

令和5年度 筑波大学大学院 修士論文

重度視覚障害者におけるキャリア形成に必要な要因の質的研究
A qualitative study of the resource factors for career development by
individuals with visual impairment

筑波大学大学院
人間総合科学学術院
人間総合科学研究群
リハビリテーション科学学位プログラム
博士前期課程
学籍番号 202240266
氏名 穂刈 顕一
指導教員 八重田 淳

令和6年1月20日

要 旨

【目的】

日本における身体障害者の就労数は、平成30年度障害者雇用実態調査によると全障害種別に対して、423,000人（22.7%）であると報告されている（厚生労働省, 2018年）。その内、身体障害者の障害種別に着目すると視覚障害者の就労数は92,000人（4.5%）と最も低い水準であると報告されている。また日本の障害者雇用では2023年に障害者雇用促進法が改正され、2026年には「障害者雇用率は2.7%へ引き上げられること」「超短時間勤務といった多様な雇用形態も障害者雇用率に計上されること」などの方針が厚生労働省より示されている。これにより企業における障害者雇用は、より多くの障害者を雇用する「量」に着目されている。しかし、経済産業省の未来人材会議での報告では、社会のビジネスモデルの変革により、「グローバルな競争市場」「労働人口の減少」「多業種との融合したイノベーション」を鑑みて、障害の有無に関わらず女性・外国籍・障害者といった多様な人材が、アイデアの創出や新しい価値の創出といった質の高い視点で社会参加やキャリア形成をしていくことが必要であると示されている（経済産業省, 2022）。日本における視覚障害者を対象にした就労者の職種別詳細に着目すると「鍼灸業」が全体の63.6%を占めており、「事務職」では9.8%、「管理職」では0.1%と職業領域が限定的であると報告されている（厚生労働省, 2021年）。またキャリア形成の課題として「低所得水準による離職率の高さ」「職種に関わらず、同じ業務経験しかできていないため成長を他の障害種別よりも感じにくい」「昇進やキャリア形成など自己実現の未来が描きにくい」と視覚障害者が自律的なキャリア形成をするための課題が先行研究で明らかにされている（障害者職業総合センター, 2018）。そして、先行研究の知見では「視覚障害者のキャリア形成支援に関連する研究」は研究知見が乏しく、視覚障害者のキャリア形成を促進するための要因が十分に検討されていない現状であることから、本研究では、重度視覚障害者が自律的にキャリア形成を促進しつづけられるための要因を明らかにしていくことを目的として実施した。

【方法】

重度視覚障害者（手帳等級1または2級）の11名を対象にし、半構造化面接によるインタビュー調査を実施。M-GTAを用いて質的に分析を実施した。

【結果】

重度視覚障害者のキャリア形成に必要な要因は、以下のような要因があることが共通点としてわかった。

- (1) 自身のキャリアに対して目標意識の強さ
- (2) ヒューマンリソースの選択数と信頼関係の構築
- (3) 戦略的なキャリア形成の必要性

【考察】

視覚障害者のキャリア形成には、強い目標意識の動機づけをしながら、中長期的なキャリアビジョンを描くことで、戦略的な行動につながっていることがわかった。そして、その中でヒューマンリソースの選択数とそれぞれの強い信頼関係が構築できることで、よりキャリアマッチングの選択幅を広げ活躍しつづけられると考える。本研究調査での限界点としては、質的な内容にフォーカスをあてて、探索的にキャリア形成に必要な要因を検討したが、これらの探索的に明らかになった要因は一部の領域に留まっていることと調査対象者が自律的にキャリア形成を実践している人に限られているため、キャリア形成が実宣できていない対象者には適用できない可能性が高い。また各組織や職種によつてのキャリア形成の阻害要因があるため、本研究のみでのキャリア形成要因の一般化は難しいと考える。そのため今後の課題としては、キャリア形成を促進できているかどうかを可視化するための評価尺度や教育・組織でのキャリア形成の課題点を検討する必要があると考える。

【結論】 重度視覚障害者が自律的にキャリア形成を促進するためには、「現実性をもって、自身の障害受容が前向きにできること」「キャリア実現に向けた柔軟な戦略行動」「周囲との強い信頼関係の構築とそのリソースを最大限に活かすマネジメント力」「現実的なキャリア実現に向けた決断すること」が重要である。

Abstract

Purpose

The number of people with physical disabilities working in Japan is reported to be 423,000 (22.7%) for all disability categories, according to the Survey of Employment Status of Persons with Disabilities in Japan in 2008 (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2018). Of these, the number of people with visual disabilities is reported to be the lowest, at 92,000 (4.5%), when looking at physical disabilities by disability category. The Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW) has announced that the Law for Employment Promotion of Persons with Disabilities will be revised in 2023, and that the employment rate of persons with disabilities will be increased to 2.7% in 2026, and that various forms of employment such as very short-time work will also be included in the employment rate of persons with disabilities. As a result, the employment of persons with disabilities in companies is now focused on the "quantity" of people with disabilities employed in greater numbers. However, according to a report by the Ministry of Economy, Trade and Industry's Council on Human Resources for the Future, in light of the "globally competitive market," "shrinking workforce," and "innovation through integration with multiple industries" due to changes in society's business models, diverse human resources, including women, foreign nationals, and people with disabilities, regardless of whether they have disabilities or not, are required to participate in society from a high-quality perspective, such as creating ideas and new value. In light of the "market," "decrease in the working population," and "innovation that integrates multiple industries," it has been shown that it is necessary for diverse human resources, including women, foreign nationals, and people with disabilities, regardless of their disabilities, to participate in society and develop their careers from a high-quality perspective, such as generating ideas and creating new value (METI, 2022). Focusing on the occupational details of those working with individuals with visual impairment in Japan, it is reported that "acupuncture and moxibustion industry" accounts for 63.6% of the total, while "office work" and "management" occupations are limited to 9.8% and 0.1%, respectively (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2021). As for career development issues, previous studies have revealed the following problems for individuals with visually impairment to develop their careers autonomously: "high turnover rate due to low income level," "it is harder to feel growth than other types of disabilities because they only have the same work experience regardless of job type," and "it is difficult to envision a future of self-realization such as promotion and career development" (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2021; (NIVR, 2018). And since the findings of previous studies "research related to career development support for the visually impaired" are lacking in research findings and the factors that promote career development for individuals with visual impairment have not been sufficiently examined, this study was conducted with the aim of clarifying the factors that enable individuals with severe visual impairment to continue to promote career development in an autonomous manner.

Method

The study was conducted with 11 individuals with severe visual impairment (Level 1 or 2 of the National Visual Impairment Scale) and a semi-structured interview survey was conducted.

Results

The following factors were found to be common among individuals with severe visual impairment in terms of their career development.

- (1) A strong sense of purpose in one's own career.
- (2) The number of selected human resources and the establishment of trusting relationships with them.
- (3) Strategic career development.

Discussion

It was found that career development of individuals with visual impairment was motivated by a strong sense of purpose, while developing a mid- to long-term career vision, which led to strategic actions. The number of human resource options and the ability to build a strong relationship of trust with each of them would enable them to broaden their career matching options and remain active in their careers. One limitation of this study was that the qualitative data might not be applied to those who were practicing career development autonomously. Since there were factors that inhibit career development in different organizations and occupations, it would be difficult to generalize career development factors based on this study alone. Future study is encouraged to examine the evaluation scale to visualize whether career development could be promoted by applying more career development in education and organizations.

Conclusion

In conclusion, the following factors are hypothesized to contribute to the career development of the individuals with visual impairment.

The following factors are hypothesized to contribute to the career development of people with visual impairments:

- 1) Positive acceptance of one's own disability with realism
- 2) Flexible strategic behavior toward career realization
- 3) The ability to build strong trusting relationships with those around them and the management skills to make the best use of their resources, and
- 4) The ability to make realistic career decisions.

目次

要 旨	2
目次	6
表の目次	8
図の目次	9
資料の目次	10
I 研究の背景	11
1 研究の背景	11
2 視覚障害者の就労とキャリアに関する研究動向	13
2. 1 障害者雇用の現状（日本）	15
2. 2 障害者雇用の現状（アメリカ）	17
2. 3 視覚障害者の就労について	19
2. 4 キャリア形成に関する研究	21
2. 5 企業における実務経験	25
3 研究意義	26
3. 1 研究対象者の利益	26
3. 2 社会的意義	26
II 問題提起	27
1 研究目的	27
2 研究設問	27
3 用語の定義	27
III 方法	30
1 対象者	30
2 調査方法	32
3. インタビュー項目	32
4 分析方法	34
5 倫理的配慮	34
IV 結果	36
1 概念生成	36
2 重度視覚障害者のキャリア形成に必要なコア概念	36
3 重度視覚障害者のキャリア形成に必要な要因の	

ストーリーラインと概念図

V	考察	39
1	重度視覚障害者のキャリア形成に必要な要因について	39
1.1	根底となる自分の障害への認識 (カテゴリー名：現実主義に基づいた前向きな障害認識)	39
1.2	キャリアを進めていく上での基本戦略 (カテゴリー名：要点を抑えた柔軟な戦略構築)	40
1.3	周囲との関係構築行動 (カテゴリー名：強い信頼関係の構築)	40
1.4	決断の特徴 (カテゴリー名：現実的で直感に従った決断)	41
2	研究成果	44
3	本研究の限界	44
4	今後の課題	45
VI	結論	47
	謝辞	48
	文献	49
	資料	55

表の目次

表 1	用語の定義	29
表 2	研究対象者のプロフィール	31
表 3	インタビュー項目	33
表 4	概念リスト	37

図の目次

図 1 : 日本とアメリカの障害者就労数	11
図 2 日本における障害者の就労実態	12
図 3 文献調査の結果について	14
図 4 過去十年の障害者雇用率の動向	16
図 5 組織モデルの比較	18
図 6 視覚障害者の職業別雇用状況	20
図 7 ポータブルスキルのイメージ	22
図 8 キャリア形成のプロセス	24
図 9 研究概要イメージ	28
図 10 M-GTA 分析フロー	35
図 11 視覚障害者のキャリア形成に必要となる要素	38
図 12 明らかになったことのイメージ	42
図 13 今後の研究課題	46

資料の目次

資料 a	研究倫理審査結果通知書	55
資料 b	分析ワークシート 1	57
資料 c	分析ワークシート 2	59
資料 d	分析ワークシート 3	60
資料 e	分析ワークシート 4	61

