

第 20 分科会レポート

あいさつ・雑談・ほうれんそう やめませんか？

～“否定の否定”から創る発達障害の人たちが働きやすい職場とは～

社会福祉法人さっぽろひかり福祉会第 2 ひかり工房施設長 高井 賢二

本稿は、札幌学院大学二通論名誉教授がコーディネートされている、札幌学院大学コミュニティ・カレッジ 2021 年度後期講座 3 『発達障害のある人が抱える困難と可能性を考えるー〈だれもが生きやすい社会〉をめざしてー』テーマ 1 「〈ものづくり〉は対人過敏とひきこもりという困難を打開する」と題してご報告させていただいた内容の要約である。また、報告の内容は、札幌東ハローワーク精神障害者雇用トータルサポーター山内茜氏と発達障害のある人たちの離職問題や職業上の困難性の検討過程で見えてきたポイントを社会福祉法人さっぽろひかり福祉会ひかり工房の実践に沿ったものである。

1. 適応とは何か

企業文化で求められる人材とは、仕事をまじめにやることと同時によい人間関係を作ることができることである。良い人間関係とは、お互いを尊重し理解に努め、常に相手の立場を考えることである。ゆえに話し方の基本は、「相手のことを考えて話す」こと、さらに、聞き方の基本は、「相手の身になって熱心に聞く」ことである。

職場適応の重要事項、キーワードといえるものが、「挨拶と報連相」である。報連相とは、報告・連絡・相談のことである。社会人として周りの協力を取り付け、与えられた業務を円滑に遂行していくためにはとても重要なスキルとされ、「挨拶と報連相」という、この二つがしっかりできれば 必要なコミュニケーションは概ね満たしているとも言われている。

2. 見落とされている「過剰適応」

発達障害のある人たちが、職場での対人関係に不適応を生じる際に見落とされている重要な課題の一つに「過剰適応」がある。「過剰適応」とは、一般的には、周りの環境に合わせようとがんばりすぎて、自分の心身の健康が損なわれてしまっている状態である。なりやすいタイプとして、真面目でがんばり屋、他人から頼まれると断れない、周囲に気遣いをする、自己犠牲的、優等生ないい子であろうとする傾向などが挙げられている。周囲の期待に応えようとがんばることで過大なストレスを抱えてしまうのである。

3. 「対人過敏」から「二次障害」へ

「過剰適応」に陥ると他者の行動や言動が常に気になり、特に自分に対する他者の評価に強い不安や時に恐怖さえも生じるなど「対人過敏」が日常化する。「評価過敏性」が強まるのだ。日々、対人関係に不安や焦りが続く「対人過敏」は、時に、些細な対人場面で相手に怒りを暴発させてしまったり、時に、うまくいっているように見えて突然職場に行

けなくなってしまうなどさまざまなアクシデントを引き起こす。さらには、「二次障害」といわれるうつ病、不安障害、強迫性障害などの精神症状も発症してしまうことがある。

4. ひかり工房とは

社会福祉法人さっぽろひかり福祉会ひかり工房は、精神・発達障がいのある人の所得保障と雇用を目的にパンの製造販売をしており、今年（2021年）で19年目となる多機能型事業所（就労継続A型；定員20名・B型；定員15名）である。2016年10月より大福の製造販売を行う第2ひかり工房（就労A型；定員10名）を開設している。元利用者の人たち6名の職員雇用を含め、法人における障害者の雇用は、現在約40名となっている。また、所得保障の財源となるパンや大福の生産活動売上（就労支援事業収益）は、年間約1億1千万円であり、職場としての仕事内容も決して趣味的なものづくりではなく、中小企業経営と同様の市場価値を競う商品力や販売力が必要となっている。

5. 8割の方が精神科を受診

ひかり工房を利用されている方の78%は、精神科受診をされている。精神・発達障害の診断がある人たちが約8割を占めている。特別支援学校等の進路先としての受け入れ実績はなく、会社の離職や他事業所での不適合、自宅に引きこもりがちなどの経過を持つ方が多い。対人関係やコミュニケーションに苦手意識があり不安も強い。

6. 優先順位は、コミュニケーションよりもパンづくり

対人関係やコミュニケーションに強い不安や苦手意識を持つ人たちが多数派として働くひかり工房にとっては、コミュニケーションよりも必然的にパン作り、大福づくりといった手作業を中心としたものづくりの仕事の優先順位が高い。これは筆者の実感だが、コミュニケーション信仰の呪縛が解かれると働ける人たちの幅が大きく広がる。ひかり工房では、他者への気使いや挨拶などの会話は一切無用、自分の仕事だけやって、自分の予定時間でさっさと上がってしまう事が大切、ということを経験的な考え方としている。反コミュニケーション信仰の立場をとっている。

7. 「対人過敏」架空2事例

①30代男性Aさん（自閉スペクトラム症）

Aさんは、過去に職場で会社の人に怒り「口うるさい、殴ってやる」などの過激行動が多発していた。ひかり工房を利用することになり、面談時には、「Aさんみたいに真面目な人には、ぜひ続けて欲しいので、腹が立つことがあったらいつでも言ってくださいね」とお願いする。基本的に生真面目な方であり、他者評価に大変過敏になっているAさんには、常に評価〇を前提で進めていくことを心がける。また、仮定として、環境刺激（対人刺激）には慣れが生じ「日に日に過敏性は減少していく」と考え「時間稼ぎが解決策」と信じる。約2年間、他者に対する小中爆発はあったものの、最近では、他者刺激にも慣れが生じ怒り表現は減少されている。会話内容も趣味の話題などを提供してくれるなど随分と変化あり、本来の集中力や規則性の強みが発揮されている。

