



されている。

2) ホームかなざわの支援体制

ホームかなざわの支援では、臨床発達心理士等の専門性をもった生活支援員を配置し、主に夕方から利用者支援（相談支援、生活支援）を行っている。また、宿直支援者を配置することによって、夜間等の緊急対応や常に支援者が身近にいるという利用者の安心感を保障している。地域生活移行に向けた支援の主な中身は、個別の相談支援を中心に、自己理解を深める支援、支援を受けるためのスキルの獲得のための支援、日常生活スキルの獲得のための支援、コミュニケーションに関する支援である。

支援の仕組みづくりとしては、生活支援員や宿直支援員の連携を図るため、メーリングリスト等を活用しながら利用者の状況や支援者間の引き継ぎ等を行い、支援者それぞれが利用者に対して統一した支援をはかれるようにした。また、ケース記録は叙述形式で記録し（逐語録）、利用者がどのような発言をして、支援者がどのような返答をしたか等の会話やその時の行動の様子などを明確に残すことにより、後のケースカンファレンスで支援の振り返りができるような形式をとった。

3) ホームからひとり暮らしに向けた支援

ホームの暮らしの中で、ひとり暮らしに向けたアセスメントを行い、移行に向けた個別支援計画を作成する。それぞれの課題に対しどのような支援が有効か、移行時期は適切であるかを検証しながらすすめている。一方で、関係機関との連絡を密にし、ひとり暮らしにスムーズに移行できるよう地域でのサポート体制を整えるようにしている。また、ホームからひとり暮らしに移行することで食事の支度等の家事の負担が増えるため、それがひとり暮らしそのものに対する負担感にならないように、本人と相談しながら慎重に進めていく必要がある。

2 ホームからひとり暮らしへの移行事例

ここでは、実際にホームかなざわを利用したAさんとBさんの事例によって、展開した具体的な支援の内容を紹介する。

1) Aさん(アスペルガー症候群)

利用開始年齢 18歳

《ホーム利用前の生活》

中学1年の時、気になる異性の同級生につきまとい、頻繁に電話をかけるなどしていることを他の同級生に知られ、クラスメートからいじめを受けるようになった。そのことが原因で不登校となる。その後の数年間は、いじめられた体験が強く残っており、同級生に会いたくないという気持ちから外出が難しく、自動車で出かける時は窓のカーテンを閉めていた。また、自宅にいなければならないストレスから、家庭内暴力も始まっていた。

《ホーム利用のきっかけ》

高校進学後も、意に添わない事があると学校を休む等不登校は続いていた。高校2年の時、弟と大喧嘩したことがきっかけとなって、保護者は入所施設等の利用について市役所の福祉課に相談。当時の個別支援会議では、「本人が拒否している入所施設ではなく、発達障害に特化したホームかなざわの利用が適当」という見解となる。Aさんは自宅での生活を望んでいたが、まずは体験利用から始めることに同意し、高校卒業後には正式利用の方向ですすめていくこととなる。

《ホーム利用中の支援》

・対人関係に関する支援

ホーム利用当初から対人関係トラブルが頻発。人とのつきあい方、距離感がわからない等が主な原因であるとの見立てから、利用当初は対人関係に関する支援を実施する。例えば、食事中に隣の利用者をつつくことがあいさつのように思っていた様子であったため、正しいあいさつの方法について個別相談の中で伝えた。また、他の利用者の部屋に勝手に入りトラブルになっていたため、部

屋を訪問する時のルール等も伝えた。Aさんは、これまで共同生活を体験したことがないため、他の人との関係の取り方や自分との区別についての意識がなかったのではないかと思われた。そのため、一つひとつ他の利用者とのやり取りを通して、自分ルールでの人とのつきあい方から一般的な大人としてのつきあい方への知識を伝えていく過程があった。

一方、家族から離れて生活することにより、家族が本人を受け止める余裕が生まれたことと、自宅に帰省した際の本人の不適切な行動が軽減してきたことから、家族関係は改善されていった。

・生活スキル獲得支援

これまでの自宅での生活では、金銭管理をするという経験がなかったため、利用当初は1ヶ月の小遣いを2、3日で使い切ってしまうていた。本人は、お金がなくなれば銀行で引き出せばいいし、また銀行では無制限にお金が引き出せると思っている様子だった。そこで、「銀行では自分が預けたお金しか引き出せない。」ということ伝え、金銭管理の方法について一緒に考えた。お小遣いと生活費について確認し、1週間でいくらのお金が使

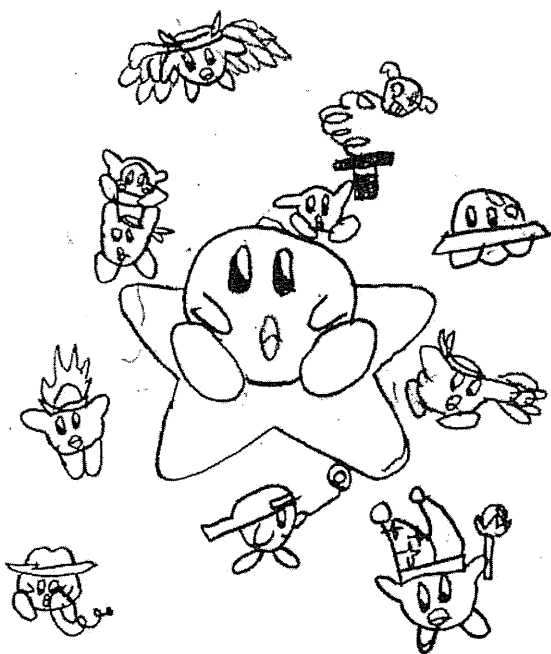
えるのか、日用品の購入に充てなければならないお金は概ねいくら等を話し合い、用途別に封筒を使って小分けをする等の支援を実施した。これにより、決められた金額の中で生活費や小遣いを上手に使えるようになっていった。


