株式会社 水登社

1938年の創業以来、一貫して配管加工を行っている当社は、現在、建設機械用各種配管や消防車用配管などの製品加工を行っています。また、製品加工に加えて設計、組立、サービスなど、その業務は多方面に広がりをみせています。

国内5工場に物流センター、中国2工場に加え、2020年1月にはフィリピン工場も稼働予定。さらには、航空機リース事業など、新しい分野にも参入しています。

装置産業の未来を拓く 株式会社水登社

企業DATA

住所	〒651-2241 兵庫県神戸市西区室谷2丁目1-2
創業	1938年1月13日
従業員数	253名
障害者雇用数	精神障害者2名、身体障害者1名、知的障害者3名
URL	http://www.suitousha.com/

紹介事例

雇用障害者	精神障害者（気分障害：そううつ病）
従事業務	資材・部品の管理および出荷作業
活用制度・支援機関	●ハローワーク ●障害者トライアル雇用助成金 ●就労移行支援事業所

※企業データ等は令和2年取材時のものです。

Q 雇用の経緯を教えてください

障がいを持つ方はもちろん、外国籍の方、性的マイノリティの方など、いろいろな人がいることで社会は形成されています。当社の代表は、「会社の中には世間の縮図があるべきだ」という考えを持っているため、元々、雇用の多様性に関して非常に高い意識を持っていました。

私は、2015年より現在の部署に着任しましたが、社長と全く同じ思いを持っていましたので、中心となって障がい者雇用の取り組みも推進していくことになりました。

Q 雇用にあたって活用した制度について、詳しく教えてください

障がい者雇用を進めるといっても、何もノウハウがありませんでしたので、まずは、さまざまな支援機関に足を運び、相談することから始めました。その中で、たまたまハローワークの担当者様が、障がい者雇用を長く担当されていたこともあり、大変親身になってサポートをしていただいたことから、少しずつ前に進んでいきました。また、ハローワークから紹介された方が利用していた就労移行支援事業所とのつながりができたことも、非常に大きかったです。

障がい者雇用にあたり、まず当社が利用したのが「障害者トライアル雇用」という制度です。これは、雇用する側とされる側の「お見合い」のような制度ですが、会社として、雇用を考えている人が自社にマッチするのかを見極める期間であると同時に、雇用される側も会社の雰囲気や仕事の適性などを判断する貴重な機会となります。入社してからのミスマッチを防ぐためにも、障がい者雇用を考える企業様には100%活用をオススメしたい制度です。

Q 障害者雇用を進めて、会社にプラスになったと思われることは？

まずは、彼らが会社に定着して、しっかり仕事をこなしてくれていること。これだけで会社にはプラスです。フルタイム働けるようになってくると、更にプラスが積み重なっていくことになります。

また、今までの人生において、たまたま障がいを持つ人との接点が無かった従業員は、障がいを持つ人に対して自分が持っていた先入観が、単なる思い込みだったことに気づき、価値観が大きく変わったと話してくれました。そんな中から、他者への思いやりや尊重する気持ちが生まれているように思います。これがもっと浸透すれば、今よりもいい製品の製造へもつながっていくはずですから、会社にとっても大きな財産ではないかと感じています。

インタビュー

一人で抱え込むのではなく、サポート体制を築くこと

総務室 室長
伊藤　敦 さん

多様な働き方への理解が最も大切

障がい者雇用を進めるにあたり、ハローワークから精神に障がいを抱えた方を紹介していただきました。本人の面接の前に、まずハローワークと本人が利用していた就労移行支援事業所の担当者様に会社を訪問していただき、どのような仕事が適しているのか、アドバイスをもらいました。障がい者雇用を進める上で、仕事の適性は大変重要なポイントとなりますので、本人のトレーニングの状況や経験値などを把握しておられる専門家の方にご判断いただけたことは、非常に良かったと思います。

また、障がい者雇用のためだけではありませんが、作業のシステム化も同時に進めていきました。今まではベテランでなければ正確に探せなかった資材も、現在はバーコードを読み込めば、資材の保管場所をランプで知らせてくれるため、障がいを抱えた従業員や不慣れな従業員も安心して作業できる環境となり、一層活躍の場が広がっています。

コンディション維持に欠かせない支援機関、支援制度をうまく活用する

精神障がいを持つ従業員を雇用する上で、もう1つ大事になるのが、コンディションの維持です。当社では、産業医を選任していますが、専門が精神科の医師であるため、月に一度、必ず会社を訪問してもらい、障がいを持つ従業員や健康に不安がある従業員との面談をお願いしています。最初は1日6時間勤務からスタートしましたが、本人の表情や発言はもちろん、勤務の状態なども加味した上で、産業医に定期的にアドバイスをいただきながら、少しずつ勤務時間を伸ばしていき、現在では8時間のフルタイム勤務で、職場になくてはならない存在になりました。急ぎすぎないように、時には本人にブレーキをかけながら、かなり慎重に時間を伸ばしていったことが、成功のポイントだったように思います。

