

メンタルヘルス研修  
講師用資料



独立行政法人 労働者健康安全機構

関西労災病院 治療就労両立支援センター

## 目 次

---

1   はじめに .....	p2
2   労働環境の変遷 .....	p4
3   メンタルヘルス対策の重要性 .....	p10
4   事例検討・グループワーク .....	p14

# 1 はじめに

## ■メンタルヘルス(精神保健)とは

(1) 「精神を健やかに保つ」ことをする活動

援助、気配りなど

(2) 「その活動を円滑に運営」するための活動

しくみを作る、操作するなど

### メンタルヘルス対策の取組の現状

#### メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場割合



#### 取組の具体的な内容

「管理監督者への教育研修・情報提供」	.....	21.1% (H24) (11.6% (H19))
「職場復帰における支援」	.....	11.6% (H24) (6.1% (H19))
「事業所内の産業保健スタッフ <sup>*</sup> への教育研修・情報提供」	.....	9.2% (H24) (4.1% (H19))

\*パーセントは事業所全体に占める割合

#### 取り組んでいない理由

「必要性を感じない」	.....	26.9% (H24) (19.2% (H19))
「専門スタッフがない」	.....	11.8% (H24) (29.4% (H19))
「取り組み方が分からず」	.....	16.7% (H24) (28.0% (H19))

## ■「メンタル不調者」は増えている

◆業務と因果関係があると判断された労働者のメンタル不調は、「労働者災害補償保険法」の補償対象となる

### → その請求件数と認定件数は増加傾向

(統計) 精神疾患で治療中の人々は 188万9千人

その内、うつ病など気分障害は 111万6千人

悪性腫瘍全体 162万6千人

(H26年 患者調査より)

## ■精神科疾患と社会的背景

わが国では近年、社会産業構造の変化、長引く経済不況、情報化、急速な国際化などの激しい社会変化に直面しており、精神的ストレスが増大し、人々の心の健康に大きな影響を及ぼしている。

現代は24時間社会であり、都会を中心とした「眠らない街」やコンビニエンスストア、救急病院、製造業、マスメディア（TV、インターネット）にみられるように人々は睡眠を軽視し、犠牲にして心身の健康障害を引き起こしている。

