

障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究
障害者のキャリア形成

2004年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ま え が き

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションを推進するための総合的な施設として平成3年に設立され、平成15年10月から、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構によって運営されております。当センター研究部門では職業リハビリテーションの先駆的な実践と相俟って、職業リハビリテーションの各領域にわたる調査・研究を広く実施して、その成果を調査研究報告書その他の形にまとめて、関係者に提供しております。

そのような調査・研究の一環として、雇用開発研究部門では、平成13年度から15年度までに「障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究」に取り組み、これからの障害者の職業リハビリテーションにおいて重要となる「障害者のキャリア形成」について、理論的な整理や調査研究を実施し、事例等を踏まえた課題を検討しました。本報告書は、そうした研究活動の結果をまとめたものです。

この報告書が、関係者の方々の参考となり、わが国の職業リハビリテーションの実践を前進させるための一助になれば幸いです。

2004年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 佐々木 恭 造

【 執 筆 担 当 (執筆順) 】

吉光	清	障害者職業総合センター	主任研究員	概要 第4章、終章
工藤	正	労働政策研究・研修機構 企業と雇用研究部門	統括研究員	序章、第1章 第3章、終章
佐藤	宏	職業能力開発総合大学校 福祉工学科	教 授	第2章
指田	忠司	障害者職業総合センター	研究員	第5章
舘	暁夫	西南学院大学 社会福祉学科	教 授	第6章

目 次

概要	1
序章 これまでの研究と課題・方法	7
1 問題関心	7
2 これまでの研究	8
3 課題と方法	18
第1章 調査対象の事業所および障害者のプロフィールとキャリア形成の課題	23
1 はじめに	23
2 アンケート調査	23
2.1 調査の目的	23
2.2 調査方法と調査対象	23
3 事業所のプロフィールとキャリア形成の課題	24
3.1 常用雇用者規模、業種、組織タイプなど	24
3.2 障害者を配置している職務	26
3.3 職場・仕事における人的支援環境	27
3.4 これまでのキャリア形成に対する総合評価とこれからの課題	29
4 障害をもつ従業員のプロフィールとキャリア形成の課題	31
4.1 年齢や障害の種類・程度など	31
4.2 現在の会社に入社する前の経歴	32
4.3 現在の雇用形態と主な仕事内容	33
4.4 仕事・職場における支援環境	34
4.5 これまでのキャリアに対する自己評価	37
4.6 これからのキャリア形成の課題	38
第2章 障害者の訓練・能力開発の現状と課題	41
～障害者の雇用管理との関連から～	
1 障害者のキャリア形成における職業能力開発の意義	41
1.1 キャリア形成と職業能力開発	41
1.2 職業能力開発の場と企業内教育訓練の役割	41

2	企業における障害者職業能力開発の実施状況～「事業所調査」から～	42
2.1	企業における教育訓練の種類と実施状況	42
2.2	企業における職業能力開発・訓練の効果	45
3	採用後の能力開発・訓練の受講状況～「従業員個人調査」から～	47
3.1	能力開発・訓練プログラムの受講状況	47
3.2	入社1年目に受けた能力開発・訓練プログラムの方式	48
3.3	入社2年目以降の能力開発・訓練プログラム	50
第3章 障害者の配置転換・昇進の現状と課題		53
～障害者の雇用管理との関連から～		
1	障害者のキャリア形成と企業内異動	53
1.1	配置転換	53
1.2	昇進	53
2	企業における配置転換と昇進の実施状況～「事業所調査」から～	54
2.1	企業における配置転換の種類と実施状況	54
2.2	企業における配置転換の効果	55
3	企業内異動の経験者～「従業員個人調査」から～	57
3.1	配置転換と昇進の経験者	57
3.2	年齢、障害種類、障害程度別にみた配置転換と昇進の経験者	58
3.3	配置転換と昇進の経験者の仕事評価	59
3.4	配置転換と昇進の経験者の職業生活満足度	62
第4章 障害者のキャリア形成をとりまく状況		65
1	はじめに	65
2	「キャリア形成」の今日的意義	65
2.1	これまでの「キャリア」観、「キャリア開発」の経過	65
2.2	産業構造の変化、雇用構造の転換	66
2.3	キャリア開発へのニーズ	67
2.4	障害者のキャリア形成に含まれてくる視点	68
3	キャリア形成支援の一般状況	69
3.1	キャリア形成支援の必要性	69
3.2	厚生労働省によるキャリア形成支援の対策	69
3.3	一般従業員へのキャリア形成支援の状況	71

4	障害者のキャリア形成と企業によるキャリア形成支援	72
4.1	障害者のキャリア形成と形成支援	72
4.2	全国重度障害者多数雇用事業所協会による調査結果から	72
4.3	今回の調査結果との対照	73
5	課題の展望	75
5.1	キャリア形成の課題と職業リハビリテーション	75
5.2	若年障害者の入職に伴う課題	75
5.3	就業の中でのキャリア形成の課題	76
5.4	高齢化に伴うキャリア形成の課題	77
第5章	視覚障害者雇用におけるキャリア形成	81
	——採用前障害者と採用後障害者の雇用事例の検討を通して——	
1	はじめに	81
2	採用前視覚障害者の雇用事例の検討	82
2.1	雇用機会へのアプローチ	82
2.2	研修、異動、昇進	86
2.3	転職	89
2.4	採用前視覚障害者のキャリア形成支援に向けての課題	90
3	採用後視覚障害者（中途視覚障害者）の雇用事例の検討	90
3.1	医療からリハビリテーションへの過程	91
3.2	生活訓練から職業訓練への過程	92
3.3	職場復帰に向けた活動	93
3.4	中途視覚障害者のキャリア形成の課題	95
4	まとめにかえて	96
第6章	QOLと知的障害者のキャリアに関する研究覚書	99
	～ケース及びシャロック編『知的障害とQOL』から～	
1	はじめに	99
2	関係論文の要約とまとめ	99
2.1	関係論文の関係個所の要約	99
2.2	関係論文のまとめ	104

3	キャリアとQOLを考える	105
3.1	シャロックとキースのQOL8次元説	105
3.2	QOLと労働、職業体験、職業訓練、キャリア形成	106
4	キャリアとQOL～まとめにかえて～	107
終章	まとめ ～ 障害者のキャリア形成を支援するサービスの強化を ～	109
付録：アンケート調査票		
	「障害者のキャリア形成に関する調査」（事業所調査票）	117
	「障害者のキャリア形成に関する調査」（従業員個人調査票）	121

概 要

本研究は、障害者の職業リハビリテーションの目的が、職業生活を通じた社会的統合にあるとの前提に立って、わが国の障害者の雇用対策が今後一層の効果を上げるためには、入社後の雇用の質が問題にされなければならない、それに向けた体制整備が必要になるという問題関心から出発したものである。

ILOの「職場において障害をマネジメントするための実践綱領」によれば、障害マネジメントの一環としてのキャリア開発の重要性に触れている。これらは障害者の求めるキャリア開発に沿うものとして描かれている。一方、わが国のキャリア開発は、特有の雇用慣行から、キャリア開発は企業主導の色彩が強かったと言える。したがって、こうした動きがどのような影響をもたらすことになるかが注目される場所である。

職業リハビリテーションの視点からは障害者個人の「主体的なキャリア開発」、「キャリア形成」に支援が置かれることになる。

序章では、まず、これらの概念を生み出した、アメリカの研究や施策の動向に注目した。

Szymanski & Hershensonの著作から、諸理論を包括しようとする「生態学的モデル」について参照したが、諸理論の障害者の適用には限界があり、研究領域としては比較的初期にあることが述べられていた。

