上司の指示がわからない、電話の応対が苦手、といった社員は解決策がわからず悩んでいる。

現代考

アスペルガー症候群やADHDは職場で困難にぶつかっている

“怠け者”や“KY”と言われ……「大人の発達障害」と共に生きる

医療ジャーナリスト 伊藤隼也 と本誌取材班
ITO Shunya

知的で高学歴なのに、上司や同僚とうまくコミュニケーションがとれない、空気が読めない、注意力が散漫でミスを連発する――今、こうしたトラブルや軋轢に悩む人が増えており、「大人の発達障害」として注目されている。

転載・二次使用禁止

学生時代から上下関係を伴う人付き合いが苦手だった都内在住の山本純一郎さん（41歳）は大卒後、SEとして入社したIT系企業で困難に直面した。

「上司から、『いつまでにやれる？』と聞かれ、『やってみないとわかりません！』と即答していました。スケジュール管理が大の苦手で、作業はいつも決められた時間で終わりませんでした」（山本さん）

職場は多忙を極め、残業、休日出勤する社員が多かった。自分に与えられた仕事は進んでこなすものの、他人の仕事の手伝いが苦手で、同僚から「土日休んで残業もしない。甘えている」と疎まれた。3年間は仕事を続けたが、社長から「お前はもうこうにもならない」と告げられ退社に追い込まれた。

派遣会社に登録するも派遣先にうまくなじめず、一日でクビになったり、派遣先の部署を転々としたりした。ある時、勤務先の上司に「医者に診てもらえ」と言われて通院し、「アスペルガー症候群」と診断された。山本さんは言う。

「上司からは、『アスペルガーということは病気なんだよね。病気ならできない仕事があるから、給料を下げていいよね？』と言われました。僕のことが心配で診断を勧めてくれたと思っていたのに……」

アスペルガー症候群は広汎性発達障害の一種で他者とのコミュニケーションが苦手と言われている。転職を繰り返すなか自助グループの存在を知り、苦しみを共有することで人生に前向きになった。現在は大人の発達障害の就労支援施設「Neccco」のスタッフとして活動している。

千葉県在住のA子さん（34歳）は小学校高学年から周囲と人間関係をうまく結べず、クラスでいつも浮いていたという。学校の成績はよく、都内の一流大学に進学するも、大学2年生時に留年した。

「自分が社会に出るなんて考えられず、3年生から始まる就職活動が苦痛でたまらずに留年しました」（A子さん）

気持ちを落ち着かせ、卒業後は一般企業に経理担当で入社したが、毎月15日と30日に各支社から領収書を集める業務がこなせなかった。

「土日や祝日と重なると収集日が前倒しになることが理解できず、催促が遅れてよく怒られました」（A子さん）

誰から何を言われるか分からないため電話は苦手で、新人なのに電話番ができず、他にもミスを連発した。同僚は冷ややかで、入社1年後、会社から「これ以上雇えない」と勧告されて退職した。

その後の職場も人間関係やコミュニケーションがうまくいかず、どこも1年以上働けなかった。結婚・出産後は育児にも悩み、08年に保健福祉センターから紹介された病院（精神科）を受診すると、広汎性発達障害と診断された。

「ずっと心のうちで『自分は人とはどこか違う』と思っていました。それでも実際に障害があると診断されてショックでした」（A子さん）

診断後、発達障害を隠して就職したが、やはり上司と折り合いが悪く1年で退社した。その後、医師の勧めもあり、障害者雇用枠で就職した。

都内在住の加茂谷洋子さん（43歳）は運送会社の事務職時代、ほぼ毎日遅刻していた。

「自分でもイヤでたまらず直そうとしたが、朝起きると何から始めるべきか途方にくれてしまうのです。結果、遅刻を繰り返していました」（加茂谷さん）

自宅では部屋を片付けることが出来ず、職場ではファクスの誤送信や伝票の記入ミスを重ねた。比較的おおらかな職場でお咎めはなかったが、業務が増えるとイライラが募って家庭で子供を怒鳴りつけてしまうようになり、うつ状態に陥った。結局、8年間働いた職場を自主退職した。

