

ひょうご発達障害者支援センタークローバー 和田センター長が思う 「見えないものに対するの分かりにくさ」

(場の状況理解、言外の意味読み取り、抽象的指示理解などの苦手さへの関わり方)

今月号では、発達障害のある人への関わり方について触れたいと思います。前号にも述べましたように、特徴として得意不得意差が大きく、その差にも個人差もあります。ここでは、一般的な関わり方についてお話いたします。

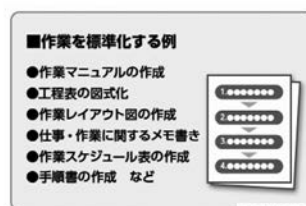
特性の大きな部分として、「見えないものに対するの分かりにくさ」があります。場の状況の理解や、言外の意味を読み取ることは苦手な所があります。また、「適当にしてもらえる」、「何回も見ているから分かるね」というような抽象的な指示を理解することが苦手な人が多いです。

こうした特徴を踏まえて、職場での関わり方について以下の点を少し念頭にに入れていただけるとうまくいくことがあるかもしれません。

① 枠組みを作る

何を、どこまで行えばよいか分かりにくい場合があります。業務指示を受けた内容でこのことが分からないがゆえに、自身の判断で誤ったことをしてしまうこともあります。より具体的に何をいつまでにするか、どこまでするか、ということを示すだけで、業務の優先順位がつけられず、期日までに進めることが出来なかった人が、出来るようになることもあります。

また、その人個人用のルールを決めることも有用な場合があります。



■対応方法を具体的に示す



② 具体的な指示

具体的な指示の出し方として、口頭指示だけでなく視覚的なものを合わせて提示すると分かりやすい場合があります。作業手順を示す「作業ノート」を作ることで、業務の優先順位が分かりやすくなる場合があります。

また、注意する場合も単に「できてない」だけでなく、「具体的に」、「短く」指示することで分かりやすくなる場合があります。

③対人関係の構築

相談の中で多いのが、職場の対人関係で悩んでいるという相談です。上司や同僚との話の中で「行き違い」が生じることがあります。例えば、口頭での指示をされたが、内容が分からずに自分の判断で業務をして注意を受ける。その注意を「私は〇〇さんに嫌われているから言われるんだ。」と取ってしまうことがあります。また、そうした「行き違い」を重ねてしまうことで、能力不足や努力不足と思われ、社内で孤立につながることもあります。

こうした場合、「改善の具体的な方法が分からない」、「頑張っているのに評価されない」と不安が高まり、上司や同僚への不信感につながる場合があります。

対応方法として、①職場内外で相談できる人を決める、②職場のルールを分かりやすく伝える、③職場内に障害理解をすすめる、などが挙げられます。

特に①は本人の解釈していることと、実際と乖離している部分を埋めていくが必要になります。そのためには、実際の場面や関わる職員が分かる方と相談できる環境がある方がよいでしょう。

職場で関わる際に、知っておいていただいたほうがよいと思う代表的なことを挙げさせていただきました。発達障害のある人は、本人にあった業務内容へのマッチング、分かりやすい業務指示など、職場環境によって、力を発揮できるか否かが大きく左右されます。

職場でうまくいっていない職員がおられる場合、関わり方を少し変えていただくと大変有難いと思います。

次号は、いくつかの好事例をあげさせていただき、事例から見る発達障害のある人の就労に必要なと思われることを中心に書きたいと思います。

※参考「働きたいー自閉症 高機能自閉症 アスペルガー症候群 LD ADHDの障害を持つ人たちの雇用に向けて」ひょうご発達障害者支援センター 発行



ひょうご発達障害者支援センタークローバー

センター長 和田 康 宏

(経歴)

平成8年	日本福祉大学 社会福祉学部社会福祉学科 卒業
平成8年～平成10年	奈良県、神戸市で講師として、地域の中学校障害児学級、養護学校で勤務
平成10年9月～平成13年9月	社会福祉法人あかりの家 生活指導員
平成13年10月～平成15年12月	障害児(者)地域療育等支援事業 コーディネーター
平成15年12月～平成17年5月	ひょうご自閉症・発達障害支援センター クローバー 主任相談支援員
平成17年6月～平成21年3月	ひょうご発達障害者支援センター クローバー 主任相談支援員 (名称変更に伴う)
平成21年4月～現在	ひょうご発達障害者支援センター クローバー センター長

(委嘱：就労関係)：兵庫労働局 発達障害専門指導監
：高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者雇用管理サポーター

