

知的障害者の教育歴・キャリア形成プロセス（４）

～知的障害特別支援学校卒業生Aの人間関係における課題～

山内 俊久

1 はじめに

本研究は、知的障害特別支援学校高等部卒業生A（以下、「A」と表記）の教育歴・キャリア形成プロセスを通して、卒業後の職場における仕事内容と人間関係の変化の状況を把握し、高等部在学時のキャリア教育（主に職業教育・進路指導）との関係について明らかにすることを目指した。なお教育歴は主に高等部在学時の職業教育・進路指導を中心にしたキャリア教育であり、卒業後のキャリア形成プロセスは、高等部卒業後のインタビュー調査を通して得られたデータであり、学校卒業後のアフターケアや就労支援を通して得られたものではない。

本研究では、高等部在学中の職業教育・進路指導は、卒業後の職業生活におけるキャリア形成にいたるまで一貫したプロセスとしてとらえる。そのことにより、卒業後に向き合う課題解決を学校教育カリキュラムにフィードバックさせ、改善のための要点について示唆を得ることを目指している。またそれを個別移行支援計画の評価とし、カリキュラム・マネジメントに組み込むことも研究目的の視野に入れている。

2 本研究の目的

本研究ではこれまでに二種類のデータを収集した。一つは知的障害特別支援学校高等部（以下、「B校」と表記）在籍中に作成してきた進路指導関係資料であり、もう一つは、Aの高等部卒業後10年前後に複数回実施したインタビュー調査の記録である。インタビュー調査の時期は、第1回が卒業後7年目であるが、そこまでの調査結果についてはその分析を順次進め、公表してきた*1（以下、本研究（1）（2）（3）と表記）。

今回の内容は卒業後10年目を迎える直前のタイミングでの第2回インタビューである。今回のインタビューにおいても、仕事を継続してきた理由や仕事内容・支援体制の変化の状況、生活全般の様子と将来の生活設計への見通しについて聞き取り、卒業後の7年目に行った第1回の内容との変化も明らかにすることを目的とした。

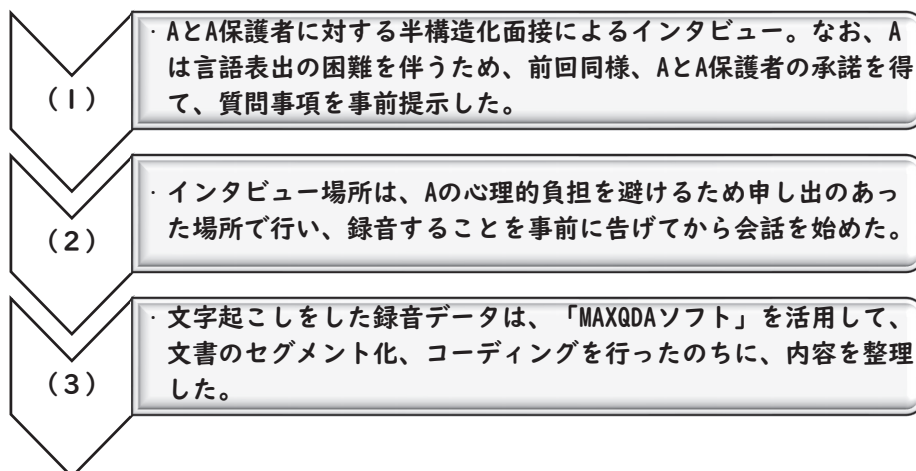
なお、第2回インタビューのおよそ半年後に第3回インタビューを行った。そこで

は今回のインタビューで示された課題対応状況の分析を行っているところである。

3 本研究の方法

本研究では、Aに関するデータ収集を行い、主に佐藤郁也(2008)による『質的データ分析法』*2を参考とした。なお、本研究の計画並びにその方法におけるインタビュー調査に際しての倫理審査及び倫理的配慮については、創価大学「人を対象とする研究倫理審査委員会」による承認を受けて進めている(承認番号2020011)。また本研究は、2023年度日本特殊教育学会第61回大会(横浜大会)のポスター発表での内容を含むものである。

【本研究のプロセス】



【事前提示した質問内容】

1. 現在の職務内容
 - 1-1 現在の職業(会社)は、何でしょうか。
 - 1-2 どのような仕事を担当していますか。
 - 1-3 会社に入ってから仕事の内容は変わりましたか。変わったとすれば、どのように変わりましたか(例えば仕事が増えた、減った、など)
 - 1-4 会社に入ってから、職場での上司や一緒に働いている人たちや自分の立場は変わりましたか。変わったとすれば、どのように変わりましたか。
2. この会社で働き続けている理由
 - 2-1 この会社で働き続けている理由は何でしょうか。
 - 2-2 この会社に働き続けて良かったと感じていることを教えてください。
3. 仕事で大変なことや嬉しいこと
 - 3-1 今の仕事で大変だと思う仕事はありますか。あれば、どんな仕事を教えてください。
 - 3-2 今の仕事をしていて嬉しくなることはありますか。あれば、どんな仕事を教えてください。
 - 3-3 仕事がうまくできなくて困った場合に相談できる人は誰ですか。会社の人と、会社以外の人についてもいましたら教えてください。

- 3-4 これから仕事を続けていく上で、心配や不安なことはありますか。
4. この会社で働き続けていく上で利用した、もしくは利用している支援サービスについて
- 4-1 この会社で働き続けていく上で利用した、もしくは利用している支援サービスについて役立ったと思うものはありますか。あるとすれば、それはどのようなものですか。
- 4-2 上記のサービス以外で、役に立ったと思うものはありますか。あるとすれば、それはどのようなものでしょうか。
5. 仕事以外の趣味や余暇活動として取り組んでいることはありますか。あるとすれば、どのような内容ですか。
6. これからの生活を充実させるために取り組んでいることや取り組みたいと思っていることはありますか。あるとすれば、どのような内容ですか。

4 研究の結果

今回のAに対するインタビュー時の冒頭場面において、A母からAがB校を卒業した時点で感じた6つの課題について説明があった。インタビュー時と順序は逆になるが、Aへのインタビューの結果のまとめのあとに、A母の話を整理した。以下にインタビューの概要を示す。

【インタビューの概要】

提示しておいた設問	インタビュー時の回答/「インビボコード」など	本章における節
1. 現在の職務内容 1-1 現在の職業 (会社) 1-2 担当の仕事 1-3 仕事内容の変化 1-4 職場の上司・同僚の状況	Fig.1-1 現在の職業、仕事内容など/「総務業務の仕事」 Fig.1-2 仕事の量や種類の変化/「仕事は減った」 Fig.1-3 仕事上の相談者/「ジョブコーチ」 Fig.1-4 頑張ろうと思ってきたが期待に応えられない状況	(1)
2. この会社で働き続けている理由 2-1 この会社で働き続けている理由 2-2 働き続けて良かったと思うこと	Fig.2-1 この会社に就職し、継続してきた理由/「この仕事が好き」 Fig.2-2 「好きな仕事」とは Fig.2-3 「戦力」とは「大切な仲間」 Fig.2-4 「1か月のお休み」がきっかけで感じた職場での役割 Fig.2-5 「今日から行かれます?」の言葉で気付いたこと Fig.2-6 「ポジティブカード」	(2)
3. 仕事で大変なことや嬉しいこと 3-1 仕事で大変だと思う仕事 3-2 仕事をしていて嬉しくなること 3-3 相談できる人 3-4 仕事を続けていく上での心配や不安	Fig.3-1-1 皆忙しい中での報告のタイミング Fig.3-1-2 臨機応変な対応 Fig.3-1-3 効率よく仕事すること Fig.3-1-4 言語化されない状況 Fig.3-2 仕事をしていて嬉しくなること Fig.3-3 相談できる人 Fig.3-4-1 報告のタイミングが取れず、話しかけることが怖くなる Fig.3-4-2 属部署の体制について Fig.3-4-3 単に仕事分担当上の工夫をすれば解決するか Fig.3-4-4 話す機会は減らしたくない	(3)

