

社員から「発達障害」だと告白、会社としてすべき対応は？

- ▶ 相談は増えている。病気ではなく、障害の一種。
- ▶ 発達障害の分類は3つ。
 - ・「学習障害（LD）」
読み書きや計算するなどという能力の内、特定の能力が極端に低く、習得や使用が極端にできないことがある。
 - ・「注意欠陥多動性障害（ADHD）」
じっとしているのが苦手な集中力に欠ける、衝動的な行動をとるなどが主な症状。
 - ・「自閉症スペクトラム障害（ASD）」
「自閉症」「アスペルガー症候群」の総称とされている。常人ではマネできない能力で人を驚かせてしまう。一度目を通してだけで分厚い書物を暗記できる等。
- ▶ 労働分野で問題になるのは、アスペルガー症候群。他の2つは言葉の遅れがあるので最初からわかる。アスペルガー症候群は、入社してから問題になる。言葉が優秀なことがあったり、驚異的な能力を発揮する人もいる。だが、作業はできるが人との交流ができない。
- ▶ 医師の診断を受ける場合は、2箇所以上受ける。判断がバラバラ。簡単に診断できないことが多い。
- ▶ そのうえで、状態に応じた仕事をしてもらう（合理的配慮）。しかしコミュニケーションが取れないと仕事は難しい。
- ▶ アスペルガー症候群で休職、期間満了の解雇有効となった日本電気事件（東京地裁、平成28年7月29日）。大学院を出て総合職で入社していた。何は出来、何が出来ないか記録していた。そのうえで配置転換先を探した。
- ▶ 独り言が多い、身なりも髪の毛はボサボサ、いつもニタニタしている、注意しても直さない。意に介さない等の状況があった。障害者雇用も検討。ただし本人の同意が必要。