



障害者雇用のすすめ

62

今、障害者雇用が注目され始めています。しかし、身体障害者の雇用は進んでも、精神障害者の雇用となると及び腰になってしまっているのが現状です。

そこで、今回はうつ病などの精神障害者を障害者雇用する事で得られる独自のメリットについて考えてみます。

うつ病で仕事を出来なくなってしまう経験を持つ人は、就労に対して非常に強い思いを持っています。働けない自分に対して情けなく思う事もあります。やはり、仕事をしたい事、社会との繋がりを絶たれてしまっている、と感じているという事が大きな要因でしょう。こ

の感覚は健常者には分からない特有の気持ちで、仕事をすることにやるモチベーションは高く、やる気に満ちています。真面目で責任感が強い性格の方が多く、優秀な人材としての活躍が望めます。

もともと、このやる気や責任感が空回りして無理をしてしまう事も往々にしてあります。その為、うつ病の労働者を受け入れるに当たっては、しっかりとした対策が前提となります。色々な対策が考えられますが、それらの根底に通じているのは、うつ病という「病気」と、「本人」の特性を「理解」する、という事です。

例えば、「何気なく「明日は来れる?」と聞いた

時に、それをネガティブな言葉と感じてしまう事もあるのです。今日は調子が悪く見えたので心配されているのかな、と受け取ってしまうこともあるかもしれません。病気の負い目と責任感が根っこにあります。そこで、

日常生活などと絡めて何気ない会話から読み取ると言った工夫もあるでしょう。

うつ病の事を、やる気の問題、怠けていると考えている人も未だ多くいます。うつ病は心の病気ではなく、あくまで脳内の



の不調であるという基本的な認識を全社員が共有する事が大切です。その上で、どういふ対応をとっていくのが双方にとって良いのかを全員で考え、実行して欲しいのです。

「今日も頑張ってくれたので」と一言付け加えて「明日も来れる?」と聞けばネガティブな印象はなくなりません。又、普段の体調を把握しておくことは必須ですが、かしまってヒアリングするだけでなく、仕事の進捗や

錯誤を重ねながら障害者と接していくことで、自然と心の状態に対する興味が高まります。すると、うつ病になっていく障害者だけでなく、職場で普通に働いている仲間のメンタルの状況についても見えてくるようになります。

まだ病気には至っていないけれどちょっと調子が良くない、という人にもいち早く気づく事ができます。

使う言葉や態度が変わってきても社員にとつて「優しい」「思いやり」に満ちた職場になる。文字通り「良い」職場環境が出来上がる事が精神障害者を雇用する事の最大のメリットです。つまり、精神障害者をうけいれる事こそがメンタルヘルス対策の最善の対策で、メンタルヘルス対策に行き詰まっている会社ほどチャレンジする価値があるのです。

ハローワークをはじめ、様々な公的機関が就労前だけでなく、就労後も継続的にサポートしてくれます。ぜひ、精神障害者の障害者雇用を検討してみてください。

(社会保険労務士コンサルタント渡辺事務所所長、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員)
イラスト・伊藤香澄