

## 発達障害者当事者達も行う被災者相談支援

—5名の発達障害当事者も共に働くということ—

島崎 一 恵  
(一般社団法人 minori)

## 1. はじめに

本稿では熊本地震被災後、「ところをつなぐよか隊ネット」「よか隊ネット熊本」「一般社団法人 minori」益城町地域支え合いセンター<sup>1)</sup>で被災者支援を行ってきた発達障害当事者の葛藤の事例である。

その多くが自分自身も被災者となりつつも、障害者は「支援を受ける者」と見なされがちで、当事者自身もそのような眼差しを内面化している部分が多くある。筆者は、当団体に働く発達障害当事者が、被災者とのかわりの中で「支援する側」となることで、健常者や定型発達者（発達障害ではない人）と「共に働く存在」となる過程にあると考えている。また筆者は、発達障害者はその特性を活かし、自分以外の発達障害者と定型発達者との関係を結ぶ仲立ちができるとも考えている。本稿では共に働くことの難しさとその可能性についても考察する。

発達障害当事者であり、当事者を友人に持ち、かつ当事者支援を試みる者として、「発達障害当事者とは何か」と問われれば、筆者は「自分の作ったルールとそれに付随する感情により振り回す者であり、振り回される者である」と答える。自分の作ったルールには「物を分解する、いじる、人を追い払う、執着的な反復動作、同じ質問のくり返し、常同行動の反復、自分勝手なルール、硬直した思考など（T. グランディン・S. バロン、2009）<sup>2)</sup>」等があり、佐々木・梅永（2008）はこれらについて、「その特徴は、本人なりの秩序といってもよいものです。独自の世界で、独自の秩序を守って生きているのだと考えてください<sup>3)</sup>」と述べている。発達障害者は社会においてその言動により周囲を振り回し、迷惑をかける場面が多々ある。これは当団体においても頻繁に起き、その度他者を困惑させる。例えば当事者のC氏が作中に上げる急な奇声や、同じく当事者の筆者が会議中に、急に用もなくその部屋から出て行く、等の行為がそれにあたると思われる。しかしその時当事者自身も、周囲の環境に、

そして何よりその時の自分自身の感情に酷く振り回されているのである。本人がそれを望んでいなくとも、感情はしばしば、そのコントロール能力を簡単に超える。発達障害者の感情コントロールは、社会参加において、一生向き合わなければならない課題と言える。

感情コントロールの必要性及びスキルは、発達障害当事者にとって大変納得・取得し辛いものでもある。T. グランディン・S. バロン（2009）は、当事者が感情コントロール能力を失った際のことを、「自閉症のある人は自分の考えに執着するあまり、自分のことばや行動がまわりの人に与える影響が見えていないことがある。また、環境をコントロールしたいと思うあまり、自分の作ったルールがほんの少しでも破られると、まるで天地がひっくり返ったかのように動揺したりする<sup>4)</sup>」と述べ、その原因として「僕が崩壊状態に陥った最大要因は、筋金入りの頭の固さと、予定が狂ったのは母のせいだという頑固な確信だ。（中略）自分の望みが全面的に正しいと思っていた<sup>5)</sup>」と述べている。激しく動揺していたり、自分の行動や感情を全面的に肯定している状態では、感情のコントロールの必要性について納得することは大変困難である。また佐々木・梅永（2008）は発達障害当事者の特性として、『相互理解の乏しさ』他人の考えや感情に配慮できない。自分の気持ちばかり主張して、相互交流が成り立たない『表情・身振りを読みとれない』言葉以外のやりとりを理解しきれていない。相手が言葉とは裏腹にイライラしていても、それに気づかない<sup>6)</sup>』ことを挙げている。主観的な思考を持ちやすく、他者の表情や表現を読み取りづらいとされる発達障害当事者には、他者が自分の感情表現をどの程度許容しどの程度で拒絶するのか、それがどう表現されるのか理解しにくい。例えば筆者は人の目を穴が空いているように感じてしまう為に、人の目を見るのが苦手で、その為あまり人の顔をしっかりと見ない。この状態では、他者の表情や感情を読み取るのは難しいと思われる。また一般的な人々は関係の継続的な構築の為、本人への嫌悪の表現はできるだけ隠すものだろうと思われる。金山・山本（2005）は組織や

集団内で嫌悪者（嫌悪の感情を持つ人）が嫌悪対象者（嫌悪の感情を持たれる人）に取る対処行動について、「嫌いな人には、基本的には嫌悪者からは接触しないようにするが、接触を避けられない場合もあり、その場合に嫌悪をあらわすのは周囲の雰囲気を悪くするであろうから、極力控えて表面には出さないように接するのであろう<sup>7)</sup>」と述べている。嫌悪の表現が本人にも読めるほど明確になった時には、嫌悪の感情を持つ人にとっては、最早周囲の雰囲気が悪くなくても構わないと考える段階まで来ていることになるだろうから、関係性は最早修復不可能と予想できる。また他者の不快や拒絶を読み取れた当事者でも、自分の作ったルールへのこだわりから、他者に配慮する、譲る、一端退く等の対策ができないことが多くある。当団体においても、当事者のC氏が職員専用宿舎の利用方法について納得できず、利用者や上司に不満を言い続けるということがあった。この利用方法は、現在は宿舎規程として明文化されているが、当時は明文化されておらず、暗黙の了解に近いもので、かつ、職員によって多少解釈が異なるという事情があった。当団体の職員専用宿舎はアパートの1室であり、その中の繋がった4部屋を職員の1人ずつが利用する形である。宿舎利用者は宿舎内の空間を多少共有せざるを得ず、時には一時的に個人的なものが共有空間に置かれる場合もある。宿舎には空きがあり、希望すればC氏も利用できる。C氏は過去に時々宿舎を利用したい場合があったが、時々のことなので住む希望はせず、団体公認の元、その都度利用者に許可を得て宿舎の1部屋を利用していた。しかし、依頼が急な時等、利用者側にもいいと言えない場合があり、そんな経験を重ねたC氏が「同じ職員なのに宿舎を利用できないのはおかしい」と利用者や上司に不満を言い続けた為、負担に感じた利用者は、C氏とのプライベートなやり取りを避けるようになってしまった。

現在大人の世代の当事者は成人してから診断を受けた者が多く、成長過程で障害への配慮を受けられず、むしろ障害のせいで周囲から「いじめ」や「無理解」という名の排除や攻撃を多く受け、孤立し、その結果、形のないぼんやりとした「社会」や「人間」全体に苦手意識や拒否感情、恐怖、敵意等を育てていることが少なくない。この排除や攻撃というのは、具体的には仲間外れにされる、無視される、陰口を叩かれる、殴られる、集団の中で浮く、親に厄介者・役立たず扱いされる、当事者の子供（小・中学生の生徒）がした発言に対して大人（教師）が名指しで強く非難する、得意な部分で頑張ってもその

