NIVR

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）

－第５回職業生活前期調査（平成28年度）・第５回職業生活後期調査（平成29年度）－

（調査研究報告書 No.148）　サマリー

【キーワード】

パネル調査　長期継続調査　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

【活用のポイント】

本報告書は、長期継続調査の中間報告としての集計結果及び現時点で検討された分析結果である。行政機関をはじめとして、当事者団体、事業主団体及び事業主、就労支援機関等において活用されることが期待される。

2019年４月
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
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

1　執筆担当（執筆順）

高瀬 健一（障害者職業総合センター社会的支援部門　主任研究員）
大石 甲　（障害者職業総合センター社会的支援部門　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）
荒井 俊夫（障害者職業総合センター社会的支援部門　研究協力員）
伊芸 研吾（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

平成28年度～平成30年度

3　報告書の構成

序　文　研究の背景と目的
第１章　本調査研究の実施方法と実施経過
第２章　第５期の調査結果及び第１期～第４期までの調査結果
第３章　第１期～第４期までの報告書における分析経過
第４章　第５期における結果分析
資　料　調査票及びニュースレター（サイクル便り）等

4　調査研究の背景と目的

障害者の安定した円滑な就労をすすめていくためには、障害者の職業サイクル（就職、就労継続、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労、就労の継続、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ための長期継続調査により、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労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ため、本調査研究を行うこととした。

5　調査研究の方法

(1) 調査の全体像

2008年度から2023年度まで16年間を調査期間として計画された長期縦断調査（パネル調査）である。

２年間の調査を一つの「期」として区切り、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」と、一定の就労経験を持つ壮年期の者を対象とする「職業生活後期調査」の２つのグループに分け、同一の調査票を用いて各グループに隔年の調査を実施している。

調査対象者は、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人を登録して開始した。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、またはこれらの重複障害がある者とした。ただしそれぞれの障害の詳細は把握していない。調査開始時点での年齢は、下限を義務教育終了後の15才、上限は55才とした。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。なお、回収率低下のため第３期調査に際し調査対象者の補充を行った。

(2) 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研究委員会を設置した。第５期は2018年度に学識経験者、当事者団体関係者、事業主団体関係者により構成する研究委員会を設置した。

(3) 調査内容

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、後二者については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期調査から第８期調査まで共通としたが、時勢の変化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、調査対象者の加齢の考慮、質問の文意が伝わりにくかったと推測された項目等については、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、但し書きの付加を行った。

第５期では、2016年４月より改正障害者雇用促進法が施行され、すべての事業主に雇用の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が義務付けられたことを踏まえて、「事業主に対する障害者への差別禁止指針と合理的配慮の指針について、聞いたり読んだりしたことがあるか」、「平成28年４月以降に職場において支障となっていることの確認や話合いの機会があったかどうか」という新たな設問を追加した。

(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。

６　調査研究の内容

(1) 調査結果（第５期調査の結果から抜粋）

第５期は、視覚障害者113人、聴覚障害者228人、肢体不自由者234人、内部障害者119人、知的障害者282人、精神障害者115人、計1,091人を対象に調査実施した。このうち前期調査対象

者は544人、後期調査対象者は547人。回収数と回収率は、前期調査は342人（63％）、後期調査は318人（58％）。就労者数と就労率は、視覚障害者64人（93％）、聴覚障害者108人（91％）、肢体不自由者110人（77％）、内部障害者67人（85％）、知的障害者155人（88％）、精神障害者52人（75％）（表１）。

表１　第５期調査の対象者と回収状況

	調査対象者		回収数		
	前期	後期	前期	後期	うち就労者数
視覚障害	51	62	33（65%）	36（58%）	64（93%）
聴覚障害	115	113	65（57%）	55（49%）	108（91%）
肢体不自由	100	134	58（58%）	86（64%）	110（77%）
内部障害	33	86	22（67%）	58（67%）	67（85%）
知的障害	183	99	127（69%）	50（51%）	155（88%）
精神障害	62	53	37（60%）	33（62%）	52（75%）
計	544	547	342（63%）	318（58%）	556（85%）

