

アスペルガー症候群を持つ方の就労における 「自分運営マニュアル」の意義

坂本 玲子¹、林 裕也²、久保木智洗³、山中 達也¹

キーワード：就労支援、合理的配慮、仕事環境の構造化、対処方法

要 旨

就労に関する困難を抱えるアスペルガー症候群(Asperger Syndrome、以下AS)当事者の方たちが作成した「自分運営マニュアル」を紹介し、職場における使用の実際をめぐって考察した。

当事者たちは本大学で行われているAS当事者会でこれらのマニュアルを発表し、相互に説明して理解できるよう検討している。

就労の現場では、彼らの特徴を理解し対応しようとする姿勢、対策の試みはなされているが、優秀な面を持つAS当事者たちの困難な側面についてはなかなか理解されにくい。そのため当事者の方から常に、仕事内容及び場面の構造化・視覚情報の提示・具体的な指示・指示系統の一本化等について、お願い、依頼をする必要が出てくる。そういう際、実際に即したマニュアルがあることで、職場における相互理解、仕事の効率化のための対策が実行されやすい。ここでは、お二人のAS者のマニュアルを通して、その意義と現場における課題について考察した。

はじめに

近年、自閉スペクトラム症をはじめとする発達障害は広くメディアで取り上げられ、中でも（Asperger Syndrome、以下AS）は注目度が高い。障害者総合支援法のもとに就労し始める方もいれば、就労したのち適応が困難になり、何らかの対応が必要になる方もいる。いずれにしても、他の障害特性よりも周囲の理解は得られにくい。

本大学で行われている「アスペルガー当事者会（以下、AS当事者会）」ではその活

動の一つに「自分運営マニュアル」の作成があげられている。それは自分のAS特性、困難や利点、対処方法についてまとめたもので、自分と他者の相互理解を求めるためのものである。ここでは、AS当事者会に参加経験があり、AS者として障害者枠で就労したAさんと、就労後にAS特性のために困難を生じたBさんの「自分運営マニュアル」使用の実際をめぐって紹介し、考察する。

(所 属)

1) 山梨県立大学 2) 上野原市役所 3) 信州大学

1. 対象と方法

(1) 対象と倫理的配慮

Aさん(30才代女性)は大学を卒業後スムーズに就労したものの、20数回にわたる、短期間での自主退職を繰り返し、うつ状態となって精神科を受診、その過程でASの診断を受けた。障害者就労支援センターでの支援を経て就労訓練を受けたのち、障害者枠にてC会社に採用され、現在6年が経過している。

Bさん(30才代男性)は大学院卒業後、D会社に入職、3年間は何とか仕事ができていたが、ある程度責任のある仕事を任されるようになってストレスが重なり、うつ状態となった。精神科を受診し、ASを診断されている。

両名は本大学で行われているAS当事者会に参加したことをきっかけに「自分運営マニュアル」を作成し、就業上で使用している。このことから、両名に研究の趣旨を書面及び口頭にて説明し、研究で用いることの同意を得た。「自分運営マニュアル」には記名は無いが、結果の表現においては個人が特定されないよう、内容に支障がない程度に変更を加え、プライバシーに配慮している。

(2) 方法

AS当事者会の目標を紹介したうえで、上記のAさんとBさんがAS当事者会で発表した「自分運営マニュアル」について分析した。Aさんに関しては就労前に作成したマニュアルと、就労中に必要となって作成したマニュアルが対象である。Bさんは関しては、職場で上司や仲間との話し合う必要が出た際に作成したマニュアルが対象となった。

2. 結果

(1) AS当事者会について

本会は、本大学の卒業生を中心として2014年に立ち上がり、月に1回のペースで開催されている。参加者しているAS者は成人で、顧問である著者(精神科医)の紹介を通しており、主治医もしくはカウンセラーのいる方となっている。それに加え、ASのシステムを知り支援することを目指す本大学の学生(福祉もしくは看護を専攻している)が参加している。

