

---

---

「失語症を含む高次脳機能障害のある方の  
就労に関するアンケート調査」

---

---

結果報告書

「失語症を含む高次脳機能障害のある方の就労に関するアンケート調査」

ワーキンググループ

NPO法人 日本失語症協議会 八島三男

同 園田尚美

東京都府中療育センター 山本弘子

NPO法人ゆずりはコミュニケーションズ 相馬肖美

医療法人社団三秀会 青梅三慶病院 木村 茂



# 目次

はじめに .....	2
I.調査概要.....	2
1. 対象者・調査方法.....	2
2. 調査期間 .....	2
3. 調査項目 .....	2
4. アンケート本文 .....	2
5. 返送状況 .....	2
II.調査結果.....	3
1. 前提事項 .....	3
2. 本人の状況.....	3
3. 就労支援の状況 .....	9
4. 求職活動 .....	10
5. 作業所就労.....	12
7. ジョブコーチ .....	22
8. 障害者への就労支援全体について .....	24
III.まとめ .....	33
IV.考察 .....	34
V.資料 .....	38
アンケート本文.....	38
参考文献 .....	39
謝辞.....	40

## はじめに

障害がある人の就労支援については近年、徐々に支援体制が整えられてきているが、失語症を含む高次脳機能障害のある人に関しては、まだ十分に支援が行われているとは言い難い。その原因として、高次脳機能障害そのものが、社会及び支援者に正しく認知されていないこと、有効な支援の在り方について方略が確立されていないこと、などが考えられるが、その実態を調査した報告は行われていない。

高次脳機能障害は脳外傷、脳血管障害などの後遺症として起きる障害であり、失語、失行、失認、遂行機能障害、記憶障害、注意障害など生活・就学・就労などに大きな影響を及ぼす。若年者・就労年齢で障害を負う人も多く、復職・再就職の困難さは経済的困窮に直結する。失語症のある人に関しては、コミュニケーション全般に障害が起きるので、自分の困難な状況や、行ってほしい支援を支援者や就労事業所職員に伝えることが出来ず、復職・再就労上の大きな問題となっていることが、失語症友の会などのピアサークルでしばしば話題になっている。

今回、日本失語症協会では、失語症を含む高次脳機能障害のある人の就労実態やニーズを調べることで、今後これらの方々にも有効な支援体制が整えられ、障害がない人と同様、自立した生活を確立することができるよう、関係支援機関、行政などに現状を知っていただき、より良い支援体制にむけて取り組みを行っていただくことを目的として本調査を行う事とした。

## I. 調査概要

### 1. 対象者・調査方法

全国の失語症友の会、若い失語症者のつどい、失語症患者家族会、脳外傷の会、東京高次脳機能障害協会、高次脳機能障害支援センターなどの協力を得た。

### 2. 調査期間

アンケート調査は、2015年6月～9月にかけて実施した。

### 3. 調査項目

年齢、性別、家族構成、発症時の年齢、発症時の就労状況、疾患名、身体障害の状況、高次脳機能障害の状況、障害の種類、病前の仕事、病後仕事の状況、就労支援の状況、就職活動、作業所就労、企業就労、ジョブコーチ、障害者への就労支援について、就労支援についての要望

### 4. アンケート本文

資料1参照。

### 5. 返送状況

全国26都道府県、123市区町村から失語症者(家族含む)の回答451通を得た。

## Ⅱ.調査結果

### 1. 前提事項

就労年代は発症時の年齢65歳未満として扱った。

### 2. 本人の状況

#### (1) 現在の年齢

65～74歳が27%と最多であったが、15歳～64歳までの就労年代が全体の55%、248人と多くを占めていた。

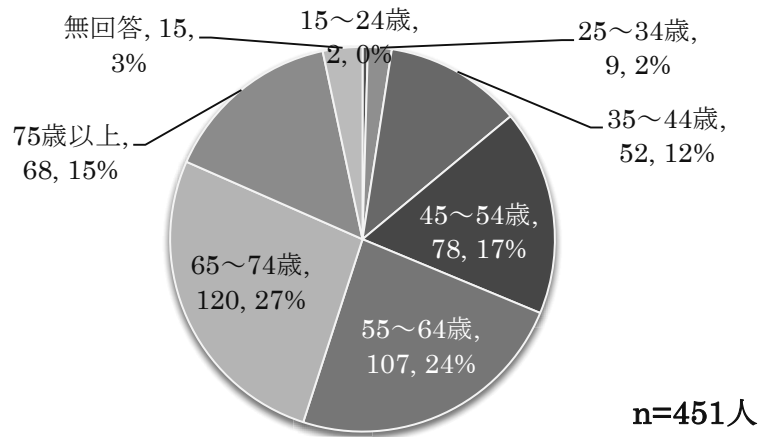


図 1 : 現在の年齢

#### (2) 発症年齢

45～54歳が20%89人と最多であった。主たる就労年齢である15歳～64歳までは計58%260人であり、働き盛りでの発症、受傷が多かった。また、若年の35歳未満の合計が11%49人と全体の1割以上あった。

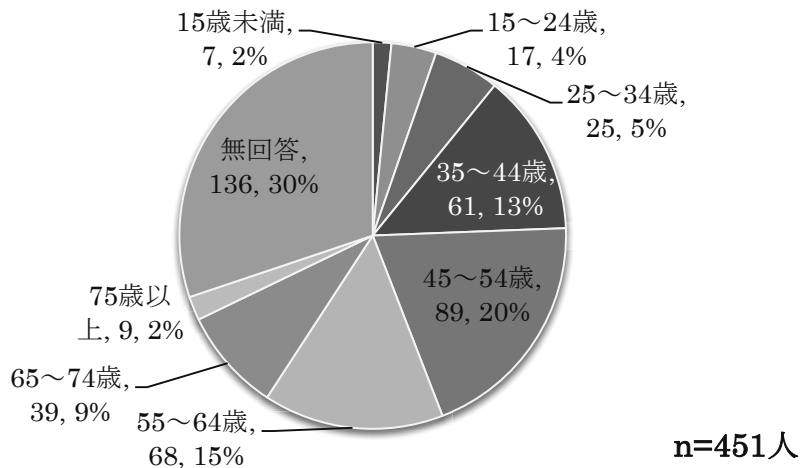


図 2 : 発症年齢

(3) 性別

男性が 77%348 人、女性が 23%102 人で、男女比が約 4 : 1 であった。

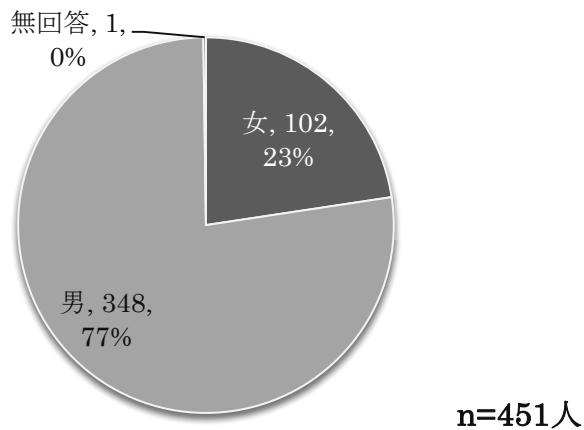


図 3 : 発症年齢

(4) 障害疾患

脳梗塞が最も多く 45%202 人、これに次いで脳出血が 34%154 人、脳梗塞と脳出血が 2%7 人、くも膜下出血が 1%4 人と、脳血管障害が全体の約 8 割を占めていた。脳外傷が 8%37 人あった。

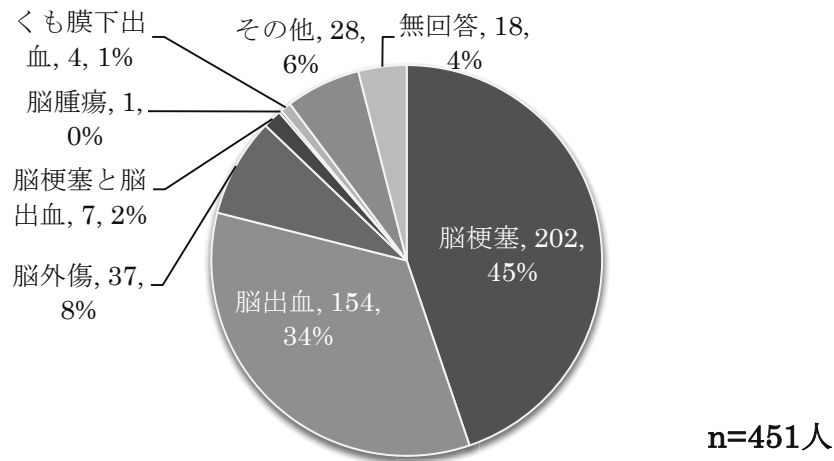


図 4 : 障害原因

(5) 家族構成

家族と同居している人が 77%349 人、独居が 23%102 人で、障害がありながら単身で暮らしている人が 2 割程度あることが分かった。

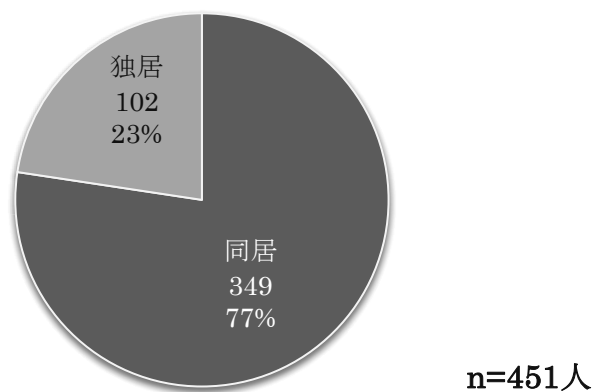


図 5 : 家族構成

(6) 身体障害の状況

上下肢ともに麻痺がある人が 59%266 人と約 6 割だった。身体障害がない人(高次脳機能障害のみ)が 28%126 人と約 3 割あった

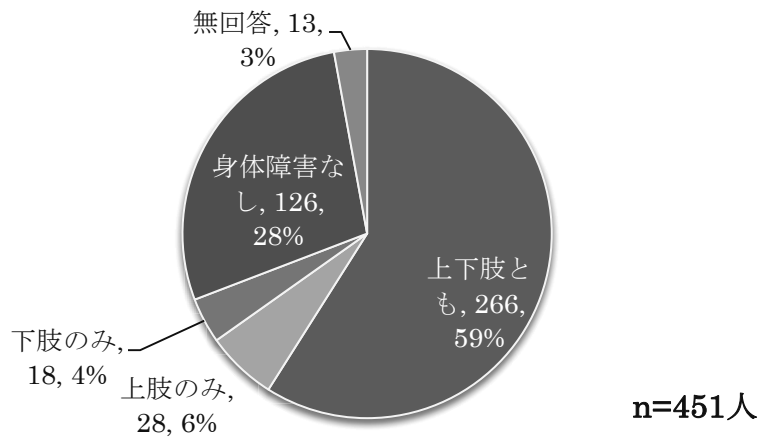


図 6 : 身体障害の状況

(7) 高次脳機能障害の状況

i) 失語症の有無

失語症がある方が 83%374 人で、アンケート依頼先が失語症友の会、失語症関連施設などが多かったことも反映して、今回の回答者の多くに失語症があった。

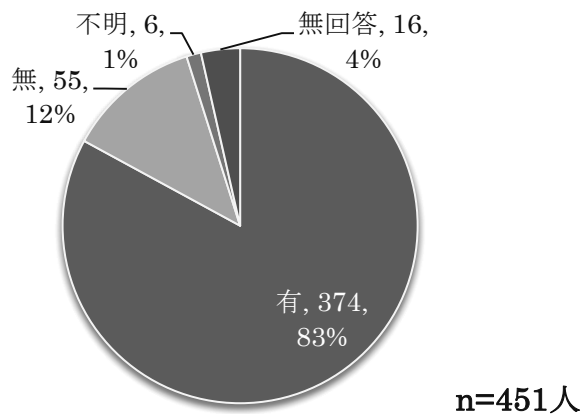


図 7 : 失語症の有無

ii) 失語症以外の高次脳機能障害の有無

失語症以外の高次脳機能障害がある方が 50%226 人と約半数あり、重複した高次脳機能障害のある方が半数あった。

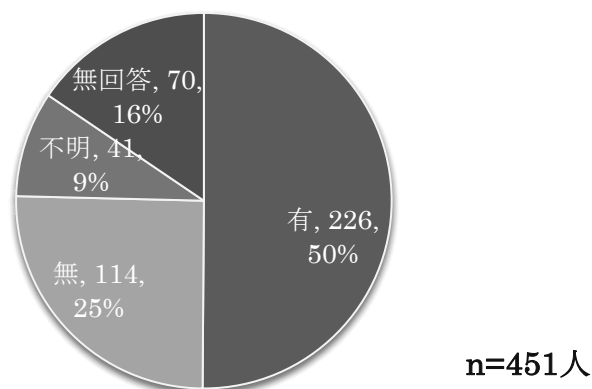


図 8 : 失語症以外の高次脳機能障害の有無

iii) 失語症と失語症以外の高次脳機能障害の合併状況

失語症と失語症以外の高次脳機能障害(遂行機能障害・注意障害・記憶障害)について、無回答・不明を除いた 332 人中のこれら合併状況は、以下の通りであった。

無回答や不明と回答した人が多く、自分の障害を十分に正しく説明されていないことが予想された。失語症に他の高次脳機能障害を合併している人が 56%186 人と約 6 割あった。

