

交通事故や脳卒中などによる
高次脳機能障害がある人と

一緒に働くために



平成19年3月

神奈川県リハビリテーション支援センター

神奈川県 保健福祉部 障害福祉課

はじめに

高次脳機能障害は交通事故や脳卒中などによって脳が損傷を受けることにより生じる後遺症の一つです。

医療技術の進歩により、交通事故や脳卒中などで脳に損傷を受けた人たちの大切な命が救われるようになり、再び社会生活に戻れる人たちが増えてきています。その中には高次脳機能障害になりながら復職したり、新たに働く機会を得て人生を再スタートさせている人たちも数多くいます。

高次脳機能障害についての情報はまだ社会の中で十分とは言えません。高次脳機能障害がある人が復職した時や、交通事故などにより高次脳機能障害になった若者が新たに職場の仲間になった時、障害についての知識がないために、本人や職場の人たちが障害による影響に戸惑いを抱くことがあります。高次脳機能障害という呼び方は、一人ひとりが障害の内容や程度が異なると言われるほど、多様な障害像の総称です。高次脳機能障害がある一人ひとりの状態が理解されることにより、本人の就労の可能性や本人の特徴を生かした職務の遂行の可能性が高まります。

この冊子では、仕事の中で比較的現れやすい高次脳機能障害による職業上の制約や対応方法の考え方などの例を取り上げています。この冊子がみなさまの事業所で高次脳機能障害がある人が仕事に就き、働き続けるための参考になれば幸いです。

高次脳機能障害は状態の個別性が大きい障害です。個別的な相談は冊子の中で紹介している就労支援機関などにご相談下さい。

目次

高次脳機能障害はどのような障害ですか	1
注意障害・記憶障害	1
遂行機能障害・失語症・情動面の障害	2
事例1 障害理解の大切さ	3
仕事を支える人間関係	4
同僚や上司とのコミュニケーションづくりが苦手	4
知ることが、よい関係への一歩	5
職場でのチェックポイントと支援ポイント	6
職務遂行の工夫	6
代償手段・環境調整	
チェックポイント	7
比較的多い本人の特徴は?・一般的に苦手な作業の特徴は?	
本人が戸惑いやすい事業所の対応は?	
支援のポイント	8
作業遂行の確実化・職務分担・具体的な指示と指示者の明確化	
新規雇用に向けて	9
事例2・新規就職をした脳腫瘍のBさん	10
復職者を迎えるために	11
事例3・複数の機関を活用して復職したくも膜下出血のCさん	12
いろいろな就労支援	13
事例4・脳外傷により記憶障害や遂行機能障害などがあるDさん	
事例5・脳卒中により記憶や情報処理力に制限などがあるEさん	
高次脳機能障害と障害者手帳	14
困った時の相談窓口	15
支援機関の活用例(復職者)	16

高次脳機能障害はどのような障害ですか

みなさまの事業所では交通事故や脳卒中などのために治療を受けて復職した人はいませんか。でも以前と比べて「新しい仕事を覚えていない」「仕事にミスが出やすい」「人が変わったみたいだ」という人はいませんか。その原因の一つに高次脳機能障害が考えられます。

高次脳機能障害の原因は、交通事故や転落事故などによって頭を強打して脳に損傷を受ける外傷性脳損傷、脳卒中（脳出血、脳梗塞、くも膜下出血など）の脳血管障害、一酸化炭素中毒などの低酸素脳症、その他何らかの原因により脳が損傷を受けることによって起きる障害です。

高次脳機能障害は、「見えにくい、捉えにくい障害」と言われており、いろいろな症状があります。その主な障害を紹介します。

注意障害

注意障害とは、特定の物や課題に注意を集中し続けることが難しくなることです。また、作業を行いながら他のことに気を配ることや、作業の途中ですぐに他の作業に切り替えができないことなども注意障害の一つです。

仕事の中で起こる症状の例

- 作業速度が途中から極端に遅くなる
- 作業の途中で単純ミスが出やすい
- 作業中に電話がかかってきても出られない

記憶障害

脳卒中や脳外傷などにより生じる記憶障害の場合には、以前の知識などの記憶は保たれていても新しいことを覚えることや、忘れないようにすることが苦手になりがちです。

仕事の中で起こる症状の例

- 新しい機器等の取扱いを覚えることが難しい
- 覚えたことを翌日には忘れている
- 必要な書類や用具をどこに片付けたかを忘れることがある

遂行機能障害

遂行機能障害とは、仕事などの計画を立てることや、優先順位を決めること、目的に向けて効率的な手順で作業を行うこと、臨機応変な対応が難しくなるなどの障害です。遂行機能は仕事上のいろいろな場面で必要となる能力ですが、周囲の人からは分かりにくい障害です。

