

特別支援学校と課題共有して取り組むキャリア教育支援

○坂井 博基（ASKUL LOGIST株式会社 経営本部 人事部 人財開発課長）

山本 武志（福岡市立特別支援学校「城浜高等学園」 学校長）

1 はじめに

ASKUL LOGIST（以下「当社」という。）は2009年に設立された物流企業であり、2012年以降、法定雇用率を上回る障害者雇用を継続している。深刻な労働力不足に直面する今日、障害者雇用は単なる社会的責任（CSR）ではなく、企業の競争優位性を築く「経営戦略」である。



図1 法人全体の障害者雇用率

福岡市立特別支援学校城浜高等学園（2025年開校）は、軽度知的障害のある生徒に職業教育を行う学校である。本報告は、当社と城浜高等学園が連携して実施した「デュアル実習」「教員研修」「地域・保護者支援」を通じ、学校教育と企業就労のミスマッチを解消する持続可能な雇用モデルと、地域連携によるキャリア教育の在り方を提示するものである。

2 実践の内容

(1) 「他者と働く力」の可視化を図るデュアル実習

受動的な個別実習から脱却するため、複数名（7～8名）がチームで取り組む「デュアル実習」を4日間実施した。業務内容：社内研修用テキスト（2冊）とプリント（10枚）を計36セット作成し、クリアファイルにまとめる事務業務。プロセス：指導者は「完成品（成果物）」と「納期（2日間で36セット）」のみを提示し、作業工程や役割分担（リーダー、印刷係、ホチキス係、検品係等）の決定はすべて生徒に一任した。

介入の制限：指導者は直接的な指示を控え、生徒自身が「作業計画書」を作成し、チーム内で相談・修正を繰り返す過程を見守る体制をとった。

(2) 教員を「人財育成パートナー」に変容する企業研修

教員が企業の視点を体得するため、2日間の集中研修を実施した。

1日目（講義）：関係法令の解説に加え、当社の企業文化についての講話を実施。

2日目（実務体験）：教員自らがピッキングや梱包等の現場実務を5～6時間体験し、作業の負荷や正確な指示の重要性を直接確認した。

(3) 地域・保護者の意識改革を促す進路支援セミナー

特別支援学校への理解不足を解消するため、福岡市内の中学校特別支援学級の保護者や教員を対象としたセミナーを実施した。障害雇用の実態や企業実習の仕組みを具体的に提示し、卒業を「出口」ではなく「人生設計（ライフデザイン）」の始点として捉え直すための啓発を行った。

(4) 家族、当事者に向けた長期的な視点でのキャリア研修

保護者に対しては、失敗を先回りして防ぐ「ヘルプ」ではなく、自発的な行動を尊重し失敗を糧にする「サポート」の重要性を強調した。また、入社後に直面しやすい「金銭管理（クレジットカード等）」「SNSやマッチングアプリの利用」「異性との距離感」といった生活面のリアルな課題を共有し、学生時代に多様な職業体験を通じて「自分の得意・不得意（自己理解）」を知ることが長期定着の鍵であることを伝えた。

(5) 「氷山モデル」を用いた評価ギャップの解消

学校の「〇×評価」と企業の「採用基準」の差異を埋めるため、能力構造の「氷山モデル」を用いた講義の実施。変化しにくいもの：挨拶や勤勉といった性格・資質。訓練で伸ばせるもの：業務スキルや具体的な報連相。

企業は「一緒に働きたいか」を最重視していることを共有し、学校生活での指導重点項目を再定義した。

(6) 相互理解に基づいた個別実習の設計

デュアル実習で把握した個々の特性（慎重さ、理解力の高さ等）に基づき、1年次の3月に4日間の個別実習（ピッキング作業）を実施した。実習前には本人・教員・企業での三者面談を行い、具体的な数値目標（生産性）を設定することで、本人の成長意欲を刺激した。

(7) 先輩社員による生徒のモチベーション向上と目標設定

1年間の取り組みを通じ、課題となった「挨拶」などの基本的な対人スキルを補うため、当社で勤務する特別支援学校卒業生を講師とした研修を実施した。卒業生が活躍する姿をピア・モデルとして見せることで、生徒のモチベーション向上と具体的な目標設定に繋げた。

3 実践の結果

(1) 主体性の芽生えとリーダーシップの可視化

デュアル実習において、生徒が自ら「相談」し、遅れて

いる工程を「フォローアップ」する行動が確認された。教員からは「学校生活では見られない課題が把握できた」との評価があり、経験から学ぶ「経験学習」の有効性が証明された。

(2) 教員の指導観の変容

実務を体験した教員のアンケートでは、「道具の配置（5S）が作業効率に与える影響の大きさ」や「質問しやすい雰囲気づくりの重要性」への言及が目立った。また、「生徒を代弁者として守るだけでなく、戦力として育てる準備が必要」という意識の変化が見られた。

