

令和元年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
（総括・分担）研究報告書

高次脳機能障害者における就労支援の新たな評価ツールの開発に関する研究

研究分担者 北上 守俊 新潟医療福祉大学 リハビリテーション学部 作業療法学科 助教

研究要旨

器質性精神障害に位置付けられている高次脳機能障害に起因する、若年の脳卒中患者は増加傾向にあると報告されている。しかし、就労継続支援 B 型における高次脳機能障害者の障害特性等に合わせた効果的な支援プログラムは検証されていない。そこで、本研究では就労継続支援 B 型へのインタビュー調査と就労支援の新たな評価ツールの開発を行い、高次脳機能障害の障害特性等に合わせた効果的な支援プログラムを開発することを目的とした。その結果、就労継続支援 B 型において、各利用者がどの程度の生産能力や作業負担への耐久性があるのか適切にアセスメントをすることの重要性が明らかとなった。また、本研究で作成している **Work-ability Support Scale (WSS)** や **Therapists' Portable Assessment Lab (T/PAL)** の客観的評価が可能なツールを通じて、利用者個人に適切な作業内容や作業量と考慮し、利用形態を検討していくことが利用日数の増加や工賃向上の可能性を高めると推察する。

A. 研究目的

器質性精神障害に位置付けられている脳卒中等に起因する高次脳機能障害者の就労率は 45.3% で、発達障害 (67.7%) や知的障害 (65.3%) 等、他の障害種に比し低い現状にある (春名ら 2011)。また、若年の脳卒中患者が増加しているとの報告 (豊田 2010) や就労支援機関の 1 つである地域障害者職業センターへの利用件数も増加傾向にあると報告されている (田谷ら 2016)。これらの実態から高次脳機能障害者の就労支援の社会的ニーズは高まりつつある。しかし、就労継続支援 B 型における高次脳機能障害者の障害特性等に合わせた効果的な支援プログラムは検証されていない。

そこで本研究では、就労継続支援 B 型へのインタビュー調査と就労支援の評価ツールを開発し、高次脳機能障害の障害特性等に合わせた効果的な支援プログラムを開発することを目的とした。

B. 研究方法

2019 年 12 月 5 日に就労継続支援 B 型 1 事業所にインタビュー調査を行い、2020 年 1 月 24 日から就労支

援の評価ツールのデータ蓄積を開始した。

1. 高次脳機能障害者の利用が多い就労継続支援 B 型へのインタビュー

(1) インタビュー日時

2019 年 12 月 5 日 (水) 17:00~18:30

(2) インタビュイー

就労継続支援 B 型 スワン (新潟市江南区) 施設長

(3) インタビュー内容

利用者の動向や支援体制、実施している業務、利用者のアセスメント方法、工賃向上に向けた工夫などについてインタビューを行った。

2. 高次脳機能障害者の就労支援の評価ツールの開発

(1) 概要

2013 年にニュージーランドで開発 (Fadyl J et al 2015) された就労支援の評価ツール **Work-ability Support Scale** (以下、**WSS**) の日本語版作成を行った。**WSS** は、支援者が対象者の職業能力を観察式で簡便に評価することが可能なツールである。**WSS** の内容的妥当性は既に終了しており (日本職業リハビリテーション学会若手研究助成 2018)、今回は臨床データを蓄積し妥当性の検証を行った。**WSS** は、**Part A** と **Part B** の 2 部で構

成され、Part A は身体機能や認知機能等の 15 領域（7 件法）、Part B は個人特性や職場環境等の 3 領域（3 件法）、合計 194 点満点（再就職の場合は 191 点満点）で採点を行う。しかし、観察式の評価ツールだけでは、対象者の職業能力を包括的に把握するには限界があるため、ワークサンプル法に基づいた評価ツールとして、米国で開発された Therapists' Portable Assessment Lab（以下、T/PAL）の作成も行うこととした。

(2) 研究協力施設：新潟県障害者リハビリテーションセンター（新潟市江南区）

(3) 研究期間：2020 年 1 月 24 日～現在も継続

3. 倫理面への配慮

研究目的、研究方法、研究内容、研究対象者にもたらされる利益および不利益、個人情報保護、研究成果の公表、研究協力の任意性と撤回の自由、研究終了後の対応について、対象者に対する説明を書面と口頭で行い、質問に答える時間を十分に設けた。本研究は、新潟医療福祉大学倫理委員会において審査を受け、承認を得て実施した（承認番号 18325-191220）。

C. 研究結果

1. 就労継続支援 B 型のインタビュー結果

(1) 利用者の動向と支援体制

登録者は 21 名で、脳損傷 17 名（脳卒中が最も多く、次に低酸素脳症、その次に頭部外傷、その他）、療育 2 名、精神（統合失調症）2 名が利用されていた。年齢は、26 歳から 72 歳で 50～60 歳代が多い。支援体制（職員配置など）は、利用者 7.5 人：職員 1 人であった。

