

パネル調査がとらえた 障害のある人の職業人生



「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」
16年間（2008～2023年度）の調査から分かったこと

目次

調査の概要

p.1~5

本調査で使用する用語や調査の概要を説明します。

障害のある労働者の職業サイクルの全体像

p.6~21

同じ対象者を長期にわたり追跡できるパネル調査の利点を活かし、障害のある労働者の職業サイクルの特徴を明らかにする分析を行いました。

障害の重度化の影響

p.22~23

喫緊の政策課題である中高年期における障害の重度化が働き方等に与える影響を分析しました。

大きな社会情勢の影響

p.24~27

雇用の分野での合理的配慮の提供義務化等を内容とする改正障害者雇用促進法の施行による影響を分析しました。また、東日本大震災と新型コロナウイルス感染症拡大の影響についてアンケートの記述回答を分析しました。



総合的分析は継続中！

p.28

職業サイクルの最終的な分析結果の公表は2027年3月を予定しています。

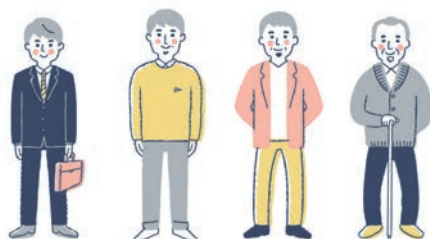
調査の概要

障害者職業総合センターでは、障害者の職業生活の全体像を捉えることを目的として、**2008～2023年度の16年間**、障害のある労働者**1,000人強**を追跡する「パネル調査」を実施しました。

「職業サイクル」とは？

職業人生には、職業準備、就職、就業の継続、休職や復職、離職や再就職、キャリア形成、そして職業人生からの引退といった様々な局面があります。

このような多くの労働者に共通する経験の全体を、この研究では「職業サイクル」と呼んでいます。



パネル調査とは？

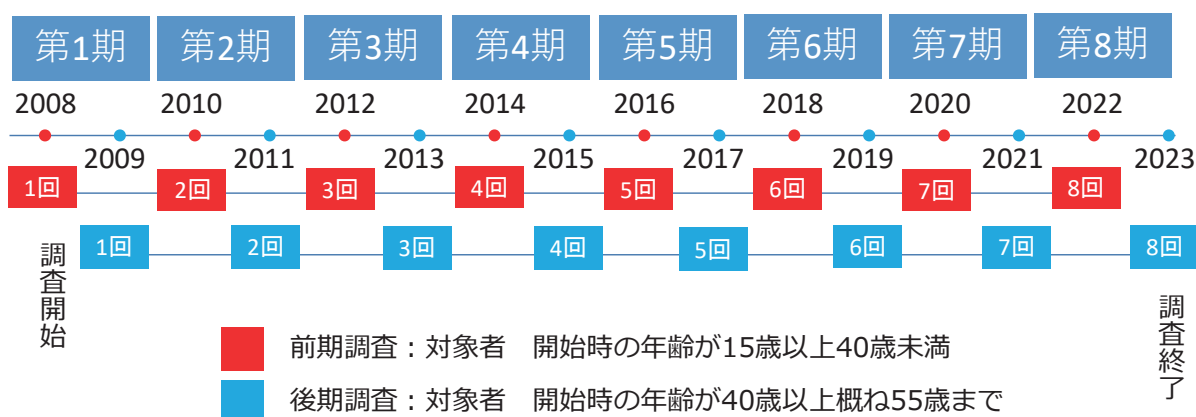
- 同じ人に、一定期間を空けて、複数回、同じ質問をする調査のこと
- 日本でのパネル調査の始まりの一つは、**1993年**からの「消費生活に関するパネル調査 (JPSC)」で、当時の若年女性を対象に、家計の収入や支出、ライフコースの変化を追跡
- 「**21世紀成年者横断調査**」等、多様な分野で活用

「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」とは、どんな調査研究でしょうか

就職、就業の継続、休職や復職、離職や再就職、そして職業人生からの引退に至る職業サイクルを明らかにする研究です。

■ 調査期間

- 2008年から2023年までの16年間、前期調査、後期調査に分けて、2年毎に調査を実施



■ 対象とする障害の種類

- 視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害

■ 対象者

- 企業や自営業で週20時間以上働いている障害のある労働者
- 離職後も調査を継続して、キャリア形成の状況を確認
- (調査開始時) 15歳から概ね55歳までの幅広い年齢層の障害者

■ 募集方法

- 各障害の当事者団体や家族団体、障害者を多数雇用する事業所、就労支援施設等を通じて対象者を募集し、説明後に同意を取得

職業生活について幅広く確認

対象者の基本属性、就いている職種や就業形態といった就労状況、仕事上の出来事、仕事に関する意識など幅広い状況について把握しました。

対象者の基本属性



障害種類
性別

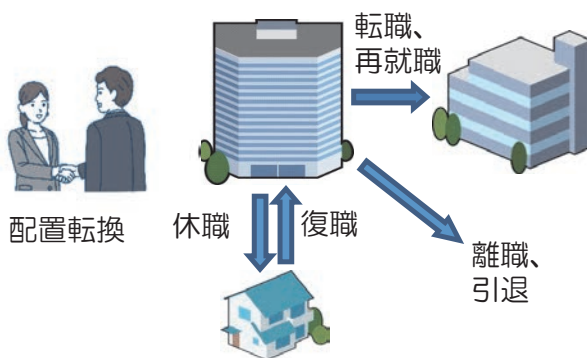
年齢
家族構成 etc.

就労状況



就業形態
職務内容
労働条件
etc.

仕事上の出来事



仕事に関する意識



仕事の満足度

仕事の内容
給料や待遇
職場の人間関係
職場の環境



配慮に関する希望
etc.

■ その他の質問項目

- 生活上の出来事（結婚、子どもの誕生、転居等）
- 地域生活、体調や健康に関すること
- 経済的なことに関すること

調査期間における調査対象者の経験

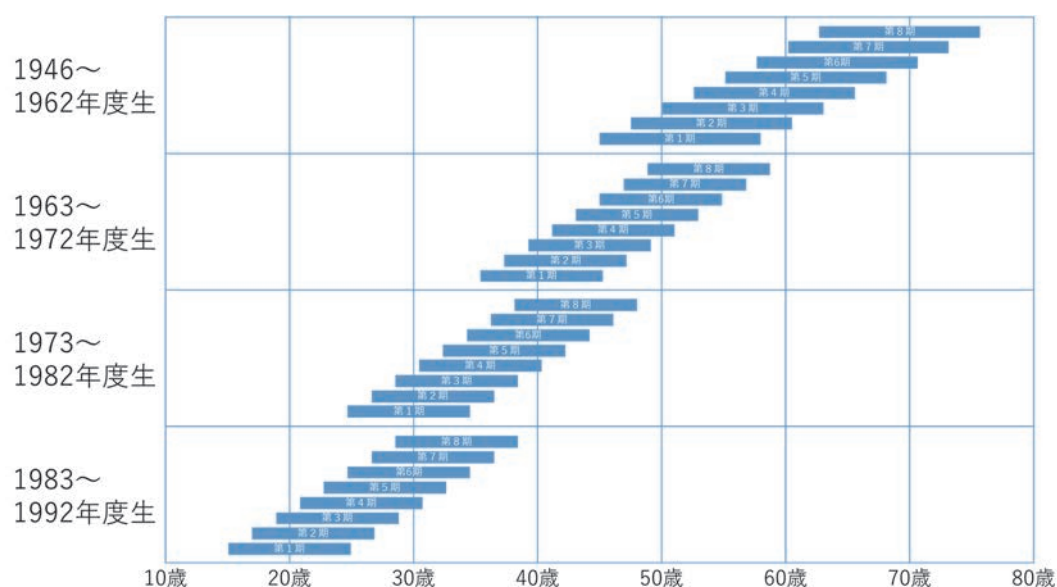
世代別の年齢の変化に応じた経験

調査対象者は、幅広い世代にまたがっています。

- 1983～1992年度生まれ：調査開始時25歳未満
- 1973～1982年度生まれ：調査開始時25歳～35歳未満
- 1963～1972年度生まれ：調査開始時35歳～45歳未満
- 1946～1962年度生まれ：調査開始時45歳以上

世代別の調査各期の年齢の推移

4世代でそれぞれ14年間を追跡することにより、おおよそ10代後半から60代の職業人生の全体をカバーしています。



青色のバーは各調査期での年齢範囲を示します

社会的情勢等の出来事

調査期間中には、障害者にとって重要な法制度の整備があっただけでなく、東日本大震災やコロナ禍等、社会全体に大きな影響を与えた出来事もありました。



西暦・和暦		調査	社会情勢／労働施策／障害者施策	法定雇用率
2008	H20	第1期調査	前期 ● リーマンショック ● 障害者雇用促進法の改正 (障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大、短時間労働者の雇用率への算定など)	1.8%
2009	H21		後期	
2010	H22	第2期調査	前期 ● 労働基準法と雇用保険法の改正施行 (時間外労働の割増賃金率の引き上げ、雇用保険の適用範囲の拡大) ● 障害者自立支援法等の改正 (グループホーム、ケアホームの家賃助成、重度の視覚障害者の同行援護、相談支援の充実、障害児支援の強化など)	
2011	H23		後期 ● 東日本大震災 ● 雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金の特例措置が導入 ● 障害者基本法の改正	
2012	H24	第3期調査	前期 ● 「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(以下、障害者総合支援法)」公布	2.0%
2013	H25		後期 ● 労働契約法の改正施行(有期労働契約の無期転換ルールが導入) ● 障害者雇用促進法の改正 (障害者権利条約の批准に向けた対応、法定雇用率の算定基礎の見直しなど) ● 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」制定	
2014	H26		前期 ● 「障害者権利条約」批准	
2015	H27	第4期調査	後期	2.2%
2016	H28	第5期調査	前期 ● 働き方改革実現推進室の設置 ● 雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務化 ● 障害者総合支援法の改正(「就労定着支援」創設など)	
2017	H29		後期	
2018	H30	第6期調査	前期 ● 働き方改革関連法の成立 ● 精神障害者の雇用義務化	2.3%
2019	H31 R1		後期 ● 働き方改革関連法の施行 (長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現が目指された) ● 障害者雇用促進法の改正 (障害者の活躍の場の拡大に関する措置など)	
2020	R2	第7期調査	前期 ● 新型コロナウイルス感染症拡大緊急事態宣言 ● 感染拡大に伴い、雇用調整助成金における特例措置の導入	2.3%
2021	R3		後期 ● 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の改正 (事業者による社会的障壁の除去の実施に係る必要かつ合理的な配慮の提供の義務化など)	
2022	R4	第8期調査	前期 ● 障害者雇用促進法改正 (雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化、在宅就業支援団体の登録要件の緩和など) ● 障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法施行	2.3%
2023	R5		後期 ● 新型コロナウイルス感染症が5類感染症へ移行	

就いている職種

「就いている職種」には次のような特徴がありました。

- 「1946～1972年度生まれ」の肢体不自由、知的障害、精神障害で「非就業者」の割合が上昇
- 「就いている職種」は障害種類による特徴あり
(※ ここから「障害種類による適職」を決めつけないように注意)

