

高次脳機能障害者の職場定着への取り組み －医療機関としてのリハビリテーションセンターにおいて－

○川原 薫(広島県立障害者リハビリテーションセンター機能回復訓練部 作業療法士)
福田 奈津子・隅原 聖子(広島県高次脳機能センター)
丸石 正治(県立広島大学保健福祉学部コミュニケーション障害学科/附属診療センター)

1 はじめに

高次脳機能障害者に対する就労支援については、H13年度から厚生労働省のもとに行なわれた高次脳機能障害支援モデル事業(以下「モデル事業」という。)をきっかけとして急速に取り組みが進められた。

当センターでも、認知・生活訓練とともにリハビリの目標である高次脳機能障害者の就労支援に携わってきた。本稿では、我々の具体的な体験をもとに、高次脳機能障害者の特性ゆえに陥りやすいトラブルとその対応、医療現場でできることを主ケースで提示し、高次脳機能障害者が職場に定着するための支援について他ケースのエピソードも混じえて検討したい。

2 当センターの概要について

当センターは昭和23年4月に肢体不自由施設「若草園」として開園し、昭和53年に医療部門が設立され、平成14年からモデル事業の拠点病院となり、平成18年に全国で初めて高次脳機能センターを開設した。現在、病院部門入院135床のうち、高次脳機能センターの病床は約20床で、外来患者年間約200人を抱えている。作業療法(以下「OT」という。)の対象は高次脳機能障害者が最も多いが、その他片麻痺・脊髄損傷・リウマチ・脳性麻痺・整形疾患と幅広い。併設されている自立支援施設「あけぼの」は、生活訓練・就労移行支援・機能訓練・生活介護の事業を持っている。また、平成19年に広島県障害者能力開発校との連携のもと、近隣の一般の職業訓練所にて、高次脳機能障害者を対象とした3ヶ月間の委託訓練(就労サポート科他)を開設した。毎年約20人が入校している。

3 具体的取り組みについて(主ケースを通じて)

(1)対象者Aの状況

H17年11月交通事故にて受傷。当時17歳の女性。急性期の病院を退院した後、当センターに転院となり、3ヶ月のリハビリ入院後、家庭復帰となった。びまん性軸索損傷による高次脳機能障害と診断され、記憶・注意障害等の認知障害と、社会的行動障害として音へ

の過敏さ等に伴うパニック障害・対人技能拙劣・欲求及び感情コントロール低下を伴っていた。退院後は通信制の高校で勉強をしながら、「あけぼの」の生活訓練に通所で週2日通い、当センターのOTに外来で週1回通った。1年で高校を卒業、さらに1年後あけぼのを退所した。退所後約3ヶ月で障害総合支援センター・ハローワーク・障害者職業センターとの連携により、建設業へトライアル雇用を経てパート採用された。仕事内容は建設現場で使用する用具のメンテナンスであった。

(2)神経心理学評価(H20年6月受傷後約2年半時点)

WAIS-III(ウェクスラー知能検査);

言語性IQ=81, 動作性IQ=91, 全IQ=84

リバーミード行動記憶検査(RBMT);

標準プロフィール11点/24点(19点以下障害域)

注意機能;TMT-A103秒(20代平均67.4±16.0秒)

TMT-B 83秒(20代平均82.2±16.0秒)

(3)採用後の状況

勤務は週5日、一日6時間で、水曜日に休みをとって、土曜日出勤する体制であった。これは、外来通院を続けたいという本人の希望に添うもので、こうした条件も考慮して職場を選択していた。

本人の作業は、建設現場で使用するネットに付着したセメントをハンマーでたたいて砕き、ほころびを繕い、整理し、数を揃えて貸し出すという作業で、立ち仕事の上、ハンマーを使う力も必要とされ、かなりの重労働であった。しかし、本人は「自分は建設現場が好き。身体が覚えていくのがうれしい。疲れは仕事をした達成感だ。」と前向きに捉え、はじめての就職を家族と共にととても喜んでいた。不思議なことに、音に対する過敏さは、好きな現場では障害にならなかった。正式採用後、地域の相談窓口は障害者就業・生活支援センターに移行していた。

(4) はじめての危機

正式なパート採用となつて3ヶ月、はじめての危機が訪れた。仕事に少し慣れてきて、働くことへの自信がついた頃である。OTの時間に「家を出てアパートを借りて一人暮らしがしたい。こんなに働いているのに給与が少ない。もう一箇所働いてもっと稼ぎたい。」と訴えはじめた。自分の能力を過大評価し、家族内で欲求や感情のコントロールができなくなっていた。すぐ障害者就業・生活支援センターに連絡した。担当者が変わったところだったため、OTの時間に合わせて訪問してもらった。その新しい担当者は、もう一箇所仕事を見つけることの難しさや今の仕事に影響が出ることへの懸念、一人で住むために借りる安いアパートのリスクに関する現実的な話をした。また、OTの高次脳機能障害者のグループ訓練の時間に、就労を目指す高次脳機能障害者が「仕事を目指す上で必要なものは何かを知る。」という目的で、Aさんを講師として招き、メンバーを前に、仕事をしている先輩として自分の体験を伝えてもらう時間を設けた。その中では、仕事への熱意、記憶障害の代償や社会的行動障害への対処法など自分自身を知ることの重要性を訴えていた。その後、今の仕事の昇給もあり、家を出る話はしなくなった。

(5) 2度目の危機(就職後約1年)

その後、順調に経過し、OTの頻度も週1回から週2回に減り、そろそろ月1回でもいいかという頃、次の危機が訪れた。新しく入ってきて仲良くなった事務員さんに化粧品を紹介されるようになり、勧められるまま会員になった。誘われて会合に行くと、調理器具の宣伝販売だった。その後、その事務員さんの誘いは全て断っているが、その人がすっかり嫌いになり、顔を合わせないように外で食事をとるようになった。その人の存在がいやでやめさせられないなら、自分がやめたい、と泣きながら電話をかけてきた。すぐ当センターに来るように言い、OT室で話をした。地域の相談窓口である障害者就業・生活支援センターに連絡をとりとうとすると、最初の危機で面接をした担当者とはその後会っておらず、こんなに放っておかれるなら支援はいらないと、連絡を拒否した。以前の担当は退職し、次の担当は彼女が就職する際、ジョブコーチとして関わった顔見知りだった。そのことを伝え、今回は職場に入らざるを得ない状況と思われるので、それは病院ではできない、支援センターの役目だということを伝え、納得してもら

い、担当者に連絡をした。すぐ駆けつけてくださり、当センターで、コーディネーター、OT、支援センター担当者と本人の4人で対策を話し合った。支援センター担当者が会社と連絡を取り、結局、職場でのセールスは規則違反とその事務員さんに釘をさすことで解決したが、しばらくこの一件は尾を引いた。

4 考察

(1) 専門的知識の必要性

こうして経過をつづってみると、だれでも話を定期的に聞いていれば、介入できるのでは？と思われるかもしれない。しかしそうではない。彼女は再三にわたって、自分のことをわかっただけでは社会では無理、何気なく言われる「そんなにいやなら無視すればいい」「さっきも言ったよ」と障害ゆえに突き刺さる言葉にさらされている、と言う。車椅子の人が「立って歩きなさい」と言われ続けているようなものであろう。ここで介入に入るには、本人に「どういうできないこと」があるのか医学的に専門知識として知っていなければいけない。「普通の人が簡単にできることができないのはなぜか？」「どうすればできるようになるのか？」目に見えない障害について仕事を通して見える形にして理解してもらう必要がある。

(2) 対人関係のトラブル

誘われると断れないのも特徴的である。断らないということがどういう状況を招くか想像することが難しく、場当たりの行動になる。そして自分の思いと違うと相手が嫌いになる。一度思い込むとなかなか修正できず、同じことを何度も言う。これらは職場で人間関係がこじれる原因となり、仕事を継続する上で最も支障となった。

