

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 ～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）

1 はじめに

大場ら¹⁾は「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」また、「会社に高次脳機能障害を理解してもらうことが大切である」と述べている（2017, 齋藤、大場）。今回、高次脳機能障害のある方の新規就労を進める上で企業との密な連携を行った結果、高次脳機能障害のある方、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事例を経験した。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考えを報告する。

2 方法

(1) 対象者

りょうへい（仮名）、50代男性。精神障害者保健福祉手帳3級で診断名は高次脳機能障害となっている。

東京でコンビニエンスストアでの夜間勤務中にクモ膜下出血を発症。急性期病院から回復期病院に転院するタイミングで地元である北海道に移動。リハビリを経て病院ソーシャルワーカーの紹介により、クロスジョブ札幌利用となった。身体機能障害は残存せず、高次脳機能障害として軽度の記憶力障害・処理速度の低下・ワーキングメモリの低下・失語症として数字の理解の苦手さが残存した。内服薬として降圧剤を内服しているが、内服状態でも血圧が高い状況が続いており、服薬効果が得られにくい体質であることが考えられた。「また東京で生活をしたい」という強いニーズがある。

(2) クロスジョブ利用中に本人とともにに行ったこと

ア 自己理解の促進

事業所内での訓練として、作業系・事務系の業務内容を全般的に体験した他、施設外就労へも参加。実際の企業での接客業務やリネン工場でのマルチタスク業務を経験し、自分の得手不得手を整理した。当初発症前の自分とを比較し能力低下に対する落ち込みが見られていた。週に1度の面談を通して想いの聞き取りや、訓練内で見られたミスの傾向を一緒に分析し、活用できる対策や補完方法は何かを一緒に見つけていった。考え出された対策方法は訓練の中で実践していくことでさらなる自己理解の整理を行った。

イ 適職整理

アで得られた得手不得手をもとに、自分に合った働き方を整理した。就労条件の整理の中で、ニーズである「また東京で生活をしたい」を実現することも視野にいれた議論を行い、元々経験していたコンビニエンスストアでの就労を目指し就職活動を行うことを決めた。

(3) 就職までに行った企業との連携

ア 企業見学

ハローワークからの紹介で、初めて障害者雇用を行うこととなったコンビニエンスストアの企業見学に参加。積極的にメモを取ったり、挨拶をしている姿や、おもむろに商品の前出しをされる姿が店長から好印象に残ったとハローワーク職員の方からのフィードバックをいただいた。

イ 事前打ち合わせ

企業・ハローワーク・クロスジョブで話し合いを実施。打ち合わせ時は、クロスジョブの体験実習までの動きを資料をもとに説明（図1）したほか、実習の業務内容、勤務時間などのすり合わせ、本人の就労への想いや将来の展望、支援機関の支援内容を説明した。



図1 企業への提出資料（体験実習のご案内）

ウ スタッフ実習の実施

りょうへいさんが実習する実際の曜日、勤務時間、業務内容を事前にスタッフが体験。実際に行える業務なのか、難しい場合はどのような進め方であれば定着が早く出来るのかなどの業務面のアセスメントの他、一緒に働くことになるスタッフの方とコミュニケーションを図り、職場全体の理解の促進や支援者の存在を知っていただく取り組みを実施。実習前の段階でりょうへいさんの特性や高次脳機能障害への理解、関心を持っていただく動きを行い、店長だ

けではなく一緒に働くスタッフの方も本人を受け入れる準備が出来る様に対応した。

エ 体験実習の経験

本人への対応が出来るようピーク時を避けた時間帯や曜日を設定し計4日間の体験実習を経験した。実習の最終日には店長・本人・支援者でクロージングを実施し、実習のフィードバックを受けた。店長から実習の様子をお伝えいただき、実習評価表をもとに強みや課題点、働いた後に心配とを感じる点を直接店長から本人に伝えて頂いた。

オ 本人も含めた事前打ち合わせ・面接

本人より自分の障害の説明の他、事業所で行ってきたことを説明。支援者からも資料を提示し高次脳機能障害の説明を行った(図2)。企業見学・体験実習で本人の意欲や働く姿勢、業務遂行の能力も見てイメージが出来ていることもあり、面接場面でも前向きな質問が多く、採用となった。



図2 企業への提出資料(りょうへいさんの症状の説明書)

3 結果

採用後、職場定着を目指しサポートを継続。具体的には(1)2週間に1度の頻度で『企業訪問』を行い、本人の業務状況の確認と企業の困り感がないかの情報共有(2)月に1回の頻度での本人、企業との『ケース会議』を開催し、出来ていること・課題点の共有、働く上で取り組むべきことの明確化(再発防止やステップアップ案)、(3)月に1回の頻度で本人との『定期面談』を実施し、業務上の悩み事や、発症前と後のギャップに直面したことでの落ち込みがないかどうかの確認を実施。本人の了承がある上で適宜企業とも情報共有を行った。また、2-(3)-イ・ウ・エの部分では支援者の支援内容を店長、副店長、キーパーソンの方に説明。本人支援の他、事業主支援として『本人と企業が支援者なしにもお互いが働き続けやすい職場調整が出来る』ことを目指し、高次脳機能障害の説明の他、本人にあった対応方法などを説明し、雇用管理力の獲得を目指した。この点に関しては就職後の職場定着の支援の中でも継続して実施した。現在就職して1年が経過し、当初目標と

していたスキルアップ制度についても順調に獲得してきている現状にある。業務精度も高く、企業からは高い評価をいただいている。一方で課題も出てきている中で、企業との情報共有を継続していることでリアルタイムで課題を表面化することが出来、支援者が後方サポートに入りながら企業が主体となって課題に対して取り組むことが出来ている。企業の献身的な対応もあり、就労当初行っていた(1)企業訪問は必要時のみの対応(2)ケース会議も必要時のみの対応に変更している。

4 考察

今回事例を通して、初めて障害者雇用を進める企業であったがスムーズな就労を実現し、また現在も安定した就労定着が実現出来ているように考える。その要因としては次のことが挙げられた。

- ①採用前の段階で企業見学・スタッフ実習・企業実習と、企業側が本人を知る機会をとったこと
- ②高次脳機能障害の特性を紙面に書き出し企業に説明する機会をとったこと
- ③本人の強みを活かせる進め方や提示の仕方など、業務に直結する方法をより詳細にお伝えしたこと
- ④採用前の段階から、雇用管理の視点を伝えていたこと
- ⑤本人と支援者だけではなく、支援者と企業が話し合える関係性を築けていたことで企業が相談出来る場所が出来、課題点が起きたときにすぐに対応が出来る体制を作っていること

砂川²⁾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いえない」としている。今回、身体機能障害がなく、比較的軽度な高次脳機能障害をきたした事例を経験し、見えない障害と言われている高次脳機能障害も含めた『りょうへいさん』を理解していただくために支援者が採用前の段階で企業と良好な関係性を築き、企業が安心できる情報提供をしていくこと、企業が困ってしまった時にサポートできるよう近い存在として位置づけできるよう取り組んだことが重要であり、就労支援員の担える役割なのではないかと考える。

【参考文献】

- 1) 齋藤薫・大場龍男『高次脳機能障害のある人への復職・就職ガイドブック』,中央法規(2017),p i-ii・95-98
- 2) 砂川双葉『働く広場』,独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2023),p21

【連絡先】

角井 由佳
就労移行支援事業所 クロスジョブ札幌
e-mail : kakui@crossjob.or.jp