(3) 生産性の向上と組織力の強化

複数回の面談や実習、研修により心理的安全性が構築された結果、生徒は失敗を恐れず質問・相談ができるようになり、参加したすべての生徒が右肩あがりの生産性を記録した。

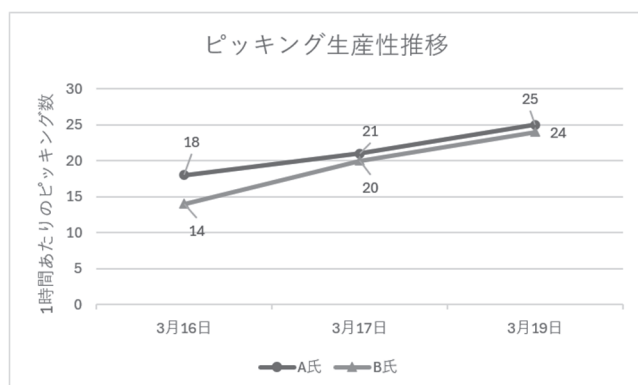


図2 ピッキングの生産性推移

A氏：初日比 139% UP（着実な伸び）

B氏：初日比 171% UP（驚異的な適応力）これは、単なるスキル習得ではなく、環境への適応と学習能力の高さを示すものである。

4 考察

(1) 「知らない」から「知る」、「出来る」への意識変化

本実践を通じて、生徒、教員、保護者の三者が連続的に企業現場と接点を持つことで、多層的な意識の変化が確認された。生徒のアンケートからは「挨拶レベル5を目指す」「声のトーンを上げる」といった能動的で具体的な気づきが生まれている。これは、企業の期待値（ペルソナ）が提示されたことで、自己の課題を「自分事」として言語化できた結果であると考えられる。努力を継続して成果も出てきている。

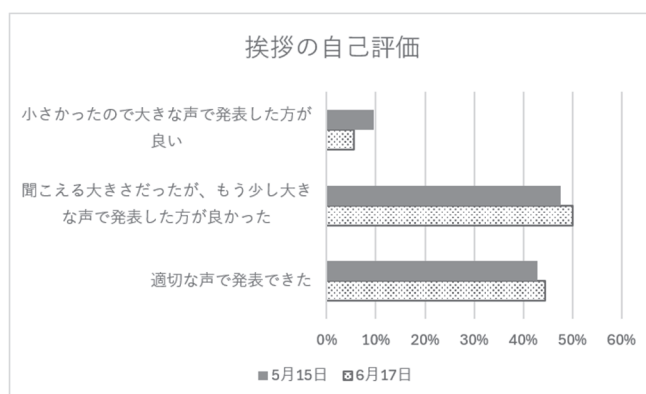


図3 アンケート結果：挨拶の自己評価

(2) ピア・モデリングとラーニングピラミッドの効果

特別支援学校卒業生の先輩社員が講師を務める研修は、生徒にとって「数年後の自分」を投影する強力なピア・モデリングとなった。また、ラーニングピラミッドの理論が示す通り、様々な実践で得た経験を他者に伝える、あるいは他者の様子を見て学ぶ（ピア・ラーニング）プロセスが、学習の定着度を飛躍的に高めたことが示唆される。例えば「発声トレーニング」の必要性を論理的に説明するよりも、先輩社員のPRを目の当たりにする方が、生徒の納得度は格段に高まることが示唆された。

(3) 越境学習による共創

教員が企業の視点を持つ「人財育成パートナー」へと変容したことは、学校教育のアップデートを意味する。企業・学校・地域が連携し、相互にフィードバックを繰り返す関係性は、変化の激しい時代において、新たな労働力を共創する共同プログラムとして有効である。

5 今後の展望

本取り組みは当初、一企業と一学校の連携から始まったが、関わるステークホルダーが増えることでコミュニケーションの質は飛躍的に向上する。今後は特別支援学校を起点とした地域ぐるみの「共育」体制を広げ、企業間の人財育成や地域経済の活性化に寄与する城浜モデルへと発展させていきたい。

【連絡先】

坂井 博基
ASKUL LOGIST株式会社
e-mail : hsakai@askullogist.co.jp

越境学習による学校から一般雇用への移行支援の再構築

－高等支援学校と高等学校の連携における制度的条件と移行機会の構造－

○中島 弘和（元国立都城工業高等専門学校）

1 問題の所在

学校から一般雇用への移行支援は、これまで主として職業指導や個別的支援の充実として構想されてきた。すなわち、生徒個人の能力形成や適応力の向上に焦点を当て、就労移行の成功を説明しようとする枠組みが支配的であった。しかし、同様の支援を受けながらも移行結果に差異が生じる事例が存在することは、移行の成否が個人の能力や努力のみに還元できないことを示唆している。

近年、学校から労働への移行を社会的・制度的過程として捉える視点の必要性が指摘されている。特に後期中等教育段階では、高等支援学校と高等学校という制度的に分化した教育機関が並存し、それぞれ異なる教育課程、時間編成、評価制度を有している。この制度的差異は、生徒の学習経験や社会参加の機会を構造的に規定しているにもかかわらず、移行支援の議論においては十分に検討されてこなかった。

