

第 30 回人権・同和問題啓発映画・講演会  
(平成 29 年 7 月 19 日午後 2 時～ 4 時)

発達障害者をめぐる課題

東京都発達障害者支援センター センター長  
山崎 順子 氏

## 1. はじめに

### (1) 東京都発達障害者支援センター (TOSCA) の事業概要

最初に、私ども東京都発達障害者支援センター (通称 TOSCA) について説明したい。平成 17 年に発達障害者支援法が施行されたが、それに遡ること 2 年前に、東京都では、発達障害者支援センター (当時の名称は東京都自閉症・発達障害支援センター) をスタートさせた。その後、発達障害者支援法を法的な根拠とした機関となった。東京都の場合は、人口が 1,300 万人いるにもかかわらず発達障害者支援センターは 1 か所である。多摩地区に作ってほしいなど、いろいろな要望があるが、1 か所しかない理由は、発達障害をお持ちの方にとってより身近な行政機関で相談対応ができるような発達障害者支援体制を作っていこうという東京都の考え方にもとづき、私ども発達障害者支援センターが区市町村をバックアップしていくという態勢をとっており、そのため 1 か所なのである。全国には、現在、88 か所の発達障害者支援センターある。都道府県ごとにそれぞれ特性が違うので、事業展開はその特性に応じたかたちで行っている。TOSCA の職員数は常勤 8 名であり、少ない。

業務内容としては、本人・家族への相談支援・発達支援・就労支援・生活支援がある。本人・家族のほか、関係者の方や福祉施設の方からの相談もある。最近では、大学などの学校や企業からの相談も増えてきている。また、情報提供も行っている。コンサルテーションが最近多く、支援機関や学校、企業への専門的な視点からのバックアップということで、よく訪問している。企業で従業員の対応に周りが苦慮しているというような場合に、どのような対応をしたらよいかといった相談を受けている。企業ごとに職場環境や事情が違うので、個別に企業にうかがって相談を受けている。

その他に普及啓発や研修事業がある。地域支援マネージャー事業というのは、区市町村の支援体制の整備に向けた支援や、困難事例への支援のことをいう。例えば、法に触れて刑務所あるいは少年院に入る発達障害の方を触法障害者というが、そういう方が地域に戻ってくるときに、地域でどのような支援のためのネットワークを作っていったらよいかを考える。触法障害者は、二十歳前後に多いが、家庭内暴力や具体的には包丁を振り回すなど、いろいろなケースがある。そのような困難な事例への対応を行っている。

### (2) 平成 28 年度相談支援の実施状況

#### 一年齢別内訳

レジュメ 4 頁の平成 28 年の相談支援の実施状況の年齢別の内訳を見ると、全体の実人数が 2,973 人で、そのうちの半分が 20 代、30 代である。就職がうまくいかないとか、職業生活をしていく中で、就労の継続が困難であるとか、対人関係や仕事がうまくいかない

といった 20 代 30 代の方の相談が多い。また、最近、40 代 50 代以上の方、職場では管理職になっている年代の方の相談が増えてきている。一方で二十歳未満をみると東京都の区市町村では就学前のお子様の発達障害をお持ちの方の支援体制はかなり整備されてきており、相談は減ってきている。したがって、全体の 4 分の 3 は大人からの相談である。

#### －診断分類別内訳－

相談者の診断分類別の内訳を見ると、全体の 6 割強の方が未診断である。こうした人たちには、求職過程で「自分に発達障害があるのではないか」と気づかれた方、職業生活を送る中で、対人関係がうまくいかない方、例えば上司の方に指示されても一向にそれができないというような方や離職を繰り返しているような方がいる。そういう困難な状況にある中で、自分は発達障害があるのかなと考え、インターネットで「発達障害」と検索し、自分の状態と比べて「発達障害ではないのかな」と相談する方が多い。その他に、うつや統合失調などで病院にかかっている、「どうも自分は発達障害があるのではないか」と相談に来る方もいる。これは、精神疾患のベースに発達障害があるという方が結構いることによる。注意欠陥多動性障害や自閉スペクトラム症と診断されて相談に来る方もいるが、全体的には未診断の方が多い。

#### －相談者内訳－

相談者の内訳を見ると、「本人のみ」が半分である。やはり、家族や職場に知られたくないことから本人がお見えになることが多い。「家族のみ」という場合も多い。例えば、東京に出て、就職してから 2～3 年の方で、地方にいるその方のご両親から「どうも職場に行っていないらしい」、「職場でうまくいかないらしい」といった相談を受けることがある。自分の子供が発達障害だと思いが、本人がそれを認めない、それを言うと怒り出すといった相談もある。引きこもりの場合も、小中学校から不登校で、そのまま引きこもりになっている方もいるが、仕事がうまくいかず、離職を繰り返した結果、自尊感情が低下し、家から出なくなっていた方の家族が相談に来る。私が会った引きこもりが一番長い方は 40 年という方だった。その方の家族はそれまでどこにも相談に行っていなかったが、息子が 40 代 50 代になってくると、親は 80 歳であり、自分が死んだ後どうなるのだろうということで、初めて相談機関に来たというケースであった。

その他「会社の関係者」からの相談もある。また、昨今、「夫が発達障害じゃないか」「妻が発達障害じゃないか」という相談も増えてきている。

#### －相談主訴内訳－

相談の主訴の内訳を見ると、診断や相談、支援を受けることができる機関について知りたいという方、自分は発達障害ではないかと思いはっきりさせたいという方が多くいらっしゃる。また、医療機関についての情報を知りたいという方も多くなっている。

医療機関については、平成 25 年に東京都とともに、都内の精神科の病院に発達障害の診療等対応に関するアンケートを実施しており、その情報が東京都の精神保健・医療課のホームページで見ることができるようになっている。

#### －19 歳以上の現状－

レジュメ 8 頁が 19 歳以上の現状である。相談支援を実施している人のうち、19 歳以上が 2,000 人ほどいる。そのうちの 3 分の 1 は就労しており、この中にはアルバイトも含まれる。その他に学生からの相談もある。約 4 分の 1 弱は在宅という方だが、これはほとんど引きこもり関係である。公には引きこもりの 4 割程度が発達障害のある方ではないかと言われているが、私たち現場の感覚では、引きこもりの 7～8 割方はベースに発達障害があるのではないかと考えている。したがって、引きこもり対策は重要である。さらに「働く」という面では、求職活動や職業生活をしていく中で、対人関係や仕事がうまくいかないということで、発達障害に気づかれる方が多い。本人も困っているが、周りも困っており、上司の方、同僚の方がどのように対応したらよいのか分からず疲弊しているという現状がある。さらに、「福祉」や「労働福祉」という観点からは「障害者雇用」ということが一つあるが、発達障害の方の職業生活の支援を考えたときには、一般就労、つまり普通に就職をしている方が多いため、そのような方への支援も必要である。一般就労している方たちに対しての支援というところがまだまだ弱いと感じている。

