



独立行政法人労働者健康安全機構

奈良産業保健総合支援センター

奈良さんぽ

〒630-8115 奈良市大宮町1-1-32

奈良交通第3ビル3F

TEL: 0742-25-3100

FAX: 0742-25-3101

HP <https://www.naras.johas.go.jp>

Eメール info@naras.johas.go.jp

Vol. 57 2024年 春号

かわら版

「発達障がい者への職場での対応」

奈良産業保健総合支援センター 産業保健相談員

k・ヤマシタカウンセリンググループ代表 山下 恵子

1 はじめに

近年、発達障がいが増えるようになり、職場の中で何か問題が起こると、上司や同僚が発達障がいが増える原因だと考えてしまう事が増えているのではないのでしょうか？

確かに発達障がいと診断される人は増加しています。それまでなんら問題にならなかった行動や言動が発達の問題によるものと診断されることで、当人も悩み、周囲も戸惑うという状況もあります。発達障がいの対応について考える際にまず一番大切な事は、発達障がいについての特性を理解することです。特性の理解は発達障がいを診断するためではありません。あくまでも、職場の中でその特性を理解し支援するためのものです。



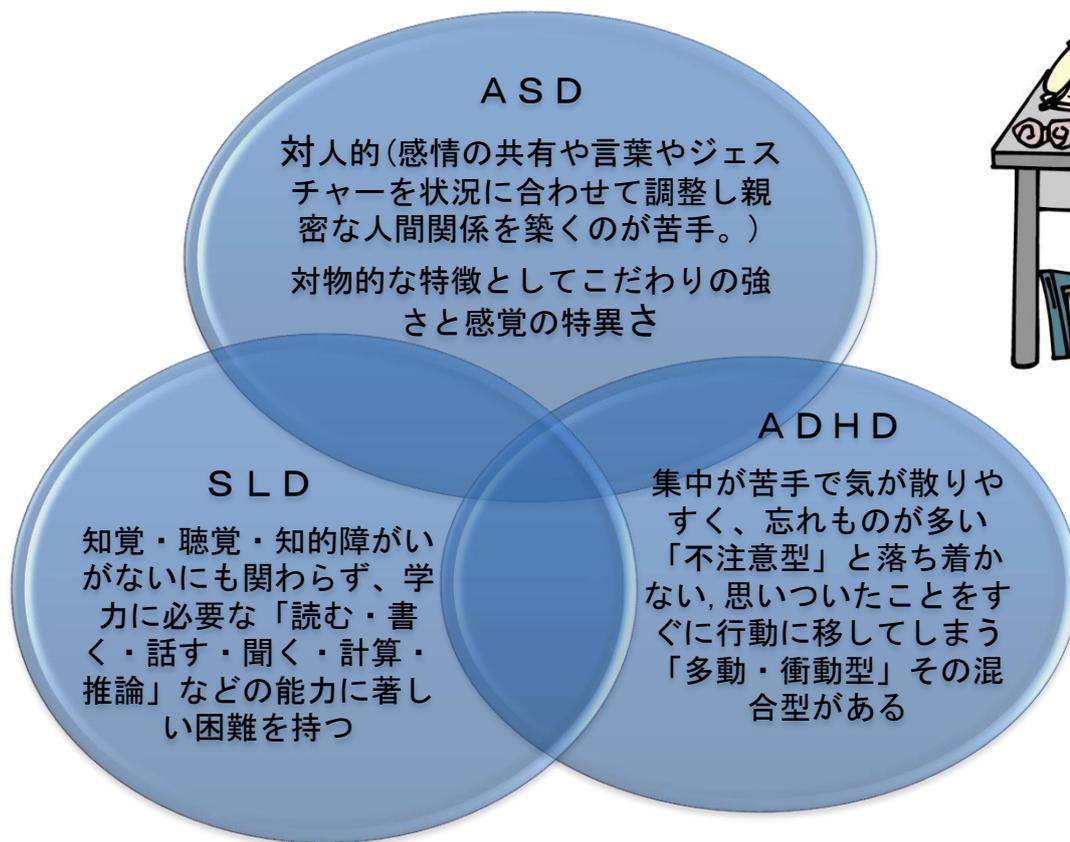
2 発達障がいとは

脳の機能的な問題が関係して生じる疾患であり、日常生活、社会生活、学業、職業上における機能障害が発達期だけでなく大人においても見られる状態を言います。最新のDSM-5（精神疾患の診断・統計マニュアル第5版）では「神経発達障害 / 神経発達症」とも表記されます。

