

「20人に1人が罹患する現実」 ～精神疾患への理解と支援～

NPO法人 宮崎もやいの会
地域活動支援センターかふえらて
代表 小林 順一

全国に精神疾患者は、
614万人(20人に1人)

入院28万人

在宅疾患患者586万人
内8割は家族と同居

統計上は、

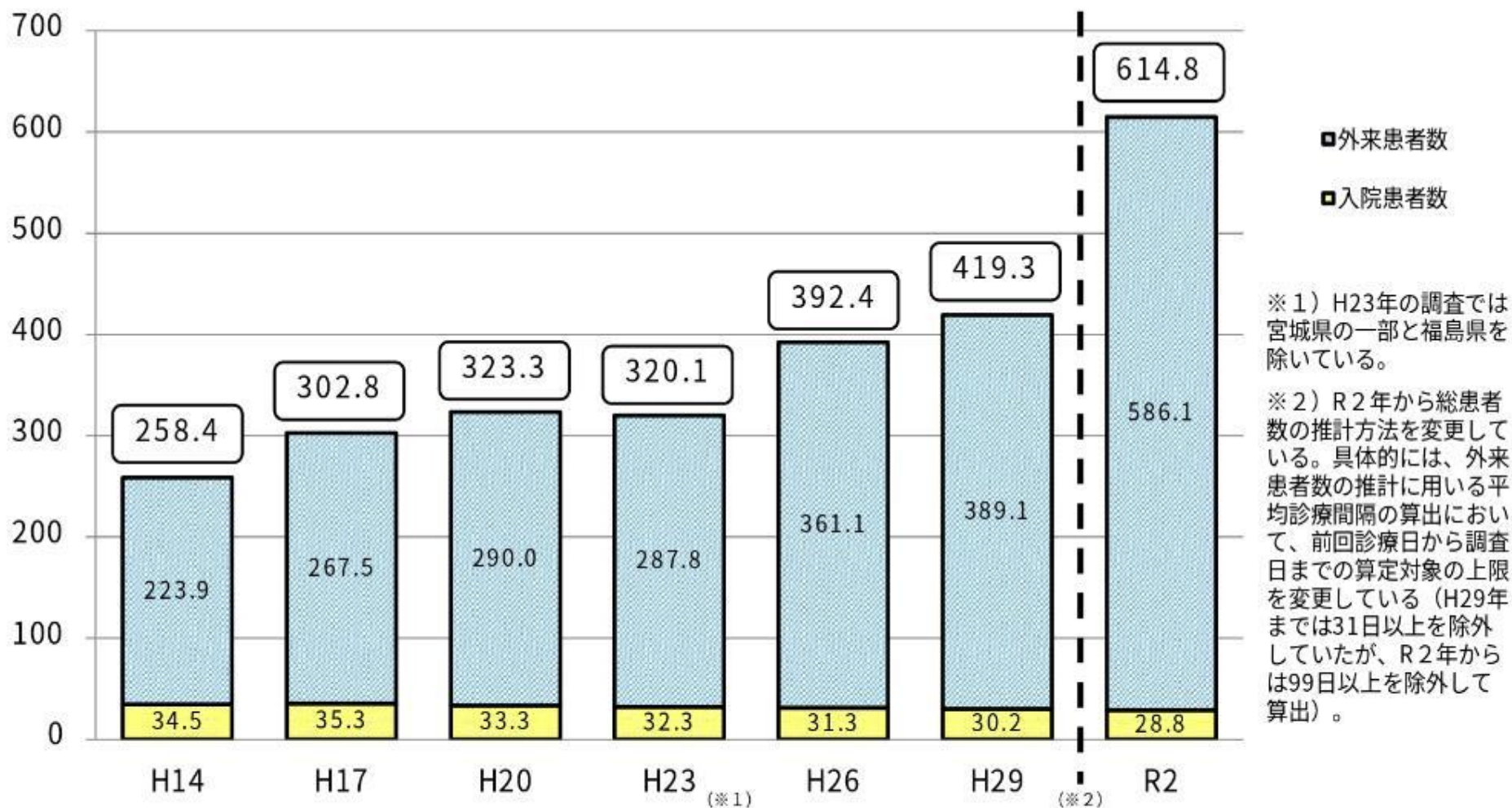
宮崎県は、約**5万人**(105万人)

