

発達障害の特性理解とキャリア コンサルティング実践トレーニング (事前学習編) 2

キャリアコンシューナー
株式会社リバーズ

事前学習編2：構成

実践開始時の枠組み作り

本人や関係者の受け止め

発達障害の特性の具体例

相談対応の場面

できること／できないこと

仕事の場面

攻撃的な態度・言動への対応

組織への介入

実践開始時の枠組み作り

標準的なインテークのステップ

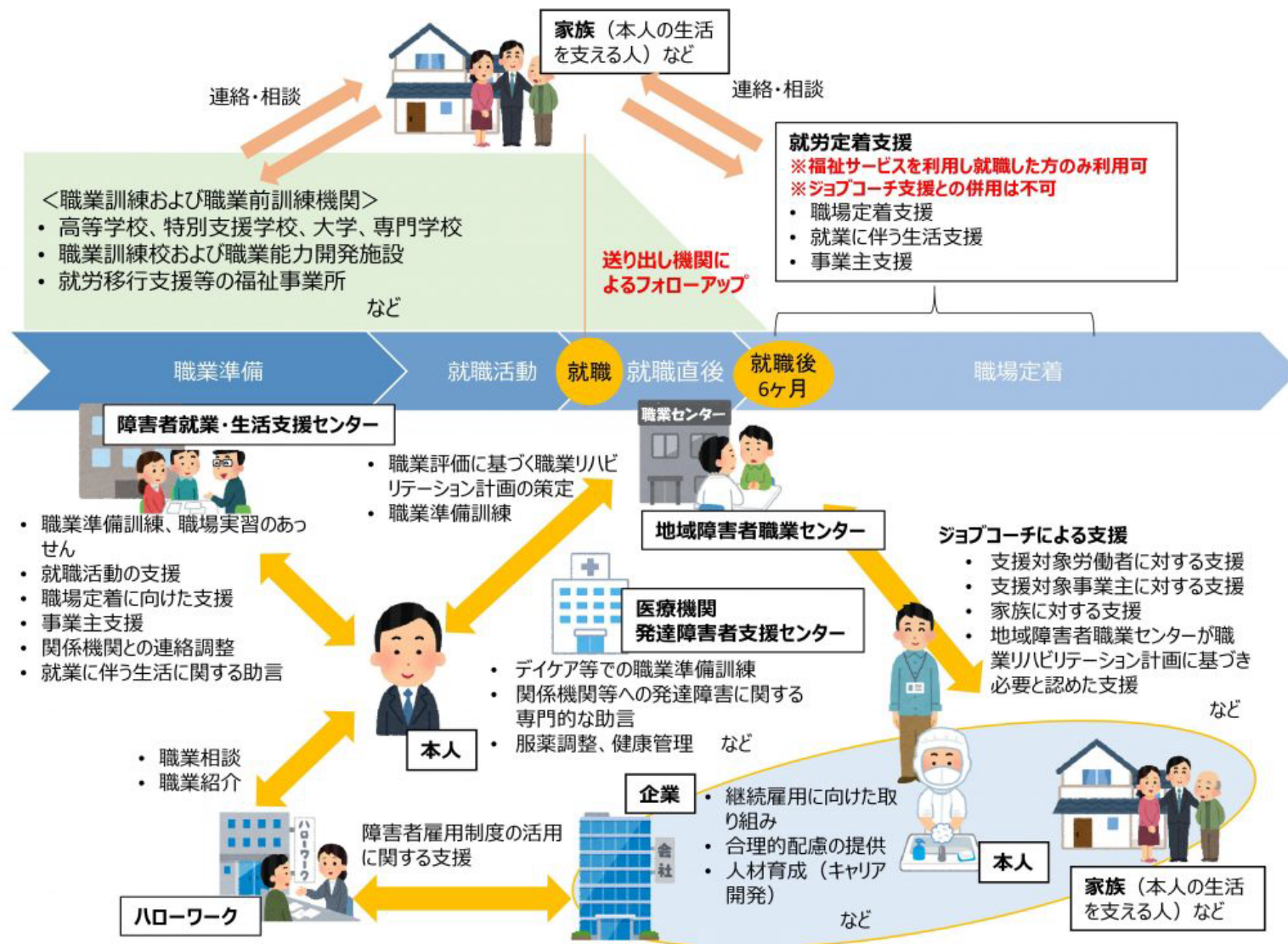


- ①主訴の把握：目的、要望、支援の受け方など
- ②支援内容の説明：提供できる支援、サービスの説明
- ③利用意思の再確認：説明後の利用再確認
- ④受理：障害者手帳や主治医の意見書を確認し、受理手続きと利用者の同意を得る。
- ⑤アセスメントの準備：関係機関やご家族が把握している情報などの事前提供の依頼。

支援体制の構築

- 発達障害の場合、チームで支援することも多い。
- 実際に支援を進める場合、複数の関係者が関わる。
 - 本人とその家族
 - 職場の管理者(上司)、同僚、後輩
 - 人事労務担当者
 - 健康管理室スタッフ
 - キャリアコンサルタント・カウンセラー
- 支援の窓口や担当者(支援のコーディネーター)を明確にして、これらの者を中心とした支援体制を構築することが大切になる。

主な関係機関の役割と連携による支援



※ 発達障害ナビポータル (https://hattatsu.go.jp/supporter/labour/support_for_employment/support_agency-2/collaboration-and-roles/).

チーム内守秘義務について

- 複数の組織（部署、関係者）と連携する場合、チーム内守秘義務（集団内守秘義務）の扱いを互いに明確にしておく（文書化）。
- 業務によっては守秘義務の認識がない事もあり得るからである。
