

第4章 障害者のキャリア形成をとりまく状況

1 はじめに

本研究では、障害者雇用における国際的な潮流を踏まえて、わが国における障害者雇用を一層、促進するためには、障害者の「キャリア形成」の概念を使用することが有効であると考え、アメリカにおけるキャリア及びキャリア形成の理論、そして、それらの障害者への適用の状況について確かめるとともに、わが国における障害者のキャリア形成の実態を全国調査した結果を、第1章～第3章において分析した。

障害者自身のキャリア形成と企業の雇用管理が不可分に現れた入社後の企業内異動と、職業能力向上の実態を、事業所側の実施状況と従業員側の受講状況の情報を総合して捉えようとしたが、第1章で読者に注意を喚起したとおり、就職前のキャリア形成準備や、就職後に障害者となった場合のキャリア形成、企業内移動を超えたキャリア形成は扱っていない。

この章では、第5章、第6章において、障害種類を特定した個別的な検討を行うに先立って、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概観し、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、今回のアンケート調査で扱えなかった課題についても概観する。

2 「キャリア形成」の今日的意義

2.1 これまでの「キャリア」観、「キャリア開発」の経過

横山（2001）によれば、20数年前からわが国に「キャリア開発」を紹介し、研究を進めた研究者たちがいたが、それらを間違って受け止めた企業側の人々が行った「キャリア開発」は、「会社のためのキャリア開発」であり、個人主体の観点を失った「キャリア開発もどき」であった。

渡辺（2003）はシャインの著書¹⁾の邦訳者が、本のタイトルを意識せざるを得なかった事情を推測し、『キャリア』が仕事生活に限らず、人の人生全体を含むものとする受け止めが日本では浸透していなかったことがあるだろうと述べている。

金井（2003）は「日本人は他国で基礎研究され、開発されたものを輸入して、日本流にアレンジした

り、より精巧なものに改良するのが得意だと言われてきた」、そして、『キャリア』には職業経歴とか専門職という日本語が当てはめられてきたが、キャリアといえは上級公務員を思い浮かべる人が多いように、『前進』とか『昇進』という側面が強調され、上昇移動のある職業を意味してきた」と述べている。

すなわち、キャリア、キャリア形成という視点から見ると、わが国におけるキャリア観は個人の主体性がどこかにやられて、終身雇用制を前提に、企業主導の「キャリア開発」として、従業員のキャリア形成を左右してきたのであり、従業員は会社にキャリアを委ねて、キャリア形成を怠ってきたとの指摘になる。

こうした状況から、木村（1992）は、「従来のキャリア理論や研究はアメリカのものが殆どである。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立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。

最近では、かつてない程に、キャリアに関する問題が取り扱われるようになった。

宮城（2002）によれば、「キャリア開発はもともと自己責任に基づくものであり、そういった意味からは組織主導から個人主導型へと、キャリア開発の本来の原点に戻ったと考えられる」。また、企業は社員に対し広く社外の労働マーケットでも通用する実力、能力、スキルを持ち、自律的、主体的に働くことを要求するようになり、自律的キャリア開発とそのキャリアが重要性を持つようになった。

「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書」（2002）によれば、「キャリア（関連した職業経験の連鎖）」や「キャリア形成」が労働者の職業生活を論じるキーワードになりつつある」ということになる。

2.2 産業構造の変化、雇用構造の転換

大黒（2003）は、長期化した不況やグローバル化に対して、「各企業は産業構造の転換に対応すべくリストラを進めているが、その中心は労働コストの切り下げであり、直接的には労働者の削減であった。（中略）正規労働者のパート労働者、派遣労働者への転換、業務の外部委託化による労働者の削減は、リストラ進行の具体的な現れである。」、「企業のリストラによる失業者の増大を生み出しただけでなく、中高年齢者に対する早期退職勧奨や賃金引下げなどにより、労働条件が切り下げられている。年俸制などの、より業績・能力を評価の基準とする賃金体系の導入が進められ、コスト削減を目的としてパートタイマー、アルバイト、派遣労働者など労働力の非正規化、流動化が広がって」、産業構造の転換が雇用構造の転換に繋がったことを述べている。

こうした状況の下で、キャリアの自己管理的側面がわが国においても強く意識され、いうなればアメリカと類似の状況の到来によって、本来の意味でのキャリア形成の必要性が認識され出したといえる。

かくして、自己の職業生活を会社に委ねられる時代は終わり、本人の意思や責任がないところで職業を失うことも日常化してきた中で、「その時、今まで培った能力が評価されず、途方に暮れることになりかねない。『自分の職業人生は、自分の責任で考え、形成してゆく』という主体性が必要になる。こうした従業員からの必要性が『キャリア形成』である（中央能力開発協会）。」とされるに至った。

2.3 キャリア開発へのニーズ

宮城（前出）は、キャリア形成を進める「キャリア開発」へのニーズについて、社会ニーズ、企業・組織ニーズ、個人ニーズの3側面から捉えられるとしている。

社会ニーズとして、①中高年者能力開発やセカンドキャリア開発により、個人の生きがい、働き甲斐を持たせ、高齢化社会全体を活性化する必要、②倒産、リストラ、早期退職によって生じた失業者に対して、仕事と労働者のミスマッチを防ぎ、失業率を低下させる必要、③少子化に伴う、労働力の漸次減少の中で、有能な若い労働者を育成・確保するため、キャリア意識を強化し、計画的なキャリア開発を図ることなどが必要、④労働観の多様化、就業形態の分化による雇用の流動化に伴い、転職も肯定的になり、転職を通してのキャリア形成の増大が必要、⑤女性が社会のあらゆる分野に進出し、重要な役割を果たすようになり、さらなる能力開発や労働環境や条件向上が必要、がある。

企業・組織ニーズとして、①人的資源管理による、能力開発、キャリア開発が、組織の生き残りと活性化に必要、②個人の自己実現を最大限可能にする能力開発、キャリア開発を行い、個人を動機付け、活性化し、生産性・成果をあげる必要、③個人のキャリア形成への支援を行い、高付加価値、競争力のある実力社員を育成・戦力化し、個人と企業が相互に利益がえられるようにパートナーシップを担う必要、がある。

個人ニーズとして、： 厳しい社会経済環境の下で、自らのエンプロイアビリティを確保するためには、①若い時からキャリア意識を持ち、自律的にキャリア開発を行い、競争力を創造することが必要で、働き方、生き方の選択肢が増えたことにより、②個人は選択・決定をその都度おこなわなければならない、自分に合った適切な選択をおこなうためには、③キャリアの方向性の決定や、そのためのキャリア情報提供を受けるなどのサポートが必要になっている。

このように、労働者の「キャリア開発」または「キャリア形成」は、一企業の、一個人の問題ではなく、社会的、文化的、国家的な次元でも捉えられなければならない課題となっているが、しかし、労働

者自身にキャリア形成への認識が不足していたり、環境変化の認識、変化への対応について普段から、自らのこととして気づいていないことがあげられる／キャリア形成の展望が描き切れず、自らの職業生活、仕事人生に必要な能力開発の目標や、学習すべきテーマが定まらないケースがよく見られるとされる。

一般労働市場への参入・統合を重要な目標とする場合の職業リハビリテーション機能（機能の全てではない）においても、キャリア形成が焦点とされてくるのは不可避であり、そのあり方を明確にしなければならなくなるのは当然のことといえよう。

2.4 障害者のキャリア形成に含まれてくる視点

「キャリア」の概念を生み出し、キャリア形成の理論化、研究が盛んなアメリカにおいても、障害者のキャリア形成への組織的関心は 1960 年代中期から始まったとされ、最近に至るまで研究が進んでいないという。シマンスキー（1998）は、「障害者には、経験と選択可能性が一般的に高度に制限され、キャリア形成が一般的に混沌として非連続的である」と述べている。

職業リハをキャリア形成と関連づけて捉えることは、必然的に、障害者の主体性に基礎を置くことになり、人権の尊重、エンパワーメント、自己決定等の主張とも方向を同じくして、リハビリテーションの国際的潮流とも方向を同じくすることになる。

近年の、リハビリテーションにおける流れは、アメリカにおける自立生活運動（IL）²⁾ から、今日の障害者インターナショナル（DPI）³⁾ による当事者運動の盛り上がりにつながり、そうした活動は障害者の人権擁護、差別禁止を訴えて、国連における「障害者の権利条約」制定に向けた動きを強力に推し進める力になっている。

障害者のキャリア形成、または形成支援のあり方を検討することは、障害者に対する、障害者の職業選択、職場環境改善、職場での支援におけるバリアフリーを目指すとともに、エンパワーメント、アドボカシーとも深く関わってゆくものと考えられる。

キャリア形成を基礎に、障害者本人への職業リハビリテーション・サービスを組みたてることは、したがって、個々のサービスの効率化だけでなく、当事者の主体性を認める方向として大きな意義を有するものであろう。

3 キャリア形成支援の一般状況

3.1 キャリア形成支援の必要性

従業員の「キャリア形成のあり方」の変化は、企業が生き残りのために採った経営・人事管理の見直し（リストラ、プロジェクト制、カンパニー制、分社化等）が、いわば引き金になってもたらされてきたと言えようが、企業のキャリア開発のニーズ、そのための「キャリア形成支援」の必要も認められてきている。

従業員の能力開発に関する費用は、不況になると真っ先に削られる経費であるとも言われ、当面、求める能力向上のための費用もままならないところで、まして、従業員の主体的な能力開発に対して企業が支援するなど、とんでもないという考えも出てきても不思議ではない。支援した効果が直ちに目に見える形で現れるとは限らず、支援したことが優秀な人材の社外流出を促すというリスクを負いかねないという逡巡もないとはいえない。

企業内教育だけでは、変化の激しい市場に対して通用し、生き残れる製品やサービスを開発してゆくことは無理になっている。そして、生涯の雇用保証が得られないとすれば、優秀な従業員ほど、能力を磨こうとするはずであろうし、そうした支援がない企業からは速やかに離れるようになることは目に見えている。キャリア形成を支援することによって、従業員のやる気を高め、企業内に留まらせ、競争に生き残れる能力発揮を期待できるのである。

このように、キャリア形成は従業員にとって必須であると同時に、企業によるキャリア形成支援の必要性も明らかになる。キャリア形成とキャリア形成支援は、相俟って、企業の生き残り戦略とも密接に関連してくることになる。こうした産業界を支える企業と労働者の双方の必要性に対して、行政の施策が必要になるのは当然であろう。

3.2 厚生労働省によるキャリア形成支援の対策

諏訪（1999）は、自己のキャリアを追求し、展開することを基礎づける権利を「キャリア権」と位置づけ、「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会（2002）」は、キャリア権が人々の権利であるとともに、社会のために貢献する方向に向かう義務でもあり、そこに、国がキャリア形成の施策援助を行う根拠があるとしている。

- (1) 厚生労働省は職業能力開発促進法の改正によって、労働者が長期にわたる職業生活における目的を定めるとともに、実現を図るため、その適性、職業経験その他の実情に応じ、職業の選択、職業能力

の開発及びその他の事項について自ら計画することを「職業生活設計」と定義した。また、事業主、国、都道府県は、職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするための援助等に努めなければならないとし、事業主の努力義務として、「従業員のキャリア形成を支援すること」を規定した。

その認識は「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」の「職務転換や転職、転社のため、キャリアが中断、ロスすると、労働者は勿論、会社・社会が職業能力の低下と人的資本の枯渇に泣くことになり、職業能力の蓄積、すなわち職業キャリアを保障する（キャリア権）が疎外される。1社の雇用保障を超えて広い意味での雇用可能性を高めることは、企業・社会が変化に対応し、発展するために重要なことになる。個人主体のキャリア形成の動きを企業や社会の活性化に繋げることが重要である」に表わされている。

(2) 改正法の中で明確にされた「キャリア形成支援」の方法は以下のものであった。

- ① 情報の提供、相談、その他の援助；情報は「職務等の内容及びその遂行に必要な職業能力に関する情報」「労働者の配置に係る基本的方針及びその運用に関する情報」「人材育成に係る基本的方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報」は3種類を提供する。
- ② 配置その他の雇用管理；キャリア形成支援の重要な手段の一つが実務経験なので、労働者の職業生活設計に即した実務経験を確保し、社内公募制等、労働者の自発性や適性、能力を重視した制度を整備し、開発・向上された職業能力が発揮できる職務に配置する。
- ③ 休暇の付与；キャリア形成を目的とした訓練休暇について、労働協約、就業規則等で規定し、周知する。
- ④ 教育訓練等を受ける時間の確保；教育訓練の受講を容易にするため、始業・終業時刻の変更、時間外労働の制限等について、労働協約、就業規則等で規定し、周知する。
- ⑤ キャリア形成促進助成金の活用、求職者への情報提供を奨励する。

(3) 改正法の中で採用された政府の支援策は以下のものであった。

労働者本人の自主的な能力開発に対しては「教育訓練給付金」が支給されるが、キャリア形成支援を行う企業には、条件に照らして、以下の「キャリア形成促進助成金」が給付される。

