

高次脳機能障害 就労支援



～個性を強みにかえて～

2017年3月19日

医療法人財団利定会 大久野病院

1)看護師 2)医師

○岸下結花 藤原さとみ 沖居洋子 滝島恵津子 森松静¹⁾ 進藤晃²⁾



高次脳機能障害者の就労支援 ～個性をつよみにかえて～

演者 看護師 岸下結花
共同演者 藤原さとみ・沖居洋子・滝島恵津子・森松静・進藤晃

【はじめに】

年々若年化する、頭蓋内病変に起因した高次脳機能障害を有する生産者年齢層。急性期・リハビリ期を経て社会へ復帰する為には様々な支援が必要で、超急性期から始まり、多くの職種が介入し、その道のりがコーディネートされている。

このたび、当院内に設置された西多摩高次脳機能障害者支援センターを中心に、社会復帰リハビリテーションに通院されていた「S・K」さんが、当介護療養病棟に職員として入職した。そこで我々は、介護臨床研修プログラムに高次脳機能障害者支援のプログラムを加えた教育指導を行うとともに、作業工程表作成・実行・評価・改善を繰り返し、当該者が長く就労するための取り組みを行ったので、ここに報告する。

【方法】

- ・高次脳機能障害者支援チームとのミーティング
- ・ジョブコーチとの支援プログラム作成
- ・作業工程表作成
- ・専任指導者による臨床実務教育
- ・病棟スタッフへの「高次脳機能障害者就労支援の学習会」
- ・就労環境の可視化
- ・業務カイゼン

【結果・考察】

- 医療現場での就労は安全確保が最優先されることから、障害者支援プログラムに臨床研修プログラムを加える事が必須であることが分った。
- マンツーマン指導体制が作業効率化と自立へとつながり、長く就労できる条件となった。
- 作業工程表は「3Sの原則」「可視化」「業務カイゼン」を基に作成することで、更なる作業効率と自立につながった。
- そして、病棟スタッフのチームワーク維持に対する気持ちが高まり、障害の有無にかかわらず、同じ目標に向かう仲間が助け合いながら仕事をする環境作りが肝要である、と意識づけられた。

【おわりに】

当病棟での「高次脳機能障害者就労支援」は約1年半しか経っていないが、ノーマライゼーションの視点から重要で更に求められる取り組みであると位置づけ、今後も支援を継続し共に成長してゆきたい。