

2016年3月28日(月)

報道関係者各位

株式会社ゼネラルパートナーズ 東京都中央区京橋2-4-12 京橋第一生命ビル3F

TEL:03-3270-5500 広報担当:田島、植草

## 約8割の障がい者がキャリアアップに関心！

### 仕事の幅を広げたいと願う一方で、それを実現できていない状況も

～障がい当事者を対象とした「キャリアアップに関するアンケート調査」～

障がい者雇用の調査・研究機関『障がい者総合研究所』(運営元:株式会社ゼネラルパートナーズ/本社:東京都中央区、代表取締役社長:進藤均)は、障がい当事者434名に対し、キャリアアップに関するアンケート調査を実施しました。その結果、約8割の障がい者がキャリアアップをすること、中でも「仕事の幅を広げること」に関心がある一方で、それを十分に実現できていないことが分かりました。

#### 調査の背景

民間企業では従業員数の2.0%以上の障がい者雇用が法律で義務付けられており、企業は積極的に採用活動に取り組んでいます。厚生労働省より発表された「平成27年 障害者雇用状況の集計結果」によれば、民間企業における障がい者の実雇用率は1.88%と過去最高を更新しました。このように障がい者雇用への取り組みが活発になる一方、入社した障がい者のキャリアアップについては多くの企業が課題を感じているようです。そのため、障がい者の声をもとに、その現状を明らかにし、対策を検討するため、アンケート調査を実施しました。

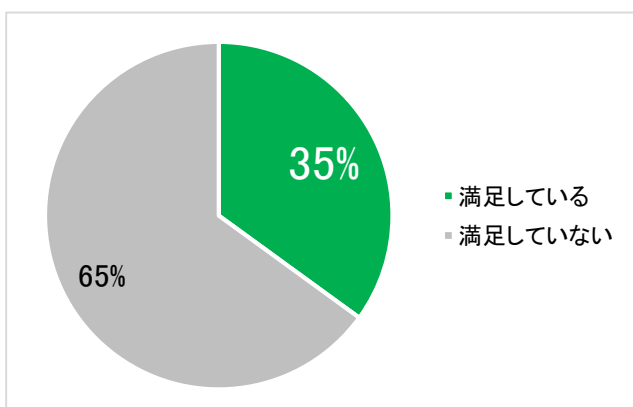
#### アンケート調査の結果より

[1] 障がい者雇用で就職した方では、役職に就いていない方の割合が9割を超えている

[2] 障がい者の約8割が、キャリアアップをすることに関心があり、特に「仕事の幅を広げること」を重視している

[3] 障がい者雇用で就職した方については、一般社員と比較して十分にキャリアアップを実現できていない

#### 障がい者雇用で就職した方の自身のキャリアへの満足度



調査の結果、約8割の障がい者がキャリアアップをすることに関心がある一方で、それを実現できていないことが分かりました。結果、自身のキャリアへの満足度では「満足している」という回答は35%に留まり、過半数の障がい者が不満を感じているようです。今後のキャリアを考える上で、「仕事の幅」を重視する方が多いことから、仕事内容とのマッチングが障がい者のキャリアにおける大きなポイントになるものと思われます。

※詳細は次ページ以降の調査 Report またはホームページをご確認ください  
<http://www.gp-sri.jp/>

～障がい当事者の声から、雇用のノウハウを分析する～

## 障がい者のキャリアアップに関する調査 Report

### 調査の背景

厚生労働省より直近に発表された「平成27年 障害者雇用状況の集計結果」によれば、民間企業における障がい者の実雇用率は1.88%となり、過去最高を更新しました。このように障がい者雇用への取り組みが活発化する一方、入社した障がい者のキャリアアップについては多くの企業が課題を感じているようです。そのため、障がい者の声をもとに、その現状を明らかにし、対策を検討するため、アンケート調査を実施しました。

### 調査結果

#### サマリー

- [1] 障がい者雇用で就職した方の雇用形態では、正社員の割合は4人に1人であり、  
役職に就いていない方の割合は9割を超えている
- [2] 障がい者の約8割が、キャリアアップをすることに関心があり、  
特に「仕事の幅を広げること」を重視している傾向が見られる
- [3] 障がい者雇用で就職した方については、一般社員と比較して十分にキャリアアップを実現できておらず、  
キャリアへの満足度も低くなっている傾向が見られる

#### アンケートからの考察

##### <サマリー[1]に関連する TOPICS>

- 障がい者雇用で就職した方については、正社員の割合が26% (4ページ参照)
- 障がい者雇用で就職した方については、役職に就いていない一般社員の割合が92% (5ページ参照)
- 障がい者雇用で就職した方については、障がい者雇用以外で就職した方よりも、正社員および役職者の割合が低い (15ページ参照)

障がい者雇用で就職した方の雇用形態は、正社員の割合が26%であり、契約社員または嘱託社員の割合が45%と最も高くなっています。障がい別では、身体障がい者に比べ、精神障がい者のほうが正社員の割合は低くなり、逆にアルバイトまたはパート社員の割合が高くなる傾向が見られました。さらに年代別では、20代は正社員の割合が46%と高い一方、30代以降はその割合が20%台に低下し、契約社員または嘱託社員の割合が高くなっています。

また、現職または(離職中の方は直近の)前職の役職についても確認したところ、障がい者雇用で就職した方の92%は役職が就いていない一般社員であることが分かりました。障がい別では、身体障がい者のほうが精神障がい者よりも役職者の割合は高くなりますが、いずれも90%以上が一般社員となっています。年代別では、50代以上で役職者の割合は高くなりますが、20～40代ではほとんどいませんでした。

このように一般社員の割合が90%を超えている要因としては、障がいによる業務上の制限があることに加え、障がい者雇用で就職した方の雇用形態では、正社員の割合が低いことが影響しているものと考えられます。

なお、本調査では、現職または前職について、「障がい者雇用(障がい者手帳を提示したうえで)で就職した」「入社時は障がい者雇用ではなかったが、途中から障がい者雇用になった」「障がい者雇用ではない(障がい者手帳を提示したことは無い)」の3つの就職形態に分けて比較しています。その結果、「障がい者雇用で就職した」という方のほうが、他の2つの就職形態の方よりも、正社員および役職者の割合はいずれも低い傾向が見られました。ただし、本アンケートにご回答いただいた「入社時は障がい者雇用ではなかったが、途中から障がい者雇用になった」という方については、勤続年数が10年以上という方が多く存在していたため、この点を考慮しながら比較していく必要があります。

#### <サマリー[2]に関連する TOPICS>

- 障がい者雇用で就職した方のうち、キャリアアップをすることに関心があるという割合は80%(6ページ参照)
- 障がい者雇用で就職した方については、今後のキャリアを考える上で「仕事の幅が広がること」を最も重視している(7ページ参照)
- 上記の傾向は、障がい者雇用以外の形態で就職された方でも同様に見られる(15~16ページ参照)

障がい者雇用で就職した方のうち、キャリアアップをすることに関心があるという割合は80%であり、高い数値を示しています。

また本調査では、個人のキャリアを形成する要素を以下の3つと定義し、今後のキャリアを考える上で最も優先順位が高いと思うものを選択していただきました。

- ・仕事の幅が広がること(複数の仕事を経験すること)
- ・仕事の難度が高まること(仕事の専門性を高める、またはより難しい仕事に挑戦すること)
- ・昇進・昇格すること(役職など会社の中での地位が上がる、または職能等級が上がること)

その結果、「仕事の幅が広がること」を選択される方が最も多く、この傾向はいずれの就職形態においても同様に見られました。このことから、障がい者のキャリアアップについて考える上では、「仕事の幅」が特に重要になるものと考えられます。

#### <サマリー[3]に関連する TOPICS>

- 障がい者雇用で就職した方については、一般社員と比較して「仕事の幅が広がっていない」という割合が最も高い(9ページ参照)
- 障がい者雇用で就職した方については、一般社員と比較して「仕事の難度が高まっていない」という割合が最も高い(9ページ参照)
- 障がい者雇用で就職した方については、入社後に「昇進・昇格していない」という割合が最も高い(9ページ参照)
- 障がい者雇用で就職した方のうち、自身のキャリアに「満足している」という割合は35%(10ページ参照)

上述のキャリアを形成する3つの要素について、同じ会社の一般社員と比較した場合の印象を確認したところ、いずれも十分ではないと感じていることが分かりました。特に、昇進・昇格については、「昇進・昇格していない」という回答が87%となっており、その難しさが伺えます。また、自身のキャリアへの満足度では、「満足している」という回答は35%に留まっており、過半数が満足していないことも分かりました。

なお、フリーワードでは、キャリアに満足している点として「経験やスキル・能力を活かせる仕事内容」「新たなスキル・知識の習得」「障がいへの理解」に関する回答が多く挙げられていました。これを見ると、「障がいへの理解・配慮はいただきつつも、経験やスキル・能力を活かして働きたい。出来ることを増やしていきたい」という思いが汲み取れます。

また、キャリアに満足していない点では、「仕事の幅や難度、量」という回答が最も多く挙げられており、「業務が変わらず仕事の幅が広がらないことや、単純作業が続いていること」が不満に繋がっている様子が見られました。

以上から、障がい者のキャリアアップについて考えていく上では、仕事内容を都度適切にマッチングしていくことが重要だと思われれます。特に入社時に適切なマッチングが出来ていたとしても、入社後も定期的に当事者の声を確認し、柔軟に仕事の幅や難度を変えていくことが、障がい者の満足度を高め、長く活躍できる環境を作ることに繋がるものと考えられます。

