

〈トレンド講座2〉

「発達障害者に対する就労支援」

東京都発達障害者支援センター 石橋悦子 氏

発達障害者支援センターは、平成 17 年に施行された発達障害者支援法において、発達障害児(者)への支援を総合的に行うことを目的とした専門的機関として位置づけられ、都道府県・政令指定都市自ら、または都道府県が指定した社会福祉法人、特定非営利活動法人等が運営しています。事業内容として、1. 相談支援、2. 発達支援、3. 就労支援、4. 普及啓発・研修を行うこととされ、現時点において全国に80箇所以上設置されています。

東京都発達障害者支援センター(以下、トスカ)は、平成15年1月に社会福祉法人嬉泉(きせん)が東京都より委託を受け事業を開始しました。社会福祉法人嬉泉は、昭和41年に法人認可を受け、とくに自閉症をはじめとする発達障害がある人や家族への支援に長年かかわってきています。

トスカの業務としては、まず、発達障害にかかわる問い合わせや相談への対応です。問い合わせとしては、医療機関など発達障害に対応可能な専門機関や支援資源等の情報を求めるものが多く、相談についてはすべてのライフステージにわたり、本人や家族、支援関係者の方々からの多様な内容となっています。この問い合わせや相談については来所或いは電話により対応していますが、まずは相談の窓口機能を果たせるように努めています。発達障害者支援法による発達障害者支援センターの役割としては、発達支援、就労の支援も明記されていますが、トスカは専属職員4名の配置であるため、法人内事業所の応援を得ながら、相談支援をはじめ区市町村の担当者や他の支援関係機関との連絡・連携により、具体的な支援が可能となるよう努めています。あわせて、発達障害の理解啓発、ならびに支援者育成のための企画・運営も行っています。

### トスカにおける相談支援の概況

トスカにおける過去7年間の相談件数は年ごとに増えており、例えば、平成20年度は1,430件、平成21年度は2,130件となっています。その背景として、この数年、テレビや新聞などマスコミに発達障害のことが取り上げられることが増え、本人だけでなく家族や職場の関係者など周囲の側もそれぞれの立場で抱えている困難な事態について発達障害が関係しているのかどうかを知りたい、という人が増えてきていると考えられます。しかし、相談に来所された人すべてが発達障害があるというわけではありません。実際にこのうち6割以上は、相談来所時に未受診・未診断であり、医療機関に行って「発達障害ではない」といわれる人も少なくありません。

相談の対象となる人の年齢については、20歳以上の人の占める割合が年ごと高くなっており、3年前より全体の約6割を占めるようになりました。発達障害者支援は今後、区市町村が主体となって推進していくこととされ、都内においても区市ごとの支援体制整備が進められようとしています。今のところ、幼児・学童期に関しての早期発見、早期支援を中心に取り組んでいる区市町村が多く、18歳以上の人への支援については殆どの地域に於いて未着手という状態です。このようなことから、トスカには成人の占める割合が高くなっているとも考えています。

また、知的障害の有無について、トスカの相談においては知的障害のある方は全体の5%以下であり、知的障害のない人が圧倒的に多くなっています。教育歴としては、通常の学級から高校、大学や大学院などの高等教育を修了している人も少なくありません。相談のきっかけとしては、大学に進学したものの、単位取得ができない、あるいは学校卒業後に就職できない、いったんは就職するが継続できないなど何らかの困難な事態が明らかになったところで、「発達障害」に関する情報を知ったという人が多いです。また、「うつ」を疑い精神科クリニックを受診したところ、アスペルガー症候群だと言われたという人もいます。

### **学童期から生じやすい生活困難**

トスカの相談事例においては、成人期になってはじめて発達障害があることに向き合うという人が圧倒的に多い、という話をしましたが、本人や家族のから話を聞くと、実は学校時代からすでに大変に苦勞していたという人が多いのです。現在、学童期にある人にも共通することですが、学校の授業についていけない、宿題や提出物を忘れることが多い、他の子どもとの関係がもてずトラブルが生じやすい、また、もともと学校という集団生活に馴染めないなどの困難があげられています。このため、学校に行けない状態が、早い人だと小学校の高学年ぐらいからずっと続いている方も多いです。私どもが放置できないことと考えているのは、本人としては、一生懸命やろうとしているけれど、それがうまく表現できなかつたり発揮できないことによって人から叱られる、ルールが守れず何度注意されても同じことを繰り返す、傷つき学校に行けなくなってしまう、あるいは、学校側から「ルールが守れなければ学校に来てはいけない」と言われて、在宅生活が長期化するという事例が少なくないということです。