《ホームからの移行支援》

ホームでの支援が進むにつれ、対人関係等にいくつかの課題が残っているものの、生活スキルや相談するスキル等の状態が一定し、ひとり暮らしが可能ではないかと判断できたので、本人が希望していたワンルームタイプのアパートでの生活を目標とした支援を開始した。「ひとり暮らし移行計画」を作成し、スモールステップで移行を進めていく中で、Aさんから「ひとり暮らし体験と仕事の両立が難しい。」との訴えがみられた。これを受けて、できるだけ仕事に支障をきたさないように配慮した計画を改めて作成した。Aさんの希望に添って、2日間は仕事を休んでアパートで終日過ごすという日課を組んだことにより、アパートでの過ごし方がわかりやすくなったと思われる。数ヶ月後には、本人の口から「仕事とアパート生活は一緒にできるもんですね。」という言葉が出てくるようになった。更に、その1月後にはひとり暮らしに完全移行することができた。地域移行に要した、ひとり暮らしの体験期間は6か月に及んだが、本人にとっては違和感なくスムーズにひとり暮らし生活に移行できたのではないかと考える。

《ひとり暮らし移行後》

ホームかなざわの利用中は、支援スタッフにあらゆる相談をしていたが、ひとり暮らしに移行後は、生活面の相談は相談支援専門員、就労面での相談は雇用支援ワーカーの役割というように、相談する内容によって誰に相談したらよいかを明確にしていった。ホームの支援スタッフの役割としては、本人が誰に相談したらよいかかわからないことが生じた際や、日常生活の中で整理できないことについて一緒に整理するという役割を担った。定期訪問は、相談支援専門員とホームの支援スタッフがそれぞれ週1回実施し、移行して3ヶ月後にはホ





ームの支援スタッフの定期訪問を終了させた。相談支援専門員の定期訪問は継続であったが、10ヶ月後には相談支援専門員の定期訪問を本人の意思で調整することも可能となった。例えば、残業のある日に訪問を受けると自分の時間が取れない場合や、相談することがない場合にキャンセルをしたり、気になることがあれば相談日を待たずに相談支援専門員に自分で連絡を入れ相談するという事ができている。また、ホームの支援スタッフに対しても、自分が整理しきれないことについて自ら確認の電話を入れるということが継続している。必要な支援の内容や支え方は変化するが、断ち切らない支援によって、日々生じてくる大小様々な出来事を本人が余裕をもって解決し、ひとり暮らしを継続させている要因となっていると考える。

2) Bさん(広汎性発達障害)

利用開始年齢 27歳

《ホーム利用前の生活》

中学時代に母親が再婚し、養父に虐待を受ける。中学では、同級生の冗談を真に受けてしまうため、からかわれたりいじめにあっていたりしていた。高校進学を前に両親が離婚し、施設に預けられる。施設内では、寮内の生活音の問題でトラブルもあったが、本人の中では大きな問題という認識はなかった。

《ホーム利用のきっかけ》

特別支援学校高等部卒業後は、知的障害者対象のグループホームで生活したが、他の利用者の生活音のことでトラブルになる。グループホームの世話人が本人の聴覚過敏について理解できず、結果的にBさんが責めを負い退去を余儀なくされる。その後もホームを転々とするが、同様に生活音のトラブルが続きまわっていた。個別支援会議が開催され、「知的障害者のグループホームでは本人を理解できる支援者が少ないため、発達障害に特化したホームかなざわで、生活を立て直した方がよい」との関係者の判断をうけて、ホームかなざわを利用することとなった。

《ホーム利用中の支援》

・信頼関係の構築

ホームかなざわ利用開始直後は、これまでのグループホームでの経験からBさんが支援者を信用していないため、ホームの支援スタッフと自ら関わることはほとんどない状態であった。本人との関係を構築することが最優先課題となるが、会話の糸口を見つけることが難しく、当初はアプローチの方法やタイミングについて探索的な段階であった。

しかし、ある時通院のためにBさんと一緒に自動車で移動した際に、車内でBさんが自分のことを話し始め、移動中ほぼ途切れることなく話をしたということがあった。このことから、環境によっては話ができるということ、そして本人が話しやすい環境とは確実に二人だけになれる場所と考え、週に1、2回程度自動車の中やレストラン等の環境設定をするようにした。この支援が功を奏し、徐々にホームの中でもいろいろな話ができるようになっていった。

・生活リズムの構築支援

生活リズムを整える支援が容易でないのは、いったんできあがった本人の生活スタイルが本人の動機に深く結びついているからではないかと考えられる。

Bさんは、高等部を卒業後一般企業に就職したものの、職場の本人に対する理解も薄く、およそ3ヶ月で離職。その後は、自力で仕事を探しアルバイトをするが長続きはしないという状況であった。できれば、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所から段階的に進めていくことが望ましいのではと考えられたが、Bさんは、一度就職した経験があるため、就労準備訓練の必要性を感じておらず、すぐにでも企業就労ができると思っていた。日中活動に通う本人の動機がないため、生活リズムは乱れ、昼夜逆転生活がホームで続いていた。

Bさんの生活リズムを整えるためには何が必要なのかを探るため、本人との相談を積み重ねていった。およそ半年後、本人の口から「ひとり暮らし

しをするために仕事をしたい。」という希望が出てきたところで、ようやく働くために何が必要なかを話し合うことが可能となった。一人暮らしという本人の動機から、まずは作業施設へ通うことから始めることになり、本人の生活リズムを整えるための要素となった。

・障害受容に対する支援

Bさんと支援者の会話が可能になってくると、相談の中でBさんから「自分が何者であるのかわりたい。」という言葉がでてくるようになった。これを受けて、ホームかなざわの利用から、通院するようになった精神科医に改めて検査をしてもらい、診断結果を丁寧に説明してもらった。医師からの説明により自分自身のことを知る手がかりとしてもらう一方で、ホームの支援スタッフも精神科医と連携しながら、Bさんに特性についての話をし、障害受容を促す支援を行った。

《ホームからの移行支援》

Bさんは、ひとり暮らしという目標のおかげで、徐々に生活リズムが整えられて日中に作業施設に通うことができるようになった。ここまで生活を立て直すために1年以上かかっている。ホーム内では、他の利用者との生活音のトラブルが減少したものの、なくなるということにはなかったため、本人は少しでも早くひとり暮らしに移行したいという希望を持っていた。

支援としては、日中活動先に週5日間通うことができるようになってから3ヶ月経過したところで、ひとり暮らしに移行するための支援を開始した。Bさんの課題は、隣人の生活音であるが、体験的に泊まったアパートで問題がなかったため、関係性のない人の音は気にならないということも想定され、本人の希望する場所でアパートを探し、ひとり暮らし体験を実施した。体験期間中は、アパートでの生活スキルの獲得と生活リズムを崩さないための支援を行った。

