

講演 2

大人の発達障害

—職場における理解と対応—

西村浩二

(広島県発達障害者支援センター)

1. はじめに

1) 発達障害の顕在化を考える

成人期の相談者の割合が増えてきたことの背景の一つとして、雇用環境の疲弊と社会構造の変化が考えられる。第1次産業から第3次産業への変化、合併・統合による職場環境の変化、合理化・人員削減に伴う労働負荷による周囲の余力のなさ、業務内容の高度化・複雑化といったことが、もともと不器用であるなど、人との関わりが苦手な人たちにとってはハードルが高くなってしまった。このような人たちの中にはもともと認知的な課題を持った人が少なからず存在している可能性もある。

2) 発達障害者支援センターの相談の傾向

発達障害者支援センターに訪れる成人期の相談者の特徴として、①職種の選択や求職活動・面接の仕方といった就労を主訴としたもの、②仕事の問題、上司・同僚との関係不和、職場のメンタルヘルスといった職業生活に関する事、③貧困、体調管理、結婚・夫婦生活といった日常生活に関する事等があるが、生きづらさの原因を発達障害と関連づける人が多くなっていると思われる。

3) 発達障害者支援センターに訪れる人の動向

2009年に行った調査(厚生労働科学研究費補助金疾病・障害対策研究分野障害保健福祉総合研究「青年期・成人期の発達障害者に対する支援の現状把握と効果的なネットワーク支援についてのガイドライン作成に関する研究」)では、全国の発達障害者支援センターのうち6ヶ所の支援センターにサンプル調査を実施した。①2008年度で19歳以上、②最低本人面談が2回以上、③明確な知的な遅れがないと想定される、といった基準に合致する対象者は407人であった。年齢20～24歳が150人(36.8%) (表1)、最終学歴は大学卒の人が148人(36.4%) (表2)、診断名別では自閉症スペクトラムの人が268人(65.8%) (表3)であった。

就業生活を送っている人が129人(32%)に相当する一方で、経済的に安定した収入を得ていると思われる正社員等の人は8%程度であったことから、発達障害者支援センターへ相談に来られる人の大多数は、経済的な困窮と密接に関係していることが推測される(図1、表4)。

