

産業医のための職域メンタルヘルス  
不調の予防と早期介入・支援ワークブ  
ック

広汎性発達障害

## 広汎性発達障害

### 1) 広汎性発達障害とは

現行の米国精神医学会（DSM-IV-TR）の定義によれば、広汎性発達障害とは、「発達のいくつかの面における重症で広汎な障害によって特徴づけられる。相互的な対人関係技能、コミュニケーション能力、または常動的な行動、興味、活動の存在。このような状態を定義する質的障害はその者の、発達水準および精神年齢に比して、明らかに偏っている」で5つの単位障害からなり、自閉性障害とレット障害、小児崩壊性障害、アスペルガー障害、特定不能の広汎性発達障害がある。

従来は、精神発達遅滞（知的障害）を伴うものが多いとされていたが、近年高機能（IQ70以上）の有病率（0.5～1%）が高いことなどより注目され<sup>1</sup>広汎性発達障害の診断が未診断である成人例も相当数いること、他の疾患の診断として治療を受けている症例も少なくないとの指摘<sup>2-4</sup>がある。

### 2) 広汎性発達障害のメンタルヘルス

広汎性発達障害は、気分障害、不安障害等の合併症を高率に引き起こすことが知られており<sup>5</sup>、未診断のまま就職し、職場での不適応を契機に広汎性発達障害の診断につながった症例報告が精神医学分野で報告されている<sup>3</sup>。

同様に産業保健領域においても、産業保健スタッフが対応するメンタルヘルス不調者の中に広汎性発達障害をかかえる労働者、もしくは疑い例に遭遇するケースが報告されている<sup>6-8</sup>。我々がH21年度に行った「精神科のトレーニングを有した産業医を対象に行った質問紙調査」では、約51%が産業医経験の中で広汎性発達障害（確定診断例、疑い例含む）として対応した経験があると答えた。広汎性発達障害をかかえる労働者の事例対応が稀ではないことがわかった。

### 3) 広汎性発達障害の職務上の問題

広汎性発達障害のある人は、その障害特性により社会生活上の困難に直面する。同じ診断名であっても、障害特性や作業能力には個人差があるが、一般的に指摘されていることを紹介する。

発達障害者の職務遂行能力にかかわる問題、コミュニケーション上の問題について小川がまとめたものが表1、表2である。このような問題は、本人の性格、甘えととらえられる場合があり、職場でのトラブルにつながる。

また、広汎性発達障害の人は、しばしば、音、味、臭い、視覚に對して感覚過敏があり、職場の環境によっては、本人に耐えがたいものとなり、集中力に影響を及ぼす場合がある。

表1 職務遂行能力に関わる問題
<ul style="list-style-type: none"><li>・作業が雑で「きれいさ」や「ていねいさ」等、作業の質を意識することが苦手</li><li>・状況に応じて、作業の質やスピードを判断して変えることができない</li><li>・金槌で釘を打つ、ドライバーでねじを回す等、協応動作が苦手である。</li><li>・不良品の検査（汚れや小さな傷）等、判断の基準が曖昧な作業は苦手。</li><li>・1つの仕事をしながら、同時に別のことをこなすことが難しい。</li><li>・早く、かつ丁寧に、正確に等、同時に2つの質を求められることが苦手。</li><li>・自が丁寧にすぎる、少しでも汚れていると気が済まない等、些細なこだわりがある。</li><li>・仕事の手順や段取りを自分で考えることが苦手</li></ul>

表2 コミュニケーション上の問題
<ul style="list-style-type: none"><li>・一度に複数のことを指示されると混乱する。</li><li>・暗黙のルールなど、明文化されていないことがわからない。</li><li>・同僚、上司など、立場の違いに応じて敬語の使い分けが出来ない。</li><li>・言われるがままに引き受け NO と言えずにストレスをため込むことが多い。</li><li>・「適当に」「うまくやっておいて」などの抽象的な指示が理解できない。</li></ul>

- ・ストレートに自己主張しすぎて、同僚や上司と衝突することが多い。
- ・人から注意された時、謝罪する、言い訳をするなどの適切な対応が出来ない。
- ・わからない時、困っている時などにみずから助けを求められず、動作が止まってしまう。

#### 4) 職場での対応

ここでは一般雇用の場合について述べる。

##### (ア) 診断がある場合

就業上の配慮の必要性を検討する必要があるだろう。本人の障害特性（認知や行動の特性）について、主治医や地域の障害者職業センター等を利用し評価した結果を踏まえて、適正配置をすることが望ましい。また、適正配置が成功するためには、本人の障害認知が重要であることから、障害認知の程度も適宜確認する必要がある。

##### (イ) 未診断例の場合

広汎性発達障害の就業上の配慮を行うに当たっては、本人の障害認知と障害特性に応じた支援が適当であるとされている。そのためには広汎性発達障害の診断が必要である。そのため未診断である成人例に対しては、産業保健スタッフは障害の存在を疑い、適切な診断に結びつける役割も期待される。しかし、成人例は本人・家族にとって障害受容は容易ではないために、診断につなげる場合に産業保健スタッフが苦慮することが予想される。 前述の調査において、診断につながった経緯として報告されたものを表 にまとめた。産業保健スタッフが広汎性発達障害の存在を疑った場合にまず出来ることは、「職場での本人の状況の詳細を主治医に情報提供すること」だろう。