I. 研究の背景

1 研究の背景

日本における身体障害者の就労数は、平成30年度障害者雇用実態調査によると全障害種別に対して、423,000人（22.7%）であると報告されている（厚生労働省, 2018年）。その内、身体障害者の障害種別に着目すると視覚障害者の就労数は92,000人（4.5%）と最も低い水準であると報告されている。一方で、2017年時点でアメリカにおける視覚障害者の就労率が44.2%と身体障害者種別の中では特に高い水準と報告されている（American Foundation for the Blind, 2017）。これらの現状から日本の視覚障害者の就労には多くの課題がある。

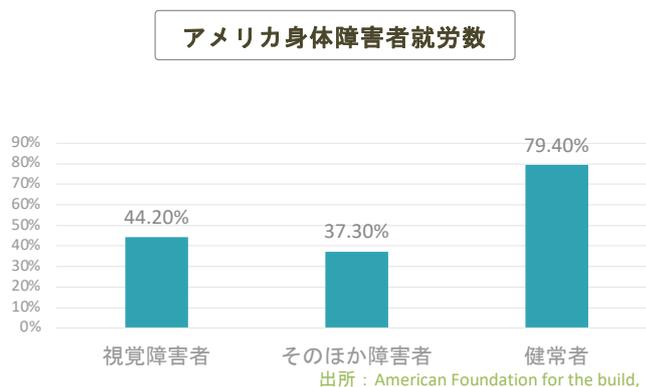
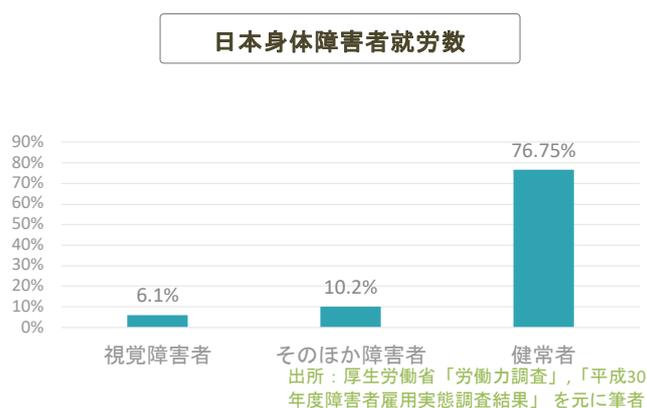


図1：日本とアメリカの障害者就労数

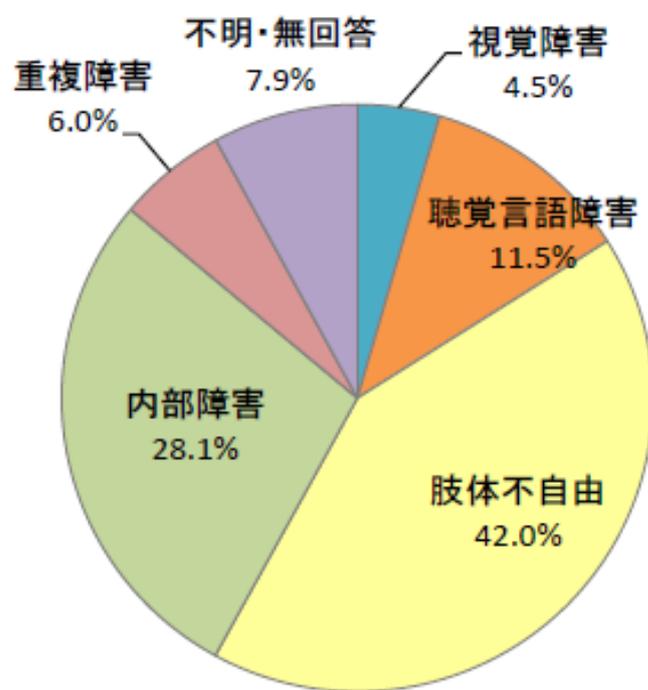


図 2 : 日本における障害者就労数

2 視覚障害者の就労とキャリアに関する研究動向

研究の背景から視覚障害者の就労とキャリアに関する現状把握と研究課題を得るために、以下の通り文献研究を実施した。

使用したデータベース：CiNii および Google scholar

検索範囲：2023年～1992年

検索式：OR と AND 検索で、以下のキーワードで検索を実施

キーワード：

第一キーワード 視覚障害(OR)障害者(OR/AND)雇用課題

検索数 38,720件,選定数 15件

選定条件：日本および海外での障害者の雇用制度について

第二キーワード 職場環境(OR/AND)視覚障害(OR)障害者

検索数 17,614件,選定数 8件

選定条件：障害の有無に関わらない職場環境やジョブ マッチングの課題について

第三キーワード キャリア形成(OR/AND)影響要因

検索数 31,923件,選定数 19件

選定条件：活躍するために必要なキャリア形成の要因や概念について

第四キーワード 視覚障害(OR/AND)キャリア支援

検索数 27,814件,選定数 17件

選定条件：視覚障害者のキャリアや支援の現状について

第五キーワード：個別検索（上記で、選定した論文で引用された文献およびキーワードから手検索）

検索数 12,425件,選定数 9件

選定条件：関連する視覚障害者 キャリア 種々の観点で個別に検索

文献調査の結果、72件の文献を選定した。そして、視覚障害者の就労およびキャリア形成の現状と課題が先行研究の知見として、以下の通り明らかにされた。

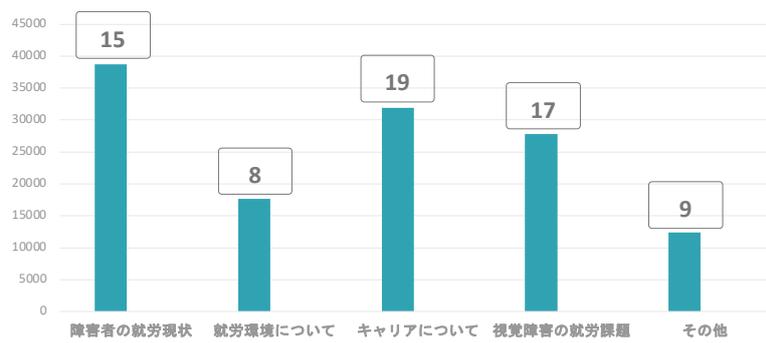


図3 文献調査の結果について

2. 1 障害者雇用の現状（日本）

日本の障害者雇用では2015年では1.8%、2023年に障害者雇用促進法が改正され、2026年には「障害者雇用率は2.7%へ引き上げられること」「超短時間勤務といった多様な雇用形態も障害者雇用率に計上されること」などの方針が厚生労働省より示されている。これにより企業における障害者雇用は、より多くの障害者を雇用する「量」に着目されている。しかし、経済産業省の未来人材会議での報告では、社会のビジネスモデルの変革により、「グローバルな競争市場」「労働人口の減少」「多業種との融合したイノベーション」を鑑みて、障害の有無に関わらず女性・外国籍・障害者といった多様な人材が、アイデアの創出や新しい価値の創出といった「質」の高い視点で、今後の社会参加やキャリア形成をしていくことが求められると示されている（経済産業省, 2022）。

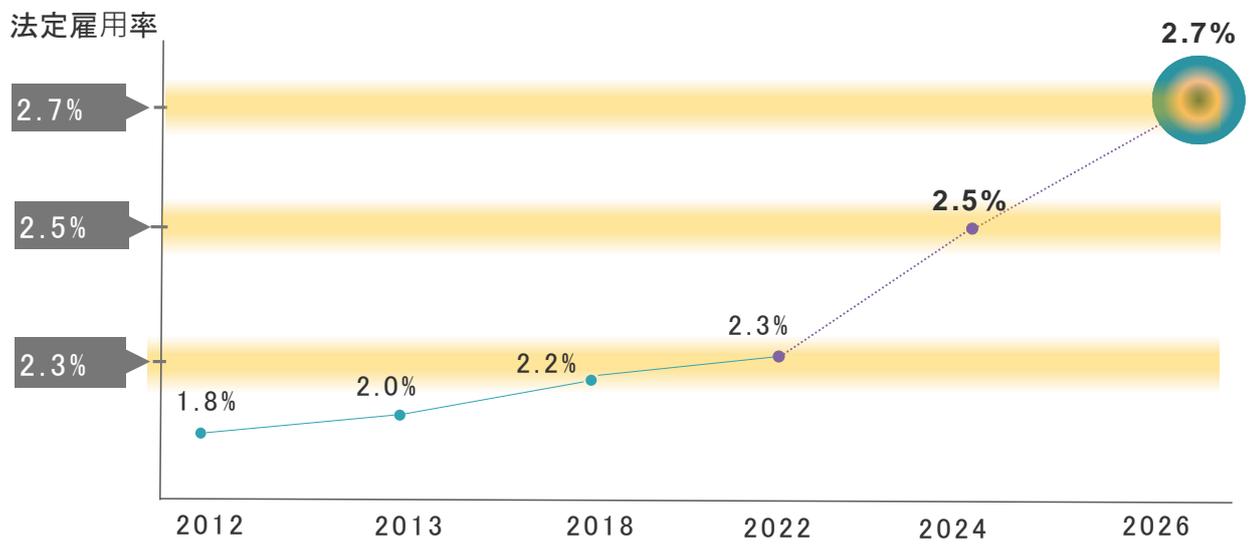


図4 過去十年の障害者雇用率の動向

2. 2 障害者雇用の現状（アメリカ）

アメリカと比較して日本の障害者の就労状況は総合的な課題解決の必要性が高い。とりわけ雇用されている視覚障害者数は、日本におけるその他の障害者および諸外国と比較しても、著しく低い実態であることがわかった。これは、日本とアメリカにおける障害者雇用の違いに着目すると、この理由が大きく2点あることが明らかにされている。具体的には、(1) 障害者の雇用する考え方の違い (2) 組織モデルでの違いである。アメリカでは、ADA法（An Act to establish a clear and comprehensive prohibition of discrimination on the basis of disability）を中心として障害者雇用が進められている。

具体的には雇用市場における障害者差別が包括的に禁止されており、障害者の自主性が尊重されている。そのため日本のような障害者雇用率制度に当たる仕組みは存在しておらず、雇用主もあくまで一般的な労働者と同じ枠組みの中で組織の戦力として障害者を雇用している。したがって、アメリカにおいては障害者の生産性の向上や障害者自身のキャリアについても強い動機づけが働いており、障害者も一般的な労働者と同じように、JOB型組織モデル（適所適材）で業務ポジションを軸にした専門性で活躍するような職業リハビリテーションやツールの活用、組織内でのキャリア支援の仕組みづくりが推進されている現状である。結果として労働環境のノーマライゼーションが発展しているということと、障害特性にマッチングした活躍がしやすい傾向にあると報告されている（白藤, 2022）。

