就業中の高次脳機能障害者に対する効果的な支援に関する一考察
～医療機関や障害者職業総合センター職業センターとの連携事例～

○西山 充洋（千葉障害者職業センター　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

地域障害者職業センターでは、あらゆる障害のある方や事業主に対して、就職や職場復帰・職場定着を目指した支援を行っている。

本発表では、支援者が職場に介入し、環境調整を試みた就業中の高次脳機能障害者に対する効果的な支援について報告する。職場の理解を得るために、千葉障害者職業センター（以下「千葉センター」という。）のジョブコーチ支援（以下「JC支援」という。）と並行して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。）の高次脳機能障害者の支援プログラムも活用しながら、医療機関を含む専門機関と連携して本人が職場で取りうる対処や職場への特性の伝達等に係る支援を行った内容を振り返り、効果的な支援のあり方について考察したい。

2　支援事例の概要

対象者及び千葉センターの支援に至る経過及び当初実施した支援内容は表１のとおりである。

支援のニーズとして、現状の把握・分析を行うこととあわせて、勤務時間の延長についても希望していたが、時間延長による負荷を上げた際の疲労の確認やその対処検討等については、職場内での試行錯誤による影響を最小限にとどめるため職業センターの活用についても提案を行った。

表１　支援対象者及び千葉センターの支援の概要

支援対象者	Aさん:50代･女性　障害者手帳なし くも膜下出血により高次脳機能障害を受傷
	Z社:Aさんが勤務する事業所･物流サービス業事務所内での営業のサポート業務に従事
支援契機	本人→復職して約1年経った頃に、急性期や回復期に利用していた医療機関に以下の相談があった。 ①復職前の仕事ができず、何が分からないかも分からない。 ②収入を増やして、いずれは家族の元から自立したい。(勤務時間延長希望) ③職場から障害者手帳について相談してみてはどうかと情報提供があったが、どうしたらよいかわからない。
千葉センターの支援につながるまでの医療機関の取組	前提として、本人は「怒られてばかりなので上司になるべく話したくない」と受けとめていた。一方で会社側も対応に疲れている様子が窺え、協力を得られにくい状況だった。 医療機関から職場に向けての意見書を作成し提出したが、意見書の内容も部署内まで伝わりきらず、具体的な環境調整までには至らなかった。そこで、実際に職場に介入し両者への支援が可能なJC支援について、医療機関から本人、家族に提案があり、千葉センターへの相談につながった。
千葉センターで実施した支援	･医療機関において職業相談 ･事業主とのケース会議(情報整理、アセスメント) ･今後の支援方針検討(職業リハビリテーション計画、JC支援計画の策定) ･JC支援

3　職業センターと連携した支援について

(1) 職場内での支援
～千葉センターのJC支援の活用～

JC支援では、Aさんが日常的に記録している業務日報をもとに、職場で実際に従事している業務内容（種類、量）、所要時間、体調や疲労の変化、業務をする中で気づいたことについて情報収集を行った。これらの情報収集を通じて、業務量・業務時間と疲労の関係性、曜日や時間帯による体調の変化等を振り返り、Aさん自身の気づきをまとめ、その結果をAさん、Z社の担当者と共有した。実状に応じたさらなる対処の検討については、今後の課題として残ったため、職業センターの支援プログラム及びJC支援フォローアップを活用して検討することとした。

(2) 職場外での支援
～職業センターの支援プログラムの活用～

勤務時間を延長して収入を増やしたいというAさんの希望があり、時間延長に伴う体力や脳疲労の状態把握や、易疲労への対応策が検討できるとよいと思われた。そこで、働きながら表２に示す職業センターの支援プログラムを利用する計画を、Aさん及びZ社に提案し、両者から同意が得られた。

表２　提案した職業センター支援プログラムの支援計画

支援期間	X年9月～12月(4カ月)
受講方法	･月1回(勤務シフトの無勤日を活用) ･支援プログラム終了後のフォローアップ
受講内容	①視聴覚教材を活用した講座受講 ･「疲労」…高次脳機能障害に伴う疲労に関する知識の習得を目的に実施 ･「記憶の機能」…記憶に関する知識習得および対処手段の検討を目的に実施 ②作業体験 ･午後にワークサンプル幕張版(MWS)のOAワーク課題を行い、時間延長による疲労の現れ方を確認 ③個別相談(振り返り、気づきの共有) ･担当スタッフと、受講内容を振り返り、感想や今後職場で取り組めそうな工夫について共有 ④グループミーティング ･他者の取組を聞く、自身の取組を話すことで、自己効力感を持てるよう、支援プログラム参加者同士のグループミーティングへ参加

