

職場での発達障害の相談事例における適応維持向上への取り組み ～早期発見・理解・対応のポイントを探る～			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・アスペルガー ・高機能自閉症 ・AD/HD	・職場不適応 ・アセスメント ・認知行動療法
1・10・15・16			
改善・取組みの背景と課題	<p>近年、職場においても PDD(自閉症・アスペルガー障害等)・LD・AD/HD など「発達障害」に対する関心が次第に高まっているが、企業、特に職場管理者層における知識・理解は一般にまだ乏しく、未だに多くの発達障害者は困難を抱えたまま職場に埋もれているのが実情とみられる。</p> <p>当・マインメンタルヘルス研究所ではEAP活動の中で、多くの発達障害者が本人も周囲も明確な障害への気づきのないまま、根本的には障害に起因する二次障害としての適応障害やストレス反応性うつ状態等の主訴で相談窓口を訪れるケースに遭遇している。当所ではそれらのケース対応を通じて、発達障害への理解の浸透や、職場における対応の枠組みづくりの支援に取り組む一方で、各種研修等を通じて発達障害に関する情報発信、啓発に努めている。これまでの実践をもとに、広く一般に職場において参考となりうる、発達障害に伴う諸問題への取り組みのポイントについて検討・報告したい。</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>発達障害は、上述のように本人も周囲も障害に対する気づきがないまま過ごすことで、問題を深刻化、長期化させやすい。経験的にも、休復職を繰り返したり、休職が長期化しやすい人の中にも障害を根に抱える人が多く含まれているものと考えられる。</p> <p>そうした問題意識をふまえ、当所への来談ケースの中から2例(IT企業)の相談指導事例を通じて、その発見から支援に至る経緯を分析し、職場における発達障害にともなう問題の発生予防や早期発見、その適切な対処、また発達障害者の育成、任用に関して一般に参考となりうる情報の抽出を試みた。</p>		
改善・取組みの概要	<p>&lt;適応維持向上事例1&gt; 20代後半男性。国立大学理系卒。中途採用で採用、研修後、現場作業に適応できず、吐き気、不安、意欲低下により総務の勧めで来所。自分では発達障害との認識はない。ルーチンワークはこなせるが、応用や突発的な事に対応ができない。言葉を文脈で理解できず曖昧な言い回し、冗談がわからない。一般的な伝え方では理解できないことが多く、周囲から強く言われるとさらに頭が真っ白になって混乱し、翌日出社困難となることがある。</p> <p>&lt;適応途上事例2&gt; 20代前半男性。私立大学文系卒。仕事のミスや物忘れが多く、確認したり整理すること、自分で考えて行動すること、相手のことを読み取ったり言われていることがわからないといった問題があり、総務の勧めで来所。自分では「アスペルガー」と思っている。職場では、何度注意されてもできないので呆れられていると感じ、同僚や上司とのコミュニケーションもうまくとれず、「何故みんなができることが自分にできないのか」と悩み自信を失っている。</p> <p>いずれの事例も当所顧問医による診断名は高機能自閉症(DSM-IV-TRによる)。</p>		

<p>写真・図表・イラスト</p>	<p>本人の能力を客観的にとらえるため、心理検査によるアセスメントを行った。</p> <p>&lt;事例1の成人知能検査 WAIS-Ⅲ結果&gt;</p> <table border="1" data-bbox="335 246 1444 324"> <thead> <tr> <th>言語性 IQ</th> <th>動作性 IQ</th> <th>全検査 IQ</th> <th>言語理解</th> <th>知覚統合</th> <th>作動記憶</th> <th>処理速度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>95</td> <td>117</td> <td>105</td> <td>92</td> <td>112</td> <td>102</td> <td>102</td> </tr> </tbody> </table> <p>○言語理解が有意に低い。視覚的な処理には優れる反面、聞いて理解し、頭の中で考えること、長い文章を理解することが苦手である。部分にとらわれて全体が見えなくなりやすい。物事を多面的にとらえたり、視点や立場を切り替えて考えることが苦手で、また、自分の考えをまとめて、相手が理解しやすいように話すことが難しい特徴がみられた。