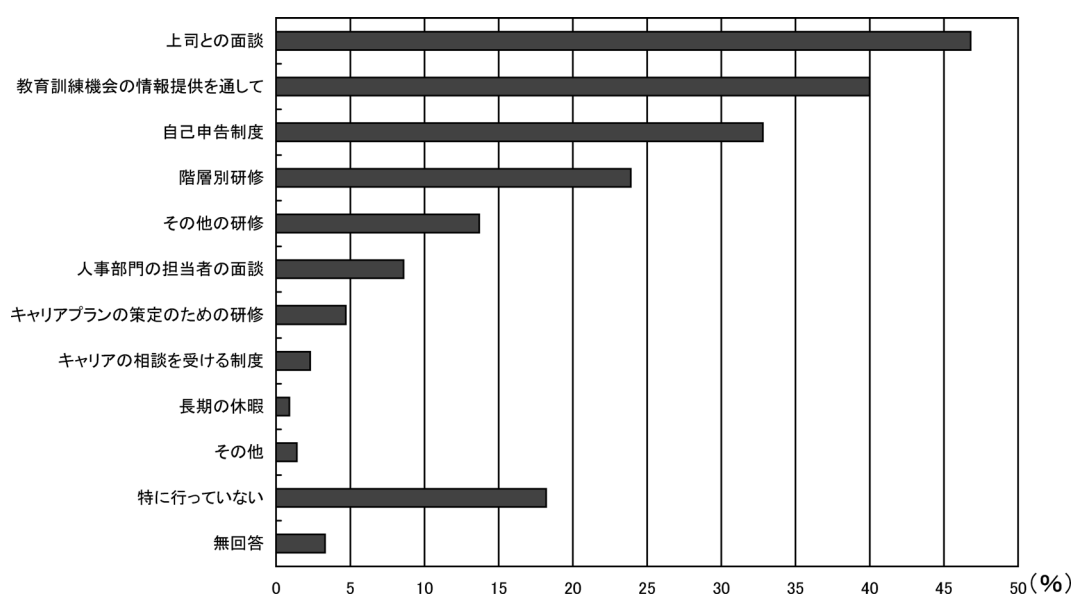
- ① 訓練給付金：従業員に職業訓練を実施した事業主に経費や支払った賃金の一部が助成される。
- ② 職業能力開発休暇給付金：従業員に教育訓練、職業能力評価、キャリア・コンサルティングのための休暇を与え、それらを受けさせた事業主に経費や支払った賃金の一部が助成される。
- ③ 長期教育訓練休暇制度導入奨励金：1ヶ月以上の教育訓練休暇制度を導入して、取得者があった事業主に奨励金の支払われる。

- ④ 職業能力評価推進給付金：従業員に厚生労働大臣が定める資格試験等を受けさせた事業主に、経費や支払った賃金の一部が助成される。

3.3 一般従業員へのキャリア形成支援の状況

企業が行っている一般従業員へのキャリア形成支援については「能力開発基本調査報告書（2003）」に報告されている。その結果を参照することは、本研究の調査結果を咀嚼するためにも有意義であろう。

図1に示されたように、従業員にキャリア形成を考えさせる場として、企業が最も重視しているのは「上司との面談」（46.8%）で、「教育訓練機会の情報提供を通して」（40.0%）、「自己申告制度」（32.8%）がこれに次ぐ。



資料出所：日本労働研究機構、『能力開発基本調査報告書』2003

図1 従業員にキャリア形成を考えてもらう場

「人事部門の担当者との面談」「キャリアプランの策定のための研修」（4.7%）「キャリアの相談を受ける制度（2.3%）」の役割は極めて限られている。

企業規模に拠らず、「上司との面談」が第一であるが、「300人未満」規模の企業では「教育訓練機会の情報提供を通して」がこれに次ぐ。300人以上の企業では、「階層別研修」「自己申告制度」などがこれに続き、多様な場が用意されていることを窺わせる。

「自己啓発」に対する支援方法について見ると、「受講料等の金銭的な補助（51.4%）」「社外の研修コース等に関する情報提供（37.3%）」「社内での自主的な講演会等の実施に対する援助（23.4%）」「就業時間の配慮（22.7%）」「部下の自己啓発の動機づけに関する管理職教育（10.7%）」「有給教育訓練休暇の付与（8.9%）」「その他（1.6%）」。「何もしていない」が22.6%であった。

支援体制の整備状況を業種別に見た場合には、「金融・保険・不動産」が多くの支援の場を広く用意している業種であり、建設業と「電気・ガス・水道・熱供給業」は特徴的な傾向を示している。前者では、「教育訓練機会の情報提供を通して」が、後者では、「自己申告制度」が最も重要視されていた。

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

4.1 障害者のキャリア形成と形成支援

前節で参照した調査結果から、一般従業員におけるキャリア形成や企業による形成支援が、まだまだ充分とはいえない状況が見られた。

これらの傾向は、仙崎（1999）の「日本においては、終身雇用制のもとで「会社による会社のためのOJT」が主流であったが、その結果としてキャリアアップできたことが、当事者に大きな励ましとなり、勤労意欲が高揚し愛社精神も高まり、同じ職場に長く留まることにも繋がっていた」状態が残っていることが窺える。

障害者のキャリア形成や企業からの形成支援に触れた既存調査は少ないと考えられるが、本研究における調査対象と異なる事業所や雇用中の障害者の特性が異なれば、異なった課題が提示される可能性もあり、参照する意義が認められよう。

4.2 全国重度障害者多数雇用事業所協会による調査から

日本障害者雇用促進協会の委託によって、全国重度障害者多数雇用事業所協会（以下、全重協と略す）が実施した調査（2003）では 266 社からの回答が分析された。重度身体障害者（聴覚・言語障害、視覚障害、内部障害を含む）を雇用中の企業が 193 社で、知的障害者を雇用している企業が 221 社であった。150 社が両者を雇用していた。

回答企業が雇用中の障害者 6,240 人の内訳は、肢体不自由者が 1,786（28.6％）で、そのうちの 37％が車椅子使用者であった。知的障害者が最も多く 3,238 人（51.9％）で、他に、聴覚言語障害者 769 人（12.3％）、視覚障害者 169 人（2.77％）、内部障害者 202 人（3.2％）、精神障害者 76 人（1.2％）であった。

役職にある障害者数は 348 人で、身体障害者において 308 人（対障害別全体数比、17.2％）、知的障害者において 40 人（対障害別全体数比、1.2％）であった。障害者が役職にある事業所は、全事業所 266

社のうち 99 社 (37.2%) であった。

身体障害者が役職にある事業所は 89 社 (身体障害者を雇用している企業の 46.1%) で、その人数が多い業種は「印刷・製本・紙製品」「電気機器製造」「金属製品・機械器具製造」であった。知的障害者が役職にある事業所は 17 社 (知的障害者を雇用している企業の 7.7%) で、業種は「栽培飼育・食品」「卸・小売業・飲食店」「クリーニング・リネンサプライ」であった。

身体障害者の専門職等へのキャリアアップを「配慮している」のは、身体障害者を雇用している企業のうち 52 社 (26.9%) で、知的障害者の専門職等へのキャリアアップを「配慮している」のは、知的障害者を雇用している企業のうちの 42 社 (19.0%) であった。

入社後に、免許・資格を取得した障害者がいるのは 54 社 (20.3%) であった。身体障害に対する免許・資格取得への援助があるのは 56 社 (身体障害者を雇用している企業の 29.0%) で、知的障害者に対する援助があるのが 39 社 (知的障害者を雇用している企業の 17.6%) であった。

免許・資格取得への援助がある企業における援助の内容は、身体障害者の場合は「研修・講習の実施」が 42 社 (75.0%)、「金銭的援助」が 17 社 (30.4%)、「時間的援助」が 11 社 (19.6%) で、知的障害者の場合は「研修・講習の実施」が 30 社 (76.9%)、「時間的援助」が 12 社 (30.8%)「金銭的援助」が 7 社 (17.9%) となっていた。

この調査に回答した企業は 266 社で、「生産・加工」が 47.7%、「流通・サービス」が 39.8%であり、事業所の規模別では「20－49 人」規模が 36.8%、「50－99 人」規模が 30.5%で、「300 人以上」規模は 4.5%であった。なお、社会福祉法人 20 カ所が含まれていた。

4.3 今回の調査結果との対照

今回のアンケート調査結果の中から、全重協による調査結果と共通的な項目についての結果を参照する。

今回調査での回答企業は 519 社で、「製造業」が 41.4%、「サービス業」が 20.6%を占めていた。規模別では「1000 人以上」規模が 31.4%と最も多く、「301－999 人」規模の 20.8%を合わせると、過半数を超えており、従来の諸調査と比べると、比較的規模の大きな企業の状況が反映したと言えよう。

企業の従業員（障害のある）から回収され、分析された個人調査票は 1,637 人分で、障害種類は、肢体不自由者が 642 人(39.2%)、聴覚・言語障害者が 352 人 (21.5%)、知的障害者が 318 人 (19.4%)、

内部障害者 202 人 (12.3%)、視覚障害者 92 人 (5.6%)、精神障害者 20 人 (1.2%) であった。

現場監督や管理職になっている肢体不自由者が 115 人 (対障害別全体数比、17.9%)、聴覚・言語障害者が 23 人 (対障害別全体数比、6.5%)、知的障害者が 1 人 (対障害別全体数比、0.3%)、内部障害者 28 人 (対障害別全体数比、13.9%)、視覚障害者 19 人 (対障害別全体数比、20.7%)、精神障害者 0 人 であった。

全重協による調査結果と対照すると、今回調査における回答の障害種別構成では、知的障害者雇用の比率が低いことが見られ、その分、他の障害種類の比率が高まっている。また、現場監督や管理職になっている障害者の比率が、内部障害者、視覚障害者や聴覚・言語障害者においても、一定程度、示されたことについては、個人調査が対象企業に雇用中の障害者への全数調査でなかったこと、対象企業が大企業、中企業が多かったこと、回答業種の傾向が異なり、プログラマーなど専門性の高い職種での就業が考えられること等も考慮しなければならない。

企業がキャリア形成支援として重要と考えているのは、「本人の能力・学習意欲の向上 (71.9%の企業)」「いろいろな種類の仕事を経験させる (46.1%の企業)」「職業能力・訓練機会の拡大 (40.8%の企業)」「仕事上で必要な支援者の配置 (31.4%の企業)」であった。

一方、障害のある従業員が職業生活を充実させるための希望の上位は、「賃金のアップ (障害のある従業員の 44.0%)」「いろいろな種類の仕事をする (障害のある従業員の 42.2%)」「今の仕事をする上でもっと情報がほしい (障害のある従業員の 30.2%)」「能力開発・訓練の機会がもっと欲しい (障害のある従業員の 20.4%)」であった。

全重協による調査では、キャリア形成のために重要とされる「仕事関係の相談」については明らかにされなかったが、今回調査では、「職業生活相談員」に相談する障害のある従業員は 20%程度で、その相談内容の多さの順は、「今の仕事の内容 (相談した従業員の 67.5%)」「職場の人間関係 (42.6%)」「職場以外の生活全般 (20.6%)」「余暇活動、通勤、住宅 (16.0%)」「仕事変更、配置転換 (15.0%)」「仕事上で必要な支援者の配置 (14.7%)」「能力開発・訓練 (10.4%)」「物理的な作業・職場環境の改善 (8.3%)」となった。また、仕事関係のことで外部の人に相談する障害のある従業員は、「よく相談する」「時々相談する」を合わせて 20.7%であった。

調査した企業の業種、規模、対象障害者の障害種類、職種などを考慮すると、障害者のキャリア形成と形成支援の現状を把握するうえで、2つの調査結果は補足し合うものと考えられるが、細かな調査に抛らなければ詳細が不明な点は多い。

5 課題の展望

5.1 キャリア形成の課題と職業リハビリテーション

キャリア形成は連続的な過程で不断に進行するものであるが、同時に年齢的なステージを意識することも重要である。大まかな年齢区分を踏まえながら、以下に、キャリア形成の課題を展望する。

一般的な年齢ステージとキャリアの課題は以下のように示されている。

- ① 若年層；学校教育の早い段階から職業に触れる機会が付与されなければならない。フリーターにはキャリア意識を高めるグループカウンセリング、人材情報の開示、多様な良好な就労機会の整備などが必要である。企業の役割も大きく、インターンシップや教育への進出も考えられて然るべきである。
- ② 壮年層；一定期間ごとにキャリアの点検、見直し、研鑽が必要である。企業が求める要件が不透明、その後の処遇が明確でないことの問題が大きく、時間の確保、金銭面の問題や、情報の少なさが活動を躊躇させている。社会人の高等教育の体制作りも重要で、送り出し側、受け入れ側の体制作りと、その後の、格付け、処遇策を伴うことも大切である。
- ③ 中高年層；キャリアの蓄積を活用した働き方と、それらの蓄積を次の時代に引き継ぐことが必要である。年齢や雇用形態において、多様な働き方が柔軟に選択できることが理想である。高齢者が地域の中で、若年者指導や地域貢献活動もキャリアの視野に入れられるべきである。

「障害者は、経験と選択可能性が一般的に高度に制限され、キャリア形成が一般的に混沌として非連続的である（シマンスキー）」。

そのために、職業リハビリテーション・サービスにおいては、序章で示したように、「移行の節目」に注目する必要があるが生じている。また、それらの時点では、受障時期や障害種類との関連によって、キャリア形成に絡む、独自の重要課題も生じている。

5.2 若年障害者の入職に伴う課題

「学校から職業社会への移行」と「福祉的就労から雇用への移行」における支援は、若年者のキャリア形成であり、学校時代のキャリア教育がベースになる点は、両者に共通なこととなる。

仙崎（1999）は、「総合的な進路指導の構造化として、志望校や就職先探しに重点が置かれていた従来の進路指導から、自己理解を進め、生涯キャリア発達への支援に狙いを置く「生き方教育」として位置づけられる必要がある。そのために、キャリア・カウンセラーの養成、キャリアガイダンス、進路選択に迷っている若い人たちを支援するシステムなどが必要としている」と述べている。

この時点でのキャリア形成にとって、専門的担当者によるキャリア情報の提供とキャリア相談は極め

て重要な役割を持つことになる。障害のある学生、生徒が学校から職業への移行を計画する場合には、選択肢が狭められている現実があり、移動が困難な重度身体障害者、長期就業のためには生活支援が欠かせない知的障害者、就労支援において立ち遅れて来た精神障害者などのキャリア形成の課題は大きいと見なされよう。

有用なキャリア情報は、先駆的な職業リハビリテーション・サービス、野心的な就労支援の実践によって職域の拡大がなされることから得られるしかない、ことは明白である。情報・通信機器の発達、情報化社会の進展によって、障害が悪化して就業が困難になった人、移動が困難で療護施設に在籍していた障害者等が、情報提供と訓練機会を得て、在宅就業、在宅ワークが可能になった例も見られている。職場の施設・設備の問題や通勤が、雇用・就業の隘路となってきた重度肢体不自由者や視覚障害者には、相談担当者から、こうした新しい情報が提供され、キャリア相談に生かされることが重要であろう。