## 2. 発達障害の特徴

### (1) 「発達障害」とは多様で広汎な症状を呈する発達障害

私たちは、発達障害は、生まれながらに持っている感じ方や考え方、行動の表れ方という特性が、生活するうえで支障をきたしている状態の人たちのことであると考えている。感じ方や考え方、行動の表れ方が、通常の人たちと少し違う方たちである。この社会では、通常の人たちが多数であり、発達障害を持つ当事者は「少数派」という言葉をよく使うのだが、「多数派」の人が占める社会の中で、生まれながらに感じ方や考え方、行動の表れ方が違う「少数派」の発達障害の方は苦勞している。私たちは意識しなくても「こういうときにこういうふうを感じるだろう」という共通の意識がある。発達障害の人は、それが少しずれるため、共通の心が育ちにくい人たちなのではないかと考えている。そこに生きにくさを感じているのではないだろうか。人やモノ、つまり社会との関係がうまく持てない

ために、人間関係の円滑さが求められるこの社会では、その困難性が顕著に現れる状態ではないだろうか。

発達障害は、脳の機能障害である。

乳幼児の頃に行動特性が表れて将来も続く。病気ではないので、治らない。

行動特性の現れ方というのは、環境や年齢によって変化することがある。例えば、注意欠陥多動性障害がある。小さいときは多動だが、大人になって多動が収まってくると、バタバタ動き回っていたのがソワソワぐらいになってくる。しかし、注意が次々に動いて行ってしまうというところは、大人になってもよく残ることがある。数年前に「片づけられない症候群」が話題になったが、これも一例であり、そこでは、片づけをしていると他のことを思いつき、思いついたものの方に注意がいつってしまう。さらにその作業をしていて、また別のことを思いつくと、そちらに注意がいつってしまう。だから、一向に片づけられなくなってしまう。

発達障害の特性の現れ方は個人差があり、ある方に通じたやり方が、他の人には通じないことがあり苦勞する。特徴が顕著に現れる方も、一部だけ現れる方もいる。

よく「こだわり」というのがある。例えば道を歩くのに順番を決めており、道の途中で工事などがあると順番通りに行けないのでパニックになってしまうといった強いこだわりを持っている人もいれば、「今日は工事中だから」と人に言われて、別の道へ行ける人もいる。発達障害の方と接するときには人によって特性が違うことを念頭に置いて、「発達障害の〇〇さん」ではなく、あくまでAさん、Bさんとして接することが大切である。「障害を見るのではなく、その人を」ということである。発達障害はその方の特徴として考えていただいた方がよいと思う。

## (2) さらに・・・

本人が抱えている困難性は外側から見てわかりにくい。発達障害の方が示している言動にはたいてい「こういうことなんだ」という背景があり、意味がある。そのことを理解していくと、その方にどのような対応をしたらよいのか分かるようになってくる。発達障害の基本特性は、訓練することでは無くならない。「できないことをできるように」というアプローチでは一向にできないので、本人は自信喪失になって、自尊感情の低下を招く。「できないことをできるように」というと、どうしても「注意」「叱責」のほうにいつってしまう。したがって、「できないことをできるように」ではなく、「どう対処していったらいいのか」と教えていくスタンスが大切である。教えていくときに様々な工夫が必要である。人には得意な部分と不得意な部分がある。これは発達のデコボコ、凹凸と言われている。計算などの数学的なことはすごく得意だが、文章の要約といった国語的なことは全くできない人

もいる。会議の中心人物になると、会議の参加者が言っていることをちゃんと理解して、それをまとめる必要があり、そのためには発言の要点がどこなのか見極めてまとめないといけないが、要点がどこなのか見極めるのが苦手なタイプの方だと、自分の役割を果たすことが少し難しくなってしまうということがある。

「発達特性は、対人機能に影響を与えている」と書いたが、発達障害の方は人との関わり方が狭い。その狭さゆえに、人との関わり方を学んでいく機会を阻害してしまっているところもある。

発達障害の方は他人の支援を必要としているが、支援者と結構問題が起きる。就労支援機関やハローワークの方とトラブルになってしまうことも多い。ここがなかなか難しいところである。

障害特性の一般的な理解のみでは対応が難しい。発達障害という特性を持っている方は、生きていく中で、社会や環境、人やモノと関わる相互交流、やり取りをしていく際に問題が生じてくるわけである。環境や人との接し方をまず考えていかなければならない。それが障害者差別解消法の合理的配慮である。発達障害の人は、人の力を借りるといっても、何を、どうやって、誰に相談していいのかわからない人が多い。人に相談することや人に頼るといことが苦手な人たちがいる。小中学校、大学時代に苦労しながらも、対人関係がなかなかうまくいかなかったり、友人とトラブルを起こすケースもある。また、就学中はなんとかやってきたが、就職して問題を抱えたり、発達障害に気づく方もいる。小さいときから人との関わりの中でよい経験をしている方が少なく、「人に頼ってよかった」、「この人は信頼できる」という経験よりも注意叱責の中で生きてきた人が多い。そのため、人に相談するメリットがわからず、人にどうやって何を相談したらいいのかわからない方もいる。私たちは普通人に相談するときに、「今、よろしいですか」と状況を見たり、相手の都合を聞くが、発達障害の方だと、いきなり自分の言いたいことを言うてしまうことがある。そうすると、「なんだ、こいつは」となってしまう。やはり「相談する力」ということも発達障害の方の問題としてあるのではないだろうか。

### (3) 発達障害の範囲

次に、発達障害の範囲である。「DSM-5」と記載しているが、これはアメリカ精神学会が出している発達障害の診断基準である。発達障害者支援法の発達障害において、国はWHOの「ICD10」という診断基準を用いているが、現場の診断基準は「DSM-5」になりつつある。来年「ICD11」という基準が出るので、厚生労働省がどのように対応するか注目している。発達障害者支援法によると、発達障害は、脳機能の発達の障害で、症状は通常低年齢で発症するという。これはほとんど「DSM-5」と同じである。発達障害の中身に

