

産業ソーシャルワーカーが 悩みを**解決!**

第7回



(一社)産業ソーシャルワーカー協会代表理事/㈱インクルージョンオフィス代表

皆月 みゆき Minatsuki Miyuki

Profile

社会福祉士。働く個人を取り囲む問題を相談によって解決する専門家である産業ソーシャルワーカーを育成し組織する協会を設立。また、従業員支援による人事リスクの予防や生産性向上を提供する㈱インクルージョンオフィスの代表を務める。

プライベートの問題を職場に伝える前に

今月のワード

●相談者：

子どもの発達障がい職場に理解してもらうには、どうしたらいいでしょう。

◆産業ソーシャルワーカー：

まず、ご自分の理解を深めて生活プランを立てましょう。

産業ソーシャルワーカーの皆月です。

産業ソーシャルワーカーはワークライフに関わるあらゆる相談に乗ることが仕事ですが、相談者が抱えている問題に関して仕事とプライベートの境目がほとんどないと実感しています。しかし実際には、職場で仕事に関わる相談の場合でも、上司への話し方への相談が寄せられます。ましてや、プライベートな問題は話しにくいようです。この場合、上司にどう話すかというテーマより以前に、考えなければならないテーマがあります。今回は、その点を事例とともに説明します。

櫻井さんの事例から…

相談内容(要約)*

櫻井厚子(仮)さん。38歳、女性。大手家電メーカーの営業として14年勤続し、現在は横浜市近郊に夫(結婚歴9年)、長男(7歳)の3人で住んでいます。先日、上司

から管理職昇進への打診があったようです。子どもが生まれてから1年半は育児休暇を取得しましたが、復帰後は一生懸命仕事に取り組みました。最近は営業の仕事にやりがいを感じており、本来なら管理職昇進を受けたいとのことですが、現在は子どものことでその状況ではないと考えはじめています。

実は最近、息子さんが、広汎性発達障がいの一つである「アスペルガー症候群」と診断され、今後の育児がどうなるか判断しにくい状況のようです。両親は遠方にいて子育ての協力を得ることは難しく、ご主人も仕事が多忙で、交代で通院などの協力はできても一緒に話し合う時間がなかなかもてずにいます。

櫻井さんは、これまでほぼ定時か多くても月に10時間程度の時間外労働で帰宅できていますが、管理職となると今よりも重圧がかり仕事の量も増えるのではないかと考えています。昇進の話はうれしかったようですが、発達障がいの子を抱えて今後について不安がある毎日の中で、管理職にはなれないのではないかと考えています。

しかも、これまであまり子どもの様子を含めてプライベートのことを会社に話す機会がなく、今回の昇進の話で初めて子どもが発達障がいであることを上司に告げました。しかし、状況を理解された様子がなく、逆に必要

* 秘密保持の原則の下、個人が特定できないように内容を変更しています。

以上に深刻に受け止められた気がして、正確に理解してもらうにはどうしたらいいか悩んでいるという相談でした。

産業ソーシャルワーカーからの回答

お子さまは小学校1年生でしょうか。その時点でお子さまに障がいがあることが分かったショックは、いかほどだったかとお察しいたします。

仕事柄、障がいをもったご本人だけでなくご家族のお話を聞くことも多いのですが、特にお子さまの障がい診断されてすぐは、どのようなご両親も途方に暮れます。お子さまが障がいをもったことへの切ないお気持ちや先行きが見えない不安、これまでの生活が一変してしまうのではないかとという恐れなどが一緒になり、一時的なパニック状態になる方もいらっしゃいます。いただいたメールの最後は「職場での理解を深めるにはどうしたらいいか」という相談でしたが、その行間にはさまざまにつらい思いを重ねていることがうかがわれましたが、いかがでしょうか。

こうした状況でも櫻井様は相談する勇気をもっており、その強さがこれから「お仕事と発達障がいのある子の子育ての両立」という課題を乗り越えていく力になると思います。

まず、主題である会社の上司や同僚たちにお子さまの障がいをどう伝えるかですが、これはやはり地道に何度も話し合うことが基本だと思います。発達障がいという比較的新しい障がいがあるのか、そのために仕事にどのような支障が出る可能性があるのかなどをできるだけ具体的に伝えてください。

そのサポートになりそうなアスペルガー症候群の理解啓発本として、東京都自閉症協会発行の小冊子があります*1。ただ、もし間違っていたらご容赦いただきたいのですが、実際はまだ櫻井様は「お子さまの症状を理解し子育ての方針を定める」ことができていないのではないのでしょうか。お子さまに障がい

があると診断されてから、今後の子育ての方針を定めるまでには相応のタイムラグができません。もし定まっていなかったら、上司に理解を深めてもらう以前に、櫻井様が今以上にお子さまの障がいの特徴を理解し、その支援に必要な時間や費用、補助、体制などを知り、これまでの子育ての方針とは違う新たな方針を定めることを進めてください。

それから、既に相談されているかもしれませんが、公共の相談窓口として国立障害者リハビリテーションセンター発達障害者支援センターがあります。こうした相談窓口の情報などを、最大限に活用することをお勧めします。
□発達障害者支援センター