仕事の中で起こる症状の例

- 無駄に見えるような作業が多く、時間がかかる
- 仕事に必要な用具や材料を準備することが難しくなる
- 場当たりの対応になりやすい

失語症

失語症にはいろいろなタイプがあります。話す、聞く、読む、書く、計算するなどの言語を介した能力に制限が生じやすくなります。日常会話では問題ない程度でも複雑な言い回しや、情報が多くなると意味を捉えられない人もいます。

仕事の中で起こる症状の例

- 仕事の指示に「はい」と返事はするが、内容を理解できていないことがある
- 仕事の報告書など文書を書くことが難しい
- 話し方が回りくどい表現になる
- 名前や物などの名称がなかなか出てこない

情動面の障害

高次脳機能障害には、過度にものごとにだわってしまう、思考が堂々巡りになる（固執）、場面に即した態度や気持ちの表現が不適切、相手の気持ちや考えを推察することが苦手、イライラしやすい、落ち込みやすい、怒りっぽい（感情コントロール力の低下）などの情動面の障害も含まれます。

～事例1～ 障害理解の大切さ

20代のAさんは、脳外傷により失語症、遂行機能障害などがあります。失語症により話を聞き取ることが難しくなっています。たどたどしさはありますが話すことはでき、数字や文字の理解は比較的よい状態です。

Aさんは以前と同じ財務課に復職しましたが、2年後に総務課に異動となりました。



財務課では簿記の知識を生かしながらパソコンを使い、業務用ソフトに数字を入力する仕事でした。財務課の仕事は職務分担と作業内容がはっきりしていますが、ミスをしていないような注意力が最も必要とされます。

異動先の総務課では各部署からの依頼を個別注文と一括注文の物品に振り分け、注文から納品確認、各部署への配付までの作業を一人で担当します。注文の依頼は所定の伝票で届きますが、各部署から電話で訂正や追加の連絡があります。Aさんは電話の相手が早口であったり、一度に多くのことを話されると正確に聞き取れませんでした。

Aさんは、話を正確に聞き取ることや全体を見ながら複数の作業を並行して行うことが障害により苦手になっていたため、作業で手間取ることや物品の注文ミスを起こしてしまうようになり、上司より注意を再三受けるようになりました。