5.3 就業の中でのキャリア形成の課題

労働省の調査（2000）によれば、身体障害者が仕事や職場に関して悩みや不安を抱いたときの相談相手は、「家族・親族」43.6%、「職場の同僚・友人」35.5%などであったが、これではキャリア形成のための相談相手としては心もとないといえる。

就業の中でのキャリア形成の課題は、本研究で扱ったような、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、失業後の再就職を通じたキャリア形成が考えられる。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。

また、ここには、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。その場合には、職場への復帰の場合と、企業を離れてキャリア形成を考える場合が出てこよう。前者には、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などが課題となっている。中途障害を得てから新たな雇用先を探すことは極めて困難が多く、就業支援の担当者には、障害特性を踏まえたカウンセリングを始めとする処遇の技術を持ち、能力開発や職場適応のための諸システムを効果的に利用し、企業側、家族を支援することが課題となる。

こうしたキャリア形成には、現在の職業リハビリテーション・サービスの体制も必ずしも充分でなく、支援のための技術も充分には開発されていない。さらに、職業生活、家庭生活、地域生活の維持には、他職種とのネットワークによる継続的支援が欠かせないということが指摘されている。

したがって、担当者には、障害特性を踏まえたカウンセリングを始めとする処遇の技術を持ち、能力開発や職場適応のためのシステムを周知して、企業側、家族を支援できるノウハウを発揮するという難しい役割を果たす必要がある。シマンスキーの「すべての障害者、あるいは、すべての先天性または後天性のどちらにも適用できる単一なキャリア形成アプローチはない」との言葉は示唆的である。

5.4 高齢化に伴うキャリア形成の課題

高齢化やリタイアの問題は退職後の年金問題等で、社会的に大きな関心を呼んでいるが、キャリア形成の観点から取り上げられることは少ない。吉谷（1990）は、高年齢者のキャリアに着目したときの課題として、「定年を時点として捉えるより、過程として捉える必要があり、定年前後の5年、時には10年を掛けて通過していくプロセスであるが、変化への移行を円滑にするための指導援助がはなはだ不十分である」と述べた。

障害者の雇用経験のある企業からの経験的な知見として、障害のある従業員が障害のない人々と比較すれば早期に職業遂行能力を減退させることが言われてきた。しかし、現在とは、職場環境、保健・医療環境等が大きく異なる状況下でのこととも考えられ、客観的な状況把握や実証的研究を踏まえたうえでの、障害者における高齢化への対応や、リタイアに向けた雇用管理・キャリア形成支援が必要であろう。

障害者職業総合センター（1998）によれば、障害者を雇用している事業所と雇用されている障害者（35歳以上）の双方に対する調査を実施した結果から、事業所の約3割が「加齢による作業能力が低下した障害者がいる」と回答し、職務遂行上の問題が出てくる理由は（作業速度の低下、力を使う仕事、持久力の低下、機敏性の低下などが挙げられ、普通に働ける年齢の平均は他の事業所より低くなっていた。

一方で、約3分の2の事業所が「40歳以上の障害者がいても特に作業能力が低下した障害者はいない」と回答しており、特に、短命、早期老化が常識ともされていた知的障害者において実証的な研究が望まれ、障害者職業総合センターの研究がスタートした。

障害者職業総合センター（2001a）によれば、知的障害者の運動能力面の加齢変化を縦断的データによって分析したが、運動能力の種類によっては、下降を開始するまで向上を続けることも見られ、下降を開始する年齢には個人間の差が大きく、したがって、運動能力が下降に転じる年齢的な境界などの、知的障害者全般に適用可能な傾向は見出されなかった。また、障害者職業総合センター（2001c）では、心身機能の多くに加齢に伴う低下があった一方で、一部の作業成績においては向上していることが見られたことから、心身機能の低下と職業能力との関連はイコールではなく、職務内容への考慮が不可欠で

あるとした。

障害者職業総合センター（2001b）は、知的障害者の加齢に伴う雇用・職業上の課題は、①成人前期からの早期老化の予防、②雇用継続に向けた雇用管理面の対応と③生活面の支援、④引退過程を導くための福祉的就労への移行、⑤引退後の福祉的対応の5領域にあるとした。

日本障害者雇用促進協会（2003）によれば、企業の重度身体障害者の能力低下への対応として、「軽い作業に配置転換（62.5%）」「勤務時間・勤務日数の短縮（35.0%）」「福祉分野での対応を相談（17.5%）」「最低賃金の適用除外（15.0%）」であり、知的障害者の能力低下への対応も、「軽い作業に配置転換（58.5%）」「勤務時間・勤務日数の短縮（37.7%）」「福祉分野での対応を相談（35.8%）」「最低賃金の適用除外（22.6%）」と順位は同じであった。

知的障害者の高齢化、リタイアに関連する研究は、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の問題に留まらず、今後は、雇用から福祉的就労施設への逆移行や、生きがいの保証など、福祉施設との連携や福祉制度のあり方にも影響を与えるものになるであろう。

注

- 1) Edgar H. Schein; CAREER DYNAMICS, matching individual and organizational needs を指す。
- 2) IL 運動とは、いかに障害が重くても、自立生活（Independent Living）を目指すことが必要であるとして、アメリカ、カリフォルニア州バークレイで実践が進められ、重度身体障害者のリハビリテーションのモデルのひとつとなった活動である。
- 3) DPI とは、Disabled People's International の略で、1981年に、障害当事者の国際的 NGO としてシンガポールで誕生した。本部はカナダのウィニペグに置かれ、日本支部は1986年に発足した。

文献：

大黒聰，2003，『雇用構造の転換と新しい労働の形成』，こうち書房

金井壽宏編著，2003，『会社と個人を元気にするキャリア・カウンセリング』，日本経済新聞社

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・カウンセリングー理論と実際，その今日的意義ー』，（社）雇用問題研究

キャリア形成を支援する労働市場政策研究会，2002，『キャリア形成の現状と支援政策の展開』

社会福祉法人 プロップ・ステーション，2003，「デジタルコンテンツ活用面からの障害者自立支援のあり方に関する調査検討報告」

障害者職業総合センター，1998，『障害者の加齢に伴う職業能力に関する実態調査報告書，障害者の加齢に伴う職対策に関する実証的研究報告 1』

- 障害者職業総合センター, 2001a, 『知的障害者の職務遂行能力の加齢変化に関する研究, 障害者の加齢に伴う職対策に関する実証的研究報告 3』
- 障害者職業総合センター, 2001b, 『知的障害者の加齢に伴う雇用・職業上の課題と対策, 障害者の加齢に伴う職対策に関する実証的研究報告 4』
- 障害者職業総合センター, 2001c, 『知的障害者の心身機能の加齢に伴う変化と職業能力への影響』
- 障害者のキャリア形成に関する研究会, 2002, 障害者のキャリア形成に関する調査集計結果報告書
- 諏訪 康雄, 1999, 「キャリア権の構想をめぐる一試論」, 日本労働協会雑誌, No.468
- 仙崎 武, 他, 1999, 『21 世紀のキャリア開発』, 文化書房博文社
- 中央職業能力開発協会, 2001, 『キャリア開発時代の自己啓発』
- 中央職業能力開発協会, 2003, 『キャリア形成支援のノウハウ』
- 中野善達, 2001, 「国連の障害者に関連する条約、宣言、勧告、規則等」, ノーマライゼーション 8 月号, 20-37, 2001 年
- 日本障害者雇用促進協会, 2001, 『重度障害者のキャリアプランと雇用管理に関する研究調査Ⅱ』
- 日本障害者雇用促進協会, 2003, 『重度障害者の雇用管理に関する研究調査ーキャリアアップ, 加齢に伴う能力低下への対応等ー』
- 日本労働研究機構, 2003, 『平成 14 年度厚生労働省委託 能力開発基本調査報告書』
- 宮城まりこ, 2002, 『キャリアカウンセリング』, 駿河台出版社
- 柳井 修, 2001, 『キャリア発達論 青年期のキャリア形成と進路指導の展開』, ナカニシヤ出版
- 横山哲夫, 2001, キャリア研究の集い「生涯にわたるキャリア形成」, <http://www2s.biglobe.ne.jp/~honma/society/carrier/tudoikiroku.htm>
- 吉谷二郎, 1990, 『生涯にわたるキャリア形成と職業指導』, (社)雇用問題研究会
- 労働省職業安定局高齢・障害者対策部障害者雇用対策課, 2000, 「身体障害者及び知的障害者の雇用の現状」
- 渡辺三枝子, 2003, 『キャリアの心理学 働く人の理解〈発達理論と支援への展望〉』, ナカニシヤ出版
- 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.

第5章 視覚障害者雇用におけるキャリア形成

—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

本章では、視覚障害者のうち身体障害者手帳1級及び2級に該当するいわゆる重度視覚障害者（概ね、点字使用者）を中心に、その雇用管理とキャリア形成における課題について検討する。

平成13年6月に実施された身体障害児・者実態調査によれば、18歳以上の在宅視覚障害者は約301,000人いるが、そのうち労働年齢（18歳以上65歳未満）にある視覚障害者は約107,000人（35.5%）いる。また、身体障害者手帳1級及び2級に該当する視覚障害者が全体で約179,000人（59.5%）おり、そのうち約66,100人（22%）が労働年齢にあると推計される。

ところで、同調査の結果のうち、視覚障害者の就業状況についてみると、全体の就業者71,800人のうち、約53,900人（75.1%）が労働年齢にあり、うち34,500人（48.1%）が重度視覚障害者である。また業種別にみると、就業者全体の71,800人のうち約24,000人（33.4%）が視覚障害者にとっての伝統的職業といわれる三療（あんま、はり、きゅう）に従事しており、官公庁や民間企業で常用雇用されている視覚障害者は約11,500人（16.0%）となっている（障害者福祉研究会、2003）。

本研究では、このような重度視覚障害者の就業実態に鑑み、第1章から第3章で分析したアンケート調査とは異なった資料に基づいて、三療以外の分野で雇用されている重度視覚障害者について、その雇用管理とキャリア形成に関して個別具体的な検討を行うこととした。調査にあたっては、当センターで実施した「視覚障害者の職場における支援制度に関する研究」（平成4年度～6年度）、及び「重度障害者の人的支援に関する研究」（平成7年度～9年度）において収集した事例、並びに、その後視覚障害関係の専門誌等で公表された就職事例の中から対象者を抽出し、以下の7人について専門家ヒアリングまたは訪問調査を実施し、事例の把握及び分析を行った。

● 採用前視覚障害者

- A： 運送会社、事務職、東京都
- B： 盲学校高等部、英語科教諭、沖縄県
- C： 情報機器製造・販売会社、情報機器専門職、東京都
- D： 新聞社、記者、東京都
- E： 県立短期大学、教員、静岡県

● 採用後視覚障害者

- F： 都立高校、社会科教諭、東京都
- G： 照明器具・住宅設備製造・販売、事務職、東京都

また、以上のような個別具体的な事例に関する調査の他、視覚障害者雇用に関する文献資料も収集し、上記の訪問調査を補足し、調査結果の考察を行った。

以下、これら調査結果をもとに重度視覚障害者の雇用管理とキャリア形成の現状と課題について、採用前の重度視覚障害者の場合と、採用後に何らかの理由によって失明した重度視覚障害者の場合とに分けて検討してみたい。

2 採用前視覚障害者の雇用事例の検討

2.1 雇用機会へのアプローチ

現在わが国では、毎年約 50 人程度の視覚障害者が盲学校及び普通学校から大学等の高等教育機関に進学している。重度視覚障害者が盲学校及び普通学校を卒業して、すぐに一般の労働市場に参入するケースはごく限られた場合であることを考慮に入れば、毎年 50 人程度の若年視覚障害者が、一般の労働市場に参入することになるが、その参入にあたっては、大別すると、次の 3 種類の雇用支援サービスを受けている。

- 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

本節では、まず、これら若年視覚障害者がどのような雇用支援サービスを受けて、キャリア形成の一環としての「就職」に臨んでいるかについてみることにする。

(1) 大学等、学校による就職支援

大学等の教育機関では、かつては視覚障害者を含む障害者の入学そのものが少なかったこともあって、障害学生を対象とする就職支援は充分行われていなかったが、1980 年代に入ると、障害者雇用施策の発展とともに、公共職業安定所との連携のもとに、障害学生の就職相談に対応する支援が行われるようになってきた。

専門家ヒアリングの結果によれば、採用前障害者である A（障害等級 1 級、女）の場合、1985 年の卒業を控え、大学就職部に直接求人情報を求めたところ、担当者が集団面接会への出席を勧めたり、最寄りの公共職業安定所に連絡をとって、求人情報を紹介してくれたりしたという。その結果、数社とコンタクトがとれ、うち 1 社の面接を受けることができ、卒業と同時に現在の会社に就職している。その意味で、A の事例は、大学による就職支援が実を結んだ好事例の一つといえるであろう。

また、採用前障害者である B（障害等級 1 級、男）の場合には、大学卒業後、教職を目指して専ら教員採用試験の受験を続けたが、教員採用試験の点字受験の実施等を実現するまでの過程で、大学関係者

の他に、地元盲学校や出身盲学校の進路指導部の教員が情報提供、陳情活動などの面で終始強力な支援を行っている。その意味では、大学等が行う公共職業安定所との連携による就職支援とは別の類型ではあるが、盲学校を含めた学校関係者の就職支援活動が効を奏した好事例として注目される。

