

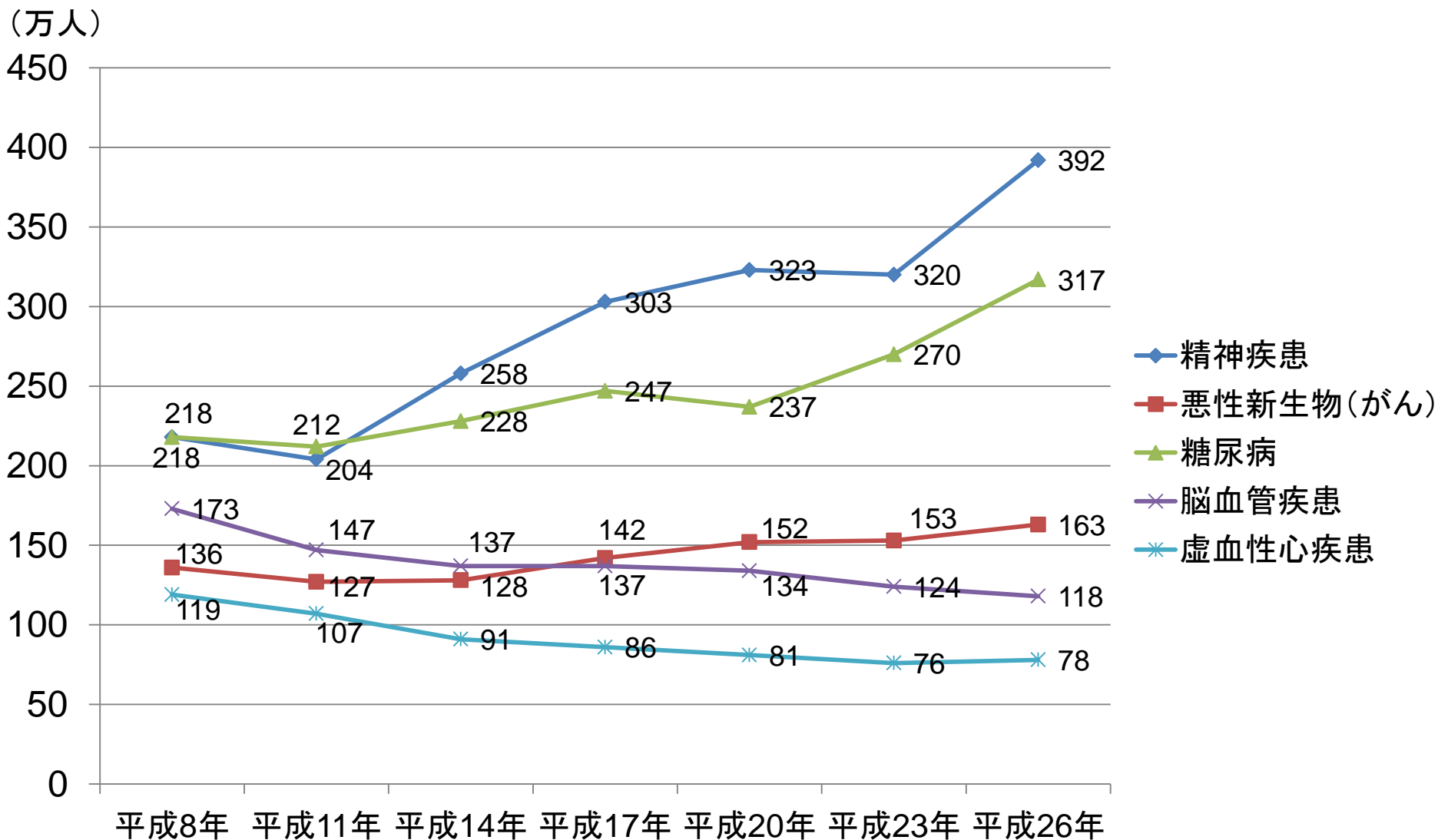
平成29年度第9回企業向け人権啓発講座
精神に障害のある人の
就労・職場定着のために

