九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

高次脳機能障害者の職場適応にソーシャルサポートが与える効果

KOMATSU, Tomoko
Faculty of Human-environment Studies, Kyushu University

岩﨑, 龍太郎

中村, 貴志
福岡教育大学

納戸, 美佐子
筑紫女学園大学

https://doi.org/10.15017/4773208

出版情報：健康科学. 44, pp.61-67, 2022-03-25. 九州大学健康科学編集委員会
バージョン：
権利関係：

健　康　科　学
Vol.44, 2022 年 3 月

－原　著－

高次脳機能障害者の職場適応にソーシャルサポートが与える効果

小松智子 [1)*]，岩﨑龍太郎，中村貴志 [2)]，納戸美佐子 [3)]

Effect of social support on occupational adaptation of patients with higher brain dysfunction

Tomoko KOMATSU[1) *], Ryutaro IWASAKI, Takashi NAKAMURA [2)], and Misako NOTO [3)]

Abstract

The objective of the study was to examine the effect of social support on occupational adaptation of patients with higher brain dysfunction from the viewpoint of the patient. A case study was performed to understand the experience of a patient without loss of individuality. The subject was a worker who had cerebral hemorrhage in his thirties and developed physical and higher brain dysfunction, and was currently employed in a special position for handicapped people. In an interview, he indicated that he had returned to his previous job, but then left because he suffered a painful experience without appropriate support for his particular challenges. Subsequently, he began to work at his current workplace, which provided this support. A consideration of life history indicated the kinds of emotional support and tools required to promote occupational adaptation of people with handicaps. Appropriate social support in the workplace may allow disabled persons to recover self-esteem, which could lead to greater confidence in their work and contribute to a more inclusive society for the working disabled.

***Key Words*:** higher brain dysfunction, social support, occupational adaptation, life history

(Journal of Health Science, Kyushu University, 44: 61-67, 2022)

1）九州大学大学院人間環境学研究院　Faculty of Human-environment Studies, Kyushu University, Fukuoka, Japan
2）福岡教育大学　University of Teacher Education Munakata, Japan.
3）筑紫女学園大学　Chikushi Jogakuen University, Dazaifu, Japan
*連絡先：九州大学大学院人間環境学研究院　〒819-0395　福岡県福岡市元岡 744
*Correspondence to: Faculty of Human-environment Studies, Kyushu University 744 Motooka, Fukuoka 819-0395, Japan
E-mail: komatsu.tomoko.843@m.kyushu-u.ac.jp

問題と目的

事故や病気で脳に損傷を受けたために，その後遺症として注意や記憶，社会的行動等の認知の機能（高次脳機能）が低下した状態を高次脳機能障害という（高齢・障害・求職者雇用支援機構[1]）。このうち，注意・遂行機能障害の症例数が最も多い。（高次脳機能障害全国実態調査委員会[2]）。

この注意・遂行機能障害は，彼（彼女）らが復職もしくは新たに就職した職場において，ミスの発生しやすさ，同時並行処理業務への対応の難しさ，疲れやすく集中力が持続しにくい，といった課題の表出にもつながる。澤田[3]は，高次脳機能障害と診断された113名を対象に神経心理学検査を実施し，記憶障害，状況判断力の低下，抽象的思考力の低下，注意・遂行機能障害が職業上の大きな阻害要因となることを指摘している。このことから，障害特性の現れ方に応じた職場でのサポートは、高次脳機能障害者の職場適応において重要なテーマといえる。

こうした高次脳機能障害者の職場適応の課題に関して，田谷[4]は，本人の能力以上に支援者の支援方法や受け入れ事業所の理解など，環境要因が大きく影響すると述べている。また，江口ら[5]は，脳卒中後に高次脳機能障が残存した者3名を対象に，脳卒中発症から就労継続に至るまでのプロセスを質的に検討し，当事者の精神的な負担を軽減するための，支援者による支援方法を検討している。そのなかで，受傷後復帰した元職場と現在の職場での体験の差異を調査することの必要性を今後の課題として挙げている。つまり，当事者の視点から，職場適応が不調に終わった職場と職場適応が促進されている職場とのサポートの差異を検討することにより，実践的な職場適応支援の知見の蓄積につながると考えられる。

