



障害者の就業状況等に関する調査研究

(調査研究報告書No.137) サマリー

【キーワード】

職場定着 身体障害者 知的障害者 精神障害者 発達障害者 公共職業安定所
障害者求人 一般求人 障害開示 障害非開示 支援制度

【活用のポイント】

本報告書は、公共職業安定所の職業紹介により就職した障害者（身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者）の職場定着状況に関する調査を集計・分析した結果を提供する基礎資料である。行政機関をはじめとして、就労支援機関、企業において活用されることが期待される。

2017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）
西原 和世（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 27 年度～平成 28 年度

3 報告書の構成

序文 調査研究の背景、目的
第 1 章 公共職業安定所における障害者の紹介就職・職場定着の実態調査の結果
第 2 章 職場定着に関連する要因の分析
第 3 章 考察（巻末に資料を添付）

4 調査研究の背景と目的

公共職業安定所において紹介就職した障害者の就職件数は、2015 年時点において 7 年連続で増加し、精神障害者の就職件数（38,396 件）が身体障害者の就職件数（28,003 件）を大きく上回った。こうした中であって障害者の離職率に対する関心は高いものがあるが、障害者の離職率・定着率を公的に把握した調査は存在しておらず、機構で実施した『精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究』（2010 年 3 月）及び『精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究』（2014 年 3 月）において把握したデータを引用することが多い。しかしながら、当該調査は、精神障害者に特化したデータであること、調査時期から時間が経過しているといった問題がある。

このため、新たに、2015 年度から 2 年間の計画により、身体障害者・知的障害者・精神障害者・発達障害者の就職状況、職場定着状況及び支援状況等の就業実態を調査し、分析を行うものとしたところである。

5 調査研究の方法

(1) 公共職業安定所における障害者の紹介就職・職場定着の実態調査

2015 年 7 月 1 日から 8 月 31 日の 2 か月の間に、全国で 134 所の公共職業安定所の専門援助部門（障害者窓口）の紹介により就職した者であって、主たる障害が身体障害、知的障害、精神障害、発達障害のある者を対象とした。なお、調査項目について公共職業安定所が調査票に入力することにより回答を得た。

(2) 職場定着に関連する要因の分析

実態調査の結果を基に障害別の職場定着に関連する要因について短期（3 か月時点の職場定

着)、長期(3か月以降の1年時点の職場定着)の2段階による統計分析(ログランク検定、コックス比例ハザード回帰分析等)を行った。あわせて障害者を雇用する企業7社の障害者雇用に関する主たる担当者にヒアリング調査を実施し、その結果を基に、質的研究(グレーザー版に準拠したグラウンデッド・セオリー・アプローチ)により分析を行った。

(3) 本集計・分析結果の活用に当たっての留意点

本集計・分析結果の活用に当たっては、①就職先企業における職場定着への配慮や工夫の有無は不明であること、②調査時期を7月～8月に設定したため、年度当初の新規学卒者の就職状況が集計に反映されていないことに留意する必要がある。

6 調査研究の内容

(1) 公共職業安定所における障害者の紹介就職・職場定着の実態調査

ア 回収状況

5,305人の結果が回収された。うち調査対象としていない「その他の障害」として報告のあった者及び定着期間が不明な者を除いた5,015人を集計の対象とした。障害別の集計内訳は、身体障害者33.5%、知的障害者15.3%、精神障害者43.8%、発達障害者7.4%であった。また、求人種類別の集計内訳は、障害者求人により就職した者38.3%、一般求人に障害を開示して就職した者14.9%、一般求人に障害を非開示にして就職した者12.0%、就労継続支援A型^{*1}(以下「A型」という。)に就職した者34.7%であった。

イ 全体の定着状況

A型を含む就職先での定着率は、就職後3か月時点では80.5%、就職後1年時点では61.5%であった。一方、A型を除く一般企業における就職後3か月時点の定着率は76.5%、就職後1年時点の定着率は、58.4%であった。

就職後3か月時点の定着率をより詳細な就職した求人種類別(以下「求人種類」という。)でみると、高い順にA型88.0%、障害者求人86.9%、一般求人障害開示69.3%、一般求人障害非開示52.2%、就職後1年時点の定着率は、高い順に障害者求人70.4%、A型67.2%、一般求人障害開示49.9%、一般求人障害非開示30.8%であった(図1)。