—2018年雇用義務化に向けて—

京都市こころの健康増進センター
波床 将材

医療機関にかかっている患者数の年次推移

—精神疾患の増加—



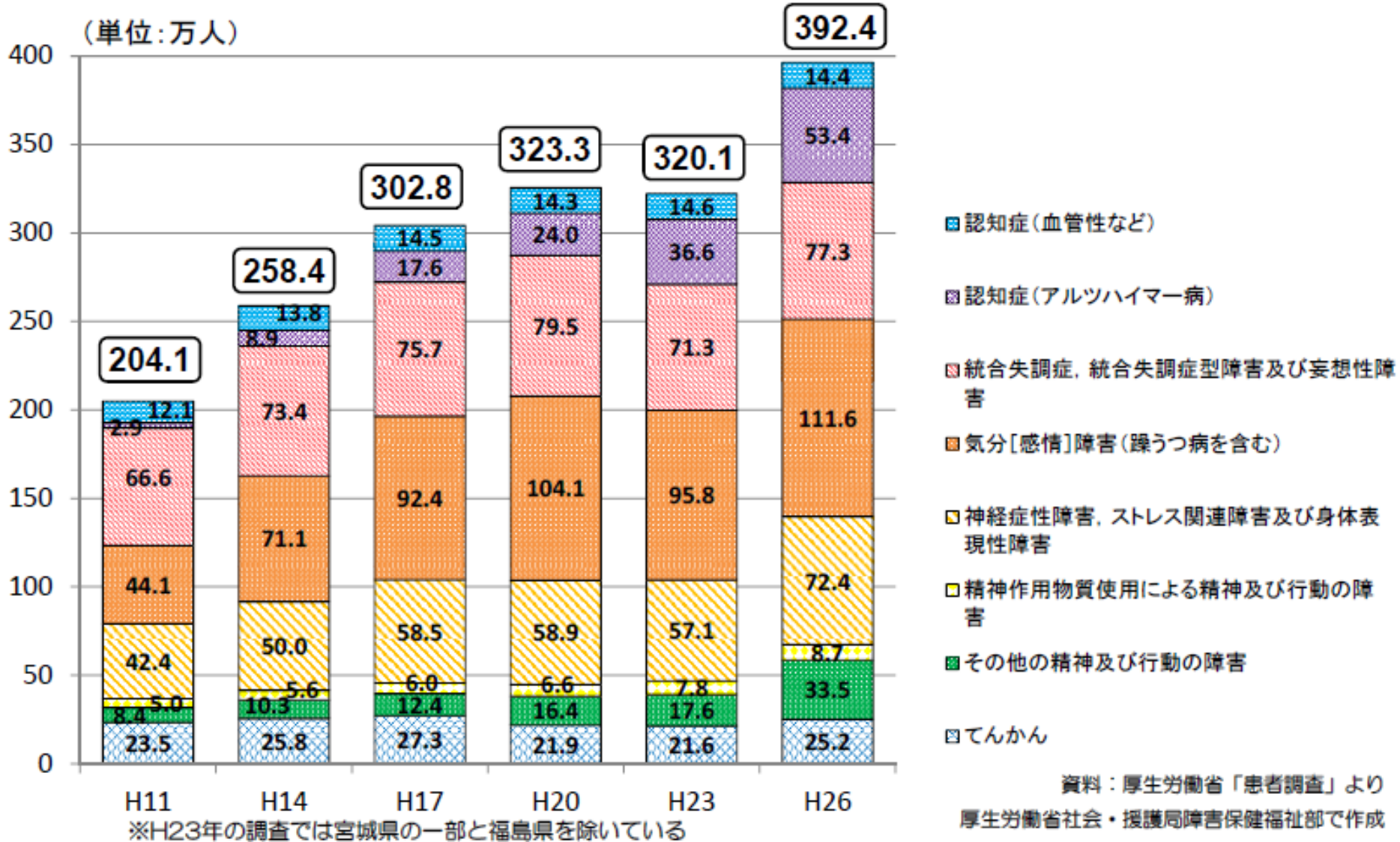
※H23年の調査では宮城県の一部と福島県を除いている

資料：患者調査

「精神疾患」といっても…

- ICD-10の精神疾患分類(一部用語を変更)
 - ・F0 器質性精神障害(認知症を含む)
 - ・F1 精神作用物質による精神・行動の障害(依存症, 薬物中毒等)
 - ・F2 統合失調症圏(統合失調症, 妄想性障害, 非定型精神病等)
 - ・F3 感情障害圏(躁鬱病, うつ病, 気分変調症等)
 - ・F4 神経症性障害, ストレス関連障害, 身体表現性障害(不安神経症, パニック障害, 強迫神経症, PTSD, 解離性障害等)
 - ・F5 生理的障害, 身体要因に関連した行動症候群(摂食障害, 不眠等)
 - ・F6 パーソナリティ障害圏
 - ・F7 精神遅滞
 - ・F8 心理的発達障害(広汎性発達障害, 学習障害等)
 - ・F9 小児・青年期に発症する行動・情緒の障害(多動性障害, 行為障害, チック等)
 - ・G40 てんかん / G41 てんかん重積状態

精神疾患の患者数 (疾病別の内訳)



わが国の精神障害（疾患）の状況

推計患者数

疾 患	推計患者総数(万人)
うつ病(気分障害)	111.6
統合失調症	77.3
神経症性障害	72.4
アルコール依存症	6.0
アルツハイマー病	53.4
糖尿病	316.6
悪性新生物(がん)	162.6
脳血管疾患(脳卒中)	117.9
虚血性心疾患	77.9
胃潰瘍, 十二指腸潰瘍	31.8

(平成26年患者調査)

平成30年4月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

また併せて、下記の2点についてもご注意ください。お願いいたします。

留意点① 対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上に広がります。

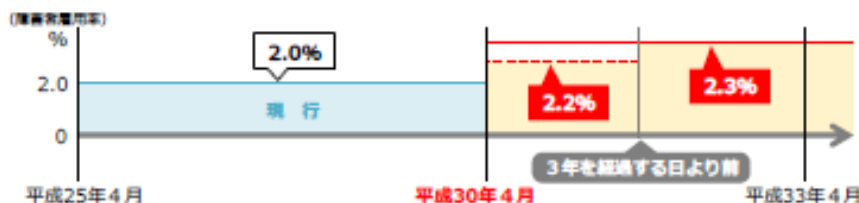
▶ 従業員45.5人以上50人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

留意点② 平成33年4月までには、更に0.1%引き上げとなります。

▶ 平成30年4月から3年を経過する日より前[※]に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。（国等の機関も同様に0.1%引き上げになります。）
※ 具体的な次回引き上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。
 ※ 2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。



Q1. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

A1. 新しい法定雇用率で算定していただくこととなります。平成31年4月1日から同年5月15日までの間に申告していただく分（申告対象期間が、平成30年4月から平成31年3月までの分）は適用されますので、申告の際はご注意ください。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

A2. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

Q3. 障害者はどのような仕事に向いているのでしょうか？

A3. 「障害者に向いている仕事」「障害者に向いていない仕事」というものはありません。一人ひとりの障害状況やスキルの習得状況、本人の希望・意欲に応じて、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職まで、様々な職種で雇用されています。

（参考）障害者雇用事例リファレンスサービス <http://www.ref.jeed.or.jp/>

開講のお知らせ

平成29年秋

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

が始まります！

養成講座の概要

- ◆ メリット：精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。
- ◆ 講座時間：90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- ◆ 受講対象：企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。

※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。
 ※ 受講された方には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈予定です（数に限りがあります）。