程度で威張るなどと言われ認められないのに、苦手な部分で失敗するとそこばかりを指摘され最低な人間扱いされる等が挙げられる（筆者の経験と、熊本県発達障害当事者会 Little bit の当事者2名からの聞き取りによる）。筆者自身、小中学校ではいじめの対象であったし、最初の職場で体調を崩して発達障害の診断（WAIS-III 成人知能検査<sup>8)</sup>と医師の診断による）を受け、診断書と WAIS-III 成人知能検査の結果を管理者に見せたところ、数日後に管理者より突然に「あなたのような性質の人はうちには合わないと思うんだよね」とやんわりと退職を促された。その後退職し職業訓練を受けていた頃、筆者は職業カウンセラーへ人の集団に入ることへの恐怖を、「ムカデのぎっしり詰まった部屋に入らされるようなもの」と表現した。その時の筆者は他人の集団を人間ですらない、毒虫の集合体のように捉えていた。現在でこそ低年齢からの人間関係構築スキルの開発が試みられているが、多くの成人発達障害者には、上記のような経験の積み重ねにより生じてきた負の感情、つまり排除や攻撃を受けたことによる他者への苦手意識や拒否感情、恐怖、敵意等が、自身にも他者にも自覚されないまま重く背負わされている。成人発達障害当事者の多くはその状態で、更に学習には向かない職場等で、生きる為、社会に許容されるスキルを育てる為に必死に足掻かなければならない。元からハンデのある状態で、他人に好かれる振る舞い方も自分を律する方法も分からないまま、ただ失敗を恐れて神経を尖らせ疲弊していくのでは、誰が見てもその先は見えていだろう。その結果彼らが脱落し、社会への失望と敵意、自己否定感情を更に強くし、他人とのかかわりに拒否的になってしまうとしたら、これは彼らだけの問題とは決して言えない。

益城町地域支え合いセンターみなし仮設部門には、現在自己申告による発達障害の疑いを含む5人の発達障害者が職員として在籍する。職員の全体数はパート・アルバイトを含めて20名で、その中に5名の発達障害者がおり、その5名全員が障害者雇用ではなく、一般雇用の職員だというのは、あまり例のないことだと思われる。

その背景として、団体を立ち上げた初期メンバーの1人で、現代表のA氏が発達障害の疑いを持つこと<sup>9)</sup>、そして団体が熊本地震という災害を機に立ち上がった福祉団体であることが挙げられる。被災により顕在化した発達障害者の困りごとをフォローする為、当事者会等の力を借り、また当事者自身にも協力を依頼し、活動した関係性が今もこの団体に残っているのである。以下に当団

表1 当団体の発達障害者たち

	A氏	B氏	筆者	C氏	D氏
立場	代表	チームリーダー	職員	職員	職員
障害	診断なし 自覚・症状による疑い	診断あり 手帳なし（過去には 持っていたことがあ る）	診断あり 手帳あり	診断あり 手帳あり	診断あり 手帳なし
業務	管理者 相談業務	管理者補佐 相談業務	事務・経理 相談業務	相談業務	相談業務

訪問管理表

【初訪】 ○ 面接 △ 面接 × 面接  
 【継続】 ○ 面接 △ 面接 × 面接  
 【その他】 ○ 面接 △ 面接 × 面接

Ver. 20190622

図1 訪問管理表

狭いスペースを有効活用しようとする工夫が窺える

平成30年 月 日 ( ) 時 分

ご不在連絡票

益城町発達支援センターの 生活相談員です。

「みなし仮設」にご入居されている方へのご挨拶と生活環境のお話を伺いに参りました。  
 ご不在のようでしたので再度お伺いさせていただこうと思いましたが、お留守状態でした。  
 一度、電話をさせていただければと思います。  
 よろしければご都合のよい日をお電話番号、もしくはE-mail アドレスにお知らせください。

益城町発達支援センター  
 みなし仮設担当 一般社団法人minor (前 よかねネット)  
 電話：096-273-8833  
 FAX：096-273-8834  
 E-mail：minor@minor.main.jp

夜間訪問も行っております  
 夜間であれば面談できるという方も、是非ご連絡ください。  
 また、祝日・年末年始以外は、土日も訪問しております。

図2 不在連絡票

どんな人にも読めるようにルビが細かく振られている言葉選びも繊細である

体に所属する5人の発達障害者を紹介する(表1)。

A氏は明るく闊達で人脈が広く、行動力があり、対人支援歴が長い。大学で心理学を修め、社会人となってから社会福祉士の専門学校でも学んでいる。ホームレスや生活困窮世帯等の、いわゆる社会的弱者と呼ばれる人々の支援を長く現場で行っている。ADHD的な側面が強いようで、整理整頓ができず、物を良く無くす。障害については、欠点は仕方ないので表に出して人の力を借りれば良く、長所は活かせばよいと開き直っているようである。状況を大きく捉え、対策を見出すことや、新しい人脈を作ることに大変長けているが、反面細かい数字の算出や確認、事務作業等には向かず、当団体ではA氏がパソコンや書類に向かって頭を抱えている姿が良く見られる。

C氏は当団体設立前から、そして今も当事者活動を主体として行っている。熊本地震の被災当事者支援活動をしている際、A氏と知り合い、共に活動し、その後当団体に雇用された。創作の才能があり、書類の書式やチラシ等の製作に活躍する(図1・図2・図3)。記憶力に優れ、かなりの被災者の情報を覚えており、名前等のきっかけから瞬時にその情報を引き出せる。明るさや臭いに過敏で、精神的・肉体的ともにストレスを溜めやすい。発達障害だけでなく、繊維筋痛症の診断も受けており、肉

みなし仮設にお住まいのみなさまと 益城町との つながる広場 第4回

2018年 2月24日(土) 回  
 雨天決行 12:00~15:00

会場: 広安西小学校 (益城町富田1001) 駐車場有

みなし仮設に お住まいのみなさまが 米同封の入場チケットを “つながる” イベントです。チケットご持参ください

総合生活相談 建築相談 健康・福祉サービス相談 相談支援員と各分野の専門家がお話しします。お気軽にどうぞ!

各種ご相談

ステージ企画

お飲みもの お食事 米数に限りがあります おみやげ米予定 など...