結局、そうなると、親も不安な気持ちが強まり、親にとっても子どもにとっても家庭が安心できる場にならない。親子関係が膠着化し、家庭内暴力などいろいろと心理的な問題が早期から生じてくることになりやすのです。

このように、人生の早期において学校という社会生活の経験を積めないままに大人になってしま

うこと、さらには、いじめやからかいを受け、周囲からも孤立して、その結果、人に対する不信・不安が強いまま、青年期、成人期に進む人が多いという実態を多くの関係者に知っていただきたいと思っています。

### 当事者からの発言「学校時代のこと」

ここで、参考までに、20～40代の当事者の人たちが、自分たちの学校時代を振り返って話してくれたことを紹介します。これは、トスカが開設当初より継続している当事者の人たちによるグループヒアリングの中で聴き取ったものです。

まず、学校生活全体については、「一斉授業についていけなかった。先生が個別的に解説してくれることで、何とかついていけた。」、「学校空間が広すぎて、いつまでたっても自分の教室が覚えられなかった。授業ごとに教室が変わることに混乱し、ひとりで移動することが出来なかった。」、「突然の校内放送の内容を聞き取ることができないことから、他の子どもの動きについていけず、いつも叱られていた。」、「他の子からのからかいやいじめに遭い怖かった。」、「強い口調や命令口調の先生にはなじめなかった。」、「担任が代わるたびに学校の居心地が大きく変わった。」「休憩時間になると教室が急にうるさくなって、耐えられなかった。先生が安心できる居場所を用意してくれて、助かった。」などということがあげられています。

言葉、コミュニケーションに関しては、「もともと人の話に自分から注意を向けることができなかった。」、「人が話す言葉が難し過ぎて外国語みたい。言葉は話せるが、丸暗記だったり人のまね、オウム返しになりがちだった。一方で、好きなことは難しい内容でも理解して喋っていたので、親でさえも、我が子が言葉に不自由していることをわかってくれなかった。」、「家族、友達、先生など、相手に合わせて話し言葉のスイッチを切りかえることができない。敬語などの使い分けができない。そのため、叱られたり、反対にからかわれてしまうことが多かった。」、「丁寧にやさしく話してくれる人の存在はありがたかった。」、「大人になって言葉がだんだんわかってきた。言われている言葉とその意味がつながるようになってきた。」「必要なことはちゃんと聞けど、いつも叱られていた。必要なことと必要でないことの区別が自分にはつけられなかった。」「人の言うことを懸命に聞こうとしても、学校では略語が頻発するため、言葉の説明だけではわからないことが多かった。『いつ』『どこで』『だれが』『どうする』といったことを全部省略しないで話してくれないとわからなかった。」、「図や文字を書いて説明されると理解できた。」

感覚過敏については、「怖い音がいっぱいあった。工事現場、運動会のピストルの音、大太鼓の音、風船の割れる音、掃除機の音、甲高い声やべらべらとしゃべる人の声。これらは体中にやりが

刺さるみたいにつらい感覚で、体が爆発しそうだった。」「うるさい声や怖い音から逃げたり隠れたりした。そして、安心できることを求めた。水や砂をいじる。ふわふわしたやわらかいものを触ったりなでるとほっとした。」「光、におい、湿度、温度、味覚など、気になることが多く、不安や不快を訴えても他の人には理解されず、つらかった。」

パニックについては、「大声で泣く、わめく、暴れるということは、自分にとっては怖い、悔しい、怒っている、納得いかない、どうしていいかわからないという表現だった。」「自分の言いたいことがうまく言葉にならない。人に言ってもわかってもらえない。自分の中に大事な決め事や秩序があるのに、他人に無理やり壊されたり邪魔されたときや予定が急にかわってしまったときには、心が荒れ狂い、自分でどうしていいかわからなかった。」ということがあげられています。

一般的には、障害理解のための説明や解説となると、障害のない人を基準においてこれができない、あれができない、これはおかしいという内容になりがちです。しかし、私たちのように実際に本人や家族の支援に関わる立場の者は、本人から見た社会はどうなのかとか、家族や学校の先生や同級生、さらには職場の人たちがどういうふう映っているのかということをもとらえないと、支援関係の出発点には立てないと考えています。このことから、私たちは本人から話を聞く機会を大事にしています。

