

精神障害のある人の就労における合理的配慮

－当事者団体による意識調査に基づく報告と提言－

○山田 悠平（一般社団法人精神障害当事者会ポルケ 代表理事）

相良 真央（一般社団法人精神障害当事者会ポルケ）

1 背景と目的

雇用分野では、障害者雇用促進法により事業主に合理的配慮の提供が義務づけられている。しかし、精神障害は外見から分かりにくく、障害開示に伴う偏見や不利益への不安があるため、困難があっても相談や配慮の申出に至らないことがある。2022年の国連障害者権利条約に関する総括所見¹⁾において、障害者権利委員会は、精神障害者を含む障害者が、職場の非アクセシビリティ、個別支援及び合理的配慮の不足に直面していると指摘し、雇用者への研修と個別支援・合理的配慮の実施を勧告した。そこで一般社団法人精神障害当事者会ポルケは、精神障害やこころの不調を抱えながら働いた経験のある人を対象に、困りごと、必要な配慮、申出の障壁及び期待される支援の在り方を把握し、当事者視点による運用改善や制度への提言につなげることを目的として調査を実施した。

2 方法

2025年12月15日から2026年1月15日まで、Googleフォームによる無記名オンライン調査を行った。対象は、精神科・心療内科等を利用し、雇用契約に基づく就労経験のある人とした。現在就労していない人及び障害を開示しない就労経験も含めた。選択式回答は回答数と割合を算出し、10段階評価は中央値、四分位範囲及び回答分布を用いた。自由記述は内容分析により主題別に整理した。自己選択型標本であるため、結果は統計的代表性をもつ推計ではなく、回答者の経験を把握する探索的資料として位置づけた。調査は匿名で行い、自由記述から個人や職場が特定されないよう加工した。精神障害当事者会ポルケ倫理審査委員会の承認を得た（承認番号P2025-10）。

3 結果

有効回答は181件で、全国26都道府県から回答があった。女性109人（60.2%）、男性65人（35.9%）等であり、20代・30代が全体の6割を超えた。主診断は、うつ病87人（48.1%）、双極性障害27人（14.9%）、統合失調症26人（14.4%）、発達障害21人（11.6%）等であった。

精神障害があることで就労上の困難を経験した人は146人（80.7%）であった。一方、社内外の機関や部署に相談した経験がある人は87人（48.1%）、職場に合理的配慮を求めた経験がある人は76人（42.0%）にとどまった。「合

理的配慮」の認知は114人（63.0%）、「建設的対話」の認知は98人（54.1%）であり、困難の経験と相談・申出の間に大きな隔たりがみられた。

配慮を求める際の困難では、「コミュニケーションがトラブルにならないか不安」と「その後の働き方等で不利な扱いを受けないか不安」の中央値がともに8で、8～10の回答はそれぞれ69.6%、66.9%であった。上司・同僚の理解の得にくさ、手続が分からないこと、必要な配慮を言葉で説明しにくいことも、いずれも中央値8であった。

求めたい配慮では、「欠勤や遅刻の連絡手段を電話のみに限らない」が中央値9で、8～10の回答が67.4%と最も高かった。「体調の波に応じた業務量の調整」は中央値8、8～10が66.9%であった。通院に伴う就業時間の調整、柔軟な出退勤、細かな休憩、静かな環境等も中央値8であった。必要な配慮と合意事項を書面やチェックリストで整理する仕組みは中央値8で、8～10が57.5%であった。

就労経験では、障害を開示した就労経験がある人は97人（53.6%）、開示しない就労経験がある人は115人（63.5%）であり、双方を経験した回答者も含まれた。障害を開示していない、または開示しづらい理由では、雇用上の不利益、ハラスメント、人間関係の悪化への不安が上位となった。自由記述からは、採用時の排除への懸念、相談しても改善されなかった経験、どこまで求めてよいか分からない戸惑い、開示の有無による待遇差への懸念が確認された。

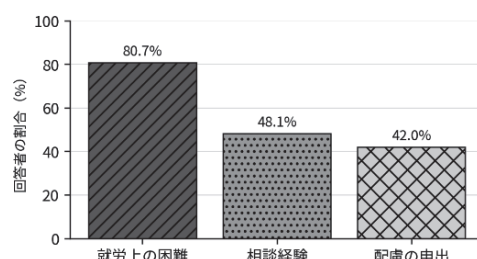


図1 就労上の困難と相談・合理的配慮申出の経験

体制・支援ニーズ8項目はすべて中央値8であった。相談担当者・窓口の明確化、上司・同僚の理解を深める支援、配慮内容を一緒に整理し伝える人、当事者同士の学び、自己理解を深める情報等が求められた。これは、配慮の内容のみならず、申出前の準備、対話の仲介、実施後の確認を含む支援基盤へのニーズを示している。

4 考察

本調査からは、精神障害のある人の就労において、困難の経験そのものは広く存在している一方で、それが相談や合理的配慮の申出につながりにくい実態が明らかとなった。困難経験が80.7%にのぼるのに対し、相談経験は48.1%、合理的配慮を求めた経験は42.0%にとどまっており、困難を抱えていても支援や調整のプロセスに乗りにくい構造が存在していると考えられる。

その背景として第一に挙げられるのは、合理的配慮を求めるに伴う不安の強さである。結果では、コミュニケーション上のトラブルへの不安、不利益取扱いへの不安、上司・同僚の理解の得にくさがいずれも高く示されていた。これは、合理的配慮が制度として存在していても、実際の職場場面では「言えば不利になるかもしれない」「関係が悪化するかもしれない」というリスク認識が先行し、申出を抑制していることを示している。したがって、合理的配慮の推進においては、制度の周知だけでなく、不利益取扱いを生じさせない職場風土、安心して対話できる関係性、相談しやすい窓口の整備が不可欠である。

