

2021

10

Vol.76 No.10》

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1114号

特集

大人の発達障害

— 職場におけるダイバーシティーを考える —

発達障害と就労をめぐる現状と課題

早稲田大学 教育・総合科学学術院 教育心理学専修 教授 ● 梅永 雄二
Y.Umenaga

大人のADHDと認知行動療法の実践

九州大学人間環境学研究院 / 肥前精神医療センター ● 中島 美鈴
M.Nakashima

正会員の議案書分析

議案書を読む(2020年・第3回)

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 ● 篠田 徹
T.Shinoda



日本社会の分断を避けたい

長崎県立大学 准教授 小原 篤次

今回で本連載も最終回だ。WTO加盟後も高い成長を続ける中国の経済を背景に、2005年に始まった初回連載「リアルチャイナ」で中国経済に焦点をあてた。2012年に開始した「チャイナ・プラス」は中国農民工らの人件費の高騰のほか、反日暴動を経験したあとの連載だった。世界各地にテーマを広げた。冷戦後、1990年代、米国と中国が経済的な利益で相互依存関係を高める中で、グローバルズム論が広がった。金融やICTがグローバルズムに重要な役割を担っていた。奇しくも、米国発の世界金融危機が2007年から2008年にかけて拡大し、中国が2010年には世界第2位の経済大国に躍り出ている。

さて、「グローバルズムを点検する」第1回は2019年11/12月号で新型コロナウイルスが世界で周知される直前だった。トランプ大統領の政策、英国のEU離脱を反グローバルズムの動きと位置付けた。

さらにグローバルズムを考えると、世界金融危機、デジタルネットワーク、米中摩擦の3つを重要な背景として示した。デジタルネットワークはグローバルズムの促進要因で、世界金融危機と米中摩擦はグローバルズムの見直しにつながるものである。新型コロナウイルスはグローバルズムに急ブレーキをかけたものの、デジタルネットワークには強力な追い風となった。グローバルズムは経済に限らない。英語は教育と関連する。高校生が受験する日本の大学共通試験で読む、書く、聞くに加えて話す4技能で民間試験導入が検討された。実はこれに先駆けて、北米留学試験TOEFLや英国留学やビザ取得で受験するIELTSではスピーキングが採用されていた。TOEFLはコンピュータで録音して採点、IELTSは面接官との会話という試験方法に違いはあるものの、話すテストが英米圏では標準だ。日本企業が社員教育として重視してきたTOEICは読みと聞くの2技能試験のため、時間も短く、費用が4技能のTOEFLやIELTSの5分の1程度と安い。

日本企業の国際化研究の第一人者・吉原英樹は2015年「消えていった日本人的特徴」『青山経営論集』で、1970年以降45年間のご自身の研究を総括した。日本的経営は、平等主義、全員経営、ボトムアップ、長期雇用ないし安定雇用などと規定、日本人が、日本語で、日本的にマネジメントする日本企業の特徴は具体的な時間は示されていないものの「長期大局的には」消えていくとした。補足すると、中国の前に登場した巨大な新市場は日本だ。しかし2020年の国勢調査をみても、人口は5年前より86万人減少、山梨県や佐賀県の人口に匹敵する。世界シェアの獲得を目指す製造業を念頭に予想したのだろう。さらに企業には2050年温室効果ガス排出ゼロ目標も加わった。その間、日本社会も、グローバルズムをけん引した米国や英国自らが経験したように、グローバルズムに適応できる一部企業や人と、それ以外の社会的な分断の議論が高まる。第18回で、コロナで加速する人間関係の市場化を描いた。日本の分断は世代間と男女差に特徴がある。日本社会の特徴でもある平等主義や機会均等をどう確保していくのか、我々は真剣に対峙しなければならない。



CONTENTS **Page**

■特集：大人の発達障害
 —職場におけるダイバーシティを考える—
 グローバリズムを点検する (2)
 第20回：日本社会の分断を避けたい(最終回)
 小原 篤次

地球儀 (3)
 総選挙結果をめぐって期待されるもの
 板東 慧

特集：大人の発達障害 (4)
 —職場におけるダイバーシティを考える—
 発達障害と就労をめぐる現状と課題 (5)
 梅永 雄二

大人のADHDと認知行動療法の実践 (13)
 中島 美鈴

論壇ナビ2021 (20)
 第9回：ESG投資の現状と今後
 松浦 司

リサーチファイル (21)
 第19回：大杉長弘インタビューを巡って(2)
 本田 一成

正会員の議案書分析 (24)
 2020年・第3回
 篠田 徹

主要経済労働統計 (30)

Project News (31)

総選挙結果をめぐって期待されるもの

10月31日衆議院選挙の結果は、特別に予想を超える新たな状況を物語るものではなかったが、いくつかの新たな兆候を表現するものとなった。それは、おそらく今後、新たな状況を展開するであろういくつかの片りんを浮かび上がらせた。それをひもといてみれば次のようになる。

まず、議席を増加させたのは、公明・維新・国民以下小規模政党であり、自民・立民の2大政党と共産はいずれも議席減であり、これは極めて対照的であった。中でも立民は、野党では筆頭であるが、政党としては必ずしも既成政党とは言えず規模も優れて大規模とまでは言えないので、今後その位置として変化する可能性はあるともいえようが、現状のビヘイビアでみると、野党をリードする筆頭的要素をもつといえる。今後ほかの野党を吸収したり共同して、より大規模な野党第1党に成熟していく可能性がある。

公明・共産は既成政党として従来から変わりなく役割を果たすであろう。これに対して維新はやや独自性があり、他の野党との共同の可能性はあるが、大阪地域中心の特徴ある行動様式を基本としていくものとみられる。

野党は常に小党分立する可能性はもつが、大衆運動化は不可欠であるので、一定の活動段階で立党趣旨と政策に基づいて可能な限り共同化が統一化する可能性がある。ただ、いずれにしてもこのような共同化や統一化には時間がかかるし、どのようなスタイルを形成するかは自発的・選択的なものといえる。

いずれにしても、今回の選挙結果によってそれぞれの党派は選挙民の選別を経たわけで、その結果に関する判断はそれぞれ通過したわけであり、そのうえで今後の政策上あるいは組織上の判断に基づいた行動指針の選択が可能な段階にあると言える。それが発揮されて行動指針が選択されていくであろう。その選択と行動に期待したいものである。

(会長・板東 慧)

特 集

大人の発達障害

— 職場におけるダイバーシティを考える —

近年、「発達障害」という言葉がテレビや新聞、SNSなどで取り上げられる機会が増え、世間に広く知られるようになった。このような背景もあり、子どものみならず、大人の発達障害にも関心が高まっている。

そこで本号では、「大人の発達障害」をテーマとし、就労にかかわる観点に焦点を当て、発達障害と就労をめぐる現状や課題の把握、発達障害を抱える当事者も周囲も働きやすくするためにはどうすればいいのか、などについて、専門家から寄稿いただいた。

特集1は、梅永雄二氏（早稲田大学教育・総合科学学術院 教育心理学専修 教授）に、「発達障害と就労をめぐる現状と課題」と題して執筆いただいた。本稿では、発達障害者の雇用に関する現状と課題、職場での対応策（適切なジョブマッチングや合理的配慮）、周囲が配慮すべき点についてまとめられている。また、労働組合に向けての提言も触れていただいている。

特集2は、「大人のADHDと認知行動療法の実践」として、中島美鈴氏（九州大学人間環境学研究院／肥前精神医療センター）に執筆いただいた。本稿では、大人の発達障害を抱える人が職場で直面する課題、認知行動療法の実践例等について紹介いただいている。

上述のとおり、本号の特集では、「働く」という場面での具体的な課題や対応策が中心であるが、ダイバーシティの観点からも、注目すべきテーマだと考えられる。産業界では「ニューロダイバーシティ」という言葉が聞かれるようになった。「ニューロダイバーシティ」とは、発達障害を能力の欠如や優劣として捉えるのではなく、脳や神経に由来する個人レベルでの様々な特性の違いと捉えて相互に尊重し、その多様性を社会資産として評価する考え方で、ダイバーシティ（多様性）の概念を人の精神活動に適用したものである^(注1)。海外の大手企業では独のSAPや米のヒューレット・パッカードエンタープライズ（HPE）などが先鞭をつけ、特にソフトウェア開発を主事業とする企業において取り組みが進んでいる。日本では、IT分野のほか、アクサ生命によるニューロダイバーシティの概念の社内外への啓発活動開始（2020年4月）、武田薬品株式会社の「ニューロダイバーシティ推進プロジェクト」（2021年4月）などがみられる。この「ニューロダイバーシティ」は、今後、働くことを考える上での重要な一視点ではないかと考えられる。

本誌ではこれまで、ダイバーシティの観点から様々な特集を企画してきた。直近では、2019年5・6月合併号において、「ダイバーシティの実現に向けて」と題し、合理的配慮、性の多様性、労働組合の取り組み等を掲載している^(注2)。今後も、働くこととダイバーシティの観点から、様々なテーマを取り上げていくことができると考えている。

(注1) 武田薬品株式会社「『大人の発達障害NAVI』ウェブサイト公開について」
<https://www.takeda.com/ja-jp/announcements/2021/otona-hattatsu-navi/>
2021年11月10日閲覧

(注2) 掲載した内容は以下の通り。

特集1 多様な人たちが力を発揮できる職場へ ～合理的配慮を通じて～
松波 めぐみ ((公財)世界人権問題研究センター 研究員)

特集2 性の多様性をめぐる国内外の動向
東 優子 (大阪府立大学大学院人間社会システム科学研究科 教授)

特集3 インタビュー 労働組合におけるダイバーシティの取り組み
コニカミノルタ労働組合

発達障害と就労をめぐる現状と課題

早稲田大学 教育・総合科学学術院 教育心理学専修 教授 梅永 雄二

はじめに

令和元年の障害者白書によると、2019年段階のわが国の障害者数は、身体障害者436万人、知的障害者108.2万人、精神障害者419.3万人の計963.5万人と報告されている(内閣府、2019)。

しかしながら、障害者白書には発達障害者としてのデータは記載されていない。近年発達障害者の中で精神障害者保健福祉手帳を取得し、精神障害者として就労支援を受けている者も増加している。

発達障害者支援法によると、『発達障害』とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害(ASD)、学習障害(LD)、注意欠陥多動性障害(ADHD)その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの」と定義されているが、アメリカの精神障害診断統計マニュアル第5版DSM-5では、自閉症やアスペルガー症候群という用語が消滅し、すべてASD(Autism Spectrum Disorder)に統一されることとなり、学習障害も限局性学習症(SLD: Specific Learning Disorder)、注意欠陥多動性障害も注意欠如多動症と、徐々に障害という用語が使用されなくなっている(我が国のDSM-5翻訳版では併記されている)。

発達障害に特化した調査としては、文部科学省が2012年に全国の小中学校1,164校(児童生徒数52,272人)に調査した「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結果」がある。

この調査結果によると、通常の小中学校に在籍する児童生徒の約6.5%が発達障害に該当する可能性があると報告されている(文部科学省、2012年)。この6.5%を日本の全人口に換算すると約820万人が該当することになる。

この6.5%の内訳は、LD 4.5%、ADHD3.1%、ASD1.1%(重複あり)となっており、LDが最も多く、ASDが最も少ない数値を示している。

しかしながら、障害者職業総合センターが行った「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」では、LD、ADHDに比べ圧倒的にASD者の占める割合が86%と高くなっている(高齢・障害・求職者雇用支援機構、2015)。これは、日本学生支援機構による大学に在学する発達障害学生もLD194人、ADHD1,781人に対しASDが3,304人であり、重複も含めると7割近くを示しており(日本学生支援機構、2020)、やはりASDが中心となっている。さらに、ハローワークに求職登録をしている発達障害者は図1に示される通り、やはりASDが最も多い。

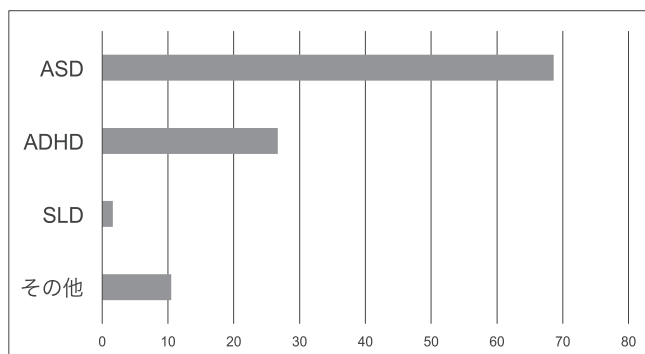


図1 ハローワークに登録している発達障害者の障害種類 (障害者職業総合センター、2020)

