



障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第7期） —第7回職業生活前期調査（令和2年度）・第7回職業生活後期調査（令和3年度）—

（調査研究報告書 No.170）サマリー

【キーワード】

パネル調査 長期縦断調査 キャリア形成 職業サイクル 労働条件 満足度
身体障害 知的障害 精神障害 視覚障害 聴覚障害 肢体不自由 内部障害
合理的配慮 就労率

【要約】

本調査研究は、障害のある労働者の職業サイクルの現状と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に関する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的とした。本報告書では第1期から第8期まで16年継続調査する研究活動のうち、第7期の結果を報告している。

その結果、合理的配慮の提供に当たり最初の取組である「職場で支障となっていることの確認や話合いの機会」は、合理的配慮提供の義務化以降に著実に増加していた。また、パネルデータの特性を踏まえた試行分析により、障害のある労働者の職業生活からの引退の状況には障害種類により違いがあることを確認した。本調査研究により何を実証していけるか、引き続き幅広く検討していく。

1 執筆担当（執筆順）

大石 甲（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員）
野口 洋平（障害者職業総合センター社会的支援部門 主任研究員）
田川 史朗（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員）

2 研究期間

2020年度～2022年度

3 報告書の構成

第1章 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究の背景・目的・方法
第2章 第7期の調査結果
第3章 第7期のヒアリング調査結果
第4章 職業サイクル調査全体のとりまとめに向けた分析の視点
第5章 第7期までのデータを用いた試行的分析の実施
資料

4 調査研究の背景と目的

障害者の安定した円滑な就業を進めていくためには、障害者の職業サイクル（就職、就業継続、離職）の各局面における状況と課題を把握し、これに応じたきめ細かい雇用対策を進めていくことが不可欠である。このため、障害のある労働者の就職、就業の継続、職業生活の維持・向上等の職業サイクルの全体像を明らかにする長期縦断調査により、職業サイクルの現状と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に関する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的として本調査研究を行うこととした。

5 調査研究の方法

(1) 本調査研究の全体像

本調査研究は、2008年度から2023年度までの16年間で調査期間として計画した長期縦断調査（パネル調査）である。2年間の調査を1つの「調査期」として区切り、同一の調査票を用いて職業生活の開始から年月の浅い若年期の者を対象とする「職業生活前期調査」（以下「前期調査」という。）と、一定の就業経験を持つ壮年期の者を対象とする「職業生活後期調査」（以下「後期調査」という。）をそれぞれ隔年に実施している。

調査は、当事者団体、事業所、就労支援施設等を通じての紹介により、研究協力の同意を得た障害のある労働者1,026人を対象者として登録し、開始した。調査対象者は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害のいずれか、又はこれらの重複障害がある者とした。調査開始時点での年齢は、下限を義務教育終了後の15歳、上限を55歳とした。就労状況については、企業や自営業で週20時間以上就労している者を対象として調査を開始し、

その後、離職した場合であっても調査を継続して、その後のキャリア形成の状況を確認している。また、回収率低下のため第3期に際し調査対象者を242人補充した。

(2) 調査研究委員会

調査の実施及び結果の分析と解釈に際し、関係する様々な立場からの専門的知見に基づく助言を得ることを目的として学識経験者、当事者団体関係者、事業主団体関係者により構成する調査研究委員会を設置した。第7期は2021年度に開催し、第7期調査（アンケート調査、ヒアリング調査）の実施方法等に関する議論を行ったほか、本調査研究の将来的なとりまとめに向けて、何を明らかにすることが必要か、その視点について議論を行った。

(3) 調査の内容

障害のある者の職業生活を幅広く捉える観点から、調査対象者の基本的な属性に関すること、職業に関すること、職業以外の生活に関することについての質問とし、出来事等の事実に関する質問と満足度等の意識に関する質問を含めた。調査内容は原則として第1期から第8期まで共通としたが、時勢の変化等を踏まえた質問の追加、制度変化に伴う行政サービス等の名称変更、質問の文意が伝わりにくかったと推測した項目等については、調査研究委員会での議論に基づき、質問や選択肢の追加、設問の表現の変更、ただし書きの付加を行った。

