

- ・リレーエッセイ : 北海道医療大学 金澤潤一郎先生
- ・トピックス : 性的マイノリティ②
- ・健康に働く HiNT! : 最近聞く「合理的配慮」って何?
- ・健康な職場を作る : 北海道療育園 様

● リレーエッセイ：働く人のメンタルヘルス

職場と発達障がい

北海道医療大学心理科学部

准教授 金澤潤一郎



児童だけでなく成人でも注意欠如・多動症や自閉スペクトラム症などの発達障がい問題となることが注目されてきました。一方で、その支援となると、普及が進んでいるとは言えないかもしれません。特に職場では発達障がいの診断を受けている方、あるいは未診断ながら特徴を色濃くもつ方も多くの企業にいらっしゃいますが、主な支援者は上司や同僚であることが多いのが現状です。そのため専門家だけでなく、職場全体での啓発活動も重要となります。

発達障がいをもつ方の支援では、「メモを取ればよい。スケジュール管理をすれば良い」などの工夫が必要ということは知られています。このような工夫には、①自己管理、②環境調整、③サポートを得る、という3種類があります。この3種類の観点で多様なバリエーションの工夫を考えることで、その方に適した工夫を探ることができます。

その一方で、発達障がいをもつ方の心情や価値観などを、その方の視点で感じようとしてくれる人の存在も重要です。実際、長く親交がある成人の発達障がいの当事者会の方々も「何かをして欲しいのではなく、気持ちをわかって欲しい。助言してくれる人は多数いるが、共感してくれない」と切実に語って下さいます。仕事のミスが目立つ場合であっても、最初からどう工

夫するかを教えるのではなく、その方の視点になったつもりで聴こうとする態度をもつことが支援の基本です。その上で、その方に適した工夫と一緒に話し合うことが有効です。

発達障がいをもつ方は情報処理の様式が少数派であるために、話し合いをする際に少しコツが必要となります。「視覚的に、具体的に、肯定的に」話をすることや、例え話をを用いること、ある程度話が進んだら図示して話をまとめることなど、情報処理をサポートすることで共通認識を深めることができます。つまり「何を話すか？」だけでなく、「どうやって話すか？」が重要ということです。その方の情報処理様式に合わせて話そうすることは関係性の構築に繋がります。そのような配慮が「次も相談しよう」という動機に繋がります。

多様性が認められつつある時代になって来ました。発達障がいは病気ではなく、情報処理様式が少数派すぎる障がい、長所と短所の差が激しすぎる障がい、環境によって能力が変化しすぎる障がいというように考えています。そして職場などでの困り感が軽減することで「障がい」が無くなり、情報処理様式が少数派な人、長所と短所の差が激しい人、環境によって能力が変化しやすい人になることを切に願っています。

次回は、(株)なの花北海道 代表取締役副社長 徳田孝幸 様です。

多様な性のあり方に対する考え方の多様性

性のあり方が多様なことは知られていた？

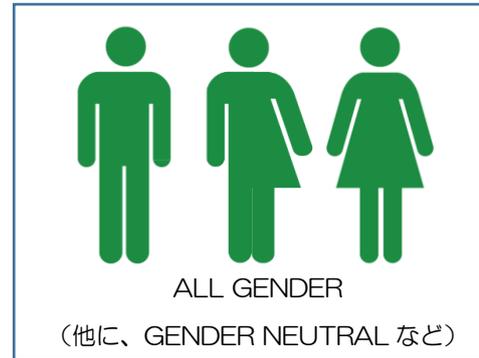
世界のほとんどの国で、公的な書類上の性別は、生まれた時の身体の特徴のみで決められます。しかし、南アジアの「ヒジェラ」、ナイジェリアの「ダウドゥ」、メキシコの「ムシェ」、サモアの「ファファフィネ」、ハワイの「マフ」などのように、男性、女性以外の性別を指す言葉がある文化圏があります。同性愛に関しては古代のエジプトやローマ、インド、マヤ、中国に見られ、日本でも、古くは日本書紀に記述が残り、僧や武家、公家に広まっていたといわれています。

