

令和4年度 茨城県就労移行支援技術向上研修 & 個別面談  
2022.10.26 オンライン開催

# 障害別の職業的課題、 就労支援状の留意事項 (精神障害)



高槻市障がい者就業・生活支援センター  
精神保健福祉士 陸野 肇

〒569-0803 大阪府高槻市高槻町4番17号  
TEL 072-668-4510 / FAX 072-668-4530 / E-Mail [skip4510@tiara.ocn.ne.jp](mailto:skip4510@tiara.ocn.ne.jp)



# 今日の流れ

I 精神障がいについて

～主に疾病について～



II 精神障がいについて

～主に障がいについて～

III 実践から伝えたい事

～試行錯誤と積み上げツール～

# 障害者の雇用の促進等に関する法律

## 第二条(用語の意義)

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。第六号において同じ。)その他の心身の機能の障害(以下「障害」と総称する。)があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

## 『施行規則』

### (精神障害者)

第一条の四 法第二条第六号の厚生労働省令で定める精神障害がある者(以下「精神障害者」という。)は、次に掲げる者であつて、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。

- 一 精神保健福祉法第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
- 二 統合失調症、そううつ病(そう病及びうつ病を含む。)又はてんかんにかかっている者(前号に掲げる者に該当する者を除く。)

手帳2級所持者では統合失調症や気分障がいが多いが、神経症性障がい(不安神経症、パニック障がい)等もある。発達障がいでも精神の手帳を取る方もいる

# 精神障がいについて

- 精神障がい者数など

患者数

419 万人 (R2障害者白書)

身体436万人、知的109万人

新成人数

120万人 (R4年度)

統合失調症の発病率

1%弱

精神障がい者手帳交付者数 113 万人 (R1年度)

ハローワークからの就職件数 4.6 万人 (R3年度)

