

【鼎談】若者が抱える「働き始めることへの不安と、その対応」

進行役 NPO 法人リンケージ理事長 臨床心理士 石川京子氏

ゲスト みどりクリニック院長 医学博士 鈴木基司氏

ぐんま若者サポートステーション総括コーディネーター 唐沢文彦氏

石川 私たちの世代は、学校を卒業したらそのまま働く、こんなことが通常だったかもしれない。しかし今、皆さん方は周りの若者が様々働くために困難を抱えていたり、悩みがあったり、そんなものを抱えていることにお気づきではないでしょうか。

若者一人ひとり、働き始めるためのスタートラインが違うのではないかと。皆が学校を卒業して4月1日から働き始める。全員がこのスタートラインに立つというのは、一人ひとりが違うと考えたら、むしろ不思議なことだったかもしれない。

でも、そのスタートラインに立たねばならぬと、今でもいろいろ悩んでいる若者に、「君のスタートラインを一緒に探しに行こう。」と、そんな支援が今日の話し合いの中で浮かんでくるといいなと思っています。

今日は三部構成でいきます。第1部は、働き始めるということを前に若者がどんな不安を抱えているのか、医療の立場で支援されている先生と、就労支援の立場で支援されている先生から話を伺いたいと思います。

第2部は、学校や就労支援の立場の人たちが、スタートラインを切るための準備を仕組みとしてどのように作り上げているのか。これを一緒に学びたいと思っています。

第3部は、県内に様々な民間の支援があることを皆さんご存じだと思います。その先生方に、若者たちが働くというスタートラインに立つために、どんなスモールステップの支援をされているのか、それを具体的に教えていただきたいと思っています。

それでは第1部は、三つの柱で話し合いをしていこうと思います。鈴木先生、唐沢さん、よろしくお願いします。

一つ目の柱は、若者はどんな不安を抱えているのか、周りの私たちから見るとずっと立ち止まって、ずっと家にいるように思いますが、その彼らの心の中にある不安というものがどんなものか、これを、まず話していこうと思います。

次の柱は、若者が今どんな状態にいるのか、それをどう見たてているのか、それぞれの先生方に話していただき、最後に具体的な支援へと話を続けていこうと思います。

では鈴木先生、医療の現場に足を運んでいる若者たちは、働き始めることを前に、どんな不安を抱えているのですか。是非、教えていただければと思います。

## ■ 若者はどんな不安を抱えているのか

**鈴木** 私のクリニックに来るのは、主に小中高の生徒さんです。この時期は、登校して学業や部活動、学級やクラブでの人間関係をこなすことを求められますが、そこに難しさが生じてしまった子どもさんに出会うことが一番多いです。

誰にとっても不安の生じない人生はありえないと思います。不安の要因はある種の負荷（ストレス）で、人生で、負荷というか負担がかかる事態が必ずあります。

人間関係がある以上は、周囲から期待されることもあるし、自分なりに希望や目標を持つこともあるでしょう。期待に応える、或いはクリアしたいと思うこともある、人間関係で板挟みも起こりますし、そうすると必ず負荷が加わりますよね。

小中高生であれば勉強や部活動であったり、大人であれば仕事であったり、当然、人間関係や課題が、どの時期においても必ず出てくるわけですから。そういう時に、常に快感情が得られる結果に終わっていただければ非常に幸せなことかもしれません。

目標をクリアできた、思い通りになった、納得できた、いい対応をしてもらえたという感覚で、負荷というか、課題があっても切り抜けられれば、またやっついこうという気持ちになり易いわけです。

しかし、不快な感情が生じることも当然ながらあります。そうしたことなしに一生を終えることはないはずで、思い通りにならない、納得できない、目標をクリアできなかった、できそうもない、嫌なことを言われた、攻撃された、誤解された、とくに人間関係で思いとは逆の結果になったり、さらには板挟みも含めて、時には不快感情が生じたりすることが経験されます。

不快はその時の感情ですが、人は賢いですから、その時にいろいろと考えてしまい、この不快な感情がいつまで続くのか、次もまたそうなるのではないかと、不安感情が広がっていくところがあります。不快から不安感情につながっていくことになるわけです。「不安」は身の危機を察知している、感知している状態です。

