

研究ノート

女性障害者のキャリア開発研究に関する試論

伊藤 智佳子

An introduction to the studies on career development for women with disabilities

Chikako Ito

はじめに

本研究の目的は、女性障害者のキャリア開発研究の展望を概観し、今後の課題を明らかにすることにある。そのため、女性障害者のキャリア開発の先行研究、①社会福祉の領域、とくに障害者福祉の領域の中で女性障害者の就業に基づく経済的自立に関する研究の近年の動向、②障害の有無にかかわらず、キャリア開発研究一般の中での女性障害者の就業、キャリア開発などに関する研究の近年の動向を探った。

障害者のキャリア開発が一般的に非連続的であることを指摘した研究として、Szymanski & Hershenson & Enright & Ettinger, 1996, *Career Development Theories, Constructs, and Research: Implications for People with Disabilities*, Szymanski & Parker ed., "Work and Disability-Issued and Strategies in Career Development and Job Placement", PRO-ED.、Szymanski & Hershenson, 1998, *Career Development of with Disabilities; An Ecological Model*, Perker & Szymanski ed., "Rehabilitation Counseling-basic beyond", PRO-ED. などがある。だが、女性障害者に焦点を当てた先行研究でも、女性障害者のキャリア開発を検討するための先行研究でもない。

障害者のキャリア開発は障害者の QOL の向上に必要不可欠であることを指摘している研究として、Kenneth D.Keith & Robert L.Schalock(Eds.), 2000 *Cross-Cultural Perspectives on Quality of Life*, AAMR.、キース&シャロック、館暁夫・渡辺勸持監訳『知的障害とQOL上巻～21カ国の調査から～』日本知的障害福祉連盟 2002、キース&シャロック、館暁夫・渡辺勸持監訳『知的障害とQOL下巻～21カ国の調査から～』日本知的障害福祉連盟 2003 などがある。だが、女性障害者に焦点を当てた研究ではないし、知的障害のみに限定している。

さらに、男性障害者、女性障害者を問わず「障害者一般」が就職に際して、職を選ぶことができるだけの職域の有無、就職、職の継続、昇進といった一連の流れを通してのキャリア開発に関する先行研究もほとんどないというのが現状であった。

筆者は、女性障害者のキャリア開発を女性障害者の自立と関連づけて捉えたいと考えてい

る。

ところで、障害者の「自立」の定義は、身辺自立、就業に基づく経済的自立だけをいうのではない。しかし、筆者は、障害者本人が望めば、就きたい職に就き、就業による経済的自立により自分の生活を創ることができるような社会のしくみを創ることが課題となると考えている。そういったしくみを作ることが、障害をもつもたないに関わらず、人のキャリア開発につながると考えているからである。

女性障害者の自立と関連づけたキャリア開発に関する先行研究を十分に探求することはできていない。

本稿は、女性障害者、男性障害者という性別にかかわらず、「障害者一般」の自立と関連づけた「職業」という観点からの先行研究の探求と、それらの若干の分析にとどめた。

本研究は、女性障害者の就業に基づく「自立」のひとつの方向性を検討すること、さらには、障害をもつもたないにかかわらず、女性全体のキャリアバリアの実態を明らかにし、どのようにしたら女性のキャリア促進が可能になるのかという女性全体のキャリア促進因子を探る際の一助になると考える。

なお、1993年の障害者基本法の成立により、身体、知的、精神障害の3障害が障害と定義づけられた。が、本稿で、障害・障害者という場合、主に身体障害のなかの特に肢体不自由者で、自分の人生を創り上げていくと思われる、10代、20代といった思春期、青年期に障害をもっていた人を想定しており、壮年期、高齢期になってから障害をもった人たちは想定していない。

I. 障害者雇用という観点

1. 障害者雇用における企業の役割を重視した先行研究

障害者のキャリア開発という観点ではなく、障害者雇用という観点から、障害者の就業に基づく経済的自立について検討している先行研究の代表例として、手塚直樹『日本の障害者雇用—その歴史・現状・課題—』（光生館 2000）を挙げるができる。

