職場での人間関係や仕事上の躓きと、「発達障害」

発達障害は子どもにみられるものと思っていたが、社会人が職場での人間関係や仕事上での躓き等でも発達障害が要因と思われるケースもあることが最近明らかになってきているよう。

職場での人間関係や仕事の躓き等は誰もが経験することで、うつ症状になることは容易に想像できるが、「うつ病」と「発達障害」ではどこがどう異なるのか疑問に思っていたところ、新聞の書籍広告で、タイトル「発達障害に　気づかなかった　あなたが　自分らしく　働き続ける方法」の書籍出版を知り、疑問を解く一助になればと購読した。

著者は、自らに発達障害があることが分かり、米国の大学修士課程を終了し、臨床心理士と薬剤師の資格を持ち、今は発達障害の正しい理解の普及と発達障害の人々を支援し、発達障害を障害としてクローズアップするのではなく、豊かな個性の一つとして長所を伸ばし、弱点を克服できるよう支援する NPO を立ち上げ活動し、大学の非常勤講師もしてるよう。

著者は躓きから抜け出せなくなるパターンとして、「①自分を責める（自責）、②他者を責める（他責）、③やみくもに頑張る」と分析している。
アスペルガー症候群やある教科が苦手な学習障害の発達障害傾向の人は、職場で精一杯頑張っているのに「なぜ職場で浮いてしまう」、「いつも失敗してしまう」、「どうも実力を出し切れない」、「どうして認めて貰えないのだろう」と、③のパターンのよう。
（言われてみれば、うつ病は①のパターン傾向故かな？？）

そこで著者は、「一人称の視点（私の視点→自分から見てどうか）、二人称の視点（相手の視点→あなたから見てどうか）、三人称の視点（客観的視点→客観的に見てどうか）」を重視し、発達障害傾向の人に、二人称や主に三人称の視点を持つことを推奨している。
そのためには自らの問題点を書き出したり、表にしたりと、自らを客観視するスキルを症例を上げながら説明し、更に、自らを客観視するヒントとして、自己診断や自己認識、また、自己思考の変換等々についても分かり易く具体的に解説している。
著者自身は、職場で自らの発達障害故の言動特性を理解し対応してもらうために、周りの方々用に「自分の取り扱い説明書」を作成しているとか。

何も発達障害に限らず、職場での人間関係や仕事上での躓きの解決に、本書で書かれているスキル等は身近に参考になると思う。

阿部幸泰　　（2012 年 12 月 21 日　記）