

「発達障害」をめぐる考察

小島 健一

鳥飼総合法律事務所

パートナー弁護士

1. コロナ禍における「発達障害」の一般化

未知の新型ウイルスの感染力と致死率の意地悪なバランスによって社会に未曾有の混乱と閉塞をもたらしたコロナ禍は、停滞していたテレワークや労働時間短縮などを一気に進める一方で、働く人に隠されていた課題をあぶり出しました。

その渦中で感じた、「発達障害」の一般化とでも呼ぶべき社会の変化について、第28回日本産業ストレス学会（2020年12月）でお話しした機会に、以下のように問い掛けました。

[一部抜粋]

with コロナにおける組織の最大の変化は、構成員の個別化が一気に進んだことではないか。これまでは、職場では弱さを見せず、家庭のことは仕事に持ち込まないことが求められてきた。しかし、これからの企業は、社員には生身の人間としての「脆弱性 weakness」があることを前提としなければならず、また、家族・私生活にも及ぶ社員の「全体性 wholeness」に向き合わなければならない。

新型コロナ感染症への感染リスク、とりわけ、高齢者や持病がある人にとっての重症化リスクは、自分と家族の健康・生命への脅威という形で、仕事への「制約」になる。これは、臨場性が求められるエッセンシャル・ワークに顕著である。一方、テレワークが常態化した仕事においては、リアルな職場や同僚から切り離され、家庭と仕事が混在・融合することになったため、育児、介護などの家事負担が大きい人にとってはそれが一層の負担になり、また、家族との関係が悪い人や家族がいない人にとっては孤独・孤立が、それぞれ仕事への「制約」になる。このように、正社員であっても“制約のある社員”であるのが当たり前になった だったのである。

一人ひとりで異なる「健康」と「家族」が仕事に強く影響するようになると、仕事や職場への向き合い方は多様化せざるを得ない。人は、境遇が異なり 接触が減れば、自然と利己的に、他人に無関心にもなるであろう。

(中略)

原点に戻り、他人のことはわからない、共感を持ってない自分であることを自覚するところからしか始まらないのではないか。では、他人と切り離されたときに残る自分のことは、どれだけわかっているのか。

発達障害の特性が強い人が苦勞していると言われる「他人とつながらない」「自分をとらえきれない」状況が、コロナ禍において一般化しているのではないかと感じている。

【出典】

「with コロナ、人事の『本懐』～価値観を解放する対話をとりもどす～」(「産業ストレス研究」日本産業ストレス学会・2021年 Vol.28 No.4)

「発達障害」は、近年、子どもの教育の現場で、また、働く大人の職場で、段々と耳にするようにはなりましたが、その理解はまだ道半ばです。文部科学省の2022年調査では、小中学生の8.8%が、知的発達に遅れはないものの「学習面又は行動面で著しい困難を示す」と学級担任等に認識されている等、特別な教育的支援が必要とされる生徒が増えている実態が報告されています。一方、子ども時代に「発達障害」の知見が無かった今の大人世代においても、仕事や職場（さらには、家庭生活）への適応に困難を抱える人々に「発達障害」の傾向が強くみられることが、漸く知られるようになってきました。

ここで“傾向”という曖昧な言葉を用いるのは、精神障害として医学的な（すなわち DSM や ICD の）診断基準を満たす人々は限定されるものの（それさえ、医師によって相当なバラつきがあります。）、

そもそも神経発達偏倚（へんい）は、一峰性（山が一つ）の分布を示すスペクトラム（つまり、程度の違い）であり、正常（「発達障害」）に対比して「定常発達」と言われます。）との境界は、流動的・便宜的なものであることから、診断閾値（いきち）からはじかれたとしても、環境からの要求との兼ね合いで同様の困難を経験する人々は、潜在的に多数にのぼるからです。

ところが、この「発達障害」の困難とは一体何であるのかが、つかみどころのないものであるために、なかなか理解や共感が深まらないことがジレンマでした。しかし、地球規模で社会環境を激変させたコロナ禍は、この困難を多くの普通の人々に実感させる契機となったのではないのでしょうか。「他人とつながらない」は、「発達障害」の中でも代表的な精神障害である自閉症スペクトラム障害（ASD：autistic spectrum disorder）を表現するキーフレーズです。そもそも人間は、自分の世界と他人の世界を分離して認識することができて初めて、他者との関係性を築くことができると共に、翻って自分というものを把握することができるようになることから、「自分をとらえきれない」という自己同一性（アイデンティティ）の揺らぎも、「発達障害」の当事者の無視できない生きづらさなのです。