このサポート方法の1つとして，職場や職場外における重要な他者（家族，友人，同僚，専門家など）からのソーシャルサポート（久田[6]）がある。ソーシャルサポートとは，「個人が他者から愛され，大切に思われている，あるいは相互支援や責任の社会的ネットワークの一員である，などと知覚，経験すること」（Wills[7]）である。また，福岡[8]は，ソーシャルサポートの機能について，情緒的サポート（個人の心理的な不快感を軽減し，自尊心の維持・快復を促す），道具的サポート（個人が抱えている問題そのものを直接的ないし間接的に解決することに役立つ）の2種類に分けられるとしている。ソーシャルサポートの機能に着目した研究には，一般社員や看護職，教員を対象にしたものがある。例えば，厨子[9]は，看護師と介護士を合わせた143名を対象に，質問紙調査を実施し，上司からのソーシャルサポートが離職意思に与える影響について，職務満足と組織への情緒的愛着を媒介変数として検証している。その結果，職務満足を高めるには道具的サポートが影響力を持ち，組織への情緒的愛着を高めるには道具的サポートに加えて情緒的サポートが必要であることを指摘している。このようなソーシャルサポートの効果は，障害のある社員においても共通する側面があるのではないかと考えられるが，量的アプローチによる研究は行われていない。特に高次脳機能障害のある社員を対象としたソーシャルサポートの研究が見当たらないことの背景として，脳の損傷部位や損傷の程度によって，障害の現れ方が多様で個別性が高いため，その多様で個別性の高い障害に対応した測定を定量的に行うこと並びに対象者数の確保が容易ではないことが考えられる。このような課題に対して，質的アプローチは，具体的な人や状況に結びついた知見を実証的データに基づいて生み出していくことを目指し，既存の理論を現実のデータへ適用する可能性を探ることも可能である（内田[10]）。

そこで本研究では，高次脳機能障害者の職場適応にソーシャルサポートが与える効果を，当事者の視点から質的アプローチにより検討することを目的とする。また，個別性を損なうことなく，当事者の経験を記述することを目的に，日高[11]の単一事例分析に基づき検討する。なお，Wills[7]の「個人が他者から愛され，大切に思われている，あるいは相互支援や責任の社会的ネットワークの一員である，などと知覚，経験すること」を，本研究におけるソーシャルサポートの定義として用いる。

方　法

調査対象者と調査期間

調査協力者は、30代に脳出血により，左上下肢機能の麻痺と視野狭窄が残存し，身体障害者手帳を所持している50代男性1名（以下，Bさんと表記）を対象とした。Bさんは受傷後，元の職場に復帰した後，離職している。その後，現在の職場で再就職を果たし，1年半を経過したところである。現在は，障害者雇用枠で保安職に就いている。また，現在の職場で働き始めてから，産業医より，高次脳機能障害の特徴があるとの説明を受けている。対象の選定にあたっては，文書

および口頭での意思疎通が可能であること，調査時点において一般就労していること，を条件とした。調査は、20XX 年 10 月に、インタビュー調査を 1 回実施した。

調査手続き

プライバシーが守られる環境下において，1 対 1 のインタビューを実施した。インタビューでは，①受傷後復帰した元職場での体験，②障害者雇用枠で就職した現在の職場での体験，③受傷後から現在を振り返り，働き続ける上で役に立っている職場のサポートについて，それぞれ聴き取りを行った。

倫理的配慮

本研究に際しては，筑紫女学園大学倫理審査委員会の承認を得て調査を実施した。また，インタビューを行うにあたり，B さんに、研究協力への依頼文書及び同意・撤回書を提示しながら口頭で説明を行い，インタビュー内容について，メモを取りながらボイスレコーダーで録音させていただくことについて同意を得た。加えて，インタビューの途中でも中止が可能であること，研究への協力を撤回した場合でも，いかなる不利益も受けないことを保証した。