表3 診断につながった経緯

- ・主治医に職場での様子について情報提供を行った。同3票
- ・広汎性発達障害を疑い、受診をすすめた。
  - ・ケースの児がアスペルガー症候群との診断を受け、本人も同時に診断を受けた。

(ウ) 疑う場合

どのような場合に広汎性発達障害の存在を疑えばよいのか。前述の調査での疑った経緯を表にまとめた。職場でのトラブルを繰り返す場合、疑う契機となりうる。

面接時の所見	<ul style="list-style-type: none"><li>・面接時の所見 同2票</li><li>・空気をよめない発言が目立つ 同2票</li><li>・興味が限定的でこだわりが強い。同2票</li><li>・特異な認知の偏り。</li><li>・会話能力の低さ、疎通性の低さ、かたさ。</li><li>・共感能力の欠如</li><li>・自身の言動が、相手にどう解釈されるのか、(悪気なく)理解できていない</li></ul>
職場でのコミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"><li>・職場での対人関係でトラブルを起こすというエピソード 同4票</li><li>・自分の業務だけはなんとかできるが、同僚、上司、他部署との連携ができない。同2票</li><li>・他者に出された指示と、自分に出された指示の区別がつかない。</li></ul>
業務遂行能力	<ul style="list-style-type: none"><li>・知識はあるが、業務能力は著しく低い。同2票</li><li>・優先順位がつけられない。</li><li>・マニュアルがないと動けない。</li></ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・EAPカウンセラーの意見</li><li>・被害念慮にもとづき問題行動を起こした</li><li>・明らかに嘘と分かるような励ましに、本気で喜ぶ。</li></ul>

(エ) 具体的な配慮

アスペルガー症候群の人を雇用するための英国自閉症協会による実践ガイドより、前述の職務上の問題に対応するために職場で行う具体的な配慮について紹介する。

表5 コミュニケーションのチェックリスト

- ・仮定を避けて
- ・直接的に
- ・正確に
- ・比喩的な言葉は避け、簡単な単語で
- ・詳細に
- ・尊重しつつ
- ・文書で補強し
- ・理解されるように

表6 作業設定のためのチェックリスト

作業設定の際には、管理者は次のことを心がけるべきです

- ・作業の目的を理解する
- ・作業工程の各ステップを説明する
- ・求められている成果または最終製品を示す
- ・求められている結果の質を伝達する
- ・完了までの時間枠を設定する
- ・指示が理解されたかどうかを確認する

#### (オ) 上司（同僚）への情報提供

広汎性発達障害のある人に対して適切な就業上の配慮を行っていくためには、上司の理解は不可欠である。また、トラブルや誤解を防ぐためにも同僚にも理解をしてもらうことが望ましいと考えられるが、「障害」という大変デリケートな個人情報であるので、情報の開示については、誰に、何を知ってもらうかについて本人、家族の合意が必要であることは言うまでもない。

#### 5) 地域の社会資源

- ・発達障害者支援センターは、発達障害児（者）への支援を総合的に行うことを目的とした

専門的機関です。都道府県・指定都市自ら，または，都道府県知事等が指定した社会福祉法人，特定非営利活動法人等が運営している。全国に 80 箇所（平成 23 年 1 月現在）ある。

(<http://www.rehab.go.jp/ddis/>)

・地域障害者職業センターは，障害者に対して，ハローワーク（公共職業安定所）と協力して，就職に向けての相談，職業能力等の評価，就職前の支援から，就職後の職場適応のための援助まで，個々の障害者の状況に応じた継続的なサービスを提供している。

(<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#03>)

#### 6) 参考文献

1. 栗田広. 【職場における高機能広汎性発達障害および注意欠陥・多動障害】 高機能広汎性発達障害の診断，治療，予後と職場での対応. 産業ストレス研究 2007;14:59-64.
2. 杉山登志郎, 河邊眞千子. 【アスペルガー症候群 思春期以降の対応】 高機能広汎性発達障害青年の適応を決める要因. 精神科治療学 2004;19:1093-100.
3. 中村晃士, 小野和哉, 山内美和子, 高橋道子, 中山和彦. 【アスペルガー症候群をめぐって 症例を中心に】 職場不適応にて明らかとなった成人高機能広汎性発達障害症例 アスペルガー障害の社会適応をめぐって. 臨床精神医学 2005;34:1279-86.
4. 杉山登志郎. 【成人期のアスペルガー症候群・I】 成人期のアスペルガー症候群. 精神医学 2008;50:653-9.
5. Hofvander B, Delorme R, Chaste P, et al. Psychiatric and psychosocial problems in adults with normal-intelligence autism spectrum disorders. BMC Psychiatry 2009;9:35.
6. 長見まき子. 【職場における高機能広汎性発達障害および注意欠陥・多動障害】 職場における高機能発達障害 職場での対応の経験から(1). 産業ストレス研究 2007;14:73-8.

7. 峰山幸子. 【職場における高機能広汎性発達障害および注意欠陥・多動障害】 職場における高機能発達障害 職場での対応の経験から (2). 産業ストレス研究 2007;14:79-83.
8. 池田美樹, 山崎友子. 発達障害を伴う職場不適合事例への支援. 産業精神保健 2007;15:73.
9. 小川浩. 発達障害と就職の現実. そだちの科学 2009;13:111-115.
10. アスペルガー症候群の人を雇用するために～英国自閉症協会による実践ガイド～