それでは、何故、定常発達を自認する一般の人々は、平時の日常において、そのような困難に直面せずに済んでいるのか。社会的な立場（権威・権力・権限）、所属組織において求められる能力（特に対人コミュニケーション能力）、多数派としての同調力などを背景として、自らの弱さに直面せずに済んでいただけではないのでしょうか。

ここに、「発達障害」の経験の汎化（様々な異なる対象に共通する

性質や、共通して適用できる法則などを見出すこと。一般化、普遍化ともいう。)の契機があると思います。ASDの程度の重い人々に、その困難を把握して言語化し、他者に伝達することを求めることは、そういうこと自体に困難がある障害ですから、簡単ではありません。しかし、スペクトラムなものであるため、日頃は困難を感じていない人々であっても、時と場合によっては似たような状態に陥るので、身に覚えが無いわけではないのです(克服したつもりで、忘れたい経験として記憶の底に封印していることも含めて、です)。

2. 「発達障害」の本質は感覚過敏による情報過多ではないか

そもそも「発達障害」とは、神経発達のバランスやスピードに関わる障害の総称です。その中でも、不注意、落ち着きのなさ、衝動性などの注意欠如・多動障害(ADHD: attention-deficit/hyperactivity disorder)、のみ込みの悪さ、読み書きそろばん的技能の極端な苦手などの学習障害(LD: learning disabilities or specific learning disorder (限局性学習障害))、不器用さ、運動音痴などの発達性協調運動障害(DCD: developmental coordination disorder)は、その特性が目立ちやすいですが、それらのベースにあることが多い、代表的な「発達障害」である自閉症スペクトラム障害(ASD)のことは、その診断基準にある社会性の欠如とかコミュニケーションの欠陥といった、他者からの表面的なイメージで捉えられていることが少なくありません。そこで、働く場面で陥りがちな具体的な行動と、その根底にある認知の特徴の両面から、噛み砕いてみましょう。

まず、どうしても長時間労働になってしまうという人がいます。上司や人事の注意・指導に従わず、自ら長時間労働を招いているようにみえることがあります。他の社員が定時勤務でこなすことができる仕事の質・量であるにもかかわらず、禁止されている持ち帰り残業をしたり、許可なく早出出勤や休日出勤をしたりします。それにもかかわらず、後になって、「そこまで働かなければ終わらない過大な業務量だ」「そもそも無理なノルマを課したことがパワハラだ」などと主張することも、珍しくはありません。傍目には理解できない、本人自身もコントロールを失っているようにみえる長時間労働には、発達障害の特性が影響している可能性があります。そのメカニズムを知っているだけで、無用な対立を防ぎ、適切な対策を講じるヒントになるでしょう。

以下の2つの表は、佐藤恵美「長時間労働を招く働き方に影響する発達障害特性」（「産業精神保健研究」（医療法人社団弘富会）Vol.10・2019年所収）で解説されている事例のうまくいかない場面を抽出し、筆者の判断によって便宜的にADHDとASDに分けてみたものですが、現実には、1人ひとりに両方の特性が濃淡を変えて存在していることがしばしばあります。

【どちらかといえば ADHD（注意欠如・多動障害）の特性】

- ◇ 思いつくこと、目につくことに注意が向いてしまう（注意の転導性）
- ◇ 思いついたらやらないと気が済まない、目についたことにすぐに飛びついてしまう（衝動性）
- ◇ あれこれと連想してしまう（頭の中の多動性）
- ◇ 頼まれた作業を忘れてしまう、予定を失念する、忘れ物などのミスを連発する（注意を向けるべきことが抜け落ちてしまう）
- ◇ 次々と別の業務に手をつけてしまうため、業務がなかなか進まないうえに、やることを増やしてしまう
- ◇ 周囲からは「いつも余計なことをしている」ようにみえる
- ◇ 「余計なことはしないでいい」という漠然とした言い方では、「余計なこと」が何を指すか分からない
- ◇ 物事の整理ができない（連続性のある状況、見える化されていないこと、判断基準があいまいなことなど、程度を判断して、取捨選択することが苦手）
- ◇ 文書を作成しても、要点が定まらずにくどくなり、いつまでもまとめられない
- ◇ 資料をため込むが、探そうとすると何がどこにあるか分からず、頭が混乱して作業がフリーズする
- ◇ 周囲の刺激に敏感で、気を取られて、常に頭のなかが忙しい
- ◇ 不意に尋ねられたり、電話が掛かってくると、とても混乱する
- ◇ 急に時間が制限されると、仕事の組み立てが崩れてしまって、頭のなかの混乱が収まらない
- ◇ 急かされたり叱責されたりすると、ネガティブな記憶を残しやすい