(3) 介入のタイミング

早い時期に問題を察知して、解決を図る動きをすることが重要で、そのためには、関係機関の連携が不可欠である。

(4) 優先順位の付け方

しかし、せつかくのその介入を拒否しかねない理屈に少し手をやいた。自分にとってどちらが有利かではなく、感情が優先してしまうことの怖さを感じた。

(5) 仲間の存在

グループ訓練やあけぼの利用時に知り合った高次脳機能障害者等の仲間の存在が仕事に就いた後も大きな支えになっていた。多くはないが悩みを打ち明けられる人を作っていて、そのことが側面から彼女をサポートしていた。当事者にしかわからない気持ちを共有していたようである。これらがグループ訓練の成果だと思われる。

(6) 当センターでの各職種間の連携

もちろん、OTだけが就労支援しているのではない。外来通院時には必ず通所していたあけぼのの支援員に会いに行き、近況報告をしている。幾重にも応援団がいることが彼女を強くしているのではないだろうか。

(7) 家族の理解

両親は様々なトラブルの中で身を挺して娘を守ってきた。感情の行き違いはあるものの大きな支えになっている。当センターとは折に触れ情報交換をし、問題解決を図っていった。初任給で日本料理をごちそうになったと涙ながらに母親が話してくださった。

(8) 職場の同僚

2度目の危機の際、「絶対やめるな。」と引き止めてくれた職場の人が大勢いた。これがこの危機を乗り越えられた大きな要因だった。本人の「好きな仕事を続けることを最優先して、いやなことを我慢する」原動力になっていた。

5 特有のトラブルと対策(他ケースを通じて)

(1) 誰もがわかる状況判断ができない

Bさんは職場で周囲のおしゃべりに「うるさい」と暴言をはいていた。それを聞いて、OTが本人に「そういうことを言うともわりで一緒に働いている人は怖いよ。」と伝えた。Bさんはそこではじめて自分の行動に気づき、同僚に謝罪できた。「人が変わったよう」と職業カウンセラーが驚いていたが、人が変わったのではない、気づかなかっただけなのである。自分はいらぬからいらぬさと言っていただけで、それが暴言とは気づかない。それほど状況判断ができないのである。状況が誰の目にも明らか過ぎて、そこに説明が必要とも思えないのである。ただ、この説明も人によっては、感情の逆鱗に触れることもあるため、伝えるキーパーソンが誰かを見極

めることも必要となる。

(2) 記憶障害

記憶障害の人は、障害をオープンにしていると意外と周りに理解してもらいやすい。メモを取ることを習慣づけしていると、その姿勢だけでも、好印象を持たれる。しかし、クローズにして就職すると失敗につながりやすい。Cさんは障害をオープンにしたら勤めがない、と反対を押し切ってレストランで働き始めたが、同じことを質問する、皿の配置やメニューが覚えられない、注文をとるのに時間がかかりすぎると、1ヶ月たらずに辞めてしまった。最後に自分の障害について上司に伝えると、「もっと早く言ってほしかった」と言われたそうである。ただし、自己認識はかなり高まったようで、彼は拒否していたグループ訓練からやり直しをしている。時には失敗も必要かもしれない。また、記憶のすり替えもよくあることであり、本人とのみ話をしてしていると危険である。家族に事実確認をすると全く違うことがよくある。また同じことでも、よく勝手な解釈が入る。資産があるから仕事をしなくても暮らしていけるというDさんの話を信じていて、妻から悲鳴があがったこともある。Dさんの場合も、周りがオブラートに包んで伝えていたことを額面どおりに受け取っていたようである。

(3) 注意障害

Eさんは、仕事中に自動販売機の音がすると見にいかなないと気がすまない。静かな職場で周囲は驚くが、そういう理由かとわかれば、大した問題にはならない。しかし、理由がわからないと、怒られて感情的もつれにつながる。またFさんは2つのことに注意が向けられない。電話をしながらメモすることができない。作業中に話しかけられても気づかず、無視するととられてしまう。これらも、周囲にわかっただけで大きい。Fさんは小さなホワイトボードに、「今何と何をしているところ」「用がある人は目を見て話しかけて下さい」と書き、自分も周りの人も視覚的に捉えられるようにしている。

(4) 遂行機能障害

Gさんは先の見通しができず、段取りが組みにくいと上司に伝えると、職場で毎朝ミーティング時に一日の流れを表にあらわし、確認をしてくださるようになった。職場から電話の取次ぎはどうかと相談されたが、月1回のOTで生活がいっぱいになっているという様子が

見えていたので、電話は他の人に受けてもらって、その指示を受けて、返事は自分でメールにて返すという解決策を立ててもらった。

(5) 病識欠如

最も難しいのは、病識がないために、言い訳をしまうことである。記憶障害のため、「他の誰かがした」「聞いていない」と答えてしまうのは、わかっているも人間関係をこじらせてしまう。しかも悪いことに、固執性とくっつくと非常にくどくなってしまい、反感を強めてしまう。Hさんは知的障害を多く抱える重度障害者多数雇用事業所に就職した。知的障害への対応についてはベテランの事業所だったが、知的障害の同僚は、Hさんがどうして事実でないことを言うのか理解できず、喧嘩になってしまい、うまくいかなかった。またHさんの仕事ぶりが、プライドばかり高く、知的障害者を下に見ているように思えた。現在委託訓練で立て直し中であるが、パソコンの職業訓練は問題なく受けることができる。バケツに水をくんで置いたことを忘れる人が、ワードとエクセル3級の試験を受けるという、このギャップが理解できないのかもしれない。

(6) 許容量の少なさ

Iさんは「前頭葉が痛いです。」とパソコン作業中によく訴える。頭の中がいっぱいで、これ以上詰め込めないというサインである。脳の許容量が少なく、すぐいっぱいになる。ちょっと無理をすると寝込んでしまう。限界が自分ではわからない。家での様子を聴いて抑制をかけることが必要なこともある。水泳やスポーツジムなど身体を動かすことでリフレッシュされる人も多い。

(7) 精神的落ち込み

Jさんは職場で簡単な仕事しか、させてもらえず、会社の役に立っていないと感じたとき、「自分の能力はこれだけ？」とうつ傾向となった。この時、我々がとった対策は、周囲に話ができる人を探し出し、うまくいっていない部分の理解者を作ることであった。Jさんは人事の人の一言で不本意ながらも辞めずにいる。

Kさんは教師として復職したが校長とうまくいかず、「ももとの性格のせいで病気ではない。」と指摘された。ここでもスクールカウンセラーに仲介役になってもらい、ある程度割り切って課題に対処できるようになった。

Lさんは能力を高く買われて配置換えになったが、環境変化が負担となって、辞めてしまった。多くの場合、反応性のうつ状態なので、環境調整次第でうまくいくことがあるが、配置を戻してもらうことはできなかった。

周囲に理解してもらうためには、本人自身の視点を変える努力も欠かせない。人間関係や自分の感情を客観的に整理する方法やストレス解消法など臨床心理士のもと学んでいる。

(8) 社会資源利用における配慮

最近、就労に関して利用できる社会資源が増え、味方が増えてきたようで頼もしい。しかし、Mさんは今、当事者を大人として扱う支援センターとそれが不満な保護者の立場に立つ事業所の狭間にいる。誤解が生じやすい症状だけに、できれば専門家を交えて情報交換をしっかりと行ない、本人・家族に振り回されないような配慮も必要と感じる。

(9) 社会での失敗体験のトラウマ

NさんやOさんは20年以上前に受傷した高次脳機能障害者であるが、時代もあり無防備に社会に出て、何度も失敗した。Nさんは精神疾患を患い、Oさんは人が怖くて働けず家事手伝いをしている。Oさんは最近やっと障害手帳を取る気になってくれた。タイミングを待つ根気強さが必要である。