われわれ人はそうした状態を引き起こし易い一動物なのです。そうすると、不安にも関わらず、これからどうしようかということが課題になって来ます。私の所に来る過半数の方々は不安になった時にも何とか我慢してこの場を切り抜けなければ、次もまた嫌なことになるかもしれないけれども学校には行かなければと、真面目というか、きちっと考えて動こうとする方々なのです。

## <不安があるにも関わらず行動すると症状が現れる>

どういうことで医療機関に来るかですが、不安にも関わらずとるべき行動をとろう

とすると症状が出てくるのですね。その人の体質というか、生物的な特徴の中で起きやすい症状が出るのです。

例えば、喘息が起きやすい特徴があると発作が増えるとか、アトピー体質があるとアトピー性皮膚炎がひどくなるとか、そういう身体的な症状、お腹の調子が悪いとか、起きようと思っても起きられない、寝ようと思っても寝られないとか、頭が痛いなどという症状もあります。

それから精神症状という点では、不安を先取りしてしまって予期不安という事態になると、想定するだけで不安になってしまうことがあります。人によっては、出やすい症状としてチック症状や抜毛や爪かみなどといった常同行為もあります。そういうことで医療につながる方がどちらかという和多いですね。

勿論、不安になった時にもう嫌だと自分としての結論を出してしまって、こういう不快な状態を与えた周囲、周りが悪いのだ、あるいは、そこでうまくやっていけない自分が悪いのだみたいなことも含め、攻撃的言動が起こることもあります。そういう方々も以前より受診される率が上がっているように感じています。

以前はそういう時には、なかなか医療に繋がらなかった印象があるのですが、今は医療でそういう時に対応するような薬も含め、対応策も昔よりは増えています。

私はその人に出ている、あるいは訴えている症状や問題行動から、その背景や強化因子として「不安」がありそうかな、と頭に置いて診ています。

石川 鈴木先生ありがとうございました。

唐沢さんは、たくさんの方の就労支援を長くやっておられますが、働き始める、或いは働き始めた方もいるかもしれませんが、彼らはどんな不安を持っているのかご報告いただけますでしょうか。

唐沢 サポートステーションは若者の就労に向けた支援をしている所なので、ぐんま若者サポートステーションに来てくれるということは、本人が少なからず、無業の状況とかですね、そこから一歩を踏み出そうという気持ちがあったり、働くことを考えていたりという状況だと思います。

#### <不安を先取り、複数抱え込んでしまう若者>

そう思っているから直ぐに働けますという状況ばかりではありません。不安というのを持っておりまして、勿論、人それぞれ違いますし、ひとつではなく、複数の不安を抱えている若者も少なくありません。

例えば、働こうと思うとか、働きたいんだけど、就職活動のやり方がよくわからない。或いは働いたことがないので、経験が少ないので、自分に合う仕事が見つからない。更に、就職活動をしようと思うけど不採用になったらどうしようという、不採用の時の不安、怖さですね。人と話したり、コミュニケーションをとったりするのが昔から苦手ですと、よく一括りにして、若者は「人間関係が」と言います。人間関係と言ってもいろいろな課題とか状況があります。そういった不安を抱えていたり、働きたいのだけれどもそもそも自分は働けるのだろうか、というような不安を持っている若者もいます。

更に、もし採用されて仕事を始めた後、仕事が覚えられるだろうかとか、失敗したらどうしよう、怒られたらどうしよう。また、朝起きられるかなとか、生活面も含め、仕事が続かなくて辞めてしまったらどうしよう。先ほど、鈴木先生が言われた「不安の先取り」というか、採用される前からそこまで想定して、不安をどんどん集めていく、想像していく方がいます。

例えば、年齢が上がってくると、年齢的に働けないうえに働いていない自分に焦っていたり、30代の方であれば年相応の仕事の能力や社会性を求められるのだけれども、それに自分が適応できているのだろうか、そういった心配や不安を持っていたりします。

また、結構多いのが、働いた経験のある方で、再び働くことに一歩踏み止まっている状況だと、前の職場での嫌な経験とか辛い思いとかが、次の職場でまた起こるのではないかと踏み止まる、「不安があるんです。」と。