事業所への
出前講座もあります

ハローワークから講師が事業所に出向きます。

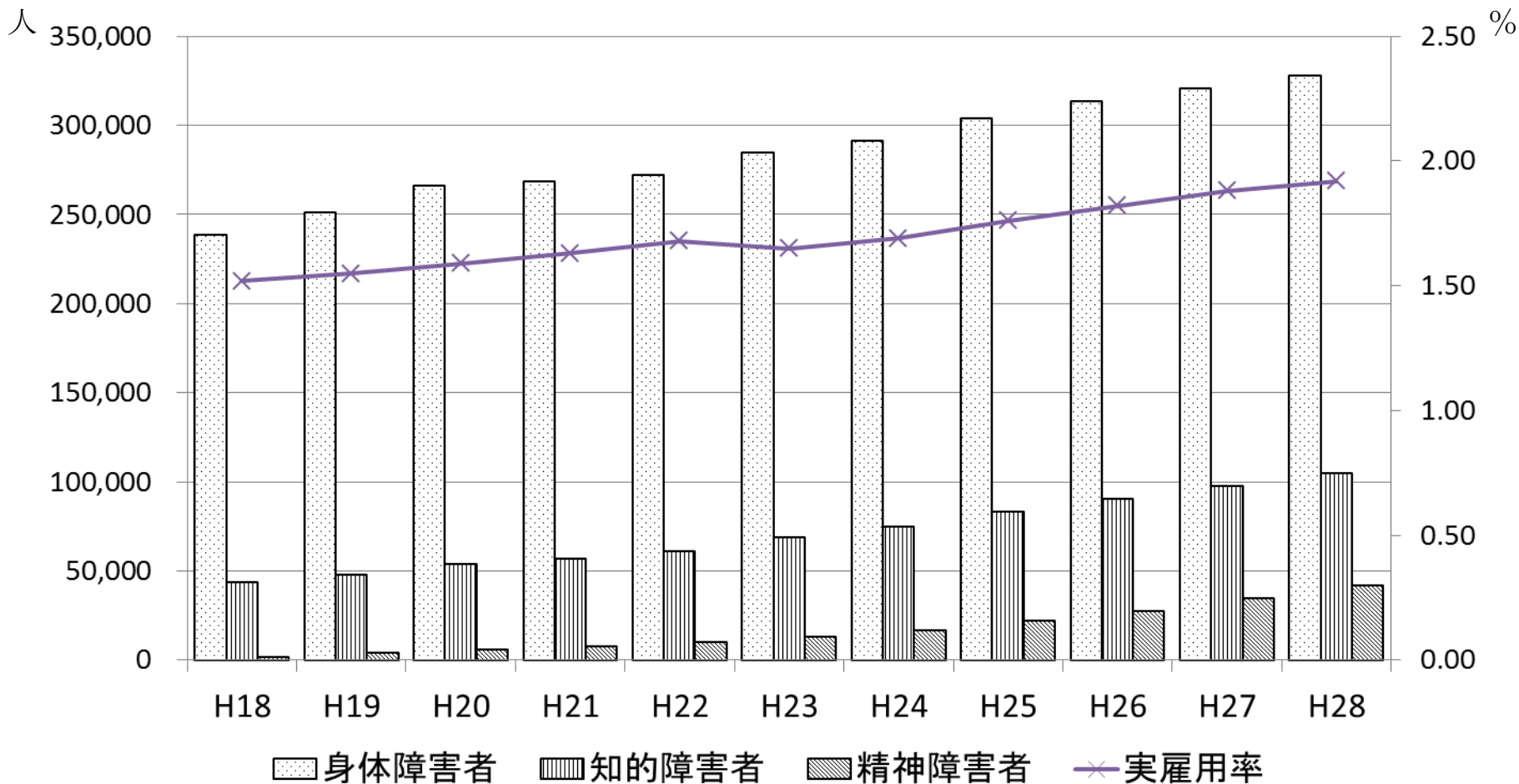
また、精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士の有資格者などに相談できます。

詳しくは、都道府県労働局職業安定部職員対策課にお問い合わせください。

※ 「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度等ではありません。また、本講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求められるものでもありません。

