

AJU

みずほ



NPO 法人高次脳機能障害者の会みずほ
会報 第95号



あいち高次脳機能障害リハビリテーション講習会より

目次

- これからの名古屋リハセンは？ 第20回総会のご案内 P2
- あいち高次脳機能障害リハビリテーション講習会 P3～5
- キッズプラス P6～7
- 若い失語症者のつどい P8
- 働くなかまの集い P9
- 企画グループ P10～11
- ミラクル&レディースの会 P11
- ワークハウスみかんやま P12～13
- 高次脳機能障害(児)支援のための研修会 P14～15
- 会員さんより P16
- 会員さんの作品 ご紹介 P17
- 日本高次脳機能障害者の会 全国大会報告 P18～19
- 入会の案内など P19
- 愛知高次脳機能障害協議会 家族相談会令和7年度ご案内 P20

これからの名古屋リハセンは？

当会報でも度々取り上げて参りましたが、いよいよこの4月から、名古屋市総合リハビリテーション事業団附属病院は、名古屋市立大学医学部附属リハビリテーション病院として運営が開始されます。

愛知県の高次脳機能障害当事者及び家族にとって名古屋リハセンは、医療から福祉に至る総合的・一体的かつ一貫性のある支援拠点として、頼れる存在であったと思います。

今回の病院部門分離により、私たちにどのような影響があるか、一抹の不安はありますが、愛知県及び名古屋市の高次脳機能障害支援が後退することがないよう、これからも様々な働きかけを継続していきます。

このことの一環として、名古屋市より参加要請のあった「名古屋リハセンあり方検討懇談会」に、障害者団体の代表として小職が出席し、市に対し意見を述べることにしました。

会員の皆様も福祉事業者としての名古屋リハセンに対し、こうして欲しい、こうなって欲しいと言うご意見がありましたら、是非みずほまでお寄せください。

皆さんの意見、要望を踏まえ懇談会で訴えていきたいと考えています。

理事長 長谷川 潤



第20回総会のご案内



令和7年5月10日(土) 13:00～

第20回総会を開催します。

会場:イーブルなごや(名城線 東別院駅 1番出口)

視聴覚室

※ 総会后、お茶を頂きながら旧交を温めたり、互いの近況に

耳を傾けたり、お話ししたりできるような交流の場を設けたいと思います。



☆愛知高次脳機能障害協議会 家族相談会 同時開催

あいち高次脳機能障害リハビリテーション講習会

「就労支援」をテーマに、昨年11月30日(土)名古屋市中区役所ホールにて高次脳機能障害リハビリテーション講習会が開催されました。

第1部の基調講演では、

「高次脳機能障害のある人の就労支援」～これまで・いま・これから～と題して、名古屋市総合リハビリテーション事業団 自立支援部長の稲葉健太郎氏にご講演いただきました。

近年の障害者雇用・就労支援施策の動向の中で就労支援における基本的な考え方、障害者雇用をめぐる流れや雇用状況に触れた後、名古屋市総合リハビリテーションセンター就労支援課から多くの当事者が就職されている会社や仕事内容を、実際に働いている方々のインタビューや働く様子のビデオも交えながら紹介されました。



まず、障害のある人と周囲(家族・企業)とでは障害の捉え方にギャップがあることをそれぞれの立場別に解説され、捉え方の違いで起きる摩擦の回避には、障害特性を踏まえたうえでの支援の必要性があることを述べられました。そして、雇用側においては、事前の情報(障害状況・できること・苦手なこと)提供を得ることや実習で状況を理解すること、現場での認知のズレはジョブコーチを介して職場が理解を進めることなど、定着支援につながるために必要なポイントも話されました。