(2) 実施している業務

椿油や木工作品を作製し、販売も行ってた。また、農福連携（7～9 月）により、農家の畑の草むしりや事業所内の敷地でしそを作り販売を行っていた。新潟県民は土いじりに馴染みがあり、さらに不安定な畑を歩行するのは、運動麻痺への訓練にもなり、転倒しにくくなった利用者もいた。

(3) アセスメントの方法

高次脳機能障害の症状に関して、他機関からの情報提供書で入手するが、症状を意識した関わりをするというよりも、どの業務なら出来そうかという視点でアセスメントを行っていた。事業所の支援の幅を広げていくためにも、作業療法士や言語聴覚士の医学的な観

点も含めて実践できるような体制が構築出来れば非常に良いと話された。

(4) 工賃の向上に向けた工夫（利用時間や利用日数等）

1) 平均工賃

2018 年度：約 4,500 円 2019 年度：約 4,900 円

2) 利用日数の課題

利用日数が多い利用者を利用につなげていけば、それなりの工賃向上は望めるが、工賃向上を意識すると、その分利用者に負担がかかってしまうため、そのあたりのバランスに難しさを感じる。

2. 高次脳機能障害者の就労支援の評価ツールの開発

2020 年 1 月 24 日から 2 月 20 日までに 6 事例の蓄積を行った。

(1) 基本属性

男性 5 名、女性 1 名、年齢は平均 41.8 歳（標準偏差 9.0 歳）、疾患は脳出血 2 名、脳梗塞・低酸素脳症・びまん性軸索損傷・水頭症それぞれ 1 名であった。希望している就労形態は、再就職 4 名、復職 2 名であった。身体機能に関しては、麻痺なし 2 名、右片麻痺（軽度）1 名、右片麻痺（中等度）1 名、左片麻痺（中等度）1 名、四肢麻痺（軽度）1 名であり、高次脳機能障害（重複あり）は、注意障害・情報処理速度低下それぞれ 4 名、記憶障害 3 名、失語症 2 名であった。

(2) 新たな評価ツールに開発に関して

WSS の Part A は、身体的側面平均 5.26 点（標準偏差 0.25 点）、認知的側面平均 4.19 点（標準偏差 0.70 点）、社会的/行動的側面平均 4.94 点（標準偏差 0.81 点）であった。Part B は、個人因子平均 0.89 点（標準偏差 0.10 点）、環境要因平均 5.75 点（標準偏差 0.50）、職場復帰への障害平均 0.90 点（標準偏差 0.15 点）であった。Part A と Part B の合計平均は 141.0 点（標準偏差 1.82 点）であった。

T/PAL は、開発・販売先 Bases of Virginia に日本語版作製の承認を得て購入した。

D. 考察

就労継続支援 B 型へのインタビューに関しては、利用日数が多い利用者の利用を増やしていけば工賃向上は望めるが、一部の利用者への負担増加が懸念されるため、利用日数の増加と利用者への負担量のバランスが難しいとの意見が聞かれた。その点に関しては、

各利用者がどの程度、生産能力と負担への耐久性が望めるのかを適切にアセスメントする必要があると考える。現状では、支援者個人の知識・技術に一任されているため、統一された判断基準がない。ある程度、適切な判断基準を検証する1つの手法として、WSSやT/PALの客観的な評価を通じて、適切な作業内容や作業量を考慮し、利用形態を検討していく必要があると示唆する。

今後は、継続してWSSとT/PALは翻訳作業後にデータの蓄積を行っていく。

E. 結論

本研究より、就労継続支援B型において各利用者がどの程度の生産能力や作業負担への耐久性があるのか適切にアセスメントを行うことが重要である。しかし、現状では支援者の知識・技術に委ねられている。今回作成しているWSSやT/PALの客観的な評価ツールを通じて利用者個々に合致した作業内容や量と考慮し、利用形態を検討していくことで利用日数の増加や工賃向上の可能性を高めると推察する。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録

なし

表 Work-ability Scale (WSS) 日本語版について

Work-ability Support Scale (WSS) 日本語版	記入日：
	氏名：

Table 1. パート A : 26 項目 (各項目 8 件法で評定)

