

発達障害児の就労を支援する就労支援施設の在り方

注意欠陥・多動性障害児の2次障害の克服に向けた取り組み

平林 計重

The way of working support facilities supporting the working of the development child with a disability.
Action for the conquest of the second AD/HD child disorder.

Kazushige HIRABAYASHI

キーワード：(発達障害 注意欠陥・多動性障害 2次障害 就労継続支援施設 一般就労)

1. はじめに

発達障害児の多くは、本来の障害よりも深刻な2次障害を抱えていることが多い。中でも注意欠陥・多動性障害（以後AD/HDと表記）児が成人する頃には様々な2次障害を抱えており、対応に苦慮している様子が見られる。

小学校、中学校の頃の生活上の困難により、多くの場合は多様な2次障害を有するようになっており、社会に対する適応力が著しく劣っていて、就労に至らない場合が多い。

AD/HD児は、

- (1) 不注意（注意欠陥）
- (2) 多動性及び衝動性

上記を主症状として持ち、学習場面での不適応や対人関係でのトラブル、課題の遂行や集団活動への不参加や不適応行動、過剰なおしゃべりや活動で周りとの馴染めず、注意、叱責、説教、体罰などを受けることから行動がゆがめられ、2次障害を起こしていることが多くみられる。

学校生活を送る中で形成される2次障害は、反抗的な態度や、反社会的行動をする場合や無気力無感動な行動が形成され、不登校や引きこもりとなっていることが多い。

主たる症状は、不注意による失敗や忘れ物、多動性や衝動性による落ち着きのなさや自己中心的な行動やおしゃべり、他の子に対する干渉や妨害行為である。しかし、学校生活ではそうした行動が周りの子に与える影響は大きく、どうしても注意や叱責の対象になってしまう。

また、こうした症状に併せて興味関心の偏りや文章理解の不足など学習障害や自閉症スペクトラムの症状を持つことから学習についていけない、学習場面を嫌って教室から飛び出すなどの行動となってしまう、学校生活そのものが困難になってしまっていることがみられる。

このような経緯の中で育った子が成人し、就労期に掛かる頃には主症状より2次障害の方が顕著になり、引きこもりやうつ症状、家庭内暴力や反社会的行動を起こしたりしていることが少なくない。このような状態の子に就労訓練を行い、就労できる態度や技能を形成し、社会的自立を図っていくには、どのような手立てが必要か考えていく必要がある。

この課題には、学校の教育では対応できない部分が多く、学校以外で就労に向けた訓練や指導を行う場を必要としている。そうした訓練や指導をする場としての支援場所が必要であり、そうした場の一つとして就労支援施設が存在がある。就労支援施設は様々な障害に対応した支援を行っているのであるが、こうした2次障害を起こしている発達障害のある子に対する支援の在り方について、はっきりした支援方法を持っていない。本研究では、2次障害を起こしている発達障害のある子の就労支援の在り方について取り組み方を明らかにしていきたいと考えている。

2. 方法

私は、NPO 法人の経営する就労継続支援施設 B 型の施設長である。この施設は、発達障害のある子の就労訓練を行い、一般就労できるようにすることを目的として設立したものである。

この施設で、どのようにしたら発達障害の中の特に 2 次障害を持つ AD/HD 児の事例を取り上げ、一般就労をさせることができるのか、その支援の在り方を検証するものとする。

(1) 研究の対象

本施設は、就労継続支援施設 B 型の認定を受けた施設であり、発達障害のある子を中心に受け入れている施設である。

本施設は、公園内にある軽食喫茶と売店を運営し、そこで接客や調理、皿洗い、掃除、売店販売などに携わる仕事を通して就労訓練しようとして開設した。その後レストランの食材を自分達で作ろうと農園での野菜栽培を始め、また、売店で売る商品を製造しようと作業所を開設して手芸品の生産活動を行って、職業体験を多様に経験できる施設として運営されている。

この施設は、発達障害のある子を中心に受け入れており、AD/HD の症状を持つ子も何人か通ってきている。こうした子が一般就労できるようにするために施設として取り組んできた方法を取り上げ、AD/HD 児の指導に対する有効性について考察を行う。

(2) 研究の方法

AD/HD の症状から 2 次障害を起こし、引きこもりになっている子を施設で引き受けるにあたり、指導は、「よく知る・認める・引き出す」を基本理念とし、以下の指導方針での対応を基本仮説として取り組みを行うものとした。

