

発達障害児を持つ親に対する発達の支援についての一考察

ーライフ・ワーク・バランスと心理的支援の改善の視点からー

青山学院大学文学研究科 塚原 拓馬

Key Words : : Life Work Balance(ライフ・ワーク・バランス)、Developmental Disorders(発達障害)、
Developmental Assistance(発達の支援)、Community Psychology(コミュニティ心理学)
Life-Span Development (生涯発達)

はじめに

1990年に合計特殊出生率が1.57となったことは記憶に新しい(いわゆる1.57ショック)。少子化の動向の裏側では、同時に高齢化も進み、2010年にはいわゆる団塊の世代の一斉退職もあり、人口の26%に昇る。こうした人口減少という現象には、個々人の人生を国や行政が介入すべきではないという反応もあったが、高齢化対策だけでなく少子化対策も含めた総合的対策も求められるようになった。

こうした流れの中、1994年には、文部、厚生、労働、建設の4大臣合意による「エンゼルプラン(今後の子育て支援のための施策の基本的方向について)」を策定した。これは、①安心して出産や育児ができる環境を整える、②家庭における子育てを基本とした「子育て支援社会」を構築する、③子供の利益が最大尊重されるように配慮する、という3本柱を基本として、子育てと仕事の両立支援の推進や、家庭における子育て支援、子育てのための住宅や生活環境の整備、ゆとりある教育の実現と健全育成の推進、子育てコストの軽減、について推進することを目指している。このエンゼルプランは、1999年により具体的実施計画を策定し「新エンゼルプラン」として改正されてから、2002年には「保育所待機児童ゼロ政策」を図っている。

また、2003年には、「少子化社会対策基本法」が成立し、2004年には、「少子化社会対策大綱」が閣議決定されて、2004年には「子ども・子育て応援プラン」が策定されている。これは、若者の自律とたくましい子どもの育ち、仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し、生命の大切さ、家庭の役割等についての理解、子育ての新たな支えあいと連帯を2009年までの5年間の具体的な目標を掲げるものである。

少子化の社会的背景

少子化、出生率の低下という現象の社会的背景には、未婚化や晩婚化の進行、夫婦出生児数の減少が考えられよう。たとえば、未婚化は1975年に18.1%であったが1992年には40.2%と約2.2倍以上に増加している。また、夫婦出生率は1985年には2.17であったが、1988年には2.05と低下し始めている。こうした現象の要因としては、女性の職場進出と子育てと仕事の両立の難しさ、育児の心理的・肉体的負担、住宅事情と出生動向、教育費などの子育てコストの増大などが挙げられる。また、一方で保育施設の不整備などから子育て支援が不十分であることから仕事と育児の両立が難しいとされている。地域社会が崩壊されていく中で、身近に相談できる相手や短時間子どもを預けられるところがない、深夜まで安心してあずけられる託児所が整備されていないなど、子育ての障害となる外部

環境要因が影響していることは否定しがたい。例えば、多様な育児サービスの充実を図るために、0歳児から2歳児までの低年齢時の受け入れ枠の拡大や通常の保育時間を超えた延長保育の拡充、就業上などの理由で一時的な保育が必要な場合に簡便に利用できる一時的保育事業の拡充などの支援システムの改善に加え、相談指導、子育てサークル支援などのニーズに対応できる施設の整備と拡大、児童館や児童センターなどの完備などが挙げられよう。

このような状況から、育児の負担が大きく、在宅で育児を行っている母親は、社会からの疎外感や孤立感を感じる育児不安が増加している。このように、2002年のエンゼルプランでは「待機児童ゼロ作戦」を出しているものの、全国的には未だ20000人超の待機児童がいるように、支援体制が十分に整っているとはいえないのが現状である。また、女性の経済力の上昇や独身生活の自由さ、家事や育児の負担や拘束感が大きく、大都市圏では地域環境の安全性・防犯性が低下していることから、育児に対する否定的印象を抱く要因となるものがある。さらには、子育てに必要な経費が高く、大学進学までの教育費が家計の消費支出に占める割合が大きくなることから、家庭内部環境における要因も育児や出生への大きな障害となっている。