Gysbers, Heppner & Jhonstonの「能力拡充アプローチ」ではキャリアカウンセラーの役割の重要性が強調されていた。

アメリカ労働省の「障害者のキャリア開発」計画では、障害者を含むすべての従業員のためのキャリア開発プランのための典型的なプログラムが紹介されていた。

また、松為らによる、わが国における職業リハビリテーション活動の概念モデルでは、職業リハビリテーションは一時点の問題ではなく、障害者のキャリアに対して必要な時点で、必要なサービスを提供すべきであるとされている。

序章の最後において、調査研究のための課題を焦点化し、調査実施に伴う諸活動の経過を記した。

入社以降の組織内キャリアを「訓練・能力開発」「配置転換・昇進」などに焦点をあて、その経験の有無という客観的指標と職業生活の満足度を含むキャリア形成に対する総合評価という主観的指標の両方の情報を収集するアプローチを試みた。この調査は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策課におかれた「障害者のキャリア形成等に関する研究会」（平成13年8月～平成15年3月）と障害者職業総合センターの共同方式で実施した。

第1章では、アンケート調査の調査方法と実施の概要を記した。

全国の障害者職業生活相談員一覧から、地域等を考慮して無作為に1,200人を抽出して調査票を送付し、障害者職業生活相談員が所属している事業所全体の状況を回答してもらう(=「事業所調査票」)郵送調査を実施した。また、障害者職業生活相談員が所属する事業所ごとに5部の「従業員個人調査票」を同封して、採用前障害者である従業員が5人以下の場合には全員、また5人以上いる場合は障害者5人を選び、配布・回答してもらうように依頼した。

集計対象となった事業所は519事業所で、企業規模301人以上の属する事業所は60%であった。また、事業所の業種では第2次産業が46%、第3次産業が42%であった。障害者雇用率の対象となる企業規模56人以上に属する事業所は444事業所で、86%を占めていた。

障害者が従事する仕事の種類では「事務」が最も多く、ついで「技能工・生産工程」、「専門的・技術的」の順であった。「301人以上」では「事務」が多く、「300人以下」では「技能工・生産工程」が最も多いという結果であった。また、業種による違いでは、第2次産業では「技能工・生産工程」、第3次産業では「事務」が最も多く見られた。

事業所による、障害のある従業員の今後のキャリア形成に対しては、「本人の能力向上・学習意欲の向上」が最も多く、次いで「いろいろな種類の仕事を経験させる」や「職業能力・訓練機会の拡大」というように、入社以降の配置転換や訓練などのキャリア形成とも密接に関連する項目であった。まず、能力向上のための配置転換や訓練機会の確保・拡大こそが課題とみているようである。「外部の能力開発・訓練機関の活用」や「外部の相談・サービス機関の活用」をあげる事業所は少なく、外部の社会資源の活用よりも組織内部の資源を活用して問題解決をはかろうとしていることを示していた。

障害のある従業員からは、「賃金額をもっと上げてほしい」(44%)以外に、「いろいろな種類の仕事をしてみたい」(42%)、「今の仕事をする上で必要な情報をもっとほしい」(30%)、「能力開発や訓練の機会をもっとほしい」(20%)などが要望として示され、障害者の職業能力や職務配置・仕事内容などキャリア形成に関しては必ずしも十分でないことを示していた。

第2章では、障害者の職場における訓練・能力開発の状況を分析した。

「採用直後の特別の導入訓練」を実施した事業所・受講者、入社2年目以降でもっとも多い訓練方法である「社内の研修等の集合教育」を実施した事業所・受講者はすべて50%以下と、「訓練・能力開発」機会が少ないことがわかった。

また、それらを実施した事業所では、そうでない事業所と比べ、「訓練・能力開発」がキャリア形成に

効果があるとプラスに評価している事業所が多いこともわかった。なお、「訓練・能力開発」の方法別にみると、障害の程度による差異はあまりみられないが、障害の種類によって受講状況に差異があることもわかった。

第3章では配置転換や昇進などの「企業内異動」について確かめた。

「同レベルで異なる仕事への配置転換」を実施した事業所・経験者、「事業所内の部課間の異動」を実施した事業所・経験者は全て50%以下と、「配置転換」の機会が少ないことがわかった。また、「現場監督者（含む係長・班長）への昇進」を実施していた事業所は24%と少ないが、従業員個人調査の結果ではその対象者のうち「管理職・現場監督者（含む係長・班長）への昇進者」が12%であった。

配置転換を多く実施している事業所ほど、「総合的に能力や仕事の質の向上がみられた」と回答しており、プラスの効果が確認できた。また、配置転換経験者からも「いろいろな種類の仕事ができるようになった」や「困難な仕事もできるようになった」などで回答する者の比率が高く、「配置転換」からみたキャリア形成をプラスで評価する事業所や経験者が多くいることが確認できた。

第1章から第3章までの調査結果の分析に続けて、第4章から第6章では、障害者のキャリア形成について、別な側面から検討を行った。

第4章では、障害者のキャリア形成を考えるための前提となるべき事項を整理し、併せて、今回のアンケート調査結果の含蓄をさらに汲み取るために、障害者のキャリア形成、キャリア形成支援に関する既存の調査結果を参照して、調査で扱えなかった課題についても概観した。

若年障害者の入職については、重度身体障害者や精神障害者の福祉的就労から雇用への移行の問題があり、IT技術の進展から実現が可能になった在宅雇用、在宅就業、在宅ワークについても、移動制限が大きい重度障害者のキャリア形成に大きな選択肢を提供する可能性を秘めている。

就業中の障害者のキャリア形成に関しては、企業内に留まった能力発揮やキャリアアップを目指すキャリア形成の場合の他に、転職や失業後の再就職を通じたキャリア形成が考えられる。また、職業生活の途中で障害者となった場合のキャリアの再構築が含まれてくる。それには、精神障害者の職場への順調な復帰（リワーク）や、高次脳機能障害者が配置転換を可能にする代償手段を獲得する訓練の問題がある。

また、高年齢期の障害者のキャリアに関わる問題として、作業能力低下やリタイアの問題が注目されている。能力低下に関する実証的な研究や、企業における対応の実態などの調査が行われている。こうした研究は、今後、他の種類の障害者の高齢化に対する職業リハビリテーション上の問題に留まらず、

福祉的就労への逆の移行や、生きがいの保証など、福祉制度のあり方にも影響を与える領域として大きな問題となる。

第5章では、重度視覚障害者のキャリア形成の課題を事例を踏まえて検討した。若年視覚障害者が一般の労働市場に参入するには、①大学等、学校による就職支援、②職業リハビリテーション機関における職業訓練と就職支援、③各種資格試験の受験、という3種類の雇用支援サービスを受けているが、それぞれの課題を検討した。

重度視覚障害者のキャリア形成のプロセスを、①研修、②異動、及び③昇進、そして転職の各状況について事例を検討し、採用前視覚障害者のキャリア形成を支援していく上での課題についてまとめた。

採用後障害者のキャリア形成の観点から、中途視覚障害者の職場復帰における課題についても、事例を踏まえながら検討した。医療、リハビリテーション、職場復帰のプロセスの全過程を通して、機関相互の連携・ネットワークを強化することが必要であり、特に、リハビリテーションの初期段階での有機的な情報提供を通じて、失明告知によって失意の底にある本人を勇気づけ、将来への希望を持てるようにしていくことが、職場復帰に向けての第1の鍵となる。職場復帰に向けた活動では、配置転換や転勤を含め、職務内容の変更、新たな職務の創造などを行う雇用管理が必要なため、各種支援サービスの専門的關係機関の相談・支援が不可欠である。

