

休職から見るメンタルヘルス

メンタルヘルス不調の
減少を目指して

図3 精神障害等による労災認定件数



注：当該年度以前に請求されたものを含む

資料 「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況（平成27年度）」
（厚生労働省）



新発田市職員の

心を元気にするには

- ・昨年度の研修会の振り返り

職場の心の健康づくり体制

企画立案
健康情報の取扱い
ネットワーク形成
職場復帰支援

職場環境の調整
相談対応
復職支援

衛生管理スタッフ
によるケア

ラインによるケア

管理監督者

ストレスへの理解
気づき・対処

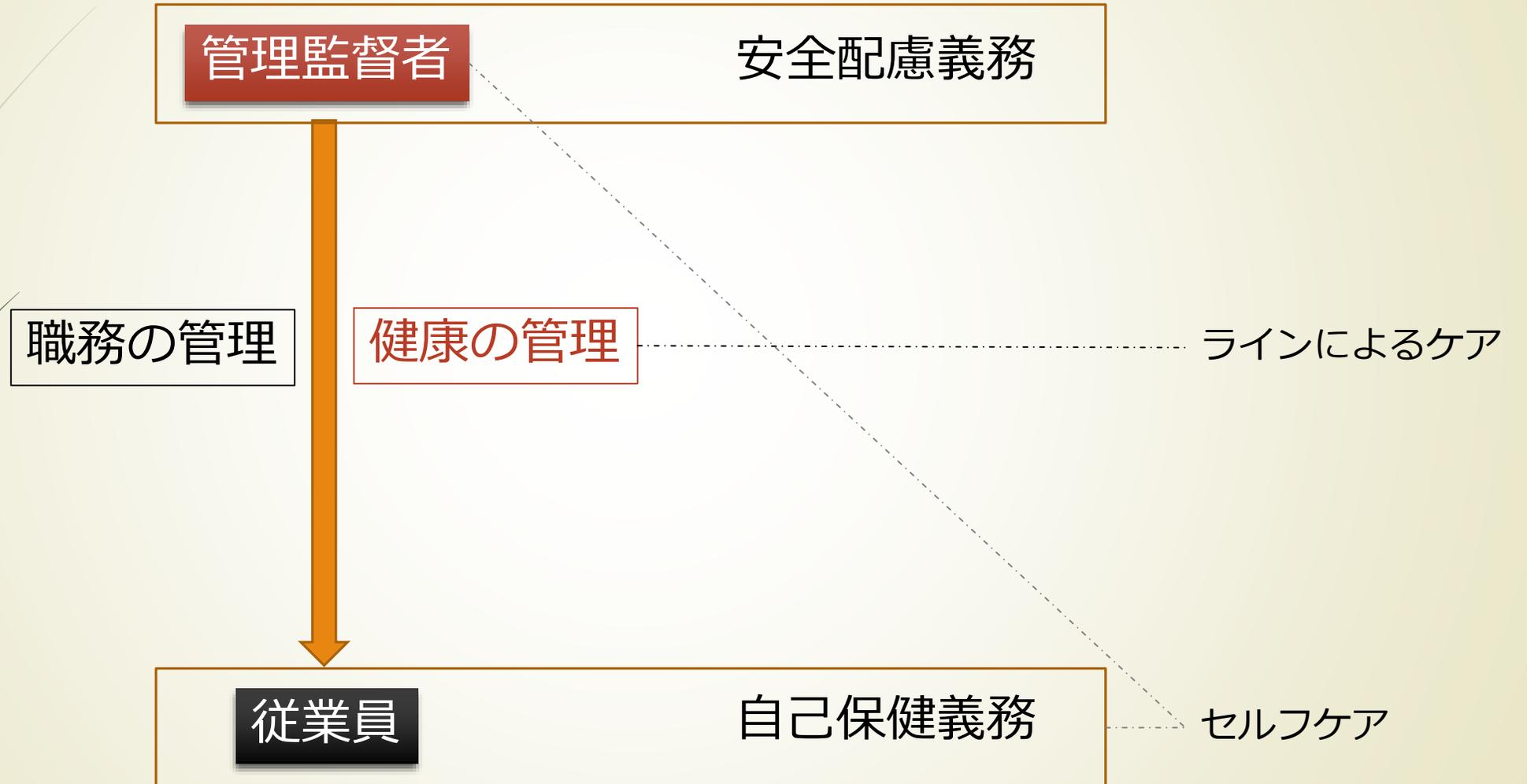
セルフケア

従業員

事業場外資源によるケア



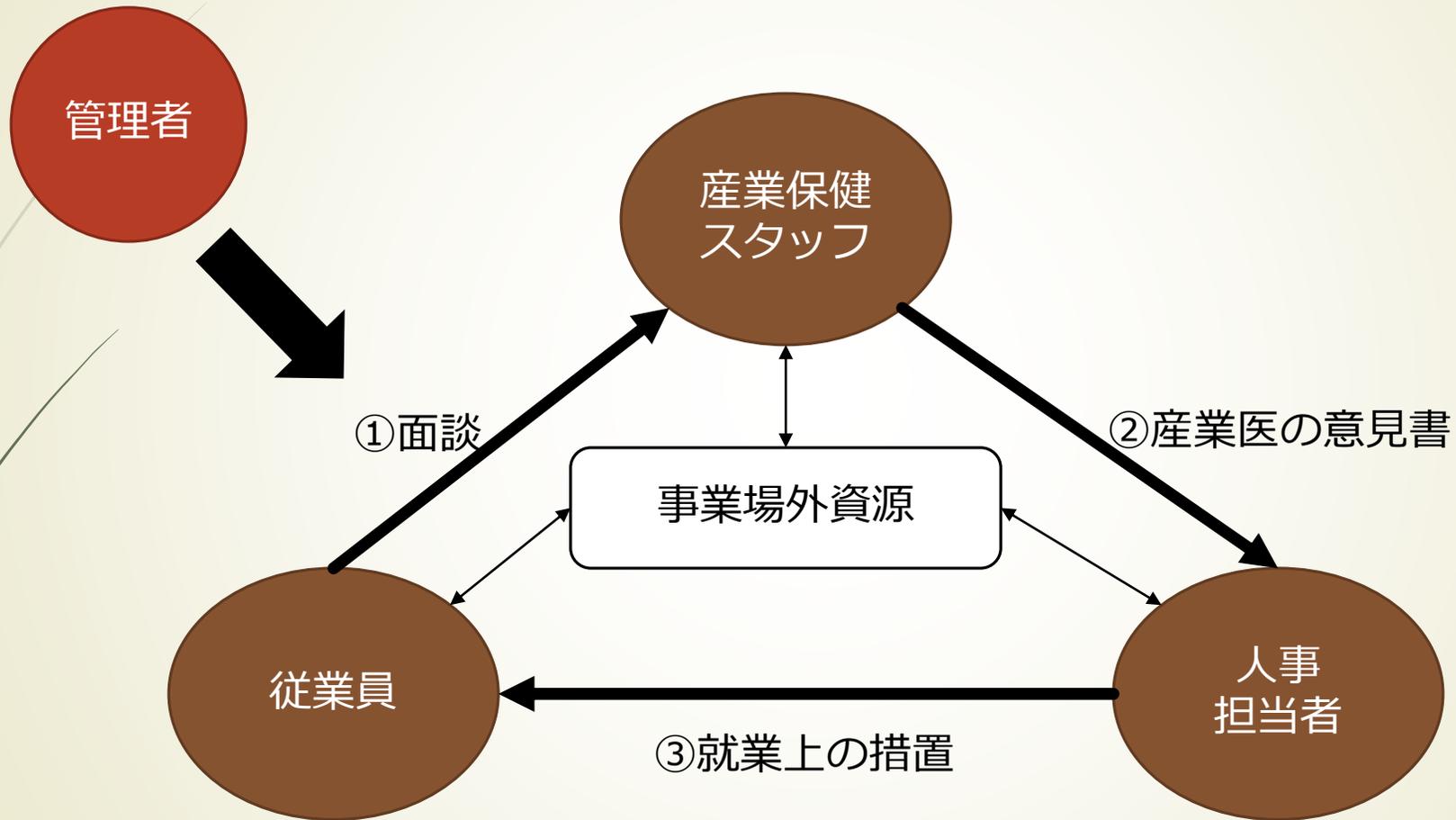
管理監督者の役割



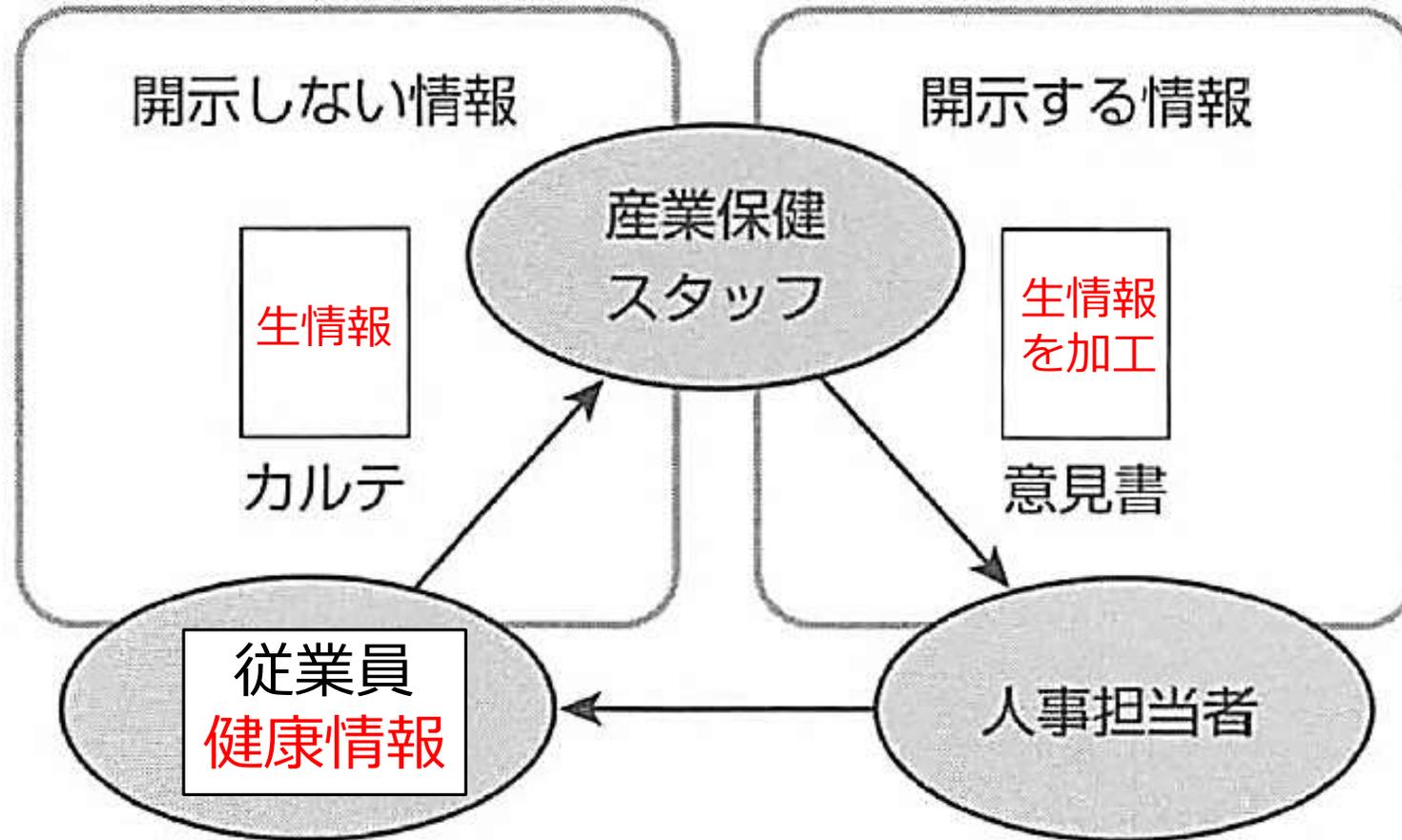
予防の概念

1次予防	0次予防	健康増進	相談体制の整備 治療
	1次予防	発病予防	
	1.5次予防	健康を損ないそうな兆候	
	2次予防	早期発見・早期治療	
	3次予防	リハビリ・再発予防	復職支援 両立支援

メンタル不調時の相談・対応・治療体制



人事担当者に開示しない情報と開示する情報



経過

事業場内取組

事業場外治療



I セルフケア

○ 0次予防 ————— ワーク・エンゲイジメント*
元気に〔健康増進〕

● 1次予防 ————— ストレスマネジメント
疾病予防

○ 1.5次予防（兆候で食い止める）

気づき

● 2次予防（早期発見）

* ワーク・エンゲイジメント主体的に意欲を持って仕事に取り組む

Engage: 婚約する・従事する・・・
主体的に何かの対象に意識を向け働きかける

● 1次予防 ストレスマネジメント

1. ストレス
 - 敵？を知る
2. ストレスへの対応
 - A. 元を減らす
 - B. 強くなる
 - C. 発散する
- (3. 職場の体制・環境)