このように日本とアメリカでは、それぞれの風土や文化にあった障害者の雇用制度の実態が比較するとわかってきたが、今後の多様な人材が活躍する社会を実現するためには、質・量共に総合的な課題解決が日本の障害者雇用の分野では研究課題となっている現状が把握できた。

グローバルな競争市場で活躍できる人材



他業種との融合したイノベーションを起こせる人材



自律的なキャリア形成ができる人材



参考資料：経済産業省(2022)「未来人材会議」

図1 組織モデルの比較

2. 3 視覚障害者の就労について

日本における視覚障害者を対象にした就労者の職種別詳細に着目すると「鍼灸業」が全体の 63.6%を占めており、「事務職」では 9.8%、「管理職」では 0.1%と職業領域が限定的であると報告されている（厚生労働省，2021 年）。またキャリア形成の課題として「低所得水準による離職率の高さ」「職種に関わらず、同じ業務経験しかできていないため成長を他の障害種別よりも感じにくい」「昇進やキャリア形成など自己実現の未来が描きにくい」と視覚障害者が自律的なキャリア形成をするための課題が先行研究で明らかにされていることが把握できた（障害者職業総合センター，2018）。

そして、視覚障害者のキャリアの形成には、組織モデルに関わらず「雇用者や上司とのコミュニケーションが非常に重要な役割を果たす」ということがキャリア形成に大きな影響を与える要因の一つとして明らかになった。これは視覚障害者が 10 年以上定着し、活躍するためには「職業訓練を雇用後も継続的に受けられる環境があること」や「業務に対する専門性スキルの習得があること」「職場環境として必要な支援や連携ができること」とされている。特に「紙媒体での共有が困難」「組織内のワークフローやシステム」「歩行」といった要因が視覚障害者の特性上、キャリア形成の阻害要因につながっている。

また視覚障害者のキャリア教育は早期に実施すべきであるが、現在のところ日本の教育現場では、視覚障害者が就くことのできる職種に広がりが見られないという問題意識を持っているが、まずは「就職すること」が短期的な目的となっており、就職後のジョブマッチングやキャリア支援までは想定されていないまま職業選択が行われている実態が明らかになった。

視覚障害者 業種別の就労割合

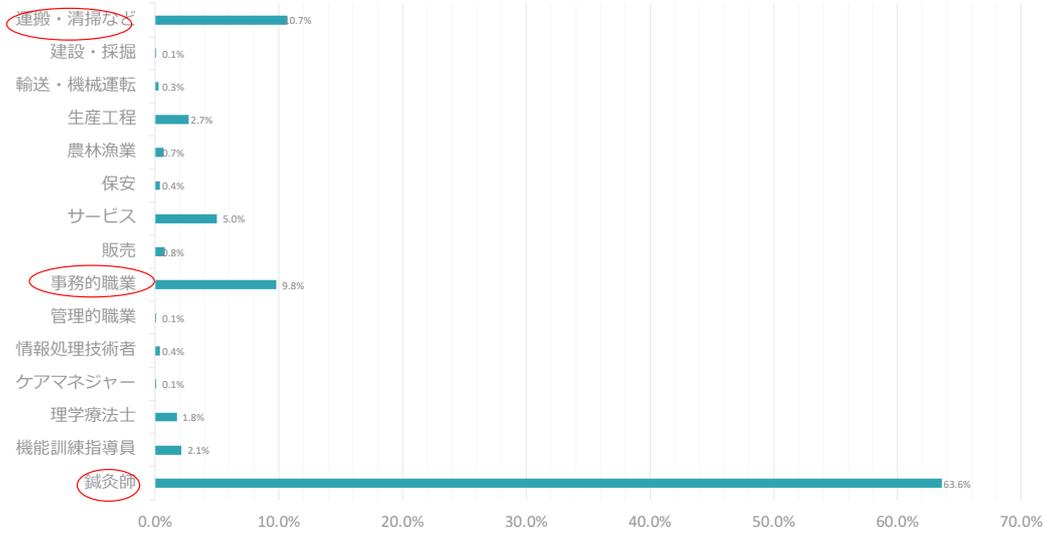


図2 視覚障害者の職業別雇用状況

2. 4 キャリア形成に関する研究

障害の有無に関わらず、キャリアに関する先行研究は大きく以下の4点にカテゴリ化でき。特にキャリアデザインに関する研究およびキャリア構築に必要な特定スキル習得に関する研究がジョブ マッチングの実現には必要な要因であることが明らかにされた。

(1) キャリア デザインに関するロールモデルの研究

パラレルキャリアを実現している人の多くは、自身が持つ「ポータブルスキル」の強みを活かして第二キャリアに挑戦をしており、第二キャリアの構築に当たっては自分の強みとなるポータブルスキルの認識と利用が鍵を握っていることが明らかになった。

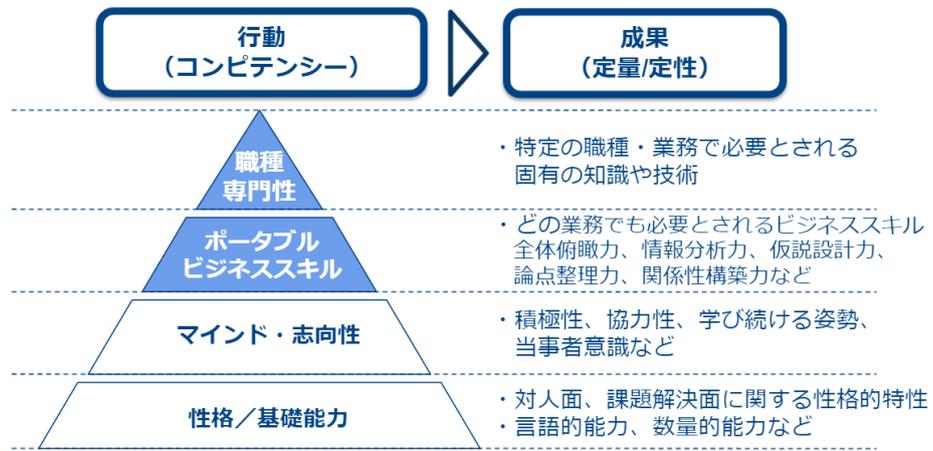


図 7:ポータブルスキルのイメージ

(2) キャリア構築に関する特定のスキル獲得に関する研究

現代の労働環境では、「自己志向的動機」と「他者志向的動」を対立させるのではなく、統合する形でキャリアを形成していくことが重要なスキルであることが示されている。

(3) キャリア理論の整理・統合を目指した研究

キャリア発達の内容理論の分野では、個人の能力や特性に注目して研究が進んでいる。また、「過程理論」の分野ではキャリア探索やキャリア選択などのキャリア行動とその背景について、明らかにする目的の研究の理論化が進んでいる。

また、人は仕事への取り組みを繰り返していく中で、職業キャリアの発達を介して、心理・社会的発達に影響を及ぼすことができる。さらに理想的なキャリアを実現している女性は、自身の葛藤に前向きに 取り組み、ものごとに柔軟に対応する態度や力を発達させており、キャリア成熟と呼ばれる特徴を有しているということも分かった。

(4) 支援する側(キャリアカウンセリングや職業リハビリテーションなど)の実践のための理論やフレームワークの整理を目指した研究

職業リハビリテーションやキャリアカウンセリングの分野では、理論や実践に当たっての体系化が可能なほど研究が進んでいる。ただし、日本の労働環境や労働者の特性に合わせた理論・実践に関する研究や、支援者側の視点を組み込んだ理論の構築など、未だに検討が不足している分野も存在している。結果として、キャリア形成には個人差が大きいという前提があるものの、自律的にキャリア形成ができる人材が社会参加をしつづけられる人には多いことと特定の専門性スキル取得がキャリア形成の要因に大きく影響することが明らかにされた。

そして、キャリア形成に関する理論等は多くの研究知見があるが、今後の課題としてより実践的なキャリア支援の研究が必要なこと。障害者のキャリア支援に着目したときに、障害特性や支援内容を考慮したキャリア支援の研究知見は乏しい現状が課題として把握できた。

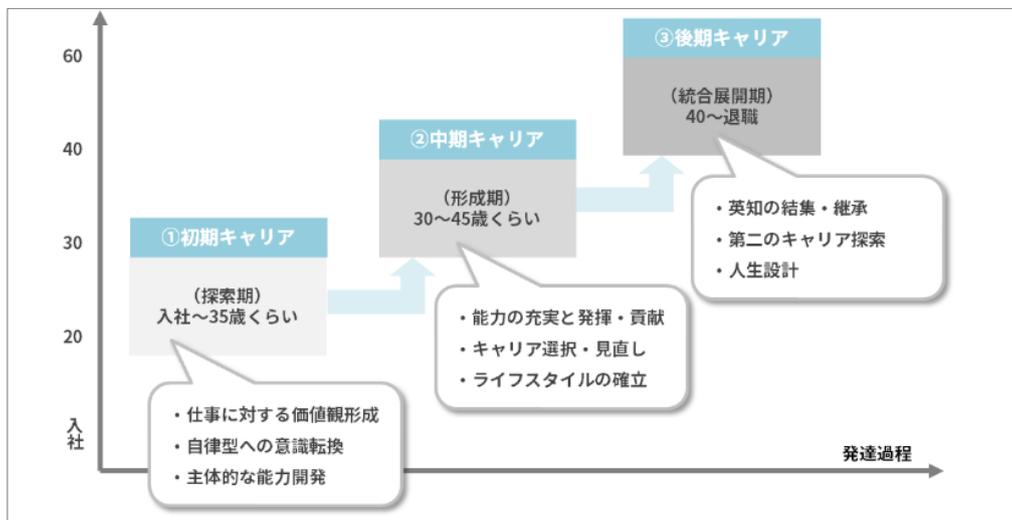


図8 キャリア形成のプロセス

2. 5 企業における実務経験

日本では総合職の一括採用を前提にした新卒採用手法により、ローテーションで所属組織の業務をしながら適職を見つけ、万能型の人材育成やキャリア形成をしている現状である。しかし今後の社会ではより「転職や配置転換を含めた流動性の高い多様な経験ができること」「自律的にキャリア形成をしていくこと」が社会で活躍しつづける人材として求められると示されている（科学技術・学術政策研究所, 2015）。

しかし障害者雇用の実践では、障害者自身がその組織内で生産性を向上させることよりも、在籍していることが重視され、業務やキャリア支援については、具体的にどのようなすればよいか把握されないまま他の一般社員と同じ制度の中で評価され、置き去りにされている実態が多い。

以上のことから、視覚障害者が質の高い社会参加には自律的なキャリア形成が必要であると考え、先行研究の知見では「視覚障害者のキャリア形成支援に関連する研究」は研究知見が乏しく、視覚障害者のキャリア形成を促進するための要因と総合的な方略が十分に検討されていない現状である。