(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

盲学校及び普通学校（高等学校）を卒業して、三療資格を取得するための理療教育機関（盲学校及び国立視力障害センター等の養成施設）に進学または入所せずに、一般労働市場に参入する若年視覚障害者の数はごく限られているが、そうした者の中には、視覚障害者を対象として職業訓練を実施している国立職業リハビリテーションセンター等で、職業訓練を受け、その就職支援のもとに就職する者もいる。また、盲学校等で理療教育を受けた後に、職業リハビリテーション機関に入所したり、前述のように、大学等の高等教育機関を卒業した者が改めて職業リハビリテーション機関で職業訓練を受けて就職する事例も多くみられる。

わが国には、視覚障害者を対象とする職業訓練を実施している機関が複数あるが、その代表的なものは以下のとおりである。

- ① 社会福祉法人日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター
- ② 国立職業リハビリテーションセンター
- ③ 社会福祉法人日本盲人職能開発センター

これらの機関では、構内電話交換業務(①)、コンピュータ・プログラミングを中心とする情報処理(①、②)、経理その他の事務(①、②、③)の訓練課程があり、基本的には随時入所の方式で、1～2年間の職業訓練が行われている。

専門家ヒアリングの結果によれば、採用前障害者であるC（障害等級1級、男）の場合、盲学校から大学に進学したが、卒業後就職の機会がなく、国立身体障害者リハビリテーションセンターでの生活訓練を経て半年後に国立職業リハビリテーションセンターに入所している。同センターでは、情報処理の職業訓練を受けたが、本人の希望もあって、マスコミ関係の就職支援を受けた。しかし数社の会社訪問や面接の結果、マスコミへの就職が困難であることがわかり、結局、電話を利用した情報サービスを行う企業に就職している。Cにとっては、この仕事が大学を卒業して初めてのものであったが、その後のCの職歴を辿ると、この時期のキャリア形成への意識が色濃く反映していることが窺えるが、この点については後述する。

(3) 各種試験の受験をめぐる状況

大学等に進学した重度視覚障害者にとって、その職業的可能性を追求する場合、自らの能力を公的に認証する制度を活用することは、そのキャリア形成を勧める上で重要である。このような制度には、専門職に就くための免許や、各種資格試験に合格することによる登録などが必要となるが、視覚障害を理

由として、その付与や試験受験が認められないという問題がある。

三療や理学療法など、多くの視覚障害者が伝統的に従事してきた職業分野では、免許交付や資格試験の受験に伴うこのような問題は比較的表面化しなかったが、1970年代から急増した視覚障害者の大学進学に伴い、新たな職業分野への進出が求められるようになると、この問題が大きくクローズアップされるようになった。

この問題については、免許・資格制度をめぐる①法的規定、②法規の解釈、③受験機会の保障という三つのレベルに分けて検討する必要がある。すなわち、①は、いわゆる欠格条項の問題であり、②は国家公務員法等で規定されている「心身の故障」が免職等の事由となる場合の問題であり、③は資格試験に際して一定の配慮を行うかどうかの問題である。

1) まず「欠格条項」の問題については、1995年に出された「障害者プラン—ノーマライゼーション7ヶ年戦略」の中で、関係法律の改正に向けた目標が設定され、1999年8月時点で63あった欠格条項が、2003年3月までの法改正によってほとんどが見直されている。もっとも、一連の法改正では、欠格条項そのものが廃止された例は少なく、障害があること自体を免許・資格付与の欠格条件とする「絶対的欠格条項」から、障害程度と業務遂行能力を個別的に判断して免許・資格を付与する「相対的欠格条項」に改められた例が少なくない。しかし、このような改正によって、かつては障害者にまったく閉ざされていた免許取得の道が大幅に拡大したことは間違いなく、大きな変化であることに変わりはない(指田、2000)。

上記の一連の見直しの結果、2001年に改正された医師法のもとで、厚生労働省は重度視覚障害者等の医師国家試験の受験条件について2002年に検討結果を公表した。そして2003年3月には、医学部在学中に失明した3人の重度視覚障害者が第97回医師国家試験を受験し、うち1人が合格し、同年8月に医師免許を付与されている(指田、2003)。

2) 国家公務員法(昭和22年法律第120号)第78条第2号及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条第1項第2号は、「心身の故障」のため職務の遂行に支障がある場合や職務遂行に堪えられない場合には、本人の意思に反して降任又は免職とすることができると定めている。これはケース・バイ・ケースの判断の余地を残したものであり、相対的欠格条項ともいえるが、免許・資格の付与・登録の前提条件の問題ではなく、これら規定の解釈運用が、雇用関係に直接的な影響を及ぼす点で、欠格条項の問題とは別の検討を要する。とりわけ、公務員として働いている期間中に何らかの理由によって失明した中途視覚障害者にとっては、この規定が雇用継続を阻む大きな壁となりかねず、そのキャリア形成の上で大きな課題となってくる。

しかし、この規定は、中途視覚障害の公務員にとってばかりでなく、新たに公務員になろうとする若年の重度視覚障害者にとっても大きな壁となってきた。国家公務員試験の点字受験を目指して活動してきた全国視覚障害者雇用促進連絡会などの資料によれば、一般職国家公務員の仕事は「文書を通じた業務が多く、強度の視力障害者は無理」(人事院任用局企画課)として、当初、国は点字試験の実施に否定

的であった。国は、従前通り、障害者に適した職種がある場合にだけ、競争試験でなく、選考採用するとの方針を維持しようとしていたようである（朝日新聞、1986）。

しかし、盲人用音声ワープロの開発と普及が進み、視覚障害者が一般の文書を扱えるようになってきたこと、官庁におけるOA化が進んだことなど、時代とともに技術革新が進み、職場環境が大きく変化した。こうした状況変化を的確にとらえた視覚障害当事者団体の陳情や、それを受けて国会がこの問題について審議したことを通じて、1991年から国家公務員試験Ⅰ種及びⅡ種の一部（行政のみ）について点字試験が実施されるようになり、1996年にⅡ種試験に1人合格し、翌年から地方の労働行政期間で働いている（日本盲人福祉研究会、1991、谷合、1993）。

地方公務員については、東京都が、国に先行して1974年から、福祉職にC枠を設けて視覚障害者に対する点字試験を実施したのを皮切りに、ほぼ毎年1人ずつ重度視覚障害者を採用している。また神奈川県では、一般職のすべての級と障害者特別採用枠について点字試験を実施しており、一般職上級、中級の合格者の他、福祉専門職、電話交換業務などの技術職などにも多数の視覚障害者が雇用されている（神奈川県視覚障害者の雇用を進める会、1997）。

地方公務員として働く視覚障害者の中では、公共図書館における障害者サービスに従事する者が多く、現在、全国17の自治体の公共図書館で、20人以上の重度視覚障害者が働いている（公共図書館で働く視覚障害職員の会、2004）。

3）受験機会の保障については、ほとんどの公的資格についてその可能性が検討される必要がある。欠格条項が改正された結果、視覚障害者は基本的にはすべての資格を取得しうる可能性があり、そのため試験もすべて受験できるようにならなければならないが、現実には、前もってこのような配慮が検討されている場合は少なく、視覚障害者が受験を希望してはじめてそのための対応策が検討されるのが一般である。

司法試験や各地の教員採用試験について、視覚障害者が点字試験の実施を求めて積極的な働き掛けを行い始めたのは1970年代に入ってからのことであるが、当初はいずれの試験実施機関もこれに否定的な態度であった。点字試験の実施方法についての情報不足と、試験条件の公平性の確保についての不安、その資格に基づく当該職種の遂行可能性に対する懸念等がその主な理由であった。このような否定的な態度に対して、受験希望者本人やその周囲の支援団体が、点字試験の実施方法や当該職種で働く内外の視覚障害者の事例等について情報提供しながら粘り強く交渉した結果、1973年からは司法試験が、それと相前後して、各地の教員採用試験が点字で受験できるようになった。また前述のように、地方公務員試験や国家公務員試験の点字試験に続いて、社会福祉士、精神障害福祉士、介護支援専門員など福祉関係の国家試験の他、社会保険労務士、情報処理技術者、国内旅行業務取扱主任者、英語検定、ワープロ検定等の免許・資格試験についても点字や音声による試験が実施されるようになり、福祉関係の資格試験では、かなり多数の視覚障害者が合格している。以下、これら試験のうち、司法試験と教員採用試験についてさらに検討しておきたい。

司法試験については、1970年代末から毎年5、6人の点字受験者があり、1979年に拡大読書器使用と拡大鏡使用の強度の弱視者が試験時間の延長等の配慮のもとで2人合格し、1981年に点字使用者1人が初めて合格、1991年にも点字使用者1人が合格している。しかし、点字試験に伴う試験時間の延長幅など、その試験実施条件の整備に関しては、まだまだ研究の余地があるという¹⁾。

盲学校等で三療を教える理療科教員については、教育委員会が実施する競争的採用試験はないが、普通中学校及び高等学校（盲学校中学部、高等部を含む）については、都道府県教育委員会の実施する教員採用試験に合格しなければならない。教員採用試験については、1972年に大阪市が初めて点字試験を実施し、その後東京都、埼玉県、大阪府、神戸市と続き、次第に普通学校で重度視覚障害者が教員として採用される事例がみられるようになった。なお、1990年代以降に教員採用試験に合格した重度視覚障害者が新任教員として赴任した学校種別をみると、盲学校7人、普通学校4人というように、重度視覚障害者に対する理解と支援が実現しやすい環境を考慮に入れた採用ないし勤務校の決定が行われていることが窺われる。

専門家ヒアリングの結果によれば、沖縄県には教員採用試験の点字試験の前例はなかったが、関係者の尽力の結果、試験実施自体は比較的スムーズに認められたという。Bの場合、合格までに試験を5回（1年に1回）受験したが、点字試験の実施条件については特に他の事例と異なるものは認められなかった。

2.2 研修、異動、昇進

重度視覚障害者が一般の企業に就職して職業生活を送る場合にも、その職場に慣れ、所定の職務を遂行し、さまざまな職場を経験することを通じて自己の職業能力を高めていくこと、つまりキャリア形成のプロセスは、基本的には障害のない他の従業員と同じものを志向していると考えられる。そこで、キャリア形成の観点からは、①研修、②異動、及び③昇進の各状況について事例を検討することが必要となる。

(1) 研修

研修については、企業で働く者一般に共通する知識・技能を身につけるための研修（一般研修）と、視覚障害があるために固有の知識・技能を身につけるための研修（特別研修）に分けて考える必要がある。

1) 一般研修の方法にはさまざまなものが考えられるが、基本的には、視覚障害者もすべての研修に参加する方向で考え、そのための支援を行う必要がある。

採用前障害者のD（障害等級1級、男）の場合には、1986年に新聞社に入社しているが、新規採用時の他、採用後10年目には、入社年次毎の横断的研修に参加している。

また多くの公務員、教員などについても、新規採用時の他、定期的な実施される研修に参加している。

研修資料の点訳や録音については、十分な体制がとられていない場合が多かったが、最近では、電子データによる提供の方法がかなり取り入れられている。

問題となるのは、従業員全員を対象とする OA 研修などを視覚障害者が受講する場合である。実施する主体は企業であっても、実際には外部の研修専門機関に委託する場合が多く、受託機関が一般の OA 機器の使用のみの研修を実施するだけで、特に視覚障害者用機器のアクセスについてノウハウを持っている場合は稀であり、視覚障害者向けの特別コースを追加するにしても、費用面での問題が出てくるなど、実施上の困難が予想されるからである。

2) 特別研修

特別研修には、上記のように、一般研修の受講が困難な場合に、視覚障害者のみを対象とする同種の目的の研修を行う場合と、視覚障害者の固有のニーズに基づいて行う場合の二つが考えられる。

前者は、一般の研修の代替的機能をもたせる特別研修である。OA 機器のアクセスについては、民間企業にも、この種の訓練・講習プログラムを開発して、これを事業として実施するものもあるので、こうしたプログラムに、研修希望の視覚障害者を参加させる等の方法で実施することが可能である。

後者の例としては、国立職業リハビリテーションセンターにおける能力開発セミナー（向上訓練）がある。このセミナーでは、実際、職場で担当する業務に関連して、当該視覚障害者の固有のニーズにあわせた知識・技能の習得に向けた訓練が実施されている。

(2) 異動

異動は、多くの場合、大企業で働く視覚障害者や、それが前提とされている公務員として働く視覚障害者が直面する問題と考えられている。

1) 重度視覚障害者については、大企業に就職した場合でも、晴眼（目の見える）の同僚と同じように異動していない、という現実が多く事例にみられる。ある特定の仕事や職場に慣れて安定して仕事ができる状態になるまでに、晴眼者よりも時間を要するから異動の間隔を長く置くべきだというように、視覚障害を積極的に配慮した結果とみられる場合もあるが、視覚障害者には他に遂行可能な仕事がないから、異動は考えなくてもよいのだ、という消極的な考え方に基づく場合もある。現実が発生している状況が、これらいずれによるかを見極めるのは困難であるが、こうした積極・消極二つの要因が働いていることに留意することが重要である。

専門家ヒアリング等の結果によれば、A の場合、入社から 18 年以上経た 2003 年 11 月に、それまで続けてきた社内預金業務担当から顧客サービス部門への異動があったという。A は、2001 年 11 月に、従来の業務遂行に伴う過労から腰痛を発症、別の部署への異動を希望していた。そのため、会社は 2002 年 4 月から 6 カ月間の在職訓練を認め、週数日の割合で、視覚障害者用情報機器の利用に関する訓練を受講した。しかし、訓練を終えた後も、会社からはまったく新たな方向が出されなかったため、2003 年 8 月、弁護士に相談の上、弁護士から会社に善処方を申し入れたところ、前述のような異動が実現したという。

また、前述のDの場合には、入社から8年間同じ部署（大阪の編集部）で勤務していたが、その後、2年間編集部を離れて駐在記者（東京）、そして編集部に戻って1年間勤務してから、民間団体の障害者派遣事業に応募して1年間の海外研修を経験。帰国後は現在の部署（ホームページ編集、東京）の業務に異動している。

このように、A及びDは、自らのキャリア形成を意識しながら異動のタイミングをつかんでいるが、Aについては弁護士の支援が外部から加わっている点、Eについては、職場の内外に有効な支援者を見出してその協力を得ている点が特徴といえる。

