

厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）  
（総合）分担研究報告書

高次脳機能障害の障害特性に応じた支援マニュアルの開発のための研究  
- 就労系福祉サービス事業所利用の現状と課題 -

研究分担者：青木 美和子 札幌国際大学人文学部心理学科

研究要旨

札幌市内の就労継続支援 B 型事業所 337 か所、就労継続支援 A 型事業所 141 か所、就労移行支援事業所 51 か所を対象に、高次脳機能障害者が就労系福祉サービス利用時における具体的な問題点を明らかにするために現状の実態調査と分析を実施した。高次脳機能障害者の受け入れの有無、高次脳機能障害者の利用者数及びその属性、原因疾患、手帳所持の有無、作業の内容、作業時の様子、支援方法、支援における問題点について調査を行い、今後の課題などについて検討した。

A．研究目的

高次脳機能障害の支援体制については、支援普及事業開始から 10 年以上経過し、全都道府県に支援拠点機関が設置され制度上の整備は進んだ。しかし障害福祉制度の運用の面においては、高次脳機能障害の障害特性に十分対応しているとは言えない状況である。高次脳機能障害者が各種障害福祉サービス利用時における障害特性に応じた対応について、現状の実態調査及び分析を行い、これまでの高次脳機能障害研究の成果を生かし、実態を踏まえた対応法を提示することは喫緊の課題である。本研究において分担研究者である筆者は、就労系福祉サービス事業所の調査を担当した。平成 30 年度は、支援普及事業開始時から支援拠点機関が設置された札幌市内の就労継続支援 B 型事業所を対象に、令和元年度の研究では、就労継続支援 A 型事業所と就労移行支援事業所を対象に高次脳機能障害者のサービス利用の実態とその課題について明らか

にすることを研究の目的とした。

B．研究方法

1．調査対象

札幌市内の全ての就労継続支援 B 型事業所（337 か所）、就労継続支援 A 型支援事業所（106 か所）と就労移行支援事業所（51 か所）を調査対象にした。

2．調査方法

郵送による質問紙調査。

3．調査期間

就労支援継続支援 B 型事業所は、平成 30 年 12 月、就労継続支援 A 型、就労移行支援事業所は、令和元年 10 月～11 月に調査を実施した。

4．データの回収

収集したデータは、就労継続支援 B 型事業所 141 か所（回収率 41.8%）、継続支援 A

型事業所 51 か所（回収率 48.1%）、就労移行支援事業所 33 か所（回収率 42.3%）であった。

## 5. 調査内容

高次脳機能障害者の受け入れの有無、高次脳機能障害者の利用者数及びその属性、原因疾患、手帳所持の有無、作業の内容、作業時の様子、支援方法、支援における問題点、今後の課題などについて調査した。なお、現在、高次脳機能障害者の利用者がいない事業所に対しては、利用者がいない理由、今後受け入れの可否、受け入れの条件などについて質問した。

## 6. 倫理面への配慮

札幌国際大学倫理審査委員会の承認を得て調査を実施した。インフォームドコンセントを徹底し調査の承諾を得た。調査対象機関名および個人情報などに関わるプライバシーの保護ならびに如何なる不利益も与えないように十分に配慮した。

## B. 研究結果

### 1. 高次脳機能障害者の利用状況について

#### (1) 高次脳機能障害者の利用の有無

高次脳機能障害者の利用者がいる箇所は、回答があった就労継続支援 B 型 141 か所のうち、51 か所（36.2%）、利用者がいないか所は 90 か所（63.8%）で、高次脳機能障害者数は 128 名であった。就労継続支援 A 型事業所では回答があった 51 か所のうち、8 か所（15.7%）に高次脳機能障害者の利用があり、その利用者数は 11 名、利用者がいないか所は 43 か所（84.3%）であった。就労移行支援事業所 33 か所においては、利用者