- 「誰とどこまで秘密の共有を行うか」が重要。
- 守秘義務の取り決め内容を本人に伝え、了解を得る（両親に連絡する場合など）。
- 守秘義務には例外もある（緊急性や危険性が極めて高いと判断される場合）。

本人や関係者の受け止め

「障害者」という言葉の受け止めと抵抗

- 「障害」や「障害者」という言葉に本人や家族が抵抗を示したり、難色を示すことがある。
- 日本社会では皆と同じだと安心し、皆と違うことを恐れる傾向がある。
- 多様性よりも一様性を求める傾向が未だに残っている。
- 皆と違う人を場所で「特別」扱いしようとする傾向もある（例：特別支援学校、特別学級など）。

※ 欧米では、ニーズ別の支援体制や支援プログラムの準備に重点を置く傾向が見られる。

- 本来は特別な対応ではなく、全ての人に適用される標準的な対応であることが望ましい。

障害者手帳の取得

- 障害者手帳を取得するということは、障害者だという事を公式に認める行為でもある。
- 本人や家族が障害者手帳の取得に強い抵抗を示すこともある。
- 本来、障害者手帳の取得は国民が有する権利の行使である。
- しかし、日本社会においては権利の行使よりも「障害者ではなく普通でありたい」という意識が優先されることも少なくない。
- これは信念・価値観の話でもあり、一方的な説得は難しい。関わる人同士、互いに理解を深める姿勢が求められる。

診断結果の受け止め

医療機関で発達障害だと診断された場合

- この結果を知ったときの本人の反応は多種多様。
- 「うそだ。検査ミスがあったに違いない」など、否認したり、間違いを示す証拠集めをする場合もある。
- 「理由もわからずずっと苦しんできたが、これだったんだと分かり、自分がおかしいんじゃないかったんだ」と納得、安心する場合もある。
- したがって、キャリアコンサルタントが尋ねるとしたら、本人がどのように診断結果を受け止めたのかを偏見を持たずに聞く必要がある。