関しても、同法では、自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、言語障害、そして協調運動障害を挙げており、この点も「DSM-5」とほとんど同じであるが、「DSM-5」のほうにはコミュニケーション障害や、自閉スペクトラム症などの知的障害も入っている。広汎性発達障害と自閉スペクトラム症は、同義語で考えていただいてよいと思う。現在、現場では、「アスペルガー」や「アスペルガー症候群」、「高機能自閉症」という障害名称は使用しない。アスペルガーとは、知的障害を持たない自閉の方を指すもので、現在は、自閉スペクトラム症という言葉を使っている。スペクトラムというのは連続体という意味である。「ここまでが発達障害で、ここから発達障害ではありませんという障害ではない」ということを表している。放物線を描くと、山の一番高いところが典型的に発達障害の特徴を持っている人たちになるが、その特徴が徐々に薄くなっていくと、「ここまで発達障害でここから違う」というような、はっきりとした境界がないところが特徴である。普通の人を定型発達というが、定型発達の場合であっても、私などは「DSM-5」の診断基準によると結構当てはまる点がある。しかし診断基準の要件をすべて満たしているわけではないので、定型発達となる。そういう方が結構いるのではないかと思っている。さらに、現れ方が強く出る人と薄く出る人がいる。スペクトラムには濃淡という意味での連続体という意味もある。

#### (4) 発達障害とは

レジュメ 13 頁は厚生労働省の発達障害についての資料である。発達障害の中の自閉スペクトラム症といった広汎性発達障害には知的障害を伴う方と伴わない方がいる。注意欠陥多動性障害 (AD/HD) というのは、不注意で、集中できず、注意がいろいろと動いてしまう方たちを指し、その場の状況よりも、頭にひらめいたことをそのまま行動に移したり、話してしまう。こうした特性は大人になっても残る方が多い。多弁・多動は、幼児期の5～6歳ぐらいが多動のピークだが、徐々に収まっていく。この多動に関しては今、薬が結構出ている。唯一、この中で薬が有効なのはAD/HDの多動と衝動性である。多動と衝動性は、思いついたところで、衝動的に行動してしまうことである。小さい子に多いが、道路の向こう側に気になることがあると、車が走行しているにも関わらず、向こう側にパッと行ってしまう。

また、障害の特性として学習障害 (LD) がある。読む、書く、計算する、推測するといった学習に必要なある部分が極端に苦手な人たちである。また、トゥレット症候群というのがあり、これも発達障害である。チックというのはご存知だろうか。「ンッンッ」と言ったり目をパチパチさせたりすることである。チックには「運動性のチック」と「言語性のチック」がある。運動性のチックは体を動かし、自分を叩くというチックである。言語性

のチックでは無意識のうちにいきなりアーツと言葉を発したりする。自分では止めることができない。よくアパートで暮らしていて、隣から甲高い声で「うわあーっ」と言う人がいると苦情が出ることもある。重篤になると入院して治療ということになるが、トゥレット症候群について理解していただくのがまだまだ難しい現状がある。また「アーツ」という吃音も発達障害とされている。

#### (5) 例えば、学習障害の場合

学習障害の場合、話すことはできるが読み書きができないという識字障害や書字障害がある。ほかのことは不自由なくできるため、やる気がない、勉強不足、怠け者と非難されやすい。

その他に計算ができない方もいる。「 $2 + 3$ 」は「5」だが、「23」と書く方がいる。本人に「どうして？」と聞くと、「2はただの記号にしか見えない」「数と結びつかない」と言う。だから「2」と「3」を一緒にすると「23」としか思えないということを本人は言っていた。これは成人の方の話である。

その他に「 $20 + 5$ 」は「75」と回答する方もおり、「どうして？」と聞くと、繰り上がり、位取りの概念が、理解できないということであった。

#### (6) 発達障害の人には、大多数の人から見ると問題と思われるような行動や様子が見られがち

「大多数の人から見ると問題と思われるような行動と様子が見られがち」と書いたが、レジュメ 15 頁の記載内容のうち上のほうはどちらかと言うと、自閉スペクトラム症の傾向にある方、下のほうが ADHD によく見られる傾向である。自分のやり方にこだわり、いつもと違ったり、自分の思いどおりに事が進まないときとパニックになる。また、「なんでこうなんだ」と怒って抗議をする。発達障害の自閉スペクトラム症の方は、「ゼロか、100か」という考え方をする方が多い。100 できない自分はダメなのだと落ち込む方もいる。「こうすべきだ」と考える方もおり、そのような傾向のある方だと、自分はできていないにも関わらず他の方ができていないことをトコトン責める方もいる。その他に自閉的な傾向として、指示したとおりのことができない、集団に入りたがらない、合わせることをしない、孤立しがち、臨機応変にできない、気が利かない、その場にふさわしくない言動が見られるなどがあげられる。

視線のあり方・話し方・態度等どことなく不自然な感じがする方もいる。自分の発達障害の特徴を認識している方で、こうおっしゃった方がいる。「人と話すときに、人の目を見て、顔を見て話をしなさいと言われるが、話すときに人の顔を見るのは自分にとって圧力

になる。だが、話している人を見ずにいると『話を聞いていないじゃないか、こっち見なさい』と言われてしまう」というのである。職場でもそういうことがあると思うが、その方は、「このぐらいだったら、人の顔を見ていないと言われぬのかな」と考えているというのである。

また、相手のことを考えずに自己中心的に見える行動をとることがある。相手の立場に立って考えることが苦手な方もいる。私たちには、気持ちもあれば、考え方もあり、相手には都合もある。発達障害の方には、相手の立場に立って考えるというのが苦手な方がいる。「人には気持ちがある、人には都合がある」ということを教えていかなければならない場合もある。ある自閉スペクトラム症の方で特徴を持っていて、10代のときから存じ上げている、まもなく50歳半ばになる方がいる。10代のときは包丁を振り回していたが、徐々にそのようなことがなくなり、20代は落ち着いてきた方だが、その方に「人には気持ちがある」という話をしたら、とても驚いていた。「私も怒ることもあるのよ」と言ったら、さらに驚いていた。

その他に発達障害の方によく見られる行動や様子として冗談が通じなかったり、受け取り違いをして怒ってしまうとか、集中が続かず落ち着かない、期限を守れない、ケアレスミスが多い、忘れ物が多いという傾向がある。このようなことが多いといい加減な人に見える。そのほかに人の話を聴いていないように見える、失言が多い、当初の目的を忘れて違うことをやってしまう、話が思いついた順に切れ目なく続き、違うテーマにずれ込んでいく、段取りよくことを進めて完遂することができにくいといった特徴がある。