また、産業医だけではなく、家族のサポート、そして、本人にとっても会社にとっても、就労移行支援事業所という良き相談相手がいることが、非常に大きな力となっています。

決して一人で頑張ろうとせず、頼れるところは頼りながら、会社、産業医、就労移行支援事業所の三位一体となったサポート体制が、非常に有効であると感じています。

千葉さんのコメント

ストックしてある資材から、必要な部材の出荷を担当しています。基本的には、バーコードを読み込めば必要な部材の位置にランプがつくので、間違えることは少ないですが、一部ランプがつかない部材もあり、品番や形が似ているものを間違いなく出荷することが難しいです。また、必要な個数を間違いなく出荷しないといけないため、単純な計算ミスなどが無いように、慎重に作業を進めています。

私は、その日に使う資材を出荷する担当ですので、特に順番を間違えないように、時間厳守での出荷を心掛けています。現在は、クレーンとフォークの免許も取りましたので、大きなパイプをクレーンで搬入することもあります。何よりも安全第一で仕事に取り組んでいます。

千葉さんの仕事風景

これから障害者雇用に取り組む会社へのメッセージ

障がい者雇用を進めていくためには、まずは動くことが大切だと思います。まずは、ハローワーク、就労移行支援事業所、産業医など、専門家とのコミュニケーションづくりから始めていくのがいいのではないかと思います。

障がい者雇用に取り組む際、一番大切なのは、制度や設備ではなく、思いと理解だと思います。法定雇用率を確保するためだけに雇用しても、会社に定着することは難しいと思います。障がいを持つ従業員が会社に定着し戦力となることが、本当の障がい者雇用だと考えますので、その人に合った働き方、多様性を認め合うことが大切だと思います。

株式会社I.S.コンサルティング

当社の事業は『働く・生きるサポート』です。具体的には、雇用創出につながる資格取得支援として、全国の自動車教習所を紹介する運転免許取得のサポート事業を展開しています。

また、当社が提携する世界各国の留学エージェントの中から、留学を希望されるお客様に最適なエージェントを紹介する留学支援事業や免許を取得した方や留学から帰国した方、社会的弱者の方に向けての就職支援事業など、働くため、生きるための心に響くサポートを展開しています。

企業DATA

住所	〒651-0084 兵庫県神戸市中央区磯辺通4-2-8　田嶋ビル2F
設立	2006年6月2日
従業員数	31名
障害者雇用数	精神障害者4名、発達障害者4名、知的障害者1名
URL	http://www.is-consulting.co.jp/

紹介事例

雇用障害者	発達障害者
従事業務	合宿免許受付のサポート事業
活用制度・支援機関	●障害者トライアル雇用助成金 ●特定求職者雇用開発助成金 ●就労移行支援事業所

※企業データ等は令和2年取材時のものです。

Q 雇用の経緯を教えてください

銀行に勤めていた時に、頑張っている人の働くための支援がしたいと思い、この会社を立ち上げました。元々、社会的弱者の方も幸せに働けるようにサポートしたい思いはありましたが、会社が軌道に乗るまでは、自らの会社で雇うという考えには至りませんでした。

ただ、就職支援の活動を通して、福祉機関などに出入りしていた縁で、就労移行支援事業所の方から実習生受け入れのご相談をいただきました。それまで、自らの会社で雇用するという発想が全く無かったのですが、一度やってみましょうか？ということになり、7年前に実習生を2人受け入れたことがきっかけです。

Q 障害をお持ちの方はどのような仕事をされていますか？

免許受付サポート事務、総務、社内報担当、留学営業サポート、ホームページなどの制作、ライセンス企画など、一つの業務に偏るわけではなく、当社の業務の中のさまざまな場面で活躍してくれています。

雇用する際は、必ずインターンシップの期間を設けていますので、その間に本人の希望と能力を見て、適切な仕事に配置するようにしています。今ある仕事の中から任せられそうな仕事を見極めて配属するのが基本ですが、時には、今は担当がいないけれど、会社として必要だと思っていたことを任せられそうであれば、新しい仕事のジャンルを作ることもあります。例えば、広報などは、漫画を描ける人材が入社した時に、初めて作った部署になります。

Q 障害者雇用を進めて、会社にプラスになったと思われることは？

障害をもつ従業員を雇用する前は、実は退職する従業員も多く、もっとギクシャクした雰囲気がありました。起業して間もない頃は、すべてに余裕がありませんので、会社が軌道に乗るまで仕方なかった部分もあると思います。

ただ、障害のある従業員を雇用するようになってから、従業員同士で助け合うこと、また、チームワークが生まれたように思います。障害の有無だけでなく、例えば高齢者や留学生でも同じで、多様性の中で働くことは非常に大切だと思いますし、障害を持つ従業員の仕事への真摯な取り組みなどを見ていて、全員が学ぶこと、感じることがあるように思います。

インタビュー

従業員全員が成長することで、会社の利益も追求する

代表取締役
今井　真路 さん

従業員の理解が最も大切

障害者雇用は、私の信念で進めた側面がありますので、最初は従業員にどう理解してもらうか、というところで苦労しました。まず、どうして障害者雇用を進めたいのか、自分の考えを従業員に伝えることから始めましたが、どのように接したら良いか分からないという不安を持つ従業員が多かったことも事実です。逆に、特別な配慮は必要ないので、障害ということを意識し過ぎず、多様性や特性として捉えようということを話しました。

実際に雇用を初めた頃は、確かにフォローが必要な場面も多く、従業員も苦労があったと思いますが、時間はかかっても作業が誰よりも正確であったり、ここまでしかできないだろうと思っていた内容をクリアして、どんどん成長する様子などを見て、徐々に社内の理解も深まっていったように思います。

