

精神障害と働き方について

1. 精神障害のある方とは

私は長年、精神障害のある方への就労支援関係の仕事に携わっている関係で、企業の方を対象とした障害者雇用促進セミナーの講師として、精神障害の特徴とかかわり方について話をする機会を多くいただいています。精神障害に関する質問や疑問があれば事前にお知らせいただくこともあります。企業の方からは「精神障害のある方についての接し方」や「どこまで配慮をすればいいのか」に関する内容が多く寄せられます。障害者雇用を進める際にはどうしても「障害」に、より注目してしまいます。ある意味当然のことで、企業ではその障害にどう配慮し、戦力になってもらうかが重要なポイントになります。ただ障害とは、その人の全てが障害なのではなく、ほんの一部です。健康な力、できる力、練習すれば身につく力、その他に特技や趣味を楽しむ力、真面目で前向きな力など、多くの力があります。またその人柄の魅力や周囲との相性などが、社風に合う方だったという場合もあります。

ある精神障害のある方のエピソードを紹介いたします。当事業所を利用されていた川中さん（仮名）は40代の男性で統合失調症があります。通院しながら服薬し（高血圧のように症状が出ないように服薬）、体調も安定していました。川中さんは働く訓練を受けながら、障害者雇用ではなく一般求人に応募したいと希望していました。なぜなら「障害を開示すると、会社の人は障害を気にして自分を避けるようになるのでは」と心配されていたからです。実は障害を開示することは本人にとっては大変な勇気が必要です。そのことで周囲が自分と自然に接してくれないのでは、という恐れを感じる方も多いです。川中さんは、過去の就労経験を活かした業種の一般求人に応募し、採用されました。真面目な仕事ぶりが評価され、周囲の社員からも頼りにされていたようです。

ところが、繁忙期の残業や新たな業務が増え、疲労と焦りで睡眠がうまくとれなくなったこと、仕事のミスを重ねてしまったことから「周囲からダメな人間だと思われるのではないかと自分を責めるようになりました。そして自分への悪口が聞こえるように感じ、自身で「このままでは症状が悪化する」と気づきました。意を決して上司へ相談をもちかけました。強い疲労感があり体調がよくないこと、自分は統合失調症をもっており症状が悪くなりそうなのでしばらく休みたい、と伝えました。ただ川中さん自身は「精神障害のことを伝えたらもう会社を辞めさせられるかもしれない」という悲痛的な覚悟をもって上司に相談したのです。その上司は何と言ったのか。すると「え？ そうなの？ そんな病気があったんですね。でも今までしっかり働いてくれていたし、川中さんがいなくなったら困るからとりあえず必要なだけ休んで、早く復帰してくださいね。」と言われたそうです。

このお話を川中さんから伺った時には、なるほどと腑に落ちました。以前、同じようなエピソードを他の人からも聞いたことがありました。一般求人の面接ではまずその方の人柄や業務経験を見ます。そして一緒に働いていると、その方の良さや努力している点が周囲にも伝わり、「障害者」ではなく「川中さん」という人柄を前面に感じます。誠実な仕事ぶりがわかり職場の人と信頼関係があれば、病気や障害の部分はとても小さく見えるのです。病気や障害よりも、まずその方の人柄や仕事への姿勢に注目していただき、その方の力が発揮できるための働き方を一緒に考えてくださると幸いです。

2. 精神障害がある方が働くための配慮事項とは

人によって精神障害の程度や就労経験などは違いますので、配慮事項も皆同じではありません。本人自身もどのくらい配慮が必要か悩みます。ただ働いているうちに力がつき体調も安定する方は多いです。ここでは少しずつ様子を見ていただきたいポイントをお伝えしたいと思います。

1) 勤務はまず短時間からスタートし、時間、業務内容も少しずつ増やす

初めての環境に対して誰もが緊張しますが、精神障害があると数倍強く緊張を感じます。例えば週20時間勤務から始め、仕事への体力と心の筋肉を少しずつつけ、時間をかけ慣れていけば、難なくできるようになる方も多いです。

2) 仕事への指示や指導は、迷いなくできるような明確な表現で

「適当にしてください」「しっかり取り組んでください」「自分で考えてしてください」

これらの言葉は、伝えているようで内容が不明瞭な言葉です。例えば「早くして」は「14時までには」、「いつでも休憩できます」ではなく「1時間に1回5分のリフレッシュタイムをとって」と、どうすればいいのか明確に理解できるような表現をすることで、行き違いや不安がなくなり、安心して取り組めるようになります。

3) 相談できる担当者を決める

「誰にでも相談してください」と言われても、誰に話していいのかわからず、悩みを抱えたままになってしまい、仕事のパフォーマンスが落ちる場合があります。仕事のことは職場の上司、生活のことは福祉事業所等の支援者、と内容によって分けるよう伝えると相談しやすくなります。また「いつでも相談してください」ではなく「定期的な相談は第〇〇曜日に」「急ぎたいときには声をかけてください」と状況に応じて対応することを伝えると、本人も使い分けて相談できます。

3. ありふれた病であること

私は以前、支援者として当事業所の利用者の方の障害者雇用の就職面接によく同席いたしました。人事担当者の質問が一通り終わった後、ふとその方が「実は自分もうつで休職したことがあるんですよ」とにこにこしながら話して下さったことがありました。また別の会社では社内見学をさせていただいたとき、歩きながらさりげなく「実は私の兄も双極性障害があるんです」とおっしゃいました。お話されなかったらわかりませんが、ご自身やご家族にも精神疾患や障害にかかっている人は多いのだと実感いたしました。

精神疾患・障害について気軽に話せる人間関係が増えれば、お互いに肩の力を抜き、和やかに生活できる社会になるのではと思います。

【プロフィール】

北岡 祐子

医療法人尚生会 就労移行支援事業・就労定着支援事業

(創) シー・エー・シー 所長

精神保健福祉士／公認心理師（精神障害のある方への生活支援、就労支援の仕事に携わり33年）

一般社団法人兵庫県精神保健福祉士協会 会長

【著作】

- ①「暮らす・働く・日々がSST」. 前田ケイ・安西信雄編：本人・家族のためのSST実践ガイド ころの科学. 日本評論社. p88-94. 2008年
- ②「職場開拓と職場定着支援ー精神障害をもつ方の一般就労を実現するためにー」. 精神科臨床サービス 第9巻2号. 星和書店, p222-225. 2009年
- ③「就労移行支援事業所における支援の実際」. 『新版 就業支援ハンドブック』 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構. 2011~2024年
- ④「就労支援現場での精神保健福祉実践」 青木聖久・田中和彦編
：現代版 社会人のための精神保健福祉士. p95 学文社. 2020年3月
- ⑤仕事だいじょうぶの本
～仕事のひとと安心してコミュニケーションできるSSTレッスンブック～
北岡祐子著 株式会社ペンコム 2021年5月

