

【総説】

発達障害のある人の就労継続支援研究からみた 共生社会への転換についての展望

岩本友規

〈要旨〉近年の統計によれば、障害、特に発達障害の特性のある人の割合が増加する傾向にある。その一方で、わが国における発達障害を含めた障害者と共に在る社会の形成には大きな進展が見られていない。そこで本研究では、インクルーシブな社会や共生社会に関する先行研究をもとに、障害者と共に在る社会の形成に向けて、今後取るべき具体的な方略について仮説提示することを試みた。先行研究から、共生に向けた行政施策の継続の他、そのような政策によらず、個人、特に経営者やリーダー層に対し、異質な他者の心を心で想うためのメンタライジング能力や共感力を高める学習や研修が必要であることが必要と思われた。

キーワード：共生社会、インクルーシブ、対話、メンタライジング

はじめに

2022年度版の障害者白書（内閣府，2022）によれば、国民の7.6%がなんらかの障害を有しているとされ、事業活動において障害のある人へ配慮していくことは、社会ではもはや特別ではなく日常となりつつある。また2022年1月から2月にかけて全国の公立の小学校・中学校・高等学校の通常の学級に在籍する生徒を対象に実施された「通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査」（文部科学省，2022）では、小中学生の8.8%が、知的発達に遅れはないものの「学習面又は行動面で著しい困難を示す」と評価された。2012年に行われた前回の同調査では、「学習面又は行動面で著しい困難を示す」と評価された生徒は6.5%であったことから、一部質問項目や地域に違いがあり、単純な比較はできないものの、特別な教育的支援が必要とされている生徒が増えている実態が報告された。この数字の変化は、生理的か非生理的要因かを明確に区

別することはできないものの、普通の対応では学習に困難を抱える可能性のある生徒が、小中学校において増えている、と学級担任等が認識していることを示しているといえる。

このような状況の中、文部科学省は2012年に「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進（報告）」を取りまとめた。その中では、「共生社会」を「必ずしも十分に社会参加できるような環境になかった障害者等が、積極的に参加・貢献していくことができる社会」「誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合い、人々の多様な在り方を相互に認め合える全員参加型の社会」と定義し、「最も積極的に取り組むべき重要な課題」と宣言したうえで、誰もが同じ場で共に学ぶ「インクルーシブ教育システム」の構築に向け、課題の整理と具体的な進め方について示した。本方針に従い、例えば2020年から小学校・中学校で実施が始まった通常学級向けの新学習指導要領（文部科学省，2017）では、障害のある児童などへの指導にあたっての

留意点が各教科等でも示されるようになった。またこれと同じように、2021年5月には障害者への「合理的配慮」の提供を民間事業主に義務付ける「改正障害者差別解消法」が可決し、それまでは企業において努力義務であった「合理的配慮」が法的義務となった。「改正障害者差別解消法」では、合理的である限りにおいて、従業員だけでなく顧客や取引先など、事業に関わる全てのステークホルダーの求めに応じて配慮を提供することを定め、罰則もあることから、民間事業者は様々な障害者の特性についての理解が一層求められてきている。

こうした行政からのトップダウンの施策は、障害のある人の社会への積極的な参加のために、障害者の主体性を育んだり、様々な社会的障壁を取り除くために一定の効果はあると考えられる。しかし、異質な人同士がお互いの在り方を相互に認め合う社会づくりのためには、不十分ではないだろうか。たとえば今野(2021)は、均質化が進む傾向にある学級下での秩序維持に対する親和的な態度が、学校教員に依然としてあり、インクルーシブな学級づくりへのためらいとなる可能性を指摘した。まずインクルーシブ教育を推進する立場の教員自身が、その意義や理念などを根源的に学ぶことの重要性を示唆している。また社会全体においても、成人男女1061名を対象にした松中(2021)の調査によれば、2020年12月の調査時点で「合理的配慮」について内容を知っている人の割合はまだ8.1%と非常に低かった。現在の職場で障害者が働いている人の割合が26.8%であるのに対して、現在もこれまでも障害者と働いたことがない人の割合は62.2%で、障害のある人と働いたことがない人の割合が依然として多数である。またこの調査では、「障害者が同じ職場にいたかどうか」と「障害者が自分の職場で勤務できるかどうか」の回答の関連について比較しており、障害者が同じ職場にいた人のほうが勤務可能性について肯定的であることを示し、それぞれの回答には有意な関連が認められた。このことは、同じ場で働くという経験が、障害のある人の何ら

