

## 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)

— 第4回職業生活前期調査(平成26年度)・  
第4回職業生活後期調査(平成27年度) —

2016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

# 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）

—第4回職業生活前期調査（平成26年度）・  
第4回職業生活後期調査（平成27年度）—

2016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



## まえがき

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究、技法開発、専門職員の養成・研修等の事業を行っております。

この調査研究報告書は、当センター研究部門における「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)(平成26～27年度)」の成果としてとりまとめたものです。

本調査研究は、障害のある労働者の職業生活の全体像を捉えることを目的として、平成20年度から16年計画の長期縦断調査を行ってきたところであり、今期は8年間の調査を終えた中間報告に位置づけられます。

調査の実施にあたっては、ご回答いただいた皆様をはじめ、ご協力いただいた方々に厚く御礼を申し上げますとともに、引き続き本調査研究にご協力いただきますようよろしくお願い申し上げます。

本調査研究報告書が多くの関係者の方のご参考になれば幸いです。

なお、本調査研究のこれまでの成果は、資料シリーズNo.50、No.54、調査研究報告書No.106、No.118 にまとめておりますので併せてご活用ください。

2016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

研究主幹 樺葉 伸一

## 執筆担当

土屋 知子	(研究員)	概要～第4章
佐藤 邦政	(研究協力員)	第3章第1、2節
田川 史朗	(研究協力員)	第3章第1、2節
鈴木 徹	(統括研究員)	第3章第3節
春名 由一郎	(主任研究員)	第4章第2、3節
山本 美奈子	(研究協力員)	第4章第2、3節

### 研究担当者

本研究は、障害者職業総合センター社会的支援部門が担当した。

研究担当者（職名）[担当した年度]は次の通りである。

鈴木 徹	(統括研究員)	[平成 26、27 年度]
春名 由一郎	(主任研究員)	[平成 26、27 年度]
土屋 知子	(研究員)	[平成 26、27 年度]
佐藤 邦政	(研究協力員)	[平成 27 年度]
田川 史朗	(研究協力員)	[平成 27 年度]
山本 美奈子	(研究協力員)	[平成 27 年度]
綿貫 登美子	(研究協力員)	[平成 26 年度]

# 目次

はじめに	1
概要	3
第 I 部	
第 1 章 本調査研究の実施方法と実施経過	19
第 1 節 調査の全体像	19
第 2 節 研究委員会	19
第 3 節 調査対象者	23
第 4 節 調査内容	25
第 5 節 調査の実施方法	29
第 2 章 第 1 ～ 4 期の調査回答者の特徴	33
第 1 節 調査対象者数と回収率	33
第 2 節 調査回答者の基本的属性	35
第 3 節 調査回答者の就労状況	42
第 4 節 調査回答者の生活状況	55
第 5 節 本調査回答者の特徴と留意点	60
第 II 部	
第 3 章 文献調査	65
第 1 節 障害のある人の職業生活に関する先行研究	65
第 2 節 障害のある人のキャリアに関する理論・モデル	69
第 3 節 調査期間における社会的背景	75
第 4 章 職業満足度と職業上のニーズの関連要因	89
第 1 節 目的	89
第 2 節 方法	89
第 3 節 結果	92
第 4 節 考察	133
資料編	
主要変数の粗集計結果（本文中に掲載したものを除く）	141
第 4 回職業生活後期調査票	156



## はじめに

本調査研究のタイトルは「障害のある労働者の職業サイクルについての調査研究」であるが、この中の「職業サイクル」は学術用語として定義された語ではなく、本調査研究以外で使用される例はほとんどない。この語は、本調査研究が計画された平成 19 年度頃、関係者により「ライフサイクル」の語から連想され、造語に近い形で使用されるようになった。発想の根底には、多くの人の職業生活に共通し、世代間で繰り返されるような何らかのパターンがあり、また、そのパターンは障害のある人とそうでない人では明確に異なるという前提があった。

しかし、価値観や生き方、働き方が多様であることが当然とされ、社会状況の変化も速い現代において、多くの人や世代間に共通する職業生活のパターンがあると想定することには無理がある。また、障害が個人と環境との相互作用の中で生じるとの昨今の考え方に基づけば、障害を個人の属性としてのみ捉え、その属性が職業生活のパターンを規定すると考えることには根拠がなく、また、適切でもないだろう。

上記のような理由から、研究委員会及び研究担当者において、「職業サイクル」の語を使用することの是非、また、そもそも本調査が明らかにしようとしていることは何かという点について繰り返し議論があった。前者の問題については、「職業サイクル」という名称が調査にご協力いただいている方及び関係者の間で既に親しまれているため、急に変更することはデメリットが大きいと判断し、意味づけは保留とするものの調査の名称としては残すこととした。後者の問題については、本調査が捉えようとするものを表す言葉として、広く豊かな意味を持つ語である「キャリア」を用いることとし、多くの人に共通する「サイクル」や「パターン」を特定することを目的とするのではなく、たくさんの方のご協力により既に蓄積された貴重なデータを活かすことを第一義に、より柔軟な視点で考えていくこととした。

本調査の意義を明確化するため、長所、短所を含めた特徴を整理すると、以下の 3 点が挙げられる。

1. 働いている人を対象とした調査であることから、障害のある人の（雇用率のような量的側面ではなく）職業生活の質的側面に主な関心が向けられている。
2. 長期縦断調査であることから、個人や社会の「変化」を捉えることができる。
3. アンケート調査としては小規模であり、調査対象者が無作為抽出されていないことから、検討は探索的なものに限られ、結果の一般化には慎重である必要がある。

以上から、本調査を進めていく上での基本的な考え方をまとめると、「障害のある人の職業生活の質的側面について、個々人のキャリアの観点と、施策や社会情勢といった常に変化する環境との相互作用の観点の両面から探索的に検討すること」であると言えるだろう。この範囲で、調査期毎に時機に応じたテーマを設定し、様々な切り口から分析を試みていくこととしたい。

本報告書は 2 部構成とした。第 I 部では、16 年間の調査計画の前半部分にあたる平成 20 年度から平成 27 年度までの 8 年間の調査実施方法と経過、また、調査結果の粗集計から回答者の特徴について記述した。第 II 部は今期（第 4 期）の取り組みとし、本調査研究の分析の枠組みや方向性を検討するための文献調査の概観と、それらに基づいて行った、職業満足度と職業上のニーズの関連要因に関する検討について報告する。



# 概要

## 第 I 部

### 第 1 章 本調査研究の実施方法と実施経過

#### 第 1 節 調査の全体像

障害のある労働者の職業生活の全体像を捉えるという目的に鑑み、本調査は身体障害（視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害）、知的障害、精神障害のある労働者を対象とした長期間の縦断調査（パネル調査）として設計された。平成 20 年度から平成 35 年度までの 16 年間について、2 年間を一つの「期」として区切り、全 8 期が含まれる。本調査の企画時の関心として、障害のある労働者一人ひとりの職業生活の全体を捉えることがあったが、実際に職業生活の開始から引退までを調査することはあまりにも長期間を要することから、職業生活の開始から年月の浅い若年期の人を対象とする調査と、一定の就業経験を持つ壮年期の人への調査を並行して行うことで、職業生活の全体像の把握に近づくことを目指すこととした。そのため、登録された調査対象者（調査パネル）を年齢によって「職業生活前期調査」対象者と「職業生活後期調査」対象者の 2 つのグループに分け、各グループに対して隔年で調査を実施した。

平成 26 年度及び 27 年度に第 4 期調査を行い、計画された 8 期分の調査のうち前半分である 4 期分が実施済みとなった。

#### 第 2 節 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。研究委員会は、学識経験者、当事者団体関係者、事業主団体関係者、行政関係者、地域障害者職業センター職員から構成し、調査期毎に設置した。

#### 第 3 節 調査対象者

調査対象者の多様性を確保するため、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害そして精神障害のある人とした。「障害者」の範囲は障害者雇用促進法に即するものと考え、各種障害者手帳を取得している人に限らないこととした。いくつかの障害を重複して有する人については、紹介元や各障害の重症度（手帳等級）等を参考に上記の 6 つの障害グループのいずれかに含めた。

調査開始時点での年齢の下限は義務教育終了後の 15 才とし、上限は 16 年間の継続調査という点を考え概ね 55 才とした。調査開始時点で 40 才未満の対象者への調査を「職業生活前期調査」、調査開始時点で 40 才以上の対象者への調査を「職業生活後期調査」と称することとした（以下、前者を「前期調査」、後者を「後期調査」という）。

原則として週 20 時間以上、企業や自営業等で就労している人を対象としたが、精神障害のある人については一般に短時間労働者が多いことから、精神障害者についてのみ週 15 時間以上就労する人を対象とした。調査開始当初は就労継続支援 A 型事業所（福祉工場）の利用者は調査対象者に含めないこととしていたが、第 3 期調査に際して調査対象者を補充した際には就労継続支援 A 型事業所の利用者も労働者と捉え、調査対象者として募集した。一度登録された人については、調査期間の中で離職したり雇用形態が変わっても引き続き調査対象とした。

調査対象者の募集に際しては、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、職業リハビリテーション機関の協力を得た。前期調査、後期調査それぞれに各障害グループ 100 名を目標としたが、

障害種類によっては登録者数が目標数に届かないままの調査開始となった。第3期調査に際して調査対象者の補充を行った。

#### 第4節 調査内容

障害のある人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、調査票の分量を抑える目的から、一部の項目については隔回の調査とした。制度変化に伴う行政サービスの名称変更、調査対象者の加齢等の必要に応じて、研究委員会での討議を経て、質問や選択肢の追加、表現の変更、但し書きの付加を行った。選択肢の追加や設問の表現変更に際しては、できる限り過去の調査期の回答を新しい調査票の回答に対応させて読み換え、結果の分析において連続性を保つよう努めた。

#### 第5節 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。同一調査期における調査内容は調査対象者の障害種類を問わず同じであるが、調査票の形式は障害の特性に応じて回答しやすいものを選択できるよう複数種類を用意した。

調査への回答は原則として本人に依頼したが、必要な場合は家族等の周囲の人の支援を受けて回答しても問題がない旨を付記し、支援を受けた場合はその旨を記載するよう依頼した。

継続的協力を得るための取り組みとして、ニュースレター「サイクル便り」を調査対象者全員に対し、年1回程度発行した。また、調査への回答があった場合に謝品（クオカードまたは図書カード）を送付した。

### 第2章 第1～4期の調査回答者の特徴

※本章以下において、「〇〇障害」と表記する場合は、本調査において「〇〇障害」として登録された人のグループを指す。

#### 第1節 調査対象者数と回収率

調査対象者数（調査票の発送数）は概ね 1,000～1,200 人の間であり、回収率は第1期調査では8割程度と高かったが、徐々に低下し、第4期調査では6割強であった。調査回答者における障害種類の比率には偏りがあり、集計、分析する上では障害グループ毎に行うことが適当であると考えられた。

- 調査対象者の数は、各調査期の前期調査と後期調査を合わせ、概ね 1,000～1,200 人の間であった。調査対象者の人数は障害種類により多寡があり、第4期調査で比べると、前期調査と後期調査を合わせて、最も少ない視覚障害と精神障害は、最も多い知的障害の4割程度の人数であった。
- 第1期調査は、前期調査において全体で 86%、後期調査では全体で 78%と郵送調査としては十分に高い回収率と言えるが、第2期調査では大幅に低下した。調査対象者を補充して実施した第3期調査では回収率の回復ができたが、第4期調査では再び低下した。回収率は障害種類によっても違いが見られた。
- 調査対象者数の偏りと回収率の両方の影響を受け、回答者における障害種類の比率には偏りが見られた。特に前期調査において、内部障害と知的障害では5倍近い人数の差があった。集計及び分析においては障害種類別に行うことが適当であると考えられた。

## 第2節 調査回答者の基本的属性

全4回の調査のうち1回以上回答があった1,111人を集計対象とした。

- 性別：男性が多く、全体の7割であった。
- 年齢：前期調査、後期調査それぞれの中でも、内部障害では年齢層が高い方に偏り、逆に知的障害者では年齢層が低い方に偏る等、障害種類により年齢層に違いが見られた。
- 手帳の取得状況：視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害のほとんどの人が身体障害者手帳を取得しており、約7～8割が1級または2級であった。知的障害では、重度以外の等級がほとんどであった。なお、本調査では雇用対策上の重度（障害者職業センターによる重度知的障害者判定の結果）については確認していない。精神障害では約8割が精神障害者保健福祉手帳を取得しており、2級と3級がほぼ半数ずつであった。
- 障害の重複：複数の障害がある人は調査回答者全体の5%程度であった。重複障害のある人の中では、身体障害と知的障害の重複が半数程度であった。
- 障害の重度化：これまで8年間の調査期間内で手帳の等級が変化し、障害が重度化したと判断される人は、全体の3%弱見られ、その多くは身体障害者手帳を持つ人であった。
- 障害の診断年齢：視覚障害や聴覚障害では、乳幼児期や学童期に診断を受けた人が多くを占め、内部障害や精神障害は成人後に診断を受けた人が多数であった。肢体不自由では様々な年齢に分布していた。知的障害では不明や無回答が目立った。
- 最終学歴：聴覚障害、内部障害、精神障害では短大または大学が2～4割と最も多かった。視覚障害では特別支援学校専攻科が多く約4割弱、肢体不自由では職業訓練校が最も多く3割、知的障害では特別支援学校高等部が最も多く半数弱であった。
- 本調査への紹介元：視覚障害、聴覚障害、内部障害、知的障害では当事者団体が6～7割と多数であったが、肢体不自由では事業所、当事者団体、職業リハビリテーション機関に分散していた。精神障害では職業リハビリテーション機関が8割を占めていた。
- 回答時の支援：知的障害では6割以上が周囲の人の支援を受けて回答していた。その他の障害種類では、概ね9割以上が特に支援を受けずに回答していた。

## 第3節 調査回答者の就労状況

第1～4期の各調査期において、概ね8割以上の回答者は就労していた。就業形態や労働条件、定着状況等は、障害種類や性別により特徴が見られた。

- 就労状況：全4回の調査において、概ね8割以上の回答者は、性別、障害種類、調査期を問わず、雇用契約を結ぶ形態または自営業で就労していた。
- 就業形態：就労している調査回答者の多くは正社員またはパート・アルバイト等の雇用者であるが、例外として、視覚障害の男性では自営業が2～3割弱見られた。就労している人のうち、正社員として就労する割合は障害種類や性別により異なっていた。
- 勤務時間：視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害に関しては、就労している人の概ね7割以上が週30時間以上のフルタイム勤務をしていたが、知的障害や精神障害ではフルタイム勤務の割合は相対的に低かった。
- 職種：障害種類及び性別により異なる特徴が見られた。
- 職種の変化：前後2回の調査にわたって同じ職種で勤務する人の割合は視覚障害で特に高く、精神障害

では相対的に低かった。

- 給与：1ヶ月の給与の手取り額は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害では「13万円以上 25万円未満」が5～6割で最も多かった。知的障害と精神障害では「7万円以上 13万円未満」が6～7割で最も多かった。
- 通勤に要する時間：いずれの障害種類においても、7～8割が「30分未満」または「30分以上1時間未満」であった。
- 同一企業等への在職年数：調査開始時点での平均在職年数は、聴覚障害や肢体不自由と内部障害で平均10～11年と長く、精神障害では平均約4年と相対的に短かった。調査対象者の年齢層や紹介元の違いの影響が考えられた。
- 企業等規模：規模の大きい企業等に勤める人の割合は、聴覚障害で高く、知的障害で低かった。
- 職場の人への障害の説明：障害種類と調査期を問わず、「ほとんどの人に説明」と「ごく一部の人だけ説明」を合わせると概ね9割以上で、「説明していない」人は少数であった。「ほとんどの人に説明」と「ごく一部の人に説明」の比率は障害種類により特徴があり、視覚障害、聴覚障害、内部障害、知的障害では約7割が「ほとんどの人に説明」であったが、肢体不自由では5割強、精神障害では4割強に留まった。
- 今後の仕事の意向：いずれの障害種類、調査期においても「現在の仕事を続けたい」との回答が多数であったが、知的障害では7～8割弱と特に高く、聴覚障害や精神障害では5～6割と相対的に低かった。
- 仕事上の出来事：いずれの障害種類においても最も多く見られた出来事は、「給料が上がった」で3割前後であった。昇進に伴う昇給や、定期昇給の他、最低賃金の改正によって給与額が向上した場合も回答に含まれると考えられた。
- 離職理由：仕事を辞めた理由は、いずれの障害種類においても「自分の都合」が最も多かったが、この理由が視覚障害や聴覚障害では8割以上を占めているのに対し、知的障害では4割弱であり、障害種類により特徴があった。「自分の都合」の詳細に関しては回答を得られなかった場合が多いが、回答が得られた中では、「職場の雰囲気・人間関係」や「体調不良」を理由とする場合が目立った。

#### 第4節 調査回答者の生活状況

生活における様々な側面においても、障害種類により異なる特徴があった。視覚障害と聴覚障害では配偶者との同居が相対的に多く、知的障害と精神障害では親との同居が多かった。第4期調査結果によると、通院頻度は内部障害で高く、福祉サービスの利用は知的障害と視覚障害で多かった。生活上困った時に相談する相手や機関に関しても障害種類毎の特徴があった。

- 同居者：一人暮らしをしている人については、視覚障害で2割強～3割と最も多く、一方、知的障害では1割未満と少なかった。同居者がいる場合、配偶者との同居は、視覚障害と聴覚障害では5～6割と多く、知的障害では1割未満であった。父親または母親との同居は、知的障害では8～9割、精神障害では7割程度と高く、視覚障害や聴覚障害、内部障害では4～5割程度と相対的に低かった。
- 通院状況：障害に関係する通院頻度が最も高いのは内部障害で、週1回以上通院していると回答した人が半数を超え、「週1回以上」と「月1回以上」を合わせると8割弱となった。次いで精神障害では「月1回以上」が7割強、肢体不自由では、「月1回以上」と「年に数回」を合わせると半数以上であった。視覚障害、聴覚障害、知的障害では障害に関する定期通院をしていない人がいずれも半数から6割以上であった。

- 福祉サービスの利用：「清掃や調理など家事援助」は、知的障害が最も多く1割強、次いで精神障害が1割弱であった。「外出や移動の援助」は、視覚障害が最も多く2割、次いで知的障害が1割強利用していた。「金銭管理に関する援助」は、知的障害が1割強利用していた。
- 地域での生活に関する相談先：障害の種類を問わず「家族や身近な人」に相談する場合が最も多く、6～7割強であった。「家族や身近な人」に次いで多く回答された相談先を障害種類別に見ると、視覚障害では「職場の人」であったが、「相談したり利用したことはない」を下回っていた。聴覚障害と内部障害では「同じ障害のある団体の人」、肢体不自由では「職場の人」、知的障害と精神障害では「就労支援機関の人」であった。
- 体調や健康に関する相談先：障害の種類を問わず「家族や身近な人」に相談する場合が最も多く、7～8割強であった。障害種類別に「家族や身近な人」に次いで多く回答された相談先を見ると、視覚障害、聴覚障害、知的障害では「職場の人」で、肢体不自由、内部障害、精神障害では「医療機関の人」であった。
- 生活上の出来事：「引っ越しをした」「結婚した」「家族が入院した」等の出来事が各調査期において数%ずつ見られたが、いずれの障害種類においても、「該当する出来事なし」が最も多かった。

## 第5節 本調査回答者の特徴と留意点

本調査の回答者は、調査対象者としての募集方法から考えて、障害のある労働者の一般人口の代表的なサンプルとは言い切れず、本調査から得られた知見をより広い範囲の障害のある労働者にあてはめて考える際は慎重に行う必要がある。

具体的には、本調査への紹介元として、当事者団体等や職業リハビリテーション機関が多いことから、社会資源の活用に積極的な人が多い可能性がある。また、事業所からの紹介が含まれることから、外見上わかりにくい障害の場合も、自らの障害について職場に説明している人が比率として多く含まれた可能性がある。

## 第Ⅱ部

### 第3章 文献調査

#### 第1節 障害のある人の職業生活に関する先行研究

障害のある人の就労支援を考える上で、雇用機会の拡大のみでなく、適正な労働条件や合理的配慮等、職業生活の質的側面の向上を図ることの必要性は繰り返し指摘されている。

視覚障害や聴覚障害といった障害種類毎に、職域や職場定着に関する傾向、当事者の視点から見た課題、仕事に関する満足度といった職業上の特徴、支援や配慮のニーズは大きく異なる。例えば、視覚障害者のある人においては、わが国では伝統的な職業としてのあん摩・マッサージ・指圧業、はり業、きゅう業に従事する人が多いが収入面の安定に課題があること、また、テクノロジーの活用等により職域が拡大しつつあることが指摘されている。聴覚障害のある人については、他の身体障害者と比べて離転職が多いこと、職場でのコミュニケーションに困難があることその他、職業上のスキル向上の機会を得ることやその反映としての処遇の向上が課題として挙げられる。肢体不自由のある人に関しては、健康管理面や二次障害について、職場環境との関連が指摘されることが多い。内部障害のある人に関しては、健康管理面と収入面や精神的ストレスが相互に関連しあう課題として取り上げられる。知的障害のある人に関しては、職場でのコミュニケーションが重要な課題として注目される。精神障害のある人では他の障害種類と比べて離転職が多いことが指摘されており、安定して仕事を続けるための環境条件等が検討されている。

障害種類毎に検討されたこれらの知見の他、先天性障害の人と中途障害の人の比較、障害のない人との比較といった様々な観点から研究が行われ、障害のある人の職業生活の特徴や支援ニーズが明らかにされつつある。

## 第2節 障害のある人のキャリアに関する理論・モデル

職業生活を長期的視点で捉える調査研究を進めていく上で、キャリア発達に関する理論やモデルが参考になる。

近年では、キャリア及びキャリア発達に関する古典的な理論やモデルを基礎として、障害のある人の職業生活に特化した理論やモデルが提唱され、環境との相互作用や個別性の重要性が注目されている。

Szymanski の生態学的モデルは、Super や Holland 等の先行する理論を踏まえた上で、既存の理論では焦点があてられていなかった家族との関係や職場の雰囲気等も、障害のある人のキャリア発達に影響を与える重要な環境要因であると主張し、環境との相互作用の重要性を強調している。一方、Hershenson らの INCOME モデルは、従来のキャリア発達理論のように、「キャリアを一つずつ積み重ねていく」という考え方ではなく、一度離職して再就職する、ある仕事に従事しながら転職先を探す等、障害者の多様なキャリア発達のあり方を柔軟に捉えようとしている点が特徴である。

## 第3節 本調査の社会的背景

平成 20 年度の本調査の開始の 2、3 年前から平成 27 年度にかけて、わが国の雇用・労働分野及び福祉分野において障害者に関する様々な施策や法改正が行われた。雇用・労働分野においては、精神障害者が実雇用率への算定対象となったこと（平成 18 年度）、障害者雇用納付金制度の適用対象の企業規模の拡大（平成 21 年度、27 年度）、障害者の法定雇用率改正（平成 25 年度）が挙げられる。福祉分野においては、障害者自立支援法の全面施行（平成 18 年度）、障害者総合支援法（平成 25 年度）等の福祉サービス体系の大幅な改変が行われた。また、障害者権利条約への署名及び批准に連動し、障害者差別解消法等の障害のある人の人権擁護に関する国内法が整備されつつあることは大きな動きと言える。

雇用情勢に関しては、本調査開始年度の平成 20 年秋の世界的金融危機（いわゆるリーマンショック）や平成 23 年 3 月の東日本大震災の影響から厳しい状況が続いたが、第 3 期調査期間の平成 24 年から平成 25 年にかけては改善が見られ、第 4 期調査期間の現在においても、雇用失業情勢の改善傾向は一貫して続いている。

## 第4章 職業満足度と職業上のニーズの関連要因

### 第1節 目的

先行研究を踏まえると、障害のある人の職業生活の質的側面について、障害種類の影響は大きいと考えられるが、それだけではなく、個々人のキャリア発達の観点と、施策や社会情勢も含めた環境との相互作用の両面からの検討が必要である。

16 年間の調査計画の前半のまとめにあたる第 4 期においては、障害のある人の職業生活の全体像に迫る方法の一つとして、職業生活の質の包括的な指標と捉えることができる職業生活の満足度と、今後の支援施策等への有意義な知見をもたらす可能性のある職場での配慮等に関するニーズや職場への要望に着目し、これらの関連要因を明らかにすることを目的とした。

## 第2節 方法

今回の分析では、本調査の回答者における職業生活の満足度及び仕事をする上で職場に配慮して欲しいことやその他の職場への要望（以下、「職業上のニーズ」という。）の個人差（回答のばらつき）は、個別的なものだけでなく、特定の要因によるものが想定されることを基本的な考え方とした。職業生活の満足度及び職業上のニーズを目的変数として、その大小を効果的に説明できる様々な説明変数について統計的分析を行った。説明変数としては、性別、年齢、障害種類等の固定的要因の他、職種、勤務時間、職場への障害の説明の程度、同一の企業等への勤続年数等の就業条件、職場で得られている配慮、仕事上の出来事等の環境に関連する要因を分析した。分析手法としては、一般化線形モデルの拡張である一般化推定方程式を用いた。

## 第3節 結果

### 1. 職業生活の満足度に関連する要因

職業に関する満足度の関連要因について、一般化推定方程式を用いてモデル効果を検討した結果、以下の結果が得られた。以下、「効果が認められた」との記載は、モデル効果の検定において1%水準で有意であったことを指す。

#### (1) 固定的要因（性別、障害種類、調査期、年齢）

固定的要因のうち、障害種類は「仕事の内容」、「給与や待遇」、「職場の人間関係」、「職場の環境」のすべての満足度に対する効果が認められた。性別は、一部の領域の満足度に対して、効果が認められた。推定周辺平均値の比較から得られた結果は以下のとおりである（交互作用については本文を参照）。

- 「仕事の内容」の満足度に関し、知的障害と視覚障害は聴覚障害に比して高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「給与や待遇」の満足度に関し、知的障害は視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、精神障害に比して高かった。また、聴覚障害は、視覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害に比して低かった（すべて  $p < 0.01$ ）。
- 「職場の人間関係」の満足度に関し、聴覚障害は他のすべての障害グループに比して低かった ( $p < 0.01$ )。
- 「職場環境」の満足度に関し、聴覚障害は視覚障害、肢体不自由、知的障害、精神障害に比して低かった ( $p < 0.01$ )。
- 「給与や待遇」の満足度に関し、女性は男性よりも高かった ( $p < 0.01$ )。

#### (2) 就業条件

固定的要因を調整した上で、職種、給与水準、通勤時間の長さ、職場への障害の説明の程度、同一企業等への在職年数といった就業条件は、一部の領域の満足度に対して効果が認められた。また、一部において障害種類や年齢との交互作用が認められた。推定周辺平均値の比較から得られた結果は以下のとおり（交互作用については本文を参照）。

- 「医療や福祉に関わる仕事」の人は、「事務の仕事」の人よりも「仕事の内容」の満足度が高かった ( $p < 0.05$ )。
- 「ものを教える」仕事の人は「ものを売る」や、「対人サービス」、「清掃やクリーニング」の仕事の人よりも、「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「ものを教える」仕事の人は「ものを作る」仕事の人よりも、「職場の人間関係」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 1ヶ月の給与が「13万円以上」の人は「13万円未満」の人よりも、「給与や待遇」の満足度が高か

った ( $p < 0.01$ )。

- 通勤時間が「30分未満」の人は「30分以上」の人よりも、「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 通勤時間が「30分未満」の人は「30分以上」の人よりも、「職場の人間関係」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 自分の障害について「職場のほとんどの人に説明」している人は「職場のごく一部に説明」している人よりも「仕事の内容」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 自分の障害について「職場のほとんどの人に説明」している人は「説明していない」人よりも、「職場の環境」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 勤務先の事業所規模が「50人以上」の人は「50人未満」の人よりも、「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 同一企業等への勤続年数が「10年以上」の人は「10年未満」の人より「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

### (3) 職場で得られている配慮

固定的要因を調整した上で、職場において実際に得られている配慮のいくつかは、一部の領域の満足度に対して効果が認められた。また、一部において障害種類や年齢との交互作用が認められた。推定周辺平均値の比較から得られた結果は以下のとおりである（交互作用については本文を参照）。

- 「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」の配慮が得られている人はそうでない人よりも、「職場の人間関係」と「職場の環境」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

### (4) 直近2年間の仕事上の出来事、生活上のできごと

固定的要因を調整した上で、直近2年間の仕事上の出来事や生活上の出来事のいくつかは、一部の領域の満足度に対して効果が認められた。また、一部において障害種類や年齢との交互作用が認められた。推定周辺平均値の比較から得られた結果は以下のとおり（交互作用については本文を参照）。

- 「まわりで直接仕事などを援助してくれる人がいなくなった」人はそうでない人よりも、「職場の人間関係」や「職場の環境」の満足度が低かった ( $p < 0.01$ )。
- 「給料が上がった」人はそうでない人よりも、「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「給料が下がった」人はそうでない人よりも、「給与や待遇」の満足度が低かった ( $p < 0.01$ )。
- 「正社員になった」人はそうでない人よりも、「職場の人間関係」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「休職」があった人はそうでない人よりも、「仕事の内容」の満足度が低かった ( $p < 0.01$ )。
- 「自分の親が仕事を辞めた」人はそうでない人よりも、「職場の人間関係」の満足度が低かった ( $p < 0.01$ )。

## 2. 職業上のニーズに関連する要因

職業上のニーズに関連する要因について、一般化推定方程式を用いて効果を検討した結果、以下の結果が得られた。

### (1) 固定的要因（性別、障害種類、調査期、年齢）

固定的要因のうち、障害種類は選択肢として設けたほとんどの項目について効果が認められた。性別や年齢、調査期については、一部の領域の職業上のニーズに対して効果が認められた。推定周辺平均値の比較から得られた結果は以下のとおりである（交互作用については本文を参照）。

- 「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」のニーズのある割合について、知的障害は視覚障害、肢体不自由、内部障害よりも高かった。また、内部障害は聴覚障害、精神障害、

知的障害よりも低かった ( $p<0.01$ )。

- 「仕事のスピードや量を障害にあわせること」のニーズのある割合について、知的障害と精神障害は、視覚障害、聴覚障害、内部障害よりも高かった。また、肢体不自由は聴覚障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「作業を容易にする機器や設備を改善すること」のニーズのある割合について、視覚障害は他のすべての障害よりも高かった。また、聴覚障害と肢体不自由は内部障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「通勤の便宜を図ること」のニーズのある割合について、肢体不自由、視覚障害、精神障害、知的障害は聴覚障害よりも高かった。また、肢体不自由は知的障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置すること」のニーズのある割合について、聴覚障害は他のすべての障害グループよりも高かった。また、知的障害は視覚障害、肢体不自由、内部障害よりも高かった。精神障害は、肢体不自由、内部障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「体力や体調に合わせて、勤務時間や休みを調整すること」のニーズのある割合について、内部障害、精神障害、肢体不自由は、視覚障害、聴覚障害、知的障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「障害や障害者のことを理解してほしい」のニーズのある割合について、精神障害と聴覚障害は、肢体不自由、内部障害、知的障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「職場に障害者の仲間を多くしてほしい」のニーズのある割合について、聴覚障害は他のすべての障害グループよりも高かった。また、知的障害は視覚障害、肢体不自由、内部障害より高く、肢体不自由は内部障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「ずっと働き続けることができるようにしてほしい」割合について、知的障害は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害よりも高かった。また、精神障害は聴覚障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「体力や障害に合わせた労働時間や休日の設定をしてほしい」のニーズのある割合について、内部障害と精神障害は聴覚障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「能力に応じた評価や昇進・昇格をしてほしい」のニーズのある割合について、聴覚障害は知的障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「研修や教育訓練を充実してほしい」のニーズのある割合について、聴覚障害、視覚障害、肢体不自由は知的障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい」のニーズのある割合について、知的障害は視覚障害、肢体不自由、内部障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「安全や健康に特別の配慮をすること」のニーズのある割合について、男性は女性よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい」のニーズのある割合について、女性は男性よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置すること」のニーズのある割合について、第1期調査は第3期調査よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「研修や教育訓練を充実してほしい」のニーズのある割合について、第1期調査は第3期調査や第4期調査よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」のニーズのある割合について、20才代の方は40才代や50才代の方より高く、また、30才代の方は40才代の方より高かった ( $p<0.01$ )。
- 「仕事のスピードや量を障害にあわせること」のニーズのある割合について、30才代の方は40才

代の人よりも高かった ( $p < 0.01$ )。

## (2) 就業条件

固定的要因を調整した上で、職種、1週間の勤務時間、給与水準、職場への説明の程度、勤務先企業等の規模といった就業条件は、一部の領域の職業上のニーズに対して効果が認められた。また、一部において障害種類や年齢との交互作用が認められた。推定周辺平均値の比較から得られた結果は以下のとおりである（交互作用については本文を参照）。

- 「ものを作る仕事」の人は「ものを売る仕事」の人よりも、「作業を容易にする機器や設備を改善すること」のニーズのある割合が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 1週間の勤務時間が「30時間未満」の人は「30時間以上」の人よりも、「体力や体調に合わせて勤務時間や休みを調整すること」のニーズのある割合が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 1ヶ月の給与が「13万円以上」の人は「13万円未満」の人よりも、「研修や教育訓練を充実して欲しい」のニーズのある割合が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 自分の障害について職場の「ごく一部だけに説明」している人は、「ほとんどの人に説明」している人よりも「安全や健康に特別の配慮をすること」のニーズのある割合が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 自分の障害について「ほとんどの人に説明」している人は、「説明していない」人よりも、「障害や障害者のことを理解して欲しい」のニーズのある割合が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 勤務先の企業等の規模が「50人以上」の人は「50人未満」の人よりも、「障害や障害者のことを理解して欲しい」のニーズのある割合が高かった。「職場の中で困ったことの相談ができるようにして欲しい」のニーズのある割合が高かった ( $p < 0.01$ )。

## (3) 直近2年間の仕事上の出来事、生活上のできごと

固定的要因を調整した上で、直近2年間の仕事上の出来事や生活上の出来事の一部は、一部の領域の職業上のニーズに対して効果が認められた。また、一部において障害種類や年齢との交互作用が認められた。推定周辺平均値の比較から得られた結果は以下のとおりである（交互作用については本文を参照）。

- 「給料が下がった」人はそうでない人よりも、「給与面を改善して欲しい」のニーズのある割合が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「自分の障害に関する年金の受給がなくなった」人はそうでない人よりも「職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい」のニーズが高かった。 ( $p < 0.01$ )

## 第4節 考察

### 1. 職業生活の満足度について

職業に関する各領域の満足度において、障害種類による影響が認められた。特に、知的障害では他の障害種類よりも全般に満足度が高かったが、回答バイアスとの関係から慎重に解釈する必要があると考えられた。聴覚障害では全般に満足度が低いことが目立ち、就労支援及び施策上の課題の現れと捉えられた。

個人要因だけではなく、職種や給与水準、職場への障害の説明の程度等、様々な環境要因が職業生活の質に影響する様子を捉えることができたが、通勤時間の長短と「職場の人間関係」の満足度との関連といったように直接的な関係を想定しにくいものも含まれ、今回の調査で測定できなかった別の要因が関連する可能性も含め、更なる検討が必要であると考えられた。

職場において実際に得られている配慮の種類と満足度との関係は、今後の支援への直接的な示唆を与えるものと捉えられた。一例として、精神障害のある人への支援において、作業手順の支援を重視することの意

義が示唆された。現在は分析の対象となるデータが限られているが、今後のデータの蓄積により更に有益な知見が得られることが期待された。

## 2. 職業上のニーズについて

職業上のニーズについても、障害種類の影響が広範囲に認められた。各障害種類によって職業上のニーズが明確に異なっており、例えば、視覚障害では職場の機器や設備面の改善へのニーズが特に高く、一方、聴覚障害では援助者の配置や教育・研修への要望のニーズが高かった。これらは障害特性との関係から解釈でき、障害特性に合致した支援の重要性が再認識される結果となった。また、年齢と職業上のニーズとの関係から、業務への習熟や加齢の影響が考えられた。調査期と職業上のニーズの関係はその背景についての解釈が難しく、設問方法の再検討の必要性が考えられた。

就業条件等と職業上のニーズの関連についても様々な興味深い結果が得られたが、因果関係の推測が難しい場合があった。今後、データの蓄積を待って、継時的データの長所を活かして因果関係についての推論を行うことが期待された。

## 3. 第5期以降の調査における課題

データの蓄積が現状では少なく、今回は十分な分析が行えなかった点について、更に蓄積されたデータを用いて検討を進めることは、後半（第5～8期）の課題である。特に着目する点として、障害のある人の職業生活からの引退プロセスの検討と、障害者権利条約の批准やそれに伴う障害者差別解消法等の国内法の整備等により生じつつあると予想される障害のある人の雇用環境や意識の変化を捉えることが挙げられる。



# 第 I 部



## 第1章

### 本調査研究の実施方法と実施経過



## 第1章 本調査研究の実施方法と実施経過

障害のある労働者の職業生活の全体像を捉えるという目的から、本調査は身体障害（視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害）、知的障害、精神障害のある労働者を対象とした長期間の縦断調査で、調査対象者を固定して行うパネル調査として設計された。本調査を効果的に実施するため、研究委員会を設置し、調査対象者の選定方法及び募集方法、調査内容、調査の具体的な実施方法、また、調査結果の分析方法や解釈について検討した。

### 第1節 調査の全体像

本調査は平成20年度から平成35年度までの16年間の長期縦断調査として計画された。2年間を一つの「期」として区切り、全8期の計画とした。登録された調査対象者（調査パネル）を年齢によって「職業生活前期調査」対象者と「職業生活後期調査」対象者の2つのグループに分け、各グループに隔年で調査を実施した。本調査の企画時の意図として、障害のある労働者一人ひとりの職業生活の全体像を捉えることに関心があったが、実際に職業生活の開始から引退までを調査すると長期間を要することから、職業生活の開始から年月の浅い若年期の人を対象とする調査と、一定の就業経験を持つ壮年期の人への調査を並行して行うことで、職業生活の全体像の把握に近づくことを目指した。

平成26年度から平成27年度に第4期調査を行い、計画された全8期分の調査のうち、前半分である4期分が実施済みとなった。これまでに実施した調査及び今後実施予定の調査、また、本調査に関して当機構が発行した報告書類の一覧について、表1-1に示す。

表 1-1 調査の全体像（平成28年度以降は予定）

	職業生活前期調査	職業生活後期調査	調査結果に係る報告書（括弧内は発行年）
第1期	平成20年度（2008年度）	平成21年度（2009年度）	資料シリーズNo.50（2010）、No.54（2010）
第2期	平成22年度（2010年度）	平成23年度（2011年度）	調査研究報告書No.106（2012）
第3期	平成24年度（2012年度）	平成25年度（2013年度）	調査研究報告書No.118（2014）
第4期	平成26年度（2014年度）	平成27年度（2015年度）	調査研究報告書No.132（2016）※本報告書
第5期	平成28年度（2016年度）	平成29年度（2017年度）	-
第6期	平成30年度（2018年度）	平成31年度（2019年度）	-
第7期	平成32年度（2020年度）	平成33年度（2021年度）	-
第8期	平成34年度（2022年度）	平成35年度（2023年度）	-

### 第2節 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。研究委員会は、学識経験者、当事者団体関係者、事業主団体関係者、行政関係者、地域障害者職業センター職員から構成し、調査期毎に設置した。座長は各期当初に委員の互選

により選出した。各期の委員の一覧を表1-2及び表1-3に示した。所属組織の人事異動等により調査期の途中で委員が交替する場合があります、その場合は表中に括弧内に任期を示した。

表 1-2 研究委員一覧（敬称略）（準備期間～第2期）

	準備期間～第1期(平成19～21年度)	第2期(平成22～23年度)
学識経験者	菊池 恵美子<座長> 首都大学東京健康福祉学部 教授(～平成21年3月) 帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科 学科長・教授(平成21年4月～)	佐藤 宏<座長> 元 職業能力開発総合大学校福祉工学科 教授
	今田 幸子 独立行政法人労働政策研究・研修機構 特任研究員	今田 幸子 独立行政法人労働政策研究・研修機構 特任研究員
	嶋崎 尚子 早稲田大学文学学術院 教授	嶋崎 尚子 早稲田大学文学学術院 教授
行政担当者	石塚 謙二 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課 特別支援教育調査官	石塚 謙二 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課 特別支援教育調査官
	小森 雅一(～平成20年3月) 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 調査官 前野 哲哉(平成20年3月～) 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 調査官	小倉 広文 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 就労支援専門官
	浜島 秀夫(～平成20年6月) 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課 調査官	渡辺 久晃(～平成22年7月) 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課 調査官 上野 康博(平成22年11月～平成23年7月) 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課 調査官 黒田 正彦(平成23年10月～) 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課 障害者雇用促進研究官
	渡辺 久晃(平成20年7月～) 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課 調査官	
障害当事者団体・事業主団体	岩屋 芳夫 横浜市視覚障害者福祉協会 副会長	岩屋 芳夫 横浜市視覚障害者福祉協会 会長
	中橋 道紀 一般財団法人全日本ろうあ連盟 理事	中橋 道紀 一般財団法人全日本ろうあ連盟 理事
	森 祐司 社会福祉法人日本身体障害者連合会 常務理事	森 祐司 社会福祉法人日本身体障害者連合会 常務理事
	大久保 常明 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 常務理事	大久保 常明 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 常務理事
	萩原 喜茂 NPO法人全国精神保健福祉会連合会 施策委員	萩原 喜茂 NPO法人全国精神保健福祉会連合会 施策委員
	金子 鮎子 NPO法人全国精神障害者就労支援事業所連合会 専務理事	金子 鮎子 NPO法人全国精神障害者就労支援事業所連合会 専務理事
	畠山 千蔭 塚化学工業株式会社 監査役 東京経営者協会 障害者雇用アドバイザー	畠山 千蔭 東京経営者協会 障害者雇用アドバイザー
地域障害者職業センター	野口 勝則 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 群馬障害者職業センター 所長	有澤 千枝 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構) 神奈川障害者職業センター 所長

表 1-3 研究委員一覧(敬称略)(第3～4期)

	第3期(平成24～25年度)	第4期(平成26～27年度)
学識経験者	佐藤 宏(座長) 元 職業能力開発総合大学校福祉工学科 教授	佐藤 宏(座長) 元 職業能力開発総合大学校福祉工学科 教授
	今田 幸子 元 独立行政法人労働政策研究・研修機構 統括研究員	今田 幸子 元 独立行政法人労働政策研究・研修機構 統括研究員
行政担当者	嶋崎 尚子 早稲田大学文学学術院 教授	嶋崎 尚子 早稲田大学文学学術院 教授
	石塚 謙二(～平成25年3月) 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課 特別支援教育調査官	丹野 哲也 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課 特別支援教育調査官
	丹野 哲也(平成25年4月～) 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課 特別支援教育調査官	
	山科 正寿 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 就労支援専門官	山科 正寿(～平成27年3月) 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 就労支援専門官 香月 敬(平成27年4月～) 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 就労支援専門官
黒田 正彦(～平成25年9月) 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課 調査官	遠藤 雅仁(～平成27年3月) 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課 調査官	
遠藤 雅仁(平成25年10月～) 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課 調査官	永瀬 聡子(平成27年4月～) 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課 調査官	
障害当事者団体・事業主団体	岩屋 芳夫 横浜市視覚障害者福祉協会 会長	鈴木 孝幸(～平成27年5月) 社会福祉法人日本盲人会連合 副会長兼事業部長 工藤 正一(平成27年6月～) 社会福祉法人日本盲人会連合 情報部長
	中橋 道紀(～平成24年9月) 一般財団法人全日本ろうあ連盟 理事	松本 正志 一般財団法人全日本ろうあ連盟 理事
	松本 正志(～平成24年9月～) 一般財団法人全日本ろうあ連盟 理事	
	森 祐司 社会福祉法人日本身体障害者連合会 常務理事	森 祐司 社会福祉法人日本身体障害者連合会 常務理事
	松崎 伸一 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 事業所協議会副委員長	松崎 伸一 全国手をつなぐ育成会連合会 事業所協議会副委員長
	良田 かおり(～平成25年3月) NPO法人全国精神保健福祉会連合会 事務局長	鈴木 紀善(～平成27年1月) 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 事務局長
	鈴木 紀善(平成25年4月～) NPO法人全国精神保健福祉会連合会 施策委員	野村 忠良(平成27年2月～) 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 事務局長
	金子 鮎子 NPO法人全国精神障害者就労支援事業所連合会 専務理事(～平成25年7月)、副理事長(平成25年7月～)	金子 鮎子 NPO法人全国精神障害者就労支援事業所連合会 副理事長(～平成27年7月)、常務理事(平成27年7月～)
畠山 千蔭 東京経営者協会 障害者雇用アドバイザー	畠山 千蔭 東京経営者協会 障害者雇用アドバイザー	
地域障害者職業センター	有澤 千枝(～平成25年3月) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 神奈川障害者職業センター 所長	望月 春樹(～平成27年3月) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 神奈川障害者職業センター 所長
	望月 春樹(平成25年8月～) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 神奈川障害者職業センター 所長	宮崎 哲治(平成27年4月～) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 神奈川障害者職業センター 所長

研究委員会の開催日時及び主な議事は、以下のとおりである。

表 1-4 研究委員会の開催日時及び主な議事

調査期	会議名称	開催日	主な議事
第1期	第1回研究委員会	平成20年1月28日	・調査の基本設計、方針について ・対象者の範囲について ・対象者の募集方法について
	第2回研究委員会	平成20年3月7日	
	第1回調査票検討会	平成20年3月28日	・調査票の詳細設計
	第2回調査票検討会	平成20年4月10日	
	第3回研究委員会	平成20年5月14日	・調査対象者への説明と同意の手続きについて
	第4回研究委員会	平成21年3月17日	・前期調査結果に基づく議論 ・調査票の修正（設問の追加と削除、文言の修正）
	第5回研究委員会	平成21年6月18日	
	第6回研究委員会	平成21年11月5日	・後期調査結果に基づく議論 ・今後の調査方針について
	第7回研究委員会	平成22年1月21日	
第2期	第1回研究委員会	平成22年6月9日	・前期調査票の修正（設問の追加と削除、文言の修正）
	第2回研究委員会	平成22年11月9日	・前期調査結果に基づく議論 ・回収率維持のための取り組みについて
	第3回研究委員会	平成23年3月4日	
	第4回研究委員会	平成23年5月31日	・後期調査票の修正（設問の追加と削除、文言の修正） ・東日本大震災の被災地域への調査実施の是非について
	第5回研究委員会	平成23年10月11日	・後期調査結果に基づく議論 ・今後の分析方針について
	第6回研究委員会	平成23年11月30日	
	第7回研究委員会	平成24年1月11日	
第3期	第1回研究委員会	平成24年5月28日	・前期調査票の修正（設問の追加、表現の微修正） ・調査対象者の追加募集方針について
	第2回研究委員会	平成24年11月5日	・前期調査結果に基づく議論
	第3回研究委員会	平成25年3月18日	
	第4回研究委員会	平成25年6月4日	・後期調査票の修正（設問の追加と削除、文言の修正）
	第5回研究委員会	平成25年11月14日	・後期調査結果に基づく議論
	第6回研究委員会	平成26年1月31日	
第4期	第1回研究委員会	平成26年6月11日	・前期調査票の修正（設問の追加と削除、文言の修正）
	第2回研究委員会	平成27年3月17日	・前期調査結果に基づく議論
	第3回研究委員会	平成27年6月8日	・職業生活から引退した調査対象者への調査の継続または中止について ・後期調査票の修正（設問の追加と削除、文言の修正）
	第4回研究委員会	平成28年1月15日	・後期調査結果に基づく議論

## 第3節 調査対象者

### 1. 障害の種類及び範囲

本調査における「障害」及び「障害者」の範囲は、基本的には「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「障害者雇用促進法」という。）」に即するものとした。身体障害者手帳や精神障害者保健福祉手帳、療育手帳等<sup>1</sup>の各種障害者手帳を取得している人に限定しないが、後述するように、実態としては調査回答者の多くが何らかの障害者手帳を取得していた。

調査結果の集計及び分析を行う上では、調査対象者を「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6つの障害グループに区分した。この6つのグループは、障害者雇用促進法及び身体障害者手帳の障害の区分に概ね対応するが、「音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害」については、この障害が単独で見られる場合は多くはないことが推測されたため、当調査の障害グループとしては設けなかった。また、障害者雇用促進法において「心臓、じん臓又は呼吸器の機能その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの」、また、身体障害者福祉法において「心臓、じん臓若しくは呼吸器又はぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスに免疫若しくは肝臓の機能の障害」に該当する障害は、当調査では「内部障害」と呼ぶこととした。

個別の調査対象者について上記の6つのグループのいずれに分類するかについては、後述する調査協力の同意手続きの際に得られた情報及び初回調査での本人の回答に基づいて決定した。調査対象者の中には、2～3種類の障害を重複して有する人が一定数含まれ、その場合は主たる障害について各障害の重症度（障害者手帳の等級）等を参考に上記の6グループのいずれかに含めた。

調査計画段階での研究委員会において、上記の6つのグループの他に、昨今、就労支援のニーズが高まりつつある発達障害や高次脳機能障害のグループを精神障害とは別に設けることについて提案があった。これらの障害に着目して調査することの意義は十分に考えられたが、発達障害者支援法や高次脳機能障害診断基準（いずれも平成16年）等、これらの障害の定義に関わる施策の策定から間もないこともあり、同一の診断基準に則って診断されたこれらの障害のある労働者を広い年齢区分で募ることが難しいと考えられたことから本調査では見送ることとした。調査対象者として同意が得られた人の中に、発達障害または高次脳機能障害が主たる障害であることが確認された場合は、精神障害のグループに分類した。

### 2. 年齢

労働者の年齢層を幅広く調査対象とすることとした。調査開始時点での年齢の下限は、義務教育終了後の15才とし、上限は16年間の継続調査という点を考え、概ね55才とした。

第1節の表1-1において示したように、調査対象者全体を2つのグループに分け、平成20年度の調査開始時点で40才未満の対象者への調査を「職業生活前期調査（以下、「前期調査」という）」、調査開始時点で40才以上の対象者への調査を「職業生活後期調査（以下、「後期調査」という）」とした。前期調査には昭和43年（1968年）度から平成4年（1992年）度生まれの人、後期調査には昭和27年（1952年）度から昭和44年（1967年）度生まれの人が含まれる。2つの調査の主旨として、前期調査は就職とそれに続く適応の過程、後期調査は一定の就業経験を経た後の職業生活の維持と向上及び引退過程を捉える調査といえるが、40

<sup>1</sup>各都道府県または政令指定都市の制度により知的障害のある人に対して交付される手帳。自治体により「療育手帳」「愛の手帳」「みどりの手帳」等名称が異なる場合がある。本報告書では「療育手帳等」という。

才を2つのグループの区切りとした理由は何らかの理論的根拠によるものではなく、両グループの調査対象者数が概ね同数となることから定められた。

生涯現役の考え方の広まりや高齢者雇用に係る施策が推進される昨今、高齢であっても職業生活を続ける障害者についてはその状況を把握する意義が大きい一方で、加齢に伴う障害の進行等から職業生活を早期に引退する場合も考えられ、調査の身体的、心理的負担を考慮する必要があることが考えられた。高齢化する調査対象者への調査の継続または中止の方針について、第4期第3回研究委員会において次のように整理した。一般的に労働人口とされる65才までは全員について調査への継続的協力を依頼する。65才を超えた人に関しては、調査対象者の就業状況及び就業への意向を確認し、職業生活を継続する意向のある人へは調査への継続的協力を依頼するが、職業生活から既に引退し再就職の意向がない人については調査を終了する。

### 3. 就労状況

本調査における「労働者」の範囲に関して、調査計画の段階で多くの議論があった。主な論点は3つあり、1点目は調査対象者を調査開始時点で就労している人に限る（求職中の人は除く）かどうか、2点目は関連制度の上で「常用雇用」と呼ばれる週20時間以上就労する人に限るか、3点目は、福祉的就労の一形態ではあるが雇用契約を結び労働関係法令に基づいた労働条件が設定される就労継続支援A型に勤務する人を含めるかである。

本調査の目的の達成や効率性等の様々な観点から議論を行い、調査開始時点では以下のように結論づけた。調査対象者として募集するのは、週20時間以上企業等や自営業で就労している人とし、求職中の人や短時間勤務の人は含めない。また、就労継続支援A型事業所の利用者は含めない。ただし、一度調査対象となった人が調査期間の中で離職したり雇用形態が変わった場合は引き続き調査対象とする。また、精神障害者については短時間労働者が多いことが知られているため、精神障害者についてのみ週20時間以上ではなく、週15時間以上就労している人を対象とすることとした。上記結論のうち、就労継続支援A型の利用者についてはその後方針を変更し、後述する調査対象者補充の際には就労継続支援A型事業所の利用者についても労働者と捉え調査対象者として募集した。

### 4. 募集方法

各障害の当事者団体や家族団体（以下、「当事者団体等」という。）、障害者を多数雇用する事業所、職業リハビリテーション機関の協力を得て調査対象者の募集を行った。具体的な手続きとしては、当事者団体等の事務局や事業所担当者、職業リハビリテーション機関の担当者に依頼して募集要件に該当する会員や従業員または利用者を紹介いただき、紹介された個人に対して調査の内容や今後の実施計画についての説明文書と同意書を送付した。同意が確認できた場合のみ、調査対象者として氏名や連絡先等の個人情報事務局に登録し、個別のID番号を設定した上で調査票の発送を行った。募集活動においては、前期調査、後期調査それぞれに各障害グループ100名を目標としたが、障害種類によっては十分な登録者数を得ることが難しく、目標数に達しないままの調査開始となった。各調査期の調査対象者数に関しては、第2章第1節に示した。

本調査の性格上、調査対象者の連絡先等の個人情報を事務局において長期間にわたって保有することとなり、上述のような紹介元との信頼関係と同意に基づいた調査対象者の募集手続きが必須であった。このような手続きを経たことは、調査対象者から調査への一定の信頼感や親近感を得ることに寄与し、特に第1期調査においては、郵送調査としては良好な回収率を得られたことにつながったと考える。各調査期の回収率については、第2章第1節で述べる。

## 5. 第3期調査における調査対象者の補充

前述のように、説明と同意の手続きを経て調査対象者を確保したが、調査期間の途中で様々な事情によりやむを得ず調査を中止する事例が一定数生じた。回収率については、第1期調査では良好であったものの、調査期を重ねる毎に少しずつ低下した。

調査対象者の減少と回収率低下により、後半の調査において十分な分析が行えない恐れが考えられたため、第3期調査に際して調査対象者の補充を行った。対象者の募集方法は初回の募集方法とほぼ同様であるが、前述したように、就労継続支援A型の利用者を含めた点が異なっていた。調査対象者の補充に際しては、既に登録されている調査対象者と同等の年齢層の人を募集することに努めた。

集計や分析にあたり、当初からの調査対象者と補充した調査対象者（以下、「追加募集者」という。）を合算することも別々に行うことも可能であるため、分析の目的によりデータを使い分けていくこととした。調査対象者の補充により全体としての分析が複雑になり解釈が難しくなるため、今後、調査対象者の補充は極力行わず、既に登録された調査対象者の協力の維持に注力する方針とした。

## 第4節 調査内容

### 1. 調査内容の全体

調査内容は、障害のある人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、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。これらの変更の主な理由としては、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、無回答が多い等の状況から質問の文意が伝わりにくかったと推測されたこと等が挙げられた。選択肢の追加や設問の表現変更に際しては、継続調査の利点を維持するため、できるだけ過去の調査期の回答を新しい調査票の回答に対応させて読み換えられるように努めた。

以下に調査内容の一覧を示す。[ ]には代表的な選択肢等を記載した。また、最新の調査票である第4期職業生活後期調査の調査票を巻末資料として掲載した。

基本的な属性に関する質問項目は、以下のとおりとした。

- 性別
- 生年月日
- 障害種類 [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]
- 各種障害者手帳の取得の有無、取得している場合はその等級
- 障害について診断を受けた年齢
- 学歴
- 初めて就職した年齢
- 初めて就職する前の状況 [学生、福祉施設の利用、医療施設の利用、在宅、その他]
- 結婚歴
- 子どもの有無、子どもがいる場合はその人数と年齢

- 取得している資格や免許

職業に関する質問は、調査時点での就労の有無別の質問項目と、双方に共通の質問項目を設けた。

調査対象者が調査時点で就労している場合の職業に関する質問項目は、以下のとおりとした。

- 就業形態 [正社員、パート・アルバイト、派遣社員、自営業、内職、就労継続支援A型事業所、その他]
- 職務内容 [製造、販売、事務、教育、医療・福祉、対人サービス、清掃・クリーニング、その他]
- 1週間あたりの勤務時間、1週間あたりの休日
- 1ヶ月の給与、1年間の賞与
- 通勤方法、通勤に要する時間
- 勤務先の企業等の規模（従業員数）
- 前回調査（2年前）と同一企業等か否か
- 現在の企業等で働き始めた年齢
- 職場への障害の説明の程度 [ほとんどの人に説明、ごく一部のの人に説明、説明していない、その他]
- 職業生活の満足度（次の4つの領域別：仕事の内容、給与や待遇、職場の人間関係、職場環境（施設整備等））
- 定年制度の有無、定年制度がある場合はその年齢
- 働いていたい年齢
- 仕事をする理由 [収入を得る、社会の中で役割を果たす、生きがいや楽しみ、その他]
- 現在の仕事の継続の意志 [今の仕事を続けたい、別の仕事をしたい、わからない、その他]
- 最近2年間での仕事上の出来事 [配置転換、上司の異動、昇進、転職、休職、その他]
- 現在の職場で得られている配慮 [作業手順、業務量、設備、通勤、援助者、勤務時間の調整、その他]

調査対象者が調査時点で就労していない場合の職業に関する質問項目は、以下のとおりとした。

- 2年以内の就業経験の有無
- 2年以内に離職した際の離職理由 [事業主都合、定年退職、契約期間満了、自己都合、その他]
- 自己都合の場合の詳細な理由 [仕事内容があわない、労働条件、人間関係、体調不良、家庭の事情、その他]
- 就職活動の状況や予定
- 今後希望する働き方 [正社員、パート・アルバイト、福祉的就労、その他]
- 就職をする時に相談する人や利用する機関 [家族、就労支援機関、行政、当事者団体、その他]
- 再就職の意志がない場合の理由 [体力や体調、引退後の生活を楽しむ、老齢年金の受給、その他]

調査対象者が、調査時点での就労の有無に関わらない共通の質問項目は以下のとおりとした。

- 仕事をする上で重要視すること [賃金、自分の能力や経験が発揮できる、仕事の内容、職場の環境整備、勤務時間や休日、職場での人間関係]
- 自分が仕事をする上で必要と考える配慮 [作業手順、業務量、設備、通勤、援助者、その他]
- 勤務先企業等への要望 [障害への理解、給与面の改善、能力に応じた昇進、教育訓練の充実、その他]
- 仕事に関して困った時に相談する人や機関 [家族、就労支援機関、行政、当事者団体、その他]

職業以外の生活に関する質問項目は以下のとおりとした。

- 家族構成、同居者
- 現在の住まい [持ち家や賃貸、社員寮、グループホーム等、その他]
- 最近2年間で新しく取得した資格
- 学校等への通学の有無、通学している場合はその種類
- 最近2年間での生活上の出来事 [結婚、出産、引っ越し、入院、年金受給、家族の死亡、その他]
- 地域での行事や集まりへの参加の状況
- 地域での生活に関して困った時に相談する人や機関 [家族、就労支援機関、行政、当事者団体、その他]
- 障害に関係する通院頻度
- 福祉サービスの利用状況 [家事援助、移動援助、金銭管理、その他]
- 体調や健康に関して困った時に相談する人や機関 [家族、就労支援機関、行政、当事者団体、その他]
- 体力や健康面で心配なこと
- 普段の生活で一番の楽しみにしていること
- 近い将来（5年後くらいまで）に実現したいこと
- 生活の満足度（次の4つの領域別：家族との関係、友人知人との関係、体力・健康、収入・経済生活）
- 年金受給の有無
- 生活のための主な収入 [働いて得る収入、年金、家族の収入、それらの組み合わせ]
- 経済的に困った時に相談する人や機関 [家族、就労支援機関、行政、当事者団体、その他]

その他

- 調査への意見や要望
- 回答にあたって支援をした人の有無、支援した人がいる場合はその人との関係 [家族、友人、その他]

## 2. 各調査期の調査内容

調査対象者本人の基本的属性に関する質問は基本的には第1期調査に設けたが、第1期調査の調査票の分量を抑える目的から、一部については第2期調査で質問した。就業状況や生活状況、意識等の変化することがある事象についての質問は毎回の調査に設けるが、調査票の分量を抑える目的から、一部の項目については隔回の調査とした。各調査期における調査内容の一覧について、表 1-5～表 1-7 にまとめた。

表 1-5 基本的な属性及び生活面に関する質問

	質問の内容	備考
第1期調査(一部は第2期調査)のみの質問	性別 生年月日 障害について診断を受けた年齢 学歴 結婚歴 子どもの有無、人数、年齢 持っている資格や免許	自由記述
繰り返しの質問	障害者手帳の有無と種類、等級 家族構成、同居者 住居種類 現在通っている学校の有無と種類 最近2年間で新しく取得した資格や免許 最近2年間の生活上のできごと 普段の生活で一番楽しみにしていること 近い将来(5年後くらいまで)に実現したいこと 生活の満足度	自由記述 自由記述 自由記述
奇数期調査のみ	障害年金受給の有無 主な収入源(給与、年金、家族の収入等) 経済的に困ったときに相談する相手	
偶数期調査のみ	地域行事や集まりへの参加状況 地域生活での困りごとに関する相談先 病院等への通院頻度 福祉サービスの利用状況 体調や健康に関する相談先 体力や健康面で心配なこと	自由記述 自由記述

表 1-6 職業面の質問

	質問の内容	
第1期調査のみの質問	初めて就職した年齢 初めて就職する前の状況	
繰り返しの質問	就労の有無 仕事をする上で重視すること 仕事をする上で必要な配慮 会社や会社の人に望むこと 仕事に関して困ったことがある時に相談する相手	奇数期調査のみ
就労中の人への質問	就業形態 職務内容 1週間の労働時間と休日数 1ヶ月の給与と1年間の賞与 通勤方法、通勤の所要時間 勤務先の企業等の規模(従業員数) 前回調査と同じ勤務先かどうか 現在の職場で働き始めた年齢 職場への障害の説明の程度 職業生活の満足度 定年制度の有無と定年年齢 働いていたい年齢 仕事をする理由 現在の仕事の継続意志 最近2年間の仕事上のできごと 現在の職場で得られている配慮	
就労中でない人への質問	過去2年間の就業経験の有無 前職を離職した理由 今後の就職の意志、就職活動の状況 (就職意志がある場合)希望する働き方 (就職意志がある場合)仕事を探すときに相談する相手 (職業生活から引退した場合)引退理由	