第6章では、世界21カ国の知的障害者のQOL調査をまとめたキースとシャロック『知的障害とQOL』から、キャリアの形成とQOLの関係について検討した。雇用や就労などの職業生活について触れた論文が半分以下と少なく、触れている場合でも雇用の質である労働の内容、キャリア形成（成長）よりも雇用の量である雇用機会の乏しさや創出・確保に主な関心が向けられていた。

少数ではあるが、職業訓練が自己成長などを通じてQOLの向上につながることで、また、労働や就業体験が人間としての成長の契機となることを示唆する論文もあった。労働あるいは職業生活は、キースとシャロックの理論では、「物質的充足」と「社会的統合」に位置付けられているが、キャリア形成との関連ではこれからは「心理的充足」と「人間としての成長」という概念こそが重要となろう。

終章では、各章の記述内容を総括しながら、アンケート調査の結果については、事業所の雇用管理の一環として「訓練・能力開発」や「配置転換・昇進」などを通じたキャリア形成支援を行なうこと、また、キャリアを自己成長の観点から捉え、当事者のエンパワーメントを図ることも重要な課題となっていることがわかった。そして、その実現にあたっては、「障害者職業生活相談員」や「企業外部の組織か

らの支援」などの積極的活用も課題としてあることがわかった。

本研究の意義については、障害者のキャリア形成を雇用管理と関連づけながら実態を実証的に解明できた意義は大きいですが、それらはキャリア形成の研究全体から見れば、ごく一部に過ぎず、残された研究課題はまだ多いと考えられた。学校卒業から最初の会社への就職までのプロセス、さらに、最初の会社に就職してから経験した離職や転職、失業や「福祉的就労」経験、入社後に障害をもった人々（中途障害者）の雇用・職業生活の継続など、一連の出来事として障害をもつ個々人のキャリア形成という事実や意識を把握、そこから見いだされる問題は何か、その問題解決のためのサービスプログラムとして何があるのか等を研究していく必要があると考えられる。

序章 これまでの研究と課題・方法

1 問題関心

ILO の条約等にもみる職業リハビリテーションの概念では、「職業リハビリテーションの目的は、障害者が適当な雇用に就き、それを継続し、かつ、それにおいて向上することができるようにすること並びにそれにより障害者の社会への統合又は再統合を促進することにある」（征矢紀臣：1998、ILO：2001）と、就職だけでなく入社以降の雇用継続、そして入社後に障害をもった従業員の雇用継続、さらに雇用・技能内容の質的向上も課題であるということが含まれている。つまり、そこには雇用の量的側面だけでなく、質的側面も重要であるという含意がある。しかし、厳しい労働市場のなかで障害者は就職することすら困難な状態にあり、就職すなわち雇用機会の確保がまず優先課題であるという現実があり、どうしても雇用の質的側面は無視されがちである。ILOの定義と現実のこうしたギャップは日本だけでなく、先進国共通の問題としてある（Thornton & Lunt：1997、Barnes & Thornton & Campbell：1998）。

障害者の雇用率制度についてはいろいろな評価があるが（NIVR，2002b）、そこでは専ら雇用される障害者の人数が問題とされ、雇用の質への配慮はほとんどないといわれている。「雇用率制度は、不完全就業や低賃金という形の障害者差別を撲滅するためには、何の効果もない。この理由から、障害者を代表する人々が、雇用率制度は、障害者雇用差別禁止法によって補足されなければならないと主張している」。また、障害者雇用率制度は「仕事をする上での障害状態や障害者が職場において直面するバリアーに対処するものでない。障害者差別禁止法は、個々の障害者を保護するかもしれないが、個々の障害者の固有ニーズが満たされるようになるかもしれないが、仕事それ自体の構造や職場の組織化に直接に影響を及ぼすことができない」という指摘もある。こうした懸念は、厚生労働省職業安定局から毎年公表されている一般の民間企業における障害者の雇用状況をみても明らかであろう。毎年、1万人以上の新規雇い入れの障害者がいるにもかかわらず、障害者雇用の総人数の増加は余りみられず、理由は不明であるがそれだけ採用と同じくらい離職者も多く同時に発生させていることが推測できる。これからの障害者雇用の拡大では、入社後の雇用の質についても十分配慮していく仕組みがないと、雇用量自体も拡大できないことを示唆しているといえよう。

また、障害者の職業的自立を図ることが職業リハビリテーションの目標であるが、現在、そこで想定されているサービス期間は有期あるいは短期・一時期という理解が一般的である。「就職」という一時点やそれに向けた短期間の集中的「訓練」や「サービス提供」がより重視されている。これから知的障害者や精神障害者を含む重度障害者の労働市場への参加を一層促進するには、就職という入り口だけでなく、入社後の障害を配慮した雇用管理を含む支援環境の整備も必要となることが十分予想できる。

こうした現実には、障害者のキャリア形成という雇用の質や長期のサービス提供という視点をもった概念がこれから重要となってきたことを示唆しているといえよう。それは、障害者の就職あるいは採用だけでなく、入社以降の職場適応や雇用管理にももっと注目していくことが重要であることを意味しているのだろう。また、企業の対応だけでなく障害者に対する支援も、長期のキャリア形成への支援という視点から職業リハビリテーションを理解、体系化、研究することが益々重要となってきたといっ
て良い。

2 これまでの研究

2.1 「キャリア」の定義

キャリアという用語は一般的には、人の一生を通じての仕事のこと、労働生活における個人の職業上の経歴を指すことが多い。もっとその内容に踏み込んで、職業生活全体を通じての「技能 (skill) 向上」、「自己実現」の過程をキャリア (career) と限定する場合もある。

渡辺三枝子・ハー (2001) では、職業を考慮しながらもその定義はかなり広い。「キャリアとは個々人が自分で構成するものであり、〈個人から独立しては存在しえない〉という概念が含まれている。その意味で、人は職種を選ぶようにキャリアを選ぶことはないのである。キャリアは、個々人が、具体的な職業や職場の選択・決定を通して、時間をかけて一步一步努力して進んでいくのであり、創造していくものである。個人が何をを選び、何を選ばないかによって作り出されるものであるから、ダイナミックであり、生涯にわたって展開されるものなのである。したがってキャリアは個々人にとってユニーク (独自) なものである。キャリアはまた、仕事上の役割と、家庭や地域社会の役割とが統合されているので、他の人の目で観察できるという特徴をもつ。このように見ると、〈キャリア〉という語はさまざまな役割を総合するライフスタイルという概念と重なってくる」。そこでは「人生」とおきかえてもよいくらい広い。

金井壽宏 (2002) は、キャリアを「職歴」「履歴」と訳すと、客観的な職務の連続ばかりが強調され誤解を招くとし、「キャリア=成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生 (life) 全体を基盤にして繰り返される長期的な (通常は何十年にも及ぶ) 仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、(大きな) 節目で選択が生み出していく回顧的な意味づけ (とりわけ、一見すると連続性が低い経験と経験の間の意味づけや統合) と、将来構想・展望のパターン」と主観的意味づけの側面も照射しながら定義している。また、「キャリアとは、なにか特別の生き方・働き方をしているひとだけのものではありません。だれでも何十年にもわたって仕事生活を長期的に歩んでいる限り、そ

ここにある種のパターンもしくは自分なりに働くことの意味づけとして存在するものがキャリアです。／キャリア論の観点では、組織とは、個人が生涯にわたって成長・発展を続ける部隊であると考えられます。モチベーションが瞬発力の世界だとしたら、キャリアは持続力の世界である。ともにひとを動かすエンジンです・・・」(金井壽宏：1999)。