支援プログラムを受講し、午前から午後にかけて作業に取り組むことは可能だったが、午前中に取り組んだ作業内容が思い出せない等、短時間の作業の中では見られない疲労のサインが現れた。一方、グループミーティングや個別相談等、人と話をする時間は疲労の感じ方が異なり、「すっきりする感じがする、とても楽しい」と話されていた。Aさんにとって、安心して人と話せる場は、仕事と生活の両立のために効果的であるという可能性が確認された。

また、グループミーティングで、職場に対し障害について説明したという他の受講者の話を聞き、Aさんから「事業所にも高次脳機能障害について知ってほしい、ちゃんと伝えたい」という思いも聞かれた。そこで、職業センターと千葉センターが協同で、ナビゲーションブック（自己紹介シート）の作成と事業所へ伝える支援を行うこととした。支援終了時、ナビゲーションブックに基づき障害について説明を受けたZ社からは「しっかりAさんの特性がまとめられていて、このような機会があったのはよかった」と感想が述べられた。支援プログラムを終えたAさんは「プログラムを復職前に受けられたらよかったなと思う、参加できてとてもよかった」と感想を述べていた。

⑶ 自立した生活を目指した支援の検討

Aさんの「自立したい」という思いをより具体的に実現できるような支援として、職場に対する働きかけや調整だけでなく、職場外で当事者同士が交流できるグループ活動での情報交換・福祉サービスの利用や日常生活（住まい、金銭管理等）に関する相談ができる地域の支援機関についてAさんに情報提供を行った。具体的には、市区町村の基幹相談支援事業所等の提案、相談や登録への同行を通じて、Aさんの今後の働き方や希望する職業生活に近づけるよう調整を行った。

4　考察

職業センターや地域の支援機関と連携して就業中の高次脳機能障害者に対して支援を行った事例を振り返り、効果的だったと思われる支援のポイントは以下の通りである。

①職場内支援＋職場外支援の有効性

職場に訪問して支援を行うJC支援を活用することで、実際の職場環境や職務の遂行状況、疲労具合等、多角度から客観的な情報を得て状況把握や課題について分析することに役立った。職業センターを活用した職場外での支援では、職場では試しづらい負荷（時間）や様々な職務、設定を試行する中で生じる作業への影響や疲労具合を確認し、対応方法を試すことができた。安心して試し、確認を行うこと、対応可能な職務内容や対処、環境について検討できること、その結果、有効だったことやできたことを確認できた経験はAさんにとっての自信になるとともに、Aさん、事業所双方にとっての安心感の向上や今後の働き方を検討する現実的な材料提供の機会として有効と思われる。

②個別支援だけでなくグループワーク（講座等）を実施することによる「グループの力」の活用

Aさんは、他の高次脳機能障害者と交流し、話をする機会がこれまでにはなかった。グループワークを通じて、近い境遇、同じ高次脳機能障害者の困り感や、工夫されている対処、得ているサポート等を聞くことは、Aさんにとって、自身の特性や取り組んでみたい対処等、気づきを得ることのできる重要な役割を果たしたと思われる。

③ナビゲーションブックの作成と活用

Aさんの「事業所にも高次脳機能障害について伝えたい」という思いをもとに「ナビゲーションブック」の作成に取り組んだ。取り組む過程では、各種支援を通じてAさん、支援者が気づいたことを共に貯めて共有することができた。また、「誰に、何を知っておいてほしいか」というAさんの思いに基づき、Aさんの言葉で自身の特性について言語化し、会社にあらためて伝えることができるコミュニケーションツールとしても、「ナビゲーションブック」の活用は有効だと思われる。

④地域の関係機関との連携による支援

医療機関からつながる復職ケース等と異なり、復職もしくは就職後何年か経っている在職中ケースの場合は、医療情報等を得ることが難しいことがしばしばある。医療機関と連携することは、多角度からの情報を集め、高次脳機能障害者を理解することに役立った。また、課題によっては、職場に向けたアプローチだけでは解決できないこともあり、様々な地域の関係機関、家族等との連携が必要なこともあるが、これらの情報、地域資源をつなぐことも千葉センターにできる役割の一つであると考えられる。

これらの職業リハビリテーションサービスの強みを地域の医療機関等に知ってもらい、今後の支援に活かしていくことが、就業中の高次脳機能障害者に対して効果的な支援を行うためには大切だと考える。

【参考文献】

1) 障害者職業総合センター職業センター『高次脳機能障害者の自己理解を進めるための支援技法の開発』，「実践報告書No. 42」，(2025)