4. この会社で働き続けていく上で利用した、もしくは利用している支援サービス 4-1 役たったと思うサービス 4-2 上記のサービス以外で、役に立ったと思うもの	Fig.4 支援計画に基づいた支援体制	(4)
5. 仕事以外の趣味や余暇活動として取り組んでいること	Fig.5-1 仕事以外の趣味や余暇活動の復活 Fig.5-2 余暇生活で出会ったAにとって心地よく感じる人、B校での学びに足りなかったこと	(5)
6. これからの生活を充実させるために取り組んでいることや取り組みたいと思っていること	Fig.6 アパートを借りての週末一人暮らしの練習	(6)
7. A母により提示された6つの課題	Fig.7-1「人と関わりたい」という思いからの過剰適応 Fig.7-2「不安のスイッチ」 Fig.7-3「予測できないこと」への対応、「人に声をかけるタイミング」が困難で、「感情を整理しづらく、ストレスをためこむ」 Fig.7-4 周囲に適応しようとしていた在学時のようす Fig.7-5「B校でぜひやっておいてほしかったこと」	(7)

(1) 現在の職業、仕事内容など

就職して10年を過ぎた時期には仕事内容の安定化が見られている。本研究(1)(2)(3)*¹で明らかにしてきた在学時からの現場実習の積み重ねの上で、職場や就労支援機関の支援による本人の職務設計の見直しが進められてきていたこともインタビューから聞き取ることができた。

なお、この第2回インタビューの直前に職場においてA自身はその気持ちの整理を必要とする場面に遭遇したできごとが起きていた。Aが仕事を続けていく中で、自分の気持ちの整理がつかなくなり、誰もいない部屋に一人きりになり、気持ちを整理していたことがあった。しかし職場の人たちは、そのような状態にあるAには気が付かず、いたとともに、突然に起きたできごとであったので、Aの所在が不明となり、職場の人々が皆で探してくれたというものである。そのようなできごともあり、「頑張ろうと思っていたが期待に応えられない状況」(Fig.1-4)についてのAの言葉である。

これは単に職場環境の問題であるのか、本人を取り巻く人間関係による問題なのか、それとも他の要素に基づくことが原因なのかについて課題となっているその要因について別途探る必要性を筆者もAやA母の話聞きながら感じた。このインタビューを進める中で、Aの職場における人的環境の調整を必要とさせる要因には、本人を取り巻く人間関係の変化とともに、人間関係の形成に関するA自身に内在する困難性という側面もあることが浮かび上がってきた。

Fig.1-1 現在の職業、仕事内容など

A：総務業務の仕事です。外作業、車両窓拭き、花の水やり、植木の手入れ、パラソル開閉。中の仕事、パソコン入力、お取引先ご家族面会、消毒作業、1階看護ユニホームの洗濯乾燥たたみ、配布。1階、2階、3階車いす清掃。機械浴装置、ホーム内の窓拭き、鍵チェック、時計合わせ確認、空室水道流れ確認。館内点灯チェック、衛生用品の補充確認。紙コップ、うがい薬、マスクです。

Fig.1-2 仕事の量や種類の変化

山内：ありがとうございます。・・・(仕事)たくさん増えましたね。すごいです。では、3つ目の質問です。会社に入ってから仕事の内容は変わりましたか。変わったとすれば、どのように変わりましたか。これは例えば、仕事が増えたとか、仕事が減ったなども含めてです。お願いします。

A：仕事が減りました。1年目は4時間勤務だったので、仕事の量は多くなかったけれど、6時間勤務になってから、仕事の量が増えて任させることがうれしかったです。でも、増えた分、余裕がなくなって、次の仕事が気になってしまいました。会社は僕のことを考えて、仕事を変えてくれました

就職後1年目には6時間勤務に移行し仕事も増やした。しかし過剰負担となりAの担当からはずした業務があることは第1回インタビューで明らかになっていた。

Fig.1-3 仕事上の相談者

山内：仕事がうまくできなくて困った場合に、相談できる人は誰ですか。会社の人と会社以外の人についてもいましたら、教えてください。

A：会社の総務の人、ジョブコーチの〇〇〇さん、総務主任の〇〇〇さんと・・・、クリニックの〇〇〇先生と・・・、支援センター〇〇〇さん、〇〇長さん。僕の両親です。

山内：両親、ありがとうございます。先ほどから何回もお名前が出ているジョブコーチの〇〇〇さんは、会社の役職では。

A母：副主任です。・・・支援センターは個別支援計画を立てています。

会社ではAが仕事について指示を受ける人を「ジョブコーチ」と呼ぶようにしてもらっていた。

Fig.1-4 頑張ろうと思ってきたが期待に応えられない状況

山内：では、4つ目の質問です。会社に入ってから職場で上司や、一緒に働いている人たちや自分の立場は変わりましたか。変わったとすればどのように変わったでしょうか。お願いいたします。

A：20××年、20××年にジョブコーチの方が変わって、不安を感じる事が多くなりました。僕が10年勤務になることもあって、僕に仕事を教えてくれた方は、仕事の面で成長してほしいと思ってくれました。でも、僕は頑張ることがよいと思っていたけれど、少し疲れてしまいました。期待に応えられない自分に嫌になったことと、相手の人をすごく怖くなくなってしまいました。・・・

A母：私は、この人が働いていくこと自体が難しいのではと思っていたのです。話すことも苦手です。ところが、1年目、2年目と続く中で、私が思っているよりもずっと働けて、私もそれがすごくいいことでとてもうれしく思っていました。しかしAは無理し、それが

20××年にいろんなことと重なり、爆発し、お医者さまにもお世話になっている。ただ、嫌だった出来事を忘れられない。職場の人から、いじめで言った言葉ではないのですが、嫌なことにいいことを重ねていくことができない。……ただ、身近にいる〇〇〇〇さんはいい方なので、辛うじて、Aが、どこにいるか分からなくなった時に事務室の中で、皆さん、捜し回ってくれた。

本インタビュー時期の直前の2年間のできごととなるが、10年目を迎えることから「仕事の面で成長してほしい」と周囲の期待も大きくなる時期だったのかもしれない。A自身も「頑張ることがよい」こととしてとらえており、その期待に応えようとしたが、疲れてしまった。その期待に応えられない自分を嫌になり、期待をかけてくれた相手さえも怖くなってしまった。頑張ろうと思ってきたが、その期待に応えられず、つらくなる状況がおきていた。

(2) この会社で働き続けている理由

次に「この会社で働き続けている理由」について、2つの質問を行った。最初に働き続けている理由を聞いたあと、その裏付けともなる「働き続けて良かったと思うこと」を質問する予定だったが、最初の「この会社で働き続けている理由」への回答(Fig.2-1)に対して質問を掘り下げることができなくなった。

Fig.2-1 この会社に就職し、継続してきた理由

山内：この会社で働き続けている理由はなんですか。
A：僕がもう嫌だと思い、会社を辞めたいと思った時に、僕のことを心配してくれる〇〇長さん、ジョブコーチ、管理職の人、事務室の人、介護スタッフの人が褒めてくれるからです。この仕事が好きだからです。