第二に、求めたい配慮の内容を見ると、精神障害のある人の就労支援において重要なのは、特別に大がかりな措置よりも、日々の働き方における柔軟性と予見可能性を確保することであると考えられる。電話以外の連絡手段、体調の波を踏まえた業務量調整、通院や服薬副作用を考慮した時間調整、急な予定変更の抑制、静かな休憩環境などは、いずれも日常業務の設計や運用の工夫によって相当程度対応可能なものである。こうした配慮は精神障害のある人にとって有効であるだけでなく、他の従業員にとっても働きやすさの向上につながる可能性があり、職場全体の環境改善という観点からも検討されるべきである。

第三に、クローズ就労の問題は、個人の開示意向の問題としてではなく、雇用上の不利益やハラスメントへの懸念といった構造的課題として理解する必要がある。実際に本調査ではクローズ就労経験者が63.5%と多く、自由記述でも採用選考での排除感、相談しても改善されなかった経験、待遇差への懸念が示されていた。

これらは、障害を開示したうえで合理的配慮を求めることが、必ずしも当事者にとって安全とも有益ともいえない現実を示している。したがって、開示を前提とした制度運用だけでなく、開示に伴う不利益や差別を防ぐ仕組み、開示の有無にかかわらず利用できる支援、そして安心して相談できる第三者的支援の整備が課題である。今後は、当事者が求めやすく、職場が受け止めやすい形で合理的配慮を実装するために、相談窓口の整備、管理職・同僚向け研修、合意事項の文書化、ピアサポートによる伴走などを組み合わせた支援モデルを検討していく必要がある。

5 まとめ・今後に向けて

当事者団体には、個々の経験を集めて共通する障壁を可視化し、企業・支援機関・行政との対話に結びつける役割がある。一般社団法人精神障害当事者会ポルケでは、調査結果を報告書と実践ガイドンスにまとめ、建設的対話の好事例、提言、Dos & Don'ts（表1）を提示した²⁾。今後は、企業や支援機関、当事者からのフィードバックを踏まえながら、内容の妥当性を継続的に検証し、当事者が自ら配慮の有効性を評価できる参加型のプロセスを通じて更新していく。

表1 事業者・職場の立場から見たDos & Don'ts

＜事業者・職場の立場＞

	Dos	Don'ts
1	合理的配慮の相談窓口と申出手続を明確にする。	「誰に相談すればよいかわからない」状態を放置しない。
2	相談や開示が不利益につながらないことを明確に示し、履行する。	相談や開示を、評価・配置・契約更新等の不利益と結びつけない。
3	困りごとを本人の努力不足ではなく、業務設計や環境調整の課題として捉える。	当事者から寄せられた困りごとを性格や意欲の問題に矮小化しない。
4	本人と建設的に対話し、必要な配慮事項を具体化する。	「前例がない」「公平でない」として、最初から対話を閉ざさない。
5	合意内容を文書やチェックリスト等で確認できるようにする。	配慮内容を口約束のままにせず、記録や確認を怠らない。
6	上司・同僚の理解促進とハラスメント防止を組織的に進める。	理解促進とハラスメント防止を現場任せにしない。
7	配慮事項は定期的に見直し、必要に応じて外部支援も活用する。	一度決めた配慮を固定化せず、見直しや外部支援の活用を怠らない。

©一般社団法人精神障害当事者会ポルケ

なお、本調査は自己選択型の回答によるものであり、東京都在住者及び20代・30代の回答者が比較的多いことから、結果を精神障害のある人全体にそのまま一般化することには慎重が必要である。また、ガイドンスは今回の調査で寄せられた181件の回答に基づく試案であり、精神障害のある人が置かれた多様な状況のすべてを網羅するものではない。他方で、困難経験の多さ、合理的配慮の申出の難しさ、クローズ就労の背景にある不利益不安、組織的支援基盤へのニーズといった点は、精神障害のある人の就労をめぐる重要な論点を示す基礎資料として活用可能である。

【参考文献】

- 1) 障害者権利委員会「日本の第1回政府報告に関する総括所見」CRPD/C/JPN/CO/1、第57～58項（2022）
- 2) 一般社団法人精神障害当事者会ポルケ『精神障害のある人の就労における合理的配慮—当事者の声から考える調査報告と実践ガイドンス—』（2026）

【連絡先】

山田 悠平
一般社団法人精神障害当事者会ポルケ
e-mail : in.porque@gmail.com
WEB : <https://porque.tokyo/>

視覚障害がある在宅勤務社員が感じた就労上の課題と改善取り組み事例

- 谷渕 章子（株式会社スタッフサービス・クラウドワーク 事業推進部 人材開発課 講師チーム）
○宮下 歩（株式会社スタッフサービス・クラウドワーク 健康管理室 産業保健グループ 保健師）
佐藤 史子（株式会社スタッフサービス・クラウドワーク 産業保健グループ 健康管理室）
永岡 隆（株式会社スタッフサービス・クラウドワーク 産業保健グループ 健康管理室）

1 はじめに

株式会社スタッフサービス・クラウドワークは人材総合サービスのスタッフサービスグループに属している在宅型雇用の会社で、従業員全員が重度身体障害者である。従業員684名のうち、視覚障害者は19名、約2.7%である。全盲の従業員は在籍していない。今回の発表では視覚障害のある在宅勤務従業員が感じた就労上の課題と改善取り組み事例について報告する。