民間企業における障害者雇用状況

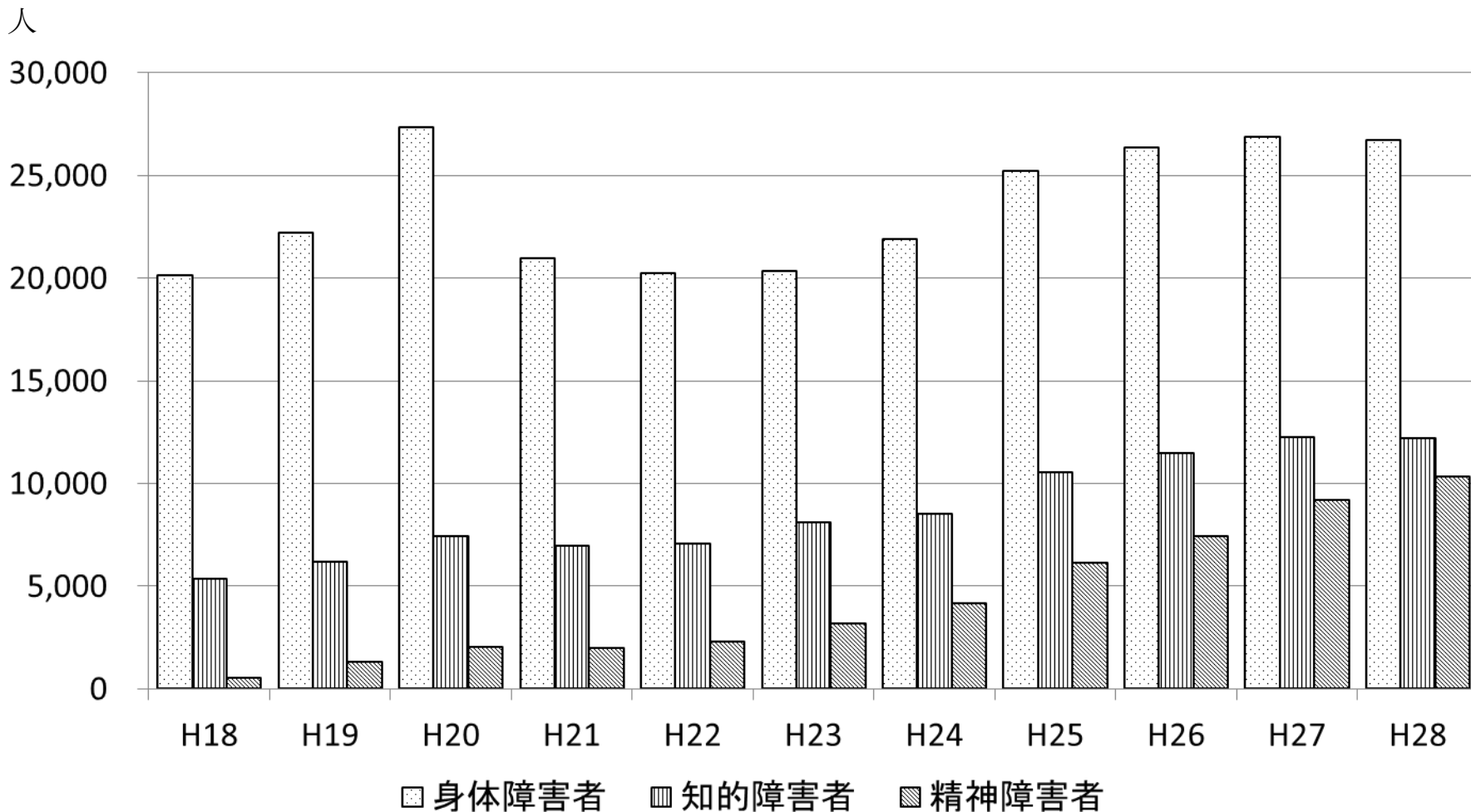
障害別の雇用者数（厚生労働省調査）



各年6月1日の雇用者数。なお、平成22年7月に制度改正（短時間労働者の算入，除外率引き下げ等）があったため、平成23年度以降の統計をそれ以前と単純比較することは適当ではない。

民間企業における障害者雇用状況

年間の新規の雇用者数（厚生労働省調査）

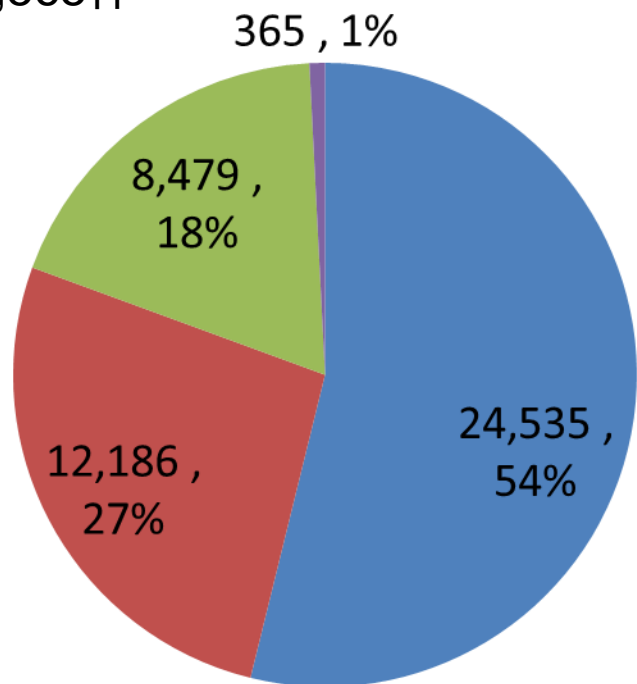


各年の前年6月2日～当該年6月1日の間に新たに雇用された数

ハローワークの障害種別の就職紹介状況 (就職件数)

総件数
45,565件

平成19年度



■ 身体障害

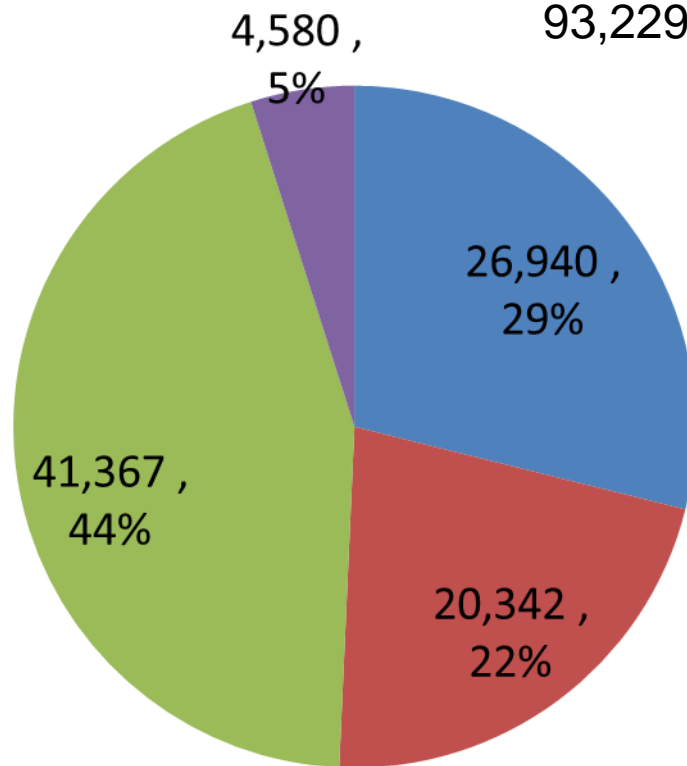
■ 知的障害

■ 精神障害

■ その他

平成28年度

総件数
93,229件



※「その他の障害者」とは、発達障害者、高次脳機能障害者、難治性疾患患者等である

精神障害者と「働く」こと

—障害者総合支援法の中の就労支援—

■ 障害者総合支援法

- 第二十八条 介護給付費及び特例介護給付費の支給は、次に掲げる障害福祉サービスに関して次条及び第三十条の規定により支給する給付とする。(中略)
 - 2 訓練等給付費及び特例訓練等給付費の支給は、次に掲げる障害福祉サービスに関して次条及び第三十条の規定により支給する給付とする。
 - 一 自立訓練
 - 二 就労移行支援
 - 三 就労継続支援
 - 四 共同生活援助

■ 就労移行支援事業所

- 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれるもの(65歳未満)
- 事業所内や企業での作業や実習、職場探し、職場定着のための支援
- 通所、職場訪問等
- 標準期間:24ヶ月以内