宮崎市は、約**2万人**(39万6955人)

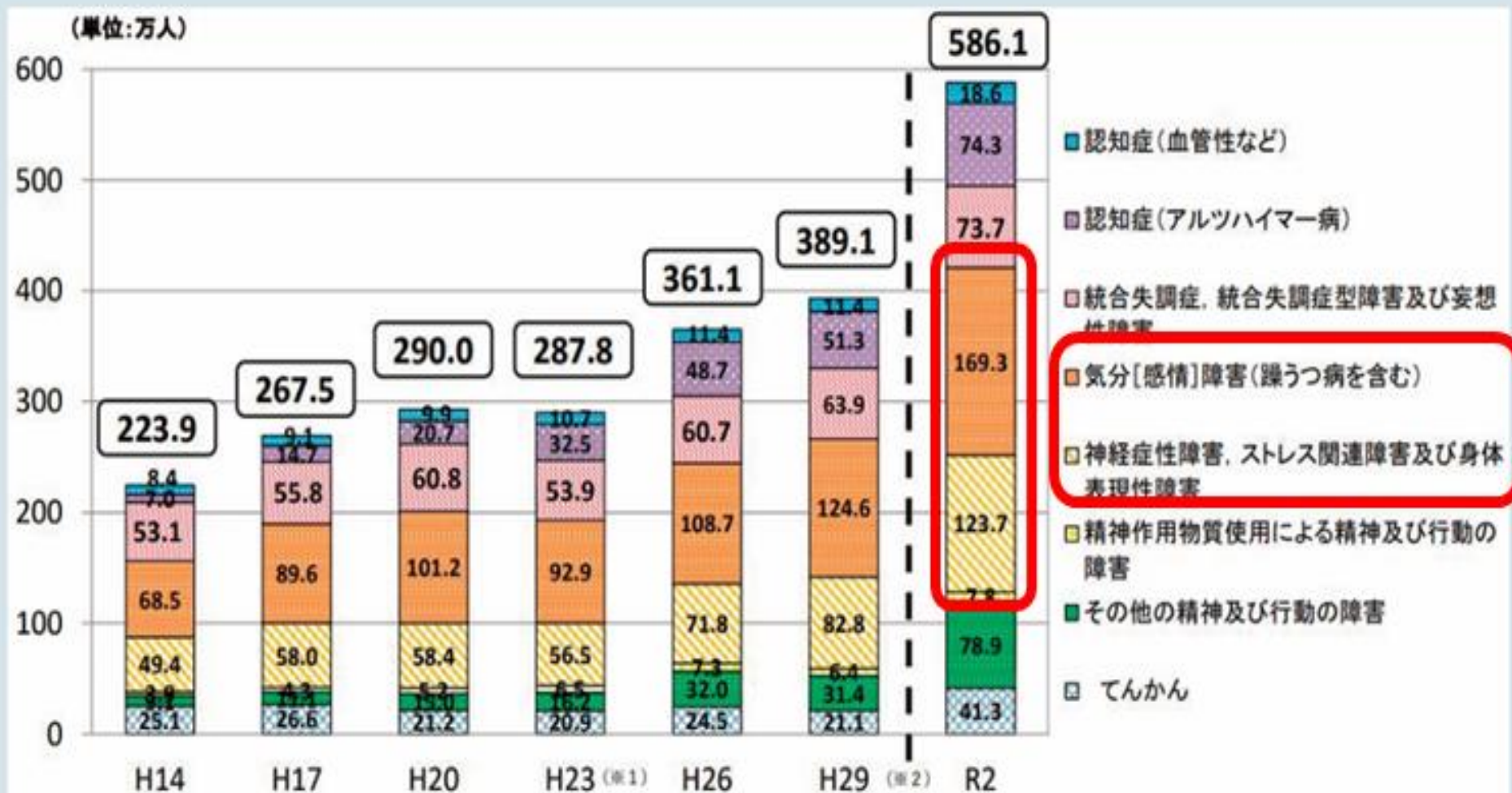
精神疾患を有する総患者数の推移

- 精神疾患を有する総患者数は、約614.8万人（入院：約28.8万人、外来：約586.1万人）。

（単位：万人）



資料：厚生労働省「患者調査」より厚生労働省障害保健福祉部で作成



※1) H23年の調査では宮城県の一部と福島県を除いている。

※2) R2年から総患者数の推計方法を変更している。具体的には、外来患者数の推計に用いる平均診療間隔の算出において、前回診療日から調査日までの算定対象の上限を変更している(H29年までは31日以上を除外していたが、R2年からは99日以上を除外して算出)。

資料：厚生労働省「患者調査」に基づき、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部作成

宮崎県における不登校の現状

全国の小中高の不登校児童生徒数：
415,252人

- ・宮崎県、**約3,000人**（6年連続増加傾向）
- ・小学校：943人（前年度は766人）。
- ・中学校：1,680人（前年度は1,571人）。
- ・公立高校：400人（前年度は331人）
増加傾向（県教委調査）
- ・宮崎市に**約1000人**、

宮崎県におけるひきこもりの現実

- 全国：**146万人**

（15歳から64歳、生産年齢人口：約7,300万人、
50人に1人）

（令和4年内閣府調査）

- 宮崎県：**約1万1000人**

（生産年齢人口：55万7232人）

- 宮崎市：**約5,000人**

（生産年齢人口：25万4185人）

二次障害としての精神疾患

不登校になり、その後ひきこもり状態になって、二次障害として精神疾患を発症する割合は、**一般的に60～70%**とされています

- ・特にうつ病、適応障害、不安障害、パニック障害、統合失調症、発達障害などが多く見られます