②30代男性Bさん（自閉スペクトラム症）

Bさんは、職場実習などでは、短期間で精神的に限界になり、継続して行けないという経過があり、ひかり工房を利用することになる。ひかり工房では、“短期間に環境適応に限界まで忍耐する“という「過剰適応」が原因ではないか、と仮定し、日々の最小刺激量、1時間のみの仕事からスタートして、「過剰適応」しづらい状況を用意する。1日1時間の仕事が3ヵ月程続くが、ある時、製造作業を毎日プラス1時間お願いすると快く引き受けてくれる。さらに数ヵ月かけて5時間まで仕事を延ばすことが支障なくできた。ご自身や周囲の方が思っている以上に、職場環境、特に対人関係への感覚的な慣れが生じるまでに長期間を要することがある。しかし、「対人過敏」が減少すれば、本来の規則性や確実性などの労働上の強みが発揮される。

8. ひかり工房の職場づくりの特徴

①一言も話さないで帰れる職場

「挨拶なし」・「返事なし」・「報連相なし」。もちろんしてはいけないという事ではないが、しなくても全く構わないという職場の暗黙の了解がある。しかし、一般的に職場では、「まずは挨拶から！」こそ、合言葉である。ひかり工房では、職員6名が元利用者の人たちでもあり、当事者が明らかに多数派の職場では、「挨拶」、「返事」などの同調圧力はない。

②手作業（パン作り）を回復の武器に使う。

パン作りは視覚化された伝達が多い。話さなくても支障なく作業が遂行される。日々安心して手を動かしていると仕事となり収入になる。仲間もできる。対人関係においては不安が付きまどっていたが、現在は、“手作業で未来が見える”状況に変化している。

9. ひかり工房の職場文化の特徴

①人にあまり干渉しない

他者への文句や不満は基本的には言わない。その場においても互いに脅かされない安全地帯であることを大切にする。距離を保った関係性の中で、お互いの安心の保障が第一優先と考える。

②自分の仕事（課題）だけ行えばよい

他者への気使いは無用、自分の仕事だけやって、自分の予定時間でさっと上がってしまう事が大切、ということが標準的な考え方になる。

③困った時には助けてくれる

対人関係が希薄のように思われるが、困った時にはその場の誰かが助けてくれという場に委ねられる安心感がある。

10. 「否定の否定」という原則の魅力

二通先生からひかり工房の考え方について「否定の否定」というご助言をいただいた。恥ずかしながら全く初めて聞く言葉であったが、先生からご説明していただくと、非常に達観している原則であり、理解はとても困難だが、魅力あふれる原則に出会い心躍る感動

と大きな学びをいただいた。教えていただいた内容は、たとえば、「挨拶」を否定すると自然と「挨拶」ができるようになってしまう。「否定の否定」とは、「挨拶」を否定することで否定したことを否定する、いわゆる肯定となり、「挨拶」を肯定することになるが、一度あえて否定したことにより、自分自身の内側から力が沸き起こり、もともとの「挨拶」よりもより次元の高い本質的な「挨拶」が誕生するというこのように理解した。

確かに、ひかり工房の日常は、不思議なことであるが「挨拶」も「報連相」も当たり前のように行われている。ただ、当然それを強要したり、評価したりはしない。してもしなくてもどちらでも構わないという基準があることは間違いない。しかし、それらは自然に日々行われている。

11. 自己防御能力の喪失から「自閉力」の回復

規則性やこだわり、集中力などの能力としての自閉的特性（自閉力）は、本来、自己防御機能としても役立つはずである。しかし、曖昧模糊としたコミュニケーション社会に適応しようと試みようとする、他者評価に振り回され、他者への「過剰適応」・「対人過敏」により自己防御能力は喪失し、「自閉力」はあっさり手放される。

だからこそ、私たちは手作業から取り戻したいと考えている。手作業を価値ある労働に、感動的な商品に変換し、誰もが働きやすく、働き甲斐のある、共に働く職場づくりを実現していきたい。

二通から一言だけ補足

私が高校生のころに教わった弁証法の三つの法則は、「対立物の統一（あるいは相互浸透）」、「量から質への転化」、「否定の否定」だったと記憶しています。たまたま、話題の書物である斎藤幸平著『人新世の「資本論」』（集英社新書）のページをめくっていると、『資本論』末尾の有名な一節として「否定の否定」を紹介していたのです（143p）。そこで、あっそうだ、この際、「否定の否定」の法則を使ってもいいのだ、と思ったのです。ひかり工房の実践は、換言すれば「急がば回れ」であり、「迂回に迂回を重ねてゴールに着く」ということでもあるのですが、「否定の否定」が、ピッタリきます。話はズレますが、乳児期の優れた文化である「イナイイナイバー」も「否定の否定」の法則が貫徹していますよね。目の存在を隠すことによって、目の存在がより一層クローズアップされるわけですから。