

産業医のための職場の 発達障害（ユニーク・パーソン） ケーススタディ

原雄二郎（株式会社Ds'sメンタルヘルス・ラボ代表取締役）

鄭 理香（株式会社Ds'sメンタルヘルス・ラボ代表取締役社長）

本コンテンツはハイブリッド版です。PDFだけでなくスマホ等でも読みやすいHTML版も併せてご利用いただけます。

▶HTML版のご利用に当たっては、PDFデータダウンロード後に弊社よりメールにてお知らせするシリアルナンバーが必要です。

▶シリアルナンバー付きのメールはご購入から3営業日以内にお送り致します。

▶弊社サイトでの無料会員登録後、シリアルナンバーを入力することでHTML版をご利用いただけます。登録手続きの詳細は<https://www.jmedj.co.jp/page/resistration01/>をご参照ください。

▶登録手続

- | | | | |
|--------------------------------|-------|--|-------|
| 1. 発達障害（ユニーク・パーソン）とは | — p2 | 事例13 利他性向を利用した適正配置がうまくいった事例 | — p39 |
| 2. ユニーク・パーソンの職場での対応ポイント | — p4 | 事例14 突然、診断書が提出され、職場が慌てた事例 | — p42 |
| 事例1 職場で出会う典型的なユニーク・パーソン事例①ASD | — p6 | 事例15 成長が遅い若手に対する評価に悩む事例 | — p45 |
| 事例2 職場で出会う典型的なユニーク・パーソン事例②ADHD | — p10 | 事例16 職場から相談されたが、相談に来た上司がユニーク・パーソンだった事例 | — p49 |
| 事例3 ハラスメントの訴えを起こした事例 | — p12 | 事例17 上司がユニーク・パーソンで、部下が疲弊した事例 | — p52 |
| 事例4 ストレスチェックで面談を希望した事例 | — p16 | 事例18 予備知識を持たない上司がとてうまくマネージメントをしていた事例 | — p56 |
| 事例5 事故を繰り返す事例 | — p19 | 事例19 新型うつ病と思ったらユニーク・パーソンだった事例 | — p59 |
| 事例6 コミュニケーションが課題の事例 | — p21 | 事例20 異動・転職をしてイキイキと働くようになった事例 | — p63 |
| 事例7 感覚過敏に対し職場対応を行った事例 | — p23 | | |
| 事例8 業務管理を行い、周囲のフォローの疲弊を減じた事例 | — p26 | | |
| 事例9 専門医へつないだがうまくいかなかった事例 | — p29 | | |
| 事例10 職場で利用可能なサービスを利用した事例 | — p32 | | |
| 事例11 健康管理が上手にできなくて、体調不良を起こした事例 | — p34 | | |
| 事例12 周囲の疲弊が強く、周囲へのサポートを要した事例 | — p36 | | |

▶HTML版を読む

日本医事新報社では、Webオリジナルコンテンツを制作・販売しています。

▶Webコンテンツ一覧

1. 発達障害(ユニーク・パーソン)とは

発達障害とは脳機能の障害の総称であり、幼い時に発覚することが多い障害だと定義づけられています。もう少し詳しく述べると、人は幼少時から知能や知能以外の能力(コミュニケーション能力など)を「発達」しながら獲得していくのです。これらの能力は知能と密接に関係はしていますが、知能さえ発達すればできるようになるものではなく、知能とは別の発達の領域だと考えられています。

定型発達(多くの人の発達パターン)の場合は、知能の発達水準に見合った程度(多少の振れ幅はもちろんあります)に、これらの能力も自然と同時に獲得していきます。ところが、知能の獲得に比べてこういった領域の発達にばらつきがある場合があります。それこそが発達障害です。

言葉を換えると、発達障害は「疾病」ではなく、能力のばらつきが大きい、つまり誰しもが持ち得る特性の濃淡があるにすぎません。当然、性格や怠け、あるいは生育歴の問題ではありません。したがって、筆者は「障害を持つ人」ではなく、マジョリティ(定型発達)とは異なるユニークなバランスの特性を持つ人と考え、「ユニーク・パーソン」と呼んでいます。一般的には、「障害」と聞くと身構えてしまったり、難しく考えてしまうことが多いため、職場ではもっぱらこのように説明をしています。

職場で出会うユニーク・パーソンには大きく分けて次の2種類があります。ただし、その両方の特徴を持つ者も多いことには注意が必要です。

孤高の匠くんタイプ 〔自閉症スペクトラム障害(ASD)〕

(1) 周囲の人との付き合いが苦手

一人でいることを好んだり、初対面でも人見知りせず人懐っこくよくしゃべったり、自分の好きなことを質問し続けるなど、いろいろなタイプが

あります。共通していることは、①関わり方が一方的で、場の空気を読んだり、仲間関係をつくるのが下手、②相手の気持ちを理解することができない、③他者と感情を共有したり興味や関心を共有するのが苦手であることです。

(2) 言葉のやりとりが苦手

言葉のやりとりが画一的で苦手です。ビジネスメールなどはメールの文面を字義通りに受け止めてしまい、行間を読んだり、裏に書かれているかけひきや、そのメールに書いてある本質の意味が読み取れません。また、仕草やジェスチャー、表情など言葉以外のコミュニケーション、いわゆるボディランゲージが乏しかったり、不適切なこともあります。