# 調査概要

■調査対象：20～60代の障がい者

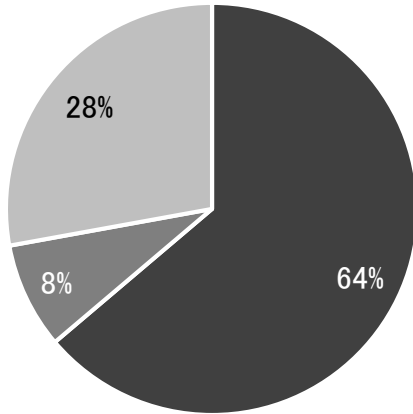
■有効回答数：434名

■調査期間：2016/1/18～1/24

■調査方法：インターネット調査

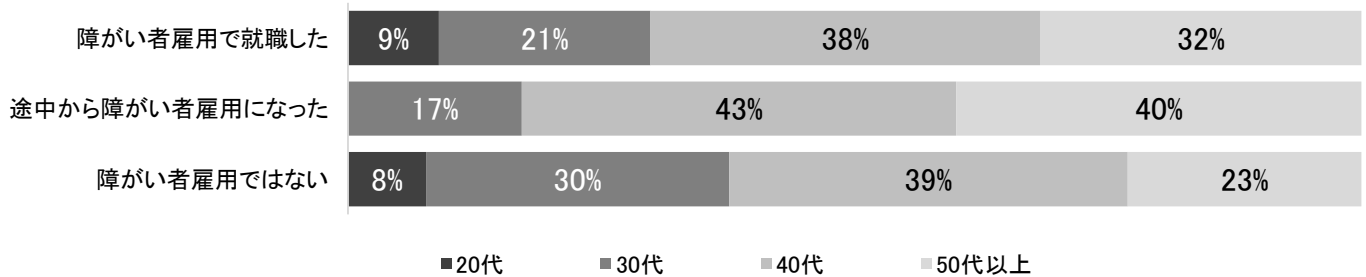
## 調査対象者の属性

### <現職または(離職中の方は直近の)前職の就職形態>

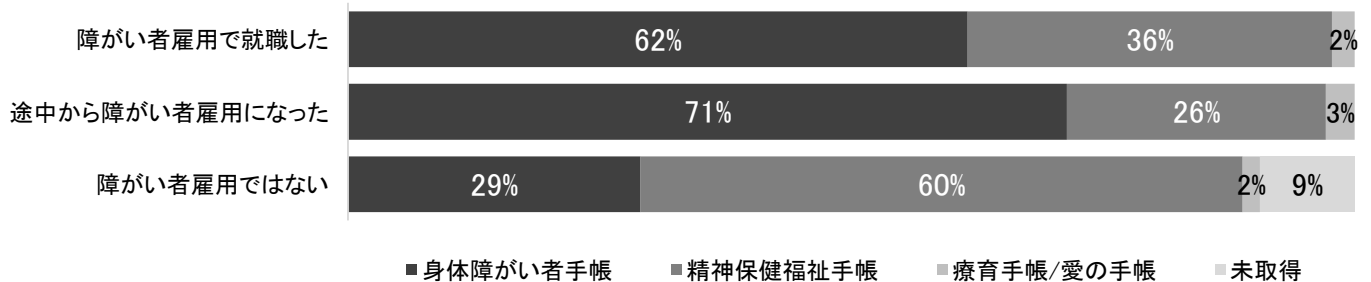


- 障がい者雇用(障がい者手帳を提示したうえ)で就職した
- 入社時は障がい者雇用ではなかったが、途中から障がい者雇用になった
- 障がい者雇用ではない(障がい者手帳を提示したことは無い)

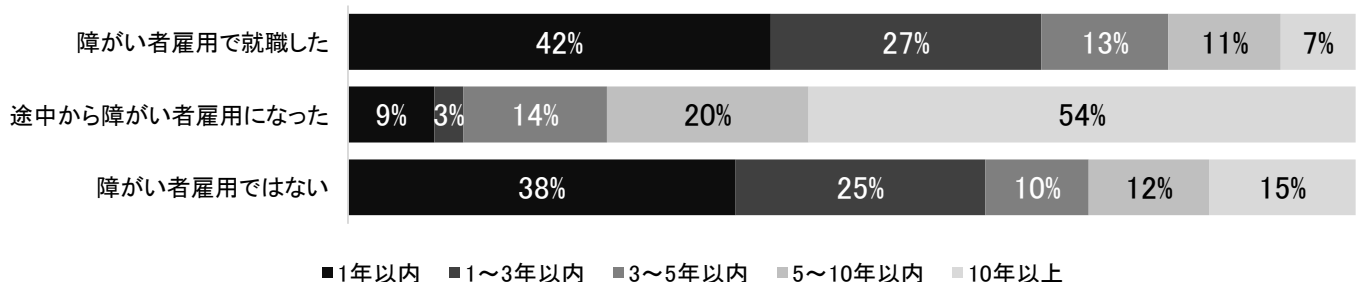
### <年代>



### <障がい者手帳の種類>



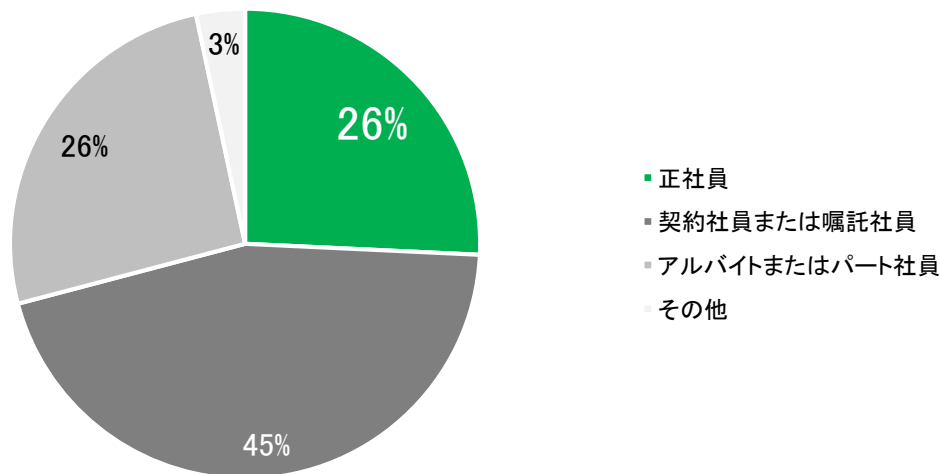
### <現職または前職の勤続年数>



# アンケート結果 <障がい者雇用で就職した方>

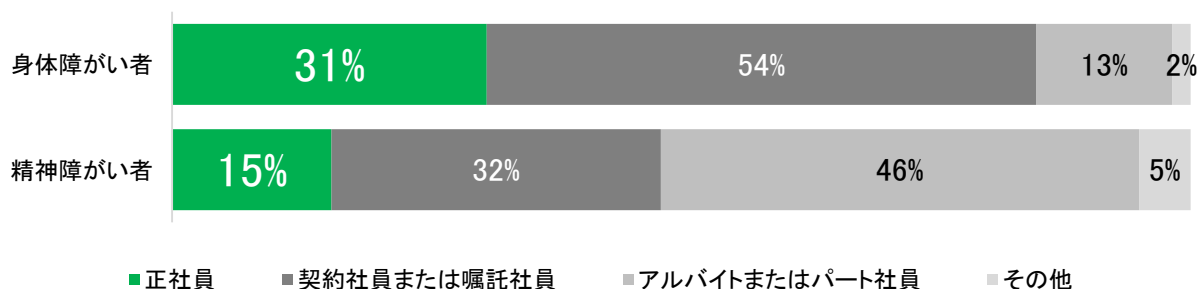
1. 障がい者雇用で就職した方の正社員の割合は26%、契約社員または嘱託社員の割合が最も多い