- ・ひきこもりが長期化するほど、二次的な精神疾患を発症するリスクが高まる傾向があります

精神疾患が増加傾向にある我が国

・ストレスの増大

現代社会では、職場の競争や長時間労働、経済的不安定などが原因で、精神的なストレスを抱える人が増えている

・孤立化

都市化や少子高齢化が進む中で、家族や地域とのつながりが希薄化し、孤独感や孤立感を抱える人が増加している

・経済的格差

貧困や経済的不安定な状況は、精神健康に深刻な影響を与えることがある

私自身の精神障がい者支援の経緯

- 長男(20歳)が統合失調症に罹患
- 4年ほど家族だけで回復を目指す
- 5年目に主治医が変わって相性が合わず調子を崩し、再入院する
- 回復は家族だけでは無理ということを実感する
- あらゆる地域支援に関して調べる

- 2005年：NPO法人設立準備会を立ち上げる
- 2006年4月：NPO法人宮崎もやいの会設立
（当事者の日中支援として写真活動による支援）
- 2008年4月～ 2013年3月
（県家族会の事務局長を担当）
- 2013年4月：NPO法人宮崎もやいの会で活動
- 2017年4月20日：
地域活動支援センター「かふえらて」を街中に開設

宮崎もやいの会の活動

当事者のエンパワーメントや
ストレングスを高める活動

- 地域に対しての理解促進の研修会
- 写真ワークショップ活動
- 居場所の開設
(地域活動支援センターかふえらて)

精神障がい者の写真ワークショップ ミッション！

- 地域に出ていく
- 住民と触れ合う
- 自分や仲間の感性を発見
- 地域の素晴らしさを再発見
- 自信を持ち意欲を高める
- 誇りを回復することを目指す

写真ワークショップの有効性

精神障がい者特有の対人関係や日常生活機能の改善に効果

- **人の視線が過剰に気になる！**
見られることから、見ることに反転する
- **人と話すのが苦手！**
街でカメラを持っていると優しく話しかけられる。
撮った写真を話題にして話す