家族の反応

- 家族が「障害」をどう受け止めているのか、また、知識面の理解度合いがどの程度かを確認した方が良い。
- 発達障害の診断結果を家族が心情的に受け入れられないことがある。
- 逆に家族が診断結果にすぎる場合もある。
「分からずに困っていたけど発達障害だったのですね」。
- 父親か母親の一方が受診や手帳の取得を本人に強要することがある。
- いずれにしても、支援においては家族を含めた対応も視野に入れた方が良い。

検討課題5

- 近年、多様性を尊重する声が様々なところで聞かれるようになりました。
- 自分は多様性を尊重しているのかどうかを点検するために、次のことが当てはまるかどうかを考えてください。
 - みんなと違うところにばかり目が行く。
 - みんなと違うことは気にならない。
 - 一人だけ違う主張をする人は苦手だ。

発達障害の特性の具体例

同じ発言でないと「違う」と言うことがある

- 発達障害の特性の一つに正確性・厳密性がある。
- ちょっとした言い換えを受け付けないことがある。
- たとえば次のような会話になる。

A: 発達特性による影響のある人、B: 支援者。

A: 「大事なコップが割れて気が滅入ったんです」

B: 「大切なコップが壊れて滅入ったのですね」

A: 「いいえ違います。大事なコップが割れて気が滅入ったんです」

B: 「え？だからそう言ってるじゃないですか」

※この場合「大事な」「割れて」「気が滅入った」が言い換えられている。

時間感覚※

- 時間は目に見えない
- 目に見えないものを把握し、計画の中で自分の動きを調整するには、次のような高度な認知機能が必要
 - 推測の認知機能：因果関係や段取りの組み立て
 - メタ認知機能：自分の行動や状態を客観的にモニタリングし、調整する機能
- これがうまく働かないと、時間の中で自分をコントロールすることが難しくなる。

発達障害と関連する疾患：場面緘黙・選択性緘黙

- 口は動いているのに全く声を出せないか、極めて小さな声しか出せない人がいる。
- 場面緘黙は、特定の場所や状況（学校など）に限って声が出ない状態を指す。
- 選択性緘黙は、特定の人間（親以外など）に対して話さないという特徴を持つことが多い。
- 両者は境界線が曖昧な場合もあり、明確に区別できないこともある。
- 発達障害と関連する疾患だが、国際疾病分類 第11版（ICD11）では「不安又は恐怖関連症群」に分類された。

うつ病等との併発

- 発達障害を有する人は、次の要因から、うつ病や不安症など精神疾患を併発しやすい傾向が指摘されている。
社会的ストレス: 発達障害を持つ人はコミュニケーションや社会的な状況に苦勞することが多く、それに伴うストレスが精神的な問題につながる可能性がある。
自己肯定感の低さ: 周囲との理解不足や自身の特性を受け入れられにくい状況は、自己肯定感を低下させ、うつ病などのリスクを高める要因となる。
感覚過敏: 発達障害の特徴である知覚過敏により、日常的な刺激に強いストレスを感じることもある。
- ただし、発達障害を持つ全ての人が精神疾患を併発するわけではない。

検討課題6

- ASD(自閉スペクトラム症)やADHD(注意欠如・多動症)では、突然パニック状態になることがあります。中には手足がブルブル震えて痙攣しているように見えることもあります。仕事中、そのような状況になったらどうしたらいいと思いますか。

相談対応の場面

障害を有する人への接し方で留意してほしいこと

- 障害だけに目を向けるのではなく、「その人」を理解することが大事。
 - どんな信念・価値観を持っているのか。
 - 何に興味があるのか。
 - どんな持ち味があるのか。
- 仕事における目的・目標を確認する。
 - 何を実現・達成したいのか。
 - そのために何が必要か(どんな支援を求めるのか)。
- 「特徴」を理解する。
 - 障害の特徴はできるだけ正しく把握する。
 - ただし、「できない事」に焦点をあて過ぎないように。