両氏とも長期的視点からみた仕事の世界に対する主観的意味づけやそのプロセスでの時々の選択・決定を強調して、キャリアをとらえているとみてよいだろう。しかし、その主観的意味づけを検討するためにも、また、キャリア形成について具体的にみていこうとすると、その前提として仕事内容や職種・職務などの連続や働く場所・組織でもある企業・事業所といった具体的・客観的事実の把握やその評価の仕方も重要となってくるにちがいない。

木村周(2003)は、いろいろなキャリアの定義があるが、「①何らかの意味で上昇的な要素を含む仕事(職業的)移動である。②個人の生涯にわたって継続するものである。③その中心となるものは個人にふさわしい人間的成長や自己実現である」ということが共通の含意とあるとみている。また、木村周(1992)では、「従来のキャリア理論や研究は、アメリカのものがほとんどである。職業という概念が明確でないわが国の産業社会にそのまま当てはまると思えない。また、教育制度、雇用慣行・制度も異なる。日本人のキャリアという視点にたった包括的なキャリア研究がいま求められている」と述べている。

2.2 ILOの「障害マネジメント」と「キャリア開発」

2001年10月、ILO理事会の決定に基づいて開催された三者構成(政府・雇用主・労働者)の専門家会議で採択された『職場において障害をマネジメントするための実践綱領』では、職場における「障害マネジメント」や障害者のキャリア開発、訓練機会の調整・確保、採用後に障害をもった中途障害者の雇用継続の重要性についても取りあげている(ILO:2001)。

この綱領の性格であるが、「この綱領は、雇用主(大、中または小企業、民間部門または公共部門、途上国または高度に産業化した国のいずれを問わず)に職場における障害関連問題をマネジメントする積極的な戦略を採用するように導くために作成されたものである。／この綱領は原則として雇用主向けのものであるが、障害者の雇用機会の促進を支援する法制や社会政策の枠組みを作ること、およびインセンティブの提供については、政府がきわめて重要な役割を果たす。さらに、この綱領の目的達成には、障害者の参加とイニシアチブが重要である」と、政労使の三者それぞれの役割と連携、「障害者の参加とイニシアチブ」の重要性を記述していることが注目される。

「障害マネジメント」は「個人のニーズ、労働環境、企業のニーズおよび法的責任に取り組む、連携のとれた努力を通じて、障害者の雇用を促進することを意図した職場でのプロセス」を指す。そして、そこで「障害者の雇用を促進」という場合、職業リハビリテーションの目的である「障害者が適当な雇用に就き、それを継続し、かつ、それにおいて向上することができるようにすること並びにそれにより障害者の社会への統合又は再統合を促進することにある」を考慮すれば、当然、障害者の採用だけでなく、その後の雇用継続や雇用の質的向上、さらには、採用後に障害をもった人々の雇用継続などを含んでいるとみるのが妥当である。

この綱領でも、「キャリア開発」に関しては、「障害のある労働者も、自分のキャリアを向上させるのに必要な技能や経験を獲得する機会を、職場の他の労働者と同等に与えられるべきである。／・・・キャリア開発と昇進の機会に関する情報は・・・伝達されるべきである。／・・・昇進への応募に消極的になっているようなときには、応募することを奨励されるべきである」とし、また、訓練機会についても、「障害のある労働者が現任訓練プログラムを利用する機会を作り、周知させるべきである。必要な場合には、・・・代読者、通訳者、および障害者対応がなされた資料の利用を促すべきである。／雇用主は、すべての従業員のキャリア開発を意図した対策に、障害者の参加を促すとともに、その参加を最大限にできるように、タイムスケジュール、会場、プログラムの調整をすべきである。／（外部での職業訓練）訓練コースを障害のある人を含む全ての従業員にとって利用およびアクセス可能なものにする」としている。

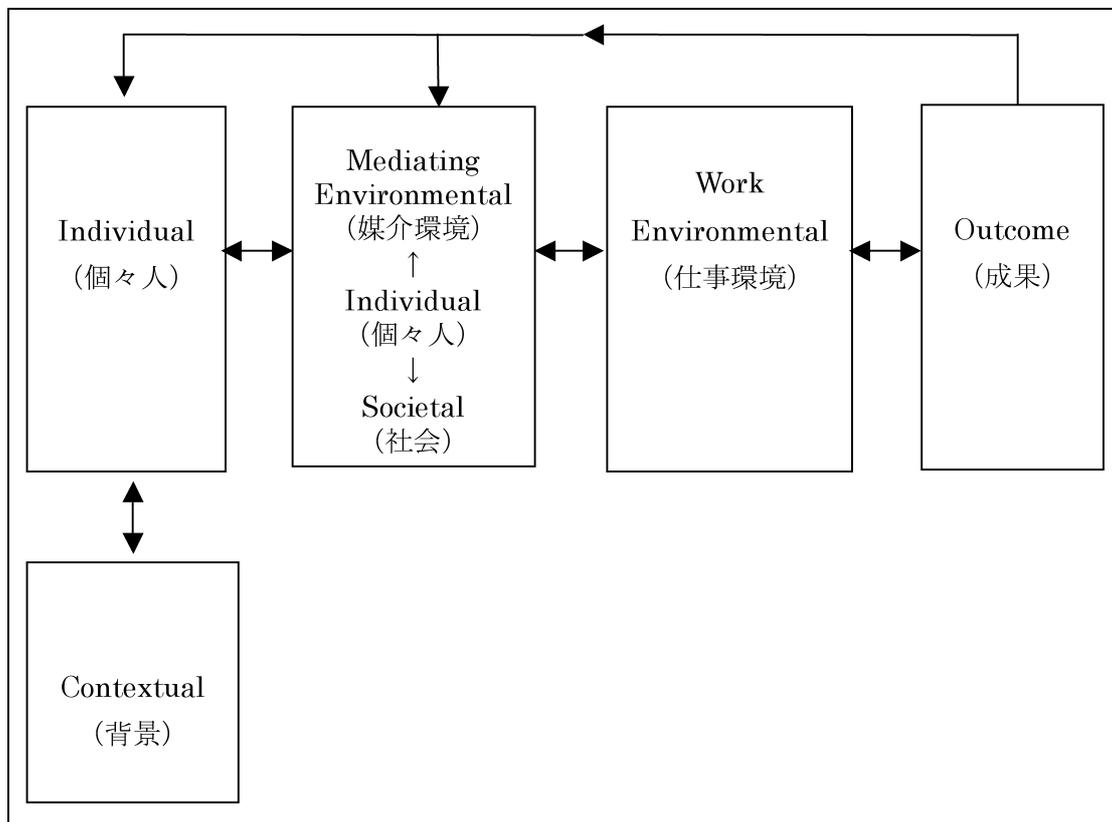
さらに、採用後に障害をもつ従業員に対して「雇用主は、彼らが雇用を継続できるようにする手だてを講ずることによって、彼らが蓄積した熟練能力と経験から引き続いて恩恵を受けることができる。職場でのマネジメント戦略を策定する場合には、雇用主は雇用継続の対策も含めるべきである」と雇用継続を重視している。

なお、O'Reilly Arthur (2003)によると、「障害マネジメント」を積極的に推進する国は限られており、カナダとアメリカの例が紹介されている。

2.3 シマンスキー&ハーシャンセンらの「キャリア形成の概念・要因」

Szymanski & Hershenson & Enright & Ettinger (1996) や Szymanski & Hershenson (1998)によると、キャリア形成の理論は最近数年間で進歩してきている。以下では、シマンスキー&ハーシャンセンらの生態学的モデル、つまり、「キャリア構成の5つの概念・要因とその相互関係」を中心に以下では要約する。