身体 2.1 万人、知的2.0 万人

ハローワークからの就職件数は障がい種別で一番多く、さらに前年度比でも精神13%増、身体4%増、知的0.8%増と精神の伸びが飛び抜けている

- 精神障がいの特徴

疾病と障がいを併せ持ち、病状と障がいは固定されず変化する。生まれながらの障がいではなく思春期以降に発病する人が多い。

# I . 精神障がいについて

## ～主に疾病(統合失調症・気分障がい)について～

- 統合失調症とは？

脳の病気と考えられており、大別すると以下3つの特徴がある

陽性症状 : 幻覚・妄想など

陰性症状 : 活動性低下など

認知機能障がい : 情報処理能力の低下など

- なぜ発病するの？

ストレス脆弱性(精神的ストレスに弱い面)があり発病・再発する  
発病・再発によって症状や認知機能低下の恒常化もあり得る

- ドーパミン仮説

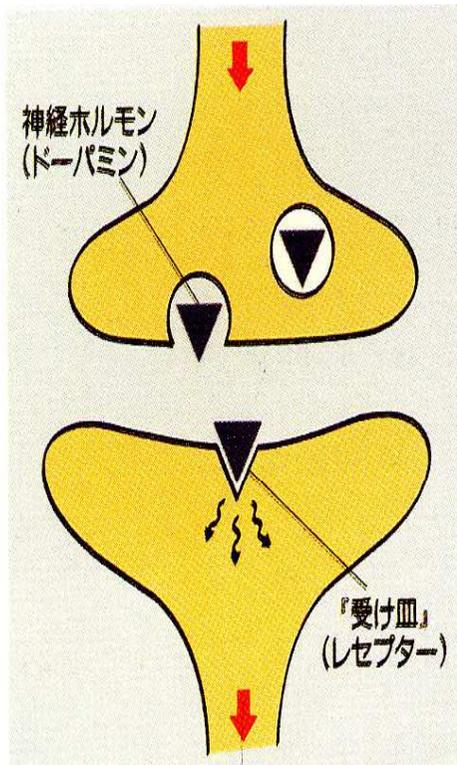
- 病気の経過

- 持続症状と注意サイン

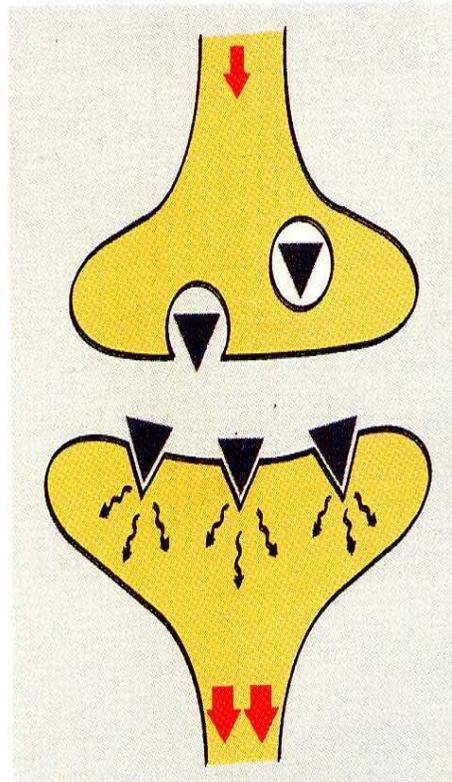
- 症状安定の為や、調子を崩したときの対処法

# ドーパミン仮説

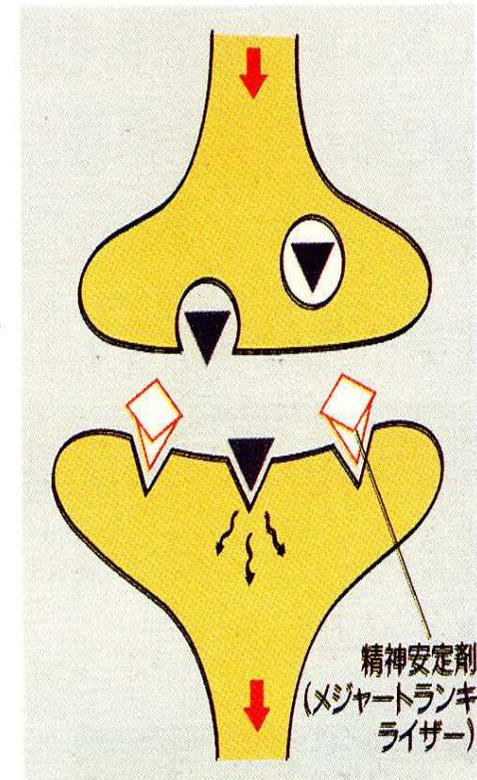
## ドーパミンの過剰放出



正常な情報伝達の状態

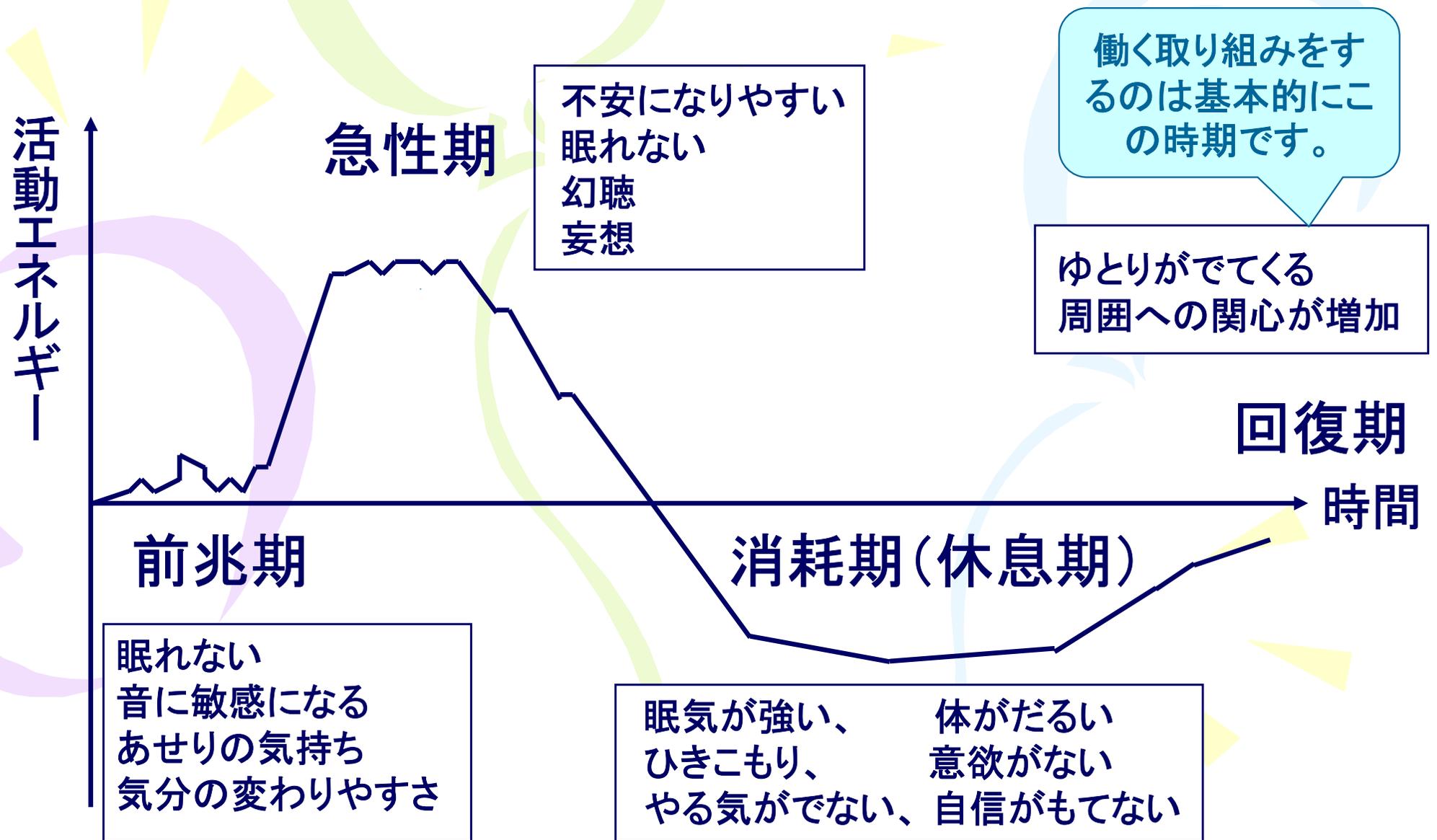


感受性が高すぎる状態



薬を使っている状態

# 病気の経過



他の精神疾患(躁うつ病やてんかん、神経症など)では一。  