6 おわりに

職場定着は、リハビリの中で自己認知を培い、不足分をいかに環境で補うかにかかっていると思う。しかし、高次脳機能障害は中途障害で、まず、障害になったことを認めるまでに時間がかかる。特に病院や家庭生活だけでは、仕事についてとき何が困るか気づくことは難しい。できれば障害に直面したくない気持ちもある。働いて、たとえうまくいなくても失敗体験だけにさせない準備が必要である。そのため、リハビリや地域生活の中で小さな失敗ができる仕掛けをたくさん用意し、社会に出る前に気づいてよかったと前向きに捉えられる体勢を作ることが重要である。そして周囲に社会資源も含めた支援者を増やすことが、就労継続につながるのではないだろうか。

就労支援のためのSST

—地域障害者職業センターの実践から—

○岩佐 美樹(障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員)

佐藤 珠江・松浦 彰久(社会福祉法人埼玉精神神経センター)

1 はじめに

現在、Social Skills Training (以下「SST」という。)は、医療・福祉の分野のみならず、さまざまな分野で取り入れられていて、職業リハビリテーション分野においても、数多くの実践がなされており、また、導入を検討する機関・施設も増加している。

しかしながら、SSTを取り入れている現場においては、グループづくりに始まり、セッションの実施方法等についての多くの悩みを抱え、試行錯誤しながら実施しているという現状も少なくない。特に、SSTで学んだスキルを現実の生活場面でいかに般化・応用できるようにしていくかということとは、SSTを実施していく上で、非常に重要なポイントである。

本稿では、上記課題の改善等を目指し、地域障害者職業センター(以下「地域センター」という。)の1つである埼玉障害者職業センター(以下「埼玉センター」という。)において実施したチームアプローチによるSSTの実践報告をとおり、スキルの般化・応用を促進する、就労支援のためのSSTについての考察・検討を行っていくこととする。

2 地域センターの職業準備支援におけるSST

地域センターでは、「対象者のより詳細な障害特性や課題の把握とその改善を図るための支援」「職業生活を送る上で必要な知識の習得及びスキルの向上」等を目的とし、職業準備支援を実施している。

職業準備支援においては、①センター内での作業を通じて、就職等を目指すための基本的な労働習慣の体得を図るための作業支援 ②職業講話、事業所見学、事業所での作業体験等を通じて、職業に関する知識を習得するための職業準備講習カリキュラム ③センター内での対人技能訓練、レクリエーション活動、簡易作業体験等を通じて、障害特性等に配慮しつつ社会生活技能等の向上を図るための精神障害者自立支援カリキュラム の3つが行われており、③において精神障害者を対象としたSSTが行われている。

また、一部の地域センターにおいて、平成19年度より導入された発達障害者に対する専門的支援においても、職場対人技能トレーニング(Job related Skills Training: 以下「JST」という。)として実施されている。

3 埼玉センターにおけるSST

(1)実施ポイント

地域センターの職業準備支援については、近年、精神障害、発達障害、高次脳機能障害を有する利用者が増加してきているが、SSTの対象者は、多くの地域センターでは精神障害者に限定されており、JSTが導入されている地域センターでも、精神障害者と発達障害者のセッションが互いに独立したグループ、カリキュラムにて実施されている。また、SST、JSTのグループについては、医療・福祉分野等のSSTのグループに比して、メンバーの入れ替わりが激しく、利用期間が短期間であるという特徴がある。

ところで、精神障害・発達障害・高次脳機能障害を有する者には、認知機能障害という共通する障害があり、また、それに起因する社会生活技能の課題を有している者が少なくない。もともと、SSTは、統合失調症患者の持つ認知機能障害に着目・配慮し、開発された技法であり、JSTの対象となっている発達障害者以外にも高次脳機能障害者の社会生活技能の課題改善にも効果があると判断された。

また、SST実施機関において、よく聞かれる悩みとして、先にも述べた般化・応用の問題がある。職業リハビリテーションの現場においても同様であり、スキルの発動が訓練場面に限定されてしまう、実際の職業生活では活かしきれず、スキルアップもできないといった問題点が指摘されることが多い。

そこで、2009年度より、埼玉センターにおいては、精神障害や発達障害の有無によるのではなく、認知機能障害を有する者というグルーピング、スキルの般化・応用を促進するためのSSTの実施方法・体制の構築を試みることにした。

そのための主な配慮事項等は以下のとおりである。

- ① 認知機能障害に起因する受信・処理機能の弱さに注目し、それに配慮した構造とすること。
- ② 般化促進のため、対象者に関わる全ての支援者が情報を共有し、協働作業での支援を行うこと。
- ③ 短期間でのメンバーの入れ替え、また、スポット的な利用に耐えうる構成とすること。

(2)実施方法

「就労及び就労後の社会生活技能の向上を目指す」ということをグループの共通目標とし、週に1回90分間のセッションを実施する。

セッションについては、(1)の①に対応すべく、SSTの中でも特に構造が明確化され、スキルの概念が理解しやすく、学習が進めやすい、ベラックらによる「ステップバイステップ方式」を用いることとした。また、場面ではなく、職業生活において特に必要とされるスキルを抽出し、それに基づくカリキュラム内容とした。

抽出したスキルは、「相手の話に耳を傾ける」、「頼みごとをする」、「会話を始め・続け・終える」、「問題解決のスキル」の4つであり、1つのスキルについて、〈外部講師と地域センタースタッフによる基本セッション〉+〈地域センタースタッフのみによるブースターセッション〉の2回1セットとした。また、(1)の③に対応するため、講座形式で4つのスキルを繰り返し実施、基本的には、どのスキルの基本セッションからでも受講可能とした。

のモデルの提示、ロールプレイによる練習を行う。また、練習後には、セッションにおけるアセスメント結果等をもとに、各メンバーのコミュニケーションの特性にあわせ、言語的行動のみならず、声の大きさや話すスピード等の言語随伴的行動及び視線や表情等の非言語的行動のポイントについて、宿題の中で明確に教示する。

ブースターセッションについては、職業センタースタッフがリーダー、コリーダーとなり、前回の宿題の確認を行った後は、ステップの解説までは基本セッションと同様の流れで実施。ロールプレイでは、宿題の結果や職業準備支援というフィールドにて日々観察されるメンバーの状況等をもとに、より個別性の高い課題にて練習を行う。

(1)の②については、チームアプローチという言葉で置き換えられるが、ここで言うチームとは、狭義には、「対象者+SST実施スタッフである外部講師+職業準備支援スタッフ」であるが、広義には、「対象者を中心とした、対象者を取り巻く全ての人々」である。

チームメンバーが全ての必要な情報を共有し、支援に取り組んでいくことにより、職業準備支援というフィールドのみならず、就労支援のフィールド全体が、宿題の実行、般化促進の場としては十分活用できるように配慮した。

また、当然のことながら、認知機能障害者=SSTの対象者とはせず、その必要性・効果等を十分検討し、受講者を決定するとともに、受講者に対しても、それを十分理解してもらい、受講目標を共有することにより、十分な動機付けを行っている。

4 結果

平成21年度の職業準備支援及びSST受講者状況等については、表1～3のとおりである。

表1 平成21年度 職業準備支援受講者状況

受講者	障害内訳					就職率
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	
58名	5名	18名	13名	20名	2名	65.5%

※ 就職率は平成22年4月末現在の数値

表2 平成21年度 SST 受講者状況

対象者	精神障害者		発達障害者		高次脳機能障害者	
	就職者	就職者	就職者	就職者	就職者	就職者
23人	10人	8人	11人	9人	2人	1人

※就職者数は平成22年4月末現在の数値

就労のためのSST

基本となる自己主張を学ぶ。

頼みごと _____年 月 日

普段の生活の中で、誰かに何かを頼む場面はしばしば見られます。前向きなやり方で頼みごとをすれば、ストレスも少なく済み、頼みごとを引き受けてもらいやすいものです。そればかりか、頼みごとをせず自分一人ががんばったとしても、相手との人間関係は景響が出てきそうです。