本研究は、こうした課題に対し、移行支援を個人への支援の問題としてではなく、学校制度の編成原理に規定される構造的現象として再定位する。その上で、高等支援学校と高等学校の連携において生じる制度的差異に着目し、それが生徒の経験機会および一般雇用への移行可能性に与える影響を明らかにすることを目的とする。

2 分析視角

本研究では、学校から一般雇用への移行過程を、以下の関連構造として理論化する。

制度的条件 → 経験機会 → 能力形成 → 移行可能性

ここで、移行支援の成果は、個人属性としてではなく、生徒がどのような経験機会へアクセスできるかという観点から捉える。

ここでいう制度的条件とは、授業時間の単位構成、学年進行、評価周期、履修構造といった学校制度の編成原理を指す。これらは単なる運営上の枠組みではなく、生徒がどのような活動に参加し、どのような経験を積むことができるかを規定する「機会配分装置」として機能する。

この視点は、学校制度に内在する時間的・組織的構造が教育機会の不均衡を生み出すという議論と接続する。とりわけ本研究では、異なる制度間に生じる「ズレ」に着目する。すなわち、高等支援学校と高等学校の間に存在する時間編成や評価制度の不整合が、合同授業や企業実習といった越境的学習機会への参加を制約する可能性を検討する。

さらに、本研究は Akkerman & Bakker (2011) の「境界越え (boundary crossing)」の理論を参照し、学校間連携を単なる交流ではなく、異なる制度間の境界における相互作用として捉える。このとき重要となるのは、制度的差異そのものではなく、それがどのように調整され、再編されるのかという動態的過程である。

以上より、本研究では以下の二点を分析の焦点とする。第一に、制度的条件の差異がどのように経験機会を制約しているのか。

第二に、学校間連携における制度調整がいかんして経験機会を拡張しうるのか。

3 研究方法

本研究は、高等支援学校と高等学校が継続的に連携している実践事例を対象とした質的事例研究である。対象事例では、知的障害および発達障害のある生徒が、高等学校の生徒とともに合同授業や企業実習に参加している。データ収集は、①合同授業および企業実習の参与観察、②教員・支援員・生徒への半構造化インタビュー、③教育課程編成資料や時間割・評価資料の分析により行った。

参与観察では、生徒の学習参加や相互作用の過程に着目し、インタビューでは学校間連携の目的や運営上の課題について把握した。また、文書資料を用いて教育課程上の位置付けや評価の仕組みを確認した。

これらをトライアングレーションにより統合し、制度的条件、経験機会、能力形成、移行可能性の関連を分析した。特に、学校間連携がどのような制度的条件のもとで成立し、生徒の職業的学習機会や一般雇用への移行可能性を支えているのかに着目して分析を行った。

なお、調査にあたっては匿名化および同意取得等の倫理的配慮を行った。

4 結果

(1) 制度のズレと経験機会の制約

分析の結果、両校間には授業時間単位の不一致、評価時期のズレ、履修構造（単位制／学年制）の違いといった制度的差異が確認された。これにより、合同授業や企業実習への参加調整が困難となり、生徒の継続的な参加が阻害され、経験機会が制約されていた。特に評価周期のズレは、実習と定期考査の重複を生じさせ、参加機会の断絶を引き起こしていた。

(2) 制度調整と制度可塑性の発現

一方で、連携の深化に伴い、時間割の再編、評価方法の柔軟化、履修構造の調整といった制度的調整が行われていた。これらは、制度が固定的ではなく実践を通じて再編可能であること、すなわち制度可塑性（institutional plasticity：制度が状況に応じて柔軟に再編される性質）の発現として理解される。

また、こうした制度調整は自然発生的に生じたものではなく、管理職や担当教員による継続的な協議を通して形成されていた。授業実施時期や評価方法、参加生徒の選定等について定期的な情報共有と調整が行われ、制度間の差異を実践的に翻訳する役割が果たされていた。この協議過程は、制度的条件の再編を支える重要な媒介として機能していた。

このような学校間連携を支える協議過程は、異なる制度や専門性を接続する関係論的専門性（relational agency）の実践として理解することができる（Edwards, 2010）。

(3) 経験機会の拡張と能力形成

制度調整により、生徒は合同授業や実習に継続的に参加し、他校生との協働や役割遂行を経験していた。その過程で、対人関係の調整力、自己理解・自己表現、時間管理能力など、職場適応や職業生活の継続に必要な能力が形成されていた。これらは、教室内指導のみでは獲得が困難であり、越境的経験を通じて生成される性質を有する。

5 考察

本研究の分析から、移行の困難は個人の能力のみに起因するものではなく、制度的条件によって生み出される構造的要因を含んでいることが示された。制度的条件が経験機会を制約し、その結果として能力形成の機会が不均等に配分されている。

また、学校間連携における制度調整は、単なる運営上の工夫にとどまらず、制度の再編を通じて経験機会を再配分するプロセスとして機能している。この意味で、越境学習は制度的変容を媒介する契機として位置づけられる。