- ① 施設内では、叱責や説教をしない。
- ② 今できることをやらせ、仕事を強制しない。
- ③ できたことを認め、自己自尊感情の向上を図る。
- ④ 緩やかなルールの中で、徐々にルールに従った行動を形成していく。
- ⑤ 活動においては、自己選択、自己決定、自己責任とし、自分の責任で物事を決

めていく態度の形成を図る。

⑥ その他、

この指導方針が、AD/HD 児の指導において有効かどうかを検証していくものとする。

指導に当たっては、従業者全員で理念と指導方法を共有して指導に当たることとし、面談等については施設長（施設のサービス管理責任者兼任）が行うこととして、支援活動を開始した。

(3) 研究の期間

この研究は、本施設が開設された平成 23 年 5 月から平成 29 年 10 月までを対象とする。

この間、施設利用者は約 60 数名、施設従業者（ボランティアも含む）30 数名が関わり、就労に向けた指導や支援を行ってきた。

今回は、開所当初から入所している AD/HD の症状を持つ利用者の変容を中心に、施設として取り組んだ指導方法の有効性を検討し、施設の在り方を分析していくこととする。

(4) 研究者

この研究は、本施設を NPO 法人の理事長として立ち上げ、施設長として運営に関わっている筆者が、施設の在り方を見直すために行うものである。

筆者は、当施設の施設管理者であると共に、サービス管理責任者を務める、本事業の管理責任者であり、基本理念、基本方針を定める立場にある。

利用者に対する指導は、隔月に行う従業者打ち合わせや、理念を共有し指導法を共通理解して取り組む従業者研修会を通して対応方法の周知を図り対応している。また、日々に生じる問題については、その都度関係者で打ち合わせをし、適切に対処するようにしてきている。

筆者は、こうした利用者の状況を逐次従業者から報告受け、利用者からの苦情や相談を受けて対応する立場をとってきている。

3. 結果

施設の指導方針の有効性を検討するに当たり、何人かの AD/HD のある利用者の変容を取り上げながら、各方針の在り方について分析をしていくこととする。

発達障害児の就労を支援する就労支援施設の在り方

(1) 「施設内では、叱責や説教をしない。」

AD/HD 児の 2 次障害を起こす原因の第一は叱責や説教である。多動で不注意なため幼児期から失敗やトラブルを繰り返し、その都度叱られ続けてきているのがこの子たちの特徴である。

このため施設で働き始めた瞬間から指導や叱責や説教をしたら反感を招くだけで、また家庭に引きこもったり、反抗してトラブルを拡大するだけであると考えこの方針を示している。

＜事例を通して＞

A 君は通所当初は、掃除もせず常に携帯を操作して突っ立っていた。放っておくと、「俺は中学校の頃から掃除なんてしたことないんだよ。掃除なんて誰かがやるから…。」とか「先公は何も言わなくて、怒られたこともないないし…。」などと周りに言いふらしていた。従業者には、「今は、虚勢を張らないとここに出て来られない状態だから、様子を見てください。」と伝え、周りは黙々と清掃を続けた。

毎回出てくるとそんな様子であったが、1 ヶ月くらいすると、テーブル拭きをしたり掃き掃除をしたり、簡単なことには取り組む様子が出てきた。それを認め、励ます言葉かけを行った。

しかし、そうした仕事をしながら「昨日は親父と喧嘩して親父を殴った。」とか「彼女が泊まりに来た。」などという話を得意そうにするようになった。周りの人の反応をみて面白がっている様子が窺えた。保護者に確認すると、それが全て作り話で、家では親に逆らえず、彼女どころか男友達も一人もいない状況であることが分かった。

こうした行動は、AD/HD 児の多弁性の症状と考えられ、いつも何かを誰かに話し続けるために思いつくままに話をつくり、周りの人が驚いたり羨ましがったりするのを楽しむためにしているように見えた。こうした行動についても従業者には、気が済むまで話をさせて黙って聞いているようにしてもらった。中には一生懸命聞いてくれる従業者もいて、彼はその従業者に親近感を持つようになり同じ話を繰り返していた。