No	身体的側面			評定	
				復職用	再就職用
1	身体/運動	粗大運動	仕事をするために必要な身体/運動能力 (例: 立ち上がる、歩行、物を持ち上げる等)。		
2		巧緻動作	仕事をするために必要な身体/運動能力 (例: 角をそろえて紙を折る、細かな部品を掴まむ等)。		
3		バランス能力	仕事をするために必要な身体/運動能力 (例: 脚立に登って物をとる、物を持ちながら運ぶなどの応用な動作等)。		
4	感覚/知覚		仕事をするために必要な感覚/知覚 (例: 視覚、聴覚、触覚、嗅覚) 能力。		
5	移動	職場内	職場内を移動する能力。		
6		職場外 (通勤を含む)	あらゆる所への移動や通勤をする能力。		
7	体力/ペース配分		通常の勤務日に始業～就業時間まで勤務できる体力。		
認知的側面					
8	認知機能	注意	仕事上、必要とされることに注意を向ける能力。		
9		記憶	仕事上、必要とされることを記憶する能力。		
10	計画/実行力		仕事上、必要に応じて速やかに着手し、計画、実行する能力。		
11	問題解決		予期せぬ出来事に対処する能力、及び事情が変化した場合に自発的に問題を解決する能力。		
12	言語機能	言語表出 (書字を含む)	仕事上、必要とされる言葉を表出する能力。		
13		言語理解 (読解を含む)	仕事上、必要とされる言葉を聞いて理解する能力。		
社会的/行動的側面					
14	時間管理		時間を管理する能力 (遅刻しないように努める/決まった約束を遂行する等)		
15	接遇/マナー	身だしなみ	時間・場所・目的に合わせた服装・髪型を選択する能力。 洗顔・歯磨き・入浴を行い、身体、髪、爪、ひげなどを清潔に保つ。		
16		言葉遣い	相手や状況に合わせた適切な言葉遣いをする能力。		
17	安全性		職場環境において自己と他者の安全に配慮し、適切に振る舞う能力。		
18	クライアント/顧客		クライアント/顧客と、仕事上における適切な関係性を保持する能力。		
19	対人面	同僚	同僚と、仕事上における適切な関係性を保持する能力。		
20		上司/管理者	上司/管理者と、仕事上における適切な関係性を保持する能力。		
21	指摘/変更		自身の間違いやエラーに対する、周囲からの指摘への適切な訂正や変更を受容する能力。		
22	自己理解		自分の「得意な事と苦手な事」、「強みと弱み」を把握する能力 (自己評価と他者評価の一致度)。		
23	精神面の安定		感情のコントロールをする能力。		
24	単純反復作業		作業工程の少ない作業を繰り返し行う能力 (例: 単純組立作業、単一項目の単純 PC 入力)		
25	作業能力	確認・手順作業	作業工程または確認事項が多い作業を行う能力 (例: 工程・注意点の多い組立作業、複数項目・いくつかのルールのある PC 入力)。		
26		判断工夫を伴う作業	臨機応変な対応が求められる作業を行う能力。		

Table 2. 採点 : パート A

自力で働ける	
7点	・周囲からの支援は不要。 ・仕事の生産性に影響なし。
6点	・周囲からの支援は不要だが、福祉用具や自助具、代償手段の利用が必要。 ・仕事の生産性が僅かに低下。
支援があれば働ける	
5点	・見守り又は声掛けが時々必要。 ・労働量や時間管理への配慮、環境調整など、構造化された職場環境が必要。
4点	・最小の支援が必要。 ・該当項目の75%以上は実施可能。 ・予定通りの支援のみで業務が可能。 ・仕事の生産性に少し影響あり。
3点	・中等度の支援が必要。 ・該当項目の50%以上75%未満は実施可能。 ・予定外の支援が時々必要。 ・仕事の生産性にやや影響あり。
2点	・最大の支援が必要。 ・該当項目の25%以上50%未満は実施可能。 ・予定外の支援が頻繁に必要。 ・仕事の生産性に深刻な影響あり。
1点	・仕事が困難又は25%未満は実施可能。
0点 (採点不能)	・十分な情報が得られないため、採点不能。より詳細な情報が必要。

表 Work-ability Scale (WSS) 日本語版について (続き)

Table 3. パート B: 12項目 (各項目3件法で評定)

No	個人要因	評定	
		復職用	再就職用
1	自信 仕事を遂行する能力に適度な自信があるか?		
2	プライベートの支援 友人や家族から職場復帰に向けてサポートを受けているか?		
3	意欲 物事への取り組みに対する積極性や改善努力をする前向きな姿勢。		
環境要因			
4	同僚のサポート 職場復帰に向けて、同僚からのサポートはあるか?		
5	雇用主との連絡 職場復帰に関して、本人あるいは家族が雇用主または上司と連絡を取り合っているか?		
6	雇用主の意向 雇用主または上司は職場復帰を前向きに捉えているか? (例: 職場の人的・物的環境調整など)		
7	職業上のサポート/リハビリ 職場復帰をコーディネートする支援サポートはあるか? (例: 就労支援機関や医療機関などからのサポート)		
職場復帰への障害			
8	問題となり得る可能性のある生活活動 職場復帰及び職務遂行上、問題となりうる仕事以外の課題があるか? (例: 反社会的勢力やヘビースモーカー、過度な宗教活動等)		
9	経済的な問題 経済的問題 (例: 休職又は求職中の所得補償がない) はあるか?		
10	法的な問題 職場復帰することに障害となる法的な問題があるか? (例: 係争中の訴訟)		
11	その他のプラス要因 職場復帰又は仕事を継続することに影響を及ぼす、プラス要因があるか?		
12	その他のマイナス要因 職場復帰又は仕事を継続することに影響を及ぼす、マイナス要因があるか?		

Table 4. 採点: パート B

採点	説明
+1点	プラス効果 ・どちらとも言えない
0点	・よくわからない ・該当なし ・より詳細な情報が必要
-1点	マイナス効果