また、頼みごとを上手に使うことで、自分が不快もしくは迷惑と感じている相手の行動もうまく変えてもらうことにも役立ちます。

相手にも都合があり、断られることもあるとあらかじめ想定して、相手の様子を確かめながら話を進めることが、スマートなやりとりのコツです。

ステップ

- 1. 相手を見る**
話しかけていることが相手に伝わりやすく、相手の表情も良くわかります。
- 2. 相手の反応を確認する**
「失礼します」「今、少しお時間をいただいてもよろしいでしょうか？」等切り出し、相手が自分の話を聞く用意があるかどうか、確認する。
- 3. 頼みごとの内容を正確に話す**
具体的に、手短かに伝える事で、相手が理解しやすくなります。
- 4. どうしてもらえると自分はどう感じるか、相手に伝える**
ここで「ポジティブな気持ちを伝える」スキルが役に立ちます。

 お礼は当たり前ですが、気持ちを添えると相手により伝わりやすくなります！

図1 使用テキスト例(佐藤珠江作成)

基本セッションについては、外部講師のリーダーと職業センタースタッフのコリーダーで実施。SSTの目的の確認、導入を行い、セッション参加に対する十分な動機付けを行った上で、各スキルの意義、ステップの解説、グループ全体へ

表3 SST 受講者の就職までの事業所面接回数

面接回数	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	計
1回	6名	6名	1名	13名
2回	0名	1名	0名	1名
3回以上	2名	2名	0名	4名

ここで特筆すべきは、初回面接事業所への就職者の多さである。就職に際しての最初の関門は、面接であるが、特に精神障害及び発達障害を有する者については、対人緊張の強さや独特なコミュニケーションスタイル等により、この関門が越えられないことが少なくない。勿論、対象者のみならず、事業所に対するアセスメント及びそれに基づく相談という協働作業をとおしたベストマッチングによるところも大きい。SSTを受講した者の7割以上が、一度で面接を通過し、面接先へ就職しているという事実は意味のある結果と言える。

受講者からも、面接に際してはSSTで学んだスキルが役立った、SSTと同様にステップを踏んだ面接練習を行っていくことにより自信を持って面接に臨むことができた等の感想が聞かれることが多かったことから、面接結果に及ぼしたSST効果は少なくないと推察される。

また、その他、受講者の感想としてよく聞かれたものとしては、以下のようなものがある。

- ・ コミュニケーションをとる際のポイントを教えてもらったことが役立った。
- ・ 職業準備支援の場で、SSTで学んだスキルを何度も練習できること、それに対して、スタッフからフィードバックをもらったのが良かった。また、一緒にSSTを受講している人が宿題をしているのを見て、自分も忘れずに宿題ができた。
- ・ チーム作業（※）の際、メンバー同士のやり取りで、SSTで学んだスキルが役立った。また、メンバー同士のやり取りからも学ぶことが多かった。
- ・ 先輩（自分より前にSSTに参加している人）やメンバーのロールプレイから、コミュニケーションのコツ等を学ぶことがあった。

※チームリーダーや記録係等の役割分担を行い、作業実施からその進捗管理等の全てを受講者のみで実施する作業。一連の作業終了後は、より効果・効率的な作業の実施方法等についての話し合いを行い、次の作業における目標・計画の設定→実行→検証→改善といった、企業や組織の管理手法の一つであるPDCAサイクルを意識したグループミーティングを実施。受講者同士のコミュニケーションの機

会が多いことから、SSTで学んだスキルの般化促進の場面として活用している。

5 考察

今回報告した方式の効果としては、次のようなことがあげられる。

(1)「ステップバイステップ方式」で実施することの効果

- ・ スキルがステップに細分化されていることにより、本人の情報の受信・処理機能を中心とした躰きのポイントが把握しやすく、それを意識した日々の支援が可能なこと。
- ・ 限定的な場面ではなく、「スキル」そのものを学習していくことにより、スキルの般化、応用が可能であり、就労後も十分活用できること。

(2)チームアプローチによる効果

- ・ SSTで学んだスキルについて、職業準備支援というフィールドを活用し、メンバーの課題を全スタッフで共有した集中訓練（般化促進）が可能なこと。また、関係機関職員とSSTで得られたアセスメント情報等を共有することにより、職業準備支援以外の場面や事業終了後も、スキルの維持、向上に向けた継続した支援が可能なこと。
- ・ 職業準備支援で実施しているチーム作業においては、メンバー同士のコミュニケーションが不可欠であるが、このチーム作業というフィールドがメンバー同士のスキルの練習、スキルアップの場として非常に効果的であったこと。また、副次的な効果として、SST受講者による、SST受講者以外へのコーピングモデル効果が見られたこと。

(3)講座形式で実施することの効果

- ・ 2回完結型の講座形式で実施したことにより、メンバーの入れ替えによる影響を受けにくく、より柔軟なグループ運営が可能であったこと。さらに、選択的な受講や複数回の受講が可能であり、対象者にとって満足度の高いサービスが可能であること。

職業リハビリテーションの現場においては、様々な障害を有する者に対して同時並行的な支援を求められることが多い。また、利用者の人数や能力特性等により、精神障害、発達障害といった障害別のグルーピングでSSTのグループを運営することが難しいことが少なくない。

今回の取り組みにおいては、認知機能障害を有する者という新たなグルーピングによりSSTを実施したが、彼らの持つ認知機能障害に対する十分な理解と配慮を行うことさ

できていれば、SSTの効果は十分得られる。さらに、互いの強みから学びあうということも期待できることが確認された。

また、上記の効果が得られた大きな要因に「ステップバイステップ方式」を取り入れたことが挙げられる。現在、多くの就労支援の現場では、「基本訓練モデル」にてセッションが行われているが、「ステップバイステップ方式」のSSTは、認知機能障害を有するものにとって、セッションの構造が非常に明確であること、学習する標的行動が「スキル」として明確に示されること、スキルが細分化したステップとして示されており、ステップを踏んでいくことにより効果的にスキルが活用できる＝行動形成可能なこと等から、非常に学びやすく、有効な指導方法と言える。また、「就労」という目的を一つにするグループにおいては、必要とされる共通スキルが抽出しやすいということも、本方式を用いる利点といえよう。さらに、場面ごとのスキルではなく、スキルそのものを学ぶということにより、様々な場面で活用することができることにより、スキル同士を組み合わせ、より高度で複雑なものへと応用することも可能であるというメリットも大きい。その成果の一つが、結果のところ述べて面接結果と考えている。

また、スキルの般化・応用促進については、チームアプローチの効果が非常に高い。本取り組みにおけるSSTのセッションは週1回90分である。これは、現在、SST実施機関における平均的な回数ではないかと思われる。セッションは気付きの場、学びの場であり、気付いたこと、学んだことを、真に自分の知識・スキルとするためには、十分な練習が不可欠であり、それには、失敗をしても大丈夫という安心感が得られる練習フィールドや適切なフィードバック、時には練習、スキルの効果的発動等を促すプロンプト等の提示をしてくれる社会資源が重要である。今回の取り組みにおいては、多職種・多機関のチームアプローチにより、効果的な練習の機会が確保できたことに加え、スキルの発動に対するチームスタッフからの積極的なポジティブフィードバックにより、対象者の社会的有能感が高められ、さらなるスキルの発動、般化を促進することができたと考えている。

6 今後の課題

職業リハビリテーション分野においては、就職及び復職支援、就労支援のためのSSTについては多くの実践がなされ、一定の成果があげられているものの、就職・復職後については、そこで学んだスキルのブラッシュアップ等への支援はほとんど行われていない。また、職場で要求されるソーシャル