2 視覚障害者交流会について

(1) 発足に至るまでの経緯

当社では2019年8月より視覚障害のある従業員の採用が行われている。在宅勤務のため困り感を発信し難い現状があるのではないかという考えから、視覚障害者交流会の発足を産業保健職から会社に提案した。

2023年12月、交流会発足。同時期に、視覚障害のある新入従業員から産業保健職に『研修についていけない』などの相談があった。

発足時の視覚障害のある参加者は6名、現在は16名が交流会に参加している。なお、交流会はオンラインで開催されており、参加は任意で希望者のみの参加となっている。

(2) 内容

視覚障害者交流会は不定期（3ヶ月に1回程度の頻度）で開催されている。第一回開催時は産業保健職が主体となり実施したが、現在は日程調整や司会なども参加者が自己にて行っており、徐々に自立した集まりに変化してきている。

交流会では①自己紹介②業務上の悩み事③生活する上での困りごとの相談等、参加者同士で話し合う時間を設け、ピアサポート的な役割を果たしている。

また、交流会には管理職や産業保健職も参加することで、その場で解決できる問題の幅が広がるとともに、実際に当事者の声を聴くことで、それぞれの立場に必要な見識を深めることに繋がっている。

(3) 交流会を通して見えてきたこと

当社では在宅就労のため、通勤時の安全性に対する不安が払拭されるというメリットがある。一方で、業務研修はすべてオンラインで行われ、画面越しの指導となり、交流会参加者の多くが「入社後研修」に困難感を感じていたこ

とが分かった。

具体的な内容としては「共有画面が見えなかった」「画面上の説明されている場所が見つけられなかった」「カーソルが追えなかった」「ポインターの位置が分からなかった」「アクセシビリティを自分に合った仕様にするまで時間がかった」等である。

(4) 当事者が感じる交流会の意義

当事者が参加・運営する交流会には、主に二つの大きな意義がある。

第一に「心理的孤立の解消と安心感の醸成」である。フルリモート環境下では他者の状況が見えず不安を抱え込みやすいが、入社初期に同属性の仲間や先輩と繋がることができる場があることで、就業継続への心理的安全性が格段に高まる。

第二に「潜在的な就労課題の早期発見と対策の具体化」である。交流会は単なる親睦の場に留まらず、マニュアルを実践的な羅針盤としながら、「実際の業務でどう見えるか」という生の声や工夫をリアルタイムに共有しあう場として機能している。

3 当事者の活動

(1) 研修講師としての当事者任用

本稿では、視覚障害のある従業員を新入従業員研修の講師として任用する取り組みについて述べる。

当該講師は3年前に近畿エリアで入社したが、一定のPCスキルを有していても、会社のシステム研修等で多大な困難を経験した。この経験から「同じ障害のある新入従業員をフォローしたい」という強い思いを抱き、社内公募を経て本社付けの講師となった。

人間の情報収集の8割以上は視覚に依存すると言われる中、当事者が講師を務めること自体が新入従業員の安心感や具体的な配慮へと直結している。

現在は、公平性の観点から視覚障害者のみを優遇するのではなく、あらゆる障害のある従業員に伝わるように配慮し、中立的な立場での研修運営を心がけている。

(2) アクセシビリティマニュアルの作成

視覚障害のある従業員が在宅で円滑にパソコン業務を行うために、設定方法をまとめた「アクセシビリティマニュアル」を作成した。本マニュアルは画面ハイコントラスト、

拡大鏡、マウスやポインター、ナレーター等の各種設定手順を記載したものである。

現在は社内ポータルサイトへ常時掲載しているほか、対象の新入従業員への印刷物として提供し、初期設定の障壁を下げている。

4 産業保健職の関わり

産業保健職は従業員の体調面のサポートを行っており、従業員の体調の変化や困りごとをいち早くキャッチすることができる立場にある。そのため、丁寧にヒアリングを行い、視覚障害のある従業員が感じている悩みや困りごと・課題などを具体的に会社に報告し、従業員が働きやすい環境作りに努める必要がある。そして、合理的配慮の範囲として可能なサポートを会社と従業員、双方の間に立ち、中立的な立場で考えていくことが重要である。

5 現状と課題

当社には全盲の従業員はまだおらず、ロービジョンに対する対応や工夫は存在するが、全盲の従業員が実施できる業務や仕組みは確立できていない。読み上げソフトの導入等も試験的な実施に留まっている。

進行性の視覚障害のある従業員の場合、症状の進行に伴い、今まで行ってきた業務の実施が難しくなることや、見え方の状況にあわせて、社外でPC操作の訓練をする必要も出てくるのが想定される。

当社は全国に拠点があり、各拠点の管理者が従業員の『見えにくさ』に対応している。視覚障害のある従業員の見え方はそれぞれ異なるため、一人一人に適したサポートが可能というメリットがあると同時に、各拠点で実施している対策が他の拠点へ展開されず、会社全体の知見として蓄積しにくい側面もある。

当社では年に数回入社があり、入社者は本社の講師による全員一律の研修を一か月程度実施する。研修はフルリモートで実施しており、様々な障害のある従業員が、研修を受けている。研修講師には事前に視覚障害のある従業員の見え方を伝達し、研修中のフォローが出来るように準備しているが、限られた時間の中で個別対応を十全に行うことは難しく、視覚障害のある従業員は研修時に困難感を感じやすい。

研修前後は各エリアの事務所スタッフがサポートを実施している。また、採用時は当社における視覚障害のある従業員へのサポートの現状と自己発信の重要性を伝え、入社後のギャップが無くなるよう努めている。

