

# てんかんを持つ者に関する自己および

## 人材マネジメントに関する研究

氏 名 英 良彦  
指導教員 工藤一成

### 要 旨

現代社会では、多くの人々が精神疾患を抱えながら生活し、働いている。精神疾患は、かつて限られた者が発症する疾患と考えられていたが、現在では、職場におけるストレスなどをきっかけとして、誰もが発症し得る疾患であることが明らかとなった。

しかし、精神疾患の原因および治療に要する期間は人によって異なり、また、就労前に発症した場合は就労場所が見つからなかったり、就労後に発症した場合は就労の継続が困難になったり、退職せざるを得ない状況になったりする場合もある。

一方、医学的には一律に精神疾患と見なすことが難しいものの、法律上は精神疾患として取り扱われ、社会的にも精神疾患として認知されることが多いという特徴を持った疾患もある。その代表例が、「てんかん」である。

てんかんは、突然意識を失って反応がなくなるなどの多様なてんかん発作が特徴的な疾患であり、医学的には「神経系の疾患」に分類されるが、日本では「精神疾患」と定義されており、てんかんの医学的・社会的な定義には揺らぎが生じている状況である。また、「てんかんを持つ者」についても、発作の態様、発作の頻度、発作消失からの経過年数などが人によって異なるため、一律に捉えることが難しい。

このような状況から、てんかんを持つ者の立場からは、人生において重要な「就労」の場面において、自らの特性を活かして就労することに困難を感じる場合が、また、雇用主の立場からは、てんかんを持つ者が就労に耐え得るのか、てんかんを持つ者の特性を活かして就業させるにはどうしたらよいか困難を感じる場合が多いため、この問題点に着目し、てんかんを持つ者および雇用主の双方に有益な提言を行うことを目的として本テーマを研究することとした。

研究の結果、てんかんを持つ者の立場からは、「自己の体調、変化する特性を常に正確に評価し、リスクを回避して自分の人生をマネジメントする」という自己マネジメントを行うこと、雇用主の立場からは、「てんかんを持つ者の特性を常に正確に評価し、雇用に当たり想定されるリスクを正確に評価して、リスクの顕在化を防ぎ、個々の特性に合わせた業務を割り当てる」という人材マネジメントを行うことの重要性が明らかとなった。