スキルについては、企業文化・風土と深く関係し、各事業所間で差があるのに対し、就職支援におけるSSTにおいては非常に一般的かつニュートラルなスキルをターゲットとすることが多く、就職後、新たに獲得すべきスキルも多い。さらに、職場不適應の原因となりやすい人間関係の悪化を防ぐためには、障害者のみならず、近年低下が指摘されている職場全体の社会人基礎力等の向上を図っていくことも必要と思われる。

以上のことから、今後の職業リハビリテーションにおいては、職場をひとつのグループとみなした、企業文化・風土に即した就労継続支援のためのSSTの取り組み、それを支えるチームアプローチのあり方についても、検討していく必要があると判断される。

【参考文献】

- A. S. ベラック他:わかりやすいSSTステップガイド、星和書店(2000)
- 佐藤幸江:読んでわかるSST ステップ・バイ・ステップ方式 2DAYS ワークショップ、星和書店(2008)
- 松浦章久・佐藤珠江・岩佐美樹:埼玉障害者職業センターにおけるSSTの試み、SST普及協会第14回学術集会 in 札幌、p78、SST普及協会(2009)
- 松浦章久・佐藤珠江・岩佐美樹:職業訓練から就労後も活用できるコミュニケーションスキルの獲得を目指したSST、日本職業リハビリテーション学会第38回神奈川大会、p72-73、日本職業リハビリテーション学会(2010)

高次脳機能障がい者の職業能力評価について

－各種支援機関との連携と施設資源の活用を通じて－

安河内 功（福岡市立なのみ学園 園長／地域生活支援センターなのみ 所長）

1 はじめに

当学園を運営する（社福）福岡市社会福祉事業団では、障がい児・者に関する施設と事業とを運営している。

福岡県高次脳機能障害者支援普及事業実施施設及び高次脳機能障がい者等を対象とした生活訓練事業所である福岡市立心身障がい福祉センター（以下「あいあいセンター」という。）、地方単独設置の障がい者の就労支援機関である福岡市障がい者就労支援センター（以下「就労支援センター」という。）も運営している。

筆者は就労支援センターでの就労支援コーディネーターの経験を元に、なのみ学園とその近郊も含んだ施設資源と人的資源を活用して、平成20年度から主に高次脳機能障がい者を対象とした復職及び新規就労を希望する方への独自の実務を通じた職業能力評価を行ってきた。

あいあいセンター、就労支援センターと連携し、その利用者を対象にその職業能力評価の実施状況を振り返り、その成果と今後の課題について考察する。

2 現状

職業能力評価は、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、広域障害者職業センターや地域障害者職業センターで全国的に実施されている。職務試行法を除いては、主にワークサンプルによる短期の評価が行われていると聞いている。

その評価はマンツーマンの対応によるものであり、実際の事業所での多様な人との関係性の中での業務遂行、その変化等を見るためには「職務試行法」に拠るところであるが、実施数が少ない現状である。

公務員（雇用保険非加入）は法的に利用できない現状もある。

また企業自体に、支援上の課題が高い高次脳機能障がい者に関して、ニーズに沿った微妙な職務の構築と専門的な支援、詳細な評価結果について

求めるのは困難な現状もある。

近年、福岡市でも障がい者インターンシップ事業として市庁舎を利用して各種の障がいのある方の職場体験の場を提供しているところであるが、本人の目標と支援者の意図、事業所の業務などとのマッチングが困難で、支援者や本人が意図する成果が得にくい現状もあると聞く。

3 取り組み

なのみ学園での職業能力評価の実施に際しては、表1のとおりその概要を作成した。

あいあいセンター、就労支援センターから評価者を募り、現在まで高次脳機能障がい者については10件の実習形式による、主に事務的職業を中心とする職業能力評価を実施してきた。

表1 概要

職業能力評価	
今後のステップに資するため、ご本人や「関係機関」の方々と、ステップを見据えて期間や業務について調整し、中・長期間（1、2週間～）の実務を通じた「職業能力評価」の機会を提供します。業務は、	
①事務業務（パソコンによるデータ処理 事務補助業務、事務の周辺業務など）	
②作業業務（軽作業、立ち仕事）	
③食器洗浄 ④清掃	
などのなのみ学園と近郊施設の実務を軸にて構築しますが、ご本人の課題に沿ったパターンも考え、構築します。	
また、評価については、出来高の数値化を行い、また、時間による変化、工夫による変化や課題などを文書化してお返しします。	

また、その具体的方法は実習を実施するなかでみえてきた成果と課題等に基づいて部分修正を加え、現在では下述の方法により実施している。

(1) 課題と方向性の確認

あいあいセンターなどとの情報交換の場を設定し、本人の障がいの状況や課題、今後の進路や支援の方向性を確認し、その評価目標を共有化する。

その後、職務バッテリーのなかから業務を選定

しスケジュール概案を作成・調整する。

(2)面談

本人との面接により、その障がい等の状況や配慮点を大まかに掴み、本人の希望と目標とを確認する。

その面談の状況を踏まえ、再度支援機関と協議し大まかな職務の構築に進んでいく。

(3)職務の構築と支援方法の策定

課題と方向性の確認を元に、各種業務から業務を選定し、スケジュールに当てはめ、目標に沿った業務の時間割を作成する。

次に、その業務の具体的な内容や遂行方法、支援方法について計画を立案する。

職務構築においては、課題が見えやすいように、積み上げてきた業務を応用化するなどの行程を入れるなど、課題や支援の方策が見えやすくなるようステップをあえて踏む場合もある。

(4)内部機関との共有化と調整

以上の協議と調整をもとに実習を行っていくが、なのみ学園内及び近郊施設間での視点のブレがないようその調整をなのみ学園コーディネータスタッフが行う。

対人関係や業務指示者による変化等の確認も必要なため、内部に複数の支援者を置くが、当該業務の支援に関連するスタッフと業務支援方法を協議・伝達し、その目標達成に向けた視点と方法を共有する。

(5)職場の上司とジョブコーチとしての役割

この職業能力評価では、コーディネータ担当スタッフと内部の支援者が、業務の指揮監督者や指導者の役割を担っている。

業務の支援については、基本的スタンスを事業所実習と設定しているので口答指示を原則とする。

業務の遂行状況に応じて、見本の提示、簡単な指示書の作成などのジョブコーチ技法も遂行度合いにより使い分け、その介入度や工夫の必要性、方策と効果を確認しながら、段階的に一人での業務遂行に繋げていくことを目的していく。

(6)情報交換

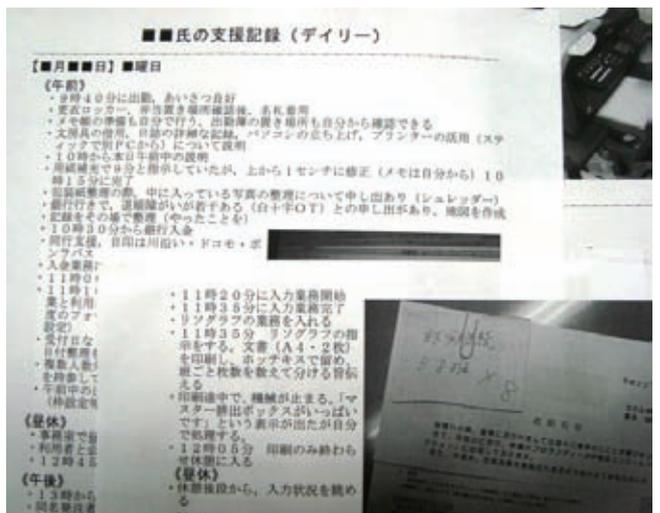
業務遂行、支援の状況等については、あいあいセンターと基本的に日々、メールで状況を送り、相談事項や課題がある場合には情報交換する。