表1 相談者の年齢構成

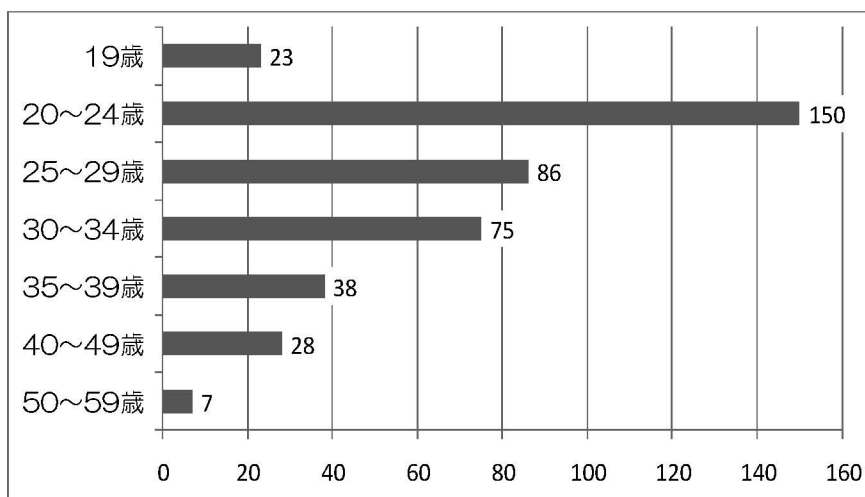


表2 最終学歴の状況

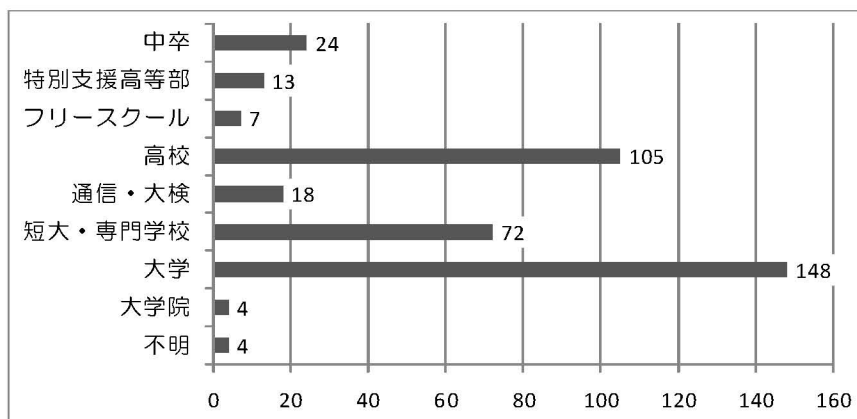


表3 診断名別の状況

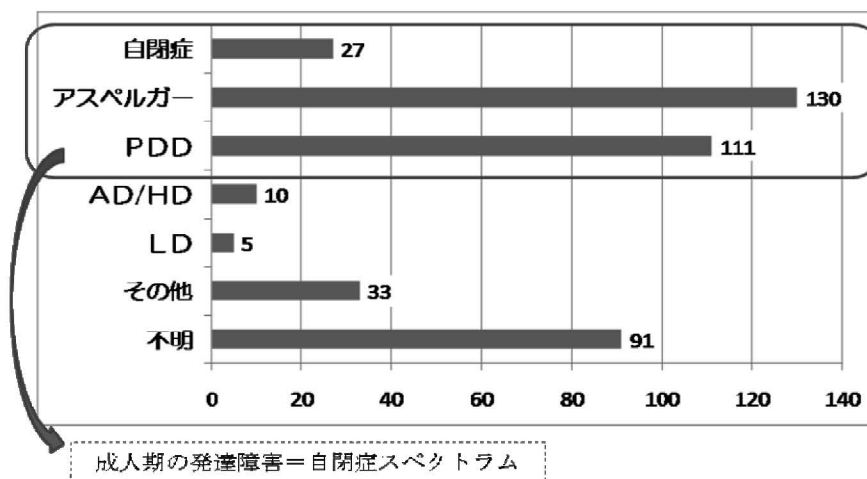


図1 生活状況の分類

①就労群：自らが経営に携わっているか、労働関係法に基づいた雇用契約で働いているグループ	
経営・不労所得者群	会社等を経営しているか、株取引や不動産関係収入等の不労所得を中心に生計を立てており、経済的に困窮状態にないと想定される人。
正社員群	企業等に就業し年収が概ね200万円以上、30歳代以上の場合300万円以上の人。雇用契約上の身分ではなく年収金額で便宜的に正社員と呼ぶ。
定期就労群	経済的な自立には課題があるが、日中の多くの時間を就業で過ごしている。福祉施設における福祉就労は含まない。年収60～200万円未満程度を想定。
不定期就労群	1年のうち就業期間はあるものの一時的あるいは不定期で、年収60万円にも満たない程度の収入(副詞的就労含まない)。同時に求職活動を行っている事例が多い。
②集団生活群：日中活動として定期的に集団生活の場で活動しているグループ	
学生群	19歳以上が条件であることから、高等教育を受けている在学生(休学中除く)
職業訓練群	職業訓練や就労へ向けての準備訓練を受けている人。また福祉施設等(就労支援事業所・作業所)で働いており概ね月1万円以上の工賃を獲得している人。
デイケア群	デイケアや福祉施設等に週2日以上通っている人。施設等で就労へ向けての軽易な作業をしていても工賃が1万円未満。
③在宅群：日中活動として定期的な集団生活の場に所属していないグループ	
専業主婦群	結婚し配偶者が主生計者である人。
その他在宅群	その他の在宅群。

表4 生活状況による類型化

不明	20								
その他在宅群								111	在宅群 合計 117人
専業主婦群	6								
デイケア群		43							集団生活群 合計 141人
職業訓練群			61						
学生群				37					
不定期就労群		19							就労群 合計 129人
定期就労群					78				
正社員群				28					
経営・不労所得者群	4								

