



大人の発達障害 その理解と支援に向けて

第6回 発達障害とメンタルヘルス

職場における心身の不調に配慮して 組織全体でメンタルヘルス対策を

心のサポートオフィス所長の場 永紋

今回は、発達障害の特性を持つことから起きる職場でのメンタルヘルスに関する不調について、どのような問題が起きているのか、その対策とともにお伝えします。

仕事のストレスと 人間関係による ストレスとの蓄積

発達障害がある場合、職場でのストレスはメンタルヘルスにより大きな影響を及ぼします。過度なストレスから心身に不調をきたし、適応障害になっってしまうこともあります。感覚鈍麻があることで、自らの疲労感やストレスが溜まっていることに気がつかず、慢性的にストレスが溜まってしまいうため、定型発達の人よりもメンタルヘルスの不調へとつながりやすいのです。

また、発達障害の特性があることによつて、仕事や職場の人間関係において同じ失敗やミスを繰り返してしまう

といったことも起こります。自分を客観的に見るセルフモニタリングの苦手さやワーキングメモリーの弱さから、同じ失敗を繰り返さないための適切な対策が立てられず、結果として同じやり方を用いるためミスも繰り返してしまうのです。そこに周囲からの叱責や非難が重なると、自信を失い、自己否定感が強まってしまいます。仕事のストレスだけでなく、職場の人間関係によるストレスも蓄積されていき、適応障害からうつ病へとメンタルヘルスを悪化させてしまうのです。

心身の不調は ミスマッチのサイン

メンタルヘルスの不調は、仕事や職場でのミスマッチから生じる不適応のサインと言えます。メンタルヘルス悪化の背景には、「障害特性や能力」と「仕事内容」のミスマッチがあると考えられます。発達障害特性の苦手な面

ではなく、得意な面が仕事に活かされている場合、健康的にやりがいを持って働くことができます。例えば、ASD（自閉症スペクトラム）のある人は、変化が多く、状況に応じて臨機応変な対応が求められる仕事には向かない一方で、ルールや決まりが明らかで、具体的な手順に沿ったルーチン化している仕事は得意で向いています。障害特性が弱みとして現れてしまう仕事ではなく、強みとして活かせるような仕事内容とうまくマッチングさせることが必要なのです。

また、職場での上司や同僚の理解も重要であり、障害特性に応じた合理的配慮がなされているかどうかも大切なポイントです。困った時に相談できる人がいるだけで、メンタルヘルスは維持・向上させることができます。逆に、困った時に相談できない、あるいは相談しづらいと感じている場合、ストレス値は高くなってしまいます。そもそ



まとば えいもん
心のサポートオフィス所長。臨床心理士、公認心理師。これまで総合病院小児科の心理相談室、スクールカウンセラー、発達支援センター診療所などで勤務。心のサポートオフィスでは、地方自治体の人事と職員にカウンセリングや復職支援、研修などの心理支援をしている。また、大人の発達障害のカウンセリングをしている。
LINE ID : @408kdsdd
URL : <https://kokoronosupport.com/>
mail : info@kokoronosupport.com

も、社会性やコミュニケーションにまずきがある場合、適切なタイミングで助けを求めることができないことも多くあります。そのため、「このような場合には誰に相談する」といった具体的な相談のタイミングを事前に決めておく、困り事がないか確認する機会を持つ、といった対応の工夫が役に立ちます。

見逃されやすい 過剰適応の問題

うまく適応できているように見える人でも、突如として心身のバランスを崩すことがあります。その背景には、過剰適応の問題が隠れていることがあります。周囲になんとか合わせて、失敗しないよう常に神経を張り詰めて働いている場合です。周囲からは当たり前でできていっているように見えても、実は見えないところで膨大なエネルギーを使っているのです。不適応を起

こさないようにと、過剰に頑張り続け
た結果、あるタイミングで燃え尽きて
しまうのです。

さらに、1つのことに過度に注意集
中してしまう（過集中）という特性に
よって、適宜休憩を取ることを忘れて
しまう状況も起こります。うまい具合
に手を抜けず、気づいたときには疲労
困憊した状態になってしまうのです。

断ることができずに安請け合いをし
たり、「自分ではできる」とアピールす
るあまり背伸びをしてしまい、自分の
能力や余力以上のことを引き受けてし
まうこともあるかもしれません。結局、
キャパシティを超過した状態になり、
継続することができず疲れ果ててしま
います。

