

(記入例) ケース概要

対象者概要	<年齢> 30 代 <性別> 男性 <障害> ASD、ADHD <障害者手帳> 精神 2 級 <通院・服薬有無> 月に 1 回 ストラテラ
ケーススタディで検討したいポイント	本人が休み始める前にどのようなアプローチが考えられたか
ケース概要	【対象者 A について】 ・高校卒業後、人間関係でのつまずきが増え、仕事を転々とする中で 20 代の頃に精神科を受診。ASD と ADHD の診断を受けた。 ・3 年前に電機メーカーの総務課として勤務を開始。2 年目ときに適応障害により休職したが、現在は復職中。 【事業主 (B 社) について】 ・電機メーカー。A 氏は総務の配属で、ホームページの編集を主で担当している。A 氏が 2 年目のとき休職し、現在は復職している。 【支援の経過】 ・本人より職業センターに連絡があり、企業から合理的配慮が得られず困っているとの相談であった。自身でホームページを見て連絡してこられた。本人の了承のもと、本人を間に挟んで職業センターから企業側へコンタクトを取り、企業訪問を行った。 ・企業訪問により、本人の上長や産業保健スタッフから話を聞くことができたが、企業側としても困り感を持っていた。段階的な復帰に向けた業務の調整について本人に説明し、本人は納得していたはずなのに、時間が経つと本人は「自分の仕事を増やしてくれない企業は悪」「企業は自分の昇格を邪魔している」等、業務の調整に納得いかないかのような発言を行うとのこと。また、任された仕事に対しても、自分の得意分野ではない仕事を任されていることの不快感を露わにし、合理的配慮がないと本人は主張している。 ・合理的配慮の線引きについて再度検討する目的でジョブコーチ支援を実施。①企業側から希望をヒアリング、②本人から希望をヒアリング、③三者ですり合わせの順に相談支援を行い、③においてこの先本人と企業側が守っていくルールを三者で検討していく形を取った。しかし支援期間後半、本人がジョブコーチ訪問日にピンポイントで休むようになったため、本人とは会わずに企業側と雇用管理に関して相談を行う形を取った。 【検討事項】 ・本人の上長は、ジョブコーチを交えて一緒に決めたルールには本人が守っていくものも含まれており、自分は悪くないのになぜルールを守ることを強いられているのかが本人には理解できず、休むという形で本人は抵抗したのではないかと推測していた。こういう結果になる前に、本人に対してどのようなアプローチが可能であったかを検討したい。