表 1-7 その他の質問

質問の内容	備考
調査への意見、要望	自由記述
回答にあたっての支援者の有無 (回答にあたって支援者がいる場合)支援者の詳細 回答の日付	自由記述

## 第5節 調査の実施方法

### 1. 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。調査対象者募集の際には、各障害の当事者団体や事業所、職業リハビリテーション機関の紹介によったが、調査にあたってはこれらを介さず、登録された連絡先（多くは自宅住所）に調査票を直接郵送した。

第1期前期調査は準備の遅れから調査年度1月1日を調査日としたが、以後は調査年度7月1日を調査日とし、その前後に調査票を発送した。概ね1ヶ月から1ヶ月半の回答期間を設けて回答締切日を定めた。各調査期の締切日を多少過ぎて回収された回答も分析対象に含めた。締切日を大きく過ぎて回収された回答に関しては、分析や報告書執筆のスケジュールの関係から当該調査期の分析対象には含めないが、翌期以降において過去調査期のデータを活用する場合には含めた。本報告書においては、第1期前期調査から第4期後期調査の回答のうち、平成27年9月15日までに回収されたものを分析対象とした。本報告書に掲載した回収率やその他の数値が既刊の報告書類と一部異なる場合があるが、その主な理由は締切日後に回収された回答の取り扱いの違いによるものである。

同一の調査期における調査内容は調査対象者の障害種類を問わず同じであるが、調査票の形式は巻末資料として掲載した基本形式の他、障害の特性に応じて選択できるよう以下の5種類を用意し、本人の希望を確認の上で送付した。

- ① A3サイズに拡大印刷したもの（対象：視覚障害のある人）
- ② 点字に翻訳したもの（対象：視覚障害のある人）
- ③ 音声読み上げソフト対応のテキストファイル（対象：視覚障害のある人）
- ④ キーボード操作で回答できる形式の電子ファイル（対象：主に上肢に障害のある人）
- ⑤ 漢字に読み仮名をふり、平易な表現にしたもの（対象：知的障害のある人）

③及び④については、CD-RW等の電子媒体に調査票のデータを保存して郵送し、回答を上書き保存して返送することを依頼した。

調査への回答は原則として本人に依頼したが、必要な場合は家族等の周囲の人の支援を受けて回答しても構わない旨を付記し、支援を受けた場合は、その旨を記載するように依頼した。また、回答の負担を軽減するため、ID番号の他、変化が少ないと思われる項目（障害種類、障害者手帳の取得状況、免許や資格）については前回の回答を予め調査票に印字し、変化があった場合のみ、その旨を記入するように求めた。

### 2. 回収データの取り扱い

回収された回答はID番号と関連づけたデータとして管理し、ID番号毎に回答の継時的変化を追うことができるようにした。分析上では個人の識別にはすべてID番号を使用した。

氏名や住所等の個人を特定できる情報は、調査票や後述するニュースレター、謝品等の発送時以外には一切使用せず、個人情報に他に漏れることのないよう厳重に管理した。具体的には、個人情報を取り扱う際にはネットワークに接続しない専用パソコンを使用し、個人情報を含む紙媒体と電子媒体のすべては施錠した場所で管理した。

### 3. 継続的協力を得るための取り組み

長期縦断調査を効果的に実施するために回収率の維持は重要であると捉え、調査対象者から継続的な協力を得るための取り組みとして、ニュースレターの送付と謝品の贈呈を行った。

ニュースレターは「サイクル便り」と称し、登録された調査対象者全員に対し、概ね年1回発行した。内容は、調査結果を抜粋して報告することが中心であるが、障害のある人の職業生活に資する社会資源の紹介や関連するトピック等についても掲載し、関心を引く内容にするように努めた。ニュースレターについても調査票と同じく、調査対象者の障害に応じて、拡大印刷や点字、音声読み上げソフト対応のテキストファイル等、障害特性に応じた形式で作成した。郵便物の転送サービスの期間である1年間に1回送付することで、転居によって連絡先が把握できなくなる事例を減少させることにもつながった。

謝品については、調査への回答があった場合に送付した。第4期前期調査までは全員に対しクオカードとされていたが、第4期後期調査からはクオカードまたは図書カードのどちらかを調査対象者の希望に応じて送付した。

調査対象者からの問い合わせや連絡の窓口として、電話、ファックス、専用メールアドレスを用意した。連絡窓口へは、調査の回答方法に関する問い合わせや住所変更の連絡の他、職業生活に関する相談も寄せられ、その場合には、地域障害者職業センターを始めとする支援機関を紹介することにより対応した。

## 第2章

### 第1～4期の調査回答者の特徴



## 第2章 第1～4期の調査回答者の特徴

調査対象者数は概ね 1,000～1,200 人の間であり、回収率は各調査期について 6～8 割程度であった。調査回答者の基本的属性、就労状況、生活状況のそれぞれにおいて、障害種類により異なる特徴があった。これらの特徴は、障害特性との関連の深いものもあるが、一部には本調査の募集方法に起因する偏りも含まれることが推測され、分析及び解釈を行う上で留意が必要な点と考えられた。

本章では主要な変数の集計結果を取り上げ、その他の集計結果は資料編に掲載した。以下、「〇〇障害」の表記は、本調査において「〇〇障害」として登録された調査対象者のグループを指す。

### 第1節 調査対象者数と回収率

#### 1. 調査対象者数

調査対象者の数（調査票の発送数）は、各調査期の前期調査と後期調査を合わせ、概ね 1,000～1,200 の間であった。調査対象者の人数は障害種類により多寡があり、第4期調査で比べると、前期調査と後期調査を合わせて、最も少ない視覚障害と精神障害は、最も多い知的障害の4割程度の人数であった。調査期毎の各障害種類の調査対象者数を表 2-1 に示す。

表 2-1 調査対象者数（単位：人）

	第1期			第2期			第3期			第4期		
	前期	後期	計									
視覚障害	57	70	127	55	68	123	56	68	124	56	65	121
聴覚障害	103	106	209	103	105	208	128	127	255	125	116	241
肢体不自由	111	163	274	110	156	266	113	153	266	108	140	248
内部障害	35	48	83	35	47	82	36	92	128	36	90	126
知的障害	137	100	237	136	94	230	197	105	302	191	101	292
精神障害	51	45	96	51	43	94	68	56	124	66	55	121
計	494	532	1,026	490	513	1,003	598	601	1,199	582	567	1,149

第3期調査の調査対象者が第2期調査に比べて増えた理由は、第1章第3節で記した、調査対象者の補充による。特に調査対象者数が少ない障害種類の補充を目指したが、障害種類によっては十分な補充が困難であり、人数の偏りは残った。

第1期調査と第2期調査、第3期調査と第4期調査を比較して調査対象者数が減少した理由は、以下三つのいずれかに該当する調査対象者がいたことによる。第一に、調査対象者本人または家族から調査への協力を中止したいと連絡があった場合であった。協力を中止したい理由は詳細には把握できなかった場合も多いが、把握できた範囲では、疾病や障害の進行その他の生活状況の変化により調査対象者本人の心身の負担が大きくなったことや、回答を支援していた家族等の事情による場合があった。第二に、転居等による連絡先不明の場合があった。連絡先の変更については、新しい連絡先についてお知らせいただくよう調査票の同封文書やニュースレターで呼びかける等して把握に努めたが、連絡先不明を完全に防ぐことはできなかった。第三に、調査対象者本人が死去した場合であった。この場合、ご家族または近親者にご連絡くださった事例

に限り把握できた。

表 2-2 に補充した調査対象者の人数と、第 1～4 期にかけて減少した調査対象者の人数と理由を示す。

表 2-2 補充した調査対象者数と減少した調査対象者数（単位：人）

	補充数			協力中止			住所不明			死去		
	前期	後期	計	前期	後期	計	前期	後期	計	前期	後期	計
視覚障害	2	2	4	0	2	2	3	5	8	0	0	0
聴覚障害	31	24	55	0	6	6	9	6	15	0	2	2
肢体不自由	4	7	11	5	11	16	1	14	15	1	5	6
内部障害	2	47	49	0	1	1	1	1	2	0	3	3
知的障害	67	20	87	10	14	24	3	4	7	0	1	1
精神障害	21	15	36	5	3	8	1	2	3	0	0	0
計	127	115	242	20	37	57	18	32	50	1	11	12

## 2. 回収率

第 1 期調査は、前期調査において全体で 86%、後期調査では全体で 78%と郵送調査としては十分に高い回収率と言えるが、第 2 期調査では大幅に低下した。調査対象者を補充して実施した第 3 期調査では回収率の回復ができたが、第 4 期調査では再び低下した。特に第 2 期後期調査での回収率の落ち込み及び第 3 期調査での回復が大きい理由として、第 2 回後期調査が 2011 年 3 月 11 日の東日本大震災の約 4 ヶ月後であったことが考えられた。

障害グループ別にみると、前期調査では知的障害の回収率の高さが目立つが、後期調査では全体平均と同程度か下回る場合もあった。内部障害と精神障害グループは前期調査、後期調査のいずれでも比較的高かった。

表 2-3 回収数（単位：人）と回収率（括弧内）

	第1期		第2期		第3期		第4期	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
視覚障害	48 (84%)	56 (80%)	39 (71%)	39 (57%)	36 (64%)	44 (65%)	35 (63%)	40 (62%)
聴覚障害	83 (81%)	82 (77%)	55 (53%)	58 (55%)	78 (61%)	81 (64%)	70 (56%)	75 (65%)
肢体不自由	93 (84%)	123 (75%)	78 (71%)	96 (62%)	71 (63%)	100 (65%)	63 (58%)	87 (62%)
内部障害	31 (89%)	42 (88%)	27 (77%)	34 (72%)	23 (64%)	78 (85%)	24 (67%)	68 (76%)
知的障害	122 (89%)	76 (76%)	107 (79%)	61 (65%)	162 (82%)	75 (71%)	131 (69%)	62 (61%)
精神障害	46 (90%)	37 (82%)	36 (71%)	27 (63%)	52 (76%)	42 (75%)	45 (68%)	40 (73%)
計	423 (86%)	416 (78%)	342 (70%)	315 (61%)	422 (71%)	420 (70%)	368 (63%)	372 (66%)

各調査期における回答者の障害種類の内訳を見ると、調査対象者数（調査票発送数）と回収率の両方の影響を受け、回答者における障害種類の偏りが見られた。特に前期調査において、内部障害と知的障害では 4～7 倍以上の差があった。

表 2-4 各調査期における回答者の障害グループ内訳（単位：人）

	第1期		第2期		第3期		第4期	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
視覚障害	48 (11%)	56 (13%)	39 (11%)	39 (12%)	36 (9%)	44 (10%)	35 (10%)	40 (11%)
聴覚障害	83 (20%)	82 (20%)	55 (16%)	58 (18%)	78 (18%)	81 (19%)	70 (19%)	75 (20%)
肢体不自由	93 (22%)	123 (30%)	78 (23%)	96 (30%)	71 (17%)	100 (24%)	63 (17%)	87 (23%)
内部障害	31 (7%)	42 (10%)	27 (8%)	34 (11%)	23 (5%)	78 (19%)	24 (7%)	68 (18%)
知的障害	122 (29%)	76 (18%)	107 (31%)	61 (19%)	162 (38%)	75 (18%)	131 (36%)	62 (17%)
精神障害	46 (11%)	37 (9%)	36 (11%)	27 (9%)	52 (12%)	42 (10%)	45 (12%)	40 (11%)
計	423 (100%)	416 (100%)	342 (100%)	315 (100%)	422 (100%)	420 (100%)	368 (100%)	372 (100%)

第1期調査から第4期調査にかけて、すべての調査期において回答が得られたのは前期調査と後期調査を併せて441人で、調査対象者全体の35%であった。調査対象者として登録された1,268名のうち、1回以上の回答が得られたのは1,111人で、調査対象者全体の88%であった。前項で示した協力中止の意思表示、連絡先不明、死去いずれかの事由に当たる場合以外は、調査への回答が得られなくとも引き続き調査対象者とし、調査票を送付した。障害種類別の各調査対象者の回答回数について、表2-5に示した。

表 2-5 これまでの4回の調査における回答回数（単位：人）

	4回	3回	2回	1回	回答なし	計
視覚障害	50 (38%)	25 (19%)	21 (16%)	20 (15%)	15 (11%)	131 (100%)
聴覚障害	80 (30%)	34 (13%)	55 (21%)	50 (19%)	45 (17%)	264 (100%)
肢体不自由	103 (36%)	54 (19%)	50 (18%)	37 (13%)	41 (14%)	285 (100%)
内部障害	44 (33%)	15 (11%)	44 (33%)	18 (14%)	11 (8%)	132 (100%)
知的障害	118 (36%)	36 (11%)	79 (24%)	58 (18%)	33 (10%)	324 (100%)
精神障害	46 (35%)	14 (11%)	39 (30%)	21 (16%)	12 (9%)	132 (100%)
計	441 (35%)	178 (14%)	288 (23%)	204 (16%)	157 (12%)	1,268 (100%)

## 第2節 調査回答者の基本的属性

以下、調査回答者の基本的属性について述べる。前期調査、後期調査の全登録者1,268名のうち、全4回の調査において1回以上回答のあった調査対象者1,111人を集計対象とした。特に断りがない限り、前期調査と後期調査を合算して集計した結果を述べる。男女の比率や年齢層に障害種類毎の特徴が見られたが、本調査の募集方法に起因する偏りが含まれることが考えられた。

### 1. 性別

男性が多く、全体の7割であった。障害種類によって男女の比率は異なり、男性の割合が最も高いのが精神障害で79%、男性の割合が最も低いのは聴覚障害で60%であった。

表 2-6 調査回答者の性別（単位：人）

	男性	女性	計
視覚障害	74 (64%)	42 (36%)	116 (100%)
聴覚障害	132 (60%)	87 (40%)	219 (100%)
肢体不自由	183 (75%)	61 (25%)	244 (100%)
内部障害	88 (73%)	33 (27%)	121 (100%)
知的障害	208 (71%)	83 (29%)	291 (100%)
精神障害	95 (79%)	25 (21%)	120 (100%)
計	780 (70%)	331 (30%)	1,111 (100%)

## 2. 年齢

前期調査、後期調査のいずれにおいても、調査対象者の年齢層には障害種類より違いがあった。特に、前期調査において内部障害と知的障害の年齢の開きが大きく、平均年齢で8才以上の差があった。

表 2-7 調査回答者の平均年齢（単位：才）

	第1期		第2期		第3期		第4期	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
視覚障害	30.4	47.7	32.0	49.0	34.1	51.1	36.1	53.1
聴覚障害	29.6	47.5	31.0	49.4	33.1	51.4	35.1	53.4
肢体不自由	29.9	47.7	31.4	49.7	33.4	51.6	35.2	53.5
内部障害	34.1	49.0	35.6	50.9	37.5	51.6	39.5	53.6
知的障害	25.6	45.9	27.1	47.9	29.3	50.2	31.3	52.3
精神障害	32.8	45.6	34.4	47.7	34.7	50.1	36.7	52.1

表 2-8 前期調査回答者の年齢層（単位：人）

			～19才	～29才	～39才	～49才	計
視覚障害	第1期	男性	0 (0%)	11 (34%)	19 (59%)	2 (6%)	32 (100%)
		女性	0 (0%)	10 (63%)	5 (31%)	1 (6%)	16 (100%)
	第2期	男性	0 (0%)	7 (24%)	19 (66%)	3 (10%)	29 (100%)
		女性	0 (0%)	5 (50%)	4 (40%)	1 (10%)	10 (100%)
	第3期	男性	0 (0%)	4 (21%)	9 (47%)	6 (32%)	19 (100%)
		女性	0 (0%)	2 (12%)	11 (65%)	4 (24%)	17 (100%)
	第4期	男性	0 (0%)	3 (17%)	7 (39%)	8 (44%)	18 (100%)
		女性	0 (0%)	1 (6%)	11 (65%)	5 (29%)	17 (100%)
聴覚障害	第1期	男性	0 (0%)	29 (62%)	15 (32%)	3 (6%)	47 (100%)
		女性	0 (0%)	22 (61%)	14 (39%)	0 (0%)	36 (100%)
	第2期	男性	0 (0%)	14 (44%)	15 (47%)	3 (9%)	32 (100%)
		女性	0 (0%)	9 (39%)	12 (52%)	2 (9%)	23 (100%)
	第3期	男性	0 (0%)	12 (28%)	23 (53%)	8 (19%)	43 (100%)
		女性	0 (0%)	9 (26%)	17 (49%)	9 (26%)	35 (100%)
	第4期	男性	0 (0%)	7 (18%)	21 (55%)	10 (26%)	38 (100%)
		女性	0 (0%)	3 (9%)	20 (63%)	9 (28%)	32 (100%)
肢体不自由	第1期	男性	2 (3%)	25 (38%)	32 (49%)	6 (9%)	65 (100%)
		女性	1 (4%)	17 (61%)	8 (29%)	2 (7%)	28 (100%)
	第2期	男性	0 (0%)	21 (40%)	21 (40%)	11 (21%)	53 (100%)
		女性	0 (0%)	14 (56%)	7 (28%)	4 (16%)	25 (100%)
	第3期	男性	0 (0%)	14 (29%)	19 (40%)	15 (31%)	48 (100%)
		女性	0 (0%)	9 (39%)	9 (39%)	5 (22%)	23 (100%)
	第4期	男性	0 (0%)	10 (24%)	16 (38%)	16 (38%)	42 (100%)
		女性	0 (0%)	5 (24%)	10 (48%)	6 (29%)	21 (100%)
内部障害	第1期	男性	0 (0%)	5 (20%)	19 (76%)	1 (4%)	25 (100%)
		女性	0 (0%)	2 (33%)	3 (50%)	1 (17%)	6 (100%)
	第2期	男性	0 (0%)	0 (0%)	16 (80%)	4 (20%)	20 (100%)
		女性	0 (0%)	2 (29%)	3 (43%)	2 (29%)	7 (100%)
	第3期	男性	0 (0%)	1 (6%)	8 (50%)	7 (44%)	16 (100%)
		女性	0 (0%)	2 (29%)	2 (29%)	3 (43%)	7 (100%)
	第4期	男性	0 (0%)	0 (0%)	8 (47%)	9 (53%)	17 (100%)
		女性	0 (0%)	0 (0%)	2 (29%)	5 (71%)	7 (100%)
知的障害	第1期	男性	5 (6%)	68 (80%)	8 (9%)	4 (5%)	85 (100%)
		女性	5 (14%)	24 (65%)	7 (19%)	1 (3%)	37 (100%)
	第2期	男性	0 (0%)	55 (77%)	13 (18%)	3 (4%)	71 (100%)
		女性	0 (0%)	25 (69%)	8 (22%)	3 (8%)	36 (100%)
	第3期	男性	2 (2%)	67 (56%)	40 (34%)	10 (8%)	119 (100%)
		女性	2 (5%)	26 (60%)	12 (28%)	3 (7%)	43 (100%)
	第4期	男性	0 (0%)	41 (43%)	41 (43%)	14 (15%)	96 (100%)
		女性	0 (0%)	15 (43%)	14 (40%)	6 (17%)	35 (100%)
精神障害	第1期	男性	0 (0%)	8 (23%)	27 (77%)	0 (0%)	35 (100%)
		女性	0 (0%)	3 (27%)	8 (73%)	0 (0%)	11 (100%)
	第2期	男性	0 (0%)	4 (15%)	20 (74%)	3 (11%)	27 (100%)
		女性	0 (0%)	2 (22%)	5 (56%)	2 (22%)	9 (100%)
	第3期	男性	0 (0%)	8 (21%)	21 (54%)	10 (26%)	39 (100%)
		女性	0 (0%)	1 (8%)	9 (69%)	3 (23%)	13 (100%)
	第4期	男性	0 (0%)	4 (12%)	17 (50%)	13 (38%)	34 (100%)
		女性	0 (0%)	1 (9%)	4 (36%)	6 (55%)	11 (100%)

表 2-9 後期調査回答者の年齢層（単位：人）

			～49才	～59才	～69才	計	
視覚障害	第1期	男性	32 (84%)	6 (16%)	0 (0%)	38 (100%)	
		女性	10 (59%)	7 (41%)	0 (0%)	17 (100%)	
	第2期	男性	16 (62%)	10 (38%)	0 (0%)	26 (100%)	
		女性	5 (38%)	8 (62%)	0 (0%)	13 (100%)	
	第3期	男性	12 (43%)	16 (57%)	0 (0%)	28 (100%)	
		女性	4 (25%)	12 (75%)	0 (0%)	16 (100%)	
	第4期	男性	6 (25%)	17 (71%)	1 (4%)	24 (100%)	
		女性	1 (6%)	13 (81%)	2 (13%)	16 (100%)	
聴覚障害	第1期	男性	35 (69%)	16 (31%)	0 (0%)	51 (100%)	
		女性	19 (61%)	12 (39%)	0 (0%)	31 (100%)	
	第2期	男性	18 (53%)	16 (47%)	0 (0%)	34 (100%)	
		女性	13 (54%)	11 (46%)	0 (0%)	24 (100%)	
	第3期	男性	19 (38%)	30 (60%)	1 (2%)	50 (100%)	
		女性	13 (42%)	18 (58%)	0 (0%)	31 (100%)	
	第4期	男性	12 (26%)	31 (67%)	3 (7%)	46 (100%)	
		女性	10 (34%)	17 (59%)	2 (7%)	29 (100%)	
	肢体不自由	第1期	男性	64 (67%)	31 (32%)	1 (1%)	96 (100%)
			女性	17 (63%)	10 (37%)	0 (0%)	27 (100%)
		第2期	男性	40 (56%)	29 (40%)	3 (4%)	72 (100%)
			女性	11 (46%)	12 (50%)	1 (4%)	24 (100%)
第3期		男性	29 (38%)	43 (57%)	4 (5%)	76 (100%)	
		女性	7 (29%)	14 (58%)	3 (13%)	24 (100%)	
第4期		男性	18 (26%)	45 (65%)	6 (9%)	69 (100%)	
		女性	2 (11%)	13 (72%)	3 (17%)	18 (100%)	
内部障害		第1期	男性	15 (47%)	17 (53%)	0 (0%)	32 (100%)
			女性	2 (20%)	8 (80%)	0 (0%)	10 (100%)
		第2期	男性	9 (33%)	18 (67%)	0 (0%)	27 (100%)
			女性	1 (14%)	6 (86%)	0 (0%)	7 (100%)
	第3期	男性	18 (33%)	37 (67%)	0 (0%)	55 (100%)	
		女性	4 (17%)	19 (83%)	0 (0%)	23 (100%)	
	第4期	男性	12 (26%)	32 (70%)	2 (4%)	46 (100%)	
		女性	3 (14%)	17 (77%)	2 (9%)	22 (100%)	
	知的障害	第1期	男性	37 (77%)	11 (23%)	0 (0%)	48 (100%)
			女性	24 (86%)	4 (14%)	0 (0%)	28 (100%)
		第2期	男性	26 (68%)	12 (32%)	0 (0%)	38 (100%)
			女性	17 (74%)	6 (26%)	0 (0%)	23 (100%)
第3期		男性	26 (52%)	24 (48%)	0 (0%)	50 (100%)	
		女性	14 (56%)	11 (44%)	0 (0%)	25 (100%)	
第4期		男性	14 (35%)	23 (58%)	3 (8%)	40 (100%)	
		女性	12 (55%)	10 (45%)	0 (0%)	22 (100%)	
精神障害		第1期	男性	25 (89%)	3 (11%)	0 (0%)	28 (100%)
			女性	8 (89%)	1 (11%)	0 (0%)	9 (100%)
		第2期	男性	14 (70%)	5 (25%)	1 (5%)	20 (100%)
			女性	5 (71%)	2 (29%)	0 (0%)	7 (100%)
	第3期	男性	16 (46%)	19 (54%)	0 (0%)	35 (100%)	
		女性	5 (71%)	2 (29%)	0 (0%)	7 (100%)	
	第4期	男性	12 (36%)	19 (58%)	2 (6%)	33 (100%)	
		女性	3 (43%)	4 (57%)	0 (0%)	7 (100%)	

※年齢不明を除く

### 3. 障害者手帳の取得状況及び等級

第1期調査（追加募集者については第3期調査）の回答を元に集計した。身体障害者手帳の中で2種類以上の障害が重複している場合、合算した等級で分類した。療育手帳等の等級の区分については、自治体により3段階以上の区分を設けている場合が多いが、その基準が統一されていないため、共通する区分である重度と重度以外（中軽度）に二分した。なお、本調査では雇用対策上の重度（障害者職業センターによる重度知的障害者判定の結果）については確認していない。

本調査で視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害として登録された人のほとんどの人が身体障害者手帳を取得しており、いずれの障害種類においても7～8割が1級または2級であった。知的障害として登録された人においても、調査対象者の多くが療育手帳等を取得しており、等級は重度以外が9割弱であった。精神障害として登録された人では約8割が精神障害者保健福祉手帳を取得しており、2級と3級がほぼ半数ずつであった。

表 2-10 各障害種類の回答者の各種障害者手帳等級（単位：人）

視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害の人の身体障害者手帳等級							
	1～2級	3～4級	5～6級	等級不明	手帳なし	無回答	計
視覚障害	80 (69%)	12 (10%)	15 (13%)	4 (3%)	0 (0%)	5 (4%)	116 (100%)
聴覚障害	184 (84%)	19 (9%)	5 (2%)	8 (4%)	2 (1%)	1 (0%)	219 (100%)
肢体不自由	170 (70%)	39 (16%)	24 (10%)	5 (2%)	0 (0%)	6 (2%)	244 (100%)
内部障害	100 (83%)	18 (15%)	0 (0%)	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	121 (100%)
計	534 (76%)	88 (13%)	44 (6%)	18 (3%)	3 (0%)	13 (2%)	700 (100%)

知的障害の人の療育手帳等級		重度	重度以外	等級不明	手帳なし	無回答	計
		14 (5%)	258 (89%)	12 (4%)	4 (1%)	3 (1%)	291 (100%)

精神障害の人の精神障害者保健福祉手帳の等級		1級	2級	3級	手帳なし	無回答	計
		1 (1%)	47 (39%)	49 (41%)	22 (18%)	1 (1%)	120 (100%)

### 4. 障害の重複と変化

本調査における6つの障害区分の二種類以上にあてはまる対象者を「重複障害」とした。複数の障害が重複している人は調査回答者全体の5%程度であった。また、重複障害のある人の中では、身体障害と知的障害の重複がもっとも多かった。なお、前述のとおり、二つ以上の区分にあてはまる場合は、主たる障害について各障害の重症度（障害者手帳の等級）等を参考に、いずれかの障害グループに分類した。

表 2-11 重複障害のある人（単位：人）

身体障害の中で複数の障害のある人				身体障害、知的障害、精神障害にわたり複数の障害のある人					
	2種類の身体障害	3種類の身体障害	計	身体障害と知的障害	身体障害と精神障害	知的障害と精神障害	身体障害と知的障害と精神障害	計	
第1期	14	1	15	22	8	3	0	33	
第2期	13	1	14	21	7	4	0	32	
第3期	9	2	11	26	10	4	1	41	
第4期	8	3	11	24	10	3	1	38	

第1期調査から第4期調査の期間内で、各種手帳の等級が変わり、障害状況が変化すると判断される人は、全体の3%弱見られ、その多くはより重度の等級への変化であった。手帳の等級が変わっても制度上のメリットがあまり変わらない場合があるため、身体状況が変わっても必ずしも手帳の等級の変更を申請しない場合もあると推測され、障害状況が変化した人は、実際には更に多い可能性がある。

調査期間内に手帳を新しく取得した人、精神障害者保健福祉手帳の更新がされなかったと思われる人が少数であるが見られた。

表 2-12 手帳の取得状況及び等級の変化（単位：人）

	手帳取得状況の変化		障害等級の変化	
	「なし」から「あり」へ	「あり」から「なし」へ	重い級へ	軽い級へ
身体障害者手帳	1	0	20	3
療育手帳等	1	0	1	0
精神障害者保健福祉手帳	2	1	8	3

## 5. 障害の診断年齢

障害の診断を受けた年齢は障害種類により特徴があった。視覚障害や聴覚障害では、乳幼児期や学童期に診断を受けた人が多くを占め、内部障害や精神障害は成人後に診断を受けた人が大多数であった。肢体不自由では様々な年齢に分布していた。知的障害では不明や無回答が目立った。

表 2-13 障害の診断年齢（単位：人）

	0-4才	5-9才	10-14才	15-19才	20-24才	25-29才	30-34才	35-39才
視覚障害	47 (41%)	11 (9%)	10 (9%)	6 (5%)	6 (5%)	6 (5%)	4 (3%)	3 (3%)
聴覚障害	150 (68%)	15 (7%)	1 (0%)	2 (1%)	3 (1%)	1 (0%)	2 (1%)	1 (0%)
肢体不自由	65 (27%)	13 (5%)	8 (3%)	25 (10%)	29 (12%)	23 (9%)	9 (4%)	8 (3%)
内部障害	9 (7%)	4 (3%)	1 (1%)	15 (12%)	23 (19%)	13 (11%)	13 (11%)	12 (10%)
知的障害	77 (26%)	35 (12%)	15 (5%)	8 (3%)	1 (0%)	2 (1%)	2 (1%)	1 (0%)
精神障害	2 (2%)	0 (0%)	2 (2%)	17 (14%)	24 (20%)	25 (21%)	13 (11%)	8 (7%)
計	350 (32%)	78 (7%)	37 (3%)	73 (7%)	86 (8%)	70 (6%)	43 (4%)	33 (3%)

	40-44才	45-49才	50-54才	55-59才	不明	無回答	計
視覚障害	4 (3%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	10 (9%)	8 (7%)	116 (100%)
聴覚障害	1 (0%)	1 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	27 (12%)	15 (7%)	219 (100%)
肢体不自由	8 (3%)	6 (2%)	2 (1%)	0 (0%)	28 (11%)	20 (8%)	244 (100%)
内部障害	11 (9%)	11 (9%)	2 (2%)	1 (1%)	2 (2%)	4 (3%)	121 (100%)
知的障害	2 (1%)	0 (0%)	1 (0%)	0 (0%)	54 (19%)	93 (32%)	291 (100%)
精神障害	6 (5%)	3 (3%)	1 (1%)	0 (0%)	13 (11%)	6 (5%)	120 (100%)
計	32 (3%)	22 (2%)	6 (1%)	1 (0%)	134 (12%)	146 (13%)	1,111 (100%)

## 6. 学歴

最後に卒業または中退した学校を尋ねた。障害種類毎に特徴があり、聴覚障害、内部障害、精神障害では短大・大学が最も多く、2～4割であった。視覚障害では特別支援学校専攻科が多く半数弱、肢体不自由では職業訓練校が最も多く3割、知的障害では特別支援学校高等部が最も多く半数弱であった。

表 2-14 最終学歴（単位：人）

	中学校	高等学校	特別支援中学部	特別支援高等部	特別支援専攻科	専修学校
視覚障害	0 (0%)	3 (3%)	1 (1%)	1 (1%)	48 (41%)	11 (9%)
聴覚障害	1 (0%)	17 (8%)	0 (0%)	44 (20%)	32 (15%)	21 (10%)
肢体不自由	0 (0%)	53 (22%)	1 (0%)	27 (11%)	0 (0%)	20 (8%)
内部障害	4 (3%)	38 (31%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (2%)	14 (12%)
知的障害	39 (13%)	24 (8%)	10 (3%)	138 (47%)	4 (1%)	9 (3%)
精神障害	3 (3%)	37 (31%)	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)	12 (10%)
計	47 (4%)	172 (15%)	12 (1%)	211 (19%)	86 (8%)	87 (8%)

	職業訓練校	短大、大学	大学院	その他	無回答	計
視覚障害	13 (11%)	22 (19%)	1 (1%)	4 (3%)	12 (10%)	116 (100%)
聴覚障害	26 (12%)	48 (22%)	1 (0%)	1 (0%)	28 (13%)	219 (100%)
肢体不自由	74 (30%)	38 (16%)	5 (2%)	1 (0%)	25 (10%)	244 (100%)
内部障害	13 (11%)	41 (34%)	3 (2%)	1 (1%)	5 (4%)	121 (100%)
知的障害	28 (10%)	2 (1%)	0 (0%)	4 (1%)	33 (11%)	291 (100%)
精神障害	9 (8%)	39 (33%)	6 (5%)	6 (5%)	7 (6%)	120 (100%)
計	163 (15%)	190 (17%)	16 (1%)	17 (2%)	110 (10%)	1,111 (100%)

## 7. 本調査対象者の紹介元

全体としては当事者団体が半数を超え、次いで事業所と職業リハビリテーション機関が2割弱であったが、障害種類別に特徴があり、視覚障害、聴覚障害、内部障害、知的障害では当事者団体が6～7割と多数であったが、肢体不自由では事業所、当事者団体、職業リハビリテーション機関に分散しており、精神障害では職業リハビリテーション機関が8割を占めていた。

事業所には一般の企業や特例子会社の他、就労継続支援A型事業所（福祉工場）が含まれる。職業リハビリテーション機関には、障害者職業訓練校、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの他、自治体等が運営する就労支援センターを含む。その他には、福祉施設、教育機関の他、研究委員個人の紹介等を含む。

表 2-15 本調査への紹介元（単位：人）

	当事者団体等	事業所	職リハ機関	その他	計
視覚障害	74 (64%)	5 (4%)	10 (9%)	27 (23%)	116 (100%)
聴覚障害	170 (78%)	26 (12%)	10 (5%)	13 (6%)	219 (100%)
肢体不自由	63 (26%)	99 (41%)	48 (20%)	34 (14%)	244 (100%)
内部障害	84 (69%)	25 (21%)	4 (3%)	8 (7%)	121 (100%)
知的障害	177 (61%)	41 (14%)	25 (9%)	48 (16%)	291 (100%)
精神障害	7 (6%)	9 (8%)	96 (80%)	8 (7%)	120 (100%)
計	575 (52%)	205 (18%)	193 (17%)	138 (12%)	1,111 (100%)

## 8. 回答時の支援者の有無

調査票に回答を記入するにあたり、家族や友人、支援者等に支援を受けたかどうかを尋ねた。知的障害では6割以上が周囲の人の支援を受けて回答していた。その他の障害種類では、概ね9割以上が特に支援を受けずに回答していた。

表 2-16 回答時の支援の有無（第1～4期調査の平均）

	なし	あり	無回答
視覚障害	90%	5%	5%
聴覚障害	92%	4%	4%
肢体不自由	91%	8%	2%
内部障害	98%	1%	1%
知的障害	31%	61%	3%
精神障害	89%	10%	1%

### 第3節 調査回答者の就労状況

#### 1. 就業の有無及び雇用形態

性別、障害種類、調査期を問わず、調査回答者の概ね8割以上が雇用契約を結ぶ形態または自営業で就労していた。例外として、第4期調査における精神障害の男性の就労率が73%と低かった。また、調査対象者の募集時に就労していることを要件に募集したが、第1期調査においても就労していない人が一部含まれた理由として、応募時点では就労していたが初回調査までに仕事を辞めた、また、紹介元との情報の行き違い等が考えられた。

表 2-17 就労者数（単位：人）と就労率（括弧内：就労者数／就労状況不明の者を除く回答者数）

	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
第1期 男性	69 (97%)	96 (98%)	152 (94%)	56 (98%)	128 (96%)	60 (95%)
女性	33 (100%)	63 (94%)	43 (78%)	16 (100%)	64 (98%)	20 (100%)
第2期 男性	51 (93%)	64 (97%)	111 (89%)	46 (98%)	101 (93%)	39 (83%)
女性	21 (91%)	41 (87%)	43 (88%)	14 (100%)	54 (92%)	13 (81%)
第3期 男性	43 (91%)	88 (97%)	109 (89%)	66 (94%)	156 (93%)	63 (88%)
女性	31 (94%)	59 (91%)	40 (85%)	29 (97%)	61 (90%)	18 (90%)
第4期 男性	40 (98%)	80 (99%)	100 (91%)	59 (95%)	120 (89%)	49 (75%)
女性	30 (91%)	49 (84%)	32 (82%)	28 (97%)	49 (96%)	16 (89%)
平均 男性	95%	98%	91%	96%	93%	85%
女性	94%	89%	83%	98%	94%	91%

就労している調査回答者の多くは正社員又はパート・アルバイト等、事業所に雇用される形で働いていたが、例外として、視覚障害の男性の2～3割弱が自営業であった。視覚障害で自営業者の人の多くの職種は「医療や福祉に関する仕事」で、また、多くがあん摩・マッサージ、はり、きゅう等の有資格者であることから、これらの資格を活かした開業であるものと思われた。視覚障害の女性においても、これらの有資格者で医療や福祉に従事する回答者は見られるが、自営は少なく、ほとんどが雇用される形で働いていた。

就労している人のうち、正社員として就労する割合は障害種類や性別により大きく異なっていた。聴覚障害男性や内部障害男性では正社員が8割前後と多く、次いで肢体不自由男性、視覚障害女性、内部障害女性でいずれも7割弱、視覚障害男性、肢体不自由女性は6割弱であった。聴覚障害女性は5割弱、知的障害男女は3～4割、精神障害男女は2～3割と正社員で働く割合は低かった。聴覚障害及び肢体不自由の女性、知的障害男女、精神障害男女については調査期を追う毎に、正社員で働く人の割合が低下していた。また、パート等として就労する割合は、知的障害男女、精神障害男女で5割以上となっていた。

表 2-18 就労形態 (単位:人)

		正社員	パート等	派遣	自営等	A型	福祉	その他	無回答	計	
視覚障害	第1期	男性	45 (63%)	7 (10%)	0 (0%)	16 (23%)	-	-	2 (3%)	1 (1%)	71 (100%)
		女性	22 (67%)	10 (30%)	0 (0%)	1 (3%)	-	-	0 (0%)	0 (0%)	33 (100%)
	第2期	男性	31 (56%)	6 (11%)	0 (0%)	14 (25%)	0 (0%)	1 (2%)	3 (5%)	0 (0%)	55 (100%)
		女性	15 (65%)	6 (26%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (4%)	1 (4%)	0 (0%)	23 (100%)
	第3期	男性	28 (60%)	3 (6%)	0 (0%)	12 (26%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (9%)	0 (0%)	47 (100%)
		女性	23 (70%)	7 (21%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (3%)	0 (0%)	2 (6%)	0 (0%)	33 (100%)
	第4期	男性	23 (55%)	5 (12%)	0 (0%)	12 (29%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	1 (2%)	42 (100%)
		女性	19 (58%)	9 (27%)	1 (3%)	0 (0%)	1 (3%)	0 (0%)	3 (9%)	0 (0%)	33 (100%)
	平均	男性	59%	10%	0%	26%	0%	1%	5%	1%	
	女性	65%	26%	1%	1%	2%	1%	5%	0%		
聴覚障害	第1期	男性	79 (81%)	15 (15%)	0 (0%)	2 (2%)	-	-	2 (2%)	0 (0%)	98 (100%)
		女性	38 (57%)	23 (34%)	1 (1%)	1 (1%)	-	-	4 (6%)	0 (0%)	67 (100%)
	第2期	男性	52 (79%)	9 (14%)	0 (0%)	2 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (3%)	1 (2%)	66 (100%)
		女性	20 (43%)	19 (40%)	0 (0%)	2 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (13%)	0 (0%)	47 (100%)
	第3期	男性	70 (75%)	15 (16%)	0 (0%)	2 (2%)	1 (1%)	0 (0%)	3 (3%)	2 (2%)	93 (100%)
		女性	26 (39%)	31 (47%)	0 (0%)	1 (2%)	1 (2%)	2 (3%)	4 (6%)	1 (2%)	66 (100%)
	第4期	男性	64 (76%)	12 (14%)	0 (0%)	2 (2%)	2 (2%)	0 (0%)	1 (1%)	3 (4%)	84 (100%)
		女性	17 (28%)	29 (48%)	0 (0%)	1 (2%)	2 (3%)	1 (2%)	8 (13%)	3 (5%)	61 (100%)
	平均	男性	78%	15%	0%	2%	1%	0%	2%	2%	
	女性	42%	42%	0%	2%	2%	2%	9%	2%		
肢体不自由	第1期	男性	120 (75%)	28 (17%)	1 (1%)	3 (2%)	-	-	9 (6%)	0 (0%)	161 (100%)
		女性	31 (56%)	12 (22%)	0 (0%)	0 (0%)	-	-	12 (22%)	0 (0%)	55 (100%)
	第2期	男性	79 (63%)	29 (23%)	0 (0%)	1 (1%)	2 (2%)	2 (2%)	12 (10%)	0 (0%)	125 (100%)
		女性	29 (59%)	11 (22%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (6%)	2 (4%)	4 (8%)	0 (0%)	49 (100%)
	第3期	男性	78 (63%)	26 (21%)	1 (1%)	0 (0%)	4 (3%)	1 (1%)	13 (10%)	1 (1%)	124 (100%)
		女性	26 (55%)	11 (23%)	0 (0%)	1 (2%)	2 (4%)	3 (6%)	4 (9%)	0 (0%)	47 (100%)
	第4期	男性	69 (62%)	25 (23%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (5%)	0 (0%)	10 (9%)	1 (1%)	111 (100%)
		女性	16 (41%)	15 (38%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (3%)	2 (5%)	5 (13%)	0 (0%)	39 (100%)
	平均	男性	66%	21%	0%	1%	3%	1%	9%	0%	
	女性	53%	27%	0%	1%	4%	5%	13%	0%		
内部障害	第1期	男性	44 (77%)	8 (14%)	0 (0%)	3 (5%)	-	-	1 (2%)	1 (2%)	57 (100%)
		女性	11 (69%)	4 (25%)	0 (0%)	1 (6%)	-	-	0 (0%)	0 (0%)	16 (100%)
	第2期	男性	36 (77%)	8 (17%)	0 (0%)	2 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	0 (0%)	47 (100%)
		女性	10 (71%)	3 (21%)	0 (0%)	1 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	14 (100%)
	第3期	男性	50 (70%)	12 (17%)	0 (0%)	4 (6%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (6%)	1 (1%)	71 (100%)
		女性	19 (63%)	8 (27%)	0 (0%)	2 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (3%)	0 (0%)	30 (100%)
	第4期	男性	42 (67%)	14 (22%)	0 (0%)	3 (5%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (5%)	1 (2%)	63 (100%)
		女性	19 (66%)	8 (28%)	0 (0%)	1 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (3%)	0 (0%)	29 (100%)
	平均	男性	73%	18%	0%	5%	0%	0%	4%	1%	
	女性	67%	25%	0%	6%	0%	0%	2%	0%		
知的障害	第1期	男性	54 (41%)	72 (54%)	1 (1%)	0 (0%)	-	-	5 (4%)	1 (1%)	133 (100%)
		女性	29 (45%)	33 (51%)	0 (0%)	0 (0%)	-	-	1 (2%)	2 (3%)	65 (100%)
	第2期	男性	37 (34%)	63 (58%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	8 (7%)	0 (0%)	109 (100%)
		女性	16 (27%)	37 (63%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (5%)	2 (3%)	1 (2%)	59 (100%)
	第3期	男性	56 (33%)	91 (54%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (5%)	9 (5%)	2 (1%)	2 (1%)	169 (100%)
		女性	17 (25%)	38 (56%)	1 (1%)	0 (0%)	5 (7%)	4 (6%)	3 (4%)	0 (0%)	68 (100%)
	第4期	男性	33 (24%)	80 (59%)	1 (1%)	0 (0%)	6 (4%)	9 (7%)	6 (4%)	1 (1%)	136 (100%)
		女性	13 (23%)	31 (54%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (9%)	1 (2%)	1 (2%)	6 (11%)	57 (100%)
	平均	男性	33%	56%	1%	0%	4%	4%	4%	1%	
	女性	30%	56%	0%	0%	5%	4%	3%	4%		
精神障害	第1期	男性	20 (32%)	40 (63%)	0 (0%)	0 (0%)	-	-	3 (5%)	0 (0%)	63 (100%)
		女性	6 (30%)	14 (70%)	0 (0%)	0 (0%)	-	-	0 (0%)	0 (0%)	20 (100%)
	第2期	男性	14 (30%)	23 (49%)	1 (2%)	0 (0%)	1 (2%)	2 (4%)	6 (13%)	0 (0%)	47 (100%)
		女性	3 (19%)	10 (63%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (6%)	2 (13%)	0 (0%)	16 (100%)
	第3期	男性	14 (19%)	44 (59%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (7%)	4 (5%)	5 (7%)	2 (3%)	74 (100%)
		女性	4 (20%)	14 (70%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (10%)	0 (0%)	20 (100%)
	第4期	男性	9 (13%)	36 (54%)	1 (1%)	0 (0%)	3 (4%)	6 (9%)	10 (15%)	2 (3%)	67 (100%)
		女性	2 (11%)	14 (78%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (6%)	1 (6%)	0 (0%)	18 (100%)
	平均	男性	23%	56%	1%	0%	5%	6%	10%	1%	
	女性	20%	70%	0%	0%	0%	4%	7%	0%		

※就労形態の選択肢は調査期により異なり、各回答に含まれる各調査回の回答は以下のとおり。

- 「その他」
  - 第1期では、「その他」「内職で働いている」「上記のいずれにも該当しない(「福祉工場や作業所で働いている」「仕事をしていない」など)」
  - 第2期前期調査では、「その他」「内職で働いている」「福祉工場や作業所で働いている」「仕事をしていない」
  - 第2期後期調査では、「その他」「内職で働いている」「仕事をしていない」
  - 第3期及び第4期では、「その他」「内職で働いている」「仕事をしていない」
- 「A型」及び「福祉」
  - 第1期及び第2期前期調査では、「A型」「福祉」の別を問う選択肢を設けていない。
  - 第2期後期調査では、「就労継続支援事業所A型や福祉工場で働いている」は「A型」、「就労継続支援事業所B型、福祉作業所や就労移行支援事業所で働いている」は「福祉」
  - 第3期及び第4期では、「就労継続支援事業所A型(福祉工場)で雇用契約を結んで働いている」は「A型」、「就労継続支援事業所B型あるいは就労移行支援事業所や地域活動支援センター(福祉作業所)などで雇用契約を結ばない形で働いている」は「福祉」

## 2. 1週間の勤務時間

視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害に関しては、男女とも就労している人の概ね7割以上が週30時間以上のフルタイム勤務をしていたが、知的障害では男性6割程度、女性4割程度、精神障害では男女と

も5割前後とフルタイム勤務の割合は低かった。調査対象者を募集する際に、精神障害以外は週20時間以上勤務している人を募集したのに対し、精神障害に関しては週15時間以上勤務している人を条件に募集した影響が考えられた。

表 2-19 1週間の勤務時間（単位：人）

		20時間未満	30時間未満	30時間以上	無回答	計
視覚障害	第1期 男性	0 (0%)	1 (1%)	68 (99%)	0 (0%)	69 (100%)
	女性	1 (3%)	2 (6%)	30 (91%)	0 (0%)	33 (100%)
	第2期 男性	1 (2%)	4 (8%)	46 (90%)	0 (0%)	51 (100%)
	女性	1 (5%)	1 (5%)	19 (90%)	0 (0%)	21 (100%)
	第3期 男性	1 (2%)	1 (2%)	40 (93%)	1 (2%)	43 (100%)
	女性	2 (6%)	2 (6%)	27 (87%)	0 (0%)	31 (100%)
	第4期 男性	2 (5%)	3 (8%)	35 (88%)	0 (0%)	40 (100%)
	女性	3 (10%)	3 (10%)	24 (80%)	0 (0%)	30 (100%)
	平均 男性	2%	5%	92%	1%	
	女性	6%	7%	87%	0%	
聴覚障害	第1期 男性	7 (7%)	4 (4%)	84 (88%)	1 (1%)	96 (100%)
	女性	3 (5%)	13 (21%)	45 (71%)	2 (3%)	63 (100%)
	第2期 男性	1 (2%)	5 (8%)	57 (89%)	1 (2%)	64 (100%)
	女性	3 (7%)	8 (20%)	28 (68%)	2 (5%)	41 (100%)
	第3期 男性	4 (5%)	7 (8%)	75 (85%)	2 (2%)	88 (100%)
	女性	4 (7%)	15 (25%)	36 (61%)	4 (7%)	59 (100%)
	第4期 男性	7 (9%)	5 (6%)	67 (84%)	1 (1%)	80 (100%)
	女性	6 (12%)	12 (24%)	30 (61%)	1 (2%)	49 (100%)
	平均 男性	6%	7%	86%	2%	
	女性	8%	23%	65%	4%	
肢体不自由	第1期 男性	3 (2%)	11 (7%)	133 (88%)	5 (3%)	152 (100%)
	女性	1 (2%)	4 (9%)	37 (86%)	1 (2%)	43 (100%)
	第2期 男性	2 (2%)	14 (13%)	92 (83%)	3 (3%)	111 (100%)
	女性	2 (5%)	8 (19%)	31 (72%)	2 (5%)	43 (100%)
	第3期 男性	2 (2%)	12 (11%)	93 (85%)	2 (2%)	109 (100%)
	女性	5 (13%)	3 (8%)	31 (78%)	1 (3%)	40 (100%)
	第4期 男性	1 (1%)	13 (13%)	86 (86%)	0 (0%)	100 (100%)
	女性	2 (6%)	6 (19%)	23 (72%)	1 (3%)	32 (100%)
	平均 男性	2%	11%	85%	2%	
	女性	6%	14%	77%	3%	
内部障害	第1期 男性	3 (5%)	8 (14%)	44 (79%)	1 (2%)	56 (100%)
	女性	0 (0%)	5 (31%)	11 (69%)	0 (0%)	16 (100%)
	第2期 男性	0 (0%)	8 (17%)	37 (80%)	1 (2%)	46 (100%)
	女性	0 (0%)	3 (21%)	11 (79%)	0 (0%)	14 (100%)
	第3期 男性	2 (3%)	8 (12%)	55 (83%)	1 (2%)	66 (100%)
	女性	3 (10%)	5 (17%)	21 (72%)	0 (0%)	29 (100%)
	第4期 男性	5 (8%)	11 (19%)	43 (73%)	0 (0%)	59 (100%)
	女性	2 (7%)	6 (21%)	20 (71%)	0 (0%)	28 (100%)
	平均 男性	4%	15%	79%	1%	
	女性	6%	22%	72%	0%	
知的障害	第1期 男性	11 (9%)	34 (27%)	82 (64%)	1 (1%)	128 (100%)
	女性	14 (22%)	16 (25%)	29 (45%)	5 (8%)	64 (100%)
	第2期 男性	6 (6%)	27 (27%)	61 (60%)	7 (7%)	101 (100%)
	女性	9 (17%)	17 (31%)	23 (43%)	5 (9%)	54 (100%)
	第3期 男性	12 (8%)	51 (33%)	88 (56%)	5 (3%)	156 (100%)
	女性	6 (10%)	25 (41%)	24 (39%)	6 (10%)	61 (100%)
	第4期 男性	7 (6%)	32 (27%)	77 (64%)	4 (3%)	120 (100%)
	女性	10 (20%)	14 (29%)	22 (45%)	3 (6%)	49 (100%)
	平均 男性	7%	28%	61%	4%	
	女性	17%	32%	43%	8%	
精神障害	第1期 男性	3 (5%)	26 (43%)	31 (52%)	0 (0%)	60 (100%)
	女性	4 (20%)	8 (40%)	8 (40%)	0 (0%)	20 (100%)
	第2期 男性	2 (5%)	11 (28%)	23 (59%)	3 (8%)	39 (100%)
	女性	2 (15%)	4 (31%)	7 (54%)	0 (0%)	13 (100%)
	第3期 男性	7 (11%)	19 (30%)	33 (52%)	4 (6%)	63 (100%)
	女性	2 (11%)	7 (39%)	9 (50%)	0 (0%)	18 (100%)
	第4期 男性	5 (10%)	23 (47%)	21 (43%)	0 (0%)	49 (100%)
	女性	2 (13%)	6 (38%)	7 (44%)	1 (6%)	16 (100%)
	平均 男性	8%	37%	51%	4%	
	女性	15%	37%	47%	2%	

### 3. 1週間の休日

全体の6～8割弱は週休2日であった。視覚障害において週休1日の人が2割弱と他の障害グループに比して多かった。シフト勤務等のために決まった曜日が休みでない場合でも、1週間あたりの平均的な休日数を尋ねる設問文であるため、「不定期」の選択肢については不要と考え、第4期後期調査において廃止した。

表 2-20 1週間の休日（単位：人）

		1日	2日	3日	4日	不定期	無回答	計
視覚障害	第1期	21 (21%)	61 (60%)	2 (2%)	15 (15%)	3 (3%)	0 (0%)	102 (100%)
	第2期	13 (18%)	45 (63%)	0 (0%)	8 (11%)	5 (7%)	1 (1%)	72 (100%)
	第3期	15 (20%)	45 (61%)	3 (4%)	9 (12%)	1 (1%)	1 (1%)	74 (100%)
	第4期	13 (19%)	44 (63%)	4 (6%)	6 (9%)	1 (1%)	2 (3%)	70 (100%)
	平均	19%	61%	3%	12%	3%	1%	
聴覚障害	第1期	11 (7%)	116 (73%)	8 (5%)	21 (13%)	3 (2%)	0 (0%)	159 (100%)
	第2期	6 (6%)	83 (79%)	4 (4%)	6 (6%)	4 (4%)	2 (2%)	105 (100%)
	第3期	10 (7%)	105 (71%)	4 (3%)	16 (11%)	8 (5%)	4 (3%)	147 (100%)
	第4期	6 (5%)	94 (73%)	4 (3%)	19 (15%)	3 (2%)	3 (2%)	129 (100%)
	平均	6%	74%	4%	11%	3%	2%	
肢体不自由	第1期	7 (4%)	150 (77%)	10 (5%)	20 (10%)	5 (3%)	3 (2%)	195 (100%)
	第2期	7 (5%)	109 (71%)	6 (4%)	21 (14%)	4 (3%)	7 (5%)	154 (100%)
	第3期	4 (3%)	124 (83%)	7 (5%)	8 (5%)	3 (2%)	3 (2%)	149 (100%)
	第4期	1 (1%)	103 (78%)	9 (7%)	18 (14%)	0 (0%)	1 (1%)	132 (100%)
	平均	3%	77%	5%	11%	2%	2%	
内部障害	第1期	3 (4%)	53 (74%)	2 (3%)	6 (8%)	5 (7%)	3 (4%)	72 (100%)
	第2期	4 (7%)	48 (80%)	3 (5%)	3 (5%)	2 (3%)	0 (0%)	60 (100%)
	第3期	7 (7%)	66 (69%)	3 (3%)	13 (14%)	5 (5%)	1 (1%)	95 (100%)
	第4期	9 (10%)	62 (71%)	1 (1%)	14 (16%)	0 (0%)	1 (1%)	87 (100%)
	平均	7%	74%	3%	11%	4%	2%	
知的障害	第1期	20 (10%)	125 (65%)	15 (8%)	24 (13%)	3 (2%)	5 (3%)	192 (100%)
	第2期	9 (6%)	104 (67%)	9 (6%)	23 (15%)	1 (1%)	9 (6%)	155 (100%)
	第3期	20 (9%)	144 (66%)	14 (6%)	25 (12%)	3 (1%)	11 (5%)	217 (100%)
	第4期	12 (7%)	110 (65%)	11 (7%)	22 (13%)	9 (5%)	5 (3%)	169 (100%)
	平均	8%	66%	7%	13%	2%	4%	
精神障害	第1期	1 (1%)	59 (74%)	4 (5%)	11 (14%)	5 (6%)	0 (0%)	80 (100%)
	第2期	1 (2%)	38 (73%)	7 (13%)	4 (8%)	2 (4%)	0 (0%)	52 (100%)
	第3期	5 (6%)	53 (65%)	8 (10%)	10 (12%)	3 (4%)	2 (2%)	81 (100%)
	第4期	3 (5%)	44 (68%)	8 (12%)	6 (9%)	2 (3%)	2 (3%)	65 (100%)
	平均	3%	70%	10%	11%	4%	1%	

### 4. 職種

障害種類や性別により特徴が見られた。視覚障害では「医療や福祉に関わる仕事」が男性では5～6割、女性では4～5割と最も多かった。他には「事務の仕事」「ものを教える仕事」で男女ともそれぞれ1～3割程度であった。聴覚障害は男性では「ものを作る仕事」が最も多く4～6割、次いで「事務の仕事」が2～4割、女性では「事務の仕事」が最も多く6割弱、次いで「ものを作る仕事」2～3割であった。肢体不自由では男女とも「事務の仕事」が最も多く男性で5～6割、女性で6～7割であった。次いで「ものを作る仕事」務が多く、男性で2～3割、女性で1割前後であった。内部障害では「事務の仕事」が最も多く、男性で4～6割、女性で7～9割、次いで男女とも「ものを作る仕事」で1～2割程度であった。知的障害では「清掃やクリーニングなどのサービス業」が男女とも最も多く3～4割、次いで「ものを作る仕事」が男性2～3割、女性2割程度であった。精神障害の男性では「ものを作る仕事」と「事務の仕事」がそれぞれ2～3割、女性では「事務の仕事」と「ものを売る仕事」がそれぞれ2～4割で多かったが、他の障害種類に比べると多くの職種に分散していた。

表 2-21 職種 (単位: 人)

		製造	販売	事務	教育	医療福祉	対人サービス	清掃・クリーニング	その他	無回答	計
視覚障害	第1期 男性	2 (3%)	1 (1%)	10 (14%)	10 (14%)	43 (62%)	2 (3%)	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)	69 (100%)
	第1期 女性	0 (0%)	0 (0%)	7 (21%)	6 (18%)	17 (52%)	3 (9%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	33 (100%)
	第2期 男性	1 (2%)	1 (2%)	6 (12%)	8 (16%)	32 (63%)	2 (4%)	0 (0%)	1 (2%)	0 (0%)	51 (100%)
	第2期 女性	0 (0%)	0 (0%)	6 (29%)	4 (19%)	8 (38%)	2 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (5%)	21 (100%)
	第3期 男性	0 (0%)	0 (0%)	3 (7%)	10 (23%)	28 (65%)	1 (2%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	43 (100%)
	第3期 女性	0 (0%)	0 (0%)	8 (26%)	6 (19%)	17 (55%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
	第4期 男性	0 (0%)	0 (0%)	4 (10%)	10 (25%)	22 (55%)	2 (5%)	0 (0%)	1 (3%)	1 (3%)	40 (100%)
	第4期 女性	0 (0%)	0 (0%)	7 (23%)	6 (20%)	13 (43%)	1 (3%)	0 (0%)	1 (3%)	2 (7%)	30 (100%)
	平均 男性	1%	1%	11%	20%	61%	4%	0%	1%	1%	
	平均 女性	0%	0%	25%	19%	47%	5%	0%	1%	3%	
聴覚障害	第1期 男性	59 (61%)	1 (1%)	21 (22%)	3 (3%)	2 (2%)	1 (1%)	1 (1%)	8 (8%)	0 (0%)	96 (100%)
	第1期 女性	16 (25%)	0 (0%)	36 (57%)	0 (0%)	5 (8%)	1 (2%)	1 (2%)	4 (6%)	0 (0%)	63 (100%)
	第2期 男性	31 (48%)	1 (2%)	16 (25%)	2 (3%)	4 (6%)	0 (0%)	1 (2%)	8 (13%)	1 (2%)	64 (100%)
	第2期 女性	9 (22%)	1 (2%)	23 (56%)	0 (0%)	4 (10%)	1 (2%)	0 (0%)	3 (7%)	0 (0%)	41 (100%)
	第3期 男性	43 (49%)	4 (5%)	20 (23%)	3 (3%)	7 (8%)	3 (3%)	1 (1%)	5 (6%)	2 (2%)	88 (100%)
	第3期 女性	12 (20%)	2 (3%)	35 (59%)	0 (0%)	2 (3%)	0 (0%)	1 (2%)	4 (7%)	3 (5%)	59 (100%)
	第4期 男性	38 (48%)	3 (4%)	17 (21%)	3 (4%)	5 (6%)	4 (5%)	2 (3%)	6 (8%)	2 (3%)	80 (100%)
	第4期 女性	10 (20%)	0 (0%)	27 (55%)	2 (4%)	5 (10%)	1 (2%)	1 (2%)	1 (2%)	2 (4%)	49 (100%)
	平均 男性	52%	3%	23%	3%	6%	2%	2%	9%	2%	
	平均 女性	22%	1%	57%	1%	8%	2%	1%	6%	2%	
肢体不自由	第1期 男性	47 (31%)	6 (4%)	78 (51%)	0 (0%)	4 (3%)	7 (5%)	2 (1%)	6 (4%)	2 (1%)	152 (100%)
	第1期 女性	4 (9%)	0 (0%)	31 (72%)	1 (2%)	1 (2%)	2 (5%)	1 (2%)	2 (5%)	1 (2%)	43 (100%)
	第2期 男性	29 (26%)	1 (1%)	61 (55%)	0 (0%)	3 (3%)	6 (5%)	4 (4%)	5 (5%)	2 (2%)	111 (100%)
	第2期 女性	6 (14%)	0 (0%)	29 (67%)	1 (2%)	2 (5%)	1 (2%)	1 (2%)	1 (2%)	2 (5%)	43 (100%)
	第3期 男性	30 (28%)	2 (2%)	62 (57%)	1 (1%)	2 (2%)	2 (2%)	2 (2%)	7 (6%)	1 (1%)	109 (100%)
	第3期 女性	6 (15%)	0 (0%)	24 (60%)	1 (3%)	2 (5%)	1 (3%)	2 (5%)	3 (8%)	1 (3%)	40 (100%)
	第4期 男性	27 (27%)	3 (3%)	55 (55%)	1 (1%)	3 (3%)	2 (2%)	3 (3%)	5 (5%)	1 (1%)	100 (100%)
	第4期 女性	2 (6%)	0 (0%)	21 (66%)	0 (0%)	2 (6%)	1 (3%)	2 (6%)	1 (3%)	3 (9%)	32 (100%)
	平均 男性	28%	2%	55%	0%	3%	3%	2%	5%	1%	
	平均 女性	11%	0%	66%	2%	5%	3%	4%	4%	5%	
内部障害	第1期 男性	9 (16%)	2 (4%)	22 (39%)	2 (4%)	6 (11%)	4 (7%)	5 (9%)	5 (9%)	1 (2%)	56 (100%)
	第1期 女性	1 (6%)	0 (0%)	14 (88%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (6%)	0 (0%)	16 (100%)
	第2期 男性	7 (15%)	3 (7%)	18 (39%)	1 (2%)	5 (11%)	1 (2%)	5 (11%)	5 (11%)	1 (2%)	46 (100%)
	第2期 女性	2 (14%)	0 (0%)	10 (71%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (7%)	0 (0%)	1 (7%)	0 (0%)	14 (100%)
	第3期 男性	7 (11%)	5 (8%)	34 (52%)	1 (2%)	6 (9%)	3 (5%)	5 (8%)	5 (8%)	0 (0%)	66 (100%)
	第3期 女性	2 (7%)	2 (7%)	24 (83%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (3%)	0 (0%)	29 (100%)
	第4期 男性	6 (10%)	5 (8%)	29 (49%)	1 (2%)	6 (10%)	3 (5%)	5 (8%)	4 (7%)	0 (0%)	59 (100%)
	第4期 女性	2 (7%)	0 (0%)	24 (86%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (7%)	28 (100%)
	平均 男性	13%	7%	45%	2%	10%	5%	9%	9%	1%	
	平均 女性	9%	2%	82%	0%	0%	2%	0%	4%	2%	
知的障害	第1期 男性	43 (34%)	4 (3%)	2 (2%)	0 (0%)	3 (2%)	1 (1%)	58 (45%)	16 (13%)	1 (1%)	128 (100%)
	第1期 女性	14 (22%)	9 (14%)	5 (8%)	0 (0%)	1 (2%)	8 (13%)	24 (38%)	2 (3%)	1 (2%)	64 (100%)
	第2期 男性	35 (35%)	2 (2%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (2%)	4 (4%)	37 (37%)	13 (13%)	8 (8%)	101 (100%)
	第2期 女性	13 (24%)	10 (19%)	5 (9%)	0 (0%)	2 (4%)	1 (2%)	17 (31%)	4 (7%)	2 (4%)	54 (100%)
	第3期 男性	59 (38%)	16 (10%)	3 (2%)	0 (0%)	3 (2%)	6 (4%)	50 (32%)	15 (10%)	4 (3%)	156 (100%)
	第3期 女性	14 (23%)	7 (11%)	6 (10%)	0 (0%)	3 (5%)	5 (8%)	22 (36%)	3 (5%)	1 (2%)	61 (100%)
	第4期 男性	31 (26%)	9 (8%)	2 (2%)	0 (0%)	3 (3%)	6 (5%)	43 (36%)	22 (18%)	4 (3%)	120 (100%)
	第4期 女性	9 (18%)	7 (14%)	4 (8%)	0 (0%)	2 (4%)	3 (6%)	17 (35%)	3 (6%)	4 (8%)	49 (100%)
	平均 男性	33%	6%	1%	0%	2%	3%	37%	13%	4%	
	平均 女性	22%	15%	9%	0%	4%	7%	35%	5%	4%	
精神障害	第1期 男性	19 (32%)	3 (5%)	15 (25%)	0 (0%)	2 (3%)	1 (2%)	9 (15%)	11 (18%)	0 (0%)	60 (100%)
	第1期 女性	3 (15%)	3 (15%)	6 (30%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (5%)	3 (15%)	4 (20%)	0 (0%)	20 (100%)
	第2期 男性	11 (28%)	2 (5%)	9 (23%)	0 (0%)	2 (5%)	2 (5%)	4 (10%)	9 (23%)	0 (0%)	39 (100%)
	第2期 女性	2 (15%)	3 (23%)	3 (23%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (15%)	1 (8%)	2 (15%)	0 (0%)	13 (100%)
	第3期 男性	14 (22%)	7 (11%)	13 (21%)	0 (0%)	2 (3%)	5 (8%)	8 (13%)	13 (21%)	1 (2%)	63 (100%)
	第3期 女性	2 (11%)	7 (39%)	6 (33%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (11%)	1 (6%)	0 (0%)	0 (0%)	18 (100%)
	第4期 男性	9 (18%)	5 (10%)	14 (29%)	0 (0%)	4 (8%)	2 (4%)	6 (12%)	8 (16%)	1 (2%)	49 (100%)
	第4期 女性	2 (13%)	5 (31%)	7 (44%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (13%)	0 (0%)	0 (0%)	16 (100%)
	平均 男性	25%	8%	24%	0%	5%	5%	13%	20%	1%	
	平均 女性	13%	27%	33%	0%	0%	8%	10%	9%	0%	

