

# 極度の易疲労性を呈した 高次脳機能障害のある方 の復職支援の一事例

- 田中 淳子（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ鳳）  
辻 寛之（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ阿倍野）

## ■本報告の背景

全国の高次脳機能障害者数は約50万人いると推定<sup>1)</sup>されている。高次脳機能障害の原因は、脳卒中や交通事故などの脳損傷が多い。とりわけこれまで熱心に働かれてきた方が脳卒中に、また若くしてこれからだという方が交通事故で後遺症として高次脳機能障害になる場合が散見される。

以上のように、高次脳機能障害は働き盛りの世代に多くみられることから就労支援ニーズが高まる一方、就労支援における優先すべき研究課題の上位には「家族に対する支援」や「高次脳機能障害の理解や啓発活動」が上がっており<sup>2)</sup>、就労支援ニーズへの対応や取り巻く環境は不十分である。

## ■本報告の目的

2017年度から休職中の方の就労移行支援事業所の利用が可能となり、当法人においても休職している高次脳機能障害者の復職支援に取り組んでいるが、今後さらにニーズが高まると考えられる。

そこで本報告では一事例を通じて、家族や企業との関わり方や、本人や周囲への障害理解への促進にも焦点づけ、今後の高次脳機能障害者の復職支援の課題について検討していく。

# 事例紹介① 対象者概要、病状や就労状況の経緯

## ■ご本人

- ・ ツヨシさん（仮名）、男性、精神3級
- ・ 高次脳機能障害、極度の易疲労性、睡眠障害
- ・ 責任感が強い。
- ・ 食品メーカー（A社）の研究職として20年弱勤務していた。
- ・ ツヨシさん自身は経済的に働かなければいけないと考えている。
- ・ 労働条件や契約等、複雑な内容はツヨシさんにとって理解しがたいため、復職に向けた話し合いには妻との連携が不可欠である。

表1) ツヨシさんの病状・就労状況の経緯

病状、就労状況等	
X年	多発性脳梗塞（初回発症）、1回目の休職
X+5か月	急性期病院 → リハビリ病院（5か月）→退院
X+7カ月	脳梗塞再発、退院後、自宅療養(在宅で買い物や料理、ヘルパー利用)
X+2年	リワークプログラム（障害者職業センター） 約3カ月
X+2年2カ月	元の会社にリハビリ通勤
X+2年3カ月	1回目の復職（時給以外は正社員と同じ待遇。ジョブコーチ利用、週2日1時間半から徐々に延長、最終週5日4時間）、クローズ
	*会社への不信感、職場で監視されている感覚。いじめられていると感じる。
X+3年3カ月	被害妄想にて入院、2回目の休職
X+5年3カ月	就労移行支援事業所クロスジョブを利用開始
X+5年9カ月	2回目復職（正社員→契約社員）オープン

# 復職を目指した訓練やGWでの本人の気づき

## ➤ 復職に向けて訓練

- ・ X + 5年3ヶ月から就労移行支援事業所に通所。  
2回目の復職に向けて訓練や高次脳GWに参加される。

## ➤ 訓練を一通り経て、易疲労性への気づき

- ・ ツヨシさん：身体が思った以上に無理がきかなくなってしまった。配慮いただいてやっていくしかない。

## ➤ 高次脳GWで自己理解を進める

- ・ ツヨシさんは、高次脳機能障害者を対象にしたグループワーク（GW）に参加した。
- ・ 高次脳機能障害に関する知識を得る。
- ・ 他利用者の実習や面接等就職活動の経験を聴くことで、高次脳機能障害者の就職活動の現状や新規就労に向けた現状の厳しさを知る。