悪化と回復の期間やパターンに個人差がありその把握が大切

# 持続症状と注意サイン

- **持続症状**  
普段からある症状。  
ただし、きつくなりすぎると注意サインと捉えられる。
- **注意サイン**  
普段はない症状。再発の前ぶれとして出てくる症状。  
再発を防ぐ為に、何らかの対策が必要。

妄想への接し方は？  
基本は肯定もせず  
否定もしない。  
妄想から出てくる感情  
をひとまず受け止める  
事は大切。

例 同じ人の持続症状と注意サインで例えると

持続症状・・・ 幻聴がある。

普段は幻聴と割り切れ、気にならない。支障はなく生活できる。  
ただしひどくなると幻聴が気になって生活に支障が出てくる。

注意サイン・・・ 妄想が出てくる。

普段はない妄想が出てきて生活に支障が出てくる。  
再発の前ぶれであり早めの対処が必要

※ その人によって持続症状・注意サインは違うし経過と共に変化する場合もある

大切なのは「あれ？いつもと違うな」と気づく事。

そして医療機関(もしくは本人をよく知っている機関)と連携をとる事。

しかしながら連携をとるソーシャルワーカー業務が精神科医療施策の中で  
きちんと保障されていないのは大きな課題。

**MHSWの配置は精神科クリニックで6%**

# では問題！～妄想への対処の一例～

- 国際的テロリストが自分を狙っていて、職場にもやってくる直前だった。命が危ないので、仕事どころではない。早退して帰ってきた。
- 怖くて不安で仕方がない。助けてくれとご本人さんが相談にきました。あなたなら、どう接しますか？