Fig.2-2 「好きな仕事」とは

山内：好きな仕事ってどういうことなのでしょう。
A：ユニホームの洗濯とユニホームのたたみをするのが好きです。……きれいになるのが好き。介護スタッフの人に、いつもありがとうって、きれいにたたんでくれてありがとうって。
山内：言ってくれるとうれしいよね。
A母：それが1回だけじゃなくて何回も何回も言ってくさるのです。毎回のよう介護スタッフの人。実際、うちの洗濯物たたむのも、彼がとてもきれいにたたんでくれるので。多分、こうやってお仕事、会社でしているのだなと思いました。
A：僕の仕事に、いつもありがとう。助かります。A君は、この職場にとって貴重な戦力と言ってもらえたことです。
A母：A君はこの職場にとって、貴重な戦力ですと言ってくさったのは前の〇〇長さんです。

Aはその仕事内容自体が好きなことでもあるが、仕事を通して職場の人たちが感謝の言葉をかけてくれることに生きがいを感じている。そのことを「戦力」と言っても

らえているが、戦力の意味をつかむことができずに、次のように言い換えてもらっていた。

Fig.2-3 「戦力」とは「大切な仲間」

A母：就職して8年目の時に前の〇〇長さんが、A君の仕事がどのように役立っているか本人に説明し、自信を付けてもらうようにしますとおっしゃっていて。そのことを通じて、本当にA君はこの職場にとって、とても大切な仲間であるということを知った。だが、本人は貴重な戦力ということが分かんない。
山内：難しい言葉ですね。
A母：大事な仲間だっていう。
山内：大事な仲間、いないと仕事が困っちゃう。

さらに「大切な仲間」の意味についても、Aが実感したできごとが次に語られた。

Fig.2-4 「1か月のお休み」がきっかけで感じた職場での役割

A母：そうなのです。〇月に家族がコロナにかかってしまって、(Aは濃厚接触者ということで)1か月お休みしたのです、まるっきり。職場がクラスターになってしまって、彼はワクチンを打ってなかったのも、もしものことがあったらどうしようってことを考えさせて、1か月近くお休みしたのです。・・・(その時)毎日のように電話をかけて、職場に。熱、何度です。大丈夫です。元気ですという報告をした。その間、最初は会社のほうも手薄になってしまって、クラスターもどんどん増えて職員もお休みすることになったので、その時に、A君の仕事、誰がやるのだったってなって。

Fig.2-5 「今日から行かれます？」の言葉で気付いたこと

A：今日から行かれます●。
A母：今日から来られる？と聞かれて。ほんとに困っている。だからAがいなくて困っているというのを聞く前は、「僕は会社にとって必要のない人間なんじゃないか」と、1か月も休んでいて感じた。だけど、それを聞いてうれしかったね。・・・このことで多分、貴重な戦力だっていうことが初めて実感して分かったのではないかな。
山内：素晴らしい。
A母：(職場では)本当に困ったみたいで。
山内：困るよね。

Fig.2-6 「ポジティブカード」

A母：ジョブコーチの〇〇〇さんが彼に、あのカードなんだったかな。
A：ポジティブ。
A母：ポジティブカードに君はコロナが怖いのに、毎日ちゃんと来てお仕事していて偉いですと、カードに書いてくれて。
山内：ポジティブカードっていうのは、職場のみんなで作っているような、他の社員さんよりここがすごいみたいな言葉をお互いに掛け合おうっていう。
A母：それで今の〇〇長さんも結構くださるし、介護スタッフの〇〇〇さんもくださる。そのユニホームの洗濯でも、館内の消毒についても、ポジティブカードをいただきました

「1か月のお休み」と「ポジティブカード」でA自身が「職場にいる意味」を感じることができた。このようにAにとって職場にいる意味が言語化されたことで、それはAに対するはげましであり、さらにAにおける就労継続の意欲になった。

(3) 仕事で大変なことや嬉しくなること

仕事で大変なことと嬉しくなることを質問し、そのことを相談できる人が職場の内部や外部にもあるか、そしてその相談相手も含めて仕事を続ける上での不安はあるのかについて質問した。

①仕事で大変なこと

仕事で大変なこととして4点があげられた。「皆が忙しい中での報告のタイミング」(Fig.3-1-1)、「臨機応変な対応」(Fig.3-1-2)、「効率よく仕事すること」(Fig.3-1-3)、「言語化されない状況」(Fig.3-1-4)である。Fig.3-1-1では、全員が一斉に動き出す朝の仕事はじまりの場面のできごとを話している。その他の場面においても、Aが「臨機応変」の対応に努めながらも、「効率良く仕事する」と「言語化されない状況」との間で、仕事のさらなる大変さを経験している。

Fig.3-1-1 皆忙しい中での報告のタイミング

A：朝、衛生用品の補充をした後、車両窓拭きで車の出入りの確認をして、車両の窓拭きをします。その時間に車が出ている時、次の仕事をしてからタイミングを見るのが時々大変に思うことがあります。仕事が終わった後の報告をする時、僕は話すのが苦手なので話すタイミングをつかむのが大変に思うことがあります。話すのに、いつもどきどきします。
 山内：ありがとうございます。車の仕事がいろいろと周りに気を使いますね。危ないから。一番、車の仕事で分からないなって思うことは何かありますか。
 A：車の時間で、突然この時間に車が出ちゃって、それが一番難しい。
 A母：窓拭きに行こうと思ったら、車がない。・・・

Fig.3-1-2 臨機応変な対応

山内：困ったものですね、それは。
 A母：それはしょうがないことなので。データ入力から次の仕事をやりながら、戻ってきているかなと見に行ったりするの？
 A：それもやります。
 A母：これは、高校の時ではできなかったことです。それが身に付いている。先生もびっくりしたね。○○○先生も。
 山内：ある意味、こういうのは臨機応変な対応と呼ばれる。
 A母：そうですね。臨機応変は最も苦手なので。
 山内：簡単な言葉で説明しちゃうと、臨機応変の対応ができるようになりましたと言われることだけれども、A君の中では、ちょっと私がやろうと思っていた仕事（車の窓拭き）、先に行くよって、こら、待ってって感じですよ。車が行ってしまいそれはないだと、誰でも思います。

Fig.3-1-3 効率よく仕事すること

A母：臨機応変っていうことと、効率良くお仕事をしようというのがあり、例えば2階に上がって一遍に済む仕事とかあります。だけど、1回行って、また戻ってまた1回行って、それをまとめてやりなさいと言われても、なかなかそこがうまくいかない。その効率良くお仕事をしなさいと言われて、まだパラソルを閉める時間ではなかったけど、今ちょうど2階に来たからパラソル閉めていいかなと思い閉めたら、怒られた。

山内：ちょっと早いよと。

A母：そこが、パラソルがなんで開いているかという、入居者さんが暑いから、閉めるには早い時間だったのですけど。効率良く仕事をしなさいと言われて、そのようになったりする。面白いのは、夏の間、暑いので休憩してお茶飲んでくださいと言われてのだけど、冬もお茶ばかり飲んでいて、A君はお仕事しないでお茶ばかり飲んでいて言われて。

Fig.3-1-4 言語化されない状況

山内：冬だとね。(水分補給は)冬も必要だけど。

A母：それを何て言うのでしょうか。

山内：言葉に言語化されていない状況を、言っているほうは前提で言っているのだけれども、聞いているほうは言葉にしてくれよって話なのです。

A母：そうですね。今はそういうこと、よく会社も分かっているのです。そのことを言われた時にお茶ばかり飲んでいましたと言われたのですが、夏は休みなさいと言われたので、ひたすらそれ守っているのですと言いましたら、そうですねとおっしゃった。やっぱり予測できないような行動を取るの、それは分からないですね。