現在は、ダイバーシティ＆インクルージョン宣言を表明し、多様な背景の人財が認められ、生き生きと働ける職場を目標に掲げていますが、このように言葉にして何度も繰り返す中で、社風や価値観が育っているように感じます。

個々の従業員のスキルアップが会社の業績を押し上げる

精神障害や発達障害をもつ従業員が多くいるとはいえ、当社はボランティア企業ではありません。当然、企業としての成長も続けなければなりませんし、しっかりと利益を出すことによって、本当の意味の障害者雇用が達成できると考えていますが、当社は7年前から常に収益が上向いています。障害のある従業員を雇用しても、会社の業績は上げることができます。

どの会社も同じだと思いますが、会社が業績を伸ばしていくためには、従業員のスキルアップが不可欠です。当社では、すべての従業員が毎月チームリーダーと面談を行う形を取っており、常に自分の目標を確認できる環境を作っています。その上で、私も3ヶ月に1度は従業員全員と面談を行います。また、朝礼などを使ってチーム内で困ったことなどを相談できる機会も設けています。障害の有無に関わらず、社内のコミュニケーションをうまく図ることが、多様性のある従業員が生き生き働ける環境、また会社が成長できる環境には必要だと感じています。

山崎さんのコメント

合宿免許を申し込まれたお客様に対して、申込内容などを記載した書面を発行することが主な仕事内容です。また、アンケート入力なども行っています。今はだいぶ慣れてきましたが、入社した頃はメモを取ることが苦手で、どのタイミングでメモをするべきかも判断できず、その都度指示を出してもらっていました。今は、書くべきポイントやタイミングも分かってきて、自分でも少しずつ成長しているのを実感しています。

現在、書類のチェックは私だけではなく、2次チェックもしていただいていますが、自分ひとりで完結できるようにミスを減らすことが目標です。また、代表電話だけでなく、お客様からの申込みの電話などにも対応できることを目指して、頑張っていきたいと思います。

山崎さんの仕事風景

これから障害者雇用に取り組む会社へのメッセージ

当社は、障害のある従業員を採用することで、会社の雰囲気も良くなり、受け入れて本当に良かったと思っています。

社会にはいろいろな人がいて当たり前です。大きな目標を掲げる必要は無いと思いますが、まずはインターンシップだけでもいいので、一度受け入れてみるというところから始めていただきたいと思います。

障害者雇用といえば、大企業の責任のように捉える方もいると思いますが、当社のような中小企業でも、法制度とは関係なく、多様性のある従業員を受け入れることはできます。

そして、それが必ず、企業にも従業員にも、成長をもたらしてくれると思います。

ABCマート元町店

「世界共通の品質を世界共通の価格で」を創業以来の経営方針として、品質の良いファッショントレンドアイテムをリーズナブルな価格でお客様にお届けする「ライフスタイル創造企業」として、熱意とチャレンジ精神をもって取り組んでいます。

靴を中心とした商品を直接お客様の手元へお届けするために、靴小売店「ABC-MART」の出店を進め、世界に通用するストアブランドとして確立することを目指しています。

企業DATA

住所	〒650-0022 兵庫県神戸市中央区元町通2丁目6番3号
オープン	2013年5月25日（元町店）
従業員数	10名
障害者雇用数	社会不安障害1名
URL	https://www.abc-mart.net/shop/

紹介事例

雇用障害者	社会不安障害
従事業務	在庫品の管理と清掃業務
活用制度・支援機関	●ハローワーク ●就労移行支援事業所

※企業データ等は令和2年取材時のものです。

Q 担当業務はどのようにして決定しましたか？

担当業務については、就労移行支援事業所のご担当者様とも相談させていただいた結果、接客以外の仕事の中から、役割を考えていくことにしました。在庫の管理と清掃は、その条件にもぴったりでしたので、担当してもらうことに決めました。

採用して間もない頃は、就労移行支援事業所のご担当者様にもたびたび足を運んでいただき、一緒に作業をしていただくなど、いろいろとサポートしていただきました。また、この店舗の仕事内容を把握していただいた上で、今後のキャリアアッププランなども、一緒に考えていただきました。

Q 他の従業員へはどのような指示をされましたか？

社会不安障害を抱えていることを正確に伝えて、できるだけ積極的にコミュニケーションをとってほしいとお願いしました。特に、働き始めて数ヶ月の頃は、仕事も理解できておらず、不安だったのだと思いますが、少し休みがちになっていました。その時期は、出勤してすれ違った際には、必ず声掛けをしてほしいと従業員に通達し、意識的にコミュニケーションを取るように心掛けました。そのせいもあって、少しずつ休みの回数も減っていき、ほっとしました。

お願いしている仕事は、基本的に一人でやる作業ということもあって、仕事の時間以外でも、スタッフと食事に行く機会を作るなど、意識的にコミュニケーションを取れる場を設けています。

Q 障害者雇用を進めて、会社にプラスになったと思われることは？

ほとんどの店舗は、在庫ストックのための人材が固定されていないため、シフトによって誰かが裏に回って在庫ストックの仕事を担当しなければなりません。でも当店では、在庫ストックを専任で担当してもらっているため、他の従業員やアルバイトは、売り場だけで人員を考えれば良く、シフトが大変組みやすいです。