本書の特徴は、「障害者」と「雇用」と「企業」の3つを主題から障害者雇用のテーマを深めている点にある。

障害者の就業についての研究の多くは、重度・重複障害者、福祉的就労、就労支援に焦点が当てられている。そのため、障害者の雇用、就業に基づく経済的自立の可能性、職域の拡大、職種の選択などを重視した研究はほとんどないというのが現状といえる。

もちろん、重度・重複障害者の就労や地域の中に就労支援体制をどう創っていくのか、そしてどういう方法で就労体制の維持をしていくのかなどについては障害者の生活問題の重要な課題といえる。しかし、障害者の就労といった場合、福祉的就労が前提とされているような論調が強い傾向があることそれ自体が、障害者の就業に基づく経済的自立のバリアの1要因となる。

本書では、障害者雇用、障害者雇用施策推進のためには、まず、企業における障害者雇用の歴史と経過、現状と課題をとらえることを通し、企業における障害者雇用の実際を理解する

ことが課題となることを指摘している点は注目に値する。そのためには、文献、資料の分析だけではなく、それらをふまえ、実際に企業を訪問して、障害者雇用の実態を会社名を明らかにしながら、事例分析を行うことを通し、障害者が働くことの意義を問題提起している。

とくに、大企業の障害者雇用の実際、障害者雇用を企業の命題として雇用を推進している特例子会社や重度障害者多数雇用事業所の実情の把握、分析を行っている先行研究が不十分な中で、それらを克明に分析している点が、新しい障害者雇用、障害者のキャリア開発の方向性の提示につながると思われる。

2. 企業が先、作業所をその後創設、また企業へという観点からの障害者雇用の開拓者の事例

障害者を企業で雇用することの重要性に気づき、多くの知的障害者たち、精神障害者たちを雇用してきた経緯と、その時その時の障害者雇用施策の不十分さなどを具体的に記述した1事例としての書として、桐生清次『障害者雇用のパイオニア・渡辺トク伝—洗濯屋女社長・94年の道のり—』（ミネルヴァ書房 2004年）を挙げることができる。

本書の特徴は、障害者雇用のパイオニアである渡辺トク女性社長が、障害者に「働く場がないからここに来て働いてもらっている」¹⁾のだという考えは全く持っておらず、「みんなが働いてくれたお陰で会社がここまで来られた」²⁾し、「私もこうして生きがいのある生活ができる」³⁾と考えている点にある。

渡辺トク氏は、1963年7月に、病院に寝具を貸すという基準寝具の会社を亡夫から引き継いだ。渡辺氏は、1965年の夏に、知的障害者3人を実習生として会社で受け入れたことをきっかけに、同年4月には、3人の知的障害者を会社の正規職員として雇用した。3人の内、1人だけが実習生から引き続き正規職員としての採用であった。実習生として、渡辺氏の会社の実習に来ていた知的障害者3人の内、2人は、親の転勤、他の会社に就職という事情から、実習生から引き続きの採用は1人ということになった。

本書の中で、渡辺氏は、「会社の経営のことでいろいろ煩わされていた私は、この子たちの心に救われていたのでなんとか雇いたいと思っていた」⁴⁾という内容の言葉を、異なる言葉で何度となく言っていることは注目に値する。また、知的障害者の仕事ぶりについて、「普通の人でさえもちょっと考えつかないようなことまで」⁵⁾仕事としてやっている点を評価している。

渡辺氏が、初めて知的障害者を正規職員として雇用した1960年代は、知的障害者を初め、身体障害者といったような障害者一般に対する社会の理解は、今より以上になかった。障害をもっていない人たちを中心とする世間一般社会の障害者理解は皆無と言っても過言ではなかった時代といえる。ましてや、1960年代には、精神障害者は、法律上、障害者とは認められておらず、福祉の対象からは除外されており、医療の対象者のみという対応しかされておらず、精神障害者は、多くの場合、世間一般社会から怖れられ、病院で一生を過ごさざるをえない時代であった。