②仕事で嬉しくなること

「2.この会社で働き続けている理由」における回答の中にもすでに重複する話が出ていたところであった。その上で、具体的に「ユニホームの洗濯たたみ」「館内の消毒や車いす清掃」で、介護スタッフから「いつもきれいにたたんでいただき、ありがとうございます」、「おかげさまで安心して使うことができます」との言葉をもらう。また、同じ部署（総務）の人からも「A君、ありがとう」との言葉をもらっていることがあげられている。

Fig.3-2 仕事をしていて嬉しくなること

山内：分からないですね。よく分かりました。ありがとうございます。次は2つ目です。今の仕事をしていて、うれしくなることはありますか。あれば、どんな仕事を教えてください。

A:ユニホームの洗濯たたみで、介護スタッフさんに、「いつもきれいにたたんでいただき、ありがとうございます」と褒めてもらうことと。館内の消毒や車いす清掃で、介護スタッフさんに、「おかげさまで安心して使うことができます」と言っていただけのことです。総務の仲間の人から、「A君、ありがとう」と言われる時です。

山内：ありがとうございます。これは今、助かりますよね。消毒、館内の消毒と車の清掃もきれいにしておくことが感染の防止だからね。ほんと助かると思います。

③相談できる人

Fig.3-2 で示されたように、同じ職場部署（総務）の人から感謝の言葉までもらえる関係にある状況にある。仕事がかまくいかなかった時の相談相手としてその名前があげられている。しかし、その同じ職場部署（総務）の人たちとの関係がかまくとれなくなることもあり、そのことは次の質問の回答にあらわれてくる。

Fig.3-3 仕事がかまくできなくなって困った場合に、相談できる人

山内：仕事がかまくできなくて困った場合に、相談できる人は誰ですか。会社の人と会社以外の人についてもいましたら、教えてください。

A：会社の総務の人、ジョブコーチの〇〇〇〇さん、・・・の〇〇〇さん、・・・サポート〇〇の〇〇〇〇さん、〇〇〇〇さん、〇〇〇〇クリニックの〇〇〇〇先生、〇〇先生、・・・支援センター〇〇〇の〇〇〇〇さん、〇〇〇〇館長さん。これは〇〇〇年〇月、僕の両親です。

山内：両親、ありがとうございます。先ほどから何回かお名前が出ているジョブコーチの〇〇〇〇さんは、会社の役職では。

A母：副主任。

A：副主任。

.....

A：〇〇〇さん。

山内：〇〇〇さん。分かりました。・・・サポート〇〇の皆さんがいらっしゃいますね。・・・支援センター。

A母：〇〇〇という。個別支援計画を立てています。

④仕事を続けていく上での心配や不安

Aの不安は、同じ職場部署（総務）のメンバーへの報告のタイミングがかまくせずに、うまく言葉で報告できなかった相手に対して恐怖心をいだいてしまったことから始まる（Fig.3-4-1）。だからと言って、言葉で話す機会を減らすことをAが望んでいるというわけでない（Fig.3-4-4）。「言葉」はやはり大切な仕事上のツールでもあり、それを放棄する理由はない。

Fig.3-4-1 報告のタイミングが取れず、話しかけることが怖くなる

山内：これから、仕事を続けていく上で、心配や不安なことはありますか。

A：自分の言いたいことを言葉で相手に伝えるように話すのが苦手なので、不安を感じることがあります。僕は高校の時から苦手なことでもつらいと感じても、ずっと頑張ることがよいことだと思っていたけれど、うまくいかなくて担当の人に注意されるとがっかりして、その人を怖くなってしまい、そのことが忘れられなくなってしまうことが心配です。

山内：ありがとうございます。仕事の報告をしなければいけないですかね。

A母：以前に息子が行方不明になった時、総務の人たちに常に、今からどこに行って仕事しますという報告をしなかったのが、みんなが捜し回ってしまった。やはり報告はしなくてはいけないのですけど、そのタイミングでは前の〇〇長さんには「人と話している時、電話をかけている時以外は、声掛けていいよ」と言われたのですが、なかなか今でもうまくいかない。仕事しているのに声を掛けては悪いからというように思ってしまう。

Fig.3-4-2 所属部署の体制について

山内：Aから見て、この人はこんな仕事やっているとか、あんな仕事やっているなど気付いたこと、覚えていること、今思い出せること、あるかな。
A：総務の・・・・・・・・山内：・・・・。よく覚えてらっしゃいます。ありがとうございます。お互いどういう仕事をやっているかも、きっと暗黙知で動いている職場ですね。

Fig.3-4-3 単に仕事分担上の工夫をすれば解決するか

A母：ただやっぱり自分のことで精いっぱいなので、例えば、〇〇さんがどういうことを全部しているかっていうのは分からない。その職場の分担表というのは特に本人には内容が分からない。総務の〇〇さんというように担当名だけが書いてあるだけなので。
山内：障害のある社員さんが100以上で、全部の社員さんが300人以上いる会社で、障害のない人と障害のある人たちが、全員が1つのホワイトボードに清掃とかメールの集配業務とかを一人一人の動きを監督者が分かるように書き込んでいました。そうすると、自分がどこをどういうふうにするかも分かるけども、他の人も分かる。それって大事だかっていうか、逆に、A君が不要な報告をしなくても済むような環境調整(を)つくっておけばいいのではないのかなと思います。今日お話を聞いて感じたのは、ここでストレスかけて報告するタイミングを見計らうよりも、表で確認できる。

Fig.3-4-4 話す機会は減らしたくない

A母：何か表があるよね、会社に。それは出掛けているとか、そういうの？
A：あるよ・・・・・・・・
山内：言葉でしか伝えられない。また、言葉で伝えるタイミングの報告ってあると思うんですけども、1日の流れ(を)通して見た場合に、あえて言葉で言わなくてもいい報告のタイミングがもしあれば、1つでも2つでも減らせれば。これをやったらもう終わったって印とか、今、僕はここでこれやっていますとか言わなくても済むような環境調整も少ししたほうが、負担が軽くなりませんか。
A母：最近ちょっとコロナで会社に行っていないので分かんないんですけど、顔写真があって、出入りやなんか書いてあった。車が出ていくとか出てないとかっていうのと同じように、息子のこういうのがそこにあるかどうか分かんないですけど。
山内：どちらがよるしいのかなっていうのもあるし。
A母：ただ、元々話すのが苦手なので、話す機会を少なくすると、もっと話すことを苦手に思ってしまうので。だから、報告は本当に報告だけで済むので、報告と同時に困ったことも言うチャンスになるので、そこはちょっと難しいかなと思いますけど。

(4) この会社で働き続けていく上で利用した、もしくは利用している支援サービス
支援計画に基づいた支援体制について、確認することができた。職場定着支援のために就労支援センターを中心として体制が構築されているとともに、家庭生活や余暇活動、医療支援にいたるまで、Aの生活状況にあわせてきめ細かな体制が整えられている。

Fig.4 支援計画に基づいた支援体制

山内：ありがとうございます。続きまして、大きな質問の4番目にまいります。この会社で働き続けていく上で利用した、もしくは利用している支援サービスについて、2つ質問です。1つ目です。この会社で働き続けていく上で利用した、もしくは利用している支援サービスについて、役立ったと思うものはありますか。あるとすれば、それはどのようなものでしょうか。お願いいたします。