【どちらかと言えば ASD（自閉症スペクトラム障害）の特性】

- ◆ 「明確な一つの基準がなく、あいまいなもの」の状況をつかみ、その重要性や緊急度、手加減などの程度を勘案することが苦手
- ◆ 接客が長時間化し、疲れはてる（客の言いたいことの要点がつかめないうえ、どのように話を終わらせてよいのかわからず、また、時間経過の感覚もつかめないため）
- ◆ 客の要求や対応の要点が判断できず、すべてに対応しようとするため、少しでも分からないことがあると自責し、自宅に帰っても勉強する（手加減ができない）
- ◆ 自分が決めている「形」にならないと気が済まず、臨機応変に注力の度合いを変えることができない
- ◆ 手元の作業が全部終わるまで、別の作業に着手することができない
- ◆ 相手との関係性や婉曲な言い方などを考慮しなければならない文書の作成は苦手（言い回しのどれが最も正しいのか決められない）
- ◆ 1つの業務に集中しすぎてしまい、周囲の状況や他の業務に頭が回らない（過集中）
- ◆ 無自覚に、昼食をとらなかつたり、トイレにいったい立たなかつたり、所定時間を大幅に過ぎてしまうなど、根を詰めた後にどっと疲労がくる
- ◆ 臨機応変に対応する周囲のやり方がずさんにみえたり、不誠実に思えて、不信感や腹立たしさを募らせる
- ◆ 「そこまでやらなくていい」と助言されても、本人は「どこまで」がやり過ぎなのか分からないし、やらずにはおれない

要領が悪い部下の仕事のやり方をよく観察してみると、或いは、自分自身のことを振り返ってみても、思い当たるものがあるのではないかと思います。

ただし、佐藤恵美先生(*1)は、「うまくできない「場面」を並べたてるだけではなく、それらに「通底している(どの場面にも共通している)」自分自身の社会生活に最も障壁となっている特性(苦手な機能)をきちんと把握することが大切だとおっしゃり、発達障害の傾向のある人が苦手とする「判断すること」に特に影響のある特性として、①「だいたいこれくらい」がよくわからない(視覚化が難しく基準もなく曖昧なものの把握が苦手)、②あれもこれもごちゃごちゃになりやすい(要点の整理や統合が苦手)、③思考の道筋が固定的(こだわりが強い)、④作業しながら使う一時的な記憶が苦手(ワーキングメモリが小さい)の4つを挙げておられます。自分がうまくいかない場面をピックアップした上で、それぞれの場面がこれらの特性のどれによってひき起こされているかを振り返ってみることで、自分が特に注意をして対策を講じるべき特性が絞られてくるかと思います。

さらに、これらの特性の根底にある認知の特徴を深掘りしてみましましょう。岩谷泰志先生(*2)は、おおまかに、①イマジネーション機能(想像力)の弱さ、②固執性/強迫性(こだわり)の強さ、③感覚の過敏さ(ときに、鈍感さ)の3つの要素にくくっておられるのが分かりやすいので、それにならって敷衍してみます。

イマジネーション機能(想像力)の弱さ(①)は、相手の思考・感情、場の雰囲気と話の流れを察知する社会性(共感力)、対人コミュニケーションにおける非言語(表情、声音、身振りなど)の伝達・

くみ取りや双方向のやりとり（会話のキャッチボール）の困難を招来します。過去から将来へと続く物語（ストーリー）の中で現在を把握すること、中間領域（グレーゾーン）やプロセスを想定して判断を保留すること、諸事象を統合して帰納的に本質を洞察することが上手にできません。相手と視線を合わせることや相手とのちょうど良い距離感を保つことも苦手です。このようなことから、表面の唐突さ・大胆さ・強引さの印象とは裏腹に、内心は強い不安にとらわれ、最悪を想定したシミュレーションを繰り返すことになりやすいのです。