①妄想だから命の危険はない。明日は出勤すべき。今からでも職場に戻って働いてもいいぐらい。

②今の世の中、物騒だからあり得る話。命の方が大切だから、会社は休んで良い。

③テロリストに狙われる事はそうないと思うが、そうなら不安で仕方がない気持ちは分かります。ひとまず会社を休みましょう。

上記だと、ベターな対応は「」



# 病状安定の為や 調子を崩した時の対応

- 薬物療法

  - 薬で不安やストレス、精神症状を和らげる

- 環境調整

  - ストレッサー(ストレスの原因)を

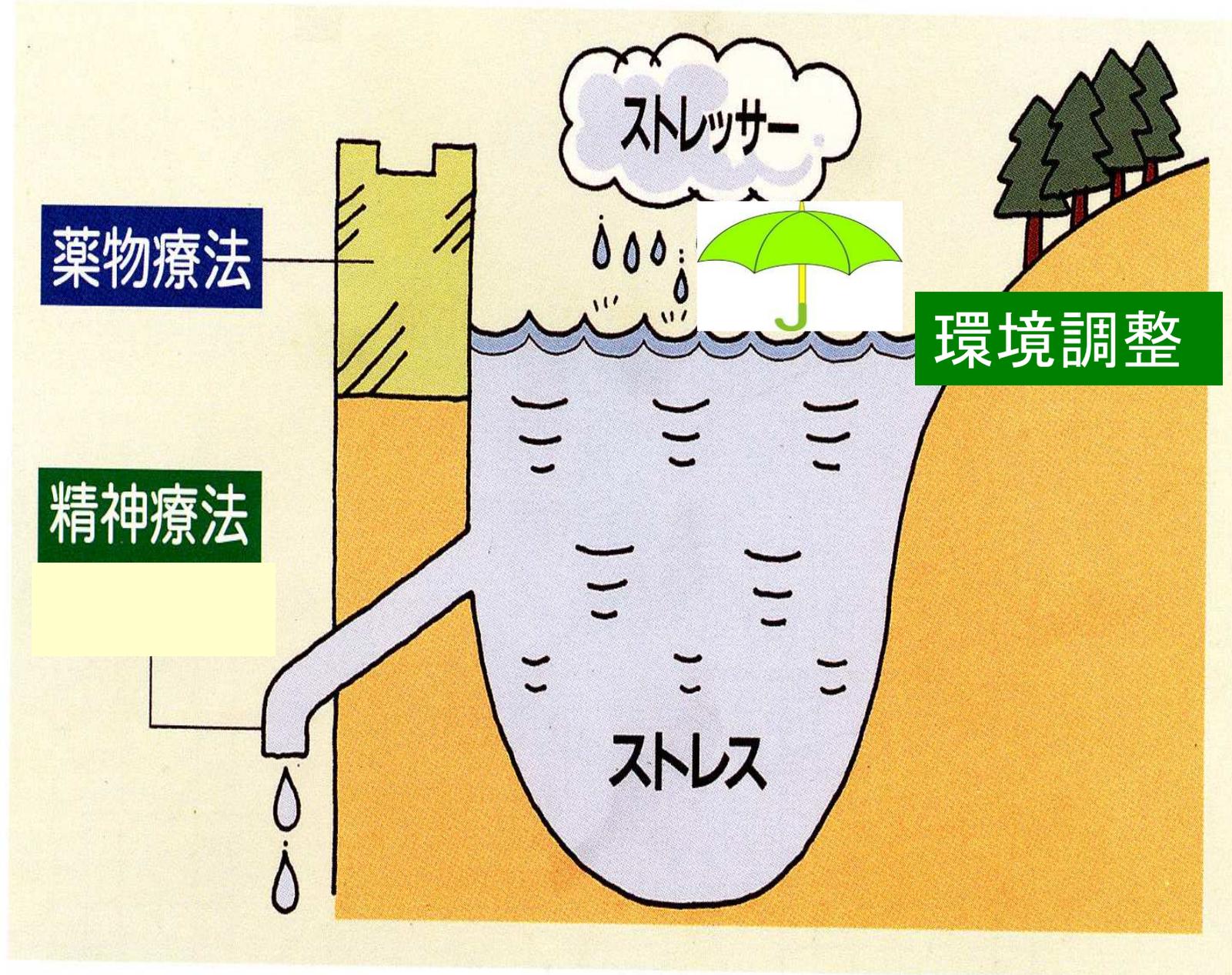
  - 環境調整によって取り除く

- 精神療法(ストレス対策)

  - ストレスを受け流す

  - ストレスと感じなくする方法を身につける

  - たまってしまったストレスを発散する



堤防が決壊すると再発します。(薬はこの再発を防ぐ強い効果があります)

「精神科の症状と薬について」久留米大学 精神神経科編 より

陸野バージョン

例えば・・

スーパー勤務でお金を扱い、接客もするレジ打ちが苦手。それにストレスを感じる

①薬物療法

薬でレジ打ちへの過度な不安を和らげる。とん服。

②環境調整

二人体制のレジ打ちにしてもらう

レジ打ちをしなくて良い様、配置替えをしてもらう

③精神療法(ストレス対策)

レジ打ちの練習を重ね苦手意識をなくす

直接お客さんにありがとうと言ってもらえる嬉しさに目をむける

薬物療法は医療の役割。訓練という意味を入れると精神療法は医療と支援員の役割と言えるが、環境調整は就労支援員の役割であり、そこが腕の見せ所です。

再発までいかなくてもストレスで仕事のパフォーマンスが下がるのでそれを避ける意味でも有効なアプローチを考える整理法だと思います。

# 気分障がい①

## ○症状

- ・うつ…抑うつ気分、興味と喜びの喪失、食欲低下、睡眠障害、罪責感、思考力低下 など
- ・そう…高揚した気分、饒舌、社交的、病識欠如、抑制の欠如した言動 など
- ・双極性と単極性(おもに「うつ病」)に大別される

## ○原因

- ・未解明だが、脳内神経物質(セロトニン、ノルアドレナリン、ドーパミンなど)との関係が想定されている
- ・さまざまな要因に環境要因(ライフイベントなど)が影響して発症すると言われている

(参考図書:加藤忠史「脳と精神疾患」2009、新・精神保健福祉士養成講座「精神医学」2009)

# 気分障がい②

## ○発症

- ・うつ病の生涯罹患率は7%、双極性は0.6%
- ・うつ病は中高年齢、双極性は20～30歳代での発症が多い

## ○治療・予後

- ・薬物治療が主体
- ・精神療法（認知療法など）も重要
- ・うつ病は適切な治療で多くは寛解する（5割は再発）
- ・双極性の場合、ほぼ生涯にわたって予防療法が必要になるとも言われている

（参考図書：加藤忠史「脳と精神疾患」2009、新・精神保健福祉士養成講座「精神医学」2009）

# 気分障がいの就労支援の考え方

- 仕事を継続する為には、そううちの波を減らす事が大切
- 医療的には原則、軽うつが安定を図りやすい。  
( そうがそうをよんでしまい抑えにくくなりやすい為。  
ただし軽うつは本人さんにとって楽しさがない辛さがあるので、その気持ちを受け止める事はとても大切 )
- 就労支援の現場では軽そうの方が就労意欲が高い。

