

(2) 高次脳機能障害者の就労支援

医療福祉学科 後藤祐之

日本国憲法第27条では「すべて国民は勤労の権利を有し義務を負う」と定められており、これを障害者について実現する目的で、障害者雇用促進法に基づいて民間企業や行政機関等には法定障害者雇用率が課せられている。障害者の就労支援は身体障害者から知的障害者・精神障害者にも関心が向けられるようになり、対象が広がる過程で高次脳機能障害者と呼ばれる一群の人たちの就労も注目されるようになった。

高次脳機能障害とは脳の器質的病変の原因となる事故や疾病の発症の事実が確認されており、日常生活や社会生活に制約があり、その主たる原因が記憶、注意、遂行機能、社会的行動の障害などの認知障害であるものをいう、と行政的に定義されている。就労をめざす高次脳機能障害者には記憶障害と注意障害を有する人が多いことが明らかになっており、記憶や注意を職場で補うための手段を講じることができれば、働くことができる可能性を高めることができる。

記憶障害を補う方法として Sohlberg ら (1989) は、外的補助手段としての「記憶ノート」を活用するための学習手順を報告している。この方法に準じて記憶障害を有する事例にこの方法を実施した。①ノートの構造の学習、②ノートの書き込みの練習、③模擬的な予定の遂行、④施設内での生活に使用、の順にノート利用の学習を進めた結果、予定をノートに書き込んで施設内生活に活用できる事例があった。しかし、ノートの活用が困難な事例もあり、記憶障害の自己認識の程度や、ノートの活用自体に展望記憶や遂行機能が影響するので (村山・貝梅2013) 一定の制約は存在すると思われる。

注意障害については、従事している作業でミスが減らすように、実際に行う作業を用いて練習を行う方法でミスの数を減らすことができた。また、文書の読みに困難を有する視覚的注意障害の事例では、補助具を作成することで注意を誘導し文書の読みの速度や読み間違いを改善することができた。

実際に職場で高次脳機能障害者が仕事に適応していくために、①練習用課題ではなく実際の作業や予定を用いた社内トレーニング、②記憶ノートの活用においてはジョブコーチ支援と併用する、③実際の仕事の環境に合わせた道具を工夫することによる作業環境の改善、④いろいろな道具を使って仕事をするを受け入れる組織風土 (ダイバーシティー)、などが条件となるであろう。

新型コロナウイルス感染症は障害者の就労にも影響を及ぼしている。オンラインによる在宅ワークは、出社することが困難な障害者や遠隔地の障害者が働くことができる可能性を拓く一方で、現場での作業が適している障害者の就労の場を狭めることになる。高次脳機能障害者についても周りの社員からの助言を要することが多くあり、コロナ禍を契機とした働き方の変化が今後どのように影響するか注視する必要がある。