こういった思いや考えを、一人の方がいくつも持っていることが多いかなと感じています。

## ■ 本人を支援につなげるために、どのように見立てているのか

石川 鈴木先生からも、唐沢さんからも、どうも不安を先取りしてしまうと話がありました。「こうなってしまったらどうしよう、自分はそれに対応できるのだろうか。」と頭の中に様々な思いが浮かんでしまい、一歩を踏み出すことにいろいろな悩みがきつとあるんだろうなと感じました。

実際のところは、皆が一斉に働き始めたり、学校も同じだと思いますが、期待されるステップ、皆が一斉に行けたりする訳ではない。本人たちもいろんな不安を症状として出すこともきつとある。でも、そのままの状態では、やはり本人もかなり苦しい、おそらく苦しんだと思います。

こういった状況の中で先生方は、例えば支援につなげるために、彼らがどんな状態にいるのか、それをどんな風に見立てているのか、見極めているのか教えていただければと思います。では、まず、医療の方から鈴木先生お願いします。

**鈴木** さまざまな背景要因を知った上でないとの外的対応になりかねないので、見立ては慎重になります。

まず、来院し、少し関係ができた時、本人に、「そもそも頭は何のためにあるのかなあ?」「不安になってしまうでき事、つまり不快だったでき事、例えば、思い通りにならなかつたり、裏切られたり、誤解されたりという事を経験した後で、いかに次は繰り返さないようにするかと考えるのが頭の役割だよ。」と話します。

同じ危険、失敗は、次は起こしたくないというのが基本で、あなたはそこを良く考える力があるのかも、と続けます。ただ、自分が不快な状態を想定した時に体験した不快・苦痛の程度が強かつたり、あるいはその経験に対して周りがどう捉えてくれたかという面で、例えば「そのくらいのことで」という流れになったりすると、不安だからこそ助けが必要な状態なのに、さらに不安を重ねることにもなります。そういう状態が繰り返されると不快な状態を想定しただけで、不安になってしまいます。

夜、不快だった経験を考えて不安な状態が生まれると、頭の中で不安が渦巻くわけです。すると寝つけなくなり、場合によっては、明日になったら、また同じ事、同じ事態に向き合わなくてはいけないかもしれないと思っただけで眠りたくない、悪夢を見ちゃうから眠りたくないという気持ちなのだということもあります。

つまり、不快な事態を想定して気をつけようという頭の役割が、不安まで先取りしてしまう、でも実際よく考えてやってみなければ解らないということが、余地としてあるわけなのですが、不安になってしまうと、どうせ同じことになるに決まっている、いいことない、やってもしょうがない、やる気になれないという事態まで気持ちが追い込まれてしまいます。これは、一人で考えていては容易ではない状態です。

「そういう可能性もあるよね。」と話しながら、「こう考えたらどうだろうか。」という風に誰かと相談していくしかないのです。その場合に、その人の持っているもとの特性というか、脳の力という点でいくと、いわゆる知的能力というのは昔から知られていますが、人とやりとりをする力も脳の機能が少し関係しています。

#### <人とやりとりする脳の機能を見立てる>

その機能についてはよほど重いとわかってもらえます。狭い意味での自閉症みたいなことがあると、一万人に数人というくらいですけれども、特性の程度が重い場合には、他の人とうまく話しながらというのは難しいかなとなります。知的能力もそうで

すが、その力の困難さが重いと、わかってあげやすいですね。すると周り的那个人に少し合わせてあげようと工夫しますが、人とやりとりをする力については、困難度が重い人は多くはないわけです。困難度が重くないと、知的能力の問題がなければ後は躰や教え方の問題、あるいは本人のやる気の問題と伝統的には見てきました。

だからうまくいかない事態があると、つい不安とか本人の気持ちに添うというよりは、何で皆と同じようにできないのと非難的に見てしまう視点が、ずっと続いているのです。脳の特徴がやりとりに絡んでいるという見方は最近の話なのです。

でも、脳の特徴への理解がこの十年は流布してきて、いろんな方々がいるのだ、本人の責任とか、親の躰の責任だけではないという見方が広まってきています。

そういうことも頭の隅に置きながら、本人の不安が生じるメカニズムや背景、どうしたら切り抜け易いかという視点でおつき合いしています。医師としては、そのことを話せるような時間は長くは取れませんので、私の所では心理師とも話してもらっています。年齢によっては、一対一で遊びながら、という設定も、そうしたことを意図的にやりながら、評価や診断、対応上の目安にしています。