障害者にも応用できるキャリア形成の理論として、Super の生涯、生活空間理論、Holland の理論、特性要因 (trait-factor) 理論、Miller-Tiedeman のキャリア意思決定理論、Roe の人格形成とキャリア形成理論、; Krumboltz の社会学習理論、Minnesota の職場適応理論、Hershenson の職場適応開発モデル、社会認知的アプローチ、開発的コンテキスト理論、組織的キャリア理論、社会学的、経済学的アプローチなどがある。これらの主要理論の含まれる構成概念を5つに整理 (①背景、②個人、③調整、④作業環境、⑤成果)、キャリア形成の生態学的モデルとして提示したのが図1である。これは、カウンセラーや教育者などが、サービスの対象者である個々の顧客の状況にもとづいて理論を選択的に使用し解釈するための羅針盤として位置づけられており、また、現場(field)の知識をさらに啓発するといわれている異なる理論の同時使用が推奨されている。キャリア形成理論の障害者への適用可能性は高く、これからも障害者のキャリア形成の研究は、質的、数量的に注意深く継続することが必要である。



出所 : Szymanski & Hershenson & Enright & Ettinger(1996) 99 頁

図1 キャリア形成の構成概念とその相互関係

図のなかの5つの構成概念のそれぞれの内容は、以下の通りである。

個人的要因 (Individual Factors) : ほとんどのキャリア形成理論では個人構成概念は、直接本人と関係している。そこには、人間の身体的特性と心理学的特性が含まれる。その例は、性、人種、作業能力

を含む身体能力と知能、関心、ニーズ、価値などである。個人的属性である障害の観点も、したがって、一つの個人的要因でもある。個人的要因がキャリア形成に影響することについては全く疑う余地がない。例えば、すぐれた学力または運動能力は、高等教育や職業の可能性を拡大させる。同様に、知的制約または身体的制約は、経験を制限し、就業チャンスを少なくする。個々人の更なる自己認識や自己評価を助けるのがキャリア・カウンセリングの主要任務の一つであるが、そのプロセスでは背景要因や媒介要因（例えば、文化、社会経済的階級、性別）も考慮しなければならない。

背景要因（Contextual Factors）：背景要因は個人が生活する、または生活した状況と関係している。これは個々人に対しては外部にあり、機会構造、社会経済的状況、家族、教育、非日常的影響（例えば、戦争、洪水など）、障害者差別禁止法（ADA）などの関連法律も含まれる。背景要因は、キャリア形成を制約したり促進したりする。したがって、カウンセラーや教育者は、顧客と学生の背景ならびにキャリア形成に対するこれら背景の潜在効果をよく理解しておかなければならない。キャリアカウンセリングまたはキャリア計画を始める前に、カウンセラーと教育者は、個々人の生活の背景について知り、それが過去のキャリア形成と現在のニーズにどう影響するかを検討しなければならない。

媒介要因（Mediating Factors）：媒介要因は人間と環境の関わりに影響している。媒介要因には個人、社会、環境という3つのグループがある。媒介要因とは、能力と特性、ならびに習慣または行動パターンに関する個人的考え（individual beliefs）である。自己概念、作業性格、職業アイデンティティ、セルフ・エフィカシー（自己有効性）、タスク・アプローチ・スキル、自己観察の一般化、キャリア成熟、キャリア決定、障害調整などの項目を含む。そして、社会的媒介要因には、文化的、宗教的考え、性別や障害役割の考え、また、差別、偏見、固定概念、身体的アクセスの欠如、機会の制限、障害者に対する態度などが含まれる。環境媒介要因とは、個人と環境の相互関係に影響を及ぼす環境に関する考えで、「結果に対する期待」や「世界観の一般化」が含まれる。

仕事環境要因（Work Environmental Factors）：仕事環境要因は、個人の行動に影響する職場とその他環境を含んでいる。このなかには、モーダル環境（modal work environments）、環境タスク要件（environmental task requirements）と職場適応理論の強化システム、作業タスクに対するアクセスおよび対応（job accommodation）が含まれる。カウンセラーは望ましい仕事環境を考慮しながら顧客・消費者を支援するので、身体的アクセス、強化因子（例えば、給料レベル）および作業タスクが重要である。例えば、同一作業が別の全く異なる仕事環境のもとで行われることも可能であり、その環境のいくつかは個人にとってはるかに適合している可能性がある（例えば、社会的給付、または給料がより高い）。したがって、カウンセラーにとって、有望な仕事環境に対する適合性の調査により顧客・消費者を支援することが重要である。

成果 (Outcome Factors) : 成果要因とは、他の要因との相互関係の結果として生じる行動または状態である。このなかには、調和と継続、満足度、充足度および在職権、人間と環境の対応、組織的生産性と競争力が含まれる。成果要因は、カウンセリングや教育的介入の成果の指針としても使用することができる。例えば、成功するキャリア・カウンセリング、または学校から職場への移行に対する介入の成果は、満足度、充足度および在職権となつてあらわれる。同様に、不満足、低い職務遂行能力、ならびに求職活動に対する関心喪失のような成果要因は、キャリア介入必要性のシグナルともなる。カウンセラーや教育者にとって、顧客・消費者自身が自分の成果要因を認識しモニタリングし、必要に応じて支援を求めるようにしておくことは重要である。

以上5つの構成概念に追加して、「プロセス」もとりあげている。キャリア理論の主要プロセスは、「一致 (congruence)」、「意思決定 (decision-making)」、「発達・開発 (developmental)」、「社会化 (socialization)」、「配分 (allocation)」、および「機会の過程 (chance process)」である。対応とも呼ばれる「一致」は、個人間と環境の相対的マッチまたは mismatches のプロセスである。「意思決定」は、個人がキャリア関連選択肢を検討し、決定するプロセスである。「発達・開発」プロセスは継時的な規則的変化を含み、個人の特性と認知とが混ざり合い、環境に相互に影響される。「社会化」は、人が職務役割 (ワークロール) と生活役割 (ライフロール) を学ぶことで、これは、親の職業、性別、社会的階層、人種、民族に影響される。「配分」は、社会の管理者 (すなわち、親、教師、職業カウンセラー、学校管理者、人事部長) が外的基準に基づき個人を一定方向に入れる、またはその方向から除外するプロセスである。「機会」とは、予期しない事象が発生、または予期しない事象に遭遇することである。「一致」と「意思決定」と「発達・開発」の3つのプロセスは、外部要因の影響を受けるが、本来、個人に内在するものである。これに対して他の3つは、内部要因と相互作用するが、本来、個人にとっては外部プロセスである。

以上、5つの構成概念とプロセスは、キャリア形成を理解するための基本枠組みを示し、いくつかの理論を分類し、評価と介入を計画する際に役立つ。このモデルによると、キャリア形成は、「個人」と「背景」と「媒介」と「環境」のダイナミックな相互作用によって決定され、その「成果」は、「一致」、「意思決定」、「発達・開発」、「社会化」、「配分」、および「機会の過程」と関連している。

なお、Szymanski & Hershenson & Enright & Ettinger (1996) では、これまでの障害者のキャリア研究についても以下の通り述べている。

1つは少ないサンプルによる統計調査結果の活用の限界への指摘であり、もう1つは研究分野として、①「キャリア選択プロセス」：キャリア成熟度やキャリア決定プロセスなど、②「雇用と教育」：就職す