※調査票上の職種の表現は、図表上では略して表記した。

「製造」: ものを作る仕事、「販売」: ものを売る仕事、「事務」: 事務の仕事、「教育」: 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)、「医療福祉」: 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)「対人サービス」: 人を相手にするサービス業、「清掃・クリーニング」: 清掃やクリーニングなどのサービス業

## 5. 職種の変化

第1期調査と第2期調査等の隣接する2回の調査において、就労している人のうち、同じ職種で就労している人の割合は、全体では7～8割程度であった。障害種類により特徴があり、視覚障害では職種が変わらない人が9割前後と高く、精神障害では5～7割程度と相対的に低かった。

表 2-22 職種の変化（単位：人）

	第1期調査と第2期調査		第2期調査と第3期調査		第3期調査と第4期調査	
	同じ職種	別の職種	同じ職種	別の職種	同じ職種	別の職種
視覚障害	62 (94%)	4 (6%)	49 (92%)	4 (8%)	54 (93%)	4 (7%)
聴覚障害	79 (80%)	20 (20%)	68 (84%)	13 (16%)	83 (79%)	22 (21%)
肢体不自由	110 (84%)	21 (16%)	95 (87%)	14 (13%)	85 (79%)	22 (21%)
内部障害	45 (82%)	10 (18%)	40 (85%)	7 (15%)	61 (81%)	14 (19%)
知的障害	113 (83%)	23 (17%)	89 (78%)	25 (22%)	115 (82%)	26 (18%)
精神障害	37 (73%)	14 (27%)	24 (65%)	13 (35%)	39 (70%)	17 (30%)
計	446 (83%)	92 (17%)	365 (82%)	76 (18%)	437 (81%)	105 (19%)

## 6. 1ヶ月の給与

1ヶ月の給与の手取り額は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害では「13万円以上25万円未満」が5～6割で最も多かった。知的障害と精神障害では「7万円以上13万円未満」が6～7割で最も多かった。

表 2-23 1ヶ月の給与（手取り額）（単位：人）

		7万円未満	7万円以上 13万円未満	13万円以上 25万円未満	25万円以上 40万円未満	40万円以上	無回答	計
視覚障害	第1期 男性	4 (6%)	9 (13%)	41 (59%)	11 (16%)	3 (4%)	1 (1%)	69 (100%)
	女性	0 (0%)	6 (18%)	18 (55%)	7 (21%)	2 (6%)	0 (0%)	33 (100%)
	第2期 男性	4 (8%)	4 (8%)	31 (61%)	11 (22%)	1 (2%)	0 (0%)	51 (100%)
	女性	0 (0%)	2 (10%)	12 (57%)	7 (33%)	0 (0%)	0 (0%)	21 (100%)
	第3期 男性	4 (9%)	3 (7%)	23 (53%)	9 (21%)	2 (5%)	2 (5%)	43 (100%)
	女性	2 (6%)	4 (13%)	15 (48%)	10 (32%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (100%)
	第4期 男性	5 (13%)	3 (8%)	20 (50%)	11 (28%)	1 (3%)	0 (0%)	40 (100%)
	女性	1 (3%)	5 (17%)	14 (47%)	10 (33%)	0 (0%)	0 (0%)	30 (100%)
	平均 男性	9%	9%	56%	21%	3%	2%	
	女性	2%	14%	52%	30%	2%	0%	
聴覚障害	第1期 男性	5 (5%)	13 (14%)	51 (53%)	16 (17%)	7 (7%)	4 (4%)	96 (100%)
	女性	4 (6%)	21 (33%)	31 (49%)	5 (8%)	0 (0%)	2 (3%)	63 (100%)
	第2期 男性	1 (2%)	10 (16%)	36 (56%)	15 (23%)	1 (2%)	1 (2%)	64 (100%)
	女性	1 (2%)	18 (44%)	18 (44%)	3 (7%)	0 (0%)	1 (2%)	41 (100%)
	第3期 男性	2 (2%)	7 (8%)	53 (60%)	21 (24%)	2 (2%)	3 (3%)	88 (100%)
	女性	5 (8%)	20 (34%)	29 (49%)	3 (5%)	0 (0%)	2 (3%)	59 (100%)
	第4期 男性	2 (3%)	11 (14%)	43 (54%)	18 (23%)	4 (5%)	2 (3%)	80 (100%)
	女性	5 (10%)	19 (39%)	20 (41%)	4 (8%)	0 (0%)	1 (2%)	49 (100%)
	平均 男性	3%	13%	56%	22%	4%	3%	
	女性	7%	37%	46%	7%	0%	3%	
肢体不自由	第1期 男性	12 (8%)	30 (20%)	78 (51%)	24 (16%)	5 (3%)	3 (2%)	152 (100%)
	女性	1 (2%)	13 (30%)	20 (47%)	6 (14%)	2 (5%)	1 (2%)	43 (100%)
	第2期 男性	7 (6%)	25 (23%)	61 (55%)	12 (11%)	2 (2%)	4 (4%)	111 (100%)
	女性	3 (7%)	13 (30%)	22 (51%)	3 (7%)	0 (0%)	2 (5%)	43 (100%)
	第3期 男性	4 (4%)	20 (18%)	58 (53%)	22 (20%)	1 (1%)	4 (4%)	109 (100%)
	女性	5 (13%)	8 (20%)	19 (48%)	5 (13%)	2 (5%)	1 (3%)	40 (100%)
	第4期 男性	5 (5%)	21 (21%)	51 (51%)	20 (20%)	2 (2%)	1 (1%)	100 (100%)
	女性	3 (9%)	8 (25%)	16 (50%)	3 (9%)	0 (0%)	2 (6%)	32 (100%)
	平均 男性	6%	20%	53%	17%	2%	3%	
	女性	8%	26%	49%	11%	2%	4%	

(表 2-23 続き)

		7万円未満	7万円以上 13万円未満	13万円以上 25万円未満	25万円以上 40万円未満	40万円以上	無回答	計	
内部障害	第1期 男性	1 (2%)	10 (18%)	27 (48%)	14 (25%)	3 (5%)	1 (2%)	56 (100%)	
		女性	0 (0%)	3 (19%)	10 (63%)	2 (13%)	1 (6%)	0 (0%)	16 (100%)
	第2期 男性	0 (0%)	7 (15%)	29 (63%)	8 (17%)	1 (2%)	1 (2%)	46 (100%)	
		女性	0 (0%)	3 (21%)	9 (64%)	1 (7%)	1 (7%)	0 (0%)	14 (100%)
	第3期 男性	2 (3%)	11 (17%)	32 (48%)	17 (26%)	3 (5%)	1 (2%)	66 (100%)	
		女性	3 (10%)	8 (28%)	11 (38%)	5 (17%)	2 (7%)	0 (0%)	29 (100%)
	第4期 男性	4 (7%)	15 (25%)	26 (44%)	13 (22%)	1 (2%)	0 (0%)	59 (100%)	
		女性	2 (7%)	8 (29%)	13 (46%)	5 (18%)	0 (0%)	0 (0%)	28 (100%)
	平均	男性	3%	19%	51%	23%	3%	1%	
		女性	4%	24%	53%	14%	5%	0%	
知的障害	第1期 男性	19 (15%)	89 (70%)	18 (14%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (2%)	128 (100%)	
		女性	19 (30%)	41 (64%)	3 (5%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	64 (100%)
	第2期 男性	20 (20%)	64 (63%)	15 (15%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (2%)	101 (100%)	
		女性	16 (30%)	34 (63%)	3 (6%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	54 (100%)
	第3期 男性	23 (15%)	100 (64%)	29 (19%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (3%)	156 (100%)	
		女性	16 (26%)	36 (59%)	4 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (8%)	61 (100%)
	第4期 男性	19 (16%)	80 (67%)	18 (15%)	1 (1%)	0 (0%)	2 (2%)	120 (100%)	
		女性	15 (31%)	28 (57%)	3 (6%)	1 (2%)	0 (0%)	2 (4%)	49 (100%)
	平均	男性	16%	66%	16%	0%	0%	2%	
		女性	29%	61%	6%	1%	0%	4%	
精神障害	第1期 男性	14 (23%)	27 (45%)	11 (18%)	2 (3%)	3 (5%)	3 (5%)	60 (100%)	
		女性	7 (35%)	11 (55%)	2 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	20 (100%)
	第2期 男性	6 (15%)	22 (56%)	9 (23%)	2 (5%)	0 (0%)	0 (0%)	39 (100%)	
		女性	3 (23%)	7 (54%)	2 (15%)	1 (8%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (100%)
	第3期 男性	8 (13%)	42 (67%)	8 (13%)	3 (5%)	0 (0%)	2 (3%)	63 (100%)	
		女性	1 (6%)	13 (72%)	4 (22%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	18 (100%)
	第4期 男性	11 (22%)	26 (53%)	10 (20%)	2 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	49 (100%)	
		女性	2 (13%)	9 (56%)	4 (25%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (6%)	16 (100%)
	平均	男性	18%	55%	19%	4%	1%	2%	
		女性	19%	59%	18%	2%	0%	2%	

条件を統一するため、週 30 時間以上勤務している人に限って集計したところ、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害では調査期を問わず「13 万円以上 25 万円」未満が 5～6 割と最も多かった。知的障害では「7 万円以上 13 万円未満」が 7 割以上と最多であった。精神障害では、第 1～3 期調査では「7 万円以上 13 万円未満」と「13 万円以上 25 万円以上」が同数となった。

表 2-24 週 30 時間以上勤務する人の 1 ヶ月の給与（手取り額、1～4 期の平均）

	7万円未満	7万円以上 13万円未満	13万円以上 25万円未満	25万円以上 40万円未満	40万円以上	無回答
視覚障害	5%	8%	56%	27%	3%	1%
聴覚障害	1%	16%	57%	21%	3%	1%
肢体不自由	2%	19%	59%	18%	2%	1%
内部障害	0%	12%	60%	24%	3%	1%
知的障害	9%	73%	17%	1%	0%	0%
精神障害	3%	50%	36%	8%	2%	1%

## 7. 通勤に要する時間

いずれの障害グループにおいても、全体の7～8割が「30分未満」または「30分以上1時間未満」であった。知的障害では「30分以上1時間未満」が最も多かったが、その他の障害グループでは「30分未満」が最も多かった。

表 2-25 通勤に要する時間（単位：人）

		30分未満	1時間未満	1時間30分未満	2時間未満	2時間以上	無回答	計
視覚障害	第1期	45 (44%)	29 (28%)	18 (18%)	8 (8%)	2 (2%)	0 (0%)	102 (100%)
	第2期	28 (39%)	20 (28%)	13 (18%)	5 (7%)	3 (4%)	3 (4%)	72 (100%)
	第3期	29 (39%)	23 (31%)	10 (14%)	7 (9%)	0 (0%)	5 (7%)	74 (100%)
	第4期	31 (44%)	18 (26%)	14 (20%)	3 (4%)	2 (3%)	2 (3%)	70 (100%)
	平均	42%	28%	17%	7%	2%	3%	
聴覚障害	第1期	75 (47%)	54 (34%)	25 (16%)	5 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	159 (100%)
	第2期	55 (52%)	35 (33%)	13 (12%)	1 (1%)	0 (0%)	1 (1%)	105 (100%)
	第3期	63 (43%)	54 (37%)	23 (16%)	3 (2%)	0 (0%)	4 (3%)	147 (100%)
	第4期	61 (47%)	42 (33%)	19 (15%)	5 (4%)	0 (0%)	2 (2%)	129 (100%)
	平均	47%	34%	15%	3%	0%	1%	
肢体不自由	第1期	89 (46%)	70 (36%)	28 (14%)	5 (3%)	0 (0%)	3 (2%)	195 (100%)
	第2期	75 (49%)	52 (34%)	19 (12%)	4 (3%)	0 (0%)	4 (3%)	154 (100%)
	第3期	66 (44%)	58 (39%)	21 (14%)	1 (1%)	0 (0%)	3 (2%)	149 (100%)
	第4期	51 (39%)	55 (42%)	22 (17%)	3 (2%)	0 (0%)	1 (1%)	132 (100%)
	平均	44%	38%	14%	2%	0%	2%	
内部障害	第1期	33 (46%)	28 (39%)	10 (14%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	72 (100%)
	第2期	30 (50%)	19 (32%)	10 (17%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	60 (100%)
	第3期	49 (52%)	32 (34%)	13 (14%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	95 (100%)
	第4期	39 (45%)	34 (39%)	12 (14%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)	87 (100%)
	平均	48%	36%	15%	1%	0%	1%	
知的障害	第1期	63 (33%)	92 (48%)	26 (14%)	6 (3%)	2 (1%)	3 (2%)	192 (100%)
	第2期	51 (33%)	65 (42%)	19 (12%)	6 (4%)	3 (2%)	11 (7%)	155 (100%)
	第3期	68 (31%)	103 (47%)	37 (17%)	5 (2%)	0 (0%)	4 (2%)	217 (100%)
	第4期	46 (27%)	77 (46%)	35 (21%)	6 (4%)	1 (1%)	4 (2%)	169 (100%)
	平均	31%	46%	16%	3%	1%	3%	
精神障害	第1期	35 (44%)	30 (38%)	13 (16%)	2 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	80 (100%)
	第2期	24 (46%)	18 (35%)	7 (13%)	2 (4%)	0 (0%)	1 (2%)	52 (100%)
	第3期	30 (37%)	34 (42%)	14 (17%)	1 (1%)	0 (0%)	2 (2%)	81 (100%)
	第4期	27 (42%)	28 (43%)	8 (12%)	2 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	65 (100%)
	平均	42%	39%	15%	3%	0%	1%	

## 8. 同一企業等への在職年数

同一企業等への在職年数を把握する目安として、調査対象者の生年月日から算出した調査時の年齢から、設問項目「今の職場で働き始めた年齢」を減じた年数を集計した。ただし、後者は年単位で回答を得ているため、誤差を含む年数である。同一事業所への在職年数を10年ごとに区切って一覧にしたものを表2-26、同一事業所への在職年数の平均値を算出したものを表2-27に示した。

第1期調査の時点で、聴覚障害や内部障害、肢体不自由では在職年数が長い調査回答者が多く、精神障害や知的障害では在職年数が短い調査回答者が多かった。調査回答者の年齢層が障害種類により異なるため、その影響が考えられた。また、精神障害に関しては、本調査への紹介元として、職業リハビリテーション機関からの紹介が多かったことが、調査開始時に就職から年月が浅い人が他の障害種類よりも多く含まれる理由の一つとして考えられた。

表 2-26 各調査期における同一企業等への在職年数（単位：人）

		10年未満	20年未満	30年未満	40年未満	40年以上	無回答・不明	計
視覚障害	第1期	65 (64%)	20 (20%)	12 (12%)	3 (3%)	0 (0%)	2 (2%)	102 (100%)
	第2期	41 (57%)	14 (19%)	11 (15%)	4 (6%)	0 (0%)	2 (3%)	72 (100%)
	第3期	37 (50%)	17 (23%)	13 (18%)	5 (7%)	0 (0%)	2 (3%)	74 (100%)
	第4期	32 (46%)	20 (29%)	8 (11%)	9 (13%)	0 (0%)	1 (1%)	70 (100%)
聴覚障害	第1期	86 (54%)	38 (24%)	28 (18%)	6 (4%)	0 (0%)	1 (1%)	159 (100%)
	第2期	52 (50%)	21 (20%)	25 (24%)	6 (6%)	0 (0%)	1 (1%)	105 (100%)
	第3期	68 (46%)	33 (22%)	29 (20%)	10 (7%)	0 (0%)	7 (5%)	147 (100%)
	第4期	57 (44%)	33 (26%)	18 (14%)	12 (9%)	1 (1%)	8 (6%)	129 (100%)
肢体不自由	第1期	110 (56%)	46 (24%)	32 (16%)	2 (1%)	0 (0%)	5 (3%)	195 (100%)
	第2期	82 (53%)	38 (25%)	21 (14%)	7 (5%)	0 (0%)	6 (4%)	154 (100%)
	第3期	67 (45%)	37 (25%)	27 (18%)	14 (9%)	0 (0%)	4 (3%)	149 (100%)
	第4期	57 (43%)	30 (23%)	27 (20%)	11 (8%)	0 (0%)	7 (5%)	132 (100%)
内部障害	第1期	38 (53%)	21 (29%)	8 (11%)	4 (6%)	0 (0%)	1 (1%)	72 (100%)
	第2期	26 (43%)	20 (33%)	11 (18%)	3 (5%)	0 (0%)	0 (0%)	60 (100%)
	第3期	39 (41%)	22 (23%)	18 (19%)	14 (15%)	0 (0%)	2 (2%)	95 (100%)
	第4期	25 (29%)	29 (33%)	15 (17%)	13 (15%)	0 (0%)	5 (6%)	87 (100%)
知的障害	第1期	140 (73%)	23 (12%)	15 (8%)	2 (1%)	0 (0%)	12 (6%)	192 (100%)
	第2期	100 (65%)	24 (15%)	13 (8%)	5 (3%)	0 (0%)	13 (8%)	155 (100%)
	第3期	134 (62%)	35 (16%)	17 (8%)	10 (5%)	1 (0%)	20 (9%)	217 (100%)
	第4期	91 (54%)	43 (25%)	13 (8%)	11 (7%)	0 (0%)	11 (7%)	169 (100%)
精神障害	第1期	67 (84%)	6 (8%)	4 (5%)	1 (1%)	0 (0%)	2 (3%)	80 (100%)
	第2期	43 (83%)	4 (8%)	4 (8%)	1 (2%)	0 (0%)	0 (0%)	52 (100%)
	第3期	68 (84%)	5 (6%)	6 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (2%)	81 (100%)
	第4期	56 (86%)	4 (6%)	3 (5%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (3%)	65 (100%)

表 2-27 各調査期における同一企業等への在職年数の平均（単位：年）

	第1期	第2期	第3期	第4期
視覚障害	9.0	11.1	12.7	13.0
聴覚障害	11.1	12.9	12.8	13.2
肢体不自由	10.1	10.6	13.3	13.9
内部障害	10.4	12.2	15.4	16.0
知的障害	7.0	8.5	9.5	10.6
精神障害	4.2	6.0	5.4	5.4

同一の企業等での定着状況の目安として、各調査期で就業中の人について、各調査期での同一企業等への在職年数の平均値から、第1回調査での同一企業等への在職年数の平均値を減じた値を算出した。各調査期の回答者が同一ではないためあくまでも目安であるが、同一企業等に定着する人が多いほどこの年数が長くなると考えられる。第4期調査の時点で長い順に、内部障害 5.6 年、視覚障害 4.0 年、肢体不自由 3.8 年、知的障害 3.6 年、聴覚障害 2.0 年、精神障害 1.2 年であった。

表 2-28 在職年数の伸び（単位：年）（各回調査における在職年数平均から第1回調査の在職年数平均を減じた数値）

	第1期	第2期	第3期	第4期
視覚障害	-	2.1	3.7	4.0
聴覚障害	-	1.8	1.7	2.0
肢体不自由	-	0.5	3.2	3.8
内部障害	-	1.8	5.0	5.6
知的障害	-	1.5	2.5	3.6
精神障害	-	1.8	1.2	1.2

## 9. 勤務先の企業等の規模（従業員数）

調査回答者の勤務する企業等は従業員数数名の小規模な企業等から1,000人以上の大企業まで幅広かった。障害種類より特徴があり、聴覚障害では比較的大規模な企業等に勤める人が多く、知的障害では比較的小規模な企業等に勤める人が相対的に多かった。

表 2-29 勤務先企業等の規模（単位：人）

		1～9人	10～49人	50～299人	300～999人	1000人以上	わからない	無回答	計
視覚障害	第1期	26 (25%)	19 (19%)	29 (28%)	9 (9%)	18 (18%)	0 (0%)	1 (1%)	102 (100%)
	第2期	21 (29%)	9 (13%)	18 (25%)	6 (8%)	17 (24%)	0 (0%)	1 (1%)	72 (100%)
	第3期	18 (24%)	15 (20%)	15 (20%)	8 (11%)	16 (22%)	1 (1%)	1 (1%)	74 (100%)
	第4期	18 (26%)	9 (13%)	15 (21%)	5 (7%)	21 (30%)	0 (0%)	2 (3%)	70 (100%)
	平均	26%	16%	24%	9%	23%	0%	2%	
聴覚障害	第1期	10 (6%)	28 (18%)	41 (26%)	25 (16%)	51 (32%)	4 (3%)	0 (0%)	159 (100%)
	第2期	5 (5%)	16 (15%)	32 (30%)	18 (17%)	30 (29%)	3 (3%)	1 (1%)	105 (100%)
	第3期	9 (6%)	24 (16%)	40 (27%)	26 (18%)	42 (29%)	3 (2%)	3 (2%)	147 (100%)
	第4期	7 (5%)	23 (18%)	38 (29%)	25 (19%)	31 (24%)	4 (3%)	1 (1%)	129 (100%)
	平均	6%	17%	28%	17%	28%	3%	1%	
肢体不自由	第1期	7 (4%)	53 (27%)	66 (34%)	26 (13%)	35 (18%)	5 (3%)	3 (2%)	195 (100%)
	第2期	4 (3%)	34 (22%)	55 (36%)	21 (14%)	29 (19%)	7 (5%)	4 (3%)	154 (100%)
	第3期	2 (1%)	35 (23%)	54 (36%)	26 (17%)	24 (16%)	6 (4%)	2 (1%)	149 (100%)
	第4期	2 (2%)	30 (23%)	45 (34%)	17 (13%)	30 (23%)	5 (4%)	3 (2%)	132 (100%)
	平均	2%	24%	35%	14%	19%	4%	2%	
内部障害	第1期	12 (17%)	10 (14%)	21 (29%)	16 (22%)	13 (18%)	0 (0%)	0 (0%)	72 (100%)
	第2期	10 (17%)	8 (13%)	18 (30%)	16 (27%)	7 (12%)	1 (2%)	0 (0%)	60 (100%)
	第3期	26 (27%)	14 (15%)	19 (20%)	16 (17%)	18 (19%)	2 (2%)	0 (0%)	95 (100%)
	第4期	24 (28%)	11 (13%)	20 (23%)	15 (17%)	13 (15%)	3 (3%)	1 (1%)	87 (100%)
	平均	22%	14%	26%	21%	16%	2%	0%	
知的障害	第1期	38 (20%)	86 (45%)	39 (20%)	10 (5%)	2 (1%)	15 (8%)	2 (1%)	192 (100%)
	第2期	31 (20%)	70 (45%)	34 (22%)	4 (3%)	1 (1%)	9 (6%)	6 (4%)	155 (100%)
	第3期	45 (21%)	97 (45%)	47 (22%)	5 (2%)	4 (2%)	15 (7%)	4 (2%)	217 (100%)
	第4期	24 (14%)	71 (42%)	38 (22%)	10 (6%)	7 (4%)	13 (8%)	6 (4%)	169 (100%)
	平均	19%	44%	22%	4%	2%	7%	3%	
精神障害	第1期	4 (5%)	22 (28%)	28 (35%)	3 (4%)	15 (19%)	8 (10%)	0 (0%)	80 (100%)
	第2期	1 (2%)	17 (33%)	18 (35%)	4 (8%)	6 (12%)	6 (12%)	0 (0%)	52 (100%)
	第3期	0 (0%)	27 (33%)	22 (27%)	4 (5%)	17 (21%)	11 (14%)	0 (0%)	81 (100%)
	第4期	3 (5%)	19 (29%)	19 (29%)	5 (8%)	12 (18%)	7 (11%)	0 (0%)	65 (100%)
	平均	3%	31%	32%	6%	17%	11%	0%	

## 10. 職場の人への障害の説明

職場の上司や同僚に対して、自らの障害に関してどの程度説明しているかを、「ほとんどの人に説明」「ごく一部の人だけに説明」「全く説明していない」「わからない」の選択肢で尋ねた。

障害種類と調査期を問わず、「ほとんどの人に説明」と「ごく一部の人だけに説明」を合わせると概ね9割以上であった。「全く説明していない」人は少数であったが、調査対象者のうちの約2割が勤務先企業等から本調査へ紹介されたことも関係していると考えられた。「ほとんどの人に説明」と「ごく一部の人だけに説明」は、職場規模によっても影響を受けると考えられるためその解釈には注意が必要であるが、これらの比率には障害種類により特徴があり、視覚障害、聴覚障害、内部障害、知的障害では約7割が「ほとんどの人に説明」であったが、肢体不自由では5割強、精神障害では4割強に留まり相対的に「ごく一部に説明」の割合が高かった。外見から障害状況がある程度推測しやすい肢体不自由と、外見からはわかりにくい精神障害では、同じ「ごく一部の人だけに説明」といってもその意味は異なることが考えられた。

表 2-30 職場の人への障害の説明（単位：人）

		ほとんどの人に説明	ごく一部に説明	説明していない	わからない	無回答	計
視覚障害	第1期	65 (64%)	25 (25%)	2 (2%)	2 (2%)	8 (8%)	102 (100%)
	第2期	46 (64%)	17 (24%)	1 (1%)	1 (1%)	7 (10%)	72 (100%)
	第3期	45 (61%)	21 (28%)	4 (5%)	0 (0%)	4 (5%)	74 (100%)
	第4期	53 (76%)	11 (16%)	3 (4%)	1 (1%)	2 (3%)	70 (100%)
	平均	66%	23%	3%	1%	6%	
聴覚障害	第1期	104 (65%)	43 (27%)	9 (6%)	1 (1%)	2 (1%)	159 (100%)
	第2期	63 (60%)	34 (32%)	4 (4%)	1 (1%)	3 (3%)	105 (100%)
	第3期	94 (64%)	39 (27%)	5 (3%)	2 (1%)	7 (5%)	147 (100%)
	第4期	97 (75%)	22 (17%)	4 (3%)	2 (2%)	4 (3%)	129 (100%)
	平均	66%	26%	4%	1%	3%	
肢体不自由	第1期	105 (54%)	77 (39%)	8 (4%)	0 (0%)	5 (3%)	195 (100%)
	第2期	68 (44%)	72 (47%)	6 (4%)	2 (1%)	6 (4%)	154 (100%)
	第3期	82 (55%)	53 (36%)	4 (3%)	6 (4%)	4 (3%)	149 (100%)
	第4期	76 (58%)	51 (39%)	3 (2%)	0 (0%)	2 (2%)	132 (100%)
	平均	53%	40%	3%	1%	3%	
内部障害	第1期	50 (69%)	20 (28%)	0 (0%)	1 (1%)	1 (1%)	72 (100%)
	第2期	43 (72%)	17 (28%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	60 (100%)
	第3期	65 (68%)	29 (31%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	95 (100%)
	第4期	68 (78%)	19 (22%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	87 (100%)
	平均	72%	27%	0%	0%	1%	
知的障害	第1期	120 (63%)	32 (17%)	17 (9%)	14 (7%)	9 (5%)	192 (100%)
	第2期	99 (64%)	30 (19%)	9 (6%)	10 (6%)	7 (5%)	155 (100%)
	第3期	142 (65%)	43 (20%)	16 (7%)	9 (4%)	7 (3%)	217 (100%)
	第4期	127 (75%)	31 (18%)	2 (1%)	4 (2%)	5 (3%)	169 (100%)
	平均	67%	19%	6%	5%	4%	
精神障害	第1期	34 (43%)	43 (54%)	1 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	80 (100%)
	第2期	23 (44%)	26 (50%)	0 (0%)	3 (6%)	0 (0%)	52 (100%)
	第3期	37 (46%)	41 (51%)	2 (2%)	1 (1%)	0 (0%)	81 (100%)
	第4期	31 (48%)	28 (43%)	3 (5%)	3 (5%)	0 (0%)	65 (100%)
	平均	45%	49%	2%	3%	0%	

## 11. 今後の仕事への意向

今後の仕事への意向について、第1～3期調査では、「現在の仕事を続けたい」「現在とは別の仕事をしたい」「わからない」の3つの選択肢で質問したが、加齢のために職業生活からの引退を考える調査対象者がいることを想定し、第4期調査から「もう仕事はしたくない」の選択肢を加えた。いずれの障害種類、調査期においても「現在の仕事を続けたい」との回答が多数であったが、知的障害では7～8割弱と特に高く、聴覚障害や精神障害では相対的に低かった。

表 2-31 今後の仕事の意向（単位：人）

		現在の仕事を 続けたい	別の仕事をし たい	もう仕事はし たくない	わからない	無回答	計
視覚障害	第1期	72 (71%)	10 (10%)	-	16 (16%)	4 (4%)	102 (100%)
	第2期	44 (61%)	8 (11%)	-	14 (19%)	6 (8%)	72 (100%)
	第3期	49 (66%)	6 (8%)	-	13 (18%)	6 (8%)	74 (100%)
	第4期	51 (73%)	7 (10%)	2 (3%)	9 (13%)	1 (1%)	70 (100%)
	平均	68%	10%	-	16%	5%	
聴覚障害	第1期	86 (54%)	40 (25%)	-	27 (17%)	6 (4%)	159 (100%)
	第2期	57 (54%)	21 (20%)	-	17 (16%)	10 (10%)	105 (100%)
	第3期	84 (57%)	24 (16%)	-	26 (18%)	13 (9%)	147 (100%)
	第4期	76 (59%)	30 (23%)	4 (3%)	19 (15%)	0 (0%)	129 (100%)
	平均	56%	21%	-	16%	6%	
肢体不自由	第1期	124 (64%)	26 (13%)	-	32 (16%)	13 (7%)	195 (100%)
	第2期	77 (50%)	20 (13%)	-	27 (18%)	30 (19%)	154 (100%)
	第3期	94 (63%)	17 (11%)	-	27 (18%)	11 (7%)	149 (100%)
	第4期	84 (64%)	24 (18%)	4 (3%)	17 (13%)	3 (2%)	132 (100%)
	平均	60%	14%	-	16%	9%	
内部障害	第1期	39 (54%)	10 (14%)	-	17 (24%)	6 (8%)	72 (100%)
	第2期	37 (62%)	5 (8%)	-	13 (22%)	5 (8%)	60 (100%)
	第3期	60 (63%)	11 (12%)	-	17 (18%)	7 (7%)	95 (100%)
	第4期	62 (71%)	14 (16%)	0 (0%)	11 (13%)	0 (0%)	87 (100%)
	平均	63%	12%	-	19%	6%	
知的障害	第1期	139 (72%)	14 (7%)	-	20 (10%)	19 (10%)	192 (100%)
	第2期	119 (77%)	13 (8%)	-	13 (8%)	10 (6%)	155 (100%)
	第3期	159 (73%)	29 (13%)	-	21 (10%)	8 (4%)	217 (100%)
	第4期	134 (79%)	12 (7%)	3 (2%)	15 (9%)	5 (3%)	169 (100%)
	平均	75%	9%	-	9%	6%	
精神障害	第1期	50 (63%)	11 (14%)	-	17 (21%)	2 (3%)	80 (100%)
	第2期	27 (52%)	9 (17%)	-	14 (27%)	2 (4%)	52 (100%)
	第3期	46 (57%)	11 (14%)	-	18 (22%)	6 (7%)	81 (100%)
	第4期	41 (63%)	12 (18%)	0 (0%)	12 (18%)	0 (0%)	65 (100%)
	平均	59%	16%	-	22%	3%	

## 12. 仕事上の出来事

過去2年間の間に起きた仕事上の出来事について、その有無を質問した。この質問は第2期調査以降、毎回設けた。表2-32は障害種類毎の出来事が起こった割合の、第2期調査から第4期調査の平均値を示した。各調査期のそれぞれの出来事に該当する人数等の詳細は資料編の表資-10に掲載した。

いずれの障害種類においても最も多く見られた出来事は、「給料が上がった」で3割前後であった。昇進に伴う昇給や、定期昇給の他、最低賃金の改正によって給与額が向上した場合も回答に含まれると考えられた。

表 2-32 仕事上の出来事（複数回答）（第2～4期調査の平均）

	配置転換	上司の異動	援助者がいなくなる	昇進した	給料が上がった	給料が下がった	正社員になった
視覚障害	8.3%	20.1%	3.9%	4.1%	30.3%	20.3%	2.1%
聴覚障害	18.4%	16.3%	2.9%	2.6%	31.4%	8.4%	2.0%
肢体不自由	17.6%	25.8%	5.4%	5.7%	31.5%	13.2%	0.3%
内部障害	16.3%	19.6%	6.8%	8.4%	27.9%	14.2%	1.5%
知的障害	11.9%	18.1%	6.3%	0.7%	30.0%	7.5%	1.4%
精神障害	12.3%	26.5%	7.3%	2.6%	35.7%	4.3%	1.1%

	休職した	出向した	転職した	会社が倒産	該当なし	無回答
視覚障害	2.6%	1.0%	4.6%	1.1%	25.9%	7.8%
聴覚障害	3.1%	0.0%	7.3%	0.6%	28.3%	7.8%
肢体不自由	6.2%	0.8%	2.7%	0.2%	21.2%	6.1%
内部障害	8.3%	0.8%	3.7%	0.0%	19.2%	7.3%
知的障害	1.7%	0.0%	5.7%	0.5%	26.0%	18.5%
精神障害	14.0%	0.0%	11.2%	0.0%	21.3%	5.5%

※選択肢の詳細は以下のとおり

「配置転換」：配置転換（部署の異動）があった

「援助者がいなくなる」：まわりで直接仕事などを援助してくれる人がいなくなった

「会社が倒産」：勤めていた会社が倒産した

「該当なし」：該当する項目なし

### 13. 仕事を辞めた理由

調査時点で就労していない人に対し、仕事を辞めたのが前回調査からの2年以内である場合に、その理由を尋ねた。仕事を辞めたことが確認されたのは、第1回調査から第4回調査で延べ140人であった。ただし、調査後に仕事を辞めていても翌期の調査時点で既に再就職していた場合は含まない。

仕事を辞めた理由は、いずれの障害種類においても「自分の都合」が最も多かったが、視覚障害や聴覚障害では8割以上を占めているのに対し、知的障害では4割弱であり、障害種類により特徴があった。「自分の都合」の詳細に関しては回答を得られていない場合が多いが、回答が得られた中では、「職場の雰囲気・人間関係」や「体調不良」を理由とする場合が目立った。

表 2-33 仕事を辞めた理由（第1～4期調査の延べ人数）（単位：人）

	事業主の都合	定年退職	定年後の再雇用終了	契約期間満了	休職期間満了	自分の都合	その他	無回答	計
視覚障害	1 (8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	10 (83%)	1 (8%)	0 (0%)	12 (100%)
聴覚障害	2 (12%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	14 (82%)	0 (0%)	1 (6%)	17 (100%)
肢体不自由	10 (23%)	0 (0%)	1 (2%)	5 (12%)	0 (0%)	25 (58%)	1 (2%)	1 (2%)	43 (100%)
内部障害	2 (25%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (13%)	0 (0%)	5 (63%)	0 (0%)	0 (0%)	8 (100%)
知的障害	11 (33%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (12%)	0 (0%)	13 (39%)	4 (12%)	1 (3%)	33 (100%)
精神障害	1 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (4%)	3 (11%)	20 (74%)	2 (7%)	0 (0%)	27 (100%)
計	27 (18%)	0 (0%)	1 (0%)	11 (7%)	3 (2%)	87 (67%)	8 (5%)	3 (2%)	140 (100%)

表 2-34 「自分の都合」の詳細（第1～4期調査の延べ人数、複数回答）（単位：人）（括弧内は人数に対する割合）

	仕事内容	労働条件	人間関係	体調不良	体力	結婚
視覚障害	1 (10%)	0 (0%)	3 (30%)	2 (20%)	1 (10%)	0 (0%)
聴覚障害	1 (7%)	1 (7%)	1 (7%)	4 (29%)	0 (0%)	0 (0%)
肢体不自由	5 (20%)	1 (4%)	10 (40%)	6 (24%)	1 (4%)	0 (0%)
内部障害	0 (0%)	1 (20%)	0 (0%)	1 (20%)	0 (0%)	0 (0%)
知的障害	0 (0%)	1 (8%)	7 (54%)	4 (31%)	0 (0%)	0 (0%)
精神障害	3 (15%)	1 (5%)	4 (20%)	5 (25%)	0 (0%)	0 (0%)
計	10 (11%)	5 (6%)	25 (29%)	22 (25%)	2 (2%)	0 (0%)

	出産	家庭事情	その他	不明	無回答	人数
視覚障害	1 (10%)	0 (0%)	3 (30%)	0 (0%)	3 (30%)	10
聴覚障害	0 (0%)	0 (0%)	2 (14%)	0 (0%)	8 (57%)	14
肢体不自由	0 (0%)	2 (8%)	2 (8%)	0 (0%)	10 (40%)	25
内部障害	0 (0%)	0 (0%)	1 (20%)	0 (0%)	3 (60%)	5
知的障害	0 (0%)	0 (0%)	2 (15%)	0 (0%)	3 (23%)	13
精神障害	0 (0%)	0 (0%)	3 (15%)	0 (0%)	9 (45%)	20
計	1 (1%)	2 (2%)	13 (15%)	0 (0%)	36 (41%)	87

※選択肢の詳細は以下のとおり。

「仕事内容」：仕事内容が合わなかった

「労働条件」：賃金、労働条件に不満があった

「人間関係」：職場の雰囲気・人間関係

「体力」：体力的にきつくなった

「家庭事情」：家庭等の事情（介護など）

## 第4節 調査回答者の生活状況

生活に関する様々な側面においても、障害種類により異なる特徴があった。視覚障害と聴覚障害では配偶者との同居が相対的に多く、知的障害と精神障害では親との同居が多かった。第4期調査結果によると、通院頻度は内部障害で高く、福祉サービスの利用は知的障害と視覚障害で多かった。生活上困った時に相談する相手や機関に関しても障害種類毎の特徴があった。

### 1. 同居者

同居者の有無、また、同居者の種類について質問した。障害種類により特徴があり、一人暮らしをしている人については、視覚障害で2割強～3割と最も多く、一方、知的障害では1割未満と少なかった。同居者がいる場合、配偶者との同居は、視覚障害（第3期調査以降）と聴覚障害では5～6割と多く、知的障害では1割未満であった。父親または母親との同居は、知的障害では8～9割、精神障害では7割程度と高く、視覚障害や聴覚障害、内部障害では4～5割程度と相対的に低かった。配偶者と同居かつ父親または母親と同居の場合、両方に含めて集計した。

表 2-35 同居者の有無と種類 (単位: 人)

		一人暮らし	同居者あり	
			配偶者と同居	父または母と同居
視覚障害	第1期	28 (28%)	32 (44%)	38 (52%)
	第2期	17 (23%)	23 (42%)	23 (42%)
	第3期	24 (30%)	28 (53%)	25 (47%)
	第4期	17 (25%)	32 (64%)	23 (46%)
聴覚障害	第1期	26 (16%)	66 (49%)	69 (51%)
	第2期	21 (19%)	43 (48%)	40 (44%)
	第3期	18 (12%)	85 (62%)	51 (37%)
	第4期	17 (13%)	73 (65%)	38 (34%)
肢体不自由	第1期	27 (13%)	71 (39%)	104 (57%)
	第2期	19 (11%)	56 (38%)	80 (54%)
	第3期	27 (16%)	54 (38%)	81 (57%)
	第4期	22 (16%)	44 (37%)	67 (57%)
内部障害	第1期	14 (19%)	24 (41%)	32 (55%)
	第2期	7 (14%)	21 (48%)	21 (48%)
	第3期	18 (18%)	44 (54%)	41 (51%)
	第4期	18 (20%)	38 (54%)	35 (49%)
知的障害	第1期	4 (3%)	4 (3%)	134 (93%)
	第2期	10 (7%)	3 (2%)	101 (80%)
	第3期	13 (7%)	3 (2%)	154 (94%)
	第4期	11 (8%)	4 (3%)	117 (93%)
精神障害	第1期	18 (23%)	14 (23%)	43 (72%)
	第2期	9 (17%)	9 (21%)	29 (69%)
	第3期	19 (23%)	15 (24%)	46 (74%)
	第4期	18 (25%)	15 (28%)	39 (74%)

## 2. 通院頻度

障害に関係した通院の頻度について質問した。障害種類ごとに特徴が見られた。通院頻度が最も多いのは内部障害で、週1回以上通院していると回答した人が半数を超え、「週1回以上」と「月1回以上」を合わせると8割弱となった。次いで精神障害では「月1回以上」が7割強、肢体不自由では、「月1回以上」と「年に数回」を合わせると半数以上であった。視覚障害、聴覚障害、知的障害では定期通院をしていない人がいずれも半数から6割以上であった。

表 2-36 通院頻度 (偶数回調査のみ) (単位: 人)

		通院頻度				通院していない	無回答	計
		週に1回以上	月に1回以上	年に数回	年に1回			
視覚障害	第2期	2 (3%)	7 (9%)	23 (29%)	8 (10%)	35 (45%)	3 (4%)	78 (100%)
	第4期	1 (1%)	4 (5%)	18 (24%)	9 (12%)	38 (51%)	5 (7%)	75 (100%)
聴覚障害	第2期	5 (4%)	8 (7%)	15 (13%)	4 (4%)	78 (69%)	3 (3%)	113 (100%)
	第4期	3 (2%)	19 (13%)	19 (13%)	3 (2%)	94 (65%)	7 (5%)	145 (100%)
肢体不自由	第2期	12 (7%)	56 (32%)	40 (23%)	10 (6%)	53 (30%)	3 (2%)	174 (100%)
	第4期	11 (7%)	41 (27%)	43 (29%)	7 (5%)	45 (30%)	3 (2%)	150 (100%)
内部障害	第2期	38 (62%)	11 (18%)	6 (10%)	0 (0%)	5 (8%)	1 (2%)	61 (100%)
	第4期	52 (57%)	20 (22%)	14 (15%)	2 (2%)	4 (4%)	0 (0%)	92 (100%)
知的障害	第2期	2 (1%)	23 (14%)	22 (13%)	8 (5%)	100 (60%)	13 (8%)	168 (100%)
	第4期	6 (3%)	22 (11%)	26 (13%)	8 (4%)	111 (58%)	20 (10%)	193 (100%)
精神障害	第2期	6 (10%)	45 (71%)	10 (16%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (3%)	63 (100%)
	第4期	3 (4%)	61 (72%)	13 (15%)	0 (0%)	7 (8%)	1 (1%)	85 (100%)

### 3. 福祉サービスの利用

働き続けるため、または現在の生活を維持するために利用する福祉サービスについて質問した。本項目以下3項目については、各選択肢の意味を明確化するために、第4期調査において選択肢の文言等をそれ以前とは変更したため、第4期調査の集計結果のみを示す。

「清掃や調理など家事援助」は、知的障害が最も多く1割強、次いで精神障害が1割弱であった。「外出や移動の援助」は、視覚障害が最も多く2割、次いで知的障害が1割強利用していた。「金銭管理に関する援助」は、知的障害が1割強利用していた。

表 2-37 福祉サービスの利用（複数回答）（第4期調査の集計結果）（単位：人）（括弧内は人数に対する割合）

	家事援助	外出・移動の援助	金銭管理の援助	無回答	人数
視覚障害	4 (5%)	15 (20%)	0 (0%)	5 (7%)	75
聴覚障害	3 (2%)	3 (2%)	2 (1%)	10 (7%)	145
肢体不自由	10 (7%)	7 (5%)	1 (1%)	11 (7%)	150
内部障害	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	3 (3%)	92
知的障害	20 (10%)	25 (13%)	21 (11%)	26 (13%)	193
精神障害	7 (8%)	1 (1%)	2 (2%)	3 (4%)	85
計	44 (6%)	51 (7%)	27 (4%)	58 (8%)	740

### 4. 地域での生活に関する相談先

地域での生活に関して困ったことが起きた時に相談する人や機関について質問した。障害の種類を問わず「家族や身近な人」に相談する場合は最も多く、6～7割強であった。「家族や身近な人」に次いで多く回答された相談先を障害種類別に見ると、視覚障害では「職場の人」20%であったが、「相談したり利用したことはない」24%を下回っていた。同様に、「家族や身近な人」に次いで多い回答は、聴覚障害と内部障害では「同じ障害のある団体の人」でそれぞれ41%と32%、肢体不自由では「職場の人」23%、知的障害と精神障害では「就労支援機関の人」で、それぞれ28%と39%であった。

### 5. 体調や健康に関する相談先

体調や健康に関して困ったことが起きた時に相談する人について質問した。

障害の種類を問わず「家族や身近な人」に相談する場合は最も多く、7～8割強であった。障害種類別に「家族や身近な人」に次いで多く回答された相談先を見ると、視覚障害、聴覚障害、知的障害では「職場の人」で、それぞれ40%、23%、25%であった。肢体不自由、内部障害、精神障害では「医療機関の人」で、それぞれ42%、66%、66%であった。

表 2-38 地域での生活に関する相談先（複数回答）（第4期調査の集計結果）（単位：人）（括弧内は人数に対する割合）

	家族や身近な人	職場の人	就労支援機関	居住場所	相談機関
視覚障害	44 (59%)	15 (20%)	1 (1%)	1 (1%)	6 (8%)
聴覚障害	108 (74%)	33 (23%)	5 (3%)	0 (0%)	7 (5%)
肢体不自由	100 (67%)	35 (23%)	12 (8%)	2 (1%)	11 (7%)
内部障害	66 (72%)	21 (23%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)
知的障害	116 (60%)	31 (16%)	54 (28%)	37 (19%)	28 (15%)
精神障害	58 (68%)	16 (19%)	33 (39%)	7 (8%)	7 (8%)
計	492 (66%)	151 (20%)	106 (14%)	47 (6%)	59 (8%)

	医療機関	行政機関	訪問支援	学校の先生	障害者団体
視覚障害	3 (4%)	5 (7%)	0 (0%)	1 (1%)	12 (16%)
聴覚障害	1 (1%)	10 (7%)	0 (0%)	2 (1%)	60 (41%)
肢体不自由	14 (9%)	11 (7%)	8 (5%)	3 (2%)	8 (5%)
内部障害	15 (16%)	2 (2%)	0 (0%)	0 (0%)	29 (32%)
知的障害	9 (5%)	8 (4%)	5 (3%)	6 (3%)	27 (14%)
精神障害	25 (29%)	5 (6%)	4 (5%)	2 (2%)	4 (5%)
計	67 (9%)	41 (6%)	17 (2%)	14 (2%)	140 (19%)

	その他	相談しない	無回答	人数
視覚障害	1 (1%)	18 (24%)	7 (9%)	75
聴覚障害	1 (1%)	14 (10%)	8 (6%)	145
肢体不自由	4 (3%)	34 (23%)	7 (5%)	150
内部障害	1 (1%)	16 (17%)	1 (1%)	92
知的障害	1 (1%)	16 (8%)	18 (9%)	193
精神障害	2 (2%)	12 (14%)	1 (1%)	85
計	10 (1%)	110 (15%)	42 (6%)	740

表 2-39 体調や健康に関する相談先（複数回答）（複数回答）（第4期調査の集計結果）（単位：人）（括弧内は人数に対する割合）

	家族や身近な人	職場の人	就労支援機関	居住場所	相談機関
視覚障害	63 (84%)	30 (40%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)
聴覚障害	115 (79%)	33 (23%)	4 (3%)	0 (0%)	5 (3%)
肢体不自由	115 (77%)	55 (37%)	6 (4%)	1 (1%)	4 (3%)
内部障害	66 (72%)	29 (32%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
知的障害	134 (69%)	49 (25%)	29 (15%)	37 (19%)	9 (5%)
精神障害	60 (71%)	33 (39%)	31 (36%)	6 (7%)	4 (5%)
計	553 (75%)	229 (31%)	70 (9%)	44 (6%)	23 (3%)

	医療機関	行政機関	訪問支援	学校の先生	障害者団体
視覚障害	20 (27%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	8 (11%)
聴覚障害	26 (18%)	5 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	28 (19%)
肢体不自由	63 (42%)	4 (3%)	8 (5%)	1 (1%)	7 (5%)
内部障害	61 (66%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	22 (24%)
知的障害	27 (14%)	5 (3%)	3 (2%)	4 (2%)	7 (4%)
精神障害	56 (66%)	8 (9%)	4 (5%)	0 (0%)	4 (5%)
計	253 (34%)	23 (3%)	15 (2%)	5 (1%)	76 (10%)

	その他	相談しない	無回答	人数
視覚障害	3 (4%)	5 (7%)	2 (3%)	75
聴覚障害	2 (1%)	15 (10%)	5 (3%)	145
肢体不自由	0 (0%)	14 (9%)	4 (3%)	150
内部障害	0 (0%)	6 (7%)	1 (1%)	92
知的障害	3 (2%)	8 (4%)	12 (6%)	193
精神障害	2 (2%)	1 (1%)	4 (5%)	85
計	10 (1%)	49 (7%)	28 (4%)	740

〈表 2 - 38 、表 2-39 の選択肢の詳細〉

- 「家族や身近な人」：家族や身近な人（配偶者、子ども、父親、母親、兄弟姉妹、知り合い・知人、友人など）
- 「職場の人」：職場の人（会社の上司、同僚、先輩、後輩、障害者職業生活相談員、産業医など）
- 「就労支援機関」：就労支援をする機関の人（障害者就業・生活支援センターの職員、障害者職業センターの職員など）
- 「居住場所」：居住している場所の人（グループホームの世話人や職員、自立訓練（宿泊型）の職員など）
- 「相談機関」：相談をする機関の人（障害者相談支援事業所の相談員、社会福祉協議会の相談員）
- 「医療機関」：医療機関の人（病院の主治医、ケースワーカー・ソーシャルワーカー、作業療法士、看護師など）
- 「行政機関」：行政機関の人（市町村の相談窓口の職員、ハローワークの職員、保健所の職員など）
- 「訪問支援」：訪問してくる支援事業所の人（居宅介護ヘルパー、訪問看護の看護師や職員、など）
- 「学校の先生」：卒業した学校や現在通っている学校の先生
- 「障害者団体」：同じ障害のある人の団体
- 「相談しない」：相談したり利用したことはない

## 6. 生活上の出来事

過去 2 年間の間に起きた生活上の出来事についてその有無を質問した。この質問は第 2 期調査以降、毎回設けた。下表は障害種類毎の出来事が起こった割合の、第 2 期調査から第 4 期調査の平均を示した。各調査期のそれぞれの出来事に該当する人数等の詳細は資料編に掲載した。

どの障害種類においても、「該当するできごとなし」が 6～7 割と最も多かった。

表 2-40 生活上の出来事

	結婚した	離婚した	子ども誕生	引っ越した	親から独立	自分が入院	通学卒業	年金受給
視覚障害	4%	1%	4%	10%	3%	3%	3%	0%
聴覚障害	7%	1%	3%	12%	3%	2%	1%	1%
肢体不自由	1%	1%	1%	6%	1%	8%	1%	3%
内部障害	3%	1%	3%	7%	1%	7%	1%	3%
知的障害	1%	0%	0%	4%	2%	2%	1%	6%
精神障害	2%	0%	1%	8%	3%	3%	3%	5%

	年金中止	親が離婚	親が退職	家族が入院	家族が死亡	該当なし	無回答
視覚障害	0%	0%	4%	6%	6%	62%	3%
聴覚障害	0%	0%	1%	6%	6%	60%	8%
肢体不自由	1%	0%	2%	8%	8%	58%	9%
内部障害	3%	0%	3%	8%	11%	54%	8%
知的障害	0%	0%	4%	4%	6%	63%	12%
精神障害	1%	0%	3%	7%	10%	58%	6%

〈表 2 - 40 の選択肢の詳細〉

- 「子ども誕生」：自分の子どもが生まれた
- 「引っ越し」：自分が引っ越しをした
- 「親から独立」：自分が親元から離れて暮らし始めた
- 「自分が入院」：自分が、病気や事故で 1 ヶ月以上の入院をした
- 「通学卒業」：学校に通ったまたは卒業した
- 「年金受給」：自分の障害に関する年金を受給しはじめた
- 「年金中止」：自分の障害に関する年金の受給がなくなった
- 「家族が入院」：家族（父親、母親、配偶者、兄弟姉妹、子ども）が、病気や事故で 1 ヶ月以上の入院をした
- 「家族が死亡」：家族（父親、母親、配偶者、兄弟姉妹、子ども）が、亡くなった
- 「該当なし」：該当する項目なし

## 第5節 本調査回答者の特徴と留意点

一般に社会調査においては、無作為抽出あるいはこれに準ずる方法によって、母集団からの偏りができるだけ少ないサンプルを得ることが重要とされる。統計的分析を適用することによって母集団における傾向を正確に推測するためには、偏りのないサンプルが前提となるためである。

第1章第3節で述べたように、本調査の対象者は、各障害の当事者団体等や障害者を多数雇用する事業所、職業リハビリテーション機関の協力を得て募集を行った。「障害のある常用雇用の労働者」という限定された条件に該当する人を一定人数確保することを考えると、他に現実的な方法は考えにくい。一方で、日本国内の障害のある労働者を代表するサンプルであるとは言い切れず、何らかの偏りを含む可能性を常に考慮に入れる必要がある。

本調査の最初の報告として平成22年度に発行した報告書（資料シリーズNo.50 及びNo.54）においては、男女比等の一部の側面において厚生労働省が実施する「障害者雇用実態調査」との比較を行っているが、同調査は常用労働者5人以上を雇用する民間事業所に勤務する人を対象としたものであり、常用雇用の人に限ったものでもなく、本調査とは対象とする人の範囲がそもそも異なることから比較対象として限界がある。

本調査の回答者の、障害のある労働者の一般人口からの偏りとして、粗集計から以下のような点が推測できる。

- 本調査への紹介元として、当事者団体や職業リハビリテーション機関が合わせて7割を超えることから、社会資源の活用に積極的な人が多い可能性がある。
- 同様の理由から、精神障害等の外見上わかりにくい障害の場合も、自らの障害について周囲に開示している人が一般人口よりも比率として多く含まれる可能性がある。特に、事業所経由の紹介である場合は、職場への障害開示をしている人以外にはあり得ない。
- 知的障害においては、調査票の記入に際して周囲の支援を受けた人が6割を超えるが、周囲の支援を受けやすい状況にある人が調査回答者に多く含まれる可能性がある。
- 転居が多いと連絡先不明になりやすいことから、継続して回答が得られている人は、比較的安定した生活状況であることが考えられる。

本調査の結果を解釈する際には、上記のような点を考慮に入れる必要があり、わが国の障害のある労働者一般にあてはめることには慎重に取扱う必要がある。また、本調査の回答者の中で、精神障害者に関し、他の障害種類とは異なる要件で募集したこと（他の障害種類は週20時間以上の就労を要件に募集したのに対し、精神障害者は15時間以上とした）、更に、本調査への紹介元における職業リハビリテーション機関の割合が特に高いこと（他の障害種類では20%以下であるのに対し、精神障害は80%）は、障害種類間の比較に制限を与えている。

これらの点は本調査の限界であるが、16年間という他に類を見ない長期縦断調査の利点を活かし、横断調査や短期の縦断調査では捉えにくい、障害者の職業生活の特徴を捉え、仮説を提示することは十分に可能であると考えられ、本調査で得られた知見が他の調査等によって更に検討、検証されることが望まれる。

# 第Ⅱ部



## 第3章

### 文献調査



## 第3章 文献調査

障害のある人の職業生活の特徴や支援ニーズが、障害種類等の個人要因により様々に異なることは横断的調査によって明らかにされてきた。しかし、職業生活の全体像を把握するには、個人のライフキャリアと職業キャリアの双方を時間軸の中で捉える必要がある。また、本調査の期間において障害のある労働者を取り巻く環境要因である社会的状況においても様々な変化が見られたが、これらも含む環境要因との相互作用を考慮に入れる必要がある。

### 第1節 障害のある人の職業生活に関する先行研究

近年、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の言葉に象徴されるように、職業生活の質に注目が集まることが多い。障害者雇用においても、雇用機会を拡大すると同時に、適正な労働条件や合理的配慮等、職業生活の質的側面が向上することの必要性は繰り返し指摘されている。

障害のある人の職業生活の質的側面の向上のための支援や施策を検討するには、現状の把握が欠かせない。既に様々な先行研究において、障害のある人の職業生活の特徴や支援上の課題があることが指摘されている。

#### 1. 視覚障害

厚生労働省が平成18年度に実施した「身体障害児・者実態調査」によると、就業中の視覚障害者の中で、約3割の人があん摩・マッサージ・指圧業、はり業、きゅう業（以下、これら3つの業種を「三療業」という）に従事している。視覚障害者支援総合センター（2014）が行った、三療業に従事する視覚障害者についての実態調査では、仕事のやりがいに関して、満足している従事者は8割以上と高い一方で、収入面に関する課題が大きいことが示されている。その背景として、近年、視覚障害者以外の方が同業種や類似業種へ参入し、そのことにより治療院等の経営が圧迫されていることが指摘されている。また、三療業とは別の仕事へ転業する意向のある視覚障害者は、同業の晴眼者に比して少ないという結果に関しては、視覚障害者にとって、就業可能な他の仕事を見つけることが困難であることが関係していると推測されている。

障害者職業総合センター（2006）は、テクノロジーの活用等によって、事務系職種や情報処理専門職等、視覚障害者の職域が拡大されてきていることを指摘したうえで、これらの職種において視覚障害者が十分な能力を発揮できるためには、適切な環境整備や人的支援が重要であると述べる。さらに、障害者職業総合センター（2011a, 2011b, 2011c）が就業中または就業経験のある障害者に対して行った調査では、視覚障害者の3割前後が、職業生活上の未解決の問題として、「適当な報酬（給料等）を得ること」及び「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」を挙げている（障害者職業総合センター，2011c）。

視覚障害者の職業生活上でのストレスに関する調査では、前述の障害者職業総合センター（2011c）の調査で、4割弱の視覚障害者が「精神的ストレスに適切に対処すること」を未解決の問題として挙げている。柏倉他（2012）は中途発症の視覚障害者に関して、失明や視機能低下が障害者の心理的側面に与える影響の大きさを指摘したうえで、その点を踏まえたピアサポートの意義を述べている。

## 2. 聴覚障害

岩山（2013）は、公共職業安定所のデータを用いて障害者の入職率・離職率を算出し、聴覚障害者の入職率・離職率がともに、他の身体障害者と比べて高いことを指摘したうえで、聴覚障害者の職場定着が安定していないことを述べている。聴覚障害者の雇用の流動性が高い要因に着目することは、聴覚障害者の職業生活の質を考える上で重要になると考えられる。

障害者職業総合センター（2011c）の調査では、職業生活上の未解決の問題として、聴覚・平衡機能障害者の約5割が「職場内で、会話や議論をすること」、4割強が「上司や同僚等職場内での円滑な人間関係を維持すること」を挙げている。この調査結果は、聴覚・平衡機能障害者がコミュニケーションに問題を感じていることを示唆している。このコミュニケーションの問題について、水野（2014）における調査では、企業で働く聴覚障害者の約8～9割が「情報が他の人より遅れて伝わる」ことや、「自分の意見を言うタイミングをつかめない」といった認識を持っており、この結果は、健常者による同様の回答率が約3～5割であった結果と比較して目立って高いことが明らかにされている。さらに、同調査に回答した聴覚障害者の7～8割が、コミュニケーションの難しさによって、「昇進や昇格が難しい」、「仕事の能力を高めることが難しい」、あるいは、「やりがいのある仕事ができない」との認識を持っており、コミュニケーションの問題が処遇や職業上での成長の妨げの大きな要因の一つとなっていることが捉えられている。