<http://www.rehab.go.jp/ddis/> 相談窓口の情報 /#_928

今後、方針を定めるためのお手伝いが必要な場合は、ぜひ同センターにご相談ください。

また今後、新たな状況の中で課題が出てくる可能性もあるでしょう。どうぞその都度、産業ソーシャルワーカーにお気軽にご相談ください。個々の課題への解決策を、一緒に考えていければいいなと思っております。

アスペルガー症候群とは

子どもの発達障がいは、ADS（自閉症スペクトラム）、ADHD（注意欠如多動性障害）、LD（学習障害）の3つに分かれ、ADSにアスペルガー症候群が含まれます。アスペルガー症候群は、「他人との社会的関係」「コミュニケーション」「想像力と創造性」の3つに障害をもつという特徴が言われていますが、一方でその3つに当てはまらない不定形な障がいをもつこともあります。アメリカ精神医学界の最も新しい基準では、アスペルガー症候群という診断名は除外され、ADSに統合されています。しかし一般的には、アスペルガー症候群の知名度が高いため、今でもこの診断名を使うことがあるようです。

発達障がいは2004年に「発達障害者支援法」が公布されたことで認知が広がりまし

た。なおこの法律は、他の障害に関わる法律と比べて新しい法律で、2016年に一部改正されました。2012年に公表の文部科学省の調査^{*2}では、知的障がいはないが日常行動や学習において著しい困難を示す児童生徒が、推定値で6.5%いることが判明しています。これは、小中学校の通常の1クラスに2人程度は、発達障がいの傾向の児童生徒がいるということになります。

櫻井さんのように、特別な配慮を必要とするお子さんをもつ従業員は実際にはさまざまな部署にいと考えられます。しかし、その問題が仕事にも関係して影響を及ぼしている場合でも、なかなか職場にはっきりと伝えられず悩んでいる可能性があるかと推測します。

仕事の相談をする以前に必要な「生活プラン」

櫻井さんは相談メールの中で、「昇進の話はうれしかった」と書いていました。それだけに、今後の子育ての見通しが立てられないことでせっかくの機会を逃すのではなく、この機会を生かす方法を前向きに考えるという視点が大事になると考えました。

家族に障がいがありながらも、管理職とし

て活躍する方はいらっしゃいます。また、子どもに障がいがあり奥さんにメンタルヘルス疾患があっても、大手企業の経営者になられた方もいらっしゃいます。障がいの程度や支援体制により人それぞれ条件は異なってきますが、社会サービスを上手に活用していくことで、仕事と障がい児の子育てとの両立を図ることは可能だと思われます。

ただそのためには、上司にどう話すかというテーマの以前に、まずは「親としてどのような子育てをしていくか」を決める必要があります。これは今後の生活を計画する、「生活プラン」だと考えてください。生活プランは障がい児の子育てに限らず、親の介護や自分の病気など、これまでの生活が一変してしまいそうなプライベートにおける突然の問題が起きたときにいつでも必要となるものです。産業ソーシャルワーカーは、こうした生活プランを立てていくお手伝いもしていきます。

- * 1 A5判25ページの薄い冊子「アスペルガー症候群を知っていますか？」で、気軽に周囲に配ることができる1冊。なお、1冊200円で5冊からの購入となる。詳細は、東京都自閉症協会ホームページ <http://www.autism.jp/shop/2002/07/000446.html> を参照。
- * 2 「通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査」2012年 文部科学省

中災防主催の機械安全に関する研修会のご案内

◆機械災害に学ぶ法令研修

本研修は、機械災害の実例等を切り口に、安全衛生関係法令に示された機械災害防止基準の正しい理解と、具体的かつ適切な対応措置を分かりやすく解説します。また、労働安全衛生規則により機械メーカーの努力義務となっている、機械に関する危険性等の情報の作成・通知についても解説します。

なお、本研修を受講することで、「設計技術者、生産技術管理者に対する機械安全に係る教育について」に示された設計技術者向けカリキュラムのうち「科目1 技術者倫理」、「科目2 関係法令」「科目5 機械に関する危険性等の通知」、生産技術管理者向けカリキュラムのうち「科目1 技術者倫理」「科目2 関係法令」を修了したこととなります。詳細は、中災防ホームページ http://www.jisha.or.jp/seminar/machinery/t2570_machinery_hourei.html をご覧ください。

◎開催日・会場 ①8月23日(水) 近畿安全衛生サービスセンター (大阪府大阪市)

②9月5日(火) 安全衛生総合会館 (東京都港区)

◎参加費：【正規料金】賛助会員 22,630円、一般 25,710円

【中小割引料金】賛助会員 13,580円、一般 15,430円 *消費税、資料代含む。

◎問い合わせ・申込先 (問い合わせ先) 技術支援部技術指導課 TEL03-3452-6375

(申し込み先) ①近畿安全衛生サービスセンター TEL06-6448-3450

②技術支援部技術指導課 TEL03-3452-6375