会の目標は会員で話し合われて決定されており、以下のようになっている。

- ① AS者が自分の持ちものをマイナスに捉えるのではなく、個性として受け入れるきっかけになること。
- ② 自分の特性への理解を深めること。
- ③ 共感によって、自分が1人ではないことを理解すること。
- ④ 当事者ならではの喜びや安心感のある居場所にする。
- ⑤ いわゆる普通の人(定型脳者)とAS者の感覚の違いをお互いに知ること。
- ⑥ 当事者の二次障害が悪化しないこと。二次障害がなくなる。

会では、毎回参加者がテーマを決めて話しあっている。話し合いのルールは以下のとおりである。

- ① 「言いつばなし、聞きつばなし」が基本。他人の話を聞くときには途中で口をはさまずに聞き、その話について批判、中傷はしない。
- ② 当事者会で話された内容を外に漏らさない。
- ③ 当事者会に集まった人どうしでは、基本的に連絡先の交換はしない。
- ④ 遅刻、早退、欠席はしてよい。
- ⑤ 途中でトイレに行きたくなったり、

具合が悪くなったりしたら、黙って部屋から出てよい。また、辛くなったらその場で言う。

- ⑥ この時間に具合が悪くなったり、気になることや心配事があったりしたら、後で顧問（精神科医）に話してもよい。
- ⑦ 本名を用いるか、ニックネームを用いるかは各自で決める。

話し合いの中で気づかれたことが「自分運営マニュアル」に取り込まれ、その時点での「自分運営マニュアル」を発表したい者は、機会を得て発表していく。就労場所での使用の実際についても報告されたり、相談されたりする場合が多い。

(2) Aさんの自分運営マニュアルについて

Aさんは、現在の会社（C社）に入職する前に、表1のような自分運営マニュアルを作成し、障害者枠での就労ということもあり、入職前に上司及び産業衛生スタッフの方たちにこのマニュアルを説明する機会を得た。C社の方でもこれをもとにASについての勉強会を開くなど、前向きに受け止め、Aさんの特徴に合わせた環境調整にも努力してくださった（例：本人用の写真付き仕事手順ノート、1日のスケジュールを書いたボードの掲示、食事中は善意からでも話しかけないこと等）。具体的な要望について、C社担当者・上司のフットワークは速く、困る事態が生じる度にAさんと

の話し合いが行われた。毎日の仕事に精一杯だったAさんは、新しい困難が重なる度に「辞めたい」気持ちになったが、その都度、支援者（著者）を含めたやりとりでC社と対処の工夫を重ね、6年の就労が続いていた。Aさんにとって仕事をしている最中は「楽しく」ても、終業時にはすでに会社駐車場の車の中で眠ってしまう、という状態は続いた。これが、表2で頻繁に用いられている「脳疲労」という状態である。

この「脳疲労」はなかなか予想しがたく、本人にとっても制御しにくいものであった。また、仕事へ適応すればするほど、さらに「しなければならない」仕事が見えてきて、構造化されていたはずの仕事のイメージが崩れていった。それまで頼りにしていた上司の職場内異動もあって、さらに混乱が進み、より具体的でわかりやすい環境調整のために、Aさんは新たな自分運営マニュアル（表2）を作り、上司及び産業スタッフに伝え、必要時は支援者（著者）を交えて話し合いを重ねられた。マニュアルは事態をイメージした、より具体的なものになっている。産業スタッフはこれに従って支援し、上司や同僚も前向きに学ぼうとしているが、流動的で忙しい現場には難しい面もあり、週末に趣味などをする余裕は少なく、疲労問題が現在の課題となっている。

表1 自分運営マニュアル（就労前）

1. 自己アピール
快活です 興味があればしっかりやります
2. 特徴
温度で適応できる幅が小さいです(暑さ・寒さに弱い) 音や人の話声をなんでも聞いてしまいます

<p>適切な言葉遣いがないときがあります(敬語など) 相手の気持ちや考えへの理解が乏しいです 自分と相手と同じだと思ってしまう傾向があります 距離感を、皆、同じにしてしまう傾向があります</p>
<p>3. 配慮していただきたいこと</p>
<p>指示を出したあとは、私が理解しているか確認してください (常識的な概念で言うより、具体的に言ってください) 混乱するので、一日の見通しを立てたり、区切りをつけたりして下さるとありがたい 私の言動によって、相手が不快を感じているようであれば、教えてください 眠くなってしまうことがあるので、ご理解ください</p>
<p>4. 通訳について</p>
<p>残念ながら、私は普通の人たちが言っていることが度々わかりません 自分で「おかしい」と気がつけば、わかってくれる人に相談します 具体的に説明していただけると、すとんと腑に落ちます。 その結果、勘違いの認知がなくなるとともに、当事者が抱きやすい怒りや人間不信をなくす ことができます</p>