# 気分障がいの就労支援の方法①

## スケール法

- 10点でそうとうつを把握

10点 とても そう

5点 ちょうど良い

1点 とても うつ

- 現場感覚では6点ぐらいが就労意欲もあり、そうにもなりきらない。働かないなら4～4.5点で安定
- 人にもよるが7点以上、3点以下になると、医療的ケアが必要となり、何かしらのアプローチが必要で、注意サインと対処法を確認・相談しておく方が良い

後述の「安定した職業生活を送る為に」などを参照。できれば  
ペーパーに落とし込み本人・支援者・企業で共有するのが理想<sup>16</sup>

# 気分障がいのある就労支援の方法②

## 認知行動療法

- 簡単に言えば、考え方のクセを変えて、必要以上に落ち込むのを防ぐ方法

● 出来事 → 認知 → 精神・肉体的影響 → 行動

例 7つのコラム 認知療法活用サイト 大野 啓司 発案・監修 より

- |        |  |
|--------|--|
| ①状況    | 旅行の計画を立てているときに友達とケンカ   |
| ②気分    | 落ち込み(85%) 不安(70%)  |
| ③自動思考  | 友達を怒らせてしまった。もう仲直りできない  |
| ④根拠    | 友達は怒った。しばらく連絡がない。  |
| ⑤反証    | 友達は言いすぎたと言っていた。以前にケンカしたときには、後で話し合っ、お互いの気持ちを伝え合うことができ、仲直りした   |
| ⑥適応的思考 | 友達が怒ったのは事実だ。しかし言いすぎたといってくれた。それに、以前は仲直りができた。だから一方的に責めなくてもいいし、もう仲直りできないというのは考えすぎだ。よく話し合っ、わかり合うきっかけにできると良いだろう |
| ⑦いまの気分 | 落ち込み(30%)、不安(10%)  |

職リハ学会で大野先生の講演を聞きました ①

# 考え方のクセを変えるコツ

① バランスの悪い考えが浮かんだら、まず立ち止まって違う考えがないかをあげてみる

上司に厳しく注意された。ダメな奴と思われているし、嫌われている

違う考え

- ・上司は、その時偶然機嫌が悪かっただけかも。奥さんとケンカした？
- ・その上司は他の人にも厳しく怒るタイプ
- ・注意されたけど、その後も挨拶はきちんとしてくる
- ・怒られる(注意される)うちが花やで

職リハ学会で大野先生の講演を聞きました ②

② 浮かんだ考えがバランスが良いかどうかは確認しなくてはならない。なので、出来たら確認した方が良い。確認して、悪い考えが違っていたら良かった！！あたっていたら困るけど確認できたら対処ができる

確認する方法や対処する方法

- ・上司に自分からも挨拶して、嫌われていないのを確認する
- ・他の職場の人に、誰にでも怒るタイプなのか？を相談・確認する
- ・確認できなかつたり、苦手で仕方なかつたりするなら、距離を置く、部署異動を申し出る。辞める。でもいきなりやめるのはもったいないよ～。

## Ⅱ．精神障がいについて ～主に障がいについて～

- ①体力や持続力に乏しい
- ②細かな指先の動作が苦手で作業速度が遅い
- ③生真面目さや過緊張のため疲れやすい
- ④注意や集中が持続せずミスを出しやすい
- ⑤同時に複数の事をこなすのが苦手
- ⑥仕事の段取りをつけるなど全体把握が苦手
- ⑦明確な指示がないと仕事が滞るなど、あいまいな状況で困惑する
- ⑧融通や機転がきかず手順や流儀の変更が難しい
- ⑨経験をほかの場面に応用する事が苦手
- ⑩新しい職場環境や仕事内容に不安を覚え適応までに時間がかかる認知
- ⑪上司や同僚の評価に敏感で注意や指摘を過度に気にする傾向ある
- ⑫断ることや頼むことが苦手
- ⑬相手の立場に立って考えるなど、視点の転換が苦手
- ⑭失敗により自信を失いやすい

中原正俊 「精神障害者雇用管理ガイドブック」 2012年

大別すると、認知障がい、コミュニケーションの苦手さ、自信の無さに分けられるが障がいとしてベースにあるのは認知障がいと考えれる

## ・統合失調症の脳機能障がい

- ① 認知障がい(インプット・処理判断・アウトプットへの支障)
- ② 脳機能の不安定性(疲れやすさ、ストレスで機能低下や混乱する)
- ③ 再燃への脆弱性(再発を繰り返しやすい)