メンタルヘルス（精神保健）がますます重要課題となっている。

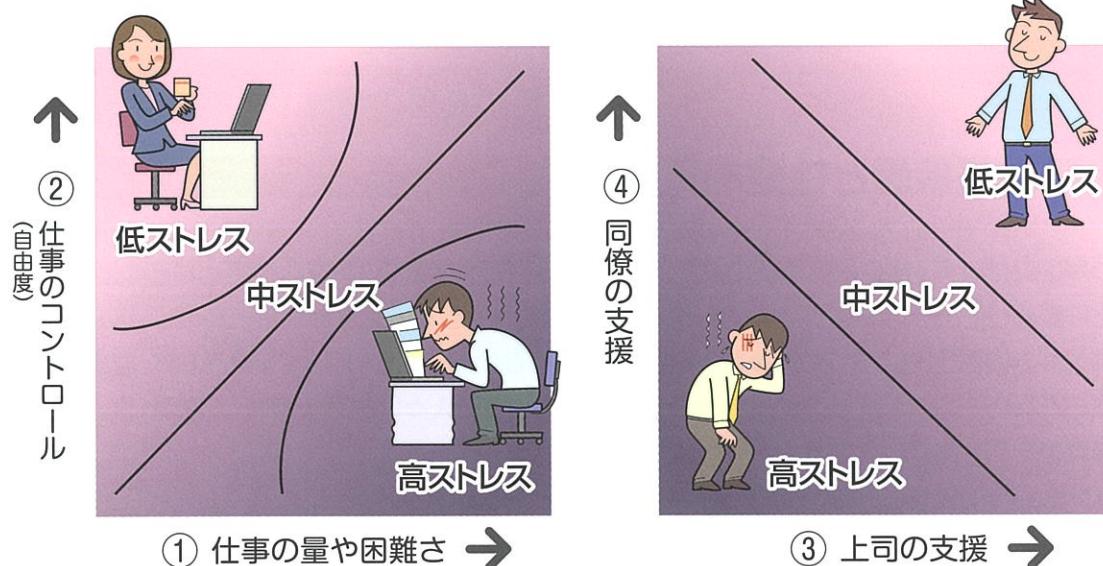
特に問題なのは、「自殺」と「ひきこもり」の増加である。



## 2 | 労働環境の変遷

### ■ 労働環境の変遷

- 1. 終身雇用 → 契約社員
- 2. 年功序列 → 能力評価
- 3. 長時間労働 → 成果主義
- 4. 集団主義 → 個人主義



### ■ メンタル不調の背景

#### 3つの要因

- ① 職場ストレスの蓄積による慢性的疲労
- ② 家族や職場のサポート機能低下による孤立
- ③ 打たれ弱くなっているという脆弱性

### ■ うつ病と現代型うつ病はどう違うの?

#### ◆ うつ病

脳の病気、心身の過度の消耗。症状は自身のエネルギー低下として現れる。思考は内向き（自責的になりがち）。治療には休養が必須。

#### ◆ 現代型うつ病

適応能力やストレス耐性の破たん。症状は人や状況に対する身体反応として現れる。思考は外向き（他罰的）治療に休養の効果は限定的（長く休んでも無意味）で環境調整が必須。重症化するとうつ病に近くなる。

### うつ病のイメージ

#### ◆ 30代男性

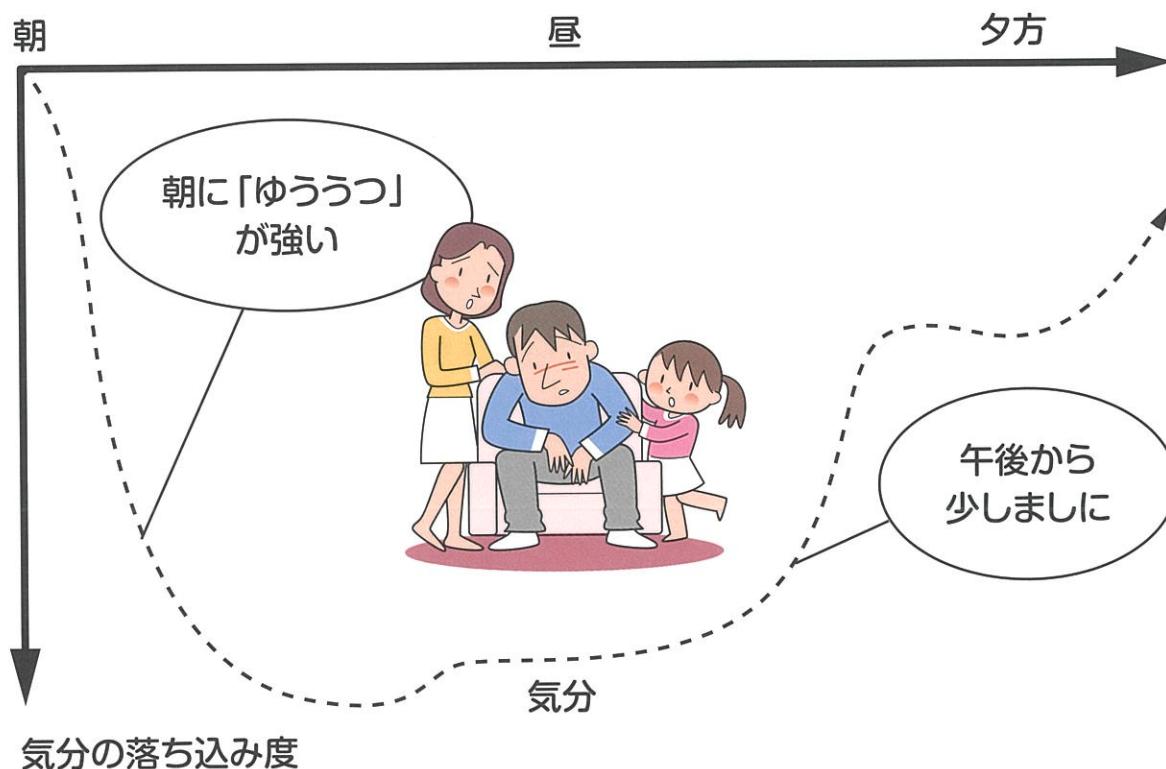
2018年6月に初診。特別なストレスはない、と言うが、著しい抑うつ状態に陥って仕事が続けられなくなった。  
診察中も終始うつむきがちで気分の落ち込みや意欲の低下が目立ち……

### 現代型うつ病のイメージ

#### ◆ 20代男性

2018年9月に初診。初診時の問診票に「職場のストレスでうつに」「原因是上司のパワハラ」と自ら記載。  
主に頭重や倦怠感などの身体的症状を呈し、仕事を休みがちになっている、と言う