シャトルバスを運行します! (時刻は目安です) 無料

市民会館シアーズホーム夢ホール前(10:30) 一熊本県立大学正門前(11:00) 一熊本銀行健康支店前(11:30) 一会場

【帰りの便】15:00 会場発

バスは定員に達した場合お乗りになれないことがあります。車をお持ちでない方や、ご高齢の方、小さなお子さまのいらっしゃる方に優先的にご乗頂きたいと思っております。

熊本の字を広く知っていただくための啓発活動を実施しておりますので、本イベントのチラシが厳選される場合があります。予めご了承ください。

現在皆様のお声にお応えしております。ご協力をよろしくお願いいたします。

お問い合わせ 益城町発達支援センター(前)よかねネット 益城事業部 TEL: 096-273-8833 〒862-0901 熊本県東区東町3丁目3-3 3F(ワールドシティ内) FAX: 096-273-8834 Email: nashiki.yokata@gmail.com

主催: 一般社団法人よかねネット熊本/グリーンコープ災害支援センター/ 熊本学園大学福祉学生災害ボランティアグループ

図3 つながる広場(被災者支援イベント)の案内チラシ C氏がデザインしたもの

体的な負担はかなり強い。C氏の過敏さは他人の言動にも向くようで、書類等での他人のミスが許せず、感情に振り回され、声をあげる姿が良く見られる。「発達障害者である自分」が嫌いだと話し、他者が「障害者(自分)が可哀想」だから、「配慮してくれる(してあげている)」ことが嫌だと話すが、一方で彼女にとって「必要な配慮が無い・足りない」ことにも明確に苛立ちを示す。彼女にとって必要な配慮とは、彼女の近くの照明をつけないこと(彼女は極度の視覚過敏であり、一般的な蛍光灯の光や、白い紙を見ることで目が痛くなる)、喫煙者が煙草の臭いをさせていないこと(当団体でも分煙はされているのだが、彼女は換気の為に少しだけ開いたトイレの窓から入ってきた煙草の煙や、喫煙者の服についた煙草の臭いでも気分が悪くなる)、自由な働き方を認めないこと等がある。

D氏は以前高齢者施設の介護員として働いていたが、双極性障害の悪化により退職し、療養しながら社会福祉士の専門学校へ通っていてA氏との縁から、当団体に関わるようになり、相談員として雇用された。歴史の知識が豊富で、知識を人に披露する時は本当に楽しそうに話す。真面目で責任感が強く、様々なことに対し積極的にアプローチする。一方で暗黙のルールを把握するのが難しく、うっかりミスや聞き落とし等が良くある。白黒思考も強いようである。特に双極性障害の症状が強い時、これらの短所が強く見られる。社会的な上下関係や役割へのこだわりも強く、時々自分の作ったルールへ反した人に対して感情的になる。自己肯定感が非常に低く、社会に対する根強い不信感を抱いている。可能ならば障害を隠して生活したいと話すが、それには過去障害を知られたとき、配慮ではなく排除を受けた経験が影響している。彼女の言う排除とは以下のようなものである。仕事は彼女にとって生きがいにも等しいものだが、以前の職場で障害を知られた際、周囲の人々は彼女にどのようにしたら仕事がしやすいか、何を望むかは聞かず、「辛いだらうから」や「その仕事に適していないから」と彼女の担当していた業務を周囲の判断で1つ1つ減らし、彼女は自己肯定感を失い急激に体調を崩していった。周囲はそれを良かれと思い、配慮として行っていた可能性もあるが、彼女にとってそれは、彼女の役割や居場所、存在意義を奪っていく排除行為でしかなかった。彼女にとっては二度と思い出したくない、辛い日々だそうである。怒りのコントロールができていない自覚を持ち、主治医に相談する等、改善の道を探っているが、思うように成果を得られずにいる。

B氏は当団体の発達障害者の中では一番の新入職員であり、C氏が当事者会で出会ったメンバーで、C氏からの紹介により当団体に入職した。飄々としていて誰にも人当たりが良く、受け入れられやすい。他者をからかったりもするが、根本的に争いを嫌い、決められたルールをきちんと守り、他人に(時に必要以上に)配慮する。例えば、当団体には喫煙者が数名おりB氏もその一員であるが、勤務中喫煙をする際には、喫煙所へ行く前に管理者へ一声「一服いただきます」等の声をかけ、3分以内に喫煙所から戻ってくる、というルールがある。しかしこの声かけルールを毎回必ず守っているのは、B氏くらいではないかと思われる。当団体では時々、管理者が全員不在になる時間があるが、そのような時、B氏は一職員である筆者にまで声をかけていく。精神的ストレスが強いと体を壊しやすいとの話で、自己判断や複数の物事の同時進行は苦手ではないかと思われる。B氏はC氏やD氏のように感情の暴走のせいでコントロールが不能になるタイプではなく、逆に感情や要求を知覚・表出するのが下手で、我慢し過ぎてストレスを溜めこんでしまうタイプではないかと思われる。佐々木・梅永(2008)が「アスペルガー症候群の人は、風変わりな言動をして、よく目立ちます<sup>10)</sup>」と述べるように、一般的な発達障害者のイメージはC氏やD氏のような目立つタイプだと思われるが、発達障害者にはそのようなタイプの人々だけでなく、目立たず静かな彼のような当事者もいる。彼のような当事者もまた、「感情を知覚・表出しづらい」ことにより振り回されていると筆者は考える。多田(2010)はこのようなタイプ(受動型<sup>11)</sup>)の発達障害者について杉山(2000)の文献を要約し、「過敏性や転導性の障害が比較的軽微で、学童期に愛着が成立して親や他人の期待に添おうとするようになる。時に過剰適応的に頑張るが無理を重ね、挫折すると見捨てられ不安が生じて抑うつ的になったり、身体症状が出たりする<sup>12)</sup>」と述べている。怒りや悲しみ、それに伴うストレスに気づきづらい当事者は、自身の過剰適応的な無理に気が付かなかったり、ストレス発散などの対処を適切に行えない為、ストレスの許容量を超えた際に一気に体調を崩してしまうことがある。感情に気がつきにくい故に体を壊してしまうのである。体を壊せば社会参加は難しくなる。コントロール(知覚・表出)できない感情の為に社会参加を阻害されるリスクを負っていることになり、これを、感情に振り回されていることと考える。現在B氏はその人当たりの良さを買われ、訪問支援員のチームリーダーをしている。

