

自閉スペクトラムの特性がある参加者へのリワーク支援の手引き

1. はじめに

近年、うつ病など成人期のさまざまな問題の背景として発達障害^{注1}の特性をもつ事例が存在することが知られてきました。

発達障害の特性は、あるかないかという二者択一のものではなく、無限の段階があり連続的にみられるものです。通常の社会参加をしている人たちの中にも、診断基準に合致するかどうかは分からないけれども、特性を軽微にもつ人たちが存在することが明らかになっています。この手引きは、こうした人たちをリワークスタッフが支援する際の注意点をまとめて提示することを目的としています。

注1：厚生労働省「みんなのメンタルヘルス」による発達障害の解説は以下の通りです。

http://www.mhlw.go.jp/kokoro/known/disease_develop.html

発達障害とは生まれつきの特性で、「病気」とは異なります。発達障害はいくつかのタイプに分類されており、自閉症、アスペルガー症候群、注意欠如・多動性障害(ADHD)、学習障害、チック障害などが含まれます。これらは、生まれつき脳の一部の機能に障害があるという点が共通しています。同じ人に、いくつかのタイプの発達障害があることも珍しくなく、そのため、同じ障害がある人同士でもまったく似ていないように見えることがあります。個人差がとても大きいという点が、「発達障害」の特徴といえるかもしれません。

2. 対象

この手引きは、発達障害の中でも、自閉スペクトラムでみられる特性（対人交流の乏しさや不自然さ、相互的な会話の困難、社会的な勘の悪さ、思考や行動の柔軟性の乏しさ、感覚の偏り、など）に焦点を当て、これらの特性を軽微にもつ未診断の人たちを対象としています。

対人交流の困難といっても、その現われ方はさまざまです。「人との関わりが乏しく孤立しがち」という形で示される人もいれば、「集団場面で一方的な発言が目立つ」「場の空気を読まずに仕切ろうとする」といった形で示される人もいます。どちらの場合でも、この手引きに記載した支援（職場で現実起きていた困難に焦点をあてた目標設定や、段階的な他者交流の設定、など）は有用な可能性があります。以下について違和感のある言動がみられたら、まずはこの手引きに沿った対応を試してみてください。

- 人との関わり方や集団場面での振る舞いの乏しさや奇妙さ

- 会話のすれ違いや言語指示での思いがけない誤解や聞き落とし
- 「空気が読めない」「先が読めない」などの社会的な勘のわるさ
- 切り替え・応用の苦手やこだわり
- 感覚過敏や極端な不器用
- 「聞きながら書く」など 2 つ以上の行為や活動を同時に行うのが極端に苦手

AQ^{注2}や PARS-TR^{注3}などの自閉スペクトラムに関する評価尺度は、研修を受けて適切に活用すれば一定の情報を提供します。しかし、これらの評価尺度の点数が低いからといって、この手引きの対応が不要であるとは言えません。先に述べた領域に違和感があれば、評価尺度の点数にかかわらず、一度この手引きを活用してみてください。

注2：AQ 日本語版 自閉症スペクトラム指数（若林明雄、三京房 2016）

<http://www.sankyobo.co.jp/aaq.html>

注3：Parent-interview ASD Rating Scale - Text Revision（親面接式自閉スペクトラム症 評価尺度 テキスト改訂版）（一般社団法人 発達障害支援のための評価研究会、スペクトラム出版 2013）<http://www.spectpub.com/parstr.html>

3. 目標の設定

発達の背景が疑われた時点で、職場でどのような困難があって休職にいたったのか、なるべく具体的、詳細に聞き取りを行なってください。可能であれば、リワークプログラムのなるべく早い段階で、本人の同席のもと職場の人からも聞き取りを行えるとよいでしょう。聞き取りによって、復帰後に必要とされる技能や対人関係スキルを明確にして、リワークプログラムでどこまでの達成をゴールとするかを話し合うとよいでしょう。自閉スペクトラムの特性をもつ人は応用が苦手な場合が多く、職場で現実起きていた困難に焦点をあてて支援するほうが、復帰後の安定に役立つことが多いからです。