6 今後の展望

視覚障害のある従業員の見え方はそれぞれ異なるが、交

流会やこれまで実施してきた個別対応を通じて、「見えづらさ」に対する理解・支援の知見は蓄積しつつある。

今後は、これらの知見を特定の部署に留めず、組織全体で共有していくことが求められる。同時に、個別対応の継続を前提としながら、従業員の障害の進行に伴う見え方の変化に対応できるよう、予測し、事前に対策を検討していく必要がある。

また、当事者が研修講師として活躍することは、自ら情報を発信し、互いに支え合いながら自立していく組織づくりに繋がると考える。

当事者から指導を受けたことをきっかけに研修講師を志すようになった従業員もあり、視覚障害のある従業員がキャリアを形成していく上で、こうした存在が一つの模範となり、その輪が広がっていくことを期待したい。

【参考文献】

- 1) 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調査研究報告書 No.116『視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取り組みに関する研究』, p. 149-150

勤怠安定に向けたエネルギーマネジメント手法の有効性

—睡眠・生活リズムの安定に関するワークシートを用いた定着支援の実践—

○松石 勝則（訪問型職場適応援助者、キャリアコンサルタント2級技能士、公認心理師、社会福祉士、精神保健福祉士）

1 はじめに

障害者雇用は近年拡大を続けている。2025年6月1日時点で、民間企業に雇用されている障害者数は70万4,610.0人となり、前年から2万7,148.5人、4.0%増加した。実雇用率は2.41%であり、雇用障害者数と実雇用率はいずれも過去最高を更新している（厚生労働省、2025¹⁾）。

一方、障害者雇用における課題は、採用人数を増やすことだけではない。採用後に本人が安定して出勤し、無理なく就労を継続できる状態をどのように形成するかという、雇用の質と職場定着が重要となる。

実際に障害者就労を行っている企業の中には、活動記録表を用いて勤怠の安定化を図ったり、十分な相談体制を整えているにもかかわらず複数の社員が勤怠を安定できないままであった。また、業務量は大きく変化しておらず、明確な対人トラブルも確認されていないにもかかわらず、勤怠が安定しないというケースも見られた。

勤怠不安定の背景には、睡眠不足、覚醒リズムの乱れ、通勤疲労、職場での過緊張、業務後の反動、将来への不安、家庭内の負担等が存在する。

したがって、その活動が心理面と身体面がどのように変化を及ぼすかを確認する必要がある、限られた活動エネルギーをどのように配分すれば勤怠を安定させられるかを、本人と支援者が共同で検討する必要があると考える。

2 エネルギー家計簿の目的と基本構造

リワーク支援において生活リズムや活動状況を把握する方法として、睡眠時間、外出、家事、通所、余暇活動などを時系列で記録する活動記録表が用いられている。しかし、記録を継続していても通所が安定せず、遅刻、欠席、早退を繰り返す利用者がみられた。記録上は活動量が少ない場合でも、本人は強い疲労を訴えることがあり、不安、焦り、反すう、罪悪感など、外見上は活動していない時間にも心理的な消耗が生じている可能性があった。

そこで、日々の活動を単に記録するだけでなく、生活や就労に必要な「支出」、不安や反すう等による意図しない消耗である「浪費（漏電）」、満足感や安心感等をもたらす「充電」に分類し、本人の主体的なエネルギー変化として可視化するエネルギー家計簿を考案した。

例えば、動画視聴という同じ活動でも、学びや気づきを得て満足できれば回復につながる。一方、不安を避けるた

めに長時間見続け、終了後に後悔や自己否定が強まるなら、エネルギーの浪費となる。

仕事についても、必要な業務を行って適度に疲れた場合は支出となるが、失敗への不安から確認を繰り返し、心理的にも身体的にも著しく疲弊した場合には浪費が重なっている。また、仕事を通じて達成感や所属感を得た場合には、支出であると同時に充電としての機能を持つこともある。

そこで、本モデルでは、活動を種類によって固定的に分類するのではなく、次の四要素を確認する。そのうえで、一日の活動を「支出」「浪費（漏電）」「充電」に区分する。ここでいう活動エネルギーとは、身体的、心理的、社会的な活動に使用される実践的な自己評価概念である。生理学的なエネルギー量を直接測定するものではなく、活動前後の主観的变化を百分率で表す。

3 支出・浪費・充電の定義

エネルギー家計簿では、一日の活動を「支出」「浪費（漏電）」「充電」の三つに分類する。この分類は活動の種類によって固定的に決定するものではなく、活動時に生じた感情や考え方、本人が見いだした意味、活動後の心理的・身体的変化に基づいて判断する。

支出とは、仕事、通勤、家事、身支度等、生活や就労を維持するために必要な活動によるエネルギー変化である。活動負荷による一定の身体的疲労を伴うが、達成感や所属感によって心理的にはプラスとなる場合もあるため、その変化はおおむね-30%から+10%程度を想定する。

浪費（漏電）とは、不安、焦り、反すう、罪悪感、回避等のネガティブな感情から生じた考え方や行動によって、本人が意図しないまま活動エネルギーを失う状態である。身体活動が少ない場合であっても、心理的疲弊が身体的疲労を増幅させることがあり、その減少量は-20%から-50%以下となる場合を想定する。「漏電」という表現は、本人の意志の弱さではなく、本人が気づかないうちにエネルギーが流出している状態を示すものである。

充電とは、本人が活動にポジティブな意味を見だし、満足感、安心感、希望、所属感等の主観的充実感を得ることによって、心理的・社会的資源が回復する状態である。充電は身体的疲労がない状態に限定されず、主体的充実感から身体的疲労を差し引いた正味の変化によって評価する。身体的疲労があっても、その低下が-10%以内にとどまり、