筆者についてはA氏からの紹介文を記載する。「島崎

さんは一見内向的な印象があり冷静であるが、社会的な側面もあり幅広く安定した人間関係を保てる方である。前職のプログラマー時代に体調を崩し発達障害の診断を受けた後、社会福祉士、精神保健福祉士を取得し、発達障害の当事者であることを開示して職場の内外で人間関係を築いている。現在事務職として働いているが、職場も同僚への共感能力も高いため相談を受けることも多く、職務的なものから個人的なものまで問題を抱え込んでしまうきらいがある。だが、これまでの経験からそれらを上手に職場内の関係者と共有しながら自分の負担を減らし問題の解決を図る方法を工夫することを実践している。自己の感情を見つめながら経験を活かそうとする真面目さがある」とのことである。筆者の集団内での行動のうち特徴的なものを幾つか挙げる。筆者は会議や研修会のような、5人程度以上の人間が向かい合う業務的な場が苦手で、このような場に出席していると精神的に辛くなりしばしば衝動的に用もなく席を外す。席を外した後の行動は、水を飲んだり、菓子を食ったり、隣の部屋を歩き回ったりというほぼ緊急性のないものである。このような行為の後、気が済めば、筆者は何事もなかったように場に戻る。また何かに夢中になると、その事以外への注意が極端に払えなくなる。筆者は当団体の業務の一部としてプログラミングをすることがあるが、普段周囲に注意が払えている状態を100%とすると、そのような時筆者の思考は80%程度（大変感覚的なものだが）がプログラミングの手順で占められてしまい、周囲に向けられるのは20%程度の注意になってしまう。この為、上司からの伝達事項や同僚との会話等の周辺情報（それが業務に必要であるかどうかは関係なく）がほぼ拾えなくなり、他人から見ても明らかに上の空である。このような状態にあることは自分でも認識はできるが、これをすぐに元の状態に戻すのは不可能なので、筆者はこの状態になると可能な限りすぐに周りに伝え助力を求めるようにしている。

この他にも診断を受けたわけではないが、発達障害のグレーゾーンではないかと思われる職員も複数名おり、大変騒がしい職場であると思われる。

発達障害者と共に働くことでのメリットは、特に福祉団体においては、被支援者に当事者や当事者家族がいる場合、同じ経験を持つ当事者であればその背景や気持ちを理解し、寄り添いやすいことが挙げられる。例えば筆者にも発達障害児を育てているシングルマザーの方との面談の機会が数度あるが、支援が十分足りている世帯で

も当事者職員と話すことは喜ばれ、その後、他の職員が訪問した際に、筆者の名前を口にされお礼を言われたことがあった。そのような被支援者の担当に当事者が付く場合もある。またそれほど直接的でなくても、日常的に発達障害者が共に働くことで、そのこだわりや主張、身体・精神の状況、通院や服薬の状況等を見聞きする機会は多くあり、「熊本市で発達障害に詳しい病院はどこ」や「発達障害者は照明がまぶしいことがある」「集中しすぎていると周囲に注意が払えないようだ」「片付けが苦手な場合がある」等の情報が得られ、当事者やその家族に有用な情報が紹介できたり、上記のような情報を投げかけることで新たな情報が得られたりし、この情報が支援の場で有効に活用されている。また今まで支援されていた者が支援者となれば、自身が支援を受けて不満があった記憶を参考に、支援の不足を想定し、被支援者をフォローすることもできる。例えば行政への申請は、基本的に申請者本人または家族が行政に行ったり、書類を作って郵送すること等により行うが、過去に家から一歩も出られなかった経験がある当事者は、それがとても難しく思える人がいることを知っている。自宅の郵便ポストまで行くことが大変な負担である人々は実際にいる。その経験と知識を活かせば、被支援者との対話の際、本人の希望を訪ね、希望があれば部分的な代筆や同行、送迎等を使って申請の支援をすることができる。

また当団体では、支援世帯のデータに「家族の中に発達障害者がいる」とあった場合、当事者でない職員が、「発達障害ってどんなもの?」「この人にはどう対応したらいい?」等と当事者に聞く場面が良くある。しかし、発達障害は個人によって大変幅の広い障害であり、困りごとや特性もそれに応じて幅広い。理解しにくいこのような概念を説明しつつ一定の傾向を示し、教科書的な理論や支援者の思い込みでない、本人自身のニーズに辿り着くことの重要性を、そして当事者がどれだけそれに欠け、飢えているかという現実を、当事者はその実体験から語る事が出来る。少し視野の広い当事者であれば、家族がそれによりどれだけ苦労しているかを語ることも出来るだろうし、あるいは職場にいる当事者自身のふるまいから、当事者でない職員自身が家族の苦しさを読み取ることも出来るだろう。発達障害は特に個人によって障害特性による困りごとには違いのある障害だが、本来相談支援の場においては全ての障害や困りごととそのニーズとは当人の状態や環境と切り離せず、個人的に捉えられるべきもので、このような姿勢は全ての人々への支援に通じる。福祉の現場においては、発達障害当事者の存在は

「生きた教科書」とも呼べる存在であり、ある種の道標に成り得る。社会福祉の場において求められる「個別的なニーズに対応」という言葉の理由を、職員は実際に目にして学ぶことができる。例えばC氏は前述の通り、光をかなり眩しく感じる特性があるが、筆者はあまり眩しく感じない。発達障害者全員が光に対する感覚過敏を持つわけではないが、光について配慮が必要な発達障害者もいる。その光も日光が眩しいのか、蛍光灯が眩しいのか、白熱電球であれば眩しくないのか、全て眩しいのか、照度を落とす必要があるのか、電球の色を変えれば問題が無いか、カーテンが欲しいのか、人によって有効策は様々である。支援者は思い込みで対処せず、必ず配慮が必要なのか、どんな配慮が望ましいのか、しっかりと本人に確かめる必要がある。もし本人にも何が望ましいか分からなければ、1つ1つ試していくようなことも必要であろう。発達障害者には、感覚過敏を持っていても、その感覚過敏が自分に与える影響に気が付いていなかったり、気が付いていても今まで防ごうとしてこなかった為に防ぎ方が良く分からなかったり、何が望ましいか分かっていてもうまく他者に伝えられなかったりすることがある。前述のC氏の光への感覚過敏も、かなり肉体的に辛いものなのだが、30歳前後までは、感覚過敏として本人に自覚されていなかった。それがC氏に自覚されたのは、同じ発達障害仲間と出会って「発達障害者の中には光が眩しい人がある」という情報を得て、しばらく経った後に「もしかしたら自分もそうかもしれない」という気付きを経てからのことであった。このような当事者の具体的な実体験を聞けることは、支援者としての知識を深めることや、1つ1つの支援における気遣いを細やかにすることに繋がり、支援を行う団体全体の支援の質を上げることに繋がっていくと思われる。