#### (7) まとめると 背景にある基礎的な発達特性

発達障害の背景にある基礎的な発達特性として、言語理解があげられる。その方の認知というところとも関係してくるが、私たちが発達障害の方と話をしても半分ほどしか理解していない場合が多い。「だいたい」や「このぐらい」といった曖昧な表現の意味、「その辺にある」といった抽象的な表現を理解するのが難しい方たちがいる。私たちは日常的に抽象的な言葉を頻繁に使っている。したがって、発達障害のある方が理解できていないことが多い。理解できていないと自身分かる範囲内で「こうなんだろう」と理解し、その理解で話してしまうため、相手からすると、「いや、違うんだけどな」となりやすい。したがって、こちらが出した指示を本人がわかったかどうかを確認することが重要なことである。発達障害のある方に対し、今こういうことをすればいい、最初に何をしたらいいのかという確認作業が大切である。表現が拙いという特性もある。今お話しした言語理解はインプットの問題だが、表現の拙さというアウトプットの問題であり、発達障害の方には自分の考えをうまく言語化して伝えることが苦手な方が多い。「ハッキリしろ」と言われて

も、なかなか自分の考えを表現できない方が多い。私たちの脳の中には、いろいろな言葉が蓄積されていく。最近「ワーキングメモリ」ということが言われるが、発達障害の方はこの「ワーキングメモリ」が狭いので、言葉の蓄積がうまくいかない。何かを聞くと、私たちは頭の中を検索して、必要な情報を取り出すが、発達障害の方は情報を処理していくところの脳機能に問題があるため、その過程がうまくいかない。

また、発達障害の方は、自分の自己認知がうまくいかないことがある。自分の障害を理解して、「どういうところが自分は苦手なのか、得意なのか」ということを知ることは重要であり、「こういうときはこのようにしてもらいたい。」とすることができるかどうかが大変である。私たちは自身のことを頭の中で考えるときに、「自分はこうだな」と言葉で考えるが、発達障害の方の場合、言葉で考えることがうまくいかず、自己認知がうまくいかない。そこが大きな問題だと思う。

それから、社会相互性の障害であるということも言える。先ほど臨機応変の対応が不得意であるとか、状況理解が困難であることについて説明したが、人の立場に立って共感をするのが苦手である。私たちは説明をするときにより分かりやすく説明するために「例えば」という言葉を使うが、その「例えば」という意味が発達障害の方にはわからない。「例えば」と言っても、そこで言った言葉や話が、別に独立してあるように考えてしまう。比喩表現も苦手である。「足が棒になっちゃったというのは、どういう意味か。①足が棒になった、②足が疲れちゃった、③・・・」と発達障害の方に聞くと、「①足が棒になった」と答える方が結構いる。実際は机の上が汚いのに「あなたの机の上はいつもきれいでいいね」と皮肉で言うことがあるが、そういう皮肉もわからない。他から自分の行動がどう見られているかという直感や認識も弱い。社会的常識の不十分さという点も特性として挙げられる。社会常識というのは、小さい頃から自然と身につけていくものだが、発達障害の場合、「教えられないと身につかない」と考えていただいたほうがよい。

「こだわり」の特性もある。ここで重要なのは、想像力の障害である。何か言葉を書いて「こういうことなのかな、ああいうことなのかな」と私たちは想像するが、発達障害の方はそこがうまく想像できない。計画を立てることやスケジュールの逆算も困難である。目標があって、目標を達成するには、どのような段取りでやっていけばよいのかと考えることが苦手である。したがって、そのような場合どういう手順でやるとよいというのを書いて貼っておくとよい。「目標を達成するにはどういう段取りで」ということが一向にできなければ、周りも注意したり何回も説明することが必要になってきて、それでもできないと説明する側は怒りを感じるし、疲弊していつてしまう。どのように指示を出していったらいいのか、本人がわかったかどうかを具体的な言葉で確かめながら、さらに視覚化し、紙にフローチャートのようにするという工夫も必要である。中には何時に出先に行かない

といけないから、逆算して何時に出なくてはいけないということを考えることが苦手な人もいる。

また、衝動性という特性があり、思いつきで動いてしまう、思慮不足や短絡的な行動もある。その他の発達障害の特性の中で重要なのが協調運動の不得意ということである。大人になっても、手足の運動がアンバランスで、歩き方がぎこちないという方もいる。

#### (8) 脳（中枢神経系）の機能障害

発達障害は、脳の機能障害であるが、ここで知ってほしいのは「実行機能」、自らが判断し行動する力である。紙に絵を描きながら説明するときちゃんと理解できているが、理解したことを実際の場面においてできないような場合がある。また、「実行機能」とは、「ある場面において適切に注意を働かせ、得られた情報をもとにいくつかの考えを比較検討し、より適用的な行動を選択判断し、それを実行できる働き」であるが、発達障害の方はそこが苦手で、持っている力を現実の場面において発揮することが難しい。心理検査、例えば、発達障害の方に WAIS という検査をすると、IQ が 135 ぐらいを示すことがある。通常、私たちの数値は 80～120 の間にあり、この数値はかなり高く、人口の 2% 程度である。したがって、言葉を理解することができ、曖昧な表現もわかる。説明すればわかる。理解力にとっても優れている。だが、実際に行動することができない。書類を整理整頓して片づけるということもできない方もいる。「これはここに」とあらかじめ決めておいてあげないと片づけることができないのである。

朝、職場の方に会って「おはよう」と声を掛けられたら、私たちは「おはよう」と返すが、そのためにはまず朝、最初に職場で会った人に「おはよう」というのは世の中の礼儀ということをまずは知らなければならない。さらに、自分が「おはよう」と声を掛けられたことに気づかなければならない。つまり、「気づく」という注意力が必要になる。そして、「おはよう」と声を掛けられたら、挨拶を返すことが望ましいことを知っておかなければならない。そのうえ実行に移すには、そのタイミングを判断して「おはよう」と言う必要がある。この機能が十分働かないと、その場にふさわしい行動がとれない。発達障害の方がこの機能が十分に働かないので、説明を理解したことを実行に移すには、具体的にどのようなしていくといいのかということまで教えることにより、きちんと行うことができる。発達障害の方は、真面目な方が多いので、教えられたことをきちんと律儀に行うのである。

#### (9) 大人になってから診断がつく ASD

企業や学校から多く寄せられる相談が ASD（自閉スペクトラム症）である。大人になっ

てから診断がつく自閉スペクトラム症は、知的障害のない発達障害である。知的障害のある方は、小さい頃に診断がつくため、発達障害であることが小さい頃にわかる。一方で、知的障害のない自閉スペクトラム症の方は、思春期まではいろいろありながらも、それなりに適応してきた方たちであり、中学・高校時代にいろいろな苦勞をされているが、それでも何とかやってきている。大学も何とか卒業し、就職も無事できたという方は結構いらっしゃる。しかし、就労では不適應となり、就職のときにうまくいかない方もいれば、就職した後にうまくいかなくなる方もいる。このような方たちが大人になってから発達障害と診断がつく方であり、一般の企業の職場でお会いする方は、こういう方たちが多く、中には診断を受けていない「グレーゾーン」呼ばれる方、周りから見ると「発達障害ではないか」と思われる方も結構いらっしゃる。さらに、診断は受けていても、そのことを言わずに就職している方、「クローズ」という言い方をするが、そういう方もいる。