生活リズムに関しては本人の動機のウェイトが高いので、支援者はメールで起床を確認するなど側面的な支援とし、ひとり暮らし体験期間は順

調に経過した。

また、移行後の支援体制の準備として、体験期間中から地域の相談支援専門員との関係を構築してもらえるように進めた。ホームの支援スタッフより、Bさんのために支援してくれる人であること、信用できる人であることを伝え、「わかりました。」という返事が返ってきた。

《ひとり暮らし移行後》

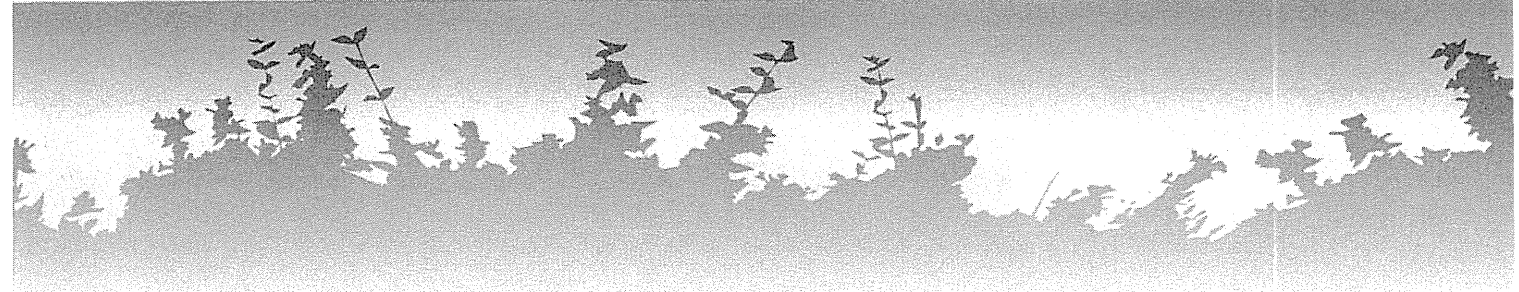
ホーム支援スタッフとの関係が一定程度構築されている状況ではあったが、支援者を信用できないという思いは簡単に拭い去れないということ、このケースを通じて経験した。体験期間中に相談支援専門員につないだものの、Bさんが自分から相談支援専門員に発信することはあまりなく、また、ホームを退去したということで、Bさんの思いではホームの支援スタッフですらあまり頼ることができないと考えるようになっていたようで、ホーム支援スタッフに対しても自分から困りごとを発信することも少なくなった。

ひとり暮らしに移行した5ヶ月後、徐々に隣の人の音が気になりだし、「壁に穴をあけました。」とホーム支援スタッフに連絡が入った。すぐに確認のためアパートを訪問するが、この時点では日中の作業施設にはほとんど通えなくなっていた。その2ヶ月後には、さらに激しく隣室の生活音に反応し、自室内のテレビ、洗濯機、書棚など、あらゆるものを破壊する行為が日々続いていた様子だった。

相談支援専門員とホームの支援スタッフが合同でアパートを訪問し、「非常に不安定な状態でひとり暮らしを続けるには難しい状態」と判断。主治医や相談支援専門員、発達障害者支援センター等と協議し、入院の方向で調整を行う。合同訪問から3日目には入院となる。

3ヶ月の入院生活後再びホームを利用。現在は、再び、ひとり暮らしのアパート生活へ移行。

Bさんは入院時を振り返って、「あのままひとり暮らしを続けていたら、隣の人に襲いかかって危害を加えていただろう。」と話されている。現在



のひとり暮らしを継続するためには何が必要なのかということ話し合い、「何か困ったことがあれば支援者に相談する。」ということのひとつの目標に設定している。

3) 事例を通して見えてきたこと

この事例から、地域でのひとり暮らしにはどんな支援が必要なのかを考えてみたい。ホームかなざわでは大きく地域移行のための準備としての支援と地域移行後を継続するための支援を行ってきた。

準備としての支援では、相談ができる、生活リズムを整える、社会生活のルールを学ぶ、金銭管理も含めた日常生活のスキルなどを身に着ける、自分の特性を理解するが中心となっている。

相談ができるというスキルは非常に重要である。それは、日々の生活や職場で気になることがあった場合、そのことを処理できずに一人で悩んでいる場合が多いからである。相談支援をうけることでうまく処理できるという複数の経験が、どんな小さなことでも気になることは支援者に話してみようという関係性や習慣を生む。こうした関係性や習慣の中で、本人が気付いていない悩みごとの原因を支援者が確認し、時宜にかなった適切な支援をすることができる。本人の悩みを解決するための支援が確実に届くのであれば、ひとり暮らしを維持することは可能と考えるからである。

また、生活リズムを整えるということも安定した生活のためには重要である。生活習慣としてリズムがつくまでの道のりには様々な工夫が必要だが、本人の動機付けが鍵となっている。企業就労や福祉的就労などの日中活動を手がかりとして、モチベーションをあげ生活リズムを形成していくことは有効であると考えられる。

その他社会生活のルールを学ぶ、金銭管理も含めた日常生活のスキルなどを身に着けることについては、本人が初めて経験することを学んだり、自分にとって便利なやり方を選択するというところで個別に必要な支援をしてきた。

準備のための支援が進んでいくにつれ、徐々に

本人が自分の特性を理解することが可能となり、医療機関との連携はさらに理解を深める助けとなるとともに、状態が悪化した時の救済的な役割も期待できる。

地域生活を継続するための支援では、相談支援と定期訪問が重要である。何か気になることがあれば支援者とすぐに連絡が取れるしくみが、本人に安心をもたらす。また、定期的訪問により支援者が本人の生活状況を確認し、本人の変化に気づくことが求められる。大切なのは相談支援のみで終わることなく、生活支援や医療等のニーズが生じたときに適切な支援へすぐにつながるような、本人を中心としたサポートチームの仕組みができているということであろう。

