

JISWA最先端セミナー (4) レポート

職場における発達障害グレーゾーン研究会 トークセッション

概要

日時 2019年9月18日 19:00～

場所 産業ソーシャルワーカー協会

内容 産業医の権威である浜口さんと、リクルートワークス研究所の大久保さんをお呼びした、発達障害グレーゾーン研究会の発表を行いました

講師紹介

浜口伝博

産業ソーシャルワーカー協会理事
産業医産業医科大学産業衛生教授

プロフィール

医師・医学博士産業医科大学医学部卒業

病院勤務後、(株)東芝(1985-1995、本社安全保健センター産業医)、および日本IBM(株)に勤務(1996-2005、統括産業医、アジアパシフィック産業医)
ファームアンドブレイン(有)を設立し、複数の大手企業にて統括産業医を担当また日本産業衛生学会「産業医プロフェッショナルコース」の運営責任者として、専門産業医の教育研修に取り組んでいる

慶應義塾大学医学部非常勤講師・順天堂大学医学部非常勤講師・東海大学医学部非常勤講師

大久保幸夫

産業ソーシャルワーカー協会理事
リクルートワークス研究所所長

プロフィール

人事、労働政策、キャリアなど、「働く」ことに関する調査・研究に携わる

株式会社リクルート専門役員、一般社団法人人材サービス産業協議会理事、一般社団法人ジャパン・イノベーション・ネットワーク理事のほか、厚生労働省労働政策審議会人材開発分科会委員、文部科学省中央教育審議会生涯学習分科会委員、経済産業省ダイバーシティ経営100選運営委員会委員などを務める

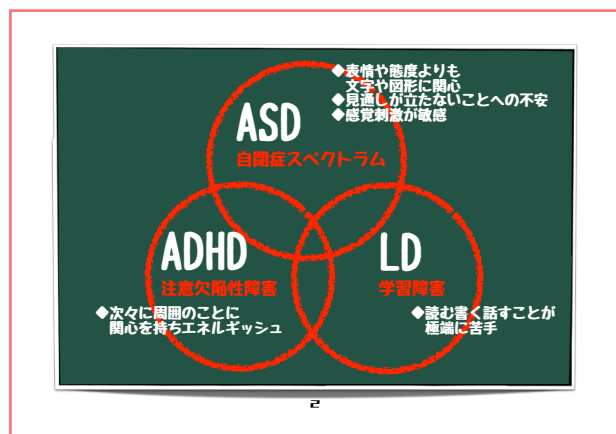
著書に『キャリアデザイン入門(I)(II)』『女性が活躍する会社(共著)』『会社を強くする人材育成戦略』『マネジャーのための人材育成スキル』『働き方改革個を活かすマネジメント(共著)』(以上日本経済新聞出版社)ほかがある



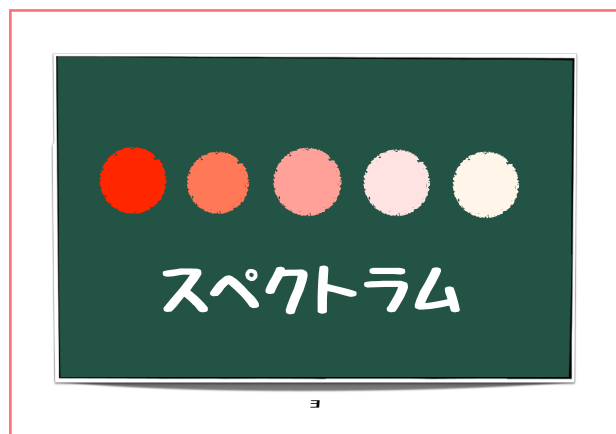
1,概要



大久保さんがハガキとして来たという体でお悩みを読み上げ、それに浜口さんが答えていくという形式で進んだ。



- ・昔から変わっている人はいたが、病気とは診断されてこなかった。それを治療しようとしているのが現在
- ・発達障害に関する研究はどんどん進んでおり、少し前の本だとしても中身がガラリと変わっていたりする
- ・テストなどを見てみると、誰でも少なからず発達障害の傾向がある。また、大学教授や医者にはこの傾向が見られる人が比較的多いと言われている



- ・発達障害の診断自体も、精神科医によってばらつきがある
- ・スペクトラムという、発達障害はグラデーションのようになっており、誰にでもある程度の傾向はある、という考えがある。

相談①

採用時に見分ける方法は？

50歳 Lスコローさん

4

- グループワークとインターンシップ
- ペタンディック
- 障害者差別禁止指針
- 異能人材

5

- ・採用後に発達障害的な傾向が現れた新人がおり、対応しかねているという
- ・元々そういう症状があったのか、体調不良が重なったのかはわからないが、気質はあったのかもしれない。
- ・病気の状態なので、病名を特定するためにも、きちんと医師のもとで回復すべきだと考える
- ・採用時に見分ける方法がなくはないが、雇用均等法という意味でも、良い人材の確保という意味でも、発達障害のあるなしで採用を決めるということは避けた方がよい
- ・長く面接すると、発達障害傾向があるかないかがわかりやすい。また面接に産業医を同席させるという方法もある