特に元町店は2階建てという店舗の特徴もあり、最低3名は店舗に接客担当を配置する必要がありますので、在庫ストックを専属で任せられるメリットは大きいです。

本人もどんどんやれることも増えてきていますし、しっかりと戦力になってくれているので、それが何よりのプラス面だと思います。

インタビュー

真面目に仕事をこなし、スキルアップの面でも楽しみ

元町店 店長
田嶌　俊郎 さん

仕事面でも人間的にも着実に成長

店舗には、一日多ければ200～300アイテム、小物を入れると500～600という多くの商品が入荷します。在庫ストックの仕事は売り場とは違い、箱の中に入った状態で商品を仕分けていきますので、箱を見て、中に入っている商品と実際の靴を一致させるのが、難しかったように思います。本人も最初は苦労していたと思いますが、1年が経ち、かなり商品を把握できるようになり、作業にも慣れてきたように思います。

入社当時は、在庫品の整理と清掃のみをお願いしていましたが、本人が仕事に慣れてきたこと、また、精神的にも非常に落ち着いているということもあり、今は、入荷してきた商品のバーコードを読み取って、データを取り込む「検品作業」も任せられるようになりました。

仕事面でも成長を感じていますが、最近は周りの人とよく話せるようになってきて、コミュニケーション能力がついてきているのが分かります。社会不安障害を抱えているといっても、私は「少し人見知り」程度の感覚で、あまり障害を意識しないようにはしていますが、人とコミュニケーションを取っている姿を見ると、本人の成長を感じて嬉しくなります。

今後のスキルアップにも大いに期待

今担当している仕事は、ほぼ任せられるようになってきましたので、次のステップとして、どこまでの仕事を任せるのかということが課題です。勤務時間も、さらに伸ばせる環境を整えていますし、本人の意欲としても、より長い時間働きたいと考えているようですので、徐々に時間を伸ばしていく方向で考えています。

勤務時間が増えれば任せる仕事も増えますので、例えば在庫の多い商品があれば、店舗に積極的に売り出すよう、情報を入れてもらうことができれば、理想的だと思います。

また、最初は接客以外の仕事でと考えていましたが、可能であれば、店舗で接客をしてもらってもいいと思います。お客様とコミュニケーションが取れるようになれば、店舗にとってもありがたいですし、何より本人の一番の成長にもなると思います。真面目に仕事に取り組んでくれていますので、タイミングを見て、そのような環境も整えてあげたいと思っています。

藤原さんのコメント

最近は、商品が入荷されてからの仕事の流れがつかめてきて、かなり仕事にも慣れてきたと感じています。新しい仕事を任されると不安になることもありますが、従業員の皆さんも優しく接してくださいますので、何とか不安を乗り越えることができていて、本当に人には恵まれていると感じます。

最近は倉庫だけではなくて、店舗に商品をストックする機会も増えてきましたので、もっと靴の知識を増やしていきたいと思っています。そうすれば、店舗でお客様に声を掛けられた時でも、ある程度、商品の説明をすることもできますし、適切な商品をご案内することもできます。今は商品知識が少なくて、接客もあまりできませんので、今後はチャレンジできればと思っています。

藤原さんの仕事風景

これから障害者雇用に取り組む会社へのメッセージ

どんな人を雇用するかにもよりますが、あまり「障害を持っている」と意識しすぎない方がいいように思います。意識が過剰になるから、他の従業員と区別したり、雇用に不安になったりするのではないかという気がしています。

当店も、本人が仕事に慣れるまで、就労移行支援事業所の方にサポートしていただき、キャリアプランの立て方にもアドバイスをいただきました。そういう専門家の方もいらっしゃいますので、不安になりすぎないことが大切だと思います。

ただ、現在は専門家の方のサポートがほぼ必要ない状態になっています。そのことが、本人にとっても会社にとっても、一番の成長なのかなと思います。

統合失調症

「統合失調症という病名は聞いたことがない」という方も多いでしょう。しかし、実はおよそ100人に1人がかかる、とても身近な病気です。若い人が発症しやすく、発症年齢は15歳から35歳が大半を占めています。

原因ははっきりとは分かっていませんが、ストレスの影響で、脳機能のアンバランスにより調子を崩すと言われていて、誰もが発症する可能性のある病気です。

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で、病気から回復し、治療等を続けながら、自立した職業生活を送る人も増えています。

症状と特徴

症状には、健康であればみられない症状が現れる「陽性症状」と健康な精神機能が低下したり失われたりすることによる「陰性症状」があり、**主な症状**としては、次のようなものがあります。

陽性症状

- 幻覚（主に幻聴）…他の人が経験していない音や声が聞こえたり、ものが見えたりする
- 妄想（主に被害妄想）…真実でないことを信じてしまう
- 思考の混乱…自分の考えや気持ちをうまくまとめて言えない

陰性症状

- 意欲の低下…何かを行う気力が出ない
- 感情や表情の平板化…喜怒哀楽の表現が乏しくなる

これらの**症状は病院に通院（入院）し、服薬治療を行うことで改善**されます。特に、**幻覚や妄想などの陽性症状は服薬治療で比較的早く治まります。**症状が軽減された人が雇用の対象になりますが、**継続して通院と服薬は必要**です。また、次のような障害特性が現れることが多く見られます。