4) ホームかなざわの事業を通して見えてきた課題

前述したように、ホームかなざわは通過型のホームとして、2年間の利用を通してひとり暮らしに移行するという支援を行ってきた。ホームという性格上、日中活動を同時に提供できず、ホームかなざわの支援を受けた方が良いと思われる希望者であっても、日中活動先がないために利用できないケースがあった。また、生活リズムの整わない利用者に対して段階的に支援していくためには、日中活動先とのかなり緊密な連絡調整が必要となっていた。実際には連携を行って支援しているもののホームでの日中支援に限界がみられていた。法人としての事業のまとめの段階では、実際の利用ニーズから照らして、地域生活移行のための準備としての支援は、日中活動と生活支援が連動できる一体的支援で行うことによって進めていくことが効果的ではないかと考えるようになっていた。

3 「ジョブカレ」の事業について

《経緯と概要》

平成23年度まで実施してきたホームかなざわの実践から見えてきた課題をもとに、更に発展的、効果的に支援の在り方を追求しようと、この発達

障害者地域生活支援システム構築事業（通称「ジョブカレ」）が開始した。発達障害のある人たちが地域で生活するためにはどのような仕組みが必要なのか、この事業を進める中で検証していくことになる。

このジョブカレの事業は、法人の中で半年かけて事業検討を行い、今年の4月から本格的に準備を始め、7月に定員6名で開所した。日中支援は、滋賀県社会福祉事業団の障害者就労支援事業所であるクリエイトプラザ東近江の中で自立訓練（生活訓練）事業を実施し、生活支援はワンルームタイプの民間アパートを借り上げたドリームハイツで宿泊型自立訓練事業を実施するしくみとした。日中活動と生活の場の一体的な支援の形は、生活の場での本人の生活リズム等を確認しながら、日中活動での取り組みにつないでいくことが基本となる。生活の場では、生活リズムを整えることが基本となるが、継続的な支援者との振り返りを通して、焦ることなく自分らしい肯定的な将来をイメージできるようにしている。本人たちの自己理解を深め、障害とのつき合い方を支援者と一緒に考えることで、これまでの生き辛さを軽減できれば地域での生活が少しでもスムーズにいくのではないかと考えている。日中活動で提供するプログラムは主に、就労準備としての作業及び職場体験、様々な生活体験を通して、人間関係におけるマナーやスキルを学ぶ内容とした。日中活動の中で徐々に成功体験を積み、最終的には就労に結び付けることを目的としている。個別支援プログラムは、一人ひとりの背景や特性、本人の思い等を受け止めながら組み立てていき、スキル獲得状況等に合わせて展開させ、環境を整えながら段階的に日中活動と生活の場を地域へ移行していくことを目指している。

《「ジョブカレ」の生活支援について》

生活の場はワンルームタイプのアパートを活用しているため、アパートで生活できる程度の身辺自立ができているということが利用の条件となっている。ここでの生活支援は、これまでホームカ

なざわで行ってきた支援が基本となる。一日の生活の中での相談や生活スキルの獲得のための支援を行っている。特に、生活リズムをつけるためにはどうしたらいいのかを本人と話しながらか進めていくこととしている。また、他の利用者とのトラブルについての相談を通して、自分の行動について考えていくきっかけとしている。

《「ジョブカレ」の日中支援について》

ジョブカレは、一般就労を目指す発達障害のある人たちの支援を行うことを目的のひとつとしているが、一方で引きこもり等の二次的障害的な状態にあるために就労にたどり着くまでにかなりの時間を要すると考えられる人たちの受け入れも想定している。それは、この事業の中で様々な生活体験を通して、自己理解を促し、生活リズムを整えていくことを大きな目標としたプログラムを組んでいることによるものである。

支援プログラムの構成は、作業プログラムが週3日、生活体験プログラムが週2日となっている。特に、生活体験プログラムでは太極拳やヨガ等身体感覚を養う活動や調理実習による見通しをつける活動、創作活動等の知識や経験を増やす活動を取り入れている。その他、グループワークやビジネスマナー等の学習を通して、コミュニケーションの力や人との付き合い方などのスキル獲得を目的としたプログラムを実施している。一日のプログラムの仕上げには本人と振り返りを行い活動の意味づけを行っている。支援者は一つひとつのプログラムの実施状況から本人の特性を把握し、それをフィードバックすることにより本人の気づきを促し、自己理解の支援を行っていくことになる。

《ジョブカレが指すもの》

ジョブカレは前述したとおり、日中活動による就労準備訓練と生活の場における相談及び生活支援を一体的に行うことで本人の自己理解を進めていくことを大きな目的としている。自分のことを見つめなおすことは、ある意味自分自身との戦いになると考えられる。しかし、長所や本人が気付いていない良い意味づけを支援者が示していくこ

とで、これまでの人生経験を否定的にとらえるのではなく、今後の生活に役に立てられるように方向づけることが大切である。こうした目的を達成するには支援者の役割が非常に重要となる。

ジョブカレの大きな目的の表裏をなすものとして、発達障害の人を理解し適切に支援できる支援者を生み出していくことがある。支援者のスキルは、対人援助における基本的スキルと専門的スキルが求められる。ジョブカレのスタッフにおいては、3か月間集中的な研修プログラムを実施してきている。基本的スキルは、本人との信頼関係が構築できること、本人の長所を伸ばすことができるよう支援すること等であるが、発達障害の人と関わる際に注意すべきことは、依存や投影、分離などによって適切な支援関係が維持できない状況も起こりうるということである。支援者は障害特性の理解や支援スキルの向上はもちろんであるが、抱え込まず複数で支援を共有するというスキルも求められる。また、体制として、スーパーバイザーが直接支援する人を支援できる形をとり、ぶれない支援を目指している。

本人の自己理解を進めることは目的としてはいるが、ある意味終わりや明確な答えが得られるものではない。これに対し、相談をするスキルあるいは支援を受けるためのスキルは明確であり、ジョブカレ利用中に必ず本人に獲得してもらいたいと考えている。

ジョブカレ利用中のCさんは、大学卒業後就職したもののリストラに遭って離職。その後、40社以上の面接を受けたが就職することができずにいる。就職したいという思いでこのジョブカレの利用を開始したが、面談の中で「就職したいという気持ちが自分の本心なのかわからない。」との言葉が聞かれる。仕事をしているときはとても辛かった様子が感じ取れる。会社では、仕事以外のことを話してはいけないと思い、相談もできないため助けてくれる人がいなかった。自宅では仕事の話をするれば、「怠けている」と両親から言われていたと感じていたという。両親は本人の大変さに寄り