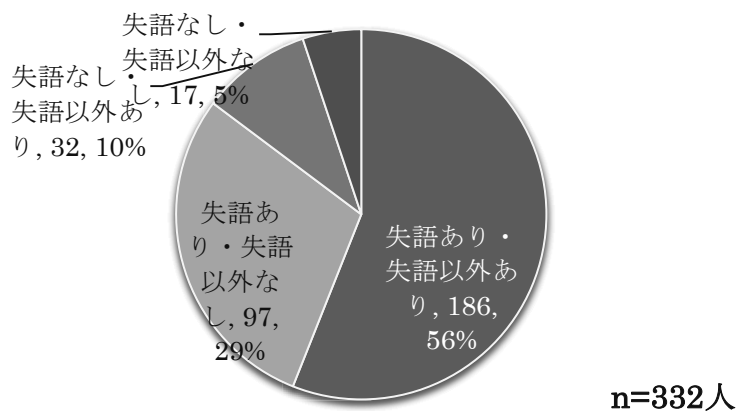


図 9：高次脳機能障害の合併状況

iv) 高次脳機能障害の内訳

失語症が最も多く 374 人で、記憶障害 178 人、注意障害 158 人、遂行機能障害 127 人であった。

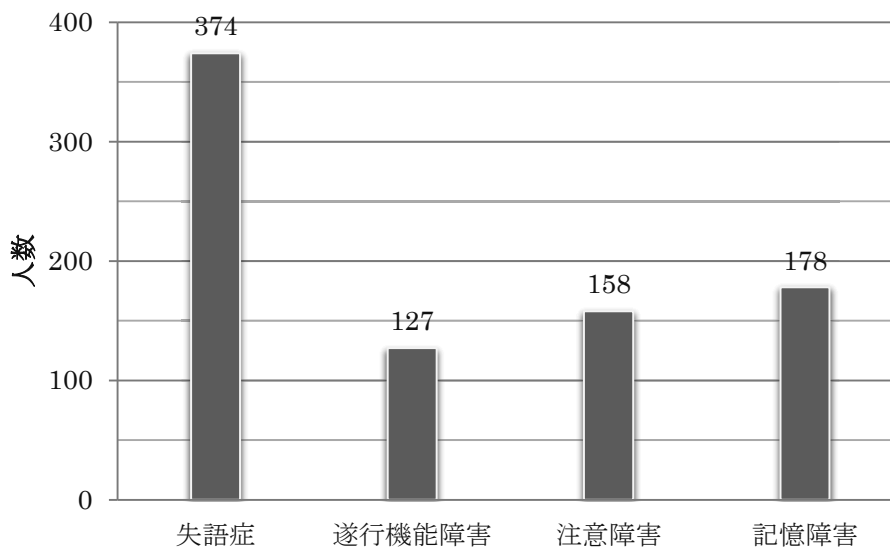


図 10：高次脳機能障害の回答数



### (8) 病前の仕事

病前に仕事をしていたと回答した人は 65 歳以上にもみられたが、自営業など職種が限られ、今回の調査目的から外れることが考えられたので、データ分析対象を発症年齢 65 歳未満とした。対象者の総数は 267 名であった。(65 歳以上で病前に仕事をしていたという回答は 8%28 名あった。) 対象者の内、仕事をしていたという回答の総数は 88%234 人であった。学生が 5%13 人で、無職の人は 10%26 人であった。職種で最も多かったのは正社員 64%171 人であった。

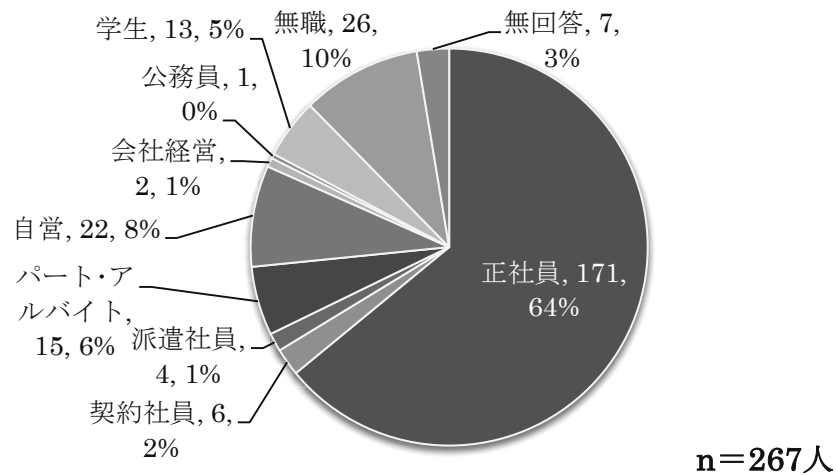


図 11 : 病前の仕事

### (9) 病後の仕事の状況

#### i) 仕事の継続状況

この設問のデータ分析対象者は、発症年齢 65 歳未満、かつ病前仕事をしてきた人および学生とした。対象者の総数は 234 名であった。病後も仕事をしてきた人は 39%であり、仕事を継続できていない人は 58%135 人に及んでいた。

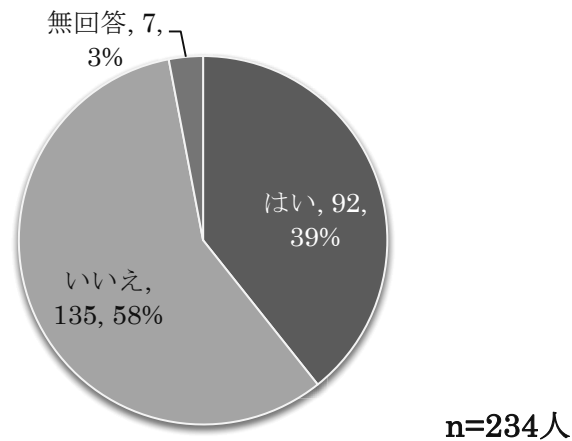


図 12 : 病後の仕事の状況

ii) 雇用形態別の仕事の継続状況

この設問のデータ分析対象者は、発症年齢 65 歳未満、かつ病前仕事をしていた人および学生とし、雇用形態別に仕事の継続状況を整理した。正社員・契約社員の仕事の継続率は 4 割弱であったが、派遣社員は 25%、パート・アルバイトは 27%と低かった。一方、学生は 92%であった。サンプル数が少ないが、公務員・会社経営者は仕事を継続できておらず、比較的業務内容の調整がしやすいと思われる自営であっても 36%に留まった。

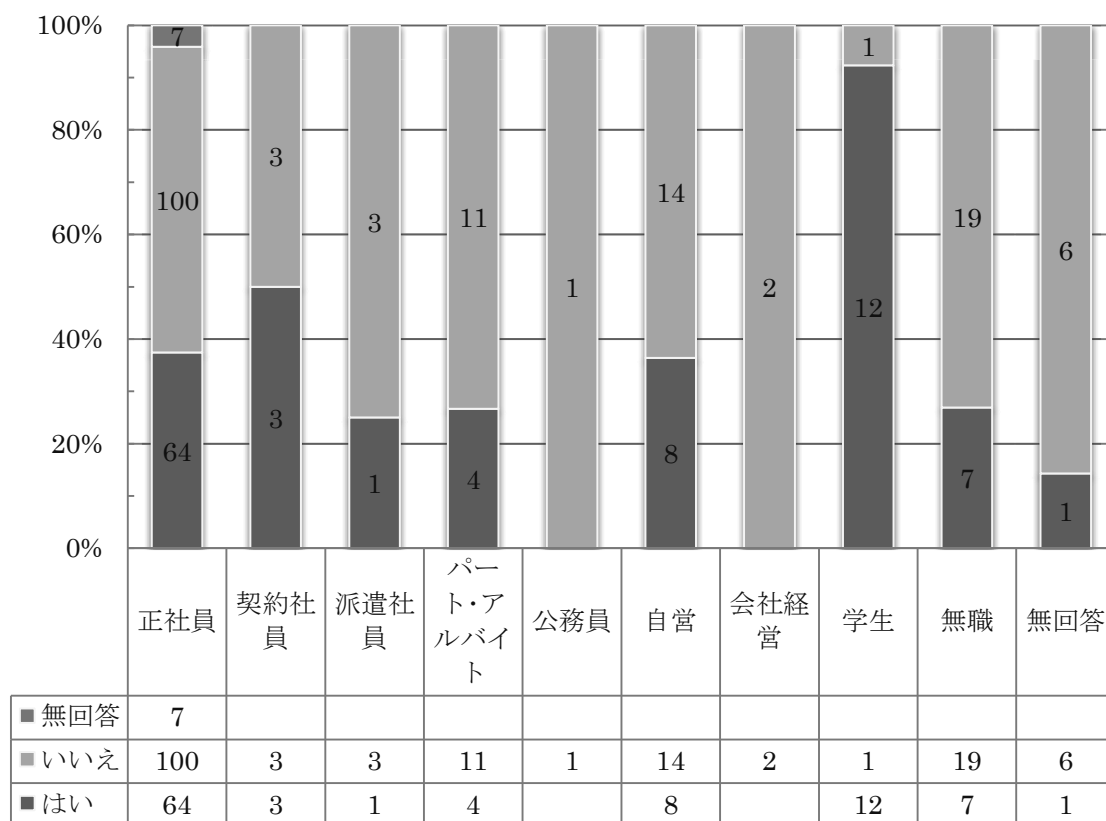


図 13：雇用形態別の仕事の継続状況

### 3. 就労支援の状況

#### (1) 就労支援を受けた経験

この設問のデータ分析対象者は、発症年齢 65 歳未満とした。総数は 267 人であった。「就労支援を受けたことがありますか」という問いには 64%172 人の人がいいえと回答しており、多くの人が就労支援を受けていない実態が分かった。「希望したが受けられなかった」という回答は 1%2 人しかなく、「就労支援を知らない」「ジョブコーチという名前を初めて聞いた」という自由記載も複数あったことから、高次脳機能障害のある人にも就労支援が行われるという事を知らない人が多いといえる。また、高次脳機能障害のある人に関わる職種の人々が就労支援について知識が無く、本人に情報を提供していない、あるいは、高次脳機能障害のある人への就労支援を行っている施設が少ないなどの状況が予想された。また別の自由記載には「医療からリハビリ、復職までがぶつ切りのサービスで、就労に上手く繋がらない」という意見があり、職場復帰を促進するためには現在のリハビリテーション提供体制に問題があることも示唆された。

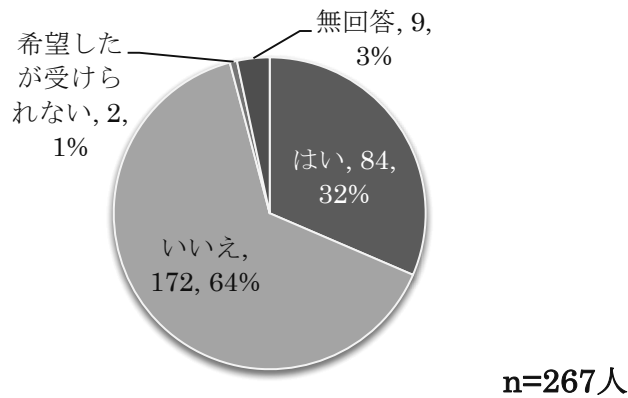


図 14：就労支援を受けたか

#### (2) 就労支援の場所（複数回答）

「どこで(就労支援を)受けましたか」という問いへの回答で最も多かったのは就労移行支援事業所 20% 33 人だったが、その他、非常に多くの施設職種があげられていた。高次脳機能障害のある人への就労支援を担っている施設は地域の資源により様々であることがその理由と考えられた。就労支援を受けた人の数は少なかったが、受けられた人は複数の施設の支援を受けており、施設間の連携が上手くいっている地域とそうでない地域との差があるのではないかと推測された。

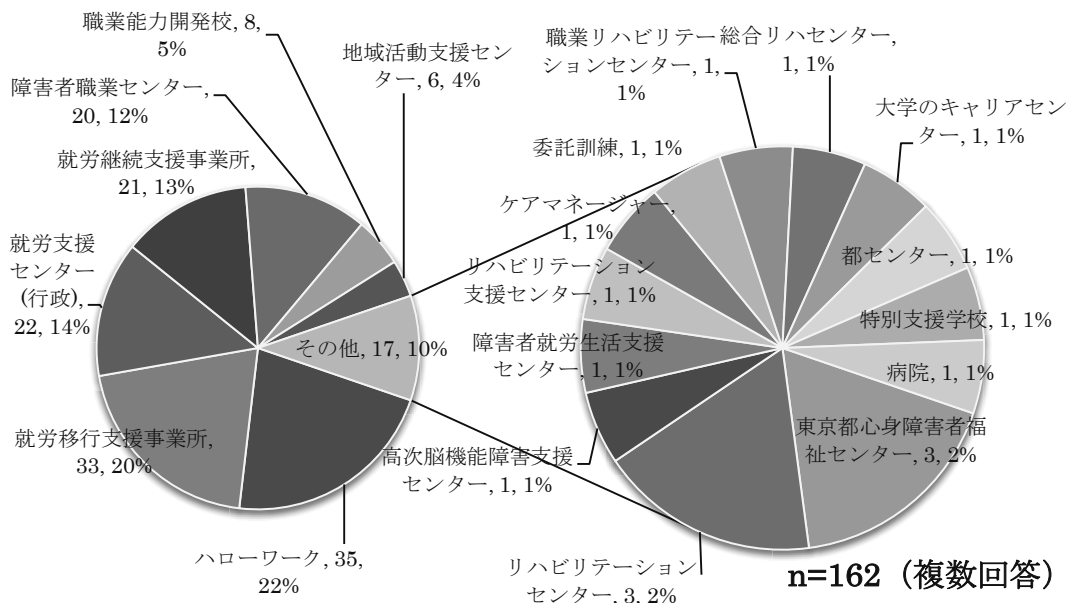


図 15：就労支援の場所

#### 4. 求職活動

##### (1) 求職活動の有無

この設問のデータ分析対象者は、発症年齢 65 歳未満とした。総数は 267 人であった。「求職活動を行いましたか」という問いには、「いいえ」という回答が 69%184 人と高頻度にみられた。高次脳機能障害のある人への就労支援を行っている施設は少なく、たどり着いていないことなどが原因と考えられた。自由記載には「就労移行支援事業所を利用しているが、中々仕事が見つからない。仕事を覚えるのが遅いので、一週間のトライアル雇用だけではない、もう少し長い期間見てくれる企業が欲しい。」などの意見があり、高次脳機能障害ならではの問題に対応できる就労支援が必要と感じられた。

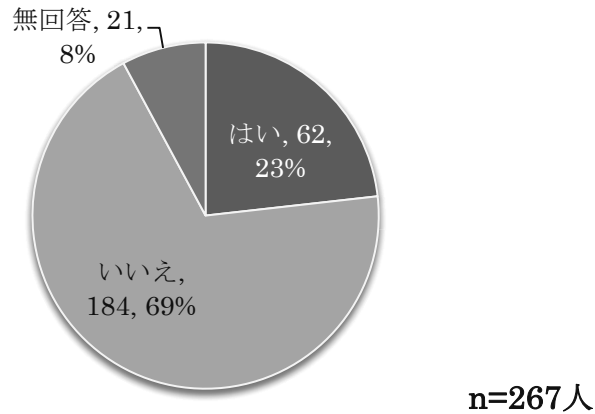


図 16：求職活動をしたか

##### (2) 障害者就労枠

この設問のデータ分析対象者は、発症年齢が 65 歳以下で、求職活動をしたと回答した人とした。総数は 62 人であった。「障害者就労枠に登録しましたか」という問いには 66%41 人が「はい」と回答していた。しかし、障害者就労枠を知らないという回答が 7%4 人あったことは大きな問題で、高次脳機能障害のある人への情報提供の不足という問題が存在すると考えられた。

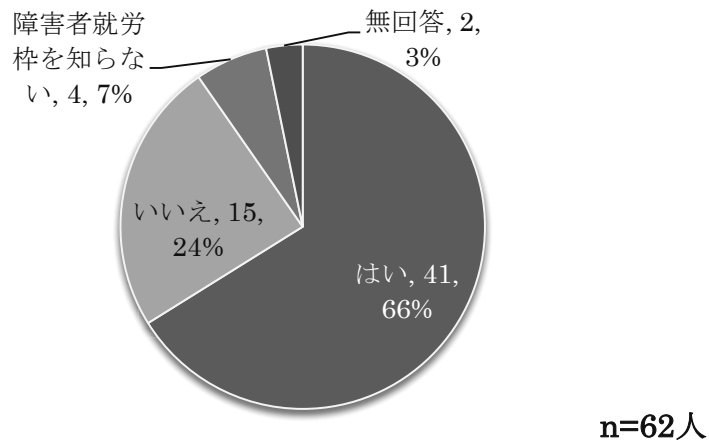
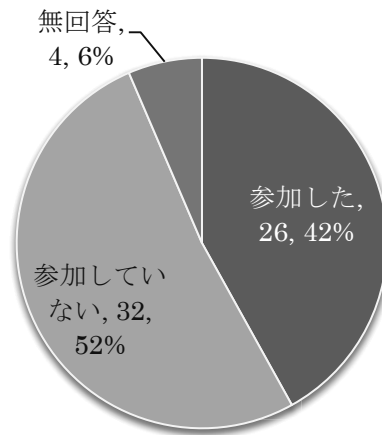


