

# 発達障害のある方の雇用を考える④

これまで述べてきたように時代がつくりだすと言ってよい発達障害のある人の雇用は、その量的拡大から企業活動にとって避けては通れなくなっていました。しかし、それはネガティブなことではなく、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の受容）の推進こそが、新たな経営モデルになりうる可能性を大いに秘めているとポジティブに捉えることが企業の競争力強化につながるという考え方方が支持されるようになってきました。とはいっても、発達障害は見えにくく、属性で括ることが極めて困難な個性なので、分かりにくく敬遠されがちな面もあります。そこで、この最終稿では発達障害のある方が働くなかで直面しがちな困難と具体的な対応方法のポイントを列挙しますので、ご参考にして頂けましたら幸いです。

## 1. 発達障害のある方が働くなかで直面しがちな困難

### (1) 対人関係やコミュニケーションに関する困難

視線、表情、身振り等から相手の気持ちを理解することや話し言葉の理解や使用が苦手です。また、他者に関心を持ちにくいこと、目に見えない暗黙のルールや場の雰囲気を把握することが苦手なことからくる困難を抱えます。

### (2) 想像力やこだわりに関する困難

新しい環境に馴染むのに時間がかかるし、いつもと違うことに柔軟に対応することが苦手です。一方でこだわるものに対しては、過集中になりその反動として疲れが非常に蓄積されやすいという困難を抱えます。

### (3) 注意力に関する困難

不注意、衝動性（せっかちさ）、選択的注意の困難が挙げられます。この「選択的注意」とは、多様な情報が渦巻くような環境条件下において、その個人にとって重要だと認識された情報のみを選択し、それに注意を向ける認知機能を指す概念です。例えば、音楽や多くの話し声があるパーティ会場のような騒がしい場所でも、特定の人と会話ができます。しかし、その情報を全て受け取っていたら人間の脳は処理しきれずにパンクてしまい、人と会話をしたり優先順位を決めて何か行動を起こすことが困難になります。発達障害のある人にとっては雑音だらけの日常の中から、自分の必要な情報だけを取り出すことはとても難しいのです。

### (4) その他の困難

聴覚情報の理解や同時処理、優先順位をつけることが苦手です。また、ぎこちなさや不器用さがみられます。その他、



発達障害のある人に多くみられる特性の一つに感覚過敏、感覚鈍麻が挙げられます。このことが（3）に示した「選択的注意」で苦しむ理由であるとも言われています。感覚過敏とは、特定の音や光などの刺激に反応しすぎてしまうことをいいます。逆に反応が低すぎるために刺激をほとんど認識できないことを感覚鈍麻と呼びます。例えばこんなふうに感じています。

- ・雨やシャワーが肌にあたると激痛がする
- ・赤ちゃんの泣き声や金属音など特定の音で耳が痛い。
- ・教科書が白く見えすぎてまぶしいので、文字が読めない
- ・洋服のタグや材質がチクチクする。
- ・特定の食材を食べると、口の中で突き刺さるように痛い
- ・骨折などの大きなけがでも痛みを感じない。
- ・真夏にジャンパーを着ても寒いと感じる
- ・特定の食べ物の味を極端に嫌ったり、偏食である。
- ・ある匂いに敏感だったり鈍麻であることから、香水などを極端に嫌ったり、自分の体臭に気づかない。

視覚・聴覚・嗅覚・味覚・触覚・温痛覚などの感覚刺激は、脳が処理することで「触れている」「痛い」「冷たい」などと認識しています。感覚過敏・鈍麻のある人は、受け取った刺激を脳内でうまく処理できないため、同じ刺激を受けていても他の人と異なった感じ方になるのです。しかしその人にとっても自分の感じ方が標準となるので、本人もまわりも感覚過敏・鈍麻に気づきにくく、我慢が足りないと自分を責めてしまうことさえあります。感覚過敏は、まわりからわかりにくく、努力やガマンが足りないと誤解されやすいです。問題のように思える言動の背景に、感覚過敏からくる苦手が隠れていることがあります。