※ 本稿にかかる以下の全ての集計・分析は、A型を除いた一般企業へ就職した者を対象とした。

ウ 一般企業への就職後の障害別職場定着状況

就職後3か月時点の定着率を障害別にみると、身体障害77.8%、知的障害85.3%、精神障害

*1 就労継続支援A型は、企業等に就労することが困難な者につき、雇用契約に基づき、継続的に就労することが可能な65歳未満の者に対して、生産活動その他の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、その他の必要な支援を行っている。

69.9%、発達障害 84.7%、就職後1年時点の定着率は、身体障害 60.8%、知的障害 68.0%、精神障害 49.3%、発達障害 71.5%であった（図2）。

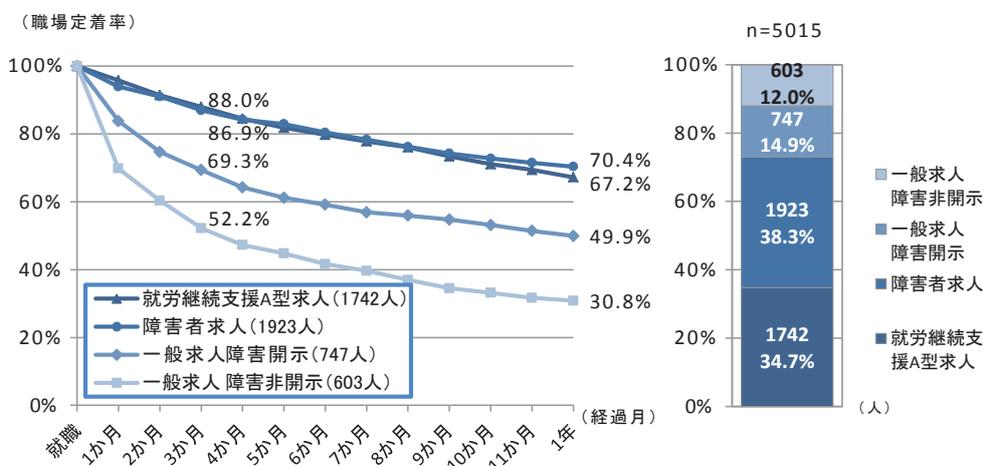


図1 求人種類別に応じた職場定着率の推移と構成割合

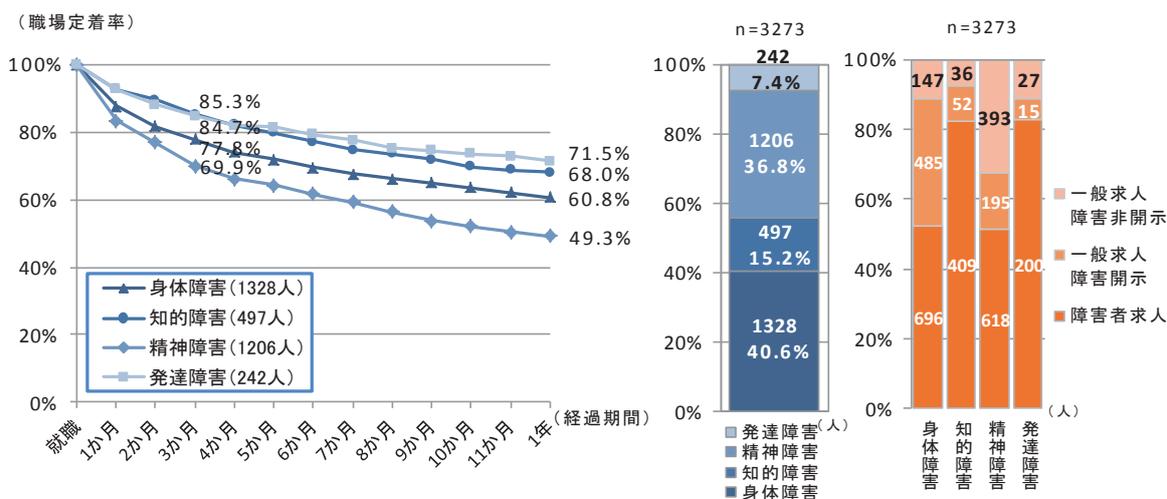


図2 障害別に応じた職場定着率の推移と構成割合（障害者求人または一般求人に応じた者）

エ 一般企業への紹介就職・職場定着にかかる支援の実施状況

職業紹介の前に訓練等を利用した者は、673人と全体の20.6%であり、具体的には「就労移行支援」が最も多く37.0%（訓練等利用者のうち複数回答を集計）、次に「職場実習」33.1%、「委託訓練」10.4%であった。

