



第15分科会

高次脳機能障害のある方の就労に向けて 支援者が担う役割について考える① ～支援者の立場から～

○ 角井 由佳

(特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌 就労支援員)

梅坪 千晴(株式会社ファミリーマート A店)

濱田 和秀(特定非営利活動法人クロスジョブ)

砂川 双葉(特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ鳳)



はじめに

- 高次脳機能障害のある人の復職・新規就労への成否は高次脳機能障害の理解にかかっている。
- 会社を高次脳機能障害を理解してもらうことが大切である。

大場ら『高次脳機能障害のある人への復職・就職ガイドブック』（2017）

- 今回、高次脳機能障害のある方の新規就労を経験
- 企業との密な連携を行った結果、本人・企業双方が安心して就労に向けて取り組むことが出来た
- 【支援者の立場から】高次脳機能障害のある方の就労・職場定着に向けて、支援者が担う役割は何かを考え、報告する



続けて、梅坪様より【企業の立場から】
支援者の役割と、多職種との連携の重要性について報告いただく

方法 対象者



また
東京で
生活したい!!



りょうへいさん(仮名) 50代男性

高次脳機能障害 精神障害者保健福祉手帳3級

前 職

コンビニエンスストアでの夜間パート員(東京在籍)

現病歴

勤務中にクモ膜下出血を発症
回復期病院に転院するタイミングで北海道に移動
退院後、クロスジョブ札幌利用となった

身体機能面

麻痺・感覚障害なし

高次脳機能面

軽度の記憶障害、処理速度低下
ワーキングメモリの低下、失語症(数字理解)

クロスジョブ利用中に本人とともに行ったこと 自己理解の促進



■ 得手不得手の整理

模擬訓練で経験

施設外就労で
店舗スタッフ
業務を経験



面談で整理

訓練の記録をもとに、
出来たこと、
難しかったことの
整理をする



強みの発見

体を動かす業務の
方が、早く覚える
ことが出来る！



■ 補完方法の確立

模擬訓練で経験

発症前よりも
忘れやすくな
った！



対策を出し合う

メモが書きやすい
ように
野帳を導入



訓練で実践

自分にあって
いるか確認
する



クロスジョブ利用中に本人とともに行ったこと 自己理解の促進



過去の残像(＝発症前の自分)が脳裏に
焼き付いて消えない。前はもっと動けていたのに...



- 中途障害故の葛藤や想いの発信できる場所の確保(週1面談)
- ミスの傾向を一緒に分析し、活用できる対策や補完方法を一緒に考え、実践(「出来た」の経験)
- 訓練担当が上司役として『会社が求めるラインを伝え、そのラインに到達しているかどうか』に目線が行くよう助言

クロスジョブ利用中に本人とともに行ったこと 適職整理



強みを活かせる職種

- ✓ 発症前の記憶は鮮明
- ✓ 慣れることでタスク量↑
- ✓ 事務職よりも体を動かす仕事の方が定着しやすい



本人のニーズ

いつかはまた

東京に戻って

生活したい



全国チェーンで展開をしている
コンビニエンスストアでの就職を目指す!!

就職までに行った企業との連携 企業見学



ハローワークチーム支援を依頼

ハローワーク担当職員の方に

障害特性

クロスジョブでの
取り組み状況

就労条件

考え方の
傾向

高次脳機能障害も含めた、
“りょうへいさん”という人を知っていただく



就職までに行った企業との連携 企業見学



障害者雇用の経験がない
コンビニエンスストアを見学



積極的なメモ



元氣な挨拶



高い就労意欲

企業からも好印象を持っていた
存在を知っていただける機会となった

就職までに行った企業との連携 事前打ち合わせ



支援者側

- クロスジョブの取り組みの説明
- 実習の詳細
- 本人の就労への想いや将来の展望の共有
- 支援機関のサポート内容、体制の説明



企業側

- 求める業務レベルの確認
- 障害の確認
- 注意点の確認
- 支援機関に求めることの共有

企業にお渡しした資料（一部抜粋）

流れ

見学

スタッフ
（予定）

事前打ち
（予定）

体験実習

10月17日
見学終了

想定業務

その他
店内清掃
も可能性あり

用度品の補充

- スプーンや箸などのレジでお渡しする用度品を補充する

納品の対応

- 納品された商品（便によって異なる）の確認・品出し

ウォークの補充

- バックヤードでの飲料
- 入りきらなかった商品

チルド品の管理

- チルド商品（紙パック）
- 補充

割引シールの貼付け

- 一覧表を見ながら、

体験実習前の準備するもの

依頼書（別紙1）

- 実習を依頼する利用者の実習希望などを記載した依頼書
- 企業に提出し、企業保管

受領書（別紙2）

- 企業印（店長の印鑑で可）をいただき、クロージング後

同意書（別紙3）

- 本人の実習同意書 ※企業には見せない書類

実習日報（別紙4）

- 1日1枚実習の振り返りを書く用紙
- 利用者のコメントをいただき現状の問題や出来てい

サポートブック（別紙5）

- 実習の日の実習での目標、障害特性を記載した書
- 実習初日または事前打ち合わせ時に本人から企業に

実習評価表（別紙6）

- 実習終了時のクロージングにて本人にお渡しする書
- 「一緒に働く」という視点で各項目を評価し

実習中の動き

事前打ち合わせ

or

当日オリエンテーション

企業・実習希望者・支援者で実施（約30分～1時間）

- サポートブックの読み上げ
- 障害特性に対して企業様からの質問対応
- 実習希望者からの質疑応答の時間

実 習

支援者の訪問頻度については、利用者の希望に合わせて調整
・実習初日／クロージングの際に訪問することが多い
・スタッフの巡回訪問時は30分程度滞在させていただき、
本人の様子を確認するほか、企業様から様子を確認させていただく