2）公務員については、一般に3年程度を目処として異動が行われているが、東京都福祉職C枠で採用された重度視覚障害者の事例をみると、その間隔は5～7年と一般よりも長く、異動先は福祉局に限らず、福祉職を必要とする部署であれば他部局でも異動が行われている。

地方自治体で働く重度視覚障害者の中には、公共図書館における障害者サービス部門で働く者が20人以上いるが、こうした福祉とは別の意味における専門分野で働く者の場合には、事務系ないし福祉職に比較して異動の機会は限定されているようである。同種のサービスを実施している図書館の数自体が全体に比して少ないこと、一般の図書館業務そのものを重度視覚障害者が遂行するためには、職場環境の整備や、担当職務の開発など新たな取り組みが不可欠な状況があり、こうした困難を押して異動を希望する者が少ないこと、等の理由が考えられる。

(3) 昇進

重度視覚障害者が一般企業に就職して、さまざまな職場を経験し、より高度、ないし専門的見地からの判断を必要とする地位に昇進していく、つまり、異動を重ねて、キャリアアップしていく事例は、民間企業では、それほど多くみられない。重度視覚障害者の職業生活で、こうした昇進が比較的多くみられるのは、福祉施設、教員、公務員などの職業分野である。

公務員については、役所内に昇格試験制度があり、一定の勤務年数と推薦者があって、且つ当該試験が点字や音声など、視覚障害者が利用可能な媒体で実施される限り、本人の努力次第で、ある程度の昇進は勝ち取ることが可能である。現に、東京都では、1974年から重度視覚障害者を採用しているが、昇格試験についても1980年代半ばには点字試験を実施するようになり、合格者も複数出ており、主任、係長相当級などの役職に就いている重度視覚障害者もいる。

教員については、本稿における検討対象となる普通科目の教員とは異なるが、盲学校理療科教員から、教頭に昇進した例は比較的多い。盲学校長については、現在全国70校のうち1校で、重度視覚障害者が校長に就任している。また、教員の中でも、大学等の高等教育機関では、重度視覚障害者も、講師、助教授、教授と昇進する例が多数みられる。

民間福祉施設については、規模も小さく、従業員も少ないことから、若年で採用された視覚障害者も経験を積むにしたがって主任、課長などの役職に就く例がみられる。

2.3 転職

個人にとってのキャリア形成を考える場合、一つの企業内だけでキャリアパスを考えるのではなく、職業生活において複数の企業をキャリアパスとして想定すること、つまり、転職することも、キャリアの展開にとって極めて大きな意味をもつと考えられる。とりわけ、前述のように、重度の視覚障害者の場合には、学生時代に目指した職業でも、そのための求人が少なかったり、そのための資格取得が先行したりで、なかなか求人巡りに合わないことがあり、また就職しても異動が少なく、昇進の機会にも恵まれているとはいえないことから、いわば自己実現のために転職を選択する者もいる。また、経済情勢の変化から、やむなく退職、そして、まったく新たな分野に挑戦していく重度の視覚障害者もいる。さらに企業を辞めて新たに事業を起こす、起業という形で自己実現を果していくこともキャリア形成の視点からは広義の転職に含めて考えることができるであろう。

採用前障害者のE（障害等級1級、男）の場合、大学では図書館学を学び、卒業後は公共図書館で障害者サービスの仕事をするつもりで準備していたが、卒業時にはこれに応える求人がなかった。そこでEは、当時求人のあった中途失明者の生活訓練を行うリハビリテーション施設を受験し、合格する。ここではコミュニケーション訓練担当職員として約6年勤務したが、偶然舞い込んだ点字図書館からの求人に学生時代の目標を想起し、これに応募して点字図書館に転職。ここではボランティアの指導、中途失明者の指導などを担当し、10年勤務している（指田、1994）。この間に、夜間大学院に通学し、修士号を取得して、2001年4月、現在の公立短期大学の福祉担当の教員（講師）として赴任（転職）している。

Eの場合には、比較的経営の安定した社会福祉施設間の転職、そして、民間施設から公務員への転職であり、経済的にも安定した形でキャリア形成が展開している。その背景には転職前の職場における処遇等に対する不満などもあるが、それをベースにした自己研鑽があることに着目する必要がある。

専門家ヒアリングの結果によれば、前述のCの場合、職業訓練を受けた後に初めて就職したのは電話を利用した情報サービス会社であったが、Cは放送などマスコミ関係への志向が強く、番組制作に興味があったことから、1回目の転職に際しては、電話を利用した情報提供サービスを中心とする会社に、そして、2回目の転職では、視覚障害者を対象とする専門放送局に就職している。その後、1年間の海外研修を経た後、放送局に戻るが給与遅配等、労働条件に問題があったため、ここを辞職し、3回目の転職を図る。そして、情報機器メーカーでユニバーサル・デザインのテスターをしていたが、やはり労働条件の問題で契約更新ができず、半年以上求職活動を行い、再度以前働いていた放送局に4回目の転職を果している。

Cの場合にも、学生時代、職業訓練受講時代のキャリア形成の目標が一連の転職の過程に色濃く現れているが、Eの場合と異なって、必ずしも経済的安定に向って進んでいない。Cの志向する業界がある意味では脆弱な基盤の上に成り立っていることにも原因があると思われるが、今後の展開にあたっては、経済的安定の面からどのような支援が可能なのかについて検討する必要がある。

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

以上、採用前視覚障害者のキャリア形成について、①雇用機会へのアプローチ、②研修、異動、昇進、③転職の3つの段階に分けて事例を素材として問題状況と課題の一端を述べてきた。最後に、今後これから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ておきたい。

(1) 雇用機会へのアプローチ

- ・大学等における障害学生に対するサービス提供については、これまでのところ、教材提供等の面が中心であって、就職に関しての取り組みはまだ不十分である。従来のサービスを見直して、なお一層関係機関との連携のとれた支援を行う必要がある。
- ・大学等に卒業生を送り出している盲学校の教員の支援も、大学卒業者の就職にとって大きな役割を果たしてきたことを充分評価し、盲学校と雇用支援機関との連携に向けた取り組み（情報交換の機会の設定など）を試みていく必要がある。
- ・点字試験の実施されていない国家公務員試験の部分など、各種の試験について、点字や録音問題など、障害程度にあわせた多様な方法で試験が実施されるように改善していくことが必要である。
- ・すでに点字試験が実施されている司法試験や教員採用試験についても、試験時間の延長幅などについて、最近の研究成果を取り入れた合理的なものに是正し、試験における実質的な平等を実現することが必要である（藤芳、2004）。

(2) 研修、異動、昇進

- ・一般研修については、研修の目的にしたがって、視覚障害者も実質的に平等な立場で参加できるよう、日程、カリキュラム、配布資料などについて配慮する必要がある。
- ・アクセス技術に関する特別研修については、本人の技能水準を尊重しつつ、カリキュラムを組むとともに、研修場所についても、できるだけ職場と同様の環境で研修が実施できるよう工夫する必要がある。
- ・重度視覚障害者自身と周囲の人々に、異動について関心をもたせるために、日頃から企業内の他部署との交流の機会をつくり、視覚障害の特性、障害補償機器の効用などについて、知識、経験の交流を図ることが必要である。

(3) 転職

- ・さまざまなケースが考えられるが、当面は、起業支援方策の検討と、失業期間における求職相談の充実が必要である。

3 採用後視覚障害者（中途視覚障害者）の雇用事例の検討

近年の医療水準の向上にもかかわらず、網膜色素変性症、ベーチェット病、緑内障、糖尿病性網膜症など治療困難な眼疾患によって失明するいわゆる「中途視覚障害者」の数は多く、これら労働年齢にある

視覚障害者の職場復帰は、職業リハビリテーションの大きな課題となっており、雇用主や当事者団体などにおいてもさまざまな取り組みが行われている。

ここでは、採用後何らかの理由により重度視覚障害となった中途視覚障害者のキャリア形成について検討するが、ここでいう「中途視覚障害者」には、採用時に視覚に全く異常がなく、採用後病気や事故などによって重度視覚障害になった場合の他、採用時に弱視または低視力だった者が、その後に失明して重度視覚障害になった場合も含まれる。

また、「職場復帰」の意義については、①元の職種で元の職場（元の雇用主）に復帰、②新しい職種で元の職場（元の雇用主）に復帰、③元の職種で新しい職場（新しい雇用主）に就職、④新しい職種で新しい職場（新しい雇用主）に就職、の4つの類型が考えられるが、ここではこれらすべてを対象とする。

以下、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諸課題について、リハビリテーションの段階に応じて、どのような支援が必要か、事例を踏まえながら検討していくことにする。

3.1 医療からリハビリテーションへの過程

まず、中途視覚障害者が職場に復帰しようとした場合、どのような問題に直面するか。中途視覚障害者が一般に辿るリハビリテーションの段階を追ってこれをみることにする。

(1) 失明告知

医療機関における治療の結果、症状が固定し、見えない状態（あるいは、ある程度見える状態）が固定化した時、医師からいわゆる「失明告知」が行われる。中途視覚障害者のリハビリテーションは、この失明告知を本人が受容することから始まると言ってよい。

この段階での課題は、告知の仕方とタイミングである。本人が客観的事実として自己の障害状態を認識できるように、明確に、しかも、不必要な将来への不安感を抱かせないような方法で、告知内容を落着いて理解できる精神状態の時にこれを行う必要がある。

セカンド・オピニオンを求めて、別の病院で診察を受けることはもとより必要なことである。しかし、別の治療を受ければ視力が回復するのではないかと考え、次から次へと医療機関をかえていくうちに、休職期間が満了し、職場復帰の手がかりを失ってしまうケースも多くみられることから、失明の告知は可能な限り早期になされることが望ましい。

また、失明告知によって将来への不安が増すことから、視覚障害者の一般的状況やリハビリテーション・サービスの状況等について正確な情報を提供することが必要となる。この場面では、医療機関におけるソーシャルワーカー（MSW）の果たす役割が重要となる。このような MSW の役割の重要性に着目して、近年では眼科診療所の中にカウンセリングの担当部署を設けて、地域におけるネットワークの核として機能している所も現れている（高田・赤松、1995）。

(2) 身体障害者手帳の交付とリハビリテーションの開始

本人が失明告知を受容した場合には、視覚障害者として社会復帰するために必要な「身体障害者手帳」の交付を受けることになる。市区町村の福祉事務所を窓口として必要書類を提出すれば、更生相談所の判定に基づいて、本人の障害程度に応じて、1級～6級の身体障害者手帳が交付される。

身体障害者手帳の交付申請手続きの過程で、中途視覚障害者は福祉事務所のケースワーカーと関わるようになるが、多くの場合、これが具体的なリハビリテーションへの第1段階となる。福祉事務所を通じて、リハビリテーションセンター等における生活訓練、その後に続く職業リハビリテーションの流れに乗ることになる。この段階で本人とともに、雇用主が職場復帰に向けて相談に訪れる事例も実際上みられるところである。

3.2 生活訓練から職業訓練への過程

(1) 生活訓練

国立身体障害者リハビリテーションセンター及び四つの国立視力障害センター、都道府県が設置するリハビリテーションセンターおよび社会福祉法人等の民間団体が行政機関の委託を受けて行う生活訓練において、中途視覚障害者は歩行訓練、日常生活動作（ADL）訓練、コミュニケーション訓練（点字、音声ワープロ等）を入所または通所の形で受けることができる。各施設では、個人の能力・経験を考慮して個別のプログラムを実施するが、この段階で職場復帰の可能性がある場合には、職業リハビリテーション段階におけるプログラムに可能な限り円滑に移行できるような訓練を行う必要がある。

専門家ヒアリングの結果によれば、採用後障害者であるF（障害等級1級、男）の場合には、都立高校の教員であったことから、年度の変わり目である1992年4月から6ヶ月間、国立身体障害者リハビリテーションセンターに入所し、生活訓練を受けている。Fは、この期間の訓練が、その後の日常生活や職業生活の上で必要となる基本的なスキルと、問題解決へのアプローチの基礎を成しているとして、その成果を高く評価している。

また採用後30歳から自覚症状が出て、37歳で失明したG（障害等級1級、男）の場合、復職の意思を明確にした上で、会社側の了解のもとに、東京都失明者更生館（現在は東京都視覚障害者生活支援センター）に入所して、生活訓練を1年間受けている（指田、2001）。

(2) 職業訓練

生活訓練を終えると、職場復帰への次の段階として職業訓練を中心とする具体的な準備が行われることになる。この段階での課題は、①復帰後に従事する可能性のある職務を想定し、コミュニケーション訓練等で獲得した技能をさらに高めること、②職場への通勤、職場への適応のための具体的な目標を設定して、歩行訓練、ADL訓練などで身に付けた技能を向上させることの2点である。

この段階で問題となるのは、職場復帰後の職務についてどこまで具体的な内容を想定できるかである。

指導にあたって具体的な目標を設定するためには、本人の希望や職務経験、それまでの訓練における達成度など、本人側の要素とともに、職務再設計の可能性を視野にいたした上で、復帰後にどのような職務につかせたいかなど、雇用主側の要素を十分考慮することが必要である。

前述のGの場合、生活訓練が終了する時期に、Gの復職意思を尊重し、引き続き職業能力開発訓練を受講し、ワープロだけではなく、データベースを扱える技能を身につけてもらうという方針を会社が打ち出した。そのため、社長の判断で、同社の就業規則では2年間であった休職期間を特例として1年間延長し、会社が職業能力開発訓練を受講するようGに指示する。そこでGは、生活訓練終了後、日本盲人職能開発センターに通所し、さらに1年間にわたる職能開発訓練を受けている。そして1995年6月、Gは3年ぶりに職場に復帰したが、その職務内容については、「復帰プロジェクト」として、訓練施設スタッフの助言も参考にしながら検討がなされ、新たにGの仕事が創出された（指田、2001）。