3 研究意義

3.1 研究対象者の利益

本研究の成果として、「視覚障害者が自律的に活躍しつづけるための必要な要因」が明らかにされることで、職業選択や転職・配置転換なども含めたキャリア支援の可能性を広げることにつながると考える。

3.2 社会的意義

本研究の成果として、「視覚障害者が自律的に活躍しつづけるためのキャリア支援」と「障害者が質の高い社会参加をするための課題解決」として、視覚障害者本人、組織、教育機関などそれぞれキャリア支援として、必要なことが可視化し、より具体的な課題解決と新しい価値提供の方略の検討に役立つと考える。

Ⅱ 問題提起

1 研究目的

本研究では、視覚障害者の自律的なキャリア形成を促進するための要因を明らかにすることを目的とする。

2 研究設問

本研究での研究設問は、「重度視覚障害者のキャリア形成に必要な要因は何か」ということについて以下の研究イメージの中で明らかにするものである。

3 用語の定義

本稿で扱う用語については表1のとおり定義する。

現状



筆者が課題として考えたこと

- ① 専門性スキル
- ② **キャリア マッチング**
- ③ 雇用継続のための支援
- ④ 職場環境改善

目指したい姿

組織・支援の連携により
本質となる専門性で本人が活躍

多彩な職域で活躍
職業選択が増える

自身の価値との重なりで
活躍できる未来の実現

図9 研究概要イメージ

表 1 用語の定義

自律的に活躍する人材	社会参加の経験が3年以上あり、自らの目標を1つ以上自己実現が実践できている人材
キャリア・デザイン	将来のありたい自分を実現するために、自分の職業人生を主体的に設計し、実現していく概念（広辞苑）
キャリア形成	個人が長期間に渡り積み重ねた仕事経験の繋がりが。キャリアを、中長期的に計画する考え方のことを指す。
タレントマネジメント ^{※2)}	従業員が持つ「能力・資質・才能やスキル、経験値などの情報を人事管理の一部として一元管理することによって組織横断的に戦略的な人事配置やキャリア開発を行うことを指す。
パラレルキャリア ^{32), 33)}	本業を持ちながら、第二の活動をする。第二の活動は、別の企業への就職や自営業、ボランティア活動のような社会貢献など、収入を目的としないさまざまな場所での活動を指す。

※2:人材マネジメント協会(<https://www.jshrm.org/>)

Ⅲ 方法

1 対象者

対象者の適格基準は以下の通りとする。

各組織の担当者へ依頼し、適格基準に合致する人をピックアップし選出した。

- ・ 重度視覚障害者（手帳等級1または2級）
- ・ 就労経験が3年以上であること
- ・ 自律的にキャリア形成を実践していること
- ・ 何らかの組織に所属していること
- ・ 対象者の職種はそれぞれ同業種にならないように全体調整

なお、上記の基準に加えて除外基準も設定した。

- ・ 身体障害者手帳の等級が3～5級であること
- ・ 職種が自営業であること
- ・ 就労経験が3年未満であること

表2 研究対象者のプロフィール

No	職種/業種	基本属性
1	マッサージ師（院長）	男性・50代
2	研究職	男性・40代
3	事務職（教育部門）	男性・20代
4	総合職（営業支援部門）	男性・50代
5	福祉職員	女性・30代
6	教員	男性・20代
7	総合職（経理部門）	男性・30代
8	SE	男性・20代
9	教員	男性・30代
10	コンサルタント	男性・30代
11	事務職（総務部門）	男性・50代

2 調査方法

調査方法としては半構造化面接を用い、インタビュー調査を実施した。また、インタビューについては対面またはWEBによる1対1で90分程度で実施した。

3 インタビュー項目

具体的なインタビュー項目は表3の通りである。
キャリアおよび視覚障害者の就労に関する先行研究調査での項目をベースに、インタビューガイドを作成した。

表3 インタビュー項目

項目	質問事項
キャリアについて	①あなたのこれまでのキャリア過程について、教えてください
	②あなたがキャリア形成をするために大事にしている価値観を教えてください
キャリア形成に必要な要因について	①これまでのキャリアの中で、心の支えになったスキルは何ですか
	②そのスキルはどのように習得しましたか？
	③あなたの今後のキャリアビジョンを教えてください
視覚障害者としてのキャリア形成に必要な要因について	①みえない、みえにくいことでキャリアが阻害されたことは何ですか？
	②みえないことでキャリア形成に活かしたことは何ですか？
	③あなたのキャリアを築くために、必要な支援のリソースは何ですか

4 分析方法

データの分析は修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いた (Modified Grounded Theory Approach, 以下 M-GTA)。

分析手順は以下の通りである。

- ・インタビュー内容の録音データから逐語録を作成
- ・逐語録を丁寧に読み、分析ワークシートを作成

分析焦点者を「各研究対象」、分析テーマを「視覚障害者のキャリア形成に影響している要因とプロセス」に設定をし、研究対象者ごとに寄り添い、何度も逐語録の内容を読み込む。その上で、概念名、定義 (カテゴリ)、バリエーション、理論的メモの各項目を検討しながら分析ワークシートを作成した(資料 b)。

- ・作成したワークシートから「概念」相互の関係性を検討

概念候補として 30 個を目安に概念候補を生成。キャリア形成を促進していくためのプロセスごとに理論的メモを参照しながら関係性のある概念を 10 個まで統合した。

- ・カテゴリ化とサブカテゴリへ分類

検討した概念 10 個に対して、カテゴリごとに共通点の多いもの 特徴点があるものキャリア形成に大きく影響している内容などを検討し、中心的な概念となるものをコアカテゴリ それを関係性があるものや特徴的な概念をサブ カテゴリとして分類した。

- ・ストーリーラインと概念図を作成

キャリア形成を促進していくプロセスにあわせて、構成する概念図を作成し、概念図を説明するためのストーリーラインを作成した。

5 倫理的配慮

本研究は、筑波大学倫理委員会の承認を得た (許認可番号: 第 1 東 22-112 号)。また対象者に対しては、研究の目的および方法を文章および WEB による説明を実施した上で、承諾を得た方に研究対象者としてインタビュー調査の合理的拝領を踏まえて実施した。結果の公表には、個人が特定されないようにした。

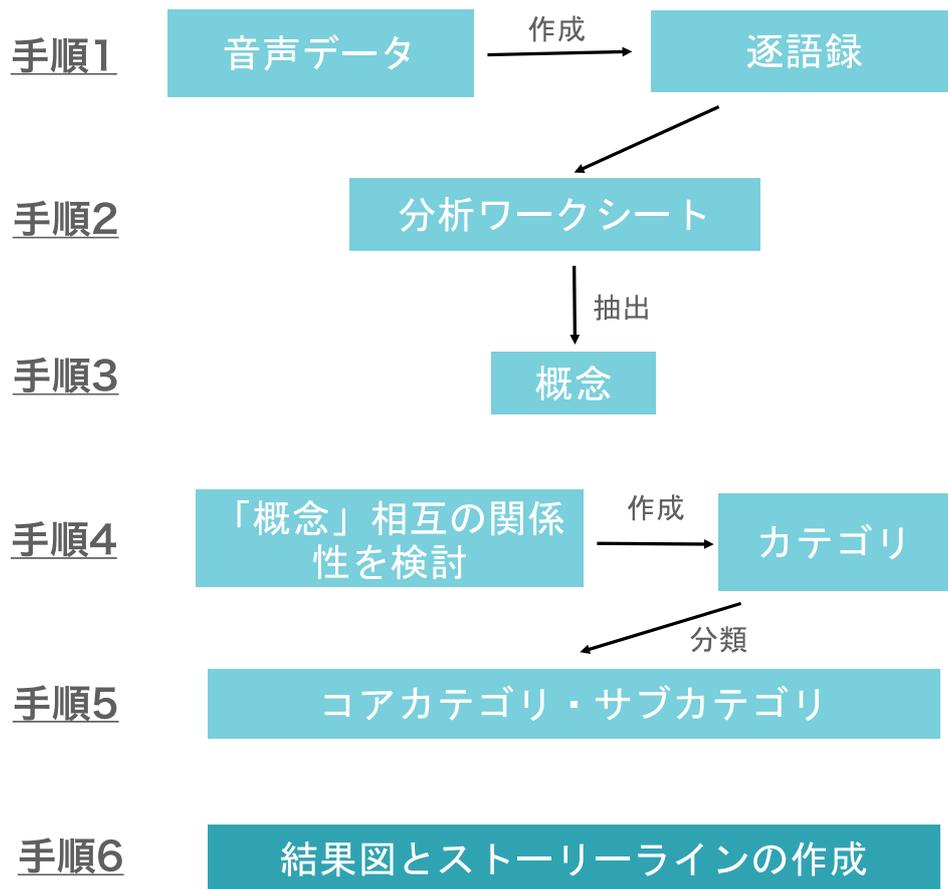


図 10 M-GTA 分析フロー

IV 結果

1 概念生成

分析ワークシートより、対象者11名の概念候補リストをそれぞれ30個程度の概念候補リスト作成・比較した(表4)。

2 重度視覚障害者のキャリア形成に必要なコア概念

概念候補リストの結果を踏まえて、カテゴリ化、サブカテゴリ化の分析検討をした結果として、コア概念を10個まで分類した。その内、視覚障害者のキャリア形成に必要な要因のプロセスのキーワードとなるのは以下4点が重要であることがわかった

- ・現実主義に基づいた前向きな障害認識
- ・要点を抑えた柔軟な戦略構築
- ・周囲との信頼関係構築
- ・現実的で直感に従った決断

3 重度視覚障害者のキャリア形成に必要な要因のストーリーラインと概念図

視覚障害者のキャリアを形成していく上では、自身の障害に対する障害受容と認識を現実的かつ前向きなものとして捉えている。この認識の根底には、障害能力を努力次第で伸ばしていくことができるという「成長マインドセット」の経験が認められた。そして、こうした認識に基づいた上で「得意分野の創造」などのキャリアを築くために必要な要点を抑えた基本戦略を採用していた。ただし、あくまで障害を持つ者共通の基本戦略は共通したものがあるというよりも、それぞれの仕事やキャリアに応じて柔軟に個別戦略を構築しているということが分かった。

なお、それぞれが取っているキャリア戦略の中核には必ず周囲との信頼関係を大切にするという点が視覚障害者のキャリア形成での特徴があった。実際に構築された強力な信頼関係はキャリア支援の軸となっている場合が非常に大きく、キャリアにおけるターニングポイントや課題解決に当たって活用されているプロセスが多く見られた。なおキャリアの重要な決断に当たっては、こうした信頼関係に基づいて作られたヒューマンリソースの活用をしながら最終的には直感的かつ、現実的な判断を下しているというプロセスが自律的なキャリア形成につながっていることがわかった。

