

## 障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究

- －第1分冊 アンケート調査編－
- －第2分冊 ヒアリング調査編－
- －第3分冊 キャリア形成支援モデル編－

(調査研究報告書 No.115の1、2、3【3分冊】) サマリー

### 【キーワード】

キャリア形成 キャリア教育 能力開発 職業準備性 トータルパッケージ

### 【活用のポイント】

企業及び障害のある従業員に対するアンケート調査、就労している障害者に対するヒアリング調査、障害者雇用において先進的な企業及び教育、能力開発機関等における取り組み事例から、精神障害、発達障害、高次脳機能障害等を含む多様な障害者におけるキャリア形成の現状と課題を把握・整理した。

これらの結果を踏まえ、障害者のキャリア形成支援を促進するための取り組みや関係機関との連携を効果的に行うための情報を提供する資料として活用が期待される。

2013年4月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

## 1 執筆担当（執筆順）

白兼 俊貴（障害者職業総合センター障害者支援部門 統括研究員、他同部門研究員）  
藤原 敏（株式会社日立製作所 人財統括本部 勤労部労務・雇用企画グループ 主任）  
小林 英夫（株式会社JALサンライト 総務部 担当次長）  
株式会社かんでんエルハート 業務部業務課（社内担当部署にて作成）  
石川 誠（株式会社いなげやウイング 管理運営部長）  
長谷川浩志（株式会社メディアベース 専務取締役）  
松見 和樹（千葉県立特別支援学校 流山高等学園 教諭）  
石井 和子（医療法人社団宙麦会 ひだクリニック 就労支援部長）  
阿部百合子（第三セクター職業訓練法人 長崎能力開発センター 専務理事）  
中田 貴晃（キューブ・インテグレーション株式会社 パートナー）

## 2 研究期間

平成22年度～平成24年度

## 3 報告書の構成

### 【第1分冊：アンケート調査編】

概要・総括 本報告書のねらいと位置づけ・第1分冊、第2分冊、第3分冊のまとめ

- 第1章 企業調査の結果から
- 第2章 障害のある従業員に対する調査
- 第3章 知的障害のある従業員に対する調査
- 第4章 実態調査のまとめ

### 【第2分冊：ヒアリング調査編】

- 第1章 ヒアリング調査の枠組み
- 第2章 身体障害
- 第3章 発達障害
- 第4章 中途障害
- 第5章 ヒアリング調査のまとめ

### 【第3分冊：キャリア形成支援モデル編】

- 第1章 企業におけるキャリア形成支援モデル
- 第2章 就労移行支援施設におけるキャリア形成支援モデル
- 第3章 先進事例の取り組みが示唆すること—トータルパッケージの試行を含めて—
- 第4章 キャリア形成支援モデルの検討

## 4 調査研究の背景と目的

近年、障害者の就労意欲は非常に高まってきており、平成22年度の公共職業安定所における

新規求職申込件数は対前年度比5.4%増の13万2734件、就職件数は同17.0%増の5万2931件となっている。障害種別においては、身体障害者の新規求職申込件数（対前年度比1.6%減）、就職件数（同9.3%増）、知的障害者の新規求職申込件数（同3.1%増）、就職件数（同15.1%増）、精神障害者の新規求職申込件数（同19.1%増）、就職件数（同33.2%増）となっており、特に精神障害者の就職件数の伸びが著しい傾向にある。

しかし、その一方で、就職した精神障害者の離職が少なくないのも実態である（例えば、当機構が実施したハローワークにおける精神障害者の紹介就職に関する実態調査によると、平成20年7月1日から10月31日の間に就職した者982名のうち、平成21年2月末時点で412名（42.0%）が離職している）。また、昨今の労働市場の状況を見ると、技術革新や雇用形態の多様化等、企業を取り巻く環境変化の中で、企業の労働者に対するニーズも大きく変化しており、労働市場の変化と障害の多様化に応じたキャリア形成支援が必要とされている。

こうした現状の下、精神障害、発達障害、高次脳機能障害等も含め、多様な障害に応じた就労へ向けての能力開発や、就労後のキャリア形成支援の現状と課題を把握することにより、障害者が意欲や能力に即して就労継続、能力開発、職業生活の安定を達成できるようにするための支援のあり方を検討する。