かの特性理解につながり、共に在ることを肯定的に捉えられていると考えられる。しかし同時に、障害のある人と同じ職場で働いたことがなければ理解が進まず、できる仕事がないと考える傾向にあることも示されていると考えられた。

さらに、仕事がない、つまり直接的に事業へ労働力を提供できなければ在籍させない、という現代の企業社会における暗黙の了解がこの調査の背景には隠れているといえ、現在の社会における、障害のある人をはじめとした多様な特性を持つ人の雇用への限界も同時に示していると思われる。余計なコストを払っての支援を必要とする障害者の雇用は、この前提において基本的に成り立たないことは明白である。法的な拘束力や支援金という形でのトップダウン施策は、現場において現実的に当事者が一般就労者と一緒に仕事をする機会を生み、障害理解のきっかけになる可能性はある。しかし、市場競争と効率化の価値が全てであり、共生の価値観が広がっていない企業の現場へ障害者の雇用を拡げることは、当事者にとっては2次障害を受傷してしまうリスクもあり、必ずしも社会にとって良い結果となっているとはいえないと考えられる。

以上のことから、障害のある人と同じ場で生活を行っていく、つまり共生社会の実現のためには、トップダウン型の施策の他に、実際に生活を共にする人々へも何らかの直接的なアプローチが必要と考えられる。そこで本稿では、どのような直接的なアプローチが必要となるのかを検討し、共生社会実現の条件を明らかにすることにしたい。

共生社会

昨今、各個人は生きるための報酬を得るために、ほとんどの人が企業に雇用されて働いている。企業側もまた、従業員へ賃金を支払うため、常に競争が行われている市場において、利益確保のための効率的な事業運営を行う必要がある。そうなるに優秀な人材へのニーズは高まるため賃金が上がり、逆に低スキルの人材への賃金は限界まで抑え

られるという構造がある。また人的側面だけではなく、地球上に限りある資源や自然環境も、市場において競争力を保つためという名目において際限なく採取され、破壊されてきた。このような市場競争がもたらす負の側面が、容易には言わずとも進展してきた状況は、あまりに当たり前なこととして目の前に広がっていることもあり、変え難い社会構造と捉えられがちである。

こうした背景の中、グローバル化の進展や1995年に発生した阪神淡路大震災などを契機に、1980年代の半ばから国の機関における議論の場でも「共生社会」に関する関心が高まった。落合・島田(2016)によれば、1998年には参議院に「共生社会に関する調査会」が設置され、2005年には当時の内閣府制作統括官のもとに置かれた「共生社会形成促進のための政策研究会」により、「『共に生きる新たな結び合い』の提唱」が報告された。これらの調査や報告書では、男女・障害者・外国人・世代など様々な異質な要素や価値観を持ち合う人々が関係することが避けられなくなっている実態と、お互いにその存在を認めあうことが必要不可欠となるなど、時代の流れの中で共生社会が求められている理由や、その実現に向けた課題などがまとめられた。「共生社会形成促進のための政策研究会」の委員であった三重野(2007)によれば、「共生」という言葉はもともとは生物学に由来し、その定義も様々で合意が得られていないが、「(1) 差異とか異質性への認識を踏まえて、共に在る、存在するという点」、「(2) そうした人々が、葛藤し、協働しながら、関係性を持つということ」、「(3) 利益のみならず、共感の視点が必要」、「(4) 共生社会では、それらの人々の交流が盛んになり、ひとつの社会的統合をもたらす」の4点に議論がまとまるとし、上記の市場競争原理や効率化とは補完関係にあるものと表現した。また北村(2014)も、上記のような行政や教育分野での共生社会政策の流れについて触れながら、諸政策の推進や上記のインクルーシブ教育への取り組みのような学校教育における施策を継続していくことの重要性を指摘した。さらに、それらの取り組みだけでは

十分ではなく、「国民全体の意識改革を行うぐらいのこと」や、またその際には日本の伝統的な自然観や風土にある共生や共生社会の精神を再認識することが重要であるとしてもしており、政策だけではないボトムアップの取り組みの必要性を示唆した。