専門家ヒアリングの結果によれば、Fの場合、生活訓練を終えた後4ヶ月間、自宅でリハビリテーション訓練の復習と、職場復帰を目指して授業研究を行い、その後の2ヶ月間は「慣らし運転」として、学校に通勤しているが、これらはあくまで自主的なものであって、学校からの指示に基づくものではなかったという。だが、Fは、このような自主訓練を行いながら、復帰後に予想されるさまざまな課題について自分なりの対応策を検討し、復帰に向けた準備を行えたことが、その後の展開に役立ったと考えている。

3.3 職場復帰に向けた活動

(1) 雇用主との交渉

職場復帰を目指して生活訓練や職業訓練を終える時点で、雇用主等との交渉を行うことになるが、その相手方と交渉の内容は、個々のケースによって異なる。

前述の職場復帰の4つのタイプのうち、①及び②については、雇用主に変更がない場合であるが、③及び④については、実質的には新たな求職活動となる。したがって、職場復帰に向けた雇用主との交渉が問題となるのは、①及び②の場合である。

職場復帰についての雇用主の姿勢は、復帰希望者本人の従前の業績、療養中から訓練過程の連絡の密度などによっても左右されるが、中には、視覚障害や視覚障害者の職務遂行能力そのものに対する誤解、偏見に基づいて、はじめから復帰について消極的あるいは否定的な態度をとる場合も多くみられる。したがって、職場復帰に向けての交渉に際しては、つぎのような情報提供を行うことが必要になる。

- ① 生活訓練、職業訓練で達成した内容
- ② 従前の職務に復帰した場合に予想される困難点とその対応策
- ③ 会社内で遂行可能と思われる他の職務を探索した場合、その遂行上の困難点及び対応策
- ④ 通勤、職場内移動、食事等、職務遂行以外の部分での困難点とその対応策

- ⑤ 同種の職務に従事する重度視覚障害者の事例
- ⑥ 雇用支援サービス期間から受けられる訓練等のサービス
- ⑦ 職場復帰に伴って支給される助成金

専門家ヒアリングの結果によれば、Fの場合、**1993**年2月から職場復帰に向けて、学校管理者である校長と話し合いを行い、教材の準備、板書の仕方、出欠の確認と出席簿への記入、校務分掌（例、クラブ活動の顧問）の担当などについて、予想される困難点とそれへの対応策を提示し、理解を求めている。慣らし運転という形で、学校に単独通勤を行っているのも、通勤についての管理者の不安感を取り除くために、身をもって実例を示したという意義がある。

こうしたFの姿勢に対して、当初は、復帰に否定的だった校長等も、3月末の春休み期間中に、公開授業を行うことを提案し、その結果をみて復帰の可否を判断することとなった。公開授業では、生徒役に扮した職場の同僚たちが多数参加して、その感想を校長に届けてくれたという。

Fの場合、このような公開授業の結果を受けて、翌月の**1993**年4月から職場復帰が実現しているが、上記①～④については第三者の意見を求める代わりに、自ら達成した訓練成果を示している点にその情報提供過程での特徴が認められる。

(2) 関係機関等の支援

職場復帰について、FやGのように、すべてのケースにおいて雇用主との交渉が順調に進むわけではなく、多くの場合、復帰希望者本人と、雇用主との間で対立を生じ、場合によっては、法廷闘争に発展することもある。このような対立構造にいたった場合における問題解決はたいへん困難なものとなるが、前述のような情報提供を行う過程で、公共職業安定所や地域障害者職業センターなどの職業リハビリテーション機関が介入し、問題点の整理や助言を通じて、問題解決への道筋が見出されることがある。

また、職業リハビリテーション機関以外に、中途視覚障害者の復職を考える会（タートルの会）²⁾や、全国視覚障害教師の会³⁾など、中途視覚障害者の復職問題に強い関心を寄せている視覚障害当事者団体の相談・助言活動や情報提供が、復帰希望者に職場復帰への希望と勇気を与えていることは、関係者による多様な支援活動の中でも注目される活動である。

専門家ヒアリングの結果によれば、Fは、**1993**年の復帰当時、全国視覚障害教師の会の活動を知り、同じ職種で働く中途視覚障害教師の事例を知ることによって、復帰への意欲を強くしたとしている。Fは、現在、同会の代表を務めており、**2001**年に視力低下を理由として私立高校を解雇された数学教師の復職問題などの支援活動に取り組んでいる（山口、**2002a**、山口、**2002b**）。

また、Gの場合にも、**1995**年に発足した中途視覚障害者の復職を考える会に参加して、とりわけ、民間企業で働く視覚障害者の立場から、職場復帰で悩んでいる重度視覚障害者の相談を受けたり、職場でのパソコン活用方法などについて後援なども行っている（指田、**2001**）。

職場復帰に際して、とりわけ復帰希望者本人の視点に立って、これを支援する組織として、上述のよ

うな当事者団体と並んで、労働組合を挙げることができる。職場の同僚として、失明以前の本人の状況を知り、職務内容や職場環境にも知悉している関係者として、雇用主と対等な立場で議論しうる点で、職場内部からの支援が期待できるからである。

専門家ヒアリングの結果によれば、Fの場合にも、職場復帰のための校長との交渉の場の設定等、労働組合の助力があったという。

こうした職業リハビリテーション機関、当事者団体、労働組合の他に、最近では、働く障害者の弁護団など、障害者の雇用問題に取り組む弁護士のグループも結成され、職場復帰の問題について、当事者や専門機関との連絡をとりながら、雇用主との交渉にあたっている。

3.4 中途視覚障害者のキャリア形成の課題

本節では、採用後失明した中途視覚障害者の職場復帰の事例を検討しながら、①医療からリハビリテーションへの過程、②生活訓練から職業訓練への過程、③職場復帰に向けた活動について、その状況を概観したが、最後に、中途視覚障害者の職場復帰における課題についてまとめておくことにする（指田、1996、指田 2001）。

(1) 医療からリハビリテーションへの過程

- ・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、さまざまな機関が関わることになるが、これら機関相互の連携・ネットワークを強化することが必要である。失明告知から職場復帰に至る時間的余裕はあまりないのが実情であるから、中途視覚障害者にとって必要な訓練を必要な時に迅速に実施できるように、関係機関のケース担当者同士で定期的に協議し、個別プログラムを有機的に実施できるような体制が構築される必要がある。
- ・視覚障害者に関する正確な情報を提供する機会と仕組みを作ることが必要である。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の鍵となるであろう。MSW やケースワーカーの情報提供も重要であるが、ラジオ・テレビ等を通じて一般に、視覚障害者の実情や職業の可能性について正確な情報を提供していくことも必要である。現に、NHKの「視覚障害者のみなさんへ」というラジオ番組（毎週日曜日朝夕2回放送）では、失明直後の人にもわかりやすい視覚障害者関係の情報が提供されており、中途視覚障害の聴取者も多いと言われている。

(2) 生活訓練から職業訓練への過程

- ・職業生活の途中で視覚障害になった者がその職場復帰を果たすためには、生活訓練の他、障害者としての新たな環境における職業能力の開発訓練を行う必要があるが、それに要する時間をどのように確保するかが問題である。事例でみたように、事業主の特例的扱いがどのような場合にも確実に

行われるとは限らないことから、制度的な面で、障害を理由とする解雇の規制、及び、リハビリテーション訓練期間の休職扱いの延長などの措置を整備していくことが必要である。

(3) 職場復帰に向けた活動

- ・一般に、進行性の疾病による視覚障害の場合には、障害が重度化する以前、つまり、リハビリテーション訓練を受ける以前に、職務遂行が困難ないし不可能になり、それに伴って自主退職するケースが多い。この場合、「退職したい」という本人の意思を尊重することも必要かもしれないが、キャリア形成の観点からは、障害発生、症状悪化など広義の環境変化に応じて、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重要である。そのためには、障害者の職業能力の開発、支援機器の活用などについて、障害者職業センターをはじめとする専門機関からの相談・助言を通じた支援が不可欠である。
- ・中途視覚障害者に対する相談窓口として、過去に同じ障害受容の経験をもつ視覚障害当事者が、専門職による相談・支援活動と並行しながら、独自の相談・支援活動を展開している事例があるが、こうしたボランティア活動の意義と役割について、職業リハビリテーションや人権擁護に関わる専門機関等との連携を視野にいたした検討を行い、関係者の連携を図っていく必要がある。

4. まとめにかえて

本章では、視覚障害者のキャリア形成について、採用前視覚障害者と、採用後視覚障害者の場合に分けて、それぞれ事例の検討を通して、その状況と課題をみてきたが、最後に、両者に共通する点を指摘して、本章のまとめとしたい。

採用前視覚障害者については、雇用機会へのアプローチの点について詳しく考察したが、それはとりもなおさず、採用後視覚障害者の場合における職場復帰の機会の確保、すなわち、雇用機会の確保の問題である。

採用前視覚障害者の場合には、教育、職業訓練の問題がその前提にあるが、中途視覚障害者の場合には生活訓練、職業訓練の問題とともに、それまで経験したことのない新たな世界への出発という、生活設計の根本的な変更をめぐる問題がこれに加わることになる。また、中途視覚障害者の場合には、療養やリハビリテーション訓練に必要な休暇制度をめぐる問題もあり、今後、こうした制度面での改善が求められていることは前述のとおりである。

以上述べてきたように、中途視覚障害者の職場復帰をめぐる問題の解決には、さまざまな関係機関の連携が必要であり、こうした連携を強めることが、視覚障害者全体の就業分野を広げ、間接的には、採用前視覚障害者の職域拡大にも大きく影響を与えることになる。その意味で、中途視覚障害者のキャリア形成支援の問題は、採用前視覚障害者のキャリア形成支援の問題と密接な関連を有するといえるであ

ろう。

注

- 1) 司法試験における点字試験の実施については、点字使用者6人の連名で、2003年2月、司法試験管理委員会に対して、試験時間の延長幅の見直しを含む試験実施条件の抜本的な見直しに関する上申書が提出されている。触覚を用いることによる読み取り速度の低下、解答に至るまでに要求される点字による作業効率の悪さ、受験者の体力的限界など、点字の特性や点字受験に伴う諸々の困難を考慮して、実質的に公平を確保できる条件設定が要望されている。同種の資格試験における点字試験の実施にも影響を与えることから、今後、その対応が注目される。
- 2) 中途視覚障害者の公務員の職場復帰問題を契機として、1995年に結成された団体で、会員の多くが中途視覚障害者やその家族、または支援者。公務員、民間企業の別を問わず、中途視覚障害者の職場復帰を支援する活動を展開している。定例の集まりの他、メーリング・リストやホームページを通じて、相談、情報提供を行うとともに、手記集『中途失明—それでも朝はくる—』(まほろば書房、1997)、『中途失明2—陽はまた昇る—』(大活字、2003)なども出版している。
- 3) 中途失明した中学校教師の職場復帰を契機に、1981年に結成された団体で、全国各地から、職場復帰したり、その途上にある多くの視覚障害教師が加盟している。現在、会員は約80人おり、小学校、中学校、高校、大学、盲学校、養護学校など勤務先は多様である。年1回の研修会の他、会員限定のメーリング・リストを通じて相談活動を行ったり、ホームページによる情報提供活動を行っている。又『目は見えなくとも教師はできる—視覚障害教師たちは、いま—』(全国視覚障害教師の会、1997)なども発行している。

文献：

- 朝日新聞，1986，「大学は出たけれど…盲学生に狭い就職の門」(1986年4月16日夕刊)，p.10.
- 神奈川県視覚障害者の雇用を進める会，1997，『雇用運動20年のあゆみ』，pp.8-17.
- 工藤正一，1995，「中途視覚障害者の継続雇用実現のために—20事例からみた問題点と課題—」，『視覚障害リハビリテーション協会紀要』No.2，pp.9-15.
- 公共図書館で働く視覚障害職員の会，2004，「出版物のアクセシビリティを考えるセミナー」(資料集)，pp.4-10.
- 指田忠司，1994，「重度視覚障害者の職場におけるコンピュータの活用事例」，『職リハネットワーク』No.23，pp.22-24.
- 指田忠司，1996，「中途視覚障害者の職場復帰とその援助」，『職リハネットワーク』No.32，pp.18-20.
- 指田忠司，2000，「障害者に係る欠格条項の見直しの動向と今後の課題—雇用促進・職域拡大の視点から—」，『第8回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集』，pp.288-291.
- 指田忠司，2001，「中途障害者の職場復帰の取り組みとキャリア形成—視覚障害者の事例を中心とした事業主と当事者団体の取り組み—」，『第9回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集』，pp.132-135.
- 指田，2003，「障害を理由とする欠格条項の見直しと重度視覚障害者の医療関係職従事の可能性—国家試験受験から医師免許交付までの過程における当事者に対する情報提供活動を通して—」，『第11回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集』，pp.107-110.
- 障害者福祉研究会，2003，『わが国の身体障害児・者の現状—平成13年身体障害児・者実態調査結果報

告一』，中央法規出版，p.85，pp.365-367.

全国視覚障害教師の会，1997，『目は見えなくとも教師はできる—視覚障害教師たちは、いま—』，全国視覚障害教師の会.

高田明子・赤松恒彦，1995，「眼科医療機関における視覚障害者リハビリテーションの実践」，『第4回視覚障害リハビリテーション研究発表大会論文集』，pp.72-75.

谷合侑，1993，『広げよう公務員への道—全国点字試験実態調査と視覚障害公務員10人の事例集（平成5年度版）』，盲学生情報センター，pp.5-30.

中途視覚障害者の復職を考える会，1997，『中途失明—それでも朝はくる—』，まほろば書房.

中途視覚障害者の復職を考える会，2003，『中途失明2—陽はまた昇る—』，大活字.

日本盲人福祉研究会，1991，『点字による国家公務員試験が実現するまで（視覚障害者と大学シリーズ3）』，盲学生情報センター，pp.21-26，pp.43-47.