1. 敵を知る

ストレス

ストレッサー

ストレスの元

ストレッサー

ストレス反応

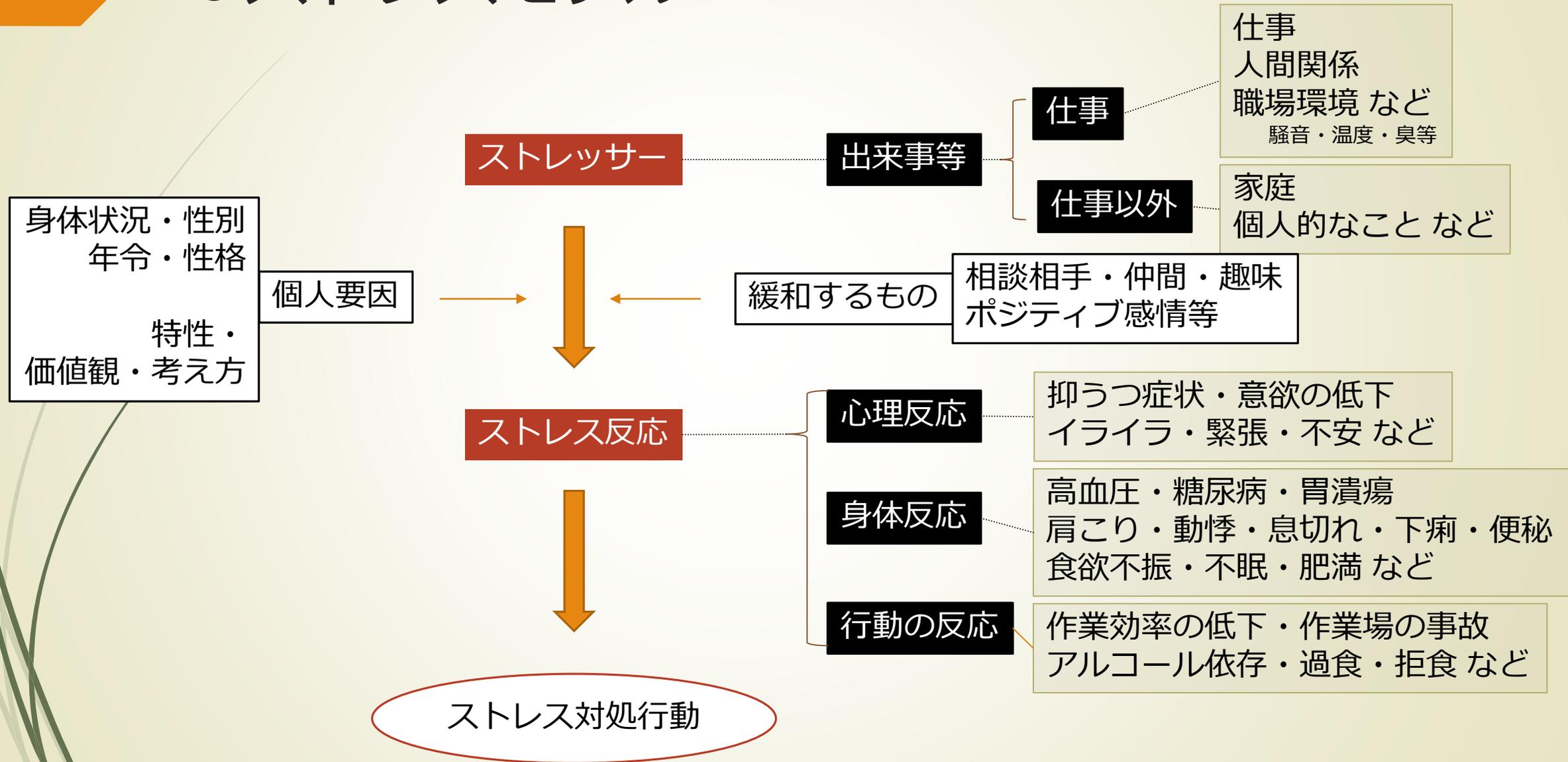
生体

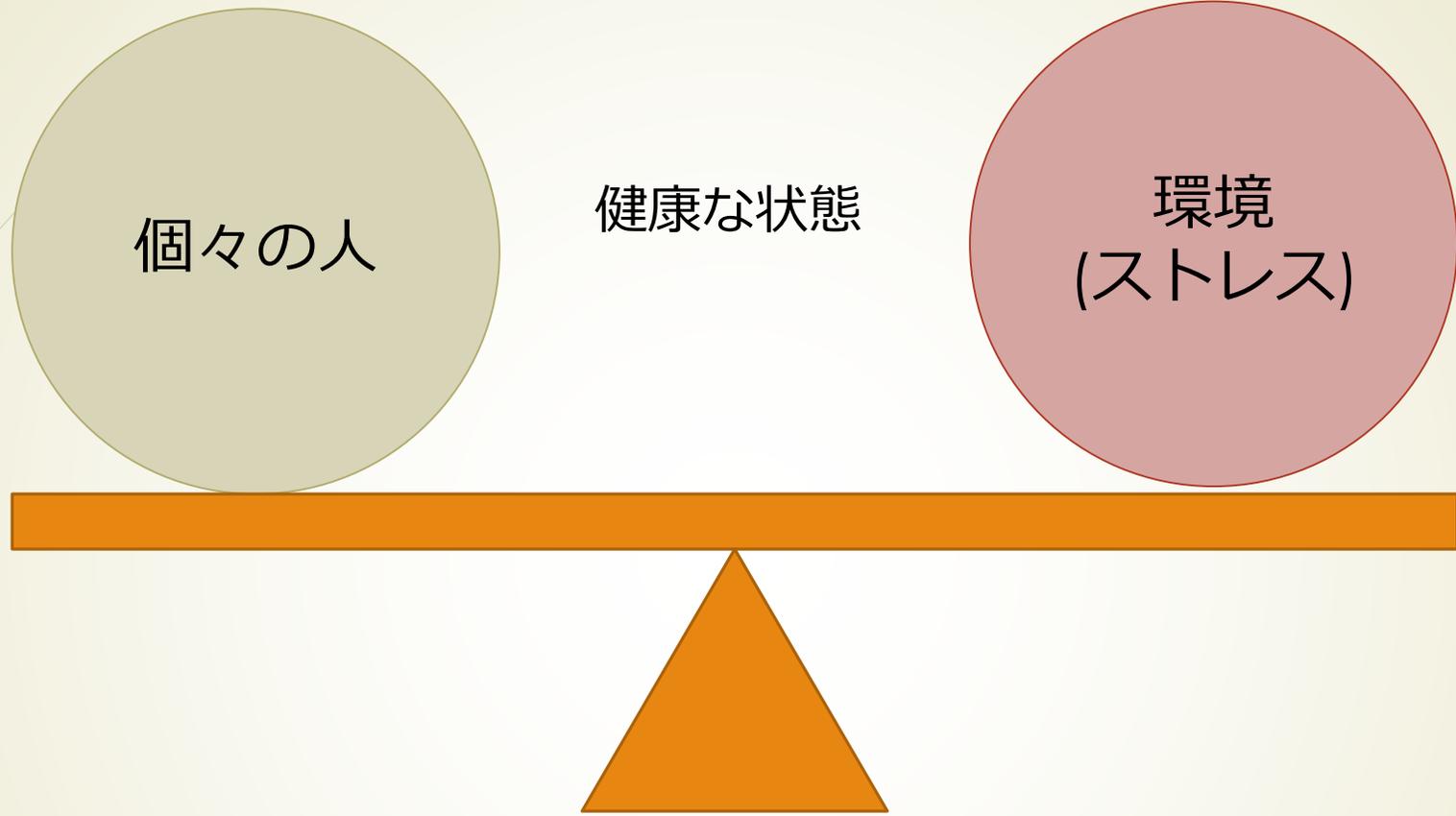
生体

ストレッサーにより
生じる
心身の不調

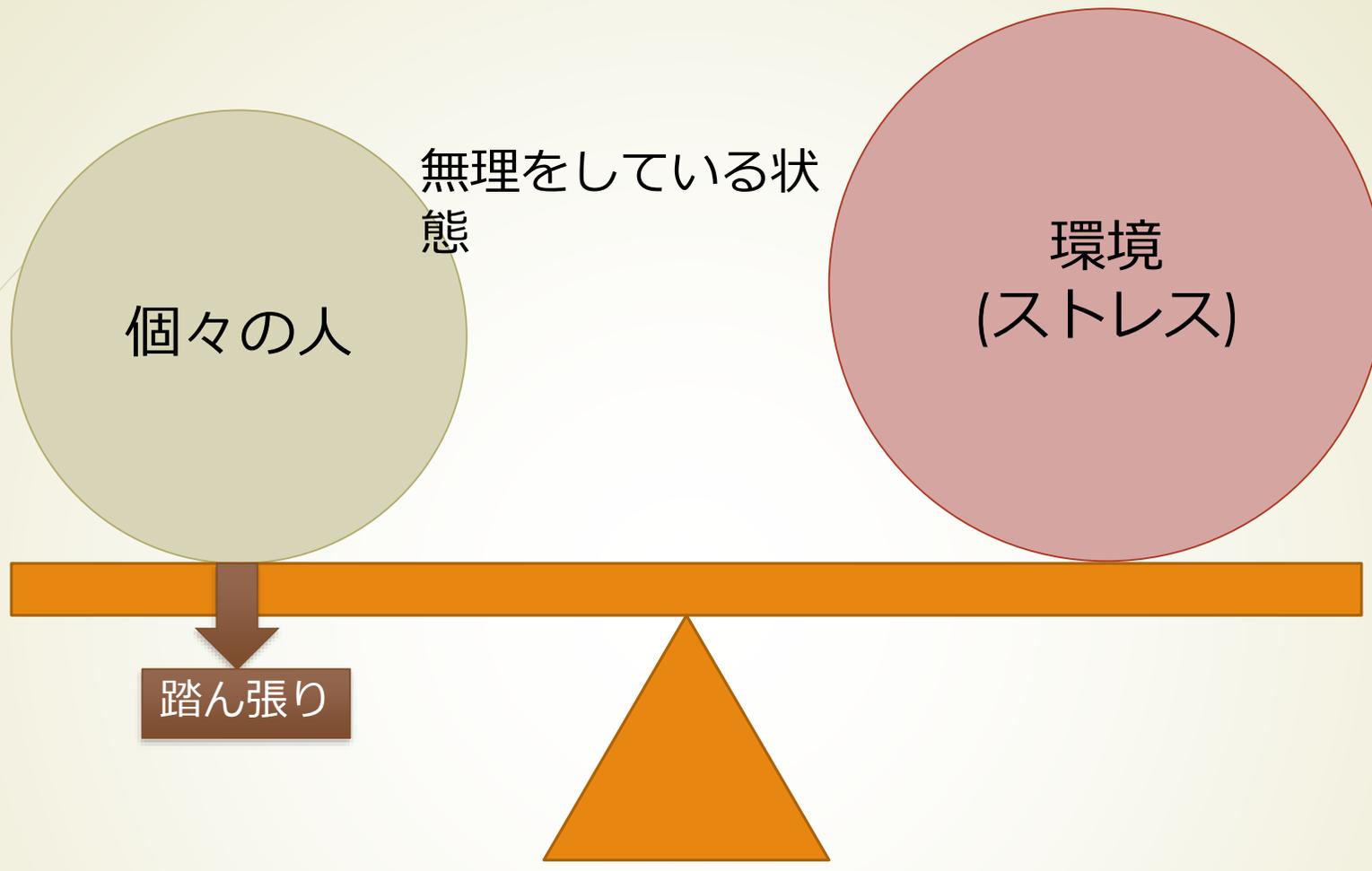
ストレッサーの結果、ストレス反応が生じる

