Social Support for People with Developmental Disabilities in Germany: Field Survey Report on Northern Germany

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2019-04-19 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: Tanabe, Hiroshi, Matsuda, Yousuke, Manabe, Tomoko, Takeuchi, Noriyuki メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24517/00053902

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



ドイツにおける発達障害のある人びとへの社会的支援
－ドイツ北部現地調査報告－

田邊　浩[†*]　　松田　洋介[††**]
眞鍋　知子[†***]　　竹内　慶至[‡****]
† 金沢大学人間科学系　〒920-1192 金沢市角間町
†† 金沢大学学校教育系　〒920-1192 金沢市角間町
‡ 名古屋外国語大学現代国際学部　〒470-0197 愛知県日進市岩崎町竹ノ山 57
E-mail: * tanabeh@staff.kanazawa-u.ac.jp ** yosukezang@gmail.com
*** manabe@staff.kanazawa-u.ac.jp **** takeuchinoriyuki@gmail.com

要旨

発達障害のある若者が，学校から就労へとスムーズに移行することが可能であるようなシステムとはどのようなものであり，いかにして構築することができるのか．そのことを検討するために，福祉レジーム論に依拠して 3 つのレジームから各 1 カ国を選び，日本を含めた 4 カ国で国際比較研究を行っている．本稿は，保守主義福祉レジームとしてドイツを取り上げる．主としてドイツ北部で実施した，発達障害のある若者を支援する機関や団体についての現地調査の結果を報告し，それにもとづいてドイツの福祉国家システムにおける発達障害の人びとの支援について考察する．

キーワード： 発達障害，障害者福祉，就労支援，福祉レジーム，ドイツ

1.　はじめに

近年，発達障害がメディアにおいて取り上げられることが非常に多くなり，ようやく発達障害も多くの人びとに認知されるようになってきている．とはいえ，発達障害がどのようなものであるのか，いまだ正確に理解されているとは言い難い状況であろう．日本でも，いわゆる障害者差別解消法が施行され，障害のある人びとに対する合理的配慮が必要とされるようになったが，発達障害についてはまだ理解が行き届いておらず，その意味で発達障害のある人びとに対する社会的支援には多くの課題を残している．では，どうすればよいのか．その手がかりとするために，私たちは国際比較研究を試みた．というのも，このよ

うなことは，他の国々でも課題になっていると推測され，そこから何らかの示唆を得ることができるとも考えられるからである．

本稿は，そうした国際比較研究の一部をなすものであり，2016 年 2 月におもにドイツ北部の中心都市ハンブルクとその周辺で行った現地調査の報告である．それを手がかりとして，ドイツにおける発達障害のある人びとに対する社会的支援のあり方を考察し，日本の支援策への示唆を得ることを目的とするものである．

2. 理論的枠組：学校から就労への移行と福祉国家システム

ドイツでの調査研究は，私たちの研究の一環で行ったものである．まずは，私たちの研究の全体について紹介したい．私たちの研究グループは，とりわけ成人した発達障害のある人びとについて焦点を合わせた．というのも，成人前であれば，少なくとも学校という場が居場所として保証されている．しかし，学校を卒業した後はどうであろうか．なんらかの形で職につくことができればよいだろう．であるが，職を見つけることができなかった場合にはどうなるであろうか．発達障害のある人びとにとって，職につくこと，あるいはその仕事を続けることは必ずしも容易ではないという状況があるようである．であるとするならば，学校から職場へのスムーズな移行を可能にするような社会的支援を構築することが望まれる．では，発達障害のある若者に対して，どのような社会的支援のシステムがありうるだろうか．このことを検討することが私たちの研究プロジェクトの目的である．

ところで，すでに述べたように，こうしたことが課題になっているのは日本だけではないだろう．だが，国によって社会的支援のあり方は異なっているかもしれない．実際のところ，障害のある人びとへの就労支援のあり方は国によって異なっている（遠山 2001）．こうしたことは，何に起因するものであろうか．それは，それぞれの国の全体としての福祉国家システムによるものだと考えられる．

デンマークの社会学者イエスタ・エスピン=アンデルセンは，福祉国家を類型化する福祉レジーム論を提起した（Esping-Andersen 1990=2001）．彼が指摘したのは，一言で福祉国家といっても，実際にはさまざまなタイプがあり得るということであった．エスピン=アンデルセンが類型化する際の指標としたのは，「脱商品化」，「階層化」，「脱家族化」である．脱商品化とは，人びとが自らの労働力の商品化によらずとも社会のなかで一定水準の生活をどの程度維持できるかということを意味する．階層化は，福祉国家それ自体がある種の階層のあり方を生み出す制度とみなし，職種や社会階層に応じて，社会福祉や社会保障のサービスにどの程度の差が生じるかを示すものである．最後に脱家族化は，家族への依存を

減らす政策がどの程度充実しているかを表すものである．これらの指標を用い，結果として導き出されたのは，社会民主主義レジーム，保守主義レジーム，自由主義レジームという3つの類型であった．

こうした福祉レジームの違いによって，発達障害のある人びとの社会的支援のあり方にも，なんらかの違いが見いだせるかもしれない．そして，他の国で展開された発達障害のある成人への社会的支援策から，日本にとって大いに参考になることを見いだせるかもしれない．以上の理由から，私たちの研究グループは，発達障害のある人びとの学校から就労への移行に焦点を当て，国際比較研究を行うこととした．それぞれの福祉レジームから選びだしたのは，社会民主主義レジームからスウェーデン，保守主義レジームからドイツ，そして自由主義レジームからアメリカである．

日本についていえば，エスピン=アンデルセンは，保守主義と自由主義の両方の要素を均等にもつハイブリッド型であり，いまだ発展途上であって，今後独自の福祉レジームを形成するかは不明であると示唆している（Esping-Andersen 1999=2000）．その後，エスピン=アンデルセンの福祉レジーム論に対する批判のなかで，家族主義レジームが唱えられた[1]．すなわち，国家による福祉施策も市場を通じた福祉サービスの供給も不十分であり，福祉に対して家族に最大の責任を負わせるタイプのものである．具体的にはイタリアやスペインなど南ヨーロッパの国々がそれに該当するとされ，東アジアの国々もこのレジームであるとされる．そしてまた，日本もこのタイプであるとされ，家族主義福祉レジームとしての日本の問題がさまざまに指摘されてもいる（落合 2015）．他のレジームとの比較から，そうした問題を克服する手がかりを得ることは可能であろうか．

むろん，ある国のある政策が非常に効果的なものだとしても，その政策のみを取り出して移入することは難しいだろう．その政策はそのレジームのなかで機能しているものだから，異なったレジームにおいて機能するとは限らない．だが，ある政策を導入することによって，そのレジームにわずかなりとも変化を生じさせることもまたできるかもしれない．私たちの研究プロジェクトは，そのためにも，国際比較によって，発達障害のある人びとに対する社会的支援策の異同を見出すことに努める．

3. 調査結果

3.1 調査の概要

2016年2月15日から19日まで，ドイツ北部に位置するハンブルクを中心として，その周辺地域において聞き取り調査を行った．ハンブルクは，人口約175万人を擁するドイツ

第 2 の都市であり，ベルリン同様の特別市である．聞き取りを行ったのは，公的支援機関，発達障害者グループホーム，自閉症協会，学校，発達障害就労支援団体，発達障害当事者団体である．それらの聞き取り調査の結果を以下に記述する．

なお，本研究では主として発達障害という用語を使用している．ここで，発達障害とは，自閉症スペクトラム障害やその他の広汎性発達障害，学習障害，注意欠陥・多動性障害その他を含むものを意味している[2]．諸外国では，発達障害という用語でひとまとめにして用いるよりも，自閉症は自閉症，学習障害は学習障害のように，それぞれを個別に扱うようである．以下の調査報告では，主として自閉症を対象としたものが多いことをお断りしておく．

3.2　公的支援機関

1 ヶ所目として，2016 年 2 月 15 日に，ハンブルクにある Bildungs und Beratungszentrum Pädagogik bei Krankheit/Autismus（病児・自閉症児に関する教育相談センター）を訪問した．所長を初め，数人のスタッフに対応いただき，本機関がどのような経緯で設立され，障害をもつ子どもの教育支援としてどのような役割を果たしているのか，また，そこにどのような課題があるのかについて聞き取り調査を行った．インタビュー時間は，おおよそ 3 時間程度である．以下では，そのインタビューで得られた知見をまとめる．

3.2.1　機関の概要

この施設の創立は 2008 年で，ハンブルク市内で 2008 年から自閉症として診断を受ける子どもが非常に増加してきたことに端を発している．その背景を調べていく中で，学校が自閉症の子どもにアドホックな対応をしていることがわかった．一部の生徒を授業から外すといった対応がなされている学校もあれば，インクルージョン的なアプローチをしている学校もあった．学校側の対応を充実させ，アドホックではない対応をする必要があることが認識された．子どもの診断が増えたと同時に，自閉症の子どもたちの保護者からも子育ての困難に直面しているという声が届くようになった．子どもたちの保護者は，行政に相談しにいったが，適切な窓口がないと言われ，困っていた．そうした状況の中で，2008 年にハンブルクにある学校の横断的な窓口として急場しのぎで設立されたのがこの機関である．2010 年に現在の所長を迎え，正式に発足した．

この機関は基本的には，学校に所属している子どもに困難が生じたときに，その学校が相談しにくる場所である．対象としている子どもは 5 歳から 20 歳ぐらいまでとなっている

が，学校に在籍していることが前提である．学校の児童であれば，すべて受け入れる体制にある．プレスクールにいる子どもから，就職活動中の子どもまで，私立校・公立校に関わりなく，対応している．親から相談を受ける場合と，幼稚園や学校から相談される場合がある．大人になってからでも，例えばアビトゥーア[3]を取得するために学校に通う場合には対応する．

現在，年間で延べ 2,000 人の生徒に授業を提供している．同時に面倒を見ている子どもは，通常で 300 人から 400 人，ピーク時に 500 人程度である．ただ，年間を通して，人数の起伏が激しい．例えば，入学のタイミングで相談の数（新規で生徒を登録する数）が増える．あるいは子どもが転校するタイミングや，卒業時にも相談を受けることが多い[4]．対応している子どものうち，3 分の 2 ぐらいが，何らかの発達障害，精神的な障害（鬱病や，自閉症，ADHD などを含む）を持っている子どもで，残りの 3 分の 1 が，慢性的なガン，長期的な治療が必要な子どもである．依存症の子どもにも対応しているし，数は多くはないが，難民で，戦争のトラウマのある子どもも存在している（多くはないが，これから増加していく見込み）．都市部において，若い人の精神疾患が増えていることも特徴的である．