A：就労支援・・・サポート〇〇、定期的な職場訪問。障害福祉サービスなど利用計画。・・・支援センター〇〇〇、モニタリング。医療支援、〇〇〇〇精神科、3カ月に1回です。

山内：ありがとうございます。では2つ目です。今、挙げてもらった支援のサービス以外で、役に立ったと思うものはありますか。あるとすれば、それはどのようなものでしょうか。お願いします。

A：移動支援、〇〇〇〇訪問介護、土日に買い物、美術館、映画、外出です。

山内：移動支援をたくさんお使いなのですね。

(5) 仕事以外の趣味や余暇活動として取り組んでいること

かつては仕事以外の趣味や余暇活動として、ユニカル活動や絵の個展、家族旅行なども積極的に機会が設けられていたが、第2回インタビュー時にはその機会も限られていた。その様子から、ストレス解消の機会もなかったということが想像できる。

Fig.5-1 仕事以外の趣味や余暇活動の復活

山内：大きな5番目です。仕事以外の趣味や余暇活動として取り組んでいることはありますか。あるとすれば、どのような内容ですか。

A：週末に英語教室に行っています。ユニカルの練習はコロナの期間はあまり参加できないでいます。大会は参加しました。〇〇、〇〇、〇〇（以上、地名）、移動支援でヘルパーさんとの外出で、今は行けないです。美術館、自然を楽しむウオーキングをしています。買い物は毎週土曜日にしています。絵の個展を時々開いています。家族旅行は年に2回ぐらい行っていただけけれど、コロナで今は行っていません。

山内：ありがとうございます。

A母：この間、久しぶりに〇〇でAが幼稚園の時の先生が幼稚園をしていて、そのお祭りに絵を飾っていただいたので、本当に久しぶりに旅行に行きました。

Fig.5-2 余暇生活で出会ったAにとって心地よく感じる人、B校での学びに足りなかったこと

A母：いかに職場の人たちと気持ちが通じ合うかどうか。やはり彼の悩みが手に取るように分かる人、特別にそういう障害の教育を受けてなくても分かる人。Aのヘルパーさんがまさしくそういう方です。心地いいのよね・・・。 どういう人がAにとって、心地よく感じる人なのかと聞いたら、優しく話を聞いてくれる人。だから一方的に言われると、すごく自分が否定されているように感じ、褒めてくれないと自分の存在自体を否定されているように感じる ところがあるらしい。それは自閉症の特徴らしいですが、難しいですよ。 会社のほうもこの言葉を言うと、彼は傷つくのではないかと思いつつも、やっぱり忙しさ にあって、本当にきっとそういう意味で言ったのではないのだろうなと思うような言葉 も、彼にとってはきつく思えたりする。

(できれば学校では) 社会に出てからの仕事ばかりではなく、人としてどうやって周りと一緒に生きていったらいいとか、そういうことを教える時間があるとよい。(高等部) 唯一足りなかったのはそこかなと思います。小学校では通級学級がすごくいいことをやってくれていた。

A母により語られた上記Fig5-2における下線部分では、Aがかけられた言葉をどのような意味でとらえているか、そしてAの心がどのように動くのかを、周囲がとらえることも難しいことを示唆している。それはAの障害の特徴と言われているのだろうが、A母は、できれば学校では「社会に出てからの仕事ばかりではなく、人としてどうやって周り付き合っていくといいかとか、そういうことを教える時間があるとよい」と、B校での学びと小学校（通級指導教室）での学びを比較しながら語っている。

(6) これからの生活を充実させるために取り組んでいること

土日を中心とした「一人暮らしの練習」は、以前からも取り組んでいたところであった。そこに関連させて、その住まいから会社に出勤することが必要で練習したが、通勤経路がうまくいかないところがあるとの課題が残された。

Fig.6 アパートを借りての週末一人暮らしの練習

山内：ありがとうございます。最後の質問で、6番目です。これからの生活を充実させるために取り組んでいることや、取り組みたいと思っことはありますか。あるとすれば、どのような内容でしょうか。お願いいたします。
 A（男性）：土日だけ1人暮らしの練習のために、〇〇〇〇を借りています。買い物はヘルパーさんに助けてもらっています。〇〇〇〇ではお風呂掃除と床掃除を担当しています。これから取り組みたいことは、〇〇〇〇から会社に出勤することです。
 山内：ありがとうございます。
 A母：この間、練習したのです。ここ〇〇から〇〇〇に歩いて、電車に乗ればいいかなと思ったのですが、時間はかかるし、私は足を痛め、結局、なかなか難しいね。もうちょっと近道とか、バス通りを通らないで行くような方法があればいい。

(7) Aが向き合い続けてきた6つの課題

以下は、A本人のインタビュー前にあらかじめA母から説明のあったことである。AがB校在籍時から現在にいたるまで向き合い続けてきた「6つの課題」についてA母から説明があった。Aへのインタビューの内容を補足している。

Fig.7-1 「人と関わりたい」という思いからの過剰適応

A母：1つ目は、人と関わりたいけれど、人の気持ちが分からない。これはクラスの中になかなか溶け込むことができなかったっていう点で。2つ目が、他の人に合わせようと無理をする。過剰適応になる。これは実際、今、Aがかかえている問題です。自分にとって気持ち良く、負担の少ないやり方で社会に参加する。自分の感覚を守る。今、自分の感覚を守れない、若干。

6つのうち最初の2つをまとめて説明した。「人と関わりたいけれど、人の気持ちが分からない」という障害特性に伴う困難を示した上で「それでも他の人に合わせようと無理をする」ことで、現在は「過剰適応」をかかえているという点を示している。

できれば自分にとって気持ちよく、負担の少ない方法で社会参加し、「自分の感覚を守る」とあるように自分の感性に素直にいきたいが、ある意味でそれを押し殺してでも他の人に合わせようとしてきたAの姿があったことを感じさせる。

Fig.7-2 「不安のスイッチ」

A母：3番目が、同時にいろいろ投げ掛けられると理解が追いつかない。理解できないわけではなく追いつかないだけで、その時に不安のスイッチが入る。今まさにそれもAがかかえている問題です。会社は本人の認知傾向に適合した仕事内容を考えてくれているし、この課題はもう会社のほうに話してあります。本人が安心を感じられる仕事であることは大切です。

同時にいろいろな仕事が投げかけられることでAには「不安のスイッチ」が入る。Aの仕事内容は会社の方でもAの認知傾向に合わせて調整されてきたことではあるが、「同時にいろいろ投げかけられると理解が追いつかない、理解できないわけではなく追いつかない」ことになり、それを「不安のスイッチ」と呼んでいる。「同時にいろいろ投げかけられる」ことが一日の仕事の流れの中でどのような場面に生じているかを知ることが必要である。