上述のエンゼルプランでもあるように、子育ての支援のための基本方針としては、子育てと仕事の両立支援の推進だけでなく、家庭における子育て支援や子育てのための住宅や生活環境の整備、子育てコストの軽減を検討しており、各要因に対応する形で施策が出されているが、今後より以上に重要となるものは、「仕事と育児の両立のための雇用環境の整備」と、「多様な育児サービスの充実」であろう。たとえば、厚労省の2002年11月から2003年15年における縦断的調査の結果では、夫が1日あたり10時間以上の職業時間であった夫婦のうち、1年間後に職業時間が増加したものは22.0%の出生であったのに対し、減少した場合は28.4%であったことから長期労働時間の削減により出生が高まる可能性を示唆している。とくに、この働き方の見直しに関しては、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の観点から、育児に携わる夫婦が容易に育児休暇等を取得できることが必要であろう。現在まで、この育児休暇というものは女性だけのものであると思われてきたが、今後は男性の育児休暇の取得推進に努めることが必要である。

上述のように、育児期の男性の長期時間労働を削減し、家庭で子どもと関わる時間が持てるだけの時間的・経済的・社会的環境条件が整備される必要がある。これには、従来の終身雇用、定期労働時間体制といった日本型経営の見直しから、企業における社員教育の一環としての育児休暇制、フレックス体制の推進などをはじめとして、男性社員に対する企業の見方や夫に対する考え方を変革していくことが必要である。少子化対策推進基本方針の一つにも、職場優先型の企業風土の是正や職業生活と家庭生活との均衡が取れる働き方が重要であることについて、労使の協力を得て、広く意識啓発のための広報活動を実施することが盛り込まれている。その中でも、子育てのための時間確保の推進として、短時間勤務制度など子育てに配慮した勤務時間に関する制度の拡充を図るため、例えば、半日勤務、隔日勤務の促進、在宅勤務のためのテレワーク・SOHO(情報通信を活用し自宅等で仕事を行う勤務形態)の普及を目指すことが挙げられている。また、年間総労働時間1800時間の定着、フレックスタイム制の普及など効率的な働き方を図ることが必要とされている。

こうした基本方針の中にも、仕事と子育ての両立支援策の方針が平成13年度に閣議決定され、ここでは、仕事と子育ての両立がしやすい多様な雇用形態など向上だけでなく、とりわけ男性の育児休暇取得を奨励し、父親の出産休暇(父親産休5日間)の取得を目指している。企業側にも、両立指標の開発に着手し、企業のトップや幹部に対して、両立支援の風土を育てるための事業・研修を実施するよう促す方針を掲げている。

ライフ・ワーク・バランス

近年、注目されているのが、ライフ・ワーク・バランスという考え方である。ライフ・ワーク・バランスとは、仕事と日常生活の日常に占める時間的・身体的バランスのことで、仕事以外の生活でやりたいことに取り組みなくなるのではなく、仕事と日常生活を両立することを実現することを目指すものである。いわゆる、「仕事専念型」の働き方を見直し、従業員のライフスタイルの多様性を踏まえて、個人が自分に適したライフ・ワーク・バランスを取ることである。

前述したように、夫婦で育児をどう分担するかは、基本的には個人の問題であって、国や行政が介入することではなく、ましてや企業が介入することではないであろう。しかし、男性従業員が、育児を分担して引き受け、仕事も果たしたいと考えても、企業慣行、会社の社則や制度、職場雰囲気がそれに対応していないと、結局は夫が仕事に専念し、妻が育児を担当するスタイルを取らざるを得ないことになる。育児休暇の利用の殆どが女性であるという現状のままでは、企業内で女性社員が多い場合、一極集中することにより、企業間や企業内の部署間でのアンバランスが生じ、労働生産性に不均衡が生じることは推測するに難くない。

しかしながら、企業によっては、未だ「夫は仕事、妻は家事」という時代の考え方や働き方が根強く残っていることもあり、企業慣行によってはライフ・ワーク・バランスが考慮できないのが現状としてあるのも事実である。例えば、平成 17 年度の厚労省の調査によると、30 歳代男性の従業員のうち 4 人に 1 人(約 25%)は週 60 時間の労働を強いられており、現実問題として、ライフ・ワーク・バランスの検討以前に、働きすぎによる疲労や意欲の低下、心身の健康状態の悪化などが生じ、また家庭を顧みることができず、妻の育児のサポートができなく、妻の育児ノイローゼにより、結果として夫は安心して仕事に向かうことができないという事態も生じている。こうした背景には、「家庭内労働を夫にさせない」社会的意識や企業慣行がある訳であるが、そればかりか夫(男性)に対する固定意識も少なからずあろう。