4. プログラム

2. に述べたような特性はプログラム参加後に明らかになることが多いと思いますし、多くの施設では自閉スペクトラムを想定した特別なリワークプログラムは用意していないと思います。通常の職場への復帰をめざしているのであれば、評価の意味でも、一般のリワークプログラムでの様子を確認することに問題はありませ

一般のプログラムに参加させながら、この手引きに記載した支援を追加することで、自閉スペクトラムの特性が推測される人たちへのリワーク支援が可能であると思います。

5. 個別面談の活用

発達の背景が推測される人たちは、集団内でのできごとや指導内容を自分に結びつけて理解することが難しく、1対1の解説を必要とする場合があります。これに対応するため

- ① 定期的な個別面談を設定してください。
- ② 個別面談では、「6. 支援の要点」で述べるようなことについて、本人の特性と有効だった工夫について具体的に確認しましょう。
- ③ リワーク中の自分の言動の解説を受け自分についての理解を深めることは、復帰後の安定を維持するうえで有益です。しかし、自分の特性と向き合うことが本人に心理的負担を生じる場合があります。自己を理解するための支援は、1対1の面談で、プログラム中に成功した工夫を振り返ることから始めることが望ましいでしょう。また面談では、本人は当たり前だと思って強みと認識していないような特性（真面目さや裏表のなさ、明確な手順やパターンを取り入れやすいこと、見て理解するのが得意なこと、など）についても確認してください。

6. 支援の要点

以下に、リワークプログラムでの支援や工夫の要点をあげます。こうした支援や工夫をリワークプログラム中に提供してみて、有効かどうかを個別面談で本人と確認してください。

① 見てわかる情報の提示

自閉スペクトラムの特性のために、耳で聞いて情報を把握するのが不得意で、目から情報を取り込むのは得意な場合があります。（参加者に困難があれば）見て確認したり、読んだりできる資料をリワークプログラム中に提供してその有用性を評価しましょう。不注意や読み書きに困難がある場合には、「全体の文字数・行数を減らす」「文字を大きくし、行間をあける」となど読みやすいレイアウトにも配慮しましょう。有用だった工夫については個別面談で確認し、本人が自分にあった工夫を自覚できるように支援していきましょう。

② 手順の明確化・具体化

複数の作業を同時に行えなかったり、曖昧な指示では適切に理解できないために、作業が完了できないことがあります。（参加者に困難があれば）複数の作業指示を避け「一つ一つ順々に行く」「話が終わってから作業を始めよう」などの対応を試したり、適当に・だいたいなどの曖昧な表現を避け具体的な指示に変えてみて、作業の達成に差が出るかをプログラム中に確認してみましょう。そして個別面談で、どのような対応が有効だったかの確認を通じて、どのような不得手が推測されるのかを具体的に本人に確認し、本人が自分の特性を整理していくことを支援しましょう。

③ 感覚過敏への対応

自閉スペクトラムの特性から感覚過敏が示されることもよくみられます。パソコン空冷音などの小さな音でいらいらしたり、大声に不安や苦痛を感じたり、雑音で作業効率が著しく低下したりします（聴覚）。また、眩しさを強く感じたり、蛍光灯やLEDに苦痛を感じることもあります（視覚）。肩に触れて呼びかけられると強い不快や驚愕を生じたり、作業衣など特定の肌触りに痛みに近い不快感をもつ人もいます（触覚）。煙草の残り香など弱い臭いでも気分が悪くなったり（嗅覚）、温度感覚にズレがあって平均的室温では体調不良や作業効率の著しい低下をきたす人もいます。感覚過敏が心身の不調を悪化させているのに、本人が感覚過敏と不調の関連に気づいていない場合もあります。これらについて本人と一緒に振り返りを行い、静かな環境での作業やサングラス着用での作業などをプログラムの中で試させてください。リワークプログラムでの経験に基づいて、職場に戻ったときにどのように感覚過敏に対応できるかについて個別面談で話し合うとよいでしょう。