## うつ病の特徴 日内変動



## うつ病のポイント



## 現代型うつ病

- 心理学用語でなく、メディアによる造語
- 日本だけで使われ、欧米にはない
- 最近若者に増えてきている
- 大部分は、非定型うつ病と思われる
- 仮病（うそ）、適応障がい、パーソナリティ障がいも含む
- 定型型うつ病より軽症だが難治性
- 非定型うつ病は抗うつ薬が効きにくい

	定型うつ病	非定型うつ病
気分	うつ状態	気分反応性
興味・喜び	喪失状態	楽しい時もあり
食欲	低下	増加
睡眠	不眠	過眠
疲労感	あり	強い
不安・恐怖	認められることも	多い
気分の変動	朝に悪い	夕方に悪い
他人への姿勢	他者に配慮	拒絶に過敏・衝動的
罪責感	強い	乏しい

## 発達障害

発達障害は、自閉症(ASP)、広汎性発達障害(PDD)、注意欠陥多動性障害(ADHD)などが含まれる総称とされる。

コミュニケーションや対人関係を作るのが苦手。

「自分勝手」「天然」「困った人」「変わった人」「不思議ちゃん」など。親のしつけや教育の問題でなく、生まれつき脳に微細な傷があり脳機能の発達が障害されるもの。

自分が、それと気づかない40~50代が増えている。

空気が読めない(KY)、アイコンタクトを避ける、興味の対象が狭くて周りが見えなくなる、周りから浮いている、など。

## 発達障害、だと推測される著名人

- |      |   |
|------|---|
| 武士   | ▶ 源義経、織田信長、坂本龍馬 など                            |
| 作家   | ▶ トルストイ、ヘミングウェイ、アガサクリスティ、三島由紀夫、太宰治、宮沢賢治 など    |
| 発明家  | ▶ エジソン、ライト兄弟、グラハムベル など                        |
| 科学者  | ▶ アインシュタイン、南方熊楠、ガリレオ、ニュートン など                 |
| 政治家  | ▶ チャーチル、アイゼンハワー、リンカーン、フランクリン、ムッソリーニ など        |
| 芸術家  | ▶ ベートーベン、モーツアルト、ジョンレノン、ピカソ、ダリ、ダビンチ、ゴッホ、ロダン など |
| 映画監督 | ▶ ディズニー など                                    |
| 俳優   | ▶ スティーブマックイーン、ジャックニコルソン、トムクルース など             |
| 実業家  | ▶ ロックフェラー、カーネギー、スティーブジョブズ、ビルゲイツ など            |

## 発達障害とは

発達障害の原因は、先天的な脳の機能障害で、精神的な病気ではない。コミュニケーション能力や社会性の障害、感情のコントロールが効きにくい特徴があり、知的障害を伴わないことが多い。ある職種・方面において特殊な才能を持つことが多い。