このことは、小中学校に在籍している発達障害児童生徒が抱えている課題は、学校の授業についていけない学習面の問題が中心となっているも

の、成人期になると、学習面よりも対人関係やコミュニケーションに困難を示すASD者の問題が就労に影響しているのではないかと考えられる。

1. 発達障害者の雇用の現状と課題

発達障害者、とりわけASD者の就労の課題は不適切なジョブマッチング、同僚・上司の理解不足、障害に特化した合理的配慮の欠如等があるといわれている(Keel・Mesibov・Woods,1997)。

とりわけ、就職後に共に働くことになる同僚・上司の障害理解は不可欠である。

以下に発達障害者の就労上の課題について述べる。

(1) 同僚・上司の無理解

発達障害者はいったん就職しても離職・退職者が多い。その要因の一つは、発達障害という障害がどのようなものであるかを職場の上司や同僚が理解していないがゆえに生じるトラブルである。脊髄損傷等によって車椅子を利用する身体障害者の場合は、第三者からみても立って歩くことが困難であることがわかるため、スロープやエレベーターを利用したり、トイレを改造するといった合理的配慮

のイメージがわきやすい。

しかしながら、発達障害者の場合はアスペルガー症候群など知的に遅れがなく、ある面では定型発達者以上の能力を所持しているにもかかわらず、「目を合わせない」「コミュニケーションが一方的」「尊大な態度を取る」など、対人関係がうまくいかないために誤解を生むことが多い。離職経験のある発達障害者自身にその理由を聞いてみると、「人間関係で問題を抱えた」、「雇用主に自分の障害を理解してもらえなかった」、「普通の人の感覚を身につけさせようとされ精神的なダメージを受けた」、「『障害など関係ない、努力してなおせ』と言われ重圧になった」、「会社でいじめを受けた」、「人間関係のややこしき、指示の多さにパニックを引き起こした」、「リストラにあった」、「いじめにあったり、無視されたりした」など、仕事そのものができなくて離職したというよりは、ほぼ対人関係の問題が中心であることがわかる(梅永、2014)。

表1 ASD者の行動の一般的解釈

観察しうる行動	一般的解釈
集団活動に参加することを好まない	社会的に「集団の輪」から離れている
他者に悩まされていると言うことができない	社会的なキューがわからない
特別に興味があることを話し続ける	興味関心の限局性
目を合わせることが困難、話題を変えることが難しい	興味がないように見える
通常以上に自分のニーズを主張する	自己中心のようにみえる
ちょっとしたスケジュールの変更で混乱する	たやすく怒る、敏感すぎる、柔軟性がない
窓の外を常に見ていたり、突然音がした方を向いて頭をがくがくさせる	たやすく気が散る、空想している
他者のミスを指摘する	失礼、無礼、偉ぶっているようにみえる

(Sheiner・Bogden, 2017)

対人関係にトラブルを生じる理由として、Sheinerらは、ASD者の職場での行動について表1のような観察しうる行動から解釈される状況を報告している。

(2) 不適切な職種選択

離職した発達障害者が対人関係以外の問題として挙げているのは、「仕事がつまらなかった」、「会社の業務、人間関係ができなかった」、「仕事をするのが遅いので向かなかった」、「仕事の技術面で追いつかなかった」、「人より時間がかかった」、「簡単な作業が出来なかった」、「期待に応えようと頑張ったが疲れた」、「自分に合わない仕事だった」、「自分の能力では手に負えなかった」、「自分のペースで働けなかった」、「ストレスと体力的に続かなかった」、「仕事のレベルアップができなかった」などとなっている(梅永、2014)。これらの離職理由から、職場で期待される能力と発達障害者本人ができる仕事、あるいはやりたい仕事にずれがあったことも考えられる。彼らが就職先を選ぶ際に、自分の能力や特性をきちんと考え、自分に合った仕事を選択したという例は少ない。よって、企業側は定型発達者と同じようなことができると考えるが、実際には仕事を遂行できないという結果に陥ってしまう。

具体的には、メモが取れない、電話の対応ができないなど簡単な仕事ができない場合があるため、「こんなこともできないのか」などと上司や同僚から叱責されてしまうことも生じている。

(3) ライフスキルとソフトスキル

職業リハビリテーションでは、仕事の能力を「ハードスキル」と「ソフトスキル」に二分している。「ハードスキル」とは、機械操作やタイピング、コンピュータープログラミング、外国語など実際の仕事で必要となる能力のことをいう。

一方で、仕事に直結しないが対人関係や日常生活能力など就労生活に間接的に影響するスキルのことは「ソフトスキル」と呼ばれている。

具体的には、表2に示すようなものがソフトスキルと考えられる。

表2 就労に関連するソフトスキルの例

1. 身だしなみ

- (1) 職場にマッチした適切な服装をする(季節感も意識する)
- (2) 職場のニーズに応じた髪の長さ、髪の色にする
- (3) 髭をそっている
- (4) 毎日入浴している(体臭予防のため)
- (5) 歯を磨いている(口臭予防のため)
- (6) 爪を切っている

2. 時間の管理

- (1) 遅刻をせずに出勤する
- (2) 昼休みの時間を守り時間前に持ち場に戻る

3. 余暇の使い方

- (1) お昼休みに適切な余暇を取る
(新聞や雑誌を読む、音楽を聴く、短時間のゲームなどの趣味、コーヒーを飲む、仮眠する、同僚と会話をする、体操や散歩などの運動をする、その他)
- (2) 一日の仕事が終わったあとの余暇を楽しむ
(自宅でテレビやDVD・ビデオを見る、本を読む、ゲームをする、音楽を聴く、自宅外でスポーツクラブに行く、習い事をする、友人と会う、カラオケに行く、食事をしたりお酒を飲みに行く、その他)
- (3) 一週間のうち、週末の余暇を楽しむ
(自宅でテレビやDVDを見る、ゲームをする、音楽を聴く、自宅外でスポーツクラブに行く、習い事をする、友人と会う、カラオケに行く、映画やコンサートに行く、スポーツをする、食事をしたりお酒を飲みに行く、その他)
- (4) 一か月およびそれ以上の期間における余暇を楽しむ
(旅行に行くなど)

4. 日常的な家事労働を行う

- (1) 買い物
(食品および日常生活に必要な買い物をする)
- (2) 炊事
(調理をする、食器を洗う、片づける)
- (3) 洗濯
(洗濯機を使う、洗濯物を干す、洗濯物を取り入れ片づける)
- (4) 掃除をする(部屋の片づけを行う)
(掃除機をかける、テーブルや棚、窓などを拭く)

5. 対人関係(チームワーク)、コミュニケーション

- (1) 職場に来た時の「おはようございます」、職場を出る際の「失礼します」の挨拶を行う
- (2) 職場内で上司・同僚とすれ違った際にお辞儀をする、あるいは「お疲れ様」などの挨拶をする
- (3) 職場で一緒に働く同僚・上司に不快感を与えないような言葉遣いを行う(敬語なども含む)
- (4) 行わなければならない仕事を確認する
- (5) ミスをしたら素直に謝る
- (6) わからないことは質問する
- (7) お礼を言う
- (8) トイレなどに行かなければならない場合は許可を得る
- (9) やむをえず遅刻や欠勤をする場合には連絡を入れる
- (10) 職場のマナーやルールに従う

6. 金銭管理

- (1) 無駄遣いをしない
- (2) 貯金をする
- (3) 高額なものは計画的に購入する

7. その他

忍耐性、柔軟性、意欲、など

(梅永、2015)

表2のようなソフトスキルは、小さい時から家庭や学校等で身に付けておくべき日常生活(ライフスキル)と重なるところも多い。しかしながら、発達障害者の中にはこれらのライフスキルが身につけていないがゆえに、ハードスキルである仕事に影響を与えてしまい、結果として離職につながる人が多いのである。

2. 職場での対応策

(1) 適切なジョブマッチング

高機能ASD当事者でコロラド大学教授でもあるGrandin(2004)は、ASD者にマッチする職種として、芸術家、コンピューター・プログラマー、翻訳者、研究者、グラフィックアートのデザイナーなど人との接触は少なく、一人でを行う専門的な職務が適していると述べている。我が国においても、コンピュータサイエンスにおけるIT技術者として働いているアスペルガー症候群者も多く、彼らに合った仕事の選択、職場配置を検討する必要がある。

適切なジョブマッチングを行うためには、アセスメントが必要である。しかしながら、発達障害者に特化した就労アセスメントは少なく、たとえあったとしても一般化、応用が困難といわれるASD者には検査結果が必ずしも実際の職場で適切に反映されとは限らない。また、単にハードスキルのみでは測りきれないソフトスキルのアセスメントが必要である。このような問題を解決するためには、実際の現場で行われるアセスメントが有効となる。

現在職場実習などで行われるアセスメントとしてBWAP2という発達障害者に特化した就労アセスメントが開発されており、このアセスメントでは「仕事の遂行能力」といったハードスキルの側面だけでは

なく、「仕事の習慣/態度」「対人関係」などのソフトスキルの領域が盛り込まれているため、極めて有効なアセスメントと考えられる(梅永、2021)。

(2) 発達障害者に対する合理的配慮

2014年に我が国も国連障害者権利条約を批准し、職場における「合理的配慮」を実施しなければならなくなった。しかしながら、発達障害者が目に見える障害ではないため、合理的配慮についてはまだ企業に十分に周知されているとはいえない。

表3に検討すべき発達障害者に特化した合理的配慮を示す。

表3 発達障害者に特化した合理的配慮の例
- ASD者を中心に

1 ハードスキルの側面

- ・会議中ノートパソコンの使用、会議資料の事前確認
- ・優先順位を確認するための同僚・上司との相談
- ・職務や手順に関する(口頭ではない)書面での指示
- ・ストレスを感じたとき、休憩をとるという許可
- ・場合によっては、管理職から技術職への転換

- 静かな仕事場への移動、騒音をさげぎるためのヘッドフォンの使用

2. ソフトスキルの側面

- 仕事以外の付き合い(飲み会など)の参加困難性の理解
- 相談時間を設ける(予防就労支援)
- 口頭でのコミュニケーションにこだわらない

- 職場の対人関係については、マナーやルールのようなかたちで指導する
- 家族の協力を得る
- 柔軟な勤務形態から始める
- 支援機関を利用する
- 職員全体に発達障害の研修を実施する

3. 発達障害者が働く上で周囲が配慮すべき点

(1) 発達障害者の特性理解

発達障害と言っても、それまで一緒に働いたことがなかった同僚・上司にとっては、「わがまま」「変人」「尊大」などの性格の偏りと思われてしまう可能性があるため、まずは職場でともに働く発達障害者個人の特性を理解することが必要となる。

そのために、最初の面接相談時に、どのような特性を所持しているのか、どのようなニーズがあるのかを把握することが望まれる。

Bissonnette (2015) は表4のようなチェックリストを用いた面接相談を推奨している。

表4 面接相談におけるチェックリスト

1. 仕事では、どの程度の合理的配慮が必要ですか？
 - 多くの合理的配慮が必要である。
何を、いつ、どのようにしたらよいか分からないことがあるため
 - 必要に応じて合理的配慮をしてもらえると助かる。
自分で予定を立てることが困難なため、職務の優先順位については指示してほしい
2. 人とのかかわりはどのレベルであれば大丈夫ですか？
 - 人とのかかわりが全くなく、1人で働く職場がいい
 - できるだけ、人とのかかわりは最小限にしてほしい
 - 人とのかかわりがあっても大丈夫だが、大勢の人の中で働くのは疲れる。
3. 働く場所はどのようなところがいいですか？
 - 屋内で働きたい
 - 屋外で働きたい
 - どちらでも構わない

4. どのような仕事が好きですか？

- パソコンを使った仕事
- 動物と関わる仕事
- 数字などを扱う仕事
- 機械操作の仕事
- その他()