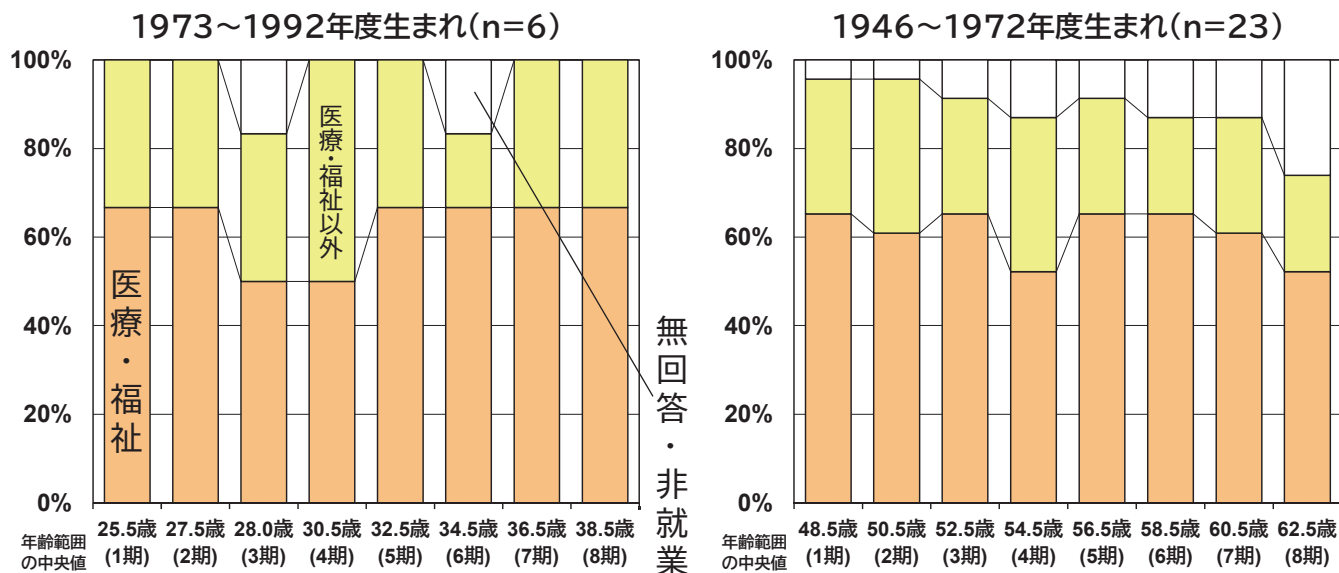
● 「就いている職種」は以下から主な仕事を一つ選んでもらいました。

- ①「ものを作る仕事」(以下「製造」)
- ②「ものを売る仕事」
- ③「事務の仕事」
- ④「ものを教える仕事」(教師、塾講師、スポーツクラブ指導員など)
- ⑤「医療や福祉に関わる仕事」(あん摩・はり・きゅうの仕事を含む)
- ⑥「人を相手にするサービス業」
- ⑦「清掃やクリーニングなどのサービス業」
- ⑧「その他」

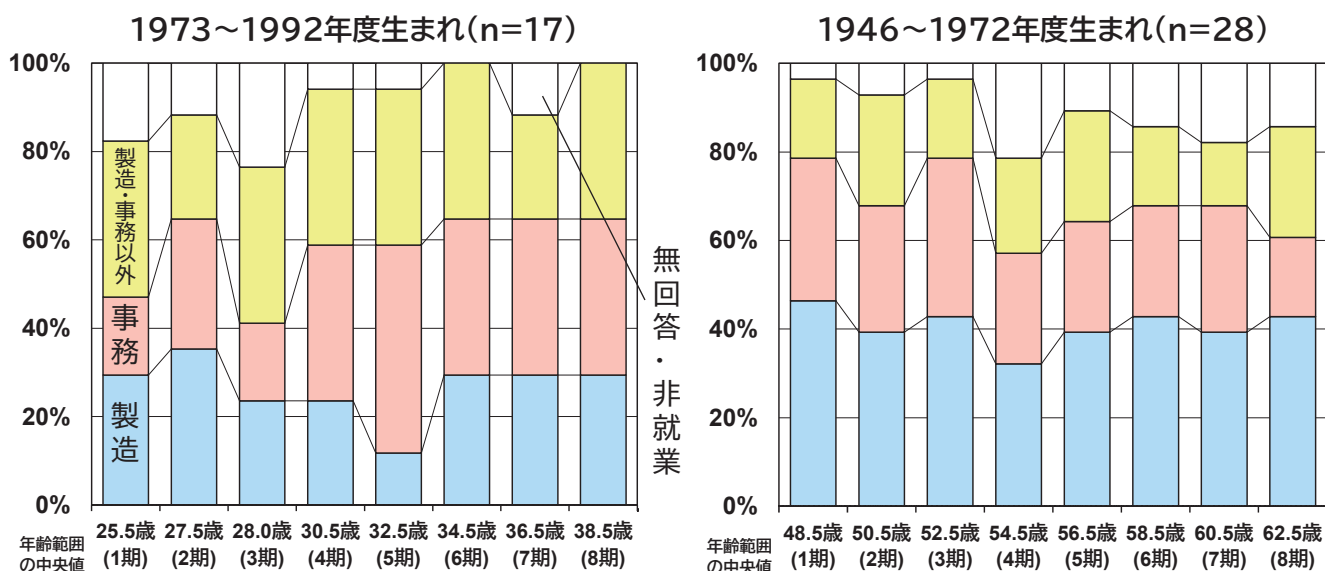
【次のページからのグラフの見方】

- (n=●) は、その集計の対象となった回答者の総数を表します。
- 横軸に記した年齢はその集計の対象となった回答者の調査時点での年齢範囲の中央値を示します。

視覚障害 「医療・福祉」の割合が高い

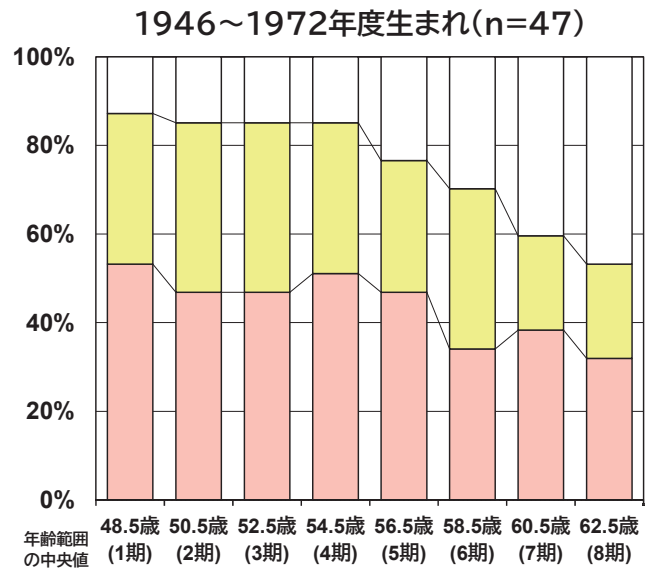
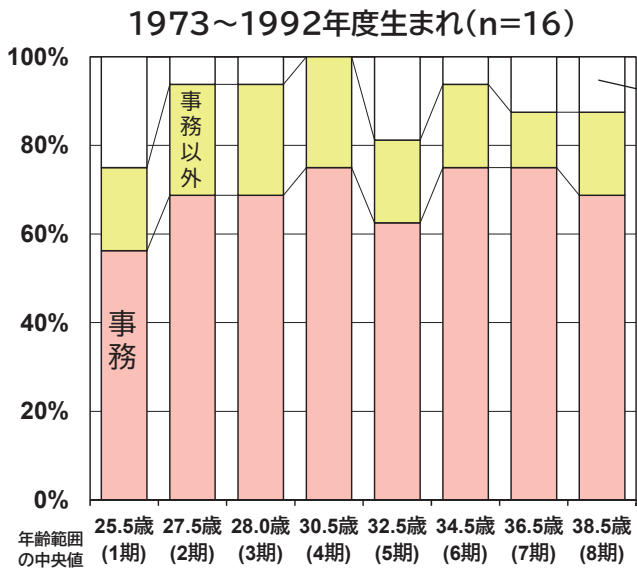


聴覚障害 「製造」と「事務」の割合が高い



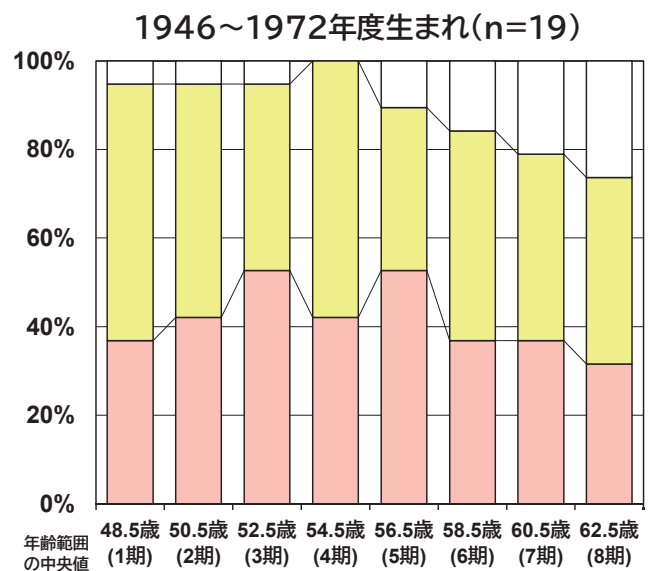
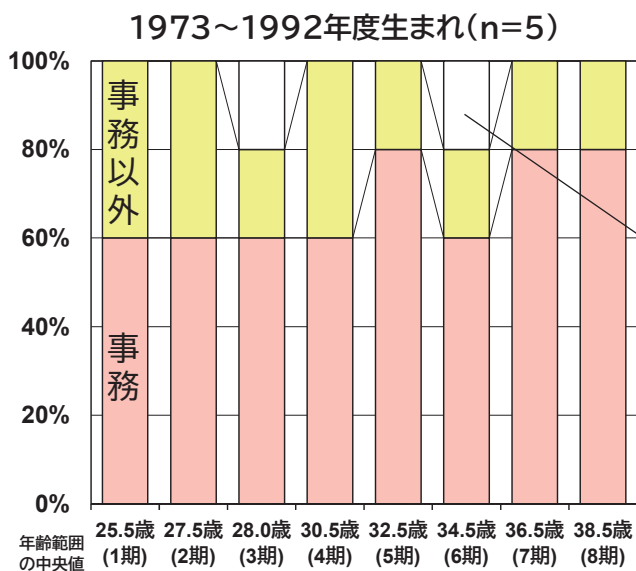
肢体不自由

「事務」の割合が高い



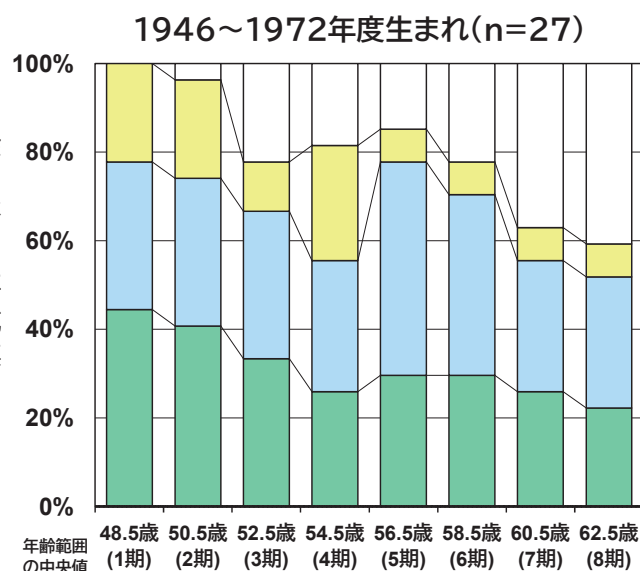
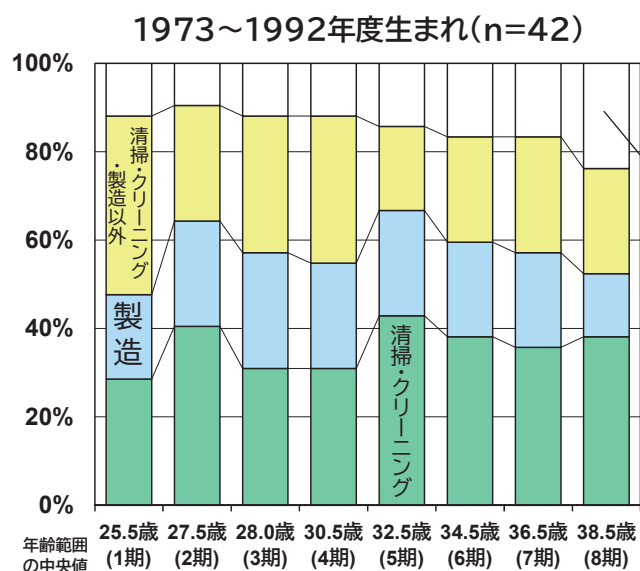
内部障害