④ リワークプログラム内の行動への対応

「生真面目」「一本気」「ルール遵守」などが裏目に出て、「プログラムの手順や進行の順序にこだわる」「言い分を譲らない」「正しいことに過度にこだわる」などして、他の参加者とトラブルになる場合があります。プログラム中に不適切な行為がみられた場合は、まず本人なりの考えや経緯を個別面談で確認してください。次に、本人の行動に対して他者が感じることについて、図なども交えながら整理し、代わりにとれる行動や問題を避ける手段について、本人が実行できる具体的提案について話しあってください。そして工夫実行後に面

談で振り返りを行い、必要なら提案の修正を行ってください。リワークプログラム中にみられる他人の迷惑となる行動と類似の行動が、職場でもとられていた場合、リワークプログラムの中での行動の振り返りが、職場での行動についての気づきや修正につながる可能性があります。

⑤ 段階的な他者交流の設定

リワークプログラムの通常の集団活動への参加に、本人の負担感が大きかったり他の参加者の不利益が大きい場合は、枠組みや役割の不明確な集団活動への参加は見合わせ、問題や課題を絞り込んだ構造化されたプログラムから始めることを、本人と相談してみてください。たとえば、集団認知行動療法で気分、自動思考の理解やセルフアセスメント、アサーショントレーニング、会社の様々な状況を想定したロールプレイを行うとよいかもしれません。SSTも目的や作業を明確にし、成果をその場でフィードバックすれば、参加しやすいと思われれます。

プログラム中の対人交流の様子を個別面談で整理することで、職場で生じていたトラブルの理由やアフターファイブの付き合いでの疲労感など、自分の特性について理解が深められるように支援しましょう。また復帰後の対人交流についても「気を遣いすぎて疲れてしまうなら、昼休みは一人で過ごしても良い」「歓送迎会・忘年会などでは、サポートしてくれる同僚・上司を軸に参加する、聞き役に徹する参加の仕方もある、不参加という選択もある」など、自分に合った対人交流を前向きに選択できるように、個別面談で本人と整理していきましょう。

⑥ 職場での「迷惑行為」への対応

個別面談では職場で起きていたことの振り返りも行いましょう。職場からの聞き取りで他の社員の迷惑となる言動が報告された場合には、そのような行動に至った本人なりの理由を聞きとったうえで、「その行為は（本人の考えとは別に）他者からは迷惑とみなされていた」ことを確認し、「会社には、他の社員も快適に業務に従事できるよう配慮する義務があり、他の社員への心身の健康に影響が及ぶことは会社の安全配慮義務の観点から許容されない」という原則を説明し、復帰後はどのように振る舞えば迷惑とみなされる行為を回避できる

のか、個別面談で取り扱ってください。職場で生じていたことを本人と一緒に振り返る際に、リワークプログラムの集団活動でみられた言動や対処方法を手がかりにすることが有効な場合もあります。迷惑行為については、「他の社員の迷惑になっていることに気づいていない」「自分の言動が会社に貢献すると誤解している」「他の社員の安心・快適よりも自分の理屈を優先させている」など、いくつかのパターンがあることをフタッフが理解したうえで、本人からの理由の聞き取りを行うといいでしょう。

7. 職場での処遇に関する助言

復職に際して、職場からリワークプログラムのスタッフに職場での処遇に関する助言を求められることがあります。この場合は、以下の点をポイントとしてください。

① 本人処遇のための情報共有

職場への助言の原則は、「本人への適切な処遇のために、本人の依頼を受けて職場と情報共有する」ということです。職場への助言は、本人にとってもメリットがあります。本人から情報提供の依頼を受け、職場に助言するという形をとってください。また、職場には、「適切な処遇を行うという目的のためだけに情報を使用する」ことを約束してもらってください。助言には、以下の内容を含めるとよいでしょう。