表4 概念リスト

実直さ
対話能力を武器にする
団体重視行動
プラス思考
具体的解決策つきの配慮依頼
視覚障害特有の視点の活用
セルフ・キャリアマッチング
理解者の存在
夢中になれることを見つける
全体最適化行動
自らを特別扱いしない姿勢
障害を言い訳にしない姿勢
インプットの正確さ重視
細かいノウハウを大切にする姿勢
周囲の信頼を契機にする
ステレオタイプの打破
恩返し行動
コミュニケーション重視
成長マインドセット
場数
直接的対話行動
コネクション活用
やりがい追求
直感的判断
周囲への相談行動
自分への客観視
ないものではなくあるものに目を向ける
計画性
真面目さ
プライベートにおける成長重視

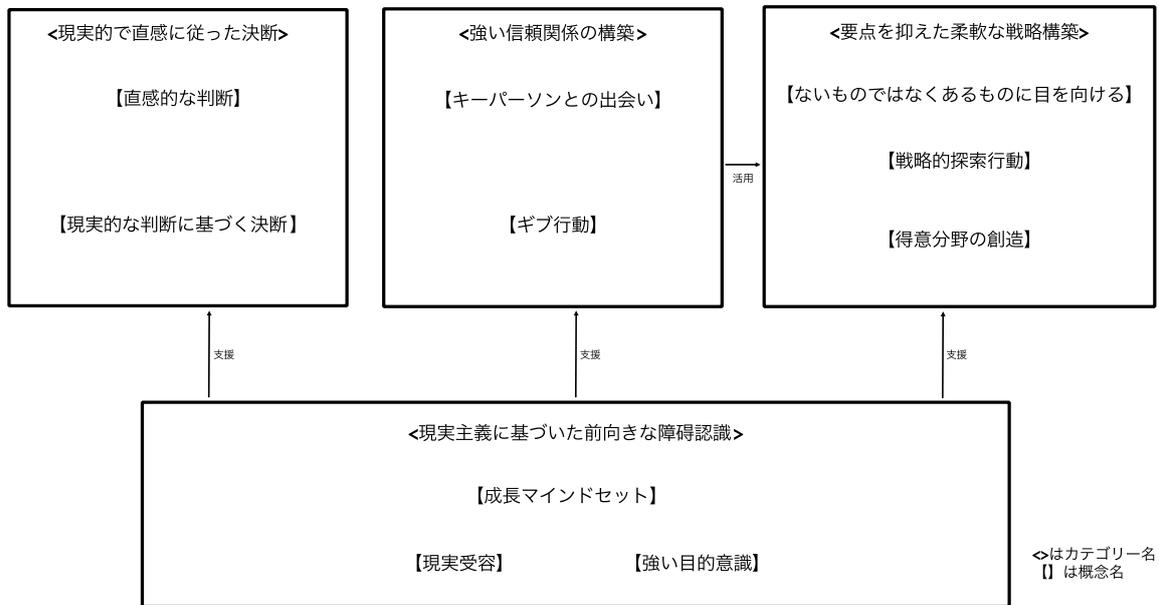


図 11 視覚障害者のキャリア形成に必要な概念図

V 考察

1 重度視覚障害者のキャリア形成に必要な要因について

1. 1 根底となる自分の障害への認識（カテゴリー名：現実主義に基づいた前向きな障害認識）

キャリアを進めていく上では自らが持つ障害をどのように捉えて、受容認識するのか、ということは非常に重要な要因であると言える。これについては、奥田での先行研究知見からも「自分の障害について、事業主に説明し、理解を得られた場合に配慮や支援が受けられる」という知見と重なることがわかった。そして、キャリア形成においても自分の障害を言い訳にすることや、特別なものであると捉えてしまうと、キャリア形成への動機づけが弱まり、キャリアを進めていくこと自体が難しくなってしまう可能性がある。

日本においては、視覚障害者の就労率が 4.5% とそもそも低く、また実際の職種も鍼灸業が 6 割を超えているため、周囲にロールモデルが存在しておらず、自身を特別視して周囲のサポートを期待しても得られるものが少ない。つまりキャリア選択において大半の者が働かないという方向を取っており働く選択肢を取っていたとしても、鍼灸業に偏っている以上、一般企業などにおいて周囲にロールモデルとなるような人材がおらず、自ら新しいキャリアのモデルを切り開いていくというクリエイティブな精神を持っていることが必要不可欠であるということが今回の研究から新たな知見であると考えられる。こうした特徴を持つためには「現実受容」（概念 1-6）、「強い目的意識」（概念 1-8）「成長マインドセット」などを有していることが大切であると結果のプロセスから考える。

1. 2 キャリアを進めていく上での基本戦略（カテゴリー名：要点を抑えた柔軟な戦略構築）

キャリアを進めていく上での基本戦略は「ないものではなくあるものに目を向ける」ことであると考えられる。これは、障害を持たない者と同じように働けないという「不足」の側面に目を向けるのではなく、障害を持っているからこそできることや持っている特徴といった「あるもの」に目を向けて戦略を構築しているということである。指田らの研究でも、就労している当事者の事例調査から、同じような知見が確認できた。

そして具体的な戦略を構築する上ではまずは、自分を客観的に見つけ、視覚障害特有の視点を活用しながら、どのようなことが必要かということそれぞれのキャリア構築において模索している。この探索行動をしていく中では情報が不可欠であるため、キャリア初期においては情報収集行動を活発に実施していくための支援が必要である。そのための IT テクノロジー技術支援や職業リハビリテーションの研究は数多くの先行研究の知見とも重なる。自身の障害による仕事への影響を解決するための IT ツールの導入や、職場環境の整備に当たってはある程度の権限を有している人への働きかけなど、自らの労働環境をより良くするために、どのような形やどのような働きかけが望ましいのか、ということを探

的に行動していくことである。そしてこれらの行動を戦略的に取っていくことで、中期以降のキャリアにおいて、独自のノウハウとして活かして、キャリア促進を図ることができる研究対象者が多かった。

そして本研究の新しい知見としては、探索的な行動に加えて2点の戦略的な行動がキャリア促進に影響していることがわかった。1点目は「得意分野の創造」をすることも特徴的な行動である。自身が持っている得意分野が、その職場において活用できる場合を除いて、自身の仕事において存在感を発揮するために必要なスキルや能力があると感じれば積極的に獲得しようという姿勢が見られる。そのため、各組織や周囲は、「教育」という視点でのキャリア支援が必要でもあるということがわかった。

得意分野を持つことで、周囲の人から仕事を集め、必要不可欠な人材として認識させ、それを元手としてキャリア促進を図るといった方向性である。

2点目は周囲との信頼関係の構築をすることである。職場において必ず何らかの支援や、自身のできないことに対するサポートが必要であるという意識から、周囲に自身の障害を理解してもらいながら、協力を得られるような信頼関係の構築を非常に重視して取り組んでいることが研究対象者全員に当てはまることがわかった。なお、こうした障害に対する周囲の理解やサポートを得ようとする姿勢は一見すると、第一節で述べた障害に対する前向きな認識と矛盾しているように見える。しかしながら、第一節でも述べた通り、自己認識としてあくまで障害を言い訳にせず、積極的に障害を持たない人との間での平等意識を持ってキャリア形成に取り組んでいるということであり、周囲へ障害によって、できないことやサポートを依頼するという行為は、これを実現するために必要な要因であると考えられる。

1. 3 周囲との関係構築行動（カテゴリ名：強い信頼関係の構築）

視覚障害を持つ者がキャリアを促進していく上では周囲との関係をいかに構築していくのか、ということが主な要因となっていることが本研究の新たな知見として把握できた。本稿では、障害者キャリアについて周囲の人との関係を適切に構築しながら、戦略的に構築していくことが重要であるということが分かった。なお、この点は先行研究のうち、障害者に限らない自律的キャリア開発の知見と重なるものである。先行研究によれば、自律的キャリア開発については、①自己を理解する、②環境を理解する、③その統合を行う、④自己のキャリアの目標とそれを実現するためのアクションプランを具体的に設定する、という4つのステップが重要であるとされる。ただし、あくまでこの4つのステップは、一般的なキャリア開発の手法であり、特に日本のように開発の手段が整っていない障害者キャリアに活用するための研究知見はまだ不足している現状である。

なお、本稿で得られた結果は、こうした一般的なキャリア開発のステップを障害者に当てはめた場合に、どのような点が共通しており、どのような点は異なっているのか、ということを明らかにしたと考える。つまり、先行研究において示されてきた一般的な自律的

キャリア開発のステップと、同様に自分自身の職業人としての特性や特徴を理解し、周囲の環境を把握した上で、それを統合しながらキャリアに関する計画を立案していくというキャリアステップの基本的な方針は一致していると考えられる。ただし、自己分析をする際に障害という特性を加味することが求められることや、障害者が働く上で特有の環境への理解や受容が求められるという点、その行動をするときに周囲との強い信頼関係からの支援が必要不可欠であり、一般的なキャリア形成の支援と異なっているということが本研究の知見として新たに分かった。

視覚障害を持つ者は「キーパーソンとの出会い」がその後の人生を大きく左右していることが多く、キャリア形成においても信頼や調和などといった価値観に基づいた信頼関係構築をしていくことを重視していることがインタビュー内容から仮説として明らかになった。例えば「信頼は僕めっちゃ重要視してるんですよ。要は人との関係性を作るとというのが現在の仕事だし、いかに人に信頼をしてもらうかはすごく大切にしてきたんですよ。信頼関係がベースなので、こういう対人援助の仕事」（資料3）等といった言葉として多くの調査対象者から異口同音ながらも、具体的に表現されている。

周囲との関係構築のプロセスとしては、当然周囲と良好で信頼に基づいた関係を結ぶことが根底にあるが、これを実現するためにまずはその環境に馴染むように努力をしており、その上で自身の障害も一つの要因として全体が円滑に回っていくために行動することで職場における信頼を獲得していくことが基本戦略となっていると考えられる。

ただし、キャリア初期の段階では、障害に対する理解を周囲に促す行動を意識的に行っている場合が多い。これは、あくまで視覚障害を持つ者からすると、冒頭においても述べたように日本の雇用環境では周囲にロールモデルがない以上、その職場における認識を変化させ、自身が働きやすい環境にしていく必要があり、これを実現するための行動であると言える。

