

## PART 1

## 発達障害の基礎知識

## 1 発達障害とは？

発達障害とは、生まれつきの脳の発達のかたよりによって、能力に大きなばらつき（いわゆる“凸凹”）があり、日常生活に支障が生じる状態をいいます。

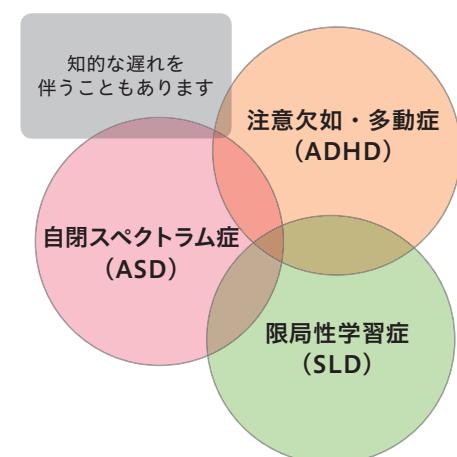
発達障害のある人には、認知や行動面に特性のばらつきが見られ、その現れ方が周囲にとって理解しづらいため、「変わっている」「自己中心的だ」と誤解されることも少なくありません。また、多くの場合、本人には「自分と他者との感じ方や考え方の違い」や、「状況の受け取り方・優先順位のつけ方の違い」といった“周囲とのズレ”への自覚が乏しく、自分なりの正しさや妥当性に基づいて人と関わろうとします。その結果、言動が率直すぎて周囲を戸惑わせたり、相手を傷つけてしまうこともありますが、本人はそのことに気づいていないこともあります。

こうした認識のズレが、職場でのすれ違いや人間関係の構築を難しくする要因となることがあります。しかし、発達障害のある人の中には、特定の分野で非常に高い集中力や専門性を発揮する人も多く、本人に合った環境や適切な支援があれば、職場や社会の中で力を発揮し、活躍している人も数多くいます。

## ○ 主な発達障害のタイプ

発達障害は、主に右の3つの診断名に分類されます。これらは別々の疾患として定義されていますが、特性が重なることも多く、複数の診断がつくケースも少なくありません。

発達障害の特性には、個人差が非常に大きいという特徴があります。同じ診断名であっても、人によって特性の内容や強さは異なり、「得意なこと・苦手なこと」もまったく違う場合があります。さらに、同じ特性であっても、その人を取り巻く環境によっては、特性が目立たずに済むことであれば、強く表出して、困難や苦しみの度合いが大きくなることもあります。



※表記はDSM-5（米国精神医学会の診断基準）に準拠

## 自閉スペクトラム症(ASD)

「想像力」は、場面の意図を理解し、状況の変化に応じて行動を調整するために欠かせない力です。しかし、ASD の人はこの想像力を柔軟に働かせることが難しく、社会生活で困りごとを抱えやすい傾向があります。対人関係では、相手の立場で考える、意図を読み取る、場の雰囲気を感じ取ることが苦手です。業務面では、先を見通すことや急な予定変更、想定外の状況への対応が不得手で、強いストレスを感じやすいです。さらに、新しい方法や便利な手法の導入に抵抗を示すことがあります、周囲から「こだわりが強い」と見られることもあります。

## ○ 対人関係の困難さ

ASDは大きく4つのタイプに分けられますが、どのタイプも対人関係に難しさを感じます。

## 【孤立型】

他人と関わることに関心がなく一人を好む。表情が乏しく視線を合わせようとしない。

**主な特性**  
●いつも一人で行動する  
●視線を合わせようとしない  
など

## 【尊大型】

相手に対して高圧的な態度をとる。自分の主張や意見を押し付ける。

**主な特性**  
●人を見下したような言い方をする  
●何でも形式的に進めようとする  
など

## 【受動型】

他人からの働きかけには素直に応じるが、積極的に自分から関わろうとしない。

**主な特性**  
●人との関わり方がいつも受け身  
●嫌なことも受け入れてしまいパニックを起こす  
など

## 【積極奇異型】

人との適切な距離感がわからず、一方的に話し続けたり、その場にふさわしくない発言をしたりする。

**主な特性**  
●一方的に話し続ける  
●同じことを何度も言う  
など

## ○ コミュニケーションの障害

表情や声色など、言葉以外のコミュニケーション手段の理解や使用が困難です。また、「少し」「適当に」といったあいまいな表現も苦手で、それがどの程度なのかがわかりません。

