

[P]ポスター3

Sun. Dec 15, 2019 12:30 PM - 1:30 PM Poster venue (East Building 3rd floor, D Conference Room)

[P-72]対人関係トラブルのある発達障がい職員の一事例

通所リハビリ管理者による職場定着支援

*武田 哲¹、高橋 沙穂理¹ (1. (一財)総合南東北病院 南東北通所リハビリテーションセンター)

Keywords:職場内ルールの明示化、発達障がい、職場定着支援

【はじめに】障害者雇用促進法の改正に伴い、法定雇用率は2.0%から2.2%へ引き上げられ、精神障がい者の人数が考慮されるなど、発達障がい者の就労は増加傾向にある。当院通所リハビリにおいても、発達障がい者の職員採用を決定し、職場定着について支援を行ってきた。当事例は、「学校から職場へ」の環境変化に伴い、職場内で発生した対人関係トラブルについて、管理者兼理学療法士の立場より支援を行ったものである。以下に、その内容を報告する。

【方法】事例：18歳、男性、精神障がい者等級2級、診断名：広汎性発達障がい、注意欠陥・多動性障がい、トゥレット症候群、知的障がい(-)、経過：小学校6年生時に机のトントン叩き、鼻いじり、咳払い出現。中学校1年生でチック症状増悪、学校内でもいじめに遭い不登校となる。家庭内暴力も出現。以降、精神科病棟への入院を繰り返す。その後、養護学校高等部に進学。入院と外来通院治療を継続しながら、高等部を卒業。同時に、当院通所リハビリに入職し、介護補助員として業務に従事する。就労時評価：日常会話時の過活動や衝動性あり。不注意によるミスは、意識下にて修正可能であった。まばたき等の運動チックに加え、鼻すすり、狂言症等の音声チックあり。言語理解良好、文章読解も可能だが、書字表出障がいが見られた（PCで代償可）。勤勉で明るくひょうきん。自身の病態や症状について自己理解があり、障がい開示可能。業務内容は、給水・給食の補助業務、事務作業、間接的な集団体操の実施等であり、ルール化された事項やマニュアルに従い業務可能であった。支援内容：複数の対人関係トラブルについて、解決への支援を行った。1.同僚職員への不適切な呼称。事例には、自尊心を傷つける行為であることを説明し、理解を求めた。関係悪化が自身に及ぼす悪影響についても説明を行った。2.事務職員とのいさかい。職務内容が重なる部分があり、双方に混乱を招いた。お互いの職務内容を明確にし、接触の機会を最小限にした。3.事業所内・外での汚言症の出現。ジョブワーカーを含む支援者数名での会議を開催。情報の共有と社会性に関する指導を行った。特に、症状が出現しやすい職場での昼食時には、自己抑制を促した。1-3の指導時は、本人の理解が得られるまで説明を繰り返した。また、これらの経験から、対人関係における“職場内ルール”を設定し、行動化を促した。

【結果】新規対人関係トラブルなし。職場内でのチック症状消失。3年間の職場定着が可能となり、現在も継続就労中である。

【結論】通常教育を卒業した発達障がい者の場合、職場の規則やルール等に関する学習経験が少なく、その理由に関しても明確に理解されにくい。だが、対人関係という目に見えにくい問題であっても、職場内ルールの明示化を行い、その理解と行動化が得られることで、関係の改善は可能となる。発達障がい者の職場定着は、理学療法士としての知識や経験だけでなく、対人関係における支援方法を学ぶことで、より実践的な支援が可能となるものと考えられた。

【倫理的配慮、説明と同意】

本取り組みはヘルシンキ宣言に基づき、対象者に目的や方法、倫理的配慮について十分な説明を行い、書面にて承諾を得た。