彼のこうした話は、虚言として捉えることも

できるが、小、中学校時代に話を聞ってくれる友達もなく、本気で相手をしてくれる人もいない中で、人との関わりを持つために彼の編み出した関心を得るための方法なのだと理解した。こうした言動は、自分を認めてほしい、関わって欲しいという願望の表れと考えられ、ここで叱責や指導する必要のないこととして扱った。

こうした症状に対して、すぐに指導しようとすることは、彼の言動のほとんどを否定することになる。また、そうすることは、彼が学生時代に受けた仕打ちと同じ対応をすることとなり、同じ心理状況に追い込むことになると考えられ、指導の効果が無いと判断された。

現に彼のこうした様子に対し、従業者からは「親のしつけができていない。」とか「学校では何も教育してくれなかったのかしら。」という声も聞こえてきた。A 君はこの時 19 歳で、やっと高校を卒業しアルバイトに出たが 3 日と持たず首にされ、家に引きこもっている状態であったことを伝え、指導する時期ではないことを伝えた。

A 君が、安心して本来の自分を取り戻すのには時間がかかるものと考え、今の状態をあるがままに受け入れるのが、施設の姿勢であるとしてそうした批判には状況を確認しあい、変容を待つこととした。

彼のこうした多弁症状は、3 ヶ月くらい経つと改善し始め、6 ヶ月後くらいには作り話はなくなってきたが、多弁な症状がなくなったわけではなかった。内容が変わり、野球の話や遊びの話を取り留めなく話す様子は以後ずっとなくならなかった。

こうした受け入れ態勢により、彼は居場所としてカフェを認め、第一段階として、休むことなく通ってくるようになった。

(2) 「今できることをやらせ、仕事を強制しない。」

利用者が施設に通所してきた当初は、仕事をさせようとするのではなく、先ず働いている様子を見させることから始めた。様子を見て自分のできる仕事を見つけ、取り組めたら誉める。これを利用者受け入れの基本方針とした。

A君は、勤務し始めてしばらくは所在なくフラフラとしていたが、次第にテーブルを拭いたりするようになっていった。ある日、カフェの食材が不足したので近くのスーパーに買い物に行ってもらった。進んで買い物行って帰ってきた彼を、従業員が「助かった。」「よかった。」「早かったね。」などと声かけ、彼の働きを認め誉める言葉かけをした。彼は「買い物があったらいつでも言ってください。」とこの時初めて胸を張って答えていた。

その出来事から、彼の勤務態度は変わり始めた。携帯をいじらなくなり、自分から皿洗いをするようになったり、朝の掃除をしたりするようになっていった。

また、遅刻してきたり、無断欠勤したりしていた彼が、欠勤が少なくなり、遅刻も少しずつ改善されていった。

家では「俺がいないと買い物に困るんだよ。」と話し、「買い物主任になったよ。」と話し、カフェに自分が必要な存在だということを誇示していると連絡があった。

月に一度の面談では、「携帯をいじらなくなったのはいいね。」「買い物に行ってくれて助かってるよ。」「休まなくなったのは偉いね。」と変化した良い面だけを取り上げ、「次の目標は何にしようか。」と尋ね、「もう少し早く来られるようにしよう。」とか「レジが打てるようにしよう。」などの目標を持たせるようにした。

しかし、彼の態度が順調に変化していったわけではなく、遅刻がなくなるのには2年近くの年月を必要としたし、働く意識が形成されるのには更に多くの年月が必要だった。

2番目の方針が施設として常に維持されていたわけではなく、この間には、失敗事例もある。

引きこもりからやっとカフェに出てくるようになったB子さんに、ある従業員が、「食べ物屋は、指輪やイヤリングはだめよ。」とか「お皿の洗い方はもっと丁寧にしないとだめよ。」と指導してしまい、次の日から出て来られなくしてしまった事例もある。

発達障害の子は、特定の能力を除くと健常の子と変わらない能力や心理を持っている。従業員の中では、そのことが中々理解できず、つい

つい健常児と同じ扱いをしてしまい、指導しようとして声をかけてしまうことが見られた。

こうした事態に対し、「仕事は、気持ちが落ち着き、たくさん経験を繰り返すと自然と身につくので教えようとせず、できるようになるのを待ってあげましょう。」「自分で気づいて変わっていくのを待ちましょう。」という共通理解を研修会を通して伝え、従業員の意思の統一を図っていった。