代表的なものとして「自閉症スペクトラム（ASD）」「注意欠如・多動性障がい（ADHD）」「限局性学習障がい（SLD）」の3つがあります。

一般的には、特に乳幼児から幼児期にかけて特徴的な症状を呈するものを言います。ただし、小児期には症状が目立たず、学童期や思春期、あるいは成人になって学校や職場で問題が顕在化することがあります。そして、発達障がいは、本人の怠惰や家庭のしつけ・環境などが原因ではなく、基本的に脳の機能の偏りから起こります。

次の図は主な発達障がいの特徴です。この図を見ていただくと分かるように、それぞれの障害が単独で現れている場合だけでなく、重なりあっている場合があります。このような特徴が発達障がいの理解を難しくしていると言えます。



また、発達障がいは、精神障がいと違って、その有無というよりはその程度が強い・弱いという捉え方をします。また、病気と違って生まれつきのもので、治療によって症状をなくすという考え方では理解が困難になります。

先ほど述べましたが、一つの障がいを単独で持っている場合だけでなく、いくつかの障がいがある場合も多く、一人一人その特性が違います。したがって職場での対応も一人一人の特性に応じた対応が必要です。画一的な対応ではうまく行かない事を理解する事が大切です。私たちは生まれつき一人一人固有の特性を持っています。発達障がいは、誰もが持っている特性が強く表れて生活や仕事に支障がでる事で問題が起こると考えます。

発達障がいを持っていても困っている人もいれば、困っていない人もいます。また同じ人でも時期によって困る時もあれば困らない時もあります。つまり発達の特徴は周囲の環境やサポート体制によって大きく変わるといことです。ここでAさんの例を見ていきましょう。

3 Aさんの事例

Aさんは35歳の男性です。仕事は会社の研究職に就いています。Aさんは社内では少し変わった人と言われてはいますが、研究に関しては定期的に成果を挙げています。研究室は整理整頓が出来ず、雑然としていますが、Aさんはどこに何があるのかを把握していますので、必要な書類は少し時間がかかりますが、探し出す事が出来ます。しかし研究に熱中してしまうと時間を忘れてしまい、予定の会議や打ち合わせに遅刻する事が多く、よく上司から注意されています。



また、忘れものも多く、先日は大事な書類を電車のなかに忘れてしまうという失敗をしてしま

いました。何とか無事に見つかり、事なきを得ました。何となく憎めない性格が幸いして同僚に助けられています。



ところが会社の方針が大きく変わってしまいました。それまで A さんは顧客対応をすることが全くなかったのですが、会社の方針により、研究部門の社員もクライアントとのコミュニケーションを通して相手の要望を確認し、それに対応した研究をしていくという事になったのです。A さんも会社に入社して初めて顧客対応をする事になりました。

A さんは挨拶だけすると、そのあと全く会話が出来ず、1 時間黙ったままで過ごしてしまいました。顧客から会社にクレームが入り、A さんは上司からひどく叱責されました。落胆した A さんは、翌日から元気がなくなり、研究にも身が入らなくなりました。上司の話も上の空で聞いているようです。周囲も心配するほどでした。それからしばらくすると A さんは職場に出る事が出来なくなってしまいました。

4 事例の対応

この例で職場での対応を考えていきましょう。一番大切な事は事例性からアプローチをするという事です。事例性とは業務の中で起こってくる問題の事で、その人の行動が組織の平均から著しく乖離していることで周囲がそれに気づく事が出来る事です。