「1946～1972年度生まれ」では「事務」の割合と「事務以外」の割合が拮抗



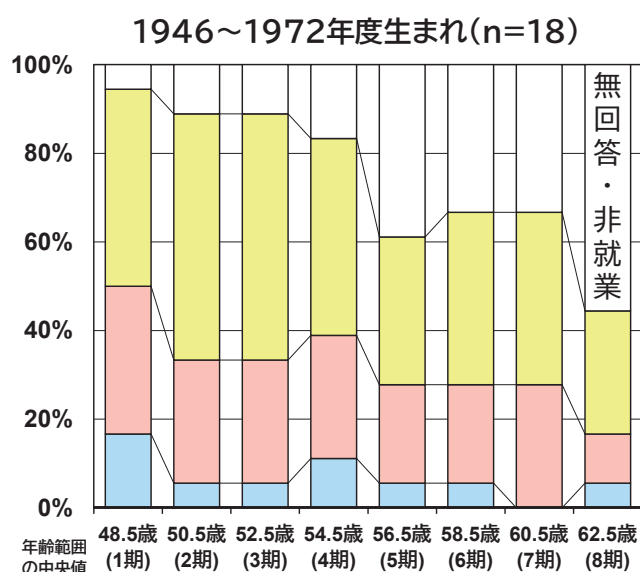
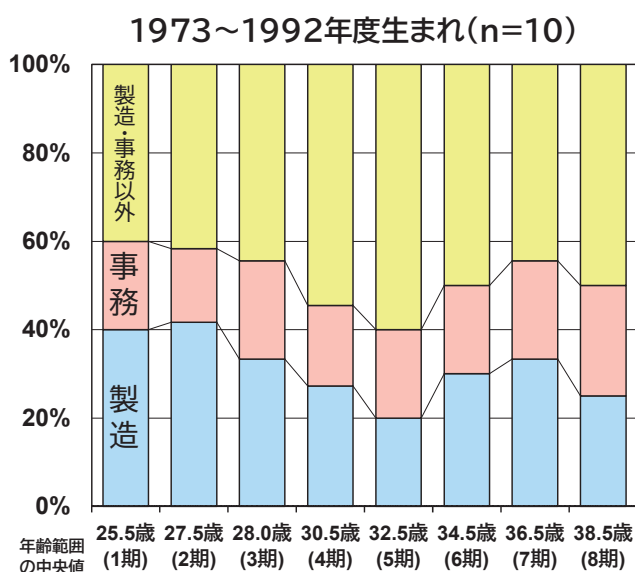
知的障害

「1973～1992年度生まれ」では「清掃・クリーニング」の割合が「製造」の割合よりも高い
 「1946～1972年度生まれ」では「製造」の割合と「清掃・クリーニング」の割合が拮抗



精神障害

「製造・事務以外」の占める割合が高い



就業形態

4つの世代での14年間の追跡から見た変化

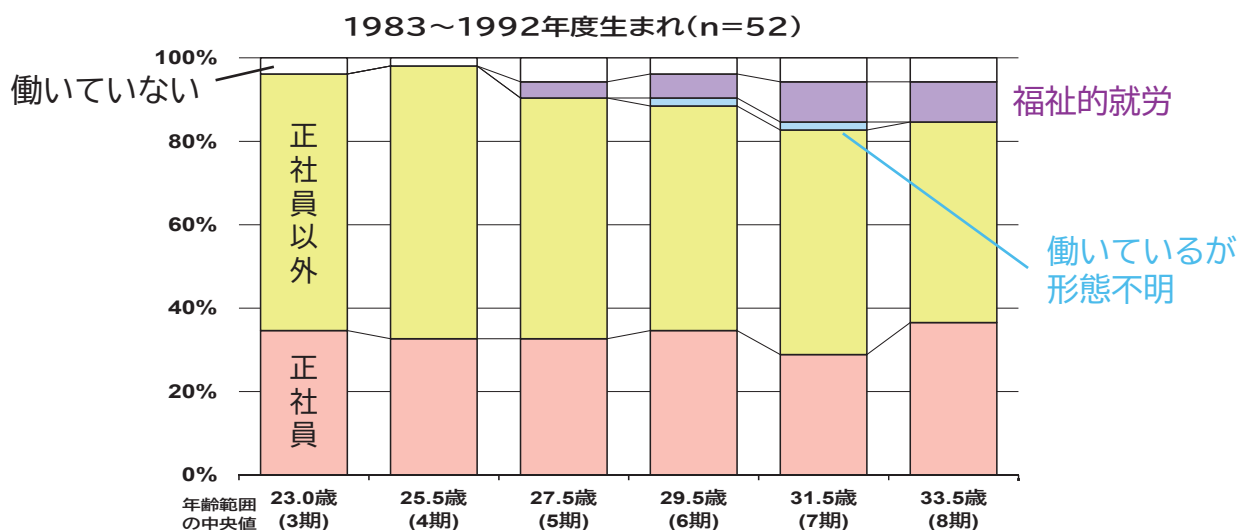
「就業形態」には次のような特徴がありました。

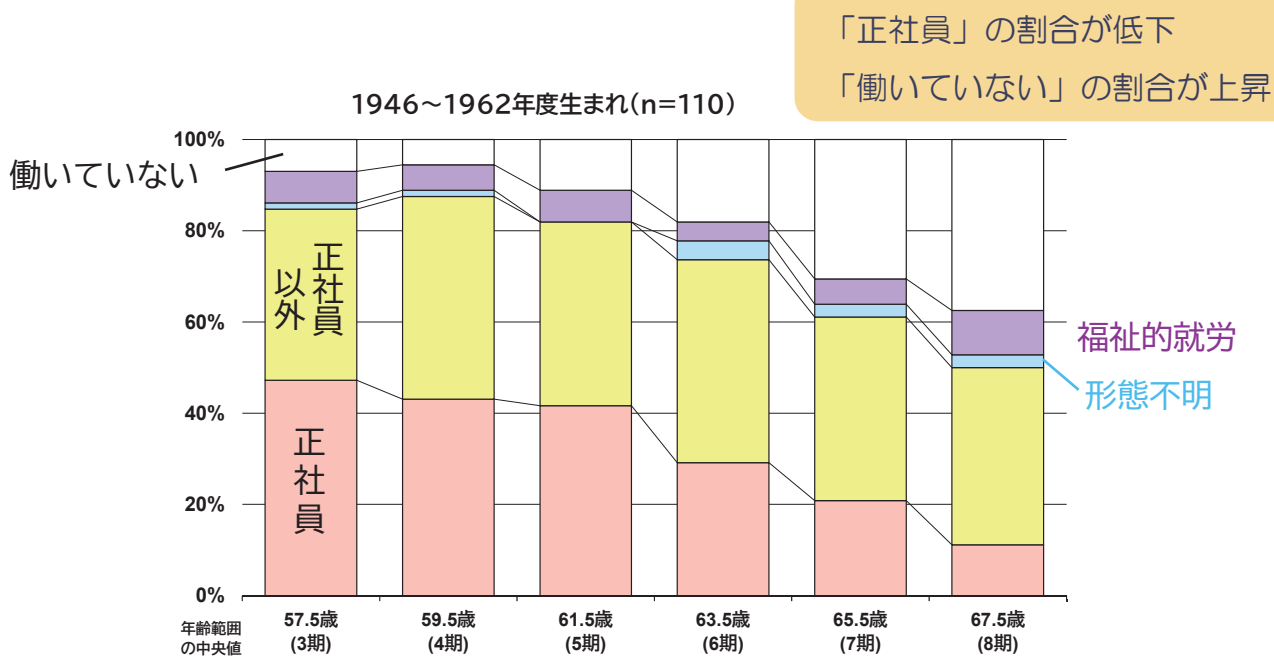
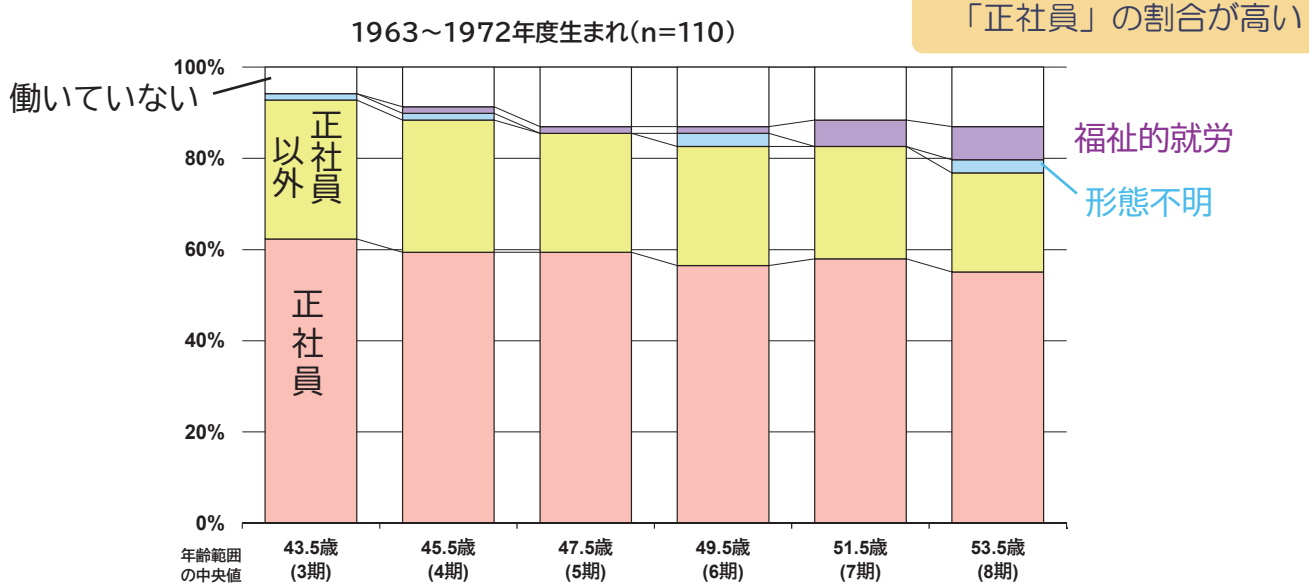
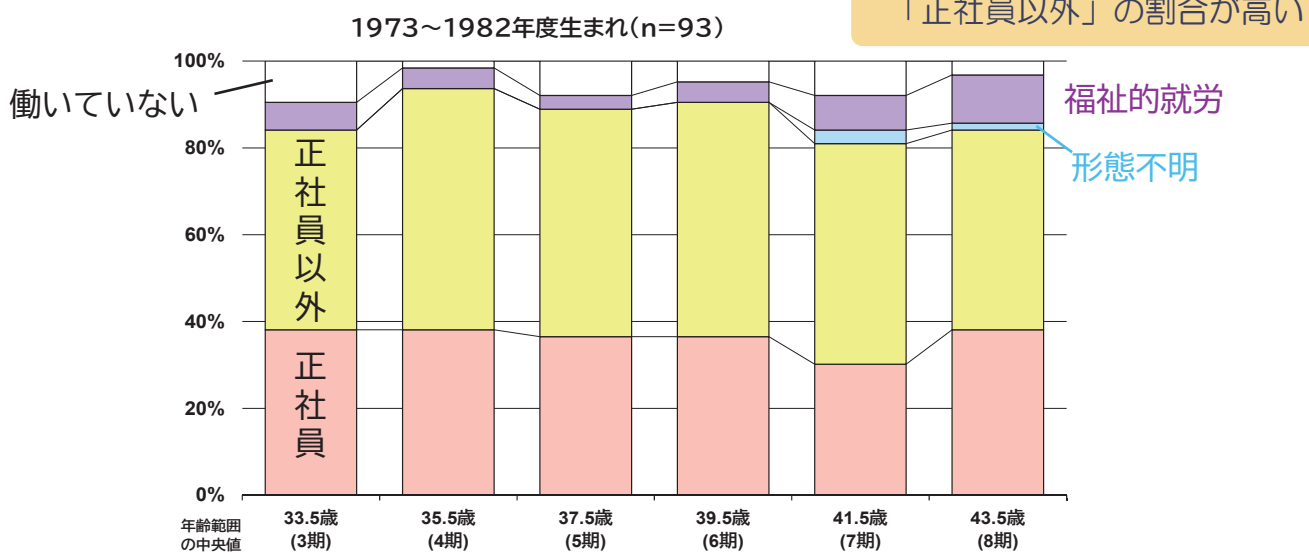
- 「1963～1972年度生まれ」では「正社員」の割合が他の世代よりも高い
 - 「1946～1962年度生まれ」では「正社員」の割合が減少する一方で「働いていない」の割合が上昇
- ▶ 職業生活から引退した者が増えたことを示唆

