

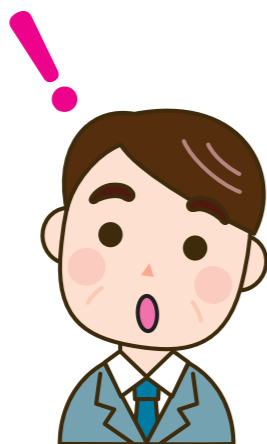
## POINT 4 誰もが安心して働くために

### 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にとどまらず、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って、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。

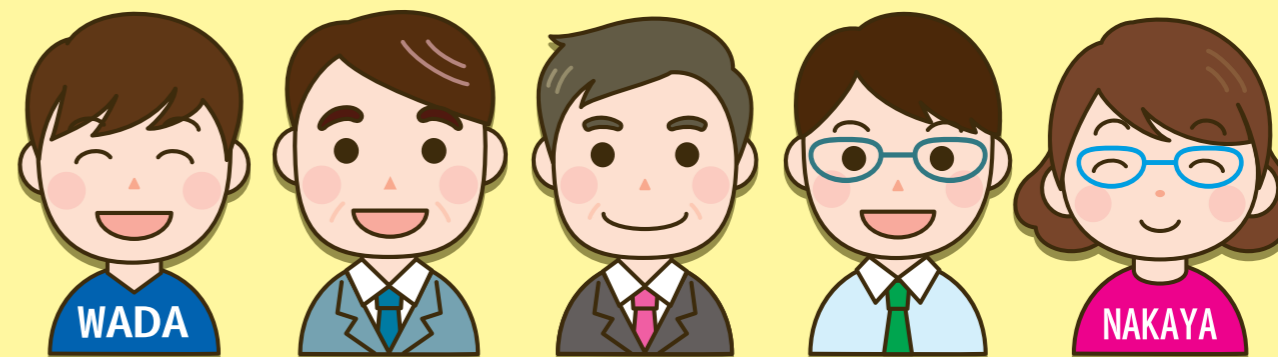
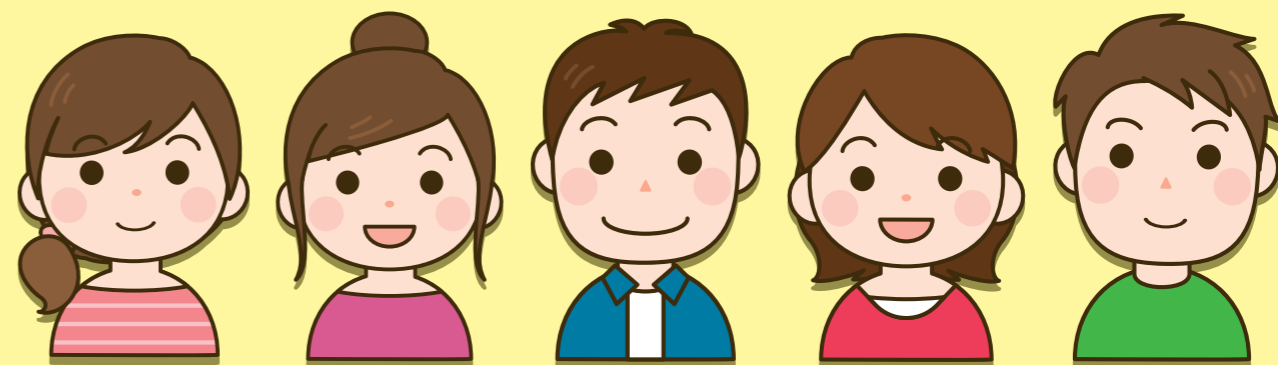
### 【お問い合わせ】奈良県精神障害者・発達障害者雇用企業サポート事業（D-PORT）

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。

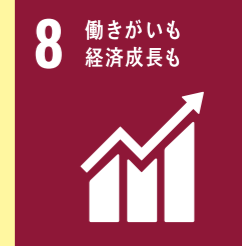
SDGs の達成に貢献する活動・取り組みの一つとして「8. すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する」という項目があり、その実現を目指して様々な取り組みも進められています。

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。



奈良県委託事業 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）