40代発達障害女性のキャリア形成

－障害者雇用10年の自己省察－

○川口　麻里（筑波大学大学院_博士前期2年／株式会社セレブリックス_ディレクター）
宇野　京子（一般社団法人 職業リハビリテーション協会）
八重田　淳（筑波大学人間系）

※この資料は、ユニバーサルデザインフォントを採用し、色覚特性に配慮しています。
https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/fukushi/tokyouniversaldesignguideline-pdf

内容

1. 背景と目的

2. 方法

3. 結果

4. 現時点での考察と結論

5. 参考文献

1. 背景と目的 | 発達障害者の雇用を取り巻く現状

発達障害者の雇用

＼5年で2.3倍↑／

3万9,000人（2018）▶ **9万1,000人**（2023）

平均	一般	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害
勤続年数	12年5か月	12年2か月	9年1か月	5年3か月	5年1か月
月収	33.04万円	23.5万円	13.7万円	14.9万円	13万円
正社員率	63.6%	59.3%	20.3%	32.7%	36.6%

1. 背景と目的｜先行研究

先行研究の課題

「質」や「キャリア」に関する当事者視点の研究は不足

- 特に、発達障害当事者の長期（10年単位）キャリア形成に関する質的研究は極めて限定的

当事者視点の研究の必要性について

1	雇用現場のミスマッチ解消
2	「定着」から「活躍」への質の転換
3	当事者のエンパワーメント

1. 背景と目的｜RQと意義

目的　40代発達障害女性Kの10年間の障害者雇用経験を、当事者視点から明らかにする

RQ1　Kのキャリア形成における**転機**は何か

RQ2　Kの発達障害特性がキャリアにどう**影響**したか

RQ3　障害者雇用における**課題**と**可能性**は何か

本研究の意義

当事者・家族

勇気や励まし、道標となる

支援機関・企業

より効果的な支援方法の知見を共有