～Aさんへの対応～

対応を検討する時には、障害の特徴を本人と事業所が把握することが大切です。

そのうえで、発注依頼は書面で行うようにする、追加連絡を受ける担当者を他に決めるなどの工夫の仕方があります。

Aさんの場合には、失語症以外の障害もあるため、元の財務課に戻るようになりました。Aさんにも事業所にとっても最もよい方法であったと思います。



仕事を支える人間関係

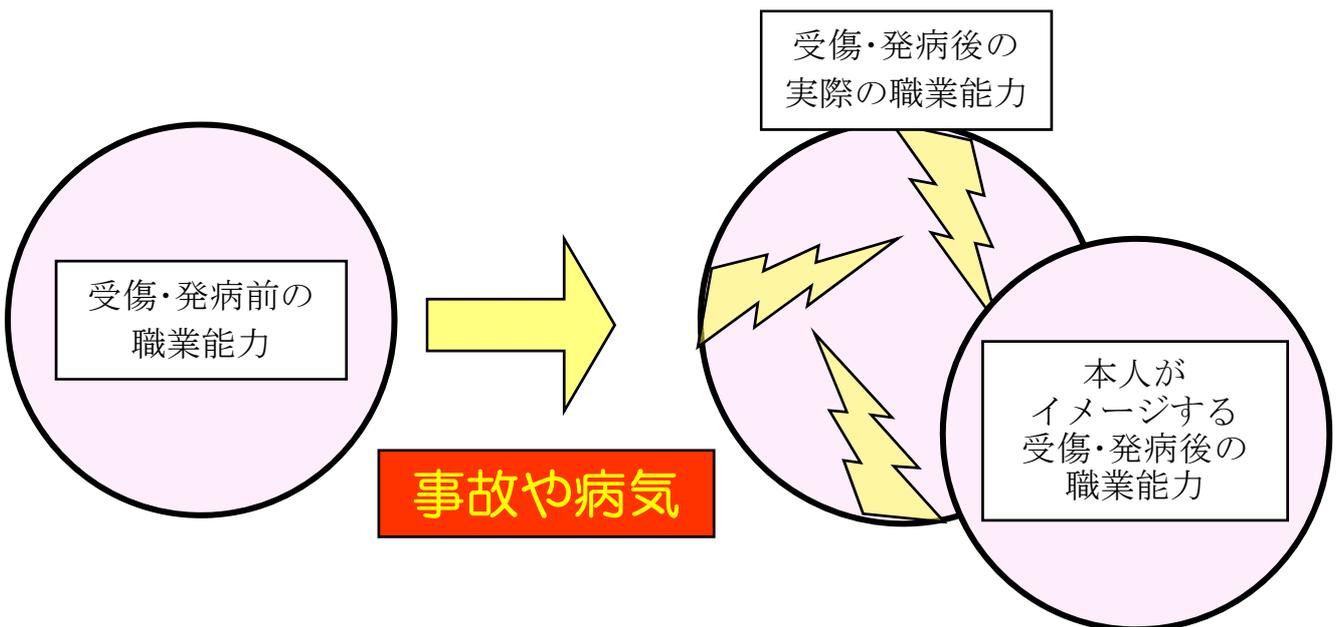
同僚や上司とのコミュニケーションづくりが苦手

高次脳機能障害がある人の離職理由として「職場の人間関係」によるものが高割合になっています。いろいろな背景がありますが、本人が周囲の人との関係を上手くつukれない場合と、周囲の人の理解不足から関係が崩れてしまう場合があります。

高次脳機能障害がある人の中には、受傷前の職業能力を發揮することができ、職務遂行への障害による影響が小さい人がいます。一方で、受傷前の自分の職業能力のイメージで同じように仕事を進めようとしても注意障害や記憶障害などのために上手くいかず、葛藤を深めて同僚や上司とのコミュニケーションが少なくなってしまう人がいます。また、周囲の雰囲気や状況を察することが苦手になったために、不適切な表現をしてしまうことなどによって人間関係を上手く築けないことに悩む人もいます。

さらに、職場ではできる仕事と障害の影響によって遂行が難しくなった仕事がアンバランスなために周囲からは「やる気や性格の問題」と誤解を受けてしまうことがあります。

コミュニケーションづくりが苦手な原因の一つには、高次脳機能障害があることを本人が知らないこと、職場もこの障害に対しての知識が少ないことなどが挙げられます。



知ることが、よい関係への一歩

高次脳機能障害があるかどうかは医師の診断が必要です。



高次脳機能障害のために人間関係が保てないことは本人および事業所にとっても理解しにくいと言えます。知らないことによる行き違いや誤解をなくすことが大切です。

一人ひとりの障害の特徴を確認するためには、専門病院の診断や、就労支援機関の評価が役立つことがあります。15ページの相談窓口にご相談してみましょう。

専門病院への受診などにより高次脳機能障害による影響があることがわかった場合には、本人の相談者を決めましょう。

相談者がいることで、本人は悩みを話すことができ、職務上のどの部分につきまき、どんな課題があるかを本人も気づきやすくなります。

個人情報保護の視点から考えると高次脳機能障害にかかわらず「障害」は極めてプライベートなことです。不用意な障害の確認行為や障害の有無の判断を行うことは、本人と職場の関係にとっても好ましいものではありません。

また、障害への理解を図るために障害の説明を職場内で行う場合には、どの程度の内容でどの範囲の人にまで説明を行うかを本人と決めておきましょう。産業医や就労支援機関などの第三者が説明を行った方が聞き手が客観的に受け止めやすい場合もあります。



職場でのチェックポイントと支援ポイント

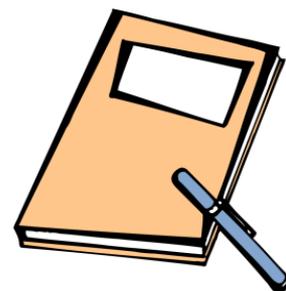
職務遂行の工夫

高次脳機能障害がある人たちが職場で無理なく正確に仕事をこなす方法として、代償手段や環境調整などの方法があります。

例えば、近視や乱視などの場合はメガネ（代償手段）の使用や、大きな文字を使うこと（物的な環境調整）、それにメガネの使用を勧めること（人的な環境調整）により見えにくさによる影響が軽減されます。