</p> <p>&lt;事例2の成人知能検査 WAIS-Ⅲ結果&gt;</p> <table border="1" data-bbox="335 571 1444 649"> <thead> <tr> <th>言語性 IQ</th> <th>動作性 IQ</th> <th>全検査 IQ</th> <th>言語理解</th> <th>知覚統合</th> <th>作動記憶</th> <th>処理速度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>83</td> <td>97</td> <td>88</td> <td>93</td> <td>91</td> <td>90</td> <td>107</td> </tr> </tbody> </table> <p>○思考より単純な作業に長けている。言われた中からポイントをおさえたり、目的を考えて対処することは苦手。状況に合わせて柔軟にやり方や見方を変えたり、言葉で説明することに困難がみられる。一方、手順が明確なものには力を発揮しやすいことがわかった。</p>	言語性 IQ	動作性 IQ	全検査 IQ	言語理解	知覚統合	作動記憶	処理速度	95	117	105	92	112	102	102	言語性 IQ	動作性 IQ	全検査 IQ	言語理解	知覚統合	作動記憶	処理速度	83	97	88	93	91	90	107
言語性 IQ	動作性 IQ	全検査 IQ	言語理解	知覚統合	作動記憶	処理速度																							
95	117	105	92	112	102	102																							
言語性 IQ	動作性 IQ	全検査 IQ	言語理解	知覚統合	作動記憶	処理速度																							
83	97	88	93	91	90	107																							
<p>効果</p>	<p>いずれの事例も上記結果を元にして面談を重ね、事例1のケースでは、本人との面談の中で適性と職務のマッチングについて検討し、現状の職務では困難であることを確認。総務との連携により総務に籍を置き補助的な業務を行いながら新たな職務・役割の模索を行い、本人に解りやすい伝え方で伝えながら、その過程で状態は安定へと向かった。事例2のケースでは、面談の中で自己理解を進める一方、職場担当者と連携。「手順や段取りを明確に」「応用や判断を求めず、定型的な仕事を覚えさせる」等の助言を提供した。現在はサポート役もつけてプログラミングに取り組みせ、一定の効果は見られたが「やり方をすぐ忘れる」「理解できない」「興味がもてない」という状態で模索が続いている。これらの事例では、メンタルヘルス担当者に発達障害に関する知識があったことが理解とスムーズな早期対応に繋がっており、その後も受容的で柔軟な人事対応が得られたことが、職場適応の維持を支えている大きな要因となっている。</p>																												
<p>この GPS の経験から学ぶことができるポイント</p>	<p>職場における発達障害者への発見・対応におけるポイントは以下の各点である。</p> <p>①本人も周囲も障害に気づかぬまま適応上の問題に至るケースが多く、障害を見逃して通常の対応を続けていると、深刻化・長期化のリスクが大きい。職場管理者や産業保健スタッフに発達障害に関する基礎知識向上を図ることが重要である。</p> <p>②本人への受容的・肯定的対応を基本に、認知行動療法・心理教育的アプローチ、家族や職場の対応環境調整、また必要に応じて医療機関の利用など多面的対応が求められる。特に職場における環境調整が適応への鍵を握る場合も多く、人事、職場管理者を含めた理解形成と配慮を加えた組織対応が求められる。</p> <p>③職場適応を期するには、本人の有効な特性に注目し、長所を生かす観点からのサポートとジョブマッチングの見直しが有効である。しかし事例2のように苦手要素が大きい業務の場合、適応を図るといふ前向きな取り組みさえも行き詰まることもあるため、実際にできることは何かや本人の興味やモチベーションの向上を図ることが必要となろう。</p>																												
<p>参考資料</p>	<p>「発達障害のある人の雇用管理マニュアル」厚生労働省発達障害者雇用促進マニュアル作成委員会編</p>																												
<p>投稿者</p>	<table border="1" data-bbox="335 1960 1444 2016"> <tr> <td>山崎友文、倉林敦子、日向寺治彦 加藤知佐子、佐藤泰三</td> <td>e-mail</td> <td></td> <td>2011年12月20日</td> </tr> </table>	山崎友文、倉林敦子、日向寺治彦 加藤知佐子、佐藤泰三	e-mail		2011年12月20日																								
山崎友文、倉林敦子、日向寺治彦 加藤知佐子、佐藤泰三	e-mail		2011年12月20日																										