面接相談において確認すべき内容としては、表5のように自覚している就労上の課題(過去に指摘された問題も含む)の整理を行うことができる。

表5 自覚できている就労上の課題

1. 会話について
 - 考えていることを思わず口にしてしまう
 - 意図はしていないが相手を怒らせてしまう
 - ほかの人の話に割って入る
 - 単調な口調で話す傾向がある
 - 声が大きすぎる、顔が近すぎる
 - 集団での会話はついていけない
 - 言葉を文字通りに受け取り、指示／期待を誤解する
 - 言語による情報の処理が遅い
 - 適切なアイコンタクトをとるのが難しい
 - 何を言うべきか／どう行動するべきかがわからない
2. 仕事について
 - すぐに気が散ってしまう
 - 取りかかり方／手順がよくわからない
 - 仕事が遅い／優先順位をつけるのが難しい
 - 選択肢を考えるのが難しい
 - 同時処理ができない(聞きながら書く、相手を見ながら話を聞く)

- 作業中に中断されると、再び集中するのが難しい
- 少ない情報に基づき、衝動的に行動してしまう

3. 時間の管理

- 作業の予定を立てることができない
- 作業にどのくらいの時間をかけるべきかがわからない
- 作業にどれくらいの時間がかかるかがわからない
- 時間を守ること、期限を守ることが困難である

表5の内容は自覚していない場合は、過去に同僚・上司・家族等に言われたことがある内容でもかまわない。

(2) 発達障害者に対する仕事の指導

発達障害者に対する仕事の指導例を表6に示す。

表6 ASD者に対する仕事の指導

- コミュニケーションは言葉に頼らず、文字や図などの視覚的キューを使用する。
- 会議出席が必要な場合は、前もって会議資料を渡しておき、同僚を補助につける。
- 時間管理が難しい場合は、アラームが鳴るようにタイマーをセットする。
- 行うべき作業課題のチェックリストを提供する
- 奇妙な身体の動きを生じる場合は、適度に休憩を取らせる。
- 他者の邪魔にならない場所で作業を行う。
- 職場のマナーやルールが理解できない場合には、視覚的な図や写真で指示し、フィードバックを行う。
- ストレス管理が難しく、大声を出したりする場合には、スケジュールを変更する。
- 音に対する感覚過敏の場合は、ノイズキャンセリングヘッドホンを利用する。
- 視覚過敏の場合は、パーテーションで作業場を囲む、あるいはアレンサングラスを利用する。
- 仕事の優先順位がわからない場合には、上司に指示を出してもらう。
- 対人関係については、職場のマナーやルールとして、視覚的に指導する。
- 同僚・上司との会話や社内行事への参加を強制しない
- 在宅勤務を奨励する

(3) 発達障害者への就労支援施策と就労支援機関

発達障害者の就労に関しては、我が国においても様々な支援策が実施されている。以下に発達障害者に特化した就労支援施策について述べる。

① 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

34歳以下のコミュニケーション能力に困難を抱えている若年求職者について、ハローワークで取り組まれているプログラムのひとつである。発達障害者の中で、療育手帳や精神障害者保健福祉手帳などの手帳を取得し、障害者としての就職を希望する場合は、就労支援の専門支援機関である地域障害者職業センターや発達障害者支援センター等を紹介し、専門的な支援を受けることができる。

しかしながら、手帳を取得しておらず、障害者向けの専門支援を希望しない発達障害者についても、個々の希望や特性に応じて、企業への付き添いや履歴書の書き方などきめの細かい支援が実施されている。

② 発達障害者雇用トータルサポーター

ハローワークに「発達障害者雇用トータルサポーター」を配置し、発達障害者の求職者に対してはカウンセリング等の就職に向けた準備プログラム支援を実施するだけでなく、事業主に対しても発達障害者等雇用における専門的な知見に基づき発達障害者の就労における課題解決のための相談援助等の支援を行っている。しかしながら、現段階ではすべてのハローワークで実施されているわけではない。

③ 地域障害者職業センターにおける職業リハビリテーション

ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施している。また、障害者職業総合センターにおける技法開発の成果を活用し、地域障害者職業センターで発達障害者に対する専門的支援を実施している。

なお、ジョブコーチ支援には、地域障害者職業センターに配置するジョブコーチによる支援が実

施されているが、それ以外にも就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等や事業主が自らジョブコーチを配置し、ジョブコーチ助成金を活用して支援する場合もある。

④ 障害者職業能力開発(旧障害者職業訓練)

発達障害者の職業能力開発においては、障害者職業能力開発校において、発達障害者を対象とした専門的な職業訓練を実施しているが、それ以外に居住する地域の企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等を活用した障害の態様に応じた多様な委託訓練を各都道府県において実施している。

⑤ 発達障害者の就労支援者育成事業

発達障害者の就労支援関係者等に対して就労支援ノウハウの付与のための講習会及び体験交流会を実施するほか、事業所において発達障害者を対象とした職場実習を実施することにより、雇用のきっかけ作りを行う体験型啓発周知事業を実施している。

⑥ 特定求職者雇用開発助成金(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

発達障害者等の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、ハローワークの職業紹

介により雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成が行われている。中小企業事業主に対しては2年間にわたり120万円、中小企業以外の事業主に対しては50万円(1年間)が支払われる。

上記以外に、発達障害者に特化したものではないが、発達障害者を含む障害者全般の就労支援施策として以下のような事業が存在する。なお、短時間労働者(1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満)向けの助成金も存在する。

⑦ 障害者トライアル雇用事業

ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、就職が困難な障害者を一定期間(原則3か月)雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としている。トライアル雇用期間中は、企業に対して助成金が支払われる。助成金同様短時間労働者向けのトライアル雇用も存在する。

おわりに

発達障害者の就労に必要な3要素として、適切なジョブマッチング、職場における構造化(合理的配慮)、そして共に働く同僚・上司の発達障害者への理解が必要であるが、Chen・Sung・Pi(2015)らも十分な職業リハビリテーションサービスが提供されるかどうかで就職率およびその後の定着率に大きな違いがあると述べているように、高校や大学(短大、高専も含む)在学中に、卒業後の就職をめざした早期からの個別就労支援プログラムを計画、実施を行い、フォローアップのための関係機関との具体的支援体制づくりが望まれる。

また、高校大学だけで対処するのではなく、発達障害者支援センター、地域障害者職業センター、ハローワーク等就労支援機関との連携を図り、彼ら

のニーズに合ったジョブマッチングおよび彼らの特性を適切に企業に伝えるジョブコーディネーティング(発達障害学生生徒と企業との調整)を行うべきであろう。

今後、企業は益々発達障害者の雇用を促進しなければならなくなるため、企業独自で対応するのではなく、就労支援機関とのさらなる連携を検討していく必要があるものと考えられる。

最後に、発達障害者にとって良い職場とは、すべての労働者にとってもよい職場となる。そのため、労働組合の役割は、健全な労使関係が築けるよう、発達障害者の理解啓発を進めることが期待される。

【参考文献】

- (1) Bissonnette, B.(2015):Helping Adults with Asperger’s Syndrome get & stay Hired.JKP
- (2) Chen,J.L., Sung,C. & Pi,S.(2015):Vocational Rehabilitation Service Patterns and Outcomes for Individuals with Autism of Different Ages. Journal of Autism and Developmental Disorder,45,3015-3029
- (3) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2011):発達障害者のための職場改善好事例集
- (4) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2015):発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究
- (5) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2020):障害のある求職者の実態等に関する調査研究
- (6) 独立行政法人日本学生支援機構(2020):令和2年度(2020年度)大学、短期大学及び高等専門学校における 障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書
- (7) Grandin,T. & Duffy,K.(2004):Developing Talents. Autism Asperger Publishing Company.
- (8) Keel,J.H.,Mesibov,G.B. & Woods,A.V.(1997):TEACCH-Supported Employment Program. Journal of Autism and Developmental Disorders,27,1,3-9
- (9) 文部科学省(2012):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結果
- (10) 内閣府(2019):令和元年度障害者白書
- (11) Sheiner, M., Bogden, J.(2017):An Employer’s Guide to Managing Professionals on the Autism Spectrum. Jessica Kingsley Publishers
- (12) 梅永雄二(2014):発達障害者の就労支援.LD研究、23,4,385-391
- (13) 梅永雄二(2015):大人のアスペルガーがわかる.朝日新書
- (14) 梅永雄二(2021):発達障害者の就労アセスメントツール.合同出版



大人のADHDと認知行動療法の実践

九州大学人間環境学研究院 / 肥前精神医療センター 中島 美鈴

1. 「大人の発達障害」を抱える方が職場で直面する課題

本稿では、大人の発達障害の中でも、職場でよくみられる、注意欠如・多動症(Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder: ADHD) について解説いたします。

そもそも大人のADHDとは？

みなさんは職場で、そそっかしくミスが多く、デスクまわりを片付けられず、いつも締切にバタバタ追われている方を周りでみかけませんか？また、あとさき考えずに無計画に買い物したり、出張先では計画をパンパンに詰め込んだり、忘れ物が多かったり、やる気のあるときとない時の差が激しかったり、すぐに怒り出したり・・・このような方々が全てADHDであるとはいませんが、ADHDの方によく見られる特徴を挙げました。

これらの特徴は、ADHDの代表的な特徴である、不注意(じっと集中し続けられない)、衝動性(計画性なくその場の思いつきで動くなど、我慢が苦手)、多動性(じっとしてられない)が影響していると言われています。かつては子どもの発達障害として知られていたADHDですが、その子どもたちが大人になっても不注意症状が残りやすく、それで社会に適応しづらくなっている現状が浮き彫りにされてきました。日本では、2000年頃から大人のADHDが注目されるようになってきました。

大人のADHDはどのぐらいいるのか？

我が国におけるADHDの成人の有病率は2.09%(内山ら、2012)といわれています。これは同じ発達障害のひとつである自閉スペクトラム症と

比較すると約2倍にあたります。アメリカの調査では、ADHDによる仕事上パフォーマンスの推定損失は、国家全体で見積ると1年のうち1億2000万日であり、それは195億ドルに相当していたそうです。大人のADHDは職場においてもよく見られる障害であり、労働力の損失や医療コストの増大など、様々なインパクトを職場に与えます(Kessler et al, 2006)。

ただし、ここでいう有病率は、あくまで医療機関を受診して診断を受けた人の数ですから、未診断でADHDの傾向を持つ人、診断がつくほどではないけれど、ADHDの傾向の強い人はもっと多くいると言われていています。どこからが診断される重症度で、どこからが診断のつかない範囲かというはっきりとした区切りがあるというよりは、グラデーション状になっているという点が重要です。大人のADHDの傾向は多かれ少なかれ誰も持っている傾向といえます。

大人のADHDの原因は？

ADHDの原因については、これまで長い歴史の中でさまざまな推測がされてきましたが、現在有力なものは実行機能障害仮説です。実行機能とは、物事を計画立てて、その計画通りに遂行する能力のことです。これは脳の非常に高度なはたらきで、生後すぐからできるわけではなく、小学校に時間までに身支度を整えて登校するとか、宿題を忘れずにこなすとか、部屋を片付けるなどの経験を経て、徐々に身につけていくものです。この実行機能に関連する脳は、こうした経験を経て大学生ぐらい

までかけてじっくり成熟します。この成長がうまくいっていないのがADHDであるといわれています。ADHDの方の脳画像や脳機能を調べた研究でも、明らかに脳の容積やはたらきに、ADHDでない人との違いがはっきり出ています。ですから、本人にやる気がないわけでも、親の育て方が悪かったわけでもないのです。

最近職場で注目されているのは、子どもの頃にはADHD診断を受けていなかったが、大学入学もしくは就職したあたりで初めてつまづきを経験したタイプの「大人になってから初めてADHDを疑うようになった」という方です。学生時代には比較的成績が優秀なタイプで、おとなしい性格であったりすると、授業中に席を立ったり他の子どもにちょっかいを出す代わりに、絶えず頭の中で空想したり、ノートにひたすら落書きするなど頭の中の多動として置き換えられているので、先生や親などからADHDであることが目立たず、発見されていないことが多くあるようです。しかし、大学生になって親元から離れて自分で朝起きて遅刻せずに授業に出たり、自分で時間割を組むことになって初めて、「実行機能」が追いつかない状況が露呈するようです。卒業論文のような長期的に計画立てて取り組む課題でつまづく人もいますし、結婚して子育てに追われるようになって初めて不適應となる人もいます。ご本人の実行機能の能力を上回るような社会的要請があったときに、初めてADHDであることが発見されるのです。

最近では「私、ADHDだから、いつも締め切りギリギリになるんですね」と悪びれずに診断名を免罪符のように用いる人もいます。そのことで、周囲が「自称ADHD」の方に不快感をもつ例も散