Fig.7-3 「予測できないこと」への対応、「人に声をかけるタイミング」が困難で、「感情を整理しづらく、ストレスをためこむ」

A母：4番目は、予測できないことに対応するのは難しい。物事を結び付けたり、推測したりするのは苦手。苦手なだけでできないわけでない。時間がかかるだけです。5番目が人に声をかけるタイミングがつかみにくい。今、かかえています。最後に、自分の感情を整理しづらい。ストレスをため込む。これ多分、在学中から就業体験の中、いろいろ見てきて出てきたことだと思う。
山内：6番目をもう一度、ご説明ください。
A母：自分の感情を整理しづらい。ストレスをため込む。
山内：このことがストレス？
A母：そうですね。
山内：3つ目（同時に投げかけられること）のことで？
A母：いろいろな仕事が振ってくると、優先順位を自分で付けることがなかなかできなかった。といっても、今は会社ではいろいろやってくれている。何が効率的なのか、効率的とはどういうことなのか。そういうところが分からない。
山内：そこで不安のスイッチが入るのですよね。この6つの整理はお母さんのほうで、卒業時点で感じてらっしゃいましたか？
A母：ええ。結局、小さい時からなので、常にそのことが出てきていた。前に、先生も同じことを繰り返しているとおっしゃっていましたよね。言語の問題もそうだし。
山内：はい。
A母：そういうことがずっとあったので、これが学校時代で気が付いた最も重要なところ
です。

「予測できないこと」への対応や「人に声をかけるタイミング」は、Aにとっては難しいものである。さまざまな仕事の遂行される状況下にあっては常に求められてく

る。そのような状況下におかれていることでもストレスにつながるであろうが、Aはそうした状況に置かれている自分の感情を整理しづらい状態にもおかれ、それもストレスをため込むことにつながった。A母は、こうしたことが「小さい時からなので、常にそのことが出てきていた。前に、先生も同じことを繰り返しているとおっしゃっていましたよね。言語の問題もそうだし。」として、「言語の問題」とともに、常に学校時代から起きていたことと説明されている。

Fig.7-4 周囲に適応しようとしていた在学時のようす

山内：この6つの気付きはどんなきっかけが一番強かったと言いますか、大きかったと言えますか。
 A母：やっぱりB校に入った時に、多くの先生（中学時代の）から反対されてきた。
 山内：最初？
 A母：なぜかという、訓練する学校だし、彼には合わない。結局、期待に応えようと一年ごとの学校生活も、結構つらいものがあつたらしいです。その都度、担任の先生たちはすごくいい先生で、1つずつを解決してくださったので、Aが持っている障害というか、性質というものののだなということに気が付きました。一つ一つ上げていると細かいです。例えば、3年生の時にクラス替えして、担任は同じ先生だったが、2年生の時、クラス替えして担任の先生は話かけてくれたけど、会話してくれる子どもがいなかった。
 山内：そのクラスが？
 A母：そう。それで、結局、先生が間に入って来て友達と。会話に入ろうと思うのだけど皆さんの会話が、早い。皆さん、本当に障害者かなって思えるような子どもが多いので、Aのように本当に障害の、決してものすごく重いわけではないのだけど、どっちかっていうと、他の生徒さんよりも若干、遅れているわけではないのだけどゆっくりの人は付いていけなくなった。
 山内：そうしたテンポのクラスだったのですね。
 A母：授業なんかも丁寧でゆっくりということがAの持ち味なのだけど、やっぱり学校のカリキュラムは急がせるところがあり、ゆっくりと見守ってくれる部分が少なかったの、そういう点でも、とにかく頑張ることがいいことだとなった。結局、会社入ってから（それらのことを）若干引きずっていて、さっきの過剰適応じゃないですけど、今、それが結構のこっている。

A母がここで語ったことは、AがB校在籍の時代に周囲に適応しようとしていたようすについてであり、以下の3つの点をあげている。

1つ目は、B校はAにとってハードルが高い課題を求められた学校だと中学校時代の教師から助言をされていたことである。しかしAは、周囲の期待に応えようとしてきた。AはそのつらさをB校の教師たちのサポートにより乗り越えてきたが、そのたびにAがもつ障害特性にA母も気が付かされてきたと語る。2つ目は、3年次の所属クラスにおける人間関係について言及する。当該クラスのクラスメイトとの会話に入ろうとするが、そのテンポがAにとっては早い。会話がゆっくりの人にはついていけなかった。3つ目に、B校の授業の進行についてもAにとっては急がされる場所があったという点である。そこではAは頑張ることがいいこととして頑張った。

このようにして周囲に適応しようとするAの姿勢は、会社にはいつてからも変わら

ない。そのことを若干引きずり、「過剰適応」とよばれる状態が表れている。

Fig.7-5 「B校でぜひやっておいてほしかったこと」

A母：B校でぜひやっておいてほしかったことは、例えば、報告の仕事上の報連相ではなく、職場の人たちといかにしてコミュニケーションを取っていくかということ。社会に出て社会人になった時に、身に付けなくてはいけないような、そういう時間が小学校の時があったのです。

山内：通級指導に行っていましたよね。

A母：そういう時間があつたら、今11年目にして、こんなにこじれることは……。今、こじれているのです、すごく。それは、言葉だけではなく、言葉とコミュニケーションは別で、そのコミュニケーションの部分、人の表情とか身ぶりとか、そういうもので受け止めることをあまり蓄積してなかった。それが大きな課題です。

A母により最後にあげられたことが、「B校でぜひやっておいてほしかったこと」として、「職場の人たちといかにコミュニケーションをとっていくかということ」であった。そのことに関連して、Aが小学校時代に学んだ通級支指導教室での学習内容にも言及している。

小学校の通級指導教室におけるAの学びは、「報告の仕事上の報連相」ではなく、「人とのコミュニケーションの取り方」であったとA母は指摘する。すなわち、「報告の仕事上の報連相」という言葉は、「コミュニケーション」とは異なるものである。その「コミュニケーションの部分」、「人の表情とか身ぶりとか、そういうもので受け止めること」を蓄積してこなかったB校での学びをふりかえっての言葉であるが、それがB校でもぜひやっておいてほしかったことである。

5 考察

以上のインタビューをふりかえり、Aにとって励ましとなった言葉やできごとと、Aにとってはつらいものになった言葉やできごとと、Aの支えとなってきたことに分けて整理した。また、A母によって示された6つの課題は、Aにとってつらいものになった言葉やできごとの要因に関係するものとして捉える。

(1) Aにとって励ましとなった言葉やできごと～就職10年目を迎える直前の状況と仕事を続けてこられた理由

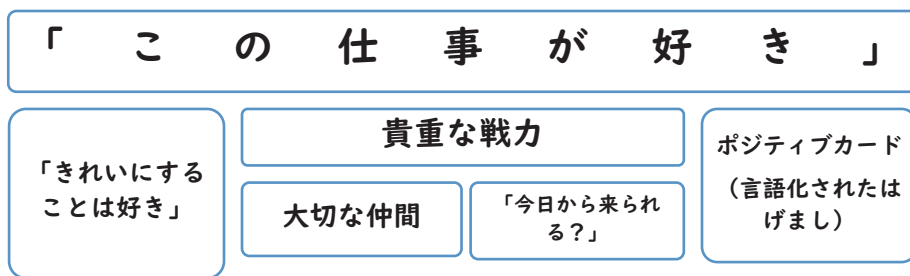
Aは、「総務業務の仕事」をその量を調整しながら (Fig.1-1, 1-2)、本人の努力とAが「ジョブコーチ」(Fig.1-3)と呼ぶ上司の関わりにより仕事の質も向上させてきた。それはB校在学時から継続して取り組まれてきたところでもあった (本研究 (3))。

一方、本インタビューの時点までは、「仕事の面で成長してほしい」と周囲の期待とともに、A自身も「頑張ることがよい」こととらえていた。しかし、その期待に応

えられない自分を嫌になり、期待をかけてくれた相手さえも怖くなってしまった。頑張ろうと思ってきたが、その期待に応えられず、つらくなる状況がおきていた (Fig.1-4)。