## 5 調査研究の方法

- (1) 研究委員会、企業内キャリア形成支援及び就労移行・能力開発支援専門部会の設置
- (2) 企業及び教育・訓練機関に対するアンケート調査（企業調査・従業員調査）
- (3) 障害のある従業員に対するヒアリング調査
- (4) 企業及び教育、能力開発機関等におけるキャリア形成支援の取り組み事例の把握（トータルパッケージの試行を含む）と分析

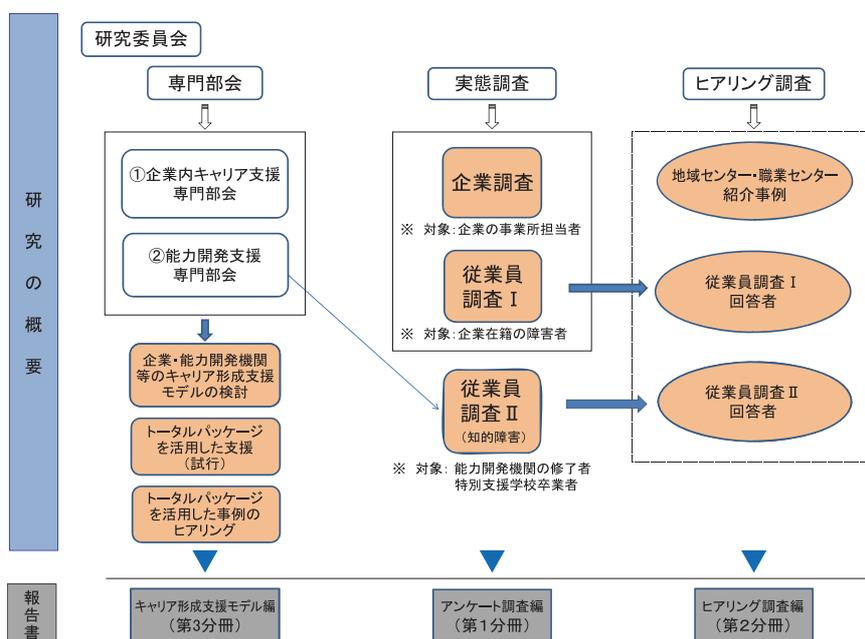


図1 研究の枠組み（全体構成）

## 6 調査研究の内容

### (1) 第1分冊：アンケート調査編

#### イ 調査の内容

##### (イ) 企業調査

無作為抽出企業（239社）、CSR企業総覧掲載企業（37社）、障害者雇用表彰企業（68社）及び特例子会社（47社）の企業担当者から得たデータを基に、一般従業員に対して企業が行っているキャリア形成支援の枠組みや障害のある従業員のキャリアの現状について量的側面から把握した。4つの企業区分のうち、CSR企業総覧掲載企業、障害者雇用表彰企業及び特例子会社は、障害者の雇用・キャリア形成支援について無作為抽出企業に比べてより積極的であろうとの想定に基づいて設けたものであり、各区分の（ ）内はそれぞれの回答企業数である。

##### (ロ) 従業員調査

調査対象企業を通じて、当該企業に働く障害のある従業員に調査票を配付してもらい、回答を得られた者のうち在籍2年以上の586名を分析対象とした。企業で働いている障害者自身が、自身の職業生活について、入社時と現在、ストレス経験、働く際に重視すること等をどのように認識・評価しているかについて把握した。

更に、このアンケート調査では、知的障害者の回答数が少なかったことから、能力開発センター及び特別支援学校の修了生・卒業生であって企業で働いている知的障害者に対して同様のアンケート調査を行い、429名の回答（能力開発センター修了生268名、特別支援学校卒業生161名）を得て分析した。

#### ロ 調査の結果

##### (イ) 企業調査

- ・ 障害のない一般従業員に対する企業のキャリア形成支援活動としては、①「能力開発・成長促進活動」（個々人の職業能力・成長に関するもの）、②「職務・役割調整活動」（個々人の特性に応じた担当職務の調整に関連するもの）、③「支援環境整備活動」（個々人の能力開発・成長を促進することにつながる支援・配慮に関連するもの）の3つの要素（因子）から構成されており、企業における一般従業員のキャリア形成支援活動は、特にこれらの要素（因子）を重視していることがわかった（表1）。
- ・ 一方、障害のある従業員に対するキャリア形成支援活動としては、上記の「企業のキャリア形成支援活動の3つの要素（因子）」との関連から見ると、①「能力開発・成長促進活動」は、従業員の育成という観点から、障害の有無を超えて共通するものであると考えられ、障害者のキャリア形成支援では、障害種別や受障時期等を踏まえ、これに②「職務・役割調整活動」、③「支援環境整備活動」を多様に付加させる必要のある場合、もしくは①「能力開発・成長促進活動」よりも②「職務・役割調整活動」、③「支援環境整備活動」がその障害者のキャリア形成に重要である場合もあると考えられる。そのため、企業のキャリア形成支援としては、必要に応じて、支援機関等の協力も得ながら、障害のある従業員にどのような取り組み