添う姿勢を見せているにもかかわらず、本人の受け止め方は違っていったようだ。それでも就職しなければならないという思いで、ジョブカレを利用している。本人の特性が生きづらさを生み出しているとしたら、もっと楽に生きられる方法を一緒に考えていきたいと思っている。負い目を感じることなく、自分の良いところをみつけられるように、理解し合える支援者とともに、前向きな生き方を見つけていくことができればと思う。もちろんこれは、根性論ではなく、理論立てて本人が納得できるように話をしながら進めていくことを前提としている。

当然ながら、ジョブカレを利用したいと思って説明を聞きにこられる方々はいろいろな背景を持って来られる。事業を開始した時には想定していなかった事情もあり、支援者はその本人や家族の思いにどのように向き合えばよいのか、どうしたら生きづらさを軽減できるのかを少しずつ考え柔軟に変化させながら進めていくことが大切だと考えている。

《「ジョブカレ」開始後の指摘事項について》

地域でひとり暮らしの生活をする時、24時間ずっと支援者がついていないことはできないので、こ

のような昼夜一体型の支援のあり方には疑問があると言われることがある。しかし、支援者が常時付き添っているのではなく、緊急時にも安心できる体制をとっているということである。実際にひとり暮らしをされている方が不安定になった場合、頻繁に支援者へメールや電話をかけてくることがある。こうした出来事から、信頼できる支援者が傍にいることでの安心感はとても重要であると考えられる。

また、自己理解を進めていくということだけで発達障害のある人たちを支援することは難しい等のご意見をもらうことがあった。今回の事業では就労準備支援と生活支援を一体的に行うことで、本人の自己理解だけでなく支援者の本人理解が同時に進み、効果的に支援が届くという仮説によりこの事業を組み立てている。そして、ここで得られた自己理解と本人理解が就労あるいは地域移行後の安定した生活に役立つものを抽出する取り組みであると自負している。

その他、自己負担の問題について指摘がある。アパートの家賃が発生するためおよそ障害基礎年金二級程度の自己負担が生じている。日中支援は、自立訓練（生活訓練）としているため工賃が発生せず、すべてが本人の貯金、もしくは家族の持ち出しで利用することになっている。このため、日中支援だけを利用できないかという利用相談もある。就労後も家族と同居ということは例外として、ひとり暮らしへの移行を目指すのであれば、実際の生活のシュミレーションがより近い形でできるという利点がある。具体的にどの程度のお金がかかるかということも理解しやすい環境である。現在利用中の方は、自宅では部屋の電気やエアコンをつけたまま外出することがあるが、このアパートで生活するようになって電気代を気にしたり、水道代を節約しようとお風呂の残り湯を洗濯に使うようになったりと、自ら意識をするようになっている。ある日、部屋の明かりを消さずに寝てしまい、そのことが気になり明け方から寝付けなかったために日中のプログラム時には居眠りをしたという

エピソードもあるが、単にお金の問題だけではなく、これからひとり暮らしをする時、本人がどんなことが気になるのかを支援者が事前に把握できる利点もある。

まだまだ事業啓発は十分ではない状況ではあるが、こうした一つひとつの意見に対して丁寧に答えていきながら、この事業の利用目的や存在意義を伝えていきたいと考える。この事業は滋賀県の強力な応援がありすすめられている事業ではあるが、他の地域でも同様のサービスが必要とされているのではないだろうか。特に成人期の高機能の発達障害のある人たちのために配慮されたサービスはほとんどないと言って過言ではない。少しでも本人にメリットのあるサービスが構築できるよう、日々の課題について検討し、改善していきたい。そして、この発達障害に特化した支援メニューが、滋賀県だけでなく全国に広がっていくことを望んでいる。

終わりに

今回、このお話をいただいた時に「発達障害のある人がひとりの市民として、自ら住まいを選び、安心して自分らしい暮らしを実現するために、本人や家族はどのように社会と繋がっていけばいいのか。そして、将来にわたって本人を地域で自活していけるよう包括的に支援していく社会の実現には何が必要なのか。」というお題をいただいた。これまでのホームかなざわやスタートしたばかりのジョブカレの事業を通じて、発達障害のある人たちが地域で生活するために何が必要かを伝えてきたつもりではあるが、私個人としてはやはり、人が人を人として認める社会をどう実現するかということに収斂されるのではないかと思っている。すべての人が自分自身を理解し、他人を認められる社会の実現を目指すことが私たちの役割であり、発達障害者のための支援が広がれば、障害があってもなくても、みんなが生きやすい社会になるのでは……そんなふうを感じている。

特集

発達障害のある人の就労をすすめるために

アスペ・エルデの会におけるここ数年の成人たちの
就労状況と課題について

田中尚樹

NPO法人アスペ・エルデの会

1. アスペ・エルデの会の最近の就労の様子

アスペ・エルデの会も、活動をスタートしてから20年以上が経ちます。活動当初は小学生だった人たちも、すでに30歳前後になっています。そして現在では、70名ほどの会員が社会人になっており、ほとんどのメンバーが何らかの形で働いています。

発達障害者の就労については、平成17年の発達障害者支援法の施行の前後で就職活動の実態が異なってきました。この法律ができるまでは、障害者職業センターや市町村の障害福祉課などへ就労についての相談に行っても、「そんな障害はない」と言われて門前払いされ、就労支援すら受けられない状況でした。そのため就職活動は健常者と同じ土俵の上で取り組まなければなりません。筆記試験のような学力を問う試験は通過するのですが、面接など対人関係を求められる試験で不採用になるなど、就職試験を30件以上受けてようやく内定がもらえるという状況でした。しかも、就職しても最初の研修期間で評価が低くて本契約に至らず解雇されたという人も少なくありません。

今でも一般就労では同じような状況が続いていますが、発達障害者支援法により、障害者職業センターなどの就労支援機関においては、発達障害者に対しても支援窓口として受け入れてもらえるようになりました。そして、精神保健福祉手帳の取得によって、障害者枠での雇用につながりやすくなってきています。

これから示す表は平成23年12月現在のアスペ・エルデの会の社会人グループの就職状況（n=50）をまとめたものです。

表1をみると、全体の8割以上が、企業就労をしています。企業就労をしている者のうち、一般雇用で正規雇用されている人、障害者雇用で正規雇用されている人がそれぞれ約25%、障害者雇用でパートタイム雇用されている人が約35%となっています。