代償手段

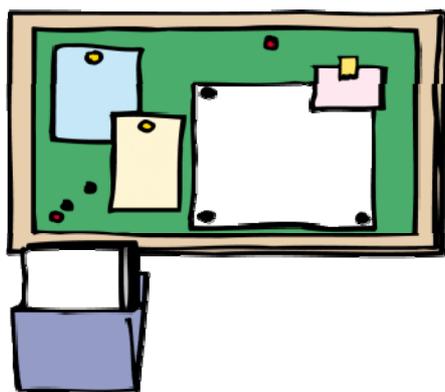
覚えることが難しい時には、本人がメモ帳やスケジュール表などを携帯して使用する（記憶の代償手段）、作業手順書を活用する（遂行機能障害の代償手段）などがあります。



環境調整

作業工程を細分化して作業工程表を壁などに貼る（物的な環境調整）、適した仕事を集約することや周囲の人が声かけして手掛かりを提供する方法（人的な環境調整）などがあります。

作業工程表の使用などは、本人が意識して使用する場合には代償手段として活用し、周囲の人が設定して使用を働きかけている場合には環境調整として活用します。



チェックポイント

働きやすい職場環境を整えるためには「本人の特徴」、「職務の特徴」、「事業所の対応」などの3つの側面から状況を捉えて分析してみましょう。

比較的多い本人の特徴は？

- 覚えるのに時間がかかる、あるいは忘れてしまうことがある
- 一度できても作業の手順が安定しない
- 自分のやり方にこだわる、途中から自分流のやり方になってしまう
- 作業中に単純ミスが見られる、作業時間が長くなるとミスが出やすい
- 間違いを起こしやすい箇所が決まっても、本人が気づかない
- 複数のことを言われたり、複数の作業を同時に行うと混乱する
- 左(右)側にある書類や部品などを見落とすためにミスが起きやすい

…etc.

一般的に苦手な作業の特徴は？

- 作業工程が多く、作業範囲が広範である
- 日によって行う作業内容が違う、イレギュラーな作業が入りやすい
- 接客など定型化できない臨機応変さが求められる作業である
- 複数の人がコミュニケーションを図り、共同して行う作業である

…etc.

本人が戸惑いやすい事業所の対応は？

- できる部分のみをみて、他の部分もできると判断している
- 口頭で複数のことを指示している、指示者が複数である
- 「しっかり」、「周りを見て」、「頑張る」など曖昧な表現で指示する
- 部分ごとの説明が多く、全体の説明をしていない

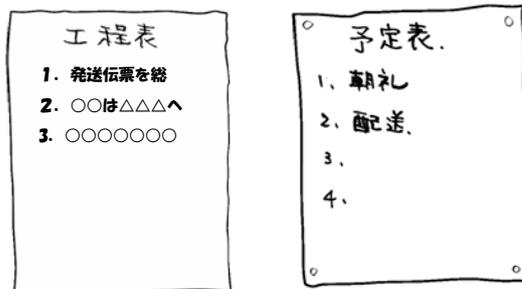
…etc.

支援のポイント

一つの対応で職務の遂行が円滑になる場合や複数の対応が必要となる場合があります。能力を発揮しやすい環境をつくるためには、コミュニケーションを取る機会を増やすことも大切です。障害により自尊心が傷ついている人もいますので、本人ができている部分はどこなのか、知ることが大切です。

作業遂行の確実化

- 作業工程を細分化して、担当する仕事を単純化することから始める
 - ミスが起きやすい工程は、手順書やチェックシートを活用する
 - 工程表などは本人が気付きやすい場所に掲示する
 - 工程表などの確認を促し、習慣化を図る
- …etc.



職務分担

- 定型化した作業から確実にこなせるようにする
- 代償手段の活用や対応しやすい役割から始めて、
対応できる作業を徐々に増やす
- 部署内で作業工程分析を行い、本人に合う仕事を集める
- 異動や職務内容の変更後に混乱した場合は、元の部署や職務に戻す

…etc.

具体的な指示と指示者の明確化

- 作業遂行上で見られる課題を指摘し、具体的な修正方法を説明する
- 工程表や手順書等は視覚的に分かりやすく、確認しやすい方法を使う
- 複数の指示に混乱しないように、指示者を決める
- 口頭指示だけでなく、一緒に作業を進め、繰返しによる積み重ねを行う

…etc.