### 主な発達障害の種類と特徴

#### 注意欠陥多動性障害 (ADHD)

- 注意力に欠け、落ち着きがなく、時には衝動的な行動をとる
- おっちょこちょいのあわてん坊、ミスが多い
  - 怒りやすい



#### 自閉症スペクトラム障害 (ASD)、自閉症やアスペルガー症候群を含む

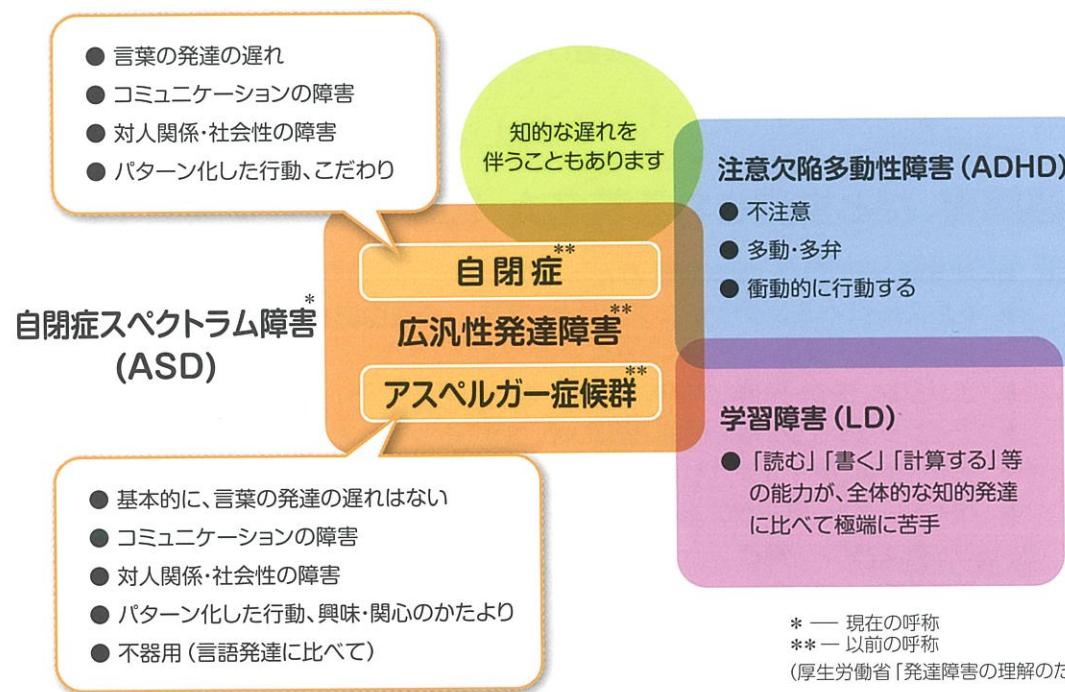
対人スキルや社会性に問題がある発達障害

- 自閉症…知的障害がある。言葉以外の身振りや表情のコミュニケーションも困難。変化に対する不安や抵抗が強い
- アスペルガー症候群…知的レベル・言語の発達は正常。社会的ルール・暗黙の了解がわからない。こだわりが強い。

#### 学習障害 (LD)

- 読む・書く・計算するなどの特定の能力の習得が困難

## それぞれの障害の特性



## 職場の援助

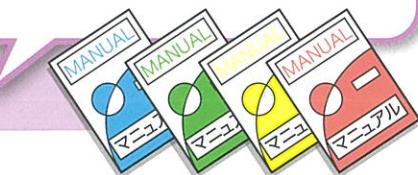
### 特性を理解し対応しよう

#### アスペルガー症候群の傾向がある方

- 業務内容を明確に具体的に伝える
- 予定や業務内容を可視化する
- どのような支援が必要か本人に聞く

#### マニュアルの工夫例

マニュアルは作業別に色分け  
→マニュアルを探さずに済み、  
作業過程のミスを減らせる



#### ADHD傾向がある方

- 依頼はひとつずつ
- 本人が仕事に集中できる環境を作る
- マニュアルを作成する



本人が特性を理解し、周囲と共有することで  
働きやすくなり、本来の力が發揮できる

## 各種疾病と業務への影響

### ①うつ病

- 抑うつ気分、意欲低下 → 就労意欲の低下、作業持続が困難
- 不眠、注意集中力低下 → 誤認・作業ミスが増す、安全面の課題

### ②パニック障害、PTSD

- 不安、焦燥感 → 作業持続が困難、作業効率の低下  
情報伝達に障害 (報連相どころではない)
- 筋緊張・自律神経症状 → 痛み等で作業が制限、注意集中が困難

### ③適応障害

- (短期・遷延性) 抑うつ反応  
(混合性) 不安抑うつ反応  
その他 → ①②に準じるが  
作業・職場環境や適性等の  
考慮・工夫がカギとなる場合が多い

### ④自閉症スペクトラム障害 (ASD)、 自閉症やアスペルガー症候群を含む

- 対人関係をうまく構築・維持できない  
チームプレイになじめない  
伝達・意思疇通上、かみあいにくい  
配慮や遠慮の駆使や気づきが難しい  
予測しながら取り組みにくい  
自己流でなく応用・適応するのが困難  
不測の事態に対応しがたい

### ⑤注意欠陥多動性障害 (ADHD)

- 忘れがち、やりかけて放っている  
(止まっている)  
集中しづらい/集中しすぎる、整理整頓が苦手
- 落ち着いてじっと取り組めない  
過度な発話、静穏にできない  
思いつきのような発言 (驚かれる)  
順序・順番が守れない、人を遮って自分が行う

# 3 メンタルヘルス対策の重要性

## 職場こそメンタルヘルス対策が重要

### 正しい知識が必要

ストレス関連疾患は、状況次第で誰にでも発生する

✗ やる気や気合いの問題（根性論）

✗ 気の持ちよう

### 同僚や部下の話を聞く姿勢が大切

普段の様子に対する 話を聞くための 専門家への

「気づき」

「声かけ」

「つなぎ」

ストレス反応は

ココがポイント

### 3つの反応の「急性反応」と「慢性反応」

身体的反応	急性反応	動悸、胃痛、発汗、下痢、緊張感
	慢性反応	疲労感、消化器系症状、不眠
心理的反応	急性反応	不安感、緊張感、怒り、混乱、落胆、やる気の低下
	慢性反応	抑うつ、不安感、無気力、会社を辞めたい
行動的反応	急性反応	回避行動、事故、口論
	慢性反応	遅刻や欠勤、作業能率の低下、生活の乱れ