第3の性を指す言葉や同性愛の記述の存在は、古くから性のあり方が多様であることが認識されていた証拠といえるでしょう。

多様な性のあり方に対する考え方

多様な性のあり方があると認識されていても、それが、社会や文化に受け入れられているかどうかは別の問題です。欧米では、同性愛をタブー視してきた歴史がありましたが、多様な性を認めようとする動きが広がっています。1990年には世界保健機関は、同性愛を病気ではない認め、国際診断基準（ICD）から削除しました。最近では、自分の性的指向や性同一性について公表している著名人も珍しくなくなりました。同性同士の結婚が認める国や法的に結婚と同等に扱われるパートナーシップ制度がある国もあります。アメリカでは、学校で男女別のトイレをなくし、性別に関わらず使用できるように改修したり、運転免許証の性別欄に男性、女性以外の性を示す「X」という表記が選べるようになった州もあります。ちなみに日本には同性愛を処罰する法律はなく、2003年に戸籍の性別変更を認める性同一性障害特例法ができましたが、権利保障や差別を禁止する法律もありません。

一方、アフリカや中東を中心に同性愛を違法と定めている国が70か国以上あります。2008年に国連総会で性的指向と性同一性の違いに関して平等な扱いを求める声明が読み上げられたものの、アラブ諸国の反対で決議には至りませんでした。



海外の性的多様性に配慮したトイレの表示例

「多様性を認める」とは？

「世の中には男と女しかいない」という内容の表現を耳にした時、特に違和感もなく、聞き流した経験がある方もおられるのではないのでしょうか。普段、私たちは自分の頭に浮かんでいる考えを意識しません。そして、意識していない時は、自動的に浮かんでくる習慣的な考え方をしがちです。性の多様性について理解していても、生活の中で習慣的に浮かんでしまう考え方からくる言動が、意図せず誰かを傷つけてしまうことも起こってしまいます。実際、「性的マイノリティの方に対する偏見をもっていない」という人は増えているという調査がある一方で、性的マイノリティの方の7割は、職場や学校で性的マイノリティへの差別的な発言を聞いたことがあり、性に関するからかいやハラスメントにより3割の人が職場を変えた経験があるという調査結果も示されています。

日本でも、性のあり方に限らず、様々な多様性を認めることを目指し、またそれが求められるようになってきました。自分の頭に浮かんできやすい考え方に気づき、その考え方以外の考え方（それが自分の考え方を否定するような考え方であっても）も知っておくことが大切です。一人一人の考え方も、認められるべき多様性といえます。その上で異なる考え方を持つ者同士が、互いの考えの違いがあることを認めながら、相手を否定することなく、お互いに相手が少しでも快適に働けるように考え、話し合っていくことが「多様性を認める」ということなのではないのでしょうか。

Q. 最近聞く「合理的配慮」とはどのようなものですか？

A. お互いを理解し、現実的に出来る配慮を行うことです。

食事するにも、食料の生産者や加工業者、流通業者、販売業者の支援やサービスが不可欠です。誰もが、自分でできることだけでは、社会生活を送ることは困難です。しかし、社会の中に、自分ではできない部分を補うサービスや制度(仕組み)が整えられており、そうした仕組みを利用することで、私たちは生活を続けていくことができます。

社会の基本的な仕組みは、その社会で多数派を占める人を想定して設計されてきました。そのため多数派と異なる個性や障がい、ハンデキャップを持つ人が生活していくためには、不足する部分が出てきてしまいます。そうした不足部分を補うために、「現実的に実施可能なやり方(=「合理的配慮」)」があるにもかかわらず、それを実施しないことは差別や排除を行っているのと同じことだと考えられています。

日本では、2016年4月の「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の施行により、事業者へ「合理的配慮」の提供が義務づけられました。これにより、障害者手帳の有無に関わらず、何らかの障がいを持つ従業員から事業者へ、何らかの配慮をもとめる意思が伝えられた時には、事業者は「負担にならない範囲(企業の規模や財政状況、事業活動への影響などにより総合的に判断されます)」で対応に努めることが求められるようになりました。

配慮の具体的な内容は、障がいの特性やその方が求める内容によって異なり、事業者にとって過度な負担となる場合は、求めに応じないことも認められることから、「合理的配慮」は、従業員と事業者が話し合い、お互いを理解し、合意することを前提としているといえます。

● センターからのお知らせ：

当センターが主催する3～5月のセミナーについてお知らせします。いずれも職場のメンタルヘルス対策に役立つ内容となっております。皆様のお申し込みをお待ちしております。

3月16日(金)

事例を通して考える、
職場でのメンタルヘルス対応

講師：中村 亨

場所：エルプラザ4階大研修室

時間：13：30～16：30

定員：30名

費用：¥2,000(税込)※

対象：職場でメンタルヘルスに関する問題にかかわる方

内容：具体的なメンタルヘルス不調の事例を検討しながら、職場での対応を考える力を高めます。

4月20日(金)