自立生活や就労に対する自信に関して、前述の障害者職業総合センター（2011a）の調査において、聴覚・平衡機能障害者は、「障害や病気があってもやりたいことは実行できる」、「仕事をとおして、社会に役立つことができる」、「仕事内容によっては企業ニーズに応えられる」という項目に対して、それぞれ6割強が肯定しており、この結果は、他の障害者による回答と比較して高いことが明らかにされている。その一方で、聴覚・平衡機能障害者の2割強の人が自身の処遇を「不適切」と捉えており（障害者職業総合センター、2011a）、この結果は、他の障害種類の回答結果と比較して高い。これらのことから聴覚・平衡機能障害者の中には、自らの能力を思うように発揮できない、あるいは、能力を適正に評価されていないと認識する人が他の障害種類よりも多いことが窺える。

## 3. 肢体不自由

障害者職業総合センター（2011c）の調査において、職業生活上の未解決の問題として肢体不自由者の回答は、回答割合の多い順に、「精神的ストレスに適切に対処すること」、「昇進をすること」、「適当な報酬を得ること」が挙げられ、いずれも3割強の回答率であった。また、障害者職業総合センター（2013）で行われた、同一企業に2年以上勤務する障害者を対象とした調査では、肢体不自由者の6割弱が、職業生活で何らかの大きなストレスを経験しており、ストレスの要因として、回答割合の高いものから順に、「仕事が多すぎる」、「上司とのトラブル」、「仕事内容が変わった」、「役割が曖昧」、「同僚とのトラブル」が挙げられ、いずれも3割前後の回答率であった。肢体不自由者に対する就労支援に関しては、これまで通勤方法や職場の物理的環境への配慮に注目が集まる傾向があったが、以上の調査結果を見ると、職業生活上の困難は、必ずしもそのような物理的支障に直結している問題だけではないことが推察される。たとえば、池田他（2011）は、脊髄損傷者の職業生活に関して、褥瘡や尿路感染、あるいは排便管理等の健康管理の問題が大きいことを指摘し、これらの問題が長時間労働や職場の人間関係の問題と相まって、心身に過大なストレスが与えられていると述べている。

また、脳性麻痺による肢体不自由者に関しては、二次障害や障害の重度化と労働環境との関係が以前から指摘されており（安藤他、1991；岡内他、1992）、障害者職業総合センター（2010b）では、中高年齢障害者

に対する聞き取り調査の中で、二次障害の不安を抱えながら就労する脳性麻痺の事例が紹介されている。以上のことから、肢体不自由者の職業生活を検討する上では、物理的支障以外に、障害の特性に関連して生じる別の種類の困難にも目を向ける必要があると考えられる。

#### 4. 内部障害

障害者職業総合センター（2011c）の調査において、職業生活上の未解決の問題として内部障害者の回答は、回答割合の多い順に、「精神的ストレスに適切に対処すること」、「適当な報酬を得ること」、「昇進をすること」が挙げられており、いずれも3割強の回答率であった。この点では、肢体不自由者の回答結果と似ていると言える。

職業生活上のストレスに関しては、障害者職業総合センター（2013）の調査で、内部障害者は、ストレスの要因として、「仕事が多すぎる」、「障害・疾病の悪化」、「評価されないまたは不本意な評価」、「仕事上で失敗」を挙げており、他の身体障害者の回答結果と比較して、特に「障害・疾病の悪化」の回答割合が高かった。ストレスの軽減や解消に役立った事柄に関しては、内部障害者による回答では、「家族等の存在」及び「休暇制度」の割合が、他の身体障害者の回答と比べて顕著に高かった。さらに、「あれば良かった（実際にはなかった）」ストレスの軽減や解消に役立つ点として、「病気や障害についての職場での周知や理解」、「役割の広がり」、「役割の軽減」、「ストレスや疲労が生じやすい場面についての知識」等が挙げられている。

報酬に関しては、落合他（2012）は、身体障害者手帳を有する先天性心疾患患者を対象に調査した結果、就労中の回答者の6割弱が、年収200万円以下と十分な収入が得られていないことを指摘し、さらに、経済的問題は心理的な問題との関連で有意な相関を示していることから、QOL（quality of life：生活の質）に直結する問題であると述べている。さらに、全国腎臓病協議会（2012）による血液透析患者に対する実態調査でも、就労中の回答者の5割が年間所得200万円以下であり（ただし、この調査対象者には「高齢者」が入っていることには一定の留保が必要である）、前述の心疾患患者の調査と類似の状況があることが示されている。経済状況に関しては、回答者の3割弱が「非常に苦しい」または「やや苦しい」と答えている。

このほか、堀川（2015）では、透析患者において抑うつや不安、不眠が多いことが指摘されている。その一方で、障害者職業総合センター（2011a）の調査では、「障害や病気があってもやりたいことは実行できる」、「仕事をとおして、社会に役立つことができる」、「仕事内容によっては企業ニーズに応えられる」の項目に対する回答結果から、自立生活や就労に対する自信が聴覚障害者に次いで高いという結果が出ている。

#### 5. 知的障害

障害者職業総合センター（2013）による職業生活に関する調査において、5割前後の知的障害者が、「仕事を続けられないかもしれないと思うような困ったことや辛い経験」があると回答した。ストレスの要因としては、「人間関係がうまくいかなかった」、「本当の気持ちを言えなかった」、「仕事で失敗した」、「自分が何をすればよいかわかりにくかった」という4項目が上位に挙げられており、各回答率は4～6割程度であった。さらに、障害者職業総合センター（2011b）では、職業生活上の未解決の問題として、知的障害者による回答割合の高い順に、「同僚、上司、お客さん等に対して自分の意思を伝えること」、「精神的ストレスに適切に対処すること」、「職場内で、会話や議論をすること」が挙げられた。これらの調査結果から、知的障害者に対する雇用支援に関しては、知的障害者といかに意思疎通を図り、意思を汲み取るのかという課題があることが示唆される。

また、障害者職業総合センター（2011a）では、仕事に取り組む意義として「家族や他人に認められるこ

と」と回答した知的障害者の割合が、他の障害者の回答割合に比して最も高かった。この他、知的障害者については、加齢に伴う体力低下や感覚運動機能減少等、身体機能の低下が早いと言われたことがあったが、障害者職業総合センター（1998）の調査では、持久力や作業速度の低下等、機能低下の兆候や進行具合に個人差があること、また、障害者職業総合センター（2001）では、加齢による職務遂行の変化の要因には個人の身体的能力の他、職務の種類や従事者の特性等の職務環境が含まれることが指摘されており、加齢による身体機能の変化について知的障害者に顕著な特徴があるとは言えないと推察される。

知的障害者による回答に関しては、Heal & Sigelman（1995）において、知的障害者は質問に肯定的に回答する黙従傾向や、最後に置かれている選択肢を選んでしまう親近性効果等の反応バイアス（response bias）が見られることが指摘されている。これに関連して、知的障害者に対するQOLの主観的指標調査結果の有効性には論争がある（Ager & Hatton, 1999; Cummins, 2002）。D' Eath et al.（2005）では、記述式回答を採用することや「yes-no」を避けた2、3個の選択式にする等、反応バイアスを最小限にするために必要な指針が示されている。また、Stancliffe（1999）では本人回答と代理回答の間の一致に関して議論があることが指摘されている。

## 6. 精神障害

障害者職業総合センター（2010a）の調査では、公共職業安定所を経由して就職した精神障害者について、就職後12ヶ月経過時点で同一事業所に在籍する者の割合が4割弱であった（ただし、就労継続支援A型及び福祉工場を除く）。12ヶ月以上の期間、精神障害者が在職定着できるための要因として、障害者求人へ応募することや、一般求人へ応募する場合には障害開示をすることで適応指導を受けていることが挙げられている。また、障害者職業総合センター（2014）では、在職期間が3年以上定着となる要因として、適応指導、障害者求人での就職、ジョブコーチ支援等が挙げられている。職場定着に関して福井（2012）は、大阪府が公表している2000年から2009年までの「年間の就職者数」、「年間就職者数の対前年度増加数」、「年度毎の就職件数」をもとに、身体障害者・知的障害者・精神障害者の入職率及び離職率を算出している。その結果、精神障害者の入職率と離職率は、いずれに関しても身体障害者及び知的障害者に対して有意に高いことが判明したほか、一般労働者と比べて精神障害者の離職率が約4倍であることも明らかにされている。

このほか、障害者職業総合センター（2011a）では、精神障害者の職業生活上の未解決の問題として、回答割合の多い順に、「精神的ストレスに適切に対処すること」、「仕事上の身分、仕事内容が安定して継続すること」、「適当な報酬（給料等を得ること）」が挙げられている。さらに、福井（2014）は、統合失調症の人を対象にして、就業者の障害の開示の有無と職業生活の関係性について調査している。その結果として、障害を開示していない群（非開示群）は開示群と比較して、女性の数が多く、公的機関を通じた紹介ではない場合が多いことや、就労しても仕事にやりがいを感じていない、1日の就業時間が長い、就業継続期間が短い、就業継続の希望があまりない、といった特徴や傾向が見られたとしている。

## 7. 複数の障害種類

Goldberg（1992）は、先天性の障害者と中途障害の調査対象者を比較し、先天性の障害のある人は、親の希望や社会階級と一致した職業選択をする傾向があるのに対し、中途障害者は、受障以前に持っていた目標に沿った職業選択をする傾向が見られると分析している。

DeLoach（1992）は、同じ大学を卒業した幅広い年齢層の障害者（障害種類は肢体不自由や視覚障害が中心）を調査対象として、雇用形態等の違い（正規雇用、パートタイム、離職、退職）、職種の違い（管理職、

一般事務、教育等)、及び収入について調査している。結果として、雇用形態と障害の種類の間には、統計的に有意な関係性は見られない一方で、職種と障害種類の間には、統計的に有意な関係性が見られたことが示されている。たとえば、対象者のうちポリオと脊髄損傷の人は管理職の仕事につく傾向がみられる。また、障害種類別による全体の収入の違いには有意な関係性が見られないことが指摘されている。

Turner & Turner (2004)は、性別や年齢等の対応する身体障害者と健常者を対象としてインタビュー調査を行い、身体障害者の精神状態に対する失業の影響とその要因について調査している。結果として、調査対象の身体障害者は不本意に失業している人の数が健常者に比べて5倍多かった。また、失業によるうつ病のリスクは約3割上昇しており、本調査では、身体障害者のほうが失業による感情的な影響をより強く受けることが示唆されている。さらに、身体障害者と健常者の間では失業に起因するストレスの要因に違いが見られた。具体的には、身体障害者のストレスの主要因として金銭的圧迫が挙げられる一方、健常者のストレスの主要因としては、「self-esteem」(M. Rosenberg, 1979)や「mastery」(L. I. Pearlin & C. Schooler, 1978)と呼ばれる、自尊心や自己肯定力が挙げられている。

Yanchak, Lease, & Strauser (2005)は、認知機能の障害と身体障害(肢体不自由や内科的疾患等)を対象として、職業アイデンティティに関する相違を検討している。結論として、職業アイデンティティの認識の点では、異なる障害種類の間での差は無いものの、職業生活上の意思決定に関しては、障害特性により、認知障害者は身体障害者より混乱や周囲との衝突を起こしやすいと述べられている。

Coduti, Leahy, & Roy (2014)は、身体障害者の雇用に関わる現状と問題点を指摘している。具体的には、身体障害者の収入が全体として低いこと、生活満足度が雇用における地位に直接的影響を受けること、雇用における地位の獲得のためには教育が欠かせない要素であること、有益な求人を得るためには社会的ネットワークの有無や大きさが影響するが、身体障害者はそのネットワークが少ないこと等が挙げられている。

また、障害者の職業生活上の今後の喫緊の課題の一つとして、高齢者の職業生活と引退に関する研究が挙げられる。たとえば、Hershenson (2015)では、高齢の障害者に対するリハビリテーションカウンセリングにおいて、雇用のみならず引退も視野に入れた人生設計をする必要性が指摘されている。障害を持つ65才以上の人口が増大し、高齢者のニーズに応えることに対する重要性が高まる中で、障害者の職業生活上の引退や、その後の人生まで含めて考えることが、障害者の職業生活に関する研究の焦点の一つになると予想される。日本の高齢社会の現状を考えれば、この問題意識は今後、国内調査・研究でも共有されるものとなるであろう。

## 第2節 障害のある人のキャリアに関する理論・モデル

職業生活を長期的な視点で捉えた検討を行う上で、キャリア発達の観点から提唱されている理論やモデルが参考になると考えられる。

### 1. キャリア及びキャリア発達について

「キャリア」という言葉は多義的であるが、個人の生涯にわたって長いスパンで捉えるものとされ、また、職業経歴のような外的な部分と本人にとっての仕事の意味や価値といった内的な部分の両面を含む。

キャリアは「ワークキャリア」と「ライフキャリア」に分けて捉えることができる。ワークキャリアは「職業経歴や仕事そのもの」を、ライフキャリアは「職業生活を含むさまざまな生活場面で個人が果たす役割」

を意味している（川崎，2007，p. 303）。そして両者は密接に関連しており、例えば転勤に伴って住まいが変わる（ワークキャリアがライフキャリアに影響）、出産に伴って休職する（ライフキャリアがワークキャリアに影響）等、影響を与え合う関係性にある。

また、Schein は組織におけるワークキャリアを見る上で、組織を「外的キャリア」、個人を「内的キャリア」と位置づけている（Schein & Van Maanen, 1977）。これに基づいて外的キャリアを「現実社会での仕事の分野、種類、職位等で表現される仕事の外的世界」、内的キャリアを「仕事の自分にとっての価値、意味、意義を自ら問う、仕事の内的世界（自分の生きがい／働きがい）」とする見方がある（横山，2004，p. 364）。

キャリアに関する議論において、「キャリア発達」という語がしばしば用いられる。下村（2013）によると、キャリア発達は career development の訳語であり、文脈により「キャリア発達」の他、「キャリア開発」「キャリア形成」とも訳されるが、この中でも「キャリア発達」は、会社や組織ではなく個人の視点から career development を捉える際に特に用いられる。個人を対象とする本調査の立場からは「キャリア発達」の語を用いることが適切であると考えられる。なお、「キャリア発達」は「キャリアアップ」という言葉から想起されるような「より高い地位や収入の職場へ移ること」だけを指すのではなく、就労からその継続、あるいは転職や引退までも含めた生涯にわたる職業生活の移り変わりを指している。

## 2. キャリア及びキャリア発達に関する理論・モデル

Szymanski らは障害者の職業行動とキャリア発達に関する主要な理論として Super と Holland の理論の2つを挙げている（Szymanski, Enright, & Hershenson, 2012）。

Super の理論は、キャリアは必ずしも青年期に決まるものではなく生涯にわたって発達し変化するものであり（ライフステージの概念）、人はその過程で複数の役割を同時にこなしている（ライフロールの概念）、と捉えるものである（Super, 1990）。人は個人のライフステージにおいて、①子ども、②学生、③余暇人、④市民、⑤伴侶、⑥ホームメーカー、⑦親、⑧年金生活者といった役割のうち数個を同時に演じている。そして役割は相互に影響しあう。Super はこうした考え方を「ライフキャリアの虹（ライフキャリア・レインボー）」として発表したのち、「アーチ・モデル」へと発展させた。これは内的な個人特性と外的な社会特性によって形成される自己概念がキャリアを規定することを表したものである（宮城，2002）。

Holland の理論は、職業行動において個人と環境の相互作用に重点を置く「個人 - 環境適合理論」の代表的なものである。これは「興味や適性といった個人のパーソナリティ特性と職務環境との一致の程度が職業生活での成功や満足を決定するという仮説のもとに成り立つ」（宗方，2002，p. 16）理論である。Holland は個人のパーソナリティと職業的な環境をそれぞれ「現実的」「研究的」「芸術的」「社会的」「企業的」「慣習的」の6つのタイプに分類した。そしてその6タイプの関係性を六角形モデルで表し、職業行動において個人は自分のタイプに合った環境を求め、また環境はそのタイプに合った個人を求めるものとした（Holland, 1985）。

この他、個人 - 環境適合理論の主要なものにミネソタ職業適応理論がある（Lofquist & Dawis, 1991）。この理論は、職業適応につながる個人と環境の相互作用促進のために、職業評価のプロセスにおいては個人のニーズ、関心、特性に関する情報の獲得が望ましい、とするものである（Strauser, Chan, Wang, Wu & Rahimi, 2013）。

これらの理論が援用されるとともに、その特徴や課題を踏まえた新たな理論やモデルも提示されている。以下にその例を2つ挙げる。

Szymanski は、障害者個人の性格特性や能力を含む内的要因のほか、各自の生活や職場環境との相互作用

等、さまざまな外的要因もキャリア発達に影響すると考え、包括的モデルとしての生態学的モデルを提唱した(Szymanski & Maxwell, 1996)。このモデルは前述した Super の発達理論や個人 - 環境適合理論における Holland の理論、ミネソタ職業適応理論等先行する理論の長所や問題点を踏まえたものである(Szymanski & Vancollins, 2003, pp. 9-10)。その主な特徴は次の2つである。1つめは、たとえば家族との関係や仕事場の雰囲気等、既存の理論では焦点の当てられていなかった、障害者が働く上で関わる環境との相互作用を明確にした点、そして2つめは、環境との相互作用が障害者のキャリア発達を考えるための重要な要素であることを主張した点である。具体例として、職場におけるパソコンの普及等仕事上において障害者個人の置かれる文脈や、車いす利用者に対する配慮等、職場を含む仕事環境、あるいは会社の生産性に対する貢献やそれを通じた障害者自身の満足度といった要因が挙げられる。さらに、カウンセリングに関して、障害者個人の心理的要因だけでなく、ここまで挙げたような外的な要因を勘案しながらの支援が提案される(Szymanski & Maxwell, 1996, pp. 52-53)。例えば、特別教育の支援に関しては従来、学校教育から就職への移行の段階に注目が集まる傾向が見られたが、働くことは生涯を通じて行われると認識することで、障害者が自分のニーズに沿う仕事内容、トレーニング・スタッフ、支援方法等を選択できるような支援の枠組みの重要性が述べられている。

Hershenson らは、「INCOME モデル」と呼ばれる、さまざまな障害を持つ人たちに適用しうるキャリア発達の枠組みを提唱した(Beveridge, Craddock, Liesener, Stapleton, & Hershenson, 2002)。INCOME モデルは、前述の Szymanski のモデルと同様、Super の発達理論やミネソタ職業適応理論等の先行する理論を参照しているが、それら既存の理論では扱われていない、障害者の置かれた個別の文脈、個人のニーズ・価値観・関心、各自のもつ技術・能力・適性、あるいは障害者個人の馴染みのある文化的要因を勘案したキャリア発達理論の適用の仕方を提示するものである。この背景には、たとえば障害者は健常者と比較して自己決定能力を発達させる機会が少ない等、キャリア発達に関する既存理論をそのまま適用するにはいくつかの困難が伴うとの指摘があり(Curnow, 1989)、既存のキャリア発達理論を安易に障害者に適用することはできない、という考え方が広く認知されてきたことがある。

また、INCOME モデルでは、従来のキャリア発達理論が前提としていた、ステージを一つ一つ上昇していくイメージに重なる「キャリアを一つずつ積み重ねていく」という考え方ではなく、6種類の異なる状態、すなわち、仕事への自覚(imagining)、仕事情報の入手(informing)、仕事の選択(choosing)、仕事への着手(obtaining)、キャリアの持続(maintaining)、現状からの離脱(exiting)があらゆる順番や組み合わせで起こるという考え方をとっている。その理由は、障害者のキャリアは皆が同様の段階を踏んでいくような普遍的プロセスではなく、各個人に応じてさまざまである、ということにある(Hershenson, 2005)。たとえば一度離職して再就職する等、以前の状態に戻ることや、職種についての詳細な情報を得ないまま会社に入り仕事を始めること等、ある状態を飛び越して次の状態に移行することがある。同様に、ある仕事に従事しながら転職先を探す等、異なる状態を一度にいくつも経験することもある。INCOME モデルは、このような障害者の柔軟なキャリア発達のあり方を捉えるための枠組みを提供し、カウンセリングにおける各障害者のあり方に沿った実践に反映させようとするものと言える。

〈第3章第1、2節の参考文献〉

- Ager, A & Hatton, C. (1999). Discerning the appropriate role and status of 'Quality of Life' assessment for persons with intellectual disability: A reply to Cummins. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 12, 335-339.
- Beveridge, S., Craddock, S. H., Liesener, J., Stapleton, M., & Hershenson, D. (2002). Income A Framework for Conceptualizing the Career Development of Persons with Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 45(4), 195-206.
- Coduti, W., Leahy, M. J., & Roy, S. (2014). Career development and employment for persons with physical disabilities. In D. R. Strauser (Ed.), *Career development, employment, and disability in rehabilitation: From theory to practice* (pp. 417-429). New York: Springer.
- Conte, L. E. (1983). Vocational Development Theories and the Disabled Person: Oversight or Deliberate Omission?. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 26(5), 316-328.
- Cummins, R. A. (2002). The validity and utility of subjective quality of life: a reply to Hatton & Ager. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 15(3), 261-268.
- Curnow, T. C. (1989). Vocational development of persons with disability. *The Career Development Quarterly*, 37(3), 269-278.
- D'earth, M., McCormack, B., Blitz, N., Fay, B., & Kelly, A. (2005). Guidelines for researchers when interviewing people with an intellectual disability. *National Federation Research*. Retrieved from [http://www.fedvol.ie/\\_fileupload/file/interviewing%20guidelines\(1\).pdf](http://www.fedvol.ie/_fileupload/file/interviewing%20guidelines(1).pdf). last accessed on 20 November 2015.
- Deloach, C. P. (1992). Career outcomes for college graduates with severe physical and sensory disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 58(1), 57-63.
- Goldberg, R. T. (1992). Toward a model of vocational development of people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 35(3), 161-173.
- Heal, L. W. & Sigelman, C. K. (1995). Response biases in interviews of individuals with limited mental ability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 39, 331-340.
- Hershenson, D. B. (2005). INCOME: A culturally inclusive and disability - sensitive framework for organizing career development concepts and interventions. *The Career Development Quarterly*, 54(2), 150-161.
- Hershenson, D. B. (2015). The Individual plan for retirement: A missing part of plan development with older consumers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 59(1), 9-17.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1991). *Essentials of person-environment-correspondence counseling*. U of Minnesota Press.
- Pearlin, L. I. & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2-21.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. Malabar, FL: Robert E. Krieger.
- Schein, E. H., & Van Maanen, J. (1977). Career development. In J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.),

- Improving Life at Work* (pp. 30-95), Santa Monica, Calif.: Goodyear Publishing.
- Stancliffe, R. J. (1999). Proxy respondents and the reliability of the quality of life questionnaire empowerment factor. *Journal of Intellectual Disability Research*, 43(3), 185-193.
- Strauser, D. R., Chan, F., Wang, M., Wu, M. & Rahimi, M. (2013). Vocational education in rehabilitation. In D. Strauser (Ed.), *Career development, employment, and disability in rehabilitation: From theory to practice* (pp. 179-192). New York: Springer.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development*. (2nd ed.) (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Szymanski, E. M., & Enright, M. S., & Hershenson, D. B. (2012). An ecological approach to the vocational behavior and career development of people with disabilities. In R. M. Parker & J. B. Patterson (Eds.), *Rehabilitation counseling: Basics and beyond* (5th ed.) (pp. 199-258). Austin; Texas: Pro-Ed.
- Szymanski, E. M., & Maxwell, C. H. (1996). Career development of people with developmental disabilities: An ecological model. *Journal of Rehabilitation*, 62(1), 48.
- Szymanski, E. M., & Vancollins, J. (2003). Career development of people with disabilities: Some new and not-so-new challenges. *Australian Journal of Career Development*, 12(1), 9-16.
- Turner, J. B. & Turner, R. J. (2004). Physical disability, unemployment, and mental health. *Rehabilitation Psychology*, 49(3), 241-249.
- Yanchak, K. V., Lease, S. H., & Strauser, D. R. (2005). Relation of disability type and career thoughts to vocational identity. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 48(3), 130-138.
- 安藤徳彦, 上田敏. (1991). 「脳性麻痺者の労働と医療—二次障害に関する実態調査から」. 『総合リハビリテーション』, 19(10), 979-983.
- 福井信佳, 中山広宣, 橋本卓也, 高畑進一, 西川智子. (2012). 「大阪府における精神障害者の離職に関する研究」. 『日本職業・災害医学会会誌』, 60(1), 32-37.
- 福井信佳, 高畑進一, 橋本卓也. (2014). 「統合失調症者における障害の非開示者の就業特徴に関する研究」. 『日本職業・災害医学会会誌』, 62(4), 247-252.
- 堀川直史. (2015). 「透析患者の心理的ケア」. 『地域リハビリテーション』, 10(7), 472-478.
- 池田篤志, 古澤一成. (2011). 「職業生活」. 『総合リハビリテーション』, 39(7), 651-655.
- 岩山誠. (2013). 「聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みの包括的枠組みに関する考察」. 『地域政策科学研究』, 10, 1-24.
- 柏倉秀克, 南雲直二, 新井美千代. (2012). 「視覚障害者の心理と支援—中途障害を中心に—」. 『総合リハビリテーション』, 40(9), 東京: 医学書院, 1179-1184.
- 川崎友嗣. (2007). 「キャリアとは何か—キャリア概念の今日的な意味を考える—」. 『発達障害研究』, 29(5), 302-309.
- 宮城まり子. (2002). 『キャリアカウンセリング』. 東京: 駿河台出版社.
- 水野映子. (2014). 「聴覚障害者が働く職場でのコミュニケーションの問題—聴覚障害者・健聴者に対するアンケート調査をもとに—」. 『Life Design Report』 (Spring 2014. 4), 第一生命経済研究所.
- 宗方比佐子. (2002). 「第1章 職業の選択」. 宗方比佐子・渡辺直登 (編), 『キャリア発達の心理学』,

東京：川島書店，13-29.

- 落合亮太，池田幸恭，賀藤均，白石公．(2012)．「身体障害者手帳を有する成人先天性心疾患患者の社会的自立と心理的側面の関連」．『日本小児循環器学会雑誌』，28(5)，258-265.
- 岡内章，山口明，小林充，大仲功一，出倉庸子，三崎純司，北村純一．(1992)．「成人脳性麻痺者の労働環境と二次的障害に関して」．『リハビリテーション医学』，20(11)，1165-1170.
- 視覚障害者支援総合センター（編）．(2014)．『視覚障害者就労実態調査 2014：あはき施術所・視覚障害関連施設・音楽家（特に邦楽家）』．東京：社会福祉法人視覚障害者支援総合センター．
- 下村英雄．(2013)．『成人キャリア発達とキャリアガイダンス—成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤』．東京：労働政策研究・研修機構．
- 障害者職業総合センター．(1998)．『調査研究報告書 No. 31 障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書—障害者の加齢に伴う職業能力の変化と対策に関する実証的研究報告書 1』．千葉：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．
- 障害者職業総合センター．(2001)．『調査研究報告書 No. 43 知的障害者の職務遂行能力の加齢変化に関する研究—障害者の加齢に伴う職業能力の変化と対策に関する実証的研究報告書 3』．千葉：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．
- 障害者職業総合センター．(2006)．『資料シリーズ No. 35 視覚障害者雇用の拡大とその支援—三療以外の新たな職域開拓の変遷と現状—』．千葉：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．
- 障害者職業総合センター．(2010a)．『調査研究報告書 No. 95 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』．千葉：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．
- 障害者職業総合センター．(2010b)．『調査研究報告書 No. 97 高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究—中高年齢者の雇用促進、雇用安定のために』．千葉：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．
- 障害者職業総合センター．(2011a)．『調査研究報告書 No. 100 障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究』．千葉：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．
- 障害者職業総合センター．(2011b)．『調査研究報告書 No. 100 就労支援に携わる方々のご参考のために—「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える職場と地域の取組状況に関する調査」解説資料』別冊資料 1．千葉：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．
- 障害者職業総合センター．(2011c)．『調査研究報告書 No. 100 「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える職場と地域の取組状況に関する調査」障害・疾患別集計分析結果』別冊資料 2．千葉：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．
- 障害者職業総合センター．(2013)．『調査研究報告書 No. 115 の 1 障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究—第 1 分冊 アンケート調査編』．千葉：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．
- 障害者職業総合センター．(2014)．『調査研究報告書 No. 117 精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究』．千葉：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．
- 横山哲夫．(2004)．「組織と仕事と人と心と～日本のキャリア開発のために～」．横山哲夫（編），『キャリア開発／キャリア・コンサルティング』，東京：生産性出版，343-371.
- 全国腎臓病協議会．(2012)．「血液透析患者実態調査報告書 2011 年度」．東京：障害者団体定期刊行物協会．

### 第3節 調査期間における社会的背景

平成20年度の本調査の開始2～3年前から平成27年度にかけて、障害のある労働者を取り巻く環境因子である障害者雇用及び福祉分野の施策、また、雇用情勢には大きな動きがあった。

#### 1. 障害者施策の動向

平成17年度から平成27年度にかけて、精神障害者の雇用率への算定、障害者雇用納付金制度の適用対象の企業規模の拡大、差別解消、合理的配慮義務等、障害者の自立、就労支援の充実に向けて数々の法改正や法制定による制度の充実、整備が図られ、働くことを希望する障害者、働いている障害者や雇用する企業等に向けて多くの支援が実施されている。

主な新法制定及び法改正等の概要について以下のとおりである。法改正については施行日を基準として順に記載した。

##### (1) 調査開始前

- 平成17年4月「発達障害者支援法」施行（平成16年12月成立）
- 平成17年10月、日本工業規格「高齢者・障害者等配慮設計指針～情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス～第4部：電気通信機器」制定（情報アクセシビリティの確保）
- 平成18年4月「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」全面施行（平成17年6月成立：精神障害者の雇用率カウント等）
- 平成18年4月「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」施行（平成16年6月成立：65才までの段階的な定年引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかによる高齢者雇用確保措置の義務化）
- 平成18年10月「障害者自立支援法」全面施行（平成17年10月成立、平成18年4月一部施行）
- 平成18年12月「教育基本法改正」施行（同月成立。障害のある児童生徒等に障害の状況に応じ教育の機会均等を保障）
- 平成18年12月「障害者の権利に関する条約」国連総会本会議で採択（平成20年5月発効）、我が国は平成19年9月に署名、平成26年1月に批准
- 平成18年12月「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」（バリアフリー新法）施行（同年6月成立）
- 平成19年4月「学校教育法等の一部を改正する法律」施行（平成18年6月成立。盲・聾・養護学校を特別支援学校の制度に転換）
- 平成19年10月「雇用対策法の一部を改正する法律」施行（同年6月成立：年齢に関わりなく働くことができる社会基盤構築の基盤整備に向け、募集・採用に係る年齢制限の禁止を義務化）
- 平成19年12月「障害者基本計画」の後期5年間（平成20年度～24年度）の障害者施策の着実な推進を図るための新たな「重点施策実施5か年計画」策定
- 平成19年12月「『福祉から雇用へ』推進5か年計画」策定（同年2月「成長力底上げ戦略」による）

##### (2) 第1期（平成20年度～21年度）

- 平成21年4月（一部平成22年7月、27年4月）「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」施行（平成20年12月成立：障害者雇用納付金制度の適用対象を201人以上に拡大（平成

27年度からは101人以上)、雇用義務の対象に短時間労働者を追加する等)

(3) 第2期(平成22年度~23年度)

- 平成23年8月「障害者基本法の一部を改正する法律」公布施行(同年7月成立:社会的障壁及び障害者の定義の明示、地域社会における共生等、差別の禁止、施策の基本方針、基本的な施策、障害者政策委員会の設置等の規定を整備)

(4) 第3期(平成24年度~25年度)

- 平成24年7月中央教育審議会「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進(初等中等教育分科会報告)」公表
- 平成24年10月「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」施行(平成23年6月成立)
- 平成24年10月「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」施行(同年4月成立(労働者派遣法の改正):日雇派遣の原則禁止、マージン率等情報提供の義務化、無期雇用への転換推進措置の努力義務化、グループ企業内派遣を8割以下に制限、離職労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受入ることの禁止等派遣労働者の保護や待遇改善強化)
- 平成25年4月法定雇用率が民間企業は1.8%から2.0%、国・地方公共団体は2.1%から2.3%、都道府県教育委員会は2.0%から2.2%に引き上げ
- 平成25年4月(一部平成26年4月)「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」施行(平成24年6月成立:地域社会での共生の実現に向けての新たな障害保健福祉施策)
- 平成25年4月「障害者優先調達推進法」施行(平成24年6月成立)
- 平成25年4月「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」施行(平成24年8月成立:継続雇用制度の対象者を限定する仕組みの廃止、継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大、高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定等)
- 平成25年9月「障害者基本計画(第3次)」策定・閣議決定(国民誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う共生社会の実現に向け、障害者の自立と社会参加の支援等のための施策の一層の推進)

(5) 第4期(平成26年度~27年度)

- 平成26年4月「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律の一部を改正する法律」施行(平成25年6月成立:精神障害者の地域生活への移行促進、保護者制度の廃止、医療保護入院手続き等見直し等)
- 平成27年1月「難病の患者に対する医療費等に関する法律」施行(平成26年5月成立:難病患者に対する医療費助成の法定化、調査・研究の推進、療養生活環境整備事業の実施等)
- 平成27年3月「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(障害者差別禁止指針)(平成27年厚生労働省告示第116号)」及び「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(合理的配慮指針)(平成27年厚生労働省告示第117号)」諮問・答申の後、公布
- 平成27年9月「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律」施行(同年9月成立:事業の許可制への一本化、分かりやすい派遣期間制限への見直し、雇用安定措置・キャリアアップ措置・均等待遇の推進等派遣労働者の雇用の安定を図る等)

(6) 近い将来に施行が決まっている法律等

- 平成28年4月「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」施行(平成25年6月成立)

- 平成 28 年度から 30 年度「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」施行（差別禁止、合理的配慮の提供義務、苦情処理・紛争解決援助、法定雇用率の算定基礎見直し（平成 25 年 6 月成立）

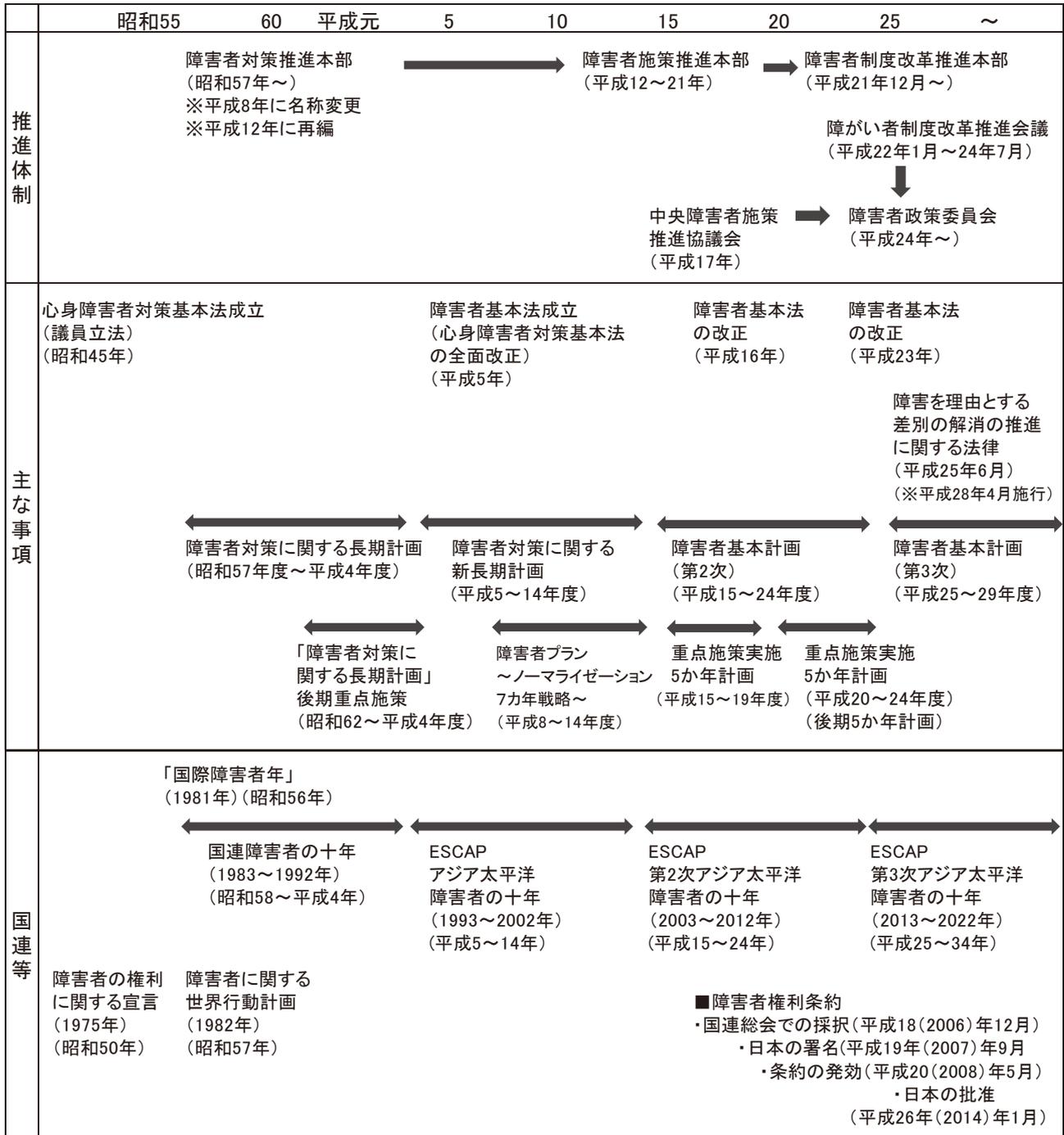


図 3-1 障害者支援施策の動向

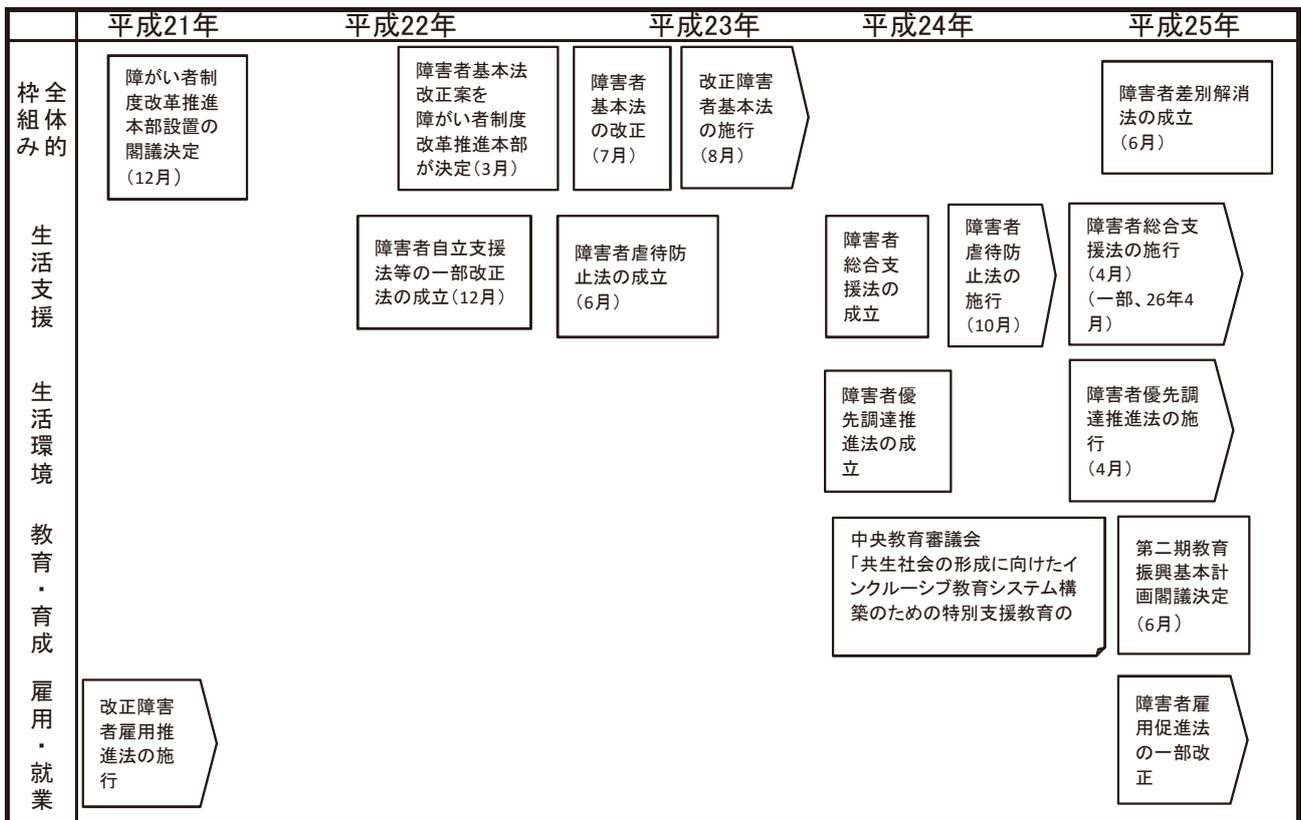
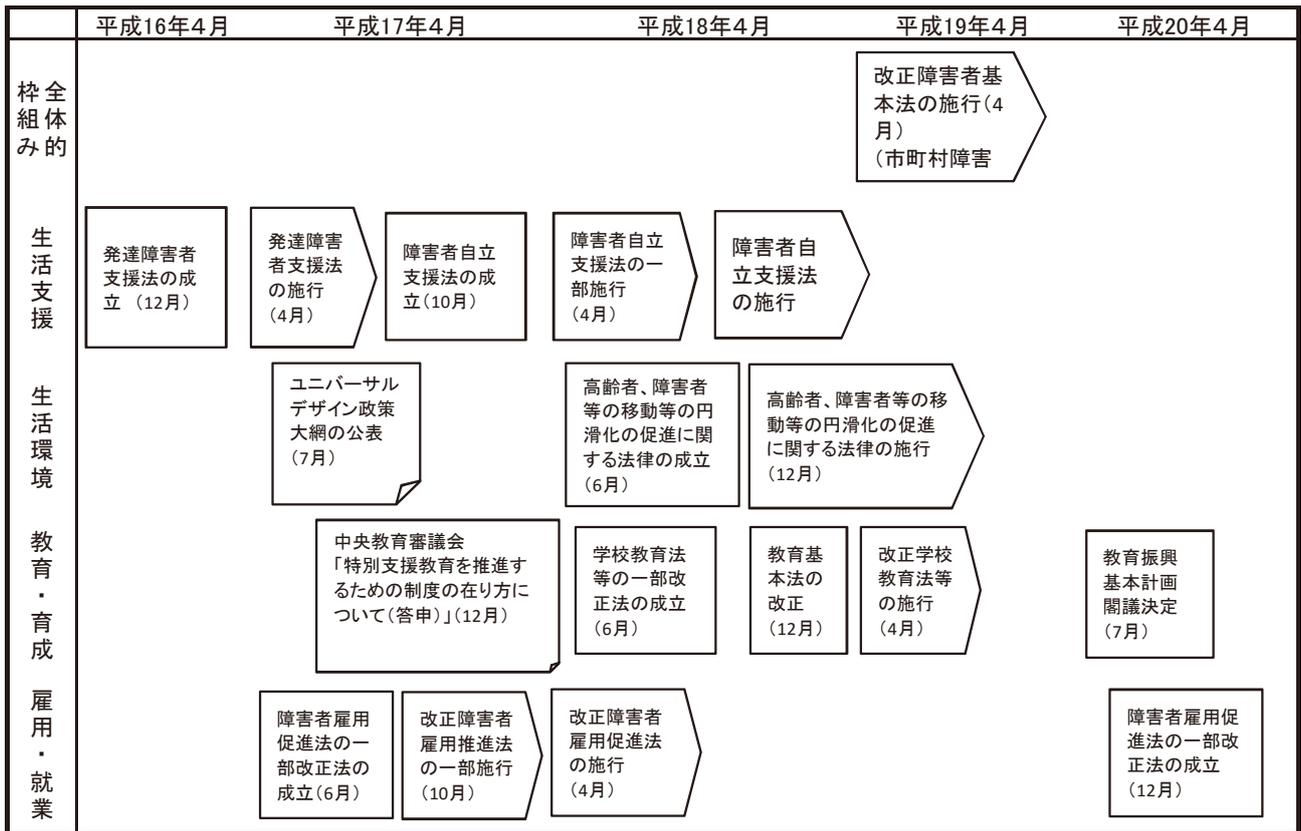


図 3-2 障害者施策にかかわる主な関連法令の動向

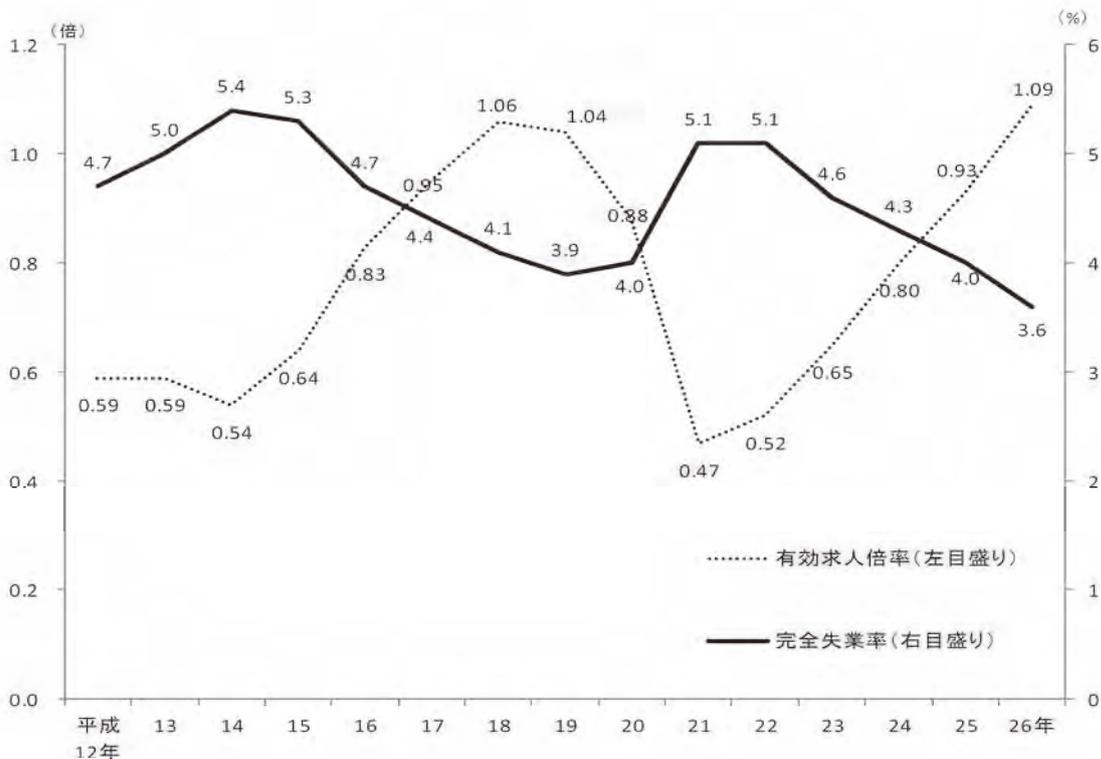
## 2. 障害者を取りまく雇用情勢

### (1) 平成 20 年度から 27 年度までの雇用失業情勢

この間の雇用失業情勢を見ると、本調査開始直前の平成 20 年秋のリーマンショックの影響により、有効求人倍率（季節調整値、以下同様）は平成 21 年 7～9 月期に 0.43 倍台と過去最低の水準に低下、完全失業率（季節調整値、以下同様）は 5.4%まで上昇した。

その後回復に転じ、平成 23 年 3 月の東日本大震災の影響から改善に足踏みが見られたが、第 3 期前期調査を実施した平成 24 年 7 月には、有効求人倍率は 0.77、完全失業率は 4.3%に、第 3 期後期調査を実施した平成 25 年 7 月には、有効求人倍率は 0.90、完全失業率は 3.8%と第 3 期調査期間の平成 24 年から 25 年にかけては雇用失業情勢の改善が続いた。

第 4 期前期調査期間においては、有効求人倍率はずいぶん 1 倍を超え、平成 26 年には 1.09 倍、完全失業率は 3.6%まで低下している。第 4 期後期調査を実施した平成 27 年 7 月においては、有効求人倍率は 1.21 倍まで上昇、完全失業率は 3.3%まで低下し、雇用失業情勢の改善は一貫して継続している。



資料出所：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

図 3-3 完全失業率及び有効求人倍率の推移（年平均）

### (2) 障害者雇用への影響

雇用失業情勢が平成 20 年から平成 21 年に入って急速に悪化する中で、障害者の雇用にも影響が生じた。厚生労働省の調査によると、平成 20 年度の公共職業安定所における障害者の就職件数は、前年度を下回って推移し、障害者の解雇者数も平成 20 年度上半期 787 人に対し下半期 1,987 人、続く平成 21 年度上半期は 1,391 人と高水準で推移した。また、全国社会就労支援センター協議会が授産施設等の施設を対象に

平成 21 年 1 月下旬から 2 月下旬に行った調査によると、景気後退に伴う影響について「目立った影響がある」と回答した施設・事業所は 65.8%に上り、そのうち 34.6%が自動車関連の事業を受託して行う施設・事業所であった（平成 21 年厚生労働白書より事務局において要約）。

しかしながら、その後、障害者の解雇者数は減少し、平成 19 年度以前とほぼ同水準となった後、さらに微減傾向で推移している。

表 3-1 障害者の解雇者数の推移

年度	解雇数			障害種別		
	年度計	上半期		身体障害者	知的障害者	精神障害者
		上半期	下半期			
平成17年度	1,582	678	904	1,059	490	33
平成18年度	1,411	666	745	953	427	31
平成19年度	1,523	741	782	1,046	436	41
平成20年度	2,774	787	1,987	4,856	795	123
平成21年度	2,354	1,391	963	1,561	711	82
平成22年度	1,333	586	747	773	492	68
平成23年度	1,253	607	646	852	342	59
平成24年度	1,539	647	892	1,002	394	143
平成25年度	1,248	629	619	732	376	140
平成26年度	1,192	491	701	714	379	99

表 3-2 障害者の理由別解雇数

月	理由	事業廃止	事業縮小	その他	計
平成26年4月		32 (43)	57 (34)	8 (6)	97 (83)
平成26年5月		26 (27)	54 (75)	9 (16)	89 (118)
平成26年6月		23 (79)	58 (81)	15 (6)	96 (166)
平成26年7月		43 (27)	31 (38)	4 (8)	78 (73)
平成26年8月		27 (14)	38 (40)	1 (6)	66 (60)
平成26年9月		40 (46)	22 (65)	3 (18)	65 (129)
平成26年10月		46 (31)	22 (25)	10 (6)	78 (62)
平成26年11月		32 (18)	44 (25)	3 (4)	79 (47)
平成26年12月		27 (84)	95 (31)	12 (7)	134 (122)
平成27年1月		73 (32)	60 (48)	2 (20)	135 (100)
平成27年2月		29 (33)	82 (53)	21 (1)	132 (87)
平成27年3月		38 (67)	96 (109)	9 (25)	143 (201)
	年度計	436 (501)	659 (624)	97 (123)	1,192 (1,248)

※( )内は前年同月値。

### 3. 障害者の雇用状況

#### (1) 障害者の職業紹介状況

公共職業安定所を通じた障害者の職業紹介状況を見ると、新規求職申込件数は平成 14 年度から平成 25 年度に至るまで、雇用失業情勢に関わりなく一貫して増加し、特に平成 20 年度以降は 5%～10%以上の増加率で伸びており、この間、新規求職申込件数は約 2 倍以上となっている。

就職件数は平成 14 年度から平成 19 年度まで一貫して前年度を上回り増加していたが、平成 20 年度には厳しい雇用情勢を反映し前年度を下回った。しかし、平成 21 年度は平成 19 年度水準までは至らなかつ

たが再び増加し、平成 22 年度は対前年度 17%増と、初めて5万件の大台に乗り過去最高となった。以降、平成 24 年度は6万件台、平成 25 年度7万件台、平成 26 年度8万件台と平成 26 年度まで、対前年度 8.6～17%増と5年連続で一貫して8%以上の大きな伸びを更新している。また、就職率も平成 23 年度以降 40%台以上で一貫して増加し、平成 26 年度は 47.2%とこれまでで最高水準となっている。

表 3-3 公共職業安定所における障害者の求職申込・就職件数等

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率(③/①)	
	(件)	前年度比	(人)	前年度比	(件)	前年度比	(%)	前年度差
平成17年度	97,626	4.8	146,679	△4.7	38,882	8.4	39.8	1.3
18年度	103,637	6.2	151,897	3.6	43,987	13.1	42.4	2.6
19年度	107,906	4.1	140,791	△7.3	45,565	3.6	42.2	△0.2
20年度	119,765	11	143,533	1.9	44,463	△2.4	37.1	△5.1
21年度	125,888	5.1	157,892	10	45,257	1.8	36	△1.1
22年度	132,734	5.4	169,116	7.1	52,931	17	39.9	3.9
23年度	148,358	11.8	182,535	7.9	59,367	12.2	40	0.1
24年度	161,941	9.2	198,755	8.9	68,321	15.1	42.2	2.2
25年度	169,522	4.7	207,956	4.6	77,883	14	45.9	3.7
<b>26年度</b>	<b>179,222</b>	<b>5.7</b>	<b>218,913</b>	<b>5.3</b>	<b>84,602</b>	<b>8.6</b>	<b>47.2</b>	<b>1.3</b>

(就職件数及び新規求職申込件数の推移)

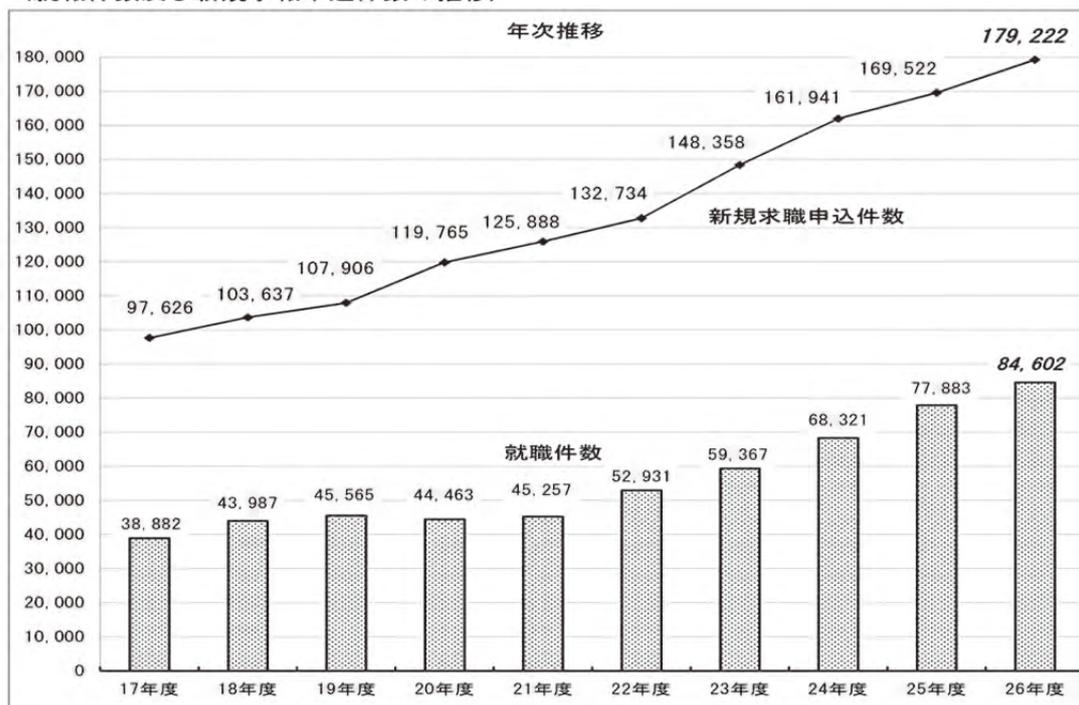


図 3-4 公共職業安定所における障害者の求職申し込み・就職件数等

障害種別にみると、新規求職申込件数は、身体障害者では微減微増しながら、平成 20 年度以降、ほぼ約 6 万 5 千件前後で推移している (図 3-5) のに対して、知的障害者 (図 3-6)、精神障害者 (図 3-7) は一貫して増加しており、特に精神障害者は、平成 26 年度は 7 万 3 千件余と急速な伸びを示し、身体障害者を抜き、最も多い結果となっている。就職件数では、身体障害者は平成 21 年度以降、求職者減に関わらず、ほぼ微増

の傾向を保つ一方、知的障害者、精神障害者は平成 21 年度以降、大幅な増加率となっており、特に精神障害者の就職件数は急激な伸びを示し、平成 25 年度 2 万 9 千件余と初めて、身体障害者を上回る結果となった(図 3-7)。

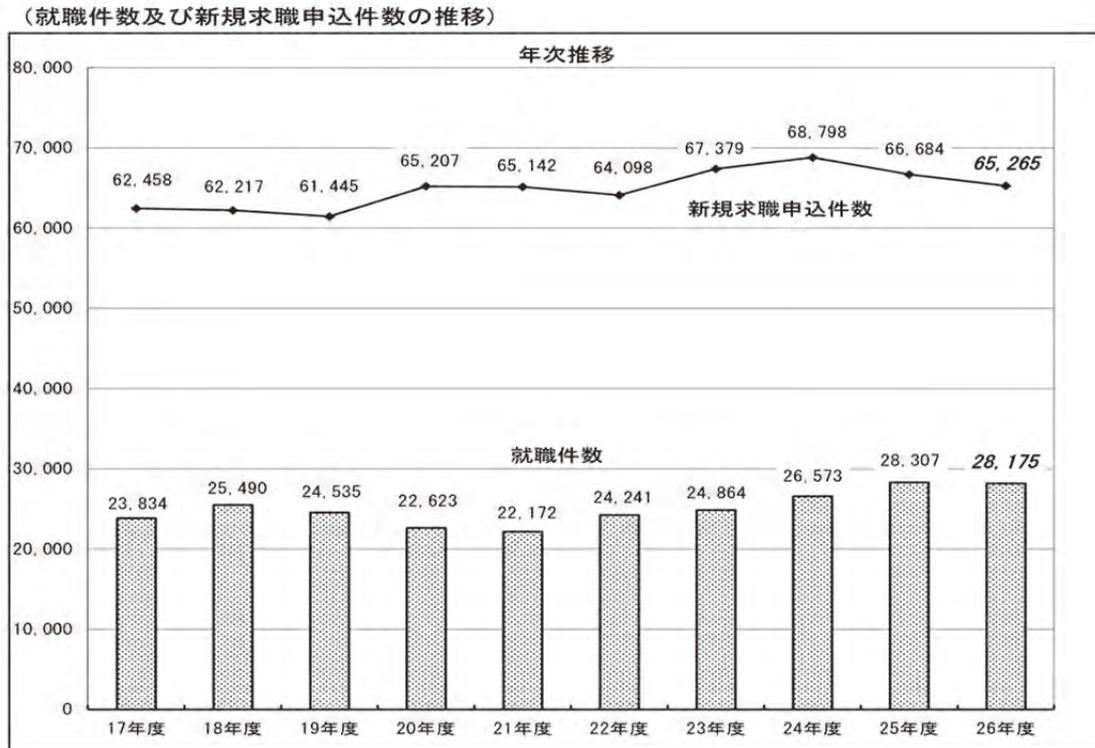


図 3-5 障害種別の職業紹介状況 (身体障害者)

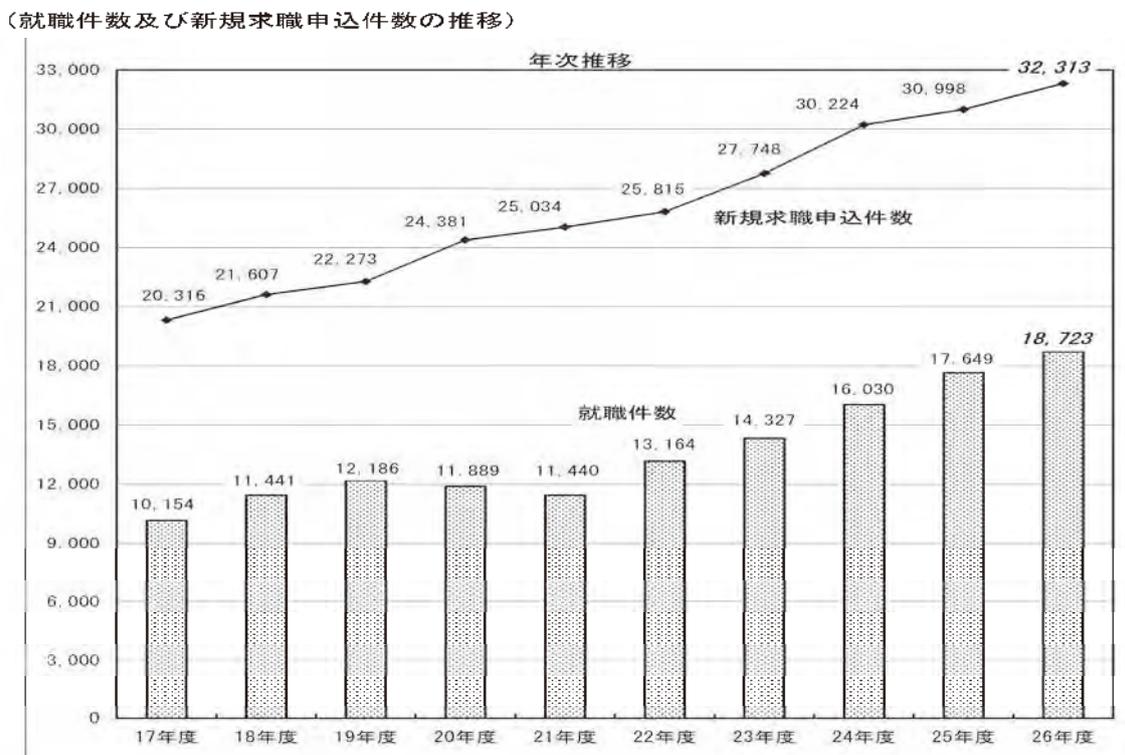


図 3-6 障害種別の職業紹介状況 (知的障害者)

(就職件数及び新規求職申込件数の推移)