#### (10) 学校生活から職業生活への移行の過程で顕著になること

なぜ、働くときになって発達障害ではないか考えなければならないのか。学校生活から職業生活へ移行する過程で顕著になることがある。教育は保護された環境である。学校生活から職業生活へのライフステージの移行において、テーマとなるのが自立の問題である。自ら働くことにより、精神的にも経済的にも自立する、自立する際に就労が直接的な発達課題になる。学校生活から職業生活への移行の場面において、発達障害の方は対応困難な状況になりやすい。職業生活においては、社会性や想像力、注意機能が求められ実行機能に負担がかかりやすく、さらに自発性などといった力が求められ、そうした機能や力は発達障害の方が弱いところである。加えて、職業生活では、生活スキルの習得が必要になる。例えば、朝、時間までにきちんと職場に行くことや「報連相」などきちんとしないといけないといったことが挙げられる。こうした場面では、自己の発達特性の理解や対処方法など発達障害の方にとって苦手なことが求められてくる。さらに、働くということは、新たな人間関係や居場所を作り出していくということである。就職をしたら知らない人ばかりであるが、そこで自分の立ち位置を自分で作っていかなければならない。発達障害の方はこのようなことが苦手である。さらに就職以外のライフイベントや発達課題として、時間の管理や健康管理、身体衛生面といった生活を主要な部分を自分で自己管理していくことが求められる。このように就労場面では、もともと持っていた発達特性や生育史、育ちの中で身につけてきたものだけでは対処できなくなる。その発達特性や生育歴の中で身につけてきたスキルの状態が「職業生活への移行」ということを通して見えやすくなっていく。レジュメに「ここに支援ニーズが高まる」と記載しているのは、こうした中で見えやすくなった発達障害の方にスキル状態の弱いところへの支援が必要となるということである。

就職や仕事は大学までとは違い、様々なスキルが求められてくるので、うまくいかないことが多くなるのである。

#### (11) 大人の発達障害の困難の現れは様々（主に職場で）

発達障害の方は、上司の指示や注意を聞いて理解できず失敗を繰り返す方が多い。自分の考えをまとめることや伝えることが苦手であったり、資料を読んでも理解するのに時間がかかったり、資料を読んでいるときにどこを読んでいるのかわからなくなることがある。また、注意が様々なところに行き、整理して考えることが難しい、思ったことをすぐに発言する、人の話をさえぎってしまうこともある。さらには持続することが難しく、失くし物が多いこともある。これらは TOSAC に相談にみえた発達障害の方からうかがったことである。また、自分の視点で物事を考え、表現する傾向が強いと言っている方もいる。他の視点や考え方を受け入れることがなかなかできない、人の話を理解することが困難である、自分の考えをうまく伝えることができない、段取りを立てて仕事をするのが苦手なので仕事が進まない、人との付き合い方やルールを十分知らない、その場の状況がわかりにくいことがあるので相手を驚かせたり怒らせたりする、というのである。中には、飲み会に誘われることが怖いと言っていた方もいた。飲み会の席は、仕事から離れて、自分で考え、場を損なわないように振る舞わなければならないため、「それが苦痛である、できれば自分は飲み会には行かない人だと思ってほしい」とおっしゃっていた方もいた。他に、光や音に対して感覚過敏があり、仕事を妨げる原因の一つにもなっている方もいる。

#### (12) 二次障害

次は二次障害についてである。二次障害は発達障害がベースにあることによって発生する健康上の問題である。二次障害としてよく発症するのが、睡眠障害、不安障害、強迫性障害やうつ病である。うつ病を発症する人が多い。あとは依存症である。買い物依存、アルコール依存などが挙げられる。その他パーソナリティ障害や、躁うつ、引きこもりなどを発症する。

統合失調を発症する方もいらっしゃるが、これは二次障害ではなく合併症である。発達障害の方の中にはもともと統合失調の気質を持っている方がいるが、こうした方でストレスがかかることによって統合失調を発症することがある。

二次障害が発症する過程を見てみると、まず、認知・行動上の特徴が見られ、失敗の経験を繰り返してしまった結果、周囲の無理解から非難や叱責を受けたり、いじめられたりして、自信をなくし、自尊感情が低下し、また失敗するかも、また非難されるかもといった不安や焦り、過度の緊張によりストレスを重ねて疲弊してしまう。そのようになると二

次障害を発症する。子供の場合だと、不登校になることもある。

### 3. 発達障害者の就労の現状

ここでNHK「おはよう日本」の発達障害に関する報道をご覧ください。NHKでは、1年かけて発達障害について啓発する「発達障害プロジェクト」を行なっている。TOSCAもNHKの取材に対して協力を行っている。この放送では、発達障害があり、一般就労をしているAさんを取り上げている。Aさんがどのようなところで困っているのか、そしてその人にどのような支援をしていくべきなのかという内容になっている。

(映像上映 約14分)

今ご覧いただいた映像の中に「トレーニング」という場面が出てきたが、実際の状況と同じようなシチュエーションを使って練習することは重要である。映像で紹介された病院は、リワーク支援に力を注ぎ成果をあげている病院の一つである。休職中から会社に戻っていく支援を「リワーク支援」と言うが、医療機関でリワーク支援を行っているのは、この映像で取り上げた病院が初めてである。現在、障害者職業センターなど、いろいろなところでリワーク支援が行われている。リワーク支援では、本人にトレーニングをして、自分の特徴を認識することにより、どのようにしていったらよいのかという、いわば対処法を学んでいる。リワーク支援においてさらに必要なのは、企業に対してのアプローチである。企業がその人に対してどのような対応をしたらよいのかということを示していくことも重要ではないかと思っている。