● ストレスモデル





バランスの取れた状態



踏ん張って頑張っている状態

自分ではコントロールできない

個々の人

環境

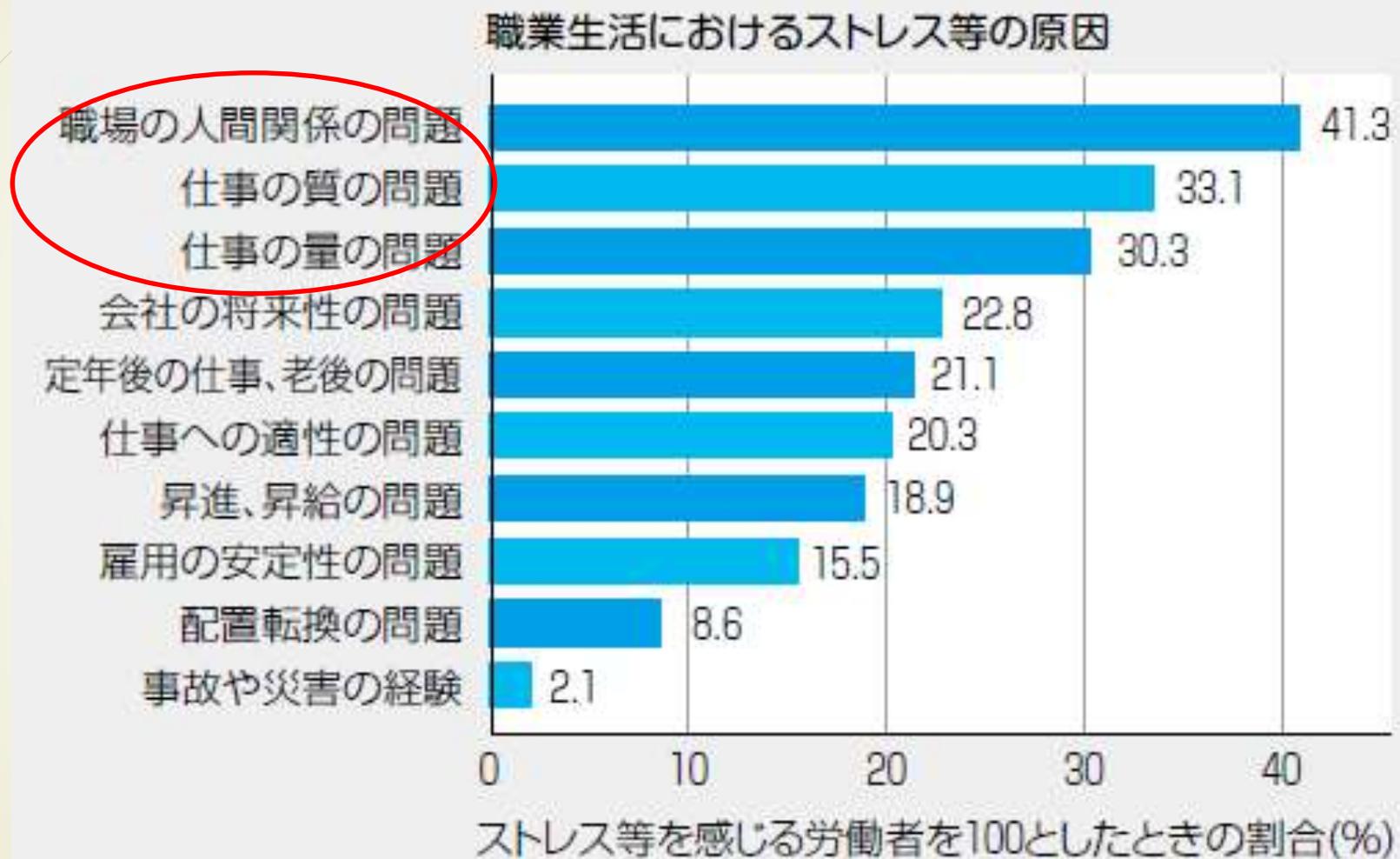
自分でストレスを大きくしている場合も

踏ん張り

爆弾が転がっている状態

がんばりも限界

図2 職業生活におけるストレス等の原因



資料「平成24年労働者健康状況調査」(厚生労働省)