ストレスの段階	自覚の内容
① 低い段階	活気のなさ
② 中程度の段階	不安感、イライラ感、身体愁訴
③ 高い段階	抑うつ感

## 職場におけるメンタルヘルスケア

### 手法

- 気づき、対処すること  
(コーピング)
- 気配り、支持すること  
(マネージメント)
- 支持的対話、傾聴  
(リスニング、カウンセリング)
- 緩和、治療  
(セラピー)

### 守備範囲

- セルフケア  
(自身の生活習慣改善や休息など)
- ラインによるケア  
(環境や待遇の改善、対話など)
- 産業保険スタッフによるケア  
(個別相談、ライン、医療機関との連携、管理監督者への研修など)
- 事業場外資源によるケア  
(医療、支援サービスによる治療・支援)

## メンタルヘルスケアを実践する意義

### 生産性の低下の防止

業務遂行能力が  
十分に発揮できる  
ようにする



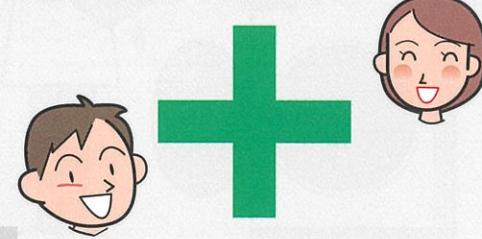
### 生産性や活力の向上

労働生活の質を高め、働く意欲を維持する



### リスクマネジメント

事故やトラブルを未然に防ぐ



### チェックポイント

「安全配慮義務」は  
「労働契約法」において明文化  
労働契約法 第5条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者が  
その生命、身体等の安全を確保しつつ労働するこ  
ができるよう、必要な配慮をするものとする。

## ■ ストレス解消

国民の余暇時間の過ごし方 平成28年「社会生活基本調査」総務省

1位 「映画館以外での映画鑑賞」  
男性 52.6% 女性 51.6%

2位 「CD・スマートフォンなどによる音楽鑑賞」  
男性 49.0% 女性 48.9%

## ■ メンタルヘルスにおけるセルフケア例

### ● お喋りする（相談・愚痴・他愛のない話）

自浄（吐き出し）効果

話をするだけで気持ちが楽になる。

話している内に問題や気持ちが整理されることもある。

### ● 身体を動かす

精神的にしんどいのだから頭を空っぽにして

身体的な何かに熱中する。

### ● 待つ、休む

すぐ状況を変えようとジタバタしない

何かをするには余裕が必要。一旦その場から離れる

待っているだけで自然に解決する場合もある。



## ■ コミュニケーションスキルのいろいろ

①傾聴…………… 視線、うなづき、あいづち

②共感的理解…………… 繰り返し、言い換え、要約

③承認…………… 支持、受容、ほめ上手

④質問…………… 予め準備、まずopen Q次にclosedQ  
答えてくれたらしっかり聞く

⑤アサーション…………… 相手を立てつつ自己主張

⑥観察

⑦ジェスチャー

⑧話す速度、間、滑舌

他、笑顔など

## ■ 事業場外資源によるケア



働く人の悩みホットライン (JAICO:日本産業カウンセラー協会)  
**03-5772-2183** (月～土 15時～20時)



働く人のメンタルヘルスサポート・ポータルサイト こころの耳 (厚生労働省)  
<http://kokoro.mhlv.go.jp/>



こころの健康電話相談統一ダイヤル (内閣府)  
**0570-064-556** (対応曜日・時間は都道府県によって異なります)



○○病院 心療内科精神科 (外来受診)  
電話: ○○-○○○○○-○○○○○ (○○時～○○時)

# 4 | 事例検討・グループワーク

## ●事例1(現代型うつ病) 若者に多いタイプ

### 27歳の女性、総務課の近江由里さん(仮称)

今年2月に彼女が作成した書類にミスがあった。係長は注意した。近江さんはうつむいたまま硬い表情で聞くが顔色は変わっていった。近江さんは叱責されたと反応し、呆然自失となった。「自己愛」は傷つき、「上司や先輩が悪い」と激しく怒る(他罰反応)とともに落ち込んでいった。ネットで検索した「会社が作ったうつ病」のブログを見て、自分に当てはまると思い、心療内科を受診。「うつ状態」と診断されると、嬉しくなった。