必要があれば、業務内容・支援方法について修正を加える。

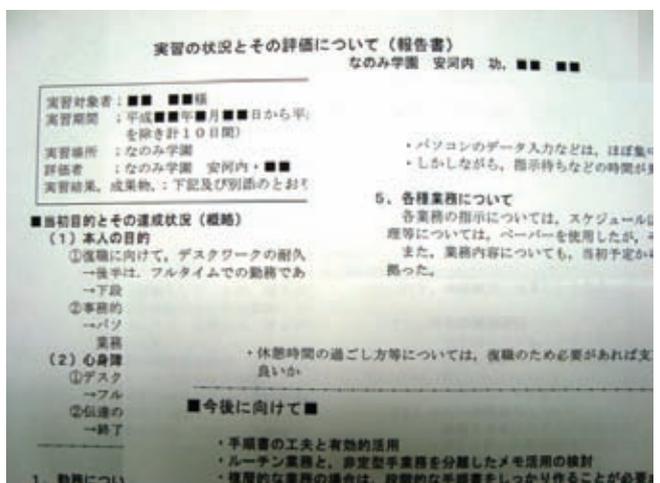
(7)評価とその共有化

上記の日々の記録を基に、出来高や職務遂行の状況、工夫による変化などをまとめ、全体的な評価と今後の課題について整理し、文書化・数値化して結果を作成している。

その後、本人とあいあいセンター、就労支援センター、なのみ学園の三者で振り返りの場を持ち、実習の成果と課題、今後の方向性、役割分担についても確認する。



日々の記録



評価結果

4 結果

当該評価を始めてから、現在実習者は10名である。

実施の概況は表2のとおりで（個人情報了解者のみ）、全10名のうち、復職者が5名、新規就労を目指す人が5名であった。その帰結状況は、復職が4名で現在企業と調整中が1名である。

表2 概況と帰結状況

<p>■A氏, 51歳, 男性, 高次脳機能障がい, 団体職員 【主な業務】パソコンを中心とした事務業務, 集計業務等 【時期等】平成21年2月に10日間実施 【主目的】復職に向けた持続力と業務への適性把握 【帰結状況】再訓練後, 元の職場に復職</p>
<p>■B氏, 43歳, 男性, 失語症, 右上下肢マヒ, 公務員 【主な業務】パソコンを中心とした事務業務, 集計業務等 【時期等】平成21年3月に5日間 【主目的】復職に向けた持続力の体験と課題抽出 【帰結状況】時期を置かず, 元の職場に復帰</p>
<p>■D氏, 36歳, 男性, 高次脳機能障がい, 求職中 【主な業務】パソコン業務, 補助の事務業務 【時期等】平成21年9月に8日間実施 【主目的】課題が抽出できる応用的な職務構築による実習 【帰結状況】特例子会社で期間雇用</p>
<p>■E氏, 46歳, 女性, 高次脳機能障がい, 求職中 【主な業務】パソコン業務, 事務補助業務 【時期等】平成21年11月に7日間実施 【主目的】就職のためのアセスメント 【帰結状況】人材派遣会社で期間雇用</p>
<p>■H氏, 47歳, 男性, 高次脳機能障がい, 会社員 【主な業務】パソコンを中心とした事務業務, 集計業務等 【時期等】平成22年5月に10日間実施 【主目的】復職に向けた持続力の体験と事務の体験 【帰結状況】復職に向けて企業と調整中(12月期限)</p>
<p>■I氏, 47歳, 女性, 高次脳機能障がい, 求職中 【主な業務】パソコン業務, 事務補助業務 【時期等】平成22年6月に10日間実施 【主目的】就職のためのアセスメント 【帰結状況】短期就労後, 求職中</p>
<p>■J氏, 32歳, 女性, 高次脳機能障がい・視野狭窄, 求職中 【主な業務】パソコン業務, 事務業務 【時期等】平成22年9月に8日間実施 【主目的】就職に向けた持続力の体験と事務の体験 【帰結状況】求職活動と併せて, 訓練中</p>

新規就労希望者5名のうち、3名が期間雇用を含めてであるが企業就労を実現した。

全体で見ると、何らかの形で企業就労に結びついた率は7割である。

A氏、B氏については受障後はじめての働く体験であり、持続力を確認できたことと実習を完結できたことが自信に繋がったと聞いた。

D氏については、支援機関と相談の上、記憶面での課題が出やすいように、入力データをもとに数ステップにわたりソート・集計する業務を取り入れ、代償手段の必要性を考えてもらうことにつながった。

その他、E氏以降についても、耐久性の確認や疲れ具合の確認、メモの必要性の認識と活用などそれぞれの自己課題と自己目標に沿った必要な事柄をフィードバックし確認することにつながっている。

5 成果

就労支援機関にとっては、その企図に沿った実習の機会はなかなか得がたい状況であるが、この実務を通じた職業能力の結果を踏まえて支援したことで、7割の人が結果的に就労に結びついた。

高次脳機能障害者支援普及事業と訓練事業、就労支援センター、就労移行支援事業所を運営している当法人であるが、その連続した効果的支援が専門的サービスの向上に繋がるものである。

また、移行支援事業所であるのみ学園にもこの実習での利用者支援へも効果がある。

アセスメントの結果、業務をどう構築していくのか、その遂行のステップをどうしていくのか、また指示をどのように出していくのかなど、主たる障がいの違いはあるがいわゆる職業リハビリテーションをステップ的に学んでいけるOJTの機会ともなっている。

次に連携機関であるあいあいセンターの高次脳機能障がい支援コーディネーター、就労支援センターの就労支援コーディネーターから聞き取ったこの実習の効果等について次に列記する。

(1) あいあいセンターから

- ①長期間の実習、仕事・アセスメントの場はなかなかなく、本人の状態把握ができる
- ②疲労度、スピード、新たな場面での行動などが評価できる
- ③本人の状態や復職、新規就労など個人によってニーズが違うなかで、業務構築の自由度があるところが良い
- ④施設の生産活動ではなく、事務室で業務を遂行できることが心理的に受け入れやすい

⑤評価結果が次の関係機関との連携に役立つ

(2)就労支援センターから

- ①障がい者全般についてであるが、事務系の体験の場がないなかでも、高次脳機能障がいについては理解的にも場所がない
- ②障がい特性の基本的理解のベースがあり、かつ実業を通じた実習の場は希少である
- ③集団ではなく個別対応ができる場も少ない
- ④個人の状況、障がい特性によって業務構築が可能である点が良い
- ⑤評価結果が具体的文章や分析を含めた実績で返ってくる事業所は希少である
- ⑥そのレポートにより、次の仕事や復職のための業務構築や支援のための手立てを組み立てることが可能である
- ⑦見学や一部ジョブコーチ支援により本人の業務イメージを持ちやすい

6 課題とこれから

現在は、評価にあたっての職務の幅がなのみ学園及び隣接の同一法人経営による福祉施設・福祉事業所内の業務に拠るもので、販売やサービスなどの業務のアセンメントが難しい。

模擬的業務の構築によっても可能ではあるが、実務の効果は高く、業務バッテリーの幅を拡大し多様な業務・業種に対応することで、対象者やその業務の多様性を量る必要があると感じる。

また、この評価の効果的な企画・調整・実施に際しては、職業リハビリテーションの専門知識と、復職時の職務を鑑みて業務とその行程を構築するなどのセンスが欠かせない。

その人材を育成することにより、現在なのみ学園でのみ実施している就職を企図した方々への実習形式による職業能力評価の場の拡大が必要であると感じるとともに、そのことは業務バッテリーの拡大にも繋がるものである。