加えて、第6期より、アンケート調査結果の背景等の詳細な実態を把握して、数量的分析結果を補完することを目的として、ヒアリング調査を実施している。

(4) 調査の実施方法

調査対象者本人に対する郵送調査とした。調査日は調査年度7月1日としている。調査票の形式は障害の特性に応じて選択できるよう5種類を用意している。調査対象者から継続的な協力を得るための取組として、調査対象者に対して毎年発行するニュースレターの送付と回答者に対して謝品の贈呈を行っている。またあわせて、第7期においても、過去に実施した分析結果の背景等の詳細な実態を把握し数量的分析結果を補完するため、ヒアリング調査を実施した。

6 調査研究の内容

(1) 第7期の調査結果

第7期は、視覚障害103人、聴覚障害208人、肢体不自由225人、内部障害107人、知的障害263人、精神障害103人、計1,009人を対象に調査を実施した。このうち前期調査対象者は506人、後期調査対象者は503人である。回収数と回収率は、前期調査は297人（59%）、後期調査は280人（56%）であった。

回答者のうち正社員、パート等、派遣、自営、内職、就労継続支援A型事業所で働く者の割合を就労率とした。障害種類により違いはあるが、就労率はどの障害種類でも70%以上だった。

就労形態等は、障害種類別にみると違いがある。正社員比率は、第7期において身体障害で5割前後であるのに対して、知的障害と精神障害では17%であった。なお、第1期、第4期、第7期の正社員比率の推移を見ると、精神障害を除いてどの障害種類でも低下していた。精神障害では、第7期は第4期よりは上昇しているものの、第1期と比べると正社員比率は低下し

ていた。就労継続支援A型は知的障害で最も多いが他の障害種類でも少数ではあるものの確認できた。自営については第7期では視覚障害で21%と顕著であった。また、現在仕事をしていないと回答した者は、第7期では肢体不自由25%、精神障害16%が多かった。

雇用分野における障害者に対する差別禁止と合理的配慮の提供に当たり、最初の取組である「職場で支障となっていることの確認や話合いの機会」については、合理的配慮の提供が義務化された第5期から追加した項目である。合理的配慮の取組の第1歩である話合いの機会があった（「今までと同じように確認や話合いの機会があった」と「新たに確認や話合いの機会があった」）者の割合は、回答者全体でみると、障害種類にかかわらず第5期から第7期まで増えており、第5期から第7期まですべて回答した者においても話合いの機会は増えていた（図1）。