見しています。本稿では、ご本人に決して免罪符のようにADHDを使ってもらうのではなく、特徴を正しく理解して、職場でやっていくための対処を身につける方法もご紹介します。さらに、周囲の方がご本人をどのように理解して、どのように接するとうまく仕事がまわっていくのかも提案しています。

職場でよくみられる大人のADHD

ここでは、ADHDの症状が職場では具体的にどのように現れるかについて詳しく説明します。

①机の上が散らかっていて、大事なものでも失くしてしまう

机の上にずっと手つかずのままの謎の書類の山があり、隙間がなくて、ノートパソコンも開けない。

②ケアレスミスを繰り返す

書類の誤字脱字に始まり、押印忘れ、コピー機に原本忘れ、メールの送信先間違いなど、ケアレスミスを頻繁に起こす。

③複数の仕事があるとパニック

Aの仕事をしているときに、BやCの仕事が割り込んでくると、どれを優先すべきかわからなくなり、パニックになる。また、仕事Aをしながらも、頭の中では「締切までにBが間に合うだろうか」と不安になり、Aを中断して、中途半端にBに手を付けてしまうので、結果的に全てやりかけのまま残ってしまう。

④締め切りに間に合わない

仕事を先延ばしにしてなかなかとりかからない。締め切り間際になっていつもバタバタと時間に追われている。

2. 認知行動療法の実践例、効果

認知行動療法は、心理療法(カウンセリング)の一種で、特に物事の捉え方(認知)と対処の仕方(行動)に注目して、必要に応じてそれらを変容させながら問題解決を目指すものです。もともとは、うつ病の方への治療法として開発されましたが、1990年代後半からは大人のADHDの方へも適

用されるようになりました。今日では、北半球およびオーストラリアなどの先進国を中心に成人期のADHDの方への認知行動療法は実践されています。国際的な治療ガイドラインでは、まずはご本人がADHDについての知識を得て自分の症状について理解すること(心理教育)、ADHD症状のせ

いでうまくいっていない場面への対処行動を身につけるような認知行動療法(機能障害への対処法の学習に焦点づけた認知行動療法)が推奨されています。特に、ADHDの方の注意力を持続する訓練やマインドフルネス、整理整頓などの環境の整え方、怒りへの対処に焦点づけられたものが開発された点が特徴的です。このうち、心理教育とADHD症状を説明する3つの特性に関するモデルと、それに基づいた認知行動療法を紹介します。

心理教育

まずは、ご本人にADHDが発達障害のひとつであること、原因、特徴、主な対処法をお伝えして、自己理解してもらいます。たとえば、なぜ職場で頻繁にミスが起こるのか?いつも締め切りギリギリなのはなぜか?などを、ADHDの特性によって説明していきます。もちろん、ADHDに全てが起因するわけではありませんが、これまで「私は仕事にやる気がないからミスしてしまうのだ」とか「締切ギリギリなのは、私がだらしがないからだ」と理解していた人が、「不注意症状によってミスが生じるのだ」「時間処理障害や実行機能障害があるから計画立てが苦手な締め切りギリギリになってしまうのだ」と理解できるようになるわけです。さらに、そうした自己理解に基づいた対処を講じることで適応しやすくなることを知れば、治療へのモチベーションが上がります。

心理教育でお伝えすることの一つが、ADHDの原因仮説です。ADHDは前述したとおり、実行機能のはたらきがうまくいかないことが原因で、さまざまな支障をきたしていると考えられています。それに加えて、神経心理学検査で明らかになったADHDの人の特徴(三重経路モデル)を紹介し、さらにADHDの人のうまくいかなさの背景を理解できるように手伝います。この三重経路モデル(triple path way model)(Sonuge-bark et al., 2010)は、ADHDの子どもと、そのきょうだい児、そうでない子どもを対象に行われた神経心理学検査で、ADHDの子どもが他の群と比較して得点の低かった項目についてまとめたものです。三重経路モデルの特徴と主な対処の基本は次のとおりです。

三重経路モデルと対処の基本方針

①抑制制御障害 (inhibitory control):

特徴:

集中力を求められる課題に集中できず、他のことに気がそれてしまう障害。

対処の基本方針:

集中を妨げる刺激(電話、窓口対応、メール、話し声、ネットなど)を減らした環境を用意する。例えば、デスクの上に必要のない書類を出さない、電話対応を他の人に頼む、wifiを切って作業するなど。

②報酬遅延障害 (delay aversion):

特徴:

時間的に遅く手に入る報酬よりも、すぐに手に入る報酬を好む性質。

対処の基本方針:

課題を10分刻みなどに細かく分解して取り組み、小刻みに達成感を味わう。例えば、締切が1ヶ月後の課題ならば、1日ごとに進捗状況をメールさせるなどして、小さなゴールを用意し、その都度評価する。

③時間処理障害 (temporal processing):

特徴:

ある課題を遂行するための所要時間の見積もりの不正確さや、タイミングのとれなさ、現在進行形もしくは現在から未来に経過する時間感覚の不正確さ。

対処の基本方針:

課題遂行の所要時間を、実際に10分ほどやってみて実測する。そのタイムログに基づいて計画を立てれば、ズレが生じにくい。また、作業中には時間の経過を体感しにくいので、「この作業は10分で終わるはず」と見積もったら、10分のアラームをかけて作業にとりかかる。

3. ADHDの方への認知行動療法の実践例

ここで、実際にどのように認知行動療法を進めて行くのかを少し紹介しましょう。

◆事例Aさん「いつも机の上が散らかっていて、大事な物でも失くしてしまう」

Aさんの問題

Aさんの職場の机の上にはファイルや資料が山積みになっていて、いつ雪崩が起きてもおかしくないほどです。そのため、ノートパソコンを開く場所がなく、いつも椅子の上や他の共有デスクを使っているAさん。先週は大事な書類を失くしてしまい、上司に叱られました。

心理教育

まずは、そんなAさんに対して心理教育を行いました。

Aさんの机の上が散らかってしまう原因:

- 物の配置ルールを計画立てるのに時間がかかって面倒だし、すぐにいいことがあるわけではない(報酬遅延の障害)
- 整理整頓のようなルール作りが苦手(実行機能障害)
- 使った物を元に戻すより先に仕事する(抑制制御の障害)

Aさんは、当然自宅もかなり散らかっていて、それは今に始まったことではなく、小さい頃からだったと語りました。「ずっと自分はだらしない人間」だと思っていたそうですが、この心理教育を受けて、なぜ散らかるのかわかったといいます。

対処の実例

次に、Aさんご本人のできるものと、職場の上司にできることをお伝えしました。

(1)本人ができること

- **対処その1: 整理整頓への動機づけを図る**
整理整頓をすることでどんないいことがあるのかを検討します。
整理整頓ができていないことで、これまでにどんなメリットとデメリットがあったかをそれぞれ箇条書きにしてみます。短期的には整理整頓にわざわざ時間を割くのは非常にもったいない気もしてしまいますし、実際にこれ

まで散らかっていてもAさんはぎりぎり生きてくることができたわけです。ただ、よくよく振り返ってみると、先週のAさんは大事な書類を失くして、職場で信頼を失うなどの長期的なデメリットも見えてきました。

メリットとデメリットの書き出しが終わったら、両方をよく見比べてみましょう。どちらの方が自分にとってインパクトが大きいですか?デメリットの方が大きいのであれば整理整頓に労力を割くための決意ができるでしょう。また、メリットのところには、ADHDの人がつつい整理整頓を先延ばしてしまう際の思考が書かれているはず。Aさんは、「今すごく忙しいんだから、机が汚くても仕方ない」「別に自分の机なんだから、そんなにきれいにしていなくていいじゃないか」のような思考を書きました。次に忙しくてファイルを棚に立てかけずに、机の上にバサッと置いてしまいたくなくなる時に、きっとこれらの思考が出てくるでしょう。そうしたら、「こうやって散らかるんだな。忙しくても元に戻そう」「ここは職場なのだ」と考えを切り替えることができます。Aさんは決意を表すために、机の上に飾るとテンションの上がりそうな素敵な花瓶を買いました。こんなきれいな花瓶は、書類で埋もれた机の上には似合いません。ファイルの雪崩が起きれば、すぐに倒れて割れてしまうでしょう。こうして、決意を形にしていくこともおすすめしています。

• 対処その2: 整理整頓のルールを知る

ADHDの方に、おすすめの整理整頓法は、「1ステップ収納」です。いわゆる見せる収納です。これは、壁にかかっている状態の物を手にとるように、1アクションで取り出せるし、収納もできる方法です。1ステップ収納ですと、手間がかからないので元に戻しやすくなります。また、ADHDの人は忘れっぽいので、物が見えている状態で収納されることで、「あ、あれはあそこにあったな」と探しやすくなることもとても大事です。間違っても、「ボックスに入れたものを引き出しの中にしてしまっ・・・」などの2つも3つもステップのあ

る収納は、やめます。

また、種類別ではなく、用途別に収納することが大事です。たとえば、ペン、印鑑、ティッシュ、名刺は通常、筆記用具は机の上のペン立てに、印鑑は引き出しの中にと、種類別に収納されることが多いでしょう。そのため、契約書を作成するために取引先に訪問する時には、これらを取り出してかばんに詰めて持って行くわけです。そして帰ってきたら、またこれらをかばんから取り出して元の場所に戻します。しかし、この一連の流れでは、ADHDの人は前述したように取引先に持って行き忘れたり、帰社してまた元に戻さずかばんに入れたままか、その辺に放置したりして、物を失くしてしまいがちです。こうしたことを防ぐために、「用途別収納」をお勧めします。これは、「契約書作成セット」として、ペン、印鑑、ティッシュ、名刺を一箇所まとめて収納するのです。全てを確実に持ち運ぶために透明のケースに入れるのもいいでしょう。ケースごと持ち運べます。

(2) 周囲ができること

- きれいにすることではなく物がすぐ取り出せることを目標に:

整理整頓というと、一般的には引き出しの中もきれいに鉛筆が並べられているイメージかもしれませんが、しかし、ADHDの方の整理整頓では、「きれいにすること」ではなく、「物を失くさず、すぐに取り出せる」ことが目標であると認識しておきましょう。周囲の方が、自分の「きれい」の価値観を押し付けることなく、整理整頓の目的はあくまで仕事の遂行であることを心に留めて、そのプロセスは個人の自由に任せておきましょう。

その後のAさん

机の上を覆っていたファイルを整理整頓することを決めたAさん。

まずは、メモ帳に自分の仕事にはどんなものがあるかを箇条書きにしました。取引先別に書類をまとめていくのがよさそうだと気づいたAさんは、5センチほどの厚みのある透明のプラスチックケースを複数揃えて、その中にその取引先に持って行くものをひとまとめにして入れることにしました。正直分厚いプ

ラスチックケースはかさばるため、上司としては、別の方法で収納して欲しかったのですが、そこはぐっとこらえました。Aさんは、分類の難しい書類や、処分していいかわからない書類については、上司に確認しながら整理していきました。

こうしてAさんは、机を覆っていた書類を全て分類して本棚に収めることができたのです。筆記用具やのりやはさみは机の上のいつでも取り出せる状態にしておきました。Aさんは久しぶりに見えた机の天板で、ノートパソコンを開くことができました。印鑑も押しやすくて感動したそうです。また、この状態をキープするため、終業前5分は机の上を片付ける時間に行っているそうです。書類の紛失もそれ以降は起こっていません。

◆事例Bさん「複数の仕事があるとパニック」

Bさんの問題

Bさんは、今年度から新しい部署に移り、慣れない仕事を多く抱えています。

今、Bさんは3つのプロジェクトを抱えていました。そのうちの1つをこなしている最中に、4つ目の仕事が入ってきました。Bさんは、目の前の3つだけでも手一杯だったのに、4つ目の仕事は全く経験のない仕事で、締切が1ヶ月後であるものの、間に合うかどうか心配でなりません。しかし、既に手を付けている3つのプロジェクトもあるため、身動きがとれないのです。どの仕事をしていても、別の仕事が間に合うか不安になって、目の前の仕事に集中できません。結局あちこち手を出してどれも仕上がらず、1日の終りには「いろいろやっていたわりにどれも中途半端にしかできなかった」と感じてどっと疲れてしまいます。

心理教育

Bさんに対しても、心理教育を行いました。

Bさんが複数の仕事があるとパニックでこなせなくなる原因

- 仕事の優先順位付けと計画立てができない（実行機能障害）
- 4つ目の仕事は新規案件のため、どのぐらいで終わりそうか時間が読めないし、見積もりがそもそもいつもずれがち（時間処理障害）
- 他の仕事が間に合うか不安で、目の前の課題に集中できない（抑制制御障害）