石川 鈴木先生ありがとうございました。

唐沢さんは、そここのところはいかがでしょうか。

唐沢 そうですね、見極めとか、その辺は非常に支援する難しい部分というのはあるのですが、やはり、ぐんまサポステが意識していることは、まずはお話をじっくり聴きましょうというところが最初かなと思っています。

無業状態の方が支援機関を利用したい、したくない、いろいろと意見があると思うのですが、利用してみたいという方を対象にした国が行ったアンケートで、どういう支援機関なら利用したいですかと聞くと、「話を聞いてくれる所」とあります。

つまり、アドバイスとか助言提案が必要、欲しい方もいると思いますが、まずは、話したいんだ、わかって欲しいんだというところが、大切なのかなと思っています。

まずは話を聴くという姿勢で臨むと、過去の出来事とか、学校のことも含めて、これまでの経緯とか、今のこととか、自分を取り巻く環境のこととか、或いは未来のことなど、いろいろな話をしてくれます。

サポステに来て、最初から就職に向けてこういう支援をして欲しいとか、こういうことをやってみたいとかいう方はあまりいないのです。まずは、その状況をしっかり聴いた上で、そこから今後取り組むことを見いだしていくことが大事かなと思っています。家庭のこととか、仕事とは関係ないと一見感じられるような話もされるのですが、そこも含め、私たちは話を聴いていくということにしています。

### <一人ひとりのスタートラインを見極める>

せっかく来てくれたので、直ぐ就職活動をしましょう、働きましょうということばかりではなくて、サポステの利用方法とか、頻度とか、どういったことをやってみたいかということなどを段々と明確にしていきます。

一人ひとりの経緯とか、抱えているものが異なりますので、どちらかと言うと、まずは我々支援機関と関わること、それに向けてのペースをどう作っていくかということにも赴きを置きながらやっています。

そうしたペースを作れた中で、サポステをどう利用していこうかねとスタッフと本人が話していきます。そして段々と次はこれをやってみようかとか、そのスタートラインを見極めというか、その設定を徐々に徐々にしていく関わりをしています。

そのスタートラインの見極めというのも、すごく難しく、本人に適する、適さないも勿論ありますし、本人がどのくらいできるかできないかによるのですが、スタッフの方からスタートラインをどんどん指示、命令するのではなくて、できれば本人に決めてもらいたいと思っています。

ただ、何も無いところで決めていくのはすごく難しいと思うので、我々スタッフは提案する立場、次のステップはこういうのがあるよ、こういうのもありますよ、こういうのもありますけどと、どれから行くと一歩を踏み出しやすいかを考えながら提案して、それについて本人と検討し、本人と一緒に考えていきます。こうしたところで、本人が少しずつ自分ごとのように考え始め、進んで行けるのかと思っています。

その提案も複数できればいいんですけど、全ての提案がその人がそんなに努力なく、まずは一歩を踏み出せるものを揃えるとか、或いはちょっと努力が必要なものを組み入れるとか、それを選ぶと結構大変だよというのも含めて、やはり本人の耐性力を見極めながら、設定していけるといいかなと思っています。

勿論、提案して本人が選んだステップが、必ずしも上手くいくとは限らない。それもまた人それぞれだと思うのですが、上手くいかなければ、また元に戻って、一緒に考えていきましょうねという関わり方をします。常にセーフティネットを知っておく、こんな意識を持ちながら、見極めをやっていきます。

この見極めが正解ですとかは、まずないので、スタッフも本人と一緒に考えながら進んでいくことで「失敗してもいいよ、大丈夫だ。」、「もう一回やり直せば全然OK。」と関わり合いながら、スタートラインを見極めていきます。

石川 唐沢さんありがとうございました。本人が持っている今までの背景要因もそうですし、本人の特性の理解もそうですし、本人としても、その状況をわかって欲しい、

それを聞いてくれる存在が必要なんだということも、教えていただいたかと思います。

更にそのスタートラインに立つ、もしかしたら既に立っているのかもしれませんが、そこに立つためのステップを提案し、納得しながら決めていくということもされているということでしょうか。

