

# 在職中の高次脳機能障害者の職場再適応に向けた支援技法の開発

○熊谷 舞佳（障害者職業総合センター職業センター 障害者職業カウンセラー）  
狩野 眞（障害者職業総合センター職業センター）

## 1 はじめに

障害者職業総合センター職業センター（以下「職業センター」という。）では、高次脳機能障害者を対象とした支援プログラム（以下「プログラム」という。）の実施を通じて、高次脳機能障害者の就職、復職等に向けた支援技法の開発、改良及び普及に取り組んでいる。

本発表では、令和6（2024）年度から取り組んでいる「在職中の高次脳機能障害者の職場再適応に向けた支援」に関する技法開発について中間報告を行う。

なお、本技法開発における「在職者」とは、休職中の者を除く現に就業中の者を指す。

## 2 開発の背景

### (1) 職業センターの支援技法開発に対するニーズ調査

職業センターでは、これまで主に求職者や休職者を対象としてプログラムを実施してきた。しかし、近年、地域障害者職業センターから「在職者にプログラムの利用を勧めたい」との問い合わせが度々寄せられるようになった。

このような状況の中、令和6（2024）年4～5月にかけて、地域障害者職業センター及び広域職業リハビリテーションセンター（以下「地域センター等」という。）を対象に、在職者への支援ニーズ動向を把握するためアンケートを実施したところ、「就職や復職の支援と比べ、在職中の支援のほうが難しい点がある」と回答した地域センター等が86%を占めた。

この結果を踏まえ、地域センター等及び専門機関へのヒアリングを行い、在職中の高次脳機能障害者への支援技法の検討を行うこととした。

### (2) ヒアリングの実施

#### ア 地域センター等へのヒアリング

令和6（2024）年6～9月にかけて、28か所の地域センター等に対しオンライン形式でヒアリングを実施した。ヒアリングでは、在職者の支援に係る課題等について尋ねた。

#### イ 専門機関へのヒアリング

令和6（2024）年5月～令和7（2025）年5月にかけて、就労移行支援事業所、高次脳機能障害支援センター、医療機関等計7か所に対し、訪問またはオンライン形式でヒアリングを行った。ヒアリングでは、在職中の高次脳機能障害者の相談事例、在職中の高次脳機能障害者にあると思われる支援、高次脳機能障害に係る医療情報が判然としない事例への対応状況等について尋ねた。

### (3) ヒアリング結果のまとめ

地域センター等及び専門機関へのヒアリング内容について、適応上の問題による「改善が望まれると思われる状況」と、この状況を改善するための支援が必要と思われるものの「支援介入の難しさ」にカテゴリー化し、以下のとおり取りまとめた。

表1 改善が望まれると思われる状況

【障害特性の理解への不十分さ】
・高次脳機能障害の具体的な特性や必要な配慮について、本人も会社もあまり理解していないことがある。
・本人は「周囲から理解されていない」と疎外感や不安を抱えていることがある。
・本人は会社に対して「できない」と言いたくない、仕事ができない人と思われたくないという思いが強いことがある。
【特性と業務内容のミスマッチ】
・特性にあった長期的に従事できる仕事の切り出しが難しいことがある。
・受障前と同じ仕事を行っているが、仕事ができていることがある。
・本人は仕事ができず悩んでいたり、逆にできているのにできていると思っていることがある。
・仕事が任せられず現場（指導担当者や同僚）が疲弊していることがある。
【環境変化への不適応】
・業務効率化等により、仕事内容が大きく変わり、仕事ができなくなってしまうことがある。
・キーパーソンの異動により、現場が本人への対応の仕方が分からなくなり、本人も混乱していることがある。

表2 支援介入の難しさ

【支援端緒の掴みづらさ】
・受障から時間が経過し、現在の高次脳機能障害の状況が分からないことがある。
・会社は困っていても、本人は支援に対する抵抗があることがある。
・会社からは不適応要因が高次脳機能障害の影響かどうかかわらず、専門機関への相談を勧めにくいことがある。
・高次脳機能障害の再評価をしてもらえる医療機関をどうやって探せばよいかわからないことがある。
【社内調整の難しさ】
・地域センター等に通所させたいが、通所させるための社内規程等の根拠がなく休暇で対応してもらうしかないことがある。
・業務をしながら、補完手段の獲得にかけける時間が確保しにくいことがある。
【プログラムの利用のしづらさ】
・会社を休んで通所するプログラムは、収入への影響等が生じ、本人や家族が受講を躊躇してしまうことがある。
・会社としては、職場でおきている課題に対し、家族にも理解してほしいが、本人の処遇の低下につながるのではないかとその思い等から、理解を得にくいことがある。

## 3 技法の開発と実施状況

ヒアリングを通して、本人・事業所が障害特性とこれに応じた対処方法をよく理解できていないまま仕事を開始したことで、業務遂行に問題が生じ、本人自身、職場も様々な努力をするものの有効性に乏しく、こういった状況が改