対処の実際

次に、Bさんご本人のできることと、職場の上司にできることをお伝えしました。

(1) 本人ができること

• 対処その1:

仕事を箇条書きに並べて、優先順位をつける

Bさんには、まず抱えている仕事を全て箇条書きにしてもらいました。ここでは、細やかなto doリストを作成するのではなく、まずはプロジェクト名だけを書き出すのみです。こうして頭だけで記憶していることを、紙に書き出すことを「外在化」といいます。記憶という脳のエネルギーを使うよりは、外在化することでそのエネルギーを計画立てに使う方が有効活用です。

• 対処その2:

それぞれの仕事をto doリストに分解して所要時間を実測する

次に、プロジェクトごとにその「作業手順に沿った」to doリストを作ります。できれば1項目が10分間で終わるような細かいリストにします。「報告書作成」のような大きな項目ではなく、「目次を考える」「必要な資料を手元にそろえる」のようなすぐにできそうで具体的な行動で表現される項目にします。また、慣れない仕事のto doリストを作成するときには、「1つの手順そのものが漏れている」「全くやり方が間違っている」可能性も念頭に置いて、計画を作成する段階で上司によく確認して作る必要があります。

to doリストができたら、これまで経験のある仕事についてはおおよその所要時間がわかっているはずですが。項目の文末に(10分)のように所要時間の目安を書き込みます。新規の仕事の場合には、実際に10分程度とりかかってみて、だいたいどの目安をつけます。たとえば、100ページの報告書を仕上げる必要のあるときには、まず全体構成を考えてから、その1章あたりにどのぐらいの時間がかかるのか書いてみるとつかめるでしょう。このように実測することで、計画のズレが生じにくくなります。それでも最初のうちには、「予備の時間」を確保して、予定通りにいかなかったときに調整できるようにしておきます。

• 対処その3:

to doリストをスケジュールとして予定に組み込む

どんなに素晴らしいto doリストができて、それを「いつか時間ができたらしよう」と飾っただけでは絵に描いた餅です。「いつか」は一生こないのです。ですから、計画立ての時点で、「報告書の目次作成は、10/10の10時から」と自分のスケジュールの空き時間に予約を入れてしまうのです。実際にスケジュール帳にまるで大事な取引先とのアポイントメントのように予定として入れてしまいましょう。同じ要領で、全てのto doリストは見積もった所要時間に合うスケジュールの隙間にパズルのように入れていきます。こうしておくことで、その日が来たら、朝から順番にその予定をこなしていくことで、to doリストが計画通りに消化できます。

• 対処その4:

目の前の仕事に集中できなくなったら、スケジュール帳を見て「大丈夫、この計画通りにいけば間に合う」と自分を落ち着ける

しかし、パニックになりやすい人ほど、Aの仕事をしながらも他の仕事が間に合うかが気になってしまうものです。そんな時には、スケジュール帳のto doリストやそれに基づいた計画の記入されたものを見て、「大丈夫、この計画通りに行けば間に合う。仕事Bは明日の10時からの予定じゃないか。」と自分に言い聞かせて、落ち着かせます。

(2) 周囲ができること

• 優先順位と期限を明確にして仕事の指示を出す:

Bさんの計画立てに必要な情報をもれなく伝えるようにします。複数のタスクがある場合には、どのタスクが最優先なのかを伝える必要があります。また、タスク遂行において優先される事項(スピードなのか、コストなのか、新奇性なのか、従来どおりがいいのかなど)についても言葉で伝えるとよいでしょう。たとえば、「このカレーは、絶対1時間以内に作って。味にこだわりはないんだ。とにかくスピード重視だから。予算は多少高くついてもいい。」といった具合です。期限については、

「時間のあるときにやっておいて」とか「なるべく速く」といった曖昧な表現は避けて、何月何日なのかをはっきりと伝えます。

• **ホワイトボードで進捗状況を共有する:**

Bさんと共に立てた計画(to doリストおよびスケジュール)は、できればホワイトボードなど、周囲の人からもぱっとみて把握できる状態にしておくといよいでしょう。ホワイトボードのマグネットを現在の作業のところを置いておいてもいいですね。「今、何月何日の何時だから、Bさんはこの作業のこれをしているんだな。」とすぐにわかります。ひとつ作業が終われば、to doリストに✓が入ります。進捗が遅れている場合にも、これならひと目でわかるので、早めに助けられます。

その後のBさん

いくつもプロジェクトを抱えてパニックになっていたBさん。to doリストとして書き出した段階で、「こんなに自分は仕事を抱えていたんだ。これだけのことを頭の中だけで覚えておこうとするなんて無謀だ。」と驚きました。また、上司と共に綿密な計画を立てたこと、それがタイムログに基づく実行可能な計画であったことで、安心感を持ちながら仕事をすすめることができました。仕事の進捗が遅れているときには、上司が「今、つまりいつているの?なにか手伝えることがあるか?」と一声かけることができ、Bさんはさらに安心できました。こうしたサポートとBさん自身のがんばりで、なんとか全ての仕事を仕上げることができたのです。

おわりに

さて、ここまでお読みになられていかがでしたでしょうか。

「私はADHDという診断はついてないけど、ここに書かれているAさんやBさんの例は他人事ではないな。」とお感じになられた方も多かったのではないのでしょうか。私達は特に学校教育で「計画立

て」や「整理整頓」について学ぶことがありません。だからこそ、みんな自己流でなんとかしながらも、実はちょっとずつ困っているのです。本稿でご紹介したようなノウハウを職場でシステム化できれば、きっと発達障害のあるなしにかかわらず、皆にとって働きやすい職場になることは間違いありません。

引用文献

Kessler, R. C., Adler, L., Barkley, R., Biederman, J., Conners, C., Delmer, O., Faraone, S., Greenhill, L., Howes, M., Secnik, K., Spencer, T., Ustun, T., Walters, E., & Zaslavsky, A. (2006). The prevalence and correlates of adult ADHD in the United States: Result from the national comorbidity survey replication. *American Journal of Psychiatry*, 164, 716-723.

Sonuga-Barke, E., Bitsakou, P., & Thompson, M. (2010). Beyond the dual pathway model: evidence for the dissociation of timing, inhibitory, and delay-related impairments in attention-deficit / hyperactivity disorder. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 49 (4), 345-355.

内山敏・大西将史・中村和彦・竹林淳和・二宮貴至・鈴木勝昭・辻井正次・森則夫(2012). 日本における成人期ADHDの疫学調査:成人期ADHDの有病率について。 *子どものこころと脳の発達*, 3, 34-42.

論壇ナビ 2021

第9回: ESG投資の現状と今後

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

ESG投資とは、環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)の3つの観点から企業を分析して投資することである。かつては企業の目的は利潤をあげて株主に分配することであり、公害問題などの企業活動から生じる社会問題を除くと、企業の社会的責任に注目されることは少なかった。しかしながら、企業も社会の一員であり、単に利潤をあげて納税し、利潤を株主に分配するだけではなく、社会に積極的に貢献することが求められるようになった。このような文脈のなかで、企業経営者だけではなく投資家も単に財務指標だけではなく、非財務要素を考慮した投資を行うことが増えてきた。

日本でも2017年7月には、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が本格的にESG投資をスタートすることを発表した。西尾邦明(朝日新聞記者)「世界のESG投資、15%増え3880兆円」(『朝日新聞』2021年7月19日)は、2020年のESG投資額が約3880兆円で、前回調査の18年から15%増えたとする。特に米国は前回比42%増の約1880兆円で、日本も32%増の320兆円となったとする。

ESG投資の背景

渡辺亮司(米州住友商事会社 ワシントン事務所 調査部長)「アメリカ企業がESGや文化戦争に目覚めた理由」(『東洋経済Online』2021年4月30日)は、これまでとは異なり企業も人種問題などのような社会政策にも関与を強める背景には、イデオロギーだけではなく、あくまでも収益拡大のために動いている側面もあるとする。例えば、2020年にトランプが勝利した選挙区はアメリカのGDPの約3割に過ぎないことからわかるように、将来の顧客として、人種問題な

どに興味がある民主党支持者の方が魅力的に映っているのかもしれないとする。

株主会社規範の転換

それに対して、宮島英昭(早稲田大学商学大学院教授)「資本主義で利益より「パーパス」が重視される理由」(『東洋経済Online』2021年8月13日)は、2019年にアメリカの経営者団体「ビジネス・ラウンドテーブル」が、金銭的リターンの最大化を行動原理とするアメリカの機関投資家が、株主至上主義を見直し、従業員などの他のステークホルダーを重視することを打ち出したとする。さらに、コリン・メイヤー「株式会社規範のコベルニクスの転回」で示された、従来のような利潤最大化の範囲内での社会的価値の追求ではなく、利潤最大化と切り離し、企業が社会的価値を追求することの意義を強調した議論を紹介している。

ESG投資と労働者

また、永田公彦(Nagata Global Partners代表パートナー)「社員への配慮」から始まる、企業の社会的責任」(『Diamond Online』2021年4月23日)は、CSR、SDGs、ESG投資のどれをとっても、2つの共通する企業への要求があるとする。1つは、社会と環境への配慮、もう1つは、優しくすべき社会の中に自社の社員も含まれるとする。言い換えると、企業が社員をないがしろにしたまま、ESGをアピールするのはナンセンスであるとする。

まとめ

企業の目的はあくまでも利潤最大化であり、ESG投資も1つの投資戦略であるのか、それとも利益追求とは別のもう1つの価値との両立を考えているのか。ESG投資の基準も明確ではない現在、今後、どのようになるのかは今のところ不透明である。ただし、永田氏も指摘するように、SDGsやESG投資では環境問題への取組みが主な焦点になっている。それ自身は大切なことであるが、社員の労働環境がなおざりであってはならない。特に日本では、正規・非正規の待遇の格差が大きく、コロナ禍のなかでさらに顕著になりつつある。このため、従業員の雇用環境や働きやすさに配慮したESG投資が強調されるべきである。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第19回】大杉長弘インタビューを巡って(2)

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

ときあたかも、全織同盟の機関誌「全織」が発行されることは、われわれが直面する平凡で地味な問題について適切な指針を示し、一糸乱れぬ労働戦線の統一と行動を期待してやまない。(滝田実「創刊の挨拶」『全織新聞』創刊号1949年4月1日付)

5.『全織新聞』点描・1953年

前回に続き、『全織新聞』で近江絹糸関係の記事を探索し、人権争議の前年、1953年の近江絹糸を巡る活動の情勢に注目しよう。「近江絹糸の実体はこうだ」(1953年5月16日付)と大きな文字が躍る特集が目を引く。いくつかの記事を拾ってみる。

昭和24年6月の惨事「近江絹糸の悪質な労務管理が暴露されたのは24年6月3日の惨事がきっかけになっている。この惨事というのは当日会社が新入工員の映画鑑賞会というのを仏間と称するところでやった。ところが映写機に火がついて火災を起こした。その火は仏間一面に燃え広がり、うら若き乙女たちは逃げ狂ったが、非常口には板が釘付けされ、入口は基準法違反でせまく通路には板に釘の刺さった建築の残骸が散乱していた。このため1人がつまずいて倒れると折り重なって数十名が倒れ、まさに阿鼻叫喚の地獄絵図を現出し23人の死傷者を出すに至ったのだ。(中略)スネに傷もつ会社側が、警察から現場検証に来たときは、すでに死体は片づけられていたことはいまでもない。

この映画会圧死事件とその証拠もみ消し行為に

より、全織同盟は不退転の覚悟で、近江絹糸民主化闘争に取り組むようになった、とされている。当時の全国紙を読むと、映写機から引火する火災が発生し、映写機技師が逮捕される事件が結構目に付く。

宗教の自由もない「大慈大悲のみ仏の 智慧のひかりに照らされて まよいの暗をはらしつつ この世あの世のわかちなく 身も生もなべてみ仏に うちまかせてぞすすみなん このおおいなる御めぐみを 朝な夕なにおもいいで、大御心をこころとし ころろあわせて人のため 世のためつくす一すじの 道こそわが社のつとめなれ。インチキ新興宗教団体の歌ではない。近江絹糸の社歌だ。この社歌は毎日1回マイクを通じて放送されるが、さらに従業員は週に1回仏間と称する原綿倉庫の2階に1人残らず駆け集められて、いや応なしにこの社歌をうたわされる。そのうえ月に1回は必ず普賢師と呼ばれる坊主のお説教を1時間以上も拝聴させられる。(中略)ある従業員がキリスト教会に通っていたが、これがわかると人事課から舎監を通じて警告が発せられた。