表2 自分運営マニュアル (就労後)

<p>1. 自己アピール</p>
<p>作業に対して真面目に取り組みます 指示が理解できれば、スムーズに作業できます 一人で作業することが得意です</p>
<p>2. 特徴</p>
<p>(1) 感覚過敏 音によっては吸収しすぎて疲れてしまうことがあります</p>
<p>(2) 対人面 見た目よりも、人とのコミュニケーションでは全力を尽くして疲れます 言葉遣いで、敬語が使えないときがあります (わざとではありません。脳が疲労しているときは話の整理が優先になるため) 人間の多群は苦手なので、下を向いて息を止めているときがあります</p>
<p>(3) その他 泣いているときは、感情的な喜怒哀楽というより、パニックを起こしています (苦しい事が積もってあふれているからです) フラッシュバックという日付のない大画面写真が消えないことが、よくあります (過去の辛い出来事が今ここで起きていると勘違いします) 無表情や眉間にしわをよせているときは、機嫌が悪いのではなく自分の中の混乱と闘っている ので、気にしないでください</p>

<p>3. 作業について</p>
<p>(1) 作業環境</p> <p> 仕事は、それで頭がいっぱいなので、仕事に関する話だけにしてください (仕事の依頼は大丈夫です)</p> <p> 雑談をされるとわけがわからなくなり、脳疲労に悪影響が出ます (休憩中は大丈夫です)</p> <p> 作業場や内容が構造化されていればいるほど、スムーズで確実な作業ができます 流動的で突発的な出来事でも一応、対応できますが、脳疲労に悪影響が出ます (できるだけ固定的で先の見通しができるとありがたいです)</p> <p>(2) 作業指示</p> <p> できるだけ短めで明確な指示を出してください (図に書いていただくと楽に理解ができます)</p> <p> 臨機応変な対応や、曖昧な指示を出されると混乱します (できているように見えても、相当な労力を使っているため脳疲労の原因になります)</p> <p> 指示を理解できるまで、細かい確認を何度もしてしまうことがあります (意味が理解し辛い指示は、ストレスになりパニックの原因になります)</p> <p> 言葉のやり取りができていないように見えても、実はわかっていることがあります 指示をもらう人や報告をする人が複数いると混乱するので、誰か一人に統一してください</p>
<p>4. 仕事で得意なこと</p>
<p> パソコン作業</p> <p> 機会作業</p> <p> 組み立て作業</p>
<p>5. 仕事で不得意なこと・工夫すれば対応できること</p>
<p> 人間相手でのコミュニケーションが必要なこと (途中で、指示や依頼以外は仕事に関する最低限のコミュニケーションに留めてください)</p> <p> わけのわからない状態の中で作業を進めること (構造化することで対策ができます)</p> <p> 同時に複数の出来事に対応するような掛け持ち作業 (できているように見えても、相当な苦勞をしています)</p>
<p>6. 配慮していただきたいこと</p>
<p> 自閉スペクトラム症の本を読んでいただければ、誤解による摩擦は減ると思います 自分では疲労度がわからないので、自覚が出たらかなりの疲労となっています (疲労がひどい時は、極度の睡魔に襲われるかパニックを起こすので休ませてください)</p> <p> 一日の予定の見通しが立っていると安心できます</p> <p> 全体集会やイレギュラーな人の集まりの後は脳疲労が起きています (その後しばらくは、突発的な出来事には対応できません)</p> <p> へたな冗談は真に受けてしまいショックを受けるのでやめてください</p> <p> 勘違いでの思い込みが激しい時があります (それに気がついた時は遠慮なく、はっきりと教えてください。わたしのためにも幸いです)</p> <p> 脳疲労の原因をなるべく減らせるよう、お願いをした時は配慮をよろしく願っています</p>