藤芳衛，2004，「法科大学院適性試験のユニバーサル・デザイン—デジタル音声試験と点字試験の設計—」，『大学入試研究ジャーナル』No.14，pp.15-24.

山口通，2002a，「抗議」（<http://www1.pbc.ne.jp/users/jvt/URSULA18.htm>）

山口通，2002b，「本件和解の報告とお礼」（<http://www1.pbc.ne.jp/users/jvt/URSULA19.htm>）

労働省，1997，『中途視覚障害者の職場復帰に関する研究会報告書』.

第6章 QOL と知的障害者のキャリアに関する研究覚書 ～キース及びシャロック編知的障害と QOL」から～

1 はじめに

障害者のキャリア形成を QOL の観点から予備的に検討するために、次の作業を行った。

- (1) 材料に下記資料を用いた。これは、世界 21 カ国の知的障害者の QOL の現状を報告したものである。

Kenneth D.Keith & Robert L.Schalock (Eds.)

"Cross-Cultural Perspectives on Quality of Life", AAMR, 2000

邦訳

- ・ 舘暁夫・渡辺勸持監訳 「知的障害と QOL～21 カ国の調査から～」上巻、日本知的障害福祉連盟、2002
- ・ 渡辺勸持・舘暁夫監訳 「知的障害と QOL」～21 カ国の調査から～下巻、日本知的障害福祉連盟、2003

- (2) 上記資料所載の 31 論文から、就業（特に、障害者のキャリア形成）に関わる論文を選び、関連箇所を要約した。

- (3) それらを、集約した上で、筆者の考察を加え、まとめた。

2 関係論文の要約とまとめ

2.1 関係論文における関係個所の要約

- (1) ティビ・ゴールドマン（イスラエル：ハイファ及び北部地域の障害者協会：AHVA）「障害者のクオリティ・オブ・ライフを向上させるための自助組織」

■AHVA の基本方針では、ノーマリゼーションだけではなく、個人の幸福と QOL が重視される。

■AHVA は、親睦クラブ、AHVA コンピューター・サービス・センター（ACSC）、「私と地域社会」プロジェクト（地域生活自立生活支援プログラム）などを運営。

■特に、ACSC では、コンピュータを用いた職業訓練を実施し、成果をあげている。但し、対象は身

体障害者と情緒障害者である。

■ACSC では、仕事への熟練や技能の学習が目的ではなく、自己決定や自己評価、自己認識の伸長や深化を通して、自己成長、自立性あるいは自律性の獲得など QOL の向上が目指されている。

(2) 舘 暁夫（日本：西南学院大学）「日本の知的障害者の職業生活と意見」

■統計資料と調査（小出進他「知的障害者の職業と生活に関する調査」NHK 厚生文化事業団、1996）からみた日本における知的障害者の職業分野における QOL（QWL）の状況分析。

■結論は以下のとおり。

- ① 全般的には、日本の知的障害者は自らの職業生活を肯定的に捉えているようだ。
- ② 労働時間、休日数などは一般労働者よりも条件が悪いが、これは事業所規模が小さいためであろう。
- ③ しかしながら、賃金に不満な人が多い。
- ④ 職場での扱い、職場での立場、仕事内容などで、不利益を被っている人がいる。
- ⑤ 職業生活を通しての自己成長や自立性獲得を喜んでいる者も多い。
- ⑥ その他、事業所における不祥事から学ばれた QOL の負の要因は以下のとおり。
 - ・職場における、暴力や性的な虐待
 - ・低賃金
 - ・賃金の搾取
 - ・長時間労働
 - ・過酷な労働環境
 - ・退職の要求
 - ・離転職の機会の剥奪
 - ・寮での集団生活による、個人生活の剥奪
 - ・人権の不尊重
- ⑦ それらの解消のために、関連諸機関の監視、人権擁護機関の設立及び人権擁護システムの制度化が必要であること。
- ⑧ さらに、知的障害者を取り巻く環境を自立支援の観点に切り替えることが必要である。

(3) ヴォイチェフ・オトレンブスキ（ポーランド：ルブリン・カソリック大学）「ポーランドの二つの環境で生活する知的障害のある人の『生活の質』について」

■職業訓練を受けながら地域生活をしている知的障害者と職業訓練を受けずに施設生活をしている知

的障害者の QOL の違いをシャロックとキースの QOL 尺度を用いて比較研究した。その結果、「能力／生産性」「社会的帰属」の 2 つの下位尺度で、前者が後者を上回っている結果が得られた。

■以上の結果から、地域生活をし、日常的活動に従事している者の方がより高い QOL を感じていることが判明した。

(4) ハビエル・エロリアガ他（スペイン：ツテラー・ゴラビデ協会）「スペインにおける知的障害をもつ人たちの生活の質」

■マズローの欲求階層理論とシャロックの QOL 8 次元理論が対応することを指摘。個別には、マズローの「安全欲求」とシャロックの「物質的な豊かさ」が対応するとする。

■その観点から、エロリアガは以下のように知的障害者の就業問題に関して述べる。

- ① スペインの雇用政策は非障害者を対象にしているように見える。
- ② QOL の観点からも、障害者にも意義ある就業機会が提供されるべきである。
- ③ 知的障害者が生産活動に貢献できることを示す必要がある。
- ④ 学校や職業訓練の充実、専門家の養成が必要となる。
- ⑤ 近年、援助付雇用が始まり、良い結果をもたらしつつあるが、スペインにおいては、一般労働市場における統合モデルの展開は未だ発展途上である。
- ⑥ また、知的障害者の就業は社会統合への第一歩と位置付けられるべきである。

(5) ジェニファー・デニーズ・ジェームス（オランダ：身体障害をもつ人々のための財団）「キューラーソーの知的障害者」

■知的障害者の親の会であるテトリカは、社会への啓発普及、文化活動の促進、サービス体制の確立、他団体や国際的な連携を主な活動としてきた。

■特に、テトリカは中でも「精神的ハンディキャップをもつ人のケア財団」を発足させ、ケア体制を充実させた。それらには、デイケア、宿泊生活設備、公営住宅の共同運営、早期教育等が含まれる。

■職業訓練センター、あるいは社会的就労のための施設、テトリカの運営する企業などがあるが、まだ充分ではない。

■就業については、その機会は非常に不足している。政府は積極的に障害者の就業機会の創出に勤めるべきである。例えば、公的セクターでの割り当て雇用など。

■就業は住宅問題同様、QOL、統合、自立にとって、重要な課題であるが、その機会は少ない。就業機会の創出への努力は強化する必要があるし、就業への障害者の統合の重要性については、地域へ

の啓発が必要である。

(6) ジュディ・スミスーデイヴィス（アメリカ：障害児協議会）「ロシアにおける障害者：その経過と展望」

- ロシア共和国憲法は、全 64 条のうち 17 条が人権に関する規定であるが、第 2 条で人権を最も価値のあるものとしている。
- その他、憲法で規定されている権利には、平等、生命の尊重、人間の尊厳、自由と人間性の不可侵、プライバシーの尊重、国籍や言語の自由選択を求める権利、拷問されないこと、財産・家屋の保全、健康維持、教育権、法的支援を求める権利、移動の自由、言論の自由の諸権利などが含まれる。
- 障害児の教育権に関する「特別教育法」では、障害児の教育権の保障は勿論のこと、卒業後の就業機会の付与が規定されている（第 7 条 2 項）。
- ソ連邦の解体後、市場開放によりインフレが進み、「持てる層」「持たざる層」の 2 極分化が著しい。障害者の多くは後者に含まれる。
- 1993 年のサンクトペテルブルクの労働能力科学研究所・障害者労働者組織の調査によれば、就労率は 18.8%で最低額の手当を上回る収入を得ている者は 49%であった。
- 1990 年のソ連邦解体以前は、障害者雇用は確保されていたし、障害学生を対象に質の高い職業訓練が実施されていたが、民営化が進むに従い雇用機会が減少し、QOL の「物質的豊かさ」からすると、QOL は低下している。

(7) スシル・クマール・ゴーエル（インド：ブバネスワル地域教育局）「インドにおける QOL の改善」

- インドは著しい階層社会であること、人口の 3/4 が農村に居住しているという社会上の特徴がある。
- 障害者対策、特に障害児教育においては、推定される障害児 2,200 万人中正規の障害児教育を受けているのは、2 万人と不十分な教育体制である。そのため、障害者対策における家族支援や遠隔教育が重視されている。
- 地域社会における統合についていえば、例えば、就業について見られるように、「健常の」若者ですら就業機会が無いために、障害者に職業対策や職業訓練が必要なことが理解されない。
- 「1995 年機会平等・権利保護及び完全参加法」が制定されたが、その恩恵は届いていない。就業の世界で障害者が統合化され、よい QOL が実現されるようにしなければならない。そのためには、地域に根づいたサービスを農村において充実していく必要がある。

(8) マリー・ジョゼ・シュミット（フランス：知的障害者の雇用を進めるヨーロッパ・グループ）「フ

ランスにおける QOL への文化的貢献」

- 第二次世界大戦後、フランスの親の会は教育権獲得のために戦った。その後、子供の成長に伴い、親の会は職業訓練、雇用機会を提供する企業、小規模グループホームの創設に関わった。
- フランスの産業界は、従業員 20～50 人規模の中小企業によって大多数占められているが、この傾向は知的障害者の雇用においても同様である。
- 現在、フランスの重度知的障害者の多くは、友人と一緒に生活して、雇用企業で働き、そして夜にグループホームに戻るという生活を送っている。もちろん、余暇や週末の活動も各ホームで行う。

(9) ロイ・マッコンキー他（北アイルランド：ウルスター大学）「最貧国における QOL 改善の取り組みーガイアナの実践から学ぶこと」

- ガイアナはカリブ諸島の中でも、貧しい国の一つである。このような国では、従来型のサービスの充実を待っているだけでは、ニーズに対応することはできない。従って、WHO による CBR（地域に根ざしたリハビリテーション）が推進されてきた。その成果は、関係者により評価されている。
- 発展途上国では、障害者とその家族の経済的安定が最優先課題となる。しかし、西欧型の授産では、利用者が依存的になる、単純作業が多く、しかも低賃金であるなど問題が多い。これらに代わり、自営の奨励や生活協同組合の普及が試みられている。
- 就業機会を産み出すための試みは、障害者に仕事仲間や顧客との社会的関係を築く機会を付与するだけでなく、自らの自尊心を高めることにも役立つ。さらに、障害者が生産的で価値ある仕事をしていることを知ることで、地域社会の認識も変わる。

(10) ディエゴ・ゴンザレス・カスタンオン他（アルゼンチン）「アルゼンチンにおける知的障害をもった人の権利と社会統合」

- 就業は社会統合の重要な一分野である。アルゼンチンでの大多数の知的障害者は失業状態にあり、従って、手当てに頼るか、親の扶養によるかしかない。
- これらの事態に対処するために、教育や職業訓練が行われたが、汎用的な訓練内容であるという欠点により、効果があがらなかった。次に、登場したのが授産施設であったが、一般社会への統合、橋渡しという意味では問題があったし、何よりも低賃金であった。
- 政府はこれらの授産施設を自ら資金調達をし、競争力のある企業体に変えたいと考え、市場分析、施設間の連携等の支援をしているが、効果はあまりあがっていないようである。
- また、公務員の 4 %を障害者で雇用するというのが、法律（「アルゼンチン労働法」）で定められ

ているが、実雇用率は 0.3～1.65%の間である。

- 筆者は、施設は地域の市場において、需要に応じた製品を作ったり、サービスを提供すべきであり、市場のニーズに対応した知的障害者が働くことのできる場所として最初から作られた会社は、具体的な雇用の場として、見込みのあるものである、と述べる。

(11) ジョルジオ・アルベルティニ（イタリア：カーサ・ディ・クーラ）「イタリアにおける発達障害者の QOL」

- 職業訓練、就業を通じての社会統合は「障害者のサービス・統合・権利に関する基本法代 104 号」の重要なポイントである。
- 18 歳時に障害が認定されれば、就業のための特別なリストに加えられる。しかしながら、雇用状況が困難なために、発達障害者が就業の目標を達成するのは困難である。
- 障害者にとって、就業は QOL と経済的理由の双方から、重要である。仕事がなければ、社会にとって、余分な負担になり、社会への所属感を味わうこともできない。また、社会的交流もなく、神経学的・精神医学的危機の状態のまま、両親との生活を余儀なくされるだろう。仕事があれば、彼らは学び、能力を発揮し、人生を計画し、社会化され、自らを向上し続けることができるだろう。
- 発達障害者は健康、教育、職業訓練、勤労の権利をもつ社会の一員であるべきである。

(12) パトリシア・ノーマン・ウォルシュ（アイルランド：ダブリン大学）「生活の質と社会的統合」

- 企業雇用は少数であり、障害成人の多くはデイセンターやデイトレニングセンター、保護雇用のセンターに通っている。
- 援助付き雇用による企業就業が労働組合の協力もあって、広がりつつある。また、ヨーロッパ社会基金のプロジェクトも多く行われたが、企業就業は全体としてみると非常に低い割合である。

2.2 関係論文のまとめ

- 論文で、職業生活あるいは雇用、就労についてのある程度具体的な記述があるものは 31 論文中上記の 12 論文であった。ただし、雇用、労働等の単語は多くの論文で散見され、QOL との関係が示唆される。
- 12 論文の多くは、雇用機会の乏しさ、その創出に関するものが多く、本稿の主題である労働、就業をキャリア形成から論じたものは少ない。知的障害者の就業をめぐる世界的状況は世界を取り巻く経済不況と相まって、概して労働の内容、労働者としてのキャリア形成(成長)よりは、働く場の創

出・確保に主な関心があるようである。

■労働や職業生活の意義を QOL のうち、「社会への統合」と「物質的充足」から、コメントしている論文が多い。

■労働の充実感、労働者としての自尊心、成長の喜び、職業訓練の意義・重要性に関するコメントがあるのは、ゴールドマン(イスラエル)、舘(日本)、マッコンキー(ガイアナ)、アルベルティニ(イタリア)などの少数の論文である。これらの内容は、労働や就業体験が人間としての成長の契機になることを示唆する。

