

# 当事者研究を用いた精神障害当事者による 障害者のキャリア形成の現状について

○細田 拓成（同志社大学大学院 総合政策科学研究科）

## 1 背景と目的

政府が進めている一億総活躍社会<sup>1)</sup>には「若者も高齢者も女性も男性も、障害や難病のある方々も一度失敗を経験した人もみんなが包摂され活躍できる社会と記されている。その政策の一環として現在、働き方改革<sup>2)</sup>により雇用の質の改善が進められている。

しかしながら、依然として障害者雇用では雇用の量に重きが置かれている。そのような環境下にあっても就業するに際して、障害を有するまでに一般企業で正社員勤務を経験した事がある精神障害者にしてみれば、「障害者雇用であっても、これまでのキャリアを活かして、新しいキャリアがどのように形成される職場」であるかは極めて重要な要素の一つである。

そこで障害者雇用でどのようにキャリアが形成されているのか、現状を把握することが必要と考え、当事者研究を用いて精神障害者自身で自身の精神障害者になるまでのキャリア形成と、手帳を取得してからのキャリア形成について明らかにする試みを行った。

## 2 方法

### (1) 内容

2019年度版当事者研究ワークシート<sup>3)</sup>を参考に、令和2年7月19日から合計8回行った。この手法は、アンケートやインタビューとは異なり「単なる情報提供者としての立場を超えて自己の体験や問題について共同で研究」<sup>4)</sup>する手法である。いわゆるワークショップ形式を用いてテーマに沿ってそれに関連する要素を互いに聞き取り合い、テーマに対する情報を共に洗い出す方法である。

メリットとしては、当事者間に上下関係が発生することなく、当事者からの「自分についての語り」が期待できる。そして、インタビューやアンケート等とは異なり、相互にインタビューし合うことで、質問の取りこぼしを防ぐ事も期待できる。そして、当事者のキャリア形成における背景を探ることができるのではないかと考えて採用した。

デメリットは、相互にインタビューを行う性質上、参加者の質と参加者間の信頼関係によって大きく得られる情報の質が左右されることである。

### (2) 協力者

本研究を行うにあたり、キャリアパスを意識し始める30代以上の協力者を得たいと考えたことや、精神障害を対象

にしたいと考え、次の条件を満たす方へ協力を依頼した。

#### ① 最初のキャリアは正社員であること

初職が正規雇用であれば、長期的なキャリアアンカーや初任者研修にてキャリアパス等を当然として考える環境下になると考えたこと。

#### ② 現在までに3社以上の転職を行っていること

3社以上の転職歴であれば障害を理由とした失職が含まれ、障害を前提としたキャリアについて何らかの行動をしていると考えたこと。

#### ③ 障害者雇用で3年以上同じ職場に在籍していること

精神障害者の平均勤続年数3年2ヶ月<sup>5)</sup>とある。よって、現状で3年以上働いている場合、継続して安定した就業できる環境と考えられること。

### (3) 協力者のプロフィール

協力者の3人の精神障害者保健福祉手帳取得までと取得してからのキャリアについて、表1～表4にまとめている（令和2年8月1日現在）。なお、協力者の年齢や合計就業年数に関しては、プライバシーの観点から伏せている。

## 3 現段階での成果と考察

障害者雇用でどのようにキャリア形成がされているのか、障害となるまでに形成されたキャリアがどのように活用されているのかを踏まえ、下記の内容を得た。

### (1) 高度専門的なキャリアは時として足かせになる

一般的には、高度にして専門的な資格は安定した職業につながる。例えば看護師資格であったとしよう。その資格を活用して業務を行う際に、本人の適性とミスマッチを起し、本人が医療分野以外にキャリアの進路変更を行う場合、資格の存在がこれを阻む。