クローージング

実習の最終日、または別日で実施（約30分～1時間）
・実習評価表をもとに、企業様の意見をいただく
・利用者の実習の感想を共有



就職までに行った企業との連携 スタッフ実習の実施



業務内容

- ・ 忙しさ(お客様の数)
- ・ 業務量
- ・ 複雑さ
- ・ スピード感



環境

- ・ 音や目からの情報の多さ
- ・ お客様の傾向
- ・ 休憩場所の環境
- ・ 相談がしやすい環境

指示系統

- ・ 定着しやすい指示系統か
- ・ 理解しやすい伝え方
- ・ キーパーソンの人数



人的環境

- ・ スタッフの方の興味関心
- ・ 障害の知識
- ・ 支援者の存在を認識

りょうへいさんがマッチングするのかアセスメント
りょうへいさんの強みを引き出す方法のすり合わせ

就職までに行った企業との連携 体験実習の経験

初日

- ・ 実習の目的、実習中に頑張りたいことの共有
- ・ 高次脳機能障害も含めた特性をお伝え



本人

企業

企業

- ・ 比較的客数が少ない時間帯に調整し、りょうへいさんへの対応時間を確保
- ・ 業務内容はタイムスケジュールを書き出し、頭の処理を簡略化
- ・ 必ず練習時間を確保し、近くで見守る体制

支援者

- 企業訪問をして
- ・ 本人の様子確認
 - ・ 困り感がないか企業に確認
- ⇒適宜説明

実習中

最終日

- ・ 実習の様子との共有
- ・ 第三者から見た強み
- ・ 課題点、心配な点



本人

企業

直接店長
から
フィードバック

就職までに行った企業との連携 本人も含めた事前打ち合わせ・面接

本人

- 自分の障害の説明
- 事業所で取り組んで戦力となること
- 心配な点、配慮点

マイナス点も隠さずに企業にお伝え

支援者

- りょうへいさんに見られる
高次脳機能症状の説明(資料作成)

本人に合った対応方法をお伝え

様々の症状の説明書

①頭の回転に時間がかかる(処理速度の低下)

目や耳から入った情報を頭で理解するまでに時間がかかってしまいます。
できなくなっている訳ではなく、
【時間をかけることでできる】
【慣れたり、経験したものは早くなる】が特徴です。

②数字の苦手さ

数字の情報を頭で理解するまでに数秒の時間ロスが起きやすいですが
経験していくことで瞬時の対応も可能になります。
何度も経験をjする時間をご配慮願います。

③覚えるまでに時間がかかる

覚えたいことを頭の引き出しに入れるまでに時間がかかりますが
覚えてしまえば忘れにくいのが特徴です。
また耳で聞くだけではなく、メモを取る、体で覚えることで覚えやすくなります。

④複数のことを同時に行うことの苦手さ

状況に応じて、優先順位を瞬時に組み立てる
取捨選択を瞬時にj行jることが苦手になっています。
経験していくことで複数の仕事も同時に行うことは可能となります。

どの症状に関しても
★経験することで早くなる
★時間の確保とメモを取る時間をとること
で問題なく業務を行える方です。

結 果



- 就職して1年と半年が経過
- 業務精度も高く、企業から高い評価を受けている
- 課題が出た際には企業から情報をいただき、適宜面談やケース会議で企業が中心となって課題解決に向けて取り組んでくれている
- 東京に向けて順調にスキルアップに励まれており、今後の人生設計も含めた動きを行っていく予定





結 果

就職後6か月

半年以降

企業訪問	業務状況の確認、企業の困り感がないか情報共有
ケース会議	出来ていること、課題点の共有 働く上で意識すること、取り組むべきことの明確化
定期面談	業務上の悩みや発症前とのギャップへの落ち込み について吐き出す場所の提供
事業主支援	本人と企業が支援者なしでもお互いが働きやすい 職場調整が出来るよう対応



企業の献身的な対応もあり、現在は定期面談のみで、
課題が出た際に適宜ケース会議・企業訪問を行っている

考 察（就労支援員の担う役割とは）

障害のある人が職場で活躍するためには企業の協力が不可欠であり、支援機関は建設的な対話を通じて両者の歩みをサポートしなければならない。
企業に人を送り込むだけでは専門職の役割を果たしたとは言えない。

砂川『働く広場』（2023）



採用前の段階から、企業と支援機関が連携し、
企業が安心して雇用出来る体制が取れるよう
情報提供を密に行うこと

考 察 (就労支援員の担う役割とは)



企業が主体となって本人を雇用管理していく際に
企業が困ってしまった時に、支援者がサポートできるよう
近い存在として位置づけるよう取り組むことが
見えない障害と言われる高次脳機能障害のある方の支援者が
担える役割と考える