障害者雇用で働いている人の中には、一般雇用で企業就労したものの研修期間終了後に解雇され、その後、障害者職業センターの支援を受けて、再び企業就労につながった人もいます。他にも、旧

表1：現在の雇用形態について

最終学歴	高校	特支	高養	短大	大学	大院	専門
合計	14	15	5	2	5	1	8
一般・正規	9	0	0	0	2	0	1
一般・パート	0	0	0	0	1	0	0
障・正規	1	4	4	0	1	0	3
障・パート	4	8	1	2	1	0	2
福祉就労	0	2	0	0	0	0	1
就活中	0	0	0	0	0	1	0
在宅	0	1	0	0	0	0	1

障害者施設体系である知的障害者通所授産施設を通じて公務員として働いている人もいます。全体的にはパートタイムの雇用的人が多いのが現状ですが、多くの人が就職については、障害者枠ではなく一般枠で企業に勤めたいという思いがあるようです。それは自立した生活を送るためには、ある程度の給料が必要だからです。

では、次に給料の額についてみてみます。

表2をみると、給料については、正規雇用で働いている人で、15万円以上もらっている人が多くいます。基本給は少なくとも残業手当などが給料に含まれるためです。そのため進んで残業に取り組んでいる人もいます。もともと残業することが嫌いだったのですが、「手当は給料が増える」ということが分かってから、少しずつ残業も拒まずに取り組むようになった人もいます。

障害者雇用でパートタイム勤務の人については、

表2：給料の額について

給料	20万円以上	15~20万円	10~15万円	5~10万円	1~5万円	1万円未満	0円
一般・正規	3	5	3	0	0	0	0
一般・パート	0	1	0	0	0	0	0
障・正規	2	3	8	1	0	0	0
障・パート	0	0	8	7	2	0	0
福祉就労	0	0	0	2	1	1	0
就活中	0	0	0	0	0	0	1
在宅	0	0	0	0	0	0	2

表3：障害基礎年金の受給状況

年金	有
一般・正規	0
一般・パート	0
障・正規	1
障・パート	5
福祉就労	1
就活中	0
在宅	2

表4：障害者手帳の取得状況

手帳	療育	精神
一般・正規	1	1
一般・パート	1	0
障・正規	8	4
障・パート	12	5
福祉就労	2	1
就活	0	1
在宅	2	0

10万円以上もらっている人もいますが、全体的にはパートタイム勤務では、十分な所得につながらないため正規雇用で働くことを望んでいるようです。しかし新しい仕事がすぐみつかるかどうかはわからないため、今の仕事を続けているのが現状です。

表3は、障害基礎年金の受給状況になります。障害者雇用で給料の額も低い場合は障害基礎年金を受給することで、生活がしやすくなります。当会の会員でこの年金を受給している人たちは2級年金（月額約66,000円）になります。一方、一般雇用の人たちは障害基礎年金を受給していません。今後も継続して働くことができればよいのですが、課題として、途中で失職した後の所得の確保が考えられます。

表4では、障害者手帳の取得状況について取り上げています。当会では、最近は精神保健福祉手帳を取得する人が増えてきていますが、その人たちは一般雇用による就労が途中でできなくなったため、障害者枠での就労を目指すことが目的です。現在、障害者職業センターなどの支援機関では、手帳を取得していなくても就労支援を利用することは可能です。しかし、企業就職のために手帳の取得を勧められます。それは、本人が手帳を持っていないと、その人を就職させても企業にとっては障害者の法定雇用率としてカウントすることができないからです。

障害者として働くということは、支援を利用しながら働くことができるということです。

手帳を取得することに抵抗のある人もいますが、当会の会員の場合、それをしたことで会社との面接などの場面において、手帳取得という事実が障害について代弁してくれることとなり、その結果、企業

就職につながったり、その後の職場において同僚と話ができるようになったりしたことから、手帳を取得しておいてよかったと思ってきているようです。その後も支援を適宜活用しながら働いています。

2. 就職することの大変さ

20歳代後半になった人たちは、発達障害者支援法が施行される前にすでに就職しています。前述したように、その頃は、ハローワークに行っても、障害者職業センターに行っても「そんな障害はない」と門前払いだったため、一般就労するしか道はありませんでした。しかもサポートも得られなかったので、30件以上の会社の試験を受け、失敗を繰り返しながらなんとか就職にたどりつくことができた感じでした。学力試験などは通過するのですが、面接試験でいつも不採用になってしまいました。ようやく働くことができて、障害のことを内緒にしているため、困ったことに対してヘルプも求めづらく、不安や不満を抱えたまま働き続けている人もいます。

中には、仕事に就いてすぐに辞める人もいます。就職してから数カ月は、それぞれの会社で研修期間が設けられ、その間は仮契約という形で様々なことを学びながら仕事を覚えていきます。当会でも、失職する人の多くはこの間に不適切な対応が多くみられるなどとして、会社側から良い評価を受けず、本契約につながらずに解雇されてしまうのです。

これは本人たちが怠けていたわけでも、わざと失敗をしていたわけでもありません。障害特性があるゆえに、本人たちも自分では気づくことができなかったことなどがあり、また会社側もその特性に応じた対応ができなかったということが背景にあると思われます。企業側と本人との理解のズレが、誤解を与えてしまっていることが多いのです。他にも、「一生懸命取り組んでいる」ことと、「的確に仕事をこなす」ことを同義として捉えていると、仕事のミスに対して指摘を受けたときに「がんばっているのに何が悪いんだ」と腹を立ててしまうこともあります。仕事なので、会社が求める役割を果たすということを理解することも必要になってきます。

大学院を卒業していても、一般就労が難しくなると障害者雇用で就労を求める人もいます。それでも就職が難しい場合があります。その理由としては作業技術に問題はなくても、頭髪や衣服を整えるといった身だしなみができていないことや、鼻に指を入れたりするしぐさなど、社会人としての基本的なマナーが身につけていなかったことなどが挙げられます。