こうした日本の社会的背景を踏まえ、世界各国の家庭内労働時間を比較してみると、男性では、日本が約 0.48 時間で先進国では最も低く、アメリカでは 3.26h と約 6 倍となっている。一方で、女性は、日本が約 8.41 時間で最も多く、スウェーデンやノルウェーでは約 5.26~5.29 時間で最も少ない。こうした現象の要因としては、育児休暇を取ったことによって、同期の者よりも昇進が遅れることや、上司からの評価に対する懸念、実際の勤務体系や職務内容があげられよう。長期出張、深夜勤務、単身赴任や海外勤務といった職務体系では、育児休暇を取得する機会はおろか、その従業員のライフ・ワーク・バランスの検討はまずできないといえる。また、実際の管理職に言わせれば、経営難に陥っている現状で、従業員の都合にあわせて勤務したり、育児休暇を突然取ったりしては会社自体の経営が危ぶまれるという意見もある。これは、現実問題として、男性の育児休暇が女性に比べて取りづらい現状の最たる要因である。

個人のライフスタイルは個人で決定するのが当然であることと同様、自ら志願して入社した従業員は、所属する私企業体の社内慣行や辞令に従うのが当然であり、それによる対価として報酬が支払われるわけであるが故に、従業員のイニシアティブによってライフ・ワーク・バランスを検討し、実行することは難しいといわざるを得ない。こうした、事態を打開するためには、人事制度からの徹底と人事管理の一貫として育児休暇を慣行化することが必要となる。事実、バブル崩壊後の 1990 年代の長引く不況では有給休暇さえも労基法に反して取得できない場合も多々あった訳であり、現在からの少子・高齢化といった育児、介護の問題は社会のマンパワーとして産業ビジネス化するだけでなく、

個々人のライフスタイルの問題として取り扱われるのが先決であろう。

ちなみに、世界フォーラム 2005 の調査において、週の労働時間は日本が第 12 位で 43.1 時間であり、アメリカに比べて 3 時間以上も多く、長時間労働が平常化している。だが、ニッセイ基礎研究所の研究によると、「育児休暇制度ならびにいくつかの短期時間勤務制度の導入は、短期的には企業業績にマイナスの効果をもたらす可能性があるが…、従業員全体のライフ・ワーク・バランスを支援するという認識の下での導入・運営することによって、長期的には企業業績にプラスの影響が及ぶ」とされていることから、必ずしも育児休暇やライフ・ワーク・バランスの検討により労働生産性に重大な損失を与えるとは限らないことがわかる。しかしながら、育児休暇制度があっても使えることが知られていなかったり、身近に育児休暇制度を利用している男性が殆どいなかったりする場合があることから、職場慣行上や雰囲気的な問題が大きく寄与していることが推察されよう。

以上のことから、現在の保育現状としては、特に男性（夫）の協力の必要性が叫ばれる中でも、企業慣行や社会的意識、そして就労体系の問題から、それを現実化できるのは未だ難しいところがあるのがわかる。従って、近年の少子・高齢化対策の最も重要な対策には、国や行政の介入だけではなく、企業の慣行改善と社会的・国民的意識の改善が求められよう。

発達障害と発達の支援

従来は障害を機能障害、能力障害、社会的不利の視点から捉えていたが、近年では適切な学習環境を設定することにより、発達を促進・改善していくことが可能であるものとして捉えている。1980 年の国際障害分類（ICIDH）では障害を否定的な側面から判断していたが、2000 年では生活面での肯定的な面を加えて分類している。

たとえば、主な発達障害としては自閉症が挙げられよう。自閉症とは、特定の能力のみに障害が見られるのではなく、対人的相互作用、言語、情動といった領域にも障害が見られるものを広汎性発達障害という。自閉症は、対人関係の障害、固執行動、会話などの言語障害や知覚異常、知的遅滞などの特徴を示しその殆どが 3 歳前後に発症する。また、男児が女児の 3~4 倍多く、有病率は 1000 人に約 1 例である。また、ADHD も挙げられよう。ADHD とは注意障害と多動を基本特徴とするもので、“Attention-Deficit-Hyper-Disorder”を略し「ADHD」という。注意障害とは一つの活動に集中できず、気が散りやすいという特徴を持ち、多動とは過度に落ち着きがなく、欲求不満耐性が低いという特徴がある。発達早期に発症し、男児に圧倒的に多いといわれる。これらの障害は、DSM-IVでは、「幼児期、小児期または青年期に初めて診断される障害」として分類されている。

では、このような障害児（者）に対する支援については、どのように取り組まれているだろうか。まず、障害児（者）の理解のために、全体性、関係性、状況性、時間性の 4 つの視点が挙げられる（杉浦, 2005）。全体性とは、一人の人間全体としての理解であり、特定のラベルを貼ることで終るのではなく、障害児の全体像へと迫ることが必要である。関係性とは、人間の行動は対人関係が織り成す力動性の中で障害児を理解することであり、状況性とは、発達検査などの一時的な場面での行動だけでなく、家庭や保育施設などでの日常的行動から広く理解することである。そして、時間性とは状況と同様一時的・短期的なものとしてではなく、長期的視点で理解すること求めるものである。

このような視点の基で、親や家族の発達支援はどのようになされるべきであろうか。それは、発達障害児の発達を改善・促進するという視点だけでなく、障害児を育てる親や家族としての発達を促そうとする発達支援、つまり生涯発達の視点が不可欠となる。例えば、親や家族は子どもが障害を持つということに、心理的ショックを受け、親として家族としての自信や精神力動性が低下することが

あろう。親や家族が障害をどう理解し受容していくか、育てていくかが重要となろう。また、子どもの発達や障害についての情報や知識、障害から生じる様々な問題や社会的不利益に対して、どのように対応していくかを見立て、将来への見通しを立てることが必要である。前述のように、障害を持つという事実に対して、心理的ショックを受け、それを受容するまでには、ある程度の時間と精神的余裕が必要であるが、その過程の中で、育児に対する将来への不安から親として家族としての養育への自信が低下することは充分あり得るため、こうした不安や自信喪失を回避するためにも、将来への活動計画や見通しを伝えることは欠かせないであろう。また、障害受容に至る過程の中で、ショックや悲しみ、子育ての負担、世間や現実とのギャップなどからくるストレスが身体的・心理的に否定的な影響を与えることは多々あろう。こうしたストレスを緩衝し、家族として生きる意味を見出し、養育への活力を取り戻すためにも、ストレス・コーピングや心理的療法により対応することも必要となる。

現在、障害児教育には、理学療法、作業療法といった身体的動作系の専門的援助だけでなく、遊戯療法、音楽療法、芸術療法といった情動的側面に対する心理的支援やグループ療法などの対人相互作用と集団適応に重点をおいた心理的支援など多数に開発されている。だが、その障害児の親への心理的支援法としては、従来のクライアント中心療法に基づく、いわゆる心理カウンセリングが行われ、近年になって認知行動療法なども効果が期待されるものの、適合的な療法は決して充分に研究開発・実践適用されているとは言いがたい。

さらに、障害児が生まれることで家族の生活に様々な変化をもたらすことにより、親や家族の生活スタイルを見直し、変化適応することが求められよう。今までの家事労働や育児、職業活動についての夫婦間の意識を見直し、家族メンバー間の相互協力や親類などの家族間での協力を準備する必要がある。そこで、重要なものは父親を単なる育児協力者の一人として見るのではなく、父親という養育者としての役割を適切に位置付ける必要がある。しかしながら、養育において父親の役割や機能、夫の育児参加といったものは、その必要性が叫ばれる中で、社会的には実現することが難しい状況に未だあることは前述した通りである。育児休暇は殊に男性社員には取得しづらい企業慣行があるなど、「見えぬ制約」があるのも一方では否定できない。こうした現状の中であっても、障害児の養育には、より父親の役割や家庭内外での機能が重要であるため、支援する側も母親への対応だけでなく、父親への対応も同時に不可欠となろう。

このように、親や家族といった規模での支援だけでは十分な対応が叶えられないケースがあり、そのためには、養育施設、保育所、幼稚園などでの養育や保育支援も広く視野に入れた対応が必要である。それは、保育現場での直接的な発達支援により、障害の状態に応じた適切な課題と能力の育成に加え、障害児の社会参画を促進させるために、周囲の子ども達も適切に理解し、障害の特徴に応じた環境作りをすることが不可欠である。そればかりか、保育現場へのコンサルテーションとして発達臨床の専門家による保育指導と心理臨床の専門家による保育者への心理的支援も同時に行われることが望まれ、幅広いヒューマン・ネットワークを視野に入れた理解・対応・支援が求められる。

つまり、発達障害児とその家族、そして保育士などの専門職業者に対する、発達の・心理的支援には社会参加支援と地域支援が重要なものとなる。これら社会参加や地域支援を包含した心理臨床的関わりとして、近年コミュニティ心理学として注目されている。コミュニティ心理学の基本構想としては、支援を地域社会の中で行い、心理臨床の専門性を拡大し、地域社会に根付いた心理的専門的援助をしていくことである。臨床的支援方法としては、個人や家族への危機介入のだけでなく、施設や学校、地域社会への働きかけといったコンサルテーションを行うものであることから、障害児だけでなく、親や家族のライフサイクル、つまり生涯発達の視点を念頭におくものである。そこには、前節に

において述べたように、父親と母親の属する職業組織体の協力が不可欠であることは、特筆に価することである。著者は、コミュニティ心理学に基づく、コンサルテーションや発達支援において、この職業的支援の視点は、幾分なりとも見過ごされてきた感が拭えないと考えるが、昨今の家庭内役割や家庭の経済的事情などを含めると、親の職業的支援とコンサルテーションは、発達障害児に対する発達の支援をより適切なものへと導くために、決して避けて通れない課題であると考えられる。

まとめ

以上のことを踏まえ、障害児に対する心理的支援をライフ・ワーク・バランスから若干の考察を試みたい。障害児や障害児を養育する親への心理的支援では、夫婦の生涯発達という視点が欠かせなく、その中で、昨今強調されているのは父親の育児参加とそれに対する社会的・専門的支援である。

しかしながら、現在の社会では父親だけでなく母親も職業活動を行っており、家庭の経済的事情や夫婦の生涯発達に対する意識と個々人のアイデンティティの観点から、職業的視点は専門的援助を行う上で欠かせないにもかかわらず、現実として決して充分になされていない。夫婦共働きである場合、専門的診療や支援を受ける必要があっても、時間的に叶えられないことという事態になりかねない。この場合、前節で論じたように夫婦間のライフ・ワーク・バランスを見直すことから始めなければならない。だが、このライフ・ワーク・バランスも理想的に検討されたとしても、現実の職業組織体が伝統的な企業慣行であったり、人事制度に融通性が見られなかったりすれば、絵に描いた餅で終ることとなる。

このライフ・ワーク・バランスの検討は、障害児を持つ親や家族に対する生涯発達の視点による心理的支援において、最も基盤となるものであると考えられ、その体系に基づき、何ができ、何ができないか、何を今後すべきか、など将来の育児に対する見通しを立てることに不可欠であり、それによって育児に対する不安の回避と自信の回復が望まれる訳であろう。再三になるが、このライフ・ワーク・バランスは、父親ないしは母親の職業組織体の理解と協力は決して現実化することができない。コミュニティ心理学が、地域社会を視野に入れた、幅広い専門的支援であるとするならば、コミュニティ心理学の理念に基づく心理的援助の範疇には、親が属する職業組織体への対応と協力要請といった仲介的な役割を担うことも取り入れるべきであろう。

つまり、障害児に対する発達の・心理的支援においては、コミュニティ心理学的対応を現実化させるために、育児休暇制度などの国や行政による介入だけでなく、産業組織体からの取り組みと手を取り、地域といった広い視野の中で、専門的支援を行うことが不可欠である。これが、いわば机上論である可能性は未だ否定できぬものであろうが、殊に発達障害児に対する保育教育は、様々な視点からの対応が必要なのも、また事実である。本論で述べたように、まずは親や家庭における個々人のライフ・ワーク・バランスの見直しと、産業組織体を含めたコミュニティによる協力体制を整備し、各障害児の発達の特徴を全体的な視点から捉えた心理・発達の援助が重要であることは決して看過できることではない。

なお、本論では扱わなかったが、少子化社会の裏面には高齢化社会も同時に存在する。その対応も一方では多くの課題を残したままである。障害児を持つ親の支援としては、家庭事情によって、介護の問題を一方で抱えることも今後少なからず見られるであろう。これら、少子化・高齢化を支える壮年期の親に対する心理的・発達の援助の指針と方法は、十分な議論を経て、より現実的な対応が求められることも、最後に蛇足なら加筆しておきたい。

参考文献

- 厚生労働省 2006 厚生労働省白書（厚生労働省 HP） 株式会社ぎょうせい
内閣府 2006 障害者白書 社会福祉法人東京コロニー
内閣府 2006 少子化社会白書 株式会社ぎょうせい
ニッセイ基礎研究所 2006 両立支援と企業業績に関する研究会報告書
日本発達障害福祉連盟 2007 発達障害白書 日本文化科学社
大石史博・西川隆蔵・中村義行 2005 発達臨床心理学ハンドブック ナカニシヤ出版
杉浦一昭 2005 発達臨床心理学の最前線 教育出版