新規雇用に向けて

障害がある人を新たに雇用する事業所が増えていきます。高次脳機能障害がある人たちも雇用される機会が増えてきました。

はじめて高次脳機能障害がある人を雇用する事業所では、就労支援機関と連携しながら、障害の特性を踏まえた職務の検討などを行っている例もあります。

例えば、組立ラインの補助的な作業、データ入力、郵便物の仕分けと配付などの仕事の中身を定型化させることや、雑務的な仕事に対応する人を決めて、本人が作業に集中できるような配慮をしている事業所もあります。

交通事故などで高次脳機能障害になった人は若年層が多く、働きたい希望を持っています。

事業所が高次脳機能障害のある人を新たに雇用する場合には、就労支援機関と連携して職場実習を行うことや、トライアル雇用^{※1}やジョブコーチ支援制度^{※2}などを活用する方法もあります。これらの支援を受けている期間に本人の能力を生かしやすい職務選定、作業の正確性や速度を高めるための代償手段や作業環境の設定など、就労支援機関と確認するとよいでしょう。



仮に雇用後に高次脳機能障害に伴う職務遂行上の課題がみられた場合には、早い段階で就労支援機関とも相談をしながら本人の職務の適性を確認することが、就労の継続にもつながります。

※1 トライアル雇用：ハローワークの紹介により雇用する際に原則として最長3か月間試行的に雇用する制度。この間に仕事に必要な支援を受け、その後事業主と障害者の双方が合意した場合には本採用へ移行する。事業所はトライアル雇用期間に応じて試行雇用奨励金を受け取ることができる。(窓口はハローワーク)

※2 ジョブコーチ支援：障害者が職場に適応し、安定した職業生活が送れるようにするため、ジョブコーチ(職場適応援助者)が、障害者やその家族、事業主、職場の従業員などに対して人的支援を行う。(窓口は神奈川障害者職業センター)

～事例2～ 新規就職をした脳腫瘍のBさん

Y株式会社（以下「Y社」）は従業員520名ほどの事業所です。障害者雇用を考え、ハローワークに相談しました。Y社は社内の書類搬送、郵便物の配付などの仕事を知的障害がある人にと考えていました。ハローワークから相談を受けた神奈川障害者職業センターは、高次脳機能障害がある30代のBさんの雇用をY社に提案しました。

Bさんは脳腫瘍の後遺症として注意障害と記憶障害などの障害があります。身体のマヒも残り、身体障害者手帳5級を取得しています。発症してから数年間、Bさんはパソコンを活用した事務関係の仕事に就きたいと希望していました。通所授産施設でパソコン訓練を受けていましたが、仕事に役立つ程の技能は身につかず、マヒのために操作も遅いままでした。発症から5年が経過してBさんはできる仕事を優先して仕事を見つけたいと考えるようになり、神奈川障害者職業センターに相談をしていました。

Bさんは神奈川障害者職業センターで職業準備支援を受けました。職業準備支援期間中にパソコン以外の作業にも障害の影響があることを実感しました。Bさんは、手順書の使用やメモを取るなどの代償手段の訓練を前向きに受け、定型的な業務であれば確実にこなせるようになりました。

神奈川障害者職業センターではY社が提案している職務内容の把握と分析を行い、Bさんに適した職場環境づくりが可能と判断し、Y社にBさんのトライアル雇用の利用を勧めました。

また、ジョブコーチ支援制度も活用して、ジョブコーチがBさん用の作業手順書や確認チェックシートなどを作成し、上司からの指示の仕方などのルール作りも行いました。Bさんは確実に仕事をこなせるようになりました。

