

POINT 1

精神障害ってなに？

「精神障害」とは？

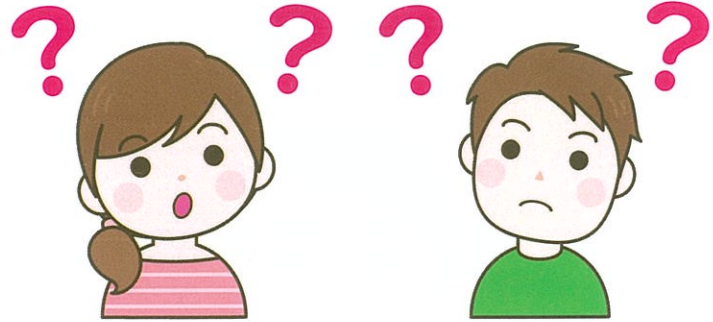
さまざまな精神疾患が原因となって、生活上の支障のある場合に「精神障害」と定義されています（WHO）。精神疾患には統合失調症、気分障害（うつ病や双極性障害（そううつ病））、アルコールや薬物依存症、認知症などがあります。ここでは主に、統合失調症と気分障害をイメージして説明しています。

誰もがかかる可能性のある、身近な疾患

厚生労働省は2011年「がん」「脳卒中」「急性心筋梗塞」「糖尿病」に新たに「精神疾患」を加えて、「5大疾病」としました。

職場でのうつ病や高齢化に伴う認知症の患者数が年々増加したことに伴い、国民に広く関わる疾患として重点的な対策が必要とされました。

5大疾病の中で最も患者数が多いのが「精神疾患」です。



比較的身近に思える糖尿病患者数は年間約330万人、精神疾患は約420万人となっています。（2017年 厚生労働省：患者調査）また、「こころのバリアフリー宣言」（厚生労働省）では、生涯を通してなんらかの精神疾患にかかる人は5人に1人とされています。実はごく身近な疾患です。

なぜ「精神疾患」になる？

精神疾患の多くは、ストレスに関連した脳内神経伝達物質の乱れ、脳機能の働きの低下が関係していると考えられています。

元々ある生物学的な素因に、環境の影響やストレスなど様々な要因が関与して病気になると考えられています。

高血圧や糖尿病のような慢性疾患であり、症状の後遺症が障害（生活のしづらさ）となる場合があります。

他の慢性疾患同様、多くの場合、通院や服薬などを通して体調を把握・管理していきます。

POINT 2

一緒に働く上で大事なこと

個別性の重視が有用

精神疾患は、症状が軽快したあとも、何らかの障害（＝社会参加や生活のしづらさ）が残ることがあります。好不調の波のある場合や、ストレスから調子を崩す場合もあります。

また、同じ疾患名であっても症状や生活のしづらさは人によって異なり、さらに、外見からは分かりにくいいため、必要な配慮に気づかれにくいことが多くなります。

精神障害者の雇用阻害要因（例）

- ・不器用、動作がぎこちない
- ・まじめで機転が利かない
- ・工夫、応用をすることが苦手
- ・心身が疲れやすい
- ・判断、責任等のプレッシャーに弱い
- ・感情の捉え方、伝え方が下手

左記のような精神障害の特性は、実際には「程度の問題」として、誰にも共通にみられ、体調や状況に影響されることも共通です。

また、すべての項目がすべての精神障害者に当てはまるわけでもありません。当たり前のことですが、精神障害者も、一人ひとり性格も能力も違います。

職場で「合理的配慮の提供」を行う際には、一人ひとりの仕事内容や体制など働くことに関わる要素について広く把握し、ご本人や必要に応じて支援機関も活用して協議し、確認していく必要があります。また、要素の変化に応じた見直しも有効です。

治療と職業生活の両立

精神疾患の場合、多くは、落ち着いた状態の維持や再発を予防する観点から、症状が治まっても医療機関への定期的な通院や継続した服薬が必要です。

職場での急激な変化や人間関係のストレスから調子を崩す場合もありますが、糖尿病など他の慢性疾患同様、病気とうまく付き合いながら働く上で、必要な配慮を工夫することで能力が発揮され、働き続けることができます。

POINT 3

実際の声から

過去の職場では腫れ物に触られるように遠巻きに見られているような経験もありましたが、今の職場は上司の方が仕事の進捗を気にしてくれて、気軽に声をかけてくれるのがうれしく、励みになっています。（30代男性：統合失調症）



～「安心」が何よりも薬～

病気をオープンにして働くことは不安も多かったですが、職場で周りの人たちが気さくに挨拶をしてくださったり、普通に接してくださったりすることがうれしかったです。（20代女性：うつ病）