現職または前職の雇用形態を教えてください



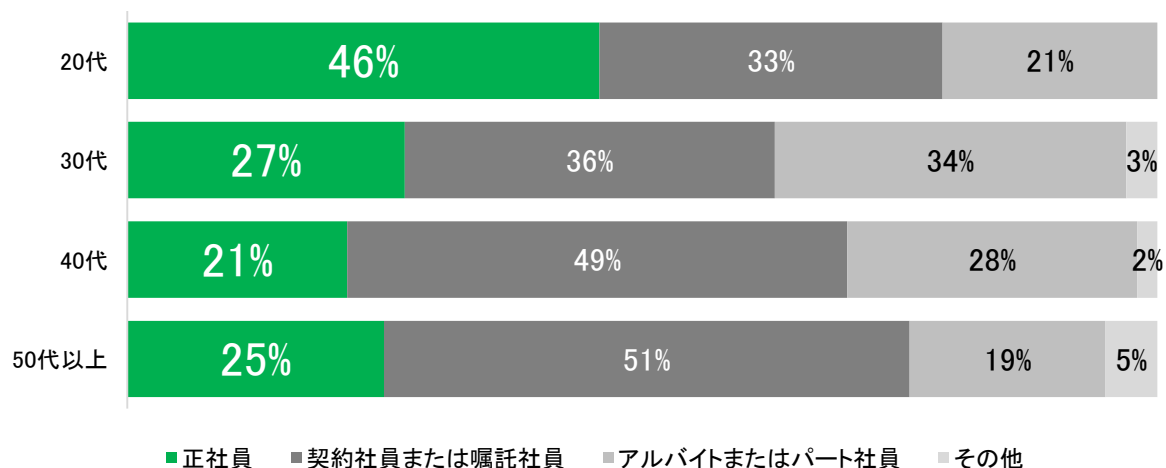
身体障がい者のほうが、精神障がい者よりも正社員の割合が高い

<有効回答者数の多い身体障がい者、精神障がい者による比較>



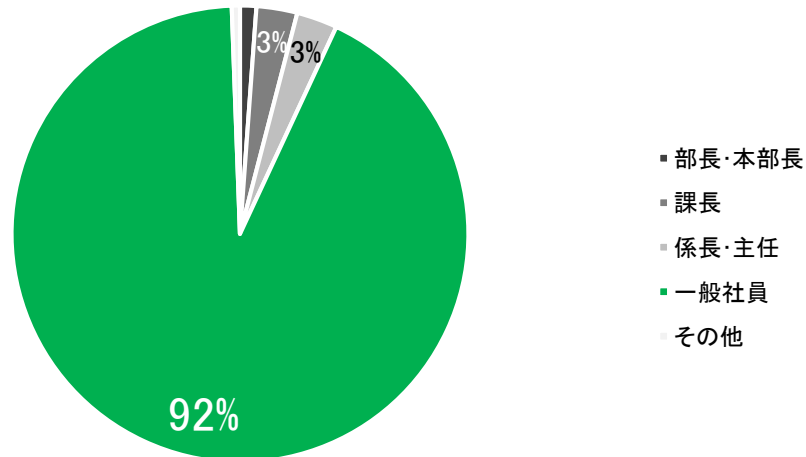
20代では約半数が正社員だが、30代~50代以上ではいずれも20%台に低下

<年代による比較>



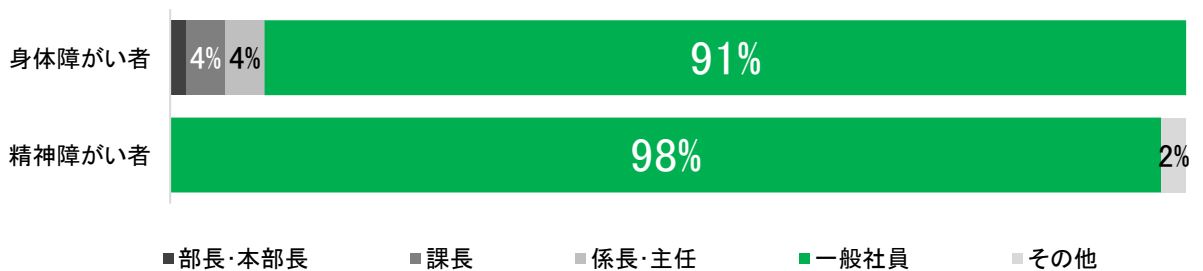
## 2. 役職に就いていない一般社員の割合が92%

現職または前職での役職を教えてください



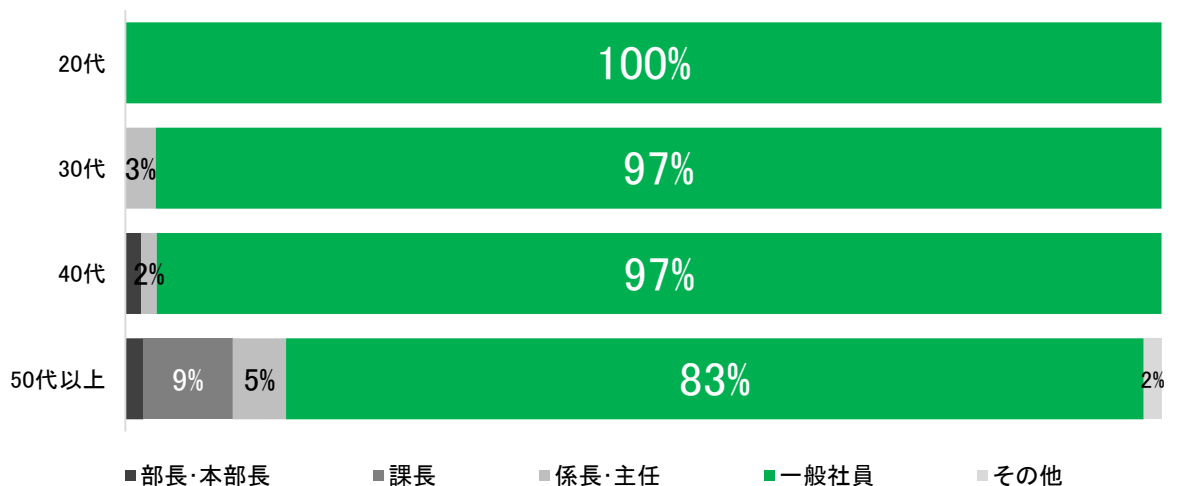
身体障がい者のほうが、精神障がい者よりも役職に就いている割合が高い

<有効回答者数の多い身体障がい者、精神障がい者による比較>



50代以上では役職者の割合が若干高くなるが、20~40代ではほとんどが一般社員

<年代による比較>

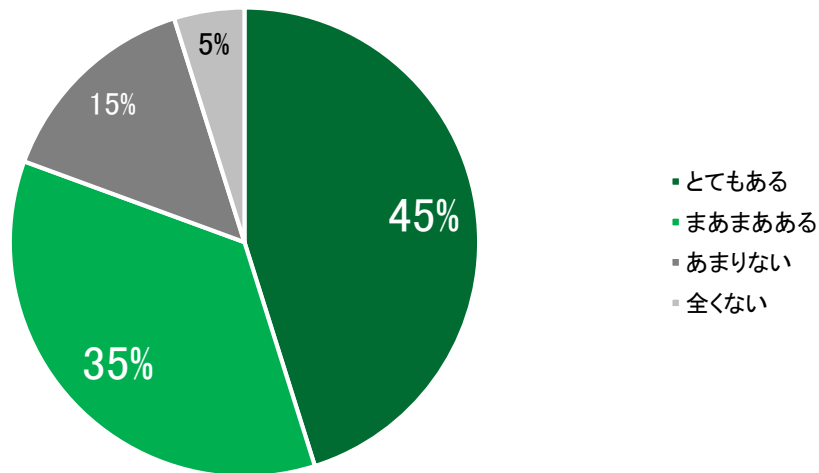


<その他>※( )内は年代・性別

■ 店長(50代・男性)

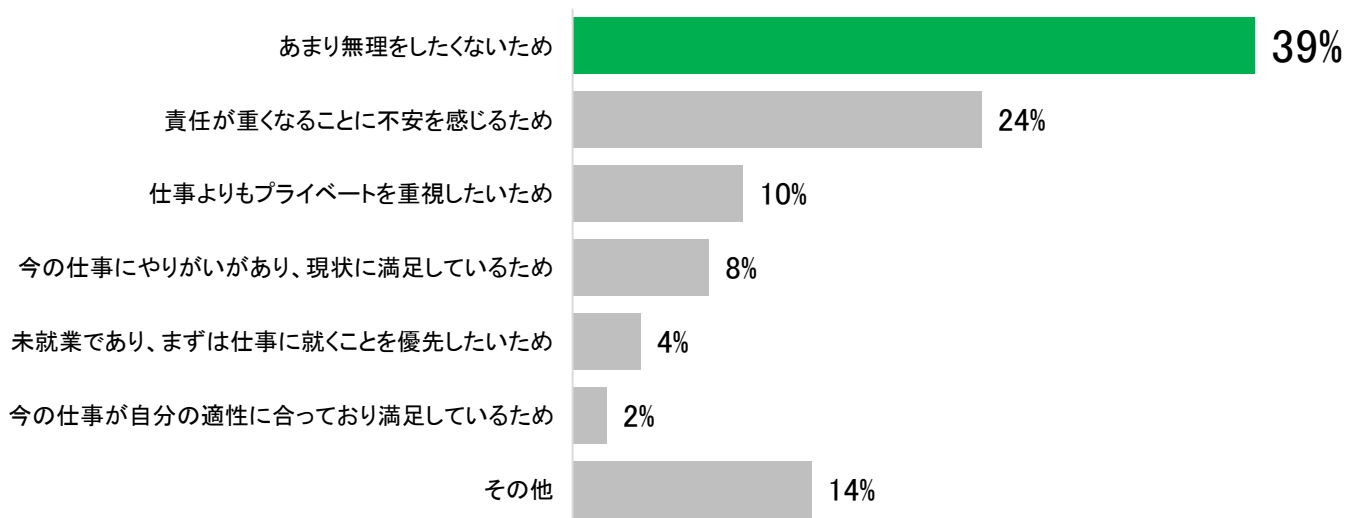
### 3. キャリアアップをすることに興味があるという方は80%

キャリアアップをすることに興味はありますか？



### 4. キャリアアップに関心がない理由の1位は、「あまり無理をしたくないため」

キャリアアップに関心が「ない」方は、その理由に最も近いものを教えてください

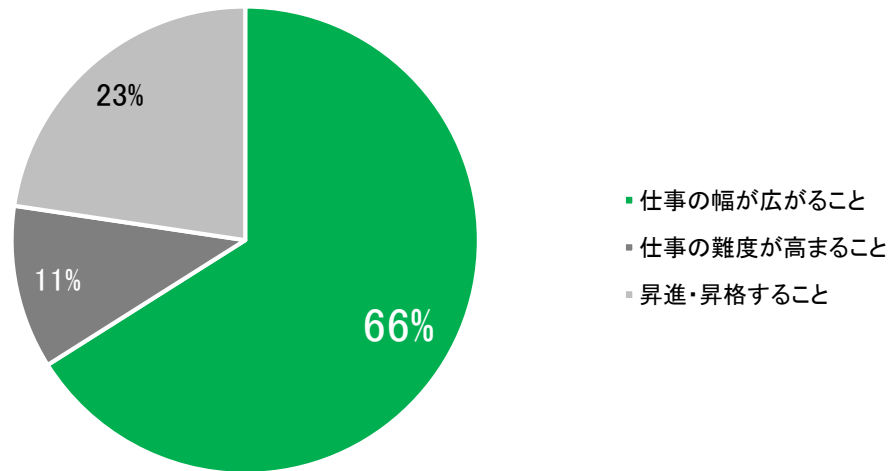


<その他より一部抜粋>※( )内は年代・性別

- 現職では昇進・昇格が無く、仕事量も変わらないため(40代・男性)
- 障がい者雇用でキャリアアップに協力的な企業など無いと思うため(40代・女性)
- そういう仕事が嫌で、退職／再就職したため(50代・男性)
- もう年なので(50代・男性)
- まだ小さな子供がいるので(40代・女性)
- 能力不足のため(40代・女性)

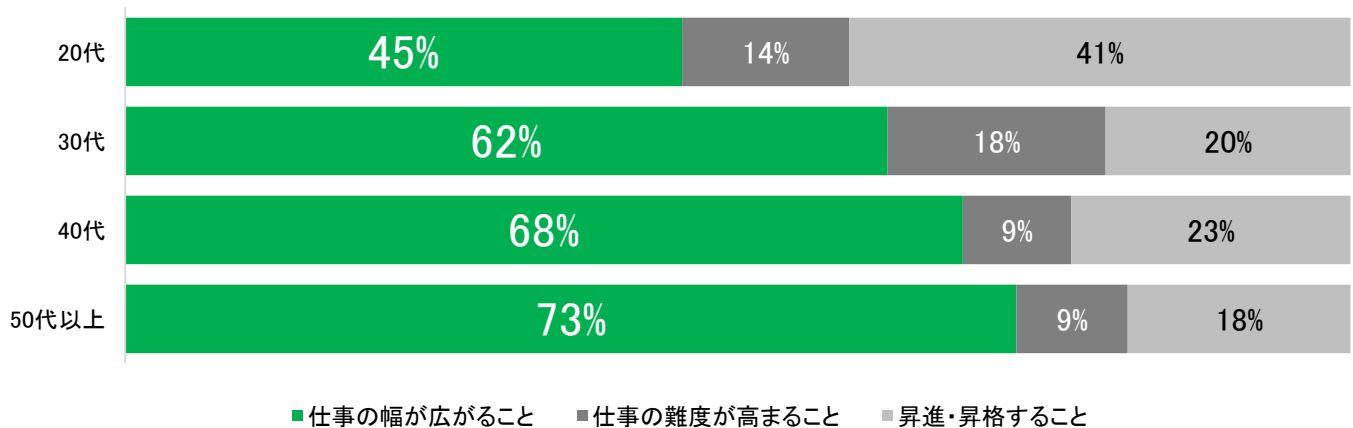
## 5. キャリアを考える上で、最も優先順位が高い項目は「仕事の幅が広がること」