被支援者や当事者以外の職員のメリットの他に、発達障害者職員本人へのメリットも存在する。支援の中で、上記の光への感覚過敏のような「辛かった」経験が、他者を支援する為に有効な知識、つまり「世の中には光が極度に眩しい人があるのだ」「眩しい光を和らげるための具体的な方法」のような、支援に有用な知識として自らの中に蓄えられていると認識できることである。この経験は発達障害者本人に対し、時にナラティブアプローチ（「クライアントが作ってきたドミナントストーリー（自分の中で支配的・優勢になっている物語）をクライアント自身が明確にして（対決）、もっと多くのストーリーに目が向くようにすること（岩間他、2010）<sup>13)</sup>」）のような働きを持つことがある。当事者本人にとって「無駄」や

「ただ辛い」ものであった記憶が、支援活動を通じて「有用」や「活かされて嬉しい」ものに変化し、支援者となる前の自分の経験や人生が本人にとって意義あるものかと思えてくるのである。この経験は当事者の自己評価を高め、これからの人生への喜びや意欲を生む。ただし、この知識は当事者が知識を得た当時の感情と深く結びついているため、過去の自分と似た苦しみを持つ被支援者への支援において、当事者が必要以上に過去の自分を重ね合わせ、感情移入し過ぎてしまう危険性をはらむ。熊本県発達障害当事者会 Little bit の当事者 E 氏は、E 氏と同じように当事者支援を志した当事者の友人を持ち、彼女たちが被支援者に感情移入し過ぎた結果、支援の仕事を続けられなくなっていったことを話してくれた。支援をする当事者は継続的な支援の為に、自分の支援者としての立ち位置をしっかりと認識し、過度な感情移入をしていないか、常に振り返る必要があると思われる。

当団体における発達障害者と定型発達者の正の相互作用の1つは、上記のように魅力的に働いている。

とはいえ、当然ながら、発達障害者と働くことで生じるのはメリットだけではない。理論的なメリットが大きくとも、日常的にはデメリットも大きく、敬遠されがちなのがこの障害の特性でもある。例えばC氏、D氏は特に感情に振り回されやすいタイプで、それが外部にも分かりやすい形で漏れ、他者の感情に影響する。場合によってはそれは、他者にとって、個人の欲求を通す為の他人への非難や糾弾に見えるようである。C氏はその過敏さ故、他人の書類の書き洩らしや言葉の選び間違い、誤字等のミスが許せないと大声で周囲に訴えてしまうことが良くある。おそらく、彼女にとってそれは自身に蓄積されるストレスを発散し、継続的に仕事をする為の機構なのだろうと思われるが、周囲はそのストレスを吸い込んでしまうと、C氏の感情表現に対して知識や許容力の無い職員にとっては、意味の分からない攻撃的な行為である。実際C氏のこの行為は、複数の職員に「上司への告げ口」として捉えられていた（その側面も無いわけではないと思われる）。当然ながらこの糾弾は、回りまわってミスをした本人の耳にも届く。これが続くと、ミスを頻発する職員とミスを糾弾するC氏への評価は双方共に落ち、両者の間に深い溝ができるだけでなく、職場全体の雰囲気も暗くなる。複数の職員が目に見えてイライラし、余裕をなくし、C氏の告げ口的行為への苦痛の訴えがこそこそと囁かれた。D氏は職務上の上下関係や役割へのこだわりから、特に上司が彼女のルールから外れた行為

を取った場合、憤りを隠せない。この上司の行為とは例えば、会議の場で気になった彼女の行動へのその場での注意であったり、彼女が新人職員に記録の書き方を教えようとした際に、書き方について参考になる書類を新人職員に渡すことであったりする。彼女はそうした行為のうち幾らかを自分への攻撃と解釈してしまうようで、実際にそう口にし、やはり周囲を巻き込んで糾弾の表現を取る。その内容は例えば、前者に対しては「私にばかり注意する」、後者に対しては「私に新人を教える能力はないと言っている」というものである。上司に向けての行動であるこれは、C氏の場合よりも更に鋭く彼女自身に跳ね返る。筆者やA氏が彼女に対し、上司の行動は彼女への攻撃を意図したものではなく、一般的な注意や手助けの範囲であり、それに対して大げさに人前で糾弾するのはやり過ぎで、上司や他の職員を驚かせ、時には怒らせ、彼女への対応を冷たくするだけで、彼女に何の得もない、と宥めても、彼女の長い迫害と排除の経験は「そのような行動をする人は敵なのだ」と頑と決めつけ、それ以外の視野、例えば上司の行為は一般的な注意の範囲だ、という見方を閉ざしてしまう。結果としてD氏の周囲の雰囲気は緊張し、彼女自身の居心地を悪くしていく。

短期的な視点で見た場合、彼女達のような感情コントロールを上手くできず不満をあからさまに表現してしまう発達障害者は、集団にとってマイナスの影響が強いと思われる。彼女達はそれぞれにきらりと光る才能と魅力を持つのだが、それよりもその場面におけるデメリットの方が大きくなれば、集団には排除の論理が働く。例えば、職場内の複数の人間が「迷惑をかけられている者同士」として仲間意識を持ち、当事者にとって居心地の悪い雰囲気を漂わせたり、本人の居ないところで情報交換を行い、管理者等に迷惑行為として進言する。例えば実際に、多数の職員が参加するC氏が居ない会議の場において、C氏の行為が怖いと、会議の場で意見交換されたことがあった。苦痛を訴える人々の数が増えてくれば、管理者も障害特性だから配慮すべきとばかりは言っていられなくなる。根本的な理解や許容を伴わない形だけの配慮の強要は、配慮を求められる側に我慢を強いるだけになってしまう。「障害者への配慮は散々言われているが、配慮させられている自分達健常者への配慮はないのか」これは、実際に当団体で発された職員の言葉である。おそらくこれが、一般的な企業等においても、発達障害者が敬遠される理由であろう。感情に振り回される当事者は、自分の行為に嫌がらせや頑固さの自覚がない場合もあるし、自覚があった場合でも、どこかでそれが「正義」

だと信じて、あるいは感情によりどうしてもなく「信じさせられて」いる。彼らにとってそれはその時にはどうしても止めることが出来ない衝動的な何かなのである。しかしその在り方が一定の水準を超えた場合、許容できないのも集団である。当団体においても、正の相互作用だけでなく、このような負の相互作用も日々常に生じている。