## ●事例2(うつ病) 中高年者に多いタイプ

### 40歳の男性、技術部主任の米原さん(仮称)

生真面目で責任感が強いタイプ。時間外労働時間が月100時間を超え過重労働のため「産業医面談」を受けた。眠りが浅く、朝早く目覚める。朝にゆううつな気分が強い。「何かしよう」という意欲が低下してきた。その反面、イライラは強い。この状態は休日も出社日も同じ。産業医は「うつ病」を疑い、米原さんを精神科医に紹介。主治医が診断書を書こうとすると、「皆に迷惑がかかる。出社したい」と強く主張した。



## ●事例3(自閉症・アスペルガー症候群) 職場で急増中

### 25歳の男性、大津さん(仮称)

大学卒業後、大手メーカー営業所に勤務。研修を経て個人向けの営業をする。3ヵ月間先輩と一緒に顧客を回った後、1人で営業する事になった。先輩は3ヵ月経っても、彼の商品が売れていない事に気づく。大津さんに「セールスポイントやコツがわかっているか」と聞くと、「わかっています」と言う。3ヵ月様子を見たが実績は上がらず。職場で浮いていると感じた彼は、ネットで探した精神科を受診、主治医は「アスペルガー症候群」を考えたが、その診断名を本人は拒否した。



## ●事例4(適応障がい) 昔からあるタイプ

### 37歳の男性、草津係長(仮称)

大手メーカーで15年になる係長。性格は努力家であり、融通性の乏しい人。異動で営業の実績が評価され、支店係長から本社企画課第一係長に抜てき配転された。努力をするが企画は初めてなので戸惑う。「企画書」を部長会に提出する際にプレッシャーを感じた。さらに各課との調整業務がうまくいかない。夜中に目覚め、「どうしたらいいか、期限も迫っている」と悩む。5月出社できなくなってしまった。



## ■ グループワーク

### グループワークの約束事

- ▶ グループ代表、司会、書記を決める
- ▶ 実習で知り得た個人情報は、外に漏らさない
- ▶ 発言、態度で良かった点があればほめる
- ▶ ダメだし、批判はさける
- ▶ 司会役は、沈黙時間が長くならない様に上手にあてたり、発言の少ない人にも話してもらう
- ▶ 最後に、必ず振り返りで、感想や意見交換する

参考図書:  
1.金子書房、鈴戸善弘著  
「コミュニケーションと人間関係づくりのためのグループ。体験学習ワーク」  
2.ディスカヴァー・トゥエンティワン、ブライアン・コールミラー著  
「15分でチームワークを高めるゲーム39」  
3.ダイヤモンド社、森時彦著  
「ファシリテーターの道具箱」



## 「ボールパス自己紹介」

形態 5~15人のグループ全員で行うゲーム

準備品 柔らかいビーチボール

進め方 1. お互いの顔が見えるようサークルを作る。

2. 「○○さん」と呼びかけて、ボールをパスする。

3. ボールを受け取った人は自分の名前と自分の気持ちを1分以内で述べる。すぐ後「○○さん」と呼びかけて、ボールを別の人にはうすする。

4. だんだんとテンポを速くしていく。

5. 適宜ジェスチャー、ユーモアが入ると場が和む。

## 「ボールパス自己紹介」のねらい

- ▶ 短い時間ででき、アイスブレークに最適です。
- ▶ みんなで楽しむ気持ちがうまれます。
- ▶ 名前やくせなどを覚えるきっかけができます。
- ▶ 楽しく、盛り上がりります。
- ▶ 職場のチームワークにプラスになります。