しかし、その中でも仕事を続けてこられた理由としてあげられた言葉が「この仕事が好きだから」 (Fig.2-1) であった。その意味について掘り下げていくと、担当している「清掃」や「洗濯物たたみ」をきれいに仕上げていくこと自体が好きであるとともに、それに伴ってのA自身の役割が職場において明確にされているという点がある (Fig.2-2～2-6)。

Fig.8 「この仕事が好き」の意味



さらにAは、これらの職場の状況でも仕事を続けてこられた理由について「仕事をしていた嬉しくなること」 (Fig.3-2) の中で、職場内のさまざまな部署のスタッフからも感謝の言葉をかけられ、同じ部署 (総務) の人からも「A君、ありがとう」との言葉をもらっていることなどをあげている。

(2) Aにとってはつらいものとなった言葉やできごと～「仕事で大変なこと」や「仕事を続けていく上での心配や不安」とその対応

次に、Aにとってはつらさを表現している言葉に着目する。上記Fig.1-4の「頑張ろうと思っていたが期待に応えられなかった状況」とともに、「仕事で大変なこと」や「仕事を続けていく上での心配や不安」への回答にさらに詳しく見ることができる。「仕事で大変なこと」については、「皆忙しい中での報告のタイミング」 (Fig.3-1-1)、「臨機応変な対応」 (Fig.3-1-2)、「効率よく仕事すること」 (Fig.3-1-3)、「言語化されない状況」 (Fig.3-1-4) があげられたが、「皆忙しい中での報告のタイミング」 (Fig.3-1-1) と「言語化されない状況」については、環境要因としての意味合いが濃い。やはりそのような職場の状況は誰でも大変と思うであろう。「臨機応変な対応」 (Fig.3-1-2) については、データ入力の仕事と他の仕事を並行して取り組むなどして、Aの努力が表れている。しかし、利用者用送迎車の窓拭きで、すでに出発していたことなど、A自身の努力ではどうにもならないこともある。「効率よく仕事すること」 (Fig.3-1-3) では、2階ベランダなどのパラソルの片づけのタイミングが早すぎたことや水分補給に

ついでに指摘を受けたことがA母により紹介されている。しかし、それらは指摘を受けたことでA自身も修正したところである。これら「仕事で大変なこと」は、言い換えればA自身の問題よりも環境調整が必要な項目と、Aも指摘を受けて修正できている項目である。むしろ仕事を覚えたことによって、Aがもっと褒められるべきことなのではないかと筆者は考える。

「仕事を続けていく上での心配や不安」については、「報告のタイミングが取れず、話しかけることが怖くなる」(Fig.3-4-1)がまずあげられた。このことは、「皆忙しい中での報告のタイミング」(Fig.3-1-1)においてもみられた言葉である「仕事が終わった後の報告をする時、僕は話すのが苦手なので話すタイミングをつかむのが大変に思うことがあります。話すのに、いつもどきどきします。」の部分と共通であり、職場におけるAの最大の課題であり、筆者はこの課題についての工夫もしくは環境調整が最重要と考えた。そのために、「所属部署の体制」を確認する質問を行った上で(Fig.3-4-2)、他社でも見られる「仕事分担上の工夫」を例示として話してみた(Fig.3-4-3)。それらは、A自身が「話すのに、いつもどきどき」しないで済むような工夫だが、そうすることによってA自身から話しかける機会を奪うような印象を感じた(Fig.3-4-4)。

A自身もここまで頑張ってきた。職場に限ったことではないし、解決策をAの努力だけに求めるものでもない。Aを取り巻く人々に求められるのは、A自身も何らかの言葉により気持ちを周囲に伝えようとしているということである。Aが話をしようとしているタイミングを、少なくとも身近にいる周囲の人々には理解してほしいということである。

(3) Aの支えとなってきたこと

事前に提示した設問の(4)(5)は、もともとAの支えとなっていることは何かを聞きだすためのものである。AがB校の卒業時点で作成された支援計画が、実際にはどのように活用され、支援体制が発展していくのかのプロセスを知ることでもできると考えられる。

Fig.4 支援計画に基づいた支援体制におけるAの回答の言葉は、卒業時点でも想定し、期待していた支援体制を述べている。しかしながら、それらの支援以外に役立っているものとしてあげられたのとして「移動支援」がある。

一方、(5)の設問において、「移動支援でヘルパーさんとの外出で、今は行けません」(Fig.5-1 **仕事以外の趣味や余暇活動の復活**)とAが述べている。一時期の外出制限が緩和され、対面による趣味や余暇活動が復活している中でも、「移動支援のヘルパーさんとの外出」がまだできていない状況をAは残念に思っている。その気持ちを受けとめたA母が、次のように語っている。

「いかに職場の人たちと気持ちが通じ合うかどうか。やはり彼の悩みが手に取るよ

うに分かる人、特別にそういう障害の教育を受けてなくても分かる人。Aのヘルパーさんがまさしくそういう方です。心地いいのよね・・・。どういう人がAにとって、心地よく感じる人なのかと聞いたら、優しく話を聞いてくれる人。だから一方的に言われると、すごく自分が否定されているように感じ、褒めてくれないと自分の存在自体を否定されているように感じる場所があるらしい。それは自閉症の特徴らしいですが、難しいですよね。」(Fig.5-2 余暇生活で出会ったAにとって心地よく感じる人)

Aの生活全体を見渡した時、「移動支援のヘルパーさん」のような人の存在が重要であるならば、そのような関わり方がなければAに関わる支援が機能しないこともあるのかもしれない。しかし、そのような条件を設定して支援体制を構築することは実際には不可能でもある。逆に周囲がそのような関わり方をAにしてくれることを引き出すためのスキルをAに身に付けることが必要であったかもしれない。そのように考えると、A母の次の言葉は重要な指摘である。

「社会に出てからの仕事ばかりではなく、人としてどうやって周りと一緒にやっていったらいいとか、そういうことを教える時間があるとよい。(B校で)唯一足りなかったのはそこだけかなと思います。小学校では通級学級がすごくいいことをやってくれていた。」(Fig.7-6 「B校でぜひやっておいてほしかったこと」)

Aが小学校の通級による指導において受けていた指導は、現行の特別支援学校学習指導要領に定められた「自立活動」における6区分で言えば、「心理的な安定」「人間関係の形成」「コミュニケーション」に相当するものであろう。自立活動に関しては長年の変遷があり^{*3}、Aの小学校在籍時は現在の6区分27項目で構成される以前となる^{*4}。そのことが影響したかどうかは不明だが、Aに心理的な安定を確保した上で、このような職場にあっても人間関係を形成し、コミュニケーションを良好にとることができるようなスキルを学校時代から想定して学ぶことができればよかったのではないかということが重要である。

実際の職場における職業スキルとともに、実際の職場での人間関係形成に関するスキルについても視野に入れた職業教育が必要であるという示唆なのである。

(4) 6つの課題

最後に、A母により示された6つの課題について整理する。6つの課題とは、以下のことである。

- ・ 人に関わりたいが、人の気持ちがわからない
- ・ 他の人に合わせようと無理をする (過剰適応)
- ・ 同時にいろいろなげかけられると理解が追い付かず、不安のスイッチがはいる
- ・ 予測できないことに対応するのは難しく、物事を結び付け、推測するのは時間がかかる
- ・ 人に声をかけるタイミングがつかみづらい