をすべきか、模索をしながら支援を行っていることが推察される。

表1 企業のキャリア形成支援活動の枠組み

因子		下位要素
①	能力開発・成長	集合教育
		昇進昇格
		個別教育
		組織の理念・目標等の伝達
		自己啓発支援
		配置転換
②	職務・役割調整	目標管理制度
		職務上の役割を固定する
		職務上の役割を減らす
		職務上の役割を増やす
		能力・適性に合わせた職務の再設計と創出
③	支援環境整備	負担軽減のための降格
		社内の相談体制
		健康管理上の特別休暇
		外部機関を交えた連携
		柔軟な勤務形態
		職場適応の推進を目的とする人材配置
	入社前のインターンシップ	

#### (ロ) 従業員調査

- ・障害者の受障時期に着目した場合の特徴としては、「生来性」「初職入職前受障」「初職入職後受障」の者と比べて「現職入職後受障」の者は、現在の会社で様々な経験があり、役職者の比率も高く、その上で、キャリアを形成している可能性があること、また“易しい仕事への配置転換”、“降格”といった経験者がおり、キャリアについて見直しが必要となる現実があることが示された。
- ・自身の職業生活（仕事のすすめ方、職場の人間関係、生活や体調に関する内容）について、入社（復職）時点と現在を比較し、その難易度・重要度に関してどのような認識や評価をしているか尋ねたところ、障害種別で、以下のような特徴が見られた。
- ・入社（復職）時に難しいと感じていたことについては、どの障害種類でも概ね解消されていく傾向が確認されるが、(a)「肢体不自由」「内部障害」では、“ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること”にうまく対処することの難しさが認識されている。(b)「統合失調症」などでは、“新しい仕事を覚える”や“職場の人に自分の気持ちを伝えること”等、人間関係を含めた面について、経験を積み重ねても難しいという状況が示された。
- ・ストレス経験は、「統合失調症」「気分障害・メンタルヘルス不全」等の障害では“経験あり”が多い。
- ・また、現職の継続に対する意向は、“他者とのコミュニケーション”や“障害のある従業員の主体性”に関する事柄（自分で仕事のやり方を考えること、分からない点をはっきりさせること等）について、現在「難しく、重要」と評価・認識している障害者の場合は、継続の意向が明確となっていない回答の割合が多いことから、これらの点の自己評価・認識が、就業の継続、ひいてはキャリア形成にも影響を与えていることが推察される。

## (ハ) 知的障害を対象とした従業員調査

- ・調査協力機関（能力開発センター、特別支援学校）の対象者に共通する特徴としては、現在の会社に比較的長く定着しており、就労年数を重ねることで、仕事の進め方や人間関係等の職業生活における困難度（入社時に難しいと感じていたことについて、現在も難しいと感じている割合）は概ね低下している。しかし、“気持ちの伝達”、“苦手な人や気の合わない人と共に働くこと”、“ストレスをためすぎないこと”については、就労年数を積み重ねても変化が少ない。
- ・ストレス経験は約半数にあり、その内容としては“人間関係”や“仕事”、“気持ちの伝達”が挙げられる。また、“長い間、同じ仕事を続けていて飽きた”と変化のないことそのものがストレスとなっている従業員も存在している。
- ・軽度知的障害者の多かった特別支援学校卒業生においては、ストレス軽減にとって「あればよかったこと」として“自分自身を知ること（得意不得意を知る、どのような時にストレスを感じやすいか知る）”が上位に挙げられている。

## (2) 第2分冊：ヒアリング調査編

### イ 調査の内容

第1分冊（アンケート調査編）の結果を踏まえ、キャリア形成支援の現状や課題について更に検討を行うため、障害のある従業員を対象として、以下の方法により対面での個別のヒアリングを実施した。