さらに、移行支援は個人への支援の拡充にとどまらず、制度的条件そのものを再設計し、経験機会へのアクセスを保障する観点から再構想される必要がある。

本実践において重要であったのは、個々の生徒への支援そのものよりも、支援が成立する制度的条件の整備であった。高等支援学校と高等学校の連携では、時間割調整、授業参加の承認、評価方法の共有、教職員間の協議体制など、学校制度の運用レベルにおける再編成が行われていた。これらは単なる運営上の工夫ではなく、生徒が異なる学習環境や人間関係にアクセスする機会を保障する制度的基盤として機能していた。

とりわけ、職業教育や共同学習への参加経験は、生徒の職業理解や進路意識の形成に加え、一般雇用に向けた社会的役割の獲得や自己効力感の形成にも寄与していた。すなわち、学校間連携は教育機会の拡大にとどまらず、学校から一般雇用への移行過程における生活機会の生成を支える仕組みとして位置付けることができる。

このことは、移行支援を個人への支援技法として捉えるだけではなく、移行機会を生み出す制度的条件の構築として理解する必要性を示唆している。

この知見は、移行支援を個人への支援として理解する従来の枠組みを補完するものである。学校から一般雇用への移行は、生徒個人の能力形成だけでなく、制度間の接続を可能にする組織的調整によって支えられている。したがって移行支援研究においては、支援実践だけでなく、機会生成を可能にする制度編成そのものを分析対象として位置付ける必要がある。

6 結論

本研究で確認された制度調整の実践は、制度的条件が経験機会を媒介して能力形成へと接続される過程を示している。この点から、移行支援は単なる就労準備教育ではなく、経験機会の生成と配分を通じて将来機会を形成する社会的プロセスとして理解することができる。

本研究は、学校から一般雇用への移行支援を制度的観点から再定義し、制度的条件が経験機会を媒介として移行可能性に影響を与える構造を明らかにした。学校間連携は制度可塑性を顕在化させ、移行機会の再配分を可能にする契機として機能する。したがって、学校から一般雇用への移行支援は、個人への支援のみならず、経験機会を保障する制度設計の課題として捉え直される必要がある。

今後は、こうした学校間連携が卒業後の職業定着やキャリア形成にどのような影響を及ぼすのかを継続的に検討する必要がある。移行支援研究においては、個人特性だけでなく、移行機会を生成する制度的条件そのものを分析対象とする視点が求められる。

【参考文献】

- Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research*, 81(2), 132–169.
- Edwards, A. (2010). *Being an Expert Professional Practitioner: The Relational Turn in Expertise*. Dordrecht: Springer.

【連絡先】

中島 弘和
e-mail : hirn2731@gmail.com
researchmap : <https://researchmap.jp/hirokun>

発達障害のある大学生を対象とした 『キャリア支援型インターンシップ』の実践

○高橋 亜希子（株式会社エンカレッジ 取締役）

○上田 潔 （株式会社エンカレッジ キャリア育成支援型インターンシップ ディレクター）

1 はじめに

近年、障害のある大学生の数は増加している。独立行政法人日本学生支援機構（以下「JASSO」という。）の調査によれば、障害のある大学生数はここ7年で約1.86倍に急増しており、適切な支援があれば高等教育を修了できる学生が顕在化してきている。同時に、障害者雇用を求める企業側の求人掲載数も前年比50%を超える増加を示しており（当社独自調査）、就労市場は急速に拡大している。

しかし、こうした追い風の中にあっても、学生・大学・企業のそれぞれが異なる困難を抱えたまま、「すれ違い・狭間」が生じているのが現状である。学生は「自己PRが書けない」「自分の強みが分からない」といった自己理解の壁に直面し、障害者雇用に対する誤解や不安から一歩を踏み出せずにいる。大学の支援担当者からは「学生の自己理解・障害受容をどう進めるか」「インターンシップ先の確保」が最大の課題として挙げられ、企業側も雇用ノウハウ不足による不安や、受入体制・待遇の創出に苦慮している実状がある。

三者に共通する根本課題が「自己理解の不足」と「一歩目の体験機会の欠如」にあると見えてきたことが、本取組の出発点となった。

2 目的

株式会社エンカレッジ（以下「当社」という。）は、障害のある学生と大学・企業の間に生じる狭間をつなぐ支援機関として、「情報を届け・つなぐ」と「安心して参加できる体験機会・自己理解を深める」という2つのアプローチでサービスを提供している。

本取組は、このうち「安心して参加できる体験機会・自己理解を深める」ことに焦点を当て、採用選考を前提とせず、特性理解と仕事体験を目的に据えたインターンシップを企画したものである。企業というリアルな環境で働くことを体験することにより、自分に合った業務や環境、望ましい働き方を具体化していくことをねらいとしている。