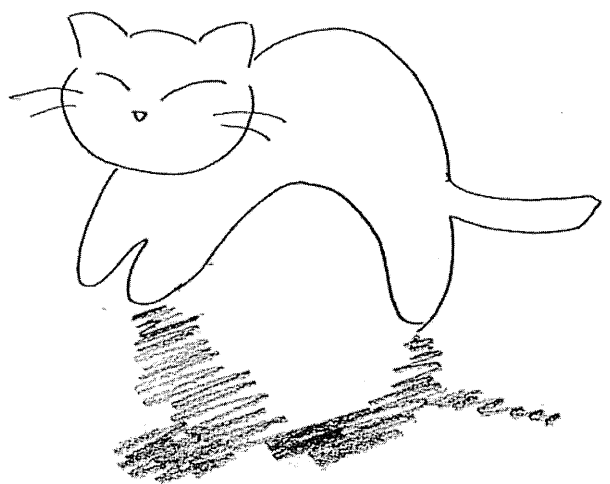
下記に職場を解雇されたケースを挙げてみます。

(1) Aさん(女性)の場合

研修期間中に、上司から「わからないことがあったら何でも聞くように」「失敗したらその場で報告するように」などと言われていました。しかしAさんは「自分がわからない状況にある」ということに気付くことができませんでした。それどころか、誰も注意しないので、自分では「できている」と思い込み、誰にも相談しませんでした。すると、仕事が何も進んでいなかったり、失敗があってもそのままになっていることに気づいた上司は、彼女を「いい加減に仕事をしている」「やる気がない」と判断してしまいました。そして本契約の前に解雇されることになったのです。

(2) Bさん(男性)の場合

会社の担当者が、Bさんと家族に話があるということで自宅訪問した時に、筆者も同席したことがあります。そこで言われた内容として「あいさつをしない」ということがありました。本人とし



ては「自分はいさつをちゃんとしていた」と言うのでよく聞いてみると、「週に1、2回はいさつをしている」ということでした。通常、いさつは毎日するものですが、彼としては自分で気付いたときはいさつをしており、本人的には「できている」という認識でいたのです。いさつは毎日することや、どこでどのようないさつをすればよいのか練習したことがあります。練習したことについては、覚えるとその後はできるようになります。他にもAさんと同じようにヘルプを求めないため、「やる気がない」と誤解をされている部分もありました。毎日異なる種類の部品を扱うため、たくさんの指示を一度に覚えなければならず、混乱して質問すらできない状況でした。

(3) Cさん(男性)の場合

Cさんは特別支援学校を卒業した後、就労移行支援事業所でのトレーニングを通して就職することができたのですが、今は解雇され、就労継続支援事業所に通っています。会社に就職するために、トライアル雇用(障害者試行雇用事業)の支援を受けていました。2週間ほどして「この調子なら正式に働いても大丈夫でしょう」という評価をいただいた時に、初対面の幹部の人にきつい口調で注意をされ、そのうえ体に触れられたためパニックを起こしてしまい、採用の話が消えてしまいました。その後もあきらめずに、日ごろのトレーニングをこなし続けた結果、宿泊施設の清掃の仕事に就くことができました。ところが、仕事が安定してきたころ、宿泊客が600円を部屋のテーブルの上に置き忘れてしまい、Cさんはそのテーブルを掃除する時にそれをひとまず自分のズボンのポケットに入れました。最初から600円のこと気づいていたペアの人が、お金のことを尋ねると彼はポケットからそれを出して提示しました。ペアの人はCさんが600円を盗ろうとしたと決めつけ、そのまま解雇される形になりました。お金のことをペアの人が先に確認したり、あらかじめ忘れ物がある時の対応を教えてもらったりしていれば疑われなかったと思われます。

その後は再度、就労継続支援事業所に戻りトレーニングをしていたのですが、今度は利用者どうしのトラブルでパニックを起こしてしまい、その

結果、「Cさんのことを他の人たちが怖がっているので辞めてほしい」と言われ、福祉サービスさえ受けられない状況になってしまいました。

3. 仕事を長く続けることの大変さ

最近では勤続10年の人も出てきています。しかし、問題なく仕事を続けられているわけではありません。上司や同僚の立場の変化、周囲からの理解しやすい指示がなくなること、年下の人たちが仕事をどんどん覚えて自分を抜いていくために嫌味を言われたり、陰で叩かれたりするなどの仕打ちを受けること、などさまざまな問題があります。

また対人関係など苦手な部分が、同僚とのトラブルに発展し、自分の働く環境が悪化することもあります。

(1) Dさん(男性)の場合

Dさんは「大人は自分の意見を言わないといけない」という考えがあるため、同僚に仕事のことについて指摘をしたようです。気になることがあれば、それを黙っていることは我慢できなかったようです。それが相手を怒らせてしまい、その結果としてDさんの立場・処遇が悪くなってしまいました。それは、別の部署に異動させられ、勤務時間も半分以上減らされてしまったというものです。しかも、翌日の勤務の有無はその日の夕方でないか教えてもらえないというものでした。

(2) Eさん(男性)の場合

Eさんは残業すると手当も出て、周りからも「残業がんばっているね」と褒められるため、残業はいいことだと認識しています。しかし昨年、東日本大震災によって、仕事が減り残業もなくなりました。そのため上司から残業はしなくてよいという指示があり「どうしていいことなのに、してはいけないのだ」と上司を蹴ってしまったことがありました。残業がなくなることで、その空いた時間の過ごし方がわからなくなってしまい、不安になったということも理由の一つのようでした。その直後、彼は筆者に電話をかけてきたので、すぐに何をしたらよいかを伝えました。何とか辞めずにすみましたが、働く環境の変化に誰の支援もな

く対応していくことはとても大変なようです。

Eさんのように、社会問題によって不安定になって、仕事に支障が出てしまう人は少なくありません。最近のリーマンショックや東日本大震災直後は、大企業の仕事が減ることで、中小企業も仕事の縮小を余儀なくされ、その結果失業するのではないかと不安になる人もいました。ネガティブな思考になりやすい人が多いため、日常生活を不安定な気持ちで送ることになり、職場でも家庭でも些細なことで怒鳴ったり、物に当たったりしてしまいやすくなるようです。