(3) Bさんの自分運営マニュアルについて

Bさんは、就労を始めて数年たった後、仕事の負荷が増え、責任も問われるなかで困難にぶつかり、産業医（著者）に相談した結果、AS会を紹介され、来会した。Bさんは、主に職場で困っていること、上司や同僚に理解してほしい特性を上げていき、それが障害のどの特性によるものなのかを産業医とともに具体的に区分し、表3のようにまとめた。

a群特徴からf群特徴まで、障害による特性とその特性によりできないことがあげられ、最後に自分の強みと苦手なことへの対処法、望ましい支援の仕方が加えられている。Bさんはこれを元に職場で支援会議（本社責任者も含む会議）をしてもらい、

不明点については産業医から上司たちに説明がなされた。

Bさんの場合、この支援会議に至る前に、直接の上司（Eさん）が産業医との相談の場に頻繁に訪れ、Bさんについての理解・支援の方法を探る時間が1年ほど続いていた。この1年の間に、Bさんは様々な方法を試し、その中で自分のASとしての特徴を学び、Eさんと共に有効な対策を工夫していった。最も確かな理解者となったEさんが、仕事の指示をBさんに出す係りとなってくれたことで、Bさんの安心感が保たれ、仕事の方向性が明らかになった。この実績が支援会議に認められ、会社も前向きに障害特性に向き合おうとしている。

表3 Bさんの自分運営マニュアル

a 群特徴: シングルレイヤー(一側面に注意がいき、同時進行している他側面を見られない)
複数の業務を並行して進められない 別の用事を始めると前にやっていたことを忘れる 途中で他の仕事を頼まれ、複数のタスクになると何から始めて良いか混乱する
b 群特徴: 臨機応変は難しい
予定通りであることが望ましい イレギュラーな対応や臨機応変な対応が苦手 報告、相談をする時の話も臨機応変にできず、言い方が回りくどい
c 群特徴: イマジネーションの障害
字義どおりの解釈をしてしまい、裏が読めない 背景や根拠が足りなくても気づかずに鵜呑みにしてしまう 先読みする力が弱く、指示された事以外に注意が行かず、指示が無いと動けない スケジュールがイメージできず、タスク管理が苦手 工数の見積もりが甘く期限通りに完了できない 詰めが甘く、期限直前での修正を余儀なくされ、結局期限を守れない
d 群特徴: 耳で聞いて理解することが遅い
話が長くなると、どれが指示なのか、アドバイスなのか、注意なのか理解できない 指示や注意されたことを忘れるため同じミスを繰り返し、抜け・漏れが発生する 電話で話すときに1回で全ての用件を網羅できない 抜け・漏れが多く何度も同じ相手に電話したり、問い合わせたりしてしまう その場で会話の内容を理解し、適切に返答することができない

会話に理解が追いつかないため、言いたい事をばつとまとめて伝えられない
e 群特徴: 優先順位が決められない
何から始めれば良いのか即座に判断できず、あれこれと迷ってしまう 指示系統が複数あるとわかり辛い どちらに何を報告するか迷い、片方の指示に気を取られてもう片方の指示が疎かになる メール作成も同様に、言いたい事の順について文面で表すのに時間がかかる
f 群特徴: 具体的でない、理解しづらい(C 群特徴とも関連あり)
曖昧な言い方、抽象的な言い方だと理解できない 指示される内容が明確になっていないと動けない 1 から 10 までメモに取らないと何かしらは漏れてしまう 人から言われれば思い出せるが、自ら忘れた事に気づかないまま進んでしまう 具体的でない、記憶できず、指示された事を忘れる
強味
単純作業を長時間することは苦にならない 指示を明確にしてもらえれば理解はできる メモや文字で書いてもらえば、理解しやすい 優先順位や、やることを明確にしてもらえれば対処できる 指示系統がひとつであれば理解しやすい

3. 考察

(1) AS当事者会について

AS当事者でなくても、人は誰しも自分を道具として使用¹⁾しながら人生を生きている。しかし「普通に生きることに」困っていない者は「自分はどうのような特徴・仕組みでできていて、それによる困難や強味は何か？」について知り、他者に説明する必要を感じている人は少ない。しかしAS者は、彼らの特徴を前提とした世の中で暮らしてはいたため、自分という道具の特徴とその望ましい使用方法を、他者に説明する必要に迫られる。特に、日本社会における就労の場は、個人の時間を犠牲にしても会社に対して献身的に働くことが価値という論理が長く常識になっていたため、なお一層その枠に当てはまらないAS当事者には、辛いことが多い。「会社とはそうい

