

勤務先と共同し、対象者の残存機能を活かした就労支援を行った症例

事例要約：前頭側頭葉変性症、高次脳機能障害、失語症、60 歳代、新規就労

1. 患者情報

疾患名(障害名) 前頭側頭葉変性症(高次脳機能障害、失語症)

年代 60 歳代

性別 女性

家族構成 夫と二人暮らし

現病歴 X-5年頃より物忘れが出現し、X-1年に上記診断となる。

既往歴 胆嚢線筋症、甲状腺腫瘍

生活歴 内装工事を請け負う夫の仕事を手伝いながら、2人の子どもの子育てをしてきた。

職業歴 高校卒業後4年間洋服のデザイン学校へ修学、25 歳まで洋服のデザインの仕事をを行う。25 歳で結婚し、その後は夫の仕事を手伝っていた。

社会資源 精神保健福祉手帳3級取得済み

受診・作業療法に至る経緯

本人が参加している認知症カフェで若年性認知症支援コーディネーターから就労に対する希望の確認や就労先の紹介があった。本人家族の希望に合う就労先が決まり、主治医から就労に際し、勤務先への情報提供、環境調整に必要な機能評価の依頼があった。

ニード 働きたい、役に立ちたい。

2. 他部門情報

連携機関

○若年性認知症支援コーディネーター 夫と二人暮らしの若年性認知症の方で就労意欲がある。紹介先での勤務を希望している。

○OMSW 医療機関での障害者雇用枠での就労の希望がある、身体機能、認知機能の評価と業務の内容についての助言をしてほしい。

利用した制度 自立支援医療、障害年金受給、介護保険

3. 作業療法評価¹

ADL ADL 自立 **BI** 100 点

IADL 少額の金銭管理、掃除、洗濯は自己にて実施、調理の一部を夫と共同で行なっている。公共交通機関の利用は可能であった。

身体機能 **TUG** 7.75 **SPPB** 9/12 **基本チェックリスト** 9点

コミュニケーション

SLTA 聞く：短文は7割正答、複雑な文は5割正答、読む：単語、短文は 10 割正答、複雑な文では 7 割程度の正答率であった。

神経心理学的検査

MMSE-J 27 点

標準注意検査法 Span for5 Back4(カットオフ以上)

TMT-J Part A67 秒、誤反応0(異常)／Part B96 秒、誤反応0(正常)

¹ BI:Barthel Index、TUG: Timed Up & Go Test、SPPB: Short Physical Performance Battery、MMSE-J: MMSE-J 精神状態短時間検査、TMT-J: Trail Making Test 日本版、BADS: BADS 遂行機能障害症候群の行動評価、SLTA:標準失語症検査、GHQ:GHQ 精神健康調査

BADS 総プロフィール得点 11 点 年齢補正標準化得点 68 点(区分:障害あり)

QOL

GHQ 失語にて実施不可であった。

職業準備性

礼節は保たれ、穏やかで終始落ち着いている。温かみのある人柄で、他者への配慮も保たれている。社会参加の意欲があり、就労意欲もある。

疾病の受け止め

本人の受け止め)不安を抱えながらも障害の受容をされ、積極的に認知症カフェなどへ参加して機能の維持や社会参加の機会の確保に努めていた。

家族の受け止め)病状の進行に対して、将来の不安を抱えている。失語症状による意思の疎通の障害を感じていた。社会参加や活動の機会の確保など進行を遅らせることにつながることは、できるだけ支援をしていきたいと思っていた。

4. 目標

残存機能を活かした作業環境の整備を就労施設と共同して行う。

5. 問題点・課題

利点 見当識、視覚認知、構成、注意などの機能が保たれている。誤りも指摘により修正することが可能で学習効果があり簡単なミスなならば修正が可能であった。注意機能は比較的良好で、同時処理などの作業もミスは少ない。

問題点 遅延再生、書字機能低下、言語機能低下(錯語、音の脱落、助詞の誤り)

課題 非言語を併用した環境の整備と就労先への支援

6. 作業療法介入

期間 X 年 Y 月～現在(X+3)

場所 外来

経過

X 年 Y 月から週3日週合計 21 時間の障害者雇用枠での就労を開始した。その後、2カ月に1度の担当者会議で雇用先での状況と勤務環境の報告を受け、適宜、就労環境に対し指導を実施している。

訓練内容

就労前の評価測定、雇用先への情報提供、その後、年に1度の評価測定と評価結果に基づいた環境整備の助言

仕事内容 清掃、物品補充、事務作業

就労後のフォローアップ

職場環境調整について、資料を作成し雇用先の職員へ指導を実施した(図 1、2)。具体的には、紙面での指導と、実際の作業場面への立ち合いを行い、困難な作業の理由や高次脳機能障害について説明し、対応策を伝達した。また、2カ月に1度開催される雇用先と県の若年性認知症支援コーディネーターなどが参加する会議に出席し、助言などを行なった。

職場の環境調整の指導

指導例 1)非言語環境の整備として、配色での分別を指導



図1 入っている書類の名称を言語ではなく、色彩で提示することで識別する方法の指導事例

指導例 2) 補充物品の場所や枚数を写真で提示することで、近時記憶障害を補う方法の指導



図2 補充作業を行う場所、物品の位置、必要な枚数を視覚的に提示することで場所や枚数を思い出せるようにした事例

7. 成果・結果

現在に至るまで勤務時間の調整をしながらも、継続した勤務ができています。各作業に対して、導入当初は週1回程度の介入を継続して3週程度実施し、作業の定着が図れた作業から、順次介入の頻度を減少させ勤務先の職員で対応できるようにした。その後も2カ月に1度、定期的に就労先から報告をもらい必要時に対応方法について助言を行った。

就労先は2例目の若年性認知症の人の雇用を開始した。

8. 患者や会社側の声・意見など

就労先 具体的な環境調整で、思ったよりできることが多いことがわかった。安心して、受け入れることができた。今後の症状が進行したのきの対応が不安である。

患者家族 仕事ができている。できることがあって嬉しい。支給額、勤務体制についても満足しています。



病院としての体制づくり

当センターでは、これまでも疾患医療センターである「もの忘れセンター」から認知症や軽度認知症障害を有する人に対する就労支援を含めた生活の支援を医療ソーシャルワーカーなどが中心となり行なってきた。本症例への関わりを通じて、作業療法士による機能評価、職場への指導の有効性が認識され、就労支援難渋症例などへは作業療法の介入依頼ができるシステムを検討中である。

事例提供

国立長寿医療研究センター 植田 郁恵