がいたのは 6 か所（15.7%）、いないか所は 27 か所（81.8%）、高次脳機能障害者は 14 名利用していた。

表 1. 高次脳機能障害者の利用について

	B型		A型		移行	
	件数	%	件数	%	件数	%
利用有	51	36.2%	8	15.7%	6	18.2%
利用無	90	63.8%	43	84.3%	27	81.8%
計	141	100.0%	51	100.0%	33	100.0%

#### (2) 利用者の属性

##### 利用者の性別と年齢

就労継続支援 B 型の利用者は 20 代もいるが、40 代から 60 代の男性が 78.5% を占めていた。その他の利用者の性別と年齢については、表 2 のとおりである。

表 2. 利用者の性別と年齢（事業者別）

年代	就労継続支援B型		就労継続支援A型		就労移行支援	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
10代	0	0	0	0	0	0
20代	7	4	0	0	0	1
30代	7	6	1	0	1	2
40代	18	6	3	1	2	0
50代	21	4	5	0	3	3
60代	37	2	1	0	0	0
計	90	22	10	1	6	6

（注：年齢性別不明者は除く）

##### 原因疾患

高次脳機能障害者の原因疾患として代表的なものは、脳血管障害、脳外傷などである。就労継続支援 B 型事業所において原因

疾患で多いのは、脳血管障害 45 名( 40.9% )、脳外傷 41 名( 37.3% )、その他の疾患 18 名( 16.4% )であった。就労継続支援 A 型においては、脳血管障害が 7 名( 63.6% )と多かった。その他においては、表 3 のとおりである。

表 3 . 原因疾患

	就労継続支援B型		就労継続支援A型		就労移行支援	
	人数	%	人数	%	人数	%
脳外傷	41	37.3	3	27.3	6	42.9
脳血管障害	45	40.9	7	63.6	4	28.6
その他の疾患	18	16.4	1	9.1	4	28.6
その他	3	2.7	0	0	0	0
不明	3	2.7	0	0	0	0
計	110	100	11	100	14	100

#### 手帳の所持について

高次脳機能障害の利用者の多くが手帳を所持している。精神障害者福祉手帳所持者が 84 名、身体障害者手帳所持者が 52 名であった。そのほか、療育手帳所持者が 8 名、不明が 1 名、また、手帳を所持していない方が 6 名いた。表 4 に事業所別に手帳の所持についてまとめた。

表 4 . 手帳の所持について ( 重複所持あり )

	B型	A型	移行
身体障害	44	2	6
精神福祉	70	9	5
療育	6	0	2
不明	1	0	0
所持なし	5	0	1
計	126	11	14

## 2 . 利用者の作業内容

高次脳機能障害者の作業内容としては、多くの就労系福祉サービスで行われている作業内容と同様であった。就労継続支援 B 型事業所をみると、折り作業( 26 か所 ) や、ラベル・シール貼り( 25 か所 )、パソコン入力( 20 か所 )、箱や部品の組み立て( 16 か所 )、詰め作業( 15 か所 )、ポストイング( 14 か所 )などの比較的軽度な作業が多かった。A 型、移行支援においても同様の傾向がみられた。

