

POINT 1

精神障害ってなに？

「精神障害」とは？

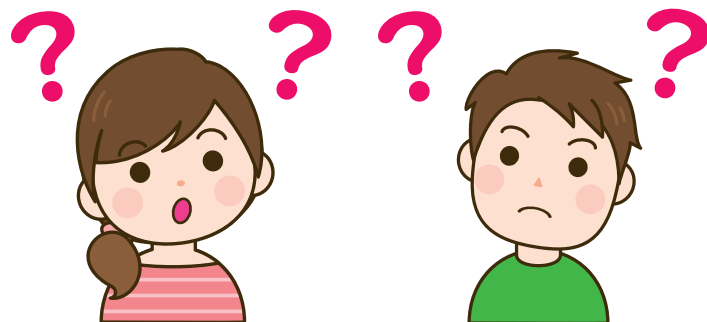
さまざまな精神疾患が原因となって、生活上の支障のある場合に「精神障害」と定義されています（WHO）。精神疾患には統合失調症、気分障害（うつ病や双極性障害（そううつ病））、アルコールや薬物依存症、認知症などがあります。ここでは主に、統合失調症と気分障害をイメージして説明しています。

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用です。

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）

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、普通に接して下さったりすることがうれしかったです。
（20代女性：うつ病）

～「安心」が何よりも薬～

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。

WADA

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）

～ひとりの人として～

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。

NAKAYA

「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ける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）