仕事を始めるに当たっては、仕事をさせようとせず、人がどんなふうに働いているのかを観察させ、自分でやってみて徐々に働くことを覚えさせていく方法が、自信を持たせ、意欲的に働く態度を形成していくことが分かった。仕事に取り組めるようになるまで時間を確保していくことが、非常に効果的であると考えられた。

(3)「できたことを認め、自己自尊感情の向上を図る。」

A君の変化からは、自分が役に立っているという自己有用感を持つことで、仕事に対する態度や意欲が変わっていくということがわかる。自己自尊感情は、認めて誉めることで形成されるが、そこには本人が達成感を持つことが必要であることもわかってきた。

常に行動を否定され、責められる中で育ってきたAD/HD児は、行動に自信をなくしており、常に自分の行動に不安を持っていることが、2次障害として認められる。A君には、ちょっとしたことで反抗的な態度をとり、口答えをしてしまうという行動がしばしば見られたが、それにはこうした心理的状态が働いているものと思われた。

ある日、カレーにつけるラッキョウと福神漬を小皿に仕分ける作業をしていて、「福神漬はもう少し少なめにして」と声をかけられた途端、「だったら自分でやりゃあいいだろう。」と大声を出し、仕事を放り出して家に帰ってしまったということがあった。

次の日、母親に連れられて謝りに来たが、なぜそうした行動になってしまったのか本人にもわからないようであった。注意され、叱

発達障害児の就労を支援する就労支援施設の在り方

られたと受け止め頭に血が上ってしまったらしいのだが、自覚は出来ていないようであった。

母親は、ここしか働かせてもらえるところはないのだからと説得しているのだが、本人にはそうした意識は持てていないようであった。どこか、母親のために来てやっているという態度が窺えた。

A君の勤務態度の中には、カフェに来てやっている、仕事をしてやっているという意識が根底にあり、仕事に対する責任感が持てず、人の仕事を手伝っているだけという態度が見られていた。不登校気味だったA君は、親が言うから学校に行きやる、親が言うから～をしてやるという態度が形成されてしまっていて、自分の意志や考えで行動する力がついていないように思われた。今回も、母親のために来てやっているという態度であった。

そこで、「カフェでは君が来なくなると買い物に行ってくれる人がいなくて困るんだけど。」とか「せっかく休まずに出て来られるようになって偉いと思っていたんだけど」「レジも打てるようになって働く力もついてきているのに」と自己肯定感を持てるようにしてしてから「でも、お母さんに言われてしぶしぶ来るのなら、無理しなくていいんだよ。明日から来ないことにしますか。」と話した。しばらく考えて「すみません。働きに来ます。」という返事が返ってきた。

「来なくてもいいよ。」と言われて初めて自分のこととして考えたようであった。

彼の起こした出来事にはほとんど触れず、「それでは、働く力を発揮できるように頑張ってください。」ということでその出来事については、解決をした。

これは、悪かったことは理解している。失敗だったと反省もしている。それを改めて責めたり説教したりしても彼の行動は変わらないだろうと考え、自己自尊感情を保てる対応をすることに徹した。

以後、A君が仕事中に従業員に対してキレることはなくなった。ただし、利用者同士では何回か衝突を繰り返し、同様のトラブルを起こすA君であった。

形成されかけている自己自尊感情を壊すことは容易であるが、持ち始めた自己自尊感情を育てていくのは、容易なことではない。意欲や行動のコントロールの根源は、自己自尊感情であると考えられる。

(4)「緩やかなルールの中で、徐々にルールに従った行動を形成していく。」

施設として受け入れの初期段階では、(1)から(3)のような対応で、AD/HD児が施設に通ってくることに抵抗がないように、居場所として居心地のいい場所となるように対応していくことが必要である。

しかし、社会性を身につけ、働く力をつけるには、ルールに従った行動ができるようにしていく必要がある。当施設では、こうした力をつける方法として、個人に対する注意や説教をしない代わりに、カフェ全体のルールとして必要な行動規範を提示し、それを守ってもらうようにしていった。

例えば、「就業中の携帯操作は禁止です。ここは接客業ですので、お客様に不快感を与える行動は慎みましょう。」と打ち合わせで全体に伝達する。それを従業員全員で守るようにして、環境づくりをし、A君も自然とそのルールを守らざるを得ないようにしていった。