#### (1) 就労相談での本人の訴え

レジュメ24頁は、TOSCAへの就労相談における本人の訴えである。処理に時間がかかる、複数のことがあると優先順位が付けられないなどといった職場の中で様々な困難がある。周りの対応としては、優先順位もあらかじめ教えてあげるとよい。また、伝票や報告書もうまく書けないので、伝票や報告書の書き方を教えてあげることも重要である。それから同僚や上司とのコミュニケーションがうまく取れないこともある。どういうタイミングで話しかけたらよいのか分からずそばにいてずっと立っている、そわそわしていて、挙動不審にみられるということもある。用事があって行くのだが、話しかけられずに戻ってきてしまうケースもある。また指示に応じているのに、なぜ怒られるのかわからないということケースも挙げられる。上司や同僚から見ると、指示に応じたことができていると感じるだろう。本人は指示に応じているつもりなので、「できてない」と言われると、なん

で怒られているのかわからない。つまり、指示がきちんと理解できていないのである。

また、自分の思いをうまく伝えられない、片付けや整理ができない、やるべきことは忘れるなどといった相談がある。

よくあることだが、発達障害の方で「発達障害だとわかったら、辞めさせられるのではないか」と心配されている方が多くいらっしゃる。発達障害であることをオープンにすると、「ではどのようにしていったらいいのか」と考える企業と、「ではどうやって辞めさせるか」と考える企業があるということを、本人たちからよく聞く。

次に障害者就労をされているEさんのケースを紹介したい。障害者就労なので、障害者雇用枠での就職である。しかし八方ふさがりだというのである。周囲からは「努力すればできるはず」、「うまく話せないのはあり得ない」と思われ、自分が苦しんでいることをわかってもらえないというのである。努力すればできるはずと周囲からは思われているが、できないのであり、そのことで苦しんでいるという。「なぜ自分は昔から真面目に生きているのに怒られてばかりなのだろうとずっと思っていた。昔からのいじめの原因は、話さない自分が悪いと思っていた。」と話しており、「うまく話せない」、「ありのままの自分ではダメなのだ」と自分を責めるようだ。この方はうつ病を発症している。

別の方は、「自分の軸を取り戻してもいいのか」というのである。小さい頃は、外の世界が分からず、自分の世界で安定していたが大人になっていくとそうはいかず周囲とのトラブルが多発する。社会の仕組みを知らないから、丸のみしたというのである。自分で理由は分からないが、それを覚えたというのである。しかし、心が伴っていないので、疲弊し、ついには「自分は壊れた」とおっしゃっていた。「自閉モードは安心できる」とおっしゃる方もいた。

## (2) 相談での職場の担当者の訴え

次に、企業の職場の担当者はどうのように感じているかを見ていきたい。発達障害の方は職場における不適應から、指示をしてもできないことがある。やり方を変えられず、繰り返し教えてもできない、怒る、パニックになる、言い訳をする、ボーッとしている、相手のことを考えない、人の言うことを聞かないなどが起こる。企業の職場の担当者は本人への理解と対応が分からないと言う。さらには本人には認識がないというのである。そのため、本人が責任転嫁をすとか、周囲を非難すとか、周囲が本人の仕事をフォローしているのに感謝の気持ちがない、という状況が生じ、周囲に迷惑をかけていることが分かっていないので、周囲が疲弊してしまう。先ほどの映像でもAさんは「周りに迷惑をかけていたんだな」と言っていたが、こうしたこうとから周りからも「発達障害かな」と気づかれる。

これは実際の相談の内容だが、発達障害のある方の職場の上司のGさんのケースを紹介したい。Gさんには、発達障害が疑われる2名の部下がいた。通常の指導時間の10倍かかる部下が二人いて、社内で相談しようとしてもみんな逃げてしまう、疲弊だけが蓄積する、というのである。Gさんはなんとか楽しみながらできるように工夫して対応していきたいと前向きに考えてながらも、毎日「南の島に行きたい」とぼやきつつ、現状できる現実逃避として、小さな折り鶴を折ってその場をしのいでいるというのである。Gさんのもとで働く部下は、「自分の指導能力が不足していることに対する言い訳をするために、精神病にされるという噂がある。発達障害ではないのに指導力がないから、そういうふうなレッテルを貼られてしまう」というのである。その後、このGさんは、異動になってしまった。

別のHさんは、発達障害が疑われる休職中の部下について、人事部の人から「発達障害と思われる人がHさんを殴れば解雇できる」と言われたというのである。現場の自分たちの苦勞がわかっていない、人が信じられなくなると言っていた。職場で直接担当している方が、発達障害の方本人への対応の仕方に苦慮し、同時に周囲の人たちにも理解してもらえず、疲弊している現状がある。

### (3) 周囲の人と本人との間でずれが生じる

周囲の人と発達障害の方本人の間でずれが生じる。また、本人の立場と周囲の立場にずれがある。就労の場面においてこのずれにより亀裂が生じやすくなっている。

### (4) 結果、起こりうる状況として・・・

発達障害の方たちは社会の多数派の方たちが持つ常識や価値観に同化できないことが多く、理解されない、頼れる存在もない、という強い不安状態となっている。就労しても続かず、離職を繰り返すケースや、就職できないケース、さらには対人被害感を持ったり、他者への攻撃的言動が出てくることがある。現実社会に適応できず、空想世界に逃避することもある。また、社会から孤立しやすく、様々な精神的症状が生じやすい。

### (5) 発達障害の人の雇用を取り巻く現状

次に発達障害の方の雇用を取り巻く現状を見ていきたい。企業・社会に、「発達障害」の認識は広がっている。「発達障害」という言葉を100%近くの人を知っているという調査結果もあった。職場も一般社会でも「発達障害かも?」、「でも、周囲の人の理解はどうだろうか」といった状況である。だが、具体的な雇用や対応の方法については十分な認識がない。発達障害の方も苦勞しているが、周囲の人も苦勞しているというのが現状だろう。

さらに、産業医の理解も重要である。大手企業の産業医も内科医が多い。精神科医を嘱託に置いているところもあり、今後発達障害を理解している産業医・精神科医が増えてほしいと思っている。

企業側から見ると、発達障害の方を安心して採用できない現状があるのではないかと。障害者差別解消法等において、社会的障壁や合理的配慮、障害者の雇用率が定められており、来年、精神障害が障害者雇用率の算定基礎に入り、精神障害を持つ方の雇用が義務化される。そのような状況の中で、企業支援が必要ではないかと思っている。

障害者雇用というところで、就労支援は増加している。しかし、まだまだ人材不足である。就労支援事業所で発達障害の方たちを対象とした発達支援事業をやりますよと言ってくださるところがまだ少ない。最近では、ようやく企業が運営している就労支援事業所で、「発達障害に特化して行う」と言っているところも増えてきたが、まだ少ない状況である。