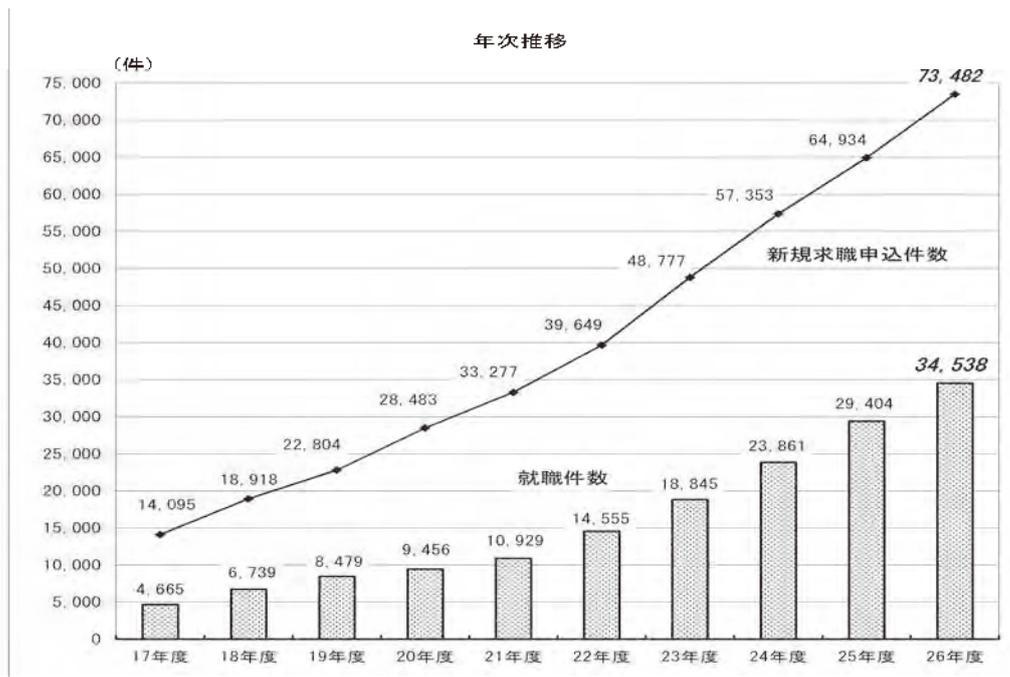


図 3-7 障害種別の職業紹介状況 (精神障害者)

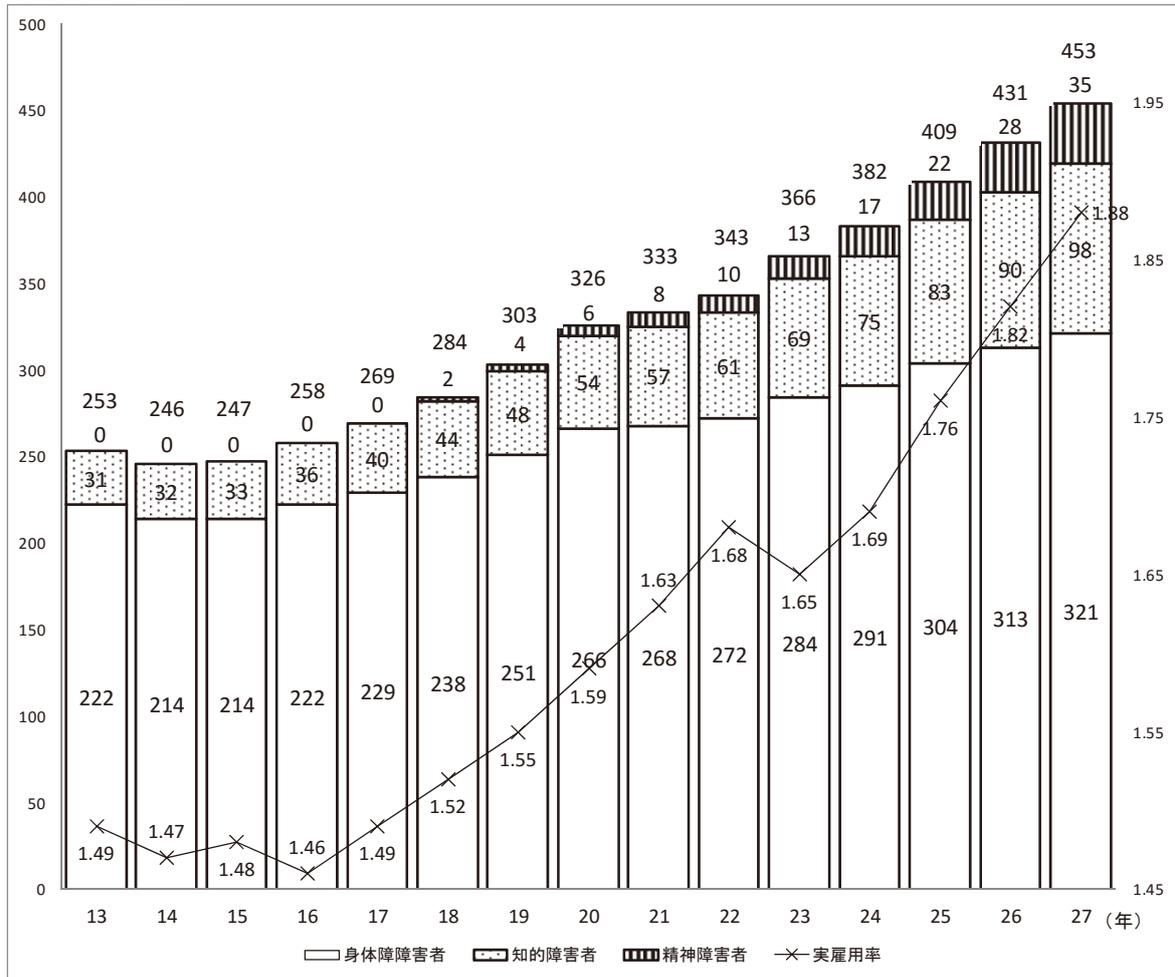
(2) 障害者の雇用状況

平成 20 年 6 月 1 日時点での民間企業の障害者の実雇用率は 1.59%、法定雇用率達成企業割合は 44.9%で、その後、平成 21 年(実雇用率 1.63%、法定雇用率達成企業割合 45.5%)、平成 22 年(実雇用率 1.68%、法定雇用率達成企業割合 47.0%)と連続して上昇したが、平成 23 年の実雇用率は 1.65%、法定雇用率達成企業割合は 45.3%と低下した。これは、平成 22 年 7 月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったためで、前年の数値と単純に比較することは適当でなく、改正前の制度に基づいて計算すると実雇用率は 1.75%程度になるものと推計された。

その後、平成 24 年以降は、実雇用率は 4 年連続一貫して過去最高値を更新し、平成 27 年は 1.88%で、法定雇用率達成企業割合は 47.2%であった。また、雇用されている障害者数も 12 年連続で過去最高値を更新しており、平成 27 年は約 45 万 3 千人となった。

<障害者の数(千人)>

<実雇用率(%)>



<法定雇用率>



注1:雇用義務のある企業(平成24年までは56人以上規模、平成25年度以降は50人以上規模の企業)についての集計である。

注2:「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

平成17年度まで	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)</li> <li>知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> </ul>	平成23年度以降	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)</li> <li>知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> <li>精神障害者</li> <li>身体障害者である短時間労働者 (身体障害者である短時間労働者総数は0.5人でカウント)</li> <li>知的障害者である短時間労働者 (知的障害者である短時間労働者総数は0.5人でカウント)</li> <li>精神障害者である短時間労働者 (精神障害者である短時間労働者総数は0.5人でカウント)</li> </ul>
平成18年度以降	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)</li> <li>知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> <li>精神障害者</li> <li>精神障害者である短時間労働者 (精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)</li> </ul>		

注3:法定雇用率は平成24年までは1.8%、平成25年度4月以降は2.0%となっている。

図 3-8 民間企業における障害者の雇用状況

〈第3章資料（図表）出所〉

図 3-1：内閣府「平成 27 年度版障害者白書」を元に作図

図 3-2：内閣府「平成 26 年度版障害者白書」を元に作図

図 3-3：厚生労働省平成 27 年 5 月 2 日公表労働市場分析レポート第 50 号（資料出所は、総務省統計局「労働力調査」及び厚生労働省「職業選定業務統計」）

表 3-1～3-3、図 3-4～3-7：平成 27 年 5 月 13 日厚生労働省公表「平成 26 年度・障害者の職業紹介状況等」

図 3-8：平成 27 年 11 月 27 日厚生労働省公表「平成 27 年 障害者雇用状況の集計結果」



## 第4章

### 職業満足度と職場で配慮等のニーズに関する分析



## 第4章 職業満足度と職業上のニーズの関連要因

職業生活の満足度及び職業上のニーズの関連要因について分析を行った。職業生活の満足度と職業上のニーズの関連要因の双方において、障害種類の影響が明確に見られ、障害特性に合致した支援や配慮の重要性を裏づける結果となった。その他、様々な就業条件や仕事上、生活上の出来事等の満足度や職業上のニーズとの領域特異的な関連が捉えられ、今後の支援や施策への示唆に富むものと考えられた。

### 第1節 目的

先行研究の概観から、障害のある人のキャリアを考える上で、障害の種類がキャリアに大きな影響を与える可能性が見て取れるが、同時に、環境との相互作用や個性・多様性を考慮することの重要性が指摘されている。環境要因の一つであるわが国の社会状況は様々な大きな変化を見せ、障害のある人のキャリアに多様な側面から影響を与えていることが推測される。これらのいずれもが、本調査研究を進めていく上での基本的な前提となるだろう。

16年間の調査の前半のまとめにあたる本報告書では、障害のある人の職業生活の全体像に迫るための方法の一つとして、蓄積されたデータのうち、職業生活の満足度と、職業上のニーズに特に着目して分析することとした。

職業生活の満足度に着目した理由は、満足度は職業生活の質的側面を包括的に表す指標と考えることができるということにある。職業生活の満足は、「職業満足」「職務満足」の語と同義と捉えることができ、このうち「職務満足」の定義について、産業・組織心理学会（2009）は、「様々な定義があるが、最も有名な定義は、E. A. ロック（Locke、1976）の『自分の仕事に対する評価や仕事上の経験からもたらされる楽しいもしくは肯定的な情動の状態』というものである」としている。職業生活の質を表す指標の別の候補として、労働条件や定着状況が考えられるが、現代では価値観や働き方が様々であること、また、心身の状況も多様な人を調査対象としていることを考慮すると、いかなる労働条件で就業することが好ましいとは一概には判断しにくく、また、同じ職場で長期に働くことがそうでない場合よりも常に良いとも言えないため、労働条件や定着状況は職業生活の質の指標というよりは、職業生活の質に影響する要因の一つと考える方が適当であるように考えられた。

また、何らかの条件で職業生活の満足度が他の条件よりも低下する場合、そこには支援や施策上の課題があることが考えられる。職業上のニーズを分析することは、課題解決のための有意義な知見を得ることにつながる可能性があると考えられた。

### 第2節 方法

今回の分析では、本調査（第1～4期）の回答者において、職業生活の満足度及び職業上のニーズの個人差（回答のばらつき）は、完全に個別的なものだけでなく、特定の要因によるものが想定されることを基本的な考え方とした。職業生活の満足度及び職業上のニーズを目的変数として、その大小を効果的に説明でき

る様々な説明変数についての統計的分析を行った。

## 1. 一般化線形モデルと一般化推定方程式

本調査では、パネルデータで同一人物から繰り返しデータを得ていることから、一般化線形モデルの拡張である一般化推定方程式を用いて、繰り返し回答の相関関係を反映した分析を行った。

一般化線形モデルは、目的変数が正規分布しない場合を含め、広く使用されている様々な統計モデルを網羅した統計分析方法である。今回の目的変数では満足度は1～5のスケールで偏りが大きく正規分布が必ずしも仮定できなかつたり、配慮等の要望は「有／無」の2値応答でありロジスティック回帰モデルが適切であったりしたため、それらと多くの説明変数の関係を総合的に分析するために採用した。

一般化推定方程式は一般化線形モデルの拡張であり、特に数回の調査で得られたデータの各人における繰り返しデータの相関関係をモデル化することにより、個人レベルと集団間レベルによる階層的データに対し、2つの効果を同時に分析することで、集団単位と個人単位の違いの解釈を統計学的に行うことができる。また、欠損値があるデータであってもデータを除くことなく、最尤法により全てのデータを効果的に活用した統計的な分析が可能である。これにより、本調査のようなパネルデータの分析に適している。分析には「IBM SPSS version23.0 Advanced Statistics」の「一般化推定方程式」を用いた。

## 2. 分析のための統計モデリング

一般化推定方程式による本分析においては、分析で明らかにしたい結果に相当する職業生活の満足度及び職業上のニーズを「目的変数」とし、その目的変数の値の個人差を説明する要素である「説明変数」としては、性別や年齢の一般的要因、障害種類の要因、調査時期の要因、就業条件等の環境要因、さらに、直近の仕事上や生活上の出来事の要因を想定した。

### (1) 目的変数

- ア 職業生活の満足度：「仕事の内容」、「給与や待遇」、「職場の人間関係」、「職場の環境」の4項目とし、「満足」～「不満」の5段階の回答であった。分析においては調査時から尺度を逆転させ、1を不満、5を満足とした。
- イ 職業上のニーズ：「仕事をする上で配慮してほしいこと」7項目及び「仕事をする上で会社や会社の人に特に望むこと」9項目に関して、該当すると回答した場合は1、該当しない場合は0の2値回答とした。

### (2) 説明変数

様々な条件によって左右されることのない固定的な要因（障害種類、性別、年齢、調査時期）による統計モデルについて検討した。その後、それらを調整因子として、様々な変動要因についての統計モデルを検討した。

- ア 固定的要因：性別、年齢、調査時期は外的に状況を左右できるものでないため、固定的要因である。また、障害種類についても、調査登録時の主な障害種類に限定することで固定的要因とした。また、調査回答者 ID で表される回答者各人そのものも固定的要因として、調査期の間で影響を及ぼすものとして統計モデル化した。
- イ 変動的要因：就業条件や直近の仕事上や生活上の出来事は、各調査時期の回答者各人の状況により変動するものであるため、変動的要因である。

### (3) モデル効果の検定

分析においては、複数の説明変数から、最も予測のよいモデルに必要な最も単純なモデルを選択するために、モデル選択に対する赤池情報量基準の2つの拡張である、独立モデル基準の準尤度 (QIC) で最適な相関構造を選択し、もう1つの QIC 基準で予測の最適サブセットを選択した。

### 3. 分析対象

第1～4期の調査において、1回以上回答した1,111名 (のべ4,444名) から、連絡先不明その他の理由で調査票を送らなかった場合 (のべ543名) と、年代別の人数が少ない10才代 (のべ18名) と60才代 (のべ61名)、年齢不明 (1名) を除き、のべ3,821名を分析対象とした。

### 4. 一般化推定方程式の分析手順

「IBM SPSS version 23.0 Advanced Statistics」の「一般化推定方程式」の設定は次のとおりとした。目的変数の変動を説明するための説明変数のモデル効果を検定し、本質的な関係性と派生的な関係性を区別した。その後、各目的変数に対する説明変数の具体的な関係について、逐次比較及び推定周辺平均値とWald 95%信頼区間により図示化した。

(1) 反復測定：被験者変数を「回答者 ID」、被験者内変数を「調査期」とし、相関構造は「交換」(要素間に均質な相関がある「複合シンメトリ構造」)とした。

(2) モデルの種類：満足度の回答はリッカート尺度によるものであるが、各変数の度数分布を確認し、正規分布等の連続分布で十分近似でき、間隔の不均一性が認められなかったため、間隔尺度とみなした。満足や不満の一方に偏った正規分布でない変数については、ガンマ分布によりモデル適合性を高めた。職業上のニーズについては、「有/無」の2値応答であるため2項分布により、またロジスティック関数をリンク関数とした。

(3) 応答と予測変数：応答で目的変数を設定し、予測変数で説明変数を設定した。

(4) モデル

各目的変数に対し、ア固定的要因 (調整因子) にイ～オを加え、分けて分析を行った。

ア 固定的要因 (調整因子)：性別、年齢、障害種類、調査期、及び性別と障害種類の交互作用、年齢と障害種類の交互作用を説明変数とした。ただし、配慮等の要望を目的変数とした分析では分析の複雑性を避けるため交互作用を含めなかった。これらは以下のモデルでも調整因子として分析に加えた。

イ 就業条件：職種、1週間の勤務時間、1週間の休日数、1ヶ月の給与、通勤に要する時間、職場への障害の説明の程度、勤続する企業等の規模、同一企業等への在職年数の各変数を説明変数とした。以下の各説明変数に関しては、分布を参照し2群にグループ分けして解析を行った。1週間の勤務時間は30時間未満と30時間以上、1週間の休日数は2日未満と3日以上、1ヶ月の給与は13万円未満と13万円以上、勤務する企業等の規模 (従業員数) は50人未満と50人以上、同一企業等への在籍年数は10年未満と10年以上とした。

ウ 職場における配慮状況：実際に得られている配慮についての設問は、第4期からの調査のため、第4期調査のみのデータを使用した。配慮の必要性や要望との関係の分析には説明変数に含めず、満足度に対してだけ説明変数とした。

エ 直近2年間の仕事上の出来事：仕事上の出来事に関する質問項目11項目を説明変数とした。

オ 直近2年間の生活上の出来事：生活上の出来事に関する質問項目13項目を説明変数とした。

- (5) 推定、統計、推定周辺平均値：推定の尺度パラメータ法は、最尤推定値を選択した。モデルの分析結果は、推定周辺平均値及び95%Wald信頼区間を算出し、有意差のあった変数間の群間差については、Bonferroniの逐次多重比較法による解析の結果を用いた。

## 第3節 結果

職業生活の満足度の各側面（仕事の内容、給与や待遇、職場の人間関係、職場の環境）の関連要因、及び職業上のニーズの関連要因について、一般化推定方程式を用いてモデル効果を検討した結果、満足度や職業上のニーズの多くの領域に対して障害種類の効果が認められた。その他、特定の領域の満足度や職業上のニーズに関し、職種や労働条件等の就業条件や、職場で得られている配慮、さらに、直近2年間の仕事上及び生活上の出来事の、特徴的な効果が認められた。

以下、「効果が認められた」との記載は、モデル効果の検定において1%水準で有意であったことを指す。

### 1. 職業生活の満足度に関連する要因

#### (1) 職業生活の満足度のモデル効果

職業生活の満足度の関連要因について、一般化推定方程式を用いてモデル効果を検討した結果、「仕事の内容」、「給与や待遇」、「職場の人間関係」、「職場の環境」のすべての満足度には、障害種類の効果が認められたが、それ以外にも、職種や通勤時間、職場への障害の説明の程度等の就業条件、職場で得られている配慮の種類、さらに、直近2年間の仕事上の出来事、生活上の出来事によっても、特定の領域の満足度への特徴的な効果が認められた。

#### ア 固定的要因（性別、障害種類、調査期、年齢）

職業の満足度を説明する固定的要因としては、障害種類において効果が認められた。平均値の個々の比較からは、表4-1の「逐次比較」の欄に示したように、多くの関係性が認められているが、それらはより単純なモデルで説明することが可能であった。なお、これらの効果の認められた説明変数について詳細は後述する。

- 「仕事の内容」、「給与や待遇」、「職場の人間関係」、「職場の環境」の満足度に対して、障害種類の効果が認められた。
- 「給与や待遇」の満足度に対しては、「性別」の効果が認められた。また、障害種類と性別の交互作用が認められた。

表 4-1 職業の満足度の固定的要因のモデル効果 (p 値)

説明変数	自由度	目的変数							
		仕事内容満足		給与待遇満足		人間関係満足		職場環境満足	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.15	0.39	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	0.94	0.94	0.06	0.06
障害種類	5	<b>0.00</b>							
調査期	3	0.73	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	0.27	0.27	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>
年齢	3	0.71	<b>0.00</b>	0.15	0.15	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	0.81	0.81
障害種類 × 性別	5	0.12	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	0.63	<b>0.00</b>	<b>0.01</b>	<b>0.00</b>
障害種類 × 年齢	15	0.24	<b>0.00</b>	0.25	<b>0.00</b>	0.09	<b>0.00</b>	0.09	<b>0.00</b>
独立モデル基準 (QIC) の準尤度		2495.5	-	3734.4	-	2960.0	-	2860.9	-

(モデル効果は一般化推定方程式による。逐次比較は逐次Bonferroni法によるペア比較による。)  
(5%水準で有意な値について下線、1%水準で有意な値を下線と太字で示す)

#### イ 就業条件

就業条件は、性、障害種類等の固定的要因を調整した場合でも、職業の満足度に対する特徴的なモデル効果が認められた。

- ものを作る仕事、ものを売る仕事等の職種の要因については、「仕事の内容」、「給与や待遇」、「職場の人間関係」の満足度に対する効果が認められた。「給与や待遇」の満足度については、障害種類との交互作用が認められた。
- 給与水準（13万円未満／13万円以上）の要因については、「給与や待遇」の満足度に対する効果が認められた。
- 通勤時間の長さ（30分未満／30分以上）の要因については、「給与や待遇」と「職場の人間関係」の満足度に対する効果が認められた。
- 職場のどの程度の人に障害の内容を説明しているか（ほとんどの人に説明／ごく一部の人だけに説明／説明していない）という要因については、「仕事の内容」と「職場の環境」の満足度に対する効果が認められた。「仕事の内容」については、年齢との交互作用が認められた。
- 同一の企業等への在職年数の長さ（10年未満／10年以上）の要因については、「給与や待遇」の満足度に対する効果が認められた。「職場の人間関係」については、年齢との交互作用が認められた。

表 4-2 職業の満足度の就業条件のモデル効果 (p 値)

説明変数		目的変数							
		仕事内容満足		給与待遇満足		人間関係満足		職場環境満足	
	自由度	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.094	0.107	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.520	0.586	0.050	0.060
障害種類	5	<b>0.003</b>	<b>0.006</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
調査期	3	0.632	0.632	0.211	0.211	0.115	0.115	<b>0.009</b>	<b>0.009</b>
年齢	3	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.022	0.047	0.235	0.227	0.116	0.101
障害種類×性別	5	0.692	0.022	0.018	<b>0.000</b>	0.844	<b>0.000</b>	0.299	<b>0.000</b>
障害種類×年齢	15	0.403	<b>0.000</b>	0.043	<b>0.000</b>	0.015	<b>0.000</b>	0.397	<b>0.000</b>
職種	6	<b>0.001</b>	<b>0.001</b>	<b>0.000</b>	<b>0.001</b>	<b>0.001</b>	<b>0.002</b>	0.274	0.130
1週間の勤務時間	1	0.143	0.133	0.836	0.765	0.765	0.757	0.843	0.865
1週間の休日数	1	0.077	0.083	0.956	0.823	0.822	0.863	0.659	0.607
1ヶ月の給与	1	0.508	0.505	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.841	0.861	0.397	0.395
通勤に要する時間	1	0.195	0.176	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.003</b>	<b>0.002</b>	0.204	0.153
職場への障害の説明	2	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.180	0.130	0.038	0.066	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
勤務する企業等の規模	1	0.500	0.517	<b>0.002</b>	<b>0.002</b>	0.563	0.633	0.281	0.295
同一企業等への在職年数	1	0.861	0.913	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.548	0.509	0.259	0.259
障害種類× 職種	27	0.011	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.054	<b>0.000</b>	0.054	<b>0.000</b>
障害種類× 1週間の勤務時間	5	0.184	0.023	0.138	<b>0.000</b>	0.355	<b>0.000</b>	0.990	<b>0.000</b>
障害種類× 1週間の休日数	5	0.718	<b>0.007</b>	0.036	<b>0.000</b>	0.769	<b>0.000</b>	0.580	<b>0.000</b>
障害種類× 1ヶ月の給与	5	0.426	0.016	0.313	<b>0.000</b>	0.532	<b>0.000</b>	0.652	<b>0.000</b>
障害種類× 通勤に要する時間	5	0.715	0.042	0.802	<b>0.000</b>	0.705	<b>0.000</b>	0.183	<b>0.000</b>
障害種類× 職場への障害の説明	9	0.079	<b>0.000</b>	0.361	<b>0.000</b>	0.043	<b>0.000</b>	0.027	<b>0.000</b>
障害種類× 勤務する企業等の規模	5	0.857	0.044	0.629	<b>0.000</b>	0.383	<b>0.000</b>	0.440	<b>0.000</b>
障害種類× 同一企業等への在職年数	5	0.429	0.022	<b>0.001</b>	<b>0.000</b>	0.367	<b>0.000</b>	0.054	<b>0.000</b>
年齢× 職種	18	0.154	<b>0.000</b>	0.076	<b>0.001</b>	0.011	<b>0.000</b>	0.050	0.019
年齢× 1週間の勤務時間	3	0.492	<b>0.000</b>	0.417	0.226	0.104	0.124	0.138	0.169
年齢× 1週間の休日数	3	0.168	<b>0.000</b>	0.233	0.031	0.978	0.713	0.599	0.305
年齢× 1ヶ月の給与	3	0.197	<b>0.000</b>	0.752	<b>0.006</b>	0.823	0.670	0.151	0.059
年齢× 通勤に要する時間	3	0.023	<b>0.000</b>	0.437	<b>0.000</b>	0.178	0.014	0.208	0.081
年齢× 職場への障害の説明	6	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.482	<b>0.007</b>	0.381	0.154	0.922	<b>0.000</b>
年齢× 勤務する企業等の規模	3	0.921	<b>0.000</b>	0.935	<b>0.008</b>	0.309	0.244	0.584	0.294
年齢× 同一企業等への在職年数	3	0.913	<b>0.000</b>	0.012	<b>0.001</b>	<b>0.001</b>	0.015	0.261	0.150
独立モデル基準 (QIC) の準尤度		458.8	-	565.6	-	429.2	-	451.5	-

(モデル効果は一般化推定方程式による。逐次比較は逐次Bonferroni法によるペア比較による。)

(5%水準で有意な値について下線、1%水準で有意な値を下線と太字で示す)

ウ 職場で得られている配慮

職場において実際に得られている配慮については、職業生活の満足度の一部の領域への効果が認められた。また、満足度の各領域に関し、いくつかの配慮と障害種類や年齢との交互作用が認められた。

なお、実際に得られている配慮については、第4期からの調査項目であるため、分析対象も第4期調査の回答に限定した。

- 「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」への配慮の有無は、「職場の人間関係」と「職場の環境」に対する満足度への効果が認められた。いずれにおいても障害種類との交互作用が認められた。
- 「仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置すること」の配慮の有無は、「職場の環境」に対する効果が認められた。また、年齢との交互作用が認められた。
- 「通勤の便宜を図ること」は、「給与や待遇」「職場の人間関係」「職場の環境」の満足度に対して、障害種類との交互作用が認められた。
- 「体力や体調に合わせて、勤務時間や休みを調整すること」は、「仕事の内容」と「職場の環境」に対して、障害種類との交互作用が認められた。

表 4-3 職業の満足度の職場の配慮状況のモデル効果 (p 値)

説明変数	自由度	目的変数							
		仕事内容満足		給与待遇満足		人間関係満足		職場環境満足	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.404	0.395	0.219	0.206	0.937	0.970	0.636	0.551
障害種類	5	<b>0.000</b>							
年齢	3	0.210	0.169	0.653	0.552	0.082	0.031	0.280	0.340
障害種類×性別	5	0.732	<b>0.000</b>	0.338	<b>0.000</b>	0.054	<b>0.000</b>	0.813	<b>0.000</b>
障害種類×年齢	14	0.062	<b>0.000</b>	0.051	<b>0.000</b>	0.547	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
作業手順をわかりやすく	1	0.196	0.139	0.078	0.068	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.009</b>	<b>0.007</b>
仕事のスピードや量の調整	1	<u>0.048</u>	0.071	0.428	0.439	0.443	0.384	0.119	0.084
機器や設備の改善	1	0.560	0.510	0.290	0.381	0.434	0.307	0.513	0.764
通勤の便宜を図る	1	0.188	0.180	0.130	0.154	0.189	0.215	0.473	0.393
援助者を配置する	1	0.167	0.107	0.090	0.086	0.693	0.712	<b>0.003</b>	<u>0.010</u>
勤務時間や休みの調整	1	0.074	0.101	0.459	0.384	0.076	0.054	0.681	0.704
安全や健康管理の配慮	1	0.333	0.388	0.981	0.998	0.842	0.990	<u>0.037</u>	<u>0.032</u>
作業手順をわかりやすく	5	0.439	<b>0.000</b>	0.040	<b>0.000</b>	<b>0.001</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
障 仕事のスピードや量の調整	5	<u>0.011</u>	<b>0.000</b>	0.140	<b>0.000</b>	0.040	<b>0.000</b>	0.056	<b>0.000</b>
害 機器や設備の改善	5	0.531	<b>0.000</b>	0.012	<b>0.000</b>	0.623	<b>0.000</b>	0.209	<b>0.000</b>
種 通勤の便宜を図る	5	0.030	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.004</b>	<b>0.000</b>	<b>0.004</b>	<b>0.000</b>
類 援助者を配置する	5	0.954	<b>0.000</b>	0.590	<b>0.000</b>	0.467	<b>0.000</b>	0.026	<b>0.000</b>
× 勤務時間や休みの調整	5	<b>0.003</b>	<b>0.000</b>	0.898	<b>0.000</b>	0.077	<b>0.000</b>	<b>0.006</b>	<b>0.000</b>
安全や健康管理の配慮	5	0.511	<b>0.000</b>	0.770	<b>0.000</b>	0.538	<b>0.000</b>	0.494	<b>0.000</b>
作業手順をわかりやすく	3	0.926	0.367	<u>0.023</u>	<u>0.019</u>	0.278	<b>0.001</b>	0.483	0.118
障 仕事のスピードや量の調整	3	0.457	0.103	0.969	0.887	0.197	<u>0.031</u>	0.687	0.315
害 機器や設備の改善	3	0.599	0.228	<u>0.041</u>	<u>0.035</u>	0.857	0.141	0.193	0.506
年 通勤の便宜を図る	3	0.242	0.256	0.618	0.740	0.936	0.079	0.429	0.263
× 援助者を配置する	3	0.508	0.227	0.265	0.124	0.431	0.116	<b>0.001</b>	<b>0.001</b>
勤務時間や休みの調整	3	0.752	0.201	0.197	0.383	0.099	<b>0.001</b>	0.136	0.151
安全や健康管理の配慮	3	0.934	0.515	0.081	0.175	0.322	0.174	0.738	0.088
独立モデル基準 (QIC) の準尤度		596.5	-	889.4	-	705.0	-	653.0	-

(モデル効果は一般化推定方程式による。逐次比較は逐次Bonferroni法によるペア比較による。)

(5%水準で有意な値について下線、1%水準で有意な値を下線と太字で示す)

#### エ 直近2年間の仕事上の出来事

直近2年間の仕事上の様々な出来事の有無は、特定の領域の満足度に対する効果が認められた。仕事上の出来事をモデルに加えた場合、「仕事の内容」「給与や待遇」「職場の人間関係」の満足度に対し、障害種類の効果は認められなくなった。

- 「まわりで直接仕事などを援助してくれる人がいなくなった」ことは、「職場の人間関係」と「職場の環境」の満足度に対する効果が認められた。
- 「給料が上がった」ことや「給料が下がった」ことは、「給与や待遇」の満足度に対する効果が認められた。このうち、「給料が上がった」ことは、障害種類との交互作用が認められた。また「給与が下がった」ことは、「職場の人間関係」の満足度に対して年齢との交互作用が認められた。
- 「正社員になった」ことは、「職場の人間関係」の満足度に対する効果が認められた。また、障害種類及び年齢との交互作用が認められた。
- 「休職をした」ことは、「仕事の内容」の満足度に対する効果が認められた。
- 「昇進した」ことは、「職場の人間関係」の満足度に対する障害種類との交互作用、また、「仕事の内容の満足度」に対する年齢との交互作用が認められた。

#### オ 直近2年間の生活上の出来事

直近2年間の生活上の様々な出来事の有無は、特定の領域の満足度に対する効果が認められた。出来事の内容と満足度の内容には、直接的な関係が想定しにくいものも含まれた。生活上の出来事をモデルに加えた場合、「仕事の内容」「職場の人間関係」「職場の環境」の満足度に対し、障害種類の効果は認められなくなった。

- 「自分の親が仕事を辞めた」ことは、「職場の人間関係」の満足度に対する効果が認められた。また、「給与や待遇」「職場の人間関係」の満足度に関して障害種類との交互作用、「仕事の内容」「職場の人間関係」「職場の環境」に関して年齢との交互作用が認められた。
- 「自分の子どもが産まれた」ことは、「給与や待遇」や「職場の環境」の満足度に対して障害種類との交互作用が認められた。また、「給与や待遇」の満足度に関しては年齢との交互作用も認められた。
- 「自分の障害に関する年金を受給しはじめた」ことは、「給与や待遇」の満足度に対し、障害種類との交互作用が認められた。
- 「自分の障害に関する年金の受給がなくなった」ことは、「仕事の内容」「給与や待遇」「職場の人間関係」「職場の環境」の満足度に対して障害種類との交互作用が認められた。また、「給与や待遇」「職場の人間関係」の満足度に対して年齢との交互作用が認められた。

表 4-4 職業の満足度の直近2年間の仕事上の出来事のモデル効果 (p 値)

説明変数	自由度	目的変数							
		仕事内容満足		給与待遇満足		人間関係満足		職場環境満足	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.298	0.298	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.628	0.628	0.089	0.089
障害種類	5	0.101	0.101	0.152	0.152	0.102	0.102	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
調査期	2	0.855	0.855	0.429	0.429	0.520	0.520	0.181	0.181
年齢	3	<u>0.039</u>	<u>0.039</u>	0.715	0.715	<b>0.007</b>	<b>0.007</b>	0.125	0.125
障害種類 × 性別	5	0.161	0.087	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.115	0.115	<u>0.030</u>	<b>0.001</b>
障害種類 × 年齢	15	0.389	0.083	0.284	0.255	<b>0.005</b>	<b>0.000</b>	0.275	<b>0.001</b>
配置転換があった	1	0.762	0.762	0.538	0.538	0.652	0.652	0.188	0.188
上司が異動した	1	0.937	0.937	0.350	0.350	0.260	0.260	0.603	0.603
援助者がいなくなった	1	0.298	0.298	0.290	0.290	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
昇進した	1	<u>0.017</u>	<u>0.017</u>	0.153	0.153	0.342	0.342	0.912	0.912
給料が上がった	1	<u>0.028</u>	<u>0.028</u>	<b>0.009</b>	<b>0.009</b>	0.184	0.184	0.340	0.340
給料が下がった	1	0.296	0.296	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.136	0.136	<u>0.031</u>	<u>0.031</u>
正社員になった	1	<u>0.019</u>	<u>0.019</u>	0.056	0.056	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.170	0.170
休職した	1	<b>0.004</b>	<b>0.004</b>	0.995	0.995	0.520	0.520	<u>0.036</u>	<u>0.036</u>
転職した	1	<u>0.049</u>	<u>0.049</u>	0.873	0.873	0.203	0.203	0.902	0.902
配置転換があった	5	0.111	<u>0.049</u>	0.779	0.347	0.782	0.303	0.589	<b>0.002</b>
上司が異動した	5	0.573	0.212	0.419	0.136	0.601	0.216	0.937	<u>0.013</u>
援助者がいなくなった	5	0.285	0.277	0.484	0.420	0.291	<b>0.002</b>	0.225	<b>0.000</b>
昇進した	5	<u>0.011</u>	<b>0.000</b>	0.695	0.221	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.812	<b>0.004</b>
給料が上がった	5	0.227	<b>0.006</b>	<b>0.002</b>	<b>0.000</b>	0.839	0.151	0.124	<b>0.001</b>
給料が下がった	5	0.312	0.078	0.243	<b>0.000</b>	0.494	<u>0.017</u>	0.729	<b>0.001</b>
× 正社員になった	5	0.236	<u>0.024</u>	0.139	0.073	<b>0.002</b>	<b>0.000</b>	<u>0.020</u>	<b>0.000</b>
休職した	5	0.367	<u>0.024</u>	0.475	0.090	0.970	0.283	0.878	<b>0.004</b>
転職した	5	0.710	0.080	0.800	0.477	0.777	0.124	0.966	<b>0.004</b>
配置転換があった	3	0.653	0.083	0.600	0.701	0.459	<u>0.023</u>	0.526	0.357
上司が異動した	3	0.570	0.164	0.291	0.656	0.469	<b>0.007</b>	0.508	0.477
援助者がいなくなった	3	0.298	<b>0.008</b>	0.385	0.387	0.709	<b>0.000</b>	0.986	<b>0.000</b>
昇進した	3	<b>0.001</b>	<b>0.003</b>	0.864	0.841	0.486	<u>0.033</u>	0.075	0.165
給料が上がった	3	0.221	<b>0.003</b>	0.271	0.168	0.671	<u>0.022</u>	0.517	0.255
給料が下がった	3	0.289	0.124	0.072	<b>0.000</b>	<b>0.006</b>	<b>0.001</b>	0.629	0.089
× 正社員になった	3	<u>0.011</u>	<b>0.005</b>	0.116	0.337	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.922	0.258
休職した	3	0.388	<u>0.011</u>	0.436	0.648	0.925	<u>0.012</u>	0.466	<u>0.047</u>
転職した	3	0.174	<u>0.025</u>	<u>0.017</u>	0.156	0.657	<u>0.016</u>	0.587	0.408
独立モデル基準 (QIC) の準尤度		1656.6	-	2353.5	-	1976.5	-	1920.7	-

(モデル効果は一般化推定方程式による。逐次比較は逐次Bonferroni法によるペア比較による。)  
 (5%水準で有意な値について下線、1%水準で有意な値を下線と太字で示す)

表 4-5 職業の満足度の直近2年間の生活上の出来事のモデル効果 (p 値)

説明変数	自由度	目的変数							
		仕事内容満足		給与待遇満足		人間関係満足		職場環境満足	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.717	0.717	<b>0.001</b>	<b>0.001</b>	0.260	0.260	0.408	0.408
障害種類	5	0.182	0.156	<b>0.006</b>	0.172	0.162	0.108	0.051	<b>0.007</b>
調査期	2	0.921	0.921	0.677	0.677	0.508	0.508	0.291	0.291
年齢	3	0.560	0.511	0.918	0.741	0.574	0.613	0.335	0.311
障害種類 × 性別	5	0.251	0.166	<b>0.003</b>	<b>0.000</b>	0.154	<b>0.036</b>	<b>0.006</b>	<b>0.000</b>
障害種類 × 年齢	15	<b>0.018</b>	<b>0.006</b>	<b>0.001</b>	<b>0.000</b>	0.182	0.060	0.451	<b>0.036</b>
結婚した	1	0.942	0.942	0.832	0.832	0.581	0.581	0.339	0.339
子どもが生まれた	1	0.888	0.924	0.955	0.471	0.786	0.350	0.084	<b>0.000</b>
引っ越しをした	1	0.092	0.092	0.195	0.195	0.078	0.078	0.063	0.063
親元から離れて生活	1	<b>0.018</b>	<b>0.018</b>	0.163	0.163	0.361	0.361	0.459	0.459
自分が入院した	1	0.927	0.927	0.381	0.381	0.704	0.704	0.281	0.281
学校に通った(卒業した)	1	0.215	0.215	0.198	0.198	0.547	0.547	0.565	0.565
年金の受給を始めた	1	0.888	0.992	0.919	0.786	0.314	0.282	0.910	0.966
年金の受給がなくなった	1	0.336	0.133	0.789	0.231	0.770	0.675	0.613	0.602
親が仕事を辞めた	1	0.418	0.418	0.891	0.891	<b>0.001</b>	<b>0.001</b>	0.290	0.290
家族が入院した	1	0.604	0.604	0.946	0.946	0.296	0.296	0.761	0.761
家族が亡くなった	1	0.546	0.546	0.796	0.796	0.642	0.642	0.499	0.499
結婚した	5	0.250	0.160	<b>0.034</b>	0.088	0.558	0.377	0.108	<b>0.011</b>
子どもが生まれた	4	0.613	0.199	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.099	0.149	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
引っ越しをした	5	0.870	0.435	0.316	0.125	0.744	0.372	0.366	<b>0.014</b>
親元から離れて生活	5	<b>0.033</b>	<b>0.001</b>	0.590	0.331	0.402	0.368	0.097	<b>0.001</b>
自分が入院した	5	0.496	0.275	0.085	<b>0.007</b>	0.129	<b>0.029</b>	0.776	<b>0.032</b>
学校に通った(卒業した)	5	<b>0.021</b>	<b>0.000</b>	0.077	<b>0.032</b>	0.877	0.284	0.387	<b>0.004</b>
年金の受給を始めた	5	0.995	0.605	<b>0.000</b>	<b>0.001</b>	0.999	0.304	0.781	<b>0.028</b>
年金の受給がなくなった	5	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.008</b>	<b>0.046</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
親が仕事を辞めた	5	0.096	0.111	<b>0.006</b>	<b>0.009</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.448	<b>0.008</b>
家族が入院した	5	0.325	0.244	0.825	0.571	0.181	0.076	0.742	0.106
家族が亡くなった	5	0.383	0.262	0.675	0.378	0.092	0.107	0.476	<b>0.031</b>
結婚した	3	0.222	0.515	0.946	0.957	0.706	0.768	0.837	0.471
子どもが生まれた	3	0.076	<b>0.032</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.855	0.802	<b>0.025</b>	<b>0.000</b>
引っ越しをした	3	0.058	0.095	<b>0.011</b>	0.076	0.976	0.681	0.180	<b>0.043</b>
親元から離れて生活	3	0.350	<b>0.041</b>	0.511	0.539	0.963	0.937	0.051	0.078
自分が入院した	3	0.074	0.229	0.385	0.827	0.566	0.930	0.330	0.097
学校に通った(卒業した)	3	<b>0.005</b>	<b>0.040</b>	<b>0.015</b>	0.094	<b>0.036</b>	0.067	0.878	0.492
年金の受給を始めた	3	0.307	0.552	0.876	0.885	0.972	0.765	0.166	0.235
年金の受給がなくなった	3	0.098	0.561	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.009</b>	0.074	0.981	0.554
親が仕事を辞めた	3	<b>0.009</b>	<b>0.021</b>	0.283	0.549	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.002</b>
家族が入院した	3	0.709	0.538	0.861	0.969	0.274	0.441	<b>0.042</b>	0.129
家族が亡くなった	3	0.086	0.156	0.716	0.784	0.367	0.465	<b>0.038</b>	<b>0.042</b>
独立モデル基準 (QIC) の準尤度		1525.8	-	401.8	-	354.9	-	1775.0	-

(モデル効果は一般化推定方程式による。逐次比較は逐次Bonferroni法によるペア比較による。)

(5%水準で有意な値について下線、1%水準で有意な値を下線と太字で示す)

(2) 職業生活の満足度に関する具体的状況（推定周辺平均値）

推定周辺平均値は、各変数における各水準の平均値に対し、同一回答者の個人内の相関も含め、他の変数の影響や交互作用を調整して推定した値である。

ア 固定的要因（性別、障害種類、調査期、年齢）

推定周辺平均値による固定的要因別の比較では、障害種類による差が認められ、「仕事の内容」「給与や待遇」「職場の人間関係」「職場の環境」のすべての満足度において、知的障害では満足度が高く、聴覚障害では満足度が低い傾向が認められた。「給与や待遇」の満足度においては、女性は男性よりも高く、この傾向は視覚障害と精神障害において明確だった。

(ア) 障害種類（モデル効果が有意なもの）

- 「仕事の内容」の満足度に関し、知的障害と視覚障害は聴覚障害に比して高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「給与や待遇」の満足度に関し、知的障害は視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、精神障害に比して高かった。また、聴覚障害は、視覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害に比して低かった (すべて  $p < 0.01$ )。
- 「職場の人間関係」の満足度に関し、聴覚障害は他のすべての障害グループに比して低かった ( $p < 0.01$ )。
- 「職場環境」の満足度に関し、聴覚障害は視覚障害、肢体不自由、知的障害、精神障害に比して低かった ( $p < 0.01$ )。

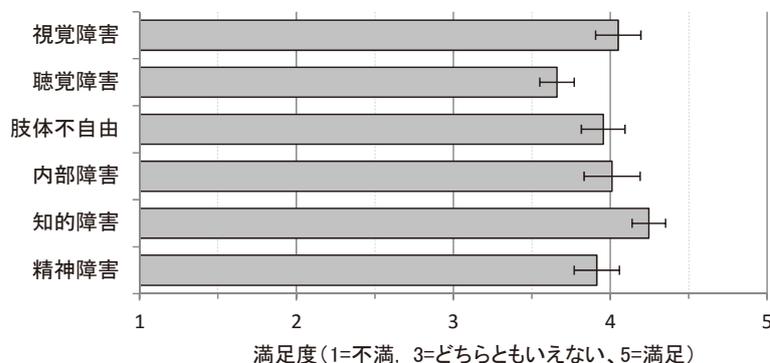


図 4-1 「仕事の内容」の満足度（障害種類別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

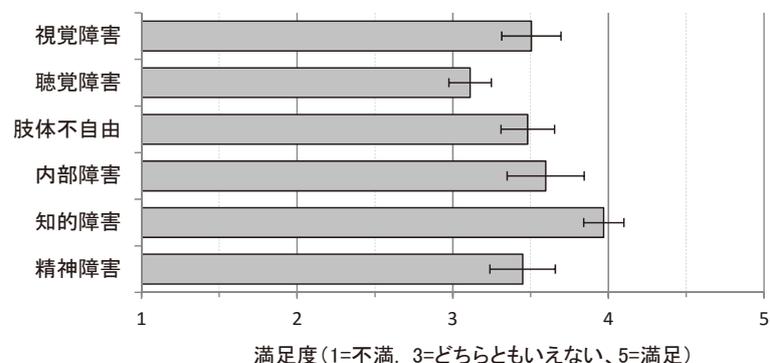


図 4-2 「給与や待遇」の満足度（障害種類別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

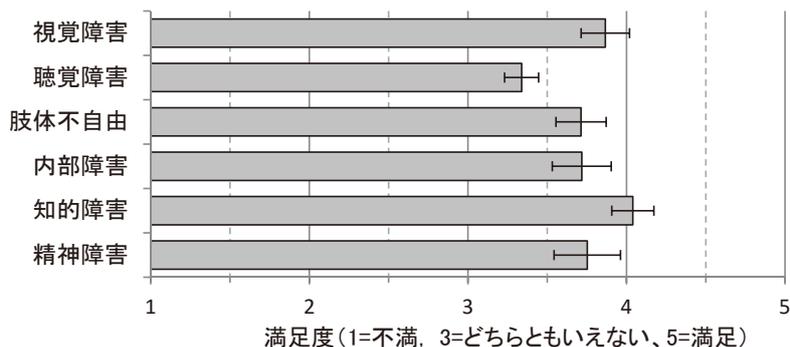


図 4-3 「職場の人間関係」の満足度（障害種類別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

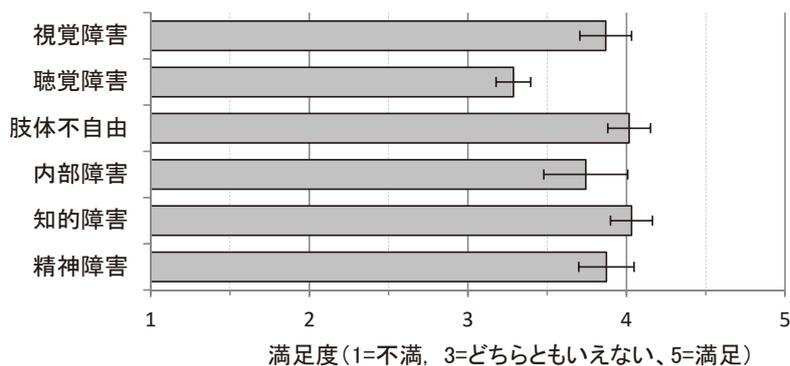


図 4-4 「職場の環境」の満足度（障害種類別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

(イ) 性別（モデル効果が有意なもの）

- 「給与や待遇」の満足度に関し、女性は男性よりも高かった ( $p < 0.01$ )。

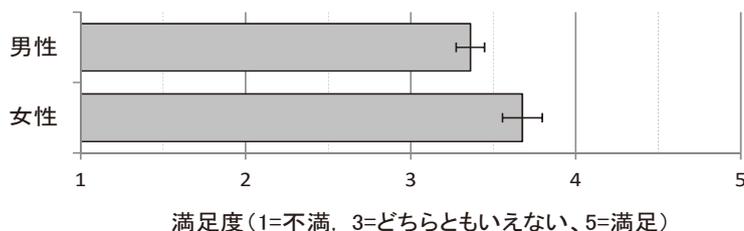


図 4-5 「給与や待遇」の満足度（男女別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

(ウ) 障害種類と性別の交互作用（モデル効果が有意なもの）

- 「給与や待遇」の満足度に関し、視覚障害の女性は男性よりも高く ( $p < 0.01$ )、精神障害の女性は男性よりも高かった ( $p < 0.05$ )

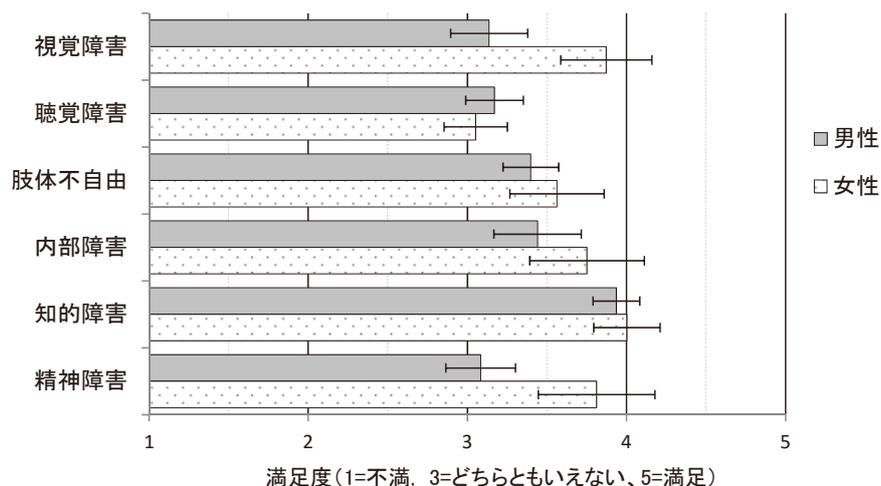


図 4-6 「給与や待遇」の満足度 (障害種類×性別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

## イ 就業条件

職種や給与水準、通勤時間等の就業条件によって、特定の領域の職業満足度に違いが見られた。就業条件と障害種類の交互作用が見られる場合もあったが、両方の条件の組み合わせに該当する回答者が数人程度と少ない場合もあり、慎重な解釈が必要であると考えられた。

### (ア) 職種 (モデル効果が有意なもの)

- 「医療や福祉に関わる仕事」の人は、「事務の仕事」の人よりも「仕事の内容」の満足度が高かった ( $p < 0.05$ )。
- 「ものを教える」仕事の人は、「ものを売る」や、「対人サービス」、「清掃やクリーニング」の仕事の人よりも、「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「ものを教える」仕事の人は、「ものを作る」仕事の人よりも、「職場の人間関係」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

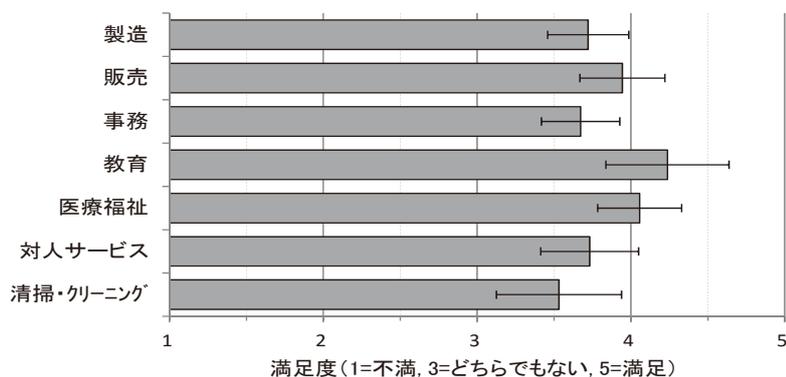


図 4-7 「仕事の内容」の満足度 (職種別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

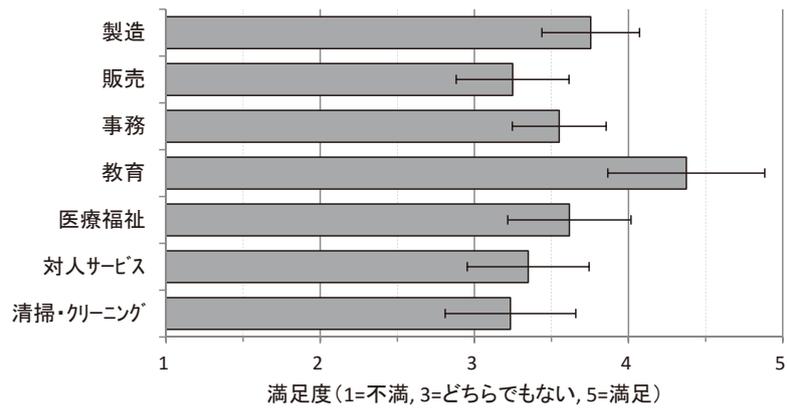


図 4-8 「給与や待遇」の満足度（職種別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

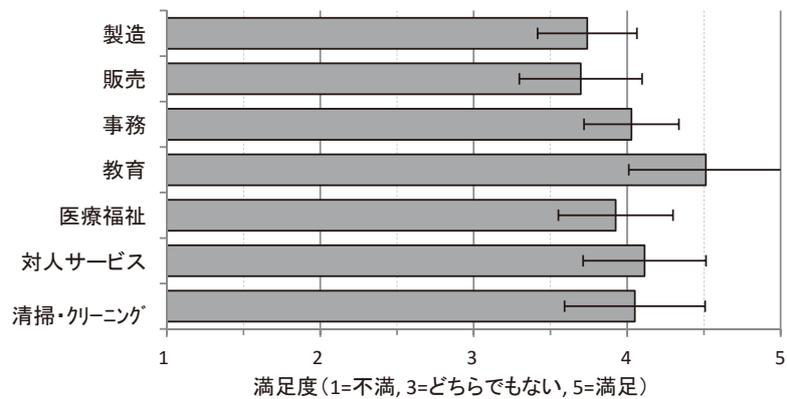


図 4-9 「職場の人間関係」の満足度（職種別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

(イ) 給与水準（モデル効果が有意なもの）

- 1ヶ月の給与が「13万円以上」の人は「13万円未満」の人よりも、「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

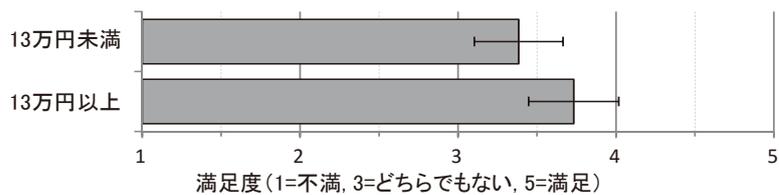


図 4-10 「給与や待遇」の満足度（給与水準別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

(ウ) 通勤に要する時間（モデル効果が有意なもの）

- 通勤時間が「30分未満」の人は「30分以上」の人よりも、「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 通勤時間が「30分未満」の人は「30分以上」の人よりも、「職場の人間関係」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

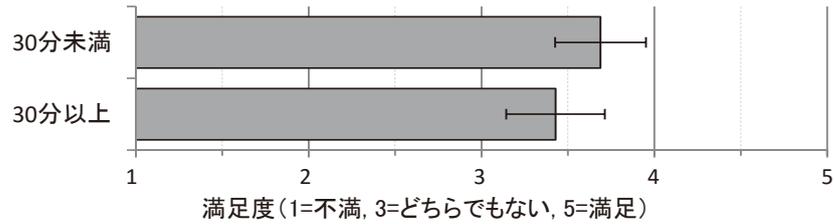


図 4-11 「給与や待遇」の満足度 (通勤時間別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

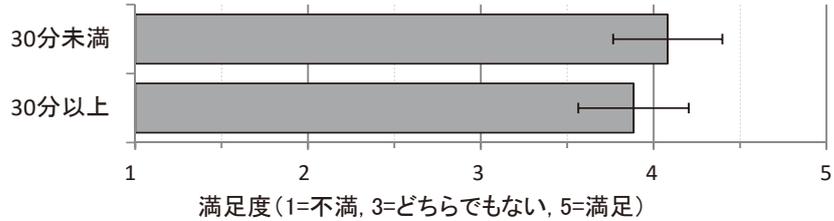


図 4-12 「職場の人間関係」の満足度 (通勤時間別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

(エ) 職場への障害の内容の説明の程度 (モデル効果が有意なもの)

- 自分の障害について「職場のほとんどの人に説明」している人は、「職場のごく一部に説明」している人よりも「仕事の内容」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 自分の障害について「職場のほとんどの人に説明」している人は、「説明していない」人よりも「職場の環境」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

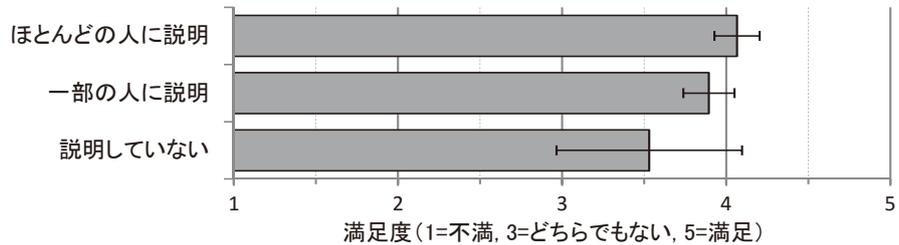


図 4-13 「仕事の内容」の満足度 (職場への障害の説明の程度別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

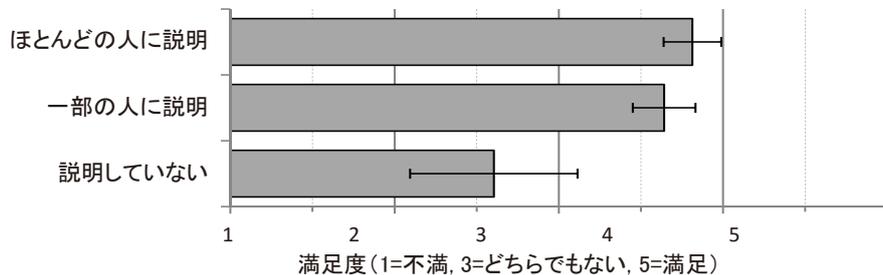


図 4-14 「職場の環境」の満足度 (職場への障害の説明の程度別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

(オ) 勤務先の企業等の規模 (モデル効果が有意なもの)

- 勤務先の企業等規模が「50人以上」の人は、「50人未満」の人よりも、「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

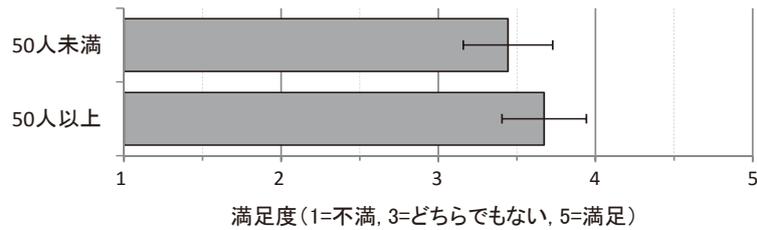


図 4-15 「給与や待遇」の満足度（企業等の規模別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

(カ) 同一の企業等への勤続年数（モデル効果が有意なもの）

- 同一企業等への勤続年数が「10年以上」の人は、「10年未満」の人より「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

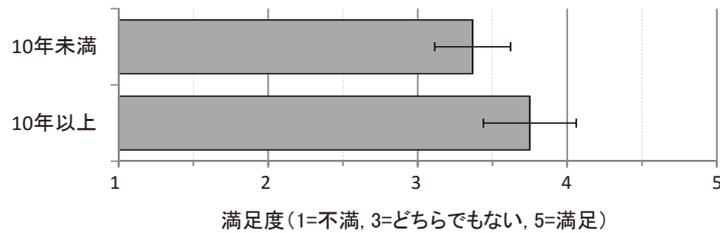


図 4-16 「給与や待遇」の満足度（同一企業等への勤続年数別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

(キ) 障害種類と職種の交互作用（モデル効果が有意なもの）

- 肢体不自由において、「ものを教える仕事」の人は、「ものを作る仕事」、「ものを売る仕事」「事務の仕事」「医療や福祉に関わる仕事」の人よりも「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「ものを作る」仕事において、知的障害は聴覚障害よりも「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「ものを売る」仕事において、肢体不自由は内部障害よりも「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「清掃やクリーニングなどのサービス業」において、知的障害や精神障害は聴覚障害よりも「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.05$ )。

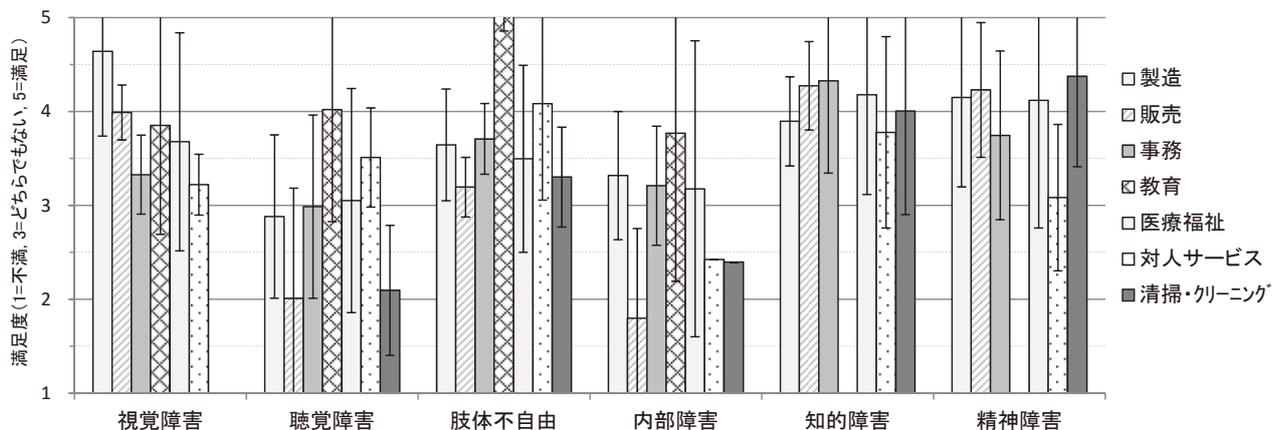


図 4-17 「給与や待遇」の満足度（障害種類×職種）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

(ク) 障害種類と同一の企業等への勤続年数の交互作用 (モデル効果が有意なもの)

- 在職期間が「10年未満」の人において、視覚障害や知的障害は聴覚障害よりも「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 在職期間が「10年以上」の人において、肢体不自由は聴覚障害よりも「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 聴覚障害において、在職期間が「10年以上」の人は「10年未満」の人よりも「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

