

神経発達症(3):職場における対応方法

2023年10月3日 産業医・労働衛生コンサルタント(京都大学名誉教授) 川村 孝

前報と前々報で紹介した自閉症と注意欠如症にはかなりのオーバーラップがあります。つまり両方の特性が(程度の差こそあれ)共存していることが多いのです。だから、診断名をどちらかに絞ったり、どちらか悩んだりする必要はありません。どちらも脳の前頭前野を中心とした神経ネットワーク(高次脳機能)の問題なので、「前頭葉症候群」でもよいように思います。

両者を一括して対策を述べます。まずは上司が「この部下、ちょっと変わっているな」と感じた時点で産業医に相談してもらいます。トラブルが起きてからでは遅いからです。産業医は話を聞いて(必要があれば本人とも面談して)脳機能の特性を分析します。

その結果、自閉性や注意欠如性がありそうであれば、上司、人事、産業保健スタッフが連携し、「何が得意か(何が好きかではない)」を聞き取ったり試行したりして配置先や担当業務を考えます。「得意なところで活躍してもらおう」のです。一般に自閉症も注意欠如症も臨機応変さを求められる仕事(接客、苦情対応、総務・庶務)は苦手です。事前に決めた計画通りに作業することを好み、そこから外れると頭が混乱します。そのかわり、一見単調に見えることも飽きもせず続けられます(本人はワンパターンの中の微妙な変化を楽しんだり、術を極めようとしていたりしています)。

合理的配慮をするとは言え、本人も努力が必要です。職場のルールや慣習に合わせる必要があります。職場は私生活とは異なりますので、少々納得がいかなくても丸暗記で対応していただきます。

神経発達症の人にどう活躍してもらおうか、職場の力量が問われるところです。