3.2.2 学校外での授業の提供

主たるミッションの 1 つは，通常学級で授業を受けられない子どもに授業を提供することである．必ずしも発達障害に限らず，さまざまな生徒に授業を提供している．例えば，ガンの治療をしている子どもには病院に，身体的な事情で外気に触れることができない子どもには自宅に出張して授業を提供している．どのように対応するかは，その子どもの状況（障害の度合いや病状）をみながら決める．

授業提供の典型は，病院内にある学校での授業とモバイル授業である．院内学級の場合には，2 回とか 3 回の授業の遅れを取り戻すために，この機関の教員が各施設に出向し，週 10 時間から 20 時間の授業を生徒に受けさせる．提供期間は，通常，3-4 週間であることが多い．モバイル授業は，生徒によっては，1 年ないし 2 年の長い期間対応することになる．授業提供は，週に 4 時間から 6 時間程度である．短期間のうちに受けられない授業を取り戻すにはある程度役に立つが，離脱期間が長ければ長いほど，復帰は難しくなる．子どもたちを一般校に戻すことを目指しているが，容易ではない．スタッフの不足は慢性的な課題であるとはいえ，院内学級は，グループ授業を行うので，さほどリソース不足にはならない．一方，モバイル授業は個別対応であるため，圧倒的にスタッフが不足している．

3.2.3　自閉症の子どもへの対応

もう 1 つの大きなミッションは，自閉症に関する知識を一般学校に広める啓発活動を行うことである．自閉症として登録されている子どもの 90%は一般校に通っている．この機関に登録するにあたっては，医師から自閉症の診断を受けていることが前提となる．残り 10%の子どもたちは，特別支援学校に通っている（インクルージョン教育の流れの中で，障害者専用の学校の数は減少しつつある）．この機関が自閉症に関する啓発活動のイニシアティブをとりたいが，あくまで学校から相談をうけてようやく動き出せるという形式になっている．

自閉症の子ども支援で問題になることが多いのは，自閉症の子どもと自閉症ではない子どもの間のコミュニケーションである．担任教員が自閉症の子どもにどのように対応するかで，周囲の子どもの態度が変わる．教員たちが自閉症の子どもの行動パタンを読めずに，叱ってしまうことがあることが課題である．また，教員同士のコミュニケーションがきちんとなされていないという問題点もある．こちらの機関で担任教員，あるいは管理職が相談しても，そこから他の学校の教員に情報がうまく行き渡らないことがある．例えば，担任教員は自閉症の子どもの行動について理解できているが，算数の先生が理解できていないということがある．また，自閉症の子どもについて理論的には理解していても，実際の現場では，その子どもの態度を自閉症の 1 つの症状として正確に判断できないこともある．

また，専門的な知識をもっているはずの教員でも，まったく自閉症の子どもに対応できない場合もあれば，何ら特別な教育を受けていなくても，自閉症の子どもと信頼関係をつくれる教員もいる．もちろん，知識もなく，対応が不適切である教員もいる．全体的な傾向としては，自閉症の認知度は高くなりつつあり，自閉症を知らない教員はほぼいない．ただ，実際に子どもにどう対応するかには教員による差があり，この差を数字として表現するのは難しいという現状がある．

自閉症の子どもへの対応のあり方は，とりわけ高等学校段階ぐらいになると多様になる．自閉症であることを公にする生徒の場合には，クラスの他の子どもから連帯感が生まれることもある．例えば，生徒たちが教員たちに対して「今の問題の出し方だとわからないから違う出し方をしてあげよう」という指摘がなされることもある．一方，生徒自身が公にしたくない場合には（いじめがあるなど），より困難である．また，本人に障害をどのように伝えるかも重要である．あるケースでは，成績優秀であったにも関わらず，たまたま行った病院で医者から「君は自閉症で，障害者なんだよ」と告げられたため，障害受容ができなくなったこともある．

なおこの機関は，あくまで学校に対する相談窓口で，就職先の確保については重点はおいていない．この子は進学してこういうことができるようになったとか，大学に入ったとか，プライベートなレベルでは気にしているが，機関として就職支援は行っていない．ただし，職業訓練の学校の機関へのサポートは行っている．

3.2.4 機関をとりまく状況

以上見てきたように，この機関の基本的な考え方は，何らかの困難のある子どもを，通常の教育システムから脱落しないように対応することである．子どもが在籍校で授業を継続できるように，この機関から人材を派遣したり，学校の相談を受けたりしながら対応している．2010 年に設立以降，面倒を見なければならない生徒数が減ってきている．少しずつだが，子どもたちは在籍校に残ったまま授業を受けられるようになり，そこでこの機関のサポートを受けられるようになっている．ドイツでは，2009 年に障害者権利条約を批准したことで，特別ニーズ教育(「特別教育的促進:Sonderpädagogische Förderung」)が新しい段階に入ったと言われ，教育におけるインクルージョンが推進されることとなった（荒川 2013）．この機関のスタッフの認識では，「基本的な方針は一般校に通わせるということにあり，特別な知的障害・身体障害をともなう子どもを除いては，例えば，自閉症の子どもについては一般校に通わせることが増えている．ちなみに，2009 年の法改正で，ハンブルクでは親が子どもの通う学校を選択する権利を得た．それ以前は，診断を受けた場合は，専門家の診断によって，特別な施設のある学校に入学させられると決まっていたが，法改正後は最終的には親が決定権をもっているという制度に変わった．

こちらの機関は，学校に対して何かを強制する権限はない．学校への対応にはいくつかのパタンがある．学校から，クラスに 3 人の自閉症をもつ子どもがいるという相談を受けた場合，資格をもった教員がそのクラスのサポートに出講することがある．ただ，資格にもいくつか種類があり，教員の中にはグループ授業へのサポートを行う資格しかもっていない場合もある．別の対応法としては，「不利を緩和させる」というやり方もある．自閉症をもつ子どもにより多くの授業時間を確保する，問題用紙のレイアウトを変えるなどといった対応である．ただ，守秘義務があるので，ある子どもが他の相談機関にも相談している場合であっても，その相談機関と連携することは基本的にない．

現在，90 人のスタッフで対応している．90 人のスタッフのうち，78-80 人がフルタイムで，残りはパートタイムである．スタッフは，ハンブルク市の公務員・職員である．ハンブルクの財政的支援を受けている．全体的な予算の中で，何人の生徒がいて，生徒 1 人あた

り何時間の授業が必要とされているのか，定義されている．定義の中に，授業何時間，カウンセリング何時間という分類があり，それによっておおよそ決まってくる．

90 人のスタッフのうち，心理士の資格をもっているスタッフと，特殊教育の資格をもっているスタッフがいる．ハンブルクでは，生徒数や学区の大きさなどによって，各学校に与えられる人材のリソースは決まっている．そのリソースをどのように使うか，例えば，特別講師を何人派遣するか，などは学校の申請によって決まる．それにより，直接生徒と関わる講師が派遣されることもあれば，生徒と関わる教員の相談にのったり，教員を育成したりすることに力点をおいた講師が派遣されることもある．学校によって，クラスによっては，もともといた特別講師に加えて，こちらから講師に対する育成などを保障していくための人が派遣されることもある．学校は，さまざまな相談窓口をもっている．エリート教育，家庭内暴力や言語障害にも相談機関がある．そうしたさまざまな相談機関の中で，本機関が自閉症を専門とした相談機関であるということになる．

一方，この機関のタスクはトップダウンで示されるが，それに対応できる財政的基盤が準備されていないとも感じている．2009 年の法改正で，この機関の必要性が明記されたことが，この機関の法的根拠の一部となっているが必ずしも実態に反映されていない．2010 年の設立以来改定されなかった本機関の規定書が，近々法的根拠に即して改定されることになっている．それにより，財政状況が改善するのではないかと期待する．

3.2.5　大切にしている理念

大切にしている理念はあるかと聞いたところ，日常をいかにするかということにフォーカスを当てているとの回答であった．最終的には，自閉症の子どもが大人になっても，学校で一般の教育を受けて社会の一員として動けるようにすることを目標としているが，今のところ，実現は遠いとも語る．とりわけ，学校の教員の知識が足りないと感じている．また，自閉症の子どもは何ができないかということは注目されるが，何ができるのかには注目されていないことも課題だと感じている．学歴社会の中で，教育の段階を上がるなかで，人格が崩壊していくというケースが多いので，そういうことがないようにしたいと語る．最後に，所長代理が次のように語った．「自分たちのことを，子どもの弁護士だと思っている．それは自閉症の子どもに限らない．子どもすべてにおいて，守ってあげなければならない．そのために，私たちが貢献してきたことは結果として表れている．極力学校のスタンス，姿勢をかえたい，啓発活動を続けたい」．

3.3 発達障害者グループホーム

2016 年 2 月 16 日に，2 ヶ所目として訪問したのは，Weidenhof という自閉症者を対象としたグループホームである．ハンブルクから東に向かって電車で 1 時間ほどの Hitzacker という田舎町にあり，最寄り駅から自動車でも 20 分ほどのところに位置する．

3.3.1 施設の概要

Weidenhof は，自閉症の子どもの両親が作った財団によって，1983 年に自閉症の成人のための全国唯一の入居施設として開設された．基本的には自閉症者を対象としているが知的障害者も含まれる．

この施設は作業場と住居が一緒になっているが，これは例外的なもので，ドイツではここだけである．知的障害者は集中力が続かないために作業場と住所を一緒にしており，それがこの施設の特徴となっている．

現在，この場所とここから 5 キロ離れている 2 カ所の施設に，それぞれ 16 人と 18 人の入居者がいる．もう 1 人は，敷地内ではあるがアパートで暮らしている．この人は重度の自閉症であり，マンツーマンで特殊な介護を受けている．その他に，集団で暮らすことができなかったため駅近くのアパートに 2 人が居住している．この 2 人は，24 時間見ているのではなく電話で話したりして見守っているだけである．

入居の条件は，ICD10（国際疾病分類）の基準で自閉症として診断されており，かつ，18 歳以上，普通の作業場では働けない，自殺の恐れがない，依存症がないという条件を満たすものである．

施設には，美術，木工，ガーデニングの 3 つの作業場がある．1 人のスタッフがリーダーとなり，3 人から 4 人の入居者に対応している．ドイツでは一般的に 1 人対 13 人ぐらいであり，1 人対 20 人といったところもあるので，ここはその点でも例外的である．