職場のストレスの例

質的な負担

かなり注意を集中する必要のある仕事だ
高度な知識や技術が必要な難しい仕事だ
勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない

裁量権の少なさ

自分のペースで仕事ができない
自分で仕事の順番・やり方を決められない
職場の仕事に自分の意見を反映できない

仕事の適性

仕事の内容が自分に合わない

働きがいのなさ

働きがいのある仕事ではない

量的な負担

非常にたくさんの仕事をしなければならない
時間内に仕事が処理しきれない
一生懸命働かなければならない

技能の低活用

自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない

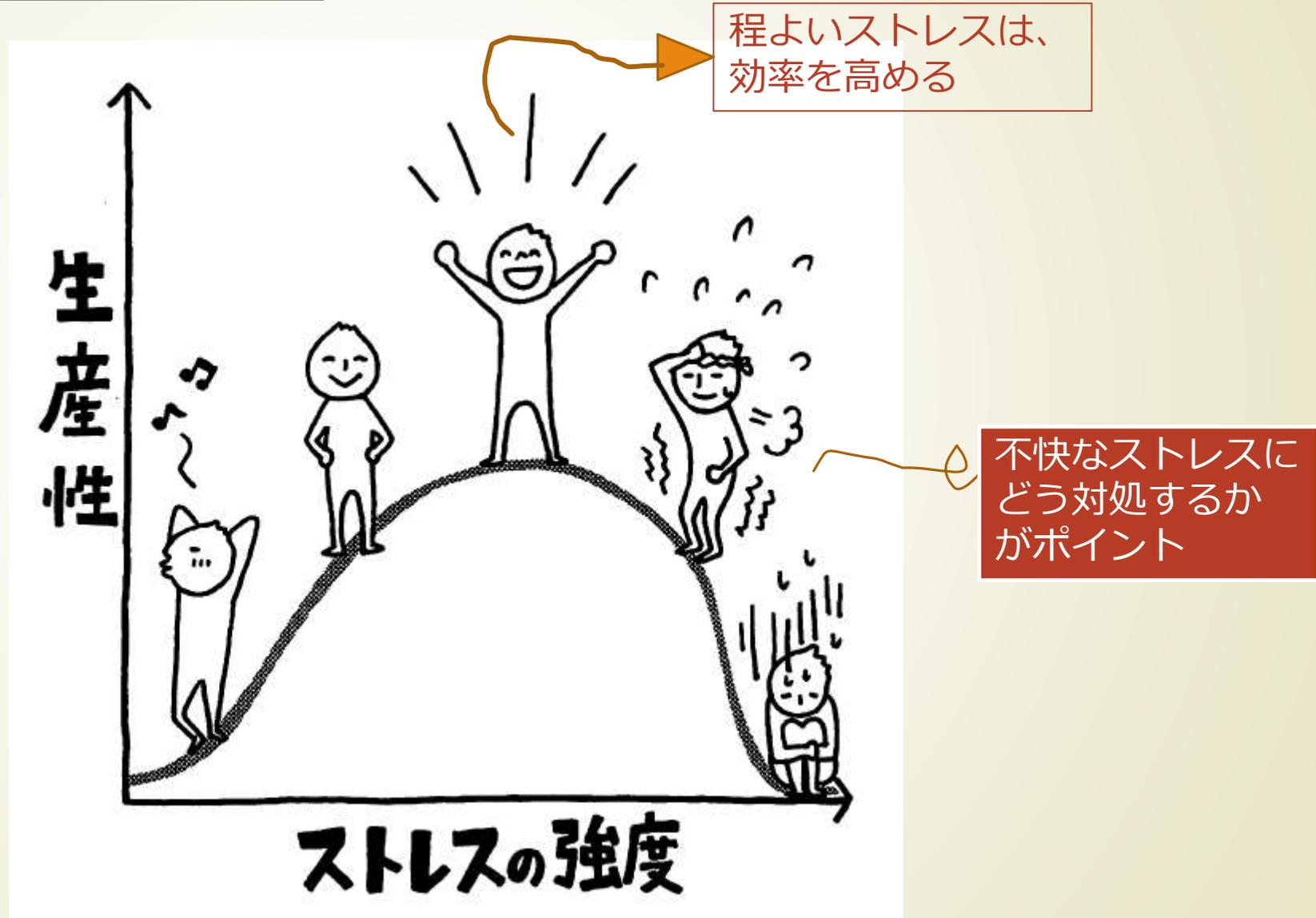
対人関係

部署内で意見の食い違いがある
所属部署と他の部署とで「うま」が合わない
職場の雰囲気が友好的でない

作業環境

作業環境（騒音、照明、温度、換気等）が悪

ストレスの性質



2. ストレスへの対応

- | | | | |
|----------|-------------------|-------------|------------------|
| A. 元を減らす | 考え方・やり方 | 心の癖
自己主張 | 極端を避ける
抱え込まない |
| B. 強くなる | 健康・相談 | 酒・タバコ・相談相手 | |
| C. 発散する | 趣味・仲間・運動・リラクゼーション | | |