当団体において、このような衝突の緩衝材となっていると思われるのが、A氏と筆者と、もしかしたらB氏である。この3人は基本的に衝突を好まず、C氏やD氏ができるだけ負担なく働き続けられる環境を作ろうという意志を持っている。共通項としては比較的自分の障害と欠点を受容し、あるいは諦め、ある程度の感情のコントロールが可能であると共に、第三者的な視点を持つことが挙げられる。自身の障害を受容すると他人の障害や欠点、また集団や社会の習性や欠陥についても、許しや余裕のある視点を持つことができる。これにより、発達障害者と定型発達者（発達障害ではない人）どちらの感情も俯瞰し、受容し、ある程度の仲立ちをすることが可能になる。例えば、D氏は会議の場などで、上司F氏に注意をされた時などに腹を立てやすい。そんな時、D氏は良く「F氏がいつも筆者の失敗ばかりを指摘する。F氏は筆者に対して悪意があるに違いない」と主張する。筆者はD氏の話聞き、感情を受け止めながら、「私にはそうは聞こえなかったよ。F氏の普段の言動を見たら、D氏だけでなく誰に対しても注意していると思うよ。例えば〇〇さんに対しても注意していたよ。口調も変わらないと思うよ。だから、D氏に個人的な悪意があるわけではないと思うよ。気になったことがあればすぐその場で注意するようにしているだけだと感じるよ」等と事実を根拠にして、彼女の思い込みへの別解釈を試みる。またD氏が不快感を大げらに「またみんなの前で注意された」と複数の人に向け、F氏にも聞こえるように話すとき、F氏が筆者に意見を求めてくれば、「怒りのコントロールができずに、衝動的に外部に向けて『自分は怒っている』というパフォーマンスを行っているのだと思います」等と、D氏の行為をメカニズムとして解説し、F氏の話も聞いてその感情も労わる。A氏はF氏の上司としての立場から、F氏に対し、どのような発言がD氏の怒りのスイッチをいれてしまうのか解説し、それを避ける情報の伝え方について伝えている。B氏は入職前からの当事者会仲間であるC氏の話をよく聞いているようである。

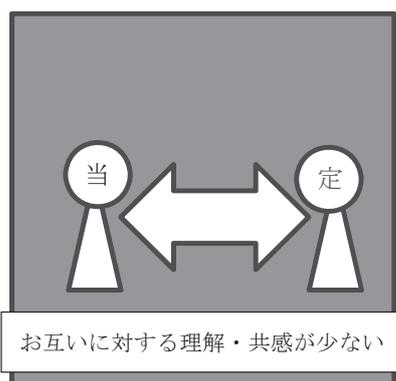


図4 緩衝材となる人がいない  
互いに理解・共感が少ない人同士での会話となり、言葉の意味が通じづらかったり、激しい衝突が起きやすい

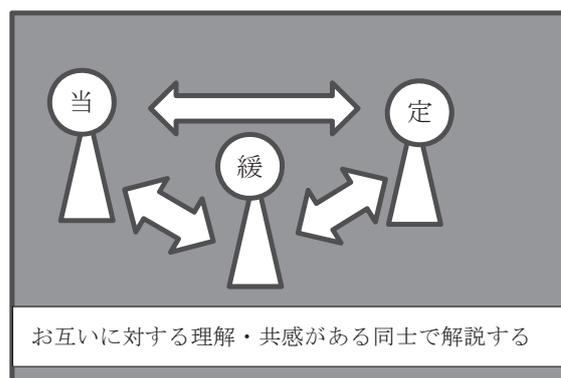


図5 緩衝材となる人がいる  
互いに理解・共感がある人が間にいるため、言葉の意味や行動のメカニズム等を解説でき、双方の意思疎通の助けとなったり、衝突を和らげる

この仲立ちは、筆者自身の経験上、どう努力しても「ある程度」の域を出ない。「ある程度」とは非常に筆者個人の感覚的なものではあるが、双方共に満足がいった状態を100%とした場合、0～50%程度であると思われる。問題とされる行動が発生した際、その行動が起こった理由やメカニズムを双方に向け、理解しやすい形で説明し、感情を治め、理解を求める行為であるから、起こってしまった行動そのものは取り消すことはできず、感情も完全に消えるわけではない。次回同じことが起こらないと言うこともできない。変化が苦手な発達障害者相手であるから、また同じことが起きる場合の方が多いだろう。双方の許容範囲を広げ、衝突の原因を取り除こうとする根本的な試みではあるが、その効果は双方の元々の許容能力に大きく依存する。集団は、例え管理者等の上位者であろうと、個人が一定の範囲を超えて管理・干渉することは難しい。仮にその一定の範囲を超えて干渉を行えば、集団内には不満が溜まり、「障害者にばかり肩入れして、他の人の意見は聞いてくれない」等の発言がされ、緩衝材となる当事者そのものが排除されたり、更に深刻な対立を生む等、より多く、より鋭い排他性を生む。緩衝材的役割をしていた発達障害者への、集団からの排除的傾向の具体例として、以下にA氏と筆者の例を挙げる。A氏は管理者であり、当事者の苦しみも理解していた為、肉体的・精神的苦痛の多いC氏的不满を良く聞いていた。加えてC氏は前述の通り記憶力が優れている為、急に被支援者の情報について尋ねられた場合にも説明を上手く行うことが出来、この特性の為にA氏やF氏と社外の会議に同行することが良くあった。これらの回数が多かった為と思われるが、A氏は当事者以外の職員から「障害

者最良」という不満をぶつけられることがしばしばあった。「C氏はA氏とF氏の可愛いペットなのではないか<sup>14)</sup>」という発言さえされた程である。この「ペット」発言は、おそらく一個人が発したものと思われるが、発言を生む雰囲気や当団体にあったことは事実である。C氏は当団体の訪問支援員として、当事者以外の職員と同等の業務をこなしていると思われる。A氏も当団体にいるどの当事者に対しても、上記の発言のような考え方を持ったことはないと思われる。この発言の背景には集団からのC氏への不満と、不満の対象であるC氏へのA氏からの配慮や気遣いの偏り(というC氏とA氏以外の職員の解釈)への対する不満が重なって存在すると思われる、それらが複数の職員に「A氏は障害者を特別に最良する人間である」と考えさせ、発言させ、その中の一個人には「A氏は障害者を愛玩動物扱いするような人間である」とまで考えさせ、上記の発言を生んだのであろうと考えられる。集団が当事者に抱いた不快や不満の感情の責任を、当事者と集団の仲立ちをするA氏個人の在り方に押し付けるような上記のような集団の動きは、緩衝材的な立場に立つ人間への集団からの排除的傾向であると筆者は考える。筆者の場合には、C氏やD氏への不満が主な会話である場に偶然入ってしまえば、急に場が静かになり、気まずい空気が流れることがあった。また個人に関して言えば、発達障害者であれ定型発達者であれ、本人が望み、経験を経て掴み取った結論でなければ、心からの納得は難しい。他者の意見は、やはり「ある程度」の域を出ないのである。このせいで緩衝材となる当事者には、かなりの中立的視点とバランス感覚が求められる。それは時に緩衝材となる人間への、両者からの「裏切者」「日和見」的な敵意を招くことにもなる。