分析手続き

インタビュー結果を逐語録化した。受傷により高次脳機能障害となった後の 2 事業所における職業経験の差異に着目し，逐語録化したデータから，①受傷後復帰した元職場での体験，②障害者雇用枠で就職した現在の職場での体験，③働き続ける上で役に立っている職場のサポートを抽出した。抽出された結果を，日高[11] のライフヒストリー（生活史）分析を参考にして，現在から振り返った職業体験として再構成した。ライフヒストリー（生活史）分析では，聞き手との相互作用の中で，個人が現在の立場から過去の経験について振り返った語りを，他者にも理解できるよう秩序づけ構成して，個人の語りに内包される様々な意義を解釈する（日高[11]）。分析に際しては，障害者科学を専門とする研究者からの意見や助言を得た。

結果

以下の記述において，逐語録における B さんの語りとインタビュアーの発話 Q については，斜体で記述している。B さんの特徴的な語りに下線を引き，語りの中略や補足説明を加えた部分は［　］で示した。

受傷後復職した元職場での体験

B さんは，脳出血を発症した時期は，空港における機内の清掃業務に就いていた。社員として，清掃業務に付随する，通路の機械操作やアルバイト社員の送迎も行っていた。脳出血に係る入院加療を経て，受傷前の職場に復職を果たしている。入院から受傷前の職場に復職した当時の状況を，次のように語った。

B：入院した時には，仲間が見舞いとかには来てくれたんですけど。で，少しずつリハビリして，社会復帰しましょうかって言われてですね，会社に戻ってきたんですけど，もうその時は<u>要らん者扱い</u>。車の運転もできんし，［ビルと飛行機の間の通路とかの］機材とかも触ってたんでですね。そういう操作もできなくなってですね。もうそうしたら，年を取っているだけのベテランで，給料もそこそこ・・・。

Q：払わないといけないし。

B：はい。

B さんは，受傷の後遺症により，受傷前にはできていた仕事が難しくなった現実に直面することとなった。左上下肢機能に麻痺と視野狭窄が残存したことで，車のハンドル等の操作や左右の安全確認が難しくなった。また，両手を使う必要のある機械操作にも支障が出ることとなった。つまり，身体機能の制限により，従事可能な仕事の幅も制限を受けることとなった。この B さんの職務遂行状況に周囲がとった態度を，B さんは，<u>要らん者扱い</u>という言葉で表現した。その時の出来事と思いを，次のように語った。

B：<u>目障り，使いもんにならん</u>。現場で使えるもんじゃないから。そんなの，アルバイトでもできる仕事だろ，社員として車乗ってアルバイトさんとかの送り迎えとか，空港の間の移動とかですね，せないかんし。機材とかも扱ったりしてたのが，ダメになって。もう<u>要らん者扱いされて</u>。あからさまに言ってきたんでですね。<u>給料だけは高い，給料泥棒，みたいな感じで言われてたん</u>で。<u>それはつらかった</u>ですね・・・。

職務上遂行することが難しくなった事柄は，受傷の後遺症によるものであり，B さんの努力によって何とかなるようなものではなかった。しかし，そのことに

ついて投げかけられた周囲からの目障り，使いもんにならん，給料だけは高い，給料泥棒という言葉に，深く傷つき，要らん者扱いをされてつらかったという思いとして，深く刻まれていた。そして，その時の辛い思いについて，職場の人には言いにくかった心の内を，次のように話した。

B：でもやっぱり，見舞いとかにも来てもらってたんで。あんまり強くは言えないし。できることを考えては，前の職場でもしてくれたんですけど。一応みんなに迷惑かけてたんで。それも［つらいとは］強く言えなかったですね。で，上司もそういうところ無関心ていうか，対応が悪かったんですね。

受傷後，職場の仲間に見舞いに来てもらったり，できることを考えてもらったりしたことへの思いも脳裏をよぎり，受傷により従事可能な仕事の幅が狭まったことについて迷惑かけてたという思いが生じ，その葛藤状況に無関心な上司の態度も相まって，つらさを言えない状況に置かれていた。