公共職業安定所が新規に求人開拓して就職となった者は274人と全体の8.4%、公共職業安定所が採用面接等への同行を行って就職となった者は163人と全体の5.0%、障害者就労支援チームによる支援を利用した者は880人と全体の26.9%であった。

就職に当たり公共職業安定所と連携した支援機関による支援を利用した者は1,123人と全体

の34.3%、利用した支援機関は、「障害者就業・生活支援センター」が最も多く36.9%（「連携した支援機関あり」のうち複数回答を集計）、次に「就労移行支援事業所」34.9%、「地域障害者職業センター」18.8%であった。

支援制度を活用した者は、871人と全体の26.6%であり、具体的には「特定求職者雇用開発助成金」65.0%、次に「障害者トライアル雇用奨励金等」35.7%、「配置型ジョブコーチ」による支援10.6%であった*²。

就職後の公共職業安定所による指導・支援機関による定着支援を利用した者は、1,600人と全体の48.9%であり、指導や支援を行った機関は「公共職業安定所」が最も多く82.3%（支援等を利用した者のうち複数回答を集計）、次に「障害者就業・生活支援センター」19.8%、「就労移行支援事業所」13.8%であった。

オ 一般企業への就職後に離職した際の離職理由

1年時点における離職者は1,361人であった。離職理由は「自己都合」が最も多く69.3%であり、3か月未満で離職した者の具体的な離職理由としては「労働条件があわない」19.1%、「業務遂行上の課題あり」18.1%と多く、3か月以降1年未満で離職した者では「障害・病気のため」17.4%が最も多かった。

(2) 一般企業における職場定着に関連する要因の分析

ア 統計分析の結果

公共職業安定所における障害者の紹介就職・職場定着の実態調査で確認した項目を説明変数として、障害別の職場定着に関連する要因を分析した。目的変数は、①短期的な定着：就職後3か月時点までの職場定着の状況（職場定着または離職）、②長期的な定着：就職後3か月時点で職場定着していた者の就職後1年時点までの職場定着の状況（職場定着または離職）の2段階とした。分析方法として、ログランク検定を実施した。さらに、欠損データの影響を最小限にとどめるため、ログランク検定の結果から、有意傾向（ $p < 0.1$ ）の変数を選定し、選定された説明変数の関係性を考慮するため、コックス比例ハザード回帰分析（以下「Cox回帰」という。）を行った。

ログランク検定の結果から、障害別に共通して有意差（ $p < 0.05$ ）が認められたものは、短期的な定着においては、「障害を確認した後の職歴」「失業期間」「求人種類」「就職先企業の従業員規模」「就職前の訓練」「就職時の連携機関」「支援制度」「公共職業安定所の就職後の指導」「支援機関の定着支援」であり、長期的な定着においては、「求人種類」であった。

ログランク検定を踏まえて実施した障害別のCox回帰の結果として有意差（ $p < 0.05$ ）が認められたものを以下のとおり取りまとめた（図3）。

* 2 支援制度を活用した者のうち複数回答を集計している。「特定求職者雇用開発助成金」については、回答欄のその他の支援制度に関する自由記述に助成金の利用があることについて記載があったものを計上したものである。

短期的な定着を促進する要因

<身体障害者>

- ・公共職業安定所の就職後の指導が、無かった場合に対してあった場合。
- ・求人の種類が、一般求人により障害を非開示にして就職した場合に対して障害者求人により就職した場合。
- ・求人の種類が、一般求人により障害を開示して就職した場合に対して障害者求人により就職した場合。
- ・支援制度の利用が、無かった場合に対してあった場合。
- ・最終学歴が、中等教育の場合に対して高等教育の場合。
- ・障害を確認した後の職歴が、3社以上に対して1～2社であった場合。

