

クロスジョブ支援に基づく 高次脳機能障害のある方への就労支援での気づき

○村上 可奈（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ阿倍野）
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 はじめに

今回、特定非営利活動法人クロスジョブ（以下「クロスジョブ」という。）で高次脳機能障害のある方への就労支援に携わり、各々の就職活動の違いに注目した。事例比較では、クロスジョブ支援のフローチャートを用いることで、各就労準備期で得られた気づきや体験に差異がみられた。結果、各就労準備期にかかる時間や訓練内容について個人差が生まれている。上記を踏まえ、個別支援の重要性と共に共通して就職活動に必要となる部分の気づきを報告する。

2 クロスジョブの支援フローチャート

クロスジョブでは就労支援の流れとして利用開始から就職、就職後までを第1期～第4期に分けて捉えている。

(1) 第1期：暫定期間～本利用（2か月間）

安定して継続利用できるかどうかを判断する。2次障害や易疲労性など訓練の中での気づきを得る。

(2) 第2期：実習期

障害特性の整理やサポートブック（自身の得手不得手や工夫している点、配慮が必要な点をまとめたシート）を作成する。職場体験実習を行い、企業からのフィードバックを基に更に自信と自己課題について整理する。

(3) 第3期：就活期

自身で他者（企業）に障害特性を伝えられるように自己理解を深める。訓練もより実践的な内容に変更しながら就活へと結びつける。

(4) 第4期：就職後

就職後に企業訪問等を行い、業務内容や職場環境の調整を実施する。企業の中のナチュラルサポートを築く。

3 各事例の就職活動の流れ

(1) Aさん（男性、30代）

療育手帳B1級、身障手帳5級、精神手帳1級を取得されており、事故による後遺症で高次脳機能障害を呈す。

高校中退後、しばらくして鉄工所で1年働く。その後、交通事故で外傷性脳損傷と診断受け、高次脳機能障害と左上下肢麻痺（軽度）が残る。地域活動支援センターに10年程通所されたが、働きたいという希望があり当事業所を紹介され利用となる。

その後、1年間利用されたが本人の周辺環境の変化やコロナの影響で病状が悪化し通所できなくなる。受給者証の

1年更新期となり本人や関係支援機関と検討した結果、一旦中断となる（表1）。

表1 Aさん支援の流れ

期	項目	内容
第1期	期間	2カ月
	訓練内容	・施設内訓練(PC、軽作業、認知課題) ・施設外訓練、高次脳グループワーク
	変化	生活リズムが整い、休まず通所。
第2期	期間	11カ月
	訓練内容	・施設内・外訓練、高次脳グループワーク ・企業実習(PC入力作業 7時間×5日間)
	変化	実習に行き睡眠の大切さを学び、生活リズムが崩れてきていたのが改善する。 実習後、事務系の仕事を希望。客観的な評価としては作業系のほうが適している。 私生活面で彼女ができ、実家にて同居生活が始まる。環境の変化と共に病状が悪化。コロナの影響もあり、通所が出来なくなり、一旦中断。

(2) Bさん（男性、50代）

精神手帳2級を取得。脳梗塞の後遺症により高次脳機能障害を呈す。梗塞部位は左レンズ核・尾状核である。

X年に工場勤務中、通常業務が出来なくなり病院受診する。脳梗塞との診断となり、入院する。退院後復職するが部下とのコミュニケーショントラブルや書類作成困難により退職する。高次脳機能障害専門外来のデイケアに通所し、紹介にて当事業所を利用開始となる。症状として失語症による聞き取りや表出の困難さが顕著に現われている。