その後，この職場を離職し，現在の職場へ障害者雇用枠で転職することとなる。

障害者雇用枠で就職した現在の職場での体験

B さんは，以前の職場と現在の職場とを振り返り，現在の職場で良かったと思うことが大いにあると述べ，その具体的なエピソードについて，次のように語った。

B：1 番大きいのは，私の体のことを気遣っていただいて，職場の配置とかもですね，いろんな現場を加味していただいて，私に合った現場を選んでいただいて。私が働きやすいように調整とかしていただいたことですね。

Q：じゃあ，今の現場の前は，ほかのところもいくつか試してっていうか，それで今，ここになってらっしゃる，っていうことなんですかね。

B：はい。

何もよりも一番大きいこととして，職場の人から私の体のことを気遣っていただいて，いろんな現場を加味して，私に合った現場を選んでいただいて，私が働きやすいように調整とかしていただいたことを挙げた。現在の職場が，B さんを 1 人の大切な存在として認めていることの表れとして，B さんのこの文節の語りのなかに，私という言葉が 3 回出ていた。そして，体のことを気遣う職場でのサポートについて，次のように話した。

Q:配置以外に助かったサポートっていうのが，どんなものがあったんでしょうか？

B:［県道などの工事現場の交通誘導に従事している時に］自分は一生懸命やっている。で，ついついその車が通りやすいところに体持って行って乗り入れるようにやっていると，「そこおったら危ないから」と優しくですね。「ここにおったら，車も見れて自分の身も守れて，そしたら良かろ」っていうような感じで教えてもらって。

今までの会社だったら，怒鳴り散らかされて「そんなんしよったら危なかろうが」って強く言われたり，「要らん」とか言われたりしたのもあったんですけれども。

B さんは，仕事を行う上での安全配慮に関する指導方法について，以前の職場と現在の職場での言い方の違いを挙げた。以前の職場では怒鳴り散らかされ，強く言われていたものが，現在の職場では優しく，教えてもらう口調で言われるようになった。加えて現在の職場では，口頭で指導する際に，自分の身も守れて良かろ，と B さんのことを気遣うひと言が添えられており，こうした職場の人からの B さんを思いやる言葉かけが，B さんの私の体のことを気遣っていただいてという語りにつながっていた。

働き続ける上で役に立っている職場のサポート

B さんにとって，現在の職場で職務を遂行していく上で役に立っているサポートについては，次のように語った。

B：うちは，LINE で次の仕事の内容とか情報交換はしてるんですけど。

Q:あぁ，LINE で。

B：後からゆっくり見ることもできるからですね。言葉よりも文字の方がはっきり伝わって，言い間違い，聞き間違いが少ないからですね。

書類とかを写真に撮って，どういう風に，書き方とかも，こういう風に書くんだよ，っていうのを，写真，LINE でやれば分かりやすいですしね。なかには，「あの紙たい，あの紙。朝，渡したやろ」。朝，渡された紙

が 1 個やろか，どの紙ですか？ちゃんとなかなか正式名称とかを［思い出しにくい］。たぶん教える側とかも，もう焦っているのか，めんどくさいのか，「朝，渡した紙たい」とか言われても，なかなかですね。

LINE を活用することにより，頭の中で覚えなくても見れば分かる状態を作り出すことで，後でゆっくり見ることができ，言い間違い，聞き間違いが少ない，そのため仕事もスムーズに遂行できるという結果を導いていた。つまり，職場における，LINE 機能を活用しての文字や写真といった視覚的ツールによるサポートは，B さんの円滑な職務遂行に効果を発揮していた。

そして，現在の職場では，B さんの経験を職場の他の社員にも活かし，またそのことを通して，B さん自身の自己重要感を高めるサポートが行われていた。そのエピソードについて，次のように話した。

Q:今の職場では，どんな時に必要とされてるんだなぁ，とかって思いますか？

B:そうですねぇ。まあ，新人さんとかに，いろいろものを教えてあげてくれ，っていう風に会社のほうから言われた時に，それはもう 1 番・・・。

Q:なるほど。頼りにされているっていう・・・

B:まだ新人ですよ。新人，っていうかそんなに経験も重ねてないし［現在の職場で 1 年半勤務］，人にものを教えるような立場じゃないのになって。［嬉しそうに顔をほころばせて］でもただ，経験だけは，他の人だけで言うと少しは，少しはあるんですよね。