**トライアル雇用期間3か月終了後、
BさんはY社に本採用されました。**



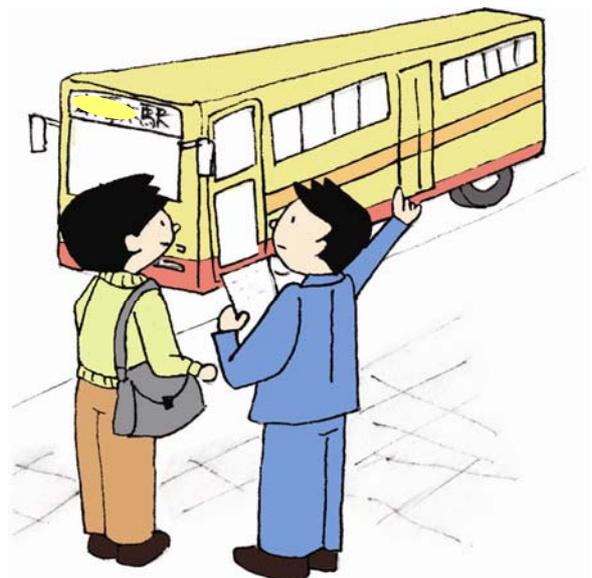
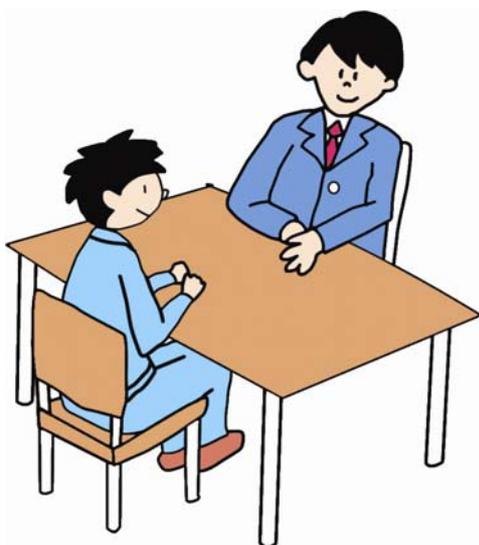
復職者を迎えるために

高次脳機能障害がある人が事業所に障害を理解してもらい、以前の職務に戻ることや、本人の適性にあった職場に配置転換を行い復職する例が増えています。

復職する場合には、本人も職場復帰をあせることが多いと思います。しかし、日常生活では普通に生活できるまでに回復していても、仕事を行う上ではまだ回復途上の場合があります。早すぎる復職が離職を招く結果にならないように十分な注意が必要です。

復職者を迎える場合には次の支援がポイントになります。復職者を迎えるためには本人の状況を確認した上で復職計画を立てましょう。

- 復職の時期を主治医、産業医などと決める
 - 復職前に職務・業務内容の検討を行う
 - 復職前に障害による仕事の得手不得手を確認する
 - 慣らし出勤を行う
 - 復職後は徐々に勤務時間を増やしていく
 - 職務遂行の状況によって、修正や変更を行う
 - 相談者を決め、職務遂行や人間関係などの相談を受ける
 - 必要に応じて就労支援機関を活用する
- etc.



～事例3～ 複数の機関を活用して復職した くも膜下出血のCさん

Cさん、50代前半でくも膜下出血になりました。マヒは軽度で身体障害者手帳6級です。発症後6か月の時点では、物忘れ(記憶障害)がひどく、公共交通機関を利用して目的地に行くことも難しい状態でした。

復職への支援は発病後1年2か月を経て、通院先の病院が神奈川県障害者職業センターに相談をしたことから始まりました。神奈川県障害者職業センターでは高次脳機能障害の評価を目的に神奈川県リハビリテーション病院への受診を勧めました。

神奈川県リハビリテーション病院では、高次脳機能障害の評価を行い、高次脳機能障害支援拠点施設(15ページ参照)と連携して、復職支援プランを本人と家族に提案しました。プランは記憶障害に対する代償手段の獲得練習や作業耐久力の向上、公共交通機関利用の練習などを身体障害者更生施設(七沢更生ホーム)で行うという内容です。

Cさんは反復練習を行うことにより積み重ねができるようになってきました。七沢更生ホーム入所後3か月で公共交通機関の利用ができるようになり、作業訓練により、作業耐久力の向上と障害の理解が進みました。その後、主治医と職業指導員が本人と家族とともに事業所を訪問し、復職に際しての医療面の配慮事項と復職計画を説明しました。職務は発病時の仕事に戻ることになりましたが、記憶障害があるためジョブコーチ支援を活用すること、徐々に勤務時間を増やすことなどが事業所との間で確認されました。

ジョブコーチについては神奈川県障害者職業センターと地域の就労支援機関が対応することになりました。発症から2年後に1日4時間の勤務から復職がスタートしました。



職業カウンセラーが職務分析を行い、Cさんは実際の職務を通じて手順確認書の活用の練習を行いました。

徐々に勤務時間を増やし、2か月で通常の勤務時間に戻りました。ジョブコーチは4か月間支援を行い、職場の同僚などの理解も増し、本人をサポートする体制が作られ、安定した就労状態が続いています。