共生社会への道のりの現状

北村も示唆している通り、現時点では、共生社会の実現に向けた行政や学校教育分野におけるこれまでの取り組みが、十分に成果をあげているわけではない。例えば障害者の社会参加を見ると、障害者の法定雇用率は徐々に引き上げられ、2023年1月現在の2.3%に対して、民間企業の実雇用率は2.25%（厚生労働省、2022）となっている。実雇用率は毎年上がっているものの、上記のように共生社会が議論され始めた時点から、20年が経過した現時点において1%も上がっていない。またその実数を見た場合、上記雇用状況の集計における、公的機関を含めた雇用障害者数は約68.5万人に対し、人口の約7.4%いるとされる障害者の総数は936.6万人（厚生労働省、2018）で、そのうち一般に労働可能人口と考えられる「在宅」で「18歳以上65歳未満」の人の割合を推計すると約400万人で、就労率は約17%となる。総務省(2021)によれば、全人口のうち15歳以上65歳未満の就労率は83.9%であることを踏まえると、障害者の就労率とは大きな乖離がある。福島(2019)によれば、世界でも高い水準の障害者雇用率にあるスウェーデンにおいて、16歳から64歳までと定義される労働可能人口のうち、2017年の時点での障害者就職率は62.2%である。日本国内における直近20年の障害者雇用人数の推移が将来においても同じ経過であると仮定した場合でも、この水準に達するにはまだ100年近くの年月がかかることになる。また学校教育の現場においても、上記の今野(2021)の指摘の通り、学校教員には均質化が進む学級における秩序維持への親和的な態度がみられると報告されているほ

か、2022年には国連の障害者権利委員会からも分離教育の改善勧告を受ける（国際連合、2022）など、共生社会の礎となるインクルーシブ教育の環境整備については未だ不十分であることが示唆された。

以上のように、行政や学校教育の分野で議論され推進されてきた共生社会の実現を目指したトップダウンでの試みは、現時点ではまだ成果が十分に出ていないと考えられる。また共生社会の実現という名のもとで、民間の各分野においても数多の試みがなされているが、その効果について検証された統計や研究は見つからず、今後更なる検討を要する分野であると思われる。

共生社会の諸条件

共生社会では、お互い異質な人同士対等であるという認識のもと、共に在り、葛藤しながらも関係を持ち、利益だけでなく共感の視点をもって生活していくという要点を先に述べた。このような共生の理念は、市場競争や効率化の価値観が支配する企業の現場へ、また別の角度から障害者をはじめとする異質な他者と共生することについて語りかけることができると考える。では現実的に、現在のような市場競争と効率の原理をもって均質化している社会を、共生社会の実現に向けて動かしていくにあたり、今後さらにどのような行動や心構えが求められるだろうか。

これまで、環境、障害者や多文化など、個別のテーマに特化した議論は多くあるが、それらのテーマを包括的に捉えた本質的な分析は少ない。その中で三重野（2000）は、「全生物界の共生」という言葉を、自然、人間、社会など、様々な階層に分けて図示したうえで、人間界における共生について、「差異を差異として認め、許容するパーソナリティ、自己、自我の存在が望まれ、同質性と異質性が錯綜したなかでの共存、共生的結合が主要テーマとなる」と述べた。また利益に基づいた共生だけでなく、共感に基づいて共に在ることも論点とした。そして共生社会を把握する際の、

ある階層のシステム間の共生が、個人間では共生につながらない場合があることや、開かれたシステムにおける「ゆらぎ」の許容度など、システム的な観点も重要であることに触れたうえで、「そして共生化の果ての社会がいかなるものになるか、という問題設定も重要になる。そのため、そのプロセスの果ての共生社会の均衡状態がいかなるものか、暫定的であっても明らかにすべきであるが（中略）、その場合、他者に対する共感なくしては共生社会は成り立たないことを認識する必要がある。最終的には異質性による対立が解消されたとき、それは静かでシンプルな社会を迎えるかもしれない」とした。三重野は「共感」について、端的には異質なものが共にあるときにお互いのリズムが同調することを指すとし、この感性のもとで人々がどのように共生のかたちにとまるとするのが重要としている。

一般的に、現代は自分のリズムに気付きづらい管理社会であり、「管理社会とは、システムへの同調、それも自発的同調行動を促す社会であり、集権と画一化、管理化とシステム化、情報と管理が錯綜し、情報管理システムに人びとが絡めとられ、感覚の抑圧が進む。ここに、『共』現象の困難性がある。」（三重野、2000）ため、管理社会の価値が優位な場においては、共感も起こりづらく、従って共生の場となりづらいのが現状であると考えられる。つまり、共生社会やその一部を担う多元的な下部システムとなる共生の場を創るうえでは、管理社会システムのリズムから意識して自らを切り離し、自分のリズムや他者のリズムを感じ、対話の場において共感・共鳴している自らの感覚に気が付くようにしていくことが必要であると考えられる。