る上での教育の効果など、③「支援介入」：キャリア計画と雇用において障害者の支援に使用されたいろいろな介入の評価など、があることを紹介している。そして、結論としてキャリアに及ぼす障害の影響に関する実証的研究は、比較的初期の段階にあること、また、障害者が労働市場では過小評価されており、背景要因（例えば、教育）が雇用に関係することを研究者は知っているが、障害者のキャリア形成に含まれる特殊メカニズムをよく理解していないことをあげている。

2.4 ガイスバース&ヘプナー&ジョンストンの「能力拡充アプローチ」

Gysbers, Heppner & Jhonston (2002) では、「キャリアカウンセリングによる障害者の人生における選択肢の拡充」（第6章）という1つの章が設けられ、キャリアカウンセリングの枠組みから障害者のキャリア形成について論じられている。以下はその要約である。

現在のアメリカの障害者政策は、障害者の社会参加・自立・能力拡充に重点がおかれているが、障害者の雇用問題は市場性の低いスキル、低収入、不完全就業、失業、自立する能力の不足などに特徴がみられ、これまでのキャリアカウンセリングサービスの改善を強く要請してきているといえる。

多くの障害者が直面する顕著な問題は3つある。すなわち、①早期経験の不足：人生の早い時期に職業経験が不足する事実は、キャリア開発問題の出発点である。障害者は職業の選択肢がほとんどないまま成人に達する。成人するまでに職業的・社会的経験が不足する。キャリア選択の範囲が狭くなり、意思決定能力が妨げられ、将来的な職業開発の障害となる。自分に適しない職業についてしまうことがある。②意思決定能力の不足：意思決定に参加し、労働者として自己を認識、自己能力を試すための機会が不足していることは、早期経験の不足に起因、キャリア開発の妨げになる。障害者がもつ不明確な自己像、就職に対するためらい、職業についての情報不足問題が、現実的なキャリア目標や意思決定を歪曲する。多くの障害者が、適切な意思決定のための機会がほとんど与えられないために、十分な意思決定能力を身に付けることができない。③ネガティブな自己像：経験の不足と困難な意思決定は障害だけが原因ではない。障害に対する社会の姿勢と固定観念が原因となって、経験不足と困難な意思決定を余儀なくさせることもある。他人の否定的な態度が、障害者の人生上の役割形成に影響を与えるため、障害に対する社会の姿勢が各人の障害そのものと同様、重大な問題となる。長年にわたって偏見にさらされることは、ネガティブな自己評価と、労働者としてのネガティブな自己像が形成される原因となる。

障害者が経験する問題は、障害そのものに関連した機能的欠陥だけでなく、リハビリテーションと教育の社会制度に組み込まれた障害者を差別化するプロセス、無力化するプロセスにあり、それを善意の専門家たちが推進させている。障害者が必要なサービスは、健常者が勝手に決めてしまう。こうした状態を変えるには、キャリアカウンセラーが、障害をもつクライアントが干渉されて無力となっていくこ

とを拒否し、能力拡充を促進することが、非常に重要な役割となる。

1990年代初めに、2つの画期的な連邦法が制定され（90年のADAと92年のリハビリテーション法の改正）、障害者に対するサービスの拡充と選択肢の拡大が本格化した。ADAは募集・採用・解雇・昇進・給与・研修などの雇用条件や雇用慣行における差別を禁止している。リハビリテーション法の改正では、サービス提供プロセスでクライアントの選択権が重視されるようになったことである。この2つによって能力拡充の政策が強化されるようになった。障害者の能力拡充とは、障害をもたない人と同じように、自分自身の人生とこれに影響を及ぼす環境をコントロールする力を持つことを意味する。これはキャリアカウンセリングを含む人的サービスの価値・意思決定・選択・方向性に関する権限とコントロールを、自分以外の人間から自分自身へと移行させることである。したがって、能力拡充アプローチによるサービス提供を志すカウンセラーは、障害者が自分の人生を自分でコントロールし、自分が権限をもてる機会をできるだけ創りだせるよう働きかけなければならない。

能力拡充という観点からみたキャリアカウンセリングは、最初のフェーズでは協同関係の形成が重要である。それ以降もプロセスの全段階でクライアントを積極的に参加させ、クライアントが自らの責任で、(a)自己評価および職業と労働市場についての学習を含む情報収集、(b)代替案を作成し評価すること、(c)意思決定を行い、行動計画を立てること、(d)キャリア計画を実行すること、(e)結果の評価を行うこと、これらの活動ができるように励ますことが重要になる。そして、クライアントとカウンセラーが、どのような行動と介入が可能かを考察する場合に特に重要となるのが、障害に関連した特定の可変要素（家族とのやりとり、社会的環境や労働市場の環境など）で、キャリア問題の原因となったり、キャリア成長を妨げているものを明確にすることである。その対応では、「援助付き雇用」や「職場環境調整」の方策が大いに役立つ。

2.5 アメリカ労働省の「障害者のキャリア開発」

アメリカ労働省・障害者雇用政策部（ODEP）から公刊されているファクト・シート（概況報告書）のなかの1つに「障害者のためのキャリア開発」がある。それを要約すると以下の通りである。

雇用主（企業）は、従業員の雇用継続を図るためにも障害者を含むすべての従業員のためのキャリア開発プランを立てることが重要であること、そして、その典型的なプログラムには、目標設定、チームへの参加、ネットワーク、メンター（先輩指導者）、業績評価、リーダーシップの機会、監督と管理の開発、および専門的スキル訓練を含む。

① キャリアの計画：雇用主は障害をもつ従業員も強い願望があり、キャリアの目標があることを認め

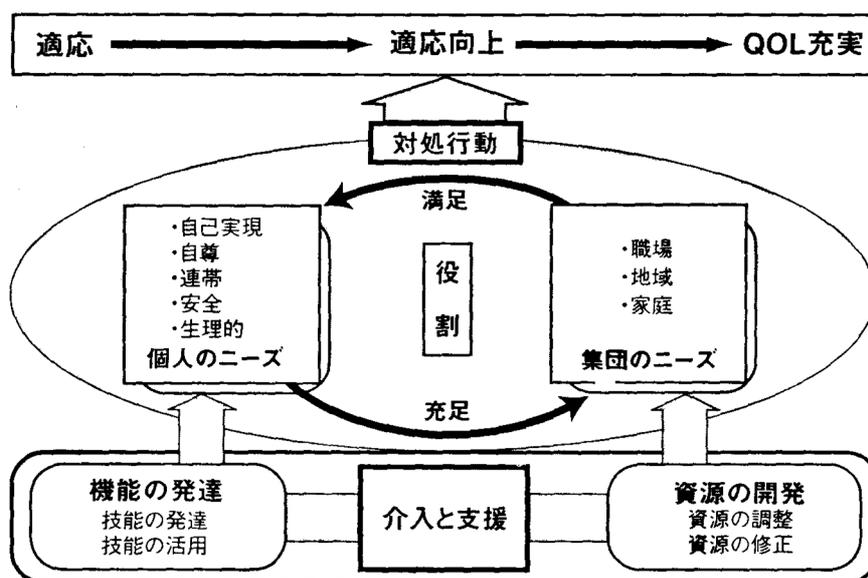
なければならない。監督者は職務と関連する関心、能力、熟練を含めそれぞれの従業員がもっている希望について話し合わなければならない。監督者は、従業員の障害がバリアになるだろうと仮定すべきではない。雇用主は、キャリア形成プログラムの1つとして、新しい経験や熟練を得るために、また、従業員の熟練や関心のよりよい適合を図るためにも、障害をもつ従業員の社内での横滑りの配置異動を奨励すべきである。ジョブ・ローテーション（配置転換）は、熟練や能力の移転として障害をもつ従業員にもよく知られている。より多くの責任や使命を伴うジョブ・エンリッチメント（職務充実）は、障害をもつ従業員のキャリア形成のもう1つの道具である。