## ほめ合いワーク (5~10分、何人でも、準備不要)

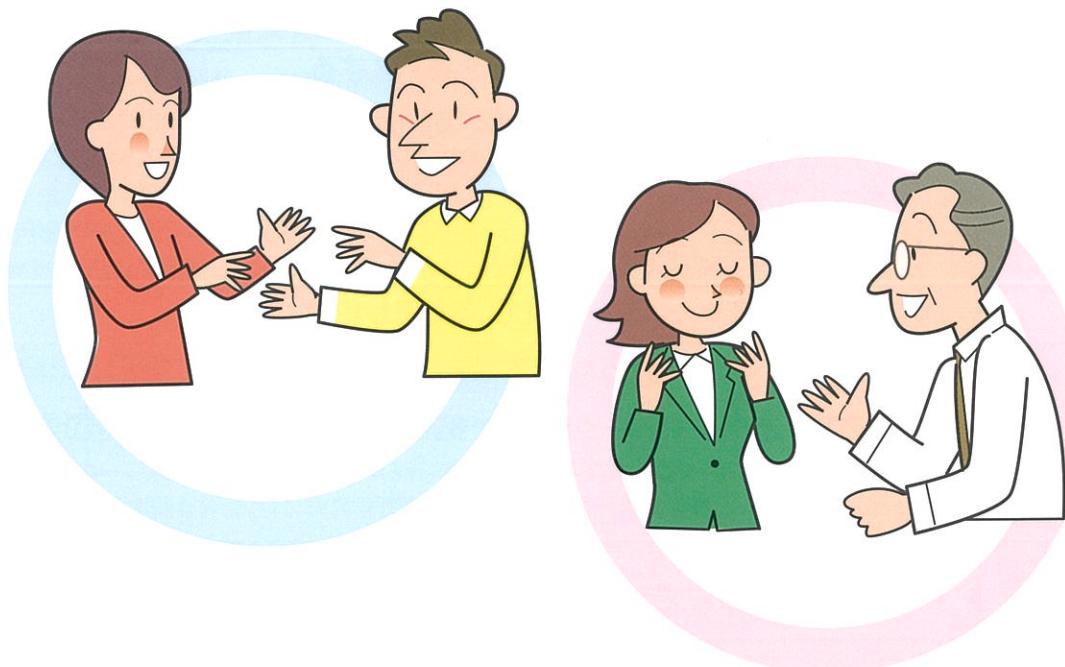
### ねらい

褒めるために相手のよいところを探し、言葉にすることで、参加者をより深く知ることができます。褒められる気持ちを体験することで、褒める事の大切さ、素晴らしさを感じ、参加者同士の距離を縮めることができます。

1.5~6人のグループをつくります。

2.「ほめ合いワーク」の説明をします。

- ・「ほめられる」順番を決めます。
  - ・「ほめられる人」に向かって、残りのメンバーは向かい合って一列に並びます。
  - ・先頭の人から一人一つずつ「ほめられる人」に向かってほめます。
- ※外見、印象、過去の実績、なんでもあります。
- ※相手の方が心地よくなるように気持ちを込めてほめます。
- ※「ほめられる人」は黙って受け止めます。
- ・一つほめたら、列の一番後ろに並びなおします。
- ※ファシリテーターが合図するまで続けます。
- ・役割交代して全員がほめられるまで続けます。
- ※「ほめられる人」は反応しないで聞きます。黙って受け止めるインストラクションです。



## ほめ言葉一覧 (男性)

・足が長いね	・我慢強いね	・親分肌だよね	・リーダーシップがあるね
・背が高いね	・太っ腹だね	・口が堅いね	・冷静ですね
・いい体格してるね	・包容力があるね	・決断力があるね	・ロマンチストだね
・いい声してるね	・癒し系だね	・元気いいね	・頭の回転が速いね
・男前だね	・ポジティブだね	・豪快だね	・勘が鋭いね
・顔にツヤがあるね	・度胸があるね	・心が広いね	・聞き上手だね
・カッコイイね	・チャレンジャーだね	・根性あるね	・教養があるね
・筋肉質ですね	・気前がいいね	・サッパリしてるね	・計算速いね
・姿勢がいいね	・肝っ玉がすわってるね	・爽やかだね	・器用だね
・センスがいいね	・憧れるよ	・正直ですね	・ユーモアがあるね
・ダンディーですね	・お前、いいヤツだね	・情が深いね	・歌が上手いね
・たくましいね	・いさぎよいね	・情熱的だね	・運転が上手いね
・ハンサムだね	・意志が強いね	・義理を大切にするね	・運動神経がいいね
・胸板が厚いね	・器が大きいね	・誠実ですね	・芸達者ですね
・目ヂカラがあるよね	・裏表がない人だ	・責任感あるよね	・お酒が強いね
・渋いね	・エネルギーッシュだね	・積極的だね	・情報通ですね
・いい時計してますね	・貴録があるね	・人間味があるね	・グルメだね
・大物だね	・男らしいね	・ノリがいいね	・何でも知ってるね
・輝いてるね	・思い切りがいいね	・面倒見がいいな	・多趣味だね
・なんだかホッとするよ	・思いやりがあるね	・優しいね	
・イキイキしてるね	・親孝行だね	・勇気あるね	