そんな中で、多くの知的障害者、精神障害者を正規職員として雇用し、仕事内容、賃金など

について、障害をもっていない職員と差別化することはなかった。また、知的障害や精神障害という障害をもたされていることによって、社会的なバリアやその人たちの働きの促進を阻害するバリアなどに直面したときには、その都度、考え、行動し、バリアを軽減、除去してきている。企業から始め、知的障害者や精神障害者を正規雇用することを通し、作業所や、生活拠点の必要性を実感し、必要に応じ、福祉的就労の場としての作業所、生活の拠点としての居住施設としての通勤寮を創設した点は、福祉的就労としての訓練的位置づけの作業所づくりからではなく、知的障害者を企業に正規に雇用し、そのあとで、より重度の人たちへの作業所の必要性を感じ、設立に至ったという点は、注目に値する。

そして、渡辺氏自身が「働くことは生きることです。たとえ人は障害があっても、年老いて健康であれば働きたいと思うでしょうし、働けることは幸せなことです。」⁶⁾ という言葉を残しているが、これは、キャリアが単に仕事によって自分の仕事能力を向上させるということだけではなく、自分の人生の向上までも含んでいることと同じ意味の言葉であると思われる。

渡辺氏の取り組みは、障害者のキャリア開発につながると推察される。

II. 障害をもつ本人からの就業に基づく自立、労働という観点からの先行研究

Iでは、障害者を雇用する障害をもっていない人たちの取り組みの事例や先行研究分析を挙げた。IIでは、障害をもつ本人の立場からの就業に基づく自立、労働はどのようなことなのかについての先行研究や実践事例を挙げることにする。

1. 起業した女性障害者の実践事例

起業した女性障害者の立場から、障害者が就業して自立するとはどのようなことなのかについてが事例として著されている書として、岩本良子『乗りこえられない壁はない—先天性骨形成不全症のわたしも社長になれた—』（綜合法令出版 2008年）を挙げることができる。

本書は、先天性骨形成不全症の女性が、彼女が障害をもった生後まもなくの頃の事柄から、現在に至るまでの事柄をつづることを通し、彼女が、女性の下着の訪問販売を約18年間続けた後、パーソナル製品、栄養補助食品などの訪問販売事業を事業内容とする有限会社「インターナショナル」を創設し、存続させているという体験をまとめている。

周知のように、骨形成不全症という障害は、骨がもろく、ほんの少し動いただけで動かした箇所の骨が折れてしまう、咳をしただけでも肋骨の骨が折れてしまうという障害である。体が成長する時期、骨が丈夫に形成されていく時期に、ほんの少し動いただけで骨が折れてしまうため、上手に骨が形成されず、身長も伸びることが難しく、岩本氏自身は身長が1メートル8センチで止まってしまっている。岩本氏だけではなく、骨形成不全症の人は、身長がのびることが難しく、その年齢毎の平均身長に達している人はほとんどいない。

岩本氏は、小学校4年生までは、普通校で過ごすのが、4年生の一学期で中退し、20歳の時に、社会に復帰したいという思いから、身体障害者入所授産施設『白鳩園』に入所し、『編み物科』

で編み物の技術を習得している。彼女自身、なぜ入所施設の中の編み物料を選んだのかという理由を「学力がないので手に職をつけたいと思い、将来は編み物学校を開くことを目的として」⁷⁾ いたからだ」と本文の中で記している。

10年間、入所授産施設で生活し、退所し、30歳にして念願の1人暮らしを始めている。オーダーを受けたものを編む仕事をしてきたが、編み代はわずかであり、仕事をして経済的自立をするというのは編み物では成り立たないことを痛感していた。そして、化粧品販売をしていた友人に相談したことをきっかけに、彼女も訪問販売の営業活動を始めることとなり、これが、彼女の企業の最初のきっかけとなったできごとであった。

化粧品の訪問販売と共に、その後、女性用の下着の訪問販売も始め、少しずつ収入が増えていき、自分の力で自立できていると実感出来るようになっていく。ただ、訪問販売先では、商品に目を向けるのではなく、彼女の障害のことばかり質問するだけで、商品の購入はしない客や、障害をもっているという理由で、「売りに行けば誰でも買ってくれるんでしょう？」⁸⁾ という客などもおり、岩本氏自身ができる『唯一の仕事』を、客からすると「障害をもっているから同情で誰もががかってくれるからいいわね」というとらえられ方をしていたということに対し、岩本氏自身、彼女自身を否定されたような思いに駆られ、悔しい思いを経験したことがあったことを記している。