このような状況が予想できるとしても、この「緩衝材」となり得る当事者の存在は、職場にとって大変貴重なものと言える。職場にとっては前述のメリットと多様性を取り込む為のキーパーソンとして、渦中にある当事者にとっては社会参加訓練のモデルや導き手として、また現状あまりにも鋭すぎる社会の排他性を幾らかでも和らげる存在として、この存在は有用に働く。例えば筆者にとって、A氏の存在はまさに社会で働き続けられる当事者のモデルであった。「誰とも喧嘩しない」「相手の主張に譲り、負け続けることで逆に人に許容され、居場所が広がることもある」というA氏の持論は、白黒志向が強く、負けることに恐怖感を持ちがちな発達障害者にとって、大変有用で興味深いものと思われる。実際にA氏は発達障害の疑いを持ちながら、当団体において当事者ともその他の職員とも口論せず、できるだけその主張を容れる形で運営を続けている。また筆者やC氏やD氏は当団体で働き始めて二年以上が経っており、これは当団体で発達障害者が長く働いている実績と言えるだろう。緩衝材となる当事者による働きかけの効果が「ある程度」の域を出ない以上、職場にとっても当事者にとっても満足がいく環境を提供することは難しいが、同じ状況下で、筆者達だけが「居ない」状態を想像してもらえば、おそらくそれよりはるかにふんマシだと両者から言葉を貰えるだろう。正の相互作用を円滑にし、負の相互作用を和らげることで、両者の共存を模索するのに有用なのが、このような緩衝材となれる当事者の存在と言える。ただし職場が意図的にこの立場を置く場合、そのストレスを考慮して、本人が了解するのであれば役目を強要すべきではない。またそのような役目を請け負ったとしても、本人にも「ある程度以上のことはできない」という客観的な視点を持つことや、信頼できる上司に常に報告・相談し、助言をもらう等の密なバックアップが必要であろう。正義感にかられ、何もかもを抱え込んでしまったり、自分や相手に過度の期待をしてしまう当事者では、役目を果たす前に自身が潰れてしまう。例えば当事者の言い分(C氏のような煙草の煙が苦手な当事者が、喫煙者がいる職場において完全禁煙にして欲しいと言い出す等)や職場の言い分(筆者のように会議等がストレスで突然出ていく当事者がいる場合、職場が迷惑と感じ止めて欲しいと思う等)があった場合、緩衝材となる当事者が「自分がどうにかして両者の希望を完全に叶えなければいけない(自分にその責任がある)」と思いついて悩み疲れてしまったり、そのどちらかに「完全に相手の希望が叶うように行動してくれる(べき、相手に責任がある)はずだ」

と考え、そうするよう強く要求して反発を受け、職場内の居心地が悪くなる、思い込みを否定されて傷つく等により体調を崩す等が挙げられる。またB氏のように、感情や要求の知覚・表出が下手なタイプの当事者の場合、板挟みになることによるストレスは、自覚症状のないままに当事者を蝕んでいく恐れがある。上司は個々の発達障害者の特徴、精神的・肉体的な強さ、弱さを把握し、無理をしていないか観察し、時々声をかけるのが良いだろう。またこの場合、上司にとって最も重要なのは、報告や相談の内容を重大な理由なく他職員に話さないことである。「裏切者」「日和見」的な敵意を招くことが予想される立場の当事者である。これらの情報は基本的に他者には伝えてはならないものだと、意識的にしっかりと管理する必要がある。

前述の通り、発達障害者が脱落し、心を閉ざしていくのは社会全体の責任であると筆者は考える。これは社会的排除と呼ばれる現象の一側面であり、齋藤(2017)は阿部(2011)を抜粋引用し、「社会的排除とは、社会における人の「位置」や、人と人との関係、人と社会との「関係」に関するもの」であり、「社会が人を追い出していくさま、それを問題としている<sup>15)</sup>」と述べている。この「社会」には当然、「発達障害者」自身も含まれる。両者は決して敵同士ではなく、根本的には1つのものである。負担の比率は能力に応じて配慮されるべきだが、ある1つの成果を求めるなら、両者に、そして全体にその為の努力は求められる。その自覚を、発達障害者の属する集団や社会も、発達障害者自身も、双方共に持つべきだろう。そしてその努力の懸け橋として緩衝材となれる当事者を取り入れることは、どちらの未来にとっても有益と考える。

雇用者は、機会があった際には是非恐れずに発達障害者を雇用すると共に、自社内のシステムとしてこのような緩衝材になれる発達障害者を育て、活用し、当事者の成長や定着に役立てて欲しいと思う。緩衝材になれる発達障害者とは、具体的には安定した精神状態を保ち、発達障害者、定型発達者のどちらとも適切な信頼関係を築き、柔軟に対処することができ、どちらの感情も客観的に捉え、対立せず、双方に相手の感情や行動のメカニズムについて説明することができ、双方の仲立ちをするメリットと仲立ちにより自分の負うリスク(排除)を理解し、それでもなお積極的にその役目を果たしたいと願える当事者である。このような人材を育てる方法については、社会福祉士・精神保健福祉士であり、A氏を見て

学んだ筆者を一例とするならば、社会福祉や精神保健福祉の知識を持つこと、信頼できる上記のタイプの人を見て育つことが何らかのきっかけかもしれないと思われるが、サンプル数も少なく、推測の域を出ない。養成の為の条件や方法を見出すことは、これからの課題である。行政には是非このような試みを積極的に支援し、今後の発展の機会を作って欲しいと思う。緩衝材となれる当事者を育てることは、将来、雇用者・支援者・当事者全ての負担を軽減する方法の1つだと考えるからである。当事者の負担の軽減は社会参加の為の努力に苦しむ発達障害者たちの為になるだろうが、それだけではなく、緩衝材となれる当事者自身もまた、その多くが生まれ持った特性を活かし、必要とされたいと願っている。筆者やA氏、当事者活動を行うC氏のように、今苦しんでいる当事者も含め、苦しんでいる当事者を支えたいと思う当事者は多い。今渦中にある当事者も、モデルを目にして育ち、当事者自身にとってそれが有用だと感じた上で、肉体的・精神的に安定し、周囲の人々と安定した信頼関係が築ければ、誰かの緩衝材を目指すこともあるだろう。