## 青年期、成人期の相談内容

青年期、成人期の相談は複雑な内容を含むものが多く、相談によりすぐに生活改善の方向に進めていくことが可能になるとは言い難いです。先にも述べたように、成人期支援については支援資源や支援人材という点でいまだ未整備な状況にありますので、現段階においては、個別の事例を通して支援関係づくりの過程が重要と考えています。

ここで相談内容について紹介します。まず、本人からの相談としては、診断前後にかかわる内容が多く、とくに診断を受けたいという人が大変多いです。例えば就職できない、あるいは就労継続が難しい、さらには家族も含めて周囲の人との関係がもてず心身共にストレスが強い。これらのことは発達障害があるからなのか。障害があるのなら、今後の生活のしかたをあらためて考えたいという人が殆どです。

また、医療機関において「発達障害がある」とだけ言われて、発達障害があるということはどういうことなのかという説明をほとんど受けていないこともあります。発達障害があるとしても、二次的な精神症状がなければ薬が出るわけではありませんし、何か特別に対応してもらえる場があるというものでもありません。むしろ、本人や本人に関係する周囲が発達障害があることにこれから

どう付き合っていくかを考えていくことが必要になります。このことは、何か一定のマニュアルがあるわけではなく、その人とその人を取りまく周囲との関係によって異なってきます。例えば、家族が本人の味方になっているのか、反対に家族が敵になっているのか、あるいは、もともと家族がいない場合、親はいないけれど親戚の人が頼りになっている場合、また、職場に理解者がいるかどうかなど、その人の今の生活のありようを広く、現実的にとらえ、今後の生活の仕方の工夫、発達障害があることでの生きにくさを少なくするために人との付き合い方、世の中の渡り方を親身になって相談に乗ってくれる人や場ができるようにすることが必要です。

現時点に於いては、障害の名前だけが氾濫していますが、それに対応する社会の側はまだ成熟していません。発達障害があることだけをはっきりさせて、その後どうするかを受け皿の整備や受け手になる人材の育成もまだこれからという状況です。そのため、診断を受けて発達障害と言われると、非常に不安定になる人も多いです。就労困難による生活苦の問題は、本当に深刻です。

次に家族からの相談では、我が子が学歴は高いのに仕事ができない、あるいは中学校の頃からほとんど学校に行っておらず、家庭から外に出ていないという方も少なくありません。在宅生活が長期化している人の場合、ほかの家族との折り合いが悪く、その関係調整に苦労していることがあげられています。中でも最も深刻なのは、家庭内暴力、借金、薬物依存という反社会的・非社会的な行動が繰り返されていても、そこに誰も介入できないということです。

さらに支援関係者からの相談では、本人との間で話のやりとりができない。本人たちの受け皿となる場もなく、どう支援したらいいのかわからないということが多いです。また、職場の関係者からの相談では、職場において諸種の混乱が起きる、仕事ができない、本人の言動の意味もよくわからず何を考えているのかわからない、どう対応したらよいかかわからない、周囲の関係者も疲弊している、などがあげられています。

あとは、数は少ないですが、知的障害を伴う人の相談もあります。相談に来所される人の場合は、卒業時には、障害者就労であるとか、作業所であるとか、通所施設など、いずれかの行き先が確保されていたようですが、特に自閉症圏内の方は、なかなか周囲との折り合いがつかなくて、結局通えなくなってしまうことが多いのです。事例によっては、人に対しての暴力行為であったり自傷行為、物を壊す破壊行為、昼夜逆転ですとか、異食などの行動障害が強くなっていきます。知的障害領域の社会支援サービスは、今までもいろいろ用意されていましたが、他害行為や奇声があると受けってもらうことができにくく、支援を受けられないままに、年をとっていき、年老いた親が家の中で疲弊しながらも抱えるしかないというような非常に深刻な状態の相談が増えています。

## 社会における「生きにくさ」に着目する

以上、本人だけでなく、本人に関わる周囲の人からの相談主訴についても紹介しましたが、青年期、成人期の相談事例から言えることとして、就労を含めた社会生活が困難で地域社会にありながらも実態としては周囲から全く孤立して生活している人が大変に多いということです。しかし、彼らと接していると、発達障害がある人の個人的な問題というよりも、社会の多くの人たちが当然と知っている常識とか価値観になじめない生き方をしている人が非常に多くて、これは知的能力のいかにかわらないことです。