ご自身の今後のキャリアを考える上で、最も優先順位が高いものはどれですか？



年代が高くなるほど、「仕事の幅が広がること」を優先する傾向が見られる

<年代による比較>



## 6. 仕事の幅が広がることで、「貢献できる仕事が増える」「経験のないことに挑戦できる」と考える方が多い

優先順位が高いと思う理由を教えてください

<フリーワードより抜粋>※( )内は年代・性別

**「仕事の幅が広がること」を選択された方**

- 仕事の繁閑に合わせて、臨機応援に貢献できる仕事を変えることができるため(30代・男性)
- 様々な仕事を通して役に立ちたいため(50代以上・女性)
- マルチに活躍ができるようになりたいため(40代・男性)
- 職場における存在感や必要性を大きくしたいため(50代以上・男性)
- 職場での存在価値を高めたいため(50代以上・男性)
- 仕事の幅を広げることで、会社にとって必要な人材になれると思うため(50代以上・女性)
- 仕事の幅が広がることで、結果としてより責任のある仕事を任されることが多くなると思うため(40代・男性)
- 仕事の幅が広がれば、潰しが効くし、給与にも反映すると思うため(40代・男性)
- できる仕事が増えるということは、やりがいのにも繋がり、収入UPにも繋がると思うため(30代・男性)



- 特定の仕事をやる上でも、関連する知識を幅広く理解することが重要と考えるため(30代・男性)
- マネジメント業務を行うためには、自分に関わる仕事の原理原則を知る必要があるから(20代・男性)
- 仕事の幅が広がることにより、自身の知識の幅も広がると思うため(40代・男性)
- 仕事の幅が広がることで、社会の仕組みを理解できるようになり、視野も広がると思うため(40代・男性)
- できることが増えるのは楽しいため(30代・男性)
- 違う仕事をし、可能性を広げたいため(40代・男性)
- 経験のないことに挑戦したいため(40代・女性)
- 障がいがあっても、どこまでできるかチャレンジしたいため(40代・女性)
- 障がいがあっても、自分で仕事の内容を選択する機会を見つけていきたいため(40代・女性)
- 幅広い仕事に挑戦することで、「障がい者でも柔軟な働き方ができれば能力を発揮できる」と企業に分かってもらうため(30代・女性)
- 障がい者という理由だけで、仕事の幅や難度、昇進・昇格に制限がある。潜在能力を引き出そうとしない方々が多く、面倒な仕事を押し付けられているように感じる。そのような人たちを見返したいため(40代・男性)
- やはり健常者と比較して見劣りがするように感じており、それを払拭したいため(50代以上・男性)
- 仕事の幅が広がれば即戦力としてどこでも通用するため(40代・女性)
- 就職活動をする際に有利になると思うため(30代・女性)
- 現在の仕事量が少なすぎるため(40代・女性)
- 単調な作業では飽きてしまうため(40代・男性)
- 業務のルーチン化を避けたいため(40代・男性)
- 難度が高いこともやってみたいが、調子を崩すおそれがあり心配なので、まずは仕事の幅を広げたい(30代・男性)
- 年齢や現職の会社規模を考慮しても、昇進・昇格や自分の技量以上に難度の高い仕事をむやみに追及するより、キャラクターや性格を活かして幅広く仕事ができたら良いと考えるため(50代以上・男性)

#### **「仕事の難度が高まること」を選択された方**

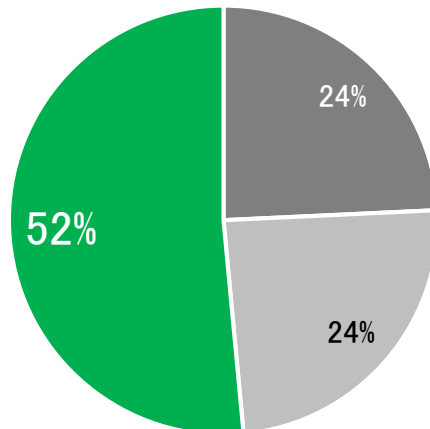
- 自分を磨き、その能力を活かせるよう、可能な範囲で難度の高い仕事をしたいから(40代・男性)
- 自分の可能性に挑戦していきたいため(30代・男性)
- 専門性を高めたい気持ちが強いから(30代・女性)
- 専門性を磨き、「これ」といえる武器を作ることが、結果として昇進に繋がると考えるため(30代・男性)
- 難度が高まれば、給与も良くなると思うため(40代・女性)
- アシスタント業務ではなく、制度の見直し・他社比較・費用試算などの考える業務が向いていると思うため(40代・女性)
- 単調な作業では飽きてしまうため(30代・男性)
- 単純作業ばかりだと脳が衰え、過去に得たスキルが疲弊してしまうと思うため(50代以上・女性)

#### **「昇進・昇格すること」を選択された方**

- 収入を上げたいため(40代・男性、他多数)
- 家族や自身の病気により、お金がかかるため(40代・女性)
- 役職に就くことで、安定して働けると思うため(20代・男性)
- 責任は大きくなるだろうが仕事の幅も広がり、経済的にも楽になると思うため(30代・男性)
- より責任のある仕事に就きたいため(40代・男性)
- より裁量が大きくなると思うため(20代・男性)
- 現職では仕事の成果に関わらず契約の更新が唯一の評価になっており、仕事に対するモチベーションがあがらない。そのため、自分の仕事の成果に対する評価を得ることで、仕事にやりがいがある(40代・男性)
- 使命感を感じながら業務を全うしたいため(50代以上・男性)
- もっとスキルアップしていきたい。また同じ障がいのある人たちにもできると証明したいため(30代・男性)

## 7. 同じ会社の一般社員と比較して、「仕事の幅が広がっていない」という割合が52%と最も高い

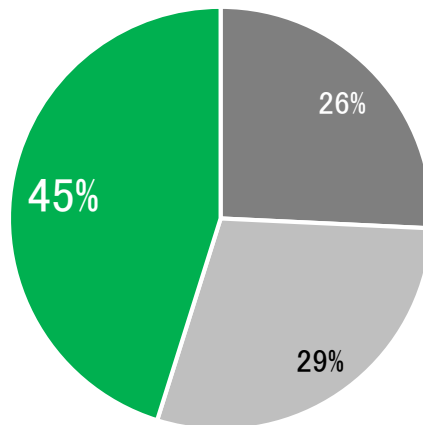
現職または前職では、入社後に仕事の幅が広がりましたか？



- 同じ会社の一般社員と比較して、広がった
- 同じ会社の一般社員と比較して、同等
- 同じ会社の一般社員と比較して、広がっていない

## 8. 同じ会社の一般社員と比較して、「仕事の難度が高まっていない」という割合が45%と最も高い

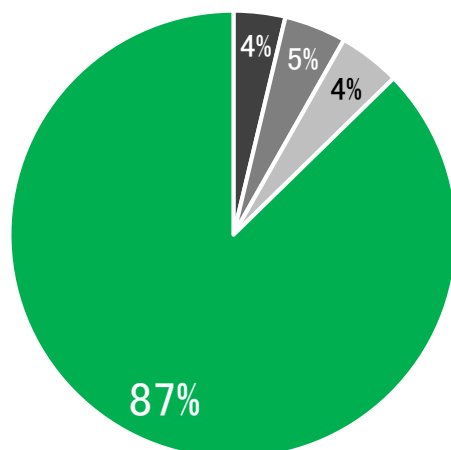
現職または前職では、入社時と比較して仕事の難度が高まったと思いますか？



- 同じ会社の一般社員と比較して、高まった
- 同じ会社の一般社員と比較して、同等
- 同じ会社の一般社員と比較して、高まっていない

## 9. 入社後に「昇進・昇格をしていない」という割合が87%と最も高い

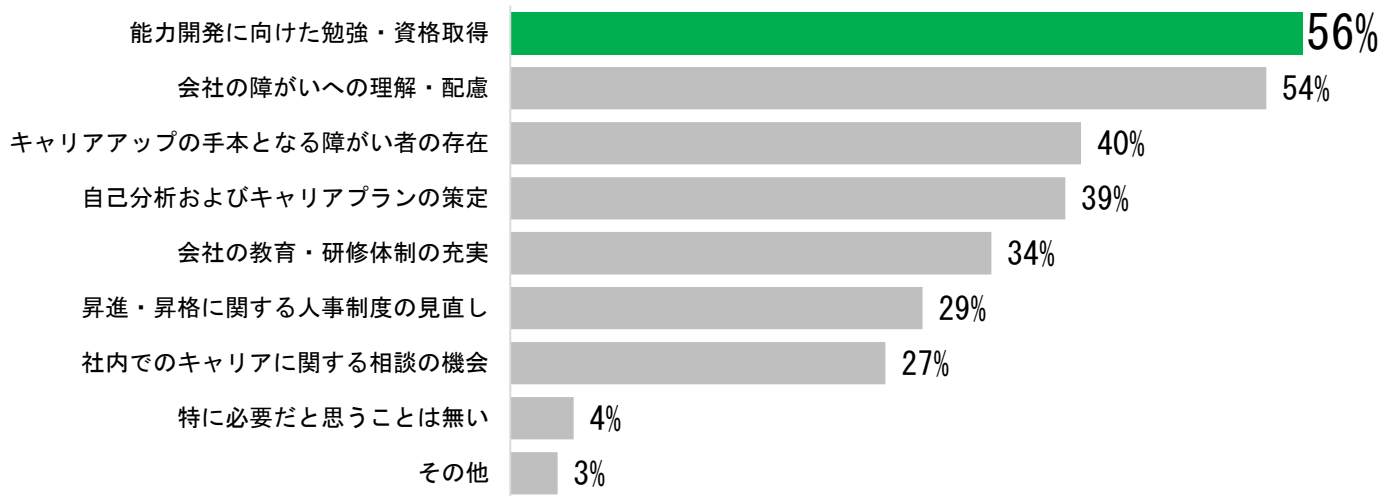
現職または前職では、入社後に昇進・昇格しましたか？



- 同じ会社の一般社員と比較して、早く昇進・昇格した
- 同じ会社の一般社員と比較して、同等に昇進・昇格した
- 同じ会社の一般社員と比較して、昇進・昇格が遅かった
- 昇格・昇進をしていない