精神障害者と「働く」こと

—障害者総合支援法の中の就労支援—

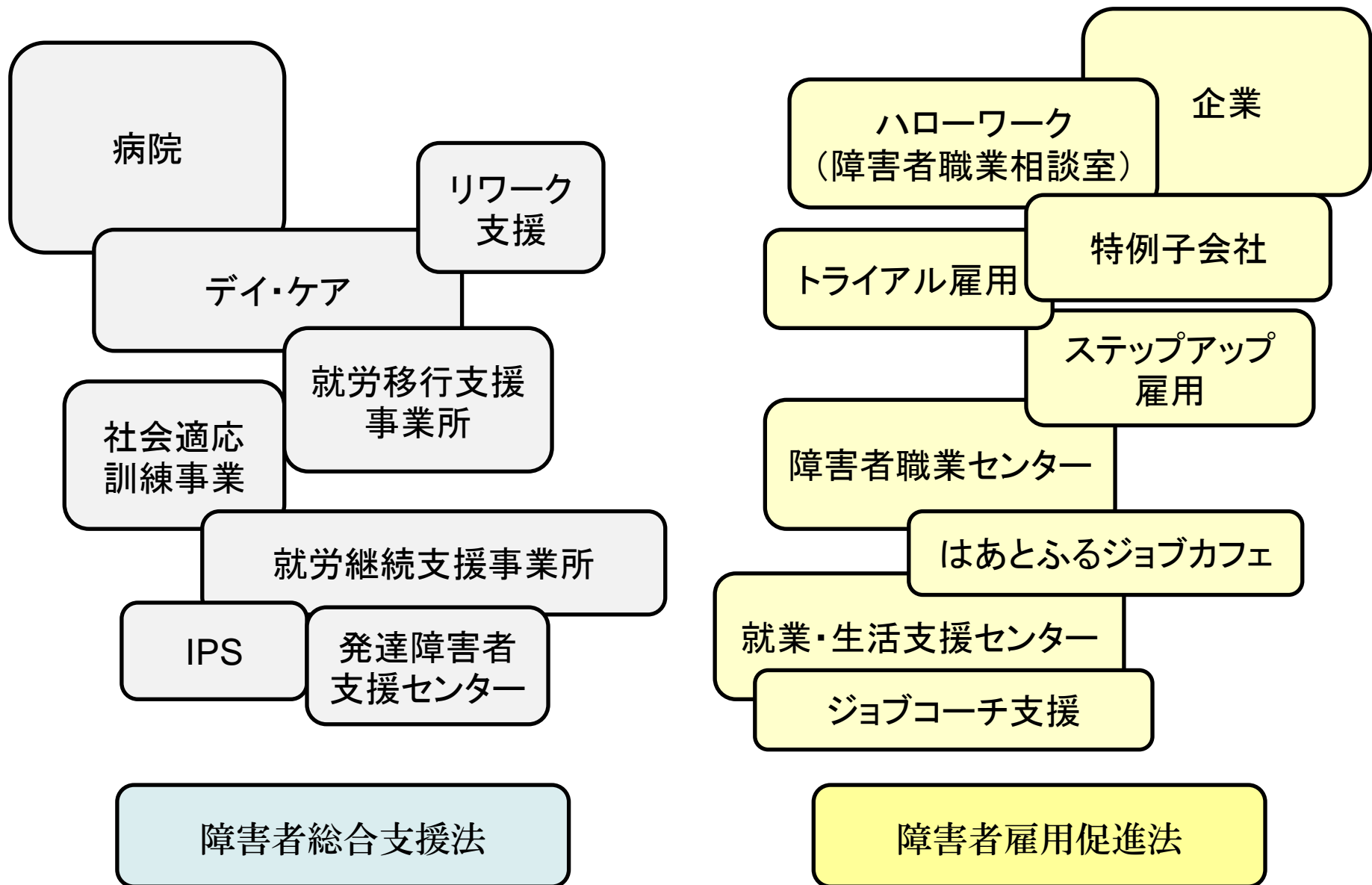
■ 就労継続支援事業所(A型)

- 就労機会の提供を通じ、生産活動にかかる知識・能力の向上を図ることにより、雇用契約にもとづく就労が可能なもの(利用開始時65歳未満)
- 一般就労に必要な知識・能力が高まったものは、一般就労に向けて支援
- 利用定員10人以上、利用期間制限なし

■ 就労継続支援事業所(B型)

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかないもの、一定年齢に達しているものであって、就労等を通じ、生産活動にかかる知識や能力の向上や維持が期待されるもの
- 就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)
- 一般就労に必要な知識・能力が高まったものは、一般就労に向けて支援
- 平均工賃の目標水準を設定し、実績とあわせて知事に報告、公表
- 利用期間制限なし

障害者雇用のための制度や機関等



精神障害者と「働く」こと

—近年の動向—

■ 企業からの取組

- 特例子会社(全国448社, 約2万7千人の障害者を雇用) * H28年6月1日現在
- 一般企業による就労継続支援事業等への取組み

■ 「うつ病」リワーク

- 企業としてはうつ病での休職者を放置できない状況
- 復職への取組 ⇒ 離職した／就労経験のない「うつ病」患者への対応

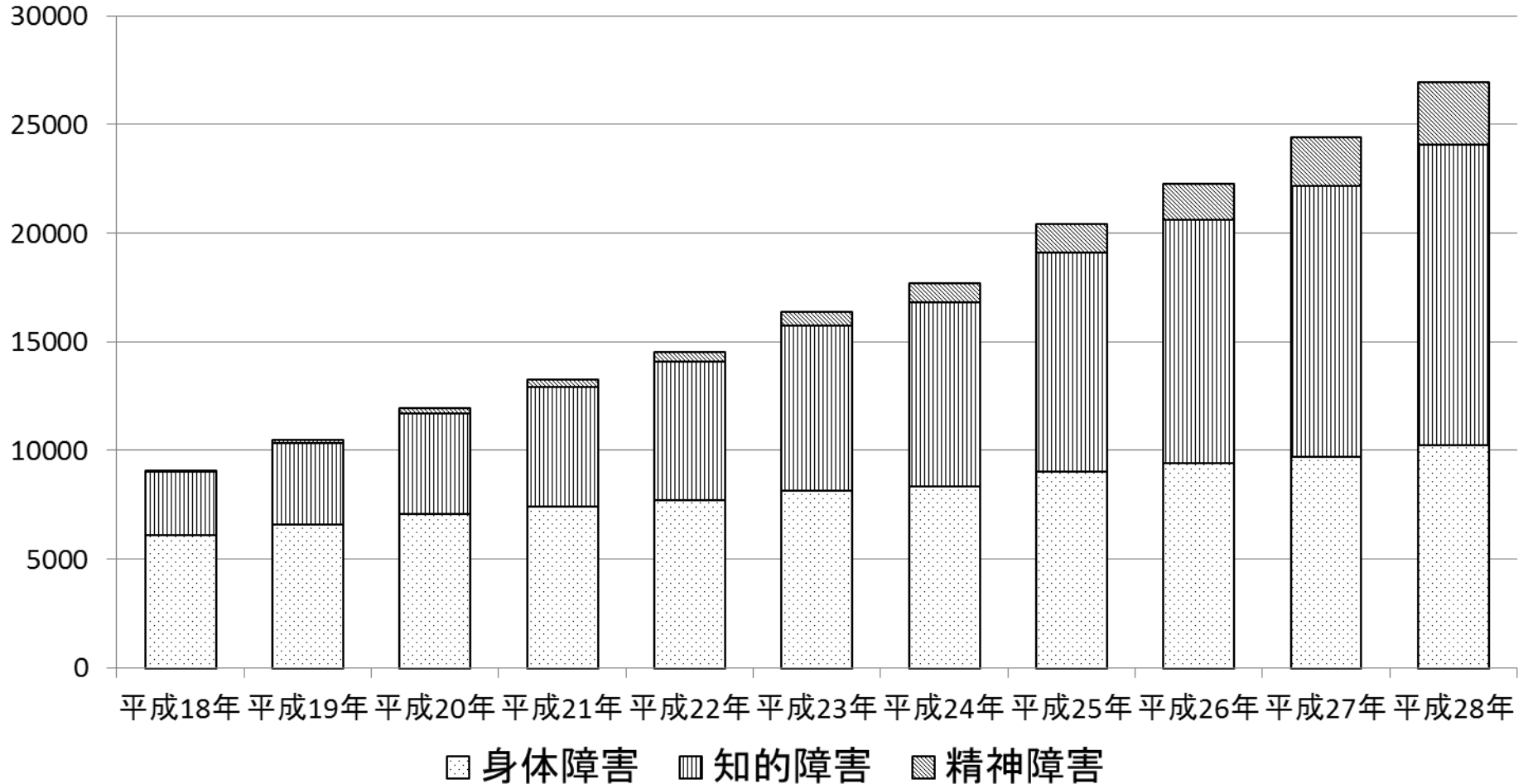
■ IPS (Individual Placement and Support)