また、朝の遅刻に対しては、「朝早くから来て掃除をしたり準備をしてくれる人がいます。そういう人の時給は高く設定します。しっかり働いて貢献すれば時給が上がりますので頑張ってください。」と話します。遅刻して朝の準備をしないことを批判するより、自分のしていることが、給料に跳ね返ることを知らせて、勤務に対する自覚を持たせるようにした。朝の仕事の様子が評価されていること、遅刻は損になることを自覚することで、自分で行動するように仕向けて行った。

また、A君には、給料を渡す時に、遅刻しないようにということは言わず、「遅刻しなくなると時給はいくらになります。今回は遅刻が続いているのでいくらです。」と伝えて渡すようにした。

利用者の不適切な行動を修正していくには、直接それを指摘して変えようとするのではなく、そうせざるを得ないような環境を作り、それに合った行動がとれるようにすることでルールを守れる態度が形成できるようにした。これは、A君だけでなく発達障害のある子たち全員に対して効果のある方法であった。

不登校や引きこもりの続いている子は、人がどのような基準に従って行動しているかに気付いていないことが多い。カフェで働くようになって、多くの人と一緒に生活していくにはルールが必要であること、そのルールを守ると心地よく生活ができることを体験し、周りに合わせた行動が自然にとれるようになっていく。

当施設では、環境を整えて、その環境に合わせると自然と社会性が身についていくような取り組み方を行って来ている。

- (5)「活動においては、自己選択、自己決定、自己責任とし、自分の責任で物事を決めていく態度の形成を図る。」

当施設では、指導は緩やかで個人の自覚を待つことで、自分で変わっていくような指導をと考えてきている。「自己選択、自己決定、自己責任」はその基本として従業者が共通に持つ指導理念である。

A君がカレー事件（反抗して帰ってしまった出来事をこう呼んでいる。）を起こした時も、勤務に復帰するか辞めてしまうかを自分で選択し、自分で決めさせた。発達障害のある子の多くは、よく施設を辞めたいという相談をしてくる。「施設に通ってくるのが辛かったりが嫌なら辞めてもいいよ。続けるか辞めるかは自分で決めていいんだよ。人に言われて決めたり人のためにやろうとするのではなく、自分でどうすることがいいのかを考えて自分で決めなさい。」「決めたことには責任を持ってください。決めたら、しっかり守ってください。」という話をするようにした。

彼らの訴えは、ある時は甘えたくて、ある時は自分の存在を確かめたくてこうした相談をしてることが多い。そうした機会をとらえて自

分で決め自分の責任で行動することの大切さに気付かせるように対応している。

これが基本の対応であるが、実際には、この対応だけではうまくはいかない。従業者が30名（ボランティアも含む）以上いるので、甘えたい時は甘えさせてくれる従業者がいる。自分の存在を確かめたい時は誉めてくれる従業者に話を聞いてもらって自信を持つように裏で支えてくれる人の存在も重要である。そうしたことで個々の子が心の安定を図れるのであり、基本理念を押し付けるだけではうまくいかないのも現実である。

施設には、母親的な優しさを提供する部分と父親的な厳格で強さを持った部分が必要である。どちらか一方だけでは、利用者は職場に定着し、そこで育っていくことはできない。

また、一方で厳格で一貫した理念が存在しないと施設は成り立たず、教育的機能がなくなってしまう。就労支援施設は、受容的な側面と教育的な側面の両方を必要としている。こうした両側面を持つには、多様な従業者の確保が必要であり、当施設は退職した教員を中心に30名以上の従業者のいることが、こうした機能を持てる要因になっている。

(6) その他

施設において発達障害の症状から2次障害を起こし、不登校や引きこもり、反社会的行動が見られるようになっている子の就労支援を行っていくには、受け入れ時の対応から社会的適応を図る指導、自己を確立していく指導まで、その体制作りをしていく必要がある。

そうした体制作りについては、(1)から(5)までに示してきた。しかし、それだけで十分ということではない。大まかな運営方針や理念の外に、細かな対応が求められる。

例えば、能力を見極めて、取り組む仕事の内容を個に応じて定めていくこととか、本人の意思を尊重して取り組む職種を決める時のカウンセリングの在り方とか、障害に関する対応を医療機関とどのように連携して取り組んでいくかなどである。