- ② チームへの参加：チームへの参加は問題解決をはかり、仲間の従業員との関係を強化させる。雇用主は、障害をもつ従業員にもリーダーシップの機会、特別プロジェクト、企画会議、外のプロジェクト、出張も保証すべきである。また、障害に関するステレオタイプの考えからキャリア形成の決定をしてはならない。
- ③ ネットワーキング：障害をもつ人々も、非障害者と同様に社会・リクリエーション活動を楽しむ。これらのイベントで話しあうことは重要なビジネスで、人間関係を発展させる。雇用主は、障害をもつ従業員が施設へのアクセスや移動ができるように調整・対応しなければならない。
- ④ 経験豊かな社員からの指導：すべての雇用主は障害をもつ従業員が、メンター（経験豊かな社員）が障害をもつかどうか関係なく、メンターを見つけることを奨励すべきである。メンターは、熟練や関心の転換可能性について広い視点をもたらす、計算されたリスクをとるモチベーションを高める、組織内での人間関係の「政治」についてもアドバイスをしてくれる、問題に対して正直で建設的なフィードバックをしてくれる、技術的・対人的・管理的熟練をコーチしてくれる、接触・参照・導入のつながりを奨励する、などの利益をもたらす。
- ⑤ 業績評価：雇用主は、障害をもつ従業員も障害をもたない従業員と同じように扱わなければならない。監督者は、最終的記入の前に、その評価について従業員と話し合うべきである。現在に職務での成果について話し合った後で、キャリア形成について議論することは重要なことである。
- ⑥ 訓練機会は障害をもつ従業員にも利用可能であるべきである。特定の技能訓練に追加して、管理やリーダーシップの訓練も選択肢としてあるべきである。公式の教室は、アクセスできる施設で行われるべきである。視覚障害者に対しては印刷文字を拡大するとか、聴覚障害者に対しては通訳を用意するとかすべきである。

⑦ 自己開発：障害をもつ従業員も、自分のキャリア形成に対して責任をとらなければならない。従業員は、新しい教育、訓練、情報を探し出し、最新情報に通じておく必要がある。

2.6 日本の研究

松為信雄・菊池恵美子編（2001）は、サブタイトルをみても明らかなように「キャリア発達と社会参加への包括的支援体系」として、これまでの「職業リハビリテーション」を捉えなおしたテキストで、日本では最初のものである。「〈個別キャリア(personal career)〉の育成への支援が職業リハビリテーション活動の重要な課題となろう。それは言い換えると、今後のサービスのあり方は、就職時の職業的な選択に限定されるのではなくて、生涯に及ぶキャリア発達の育成が不可欠であることを意味し、職業選択に至るまでの準備期間、選択行動そのもの、そして選択した職業的役割の継続といった、人生段階のすべてに職業リハビリテーションサービスが関わることになる」としている。また、工藤正（2002）も、現在、職業リハビリテーションの概念を従来よりも広く定義づけることの重要性を指摘、広義の職業リハビリテーションの「最終ゴールは、障害者個々人の〈職業的自立〉＝キャリア形成、長期間にわたる職業能力の向上・能力発揮機会の確保、職業生活を通じた生活の質的（QOL）向上の実現」であるとしている。



出所：松為信雄・菊池恵美子編（2001）12 頁

図2 職業リハビリテーション活動の概念モデル

松為信雄・菊池恵美子編（2001）のなかでとくに「キャリア発達の視点」（松為信雄）では、アメリカのキャリア形成の理論をていねいに紹介しながら、最後に「移行と社会的支え」の重要性を強調している。手厚い支援サービスが必要となるその移行場面としては「学校から職場」や「職場内での職務や地位の移動」などが想定されており、また、さまざまな人で構成される人的ネットワークのなかで、お

互いに交流する関係を「社会的支え」機能の重要性を指摘している。また、松為の「職業リハビリテーション活動の概念モデル」(図2)では、キャリア形成については明確に位置付けられてはいないが、長期間にわたる「満足」や「充足」を高めていく「対処行動」=適応を通じて、「人生の質(QOL)」の向上も得られるとしている。

障害者のキャリアに関する調査では、採用や就職に限定したものが多くあるが、入社後の「訓練・能力開発」や「配置転換・昇進」などの経験、長期間にわたる職業経歴、就業・無業経歴などをキャリア形成の視点から明らかにしたものは非常に少ない。全国重度障害者雇用事業所協会がその会員事業所に対して実施したアンケート調査結果(日本障害者雇用促進協会:1996)が、入社以降の状況の一部を調査している。そこでは、知的障害をもつ従業員に限定されるが、調査対象となった245事業所のうち、「配置転換を実施したことがある事業所」は49%であることを明らかにしている。そして、このうち、「上位の仕事への異動」を実施した事業所は73%、「同程度の仕事への異動」は56%、「より楽な、より易しい仕事への異動」は43%であった。そして、「上位の仕事への異動」の理由として、「能力・適性等から見てより向いていると判断」(65%)、「経験を積み、能力が向上したから」(50%)、「いろいろな仕事を経験させるという人事の方針により」(27%)、「無理を承知で配転したが、結果として成功した」(21%)、をあげている。また、「知的障害者が主任、班長、係長等の役付きに就いている例があるかどうか」という質問に対して、「ある」と回答した事業所が6%あった。

3 課題と方法

以上の検討からも明らかなようにキャリア形成については、いろいろな見方が可能である。シマンスキー&ハーシャンセンら、ガイスパース&ヘブナー&ジョンストンは、カウンセリングや教育という枠組みから、障害をもつ個々人の環境・背景を重視した介入・支援の概念モデルを提示している。そして、それをさらに発展させたのが松為信雄の「職業リハビリテーション活動の概念モデル」とみることがができる。これに対して、ILOやアメリカ労働省の「キャリア開発」概念には、事業(雇用)主の雇用管理あるいは障害マネジメント、キャリア形成支援という視点が追加・重視されているという大きな違いがある。

ここでは金井壽宏の「移行(節目)」に注目、障害者のキャリア形成の場面あるいは類型について整理してみよう。その主要なものとしては、つぎの4つが考えられる。①特殊教育学校等から職業社会への移行、②「福祉的就労」から「一般雇用」への移行、③入社以降の職場適応、技能向上等、④入社後に障害をもった人々(中途障害者)の雇用・職業生活の継続、などである。

上記①と②は、障害者の就職問題として学校や施設の側からみると就職率、企業の側からは雇用率等の雇用の量的側面から評価されることが多い。それに対して、③は入社以降の職業生活の実質的内容、キャリア形成と大いに関係があり、雇用の質的側面ということもできる。また、それは企業（事業所）の対応でもある障害者の雇用管理とも密接に関連しており、その結果が①や②の就職率や雇用率にも大きな影響を与える関係にある。また、④も障害者の雇用管理の一部と見ることもできる。

これまでの職業リハビリテーションは、求職者の職業選択行動を支援するという視点から上記の①や②に重点がおかれていた。しかし、これからの重度障害者を対象とした職業リハビリテーションや障害者雇用の場面では、③や④の対応も重要な課題として登場してきているとあってよい。職業リハビリテーションは、障害をもつ当事者とサービスを提供する専門・技術スタッフの間だけでは成立せず、企業（事業所）との連携、パートナー関係を不可欠としている。