うもの」、「働くってそういうことでしょうか？」という共通感覚が、現代においてはもはや自分たちの首を絞める一方だとしても、疑いを持たない人々が多いのではないかな。

AS当事者会は、彼らがありのままで話ができる場であり、安心して自分を語ることができる巣のような場²⁾である。生育歴の過程で「仲間」と共に育ちあう「巣」を持ちにくかった者たちが、そこで自分の特徴を話し、お互いに学びつつ、社会や就労の場でその特徴がどういう困難として起こりうるか、どう対処してどう伝えれば有効か、道具の特徴をどう生かしていけばいいのかなどを話しあい、学ぶ。その過程で、現在の社会で運用しうる「自分運営マニュアル」が生まれてくる。

(2) Aさんの自分運営マニュアルをめぐって
障害者職業総合センターの報告³⁾ (全国公共職業安定所135か所の専門援助窓口を対象に調査)によれば、平成27年7月からの2か月間で就職した発達障害者242人の内、82.6%が障害者求人では就職していた。同報告²⁾による就職1年後の職場定着状況では、障害者求人による就労の定着率が79.5%であったのに対し、一般求人による就労定着率は障害開示が33.3%、障害非開示も33.3%と低いことが認められた。

Aさんは障害者職業総合センターを通じた障害者枠での就労であり、就労に入る前の訓練も受け、初めての自分運営マニュアルをそこで作っている。職場では初めから障害が開示されており、該当年度は違うが、Aさんの例は上記の高い定着率群に相当する。それまで数か月で自主退職していたAさんが6年以上、同じ会社で勤務できていることが、障害者枠就労の有効的側面を示している。産業スタッフは、Aさんの「自分運営マニュアル」を中心に社内での学習会を開き、Aさんが困っている事柄に対し具体的な対処を実行してきた。

それでも、Aさんにとって「脳疲労」が生じてしまう理由には以下のようなものがある。一つ目は職場での構造化の難しさである。すなわち表2で何度も言及した次のような記述で表されている。

- ・作業場や内容が**構造化**されていればいるほど、スムーズで確実な作業ができます。
- ・流動的で突発的な出来事でも一応、対応できますが、脳疲労に悪影響が出ます(できるだけ**固定的で先の見通しが**できるとありがたいです)。
- ・(困ることは)わけのわからない状態の中で作業を進めること。

構造化とは、予測可能であること、自分に求められていることが理解可能であること、安心できるわかりやすい環境であることを指す⁴⁾。どのような場面でも構造化はあるのだが、それがAS者にとって明確になっていないことがしばしばある。あるいはAS者が捉えている構造化が、周囲の人たちが捉えている構造化とは違っていることも往々にしてある。

Aさんは、上司の協力を得て自分専用の写真付き「仕事手順書マニュアル」を作り、その日の仕事予定を「ホワイトボードにできるだけ経時的に書いてもらうこと」、「変更があった場合はその項目を修正して書いてもらうこと」をお願いした。こうした視覚情報を用いた構造化は、AS者にとってたいへん有用なのだが、その継続がなされないことがよくある。周囲の同僚たちが「そろそろ慣れてきたようだから、いちいちボードに書かなくてもわかるよね」といった理解をし、本人に確かめずにこの構造化が曖昧になるからである。

二つ目は、表2の以下のような記述からわかるように、聴覚による指示がわかりにくいことである。

- ・できるだけ短めで明確な指示を出してください(図に書いていただくと楽に理解ができます)。
- ・仕事中は、それで頭がいっぱいなので、仕事に関する話だけにしてください。
- ・指示を理解できるまで、細かい確認を何度もしてしまうことがあります。
- ・言葉のやり取りができていように見えても、実はわかっていないことがあります。

一般に、AS者はそうでない人に比べ、視覚優位⁵⁾と言われ、埋没図形テストの成績やウェクスラー式知能検査の積木模様課

題の結果が良い。視覚的手がかりがあり、口頭で答えず、検査材料を手で操作して回答する問題の成績は概ね良く、視覚の手がかりがなく、仮定状況を問う口頭試問では成績は概ねよくない⁵⁾。