図 17：障害者登録枠への有無

(3) 合同就労説明会・合同就職面接会

i) 合同就労説明会・合同就職面接会の参加有無

この設問のデータ分析対象者は、上記(2)と同様にデータ分析対象を発症年齢65歳未満で、求職活動をしたと回答した人とした。総数は62人であった。「合同就労説明会に参加しましたか」という設問には52%32人の人が「参加していない」と回答した。合同就労説明会・合同就職面接会の存在自体が知られていない可能性も考えられた。

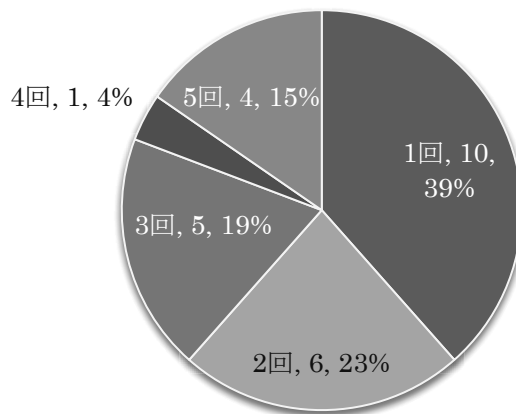


n=62人

図 18：合同就労説明会・合同就職面接会への参加

ii) 合同就労説明会への参加

この設問のデータ分析対象者は、発症年齢65歳未満で、求職活動をした、かつ合同就労説明会に参加したと回答した人とした。総数は26人であった。「合同就労説明会に参加されましたか」という設問では、1回という回答が39%10人と最多だったが、5回参加したという回答も15%4人あり、就労を求めて何度も参加する人があることが分かった。



n=26人

図 19：合同就労説明会・合同就職面接会の参加回数

## 5. 作業所就労

### (1) 作業所就労の有無

この設問のデータ分析対象者は、発症年齢 65 歳未満あるいは、発症年齢について無回答であった人とした（無回答の人の中に作業所就労の設問への答えが多数あった）。総数は 403 人であった。

「作業所での就労を紹介されたことがありますか」という問いには「紹介された」という回答が 15% 60 人しかみられなかった。発症年齢が就労年齢である人が 58% 260 人もあったにもかかわらず、無回答が 74% と非常に多かったのは、作業所が広く認知されておらず、作業所数、特に高次脳機能障害のある人を対象とする施設の数が少ないことも原因と考えられた。自由記載には「自宅近くに作業所が無い」「もっと作業所の数を増やしてほしい」「国が作業所を作してほしい」などの意見が複数あった。

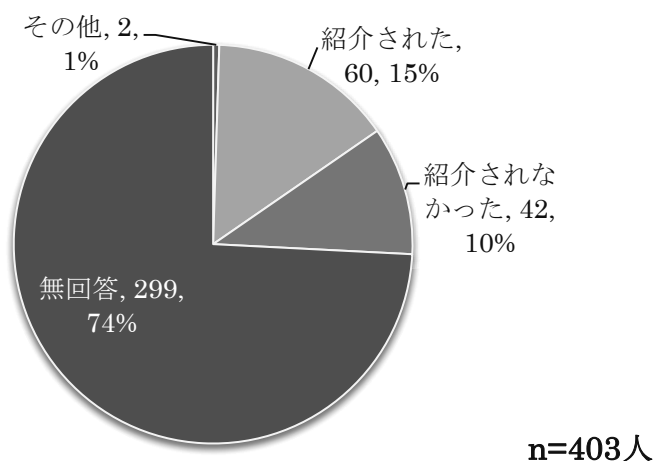


図 20：作業所就労の紹介

### (2) 作業所就労の状況

この設問のデータ分析対象者は、発症年齢 65 歳未満あるいは発症年齢について無回答、かつ「作業所就労を紹介された」と回答した人とした。総数は 60 名であった。作業所への就労を紹介されて、福祉的な就労をした人は 88% 53 人と、非常に高い割合であった。作業所への紹介は、福祉的就労に繋がる強い支援であることが分かった。

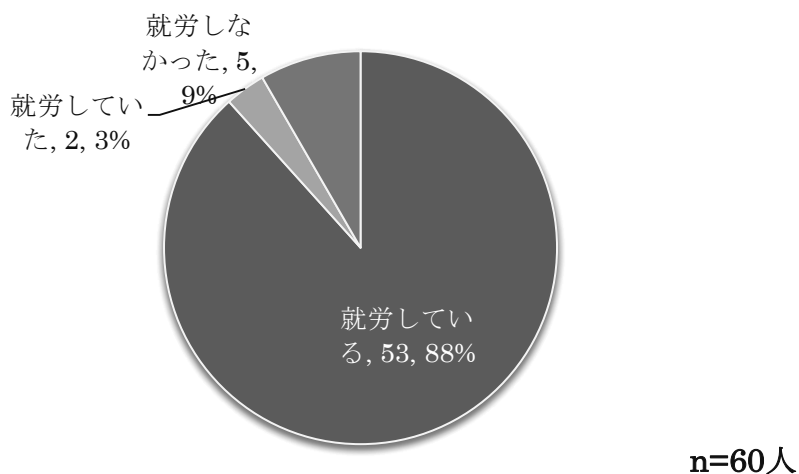


図 21：作業所就労の状況

### (3) 作業所就労の回数

この設問のデータ分析対象者は、発症年齢 65 歳未満あるいは発症年齢について無回答で、かつ作業所就労しているあるいは作業所就労していたと回答した人とした。総数は 56 人であった。

作業所に通う回数が「週 5 回」という回答が 27%15 人と最多であった。週末以外は毎日作業所就労が行われている場合が多いことが分かった。

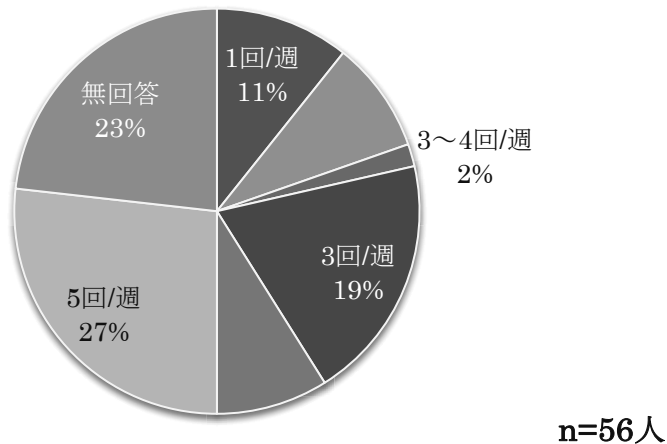


図 22 : 作業所就労の回数

### (4) 作業所就労における年収

この設問のデータ分析対象者は、上記 (3) と同様とした。総数は 56 人であった。

「おおよその年収は」という設問では、「10 万円以下」が 37%21 人、「20 万円以下」が 21%12 人で、約 6 割の人が年収 20 万円以下（月収約 1 万 7 千円以下）と、非常に低い報酬であった。また、収入が全くない人も 2%あった。自由記載には「就労と言っても利用料を支払うので収入とはならない」という意見もあり、作業所における就労が生活の糧を得る手段には成り得ないことが分かった。

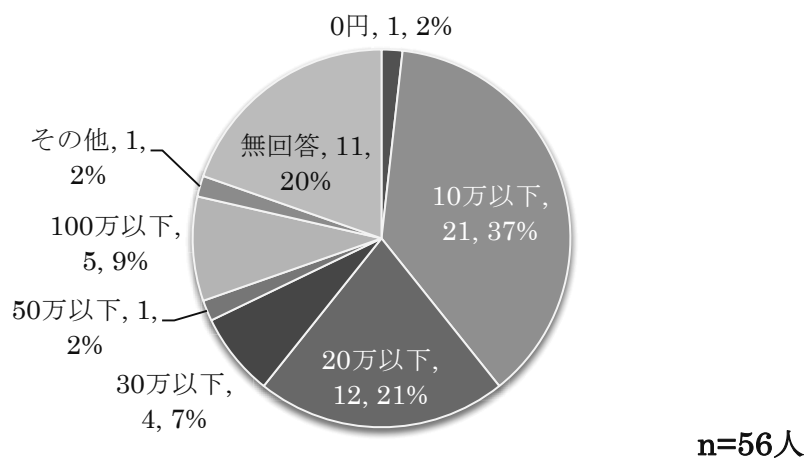


図 23 : 作業所就労の年収

(5) 作業所就労における業務内訳

この設問のデータ分析対象者は、上記(3)(4)と同様とした。回答は重複ありとした。

「(作業所での) 仕事内容は？」という設問には「軽作業」という回答が21%14人と最多で、次いで、「手工芸」「文具の制作」「パンなどの製造、販売」が11%7人で、喫茶などの飲食、清掃、パソコン、園芸などがほぼ同程度であった。

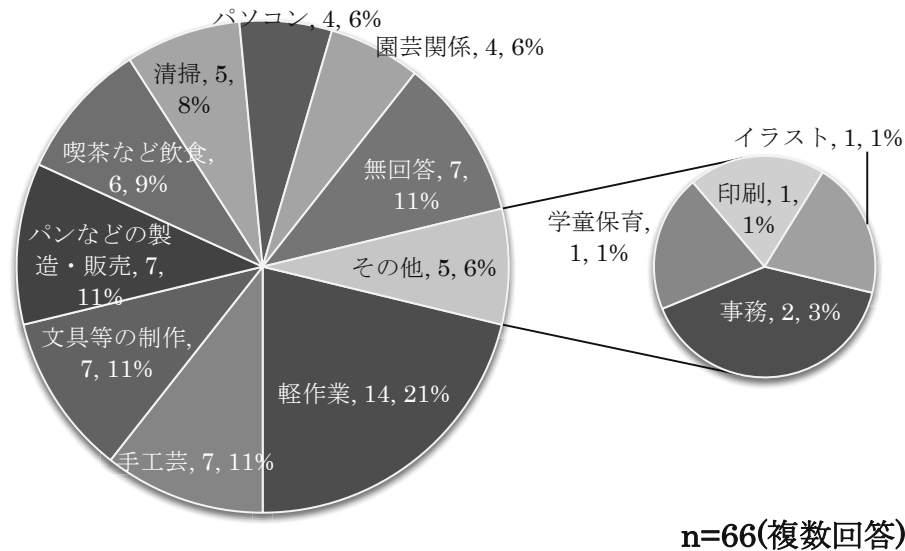


図 24：作業所就労における業務内訳

(6) 作業所就労における希望との一致

この設問のデータ分析対象者も上記(3)(4)と同様とした。総数は56人であった。

「(作業所での) 仕事内容は希望に沿っていますか」という設問には、「はい」と「まあまあ」を合わせた肯定的な回答が52%29人と半数をやや超えていた。「いいえ」という回答も27%15人あり、約3割の人はあまり満足していないが、作業所就労を行っていた。

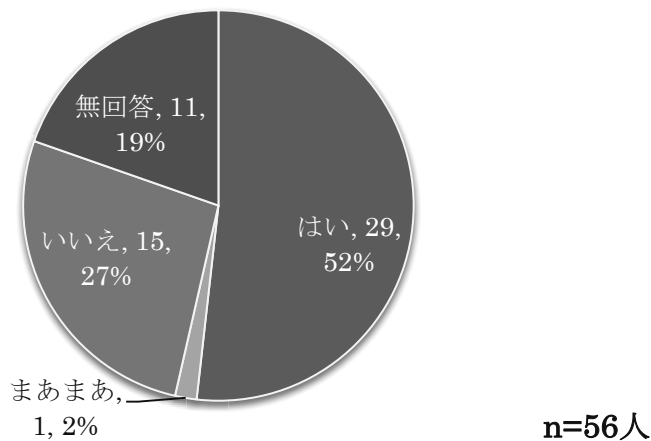


図 25：作業所就労における希望との一致



### (7) 作業所就労における希望業務

この設問のデータ分析対象者は発症年齢 65 歳未満あるいは発症年齢について無回答で、かつ「作業所就労している」あるいは「作業所就労していた」と回答し、なおかつ「希望の業務と一致しない」と回答した人 15 名とした。希望の業務は、無回答が 8 人で最多で、具体的には分からないという回答もあった。「一般就労につきたい」「病前の仕事」という回答が 1 つずつあった。

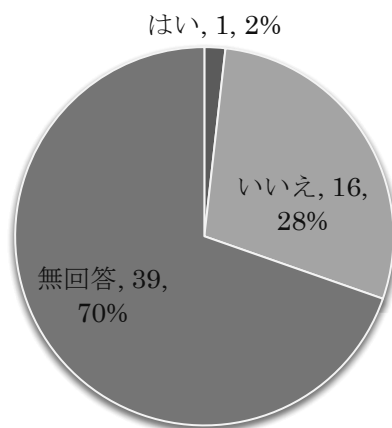
表 1：作業所就労における希望業務

希望の業務	人数
具体的には判らない	1 名
作業療法的なもの	1 名
人の役に立っていると実感できる仕事	1 名
内容よりも、一般就労につきたい	1 名
病前の仕事	1 名
物づくり	1 名
無回答	8 名
	計 15 名

### (8) 作業所就労経験者の現職復帰

この設問のデータ分析対象者も上記 (3) (4) (6) と同様とした。総数は 56 人であった。

「元の職場に復帰しましたか」という設問に「はい」と答えた人は 2% しかなく、「いいえ」と答えた人は 28%、無回答は 70% であった。



n=56人

図 26：作業所就労経験者の現職復帰

## 6. 企業就労

### (1) 企業就労における現職復帰

#### i) 全体

この設問のデータ分析対象者は発症年齢 65 歳未満の人とした。総数は 267 人であった。

企業就労されている人を対象に「元の職場に戻れましたか」という設問には「はい」という回答が 12%32 人しかなく、企業就労への復職が非常に困難であることが分かった。無回答が 60%160 人と多かったのは、企業就労していない人ではないかと推測された。