4. 支援を利用しながら就職すること

会の中で就労が継続している人の多くは、障害者雇用の人たちです。一般雇用で失敗してから障害者雇用で安定して働いている人も多くいます。

(1) Fさん(男性)の場合

支援機関との連携を何度も築いていくことで、機関側から新たな支援につながることもあります。Fさんの就職については、母親が障害者職業センターに相談に行き、本人も職業訓練を受けることになりました。仕事が決まり、ジョブコーチがついてくれることで安心して働けることに気付いたので、その後不安が出て、本人が自ら障害者職業センターに連絡し、不安なことについて相談をしていました。その後も、家族も本人もそれぞれ相談をしていたことから、ジョブコーチが継続して支援に入ってくれるようになりました。

地域的にも、子どもから成人までの支援システムの構築に力を入れているところだったので、柔軟な対応が可能だったことがあります。Fさんはとても不安が強いため、頭の中で悩むことが多く、仕事にも影響が出てしまいます。ジョブコーチがついてくれるようになってからは、安心して仕事に取り組むことができ、順調に就労を継続できるようになっています。

多くの場合、ジョブコーチの支援期間が切れると、その後は支援を受けられないと思う人が多いようです。職場で本人たちだけでなく周囲も困ってい

ても、どこにもヘルプが出されず、最後は解雇されることになり、そこでようやく「仕事を辞めさせられました」と報告があり、支援機関を訪れることになります。解雇になる前に、支援機関などに支援を求めることが大切です。必要な支援を求めていくことで、支援機関もニーズを把握することができ、それに関する対応がとられていくのだと思います。

その他にも、特例子会社で勤務している人は、コンピューターに詳しいことを活かし、仕事での動きなどのマネジメントをプログラム化して役立っているようです。もともと一般就労で内定をもらっていたのですが、一人で働くことに不安を感じ、支援を受けられる障害者としての就労に切り替えました。

障害者雇用で10年以上働いている人が、最近、同僚の人に休日も遊びに誘ってもらえるようになったことを喜んでいます。夏にはバーベキューにも参加したことを嬉しそうに報告してくれました。職場でも困るようなこともなく、安心して働くことができているようです。

彼らの多くは、仕事を覚えると手を抜かずに取り組みます。それは、会の活動の中でもそのような姿を見せてくれます。そのため、職場でも真面目に働けることを認めてもらっている人が多いようです。

5. 就労に対する今後の課題

(1) 福祉的な支援の必要性和所得保障

最近、就労支援を提供する機関が増えてきました。障害者職業センターや障害者生活・就業支援センターなどのほか、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所などの福祉事業所でも発達障害の人の利用が増えています。事業所としても、支援に対するノウハウを学びながら対応している状況です。今までのどこも受け入れてくれるところがない状況から、少しずつ前進していることを理解していく必要があると思います。そのうえで、支援内容の確立と同時に、企業側の受け皿とジョブコーチなどの支援を就労の継続につなげていけるように、体制を整備していくことも課題だと思います。

また、一般雇用により、現在の職場の理解が得られず働きづらい環境の場合は、障害者雇用による新しい仕事を探すために、就労支援を受けることを考える必要があります。しかし、新しい仕事を探すといっても、実習などを受ける必要があるため、今勤めている会社を辞めなければならなりません。また、新しい仕事が見つかるかばいいのですが、そうでない場合は完全に失業してしまうおそれもあるため、勤務時間が短くなったり、給料が減ったりするなど条件が悪くなっても、「仕事があるだけで十分」と思って、転職に踏み込まないという課題もあります。

一般雇用で働いている人の多くは、障害者手帳を所持しておらず、障害基礎年金も受給していません。万が一、仕事を辞めさせられることになった時は、所得が0円になってしまいます。そうすると、次の仕事が見つかる保証もありませんし、就労支援事業所などを利用したとしても2年間の利用期間であり、しかも工賃の支払い義務がないため、収入も十分ではないことが想像できます。障害基礎年金などが受給できるとよいのですが、それほど容易なことではありません。このように、一般雇用で働いている人たちが失業した時などの所得保障の対応が必要になってくることが考えられます。

発達障害は、精神障害の枠組みの中で福祉サービスを活用できることになっています。障害者手帳についても、この精神保健福祉手帳を持つことになるのですが、中には、本人または家族が障害者手帳の取得に抵抗があることもあり、支援を活用できないままずっと就職につながらないことがあります。それだけではなく、企業の中にも「精神障害」や「発達障害」に対する理解が乏しく、採用を拒むケースがあり、障害者手帳を保持しても就労にそのままつながることの難しさもあります。

(2) 加齢による生活の基盤の変化や社会の中での問題への対応

さらに、これからの課題の一つには、本人だけでなく家族の加齢による家庭生活の環境の変化も起きてくると思います。本人が年をとると、同じように家族も年をとります。家族が高齢になると、今は家族にしてもらっていることでも、自分がし

ないといけなくなってきました。生活のスキルを身につけておかないと、食事や睡眠のリズムも狂ってしまい、仕事にも影響が出てくることになります。将来を見据えた計画や、生活に対する支援も併せて考えていく必要があります。

給料が入ることで、自分の使えるお金の額が増え、活動範囲も広がります。すでに会の人の中にみられるのですが、騙されやすさや断ることが苦手なために、多額のお金を知らない人に取られてしまうことがあります。消費者被害に遭わないための学習や、対策を考えていくことも大切です。電車の中で、知らない人の携帯電話や新聞などを覗き込んでしまったり、知らない女性に近づいていったりするため、変な疑いを掛けられて、仕事を辞めさせられることも考えられます。こうした視点からは、就労支援といっても仕事に対することだけでなく、生活スキルやコミュニケーションスキルなどに対する支援もあわせて取り組んでいかなければいけないと感じます。

アスペ・エルデの会の中では多くの人が就労していますが、本人だけでなく、家族の加齢によってさまざまな課題に気付かされています。その中で継続して働けるための福祉的支援の必要性や、生活支援の必要性を感じています。さまざまな支援を選択し利用することで、一人でも多くの発達障害者が継続した就労につながるについて模索していく必要があります。

【参考文献】

田中尚樹 (2012)

『高機能広汎性発達障害者の「自立生活」の支援に関する研究』、日本福祉大学大学院社会福祉学研究科社会福祉学専攻修士論文。

田中尚樹 (2012)

「成人期の支援」、石井哲夫監修、辻井正次、氏田照子編著『発達障害の臨床的理解と支援4/思春期以降の理解と支援—充実した大人の生活へのとりくみと課題』、金子書房。