- 疲れやすい
- 細かな指先の動作が苦手
- 複数のことに注意を向けることが苦手
- 臨機応変に判断することが苦手
- 新しいことに対して不安が強く、緊張しやすい

これらの特徴は、マイナスイメージとして捉えがちですが、業務をルール化することや一つずつ指示するなど、仕事の中身や指導の方法を工夫することで、十分克服されることも指摘されています。

接し方のヒント

病気とそのつらさを理解する

「気持ちがたるんでいるから病気になるんだ」などと言われ理解してもらえないことは、本人にとって非常につらいことです。また、対人関係においては、「相手の気持ちや考えを察する」「気配りなど場にふさわしい行動を取る」など、**気を利かせることが苦手**なことなどを、周囲が理解することも必要です。

接し方を少し工夫する

対人関係に敏感で、そこからのストレスが再発の引き金になることもあります。陰口や批判的な言い方はさけるなどの工夫が必要です。小さなことでも、本人のよい面を見つけ、それを認めていることを言葉で表現する、困ったことについては、原因を探すのはひとまず脇に置いて、具体的な解決策を一緒に考える、という接し方が理想的です。

服薬継続に対する配慮

服薬治療により、幻覚や妄想などの症状がいったん改善しても、薬を止めてしまうと数年のうちに60～80％の人が再発してしまいます。しかし、症状が改善した後も服薬を継続すると、再発率が減少します。そのため、症状が改善した後もある程度の期間、服薬を続ける必要があります。職場には、**定期的な通院時間の確保や服薬しやすい環境づくり**など、治療継続に対する配慮が求められます。

気分障害（うつ病・そううつ病）

気分が高まったり、逆に沈んだりする気分の浮き沈みは、誰にでもあります。

気分障害とは、気分の浮き沈みが正常を超えた状態となり、考え方や行動・身体面などにも障害が生じる病気の総称です。気分が落ち込み意欲が低減する「うつ病」、極端に気分が高揚した状態と沈み込んだ状態を繰り返す「そううつ病（双極性感情障害）」が代表的です。

気分障害は、周期的に病気を繰り返すことが多い反面、その時期以外はほぼ正常に回復した状態となり、職業生活上持続的な障害が残ることが少ない病気でもあります。

症状と特徴

うつ病

一生のうちに 15 人に 1 人はかかると言われるほど頻度の高い病気で、すべての人がかかる可能性があります。一般的に、**身体と精神の両方に症状**が現れます。

身体症状は、不眠、食欲低下、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、**抑うつ状態**、集中力低下、意欲低下、不安、自信の喪失などが特徴的です。

そううつ病

うつ病に比べて発症頻度の低い疾患です。

「そう」は「うつ」とは逆に**気分の高揚が特徴**で、行動は活発化します。精神や行動面の抑制がなくなるため、例えば、あちこちに電話をかけたり、話が止まらなかったりします。睡眠では、うつとは反対に寝なくても平気な場合が多いのが特徴で、怒りっぽくなったりもします。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。

接し方のヒント

うつ病

うつ状態では、**服薬を継続しながら十分な休息をとり、頑張りすぎないことが大切**です。

むやみに**「頑張れ」などと励ますことは、本人の自責感や絶望感を強めるため禁物**です。「飲みに行こう」といった本人の意思に反した気晴らしの誘いなども、控えるようにしましょう。

また、発症、再発に関連する職場の要因に、対人ストレスや長時間労働による過労や睡眠不足、異動や転勤、職務内容の変化などがあります。このことを職場も自覚し、過重労働を避け、人間関係に配慮するとともに、早めの対策を講じることが重要です。例えば、職務内容の変更があった人には、新しい仕事に慣れるまでの間、職場全体でサポートを行い、困った時などの相談体制を明確にすることが有効です。

発症や再発が疑われる場合は、まず本人の話を十分に聞き、医療機関の受診を勧めることが重要です。

そううつ病

再発することが多いので、症状がない時期でも多くの場合、再発予防の目的で継続した服薬を必要とします。そのため、**定期的な通院時間の確保や職場における服薬のしやすさへの配慮が不可欠**です。

再発には生活リズムの乱れや対人ストレスなどが影響するため、過重労働や不規則勤務を避け、職場の人間関係に配慮する必要があります。

また、そう状態で再発した場合は、その兆候（いつもと違った快活さ、尊大な態度、会話量や活動量の増加など）をいち早くキャッチし、本人の話を十分聞いた上で、こちらの心配を率直に伝え、医療機関の受診を勧めることが大切です。

神経症

神経症とは、精神的な葛藤や日常生活上のさまざまなストレスなどの心の重圧により、精神的あるいは身体的症状が引き起こされる、心身の機能障害の総称です。

一般的に、統合失調症や気分障害などと比べて軽症であることが多く、症状により職業生活に支障が生じることはあっても、必ずしも仕事の責任感や関心を失うというわけではありません。また、通常は自己の状態が病的であるとの自覚もあります。

症状と特徴

不安が慢性的に継続

不安や恐怖など、私たちが日頃経験する感覚や感情が、何かにつけて過度につきまとい、それが慢性的に続きます。多くの場合、よくなったり悪くなったりしながら何年も続きます。また、本人の苦痛や生活適応の問題が生じますが、統合失調症や気分障害に見られるような**社会機能や職業機能の低下をきたすことは稀**です。そのため**症状を抱えつつ、それなりに社会生活や職業生活を営んでいる人も多くいます。**神経症にはいろいろなタイプがありますが、代表的なものは次のとおりです。