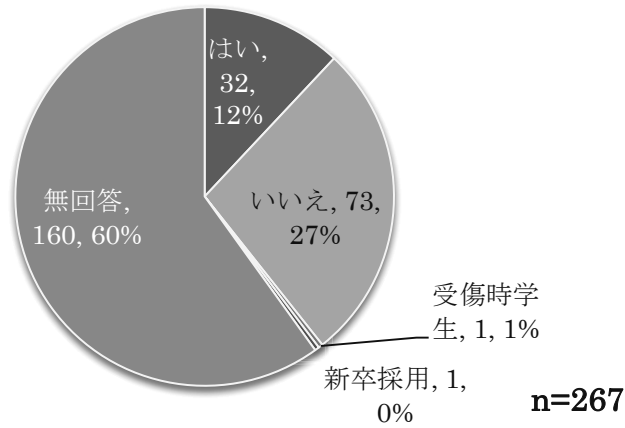


図 27：企業就労における現職復帰

#### ii) 雇用形態ごと

この設問のデータ分析対象者は発症年齢 65 歳未満の人とし、雇用形態ごとに現職復帰の状況を整理した。総数は 209 人であった。

正社員は 16%、契約社員は 17%の人が現職復帰し、発症時学生だった人も 15%企業就労しているのに対し、派遣社員やパート・アルバイトは全く現職復帰できておらず、派遣社員・アルバイトの現職復帰の困難さが示唆された。

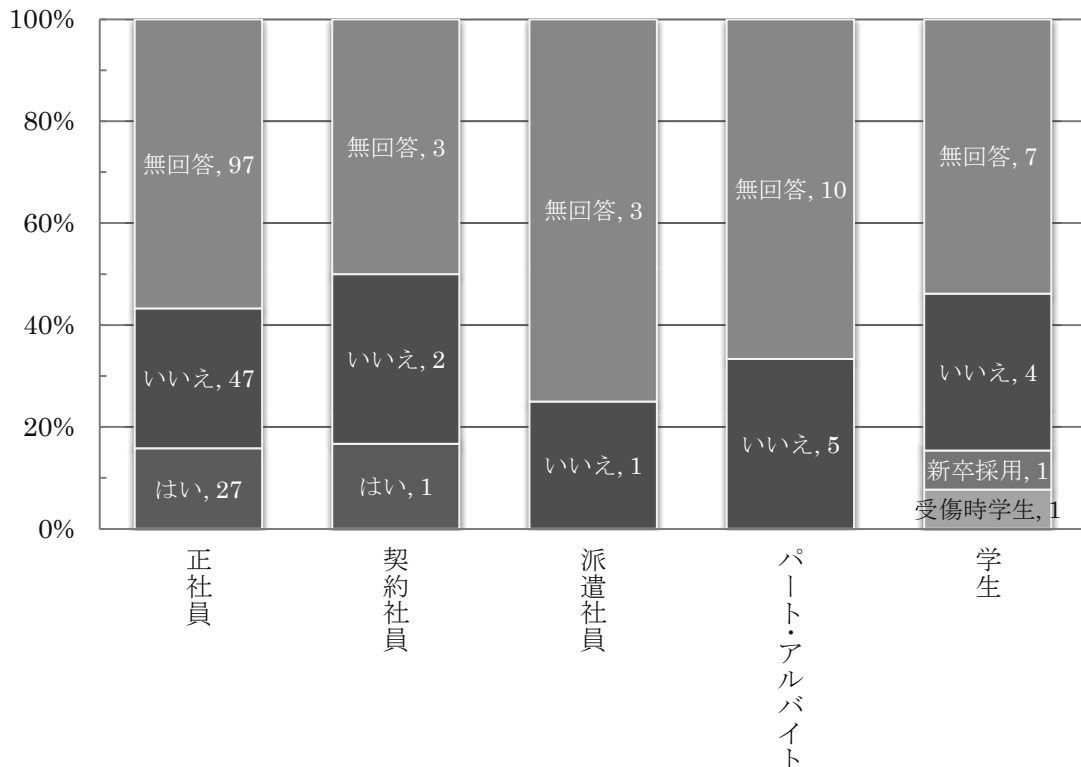


図 28：企業就労における現職復帰（雇用形態ごと）

(2) 企業就労における仕事の継続

i) 全体

この設問のデータ分析対象者は上記(1)と同様とした。

「現在もお仕事をなさっていますか」という設問には、「はい」という回答が19%51人あった。上記で元の職場に戻れた人が12%32人なのに対し、現在仕事をしている人はそれを上回る19%51人あった。

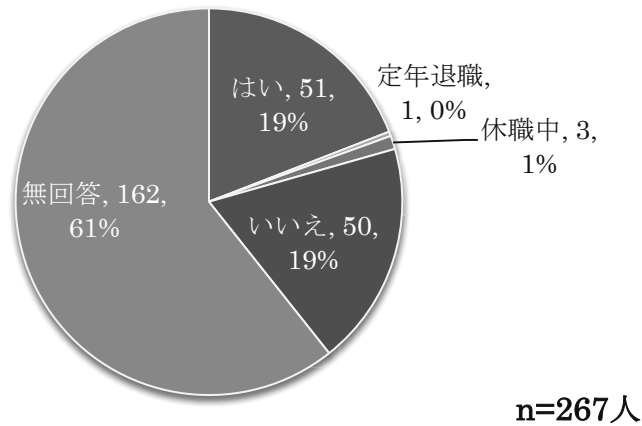


図 29 : 企業就労における仕事の継続

ii) 現職復帰した人の仕事の継続状況

この設問のデータ分析対象者は発症年齢65歳未満で、「現職復帰した」と回答した人とした。総数は32人であった。

現職復帰し仕事を継続できている人は6割に留まり、4割弱の人が仕事を継続できず、復職後の就労継続の難しさが明らかになった。自由記載には「会社は障害者を雇っても・・・結局退職させる・・・障害者の立場になって考えてくれる人が職場の中に欲しい」「仕事を覚えるのが遅いので、一週間のトライアル雇用だけではない、もう少し長い期間見てくれる企業が欲しい。」「会社の人に障害を理解してもらいたい。そして周辺の方たちにもそのように。」など、企業側の理解・協力の不足を訴える声が複数あった。また、「就職後のサービスを充実させて欲しい。たとえば、ジョブコーチみたいな人を約1~2ヶ月ごとに1時間くらいでも、障害者とジョブコーチ2人だけでミーティングしたりさせてほしい。(中略)これは、国から派遣するほうがいいと思います。(後略)」など、継続的な支援体制の乏しさの訴えがあった。

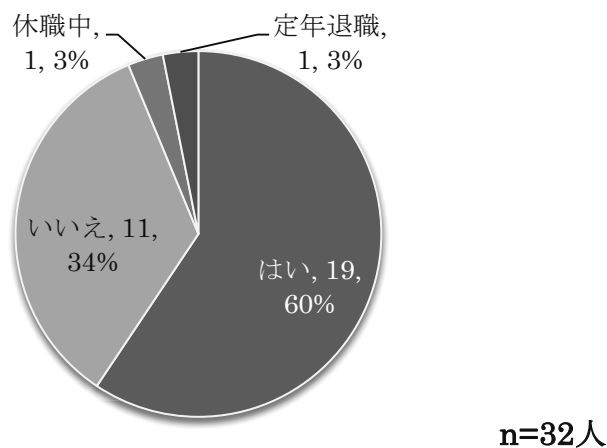
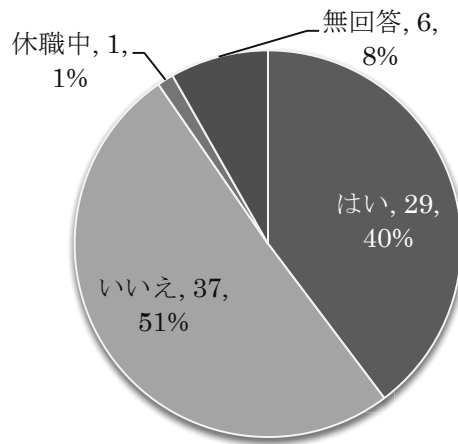


図 30 : 企業就労における仕事の継続状況 (現職復帰者)

iii) 現職復帰できなかった人の仕事の状況

この設問のデータ分析対象者は発症年齢 65 歳未満 で、「現職復帰できなかった」と回答した人とした。総数は 73 人であった。

元の職場に戻れなかった 73 人の内、4 割 29 人がその後仕事に就いており、新たに別の就職先を見つけていたことが分かった。



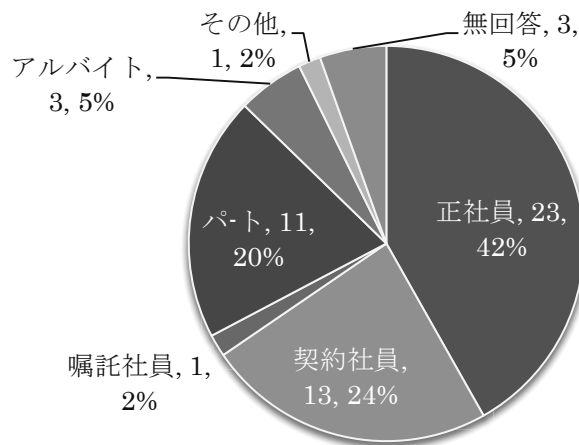
n=73人

図 31 : 企業就労における仕事の継続状況 (非現職復帰者)

(3) 企業就労における雇用形態

この設問のデータ分析対象者は発症年齢 65 歳未満で、「仕事を継続している」または「休職中」または「定年退職した」と回答した人とした。総数は 55 人であった。

「雇用形態は？」という設問には「正社員」が 42%23 人と最多であったが、雇用期間の不安定な、「契約社員」とパートが合わせて 44%24 人あり、安定した雇用とは言い難い。



n=55人

図 32 : 企業就労における雇用形態

#### (4) 企業就労における雇用枠

この設問のデータ分析対象者は上記(3)と同様とした。総数は55人であった。「雇用枠は？」という設問には、障害者雇用が53%29人と過半数を占めていた。自由記載に「雇用する側にとっても実質的に意味ある雇用であるべき。障害者枠にとらわれた雇用は、結果的にお互いに不幸となるケースがある。」などの意見があり、就労後の企業側、就労者側双方に問題がないかについてもフォローが必要ではないかと考えられた。

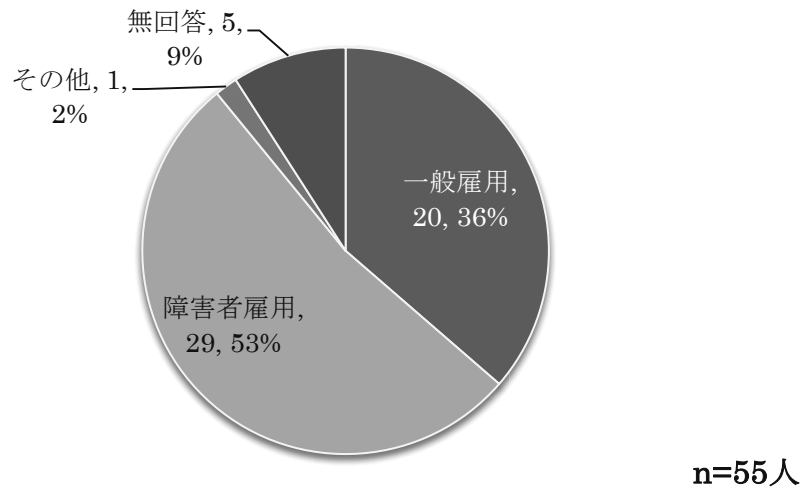


図 33 : 企業就労における雇用枠

#### (5) 企業就労における賃金形態

この設問のデータ分析対象者は上記(3)(4)と同様とした。総数は55人であった。

「賃金の形態は？」という設問には月給が51%28人で、約半数を占めていた。時給も31%17人あった。

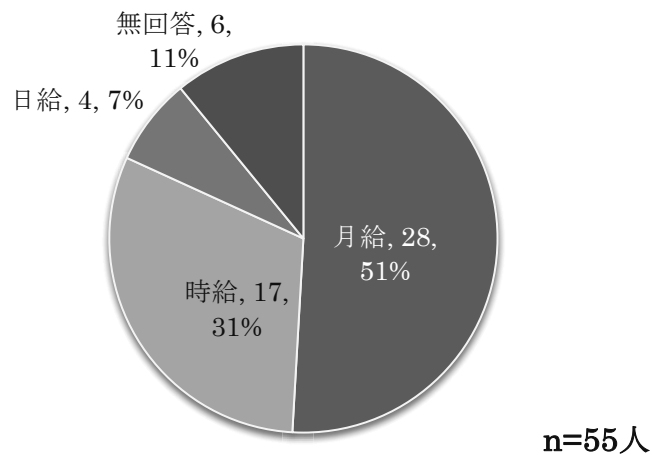


図 34 : 企業就労における賃金形態

(6) 企業就労における年収

この設問のデータ分析対象者は上記(3)～(5)と同様とした。総数は55人であった。

無回答が42%23人もあり、年収が一定でない人も多く含まれていることが推測された。ワーキングプアと呼ばれる200万円以下の賃金の人が32%18人もあった。

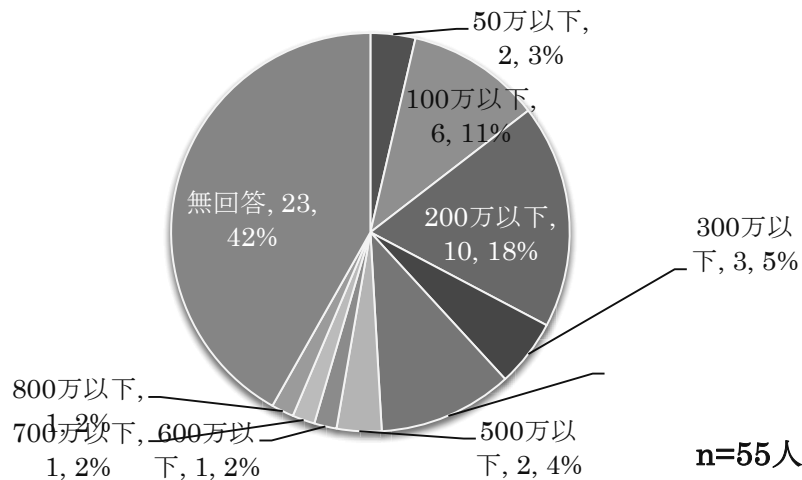


図 35 : 企業就労における年収

(7) 企業就労における業務内訳

この設問のデータ分析対象者は上記(3)～(6)と同様とした。総数は55人であった。

「仕事内容は？」という問いには事務が最も多く、33%18人であった。次いで医療・介護が9%5人、軽作業が7%4人、技術職5%3人、となっていた。その他、営業、洗濯、サービス、デザイン、パソコン、園芸など、非常に多くの業務内容があがっており、失語症・高次脳機能障害の障害特性に配慮された業務内容であるかどうかは推測できなかった。自由記載には「障害によって出来る仕事や企業側が提供できる仕事をリストアップした資料を作る(が必要)」「高次脳機能障害をもった人でもこなせる業務はどんなものがあるかを企業から申告することを義務付ける法整備の確立(を求める)」「失語症者でも可能な業務を発掘しなければ、就労支援だけあっても無意味」などの意見があり、今後、障害特性に応じた業務に関する支援について就労支援を行う職種の人たちによる検討が必要ではないかと考えられた。