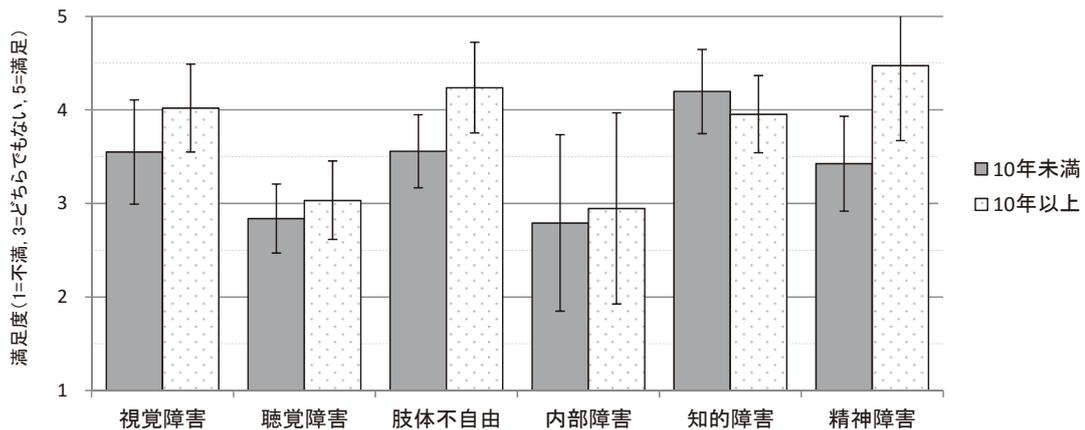


図 4-18 「給与や待遇」の満足度 (障害種類×同一の企業等への在職年数) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

(ケ) 年齢と職場への障害の説明の程度の交互作用 (モデル効果が有意なもの)

- 職場に障害の内容を「説明していない」人において、30才代と40才代の人は50才代の人よりも「仕事の内容」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 50才代の人において、「ほとんどに説明」している人は、「説明していない」人よりも「仕事の内容」の満足度が高かった ( $p < 0.05$ )。

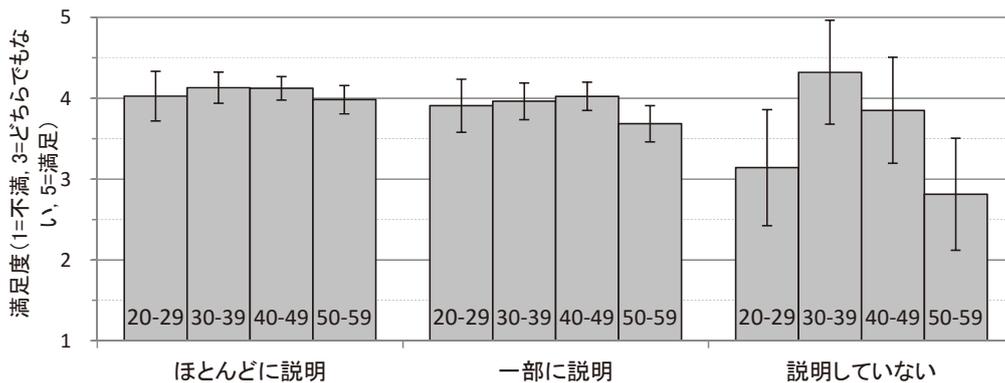


図 4-19 「仕事の内容」の満足度 (年齢×職場への障害の説明の程度) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

(コ) 年齢と同一の企業等への在職年数の交互作用 (モデル効果が有意なもの)

- 同一の企業等への在職年数と年齢の組み合わせは、「職場の人間関係」の満足度に対し、モデル効果は有意であったが、推定周辺平均値の比較では有意差が見られなかった。

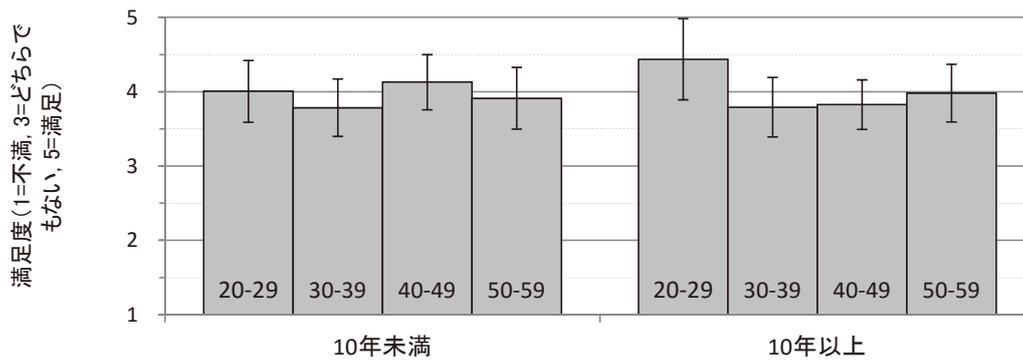


図 4-20 「職場の人間関係」の満足度（年齢×同一事業所への在職年数）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

ウ 職場で得られている配慮

特定の種類の配慮が職場で得られているか否かにより、職業の満足度に差が見られる場合があった。障害種類別に異なる傾向が見られる場合があった。

(ア) 作業手順に関する配慮（モデル効果が有意なもの）

- 「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」についての配慮が得られている人はそうでない人よりも、「職場の人間関係」と「職場の環境」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

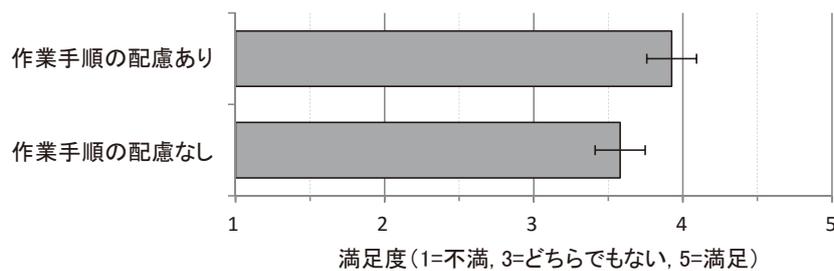


図 4-21 「職場の人間関係」の満足度（作業手順の配慮有無別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

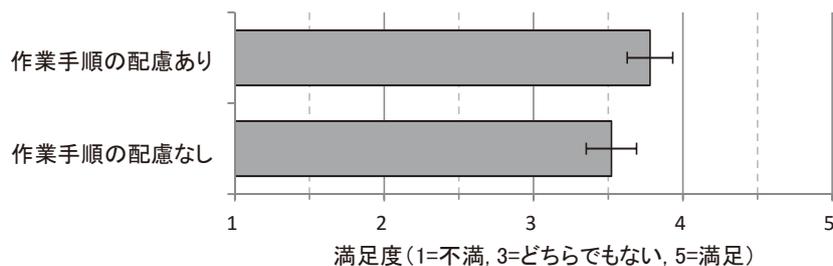


図 4-22 「職場の環境」の満足度（作業手順の配慮有無別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

(イ) 援助者の配慮（モデル効果が有意なもの）

- 「仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置すること」の有無は、モデル効果は有意であったが、推定周辺平均値の比較では有意差が見られなかった ( $p = 0.10$ )。

(ウ) 障害種類と作業手順の配慮の有無の交互作用（モデル効果が有意なもの）

- 精神障害において、「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」の配慮を得られている人はそうでない人よりも、「職場の人間関係」と「職場の環境」の満足度が高かった

( $p < 0.01$ )。

- 「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」の配慮を得られている人において、視覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害は聴覚障害よりも「職場の環境」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

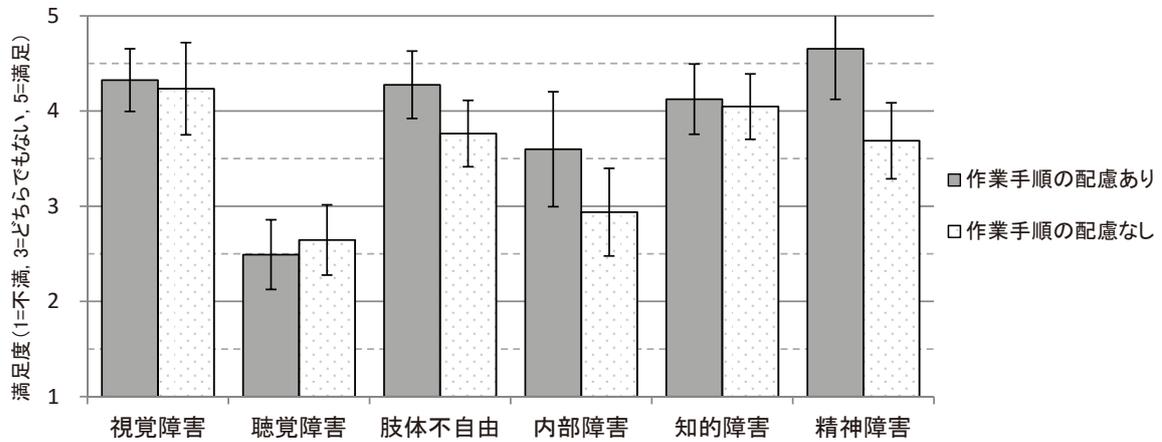


図 4-23 「職場の人間関係」の満足度 (障害種類×作業手順の配慮有無別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

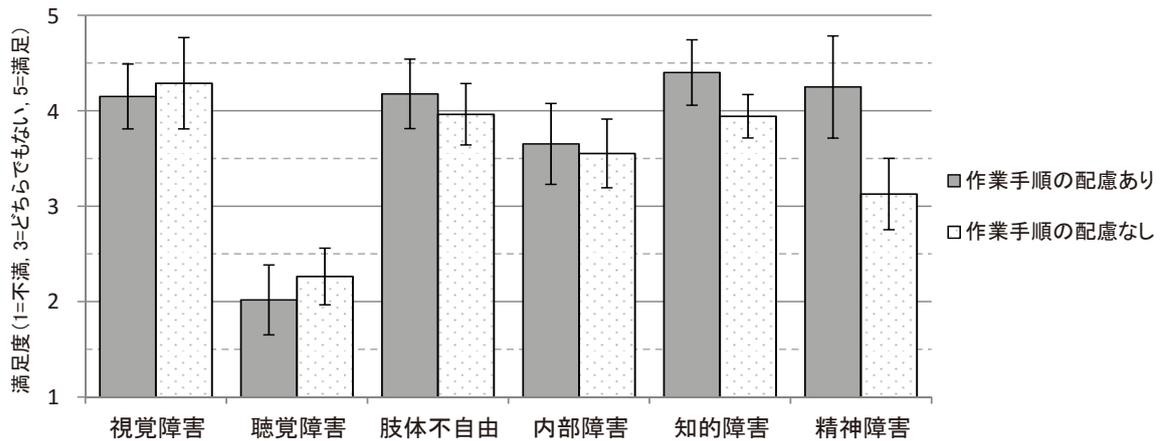


図 4-24 「職場の環境」の満足度 (障害種類×作業手順の配慮有無別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

(エ) 障害種類と通勤の配慮の有無の交互作用 (モデル効果が有意なもの)

- 聴覚障害において、「通勤の便宜を図ること」の配慮を得られている人は、そうでない人よりも、「給与や待遇」と「職場の環境」の満足度が低かった ( $p < 0.01$ )。
- 「通勤の便宜を図ること」の配慮を得られている人において、視覚障害は聴覚障害よりも「職場の人間関係」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

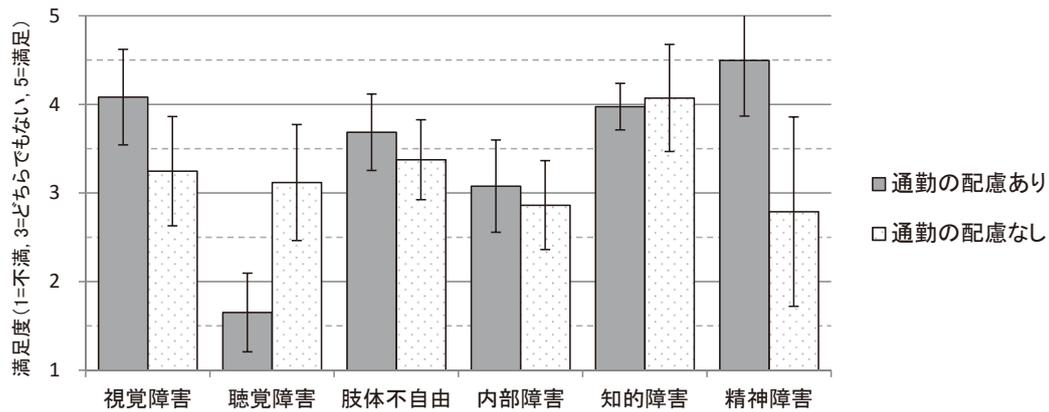


図 4-25 「給与や待遇」の満足度 (障害種類×通勤の配慮有無別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

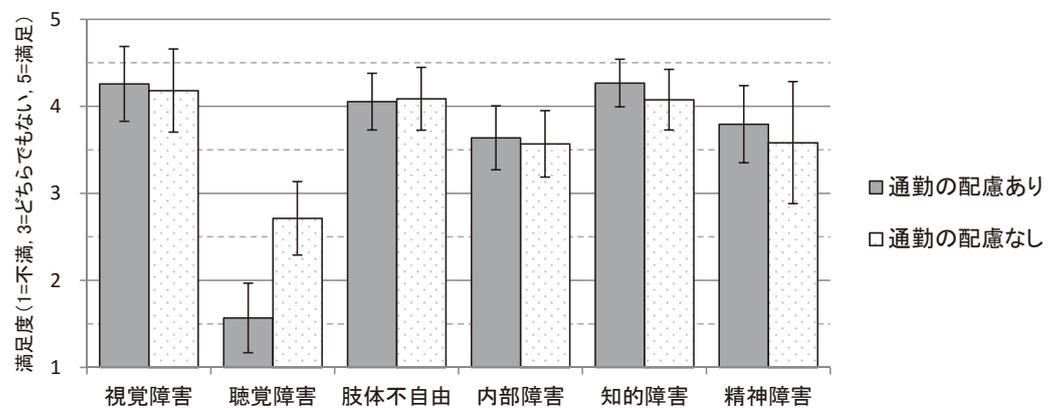


図 4-26 「職場の環境」の満足度 (障害種類×通勤の配慮有無別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

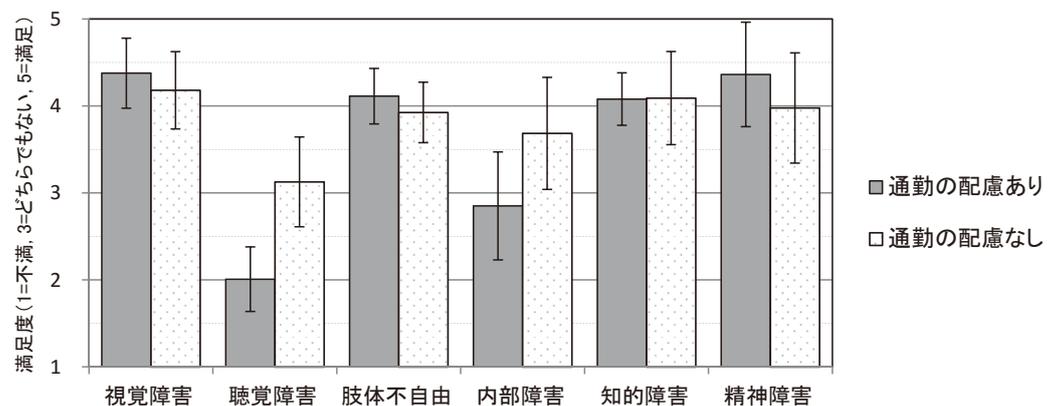


図 4-27 「職場の人間関係」の満足度 (障害種類×通勤の配慮有無別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

(オ) 障害種類と休み調整の配慮の有無の交互作用 (モデル効果が有意なもの)

- 「体力や体調に合わせて、勤務時間や休みを調整すること」の配慮が得られている人において、視覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害の人は聴覚障害の人よりも、「仕事の内容」と「職場の環境」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

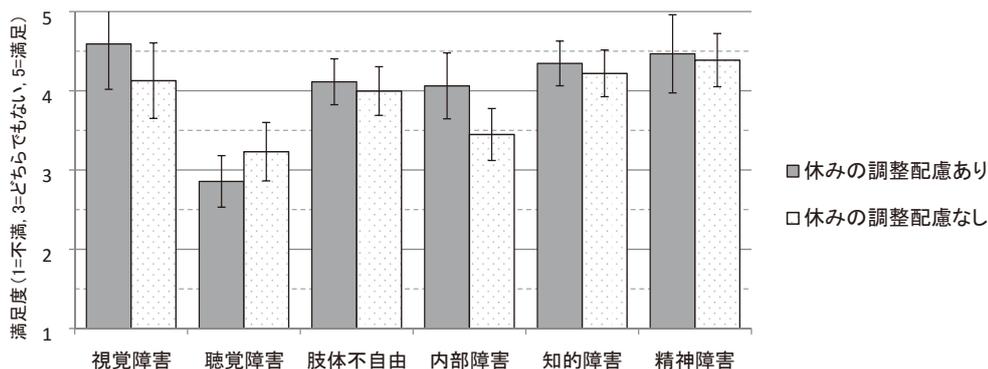


図 4-28 「仕事の内容」の満足度 (障害種類×休みの調整の配慮の有無) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

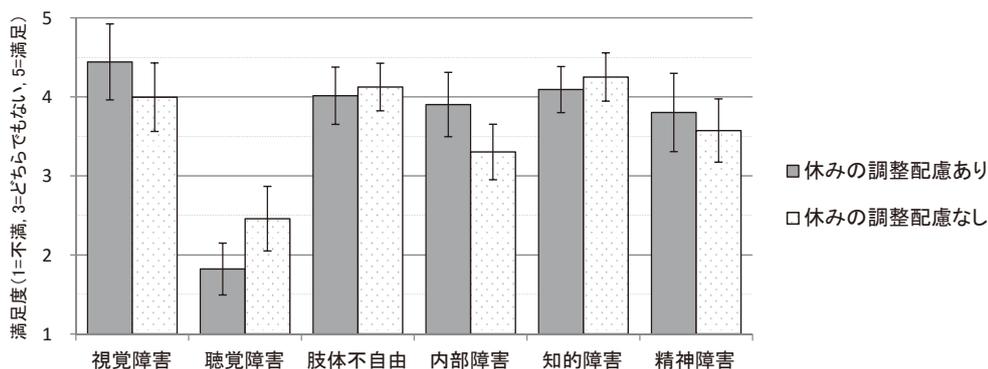


図 4-29 「職場の環境」の満足度 (障害種類×休み調整の配慮有無別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

(カ) 年齢と援助者の配慮の有無の交互作用 (モデル効果が有意なもの)

- 20 才代において、「仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置する」配慮が得られている人はそうでない人よりも、「職場の環境」の満足度が高かった ( $p < 0.05$ )。
- 「仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置すること」の配慮が得られていない人の中では、50 才代の方は 20 才代の人よりも「職場の環境」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

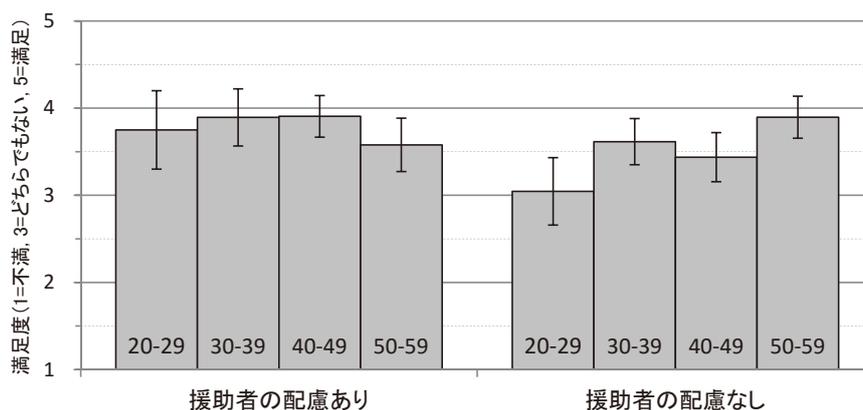


図 4-30 「職場の環境」の満足度 (年齢×援助者の配慮有無別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

エ 直近2年間の仕事上の出来事

職場での様々な出来事の有无により、「仕事の内容」「給与や待遇」「職場の人間関係」「職場の環境」の満足度に差が生じる場合があった。障害種類や年齢との組み合わせにより異なる傾向が認められる場合も

あった。

(ア) まわりで直接仕事などを援助してくれる人がいなくなった (モデル効果が有意なもの)

- 「まわりで直接仕事などを援助してくれる人がいなくなった」人は、そうでない人よりも、「職場の人間関係」や「職場の環境」の満足度が低かった ( $p < 0.01$ )。

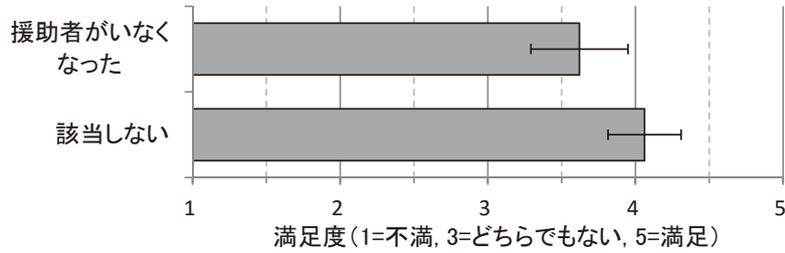


図 4-31 「職場の人間関係」の満足度 (「援助者がいなくなった」の有無別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

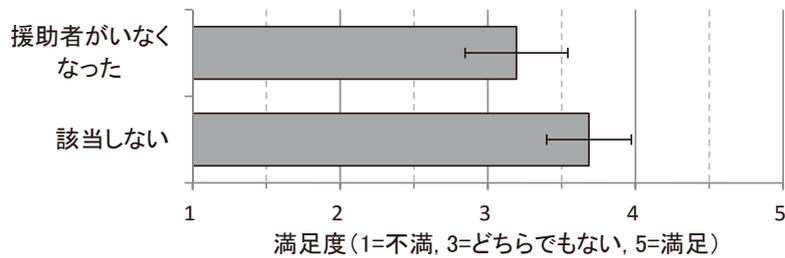


図 4-32 「職場の環境」の満足度 (援助者がいなくなったの有無別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

(イ) 給料が上がった／給料が下がった (モデル効果で有意なもののみ)

- 「給料が上がった」人はそうでない人よりも、「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「給料が下がった」人はそうでない人よりも、「給与や待遇」の満足度が低かった ( $p < 0.01$ )。

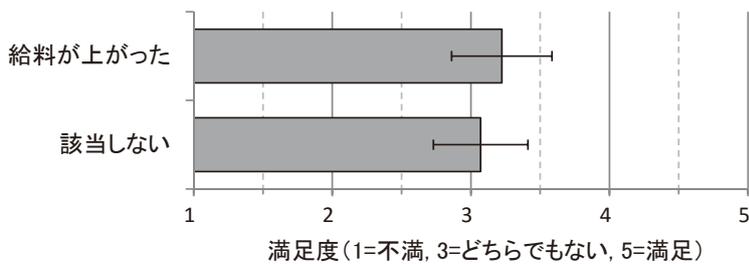


図 4-33 「給与や待遇」の満足度 (「給与が上がった」の有無別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

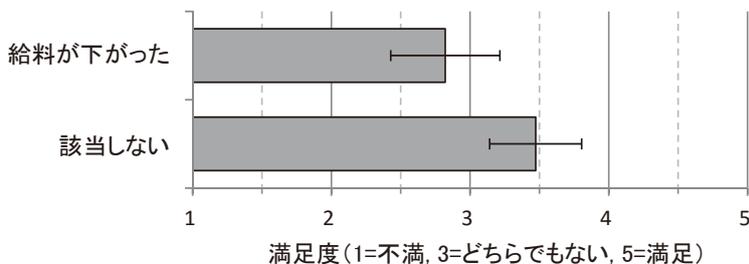


図 4-34 「給与や待遇」の満足度 (「給料が下がった」の有無別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

(ウ) 正社員になった (モデル効果が有意なもの)

- 「正社員になった」人はそうでない人よりも、「職場の人間関係」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

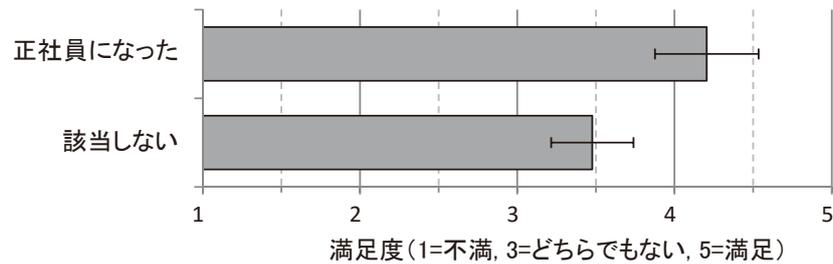


図 4-35 「職場の人間関係」の満足度(「正社員になった」の有無別)(推定周辺平均値とWald 95%信頼区間)

(エ) 休職 (モデル効果が有意なもの)

- 「休職した」人はそうでない人よりも、「仕事の内容」の満足度が低かった ( $p < 0.01$ )。

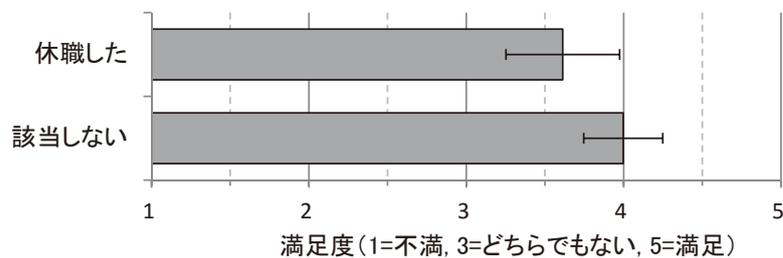


図 4-36 「仕事の内容」の満足度(「休職した」の有無別)(推定周辺平均値とWald 95%信頼区間)

(オ) 障害種類と昇進の有無の交互作用 (モデル効果が有意なもの)

- 精神障害の人において、「昇進した」人はそうでない人よりも、「職場の人間関係」の満足度が低かった ( $p < 0.01$ )。

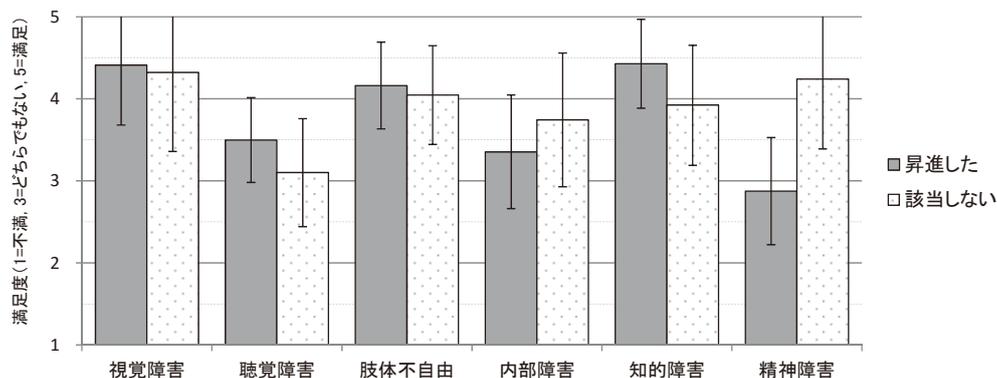


図 4-37 「職場の人間関係」の満足度(障害種類×「昇進した」の有無別)(推定周辺平均値とWald 95%信頼区間)

(カ) 障害種類と「給料が上がった」の交互作用 (モデル効果が有意なもの)

- 聴覚障害と肢体不自由の人において、「給料が上がった」人はそうでない人よりも「給与や待遇」の満足が高かった ( $p < 0.05$ )。

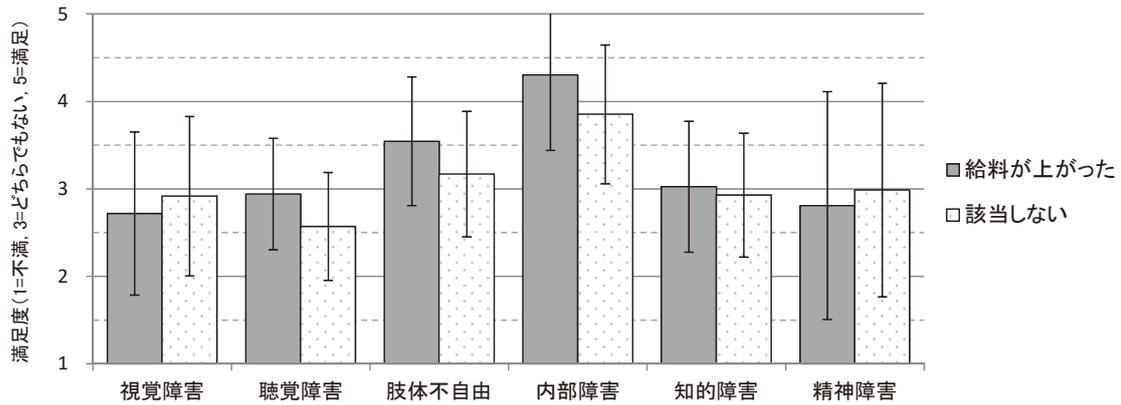


図 4-38 「給与や待遇」の満足度（障害種類×「給与が上がった」の有無別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

(キ) 障害種類×正社員になった（モデル効果が有意なもの）

- 肢体不自由の人において、「正社員になった」人はそうでない人よりも、「職場の人間関係」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

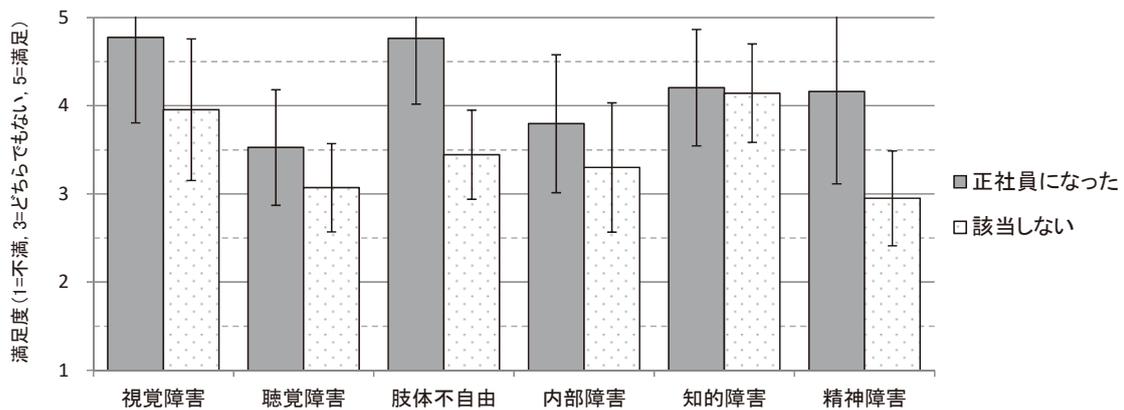


図 4-39 「職場の人間関係」の満足度（障害種類×「正社員になった」の有無別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

(ク) 年齢と「昇進した」の交互作用（モデル効果が有意なもの）

- 30 才代の人において、「昇進した」人は、そうでない人よりも「仕事の内容」の満足度が高かった ( $p < 0.05$ )。
- 「昇進した」人において、30 才代の方は 20 才代の人よりも「仕事の内容」の満足度が高かった ( $p < 0.05$ )。

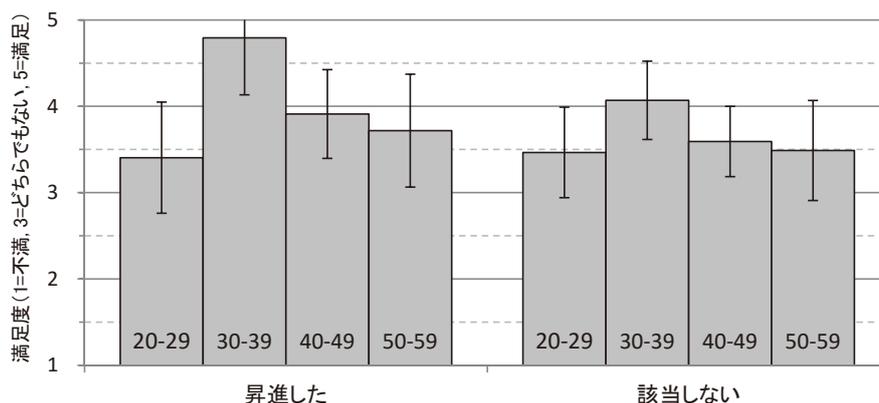


図 4-40 「仕事の内容」の満足度（年齢×「昇進した」の有無別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

(ケ) 年齢と「給料が下がった」の交互作用（モデル効果が有意なもの）

- 20 才代の人において、「給料が下がった」人はそうでない人よりも「職場の人間関係」の満足度が低かった ( $p < 0.05$ )
- 「給料が下がった」人において、50 才代の方は 40 才代の人よりも「職場の人間関係」の満足度が高かった ( $p < 0.05$ )。

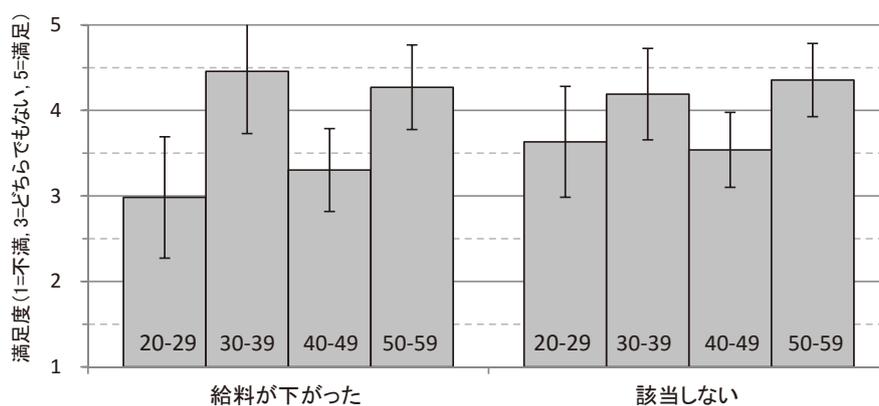


図 4-41 「職場の人間関係」の満足度（年齢×「給料が下がった」の有無別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

(コ) 年齢と「正社員になった」の交互作用（モデル効果が有意なもの）

- 30 才代及び 50 才代の人において、「正社員になった」人はそうでない人よりも、「職場の人間関係」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「正社員になった」人において、50 才代の方は 20 才代の人よりも、「職場の人間関係」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

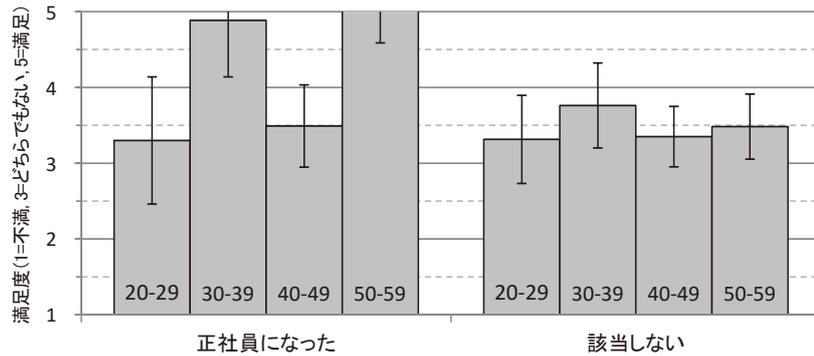


図 4-42 「職場の人間関係」の満足度（年齢×「正社員になった」の有無別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

#### オ 直近2年間の生活上の出来事

直近2年間の生活上の出来事と職業の満足度に関連が見られる場合があった。「親が仕事を辞めた」と「職場の人間関係」等、直接的な関連を想定しにくいものも含まれた。生活上の出来事は、該当する回答者の人数が4回分の調査の延べ人数でも数人程度と少ないものが含まれ、慎重な解釈が必要であると考えられた。

##### (ア) 親が仕事を辞めた（モデル効果が有意なもの）

- 「自分の親が仕事を辞めた」人はそうでない人よりも、「職場の人間関係」の満足度が低かった ( $p < 0.01$ )。

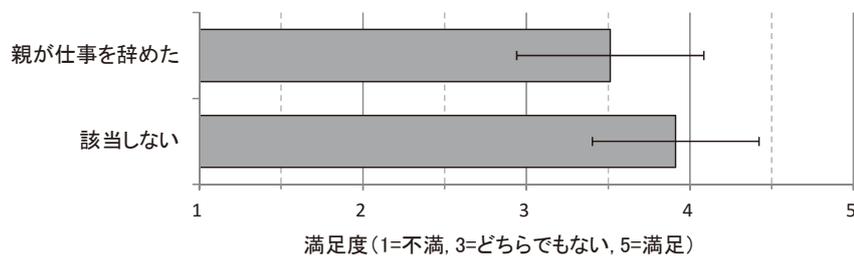


図 4-43 「職場の人間関係」の満足度（「親が退職した」の有無別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

##### (イ) 障害種類と「自分の子どもが生まれた」の交互作用（モデル効果が有意なもの）

- 障害種類と「自分の子どもが生まれた」の「給与や待遇」の満足度に対する交互作用が有意であったが、推定周辺平均値による比較では、障害種類の主効果で説明できる内容以外に特段の傾向が認められなかった。
- 障害種類と「自分の子どもが生まれた」の「職場の環境」の満足度に対する交互作用が有意であったが、障害種類によっては「子供が生まれた」に該当する人数が極端に少なく、判断を保留する必要があると考えられた。

##### (ウ) 障害種類と「年金の受給を始めた」の交互作用（モデル効果が有意なもの）

- 「自分の障害に関する年金の受給を始めた」人において、知的障害は、視覚障害、聴覚障害、内部障害よりも「給与や待遇」の満足度が高かった ( $p < 0.01$ )。

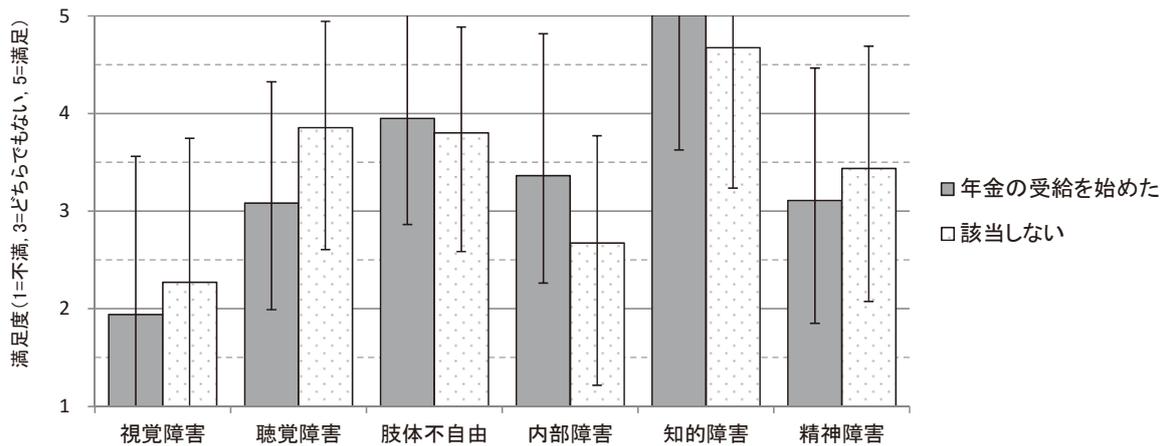


図 4-44 「給与や待遇」の満足度（障害種類×「年金の受給を始めた」の有無別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

(エ) 障害種類と「年金の受給がなくなった」の交互作用（モデル効果が有意なもの）

- 「年金の受給がなくなった」人において、知的障害は視覚障害よりも「仕事の内容」の満足度が高かった ( $p < 0.05$ )。
- 肢体不自由の人において、「年金の受給がなくなった」人は、そうでない人よりも、「給与や待遇」の満足度が低かった ( $p < 0.05$ )。
- 視覚障害の人において、「自分の障害に関する年金の受給がなくなった」人はそうでない人よりも「職場の環境」の満足度が低かった ( $p < 0.01$ )。
- 障害種類と「年金の受給がなくなった」の「職場の人間関係」へ交互作用は有意であったが、推定周辺平均値による比較では、特段の傾向が認められなかった。

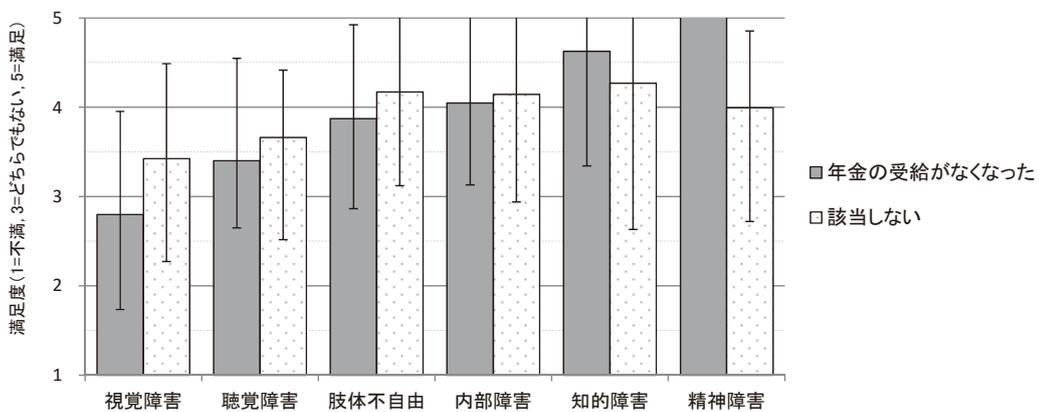


図 4-45 「仕事の内容」の満足度（障害種類×「年金の受給がなくなった」の有無別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

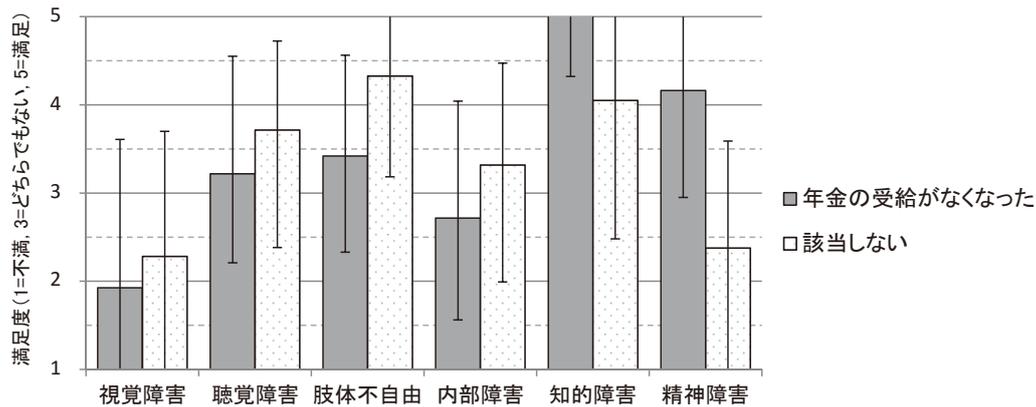


図 4-46 「給与や待遇」の満足度 (障害種類×「年金の受給がなくなった」の有無別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

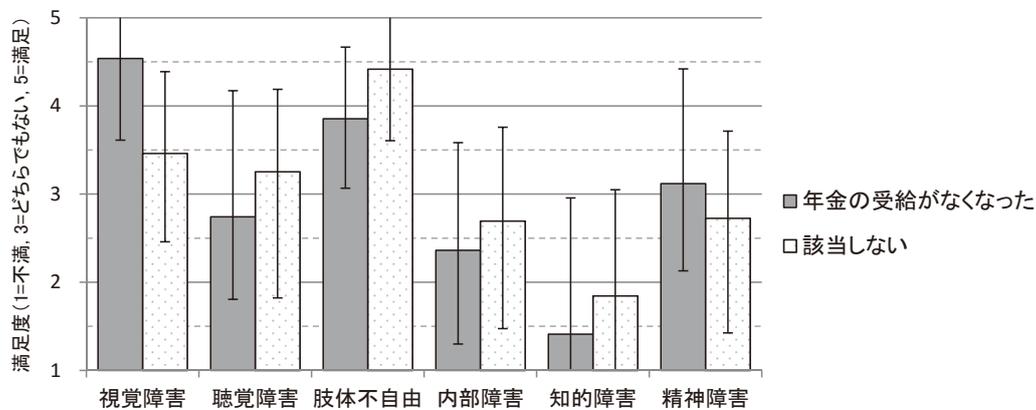


図 4-47 「職場の環境」の満足度 (障害種類×「年金の受給がなくなった」の有無別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

(オ) 障害種類と「親が仕事を辞めた」の交互作用 (モデル効果が有意なもの)

- 内部障害の人において、「自分の親が仕事を辞めた」人は、そうでない人よりも「給与や待遇」の満足度が低く ( $p < 0.05$ )、「職場の人間関係」の満足度が低かった ( $p < 0.01$ )。

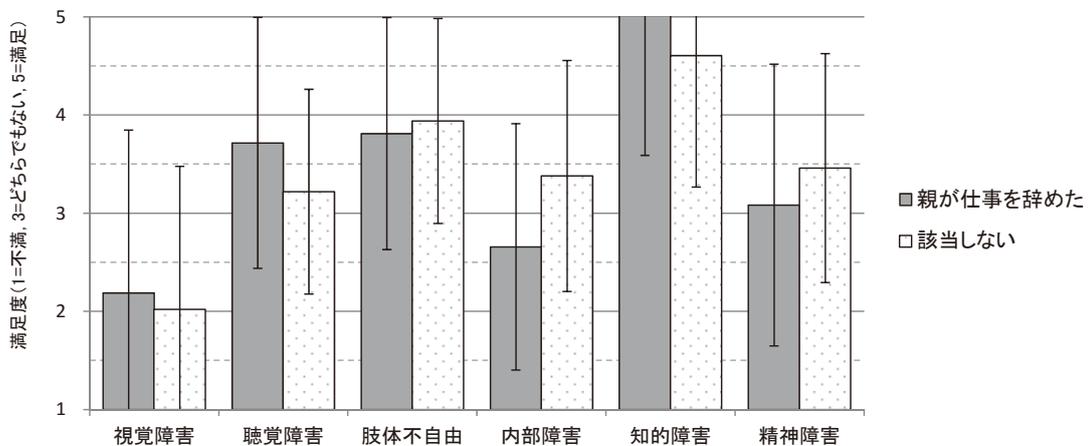


図 4-48 「給与や待遇」の満足度 (障害種類×「親が仕事を辞めた」の有無別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

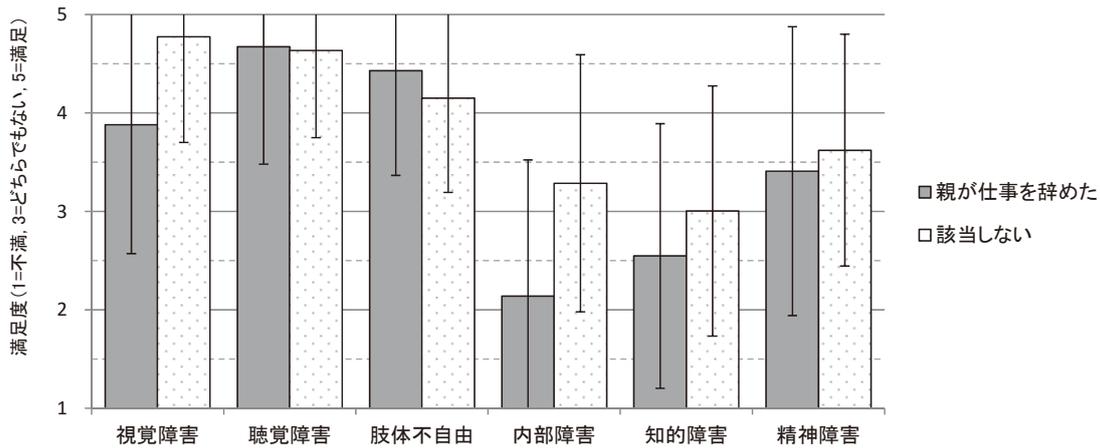


図 4-49 「職場の人間関係」の満足度（障害種類×「親が仕事を辞めた」の有無別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

(カ) 年齢と「自分の子供が産まれた」の交互作用（モデル効果が有意なもの）

- 「自分の障害に関する年金の受給がなくなった」と年齢の組み合わせによる「給与や待遇」の満足度との関係は、モデル効果は有意であったが、推定周辺平均値の比較では特段の傾向が見られなかった。

(キ) 年齢と「学校に通ったまたは卒業した」の交互作用（モデル効果が有意なもの）

- 「学校に通った、または卒業した」と年齢の組み合わせによる「仕事の内容」の満足度との関係は、モデル効果は有意であったが、推定周辺平均値の比較では特段の傾向が見られなかった。

(ク) 年齢と「年金の受給がなくなった」の交互作用

- 40 才代の人において、「年金の受給がなくなった」人はそうでない人よりも、「給与や待遇」と「職場の人間関係」の満足度が低かった ( $p < 0.01$ )。

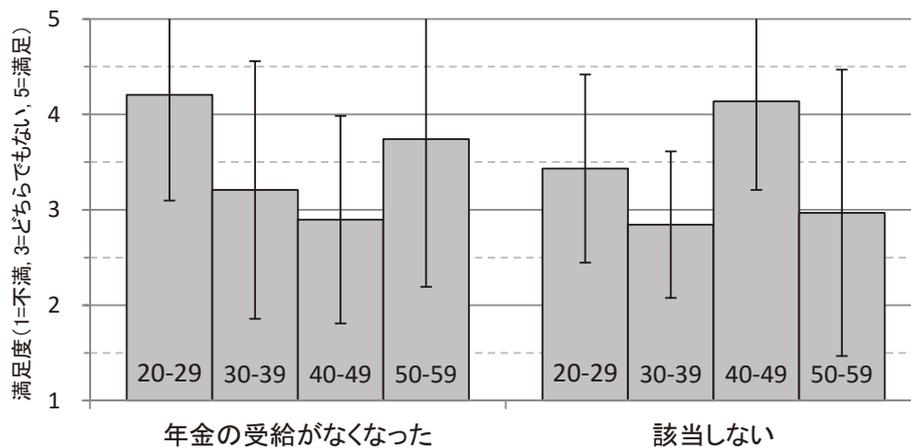


図 4-50 「給与や待遇」の満足度（年齢×「年金の受給がなくなった」の有無別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

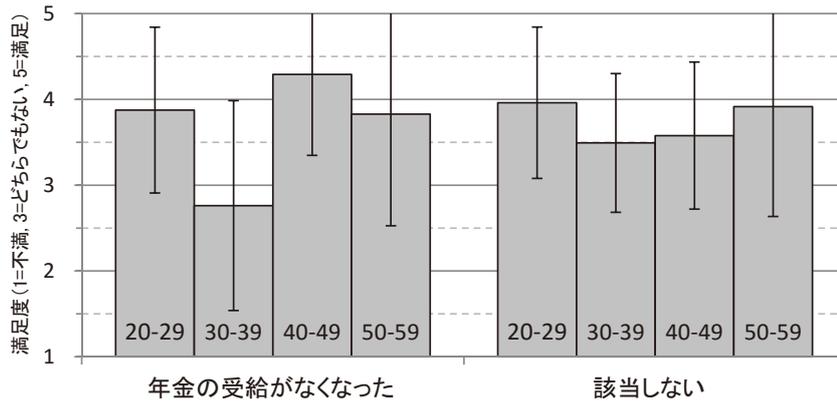


図 4-51 「職場の人間関係」の満足度（年齢×「年金の受給がなくなった」の有無別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

(ケ) 年齢と「親が仕事を辞めた」の交互作用（モデル効果が有意なもの）

- 「親が仕事を辞めた」と年齢の組み合わせによる「仕事の内容」の満足度との関係は、モデル効果は有意であったが、推定周辺平均値の比較では特段の傾向が見られなかった。
- 50才代の人において、「親が仕事を辞めた」人はそうでない人よりも「職場の人間関係」、「職場の環境」の満足度が高かった。

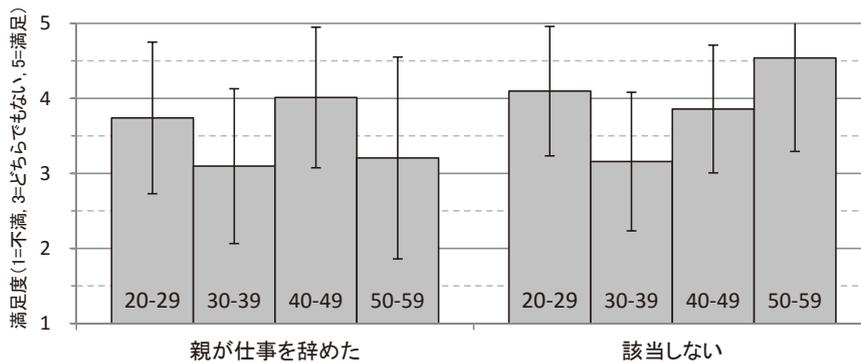


図 4-52 「職場の人間関係」の満足度（年齢×「親が仕事を辞めた」の有無別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

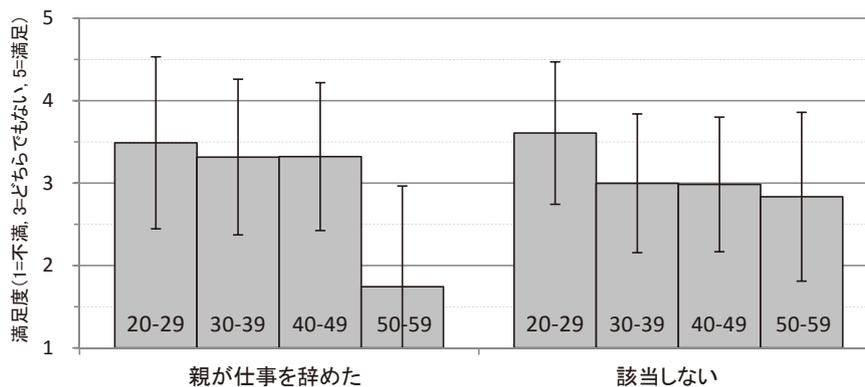


図 4-53 「職場の環境」の満足度（年齢×「親が仕事を辞めた」の有無別）（推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間）

## 2. 職業上のニーズの関連要因

職業上のニーズの関連要因について、一般化推定方程式を用いてモデル効果を検討した結果、選択肢として設けたほとんどの項目について、障害種類の効果が認められた。その他、職種や通勤時間、職場への障害の説明の程度等の就業条件、職場で得られている配慮の種類、直近2年間の仕事上や生活上の出来事と職業上のニーズとの関係を分析した。該当者する回答者の少なさ等の理由から分析が行えないものも一部あったが、分析できた範囲において、これらの条件による職業のニーズへの特徴的な効果が認められた。

推定周辺平均値の個々の比較においては、表 4-6～4-10 の「逐次比較」の欄に示したように、多くの関係性が認められているが、それらはより単純なモデルで説明することが可能であった。なお、モデル効果が1%水準で有意であった説明変数については、推定周辺平均値を後述する。

### (1) 職場配慮の要望等のモデル効果

#### ア 固定的要因（性別、障害種類、調査期、年齢）

職業上のニーズを説明する固定的要因としては、障害種類の効果が認められた。障害種類による効果は、職業上のニーズとして設けた選択肢のほとんどで認められた。

- 年齢による効果が認められた職業上のニーズは、「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」、「作業のスピードや仕事の量を障害にあわせること」であった。
- 調査期による効果が認められた職業上のニーズは、「仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置すること」と「研修や教育訓練を充実してほしい」であった。
- 性別による効果が認められた職業上のニーズは、「職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい」であった。

#### イ 就業条件

就業条件は、性、障害種類等の固定的要因を調整した場合でも、ニーズに対する特徴的な効果が認められた。

- 職種、「作業を容易にする機器や設備を改善すること」のニーズに対する効果が認められた。
- 一週間の勤務時間（30 時間未満／30 時間以上）は、「体力や体調に合わせて、勤務時間や休みを調整すること」と「職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい」のニーズに対する効果が認められた。
- 給与水準（13 万円未満／13 万円以上）は、「研修や教育訓練を充実してほしい」のニーズについての効果が認められた。
- 職場のどの程度の人に障害の内容を説明しているか（ほとんどの人に説明／ごく一部のの人に説明／説明していない）は、「安全や健康管理に特別の配慮をすること」と「障害や障害者のことを理解してほしい」のニーズに対する効果が認められた。
- 勤務先の企業等の人数規模（50 人未満／50 人以上）は、「障害や障害者のことを理解してほしい」と「職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい」のニーズに対する効果が認められた。

表 4-6 職業上のニーズへの固定的要因のモデル効果1 (p 値)

説明変数		目的変数(配慮してほしいこと)							
自由度		作業手順をわかりやすく		仕事のスピードや量の調整		機器や設備の改善		通勤の便宜を図る	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.388	0.388	0.068	0.072	0.105	0.088	0.179	0.197
障害種類	5	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
調査期	3	0.047	0.047	0.265	0.271	0.093	0.093	0.134	0.175
年齢	3	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.006</b>	<b>0.006</b>	0.455	0.454	0.230	0.220
障害種類×性別	5	0.320	<b>0.000</b>	0.636	<b>0.000</b>	0.124	<b>0.000</b>	0.532	<b>0.000</b>
障害種類×年齢	15	0.286	<b>0.000</b>	0.409	<b>0.000</b>	0.273	<b>0.000</b>	0.230	<b>0.000</b>
独立モデル基準 (QIC) の準尤度		3986.4	-	3750.7	-	2938.4	-	2433.2	-

説明変数		目的変数(配慮してほしいこと)						目的変数(職場への要望)	
自由度		援助者を配置する		勤務時間や休みの調整		安全や健康管理		障害や障害者への理解	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.253	0.246	0.661	0.662	<b>0.003</b>	<b>0.002</b>	0.035	0.035
障害種類	5	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.492	0.470	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
調査期	3	<b>0.004</b>	<b>0.005</b>	0.199	0.210	0.283	0.275	0.073	0.071
年齢	3	0.290	0.286	0.014	0.016	0.047	0.021	0.286	0.284
障害種類×性別	5	0.121	<b>0.000</b>	0.087	<b>0.000</b>	0.492	0.030	0.061	<b>0.000</b>
障害種類×年齢	15	0.019	<b>0.000</b>	0.187	<b>0.000</b>	0.115	<b>0.006</b>	0.473	<b>0.000</b>
独立モデル基準 (QIC) の準尤度		3624.2	-	3612.7	-	3322.9	-	4132.4	-

説明変数		目的変数(職場への要望)							
自由度		職場に障害者を増やす		ずっと働き続けられるように		給与面の改善		体力や障害に応じた勤務時間等の設定	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.836	0.597	0.971	0.971	0.042	0.038	0.762	0.761
障害種類	5	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.940	0.940	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
調査期	3	0.318	0.562	0.019	0.018	0.143	0.145	0.403	0.411
年齢	3	0.246	<b>0.000</b>	0.025	0.024	0.254	0.247	0.042	0.044
障害種類×性別	5	0.430	<b>0.000</b>	0.325	<b>0.000</b>	0.035	0.115	0.292	<b>0.000</b>
障害種類×年齢	15	0.288	<b>0.000</b>	0.015	<b>0.000</b>	0.630	0.703	0.018	<b>0.000</b>
独立モデル基準 (QIC) の準尤度		2151.7	-	3900.7	-	4035.1	-	2879.1	-

説明変数		目的変数(職場への要望)							
自由度		能力に応じた評価や昇進		研修や教育訓練の充実		健康管理の充実		職場の中で困ったことの相談ができる	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.440	0.444	0.864	0.865	0.028	0.016	<b>0.003</b>	<b>0.004</b>
障害種類	5	<b>0.001</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.447	0.347	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
調査期	3	0.021	0.024	<b>0.003</b>	<b>0.004</b>	0.048	0.038	0.125	0.119
年齢	3	0.026	0.020	0.057	0.063	0.532	0.535	0.123	0.154
障害種類×性別	5	0.895	<b>0.002</b>	0.503	<b>0.000</b>	0.087	<b>0.003</b>	0.860	<b>0.000</b>
障害種類×年齢	15	0.744	<b>0.001</b>	0.529	<b>0.000</b>	0.023	0.015	0.434	<b>0.000</b>
独立モデル基準 (QIC) の準尤度		3628.9	-	2691.4	-	2446.9	-	3597.0	-

(モデル効果は一般化推定方程式による。逐次比較は逐次Bonferroni法によるペア比較による。)  
 (5%水準で有意な値について下線、1%水準で有意な値を下線と太字で示す)

表 4-7 職業上のニーズへの就業条件のモデル効果1 (p 値)

説明変数	自由度	目的変数(配慮してほしいこと)							
		作業手順をわかりやすく		仕事のスピードや量の調節		機器や設備の改善		通勤の便宜を図る	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.941	0.941	0.295	0.302	0.365	0.350	0.184	0.214
障害種類	5	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
調査期	3	<b>0.002</b>	<b>0.001</b>	0.136	0.136	0.133	0.153	0.064	0.085
年齢	3	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.022	0.025	0.165	0.174	0.189	0.191
障害種類×性別	5	0.478	<b>0.000</b>	0.511	<b>0.000</b>	0.352	<b>0.000</b>	0.253	<b>0.000</b>
障害種類×年齢	15	0.819	<b>0.000</b>	0.217	<b>0.000</b>	0.280	<b>0.000</b>	0.275	<b>0.000</b>
職種	6	0.468	0.465	0.317	0.347	<b>0.000</b>	<b>0.002</b>	0.041	0.060
1週間の勤務時間	1	0.013	0.013	0.017	0.020	0.820	0.820	0.700	0.702
1週間の休日数	1	0.526	0.526	0.631	0.633	0.950	0.950	0.721	0.724
1ヶ月の給与	1	0.782	0.782	0.241	0.241	0.758	0.758	0.566	0.568
通勤に要する時間	1	0.201	0.201	0.457	0.457	0.746	0.746	0.076	0.082
職場への障害の説明	2	0.869	0.869	0.423	0.382	0.300	0.228	0.401	0.461
勤務する企業等の規模	1	0.675	0.675	0.532	0.532	0.639	0.641	0.322	0.325
同一企業等への在職年数	1	0.051	0.050	0.722	0.722	0.400	0.409	0.374	0.383
独立モデル基準(QIC)の準尤度		2918.5	-	2730.0	-	2205.1	-	1759.3	-