このため、他の人からの無理解とか誤解されることが多くて、小さいときから絶えず注意や叱責を受け続けることになります。本人の立場になると、家族にすら頼れず、強い不安状態となり、そのまま長年放置されてしまうと、対人被害感や他者への攻撃的な言動が生じることになりやすいのです。本人たちは社会に出たいと思っても、実際には他者の言動のテンポや内容に合わせることができず、自信をなくしてしまい、あきらめてしまう。パソコンやゲームの世界でないと自分が生かせないことから、空想世界に没頭してしまう。周囲の人は、こだわりとか頑固というのを忌み嫌いますが、本人は自分の決め事をつくって頑固にならないと自分を守れなくなってしまうのです。

私たちは、こだわりとか頑固というのをすべて否定せずに、ある程度その人の事情をわかった上で折り合いをつけていかなければ、解決にならないと思っています。人との折り合いがつかなくなると、ますます孤立してしまう。支援機関がありますよと言われてもそこに行ってみようという気持ちになれない。結果的に周囲からまったく孤立した状態が続くことにより、「うつ」であるとか「強迫性障害」などの精神症状が生じやすくなると考えています。

## トスカにおける就労相談の内容

トスカにおける就労相談の内容は多様です。具体的には、職場において諸種の困難なことが起きるという相談で、これは本人の側と周囲の側の両方からあります。まず、本人からは、「就職できない。就職しても長く続かない。」、「学校を卒業していったんは就職したが、うまくいかず、その後、インターネット等の情報で発達障害のことを知った。これまで大変に苦労してきたことから、今後は障害者雇用の枠で働くことも考えているので支援してほしい。」、さらには、「社会性や対人関係面について職場の上司や同僚から改善するよう求められている。訓練するにはどうしたらいいのか。」、「SSTを受けたい。」など、藁をもすがる思いで来られる方が多いです。また、中には、「どこに行ってもなかなかみ合わない。相談しても担当者に自分の言いたいことをわかってもらえない。」、「就労支援の担当者の言うことが自分にとって無理なことばかり。安心して相

談できる支援者を見つけたい。」という相談も入ります。

次に職場の人からの問い合わせや相談です。この1～2年は、とくに一般の職場からの問い合わせや相談の希望が多くなっています。具体的には、「学歴も高く資格も取得しているが、仕事ができない。」、「指示と違うことをする。注意しても直らない。」、「職場の雰囲気に馴染もうとせず、チームプレイができない。」、「本人にかかわる周囲の側が疲弊している。」などということがあげられ、いずれも「どうしてよいかわからない」と戸惑っている内容が多くなっています。中には、「このまま正社員としての処遇は難しい。障害があることを本人に気づかせるにはどうしたらよいか。」などという人事担当者からの相談もあります。

### 本人と周囲の認識の違いにかかわる相談

就労困難についての実態は多様です。とくに「困っている」内容について、本人と周囲の認識の違いが非常に大きいと思っています。ここに実例をあげてみたいと思います。

まず、本人の訴えとして、「職場の人から付き合いが悪いとか性格が暗いと言われてしまう。付き合いが悪いと言われても、例えば自分にとって飲み会は居づらい。昼休みもひとりでいたほうが気が楽。つきあおうとすると疲れてしまう。」などということがあります。一方、職場の人の言い分としては、「笑顔もなく印象が暗い。自分からは何も喋らないので何を考えているかわからない。いつまでたっても職場に馴染もうとせず、仲間意識がない。」ということなどがあげられます。これらのことについて、私たちは、どちらかに直せとか変われということと言わないのです。職場の人にはそういうふうになりがちな本人の事情をまず説明します。あとは、どうしようがあるのかを一緒に考えていくことになります。具体的には例えば、職場の方には、「彼らは午前と午後の勤務をこなすだけで精いっぱい、お昼の1時間休憩は、とにかくひとりになるという「ガス抜き」をしないと心身共にもたないのだと考えられる。仕事の時間以外は解放してあげた方がいい。特に仲間が変わったり、配置が変わったときは、本人たちは業務をこなすだけで精いっぱいということもあるため、仲間に入れようと思って一生懸命声をかけると、かえって本人が追い詰まってしまうこともある。」などと本人の立場を伝えるようにします。また、本人に対しては、事情をわかってくれる人には「ごめんなさい。でもありがとう、誘ってくれて。」という一言が言えるといいね、というような話をします。

二つ目の例です。「職場の人から、指示と違うことをするとと言われる、いちいち聞くなと言われる。」、あるいは「そろそろ覚えるだろう。覚えるよと言われる。」。本人の言い分としては、「上司に指示されたことはわかるが‘加減’がわからない。」、「ここをちょっときれいにしてお