A) 大まかな業務スケジュールの決定・伝達

大まかな業務スケジュールが分かっていると、こころの準備ができますので、可能な範囲で前もって本人に伝えてもらってください。業務スケジュールが見てわかるように示されていると、変更が生じたときに、本人がスケジュールを書き直すことで変更に対する気持ちの切り替えをしやすく、心配になった時に何度でも見て確認できるので、安心して業務が遂行できるかもしれません。

B) 指示だしの明確化・具体化

複数の指示に適切に優先順位をつけて処理したり、ほどほどのところでひとつの課題を切り上げて別の課題に移ることが、苦手な場合があります。取り組むべき課題の順番や、課題を終結させる判断の基準を具体的に説明してもらえ

と、本人の作業効率があがるかもしれません。いくつかの課題を並行してこなすことも苦手な場合もあります。手を休めずに話を聞くといった複数の活動を同時に行わせることはミスや不安の誘因になりやすいことを伝え、同僚や上司の話が終わってから業務を開始させるなどの配慮も検討してもらいましょう。

C) 感覚過敏への対応

感覚過敏について、職場の人は気がついていないことが多いと思いますので、助言してください。可能な場合には、音、光、温度などについて調整してもらえるとよいでしょう。また、本人が感覚過敏や苦痛を避けるための、色の付いたメガネ、調整可能な服装、クールタオルなどの冷却グッズ、完全遮音しない程度の耳栓などの使用は、職場の迷惑にならない限りは、承認してもらえるとよいと思います。

感覚過敏やこだわりは不安や緊張が高いと悪化するので、復帰後に職場での不安や緊張が軽減すれば、感覚過敏やこだわりは軽減していく可能性があることも、職場に伝えてください。

D) 対人技能に関して

リワークプログラムで自覚や工夫が進んだとしても、復帰後も対人技能の能力的困難は一定程度は続く可能性が高いでしょう。業務に付随する対人交流の内容や分量が本人の対人技能に適したものになれば、本人の本来の業務能力が発揮され、再休職予防につながる可能性があります。本人の同意が得られれば、このことを職場にも伝えてください。

E) 休職に至った経緯について得られた情報のフィードバック

聞き取りやプログラム参加中の状況から把握された、休職に至る誘因となった可能性のある作業上、対人関係上の困難を職場に説明してください。再休職予防のためには、本人の工夫や努力だけでなく、A)から D)に述べたような対応の見直しも必要と思われることを伝えてください。

発達の背景のために、恐怖や不快を引きずりやすく、些細なきっかけで以前の恐怖や不快が再燃しやすい人たちがいます。職場内の特定の人間関係が休職の誘因と強く疑われる場合には、配置転換など受け入れ体制の検討が有効である可能性が高いことをアドバイスしてください。

② 相談役

職場では、上司、先輩などを復職時の相談役にすることが多いと思います。誰に相談すればよいか決まっていると混乱が避けられます。自閉スペクトラムの特性のために、相談の意思がないのではなくて相談の技術が乏しくて、相談役が決まっても相談を切り出せなかったり、相談すべき状況にあると自覚できなかったりする場合があります。復職当初は、業務や体調管理のうえで必要な事柄を、相談役から定期的に確認することが問題の早期発見につながると考えられます。逆に、本人が頻りに相談し過ぎて相談役の負担が過度となる場合には、相談可能な時間帯などを決めてください。また、頻回の相談が必要な業務や指示の出し方が本人の特性や能力に合っているのかも検討が必要かもしれません。

上司や相談役には物理的・精神的な負担がかかります。上司や相談役の負担が過重とならないように、上司や相談役への支援体制も検討する必要があります。具体的には、管理職同士や相談役と管理職の間での情報共有、相談役と産業保健スタッフとの定期面談、③に述べる主治医との相談などによって上司や相談役が孤立しないようにしてください。