障害をもっている人が訪問販売したからといって、誰もが買ってくれるというのは事実ではないし、彼女の営業成績が伸びていったことは、彼女自身の仕事に対する努力と情熱、そして本来持っていたはずの潜在的能力が出されていたからに他ならないと思われる。

そして、約18年間訪問販売を続けた末、有限会社を設立することになった。彼女自身、どうしても自分の会社を設立したいという強い思いがあって会社を設立したが、会社にしてあげば、彼女が両親よりも先に他界しても、両親を経済的に支えることができるという考えが根底にあったことが記されている。さらに、会社設立後は、栄養補助食品の販売も手がけることになるが、この販売も、両親の健康と長寿を願っての販売開始であった。

彼女自身、仕事は生きがいと記している。彼女が本格的に栄養補助食品の販売も会社でやっという決めたのは、①彼女自身がハンディを持っているため、がまんしなければならないつらさ、人並みにできない辛さをわかっており、とくに、ハンディをもつ子を持っている両親の大変さ、健康の大切さを人一倍わかっており、生活や環境により物を人に伝えていきたいという思いがあること、②彼女自身の体力的な問題として、訪問販売の仕事はかなりの体力を必要とするため、会社設立という形を取った方がよいと考えたこと、という2つが、本格的に会社設立、経営をしていこうと思った理由であることを記している。

彼女自身の仕事の捉え方を彼女自身の言葉で表していると思われる文章を少し長いが載せておきたい。「わたしは、人並みに幸せになりたくて、がむしゃらに仕事をして生きてきました」⁹⁾、「人を評価する場合、学歴とか、どこそこにお勤めといったことに焦点を当てがちです。しかし、わたしはそういったことだけで人を判断したくありません。また、自分もされたくあ

りません。確かに、イメージがよいに越したことはありません。けれども、一番貴いのは、どんな仕事でも、一生懸命、思いを込めて取り組んでいる姿です。どんなにイメージのよい仕事でも、肩書きが立派でも、自分のあり方しだいで、仕事はよくも悪くもなってしまいます。一生懸命、心を込めて仕事をしている姿は素敵です。わたしも、そんな『仕事人』でありたいと思います。」¹⁰⁾ 彼女の言葉からは、経済的、物理的な富のみを得るためだけに仕事をしてきたわけではなく、ましてや、自分の欲だけのために会社設立をしたわけではなく、「仕事が人生そのもの」のように読み取ることができると思われる。

キャリア開発は、仕事の能力向上という意味だけではないと筆者はとらえているが、彼女が生まれたときから、現在に至るまでの生活歴をまとめた本書から、女性障害者のキャリア開発のひとつの形を提示してくれているように思われた。

2. 生きていることそのものが労働という観点から「働く」ことを捉える視点

就業に基づく経済的自立のみが自立ではなく、障害をもつ人が生きているそのこと自体が「労働」ととらえる視点から記されている書として、横塚晃一著・立岩真也解説『母よ！殺すな』（生活書院 2007年）を挙げることができる。

本書の著者の横塚晃一氏は、脳性マヒ者として生まれ、42歳で癌で亡くなった。彼は、「日本脳性マヒ者協会『青い芝の会』・神奈川県連合会」で活動し、『『青い芝の会』・全国連合会』の会長を亡くなる年まで、三期連続して務めた。

周知のように、「青い芝の会」は、1970年代に脳性マヒ者などの全身性障害者が中心となり、設立された団体であり、親元や施設から出て、介助者を捜し、地域で暮らす実践をしてきた。「青い芝の会」は、1970年代の障害をもつ我が子を殺した母親、障害をもつ子どもとその母親の心中事件に対する母親減刑嘆願運動に対して、反対運動を行ったり、府中療育センターを始め、施設改善運動を行った。こういった運動のリーダーであった横塚晃一氏が、「障害者と労働」について、以下のように記している点は注目に値する。横塚氏を始め、障害者が「働く」ということをどう捉えているのかを垣間見ることができる文章である。少し長いが、そのままを載せておく。「妙なことに結婚して一家を構えている者で曲がりなりにも働いているという者は非常に少ない、いわゆる働いている者は結婚できないという現象があります。今まで独り身の気軽さから勤めに熱中してきた者が家庭をもつことにより、そちらへ労力をそがれるため、今まででも精一杯だった者が無理をかさね、体を悪くするという例がみうけられます。」¹¹⁾、「私の友達で、職安の紹介で何回就職してもつぶれかかったまたはすでにつぶれてしまいその残務整理のようなどころばかりまわされ、しかも給料は何ヶ月か不払いのままポイッとなったので、俺は絶対就職しないとって生活保護で暮らしている者がおります。」¹²⁾、「現在の日本における労働というものは資本の論理から成り立っており、それはできるだけ安い労力を求めます。そこで企業が障害者を雇うということは労務管理上どういう意味をもつのでしょうか。それは企業の安全弁の役割をする場合が多いのです。不況においてまず整理の対象となるのは臨

時工であり嘱託だが・・・障害者の殆どはこの中に所属しています。それだけではありません。障害者を特別賃金で雇っておくことによって他の大部分の一般労働者の賃金の上昇を抑制する役目を負わせることができます。つまり『俺の給料も安くて不満だがまだあいつ（障害者）よりましだ、まあ我慢しよう』ということです。しかも、障害者は企業内では殆どの場合ミソッカスにしすぎませんが、このミソッカスがひとたび障害者仲間のもとへ帰ってくると『俺は働いているんだ、お前たちとは違うんだ』と自分以上より重度で働けない人を見下し肩を張るのです。ここにおいて、私は現在日本の社会機構のもとで障害者が賃金労働をするということは、以上述べた如き二重三重の意味で罪悪であるといわなければなりません。』¹³⁾。

「労働」「働く」ということをどう捉えるかによって、キャリア開発の考え方が変わってくるのではないかと考えさせられた文章のように、筆者は感じている。キャリアというのは、単に職業上の能力の向上という意味ではなく、仕事、職業を通して、本人の人生、生活の質を向上させていくことに他ならないと、筆者は感じている。障害がある者で結婚して一家を構えている者ほど、独り者の障害者よりも働いている者が少ない、という横塚氏の文章は、職業を通して自分の人生、生活の質の向上を図るのは反対に、社会機構の中で、障害者が働いて賃金を得ることがいかに体を壊していくか、障害をもつ本人の生き甲斐をどれだけ奪っていくのかを現しているように筆者は感じている。それと同時に、結婚生活と仕事の両立の難しさ、つまり、障害者が結婚して一家を構え、結婚生活を継続させることそのものが、職業、労働なのではないだろうか。

障害者のキャリア開発に際しては、障害をもっていない人との間の労働観、仕事観、就労観と障害者の持っている労働観・仕事観・就労観などのズレがどれくらいあるのか、そして、そのズレをどう認め合うのかという社会的合意としての労働観が必要となると思われた。

Ⅲ. 障害者のキャリア開発に関する調査報告書の先行研究

障害者のキャリア開発に関する調査報告書のような先行研究として独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター編著『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』（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター 2004年）を挙げることができる。

この研究は、「障害者の職業リハビリテーションの目的が、職業生活を通じた社会的統合にあるとの前提に立って、わが国の障害者の雇用対策が今後一層の効果を上げるためには、入社後の雇用の質が問題にされなければならない、それに向けた体制整備が必要になるという問題関心から出発した」¹⁴⁾ 研究である。

序章では、調査研究のための課題を焦点化し、調査実施に伴う諸活動の経過が整理されている。第1章では、アンケート調査の調査方法と実施の概要が記されている。第2章では障害者の職場における訓練・能力開発の状況の分析がされている。第3章では、配置転換や昇進などの「企業内異動」についての確認がされている。第4章では、障害者のキャリア形成、キャリ

ア形成支援に関する既存の調査結果を参照して、調査で扱えなかった課題について考察している。第5章では、重度視覚障害者のキャリア形成の課題を事例を踏まえ検討してある。第6章では、世界21カ国の知的障害者のQOL調査をまとめたケースとシャロック『知的障害者とQOL』から、キャリアの形成とQOLの関係について検討してある。終章では、各章の記述内容を総括しながら、アンケート調査の結果については、事業所の雇用管理の一環として「訓練・能力開発」や「配置転換・昇進」などを通じたキャリア形成支援を行うこと、キャリアを自己成長の観点から捉え、障害をもつ当事者のエンパワーメントを図ることが重要な課題となっていることを明らかにしている。

障害者のキャリア形成に関する調査報告書はほとんどないというのが現状の中で、『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』は、障害者のキャリア形成支援に向けての方向性を示唆する貴重な研究であると思われる。

おわりに

本研究の目的は、女性障害者のキャリア開発研究を概観し、今後の課題を明らかにすることにあつた。

筆者は、これまで、障害者の「自立」生活支援・援助について検討してきた。その過程で、障害者の「自立」生活支援・援助施策は、障害者が「女性」性、「男性」性を持つ1人の「人」としてではなく、性別に関係なく「障害者一般」として一括りにされた「無」性の存在という捉え方から創られていることに疑問を感じるようになった。

たとえば、車いす使用者が使えるいわゆる「障害者用トイレ」の多くは、女性用、男性用に分かれてはいない。「障害者用トイレ」を使用する人の数は、それを使用しない人の数よりも少ない。使用する人の数、使用頻度の少なさが、「障害者用」トイレを女性用、男性用に分けて作らない理由ではないと筆者は考えている。この背景には、作る側が意識するしないにかかわらず、障害者を「一括り」にとらえているという障害・障害者観がある。

また、排泄、入浴、衣服の着脱、移乗などに伴う介助を必要とする障害者すべてに、同性介助が保障されているとは限らないのが、介助を必要とする人たちへの介助保障の現状といえる。身体障害者の生活施設で、男性介助職員のみが夜勤の場合、排泄に伴う介助を必要とする女性障害者が、不本意ながらも男性介助職員による排泄介助を受けざるをえないということは、未だにある。また、機械で体を移乗させることができるような特殊浴槽が設置されていない施設で、女性介助職員よりも男性介助職員の方が人を抱えるだけの力が強いという理由で、入浴に伴う介助を必要とする女性障害者を男性介助職員が行うということは、未だにある。

さらに、乗用車の助手席から車いすへの移乗後に、車いすの後ろから車いすのブレーキを外す介助者がいるが、その場合、座っている車いす使用者は立っている介助者に背後から覆い被さられる格好のまま、車いすのブレーキを外されることになる。背後に他者がいることが、前を向いたままの姿勢で常に背中を見られて手動式車いすを押される車いす使用者にとってどの

ような心理的圧迫感を与えるのか、背後に他者がいることがどのようなことなのかなどについて想像力を働かせることができる男性介助者は、背後から覆い被さる格好で、車いすのブレーキを外すことは決してしない。必ず、適当な距離を保ちながら、大抵は車いすの横についているブレーキを車いす使用者の横に回って外す。適当な距離を取りながら、横に回って外すことをしないと、今度は、不用意に、車いす使用者の頬に、ブレーキを外す人の顔が当たってしまい、車いす使用者が不快に感じることもある。そのため、ブレーキを横から外す場合、介助者と車いす使用者の頬が触れない距離感が必要となる。

女性障害者が、男性介助者から、覆い被さられる格好で車いすのブレーキを外されることは、双方によほどの信頼関係がない場合は、覆い被さられる格好でブレーキを外される側の人間は、非常に不快である。「背後から覆い被さる格好で車いすのブレーキを外すのはやめて下さい」と何度言ってもやめない人もいる。筆者は、手動式車いすで生活している女性障害者であるが、身をもって、男性介助ボランティアから背後から覆い被さられる格好で車いすのブレーキを何度も外された経験があり、非常に不快な思いを何度もした。