「正社員以外」には次の者を含みます。

パート、アルバイト、嘱託、契約社員、派遣社員、自営業主・家族従業者、自宅にて内職で働いている者、就労継続支援A型事業所で雇用契約を結んで働いている者

「正社員以外」の割合が高い





障害種類による就業形態の違いや変化

障害種類により次のような違いや変化が見られました。

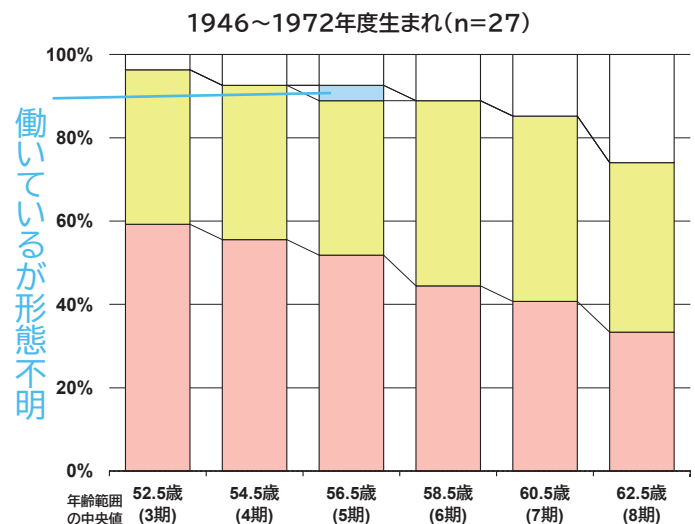
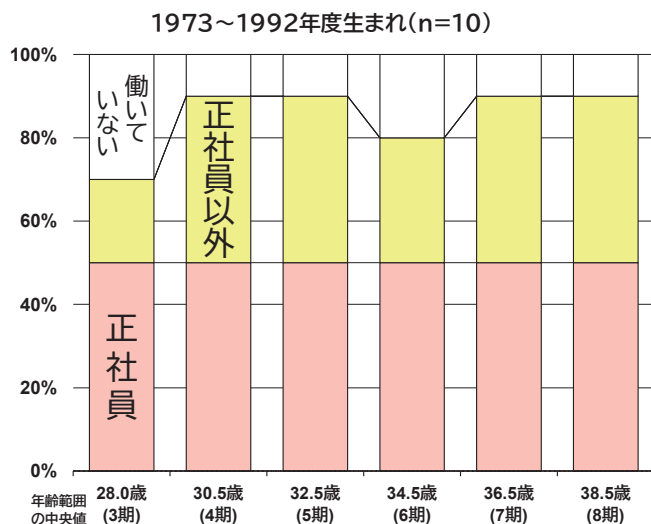
- 肢体不自由や内部障害では「正社員」の割合が他の障害種類よりも高い
- 知的障害や精神障害では「正社員以外」の割合が他の障害種類よりも高い
- 聴覚障害以外では「1946～1972年度生まれ」において、就業形態の構成に変化あり

「1946～1972年度生まれ」における障害種類別の変化の特徴

障害種類	変化の特徴
視覚障害	「正社員」の割合が低下 「働いていない」の割合が上昇
聴覚障害	顕著な変化はなし
肢体不自由	「正社員」の割合が低下 「働いていない」の割合が上昇
内部障害	「正社員」の割合が低下 「正社員以外」の割合が上昇
知的障害	「福祉的就労」「働いていない」の割合が上昇
精神障害	「正社員以外」の割合が低下 「働いていない」の割合が上昇

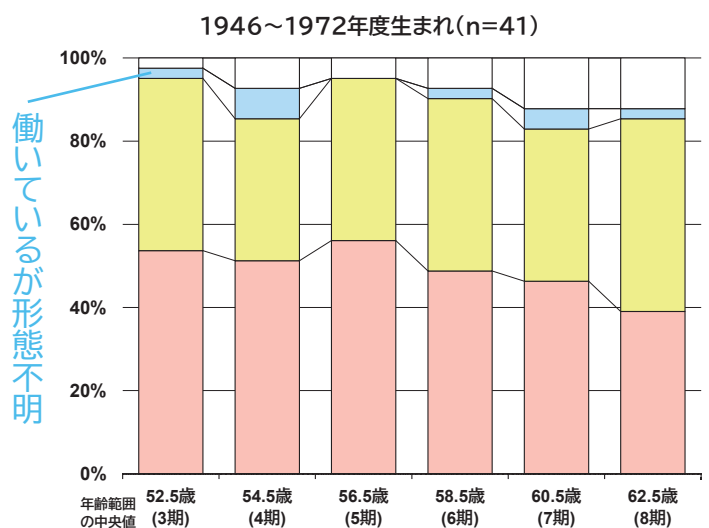
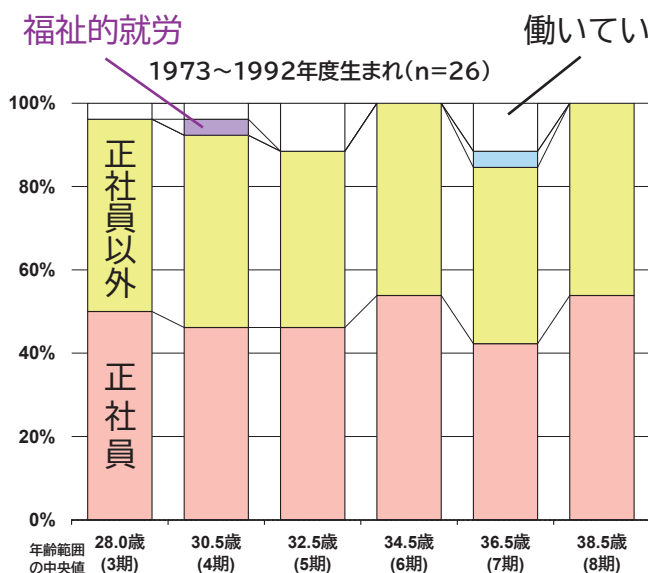
視覚障害