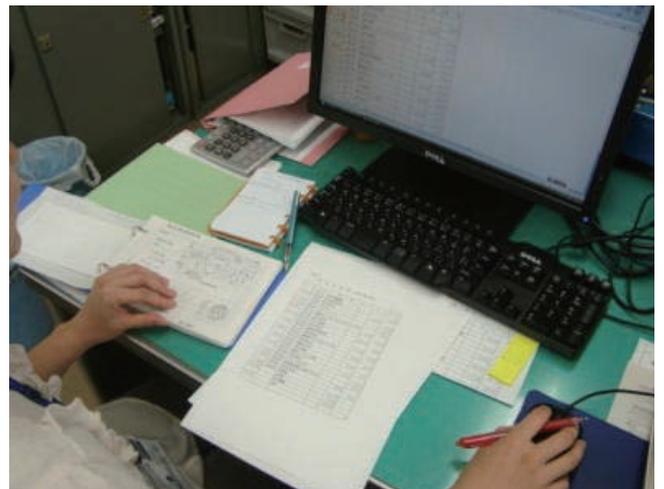
この評価の目的は様々であるが、初期的アセスメントのための実習か、近々の就職または復職を目指した実習かで異なるが、あいあいセンターと就労支援センターとの連携のあり方を初期的段階から連続化することが望ましいと考える。

特に、復職や早期の求職活動を企図した評価に

については、初期段階から就労支援センターを交えて、3機関で協議の上、この実務を通じた職業能力評価を実施することで支援の質が高まるものだと感じる。



業務光景



業務光景

高次脳機能障害者への振り返りシートを用いた職場定着支援

○阿部 里子(千葉県千葉リハビリテーションセンター地域連携部相談室 ソーシャルワーカー)
太田 令子(千葉県千葉リハビリテーションセンター地域連携部)

1 はじめに

高次脳機能障害者に対しての職場定着支援は就労支援に比べ、普及しているとは言い難い。しかし実際には①「働きたい」という当事者の支援ニーズがある、②高次脳機能障害者は転職を繰り返している者が多い¹⁾、③どれくらいの期間同一の職場ではたらし続けているかといった研究は少ないといった現状がある。我々は小児期に発症して、受傷前に就労経験を持たない事例の職場定着支援に当センターで開発した振り返りシートを使って取り組んでいるので経過を報告する。

2 事例A氏の紹介

(1)入院時の状況

自転車で中学登校中、直進車に衝突され受傷する。意識消失し(GCS:E1V1M1)、救急病院へ搬送される。外傷性クモ膜下出血、脳挫傷の診断で保存的治療を受ける。受傷1ヶ月後急激に回復を示し経口摂取可能となる。車いす座位も可能となって、受傷2カ月後リハビリテーション目的で当センターに転院しPT・OT・ST・スポーツリハ訓練を受ける。受傷後5カ月でADL自立し退院。

(2)障害の状況

身体機能は麻痺もなく独歩、屋外歩行自立。ほぼ問題なし。高次脳機能障害としては注意障害、記憶障害(言語性記憶の低下)、遂行機能障害が残存している。

(3)就学

受傷時中学3年生で高校受験はすでに終了し、公立高校に内定していた。本人の強い希望があり、試験登校の後高校1年生2学期より登校し特別な配慮はなく3年後に卒業。高校卒業後短大(介護福祉士養成校)へ入学し、指導教官等による手厚い支援を受けて、留年をしながら4年かけて卒業し、介護福祉士の資格をとる。

(4)就労

短大卒業後介護福祉施設で就労する事を希望し

ていたが、実習状況から困難と判断され、指導教官から紹介された介護福祉施設にて有償ボランティアを開始した。同時に実家を出てアパートを借り、1人暮らしも開始した。3年経過した後の4月、短大時代の実習施設でもあった特別養護老人ホームに障害者雇用枠で採用された。

現在の勤務体系は月・水・金曜の8時間勤務となっている。就職1ヶ月後短大時代の指導教官が職場へ就業状況を確認した。職場側からA氏への対応に苦慮していると情報を得た教授から、高次脳機能障害支援普及事業の支援拠点機関である当センター高次脳機能障害支援コーディネーターに相談があった。当センター入院患者でもあり、当センター職員が中心となって開催している当事者グループ「若者の会」にも参加しており、日ごろの様子が把握できていたこともあって、5月より月1回支援コーディネーターとソーシャルワーカーが職場へ訪問し職場定着支援をスタートさせた。

3 支援方法

(1)振り返りシート導入に当たって

当センター支援コーディネーター、ソーシャルワーカーが職場訪問し、職場スタッフ、卒業短大指導教官が同席し、業務遂行状況を確認した。その中で、A氏の高次脳機能障害の特徴を説明し、理解を得た上で、当センターが開発した振り返りシートを使用し、業務遂行に関して本人と職場スタッフとの認識のズレを可視化する事が必要と考えた。

(2)振り返りシートで狙ったこと

①職場での業務を整理する。②自分の行ったことを振り返る事ができる。③職場スタッフから仕事ぶりの評価をしてもらえる。④本人の考えと職場の評価、考えのズレが明確になる。⑤お互いのズレが明確になった状態でアドバイスができる。

(3)使用方法

A氏に振り返りシートに記入してきてもらい、毎月1回の職場定着支援時にシートの記載内容を

確認しながら本人、職場へアドバイスをを行う。

4 結果

第1回(就職2カ月経過)

参加者：苑長、上司、職場の同僚、卒業短大教授、当センター支援コーディネーター、ソーシャルワーカー

[支援会議の内容]

①職場スタッフからの業務内容・遂行状況の聞き取りを実施

- ・複数業務の同時進行が困難である。
- ・介護の専門職というプライドがありワンパターンな仕事は本人が受け入れない。
- ・休憩時間が終了していることに気付かず長く休んでいることがある。利用者への言葉づかいなど仕事というものを理解していない。

②支援コーディネーターよりA氏の高次脳機能障害の特徴について、検査結果をもとに説明した。本人の業務遂行上の問題点を、高次脳機能障害と関連させて説明する。

③今後の支援方針について説明し了承を得る。

第2回(就職3カ月経過)

参加者：本人、第1回と同様

[支援会議の内容]

①本人から業務内容を細かく説明してもらい、支援コーディネーターが気付いた点をアドバイスする。

②前回のアドバイスを受け、職場内で本人の業務が明確にされていた。

③振り返りシート(表1)の使用法の説明。次回から使用する事で本人に同意を得る。

表1 当センター使用の振り返りシート

がんばった事			
本人	職場スタッフ		アドバイス
	+評価	-評価	
もう少しがんばれば良かった事			
本人	職場スタッフ		アドバイス
	+評価	-評価	

第3回(就職4カ月経過)

参加者：第2回と同様

[支援会議の内容]

(1)本人の頑張ったこと

作業内容①：デイサービス利用者の入浴後に頭髪のドライヤーかけ、水分補給、安全のための見守り

A氏評価：次々に入浴からあがってくる利用者全体を気にしながら作業ができた。

職場スタッフ評価：プラスの評価

第2回で困難さを指摘した一連の作業を声掛けなしでも可能になってきている。

職場スタッフ評価：マイナス評価

A氏への指示が同時に入るとわからなくなる。

支援コーディネーターからのアドバイス

指示者を決めること。A氏がすべき作業全体の優先順位を決める。

作業内容②：午後送迎までの時間にリネン交換を実施。

A氏評価：リネン交換がスムーズにできた。

職場スタッフ評価：プラスの評価

リネン交換の作業はきちんとできている。

職場スタッフ評価：マイナス評価

本来優先すべき作業が放置された。→A氏：たまたま遅れてしまった。

支援コーディネーターからのアドバイス

A氏が優先順位をわかるように指示を出す。

(2)本人がもう少し頑張ればよかったこと

作業内容①：送迎時利用者の安全な移動とスムーズな移動の誘導。

A氏評価：玄関で靴を履き替える利用者を覚えることが不十分。

職場スタッフ評価：マイナス評価

優先すべきは安全。靴を履き替える利用者がわからない時は職員に聞いてほしい。

支援コーディネーターからのアドバイス

A氏に優先順位がわかるように指示を出す。

作業内容②：デイサービス利用者の入浴後の頭髪のドライヤーかけ、水分補給、安全のための見守り。

A氏評価：もっと利用者にも目を配れるようにする。

職場スタッフ評価：マイナス評価

やるべきことがわからなくなったら自己判断せず職員の指示に従ってほしい。

支援コーディネーターからのアドバイス
両者の食い違いをはっきりさせて、わからないことは「聞く」ルールをつくる。

第4回(就職後5カ月経過)