いて。」と言われても、‘ちょっときれい’の‘ちょっと’がどこまでなのかを真剣に悩んでしまい、手が止まってしまう。そのようなことに対して周囲の人から、‘真面目じゃない、人の言うことを上のそらで聞いている’というふうに見られてしまう。本人の立場でいうと、他人の言葉にはいろいろな意味があって、その場の動きや流れに応じて内容を酌み取ることは相当複雑な作業であり、その他の大勢の方たちは、相当な複雑な作業を簡単にやっているということになります。そう考えると「いちいち聞く」ということは「本人なりにわかろうとして一生懸命やっている」と解釈をして、「何とか懲りずに対応してもらえないだろうか」と周囲の人に伝えたいと思うのです。

「メモをさせるといい」という人もいますが、メモをすることだけで精いっぱい実行につながらなかったり、メモの効用も人によって違いますので、本当にケース・バイ・ケースで考えていかなければならないのです。

三つ目の例です。本人の訴えとして、「周囲の人から、勝手にやる、無礼なやつだ。」、「思いやりがない、などと言われる。」でも、「自分は勝手にやっているつもりはない。何でそんなことをと言われるのか全然わからない。」ということがあります。周囲の人たちは、「自分の心づもりを言うことなく、突然に自分のやり方で始めてしまう。」、「前日にごちそうになったことのお礼を言わない、具合が悪くて休んでいた人への思いやりの言葉が一切ない。」というような言い分です。相手の立場に立って考えることができることは大人にとっては当然のことであり、特に日本の場合、他人にお構いなしということに関しては許せないことなのです。人を大事にする、人に気を遣うことは社会では当たり前のことだと思われていますから、それをやらない人に関しては非常に厳しいです。人の立場に立ちたいと思っても、どこを見て何を思いやればいいのか、何が大変そうなのかわからず、その対応ができにくい人がいることを知ってほしいと思います。

四つ目の例です。本人たちは「仕事が遅い、やる気がないとよく言われてしまう。自分としては真面目に指示されたことを一生懸命やっているつもりだが、周りの人からは、‘その場の事情に応じて臨機応変に手早くやるのと丁寧にやるのを使い分けろ’と言われる。」と訴えます。このような臨機応変の切りかえがなかなかできにくい人は多いように思います。状況を見て判断ができなかったり、‘大ざっぱでいいんだよ’と言われても、自分でいつもびちっとやるというやり方をやらずに大ざっぱに済ませるといふことに変えられないんですね。本人たちは、けっしてサボろうと思ったり怠けているわけではないということを知ってもらいたいと思っています。

## 就労支援にかかわる留意点

まず基本的には、本人がどういうふうな気持ちでいるのか、どういう思いでいるのかを感じると



か知ろうとすることは大事だと思います。診断名であるとか諸種のテスト結果だけでは把握できないその人ごとのありようをとらえることです。例えば、面接場面において本人が担当者に対して攻撃的な言い方をしたり、反対に何も言わないでまったく無表情だったりする。しかし、後で本人に聞いてみると、本当は緊張してドキドキしていたとか、言いたいことがあったのにうまく言えず落ち込んでしまい、頭が真っ白になっていたなど、外側から見て本人の状況がわかりにくいことが多いのです。

もう一つ、私たちが難しいと思うのは、「支援してください」と言ってこられたとしても、人と関わり続けることが非常に苦手な方が多く、担当者を代えてほしいとか、あの人がああいうことを言ったので、もうあそこには行けないなど、安定した支援関係が継続しにくいということがあります。

この数年で、発達障害者の雇用促進のための支援制度・施策が徐々に整備されつつあり、本人が希望すれば、知的障害がなくとも精神障害者福祉手帳の取得により障害者雇用による保護的就労も可能になってきています。これにより「一般の就労が難しければ、障害者就労でもいいからちゃんと働きたい」という方は結構おられます。しかし、この社会の現状とか支援機関の現状から言うと、受ける側が慣れておらず、決められた支援内容やプログラムだけでは、本人の役に立たなかったりします。さらに、障害者雇用の対象になったとしても、例えば精神障害者福祉手帳を持っているという、「うつ」とか統合失調の人というイメージが強かったり、たとえ、発達障害やアスペルガー症候群という障害名は知られていても、教科書に書いてあるような一義的な対応により、本人の実態と合わず、どうしてもミスマッチの状態が起きやすくなってしまいます。