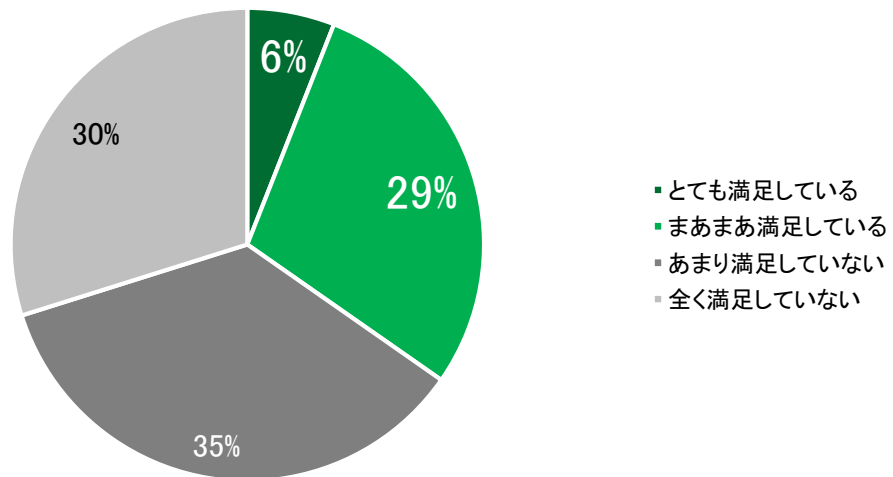
## 10. 自身のキャリアのために、より必要だと思うことの1位は「能力開発に向けた勉強・資格取得」

ご自身のキャリアのために、より必要だと思うことは何ですか？



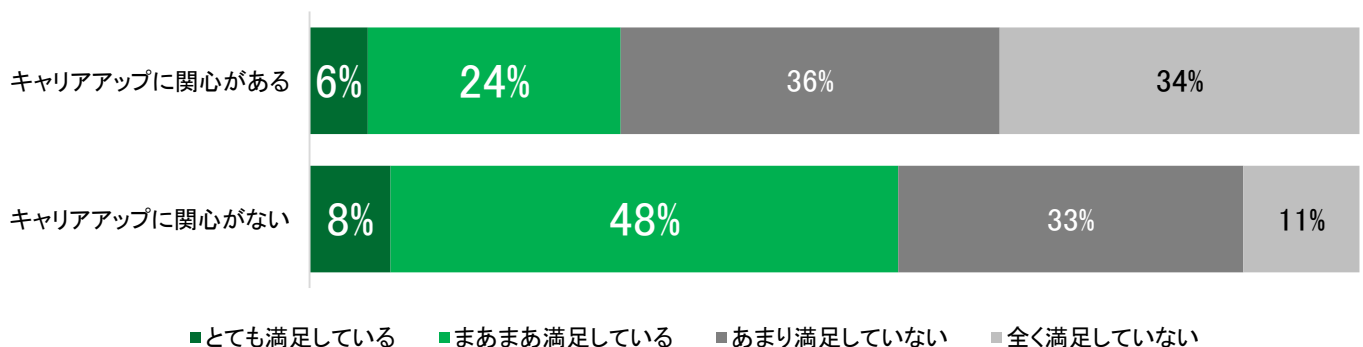
## 11. 自身のキャリアに「満足している」という割合は35%

現職または前職におけるご自身のキャリアへの満足度はいかがですか？



キャリアアップに関心がある方のほうが、自身のキャリアへの満足度は低い

<キャリアアップへの関心の有無による満足度比較>



## 12. キャリアに満足している点は「経験やスキル・能力を活かせる仕事内容」「新たなスキル・知識の習得」など

現職または前職におけるご自身のキャリアについて、「満足している点」を教えてください

※回答が多いカテゴリ順

<フリーワードより抜粋>※( )内は年代・性別

### 経験やスキル・能力を活かせる仕事内容

- 自分の現在のスキルを最大限活かせる業務ができている(40代・男性)
- 前職のキャリアを現職で活用できているから(30代・男性)
- 経験の積み重ねが発揮できている(40代・女性)
- パソコンスキルを活かしている(50代以上・男性)
- 特技などの能力を活かしている(50代以上・男性)
- 仕事内容が自分に合っている(40代・男性)
- 自分にできることをやらせてもらっている(30代・男性)
- 自分の能力にはちょうど良い点(40代・女性)
- 今の自分にできることを最大限やれている。また、体調と相談し、やる気があれば正規雇用の選択も用意されている(20代・女性)

### 新たなスキル・知識の習得

- パソコンスキルが向上したこと(40代・男性)
- 財務会計系の資格が取得できた(40代・男性)
- 業務に必要な資格を取得できた(30代・男性)
- 新しい技術が、覚えられる点(40代・男性)
- 担当業務において、高い専門知識を習得できた(30代・男性)
- チャレンジングな環境で、ビジネスに触れながら自身の学びがある(40代・男性)
- 知識が身についてきたおかげで、仕事の中身も分かるようになった(40代・男性)
- 入社から3ヶ月が過ぎ、やれる事が増えてきた(40代・女性)

### 障がいへの理解

- 障がいへの理解や配慮がある(男性・20代)
- 障がいによりできない部分はカバーをして頂き、一般の人と同等に扱ってくれる(男性・40代)
- 無理なく働けている(女性・30代)
- 精神的な負担がなく仕事ができている(女性・20代)
- 体調に関してとても考慮してくれている(男性・40代)

### 仕事の幅や難度

- 障がい特性と経験を加味した上で、仕事の幅や難度が徐々に上がり、昇格の可能性もある業務を任せられている(女性・20代)
- 障がいを抱えてから単調な仕事しかできないと思い込んでいただけに、幅広い仕事を与えて頂けたことに感謝している。自分の可能性を信じ、またチャレンジしていきたいと思うことができた(女性・40代)
- 視覚障がいがあるが、人事事務を担当しており、同じ業務を行う一般社員と同じレベルで業務を処理、対応できている(女性・30代)
- 健常者と同等な仕事を任されているから(男性・30代)
- 嘱託社員でありながら、社員以上に責任ある仕事を任されていること(男性・50代以上)
- 採用時の枠を超える業務の依頼があったこと(男性・40代)
- やった事のない仕事だったので、幅が広がった(女性・40代)

## 給与

- 労働と収入が見合っている(40代・女性)
- 昇格等はないが、昇給はしてもらえた(40代・女性)
- 一定水準の給与は得ている点(30代・男性)
- 給料が高い(30代・男性)
- 前職より待遇が良い(50代以上・男性)
- 前職の経験を考慮して頂いた上で給与を決めてくれたため(20代・男性)
- 収入やライフステージ、品格、グレイドなど全ての面において、これまでとは比較にならないくらい向上した(40代・男性)

## 就職先の知名度・規模・福利厚生

- 様々な点で今の仕事内容や職場環境が行き届いているという(男性・40代)
- 大企業への再就職が叶い、身体的にも精神的にも安定した暮らしができるようになった(男性・50代以上)
- 定時帰宅でき、福利厚生もしっかりしている(男性・20代)

## 評価・信頼

- 上司が公平に評価してくれる。また、専門性を高めるため、難易度の高い仕事に挑戦できる機会がある(女性・30代)
- 特定分野の業種において、自分がいないと成り立たない存在になり出しているのが感じられる(男性・50代以上)
- 得意分野を極めた結果、信頼を得ている(男性・50代以上)
- 外部との接点が多く、その外部からの信頼を得られていること(男性・40代)

## 昇進・昇格の機会

- マネージャー職をしていたこと(男性・40代)
- 自力で活路を拓けば、代表取締役社長になることも妨げられないこと(男性・30代)

## その他

- 上司に恵まれ、スムーズに仕事を覚えられた(40代・女性)
- 今後、正社員にもらえる見通しがあること。それにより、今よりも仕事の質や量が増え、やりがいも増すと思うから(女性・20代)
- 感謝される介護職だから(女性・50代以上)
- 仕事の自由度が高く、その範囲では能力のアップをはかれること(男性・50代以上)

## 13. キャリアに満足していない点は「仕事の幅や難度、量」など

現職または前職におけるご自身のキャリアについて、「満足していない点」を教えてください

※回答が多いカテゴリ順

<フリーワードより抜粋>※( )内は年代・性別

### 仕事の幅や難度、量

- アシスタント業務のみであり、雑用ばかりでつまらない(40代・女性)
- ルーチンワークばかりでつまらない(40代・男性)
- 単純作業で量が多い(50代以上・男性)
- 現職では一つの仕事しか任せておらず、もっとできる仕事を増やしたい(40代・女性)
- 業務範囲が限定されており、仕事の広がりがない。配置転換等の見込みも薄い(30代・男性)
- 自身の能力以前に、障がい者雇用の場合は仕事の範囲が決まっており、それ以外の選択肢が無い(40代・男性)
- もっと高度な内容の業務をしたいが、できていない(50代以上・男性)
- 周りの正社員と責任や役割が異なるため、自身はどこまで必要なのかなと考えてしまう(40代・男性)
- スペシャリストではなく、都合よく使われるゼネラリストで、将来的な展望が全く描けない(40代・女性)
- 仕事量が少なかったところ(30代・男性)
- 空き時間があり、手持ち無沙汰である点(30代・男性)
- 業務がマンネリ化しており、月の中で閑散期がある(40代・男性)
- 仕事が多すぎる(30代・男性)

### 給与

- 給与が少ない(40代・男性、他多数)
- 貢献度に対する報酬の少なさ(40代・男性)
- 一般で入った大学生より給与が安い点。彼らは教えて頂きながら仕事をしているが、私は前職で培った経験で仕事をしている。  
正社員か嘱託社員かの違いはあると思うが、最低限同等の給与を頂かないと、モチベーションは下がる一方(40代・男性)
- 仕事のレベルだけ上がり、昇給しない(40代・男性)
- パート社員の契約のため、昇級・昇給・賞与が望めない(30代・男性)
- 正社員になって給与が下がった(20代・男性)

### 経験やスキル・能力を活かせない仕事内容

- 自身の経験を活かせる業務をさせてもらえなかったこと(40代・男性)
- 前職のキャリアを活かせない(40代・男性)
- 資格を活かせていない(50代以上・男性)
- 能力を発揮する機会を与えられなかった(20代・男性)
- 不得意分野での仕事を強要されており、マイナスの評価が付きやすい。異動を申し出ても、異動させてもらえない(40代・男性)