善されないまま、本人、上司や同僚を含む職場環境にも影響を及ぼす可能性がうかがわれた。また、このような支援が必要な状況にあっても、支援に対する本人の抵抗感、医療的側面からの高次脳機能障害に係る再評価の取得と情報共有、就業期間中にプログラムを受講することの社内規程上の取扱い等、本人、事業主が歩調を合わせて相談から支援者の介入に至るまでの過程においても様々な難しさがあることがあった。

そこで、在職中の支援においては、まず支援へつなげるきっかけを作ること、そして、事業主や本人が利用しやすい柔軟な支援体制等について検討することが必要と考え、今回の技法開発に取り組むこととした。

#### (1) 支援につなげる方策

事業所が高次脳機能障害のある従業員の状況を把握するツールとして、「相談シート：職場でこんなことに困っています」を作成した。このシートは、職業センターにおいて発達障害者向けに開発した支援ツール<sup>1)</sup>を参考に、1日の流れに沿って、高次脳機能障害者が職場で直面しやすい具体的なエピソードを取り上げている。

また、各場面に対する対処の工夫例なども記載し、「できない」と言いたくない本人との相談でも使用できる構成としている。本人が同じような困りごとの事例を知ること、地域センター等の支援に対して前向きに捉えるきっかけとなるほか、ここで得た情報をもとに事業主が地域センター等と相談するといった活用もできる。

#### (2) 支援方法の検討に向けた現状の可視化

地域センター等とつながった後、本人と事業主及び支援者の三者が職務内容や職場環境について互いに齟齬なく情報共有ができるようにするツールとして、「職務内容と配慮事項の共有シート（仮）」を作成した。このツールを活用して、本人が取り組んでいる工夫、事業主が行っている配慮等の現状を可視化し支援の方向性について検討することができる。

#### (3) 支援の柔軟な実施

在職中の支援において、一定期間職場を離れて地域センター等へ本人が通所することの取扱いについて、就業規則等の社内規程との整合、本人の経済的な不利益を避ける配慮等から、現実的に選択されにくい状況があると思われる。在職者の職場適応に係る支援としては、支援者が職場を訪問して、職務遂行上の課題を分析し現場で支援を行うジョブコーチ支援が実用的だが、先の地域センター等へのヒアリングでは、通常業務と並行して、高次脳機能障害に係る補完手段や代替手段等集中的なトレーニングには限界があるとの意見もあった。

一方、職場から離れた環境で実施されるプログラムは、本人の特性を丁寧にアセスメントするとともに効果的な対策をじっくり講じることが可能である。このような環境で

は、本人も失敗を恐れず安心して試行錯誤を繰り返すことができる。

そこで、両支援のメリットを活かし、働きながらプログラムをスポット利用し、プログラム内で検討した対策を、職場でジョブコーチがフォローするというハイブリットな支援の試みを行っている。

#### (4) 本人の動機づけの向上

プログラムを受講した高次脳機能障害者からは、「自分と同様の状況にある当事者の取組を聞いてみたい」といったニーズが多く寄せられる。いざ仕事を開始すると、日々の葛藤や不安が生じて、それに対する他者の体験的知識やロールモデルを得る機会は少ない。専門機関のヒアリングにおいても、当事者交流の機会は、プログラム終了後に働き始めた人へのフォローアップ支援として、また、支援に対して抵抗感がある人を支援につなげる手段としても期待できる支援策であるとの意見があった。職業センターでは、在職者を対象としたグループミーティングを試行している。

### 4 まとめ

令和4年生活のしづらさなどに関する調査（在宅障害児・者等実態調査）<sup>2)</sup>によると、日中の過ごし方について回答した19～64歳の高次脳機能障害者14万1千人のうち、一般企業で働いている（障害者雇用を含む正社員・正社員以外）と回答した者が3万3千人（23.4%）であった。雇用分野における障害者に対する合理的配慮の提供義務、障害者の法定雇用率の引上げに加え、65歳までの雇用確保措置の義務化、70歳までの就業確保措置の努力義務化といった法律に基づき事業主に様々な対応が求められている中、高次脳機能障害者に占める中高年層が好発年齢である脳血管障害の後遺障害等としての高次脳機能障害がありながら働き続ける者の比率も増えていくことが考えられる。高次脳機能の障害は、実際に職場で働いてみないと判然としないことも多い。問題が把握されたとき、職場や本人・家族だけで抱え込むことなく、適切な支援に繋げることができることが重要である。

本取組に係る成果物は、令和8年3月に発行する予定である。

#### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター職業センター『発達障害を理解するために2～就労支援者のためのハンドブック～』、「支援マニュアルNo. 7」付属リーフレット「発達障害について理解するために ～事業主の方へ～」(2012)
- 2) 厚生労働省統計「令和4年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」

#### 【連絡先】

障害者職業総合センター職業センター開発課  
e-mail : cjgrp@jeed.go.jp  
Tel:043-297-9044