就労者556人の、障害のある者への差別禁止指針と合理的配慮指針の把握状況は、「内容を把握している」と「名称は聞いたことがあるが、内容は把握していない」を合わせると半数を超える一方で、約４割の方が「知らない」と回答していた（図１）。

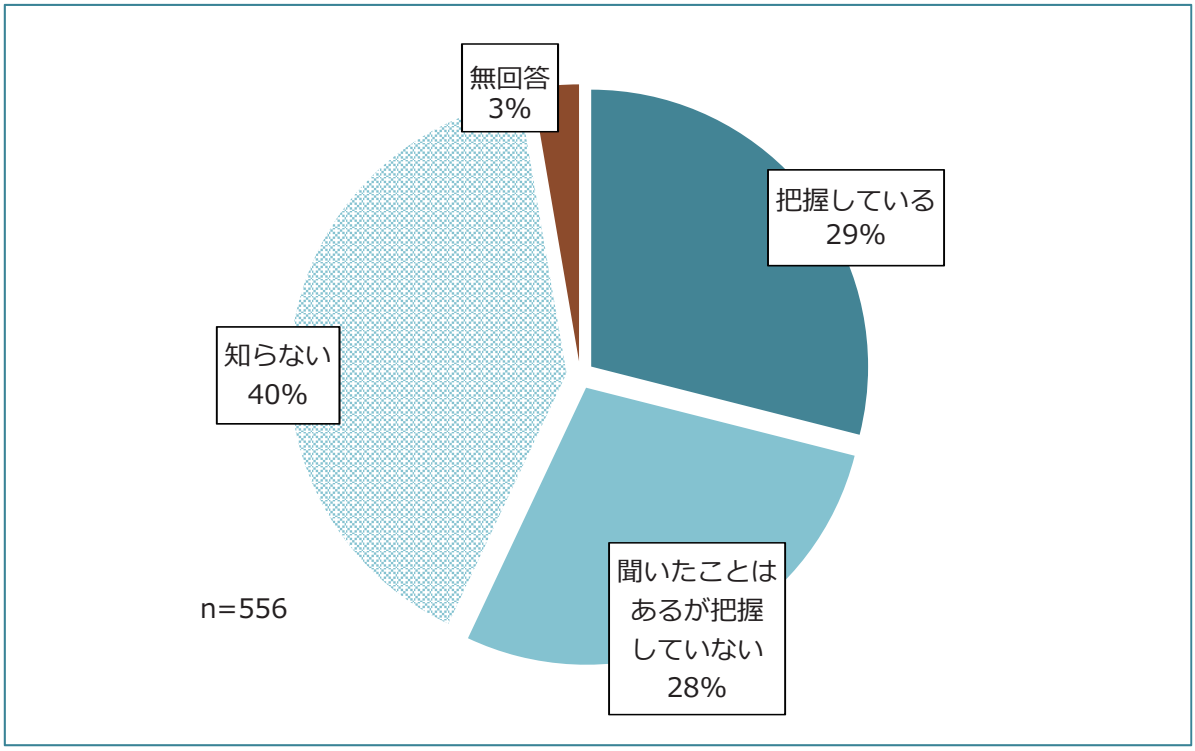

図１　障害のある者への差別禁止指針と合理的配慮指針の把握状況

就労者556人の、2016年４月以降の職場での合理的配慮に関する話合いの機会の状況は、「今までと同じように機会があった」者と「新たに機会があった」者を合わせると約４割の者に話

合いの機会がある一方で、話合いの「機会はまだない」との回答も約４割あった（図２）。

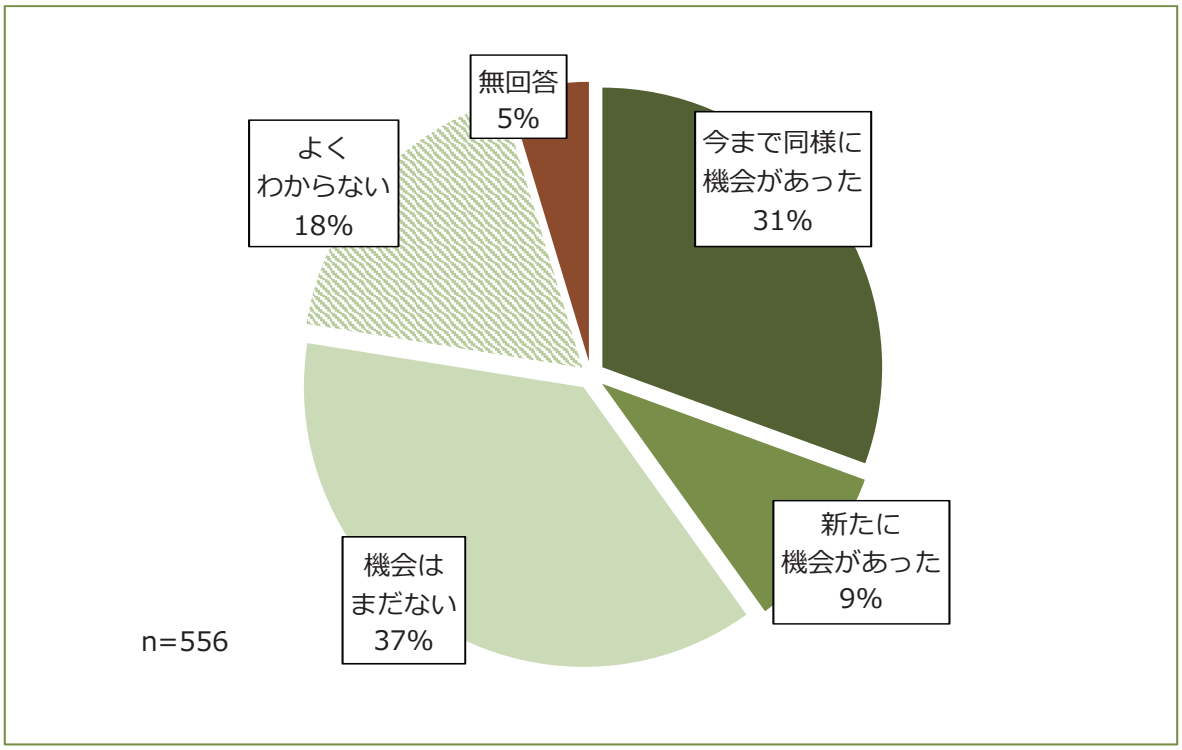

図２　2016年４月以降の職場での合理的配慮に関する話合いの機会の状況

調査に関する今後の課題として、調査票のわかりやすさの向上について、調査対象者数の減少及び回収率の低下について、調査へのインターネットの活用について、調査結果を踏まえた詳細情報の確認にかかるヒアリング調査について、具体的な改善案等を含めて取りあげた。なお、第８期の調査終了を見据えた研究計画については、第８期調査終了によるデータセットの完成を踏まえて、全ての調査結果を総合的に活用した研究として、具体的な研究テーマの設定及び補足調査研究の必要性等の検討について、第６期の研究委員会等における議論の開始について言及した。

(2) 調査結果の分析経過

第１期から第４期の報告書では、各調査項目の集計結果を掲載する他、複数の調査項目の結果を用いて様々な結果分析を実施しており、これまでの結果分析の経過を踏まえ、第５期では仕事の満足度に着目して分析を実施することとした。

(3) 結果分析

ア　職場での確認や話合いの機会と仕事の満足度の関係

合理的配慮の調整にあたり重要となる、職場で支障となっていることの確認や話合いの機会が、障害のある労働者の仕事の満足度にどのように影響しているかクラスカル・ウォリスの順位和検定を用いて分析を行った。

その結果、全障害でみると「仕事の内容」「給料・待遇（労働条件）」「職場の人間関係」「職場の環境（施設整備等）」の４つの仕事の満足度すべてにおいて「今までと同様に確認や話合いの機会があった」場合に、「確認や話合いの機会はまだない」よりも有意に満足度が高かった。また、「新たに確認や話合いの機会があった」と「確認や話合いの機会はまだない」の間には有意な差は検出されなかった（図３）。

よって、障害者と事業主の間で、職場で支障となっていることの確認や話合いの機会が継続してあることが相互理解を促し、障害者にとってより満足できる仕事の実現に寄与したと考えられるとともに、制度改正を受けて新たに話合いを開始して間もない段階では障害者と事業主の相互理解は醸成されにくいことが示唆され、今後、更なる確認や話合いの機会を継続していくことが求められると考えられた。

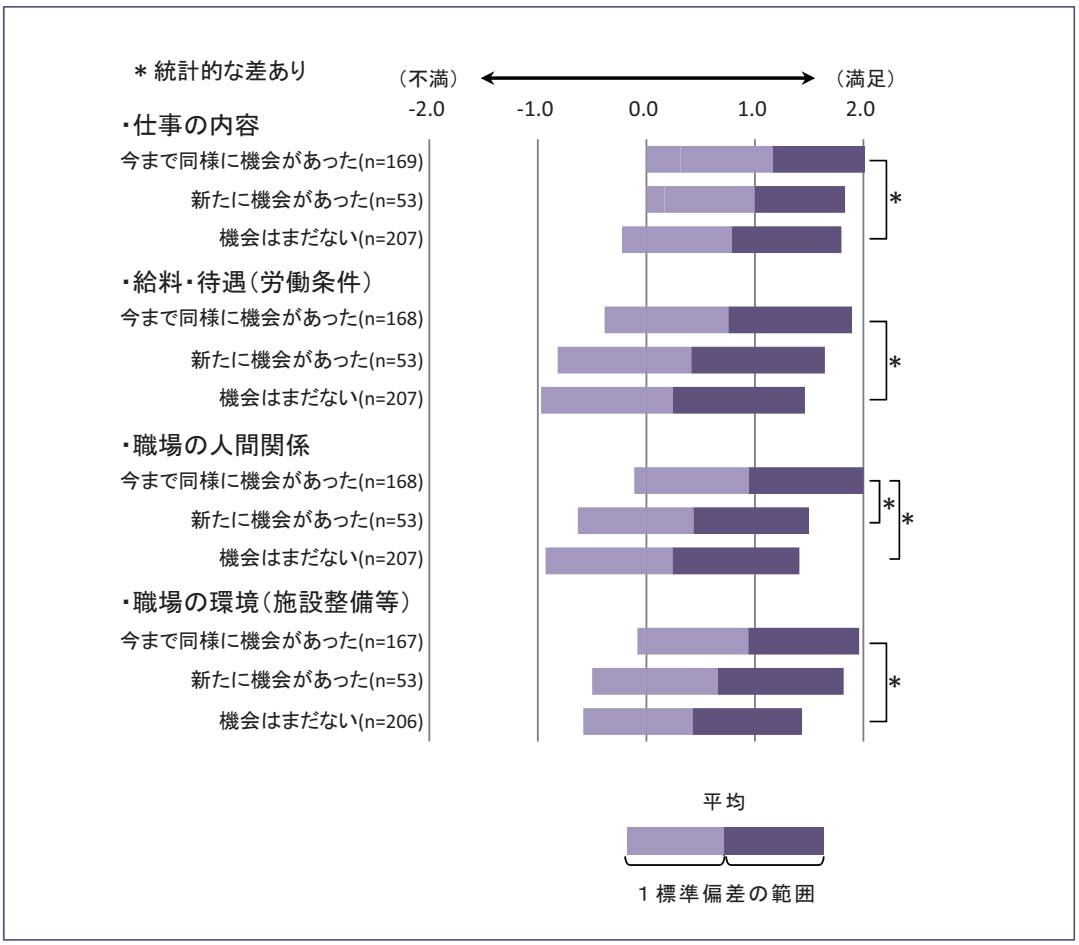

図３　確認や話合いの機会と仕事の満足度の分析結果（全障害）

イ　「仕事満足度」を決定する要因の検討

本研究で取得したパネルデータは、ある状態や状況と別の状態や状況との間の因果関係をより正確に、また時系列の変化を踏まえて検証することが可能になるという性質を持つことを踏まえ、仕事の満足度に着目して、ランダム効果モデルによる回帰分析を行った。

その結果、「仕事満足度」は「就労継続意図」及び「２年後の離職」に有意に関係していた。また「仕事満足度」の決定要因の分析結果は、会社や職場の関係者へ自身の障害を説明している場合に「仕事満足度」が有意に高いこと、配慮を必要としている項目が多い人ほど「仕事満足度」が有意に低いこと、援助者がいなくなる出来事があった場合に「仕事満足度」が有意に低いことを確認した（表２）。

よって、職場において、周囲に対して自身の障害について説明すること、本人が必要と感じている配慮が行き届くこと、常に適切な援助者を配置することの重要性が示唆された。加えて、昇給の有無も「仕事満足度」に有意に影響しており金銭的な報酬の重要性が再確認された。また、現職期間と「仕事満足度」の関係については、就労当初は時間が経つにつれて「仕事満足度」は下がるが、その後上昇に転じる、Ｕ字の関係があることが示された。一般の労働者においても同様の結果が報告されており、障害の有無に関わらず現職期間と仕事の満足度の関係はＵ字型を描く非線形である可能性が示唆される結果が得られた。

表２　仕事満足度の決定要因に関する分析結果（抜粋）

	モデル１：仕事満足度総合点			モデル２：仕事満足度尺度		
	回帰係数	標準誤差		回帰係数	標準誤差	
障害ほとんどの人に説明（基準＝ほとんどの人に説明していない）	0.157	0.048	＊＊＊	0.161	0.048	＊＊＊
配慮を要する項目数（基準＝該当する項目なし）						
要配慮数=1	−0.052	0.077		−0.059	0.077	
要配慮数=2	−0.142	0.082	＊	−0.145	0.082	＊
要配慮数=3	−0.170	0.086	＊＊	−0.177	0.087	＊＊
要配慮数>=4	−0.186	0.087	＊＊	−0.182	0.087	＊＊
最近二年間の出来事（基準＝それぞれに該当しない場合）						
配置転換	−0.027	0.059		−0.034	0.059	
上司移動	0.000	0.048		0.009	0.048	
援助者去る	−0.374	0.085	＊＊＊	−0.388	0.086	＊＊＊
昇進	0.011	0.125		0.029	0.125	
昇給	0.111	0.047	＊＊	0.109	0.047	＊＊
減給	−0.225	0.068	＊＊＊	−0.211	0.069	＊＊＊
休職	−0.223	0.099	＊＊	−0.229	0.099	＊＊
出向	−0.250	0.250		−0.244	0.251	
離職	−0.074	0.086		−0.078	0.086	
現職期間	−0.032	0.012	＊＊＊	−0.029	0.012	＊＊
現職期間二乗	0.001	0.0003	＊＊＊	0.001	0.0003	＊＊＊
正社員（基準＝正社員以外）	−0.034	0.078		−0.060	0.078	

以下、省略

注：＊、＊＊、＊＊＊は係数がそれぞれ10%、5%、１%水準で統計学的に有意であることを意味する。

以上の２つの分析については今後の調査の継続によるデータの積み重ねを踏まえて更に分析を進めたい。

7　関連する研究成果物

既に発行した職業サイクル調査に関する報告書は以下のとおり。

・第１期に関する報告書「資料シリーズ№50」「資料シリーズ№54」 2010年発行

・第２期に関する報告書「調査研究報告書№106」 2012年発行

・第３期に関する報告書「調査研究報告書№118」 2014年発行

・第４期に関する報告書「調査研究報告書№132」 2016年発行

（参考）調査対象者向けに毎年発行しているニュースレターのイメージ