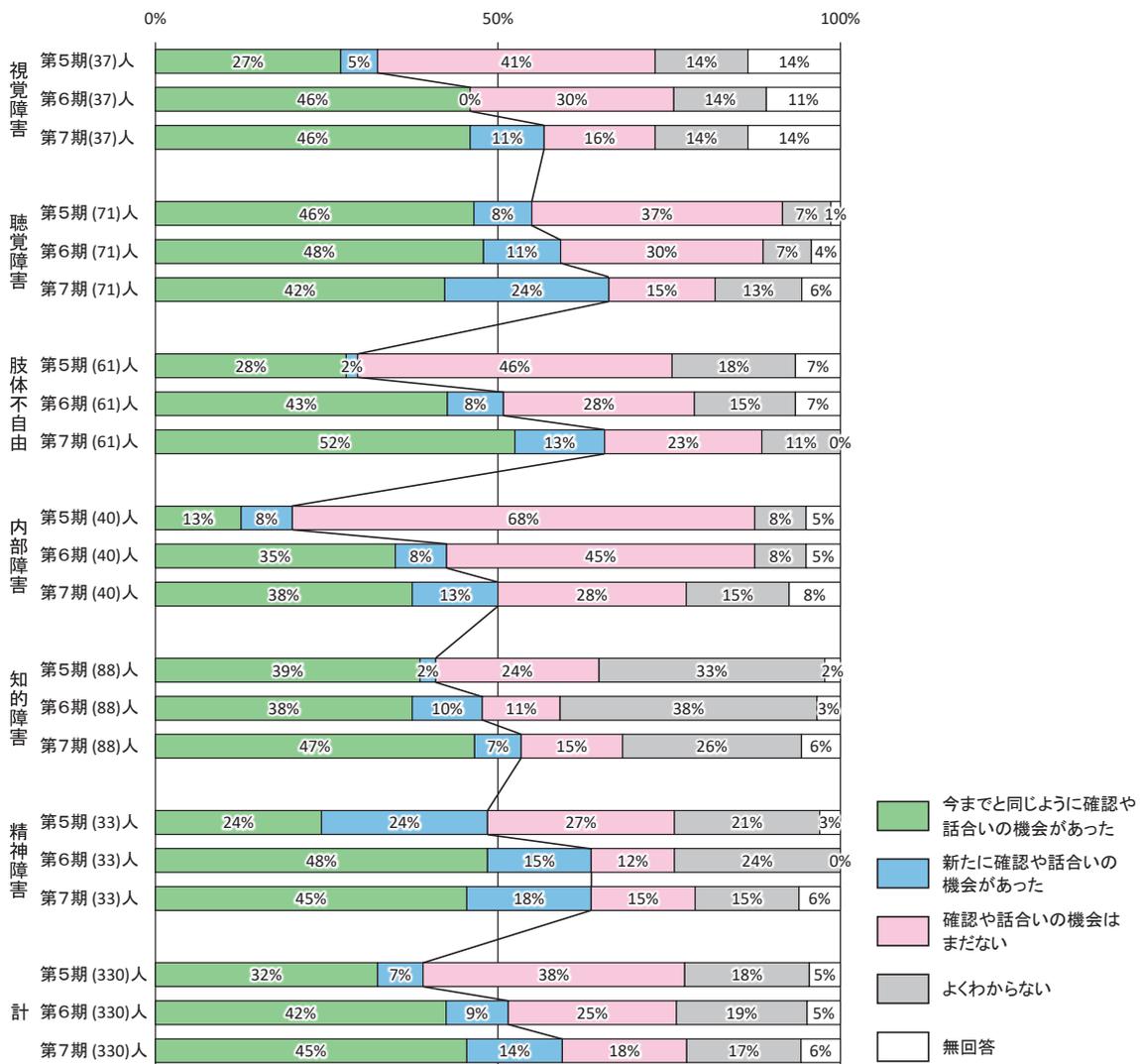


図1 第5期から第7期まですべて回答した者の、職場で支障となっていることの確認や話合いの機会

(2) 第7期のヒアリング調査結果

第5期及び第6期において実施した分析結果のうち、障害者の仕事の満足度に対する職場の話合いや、仕事をする理由との関係性は、障害者のキャリア支援や仕事の質等の支援のために

重要な知見と考えた。そこで今調査期では、障害者の仕事の満足に関連する要因を確認するため、ヒアリング調査を実施して個別の状況を詳細確認し、分析結果の背景等の詳細な実態を把握して数量的分析結果を補完することにした。ヒアリング調査は、①仕事の満足と職場の話合いの関係、②仕事をする理由と仕事の満足度との関係をテーマに設定し、効率的にヒアリングできるように複数のヒアリング事項に該当する対象者を選出した。

調査対象者へヒアリング調査の趣旨及び研究倫理について説明して、同意書を得て7名へヒアリングを実施した。ヒアリング調査は半構造化面接法により行い、ヒアリングテーマに関連して、①職場で必要な配慮の確認や話合いの機会について、②仕事をする理由とその理由が仕事によって実現しているか、を最初の質問としてヒアリング調査対象者に自由に思いつくことを話してもらい、必要に応じて質問することで内容を深めて聞き取った。ヒアリング調査は2021年10月から11月に実施した。