事例性の具体的な例としては、「仕事の能率が悪くなった」「遅刻や欠勤が増えた」「上司の指示に従わない」「仕事に集中出来ない」「ミスが多くなる」などを言います。

疾病性とは専門家が診断や治療判断を下す必要がある例です。具体的には、「多動がある」「被害妄想がある」「認知行動療法が必要だ」「薬を服用する必要がある」などです。

A さんの事例では、A さんが今回の顧客対応の件までは、特に事例性として問題になる事はなかったと考えます。確かに、忘れ物が多く、研究に熱中すると時間を忘れてしまい会議に遅刻するなどの問題はあったと思います。A さんには発達障害の特性があることは明らかですが、周囲のサポートを受けて大きな問題なく仕事が出来ていたのです。そして今回会社の方針が変わった事で A さんはおそらく一番苦手な事をしなければならなくなったのです。事例性として、「元気がなくなった」「上司の話も聞いていないようだ」「最終的に職場に出勤できなくなった」というような問題が起こりました。A さんの事例性の対応として、A さん自身が持っている特性は変わっていないわけで、変わったのは周囲の環境という事になります。

また、A さんの行動特徴や対人関係のスタイルは発達障害の特性だけで説明出来ないところもあります。A さんの幼い頃からの親や教師などとの関係性によって出来上がった二次的な関係性から来ている事もあります。その結果、ネガティブな考え方や捉え方をする事で二次障害として「うつ病」や「適応障害」などの精神疾患を発症する事になったりします。

今回の A さんの事例では A さんには発達障害という診断がついていない訳ではありません。今回、業務の変更により本人が困難な状況になった事で A さんの特性が明らかになった訳ですが、これを機会に上司や同僚に負担がかかっていなかったかなど聞き取りを行う事が大切です。それまで、周囲のサポートがあつて支障なく仕事が出来ていた訳ですが、周囲の環境も今後変化する可能性がありますから、今回の事をきっかけに、



A さん自身も自身の特性を理解するために、専門機関へつなぐ事を検討していく事も有効です。

専門機関へつなぎ診断がついた場合は本人の受け入れが十分かの確認が必要です。不十分な場合は職場の産業保健スタッフの援助が必要になってきます。また診断がついてもつかない場合でも今回のような事例性が生じた場合は職場の環境調整が必要です。職場の環境調整をする場合は、本人の困りごとと職場の困りごとを整理する必要があります。本人が自分の特性を理解したうえで工夫出来る事をやっていく努力ももちろん必要ですが、特性上努力だけでは解決しない事や、周囲の理解を得る必要があることに関しては職場環境の調整という形で出来る事を行っていく必要があります。その場合は職場の理解を得る必要があります。職場へ通知する場合は通知範囲や通知方法などを検討する事が必要です。

Aさんの事例を通して発達障がいのある職場での対応について、基本的な事を述べてきました。以上の事を念頭に発達障がいがある、または持つ労働者への具体的な対応としては、①業務指示は具体的に「いつ」「どこで」「何を」「いつまでに」「どれだけの」「どのように」「どこまで」など一つずつ行う。②あいまいな表現は避ける。③視覚優位の人が多いのでメモや図などを利用する。④マナーや慣習で気になれば具体的にアドバイスする。⑤便利な道具(スマホのタイマーやスケジュールアプリなど)を利用する。⑥感覚過敏がある場合は刺激を減らす。などの対応をしています



いずれにしても、発達障がいは、病気ではありませんので、その障がい特性は生涯を通じて変わらないものです。したがって職場での対応も長期にわたるものとなります。周囲がその特性を正しく理解し、本人の困りごとを解決できるように支援していく必要があります。

呼吸用保護具のフィットテスト体験研修会を開催しました！

呼吸用保護具については、近年、改正労働安全衛生政省令に基づく新たな化学物質管理（自律的管理）、作業環境測定の評価結果が第3管理区分に区分され改善が困難等の場合の着用、金属アーク溶接ヒューム作業者が使用する呼吸用保護具等、その重要性や運用の厳格化（フィットテ



スト・防護係数など）が求められてきていますことから、

11月28日と2月27日の2回「呼吸用保護具等の適正な選択と使用について」をテーマに産業保健専門的研修会を開催しました。（2回で計62名の参加者）

研修会では、すべての参加者にマスクが適正に装着されているか否かの確認＝フィットテストを実体験していただきました。



〒630-8115 奈良市大宮町1丁目1番32号 奈良交通第3ビル3F
独立行政法人労働者健康安全機構 奈良産業保健総合支援センター

電話：0742-25-3100 F A X：0742-25-3101

URL：<https://www.naras.johas.go.jp> Eメール：info@naras.johas.go.jp