巨海公子の自宅で話を聞いた時、暗唱させられた社歌を歌い出した後に舌を出した巨海の顔を思い出した。なぜわざわざ仏教なのか、という向きもあろう。仏教を強制して中学を卒業したばかりの若者たちを集団で骨抜きにして全力で働かせ、疑いなく働く者こそが慈恵を賜る、と教え込むためである。そのねらいは次の2つの記事をみれば一目瞭然である。

学ぶ自由も奪う・近江高等学校のからくり「近江

高校を牛耳ってそこで学生に、学生だか工員だかわからないような教育を授け会社を肥らす手段にしている。そればかりか他校へ通学する者があると弾圧を加える。「彦根東高校に進学するとは何事だ!当近江絹糸が大犠牲を払って近江高校の夜間部を開設していることがわからないのか。賃金は近江高校通勤者より低率になる。彦根東高校夜間部を卒業しても近江高校卒業者より1、2年も遅れて社員に推薦するなどの措置を講ずる。」(舎監の訓示)といった具合である。(中略)近江高校というのは、全国各地の農村の子弟に働きながら学ぶ理想学校、というのが表看板だが、実は近江絹糸の生産に寄与することのみを教え込む一種のドレイ養成学校である。

三回に一度無料残業「一応は時間の定めがおかれてあるが、これは表面の時間で、A番は午前4時起床、4時30分迄に入場して仕事に就かないと上長に叱られるから工員は仕方なしに従う。B番、C番深夜番もみな同じで、これを時間的に計算すると莫大な労働時間の無料奉仕だ。全従業員1万4000名、1カ月の無料奉仕1人15分として1005時間の無報酬になる。会社の収入だ。

繰り返すが、近江絹糸には労組があるのにこうした違法行為が横行するのは次の記事のごとく御用組合であるためである。

組合はあるが、それは労働者の敵だ「ここにも組合はある、がそれは労働法の保護を受けない法外組合でまさに正真正銘の御用組合である。組合長はじめ組合役員は全部会社の御用幹部で占め、労働条件の維持向上などはとんでもないことで、搾取の手助けがその役割みたいなものである。だからこの組合活動は2か月か3か月に一度映画を観せる、運動用具を購入する、できるだけ低劣な図書を購入して貸し付ける位しかやっていない。(中略)従業員が労働条件のことで相談に来てもてんで受け付けない。労働者の味方どころか、労働者の敵の役割を果たしている。

6.『全織新聞』点描・近江絹糸女工哀史真相発表大会

人権争議のちょうど1年前になると、全織同盟は近江絹糸の実情を公表することを狙ってさかんに真相発表会を開催するようになった。その告知記事を見つけた。

集まれ! 女工哀史真相発表大会へ「人間の基本的な自由をも剥奪し、働く者を酷使しつづけて肥った近江絹糸は、民闘委の不断の闘いにも関わらずいぜんとして搾取をほしいままにしている。そしてこのような近江絹糸の存在をあたかもよいことのように、繊維資本家連は企業不振を前面に振りかざして首切り低賃金、労働強化、福利厚生費用の削減を強行して女工哀史を再び綴ろうとしている。だからいま全織が一本の姿で闘っているささやかな賃上げすらも彼らはこれを不当として阻止しようとしているのだ。(中略)

近江絹糸女工哀史真相発表大演説会

日時: 6月12日(金)午後1時

場所: 有楽町 読売ホール

次第: 日紡ブラスバンド・労働歌合唱(同志の歌)、開会挨拶、主催者代表(滝田実会長)挨拶、真相発表(滋賀県支部西田書記長、三重県支部皆川書記長)、激励挨拶(上條愛一・赤松常子両参議院議員)、労働歌(世界をつなげ花の輪に)、映画「手は語る」(アメリカ繊維労働史)、「少女達の発言」(全織同盟制作)、「労働ニュース」(労働省提供)

なお参加人員は都民および都支部所属の各組合員。地方大会は近江絹糸工場所在地で中央大会後にこれに準じて行う。(1953年6月6日付)

私達も協力する—傍聴の都民の感想—「近江絹糸真相発表大会を傍聴した都民の多くは、いずれも明らかにされたその実体に驚きの眼を見はったが、一会社員は「まったく新憲法下にこんな女工哀史そのままのところがあるうとは信じられない位です。経

営困難な中小企業ならともかく、十大紡と肩を並べているといわれる大会社がこんな労務政策を強行しているということは許せません。(中略)大いに闘ってください」と語り、また一女子事務員は「同じ働く女性として、私たちのような年齢の方たちが、学問の自由も、宗教の自由も奪われて朝から晩まで酷使されているのを見ると、本当に夏川という社長はじめ会社首脳陣が人間とは思えません。(中略)働く者の敵というより人間の敵すよ」ととても興奮して激励してくれた。さらに一学生は「(中略)こういう会社がのさばっているのは組織労働者自体にも大きな脅威を与えますよ。私たちも出来るかぎりの協力をします」と力強く語り、この闘いが全織ひとりの闘いでないことをはっきりと示してくれた。」(1953年6月13日付)

近江絹糸争議は、もちろん人権争議の発生で国民の注目を集めたが、それ以前の大規模情宣活動の効果を見逃してはならない。世論獲得作戦は既に開始されていたのである。

7.『全織新聞』点描・近江絹糸労組の結成

1954年6月、いよいよ全織同盟の指導により大阪で近江絹糸労組が結成されたのを皮切りに、各工場で次々に第二組合が結成されていった。その広がり、6月半ばまでの人権争議初期の経過そのものである。『全織新聞』の紙上でそれらを追う。紙幅の都合で、主な見出しだけを拾うが十分に全国展開の争議を実感することができる。大杉長弘は著者にこの体験を奨めたかったのであろう。

「激しい圧迫を蹴って近江絹糸労組結成、直ちに同盟加入、各工場も結成へ」「会社側暴力で挑戦、同志2名が裂傷」「堂々開く総決起大会」「全員ストに突入、交渉決裂、女子組合員分宿(東洋紡、日紡)して敢闘」「各工場起上る、岸和田も決起大会」(以上1954年6月3日付号外)。「近江絹糸闘争体制確立、中央と現地に対策本部設置、非常事態発生の備えも万全」「全工場に怒涛の闘争」「彦根遂

に支部結成、無期限ストに突入、会社工場閉鎖の暴拳」「中津川、大垣も決起す」「津工場も決起へ、会社暴力団500名を動員」「富士宮も起つ、無期限ストで要求断固獲得へ」「夏川社長逃げ、同盟の決議手交に」「右社も全面的に応援、対策委設置、直ちに活動を開始」「自由をわれらに、近江絹糸のスト続行」「解放の要求に燃ゆ、世論背景に同志頑張る」「会社組合役員を軟禁、食事の差別待遇で弾圧始まる」「飛行機でピラ、空からの激励に喜ぶ組合員」(6月12日付)。「100円カンパ決定、第11回中執、近江絹糸の闘争強化」「日毎に組合員増加、同志の意気ますます盛ん」「給食停止の暴拳、会社側搾取の本性露骨」(6月19日付)

8.『全織新聞』のマンガ

大杉が手渡してくれたマンガ集団の記念誌『労働運動とともに60年の歩み』によると、創刊当初の『全織新聞』はタブロイド判の月2回発行(1950年以後は大判で毎週火曜日発行)で、1～2面に大きなスペースを割いてマンガが掲載されていた。マンガ集団の同人数は延べ52人、活動歴は平均24.6年と長い。マンガ集団の結成は1956年であり、人権争議後であったことを知った(近江絹糸関係のマンガはそれ以前にも掲載されている)。

マンガ集団会長の加藤延俊によると、悪辣な経営者は悪鬼のごとく描いてきたという。同記念誌には近江絹糸関係マンガが1点だけ掲載されている。『全織新聞』では少なくとも数点を発見したが、予想に反してそれほど数が多くないことは意外であった。

執筆者の本田一成氏による『写真記録・三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』(2019年、新評論刊)、『オルグ!オルグ!オルグ! 労働組合はいかにしてつくられたか』(2018年、新評論社刊)の特別割引注文書を用意しました。office.hondabooks@gmail.comまでご請求ください。

正会員の議案書分析

議案書を読む(2020年・第3回)

早稲田大学社会科学総合学院 教授 篠田 徹

1. はじめに

今回から、産業別連合体(産別)の議案書を読む。

前回述べた様に、いま企業別組合は、その社会的責任を問われている。つまり企業内労使関係に安住することでは、社会からその存在意義を認められない。

これも前回強調したことだが、これは事の是非や労使関係や労働組合の学術的議論に照らして述べているのではない。社会のまなざしのことをいっているのであり、そういう時代になったということを指摘している。

労働組合は、生身の人間の集団であり、働く人びとの労働生活条件の維持向上のためにある組織であり、そうであるがゆえに、その結成や活動について、労働者の権利として自己の存在を憲法によって裏打ちされている。それだけに社会からは、他の社会組織以上に常に

存在意義を問われている。

確かに、労働組合に対する社会の意見や考え方は多様である。けれどもそのなかで、労働組合の存在が、過去と比べて人びとの日常生活や意識の上で希薄化してきていることを否定することは難しい。

他方で小児を除けば、ほとんどの人が、何らかの形で働いているのが現代社会である。そしてそのなかの多くの人が、働くことがままならず、そのために生きづらさを感じている。まさに働き方が改革されねばならない時代にある。したがって働くことに関して最も当事者である労働組合には、これまで以上の期待と課題が寄せられる。

労働組合は、その組織のいかんを問わずすべて、自らの存在意義を社会から問われている。

2. 問われる産別の存在意義

労働組合には、さまざまな組織形態があり、日本では、同一ないし関連の産業に属する企業別組合を束ねる組織として、産業別連合体(産別)がある。この産別は、ナショナルセンターの構成組織として、企業別組合と労働団体

の全国中央組織をつなぐ役割を果たす。また都道府県やそのなかの地域でも、同様のブリッジ役を果たす。

さらに産別は、当該産業の利害をも代表する。企業別組合を組織基盤にしているため、企

業の存続が組合員の雇用の前提になるという考えから、産業の発展に寄与するさまざまな活動を行う。

こうした活動は、一般に産業政策と呼ばれ、産別活動の重要な部分をなす。この産業政策は、それらが立案され、法律となり、またその運用にいたるまで、幅広い範囲に及び、その活動は当該産業の業界団体や所轄官庁、さらに国会議員との関係を必然的に伴う。そして時には、自ら産別が特定議員を擁立あるいは支

援し、こうした産業政策へのサポートを期待する。

このようにその役割から考えて、産別は労働組合の世界のなかで、大変重要な存在であるはずである。

ではその産別が、いま自分たちの存在や社会的責任をどのように考え、行動しているのか。これはやはりこの国の労働組合について考えるとき、大いに関心をもつことがらである。

3. 日本における産別組織

日本の産別実態は、他国、特に先進国の「産別」と比較しても、程度の差は別にして、特段ユニークとはいえない。

ただ、欧米の「産別」の意味は、日本のそれと同じではない。産業別組合組織というその意味は、欧米の企業別組合は、少なくとも形式的には、当該産別の企業ないし職場支部である。そこには、人的、財政的、そして権限的に、少なくとも形式的には、産業別組織が主であり、企業別組織は従であるという考え方の前提がある。

日本の場合、形式的にもまた実態的にも、両者の関係は、この逆である。産業別、職種別、企業別という労働組合組織形態の問題は、単にその種類や組織化の基準の違いという意味にとどまらず、誰が労働組合の構成員であるべきかという、労組をはじめとする結社全般のきわめて本質的な問題である。

いうまでもなく、労働組合の組織化の問題は、場所と時間という歴史的な文脈によって、その意味はまったく異なってくる。たとえば、現代でこそ、組織される対象に関して「限定的」とされる企業別組合も、敗戦直後は、実態として当時最も広範な組織化の方途であった。

確かに、日本の産別が、欧米等の産別と似て非なるものであり、そうであるがゆえに、企業別組合ならびにそれとの関係を含め、日本の労働組合の社会的機能を限定づけているという議論がある。ただここでは、その議論はしない。ここではむしろ、日本の産別が、自身の社会的機能をどのように果たそうとしているか、その前提として、社会的責任はどこにあるかと考えているかに関心がある。