住居と作業場を物理的に離して，住むことと仕事をすることを明確に分けている．住居から作業服に着替えて出かけるなど，1 日の場所を分けることが重要である．グループは 2 つあり，それぞれ男性 7 人と女性 1 人から構成されている．作業場には調理場もある．決まった時間に食事が用意されなければならないため，キッチンのみ 1 人のスタッフが 1 人の入居者を管理している．他の作業はセラピー的意味合いもあるため，比較的時間に自由である．

類似した施設は，ドイツ全国で 10 くらいあるが，条件が悪い．特別認定を受けるために

ハンブルク市と協議している．2 年後には何か変更点があるかもしれない．これには政治的力が働く．ハンブルク市は，住居には個人が契約できることを求めている．何らかのかたちで代理人を立てるのだが，市としての方針は，独立のかたちで社会の中で暮らしていけるようにしたいというもので，それは国の方針でもある．それが難しい人がここにいるので，その点で衝突しており，どうしたらよいかを協議している．

3.3.2　入居者の生活

入居者のほとんどは，知能や言葉の発達の遅れ（知的障害）を伴うタイプの自閉症であるカナー型自閉症の人である．知的障害を伴わないタイプのアスペルガーの人が少しいる．統合失調症を併発した時に最終的にどちらを優先するのかが問題になっている．アスペルガーは特殊能力があるということで評価されるが，カナー型自閉症の 3 分の 1 の人は言葉を発しないため，親の対応が異なり，後者が注目を浴びることはない．

入居者の一日のタイムスケジュールは次のようになっている．7 時に起床し，8 時に朝食を摂る．9 時から作業を始める．作業の始めには，庭を散歩するか，乗馬をする．10 時 30 分から 11 時はティータイムで休憩する．11 時から 12 時は作業する．12 時から 14 時 30 分までは昼食及び休憩である．この時間帯にスタッフは毎日ミーティングをする．参加は必須であり，出欠をとる．15 時から 16 時 30 分は再び作業する．作業には，入居者のなかでのリーダーみたいな人はいない．入居者個人がやりたいことを見つけるのには時間がかかって骨が折れる．ただ座っていることが幸せということもあるが，何か見つけたい．

16 時 30 分からは自由時間であり，マッサージ，音楽セラピー，ダンス，床屋に行く，運動や体操などをする．18 時 30 分から夕食を摂る．食器を出して片付ける．朝食と夕食は入居者が付き添いとともに作る．これは一緒に何かをするのを目的としている．夕食後の自由時間ではテレビを見ることが多いが，基本的に内容はスタッフが決める．22 時以降は夜の時間を担当するスタッフが来るので，それぞれ自分たちの部屋に戻る．厳しくは管理していない．朝が早いので，遅くまで起きている人には寝るように話をする．自己肯定を行えるかたちで，「君が必要だ，他の人のため」と説明して動機づける．ケアを必要とする人びとであるが，大人であるからどこまで保護が必要か，どこまで強いるのか難しいが，なるべく自立心を強めるようにしている．

特別な活動もあり，木曜日は水泳で，近くのプールに行くか温泉に行く場合もある．金曜日は食品の購入など買い物や掃除にあてている．土曜日と日曜日は，担当者がついていき，レストランに外食，蚤の市，劇場等に行く．担当者がついていかない活動もある．

入居者は，25 歳から 40 歳代の方がほとんどで，58 歳の女性が最高齢である．58 歳の方は緩和ケアである．前例がない，いろいろな問題が出てくる．この施設のコンセプトは，人生の最後までを想定している．ただし，集団生活が難しくなった時にどうなるかわからない．必然的に，入居者の入れ替えは頻繁ではない．この施設の初めての入居者である 20 代前半に入居した人がいまだに住んでいる．

3.3.3 施設と地域との関係

この施設は 35 人が許容人数である．人が増えてきたので，小さい遊園地の跡地であったここの土地を購入し，2 ヶ所目となる現在の施設を建てた．過去に施設拡大の考えもあったが，今は拡大の考えはない．田舎町であることを踏まえ，また課外授業の一環で街に出て行くことも多いので，スポーツ施設，床屋，自分たちの店という地域との関係のなかでやっていることが重要である．地域との関係は良好である．地域の人びとにとってお客様でもあるので，そのように受け入れられている．商品を全部持ってきてしまうなど問題も生じるが，それに対して対応が配慮されている．ゆっくり買い物ができるようにレジを閉めてくれたり，カジノが好きな人が行くと連絡をくれたり，地域住民も寛大に理解している．オープンな施設で行き来も自由である．毎日 5 キロ歩いて街を行き帰りする人もいる．ペダル付きゴーカートで 12 キロ先の村まで行った人もいる．自転車や原付は 1 人で乗る．自動車を運転する人はいない．ドイツ全国を単独で回って，鐘に詳しい人もいる．この人は，卵を落としたらどうしていいかわからないような人である．

社会保障によって，中長期的入所者には毎月 110 ユーロが支給されており，これが自由に使えるお金である．しかし，自分で管理できるわけではない．お金という概念自体が存在していない．スタッフがレジでお金払うことを教えている．

3.3.4 運営上の課題

親は法的な保護者なので，親は最大の権限を持つ．親が良かれと思っていることが，スタッフと一致しない．際どい選択が迫られたりする．そこは苦労する部分である．相談にのったり推奨したりはできるが，決定権はあくまで親にある．どれだけ親と連絡するかはケースバイケースである．電話や毎週来てもらうこともある．毎年年末には次の年に向けての目標を相談する．医者に連れて行くときもサポートはするが，本人と親と医者の会話になる．入居者は大人ではあるが，親の介入を無視できない．最初の施設の方は年配の入居者が

多く，したがって親も生きている場合にはかなりの高齢であり，それゆえ，施設に子どもが入っていることに感謝の気持ちが強い．

運営上の課題としては，自閉症への知識が圧倒的に足りない．医学的な対応など問題が起きた時に相談するところがない．ゆえに，対処が偏る傾向がある．包括的な支援策が存在しない．財政上の問題はないので，今後は部屋を広くし，居住環境を良くすることと，スタッフを増やしたいと考えている．

3.4 自閉症協会

2 月 16 日の午後に，3 ヶ所目として訪問したのが，autismus Deutschland e.V.（ドイツ自閉症協会）である．私たちの行った調査では，フレーゼ氏（Mr. Christian Frese）とノルテ氏（Mr. Friedrich Nolte）の 2 人にインタビューを行った．フレーゼ氏は弁護士であり，この団体に関与し 11 年目となる人物で，自閉症協会の理事長を務めている（インタビュー当時）．他方，ノルテ氏は協会の運営上に関して全般的なことを担当し，特に，親の担当窓口，（自閉症の診断を受けるにはどこへ行けばよいかなど）医師の紹介，定期購読用雑誌の編集，親・指導員向けの育成プログラムの担当を受け持っている人物である．

3.4.1 組織概要

自閉症協会の主たる目的は，自閉症当事者の権利を守り，社会に対し啓発を行い，法律相談などの窓口として実践的に当事者の問題解決を図ることである．実際，自閉症協会の WEB サイト（https://www.autismus.de）をのぞいてみると，そこには，協会が行っている調査活動やイベントに関するお知らせ，自閉症に関するガイドブックやマニュアルの提供，自閉症に関するセラピーの案内等のさまざまな情報が掲載されている．

自閉症協会は 1970 年に，当事者の両親によって設立された．この背景には，1970 年代になってから自閉症の診断ができるようになってきたということがあるという．自閉症関連団体は，特定の地域に限定された協会がいくつかできてきているが，この組織はそれらの代表組織として存在しているという．自閉症協会の加盟者は 1 万人を超え，その約 8 割は当事者の親である．自閉症協会理事会は 7 人で構成され，その内 5 人は自閉症当事者の親で，残りの 2 人は心理士となっている．2006 年からは団体による加入も受け付けるようになり，現在約 100 の団体登録がある．また，少数ではあるが，全会員のうち約 5%が自閉症当事者会員として加入しており，それ以外の約 15%の登録者は心理士や医師などの専門家

であるという．

協会のスタッフは 6 人いるが，そのうちの 1 人は自閉症の当事者で，事務系の簡単な作業をしているという．あとの 5 人は会計処理やイベントの受付対応，育成プログラムなどの際の資料作成など，その時々に応じて仕事をしている．今回インタビューに応じていただいたお二人は自閉症の当事者が家族にいる等，特に自閉症と関係があるわけではない．自閉症の当事者として雇っている 1 人を除き，意図的に自閉症の人びとと直接は関係しない人間を雇っているという．協会スタッフは，あくまでも，その人の能力や資格を判断基準にして採用しているという．

3.4.2 事業内容

自閉症協会には大きく分けて，全国に対する部門と地域ごとの部門とがあるという．

地域部門に即した内容としては，子どもを持つ親からは，例えば，学校に教材があったりするのか，先生はきちんと対応できるのかなどの心配事の相談があったりするとのことである．そのような地域からの心配事に関する相談依頼があり，それに関して手伝えることについては，自閉症協会も対応する．

他方で，全国に対する業務としては，政治的な活動が多いという．例えば，どうやって就職活動しやすい環境が作れるのか，お金はどうするのか，グループホームが必要である等，政治の関与が必要な内容に関して行動を行っている．

最近では，後ほど述べるような，大学での自閉症に関するマニュアル作成を行ったという．アスペルガーの診断を受けるようになってから，初の高卒世代が出始め，大学という場でどうすれば良いのかという問題が起こり始めたという．マニュアルでは，大学はどのような対応をすればよいかなどについて解説しており，例えばクリスマス休暇など孤独になってしまったときの対応策（ホットラインを用意している等）についても書かれている．

3.4.3 法律相談

自閉症協会ではさまざまな業務を行っているが，その中の重要なものの 1 つが法律相談である．法律相談のなかでも，「障害者認定」に関する相談が最も多いという．他には，セラピーに関してどこまで公的な負担として支払ってもらえるのか，という行政とのやり取りについての相談が多いとのことである．法律ではセラピーにかかる費用の全てをカバーしなければならないことになっているが，行政側は支払いに応じたくないがゆえに法律相

談にやってくる．ただし，このような場合，裁判としてはほとんど「勝つ」とのことである．

法律相談に関する地理的な特性として，旧東ドイツと旧西ドイツで行動パターンが違うということが言われていた．旧東ドイツでは法律に従うが，旧西ドイツは従わない場合が多いとのことであった．

3.4.4 セラピーセンター

地域組織において一番重要なものは，セラピーセンターの存在で，そこではカウンセリングやセラピーを受けることができるという．かつては適切なセラピーを受ける場所がなかった．セラピーセンターの費用は公的保険などではなく，日本で言うハローワークのような社会的組織や役所の青少年課などが経費を支出しており，それによって子どもにセラピーを受けさせることができるようになっている．その他のサービスとして，心理カウンセラーによるカウンセリングや，夏休みのプログラムなどが開催されている．