写真の撮影姿勢に関して！

- 1, 「**自分が撮りたい**」という気持ちを大切に
あなたが「これを撮りたい！」と思って撮った写真は、すでに最高の作品で、その気持ちや意欲こそが写真に力を与える
- 2, 「**上手い・下手**」を考えず、**自分の感性を信じる**
他人と比べたり評価を気にしたりせず、自分の感性を信じて撮る。あなたの視点は、誰にも真似できない特別なもの
- 3, **テクニックは後から**ついてくる
撮影の技術やコツは、経験を積む中で自然と身についてくる、最初から完璧を目指す必要はない

写真活動での講師の基本姿勢

1, 自発性を尊重する

参加者に具体的な指示を出すのではなく、選択肢やヒントを提案しながら自由な発想を引き出す

2, 肯定的なフィードバックを行う

撮影した作品に対して批判や否定を避け、良い点を具体的に評価して参加者の自信を育む

3, 撮影の背景にある気持ちに寄り添う

写真に込められた気持ちや選択の理由を、共感を持って優しく尋ね、対話を通じて自己表現をサポートする

地域活動支援センターⅢ型 「かふえらて」の紹介



地域活動支援センターのミッション！

- ・安心して過ごせる居場所の確保
誰もが疾患や障害のことを隠さず話することができる
- ・生活の質(QOL)を高めるために利用する
物理的な面や精神的な面を含めた生活全体の豊かさを実現する
- ・精神障がい当事者が、自信と誇りを持って
地域で自立生活をする

地域活動支援センターの特色！

- ・利用者の本来持っている生きる力を引き出す
- ・利用者の長所や特技、ストレングスを発揮する
- ・自信と誇りを持って自立することをサポートする
- ・利用者のニーズを聞き実行する

地域活動支援センター講座の特色！

- ・依存的な面を改善する
- ・主体性を発揮する
- ・本来持っている力を引き出す
- ・長所や特技を発揮する
- ・生き辛さを発信する
- ・伝えることのスキルアップ
- ・話し合うことを重視する

生き辛さやストレングスを発揮することで自信と誇りを持って自立した生活をサポートする



次のステップとして就労を目指す

就労することでの効果

- ・自己肯定感や自己効力感が高まる
- ・生活のリズムが整い、心身の健康が改善される
- ・経済的な自立が促進される
- ・職場の人間関係を通じて孤立感が軽減され、社会的つながりが広がる
- ・自身の可能性を広げることができる

民間企業に雇用されている障がい者数

障害の種類別

- ・身体障がい者が36万157.5人(前年比0.7%増)
- ・知的障がい者が15万1,722.5人(同3.6%増)
- ・精神障がい者が**13万298.0人**(同18.7%増)

特に精神障がい者の伸び率大きい

(厚生労働省が2023年「障がい者雇用状況」集計結果)

令和5年度の雇用数を障害の種類別

- ・身体障がい者 22,912
- ・知的障がい者 22,201
- ・精神障がい者 **60,598**

<雇用状況>

- ・雇用件数：令和5年度にハローワークを通じて就職した精神障がい者は**約60,598件**で、前年より12.1%増加しています。この数字は、障がい者の中で最も高い増加率でした
- ・就職率：新規求職者の中で精神障がい者の就職率は43.9%で、全体の平均(44.4%)に近い水準です

<離職状況>

- ・厚生労働省の調査によると、精神障がい者の雇用者のうち、**1年以内に離職**する割合は非常に高く、職種によって**約50～60%**に達する場合もあるとされています
- ・この離職率は、他の障がい者グループ(身体障がい者や知的障がい者)よりも高い傾向があります

精神障がい者の離職理由

離職理由として多いのは以下

- ・**職場の雰囲気・人間関係:33.8%（3人に1人）**
- ・賃金、労働条件に不満:29.7%
- ・疲れやすく体力意欲が続かなかった:28.4%
- ・作業、能率面で適応できなかった:25.7%
- ・症状が悪化(再発)した:25.7%
- ・仕事内容があわない:24.8%