## 2. 具体的な対応のポイント

### (1) 上手に指示や指導をする為のアドバイス →「具体的に」が合言葉！

「あれ?」「それ?」「これ?」「ちょっと?」「しっかり?」「きちんと?」といった抽象的な指示語、表現方法は使わないようにしましょう。あいまい過ぎて、どうすれば良いか分からず混乱します。例えば、急ぎの仕事を頼むときは「すぐに」といったあいまいな言葉を使うのではなく、「14時までに」、また、「総務課に連絡したらこの資料を総務課に持って行って、終わったら伝票チェックをしてくれ?」といった複数の指示を一度にするのではなく「総務課に連絡して。」「連絡した?じゃあ、総務課に資料を持つ

て行って。」「持って行った？次は伝票チェックをしてくれる？」と一つずつ指示をします。

(2) 普通に注意するだけでは伝わりません！



①怒るのではなく改善する方法を教えます。叱るのは逆効果です。これから何を、どうすれば良いのかを具体的に話します。

②「あなたの為を思って言っているのだ！」「気合いを入れればできるはずだ！」「やる気がないからできないのだろう」といった感情、根性を基本とした注意の方法はNGです。怒っている事は分かるけれどどこを間違えて、どこをどうすれば良くなるのか肝心な点が分からないという状態です。今後、同様のミスを防ぐためにも失敗した理由と一緒に探し、次はこうするといいよ、と伝えます。

③「ちゃんとやってね」といった抽象的な言葉はさけます。

④怒るときには、ついつい皮肉を始めた言い方をしてしまいがちですが逆に、何も伝わらなくなってしまいます。皮肉が通じないということを心にとめておき「ここはこう違うんだよ」「こう直してね」と具体的に伝える事が大切です。

(3) その他にも集中力がもたず、失敗をする人、言われないと動かない人、皮肉や社交辞令が理解出来ない人、変化や変更に弱い人、「ありがとう」「ごめんなさい」が言えない人、言ってはいけない事を言ってしまう人、少しの事で怒ってしまう短気な人等々への対処方法は実践の中でデータの蓄積が随分とされてきており、沢山の書籍が出版されているので、一定の対策はどの職場でもとれるようになっています。

(4) 問題行動への対処方法

①問題行動をなぜ起こしたのか、その時、急な予定変更は無かったか。本人に、きちんと説明が出来ていたかなどを考えることが大切です。



②行動を止めたり怒るのではなく、気

持ちがリセットされるまで他の部屋にうつすなどして無視をすることも大切です。

③気持ちが落ち着いたらすぐに「これからなにか困った事があればすぐに言って欲しい。言わなければ伝わらない事もあるよ」とその行動を評価することが大切です。

### 3. 最後に

最終稿で発達障害のある方が働くなかで直面しがちな困難と具体的な対応方法のポイントを書きましたが、あくまで教科書的なものであって、発達障害は属性では語れないという真実が大切です。発達障害のある〇〇さんではなく、〇〇さんなのです。従って、その方への配慮はその方にしっかりと向き合い理解することが根幹でなければなりません。私どもピークスネットワークでは、ちがいを個性として活かす職場環境を企業に提案できるよう、職業準備訓練の過程において、出来ないことを諦めず創意工夫し環境開発をしていくことをビジョンに掲げ、毎朝の職員朝礼で、私たちは①利用者主体で支援します。②利用者を対等な相手として遇します。③利用者の理解に努めます。④利用者が自己肯定感／自己有用感を育むように関わります。⑤利用者が常に就職までの道のりが見通せるように提示します。⑥「障害の社会モデル」の視点を持ちます。⑦企業との信頼、共同関係を目指します。の7点を唱和しています。

孤立せず社会で生きていくには、働く場所があることが何より大事、お金や障害の有無が問題なのではなく、仕事を通じた人とのつながりこそを重視すべきなのです。発達障害の特徴の一つに想像力の障害があげられるが、果たして想像力がないのは誰か。むしろ、発達障害の特性が社会全体に失ったつながりを取り戻す最良のツールになるのではないかでしょうか。



最後まで拙文にお付き合い頂き、ありがとうございました。弊事業所はハローワーク神戸の隣、雇用開発協会の隣室にあります。是非、一度お立ち寄りいただければ喜びです。

## 古川 直樹

### 【プロフィール】

特定非営利活動法人ピークスネットワーク理事長、就労移行支援事業所PEAKS神戸管理者  
\* 社会福祉士（この業界に入り約40年、その大半を兵庫県総合リハビリテーションセンター  
職能開発施設で就労支援に携わり、現在に至る）