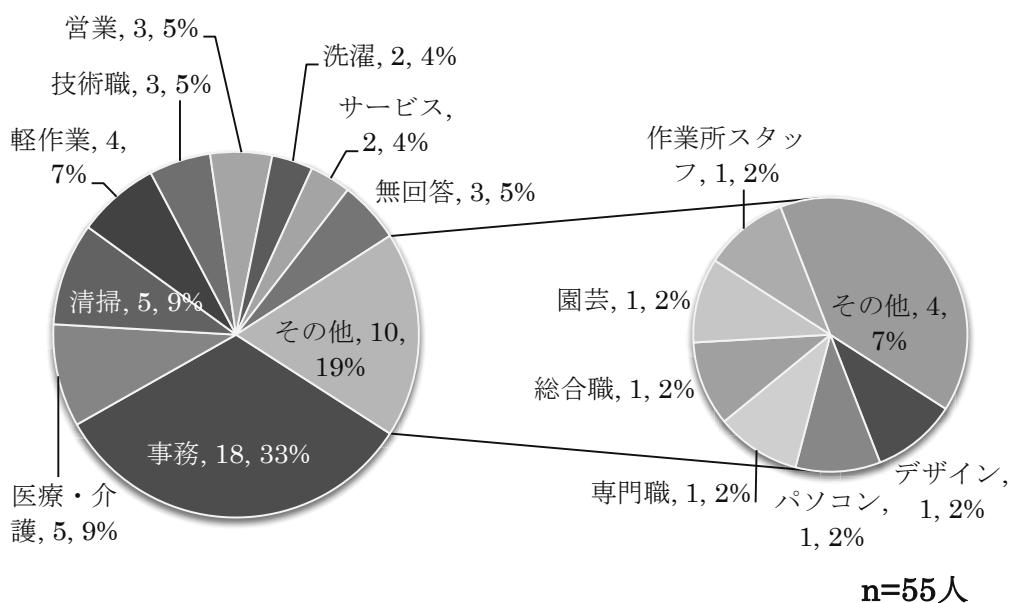


図 36 : 企業就労における業務内訳

(8) 企業就労における希望との一致

この設問のデータ分析対象者は上記(3)～(7)と同様とした。総数は55人であった。

「仕事内容は希望に沿っていますか？」という設問には80%44人の人が「はい」と回答しており、本人の希望が活かされている場合が多いことが分かった。

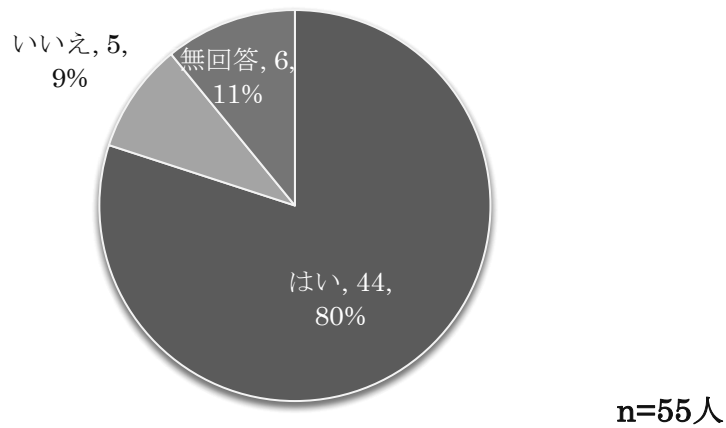


図 37：企業就労における希望との一致

(9) 企業就労における希望業務

この設問のデータ分析対象者は上記(3)～(8)かつ、「希望の業務と一致しない」と回答した人とした。総数は5人であった。

希望する業務は様々であり、無回答も1人あり、どのような業務が自分の障害特性にあっているのか本人でも分からないでいる人がある可能性が考えられた。

表 2：企業就労における希望業務

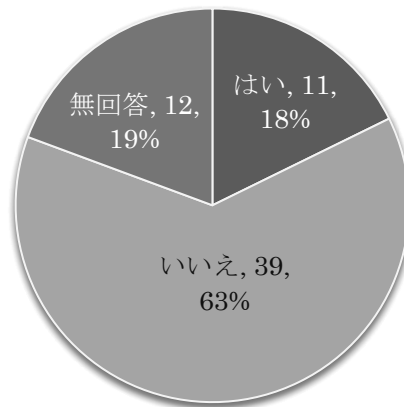
希望の業務	人数
イタリアンレストラン	1名
以前のような仕事をしたかった	1名
事務職	1名
車体製造	1名
無回答	1名
	計 5名

## 7. ジョブコーチ

### (1) ジョブコーチを利用経験

この設問のデータ分析対象者は発症年齢 65 歳未満で、かつ求職活動をしたと回答した人とした。総数は 62 人であった。

「ジョブコーチを利用しましたか？」という設問には、63%39 人の人が「いいえ」と回答していた。「はい」という回答は 18%11 人にとどまった。自由記載には「ジョブコーチという言葉が知らなかった」という意見が複数あり、まだまだ制度として普及しておらず、認知度も低いことが伺えた。また、「就労後も（失語症・高次脳機能障害を知っている人に）継続して支援してほしい。」という意見が多くみられた。



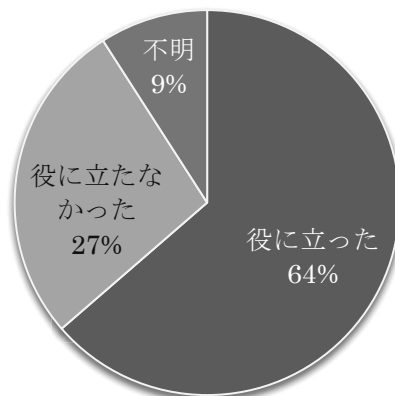
n=62人

図 38 : ジョブコーチの利用経験

### (2) ジョブコーチの有用性

この設問のデータ分析対象者は発症年齢 65 歳未満で、かつ求職活動をした、かつジョブコーチを利用したと回答した人とした。総数は 11 人であった。

「ジョブコーチは有用でしたか？」という設問には役に立ったと回答した人が 64%7 人と多数であった。上記設問ではジョブコーチを利用した人が少なかったが、この設問の結果から、更にジョブコーチを利用する人が増えるよう、制度を推進していくことが必要と考えられた。



n=11人

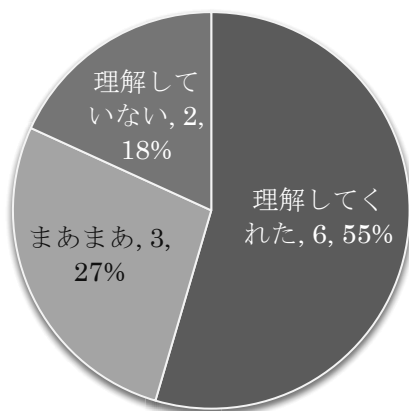
図 39 : ジョブコーチの有用性



### (3) ジョブコーチの障害理解

この設問のデータ分析対象者は上記(2)と同様とした。総数は11人であった。

「ジョブコーチは障害を良く理解してくれましたか」との設問には「理解してくれた」と「まあまあ理解してくれた」という肯定的な回答が合わせて82%9人あった。自由記載には主に失語症のある人から、同僚とのコミュニケーションも困難で、就労後にも支援が欲しいという意見が複数あった。



n=11人

図 40 : ジョブコーチの障害理解

## 8. 障害者への就労支援全体について

### (1) 現行制度に対する満足度

データ分析対象とする回答者を 65 歳未満とした。対象者の総数は 267 名であった。

「障害者の就労に対する支援は十分と感じていますか？」という設問には 40%106 人の人が「感じていない」と回答した。無回答が 32%84 人あった。自由記載には「障害の程度に応じて、きめ細かい支援が必要。」「障害者の立場になり、ネットワークを広げて欲しい。」「一般社会の障害者に対する認識が少なく感じます。」「とにかく就職がしたい」「失語症や高次脳機能障害など、雇用を受けたい人がいっぱいいる。たとえば、駅のホームのあの空き缶や瓶などを拾わせて収入を得るとか、溝に土砂やごみなどにきれにするとか、何でもいいから収入を得てほしいと思う。」など就労支援を求める切実な意見が数多くあがっていた。

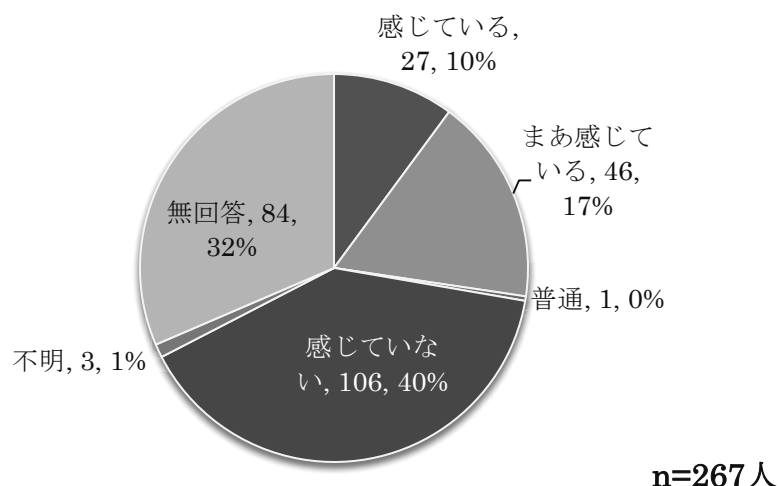


図 41：現行制度に対する満足度

### (2) 必要と思う支援

「どのような支援が必要と思われますか」という設問には、自由記載で多くの意見があげられた。多かった意見は、①障害・個別的特性に応じた業務を紹介・提供してほしい（25 件）②就労支援に関する施設職員、職場、社会全体に障害を正しく知ってほしい（19 件）③職場でのコミュニケーションの困難さをサポートしてほしい（19 件）④就労支援機関が連携を取って積極的に就労をサポートしてほしい（11 件）⑤経済的支援・低賃金の解消を望む（9 件）⑥分からない（6 件）⑥通勤困難への支援

などであった。少数意見であったが、「高次脳機能障害について（正しく）教えてほしかった」「医療から就労までのリハビリがぶつ切れ」などの意見があり、今後の高次脳機能障害者の就労支援において取り上げられるべき課題と考えられた。表 3 に全ての意見を記載する。

表 3：必要と思う支援

就労と年金と税金。
情報が集約された場所があればと思います。
発症初期の訓練が必要だった。高次脳機能障害について、おしえてほしかった。
就職後のサービスを充実させて欲しい。たとえば、ジョブコーチみたいな人を約 1～2 ヶ月ごとに 1 時間くらいでも、障害者とジョブコーチ、2 人だけでミーティングしたりさせてほしい。そうすれば、失語症者の差別や障害者差別、パワハラ、セクハラなど、もっと失語症者の障害にあったサービスが展開できるのではないかとおもいます。障害者の立場になって考えてくれるそんな人を望みます。これは、国から派遣するほうがいいと思います。会社も障害者を雇っても、また、退職……。そういう健全な会社と障害者を救いたい！！
個々に対応することができるように……!!
出来る仕事を無理なくさせてもらう。
失語症は正しい単語がでない、違った言葉が出てしまうなどの為、誤解を招きます。それを職場に理

解してもらうまで、会話パートナーなどの方に付いて欲しい。
実際に仕事するまでの手伝い。
①高次脳機能障害をもった人でもこなせる業務はどんなものがあるかを企業から申告することを義務付ける法整備の確立
②就労支援
・仕事の手順書の作成(その人の障がいに合わせて共同で作成)
・一緒に働く人への障がい説明機会の提供
障害によって出来る仕事や企業側が提供できる仕事をリストアップした資料を作る。
えー、わかりません。
周囲の理解を促すこと。
具体的、障害に応じた支援が必要。
自己開発させる流れ。
積極的なアプローチがほしい。
分かりません。
倒れてから入院→リハビリ→退院して地域へ戻る道筋が、ブツ切れになりがちなので、医療から就労あるいは地域での生活が途切れなく繋がった支援でなければ、うまくいかない気がします。
障害者の立場になり、ネットワークを広げて欲しい。
・もっと具体的に、担当以外のことも幅広く長い目で教育してほしい。完成見本・図示が役立つ。
・前職は同僚の理解。上司の理解。障害者が配置されて同僚の効率が落ちて不満を言う。上司はその同僚の肩を持つ。繁忙期には障害者がいると労災につながると言って本採用に居たらず。
資格やスキルのない人が障がいを負ったときの就労支援
人とコミュニケーションをとらないとうまくいかない。
人とコミュニケーションとれる事。
2人以上の人との話が出来ない。
それぞれ障害者の家をたずねてコミュニケーションを取る
コミュニケーションを必要とする為、手助けをしてほしい。そのための支援がほしい。
コミュニケーションの支援が必要。
金銭面、コミュニケーションが必要。
一人一人のジョブマッチング。
賃金が上がるように支援して欲しい。
症状と本人の希望にあわせた就職先の紹介。失語症者でも可能な業務を発掘しなければ、就労支援だけあっても無意味。
パソコンのタイピング。
障害についての理解と、働きやすい環境を整えること(特に若い方への支援)。
労働可能な体力に回復するまでは、しっかり療養生活につとめたいです。
職場内の会話支援。
家族が休める1日、2日の支援がひつよう。
職場の支援と理解が必要である(ケイレン等)。
障害の程度に応じて、きめ細かい支援が必要。
働く場(数)の充実と、各職場の社会参加の充実(企業とのコラボ)。
きちんと診断の上、障がい特性を理解した事業所での仕事が望ましい。作業所を転々としないうように。

ジョブコーチという制度を知らなかった。
高次脳機能障害について言うと、程度(障害の)が様一の中での就労の理解度はまだまだ低く、苦勞している。程度にあわせた訓練の場所がもっと必要と思う。
高次脳機能障害対策のトレーニング施策の充実。
精神的ケア。
わからない。
就職場所が余り無いから紹介してほしい。
金銭的支援。
作業所といっても、授産施設に通っているの、収入よりも利用料の方が高い。純粹に収入が得られる仕事があればもっとやりがいもてる。
支援員の方の障害を理解しようとする姿勢(代筆)。
障害者手帳を持たない人への配慮。
何でもやらせて下さい。
交通手段のサポート。(代筆)
個別支援、身体、精神的に。
子供、若い人、50代・60代の方は、仕事につながる、残存能力を引き出せる、手工芸的なことも含めた、多種多様な支援内容。
雨の日の通所手段(行けるけど不便)
世間にもっと失語症を理解・周知してもらいたい。
私の気持ちを正直に話す。
掛け時計を付けて欲しいです。
お金。
今まで通りしていただけること。
とにかく就職がしたい
具体的な仕事内容等の説明等。
各個の職業を失った時に戻りうる支援が必要。
経済的支援。
人に合わせた支援
バリアフリーの会社を増やしてほしい。
言語パートナー
障害しても積極的に就労できるように支援してほしい。
失語症者のできる仕事の発掘とスキルアップ教育。
求職に関する支援が必要だと思う。
障害に応じた作業内容の充実。
近くに作業所がない。
就労を円滑に行うには前提に生活面の基本リズムの習慣が大切であると思う。
わからない。
障害があることをわかってほしい。
長い時間働くのが難しいので、短時間でできる仕事の紹介がもう少し増えると良い。
指示された内容とかを一度に把握するのが難しく何度も指導者の人に教えてもらった。そういうことが必要だということを知ってもらえると良い。
職場でのコミュニケーションが上手く取れない。質問するときに時間が必要となる。喉頭で全部伝える