そして周囲の助けがなくては自身のキャリア促進することや、そもそも働く中で周囲に助けられているという思いがあることから「ギブ行動」を積極的に取っていることも特徴的であると言える。こうした行動が結果として、更に周囲との信頼関係を一般的な信頼関係の構築よりも強化する役割も果たしている事例が見られる。なお、どのようにして、周囲の信頼を活用し、キャリア促進を図っている事例（資料4）や、「キーパーソンとの出会い」（資料5）がその後のキャリアに強い影響を及ぼしている事例として、信頼関係という要因がキャリアにおいて有効に発揮された具体例であると考えられる。

1.4 決断の特徴（カテゴリ名：現実的で直感に従った決断）

障害を持つ以上、自身の向き不向きを判断し、それに基づいてキャリア選択を行っていくということは必要不可欠であると言える。しかしながら、厚生労働省による雇用実態調査や指田らの先行研究知見からは、日本においては海外と比較しても幅広い範囲から障害者のキャリア選択ができるような環境ではないのが現実であることが明らかにされている。

またキャリア選択を行う上での社会的制度・教育やITを活用した福祉工学の技術などの構築も海外に比較すると遅れていると言わざるを得ない。

したがって、自ら考え、選択し、その選択を自律的にフィードバックすることで、多様なキャリア選択の幅を切り開くということが重要になる。そのため多くの場合は、複数の職場や仕事の情報を収集するための支援、自らに合っていると思われるいくつかのキャリアの担当者などと直接コミュニケーションや経験を繰り返しながら、最終的には「ピンときたキャリアを選ぶ」といった直感に従った行動が見られるということが本研究での知見としてわかった。ただし「直感」的であるといっても、最終的な候補に残す仕事やキャリアについてはそれまでの学生時代、仕事における経験から現実的な判断に基づいて選んでおり、必ずしも現実からかけ離れたキャリア選択をしている訳ではない（「現実的な判断に基づく決断」。現実的な思考をしつつも、最終的には直感に従っているというバランスが、視覚障害を持つ者のキャリア決断をより目指すべき姿への実現にしていくためには必要不可欠であると考えられる。

なお、この決断に当たってはやはり周囲との信頼関係の中で生まれているものも多い点も考慮すべきであるとともに、決断をするための可視化できるような評価指標がまだ研究知見がない現状であることも課題である。

1. 結論

以下の4点が探索的な仮説として明らかになった。

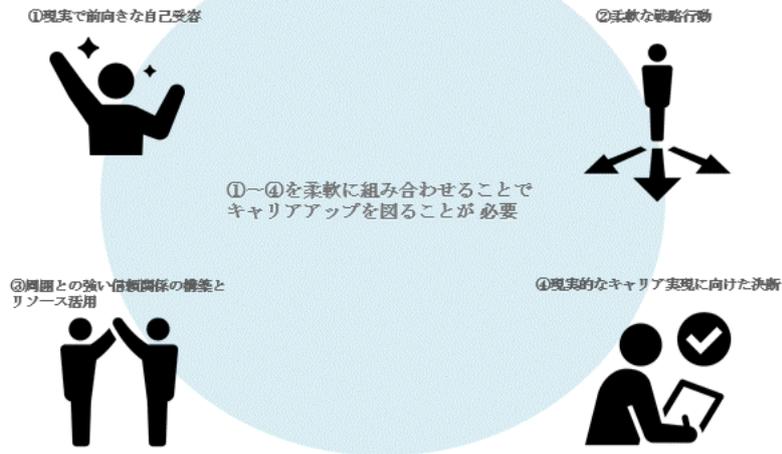


図 12 本研究で明らかになったことのイメージ

2 研究成果

本研究は、重度視覚障害者が社会で活躍しつづけられるための支援の構築の前提となる障害者のキャリア形成に関する要因を得ることを目的として実施した。実際に、研究の結果から成果として次のようなことが挙げられる。

- ・重度視覚障害者のキャリア支援として、自身が目指す未来の現実的な具体化
- ・重度視覚障害者自身として、達成できている要因と不足している要因を明らかにすることで、キャリア実現に必要な要因を把握すること

3 本研究の限界

本研究の限界については次の二点であると考えられる。第一に、質的な研究デザインを用いたため、あくまで探索的な検討にならざるを得なかったということである。第二に、本研究の調査の対象者および職種については偏りが存在しているという点である。そのため、本調査をそのまま一般化することは困難である。したがって、本研究における結論をより量的調査を経る必要があると考えられる。

4 今後の課題

今後の研究課題としては以下のことを考える。第一に視覚障害者のキャリア形成に必要なマッチングはできているか、ということモニタリングできる仕組みや、理論の開発をすることである。視覚障害者のキャリアビジョンは個人差が大きいという前提があるが、社会で活躍しつづけるためのジョブマッチングの状態を客観的に可視化・評価する仕組みの研究が求められる。その際に、一般的なマッチング評価に加えて、今回の結果を仮説とした視覚障害者のキャリア形成の要因を反映させたキャリア評価ができる尺度ツールが必要であると考ええる。

第二に、障害者本人が自身の障害内容や受容している状態を客観的に評価するための指標や周囲の信頼構築をするための説明ツールの開発が必要である。一般的な自己分析ツールは存在するが、障害受容や周囲へ伝える内容が客観的な観点で整理された支援ツールなどが存在すれば、キャリア支援につながると考える。

第三に障害者を雇用している組織側のジョブマッチング推進のための具体的な制度の設計や環境整備に関する研究が必要であるという点である。この研究においては本人がどのようなキャリアビジョンを持っているのか、組織側が求めることはなにかを可視化した上で、健康診断のようにキャリアの状態を相互に共有・評価をしながら、キャリアプロセスを構築するための研究が必要であると考ええる。

第四に、キャリア支援教育に関する研究が必要不可欠であると考ええる。すなわち、今回の研究結果を仮説として、就職前段階の学生や社会人の学び直しとしてキャリア教育を各大学や職業リハビリテーションプログラムなどで利用するための教育カリキュラムの開発である。具体的には視覚障害者のキャリア形成を促進しつづけるための必要なことにフォーカスし、本研究で明らかにされた行動プロセスを実践できるようなキャリア教育に関する研究が必要である。そうすることで、障害者が多岐に渡るキャリアの選択肢を持つことにつながると期待することができる。

第五に、既に述べてきた研究課題を踏まえ、キャリア支援の方略を総合的に検討する研究が必要であると考ええる。具体的には、「視覚障害者のキャリア評価」「障害受容の可視化」「組織とのマッチング」「キャリア教育」それぞれをコーディネートし、キャリア支援として新しい価値を提案したり、連携できる専門職の検討を積み重ねられるような基礎知見につながる研究が必要であると考ええる。

5. 今後の研究課題

今後の研究課題としては以下のことを考えることができる。

① 視覚障害者のキャリア形成に必要なマッチングに関する研究



② 障害者を雇用している組織例のジョブマッチング推進のための具体的な制度設計や整備に関する研究



③ キャリア支援教育に関する研究



④ キャリア支援の方途を総合的に検討する研究



図 13 今後の研究課題

VI 結論

本研究の結論として、重度視覚障害者のキャリア形成を促進するために必要なことは、以下の4点が探索的な仮説として結論となった。第一に現実性をもって、自身の障害受容が前向きにできること。第二に、キャリア実現に向けた柔軟な戦略行動。第三に周囲との強い信頼関係の構築とそのリソースを最大限に活かすマネジメント力。第四に現実的なキャリア実現に向けた決断することである。

2022年12月時点で、日本の障害者雇用数は約61万4千万人であり、全障害者のうち視覚障害者の就労は約5%程度に過ぎない。こうした背景から日本は他国と比較しても障害者のキャリアに関する研究知見が不足しており、先行研究を調査からも「視覚障害者のキャリア形成支援に関連する研究」は研究知見が乏しいことが明らかにされている。さらに、今後の労働人口が減少していく日本社会を考えるといかに障害者自身も社会の中で自律的にキャリア形成をしつづけ、多様な領域で活躍する人材を増やしていくことが、職業選択を含めたキャリア・パスの実現の未来につながる。

本研究での結論となった探索的な仮説を基礎知見とすることで、視覚障害者のキャリア形成を促進するための総合的な方略に関する研究につながると考える。そのための具体的な解決に向けては、「組織内のジョブマッチングやキャリア支援」「キャリア教育」「ITと融合させた職業リハビリテーション」の領域それぞれの視点でのキャリア支援に関する研究へつながる基礎知見の一つになったと結論づけられる。

謝辞

本研究を修士論文としてまとめるにあたり、多くの方々のご指導とご鞭撻を賜りました。筑波大学大学院リハビリテーション科学教授の八重田先生には、本論文作成と調査実践の上で終始適切にご指導を賜りました。ここに深謝の意を表します。博士前期課程における修士論文の研究活動を通して、文献研究の大切さやゼミをはじめとしたグループワークでの研究ディスカッションでは、共同で研究をする重要性とイノベーション創出をする原動力になることを学びました。先生のリサーチエクセションを大切にすることを理解することで、「自分のもどかしさと向き合い研究するワクワク感」に多くの気づきと学びがありました。その研究成果として、文献レビューによる英語論文と修士論文の分析をベースにした盲導犬の事例研究の2本をパブリッシュ化することができたことと研究経過を学会2件で発表できたことは、今後の研究活動基盤づくりとしてかけがえのない経験となりました。

本研究の遂行にあたり、快くインタビューに参加頂いた皆様にも感謝いたします。本稿の内容はインタビューに応じていただいた方のキャリアを切り拓くためにひたむきな努力とそれに伴うご経験や知見の賜物です。貴重な情報を提供いただき、感謝いたします。今後の視覚障害者のキャリア支援につながったと感じております。

また私自身が研究計画の内容を遂行していくために大学院 同期やゼミの先輩方、筑波大学 BHE (アクセシビリティ チーム) の方 富士通株式会社 採用センターの上司および職場のご支援なしでは実現することはできませんでした。特にインタビュー調査のために、同行支援や研究計画内容についてのディスカッション相談の支援 各種レイアウト確認等 視覚的な配慮支援が必要なときは、専属チーム体制を組んでのサポート対応いただいた同期や BHE チームの担当の皆様には深く感謝申し上げます。サポートをいただく中で、「共に研究を作る楽しさ」も共有する貴重な経験をすることができました。そして、研究計画について客観的な視点でご指導いただきました筑波技術大学 情報システム学科の小野名誉教授、大西教授、日本盲導犬協会 山口専務理事にも深く感謝申し上げます。他領域の視点でのアドバイスは、研究計画が行き詰ったときのヒントになりました。筑波大学 BHE チームの福嶋先生の集中講義は、本研究を進めていく中で、多様なキャリアパスの描き方としての学びになり、教育機関 視覚障害者当事者 各企業担当者の方等多くの方と連携させていただき、博士前期課程での研究内容が進めていくことができました。