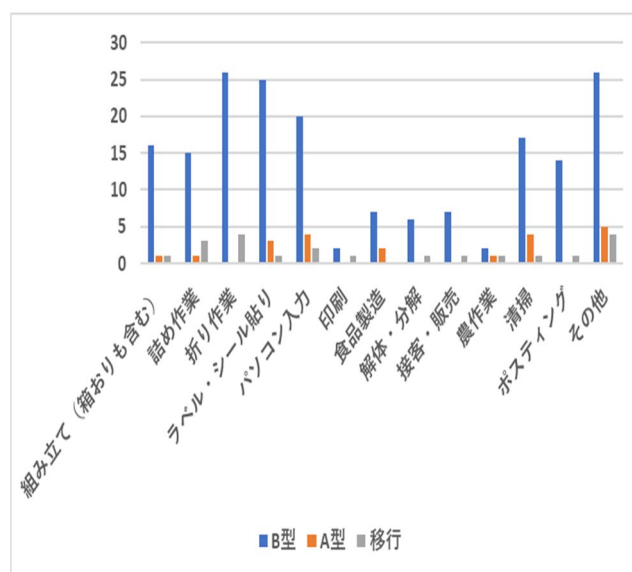


図 1 . 利用者の作業内容

## 3 . 高次脳機能障害者の作業時の問題点

高次脳機能障害者の作業中の様子について記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害の特性に関わる 23 項目に関してその発生頻度について「よくある」「たまにある」「ほとんどない」の 3 件法で質問をした。就労継続支援 A, B 型事業所を利用する高次脳機能障害者の作業時における問題点としてあげられる頻度が多いのは、「何度も同じことを聞く」「時間がたつと作業の手

順など思い出せない」、「新しいことが覚えられない」などの記憶障害に関する点より、「同時に複数のことに注意を向けられない」、「ミスに気がつかない」などの注意障害に関する問題点がより多くあげられることがわかった。また、「こだわりや自己主張が強い」、「指示がないと動けない」などの社会的行動障害に関する特性も問題点として多くあげられた。

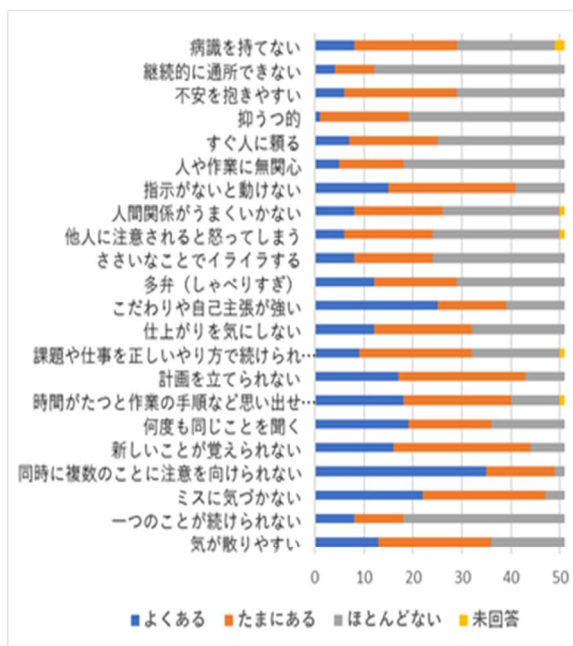


図2. 高次脳機能障害者の作業時の問題点 (就労継続支援 B 型事業所)

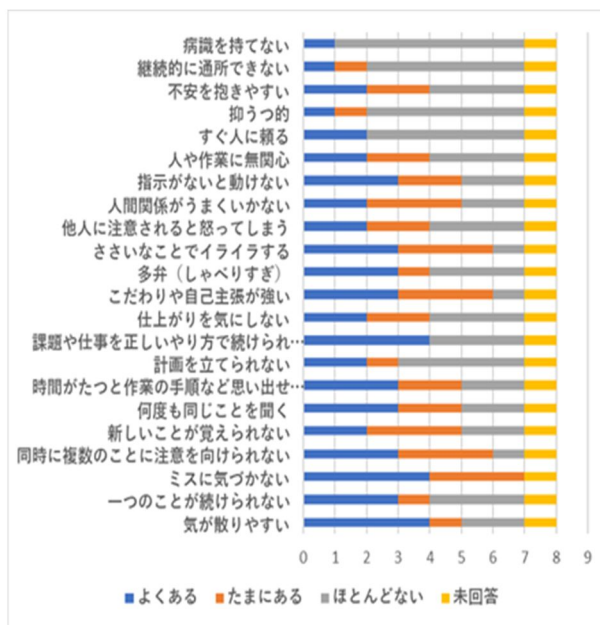


図3. 高次脳機能障害者の作業時の問題点 (就労継続支援 A 型事業所)