説明変数	自由度	目的変数(配慮してほしいこと)					
		援助者を配置する		勤務時間や休みの調整		安全や健康管理	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.179	0.171	0.770	0.770	0.028	0.025
障害種類	5	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.044	0.032
調査時期	3	<b>0.006</b>	<b>0.008</b>	0.303	0.295	0.161	0.176
年齢	3	0.164	0.156	<b>0.006</b>	<b>0.009</b>	<b>0.003</b>	<b>0.003</b>
障害種類×性別	5	0.375	<b>0.000</b>	0.116	<b>0.000</b>	0.687	0.014
障害種類×年齢	15	0.101	<b>0.000</b>	0.198	<b>0.000</b>	0.055	<b>0.001</b>
職種	6	0.114	0.107	0.187	0.199	0.082	0.070
1週間の勤務時間	1	0.014	0.017	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.649	0.651
1週間の休日数	1	0.800	0.801	0.521	0.519	0.719	0.722
1ヶ月の給与	1	0.221	0.220	0.909	0.909	0.451	0.450
通勤に要する時間	1	0.852	0.852	0.773	0.773	0.691	0.691
職場への障害の説明	2	0.126	0.108	0.073	0.062	<b>0.002</b>	<b>0.004</b>
勤務する企業等の規模	1	0.790	0.790	0.964	0.964	0.673	0.673
同一企業等への在職年数	1	0.309	0.305	0.975	0.975	0.616	0.618
独立モデル基準(QIC)の準尤度		2608.1	-	2651.4	-	2433.6	-

(モデル効果は一般化推定方程式による。逐次比較は逐次Bonferroni法によるペア比較による。)  
 (5%水準で有意な値について下線、1%水準で有意な値を下線と太字で示す)

表 4-8 職業上のニーズへの就業条件のモデル効果 2 (p 値)

説明変数	自由度	目的変数(職場への要望)							
		障害や障害者への理解		ずっと働き続けられるように		給与面の改善		体力や障害に応じた勤務時間等の設定	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.109	0.110	0.734	0.733	<u>0.015</u>	0.013	0.644	0.647
障害種類	5	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.496	0.493	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
調査時期	3	0.118	0.113	0.052	0.058	0.264	0.272	0.836	0.836
年齢	3	0.585	0.575	0.096	0.095	0.648	0.637	0.097	0.140
障害種類×性別	5	0.062	<b>0.000</b>	0.256	<b>0.000</b>	<u>0.025</u>	<u>0.040</u>	0.375	<b>0.003</b>
障害種類×年齢	15	0.296	<b>0.000</b>	0.065	<b>0.000</b>	0.360	0.362	<u>0.014</u>	<b>0.009</b>
職種	6	0.288	0.281	0.593	0.580	0.207	0.161	0.167	0.198
1週間の勤務時間	1	0.270	0.271	0.576	0.577	0.317	0.314	0.225	0.241
1週間の休日数	1	0.710	0.710	0.087	0.082	0.523	0.524	0.968	0.968
1ヶ月の給与	1	0.851	0.851	<u>0.022</u>	<u>0.022</u>	<u>0.019</u>	<u>0.019</u>	0.321	0.324
通勤に要する時間	1	0.635	0.634	0.791	0.791	0.101	0.101	0.913	0.913
職場への障害の説明	2	<b>0.001</b>	<b>0.000</b>	0.111	0.071	0.243	0.263	<u>0.021</u>	<u>0.022</u>
勤務する企業等の規模	1	<b>0.004</b>	<b>0.004</b>	0.716	0.715	0.272	0.273	0.443	0.450
同一企業等への在職年数	1	0.750	0.751	0.051	<u>0.047</u>	<u>0.025</u>	<u>0.022</u>	0.756	0.756
独立モデル基準(QIC)の準尤度		3028.6	-	2842.6	-	3003.1	-	2068.8	-

説明変数	自由度	目的変数(職場への要望)							
		能力に応じた評価や昇進		研修や教育訓練の充実		健康管理の充実		職場の中で困ったことの相談ができる	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.591	0.596	0.942	0.942	0.141	0.114	<b>0.002</b>	<b>0.003</b>
障害種類	5	0.073	0.080	<b>0.002</b>	<b>0.006</b>	0.180	0.073	<b>0.002</b>	<b>0.001</b>
調査時期	3	0.180	0.201	<b>0.000</b>	<b>0.001</b>	<u>0.018</u>	<u>0.024</u>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
年齢	3	<b>0.007</b>	<b>0.006</b>	0.348	0.361	0.779	0.767	0.461	0.491
障害種類×性別	5	0.893	0.379	0.365	<u>0.028</u>	0.127	<u>0.033</u>	0.967	<b>0.000</b>
障害種類×年齢	15	0.843	<u>0.029</u>	0.240	<u>0.041</u>	<u>0.044</u>	0.160	0.458	<b>0.001</b>
職種	6	0.562	0.516	0.915	0.927	0.086	0.235	0.326	0.359
1週間の勤務時間	1	0.939	0.939	0.430	0.423	0.994	0.994	<b>0.010</b>	<b>0.012</b>
1週間の休日数	1	0.149	0.138	0.868	0.867	0.082	0.069	0.422	0.417
1ヶ月の給与	1	0.062	0.065	<b>0.004</b>	<b>0.007</b>	0.503	0.507	0.858	0.858
通勤に要する時間	1	<u>0.029</u>	<u>0.031</u>	0.713	0.714	0.429	0.436	0.109	0.111
職場への障害の説明	2	0.387	0.326	0.837	0.842	0.593	0.581	0.590	0.598
勤務する企業等の規模	1	0.350	0.348	<u>0.032</u>	<u>0.030</u>	0.122	0.131	<b>0.002</b>	<b>0.002</b>
同一企業等への在職年数	1	0.096	0.092	0.223	0.221	0.566	0.575	0.659	0.659
独立モデル基準(QIC)の準尤度		2724.3	-	2084.0	-	1806.7	-	2577.3	-

(モデル効果は一般化推定方程式による。逐次比較は逐次Bonferroni法によるペア比較による。)

(5%水準で有意な値について下線、1%水準で有意な値を下線と太字で示す)

ウ 直近2年間の仕事上の出来事

直近2年間の仕事上の出来事のうち、「給料が下がった」が「給与面を改善してほしい」のニーズへの効果として認められた。「出向した」および「会社が倒産した」については、該当する回答者の数が少なく分析が行えなかった。

エ 直近2年間の生活上の出来事

直近2年間生活上の出来事のうち、「家族がなくなった」が「体力や体調に合わせて勤務時間や休みを調整すること」のニーズへの効果として認められた。「親が離婚をした」については、該当する回答者の数が少なく分析が行えなかった。

表 4-9 職業上のニーズへの直近2年間の仕事上の出来事のモデル効果 (p 値)

説明変数	自由度	目的変数(配慮してほしいこと)							
		作業手順をわかりやすく		仕事のスピードや量の調整		通勤の便宜を図る		勤務時間や休みの調整	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.832	0.832	<u>0.033</u>	<u>0.050</u>	0.910	0.910	0.641	0.641
障害種類	5	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.001</b>	<b>0.000</b>	0.080	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
調査期	2	<u>0.029</u>	<u>0.031</u>	0.781	0.790	0.051	0.143	0.161	0.161
年齢	3	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.005</b>	<u>0.027</u>	0.435	0.548	<b>0.010</b>	<b>0.008</b>
性別×年齢	5	0.342	<b>0.000</b>	0.775	<u>0.017</u>	0.626	0.461	0.120	<b>0.000</b>
障害種類×年齢	15	0.263	<b>0.000</b>	0.318	0.150	0.278	0.885	0.145	<b>0.000</b>
配置転換があった	1	0.366	0.372	0.131	0.161	0.167	0.229	0.146	0.144
上司が異動した	1	0.213	0.205	0.918	0.919	0.266	0.316	0.603	0.603
援助者がいなくなった	1	0.148	0.160	0.690	0.685	0.230	0.205	0.409	0.412
昇進した	1	0.210	0.192	0.112	0.084	0.675	0.691	0.800	0.799
給料が上がった	1	0.857	0.856	0.439	0.432	0.671	0.680	0.892	0.892
給料が下がった	1	0.721	0.718	0.821	0.823	0.593	0.578	0.532	0.530
正社員になった	1	0.564	0.553	0.444	0.408	0.263	0.364	<u>0.014</u>	<b>0.008</b>
休職した	1	0.128	0.111	0.999	0.999	0.992	0.992	0.423	0.419
転職した	1	0.208	0.226	0.160	0.204	0.822	0.827	<u>0.022</u>	<u>0.019</u>
独立モデル基準(QIC)の準尤度		2337.8	-	2193.4	-	1407.8	-	2124.6	-

説明変数	自由度	目的変数(職場への要望)							
		障害や障害者への理解		ずっと働き続けられるように		給与面の改善		能力に応じた評価や昇進	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.084	0.082	0.729	0.729	0.119	0.116	0.866	0.866
障害種類	5	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.709	0.710	<u>0.017</u>	<u>0.023</u>
調査期	2	0.073	0.080	0.744	0.745	0.111	0.115	0.671	0.677
年齢	3	0.140	0.143	<u>0.027</u>	<u>0.025</u>	0.169	0.172	<b>0.003</b>	<b>0.004</b>
性別×年齢	5	<u>0.019</u>	<b>0.000</b>	0.428	<b>0.000</b>	<u>0.015</u>	<u>0.041</u>	0.595	0.102
障害種類×年齢	15	0.715	<b>0.000</b>	<b>0.002</b>	<b>0.000</b>	0.076	0.280	0.547	<b>0.003</b>
配置転換があった	1	0.613	0.612	0.078	0.085	0.102	0.110	<u>0.028</u>	<u>0.034</u>
上司が異動した	1	<u>0.021</u>	<u>0.019</u>	0.469	0.465	0.704	0.706	0.062	0.073
援助者がいなくなった	1	0.193	0.184	0.278	0.266	0.795	0.796	0.582	0.589
昇進した	1	0.669	0.671	0.557	0.549	0.067	0.054	0.281	0.263
給料が上がった	1	0.426	0.424	0.555	0.553	0.834	0.833	0.169	0.185
給料が下がった	1	0.820	0.819	0.574	0.579	<b>0.002</b>	<b>0.004</b>	<u>0.042</u>	0.056
正社員になった	1	0.746	0.743	0.617	0.609	0.664	0.670	0.742	0.746
休職した	1	0.670	0.668	0.680	0.678	0.221	0.205	0.927	0.927
転職した	1	0.936	0.937	0.089	0.101	0.153	0.171	0.383	0.397
独立モデル基準(QIC)の準尤度		2434.9	-	2272.8	-	2400.7	-	2116.8	-

説明変数	自由度	目的変数(職場への要望)	
		職場の中で困ったことの相談ができる	
		モデル効果	逐次比較
性別	1	0.119	0.139
障害種類	5	<b>0.000</b>	<b>0.005</b>
調査期	2	0.127	0.149
年齢	3	0.401	0.465
性別×年齢	5	0.676	0.058
障害種類×年齢	15	0.088	0.352
配置転換があった	1	0.515	0.528
上司が異動した	1	0.326	0.315
援助者がいなくなった	1	<u>0.042</u>	0.078
昇進した	1	0.218	0.181
給料が上がった	1	0.254	0.244
給料が下がった	1	0.655	0.665
正社員になった	1	0.160	0.097
休職した	1	<u>0.011</u>	<u>0.038</u>
転職した	1	0.432	0.464
独立モデル基準(QIC)の準尤度		2036.9	-

(モデル効果は一般化推定方程式による。逐次比較は逐次Bonferroni法によるペア比較による。)  
(5%水準で有意な値について下線、1%水準で有意な値を下線と太字で示す)

表 4-10 職業上のニーズへの直近2年間の生活上の出来事のモデル効果 (p 値)

説明変数	自由度	目的変数(配慮してほしいこと)							
		作業手順をわかりやすく		仕事のスピードや量を調整		機器や設備を改善		勤務時間や休みを調整	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.522	0.522	0.151	0.150	0.038	0.067	0.263	0.272
障害種類	5	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.001</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
調査期	2	0.155	0.155	0.611	0.609	0.195	0.261	0.301	0.326
年齢	3	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.087	0.086	0.632	0.659	0.061	0.075
性別×障害種類	5	0.553	<b>0.000</b>	0.798	<b>0.000</b>	0.381	<b>0.018</b>	0.054	<b>0.000</b>
障害種類×年齢	15	0.951	<b>0.000</b>	0.717	<b>0.000</b>	0.526	0.093	0.144	<b>0.000</b>
結婚した	1	0.763	0.763	0.323	0.319	0.673	0.662	0.132	0.155
子どもが生まれた	1	0.953	0.953	0.776	0.777	0.702	0.690	0.756	0.750
引っ越しをした	1	0.280	0.280	0.648	0.648	0.153	0.171	0.359	0.372
親元から離れて暮らし始め	1	0.943	0.943	0.785	0.786	0.462	0.493	0.715	0.711
自分が入院した	1	0.918	0.918	0.295	0.291	0.668	0.678	<b>0.041</b>	0.065
学校に通った(卒業した)	1	0.881	0.881	0.426	0.420	0.519	0.487	0.082	0.056
年金の受給を始めた	1	0.479	0.481	0.562	0.560	0.084	0.144	0.139	0.125
年金の受給がなくなった	1	0.150	0.151	0.105	0.087	0.172	0.244	<b>0.026</b>	0.053
親が仕事を辞めた	1	0.787	0.787	0.238	0.234	0.874	0.876	0.845	0.844
家族が入院した	1	0.114	0.110	0.386	0.386	0.129	0.118	0.947	0.947
家族が亡くなった	1	<b>0.017</b>	<b>0.015</b>	0.400	0.401	0.517	0.538	<b>0.010</b>	<b>0.011</b>
独立モデル基準(QIC)の準尤度		2386.0	-	2253.7	-	1798.0	-	2162.5	-

説明変数	自由度	目的変数(職場への要望)							
		障害や障害者への理解		ずっと働き続けられるように		給与面の改善		能力に応じた評価や昇進	
		モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較	モデル効果	逐次比較
性別	1	0.074	0.080	0.886	0.886	<b>0.035</b>	<b>0.035</b>	0.755	0.755
障害種類	5	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.883	0.881	<b>0.042</b>	<b>0.031</b>
調査期	2	0.065	0.063	0.393	0.391	0.069	0.071	0.597	0.599
年齢	3	0.412	0.411	0.201	0.193	0.230	0.235	0.127	0.120
性別×障害種類	5	<b>0.029</b>	<b>0.000</b>	0.700	<b>0.000</b>	0.064	0.153	0.649	0.073
障害種類×年齢	15	0.693	<b>0.001</b>	<b>0.039</b>	<b>0.000</b>	0.606	0.709	0.580	<b>0.006</b>
結婚した	1	0.470	0.475	0.521	0.521	0.805	0.805	0.315	0.316
子どもが生まれた	1	0.036	0.023	0.447	0.444	0.605	0.601	0.566	0.568
引っ越しをした	1	0.161	0.163	0.513	0.513	0.509	0.508	0.296	0.296
親元から離れて暮らし始め	1	0.542	0.537	0.366	0.363	0.092	0.082	0.207	0.207
自分が入院した	1	0.749	0.750	<b>0.028</b>	<b>0.028</b>	0.640	0.638	0.078	0.080
学校に通った(卒業した)	1	0.145	0.130	0.363	0.363	0.289	0.277	0.843	0.843
年金の受給を始めた	1	0.524	0.530	0.352	0.352	0.640	0.641	0.952	0.952
年金の受給がなくなった	1	0.493	0.505	0.732	0.732	0.342	0.332	<b>0.037</b>	<b>0.038</b>
親が仕事を辞めた	1	0.496	0.504	0.560	0.559	0.448	0.443	0.312	0.305
家族が入院した	1	0.080	0.072	0.228	0.226	0.238	0.241	0.505	0.507
家族が亡くなった	1	0.841	0.841	0.861	0.861	0.171	0.165	0.910	0.910
独立モデル基準(QIC)の準尤度		2505.2	-	2336.4	-	2416.1	-	2172.7	-

説明変数	自由度	目的変数(要望)	
		職場の中で困ったことの相談ができる	
		モデル効果	逐次比較
性別	1	0.066	0.067
障害種類	5	<b>0.007</b>	<b>0.006</b>
調査期	2	0.314	0.312
年齢	3	0.135	0.126
性別×障害種類	5	0.653	<b>0.002</b>
障害種類×年齢	15	0.091	<b>0.000</b>
結婚した	1	0.788	0.787
子どもが生まれた	1	0.175	0.154
引っ越しをした	1	0.947	0.947
親元から離れて暮らし始め	1	0.569	0.571
自分が入院した	1	0.097	0.101
学校に通った(卒業した)	1	0.472	0.475
年金の受給を始めた	1	0.449	0.452
年金の受給がなくなった	1	<b>0.004</b>	<b>0.003</b>
親が仕事を辞めた	1	0.755	0.755
家族が入院した	1	0.855	0.855
家族が亡くなった	1	0.748	0.749
独立モデル基準(QIC)の準尤度		2168.1	-

(モデル効果は一般化推定方程式による。逐次比較は逐次Bonferroni法によるペア比較による。)  
 (5%水準で有意な値について下線、1%水準で有意な値を下線と太字で示す)

## (2) 職場配慮の要望等に関連する具体的状況

### ア 固定的要因（性別、障害種類、調査期、年齢）

障害種類によって職業上のニーズが明確に異なっていた。具体的には、視覚障害では設備面の改善、聴覚障害では援助者の配置や教育・研修への要望、肢体不自由では通勤への配慮、内部障害では体力や体調に合わせた休みの調整、知的障害では作業手順への配慮や雇用の維持の要望、精神障害では相談体制の整備の要望等が高かった。

#### (ア) 障害種類（モデル効果が有意なもの）

- 「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」のニーズのある割合について、知的障害は視覚障害、肢体不自由、内部障害よりも高かった。また、内部障害は聴覚障害、精神障害、知的障害よりも低かった ( $p<0.01$ )。
- 「仕事のスピードや量を障害にあわせること」のニーズのある割合について、知的障害と精神障害は、視覚障害、聴覚障害、内部障害よりも高かった。また、肢体不自由は聴覚障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「作業を容易にする機器や設備を改善すること」のニーズのある割合について、視覚障害は他のすべての障害よりも高かった。また、聴覚障害と肢体不自由は内部障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「通勤の便宜を図ること」のニーズのある割合について、肢体不自由、視覚障害、精神障害、知的障害は聴覚障害よりも高かった。また、肢体不自由は知的障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置すること」のニーズのある割合について、聴覚障害は他のすべての障害グループよりも高かった。また、知的障害は視覚障害、肢体不自由、内部障害よりも高かった。精神障害は肢体不自由、内部障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「体力や体調に合わせて、勤務時間や休みを調整すること」のニーズのある割合について、内部障害、精神障害、肢体不自由は、視覚障害、聴覚障害、知的障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「障害や障害者のことを理解してほしい」のニーズのある割合について、精神障害と聴覚障害は、肢体不自由、内部障害、知的障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「職場に障害者の仲間を多くしてほしい」のニーズのある割合について、聴覚障害は他のすべての障害グループよりも高かった。また、知的障害は視覚障害、肢体不自由、内部障害より高く、肢体不自由は内部障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「ずっと働き続けることができるようにしてほしい」割合について、知的障害は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害よりも高かった。また、精神障害は聴覚障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「体力や障害に合わせた労働時間や休日の設定をしてほしい」のニーズのある割合について、内部障害と精神障害は聴覚障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「能力に応じた評価や昇進・昇格をしてほしい」のニーズのある割合について、聴覚障害は知的障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「研修や教育訓練を充実してほしい」のニーズのある割合について、聴覚障害、視覚障害、肢体不自由は知的障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。
- 「職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい」のニーズのある割合について、知的障害は視覚障害、肢体不自由、内部障害よりも高かった ( $p<0.01$ )。

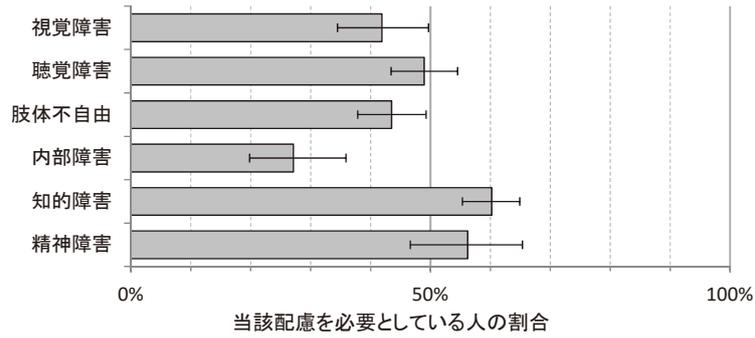


図 4-54 「作業手順をわかりやすく」の配慮の必要性（障害種別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

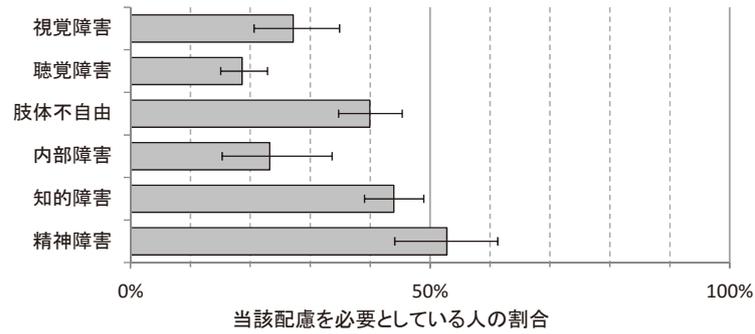


図 4-55 「仕事の量やスピードを障害にあわせる」の配慮の必要性（障害種別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

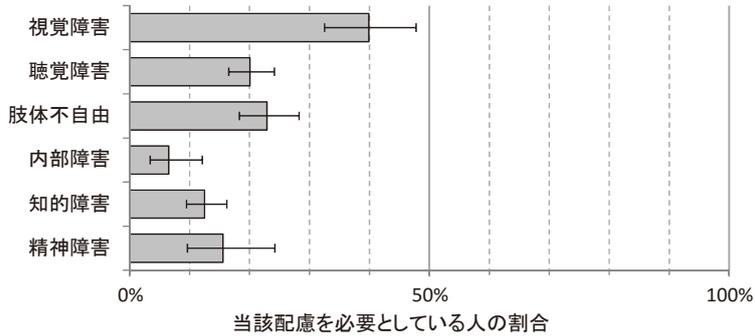


図 4-56 「作業を容易にする機器や設備の改善」の配慮の必要性（障害種別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

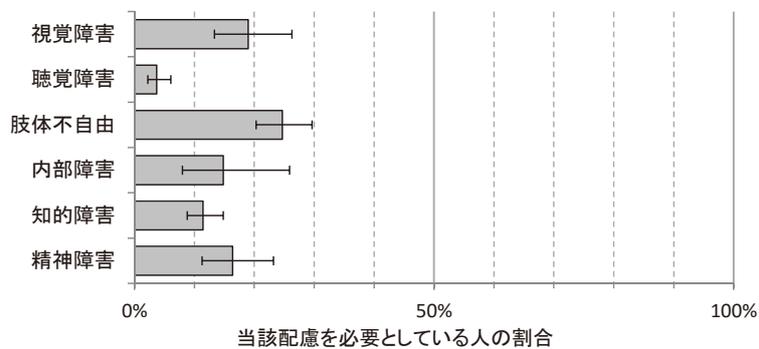


図 4-57 「通勤の便宜を図る」の配慮の必要性（障害種別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

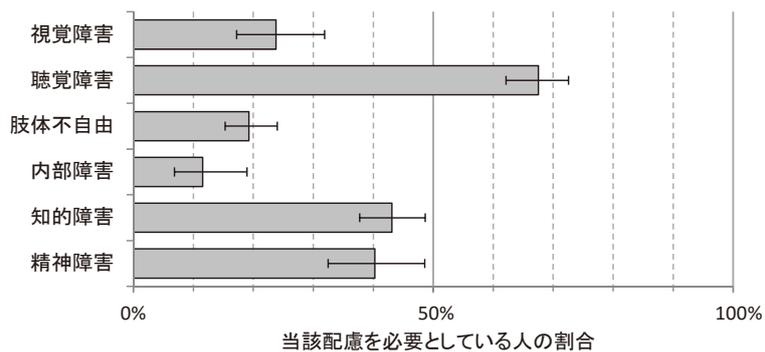


図 4-58 「仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置する」の配慮の必要性（障害種別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

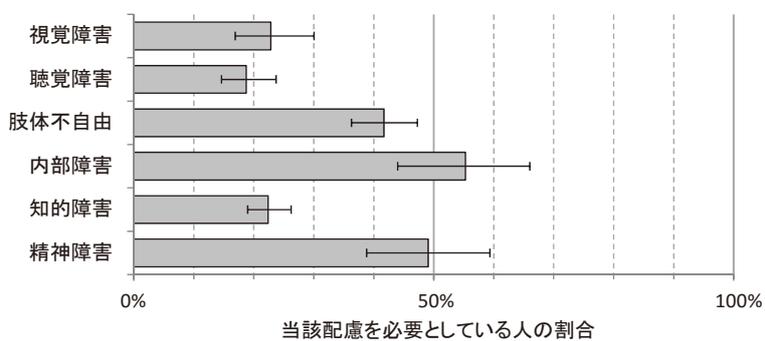


図 4-59 「体力や体調に合わせて、勤務時間や休みを調整する」の配慮の必要性（障害種別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

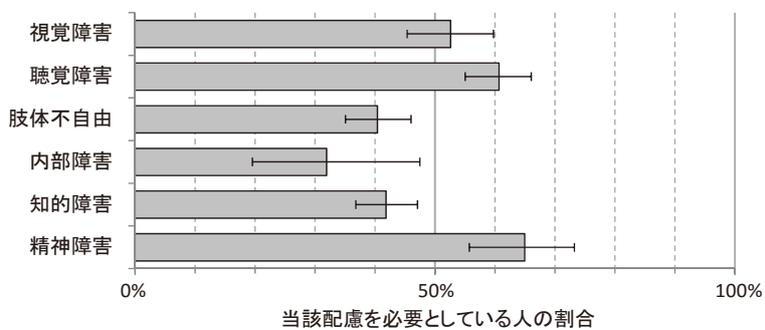


図 4-60 「障害や障害者のことを理解」の要望（障害種別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

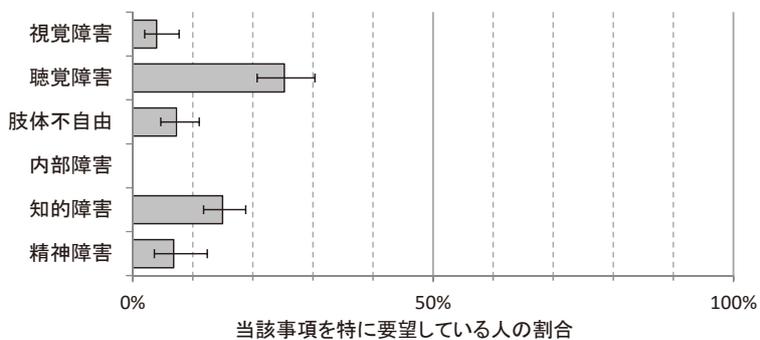


図 4-61 「職場に障害者の仲間を多く」の要望（障害種別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

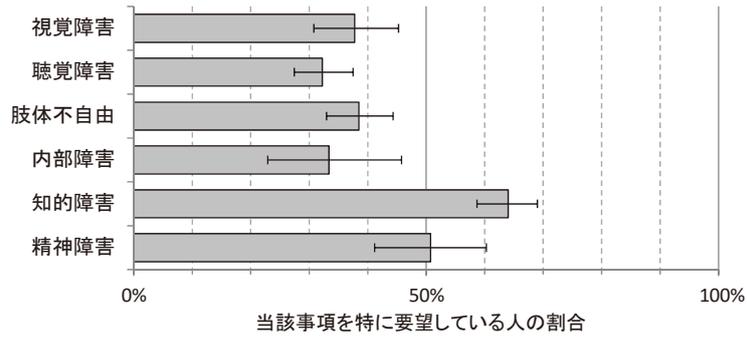


図 4-62 「ずっと働き続けることができるように」の要望（障害種類別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

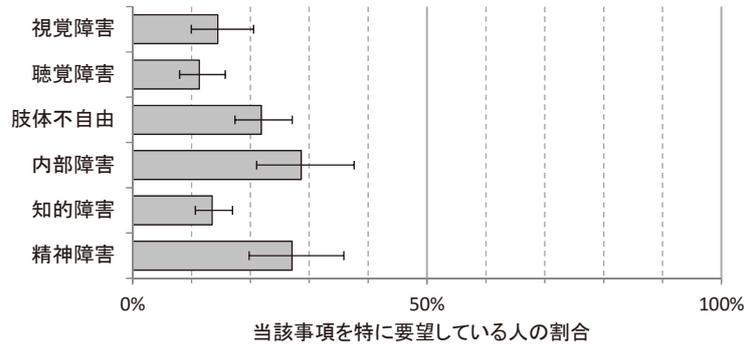


図 4-63 「体力や障害に合わせた労働時間や休日の設定」の要望（障害種類別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

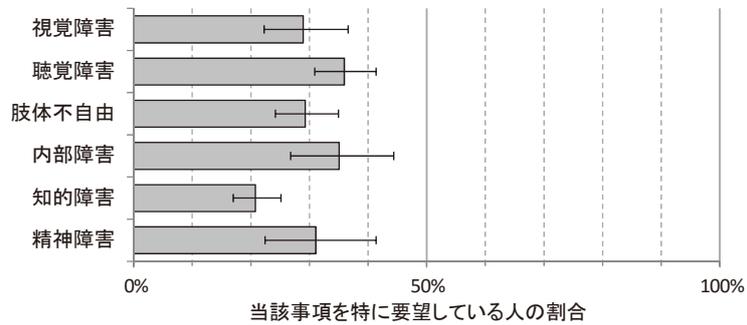


図 4-64 「能力に応じた評価や昇進・昇格」の要望（障害種類別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

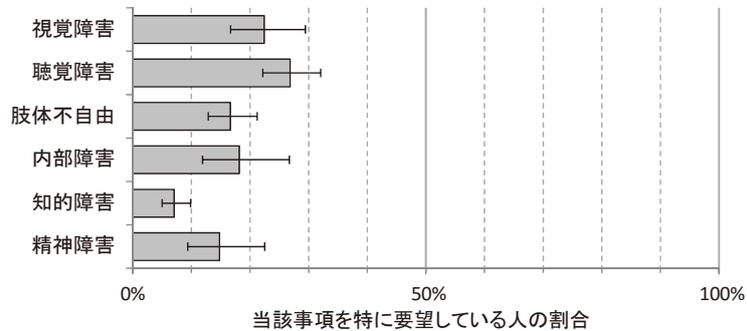


図 4-65 「研修や教育訓練を充実」の要望（障害種類別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

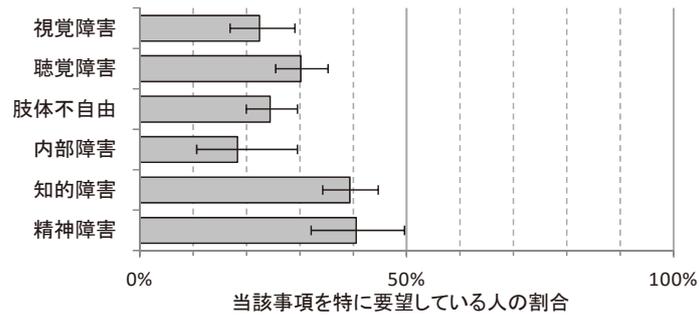


図 4-66 「職場の中で困ったことの相談ができるように」の要望（障害種類別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

(イ) 性別（モデル効果が有意なもの）

- 「安全や健康に特別の配慮をすること」のニーズのある割合について、男性は女性よりも高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい」のニーズのある割合について、女性は男性よりも高かった ( $p < 0.01$ )。

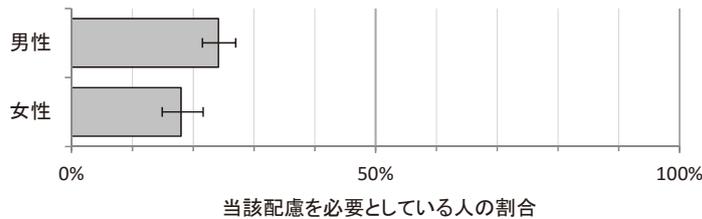


図 4-67 「安全や健康に特別の配慮をすること」の要望（男女別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

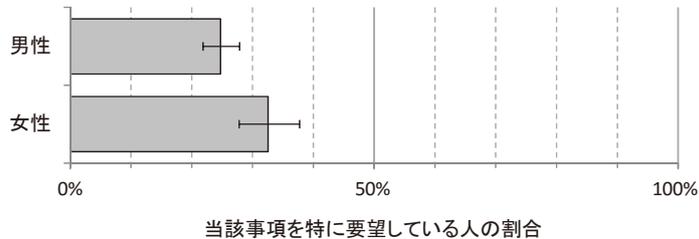


図 4-68 「職場の中で困ったことの相談ができるように」の要望（男女別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

(ウ) 調査時期（モデル効果が有意なもの）

- 「仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置すること」のニーズのある割合について、第1期調査は第3回調査よりも高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「研修や教育訓練を充実してほしい」のニーズのある割合について、第1期調査は第3期調査や第4期調査よりも高かった ( $p < 0.01$ )。

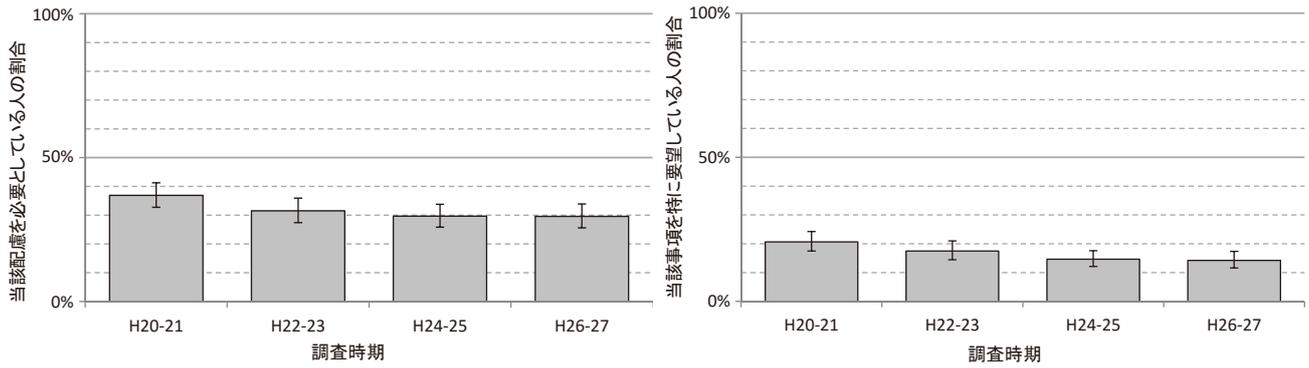


図 4-69 (左) 「仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置すること」の配慮の必要性 (調査時期別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

図 4-70 (右) 「研修や教育訓練を充実」の要望 (調査時期別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

(エ) 年齢別 (モデル効果が有意なもの)

- 「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」のニーズのある割合について、20才代の人は40才代や50才代の人より高く、また、30才代の人は40才代の人より高かった ( $p < 0.01$ )。
- 「仕事のスピードや量を障害にあわせること」のニーズのある割合について、30才代の人は40才代の人よりも高かった ( $p < 0.01$ )。

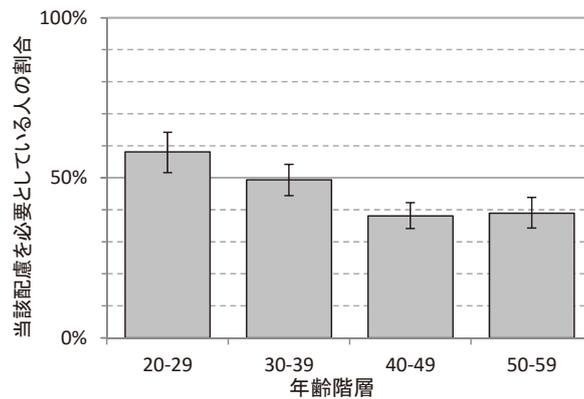


図 4-71 「作業手順をわかりやすく」の配慮の必要性 (年齢別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

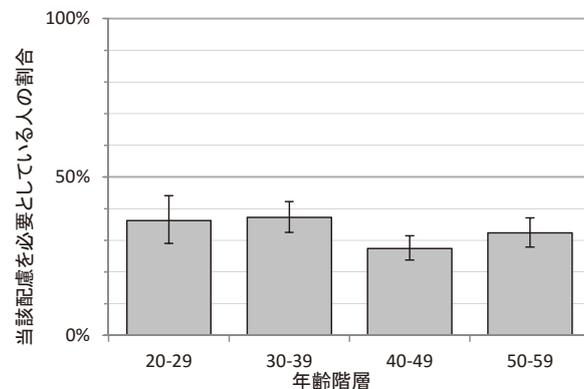


図 4-72 「仕事のスピードや量を障害にあわせること」の配慮の必要性 (年齢別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

イ 就業条件

(ア) 職種 (モデル効果が有意なもの)

- 「ものを作る仕事」の人は「ものを売る仕事」の人よりも、「作業を容易にする機器や設備を改善すること」のニーズのある割合が高かった ( $p < 0.01$ )。

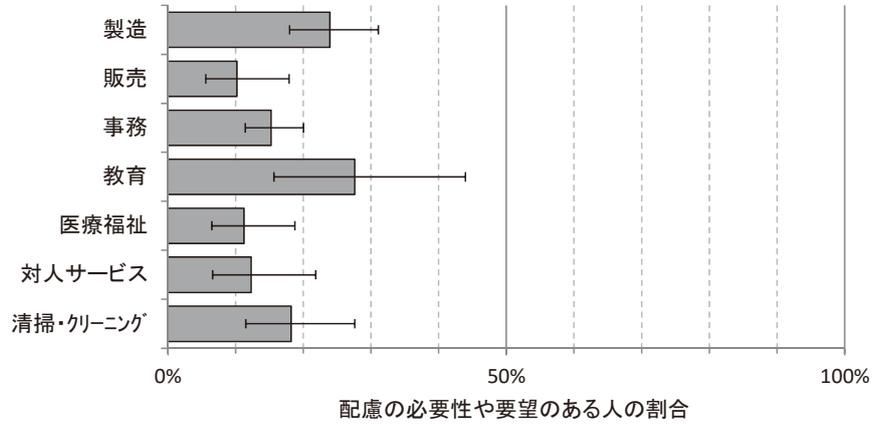


図 4-73 「作業を容易にする機器や設備を改善」の配慮の必要性 (職種別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

(イ) 勤務時間 (モデル効果が有意なもの)

- 1 週間の勤務時間が「30 時間未満」の人は「30 時間以上」の人よりも、「体力や体調に合わせて勤務時間や休みを調整すること」のニーズのある割合が高かった ( $p < 0.01$ )。

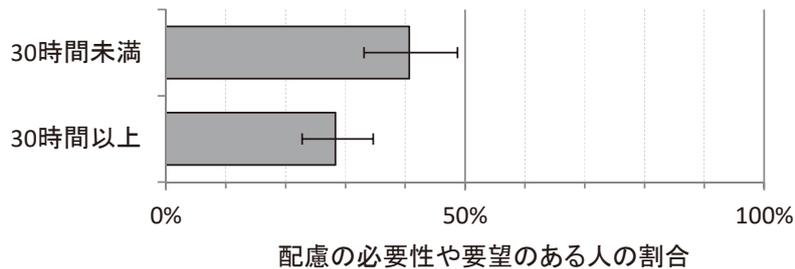


図 4-74 「体力や体調に合わせて勤務時間や休みを調整」の配慮の必要性 (勤務時間別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

(ウ) 給与 (モデル効果が有意なもの)

- 1 ヶ月の給与が「13 万円以上」の人は「13 万円未満」の人よりも、「研修や教育訓練を充実して欲しい」のニーズのある割合が高かった ( $p < 0.01$ )。

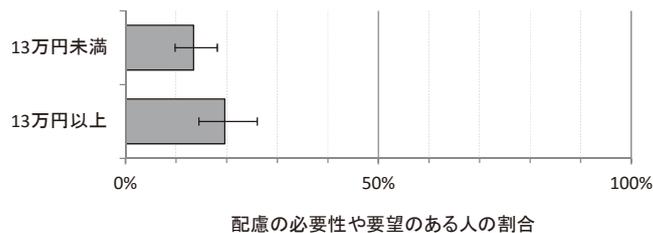


図 4-75 「研修や教育訓練を充実」の要望 (給与水準別) (推定周辺平均値と Wald 95%信頼区間)

(エ) 職場への障害の説明（モデル効果が有意なもの）

- 自分の障害について職場の「ごく一部だけに説明」している人は、「ほとんどの人に説明」している人よりも「安全や健康に特別の配慮をすること」のニーズのある割合が高かった ( $p < 0.01$ )。
- 自分の障害について「ほとんどの人に説明」している人と「ごく一部だけに説明」している人は、「説明していない」人よりも、「障害や障害者のことを理解して欲しい」のニーズのある割合が高かった ( $p < 0.01$ )。

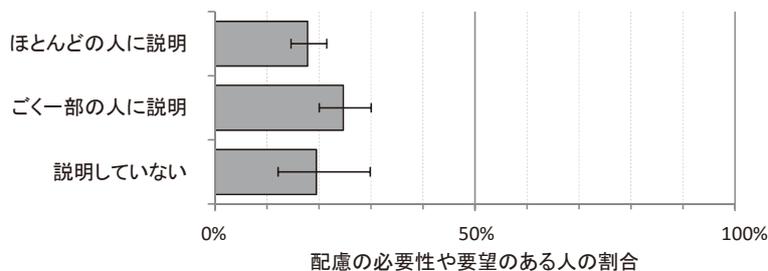


図 4-76 「安全や健康」の必要性（職場への障害の説明の程度別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

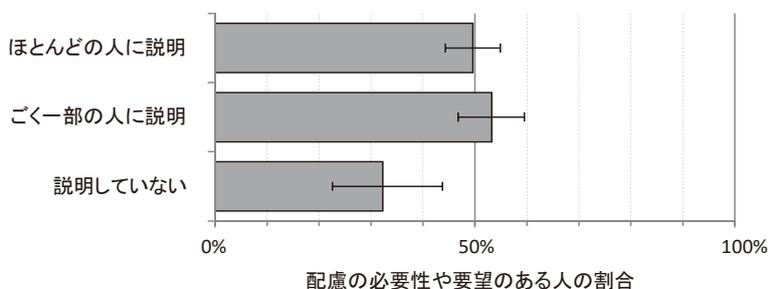


図 4-77 「障害や障害者のことを理解して欲しい」（職場への障害の説明の程度別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

(オ) 勤務先の企業等の規模（モデル効果が有意なもの）

- 勤務先の企業等の規模が「50人以上」の人は「50人未満」の人よりも、「障害や障害者のことを理解して欲しい」のニーズのある割合が高かった。「職場の中で困ったことの相談ができるようにして欲しい」のニーズのある割合が高かった ( $p < 0.01$ )。

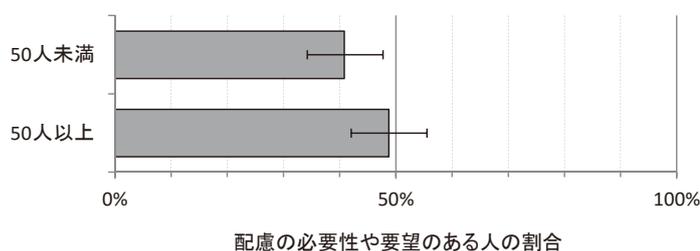


図 4-78 「障害や障害者のことを理解」への要望（勤務先企業等の規模別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

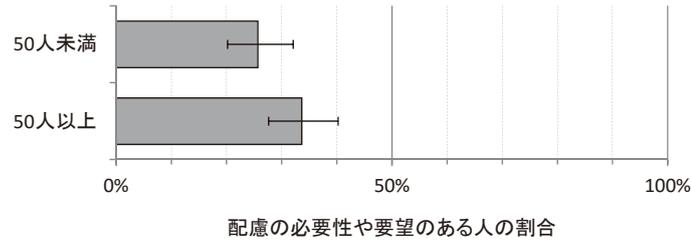


図 4-79 「職場の中で困ったことの相談ができるように」の要望（事業所規模別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

ウ 直近2年間の仕事上、生活上の出来事

(ア) 給料が下がった（モデル効果が有意なもの）

- 「給料が下がった」人はそうでない人よりも、「給与面を改善して欲しい」のニーズのある割合が高かった ( $p < 0.01$ )。

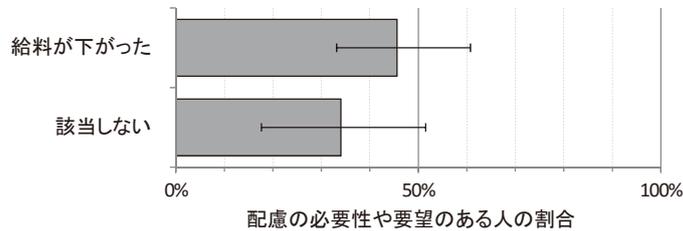


図 4-80 「給与面を改善して欲しい」の要望（給料が下がったの有無別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

(イ) 年金中止（モデル効果が有意なもの）

- 「自分の障害に関する年金の受給がなくなった」人はそうでない人よりも「職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい」のニーズが高かった ( $p < 0.01$ )。

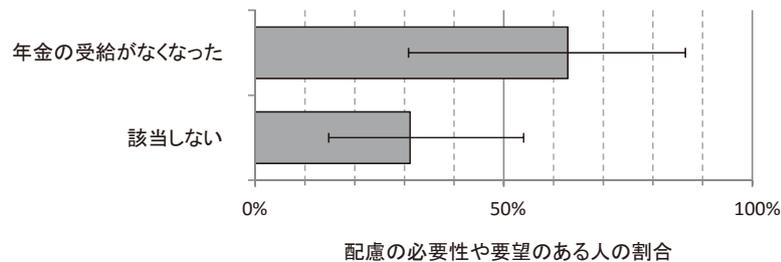


図 4-81 「職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい」（「自分の障害に関する年金の受給がなくなった」の有無別）（推定周辺平均値とWald 95%信頼区間）

## 第4節 考察

職業生活の満足度及び職業上のニーズに関連する要因の分析から、障害のある人の職業生活に関する新たな知見が得られた。いずれの分析結果においても障害種類の影響が明確であり、障害特性に合致した支援や配慮の重要性を裏づける結果となった。その他、様々な就業条件や仕事上、生活上の出来事等の影響も捉えられ、今後の支援や施策への示唆に富むものであった。

他方で、データの蓄積が現状では少なく、今回は十分な分析が行えなかった点もあった。更に蓄積されたデータを用いて検討を進めることは、後半（第5～8期）の課題である。

## 1. 職業生活の満足度について

### (1) 障害種類と満足度との関係

職業に関する各領域（仕事の内容、給与や待遇、職場の人間関係、職場の環境）の満足度において、障害種類による影響が認められた。特に、知的障害では他の障害種類よりも全般に満足度が高く、一方、聴覚障害では全般に満足度が低いことが目立った。

知的障害のある人の主観的な満足度の高さについては、先行研究において回答バイアスの可能性が指摘されていることから、慎重に解釈する必要があると考えられた。また、粗集計結果から見て取れるように、給与等の実際の労働条件は良好とは言えず、知的障害のある人の職業生活の質が客観的に十分に高いとは判断しにくい。

聴覚障害のある人の全般的な満足度の低さは、聴覚障害のある人に対する就労支援及び施策上の課題の現れと捉えられた。聴覚障害のある人については、先行研究において職場定着に課題があることが指摘されているが、職場定着を阻害する適応上の困難があることが明確に現れた形となった。この困難を軽減する支援の方策を検討するヒントとして、後述する職業上のニーズの分析結果が重要な情報になると考えられた。

### (2) 性別と満足度との関係

性別の影響は、給与や待遇の満足度のみで認められた。女性の方が男性よりも満足度が高かったが、粗集計結果から、実際の給与額については女性の方が高くはないことが見て取れる。このことから、必要とする、あるいは期待する収入額の違いの影響が考えられた。

### (3) 年齢や調査期と満足度の関係

障害のある人の職業生活の全体像を捉えようとする本調査にとって、年齢を重ねることの影響は関心の高いところであるが、モデル効果として捉えられた年齢の影響は、他の要因との交互作用としての一部での現れに留まった。また、施策や雇用情勢等の反映が考えられる調査期と満足度の関連についても関心の高いところであるが、今回の調査結果では明確に捉えることができず、今後データを更に蓄積した上で、改めて検討する必要があると考えられた。

### (4) 就業条件との関係

職種、給与水準、通勤に要する時間、職場への障害の説明の程度、勤務する企業等の規模、同一の企業等への勤続年数等の様々な職業生活に関する条件の違いが職業生活の満足度に関連していた。個人要因だけでなく、様々な環境要因が職業生活の質に影響することの現れであると言えるだろう。

分析結果の中には、「給与水準が高い方が、給与や待遇の満足度が高い」といったように直接的な関係が考えられるものもあれば、「通勤時間が短い方が、職場の人間関係の満足度が高い」と言ったように直接的な関係を想定しにくいものも含まれた。今回の調査で測定できなかった別の要因が関連する可能性も含め、更なる検討が必要であると考えられた。

就業条件については固定的要因とは異なり可変的であることから、就業条件から満足度への一方向的ではない影響関係を想定する必要がある。例えば、職場への障害の説明の程度が、仕事の内容や職場の環境の満足度と関連するという興味深い結果が得られたが、この結果については、「障害について説明をしたことで、適切な配慮が得られて満足が高くなった」という解釈の他に、「順調な職業生活であるから、周囲に自分の障害について話しやすい」という逆方向からの解釈も考えられた。

職種と障害種類等、いくつかの交互作用について興味深い結果が得られた。ただし、条件の組みあわせによっては該当する人数が数人程度の場合もあり、このような条件を含む交互作用の解釈は現時点では慎重に行い、今後更なるデータが蓄積されても安定した結果が得られるかどうか、引き続き検討する必要があると考えられた。

#### (5) 職場で得られている配慮との関係

実際に得られている配慮の種類と満足度との関係は、就労支援への直接的な示唆を与えるものと捉えられる。例えば、作業手順をわかりやすくする配慮がある方が職場の人間関係や職場の環境の満足度が高く、この傾向は特に精神障害において顕著であるという結果が得られた。精神障害のある人への支援において、作業手順の支援を重視することの意義が示唆された。

また、聴覚障害において通勤への配慮が「ない」方が、給与や待遇、職場環境の満足度が高いとの結果が出た。矛盾する結果の様ではあるが、手厚い支援のある保護的な環境は、時に自由度が低く能力を発揮しにくいといったことが想定できるかも知れない。結論を出すには現状では情報が不足しているが、聴覚障害のある人の職業生活の質の向上に寄与する糸口がある可能性を考え、今回の調査で測定しなかった別の要因との関連も含め、更に検討を進める意義があると考えられた。

職場で実際に得られている配慮についての質問は、第4期調査から追加した質問項目であり、現在は分析の対象となるデータが限られているが、今後、更なるデータの蓄積により、更に様々な知見が得られることが期待される。

#### (6) 仕事上の出来事や生活上の出来事との関係

各種の仕事上の出来事や生活上の出来事の有無をモデルに加えた場合、満足度の複数の領域にわたって障害種類のモデル効果が認められなくなったことから、これらの出来事は固定的要因である障害種類よりも職業生活の満足度との関連が強いことが考えられた。ただし、これらの出来事の起こりやすさ自体が障害種類と関係している可能性があるため、障害種類と職業生活の満足度との関係を否定するものではないと考えられた。また、出来事の種類によっては発生する頻度が低いためにデータが少なく、分析自体ができなかった項目が複数あったため、今後のデータの蓄積を待つて再検討する必要があると考えられた。

仕事上の出来事だけでなく、生活上の出来事が職業生活の満足度に影響を与えることは、ライフキャリアとワークキャリアが相互に影響を与えあうことの現れと捉えられた。「親が仕事を辞めた」等、職業生活の満足度との直接的な関連を想定しにくい出来事については、様々な環境要因が複雑に影響しあう関係の一端と考えられた。

## 2. 職業上のニーズについて

### (1) 障害種類と職業上のニーズの関係

職業上のニーズについても、職業生活の満足度と同様に、障害種類の影響が明確であった。職業生活の満足度については、知的障害では全般的に高く聴覚障害では全般的に低い等、内容に関わらず共通した傾向が見られたが、職業上のニーズについてはその内容によって各障害グループの回答傾向が異なっていた。

具体例を挙げると、視覚障害では設備面の改善へのニーズが特に高く、聴覚障害では援助者の配置や教育・研修への要望、肢体不自由では通勤への配慮、内部障害では休みの調整、知的障害では作業手順への配慮、精神障害では相談体制の整備の要望といったように、障害特性との関係から解釈できる結果であった。

障害特性に合致した支援や配慮の重要性が再確認される結果と言えるが、例えば、同じ「援助者」という文言であっても、それがジョブコーチであったり、手話通訳者であったり、職場の上司や同僚によるナ

チュラサポートであったり、様々な援助者を想定して回答された可能性があり、その違いにも障害種類の影響が現れていることは十分に考えられる。

#### (2) 年齢と職業上のニーズの関係

作業手順や仕事量への配慮のニーズは若い頃には高く、40才代で低いことから、業務への習熟との関係が考えられた。50才代でやや上昇していることは加齢との関係を想定することができるが、明確な結果を得るには今後のデータ蓄積が必要と考えられた。

#### (3) 性別や調査期と職業上のニーズの関係

性別と職業上のニーズとの関係、調査期と職業上のニーズとの関係が一部において認められた。「仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置すること」や「研修や教育訓練を充実してほしい」のニーズが調査期が進むにつれ減少したことは、その理由の解釈が難しい。これらの配慮等が以前よりも充実し、ニーズとして表面化しなくなったのであれば好ましいことであるが、逆に、期待や意欲自体が萎んでしまったということも考えられる。現在の設問方法では両者を区別することは難しいため、設問方法の再検討の必要性が考えられた。

#### (4) 就業条件と職業上のニーズとの関係

就業条件については、固定的要因とは異なり可変的であることから、原因と結果の関係は両方向的に検討する必要がある。規模の大きい企業等に勤める人は規模の小さい企業等に勤める人よりも、「障害や障害者のことを理解してほしい」、「職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい」に関してより多くのニーズが見られたが、規模の大きい企業等ではこのようなニーズが満たされにくいという状況がある、あるいは、このようなニーズを持つ人は規模の大きい企業等を選びやすいといったことが考えられた。このように、就業条件とニーズのどちらが原因でどちらが結果であるのか解釈が難しい場合がいくつかあるが、今後、データの蓄積を待った上で、継時的データの長所を活かして因果関係の推論をある程度行うことができる可能性があると考えられた。

#### (5) 仕事上または生活上の出来事と職業上のニーズとの関係

仕事上または生活上の出来事と職業上のニーズの関係が一部において認められ、いずれも経済面での困難と関係する内容であった。

### 3. 第5期以降の調査における課題

データの蓄積が現状では少ないために今回は十分な分析が行えなかった点について、更に蓄積されたデータを用いて検討を進めることは、後半（第5～8期）の課題である。特に障害のある人の職業生活からの引退プロセスの分析と障害者権利条約の批准に伴う意識変化を捉えることが課題として挙げられる。

障害のある労働者の職業生活からの引退のプロセスは、興味深いところであるが、先行研究が少なく、本調査研究の役割として重要であると考えられる。ただし、職業生活から完全に引退した、または、引退の意向を示す調査対象者は現時点では少数であり、引退のプロセスの分析を行うには時期尚早であると考えられた。後半の調査期において、これらの分析に着手することが可能になると考えられる。

今回の分析においては、職業生活の満足度や職業上のニーズと調査時期との関連はごく一部しか捉えられなかった。しかし、障害者権利条約の批准やそれに伴う国内法の整備が進み、現在は、事業主や労働者一人ひとりの意識に変化が起きつつある過程にあると考えられ、このような大きな変化を捉えることも縦断調査である本調査の意義の一つである。意識の変化を捉える指標として、第4期後期調査から、働く意義や価値観に関する質問項目を新設した。今後の分析において、これらを活用していく予定である。

〈第4章の参考文献〉

産業・組織心理学会（編）．（2009）．『産業・組織心理学ハンドブック』．東京：丸善株式会社



# 資料編



## 主要変数の粗集計結果（本文中に掲載したものを除く）

- 表 資 - 1 一年間の賞与
- 表 資 - 2 通勤手段
- 表 資 - 3 仕事の内容の満足度
- 表 資 - 4 給与や待遇（労働条件等）の満足度
- 表 資 - 5 職場の人間関係の満足度
- 表 資 - 6 職場の環境（施設整備等）の満足度
- 表 資 - 7 働いていたい年齢
- 表 資 - 8 職業生活からの引退の理由
- 表 資 - 9 働く理由
- 表 資 - 10 最近2年間の仕事上の出来事（詳細）
- 表 資 - 11 働く上で重視すること（賃金や給料）
- 表 資 - 12 働く上で重視すること（自分の能力・経験が発揮できる）
- 表 資 - 13 働く上で重視すること（仕事の内容）
- 表 資 - 14 働く上で重視すること（職場の環境整備）
- 表 資 - 15 働く上で重視すること（勤務時間や休日）
- 表 資 - 16 働く上で重視すること（仕事仲間との人間関係）
- 表 資 - 17 職場に配慮を希望すること
- 表 資 - 18 実際に得られている配慮
- 表 資 - 19 職場への要望
- 表 資 - 20 最近2年間の生活上の出来事（詳細）
- 表 資 - 21 家族との関係の満足度
- 表 資 - 22 友人・知人との関係の満足度
- 表 資 - 23 自分の体力や健康の満足度
- 表 資 - 24 収入や経済生活の満足度

表 資-1 一年間の賞与（単位：人）

		なし	10万円未満	30万円未満	50万円未満	100万円未満	100万円以上	無回答	合計
視覚障害	第2期	18 (25%)	5 (7%)	6 (8%)	8 (11%)	20 (28%)	14 (19%)	1 (1%)	72 (100%)
	第3期	21 (28%)	6 (8%)	9 (12%)	4 (5%)	22 (30%)	10 (14%)	2 (3%)	74 (100%)
	第4期	23 (33%)	8 (11%)	4 (6%)	6 (9%)	14 (20%)	15 (21%)	0 (0%)	70 (100%)
	平均	29%	9%	9%	8%	26%	18%	1%	
聴覚障害	第2期	14 (13%)	10 (10%)	22 (21%)	19 (18%)	30 (29%)	9 (9%)	1 (1%)	105 (100%)
	第3期	24 (16%)	10 (7%)	31 (21%)	29 (20%)	34 (23%)	15 (10%)	4 (3%)	147 (100%)
	第4期	22 (17%)	11 (9%)	26 (20%)	17 (13%)	36 (28%)	16 (12%)	1 (1%)	129 (100%)
	平均	16%	8%	21%	17%	27%	10%	1%	
肢体不自由	第2期	19 (12%)	17 (11%)	32 (21%)	23 (15%)	42 (27%)	17 (11%)	4 (3%)	154 (100%)
	第3期	23 (15%)	16 (11%)	27 (18%)	24 (16%)	40 (27%)	15 (10%)	4 (3%)	149 (100%)
	第4期	28 (21%)	8 (6%)	29 (22%)	20 (15%)	30 (23%)	15 (11%)	2 (2%)	132 (100%)
	平均	16%	9%	20%	15%	26%	11%	2%	
内部障害	第2期	12 (20%)	3 (5%)	3 (5%)	15 (25%)	21 (35%)	6 (10%)	0 (0%)	60 (100%)
	第3期	22 (23%)	6 (6%)	13 (14%)	12 (13%)	29 (31%)	13 (14%)	0 (0%)	95 (100%)
	第4期	21 (24%)	5 (6%)	16 (18%)	9 (10%)	28 (32%)	8 (9%)	0 (0%)	87 (100%)
	平均	22%	6%	12%	16%	33%	11%	0%	
知的障害	第2期	61 (39%)	55 (35%)	25 (16%)	8 (5%)	2 (1%)	0 (0%)	4 (3%)	155 (100%)
	第3期	87 (40%)	79 (36%)	33 (15%)	9 (4%)	2 (1%)	1 (0%)	6 (3%)	217 (100%)
	第4期	74 (44%)	54 (32%)	28 (17%)	5 (3%)	3 (2%)	0 (0%)	5 (3%)	169 (100%)
	平均	41%	35%	16%	4%	1%	0%	3%	
精神障害	第2期	18 (35%)	15 (29%)	6 (12%)	3 (6%)	7 (13%)	1 (2%)	2 (4%)	52 (100%)
	第3期	38 (47%)	19 (23%)	12 (15%)	4 (5%)	6 (7%)	1 (1%)	1 (1%)	81 (100%)
	第4期	30 (46%)	20 (31%)	5 (8%)	2 (3%)	6 (9%)	1 (2%)	1 (2%)	65 (100%)
	平均	43%	28%	11%	5%	10%	2%	2%	

表 資-2 通勤方法（複数回答）（単位：人）（括弧内は人数に対する割合）

		徒歩	自転車	バイク	自動車(自分で運転)	自動車(自分で以外が運転)	公共交通機関	その他	無回答	人数
視覚障害	第1期	65 (64%)	5 (5%)	0 (0%)	0 (0%)	12 (12%)	66 (65%)	9 (9%)	1 (1%)	102
	第2期	44 (61%)	4 (6%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (7%)	44 (61%)	8 (11%)	2 (3%)	72
	第3期	51 (69%)	3 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (9%)	46 (62%)	7 (9%)	0 (0%)	74
	第4期	37 (53%)	3 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	10 (14%)	46 (66%)	9 (13%)	0 (0%)	70
	平均	62%	5%	0%	0%	11%	63%	11%	1%	
聴覚障害	第1期	36 (23%)	22 (14%)	9 (6%)	70 (44%)	6 (4%)	62 (39%)	0 (0%)	0 (0%)	159
	第2期	28 (27%)	20 (19%)	7 (7%)	42 (40%)	3 (3%)	46 (44%)	0 (0%)	0 (0%)	105
	第3期	35 (24%)	23 (16%)	11 (7%)	63 (43%)	2 (1%)	62 (42%)	2 (1%)	4 (3%)	147
	第4期	35 (27%)	20 (16%)	9 (7%)	61 (47%)	4 (3%)	52 (40%)	3 (2%)	0 (0%)	129
	平均	25%	16%	7%	44%	3%	41%	1%	1%	
肢体不自由	第1期	23 (12%)	8 (4%)	1 (1%)	111 (57%)	12 (6%)	52 (27%)	9 (5%)	2 (1%)	195
	第2期	19 (12%)	7 (5%)	0 (0%)	87 (56%)	10 (6%)	45 (29%)	8 (5%)	3 (2%)	154
	第3期	21 (14%)	4 (3%)	0 (0%)	85 (57%)	15 (10%)	43 (29%)	7 (5%)	1 (1%)	149
	第4期	20 (15%)	9 (7%)	0 (0%)	73 (55%)	8 (6%)	41 (31%)	10 (8%)	1 (1%)	132
	平均	13%	5%	0%	56%	7%	29%	6%	1%	
内部障害	第1期	16 (22%)	4 (6%)	2 (3%)	42 (58%)	0 (0%)	25 (35%)	1 (1%)	0 (0%)	72
	第2期	11 (18%)	5 (8%)	1 (2%)	35 (58%)	0 (0%)	21 (35%)	2 (3%)	0 (0%)	60
	第3期	17 (18%)	6 (6%)	2 (2%)	57 (60%)	0 (0%)	28 (29%)	3 (3%)	0 (0%)	95
	第4期	25 (29%)	4 (5%)	1 (1%)	47 (54%)	0 (0%)	30 (34%)	2 (2%)	0 (0%)	87
	平均	22%	6%	2%	58%	0%	33%	3%	0%	
知的障害	第1期	57 (30%)	49 (26%)	0 (0%)	7 (4%)	18 (9%)	127 (66%)	5 (3%)	1 (1%)	192
	第2期	43 (28%)	45 (29%)	1 (1%)	10 (6%)	13 (8%)	99 (64%)	2 (1%)	1 (1%)	155
	第3期	64 (29%)	68 (31%)	0 (0%)	11 (5%)	18 (8%)	140 (65%)	2 (1%)	3 (1%)	217
	第4期	54 (32%)	42 (25%)	1 (1%)	7 (4%)	13 (8%)	115 (68%)	2 (1%)	2 (1%)	169
	平均	30%	28%	0%	5%	8%	66%	1%	1%	
精神障害	第1期	19 (24%)	12 (15%)	9 (11%)	25 (31%)	3 (4%)	39 (49%)	1 (1%)	0 (0%)	80
	第2期	11 (21%)	8 (15%)	3 (6%)	23 (44%)	0 (0%)	24 (46%)	0 (0%)	0 (0%)	52
	第3期	18 (22%)	21 (26%)	6 (7%)	25 (31%)	3 (4%)	36 (44%)	1 (1%)	0 (0%)	81
	第4期	22 (34%)	12 (18%)	6 (9%)	17 (26%)	3 (5%)	32 (49%)	0 (0%)	0 (0%)	65
	平均	25%	19%	8%	33%	3%	47%	1%	0%	