3 プログラムの概要

(1) 対象・実施場所

発達障害のある大学生を対象とし、障害者雇用の知見が蓄積された特例子会社を中心とした7社に協力いただいた。

学生は、4年生9名、3年生5名の計14名が参加。学生

の応募経路としては、大学のキャリアセンター（就職支援課）から学生へ情報提供されたケースが約4割で当社ホームページや前年度からの継続者が約2割、家族からの勧め1割、医療機関からの勧め1割といった経路となっている。

実施時期は、発達障害学生が参加しやすい夏休み期間に設定している。

また、学生と企業とのマッチングは、学生の状態像や特性、希望する業務と、企業の環境・業務内容などを考慮して、事務局が行った。

(2) プログラム構成

事前研修（1日）・インターンシップ（3日間）・事後研修（1日）を一体的に組み合わせ計5日間のプログラムとして構成している。事前研修では、・インターンシップの目的、働くことの意義（学生と社会人の違い）、インターンシップ中のビジネスマナーの基本、インターンシップに参加する上でのルール・マナーの確認を中心に実施。

インターンシップ期間中は、実際の業務を通じて「働く自分」を試す機会を提供し、終了後は事後フォローとして振り返りを行い、得られた気づきを言語化し、学生への具体的なフィードバックを行い、今後のキャリア形成に結び付けられるよう支援する。

(3) 実施時期

2026年度夏季は以下のようなスケジュールで実施。

7月中旬に学生との個別面談を実施し、8月上旬にマッチング。8/21に事前研修。インターンシップは、企業と学生との個別調整で8/31～9/17までの期間で、連続した3日間を実施。事後研修（事後面談）は、9/30に実施。

4 実践と考察

本プログラムは、就職活動のためのツールとしてではなく、学生の成長と気づきを主目的として設計した点に特徴がある。

実践を通じて、学生がインターンシップに参加したこと、どういった気づきがあり、どういった要素や環境があれば、働くイメージの具体化や自分自身の理解につながるのか、事前・事後のアンケートや面談内容を検証した結果を報告する。

また、これまでは特別支援学校の生徒の受け入れ対応経験はあっても、発達障害のある大学生の受け入れ経験が少ない企業にとって、企業の対応力やノウハウの蓄積につな

がったか、人材育成とミスマッチの予防の観点から、どういった収穫があったかを検証し、見えてきたことを報告する。

5 おわりに

今後は、参加学生に対する追跡調査や、春休みのタイミングでの継続的な実施を通じて、プログラムの効果を継続的に検証し、より多くの学生・大学・企業に資する取組へと発展させていきたい。

【連絡先】

高橋 亜希子
株式会社エンカレッジ
e-mail : akikot@enc.jp

キャリアコンサルタントのリファアーの実践に関する質的研究

－発達障害傾向のある若年求職者を対象として－

○石井 悠紀子（独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究員）

1 背景

売り手市場においても、就職に至るまでに長期的な支援を要する若年求職者は一定数存在する。その中には、発達障害傾向のある者が少なくない。障害者職業総合センター（2013）の調査では、若年支援機関利用者の22.2%が「診断あり」「疑いあり」「判断しかねる」に該当することが報告されている。

発達障害傾向のある若年求職者は、一般就労（競争的就労）支援と障害者就労支援のいずれにも明確には位置づけられにくく、発達障害の診断や障害者手帳の有無によって利用可能な支援が区分されている現行制度において、支援に難しさが伴いやすい層であると考えられる。

またこの層は、一般就労を希望する者が多い一方（知名、2019）、就職活動や職場定着でつまずきやすく、一般就労支援機関のみでの対応が困難であると判断された場合には、他の専門的な支援機関へつなぐこと（リファアー）が検討されることがある。

しかし、従来の職業相談やキャリアコンサルティング研究は個別面談を中心に発展してきたため、他機関・他職種との連携やネットワーク構築を中心としたテーマは相対的に限られており、リファアーの具体的な判断基準やタイミング、実践プロセスを体系的に明らかにした研究は十分に蓄積されていない。

2 本研究の目的

本研究は、わかものハローワークで実務を担うキャリアコンサルタント 11 名へのヒアリング調査を通じ、以下2点を解明することを目的とする。

RQ1：発達障害傾向を有する若年求職者支援において、キャリアコンサルタントは、リファアーの各段階（ニーズの特定～フォローアップ）で、どのような実践を行っているのか。

RQ2：リファアーを実施する上で想定される、障害理解・障害受容の困難さ等の課題および、それによる支援の長期化に対して、キャリアコンサルタントはどのように対応しているのか。

3 方法

(1) 調査協力者

2025 年 10 月に、東京都・埼玉県・千葉県のわかものハローワークにおいて、過去 1～3 年以内に発達障害傾向の

ある求職者へのリファアー経験を有するキャリアコンサルタント 11 名（女性 8 名、男性 3 名）を対象とした。相談窓口経験は 11～18 年であった。

(2) データ収集方法

事前に配布したヒアリングシートに基づき①リファアーの判断に影響を与えた相談者の課題や状況②リファアーに至るまでの支援・対応③リファアー先の選定基準④相談者への伝え方・配慮⑤リファアー後のフォローアップを尋ねた。