- 症状が重いことを理由に就労支援の対象外としない
- 就労支援の専門家と医療保健の専門家でチームを作る
- 職探しは本人の興味や好みに基づく
- 保護的就労ではなく, 一般就労をゴールにする
- 生活保護や障害年金などの経済的な相談に対するサービスを提供する
- 働きたいと本人が希望したら, 迅速に就労支援サービスを提供する
- 就業後のサポートは継続的に行なう

■ 基本的に「働くこと」が有効なリハビリテーションとなる

特例子会社の雇用状況

—障害種別の雇用人数（重度ダブルカウント）—



(典型的な) うつ病について

- 「典型的な」「旧来型の」「従来型の」うつ病, 大うつ病
- 抑うつ気分以外に, 意欲や活動性の低下が著明
- 罪責妄想・貧困妄想・心気妄想
- DSM-5による「メランコリアの特徴」(一部語句改編)
 - (ほとんど)全ての活動における喜びの喪失
 - 何か良いことがあっても, 一時的にさえよい気分にならない
 - 抑うつ気分, 深い落胆, 絶望, 陰鬱さ, 空虚感
 - 抑うつ気分は朝に悪化
 - 早朝覚醒(通常の上床時間より2時間以上早い)
 - 考えが全く進まない, または焦燥が著しい
 - 食欲不振または体重減少が著しい
 - 過度な(または不適切な)罪責感

躁うつ病（双極性障害）について

- 「躁」「うつ」の二つの状態が出現する
- 「躁のみ」という人は少ない
- 躁状態（ICD-10より抜粋）（一部語句改編）
 - 気分の高揚（愉快で陽気～興奮などさまざま）
 - 活動の増大（やたらと話す，眠らなくても元気…）
 - 注意を保持することが困難
 - 自尊心の肥大，誇大的，過度に楽観的な考え
 - 知覚の過敏（色が鮮やかに見える，物の表面やきめの細やかさに心を奪われる，主観的な聴覚の過敏）
 - 実現不可能な計画に熱中，浪費，攻撃的，性欲の亢進，そぐわない場面でおどけるなど，抑制の喪失
 - いらいらしたり，疑い深くなる場合もある

気分障害のタイプと特徴

病気のタイプ	症状の特徴	治療の特徴	その他
メランコリー型うつ病	抑うつ, 食欲低下, 体重減少, 不眠, 動けない, 焦る, 自責的	抗うつ薬・休息 几帳面・生真面目の改善	励まさない, 追い詰めない, 周囲のサポート
双極性障害 (躁うつ病)	躁(多弁, 行動過多, 気分爽快/攻撃的) うつ(メランコリー型と類似)	気分安定薬 抗精神病薬	状態の変化に早めに対処
気分変調症	時に気分の変化はあっても, 軽いうつ状態が一貫して続く	認知行動療法 精神療法 生活環境の改善	薬物療法も併用 気長に治療を
非定型うつ病	抑うつ, 意欲低下等が些細なことで変動 過眠, 食欲亢進, 他罰的, 対人関係過敏	認知行動療法 必ずしも休息が有効でない場合もある	生活リズムを整える 不安障害, パニック障害等の合併