**唐沢** 石川先生が納得と言われて、先ほど鈴木先生も本人が納得という言葉を使って話されたのを聞いて、正にそうだなと思いました。

支援者が引っ張っていくというのは、付いてきてくれれば結構楽なのですが、でもそれって、本人の納得感があるのか、結構なかつたりすることがあります。大事なものは本人が納得して取り組むから、上手くいっても、上手くいなくても、その後にもまた踏み出せるのかなど、改めて感じております。

## ■ 不安を解消するための具体的な手立てとは

**石川** 既に今までの話の中で、いろいろな具体的な手立てというのが出てきたかと思いますが、三つ目の柱として、不安を解消するために、医療の現場と就労支援の現場ではどんな手立て、支援がされているのか、皆様も聞きたいところかと思しますので、是非、具体的に、たくさんアイデアをいただければと思います。

鈴木先生、よろしくお願いします。

**鈴木** 私の所に来る方ですが、学校に行き難くなっている状態が続いていることが多いです。こういう時に何を考えて対応していくかということ、最初に来られたお父さん、お母さん、或いは先生にしてみれば、困っている状態、皆さんが不安を抱えています。その不安を解消するには、本人が皆と同じようなことをやってくれていると一安心、それを早急に求めたい気持ちが多かれ少なかれあります。ただ、ここで少し子育てを考えてみましょうと話します。

子どもがうまく社会に適応し、社会的に自立する力をつけていくことを子育て目標として考えるけれど、先ほど話したように不安な事態に人は必ず出合うわけで、不安をうまく対処する力をつけていくことも大事な子育て目標ですよ、この二つを同様に意識して下さいと話します。

### <不安な状態の本人を追い込まないこと>

心配でしょうが、本人は不安が生じる事態に出合っていてその要因や背景をうまく対処できない中で不登校状態を来しているのかも、という見方もできますよと話すようにしています。

まず、気をつけたいことは、皆さん自身が不安な故に、つい、不安を抱えている本

人を追い込んでいくこと、不安の繰り返しはある意味でのトラウマになりかねません。心的な外傷の繰り返しが起きてしまうと、その人は、他の人に対する安心感、信頼感を持ってなくなっていくから、それは避けた方がいいですよ。これは、ひきこもる要因につながっていきかねない、「人に会ってもいいことはない。」という結論をその子が出してしまうと、その後の対応が大変ですし、そうした事態にならないように意識しながら当面の対応を考えていきましょうと話しています。例えば、仕事のことで相談に来た時も、そういう視点で話していただけないかなと思います。

子どもさんは、不安なことはまず言いたくないのですよね。言うとは不快から不安に至った事態を思い出しちゃうから言いたくない。それからよく言うのですが、一人の先生が何十人を見る学校教育制度下では、一人で集団をまとめるのは難しいですからつい、「頑張る。」とか、「なるべく良い結果を出して。」「そのくらい、皆苦労しているのだから。」「あなただけではないのだから。」と、どうしても過剰負荷型になり易い。それがなさ過ぎても集団崩壊という裏腹があるので、担任・副担任制となればずいぶん違うかなと、私なりに主張しています。

過剰負荷型で育つと、真面目タイプの人にはグズグズ言いたくない、自分で切り抜きたいという気持ちが強化されます。だから、不快から不安が生じて自分だけで抱えることになり易い。けれど不安が起きてしまった以上、自身の頭の中だけでは容易にはなくならないのです。脳の深層で不安感覚がつながっているので、それを緩和するためには、そのことを誰かに分けるしかないと伝えています。

#### <上手に人に依存する体験を積んでいくこと>

「自立」とは一見対局かもしれませんが、上手に人に依存する、相談したり、聞いてもらったり、わかってもらおう。これだけでも違うはずで、それができれば、症状となったり、問題行動の結論を出してしまったりすることになりにくくなるだろうと、期待するしかないと考えています。