Aさんにとって、指示はできれば視覚情報による方がよく、そうでない場合は関係のない情報を交えない方が良いのだが、現場では仕事とは関係のない雑談がなされ、経年的に親しくなってくると周囲はなおさら聴覚情報を混ぜてくる。こうしたことが「脳疲労」の原因になっていく。

三つ目は、仕事においては、疲れていること自体を自覚できないことである。表2の以下の記述どおりである。

- ・自分では疲労度がわからないので、自覚が出たらかなりの疲労となっています（疲労がひどい時は、極度の睡魔に襲われるかパニックを起こすので休ませてください）。

AS者には、自己モニター障害特性があることが多く、疲労感のような基本的な身体感覚に気づくことが苦手である⁶⁾。すなわち、「元気いっぱい」と「動けないほど疲れている」の間にある感覚、「そろそろ疲れてきたな」という感覚を認知できない。これは米田がAS者の特性として指摘するハイコントラスト知覚特性⁷⁾であり、グレーゾーンの認識が上手くできず自分の状態を認知できないまま、パソコンが急にオフになってしまうかのような機能不全が生じる。この特性はAさんもわかっているが、作業中の自覚は難しいため、周囲が数量的に「ここまで」と終了させることが必要となる。

(3) Bさんの自分運営マニュアルをめぐって

Bさんは理科系の大学院を卒業し、研究員をしたのち現在の会社に入職した。

研究員の当時は一人でコツコツと与えられた課題について研究を重ねていく仕事であったため問題なく過ごせたが、就労後は、社内外との連絡や報告、相談や要請を受けつつ複数の案件をこなさねばならず、業務内容が増えるにつれ破綻を来し、上司のEさんと共に産業医（著者）に相談するようになった。相談回数を重ねる過程で、知的に高く探求心のあるBさんの特性から、ASについて勉強を深めるに至り、AS特性・AS要素について書籍⁷⁾⁻¹²⁾を読んでもらい、生育歴を振り返りつつ、現在の困り感をめぐって検討してもらった。この作業は約1年に渡り、特性を学びつつ対処策を検討、実践後にその結果について再び検討、という作業が続いた。Bさんにとってありがたかったことは、こうした作業の過程を上司のEさんに伴走者として理解していただいたことである。

BさんはE上司に説明するに当たり、ウイングの3つの特性¹⁰⁾、①社会的相互交渉の障害、②コミュニケーションの障害、③想像力の障害、を上げて以下のようにまとめた。

- ・社会的相互交渉の障害：相手のニーズに関わらず、自分の要求や関心事を一方的に話したり、働きかけたりする。イレギュラーな対応や臨機応変は難しい。聞いて理解するのが遅い・同時処理できない。
- ・コミュニケーションの障害：どれが指示なのか、アドバイスなのか、注意なのか、話が長くなると理解できない。報告、相談をするときに話がわかり辛く伝わらない。その場で会話の内容を理解し、適切に返答できない。会話中での理解が追いつかない。言いたいことをぱっとまとめて伝えられない。

- ・想像力の障害：スケジュール管理・タスク管理が苦手。工数の見積もりがあまく、期限通りに完了できない。詰めが甘く、期限直前での修正を余儀なくされ、結局期限を守れない。優先順位が決められない。具体的なことでないと理解しづらい。曖昧性が苦手。

Bさんはウイング理論に加え、米田氏⁷⁾のシングルフォーカス・シングルレイヤー特性についても以下のようにまとめた。

- ・シングルフォーカス特性：一度に一つのことしか対象にできない。具体的な困難場面に直面したとき、その困難だけがクローズアップされてしまい、困難への対処法を含めるその他の点を考えることが難しくなる。
- ・シングルレイヤー特性：無数の情報処理について、様々な側面ではなく、一つの側面からしか想像することができない。複数の業務を並行して進められない。別の用事を始めると前にやっていたことを忘れる。途中で他の仕事を頼まれ、複数のタスクになると何から始めて良いか混乱する。