<知的障害者>

- ・公共職業安定所の就職後の指導が、無かった場合に対してあった場合。
- ・求人の種類が、一般求人により障害を非開示にして就職した場合に対して障害者求人により就職した場合。
- ・求人の種類が、一般求人により障害を開示して就職した場合に対して障害者求人により就職した場合。
- ・就職前の訓練が、無かった場合に対してあった場合。

<精神障害者>

- ・公共職業安定所の就職後の指導が、無かった場合に対してあった場合。
- ・障害を確認した後の職歴が、3社以上の場合に対して就職経験が無い場合。
- ・障害を確認した後の職歴が、1～2社の場合に対して就職経験が無い場合。
- ・障害を確認した後の職歴が、3社以上の場合に対して1～2社の場合。
- ・支援機関の定着支援が、無かった場合に対してあった場合。
- ・求人の種類が、一般求人により障害を開示して就職した場合に対して障害者求人により就職した場合。
- ・求人の種類が、一般求人により障害を非開示にして就職した場合に対して障害者求人により就職した場合。
- ・就職前の訓練が、無かった場合に対してあった場合。
- ・最終学歴が、中等教育の場合に対して高等教育の場合。

<発達障害者>

変数における分布の偏り等によりコックス比例ハザード回帰分析に使用する変数の特定が困難と判断し、短期的な定着を促進する要因の分析にはログランク検定の結果のみを用いた。ログランク検定により有意差 ($p<0.05$) が認められた説明変数は、求人種類、障害の程度、従業員規模、就職前の訓練利用の有無、チーム支援を含む就職時の連携機関の有無、支援制度活用の有無、公共職業安定所の就職後の指導の有無、支援機関の定着支援の有無、障害を確認した後の職歴、失業期間、就職した職種、請負の別であった。

長期的な定着を促進する要因

<身体障害者>

- ・障害を確認する前の職歴が、3社以上の場合に対して就職経験が無い場合。
- ・障害を確認する前の職歴が、3社以上の場合に対して1～2社の場合。
- ・就職先企業の従業員規模が、50人未満の場合に対して1000人以上の場合。
- ・就職先企業の従業員規模が、50人未満の場合に対して50～1000人未満の場合。
- ・支援制度の利用が、無かった場合に対してあった場合。

<知的障害者>

- ・障害を確認した後の職歴が、3社以上の場合に対して就職経験が無い場合。

<精神障害者>

- ・求人の種類が、一般求人により障害を非開示にして就職した場合に対して障害者求人により就職した場合。
- ・求人の種類が、一般求人により障害を開示して就職した場合に対して障害者求人により就職した場合。
- ・障害を確認した後の職歴が、3社以上の場合に対して就職経験が無い場合。
- ・障害を確認した後の職歴が、1～2社の場合に対して就職経験が無い場合。
- ・支援制度の利用が、無かった場合に対してあった場合。
- ・昇給の可能性が、ある場合に対して無い場合。

<発達障害者>

短期的な定着の要因の分析においてCox回帰分析の結果が得られなかったことから、発達障害者の長期的な定着を促進する要因の分析にもログランク検定の結果のみを用いた。ログランク検定 ($p<0.05$) により有意差が認められた説明変数は、障害の確認前の職歴、失業期間、求人種類、週労働時間、求人開拓であった。

図3 Cox回帰の結果の要約

イ 質的研究の結果

企業へのヒアリング結果についてグラウンデッド・セオリー・アプローチにより分析した。企業における障害者雇用に関する主たる担当者は、職場定着に向けて企業と障害者双方の希望と現状のバランスを捉え、日々の状況確認により様々な調整を実施していることが、その実践の分析から示唆された。担当者は自社の障害者雇用の推進者であることから、支援機関等の外部の支援者は担当者の視点の広がりや日々の状況確認・調整の実施状況に留意し、適切なタイミングで情報提供をすることが求められることが示唆される。

7 考察

ここでは、一般企業における障害者の職場定着の要因について考察したい。本調査における一般企業への就職後1年時点の障害別の定着率は、身体障害者60.8%、知的障害者68.0%、精神障害者49.3%、発達障害者71.5%である。本調査研究では、障害別により定着率に差があったことを踏まえて、職場定着の要因についても障害別に分析している。

