

# ハローワークの精神科医 Dr.三好はミタ!!

～窓口相談から職場訪問まで東奔西走する精神科医が就労の実際を語る～  
第2回 現場はミタ！その1

不思議なご縁でハローワークの精神科医となつた私だけど、もちろんハローワークで精神科医を雇うような枠はないので、精神障害者ジョブセンターという福祉職の非常勤の枠で働かせていただくことになったのだ。もちろん、就労支援専門の福祉職を念頭にセンターという職種が出来たところで、精神科医は全国でも私のみ！正直、ふつ～に何のとりえもなく精神科医をしてきたので、精神障害の専門だけ就労支援の専門でもないのにえんかいな、でも現場を勉強しながら楽しそう♪ひゃっほ～!!と始まった相談。窓口に来る方本人からの相談、対応する職員からの相談、既に就職していて困っている本人からの相談、雇用している会社からの相談があった。

## 職業準備性

そこでその4者からの相談に共通してます、一番私が“気になったのは職業準備性だった。まず病状が安定、回復してお仕事できる状態かどうかだ。求職窓口に来てるけど、「家でゆっくりしててね」と言いたくなるような、しんどそうな表情で聞くと退院したばかりだったり、職場からはよく休んだり、仕事が出来る状態ではないなど、“お仕事には時期尚早”ケースが目立った。最近は就労移行事業所などの就労準備の資源が一気に増え、サポート体制が強化しているため、こんなことは減っているはずだと信じよう。



## 職業準備性ピラミッド

職業人としての準備に必要な能力は障害者職業センターの“職業準備性ピラミッド”（図）が分かりやすくて知られている。

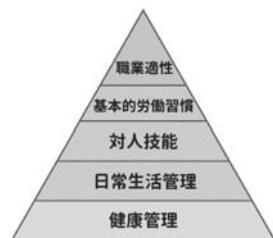


図 職業準備性ピラミッド

ピラミッドだから下から積み上げていかないといけない。まず、ピラミッドの一番下、つまり基礎になるものは健康管理だ。

### その1 健康管理

病気や病状を理解しているか、主治医との信頼関係があるか、通院や服薬管理が出来るか、再発のサインを知り、不調な時は早めに帰宅して寝るようにしたり、頓服を使ったりできるか等々。基本なんだけど、認知機能障害のある統合失調症や気分障害、発達障害、知的障害の方は病状把握が苦手でこの段階でつまずきやすい。昔は仕事で不調になることを理由に、就労に消極的なDrがいたのも理解はできる。

### その2 日常健康管理

2つめが日常生活管理が出来ているか？生活リズム、金銭管理、家事、休日の過ごし方などだ。健康管理とは背中合わせだからここでのつまずきも結構いる。体調管理には日報で睡眠時間や体調評価などを数値化等して記入してもらい、見える化するとお互いに役立つ。

最近だとゲームやスマホで生活リズムを乱して遅刻欠勤してしまう”メディアの餌食、ニート脳化”もあり、ハマリやすい発達障害さんが餌食になりがち。でも、これは精神障害に限った問題じゃないよね。今後もメディア被爆の問題は増えていくんだろうな。

読者の皆さん、餌食にならないようにリア充を目指してくださいね。

発達障害といえば思い出すAさんの例。とても大事で下準備も必要な仕事の前日に、日曜だからと仕事の準備は全くしないままに、遊びに遠出しそうとして、主治医（私）



と友達に注意され、本人は何がいけないのか全くわからず、お互いびっくり。

### その3 対人技能

3つめが対人技能。つまり、コミュニケーション能力。ここは皆さん苦手なところ。精神科医でも苦手なDrはいるぞ！ここ出来てたら、精神疾患にはなんないものね。SST（社会生活技能訓練）やアーサーション（自分の意見を相手の立場を尊重しながらもしっかり伝えるコミュニケーションスキル）などで練習しておくと現実にはなかなか出来なくても力になる。本当に大事なのは結果ではなくて、プロセス、動機だ！（人生の格言だな。しみじみ。）

### その4 基本的労働習慣

そして4つめが基本的労働習慣で、挨拶、身だしなみ、"報告・連絡・相談"、社会人としてのルールやマナーが具わっているか。働く体力か。ここが就労支援機関で一番訓練するところ。支援機関から入職した場合は、職業評価（アセスメント）の結果を聞いておくと良い。

### その5 職業適性



そして最後5つめが職業適性。仕事に必要な知識や技能。例えばPCスキルや資格などの作業能力。

時々、資格をたくさん持ってるのに、そもそも働く準備が出来てなくて、仕事にはちっとも役に立てられないというケースがある。

会社の方に知って欲しいことは、就労を可能にする要因としては病名や障害の重さ、入院期間など病気とは無関係っていうデータが出ているって

こと。それよりは、"体力、やる気、適応力"だ。また、家族もなく、自活するしかない障害者も強かったりする。

### マッチング（職場との相性）

さてさて、会社側にとっても大事なのがマッチング！つまり、職場との相性です。でも、相性の良い人材を見極めるなんて結構、難しくてマッチング！（昭和でゴメンナサイ、石投げないで～）と感じている企業さんも多いと思います。

障害者枠のインターンシップや就労移行事業所、

トライアル雇用等で積極的に職場体験が出来るので、そこでお互いがミスマッチを防ぐための有効活用できると思います会社の特色や仕事内容、求人像を求人票やHW職員等に明確に伝えられると◎。

### ええ話 不採用から採用！

ここで思い出すのは、統合失調症のベテラン職探しの患者さん、求人検索機も使いこなし求人情報と向かい合った結果、障害者求人のない一般求人の会社に障害者雇用のお願いをHW通じて行い、面接にこぎつけましたが結果は不採用。しかし、あきらめきれず、再度お願いをして2度目の面接を行いその強い気持ちに会社も感心し、そこまで社を愛してくれるならと無事に採用になったケースがありました。もちろん、その後も定着しております。ええ話になったところで第2回目を終わりにします。

精神科医

## 三好 彩

神戸大学医学部精神科に入局し精神科医として研鑽中に関節リウマチを発症。療養を契機にハローワークで精神障がい者就労支援に携わるようになる。  
現在、神戸市精神保健福祉センターの精神科嘱託医。  
兵庫障害者職業センターのアドバイザー、産業医としても活躍。