固執性/強迫性（こだわり）(②)は、いつも同じ行動の反復、変化に対する強い抵抗、特定の対象への強い興味・没頭、柔軟性に欠ける思考様式などから始まり、ルール（法則・規範）へのこだわり、人間関係の形成や葛藤処理・問題解決の方法のワンパターンさへとつながります。ルールを守る、手順を守る、雰囲気になれない、裏表がないという“素直さ”は、魅力であり、強みにもなるのですが、いったん取り入れたもの、気に入ったものや慣れたものを手放せなくなってしまうのです。

働く場でも、労働法令や就業規則などのルールに強くこだわり、他の従業員、さらには、会社自体がそれらのルールを遵守していないとして執拗に非難し、それらに基づく自分の権利をことさらに主張し、無茶な要求を繰り返す人もおり、上司や人事がその対応に困ってしまうこともあります。他人の思いを想像することで安心を確保することが苦手であるために、どうしても、ルールという“絶対に揺るがないもの”を頼ってしまう面があるのかもしれませんが。また、いわゆる「ワーキングメモリー」の容量が小さいために、全体

を俯瞰して客観的に物事を理解し、時間の経過により変化する脈絡を把握することが苦手であるために、権利の主張しどころも、妥協しどころも、うまく見いだせないのかもしれない。

感覚過敏（鈍麻）(③)は、聴覚、視覚、嗅覚、触覚、味覚、痛覚、温冷感覚、体内感覚といった感覚が過敏である（ときには、鈍麻である）ことです。この点は、最新の診断基準に明記され、注目されていますが、熊谷高幸先生（*3）は、感覚過敏は自閉症の結果ではなく、むしろ、感覚過敏が自閉症を形成するのではないかとおっしゃっており、私も同感です。他の特性よりも、生物としてさらにプリミティブ（根源的）なレベルの特性と言えるでしょう。

大人になってから診断を受けて「発達障害」の当事者研究に携わっている綾屋紗月（あややさつき）さんは、自分の中で起きていることを次のように「感覚飽和」と表現しています。

「大量に刺激が感受されすぎて、たくさんの感覚で頭が埋め尽くされている状態を、私は『感覚飽和』と呼んでいる。」「この感覚飽和に陥って情報処理が追いつかないときに、いわゆる『フリーズ』や『パニック』が引き起こされている。」自閉とは、「身体内外からの情報を絞り込み、意味や行動にまとめあげるのがゆっくりな状態。また、一度できた意味や行動のまとめあげパターンも容易にほどけやすい。」

（綾屋紗月・熊谷晋一郎 「発達障害当事者研究

— ゆっくりていねいにつながりたい」（医学書院・2008年）

「発達障害」のある人は「ワーキングメモリーが小さい」とたとえられますが、それは、入力される情報が多すぎてその処理が追いつかないと言った方が良いのかもしれない。前出の熊谷高幸先生の説明を借りれば、脳にインプットされる情報が適当に取捨選択さ

れないために（ノイズキャンセラーが無いようなもの）、一瞬で脳のワーキングメモリーがいっぱいになってしまい、その処理が終わるまで、時間経過によって変化した新たな情報がインプットされないのです。

そのような、まるでコマ送り（紙芝居と言ってもよい）のような情報検知では、相手の表情の変化からその感情をくみ取ったり、出来事や会話の脈絡（コンテキスト）を読み取ったりすることが上手くできないのも仕方ありません。一方、定常発達とされる人は、センサーの感度が悪くて、限られた情報しか検知しないからこそ、大まかな変化を追って、想像力を働かせることができているのかもしれない。

一方、「発達障害」は、「忘れられない障害」とも言われるように、ネガティブな体験がトラウマになったり、フラッシュバックに悩まされたりすることになりやすいのですが、それも、ある一場面を情報量が豊かに（つまり、鮮明に）記憶してしまいやすいことから来ているのかもしれない。

これらのことから、安定した将来予測を持つことが難しいため、どうしても不安が強くなりがちになるのです。不安が強いほど、いつもの、変わらない、絶対の物やことを求めるようになり、固執性・強迫性（こだわり）も強化されるでしょう。