③ 主治医への相談

本人処遇のための情報共有と同じように、主治医が上司や相談役への助言を与えることについて、復職時に本人から依頼を得ておくといでしょう。主治医との相談によって、復職者への対応に助言が得られるだけでなく、上司や相談役の心理的な負担軽減にも役立つでしょう。

8. そのほかの職場との協働

可能な場合は、職場と以下のような協働ができれば望ましいでしょう。

- ① 本人、治療スタッフ（主治医、リワークスタッフなど）、職場のキーパーソン（上司、人事担当者、産業保健スタッフ、社労士など）、家族（可能であれば）など関係者との合同面談を行い、リワークプログラムで役だった支援や工夫などを共有し、復帰後の支援について意見交換できると有益だと思われます。

- ② 復職後のフォローや助言

リワークプログラムを行った施設（主治医、リワークスタッフなど）が、継続

的な職場定着のために本人へのフォローや職場への助言を行うことができれば、望ましいでしょう。

9. 診断について

自閉スペクトラムや発達障害についての安易な診断、過剰な診断は、本人の不利益になる場合があります、避けなければなりません。この手引きには自閉スペクトラムの特性を想定した対応が記載されていますが、この手引きに書かれた支援が有効だったとしても、それをもって自閉スペクトラムや発達障害だと診断してはいけません。発達の背景をもたない参加者でも、この手引きの内容が有用な場合はありうるからです。

自閉スペクトラムや発達障害が疑われるとスタッフが判断した場合には、なぜそのように判断したのかを、リワーク担当医を含めたスタッフ間で整理してみましよう。そして、主治医への情報提供の依頼が本人から得られている場合には、自閉スペクトラムを疑う根拠とした事柄（プログラム中の具体的な言動や、職場からの聞き取り情報、対応の変更による変化など）を具体的に主治医に伝え、主治医もしくは主治医が依頼した専門医に診断について検討してもらいましょう。

また、就労に関する支援として、発達障害に特化した公的サービスがあることを、主治医が十分には把握していない可能性もあります。発達障害に対する就労支援サービスについて、下記の厚生労働省のウェブサイトなどの情報を主治医に提供することも参加者の利益につながる可能性があります。

厚生労働省「発達障害者の就労支援」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/06d.html

参加者本人から、「自分は自閉スペクトラムや発達障害ではないか」と質問される場合もあるでしょう。その際には、医学的診断は主治医（もしくは主治医が依頼した専門医）が担う役目であることを説明し、相談するように勧めましょう。本人が受診を希望する場合には、リワークプログラムでみられた特性や対応による変化について改めて本人と個別面談で整理し、受診の参考資料としてもらうと良いでしょう。

10. おわりに

自閉スペクトラムの特性をもちながら、成人期まで評価・対応されずに経過した

人たちが、職域でどのような困難を経験しているのか、一般就労やリワークプログラムによるどのような支援が可能なのか、今後系統的に検討を進めなければなりません。

一方、現実問題として、こうした人たちへの支援に、職場やリワークプログラムのスタッフが困難を感じることもあります。多くのことが未確認な状況にはありませんが、現時点で現場のスタッフに何らかの手がかりを提示したいと考え、この手引きを作成しました。この手引きを一つの足がかりとして、今後、自閉スペクトラムの特性が想定される困難についての産業領域での知見が集積され、様々な資料やツールが作成されていくことが望まれます。

平成28年度厚生労働科学研究費補助金（障害者対策総合研究事業（障害者政策総合研究事業（精神障害分野）））精神障害者の就労移行を促進するための研究

監修者

秋山 剛、吉田友子

アドバイザー

福田真也、尾崎紀夫、神尾陽子、高橋秀俊

作成日

平成29年4月13日