最後に、私のパートナーだった盲導犬テミスが本研究活動の途中で、病気により引退となりました。当初、余命は3か月といわれている中でしたが、5ヶ月を経過しても転移なくおだやかに一緒にすごせているのは、本研究を最後まで一番そばでより沿い応援していると感じます。筑波大学 博士前期課程へのキャリアをテミスおよび家族と一緒に過ごせたことはかけがえのない経験となりました。今後、本研究内容が障害者の職業選択を含めたキャリア支援として、就労・教育支援に活かして社会課題の解決につなげて参ります。

文献

- 安達朗子(2020)支援の「ズレ」に関する視覚障害者の意味づけとその対処方法. *社会福祉学*, 61(2), 1-15.
- 有村貞則(2014)ダイバーシティ・マネジメントと障害者雇用は整合的か否か. *日本労働研究雑誌*, 56(5), 51-63.
- American foundation for the blind.(2017). Reviewing the Disability Employment Research on People Who Are Blind or Visually Impaired.
<https://www.afb.org/research-and-initiatives/employment/reviewing-disability-employment-research-people-blind-visually>
- Anne Lise Mithouti. (2021). From equal access to employment to equal career opportunities? *Alter*, 15 (4), 341-353.
- Bhaskar, A.U., Yehuda Baruch. (2022). Drivers of career success among the visually impaired: Improving career inclusivity and sustainability in a career ecosystem. *Human Resource Development Quarterly*.
- Bineeth Kuriakose, Raju & Frode Eika Sandnes. (2022). Tools and Technologies for Blind and Visually Impaired Navigation Support: A Review. *IETE Technical Review*, 39(2), 3-18.
- Carpenter, J. (2020). EFL Education for the Visually Impaired in Japan: Data from Five Interviews. *Journal of Content & Language Integrated Learning*, 13(1), pp.57-78.
- Cimarolli, V. R., & Wang, S. W. (2006). Differences in social support among employed and unemployed adults who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100(9), 545–556.
- Crudden, A., & Steverson, A.C. (2022). Job Retention: Perspectives of Individuals with Blindness and Low Vision. *Journal of Rehabilitation*, 87(2), 28-35.
- Eckhaus, E. (2022). Employers' Revelation of Decision-making Keys for Employing People with Visual Impairment: Mixed-method Analysis of Employers' Motivations. *International journal of the Society for Advancing Innovation and Research in Economy*, 13(1), 104-119.
- European Commission.(2021). European Semester 2020-2021 Country Fiche on Disability Equality-France-
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/216e02fc-a71d-11eb-9585-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-265816426>
- 藤井亮輔・矢野忠・近藤宏・福島正也 (2017)あん摩マッサージ指圧業の実態に関する調査研究. *日本東洋医学系物理療法学会誌*, 42(2), 87–95.
- Goertz, Y. H., Van Lierop, B. A., Houkes, I.& Nijhuis, F. J. (2010). Factors Related to the Employme

- nt of Visually Impaired Persons. *A Systematic Literature Review Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(7), 404-418.
- Golub D.B. (2006). A Model of Successful Work Experience for Employees Who Are Visually Impaired: The Results of a Study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100(12), 715-725.
- 芳賀優子,(1999),弱視 OL 奮闘記、私、まっすぐ歩いています。、都市文化社
- Han, S., & Hatano, C. (2018) 視覚特別支援学校（盲学校）におけるキャリア教育および就労支援の現状と課題. *福岡教育大学紀要 第四分冊, 教職科編*, 67, 143-155.
- 星加良司・西田玲子(2021)労働市場内の包摂性の評価に関する研究. *経済分析= The economic analysis*, (203), 312-342.
- Hokari, K.,Goto, Y., Masuda, Y., Yaeda, J.(2023),Career Support for Persons with Visual Impairment: A literature review on the issues related to the employment of persons with disabilities in Japan, *International Journal of Humanities and Social Science*, 13 (5) . https://www.ijhssnet.com/view.php?u=https://www.ijhssnet.com/journals/Vol_13_No_5_October_2023/2.pdf
- 堀内泰利, 岡田昌毅,(2012),大手民間企業正社員へのインタビュー調査による探索的研究, *キャリアデザイン研究*, 8, 77.
- 堀内泰利, 岡田昌毅,(2009),キャリア自律が組織コミットメントに与える影響,*産業・心理学研究*,23,15-28.
- Ion (2021) European Semester 2020-2021 Country Fiche on Disability Equality Germany. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6a5726b5-a70a-11eb9585-01aa75ed71a1>
- 石橋里美(2022)自己・他者志向的動機がキャリアレジリエンスに及ぼす影響. *応用心理学研究*, 47(3),218-226.
- 石田久之(2004)東アジアにおける視覚障害者のライフスタイルと高度情報技術の及ぼす影響に関する比較研究. *筑波技術短期大学テクノレポート*, 11, 1-7.
- 石川路子(2021)障害者を取り巻く社会保障制度における現状と課題. *甲南経済学論集*, 61(3・4), 1-32.
- 石川充英(2015)視覚障害者を対象とする就労移行支援事業の活動状況に関する一考察. *技能と技術*, 50, 10-13.
- 科学技術・学術政策研究所, (2012),博士人材追跡調査 第1次報告書 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu0/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2016/01/26/1365841_07.pdf
- 経済産業省 (2022) 未来人材ビジョン. <https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220531001/20220531001-1.pdf>
- 亀島哲 (2016)企業内プロフェッショナルのキャリア形成. *労働政策研究・研修機構, JLPT 資料シリーズNo.178*.

- 柏木恵子, 国立女性教育会館女性研究者ネットワーク支援プロジェクト編 (2005)『キャリアを拓く—女性研究者のあゆみ』ドメス出版.
- 柏倉秀克(2005)盲学校職業課程 に在籍する視覚障害者の適応状況と関連要因に関する調査. *職業リハビリテーション*, 19(1), 50-57.
- 木下康仁,(2014),グラウンデッド・セオリー論,弘文堂.
- 木下康仁,(2007),ライブ講義 M-GTA _ 実践的質的研究法 _ 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて,弘文堂.
- 倉持一(2019)障害者雇用の戦略的取組みと企業のノード機能に関する研究. *社会デザイン学会学会誌*, 10(2019), 34-44.
- 金紋廷(2016)企業の障害者雇用実態と課題に関する研究. *Total Rehabilitation Research*, 3, 28-45.
- 厚生労働省(2019a)平成 28 年生活のしづらさなどに関する調査 (全国在宅障害児・者等実態査). https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/seikatsu_chousa_h28.html
- 厚生労働省(2019b)平成 30 年度障害者雇用実態調査結果. <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf>
- 厚生労働省 (2023) 令和 4 年度 ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況. <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001101527.pdf>
- Mcdonnall, M. C., Zhou, L., & Crudden, A. (2013). Employer attitudes towards persons who are blind or visually impaired: Perspectives and recommendations from vocational rehabilitation personnel, *Journal of Rehabilitation*, 79(3), 17-24.
- Malakpa, S.W.G. (2007). Problems and prospects in employment and job retention of the blind and visually impaired in the United States: A future concern of special education. *International Journal of Special Education*, 22(1), 53-58.
- Miyauchi, H (2010). Education of children with visual impairments in Japan: Current conditions and issues. *The Educator*, 22(2), pp.33-36.
- 松本雄一(2008)キャリア理論における能力形成の関連性 能力形成とキャリア理論との統合に向けての一考察 (下). *商学論究*, 56(2),65-116.
- 松為信雄・菊池恵美子編(2006)『職業リハビリテーション学 キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系 改訂第2版』共同医書出版.
- 益田勉(2013)キャリア発達の内容理論と過程理論. *人間科学研究*, 34, 85-96.
- 丸山峻,島貫智行(2021)障害者の職場定着を促す人事管理：社会的アイデンティティ考慮の観点から. *組織科学*, 55(1), 54-66.
- 嶺也守寛(2018)フランスにおける障害者福祉施策に関する研究 -障害者の教育システムに関する調査研究-. *ライフデザイン学研究= Journal of Human Life Design*, 16, 229-244.
- 宮島裕(2012)自律的キャリアの課題についての一考察. *目白大学経営学研究*, 10, 105-117.
- 西村健(2015)賃金と労働移動から見た日本のプロフェッショナル労働. *経済論叢*, 189(2), 29-

48.

- 野中由彦・指田忠司・杉田史子 (2013)視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取り組みに関する研究. *調査研究報告書 No.116*.
- 西口宏美・小松原明哲・三浦達司・横溝克己(1989)「障害者の職場定着問題に関する研究 (1). *人間工学*, 25(Supplement), 172-173.
- 新美知枝子 (2018) 視覚障害者の就職活動における情報アクセシビリティに関する研究
筑技術大学リポジトリ, <https://tsukuba-tech.repo.nii.ac.jp/records/1763>
- 日本キャリア教育学会,(2020),キャリア教育概説 新版,東洋館出版社
- 奥田訓子・佐野友美・酒井一博 (2022)障がい者のキャリア形成に関連する要因の検討. *桜美林大学研究紀要 総合人間科学研究* 2, 19-36.
- 大曾根寛(2015)フランスにおける障害者の権利に関する新しい法律(2005年)と障害者のための労働政策. *放送大学研究年報,Journal of The Open University of Japan*, 32, 1-13.
- 岡田昌俊(2013)『働くひとの心理学：働くこと、キャリアを発達させること、そして障害発達すること』ナカニシヤ出版社.
- 大川原潔,香川邦生,瀬尾政雄,鈴木篤,千田耕基,(1999), 視力の弱い子どもの理解と支援, 教育出版
- Pal, J., & Lakshmanan, M. (2012). Assistive technology and the employment of people with vision impairments in India. *Information and Communication Technologies and Development*, 307–317.
- Patton, J (2017). Visually Impaired Individuals' Perspectives on Obtaining and Maintaining Employment. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*, 3984.
- Rampersad, M . (2018). Career success of visually impaired and blind people.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58650286/article_0605181-libre.pdf?1552969028=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCareer_success_of_visually_impaired_and.pdf&Expires=1705383328&Signature=PdBtRsTXM-akWYn15AYhz0uPyY5sZ1190nEbnlRsAa7jtbGPnc8ZYCHvoqevyItVPxOFzWgDOz-BUHAMPKUvZcRrFS0Px1FO2y67e3Xws8AOl9mPpDfYcqwu6C5E4FqaBbdi78zLSZ5M2ZJrc~yIpBS3xFOiWeHE-Occl4Xu1oa8B0DCbAipG-FjXkLI14pbtYOellScdBDJKRChVBX-V~KOKxamICOK4g8k~mTYRhH1luTPUMFUI5VUVYjpy1C3kyiHS~~jt5tWS0EaL-0qWwt5Lg7X7IKE7QH3UV8e~w7~tFZcbd1ipyhqcZ6rkSz6~aqiMN25ZiTwU9QtOGK4g&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- 櫻木晃裕 (2004)組織におけるキャリア開発情報の現状. *豊橋創造大学紀要*, (8), 49-60.
- 櫻井ようこ,(2008),アンソニー、きみがいるから 盲導犬がはこんでくれたもの,ポプラ社
- 指田忠司・白石肇・杉田史子 (2015)視覚障害者のキャリア形成に向けた事業主の支援のあり方に関する研究. *調査研究報告書 No.127*.

