

—障害者雇用10年の自己省察—

— 90 —

在があった。当事者カフェを立ち上げたMKさんの奉仕的な姿勢、当事者研究を主導したAさんによる自己理解の促進、前職の上司であったYさんからの人材育成の示唆、そして医師の中村哲さんから得た「自分のできることをしよう」というメッセージ。これらの出会いが、Kのキャリア形成の方向性を決定づけた。

4 考察

Kのキャリア形成は、劣等感や無力感をバネに、好奇心と主体性を持って道を切り拓いてきた過程であった。この軌跡は、いくつかのキャリア理論によって考察することができる。

(1) プロティアンキャリアとブランドハップンスタンス理論⁴⁾⁵⁾

Kのキャリア形成は、変化する環境に自律的に適応し、再構築していくプロティアンキャリアの典型例である。発達障害診断前の15社にわたる転職や、障害者雇用への転向は、環境の変化に柔軟に対応するKの姿勢を明確に示している。また、偶然の出来事をチャンスと捉え、主体的にキャリアを形成していくブランドハップンスタンス理論もKの経験に当てはまる。A社への入社は、イベントで得た偶然の情報を活かし、「とりあえず飛び込む」という行動を起こした。これは、ADHD特性による強い好奇心と結びついており、同理論が提唱する「好奇心」や「リスクテイク」に相当する。Kのキャリアは、衝動性だけでなく、逆境に立ち向かう粘り強さによっても支えられた。

(2) Work As Calling (天職) の理論⁶⁾

Kが現在、障害のある社員の採用・育成を担うディレクターの仕事にやりがいを感じ、「天職」であると認識していることは、Work As Callingの概念と深く結びついている。この理論は、仕事が単なる収入源ではなく、個人の人生の目的や社会貢献と深く結びついている状態を指す。Kは、過去に経験した「悪しき障害者雇用」への憤りや、人間扱いされないような差別的な対応、偏見に苦しんだ負の経験を、他の当事者が味わわないように支援したいという使命感へと昇華させた。Kがロールモデルである中村哲さんの「自分のできることをしよう」というメッセージに感銘を受けたことも、奉仕や社会貢献といった価値観が、Kの仕事へのモチベーションの根底にあることを示唆している。

(3) ロールモデルと自己肯定感の向上

Kのキャリア形成は、ロールモデルとの出会いを通じて方向づけられた。MK氏、A氏、Y氏、そして中村哲氏という4名の「尊敬できる」「憧れの対象」は、Kの自己肯定感を高める上で大きな役割を果たした。Kは現在、障害のある社員の成長を間近で見ることや、他の社員を助けることに大きなやりがいを感じている。この「仕事が楽しい」という感覚を通じて、Kは自己効力感と自己肯定感を高めている。これは、ロールモデルから得た示唆をKが自身の支援活動として実践し、自己実現を体現している状態である。

5 結論

本研究は、Kのキャリア形成の過程を、自己省察と専門家との対話を通じて深く掘り下げることで、発達障害を持つ人々のキャリア支援における重要な示唆を導き出した。

提言

(1) 企業への提言

雇用の質を向上させるため、単なる法定雇用率の達成に留まらず、当事者の「やりたい」「できた」という意欲や実体験を尊重し、能力を活かせる「戦力」として育成する姿勢が求められる。

(2) 支援機関への提言

支援機関は、当事者の主体性を尊重する「伴走型支援」へと転換し、支援者としての専門性と倫理観を向上させる必要がある。

(3) 当事者への提言

自身の強みを能動的に発信してキャリアを切り拓くことが重要である。過去の困難な経験を未来の力となるよう「意味づけ」することが、充実した職業人生につながる。

Kのキャリアは、ロールモデルとの出会いを通じて多様な人的資源を獲得し、変化する環境に主体的に適応する力（プロティアンキャリア、キャリアアダプタビリティ）を体現した。現在の職場で障害のある社員と管理者の「橋渡し役」として独自のアイデンティティを見出したKは、仕事に没頭できる「天職」と出会い、自己肯定感を高めることに成功した。これらは、Kのキャリア形成において重要な節目を迎え、充実した職業人生を歩んでいることを示している。

6 限界

本研究は、研究者自身であるK1人のキャリア経験を分析するオートエスノグラフィーという質的研究法を用いるため、一般化可能性の低さ、客観性の確保の難しさ、事例の限定性という限界がある。これらの限界を踏まえ、今後はより多様な背景を持つ発達障害者への支援事例を収集し、知見をさらに深めていくことが今後の課題である。

【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/stf/newpage_39062.html
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Mitchell, K. E., Levin, S. A., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 115-124.
- 5) 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.
- 6) Duffy, R. D., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423-439.