参加者：第3回と同様

[支援会議の内容]

(1)本人の頑張ったこと

作業内容①：食事介助

A氏評価：利用者が食べやすい工夫をした。食べやすいよう声掛けをして雰囲気づくりをした。

職場スタッフ評価：プラス評価

その日の利用者の様子を見られる。無理に食べさせる事はしない。良い工夫だと思う。

作業内容②：デイサービス利用者の入浴後の頭髮のドライヤーかけ、水分補給、安全のための見守り

A氏評価：午後のリネン交換をスムーズにするために物品の確認をした。現場の職員数を確認し、看護師に許可をもらい行動した。

職場スタッフ評価：マイナス評価

現場から突然いなくなることがあった。(リネン交換をするのは)ドライヤーかけの時間は避けて欲しい。

支援コーディネーターからのアドバイス

優先すべきことをわかっていない。A氏が今どこにいるべきかわかるよう椅子を指定して明確にする。

(2)本人がもう少し頑張ればよかったこと

作業内容①：送迎時利用者を自宅からバスまで誘導させる。

A氏評価：利用者さんの誘導を忘れ猫と遊んでしまった。その後気がつきまじいと思いつつも謝罪しなかった。

職場スタッフ評価：マイナス評価

送迎途中気が抜ける。特に動物がいると注意散漫になる。責任感がない。就業態度全般的にあくびが多く、疲れが出てきているのではないか。→A氏の評価：自分では疲れを感じない。

支援コーディネーターからのアドバイス

責任感の問題ではなく注意障害の問題と考えて欲しい。

作業内容②：食事介助

A氏評価：昼食介助が長引いてしまった。

職場スタッフ評価：マイナス評価

A氏へ指示していない利用者の介助もしている。

→A氏評価：出来ると思っていた。

自分の作業分担以外のことをして時間が長引いている。利用者がいる部屋で職員としてじっとして欲しい。時にあちこちうろうろしてしまう。

何をすれば良いかわからない時に職員に尋ねない。

→A氏評価：やる事がなくなると他職員と同じようにやらなければならないと思っていた。聞きづらい事もある。

支援コーディネーターからのアドバイス

傾聴・見守りも大事な仕事であり、職員がばたばたしているときこそ、A氏がそういう存在として利用者とっては落ち着く。A氏に居てもらう時、指定の椅子を決めておき、「椅子に座って見守りをお願いします」と指示を出す方が本人はわかりやすい。

5 考察

作業場面で出現する高次脳機能障害から派生すると思われる本人の言動について職場の方に説明する事ができた。

高次脳機能障害は抽象的なことではなく極めて具体的な行動の中に現われる。日常の一つ一つの行動を振り返りながら働く人間としての責任と、高次脳機能障害があるという特性の両面から支援する事が重要と考える。具体的な例を挙げて考察してみたい。

A氏の午前中の主たる作業は①風呂上がりの利用者の髪を乾かすドライヤーかけ②髪を乾かし終わった利用者に水分補給のお茶出し③飲み終わった利用者のコップを下げて洗うといった3つの作業である。しかしコップ洗いをしている最中に入浴担当者からドライヤーかけを指示されると、どうしていいかわからなくなる。これは指示に「従わない」ではなく、「従えない」のである。A氏の頭の中で、最優先作業は風呂上がりの利用者の髪を乾かすドライヤーかけ。次に優先すべきことは水分補給の為のお茶出し。後回しにしてもかまわない作業はコップ洗い、といった優先順位を考えることは高次脳機能障害を有するA氏には困難である。A氏が見やすいところに優先順に作業を書き出して張っておく、といったことは作業環境として整えて欲しい事である。

一方、まだお茶の飲みかけの人のコップまで下げてしまい文句を言われることなどは、職業として働く人間の基本的マナーとして「もうコップをお下げしてもいいですか？」と尋ねるべきであることをアドバイスする必要がある。

本人ががんばった事として挙げている項目でも、職場スタッフはマイナス評価をしていることがあり、A氏の自己評価と職場スタッフの評価には認識のズレが多くあることがわかった。

具体例としては第4回支援会議の際、本人が頑張った事として、午前中にリネン交換の準備をして午後のリネン交換時にはスムーズにできたことを挙げているが、職場スタッフとしては現場からA氏が突然いなくなり現場スタッフが探しに行くことがあった。人手が必要な時に本来いるべき所にいないことがあり、できればドライバーかけの時間でない時にやった方が良くと評価していた。

つまり本人の頑張りが職場スタッフにとっては、逆に迷惑をかける行動に受け取られていたのである。出来ていたことは認めてもらい、ズレがある部分はどの様に行動すべきか理解してもらおうといった支援が必要である。

本人が職場から言われたこと、支援コーディネーターが指摘したズレをどこまで理解しているかは不明であるが、振り返りシートに記入しなければこのズレは見えてこなかったと思われる。

ズレに気がつかなければ、両者が求めるものが食い違っているため、そのズレは徐々に大きくなっていくと予想される。これまでの就労支援の経験の中で、両者の認識のズレは見逃されていることが多く、両者のズレが大きくなるとストレスが増大し、感情が爆発し、退職に至るという悪循環に陥った例もある。両者の認識のズレに気づいてもらい、それを修正してこそ支援者のアドバイスは有効になると考えられる。

第3回支援会議より、第4回支援会議の方が認識のズレが多く出てきているように、ズレは時間が経っても増えていく。

高次脳機能障害者の職場定着支援は短期間だけでは解決は難しい。そのため、長期に渡り両者への支援が必要であると考えられる。両者の認識のズレは短期間の支援で解決できるものではなく、長期間の支援の中で本人の障害認識や、社会人としての自覚、理解を促していく必要があると思わ

れる。

6 まとめ

高次脳機能障害者の職場定着支援について当センターの使用している振り返りシートは当事者にとっても職場スタッフ、さらには支援者にとっても有効と考えられる。

また高次脳機能障害者の職場定着の支援は長期にわたり、当事者と職場の両者への支援が必要になることがわかった。

現在のジョブコーチ制度は標準的支援期間が2～4ヵ月（最大8ヵ月）とされており、その後は職場によるナチュラルサポートを中心とした支援に移行していくことを目指している²⁾。田谷³⁾らの調査によると高次脳機能障害者へのジョブコーチ支援の場合、平均支援期間は2～3ヵ月となっている。その内容としては作業遂行や職場環境調整、職場との調整等の支援が多くなっており、その後フォローアップへ移行するのが約6割となっている。フォローアップは平均9～12ヵ月、月1回の頻度で行われることが多い。

考察で得られたように高次脳機能障害者と職場の両者の認識のズレを修正していくためには長期に渡り本人、職場への支援が必要と考えられる。高次脳機能障害者が長く働き続ける為にはジョブコーチ支援期間終了後のフォローアップ体制をいねいに行っていくことが必要ではないかと考える。

本事例は当センターが支援を開始してから4ヵ月しかたっておらず、今後も支援を継続していく方針である。振り返りシートの活用しながら高次脳機能障害者への職場定着支援のあり方を検討していきたい。

【引用文献】

- 1) 太田令子：千葉県千葉リハビリテーションセンター高次脳機能障害者実態調査からの報告、「国立障害者リハビリテーションセンター研究紀要第28号」p43-50, (2007)
- 2) 障害者職業総合センター職業リハビリテーション部：「2010年度版 就業支援ハンドブック-障害者の就業支援に取り組む方のために-」、大誠社(2010)
- 3) 田谷勝男：高次脳機能障害者の雇用促進等に対する支援のあり方に関する研究-ジョブコーチ支援の現状、医療機関との連携の課題-「障害者職業総合センター調査研究報告書No.79 (2007)