- ・対象者は、「従業員調査（知的障害に対する調査を含む）の回答者」及び当機構の「地域障害者職業センター、障害者職業総合センター職業センターの利用者」であって、ヒアリングの協力について同意が得られた者である。
- ・障害種別、年代や転職・休職経験の有無、認知障害の有無を考慮し、計23名を対象とした。内訳は、「身体障害」（肢体不自由4名、内部障害3名）、「知的障害及び発達障害者支援法による発達障害」（知的障害3名、発達障害者支援法による発達障害3名）、「中途障害」（気分障害6名、高次脳機能障害4名）。
- ・調査にあたっては、①経歴（雇用条件、昇進・昇格、配置転換等）、②就職イメージ、適職についての考え等、③企業から得られた配慮や教育、能力開発機関等からの支援の内容等、④働く障害者のキャリア形成に関する主観的な意味合い（仕事に対する価値観、興味関心、やりがい、今後のキャリア展望等）を中心にインタビューを行った。

### ロ 調査の結果

障害種別ごとの特徴について整理したところ、以下の（イ）（ロ）（ハ）のことが示された。

更に、受障時期や特別支援教育、職業リハビリテーション支援の活用の有無に着目した場合、3つのキャリアパターン（①生来性の障害があり通常教育を受けてきたキャリアパターン、②生来性の障害があり特別支援教育を受けてきたキャリアパターン、③中途障害の場合のキャリア

パターン（企業のキャリア形成支援との関係では、入社前受障と入社後受障の場合との違いが重要）に整理でき、(二)において各キャリアパターンの共通する要素を示した。

#### (イ) 身体障害の事例（肢体不自由、内部障害）

①今後のキャリア展望（キャリア拡大志向と現状維持志向）、②体調の安定に影響している要因、③「見える障害」と「見えない障害」の違い、の3つの観点に着目し、キャリア形成の特徴や違いについて検討した結果、以下のことが示唆された。

- ・今後のキャリア展望としては、「キャリア拡大志向群」の事例では、“病状の安定”が見られること、更に現職にて様々な経験を積みながら“自己効力感を高める機会があったこと”等が要因となって、今後のキャリアアップへの意欲が見られたり、自己の成長に向け着実に努力している傾向が見られる。「現状維持志向群」の事例では、特徴として、疾病管理上の理由から、“仕事量が増える（増やす）ことを望まない場合”（仕事量をセーブしている傾向）が見られる。
- ・体調の安定に影響している要因としては、“自分にあった治療法を見つけていること”、“主治医との良好な関係”、“体調を気遣いながら仕事量をセーブする”が挙げられる。
- ・「見える障害」と「見えない障害」の違いについては、肢体不自由が「見える障害」、内部障害が「見えない障害」とは一概に言えず、個人の置かれた状況に応じて「見える障害」にもなり、「見えない障害」にもなりうると言え、就業継続やキャリア形成を考える上では、「見えない障害」の部分を周囲に了解可能にしていく工夫が必要と考えられる。

#### (ロ) 知的障害、発達障害者支援法による発達障害の事例

- ・知的障害の事例については、学校教育（特別支援教育）における進路指導や職場実習等の職業・キャリア教育を通じて、本人自身の興味、関心を踏まえた職業意識の形成がなされていることや、家族の支えや助言、企業の知的障害者へのサポートも就業継続に大きな影響を与えていると考えられる。
- ・発達障害者支援法による発達障害の事例については、卒業時の進路選択が“一般扱いでの雇用”であったが、“職場不適応を契機として診断を受け”、“診断を契機に職業リハビリテーション支援を選択する”ことにより、安定した就労につながっていくことが対象事例の共通点として挙げられる。

#### (ハ) 中途障害の事例（気分障害、高次脳機能障害）

中途障害のある人のキャリア形成について、①働く障害者と所属組織との関係、②支援機関の関わり、③その他の要因（個人・家庭の経済的状況、定年までの距離感）に着目し検討した結果、以下のことが示唆された。

- ・働く障害者と所属組織との関係では、“受障そのものがキャリアの大きな転機となること”、受障後には、所属組織における自分と、障害による制約がある自分とを両立させていこうとするプロセスがあり、“受障前の自分”と、障害を気遣いながら働く“受障後の自分”とのギャップにいかに対処するかも重要な鍵となる。

