

# 社会への復帰を就労移行支援での立場から考える

## ～交通事故から復職を諦め、新規就労までの道のり～

○古瀬 大久真（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ福岡 作業療法士/就労支援員）  
濱田 和秀・砂川 双葉（特定非営利活動法人クロスジョブ）

### 1 はじめに

2023年3月にクロスジョブ8か所目として福岡市中央区にクロスジョブ福岡が開設された。

今回、自費リハビリ等含む医療機関とのつながりから福祉の連携、社会復帰へつながった事例を紹介する。本事例は、脊髄損傷により四肢麻痺を呈したものの、社会復帰を模索されていた方だった。地域へのつながりの中で社会復帰に向けた支援をする機会があったので、就職までの経過を元に考察を述べる。

#### (1) 対象者

大地さん(仮名) 50代 男性

診断名:脊髄損傷

身体障害者手帳 4級

X年。仕事終わりに職場から自宅へ帰る途中、バイクと自転車での交通事故。大地さんはバイクを運転していた。受傷直後から首から下の運動ができないことが分かり、到着した救急隊により急性期病院へ搬入され、検査の結果、第一胸椎損傷の診断となった。

動けるようになるかは五分五分の状態です手術を実施した。無事手術は成功し、術後のリハビリにより徐々に起立や歩行も可能となり、回復期病院を経て自宅退院と至る。

元々はオーナーとしてコンビニの経営を行う傍ら、自身も店舗で仕事をしていた。退院当初は職場の復帰も検討していたが、身体の麻痺の残存からこれまでの業務は難しいと判断し、復職せず。その後は、自費のリハビリを行いながら身体機能の改善に努めていた。自費リハビリのスタッフからクロスジョブ福岡を紹介され、見学、体験利用を経て、新規就労を目的に利用を開始した。

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という。）が開発したワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）を用いた訓練や施設外就労でのスポーツジムの清掃を行いながら報連相の必要性や将来の仕事を見据えた、可能な業務内容の確認を行った。施設外就労での清掃業務はしゃがんでの動作や重量物の運搬などが行にくい事など、より詳しく可能業務の選定を行うことができた。しかし、できないことへの受容は完全とはなっておらず、並行して取り組んでいた自費リハビリでの機能回復に望みを持ち続けている状況だった。MWSを用いた訓練では上司役であるスタッフから指示された内容の理解に抜けがでてしまうことがあった。事務補助業務では壁掛

けフックの接着を依頼した際、スタッフへの事前相談に至らず接着した。スタッフが確認するとズレが生じていることが分かった等報連相の乏しさが見られていた。

元来の楽観的な性格や、本人としての困り感がなかったことで相談が無いままに作業を遂行してしまい、後からスタッフが確認するとミスが出てしまうという状況だった。

重点を置いて取り組んだこととして、訓練での振り返りや毎週の面談でしっかりと時間を作ることを意識した。なぜ相談することができなかつたのか、どうしたらミスすることなく遂行できたのか（事前にスタッフに確認すること）等、訓練状況の整理を行い修正しながら訓練を進めていった。

本人の希望として、金銭面の問題から早めの就職を掲げており、職場実習は行わずに就職活動へと進んでいった。

本人のこれまでの経歴は、営業職として素晴らしい実績をお持ちであり、1社目の応募も、書類審査、筆記試験をクリアし面接へと進むことができた。面接でもミスも無く返答ができたが、面接終了後に行った見学で、折りたたみコンテナを持てるか問われ、持とうとしたところ、麻痺の影響で指をうまくコンテナに掛けることができず持ち上げることができなかつた。数日後の連絡で不採用との連絡を頂き、要因として物を上手く持ち上げることができなかつたことであると判明した。本人との振り返りの中で、落ち込む部分もあったが「やっぱり仕事としてやろうと思うと難しい。それが分かっただけでもいい。」と気持ちを切り替える様子も見られた。

2社目の応募では、スタッフと共に企業の見学に行き、事前に動作などの確認も行った。その際、どの程度の重量物を扱う必要があるのか、10kg程度までなら運搬ができる等進んで質問することができていた。その後、面談で話をする中で本人が応募したいとの気持ちがあり、応募することとした。面接にはスタッフも同行。緊張はしながらも、自分ができることや1社目で不採用に至った理由である、重量物の取り扱いが難しい事、体力面が心配であり定期的な休憩が欲しい事等の配慮してほしい事をしっかりと伝えることができ、翌日には合格の連絡を頂きX月+6ヵ月で採用となった。合格した会社ではトライアル雇用を併用しており、3ヵ月間のトライアル雇用から開始となった。勤務は週5日間、4時間勤務から開始。