「自分の努力が足りないせいだと思いながら、当時話題になっていた『片づけられない女たち』を読み、私と同じようなことで悩んでいる人がこんなにいる！と号泣しました。すぐに診断を受け、ADHD（注意欠陥・多動性障害）と診断されました」（加茂谷さん）

加茂谷さんも当時の経験を生かし、現在はNecccoのスタッフとして働いている。

増えたのではなく社会が変わった

「発達障害は、物心ついたころからコミュニケーションや社会生活に困難さを感じることが多い。空気を読まない言動で周囲から『ちょっと変わっている』と見られるのがアスペルガー症候群、『うっかり、ぼんやり』がすぎるのがADHDです」

そう指摘するのは獨協医科大学越谷病院こころの診療科の井原裕教授だ。

「アスペルガーには、成績優秀でペーパーテストの得意な人もいます。でも通常なら幼少時から思春期にかけて学校生活で学ぶべき『暗黙のルール』を習得できない。だから、社会に出て周囲とコミュニケーションが上手に取れない。上司の指示がすべて『驚くべきこと』に感じられ、オドオドしてしまう。叱責されればますますパニックになり、何を言われているのか理解できないのです」（井原教授）

一方のADHDは「衝動性」「多動」「不注意」が特徴だ。計画性や落ち着きがなく、整理整頓が苦手でカッとなりやすい。

「サザエさんは典型的なADHDです。『お魚くわえた野良猫追っかけて（＝衝動性）』、『裸足で駆けてく（＝多動）』、『町まで出かけたが財布を忘れて（＝不注意）』ですから」（井原教授）

なぜ大人になってから気がつくのか。Neccoを運営する一般社団法人「発達・精神サポートネットワーク」の金子磨矢子理事長はこう指摘する。

「発達障害という概念が日本で広まったのはここ10年ほど。今の20代は子供時代に何らかの『生きにくさ』から病院に行き、発達障害と診断されたケースが多い。しかし、それより上の世代は子供時代にはそんな概念はなかった。社会に出てから周囲と調和できないことに悩み、ネットや書籍で勉強したり、上司や同僚から『発達障害じゃないか』と言われたりして診察を受けて気づくケースが多い」

加茂谷さんのようにストレスがたまっていき、うつ病や適応障害などの二次障害を併発する例も多い。うつ病になって会社を辞めてから、実は発達障害が背景にあったと判明することもある。

昔は人付き合いが苦手でも農業などで生活できた。しかし今や第一次産業は細り、多くの仕事は高いコミュニケーション能力が必要なサービス業になった。コミュニケーションが苦手な人には生きにくい世の中といえる。

警戒すべきは安易に発達障害を「病気」と捉える風潮だ。発達障害の診断基準は定まっ

ておらず、本当に「治療」が必要な「病気」なのかは専門家の間でも意見が分かれる。むしろそれは「個性」と捉えるべきではないか。井原教授が指摘するようにサザエさんのような人は昔から大勢いた。

しかし現状は本誌がこれまでリポートしてきたように、発達障害と診断されて医師が安易に向精神薬を処方した結果、かえって症状が悪化した事例は枚挙に暇がない。初診で医師が10分ほど話を聞き、すぐに薬が処方されるようならば、医者を替えた方が良い。

安易な薬物療法に否定的な井原教授は発達障害の特性を逆手に取るべきだと主張する。

「発達障害の人は興味を持った分野には大変な集中力・能力を発揮します。いい意味でオタクです。オタクとして生きればいきいきとして本人も楽しそうですし、オタク同士友達にもなれる。仕事では、ある種の定型的なことには驚くほど知的な仕事ぶりを見せます。書類やグラフの作成、データの体系的な収集・分析など得意分野の仕事に就くのがよいでしょう。