熊谷直樹「精神障害者の為の就労支援ガイドブック」1998年

## ・2次障がいへの配慮も必要 コミュニケーションの苦手さ・自信のなさ

中途障がいであり、障害受容の困難さがある

思春期以降の発病が主であり、就労・社会経験の少なさがある

## 脳の機能障がいをふまえた対応方法

- ① 生活や働く場を構造化された明確なものにする
- ② 指示は具体的に、誤解の余地なく、タイミングよく、一度にたくさんいわない
- ③ 混乱した状態は整理してやり、いつまでも迷わせない
- ④ 成功体験と達成感を重視する
- ⑤ ミスに対しては具体的な対応策を一緒に考える

熊谷直樹「精神障害者の為の就労支援ガイドブック」1998年

認知障がい、コミュニケーションの苦手さ、自信の無さへの対応として

- ③、④、⑤が適切な対応と言える

# さらに具体的な職業的課題とその対応や支援

- ① **就労継続と信頼関係** → **働く目的に寄り添う事と試行錯誤法**  
自立や社会復帰、人の役に立ちたいなどが働く目的の人が多い。  
それを丁寧に聞き取りその目的達成の為、本人と一緒に試行錯誤しながら応援・支援する事で信頼関係が築け、それが相談できるを含めた就労継続の力となる
- ② **見えない障がい** → **本人とアセスを深め本人・支援者・会社で共有**  
人により病状や障がいの程度は違い様々。支援者がその人の個性(病状・障がい・対処法・ストレングス)を知りさらに本人と深め、本人・支援者・会社で共有する事が理想。一緒に経験し共有し振り返り、今後に活かすアプローチが大切。
- ③ **疲れやすさとオーバーワーク** → **短時間勤務・気づき・見守り**  
疲れやすさはストレス・20Kgの荷物・生真面目さと捉えると理解しやすい。短時間労働から慣れるのが望ましい。頑張りすぎてオーバーワークにもなりやすい。
- ④ **自信のなさ・新しい環境への不安が強さ** → **安心感と充実感**  
**安心感:** 寄り添い支援する人の存在により相談できる安心を得る  
**充実感:** プラスのフィードバックにより役立っている充実感を得る
- ⑤ **病状の変化** → **医療機関との連携、本人と乗り越える体制作り**  
病状とその対処法の整理がポイント。自己理解も大切だし、支援者や、そして会社との共有が理想で、医療機関との連携、そして乗り越える体制作りが重要  
わからなくても「あれ？いつもと違うな」と気づく事が大切。

# 安心感と充実感のある仕事や職場 ～とある就労移行で10名程に尋ねました～

## 安心感

- 仕事内容や作業  
特に意見無し
- 職場環境  
一つの仕事を複数でする、配慮がある(休憩時間等)  
声を掛け合える(雑談・体調等)、分からない事があれば聞ける、  
給料が遅れない

## 充実感

- 仕事内容や作業  
自分合う作業、やりがいある作業、  
自分に仕事を任せてくれる、給料に反映する
- 職場環境  
自分の仕事の成果が見える、ありがとうと言ってもらえる、  
食堂の食事がおいしい

「安心感は仕事内容よりも人によって得られやすい」という仮説が  
なりたつ、それだけ人的環境が大事で、職場や同僚ももちろんだが  
まずは支援員自身が安心感を与えられる人である必要がある

# Ⅲ. 実践から伝えたいこと ～試行錯誤と積み上げツール～

## 職歴を考える

\*のマークは重要ですので出来るだけ詳しく書いて下さい

会社名	就職経路	障がい を 伝 え た	仕事内容	勤務時間	勤務日数	給料	*就職期間	*辞めた理由	*良かったこと	*大変だったこと
A サー ビス				9～17	週5日	900円	H20.4～21.3末	会社の事業縮小	マイペースにできた	お客様の都合に合わずのが大変だった
配 送 業 者				20～	5日	800円	H18.4～18.11	体調をくずしたため	仲間と にが たこ	冬が寒かった
電 話 工 事	職安	×	電 気 工 事	8～17	週5～6日	月18万	4ヶ月			仕事を教えてくれず理解できなかった
M 工 業	求人雑誌	×	コ ピ ー の 検 査	8～17	週5日	850円	6ヶ月			特になし

体調を崩して辞めたのなら、次に仕事を続ける為に体調管理・疾病教育の相談をする

得意や苦手をしり対処を検討。さらには本人が大切にしている事を知り、共有できる

支援者が出会う前の過去であったとしても、一緒に振り返る事で、追体験ができて本人と症状・障がい・対処法・ストレングスを共有し深堀りができる。信頼関係を保ちつつ、どこまで深めれるかが支援者の腕の見せ所です 職業センターのツール

# 実習をふり返り今後の就職活動に役立てよう！

名前

実習期間(R 年 月～R 年 月)