トライアル雇用期間中は体調不良などで休むこともなく、

本人が心配していた体方面も問題ないとのことでトライアル雇用2ヵ月目で勤務時間を1時間延ばし、5時間勤務へと職務時間を増やすこともできた。トライアル雇用期間中は、週1～2回の訪問で本人、上司との個別面談、毎日の電話やメールでの振り返り、毎週の個別支援計画の作成を行い、その都度、実務での問題点抽出を行った。月末には3者での目標に対する振り返りを行い翌月への目標設定を行った。Y月+6ヵ月で採用。Y月+10ヵ月で就労へと繋がった。

## (2) 手続き

報連相の必要性や現状の達成状況の確認を日々の訓練状況や面談を通しての振り返りから行った。トライアル雇用を通しての本人、企業、クロスジョブの3者間でのやり取りでリアルタイムの問題に対する話し合いや対応策の検討、実施などを行うことができ、利用者、企業の双方が悩みをないがしろにしない関係を作った。

## 2 結果

Y月から利用開始。Y月+6ヵ月で通信業界にて採用。1ヵ月間の準備期間を経てトライアル雇用開始。Y月+9ヵ月のトライアル雇用を経て、Y月+10ヵ月で正式雇用へと至った。

## 3 考察

利用開始時、身体的不安も強く、自費リハビリを継続しながらの併用訓練を行った。自費リハビリ訓練の期間終了を機にクロスジョブでの訓練に専念し、訓練では主に報連相を意識して取り組んでいた。高次脳機能障害等の診断はついていなかったが、指示を複数提示した際、情報を取り切れない場面や失念してしまうことがあった。本人も情報を取り漏れているという認識は薄く、リアルフィードバックや面談で時間をかけて振り返ることで徐々に落とし込んでいくことができた。

本人希望として早期の就職希望もあり、職場実習は行わずに、事業所内訓練やスポーツジムの清掃である施設外就労訓練を並行しながらの就職活動を行った。1社目の採用試験では動作確認の際に物を上手く持ち上げることができず不採用となった。この結果が本人の身体の状況理解につながるようになった。その後、現状の身体機能でできる業務の抽出を行い、通信業界の店員補助として入職に至る。

トライアル雇用を併用することで週に1～2回訪問することにより、リアルタイムでの問題点抽出や対策を行うことができた。トライアル雇用では高頻度の訪問や日々の振り返り、企業からの意見を吸い上げ、共有を行うことで双方が問題点に着目することができ、改善点の話し合いをすることもできた。

表1 就労支援のためのアセスメントシート（抜粋）

出勤状況	●	A			
欠勤等の連絡	●	A			
日常生活動作	●	A			
身だしなみ		A			
体調管理	●	A			
体調不良時の対処	●	A			
交通機関の利用	●	A			
書類手続き		A			
労働条件の理解		B			
作業工程・流通の理解		B			
生活リズム	●	A			
ストレス管理	●	A			
通院・服薬	●	A			
【 対人関係 】					
	S	協同評価前 の自己評価	C	B	A
挨拶・返事	●	A			
同僚や上司との会話	●	A			
相手への伝達	●	A			

今回、JEEDの「就労支援のためのアセスメントシート」を用いて評価を行った（表1）。本来であれば、本人と共に確認しながら作成を行っていくが、今回は、通所当時の状況を日誌等で確認しながら作成した。内容を確認すると、本人の強みとして活かせる部分が今回の就職にマッチングした内容であると考えられる。クロスジョブでの訓練だけでなく、就職面接時や就職後の職場スタッフからの声が、一番本人の気持ちや意識を大きく変えたと考えられる。クロスジョブスタッフとの信頼関係と、「仕事」に直結する職場のスタッフと立ち位置が違うが故でもあると考えられる。そういった点を鑑みるとやはり「実習期」というものが大切であると実感することも改めて確認できた。利用者によっては金銭面の問題から早期の就職を希望される方も多い。しかし、第三者である実習先のスタッフからの意見が利用者へ与える影響は大きい。今回は、実習は行わなかったものの、1社目で不採用に至ったことで身体障害への受容から次のステップへと進むことができた。支援者からの意見だけではなく、第三者からのエッセンスを加えることでより利用者の受容への道は開きやすくなるのではないかと考える。

今後の更なる支援を行っていくうえでも、支援者としての立場を押し付けるのではなく、利用者にとって最善の選択をしていただけるよう日々研鑽し、クロスジョブだけではなく、利用者を取り巻くすべての支援者で包括的に支援をしていく必要があると考える。

### 【参考文献】

- 1) 脊髄損傷者の復職支援 千賀 美菜子、千賀 将、田中 宏太佳