本人に肯定的な意味や次の行動へ向かう余力が残る場合には充電と判断し、十分な回復が認められる場合には+30%以上となることも想定する（図1）。

図1 エネルギー家計簿の3要素概念図

支出	浪費（漏電）	充電
【内容】 ・生活・就労に必要な活動 仕事、通勤、家事、身支度等 【目安】 -30% ~ +10%	【内容】 ・意図しないエネルギー流出 不安、焦り、反すう、罪悪感等 【目安】 -20% ~ -50%以下	【内容】 ・主体的充実感による回復 満足感、希望、所属感等 【目安】 -10% ~ +30%以上

したがって、同一の活動であっても、その機能は本人の感情、考え方、意味づけ、活動後の変化によって異なる。エネルギー家計簿は活動量を単に記録するものではなく、本人が何によって消耗し、何に必要なエネルギーを使い、何から回復や充実を得ているかを可視化するためのワークシートである。

4 理論的背景

Lazarus and Folkman²⁾ は、心理的ストレスを、個人と環境との関係が本人の資源に負担をかけ、または資源を超えるものとして評価された状態と捉えた。同じ活動でも、本人が脅威、負担、挑戦、達成のいずれとして捉えるかによって、心理的影響は異なる。エネルギー家計簿が活動の種類ではなく、感情、考え方、意味づけを重視する点は、この認知的評価の考え方と共通する。

Hobfoll³⁾ の資源保存理論では、資源の喪失やその脅威によってストレスが生じるとされる。本モデルでは、活動エネルギーを生活と就労を支える実践的資源として捉える。浪費によって資源が失われると、翌日の準備や問題解決に使える余力が減り、遅刻や欠勤が生じやすくなる。一方、充電による回復は、その後の必要な支出を可能にする。

Martell ら⁴⁾ の行動活性化では、日々の活動を記録し、気分、回避行動、生活上の結果との関連を検討する。回避は短期的には苦痛を軽減するが、長期的には達成感や肯定的経験を得る機会を減らす場合がある。エネルギー家計簿も反すう、先延ばし、過眠、無目的なスマートフォン使用等を、不快な感情を避ける機能を持つ行動として理解する。

5 浪費の削減とエネルギーの再配分

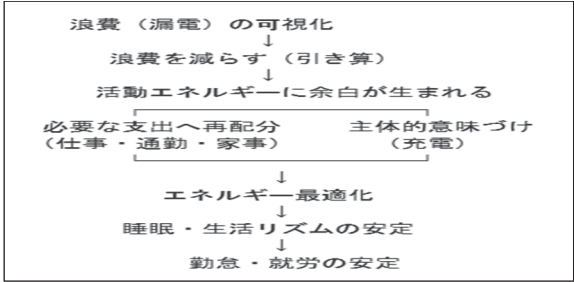
エネルギー家計簿の中心的な考え方は、新しい活動を追加する前に、現在生じている浪費を減らすことである。疲労や意欲低下に対して、運動、趣味、リラクゼーション等を新たに追加する支援が行われることがある。しかし、すでに本人の一日が過密であれば、新しい活動は新たな支出となり、かえって負担を増やす可能性がある。

そこで、まず漏電している部分を可視化する。例えば、就寝前のスマートフォン使用を二時間から一時間にする、

翌日の不安を考え続ける代わりに準備事項を紙へ書き出す、帰宅後すぐに横になる前に着替えだけを済ませるなど、実行可能な小さな変更を行う。

本モデルは、活動エネルギーの総量を直接増やすことよりも、現在の配分を変えることを重視する。浪費が減少して生じた余力は、翌日の準備、身支度、通勤、家事等の必要な支出に振り分けられる。また、仕事や日常的な活動に何かしらの主体的な意味を見出すことにより充電として心理的資源を回復させ、その後の支出を支えることもできる。

図2 漏電の削除とエネルギー再分配モデル



エネルギー家計簿は、本人が一人で記入して終わるものではなく、本人と支援者が定着支援等の面談で一緒に検討するためのワークシートでもある。支援者が本人の意味づけと活動後の変化を確認することが重要である。分類の正解を求めるのではなく、本人が自分の消耗と回復のパターンに気づくことを目的とする。

6 限界と今後の課題

エネルギー家計簿は実践から構築された概念モデルであり、数値は、医学的・生理学的な測定値ではなく、本人による主観的評価の目安である。そのため、個人間の比較ではなく、本人の中での経時的変化を把握するために使用する必要がある。今後は、活動前後の気分、身体的疲労、睡眠、翌日の行動等を判断材料とした評価手順を整備することが課題となる。

【参考文献】

1) 厚生労働省（2025）「令和7年障害者雇用状況の集計結果」。
2) Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984) Stress, Appraisal, and Coping. Springer
3) Hobfoll, S. E. (1989) Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513-524
4) Martell, C. R., Dimidjian, S., & Herman-Dunn, R. (2010) Behavioral Activation for Depression: A Clinician's Guide. Guilford Press.

