

連載

健康でいきいきと 働きつづけられる 職場づくりを

第三話

発達的な特性や心身の障害等を 背景にもつ職員への対応

池田 佳祐さん

(代々木病院EAPケアシステムズ 臨床心理士・公認心理師)



誰でも得意なことや苦手なことはありますが、なかには発達的な特性や心身の障害（身体障害・知的障害・精神障害〔発達障害*含む〕）などを背景として、周囲と同じ方法やペースで働くことが難しい場合があります。特に、特性や障害によっては、外側からは見えにくく、特性の強さや、症状の現れ方の個人差が大きいことから、本人も周囲も課題の背景に気づきにくいことがあります。職場でのコミュニケーションや、業務の遂行がうまくいっていないと感じたときには、これらの背景が隠れている可能性の視点を持つことで、対応しやすくなる場合もあります。

対応をする際には、4つのポイントを意識することが大切です。まず、「事例性を扱う」ことです。どのような業務内容等に困りごとが生じているのかを具体的に整理し、特性や状況に応じた工夫を検討する視点をもって対応することが重要です。2つ目に「環境を工夫する（環境調整）」ことです。職場環境や指示の出し方等を工夫することで困りごとを減らすことが可能です。例えば、曖昧な指示ではなく具体的な指示を心掛ける、感覚過敏などにより仕事に集中しにくい場合は耳栓などを活用する、などです。3つ目に「長所を伸ばし褒める」ことです。本人の得意なこと、できたことをしっかり評価し褒めること、長所を伸ばす視点を持つことで、自信をもって業務に取り組みやすくなります。最後に、「サポートを活用する」ことです。仕事上の困りごとなどを整理・相談できる場として健康管理室や相談室を利用することが助けになります。また、一緒に仕事をする上司や同僚がより困り感を感じている場合、上司や同僚がサポートにつながることも大切です。

このような対応は、人手不足で忙しい日常のなかでは、大変な側面もあるかもしれません。しかし、こうした対応・視点は、発達的な特性や障害の有無に限らず、誰もが安心して働くことができ、活躍できる職場づくりにつながります。視力が悪い職員がメガネをかけ、足を怪我した職員が車椅子を使うように、職員一人ひとりの状況や背景を理解し、職場でできる工夫を一緒に考えることは特別なことではありません。相互に理解を深めながら、お互いにとってよい働き方をみつけることが、健康でいきいきと働くための職場づくりに活かされることを祈ってます。障害の定義や合理的配慮など、より詳しく知りたい方は、パンフレットをご覧ください。

※脳の働き方の違いにより、物事のとらえかたや行動のパターンに違いがあり、そのために日常生活に支障のある状態（国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所こころの情報サイトより）。



『健康で働きつづけられる職場づくり 2024年改訂版』は、300円でオンライン書店からお求めいただけます。是非ご活用ください。

<https://www.min-iren.gr.jp/ec/html/products/detail/59>