B さんの後から入ってきた新人さんとかに，いろいろものを教えてあげてくれ，と言われたことに，経験だけは［中略］少しはある，と職場から頼りにされているのと同時に，自己の経験を活かす機会を与えられている，との思いを持っていた。職場で必要な存在として認められていることが，現在の職場で良かったと思うことが大いにある，と述べている一要因となっていることがうかがえる。

考察

本研究の目的は，高次脳機能障害者の職場適応にソーシャルサポートが与える効果を，当事者の視点から検討することであった。ソーシャルサポートの機能について，福岡 [8] は，情緒的サポート（個人の心理的な不快感を軽減し，自尊心の維持・快復を促す），道具的サポート（個人が抱えている問題そのものを直接的ないし間接的に解決することに役立つ）の 2 種類に分けられるとしている。本研究では，この福岡 [8] の考え方を参考に考察する。

1. 2 つの職場での体験から見えてくるソーシャルサポートの差異

受傷後復帰した元職場での体験を振り返っての B さんの語りにおいては，要らんもの扱いという言葉が 2 度使われていた。また，目障り，使いもんにならん，給料泥棒，といった言葉を向けられ，怒鳴り散らかされ，強く言われていた。このことから，受傷後復帰した元職場における情緒的サポートは，B さんの心理的な不快感を増長し，自尊心の維持・快復を妨げるような内容になっていたと考えられる。そして，受傷前にはできていた仕事が，後遺症によりできなくなり，できることを考えては，前の職場でもしてくれたんですけど，と語っていることからも，結果として，B さんが職業上抱えている問題を解決するような職務内容の調整，支援機器の活用といった道具的サポートは提供されていなかったと考えられる。

その後転職した現在の職場に関する語りでは，私のことを気遣っていただいて，加味していただいて，調整とかしていただいてという，職場に感謝する気持ちが伝わってくる言葉が使われていた。職場から 1 人の社員として尊重され，できることに目を向けて，職場の中での役割や関係性が継続できるようサポートを提供されていると知覚していることの表れであろう。また，安全配慮に関する指導場面においては，優しく教えてくれ，他方では，新人さんとかに，いろいろものを教えてやってくれ，と会社のほうから言われ，職場の人が B さんを思いやり，頼りにする言葉をかけることで，B さんは職場から必要とされているとの思いを持っていることが明らかになった。このことから，現在の職場における情緒的サポートは，B さんの心理的な不快感を軽減し，自尊心の維持・快復を促すものになっていたと考えられる。そして現在の職場は，B さんに合った現場選びや LINE というアプリを活用しており，B さんが働きやすいように職場環境の調整と支援機器の活用により，道具的サポートを効果的に提供していると考えられる。つまり，現在の職場において，B さんの障害特性に応じた情緒的サポートと道具的サポートが提供されていた。障害があっても働ける，社会の中に居場所

がある，と感じることができ，情緒が安定することで，職務遂行にも良い影響をもたらす好循環が形成されていると考えられる。さらには，当事者の視点からソーシャルサポートの効果と課題にせまった本研究の試みは，障害のある人もない人も共に働く共生社会の実現に向け，より良い関わり方と環境調整のあり方を実証的データに基づいて提示できたのではないかと考える。

2. 職場適応にソーシャルサポートが与える効果

職場や職場外における重要な他者（家族，友人，同僚，専門家等）からのソーシャルサポートは，早期離職の防止要因として機能する可能性が指摘されている（福間[12]）。本研究において，B さんが現在の職場で，B さんの特性に応じた情緒的サポートおよび道具的サポートの提供を受け，その結果として，職場適応を維持し，1 年半継続勤務できていることが明らかとなった。このことから，当事者の自尊心に配慮した情緒的サポートと，高次脳機能障害のある社員の特性に応じた道具的サポートが早期離職を防止し，職場適応を促す要因の１つとして機能することを示しているといえる。その現実のデータを，ソーシャルサポートの理論に適用して，ライフヒストリーに根ざした知見を提示できたことは意義があると考える。

