

## ■ 精神障害とは

精神障害は、さまざまな精神疾患が原因となって起こります。主な精神疾患には、統合失調症、気分障害（うつ病、そううつ病など）、精神作用物質（アルコール、シンナーなど）による精神疾患などがあります。

厚生労働省では、障害者雇用促進のための各種助成金制度などの対象となる精神障害者の範囲を、「精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人」か「統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む）、てんかんにかかっている人」で、「症状が安定し、就労が可能な状態にある人」としています。

また、雇用率の算定対象となる精神障害者の範囲を、「精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人」としています。

なお、てんかんはWHO国際疾病分類では「神経系及び感覚器の疾患」の一部とされていますが、厚生労働省の障害者施策においては精神障害者に対する施策の対象としています。

## ◆ 統合失調症とは

統合失調症は、およそ100人に1人弱がかかる頻度の高い病気です。症状が改善した後も日常生活や職業生活に支障をきたすことがあるため、就労支援などの対象となることが多い疾患でもあります。

統合失調症の症状から回復した人によく見られる特徴として、「体力や持続力の乏しさ」「細かな指先の動作が苦手」「生真面目さや過緊張からくる疲れやすさ」「臨機応変に判断することが苦手」「新しいことに対する不安の強さ」などが指摘されていますが、それらの特徴やその程度は人によりさまざまです。

現在では薬物療法を中心とした精神医療やリハビリテーションの進歩によって、自立した職業生活を送る人もたいへん多くなっています。



## ◆気分障害（うつ病、そううつ病）とは

気分障害は、憂うつや気分の高ぶりなどの気分の浮き沈みが、生活に支障をきたすほどに一定の期間正常を超えた状態となる病気で、その代表は、うつ病（単一性障害）とそううつ病（双極性障害）です。うつ病では、一般に身体と精神の両方に症状が現れます。身体症状としては、睡眠障害、食欲不振、性欲減退、頭痛・腰痛・肩の痛み、疲労感・倦怠感などが見られます。精神症状は、身体症状に隠れて見逃されがちですが、抑うつ状態、日内変動（特に朝方の憂うつ感がひどく、夕方になるにつれて軽くなっていく状態が続く）、集中力低下、注意力散漫、意欲低下、不安、取り越し苦労、自信の喪失などが特徴的です。身体の症状が強く表面に出て、精神の症状が目立たない「仮面うつ病」と呼ばれるタイプもあります。

「そう」は、「うつ」とは逆に気分の高揚が特徴で、気力や活動性の亢進があります。例えば、社交性が高まり、あちこちに電話をかけたり、話が止まらなかつたり、過度の馴れ馴れしさが出たりといった特異な行動が見られることがあります。うつの睡眠障害とは反対に、寝なくても平気である場合が多いのが特徴です。このそう状態とうつ状態が交互に繰り返されるのがそううつ病です。

### 精神障害のある方の採用面接での配慮事項

精神障害は、さまざまな疾患が原因となって起こります。原因となる疾患によって、一人ひとり障害特性や必要な配慮が異なります。そのため、精神障害のある方と面接官の意思疎通を助けたり、障害特性を知ってもらうために、面接時に就労支援機関の職員の同席を求めるのもよいでしょう。

また、障害について「聞いてはいけないこと」「聞きづらい」と思われるかもしれませんが、「働きやすい職場環境を整えるため」など質問する理由を伝えた上で、状況を把握することも必要です。

- ◆自分自身の精神疾患や障害の理解度
- ◆普段の生活や仕事における健康管理上の留意点
  - …通院・服薬がちゃんとできているか
  - …調子が悪いときに適切に主治医に相談できているか
- ◆雇用された場合に必要な配慮や支援 など

参考：「障害者雇用マニュアル コミック版4 精神障害者と働く」



## ■発達障害とは

発達障害は、発達障害者支援法において、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとされています。

発達障害者のなかには、精神障害者保健福祉手帳や療育手帳の交付を受けて障害者雇用における支援施策を活用している人たちも少なくありませんが、そのどちらの手帳も持たない発達障害者についても、障害者の雇用支援施策が適用できる場合もあります。

発達障害の特性として、社会性・想像力・コミュニケーションの三つの側面に独特な特徴を持っている人が多いほか、不注意、衝動性、多動性、感覚過敏、運動や読み、書き、計算の苦手さといった特徴を有している人もいます。

特性の現れ方は多様であるため、一人ひとりに合った支援が必要となります。

## ◆自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害

自閉症は、3つの特徴（社会性の障害、コミュニケーションの障害、こだわりが強く興味や行動が極めて限られている障害）の組み合わせとして診断されます。

社会性の障害の例として、「人への反応や関心が乏しすぎたり、逆に大きすぎたりして、対人関係がうまく結べない」、「指示されているルールは守れるが、職場の暗黙のルールに混乱する」、「注意されると、相手が自分を敵視しているように感じてしまう」ことがあります。