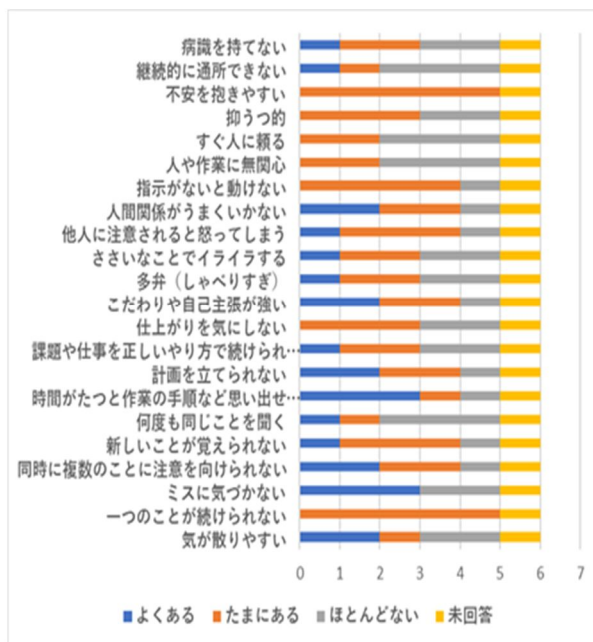


図4. 高次脳機能障害者の作業時の問題点 (就労移行支援事業所)

4. 高次脳機能障害者への配慮や環境調整  
作業時に高次脳機能障害者に対してどのような配慮や環境調整をしているかを自由記述してもらった。それぞれの事業所にお

いて高次脳機能障害者への支援の工夫として多いのは、作業の呈示である。高次脳機能障害の特性である記憶障害に対して「作業の繰り返し」、「メモの作成」、「マニュアルの作成」、「手順の視覚化」などを行っていた。また、物理的配慮として「人・モノの固定」などを行い工夫し、注意障害に対しても「細かな声かけ」や、気が散るのを防ぎ作業

に集中するための「個人空間作り」、「事故予防」などの支援の工夫していた。高次脳機能障害の特性である社会的行動障害の一つである対人技能の拙劣に対しては、「対人関係の調整」や「個人空間作り」、「他者からの理解促進」などを行っていた。各事業所が取り組んでいた高次脳機能障害者への配慮や環境調整について表5にまとめた。

表5 . 高次脳機能障害者への配慮や環境調整

	就労継続支援 B 型事業所	就労継続支援 A 型事業所	就労移行支援事業所
作業呈示	繰り返し (12 件) 声かけ (2 件) スモールステップ (5 件) メモの作成 (3 件) 本人の意思尊重 (3 件) モデリング (4 件) 手順の視覚化 (2 件)	マニュアル作成 (1 件) 声かけ (3 件) メモの作成 (2 件)	マニュアル作成 (1 件) スモールステップ (1 件)
物理的 配慮	個人空間作り (6 件) 人・モノの固定 (4 件) 事故予防 (5 件) 作業道具の工夫 (1 件) 集中しやすい環境作り (1 件)	個人空間作り (1 件) 人・モノの固定 (2 件)	個人空間作り (1 件) 人・モノの固定 (1 件)
心理的 配慮	不安軽減 (3 件) 対人関係の調整 (2 件) こだわりの回避 (1 件) 細かな確認 (2 件)	不安軽減 (2 件) 細かな確認 (1 件)	不安軽減 (2 件)
個別配慮	細かな休憩 (2 件) 通所日数の調整 (1 件)	細かな休憩 (1 件)	細かな休憩 (1 件) 通所日数の調整 (1 件)
家族との連 携	家族との連携 (1 件)		
その他	他者からの理解促進 (1 件)	多弁に付き合う (1 件)	モチベーションをアップ (1 件) グループワークで病識を持つ (1 件)