一方、弱点はKYなこと。そこを目立たなくさせる。想定外*が起きそうなことを警戒する癖をつける。私は患者さんには『状況がわからなかったらとりあえず黙っておくこと』『安全を確認してから発言すること』とアドバイスしています。また、何から手をつけてよいかわからず混乱する人には、縦軸に『急ぐ』『急がない』、横軸に『すぐには終わらない』『すぐ終わる』と分けたマトリックスを作成することを勧めています」

雇う側にも配慮が必要だ。労働者は必ずしも自分の得意分野に就職するわけではない。人材の特性を把握し、その能力を見いだして適材適所で配置するのは雇う側の仕事だ。その上で、指示が上手く伝わらない人にはコミュニケーション上の注意が必要だ。一度に複数の指示を出すのではなく、単発の指示を出して達成できたら次の指示を出す。

「忘れやすく、メモもとらないので、上司は『メモをとれ、今から言う』と明確にシンプルに伝えるのがよい。また、『今から俺がやる。次、やらせるからよく見ておけ』と身をもって示すことも有効です。暗黙の了解はないと心すべき。たたみかけたり、追い詰めたりするのは逆効果です」(井原教授)

時事通信社

労働者の誰もが適性通りの職に就くわけではない。

企業は空気を読まない人がいたほうがいい

前出のA子さんは昨年3月から、千葉県にある「ぐるなびサポートアソシエ」に勤務する。グルメ情報サイトなどを運営する「ぐるなび」の特例子会社として10年に設立された同社は精神障害、身体障害など15名の障害者を雇用し、うち4名が発達障害だ。

オフィスでは毎朝、皆で決めたテーマについて社員が意見を発表している。それをきっかけに社員同士をよく知り、コミュニケーションを円滑にするのが目的だ。

「『この人はこういう人だ』という理解が互いにあり、不明点を気軽に質問できる環境があります」(A子さん)

同様の目的で、社員は管理者や社外コーチとの面談も定期的に重ねている。そのほか、日報に健康状態や前日の睡眠時間を記入しグラフ化するなど、体調管理にも配慮する。

同社管理部リーダーの工藤賢治氏が言う。

「発達障害の人にはあいまいな指示は伝わりにくい。『読みやすい資料を作って』と頼むと『読みやすいとは何だろう?』と悩んでしまう。『中学生でも読めるように難しい漢字を使わないで』という具体的な指示が必要です。

大切なのは最初の導入に時間をかけること。そうすれば、発達障害の人は勉強が好きで、素直な方が多く大変まじめに業務にあたってくれます」

社会全体が発達障害をどう捉え、どう向き合うかも真剣に議論されるべきだ。

製薬会社がメディアや広告を通じて市民に啓発活動を行ない、病気を"生み出す"ことを「疾患喧伝(diseasemongering)」と言う。それが近年の"発達障害ブーム"にも見え隠れする。

「病院を受診して自身の特徴を知るのはいいことですが、雇用している企業側が『病名』を欲している場合もあります。ちょっと変わったKY社員に上司や同僚が受診を勧めて、彼に不利なレッテルを貼って排除する口実に病名が利用される恐れもある。医師は発達障害の診断書を書く際には慎重になるべきです。

精神科医は発達障害を十把一絡げに『病気』とみなし、治療して『平均的な人』にしようと力みがちですが、これは間違いです。人間は多様であっていい。均質化すべきではありません」(井原教授)

前述の「ぐるなびサポートアソシエ」は積極的に発達障害者を活用している成功例だ。しかし、本来ならば発達障害者は障害者雇用枠ではなく、通常枠で採用されてより高い収入を得られた方がよいはずだ。そのような社会が実現するには、我々の誰もが「変わっている人がいていい」という考えを持つことが大切だ。

* 企業が障害者雇用のために設立する「特別な配慮」をした子会社。一定の要件を満たして厚生労働大臣の認可を受ける必要がある。障害者雇用促進法に基づき、従業員50人以上の企業は全従業員数の2%以上の障害者を雇うよう義務づけられている。特例子会社で雇った障害者の人数を親会社に算入できる。

転載・二次使用禁止