コミュニケーションの障害の例として、「言葉や表情、ジェスチャーなどの手段をうまくつかえないことがある」、「上司や同僚に対し、うまく接することができない（誰にどう接して良いのかわからない）」、「指示がわからないときに、タイミングよく質問することが苦手」なことがあります。

こだわりなどの障害の例として、「活動や興味の範囲が著しく制限されている」、「立場を変える、場を理解するなどがうまくできない」、「変化を恐れる」、「複数のことを担当すると、どれを優先するのかわからなくなる」、「時間や場所などの予定が変更になると不安になる」ことがあります。

このほかにも、感覚過敏、不器用さなどがある場合もあります。

なお、新しい診断分類では「広汎性発達障害」にかわって「自閉症スペクトラム障害」という診断名が使われています。「スペクトラム」という言葉は、連続しているという意味で使います。自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害の間に明確な線引きをすることは困難であり、むしろ知的障害を伴う自閉症から高機能自閉症、アスペルガー症候群まですべてがつながっているという考え方から、これらをまとめて「自閉症スペクトラム障害」といいます。

### ◆注意欠陥多動性障害 (ADHD) とは

注意が散漫で気が散りやすい「不注意」や、じっとしてられないといった「多動性」、何か思いつくと後先考えず行動してしまう「衝動性」などが特徴です。

不注意の例として、「言われたことを聞いていない」、「毎日の活動や約束を忘れてしまう」ことがあります。

多動性や衝動性の例として、「じっとしてられない」、「落ち着かずそわそわしている」、「話すぎる」、「質問が終わる前に答えてしまう」、「順番を待つことができない」、「他人の邪魔をしたり干渉したりする」ことがあります。

### ◆学習障害 (LD) とは

一般的には、全般的な知的発達の遅れがないにも関わらず、読み、書き、算数（計算能力など）の特定の領域に困難が見られる場合をいいます。

読み書きの障害の例として、「文字の区別ができない」、「うまく文字を書くことができない」、「文字を書いても鏡文字になってしまう」、「句読点が打てない、助詞のつけ方がわからない」ことがあります。

算数の障害の例として、「足し算の繰り上がりがわからない」、「数字や図形を正しく写せない」、「買い物をしてもおつりの計算ができない」ことがあります。

## 障害者手帳について

発達障害の場合、交付される障害者手帳は療育手帳（自治体によっては、愛の手帳、みどりの手帳、愛護手帳など）あるいは精神障害者保健福祉手帳のいずれかとなります。精神障害者保健福祉手帳は、うつ病や統合失調症などの精神疾患に加え、発達障害も対象としています。よって、精神障害者保健福祉手帳を取得しているからといって、精神疾患の症状があるとも限りません。障害者手帳の種類だけでその人の特性を決めつけるのではなく、本人、家族、支援機関などから障害特性などを確認することが必要です。

出典：「障害者雇用マニュアル コミック版5 発達障害者と働く」

# 用語解説

(事例をお読みになるにあたって)

## 障害者就業・生活支援センター

就職や職場への定着に当たって、就業面における支援とあわせて、生活面における支援を必要とする障害者に対して、身近な地域で、雇用、保健福祉、教育などの関係機関との連携を行いながら、障害者の就業およびこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行う支援機関です。(平成30年4月現在、全国に計334か所設置)

## 障害者職業生活相談員

5人以上の障害のある従業員が働いている事業所では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、厚生労働省が定める資格を有する従業員のうちから障害者職業生活相談員を選任し、職業生活の相談・指導を行うよう義務づけられています。(各都道府県支部の高齢・障害者業務課で障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施しています。)

## トライアル雇用助成金

72ページをご覧ください

## 就労移行支援事業

障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスのひとつです。就労移行支援事業所では、一般企業などへの就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行います。

この好事例集をお読みいただくにあたり、事例に記載されている支援制度などの用語について、概要をご説明します。

## 職場実習

職場実習は、実際の職場において、職業経験を重ねることを目的として行うほか、就職を目指して職務や職場への適応や就業上の配慮事項を確認するために行います。雇用契約を結ばないので賃金は発生しませんが、覚書を結ぶ、傷害保険に加入するなど、制度を整えたうえで実施します。

## ジョブコーチ支援

知的障害者、精神障害者、発達障害者などの職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、事業所、障害者双方にきめ細かな人的支援を行う制度です。ジョブコーチには地域障害者職業センターに所属する配置型ジョブコーチと、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人などに所属する訪問型ジョブコーチ、事業主自ら配置する企業在籍型ジョブコーチがあります。

なお、上記のほか、自治体の独自の制度として養成されたジョブコーチも配置されています。

## 特例子会社制度

事業主が一定の要件を満たした上で障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立した場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる制度です。

事業主にとってのメリットとして、障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができるといったことがあげられます。

## 精神保健福祉士

精神科病院そのほかの医療施設において精神障害の医療を受け、又は精神障害者の社会復帰の促進を図ることを目的とする施設を利用している者の社会復帰に関する相談に応じ、助言、指導、日常生活への適応のために必要な訓練そのほかの援助を行います。