また谷本（1993）は、「共生なる発想は、単なる共存や相互依存でも、また主観的な共感ということでもなく、対話を通して相互のちがいをつき合わせ、お互いを生かして新しい意味を創出していくという考え方」という理解を示したうえで、共生的社会システムの構造を「(1) 人間の全人格的發展」、「(2) 他律的發展の否定と共生社会の確

立]、「(3) 協同主義と自主管理]、「(4) 地域発展・自力更生と生態系保全」の4点にまとめている。さらに共生的な社会システム構築までの戦略として「(1) 社会的・経済的コードのマイナーな利用]、「(2) 対話を通じた自省・自己異化]、「(3) ネットワーキング」の3点を挙げ、現在の市場競争や効率を重視した社会システムの自らへの影響力を弱めつつ、その影響を出来る限り排した、新しく固有の日常を周囲の異質な他者との対話を通して取り戻す行為であるとした。さらに、主にアジアや南米諸国などの第三世界における「人間の全人的発展]、「分かち合い・人間解放など共生の社会づくり]、「参加・協働主義・自主参加]、「地域分権と生態系重視」に基づいた、「自立性と定常性」を特徴に置いた社会発展の仕組みとして提唱された内発的発展論(鶴見・川田, 1989)も、共生と近い発想である。内発的発展論における目標は、「地球上のすべての人々および集団が、衣・食・住・医療の基本的必要を充足し、それぞれの個人の人間としての可能性を十分に発現できる条件を創り出すこと」であり、共生社会の目指すところと似通っている。鶴見(1999)は、内発的発展の特徴を「それぞれの地域の生態系に適合し、地域住民の生活の基本的必要と地域の文化の伝統に根ざして、地域の住民の協力によって、発展の方向と筋道をつくりだしていくという創造的な事業」であり、また「それぞれの人が持って生まれた可能性を十分に発揮できるような条件を創っていくという、人間の成長に重きを置いた」ところであるとした。このように、共生社会の特徴に共通して挙げられていることは、人格や主体性の発達による自己のリズムの把握、および異質な他者との対話であり、共生社会へ向かうにあたってはこれらが1つの手掛かりになると考えられる。

現代日本企業組織の限界と共生社会

市場競争と効率化の原理で動き続けてきた企業社会においても変化の兆しがみられる。インターネットの普及とIT技術の進展により複雑性が増

した結果、市場の競争環境が激変し、日本的経営が得意としてきた「変化と異常への対応力」、所謂「改善」ではその変化のスピードに対応できず、さらに「変化と異常への対応力」自体の抽象度を自ら上げていける人的資本の形成システムが求められるようになった(中馬, 2017)。このような環境において新たな価値を創造するためには、他者に与えられた特定の指示や課題をどのような条件においても正確に実行するような能力より、消費者のより細かなニーズや顕在化していないニーズを素早く捉え、これまでの常識を超えて全く別の角度から解決するような革新的なアイデアを実現したりする、創造力の高さが重視される。中馬(2017)は、この状況を打破する方略として、「短期間に相変化を繰り返す多段階共創の時代には、人々が人的資本の変化能を高め、独自性と汎用性に富んだ自己変化能型人的資本に自ら投資する以外に方法はない」と結論づけ、「以上のような自己変化能を誇る人的資本形成システムが最終的に行き着くところは、労働者/生活者/消費者の個別特性に社会を合わせられるような社会であり、(中略)そのための第一歩は、企業・組織にとって解雇がしやすくなる社会的な仕組みであり、その一つとしての彼(女)らやその家族にフレンドリーな職場だと言える」とまとめた。

このような新たな次元の競争環境の中で、「従来の階層性組織によるトップダウン型の目標設定と管理統制による目標達成努力の調達とは異なる駆動原理をもつ組織が現れ始めている。その数は徐々に増加する傾向にあるように思われる」(鈴木, 2019)と指摘されるボトムアップ型の組織である。鈴木(2019)によれば、ボトムアップ型の組織は2つの類型に分けられる。1つは多元型組織と呼ばれ、従来の達成型組織の特徴として「存在目的は成長と利益であり、そのための不断のイノベーション]、「組織成員はそのために貢献できる業績と能力の程度によって価値がある]、「成長と利益、そのための手段であるイノベーションや効率性、これらが組織を貫く単一の価値規範」が挙げられることに対して、多元型組織は「利益や