以上をもとにBさんは表3のような自分運営マニュアルを作成したのだが、このマニュアルの優れた点は、上記のような分析の項目に縛られず、自分の困り感を中心に、a～f群特性としてまとめられている点であった。そしてコーエンの共感化 - システム化仮説¹²⁾にある、全体を俯瞰する志向性をもって「強味」(表3)として以下のようにまとめ、具体的支援を要請した。

- ・単純作業を長時間することは苦にならない。
- ・指示を明確にしてもらえれば理解はできる。
- ・メモや文字で書いてもらえば、理解し

やすい。

- ・優先順位や、やることを明確にしてもらえれば対処できる。
- ・指示系統が一つであれば理解しやすい。

これらはシンプルでわかりやすく、伴走者であるE上司にとって、そして支援会議で説明する産業医にとっても説明しやすいものであった。E上司はBさんへの情報を集約する係りとして機能しており、Bさんは相談室に来ることもなく、仕事を続けられていることが、このマニュアルの有効性を物語っている。

おわりに

就労は人生の一部に過ぎないが、1日の中で占める時間は長い。仕事に合わせて働くのではなく、その人に合った仕事を模索することは、AS者に限らず必要な事と思われる。今回は、お二人のAS者の自分運営マニュアルを通して、就労現場における合理的で便利な働き方について、再考していく必要があることに気づかされた。

最近ではコンビニでもレジ前に立つ場所を示し矢印で方向が書かれている。場面を視覚的に構造化させることは、無駄なストレスを減ずるわけだが、社会はそれを必要としている。

また、AS者における細部へのこだわりは、システム内の多様性に注意を向けて調整していくことで、徐々に全体のシステムを理解することにつながる俯瞰性を意味しているが、こうしたありようは、AS者でない者にとっても必要であろう。他文化と相対する際に我々は自分のやり方に固執しがちであり、それによって世界の閉塞感が増している。こうした現代において、「自分運営マニュアル」を必要としているのは、AS者だけでないことは明らかであろう。

＜文献＞

- 1) モサック・マニアッチ (2006) :現代に生きるアトラー心理学 - 分析的認知行動心理学を学ぶ -, 一光社, 東京.
- 2) 本田秀夫 (2009) :自閉症スペクトラム障害のコミュニティケア・システム, 精神経誌111 (11), 1381-1386.
- 3) 障害者職業総合センター社会的支援部門 (2017) : 障害者の就業状況等に関する調査研究, 障害者職業総合センター調査研究報告書No.137.
- 4) 内山登紀夫 (2014) :高機能自閉症スペクトラムの支援—成人期—, 精神科治療学 第29巻増刊版, 266 - 269.
- 5) 門眞一郎 (2010) :自閉症スペクトラムにみられる「視覚優位性」, 精神治療学25, 1619 - 1626.
- 6) 原正吾, 村上伸治, 青木省三 (2014) :思春期の自閉症スペクトラムの支援, 精神科治療学 第29巻増刊号, 270 - 272.
- 7) 米田秀介 (2011) :アスペルガーの人はなぜ生きづらいのか, 講談社, 東京.
- 8) 本田秀夫 (2015) :自閉症スペクトラムがよくわかる本, 講談社, 東京.
- 9) 本田秀夫 (2013) :自閉症スペクトラム - 10人に1人が抱える「生づらさ」の正体, ソフトバンク新書, 東京.
- 10) ローナ・ウイング (1998) :自閉症スペクトル - 親と専門家のためのガイドブック, 東京書籍, 東京.
- 11) ウタ・フリス (2012) :ウタ・フリスの自閉症入門, 中央法規, 東京.
- 12) サイモン・バロン＝コーエン (2011) :自閉症スペクトラム入門, 中央法規, 東京.

＜謝辞＞

本研究ノートを作成するに当たり、AS当事者会の皆様には、多大なご支援をいただきました。

心からの敬意と謝意をささげます。

Significance of “Self-management manual” for individuals with Asperger syndrome at work

Reiko Sakamoto¹, Hiroya Hayashi², Tomohiro Kuboki³, Tatsuya Yamanaka¹⁾

Key words:

support at work, reasonable accommodation,
structured work environment, coping method

1 Yamanashi Prefectural University 2 Uenohara City Hall
3 Sinshu University