発達障害児の就労を支援する就労支援施設の在り方

また、公平さを保つことが重要であり、利用者の給与（時給）の決定や勤務ローテーションへの配慮なども大きな課題である。

障害の内容や程度に応じて、週の勤務日数や一日の勤務時間数を決めるのであるが、本人の希望が能力や症状より高すぎる時の調整や逆に励まして増やす必要のある時などの調整方法である。

こうしたことに対する指導や支援の体制を整えることも施設としての重要な点である。発達障害のある子、2次障害を起こしている子に対する指導では、細かな点に関することまで配慮した施設づくりが必要といえる。

4 考 察

（1）仮設①について

施設において、発達障害者を受け入れる場合は、叱ったり説教したりせずに指導や支援を行う体制を作することは必須である。指導方針①で示した内容は、発達障害の中でも特にAD/HD児の2次障害を念頭に設定したものであるが、AD/HD児だけでなく、ほとんどの障害のある子に当てはまる重要な項目である。

事例でも示したように、普通なら指導すべき行動をしてしまうことが多いが、そこでの指導は、ほとんど意味がない。それどころか、再度引きこもりにしてしまったり、反抗的な態度を増幅させたりする効果しかないことを認識する必要があるといえる。

発達障害のある子の受け入れの第一段階は、無条件で受け入れて、心の安定を図ることから始まるといえる。

（2）仮設②について

施設に通所できるようになったからと言って、すぐに仕事ができるようにしようとか、仕事を覚えさせようとしめないことである。

小中学校の頃から、集団行動がとれず、活動の中でどのように動けばよいかを理解したり、体験したりする機会の少なかった子たちである。仕事をする場にいるだけでも緊張し、不安になっている状態であることを理解し、そうした状態の中で頑張っていることを認め、仕事に

取り組んだら誉めることが大切である。

自信を持たせ、不安を取り除き、仕事をする準備状態（レディネス）を作ることが必要なのである。この時期に仕事の細かな技能やルールの指導をすることは不安をあおり、施設に通う意欲まで削いでしまう。失敗事例は、その典型であったと反省している。

施設は先ず、利用者にとって居心地の良い場所でないといけない。安心して過ごせる場を作り、その後に仕事ができるように指導するという手順を基本としてマニュアル化しておくことが、発達障害者を受け入れる第2の要点と考えられる。

（3）仮設③について

自己自尊感情を持てるようにすることは、生きる力を身に付けていくことに繋がる大切な取り組みである。

発達障害のある子は、自己自尊感情を喪失していることが多い。認められたり誉められたりすることが極端に少ない生育歴の中で身につけてしまった、自信のなさや自己否定感情の強さが彼らの行動の中に見て取れる。

彼らを誉めて自己自尊感情を高めるという課題は、達成するのは簡単なことではない。また、なんでも誉めれば自己自尊感情が高まるというものではない。誉める時は、本人の中に達成感があることが必要である。達成感のある時に誉めることが自己自尊感情が高まることは、A君の事例が物語っている。

仕事をする中で、できそうな仕事をさせて、達成感が感じられるようにすることが大切であり、その時を見逃さず誉めたり認めたりすることが自尊感情を高めることに繋がるのである。

達成感の持てる仕事は、それぞれの利用者によって違っている。それを見極め、その課題に取り組めるようにしていくことが大切であり、施設としての必要な機能であると考えられる。

（4）仮設④について

引きこもりや反社会的行動をしている子が就労する段階では、厳格な規則や規範に従って行動することは困難である。

規範に従った行動をとることは、働く上では不可欠な要件であり、身につけなければならな

いスキルである。この規範に従った行動を育成するための方法として、仮説④は設定している。

この仮説では、直接本人に行動規範を守らせようと働きかける方法ではなく、職場の決まりとして緩やかな規範を示し、皆がそれを守っていきこうという環境づくりをして、本人が自然に規範行動をするようにさせていくという方法である。

周りと同じ行動をとることは、彼らにとっても比較的容易なことであり、受け入れやすい行動である。周りと同じ行動をすることで、徐々に規範行動が形づくられ、ルールに従った行動になっていくのである。事例を見ても、自然と規範意識やルールを遵守する態度が形成されていき、何ヵ月かすると周りに溶け込んで行動しているのである。

こうしたやり方は、引きこもりなどの心が弱くなっている子にも、反抗的で心の荒れている子にも有効な対処法であった。個別に注意や指導をしなくても、徐々に規範行動は形成されることから、この方法の有効性がわかる。