いろいろな就労支援

～事例4～ 脳外傷により記憶障害や遂行機能障害などがあるDさん

20代前半に交通事故に遭いました。受傷2年後に大手スーパーに就職し、食品伝票の入力を行っています。伝票の種類が多くてなかなか覚えられず、どこでミスをしているか自分では分からないため入力が自己流になってしまい指導されることが多く、会社に行くことがつらくなり、辞めようと思っていました。

そんな時に、会社の人事担当者からジョブコーチ支援を受けてみないかという話がありました。ジョブコーチは伝票入力のための手順書と自分が間違いやすい箇所をチェックするシートをデスクに置いてくれました。また、上司に自分の障害のことを説明してくれました。ミスしやすい箇所を上司や同僚が具体的に教えてくれ、自分がチェックシートを見ないで作業を行った時には助言をしてくれます。最近はミスもなくなり職場に行くことが楽しくなりました。

～事例5～ 脳卒中により記憶や情報処理力に制限などがあるEさん

30代半ばで病気になりました。病気になる前はシステムエンジニアをしていました。パソコン関連の技能には自信がありました。入院中に高次脳機能障害の診断を受けて、主治医からはすぐに復職することは避けた方がよいと言われましたが、納得できませんでした。主治医は会社に対して休職中にリハビリテーション訓練を目的とした職場内訓練を行う提案を行い、会社も了解しました。自分も1日も早く職場に戻りたいために了承しました。しかし、以前の職務を目の前にすると混乱して手をつけることができず、とてもショックを受けました。「復職をあせらない方がよい」という言葉の意味が実際の仕事を前にして初めて分かりました。

職場内訓練期間中は病院の職業指導員が職場訪問をして直属の上司や同僚に自分の現状を説明してくれました。会社はデータ入力中心の仕事を準備してくれ、その仕事は問題なくでき、仕事の量や内容も少しずつ増えています。前の自分と比べるとつらいことも多いのですが、同僚がよくしてくれますし、会社や家族のためにも自分にできる仕事を大切にしています。以前と同じ仕事に1日も早く戻るために、今を大切にしています。

高次脳機能障害と障害者手帳

障害者手帳には身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳があります。

身体障害者手帳

身体障害者手帳は、肢体不自由や視覚・聴覚障害、内部障害などの身体に障害があり、障害の程度が一定以上の人が対象です。

療育手帳

療育手帳は、児童相談所または知的障害者更生相談所等で知的障害があると判定された方が対象です。

精神障害者保健福祉手帳

精神疾患や脳損傷などによる精神の障害により一定以上の社会生活上の制限を受けている人が対象です。

高次脳機能障害は精神障害者保健福祉手帳の対象となる障害です。身体障害をあわせ持つ人は身体障害者手帳のみを取得している人もいます。また、18歳未満で脳損傷となり知的障害がある人は療育手帳のみを取得している人もいます。

障害者手帳を所持している人を雇用すると「障害者法定雇用率」の対象となりますが、障害者手帳の種別のみで高次脳機能障害があるかどうかを判断することはできません。

また、障害者手帳の種別や等級は職業上の制約の程度と必ずしも一致しない場合があります。

雇用の際に活用できる具体的な制度については支援機関にお尋ねください。

**雇用対策上の障害者であるかどうかの確認をする際は、
人権やプライバシーに十分な配慮が必要です。**

困った時の相談窓口

事業所が高次脳機能障害がある人の新規雇用や復職の相談を行う場合には、下記の就労支援機関がハローワークなどと連携して対応を行います。

なお、下記の機関は必要に応じて連携した対応も行っています。

高次脳機能障害に関する全般的相談

神奈川県リハビリテーション支援センター
(高次脳機能障害支援拠点施設)