例えば協力者Bさんの場合、高度な資格を持っているのではないが、工学教育を高校から大学まで7年間受けてきたことで、就業分野や職種を工業分野から変更する場合、「技術系しかできない」と視点が持たれるため、進路変更を行うことが難しくなる。更に、初職と次職で半導体分野に計5年半在籍した。その結果、他業界では応用が利きにくい専門性が強いキャリアを形成したことや、障害や職場環境との相性もあり、転職回数が多い状況を生み出している。協力者Aさんは元々文系出身で、いわゆる専門的なキャリアは見受けられなかった。また、障害とわかるまで、主に営業職に従事されキャリアを積み重ねられていた。一

表1 協力者のプロフィール

氏名	年齢	性別	障害	学歴	これまでの主な業務
協力者A	50代	男性	双極性障害	大卒文系	営業
協力者B	30代	男性	神経発達症	大卒理系	技術
協力者C	40代	女性	神経発達症	大卒理系	事務

表2 協力者の直近の就業状況

氏名	職種	現在の勤務年数	雇用形態
協力者A	清掃	4.33	パート
協力者B	人事	5.42	契約
協力者C	事務	7.42	正社員

表3 障害者雇用されるまでのキャリア

氏名	学歴	主な業務	転職回数	勤務年数			延べ休業年数
				平均	最長	最短	
協力者A	大卒文系	営業	3	6.23	11.75	1.00	5.92
協力者B	大卒理系	技術	5	1.65	3.00	0.25	0.75
協力者C	大卒理系	医療	1	5.33	10.00	1.75	0.25

表4 障害者雇用されてからのキャリア

氏名	主な業務	転職回数	直近の就業年数	延べ休業年数	雇用形態
協力者A	清掃	0	4.33	0.00	パート
協力者B	技術	0	5.42	0.00	契約社員
協力者C	事務	1	7.42	0.00	正社員

一般的には営業職であれば、業界を問わず仕事の応用範囲が広いと思われるため、職種や業種も変えやすいと考えられる。現に、就労されている業種はこれまで全く経験されていない業種である。

#### (2) キャリア形成や活用は職場・上司次第

協力者Bさんは、障害者雇用直後の上司より「経歴を知るつもりはない」との方針であったので、現職までに得てきたキャリアは何ら活かされられない状況であった。だが、異動の結果、過去の経歴と現在在籍している大学院での学びを活かした業務を現在行っている。そして、協力者Cさんにおいては、理系でも学部教育が職業に直結する分野出身で、現在も出身業界に関連して仕事を行うべく、現在の職域を広げるために業務に関連する資格を取得してもその資格の活用が認められない状況となっている。よって、雇用する側がもさることながら、管理職がどのように業務を進めたいのか、あるいは期待しているのが、一つの鍵なのではと考えられる。

#### (3) 当事者研究を用いてキャリア形成を把握する有効性

少なくとも、インタビューやアンケートと異なり、当事者同士で質問やインタビューを行うため、ある程度の背景まで引き出すことができたのではと思われる。だが、協力者が3名であることや、客観的な比較が必要であるため、

この点において改善等の検討が求められる。

## 4 今後の方向性

- ① 協力者のキャリア形成の背景の分析を進めるべく、ワークショップ中に交わされた言葉の分析を進めたい。
- ② 同様の内容をインタビューやアンケートで行った場合は、どのような違いが得られるのか調査検討を進める。
- ③ 「本人の語り」を拾うことができる当事者研究を活用したキャリア形成の現状を把握する手法について模索していきたいと考える。

#### 【参考文献】

- 1) 「ニッポン一億総活躍プラン」平成28年6月2日閣議決定p3 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan3.pdf> 2020年8月30日確認
- 2) 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 平成30年7月6日公布
- 3) 綾屋紗月：当事者研究をはじめよう 熊谷晋一郎（編）臨床心理学増刊第11号金剛出版「当事者研究を体験しよう！」 p88-105 (2019)
- 4) 石原孝二：「当事者研究の研究」(医学書院) p066
- 5) 平成30年度障害者雇用実態調査結果 p18厚生労働省

#### 【連絡先】

細田拓成（ほそだひろあき）  
同志社大学大学院 総合政策科学研究科  
e-mail : ctkc0108@mail3.doshisha.ac.jp