- ・ 支援機関の関わりでは、中途障害者のキャリア形成に果たす職業リハビリテーション機関の役割・機能としては、“働き方の指向性の再検討を促すこと”、“組織への関わり方（作業の進め方や作業・職務に向かい合う態度）の再検討を促すこと”、“企業に対して働く人への適切な関わりを促進すること”などがポイントとなる。

## (二) 各キャリアパターンの共通する要素

上記の3つのキャリアパターンを、「企業のキャリア形成支援活動の枠組み」（P29、表1）との関連から検討した結果、各キャリアパターンの共通する特徴として、以下のことが示された。

- ・ 障害・疾患の管理等職業準備性の向上の必要性が高い事例においては、企業の関わりとしては、企業のキャリア形成支援活動の枠組みの③「支援環境整備」に関する活動が中心となり、障害のある従業員のキャリア展望としては、現状維持で働くことを意識していた。
- ・ 一方、職業準備性がある程度確立され、その向上の必要性が低くなる事例ほど、企業における障害のある従業員に対する関わりは、職務の拡大や、場合によっては配置転換やジョブローテーションによる「能力開発」が行われている事例も見られた。

## (3) 第3分冊：キャリア形成支援モデル編

### イ 調査の内容

障害者のキャリア形成支援モデルを提示するため、障害者雇用を積極的に推進している企業及び教育、能力開発機関等（一般企業及び特例子会社5社、教育・能力開発機関等5所）のキャリア形成支援の取り組みや特徴、職リハ支援技法の1つであるトータルパッケージ（当機構において開発した障害者の就労移行や職場適応の支援ツール）のキャリア形成支援における活用可能性や効果等についてとりまとめた。

更に、上記（2）のヒアリング調査では協力を得ることが難しかった「行動上の問題を併せ持つ知的障害」及び「統合失調症の従業員」であって、企業等において実際にトータルパッケージを活用した当事者4名を対象にヒアリングを実施し、これらの事例に関するキャリア形成支援の実態や、トータルパッケージの活用効果等について検討を行った。

### ロ 調査の結果

#### (イ) 企業におけるキャリア形成支援の取り組みの特徴

- ・ 「能力開発」においては、障害による社会経験の不足や受障を契機とした適応問題（ギャップ）に対処するため、コミュニケーションスキルの向上や個別相談等職業準備性の向上・維持を含めた能力開発、職場定着支援に取り組んでいる。その際、特に知的障害者、精神障害者については、企業の守備範囲を超える生活面や体調面の課題に対応するため、医療機関を含む「地域の関係機関とのネットワーク」を重視している。
- ・ 「支援環境整備」においては、配置部署以外での社内の相談体制の整備（人事・労務管理上の権限を有さない第三者的な位置づけによる相談窓口の設置や、精神保健福祉士等の有資格者の配置）を図っている企業もみられた。また、このような相談・支援体制を整備することが、

一般の従業員に対する教育の充実を図り、社内全体の障害者雇用に関する理解・サポート力の向上に寄与しているとも考えられる。

(ロ) 教育、能力開発機関等におけるキャリア形成支援の取り組みの特徴

- ・各機関とも、職業準備性の向上を目的に「企業環境に近づけた場面設定による作業訓練」「職場体験・実習による能力開発」といった取り組みを重視しており、これらは、キャリア形成支援における“自己理解”や“職業理解”を深める活動として有用と考えられる。
- ・職業の選択・決定においては、「本人の主体的な意思決定を尊重した支援」を特に重視していること、職場適応においては、1つの機関が継続的にフォローするという考え方よりも、「地域の支援機関との連携を図りながら協力体制を組む」「障害者就業・生活支援センター等の支援機関へ職場適応支援の役割を徐々に移行する」といった対応を図っている。

(ハ) 就労移行・職場適応支援ツール（トータルパッケージ）の活用効果

- ・企業における活用においては、「適正配置の検討や課題の評価」「疲労やストレスの状況の把握」等の面で役立ったと評価され、就職後の職場適応に向けた支援ツールとして、一定の効果が期待できること、教育、能力開発機関等においては、「職業能力や適性の把握」、「補完手段の獲得訓練」「職業準備段階の重要性を知るための体験」「本人の自己理解・就職への動機づけ」といった面でも効果があり、キャリア形成支援のさまざまな過程において活用可能な支援ツールであることが示唆された。
- ・企業等においてトータルパッケージ（MWS）を活用した当事者に対するヒアリング調査や当該事例における企業の担当者との情報交換からは、トータルパッケージを通じて獲得した補完手段が、実務の中で般化されることによって、職務上の課題の改善に役立っていること、更に、活用のポイントとして、実施結果のフィードバック等を通して「本人に対し職務上の課題の認知を促すこと」「訓練を行う中での変化を企業側・対象者側双方が確認する」といったプロセスが重要であることがわかった（表2）。