個人にも集団にも社会にも過去があり、現在があり、必ず現在なりの欠点がある。欠点を一方的に責め、過度の期待を押し付けることは、一方の負担を急激に強め、敵意と負の相互作用を増幅し、最終的には両者の断絶を生む。過度な期待と相互作用の具体例を前述の書類のミスが許せないC氏と該当職員の件で例えれば、C氏が該当職員のミスを絶対に許さず、完全にミスのない仕事を強要すれば、該当職員はストレスで辞めることになるだろう。該当職員がC氏の不満の発散を絶対に許さず、工作中に一言も不満を漏らさないよう強要すれば、C氏はやはりストレスで辞めることになるだろう。両者が共にその結果を良しと受け止めるなら良いが、断絶による負担は、主に当事者側に偏って大きく降り掛かる。理解者も共感者も、現在においては当事者側が少ないからである。実際にC氏もD氏も、「辛いのでもう辞める」という言葉を口にすることがある。けれど少なくとも当団体は、福祉と社会的弱者支援の立場に立ち、過去も今も当事者の力を借りている団体として、マイノリティがただ排除されていくことを良しとせず、できる限りの包摂を試みようとする団体であると考えます。

当団体にしても現在も過去も問題は抱え、今後当事者の誰かと断絶することもあるだろう。全ての問題は個別なもの、ケースバイケースであり、明確で正義的な解決策は存在しない。だがそのことは、決して共生に向けて努力しない理由にはならないと考える。

冒頭に記載した通り、発達障害者は「自分の作ったルールとそれに付随する感情により振り回す者であり、振り回される者」である。社会は振り回されることを望まないだろうが、発達障害者には当然社会参加の権利があり、社会側が是非欲しいと望む人材に育つ権利もあるだろう。発達障害者側がそれを望むのであれば、より多様性のある形で、より負担の少ないスキル取得の道を用意するのは社会の役目と言えるだろう。

当団体は、熊本地震を機に立ち上がった被災者支援の為の団体である。その成り立ちが多く発達障害者を職員として、そして支援者として積極的に取り入れてきた。言うまでもなく、筆者もその中の1人である。

熊本地震は大きな災害であり、熊本に住む多くの人々から余裕を奪った。それにより、いわゆる社会的弱者と呼ばれる人々は、家族や社会の余裕により支えられていた居場所等を失い、問題が表出し、多くの人に公的な支援の必要性を改めて認識させた。その社会的弱者の一部である発達障害者自身が、自らにしる、頼まれてにしる、自身も傷を受けた被災の為の支援の場に加わり、時に主導権を取ることは、筆者にとって重要なことと思える。社会的弱者たちが現実体験し、苦しんできた、活きた知識とニーズの泉がそこにはある。私たちは、社会としても、当事者としても、それを活かす道を望んでいるはずなのである。

世の中に完全な理解はなく、発達障害当事者の生きる道は険しい。当事者を受け入れる社会にしても、受け入れられない場合と比較すれば、負担は大きくなるだろう。それでも私たちに身近な、例えば職場と言う小さな社会がまず自ら弱者を包摂しようとするのでなければ、大きな社会において語られる社会的包摂は、どう言い繕っても夢物語である。できるだけ両者の負担を軽減し、衝突を和らげ、あるいは衝突から学べる環境を模索し、排除ではなく包摂を目指すことが、今とこれからの生きる私たちの選ぶべき道であると考えます。

#### 注

- 1) 益城町社会福祉協議会は、熊本地震で被災された方々の安心した日常生活を支えるために、NPOと協働で巡回訪問による見守り・相談・生活支援・地域交流の促進・介護予防などの総合的な支援体制に取り組んでいる (<https://www.mashiki-saigai.info/sasaeai>)。
- 2) T. グランディン・S. パロン (2009) 『自閉症スペクトラム障害のある人が才能をいかすための人間関係10のルール』門脇陽子訳、明石書店、78頁

- 3) 『大人のアスペルガー症候群』(2008) 佐々木正美・梅永雄二監修、講談社、55 頁
- 4) T. グランディン・S. バロン (2009) 『自閉症スペクトラム障害のある人が才能をいかすための人間関係 10 のルール』門脇陽子訳、明石書店、255 頁
- 5) T. グランディン・S. バロン (2009) 『自閉症スペクトラム障害のある人が才能をいかすための人間関係 10 のルール』門脇陽子訳、明石書店、257 頁
- 6) 『大人のアスペルガー症候群』(2008) 佐々木正美・梅永雄二監修、講談社、61 頁
- 7) 金山富貴子 (2016) 組織や集団内における対人嫌悪 (特集「イヤとキライ」の心理学). 『心理学ワールド (74)』日本心理学会、15 頁
- 8) D. ウェクスラー (2006) 『Wechsler Adult Intelligence Scale – Third Edition』Pearson 成人用のウェクスラー知能検査 WAIS の改訂第 3 版。日本語版は日本版 WAIS-III 刊行委員会 (藤田和弘・前川久男・大六一志・山中克夫) による。
- 9) A 氏の発達障害疑いは、あくまでも A 氏成育歴および傾向・症状等から自覚されたものであり、正規の診断は受けていない。
- 10) 『大人のアスペルガー症候群』(2008) 佐々木正美・梅永雄二監修、講談社、10 頁
- 11) ローナ・ウィングらの分類 (1979) による。B 氏自身にも受動型である自覚がある。
- 12) 多田昌代 (2010) 広汎性発達障害者の心理療法を考える. 『京都大学カウンセリングセンター紀要 (2010), 39』京都大学、23 頁
- 13) 岩間伸之・白澤政和・福山和女編著『ソーシャルワークの理論と方法 I』(2010) 岩田正美・大橋謙策・白澤政和監修、ミネルヴァ書房、143 頁
- 14) この発言は A 氏が発言者本人から聞いたと思われるものを筆者が A 氏から又聞いたものであり、発言時にどのようなニュアンスであったかは分からない。また、A 氏には他者から聞いた話をかなり大げさに修飾して話す場合がある。
- 15) 齋藤立滋 (2017) 日本における社会的排除の研究：現状と課題. 『政策科学 (24-3)』立命館大学政策科学会、35 頁