ストレス発散

肉体的労働が主 → 休養、休息型

頭脳労働が主 → 体を動かすスポーツ型

「趣味なんて無い」という方 小学生の頃好きだったことを思い出して参考に

喜怒哀楽の感性を刺激するもの

五感（見る、聞く、味、臭い、感触）を回復するもの

園芸・料理・手芸・日曜大工・カラオケ・音楽・旅行・・・

それでも見つからない方

リラックスする方法 自律訓練法、筋弛緩法、ヨガ、太極拳、真向法・・・

● 1.5次予防

兆候

睡眠時間の減少

普段より2時間少ない
4時間以下睡眠

→危険

感情の揺れ幅の減少

好きな音楽を聴いても感動しない
花を見ても余りきれいと感じない

興味関心の狭小化

テレビの好きな番組も余り見たいと思わない
新聞を読んでも余り関心を持ってない

対応

1. 寝る

仕事の能率が落ちていなくてもここで食い止める。

次第に時間が有っても眠れなくなるので、睡眠薬を服用する

酒は、睡眠の質を落とし、頭の中をうつ状態にする

→体力を消耗しているときは酒は厳禁

● 1.75次予防 身体症状で気づく

1.75次予防

動悸・息苦しさ・下痢・便秘・肩こり・食欲不振

内科受診してなんともない

→ストレス反応

→もうすぐ破綻して治療を要す状態へ

対応

酒やめて寝て休む

仕事を振る・手を抜く

→休職にならないように

内科受診時に、何ともないといわれて、良かったと思いそのまま帰らずに

睡眠薬(マイスリー・ルネスタ等 眠気が差したら寝る直前に服薬) と
軽い安定剤(セパゾン等) をお願いする

軽い安定剤は、不安緊張を和らげ、動悸、息苦しさ等に効果

● 2次予防 早期発見・早期治療

2次予防

眠れない・食欲がない・一日中気分が落ち込んでいる
何をしても楽しめない
→ずっと続いている(情動反応性の欠如) →うつ病の可能性

他：やらねばならないが、思考力が落ちて、意欲も出ない
イライラして落ち着きがない

対応

早目に心療内科へ(軽いうちならば内科でもOK)
早期に治療すれば、早く回復

休職サイン

仕事をしてもらはかどらない・ミスが増える・自分を責める・食欲↓・・・
→自分はどうしようもない人間だ・迷惑をかける →自死

Ⅱ ラインによるケア

● 0次予防（健康増進）

● 1次予防（発病予防）

● 2次予防（早期発見）

● 3次予防（再発予防）

○物理的環境整備（0, 1, 3次予防）

組織管理（働き方改革等）

今日のテーマ

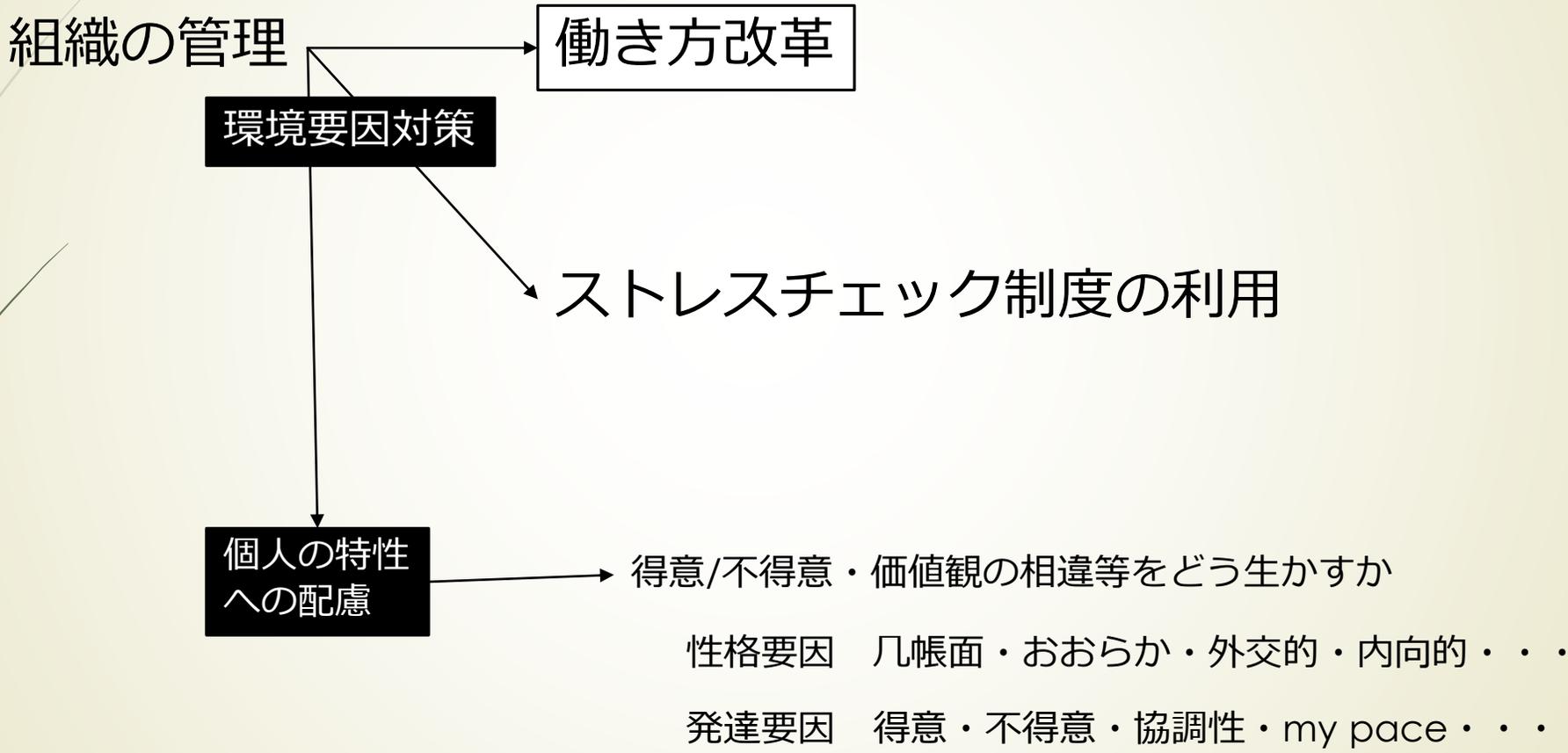
気付く

声をかける

つなぐ

復職・両立支援

● 1次予防



● 2次予防（早期発見）

気付く

声をかけて聞く

つなぐ



気づく

部下の様子が「いつもと違う」

勤怠

- ・遅刻、早退、欠勤が増える
- ・無断欠勤がある
- ・残業、休日出勤が不釣り合いに増える

仕事

- ・仕事の能率が悪くなる
- ・業務の結果がなかなか出てこない
- ・報告や相談、職場での会話がなくなる

行動

- ・表情や動作に元気がなくなる
- ・不自然な言動が目立つ
- ・ミスや事故が目立つ
- ・服装が乱れる、服装が不潔になる



傾聴する

声をかけて
聞く

- ・ 個室で時間を取る
- ・ 口をはさまないで
じっくり聴く
- ・ 5分くらいガマン



つなぐ

こころの耳 職場のメンタルヘルス教育
ツール 難波克行 管理監督者むけのメン
タルヘルス研修マニュアル



**社員の健康管理の
仕組みがあっても**

**利用されないと
意味がない**

**入口に連れてくる
ことができるのは
マネジャーだけ！**

●3次予防（早期発見）

復職・両立支援

次回機会があれば



新発田市職員の
メンタルヘルス不調を
減らすには

組織・ラインによるケア/0次・1次予防

- ・職員を通して考えられるストレス要因とその対策について
- ・働き方改革の取り組みにおける、管理監督者の役割について

H30年度メンタルヘルス不調による休職者

no.	所属	年齢	職名	入職年度	ここ数年の異動歴	今年度中の療休取得or復職状況	診断名 (病名・診断日)	現状(ストレス状況他)	課題	その他(家族環境他)
-----	----	----	----	------	----------	-----------------	-----------------	-------------	----	------------

所属	年齢	職名	入植年度	ここ数年の異動歴	今年度中の療休取得又は復職状況	診断名	現状(ストレス状況他)	課題	その他(家族環境他)
----	----	----	------	----------	-----------------	-----	-------------	----	------------

(前カウンセラー佐藤さん)

メンタル不調の要因

個体要因

性格

発達

病気

環境要因

仕事の質 職場

仕事の量

対人関係

夫婦間 職場外

親子間

介護等

H30年度メンタル不調による休職者

性	年齢	職名	年数	診断名	契機	内容	他
					WA		
					WB>FB		
					WA		
					WA		
					W(A>C)		
					Pp ?		
					WA>P p		
					W(A>B)		
					W(A>B)		
					WA		
					WA = Pp		
					WA		
					Pd		
					WA		
					Pp ?		

W:職場 F:家庭

A:仕事の質 B:仕事の量 C:職場対人関係

P:個体要因 p:性格 d:発達

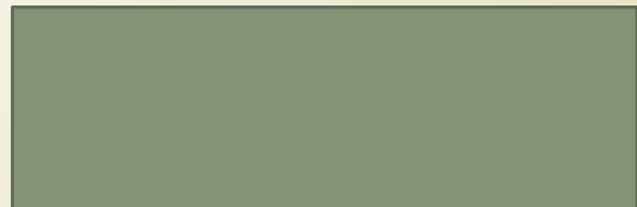
性	年齢	職名	年数	診断名	契機	内容	他	
					WA			
					Pd			
					Pp>FA			
					WC+FC			
					WC> Pp			
					Pp			
					WC			
					WA			
					不明Pp ? ?			
					WB>Pp			
					P(o> p)			
					Psd			
					Pp			
					Px			
	環境要因	職場 W		仕事質/変化 A		個体要因 P	性格 p	精神病 s
		家庭 F		仕事量 B			発達 d	他 x
		家庭外 S		対人関係 C			器質 0	

H30 メンタル不調による休職の要因

要 因		数(女性)					
環境因	職場	仕事	質				
			量				
	対人関係						
	職場外	家庭					
家庭外							
個体要因	性 格						
	発 達						
	器 質						
	精 神 病						
	他						

*注意 主因とみられる要因
 環境因と個体要因は交互に影響
 基準が曖昧で大雑把な把握

他：診断



性別

男性：女性

診断

入院例はないか

年齢

全体の平均

男性

女性

職名

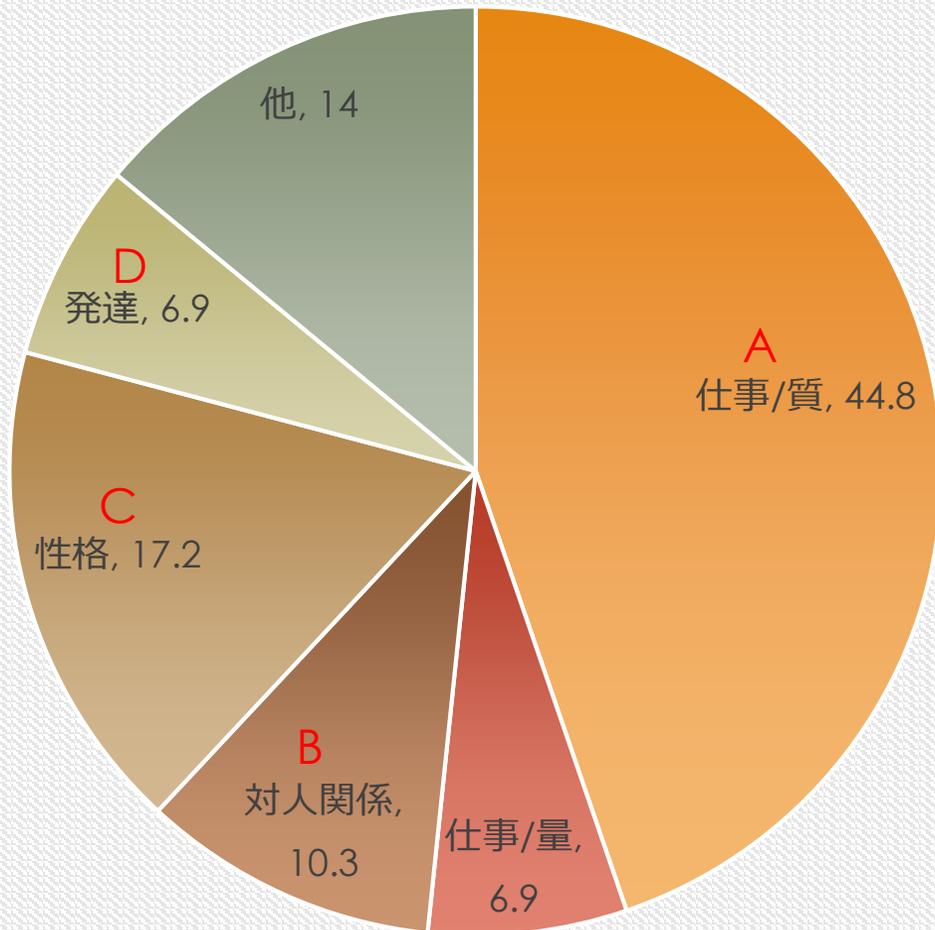
要因

全体に対する割合

		環境要因が主体			個体要因が主体				
		内容		人数	%	内容		人数	%
A	仕事	質/変化	量	44.8	6.9	C	性格	17.2	
						D	発達		6.9
B	対人関係			10.3		他		14.0	
計				62.1				37.9	