のではなく、何か書いて残してくれると自分でも仕事内容を振り返りやすい
仕事を探すときにハローワークの人が失語症という症状を知っていてくれると自分にあった仕事を紹介してくれやすいのかなと思った。
休む時の連絡とか人身事故の対処がわからなくて、最初戸惑う時もあった。緊急時、他の人はどうしているのか知る機会が欲しい。
時短や、仕事する部屋を2階でなく1階にさせていただくと言って環境。仕事を探すときにパソコンの必要性を言われたけど、パソコンを使わなくてもできる仕事やその工夫がわかると嬉しい。
就労移行支援事業所を利用しているが、中々仕事が見つからない。仕事を覚えるのが遅いので、一週間のトライアル雇用だけではない、もう少し長い期間見てくれる企業が欲しい。
自営業(大工)だけど自営業に関しての支援が殆ど無いどうしたら良いのかわからない
本人を主体見守り、アドバイス。
会社の人に障害を理解してもらいたい。そして周辺の方たちにもそのように。
職種が少ない。
現在求職中のため、就労には様々な困難が心配されるが、リハビリファーストの日である。
企業に失語症という障害を理解してもらうこと。
本人一人の責任になる仕事は無理なので健常者が最後に確認する。
わからない。
私事ですが、自己知覚と自己顕示のバランスについて、他の障害に比べて市民権を得られやすい障害事情なのかもしれませんが、発達しようがい者系と同じく多種多様ですので、長い目で寛大なお心での支援が必要だと思っています。
自分がおっている障害の理解。
メモ帳に記入などの記憶回復方法の支援が必要。
走ることができないので、避難訓練時などに皆についていけないで大変です。
失語症以外の高次脳機能障害の方にはまず、仕事を継続する上でのあいさつ、報告、連絡、相談、協調性、見出し内、といったビジネスマナーを再学習することが必要だと肝変えます。
産業医や職場の中での会議を通してやれる仕事をそのまま引き継ぐ形で仕事出来た。会社に知ってもらうことが必要。
病前の職場との連携が十分でなく、市などから働きかけがないと難しいことが多いのもっと失語症や高次脳機能障害についての理解が一般企業や会社が知れる場所があると良いかと思います。
身体が自由が効かない。喋れるようになればと思う。
交通手段。
賃金アップ。
失語症を理解した専門性をもった支援員の養成。
自宅の近くにも作業所がほしい。
障害者枠の雇用件数が全く足りていない。実際に障害がどの程度なのかをきちんと判断してくれる人がいて、更に具体的な職場(または訓練所等)を提供してくれるシステムが必要。
障害者が働ける就労の場を増やす支援が必要。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・残っている能力をみつける</li> <li>・残っている能力が生かせる。</li> </ul>
車の送迎があるといい。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・一人だと言われていることがわからないので困る(失語だから)。</li> <li>・職安でもセンターでもその場所まで行くまでの支援者がいると助かる。</li> <li>・自分をわかってくれる人がいると心強い(家族以外に)。</li> <li>・その場所自体は知っていても、実際言ったことも入ったこともないところだと、話しかけられても、言葉もわからず、ことばがうまくでないので困る！</li> </ul>
失語に関することがもうちょっとわかりやすくしてほしい。
今は特にない。
役割責任範囲が複雑。分かりやすいシステム・サポート。
もっと高い給料。
やることをちゃんと説明してくれることが必要でした。
まだよくわかりません。
障害当事者が希望する仕事の職業訓練求人があった場合の紹介。

### (3) 意見・要望

「支援と雇用についてご意見・ご要望をお聞かせください」という設問には以下の意見があがっていた。多かった意見は、①個々の障害の特性に応じた業務を提供してほしい・分かりやすい仕事の仕方を工夫してほしい(10件) ②就労支援施設職員、企業は高次脳機能障害・失語症を正しく理解してほしい(9件) ③就労支援体制を充実させ、就労できる職場を増やしてほしい(5件) ④就労に関する情報を得やすくしてほしい(5件) ⑤分からない(4件) ⑥就労後も支援を継続してほしい(3件) ⑦就労後のコミュニケーションを支援してほしい(3件) ⑧ジョブコーチを知らない(3件) などであった。前問に続き、障害の個別性に応じた支援を求める意見、失語症・高次脳機能障害を知らずに支援・受け入れをしている支援者と雇用側への啓発を求める意見が多くみられた。

以下に自由記載を収載する。

表 4：障害者の就労支援に対する意見・要望

給料をもらえる仕事はできないと思う。
ジョブコーチとは何ですか。
一旦、仕事が決まるとそれ以上の別の職を紹介されにくい。よりレベルアップした仕事も提案してほしい。
昔は死んでいたかもしれない人を救っても、医療は良いけど、患者はどうしまうのだろうか。死んでしまいたいと人が出てきてもおかしくはない。失語症や高次脳機能障害など、雇用を受けたい人がいっぱいいる。たとえば、駅のホームのあの空き缶や瓶などを拾わせて収入を得るとか、溝に土砂やごみなどにきれにするとか、何でもいから収入を得てほしいと思う。
その人にあった就労支援と障害者の人を本当に理解した、こまやかな雇用を考えてあげてほしい。
就労活動はあきらめてます。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・特に失語症についての理解を得るには、職場に資料を渡すだけではダメです。失語症を良く知っている人(ST、会話パートナーなど)に、付いてもらう必要があります。</li> <li>・ジョブコーチ・就労支援センター・支援事業者・ハローワークなどなど、関わる人達全員が勉強することが大事です。</li> </ul>

<p>センター(ハローワーク)にデータがリンクするようにする。</p> <p>※高齢化・人口減と進んでいくと就労人口も減少していく。そんな中では障害者の就労は高くなっていくのではと思います。そんな中で Q10 に記したような制度が重要になってくるのではないかな？</p>
<p>失語症がどの様な障害なのか、企業やハローワークなどに理解してもらうこと。理解してもらえないと就労は難しいと思います。障害といえば3障害(身体・知的・精神)と思っている社会を変えるには、失語のPRは大事なことだと思う。目に見えない障害、中途障害者への理解の輪を広げ、就労につなげてもらいたい。補助具を付ければ健常者と同じように仕事ができる人には、障害者雇用はいいと思う。目に見えない障害、失語症のように、中途の障害者が健常者と同じ8時間就労の障害者雇用は、見直しを考えてもらいたい。</p>
<p>私は就職活動をした際に、自分の障がいについて「障害内容/自分の特徴/自分の対処法/他者に配慮をお願いしたいこと」にまとめて、面接に臨むようにしました。支援者の方には「この方は何のサポートをすれば仕事を任せられるようになるか」を障害者の方とまとめて頂ければと思います。そうすれば企業もどのようにサポートをすればいいか分かり、就労につながると思います。</p>
<p>もっと情報や資料がたくさんあったらいいなあと思います。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・復職活動をして、最後の3月のみ短時間勤務で定年60才となりました。</li> <li>・作業所見学したが、本人の「イヤ」でだめになり、友の会活動のみです。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジョブコーチに失語症を理解してもらうこと</li> <li>・就労後もバックアップ・フォローを継続していただきたい(就労させたら終りという体制はやめて欲しい)。</li> <li>・失語症(高次脳)を会社(就労先)の方、皆に理解してもらう。</li> </ul>
<p>なんであれこうであれ、まず障害者の障害の実態を見て知ってほしい。</p>
<p>分かりません。切手を貼ってください。</p>
<p>雇用後、自立するためのバックアップも要望したい。</p>
<p>現在はユニバーサル就労の制度を使って週3日の勤務。この制度は実習から徐一に時間数を増やしていく等、長い目で見てくれるので働きやすい。業務分解をすれば障害者が受け持つ仕事が見つかると思う。この制度が広まると良い。</p>
<p>失語症があってもパタンナー(パートナー?)をやってください。</p>
<p>人と話をしないで出来る仕事を探すことが出来ると良い。</p>
<p>皆、障がいはそれぞれ違う。</p>
<p>利用可能施設が少ないため、通勤が遠く、就労につながりにくい。就労施設の増設をして欲しい。</p>
<p>就労後も、職場と本人の間で問題解決をしてくれるジョブコーチのような存在は必要。ジョブコーチが失語症、及び本人の症状を知っていなければならない。</p>
<p>事務業に勤めたい。</p>
<p>本人も家族も社会に出て行けるようなサポートを希望します。情報が少ないと思います。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・脳損傷者ですので、個々に合った就労支援、職業リハビリテーションに、しっかり力を入れて、2~3年のプログラムで実施・研究願っています。</li> <li>・失語症者独自の計画支援を作成して下さい。</li> <li>・情報/意思疎通支援用具の開発に力を入れて下さい。</li> </ul>
<p>失語症がまだみなさんがりかい出来ていないので、仕事ともなかなか出来てない。</p>
<p>疾病で給料が減少するので、支援してほしい。</p>
<p>年金生活について生活をしています。</p>

要支援者と支援者、雇用者との開かれた関係性と、雇用・就労による、障害者の社会参加の手助けをより具体的に。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在作業所(B型)で明らかに言語機能障害と高次脳機能障害があるので、主治医に相談するように言われたが、主治医は自分の病院ではその診断ができないといわれ、身体障害者手帳の6級だけ。</li> <li>・仕事の指示書の意味が理解できないので分かり易く説明して。</li> <li>・書くことも苦手だし、こちらの話もじっくり聞いて理解しているような指導者が欲しい。</li> </ul>
雇用主は慎重に障害者雇用についてフォローしないと長続きしない。
年齢のこともあり、就労は断念しております。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用側の理解がどの位か解りにくい(現実としてはまだ)。</li> <li>・就労中に高次脳機能障害と判定して欲しかった。</li> </ul>
高次脳機能障害者に対応できる病院を増やして欲しい。又、カウンセラーも増やして欲しい。
夫は明らかに働くことは出来ないと思いますが、友の会などでお会いする方の中には十分に働くことができるのと思うことがあります。そんな方が、社会復帰することができたら良いと思います。
難しい、分からない。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護者への支援も必要ではないか。</li> <li>・ジョブコーチに関する知識なし。</li> </ul>
就労移行支援とはいっても、そこで支援を受けた後ステップアップして、外の仕事につながるような情報や指導など一切ない。やはり難しい、無理とされているのが現実なのだろうか？(代筆)
元の仕事に戻っても、失語の為、続けることが出来なかった。企業側に、もっと失語症への理解を深めていていただけるよう働きかけてほしい。
雇用がない。(代筆)
全国的にみて、障害(たとえ小さくても)のある人は使ってもらえない。
満足です。
一人一人の当事者の状況に応じた支援をしてほしい(代筆)
障害者への理解(言語、態度)。
希望と現実のギャップを受け入れることが困難。収入面もあるが、必要とされている感がある仕事につきたい。企業としては、雇用率も考えなければならないと思うが、その所がぬけ出して、社会的な活動として、とらえてもっと積極的に雇用して欲しい。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・体力・体調がない為、一般的な就労は望めないと考えた。</li> <li>・30代に脳出血。病識は不十分でも「何かがしたい。なんとかしたい。」という気持ちは充分にある。不安な状態を少しでも減らし、又、自分がどこかで役に立っていると感じられる＝仕事＝経済につながる、ミニ・ミニ・ミニ就労があれば良いと考えている。</li> <li>・”同じ仕事”を日替わり・何人かでこなす一体制をつくり出す。</li> <li>・”できていること”を仕事化できるように、企画できる組織・プログラム化</li> </ul>
わかりやすくせつめいを。すなおにきく。
自営だったので、3年間で縮小して、やめざるをえなかった。自営の人にも支援の制度などがあるといい。
一般社会の障害者に対する認識が少なく感じます。
そこまで回復していないので必要ない。
雇用する側にとっても実質的に意味ある雇用であるべき。障害者枠にとらわれた雇用は、結果的にお互いに不幸となるケースがある。



地方では特に障害者の雇用場が少ないように思う。職場に行くにしても交通機関が少ないため家族の協力がかなり必要。
就労支援に関わる機会がなかった。
色々仕事があると思いますがどんな仕事を紹介してくれるのか具体的に教えてほしい
よくわからない。
わからない。
たとえ就労についても常に定期的な継続支援を必要とし、能力と社会(企業)の現実にプレッシャーをかけないように働く希望を支援し続けることが障害者との共存の体制を望む。我が家を作業所の感覚で家族が協力しながら手伝うと工賃を工夫している。
まだまだ活かせる能力が有る。生きがいに繋がるきっかけが欲しい。能力が有ることを知ってほしい。失語症者の集まれる場がほしい。
一日の内で短時間の中、より多くの障害者に希望があり、行き渡れば良いと思います。
残念ながら視力、記憶の障害により仕事は限られると思います。就労にはあらゆる支援が必要になると思います。
各人それぞれ障害は違います。適性と障害の程度を見極め、作業所の立ち上げ、行政が直轄運営する場を是非やってください。
ジョブコーチの意味がわからない。
デキる仕事と出来無い仕事について病院に入院中にそういう説明があったから役職は変わったけど復職できたので、説明してくれることが必要。
そのままの仕事が続けるのは難しかったので勤務内容を変えてもらった。
復職に向けてスローピヤ手すりをつけてもらった。また、営業からデスクワークに変えてもらった。仕事ができるように環境を整えてもらったのは良かった。
現在、1時間だけ職場の医務室で休憩する時間をもらっている。無理せず仕事が続けられる範囲で会社が配慮してくれた。
失語症ばかりでなく、脳損傷全体で見ないと本人の課題解決方法は見つからない。
難しいけど子に応じた支援があると有難い。
我々言語が不自由なので要約筆記や会話パートナーのシステムをもっと広く広めたい。雇用については例えば能力の差は有るのですが、一人の人間として明るく出勤できる社会を求めます。
手と足がないなどの身体障害の人は障害枠での就労ができますが、高次脳機能障害や失語症があると制限がありすぎてなかなか就職に結びつかない。
就労支援の担当者は次に繋げたいから軽い障害者しか面倒を見ない。やる気があってもあなたに紹介できる仕事はないと言われた。何も期待しない。
合同面接会はいろんな障害の人と一緒に、言葉に障害のない人と免制を受けることにハンディが有り、困難さを感じた。
これからも働き続けられるのか不安なく働きたい。
最初は毎日で、障害者の状態が徐々に回復してきた時に、週、月、年ごとにかえるのはいかがでしょうか
就労移行支援事業所やジョブコーチ制度などがあると思いますが、そのような制度自体を知っている企業も少ないように感じます。雇用者側の支援制度に関する理解を深めることも必要ではないでしょうか。
仕事をしたいけど右足に麻痺があり装具をつけているので仕事先まで行く交通手段がなくて困る。もともとIT関係の仕事をしていたから家でやればとも思うけど資料の作成とか細かいことができないから難しい。