#### (6) まとめてみると 発達障害者就労支援の現状と課題①

就労において、障害者本人の認識と周囲の理解が重要である。就労支援だけではなく、生活支援が必要な人もいる。ある大手企業に勤めている方で、仕事上は全く問題がないが生活面について相談があった方がいた。ゴミ屋敷の家に住んでおり片づけられないそうである。相談に対して、「片づけられないのを片づけられるようにするよりも、人の手を借りましょう。受給者証を取っていただき、片づけのためにヘルパーさんに来ていただきましょう」と話をした。できないことをできるようにしようとすると、ストレスがかかってしまうため、こうした生活支援も必要なのである。

業務内容について、得意を活かしていくジョブマッチングの問題もある。これは一般の就労だとなかなか難しいが、障害者雇用の場合、障害者職業センターなどが適性検査を行っており、活用できるのではないかと。また、就労を目的とした相談の窓口から生活支援につなぐ連携も重要と思う。

#### (7) 発達障害者就労支援の現状と課題②

発達障害の方の採用や雇用管理について、職場における理解・啓発が必要ではないか。現在、東京都の産業労働局主催の一般企業向け啓発講座がこの1～2年で増えている。講座ではうまくいっている企業からの報告もある。企業のから報告は、障害者雇用のケースが多いが、支援・雇用の現場において、本人と支援者の双方が疲弊しやすいという点については、本人支援と雇用者支援の両方が必要である。その他に人材育成の問題があるが、成功事例の積み重ねが必要だろう。そこから支援や雇用のノウハウや、支援マニュアルの開発を進めていくことになるのではないかと考えている。

#### (8) 職業的課題～企業・社会

次に職業的課題について説明したい。企業と社会では、やはり「理解・啓発」が問題である。企業がどのように職場に受け入れていくのか、適材適所の配置や対応方法を考える必要がある。この点については専門相談機関の充実も重要である。啓発も必要だが、発達障害のある方への対応は、具体的に「〇〇さんにどのような対応をしたらよいのか」ということを考える必要があるので、そのような必要があるときは、どうしてよいか分からないまま疲弊する前に、私どものような相談機関に声を掛けていただきたい。私どもは個別のケースや従業員の方に合わせて相談対応する。

#### (9) 職業的課題～発達障害の人

発達障害の方の職業的課題への取組みに当たっては、本人が自分の特性を前向きに捉えているかどうか重要である。プラスに捉えているか、認識できているか、「自分の苦手なことはこのようなことなので、こういうふうにしてください」と人に伝えられるか、強みを生かして弱みを補えるかということがポイントとなる。また、ストレスマネジメントがきちんとできるようにならないといけない。相談する力、つまり「人に聞く」という力も必要である。発達障害の方は「人に頼って良かった」という経験が少ないので、具体的に「こういうときは聞いてください」と言っていたほうがよい。

また、人の助言を受け入れる態度も大切である。それには、信頼関係を築かなければならない。発達障害の方は自分の考え方をかなり強固に持っていて、一方的に主張する方がいる。そういう方たちが自分の考えを変えるには、助言する方との信頼関係が築けていなければならない。信頼関係ができれば、耳を傾けてくれる方が多い。その他にリワーク支援も課題である

### 4. 発達障害者の支援～支援の考え方、話の聴き方、伝え方等～

#### (1) (支援) 配慮の基本的な考え方

「支援」の基本的な考え方は、特性を直そうとしないということである。どのようにしていったらよいのかという対処方法を丁寧に具体的に教えるスタンスが必要である。本人にとっての「社会の障壁」を知ることが大切である。本人にとって困っていることは何か周りが理解し、知っていくという視点が必要だと思う。その視点がないと合理的配慮につながらない。本人の立場に立って、何が本人の支障になっているのかを考える必要がある。仕事を遂行するときうまくできないのであれば、どういうことがうまくいかないのかを

知ることが必要である。それは本人の理解力なのかもしれないし、曖昧なことが分からないということなのかもしれない。分からない場合は、具体的に伝えてあげることが合理的配慮である。合理的配慮というのは、何も特別なことをするというのではない。仕事をするうえで、本人たちが苦手な部分があれば、どのようなことで苦手なのかを考えていただき、対処するのが「合理的配慮」である。

それから、「社会の障壁を知る」こと、「本人を理解する」ことが重要である。発達障害の方について「この人はこういうふう理解するんだ」、「こういう人はこうなんだ」とその人の文脈を理解すると、指示も出しやすくなる。感じ方、考え方、考えや気持ちの伝え方、関わり方、興味や関心、くつろぎ方がわかると、案外付き合いやすくなる。

また、「どうしたら折り合いをつけながらやっていけるのか」というように双方向的な歩み寄りを図る考え方も大切である。本人が理解し、行動することができる指示の出し方、例えば具体的な対処方法を教えるといったことを考えなければならない。コミュニケーションの取り方は、できれば周囲の人が工夫していただけるとよい。適切なジョブマッチングや、ストレスマネジメントの方法を共に考えるのが重要である。

以上が、配慮の基本的な考え方である。

### (2) 成功例とは・・・職場でできること

成功例とは、その人のやりたいことができている職場であること、適材適所ということである。やりたいことというのは、自分のやりたいことだけをやっているという意味ではない。本人が職場の中で求められていることで、さらに本人にとっても励みになるような自己実現ができている職場である。そう考えるときに、何と何があればその人は満たされるのかと考えると、やはり環境条件が一つ挙げられる。その他に、ジョブマッチングという問題や仕事内容の問題もある。

指導の仕方については、一つずつ具体的・簡潔に提示すること、見通しがあることやメモ・マニュアルといったフレームがあることが重要である。

また、関わり方も大切である。例えば、ロジカルにつきあうとうまくいったりもする。「このぐらいわかるでしょう」というのは曖昧でよくない。質問ができる雰囲気、安心感が整うとうまくいくこともある。

### (3) 本人への支援の在り方

本人を追い詰めないことが重要である。追い詰めると感情的になる。例えば、役所の窓口で、役所の方が他の方の対応をしているところに発達障害の方が窓口に行き、自分の言いたいことを言ってしまう。そうすると、窓口の方は「えっ?」、「なんだ?」という感じ

になる。しかし、発達障害の方にとって「なんだ？」という態度が、自分の言っていることを否定されたと感じたり、驚いたりする。驚いてしまうと、出てくる言葉が攻撃的になることもある。攻撃的になると、窓口の方も感情的になり喧嘩になってしまう。こうした光景をよく見かけるのである。このように発達障害のある方が突然来て、一方的に言ってきた場合には、なるべく冷静を装って、「どういう御用でおいでになったのですか」「今この方とお話をしているので、お話が終わったらあなたのお話を伺います」と具体的に、冷静に言うことで、事なきを得たりする。そのような姿勢が重要である。窓口で、本人が言っていることや窓口での説明内容を理解されているか確認しながら接して、本人が理解していないと思ったら、再度また具体的に説明をしていただきたい。