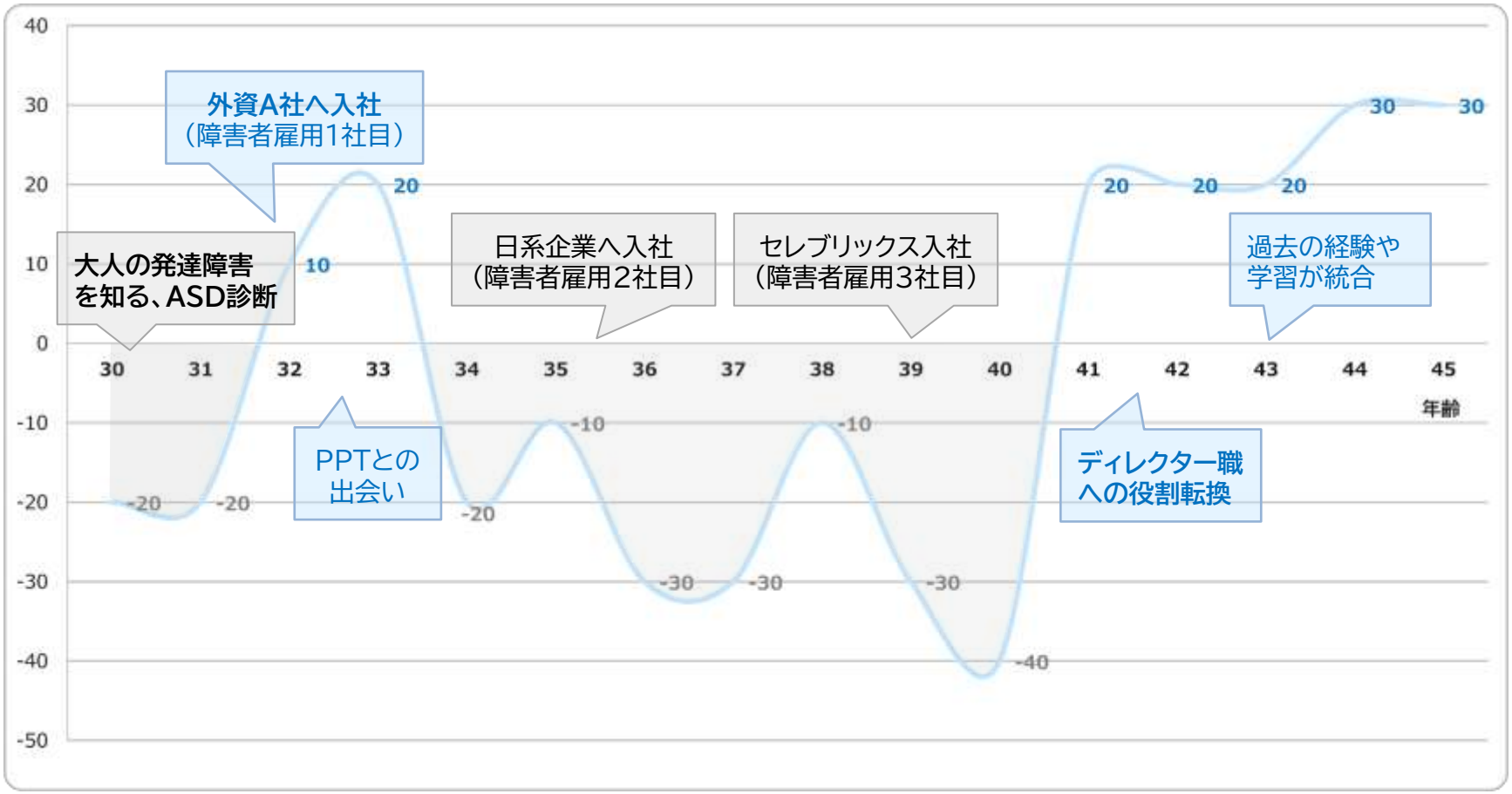
学術

新たなキャリア発達理論の可能性を示す

2. 方法｜研究デザイン

対象	研究者自身K
データ収集方法	ライフラインチャートを用いた研究協力者との対話、SNS等
研究協力者	公共職業安定所に所属の障害者雇用における企業支援専門員
対話について	① 障害者雇用10年のキャリアの棚卸しを行う 5/10 ② キャリアの転換点や、課題について深掘りする 5/25 ③ 発達障害の特性がキャリアに与えた影響や自己理解の変化を考察する 6/7 ④ 障害者雇用の質の向上に向けた提言について議論する 6/21
分析方法	**Thematic Analysis**（Braun&Clarke）、オートエスノグラフィー
倫理的配慮	2025年4月に筑波大学人間系倫理委員会より承認済

2. 方法｜ライフラインチャート



2. 方法｜TAの6段階について

データの熟読

初期コードの生成

テーマの探索

テーマの見直し

テーマの定義と命名

論文執筆

主題分析 Thematic Analysis

6段階（Braun& Clarke.2006）

※Braun, V., & Clarke, V. (2006)に基づき作成

現在地｜当事者としての経験と専門性

現職について

・ディレクター（障害者雇用、完全在宅勤務）
・障害を持つ社員の育成、労務管理、採用
・勤続6年目

キャリアの背景（診断前）

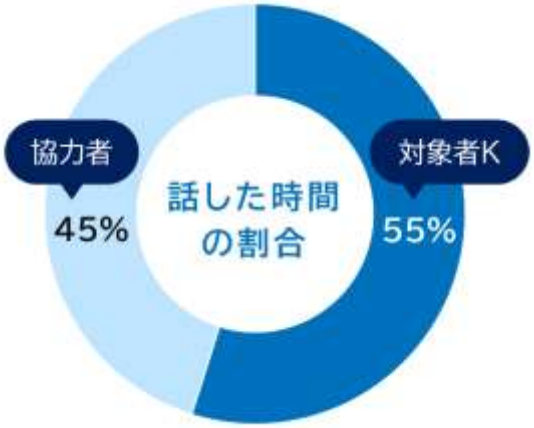
・看護師、医療相談員
・30歳でASD診断

現在の強みと価値

・「橋渡し役」
・特性を強みへ転換
・貢献とやりがい

3. 結果｜対話

	実施日	対話時間	字数	話した時間 対象者K	話した時間 協力者
1	5/11	1:54:20	30,398	70分	32分
2	5/24	1:59:03	33,231	71分	41分
3	6/7	2:13:03	37,047	52分	72分
4	6/21	2:56:01	52,106	83分	82分
	合計	9:02:27	152,782字	276分 4時間36分	227分 3時間47分