リファーマと連携

- キャリアコンサルティングでは、状況によって他の専門家にリファーマ（紹介）する場合がある。
- リファーマ先を知らない、あるいは持っていないキャリアコンサルタントも少なくない。
- 次のようにして日頃から探すことを推奨する。
 - キャリアコンサルタント仲間のネットワークを活用して探す。
 - 職能集団に加入したり、学術学会に加入するなどして情報を収集する。

自分のことを詳しく知ってもらいたいと思う人もいる

- 発達障害を有する人が、自分の特徴やこれまでの境遇などをじっくり話す機会は多くないと考えられる。
- 障害のことに触れない方がいいのではないかと思い、聞かないようにする人も多い。
- しかし、自分のことを知ってもらいたい、話したいと思う人が一定数存在する。
- この場合、じっくり聞くことを優先させる方が望ましく、このことが、その人の支持者になる第一歩のことも多い。

検討課題7

- 発達特性による影響のある人に対し、次の言い方は避けた方が良いとされます。
 - 「普通は○○ですよ」
 - 「そんなことをいうのはあなただけですよ」
- なぜだと思いますか。
- また、どういう言い方がいいのか、適切な言い換えを考えてみてください。

検討課題8

- 職場に発達障害が疑われる人がいた場合、どのように声をかけますか。
- 次の声かけは適切だと思いますか。
 - a. 「もしかして発達障害ではないですか」と指摘する
 - b. 発達障害の診断を勧める

できること／できないこと

「できない事」に焦点をあて過ぎないようにする

- 障害の支援をする場合、「できない事」のみを確認してしまうことがある。
- 「〇〇ができないのですね」「〇〇もできないのですね」というように出来ないことだけを聞いていくと、本人が泣きたくなくなることがある。
- 最初に一つか二つできることを聞き、誉めたあと、延々と「できない事」を聞くのも良くない。質問者は誉めたつもりになるが、聞かれる方は「できない事ばかり聞かれた」と受け止めがち。
- 「できない」視点だけではなく、持ち味にも目を向けた方がよい。

発達障害を有する人の「できない事」の例(1/2)

- 時として声の大きさや手足の動きを抑制できない。
- 空気が読めない。
- 他者とコミュニケーションがうまく取れない。
- 他者と共同作業ができない。
- 1人で移動できない。
- 時間管理ができない。
- 計画を立てられない。
- ゲームを止められない(夜更かしして寝坊)。
- 規則正しい生活ができない。
- 話を聞きながらメモできない。
- 口頭で指示されても対応できない。

発達障害を有する人の「できない事」の例(2/2)

- 整理整頓できない。部屋を片付けられない。
- 必要なものをすぐに探せない。
- 何に興味があるのかとか、将来の仕事の希望など自分でも分からない(言えない)。
- 一つの事が気になると、それが解決するまで他の事ができない。
- 過剰に細かいことを気にする(くよくよする)。

発達障害を有する人の「持ち味」の例

- 言われたことに素直に従う。
- 真面目。
- 単純作業を飽きずに継続できる。
- 興味があることに対しては次のようなことがある。
 - 徹底的に調べつくす。
 - 膨大な知識を獲得する。
 - 高い集中力を長時間継続する。
- 特定の事に長けている事がある。
 - 文章のちょっとした矛盾を的確に見つける。
 - 誤字脱字の発見。
- 1つの事柄に関心を持つため、嫌な事の切り替えもしやすいことがある。

自閉スペクトラム症で発揮されやすい力

- 長期記憶への定着が得意（短期記憶やワーキングメモリは苦手なことも）
- 規則性やパターンへの強みがある
- 正確さを求められる作業への強みがある（注意のムラがある場合はミスも起こりやすい）
- 一人で黙々と取り組む作業に適性がある
- 細かい部分に目が届きやすく、全体よりも部分的な視点で進められる
- ルールや基準を守る力が強く、ブレずに業務に取り組める
- 忖度をせず、事実ベースで物事を判断する傾向がある