### 障がいへの理解

- 差別はないが、できない事を話しても理解がない(50代以上・女性)
- 障がい(病気)に対する配慮がない。残業も多く、サービス休日出勤するのが当たり前になっている(30代・男性)
- 障がいについての理解が不十分な社員がいること(50代以上・男性)
- 障がい者だということで自身のキャリア形成について援助が全く受けられなかった(40代・女性)

## 評価

- 健常者社員と同じようにできないことで、評価が下がっている(50代以上・女性)
- 上司の正当な評価を得られず、評価にひいきがあったこと(40代・男性)
- 障がい者を単純作業員としか見ておらず、作業的な種類は増えても所詮は作業員であり、評価の対象ではないところ(30代・男性)

## 教育・研修体制

- 研修を全く受けられないこと(30代・女性)
- 正社員のように研修を受講させて頂けない(50代以上・女性)
- 障がいのある従業員の評価・育成方法が、まだ過渡期で試行錯誤しながら(40代・男性)
- 会社単位の研修がほとんど無く、営業所単位の研修や社員教育が主体となるため、先輩社員によって教え方が異なる(30代・女性)
- 仕事を教えてもらえない(50代以上・女性)

## 自身の障がいによる制限

- 障がい上、やむなくフルタイムで働けていない点(20代・女性)
- 身体的な問題で、できないことが多かった(50代以上・女性)
- 安定した環境で働くことを重視し、現職に勤務しているが、視覚障がいという自分の健康面を考えると、事務職を続けていくのはやや辛い。そのため、現職で自分の職能レベルが上がっていくことにもやりがいを感じない(30代・女性)
- 体調を考慮頂いた上なので仕方がないとは感じるが、残業をすることが難しくトラブルに最後まで対応できなかったり、仕事への自信を付けたり、障がいを知らない同僚の信頼を得る機会が少なかったこと(20代・女性)

## 昇進・昇格の機会

- 昇格の機会がない(20代・男性)
- 会社から信頼を得ているが、昇進・昇格がない(50代以上・男性)
- 目標管理制度や昇進・昇格制度が障がい者雇用に関しては無い会社のようなので、キャリアパスが全く見えない(50代・男性)

## 上司等との相談機会

- 所属および上司が曖昧で、相談しにくい(50代以上・男性)
- 上席との意思疎通がない(50代以上・男性)
- 障がい者としてただ働かせることのみ考えていて、キャリアアップは全く考えてくれない(50代以上・男性)
- 次なるステップの情報が入ってこない(20代・男性)

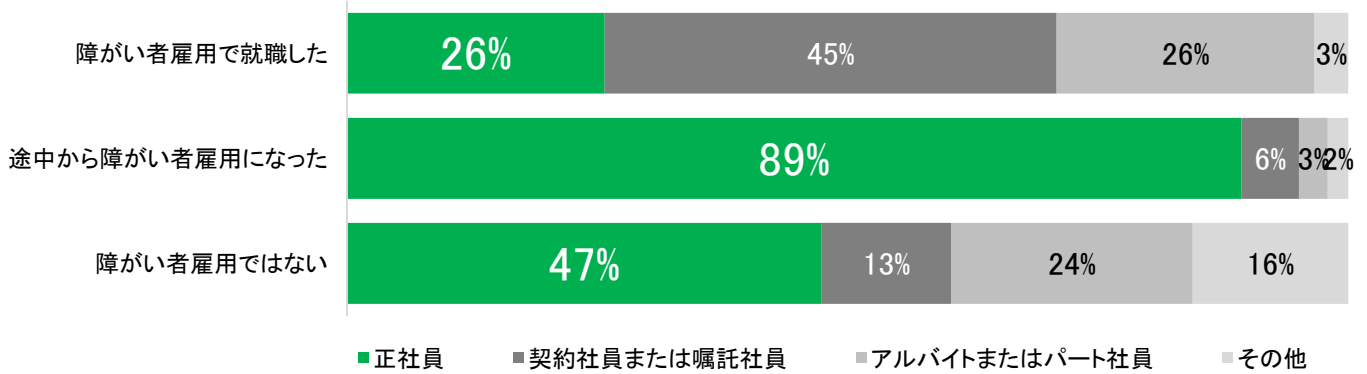
## 正社員登用の有無

- 健常の正社員(管理職含む)と比べても遜色があるとは思えず、肉体労働ができない点以外は同等もしくはそれ以上であると自負があるが、障がい者というだけでキャリアアップどころか正社員にもなれないから(40代・男性)
- キャリアとしては健常者と少しも劣らないのに、障がい者というだけで契約・嘱託社員扱いする考え方(50代以上・男性)

# アンケート結果 <就職形態による比較>

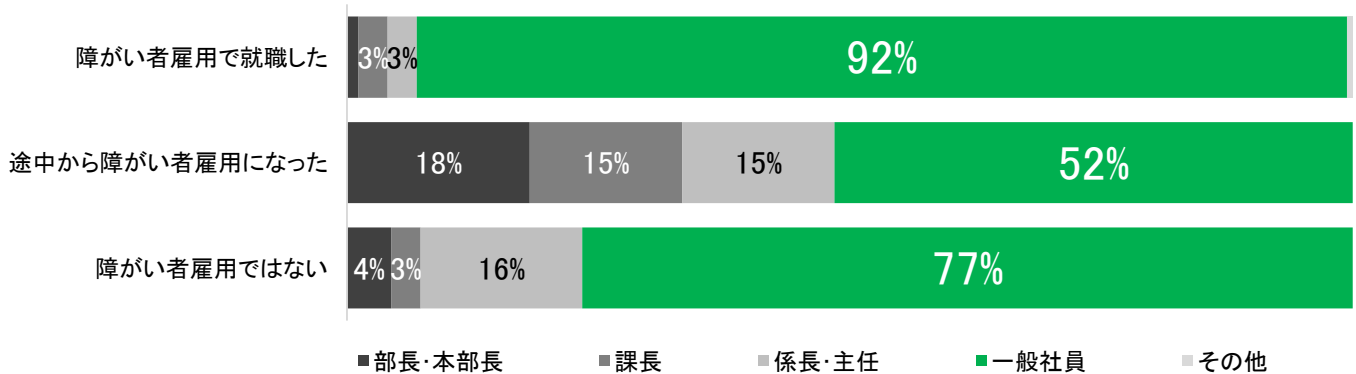
## 1. 障がい者雇用で就職した方は、他の就職形態の方よりも正社員の割合が低い

現職または前職の雇用形態を教えてください



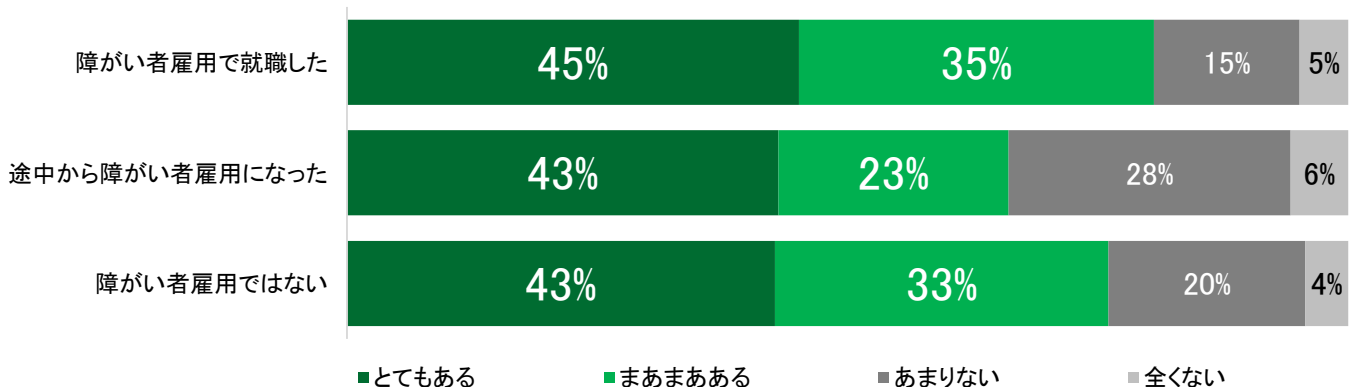
## 2. 障がい者雇用で就職した方は、他の就職形態の方よりも役職に就いていない一般社員の割合が高い