- 指田忠司・石黒秀仁・杉田史子 (2018)視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究. *調査研究報告書 No.138*.
- 指田忠司・伊藤丈人・野中由彦 (2019)視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究. *調査研究報告書 No.149*.
- 佐藤郁哉(2008)『質的データ分析法—原理・方法・実践』新曜社
- Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 24*, 3–9.
- 白藤香(2022)日本企業での JOB 型＝専門職人事運用の問題課題と改善ビジョン. *人事実務 2022 年 8 月号*, 59(1235), 50-54.
- 佐伯覚・伊藤英明・加藤徳明・松嶋康之(2017)障害者に対する就労支援の最近の動向. *The Japanese Journal of Rehabilitation Medicine, 54*(4), 258-261.
- Sumalinog, E., Sambrana, G., Diaz, W. D., & Bebero, L.K. (2023). Emergin communication gap to the lives of differently-abled individuals working in a blind massage services. *Journal of Multidisciplinary Research and Innovation, 2*(1), 1-8.
- Shaw, A., Gold, D., & Wolffe, K. (2007). Employment-related experiences of youths who are visually impaired: How are these youths faring? *Journal of Visual Impairment & Blindness, 101*(1), 7-21.
- 障害者職業総合センター (2004) 障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究障害者のキャリア形成. *NIVR 調査研究報告書, 62*, 1-124.
- Szymanski, E.M., & Parker, R. M. (2009). *Work and Disability, Texas: Pro Ed.*
- 竹下浩(2019)「技能」を科学する：視覚障害者雇用促進に向けて. *筑波技術大学テクノレポート, 26*(2), 17-23.
- 武田公子(2020)労働市場政策と障害者就労支援の接近. *金沢大学経済論集(Kanazawa University economic review), 40*(2), 91-112.
- 田中洋子,季刊(2020)個人に合わせた働き方が進むドイツ.,*現代の理論*,22
- 富田文子(2018)視覚障害者に対する福祉分野の就労支援に関する再考.*コミュニティ福祉学部紀要, 20*, 123-126.
- 多和田悟(2006)犬と話をつくるには, 文春新書
- 内泰利・岡田昌毅(2016)キャリア自律を促進する要因の実証的研究. *産業・組織心理学研究, 29*(2), 73-86.
- 上田敏(1983)『リハビリテーションを考える-障害者の全人的復権』青木書店, 27.
- 渡辺三枝子 (2009)女性のキャリアキャリア形成支援のあり方「ロールモデルに関する調査研究」の結果から. *女性教育会館研究ジャーナル, 13*, 16-26.
- 渡辺三枝子(2018)『キャリアの心理学：キャリア支援への発達のアプローチ 新版 第2版』ナカニシヤ出版社.

- Waterman, J.R., Waterman, J., & Collard, B. (1994). Toward a career resilient workforce. *Harvard Business Review*, 72(4), pp. 87-95.
- Waugh, P. J. (2010). Can't you see how it works? Exploring the social construction of vision-impaired people's vocational rehabilitation [Unpublished doctoral thesis]. The University of Sydney.
- 柳瀬浩之(2022)パラレル キャリアにおけるキャリア形成モデルの研究. 日本デザイン学会 研究発表大会概要集 日本デザイン学会 第69回研究発表大会, 64.
- 八重田淳(2001).リハビリテーションの哲学,法律文化社.
- 安田美予子(2016)社会福祉施設における経営理念浸透を把握する理論的枠組みの研究. *社会福祉学*, 57(3),56-68.
- Zhong, Y, Kobayashi, M., & Matsubara, M, & Morishima, A. (2020). A survey of visually impaired workers in Japanese and US Crowdsourcing Platforms Proceedings, *The eighth AAAI Conference on Human Computation and Crowdsourcing (HCOMP 2020)*, Virtual conference, 26–29.

資料

資料 a 研究倫理審查結果通知書

資料 b 分析ワークシート1 (概念名：ないものではなく、あるものに目を向ける姿勢)

バリエーション (具体例)	理論的メモ
<p>・まあ、それは抜きとしても、目が悪いんで、ある程度その情報って視覚じゃん。そう言う意味で言うと目が悪い人って、多分みんなそうだと思うけど、どっちかと言うと記憶力、目が悪い人よい方だと思うんだよ。(ボラ・36頁)</p> <p>・そうそうそうそう。VoiceOverとかね。なので、Aさんこれどこに書いてあんの!?とか。確かによくよく見ると細かい字で書いてあったけど、よくそれに気付いたね!って言われることがあって。だって音声読みますから、とか言う、すげーわ!って。だから結構、電子申請書の備考欄とか。画面見る人の方が見逃して、なんかユーザーからの問い合わせとかで「すみません、これ備考欄に書いたのちょっと適用されてないんですよ」みたいなことを先輩が指摘受けてると、音声聞いている自分が、いやユーザーさんのおっしゃるとおり、備考欄にちゃんとこれ入ってますって言って。だからそういう意味でも、会社の中でAさんチェックって言われて。(博報堂・31頁)</p> <p>・まーあるいはあれだよ、エクセルとかセルをどんな内容かなって見ていくときにも1セル1セルずつしか聞こえないじゃん。それを全部聞いてつなぎ合わせて、あーこういうことかってことだよ。全然アプローチ方法が違うと思うんですよ。ひとつは全体像がわからないっていう分、辛抱強く最後まで読むとか辛抱強く最後まで話を聞くとかっていうことは大事だし、人の話であるとか情報や資料であるとかに対して自分の頭の中でちゃんと一個一個内容を見ながら構築していくっていう、時間はかかるけれども、ある意味対象の音声だったり資料だったりどっぶりと格闘する…これ格闘せざるを得ないんだけど、そういうこと。っていうのは流し読みができない分、大事っていうか僕らそれをせざるを得ないんだけど、大切にしていた方がいいのかなって思っています。(職業総合・18頁)</p>	<p>障害を持っている場合、仕事を進めていく中で障害を持っていない者と比べると苦勞や課題が多い場合が少なくない。したがって、調査対象者の多くが障害によって得られないものに目を向けるのではなく、障害によって得られた特徴や強みに目を向けており、それをキャリアアップや仕事を進めていくことに活用している。</p>

3-8 審査結果の通知

課題番号 第 東 22-112 号
令和 5 年 3 月 22 日

研 究 倫 理 審 査 結 果 通 知 書

申請者
八重田 淳 殿

人 間 系 長
井 田 仁 康 (公印省略)

判定したので通知します。

記

- 1 課題名
重度視覚障害者におけるキャリア開発に必要な要因の質的研究
- 2 研究等を行う期間
申請が承認された日 ～ 2024 年 3 月 31 日
- 3 判定
承認
再審査
非承認
非該当
- 4 理由

資料 c 分析ワークシート 2 (概念名：周囲の人の信頼を契機にする)

バリエーション (具体例)	理論的メモ
<p>・ (自分が働いていた治療院のオーナーが病気になってしまい) そこで店じまいってなったんだけど俺も仕事がなくなっちゃうからどうしようかと思ったんだけど、俺がずっとやっていた患者さんが岩崎治療院がなくなっちゃうと俺たちが来るマッサージ屋さんがないと困るから俺にお店をやれって言うんだよ。(西田・10-11頁)</p> <p>・ 出会いが僕の経験を作ってくれてるんで、その出会いと経験をいい兄貴分とか先輩みたいな人がいっぱい僕はやっぱりいるから、その人たちとか喋って、僕結構怒られるタイプなんですよね。(Your Choice・24頁)</p>	<p>信頼関係を日常的に構築しているため、これがキャリアの転機に活用されることや、あるいは信頼関係自体がキャリアの転機になっている事例が見られた。</p>

資料 d 分析ワークシート3 (概念名 コネクションを積極的に活用してキャリア開発を進めていく姿勢。)

バリエーション (具体例)	理論的メモ
<p>・ (大学への就職に際して) そうですね。そこはね、コネですね。(職業総合・10頁)</p> <p>・ ユーターンって会社は、僕が元々2018年から社外取締役をやってた会社で、みんなのウエディングっていう会社を上場させたナカムラヨシユキって人間がいて、彼が福岡出身で九州に移住、転職したい東京のハイスکیل人材を紹介するベンチャー企業で、彼はIPOさせた時に双極性障害になって、メンタルを崩したのもあったんで、そういうことも一緒にやりたいって言って、じゃあその事業の部分を僕が外部からサポートしますねって、2018ぐらいからサポートし始めていて、FDA僕が辞めますってなった時に、結構そっからの就活というのか、次のキャリアって結構難しくて(ユーターンという企業に入った)。(Your Choice・21頁)</p>	<p>周囲の人との信頼関係の構築を丁寧に行っている調査対象者が多いため、キャリアの転機や開発を進めていく中で信頼関係を深めた人とのコネクションを有効活用している事例が多く見られた。</p>

資料 e 分析ワークシート 4 (概念名：直感的判断)

バリエーション (具体例)	理論的メモ
<p>・結論はまず学科名聞いてピンと来たのがそれしかなかった。要は俺ずっと健常者だったから鍼灸とか理医学とか言われてもピンと来なくて、情報処理は俺元々商業科だからさプログラミング習ってんじゃんコボルとかフォートランとかベーシック習ってるから情報処理科って言われたらなんとなくそういう事なんだろうなって思ってピンと来るんで情報処理だった。(ボラ・9頁)</p> <p>・その実行委員とかもやってる時に、そこにいたある人が僕はそのそもそも新卒で入社したジェイブレインっていう会社において、お前うちの会社にインターンに来ない? って言われた時にインターンに行ったら凄いい性があったんですよ。(Your Choice・10頁)</p>	<p>キャリア選択に当たっては探索的な行動があった後に、直感的な判断がなされている場合が多い。特に「ピンときた」といった表現が特徴的であり、最終的な判断は直感によるものが大きいことが理解できる。</p>