<p>職場に戻れるために産業医の診断を受けた。また、トイレに手すりをつけてもらう配慮をもらった。職場環境を整えてもらうことが復職するためには必要だ。</p>
<p>2回目の事故で雇用保険が降りたからびっくりした。</p>
<p>早く支援を受けられるようになればと思うのですが、あまり自由が効かない。</p>
<p>障害者雇用にて紹介してもらえることがあると嬉しい。</p>
<p>当事者にわかるような説明をしてほしい。</p>
<p>就労を目指す、職場復帰を目指すための支援がない。公的機関の就労支援センター・能力開発センター・地域活動支援センター等を利用して自信をつけてほしい。受入数が限られているのが問題(足りない)。作業所の工賃アップ。</p>
<p>8ヶ月入院後、職場復帰。定年まで努めた(10年間)。大手企業なので仕事が続けられたことに感謝している。一般就労も難しい時代ですが、仕事は必要です。</p>
<p>どの就労支援の場所に行っても最後まで真剣に考えてくれているという印象が少ない。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用枠を増やしてほしい。</li> <li>・就労支援の機会を増やしてほしい。</li> </ul>
<p>個々の才能を見出して、採用して欲しいです。</p>
<p>段階的に時間を長くしてもいいのではと思います。</p>
<p>少ない人数でよく対応して頂けている。</p>
<p>障害者雇用といっても、企業側は何もしていないのが現実。障害者当事者の障害によって個々の支援が必要。</p>

### Ⅲ.まとめ

本調査結果を以下に整理する。

- ・失語症・高次脳機能障害のある人を対象に就労と就労支援に関する調査を実施した。
- ・アンケート回答は 451 通寄せられた。
- ・性別は男性が多く、男女比が 4 : 1 であった。
- ・発症年齢は 15 歳～64 歳までの就労年代が全体の 55%、248 人であった。
- ・脳血管障害が全体の約 8 割を占めていた。
- ・障害は失語症がある人が 83%374 人と最多であった。失語症に他の高次脳機能障害を合併している人が 50%226 人と約半数で、複数の重複障害を持っている人が多かった。
- ・発症前に就労していた人は 83%、学生は 5%、それらのうち再び就労できた人は 39%であった。
- ・正社員・契約社員の仕事の継続率は 4 割弱であったが、派遣社員は 25%、パート・アルバイトは 22%と低かった。
- ・就労支援を受けた人は就労年齢（本調査では 65 歳未満とした）の 32%に留まっており、支援を受けた機関は就労移行支援事業所が最多であったが、様々な支援機関があげられていた。
- ・作業所就労は 15%の人しか紹介されていなかった。しかし、紹介された人の内 88%が作業所就労に繋がっていた。賃金は年間 10 万円以下が 37%21 人（平均月収 8,333 円）であった。作業内容は軽作業や園芸、文具作成などであった。
- ・企業就労では、元の職場に戻れた人が 12%32 人しかなく、その 6 割 19 人しかその後仕事を継続できていなかった。一方、元の職場に戻れた人を上回る 18%51 人が、現在仕事をしていると答えていた。「元の職場に戻れなかった 73 人のうち、その 4 割 29 人がその後仕事に就いている」ことを踏まえると、①一度は現職復職できたがその後継続困難となり、他の職場や就職先に移らざるを得なかった、②現職に復職できなかったため別の就職先を見つけざるを得なかった、といった事情があったことが伺える。
- ・企業での雇用形態は正社員が 42%で、障害者枠での雇用が 53%であった。年収はワーキングプアと呼ばれる 200 万円以下が 32%もあった。業務内容は事務が 33%で最も多かった。
- ・ジョブコーチを利用した人は 18%しかなかったが、利用した人は 64%が有効であったと回答し、障害の理解も 55%の人があったと回答していた。
- ・現在の就労支援制度には 40%が満足していないと回答し、32%が無回答であった。
- ・必要な就労支援については①障害・個別の特性に応じた業務を紹介・提供してほしい（25 件）②就労支援に関する施設職員、職場、社会全体に障害を正しく知ってほしい（19 件）③職場でのコミュニケーションの困難さをサポートしてほしい（19 件）④就労支援機関が連携を取って積極的に就労をサポートしてほしい（11 件）⑤経済的支援・低賃金の解消を望む（9 件）⑥分からない（6 件）⑦通勤困難への支援（5 件）などがあげられていた。
- ・障害者の就労に対する意見・要望には①個々の障害の特性に応じた業務を提供してほしい・分かりやすい仕事の仕方を工夫してほしい（10 件）②就労支援施設職員、企業は高次脳機能障害・失語症を正しく理解してほしい（9 件）③就労支援体制を充実させ、就労できる職場を増やしてほしい（5 件）④就労に関する情報を得やすくしてほしい（5 件）⑤分からない（4 件）⑥就労後も支援を継続してほしい⑦就労後のコミュニケーションを支援してほしい（3 件）⑧ジョブコーチを知らない（3 件）

などの意見があげられていた。

#### IV. 考察

平成 25 年 9 月に策定された国の障害者基本計画（第 3 次）においては、「働く意欲のある障害者がある適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般就労を希望する者にはできる限り一般就労できるように、（中略）総合的な支援を推進する。」とされており、障害のある人の一般就労の促進は重要な課題となっている。2001 年に開始された「高次脳機能障害支援モデル事業」、2006 年から行われた「高次脳機能障害支援普及事業」、次いで 2013 年に開始された「高次脳機能障害及びその関連障害に対する支援普及事業」によって、全国的に取り組みが注目されている高次脳機能障害者ではあるが、一般社会での認知度はいまだ十分とは言えず、中途障害で高次脳機能障害を負った人々の、就労状況と就労支援のあり方についてはまだ報告も少なく、議論が尽くされていない。行政用語においては高次脳機能障害には失語症は含まれないが、医学的用語では失語症は高次脳機能障害に含まれており、社会的認知度が低いこと、就労状況や就労支援のあり方について解明されていないことは他の高次脳機能障害と同程度であると考え、本調査では失語症を含む高次脳機能障害のある人を対象とすることとした。

日本の障害者総数はおよそ 700 万人であるが、厚生労働白書 2009 では、15 歳～64 歳までの障害者の就業率は身体障害者で 43%、精神障害者で 17.3%、身体障害者の常用雇用は 48.4%、福祉的就労は 6.5%、身体障害者の就業率は一般人のおよそ 1/2～1/3 となっている。今回の調査対象者では、発症前に就労していた人は 83%、学生は 5%、それらのうち再び就労できた人は 39%であった。病前の仕事は「正社員」が 6 割を占めていた。この人たちは、病前は企業就労をしていたものと推測されるため、「企業就労について」の項を分析したところ、元の職場に戻れた人は 12%しかおらず、さらに仕事が継続できた人はその 6 割に留まった。そこには、①一度は現職復職できたがその後継続困難となり、他の職場や就職先に移らざるを得なかった、②現職に復職できなかったため別の就職先を見つけざるを得なかった、といった事情があったことが伺える。失語症を含む高次脳機能障害者は、障害者全体の中でも一段と復職・再就労が厳しい状況であることが分かる。福祉的就労のひとつである作業所就労は 15%の人が紹介され、その内 88%が就労に繋がっていたが、「近くに作業所が無い」など、施設数が少なすぎることで就労できない人が多くいるという問題点もある。

突然の病気や事故に見舞われた中途障害者は、一般的に退院後に発症前と同じ職場への復職を望むことが多いと推測できる。その理由としては、慣れ親しんだ職場で実績を積んでいること、発病後に新たな技能を身に付けることへの心理的抵抗、元の職場に良好な人間関係がある場合が多いこと、職場として発症前の本人を知っているため、経験や希望に応じて職務上の配慮などが行いやすいこと、などである。これらの利点があるにもかかわらず、このように元の職場への復職率が低いのは、幾つかの原因が考えられる。

障害のある本人側の問題としては、まずは「自分の障害を正しく理解しにくいこと」が挙げられる。復職前には自己の障害に気が付かず、復職してから仕事ができない現実に直面する場合がある。今回の就労支援への自由記載においても、「何が出来て何ができないのか分からない（教えてほしい）」「（どう支援してほしいのか）分からない」という回答が多かった。このことは、リハビリテーションの提供側が、就労後に起こりうる問題を十分に予測できず、本人への情報提供が不十分なまま復職することが多い現状を示唆していると考えられる。その他の問題としては、高次脳機能障害は年単位でゆっくり回復してゆくものであるが、休職期間などの雇用条件上、回復が十分でなく職業準備性が整わない段階で早期復職せざるを得ないケースが多いことが予想される。佐伯は復職の最低条件として①何らかの仕事ができる（仕事の正確性）、②8 時間の作業耐久力③公共交通機関を利用しての通勤が可能④障害の受容を挙げているが、これらは全て今回の対象者が「困難で支援が必要」と言っていることであった。職業リハビリテーション用語集では、職業準備 (work preparation) を「職業生活を開始するに当たって要件を準備すること。例えば、職業生活をはじめていくのに必要な身体条件、体力、仕事に対する意識、上司や同僚とコミュニケーションしていくための能力、必要な技術、技能の獲得等が挙げられる。これらの職業準備性（レディネス）を高めていくためには、技術的な面よりも、基本的な労働習慣を身につけることが要求される（後略）」としている。

平成 27 年度版 就業支援ハンドブックによれば、職業準備性の内容に関して、①職務遂行に必要な技能、

②職業生活を維持するために必要な態度や基本的労働習慣（仕事に対する意欲、一定時間労働に耐える体力、規則の遵守、責任感、賞賛および批判を受け入れる態度等）、③職業生活を支える日常生活・社会生活面の能力（健康管理、生活リズムの確立、日常生活の管理、対人技能、移動能力、消費者としての技能、社会資源を活用する技能等）といったことを含むとしており、都道府県に設置された地域障害者職業センターなどでは、職業準備性向上プログラムも実践され始めている。失語症・地誌的見当識障害・遂行機能障害などを含む高次脳機能障害者には、規定時間の労働に耐え得る持久力の不足（自由記載において短時間労働を望む意見あり）、健康・金銭・服薬などの自己管理の難しさ、対人技能の難しさなどがあり、上記の支援は不可欠なものといえる。しかし、公共交通機関の利用に困難がある者が多く、就労支援を受ける前段階に高い壁が存在する。医療機関で提供されるリハビリテーションは、当該施設において実施することが前提とされており、公共交通機関を利用する訓練が十分に行えないことも必要な支援をより一層受けづらくしていると思われる。

この現状を改善するには、自らの障害認識を向上させること、自己肯定感を向上させること、生活リズムを整え、服薬を含めた健康管理が行えるようにすること、必要な代償手段をみつけ、定着させること、職場の情報収集（休職期間・傷病手当・本人の障害を知るキーパーソンがいるか）を行う事など、がまず必要と考えられる。これらは障害のある本人のみではなし得ないことで、これらを本人および家族にいかにか意識させるか、ということも就労支援を行う側の課題ともいえる。

就労支援をする側の問題としては、①失語症・高次脳機能障害についての知識が不足していること、②医療リハビリから職業リハビリテーションへの移行がスムーズでなく、それぞれの連携が不足していること（自由記載に「医療から就労までがぶつきりだった」という意見あり）、③失語症・高次脳機能障害のある人のそれぞれが、就労上、何が出来て、何が困難であるか、困難を克服するためにはどのような具体的援助法があるか十分に把握できていないこと、④障害のある人や家族に就労できる企業等の情報を十分に提供していないこと（自由記載に情報へのアクセサビリティ改善を望む意見あり）、などが挙げられる。今回の調査では、就労支援を受けたと回答した人が非常に少なく、ジョブコーチについては求職活動者の8割以上が利用しておらず、「ジョブコーチを知らない」という意見も複数あった。ジョブコーチ支援制度の現状と課題に対する研究によれば、ジョブコーチ数は1200人余り(H23年度末)でしかなく、経験の浅いジョブコーチは高次脳機能障害の支援を行ったことのない者も多い。また、「職場適応援助者助成金が日額制で収入が安定しない」、「支給期間後のフォローアップは助成金の支給対象でない」などの問題もあり、離職を防ぐためのフォローアップが十分に行えない現状が指摘されている。また、本邦における現在の医療リハビリテーションは急性期・回復期・維持期とステージごとに異なる施設でリハビリテーションが提供されている。高次脳機能障害を負った人が復職を目指す可能性がある場合、医療リハビリテーションを提供するセラピストは、①会社での業務内容、②休職や休職期間中の補償、③復職へ向けた雇用条件調整の余地などを情報収集し、就労を目的とした内容の訓練を行い、次のリハビリテーション施設や就労支援施設に障害像と必要な支援などの情報を提供するよう徹底すべきである。こうした、高次脳機能障害を対象とする就労支援事業所の不足、就労支援に関する情報の不足、ジョブコーチの不足および認知度の低さ、就労後のフォローアップを行にくい制度、医療リハビリテーション施設からの情報提供不足を解決していかなければならない。

就労先である企業側の問題としては、失語症・高次脳機能障害が外観から推測しにくい「見えない障害」であることに起因する①失語症・高次脳機能障害についての理解の低さ、②コミュニケーションの方略理解不足、③障害特性に応じた業務を用意することの難しさ、に加えて、どのような障害者雇用についても我が国の企業が非積極的であること、などが挙げられる。

失語症のある人からの意見には、「業務においても人間関係においても復職後も支援者が必要」という意見が多く挙がっていた。一般社団法人日本経済団体連合会が行った「新卒採用（2013年4月入社対象）に関するアンケート調査」によると、企業が人材に求める一番の能力はコミュニケーション能力であった。「話す・聞く・読む・書く」が障害される失語症は勿論のこと、注意障害・記憶障害などの高次脳機能障害のあ

る方にとっても、コミュニケーション上の問題を抱えており、企業が求める能力と乖離している。今回の調査の自由記載には、「職場での会話支援」を求める意見が多数あり、職場での会話支援および援助法の指導を行える人が望まれる。また、高次脳機能障害の易疲労性・記憶障害・注意障害などについて、専門家による助言が行われ、職場全体が正しく理解できる体制を整えることも重要である。また、個人の回復度や障害特性に応じた、労働条件の緩和、リハビリ出勤の実施、短時間勤務の実施、配置や職種の転換についても細かな配慮が必要とされる。具体的な職場環境整備としてはコミュニケーションの障害について援助する中心となる職員を育成・配置し、仕事の流れが目で見え、確認しやすい表示を行うこと、職員同士がメモを取り、確認しあう習慣をつけること、会議などは筆記者を伴って行う事、コミュニケーションに障害のある就労者との共同作業の行い方について助言を行う事、就労支援機関との情報の窓口となること、就労上の問題が無いかどうか、定期的に面談を行うこと、などが考えられる。