例えば、ゴールドマンは、職業訓練の意義を、自己決定や自己評価・自己認識の伸長や深化を通して、自己成長、自立性あるいは自律性の獲得などによる QOL の向上に求めている。また、舘は職業生活を通しての自己成長や自立性獲得を喜んでいる者が多い事実を指摘し、マッコンキーは就業機会は障害者に仕事仲間や顧客との社会的関係を築く機会を付与するだけでなく、自らの自尊心を高めることにも役立つこと、さらにアルベルティニは仕事を通して、知的障害者は学び、能力発揮し、人生を計画し、社会化され、自らを向上し続けることができると述べる。

3 キャリアと QOL を考える

3.1 シャロックとキースの QOL 8 次元説

シャロックとキースは知的障害者の QOL を以下に示す 8 つの次元から規定している。ただし、この理論が世界的に普遍性を有するの否かについては、筆者を始めとして異論もある。

- ① 心理的充足（安全性、心理的な安定性、配慮された環境、肯定的フィードバック）
- ② 人間関係（友人関係、家族関係、親密性）
- ③ 物質的充足（所有、財産、雇用）
- ④ 人間としての成長（教育、リハビリテーション）
- ⑤ 健康（保健医療、健康増進、栄養）
- ⑥ 自己決定（選択、決定、自己管理）
- ⑦ 社会統合（地域への関わり、地域での役割、ボランティア活動）
- ⑧ 権利の行使と擁護（プライバシー、選挙権、市民としての責任）

■ シャロックとキースは最近になって、これらの8次元をさらに、以下に示す社会の3つの水準から見ることを勧めている。

- ・ マイクロ（個人）水準
- ・ メゾ（組織）水準
- ・ マクロ（社会／制度）水準

3.2 QOLと労働、職業体験、職業能力開発、キャリア形成

■ シャロックとキースのQOL 8次元説の枠組を借りて、障害者の労働関連の事項を図式化すると、以下のようなになるかも知れない。

① 心理的充足（安全性、心理的な安定性、配慮された環境、肯定的フィードバック）

- ・ マイクロ：労働者・職業人としての自尊心、自信、自己認知、自己知覚
- ・ メゾ：職場での肯定的処遇、適した仕事、よい雇用管理、よい指導、職場のよい人間関係、雇用維持の努力
- ・ マクロ：障害者雇用対策及び制度、障害者雇用促進法、労働基準法

② 人間関係（友人関係、家族関係、親密性）

- ・ マイクロ：同僚との関係・親密性、上司との関係
- ・ メゾ：職場での受容、行事への参加
- ・ マクロ：障害者雇用対策、雇用管理対策

③ 物質的充足（所有、財産、雇用）

- ・ マイクロ：仕事内容に見合った収入、労働時間に見合った収入
- ・ メゾ：昇給
- ・ マクロ：労働福祉対策・制度

④ 人間としての成長（教育、リハビリテーション）

- ・ マイクロ：出来ることの喜び、成長の喜び、技術・技能取得の機会付与、ライセンス取得、キャリア形成
- ・ メゾ：研修の機会付与、昇格・昇任
- ・ マクロ：職業能力開発対策・制度、職業能力開発促進法

⑤ 健康（保健医療、健康増進、栄養）

- ・ マイクロ：生活の自己管理
- ・ メゾ：生活指導、企業における健康管理、メンタルヘルス
- ・ マクロ：産業安全・衛生対策・制度

⑥ 自己決定（選択、決定、自己管理）

- ・ マイクロ：生活の自己管理
- ・ メゾ：情報に基づく自己選択・決定の尊重

⑦ 社会統合（地域への関り、地域での役割、ボランティア活動）

- ・ マイクロ：他者との協働、役割の獲得
- ・ メゾ：組織への参加
- ・ マクロ：社会的分業への参加、障害者雇用促進対策・制度、障害者雇用促進法

⑧ 権利の行使と擁護（プライバシー、選挙権、市民としての責任）

- ・ マイクロ：職場での自己権利擁護
- ・ メゾ：人間的処遇、非差別、非暴力、非搾取、平等、権利擁護
- ・ マクロ：障害労働者の権利擁護対策・制度

4 キャリアと QOL ～まとめにかえて～

■「キャリア」という場合、どのような職業訓練を受けたか、どのような職務経験をしたか、それに従って、職務や職位の変化があったかというような客観的な把握が一般的である。

■しかしながら、障害者の職業生活、あるいは実際の支援においては、労働者・技能者としての自尊心、自信、肯定的な自己認知、自己知覚等の心理的成長、技能の獲得、免許取得等の実利上の向上が「キャリア」という場合、重要であることはいうまでもない。

■従来、労働あるいは職業生活はシャロックとキースの QOL 理論では、「物質的充足」と「社会統合」に位置付けられてきた。しかしながら、筆者が試みたように、労働や職業生活を他の次元、及び3つの社会水準（「マイクロ」「メゾ」「マクロ」）から見るならば、むしろ、マイクロ水準、即ち個人レベルでは、「心理的充足」と「人間としての成長」に大きく関わっているように思われる。

■それらこそが、「キャリア」形成を左右する要因であり、QOL の程度を決定する要因でもあるのである。

文献：

Kenneth D. Keith & Robert L. Schalock (Eds.), 2000, "Cross-Cultural Perspectives on Quality of Life", AAMR.

キース&シャロック， 舘暁夫・渡辺勸持監訳，2002，『知的障害と QOL 上巻～21 カ国の調査から～』，
日本知的障害福祉連盟

キース&シャロック， 渡辺勸持・舘暁夫監訳，2003，『知的障害と QOL 下巻～21 カ国の調査から～』，
日本知的障害福祉連盟

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～

本研究では、これからの重度障害者の雇用機会の拡大や職業リハビリテーション・サービスの展開では、雇用の量的側面だけでなく質的側面にも注目し、また、サービス期間も一時的というよりも長期・継続的視点がより重要となってきたのではないかという問題関心から、障害者のキャリア形成について注目した。

キャリア形成についてはこれまでもいろいろな捉え方が示されているが、本研究でもその概念や把握の仕方について検討・考察をした（序章、4章、5章、6章）。また、障害者のキャリア形成のなかでも一部分に限定されるが、全国規模のアンケート調査を実施、その実態と課題について実証的分析をした（第1～3章）。以下に、その内容のポイントをとりまとめてみる。

1. 障害者のキャリア形成を「移行（節目）」の場面あるいは類型に注目すると、主要なものとしては、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障害をもって入社した人々（採用前障害者）の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、この4つとみることもできるであろう。

上記の①と②は、障害者の就職問題として、学校や施設からみると就職率、企業からみると雇用率など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、技能向上や仕事経験・職務配置など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いる。④も障害者の雇用管理の一部とみることもできる。そして、これらの雇用管理の結果が①や②の就職率や雇用率にも影響を与える関係にある。

2. 今回実施した全国規模のアンケート調査では、予算の制約や調査技術上の問題もあって、上記1のキャリアの場面・類型のなかでも③に焦点をあて、事業所側の対応・評価（＝「事業所調査」）と障害をもつ従業員の現在の会社に入社してから現在までの社内での経験・評価（＝「従業員個人調査」）に関する情報を収集した。

その意味で、今回のアンケート調査は、障害者キャリア形成のなかでも、採用前障害者に限定、しかも現在の会社に入社してから現在までの組織内経歴に限定されているといえる。それはキャリア形成の全体ではないが、企業組織のなかで、雇用管理を通じてどのようにキャリア形成が行われている

のかを事業所側と個人側の双方から明らかにできるというメリットがある。今回の調査では、キャリアの概念のなかでもとくに「訓練・能力開発」や「配置転換・昇進」などに注目した。

3. 「従業員個人調査」の結果から、現在の会社以外に他社経験のある人が 57%と半数以上を占め、障害者の転職者が多くいることがわかった。また、現在の会社に入社してから現在までの評価に関しては「職場の仲間から学ぶことが多かった」(68%)、「自分なりの努力や工夫を相当した」(67%) など、これまでの経験をプラスに評価する人が 2/3 以上の多数も占めていた。

総合的にみた現在の職業生活満足感についても、「満足」と回答した人が 67%と多数であった。さらに、これからの職業生活の進路希望では、「今の会社で、今と同じような仕事をしたい」と回答した人が 70%と多数を占め、障害をもつ従業員の評価からみると、現在の会社や仕事におおむね満足している状態が明らかとなった。

4. 「事業所調査」の結果をみると、障害者の入社後の仕事の質や能力の伸びについて「総合的にみて能力や仕事の質的向上がみられる」と回答した事業所が 71%と多数を占めていた。ここでは「伸び」にはそれなりの評価を与えているものの、その水準に関しては十分でないようだ。

つまり、これからの課題として、「本人の能力向上・学習意欲の向上」をあげている事業所が 72%と多数を占め、問題があることを示唆している。現在の、障害者の職業能力や職務配置・仕事内容に関しては必ずしも十分でないことを示しているといえよう。また、これからの課題として「いろいろな種類の仕事を経験させる」(46%)や「職業能力・訓練機会の拡大」(41%)をあげる事業所も多くあり、不十分さを間接的に示唆しているとみてよいだろう。

5. また、「個人調査」の結果をみても、これからの課題として、「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がもっとほしい」(30%)、「能力開発や訓練の機会をもっとほしい」(20%)など、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るとみてよいだろう。

6. 今回のアンケート調査では、入社以降の「訓練・能力開発」と配置転換や昇進などの「企業内異動」については詳細な情報を収集、分析した。その結果、「訓練・能力開発」では、「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・受講者はすべて半分以下とそれだけ「訓練・能力開発」機会が少ないことがわかった。

また、実施事業所ではそうでない事業所と比べ、「訓練・能力開発」からみたキャリア形成の効果があるとプラスで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。

7. 配置転換や昇進などの「企業内異動」についてみると、配置転換の形態で多くみられる「同レベルで異なる仕事への配置転換」実施事業所・経験者、「事業所内の部課間の異動」実施事業所・経験者はすべて半分以上とそれだけ「配置転換」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」と回答した事業所が多くあり、プラスの効果が確認できた。また、配置転換経験者は未経験者と比べ、「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。なお、昇進を含め配置転換についてその形態別にみると、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かなり差異があることもわかった。

8. 以上、アンケート調査の結果からは、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」などを通したキャリア形成支援を行うこと、また、キャリアを自己成長の観点からとら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。

9. 一般労働者のキャリア形成、企業のキャリア形成の調査からは、労働者自身にキャリア形成への認識が不足していたり、環境変化の認識、変化への対応について普段から、自らのこととして気づいていないことがあげられ、キャリア形成の展望が描き切れず、自らの職業生活、仕事人生に必要な能力開発の目標や、学習すべきテーマが定まらないケースが見受けられている。

10. 一般労働市場への参入・統合を重要な目標とする場合の職業リハビリテーション機能（機能の全てではない）においても、キャリア形成が焦点とされてくるのは不可避であり、そのあり方を一層、明確にしなければならなくなり、キャリア形成を基礎に、障害者本人への職業リハビリテーション・サービスを組み立てることは、個々のサービスの効率化だけでなく、当事者の主体性を認める方向として

大きな意義を有している。

11. 障害者のキャリア形成を年齢的なステージを意識して、キャリア形成の課題を展望すると、若年者の入職において、重度身体障害者や知的障害者の「学校から雇用への移行」、「福祉的就労から雇用への移行」、精神障害者における「施設、福祉的就労から雇用への移行」は大きな課題となっている。また、職業リハビリテーション・サービスにおいては、序章で示した「移行の節目」に注目する必要がある。それらの組み合わせから導き出されるキャリア形成に絡む課題が展望された。
12. 就業中の障害者のキャリア形成に関しては、本研究で扱ったような、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他に、転職、失業後の再就職を通じたキャリア形成があり、そこには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も含まれてくる。精神障害者が準備プログラムを経て順調に職場復帰（リワーク）することや高次脳機能障害者が代償手段を獲得して配置転換を実現することなども実際的な課題となる。支援の担当者には、障害特性を踏まえたカウンセリングを始めとする処遇の技術を持ち、能力開発や職場適応のためのシステムを如何に利用するか、企業側、家族をどのように支援するかという難しい課題に取り組むことが求められる。
13. 高年齢期の障害者のキャリアは、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。この問題は、福祉領域との連携や、社会制度のあり方と繋がる大きな問題である。
14. 重度視覚障害者のキャリア形成の課題は、採用前視覚障害者と、中途視覚障害者の問題に大別して扱われる。若年視覚障害者が、一般の労働市場に参入するには、次の3種類の雇用支援サービスを受けている。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。
15. 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。各種試験は最近の研究成果を取り入れた合理的なものに是正し、試験における実質的な平等を実現することが必要である。研修も実質的に平等な立場で参加できるよう、日程、カリキュラム、配布資料などについて配慮する必要がある。異動については、日頃から企業内の他部署との交流の機会をつくり、視覚障害の特性、障害補償機器の効用などについて、知識、経験の交流を図ることが必要である。

16. 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諸課題について、リハビリテーションの段階に応じて、どのような支援が必要かについて、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る。また、視覚障害者に関する正確な情報を提供するような機会と仕組みをつくる必要がある。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。生活訓練の他、障害者としての新たな環境における職業能力の開発訓練を行う必要があるが、それに要する時間をどのように確保するかが問題である。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のため、各種支援サービスの専門的関係機関の相談・支援が不可欠である。

17. 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結果、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・確保に主な関心があった。

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。

18. 「障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究」で、障害者のキャリア形成を雇用管理と関連づけながら実証的に解明できた意義は大きいですが、キャリア形成の研究全体からみればごく一部にすぎず、残された研究課題はまだ多くある。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を、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し、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の研究が期待される。

付 録

- 1 「障害者のキャリア形成に関する調査」(事業所調査票)
- 2 「障害者のキャリア形成に関する調査」(従業員個人調査票)