

事例

発達的な問題が疑われる社員への
対応に困っています

総務担当者からの相談

弊社のAさん(入社6カ月、20歳代、男性)は、通常業務はできるのですが、行事等のイレギュラーな業務がうまくできません。同僚がフォローに入ろうとしても「大丈夫」というのですが、実際は準備ができておらず、行事当日に慌てることもままあります。さらに、ミーティング中などにAさんに意見を聞くと、パニック状態になってしまうこともあります。仕事以外のおしゃべりは普通にしているのですが、業務上のコミュニケーションはうまくとれない気がします。あくびをしたり、集中できていない様子も時々見られるため、同僚も気づかっているのですが、「何か発達的な問題があるのでは」と、職場では感じ始めています。どうすればよいのでしょうか？

対応

産業保健スタッフや専門機関へ相談の上、
行動や事実の振り返りから始めてみましょう

職場でいろいろ工夫されて対応を試みているようですが、なかなか改善につながらず困っているようですね。Aさん自身も一生懸命にやっているのかもしれませんが、何か緊張感もあるのでしょうか。業務に支障を来しているとなると同僚のみなさんも困っていることでしょう。やはり、コミュニケーションがうまくとれないことや、発達的な問題について気にされているようなので、その辺りの対応を考えてみましょう。

まずは、産業保健スタッフや産業保健
総合支援センター等へ相談を

あくびをするなど集中力に欠ける様子が見られるのであれば、睡眠等の生活リズムの乱れやメンタルヘルス不調の可能性も疑われます。職場に産業保健スタッフの方がいましたら、まずは相談してみてください。産業保健スタッフがいらない場合は、産業保健総合支援センターへ相談されるのもよいでしょう。ここは医療機関ではないため個別対応はできませんが、対応方

法についてアドバイスをもらうことができます。

また、Aさんの同意を得た上で、産業保健スタッフや専門機関の方と一緒に、これまでの行動や実態について、「どうしてそのようなことが起きるのか」、「どう受け止めているのか」などを聴いてみましょう。Aさんも面談に困惑することがあるかもしれませんが、専門的な見地も含めて一緒に考えるよい機会です。無理のない程度で実施されてみてはいかがでしょうか。

事実の記録をとっておきましょう

発達的な問題といっても、その特徴は必ずしも一様ではなく、個別的な特性やコミュニケーションのあり様や今までの生活史を含めた理解が必要かもしれません。職場においては、Aさんの様子もみながら、対人関係や情報のやりとり等のいわばソフト面における配慮が必要な可能性もあります。

それにはまず、実際に起きている日々のエピソード

を記録しておくことが大切です。時間が経過すると記憶は薄れてしまいますので、しっかり事実を記録しておきましょう。また本人の受け止め方を知ることも大切です。Aさんには、メモ程度で構いませんから「なぜそうなったのか」などの振り返りをしてもらい、その後、話し合う機会を設けて確認をします。また、産業保健スタッフや専門機関の方に相談した上で、Aさんの上司・同僚などを含めて話し合う場を持ってもいいと思いますが、決して反省させる場ではなく、理解するための時間と捉えて実施してください。

家族との連携や自分を知るために 社会資源の活用を

家族にもお話が伺えれば、より明確な情報が収集できるかもしれません。家族との連携も対応の一つです。しかし、家族は何も気づいていない場合もありますので、慎重な対応が必要でしょう。

専門家に相談した後のステップとしては、必要に応じて、心理テストを実施してもよいかもしれません。Aさん自身、自分の特徴や傾向を知るための助けとなりますし、仕事の仕方の工夫や、「何ができるのか・できないのか」を明確にすることで今後の業務を進める上で重要なチェックポイントになると思います。心理テストは専門機関だけでなく、大学院の心理相談研究所やこころの相談室、メンタルクリニックなどで実施しています。

働き方の工夫を考えるのであれば、障害者職業センターに相談することで、自分に合った仕事や働き方、職場のルール・マナー、職場で必要なコミュニケーションスキル等を身につけるための訓練等（職業準備支援／職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援²⁾）もありますので、ご本人と一緒に説明会へ行かれるのもよいと思います。一度休業し、復職に向けたリワークとして活用することも可能だと思います。

適応力がなかったり、物事を人に伝えることが苦手な場合は、発達障害者支援センター³⁾を訪れて、その対応策を教えてください。職場の上司や担当者が同行して、職場で困っている状況を伝える

ことで、適切な支援にもつながると思います。

仕事内容がマッチングしていないようであれば、今の働き方や業務内容を検討し、訓練等を受けながら、自分に合った職業との出会いを考えてみることも大切な時間となるのではないのでしょうか。社会資源を大いに活用していきましょう。これらはもちろん本人の同意を得ることが前提です。

産業カウンセラーの視点から言わせていただきますと、上記のような訓練を行う場合は、一定期間を要しますので、休業の診断書や経済的な保証が整った上で対応することができれば幸いです。本人の同意と職場側の受け入れ体制等の支援・調整も必要になってくると思います。

上司や同僚のみなさんが発達的な問題への理解をきちんとした上で、その人に合った職場配置（ジョブマッチング）を行い、周りでサポートするなど、長い目で見ていくことも大切なことです。

ある講演で発達でこぼこ（凸凹）⁴⁾という話を聞いて、とてもしっくりしたことを思い出します。「できないことを努力するのではなく、できるところを伸ばしていくようにする、そうすると2倍伸びる」ということでした。Aさんが周囲とうまくやっていけるように見守りたいものですね。

参 考

- 1) 全国の産業保健総合支援センター
<http://www.rofuku.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>
- 2) 全国の障害者職業センター等の施設
<http://www.jeed.or.jp/location/>
・広域障害者職業センター
<http://www.jeed.or.jp/location/koiki/1.html>
・地域障害者職業センター
<http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/index.html>
- 3) 発達障害者支援センター・一覧
<http://www.rehab.go.jp/ddis/%E7%9B%B8%E8%AB%87%E7%AA%93%E5%8F%A3%E3%81%AE%E6%83%85%E5%A0%B1/>
- 4) 発達凸凹とは：認知（知覚・理解・記憶・推論・問題解決の知的活動）の高い部分と低い部分の差が大きい人のことをいい、この発達凸凹に適応障害が加わることによって、狭義の発達障害となります。[参考 杉山登志郎:発達障害のいま、講談社、2011.]