私たちが大事にしているのは、まず就労の相談であるとか、何らかの支援の出発点になる相談窓口としての対応に配慮するということです。先にも述べましたが、例えば、対人緊張しやすいことへの配慮です。中には、一見怖い態度で来られる人もいます。慣れないことで緊張したり、担当者の態度に違和感を感じたりすると、一見怖そうな顔つきになったり、物の言い方が威圧的になったりする。しかし、気持ちがなごんでくると、がらっとモードが変わる人が多いです。

これらのことから、支援の出発点である相談の窓口でひっかかって、そこで壁をつくってしまうことにならないように、まず、言葉のみのやりとりの困難への配慮をすることです。また、過去の生活歴の中での失敗経験から、自分に自信のない人が多く、こちらがよかれと思うことでも被害的にとらえられたりすることも少なくありません。そのため、言葉の使い方であるとか説明の仕方に関して、本人の様子を見ながら安定した状況を確認しながら、話を進めていくということが大切です。

また、本人とのやりとりが成立しないというのは、本人独特の理屈を持っておられたり、物事の見方、進め方をすることが多いからです。特に知的・言語能力の高い人の場合、周囲は違和感を感じたとしても、本人に介入し、関わることをしていないように思います。「あなたはこうだけど、この人は違う考えがあるよね」というようなことを人から知らされ、解説されておらず、本人自身もそのことに気づくことがないままに「我が道を行く」というようなスタイルで過ごして来られていることが多いように思います。そして、そのような場合、支援者側が一方的に自分たちの理屈や筋道を本人に伝えようとしてしまうと、本人は戸惑い、支援関係が決裂してしまうことも少なくありません。これらのことから、本人なりの理屈とかものごととのとらえ方とか判断の仕方を支援者が知り、本人とやりとりをしていくための工夫をすることが必要になってきます。

それから、実際に本人と関わる際には、特に就労支援において、その実習先であるとか職場の側に本人の障害特性を理解してもらおうということを言われますけれども、医学モデルからの障害特性の理解では不十分だと思っています。本人の生活状況をよく見て対応していく必要があります。以下に主な事項をあげておきます。

まず、一つ目に対人態度です。人に対してどういう感じなのか。基本的にいい感じを持っているのか、反対に警戒心が強いのか。物腰のやわらかい人には安心して話ができるのか。それとも、こちらが決めつけた言い方とか、何か強い口調で言うことに対して脅威を感じるのかということ把握しなければなりません。

二つ目は現実場面、例えば学校や職場への参加状況です。というのは、学校とか職場などにおいて、集団の中での自分というものがほとんど位置付けられないまま、認められないままに来ている人が多かったです。過去にさかのぼるのはなかなか難しいかもしれませんが、学校にはどういうふうに通っていたのか、職場では仕事の仕方だけでなく、周囲の人との関係の持ち方はどうだったのか、本人の良さ（心理的健康性）が活かされるのはどのような場面であったのかというようなことの把握も必要です。

三つ目は、家庭の状況、家族との関係です。家族と関係はどうなのか、家族は本人にとって味方になっているのか、家庭が本人にとって安心できる居場所になっているのか、場合によっては、本人が家族を支配してしまっているとか、親を暴力で支配している、お金だけ出させているという状況はないのかということも把握をしたいと思います。

四つ目は、本人の障害受容についてです。しかし、このことは難しいことだと思います。よく本人の障害受容がなければ支援はすすまない、というようなことを言われますが、本人の立場で考えると、自分の障害の受容というのはどういうことでしょうか。むしろ自分と周囲との関係性、自分の

言動を他人がどう見ているかという気づきですとか、自分は今どういう気持ちでそれを言ったのかというように自己認知できることが大事だと考えています。例えば、相談をしている中で大変な勢いで担当者を責め立ててきたり、非常に興奮して、「あれは許さない」とか、「訴えてやる」ということをおっしゃる方がいます。その場合、本人の態度を表面的にとらえ、本人に対して嫌悪感を抱いたり、「そういうことをするものではない」という評価的な態度を示すと、たちまち相談関係は決裂してしまいます。そこで、「あなたは今、強い口調ですごく恐ろしい言葉を使っておっしゃっていたけど、それだけ追い詰まったのかな。〇〇さんの一言でいたたまれなくなったのかな。」というように、その人の気持ちを悪くしないような形で、今の気持ちとか、そこで何を言いたかったのかを静かに問いかけるようにします。そうすると、「ああ、そうです。僕、ちょっと興奮していましたか」と言って気持ちを鎮め落ちついて話し始める人もいます。他者から見た自分に気づくという作業を積み重ねていない人が多いので、上記のようなやりとりが必要になってくると思います。