統合失調症について

■ 統合失調症の症状

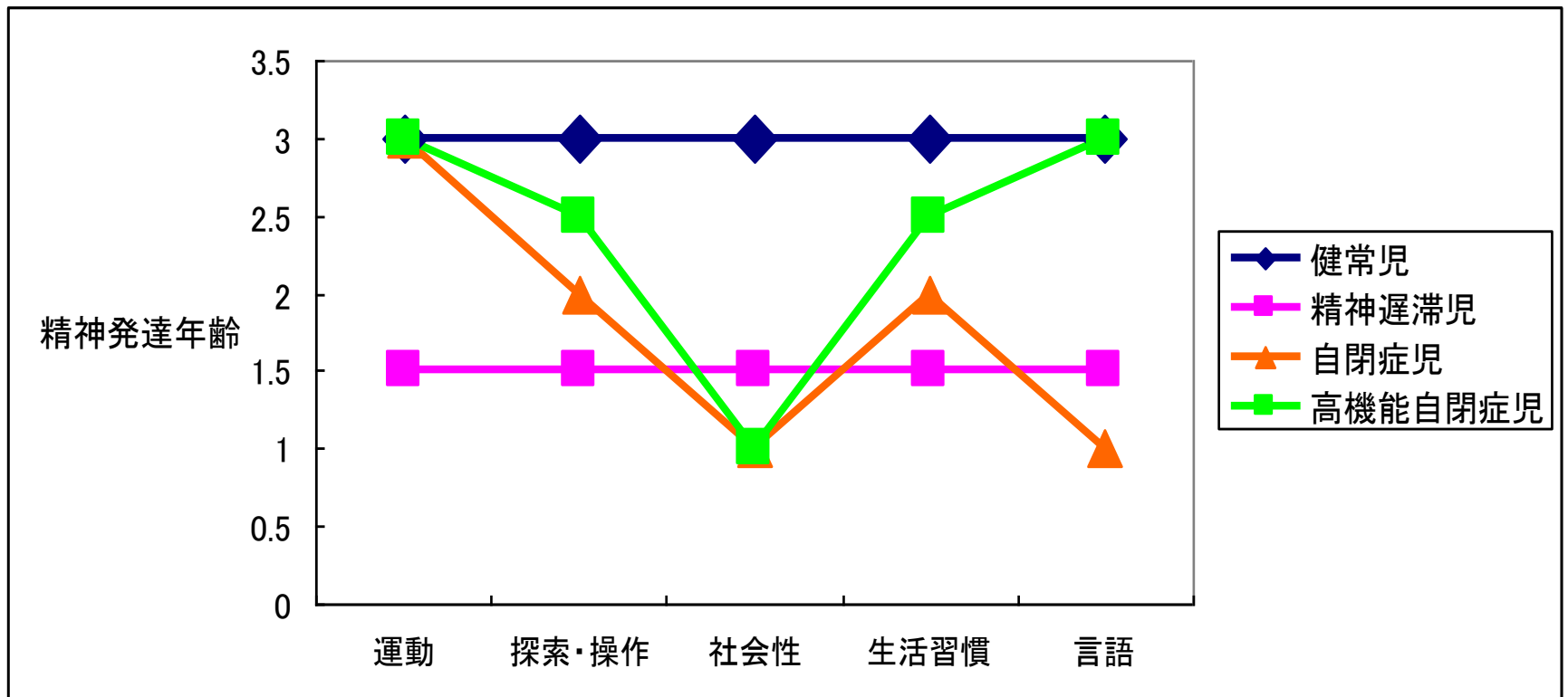
- 知覚の障害: 幻聴, 幻視, 幻味, 幻臭, 幻触
- 思考の障害: 妄想, 滅裂思考
- 認知の障害: ものごとの理解やとらえ方の障害
- 自我の障害: させられ体験, 思考伝播, 自我漏洩

■ 精神的な症状が落ち着いても、「障害」が残ることがある

- 認知の障害: 新しいことの学習や記憶, 理解, 課題の解決等がスムーズにできなくなったり, 複数の作業の手順を考えることが苦手になったりする

「発達」の障害について

- 知的障害(精神遅滞)
- 学習障害
- 注意欠陥多動性障害(AD/HD)
- 広汎性発達障害／自閉症
- アスペルガー障害, 高機能自閉症



知的障害

- IQ70以下を定義とすることが多い(分類は右記)
- 実際には、精神症状の合併の有無、身体症状の合併の有無、対人関係のあり方、家庭や生活の環境、周囲の援助のあり方などで、社会適応の状況が変化する
- 治療は精神症状等に対して行う
- 環境調整等に精神科の意見が求められることがある

	IQ
軽度	50～69
中度	35～49
重度	20～34
最重度	20未満

注意欠陥／多動性障害

■ 脳の機能不全が関係する病態

■ 注意欠陥障害

- 一つの課題に集中できない, 不注意な間違いが多い, 忍耐のいる作業を嫌う, 物を失くしやすい...
- 上記の状態は年齢とIQから考えて過度であること
- おおむね就学以前から発現する
- 多動に比べると, 成人しても症状が残っていることがある

■ 多動性障害

- おとなしくしているべき状況でおとなしくできない
- じっと座ってられない, しゃべりすぎる, 質問が終わる前に答え始める, 待てない, ちょっかいを出す...
- おおむね就学以前から発現するが、たいていは小学校入学以降に気付かれ、次第に落ち着くものが多い

