



京都障害者雇用企業サポートセンター NEWS LETTER

障害者雇用促進セミナー 開催報告【12月18日実施】

～採用、そして職場定着をはかるために～ 「精神障害・発達障害の特性を理解する」

精神障害のある方および発達障害のある方の雇用や職場定着には、障害についての“基本”を知っておくことが重要です。その方にはどのような障害特性があるのか、具体的な症状や治療・服薬はどのようになっているのか、どんな仕事に適しているのか。今回は、講演会と参加者による意見交換の2部構成で開催。その概要をご紹介します。



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部
京都障害者職業センター 障害者職業カウンセラー

林田 彩 氏

〈講演会〉「精神障害」・「発達障害」の特性について

「精神障害」には、それぞれに特性があり、
対応のコツがあります。

さまざまな精神障害の症状がありますが、代表的な3つの障害「統合失調症」「そううつ病」「てんかん」を取り上げて紹介します。

「統合失調症」は、幻覚妄想などが見られ、感情鈍麻や意欲などが低下しやすいのが特徴。幻覚や妄想の症状が表出した時は、無理に理解しようとせず、否定も肯定もしない中立的立場で対応し、できるだけ早めに病院受診をすることや、支援者に相談することが大切です。会話はシンプルに要点を押さえ、過度の期待を抱かせないため同意できないことはハッキリと伝える対応を心がけ、メモやノートなどを活用したり、休憩時間を増やすなどの対応も効果的です。

「そううつ病」は、脳の不調による病気。「性格が弱い」ためにおこるものではありません。症状は人により異なりま

すが、大きく三段階《急性期→回復期→再発予防期》の時期に分けて理解すると対応しやすくなります。急性期は症状を改善するための期間、回復期はもとの状態へ戻していくための期間、そして症状の再発を予防する期間へ。うつ症状が顕在化し始めた急性期は、休息できる環境作りを。回復期は身体も精神も整い始めた時ですので、無理をしないよう気配りを。「良くなったね」などの言葉もプレッシャーになる場合があるので避けましょう。そう状態が見受けられる時は、客観的な対応で、論理立てた説得的なアプローチは避けて会話は端的明快に。そう状態に計画を立て、実行に移すと失敗しやすく、結果的にうつ状態になりやすい傾向があります。気持ちが前向き過ぎる場合は、声かけをしてみることも一つの方法です。

「てんかん」には、脳の傷害や傷による症候性と原因不明の突発性があり、発作はけいれんや意識障害、味覚や嗅覚の錯覚、無意識の徘徊、転倒など多種多様で、前兆がある場

[ウラ面へ](#)

企業視点でバックアップする専門窓口

京都障害者雇用企業サポートセンター



〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ西館3階
TEL:075-682-8928 FAX:075-682-8043
【ご利用時間】月曜～土曜日/9時～17時(日・祝・年末年始休み)



オモテ面から

合もあります。発作を誘発しやすい要素として、睡眠不足・過労・精神的ストレス・雑踏や雑音・点滅する光などがありますが、環境や人によりそれぞれ。しかし、規則正しい生活や安定した睡眠時間、服薬を忘れないこと、疲れをためないことなどで、発作を抑制しながら安定して働ける方が多くいらっしゃいます。採用の際には前もって、発作が起こりやすい状況や、通院先などを確認しておくことがポイント。また、発作が起こった際にしてはいけないこと（身体をゆする、大声をかける、水や薬を飲ませるなど）を本人からヒアリングして、知っておくことも大切です。

「発達障害」の方には、直接的に正確に、言語化・視覚化を。

発達障害は、脳の何らかの機能不全が原因とされます。生まれつきの障害で、性格や躰などの問題ではありません。発達障害には、自閉症、アスペルガー症候群、学習障害(LD)、注意欠陥多動性障害(ADHD)など多くの障害があ

りますが、さまざまな障害の特徴が入り交じることが多く、得意分野と不得意分野が顕著に表れる傾向があります。

障害特性の一例ですが、コミュニケーションにおいては、言葉の理解が素直で、言葉通りに理解してしまう特徴があります。発達障害の方に物事を伝えるときは、曖昧な言い方は避け、具体的に伝えるように心がけたり、ホワイトボードなどを利用して図示して説明すると伝わりやすくなります。座学とロールプレイングで、実際の作業を想定した現場シミュレーションもお勧めです。

また、発達障害の方は、音や光など、感覚が過敏な傾向もあります。雇用の際には、先に職場を確認してもらうことも有効です。

「精神障害」「発達障害」の特徴や傾向を知れば、受け入れ側も環境の整備や柔軟な対応が可能です。ただ、一人ひとり障害の内容や程度は異なりますので、気になることや心配事がありましたら「京都障害者雇用サポートセンター」などの相談窓口を、ぜひご利用ください。

《意見交換会》参加者の皆さんとのディスカッション

“ 垣間見えた出席企業の前向きな姿勢 ”

— 企業の担当者の皆さんが、課題や経験などを発言 —

講演会に引き続き行われた意見交換会では、林田講師に向けて、質問や就業現場での具体的な実情への相談や、課題へのアドバイスを求める声などが数多く出され、時間いっぱいまで様々なやり取りが行われました。

「法定雇用者数を満たすために、最近障害者雇用を増やしている」というある企業担当者は、他の企業担当者の現場経験に深く耳を傾け、「障害者雇用の職場経験が浅いため出席した」というある担当者は、職場内での人間関係について意見を求めるなど、各企業の現場での実情に応じたさまざまな課題が提示されました。

その一つひとつに対し林田氏は、職場環境や周囲との関

係などを確認しつつ、対応策などを提案。あっという間に意見交換の終了時間が来てしまい、時間内では話しかけなかった出席者からは「あらためて相談にのってみたい」との声も聞かれました。



編集後記

第5号のニュースレターは、昨年12月18日に開催した講演会を取り上げました。参加者の皆さんからは、「障害特性」を切り口とした特徴や接し方のポイントが具体的で分かりやすかったという意見をいただきました。2部の意見交換会では、参加者同士が、具体的な現場目線の意見を出し合い、有意義な時間になったようです。センターでは、これからも課題解決を検討できる場を目指し意見交換会を継続してまいります。ぜひご活用ください。