(3) 分析方法

テーマティック・アナリシス法のハイブリッドアプローチを用いた。国際的なリファアーの枠組みである Inter-Agency Standing Committee（2017）を分析軸として採用した。

4 結果

(1) リファアーの基盤：信頼関係の構築

リファアーは単なる紹介手続ではなく、信頼関係を基盤とした支援プロセスであることが示された。信頼関係は①ニーズの特定②リファアー先の特定③説明・同意取得④フォローアップの全プロセスに影響を与えていた。

(2) ニーズ特定・必要性の判断・タイミング

ニーズの特定に際しては、本人の「自発的な開示」（引きこもり歴や体調不良等）、および支援者による「観察」（視線、メモの取り方、不器用さ等）や「職業適性検査」（GATB やキャリア・インサイト）の活用という複合的な情報源から判断がなされていた。

リファアーの必要性は、相談者の課題と機関の支援範囲、および受入れ企業との「適合性」、家族関係や経済的困窮といった「環境要因」、介入が機能しているかという「支援効果」を踏まえて総合的に判断されていた。

また、リファアーのタイミングについては、あらかじめ定められた時期があるのではなく、相談者との関係性の構築、発話中のキーワードの出現、本人の変化の意思、安全・健康上のリスク、支援期日などを踏まえて、慎重な見極めが行われていた。

(3) リファアー先の特定

相談者の状況に応じて、既存のルートに限らず、複数の候補のなかから適切なリファアー先を探索している事例が得られた（表 1）。

(4) 説明の工夫とフォローアップ

相談者にリファアー先の説明を行う場合は、①基本情報の

伝達、②理由と有用性の提示、③不安の軽減（ハローワークとの併用や「戻れる場所」の保証）、④自己決定の促進、の4要素を組み合わせ、丁寧な同意形成が行われていた。

フォローアップのプロセスでは、書面・電話による進捗確認や、出張相談を活用した組織的な連携が行われていたが、その実施頻度には個人差がみられた。特に、社会的孤立リスクが高い求職者に対する継続的フォローアップの重要性が示唆された。

表1 支援者Bの事例

相談者 ：Yさん（若年層・女性）
主な課題 ：社会的孤立、経済的困窮、対人関係の困難、自己肯定感の低さ、緊張による業務ミス
特性 ：遠慮がち、自ら計画的に行動することが難しい
最終結果 ：リファーマスターとの連携を経て、一般企業に正社員就職。現在も継続就労中

時期	リファーマスター	判断の背景・目的	結果
X10～12年	病院	手帳取得を提案。本人が取得に悩み、同意までに数年の時間を要した。通院期間、Yさんの不安に対し、支援者は相談・傾聴を続けた	最終的に手帳取得。後の住居支援につながる
X10年	専門援助部門	手帳取得支援、障害者求人紹介	初回相談に同行したが、継続利用には至らなかった
X10年～14年	わかものハローワーク	有期雇用での就労を通じたステップアップを模索	それぞれ、1年未満で離職。その後、住居喪失の危機が発覚
X14年3月	就労支援事業所	職場定着を高めるための就労トレーニング	見学後、本人が希望せず
X14年	ワンストップ窓口	経済的困窮・住居危機への対応	生活保護はすぐには受給できず、次の連携へ
X14年	地域の生活支援拠点	社会的孤立の解消、住居確保。支援者が同行・本人の前で連携の同意の署名を行う	グループホーム入居。定期的な訪問診療があり、Yさんの安心に繋がっている
X14年9月	わかものハローワーク	Yさんの特性を考慮した仕事で、一般求人に応募	正社員採用。1年以上継続就労。現在は後輩の指導も行っている。リファーマスターとの連携も継続

注) 個人情報の保護および特定回避のため、属性や時系列、一部の支援機関名等に変更を加えている

(5) 支援の長期化の要因

第一に、相談者本人の障害理解・障害受容が進まず、困り感が自覚されにくいことが挙げられた。第二に、医療従事者ではないキャリアコンサルタントは断定的に診断名を伝えられず、曖昧さを残したまま支援を進めざるを得ない状況が確認された。第三に、支援者との面談自体が目的化し、依存的な状態が生じる場合があった。第四に、リファーマスター先での不適応により、相談者がキャリアコンサルタントの元へ戻ってくるケースがあった。第五に、体調不良等による一時的な離脱と支援の再開も、支援の長期化に影響していた。

(6) 支援の長期化への対策

第一に、本人の理解と納得を支えるため、丁寧な説明を通して課題への気づきを促すほか、手帳取得を肯定的に意味づける工夫が行われていた。第二に、心理相談員や他職員（障害専門の担当者等）との協働、上司やリファーマスター先の機関を含めたケース会議等が実施されていた。第三に、支援ペースの調整がなされていた。第四に、組織内で障害理解に関する研修・セミナーを定期的実施し、個人の経験知に依存しない体制づくりが図られていた。