「1946～1972年度生まれ」では、「正社員」の割合が低下、「働いていない」の割合が上昇



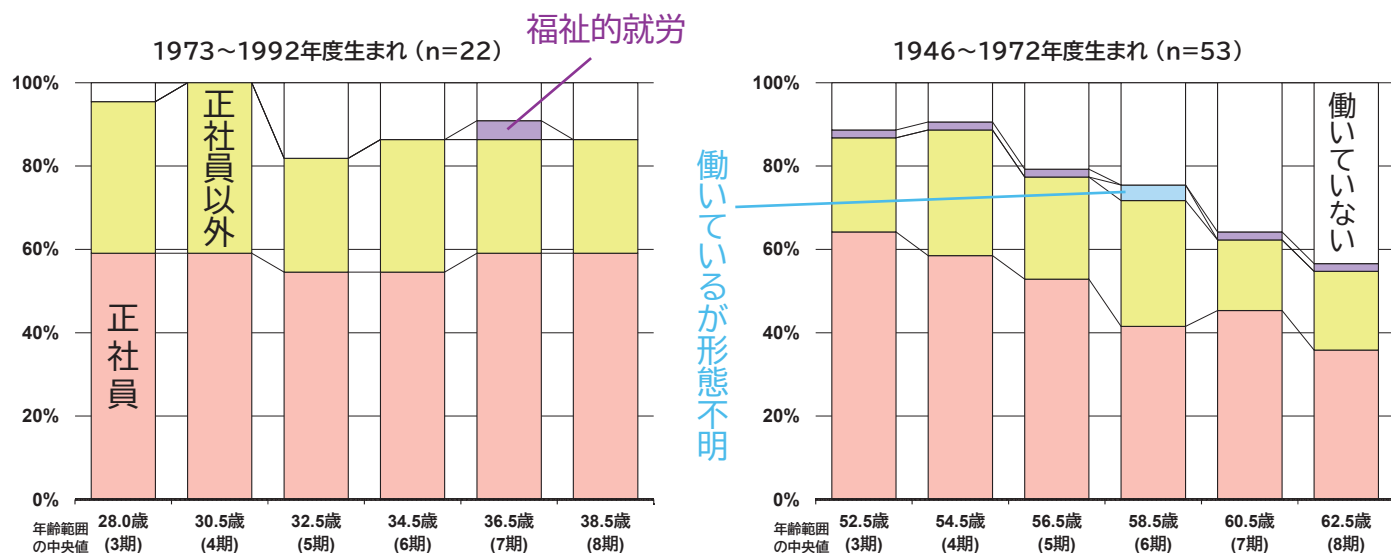
聴覚障害

顕著な変化はなし



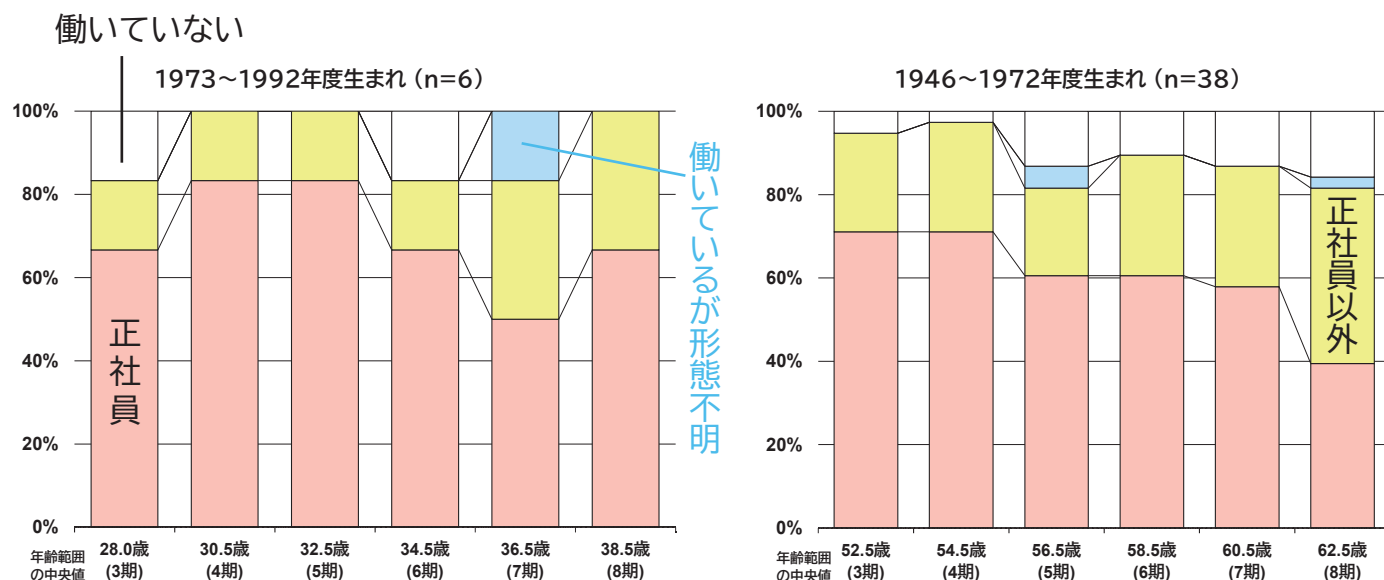
肢体不自由

「1946～1972年度生まれ」では、「正社員」の割合が低下、「働いていない」の割合が上昇



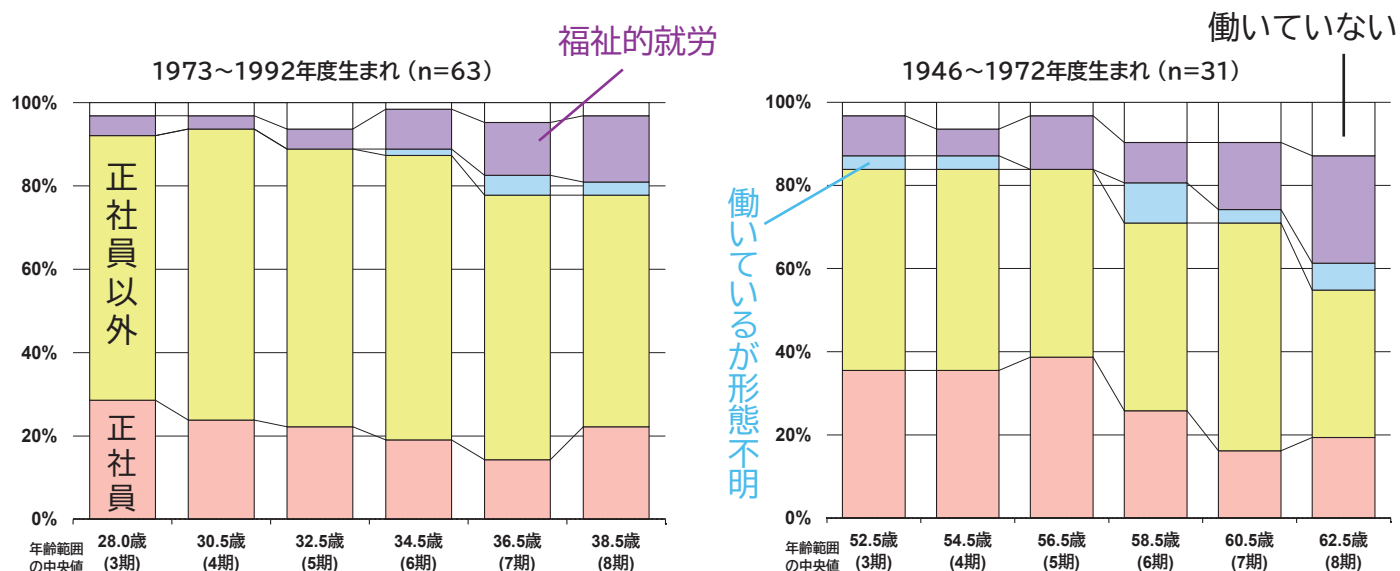
内部障害

「1946～1972年度生まれ」では、「正社員」の割合が低下、「正社員以外」の割合が上昇



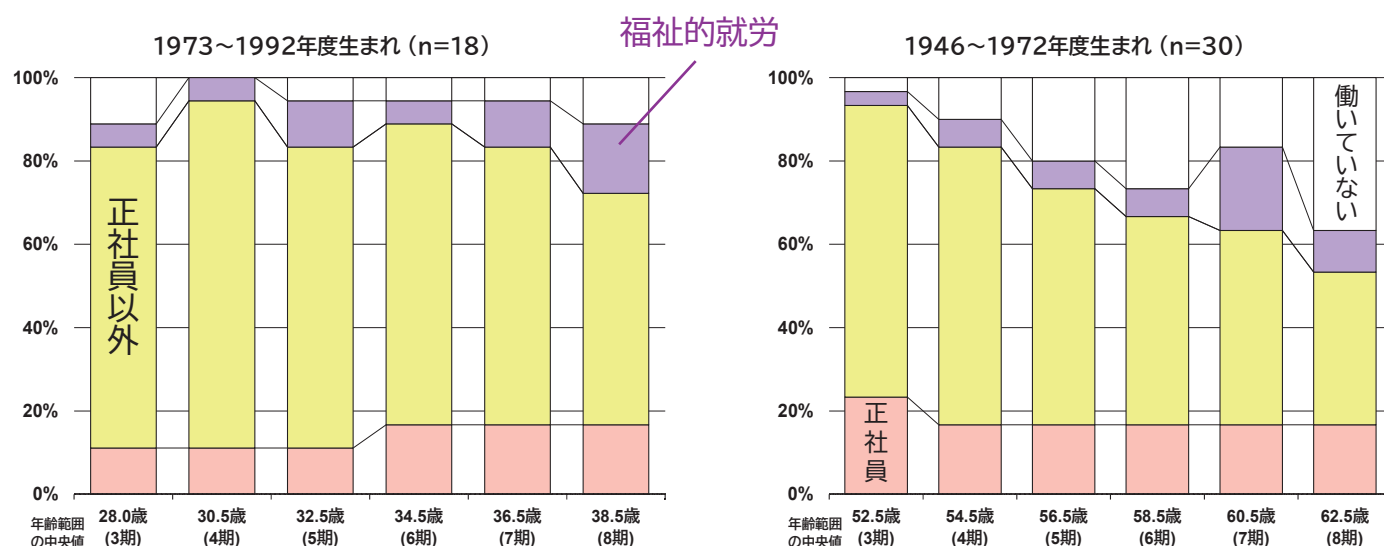
知的障害

「1946～1972年度生まれ」では、
「福祉的就労」「働いていない」の割合が上昇



精神障害

「1946～1972年度生まれ」では、「正社員以外」の
割合が低下、「働いていない」の割合が上昇



給与

「1ヶ月の給与」（手取り額）には次のような世代の特徴が見られました。

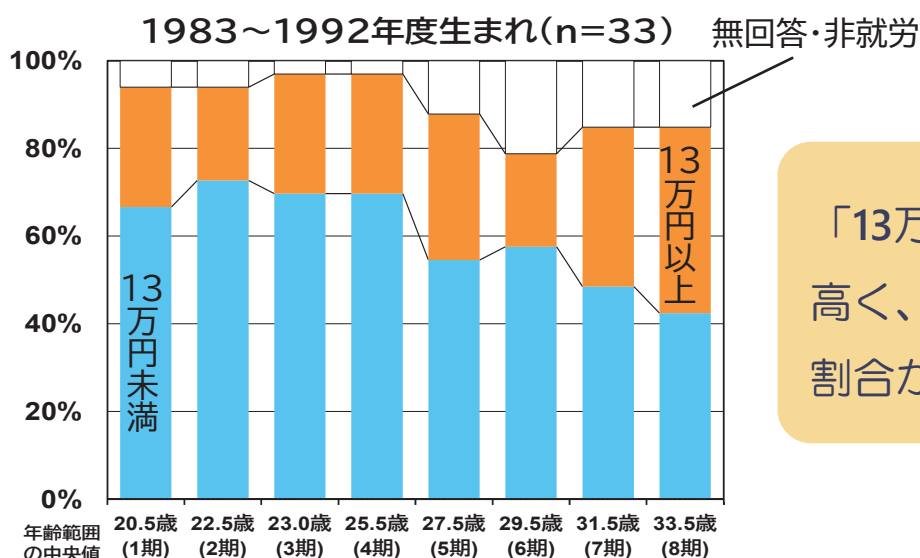
- 「1983～1992年度生まれ」では「13万円未満」の割合が高くなっています。
- 「1963～1972年度生まれ」では「13万円以上」の割合が高くなっています。
- 「1946～1962年度生まれ」では「13万円以上」の割合が低下しています。

（※「1ヶ月の給与」（手取り額）は障害種類や世代による就労形態や職種等の違いの影響が大きいことに注意が必要です）

「1ヶ月の給与」は以下の選択肢からあてはまるものを一つ選んでもらいました。

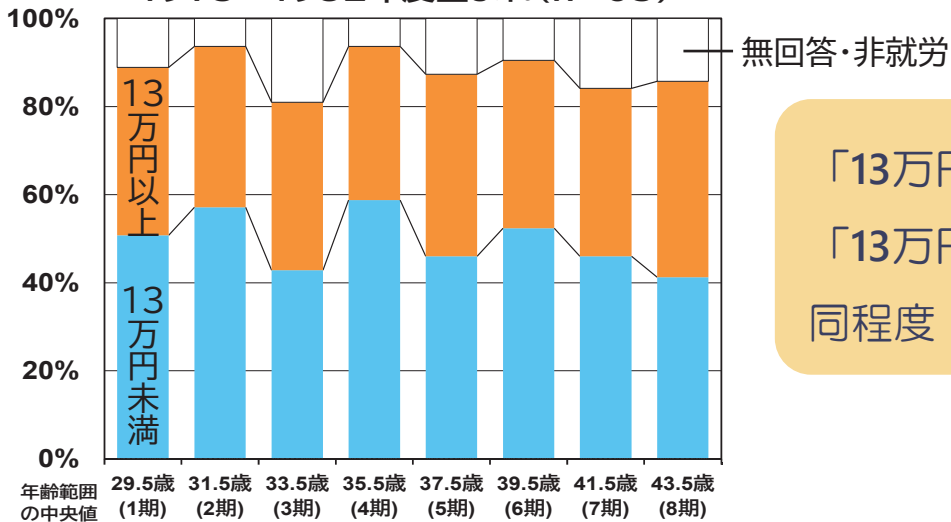
- ①「7万円未満」②「7万円以上13万円未満」③「13万円以上25万円未満」④「25万円以上40万円未満」⑤「40万円以上」

ここでは、以下の①と②をあわせた割合を「13万円未満」、③～⑤をあわせた割合を「13万円以上」として集計しました。13万円で分けたのは、世代の違いが明確に出たためです。



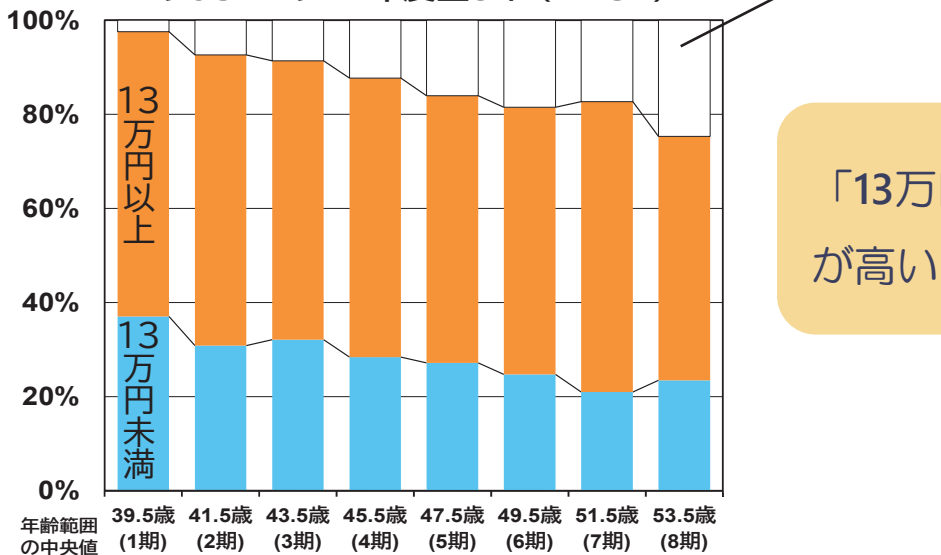
「13万円未満」の割合が高く、「13万円以上」の割合が第7期以降で上昇

1973～1982年度生まれ(n=63)