#### (4) 話の聴き方、伝え方のポイント

次に話の聴き方、伝え方のポイントについて説明したい。これも安定した態度で接することが大切である。急かさず何を話そうとしているのかよく聞き、できるだけこちらの姿勢を低くして緊張を解き、話しやすい雰囲気を作ることがポイントである。また、相手の言いたいことを代弁してあげたり、相手ができていることを言葉にしてきちんと評価することが重要である。本人が否定されたと受け止めるような言動は避ける。「ダメ」と否定してはいけない。「え？」という対応も否定されたと取ってしまう人がいるので避ける。「こういうやり方もありますよ」と提案をするのもよいだろう。また、発達障害の方は言動一致に厳しいことがあり、自分の言動一致ができていなくても、他者の言動一致を求める方もいるので、言動が一致した対応を心掛けること。感情的にならないこともポイントである。目に見えないものは言語で説明することも重要である。想像して考えることが苦手な方たちなので、目に見えないこともできるだけイメージが持てるように具体的に説明する必要がある。相手の話す内容をこちらが理解できているか確かめること、「あなたの言っていることはこういうことですか」と確かめることも重要である。

#### (5) 人が関わることで安心できる経験を積む、話をきいてもらえる人にいつどこで出会うか『関われる人（本人にとって頼みになる人）』になるには

最後になるが、発達障害の方は、小さい頃から周囲に理解されず苦労している方が多い。やはり自分の話を聞いてもらえる人、信頼できる人にいつどこで出会うかということが発達障害のある方にとって大きな意味を持つ。他者との基本的な信頼関係の構築が重要で、信頼できる他者の存在が大きい。私たちもそうであるが、自分の考えや生活スタイルを変えるときには信頼できる人が必要である。特に自閉スペクトラム症の場合は、他者との関わりが十分持てなかった歴史を持つ方が多い。信頼関係を築くには息の長い姿勢、根気が

求められる。

本人が主体的に社会の中で立ち位置を見つけること、「求められる」ことが重要である。これは、何も発達障害の方だけではないだろう。周りの支援者とのやり取りを通して、主体的に自己を受容して、社会での立ち位置を探れるようにしたいと考えている。職場において、発達障害と思われるグレーゾーンの方がいた場合、発達障害として考えたほうがよいのか、性格として考えたほうがよいのかよく聞かれる。多様性という観点で捉えたほうがよいのかとの質問もあった。やはり、障害から見るのではなく、その方の特徴として見る事が大切である。発達障害かどうかは別にして、その方の特徴であると考えて、関わっていただきたいと思っている。

## 5. 質疑応答

質問者：精神障害や発達障害の方も、現状として、多くの方が障害者手帳を持っていないと思う。実際には、障害者支援法も障害者手帳の有無は関係ないが、雇用する側は、障害者手帳の有無に目が行ってしまう。障害者雇用率のアップにつながるのであれば積極的に採用するが、社内にもそれなりの負担にはなる。障害者手帳を持たない方に対しても支援は絶対に必要だと思うが、その辺の今の動きはどのようなになっているか。

山崎氏：ご質問のとおり、一般の企業や一般の就職に関しての支援が十分でないし、支援がなされていないと言ってよく、その辺りの支援が重要と思っている。発達障害への支援は、厚生労働省をはじめ、障害者雇用促進法にもとづいて障害者雇用という「障害」という枠組みで進んでいる。しかし発達障害は、障害者手帳を持っていない方が圧倒的に多い。TOSCAに来る方も、未診断の方が6、7割である。お会いしても、「手帳を取らなくてもいいのではないか」という方もいる。そのような方のほうが圧倒的に多く、そのような方が企業に就職しているわけである。障害者手帳を持たない方への支援は、リワーク支援もそうだが、制度的に進んでいない。

しかし、産業医に対する研修の中で、ようやく発達障害に関して研修内容に取り入れてくださるようになってきた。一方で、一般企業に勤務されている障害者手帳を持っていない方の支援は、仕組みとしてやりづらく、法律の対象にもなりにくい。障害者手帳を持っていなくても、受給者証で制度を利用できることもあるが、まだ対象になっていないものもある。現在、障害者職業センターで企業に対する講座を始めたばかりである。これから企業が安心して発達障害の方たちの雇用ができるにはどのようにしていったらいいのか考えていかなければならないと強く思っている。

## 6. 閉会の辞（一般社団法人全国銀行協会事務局長 辻 松雄）

折角の機会ですので、私が発達障害の方々のグループの活動に参加した際に、職場でどういうことしてもらえると仕事しやすくなったかという話を聞いたことがあるので、そこで聞いた話をご紹介します。

講演の中で感覚過敏の話があったが、感覚過敏の方の中には耳栓をすることで仕事がかどるとおっしゃる方や簡易なヘッドホンをさせてほしいとおっしゃる方もいた。職場で働けなくなってしまうよりはそういったことで仕事を続けることができるのであれば会社にとってもメリットであると思うので、そういったことを認める対応もありうるのではないかと思った（実際に当社ではそのように対応したケースがある）。

注意が散漫で目移りしてしまう方もいるという話もあったが、そのような方の中には大机ではなく、図書館の閲覧机のようなパーテーションのあるところであれば仕事ができるという方もいた。

上司の前で話を聞きながらメモを取れないという方も結構いらして、上司の注意を聞いているが、メモを書いていると今後は上司の話が聞けないといった話もあった。要するに2つのことを同時にはできないということ、そのような方の中には IC レコーダーを使わせてもらうことでうまくいくとおっしゃる方もいた。

また、山崎さんの話の中で自分の思いをうまく伝えられない方もいるという話もあったが、発達障害の方に話を聞くと自分の思いを伝えようとする瞬間は、丁度、私たちが慣れない英語を話さないといけないような状態になることがあるそうである。日本語ならうまく話せるが英語だとどうも話せない、適切な言葉が出てこないというような状態になるそうである。ゆっくり聞いてあげるとうまくいくようである。

今後、障害者雇用の法定雇用率の算定基礎に精神障害の方が入ってくるので、共生社会ということを考えれば発達障害の方に仕事を辞めてもらうよりは、わずかな工夫で引き続き仕事が続けられるのであれば、障害者雇用枠の中でも働いてもらうことは出来るので、そういったことも目指す方向の一つかと思う。

私は総務部長として採用担当もしているので皆さんがとても苦労しているということもよく理解できるが、このような対応方法もあるということで紹介させてもらった

以 上