このように、「発達障害」の本質は、感覚情報の入力・処理・出力というプロセスに違いがあること（多様性）だと理解することで、かなり解像度が上がるように思われます。

3. 「発達障害」がこじれるか突き抜けるか

「発達障害」の傾向がある人が、うまく行かない原因を仕事自体や職場環境、上司等の他者に求める、いわば“他責思考”になっていることが少なくないのは、何故でしょうか。

それは、能力の凸凹が極端であるために、また、感覚が他の多くの人と異なると感じられるために、「失敗」を繰り返しているからです。他者との関係や集団の中において、違和感や疎外感に打ちのめされる経験と言い換えてもいいかもしれません。とりわけ、ハイコンテクストなコミュニケーションが多用され、同質性や凝集性のプレッシャーが強い日本社会では、周囲から変わった人と扱われたり、集団の中で浮いてしまったり、ということになりやすいです。神経発達偏倚の程度は知的能力の高低とは別軸であるにもかかわらず、本人が味わう違和感や疎外感は、「失敗」の体験としてその人の成長や成熟の足をひっぱるようになります。

人は誰でも失敗を繰り返せば、「また失敗するのではないか」と不安になります。「失敗を繰り返したくない」と思うほど不安は膨らみ、さらに焦りや恐れも生じます。こうして「不安」と「焦り」と「恐れ」がそろると、パニックになって思考が停止し、本来できることもできなくなってしまうため、ますます、失敗の経験を積み重ねることになってしまいます。

「どうして自分はうまくできないのか」という自分へのいら立ちは、ときとして、他者に向けられる「怒り」となって表現されることになります。人には、うまくいかない理由がわかることによって自分を納得させ、どうにか受け入れようとする心の働きがあるからです。うまくいかない状況への自分流の解釈は、「発達障害」の特性

としてよくみられる「こうあるべき」という思考へのこだわりの強さと相まって、「自分は絶対に間違っていない」という確信となり、「自分はおとしめられようとしている」といった被害的な感情を強めてしまいます。

こうして、うまくいかないことが起きるたびにその検証を繰り返し、いつしか、強固な自分なりの信念を心の奥に根付かせ、ものごとをうまくいかない方に自分で引っ張って行ってしまいます。

「発達障害」の特性がそれほど強くはなく、診断基準を満たさない「グレーゾーン」の人が、かえって強い苦しみを抱え、周囲との深刻なトラブルになることがあるのは、特性そのものよりも、このような解釈や信念に支配された心の問題によるのです。

前出の佐藤先生は、発達障害かもしれない人が「自分自身を知る」ためには、発達障害の特性だけではなく、上述のような「陥りがちな心の状態」と「ついしてしまいがちな行動」から自分自身をひも解いていくことが重要であると述べています。

それは、発達障害かもしれない人にかかわる他者においても、必要なことであろうと思います。態度や行動だけをみれば、とても許すことなどでできなくても、そのような態度や行動を導いている上述のような心理プロセス自体は、発達障害の特性が弱い、いわゆる定型発達と目される人とも共通する、理解可能な心の動きではないでしょうか。

一方、「発達障害」の傾向がある人であっても、主たる養育者との適切な愛着（「アタッチメント」：特定の人に対する情緒的な絆）が形成されているなど、ありのままの自分が受け入れられるという心理的な安全基地があれば、自らの特性に向き合う勇気を持つことが

できます。また、情熱を傾けて没頭できることを見つけることができれば、たとえ小さくてもうまくいく経験を積み重ね、ゆっくりであっても、他人と違うルートであっても、成長・成熟していく（いわば、「発達する」）ことができます。「天然」、「変人」、ときには「天才」と呼ばれ、様々な分野で成功している人は沢山おられます。

子どものときからそのような環境に恵まれたとすれば、とても幸運なことですが、大人になってからであっても、決して遅くはないと思います。

30歳を過ぎてから「発達障害」（ADHD と ASD）の診断を受けた岩本友規さん（*4）は、実体験に基づき、以下のように、大人の発達障害を「習慣」になぞらえ、変えることができるものだとおっしゃっています。