メンタルヘルス不調による休職者の主要因

全体に対する割合



環境要因が主の場合は全体の約62%
その中では、職場の問題が100%
H30年度は家庭の問題は主要因にならず

職場の問題の内訳

仕事の質・変化の問題	約45%
仕事の量の問題	約7%
対人関係の問題	約10%

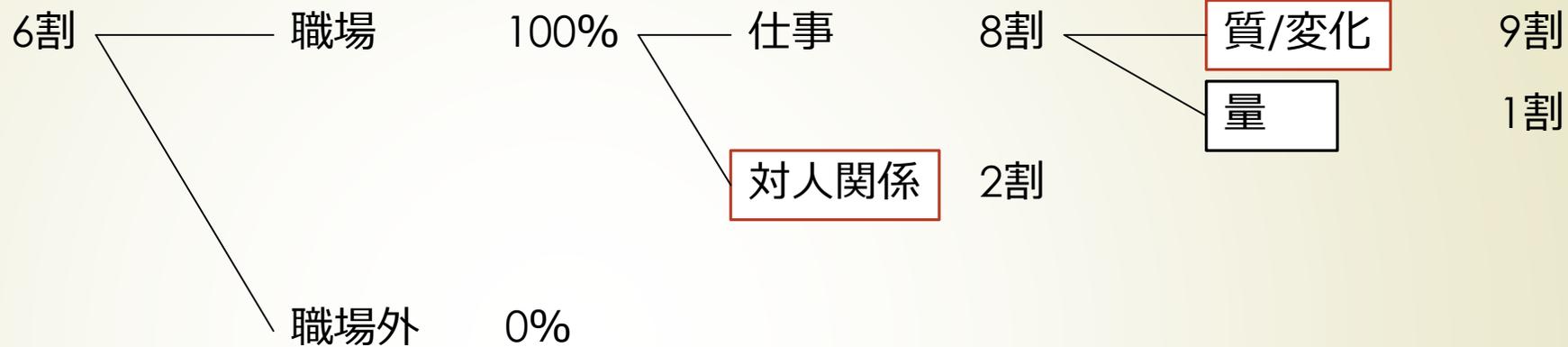
個体要因が主の場合は全体の約38%

内訳

性格	約17%
発達	約7%
他	約14%

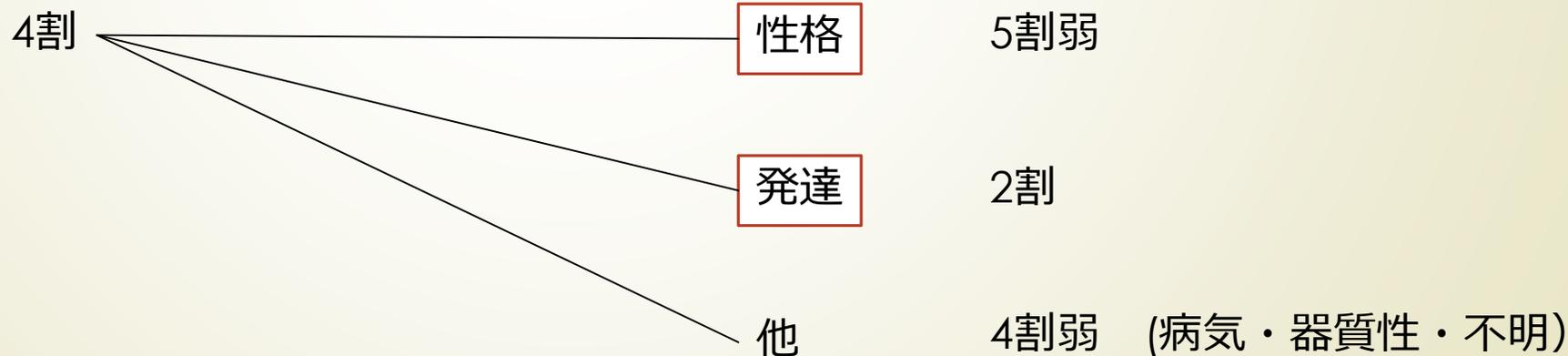
メンタルヘルス不調による休職の要因：要因別の割合

環境要因

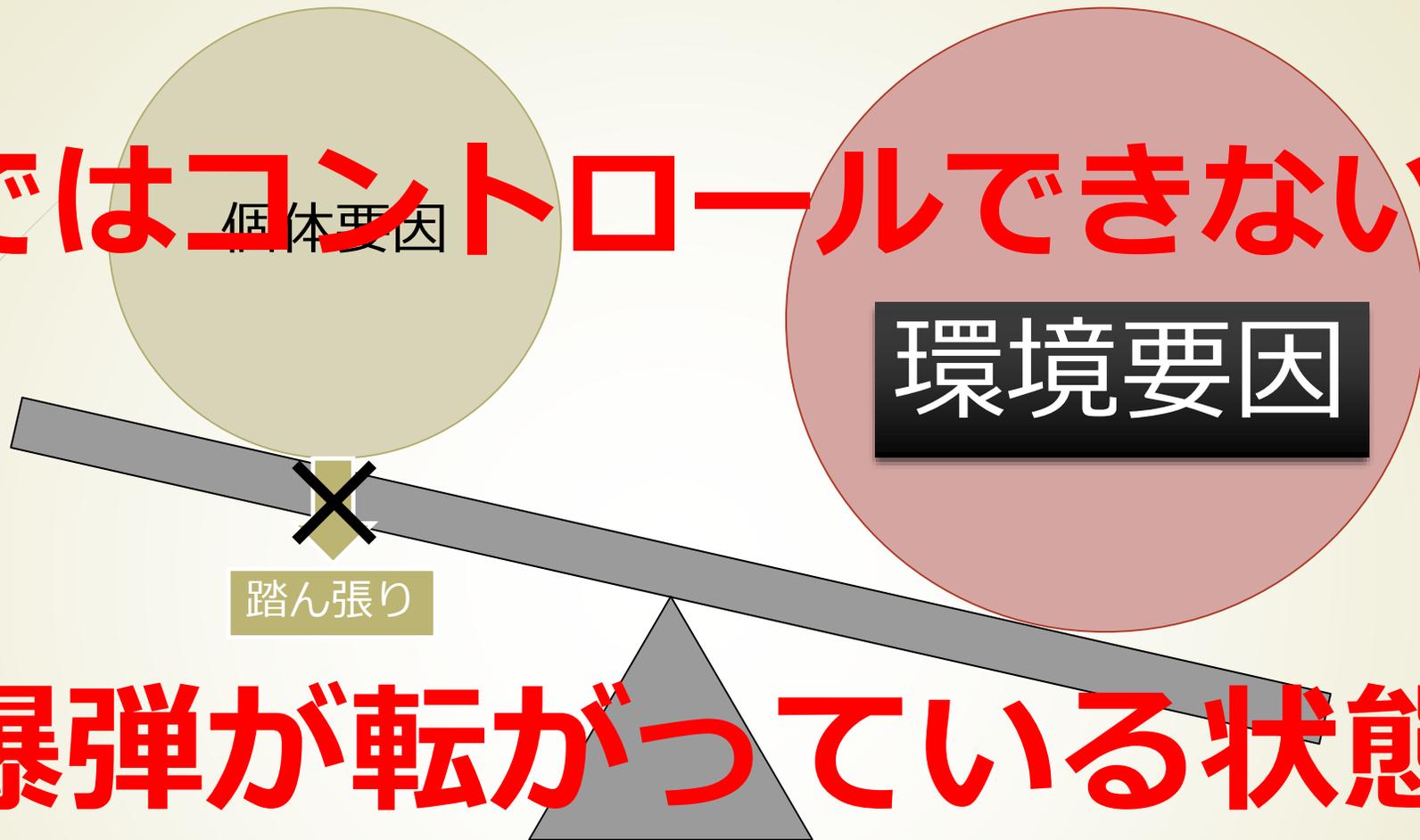


環境要因特に仕事の質/変化の要因が圧倒的に大きい

個体要因



個々ではコントロールできない部分



爆弾が転がっている状態

爆弾をなくすにはどうしたらよいか

A 仕事上の問題

・ ・ ・ 当職場では質の問題が大部分

仕事の質(役割・地位の変化)による問題が全体の45%と大きい

職場の仕事上の要因の割合は、対人関係の要因を除くと9割が
仕事の質・変化によるもの

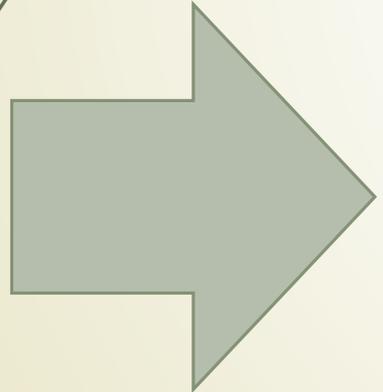
異動 ■ 例

昇進 ■ 例

仕事の量 (過重労働)によるものは全体の8%と少ない



メンタル不調対策としては、
質・変化に対する対策が重要



特に役割の変化・異動による
仕事・環境の変化への対策

これまで提示された改善策

過重労働対策として

水平展開(宇都宮市(広田薫))