●社会不安障害（恐怖症）

大きく２つの種類「広場恐怖」と「社会恐怖（対人恐怖）」があります。「広場恐怖」は、特定の状況・空間（例：人混み、乗り物の中）で、息苦しさや動機・吐き気などが起こり、またそのことを考え、恐怖心に襲われます。「社会恐怖」は、比較的少人数の集団の中で注目される恐怖心が起こり、そのため社会的状況を避けようとするもので、「赤面恐怖」や「視線恐怖」などがあります。

●強迫性障害

ある考えが繰り返し思い浮かび（強迫観念）、その考えを取り除くための行為を繰り返します（強迫行為）。例えば、執拗な手洗いや入浴、確認行為の過度な繰り返しなどがあります。

●パニック障害

予知することのできないパニック発作が反復して起こります。パニック発作とは、息苦しさやめまい、動悸、胸痛、吐き気、発汗などの症状が急激に起こり、強い恐怖心に襲われます。発作は通常数分でピークに達し、長くても１時間以内で治まります。

●不安神経症

さまざまなことが心配になって落ち着かず、緊張してリラックスできない上、震え、筋肉の緊張、発汗、めまいなど、多彩な身体症状を伴います。

接し方のヒント

話を聞き、不安や症状のつらさを理解する

神経症の症状やその根底にある不安は、本人には非常につらく、長期に持続することが多いので大変なことです。「どうしてそんなつまらないことを考えるのか？」とか**「気にしなければいい」「大丈夫」の連呼などは避け、本人が悩んできたことや症状について話を聞き、不安や症状のつらさを理解する**ことが大切です。**語りかけることと病人扱いしないことが、精神的な援助**になります。

症状出現時に適切に対応する

症状の出現に伴い、職場の対人関係や職務に支障が生じる場合もあるため、職場が病気や症状の特徴を理解し、適切に対応することが本人の安心感にもつながり、結果として職場適応を助けます。**職場で問題となる症状があるときは、本人と職場間で症状出現時の対応を話し合っておく**ことが望まれます。

過重労働に注意する

過度のストレスや過重労働から神経症を発症するケースが多く見られます。また、本人の性格や職場環境から、一人で仕事を抱えすぎて無理がたたり、それを機に発症する場合もあります。過重労働から発症したケースでは、仕事量を減らす、出勤時間を減らすなど、可能な職場調整を行うことも重要です。

てんかん

てんかんとは、「てんかん発作」をくり返し起こす病気ですが、誰もがかかる可能性のあるありふれた病気のひとつです。「てんかん発作」は、脳の一部の神経細胞が突然一時的に異常な電気活動（電気発射）を起こすことにより生じるもので、運動発作（例：手や顔の一部がピクピクする）や、手足や口をもそもそと動かす自動症、けいれん、意識障害など多くの種類があります。原因はさまざまで、原因不明の場合は「特発性てんかん」、脳腫瘍や頭部外傷後遺症などの明らかな原因がある場合は「症候性てんかん」に分けられ、前者が全体の6割、後者が残りの4割を占めます。

適切な抗てんかん薬の服用で、大部分の人は発作が抑制され、社会生活を支障なく送ることができます。

症状と特徴

発作の症状は多様で、発作が収まれば元通りの状態に回復

てんかん発作の症状は、脳のどの範囲で異常な電気発射が起こるかによりさまざまです。

例えば、脳の一部で起こる発作（一部発作）では、後頭葉の視覚野で起これば光がチカチカ見える、手の領域の運動野で起これば手がピクピク動く、側頭葉で起これば前胸部不快感など、本人自身が感じられるさまざまな症状を示します。

一方、電気発射が脳全体に広がった場合、意識を消失し動作が止まって応答がなくなる、倒れて全身をけいれんさせるなど、本人自身は発作の間、意識がなくなり周囲の状況が分からない状態になります。他にも、体の一部、全体が一瞬ピクンと動く発作や、手足や口をもそもそと動かす発作などもありますが、**症状は基本的に一過性で、発作が収まれば元通りの状態に回復することが特徴**です。

てんかんは治る病気

治療の基本は、抗てんかん薬による服薬治療です。薬は発作の種類によって選択され、効かない場合には別の薬を選択します。3番目までの薬で**70～80%の人の発作が止まります**。薬は発作を抑えるためのもので、病気の原因を取り除く治療ではありませんが、実際には発作が抑えられれば、いずれ病気が治るケースが多くあります。また、薬で発作が抑制されない場合でも、良性の脳腫瘍などのはっきりした病変がある場合は、手術で発作の完治を期待することもできます。

接し方のヒント

抗てんかん薬の適切な服用と偏見をもたない

多くの場合は、適切な抗てんかん薬を服用することで発作が抑えられ、社会生活には問題がありません。

発作を予防するためには、**きちんと服薬し、規則正しい健康的な生活**を心がけることが大切です。周囲の人は病気の特性を理解し、過剰に活動を制限せず、能力を発揮する機会を与えることが大切です。

