

# ハローワークの精神科医 Dr. 三好はミタ!!

～窓口相談から職場訪問まで東奔西走する精神科医が就労の実際を語る～  
第4回 現場はミタ！最終回

## ADHD

前回到続いて、まだまだある精神障害をすべて書くことは出来ないから、就職困難者と言われることがあるADHDについてだけ書いておく。

ADHDのみであることは少なくって、多くは濃度の差はあれども自閉スペクトラム症（発達障害）を合併している。文部科学省の発達障害支援法の発達障害の定義にはADHDやLDも含まれてるけど、医学的には分けて診断するようになってきている。これらはいずれも神経発達症（うまれつきの神経発達の障害）として並存することがあることは先に述べたとおり。

ADHDは「注意欠如・多動症」などと訳されるように、「忘れ物やミスが多い」「遅刻が多い」「期限に間に合わない」などの不注意症状と「じっとできない」「向こう見ず」

などの多動・衝動性があり、大人は不注意が残ってくることが多い。職場では怒られたりトラブルの元になってしまうのは想像できちゃうよね。かくいう私もADHD傾向。締切り過ぎて書いてるところ。へへっ。



## ADHD傾向のある方へ

ところで、読者の皆さんも自分や周りの人が発達障害、ADHDでは？という方も多いと思うけど、同胞よ、障害の定義は日常生活、社会生活が継続的に相当の支障をきたしていることなので、迷惑を少々ふりまきつつも何とか生活出来てれば、傾向のある人、発達凸凹さんであって障害ではない。ただし、傾向がある方にも障害に対する対処は役立つため対処法を知っておくと有用です。刺激の少ない環境整備をして集中しやすくしたり、ミスに対してはメモや付箋を使ったり、チェックリストやTODOリストを作成して予防することや定期的に進捗状況や優先順位、計画、ミスがないかを

上司と確認すること、手帳やスマホのアプリでのスケジュール管理をすることなどの工夫が有用である。集中力のムラに関しては、覚醒効果の高いカフェイン飲料や小休憩を取ったり、ADHD治療薬を使うことも。幼少時から怒られることが多く、怒らずに冷静に行動修正を促してほしい。それと、うつ病や躁うつ病の背景には発達障害や他の精神疾患が隠れていることもあるけど、原因探しや病名にこだわらずに会社と本人の双方にもっとも良い方法を探るようにしてほしい。

チェック	内容	日付	時期
<input checked="" type="checkbox"/>	見逃しの電話	3/1	18
<input checked="" type="checkbox"/>	ダンボールの片付け	3/1	18
<input checked="" type="checkbox"/>	裏口の窓ガラスふき	3/1	18
<input checked="" type="checkbox"/>	チラシ在庫の確認	3/3	18
<input checked="" type="checkbox"/>	自転車の空気入れ	3/4	18
<input checked="" type="checkbox"/>	納品品POP作成	3/4	18
<input type="checkbox"/>		/	/
<input type="checkbox"/>		/	/
<input type="checkbox"/>		/	/
<input type="checkbox"/>		/	/
<input type="checkbox"/>		/	/

## 障害者の職場開拓

さてさて、職場開拓のための企業廻りに同行し精神障害者の雇用拡大を職員がお願いすると、とにかく多忙かもう既に社員のメンタルヘルス不調者でお腹一杯で「とても余裕はありません」と言ったり、中には「それより精神科医の産業医が欲しいので来てくれませんか」と逆スカウトされる始末になったこともあった。全く、トホホだよ。

## 障害者雇用

色々な企業に行く中でその対応も様々で、大きく感じていたことがあった。それは、障害者雇用に積極的に上手く雇用できている事業所は会社としても実際に発展しているし、職員にも働きやすい会社だということ。

職場廻りをさせてもらったある時、ふと気がついて就労の神様のベテランPSWさんに問うたところ、力強く「その通りです。」といって資料を見せてくれたり、話を聞かせてくれた。だもんで、私もこれはどえらい話を聞けたと思って頑張って調べたらいや～、ええ話がたくさん見つかりました。

精神障害の雇用のタイプとしては

### ①越後屋タイプ

会社としては社会貢献の一環として障害者雇用に積極的なふりしてHPやらのアピールに上手いけど、非常勤や派遣職員を障害者雇用の担当にする、つまり丸投げしている「そちも悪よのう」の腹黒越後屋タイプ。担当からの恨みを買いやすいのでご注意ください。



### ②過保護過干渉な毒親タイプ

会社の範囲を超えて、福祉や治療領域に踏み込んでる企業や上司。心理師やPSWまで配置してたり、一見手厚く、熱心でありがたいんだけど自立（転職）出来なくなりがちだし、特別対応で一般職員との壁も厚めで、毒親との孤立化した世界になりがち。徐々に親離れするシステムが出来ていけば、良いとは思いますが、...



### ③ネグレクトタイプ

仕事も殆ど与えずほったらかし。出勤してくれさえすればOKという、一見優しいようで、無関心か腫れ物として放置、窓際族化させてるタイプ。どんどんと能力はそがれていく～。あな、恐ろし。



### ④社会人として特別視せず、障害に対するサポートのみ当然と行えるタイプ

障害者雇用は社会貢献の一環として当然と考えており、利益追求よりも社会貢献と職員の精神的な成長と才能の発揮を大事にしている企業。



この社の理念は職員にも通じており、トラブルや不況を成長のチャンスと考え、自律的に支えあいつつも社会貢献の工夫や努力で利益がついて来るという信念があり必ず発展する。理想的なモデルだけど、意外とあるもの！



ここを目指すのじゃ！

### 障害者雇用の相談

最後に、雇用にあたっての疾患の理解や対応等のご相談には、公的機関としては、地域のハローワーク専門援助（障害者）部門や兵庫障害者職業センター、地域の障害者就業・生活支援センターが応じてくれるため、是非、積極的に活用して欲しい。ちなみに私自身は兵庫県の雇用管理サポーターという企業向けの障害者雇用の専門家として登録させてもらっちゃってるから、兵庫障害者職業センターもしくは障害者雇用支援人材ネットワークシステム (<http://shienjinzai.jeed.or.jp/>) を通じて依頼してもらおうと無料でご相談に応じさせていただきます。また、就労移行支援事業所経由採用の場合、その事業所にも相談してみてください。では、See you!

精神科医

三好 彩

神戸大学医学部精神科に入局し精神科医として研鑽中に関節リウマチを発症。療養を契機にハローワークで精神障がい者就労支援に携わるようになる。現在、神戸市精神保健福祉センターの精神科嘱託医。兵庫障害者職業センターのアドバイザー、産業医としても活躍。