・自分の感情を整理しづらく、ストレスをためこむ（在学中から）

これらの6つの課題を順々に示した上で、「過剰適応」との言葉で最後に締めくくられている（Fig.7-4）。

過剰適応については、近年、精神科医療分野のほか、労働・教育の各分野での研究も見られる。横田ら（2018）は、知的障害と発達障害のトランジションについて、成人期の適応に強い影響を及ぼし得る、愛着の問題、教育の枠組み、自閉症スペクトラム障害（ASD）における過剰適応の問題を中心に、学齢期から成人期における医療の役割を論じ、学齢期以降の精神症状が成人期以降にも関連することがあるため、児童精神科医や小児科医と成人期を担う精神科医による症例検討などをおした精神症状の共有が、円滑なトランジションと精神疾患の予防に寄与する可能性を示唆している*⁵。また、千田・岡田（2021）は、ASDのある人のメンタルヘルスにおける、不適応の予防的観点から、過剰適応の概念に着目する必要性の整理を目的に、国内のASDの過剰適応に関する文献の概観を踏まえ、過剰適応はわが国の特有の概念と考えられ、海外で類似する概念となっているperfection（完璧主義）、burnout（燃え尽き）、camouflage（カモフラージュ）との比較考察を行っている*⁶。杉山・橋本ら（2022）は、知的障害のある中高生を対象にした過剰適応に影響を及ぼす要因について探索的な検討をすることを目的に特別支援学校教員への質問紙調査を実施し、援助要請の困難性や自己理解、障害特性の影響、過剰適応を生起させる心理について考察する*⁷。武澤ら（2020）においては、文献調査から就労困難性の構成要因の一つとして「過剰適応」を取り上げている*⁸。そして廣川（2021）は、過剰適応について「日本の文化やメンタリティに根差した要素が強く、親子関係、学校、企業等の環境の中で数多くの事例としてみられる。」とし、その要因についてはさまざまに考えられるとしながら、「アイデンティティに確証が持てないこと、自己肯定感の低さが共通している」ことを取り上げ、そこでアイデンティティについての考え方を見直して、相手や環境の「関係性」に応じたいくつもの自分があり、その総和としての自分が「私」という個人を形成するという分人主義に言及する*⁹。

これらの研究動向に示されたことと本研究においてAが直面した困難性との関連についてはさらに考察を深める必要があるであろう。ただし本研究では、6つの課題に含められた本人が直面する困難を乗り越えていくためには、どのようなAへの関わり方が必要であったかについて考察してきた。またここでA母が語った「（在学時に）ぜひやっておいておしかったこと」との関連性にも着目していきたいが、まずはA自身がそうした困難を乗り越えようと前に進んできたことを周囲も理解し、その努力を認め、Aに過剰適応をもたらさないように留意する必要がある。

6 おわりに

本研究は、AのB校在学時から今日にいたるまでのいわば垂直的次元におけるこれまでの考察の上に、今回は卒業後10年目に直面する人間関係であらわれた課題という水平的次元における考察にも及んでいった。それはあくまでAにおいてあらわれた課題であり、Aを取り巻く関係者に関するものでなく、そこに本研究の限界もある。

卒業後7年目における第1回インタビューや在学時の進路指導資料の調査では、Aが在学時から今日まで職業スキルをいかに身に付けてきたかの詳細が明らかになっていた。それに対して今回は、職場における人間関係の中で生じた様々な課題への対応が明らかになった。その結果、さまざまに変化しゆく周囲の環境や人間関係の中で、A自身の障害特性も考慮に入れ、Aにどのようなライフスタイルを促す必要があったのかについての示唆は得られた。

今後の課題としては、自立活動にも位置付けられている6区分のうちの特に「心理的な安定」「人間関係の形成」「コミュニケーション」における各項目と関連付けた考察を行いながら、A自身のQOL向上とともに、知的障害特別支援学校高等部における職業教育改善の示唆につなげたい。

謝辞

本研究ではAとA母には、インタビュー調査ならびに調査に際しての準備にはたびたび御協力をいただきました。また本学教職大学院の三津村正和先生には引き続き研究方法への御指導をたまわりました。皆さまのご支援に心より感謝申し上げます。

引用・参考文献

- 1 山内俊久「知的障害者の教育歴・キャリア形成プロセス—知的障害特別支援学校高等部卒業生のインタビュー調査—」, 神奈川大学『心理・教育研究論集 第47号』, 2020年3月, pp.55-71. 同「知的障害者の教育歴・キャリア形成プロセス (2) —知的障害特別支援学校高等部卒業生の高等部在籍時の産業現場等における実習を通じた学び—」, 創価大学教育学部・教職大学院『教育学論集 第74号』, 2022年3月, pp.17-36. 同「知的障害者の教育歴・キャリア形成プロセス (3) —知的障害特別支援学校高等部現場実習における日々の学び—」 創価大学教育学部・教職大学院『教育学論集 第74号』, 2023年3月, pp.39-64.
- 2 佐藤郁也『質的データ分析法 原理・方法・実践』, 新曜社, 2008年. 同『実践質的データ分析入門』, 新曜社, 2008年.
- 3 文部科学省ホームページ「『自立活動の変遷』 平成28年1月20日教育課程部会特

別支援教育部会（第5回）資料」

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/063/siryo/_icsFiles/afieldfile/2016/02/01/1366280_03.pdf（閲覧日2023年12月12日）

- 4 文部科学省『特別支援学校教育要領・学習指導要領解説自立活動編（幼稚部・小学部・中学部）平成30年3月』，開隆堂出版，2018年，pp.10-11.
- 5 横田圭司・千田若菜・飯利千恵子・斉藤由美「知的障害と発達障害をめぐるトランジション」『児童青年精神医学とその近接領域 59（5）』，一般社団法人日本児童青年精神医学会，2018年11月，pp.556-576.
- 6 千田若菜・岡田智「自閉スペクトラム症における過剰適応とカモフラージュの臨床的意義」『子ども発達臨床研究 2021 第15号』，2021年3月，pp.57-66.
- 7 杉山友菜・橋本創一・日下虎太郎・竹達健顕・田口禎子・三浦巧也・堂山亜紀「知的障害のある中高生の過剰適応に影響を及ぼす個人要因の探索的検討」『東京学芸大学教育実践研究 第18集』，2022年3月，pp.83-91.
- 8 武澤友広・古田詩織・井口修一・内藤真紀子・宮澤史穂・伊藤丈人・田中歩・知名青子・村久木洋一・國東菜美野「文献調査に基づく就労困難性（職業準備性と就労困難性）の構成要因に関する検討」独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター『第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集』，2020年11月，pp.162-163.
<https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/vrhappyou28-essay.html>（閲覧日2023年12月7日）
- 9 廣川進「過剰適応をめぐる考察」『法政大学キャリアデザイン学部紀要第18号』，2021年3月，pp.173-193.

The academic history and career development process of a person with intellectual disability (4)

: Issues in interpersonal relationships of A, a graduate of a special support school for intellectual disabilities

Toshihisa YAMAUCHI

This study is based on the second interview for A, a graduate of a special support school for intellectual disabilities, and conducted after ten years of his graduation. This interview, like the first one, summarized the reasons why he has been continuing his job, the changing circumstances concerning the job description and support system surrounding him, the entirety of his life, and his vision for the future.

The first interview, which was conducted after seven years of his graduation, and the analysis of documents regarding career guidance in his school days, clarified how he had acquired vocational skills ceaselessly since his graduation. On the other hand, this study mainly examined how he had managed various issues associated with interpersonal relations that he experienced in his job. As a result, it leads to several suggestions and insights to the understanding of what types of life style could be encouraged for A, being taken the characteristics of his own disabilities into account, during his experiencing the changing environment and human relations surrounding him.