■ 療育

- 集中しやすい環境, 短くわかりやすい指示, 落ち着いてから好ましい行動について支持する → 家族への働きかけ, 教育現場での理解等

■ 薬物療法

- ドーパミンやノルアドレナリンの働きが不十分であると推測され, 薬物療法が行われる

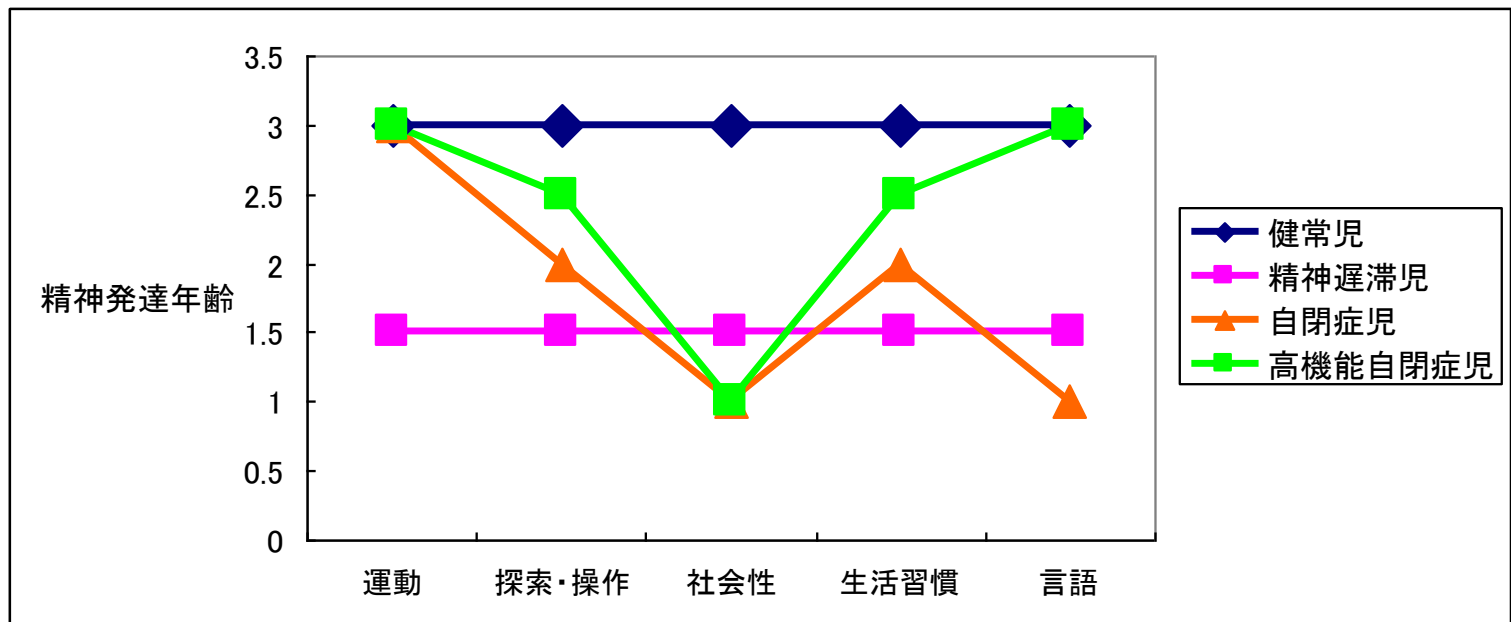
広汎性発達障害・自閉症スペクトラム

■ 対人関係障害

■ コミュニケーション障害

■ 限局した関心と活動

- 知的能力(≒言語的な能力)により高機能かどうか分ける
- 「発達の障害」としての側面＝発達の過程で状態は変化する



広汎性発達障害・自閉症スペクトラム



- 「スペクトラム」という考え方
- 病気？障害？個性？正常？
- あいまいではあるが「社会適応の程度」が問題となる
- 発達の過程で障害の程度は変化する
- 社会環境の変化で障害のありようは変化する
- 障害としての理解の必要性
- 一方で、診断をつける意味も考える必要がある（特に成人した自閉症スペクトラムについて）

精神障害者の就労—課題の整理—

- 精神障害者の中には、就労の希望が多くある。
- うつ病等での休職，離職も多い。
- 就労に向けてのリハビリや支援が必要であるが，医師等の支援者も，今までは必ずしも熱心であったとは言い難い。
- 就労や復職に向けた支援は拡大してきているが，今後も職場や社会における精神障害に対する差別・偏見の解消や，支援体制・支援技術の充実が必要である。
- 以下のような課題に対して対応を考える必要がある。
 - 就労を支援するには何が必要か？
 - 就労を支援するための具体的な手法，連携

個人的な経験から

- 30年前，大学病院の喫茶コーナー
- 無認可「作業所」の仕事
- 季節労働に従事する患者
- 「就職活動」に熱心な患者
- 20年数年前，ある病院の「喫茶活動」
- 就労準備のためのデイ・ケア
- 京都市での職場実習，チャレンジ雇用
- 「合理的配慮」の意味

精神障害に見られる様々な「障害」

- 疲れやすい
- ものごとに慣れるのに時間がかかる
- 緊張が高く冗談が通じる程度のゆとりがない
- 自分の気持ちをうまく相手に伝えにくい
- 物音や気配に敏感になった
- ものごとを悲観的にとらえたり、悪い方向に考えたりする傾向がある
- 他者の言動に敏感で、何かあると被害的にとらえやすい
- うまく手が抜けない(ちょうど「いい加減」が難しい)
- 急な状況変化や、予測のつきにくい場面が苦手(とっさの出来事, 予定外のこと, 曖昧な状況)
- 多くのことを同時に処理しにくい
- 全体の流れを予測して行動するのが苦手
- 人から頼まれると断りにくい, 人に何かを頼むことが苦手
- 多面的に考えることが苦手で, 感情に左右されやすい

精神障害者の就労に関する「障壁」

■ 病気による作業能力の低下

病気の症状や薬の副作用による集中力や自発性が低下し、複数課題の処理が難しくなったり、身体の動きが硬くなる、疲れやすいなどといった状態となり、結果的に作業能力が低下

■ 社会生活・職業生活経験が少ないこと

思春期・青年期に発病する人が多いため、社会生活や職業生活の経験が乏しいままに過ごしている人が多い

■ 社会的偏見の影響

精神障害があることを明らかにしての就労は、社会的な偏見や差別が未だに残っていることから困難な場合が多い

その結果、企業が精神障害者の就労を受け入れる機会が少なく、対応に関するノウハウが蓄積されていない

医療・支援を行う側にも一種の先入観(偏見)がある

精神障害者の就労に向けた対応

- 適切な仕事の「切り出し」
- スケジュールや作業工程のマニュアル化等により、作業内容や手順、指示を明確にする
- 基本からの動作の習得を繰り返し、少しずつステップアップすること
- 迅速さを必要としない、一方で丁寧さを求められる作業のほうが得意な人が多い
- 作業、休憩の時間をはっきり分け、適度な休息をとってもらう
- 担当する相談役を決める
- 「気が利く」ことを求めない
- できること・できないことを適切に評価し、本人にフィードバックする
- 職員の啓発、情報提供
- ジョブコーチ(職場適応援助者)などの利用

何のために働くのか

- お金を稼ぐ＝欲求の充足, 安全感の増大
- 社会へのパスポート(安全通行証)
- 自尊心の増大(低下の防止)
- 働くこと自体のこちよさ
- 何かを一緒にするという生き生きした対人関係
- 休息をより深くする
- 人生にメリハリを与える
- 対人関係の基盤のひとつ

～中井久夫「働く患者」(1982)から～

精神障害者が働くために

- 偏見(あるいは先入観)の除去
 - 雇用者にも支援者にも偏見や先入観がある
 - 本人にも自身の経験にもとづく「先入観」がある
- 精神障害者にとって「働く」こととは？
 - 緊張, 疲労, ストレス...
 - 安全保障感, 自尊心, 収入, 人間関係...
- 働き方の多様性
 - 一般就労／福祉的就労／在宅勤務...:いろいろな形を保障すること
 - 仕事の「切り出し」
- 「働く意味」の問い直し
 - 「働くために働く(働くことの自己目的化)」のはしんどい
 - 「働く」ことを社会参加の一形態としてとらえる
 - 様々な社会参加(例:スポーツ, 文化活動...)