つながる機関、私もその一つのクリニックですが、サポステにしても、就労支援にしても、いろいろと相談にのる機関がありますが、そういうやり取りをしながら物事を決めていく、選んでいくという体験をその子に保障するしかないのです。結果として学校に行けたとか、仕事に就けたということになればありがたいけれども・・・それがかなわなくても、そこで相談したら、話したらわかってもらえた、認められたとか、そういう経験を繰り返していただく、そうした関係体験が将来も生じうる自身の不安をうまく処理する力を、その人に育てていくことになるはずですよ。

でも、仕事の側は意外と難しいですよ。やっぱり結果を出す方について、いくのです。

外面的・数字的評価とかを意識すると、ここは見えませんから。でも、役割として、たまたまなんとか繋がった施設の社会的役割はそこが一番大きいのだと思います。

私が、学校の先生とか親御さんに来てもらった時に話すイメージですが、適応をちゃんと意識する人とその子の気持ちを引き出す人、その二つの役割を意識すること、一人二役は難しいです、「誤解」を受け易いです、本人は鋭いですよ。不安が強いと、口先ではわかってくれるけど、結局は自分を何とかさせようと思っているだけ、みたいに思ってしまう。せっかく来所した方の問題悪化・遷延化になります。

是非、受け止め役、私の場合だと家族が多いのですが、施設に入っている方もいますけど、そこでは自分の気持ちをちゃんと話せる人がいる。それと適応的には、こういうやり方もあるけど、これどう思っていると提案してくれる人が必要。これを一人二役でやっていると、本人もなかなか気を遣って、その人には本当のことを言い難くなってしまふ、そこが言えない人が少なくないのです。

むしろ別の人が、こう言われたけど、それちょっと負担じゃなかった、嫌じゃなかった、どう思うという形をとりながら話し合い、今回試しにやってみようか、ずっとというわけじゃないけど、1回経験してもいいかなみたいな。そういう流れを意識的に作っていくということです。

結局、本人がそういう中で、安心してやりとりできるという経験を少しでも積んでもらう、たまたまそういう機会に出会えたという場を活用していきます。私としては、意識的にやりたいなと思っていますし、仕事でも、そういうパターンがあるだろうなと、唐沢さんの話を聞いていて納得しました。実際、簡単ではないのですけれど。

**唐沢** 鈴木先生が話されたこと、私たちも意識している部分があるな、大事なことだなと思っています。

特に利用される方、私たちの所では若者ですね、鈴木先生の所では通院というか、病院に来ていた方だと思うんですけど、わかってもらえたとか、認められたという、そういった気持ちを持ってもらえるということは、すごく大事だと考えています。

#### <本人の意思を捉えて支援を提案していくこと>

例えば、先ほど提案するという事もお伝えしたのですが、若者がここしばらく外部とつながっていない、久しぶりに働いているケースの場合には、サポステは貴方が来てもいい場所ですよとか、本人が行ってもいい場所だという認識を持ってもらうことです。所属といいますか、そういった感覚を持ってもらうこともすごく意識しています。

本人にステップを提案するのは、ある程度本人との関係性が出来てから、課題が掴めてから言うことになるのですが、それまでは、本人がやってみたいようなこととか、取り組みたいことを優先して受け入れることも多いかと思います。それをやった上で、本人が結果を含めた次のステップは何かとか、或いは、やってみただけど上手くいかないので、次どうすればいいですかと言ってくれたら、こちらから提案していきます。

本人のやる気をそがないようにして、一步一步進んでいってもらおう。また、若者本人が思っている課題と、支援者が考え感じている課題とは違っていることが多々ありますので、「そうでないよ、それは違っているよ。」という形で接してしまうと、若者はさっき言ったことがわかってもらえなかったとか、認めてもらえないという感覚がぼんぼん上がってきますので、しっかりと本人の意思を捉えながら支援をしていくというのが前提かなと思います。

ですから我々の場合は、個別相談とか、講座とか、職場体験とか、そういった支援があるのですが、本人の段階に合わせて、できることとか、出来たことを一つ一つ増やしていきます。

#### <スタッフが直ぐに若者の行動に反応すること>

そうした関わりが必要で、スタッフが直ぐに若者の行動に反応する、例えば、サポステに来た時に「おはようございます。」と挨拶が出来るようになったら、「今日、挨拶が出来るようになったね。」とか、「挨拶の仕方もいいですよ。」、「声の大きさもちょうど良かったですね。」とか、もしかしたら当たり前のことかもしれないけれど、本人が今まで気づかなかった部分であれば、或いは出来なかった部分であれば、直ぐにスタッフが反応していく。そうしたことによって、自己肯定感というもの、育まれていくのかと思います。