ある程度規範に沿った行動がとれ、心理的に安定してくると個別の指導や注意が受け入れられるようになるので、その後は普通に対応することができるようになる。そこまで、ゆっくり待つことが肝要である。

(5) 仮説⑤について

発達障害のある子は、子供の頃から自分では考えず、親や先生の指示や意見に従って行動することが習慣化している。こうしたことから自己選択や自己決定することが苦手になっている。また、様々なトラブルも周りが処理するので、自己責任で解決する習慣も形成されていないことが多い。

言葉を変えると、社会に対して子供の対応をしており、大人の対応ができないまま育ってきているといえる。

「飲み会に行きますか。」「カフェの旅行に参加しますか。」こうした質問に、「お母さんに相談します。」というふうに答えが返ってくる。成人しても自分で決めて、自分で責任の取れないまま成長している様子の良くわかる事例である。

こうした態度を変容させていくには、小さなことから自分で選択し、自分で決めることを体験させ、自分で責任を持って行動できるようにしていくことが必要であると考えられた。

こうした力をつけていくには、機会をとらえて考えさせるように仕向け、裏では考える手伝いをする人がいて、自己選択、自己決定を支援し、行動できるようにすることが仮説⑤の意味である。

自分で決め、実行できるようになったら、認めて、誉めて自信を持たせて行動できるようにし、結果に対する責任を自覚させることが自己自尊感情を高めることになるのである。

施設がこうした機能を持つには、従業者の役割分担が必要であり、父親的存在、母親的存在を分担して対応することが求められる。こうしたチームで指導に当たる体制づくりが効果的であるといえる。

(6) その他について

個々の障害の内容や障害の程度をしっかりと把握し、個々の特性に応じた支援の在り方を作成するのは、施設においてはサービス管理責任者の仕事である。サービス管理責任者は、障害の内容や程度、行動の特性が的確に判断でき、指導計画や指導の手立てまで構築できる必要があるといえる。

こうして作成された指導計画や指導方法を従業者が共通理解できるように打ち合わせや研修会を持ち、指導のあり方を共有する組織体制作りが必要である。

また、施設利用者の中に不公平感が出ないようにすることも大切である。平等に扱うことと公平に扱うことには違いがあり、仕事の機会や勤務回数などほとんどのことは平等に扱います。しかし、仕事の内容や成果には個々の能力や意識、態度により差が生るので、この点を評価し、成果に従った扱いをすることが公平に扱うということになる。

ある利用者から「私は、早く来て掃除しているのに、あの人は遅れて来て掃除しないのは不公平じゃないですか。」という訴えがある。これに対して、「遅れて来る人にはそれぞれ理由があるので許してあげてください。そのかわり、

発達障害児の就労を支援する就労支援施設の在り方

早く来る君の時給は高いし、遅れてくる人の時給は低くなっていますから、自分でできることは精一杯やってください。私たちは、それをしっかり見ていますから。」と伝えます。

仕事の取り組み方や態度、仕事に対する意識や意欲の違いをきちんと評価していることを伝え、自覚を持って働くようになる。仕事に対する評価の基準を示すことは意欲を引き出すことに繋がるのが分かる。

こうした平等に扱うことや公平に扱うことのバランスが崩れると、利用者は不安になり安定して働けなくなることには留意することが大切である。

就労を支援する施設においては、最終的に責任を持って働くことに向き合える子を育てることが求められている。それを達成するためには、この事例で取り上げたような、考え方や取り組み方が有効であると共に必要なことであると考えられる。

本施設においては、こうした取り組みで一般就労に繋がった子が何人か育ってきている。

ちなみに、事例で取り上げたA君も7年掛かったが、一般就労できるようになり、社会に出て元気で頑張っている。

<参考文献>

高橋三郎 大野裕 監訳 染谷俊幸 神庭重信
三村将 村井俊哉 訳 「DSM- V 精神疾患の分類と診断の手引き」 2014 医学書院

桑田良子 著 「発達が気になる子どもへのグループ指導」 2006 ほんの森出版

山下富美代 編著 「図解雑学 発達心理学」
2003 ナツメ社

高橋一公 中川佳子 編著 「生涯発達心理学
15講」 2014 北大路書房

理化学研究所 脳科学総合研究センター編
「つながる脳科学」 2016 講談社