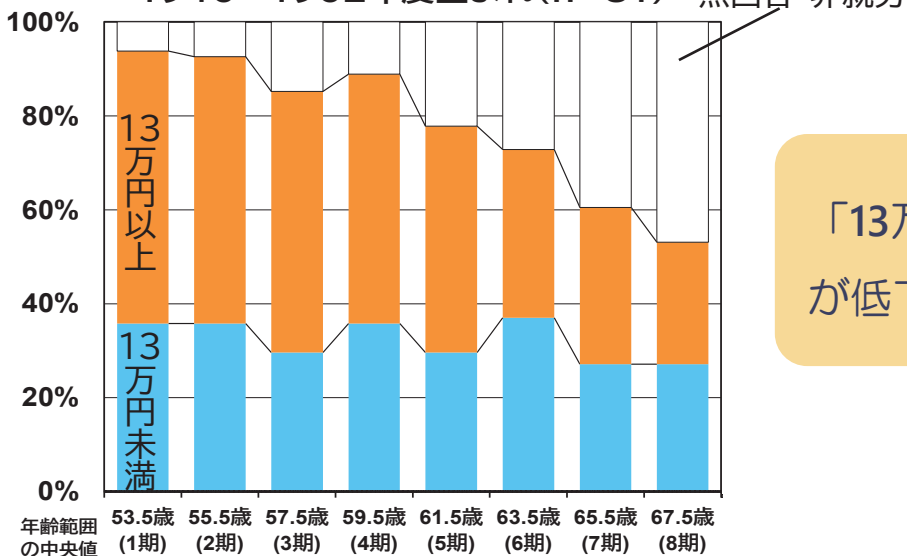
「13万円未満」と
「13万円以上」割合が
同程度

1963～1972年度生まれ(n=81)



「13万円以上」の割合
が高い

1946～1962年度生まれ(n=81)



「13万円以上」の割合
が低下

仕事をする理由、仕事についての満足度

仕事をする理由

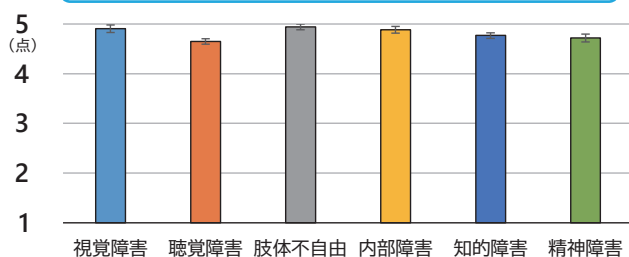
- 仕事をする理由は「収入を得るため」が最も支持されています。
- 知的障害、精神障害では「生活のリズムを維持するため」がその他の障害種類よりも支持されています。

仕事をする理由としての支持（5点満点）の障害種類別平均値

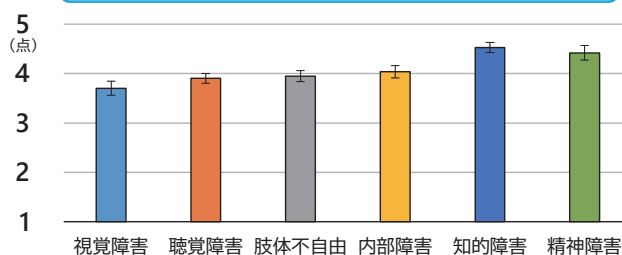
仕事をする理由として「収入を得るため」といった項目がどのくらい当てはまるかを以下の選択肢からあてはまるものを一つ選んでもらいました。

①「あてはまる」（5点）②「どちらかといえばあてはまる」（4点）③「どちらともいえない」（3点）④「どちらかといえばあてはまらない」（2点）⑤「あてはまらない」（1点）

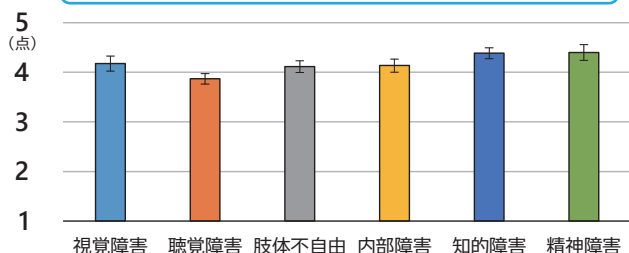
収入を得るため



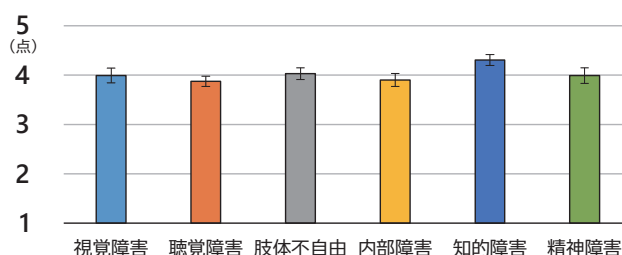
生活のリズムを維持するため



社会とのつながりを持つため



社会の中で役割を果たすため



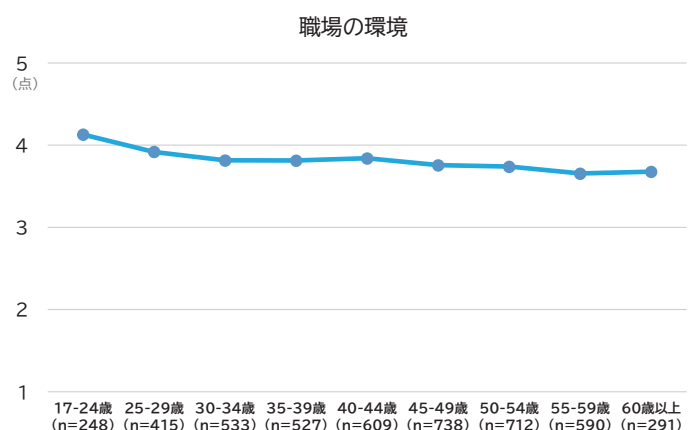
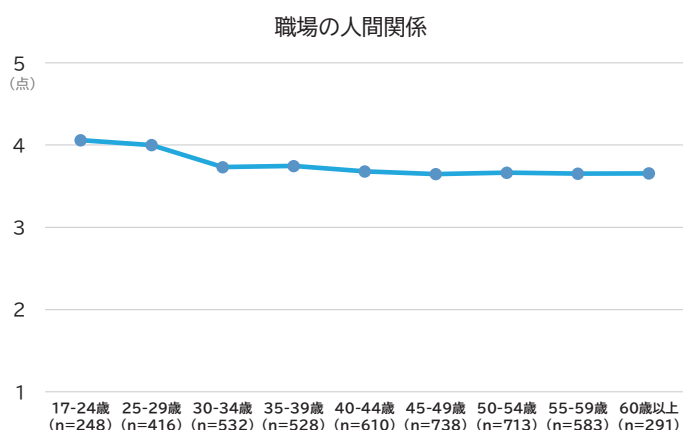
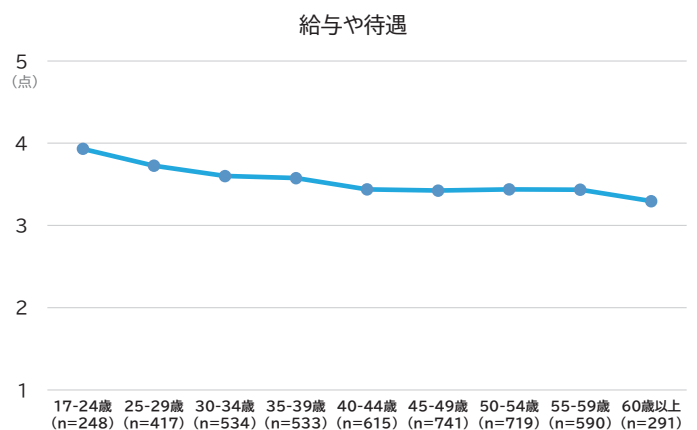
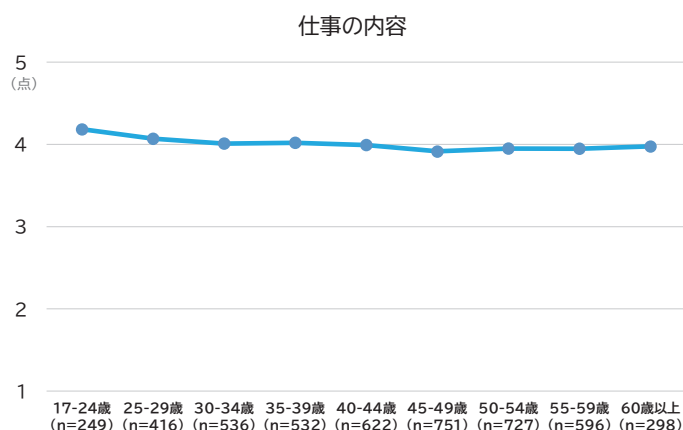
仕事についての満足度

仕事についての満足度は年齢層が高くなるにつれ全般的に低下する傾向が見られます。

仕事についての満足度（5点満点）の平均値

「仕事の内容」といった項目についてどのくらい満足しているかについて、以下の選択肢からあてはまるものを一つ選んでもらいました。

- ①「満足」（5点） ②「どちらかといえば満足」（4点） ③「どちらともいえない」（3点）
④「どちらかといえば不満」（2点） ⑤「不満」（1点）



ライフイベントの状況

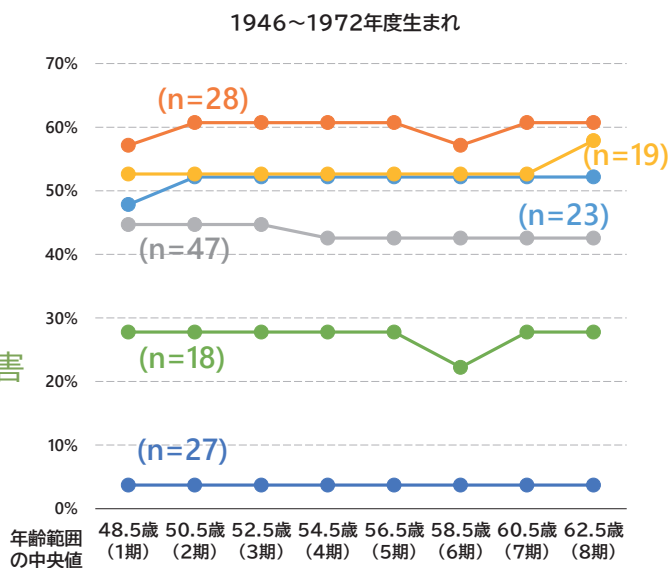
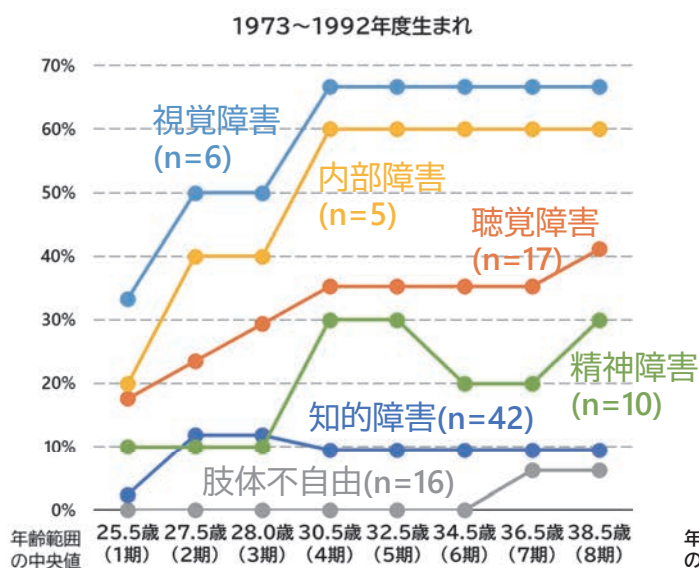
結婚の状況

- 「1973～1992年度生まれ」では結婚している人の割合が第4期にかけて上昇しています。
- 障害種類別では視覚障害、聴覚障害、内部障害では結婚をしている人の割合が高く、知的障害では低くなっています。

結婚している人の割合

次の①又は②に該当する人を「結婚している人」としています。

- ① 第1期において家族の状況(同居の有無を問わない)を尋ねる質問に対し「配偶者」(がいる)と回答
 - ② 第2期から第8期において回答者や回答者の家族に起きた出来事を尋ねた質問に対し「自分が結婚をした」と回答
- (※「自分が離婚をした」と回答した場合は除きます。)