3. 結果｜TAの6段階

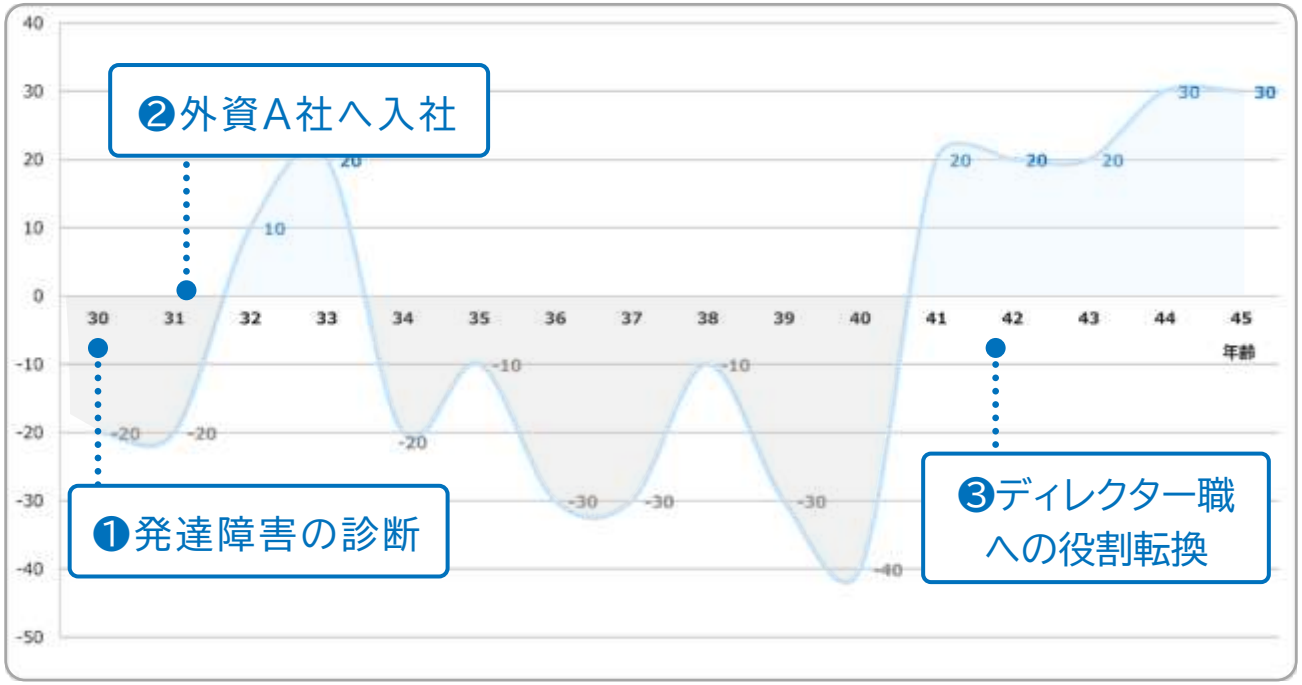
最終的なテーマ

1. 診断前のキャリアにおける困難と自責の念
2. 診断による意味づけの転換と自己理解への移行
3. キャリア形成における重要な人との出会いと機会
4. 障害者雇用制度における構造的課題と個人の葛藤
5. 過去の経験の統合と当事者性を活かした専門性の形成