発作時の危険を避ける

てんかんの**発作が起きたときに何よりも大切なことは、周囲の人が落ち着いて冷静に対処**することです。意識状態を確認するために、静かに声をかけてください。意識障害がある場合は、静かに見守りながら**危険物をどかす、または、危険物から遠ざけます。**発作の種類により対応の異なる点もあるので、あらかじめ主治医から介助方法について指示を得ておくことが望ましいです。発作の前兆が分かる人もいるので、前兆時の対処法を職場で共有しておきましょう。

職務上のリスク管理を行う

起こりやすい状況（例：睡眠不足、疲労、アルコール摂取、光過敏など）や時間帯、発生頻度などを、事前に可能な範囲で本人に確認しておきます。作業車等の運転や機械の操作、高所作業などは大きな危険を伴いますので、仕事内容や環境に配慮することが必要です。場合によっては、発作による危険のため避けなければいけない仕事もあります。

自閉症・アスペルガー症候群

自閉症は心の病気ではなく、脳の特性によって起こる発達障害です。自閉症の大きな特徴は「対人関係が困難」「コミュニケーションに障害がある」「興味や行動に極端なこだわりがある」の3つです。自閉症は、知的障害を伴うケースが約4分の3を占めますが、知的障害を伴わず、知的能力が低くない自閉症を高機能自閉症といいます。

また、知的障害と言葉の障害を伴わないが、「対人関係」「コミュニケーション」「興味や行動のこだわり」に困難を抱えるのがアスペルガー症候群です。最近では、自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群が同じ症状を持つ連続体「自閉スペクトラム症」として扱われることもあります。

※これまで「広汎性発達障害」と呼ばれていたものは、診断基準が変わり「自閉スペクトラム症」という名称に変更されました。

症状と特徴

自閉症

「対人関係に困難を抱えている」「コミュニケーションに障害がある」「興味や関心が狭く、特定のものへの強いこだわりがある」などの症状があります。特に、初めて行く場所・初めての作業や突然の予定変更・手順変更が行われると、強い不安を抱くことが多いです。一方、**慣れた場所で、あらかじめ決められている作業を行うことは問題がなく、一生懸命仕事に取り組むことができる**とも言われています。

アスペルガー症候群

言葉の発達に遅れはなく、知的障害もありませんが、**コミュニケーションが著しく苦手**で、相手の気持ちを理解したり、何を求められているかを察したりすることが困難という特徴があります。また、予定外のことに対応できない、見通しを立てられないといった症状もみられ、**変わった人と捉えられることが多々あります。**一方で、**自分の得意とする分野に対しては優れた能力を発揮することもあります。**

自閉症と子どもの頃に診断を受け、周囲から理解を受けて成長してきた人たちの中には、成長とともに症状が目立たなくなる人や、能力の凸凹をうまく活用して社会で活躍する人もいます。

接し方のヒント

簡単な言葉できちんと伝わるように話す

分かりやすい言葉で静かにはっきり話すようにしましょう。**指さしや身振り、絵・写真などを使う**と、より伝わりやすくなることもあります。また、相手の言っていることが分からないときは「オウム返し」がよく見られますので、こういうときはAとBとどちらがいい？などと、具体的に聞くようにしましょう。

また、周りがコミュニケーションに気をつかい、**誤解のないように明確に指示してあげることで、その人の持つ能力を活かす**ことができます。

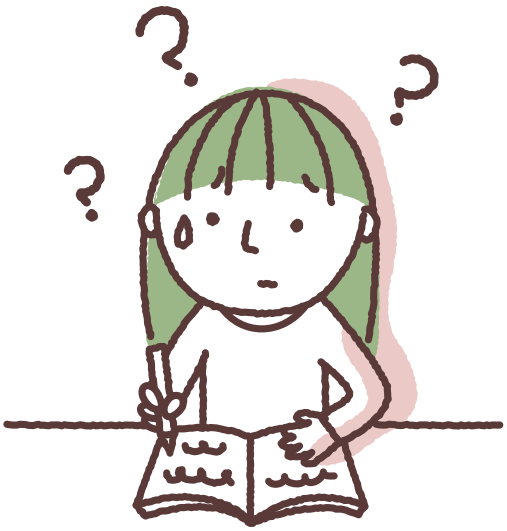
ルールははっきり教える

自閉症の人は**集団行動が苦手**です。順番を待たずに途中で割り込んでくることもあります。迷惑なことがあった時は、やさしく静かに教えましょう。突然怒鳴ったり、無理やりやめさせるのはよくありません。

こだわりが強いことを理解する

自閉症の人は**こだわりが強いことも特徴**です。周りの迷惑にならないのであれば、できる限り認めるようにしましょう。また、急な予定変更は、自閉症の人が一番嫌うことです。**急な予定変更はなるべく避けましょう。**

学習障害（LD）



学習障害（Learning Disorder）とは、全般的な知的発達に問題はないのに、読む・書く・計算する・聞く・話す・または推論する能力のいずれか、または、複数に極端な苦手さがあり、日常生活に困難が生じます。

苦手な領域について、何度教えても定着しがたいことから、本人の努力不足や「やる気がない」と誤解されることが多く、自信をなくしたり、学習意欲がなくなったりすることがあります。