ジョブクラフティングによる課内の助け合い(森永太郎)

異動を利用した課相互の助け合い(水平ラインの構築 共有メンタルモデル) (池田浩)

三条市の繁忙期兼任性・新潟市役所の臨時職員の繁忙期兼任性

・業務改善の情報共有による全庁への水平展開
…現場で業務に精通する職員間での知恵と工夫の共有による日常事務の改善の推進

働き方改革行動プラン（第3回新発田市職員合同衛生委員会）行動ヒント集

事務手順や業務分担（事務分掌）の見直しを行う。

業務のローテーション（マルチタスク）化を図る。

職員間のコミュニケーション強化



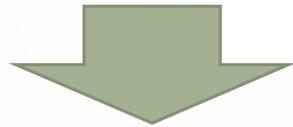
仕事の共有化

課内・庁内での仕事の共有化



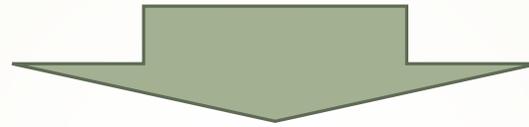
異動時：仕事を把握している人が課内に残る

繁忙時：助け合える

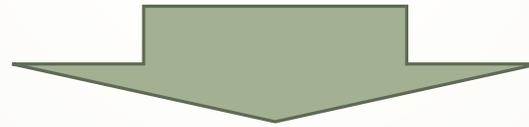


仕事の質・変化のみならず
仕事量の増大にも
対応可能

現行の主担任・副担任制
繁忙時の庁内での助け合い等の強化
マルチタスク化・ローテーション化 etc.



共有力アップ



職場の体力向上
メンタル不調の減少



おまけ

仕事の共有化



職場の体力アップ
コミュニケーション向上



いじめやパワハラ等の減少にもつながるか

他の報告との比較

	入院うつ病患者①	当職場②
役割地位の変化（仕事の質）	29%	72%
高密度の業務（仕事の量）	49%	11%
対人関係のトラブル	22%	17%

①入院うつ病患者 正規雇用労働者である気分障害症例84例

200.4 - 2008.7自治医科大学附属病院精神科に入院
年齢30代から60代で、少なくとも3年以上同じ企業や公的機関に勤務。平均勤続期間8.5年
安定した社会機能をもち、パーソナリティ障害のない事例

加藤 敏 職場結合性うつ病 金原出版株式会社

② 当職場 個体要因が主のみ・診断は雑多

- 比較的重症のうつ病との比較であるが、
仕事の質と量の要因が逆転

他職場との違いの印象

- **仕事量によるメンタル不調は少なくない。**

特に働き方改革で、残業ができなくなり、密度が非常に濃くなった。

その結果、昼休み取れない人も多く、逆に疲労感が増大している。

個人による仕事の効率化、タイムマネジメント等による働き方改革には限界

- **吸収合併による会社の風土の変化と仕事量の増大のダブルパンチによる破綻も**

当職場の仕事量の問題は、うまくコントロールされているが、引き続き注意していかなければならないとされます

新発田市役所「働き方改革」行動プラン

仕事量への対策

時間外勤務のルール

■ 上限時間（完全退庁時間）の設定

- ・ 20時を上限時間（完全退庁時間）

ただし、施設の営業時間や住民説明会等により、20時を超える場合は除く。

- ・ やむを得ない場合でも22時まで（所属長は内容を十分精査）

【参考／改正労働基準法、時間外労働の上限について】

- ・ 原則…45時間かつ年360時間
- ・ 特例①…2～6か月平均80時間以内
 - ②…単月100時間未満
 - ③…上記特例適用は、年6回まで

月20日勤務として、
時間外1日あたり
平均約2時間

□ 時間外勤務の命令時間

- ・ 所属長からの時間外勤務命令は、当日17時までに行うこととする。

定時を超えない、時間外勤務を誘発しない業務計画の推進に

□ 実施時間の制限（●●時以降NG）

- ・ 15時以降NG…当日を期限とする仕事の依頼・指示
- ・ 16時以降NG…庁内会議の開催時間
- ・ 17時以降NG…急を要しない問い合わせ

□ 終礼（朝礼）

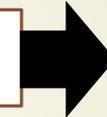
- ・ 伝達事項は要点にまとめ、5分以内に終わる。

仕事の質/変化への対策

仕事の共有化

今後積極的に推進

休職者の減少



仕事の進め方

- 庁内で使用する資料に軽微な誤字・脱字があった場合は、口頭訂正等による対応とし、安易に差し替えは行わない。
- 仕事の指示・依頼は、具体的に行う（目的、成果物、期限等）
- 資料作成時、手戻りを少なくするため、上司と部下で中間確認を行う。
- 事務手順や業務分担（事務分掌）の見直しを行う。
- 主催者あいさつ等の読み原稿は、一言一句整理された文書は作成せず、要点をまとめた程度のもとする。
- ペーパーレス（電子決裁・供覧等）を推進する。
- 議会対応における待機の範囲は最小限とし、事前準備を行っておく。
- 業務のローテーション（マルチタスク）化を図る。（或いは複数で仕事を担当する）

仕事への意識

- ノー残業デー時、定時退庁を徹底する。
- 体調管理を第一とし、繁忙期であっても、主担当が一人で無理・無茶はしない。
- 職員間で協力して仕事をする意識を持つ。
- コスト意識を持つ。（例／月 300,000 円とした場合、1分あたり約 32 円の人件費）
- サービス残業しない、「長時間勤務をした職員が優れている」ではないという意識を持つ。
- 廃止・休止を含めた見直しを行う（事務事業のスクラップ）。

働きやすい職場づくり

- デスク・キャビネット・引き出しの整理整頓を徹底し、「探す」時間を短縮する。
- 年次有給休暇の取得促進に向けた取組を行う。（計画的な業務遂行、取得促進期間の設定、半日休・時間休の取得奨励 等）
- 終業から翌日の始業まで10時間以上空け、休息時間を確保するため、年休（半日休・時間休）やスライド勤務等を活用する。
- あらかじめ必要となる時間外勤務を、繁忙期に合わせ予測し、職員間で共有しておく。

その他

- 「働き方改革」に関連する研修を受講する。（タイムマネジメントや職員間のコミュニケーション強化 等）
- 「時間外勤務の適正化」や「働き方改革に関する取組」を、人事評価（業績評価）の目標として設定する。
- 職員の労働時間を適正に把握する（管理職の役割）
- 業務のアウトソーシング化を検討する。
- ノー残業デーを、所属で個別に設定する。（例：毎週月曜日 等）
- 朝礼時、「働き方改革行動プラン」の内容を唱和する。

0次予防 来年はぜひ休み方改革を

4月にまず、トップが長期休暇日を決める

仕事はそれに合わせて割り振る

課内に休暇予定表を作り、皆でそれに記入

昔は世界どこでも1年のうち半分は休息日だったようです。

現在は働きすぎ？

B 対人関係上の問題

H30年主要因が対人関係・・・名

同僚・上司・**非正規職員**との関係

正義感が強く自己愛的

非正規職員との関係

詳細不明

上司・家族との関係

やや完全主義的？

一般受診患者さん

○上司と合わない/苦手な人がいる

調整はなかなか困難

環境調整が必要となるケースが多い

○最近**パワハラ**を訴える人が多い（周囲から当事者への態度が違うと言われる）

パワハラ

- ▶ 定義 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、**業務の適正な範囲**を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

職場での優位性 職務上の地位・人間関係・**専門知識・経験**等

業務の適正な範囲 適正範囲を超えた業務上の指示や注意・指導等

何が業務の適正な範囲を超えているかについては、
業種や企業文化の影響を受けるため、各企業・職場で認識をそろえ、
その範囲を明確にすることが大事。

違法行為となる可能性が高い

仕事の質の変化特に異動との関連

職場での優位性

専門知識や経験、特に経験は、異動時に新たに仕事を覚えなければならない時に、部下や非正規職員から、上司や正職へのパワハラへやいじめへと発展することがある

非正規職員・パート・契約社員等の問題

異動がなく、何年も同じ仕事に従事し、その仕事に精通



異動してきた正規職員に対する嫌がらせ・パワハラ

周囲が非正規社員におんぶにだっこ状態で非正規職員が不調に

解決策は？

非正規職員と垣根を作らずに、仕事のマルチタスク化/共有化？

【参考文献】

- ・みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるい職場応援団
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>
- ・厚生労働省の職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd-att/2r98520000021hlu.pdf>

【相談窓口】

パワーハラスメントの相談窓口

・法テラス（日本司法支援センター）

0570-078374 平日 9:00~21:00
土曜日 9:00~17:00

（ただし、通話料は固定電話からは全国一律3分8.5円(税別)）

法テラスとは、お問い合わせの内容に合わせて、解決に役立つ法制度や地方公共団体、弁護士会、司法書士会、消費者団体などの関係機関の相談窓口を法テラス・コールセンターや全国の法テラス地方事務所に、無料で案内しています。

