

## まえがき

どこの会社でも、社員がうつ病、統合失調症、パニック障害などの精神疾患になった場合、あるいはアスペルガー症候群などの発達障害である場合に、どのように対応したらよいか苦慮しています。

本書は、これらの場合に会社の関係者がどのように対応したらよいかを説明した実務書です。

本書は、次の4部構成となっています。

- 第1部 精神障害（疾患）・知的障害・発達障害等の種類、原因、特性、職場における配慮ポイント
- 第2部 従業員が精神疾患を発症した場合の使用者の義務・責任と社会・労働保険の取扱い
- 第3部 企業のメンタルヘルス・過重労働防止対策
- 第4部 従業員が精神疾患を発症した場合の対応実務  
—採用選考から休職、リハビリ勤務、退職まで—

本書を活用していただければ幸いです。

なお、障害者雇用促進法（法定雇用率制度、平成30年4月からの雇用率の引上げ、雇用納付金制度その他）、身体障害・知的障害・精神障害・発達障害等障害の種類、特性、職場における配慮ポイントなどについて学習したい方は、平成29年9月既刊の拙著「新しい障害者雇用の進め方」労働調査会をご覧ください。

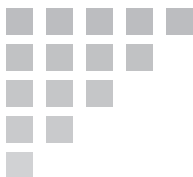
平成29年10月

布施直春

# 第 1 部

---

精神疾患(障害)・知的障害・  
発達障害等の種類、原因、  
特性、職場における  
配慮ポイント



# はじめに



障害は、大きく分けると、

- ① 身体の障害（肢体不自由、視覚障害、聴覚障害、内部障害）
- ② 脳の発達、機能等の障害

の2つがあります。

第1部では、②の障害（疾患）の種類、原因、特性、職場における配慮ポイント等について説明します。

②の障害は、①の障害に比べて、外から見えにくく、わかりにくいものです。

②の障害は、次の4つに大別されます。

- a 精神疾患（精神障害：うつ病、そううつ病、統合失調症、てんかん、パニック障害、その他）
- b 知的障害（従来の「精神薄弱」）
- c 発達障害（コミュニケーション・社会性に障害のあるアスペルガー症候群、その他）
- d 高次脳機能障害

# 第1章 精神疾患（障害）

## 1 職場で認識される精神疾患の種類は

### ポイント

うつ病、そううつ病、統合失調症、てんかん、パニック障害などがあります。

### 1 精神疾患（障害）の種類は

主な精神疾患の種類は、図表1のとおりです。

これらの精神疾患のうち主な①～④については、本章の第1節から第4節において、それぞれの疾患の特性、原因、症状、職場における配慮ポイントなどについて説明します。

図表1 主な精神疾患の名前

1 名称（グループ名、または単独名）	2 左記1に含まれる障害
① 気分障害	うつ病、そう病、そううつ病
② 統合失調症	従来の「精神分裂病」
③ てんかん	
④ 不安障害（神経症）等	パニック障害、心的外傷後ストレス障害（PTSD）、 <small>かかんきししょうこうぐん</small> 過換気症候群、適応障害、従来の「ヒステリー」その他
⑤ パーソナリティ障害	社会生活や職業生活に支障が生じるほどに「パーソナリティ〈人となり〉」が偏っているもの
⑥ アルコール・薬物・ギャンブル依存症	

## 2 職場で認識される精神疾患例と特性は

職場で認識される精神疾患例とその特性は、**図表2**のとおりです。

**図表2 職場で認識される主な精神疾患**

名称	特徴
うつ病	多忙や不安、人間関係などによるストレス等をきっかけにして、精神的・身体的な症状（うつ状態）があらわれる病気
そううつ病	そう状態とうつ状態を繰り返す病気。うつ病とは異なる別の病気で治療法も異なる
うつ状態	うつ病やそううつ病といった診断名をつけられる段階には至っていないものの症状としてうつ病などに近いものがあらわれている状態
統合失調症	脳の機能に問題が起こることによって生じるとされている精神病の一種。幻覚や幻聴、妄想といったものが主な症状
不安障害	本来、不安や恐怖を感じる対象ではないものにまで過剰に反応する症状があらわれる病気。社交不安障害やパニック障害、恐怖症などがある
適応障害	ある特定の環境や状態がその人にとって強いストレスとなり、不安症状や抑うつ状態といった症状が現れる状態にあること
自律神経失調症	ストレスやホルモンバランスの乱れなどが原因で自律神経が正常に働かず、めまいや動悸、頭痛、睡眠障害、倦怠感などが生じる病気。（現在では病名としてではなく、症状の1つとして理解されています。うつ病などの病気に付随してあらわれることもあります。）

（資料出所）「管理者のためのセクハラ・バワハラ・メンタルヘルスの法律と対策」17頁  
戸塚美砂監修、三修社を一部修正のうえ使用。

## 3 医師の診断書の精神疾患名のつけ方も多様

1) 気分障害（うつ病、そううつ病）以外の精神疾患で「うつ状態」がみられる場合には、「うつ状態」が出てきた背景を考える必要があります。医師による診断が大切です。しかし、医師によっても判断の異なる場合があり、現場は混乱します。

病気が発生してくる環境要因を重視すると「適応障害」という診断が下る場合もありますが、本人要因を重視すると「うつ病」とい

う診断が下る場合もあります。どちらが正しいかを決めるのは困難な場合も多く、事件を起こした精神障害者の精神鑑定をすると、医師同士の意見が異なる場合もけっして珍しくはありません。このような診断を迷う場合には、症状をあらわす「うつ状態」という表現の診断書などが提出されることが多いのです。また、統合失調症や発達障害であっても、症状として「うつ状態」があると、精神疾患名は使わずに「うつ状態」という診断書が発行されることもあります。これを「状態像診断」といいますが、あからさまな診断名を避けて表現されている主治医の配慮とも理解できます。しかし、「うつ状態」が主要な症状であれば気分障害（うつ病、そううつ病）への配慮を行えばよいと考えられます。

## 2) 現在、精神医学の進歩は著しい状況です。

このことなどから、精神疾患の中には、古い名称と新しい名称が混在して使用されているケースもあります。

さらに、診察にあたった医師が例えば、「うつ状態」、「適応障害」のように、患者の不利益にならないように配慮してあいまいな病名を診断書に記載する場合があります。

## 4 職場における対応方法は

その従業員の精神疾患の種類と状態によって、本人と周囲の人達のとるべき対応は異なります。周囲の人達がむやみにはげましたりするの禁物です。

職場にうつ病やそううつ病、統合失調症等の精神疾患を抱えているのではないと思われる従業員がいる場合には、管理監督者は、まず、当人に精神医療の専門医の診断を受け、適切な治療を受けるように促すことが重要です。

そのうえで、上記3のことも考慮したうえで、対応してください。