5. 高次脳機能障害者への支援における困難さ

高次脳機能障害者への支援において困難を感じている点を自由記述してもらった。記述内容を分析すると、～に分類することができた。

社会的行動障害に関わるもの 記憶障害に関わるもの 障害に対する職員の理解不足 注意障害に関わるもの 職員

の配置 言葉の理解 その他。高次脳機能障害者への支援において困難な点としてあげられた内容を表6に示した。

表5で示したとおり、各事業所は高次脳機能障害者に対してその特性に対して支援の工夫を行っているが、同時に表6を見ると支援の工夫を行ないながらも支援において困難に感じることは多岐に渡る。

表6. 高次脳機能障害者への支援において困難な点

	就労継続支援B型事業所	就労継続支援A型事業所	就労移行支援事業所
社会的行動障害に関すること	感情コントロールができない 易怒性 自己主張が強い 他	感情コントロールができない 人間関係が築けない 他者を否定する マイペース 他害 他	感情コントロールができない
記憶障害に関わること	段取りを忘れる 記憶がわかりにくい 他	段取りを忘れる	通所するのを忘れる 仕事目標を忘れる
障害に対する職員の理解不足	知識の不足 障害がパーソナリティの問題か区別つきにくい		知識の不足
注意障害に関わるもの	転導性 確認不足 他	転導性	
職員の配置	目が離せない		
言語理解	言語理解		
その他		できる作業を見つけるのが難しい 意思表示がわかりにくい 意欲はあるが正確性に欠ける 指導が難しい	障害受容の不足

作成したカテゴリーにしたがって高次脳機能障害者への支援において困難な点としてあげられた頻度を図5に示す。

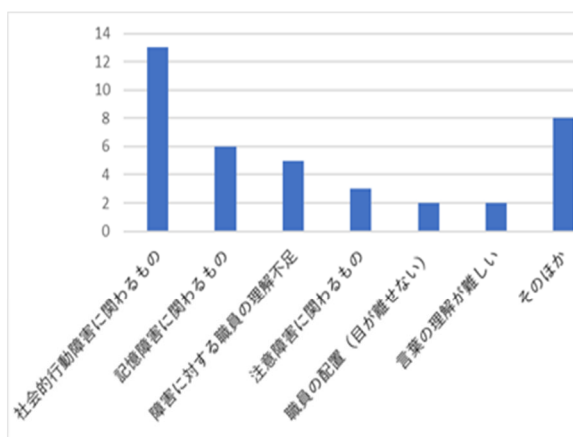


図5. 支援において困難な点 (全事業所)

図5に示したとおり高次脳機能障害者への支援において困難に感じるものは、社会的行動障害に関わるものが多い。

## 6. 高次脳機能障害者を支援するときに重視すべき点

今回の調査では、高次脳機能障害者の「よりよく働くこと」というQWL (Quality of Working Life) という視点から支援者がどのような姿勢で支援しているかについて中尾 (2017) に基づいて質問項目を作成した。高次脳機能障害者を支援するときに、重視している支援姿勢について、優先度が高い順から3つ選択してもらった。その結果を図6に示す。就労継続支援B型事業所において重視している支援姿勢として、「周りの人々と良い関係が保たれるように支援する」(38か所)という回答が一番多かった。次に「多少失敗しても、そこから成長できるように支援する」(36か所)、「精神的な支援をする」(26か所)という

回答が続いた。就労継続支援A型事業所、就労移行支援事業所も同じ傾向が見られた。就労の場は、個別支援と同時に集団の中でそれぞれが役割を持つことや他者との協働も求められる。「周りの人々と良い関係がもてるように支援すること」が重視されるのはこの理由による。そして、高次脳機能障害の特性に応じた支援以外に心理的な支援も含め、高次脳機能障害者がよりよく働くためにはこのような支援の視点も就労の場では必要とされる。