売り上げ、イノベーションを唯一の絶対的な価値とはしない」、「効率性を超えて組織成員一人一人の尊厳と価値を重視する」、「公平、平等、コミュニティ、協力、敬意などの人間関係に関わる諸価値を重視する」などの特徴を持つ組織である。多元型組織は、社会貢献に対する価値観を組織成員が広く共有することにより、「現場が主体的に進める仕事を支援する」方向へリーダーの役割が変わった場合でも、組織が混乱せずに高い活力を発揮できるとされる。

そしてもう1つは自主経営組織と呼ばれ、多元型組織に残っていた階層性も廃した、フラットな形態を取る。創設者の価値観に共鳴して組織成員が集まるが、創設者に支配権限を置かないため、組織の目的や価値観は組織内の対話により柔軟に変化し共有される。Laloux(2018)は、自主経営組織のことを意識の発達段階を色で表現したものになぞらえて「ティール組織」と呼び、その生産性向上の可能性は国内でも大きな反響を呼んでいる。Lalouxは、ティール組織を創る、または既存の企業からティール組織へ移行するための変革を行うにあたり、創業者や変革者、企業オーナーがティール組織の世界観を十分に理解し、精神的発達を遂げていることが絶対条件であるとしている。その主な価値観とは、「自分自身のエゴから自らを切り離せる」、「意思決定の基準が、外的なものから内的なものへと移行する」、「全体性(ホールネス)への意識」などが挙げられており、経済性や効率を重視する達成型組織とは大きく異なっている。また同じく、人間性重視の組織論としてPeter Koenigが提唱している「ソース原理」も、「個人主義か集団主義かの二項対立を打ち破り、それぞれに固有の個性があること、同時にすべての人間は互いに深くつながり合っていると認識する方法」であり、より1人1人の人間性に焦点が当たる事業運営の方法論として提唱されている(Nixon, 2021)。以上のような特徴を持つ新しい組織は、形式上はこれまで主流であったトップダウン型の組織と対比してボトムアップ型と呼ばれているが、実態としてはトップもボトムも無い、

主体的なノードである個人が集まったネットワーク型の組織である。組織形態に若干の違いはあるが、ボトムアップ型の組織はどちらも「組織成員が管理されて働くのではなく、ボトムアップ型で主体的に働き、自らを律して」働く組織という点の特徴である。

このように、現代の達成型・階層型組織が直面している課題に対する、現実的な解決策の1つとして現れた新たな組織の形態では、その事業へ臨むにあたり、自分や他者、社会を含む自然との共生という全体性が自ずと立ち現れ、外部の価値観に囚われず、自分の価値観に基づいて自律的な行動をすることで成り立つとされる。こうした点は、上記の共生社会に求められる要素として指摘されている「全人格的な発展」「共鳴」のような要素とも重なる点が多いことは注目に値すると考えられる。

日本企業における共生社会進展の可能性

人間的に発達した自律的な個人が主体となる組織が徐々に注目を浴びていることは、中馬(2017)のいうように、多段階共創の時代における自己変化能を備えた個人が活躍せざるをえない状況が既にあり、自然発生的に環境に適応した個人や組織が出てきているとも考えることができるのではないだろうか。五十嵐(2019)が、ティール組織に関する自らの研究論文の冒頭において、組織のマネジメント論が、「生産性」向上に直結するという理由で、トップダウン型の機械論的組織論から有機体的組織論に転換したことを指摘したことは、既に多段階共創の時代が訪れていると考えることを支持するものである。五十嵐は、機械論的組織論における品質管理論で著名なDemingが、有機体的組織論の第一人者であるSengeに宛てた、現代の教育や職場のマネジメント体系が人の内発的動機や好奇心などを破壊してきた旨を指摘した書簡や、それを受けてのSengeの所感を引用しながら、「いずれにせよ問題は組織と人を幸せにしないこの学校と社会の共犯関係であり、そし

ていずれにせよ興味深いのは、こうした組織と個人のあり方が『人間性に反する』あるいは『個人の幸福に結びつかない』というありきたりの（道義的な）批判ではなく、今や組織の（あるいは社会の）『生産性』を下げるという批判を受けてぐらついていることである」と表現し、現代社会における組織の在り方の過渡期的な状況について言及している。