出典：平成25年度障がい者雇用実態調査（厚生労働省）

公的機関における障がい者雇用数

厚生労働省が公表した令和5年6月1日
「障がい者雇用状況の集計結果」

- ・国の機関：9,940.0人(前年9,703.0人)
- ・都道府県の機関：10,627.5人(前年10,409.0人)
- ・市町村の機関：35,611.5人(前年34,535.5人)
- ・教育委員会：16,999.0人(前年16,501.0人)

宮崎県：**134人**(本県知事部局における令和6年6月1日
現在の障がい者の雇用状況)

※ 公的機関における身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者を合わせた総数であり、精神障がい者のみの具体的な雇用数は公表されていない

公的機関における障がい者離職数

- ・精神障がい者の入社1年後の職場定着率は**49.3%**
(障がい者職業総合センターの調査・2017年)

離職の理由

1. 職場環境や人間関係の問題

同僚や上司との関係がうまくいかないことが大きな原因。

障害に対する理解不足や、ハラスメントの発生が挙げられる

2. 精神的・身体的な負担

業務量が多すぎたり、プレッシャーが強い仕事が原因で体調を崩すケースがある

休職を経て離職に至ることも少なくない

3. 障害特性への配慮不足

障害に応じた業務内容や勤務形態の配慮が不十分だと、継続的な就労が難しくなる

4. サポート不足

就労支援員やメンターなどのサポートが欠けている場合、孤立感を感じて離職することがある

発達障害を公表したら“職場いじめ”の対象に...県庁勤務の男性(45歳)が激白「あなたが悪いと一蹴され」

134

11/25(月) 8:54 配信

SPA!

友だち追加



山本貴文さん

発達障害という言葉は知られてきたが、職場において発達障害者が合理的配慮を受けられているかということについては、発達障害者を100人近く取材してきた筆者からするとまだまだじゅうぶんでない印象がある。

今回紹介するのは、ASD（自閉スペクトラム症）の山本貴文さん（仮名・45歳）。山本さんは某県庁に務めているが、職場でのコミュニケーションが

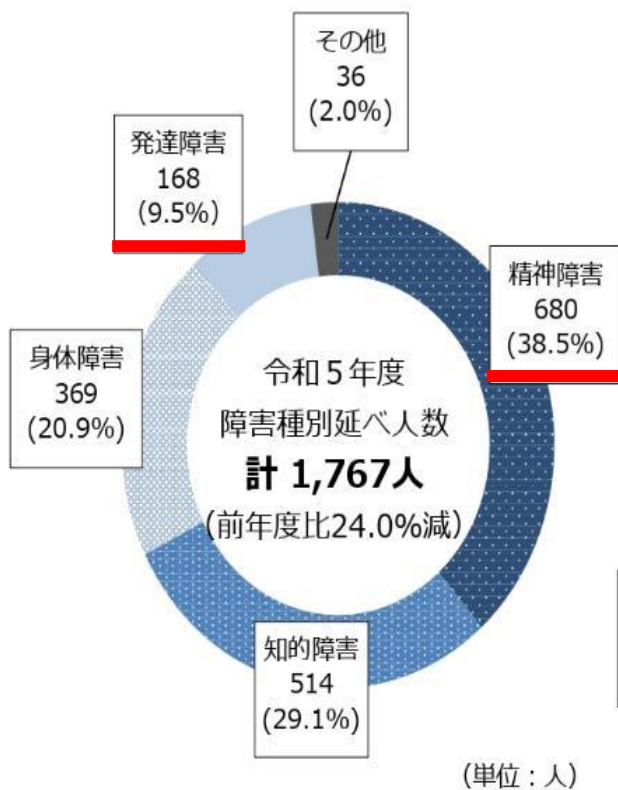
発達障害を公表したら“職場いじめ”の対象に...県庁勤務の男性(45歳)が激白「あなたが悪いと一蹴され」

障がいを持つ職員がその能力を最大限に発揮できる職場環境を整えるためには、「合理的配慮」を積極的に導入することが不可欠

障がい者虐待の状況（令和5年度）

通報・届出・虐待が認められた障がい者数

① 障害種別



② 【参考】 第1表 虐待種別・障害種別障害者数（通報・届出の対象となった障害者）

虐待種別	障害種別				
	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	その他
身体的虐待	44	72	42	16	5
性的虐待	1	26	14	6	1
心理的虐待	156	203	349	104	19
放置等による虐待	26	34	53	15	4
経済的虐待	220	280	342	68	16

