

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ー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、これまでホームか

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進めし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」が目指すもの》

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し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付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、ぶれないと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になって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づ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る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ことだけでは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、実際の生活のシミュレーションがより近い形が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つたために日中のプログラム時には居眠りをしたとい

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よいのか。そして、将来にわたって本人を地域で自活していく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、障害があつてもなくても、みんなが生きやすい社会になるのでは……そんなふうに感じている。

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ています。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でした。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るが、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が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の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に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つたため、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、支援を利用して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、それをして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くれているようです。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つたので、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しました。ようやく働くことができても、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て、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つたことなどがあり、また会社側もその特性に応じた対応ができなかつ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」とこと、「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、一般就労が難しいと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とも、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いていなかったことなどが挙げられます。

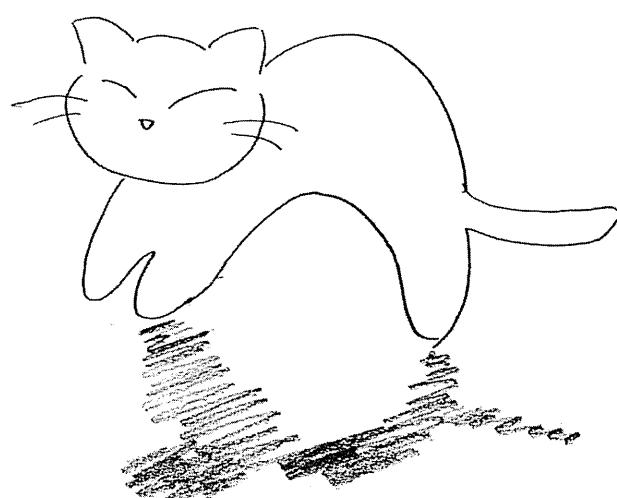
下記に職場を解雇されたケースを挙げてみます。

(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る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つたり、失敗があつ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



では「自分はあ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回はあいさつをしている」ということでした。通常、あいさつは毎日するのですが、彼としては自分で気付いたときはあいさつをしており、本人的には「できている」という認識でいたのです。あいさつは毎日することや、どこでどのようなあ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円のことに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円を盗も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だと思われます。

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、同僚に仕事のことで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と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。しかし昨年の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たちが多いため、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くことに気付いたので、その後不安が出ても、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、仕事にも影響がでてしまします。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があります。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く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と所得保障

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きています。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つても、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くなります。また、新しい仕事が見つかればいいのですが、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しまっても、「仕事をあるだけで十分」と思って、転職に踏み込め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ないと思われます。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。そうなると、次の仕事がすぐに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いいのですが、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しまいます。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、就労支援といつ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こと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。

特集

パニックにはこうして対応する

パニックに気づき、落ち着き、自己管理を促すために

萩原 拓

北海道教育大学旭川校

パニックとは

パニックは誰にでも起こりうることです。でも、「パニックになった」状態を考えるとき、実にさまざまなパニックがあることに気づかされます。ですから、パニックについて気づき、そしてそれに対する対処や予防手段を考えていくためには、幅広いパニックの状態を考慮していかなければなりません。ここでいうパニックは、どんな状態であるにしろ、本人がコントロール不可能な状態にまで至ってしまったものとします。

本人や保護者、または学校の先生などは、パニックを判断するときそれぞれ自分の判断基準を持っています。また、その状態に対しての説明の仕方もいろいろあるでしょう。ちょっとしたかんしゃくなどもパニックに数える人もいれば、コントロール不可能な状態がある程度続いた場合にパニックと認める人もいます。さらに、怒りやコントロール不可能な状態のレベルによってパニックを判断する人もいるでしょう。英語（少なくともアメリカ）では、パニックとはあまりいわないような気がします。Rage（怒り）やBurst（破裂、爆発）、Meltdown（メルトダウン、崩壊状態）など、これもさまざまな言い表しがあります。

「パニクった」とは子ども達の間でもよく使われる言葉です。これは「あせった」とか「びっくりした」という状態を指していることが多いような気がします。お笑いでも数年前、パニックをネタにして、子ども達に受けっていた芸人がいましたね。余談ですが、当時、僕が知っているASD（自閉症スペクトラム障害）のある高校生がこのお笑いのパニックのネタが大好きで、みんなでしゃべっているときなどに突然このネタを出したりしていました。

パニックを正確に測る尺度もありませんし、パニックメーターなどというものも存在しません。ですから今のところ、パニックという状態は、本人および関係者、またその環境によって、多少の評価のズレがあるということを考慮する必要があります。僕がこの稿で説明するパニックも、もしかしたらパニックと認めない人もいるかもしれません。