高次脳機能障害者の雇用や就労支援施策が大きく前進してきている社会の中で、働くうえで大切なことは

- 当事者本人の自己理解・補償行動・最大限がんばること
- 支援者の理解と当事者の力を発揮させる支援
- 職場の理解と当事者にマッチングした職場環境

とまとめられました。

一方、「本当に高次脳機能障害のある人が活躍できる社会ができているか？」という点について、障害者雇用・障害福祉サービスでは質が問われている、支援施策においては地域格差の大きさや医療と福祉の連携にもまだ問題がある、と見えてきた課題にも触れられました。

最後に、高次脳機能障害者だけでなく、支援者・行政も最大限がんばることで、いろいろと変わっていきける、そのことが大切だと述べられました。

第2部の座談会「**はたらく当事者体験談**」では、新規就労と復職の二つのケースごとに、当事者・支援者・企業側それぞれの立場からお話いただきました。どちらのケースも、当事者はご自身の状況と向き合いながら課題を少しずつ改善して働いている様子がうかがえました。また、同時に支援者の工夫や取り組みと雇用側の理解とがうまくマッチしていて、高次脳機能障害のある人たちにとって働きやすい環境が整えられていたことが伝わってきました。

当事者の方の生の声を聴くことができ、支援者がどのように雇用へ繋ぐのかといったポイントや、企業側の受け入れ態勢なども詳細にわたって伺うことができました。

アンケートからは、当事者の生の声が聴けたこと、「よいことも課題とすることもすべて伝えて環境を整えられるよう情報共有する」といった支援者側のスタンス、企業側の「人に仕事を」といった観点などに、大変良かったという感想をたくさんいただきました。

最後に、会場からのご質問に、基調講演講師の稲葉健太郎氏（NPO 法人高次脳機能障害友の会 みずほ顧問）からお答えいただきました。時間の関係で会場ではお答えできなかったご質問について、後日稲葉氏よりお答えいただきましたので、いくつか紹介させていただきます。掲載できなかった内容については、[みずほのホームページ](#) に全て掲載していますので、そちらもご覧ください。

Q 企業側の疾患に対する理解を深めるための学習はどうしたらよいですか？

A 会社の中で学習の機会を設けることは重要だと思いますが、学習の場だけでは伝わりきらない部分も多いので、なるべく支援者が入って具体的な症状などを現場で伝える機会を設け、少しずつ理解いただくのが良いと思います。

Q 会社側に障害をどう伝えたらよいですか？

A 会社側にどれだけの理解度があるかによります。全く理解が無いところに症状名だけ並べて説明しても理解には至らない。職場の立場に立って、場面ごとにどういったことが起きやすいかということを説明できるとよいと思います。

Q 職場の同僚として心がけることはありますか？

A 基本的には、それぞれの方が本当のところを何でも話せるというのが前提ですが、良い部分も課題の部分も正直に話せる関係性を作っておくことが重要です。

Q 自己理解を進めるうえで、稲葉さんの成功事例及び失敗事例があれば、また大切にしているポイントなど教えてください。

A 自己理解を進めるうえで、成功事例及び失敗事例ともにたくさんありますが、うまくいかなかった事例は、ご本人との信頼関係が構築できなかったり、自己理解する過程において精神症状がひどくなってしまったケースが思い浮かびます。いずれも私自身が十分にその方々のことを理解しきれなかったことが大きかったように思います。自己理解を支援していくうえで、大切なことは、対象者のありのままを理解する・認めること、同様に自分自身もありのままを理解する・認めることが重要だと思っています。もちろん、支援者である以上、なんとかいい方向に向かってほしいと思っていますので、1事例ごとで成功・失敗を振り返り、その要因を明らかにすることは忘れてはならないことです。一方で、その方の人生のほんの一部しか関わっていないのも事実で、短期的な成功・失敗だけではなく、10年・20年・30年という長いスパンでも支援ということも考えていく必要があると考えています。

ご参加くださいました多くみなさま、また当日の運営等に携わってくださった方々に、実行委員よりお礼申し上げます。(長谷川ま)

参加人数 236名 (内訳) 当事者 : 51名 当事者家族 : 55名
医療・福祉関係者 : 91名 行政 : 8名
その他 : 31名