〒243-0121 厚木市七沢516

神奈川県総合リハビリテーションセンター内

TEL 046-249-2602 FAX 046-249-2601

<http://www.chiiki-shien-hp.kanagawa-rehab.or.jp/>

就労支援、雇用に関する相談

神奈川県障害者就労相談センター

〒231-0026 横浜市中区寿町1-4

かながわ労働プラザ5階

TEL 045-633-6110(代) FAX 045-633-5405

<http://www.pref.kanagawa.jp/sosiki/syourou/1422/index.html>

新規雇用や復職、就労中の人の相談

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

神奈川県障害者職業センター

〒228-0815 相模原市桜台13-1

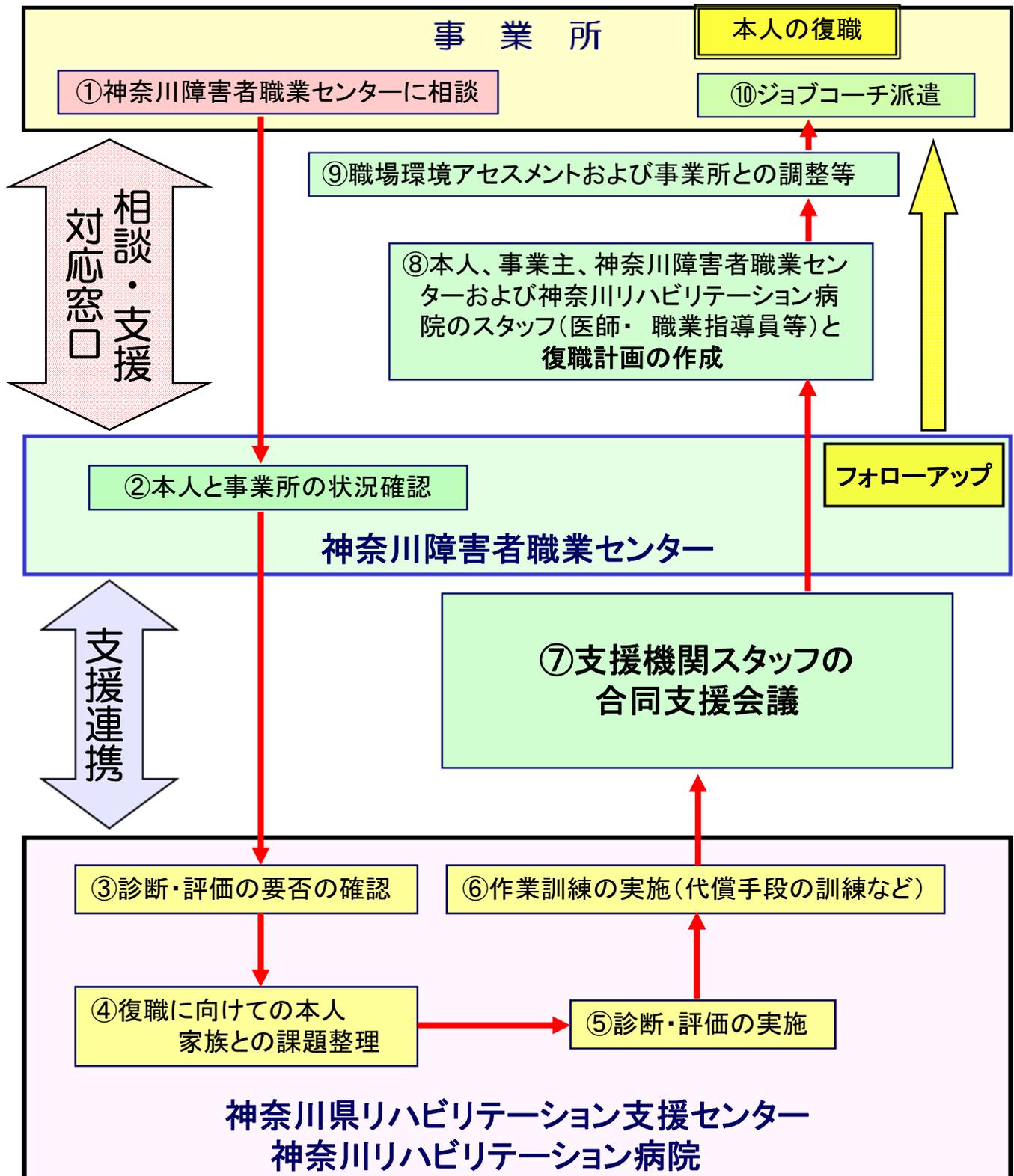
TEL 042-745-3131 FAX 042-742-5789

http://www.jeed.or.jp/jeed/location/chiiki/14_kanagawa.html

支援機関の活用例(復職者)

復職準備

就労継続



交通事故や脳卒中などによる高次脳機能障害がある人と
一緒に働くために

編集：神奈川県高次脳機能障害支援システム検討委員会

発行：神奈川県リハビリテーション支援センター
(神奈川県総合リハビリテーションセンター内)
〒243-0121 神奈川県厚木市七沢516
電話 046-249-2602
FAX 046-249-2601

神奈川県 保健福祉部 障害福祉課
〒231-8588 神奈川県横浜市中区日本大通1
電話 045-210-1111(代表)
FAX 045-201-2051

イラスト：篠原むつ子