

# 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（株式会社セレブリックス ディレクター／筑波大学大学院 人間総合科学学術院博士前期2年）  
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）

## 1 背景と目的

障害者雇用の質は未だ不十分であり、発達障害者の短い勤続年数や低い給与水準もその現状を示している。企業が発達障害者を戦力として十分に活用できているとは言い難い状況である<sup>1)</sup>。発達障害者が上司のサポートでキャリアアップする先行研究は存在するものの、当事者自身の視点からの研究は不足している<sup>2)</sup>。一般雇用から障害者雇用へ移行する発達障害者が増加する中、彼らが職場で直面する課題や、自らがキャリアを築く過程が示された具体的な知見は少ないのが現状である。

このような背景から、本研究は、当事者である筆者自身の経験を深く掘り下げる必要があると考えた。本研究は、40代の発達障害女性（以下「K」という。）のキャリア形成における転機と、それに伴う自己の変化を分析する質的研究である。4回の対話を通じて、Kの幼少期から現在に至るまでのライフキャリアを深く掘り下げ、特に障害者雇用における10年間の経験に焦点を当てた。障害を持つ人のキャリア形成を支援する上で、当事者の主体的経験が重要であることを明らかにし、その知見を社会全体に還元することを目的とする。

## 2 方法

本研究は、筆者自身であるKを対象とした「オートエスノグラフィー」という手法を使った研究の中間報告である<sup>3)</sup>。オートエスノグラフィーとは、自分自身が研究対象となり、個人的な経験を深く掘り下げて分析する質的研究法である。過去10年間の障害者雇用におけるKのキャリア形成の経験を、以下のデータを用いて振り返り、分析した。

また、本研究は、障害者雇用のコンサルテーションに従事する専門家（以下「研究協力者」という。）との4回の対話データを分析した。

### （1）研究対象者（筆者自身であるK）

診断前は看護師や医療相談員として離職をくり返し、30歳で発達障害の診断を受けた。診断後は障害者雇用に切り替えて働き始め、現在は在宅勤務の正社員として、障害のある社員の育成、労務管理、採用を担当している。

### （2）研究協力者

障害者雇用支援歴10年

### （3）データ収集方法及び分析方法

#### ア 対話データ

研究協力者とのオンライン対話を4回実施。対話内容は、研究協力者の承諾のもと録画し、逐語録を作成した（表1）。

#### イ ライフラインチャート（図1）

10年間のキャリアの棚卸しと、その間の自己肯定感や幸

福感の変遷を可視化するために作成し、対話に使用した。

表1 対話のテーマおよび実施日、実施時間

		実施日	実施時間
1	障害者雇用10年のキャリアの棚卸しを、ライフラインチャートを共有しながら行う	2025/5/10	1:54:20
2	ライフラインチャートで可視化したキャリアの転換点や課題について深掘りする	5/25	1:59:03
3	発達障害の特性がキャリアに与えた影響や、自己理解の変化について考察する	6/7	2:13:03
4	今後のキャリアプランや、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	2:56:01

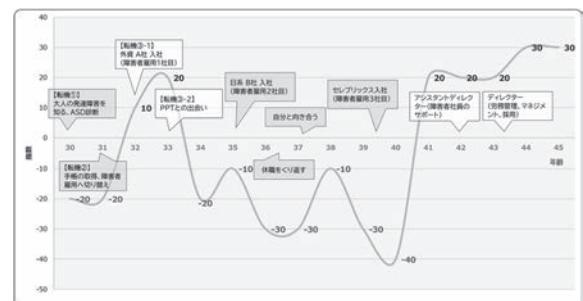


図1 ライフラインチャート

### （4）倫理的配慮

所属大学の研究倫理委員会の承認を得て対話を実施した（第東24-101号）。また、発表と掲載について、研究協力者の承諾を書面にて得た。

## 3 結果

Kのキャリア形成において、特に重要な転機は以下の3つに集約された。

### （1）大人の発達障害を知り、自己理解を深めたこと

専門学校で初めて「大人の発達障害」の存在を知り、自分に当てはまると思った。関連書籍を読み漁り、当時の主治医に知能検査を依頼した結果、30歳で発達障害の診断を受けた。これにより、過去の生きづらさが「自分だけのせいではなかった」と安堵した。当事者会や研究協力への参加は、自己を客観的に理解する上で大きな支えとなった。

### （2）A社での経験とPowerPointとの出会い

障害者雇用1社目は、外資系企業であるA社に採用された。ここで初めてPowerPointを使い、自身の能力を伸ばせる楽しさに没入した。この経験を通じて、情報整理の苦手さや読み書き障害という弱みが、分かりやすい資料作りという強みへと転換した。このスキルは、その後のキャリアにおいて大きな武器となった。

### （3）ロールモデルとの出会い

Kのキャリア形成には、4人の重要なロールモデルの存

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<sup>4,5)</sup>

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<sup>6)</sup>

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る、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K 1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、客觀性の確保の難しさ、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](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 質的研究を参考し、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) 松井信雄 (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.