【連絡先】

松石 勝則
e-mail:matsu_knri86@max.odn.ne.jp

キャリアプランシートを利用した 障がい者社員の「ありたい姿」実現に向けたキャリア支援

○福王 さやか（アビームコンサルティング株式会社 People & Culture Group Health Support Center Senior Associate）
内田 真穂（アビームコンサルティング株式会社 People & Culture Group Health Support Center）
三上 京子（アビームコンサルティング株式会社 People & Culture Group Health Support Center）
井下 望（アビームコンサルティング株式会社 People & Culture Group Business Support）

1 はじめに

(1) 障害者雇用に関する基本方針

アビームコンサルティング株式会社（以下「当社」という。）は、「多様な個人の尊重（Power of Diversity）」を理念に、障害の有無にかかわらず、一人ひとりが安心して働きながら成長し、自分らしいキャリアを実現できる環境づくりを推進している。障害者社員は、人事部門のビジネスサポートチーム（以下「BSチーム」という。）を中心に、コーポレート部門や屋内農園などで活躍している。

(2) キャリア支援の対象者

BSチームは、全社各部門から受託した事務業務や業務改善に関わる業務を担当する組織であり、2026年7月1日時点で53名（身体障害16名、精神障害19名、発達障害18名）が在籍している。平均年齢は42.7歳である。社員一人ひとりに担当支援員を配置し、業務上の課題解決やコンディショニング維持、キャリア形成を支援している。担当支援員は、精神保健福祉士、産業カウンセラー、キャリア関連資格保有者である。

BSチームの業務はジョブ型で運営される。業務は、本人の強みやキャリア志向、成長課題、配慮事項を踏まえ、本人の「ありたい姿」の実現に向けた経験機会になることを考慮し決定している。

2 障害者のキャリア形成の難しさ

精神障害や発達障害では、自己理解や将来像の言語化に難しさを感じるケースがあり¹⁾、また成長・活躍を望むニーズがある一方で、キャリア形成支援との間にギャップが存在することが指摘されている²⁾。そこで当社では、社員一人ひとりが「ありたい姿」を描き、その実現に向けて主体的にキャリアを形成できるよう、担当支援員が障害特性や個々の経験を踏まえながら、自己理解、将来像の形成、挑戦機会の獲得を一体的に支援している。

3 キャリア支援の実践

(1) 動機づけ

2020年1月、キャリア施策の導入にあたり、動機づけとして人事部門のユニット長から、生涯就業期間の長期化

やDX・AIによる職業環境の変化を背景とした今後の在り方についてのメッセージを伝え、支援員からキャリア施策の必要性についての説明を行った。障害者社員がキャリア形成を自分事として捉え、自らの強みや価値観、将来像を考えるための最初の機会となった。

(2) 自己理解の促進

2020年7月より、障害者のキャリア形成における「自己理解」「将来像の形成」「挑戦機会の獲得」の支援を目的としてキャリアワークショップを開始した。ワークショップは「価値観」「キャリア・アンカー」「強み」の全3回を1セットとして実施し、各回とも講義、個人ワーク、グループワーク、参加者同士の相互フィードバックを通じて、価値観や強みを整理し、自己理解を深める機会とした。また、キャリアは将来像の実現を目指す「ビジョン型」だけでなく、価値観を軸に形成する「価値観型」もあることを伝え、一人ひとりに合ったキャリアの捉え方を支援した。さらに2023年からは、これら3回のワークショップに「ジョブクラフティング」を加えた全4回を1セットとして実施し、仕事の意義、取り組み方、人との関わりの観点から業務に対する捉え方を見直し、主体的な挑戦や成長を促進した。これらのプログラムは、BSチームに中途入社した社員全員を対象に継続的に実施している。

(3) 将来像の形成支援

キャリアワークショップで得た価値観、キャリア・アンカー、強み、ジョブクラフティングに関する気づきはキャリアプラン作成準備シートに整理し、その内容をもとに本人がキャリアプラン作成シート（以下「CDPシート」という。）を作成した。

精神障害や発達障害では、自身の強みや価値観の理解、経験の整理・言語化が容易ではないケースが多い。また、これまで体調管理を優先してきたため、未経験のことへの挑戦や将来像を具体的に考えるという経験が少ないケースもある。CDPシートにも、「ビジョン型」「価値型」の考え方を反映した。作成後は担当支援員との面談を年2回実施し、「ありたい姿」と現状とのギャップやアクションの実施状況を振り返りながら、次の行動目標を具体化した。個人面談では支援員が答えを提示するのではなく、対話を

通じて本人の思いを言語化できるよう支援し、自己理解とキャリア自律を促した。また、本人の障害特性やこれまでのつまづき、成功体験を踏まえながら、実現可能な行動レベルまで目標を具体化し、着実に実践できるアクションへ落とし込むことを重視した。さらに、CDPシートの内容を担当支援員と共有しながら進捗や課題を振り返り、本人の状況に応じて具体的なアクションプランの作成・見直しを継続的に行うことで、「ありたい姿」の実現に向けたキャリア形成を支援した。

(4) 挑戦機会の提供

本人の開示同意を得たCDPシートの内容は、担当支援員から統括リーダー（複数の業務領域を統括し、委託元との調整、メンバーの配属管理、課題解決を担う役割）やマネージャー、配属の担当者へ共有した。配属検討時には、業務要件だけでなく、本人の「ありたい姿」、キャリア志向、強み、成長課題、配慮事項をふまえ、キャリア形成につながる経験機会となることを意識し業務を決定した。業務遂行に必要な配慮事項や障害特性の特徴は統括リーダー等へ共有する一方、障害名そのものは共有しない運用としている。

4 キャリア支援の成果

BSチーム内定着率は2021年～2025年で91.7～98.0%と高い水準で推移した。加えて、キャリア支援開始以降9名が昇格・昇進を果たし、一部の社員はBSチーム外の組織へ異動するなど、キャリアの広がりがみられた。評価は障害者向けの特別基準は設けておらず、管理部門社員と同一の評価制度に基づいている。キャリアワークショップ参加者アンケートおよび支援員サポートアンケートでは、自己理解の促進やキャリア形成を考える機会として有用であるとの評価が得られた。また、毎年度末に実施しているキャリア形成意識調査では、価値観理解や役割の理解、スキル向上意欲など自己理解に関する項目は高水準を維持していた。