5 まとめ

本研究では、発達障害傾向のある若年求職者支援におけるキャリアコンサルタントのリファーマスターが、単なる紹介手続きではなく、相談者との信頼関係を基盤とし、相談者にとって「戻ることのできる場所（安全基地）」としての役割を果たしながら行われる支援プロセスであることを示唆した。また、キャリアコンサルタントは、相談者のニーズや関係性の成熟度を踏まえ、リファーマスターの実施やタイミングを総合的に判断していた。さらに本研究では、機関間の移動が行われる際に、欠如しやすいことが指摘されているフォローアップやリファーマスターとの調整の具体的な実践も示した。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究』、『調査研究報告書No.112』, (2013)

【連絡先】

石井 悠紀子
労働政策研究・研修機構
Tel : 03-5903-6335
e-mail : yu.ishii485@jil.go.jp

職場復帰支援を利用し復職した高次脳機能障害のある方の キャリア形成支援について ～企業及び復職した社員の視点から～

○八木 繁美（障害者職業総合センター 上席研究員）

知名 青子・近藤 光徳・宮澤 史穂・浅賀 英彦（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者職業総合センターでは、職場復帰支援を利用して復職した精神疾患または高次脳機能障害のある方への効果的なキャリア形成支援について検討するため、令和5年度から令和7年度において「職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究¹⁾」を実施した。

本発表では、当該調査研究の一環として実施した企業担当者及び復職した社員に対するインタビュー調査のうち、高次脳機能障害のある社員の事例を対象として、復職後の企業による配慮の経過、社員に対する企業の期待、並びに企業の対応に対する復職した社員の受け止めやキャリアに関する認識を整理し、高次脳機能障害のある方のキャリア形成を支える要因について考察する。

2 方法

(1) 対象者の選定

高次脳機能障害のある方への復職支援を実施している支援機関に対し、当該機関の支援を活用して復職し、一定期間安定して就労している方で、企業担当者及び復職した社員の双方へのインタビュー調査に協力が得られる事例の紹介を依頼した。復職後のキャリア形成過程を検討するため、インタビュー調査を実施した4事例のうち、正社員として勤務し、復職後1年以上経過した2事例を分析対象とした。

(2) 調査期間

2024年10月から2025年2月にかけて実施した。

(3) データ収集方法

インタビュー調査は復職した社員が勤務する事業所で、企業担当者、復職した社員に対して、それぞれ個別に実施した。半構造化インタビュー法により、それぞれ約60分実施。企業担当者には、復職した社員の休職の経緯、復職後に実施した配慮、キャリア形成に関する考え方などについて尋ねた。復職した社員には、復職までの経緯、自身の障害やキャリアに対する認識、復職後の職務に対する受け止め、今後のキャリアに関する考えなどについて尋ねた。

(4) 分析方法

各事例の逐語録を分析対象とした。まず、逐語録を意味単位ごとにコード化し、内容の類似性に基づきカテゴリを生成した。事例固有の文脈を保持するため、カテゴリ生成は事例ごとに行い、企業担当者と復職した社員それぞ

れのカテゴリ間の関係性を検討した。その後、事例間比較により共通点及び相違点を抽出した。分析結果については共同研究者の確認を受け、必要に応じて見直しを行った。

3 結果

(1) 対象者の概要

ア 事例1（Aさん、C社）

30歳代後半男性。新卒後、C社（従業員数約1,100人）に入社。勤続12年頃にくも膜下出血を発症。2年間リハビリを受け復職。インタビュー調査時点で復職から25か月が経過。現在は、社内研修・社内システム改修の補助に従事。C社のインタビュー対象者は元上司（現人事部長）。

イ 事例2（Bさん、D社）

30歳代前半男性。28歳の時にD社（従業員数約50,000人）に転職。勤続3年6か月頃に脳出血を発症。障害者職業総合センター職業センターのプログラムを利用して復職。インタビュー調査時点で、復職から15か月が経過。現在は、製造課業務補助、ビデオ制作、工程設計事務に従事。D社のインタビュー対象者は元上司（現製造部課長）。

(2) 各事例の分析結果

復職した社員について見出されたカテゴリは【 】、企業担当者について見出されたカテゴリは< >、インタビュー対象者が語った言葉は「」で示した。

ア 事例1（Aさん、C社）

Aさんは、休職前は現場監督として仕事中心の生活を送っていたが、休職期間における【家族の影響】や【リハビリでの気づき】を通じて、健康を優先する【無理をしすぎない働き方】を志向するようになった。Aさんの希望を踏まえ、C社も「これ以上悪くならないように」と、健康を第一に<無理はさせない><家族の安心感>を基本に、内勤業務へ職務内容を変更しての復職となった。

C社では、中途障害者のキャリア形成にあたって、適性を見極めを重視している。しかし、Aさんについては、「話していると全く以前と変わらない」様子に、<適性を見極めの難しさ>があるという。復職後、しばらくしてAさんは周囲からの現場に出てほしいという期待を感じ、一時的に出勤が難しくなった。その際に、Aさんが自身の障害について同僚に説明したことで、C社はAさんの抱えるプレッシャーに気づいたという。このような経過を踏まえ、