中馬（2017）の指摘の通り、従来の企業内のニーズに基づいた人材開発だけでは、こうしたボトムアップ型の組織は生まれようもないはずである。しかし、2013年に政府が策定した「日本再生戦略」の一部として位置付けられた「新陳代謝とベンチャーの加速」策以来のスタートアップ創出・育成の試みや、近年の越境学習、副業解禁、パーパス経営等のトレンド、さらにコロナ禍におけるリモートワーク環境・経験の普及により、徐々に新たなタイプの個人や組織が育ち、自らの価値観を現在の環境において最大限表現するための、多元的組織への参加・変革や、自主経営組織の立ち上げであった可能性はあるであろう。これらの組織の実態把握は、現在の法人制度に馴染まない組織形態である面もあるため、統計などには正確には反映されないことから正確な把握は困難である。検討材料の一端として、2017年に行われた就業構造基本調査では、副業者の割合は全体としてはほぼ2002年から横ばいである中で、兼業農家を除いた場合は2002年の2.6%から2017年は3.3%と増加している。詳細な状況については、さらに詳しい項目を盛り込んだ2022年の同調査の結果の発表を待つほかないが、以上の状況を考慮すると、現状においてボトムアップ型組織が増えている可能性を示唆する材料も今後さらに出てくることが想定される。このように、実態としてどこまで新たな組織形態の活用が進んでいるのかは改めて検討を要するが、以上で述べてきた共生社会と新たな組織形態の共通点を踏まえると、環境の変化に伴い、「差異や異質性を超えて共に在る」共生社会へと自然な一歩を踏み出している状況が一部において見られる状況と考えられ、今後はそ

の要因についてさらなる分析が求められる。

共生社会とメンタライジング

冒頭で提示した通り、障害者雇用の更なる拡大や就労の継続のためには、市場競争や効率性を重視する価値観が主流である社会からの転換が必要と考えられた。多様な他者との共生のために従来から提示されている社会像である共生社会への道のりも、トップダウンによる施策がまだ十分に機能していない現状がある。しかしその一方で、共生社会の理念と似た新たな組織が企業社会に生まれつつあることを述べた。この状況において、障害の有無によらず、異なる価値観の人が相互に認め合えるような、全員参加型の共生社会の早期実現を目指していくには、今後どのような試みが具体的に求められるであろうか。

まず一つ目に、引き続き行政や学校教育における共生社会への施策を継続・アップデートしていくことが求められる。特にDemingやSengeが指摘した通り、現在のトップダウン型教育システムの悪影響はその後の社会生活にも引き継がれていくため、異なる属性の他者と日常的に同じ場で過ごすインクルーシブ教育の一層の進展や、主体的な自己形成に資する施策は一層求められると考える。草郷（2022）も、循環型共生社会実現のためのウェルビーイングモデルにおいて、バランスの良い暮らしを実現するための労働政策とともに、「経済効率をあげる人材育成のための競争教育を脱し、自立的に思考し、さまざまな人と対話や意見交換しながら考えをまとめていく力、さらに、物事を判断できる洞察力を身につける教育に変わっていく」と、主体性・共感力の発達を意識した教育政策の継続・促進を重視している。

二つ目には、三重野や谷本らも指摘している通り、自分の価値観・世界観と、自分とは異なる他者のその在り方の違いを認識し、認め合えるような、やわらかい自己の発達のための支援が、広く社会人や教育者へ提供されることが求められる。特に、大きな環境変化に晒された結果、新た

な価値に基づく組織を創る必要に迫られ、その役割を担う経営者・変革リーダー層に対して必要である。李・狩俣(2018)は、経営者の意識の発達と組織作りの関係についてまとめており、現代において働きがいのある組織を構築するための条件として、経営者自ら高い発達段階を求めて研鑽し、自己成長することと、組織の意識レベルを高めるため組織全体として意識を高める教育研修をすることを第一に挙げている。李らは、意識の発達を「自己中心的な思考方法やパターンからより広い包括的な思考方法やパターンへと視点あるいは世界観や価値観が拡大していくこと」とWilber(2000)を参照しながら定義している。自己中心的な思考方法やパターンとは、Allenらによれば、「自分自身の精神状態を他者に帰属させること」(Allen et al., 2008)、つまり自分が思っていたり感じたりしていることは他者もそう思っている、または感じていると自動的に見做している状態を自己中心性と呼び、これを初期設定的な非メンタライジング・モードと評した。李らは経営者・変革リーダーや組織の意識レベルを高めるための教育研修の具体的な内容については触れていないが、以上の定義に従えば、組織全体の意識を高める教育研修の実践として、非メンタライジング・モードからメンタライジング・モードへと移行するためのエクササイズが一つの実践例になると考えられる。メンタライジングについては、岩本(2019)がまとめている通り、メンタライジングとは「心で心を思うこと」「自己と他者の精神状態に注意を向けること」「誤解を理解すること」「自分自身を外側からながめることと、他者をその内側からながめること」などのこと(Allen et al., 2008)であり、他者の内的でダイナミックな心の動きについて、想像力を働かせながら捉えていく作業のことである。具体的なメンタライジングの方法について、「自己中心的またはステレオタイプな見方を抑制し、別の見方に注意を向け、ワーキングメモリの中で異なる複数の見方を巧みに処理すること」(Allen et al., 2008)とされる通り、ワーキングメモリ、注意制御機能や言語処理機能