前述のとおり、いま企業別組合は、その社会的責任を問われている。もはやこれまでのように、企業内労使関係に安住することでは、社会からその存在意義を認められない。それは、それぞれの労働組合の現状やその制度的前提を理解した上での、社会の期待という以上に、ほとんどすべての人が働き、それぞれの生活において、働くことがさまざまな形で、とりわけ貧困や格差、差別や排除の課題を投げかけている一方、それについて集合的あるいは社会的解決の可能性や、それへの関与が限定されている状況に対する、人びとのいらだちが、こうした解決や関与の役割を担うことを謳っている労組に向けられている部分がある。

労働組合が、その組織のいかに問わずす

べて、自らの存在意義を社会から問われているというのは、そういう意味でもある。

したがって以下では、主としてこの文脈から、この産別の議案書の内容を検討する。

ちなみに、筆者は近年、授業で、学生への課題として、勉強している対象の当事者になったと仮定して、責任を負う所掌の状況の改善策を提言するよう求めている。ここはひとつ、労働組合論の授業の受講生になったつもりで、まことに僭越ながら、この産別の議案書の執筆担当になったつもりで、自分ならこうするというを考えてみたい。

ただ、一般に議案書の執筆は、各部署が分担して行うとしても、最終的には書記長ないし事務局長あるいは委員長ないし会長の判断で、少なくとも体裁を変えることが出来、また

任期中に、所定の手続きを経た上で方針の変更も不可能ではない。そのため、執筆者になったつもりでというのは、そうした立場も含めて、多少とも踏み込んだ考えも述べてみたい。

もとより、実際にその職務に携わられる方々のご苦勞やお心持を、必ずしも安くするとは限らない、無礼千万で、身分をわきまえぬ、恐れ多いことと承知するが、こういう考え方もあるということで、関係者の方々には、何卒ご海容を賜りたい。また当該組織の組合員の方々にとっても、なにか、家の中に土足で踏み込まれる思いがされ、不愉快な気持ちをお持ちになるかとも思うが、組織の外からは、こう見えている、ああ考えられているという異文化体験として、ご寛恕を賜れば幸いである。

4. 製造業産別の議案書

そこで、今回はある製造業産別(以下、A産別)の2020・21年運動方針に関する議案書を読む。

まず、この運動方針の最初の部分、「運動方針の提案にあたって」の部分である。ここには、今期運動方針の位置づけとその目標が示され、そこでのポイントが語られている。

2020・2021年度運動(中略)推進にあたっては、A産別の基本理念(中略)とともに、持続可能な開発目標(中略)を踏まえて対応していきます。さらにA産別の幅広い活動の中から、この2年間で強化すべき項目を明確にしてメリハリのある取り組みを推進していきます。具体的には次の項目について強化を図っていきます。

・国政選挙への対応・政策立案力と実現力・統一闘争の進化・多様な雇用形態への対応

最近労組に限らず、あらゆる組織がSDGs達成への貢献に言及するが、この産別も同様であり、国内外の社会趨勢への意識が見られる。

一方、重点活動4点のうち、最初の2点が政治活動であることが注目される。このことと、これに続く以下の文章を繋ごうとすると、そこには興味深い推察が浮かぶ。

これらの運動を推進するうえでもっとも重要なのが、全ての活動・運動の根幹となる「組織強化」と「組織力の向上」の一層の取り組みです。〈中略〉労働組合の活動が「本当に組合員からの支持や共感を得られ、理解が深まっているのか」「共に活動していきたいと思えるものとなっているのか」、原点に立ち返り「組織強化」と「組織力の向上」に真摯に取り組まなければならない局面にあると考えます。組合員からの支持や共感、組合員の参画意識が

高まるよう、産別本部・地協・加盟組合は「組織相互の連携」「加盟組合と組合員の接点強化」「会議運営における工夫」「情報共有」「フォローの充実」など、至極当然の取り組みを疎かにすることなく愚直に一つひとつ積み重ね、各組織の成熟度を高めていかなければなりません。

まず、この文章には、産別の活動が、組合員の間で必ずしも浸透していない状況が映し出されている。同時にその理由は、浸透しない組織と組合員の関係性にあると考えている。このあと文章は、男女平等参画への取り組みについて言及したあと、さらに以下のように続く。

A産別は、これまでの歴史の中で積み上げてきた運動を大事に継承していくとともに、改めて「組織強化」「組織力の向上」に向き合い、足腰の強い産別組織をめざしていきます。また予測の難しい様々な環境変化が起こり得る今日的な時代背景の中で、新たな視点も加えながら各種課題に主体的にチャレンジしていきます。さらに、A産別の社会的使命と役割を認識し、これからの労働運動を牽引していくとともに、加盟組合から信頼され頼りにされる産別運動をめざして取り組んでいきます。

おそらくこれを一読して、まず思うのは、「足腰の強い産別組織」とは何か、そして「A産別の社会的使命と役割」とは何か、ということである。

この二つは、前者は構成組織との関係、後者は社会との関係と読み変えることができよう。同時に、この二つはまたどのような関係にあるのかにも関心が向く。

この諸関係については、日本の産別は過去に、そして多くの国々の産別が現在もその現

代的なアジャストメント(再調整)の模索を試みている。

前者については、春闘を中心とした産業別の賃上げをめぐる取り組みで、そこでの課題は、企業別交渉が基本である構成組織の企業別組合が、産業別の相場形成に積極関与するための主な調整局面だった。

後者については、もともと産別交渉であった労働条件交渉が、近年のいわゆる分権化の流れの中で、産業大での規制が緩和されるその幅や程度、そして手続きについて、調整が行われている。

ただ筆者は、こうした従来の産別論議の観点から、この産別の諸関係を論じるつもりはない。むしろ、現在の諸状況に鑑みて、いかなる関係形成が可能かを少し自由に考えてみたい。

その意味で、前掲の文章の「予測の難しい」「今日的な時代背景の中で」「新たな視点も加え」「各種課題に主体的にチャレンジし」「A産別の社会的使命と役割を認識し」「これからの労働運動を牽引し」「加盟組合から信頼され頼りにされる産別運動をめざす」というのは、また筆者の姿勢でもある。

ここでのポイントは、複数の課題に同時に取り組むかにも読めるこの文章を、いかに相互に関連し有機的な繋がりをもった戦略として、読み解くかにある。

言ってみれば、現代と想定される近未来の諸状況のなかで、産別の社会的使命と役割を果たすことで、構成組織の信頼を獲得し、労働運動の新たなモデルを形成しうる運動とはなにかを考えるとということである。

筆者は、ここで大事なことは、まず産別が、そのアイデンティティを再設定することではないかと思う。またその際、従来の産別概念にとらわれず、それが置かれた制度的、組織的、社会的、政治的な条件や環境を再吟味し、それ

らの再解釈や部分的変更を含め、そのなかで望ましい組織目標を設定し、それを可能にする活動内容を検討し、そういうことをする組織として、産別を再規定することではないだろうか。

その場合、まず産別は誰のために、何をするとおころかの再確認が必要だと思う。一見簡単そうに見えながら、先の関係性の話から、そうではないことを理解することはそれほど難しくないだろう。

これは、日本の労組の全体的な組織率が17パーセントであるという事実を考えれば、すぐにわかる。つまり、構成組織を代表することが、必ずしもそのまま当該産業の従事者を代表することではない状況がありうるということだ。これは今回取り上げている産別に限ったことではなく、すべての産別にあてはまることである。

これに、さまざまな場所や条件で多様な働き方をしている当該産業の従事者の複雑な利害が重なるが、それは構成組織内にもあてはまることはいうまでもない。

ただこれは今に始まったことではなく、そもそも産別に限らず、組織の範囲を広く取れば、おのずと生じてくる問題であり、それはとりあえず課題として、その調整を組織の大事な役割と考えれば、組織のアイデンティティを考えると、それほど困った話ではない。

ここではむしろ、いかなる人びとの利益を代表する組織として、自己規定するにせよ、それを対外的に、あるいは社会的に認知される方途を考えることであろう。

それには実質的な面と制度的な面がある。

前者はいうまでもなく、活動内容やその実績にもとづいて、対象となる人びとからの認知や参加希望を募ることである。後者は、制度を利用して、その制度が想定する対象者の加盟を促すことである。

ここで議論を急ぐならば、この産別は、理想としては、産業の従事者を出来る限り多く代表したいだろう。それが企業別組合という構成組織を通じて達成できれば、現状の組織体制からいえば好ましいだろう。ただそれが必ずしも容易でないことも想像に難くない。

むろん構成組織の協力をあおぎながら、より多くの職場で組合の組織化を継続して推進していくことは当然である。それを前提に、さらに企業別組合とは異なる形での組織化を試みるかどうか、ここは思案のしどころだろう。

いきなりの話に聞こえるかもしれないが、教育訓練に重点を置いた個人加盟の職業組織を結成することも考えられよう。これは企業別組合の構成員にも門戸を広げるべきだろう。また業界団体とのジョイントプロジェクトにすることも選択肢のひとつになるだろう。そうすれば、業界の職能認証やより実践的な教育訓練の機会も増え、キャリアデベロップメントに関心のある産業の従事者にとって、魅力的な組織になる可能性もある。

他方、この実質的な方策と同時並行して試みることができることだが、産別を、産業に関わる職業の代表と規定し、こうした機能を果たす組織により特権的な立場を付与する社会的制度を導入することはどうだろう。

これはフランスの特定の労働組合が、長年享受してきた立場に近い。周知のように、フランスの組合の組織率は先進国のなかでもとりわけ低い。にもかかわらず協約の産業拡張は九割以上に達する。それが可能なのは、この特定組合に職業の代表という特権が与えられているからである。

フランスはこの制度を、19世紀後半から約一世紀かけて定着させてきた。したがって、日本ですぐに導入可能とはいいがたい。けれども考え方として、労働組合というものを、より社会的制度として、広く認知させ、その活動が

この立場にふさわしい公共的な機能であるという認識を広めることは、民主主義の発展を産業を含めた幅広い分野で達成しようとする試みとして、考慮されてしかるべきだと思う。

その場合、例えばこうした労働組合を、産業の従事者の代表、あるいは当該産業で働く人びとの良い働き方(ワーク アンド ウェルビーイング)を促進する当事者団体として再規定し、そのなかに労使関係機能や職業訓練機能を、従前のものを含めた公的なサポートとともに位置づけ、これを法律や条例を通じて、制度化するということも考えられていい。

もちろんそのためには、既存の労働、福祉、産業行政の枠組みとの再調整が必要であり、一朝一夕に行く話ではないが、一考してもいいのではないだろうか。

アイデンティティの問題で、もう一言加えるならば、この産別が組織名称に冠する産業についても、その再定義が必要な時期に来ているのではないだろうか。この産業は、高度成長以来日本を代表する産業分野として、政治経済、社会文化のさまざまな面で大きな存在感を示してきた。そしてこれはそれを支えた膨大な企業群とそこで働く従事者のお陰であるとともに、そうした産業を支えるこれらの人びとの誇りでもあった。

確かに、これらの企業群のなかには、グルー

プ企業化して、産業以外の分野に属するとされるものもある。また産業のすそ野の広さから、少なくともこれまでの産業のイメージをこえる企業も輩出してきていることだろう。

確かに、産業に関しては、行政が定める定義があり、所轄官庁はその範囲と内容を一応定めている。ただそれとは違う、産別がアイデンティファイする産業像というものもあっていいだろう。

また日本には、「ものづくり」という、この産業を含めた日本の生産活動に関する独自の文化理解が根付きつつあり、その定着には労働組合も大いに貢献してきた。「ものづくり」産業の他産別と連携して、労組の立場から、この「ものづくり」の意味を深めていき、そのことがこれら組織の一体感を強くさせていくというやりかたもあろう。

いずれにせよ、産業というのは、紙の上の分類の話ではなく、そこで働く人たちが生きる大事な場所であり、それはまた私たちの社会を支える、いろいろな意味で欠かせない働きであることが伝わる言葉であることを前提に、産業の新たな意味づけをしてはどうだろうか。それがまた組織拡大と組織強化の重要な駆動力になることはいうまでもない。

以上の論議を踏まえ、今回は、より詳しく社会的使命と役割の問題を論じよう。

主要經濟労働統計

p:速報値 (preliminary) r:訂正值 (revised)

