

令和元年度 市民交流事業

「社会参加への道～高次脳機能障害を持った自分だからできること～」 Q&A

このQ&Aは、令和2年1月25日開催の市民交流事業の中で、参加者からいただいた質問票に対する回答をまとめたものです。

【Q1】

復職・就職に必要な活動量(体力)の具体的な目安はどのようなものですか。その目安の判断は自己判断(家族判断)ですか？それとも医師等の専門家の判断ですか？

【A1】

必要な活動量(体力)について正確に回答するならば、「その人の障害の部位・程度と復職・復職先の事業所の通勤場所・環境や業務の要求水準を考慮して決まってくるもの」であり、かつ「その人の能力向上や事業所の理解の度合い」によって変化するものですので、一概に「この程度」と決めることは不正確な情報提供になってしまいます。

今回の講演の中で取り上げた「7,000 歩/日」という目安は、厚生労働省が発表している「国民健康・栄養調査」によって算出されている日本人の平均活動量と、私個人の平日の活動量を「歩数」を切り口に紹介することで、「通勤に徒歩 20 分、事務職で勤務する労働者の一日の活動量」を例示し、自分の活動量を見直してもらうことを目的としていました。伝えたかったことは以下の2点で、

- 1 自宅療養から復職・再就職への生活上の変化は、特に活動量の変化が大きくなります。体力は働くことを支える重要なことですが、個別性による差が大きくこれまで正式な場ではあまり取り上げられてこなかったため、根拠不十分かもしれませんが、敢えてとりあげました。
- 2 高次脳機能障害における活動量は、受障による身体的影響(身体の後遺症)によっても大きく変化します。復職・再就職においては、この点を見逃さず、補完手段と合わせて冷静に検討してほしいということです。

例えば、歩行可能であったとしても、片麻痺のある人がここで提示した 7,000 歩/日を達成するには、麻痺のない人の倍以上の時間がかかるかもしれません。通勤が片道 20 分から 40 分になると、生活全体にも影響します。事務職であっても必要な資料を棚から取り出す作業があれば、そのたびに時間がかかります。こうしたことを一つずつ検討していく必要がでてきますし、再就職であればある程度イメージをつくってから面接で説明できるようにしておくことが、面接官(≒事業主)の理解促進につながります。勤務場所についても、復職だと制限が大きいです。再就職であれば住所近隣で求人を探すことで身体的負担を軽減できることもあります。

また、判断については、最終的には自分の判断ですが、その判断が雇用先に受け入れられるかどうかにより決定されるものです。必要ならばそこに医師の意見が考慮されるという関係でしょう。医師の意見は医学的な立場から可否や考慮事項を提示するものですので、参考にすべきものだと思いますが、雇用・再就職においては、身近な人や支援者の意見とともに、それらを参考にしつつ最後は自分で決めて事業主の理解を得ることが求められます。

【Q2】

障害者職業カウンセラーとして、復職を支援するにあたり、元の職場との調整が必要と思われれます。会社によって復職支援の積極的な会社と手薄な会社があると思います。そういう会社の体制の違いを踏まえ、復職支援のポイントになることがあればお聞きしたいです。

【A2】

要点とすれば3点。

1つは、期限があることです。傷病手当の期限だけでなく、事業主(会社)が独自に休職期間を定めていることもあるので、必ず確認してください。

2つは、事業主だけでなく、人事担当者によっても、復職に関する理解や受け入れに関するとりくみへの向き合い方が異なることがあります。

3つは、2つ目を踏まえて、ほとんどの場合事業主「も」不安であることです。向き合い方が異なる大きな理由としては、担当者に復職に関するノウハウがない場合が多く、とにかく不安であることがあります。受障した人にとってはもちろん自分のことが心配で当然ですが、復職調整の時に目の前に座っている人が別の意味で不安になっていることが多いので、事業主側の支援の有無が、実は復職の要点となることも多いのではないかと感じています。このことへの取り組みについて、受障した方とその家族だけで行うのは大きな負担となるので、支援者に協力を仰ぐのが望ましいとされています。第二部のSさんの事例では登場しませんでした。市区町村の就労支援センターや障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター等が助けになってくれると思います。

【Q3】

2 障害者職業カウンセラーとして関わった方の中で、自己理解が進んだ事例があれば教えてください。その方は自力で自己理解を深めていったのか、障害者職業カウンセラーの手助けがあって自己理解をしていったのか。もし障害者職業カウンセラーの手助けによるものであれば、どのように自己理解を促していったのか、そのプロセスを教えてください。

【A3】

大変難しい質問です。難しい点は大きく2点。

1つには、自己理解が進んだ・深まったことを評価する尺度が明確に示されていないこと。

「復職のために望ましい(思考・行動の)変化」が「自己理解が進んだ・深まった」と同義とはいきれないため、その人に起きた変化が自己理解の深まりと言えないことがあげられます。

2つには、「復職のために望ましい変化」が「自己理解が進んだ」ことによるものだったと仮定したときに、それが障害者職業カウンセラーあるいは支援の担当者の働きかけによるものか、支援とは関係ないことに起因しているのか、またその人自らの力量によるものなのか判断できない、と考えます。もし心理学を基盤としたカウンセリングやセラピーができる人ならば、もう少し整理して、自己理解を促進する働きかけを仕掛けることができるかもしれません。

ただ、障害者職業カウンセラーとして長年対人援助業務に就いてきた立場の印象から、「ジョハリの窓」(Johari window)が理論的に参考になると思います。これは、人との関わりを通じて共に成長する気づきのモデル、と言われるように、安心できる環境下において自己開示とフィードバックにより開放領域が広がっていくことを示すモデルとして紹介されています。このことが受障者と支援者だけでなく、パートナーや家族、身近な人を初めとする、究極的にはありとあらゆる人との関わりを通じて積み重ねられることで、その人の自己理解というのが進んでいくものと思います。よって、「支援者」と呼ばれる・名乗る人は、「ラポール形成」に集約されるように、受障者との間にこのような関係を丁寧に作り、関わり続けることでしか、自己理解の促進には結びつかないと思います。

参考：中島義明他編『心理学辞典』有斐閣、1999年。ほか