別の観点から求人種類別に就職後1年時点の定着率をみると、障害者求人では70.4%であるが、一般求人障害開示では49.9%、一般求人障害非開示では30.8%と定着率が下がっていく。このように職場定着の要因としての影響が大きいと考えられる障害者求人、一般求人における障害開示・非開示の違いによる職場定着への影響も含めて考察を進める。

まず、障害者求人による就職と一般求人による就職の職場定着への影響の違いについて、ログランク検定の結果から、短期的な定着にも、長期的な定着にも障害別に関わらず、幅広く、障害者求人により就職することが定着を促進する要因としてうかがわれる。

また、Cox回帰の結果から、短期的には、身体障害者、知的障害者、精神障害者に共通して、一般求人により就職した場合に比べ障害者求人により就職した場合は定着を促進することが確認できた。さらに、障害別で最も定着率が低かった精神障害者の場合において、障害者求人により就職することによって、短期的な定着のみならず長期的な定着においても定着の促進が示唆される結果となっている。

一方で、身体障害者及び知的障害者では、Cox回帰の結果からは、短期的な定着にのみ障害者求人による就職であることの影響が確認されたことから、短期段階で適切な配慮等が得られることによって、長期にわたる職場定着につながることも考えられ、短期段階での支援・配慮が重要であることがうかがえる。また、発達障害者では、ログランク検定の結果からは、短期的な定着に加えて長期的な定着においても求人種類の影響が認められる。

次に、障害開示と障害非開示の職場定着への影響の違いについて、今回のCox回帰の結果からは、定着の促進に有意な差はみられなかったものの、障害開示と非開示では、就職後1年時点の定着率の差は19.1ポイントと大きな差がある。

障害非開示の場合には、障害開示が前提となる障害者トライアル雇用奨励金、ジョブコーチ支援、特定求職者雇用開発助成金等の採用企業及び就職した障害者を支援する支援制度を利用することが難しい。

一般求人により就職した者のうち、「支援制度の利用」があった場合とない場合を比較すると、支援制度の利用があった場合には、就職後1年時点の定着率は、65.6%であり、利用がない場合より27.9ポイント高い。

また、「支援制度の利用」における、利用ありと利用なしの職場定着への影響の違いについて、ログランク検定の結果からは、障害の別に関わらず、支援制度を利用することにより、定着率が高まる傾向がうかがえる。さらにCox回帰の結果からは、身体障害者では、支援制度利用による短期的及び長期的な定着の促進が示唆され、精神障害者では長期的な定着の促進が認められている。

このことから、障害の開示を前提とする支援制度の利用によって、職場定着が促進されることが考察される。他の障害者と比べて定着率が低い精神障害者では、障害非開示の割合が32.6%と他の障害者と比べて高い。このことを踏まえると、職業紹介の過程において、障害の非開示を希望する場合には、本人の意向・考えを十分に尊重・配慮しつつも、障害特性とニーズの丁寧な把握に努めた上で、支援制度を活用する意義や効果等について適切な理解を促していくことも重要であろう。

加えて、企業における障害者に対する雇用管理上の配慮や工夫も、障害開示が実際上の前提となるため、障害非開示の場合は行われにくい。質的研究の結果から示唆された「企業の障害者雇用担当者が行う、企業と障害者双方の希望と現状のバランスをとるための調整により就労の安定が促進される」という定着の鍵となるポイントも、障害非開示の場合には機能しにくく、障害の開示が前提となっていると推測される。

発達障害者では、就職後1年時点の職場定着率と各支援利用割合において、そのどちらも他の障害者と比べて高い項目は、チーム支援、就職後の公共職業安定所の指導及び支援機関による定着支援、配置型ジョブコーチによる支援、障害者トライアル雇用奨励金であった。このことから、本調査においては、障害者全体に占める発達障害者の割合が小さいことに留意しつつも、発達障害者の場合には、種々の職場定着に係る支援の有効性が高い可能性が示唆される。なお、本調査の発達障害者は、発達障害の診断・指摘がある者であり、多くいとされる発達障害として未診断・未確定の者の就職状況や職場定着状況について当てはまるものではないことに留意する必要がある。