(単位：人)

- 障害種別や虐待種別については、重複計上しているものがある。
- 通報・届出の際に明らかなもののみ計上している。

【虐待の定義】

1, 心理的虐待:

脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的に苦痛を与えること

2, 身体的虐待:

暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為

3, 経済的虐待:

本人の同意なしに財産や年金、賃金を搾取したり、本人が希望する金銭の使用を理由なく制限すること

4, 性的虐待:

障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること

5, 放置等(ネグレクト)による虐待:

食事や排泄など身近の世話や介助をしないなどによって、生活環境や身体・精神的状態を悪化させること

職場の同僚の立場からのサポート

同僚としての関わりは、日常的なサポートやチームワークの中での配慮が重要

① 日常の声かけとコミュニケーション

「体調大丈夫ですか？」や「何か困っていることがあれば教えてください」と気軽に声をかける

- ・過度に干渉せず、自然なコミュニケーションを心がける。

② 業務の進行サポート

忙しい時や困っている様子が見えたら「何か手伝えることありますか？」と申し出る

- ・負担を感じさせないように、無理のない範囲でサポート。

③ チーム内の雰囲気づくり

雑談やランチに誘い、孤立しないように配慮する

- ・当事者が無理に参加する必要がないと感じられる雰囲気を作る

④ 記録や情報共有の補助

会議のメモを共有し、見逃しや誤解を防ぐ

- ・相手が確認しやすい形式で情報を整理する

上司の立場からのサポート

上司としては、業務の調整や体制づくりが重要。

① 定期的な面談

月1回などのペースで「最近の業務はどうですか？」と状況を確認し、悩みを聞く場を設ける

- ・プライバシーに配慮し、安心して話せる雰囲気を作る

② 業務負担の調整

納期に余裕を持たせたり、タスクを細分化して進捗管理を容易にする

- ・本人の体調や状況を見ながら業務量を調整する

③ 柔軟な働き方の提供

体調に応じてリモートワークや時短勤務を許可する

- ・運用ルールを明確化し、公平性を保つ

④ 周囲の職員への教育

チーム内で精神障がいについての簡単な研修を実施し、配慮すべきポイントを共有する

- ・配慮が必要な一方で、特別扱いしすぎないバランス感覚を伝える

1, 障がいへの**理解と尊重**

精神障がいの特性や個別性を理解し、本人を一人の個性ある同僚・部下として尊重する姿勢が大切

2, **継続的なフォローとオープンなコミュニケーション**

精神障がい者は体調や状況が変化しやすいため、定期的にコミュニケーションを取り、早めに困りごとを把握することが必要

3, 業務内容や環境への**柔軟な配慮**

仕事が本人の能力や体調に合っていない場合、負担が増大し、離職につながる可能性が高くなる。柔軟な調整が欠かせない

精神障がい者への基本的な姿勢

1, 相談できる環境を整える

当事者が安心して話せる雰囲気や、複数の相談方法(対面、電話、オンラインなど)を提供することが重要

2, 否定しない対話を心がける

批判や否定ではなく、共感的で肯定的な言葉遣いを意識し、当事者の気持ちに寄り添う姿勢が必要

3, 意見や考えを尊重する

当事者の意見をそのまま受け止め、必要に応じてその意図を丁寧に汲み取る努力を忘れないようにする

4, 要望を大切に一緒に決める

当事者の考えや要望に耳を傾け、その背景を理解しながら、一緒に最善の方法を模索する

5, 決定を支援する

当事者が自ら下した決定を尊重しつつ、必要であればサポートや選択肢を提示し、決定を後押しする

20人に1人が罹患するこの現実の中で、私たち
一人ひとりが、支え合う社会の一員として行
動することが求められていることを伝えて、
終わります

ご清聴、有難うございました