表2 ヒアリング事例におけるトータルパッケージ（MWS）の活用の概要

事例	試行前に把握されていた課題	取り組んだトータルパッケージ	得られた成果	所属企業や施設がMWS以外に行った支援の概要
R	・教育から職場へのスムーズな環境移行 ・職域の拡大	MWS訓練版 (OA作業全般)	・かんしゃく等の減少 ・作業時のセルフインストラクション（声だし）による正確性の向上 ・作業に対する意欲向上	・出身校との連携 ・対象者の特性に応じた補助教材の作成と活用 ・定期的なフィードバックや相談
S	・作業遂行力の確認 ・就職イメージの具体化	MWS簡易版、 MWS訓練版	・仕事のイメージを持つことにつながった ・パソコンスキルの不足を感じ、別の訓練を受講するきっかけとなった	・心理教育プログラムの実施（働くことの厳しさ、心構えや病気とのつきあい方を学ぶ）
T	・作業スピードの向上 ・休憩の取り方の工夫	MWS訓練版 (数値入力、数値チェック)	・一般標準値との比較、目標時間の設定により作業スピードへの意識向上 ・休憩後の疲労確認を続けることにより、リフレッシュ効果に気づく	・グループミーティングの実施 ・定期的なフィードバックや相談の実施
U	・作業ミス の出現	MWS訓練版 (数値入力、数値チェック)	・ペン差しでの見直し徹底による作業ミス減少	・上司や臨床心理士との面談 ・定期的なフィードバックや相談の実施

#### (4) まとめ

第1、第2、第3分冊の分析結果を踏まえ、企業の障害者のキャリア形成支援のポイントとして以下のことが示唆された。

##### ①「企業調査」からは、

- ・企業における障害のない一般従業員のキャリア形成支援活動は、①能力開発・成長促進活動（職業能力・成長に関するもの）、②職務・役割調整活動（担当職務の調整に関するもの）、③支援環境整備活動（支援・配慮に関するもの）の3つの要素から構成されている。
- ・一方、障害のある従業員のキャリア形成支援活動は、①の要素（能力開発・成長）に加え、本人の障害種別や受障時期等を踏まえ、②、③の要素（職務役割調整・支援環境整備）を多様に付加、組み合わせる必要がある。

##### ②「ヒアリング調査」からは、

- ・障害者の受障時期や特別支援教育・職業リハビリテーション支援の活用の有無に着目すると、障害者のキャリアパターンは、①生来性の障害があり通常教育を受けてきた場合のキャリアパターン、②生来性の障害があり特別支援教育を受けてきた場合のキャリアパターン、③中途障害の場合のキャリアパターン（企業のキャリア形成支援との関係では、入社前受障の場合と入社後受障の場合との違いが重要）の3つに整理できる。
- ・各キャリアパターンに共通する特徴としては、障害・疾患の管理等職業準備性の獲得・維持の必要性が高い場合は、企業の関わりとしては支援環境の提供が中心となり、障害のある従業員においては、現状維持で働くことを意識していた。一方、職業準備性がある程度確立されているほど、職務の拡大や配置転換等による能力開発が行われている事例も見られた。

##### ③「障害者雇用における先進的企業の取り組み事例」における特徴としては、

- ・障害による社会経験の不足や受障を契機とした適応問題に対処するため、コミュニケーションスキルの向上や個別相談等の職業準備性の獲得・維持を含めた能力開発、定着支援を重視して取り組んでいる。
- ・その際、組織内に人事・労務担当とは別の“第三者的位置づけの相談窓口の設置”や“障害に関する専門的人材を配置した支援体制を整備”すること、更に、企業の対応が難しい生活面等の課題に対する支援については、医療機関を含む“地域の関係機関とのネットワークの活用”が有効であると考えられる。

##### ④「就労移行・職場適応のための支援ツール（トータルパッケージ）」については、

- ・「適正配置の検討や課題の評価」「疲労やストレスの状況の把握」「補完手段の活用による職務遂行面の課題の改善」等障害者のキャリア形成支援のさまざまな過程において、一定の効果が期待できる支援ツールであることが示唆された。