私たちが働くときにはどんなことがあれば「安心」でしょうか。困った時にも相談しやすい雰囲気や、気軽に話し合える風土、病気や家庭の事情があっても、社員としてお互いに支えあえるような職場が、日々の職場での「安心」につながります。そういった安心が当たり前前に実感できる職場は、当然精神障害のある人にとっても働きやすい職場と言えます。



～ひとりの人として～

実際に仕事ぶりを見てもらいながら、対話を通して出来そうな仕事は任せてもらいたい。そして、仕事ぶりや能力によって昇給（昇級）や研修も受けられるようにしてほしい。（40代女性：うつ病）



～実際に雇ってみて～

精神障害者の多くが、「障害者雇用」という特別な枠組みの中で画一的な業務で働くのではなく、他の社員と同じように、ひとりの人として尊重され、それぞれの能力に応じた仕事と評価をあたりまえに受けられることを望んでいます。



「精神障害」と聞いて、どんな人が来るのか、どのように関わったらいいのかと不安だった。でも働く本人も不安を抱えていた。他の社員に対しても当たり前のことだが、きちんと本人の話を聞いていくことで、その人のことがわかってきた。



体調の変化に気を配ることは必要だが、それは精神障害者だからということではないし、今はうちの社員の一人として一緒に働いていくための工夫を考えたいと思っている（A社：上司）

会社として社員が安心して働ける環境を作っていきたいと思っているが、その人のすべてを支えることはもちろんできない。支援機関に生活面でのサポートや社外での相談をしてもらっていることも働き続けられている大きな要因だと思っている（B社：人事担当者）



POINT 4 誰もが安心して働くために

職場のメンタルヘルス対策として考える

安心して働き続ける上で「ストレス」の問題は大きく関係しています。「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年）を経て、労働安全衛生法の改正により、平成 27 年には従業員 50 人以上の事業所にストレスチェックの実施が義務付けられました。

その背景には「仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が増加傾向にある」（ストレスチェック制度実施マニュアル）ことがあります。

企業にとっては、精神障害者も含む従業員全体の職場のメンタルヘルス対策は経営上喫緊の課題と言えます。



合理的配慮提供の最大のポイントは「話し合うこと」

職場における「配慮」や「工夫」は、「障害者だから」必要なことではなく、実際に業務遂行上の必要に応じて、上司や同僚のそれぞれの裁量によって行われていることです。配慮や工夫のある職場は誰にとっても安心して働くことができる職場となります。

メンタルヘルスの安定は、従業員が持てる能力を十分に発揮できる基盤であり、成果は従業員のやりがいや達成感と、組織としての業績、評価の向上につながります。

個々の従業員と、実現可能な配慮について話し合い、その実現に向けて努力していくことが、結果として障害者雇用だけでなくとどまらず、よりユニバーサルに誰もが働きやすい環境を整えていくことにつながります。

その過程に当事業も必要に応じてご協力させていただければと考えています。

POINT 5 支援機関をご活用ください

「相談」を通して整理でき支えられる

◇「精神疾患を持ちながら働いている仲間に出会い、お互いの近況や悩みを話し合っ、分かり合えたり、意見や経験談を聞かせてもらえて、参考になったり励みにもなったりしています」（40 代男性：統合失調症）

◇「社外に相談できる支援者が居てくれることが心強いです。職場での愚痴も含めた困りごとや話を聞いてもらえることで、少し冷静に考えられたり、不安が和らいだりします」（30 代女性：双極性障害）

当事業は職場からの相談をお受けしていますが、精神障害者自身の相談にも乗っています。精神障害者の中には、病気そのものについてまだまだ偏見が多いことから、「病気を知られると差別を受けるのではないか」「普通に接してもらえなくなるのではないか、自分のことを受け入れてもらえないのではないか」と不安な気持ちを抱えている人も多くいます。同じ病気の友人や、理解ある支援機関との相

談の時間を通して安心を得ることができ、それが調子の安定にもつながることもあります。

当事業では個別の相談の機会と、同じ障害や病気の人たちが出会い、話し合える小集団の場も定期的に提供しています。

支援機関の活用を ～生活場面でのサポート～

職場以外の日常生活でのストレス（家族や友人との関係など）で体調を崩し、服薬の調整や、生活の中での困りごとを解決していくための相談が必要になる場合があります。

このように、仕事には直接的には関わらない場合には、ご本人に支援機関への相談やかかりつけの医療機関への受診・相談を勧めることも有効です。

支援機関は主治医や関係機関とも協力して、ご本人のサポートにあたることができます。すべてを会社で支えるのではなく、支援機関を活用することも、精神障害者の安定した雇用に役立ちます。