ア 職場の話合いと業務遂行上の支障の解消

仕事の満足度と職場の話合いの関係では、「今までと同様に確認や話合いの機会があった」と回答した3名のうち2名は、話合いの結果、本人が働く職場で必要とする合理的な配慮が整えられていて、業務遂行上の支障が少なかった。「新たに確認や話合いの機会があった」と回答した2名のうち1名について、本人が働く職場で必要とする合理的な配慮が整えられ始めているが、業務遂行上の支障は残存していて、本人の満足度が低くなっていた。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、合理的配慮の提供が義務化される過程で、「新たに確認や話合いの機会」を設けている事業所も増えているが、ヒアリングの結果から、障害のある従業員の就業上の支障を十分に解消しきれていない事例があり、そのことが満足度を下げる要因となっていることも考えられる。

イ 仕事をする理由の実現状況

仕事の満足と仕事をする理由の関係では、「社会の中で役割を果たすため」を重視するケースの場合、回答者本人が「社会とつながっている」等の実感があれば、仕事への満足度が高くなるが、「社会の中で役割を果たすため」を重視しないケースの場合は、「社会とつながっている」等の実感があっても、待遇面など本人が重視するファクターが満足度に影響する事例があった。重視する事柄と現実のミスマッチが満足度と関連している可能性がある。

またあわせて、ヒアリング調査に関して、今期のヒアリング実施により得られた留意事項をまとめている。

(3) 職業サイクル調査全体のとりまとめに向けた分析の視点

本調査研究は、今般、第7期の調査が終了したことによって、7期分のパネルデータが得られている。そこで、第7期では、分析に当たっての方針を立てて、第1期から第7期までのデータを用いた試行的な通貫分析を実施し、今後、職業サイクル調査全体（第1期から第8期）のパネルデータを分析する際の参考に資することとした。試行的な通貫分析を行うに当たって、具体的な分析テーマを検討するため、「調査研究委員会における検討」及び「専門家ヒアリングによる論点整理」を行った。調査研究委員会における「多様性・個別性の視点」と専門家ヒ

アリングによる「総合的視点」の2つの視点を整理・統合していくに当たって、WHO（世界保健機関）による国際生活機能分類（2001）に基づく「障害」の枠組み分類の考え方を援用し、次の4つの視点を分析の視点として整理した。

- ① 障害のある人の職業サイクルについて、調査対象の全体として共有できるものを分析する
- ② 環境要因が持つ意味を整理する
- ③ 生活全体の中の職業生活という視点で整理する
- ④ キャリア形成について考察する

(4) 第7期までのデータを用いた試行的分析の実施

(3) で定めた4つの分析の視点に基づきその視点の内容を踏まえた分析テーマを計4つ設定して、パネルデータの特性を活かした集計及びグラフ化を実施した。例えば、視点①に基づく分析結果は以下のとおりである。

視点①は、障害者の職業生活におけるキャリアを扱うものであり、今回の試行分析では、職業サイクルのうち経年による就労状況の変化と職業生活からの引退の状況について取り上げた。

まず、単純集計としてこれまで第1期から第7期までの全回答者1,126人の延べ4,912件の回答結果から、調査時点の就労状況不明の者及び年齢が不明な者を除いた4,878件の就労状況を10歳ごとの年齢層別に計上して全体の集計としたが、この集計では対象者により同じ年齢層に含まれるデータの回答時期が違い、また同一対象者の結果が同一年齢層に複数回計上されていた。そこで、対象者を生年により10年ごとの出生コホートに分類して、その調査期ごとの就労状況をコホート別に集計した（図2）。

また、第4期以降に非就労者に調査している今後の仕事への考えについて「職業生活から完全に引退し、今後仕事をするつもりは全くない」を選択した回答を職業生活からの引退の意向と捉え、障害種類別に初めて職業生活からの引退の意向を回答した年齢層と人数を集計した（表1）。

表1 職業生活からの引退を希望した者の年齢層

	30代	40代	50代	60代	計	回答者数に 占める割合	回答者数 (非就労者)	全回収数に 占める割合	全回収数
視覚障害			1	2	3	(27%)	11	(3%)	87
聴覚障害			1	2	3	(12%)	25	(2%)	166
肢体不自由	1	1	9	10	21	(40%)	52	(12%)	178
内部障害			1	8	9	(41%)	22	(9%)	101
知的障害	2		1	2	5	(9%)	53	(2%)	236
精神障害		1	3		4	(11%)	37	(4%)	94
計	3	2	16	24	45	(23%)	200	(5%)	862