また、自分で自発的に相談に来る方には、「発達障害があること」を曖昧にしないで、本人にわかるように取り上げたほうが良いと思っています。本人に対して、「障害」というよりは、「あなたのこの部分はその他の多くの人と違うよね。違うと言うことはいいとか悪いではなくて、多くの方はこういうふうにするけど、あなたはこう考えるんですね。」などというように、その人の実態と伺いますか、その人がそのことをどういうふうに理解しているか、知っているか、全くその認識がないのかということをお話しながら、その人の生活のありようについて少しずつ私たちが探っていくようにしています。ですから、この人たちのインテーク面談というのは少し時間がかかります。

また、ただ一方的に相手の話を聴き続け、「ああ、そうなのか」という相手中心の関わりではお互いに行き詰まってしまうこともあります。そのため、本人が言っていることを私たちの言葉で確認することが必要になります。「あなたが今言ったことは、こういうことでのいいの？ 私の言葉で言い直してみるけれど、これでいいですか。」というように、本人が今、自分をどう見ているのか、他者をどう見ているのかということを知ることが大事だと思います。

トスカに相談にいらした方の相談後の支援の進め方として、現行の支援制度や施策においてすぐに使えるものはなかなかありません。ですから、具体的な場や人につないでいくことができるように、個別的に少し長いスタンスを持って付き合っ、ある程度その人を知った上で進めていくというのが一番確実なのかなと思っています。そして、自分で手に負えない場合は、ひとりで抱え込まないでどこかに応援を求める、意見を求める、お願いをするということも、多分出てくるだろうと思います。

## 基本となる支援者の立ち位置

ここでは、発達障害の中でもとくに自閉症スペクトラム障害の人に関わる支援者について述べたいと思います。なぜなら、成人期の就労を含む社会生活困難を訴えてくる人の多くが、自閉症スペクトラム障害のある人、あるいはその疑いのある人だからです。この人たちは、とかく人の心が読み取れないとか人の言葉がわからないと言われます。「KY」という言葉が一時流行りましたがけれども、自分でかたくなにそう思い込んでいる人も多いです。でも、少し考え方をかえてみると、私たちは社会をつくっていく上で共通の心というものを重要視していると思うのです。具体的には、人をいたわる、お世話になったら感謝の言葉を述べる、人の嫌がることはしない、みんなが明るくしゃべることはいいなどというものです。この共通の心というのは社会の多数派がつくってきているものです。そして、それは、自然に育つものであり、親などから教われば、自分で学んで当然身に付いていくものと思ってきました。でも、私たちはこの人たちの相談を受けていて、知的・言語能力のいかんに関係なく、共通の心が育ちにくい、ほうっておいては共通の心が育ちにくい人がいるらしいということを感じています。

その人たちは、マイノリティー、少数派です。少数派でもこのままでいいのではないかと考えているのは、社会的な不利益をどうしても被ってしまいますので、多数派の人が作ってきた社会があるということや、価値観もそれらに合わせたものがあるということ、その人たちにわかりやすいように伝えていかなければいけないと思います。そして、社会の多数派の側にも、このマイノリティーの人たちの実態を知ってもらわなければいけないと思います。その両方を一緒にやっていかなければいけませんので、まず私たちは、とにかく本人のために必要な体験を積み重ねていくことの手伝いをしてくれる人になるべく増やしていくことを考え、実践しています。具体的には、多数派がつくる社会的立場というものを彼らに見てもらい、解説をする。「そちらのほうがいいというわけではないけれども、社会というのはこういうふうに動いているんだよね。だから、時々は付き合ってみたほうがいいこともあるかもしれない。だけど、ずっと付き合わなくたっていいんだよ。」というような、行ったり来たりの橋渡しをやったほうがいいと思っています。

私たちが支援者として彼らと関わる場合は、彼らの言い分をきちんと整理して聞いて、話の要点、筋道を確認しなければなりませんので、なるべくリラックスして穏やかな対応を心がけています。

「あなたの言いたいことはこうですね。ついては私もあなたに伝えたいことがあります。」などというように、話の焦点を絞って、お互いがわかりやすいように提示をしていくことが必要です。また、私たちだけではなくて、他の人たちにそれをつないでいき、キーパーソンになるべく増やして