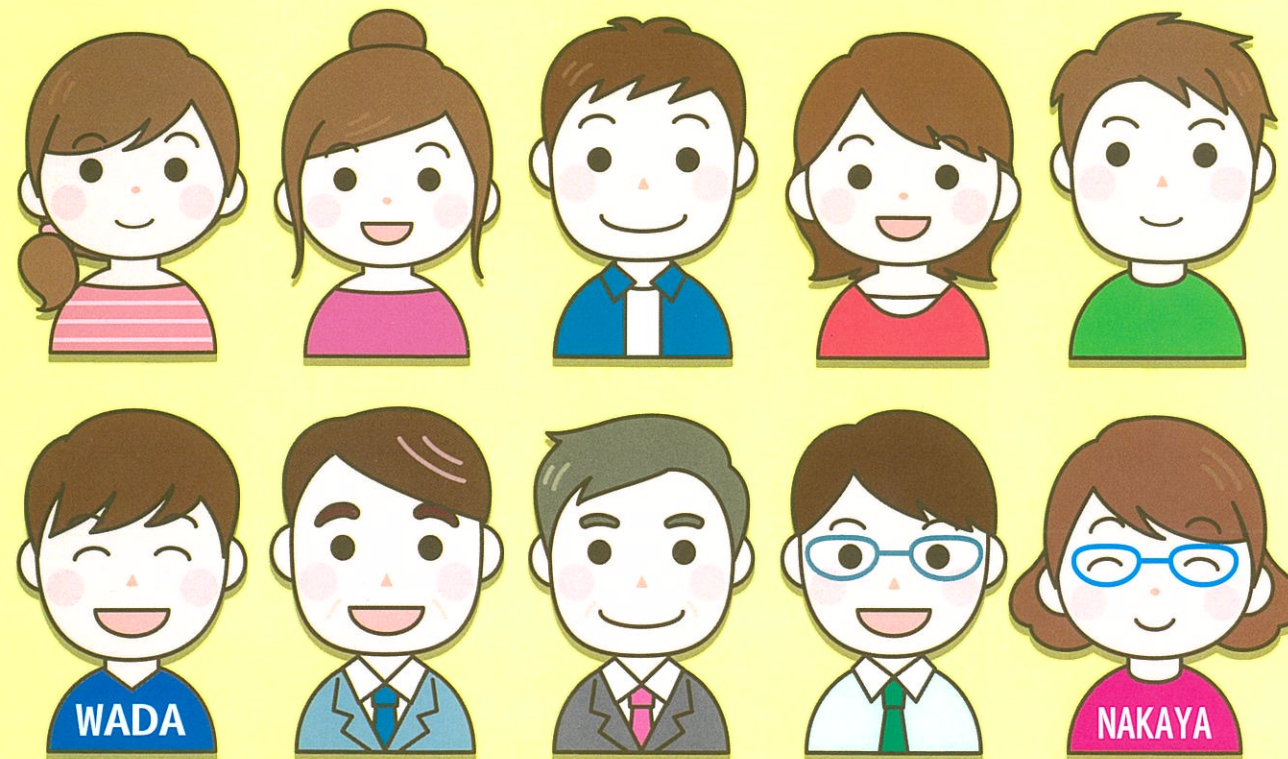
【お問い合わせ】奈良県精神障害者・発達障害者雇用企業サポート事業（D-PORT）

住所：〒630-8224 奈良市三条町 512-3 ピュアグランデ 102 号 社会福祉法人寧楽ゆいの会
TEL：0742-81-3093 E-mail：narakigyosp.coor5084@gmail.com（担当：中屋・和田）
受付：月～金 9 時～17 時 土日や夜間の対応についてもご相談ください。（※相談無料）

5 つの POINT でわかる！

雇用主と当事者の関係をサポート！

精神障害者と一緒に働く



日本では、少子高齢化が進み、2030 年には労働力が 600 万人以上不足すると予想されており（パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計 2030」）、人材の確保が大きな課題となっています。他方で、「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の実現を目指す世界共通の目標として、SDGs が 2015 年、国連サミットで掲げられました。

SDGs の達成に貢献する活動・取り組みの一つとして「8. すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する」という項目があり、その実現を目指して様々な取り組みも進められています。

このように、現実的な労働力確保への対応としても、より理想的な社会の実現を目指すためにも、多様な人材の活用が必要となっています。

また、在職者の中にも病気や事故などの本人事情や、育児、介護、看護など家族の事情で職業生活を続けるうえで合理的な配慮が必要となり、人材の確保という観点からも多様な働き方を実現していくことが求められています。

ここでは、人材確保に関連して、障害のある新規求職者の中で最も多い精神障害者（48.2% 身体障害 27.8% 知的障害 16.5% 令和元年度：厚生労働省）について紹介します。

働く意欲と能力のある求職者、在職者が、障害の有無を問わず活躍できる働き方の実現をめざしたいと思います。