・みんなの人権110番（全国共通人権相談ダイヤル）

0570-003-110 平日 8:30~17:00

差別や虐待、パワーハラスメントなど、様々な人権問題についての相談を受け付ける相談電話です。電話は、おかけになった場所の最寄りの法務局・地方法務局につながります。

・かいけつサポート認証紛争解決サービス

（法務大臣による裁判外紛争解決手続の認証制度）

<http://www.moj.go.jp/KANBOU/ADR/index.html>

法務大臣の認証を受けて、労働関係紛争について「かいけつサポート」（当事者と利害関係のない公正中立な第三者が、当事者の間に入り、話し合いによって柔軟な解決を図るサービス）を行っている民間事業者を紹介しています。

メンタルヘルス関係の相談窓口

・働く人の悩みホットライン（日本産業カウンセラー協会）

03-5772-2183 月~土曜日 15:00~20:00

相談内容については、職場、暮らし、家族、将来設計など、働くうえでのさまざまな悩みを受け付けています。相談時間は一人1回30分以内で、相談料金は無料（通話料金は相談者負担）です。

・勤労者心の電話相談（労災病院）

横浜労災病院では心の電子メール相談も実施中

(mental-tei@yokohamah-rofuku.go.jp)

http://www.rofuku.go.jp/yabo/kokoro_kenko/tabid/365/Default.aspx

電話による無料相談で、専門のカウンセラーが対応します。（通話料はご負担ください）対象者は、勤労者本人（その家族、上司等を含む）、産業医等の産業保健関係者、企業の労務担当者などの方々です。

相談内容は、仕事上のストレスによる精神的な悩み、職場の対人関係の悩み等の勤労者生活を通しての悩みに関する相談ができます。

・総合労働相談コーナー（各都道府県労働局）

解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、募集・採用、パワーハラスメントなど、労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談でも、専門の相談員が面談あるいは電話で受け付けています。

また、都道府県労働局では、個別労働紛争について、都道府県労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんも行っています。

・こころの健康相談 統一ダイヤル

http://www8.cao.go.jp/jisatsutaisaku/link/kokoro/kokoro_dial.html

0570-064-556

公的な電話相談事業の全国共通の統一ダイヤルになります。全国どこからでもこちらの統一ダイヤルに電話すれば、電話をかけた所在地の公的な相談機関（都道府県・政令指定都市「心の健康電話相談」）に接続されます。運用時間は、HPでご確認ください。

中村雅和他
もう困らない
職場のパワハラ傾向と対策
労働調査会

C 性格の問題

情報が少なく余り分かりませんが

退職を要する状態の個体要因特にパーソナリティ要因が強いもの

完全主義的・強迫的

自己愛的・依存の葛藤

意欲？回避？能力？ASD？

人

人

人

きちんとやらねば・・・

他者評価・傷つきの恐れ

健康上の問題へ発展



事例性的問題へ発展

頑張り過ぎ

強力性

過剰適応

自己完結的

ストレスに強い

対他配慮性

きちんとやらない時が済まない

人の評価が大事

頼まれると断れない

依存性脆弱性

弱力性

不適応

ストレスに弱い

パワハラ被害の問題

傷つきやすさ

情動の不安定さ

職場では問題にならないか？

傷つき易さ

他責的・攻撃的

被害的

内と外

仕事に精力的で几帳面等社会的には模範的な人がうつ病や身体表現性障害に

家では妻にしがみついたり、無視する等暴君に

仕事を転々としたり、結婚離婚を繰り返すような方で、双極性障害や摂食障害に

過剰に人に気を使い合わせる人

生まれ育った時代、環境による価値観の相違から、自分の依拠する処の違い
極端な場合は、幼少時の依存の問題等を引きずった結果と捉えられています



自分をよく見つめて、自分に合った生活を、社会とどの程度折り合いをつけられるか

D

発達障害

定義 先天的な要因により幼少期に現れる非進行性の障害

性格によるものではない

定型的な発達と連続性があり、

境目或いは軽い障害の人は幼少時には診断されず、
様々な困難を経験することになる

→不登校・ひきこもり・適応障害・うつ状態・・・

定型発達

潜在的発達障害傾向者の存在

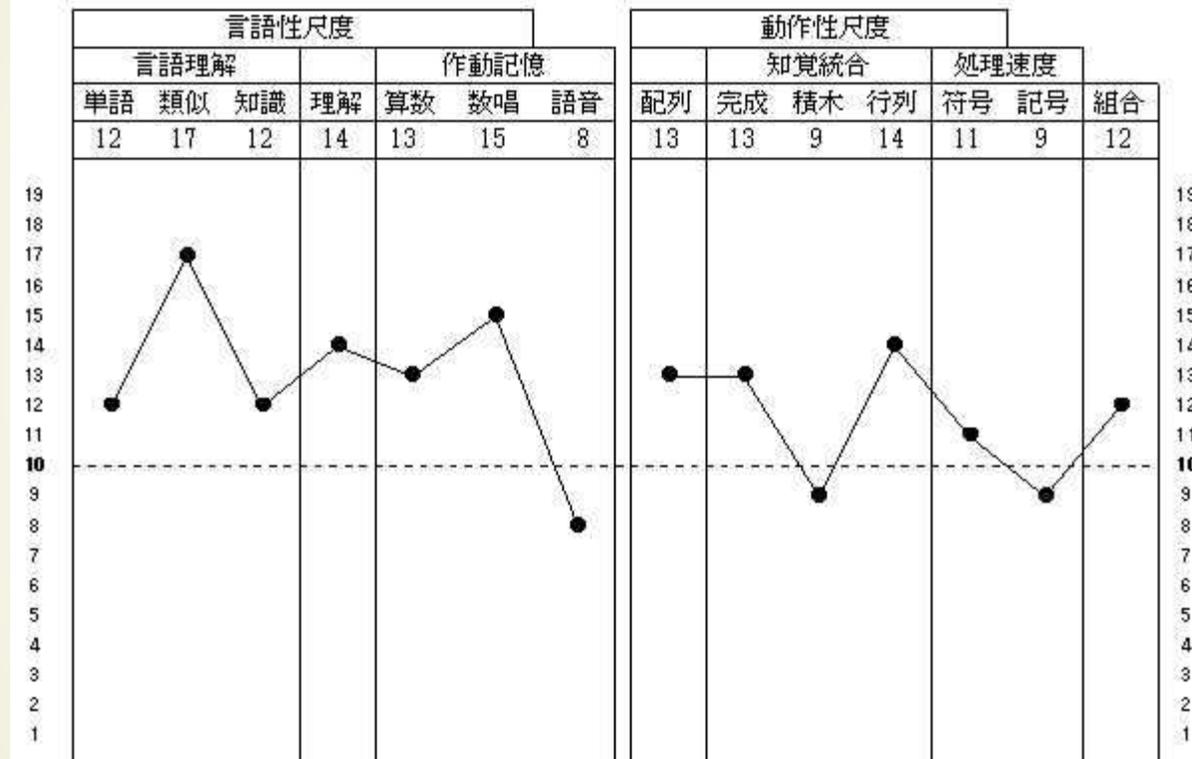
当職場の長期休職者の主要因となったものは表面的には6.9%だが
適応障害等の中にも軽度の傾向のあるものの存在が見込まれる

A 自閉症
S
D

脳の特徴

発達アンバランスがあることが多い

グラフ：評価点



得意度に応じてストレス増大時に対応が困難となると表面化

軽い発達障害の経過

乳幼児期

一人遊びを好む・親の後追いをしない等の特性

小学高学年

いじめられる等

引きこもり

高校生

比較的順調に過ごす

就労

仕事上・社会性の問題

就労できず引きこもり

適応障害
社会不安障害
うつ状態
.....

診断

当職場の人は、
ハンディを持ちながらも
就労してきた優秀な側面



精神障害に対する偏見の強い職種は 医者・看護師

何故か・・・人格の問題？

最初はそうではなかったが、
仕事で接する間に痛い目に遭ったからではないか

(指示を守らない・情動が不安定で手がかかる・感謝の気持ちも示さない・・・)

そうだとすると

発達障害に対する偏見が強い職種は？ 職場の同僚・上司??

職場で重要な、コミュニケーションスキルや協調性の等社会性の問題

加えて、仕事の成果が思うようでない



最悪??

障害者差別解消法 2016

不当な差別的取り扱いの禁止

障害のある人に役所や事業主が正当な理由なく、障害を理由として差別することを禁止

合理的配慮の提供

障害のある人が、何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられた時に、負担が重すぎない範囲で対応すること

	役所	会社・お店など
不当な差別的取り扱い	してはいけない	してはいけない
合理的配慮	しなければならない	するように努力

どうしたら良いか・・・今後の課題

社会性 本人が一般社会を理解して合わせる + こちらもASDを理解して合わせる
My paceで人にあまり関心がない人等の理解

技術面 習得して慣れるか、得意分野で活躍

特定の分野での強いこだわり
はまった分野に対しての集中力の高さ

専門職 プログラマー 等技術系分野
シリコンバレーは1割以上ASD

変化に弱い → 異動は適切か

- イギリスでは、インストラクター付きで指導。組織的対応はない。

まとめ

1. 職場のメンタルヘルスの基本を復習した
2. メンタルヘルス不調の主要因は仕事の質、変化によるものが多い
3. メンタルヘルス不調は仕事の共有化により改善が期待できると考えられる
4. 身分や立場を超えて起こりうるパワハラへの対応が必要
5. 発達特性に合わせた職場改善の取り組みが今後必要である