などが影響することを指摘した。そして実際にメンタライジングを行うにあたっては、上記のように具体的にメンタライジングを行う際のプロセスがどのようなものであるかの知識や、対象となる他者に関する心的・外的な情報の取得(Decety, 2005)も必要と思われる。岩本(2019)も、異質な他者のメンタライジングを行うには、注意機能やワーキングメモリ、言語能力のほか、その他者に関する行動面や心的な情報が影響するとしている。発達障害当事者が他者の心的状況を認知的に理解することと、障害の有無によらず一般の人が多様な他者を理解することは、どちらも同じ認知的なリソースを使うことが想定され、その方略の流用が期待できる。草郷(2022)は、多様性を認め合う社会への変革のために、政策変更と並んで市民の意識を変えることが必要と指摘した。そのためには当事者間の対話が重要とし、対話は他者との対立から生まれるため、他者との対立を大切にすることが必要、という中島(1997)の指摘を引用した。「本当の鍵は他者の重みをしっかりとらえること」、「他者は自分の拡大形態ではないこと、それは自分と異質な存在者であること」(中島, 1997)という表現は、意識の発達に求められている「自己中心的な態度から離れる」ことという方略とも重なるものが感じられ、自己意識の発達と、異質な他者との対話に、メンタライジングが共通して求められていることを示唆している。

以上のことから、共生的な社会や雰囲気醸成のためには、共生社会における個人、特に経営者やリーダー層に、異質な他者への共感力や対話力としてのメンタライジング能力の発達が少なくとも求められているといえそうである。そのために具体的に取り得る方略として、より多くの異質な他者と心的情報を語り合うような場や、メンタライジングのメカニズムについて学ぶ場をできるだけ多く設けることが必要であると考えられる。

まとめと限界

本研究の目的は、発達障害児者の就労や教育に

おいておかれた現状を整理し、今後広く自立した生活を送るために求められる共生社会への展望と、その実現のための条件を探ることであった。障害の有無に関わらず様々な人が共生する社会へ向けて、従来の政策の延長線上で現状もゆるやかに変化していると思われるが、その成果は限定的であると思われた。行政からのトップダウン政策にばかり頼らず、人々の中に働きかける方略を検討する必要があると考えられた。一方、共生社会の理念に近い個人や組織が、自然と企業社会に生まれ始めていることを確認した。共生社会への変化を促すには、先行研究や新たに生まれつつあるボトムアップ型組織の特徴を検討した結果、共生に向けた行政施策の継続とあわせて、個人、特に経営者やリーダー層に対する、人格の発達や異質な他者との対話力としてのメンタライジング能力を涵養するための学習や研修が必要であると思われた。

本研究の社会的意義は、これまでの研究では具体的に明示されていない、それらの学習や研修の具体的な内容について、発達障害のある人へのメンタライジングや主体性発達研究の見地から仮説的に提示したことである。現代における一般の人が多様な他者と共に在るために必要な認知的共感力は、発達障害のある当事者が自己中心的な態度からの変容を経て異質な他者と対話を行うに至った方略と共通性があり、一定の有効性があると推察される。

しかし、本研究は現時点においてボトムアップ型の組織を構成する人がメンタライジング能力が高いのかという疑問には答えていない。今後は実際に、質問紙やインタビューなどでメンタライジングやその下位能力について調査を行う必要がある。また、共生社会の他にもあり得る社会の可能性については検討をしていない。第3、第4の社会の在り方の可能性についても調査する必要があると考える。

【文献】

Allen, J. G., Fonagy, P. & Bateman, A. W. (2008):

Mentalizing in clinical practice. American Psychiatric Publishing Inc. (J.G. アレン, P. フォナギー, A. W. バイトマン 上地雄一郎, 林創, 大澤多美子, 鈴木康之 (訳) (2014):メンタライジングの理論と臨床——精神分析・愛着理論・発達精神病理学の統合——. 北大路書房)

中馬宏之 (2017): AI/IoT時代における人的資本理論再考:社会ネットワークとしての人的資本が必須に. REITI Policy Discussion Paper Series, 17-P-015, 1-41.