- ・ 自分の状況に引き寄せ、理想と現実をすり合わせていく。
- ・ 自己理解を進めていった。

## ➤ 高次脳GWでの気づき

- ・ 新規就労より、今の会社への復職の方が行いやすい。
- ・ 障害をオープンにして働くことのメリットを知る。

# 復職に向けた家族との関わり

## ▶ 家族（妻）との関り

妻は、ツヨシさんが1回目の復職時に再度休職に至ったこともあり、2回目の復職に向けては会社の対応やツヨシさんが仕事を続けられるかどうかについて不安があった。

妻の不安は本人の不安に影響があるため、就職に向けて不安が解消されるようメール、電話、面談で頻繁に情報共有を行った。

## ▶ 会社との1回目の話し合いに向け、家族面談を2回実施

本人、妻とも会社への不信感などから、障害者手帳を取得していることを会社を開示することに躊躇していたが、支援者からは全てオープンすることのメリットを説明した。

※家族・企業との面談スケジュール、家族面談内容詳細については「概要説明」を参照

## 復職に向けた家族、企業との関わり①: 会社との1回目の話し合い

担当者は「前回の復職のときのようにはなりたくない。」「長く働けるのであれば働いていただきたい。」と本人・妻の意向を可能な限り受け入れようとする姿勢がうかがえた。

### 障害者手帳の開示

### 雇用形態、条件等

### 業務内容の調整

#### 本人

・普通に働きたいが、数年後の状況はイメージしづらい。

#### 妻

・手帳を取得していることは会社に伝えず。  
・手帳があることで配慮を受けながら長く働けることを確認。

・前回よりも復職ペースを緩やかにしたい。

・家事をしているが同時処理が苦手、空間認知の低下、バランスのとりづらさがある。

#### 会社

・他者が同様の状況になったときに、同じ対応をしないといけない。手帳があれば、職場の社員に週2日勤務の説明ができる。障害者手帳を持つことができるのか？

・会社のいう復職は以前のとおりに働ける状態をさす。雇用形態も含め、どのような判断をするか。  
・現状、正社員としてはフルタイムでしか対応できない。

・本人の業務スキル、障害について本人、妻、支援者に確認。  
・間違ったらだめだと強く思いすぎるところが会社としても心配している。  
・ツヨシさんの障害について、職場の社員にレクチャーしてほしい。

#### 支援者

・ツヨシさんの現状をお伝え。

## 復職に向けた家族、企業との関わり②

### 会社との1回目の話し合い後の変化

#### ▶ 障害者手帳を会社にオープンにするかどうか揺れる。

ツヨシさん：「手帳を持ってない」といって働くことは難しいと思う。

妻：オープンにした方がゆくゆくは働きやすいという気持ちがある

支援者：手帳をオープンにすると週20時間が前提になる。

ツヨシさんにプレッシャーがかからないか懸念する。

ツヨシさん：手帳をオープンにせずにスタートする方がプレッシャーがなく  
ていいのかもしれない。

⇒数日後、「自分にとって楽な方を」とオープンを選択。

#### ▶ 雇用形態への迷い

妻：契約社員になることは仕方ないと思っているが、勤続20年をやり遂げ  
たいと思っている。

→数日後、「一番の希望は会社で働くこと」。契約社員に変更する決意。

#### ▶ 会社への不信感、若干の緩和

妻：障害についてのレクチャーの話は、会社から言ってくれていた。

ツヨシさん：会社の（障害について）知ろうという気持ちは感じた。

## 復職に向けた家族、企業との関わり③

### ■会社との2回目の話し合い

具体的な雇用条件についてすり合わせていった。週20時間未満の勤務のため、会社にとっては障害者雇用率を度外視した雇用契約であったが承諾された。

#### 【妻から会社に伝えたこと】

- ・これからもA社で働くことが目標
- ・契約社員で長く働きたい
- ・障害者手帳は取得済みであること

#### 【復職に向けて具体的に勤務時間、雇用形態等が決まった】

- ・2日/週、1.5時間/日でスタート、契約社員に移行
- ※復職後については「概要説明」を参照

### ■会社内で障害について講義の実施

A社担当者の提案により、会社内で高次脳機能障害の症状・概要、本人の訓練内容や様子、障害特性、対応方法について説明する機会を得た。

#### 【講義の内容】

- ・高次脳機能障害の症状・概要
- ・ツヨシさんが訓練で取り組んでいる内容や様子、特性
- ・ツヨシさんへの対応方法



## 考察① 本人の気づきと折り合い

ツヨシさんは正社員を希望していたものの、今の会社で働きたいという希望を最優先し、契約社員への変更を受け入れ復職し、現在まで継続勤務している。

このような折り合いをつけることができた理由として

- ①本人の働きたいという気持ちが明確だった
- ②訓練で自身の易疲労性に気づけた
- ③高次脳グループワークで知識的気づきを得て、訓練・面談で経験的気づきへと繋がり、そこから会社内での予測的気づき<sup>3)</sup>に発展した
- ④本人・妻・支援者の面談や、会社との面談を重ねることで条件整理や双方の意向が共有できた
- ⑤復職期限が迫っていたこと

以上が挙げられる。また、ツヨシさんには復職まで5ヶ月という短期間で、このような「自己の気づき」<sup>4)</sup>を得る意欲や認知機能がある程度備わっていたと思われる。

## 考察② 高次脳機能障害の理解への重要性

ツヨシさんの障害をオープンにできるようになったことで会社に高次脳機能障害について説明し、職場の方々に障害理解を促す機会を得られた。このことによって実際に職場での配慮があり、ツヨシさんの不安や負担を軽減する環境づくりができたことで継続した勤務へと繋がっている。

# 結論

- ・本人、家族との定期的な情報共有と意見交換
- ・その時々で変化する本人の気づきのレベルに応じた面談の実施
- ・家族面談の内容を本人同意のもとで企業側と共有



以上を行うことが、スモールステップでの復職支援に重要であることが見えた。

本人、家族、会社との話し合いの場を持つ中で生まれる3者間の安心感や信頼関係の構築とその継続は結果として「家族支援」や「周囲特に企業への啓発」に繋がり、今後の高次脳機能障害者の就労支援においても重要になってくると考えられる。