C社は「周囲の障害理解が重要」と考え、「本人による説明・産業医の助言を重視」している。

復職後18か月が経過した4月に、Aさんは、より働きやすい環境へと本社へ異動となり、Aさんはこのことを配慮としての異動と受け止めていた。C社は、Aさんに「経験や得意なことを活かした配置」を行い、Aさん自身、周囲が働きやすいようにサポートをする【支える立場としてのやりがい】を感じている。

今後についてAさんは、自分の病気を知っている人がいなくなったときなど【将来への不安】を抱いている。C社はAさんの不安を察しており、キャリアを「本人との協働」と捉え、「率直な対話ができる関係性」を職場に作ることで、Aさんが長く継続して勤務できればと考えている。

イ 事例2（Bさん、D社）

Bさんは、休職前は工場でのトラブル対応など夜勤のある業務を担当していたが、休職期間を経て、生活リズムの大切さに気づき【健康管理を重視】との考え方へと変化した。D社は「能力の把握に苦慮」しており、復職環境の検討にあたっては、Bさんが【復職支援での気づき】について報告し、「本人・関係者の話し合いにより決定」をしていった。

復職後、D社は、Bさんの工場入室を禁止するなど「安全上のリスク管理」を徹底し、上司が昼食をともにしてBさんの状態を確認するなど「体調管理へのサポート」を重点的に行っていた。また、期限を求められない職務の切り出しにあたり、他部署に協力を依頼。BさんがPC作業を得意としていたこと、他部署のニーズがあったことなどが、Bさんへ「期待する役割の拡がり」に繋がっていった。

一方、復職後1年間は他部署の仕事が中心であり、Bさんはなぜ今の所属にいるのか疑問を持つこともあったという。インタビュー調査時点では、上司との面談を通じ、今後は【所属部署のサポートができることへの期待】を抱き、少し高度な業務に挑戦できる可能性に「わくわくしている」と語った。Bさんは、今ならできることがあると【挑戦したい思い】を語る一方で、自分のペースで業務ができたことで、ここまで回復したと考えており「受け入れてくれる上司ならどこでも頑張れる」と【上司への感謝】を語った。

このように期待される役割は広がっていたが、職位相当の業務とは乖離しており、評価上はその状況が反映されていた。一方で、元上司であるD社の担当者は、Bさんの今後の可能性に期待する思いも語っていた。Bさんは、評価されないことへの「もやもやした思いはあるものの、働けるだけでありがたい」という気持ちもあり、評価の低さを今後に向けて発奮するモチベーションにしていると語った。今後Bさんに期待する役割として、工場への立入りが不要な日勤の業務を考慮し、D社は「IT強化への期待」があると

いう。Bさん自身は、WEBでの研修では脳疲労により集中力が続かず、【回復途上の身体（脳）】と受け止めている。仕事や運動を通じて脳を刺激することで、少しでもできることを増やそうと努力を続けている。なお、Bさんは、障害のある人向けの職場主催の座談会に参加をし、将来のキャリアに関する悩みを話したことで、人事から定期的な面談を提案された。Bさんは、面談で話をすることでストレスが軽減すると語っていた。

4 考察

2事例の共通点及び相違点をふまえ、高次脳機能障害のある方の復職後のキャリア形成を支える要因について考察する。

Aさん、Bさんは休職期間を経てキャリアに対する考え方が変化し、また、支援機関での取組を通じ、自身の障害に対する気づきを得て、企業への伝え方を身につけていた。C社、D社はともに、Aさん、Bさんの適性や能力の見極めに苦慮しており、本人による説明は障害理解の促進だけではなく、企業側が具体的な支援や調整を検討する契機として機能していたといえる。

また、Aさん、Bさんは、所属部署や企業に貢献したいという思いを持ち続けており、企業側も、本人の強みや経験を活かせる業務を模索していた。このことから、役割の創出・拡大は、企業による一方的な職務調整ではなく、本人の貢献意欲と企業の業務上のニーズとの相互作用の中で形成されていた可能性が考えられた。一方、Aさんの事例では、本人の健康や家族への配慮を前提として、継続就労を重視した役割形成が行われていたが、Bさんの事例では、本人の回復への意欲や挑戦志向に加え、企業側も能力発揮や職務拡大への期待を有しており、成長や役割拡大を志向した役割形成がみられた。

この違いには、休職期間を経て変化をした復職した社員の価値観だけではなく、企業がその社員に対するキャリア形成をどのように捉えているか、また直属の上司であった企業担当者が復職した社員にどのような期待を抱いているかが関係している可能性があるといえよう。

なお、Aさん、Bさんは将来のキャリアに対する不安を抱いていた。この不安に対し、C社では本人との協働や対話を重視し、D社では人事との定期的な面談が行われていた。Bさんが人事との面談を通じてストレスが軽減したと語っていたことから、復職後のキャリア形成を支える上では、職務調整だけでなく、将来のキャリアや働き方について継続的に対話できる機会が重要と考えられる。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究』、「調査研究報告書№183」, (2026)