一般的に、学習障害は子どもより大人の診断が難しいといわれ、正しい判断と自分が苦手とする領域を認識することが、社会に適応するためのポイントとなります。

※これまで「学習障害」と呼ばれていたものは、診断基準が変わり「限局性学習症(Supecific Learning Disorder)」という名称に変更されました。

症状と特徴

読むことの問題

誤った発音をする。文章の文字や単語を抜かして読む。

書くことの問題

誤った文字を書く。単語の中に誤った文字が混じる。文法的な誤りの多い文章を書く。

計算することの問題

数値の位や繰り上がり・繰り下がりが理解できない。九九を暗記しても計算に使えない。暗算ができない。

聞くことの問題

話された言葉が単語レベル、文章レベルで理解できない。複雑な文章の聞き取りができない。単語の聞き誤りが多い。

話すことの問題

筋道を立ててうまく話すことができない。余分なことが混じった文章を話す。同じ内容を違う言い回しで話せない。

推論することの問題

因果関係の理解・説明が苦手。長文読解が苦手。直接示されていないことを推測するのが苦手。

接し方のヒント

無理な努力より能力を補う

学習障害は、**怠惰や学習不足によるものではありません。**無理に慣れさせようと努力させることよりも、**その能力を補うような装置（コンピュータによる計算・音声レコーダーによる記録等）を使用**させてあげることで、仕事の遂行が円滑になります。

学習面以外に社会生活上の困難を抱えている場合も。個々の特性に合わせた支援を

学習面の困難に加えて、不器用、注意集中困難等の作業能力の問題や、コミュニケーション、人間関係の問題で苦労する例が多くあります。しかし、こうした困難を克服できないわけではなく、**学び方や習得の工夫、適切なアドバイス、サポートや配慮**があれば、克服していけることが多いです。同じ学習障害という診断名でも、一人ひとりの特性は異なりますので、**個々の特性に合わせた支援**が求められます。

気軽に相談できる環境づくり

職場で何度も同じ質問をして怒られたり、同僚等にからかわれることがあると、かなりのストレスを感じながら過ごすことが多いです。気楽に相談できる相手がいると、個々の問題を解決できたり、相談することでストレスを解消することができます。**適切な相談・支援体制が整備されていることが理想**です。

注意欠陥・多動性障害（ADHD）

ADHD（Attention Deficit Hyperactivity Disorder）は、日本語では注意欠陥・多動性障害といいます。不注意や多動性、衝動性を特徴とする発達障害で、生活にさまざまな困難をきたす状態をいいます。

ADHDの主な特徴は「不注意」、「多動性」、「衝動性」であり、タイプとして「不注意優勢型」と「多動ー衝動性優勢型」、さらに「混合型」の3つがあります。

個人差はありますが、大人のADHDは、子どものころに比べて多動性が弱まり、不注意が目立つ傾向にあるようです。社会的な立場も変化するため、それぞれの症状も子どものころとは変化します。

症状と特徴

不注意

会議や仕事に集中できない。仕事に必要なものをなくしてしまう、忘れる。仕事の締め切りに間に合わない。仕事を最後まで終えることが難しい。仕事（課題）でケアレスミスがよくみられる。約束の時間に間に合わない、約束を忘れる。

多動性

会議中に落ち着かず、そわそわする。貧乏ゆすりや机を指先でたたくなどのくせがやめられない。おしゃべりをはじめると止まらない。自分のことばかりしゃべる。

衝動性

会議中に不要な発言をする。周りに相談せずに独断で重要なことを決めてしまう。衝動的に人を傷つけるような発言をしてしまう。ささいなことでもつい叱責してしまう。

上記のような特徴がありますが、見方を変えれば、何かに「ひらめく」というのは、不注意で一つのことに集中できないときに現れます。**衝動性はうまく活用すれば「実行力」につながります。**多動は行動的、雄弁という一面もあり、企画・研究・プレゼンテーションの分野で才能を活かすこともできます。職場においては、ADHD が持っているこうした特徴をいかにプラスに活用できるかがポイントです。

接し方のヒント

まずは正しい理解を

ADHD は、**本人の努力不足や、親の育て方のせいではありません。**障害があるのに普通に振る舞おうとすることでストレスをため込むこともあります。

また、周囲が「努力が足りない」とか「やる気があるのか」などといった精神論を振りかざすことは、逆に二次障害（出社拒否など）を招くことにつながり、対応をより困難なものにしてしまう恐れもあります。**ADHD に対する正しい理解と、現実的な対処方法を考えていくことが重要**です。

周囲によき理解者やサポートの仕組みを

単純作業を長時間続けることが不得意だったり、補佐的な仕事を自分自身がうまくこなすことは苦手ですが、補佐する人が付くと能力を発揮できる人が少なくありません。**周囲によき理解者がいることが望まれます。**

また、具体的な作業マニュアル・チェックリストを作成し、一つひとつの過程ごとに、本人と上司・同僚で確認作業を行うなど、**仕事上のミスを「仕組み」として防ぐ体制を整える**ことで、円滑に仕事を進められるようになります。

memo

一般財団法人 兵庫県雇用開発協会
〒650-0025
兵庫県神戸市中央区相生町 1-2-1 東成ビル 3 階
TEL 078-362-6583　FAX 078-362-6613
https://hyogo-koyokaihatsu.or.jp

発行：令和 5 年 3 月
このガイドブックは兵庫県の委託を受けて作成したものです。