

## 考 察

### 近畿ブロックにおける就労支援に関する調査研究について

「厚生労働科学研究事業費補助金 障害者対策総合研究事業 高次脳機能障害者の社会参加支援の推進に関する研究」の近畿ブロックの研究テーマとして、平成 24 年度から 3 ヶ年かけて「高次脳機能障がい者の就労支援」に取り組んだ。過去 2 年間は、まず医療機関、障害者就業・生活支援センター等の関係機関へのアンケート調査により、統計的手法を用いて現状を明らかにしようと研究を進めた。

平成 24 年度は大阪府内の医療機関や主に就労支援を行っている福祉機関への調査により、“新規就労の困難さ”“医療・福祉機関が連携することで、お互いの困りごとを補い合える可能性”“就労支援における医療と福祉の連携の橋渡し役を障害者就業・生活支援センターが担いうる可能性”などを見出した。

平成 25 年度は前年度の結果を受け、近畿ブロック圏内における障害者就業・生活支援センターでの支援の現状について調査を行った。結果からは、ほとんどのセンターで登録者がおり、受傷・発症からの期間や登録からの期間が長くとも、支援によって就労に結びついたり、何らかのサービスにつながっていること、フォローアップの体制が取られていることが明らかにされた。その一方で、就労に直結する具体的要因や支援の工夫点を見出すことまでは困難であった。これは、就労を目指す高次脳機能障がい者の社会参加の可否は、多くの要素（本人自身の状態像・家族を含む社会的状況・支援機関の関与具合など）が複合的に影響しているためであろう。そこで、そういった個別性の高い要因や支援技法を集積し、共有するため、最終年度である平成 26 年度に「事例集」を作成することとした。

### 事例から見える各機関の支援の特徴

集まった事例の中に登場する高次脳機能障がい者の発症・受傷した年齢、支援に至るまでの期間や経過、障がいの程度、就労に支障となる症状の内容は千差万別であり、また、支援を受けた後にたどる経過や結果もさまざまである。支援者側としても、支援に伴う悩みや工夫もそれぞれであり、一つとして同じではない。そこが、高次脳機能障がい者支援の特徴でもあり、困難な点とも言えよう。それでも、各機関ごとに一定の支援の特徴や課題、方向性が見て取られたため、以下、概観する。

#### ➤高次脳機能障がい支援普及事業支援拠点機関

支援拠点として、本人・家族からの相談のみならず、さまざまな機関から紹介がある。そのため、単なる就労支援にとどまらず、最初に生活面や経済面の立て直し、諸制度の利用を要するものなど、幅広いケースに対応している。そして、支援のコーディネート役として、医療機関や相談支援機関、障がい福祉サービス事業所等と連携し、切れ目なく、長期的な視野に立った支援を意識していることがうかがわれる。

また、訓練部門を有している場合は、自立訓練（生活訓練又は機能訓練）等を通じて、基本的な生活リズム、社会生活能力、代償手段の獲得についての訓練を提供したり、環境調整に関する助言を行ったりすることで、就労に求められる土台部分を形成するのに一役買っている。

専門的な相談機関として膨大な相談が集まるといふ特色を踏まえると、いかに支援の中心

を地域の機関にシフトしていくか、また、当事者への直接的な支援だけでなく、地域のスーパーバイザーとして、効率よく間接的な支援を行えるかを模索することも必要と考えられる。

#### ➤医療機関

医療機関における高次脳機能障がい者支援について、入院であれば、退院までの限られた期間での就労支援が求められることも多い。また、通院であっても、リハビリテーションなど医療面でのかわりがかかりが中心であり、就労支援については限られた範囲での関わりになる。そのような中、本人・家族及び福祉機関にとっては、セラピストを中心とした高次脳機能障がいについての専門知識を有したスタッフによる訓練や環境調整についての助言を直接受けられることは大きな強みになる。

一方で、医療機関の課題として、病院外へ出て支援を行うことや職場・関係機関と直接やり取りすることの困難さ（本人や家族を通すことが多い）、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターといった支援機関へつなぐタイミングのわかりにくさといった声あげられている。

