

名前	大井佳子
専門分野	幼児教育
会議での役割	情報提供研究者



A班の提言へのコメント・意見



- 「本人と同時に家族」を、考えるスタートとしているところがGood!
自閉症者の家族が自閉症者との関係で受ける混乱、家族が社会との関係で負う痛みが、自閉症の人のしんどさを余計にひどいものにすることは多いと思われるので、社会的支援の対象を「本人と同時に家族」にする発想は、とても大事だと思います。
- ただし、家族を支援の対象と考えるとき、家族の気持ちに寄り添って「支援」する方向に進む危険性が大です。これはすでに「子育て支援」としてエンゼルプラン等の国の施策で起こってきたことです。家族を「支援の対象」とするのではなく「本人と同時に家族」という一体のものとしてとらえるところがポイントになると思います。A班の発表にあった「家族支援が本当に当事者本人にとっても支援となるものになっているのか」を検証するシステムが必要です。



B班の提言へのコメント・意見



1) 自閉症の人が、長いスパンで「個性をふまえ」ることが可能である場合というのは、当事者の周囲に「コーディネートする人」がいる状態になっていた、コーディネートする人が自然にできていた、ということだろうと思います。「制度」で割り振られたコーディネーターでは、そういう創造的なサポートはなかなかできないというのが現実でしょう。気がつく、なんとなくコーディネートできる人がいた、というような状況がベストなのでしょうが、それでは「空白区」ができるのも事実です。

学校では、発達障害の支援コーディネーターを置いたことで、形だけは「援助されている」ことになってしまい、そのせいで、子どもも含めて、当事者の周りで実質的にコーディネートを担える人が遠ざかることになったり、排除されることも起こっていると思います。「空白区」をカバーするためには、当事者一人一人について、その周りの状況を評価できる人(＝周りに当事者理解を媒介できる人)が必要で、そういうことなしに機械的に名称ばかりの、あるいは肩書きばかりの人が配置されると、自然に生まれるものが壊されるばかり、ということが起こります。これも、子育て支援の名の下に壊されてきた地域の子育て子育て資源として経験済みです。

2) 「地域」としての理解に、そういう子どもたちも参加できるように行事・イベントの方を変えていく」というモデルも、どこかで一度実施してみることができるといいですね。



C班の提言へのコメント・意見



この「自閉症対応」の作戦会議が、金沢ならではの特色の洗い出し作業のきっかけになることも可能です。金沢の町づくり、地域おこしにつながりますよね。「仕事」も、金沢独自の仕事というのは細かく色々あって、なかなか後継者がいなくて消えようとしているけれど、残すことに意味があるという仕事もあるのではないのでしょうか。「仕事」のファイリング作業をすることで、それにふさわしい人材を、発達障害の人の個々の特技・特性とマッチングさせて「あっせん」することもできるのではないのでしょうか？そういう伝統的「仕事」の個々の作業過程に詳しい人に加わっていただいてプロジェクトができないでしょうか。



D班の提言へのコメント・意見



1)「能力と仕事の適性」を一人一人について具体的に検討するには、「能力」を記述する項目と「仕事」内容を記述する項目の作成がポイントになります。「普通」の子どもたちの「進路指導」も、全くその人の個性を捉えない機械的な割り振りで行われているのが現実で、そのことがもたらしている多くのマイナスがあるわけですから、自閉症の人たちの仕事を考えて「能力」を記述する項目と「仕事」内容を記述する項目の作成する作業は、自閉症者の問題を超越する効果を地域に与えると思います。

2)「世界標準」という視点は、地域の首長だけでなく地域の企業家の人たちにもインパクトのある言葉となるでしょう。協力者ネットワークができていく、「作る」のではなく結果的にネットワークができていた、というでき方のものの方が強力でしょうから、そういう協力者の自発的参画に「世界標準」は有効だと思います。



E班の提言へのコメント・意見



- 「当事者とともに作っていく」ことが本当に重要な発想なのだと思います。行政も教育も当事者を「対象」としてしまい、そのことによって当事者の自己意識をゆがめていく(いっている)のではないかと思うのです。

これは、親御さんも陥りがちなところで、家族支援についても要注意のポイントだと思います。

- 「学校の社会教育的側面」を学校に求めるのではなく、学校から引き出す。あるいは、学校が発揮できるように支えることが必要で、これを果たせるのは、「地域」ということになるのではないのでしょうか？



F班の提言へのコメント・意見



「会社モデル」について

会社にとって有用なのは専門家も加わった事例検討や、現場に応じた仕事内容や流れ、人配置等のプランニングではないでしょうか。「その人(たち)」の能力を「その会社で」生かすプロジェクトチームを専門家も加わって作り、その結果、自閉症の人の、その人らしい能力が発揮されることによって会社が得するようにする。障害者雇用の金銭給付の制度というのは雇用を試す「きっかけ」にはなるでしょうが、それだけでは仕事「モデル」は作れないでしょう。自閉症の人を理解するというのは、熱意や善意で進ものではなく、逆に熱意や善意は当事者と周りを傷つけることも少なくないのです。

会社モデル作りのための作業は、その会社にはどのような仕事があるのかの細かい分析から始まり、どの部分をどのように改変していくと、自閉症者の個性・特性とマッチして、自閉症の人に職場提供できそうか、のプランニング、提案ということになります。金沢の(会社だけでなく、組織になっていないものも含めた)様々な仕事の仕事分析やファイリングのモデルになっていくと思います。