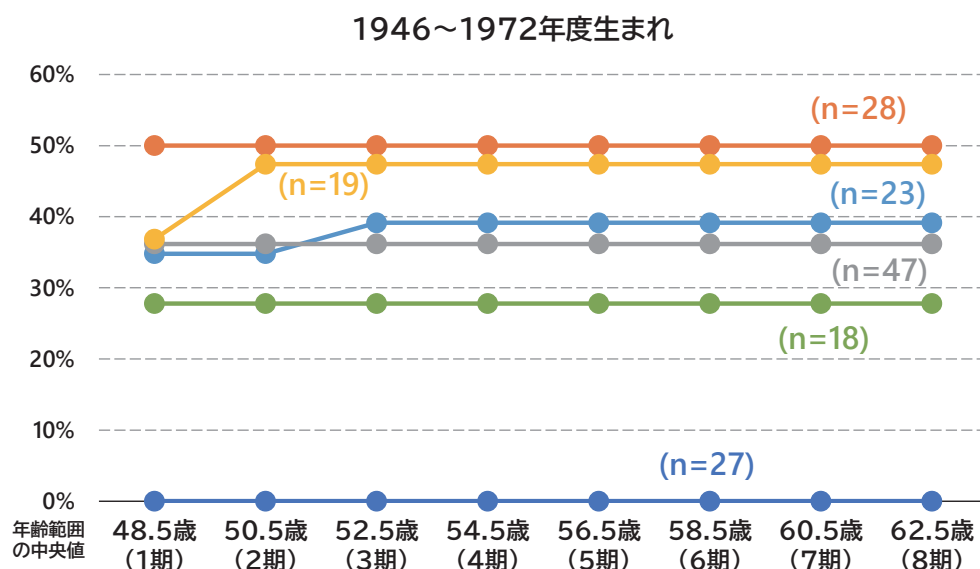
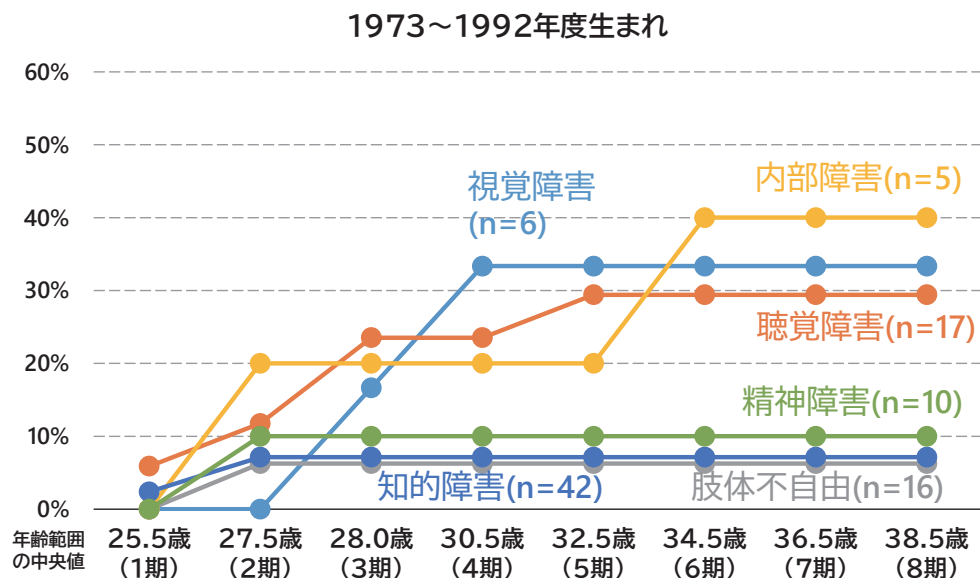
子どもの状況

「1973～1992年度生まれ」では子どもがいる人の割合が第6期までに上昇しています。

子どもがいる人の割合

次の①又は②に該当する人を「子どもがいる人」としています。

- ① 第1期において家族の状況(同居の有無を問わない)を尋ねる質問に対し「子ども」(がいる)と回答
- ② 第2期から第8期において回答者や回答者の家族に起きた出来事を尋ねた質問に対し「自分の子どもが産まれた」と回答



障害の重度化が見られた時期に どんな変化があったのでしょうか

障害の重度化が見られた時期の前後で次のような変化がありました。

- 中高年期より前（44歳以下）に障害の重度化が見られた場合、
「正社員」から「正社員以外」に変わる人が多い
- 中高年期（45歳以上）に障害の重度化が見られた場合、
配置転換を経験する人や仕事を辞める人が多い

障害の重度化前後の就労形態の変化の違い

44歳以下群				45歳以上群			
ID	t-1	t	t+1	ID	t-1	t	t+1
D102	1	1	1	D144	1	1	1
D103	1	1	1	D151	1	1	1
D117	1	1	1	D152	1	1	1
D118	1	1	1	D153	1	1	1
D134	1	1	1	D154	1	1	1
D150	1	1	1	D162	1	1	1
D122	1	2	1	D163	1	1	1
D116	1	2	2	D165	1	1	1
D132	1	2	2	D179	1	1	1
D137	1	2	3	D167	1	1	2
D119	1	4	5	D169	1	2	3
D131	2	2	2	D143	1	4	2
D136	2	2	2	D175	1	4	2
D141	2	2	2	D145	1	4	4
D126	2	2	3	D112	2	2	2
D142	2	2	4	D129	2	2	2
D121	2	3	4	D146	2	2	2
D106	2	4	2	D149	2	2	2
D123	2	4	2	D155	2	2	2
				D158	2	2	2
				D161	2	2	2
				D176	2	2	2
				D180	2	2	2
				D181	2	2	2
				D166	2	2	3
				D170	2	2	4
				D172	2	2	4
				D177	2	2	4
				D135	2	4	4
				D168	5	2	2
				D171	5	3	2

重度化前「正社員」14人
→ 重度化後「正社員以外」1人
「仕事をしていない・その他」3人

重度化前「正社員」11人
→ 重度化後「正社員以外」4人
「仕事をしていない・その他」1人

1	正社員
2	正社員以外
3	福祉的就労
4	仕事をしていない・その他
5	仕事をしている(形態不詳)

各分析対象者を、調査期を列とするマトリクス：t-1期、t期（重度化を捉えた調査期）、t+1期の各調査期で就業形態に関する質問に回答し、かつt-1期において就労していた者

44歳以下群（障害の重度化を捉えた調査期における年齢が44歳以下）：24件

45歳以上群（障害の重度化を捉えた調査期における年齢が45歳以上）：31件

障害の重度化前後の配置転換の実施状況の変化の違い

44歳以下群

ID	t-1	t	t+1
D103	0	0	0
D114	0	0	0
D115	0	0	0
D116	0	0	0
D122	0	0	0
D130	0	0	0
D131	0	0	0
D132	0	0	0
D134	0	0	0
D141	0	0	0

配置転換を経験した人は 0

1	配置転換あり
0	配置転換なし

45歳以上群

ID	t-1	t	t+1
D155	1	1	
D163	1	1	
D154	1	0	1
D152	1	0	0
D162	0	1	1
D112	0	1	0
D165	0	1	0
D129	0	0	0
D144	0	0	0
D149	0	0	0
D151	0	0	0
D153	0	0	0
D161	0	0	0
D167	0	0	0
D168	0	0	0
D176	0	0	0
D179	0	0	0
D180	0	0	0
D181	0	0	0

重度化前「配置転換あり」4件
→ 重度化後「配置転換あり」3件

重度化前「配置転換なし」15件
→ 重度化後「配置転換あり」3件

各分析対象者を行、調査期を列とするマトリクス：t-1期、t期（重度化を捉えた調査期）、t+1期の各調査期で
仕事上の出来事に関する質問に回答し、かつt-1期において就労していた者
44歳以下群（障害の重度化を捉えた調査期における年齢が44歳以下）：10件
45歳以上群（障害の重度化を捉えた調査期における年齢が45歳以上）：19件



2016年の 「改正障害者雇用促進法」の施行により どんな影響があったのでしょうか

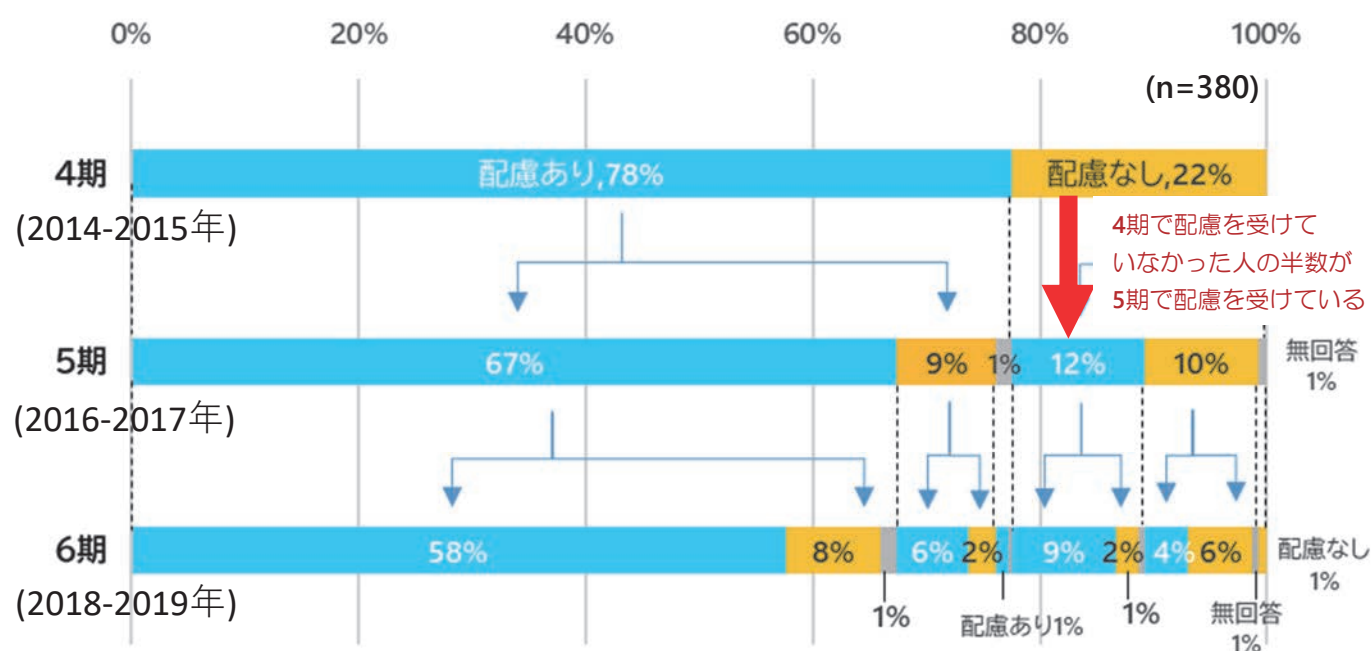
2016年に「合理的配慮」の提供義務化等を内容とする改正障害者雇用促進法が施行され、その前後で次のような変化がありました。

- 施行前の第4期では「配慮なし」が22%、そのうち約半数が改正障害者雇用促進法が施行された第5期に「配慮あり」に変化

職場での「理解や配慮がある」と回答した人の割合

職場で実際に理解や配慮が得られていることについて、以下の選択肢からあてはまるものすべてを選んでもらいました。

- ①「作業手順の簡易化」②「作業速度・量の調整」③「機器・設備の改善」④「通勤の便宜」
⑤「援助者の配置」⑥「勤務時間・休憩の調整」⑦「安全・健康管理」⑧「その他」