※回答者数は第4期以降に1回以上非就労であった者の数（本調査項目の回答対象者）、全回収数は第4期以降に1回以上回答した者の全数。複数の調査期において職業生活からの引退の意向を示した者については、最初に回答した調査期の年齢層のみ集計に用いた。

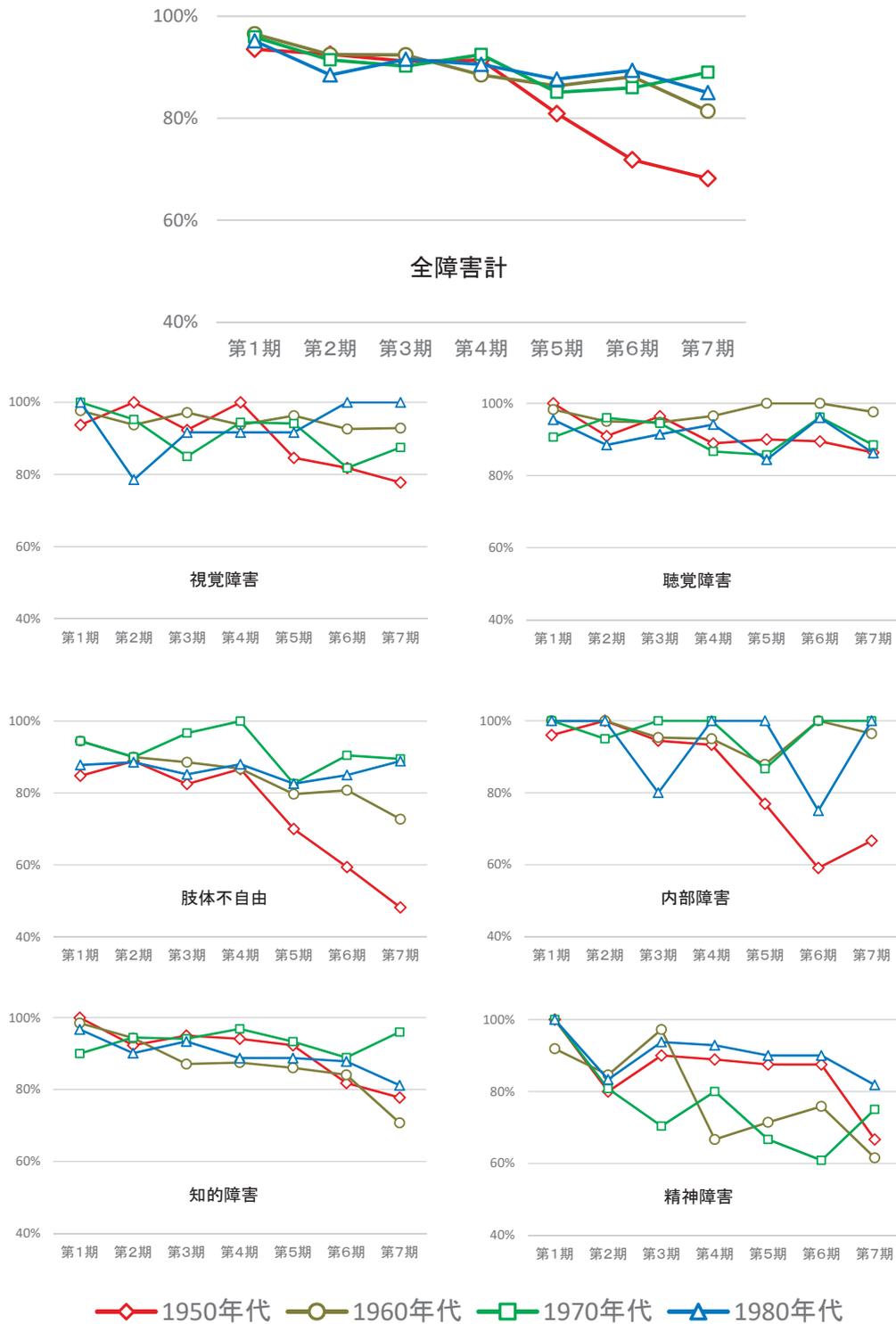


図2 出生コホート別の就労状況

※就労状況不明又は年齢不明を除いたすべての回答のうち、回答の多い年齢層を1950年代生から1980年代生まで抜粋して掲載。集計対象者の各調査期の年齢の範囲は下記の通り。