就労支援の制度上の問題点として、福祉的就労に関して、施設数が非常に少なく、利用したくても利用できない人が多数あることが挙げられる。厚生労働省「障害者の就労支援対策の状況」によると、障害者福祉サービスから一般企業への就職は年間 3.6%と非常に少ない。日本脳外傷友の会生活実態調査報告書 2009 によると、高次脳機能障害者の就労状況については対象者 1715 人の内、一般就労が 16.8%、福祉的就労が 19.4%と報告されている。本調査での一般就労でも、元の職場に戻れた人の割合は 12%、他の職場も含めた就労率は 18%、福祉的就労は 15%の人が紹介されその 88%が就労に繋がっており、上記調査と近いものであった。NHK 解説委員室 視点・論点「障害者により良い就労の機会を」によると、福祉的就労の大部分は障害者総合支援法の就労継続支援事業のおもに A 型と B 型が該当し、A 型は利用者数が約 4 万人、事業者数が 2014 年 6 月の時点で 2,238 ヶ所、B 型の利用者は約 18 万人、事業者数は約 8000 ヶ所となっている。A 型は一般企業等で働くことが困難な人に、労働契約を結んで就労の機会を提供するもので、賃金が全国平均で月 6 万 8 千円である。一方 A 型と比べて、より障害が重い方が利用される B 型は、労働契約を結ぶことが困難な人に、非雇用型の就労の機会を提供するもので、工賃が全国平均で月 1 万 4 千円となっている。本調査では平均月収が 8,333 円以下の人が 37%と最多であったことを考えると、高次脳機能障害者に対する低賃金の問題は大きい。福祉的就労から一般就労に移行することを目指すには、個々人の志向する作業内容に見合った作業を提供することや作業状態の評価、援助プログラムの作成、高次脳機能障害についての専門的知識を持った援助職員の雇用など、行わなければならないことが多くある。また、一般就労へのステップとしても、一般就労が困難なほど障害が重い働く意欲のある人が自己肯定感や社会参加の満足感を得る場としても、福祉的就労の場は重要である。福祉的就労を望む全ての人が利用できるためには、多くの施設を作らなければならない。

事業主への障害者雇用の促進および安定を保つための施策として、平成 14 年から特例子会社が認められており、全国に 391 社(平成 26 年現在)の特例子会社が存在している。事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社である特例子会社については、バリアフリーの考え方から逸脱する面もあるが、特別な配慮がなされることではじめて就労できる高次脳機能障害者も、一定数存在する。選択肢が拡がり、個別性に応じた就労機会が与えられるよう、特例子会社をはじめとする就労の場が増加することも望まれる。また、障害者雇用枠での就労については、平成 25 年に法定雇用率が 2.0%に引き上げられており、平成 30 年には、法定雇用率が更に引き上げられ、その算定基礎に精神障害者が加えられることになっている(現行の障害者手帳制度では、失語症を除く高次脳機能障害は精神障害者保健福祉手帳となる)。こうした制度改革により、高次脳機能障害者の厳しい就労機会は緩和される傾向にはあるが、雇用率の引き上げや法定雇用率算定基礎に精神障害者が加えられるだけでは、障害が見えやすい身体障害者を企業が優先して採用することも想定され、高次脳機能障害者の就労機会拡大に繋がらないことも懸念される。

本調査においては、復職率が低く、復職後の継続が困難な人が非常に多かった。その根本的な原因のひとつに、本人・支援者側・雇用側のいずれもが、障害特性・必要な援助法に関する知識が十分でないことがあると考える。高次脳機能障害は「見えない障害」であり、その障害像は非常に多様かつ重症度も様々である。

高次脳機能障害のリハビリテーションを扱う専門家である作業療法士や言語聴覚士は、その殆どが医療保険分野で勤務しており、職業リハビリテーションを専門に扱っているものは少なく、職業能力を評価する方法も確立されていない。医療保険においては医師が本人の同意を得て職場に文書で情報提供をした場合に再就労療養指導管理料が請求できるが、リハビリテーションにおいてセラピストが職場復帰支援を行った場合に算定される加算などはない。高次脳機能障害においては発症初期の急性期からセラピーを行っている作業療法士、言語聴覚士らの本人の復職に向けたアプローチと、職業復帰支援機関、職場への情報提供は非常に重要であり、今後、就労リハビリテーション提供の体制強化などの枠組の整備が課題といえる。また、リハビリテーションを提供する専門家と事業主間において、①職場環境（業務内容・必要技能・就業環境調整の余地・職場内での支援体制など）、②障害の状況、といった再就労にあたり重要な情報を正しく情報共有することが必要である。その上で、事業主・当事者・支援者の相互努力で起こりうる問題に対する対処法を見出し、かつそれを継続的に修正していくことが重要である。

今後に向けた、失語症を含む高次脳機能障害のある人を支える体制づくりとして、以下のことが考えられる。

#### ◆就労支援

- ① 失語症を含む高次脳機能障害のある人が利用できる、十分な数の就労支援機関を整備する。
- ② 就労支援機関には、高次脳機能障害について知識と技術のある作業療法士・言語聴覚士などの専門家を配置する。
- ③ 職場に対し、高次脳機能障害の専門家から対応方法・必要な配慮などについて、十分な情報提供・助言を行う。
- ④ 就労の希望のある高次脳機能障害者に十分な情報提供を行う。
- ⑤ 障害者自身が自分の障害を理解し、就労上困難が予想される事柄に関して代償手段を身に着け、また、人に伝えられる技能を身に着けるよう援助を行う。
- ⑥ 職場に向けて高次脳機能障害に関する啓発を行う。
- ⑦ 就労後も職務やコミュニケーションなどに問題が起きていないかを定期的に調査し、就労の定着化をフォローできるシステムを確立する。

#### ◆制度

- ① H30年より、障害者の法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されるが、その後も継続的に法定雇用率を見直し、高次脳機能障害者の雇用機会拡大を図る。
- ② 健常者との賃金面での格差を是正し、生活の糧となる賃金と保障を実現する制度を確立する。
- ③ 医療リハビリテーションが社会参加・就労に向けた現実的な内容になるよう、診療報酬加算などの政策的誘導を行う。
- ④ 福祉就労施設を必要数まで充足させ、より一般就労に向けた支援を実現できるよう、財政的援助を行う。

働く意欲のある失語症・高次脳機能障害のある方が、その適性に応じて能力を十分に発揮することができる社会を、障害のある当事者、およびこれまで障害者の就労支援に関わってこられた方々とともに実現させてゆきたい。

## V.資料

### アンケート本文

#### 高次脳機能障害のある方の就労に関するアンケート

以下の項目についてあてはまる箇所には○をつけるか、必要に応じてご記入下さい

##### Q1 基本的な情報について教えてください。

性別： 男 女	年齢：
居住地： 都道府県	市区
家族構成： 本人 配偶者 子(人) 父母	その他( )
障害の原因： 脳梗塞 脳出血 脳外傷 その他 不明	発症年齢 歳
病前の仕事： 正社員 契約社員 派遣社員 アルバイト パート	学生 無職
病後、仕事をすることがありますか？	はい いいえ

##### Q2 身体の障害について教えてください。

手に障害がありますか？	有 無
足に障害がありますか？	有 無
その他の障害があればご記入ください	

##### Q3 下記の高次脳機能障害があると言われたことがありますか？

失語症	有 無 不明
遂行機能障害	有 無 不明
注意力障害	有 無 不明
記憶力障害	有 無 不明
その他の障害があればご記入ください	

##### Q4 就労支援について教えてください。

Q4-1 就労支援を受けたことがありますか？
はい →Q4-2へ
いいえ →Q5へ
希望したが受けられない →Q5へ
Q4-2 どこで受けましたか？
就労移行支援事業 就労継続支援事業所 障害者職業センター
就労支援センター(行政) 職業能力開発校 ハローワーク
特別支援学校 地域活動支援センター
その他( )

##### Q5 求職活動について教えてください。

Q5-1 求職活動を行いましたか？
はい →Q5-2へ
いいえ →Q6へ
Q5-2 障害者就労枠に登録しましたか？
はい
いいえ
障害者就労枠を知らない
Q5-3 合同就労説明会に参加されましたか？
参加した( 回位)
していない

(1/2)

次頁へ →

##### Q6 作業所就労されている方、現在のお仕事について教えてください。

Q6-1 作業所での仕事を紹介されたことはありますか？
紹介され、就労している( 日 / 週)
紹介されたが、就労しなかった
紹介されなかった その他( )
Q6-2 おおよその年収は？ 万円
(施設の種類は？ 就労移行支援 就労継続支援A型
就労継続支援B型 地域活動支援センター)
Q6-3 仕事内容は？
文具等の制作 事務 喫茶など飲食 清掃 園芸関連
その他
Q6-4 仕事内容は希望に沿っていますか？
はい いいえ( 万) が希望)

##### Q8 ジョブコーチについて教えてください。

Q8-1 ジョブコーチを利用されましたか？
はい →Q7-2へ
いいえ →Q8へ
見つからなかった →Q8へ
Q8-2 ジョブコーチは有用でしたか？
役に立った
役に立たなかった
Q8-3 ジョブコーチは障害をよく理解してくれましたか？
理解してくれた
まあまあ
理解していない

##### Q7 企業就労されている方、現在のお仕事について教えてください。

Q7-1 元の職場に戻れましたか？
はい いいえ
Q7-2 現在もお仕事をなさっていますか？
はい →Q7-3へ
いいえ →Q8へ
休職中 →Q8へ
Q7-3 雇用形態は？
正社員 契約社員 派遣社員 アルバイト パート
Q7-4 雇用枠は？ 一般雇用 障害者雇用
Q7-5 賃金の形態は？ 時給 日給 月給 その他
Q7-6 おおよその年収は？ 万円
Q7-7 仕事内容は？
事務 営業 IT その他( )
Q7-8 仕事内容は希望に沿っていますか？
はい いいえ( 万) が希望)

##### Q9 障害者への就労に対する支援は十分と感じていますか？

感じている
まあ感じている
感じていない

##### Q10 どのような支援が必要と思われますか？

##### Q11 支援と雇用について、ご意見ご要望をお聞かせください

(2/2)

ご協力ありがとうございました



## 参考文献

- 1) 高次脳機能障害を伴う中途障害者の職場復帰の課題と対策 障害保健研究情報システム 松為信雄  
1996 リハビリテーション研究 87号
- 2) 休職中の高次脳機能障害者に対する職場復帰支援の取り組みについて 櫻田 修久
- 3) 中途障害者の職場復帰 豊永敏宏
- 4) 障害者の労働及び雇用の現状と展望 藤井克徳 総合リハ 41巻 2013
- 5) 血管障害の職場復帰のためのサポート体制 佐伯寛 労働の科学50 1995脳卒中患者の職業復帰 日本職業・災害医誌 2003
- 6) 高次脳機能障害者 高岡徹 総合リハ 41巻 11号 2013
- 7) 高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究 田谷勝男 緒方淳 独立行政法人高輪・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター 2014
- 8) 職業リハビリテーション用語集 第2版 日本職業リハビリテーション学会 2002
- 9) ジョブコーチ支援制度の現状と課題に対する研究 独立行政法人 高輪・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 2013
- 10) 高次脳機能障害生活実態調査報告書 NPO 法人日本脳外傷友の会 2009
- 11) NHK 解説委員室 視点・論点 「障害者により良い就労の機会を」 2015.2
- 12) 「特例子会社」制度の概要 厚生労働省

## 謝辞

今回の「失語症を含む高次脳機能障害のある方の就労に関するアンケート調査」に関しましては多くの失語症・高次脳機能障害をおもちの当事者やご家族、さらに国立リハビリテーション研究所の中島八十一先生はじめ、全国 47 都道府県の高次脳機能障害支援拠点支援員の皆さま、失語症・高次脳機能障害にかかわる関係機関及び病院、日本失語症協議会加盟友の会の方々、友の会に加盟なさっていない失語症・高次脳機能障害をお持ちの方々、ご家族の方々、全国 450 名余に及ぶ方々の御協力を頂きました。おかげさまで、全国より、多くの御意見、ご要望の集約ができました。ありがとうございました。

アンケートの作成から、集計、「失語症を含む高次脳機能障害のある方の就労に関するアンケート調査」報告書作成に至るまでの長期間、御尽力いただきました都立府中療育センター言語聴覚士山本弘子氏、医療法人社団三秀会青梅三慶病院言語聴覚士木村茂氏、ゆずりはコミュニケーション理事長言語聴覚士相馬肖美氏の諸先生方には貴重なお時間を割いてアンケート作成及び集計等に御尽力いただきましたことに心から感謝いたします。改めて感謝の意を表したいと思います。

更に、アンケート報告書作成・印刷製本配布の費用といたしましては、クラウドファンディング・READYFOR?プロジェクトを後押ししてくださった皆様方の御支援で資金調達を達成いたしました。

このように、多くの方々の御尽力、御支援に支えられ、この報告書が完成いたしましたことに心より感謝申し上げます。

この報告書が今後の失語症者の社会環境の整備の為に役立ち、さらには失語症を含む高次脳機能障害の方々の就労の道を切り開く一歩になりますことを、祈念いたしまして、アンケートの作成から報告書の完成までに携わって下さいました多くの皆様方への感謝のことばとさせていただきます。ありがとうございました。

特定非営利活動法人日本失語症協議会  
理事長 八島三男

# 《クラウドファンディング・READYFOR?プロジェクト》 支援者名簿

藍原寛子 石崎さとみ 岩崎浩成 大木弘光 太田憲孝 大坪輝行  
大西直美 株式会社ツバキ薬粧 川岸恵 金城美奈子 合田栄一  
小林洋介 佐藤誠一 嶋田真弓 嶋津幸男 下川原彩 鈴木達也  
宿利ひとみ 関啓子 園田靖 高橋宣盟 武石仁身  
筑紫野市失語症友の会会長・眞田裕一 長田乾 中西俊二 仲村朋子 姫達磨  
妻沼祐一 藤原みどり マッシュ 森本セツ子 八尾勝 八島三男  
吉岡知子 米谷瑞恵

※50音順・ハンドルネーム御希望の方にはそのままの記載とさせていただきました。  
敬称は略させていただきました。

## 《「失語症を含む高次脳機能障害のある方の就労に関するアンケート調査」ワーキンググループ》

調査責任者	NPO法人日本失語症協議会	八島三男
調査分担者	東京都府中療育センター	山本弘子
	NPO法人ゆずりはコミュニケーションズ	相馬肖美
	医療法人社団三秀会青梅三慶病院	木村 茂
	NPO法人日本失語症協議会	園田尚美

## 《調査報告書印刷製本費》

クラウドファンディングレディフォー?プロジェクトNo.7269寄付金  
募集期間 平成27年8月～平成27年12月

---

---

## 「失語症を含む高次脳機能障害のある方の就労に関するアンケート調査」 結果報告書

発行日 平成28年1月4日  
発行者 八島三男  
発行 NPO法人日本失語症協議会  
東京都杉並区荻窪5丁目14番5号ワコーレ荻窪405号室  
電話 03-5335-9756  
URL <http://www.japc.info/>  
印刷製本 (株)エスコアール