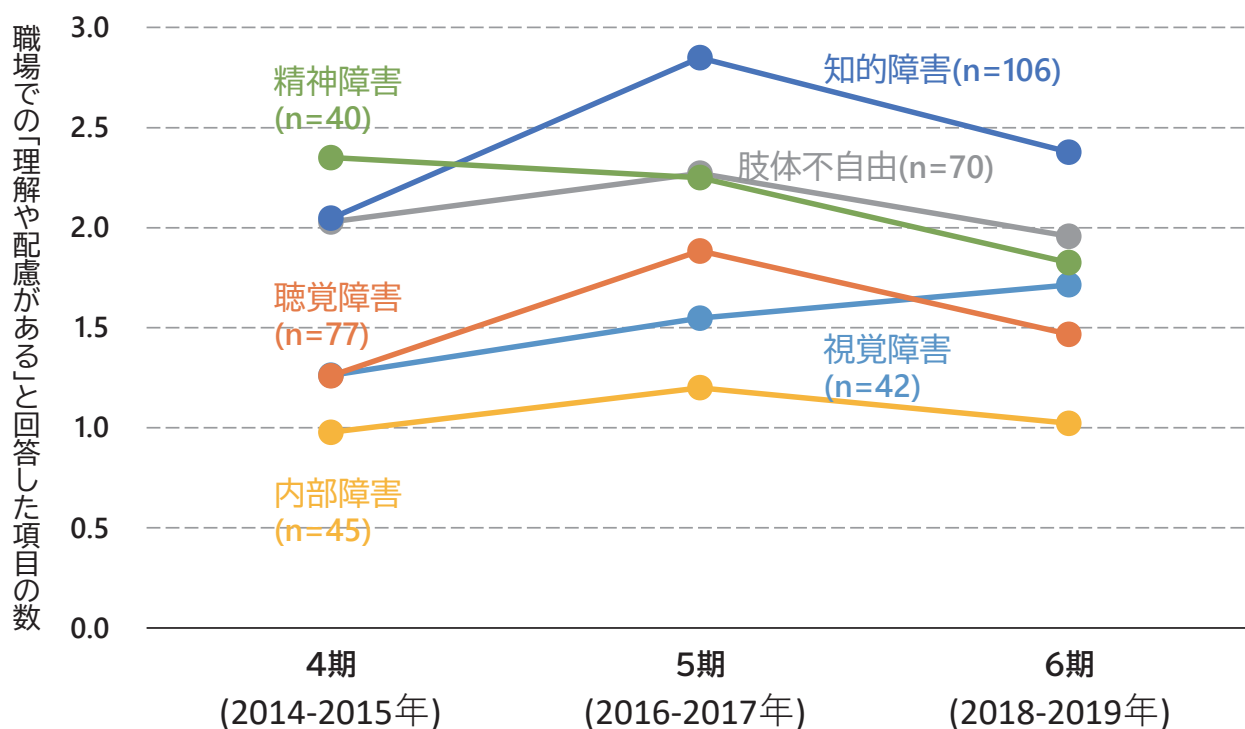


● 職場での「理解や配慮がある」と回答した項目の数の平均が以下のように変化

- ▶ 精神障害を除き、第4期（法施行前）から第5期（法施行後）に配慮の数が増加
- ▶ 視覚障害を除き、第6期（法施行後）に配慮の数が減少

※ 減少した理由の解明にはさらなる分析が必要

障害種類別の職場での「理解や配慮がある」と回答した項目の数の平均



東日本大震災や新型コロナウイルス感染症拡大によりどんな影響があったでしょうか

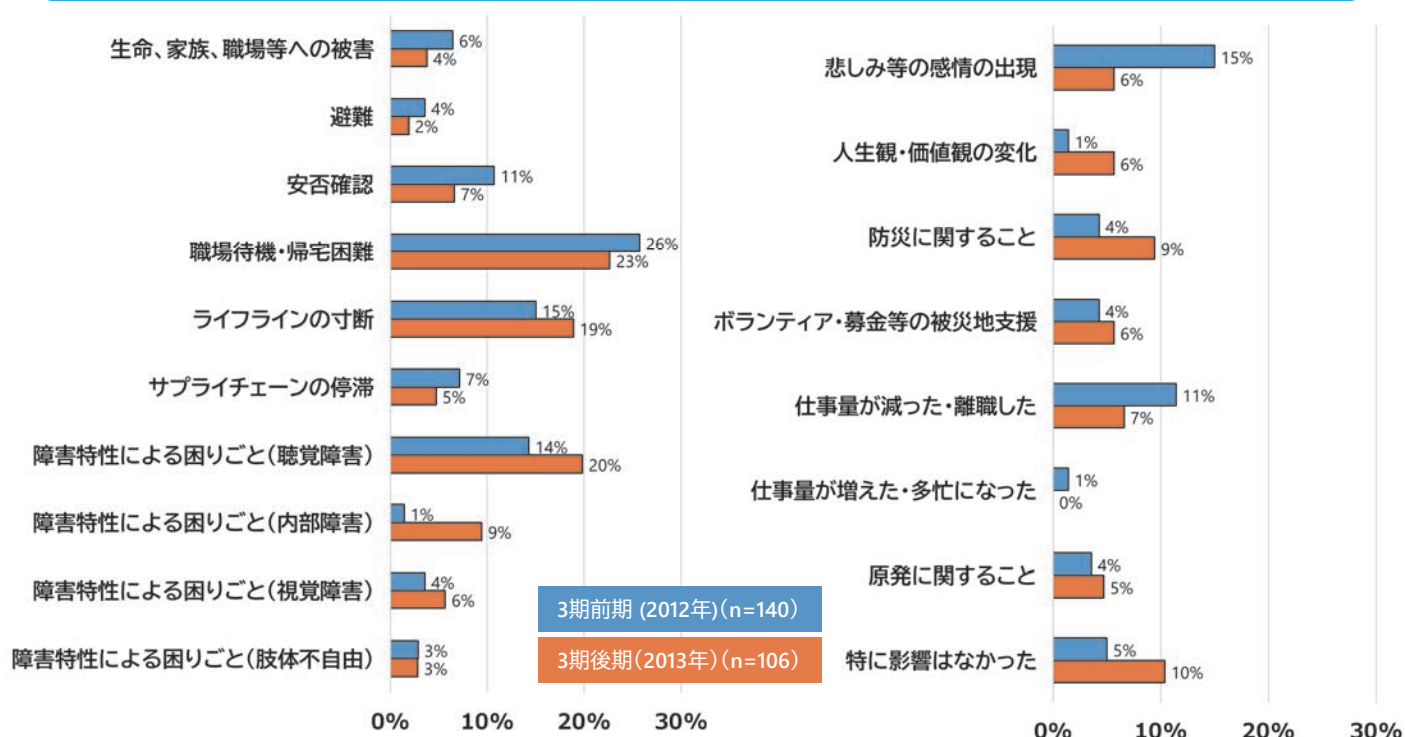
東日本大震災（2011年）の影響

東日本大震災の発生により、障害特性による困りごとを含め、次のような大きな影響がありました。

- 生命を守り安全に避難するための移動や情報確保が困難
- 帰宅困難や電気・水・ガソリンの供給寸断への対応が困難
- サプライチェーンの停滞による休業の発生

▶ 障害者が緊急時に取り残されないよう平時からの準備が必要

東日本大震災の影響に関する自由記述の分類

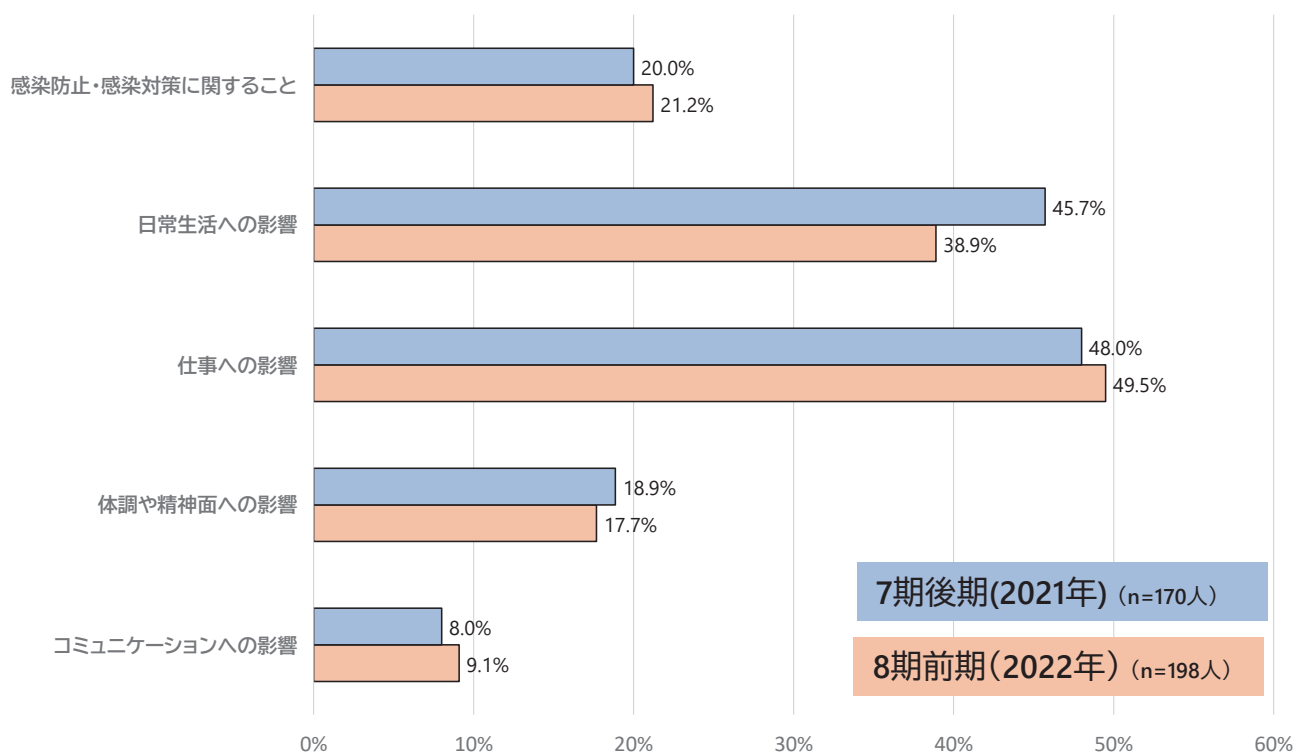


新型コロナウイルス感染症拡大（2020年～）の影響

新型コロナウイルス感染症の拡大により、次のような大きな影響がありました。

- 外出自粛要請や在宅勤務などの新しい生活様式への適応困難
- 運動不足、社会的交流の制限、生活リズムの乱れが顕在化
- 労働時間や仕事の減少、退職、長期休業の発生
- 一部業種では特別対応の必要性から業務量が増加

新型コロナウイルス感染症の影響に関する自由記述の分類



（自由記述の例）



収入は、1／3に減り、家族の感染、予防接種後など、休む日も増えた。自分の収入だけで生活は困難になってしまいました。

最後に

本冊子では、パネル調査がとらえた「障害のある人の職業人生」の特徴について、「就いている職種」「就業形態」「給与」「仕事をする理由」「仕事の満足度」「ライフイベント」「障害の重度化」「大きな社会情勢の影響」といった様々な切り口で紹介してきました。

調査研究報告書では、「勤務時間」「賞与」「仕事や経済的なことに関する相談先」「働いていたい年齢」「職場の人への障害の説明状況」など本冊子で報告できなかった集計結果も報告しています。

本調査研究の詳細はホームページをご覧ください。



本冊子で紹介したデータについて以下にご留意ください。

- 障害者の標準的な職業生活の状況を示すものではありません。ある世代の経験を、別の世代や今後の世代が繰り返すわけではありません。
- 今回の結果は固定的なものではありません。実際は、障害者の様々な状況は職場や地域の状況との相互作用によるものであり、大きな幅があるものです。
- 障害者を取り巻く職場やその他の状況は、今後の就労支援の整備により改善されるべきものです。今回の結果は、今後の改善に向けた課題を示すものです。

本調査研究を実施するにあたり、多くの方々から多大なご協力を賜りました。
長年にわたり1,000名を超える障害のある皆様にアンケート調査にご協力いただきました。
皆様のおかげで貴重なデータを収集することができました。また、調査研究委員会委員や
専門家の皆様から本調査研究について幅広いご助言をいただきました。
ご協力いただいた皆様に御礼申し上げますとともに心より感謝申し上げます。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、
下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究
その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。

（著作権法第32条1項）

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。

（著作権法第32条2項）

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記まで
ご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を
目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めており
ます。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル(文章のみ)を希望されるときも
下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

Mail kikakubu@jeed.go.jp

編集・発行	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 〒261-0014 千葉県美浜区若葉3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2025年3月
印刷・製本	株式会社コムラ

©2025 障害者職業総合センター



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION