



用語使用の現状

日本の障害者就労支援の分野では、「エンプロイアビリティ (employability)」という用語自体の使用頻度は高くありません。現場や政策で主に用いられてきたフレームワークは「職業準備性」（あるいは「就労準備性」）であり、**障害当事者の就労に向けた準備度合いを評価・支援する際にはこの概念が中心となっています**。例えば、厚生労働省の「障害者の就労能力等の評価に関するワーキンググループ」（令和2年度）でも、参加者が「企業が求める能力から逆算するアセスメントの必要性」を議論する中で、「雇用される力、つまりエンプロイアビリティ」といった表現が登場しています。しかし同時に、他の参加者は**「職業準備性・就労準備性」といった基礎的能力の重要性を強調**しており、実務上は依然として**職業準備性=就労に向け本人が備えるべき資質**に焦点が当てられていることがうかがえます。

学術面では近年になって「エンプロイアビリティ」概念に注目する動きも現れつつあります。例えば、昭和女子大学の根本治代教授による研究課題（2023～）では「**障害者のエンプロイアビリティ向上に向けたキャリアマネジメントモデルの構築**」が掲げられており、この中でエンプロイアビリティの定義や要素に関する先行研究レビューが行われています。このような取り組みはあるものの、**少なくとも行政施策や現場での一般的な用語としては「エンプロイアビリティ」は未だ定着していないのが現状と言えるでしょう**。その結果、障害者就労支援の文脈では「エンプロイアビリティ」という言葉そのものがあまり用いられず、暗黙のうちに「職業準備性 (job readiness)」に類似した狭い意味で扱われている可能性があります。

概念の翻訳・受容状況

「employability」に対応する日本語訳については一定の揺れがありますが、一般には「**雇用される能力**」や「**雇用可能性**」といった表現で説明されることが多いようです。例えば、青山学院大学・山本寛教授の解説では「**エンプロイ(雇用する)とアビリティ(能力)を組み合わせた言葉**」であり、「働く人が**雇われる**（または**雇われ続ける**）ための**能力やその可能性**」を意味するとされています。ここで山本氏はカッコ書きで「雇用可能性」という日本語も付しており、**“employability”=「雇用され得る力」**というニュアンスを伝えています。

一方で、公的文書での用語の受容状況を見ると、厚生労働省は2001年時点で「エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書」を公表し、その中で「**労働市場価値を含んだ就業能力**」として定義しています。ここで用いられている「就業能力」は直訳的には**“employability”的和訳**と考えられ、労働市場における価値までも含む広い概念として捉えられていました。もっとも、この報告書以降も「エンプロイアビリティ」という単語自体が政策文書のキーワードとして頻出するには至っておらず、**現場ではカタカナ語のまま定着するほど一般的ではない**ようです。

なお、日本の障害者就労支援現場では「**職業準備性ピラミッド**」というモデルが広く活用されています。このモデルでは、健康管理や生活習慣の確立、対人技能、基本的労働習慣、職業適性という5段階の要素が就労の土台として提示されており、訳語としては**“job readiness”**に相当するものです。もし仮に「employability」が「職業準備性」と訳されてしまうと、後述するように**本来の概念の射程が矮小化される**恐れがあります。そのため、学術的な文脈ではカタカナの「エンプロイアビリティ」を用い、狭い訳語に置き換えないことで概念の包括性を維持しようという姿勢も見られます。

環境因子の包含度

英語圏の定義では、エンプロイアビリティには個人の資質・スキルだけでなく、「文脈 (context)」すなわち個人を取り巻く環境要因や労働市場の状況が含まれることが強調されています。代表的にはHillage & Pollard (1998)が、 employabilityを「就業するための資質と、それを取り巻く個人の状況や労働市場環境」と説明しています。しかし、日本で一般に使われる「職業準備性」概念には、この環境側の要因が制度的に組み込まれていません。

実際に職業準備性ピラミッドの内容を見ると、挙げられている項目は本人の健康管理や生活リズム、対人コミュニケーション能力、労働習慣、作業遂行能力など、ほぼ全てが“本人側のコンディションやスキル”です。唯一、「作業環境の変化への対応」といった項目も含まれますが、これは環境要因そのものではなく、あくまで個人が環境の変化に適応する力として位置づけられています。言い換えれば、環境を調整する視点ではなく、環境変化に本人が耐える力が求められている構造です。

もっとも、近年では日本の就労支援実務者の間でも環境要因の重要性を認識する声が出てきています。例えば、愛媛県による就労支援ハンドブックでは「職業準備性は企業で働くためのハードルではなく、社会の中で役割を果たすための支援の視点として用いることが有効」と述べられています^①。この記述は、職業準備性の考え方を個人と環境の関係性の中で捉え直そうとするものです^①。同じ箇所では「日々の支援では目の前のスキル獲得にとらわれがちだが、働く環境によって求められるスキルは異なる」とも指摘されており

^①、環境次第で必要となる能力や支援も変わるという視点が示されています。さらに職業準備性ピラミッドの解説にも、小さな脚注ながら「難しい課題にはどのような配慮や支援があるとよいかを考えてみましょう」との一文があり、本人の力だけではなく支援者側の働きかけ（合理的配慮など）の必要性に触れていました。こうした文言は、環境要因を後付けで補足する形ではありますが、一応は考慮に入れている例と言えるでしょう。

総じて、日本で「エンプロイアビリティ」概念が使われる場合でも、Hillageらが重視した「コンテクスト（環境側要因）」まで含めて論じられるケースは多くありません。むしろ多くは本人の能力・態度面に議論が集中しがちであり、その点で概念の射程が狭まっていると言えます。ただし、一部の研究者や実践者は上述のように環境要因を含めた視座の必要性を提起しており、徐々にではありますが「個人と環境のマッチング」という観点が浸透しつつある段階と考えられます。

学術的議論の有無

日本の学術文献において、「employability概念の空洞化」すなわち本人のスキル要因だけに過度に収斂してしまう問題に関する明示的な議論は、限定的ながら存在します。例えば、高等教育分野の文献ではありますが、渡辺研次氏による英国の大学生エンプロイアビリティ研究紹介において、McQuaid & Lindsay (2005) の批判が引用されています^②。McQuaid & Lindsay (2005) は「エンプロイアビリティ向上政策が労働市場における機会不足を直視せず、能力の欠如に責任を転嫁している」と批判しており^②、この指摘は日本においても示唆的です。すなわち、「就業できないのは個人の準備不足だ」という見方ばかりが強調されると、本来は社会や雇用システム側にある課題（雇用機会の不足や差別・バリア）が見えにくくなるという問題です。

しかしながら、障害者の就労支援に特化した文脈で、この空洞化現象自体を正面から論じた日本語文献は多くないようです。職業リハビリテーションや社会福祉学の領域でも、エンプロイアビリティ概念そのものの導入が遅れているため、イギリスや欧米のように政策批判的な論考が蓄積している状況にはありません。ただし、一部には関連する議論も見られます。たとえば、日本財団が運営する情報サイトでは社会モデルの観点からICFを活用し、環境因子を含めて障害者雇用を捉え直す重要性が説かれています。また、産業障害者リハビリテーションの研究では「就労困難性」という概念が提起され、就労後に直面する環境上の障壁も含めた課題評価の必要性が検討されています。これらは直接「エンプロイアビリティの空洞化」という言葉を使って

はいものの、従来の職業準備性評価では捉えきれない環境側の要因をどう評価・支援に組み込むかという問題意識につながっています。

さらに、近年始まった障害者雇用に関する研究ではエンプロイアビリティの包括的理解が試みられています。前述の根本教授の研究では、エンプロイアビリティ研究の領域横断的な広がり（労働経済学・人的資源管理・心理学・教育学など）に触れた上で、主要な要素として「他者」「学習」「支援」「職場」「OJT」を挙げるなど、**単なる個人スキル論ではない枠組み**で障害者のキャリア形成を捉えようとしています。こうした学術的試みは、結果的に**エンプロイアビリティ概念の矮小化（空洞化）**を克服する議論につながる可能性があります。つまり、日本でも学術レベルでは問題点が認識されつつあり、個人能力偏重への批判的視座が芽生え始めていると言えるでしょう。

政策への反映状況

日本の障害者就労支援政策において、**環境側の要因を就労可能性の評価に組み込む試み**は徐々に進みつつあります。依然限定的です。伝統的には、障害者雇用施策は「能力開発」と「雇用機会の提供（雇用義務や助成金）」という二本柱で展開しており、個々人の職業的自立に向けた訓練・準備が重視されてきました。一方、2013年の障害者雇用促進法改正（2016年施行）により**合理的配慮の提供義務**が企業に課されるなど、職場環境の調整を図る仕組みも導入されています。これは**環境因子を考慮した支援**が法的に位置づけられた点で画期的であり、就労の成否を「**環境との適合**」という視点から捉え直す契機となりました。

また、日本は2007年に国連障害者権利条約に署名し、2014年に批准しています。条約が提唱する「社会モデル」の理念に基づき、政府も障害者施策の中で**ICF（国際生活機能分類）の活用**を促す場面が見られます。ICFは健康状態と個人因子・環境因子の相互作用を捉えるフレームワークであり、障害者雇用においても「職場環境の調整」や「社会的なバリアの除去」が強調されます。例えば厚生労働省や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）の研修資料では、**ICFの環境因子に着目して支援計画を立てること**や、**支援者が環境側に働きかける重要性**が説かれるようになっています。これらは政策レベルで環境要因を織り込むうとする動きといえます。

しかし、**具体的な就労可能性評価ツールや制度面で環境要因が体系的に組み込まれているか**と言えば、まだ**不十分**です。例えば、障害者職業センター等で実施される職業評価では、ICF的な視点が参考されつつも、評価項目は依然として**個人の作業能力や行動特性**に重点が置かれています。環境面は主に「配慮事項」や「就労上の課題」として付記される程度であり、評価そのものの構成要素として点数化・類型化されることはないのが実態です。

もっとも、政策プログラム上で環境側を扱う施策は増えています。**就労定着支援**は働き始めた障害者の職場適応を支援するサービスで、企業側への助言や調整（合理的配慮の定着等）を行います。さらに**令和7年（2025年）10月から施行される新サービス「就労選択支援」**では、**働きたい障害者が複数の就労系事業所を体験利用し、自身に合った職場環境・働き方を選択できる**よう支援する仕組みが導入されます。このサービス創設の背景には、「最適な就労環境とのマッチング」を支援する必要性があったと考えられ、従来の“一箇所で訓練して就職”というモデルから、環境を比較考量しながら就労移行を進めるモデルへの転換が図られています。これは政策的にも**環境因子を重視した就労支援へ舵を切り始めた例**と言えるでしょう。

総合すると、日本の障害者就労支援政策は徐々に環境要因の視点を取り入れつつあるものの、評価体系として十分に組み込まれてはいない状況です。合理的配慮の義務化や新サービスの創設といった動きはあるものの、依然として**就労準備度=本人要因**という前提が強く、環境側の要因は個別対応で補う形に留まっています。今後、ICFの本格的導入や評価指標の開発を通じて、**環境要因を明示的に織り込んだ「就労可能性評価」の枠組み**が構築されることが期待されます。

Gap分析：英語圏概念との乖離

以上を踏まえると、日本における「職業準備性／就労可能性」概念と、英語圏で発達してきた「エンプロイアビリティ」概念との間には顕著な乖離が存在します。そのギャップを整理すると以下の通りです。

- ・**環境要因の扱い**：英語圏のエンプロイアビリティは、個人の能力要件だけでなく「労働市場の機会」や「職場での支援・適応」といった文脈を含む包括的概念です。一方、日本の職業準備性モデルは環境要因を構造的に含んでおらず、**本人の内的準備状況の評価に終始**しています。そのため、英米で言うところのemployabilityの文脈要素（社会資源へのアクセス、差別の有無、景気や雇用慣行など）は、日本の枠組みでは「見えない前提」となりがちです。
- ・**概念の射程と責任の所在**：エンプロイアビリティ概念には本来、雇用されるための責任が個人と社会双方にあることが内包されています。Hillage & Pollard (1998)は、個人の努力のみならず周囲のサポートや市場環境が就業可能性を規定すると述べましたし、McQuaid & Lindsay (2005)も**機会構造を無視して個人の欠陥に責任を帰すことを批判**しました^②。対照的に、日本の文脈では「能力開発」や「職業訓練」が強調されるため、**就労できない原因=本人の準備不足**という図式に陥りやすい傾向があります^②。この違いは、雇用における責任の所在の捉え方 (individual vs. structural) という点で大きなギャップです。
- ・**用語の普及度と議論の深度**：英語圏では“employability”は政策・教育・経営の各分野で盛んに論じられ、定義や測定指標についての議論も深化しています。一方、日本では「エンプロイアビリティ」という言葉自体は限定的な場面でしか使われず、そのため概念の精緻化や批判的検討も遅れています。結果として、日本では **employability=個人の就業能力程度の理解に留まりがち**であり、英語圏で問題視されている「概念の空洞化」がむしろ当初から既定路線化しているとも評し得ます。

こうした乖離が生じた背景には、日本の障害者就労支援が長らく医学モデル・リハビリテーションモデルに基づいて展開されてきた歴史があります。障害者職業センターを中心に培われた職業準備性ピラミッドは、障害のある方を「就労に耐えうる状態まで育て上げる」ことに主眼を置いており、これは当時必要な視点ではありました。しかし21世紀に入り、国際的には社会モデルやインクルージョンの理念が浸透する中、日本だけが古典的手法に留まっていれば概念的な遅れが生じるのは避けられません。

今後、このギャップを埋めるためには、**エンプロイアビリティのContext要素=環境因子**を可視化・評価に組み込むツールや枠組みが求められます。ユーザーの仮説にもあるように、日本ではemployabilityの概念的欠落（環境要因の不在）が顕著であり、これを補完する仕組みが必要です。例えば、障害当事者と企業・社会それぞれの「**責任の仕訳**」を行うアセスメントを導入し、何が本人の課題で何が環境側の課題なのかを整理することは一案でしょう。実際、欧州では「支援ニーズ評価」において個人能力と環境バリア双方を評価する動きがあります。日本においても、エンプロイアビリティ概念を正しく受容し直すことで、**真に公平な就労機会の創出**が期待できます。その際、本調査で浮き彫りになった「**職業準備性**」と「**employability**」のギャップを認識することが第一歩となるでしょう。

主要文献・資料リスト（日本語）：

- ・厚生労働省 (2001) 「エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書」 - エンプロイアビリティを「労働市場価値を含んだ就業能力」と定義した報告書。
- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 「職業準備性ピラミッド」 - 障害者の安定就労に必要な要素を5段階で示したモデルとその解説資料。
- ・愛媛県 (2020) 『就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック』^① - 職業準備性の評価と支援について、環境との関係性に着目すべきと示唆した実務者向けハンドブック。

- ・渡辺研次 (2021) 「大学生のエンプロイアビリティ：批判的オーバーサイト」大阪経大論集72巻3号
 ② – 英国のエンプロイアビリティ研究動向紹介。McQuaid & Lindsay (2005) による概念批判を引用。
- ・根本治代 (2023-) 「障害者のエンプロイアビリティ向上に向けたキャリアマネジメントモデルの構築」科研費プロジェクト – 障害者の長期キャリア形成におけるエンプロイアビリティ要因を分析する研究。

主要文献・資料リスト（英語）：

- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. Department for Education and Employment. – エンプロイアビリティの定義とフレームワークを示した英国政府報告書。「個人の資質＋文脈要因」が強調される。
- McQuaid, R. & Lindsay, C. (2005). "The Concept of Employability." Urban Studies, 42(2), 197–219. – エンプロイアビリティ概念の要素（個人要因・個人的環境・外的要因）を整理し、政策が個人要因に偏りすぎる「空洞化」を批判。
- Lindsay, C. & McQuaid, R. (2014). Disability and Employability: International Perspectives. – 障害者のエンプロイアビリティに関する国際的論考（編著書）。障害と雇用可能性をめぐる環境要因の重要性が論じられている。
- OECD (2010). Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers – Japan Country Chapter. – OECDによる日本の障害者雇用に関する報告。就労支援政策と環境整備の遅れについて分析。

以上より、日本の障害福祉分野における「employability」概念の受容状況を総括すると、**言葉の上では定着していないか限定的な使用に留まり、内容的にも本来の広がりより狭く運用されていることが確認されました**。環境要因を軽視した現状は、英語圏の議論との乖離を生んでおり、これを埋めることが今後の課題と言えます^②。このギャップを認識し是正することができれば、日本発の新たなツールや枠組み（例えばSoEの「責任の仕訳」メタファーによる可視化）が、逆に**国際的にもユニークな貢献**を果たす可能性があるでしょう。^②

^① pref.ehime.jp

<https://www.pref.ehime.jp/uploaded/attachment/30711.pdf>

^② 横／渡辺研次 s

https://www.i-repository.net/il/user_contents/02/G0000031Repository/repository/keidaironshu_072_003_241-260.pdf