注意欠如・多動症で発揮されやすい力

- 次々にアイデアを生み出す発想力
- 思い立ったらすぐに行動に移せる実行力
- 新しいことへの柔軟な適応力・好奇心
- 周囲の変化に気づきやすい観察力
- 短時間の対人対応やコミュニケーションに強みがある

マイクロアグレッション

- マイクロアグレッションとは、『意図的・無意図的に、抑圧されたメンバーに向けられた、短くて、日常にあふれている、言語的、行動的、環境的な、敵意や軽蔑が込められた、侮辱や無礼などの冷遇』のこと※。
- マイクロアグレッションは、一見するとほめ言葉のようにみえることがあるが、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）に基づいたメッセージが隠れている。
- 例えば、「発達障害の人はすごい集中力があったり、異常な記憶力をもつんでしょ」という表現には、「そういう能力がない人はおかしい人だ」というメッセージが含まれ、相手を傷つけることにつながる。

検討課題9

- 私たちは無意識のうちに「普通はこうだろう」という考えを持っています。それ自体は悪くありませんが、無意識の思い込みが働いている状態を「アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）」と呼びます。これは「偏ったあたりまえ」を生んでしまいがちです。
- この点検のために次の表現について考えてください。これらは「あたりまえ」だと思いますか？
 - 「子供の相手は女性に任せるのがいい」
 - 「職場で集団行動ができない人は困る」

仕事の場面

持ち味を探す

- その人の組織内での役割を明確にすることが大事。
- 「発達障害だから、やれることをやってくればいい」というような関わり方 ➡ 個性に目を向けず「誰でもいい」というメッセージになりがちであり、あまりよくない。
- 内的キャリアの要素の一つである「持ち味」に目を向けることをおすすめ。
- 発達障害かどうかを判断しようとするのではなく、具体的な行動上の特徴に目をむけ、持ち味探しをすることが大切。そして「できること探し」を心がけることが「持ち味探し」につながる。その結果、内的キャリアが明確になると、やりがいのある仕事に結びつきやすい。

ハラスメントを受ける可能性が高い※

■ 社会性・規範の理解の難しさ

周囲の非言語的コミュニケーションや期待される行動を理解するのが難しい場合がある。これが周りの人に不快感を与えてしまい、職場での孤立や嫌がらせにつながる可能性も考えられる。

■ 偏見や誤解

発達障害に対する認識不足や偏見から、「仕事ができない」とか「変わった人」と決めつけられ、差別的な言動や扱いを受けることがある。

ハラスメントを受ける可能性が高い(つづき)

■ コミュニケーションのギャップ

発達障害によるコミュニケーションの苦手さから、誤解やトラブルが生じやすく、それがパワハラやモラルハラスメントに繋がるケースがある。

- 中には部下の失敗を皆の前で聞こえるように叱る管理者がいる。
- この光景が日常になっていることもある。

検討課題10

- 発達特性による影響のある人と会話する際、具体的に明確な話し方を心がけることが良いとされます。
- 次の話し方を、具体的に明確な話し方にするとしたらどういう例が考えられますか。
 - 「すぐに」
 - 「確認してください」
 - 「よろしくお願いします」
 - 「余裕があったらやってほしいのですが」

組織への介入

職場の環境調整の働きかけ

- 発達特性による影響のある人は高いストレスを抱えていることも多い。
- キャリアコンサルタントはストレスチェック制度に基づくメンタルヘルス対策の基本を知っておいた方が良い。
- ストレスチェック制度では適応障害の段階の従業員に対する組織の対応が重要になる。
- 対応の基本は職場の環境調整。
- 気温や騒音などの物理的環境に加え、リラックスできる場所の用意や人間関係への配慮と言った心理的環境整備を組織の人事部門が行うことが基本。

発達障害の特性理解とキャリア コンサルティング実践トレーニング (事前学習編) 2

キャリアコンシューナー
株式会社リバーズ