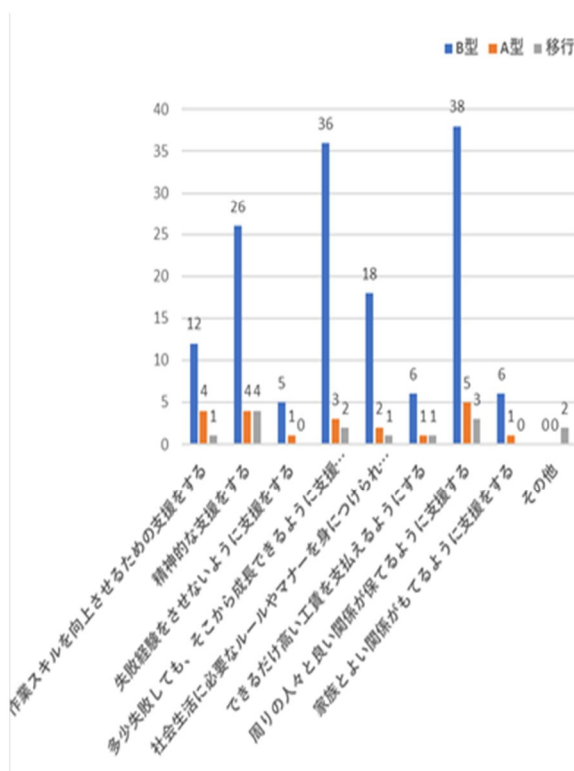


図6. 支援において重視すべき点

## 7. 高次脳機能障害者の職業生活の質向上に必要な支援

高次脳機能障害者の職業生活の質向上に必要なと思われる支援について、優先度が高い順から3つ選択してもらった。この質問項目も、中尾 (2017) の「よりよく働くこ

と」という QWL(Quality of Working Life) という視点のもと支援者が高次脳機能障害者の QWL 向上のために必要だと思うことを問うものである。就労継続支援 B 型事業所において優先度が高いのは、「仕事に対する意欲が向上するように支援する」(32 か所)、「チームの一員として仕事をしていると自覚できるように支援する」(21 か所)、「職場に適応できるように支援する」(17 か所)であった。また、これらと連動するものとして「仕事上の人間関係に満足できるように支

援する」(14 か所)というのも多く選択された。一方で、就労継続支援 A 型事業所においては、「仕事に対する意欲が向上するように支援する」の他に、「物理的に働きやすい環境(作業場休憩場所なども含む)を提供する」、「単調・反復的な仕事、能力や創造性を活かせる仕事など、高次脳機能障害者のそれぞれに合った仕事を提供する」と回答した数が他の項目より多い。表 7 に職業生活の質の向上に必要な支援についてまとめた。

表 7 . 職業生活の質の向上に必要な支援

職業生活の質の向上に必要な支援	B 型	A 型	移行
できる限り自立して仕事ができるように支援する	9	3	0
新しい技術が習得できるように支援する	7	0	1
生産性が向上するように支援する	4	0	1
仕事に対する意欲が向上するように支援する	32	5	1
仕事に誇りが持てるように支援する	11	1	2
仕事上の人間関係に満足できるように支援する	14	0	3
キャリアという視点を入れ、支援する	1	0	0
チームの一員として仕事をしていると自覚できるように支援する	21	1	1
職場に適応できるように支援する	17	2	1
物理的に働きやすい環境(作業場休憩場所なども含む)を提供する	15	4	1
労働日数や時間など勤務体系が柔軟である	10	3	2
単調・反復的な仕事、能力や創造性を活かせる仕事など、高次脳機能障害者のそれぞれに合った仕事を提供する	11	5	2
仕事の選択肢が多く、多様な職種を提供する	2	0	0
工賃を向上させる	4	0	1
仕事に対して客観的、公正な評価をする	1	0	1
障害者の「職業生活の質を高める」という意味を支援者が理解している	2	0	0
その他	1	0	1
計	162	24	18