そういった中で若者にどう接していくかですけど、鈴木先生が言われた、わかってもらえたとか、認められたとか、今回、お話しする機会をいただいた時にいろいろと考えて、やはり若者も承認されたい、承認してもらえたりして、すごく安心していくとか、不安が解消していくとか、改めて気づきました。

たまたま昨日、スタッフの間で今の若者の支援というのを話す機会があって、私が承認とか言った訳ではないのですが、他のスタッフもやっぱり若者に報酬を与えた方がいいと言うんです。

報酬というとお金かなと思ったのですが、よくよく、そのスタッフと話していくとそうではなくて、直ぐに反応することであるとか、評価することとか、こういうことが出来たから大丈夫ですよとか、そういうことですよと言うので、何か考えが一致して

良かったなと思ったんです。

それを繰り返しながら、若者が「それでいいんだ。」「これくらい出来ていれば社会に出られるんだ。」とか、「働けそうだ。」くらいな基準を作っていったら、それが我々の役割なのかなと感じています。そうしたことで少しでも不安解消になったらなと思います。

石川 ありがとうございます。

今、承認という言葉も唐沢さんから出ましたし、鈴木先生からも認められるという言葉が出てきたかと思います。

### <心の貯金を貯めるということ>

ふと思いついたことがあったので、もう一つ話してもいいでしょうか。心理の世界では、目の前の人たちがご自身が生きる道を歩んで行く時に、今、どんな状況かなというのを知るために、「心の貯金」がどのくらい貯まっているのか、教えてもらうことがあります。

いわゆる貯金も多少あれば安心して暮らしていけるかもしれません。でも、すごく経済的にも負債ばかりであれば、誰だって心配になってしまって、焦る気持ちも出てくる。心もきっとそうなのではないか。

例えば、自分のことを認めてもらえなかったり、批判されたり、失敗が本当に積み重なってしまっていたら、心の「がんばろう」と思う貯金はなかなか貯まらないで、負債がいっぱいになっているかもしれない。

でも一方で、「なるほど君はそういうことを考えていたんだ。うん、それはいいんじゃない。」と、周りからも認めてもらえるという経験が積み重ねて行くことで、心の貯金が少しずつ増えていく。

もう一つは、承認されることと、不安というのは向き合えば向き合うほど、不安は大きくなってしまうので、いかにその不安を持ちながらも、彼らの人生の中で価値あるものを作っていかか。

例えば、朝少し早めに起きて、公園に行って散歩をする。とても気持ちよかったなあ。その時はきっと不安というものは、頭から少しそれているかもしれない。そう考えると、不安を一生懸命コントロールしていくという人生ばかりを、その子に差し出すのは、もしかしたら辛いかもしれない。

自分の考えを認めてもらって、不安がちょっとあるんだけど、でも今日は自分にとって、何かいいことをちょっとしたなとか。誰かにとっていいことをちょっとしたみたいなのが積み重なっていくと、もしかしたら心の貯金というの、積み重な

って、次の道を選んでいけるのかなと思いました

ちょっと横道にはそれなんですが、最後に自己肯定感ということも含めて、先生方から考えがあったら教えていただければと思います。

### <自分の気持ちを話していいんだと思えること>

**鈴木** 「不安」ということが話の流れになっているかと思います。

もし補うというか、気になるとすれば、その人のもともとの脳の機能に関する特性です。やはり、どうしてもそこを苦手とする人もいまして、自分の中でどんどん不安に絡む、例えば想念が湧き上がってきてしまい易いというような問題があります。

それほど重いわけではなく、特性に関する診断レベルではないのですが、その辺になり易い人というのは、ちょっとしたことが気になってしまう。人のとっている行動も本当は指摘したくなってしまいます。指摘しちゃうとトラブルになってわかり易い面もあるのですが、我慢して帰って来るといようなこともある。

本人も、ここまで思わなくていいのだけれどという思いもどこか持ちながら、苦しくなってしまう、思い切って言った途端にすごい反応が返ってきて、人が怖いという感覚が定着してしまったのかと推量される方に出会うこともあります。