記入日 R 年 月 日

訓練形態、作業内容	週 日、一日 時間、 作業
やりやすかった作業	小さい倉庫作業。狭くて覚えやすかった。
苦手だった作業	大きい倉庫作業。商品の棚が覚えにくい。
苦手だった作業にどう取り組んだか？	メモを活用。先輩に聞く。
作業以外で良かった事	仲間と協力して働いた。先輩に褒められた
作業以外で困った事	上司に怒られて悩んだ。
作業以外で困った事に どう取り組んだか	真剣に訓練に取り組んだ。 仲間に相談した。
病状の揺れの有無 どの様な変化があったか？	仕事で悩むと寝にくくなった。
病状の揺れに対して 具体的に対応した事	支援者に相談した。眠剤の調整。 仕事ができるようになると眠れた。
その他、実習で 気付いた点・成長した点	仕事ができなければ悩んでしんどいけど、 出来れば仕事は楽しくなって自信がつく。

対処法を尋ねよう

作業以外を尋ねる  
のもポイント

病状の揺れと、  
対処法も確認しよう

最後はストレン  
グスとプラスの  
フィードバック  
を忘れずに！

このオリジナルツールの弱点は本人の主観での振り返りであるが、支援者が出会ってからの出来事なので、支援者から見た「こうだったよ」を伝えさらに深掘りする事ができる。

# 安定した職業生活をおくるために

就職の目的		親に頼らず自分で稼いで生活したい。
安定して仕事を するために	調子を崩す きっかけ	人から嫌味を言われる 悩み事がある。
	調子を崩す前の サイン(注意のサイン)	嫌味を思い出して悩んで眠れなくなる。
	調子を崩しかけた時の 対処法(ストレス対策)	早めに受診する。 嫌味かどうか誰かに相談して一人で抱えない
セールスポイント (仕事上の長所)		まじめにコツコツと取り組む
配慮して欲しいこと (仕事上の配慮事項)		通院時は休ませてほしい。 職場で気軽に相談できる人がいてほしい。 短い時間から慣らしていききたい。
自分に向いている 仕事や労働条件		単純な仕事。時間に追われない。
今のうちに努力したいこと		相談をうまく出来る様になる。嫌味と捉えない

就職の目的は、大切にしている事、生き方があらわれ、仕事へのモチベーションとなる

安定して仕事をするために、病状と対処法をきちんと確認しておく

## 2、採用面接対策を最大限に活用

- オープン就労では会社に病気や障がいなどを聞かれる可能性が高いので、その答えを準備しておく必要がある
- 答えるには障がい受容が必要で、さらに会社に不安を与えない為にも、対処法もセットで伝える必要がある。障がいとその対処法の整理は、就労継続に必要不可欠。
- 対処法を伝える順番としては、以下が妥当と考える
  - ①自分が対処する事
  - ②会社に配慮してもらいたい事
  - ③支援者に支援してもらいたい事

面接対策を丁寧に行う事で、障がい受容が進み、その対処法が整理できれば就労継続に非常に役に立つ。

# 3、ストレスコントロールと役割分担

- 役割分担

一人の支援者で、寄り添いながら働く厳しさをうまく伝えるのはとても困難

本人に寄り添う存在、味方がいれば、ストレスは軽減されるが、働く厳しさを伝えると本人にとって嫌な存在(ストレス)になりやすい

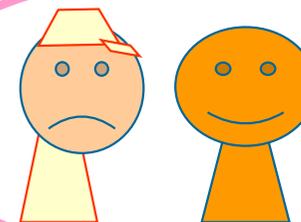
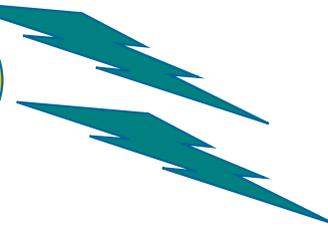
厳しく伝える役割と、寄り添う役割を、他機関と分担をしたり、同一機関内で分担をして関わると、本人に寄り添う存在を確保する事ができストレスは軽減される  
支援者自身も支援しやすくなり、支援者もストレスが減ると思われる。

- 具体的には、個別担当と就労担当の複数で関わる

個別担当:より個人の事情を汲み取り寄り添い関わる存在

就労担当:時には働く厳しさをきちんと伝える存在

ときには...



何でそう言われたのか、一緒に考えてみましょう。

# 最後に

1. 病状・障がいは変化する。医療機関との連携が必要不可欠！  
継続して働くためには、健康管理と障がいの理解が必要。そして健康管理、病状変化時の対応には医療のフォローが必要。