How to 働き方改革

講師：宮島 康之氏

(宮島社会保険労務士事務所 所長)

場所：エルプラザ4階大研修室

時間：14：00～16：30

定員：30名

費用：無料

対象：人事・総務ご担当者様

内容：国が推進する働き方改革の概要と企業として求められる社内のルールづくりのポイントをわかりやすく解説します。

5月18日(金)

はじめての「働く」を
元気に続けるためのヒント

講師：戸田 愛貴子

場所：エルプラザ4階中研修室

時間：13：30～16：30

定員：30名

費用：¥2,000(税込)※

対象：新卒入社1～2年目程度の方
教育・研修等のご担当者様

内容：ストレス対策やコミュニケーションなど、新社会人が身につけるとよいスキルを学びます。

※ トータルサポートプランでご契約のお客様は、2名まで無料で参加できます

【お申込み方法】当センターHP (<https://www.cbt-eap.jp/>) のInformationをご覧ください。

● 健康な職場を作る：

「利用者様の幸せのために、これからも」北海道療育園様

今回、「健康な職場を作る」に登場していただくのは社会福祉法人北海道療育園様です。インタビューに応じてくださったのは、総務部の遠藤 瑞穂 様です。

Q1: トータルサポートプランでご契約いただき、ありがとうございます。ストレスチェック実施初年度に当センターを選んでいただいた理由をお聞かせ願えますか。

遠藤様: 当法人理事で元北海道医療大学学長の松田一郎先生のご紹介でご依頼いたしました。

Q2: 職員の皆様は笑顔と接遇が素晴らしいのですが、法人として目指すべき職員像を職員の皆さんに浸透させるために取り組んでいることはございますか。

遠藤様: 採用時において、男性・女性ともに育児休業取得を促進する取り組みを行っており、男性職員の育児休業取得実績があります。また、事業所内保育所を設置しており安心して働くことができます。監督者研修でも年次有給休暇取得について取り上げ、各部署で取得の啓発を行い、年次有給休暇の取得を促進しております。

北海道療育園で最も大切にしていることは、施設利用者様の幸せです。施設利用者様を幸せにするためには、そこで働く職員が幸せでなければならないという強い信念のもと、北海道療育園では昭和 50 年代から働きやすい職場づくりに取り組んできました。

お忙しい中インタビューに応じていただき、ありがとうございました。インタビューの詳しい内容につきましては、当センターのホームページ「お客様の声」をご覧ください。

◆ 法人概要 ◆

- ◆ 理事長 岡田 喜篤（敬称略）
- ◆ 事業内容 重症心身障害児（者）施設
- ◆ 職員数 778名（平成29年11月1日現在）
- ◆ 昭和44年、重症心身障害児（者）施設として開園。

以来、「福祉施設は社会の共有財産」を基本理念の一つとして、福祉や医療、看護や介護、また様々な在宅支援など数多くの事業に情熱をもって取り組んでいる。

「福祉の文化化」という新たな目標のもと、あらゆる障害を持つ人たちが、地域や施設において、豊かで文化的な生活が守られ、生き生きと暮らすことができるように様々な事業に取り組んでいる。



平成 28 年度旭川市
ワーク・ライフ・バランス推進
事業者表彰されました！

北海道療育園様のホームページはこちらです。

<http://www.hokuryo.or.jp>

● Staff Voice：

ストレスチェック制度以外にもストレス測定サービスが増えてきましたが、ストレスに気づき、その要因を考えたり、改善を図るための手段として上手く利用したいですね。(T)。	センター主催セミナー、2月は集団分析と職場環境改善のすすめですが、まだ若干空席があります。改善のヒントが見つかると思いますので、是非お越しください。(Y)	昨年の標準研修メニューの実施状況を精査し、ご要望の多い研修メニューの統合と、内容のブラッシュアップを進めています。今年も是非センターの研修をご利用下さい。(A)	インフルエンザの予防には 10~20 分おきのこまめな水分補給をすると効果的です。ウィルスが喉の粘膜に付着する前に胃に流すことで感染しづらくなるそうです。(み)	ストレスに関するアプリを検索すると色々出てきますが、スマートフォンのカメラに指を置いて90秒でストレス指数を計測するアプリなんかもありました。なんて手軽！(H)
--	---	--	--	--