近年、フェミニズムや女性学などの深化・発展、また社会の要請に伴い、ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントなどが認知されつつあり、女性の人権が叫ばれるようになった。とはいえ、女性障害者が男性介助ボランティアから、何度も手動式車いすのブレーキを、背後から覆い被さられる格好で外されたとしても、「女性障害者がどれほど不快に感じているかなどと思っておらず、悪気なく背後から覆い被さる格好でブレーキを外しているだけだ」としか、「世間一般」の多くの人とは思わないかもしれない。しかし、「悪気」がなければどのような方法で介助してもいいということでは、決してない。

たいていの場合、ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントなどをする人も「悪気」がなく行っていると思われる。ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメントとはどのような行為をいうのか、された側の心理的圧迫はどのようなものなのかなどに対し、想像力を働かせることができる人は、ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントを行うことはしない、と筆者は考えている。

筆者は、「悪気」がなく行っている行為こそが、社会の中の中心の外側に置かれている人たちを「一段低いもの」として扱っていることの表れではないかと考えている。また、女性障害者に対する男性介助職員の排泄、入浴に伴う介助、背後から覆い被さるような格好で手動式車いすのブレーキを外す男性介助ボランティアなどを容認してしまう社会のしくみがあると考えている。社会全体の中に、障害者が「女性」性、「男性」性という「性」を持つことを意識することはおかしなことという障害・障害者観が流れていることの1つの表れではないかと、筆者は考えている。が、一方では、完全に性別がない者に対する対応を男性介助者がとりきっていないことも感じられる。この矛盾の中にこそ、「性」を持つ「人」を支援・援助するとはどういうことなのかを検討する手がかりがあるのではないかと、筆者は考えている。

本研究は、女性障害者のキャリア開発の展望を研究することに目的を置いているが、十分に、

女性障害者のキャリア開発の展望を概観することはできなかった。今後の課題として、障害をもっている人々へのキャリア開発研究の動向をより探究し、女性障害者のキャリア開発に関する先行研究のより一層の分析を試みたい。

引用文献

- 1) 桐生清次『障害者雇用のパイオニア・渡辺トク伝—洗濯屋女社長・94年の道のり—』ミネルヴァ書房
2004年 p.225
- 2) 前掲1) p.225
- 3) 前掲1) p.225
- 4) 前掲1) p.76
- 5) 前掲1) p.78
- 6) 前掲1) p.224
- 7) 岩本良子『乗りこえられない壁はない—先天性骨形成不全症のわたしも社長になれた—』総合法令出版
2008年 p.76
- 8) 前掲7) p.192
- 9) 前掲7) p.246
- 10) 前掲7) p.248
- 11) 横塚晃一著・立岩真也解説『母よ！殺すな』生活書院 2007年 p.52
- 12) 前掲11) p.52
- 13) 前掲11) p.53
- 14) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター編著『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』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター 2004年 p.1

参考文献

- ・ Szymanski & Hershenson & Enright & Ettinger, 1996, Career Development Theories, Constructs, and Research: Implications for People with Disabilities, Szymanski & Parker ed., "Work and Disability-Issued and Strategies in Career Development and Job Placement", PRO-ED.
- ・ Szymanski & Hershenson, 1998, Career Development of with Disabilities ; An Ecological Model, Perker & Szymanski ed., "Rehabilitation Counseling-basic beyond", PRO-ED.
- ・ Kenneth D.Keith & Robert L.Schalock(Eds.), 2000 Cross-Cultural Perspectives on Quality of Life, AAMR
- ・ キース&シャロック、館暁夫・渡辺勸持監訳『知的障害とQOL上巻～21カ国の調査から～』日本知的障害福祉連盟 2002
- ・ キース&シャロック、館暁夫・渡辺勸持監訳『知的障害とQOL下巻～21カ国の調査から～』日本知的障害福祉連盟 2003
- ・ 桐生清次『障害者雇用のパイオニア・渡辺トク伝—洗濯屋女社長・94年の道のり—』ミネルヴァ書房

2004年

- ・ 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター編著『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』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター 2004年
- ・ 横塚晃一著・立岩真也解説『母よ！殺すな』生活書院 2007年
- ・ 岩本良子『乗り越えられない壁はない—先天性骨形成不全症のわたしも社長になれた—』総合法令出版 2008年