8. 今後取り組みたい課題や支援技術向上のために必要とされるもの

事業所が高次脳機能障害者に対する支援において取り組みたい課題や支援技術のために必要とされるものについての自由記述では、「高次脳機能障害についての知識、支援・対応方法についての学習の機会」(18か所)、「事業所内におけるさらなる支援・対応の工夫」(13か所)、「地域における支援体制整備」(3か所)との回答が多かった。

表8. 今後取り組みたい課題や支援技術(複数回答)

今後取り組みたい課題	箇所
支援・対応方法についてなどの学習の機会	18
支援・対応方法の工夫	13
地域における支援体制	3
その他	5
特になし	2

9. 事業所に高次脳機能障害者を受け入れ可能になる条件

今回の調査では、利用者がいない理由についての自由記述では、「希望者がいない」という理由が大半を占めていた。

また、利用につながらない理由として他に「作業所の活動内容と本人のできる、あるいは希望する作業のミスマッチ」、「高次脳機能障害者に対応ができない」というものもあげられた。

現時点で高次脳機能障害者の利用がない事業所であっても、その事業所の多くは受け入れの条件を満たし高次脳機能障害者の利用希望者がいれば、受け入れを検討すると答えている(表9)。

表9. 受け入れの可能性について

	B型		A型		移行	
	件数	%	件数	%	件数	%
あり	55	61.1%	32	74.4%	19	70.3%
なし	12	13.3%	4	9.3%	4	14.8%
未回答	23	25.6%	7	16.2%	4	14.8%
計	90	100.0%	43	100.0%	27	100.0%

受け入れが可能になる条件について自由記述にて答えてもらった。就労継続支援B型、A型、移行支援事業所ともに事業者側の準備として「高次脳機能障害に対する理解・情報の取得」が必要であると答えた事業所が多かったが、同時に高次脳機能障害者に対応する「スタッフ体制が整うこと」が受け入れの条件になることがわかった。就労支援の場に高次脳機能障害者の受け入れを進めるためには、事業所に対する高次脳機能障害者への理解や支援方法などを学ぶ機会を作ることが今後の課題となることが明らかになった。その他、就労継続支援B型事業所においては、「社会的行動障害がないことが」(6か所)あげられた。また、「送迎不要なこと」(6か所)、「コミュニケーションが可能なこと」(5か所)、「作業のマッチング」(4か所)などもあげられた。一方で、条件は特になしという事業所は8か所あった。

表 10 . 受け入れが可能になる条件

(複数回答)

受け入れが可能になる条件	B型	A型	移行
高次脳機能障害の知識・情報の取得	8	2	6
社会的行動障害がないこと	8	1	1
スタッフの支援体制が整うこと	6	3	3
送迎が不要なこと	6	1	1
事業所内で介護が不要なこと	1	1	
コミュニケーション・指示理解が可能なこと	5	1	1
作業とのマッチング	4	2	1
就労意欲があること	2	2	2
環境整備が整うこと	2		2
家族や関係機関との相談体制	2	2	
特になし	8		
作業の見直し	1		
パソコン操作が可能	1	2	
作業が正確		1	
集中力がある		1	
継続的に出勤ができる		1	
支援マニュアルが作成できる			1
自己認識ができる			1

#### D . E . 考察・結論

今回の調査では、札幌市内の就労系福祉サービス事業所において回答があった事業所 522 か所のうち、65 か所、225 名の高次脳機能障害者の利用があることが判明した。直接の比較対象にはならないが、札幌市内の就労系福祉サービス事業所も含む障害福祉サービス提供機関 248 か所を対象にした調査(2009)においては、高次脳機能障害者の利用者がいる施設は 25 施設、86 名であったことを考えると、就労系福祉サービス