現職または前職での役職を教えてください



## 3. いずれの就職形態の場合も、キャリアアップをすることに関心のある割合が半数を超えている

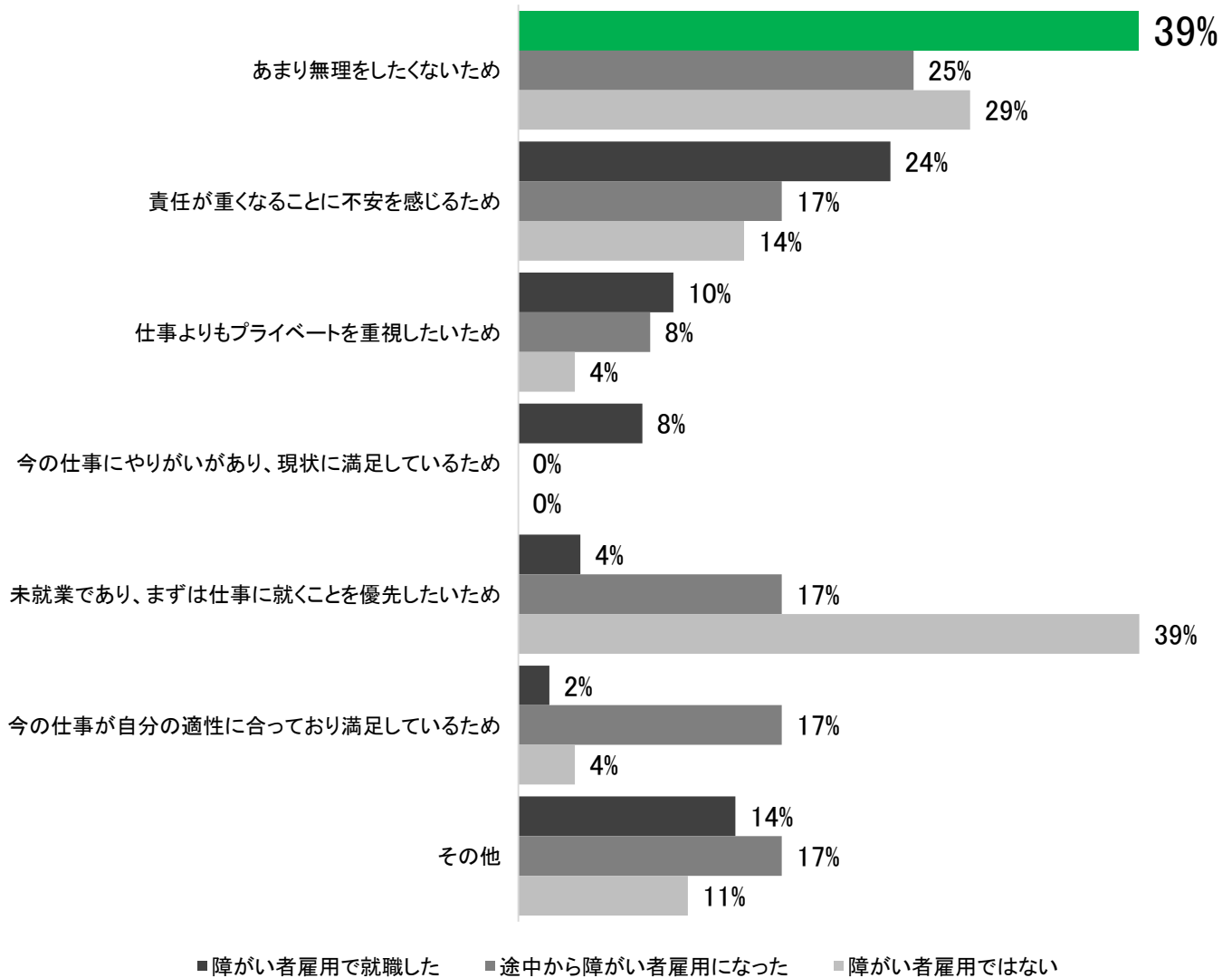
キャリアアップをすることに関心はありますか？





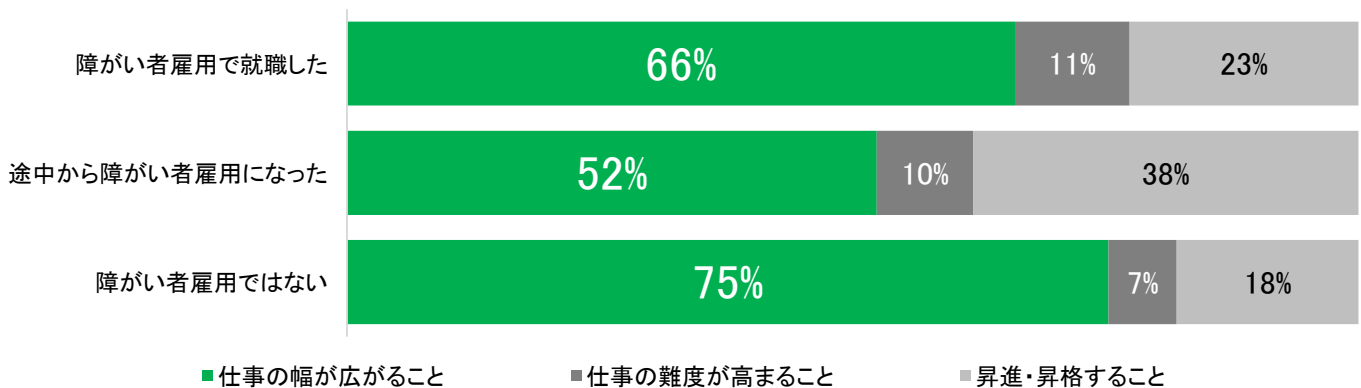
#### 4. 障がい者雇用で就職した方は、他の就職形態の方よりも「あまり無理をしたくない」という回答が高い

キャリアアップに関心が「ない」方は、その理由に最も近いものを教えてください



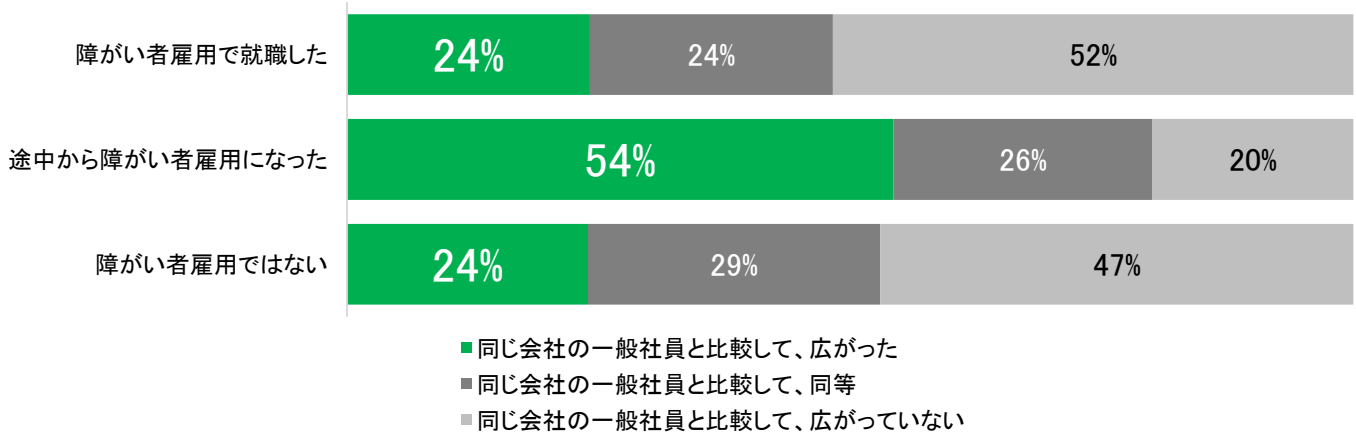
#### 5. いずれの就職形態の場合も、キャリアを考える上で「仕事の幅が広がること」を優先する割合が高い

ご自身の今後のキャリアを考える上で、最も優先順位が高いものはどれですか？



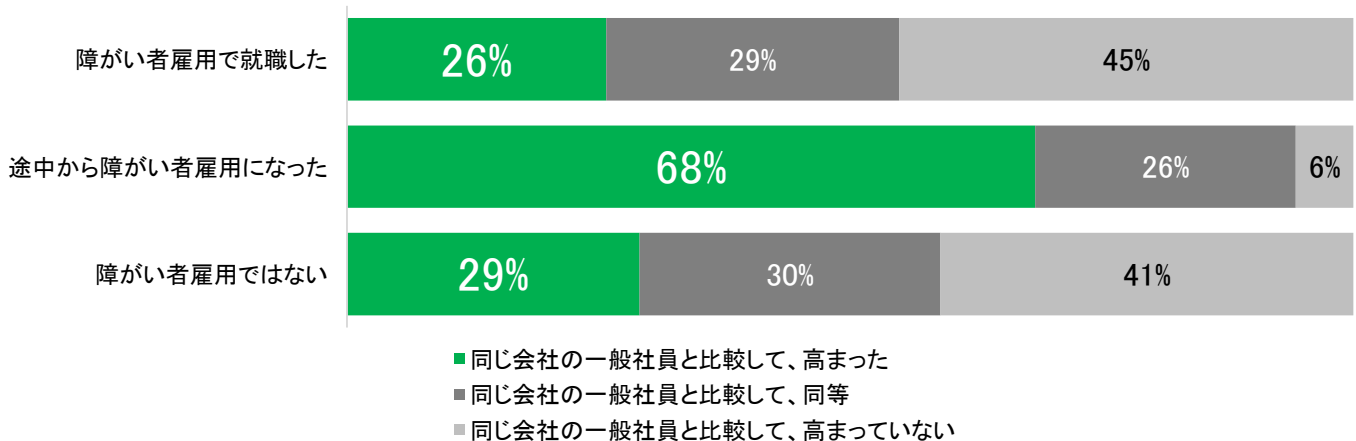
## 6. 途中から障がい者雇用になった方は、他の就職形態の方よりも「仕事の幅が広がった」という回答が高い

現職または前職では、入社後に仕事の幅が広がりましたか？



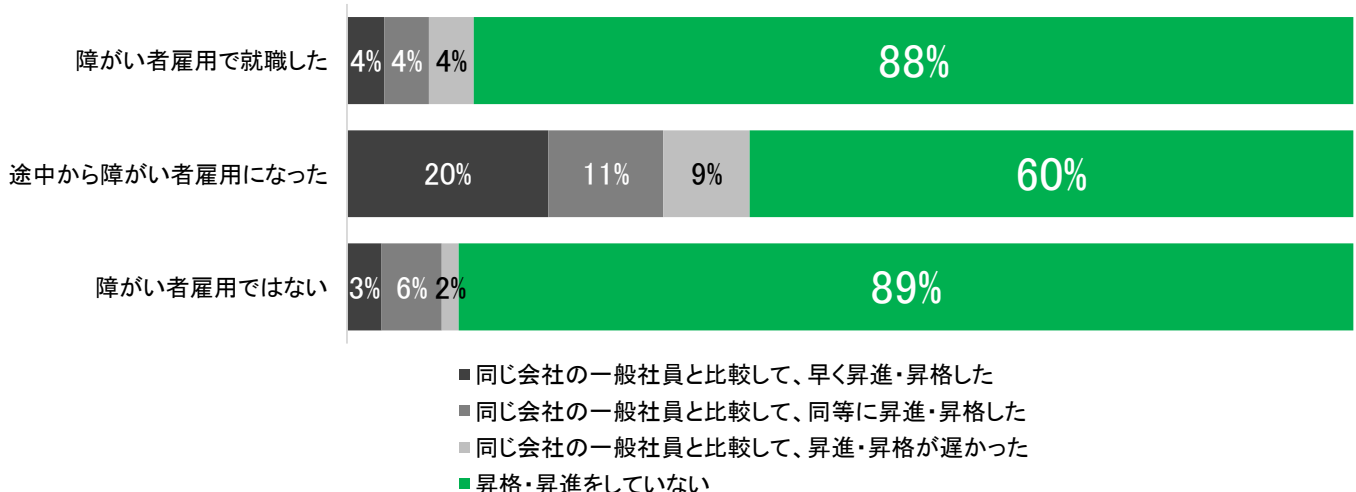
## 7. 途中から障がい者雇用になった方は、他の就職形態の方よりも「仕事の難度が高まった」という回答が高い