「あれ、いつもと違うな」と思った時は医療機関もしくは本人をよく知る支援者に相談を！

2. 精神障がい者就労支援のポイント。

①病状・障がいは人によって違う（見えない障がい）

その人の個性（病状・障がい・対処法・セールスポイント）を知り本人・支援者・会社と共有するのが理想。

②疲れやすい

短時間労働から徐々に慣れていくのが望ましい。

生真面目さゆえ頑張りすぎてオーバーワークになりやすい

③自信のなさ。不安の強さ。

安心感：寄り添い支援する人の存在により相談できる安心を得る

充実感：プラスのフィードバックで役立っている充実感を得る

28

④ 1.の医療機関との連携で乗り越える体制作りが重要

3. 働くことは日常的で最も効果的な啓発活動。

働くことで関係機関、会社、そして一緒に働く人たちの精神障がい者への理解は深まる。それは社会に向けての日常的で最も効果的な啓発活動であると考えます。

支援者は会社、一緒に働く人の精神障がいの理解が深まるようにかかわらなければならない。

多くの精神障がい者が働きたいと希望しています。

精神障がいは見えない障がいと言われますが、支援者が寄り添い支援し、共に歩む事で、その人の個性（病状・障がい・対処法セールスポイント）を知り共有する事ができます。

その人の個性に合わせたジョブマッチングは就労支援の基本です。

時間はかかるかも知れませんが、基本を押さえた就労支援により、より多くの精神障がい者が社会で働き、それが啓発へと繋がる事を願っています。

みなさんの活躍に期待しています！！

# おまけ

ある相談員の一例

## 面談の構造化

- 導入 10分強程度

▶ 前回面談内容の確認、すると決めたことも確認

確認後前回からどう？ 基本オープンクエスチョンが良い

今日はこの話をしようか？

こちらはこの話と思っているけど

〇〇さんとしては話したい事がある？

- 本題 40分弱程度

- まとめ 10分程度

何か質問とか伝え忘れはないですか？

▶ 面談内容の確認、

▶ 次回までする事の確認

# 面談での対応法

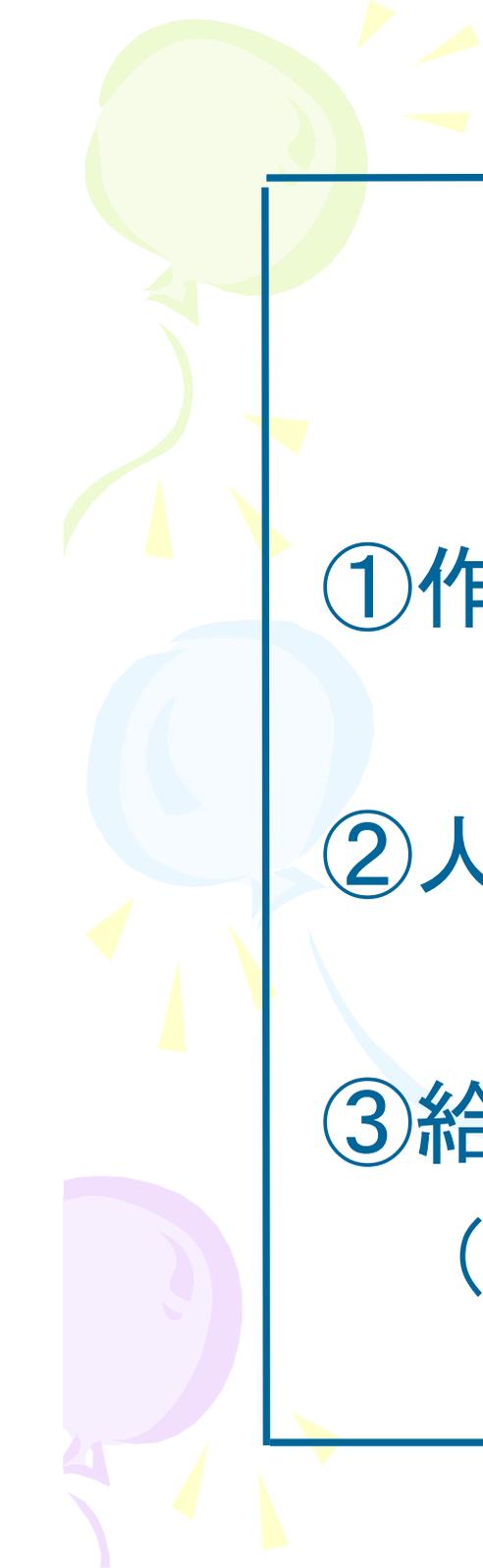
面談あるある

Q1、話が飛び飛びになり時間がかかる。

同じ話をずっと続ける場合の対応

A1、半分以上を過ぎたぐらいで今日の本題を決めるかこのまま話を続けるか？選んでもらう

A2、今日話すことを決める時に、紙に時間と話し合う内容を書き出して共有しながら面談する  
次ページに見本あり



～16:00迄

## 今日話すこと

①作業のこと

②人間関係のこと

③給料の使い方

(これは時間があったら)

# 面談での対応法

面談あるある

Q2、時間がオーバーする

A、仕事をする上で時間を守るのは大事と共有。

上司と相談する練習にもなると伝えた上で

「そろそろ半分時間が過ぎます」

「あと10分ぐらいなのでまとめに入りますね」

と声掛けをする

Q3、最後に大切な事柄を話しだす

A、急ぎの話ではない場合は「その話はとても大事なのでぜひ次回に話しましょう」と伝え面談を終了。次回には相手が覚えていない事もある。