

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）

1 本報告の目的とその背景

全国の高次脳機能障害者数は約50万人いると推定¹⁾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。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²⁾、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。

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。

2 事例の紹介

(1) 対象者

本人、ツヨシさん（仮名）は妻、子どもの4人暮らしをしている。食品メーカーA社の研究職として勤務していた。

(2) 発症からクロスジョブ利用までの経緯

X年より多発性脳梗塞を発症し、1回目の休職をする。高次脳機能障害の診断、極度の易疲労性、睡眠障害がある。職業センターリワークプログラムにより一旦復職をするが、被害妄想を発症し、約1年で休職する。会社には不信感があり、復職に不安があった。再び働くことを目指して、X+4年よりクロスジョブを利用開始するが、この時点で復職まで期限5ヶ月に迫っていた。

3 クロスジョブの訓練プログラム

(1) 訓練から見えてきた特性

作業面では同時処理（仮名を並べて文章を作ることに時間がかかる）や遂行機能面（書類の分類の基準がわかりづらい）で困難さがうかがえた。作業の手順は繰り返すことで定着した。睡眠障害があり、常に眠気がある状態で作業に取り組んでいた。易疲労性のため、目が疲れやすい、動きがゆっくりしている、頻繁にため息をつく、椅子からずり落ちるような姿勢で座ることなどの様子が見られた。本

人からは「クロスジョブに来るのがやっと」という振り返りがあった。

(2) 訓練での配慮

以上の訓練でのアセスメントを元に、易疲労性について以下のように対応・配慮した。

表1 訓練における易疲労性への配慮

通所頻度	週3日
休憩	本人から取りづらいため、支援者から声かけ（2時間半で10分休憩2回）
軽作業	座り作業での取り組み（ドライバー等の工具を使用して製品を作る作業）
パソコン	入力より疲労度が低いパワーポイント
学習課題	疲労度が低い立ち座りのある動きのある事務補助（例:コピー、シュレッダーなど）

(3) 高次脳グループワークの参加

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に5ヶ月間で17回出席し、障害に関する知識を得る、他利用者の実習や就職活動の経験を聴くことで、新規就労に向けた現状を知り、自己理解を進めた。これにより理想と現在の自分、新規就労ではなく、今の会社への復職の方が行いやすいこと、障害をオープンにして働くことのメリットに気づく機会となった。

4 復職に向けた企業、家族との関わり

(1) 企業・家族との面談スケジュールの概要

復職期限が3ヶ月後に迫る頃から復職に向け、妻同席の家族面談を4回設けた。また同時並行で企業とともに妻も交え、復職プランを検討する面談を2回実施した。

表2 家族・企業との関わりスケジュール

5月	家族面談①・家族面談②:就職(復職)への不安・希望の聞き取り、情報共有と支援の方向性を説明
6月	会社との話し合い①:双方の考えを確認
	家族面談③・家族面談④:障害をオープンにすることや雇用条件の変更について決意
	会社との話し合い②:雇用条件のすり合わせ
7月	会社内での講義
8月	復職

(2) 家族（妻）との関わり

妻は、ツヨシさんが1回目の復職時にて再度休職に至ったこともあり、2回目の復職に向けて、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。

(3) 障害についてオープンにすることへの迷い

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・妻共に障害者手帳を取得していることを会社に開示することに躊躇したが、支援者からは障害についても全てオープンにすることのメリットを説明した。

(4) 雇用条件のすり合わせ

会社との1回目の話し合い後、A社で長く働きたいという希望から本人・妻ともにオープンで復職することを選択する。会社との2回目の話し合いでは、具体的な雇用条件についてすり合わせていった。週20時間未満で契約社員としての勤務のため、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。

(5) 会社内で障害について説明する機会を得た

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。

5 復職から現在までの経緯

(1) 勤務形態

復職は週2日1時間半勤務からスタート、3ヶ月後には週1日を2時間半に延長した。本人の易疲労性を鑑みて勤務時間を伸ばしていく予定だが、現状でも疲労があり、かつ本人もしばらくは現在の勤務時間を希望している。会社の担当者も本人の希望を優先します、と理解を示している。

(2) 業務内容と支援

業務は主に期限がゆるやかな事務補助作業（スキャン、ファイリング、パンフレット差し込み等）に取り組んでいる。スピードはやや遅いものの、取り組んでいる。段取りが非効率的なことがあるが、効率のよい手順を説明すると以後はその方法で取り組んでいる。

(3) 本人・家族・会社との関わり

職場訪問は、フォローアップ期間の約半年は月2回、以降は月1回実施している。訪問時に本人や家族からの質問・要望を会社担当者に伝え、また、普段の本人の業務取り組みの様子を会社担当者から聞き取り、家族に伝えるなどし、双方の不安を解消し、安心して本人が勤務できるよう情報共有に努めている。

6 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。このように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³⁾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」⁴⁾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。

(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、本人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。

7 結論

今回、本人、家族との定期的な情報共有と意見交換の場を持ち、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を実施すること、またその内容を本人同意のもと企業側にも情報共有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。

【参考文献】

- 1) 渡邊修・山口武兼・橋本圭司・猪口雄二・菅原誠：東京都における高次脳機能障害者総数の推計, 日本リハビリテーション医学会誌 46 (2), p. 118-125, (2009)
- 2) 北上守俊・八重田淳：高次脳機能障害の就労支援で解決すべき課題に関する予備的研究, 新潟リハビリテーション大学紀要 7(1), p. 27-32, (2018)
- 3) 岡村陽子・武藤かおり：高次脳機能障害のセルフアウェアネスと心理的ストレスの関連の検討, 専修人間科学論文集心理学編 4(1), p. 1-9, (2014)
- 4) 立神粧子：前頭葉機能不全その先の戦略 Rusk 通院プログラムと神経心理ピラミッド, 医学書院(2010)

【連絡先】

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
e-mail : tanaka@crossjob.or.jp