現職または前職では、入社時と比較して仕事の難度が高まったと思いますか？



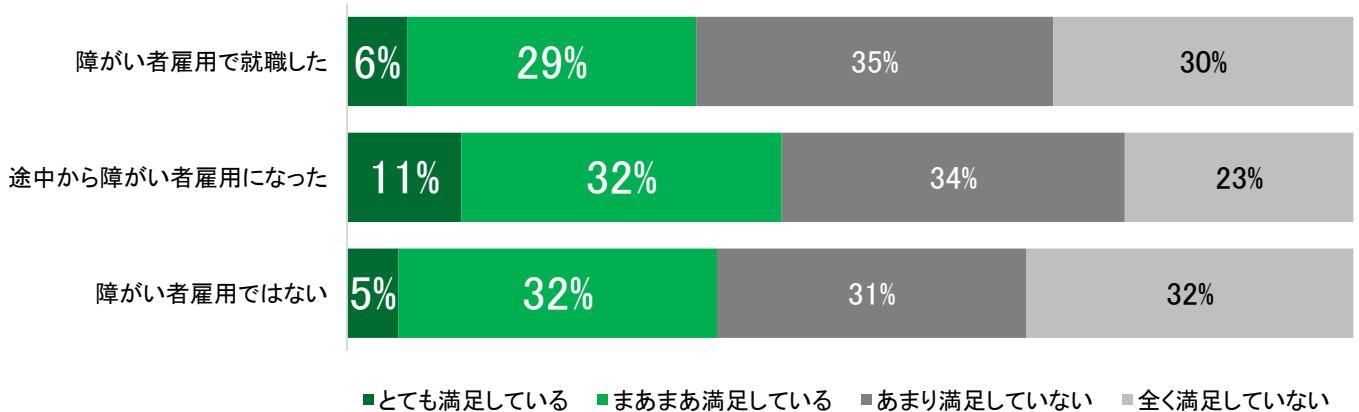
## 8. 途中から障がい者雇用になった方は、他の就職形態の方よりも「昇進・昇格をしていない」という回答が低い

現職または前職では、入社後に昇進・昇格しましたか？



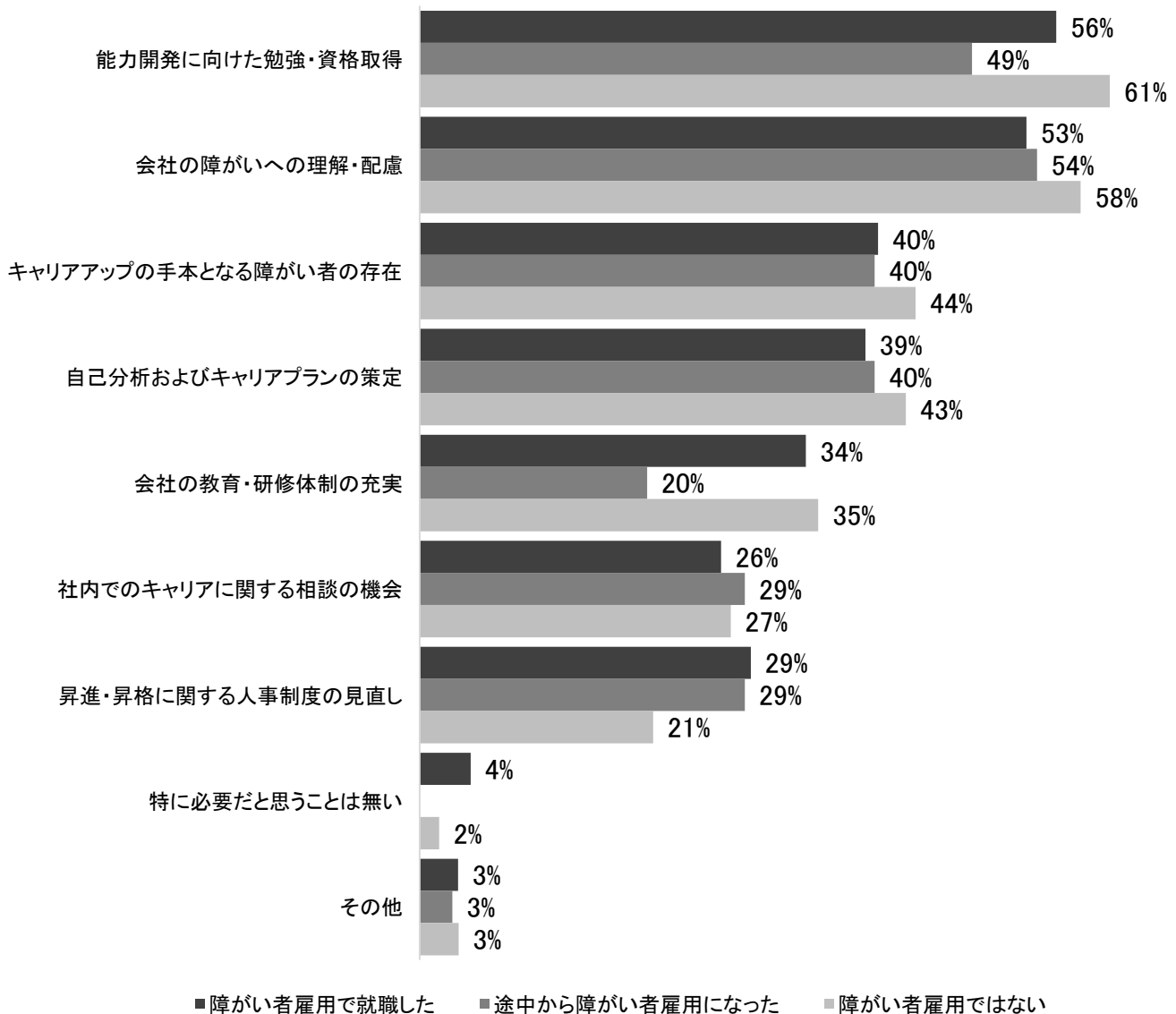
## 9. いずれの就職形態の場合も、自身のキャリアに「満足している」という回答は50%未満となっている

現職または前職におけるご自身のキャリアへの満足度はいかがですか？



## 10. キャリアのために必要だと思うことに関する回答では、就職形態による差は少ない

ご自身のキャリアのために、より必要だと思うことは何ですか？



調査結果を拝見して感じたのは、ある程度想定したとおりだったということです。考察にもあるとおり、障がい者のキャリアアップについては、十分に実現できているとは言えず、長年問題とされてきました。そして、未だにその解決方法は明確になっていません。

こうしたキャリアアップに関する問題を考える場合、大切になるのは、全体を見るということです。問題を引き起こしている原因については、氷山の一角しか見えていないというケースは多く、一方で、実は見えない部分にこそ最大の原因が潜んでいる場合が多くあります。そのため、「キャリアアップが難しい」という事実に対して、本質的な問題や原因は何なのかを深く掘り下げて考えることが、重要です。また、キャリアアップに関する問題には、共通項も見られます。そして、その問題への対処方法を理解しているのは、キャリアアップの経験者です。そのため、経験者というロールモデルを見つけ、指導を仰ぐという自発的な姿勢をもつことが、自身の問題を解決する一番の近道であると考えています。

本調査結果では、「仕事の幅」を重視する方が多くいました。技術職から営業職への転換、専門職から総合職への転換など、仕事の幅を広げたいと考える方は多くいると思いますが、それが果たしてキャリアアップの実現に最善なのかという点については、さらなる分析が必要と考えます。これには、実際に役職に就いた複数の障がい者のキャリアを個別に検証することが大切です。この結果、何らかの共通項を見出し、必要な資質・技術・能力が分かれば、後進の道標になる可能性があります。

なお、聴覚障がい者については、肢体不自由や視覚障がいなど、他の障がい者と比較して、昇進・昇格の機会が少ないと言えます。これはコミュニケーションの難しさを克服できないことに起因すると考えられますが、ここ10年の間に、創意工夫やその人物の努力によって、ハンデを克服し、役職に就く者も出てきました。かつて「努力は運を支配する」と語り、アスリートでありながら、某大手銀行の専務まで昇格した方がいました。昭和40年代の大学ラグビーで軽量フォワードという体格のハンデを克服し、早稲田大学を連続日本一に導いた小兵の闘将です。このように、ハンデを知恵で克服していくというモチベーションも大切です。また、障がいに甘んじることなく、積極性を見せるべきときに見せ、自らチャンスをつかむ姿勢もキャリアアップには不可欠だと考えています。

障がい者を取り巻く環境は大きく変化しつつあります。平成28年4月1日には、「障害者差別解消法」も施行される予定です。

そのため、こうした法律の研究にも着手するなど、今後、ゼネラルパートナーズ様とタイアップし、問題解決とノウハウ提供を行なっていきたいと考えております。



宮本 治之 氏

聴覚障がい者キャリアアップ研究会  
代表

聴覚障がい者キャリアアップ研究会は、大手企業において、現場の最前線にいるリーダー職以上のメンバーで構成された会。障がい者雇用では、昇級・昇格によるキャリアアップや、幹部・管理職への登用・昇進をテーマにしたセミナーは少ない。そのため、同会では、事例発表やノウハウの情報交換、ディベートやディスカッションをすることによって、参加者がお互いに自己研鑽、キャリアアップを図れることを目指している。

<聴覚障がい者キャリアアップ研究会 URL>

<http://deafcareerup.web.fc2.com/>

～障がい当事者の声から、雇用のノウハウを分析する～

## 障がい者のキャリアアップに関する調査 Report

発行・監修 : 株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所  
〒104-0031 東京都中央区京橋2-4-12 京橋第一生命ビル3F  
TEL:03-3270-5500 FAX:03-3270-6600 Mail: sri@generalpartners.co.jp URL: <http://www.gp-sri.jp/>

発行日 : 2016年3月

お問い合わせ先 : 主任研究員 田島 尊弘

※本調査結果の引用の際は、「株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所調べ」とクレジットを明記ください

### 《株式会社ゼネラルパートナーズについて》

障がい者の良き認知を広め、差別偏見のない社会を実現することを目指し、民間企業初の障がい者専門の人材紹介会社としてスタート。その後、業界初の転職サイト atGP の開設をはじめ、障がい別の専門的なプログラムが受けられる教育・研修事業、就労困難な障がい者による農業生産事業など、数々の事業・サービスを創出してきました。これまで生み出した障がい者の雇用数はのべ5,000人以上です。

会社名	: 株式会社ゼネラルパートナーズ	本社所在地	: 東京都中央区京橋2-4-12 京橋第一生命ビル3F
代表者	: 代表取締役社長 進藤 均	設立日	: 2003年4月
URL	: <a href="http://www.generalpartners.co.jp/">http://www.generalpartners.co.jp/</a>	事業内容	: 障がい者の総合就職・転職サービス (求人情報サービス、人材紹介サービス、就労移行支援事業、農業生産事業など)