Decety, J (2005): Perspective Taking as the Royal Avenue to Empathy. *READING ONE'S OWN MIND, READING OTHER MINDS*. 143-157. THE GUILFORD PRESS, New York :London.

福島淑彦 (2019): スウェーデンの障害者労働市場. 北ヨーロッパ研究, 15, 25-34.

五十嵐沙千子 (2019): 対話による共同体——ティール組織の学校——. 倫理学, 35, 19-41.

今野博信 (2021): インクルーシブ教育へのためらいを考える——発達障害の生徒参加と学級風土の秩序意識との関係について——. 室工大紀要, 70, 125-136.

岩本友規 (2019): 発達障害のある人の就労に必要な自己理解とは——高機能自閉症スペクトラムにおける社会的自己の形成を中心に——. 明星大学発達支援研修センター紀要 MISSION, 4, 113-123.

北村浩一郎 (2014): 共生社会と日本の伝統思想. 共生科学研究, 10, 22-28.

厚生労働省 (2018): 平成28年生活のしづらさなどに関する調査. 2018-4-9. https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/seikatsu_chousa_h28.html (2023-2-1 閲覧).

厚生労働省 (2022): 令和4年 障害者雇用状況の集計結果. 厚生労働省. 2022-12-23. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29949.html (2023-2-1 閲覧).

国連条約機関データベース (2022): CRPD- 障害者の権利に関する委員会 第27会期 (2022年10月7日). https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno

- =CRPD%2fC%2fJPN%2fCO%2f1&Lang=en
(2023-2-1 閲覧).
- 草郷孝好 (2022) : ウェルビーイングな社会をつくる——
循環型共生社会をめざす実践. 明石書店.
- Laloux, F. (2014) : *REINVENTING ORGANIZATIONS*. Japan UNI Agency, Inc. (鈴木立哉 (訳) (2018) : ティール組織——マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現——. 英治出版.)
- 松中久美子 (2021) : 職場における合理的配慮に関する勤労者の認識. 関西福祉科学大学EAP研究所紀要, 15, 29-35.
- 三重野卓 (2000) : 「生活の質」と共生. 白桃書房.
- 三重野卓 (2007) : 共生をめぐる意識と「生活の質」志向. 応用社会学研究, 49, 147-161.
- 文部科学省 (2017) : 小学校学習指導要領 (平成29年告示). 文部科学省, 2017-23. https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/1384661.htm (2023-2-1 閲覧).
- 文部科学省 (2022) : 通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査. 文部科学省, 2022-12-13. https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/2022/1421569_00005.htm (2023-2-1 閲覧).
- 内閣府 (2022) : 障害者白書. 内閣府, 2022-6. <https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r04hakusho/zenbun/index-w.html> (2023-2-2 閲覧).
- 中島義道 (1997) : <対話>のない社会——思いやりと優しさが圧殺するもの. PHP新書.
- Nixon, T. (2021) : *WORK WITH SOURCE*. Tuttle-Mori Agency. (山田裕嗣, 青野英明, 嘉村賢州 (監訳) (2022) : すべては1人から始まる——ビッグアイデアに向かって人と組織が動き出す「ソース原理」の力. 英治出版.)
- 落合俊郎, 島田保彦 (2016) : 共生社会をめぐる特別支援教育ならびにインクルーシブ教育の在り方に関する一考察. 特別支援教育実践センター研究紀要, 14, 27-41.
- 李超, 狩俣正雄 (2018) : 経営者の意識の発達と最高の組織作り. 商経学叢, 65, 131-159.
- 初等中等教育分科会 (2012) : 共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進 (報告). 文部科学省, 2012-7-23. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/044/houkoku/1321667.htm (2023-2-1 閲覧).
- 総務省 (2021) : “労働力調査”. 総務省, 2023-1-31. <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html> (2023-2-1 閲覧)
- 鈴木良始 (2019) : ボトムアップ型組織における業績評価と報酬. 同志社商学, 70(6), 418-439.
- 谷本寛治 (1993) : 企業社会システム論. 千倉書房.
- 鶴見和子・川田侃 (1989) : 内発的発展論. 東京大学出版会.
- 鶴見和子 (1999) : 鶴見和子曼荼羅Ⅸ. 藤原書店.
- Wilber, K. (2000) : *A Theory of Everything——An Integral Vision for Business, Politics, Science, and Spirituality*. Shambhala Publications, Inc. (岡野守也 (訳) (2002) : 万物の理論——ビジネス・政治・科学からスピリチュアリティまで——. トランスビュー).