そうした流れが続く中で、うつ状態が生じることもあるわけで、簡単には確定できませんが、ただそういう状態で来院した時に、うまくつなげようと思ってもそのまま次は来なくなってしまうこともあります。そこをどうするか、できれば相手一人ではなく、家族や支援スタッフがさりげなく繋がる工夫を意識したいところです。

でも、そういう余裕が私どももそうですが、各施設としてはないのですよね。私の所は、心理師を何人か置いたりして繋ぐ工夫をしています。予約した本人が来なければ、代わりにお母さんが来るのもありますよとか、もっと言うと本人が今日は行く気になれないという時、「よく言ってくれた、じゃ代わりに行って来るけど何か聞いてほしいことある？」という対応も意味があります。通常、本人が一人で結論を出してしまう面があるのを、言語化している、母に話せていると位置づけ、結局そのことが、本人の不安が問題行動や身体症状になることを緩和していく対策ということなんです。

でも、仕事は仕事で、仕事としての効率性とか、評価とか、期待がどこかにある中で、その立場にいる人にとっての負担もあります。そうした仕事上の立場の人を支援するような人が必要と考えます。話すときりがないのでこの辺で止めておきます。

### <自分を評価できるようになること>

**唐沢** 先ほどの鈴木先生の話に戻ってしまうのですが、自己肯定感に絡めてと思います。が、わかってもらえたとか、認められたとかは、仕事や職場では難しいという。本当

にそうなんですよね。私も学校を出てから働いて何十年も経ちますが、怒られた経験はいつまでも記憶に残っているんです。褒められたことってそんなにないし、記憶にも残らない。

例えば、就労の場に限らず、自己肯定感を持つというのは、やはり自分で自分を評価できない、自己評価と他者評価が混ざってくると思うんですけど、自分を評価できるようになって欲しいと思います。

サポステを利用しながら、自己理解とか自己評価なんていうのを少しずつ伝えながら、仕事を開始した若者に対しては、たまに言うことは職場では褒められることがそんなにないかもしれないけど、自分がこういうことが出来るようになったな、こういう努力をしたなっていうのを自分で理解して評価していく癖を付けてくださいとお願いしています。

極端に言えば、入社一週間後と三ヶ月後って、その会社について知っていることは全然違うと思います。そういったことでもいいので、一つ一つ自分で理解して、こういうことがわかるようになったなと自分で受け入れていってください。そうすると自己評価にもつながると思います。そんなに言ってくれないので本当に職場では難しいですよ。

鈴木先生がお話の中で、一人のスタッフが二役は難しいと言われていましたが、正にそうだと思います。同じ支援機関の中であれば結構役割というのは、スタッフの話し合いの中で共有ができるのですが、外部との支援連携の時、役割の差、違いというのも大事ななと思っています。

サポステも他団体と力を合わせながら、若者と一緒に歩いていくんですけど、実際のケースでもあるのが、本人の了承を得てから他の支援団体とも共有するのですが、本人がその支援機関を利用して、その支援機関が、唐沢さんこういう対応でいくから、それについてサポステでフォローして欲しいと、役割をちゃんと明確にすると、お互いに楽ですし、本人もサポステに来る目的とか、その支援機関でどういう対応がされるのが明確になるので、理解が早いかな。そういったことで、やっぱりそれぞれの役割の明確さも必要かなと思っています。

石川 先生方ありがとうございました。

鈴木先生からは、不安のメカニズムや、今どんな状況にあるのか、どうやって見立てていくのか、そして適応を促す人と、気持ちを受け止めていく人、そうした大人が必要なんだ。そして不安を言葉として出していく支援、こんなものが大事なんだということを教えていただきました。

唐沢さんをはじめサポステのスタッフは、どんなことを若者は不安に感じているのか、たくさん教えていただきました。その中で、彼らと一緒に、彼らのペースに合わせて、提案と納得を繰り返し、繰り返し、丁寧にやっている。そうしたお話も聞かせていただきました。

多分、この伴走していく中で、彼らはいろんな自分らしさみたいなものを積み重ねていっているのではないか、そんな風にも感じました。先生方ありがとうございました。