(3) 自分ルール(こだわり)があり、変化や想像(予測)が苦手

想像することが苦手です。従来やり方がうまくいかない時に、それを応用して新しいやり方で行う、ということができません。つまり、こだわりが強く、道順、物の配置、日課などが変えられることを受け入れられません。いつも通りが安心でき、急な予定変更が苦手です。

魅惑のキューピッドちゃんタイプ 〔注意欠陥多動性障害(ADHD)〕

(1) おっちょこちょい

いわゆる「おっちょこちょい」です。共通して言えるのが、「注意を要すること」や「注意を持続すること」が苦手ということです。時間の管理も得意ではありません。他にも、デスクの上が散らかっていたり、大事な物をなくす、気が散りやすい、言ったこともすぐに忘れる、などの行動がみられます。

一方、注意が散漫な割に、何か1つのことに集中しすぎて他が見えなくなる「過集中」を起こすこともあります。

(2) よく動く，落ちつきがない

人によっては，びっくりするくらいによく動きます。大人であっても，子どものようによく動き，いわゆる「落ちつきがない人」に見えます。一般的には，年齢とともにこのような行動は目立たなくなる傾向にあると言われていますが，大人でも残っていることもあります。

(3) 衝動的に行動する

衝動を抑えることができません。「待てない」「割り込む」「しゃべりすぎる」など，列に割り込んでトラブルを起こしたり，些細なことで喧嘩をしてしまうこともあります。また，アルコールや薬物の依存などに発展することもあります。依存症の背景に隠れていることがあり，職場で依存症を見つけた際には注意が必要です。

産業医として関わる場合

多くの場合，職場に受け入れられない言動や不適切な行動，考えられないようなミス等で事例化することが多いと思います。

- ・上司，部下，同僚，客先とのトラブル
- ・常識外の言動
- ・空気が読めない，ニュアンスが伝わらない
- ・「常識」では考えられない言動・ミスの頻発
- ・事故，労災
- ・ストレス耐性が低い（休職を繰り返す）
- ・いわゆる新型うつ病（仕事のときだけ，うつ状態）

2. ユニーク・パーソンの職場での対応ポイント

ユニーク・パーソンが職場で問題となった際には，産業医としてはまず，専門医療機関への橋渡しが期待されるでしょう。正確な診断のためには客

観的な情報（幼少時の情報、職場の情報など）が必要です。職場からの要請があった際には、どんな困りごとがあるかできるだけ具体的な事実をまとめるように依頼し、人事等とも相談の上、対応を検討するようにして下さい。

医療機関に紹介したとしても、診断がつくことはゴールではありません。診断がつこうがつくまいが、どうすれば本人が働きやすくなるか、職場の負担を減らせるかという視点で対応の方向性を定めるようにして下さい。ユニーク・パーソンの対応は、診断がついたとしても、それがゴールではなく、スタートにすぎません。

確定診断の有無は本質的な問題ではなく、本人・職場の理解を得るために必要であればつけたほうがよいでしょう。本人・職場が十分に理解しているのであれば、診断がなくとも、適応をうながすような対応を行ってあげればそれで十分と言えます。

むしろ、ユニーク・パーソンの対応は、診断ではなく、極端に言えば、その人が退職をするまで経過を追う必要がある場合にこそ、注意が必要です。ある職場では適応をしていたユニーク・パーソンが、別の職場へ異動した際、上司が変わった際、時代の変化が訪れた際に不適応を起こしてしまうことはよく経験します。

産業医としては、いったん確定診断がつき、職場の環境調整を行い安定したとしても、緩やかに経過観察をしましょう。時には本人のみならず、管理監督者へのサポートや職場の体制作りのためのレクチャーなど、本人や職場の状態に合わせて多様なサポートを継続的に行っていく必要があるのです。本コンテンツでは、多彩な事例を通じ、職場から産業医に求められる様々な期待されている役割について理解を深めて頂きたいと思えます。

なお、職場の管理監督者には、次に示す「指示の出し方の基本三原則」を伝え、コミュニケーションの改善を図るようにするとよいでしょう。内容

はとてもシンプルですが、どちらのタイプのユニーク・パーソンに対しても有効な指示の出し方です。もちろん、日々の産業医面談の場でもこのようなことを意識して対応を行って頂くと良いと思います。

指示の出し方基本三原則

視覚的	できるだけ書面や図表を用いて、視覚を使った指示出しをする
具体的	5W1Hを明確にした指示にし、「○日まで」「×枚以内で」などと具体的な指示を出す
肯定的	結果が出ないことを責める「否定的」ではなく、どう工夫すれば結果が出るようになるかを一緒に考える「解決志向」で、達成した部分をほめる「肯定的」な語りかけを行う

事例1 職場で出会う典型的なユニーク・パーソン事例① ASD

事例の概要

24歳の男性新入社員。コミュニケーションでおかしな点があるということで、病院で検査を受けましたが、確定診断には至りませんでした。ただ、検査で本人の特性が明らかになり、結果に基づいた勤務の工夫を行うようになりました。

面談・経過

コミュニケーションでおかしな点があるということで、上司より面談の依頼を受け、本人・上司と産業医の三者面談を行うことになりました。

上司：彼は新入社員なのですが、実は少しコミュニケーションに独特なところがあるのです。

産業医：独特と言いますと？

上司：少し空気が読めないような場面がございまして。

産業医：たとえばどのような感じでしょうか？