出生年代	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期
1950年代	49-59歳	51-61歳	53-63歳	55-65歳	57-67歳	59-69歳	61-71歳
1960年代	39-49歳	41-51歳	43-53歳	45-55歳	47-57歳	49-59歳	51-61歳
1970年代	29-39歳	31-41歳	33-43歳	35-45歳	37-47歳	39-49歳	41-51歳
1980年代	19-29歳	21-31歳	23-33歳	25-35歳	27-37歳	29-39歳	31-41歳

出生コホート別の就労率については、全体としては1960年代生（第7期に51歳から61歳）及びそれより若いコホートでは高い就労率を維持していたが、1950年代生では第5期（57歳から67歳）以降に就労率が低下していた。障害種類別では、聴覚障害は全コホート・全調査期において就労率が高かった。視覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害では1950年代生で第5期（57歳から67歳）以降に全体と同様に就労率が低下していたが、視覚障害と知的障害では他の出生コホートでも1950年代生と同程度又はそれ以下の就労率を示す場合があった。精神障害では1960年代生や1970年代生で就労率が低水準を示す場合があり、1950年代生の就労率が大きく低下したのは第7期（61歳から71歳）になってからだった。

回答した者のうち非就労者は200人で、そのうち45人（23%）の者が職業生活からの引退の意向を持っていた。障害種類別にみると、肢体不自由と内部障害の非就労者に職業生活からの引退の意向を持つ割合が高く約4割だった。続いて視覚障害では約3割、聴覚障害、知的障害、精神障害では約1割だった。年齢層別にみると、肢体不自由では60歳未満が半数を超えており、約9割が60代の回答だった内部障害と対照的であった。また、精神障害ではすべて60歳未満の回答だった。就労中の者を含めた第4期以降に回答のあった全数でみると、本調査の回答者のうち5%の者が職業生活からの引退の意向を持っていた。

このように、多くの障害者が年齢層によらず就労を維持していたが、障害種類により出生コホート別の就労率や職業生活からの引退時期に違いがあることが示された。これにより、視点①について、本パネルデータの特徴を踏まえて集計方法を工夫することで、調査対象者の変化の状況を示すことができた。一方、4つの試行分析では、多数の調査期にすべて回答した同一対象者の変化を比較しようとしたり、多数の要因を1つの集計表で取り上げようとすると、条件ごとの集計対象者数が減少して集計そのものが意味を成さない場合があることも確認された。対象者の変化に着目するのか、全体の傾向に着目するのか、その目的を踏まえて集計方法を検討し選択する必要があると考えられた。

また、今調査期では4つの分析の視点のうちから、蓄積されたデータにより可視化できるテーマを4つ選定することで、一定の集計結果を示すことができた。ただし、今調査期で扱った分析テーマは障害者の職業生活のごく一部に過ぎない。本調査研究により取得している調査項目は限られている中で、本調査研究のデータにより分析の視点をどのように実証していけるかを踏まえ、引き続き幅広く分析テーマを検討していく必要がある。

7 関連する研究成果物

- ・ 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究, 資料シリーズNo.50, 2010, 同No.54, 2010
- ・ 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第2期）, 調査研究報告書No.106, 2012
- ・ 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第3期）, 調査研究報告書No.118, 2014
- ・ 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第4期）, 調査研究報告書No.132, 2016
- ・ 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第5期）, 調査研究報告書No.148, 2019
- ・ 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第6期）, 調査研究報告書No.160, 2021