事業所を利用する高次脳機能障害者は増えていると考えてよいだろう。

高次脳機能障害者の作業内容についてみると、折り作業やラベル・シール貼り、パソコン入力や組み立て、詰め作業、ポストインなどの軽作業が中心となっていた。

作業時において問題となるのは、高次脳機能障害の代表的な特性でもある注意障害、記憶障害に関わることであるが、それに対しては、それぞれの事業所において、作業提示や環境調整などの工夫や支援が行われ対応していた。しかしながら、これだけの工夫や対策では対応できない高次脳機能障害者への支援の難しさがあることも明らかになった。記憶障害や注意障害に対しては、すでに行っている作業提示や環境調整などの工夫や支援だけでは対応できないことがあること、また、暴力や易怒性、感情のコントロールができない等の社会的行動障害が多く、事業所において支援困難であると感じていることがわかった。社会的行動障害はそれとともに、事業所の高次脳機能障害者の新規受け入れの際にも問題になることが明らかになった。高次脳機能障害の利用者がいない事業所の多くが、今後、高次脳機能障害者を受け入れ可能性がある」と答えたが、その受け入れが可能になる条件として「重い社会的行動障害がないこと」をあげられている。また、すでに高次脳機能障害者への支援を行っている多くの事業所が「他の利用者と良い関係が保てるように支援すること」を支援姿勢として重視するとともに、高次脳機能障害者の職業生活の質を高め、「よりよく働く」ためには「チームの一員として仕事をしていると自覚できるように支援すること」が必要であると答えている。社

会的行動障害は、日常生活や社会生活への適応、特に人間関係に困難をもたらすものであり事業所が重視する支援姿勢や職業生活の質を高める支援を実践するときには大きな障壁となる。高次脳機能障害者の受け皿を広げるためにも、社会的行動障害への対応に苦慮している事業所に対して支援するためにも、そして、高次脳機能障害者が「よりよく働く」ためにも支援困難度が高い社会的行動障害に対する対応法を提示することは急務である。

すでに高次脳機能障害の利用者がいる事業所から今後取り組みたい課題として「支援・対応方法についての学習の機会」の必要性が指摘されるとともに、現在、高次脳機能障害の利用者がいない事業所から「高次脳機能障害の知識・情報の取得」ができれば受け入れ可能になると回答を得た。より効果的・適切な支援をするためにも、高次脳機能障害者の新たな働く場を開拓するためにも、知識、支援技術の普及を目的に学習の機会を提供すること、それと同時に事業所における高次脳機能障害の特性に合わせた支援を定着させるためにも事業所が利用できる高次脳機能障害の特性に応じた支援マニュアルの普及が必要とされていた。

#### 文献

青木美和子・白波瀬総子 2009 高次脳機能障害者に対する地域生活支援に向けて札幌国際大学紀要 第40号 p.1-10  
中尾文香 2017 障害者への就労支援のあり方についての研究 - 就労継続支援B型事業所をフィールドとした混合研究法による考察 - 風間書房

#### F．健康危険情報

特になし

#### G．研究発表

##### 1．論文発表

青木美和子 2019 「高次脳機能障害者のキャリア形成のプロセス」 札幌国際大学紀要第50号 pp.27-36

青木美和子 2020 「札幌市内就労支援事業所における高次脳機能障害者のサービス利用の現状と課題」 札幌国際大学紀要第51号 pp.43-55

##### 2．学会発表

青木美和子 2018 「高次脳機能障害者のキャリア形成のプロセス」日本質的心理学会第15回大会ポスター発表

青木美和子 2018 「高次脳機能障害者の職場定着のプロセス - 参加者が共に主体となるコミュニティ生成」日本福祉心理学会第16回大会ポスター発表

青木美和子 2019 「高次脳機能障害者のキャリア形成のプロセス - コミュニティへの参加過程の分析を通して」日本発達心理学会第30回大会ポスター発表

#### H．知的財産権の出願・取得状況

なし