## ほめ言葉一覧（女性）

- |           |               |              |
|-----------|---------------|--------------|
| ・センスがいいね  | ・チャーミングだね     | ・勘が鋭いね       |
| ・足が細いね    | ・何を着ても似合うね    | ・聞き上手だね      |
| ・オシャレだね   | ・肌が綺麗ね        | ・教養があるね      |
| ・笑顔もいいね   | ・華があるよ        | ・空気読めるね      |
| ・エクボがかわいい | ・歯並びが綺麗ね      | ・グルメだね       |
| ・お姫様みたい   | ・眼鏡もよく似合うね    | ・才色兼備ですね     |
| ・色っぽいね    | ・八重歯がかわいいね    | ・センスあるね      |
| ・カッコイイね   | ・指が綺麗だね       | ・手際がいいね      |
| ・髪が綺麗だね   | ・指が長いね        | ・器用だね        |
| ・可愛いね     | ・いい声してるね      | ・字が綺麗ね       |
| ・キュートだね   | ・ベッピンさんだね     | ・料理上手だね      |
| ・セクシーだね   | ・頭がいいね        | ・笑顔がいいですね    |
| ・瞳が綺麗だね   | ・歌が上手いね       | ・いつも明るいですね   |
| ・小顔だよね    | ・オシャレなお店知ってるね | ・おかげで助かっています |
| ・姿勢がいいね   | ・教えるのが上手いね    | ・いつも有難う      |
| ・スマートだね   | ・買い物上手だね      |              |

### 「ほめ合いワーク」のねらい

- ▶ あまりした事のない体験ができます。
- ▶ 最近ほめられてない人はうれしく感じます。
- ▶ 意外に人のほめ方が難しいと実感できます。
- ▶ 楽しく、盛り上がります。
- ▶ 職場のチームワークにプラスになります。
- ▶ 短い時間でできるので、アイスブレークに最適です。

## 「何を大切にするか」ワーク

- 形態** 約6人ずつのグループで行うゲーム  
**準備品** 紙（ワークシート（1,2）人数分、白紙）、筆記用具  
**所要時間** 20分～40分程度  
**進め方**
  - 数人ずつのグループを作り、ワークシート（1,2）を配る。
  - ワークシートの説明の後、10分以内に各自シートに記入する。
  - グループ代表者と書記は手早く、各自シートを集め、一覧表ワークシート（2）の左を埋める（5分）。
  - 十分議論した後、右端の全体順位を記入していく。
  - 最後にいくつかのグループ代表を指名して発表してもらう。

### ワークシート（1）の説明

#### ねらい

大切にしている事に順位をつける作業をとおして自分や他者の大切な事の多様性について気づく。

#### ワーク

下記に7つの言葉が並んでいます。いずれも私たちにとって大切な事ですが、ここではあなたが一番大切と思うものから、1.2.3.4.5.6.7と順位をつけて下さい。  
もちろん正解はありません。その理由を書いて下さい。  
制限時間10分以内でグループ代表者はメンバーのシートを集めて、みんなで議論しながらグループ順位をまとめて下さい。  
全体順位は多数決ではなく、司会進行しながら、みんなで納得の上、決定します。  
少数意見のメンバーでも理由を積極的に発表しましょう。  
話し合いの時間は20分以内とします。  
最後に、グループ代表を指名して発表してもらいます。

## ワークシート(1) (個人用)

項目	順位	理由
愛情		
名誉		
自己実現		
お金		
平和		
楽しみ		
健康		

## ワークシート(2) (全体用) 代表者が記入

項目	メンバーの名前と 順位(1~7)						グループの順位
愛情							
名誉							
自己実現							
お金							
平和							
楽しみ							
健康							

### 「何を大切にするか」ワークのねらい

- ▶ このワークに正解はありません。
- ▶ ワークを通じてメンバーの価値観をお互いに理解する事に役立ちます。
- ▶ お蔭でスタッフ同士がお互いをもっと知りあう事に役立ち、職場の人間関係をよくする効果があります。
- ▶ 盛り上がります。
- ▶ 職場のチームワークにプラスになります。
- ▶ グループ毎に経過の発表会をしましょう。

## ■ 事例1検討(応用編)適応障がい

- ▶ 33歳男性 田中さん(仮名)
- ▶ 田中さんは、大学卒業後、大手メーカーに就職して10年になる。眞面目で努力家だが融通性に乏しい。
- ▶ 妻と子供1人の3人家族。
- ▶ 4月の人事異動で支店営業係長から本社企画課係長に抜てき配転される。期待に応えようと努力するが企画は未経験で戸惑う。企画書を部長会に提出する事になり、プレッシャーを感じた。
- ▶ 各課との調整業務が多く、帰宅はいつも深夜。
- ▶ 企画書作成のため根回しに行くが各部門の調整がうまくいかない。
- ▶ 夜中に目覚め、提出期限が迫り、どうしたらいいか悩む。上司は、半分は聞き流したら良いと言うがそれができない。休日出勤して頑張るも焦り悩む。
- ▶ 7月本社ビルが見えると動悸がして冷や汗が出る。
- ▶ そして出社できなくなった。妻同伴で精神科受診。

◎ 問題点 ①職場の責任 1、2、3 ②本人の問題点 1、2、3