ただし，問題点として，セラピーセンターは地域によってばらつきがあり，15 人くらい会員がいる場所では定期的に行われたりするが，小さいとことだとそうはいかないという．他方で，バイエルンなどの組織規模が大きいところなどでは，より有力な支援を行っている．セラピーセンターはきちんとした建物がある場合もあれば，直接親を訪問することもあるとのこと．これからのセラピーや発達などのステップや，いくらぐらいのお金が必要になるか等のアドバイスもそこで行うという．

3.4.5 大学におけるマニュアル作り

続いて，協会が近年行った重要な事業について述べておきたい．それは大学生活における「マニュアル作り」である．マニュアルはまだできたばかりで，ハンブルク大学でお披露目はしたものの，まだフィードバックは得ていないという．今後は，もう少しコンパクト化したマニュアルを作成して，より共有しやすいようにしたいとのことであった．

マニュアル作りに関わって，お二人が問題にしていたのは，大学に入る自閉症の学生たちのほとんどが，障害について公にしないということである．自閉症協会が関わっている自閉症当事者のうち，公にしているのはたったの 12 人しかいないという．この背景には，偏見や差別が怖くて公にすることができないという現状があるという．別の言い方をするならば，現状では公にするメリットがないから，公表しないということである．

ただし，そのような現状にもかかわらず以下のような状況の場合に，障害を公にすると

いう．1 つめは，最前列に座れなければ講義に参加できないという状況の場合．2 つめに，多くの学生と一緒に試験を受けるのではなく，1 人でないと試験が受けられないという場合．3 つめに，方向音痴で，誰かの助けがないと教室に行けないような場合．これらが典型的な事例であるという．

3.4.6 就労に関する問題

最後に，自閉症協会が認識している大きな問題について述べたい．それは，自閉症者が就職しようとする際に，企業側を説得することがなかなか難しいという問題である．ドイツでは法律によって，現状でも企業は 5%の雇用義務づけがあるが，選択は企業に任されており，今後，企業に障害者の雇用を義務づけるなどの対策が必要かもしれないという．

例えば，ドイツのソフトウェアメーカーの SAP[5]や IT 企業である AUTICON[6]が自閉症者を多く採用しようとしているが，そのことは周囲に大きな影響をもたらすであろう，という懸念が語られていた．このことに対しては，賛否両論あるという．もちろん，一般就労することができることは非常に望ましいことであり，それら先進的企業が自閉症者を雇用することは非常に明るい光をもたらすだろう．しかしながら，自閉症者のどのような人もがそうした企業に就職できるというわけではない．現状では，自閉症の人びとの生活施設は，法律や賃金などさまざまな点で比較的に守られてはいるが，そうした動きが進められることによって，それらの保護が縮小されるかもしれない．だが，他方で，そうした特別な保護はインクルージョンという点からはよくないかもしれないので，ここにジレンマが生じることになる．

SAP や AUTICON は，のちに報告する就労支援団体が大きな関係を持つ就職先でもあるので，そこで再び就労支援の実態について言及する．

3.5 教育機関

3.5.1 学校の概況

2016 年 2 月 17 日に，4 ヶ所目として TOBIAS-SCHULE Bremen を訪問した．この学校は，ブレーメン州・アヒム市にある特別支援が必要な子どもたち向けのシュタイナー学校である．街中からさほど離れていない場所にあるにもかかわらず，敷地は木々に囲まれた自然豊かな空間となっている．チョコレート会社の家族が住んでいたという素敵な洋館をそのまま校舎として利用している．同校の Web サイトによれば，校舎の広さは 1,400 平方メー

トル，屋外面積は 4,800 平方メートルとなっている[7].

シュタイナー学校は，人智学を展開したオーストリアの思想家であるルドルフ・シュタイナーの教育思想およびその実践に基づいたものであり，公立学校における知識偏重を超えた自由教育の象徴的な存在と見なされている．そうした特徴ゆえに，シュタイナー学校はドイツが中心ではあるが，世界中に広く存在している．とりわけ，障害のある子どもたちの教育に熱心であり，人智学にもとづくキャンプヒル運動は学習障害のある人びとの支援でよく知られている．

3.5.2 スタッフへのインタビュー

最初に，校長 A さん，ならびに，同校でスタッフとして勤務している B さん，C さんにこの学校の歴史や普段の学校の様子などについて話をうかがった．B さんも C さんも，シュタイナー教育の独特の教授法の 1 つである，言葉と音楽の療法であるオイリュトミューの担当者である．B さんがピアノを担当し，C さんはカウンセラーである．

この学校は，もともとは 1978 年に幼児部が設立されたことに端を発している．そこに通っていた子どもの保護者が進学場所を求め，親のイニシアティブでこの学校が 1979 年に設立された．当時はブレーメンの市内の小さな敷地にある校舎で運営されていたが，次第に規模が拡大し，1986 年に現在の校舎に移転してきた．A さんは，その移転したと同時にこの学校に関わっている．ちなみに，B さんは移転前の 1985 年からこの学校に在籍しているとのことである．同校の教育の方針について聞いたところ，A さんは，「行政の言葉をつかえば，特別支援が必要な子どもの学校」だが，校長としては，「心の特別なケアが必要とされる児童たちが通える学校」だと考えているとのことである．

2016 年 3 月現在で，1 年生から 12 年生まで 101 人の子どもが在籍していた[8]．教員が 25 人．行政から財政支援を受けているが，子ども 1 人あたりの学費も月 200 ユーロとなっている． 1 クラスの人数は少なく，6-7 人から多くても 12 人程度にとどまっている．すべての子どもが特別な教育支援を必要としているとはいえ，インクルージョン教育を実施しているという認識でやっている．すなわち，障害の度合いで区分せずに，子どもたちがお互いの行動をみながら学習していくという意味でのインクルージョンである．だから，クラスは年齢で分けており，通常の学年の制度と同じである．高校生段階になると，場合によっては，英語などで，能力別のクラス編成をすることもある．

校長に教育理念について聞いたところ，大前提として，すべて人間は，大人・子どもを問わず，健全な芯を持っているということを大切にしているとのことであった．すなわち，何

らかの障害を持っている場合もあくまで肉体的なものであり，芯自体は健全であるという認識である．例えば，音楽を例に取れば，弦楽器をうまく弾けなくても，人間性には問題ない，あくまで楽器を弾くという部分に問題があるということである．

こうした認識は，シュタイナー教育の中でも，同校が治療教育（Heipādagogie)に重点をおいていることと関わっているかもしれないと校長は指摘する．校長によれば，通常のシュタイナー教育では，人間は成長する過程で外からの刺激が必要で，その刺激を確保するために，ある程度の空間を用意し，そこで学習することが必要と考える．一方，治療教育では，人間には健全な芯が存在し，外の部分で何らかの障害があるかもしれないが，芯はかわらないし，空間は必要だが，その空間の中でそこで学習するというよりも，「山をもっと山らしく」，すなわち個々の子どもの強みを育てることを重視するのだという．

1 年生から 12 年生までクラス替えは行わない．同じメンバーで過ごし，同じメンバーで卒業していく．クラス替えをしない理由は，子どもたちがお互いを受け入れる能力を養うためである．例えば，現在校長は 11 年生のクラスも担当している．そのクラスには，授業を妨害する子どもがいる．一番重要なのは，教員と生徒の信頼を獲得できているかで，教員が正しくその子と関わることができれば，周りの子どももそれを見習い，その子どもを受け入れることができる．教員もまた 12 年間かけて，その子を受け入れる関係をつくっていくということである．

とりわけ，自閉症の子どもには時間をかけることが重要であると指摘する．例えば，3 年目に握手できるようになるし，握手するまでに 3 年はかかるともいえる．シュタイナー教育には，生活にある程度のリズムがあることを前提にしている．1 日，1 週間，1 年間に生まれてくるリズムがあり，自閉症の子どもがそれに合わせていくようになると考えている．だから，自閉者の子どもがすることを，教員が細かく指定しなければならないとは考えない．

この点に関わって，子どもたちの持っている障害や病名を分類することはないし，教員自身もあまり気にしていない．もちろん，行政は子どもを診断しており，子どもの診断名は知っており，ある程度は参考にはすることはあるかもしれない．けれども，子どもの学校での様子を日常的に観察していると，診断されていた困難が必ずしも症状として表れるわけではない．学習障害，自閉症，知的障害，身体障害といった診断を受けた子どもたちがこの学校に在籍しているが，その子どもひとりひとりに必要なケアをすることを重視している．あらかじめ病名で予断するのではなく，子どもをみて，何をしなくていけないのかを考えて，ケアをしていくということである．両親とは子どもの様子について，綿密に情報を共有し，話し合っている．今のその子の状態を教えてもらうだけでなく，妊娠している最中から

どんな家庭だったのかといったことも含めて，丁寧にやりとりしているという．

このシュタイナー学校の教育方針は，なるべく就職斡旋できるような教育を行うことにも置かれている．9 年生以降は，毎年 3 週間の企業研修が義務づけられている．ドイツでは 3 週間の企業研修が一般的であり，この学校でもそのように実施しているということである．企業研修に向け学校はあくまでサポートに徹し，企業に手紙を書いたり，アポイントメントをとったりといった作業は本人 1 人で，ないし家族の手伝いで行われる．企業研修だけでなく，普段の授業でも（とりわけ図工などを充実させるなど），就職に必要な知識や技術を獲得させることを重視している．こうした学校の方針と実践について，同校は過去に表彰されている．

具体的な進路先は，学校を通じて決められることが多い．11 年生になると，職安の担当者が来校し，個別に面談を行う．学校の卒業はどの生徒にとっても大きなステップとなっており，敷居も高い．卒業できることを喜ぶ生徒もいれば，学校に残りたいという気持ちの生徒もいる．ただ，学校生活を終えても，教員や友達との関係を維持している．例えば，学校での催しものに，卒業生が参加することもある．卒業後 10 年以上経過した人が参加することもあり，子どもにとって学校が故郷のような存在になっている．

3.5.3 生徒・保護者へのインタビュー

同校の生徒や保護者を交えてのインタビューを行った．A さん，B さんも同席のもと，生徒の D さん，D さんの父親，生徒の E さんに話を伺った．

3.5.3.1 D さん:10 年生

D さんは，現在 10 年生で，この学校には 6 年生から通学しているという．語学学習が好きで，日本語を独習しているとのことで，インタビュー中，私たちにも披露してくれた．

D さんによれば，この学校の良いところは，友達がいることである．同級生と街に出てショッピングをすることもある．また，いろんな国（日本，イタリア，クロアチア，アルゼンチン）の教員がいることも気に入っている．D さん自身は，オーケストラでギターを演奏することが趣味である．ギターは 12 歳から演奏している．オーケストラで演奏するのと 1 人で演奏するのは違う．みんなで演奏できることに満足している．

この学校では，9 年生以降，毎年 3 週間の企業研修に参加しなくてはならない．D さんは，昨年度は幼稚園研修に参加した．研修先が幼稚園になった事情は少し込み入っている．

D さんは人と関わることが好きなので，人間と何かをするという仕事をしたいと考えていた．その方面で，ある程度の収入を得られる仕事として介護はどうか，という話になった．学校では研修は 3 週間いかなければならないが，そのとき見つけた介護の職場は 2 週間しか実習が認められなかったので，諦めざるを得なかった．その結果，幼稚園になった．ただし，今年は介護の研修に行く予定．研修先は，きちんと介護労働ができる職場を探し，父親が見つけた．実習先は，学校が探すのではなく（アドバイスをすることはあるが），上述のように，本人と両親が探す．

D さんは，将来はドイツで何らかの資格を獲得することも考えているが，最終的には英語を使った仕事につきたいと考えている．苦労していることはないかと尋ねたところ，1 つのことを考える，集中して長いことを続けることは得意だが，逆にこだわりすぎてしまうことが悩みとのことである．逆に，リラックスできる時間について聞いたところ，英語を話すときや，セラピストと話しているときとのことである．D さんの父親は，D さんがギターを弾いているときや，友人や祖父母と長電話するときもリラックスしているように見えるという．祖父母との電話では，D さんが英語を教え，祖父母が，D さんの苦手な数学を教えるといったやりとりをしている．最後に，学校の卒業が待ち遠しいか聞いたところ，将来に向けての期待感もあるが，友達が多いので学校に残りたいという気持ちもあると語った．

3.5.3.2　E さん:11 年生

次に，話を聞いた E さんは，現在 11 年生で，5 年生の時に，別の学校から転校してきた．前の学校では，変人扱いをされ，良い思い出がないとのことである．この学校には，非常にアットホームに受け入れられていると E さんは感じている．

普段の授業については，補足説明が必要なときもあるが，基本的には理解できるし，参加できていると感じている．ただ，算数は苦手で，基礎的な部分はマスターできているが，抽象的な表現や問題が含まれていると難しい．その一方で，以前の学校になかった，音楽など，五感を育てる授業が大好きである．現在はオーケストラでギターを演奏している．去年は修学旅行でオランダに行った．オランダに行くために，多くの企業に手紙を書き，お金を募り，十分な金額を集めることができた．旅行後，御礼の手紙を書いた．

卒業後は，専門の職業訓練所に行く予定である[9]．訓練所の後，何の職業に従事するかは未定である．とはいえ，訓練所の最初の 1 年間はオリエンテーションで自分の能力を見極める期間として位置づけられ，その後，何かめざすべき職業が決まったら，それに向けて 3 年間職務訓練を行うことになっている．卒業後は，普通に就職できるようになるが，卒業時

に躊躇を覚えた場合は，学校に残ることもできる．（E さんの話では）生涯にわたって学校に居続けることも出来るともいう．

以前は，手に職のある大工さんのような仕事をめざしていた．しかし，人と接することが苦手で対応できるのかが心配になったという．もちろん，今もその心配はなくなっていない．他人と話すのが苦手で，口を開くのに勇気がいると語る E さんは，自分の思考が，相手にとって複雑すぎる思考なのかもしれないと考えている．

どんなときにリラックスするかを聞いたところ，そもそも，のんびりすることが難しい．常に何かをしていなくてはいけないという衝動がある．だから，逆に何か集中しているときがもっともリラックスできるという．パソコンやインターネット，TV など，それらに集中しているときはリラックスしている．見た目は落ち着いているように見えても，内面は緊張している事が多いとのことである．卒業を迎えることについては，できれば，もう少し学校にとどまって，能力を向上させたいと考えている．急いで卒業したいという気持ちはなく，むしろ，あと 1 年で卒業しなければならないという気持ちの方が強いようである．

3.6　就労支援団体

5 ヶ所目は，就労支援機関の Specialisterne である．Specialisterne は事務所を持っていないため，2016 年 2 月 18 日に，ミュンヘンのホテルラウンジで，代表者の Matthias Prössl 氏（1960 年生）にインタビューを行った．

3.6.1　団体の概要

ドイツの Specialisterne は，2013 年 3 月に，ミュンヘンに拠点をおく自閉症の人の就労を支援する非営利組織として設立された．Specialisterne は「スペシャリスト」を意味するデンマーク語であり，Thorkil Sonne 氏によって 2004 年にデンマークで創立され，現在は Specialisterne 財団として，デンマーク，アメリカ，アイルランド，北アイルランド，スペイン，ブラジル，カナダ，ノルウェー，アイスランド，オーストリア，オーストラリア，シンガポールに地方事務所を持つ．

ドイツには地方事務所はなく，Specialisterne 財団とはコラボレーション関係にあり，商標を使用している形である．Matthias Prössl 氏によると，Specialisterne は各国の福祉のシステムにあわせて運営しているとのことであった．Matthias Prössl 氏と Thorkil Sonne 氏は，ドイツの Specialisterne の設立をとおして知り合った．ともに 19 歳の自閉症の息子がいる．

Matthias Prössl 氏が Thorkil Sonne 氏に直接連絡を取り，ドイツでシンポジウムを開催するなどしている．ドイツの Specialisterne は Matthias Prössl 氏が 1 人で運営しており，IT プログラマーだった経験を生かして，IT コンサルタントもしている．

Matthias Prössl 氏によると，ドイツでは人口の 1%が自閉症・アスペルガーではないかと推定されるが，そのうち 8 割が失業している．ドイツでは，学校に通う 18 歳までの支援は充実しているが，卒業すると支援策は全くなくなってしまうという．

自閉症の人には，高レベルの集中力，繰り返しの行動に対する忍耐力，パターン認識，データ・情報・画像・システムの逸脱を発見する能力，細部への注意，優れた記憶，プロセス最適化などの特徴があり，これを独自のセールスポイントおよび競争上の優位性として，彼らの企業での雇用をめざすのが Specialisterne のミッションである．

ドイツでは，就職のシステムは自動化しており，人事の担当者に履歴書を送ってから実際の面談があるが，自閉症の人はセルフマーケティングできないため，面接はハードルが高く，出会って 3 分で不採用が決まってしまう．

しかし，企業には多様性やコーポレイト・ガバナンスが求められるので，Matthias Prössl 氏自身が出向いて人事部と話をし，自閉症の人を採用する際に整えるべき条件などを説明し，理解の促進をはかっている．例えば，自閉症の人がチーム内にいると，あいまいな指示ではなく，こういうタスクをいつまでにといったように上司はより的確で適切な指示を出さなければならない．また，働く環境にしても，自閉症の人は大きな部屋で作業するのは苦手で，小さい人数のグループを好む．電話が鳴り続けるような大きなオフィスのなか何千人で働くというのは，一般の人にとっても好ましい環境ではない．自閉症の人は一部に過敏に反応するが，求めていることは一般の人と変わるわけではない．これらを改善することは，それは会社全体にとってよいことであり，自閉症の人が社会に貢献できる点である．

3.6.2 就労支援のプロセス

実際の就労までのプロセスは次のようになっている．まず，Facebook やホームページといったインターネットで自閉症の人を募る．企業は特定の特徴をもった人の募集はできないため，Specialisterne が代わりに募集するのである．知的障害のない高機能自閉症の人を専門に募集している．ボーダーラインの人はわからないので，責任を持って会社に派遣できないため募集していない．そのため，診断書が必要となる．Matthias Prössl 氏は自閉症について知識があり，自分たちの経験にもとづいてそう判断しているが，ボーダーラインの人たちからは批判もあるという．

応募者には，履歴書を送ってもらったあとに質問集を解いてもらう．それを参考にして，レゴ・ワークショップに誰を呼ぶかを決める．レゴ・ワークショップの時点で可能ならば人事の人と一緒に見学する．レゴ・ワークショップでは，学習能力が高いかどうかを見極める．レゴブロックとマニュアルが置いてあり，その内容をやってみるという課題を出す．使用するレゴは，12-14 歳向けの教育セットである．レゴはデンマークの会社なのでスポンサーにもなっている．経験的に 4 人部屋がワークショップにちょうど良い．コミュニケーションをお互いにとるかなども観察する．

ワークショップの内容としては，最初にロボットを組み立ててもらう．レゴブロックをすべて出して勝手にやる，１つのピースが欠けていると止まってしまうといった人は問題がある．次に，プログラミングでロボットを発進したり止めたりすることを３-４時間かけてやってもらう．これは論理的思考ができるかどうかを確認するためである．これらを通して，企業に紹介したときに問題がないかを見極める．現在，ワークショップに呼ばれる人の 8 割くらいは次のステップである企業での研修に進めるようになった．

しかし，面接で話してくれない，悪意はなくてもコーヒーカップを壁に投げるなどの暴力を振るう，視力が低下していてほとんど見えない，ADHD が非常に強い等の理由で失格になった人もいる．

企業での研修期間は，6 週間である．自閉症の人の多くは，他人と握手したり，笑いかけたりするといったソーシャルアクションを学生時代に機械的に学習している．しかし，それを自然にできるようにするには 6 週間はかかる．最初の 2-3 週間は，Specialisterne でサポートする．責任の所在も Specialisterne にある．そのあとの 3 週間は次第に企業の責任になる．研修に入った人には，個人用のマニュアルを作っており，何か問題があったらこういう対処ができるといった症状が書いてある．また，研修期間のあとに卒業証書のようなものを出している．

3.6.3　就労の状況

Specialisterne 設立から 3 年で，約 30 人が就労し，20 人以上は今も働いている．30 人のうち 20 人は SAP に就職した．SAP はドイツに本社を置くヨーロッパ最大級のソフトウェア会社で，１つの制度として 20 人の自閉症を雇用しようという試みである．ドイツでは，被雇用者の権利が守られており，企業は研修期間 6 週間のうち 1 週間前までは雇用を打ち切ることができるが，その後は解雇できない．そのため，SAP のような大会社としては自閉症の人を雇用するのは大きな決断である．SAP の場合は，就職の斡旋まで一緒にやり，

就職後は SAP の心理士が彼らをコーチングしている．

他の企業からの問い合わせは，1-3 人くらいの枠である．リスクが大きいので，まずは 1 人からやってみようという企業が多い．SAP 以外に就職した 10 人は，さまざまな企業に就職しており，職種もシステムアドミニストレータ，ソフトウェアのアルゴリズムの解析，プログラマー，非破壊検査，データをチェックする仕事などいろいろである．SAP と異なり，こちらは就職後も Specialisterne が継続的なサポートを行っている．Specialisterne にはいつでも相談できる専任の人がいるわけではないため，Matthias Prössl 氏は，社会教育士やコーチングの資格を取得して勉強している．

就職した 30 人に共通する特徴は，精密で細かいことへのこだわりがあることである．作業場（訓練）の卒業生もいれば博士号を取った人もいる．高卒が比較的多いが，大学に進学するものの中退するパターンが多いからである．就職率は，学歴によって決まるのではなく，国のシステムで決まるといえる．例えば，アイスランドでは，自閉症の傾向が強く出ている人材でも，ある程度仕事ができるなら社会に出すべきだという考え方がある．しかし，ドイツの場合は，博士号はとらせるが，失業になってしまってもそれを支援する制度がない．企業としては安全をとって博士号の人を採用しているものの，学歴は過大評価されている．博士号をもっている自閉症の人とそうでない自閉症の人は同じ作業をしているのに，前者の方の給料が高いというようなことが一例である．Specialisterne としては，企業には公平な給料を出すように交渉している．

現在，企業への応募人材をプールしておくことはしていない．企業からの求めに応じてそのつど募集する．Matthias Prössl 氏が 1 人でやっているので，プールしていくための人出が足りない．募集が出た時の応募の倍率は，SAP の時は 30-40 倍だった．SAP が自閉症の人を雇用するという発表は，メディアに大きく取り上げられたからだ．しかし，ライプチヒのプログラミング言語の募集の時は 0 人だった．自閉症の人は引っ越すのが難しい，移動しにくいという特徴があるため，職場の近くに移転させることができない．そのため，企業からの募集内容にマッチする人がいても，紹介することができず，途中で募集人数枠が減ったこともあった．

3.6.4 運営上の課題

ビジネスモデルとして成功させるために経済効果が必要であるが，長くても企業は 3 ヶ月しか待ってくれないため，すべて自腹でやっており，経済的には逼迫している．啓発活動としても，マスコミにさらに取り上げてもらうことが必要である．

就労移行のアイディアはない．大人になって就職がない子はふさわしい教育を受けていなかったか，すでに社会に出る段階でダメージを受けている．35 歳以上で急にドロップアウトするようなケースもあるが，自閉症の診断を受けてリハビリするような機能が社会にはないので，そういうシステムを作らないといけない．学校のあとに大きな支援がないことは問題であるとの認識はあるが，Specialisterne としては，教員に話はしているものの，学校との提携には至っていないとのことであった．

最新の情報を確認するために，ドイツ Specialisterne の Web サイトを確認したところ，残念なことに，トップページに個人的および経済的理由でドイツでの仕事をやめるとの挨拶文があった[10]．掲載日付が分からなかったため，Facebook でも確認したところ，同じ文章が 2017 年 3 月 10 日に掲載されていた[11]．4 年間で 40 人を超える人たちをサポートしたとの記述も確認できたため，われわれの調査時点からさらに 1 年間で 10 人の就労支援をした後に，事業が継続できなくなったものと思われる．Specialisterne 財団の Web サイトでも確認したが，地方事務所がある国や協働関係にある国のリストのどちらにもドイツの名前はなかった[12]．Specialisterne 財団が活動を停止したわけではなく，むしろさらに活動の幅を広げている．そうであるだけに，ドイツ国内で Specialisterne の活動が継続できなかった理由については，福祉国家のシステムが関係しているのかどうかについて検討が必要である．

3.7　発達障害当事者団体

2016 年 2 月 19 日の午後に，ハンブルク郊外にある AUTOWORKER を 6 ヶ所目として訪問した．AUTOWORKER は発達障害（主に自閉症）の当事者が設立した団体であり，同じ発達障害の人びとの就労支援をする活動を行っている．AUTOWORKER の事務所が入居している建物は，各種の社会活動や福祉活動の団体・組織が入っている．これは社会貢献活動を行う組織を同じ一角に集めるというドイツで実施されたプロジェクトであるが，AUTOWORKER の建物は国内で 2 番目に大きな試みとのことである．

3.7.1　インタビュー対象者

AUTOWORKER 側の出席者は，次の 5 人である．

F 氏は 60 歳の女性で，3 人の子どもがおり，アスペルガーの診断を受けている．AUTOWORKER の創設メンバーの 1 人である．事務系の仕事をしており，当事者として自閉症の人がこれから就職するための授業や，対応する社会教育士などに自閉症理解をして

もらうセミナーなどをしている．学校で暴力的な行動に出る子どもがいたら学校に見に行く．企業に対する授業やワークショップ，ゼミをする．行政，職安，インテグレーション局と関係を持っている．

G 氏は 28 歳の男性で, 大学で経済学を修めた. 5 歳の時にアスペルガーの診断を受けた．会計士をしており，AUTOWORKER 創設メンバーの 1 人である．

H 氏は男性で数学者である．大学図書館に勤務している．20 年ほど前にアスペルガーの可能性を指摘されて，7 年前にアスペルガーの診断を受けた．対外的な企業や団体との折衝，PR 活動，ワークショップなどを行なっている．現在，特別支援教育や AUTOWORKER の活動といった自閉症をテーマにした博士論文を書いている．

Toinigsen 氏は男性で，ハレ大学の特別支援教育の教授である．ドイツにおける自閉症研究の第一人者であり，2013 年から自閉症を専門とした教授として勤めている．自閉症に関する認知度を上げる啓発活動や国際的に議論されている論説をドイツで紹介している．特に重視している研究課題は，当事者の目から見た自閉症の捉え方である．AUTOWORKER とはゆるい感じで関係していて，わからないことの相談に乗るなど顧問的な役割である．ロサンジェルスで活動していたこともあるので，アメリカの状況を問い合わせることができるので，相談に答える役割もしている．

そのほか，後から聞き取りに参加した I という女性は，Facebook の管理者をしている．

F 氏によると，女性グループのなかに，日本人の女性が 1 人含まれているそうである．彼女は 30 代半ばの自閉症者である．日本のように人間関係に距離がある方が生きやすくないかと尋ねたが，ただでさえ変な行動をするのに，身長が高かったこともあり目立つのでとても辛かったということである．6-7 年前にドイツ人男性と結婚してドイツに来て，2 年ほど前から AUTOWORKER と関わりを持つようになったそうである．

3.7.2 団体の概要

AUTOWORKER は，2009 年に創設された．発達障害である個人を支援することを目的としている．AUTOWORKER は基本的な姿勢として，就職後もずっと面倒を見ていくということはしていない．ジョブコーチは行っているが，継続的に面倒を見るわけではない．自力で一般企業に就職できるように，限定的な支援をしている．

すでにたびたび言及された AUTICON とは密接な関係にある．5 カ所目の聞き取り先の Specialisterne にはドイツで投資をしてくれる人がいなかったため，そこと分かれて AUTICON が作られた．AUTICON は 54 人の自閉症者を雇用し，IT 技術者として各企業に

ジョブコーチをつけて派遣している．

とはいえ，AUTOWORKER では IT 分野だけを対象にしているわけではない．他の分野も視野に入れている．自閉症の方が求めているのもそうしたものである．しかし，必然的に一部の仕事には需要がない．例えば，大工など肉体的仕事にはニーズがない．

ハンブルクのバス会社からタイムテーブルを最適化するのに自閉症の人を雇いたいという相談があったが，これは例外的で，仕事を斡旋しているわけではない．そのほか，ドイツの赤十字での医療関係の資格職，救急車を運転することや簡単な医療措置ができる人，福祉関係などの仕事についた人がいる．AUTOWORKER は，自閉症の人が自閉症の人を助けるというやり方である．履歴書づくりなどピンポイントでのサポートを行っている．

一方，1 ヶ所目の訪問先として報告した病児・自閉症児に関する教育相談センターは，自閉症の文献を読んだりはしているが，必ずしも自閉症の専門家というわけではない人びとであり，自閉症の子どもが何を求めているのかわからない．F 氏は学校に行くと直感でそういうことがわかるので，自閉症の子どもの通訳ができる．

Toinigsen 氏によれば，病児・自閉症児に関する教育相談センターや自閉症協会は，当事者主体ではなく，保守的な活動をしている専門家として健常な人びとの集まりである．自閉症は感情移入できるのがわかってきて，典型的にマイナス要素として欠点を修正するのではなく，サポートするというのが最新の研究である．障害という言葉を使ってきたが，障害ではない．脳神経の多様性であり，脳の構造が違うものがあるだけである．

AUTOWORKER は，H 氏が第一の設立者である．きっかけは，3 年に 1 度開催の 2008 年秋のシンポジウムで H 氏が Specialisterne の Thorkil Sonne 氏に出会った．そこで長い間話をした．落胆するような話である．ドイツで何かをするには数年かかる．そこで，自分たちで何かを始めないといけないと思った．そして，2009 年春に AUTOWORKER を 10 人で設立した．H 氏と F 氏は思想を共有している．AUTOWORKER は，組織として，株式会社と同じである．社会主義の中から生まれた協同組合であり，NPO ではない法人である．現在，36 人の会員数である．

AUTOWORKER とは別組織として Autosocial 協会があり，そちらは発達障害のある人びとのために住居を探したり，夏休みのレクリエーションの企画をしたりする活動を行っている．これには費用は発生しない．AUTOWORKER は，仕事に関連したことをする．AUTOWORKER に入会するにあたっては，株を買わなくてはならない．一株 50 ユーロである．

3.7.3 運営上の課題

AUTOWORKER の評価は良いが，財政的には厳しい．EU，行政，ハンブルク市からの支援や，ワークショップ，ゼミの参加費を取るなど収入源はあるが，全体的には足りない．行政で自閉症をうまく就職させられない部分を AUTOWORKER が担っており，彼らの仕事をこちらで請け負っているという考え方で，現在，社民党の市長がいるハンブルク市と交渉中である．しかし，やっていることは評判が良いのに，あまり支援を引き出せてはいない．自閉症のグラフィックデザイナーがいて，パンフレットなどを無償で使っている．日本にも存在するように，発達障害のある人びとの就労支援を促進するための福祉制度はあるものの，条件がかなわずなかなか利用できないので，1 年の限定した企画の中で一部の出資を受ける程度である．今の段階では制度を利用したりはできていない．2017 年に新しい法律ができるので，条件の部分が変わる．

会員 36 人は，全員有志であり，他の仕事を持っている．ドイツでは 60 歳以上で長期間無職だと生活費の 70%を職安から出す制度があり，F 氏だけはそこからお金をもらっている．G 氏によると，最低賃金は月 800 ユーロである．

能力を伸ばす，強みを伸ばす，自信をつけるようなコーチングを含む自閉症を対象としたスキルワークショップの参加者は，延べ 700-800 人になる．ただし，正式な診断書の提出を求めているわけではない．相談者は，200 人にのぼる．1 人 1 時間くらい会話する．1 時間で 35 ユーロを 2 年前からとるようになった．このうち 20-30 人くらいは長期的支援をしている．企業の人などを対象にしたワークショップは約 1,000 人に行った．

ドイツでは自閉症は約 1%と言われている．ドイツでは人格障害といった間違った診断を受けているので増えてきたのかもしれない．精神遅滞，知的障害，統合失調症，と診断名が置き換わった．行政の定義と医学的定義の違いがドイツにも存在する．

ドイツでは，自閉症は労働市場に出ると非常に差別を受ける．知的障害や身体障害の人以上に差別を受けるというデータが出ている．I 氏によると，ドイツの大学では，論文の期限を延ばすなど，自閉症の人に学部によって好き勝手に対応している．IT や自然科学といった分野ではそういう人が歴史的に多かった．人文では，法学部の対応が難しい．法学部の人は不公平ではないかという．

Toinigsen 氏の補足によると，大学の障害者の窓口は，診断書がないと動かない．そのことが法学部の人が不満を言う理由となっている．ドイツではインクルージョンの意味で自閉症のセラピーに関する研究や合理的配慮の研究はされてきている．盲点は，どうやってインテグレーションしていくかという研究が欠けていることである．ドイツでは，自閉症

の療育プログラムとして広く知られている ABA[13]（応用行動分析）と TEACCH[14]（自閉症とその関連領域にあるコミュニケーション障害の子どもの治療と教育）のうち，ABA を悲観的に思っている人が多く，TEACCH の方が広まっている．

H 氏によると，ドイツでは小さい町でも自閉症者のセルフヘルプ・グループはある．インターネットでの結びつきもある．

AUTOWORKER のワークショップは 4 週間に 1 回，I 氏か H 氏がモデレーターを務める．話が自由に生まれるように会話をさせる．知能的にはできるのだが，面接で差別を受けないように自信をつけることが重要である．ワークショップの参加者には，そもそも初めて周りに理解してもらえたと言われて喜ばれる．ワークショップの場所は，今聞き取りをしている部屋にて無償で有志で行うものと，職務訓練施設で開くものとがある．職務訓練施設には 20 人くらいの人がくる．しかし，職務訓練施設では，自閉症の人だけで行けと言われてくるのであまり効果がない．ここでの無償で有志で行うものの方が，効果が高いと感じている．

これらのワークショップには 2 つの柱がある．1 つには，セラピーの側面がある．自分を正直に出せるということだ．2 つには，自閉症についてお互いに理解する．算数が得意，絵が得意でも，社会に出た時には困難を感じる．当事者同士で世界を広げていくと言うことだ．ワークショップでは無条件で連帯感が生まれる．自閉症を文化として捉える．似ている場合は，同じ国籍，同じ性別，同じ年齢のように，同じ能力だと非常にやりにくい．違う人の方がうまくコミュニケーションできる．同じもの同士だと相手も同じ範疇で理解する．自然と一緒になると思うが，実際はそうではない．コミュニケーションが自分と同じだと期待してしまうからだ．

4. 考察

4.1 ドイツにおける発達障害支援

すでに述べたように，私たちはスウェーデン・マルモ市において同様の調査を実施し，論文としてまとめている（竹内・田邊・松田 2016）．今回のドイツ調査の結果を踏まえて，ドイツのシステムについて若干の考察を加えたい．

最初に，訪問先の調査結果を整理しよう．私たちが訪問したのは公的支援機関，発達障害グループホーム，自閉症協会，学校，就労支援団体，発達障害当事者団体の 6 カ所であった．公的支援機関は，日本でも急速に整備された発達障害支援センターのようなものとして位置付けることができるかと思うが，個別の事例に応じて，教師を家庭に派遣して教育

を行うなど，比較的手厚い支援がなされている印象を受けた．

グループホームは，例えば日本でも見られるようなものと多くの違いはないようだった．このグループホームは，知的障害を伴うタイプの方々がほとんどであったが，調査報告にもあるように，地域のコミュニティに受け入れられる努力をし，またコミュニティの側もグループホームを支えていることが伺えた．だが，障害が重い人を多く受け入れていることもあり，働きながら自立を目指している人が住むことを支えるスウェーデンのグループホームとは，まったく異なったタイプであるといえる．

自閉症協会に関しては，どの国においても協会は設立されおり，特筆すべきものがあるような印象は受けなかった．

学校もとりたてて他の国々のものと際立つ違いは見られなかった．ただし，訪問した学校がシュタイナー教育の思想と実践に基づくものであることが特徴的ではあった．

就労支援団体は，IT 企業等の仕事に適合的であると考えられる発達障害の若者を，そうした企業とマッチングさせようという新しい試みである．調査報告でも言及していたように，ドイツでも先進的な企業がそうした挑戦を始めているし，あるいはアメリカでもマイクロソフトが発達障害のある人びとを積極的に雇用していくという方向を示している．ただ，インタビューをしたこの団体はドイツではうまくいかなかったようである．繰り返しになるが，その団体の活動自体は，他国では積極的に展開しつつあるので，ドイツでそれが必ずしもうまくいかなかった理由が興味深いところである．

発達障害当事者による就労支援団体は，自らの経験を踏まえて着実な就労支援を行うとともに，セルフヘルプ・グループの機能も担っている．ただ，こうした当事者による団体が，発達障害のある人びとのために就労支援活動を行うことは，日本においてもみられるようになっているので，ことさら珍しいものというわけではなくなりつつある．

全般的な印象としては，ドイツでも発達障害のある人びとに対する支援が社会的な課題になっているなかで，成人になる前の支援体制はしっかりとしているが，成人以降の支援，特に就労については，公的な支援が十分に整備されておらず，民間に依存する部分が大きいという点で，なお，さまざまな問題が立ちはだかっているように思われた．のちに述べるように，ドイツは障害のある人びとの就労支援として割当雇用があるが，スウェーデンのようには，障害のある人びとが当たり前のように働けるほど就労支援は整備されていない．そうしたことは，家族や地域社会に福祉サービスの供給を期待する保守主義福祉レジームに起因するものであるように思われる．

4.2　保守主義福祉レジームとしてのドイツ

先述のように，私たちが調査研究の対象としてドイツを選んだのは，福祉レジーム論においてドイツが典型的な保守主義レジームの国とされているからである．保守主義レジームの特徴といえば，脱商品化は進んではいるものの，脱家族化は遅れているということである．すなわち，社会保障制度は充実してはいるが，家族や地域社会に依存する部分も大きいシステムである．むろん，ここには「サブシディアリティ（補完性原則）」が徹底した連邦国家としてのドイツらしさがあると言える．こうした保守主義レジームの福祉国家であるドイツにおいて，障害者福祉政策はどのような特徴を有するものであるのか．

以下では，ドイツにおける障害者福祉政策について記述する．まず，障害者に保障される年金についてである[15]．ドイツにおいては，障害年金は 2 種類に分けられ，1 日 3 時間未満の就労しかできない人を対象とする全部稼得減退年金と，1 日 3 時間以上 6 時間未満の就労者を対象とする部分稼得減退年金がある．年金やその他の収入によっても最低生活を維持することができない高齢者や障害者を対象とするものとして基礎保障があるが，それは税を財源とし，所得・資産調査を伴うものである．

就労に関しては，障害のある人びとの就労を進めるために，多様な形態が存在している．一般就労が容易ではない人びとは作業所で働く． 他方で，一般就労を促進するために，国・地方自治体や民間企業などが，一定の割合で障害者を雇用する割当雇用（障害者法定雇用率）がある．さらに，一般就労と福祉的就労の中間的なものとして，社会的企業があり，また援助付き雇用もある．これまでドイツでは，一方で作業所での福祉的就労があり，他方で割当雇用（法定雇用率制度）で障害者の雇用を保障しようとしてきた（障害者職業総合センター 2012）．この点で，日本はドイツにきわめて近いと言える．現在のドイツの雇用率は 5%である．日本では先般の法改正で，ようやく精神障害者も対象に含められ，雇用率も 2.2%に引き上げられたばかりである[16]．

障害者に関わる法律としては，社会法典第 9 編，および EC 司令 2000/78 を受けて整備された差別禁止法である一般平等取扱法，障害者平等法などがあり，生活領域全般に関して，障害者に同等の参加を保障することが進められ，就労に関しても差別禁止を重視する方向に舵を切りつつある（障害者職業総合センター 2012）．重度障害者のための職業的統合プログラムや重度障害者の失業克服のための法律によって，障害者の一般労働市場へのより一層の移行が目指されている．

ドイツでは，特別支援学校(発達障害である児童も対象とされる)において専門的な教育がなされる.また，将来の就労に向けて，キャリア教育もなされている．特別支援学校卒業後，

職業学校に進むことによって，就労が目指されるシステムが確立している．しかしながら，インクルージョン教育の方向性が明確に示されており，将来的に特別支援学校は廃止されることが決定しているが，そのことがどのように影響することになるかは不透明である（岡ほか 2016）．

とはいえ，ドイツの状況は大きく変わりつつある．すなわち，障害者をより社会的に包摂する方向に舵を切っている．このことに関しては，もちろん，障害者権利条約の影響が大きい．むろん，ドイツも 2009 年に批准しており，そのための法や政策の整備が進められた．そして，これはドイツ特有のことではなく，世界的な傾向であるともいえる．

より一層のインクルージョンを目指すために，ドイツは 2016 年に社会参加法を制定し，また社会法典 9 編を改正した．これらによって，いわゆる福祉的就労が縮小され，一般就労への拡大へと進められるだろう（就労支援 A 型事業所全国協議会 2018）．

ドイツは国連障害者権利委員会から障害者作業所を段階的に廃止することを勧告されている．そこで，インクルージョン企業への移行を進めている．インクルージョン企業とは，社会的企業の一種で，障害のある人びとの支援を明確にしており，統合的な雇用と職業訓練を提供するものである．（障害者職業総合センター 2008; 米澤 2011）．そこでは，障害のある人びとは完全な一般就労ではないとしても，保護雇用を脱して，従来よりも一般就労に近い形で働くことになる．

以上のように，ドイツは障害者支援においてかなり大きな変化の途上にあり，そのなかで発達障害のある人びとへの社会的支援がどうなるか，そのゆくえが注目されるところである．

5. おわりに

本稿では，発達障害のある人びとの，学校から就労への移行支援のより望ましいあり方を検討するために，おもに現地調査によりながらドイツの福祉国家システムについて検討した．ドイツは日本とは対照的に，きわめて分権化された国であり，州の独自性も強い．私たちは主にハンブルクとその周辺のドイツ北部において調査を行ったが，それゆえにここに見られたことがドイツで全般的にあてはまることであるかは定かではない．その限界を乗り越えるために，ドイツの他の地域における調査研究が望まれる．

最後に，印象論との誹りを免れないことを懼れずに述べるとするならば，保守主義福祉レジームとしてのドイツ福祉国家は，社会民主主義福祉レジームのスウェーデンなどと比べると，家族に依存する部分が大きいように思える．スウェーデンは普遍主義的であり，社

会福祉・社会保障の制度によってカバーされる領域が大きいことは，私たちの調査でも確認できたことであった（竹内・田邊・松田 2016）．それからすると，やはりドイツは国家による公的な支援は限定的であると言えるかと思う．当然のことながら，社会福祉・社会保障の制度によってカバーしきれない部分は家族に依存することになるだろう[17]．その点で，ドイツは日本と近いと言えるかもしれない．それゆえに，発達障害のある人びとに対する社会的支援としては，先進的であるということを感じることはあまりなかった．しかし，先述のように，ドイツはいままさに変わりつつある．とくに，障害者福祉政策は大きく変わろうとしている．この変化がどのような結果を生み出すのか，その有様を見続ける必要を感じている．

謝辞

本調査を実施するにあたっては，上野淳氏，マーカス・ウェーナー氏のお二人にたいへんお世話になった．また，6 ヶ所の訪問先においては長時間にわたって私たちの聞き取り調査に丁寧に応じていただいた．記して感謝申し上げる．匿名の査読者は注意深く原稿をお読みくださり，多くの有益な助言をくださった．深く感謝する．

なお，本研究は，JSPS 科研費 26285109（基盤研究(B)「発達障害者の社会的排除に関するシステム論的解明と社会的包摂に向けた国際比較研究」）による助成を受けたものである．

本稿の執筆分担は以下の通りである．3.2 と 3.5 を松田洋介，3.3，3.6，3.7 を眞鍋知子，3.4 を竹内慶至，そしてそれ以外の箇所を田邊浩が担当した．

註

[1] エスピン=アンデルセンは，家族の分析が不十分であることを認めつつも，家族主義福祉レジームを独自なレジームとすることに対して反批判を繰り広げている（Esping-Andersen 1999=2000）．

[2] なお，発達障害の定義に関しては，行政上の定義と学術上の定義が異なっていることが指摘されている．本文中に示したものは行政上の定義に近いが，学術上の定義の方が行政上の定義よりもより多くの障害を包括したものとなっている．詳しくは，吉岡（2012）を参照されたい．

[3] ギムナジウムの卒業時に受ける大学へ進学するための資格試験である．

[4] なお，ハンブルクは都市国家であることと関わって，卒業や転校で他州に移動した場合には，その子どもをフォローできないとのことである．

[5] SAP はドイツのヴァルドルフに本社を置くソフトウェア会社であり，業界では売上高で世界第 4 位を占める大手企業である．従業員数も 8 万人を超えているが，近年，自閉症者の雇用を積極的に進めている．

[6] AUTICON は情報通信技術のコンサルティング会社であるが，自閉症スペクトラム障害の成人をもっぱら雇用している社会的企業である．2016 年の聞き取り時よりも AUTICON はさらに発展し，現在では 150 人以上の自閉症者を雇用しており，また海外展開も図っている．以下が AUTICON の Web サイトである．https://auticon.de/（2019 年 3 月 18 日取得）．

[7] Stadtwaldschule Achim https://stadtwaldschule.wordpress.com/about/（2019 年 2 月 11 日取得）．

[8] 現在，幼児部は他の幼稚園に隣接し，12 人の子どもが在籍している．

[9] E さんの進路先の職業訓練所は，ジョブセンターから資金を得て運営されている．職業訓練所は，訓練生が就労自活できるようになることを目的としている．E さんは，前年度にこの職業訓練所に見学に行っている．

[10] http://de.specialisterne.com/（2019 年 1 月 24 日取得）．

[11] https://www.facebook.com/specialisterne.de/（2019 年 1 月 24 日取得）．

[12] http://specialisternefoundation.com/（2019 年 1 月 24 日取得）．

[13] ABA(Applied Behavior Analysis)はアメリカの心理学者 B. F. スキナーが創始した行動分析学を社会の諸問題に応用しようとしたもので，教育，医療，福祉，看護などの諸領域で用いられている．人の行動や心の動きを，個人とそれを囲む社会環境との相互作用という視点から理解しようとするところにその特徴がある．1980 年代にアメリカの UCLA の O. I. ロバース博士らによって発達障害の療育に用いられるようになり，それ以降広まることになった．

[14] TEACCH(Treatment and Education of Autistic and Related Communication Handicapped Children)は，自閉症者やその家族を支援する療育計画として，1960 年代にアメリカのノースカロライナ州立大学の研究者らによって開発されたものである．ノースカロライナ州政府の支援を受けて全州規模で展開されており，自閉症者の生涯にわたっての支援を試みている．構造化された環境を作り出し，そのなかで療育することをその特徴とする．

[15] ドイツにおける障害年金に関する情報は，ドイツ年金保険組合の以下の Web サイトから得た．https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/LeichteSprache/Navigation/01_wenn_ich_alt_werde/rentenarten/erwerbsminderung/erwerbsminderung_node.html（2019 年 2 月 23 日取得）．

[16] ちなみに，法定雇用率に関して他の国の状況にも触れると，フランスは 6%，イタリアが 7%である．また，イギリス，アメリカ，スウェーデンなど，法定雇用率が存在しない国も多い．それらの国々では，法定雇用率によってよりも，障害者差別禁止法によって，障害者の雇用を保障しようという考えである．障害のある人びとの就労支援策のタイプについては，遠山（2001）が詳しい．

[17] 例えば，介護においても，ドイツでは施設介護よりも在宅介護の広津が圧倒的に高く，家族介護者に対する支援があるとはいえ，家族の負担は大きいことが指摘されている．齊藤（2013）や宮本（2017）を参照されたい．

参考文献

荒川智, 2013,「ドイツにおけるインクルーシブ教育の挑戦と苦悩」『茨城大学教育実践研究』32: 97-109.
Campbell, John Creighton（齋藤暁子訳）, 2009,「日本とドイツにおける介護保険制度成立の政策過程」

『社會科學研究』60(2): 249-277.
Esping-Andersen, G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press.（=2001, 岡沢憲芙・宮本太郎監訳『福祉資本主義の三つの世界−比較福祉国家の理論と動態』ミネルヴァ書房）
———, 1999, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press.（=2000, 渡辺雅雄・渡辺景子訳『ポスト工業経済の社会的基盤−市場・福祉国家・家族の政治経済学』桜井書店）
長谷川珠子, 2013,「障害者の福祉と雇用と「福祉的就労」」濱口桂一郎編『福祉＋α　5　福祉と労働・雇用』ミネルヴァ書房, 71-87.
宮本恭子, 2017,「ドイツにおける家族介護者支援の構造的特徴−ドイツ現地調査から」『経済科学論集』43: 1-29.
落合恵美子, 2015,「『日本型福祉レジーム』はなぜ家族主義のままなのか−4 報告へのコメント」『家族社会学研究』27(1): 61-68.
岡典子・品田彩子・相賀頌子・宮内久絵, 2016,「ドイツにおけるインクルーシブ教育改革への模索」『筑波大学特別支援教育研究』10: 65-74.
齊藤香里, 2013,「ドイツの介護者支援」『海外社会保障研究』184: 16-29.
総務省行政評価局, 2017,『発達障害者支援に関する行政評価・監視結果報告書』総務省行政評価局.
障害者職業総合センター, 2008,『EU 諸国における社会的企業による障害者雇用の拡大』障害者職業総合センター資料シリーズ No.40.
———, 2012,『欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題』障害者職業総合センター調査研究報告書 No.110.
就労支援 A 型事業所全国協議会, 2018,『オランダおよびドイツにおける障害者就労事業の先進例調査事業報告書』就労支援 A 型事業所全国協議会・日本財団.（2019 年 2 月 21 日取得, http://fields.canpan.info/report/detail/21750）
竹内慶至・田邊浩・松田洋介, 2016,「スウェーデンにおける発達障害の人びとのための社会的支援：マルモ調査報告」『子どもの心と脳の発達』7(1): 55-60.
遠山真世, 2001,「障害者雇用政策の 3 類型」『社会福祉学』42(1): 77-86.
米澤旦, 2011,「障害者を労働へと包摂するとは−労働統合型社会的企業の包摂アプローチの多元性に注目して」大沢真理編『社会的経済が拓く未来−危機の時代に「包摂する社会」を求めて』ミネルヴァ書房: 195-220.
吉岡恒生, 2012,「発達障害児のアセスメント」『愛知教育大学教育臨床総合センター紀要』2: 79-86.
山村りつ, 2011,『精神障害者のための効果的就労支援モデルと制度−モデルに基づく制度のあり方』ミネルヴァ書房.

Social Support for People with Developmental Disabilities in Germany

Field Survey Report on Northern Germany

Hiroshi TANABE [†*] Yousuke MATSUDA [† †**]

Tomoko MANABE [†***] Noriyuki TAKEUCHI [‡****]

† Department of Human Sciences, Kanazawa University, Kakuma, Kanazawa, 920-1192 Japan

† † Department of Teacher Education, Kanazawa University, Kakuma, Kanazawa, 920-1192 Japan

‡ School of Contemporary International Studies, Nagoya University of Foreign Studies, 57 Takenoyama, Iwasaki, Nissin Aichi 470-197 Japan

E-mail: * tanabeh@staff.kanazawa-u.ac.jp ** yosukezang@gmail.com

*** manabe@staff.kanazawa-u.ac.jp **** takeuchinoriyuki@gmail.com

Abstract

What is a system that allows young people with developmental disabilities to move smoothly from school to employment and how can it be constructed? In order to examine this issue, each country is selected from three regimes based on the welfare regime theory and international comparative research is conducted in the four countries including Japan. This article features Germany as a conservative welfare regime. We report on the results of field survey on institutions and organizations that support youth with developmental disability, mainly conducted in northern Germany, and consider the support of people with developmental disabilities in German welfare state system based on it.

Keyword Developmental Disabilities, Social Services for the Disabled, Employment Support, Welfare Regimes, Germany