メンタルヘルス不調からの 回復・改善のためには

適応障害やうつ病といったメンタル
ヘルスの不調によって病休になった場
合、心がけなければいけないことがあ
ります。それは、復帰前に職場での不
適応を改善しておくことです。メン
タルヘルスの問題をからだの怪我や病
気と同じように捉えてしまうと、療養
して回復したらもう大丈夫だと考えて
しまいます。しかし、医学的に「うつ
状態」や「うつ病」から回復して職場
復帰可能と診断されたとしても、すぐ
さま仕事を遂行する能力があるとは限

りません。メンタルヘルスを悪化させ
ている職場のストレス要因の改善や、
障害特性によって起きている職場での
問題を解決していなければ、職場に
戻ったときに再びメンタルヘルスを悪
化させ、病気が再発してしまいます。

病気休暇が長引いている場合や体調
を崩したまま働いている場合には、適
切な休憩を取れていない場合も考えら
れます。自分なりの不適切な休み方に
こだわってしまい、回復を遅らせてし
まうのです。十分な睡眠時間、適度な
運動など、適切な休息を取っているの
かどうかを、生活レベルで確認してい
くことが必要です。診断名が同じ「う
つ病」や「うつ状態」であっても、ど
のような要因から生じているのかは個
別に違うため、対応方法も違います。
薬物療法や休養だけではうまくいかな
いことも少なくありません。当事者は、
自分にとって何がストレス（スト
レスの元）になっているのかに気づい
ていないこともあります。飲酒やギヤ
ンブル、気晴らしのための夜更かしな
ど、不適切なストレス解消にこだわっ
てしまい、悪循環に陥ってしまってい
ることもあるのです。

そういった場合、周囲の人たちが、
「どのようなことがストレスになって
いるのか」「問題（失敗・不調）が起
きたときにどのような対処をしている
のか」「その対処法が問題を持続させ

ていないだろうか」を一緒に検討して
あげる必要があります。そして、スト
レスマネジメントやセルフケアのスキ
ルを教えることや、身につけら
れるように外部機関の利用を促すこと
が重要です。また、職場で適応してい
くために必要なソーシャルスキルや生
活スキルなども適宜伝えて、一緒に問
題を改善していくことも必要になりま
す。支援する人は、「そのくらい言わ
なくてもわかるでしょう」という思い
込み（常識）を持たずに、当り前とさ
れる知識やスキルを確認し、必要に応
じて教えていくスタンスが求められま
す。

組織全体でのメンタルヘルス 対策を心がける

発達障害がある人のメンタルヘルス
に限らず、組織全体でどのようなメン
タルヘルス対策が行われているでしょ
うか。メンタルヘルスの不調に陥った
人に対して、業務量や労働時間の軽減
といった対策を取るのは有効ですが、
それだけがメンタルヘルス対策ではあ
りません。メンタルヘルスが不調に
陥った後の対応ばかりに追われるので
はなく、予防に力を入れることも大変
重要です。

また、当事者を支える上司など、サ
ポーターの役割を担っている人たちが、
一人で抱え込まないようにすることも

大切です。当事者を配慮するあまり、
それ以外の人が大きな負担を抱えてし
まうのは、合理的な配慮とは言えませ
ん。当事者だけでなく、周囲で支援す
る人も含めて配慮していく必要があります。
まず、お互いを尊重して話し合う中で、
「どのような配慮が必要で、無理なく
できるのかどうか」を丁寧に合意形成
していくことが最も大切なことだとい
えます。

日頃から対話ができている組織では、
心理的安全性も高く、いざメンタルヘ
ルスが不調になっても早期に相談でき、
早期対応・早期改善につなげることが
できます。発達障害のある人が快適に
働いていける職場環境は、定型発達の
人にとっても居心地が良い快適な職場
になるはずで、当事者だけでなく、
周囲の人にも必要以上に負担に感じるこ
となく、頑張り過ぎることなく、共に
快適な職場づくりを心がけていってほ
しいと思います。また、発達障害のあ
る人の労務管理や生活の支援を検討す
るときには、例えばジョブコーチなど
の制度を利用する、外部機関の専門家
と連携して対応するなど、必要な方策
を適宜、柔軟に取り入れていくことも
大切です。

今回は、当事者の方が職場でうまく
働いていくために心がけたいことにつ
いてお伝えしたいと思います。