2. 行動に影響する認知特性

発達障害のある人の支援には、認知特性の理解とそれを踏まえた支援方法が重要である。

1) 情報処理の理解の仕方に違いがある

情報処理には、聴覚的な情報、視覚的な情報、短期記憶、空間認知、身体バランス等が適切に機能することが求められる。適切な情報処理により、学習や課題の遂行につながる。またこれらの特性はコミュニケーションにも影響を与え、情報発信の困難さがあると、言語の指示が入らない、言葉の一部分しか理解できない、字義通りに受け止めてしまう、聞き間違いが多い、といった問題が生じる。一方、表出の難しさがあると、言葉で伝える前に手や足が出てしまう、単語のみで表現するため意思疎通が難しい、一見会話が成立していても、自分の感情を適切に表現することができない、といったことが生じてしまう。職場における困難さの例として、スーパーのアルバイトをしている時、店内の音楽とお客さんの声と同じ強さで聞こえてしまい、店長からの指示を聞きのがしてしまう、商品を整理するのに誰が見ても分かりやすい並べ方がわからない、といった問題がある。

2) 計画・遂行・問題解決・柔軟性に関する問題

計画を立てたり、状況に応じて柔軟に計画を変更したりするための能力として、実行機能がある。しかし、この能力に支障があることで、どうしてもよいことが気になる、片付けや買い物が苦手、問題解決のための考えや複数の選択肢が思いつかない、といったことが起こってしまう。職場における困難さの例として、お客さんからの苦情に対して、上司に援助を求められず適切な解決策が思いつかない、顧客からの注文を口約束だけで受けてしまい、商品を発注して大量の在庫を抱えてしまう、といった問題がある。

3) 相手の気持ちや見えないものを理解することが苦手

心の理論の発達に遅れがあることで、相手の気持ちを読み誤ってしまう、会話やその場の雰囲気を理解できない、対人関係の問題が生じやすいといった問題が生じてしまう。

4) 全体よりも細部に注目する

中枢性統合の障害により、部分的な情報から本質や全体像を把握することが困難になってしまう。結果として、木を見て森を見ない、同時に複数の情報を処理するのが苦手、細部への過剰な関心、模倣はできても物語の組み立ては苦手といった問題が生じてしまう。

5) 注意を向けることの困難さ

焦点を当てる、焦点から注意を離す、次のことに焦点を当てる、注意を持続する、必要なことに焦点を当てるといった注意の向け方に困難さがあることで、切り替えが困難、持続が苦手、選択が苦手といった問題が生じてしまう。

6) 感覚処理の偏り

視覚・聴覚・触覚・嗅覚・味覚・痛覚・平衡感覚といった感覚機能の偏りが生じることで、特定の刺激に対して敏感もしくは鈍麻といった問題が生じてしまう。

発達障害を理解するためには、認知特性を踏まえた上で、どの部分の特徴が強く表れているのかを見ていく必要がある。

学習面の困難さが強く表れる場合、学習障害・ディスレキシア（読み書き障害）と言われ、不注意・多動性・衝動性といった行動面に特徴が現れる場合は、注意欠如多動性障害と言われる。そして、対人相互交渉の質、コミュニケーションの質、イメージーションの質といった社会的なコミュ

ニケーションに特徴が強く表れる場合、自閉症スペクトラム（自閉症・アスペルガー症候群）と言われる。これらは脳機能の働きに何らかの障害があるため、認知上の問題が生じて、行動面に様々な特徴として現れることを理解する必要がある。

3. 支援の考え方

発達障害のあるもしくはそのような疑いのある従業員が職場にいる場合、支援の考え方として必要なこととして、次のようなことが考えられる。

1) 発達障害としての支援が必要かどうか

対象の従業員が発達障害としての支援が必要なのかどうかを把握することである。行動面や対人関係の特徴からの気づき、周辺領域の課題を見ていくことで、対象者の困難さを理解するきっかけになる（図2）。