相談②

上司に話した方がいい？

26歳 アスハワガミさん

6

- オープンにすることのメリット・デメリット
- 本当に発達障害傾向なのか？
- 適正管理
- 二次障害

7

相談③

ミスが多い部下、どうすれば？

41歳 ねんちゃっおじさん

8

- 情報収集
- 可視化
- 具体化
- 過小な要求/パワハラ

9

相談④

管理職の仕事がうまくできない

38歳 生涯一捕手さん

10

- 努力による補完
- 管理職にも様々なスタイルがある
- 専門職や雇われない働き方という道
- 産業保健スタッフへの相談

11

- ・営業が苦手で、自分が発達障害なのではないかと疑っているという相談
- ・まだ三ヶ月しか経っていないのに、苦手だと思いつぎているのではないか
- ・管理職の中でも、うまくマネジメントできていると自信を持って言えるのは四人に一人
- ・ただ、グレーゾーンではあると思う
- ・発達障害と診断されたからと言って生活が劇的に変わるわけではない。ただ、気持ちの整理はつくのではないだろうか
- ・マネジメントにおいては疾病性が事例性なのかを考えることが大切。疾病性なら医者に、事例性ならマネジャーが対応する必要がある

相談⑤

部下からパワハラといわれた

45歳 ハラハラドキドキさん

12

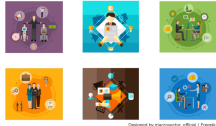
- 自己愛性パーソナリティ障害
- 事例性と疾病性
- 1対1を避ける
- 事実と認知の分離
- 優れた点と改善点をセットで

13

- ・少し問題があると感じている部下から、パワハラであると言いつらされているという相談
- ・事例性は仕事において影響が具体的に出ている状態、疾病性は健康に問題が起きている状態を指す
- ・例えば机を叩く、怒鳴るなどの他の職員の仕事の妨げになるような行為はマネジャーが対応していくべきだ
- ・ただ今回の場合は両者の信頼関係が崩れているため、中立の第三者をおく必要がある
- ・むしろパーソナリティ障害や、部下本人も苦しんでいる可能性も高いため、早めの受診をおすすめする
- ・だが、会社側が事例性に問題があるからという理由で精神科に行けとは言えない。あくまで会社と本人の健康、衛生のために言うものであり、もちろん信頼関係がなければ言うてはならない。

職場における 発達障害グレーゾーン研究会 報告書

差別・排除からインクルージョンへ



配布資料の紹介

今回、セミナー参加者には
「職場における発達障害グレーゾーン研究会 報告書」
のレポートをお渡ししました。

この内容は10月30日以降、ホームページでも見ることができます。

CONTENTS

はじめに 3

第1章 基礎知識 4

- 1. 社会的背景 4
- 2. 3. 4. 5. 6. 7. 発達障害・パーソナリティ障害に見られる中核的な問題 5
- それぞれの精神疾患について 8
- 二次障害について 12
- 精神科の診断と「グレーゾーン」の問題 14
- オープン就業とクローズ就業 15

第2章 事例と解説 16

- 1. クローズ問題 16
- 2. キャリアパス 21
- 3. ミスの多い部下へのマネジメント 25
- 4. 部下からワハラと言いふらされている 28
- 5. 採用後の発覚 31
- 6. 問題への意識がない社員 34

職場における発達障害グレーゾーン研究会

主催
一般社団法人産業ソーシャルワーカー協会

協力
株式会社リクルート リクルートワークス研究所
株式会社インクルージョンオフィス

研究会委員 (五十音順)

青柳 隆 精神科医/兵庫医科大学病院
大久保 幸夫 リクルートワークス研究所 所長
小笠原 謙司 弁護士/小笠原六川国際総合法律事務所 所長
浜口 祐博 産業医/産業医科大学産業衛生学教授
馬場 洋介 臨床心理士/帝京平成大学大学院臨床心理学研究科教授
皆川 みゆき 一般社団法人産業ソーシャルワーカー協会 協会代表理事
株式会社インクルージョンオフィス 代表
三宅 剛史 株式会社グーテック 代表取締役
杉田 陽子 産業医/有社会社ピーピングサポート・マナ代表取締役
安田 美千子 関西学院大学人間福祉学部社会福祉学専攻 教授
山田 真由美 産業 S.V./社会福祉法人徳志会地域生活支援センター 会長
渡辺 由理子 顧問 会長

事務局

島岡 秀生 一般社団法人産業ソーシャルワーカー協会 常任理事

職場における発達障害グレーゾーン研究会 報告書

2019.10.29

主催 一般社団法人産業ソーシャルワーカー協会
協力 株式会社リクルート リクルートワークス研究所
株式会社インクルージョンオフィス

発行 編集 青柳 隆
監修 青柳 隆
編集 青柳 隆
「グレーゾーン」をテーマとした
「キャリアパス」をテーマとした
「ミスの多い部下」をテーマとした
「部下からワハラとされている」をテーマとした
「採用後の発覚」をテーマとした
「問題意識のない社員」をテーマとした
レイアウトデザイン 株式会社インクルージョンオフィス