**主な特性**  
●比喩や冗談が理解できず、文字通りに解釈する  
●「あれ」「それ」といった指示語が何を示すのかわからない  
●悪意はないのに相手を怒らせてしまう  
など



状況を読み取ることが難しく、たとえば口論する職員の間を横切ってしまいます。

## ○ 限定した興味と反復行動

特定の物事に強いこだわりがあり、活動がパターン化しやすく変化への対応が苦手です。決まった手順や環境を好む傾向があります。

**主な特性**  
●突然の予定変更が苦手でパニックになる  
●物の配置や順番にこだわる  
●自分の仕事だけこなす  
●特定のことにこだわって、他の作業がおろそかになる  
など

PART  
2職場での困難事例と  
具体的な対応方法

## 事例 1 みんなが忙しそうにしているのに我関せずの職員

## 状況

20代の職員。繁忙期で職場全体が忙しくしている中でも、自分の業務だけをこなし、手が空けば1人でのんびりお茶を飲んだりしており、周りを手伝おうとしない。本人は「やることがあれば言ってくださいね」と言うものの、実際には自ら周りに声をかけたり、手伝ったりする素振りは見られない。上司や先輩は、「空気が読めない」「気が利かない」とイライラしているが、当の本人は我関せずの様子である。



## 考えられる要因

- ▶ ASD (自閉スペクトラム症)のうち、特に「受動型」の傾向が強い可能性が考えられます。
- ▶ ASDの人は、「今この場で何が求められているか」や「自分がどう振る舞うべきか」といったことを、場の空気や文脈から自然に読みとることが苦手です。また、他者の感情に気づく力が弱いため、「忙しそうだから手伝おう」といった、共感に基づく行動につながりにくい傾向があります。
- ▶ さらに、周囲から自分がどう見られているかということに無頓着なことが多く、手伝わないことが問題視されると気づかない、あるいは気づいていても「何も言われていないから大丈夫」と独自の解釈をしてしまうこともあります。その結果、状況に関係なく指示を待ち続け、周囲との協調が取れずに職場で孤立してしまうことがあります。



## 対応のヒント

- まずは、現在の状況が問題であることを本人に理解してもらい、「問題意識」をもってもらうことが出発点です。そのためには、「周囲がどう感じているか」「上司としてどう評価しているか」といった、職場の受け止め方をしっかり伝える必要があります。周囲への配慮を欠いた行動が、結果として本人にどのような不利益をもたらしているのかを説明し、行動を変えるきっかけにつなげましょう。

- なお、こうした内容を伝える際には、感情を交えずに淡々と伝えることが大切です。本人に求める行動はあいまいな表現では伝わりにくいため、明確に伝えましょう。そのうえで、指示待ちにならず自発的に動けるよう、具体的な行動を促します。たとえば、「周りを見て手伝って」ではなく、「周りが忙しそうにしていたら、『何かお手伝いできることはありますか』と声をかけてください」といったように、行動の内容と言いかわらべの例を明確に示します。



- 指導直後は態度や行動が改善していても、しばらくすると元の状態に戻ることがあります。一度改善されたからといって終わりにせず、継続して関わり続けることが大切です。→P18コラム「習慣化をゴールにした指導を」参照

## この事例のポイント

- ASDの人は、状況を適切に把握することが苦手で、自分がどう見られているのかに無頓着な傾向があります。
- 周囲への配慮が欠ける問題行動に対して、他者からどのように見られているかを伝え、具体的にどのように行動したらいいのかを教え、実行を促しましょう。