#### ➤障害者就業・生活支援センター

多くは他機関からの紹介により支援がスタートしている。地域資源利用について、必要な機関への橋渡しを行っており、紹介元機関を含め、多くの機関が連携する際の調整役として重要な役割を担っている。また、相談の中で、本人・家族と寄り添いながら信頼関係を築く、就労意欲の低下を防ぐ、障がいに対する気づきを促すといった工夫を特に丁寧に行っていることがうかがわれる。

課題としては、本人の症状や対応法の理解については医療機関とさらに密なつながりを持つことで、知識・技術を深めていくことが求められる。また、医療機関から「つなぐタイミングを見極めるのが難しい」との声がある一方、センター側からも医療機関に対して「もっと早く（もしくは時期が来てから）つないでほしかった」と聞かれることもあり、紹介を受けるタイミングの調整も今後整理していく必要があると考える。

#### ➤障害者職業センター

職業相談から職業評価、就職支援、職場適応（ジョブコーチ支援など）まで一貫した職業リハビリテーションを行う機関として、きめ細かな支援とフォローアップを通じた職場定着支援が行われている。

また、職場への定着を進めていくためにも、継続的な本人及び支援機関へのサポートが重要であり、障害者職業センターで得られた技能や工夫点についての知見をいかに地域の支援機関等へ引き継ぐかが課題となる。

#### ➤障がい福祉サービス事業所等

就労移行支援、就労継続支援 B 型、企業など、就労（もしくはそれを模した）場面という実践の場で、就労にあたっての課題の把握と、障がいを補うための工夫や環境調整、そして就労訓練が“具体的な形”（実際の仕事を想定した作業）で行われている。そのため、本人の気づきを促したり、強みを発見したりすることにつながりやすい。また、高次脳機能障がいに特化した訓練等を行っていない事業所（地域の大半の事業所はそうであると思われる）で

は、支援拠点機関や医療機関と連携のもと、既存のノウハウをいかに活かし、新しい知識をいかに取り入れるかを試行錯誤している様子が見られる。

以上、抽出された現状や課題を見渡すと、各機関で補い合える部分が散見される。そして、事例の中では、連携し、すでにお互いの強みを出し合い、補い合っているケースも多数ある。一方で、実際の支援現場では、タイミングや地域資源の多寡により、連携がうまく取れないことも少なからずある。その結果、自ら抱え込んでしまったり、すでに実績がある機関のみに頼りがちとなり、特定の機関でどこまで受け入れ、対応できるかの調整が、日々の課題になっているのが現状である。それが続くと、特定の機関のみに負担が集中してしまい、結果として、支援の滞りや支援者の疲弊につながる。そうならないために、再度、各機関が自分たちの役割と限界を発信し、他機関の情報をキャッチすることが望まれる。その上で、お互いの役割をしっかりと理解し、連携することで、上で述べたような各機関の特徴を生かした支援内容が有機的につながってくるだろう。

## 支援のポイント

次に、事例全体を通して考えられる支援のポイントを以下にあげる。

### >本人理解（障がい理解含む）

能力面だけでなく、気持ちの面でも本人理解を深めていくことが本人・支援者双方にとって大切である。支援者は、本人の持つ気持ちに寄り添うとともに、常に客観的な視点を忘れないことが求められる。つまり、本人の希望は何なのか、どこまで自身の障がいを理解しているのかを知り、それを受け止め、働くことへの意欲を保たせ、例えば、障がい者雇用や経済的不安定さに対する不安や葛藤を取り除くようサポートし、現実的な選択肢を提示していく。ただし、本人の納得のためには困難と思われる事にもチャレンジしてもらい、その後どのようにフォローするかを考えるといった柔軟かつ長期的な視点を持つことも必要である。

### >基本的な生活習慣や社会生活能力の獲得

就労を目指すにあたって、その前段階である、日常生活の安定や一定レベルの社会生活力（他者とのコミュニケーションや外出能力など）が必要である。本人・家族には訓練せずとも、以前のように出来ると感じられやすかったり、一見、就労とは直接関係のないように見られがちな、これらの能力を身につけることが、就労への重要なステップとなる。