そこで今回の研究では、1つは障害者のキャリア形成を把握する際の概念の検討、もう1つは全国規模の統計調査によってキャリア形成について実証的把握を試みることを課題とした。後者の調査では、前述した木村周のキャリア定義、すなわち、①何らかの意味で上昇的な要素を含む仕事（職業的）移動である、②個人の生涯にわたって継続するものである、③その中心となるものは個人にふさわしい人間的成長や自己実現である、この3要素に注目、長期間の移動の事実とそれに対する自己評価の両面からの把握というアプローチを目指すことにした。

研究の方法としては、全国規模のアンケート調査については厚生労働省の障害者雇用対策課に設置された「障害者のキャリア形成等に関する研究会」¹⁾と共同で実施した。それ以外についてはN I V R独自の企画・計画に基づいて文献研究や聴き取り調査等を中心に実施した。

当初の研究計画では、事業所やそこに雇用されている障害をもつ従業員（入社前から障害があった人＝採用前障害者）を対象とした上記の全国規模のアンケート調査以外に、インターネット・ウェブサイトを活用した障害をもつ不特定の個人を対象とした「職業経歴とキャリア意識に関する調査」を予定していたが、残念ながら実施できなかった。そのため、本研究では、障害者のうち、入社後に障害をもった人（＝採用後障害者）についてはいっさい触れられていないこと²⁾、また、キャリア形成のプロセス全体の一部しか取り扱っていないことに留意されたい。

なお、研究期間中に専門家ヒアリングを4回実施した。その一覧は下記の通りである。これらの成果は、アンケート調査の分析やキャリア概念の検討等で大いに活用させていただいた。

第1回 私の職業経歴—事務職に従事する弱視者の立場から—

芳賀優子氏（ヤマト運輸株式会社・人材開発本部 社員福祉センター）

平成14年3月27日

第2回 私の職業経歴—情報・IT 産業における転職経験を通じて思うこと—

川田隆一氏（日本アイ・ビー・エム株式会社・アクセシビリティセンター）

平成14年3月27日

第3回 中途視覚障害者の教職復帰の現状と課題—私の経験と当事者団体の活動から—

山口通氏（東京都立工芸高等学校・社会科教諭）

平成15年3月20日

第4回 教職を目指す視覚障害者の現状と課題—沖縄県における教員採用試験の実施までの経緯と採用後の状況—

与坐健作氏（沖縄県立沖縄盲学校・高等部教諭）

平成15年8月22日

本書の構成は、大きくは2つに分けることができる。前半は第1章から第3章までで、全国規模のアンケート調査結果の分析である。後半の第4章から第6章は、障害者のキャリア形成の検討作業と位置付けることができる。第4章では、障害者のキャリア形成の前提となるべき事項の整理や、関連する調査結果を参照して課題を概観した。第5章では重度視覚障害者のキャリア形成の課題を事例を踏まえて検討した。第6章は知的障害をもつ人々を対象とする QOL に関する国際比較調査の結果から障害者のキャリア形成についての概念やインプリケーションについて考察した。

注

1) 「障害者のキャリア形成等に関する研究会」（平成13年8月～平成15年3月）は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、障害者の雇用管理、能力開発や職業リハビリテーションに関する学識経験者等の参集を求めて開催され、事務局は障害者雇用対策課におかれた。その研究会のメンバー（五十音順）は下記の通りである。

工藤 正（障害者職業総合センター主任研究員）

座長 佐藤 宏（職業能力開発総合大学校教授）

南條 史郎（日経連障害者雇用アドバイザー）

松本 真作（日本労働研究機構主任研究員）

八代 充史（慶應義塾大学助教授）

事務局 障害者雇用対策課

なお、アンケート調査の結果は、この研究会でも利用されており、研究会の報告書は『障害者のキャリア形成の現状と今後の望ましいあり方について～障害者のキャリア形成に関する研究会報告書～』として別途公刊されている。

2) 採用後障害者のケースについては、本書の第5章を参照されたい。なお、採用後障害者の職場復帰のプロセスについては、視覚障害者のケースに限定されるが、タートルの会（1997）、タートルの会（2003）が詳しい。

文献：

ガイスバース&ヘプナー&ジョンストン（Gysbers, N.C, Heppner, M.J & Jhonston, J.A）／大久保功・江野本稔・田中敬子訳，2002，『ライフキャリアカウンセリング～カウンセラーのための理論と技術～』，生産性出版

金井壽宏，1999，『経営組織』，日本経済新聞社

金井壽宏，2002，『働くひとのためのキャリア・デザイン』，PHP 研究所

木村周，1992，『雇用管理』（障害者職業カウンセラー労働大臣指定講習テキスト），障害者職業総合センター（NIVR）

木村周，2003，『キャリア・カウンセリング～理論と実際、その今日的意義』，雇用問題研究会

工藤正，2002，職業リハビリテーション概論（ジョブコーチ養成本部研修講義テキスト），障害者職業総合センター（NIVR）

障害者のキャリア形成に関する研究会／障害者職業総合センター（NIVR），2002，『障害者のキャリア形成に関する調査集計結果報告書～集計結果資料編～』

征矢紀臣，1998，『障害者雇用対策の理論と解説』，労務行政研究所

手塚直樹，2000，『日本の障害者雇用～その歴史・現状・課題』，光生館

障害者職業総合センター（NIVR），2002b，『障害者の雇用率・納付金制度の国際比較』

タートルの会，1997，『中途失明～それでも朝はくる～』

タートルの会，2003，『中途失明～陽はまた昇る～』

日本障害者雇用促進協会，1996，『重度障害者多数事業所における障害者の雇用状況と雇用管理に関する調査』（研究調査報告書No.199）

松為信雄・菊池恵美子（編），2001，『職業リハビリテーション入門～キャリア発達・社会参加への包括的支援体系～』，協同医書出版

労働省障害者雇用対策課，2000，『平成10年度障害者雇用実態調査結果報告書』

渡辺三枝子&ハー，『キャリアカウンセリング入門～人と仕事の橋渡し～』，ナカニシヤ出版

Barnes & Thornton & Campbell, 1998, Disabled people and employment –A review of research and development work, The Policy press and the Joseph Rowntree Foundation.

ILO, 2001, Code of practice on managing disability in the workplace, 池田勲・松井亮輔訳『職場において障害をマネジメントするための実践綱領～職場における障害マネジメントに関する三者更生専門家会議～』，ILO 東京支局

O'Reilly Arthur, 2003, The Right to Decent Work of Persons with Disabilities, Skill Working Paper No.14, ILO.

Szymanski & Hershenson & Enright & Ettinger,1996, Career Development Theories, Constructs and Research: Implications for People with Disabilities, Szymanski & Parker ed., “Work and Disability -Issues and Strategies in Career Development and Job Placement” , PRO-ED.

Szymanski & Hershenson,1998, Career Development of People with Disabilities: An Ecological Model, Perker & Szymanski ed “Rehabilitation Counseling –basic and beyond” , PRO-ED.

Thornton & Lunt, 1997, Employment Policies for Disabled people in Eighteen Countries-A Review, ILO/European Commission/University of York(SPRU: Social Policy Research Unit) なお、ソーントン&ラント／松井亮輔監訳，2000，『18 カ国における障害者雇用政策』で，全訳を <http://www.dinf.ne.jp/doc/thes/index.html> で公開している。その概要は，NIVR，1999，『欧米諸国における障害者雇用政策の動向』を参照。93年版については，工藤正，1998，「15カ国の障害者雇用政策に関するヨーク大学の国際比較研究の概要（抄訳）」『欧米諸国における障害者の就業状態と雇用支援サービス』を参照。

U.S. Department of Labor (DOL), Office of Disability Employment Policy(ODEP),2000,Career Development for Persons With Disabilities.

<http://www.dol.gov/odep/pubs/ek00/career.htm>