「あなたが大人の発達障害だという習慣を変えましょう。惰性に従って、いま目の前に敷かれている、過去の自分の行動と思考、そして生まれた素質と生きてきた環境の積み重ねである線路を走り続けているだけでは、つらく苦しい現実は何も変わりません。私たちは、望んで努力すれば行きたい場所へ行くことができます。ただし、いますで敷かれているレールは一気には修正がききません。レールを、毎日、毎時間、毎秒のレベルで少しずつ、少しずつ望む方向へズラしていかなければならないんです。これはもう、やるか、やらないかだけの話。習慣を変えるには、まず変えたいという意志が必要です。その意志が向かう方向には、こういう自分にどうしてもなりたいという感情が必要です。なりたい自分を見つけるには、自立して、周囲の世界に感わされることなく、自分の情熱を見つめてみる必要があります。最近よく『ワクワクすることをやる』という表現を見かけますが、それは周囲の世界の価値観ではなく、この情熱や感情にしたがって動いてみるという意味です。そして実際にその意志と感情に沿った合理的な行動をしつづけてはじめて、目の前に敷かれたレールは少しずつ動きだします。」

（岩本友規「発達障害の自分の育て方」（2015年・主婦の友社））

4. 誰もが自らの「発達障害」を認識することの意味

「発達障害かもしれない社員にうまく対応できるようになるためには、どうしたらよいでしょうか」という質問をよく受けます。私は、こう答えます。「自分にもある発達障害の特性に気づき、それを受け容れることです」と。

それには2つの意味があります。

まず、①相手の主観的な世界をわが事のように感じることによって、相手の言動は理解できなくはないものになります。不信感や嫌悪感を募らせることを防ぐことができますし、具体的な打ち手を見つける手がかりにもなりえます。

また、②相手に向き合っている自分自身を客観的に把握してコントロールすることによって、威圧的・攻撃的な言動につながりかねない恐怖感や被害意識を防ぐことができます。

たとえ自分は「発達障害」の特性は強くはないと思っても、相手がこちらの常識や期待のとおりにならないことが、自分が大切にしていることへの脅威であったりすると、いつもは眠っている自分の中の「発達障害」の特性、たとえば、強いこだわりが刺激されて、マイナスの感情に支配されそうになることがあります。異質な者どうしであっても、ネガティブな方向でシンクロ（同調）してしまうのです。

私が、長年、企業の人事の皆さんが問題社員に対応するのを支援してきた、最近“二人羽織”(*5)と名づけた方法は、そのような構造を逆手にとり、ポジティブな方向でシンクロさせるものです。端的に言えば、その社員が「他責思考」を強めている場合、私自身は姿を見せず、人事など会社側の背後から社員との「対話」に介入し、

会社が自己変容すること（社員からは会社が自己変容したように見えることも含みます。）を通じて社員の変容を促し、合意による解決を導くというものです。

この「対話」の「秘訣」をまとめると、以下のようになります。

① より深く、より高い視点で

= 相手方への“憑依”（なりきり）と自分からの“幽体離脱”
（メタ認知）

② 公正さを貫き

= ゆるがない「事実」を確認し、人によって異なる「認識」を
言語化する

③ 期待を示し続ける

= 決して、見捨てない

物語（ストーリー）が立ち上がり、高揚感（わくわく）が沸き上がるようにすることも意識します。

期せずして、ここまでご紹介してきた「発達障害」の特性を踏まえ、その発達を促すように、カウンセリングとコーチングをしているようなものだとお感じになるかと思います。

[注]

- * 1 佐藤恵美『『判断するのが怖い』あなたへ — 発達障害かもしれない人が働きやすくなる方法』（2020年・ディスカバー21）
- * 2 岩谷泰志『『会社で生きづらい』と思ったら読む本』（2020年・主婦の友社）
- * 3 熊谷高幸『自閉症と感覚過敏 — 特有な世界はなぜ生まれ、どう支援すべきか？』（2017年・新曜社）
- * 4 岩本友規『発達障害の自分の育て方』（2015年・主婦の友社）
- * 5 拙稿「他責傾向の社員との『対話』のための私の支援方法～二人羽織～」(明星大学発達支援センター紀要 MISSION March/2020 No.5)、拙稿「合理的配慮の提供をめぐる『対話』が個人と組織を成長させる」(産業ストレス研究 27 巻 2 号 2020 年)