図2 発達障害としての対応の必要性を検討する際のポイント

気づきのポイント	周辺領域の課題
<ul style="list-style-type: none"> ■ 約束の時間に来れない ■ 待ち合わせが出来ない ■ 左右をよく間違える ■ 見てもすぐ忘れる→メモがとれない ■ 聞いてもすぐ忘れる、一部分はできても、言われたことすべてはできない手先が不器用 ■ 運動が苦手 ■ 言われたことを聞いていない ■ 課題を最後までやりとげられない ■ 周りの刺激に気が散りやすい ■ 作業などで、集中が困難 ■ 忘れっぽい ■ 物をよくなくす ■ 手や足をそわそわ動かしたり、じっとしてられない ■ 順番を待つことが困難 ■ 質問が終わる前に答え始める 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ことばの表出と理解のアンバランス ■ 語彙は豊富だが、話がまとまらない ■ アドバイスを取り入れられない ■ 喋るほどに相手の意見は理解していない ■ 対人上のトラブルが主訴になることが多い ■ 不登校の経験がある ■ 離職経験がある（又は離転職歴が多い） ■ 支援契約が結びづらい（サポートの必要性を感じていない） ■ 感情のコントロールができない ■ 些細なことですぐ怒る ■ 過去の不快（失敗）体験を克明に記憶 ■ 身なり、立ち振る舞いが独特な場合がある ■ きちんとした服装なのに、ヒゲの剃り残しがある ■ 待ち時間などで、所在がない様子 ■ 自分の障害（困難さ）を認められない

2) 認知特性に配慮した支援が必要かどうか

視覚優位、心の理論障害、実行機能障害、注意の障害、中枢性統合障害、感覚の偏りといった特性を踏まえた対応が必要となり、言葉は少なめ、文字・絵・写真等の活用、スケジュール等の視覚的な支援、大切な情報を強調（明瞭化）するといった配慮が求められる。

表出される言葉と実際に伝えたい言葉が異なるため、通訳的な対応や話し言葉に頼りすぎず、絵・写真・文字等を介するなど、共有可能な手立てを講じることも重要なことである。また暗黙の了解について知らない場合が多く、明文化されていないルールを具体的に提示するといった配慮も必要になる。他にも短期記憶の弱さや同時処理が苦手な場合、メモをとる時間を保障する、話のやり取

りや確認したことについて、後でまとめたものを本人に渡すといった配慮も有効な場合があるが、個々の特性を踏まえた個別化が重要である。

3) 専門機関の活用

発達障害の就労支援に携わる人材として、①療育を専門とした人材、②障害福祉や精神保健を専門とした人材、③労働施策等における障害者雇用管理や支援を行う人材等が考えられるが、それぞれの専門性や強みを理解した上で、連携を進めていくことが大切である。

4. 支援を受けるかどうか

発達障害の特性のある人が職業生活を送る上で、本人が生きづらさを少しでも軽減できるようにするためには、診断・評価（得意・不得意の傾向）を踏まえ、自分にとってどのような支援が必要かを検討することが大事である。医学的な根拠が必要と感じれば、生育歴や心理検査、そして現在の行動特性から専門の医師による診察によって診断基準に該当するのかどうかを確認することができ、診断がつけば、発達障害の特性を踏まえた支援の指針が得られることになる。適切な診断により、生きづらさの原因が自分の性格や努力が足りないのではなく、障害が関係していることがはっきりすることで、自分をよりよく理解する助けとなる。それと同時に周囲の理解も欠かせないが、本人にとって何が障害なのかを知らないと適切な支援につながっていかない。正しく理解することで、周りの人もサポートの方法や本人の優れた能力に目が向くようになると思われる。

5. おわりに

最後に、発達障害のある人の就労を考える上で、3つの視点からバランスを考える必要があることを伝えて、まとめにかえたい。

- ① 働き方：障害特性の開示をするのかどうか、支援を受けるのかどうか、労働条件（一般の社員、障害者雇用枠等）といった問題への視点
- ② ジョブマッチング：適材適所で本人の能力が発揮できる部署、苦手な業務は可能な限り配慮して、得意な業務を集約するといった職場の環境調整への視点
- ③ 理解：本人が自分の特性や得意・不得意を理解しているかどうか（自己認知）、周囲が対象者の特性や得意・不得意を正しく理解しているかどうか、発達障害を文化の違いとして肯定的に受け止めているかどうかといった視点

以上の視点を対象者のニーズを踏まえながら、一般社員として働くのか、周囲の理解の上で働くのか、障害開示と支援を受け入れながら働くのか、職務や職場変更で対応するのか、支援機関の介入を求めるのかといった問題を整理することが職場における発達障害のある従業員への対応には求められるのではないかと。