### >代償手段の獲得と環境調整

症状の程度が同程度であっても、代償手段を工夫したり、職場環境（物質的な物だけでなく、人的な資源も含む）を調整することで、就労状況に大きな差が出る。支援者は就労環境を調べ上げ、できる工夫はすべて行うという気概で、環境を調整し、改善を実行することが望まれる。

### >医療との適切な連携

就労に向けた課題の背景にある症状を適切に捉え対応しなければ、課題の解消には至らない（例えば、ある手順が覚えられないのは“忘れてしまうから”なのか“そもそも意味が理解できないからなのか”。両者で対処手段が異なる）。高次脳機能障がいの症状は複合的で多

岐にわたるため、医師やセラピストといった専門家に常に相談できるよう、医療とは、どの段階であってもつながっておくのが望ましい。また、就労可能の証明や復職の判断に医師が関与する点を鑑みても、その必要性は高い。

### ➤職場支援（定着支援）・家族支援

本人が就労に至ったとしても、それはゴールでは無い。そして、就労後に最も本人と接するのは就労先の職場関係者であることを忘れずに、支援を組み立てる必要がある。つまり、就労までは障がいについての専門家が関わるのが大半だが、就労後は、非専門家が日々関わるということを意識し、その視点でフォローアップを行うことが求められる。また、就労を陰に陽に支えているのは家族である。“本人を支える家族”を支えることが最終的には本人支援につながることを忘れてはならない。

### まとめと今後の課題

以上、各機関の支援の特徴や支援のポイントをまとめたが、それらはこれまでの調査結果や各地で積み重ねられてきた知見を裏づけ、補完するものとなっている。つまり、各機関の特徴からは一昨年度、昨年度得られた結果をなぞった上で、より詳細が明らかにされ、支援のポイントからは「高次脳機能障害者支援の手引き」をはじめ、高次脳機能障がい者支援で繰り返し叫ばれている支援技法をいかに就労支援で生かしていくかが見出された。

改めて、以上の特徴・ポイントを意識しながら事例を読むことで、理想論では無く、各地域の事情を踏まえ、乗り越え、支援を行っている姿が垣間見える。今後も各地で実践を重ね事例を集積することが、その土地独自のネットワークを確認・活用することにつながり、後に続く支援者にとって、有意義であることがわかる。そして、事例を積み重ねるだけでなく、共有することこそが、ネットワークを実質的なものへと発展させる契機になるであろう。

今回も確認された“つながり”“ネットワーク”の重要性は周知のものであり、各地で作られつつある。今後はその“つなぎ目を強化する”作業が必要になると考えられる。ひとつは、本事例集のような事例の共有があげられる。事例集を読むことで、高次脳機能障がいの各症状の就労場面での現れ方や対応法、機関同士の連携の仕方の実際を学ぶことができ、各機関の受け入れの指針になる。次に各支援機関同士をつなぐツール（例えば、本人の情報を「情報提供書」などにまとめた共通のフォーマット）があげられる。複合的な課題を抱えた高次脳機能障がい者の就労支援に向け、情報共有化を図るためのツールは今後、必須である。すでに試行している地域・機関もあるため、それらを参考にして、各所で作成・利用していくことが望まれる。最後に、現場からの声や事例で聞かれた困りごとを元に作成する「支援マニュアル」が考えられる。「支援の手引き」のような大枠のマニュアルとともに、現場からの声を吸い上げ、常にアップデートできる「マニュアル」をネットワークで共有することは、支援者のつながりを促し、不安点を解消し続けるツールになり、さらに地域のどこに行っても、当事者が同じ水準の支援を受けることにもつながる。

支援普及と事業が成熟してくる中、トップダウンの方策だけでなく、以上のような現場からのボトムアップの方策の重要性がますます増してくると考えられる。

知恵と工夫にあふれた事例の数々が、高次脳機能障がい者の就労支援に悩まれている方々にとって、励ましと力になれば、幸いである。