デイケア利用中に自身の高次脳機能の特性についてある程度整理されており、訓練にも真摯に取り組まれていたため企業実習後すぐに就職となる（表2）。

4 フローチャートの比較

(1) 第1期から就労準備の進み方に差が生まれる

就労に向けて準備をする期間において、生活基盤が出来ていることや精神状態がある程度安定している又はコントロールができることは就労への第一歩となる¹⁾。

(2) 第2期の期間の長さの違い

職場実習を行った後に企業からのフィードバックを真摯に受け、自身の実習を通じて体感した事も含めて整理することができるかが次のステップへ進めるかの判断となる。

就労移行支援事業所の利用期限の兼ね合いもあり、総合的な判断は必要だが、客観的な視点と本人の自己評価が大

表2 Bさん支援の流れ

期	項目	内容
第1期	期間	2カ月
	訓練内容	・施設内訓練(PC、軽作業、ピッキングなど) ・施設外訓練、高次脳グループワーク
	変化	無遅刻・無欠席、身だしなみも整えてこられる。PCや学習では苦手な部分に取り組み、頭痛等がみられる。軽作業は問題ない。
第2期	期間	5カ月
	訓練内容	・施設内・外訓練、高次脳グループワーク ・企業実習(PC入力作業 8時間×8日間)
	変化	身体を動かしての作業は得意。仕事は身体で覚えていく。実習も真面目さや作業面について高評価を頂き、施設外訓練で実際の企業に近い環境での訓練に多く取り組まれる。
第3期	期間	1カ月
	訓練内容	・雇用前実習に向けた訓練 ・雇用前実習(9時間×9日間)
	変化	事務と作業が含まれる倉庫内の業務があり、雇用前実習を受ける。就職に向けてメモ取りが必要と実感し取り組まれる。 真面目な態度面等を評価受け、雇用となる。
第4期	期間	6カ月
	支援内容	企業側: 仕事の内容のフォロー 支援者: 家族や本人の不安感の聞き取り、体調面の管理・フォロー
	変化	自身でメモが必要と感じ、職場の壁にメモを貼りながら作業を覚える。 体調管理シートに毎日血圧や生活の変化、仕事のミスなど記入。それを基に面談で振り返りを実施する。

大きくかけ離れていないことが重要である。

(3) 雇用後のサポート

企業によって支援者に求められることが違うため、企業と定期的な情報共有を図ることが重要となる。今回は、企業と支援者で役割分担を行うことで総合的なサポートを実施でき、本人にとっても相談しやすい環境を整えられたのではないかと考える。

5 事例を通しての学び

(1) 中途障害の強みと弱み

当事業所を利用する方の中にも高次脳機能障害の診断のほか、様々な障害を併せ持つ方は少なくない。発達障害や知的障害を先天的に持ちながらも高次脳機能障害を受傷した場合、受傷前の状態が予想しにくいという自己理解の深まりがより一層困難となる。

その場合は、生活面でのサポートも必要な場合が多く訪問看護や相談支援等の福祉サービスの併用も含めて支援の見通しを立てなければいけない。支援が多いと本人への支援の統一性が崩れやすくなるため密な情報共有が必要不可欠となる。

一方、高次脳機能障害は中途障害として受傷する方が大半のため、社会経験が豊富な方も多い。一度一般企業に勤めている経験がある方は“働く”イメージがつきやすく、企業に求めることも折り合いが付きやすい印象がある。しかし、その経験が記憶として強く残っている場合、現在の自分の状態を認識することが困難となり自己理解を深めるブレーキになり得る可能性もある。

受傷前の経験が、どのように就労に作用するかは本人が、いかに“今の自分”と向き合えるかに大きく左右される。

(2) 共通して就労支援に必要なと感じる事

ア 各支援期での課題をクリアしてから次に進む

各期で必要最低限求められる課題をクリアしていかなければ円滑には就職活動は進まないと考える。自己理解を深めるためのステップとして「知的気づき」→「体験的気づき」→「予測的気づき」と段階的な気づきを得ることで正しい自己認識が生まれやすい²⁾とされている。

クロスジョブ支援においても同様の気づきを各段階で得ることで自己理解を深めていく。

イ 働く意欲の強さ

就労支援に通じて個人因子としては、就労意欲がとても重要な要素であると感じている。自己理解が足りない場合でも就労意欲が高い人は雇用に至るケースもある。

ウ 環境因子の影響

家族や支援機関との繋がりも大切である。信頼関係のある周囲の人の言葉が本人の舵取りを左右する場合も少なくない。支援機関、家族とは密な情報共有を行い統一性のある関わりを持つことで雇用後のフォローアップにおいてもぶれない支援を継続しやすい。

6 まとめ

高次脳機能障害と診断を受けても、障害部位や成育歴、生活環境の違いにより個性が高い。よって、必要な支援も違い、就労準備の進み方も異なるため個別支援が必要不可欠となる。その中でも就労に至るまでには、共通して気づきを得る段階を踏んでいることに気づいた。

【参考文献】

- 1) 相澤欣一. 現場で使える精神障害者雇用支援ハンドブック, 東京, 金剛出版 (2007), 198
- 2) 監: 深川和利, 編: 稲葉健太郎 長野友里『高次脳機能障害支援の道しるべ(就労・社会生活編)ー復職・新規就労から就労継続までライフイベント別生活サポートのヒントー』, 株式会社メディカ出版 (2008), p. 26-31

【連絡先】

村上 可奈
特定非営利活動法人クロスジョブ
クロスジョブ阿倍野(就労移行支援事業所)
e-mail: murakami@crossjob.or.jp