5 考察・今後の課題

結果から、キャリアワークショップやキャリア面談による自己理解支援に加え、CDPシートの内容を配属へ反映し、本人の「ありたい姿」と挑戦機会を結び付けたことが、主体的なキャリア形成の促進につながった可能性が示唆された。

ポイントとしては、CDPシートの作成だけでなく、その内容を具体的な行動へ結び付けることを重視したことである。具体的には本人の強みや成功体験に着目しながら、共感や承認を通じて自己効力感を高め、行動を後押しし、また、「ありたい姿」の実現に向けた具体的なヒントや選択

肢を提示することで、行動化につながったと思われる。

一方で、CDPシートへの記入や将来像の整理までであっても、それを主体的な行動へ結び付けることが難しい社員も存在した。自己理解の促進が必ずしも行動変容や挑戦につながるとは限らず、キャリア発達段階や障害特性に応じた支援方法については、今後も工夫が必要である。

近年は事業環境や社会環境の変化が加速しており、会社においても新たな制度や施策、働き方、求められる役割が変化する。このような変化に適応しながら、将来像を描き、必要な行動を選択・実践できるキャリア自律の重要性は今後さらに高まると考えられる。

これまでの取り組みから、障害を理由にキャリア形成を諦めるのではなく、支援員が本人の強みや価値観を整理し、挑戦機会や業務経験と結び付けることで、キャリアの選択肢や可能性を広げられるという成果を得た。今後も挑戦機会の創出やロールモデルとの接点提供、キャリア支援と業務の連携強化を通じて、主体的なキャリア形成を支援していきたい。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター「精神障害者に対する『自己理解の支援』における介入行動に関する基礎調査」, 資料シリーズ No. 91, (2016)
- 2) パーソルダイバース株式会社「はたらく障害者の就業実態・意識調査2025 vol. 2 就業意識と合理的配慮」(2025)

【連絡先】

福王さやか
アビームコンサルティング株式会社
People & Culture Group Health Support Center

在職中障害者の職場適応上の課題に関する調査

○乗田 開（東京障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）

1 問題と目的

発表者が所属する東京障害者職業センター（以下「東京センター」という。）のジョブコーチ支援では、企業からの依頼が多く寄せられており、雇用後の職務遂行や人間関係等で課題を抱える事例への定着支援のニーズが多い。

東京センターでは、ジョブコーチ支援を行うにあたり、支援を開始する前に対象障害者のアセスメントに加え、環境や企業のアセスメントを実施している。

定着支援においては「企業が課題として感じていること」や「企業が障害者社員に求めること」を詳しく把握することが必要と考えるが、職場定着に困難を示している障害者に対して、企業がどのような課題を感じているか、実際の支援の現場で行われた調査は少ない。

そこで、東京センターでは対象者の職場適応状況を評価できる点が特徴であるBWAP 2（ベッカー職場適応プロフィール第2版）を取り入れ、ジョブコーチ支援利用者を対象に試行実施した。本発表ではその結果を基に、企業側が感じている課題を評価したことで得られた気づきについて報告する。

2 方法

(1) 対象者

202X年4月～202X+1年3月に東京センターのジョブコーチ支援を利用した者のうち調査可能だった94名を対象とした。障害種別の内訳は、身体障害24名（うち視覚障害が19名、聴覚障害が5名）、知的障害11名、精神障害21名、発達障害29名、高次脳機能障害9名であった。

(2) 手続き

障害者職業カウンセラーおよびジョブコーチが支援計画作成のために職場に訪問し、対象者の作業観察や企業の担当者から聞き取った内容を基に、企業の視点でBWAP 2のアセスメントシートに回答した。

(3) BWAP2

BWAP 2とは、実際に仕事をしている状況を支援者や会社の上司等が観察し、対象者と職場との相互作用をアセスメントする。「仕事の習慣・態度（HA）」「対人関係（IR）」「認知能力（CO）」「仕事の遂行能力（WP）」の4つの領域に分かれており、計63項目で構成されている¹⁾。「仕事の習慣・態度」は、身だしなみや時間順守等の働く上での基本的な生活習慣、「対人関係」には、修正の受け入れや同僚への配慮等上司や同僚との間で起こりうる内容が含まれている。「認知能力」には、記憶力や計算能力等の

知的能力、「仕事の遂行能力」では、必要な援助要求や問題の報告、仕事の質や量などの内容が盛り込まれている。これらを〈0点：全くできない〉から〈4点：非常によくできる〉の5件法で評価する。

(4) 分析方法

BWAP 2の4領域は満点が異なるため粗点を「得点率（%）」に換算して用いた。領域間の比較にはフリードマン検定を用い、事後検定としてダビン＝コノバー法による多重比較を行った。解析にはjamovi（ver. 2.7）を用い、有意水準は5%とした。

3 結果

(1) 全体の傾向

対象者全体の得点率の平均値を4領域で比較すると、「仕事の習慣・態度」は68.8%、「対人関係」は59.6%、「認知能力」は66.1%、「仕事の遂行能力」は64.5%という結果となった。