年 月	労働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額 (全産業)	実質賃金 指 数 (全産業) 2010=100	総実労働時間 (全産業) 時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計 収支(168都市町村)		
	雇 用 労働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人 数	有 効 求人 倍 率				東 京 都 区 部	全 国 167 都 市 町 村	実 収 入	実 支 出	
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2010=100	時 間	2015=100		円	円	
2017	5,460	190	2,696	1.50	316,966	100.6	143.4	100.0	100.4	533,802	412,462	
2018	5,936	166	2,780	1.61	323,553	100.8	142.2	100.9	101.3	558,718	418,907	
2019	6,004	162	2,737	1.60	322,612	99.9	139.1	101.7	101.8	586,149	433,357	
2020.5	5,920	198	1,938	1.18	268,789	83.3	121.9	102.0	101.8	502,403	400,042	
6	5,929	195	1,930	1.11	443,111	102.5	136.9	101.9	101.7	1,019,095	473,617	
7	5,942	197	1,959	1.08	368,756	102.3	140.2	102.1	101.9	685,717	412,666	
8	5,946	206	1,967	1.04	273,243	84.5	128.8	102.1	102.0	528,891	397,069	
9	5,961	210	2,009	1.03	269,323	83.3	135.9	101.9	102.0	469,235	392,410	
10	5,998	215	2,097	1.04	270,381	83.8	141.1	101.9	101.8	546,786	403,345	
11	6,017	195	2,116	1.06	280,460	87.4	138.1	101.4	101.3	473,294	394,705	
12	5,984	194	2,095	1.05	547,612	171.2	136.9	101.0	101.1	1,045,032	513,155	
2021.1	5,973	197	2,112	1.10	271,761	84.4	128.5	101.4	101.6	469,254	382,942	
2	5,983	194	2,170	1.09	265,702	82.6	130.8	101.5	101.6	535,392	370,806	
3	5,967	188	2,244	1.10	282,898	87.8	138.2	101.6	101.8	484,914	435,667	
4	5,945	209	2,167	1.09	278,680	86.7	143.4	101.4	101.4	543,063	441,922	
5	5,950	211	2,098	1.09	273,915	85.0	129.9	101.7	101.7	489,019	438,834	
前月比(%)	0.1	1.0	-3.2	0.0	-1.7	-2.0	-9.4	0.3	0.3	-10.0	-0.7	
前年同月比(%)	0.5	6.6	8.3	-7.6	1.9	2.0	6.6	-0.3	-0.1	-2.7	9.7	
資料出所	総務省 労働力調査		厚生労働省 職業安定業務統計				毎月勤労統計調査		総務省		総務省 家計調査	

年 月	生産指数 (鉱工業)	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業)	稼働率 指数 (製造 工業)	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需)	工 作 機 械 受 注 総 額	建築着工 総 計 (床面積)	企業倒産 (負債総額 千万以上)	貿易統計			
	2015=100	2015=100	2015=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	輸 出	輸 入	差 引	
2017	103.1	100.6	102.3	101,431	1,645,554	134,679	8,405	78,286,457	75,379,231	2,907,226	
2018	104.2	104.6	103.1	105,091	1,815,771	131,149	8,235	81,478,753	82,703,304	-1,224,551	
2019	101.1	109.6	99.9	104,323	1,229,900	127,555	8,383	76,931,665	78,599,510	-1,667,845	
2020.5	77.2	150.5	70.4	7,650	51,239	9,444	314	4,185,622	5,026,959	-841,337	
6	81.0	138.3	75.3	7,066	67,190	9,925	780	4,862,354	5,135,263	-272,909	
7	86.6	127.8	81.9	7,513	69,788	9,702	789	5,369,179	5,362,105	7,074	
8	88.3	124.7	84.5	7,525	67,980	9,414	667	5,233,105	4,988,730	244,375	
9	91.6	119.5	88.8	7,193	84,099	10,068	565	6,054,141	5,370,395	683,746	
10	93.5	115.3	93.2	8,425	82,211	9,613	624	6,565,808	5,696,655	869,153	
11	94.2	114.2	91.9	8,368	88,680	9,371	569	6,113,557	5,757,770	355,787	
12	94.0	114.3	92.7	8,809	99,057	9,179	558	6,706,664	5,961,950	744,714	
2021.1	96.9	108.7	95.7	8,417	88,627	8,377	474	5,779,567	6,106,730	-327,163	
2	95.6	109.8	93.0	7,698	105,593	8,595	446	6,038,238	5,826,498	211,740	
3	97.2	110.0	98.2	7,981	127,876	10,435	634	7,378,264	6,720,442	657,822	
4	100.0	107.4	99.3	8,029	123,974	10,536	477	7,180,549	6,931,777	248,772	
5	93.5	108.8	92.5	8,657	123,936	10,422	472	6,259,859	6,453,267	-193,408	
前月比(%)	-6.5	1.3	-6.8	7.8	0.0	-1.1	-1.0	-12.8	-6.9	-177.7	
前年同月比(%)	21.1	-27.7	31.4	13.2	141.9	10.4	50.3	49.6	28.4	-77.0	
資料出所	経済産業省			内閣府 機械受注統計調査	日本工作 機械工業会	国土交通省 建築着工統計調査	東京商工 リサーチ	財務省 貿易統計			

Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

AI社会に生きる

主査：本山 美彦(所長)

「人工知能」(AI)と「ビッグデータ」技術の爆発的な進展は、「サイバー空間」の性格を根本的に変え、いまやAI社会の到来は不可避であるといえる。一方、AIに対し、対抗できる理論はまだ発表されておらず、働く者の立場から、この議論を行うことが必要である。「生きた労働」がAIによって排除されることから生まれる深刻な社会不安を、少しでも「生きる幸せ」に向ける方策を見出していくことを志向している。

労働界からは、連合のほか、産業別組織を中心に12組織の参加を得て、各回で議論が深められた。

日程

第1回 2018年4月10日 「基調講演: AI社会に生きる」 本山 美彦 氏(京都大学名誉教授/国際経済労働研究所 所長)	第6回 2019年6月6日 「AIに対する電機連合の考え方 電機連合第7次産業政策(案)より」 斎藤 牧人 氏(電機連合産業政策部 部長)
第2回 2018年7月27日 「最新のAI—インダストリアル IoTの最前線—」 入江 満 氏(大阪産業大学工学部 教授)	第7回 2019年12月24日 「AI時代の労使関係—どう捉え、どう対応するか—」 山田 久 氏(日本総合研究所 副理事長)
第3回 2018年10月26日 「デジタル変革と雇用システム—どう捉え、どう対応するか—」 山田 久 氏(日本総合研究所 理事)	第8回 2020年9月18日 「AI社会実装の最前線: AI, 5G, クラウドとの融合」 入江 満 氏(大阪産業大学工学部 教授)
第4回 2019年1月23日 「ICT基盤業務のオフショアリングとアジア」 平川 均 氏(国士舘大学経済学部・大学院 グローバルアジア研究科 教授)	第9回 2020年12月24日 「信頼される社会—情報の正しい蒐集・分析・発信、ブロックチェーンに期待—」 本山 美彦 氏(京都大学名誉教授/国際経済労働研究所 所長)
第5回 2019年4月25日 「AI社会のあり方」 広井 良典 氏(京都大学こころの未来研究センター 教授)	第10回 2021年4月27日(本回をもって終了) ラップアップ・ミーティング

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

「働きがい」はON・I・ON2調査のテーマの1つであり、これまで研究所は調査結果を用いて労働組合活動の重要な柱の1つである「働きがいのある職場」づくりに向けた提言活動などの支援を行ってきたが、より充実した支援を行うためには最新の学術的な働きがい研究を継続的に積み重ねていくことがあわせて重要である。これまでにワーク・モチベーションに関わる意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態を把握するための調査を実施するとともに、意識データベースとのリンクによって、企業制度・施策が組合員の意識に与える影響を明らかにしていく。研究結果は、「第49回共同調査企業制度・施策に関する組織調査」として発信している。

日程

〈2018年度〉	第3回 2019年3月6日 「企業統治と雇用システム」 齋藤 隆志 氏(明治学院大学)
第1回 2018年9月27日 ①流通業の店舗別WMと業績 向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員) ②某地銀における従業員のWMとCS、店舗業績の関係 坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)	〈2019年度〉
第2回 2019年1月25日 ①「薬剤師の経営管理について —組織/職業コミットメントと役割コンフリクトへの着目—」 本間 利通 氏(大阪経済大学) ②「集団間でなぜ葛藤が生まれるのか? —地位差に着目した社会心理学的検討—」 杉浦 仁美 氏(近畿大学)	第1回 2019年9月20日 「流通業における従業員満足度とその影響に関する分析」 竹野 豊 氏(京都大学大学院経済学研究科 博士後期課程) 「90年代からの仕事満足と賃金の構造変化についての考察—時代と世代に着目して」 岡嶋 裕子 氏(大阪大学 経営企画オフィス 准教授)
	第2回 2020年1月24日 「調査回答データの質を高める試み」 阿部 晋吾 氏(関西大学社会学部 教授、国際経済労働研究所 非常勤研究員)

Information

次号予告

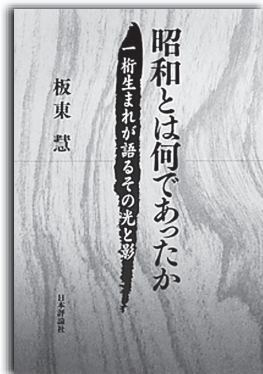
編集後記

・特集予定テーマ

私の社会政策、労働問題研究を振り返る

石田 光男氏(同志社大学 名誉教授)
遠藤 公嗣氏(明治大学 名誉教授)
埋橋 孝文氏(同志社大学社会学部 教授)
木本 喜美子氏(一橋大学 名誉教授)

本特集では、「大人の発達障害」を取り上げました。本誌では初めて掲載するテーマでしたが、社会的にも注目されており、また、ダイバーシティの観点からも重要なテーマと考え、取り上げています。このテーマは、インターンシップの大学生達が発案し、実現したものです。読者の皆さんの視点を増やしていくようなテーマを、これからも積極的に取り上げていきたいと思っております。(S)



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

労働調査論を確立し、自立的労働組合主義を提唱し、構造改革論を通して余暇と働き甲斐の関係の重要性をめぐって生活文化論を提案した著者の運動と研究から「昭和」を総括し、贖罪的平和論の克服による21世紀日本を追求する。

◆目次◆

序章	昭和とは何だったのか
第一章	太平洋戦争と大空襲
第二章	戦後の始まりと占領下の日本
第三章	大学生生活と学生運動
第四章	労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章	研究者としての総括的覚書——研究主題と業績
第六章	昭和が遺した課題
結章	私の生い立ち——神戸っ子の系譜



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621 (販売)、-8598 (編集)
ホームページ <http://www.nippy.co.jp>



四六判/並製/352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

際限なく拡大するIT社会に拍車をかけるAI技術の進歩。巨大IT企業の影響力が増し、株式が巨額の富と巨大な力を揮う「株価資本主義」が到来している。フィンテック、ブロックチェーン、ロボット人材がもたらす未来を金融、貨幣、コンピュータの淵源をたどりながら論じ、AI賛美論がもたらす投機的ユーフォリア(多幸福感)に警鐘を鳴らす。

序章	株価資本主義の旗手——巨大IT企業の戦略
第1章	高株価を武器とするフィンテック企業
第2章	積み上がった金融資産 ——フィンテックを押し上げる巨大マグマ
第3章	金融の異次元緩和と出口リスク
第4章	新しい型のIT寡占と情報解析戦略
第5章	フィンテックとロボット化
第6章	煽られるRPA熱
第7章	簡素化される言葉——安易になる統治
第8章	性急すぎるAI論議 ——アラン・チューリングの警告
第9章	なくなりつつある業界の垣根
第10章	エイジングマネー論の系譜
第11章	フェイスブックの創業者たち ——株価資本主義の申し子
終章	株価資本主義の克服 ——超高齢化時代のオルタナティブ・ファイナンス

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5
<http://www.akashi.co.jp/> TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.76-10 No.1114
October, 2021

International Economy and Work Monthly

Adult Attention Deficit Hyperactivity Disorder
:from the Perspective of Diversity in the Workplace

Current Situation and Issues Surrounding Developmental Disability and Working
Y.Umenaga

Adult ADHD and Practice of Cognitive Behavioral Therapy
M.Nakashima

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)