また，高齢・障害・求職者雇用支援機構[1]は，携帯電話やスマートフォン，パソコン等の機器を，支援対象者の障害状況やニーズ等を踏まえて，補完手段として活用する「アシスティブテクノロジー」を活用した高次脳機能障害者への就労支援技法について報告している。本研究では，スマートフォンを活用して，スタッフ間の連絡体制を工夫し，円滑な職務遂行，ひいては職場適応及び勤務の継続につながっていることが明らかとなった。アシスティブテクノロジーが道具的サポートとして，高次脳機能障害のある社員の職場適応にどのような効果があるのかを，当事者の視点から提示したことは，本研究の有用な知見である。

岡﨑[13]は高次脳機能障害者の職場復帰は，個人要因のほかに，職場・職務要因，会社運営要因，社会要因などの影響が大きく，神経心理学的検査のみでは職場復帰の予測は困難であると指摘している。これは，職場復帰後の職場適応および継続勤務にも影響すると考えられ，個々人の障害状況に応じた支援が重要なことを示している。このことを踏まえて，本研究で得られた知見について，事例を増やして研究していくことが今後の課題である。また，事業主や支援者の視点を取り入れて，ソーシャルサポートの質的側面を多角的に検討することにより，高次脳機能障害者への職場適応支援を，さらに効果的に実施するソーシャルサポートの方法について検討していくことも重要と考える。

謝辞

本研究の趣旨をご理解いただき，インタビュー調査に多大なるご協力をいただきました社員のみなさまに，心より感謝申し上げます。

引用文献

1）独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター (2020):高次脳機能障害者の就労に役立つアシスティブテクノロジー活用ガイドブック．実践報告書，35（別冊）.

2）高次脳機能障害全国実態調査委員会（2016):高次脳機能障害全国実態調査報告，高次脳機能研究，36(4): 492-502.

3）澤田梢・橋本優花里・近藤啓太・丸石正治 (2010): 高次脳機能障害者の就労と神経心理学的検査成績との関係－判別分析を用いた検討－, 高次脳機能研究, 30(3): 73-81.

4）田谷勝夫 (2003):外傷性脳損傷の職業リハビリテーション, Monthly Book Medical Rehabilitation, 25:60-66.

5）江口みのり・高島理沙・坂上真理・村田和香 (2019): 脳卒中後の高次脳機能障害者が就労継続にいたるまでのプロセス，作業療法の実践と科学, 1(2): 23-31.

6）久田満 (1987): ソーシャル・サポート研究の動向と今後の課題，看護研究，20: 170-179.

7） Wills,T.A (1991): Social support and interpersonal relationshiops. In M.S. Clark（Ed.）, Prosocial Behavior, Sage publications, Newbury Park, CA, pp. 265-289.

8）福岡欣治 (2007): ソーシャルサポートとは何か．水野治久・谷口弘一・福岡欣治・古宮昇(編)，カウンセリングとソーシャルサポート．ナカニシヤ出版，p.20.

9）厨子直之・井川浩輔 (2021): ナレッジワーカーのパフォーマンス・マネジメントーソーシャル・サポートと離職の関係における職務満足・組織コミットメントの媒介効果ー，経営行動科学，25(2): 113-128.

10）内田若希・橋本公雄・山﨑将幸・永尾雄一・藤原大樹(2008): 自己概念の多面的階層モデルの検討と運動・スポーツによる自己変容－中途身体障碍者を対象としてー，スポーツ心理学研究，35(1): 1-16.

11）日高直保(2021): ある乳がんサバイバーにおける対

話の意義－ A さんのライフヒストリーを通じた考察－，質的心理学研究，20: 66-73.
12) 福間隆康(2019): 農業分野における障がい者の就労継続―岡山県内の就労継続Ａ型事業所を対象とした質的調査．高知県立大学紀要，69: 45-59.
13) 岡﨑哲也(2013): 高次脳機能障害のリハビリテーションと職場復帰，脳卒中，35(2): 139-142.