4. 現時点での考察と結論

RQ1 Kのキャリア形成における転機は何か

結論 診断、外資A入社、ディレクターへの役割転換の3つ



4. 現時点での考察と結論

3つの転機の共通要素

主体的な行動

- 自己理解を深める努力
- 自分に合う環境を積極的に模索

重要な人との出会い

- 強み発見の機会を提供した雇用環境
- Kの適性を理解し、役割転換を促した上司

キャリア形成への示唆

- 自己理解の重要性
- 強みの発見と活用
- 経験の統合

新たな自己発見とキャリアの進展

転機を活かすためのサイクル

自己理解 → 人とのつながり → 主体的な行動 → 成長と発見

4. 現時点での考察と結論

RQ2 Kの発達障害特性がキャリアにどう影響したか

結論 診断後、自己理解を重ね独自の強みへと転換

診断前

- 情報処理とワーキングメモリの弱さ
- 社会的コミュニケーションの特性

キャリアの不適応に直結

自己理解

診断後｜自己理解後

- SLDの特性　資料作成能力
- 辛い経験からの学び
  他者への共感・寄り添い

「橋渡し役」という
独自の専門性を形成

4. 現時点での考察と結論

RQ3 障害者雇用における課題と可能性は何か

結論 障害者雇用の課題に対し、Kは新たな可能性を示した

現状の課題 → Kの主体的取組み → 新たな価値の創出 → 制度改善への提言

法定雇用率を満たすための採用

▼

当事者の特性と経験を活かし、組織の課題解決や新たな価値創造へ

5.参考文献

1) 厚生労働省.（2024）. 令和5年度障害者雇用実態調査. https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001233719.pdf

2) 厚生労働省.（2024）. 令和6年障害者雇用状況の集計結果. https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001357856.pdf

3) 厚生労働省.（2025）. 令和6年 賃金構造基本統計調査. https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2024/index.html

4) 総務省（2025）. 労働力調査(2025年7月). https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/gaiyou.pdf

5) Shahidi, F. V., Jetha, A., Kristman, V., Smith, P. M., & Gignac, M. A. M.（2023）. The employment quality of persons with disabilities: Findings from a national survey. Journal of Occupational Rehabil1itation, 33（4）, 785-795.

6) 宇野 京子, 前原 和明.（2022）. 自閉スペクトラム症特性のある青年のキャリアアップの動機と行動変容に関する事例研究―10年間の振り返りと転機における支援―. Total Rehabilitation Research, 10, 52-66.

7) 金 早雪, 孔 栄鍾.（2021）. 日本における障害者雇用政策の現状と課題ー韓国の取組みと日本への示唆ー. 大阪商業大学共同参画研究所紀要,（2）, 97-124.

8) 国税庁（2024）. 令和5年分民間給与実態統計調査. https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2023/pdf/R05_000.pdf（2025年9月7日 閲覧）

9) 松為 信雄.（2024）. キャリア支援に基づく職業リハビリテーション学. ジアース教育新社.

10) 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.（2018）. 障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究.

11) Braun, V., & Clarke, V.（2006）. Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77–101.

12) 土屋 雅子.（2016）. テーマティック・アナリシス法：インタビューデータ分析のためのコーディングの基礎. ナカニシヤ出版.

13) トニー・E・アダムス, ステイシー・ホルマン・ジョーンズ, キャロリン・エリス.（2022）. オートエスノグラフィー 質的研究を再考し、表現するための実践ガイド. 新曜社.

14) 土元 哲平(編), 桂 悠介(編), サトウタツヤ(編),（2025）. オートエスノグラフィー・マッピングー「私」からはじめる研究手法を知るための地図. 新曜社.

15) 土元 哲平.（2022）. 転機におけるキャリア支援のオートエスノグラフィー. ナカニシヤ出版.

16) 沖潮（原田）満里子.（2013）. 対話的な自己エスノグラフィ ―語り合いを通した新たな質的研究の試み. 質的心理学研究, 第12号, 157-175.

17) Mitchell, K. E., Levin, S. A., & Krumboltz, J. D.（1999）. Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. Journal of Counseling & Development, 77(2), 115-124.

18) Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L.（2018）. Work as a calling: A theoretical model. Journal of Vocational Behavior, 104, 17-32.

19) 熊谷 晋一郎.（2020）. 当事者研究 ― 等身大の〈わたし〉の発見と回復. 岩波書店.

20) 綾屋 紗月, 熊谷 晋一郎.（2008）. 発達障害当事者研究―ゆっくりていねいにつながりたい.医学書院.

ご清聴ありがとうございました