(2) 障害種別の傾向

障害種別ごとに領域間で比較を行った結果を図1に示す。

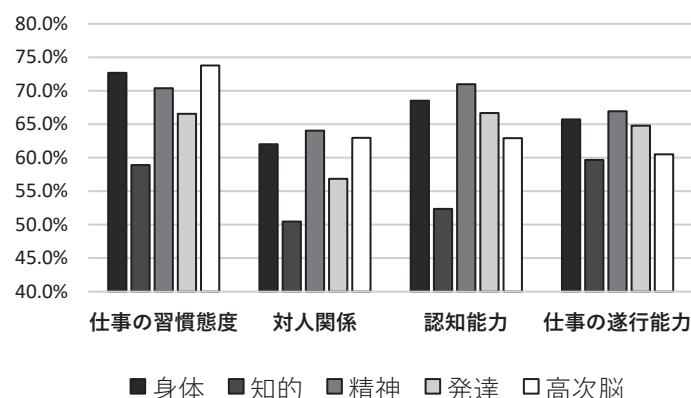


図1 障害種別のBWAP 2の領域間比較

身体障害は「仕事の習慣・態度」の領域が最も高く、他の3領域との間で有意な差が見られた。「移動能力」「細かい作業能力」「手作業」の項目は特に低かった。

知的障害について、「仕事の遂行能力」の領域が高く、「対人関係」「認知能力」の領域は低かった。「仕事の遂行能力」と「対人関係」の間では有意な差が見られた。また、「（職場での態度における）信頼性」「コミュニケーション」「言語指示に従う」の項目は特に低かった。

精神障害について、「仕事の習慣・態度」「認知能力」の領域が高い一方で、「対人関係」の領域は低く、それら

の間には有意な差が見られた。「感情の制御」「他者への援助」「問題解決能力」の項目は特に低かった。

発達障害について、「認知能力」「仕事の習慣・態度」の領域が高い一方で、「対人関係」の領域は低く、その間に有意な差が見られた。「同僚への配慮」「問題解決能力」「集団への受け入れ」の項目が特に低かった。

高次脳機能障害について、「仕事の習慣・態度」の領域が最も高く、他の領域との間には有意な差が見られた。「記憶力」「問題解決能力」「仕事量」「(仕事の質に関する)信頼性」の項目が特に低かった。

4 考察

ジョブコーチ支援利用者を対象にBWAP 2を実施した結果、支援を必要とした企業がどのような課題感を持っているかを具体的に把握することができた。また、企業側がイメージしていた障害特性や配慮が必要な事項と実際にその職場で働いたときに生じた課題との間に生じた「ズレ」が雇用後の困り感となっている事例が多く見られた。

各障害種別の傾向を見ると、身体障害の「対人関係」の低さは、企業側の身体障害に対する「コミュニケーションは問題なく取れるだろう」という期待と、対象者が実際の仕事で困った時にSOS発信をする際に感じているハードルの高さとのギャップが影響したと考えられる。また、視力が少し残っているのであれば「単純な手作業は対応可能」という認識と、視力は残っていても目を使用することで目や脳の負担が大きく単純な手作業も対応が難しいという実態とのズレが生じたケースも見られた。

知的障害の「仕事の遂行能力」は高い一方で「対人関係」の領域や「言語指示に従う」や「信頼性」といった項目が低かったことについては、企業側から障害特性を考慮した業務を任されていることでルーティン作業は一人でこなせるものの、イレギュラーな指示に対応できないなどの問題が考えられる。また、入社時は、手厚い支援や社内の関わりがあり仕事を任せられるようになったものの、徐々に関わりが薄れ、小さな課題が見過ごされる状態が続いたために、仕事の質や仕事に対するモチベーションが低下したり、上司の指示に従わなくなったケースも見られた。

精神障害および発達障害の「対人関係」が低いという結果は、一般的な障害イメージと合った結果が示された。同時に「問題解決能力」の項目が両障害とも共通して低い結果であった。企業は対象者の希望を受けて、接客や電話応対は担当業務から外す、相談先の担当者を決めるなどといった合理的配慮はなされている一方で、対象者の個別事情に対し配慮した内容がうまく機能していない、対象者の希望と企業の認識の不一致等により課題が生じ、対象者と企業担当者との間で心理的な摩擦が発生しているケースも

散見された。

高次脳機能障害については、9名の対象者で共通して「仕事の習慣・態度」が高い一方、仕事の量や質が顕著に低いことに対する企業側の困り感が見られた。9名のうち7名は、働いていた社員が病気等により受障し、休職を経て復職したケースであり、受障前の遂行力等と大きな変化があった場合に、以前の配置先・職位・職務に戻すことへの企業側の困り感が大きいことも影響したと考えられる。

以上を踏まえて、定着支援を担う支援者は、これら課題感の根本にどのような「ズレ」があるかを分析し、企業が採用時に想定していたものと、実際に働く中で表出した課題とのギャップを埋めていく支援をする必要がある。また、アセスメントした結果と対象者の背景や企業の組織体制等を総合的に考慮し、課題解消のために「対象者が取り組むべきこと」と「企業が取り組むべきこと」を整理・共有した上で、対象者と企業双方へ適切な支援を実施することが支援者の重要な役割であると考えられる。

5 今後の課題と展望

今回の調査は東京センターの利用者に限定されたデータであり、地域の他の支援機関ごとの利用者像・困難度の違いを網羅しているわけではない。そのため、今後は他機関とも連携して同様のアセスメントデータを蓄積・比較・結果共有を行うことで、地域全体における定着支援の質向上や機関間連携の強化へつなげていくことが課題である。

東京センター内の実践においては、障害種別ごとの分析にとどまらず、勤続年数や就労形態、採用前の支援機関の関わりなどの要因・条件に着目した再分析を進め、より詳細な定着課題の構造化を図っていく必要がある。また、調査報告で終わらず、日々の支援の質的向上に確実に還元していくことが重要である。

【参考文献】

- 1) 梅永雄二（監訳・監修）（2021）．発達障害の人の就労アセスメントツール BWAP 2 日本語版マニュアル&質問用紙．合同出版．

【連絡先】

乗田 開
東京障害者職業センター