミード行動記憶検査

標準プロフィール点:17点 (軽度～中等度の記憶障害)

## 4 強みと課題の整理

- ① 強み：「CJが最後の砦です」と強い就労意欲で休みなく通所。手続き記憶は定着しやすい。
- ② 時間管理：通所途中、突発的に寄り道し遅刻する。
- ③ 社会的マナー、ルールの順守：道端での唾の吐捨や信号無視。誰にでもすぐに年齢や結婚の有無、住所を聞くなど物理的心理的な対人距離が近い。
- ④ 易疲労性：A氏の希望するパソコン訓練で頻回に入眠する。学習効果も得られにくい。
- ⑤ 自己理解：今日伝えたことを翌日覚えていないなど注意や記憶の影響により日々の出来事が定着しづらく自己理解にも繋がりにくい。
- ⑥ 対応：①④では、ピッキング等の立作業、仕切りを隔てた刺激の少ない環境では集中しやすいことが分かり、作業系の業務中心に就職活動を展開した。②③では、それぞれの場面で適切な行動とその理由を提示し、習慣化できるよう毎日繰り返し記録や書面を見せて伝え続けた。⑤では、自己理解の一助として一冊のテキスト<sup>1)</sup>を用いて継続的に学習を行った。
- ⑦ 変化：②③では、習慣化により一部ルールを守って行動できるようになった。⑤では知的気づきに繋がった。

## 5 前職場での雇用検討実習

A氏と家族は以前のIT系の企業に再就職することを強く希望しており、折に触れて会社と連絡を取っていた。そこで、筆者から企業に協力を依頼し雇用検討実習が実現した。営業業務は難しいとの判断で、直接お客様に関わらない業務を切り出させていただいたが、A氏が作業する前の業務準備は会社負担が多く、業務遂行スピードや正確性が企業水準に到達できなかった。また、衝動性にかられ上司にその日の実習の出来を確認するメッセージを送るなどしたため、総合的に判断して再就職の受け入れは困難となつた。

## 6 S病院との出会い

S病院には、過去にCJから一名の障害者雇用が実現しており、関わりを通してKPがCJに来所する機会が複数回あり、その過程でKPがA氏のことを認知していた。

前述の再就職の実現が叶わず、作業系での就職へと舵を切ったが、ご本人の「清掃は雑用」という概念の修正が難しかったため、KPに働くとはどういうことか、必要なこ

とは何かを話してほしいと無理を承知で依頼し、「面談だけなら」という条件で、お話をいただけたことになった。

#### (1) 企業からお話をいただいた内容

- ・仕事に上も下もない。今この瞬間を生きて。やりたい仕事ではなく、できる仕事をするのが大事。
- ・スーツを着てパソコンをしても、中身が空っぽでは意味がない。どんな仕事でも一生懸命やる姿が格好良い。
- ・あなたは今までたくさんの人にお世話になってきた。生かされた命で、今度はあなたが恩返しする番。

#### (2) ご本人の反応

- ・約1時間の面談中、非常に集中して話を聞いた。
- ・次々とメモを取り、意欲的な姿勢がみられた。
- ・面談が終わる頃には「生き方を変えたくなりました」と発言するほどやる気になっていた。

#### (3) 企業からの評価

面談の中で変わっていくA氏の顔つきや態度を感じ取り、素直で一生懸命な姿勢から、実習を提案してくださった。

### 7 実習準備～企業実習

実習前の準備：用具をお借りし、モップ清掃や雑巾での拭き掃除練習を反復実施し、実習に備えた。

実習の状況は以下のとおり。

- ・期間 8:40～10:40の1日2時間、計8日間。
- ・業務内容 社員食堂のモップ清掃業務。約100席の座席を出し入れし、机の下を清潔に保つ。
- ・実習中の様子 業務に懸命に取り組む姿を評価いただいた。ご家族との面談の機会もいただき、両親はA氏の意思を尊重し、就労に賛成した。



### 8 就職後

通勤はCJが支援し、企業内での業務はS病院が担った。

#### (1) 業務内容のサポート

- ア 出勤 従業員通用口の定着
- イ 勤怠 電子端末での打刻
- ウ 更衣～用具の準備
- エ 台車でのエレベーター移動
- オ 清掃業務 椅子を引く→モップをかける→椅子を戻す、一連の動作で掃除した箇所がわかるよう、清掃が終わった座席の上にペットボトルキャップを置くチェック工程を加えると自己完結できるようになった。

#### (2) 業務以外のサポート

- ・他部署の人に話しかける
  - ・業務遂行上、必要ないことを質問する
- 上記2点に関して、実習段階で予測できていた。企業による具体的で明確なフィードバックによりA氏は「良くな

いことをした」と理解しやすく、一定期間は同じ過ちをしないよう心がけることができるが、衝動性や記憶の低下から約1か月ごとに同様の症状がみられた。「高次脳機能障害は治るものではない。個性として受け入れています。」との言葉どおり企業も辛抱強く教示し、職員間での報告経路を整備するなど見事なナチュラルサポート体制が整っている。しかし、現在も症状は継続しているため、新たな手立てを模索している。

### 9 生活状況

- ・就労時間：「もっと長時間働きたい」希望があつたが、易疲労性の影響や雇用管理体制等を総合的に鑑み、現状の労働時間が適正だと判断している。
- ・就労後の時間：CJ利用前に通所していた地域活動支援センターへの通所を再開した。生活リズムが確立した。
- ・生活環境：両親と3人暮らし。将来のことを考えてグループホームへの体験入所も計画中。企業の後押しもあり。

### 10 結果と考察

CJ利用開始から1年6ヶ月後に1日2時間、週10時間雇用が実現した。1年就労継続し、実業務は自己完結して行えているが、業務外場面での課題は継続している。今回の就業継続において重要であったと思われる要因として、①企業による障害特性の理解と管理体制（人的、物的環境調整及び業務提供）②企業による細やかな業務サポート体制③本人の努力と反復動作による手続き記憶の定着の3つが挙げられる。また、週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度障害者や精神障害者の実雇用率への算定が法定雇用率上可能になったことの後押しも大きかった。

就職とその後の就労定着を安定していくためには企業の雇用管理に加え、就労移行支援事業所と企業が双方向で情報共有をし続ける関係性の構築も大切であり、今回もそのような関係性を築くことができたことは有難く、就労継続の一要因であったことが示唆された。

#### 【参考文献】

- 1) 橋本圭司(監), 朝日新聞厚生文化事業団(編)：なるほど高次脳機能障害-だれにもおきる見えない障害. クリエイツかもがわ, 2013年

#### 【連絡先】

萩原敦 クロスジョブ福岡  
TEL : 092-753-6861  
E-mail : hagihara@crossjob.or.jp