いくことが大切になってきます。

最近になって、私たちは新しい試みを始めています。先にも述べましたが、トスカには一般の職場からの相談が増えてきているのです。その内容は多様ですが、中には、発達障害がある人(もしくはその疑いのある人)への対応に戸惑いながらも、「この人をクビにするわけにはいかない。しかし、どうしたらいいかわからず、困り果てている。」という職場からの相談も確実に入ってきます。「仕事ができない」とか「職場に馴染まない」人に対して排除の方向に進みがちな雇用の現場で、そのような人たちの存在は大変貴重だと思うのです。私たちは、このような人たちをナチュラルサポーターと呼んでいます。職場で必要に迫られてサポーターになってしまっている人たちをつぶさないために、その人たちの抱えるストレスのガス抜きのための会のようなものを試行しています。参加されている人たちは、「ナチュラルサポーターと言われていいのかわからないし、これをやっても本人の状態は変わらないけれども、自分たちの担っている大変さを確実にわかって聞いてくれる人がいるだけで随分と気持ちになる。元気が出ました。」とか、「他の職場の人の話を聞いて、本人への対応のコツを得た。自分の部署でもやってみようと思います。」という感想も寄せられており、本人をとりまく周囲の側への支援としての動きも少しずつ始めているところです。

### **成人期支援の立ち位置(自閉症スペクトラム障害の人への支援を中心に)**

現行施策に於いて、成人期の支援の方向性として一般就労や社会的自立が掲げられており、そのための支援プログラムの開発も進められてきているようですが、トスカにおける相談支援の実際から考えると、就労を含めた社会参加支援のあり方を多様に考える必要があると思っています。従来からの障害者就労とかキャリア教育は、一般社会の常識や価値基準からみて本人たちのできなさとか至らなさを取り上げ、一生懸命本人たちにカバーさせて、何とかおかしくないように社会に出していくという傾向が強いように感じています。もちろんそういう部分があってもいいとは思いますが、あまりにもそういう色が濃くなっているような気がします。

そして、私たちが今対応している多くの人たちは、その方式の就労支援にはなじまない、それでは長続きしないのです。あいさつの仕方や何かの断り方をごく限られたソーシャルスキルでトレーニングして覚えることができたとしても社会の中での汎化はなかなか難しいと思います。

理想的なことを言えば、一定のトレーニングによりかたちを整えて就労、というよりは、本人の基本的な生活の態勢が整ったところで、職場に入れていただいて、また必要に応じて私たち支援機関を利用いただき、本人の生活全体を見渡ししながら、本人のガス抜きもしてもらおう。一方、職場の人が戸惑われたことに対応していったら、どのように調整したらいいかというところで協力体制が構

築されていくことができるとうれしいと思っています。

私たちの就労支援の方向性は、本人を何か個別にトレーニングをして特化して仕上げた社会に出していくというよりは、むしろ本人と周囲の人との関係性に着目した支援、周囲が感じる違和感への理解、職場の土壌になる方への支援、実現可能な配慮事項を具体的に提案する、ガス抜きの必要性などの心のケアをすることだと思っています。

最後に、トスカの相談事例をもとに試行事業(ミ・ワーク)として実施している取り組みについて簡単に紹介いたします。これは、従来からの社会の価値観や枠組に適応させることのみを優先させた支援発想を変え、本人たちの良さを活かすための緩やかで現実的な社会参加が出来る居場所としての「働く場」を設置、とくに、高機能の自閉症スペクトラムの人たちを対象に週に2回、1回3時間の枠で行っています。現時点で20歳代前半から40歳代半ばの人、合計7名が参加されています。いずれも「働く」ことを希望しながらも、過去の生活歴において自己評価が著しく低下し、対人緊張も強いことから、既存の支援機関の利用にも至らず、結果的に家庭外の行き場もなく、在宅生活が長期にわたっている人たちでした。今年度限りの単年度事業ですが、現段階で言えることとして、本人の心理的健康性を活かすことが出来る「働く場」が確保されることで、膠着状態にある本人の生活構造を大きく変えていくことが可能になること、これまでの生活歴において自分について客観的に知る機会が得られなかったのが、ミ・ワークに参加することにより、他者との関係における自分を知ることができたこと、さらには他者を知り、他者と関わる体験が確実に重ねられていることが本人たちの話からも明らかになってきています。このことは、成人期の発達障害者支援のあり方についてひとつの基本的提案が出来ると考えています。今後、具体的な取り組み事例を通して、今回参加されている各分野の方々と意見交流できていくとうれしいと思っています。今後ともよろしく願いいたします。