表 資-3 仕事の内容の満足度 (単位: 人)

		満足	どちらかとい えば満足	どちらとも いえない	どちらかとい えば不満	不満	無回答	計
視覚障害	第1期	33 (32%)	45 (44%)	16 (16%)	3 (3%)	4 (4%)	1 (1%)	102 (100%)
	第2期	28 (39%)	23 (32%)	11 (15%)	4 (6%)	4 (6%)	2 (3%)	72 (100%)
	第3期	28 (38%)	26 (35%)	14 (19%)	3 (4%)	1 (1%)	2 (3%)	74 (100%)
	第4期	27 (39%)	30 (43%)	7 (10%)	3 (4%)	1 (1%)	2 (3%)	70 (100%)
	平均	37%	39%	15%	4%	3%	2%	
聴覚障害	第1期	32 (20%)	61 (38%)	53 (33%)	10 (6%)	3 (2%)	0 (0%)	159 (100%)
	第2期	25 (24%)	38 (36%)	31 (30%)	9 (9%)	2 (2%)	0 (0%)	105 (100%)
	第3期	24 (16%)	69 (47%)	39 (27%)	11 (7%)	1 (1%)	3 (2%)	147 (100%)
	第4期	21 (16%)	53 (41%)	37 (29%)	14 (11%)	3 (2%)	1 (1%)	129 (100%)
	平均	19%	41%	28%	9%	2%	1%	
肢体不自由	第1期	72 (37%)	63 (32%)	39 (20%)	14 (7%)	3 (2%)	4 (2%)	195 (100%)
	第2期	47 (31%)	48 (31%)	38 (25%)	11 (7%)	4 (3%)	6 (4%)	154 (100%)
	第3期	54 (36%)	46 (31%)	33 (22%)	6 (4%)	8 (5%)	2 (1%)	149 (100%)
	第4期	37 (28%)	52 (39%)	31 (23%)	6 (5%)	4 (3%)	2 (2%)	132 (100%)
	平均	33%	33%	23%	6%	3%	2%	
内部障害	第1期	23 (32%)	31 (43%)	13 (18%)	1 (1%)	3 (4%)	1 (1%)	72 (100%)
	第2期	18 (30%)	30 (50%)	8 (13%)	4 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	60 (100%)
	第3期	30 (32%)	43 (45%)	16 (17%)	4 (4%)	1 (1%)	1 (1%)	95 (100%)
	第4期	28 (32%)	41 (47%)	12 (14%)	4 (5%)	1 (1%)	1 (1%)	87 (100%)
	平均	31%	46%	16%	4%	2%	1%	
知的障害	第1期	100 (52%)	51 (27%)	22 (11%)	11 (6%)	2 (1%)	6 (3%)	192 (100%)
	第2期	74 (48%)	52 (34%)	18 (12%)	3 (2%)	2 (1%)	6 (4%)	155 (100%)
	第3期	106 (49%)	67 (31%)	25 (12%)	11 (5%)	2 (1%)	6 (3%)	217 (100%)
	第4期	79 (47%)	52 (31%)	27 (16%)	4 (2%)	1 (1%)	6 (4%)	169 (100%)
	平均	49%	30%	13%	4%	1%	3%	
精神障害	第1期	26 (33%)	36 (45%)	11 (14%)	5 (6%)	0 (0%)	2 (3%)	80 (100%)
	第2期	9 (17%)	25 (48%)	16 (31%)	1 (2%)	1 (2%)	0 (0%)	52 (100%)
	第3期	18 (22%)	41 (51%)	13 (16%)	6 (7%)	3 (4%)	0 (0%)	81 (100%)
	第4期	17 (26%)	36 (55%)	6 (9%)	5 (8%)	1 (2%)	0 (0%)	65 (100%)
	平均	25%	50%	17%	6%	2%	1%	

表 資-4 給与や待遇 (労働条件等) の満足度 (単位: 人)

		満足	どちらかとい えば満足	どちらとも いえない	どちらかとい えば不満	不満	無回答	計
視覚障害	第1期	18 (18%)	37 (36%)	20 (20%)	17 (17%)	9 (9%)	1 (1%)	102 (100%)
	第2期	13 (18%)	23 (32%)	18 (25%)	10 (14%)	7 (10%)	1 (1%)	72 (100%)
	第3期	16 (22%)	28 (38%)	14 (19%)	10 (14%)	2 (3%)	4 (5%)	74 (100%)
	第4期	13 (19%)	26 (37%)	12 (17%)	11 (16%)	7 (10%)	1 (1%)	70 (100%)
	平均	19%	36%	20%	15%	8%	2%	
聴覚障害	第1期	18 (11%)	42 (26%)	47 (30%)	38 (24%)	13 (8%)	1 (1%)	159 (100%)
	第2期	13 (12%)	22 (21%)	39 (37%)	23 (22%)	8 (8%)	0 (0%)	105 (100%)
	第3期	13 (9%)	52 (35%)	35 (24%)	35 (24%)	9 (6%)	3 (2%)	147 (100%)
	第4期	13 (10%)	44 (34%)	33 (26%)	26 (20%)	11 (9%)	2 (2%)	129 (100%)
	平均	11%	29%	29%	22%	8%	1%	
肢体不自由	第1期	54 (28%)	45 (23%)	45 (23%)	21 (11%)	20 (10%)	10 (5%)	195 (100%)
	第2期	38 (25%)	32 (21%)	34 (22%)	32 (21%)	9 (6%)	9 (6%)	154 (100%)
	第3期	32 (21%)	37 (25%)	33 (22%)	27 (18%)	16 (11%)	4 (3%)	149 (100%)
	第4期	30 (23%)	38 (29%)	26 (20%)	21 (16%)	15 (11%)	2 (2%)	132 (100%)
	平均	24%	24%	22%	16%	10%	4%	
内部障害	第1期	14 (19%)	29 (40%)	11 (15%)	13 (18%)	4 (6%)	1 (1%)	72 (100%)
	第2期	9 (15%)	17 (28%)	23 (38%)	8 (13%)	3 (5%)	0 (0%)	60 (100%)
	第3期	18 (19%)	28 (29%)	25 (26%)	17 (18%)	6 (6%)	1 (1%)	95 (100%)
	第4期	13 (15%)	29 (33%)	28 (32%)	14 (16%)	3 (3%)	0 (0%)	87 (100%)
	平均	17%	33%	28%	16%	5%	1%	
知的障害	第1期	84 (44%)	52 (27%)	25 (13%)	15 (8%)	4 (2%)	12 (6%)	192 (100%)
	第2期	57 (37%)	48 (31%)	23 (15%)	14 (9%)	6 (4%)	7 (5%)	155 (100%)
	第3期	86 (40%)	56 (26%)	36 (17%)	21 (10%)	8 (4%)	10 (5%)	217 (100%)
	第4期	67 (40%)	41 (24%)	29 (17%)	15 (9%)	8 (5%)	9 (5%)	169 (100%)
	平均	40%	27%	15%	9%	4%	5%	
精神障害	第1期	19 (24%)	23 (29%)	16 (20%)	12 (15%)	7 (9%)	3 (4%)	80 (100%)
	第2期	6 (12%)	12 (23%)	13 (25%)	12 (23%)	9 (17%)	0 (0%)	52 (100%)
	第3期	13 (16%)	23 (28%)	24 (30%)	14 (17%)	7 (9%)	0 (0%)	81 (100%)
	第4期	13 (20%)	21 (32%)	11 (17%)	15 (23%)	5 (8%)	0 (0%)	65 (100%)
	平均	18%	28%	23%	20%	11%	1%	

表 資 - 5 職場の人間関係の満足度 (単位: 人)

		満足	どちらかとい えば満足	どちらとも いえない	どちらかとい えば不満	不満	無回答	計
視覚障害	第1期	23 (23%)	43 (42%)	21 (21%)	6 (6%)	2 (2%)	7 (7%)	102 (100%)
	第2期	20 (28%)	29 (40%)	13 (18%)	2 (3%)	4 (6%)	4 (6%)	72 (100%)
	第3期	21 (28%)	30 (41%)	13 (18%)	2 (3%)	2 (3%)	6 (8%)	74 (100%)
	第4期	21 (30%)	34 (49%)	10 (14%)	1 (1%)	2 (3%)	2 (3%)	70 (100%)
	平均	27%	43%	18%	3%	3%	6%	
聴覚障害	第1期	18 (11%)	53 (33%)	56 (35%)	27 (17%)	4 (3%)	1 (1%)	159 (100%)
	第2期	15 (14%)	32 (30%)	35 (33%)	21 (20%)	1 (1%)	1 (1%)	105 (100%)
	第3期	14 (10%)	60 (41%)	42 (29%)	22 (15%)	6 (4%)	3 (2%)	147 (100%)
	第4期	11 (9%)	42 (33%)	51 (40%)	17 (13%)	6 (5%)	2 (2%)	129 (100%)
	平均	11%	34%	34%	16%	3%	1%	
肢体不自由	第1期	58 (30%)	60 (31%)	41 (21%)	19 (10%)	9 (5%)	8 (4%)	195 (100%)
	第2期	46 (30%)	39 (25%)	38 (25%)	17 (11%)	5 (3%)	9 (6%)	154 (100%)
	第3期	35 (23%)	52 (35%)	30 (20%)	18 (12%)	9 (6%)	5 (3%)	149 (100%)
	第4期	30 (23%)	51 (39%)	29 (22%)	11 (8%)	9 (7%)	2 (2%)	132 (100%)
	平均	26%	32%	22%	10%	5%	4%	
内部障害	第1期	17 (24%)	33 (46%)	13 (18%)	6 (8%)	2 (3%)	1 (1%)	72 (100%)
	第2期	12 (20%)	25 (42%)	16 (27%)	6 (10%)	1 (2%)	0 (0%)	60 (100%)
	第3期	20 (21%)	29 (31%)	31 (33%)	13 (14%)	1 (1%)	1 (1%)	95 (100%)
	第4期	21 (24%)	28 (32%)	25 (29%)	8 (9%)	4 (5%)	1 (1%)	87 (100%)
	平均	22%	38%	27%	10%	3%	1%	
知的障害	第1期	88 (46%)	55 (29%)	24 (13%)	12 (6%)	2 (1%)	11 (6%)	192 (100%)
	第2期	61 (39%)	50 (32%)	25 (16%)	9 (6%)	2 (1%)	8 (5%)	155 (100%)
	第3期	93 (43%)	55 (25%)	38 (18%)	13 (6%)	6 (3%)	12 (6%)	217 (100%)
	第4期	68 (40%)	48 (28%)	24 (14%)	15 (9%)	5 (3%)	9 (5%)	169 (100%)
	平均	42%	29%	15%	7%	2%	5%	
精神障害	第1期	24 (30%)	32 (40%)	13 (16%)	8 (10%)	0 (0%)	3 (4%)	80 (100%)
	第2期	6 (12%)	26 (50%)	12 (23%)	5 (10%)	3 (6%)	0 (0%)	52 (100%)
	第3期	20 (25%)	28 (35%)	18 (22%)	4 (5%)	11 (14%)	0 (0%)	81 (100%)
	第4期	17 (26%)	20 (31%)	16 (25%)	9 (14%)	2 (3%)	1 (2%)	65 (100%)
	平均	23%	39%	22%	10%	6%	1%	

表 資 - 6 職場の環境 (施設整備等) の満足度 (単位: 人)

		満足	どちらかとい えば満足	どちらとも いえない	どちらかとい えば不満	不満	無回答	計
視覚障害	第1期	37 (36%)	35 (34%)	20 (20%)	7 (7%)	2 (2%)	1 (1%)	102 (100%)
	第2期	23 (32%)	27 (38%)	15 (21%)	5 (7%)	0 (0%)	2 (3%)	72 (100%)
	第3期	19 (26%)	33 (45%)	12 (16%)	5 (7%)	1 (1%)	4 (5%)	74 (100%)
	第4期	23 (33%)	24 (34%)	16 (23%)	4 (6%)	1 (1%)	2 (3%)	70 (100%)
	平均	32%	38%	20%	7%	1%	3%	
聴覚障害	第1期	15 (9%)	55 (35%)	63 (40%)	22 (14%)	4 (3%)	0 (0%)	159 (100%)
	第2期	13 (12%)	33 (31%)	38 (36%)	18 (17%)	3 (3%)	0 (0%)	105 (100%)
	第3期	14 (10%)	59 (40%)	47 (32%)	20 (14%)	4 (3%)	3 (2%)	147 (100%)
	第4期	9 (7%)	36 (28%)	53 (41%)	24 (19%)	6 (5%)	1 (1%)	129 (100%)
	平均	10%	34%	37%	16%	3%	1%	
肢体不自由	第1期	84 (43%)	56 (29%)	26 (13%)	15 (8%)	5 (3%)	9 (5%)	195 (100%)
	第2期	58 (38%)	51 (33%)	24 (16%)	7 (5%)	5 (3%)	9 (6%)	154 (100%)
	第3期	46 (31%)	57 (38%)	23 (15%)	15 (10%)	4 (3%)	4 (3%)	149 (100%)
	第4期	39 (30%)	57 (43%)	17 (13%)	14 (11%)	2 (2%)	3 (2%)	132 (100%)
	平均	35%	36%	14%	8%	3%	4%	
内部障害	第1期	23 (32%)	23 (32%)	16 (22%)	5 (7%)	3 (4%)	2 (3%)	72 (100%)
	第2期	13 (22%)	22 (37%)	15 (25%)	8 (13%)	2 (3%)	0 (0%)	60 (100%)
	第3期	23 (24%)	32 (34%)	25 (26%)	12 (13%)	2 (2%)	1 (1%)	95 (100%)
	第4期	20 (23%)	36 (41%)	16 (18%)	12 (14%)	2 (2%)	1 (1%)	87 (100%)
	平均	25%	36%	23%	12%	3%	1%	
知的障害	第1期	85 (44%)	48 (25%)	28 (15%)	11 (6%)	5 (3%)	15 (8%)	192 (100%)
	第2期	65 (42%)	50 (32%)	24 (15%)	5 (3%)	3 (2%)	8 (5%)	155 (100%)
	第3期	88 (41%)	56 (26%)	35 (16%)	16 (7%)	8 (4%)	14 (6%)	217 (100%)
	第4期	69 (41%)	48 (28%)	27 (16%)	10 (6%)	4 (2%)	11 (7%)	169 (100%)
	平均	42%	28%	16%	6%	3%	6%	
精神障害	第1期	28 (35%)	29 (36%)	14 (18%)	5 (6%)	1 (1%)	3 (4%)	80 (100%)
	第2期	9 (17%)	21 (40%)	13 (25%)	9 (17%)	0 (0%)	0 (0%)	52 (100%)
	第3期	22 (27%)	27 (33%)	19 (23%)	8 (10%)	5 (6%)	0 (0%)	81 (100%)
	第4期	15 (23%)	26 (40%)	11 (17%)	11 (17%)	2 (3%)	0 (0%)	65 (100%)
	平均	26%	37%	21%	13%	3%	1%	

表 資 - 7 働いていたい年齢 (単位: 人)

		60才未満	60~64才	65~69才	70~74才	75才以上	無回答	計
視覚障害	第1期	7 (7%)	19 (19%)	21 (21%)	17 (17%)	3 (3%)	35 (34%)	102 (100%)
	第2期	6 (8%)	10 (14%)	12 (17%)	10 (14%)	7 (10%)	27 (38%)	72 (100%)
	第3期	2 (3%)	11 (15%)	15 (20%)	12 (16%)	6 (8%)	28 (38%)	74 (100%)
	第4期	4 (6%)	14 (20%)	19 (27%)	20 (29%)	8 (11%)	5 (7%)	70 (100%)
	平均	6%	17%	21%	19%	8%	29%	
聴覚障害	第1期	23 (14%)	40 (25%)	27 (17%)	3 (2%)	3 (2%)	63 (40%)	159 (100%)
	第2期	15 (14%)	29 (28%)	19 (18%)	2 (2%)	2 (2%)	38 (36%)	105 (100%)
	第3期	17 (12%)	43 (29%)	21 (14%)	2 (1%)	3 (2%)	61 (41%)	147 (100%)
	第4期	13 (10%)	60 (47%)	38 (29%)	9 (7%)	3 (2%)	6 (5%)	129 (100%)
	平均	13%	32%	20%	3%	2%	30%	
肢体不自由	第1期	18 (9%)	48 (25%)	27 (14%)	2 (1%)	7 (4%)	93 (48%)	195 (100%)
	第2期	20 (13%)	35 (23%)	18 (12%)	2 (1%)	4 (3%)	75 (49%)	154 (100%)
	第3期	16 (11%)	34 (23%)	21 (14%)	3 (2%)	5 (3%)	70 (47%)	149 (100%)
	第4期	20 (15%)	55 (42%)	38 (29%)	10 (8%)	3 (2%)	6 (5%)	132 (100%)
	平均	12%	28%	17%	3%	3%	37%	
内部障害	第1期	10 (14%)	9 (13%)	13 (18%)	3 (4%)	3 (4%)	34 (47%)	72 (100%)
	第2期	6 (10%)	16 (27%)	5 (8%)	2 (3%)	3 (5%)	28 (47%)	60 (100%)
	第3期	4 (4%)	18 (19%)	11 (12%)	7 (7%)	0 (0%)	55 (58%)	95 (100%)
	第4期	6 (7%)	32 (37%)	31 (36%)	11 (13%)	4 (5%)	3 (3%)	87 (100%)
	平均	9%	24%	18%	7%	3%	39%	
知的障害	第1期	20 (10%)	76 (40%)	23 (12%)	7 (4%)	8 (4%)	58 (30%)	192 (100%)
	第2期	22 (14%)	50 (32%)	23 (15%)	5 (3%)	4 (3%)	51 (33%)	155 (100%)
	第3期	29 (13%)	88 (41%)	34 (16%)	8 (4%)	5 (2%)	53 (24%)	217 (100%)
	第4期	18 (11%)	66 (39%)	40 (24%)	21 (12%)	4 (2%)	20 (12%)	169 (100%)
	平均	12%	38%	17%	6%	3%	25%	
精神障害	第1期	7 (9%)	27 (34%)	26 (33%)	4 (5%)	2 (3%)	14 (18%)	80 (100%)
	第2期	8 (15%)	13 (25%)	17 (33%)	3 (6%)	1 (2%)	10 (19%)	52 (100%)
	第3期	4 (5%)	24 (30%)	28 (35%)	4 (5%)	1 (1%)	20 (25%)	81 (100%)
	第4期	7 (11%)	15 (23%)	27 (42%)	13 (20%)	1 (2%)	2 (3%)	65 (100%)
	平均	10%	28%	35%	9%	2%	16%	

※ 「働けるかぎり」「生きているうちは働きたい」等の回答は「75才以上」に含めた。

表 資 - 8 職業生活からの引退の理由 (第4期後期調査のみ) (複数回答) (単位: 人)

	な	気	体	後	を	生	を	動	ポ	働	も	環	も	老	定	が	定	そ	無	人
	つ	力	調	継	十	趣	家	に	ラ	く	つ	境	と	年	年	定	終	の	回	数
	た	や	面	者	果	活	あ	時	ン	と	と	と	働	金	の	了	後	他	答	
	た	体	で	が	た	を	て	間	テ	先	働	働	件	を	年	し	続			
	の	力	難	育	し	や	た	を	イ	見	き	が	働	受	に	た	雇			
	面	の	く	つ	自	行	の	て	や	か	か	か	わ	給	な	っ	用			
	で	で	な	た	分	む	世	た	地	ら	っ	な	た	し	っ	の	の			
	難	難	っ	た	の	引	話	い	域	な	た	い	が	始	た	期	間			
	し	し	た		役	後	に	時	の	い	が	、	、	め	た					
	く	く			割	の	間	活	活	、	、									
視覚障害	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
聴覚障害	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
肢体不自由	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
内部障害	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
知的障害	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
精神障害	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
計	3	3	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6

表 資 - 9 働く理由 (第4期後期調査のみ)

		あてはまる	どちらかといえはあてはまる	どちらともいえない	どちらかといえはあてはまらない	あてはまらない	無回答	計
視覚障害	収入を得る	32 (84%)	3 (8%)	1 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (5%)	38 (100%)
	社会とのつながり	19 (50%)	9 (24%)	6 (16%)	0 (0%)	1 (3%)	3 (8%)	38 (100%)
	社会の中での役割	18 (47%)	8 (21%)	6 (16%)	2 (5%)	1 (3%)	3 (8%)	38 (100%)
	自分自身が成長	11 (29%)	15 (39%)	9 (24%)	0 (0%)	1 (3%)	2 (5%)	38 (100%)
	生きがいや楽しみ	10 (26%)	18 (47%)	6 (16%)	1 (3%)	1 (3%)	2 (5%)	38 (100%)
	生活のリズムを維持	9 (24%)	19 (50%)	5 (13%)	0 (0%)	3 (8%)	2 (5%)	38 (100%)
	心身の健康	8 (21%)	14 (37%)	9 (24%)	1 (3%)	4 (11%)	2 (5%)	38 (100%)
聴覚障害	収入を得る	44 (68%)	14 (22%)	5 (8%)	1 (2%)	0 (0%)	1 (2%)	65 (100%)
	社会とのつながり	15 (23%)	27 (42%)	16 (25%)	2 (3%)	2 (3%)	3 (5%)	65 (100%)
	社会の中での役割	17 (26%)	23 (35%)	16 (25%)	4 (6%)	2 (3%)	3 (5%)	65 (100%)
	自分自身が成長	11 (29%)	15 (39%)	9 (24%)	0 (0%)	1 (3%)	2 (5%)	38 (100%)
	生きがいや楽しみ	13 (20%)	26 (40%)	16 (25%)	4 (6%)	2 (3%)	4 (6%)	65 (100%)
	生活のリズムを維持	14 (22%)	29 (45%)	14 (22%)	3 (5%)	1 (2%)	4 (6%)	65 (100%)
	心身の健康	15 (23%)	22 (34%)	16 (25%)	5 (8%)	2 (3%)	5 (8%)	65 (100%)
肢体不自由	収入を得る	67 (92%)	4 (5%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	1 (1%)	73 (100%)
	社会とのつながり	31 (42%)	24 (33%)	11 (15%)	3 (4%)	4 (5%)	0 (0%)	73 (100%)
	社会の中での役割	24 (33%)	21 (29%)	17 (23%)	2 (3%)	8 (11%)	1 (1%)	73 (100%)
	自分自身が成長	23 (32%)	21 (29%)	16 (22%)	4 (5%)	6 (8%)	3 (4%)	73 (100%)
	生きがいや楽しみ	20 (27%)	21 (29%)	21 (29%)	5 (7%)	5 (7%)	1 (1%)	73 (100%)
	生活のリズムを維持	29 (40%)	27 (37%)	12 (16%)	4 (5%)	1 (1%)	0 (0%)	73 (100%)
	心身の健康	23 (32%)	23 (32%)	20 (27%)	4 (5%)	2 (3%)	1 (1%)	73 (100%)
内部障害	収入を得る	54 (84%)	7 (11%)	2 (3%)	0 (0%)	1 (2%)	0 (0%)	64 (100%)
	社会とのつながり	22 (34%)	29 (45%)	7 (11%)	1 (2%)	3 (5%)	2 (3%)	64 (100%)
	社会の中での役割	23 (36%)	23 (36%)	14 (22%)	1 (2%)	1 (2%)	2 (3%)	64 (100%)
	自分自身が成長	13 (20%)	29 (45%)	19 (30%)	0 (0%)	1 (2%)	2 (3%)	64 (100%)
	生きがいや楽しみ	14 (22%)	33 (52%)	13 (20%)	2 (3%)	0 (0%)	2 (3%)	64 (100%)
	生活のリズムを維持	18 (28%)	38 (59%)	6 (9%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (3%)	64 (100%)
	心身の健康	14 (22%)	32 (50%)	12 (19%)	2 (3%)	2 (3%)	2 (3%)	64 (100%)
知的障害	収入を得る	30 (59%)	12 (24%)	2 (4%)	2 (4%)	0 (0%)	5 (10%)	51 (100%)
	社会とのつながり	19 (37%)	15 (29%)	8 (16%)	0 (0%)	1 (2%)	8 (16%)	51 (100%)
	社会の中での役割	14 (27%)	16 (31%)	10 (20%)	2 (4%)	1 (2%)	8 (16%)	51 (100%)
	自分自身が成長	19 (37%)	13 (25%)	13 (25%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (12%)	51 (100%)
	生きがいや楽しみ	22 (43%)	14 (27%)	7 (14%)	1 (2%)	0 (0%)	7 (14%)	51 (100%)
	生活のリズムを維持	19 (37%)	17 (33%)	5 (10%)	0 (0%)	2 (4%)	8 (16%)	51 (100%)
	心身の健康	22 (43%)	12 (24%)	9 (18%)	0 (0%)	1 (2%)	7 (14%)	51 (100%)
精神障害	収入を得る	22 (81%)	5 (19%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	27 (100%)
	社会とのつながり	15 (56%)	7 (26%)	3 (11%)	1 (4%)	1 (4%)	0 (0%)	27 (100%)
	社会の中での役割	13 (48%)	9 (33%)	2 (7%)	2 (7%)	1 (4%)	0 (0%)	27 (100%)
	自分自身が成長	12 (44%)	10 (37%)	2 (7%)	2 (7%)	1 (4%)	0 (0%)	27 (100%)
	生きがいや楽しみ	8 (30%)	9 (33%)	6 (22%)	2 (7%)	2 (7%)	0 (0%)	27 (100%)
	生活のリズムを維持	13 (48%)	12 (44%)	1 (4%)	0 (0%)	1 (4%)	0 (0%)	27 (100%)
	心身の健康	11 (41%)	12 (44%)	2 (7%)	1 (4%)	1 (4%)	0 (0%)	27 (100%)

〈表資 - 9 の設問の詳細〉

「収入を得る」：収入を得るため

「社会とのつながり」：社会とのつながりを持つため

「社会の中での役割」：社会の中で役割を果たすため

「自分自身が成長」：自分自身が成長するため

「生きがいや楽しみ」：生きがいや楽しみのため

「生活のリズムを維持」：生活のリズムを維持するため

「心身の健康」：心身の健康のため

表 資 - 10 最近2年間の仕事上の出来事（詳細）（複数回答）（括弧内は人数に対する割合）

	配置転換	上司の異動	なげなく なるが い	昇進	昇給	減給	正社員化	休職	出向	転職	会社が倒産	該当なし	無回答	人数	
視覚障害	第2期	7 (10%)	11 (15%)	2 (3%)	3 (4%)	23 (32%)	18 (25%)	2 (3%)	0 (0%)	3 (4%)	1 (1%)	6 (8%)	14 (19%)	72	
	第3期	2 (3%)	9 (12%)	2 (3%)	2 (3%)	14 (19%)	14 (19%)	1 (1%)	0 (0%)	2 (3%)	0 (0%)	26 (35%)	3 (4%)	74	
	第4期	7 (10%)	20 (29%)	4 (6%)	3 (4%)	22 (31%)	7 (10%)	1 (1%)	2 (3%)	4 (6%)	1 (1%)	24 (34%)	0 (0%)	70	
	平均	7%	19%	4%	4%	27%	18%	2%	2%	1%	4%	1%	26%	8%	
	第2期	23 (22%)	8 (8%)	3 (3%)	3 (3%)	32 (30%)	12 (11%)	4 (4%)	3 (3%)	0 (0%)	4 (4%)	1 (1%)	25 (24%)	13 (12%)	105
聴覚障害	第3期	11 (7%)	18 (12%)	2 (1%)	1 (1%)	35 (24%)	9 (6%)	2 (1%)	5 (3%)	11 (7%)	1 (1%)	43 (29%)	16 (11%)	147	
	第4期	28 (22%)	34 (26%)	5 (4%)	5 (4%)	42 (33%)	7 (5%)	0 (0%)	3 (2%)	12 (9%)	0 (0%)	41 (32%)	0 (0%)	129	
	平均	17%	15%	3%	2%	29%	8%	2%	3%	0%	7%	1%	28%	8%	
	第2期	37 (24%)	29 (19%)	7 (5%)	9 (6%)	53 (34%)	15 (10%)	0 (0%)	9 (6%)	0 (0%)	3 (2%)	1 (1%)	28 (18%)	19 (12%)	154
	第3期	7 (5%)	23 (15%)	5 (3%)	2 (1%)	35 (23%)	22 (15%)	0 (0%)	7 (5%)	0 (0%)	5 (3%)	0 (0%)	36 (24%)	9 (6%)	149
肢体不自由	第4期	27 (20%)	52 (39%)	10 (8%)	12 (9%)	40 (30%)	17 (13%)	1 (1%)	9 (7%)	3 (2%)	0 (0%)	28 (21%)	0 (0%)	132	
	平均	16%	25%	5%	5%	29%	12%	0%	6%	1%	3%	0%	21%	6%	
	第2期	23 (38%)	10 (17%)	4 (7%)	8 (13%)	17 (28%)	6 (10%)	0 (0%)	4 (7%)	0 (0%)	1 (2%)	0 (0%)	5 (8%)	10 (17%)	60
	第3期	6 (6%)	8 (8%)	4 (4%)	2 (2%)	19 (20%)	14 (15%)	3 (3%)	8 (8%)	0 (0%)	3 (3%)	0 (0%)	24 (25%)	5 (5%)	95
	第4期	13 (15%)	26 (30%)	7 (8%)	6 (7%)	25 (29%)	13 (15%)	1 (1%)	7 (8%)	2 (2%)	5 (6%)	0 (0%)	21 (24%)	0 (0%)	87
平均	20%	18%	6%	7%	26%	13%	1%	8%	1%	4%	0%	19%	7%		
知的障害	第2期	23 (15%)	7 (5%)	5 (3%)	2 (1%)	36 (23%)	11 (7%)	2 (1%)	3 (2%)	0 (0%)	6 (4%)	5 (3%)	31 (20%)	155	
	第3期	11 (5%)	30 (14%)	13 (6%)	0 (0%)	53 (24%)	13 (6%)	1 (0%)	2 (1%)	0 (0%)	11 (5%)	18 (8%)	68 (31%)	217	
	第4期	16 (9%)	46 (27%)	10 (6%)	1 (1%)	41 (24%)	8 (5%)	3 (2%)	2 (1%)	0 (0%)	8 (5%)	58 (34%)	7 (4%)	169	
	平均	10%	15%	5%	1%	24%	6%	1%	1%	0%	5%	0%	26%	18%	
	第2期	11 (21%)	12 (23%)	6 (12%)	3 (6%)	23 (44%)	4 (8%)	1 (2%)	6 (12%)	0 (0%)	2 (4%)	0 (0%)	7 (13%)	6 (12%)	52
精神障害	第3期	4 (5%)	15 (19%)	2 (2%)	1 (1%)	19 (23%)	2 (2%)	1 (1%)	7 (9%)	13 (16%)	0 (0%)	21 (26%)	4 (5%)	81	
	第4期	5 (8%)	22 (34%)	4 (6%)	0 (0%)	21 (32%)	1 (2%)	0 (0%)	13 (20%)	8 (12%)	0 (0%)	16 (25%)	0 (0%)	65	
	平均	11%	25%	7%	2%	33%	4%	1%	13%	0%	11%	21%	5%		

〈表資 - 10 の選択肢の詳細〉

「配置転換」：配置転換（部署の異動）があった

「援助者がいなくなる」：まわりで直接仕事などを援助してくれる人がいなくなった

「会社が倒産」：勤めていた会社が倒産した

「該当なし」：該当する項目なし

表 資 - 11 働く上で重視すること（賃金や給料）

		重要	どちらかとい えば重要	どちらとも いえない	どちらかといえ ば重要でない	重要でない	無回答	計
視覚障害	第1期	75 (72%)	23 (22%)	2 (2%)	0 (0%)	2 (2%)	2 (2%)	104 (100%)
	第2期	53 (68%)	19 (24%)	2 (3%)	1 (1%)	0 (0%)	3 (4%)	78 (100%)
	第3期	55 (69%)	20 (25%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (5%)	80 (100%)
	第4期	54 (72%)	12 (16%)	3 (4%)	2 (3%)	0 (0%)	4 (5%)	75 (100%)
	平均	70%	22%	3%	1%	1%	4%	
聴覚障害	第1期	94 (57%)	50 (30%)	16 (10%)	3 (2%)	0 (0%)	2 (1%)	165 (100%)
	第2期	61 (54%)	37 (33%)	9 (8%)	3 (3%)	1 (1%)	2 (2%)	113 (100%)
	第3期	102 (64%)	42 (26%)	13 (8%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)	159 (100%)
	第4期	88 (61%)	40 (28%)	15 (10%)	1 (1%)	0 (0%)	1 (1%)	145 (100%)
	平均	59%	29%	9%	2%	1%	1%	
肢体不自由	第1期	146 (68%)	50 (23%)	12 (6%)	3 (1%)	1 (0%)	4 (2%)	216 (100%)
	第2期	101 (58%)	49 (28%)	12 (7%)	5 (3%)	4 (2%)	3 (2%)	174 (100%)
	第3期	110 (64%)	43 (25%)	12 (7%)	2 (1%)	1 (1%)	3 (2%)	171 (100%)
	第4期	97 (65%)	40 (27%)	7 (5%)	2 (1%)	0 (0%)	4 (3%)	150 (100%)
	平均	64%	26%	6%	2%	1%	2%	
内部障害	第1期	43 (59%)	25 (34%)	5 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	73 (100%)
	第2期	36 (59%)	23 (38%)	1 (2%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	61 (100%)
	第3期	55 (54%)	36 (36%)	6 (6%)	3 (3%)	0 (0%)	1 (1%)	101 (100%)
	第4期	60 (65%)	29 (32%)	3 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	92 (100%)
	平均	59%	35%	5%	1%	0%	1%	
知的障害	第1期	164 (83%)	21 (11%)	5 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	8 (4%)	198 (100%)
	第2期	138 (82%)	23 (14%)	5 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (1%)	168 (100%)
	第3期	200 (84%)	21 (9%)	5 (2%)	2 (1%)	1 (0%)	8 (3%)	237 (100%)
	第4期	156 (81%)	22 (11%)	4 (2%)	0 (0%)	0 (0%)	11 (6%)	193 (100%)
	平均	83%	11%	3%	0%	0%	4%	
精神障害	第1期	54 (65%)	20 (24%)	4 (5%)	4 (5%)	0 (0%)	1 (1%)	83 (100%)
	第2期	31 (49%)	25 (40%)	4 (6%)	1 (2%)	0 (0%)	2 (3%)	63 (100%)
	第3期	53 (56%)	30 (32%)	9 (10%)	0 (0%)	1 (1%)	1 (1%)	94 (100%)
	第4期	47 (55%)	28 (33%)	6 (7%)	2 (2%)	0 (0%)	2 (2%)	85 (100%)
	平均	56%	32%	7%	2%	0%	2%	

表 資 - 12 働く上で重視すること（自分の能力・経験が発揮できる）

		重要	どちらかとい えば重要	どちらとも いえない	どちらかといえ ば重要でない	重要でない	無回答	計
視覚障害	第1期	79 (76%)	20 (19%)	3 (3%)	0 (0%)	2 (2%)	0 (0%)	104 (100%)
	第2期	52 (67%)	20 (26%)	3 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (4%)	78 (100%)
	第3期	57 (71%)	15 (19%)	4 (5%)	1 (1%)	0 (0%)	3 (4%)	80 (100%)
	第4期	49 (65%)	16 (21%)	4 (5%)	2 (3%)	0 (0%)	4 (5%)	75 (100%)
	平均	70%	21%	4%	1%	1%	3%	
聴覚障害	第1期	83 (50%)	57 (35%)	22 (13%)	1 (1%)	0 (0%)	2 (1%)	165 (100%)
	第2期	55 (49%)	36 (32%)	19 (17%)	1 (1%)	0 (0%)	2 (2%)	113 (100%)
	第3期	81 (51%)	53 (33%)	24 (15%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	159 (100%)
	第4期	70 (48%)	53 (37%)	19 (13%)	2 (1%)	0 (0%)	1 (1%)	145 (100%)
	平均	50%	34%	15%	1%	0%	1%	
肢体不自由	第1期	115 (53%)	64 (30%)	31 (14%)	0 (0%)	3 (1%)	3 (1%)	216 (100%)
	第2期	74 (43%)	73 (42%)	19 (11%)	2 (1%)	3 (2%)	3 (2%)	174 (100%)
	第3期	92 (54%)	55 (32%)	19 (11%)	0 (0%)	1 (1%)	4 (2%)	171 (100%)
	第4期	66 (44%)	63 (42%)	17 (11%)	2 (1%)	0 (0%)	2 (1%)	150 (100%)
	平均	49%	37%	12%	1%	1%	2%	
内部障害	第1期	29 (40%)	34 (47%)	8 (11%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)	73 (100%)
	第2期	23 (38%)	29 (48%)	7 (11%)	1 (2%)	0 (0%)	1 (2%)	61 (100%)
	第3期	41 (41%)	43 (43%)	12 (12%)	2 (2%)	1 (1%)	2 (2%)	101 (100%)
	第4期	29 (32%)	44 (48%)	15 (16%)	1 (1%)	2 (2%)	1 (1%)	92 (100%)
	平均	38%	47%	13%	2%	1%	1%	
知的障害	第1期	128 (65%)	43 (22%)	13 (7%)	1 (1%)	1 (1%)	12 (6%)	198 (100%)
	第2期	105 (63%)	44 (26%)	15 (9%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (2%)	168 (100%)
	第3期	153 (65%)	56 (24%)	15 (6%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (5%)	237 (100%)
	第4期	98 (51%)	55 (28%)	21 (11%)	2 (1%)	0 (0%)	17 (9%)	193 (100%)
	平均	61%	25%	8%	1%	0%	6%	
精神障害	第1期	35 (42%)	33 (40%)	11 (13%)	2 (2%)	1 (1%)	1 (1%)	83 (100%)
	第2期	27 (43%)	22 (35%)	11 (17%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (5%)	63 (100%)
	第3期	39 (41%)	36 (38%)	16 (17%)	2 (2%)	0 (0%)	1 (1%)	94 (100%)
	第4期	29 (34%)	30 (35%)	20 (24%)	3 (4%)	1 (1%)	2 (2%)	85 (100%)
	平均	40%	37%	18%	2%	1%	2%	

表 資 - 13 働く上で重視すること（仕事の内容）

		重要	どちらかとい えば重要	どちらとも いえない	どちらかといえ ば重要でない	重要でない	無回答	計
視覚障害	第1期	81 (78%)	17 (16%)	4 (4%)	0 (0%)	1 (1%)	1 (1%)	104 (100%)
	第2期	49 (63%)	24 (31%)	2 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (4%)	78 (100%)
	第3期	52 (65%)	22 (28%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)	4 (5%)	80 (100%)
	第4期	48 (64%)	16 (21%)	6 (8%)	2 (3%)	0 (0%)	3 (4%)	75 (100%)
	平均	68%	24%	4%	1%	0%	4%	
聴覚障害	第1期	75 (45%)	63 (38%)	22 (13%)	3 (2%)	0 (0%)	2 (1%)	165 (100%)
	第2期	41 (36%)	53 (47%)	16 (14%)	0 (0%)	1 (1%)	2 (2%)	113 (100%)
	第3期	75 (47%)	64 (40%)	16 (10%)	3 (2%)	0 (0%)	1 (1%)	159 (100%)
	第4期	69 (48%)	53 (37%)	22 (15%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	145 (100%)
	平均	44%	41%	13%	1%	0%	1%	
肢体不自由	第1期	114 (53%)	58 (27%)	36 (17%)	1 (0%)	4 (2%)	3 (1%)	216 (100%)
	第2期	74 (43%)	62 (36%)	31 (18%)	1 (1%)	3 (2%)	3 (2%)	174 (100%)
	第3期	89 (52%)	51 (30%)	22 (13%)	2 (1%)	2 (1%)	5 (3%)	171 (100%)
	第4期	76 (51%)	49 (33%)	16 (11%)	5 (3%)	0 (0%)	4 (3%)	150 (100%)
	平均	39%	48%	11%	1%	1%	1%	
内部障害	第1期	30 (41%)	34 (47%)	6 (8%)	2 (3%)	1 (1%)	0 (0%)	73 (100%)
	第2期	25 (41%)	27 (44%)	8 (13%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	61 (100%)
	第3期	43 (43%)	42 (42%)	13 (13%)	2 (2%)	1 (1%)	0 (0%)	101 (100%)
	第4期	27 (29%)	55 (60%)	7 (8%)	0 (0%)	1 (1%)	2 (2%)	92 (100%)
	平均	39%	48%	11%	1%	1%	1%	
知的障害	第1期	137 (69%)	34 (17%)	14 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (7%)	198 (100%)
	第2期	100 (60%)	51 (30%)	13 (8%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (2%)	168 (100%)
	第3期	143 (60%)	64 (27%)	15 (6%)	2 (1%)	0 (0%)	13 (5%)	237 (100%)
	第4期	129 (67%)	36 (19%)	13 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	15 (8%)	193 (100%)
	平均	64%	23%	7%	0%	0%	6%	
精神障害	第1期	39 (47%)	33 (40%)	10 (12%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	83 (100%)
	第2期	30 (48%)	20 (32%)	11 (17%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (3%)	63 (100%)
	第3期	48 (51%)	25 (27%)	17 (18%)	2 (2%)	0 (0%)	2 (2%)	94 (100%)
	第4期	45 (53%)	25 (29%)	12 (14%)	1 (1%)	0 (0%)	2 (2%)	85 (100%)
	平均	50%	32%	15%	1%	0%	2%	

表 資 - 14 働く上で重視すること（職場の環境整備）

		重要	どちらかとい えば重要	どちらとも いえない	どちらかといえ ば重要でない	重要でない	無回答	計
視覚障害	第1期	50 (48%)	42 (40%)	8 (8%)	1 (1%)	1 (1%)	2 (2%)	104 (100%)
	第2期	36 (46%)	25 (32%)	9 (12%)	1 (1%)	2 (3%)	5 (6%)	78 (100%)
	第3期	37 (46%)	29 (36%)	10 (13%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (5%)	80 (100%)
	第4期	41 (55%)	23 (31%)	7 (9%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (5%)	75 (100%)
	平均	49%	35%	11%	1%	1%	5%	
聴覚障害	第1期	64 (39%)	56 (34%)	37 (22%)	6 (4%)	0 (0%)	2 (1%)	165 (100%)
	第2期	47 (42%)	43 (38%)	20 (18%)	0 (0%)	1 (1%)	2 (2%)	113 (100%)
	第3期	73 (46%)	64 (40%)	17 (11%)	2 (1%)	2 (1%)	1 (1%)	159 (100%)
	第4期	69 (48%)	51 (35%)	22 (15%)	1 (1%)	0 (0%)	2 (1%)	145 (100%)
	平均	44%	37%	17%	2%	1%	1%	
肢体不自由	第1期	124 (57%)	57 (26%)	23 (11%)	6 (3%)	1 (0%)	5 (2%)	216 (100%)
	第2期	97 (56%)	57 (33%)	12 (7%)	2 (1%)	3 (2%)	3 (2%)	174 (100%)
	第3期	96 (56%)	51 (30%)	15 (9%)	4 (2%)	1 (1%)	4 (2%)	171 (100%)
	第4期	87 (58%)	49 (33%)	9 (6%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (3%)	150 (100%)
	平均	57%	31%	8%	2%	1%	2%	
内部障害	第1期	22 (30%)	33 (45%)	14 (19%)	3 (4%)	0 (0%)	1 (1%)	73 (100%)
	第2期	17 (28%)	27 (44%)	12 (20%)	2 (3%)	1 (2%)	2 (3%)	61 (100%)
	第3期	17 (17%)	63 (62%)	14 (14%)	5 (5%)	1 (1%)	1 (1%)	101 (100%)
	第4期	22 (24%)	52 (57%)	16 (17%)	1 (1%)	0 (0%)	1 (1%)	92 (100%)
	平均	25%	52%	18%	3%	1%	2%	
知的障害	第1期	143 (72%)	32 (16%)	11 (6%)	0 (0%)	0 (0%)	12 (6%)	198 (100%)
	第2期	107 (64%)	41 (24%)	15 (9%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (3%)	168 (100%)
	第3期	151 (64%)	54 (23%)	17 (7%)	1 (0%)	0 (0%)	14 (6%)	237 (100%)
	第4期	125 (65%)	38 (20%)	10 (5%)	3 (2%)	0 (0%)	17 (9%)	193 (100%)
	平均	66%	21%	7%	1%	0%	6%	
精神障害	第1期	38 (46%)	34 (41%)	9 (11%)	1 (1%)	0 (0%)	1 (1%)	83 (100%)
	第2期	30 (48%)	22 (35%)	8 (13%)	1 (2%)	0 (0%)	2 (3%)	63 (100%)
	第3期	37 (39%)	40 (43%)	14 (15%)	1 (1%)	0 (0%)	2 (2%)	94 (100%)
	第4期	40 (47%)	33 (39%)	7 (8%)	3 (4%)	0 (0%)	2 (2%)	85 (100%)
	平均	45%	40%	12%	2%	0%	2%	

表 資 - 15 働く上で重視すること（勤務時間や休日）

		重要	どちらかとい えば重要	どちらとも いえない	どちらかといえ ば重要でない	重要でない	無回答	計
視覚障害	第1期	51 (49%)	35 (34%)	11 (11%)	3 (3%)	2 (2%)	2 (2%)	104 (100%)
	第2期	37 (47%)	22 (28%)	14 (18%)	1 (1%)	1 (1%)	3 (4%)	78 (100%)
	第3期	39 (49%)	29 (36%)	7 (9%)	0 (0%)	1 (1%)	4 (5%)	80 (100%)
	第4期	41 (55%)	21 (28%)	9 (12%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (5%)	75 (100%)
	平均	50%	32%	13%	1%	1%	4%	
聴覚障害	第1期	78 (47%)	49 (30%)	30 (18%)	3 (2%)	0 (0%)	5 (3%)	165 (100%)
	第2期	48 (42%)	41 (36%)	18 (16%)	4 (4%)	0 (0%)	2 (2%)	113 (100%)
	第3期	74 (47%)	59 (37%)	23 (14%)	2 (1%)	1 (1%)	0 (0%)	159 (100%)
	第4期	72 (50%)	45 (31%)	22 (15%)	3 (2%)	1 (1%)	2 (1%)	145 (100%)
	平均	47%	34%	16%	2%	1%	2%	
肢体不自由	第1期	113 (52%)	69 (32%)	22 (10%)	6 (3%)	3 (1%)	3 (1%)	216 (100%)
	第2期	84 (48%)	59 (34%)	20 (11%)	4 (2%)	3 (2%)	4 (2%)	174 (100%)
	第3期	85 (50%)	61 (36%)	16 (9%)	2 (1%)	2 (1%)	5 (3%)	171 (100%)
	第4期	75 (50%)	57 (38%)	11 (7%)	2 (1%)	1 (1%)	4 (3%)	150 (100%)
	平均	50%	35%	9%	2%	1%	2%	
内部障害	第1期	38 (52%)	25 (34%)	9 (12%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	73 (100%)
	第2期	28 (46%)	20 (33%)	11 (18%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (3%)	61 (100%)
	第3期	49 (49%)	36 (36%)	10 (10%)	5 (5%)	0 (0%)	1 (1%)	101 (100%)
	第4期	44 (48%)	27 (29%)	18 (20%)	2 (2%)	0 (0%)	1 (1%)	92 (100%)
	平均	49%	33%	15%	2%	0%	1%	
知的障害	第1期	130 (66%)	37 (19%)	16 (8%)	2 (1%)	1 (1%)	12 (6%)	198 (100%)
	第2期	110 (65%)	41 (24%)	12 (7%)	0 (0%)	1 (1%)	4 (2%)	168 (100%)
	第3期	151 (64%)	60 (25%)	12 (5%)	2 (1%)	0 (0%)	12 (5%)	237 (100%)
	第4期	131 (68%)	37 (19%)	8 (4%)	1 (1%)	0 (0%)	16 (8%)	193 (100%)
	平均	66%	22%	6%	1%	1%	5%	
精神障害	第1期	52 (63%)	19 (23%)	10 (12%)	1 (1%)	0 (0%)	1 (1%)	83 (100%)
	第2期	42 (67%)	12 (19%)	6 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (5%)	63 (100%)
	第3期	56 (60%)	26 (28%)	8 (9%)	2 (2%)	0 (0%)	2 (2%)	94 (100%)
	第4期	55 (65%)	18 (21%)	8 (9%)	2 (2%)	0 (0%)	2 (2%)	85 (100%)
	平均	64%	23%	10%	1%	0%	3%	

表 資 - 16 働く上で重視すること（仕事仲間との人間関係）

		重要	どちらかとい えば重要	どちらとも いえない	どちらかといえ ば重要でない	重要でない	無回答	計
視覚障害	第1期	67 (64%)	23 (22%)	8 (8%)	0 (0%)	1 (1%)	5 (5%)	104 (100%)
	第2期	48 (62%)	18 (23%)	6 (8%)	0 (0%)	1 (1%)	5 (6%)	78 (100%)
	第3期	52 (65%)	17 (21%)	4 (5%)	2 (3%)	0 (0%)	5 (6%)	80 (100%)
	第4期	45 (60%)	18 (24%)	7 (9%)	0 (0%)	1 (1%)	4 (5%)	75 (100%)
	平均	63%	23%	8%	1%	1%	6%	
聴覚障害	第1期	71 (43%)	63 (38%)	19 (12%)	7 (4%)	1 (1%)	4 (2%)	165 (100%)
	第2期	54 (48%)	44 (39%)	10 (9%)	3 (3%)	0 (0%)	2 (2%)	113 (100%)
	第3期	63 (40%)	69 (43%)	20 (13%)	4 (3%)	2 (1%)	1 (1%)	159 (100%)
	第4期	65 (45%)	52 (36%)	23 (16%)	4 (3%)	0 (0%)	1 (1%)	145 (100%)
	平均	44%	39%	13%	3%	1%	2%	
肢体不自由	第1期	128 (59%)	58 (27%)	21 (10%)	0 (0%)	5 (2%)	4 (2%)	216 (100%)
	第2期	102 (59%)	44 (25%)	23 (13%)	2 (1%)	0 (0%)	3 (2%)	174 (100%)
	第3期	92 (54%)	54 (32%)	15 (9%)	2 (1%)	3 (2%)	5 (3%)	171 (100%)
	第4期	84 (56%)	42 (28%)	15 (10%)	2 (1%)	3 (2%)	4 (3%)	150 (100%)
	平均	57%	28%	11%	1%	2%	3%	
内部障害	第1期	37 (51%)	27 (37%)	8 (11%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	73 (100%)
	第2期	35 (57%)	21 (34%)	4 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	61 (100%)
	第3期	44 (44%)	44 (44%)	12 (12%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	101 (100%)
	第4期	44 (48%)	34 (37%)	13 (14%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	92 (100%)
	平均	50%	38%	11%	0%	0%	1%	
知的障害	第1期	145 (73%)	28 (14%)	10 (5%)	2 (1%)	0 (0%)	13 (7%)	198 (100%)
	第2期	112 (67%)	37 (22%)	13 (8%)	1 (1%)	0 (0%)	5 (3%)	168 (100%)
	第3期	156 (66%)	41 (17%)	21 (9%)	4 (2%)	2 (1%)	13 (5%)	237 (100%)
	第4期	133 (69%)	36 (19%)	6 (3%)	3 (2%)	2 (1%)	13 (7%)	193 (100%)
	平均	69%	18%	6%	2%	1%	6%	
精神障害	第1期	54 (65%)	24 (29%)	4 (5%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	83 (100%)
	第2期	35 (56%)	23 (37%)	2 (3%)	1 (2%)	0 (0%)	2 (3%)	63 (100%)
	第3期	56 (60%)	30 (32%)	4 (4%)	2 (2%)	0 (0%)	2 (2%)	94 (100%)
	第4期	59 (69%)	14 (16%)	8 (9%)	2 (2%)	0 (0%)	2 (2%)	85 (100%)
	平均	63%	29%	5%	2%	0%	2%	

表 資 - 17 職場に配慮を希望すること（複数回答）（単位：人）（括弧内は人数に対する割合）

		作業手順	仕事量	設備	通勤	援助者	休み	安全健康	その他	人数
視覚障害	第1期	49 (47%)	31 (30%)	42 (40%)	19 (18%)	31 (30%)	28 (27%)	26 (25%)	15 (14%)	104
	第2期	29 (37%)	16 (21%)	24 (31%)	14 (18%)	18 (23%)	17 (22%)	17 (22%)	9 (12%)	78
	第3期	25 (31%)	25 (31%)	30 (38%)	17 (21%)	25 (31%)	20 (25%)	20 (25%)	4 (5%)	80
	第4期	28 (37%)	22 (29%)	39 (52%)	19 (25%)	19 (25%)	17 (23%)	16 (21%)	4 (5%)	75
	平均	38%	28%	40%	21%	27%	24%	23%	9%	
聴覚障害	第1期	72 (44%)	30 (18%)	44 (27%)	4 (2%)	114 (69%)	31 (19%)	26 (16%)	15 (9%)	165
	第2期	50 (44%)	19 (17%)	24 (21%)	5 (4%)	72 (64%)	20 (18%)	25 (22%)	18 (16%)	113
	第3期	75 (47%)	30 (19%)	32 (20%)	6 (4%)	107 (67%)	38 (24%)	33 (21%)	11 (7%)	159
	第4期	70 (48%)	25 (17%)	24 (17%)	8 (6%)	93 (64%)	27 (19%)	29 (20%)	10 (7%)	145
	平均	46%	18%	21%	4%	66%	20%	20%	10%	
肢体不自由	第1期	92 (43%)	90 (42%)	58 (27%)	43 (20%)	54 (25%)	86 (40%)	61 (28%)	25 (12%)	216
	第2期	60 (34%)	60 (34%)	44 (25%)	41 (24%)	32 (18%)	77 (44%)	35 (20%)	16 (9%)	174
	第3期	70 (41%)	64 (37%)	44 (26%)	43 (25%)	32 (19%)	65 (38%)	39 (23%)	16 (9%)	171
	第4期	66 (44%)	58 (39%)	36 (24%)	47 (31%)	27 (18%)	70 (47%)	53 (35%)	10 (7%)	150
	平均	41%	38%	25%	25%	20%	42%	27%	9%	
内部障害	第1期	18 (25%)	15 (21%)	8 (11%)	11 (15%)	14 (19%)	44 (60%)	17 (23%)	15 (21%)	73
	第2期	15 (25%)	22 (36%)	6 (10%)	9 (15%)	11 (18%)	34 (56%)	18 (30%)	7 (11%)	61
	第3期	21 (21%)	18 (18%)	8 (8%)	15 (15%)	10 (10%)	64 (63%)	35 (35%)	6 (6%)	101
	第4期	19 (21%)	18 (20%)	8 (9%)	9 (10%)	11 (12%)	52 (57%)	23 (25%)	6 (7%)	92
	平均	23%	24%	9%	14%	15%	59%	28%	11%	
知的障害	第1期	134 (68%)	100 (51%)	28 (14%)	26 (13%)	113 (57%)	39 (20%)	44 (22%)	11 (6%)	198
	第2期	107 (64%)	79 (47%)	23 (14%)	23 (14%)	83 (49%)	35 (21%)	33 (20%)	12 (7%)	168
	第3期	137 (58%)	103 (43%)	22 (9%)	22 (9%)	102 (43%)	47 (20%)	53 (22%)	11 (5%)	237
	第4期	118 (61%)	71 (37%)	29 (15%)	23 (12%)	78 (40%)	52 (27%)	54 (28%)	3 (2%)	193
	平均	63%	44%	13%	12%	47%	22%	23%	5%	
精神障害	第1期	43 (52%)	40 (48%)	13 (16%)	11 (13%)	37 (45%)	41 (49%)	23 (28%)	4 (5%)	83
	第2期	28 (44%)	29 (46%)	12 (19%)	9 (14%)	29 (46%)	30 (48%)	13 (21%)	7 (11%)	63
	第3期	51 (54%)	38 (40%)	12 (13%)	10 (11%)	36 (38%)	36 (38%)	20 (21%)	5 (5%)	94
	第4期	49 (58%)	38 (45%)	12 (14%)	16 (19%)	41 (48%)	44 (52%)	19 (22%)	4 (5%)	85
	平均	52%	45%	15%	14%	44%	47%	23%	6%	

〈表資 - 17、表資 - 18 の選択肢の詳細〉

「作業手順」：作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること

「仕事量」：作業のスピードや仕事の量を障害にあわせること

「設備」：作業を容易にする機器や設備を改善すること

「通勤」：通勤の便宜を図ること

「援助者」：仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置すること

「休み」：体力や体調に合わせて、勤務時間や休みを調整すること

「安全健康」：安全や健康管理に特別の配慮をすること

〈表資 - 19 の選択肢の詳細〉

「理解」：障害や障害者のことを理解してほしい

「仲間」：職場に障害者の仲間を多くしてほしい

「雇用維持」：ずっと働き続けることができるようにしてほしい

「給与改善」：給与面を改善してほしい：体力や障害に合わせた労働時間や休日の設定をしてほしい

「昇進」：能力に応じた評価や昇進・昇格をしてほしい

「教育」：研修や教育訓練を充実してほしい

「健康」：健康管理を充実してほしい

「相談」：職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい

表 資 - 18 実際に得られている配慮（第4期調査のみ）（複数回答）（単位：人）

	作業手順	仕事量	設備	通勤	援助者	休み調整
視覚障害	13 (19%)	10 (14%)	21 (30%)	13 (19%)	10 (14%)	11 (16%)
聴覚障害	46 (36%)	16 (12%)	13 (10%)	5 (4%)	49 (38%)	19 (15%)
肢体不自由	40 (30%)	49 (37%)	27 (20%)	33 (25%)	26 (20%)	47 (36%)
内部障害	10 (11%)	13 (15%)	2 (2%)	10 (11%)	8 (9%)	42 (48%)
知的障害	88 (52%)	58 (34%)	29 (17%)	24 (14%)	57 (34%)	34 (20%)
精神障害	28 (43%)	29 (45%)	6 (9%)	5 (8%)	17 (26%)	31 (48%)
全体	225 (35%)	175 (27%)	98 (15%)	90 (14%)	167 (26%)	184 (28%)

	安全健康	その他	特にない	無回答	人数
視覚障害	6 (9%)	5 (7%)	9 (13%)	15 (21%)	70 (100%)
聴覚障害	15 (12%)	8 (6%)	18 (14%)	14 (11%)	129 (100%)
肢体不自由	37 (28%)	7 (5%)	22 (17%)	8 (6%)	132 (100%)
内部障害	22 (25%)	6 (7%)	18 (21%)	9 (10%)	87 (100%)
知的障害	47 (28%)	0 (0%)	9 (5%)	33 (20%)	169 (100%)
精神障害	14 (22%)	6 (9%)	10 (15%)	5 (8%)	65 (100%)
全体	141 (22%)	32 (5%)	86 (13%)	84 (13%)	652 (100%)

表 資 - 19 職場への要望（複数回答）（括弧内は人数に対する割合）

	理解	仲間	雇用維持	給与改善	時間休日	昇進	教育	健康	相談	その他	人数	
視覚障害	第1期	57 (55%)	6 (6%)	44 (42%)	39 (38%)	19 (18%)	37 (36%)	25 (24%)	13 (13%)	25 (24%)	3 (3%)	104
	第2期	41 (53%)	3 (4%)	27 (35%)	30 (38%)	8 (10%)	20 (26%)	21 (27%)	5 (6%)	17 (22%)	5 (6%)	78
	第3期	41 (51%)	4 (5%)	28 (35%)	23 (29%)	12 (15%)	21 (26%)	19 (24%)	9 (11%)	14 (18%)	7 (9%)	80
	第4期	39 (52%)	4 (5%)	26 (35%)	29 (39%)	15 (20%)	23 (31%)	12 (16%)	8 (11%)	13 (17%)	4 (5%)	75
	平均	53%	5%	37%	36%	16%	30%	23%	10%	20%	6%	
聴覚障害	第1期	102 (62%)	38 (23%)	57 (35%)	61 (37%)	16 (10%)	69 (42%)	48 (29%)	25 (15%)	52 (32%)	11 (7%)	165
	第2期	65 (58%)	34 (30%)	38 (34%)	44 (39%)	15 (13%)	38 (34%)	30 (27%)	17 (15%)	38 (34%)	8 (7%)	113
	第3期	89 (56%)	37 (23%)	47 (30%)	56 (35%)	19 (12%)	54 (34%)	43 (27%)	22 (14%)	46 (29%)	12 (8%)	159
	第4期	91 (63%)	37 (26%)	41 (28%)	60 (41%)	19 (13%)	52 (36%)	38 (26%)	24 (17%)	40 (28%)	10 (7%)	145
	平均	60%	25%	32%	38%	12%	36%	27%	15%	30%	7%	
肢体不自由	第1期	87 (40%)	14 (6%)	82 (38%)	82 (38%)	37 (17%)	74 (34%)	45 (21%)	31 (14%)	55 (25%)	11 (5%)	216
	第2期	73 (42%)	12 (7%)	66 (38%)	58 (33%)	52 (30%)	47 (27%)	20 (11%)	28 (16%)	39 (22%)	12 (7%)	174
	第3期	64 (37%)	13 (8%)	61 (36%)	63 (37%)	43 (25%)	44 (26%)	22 (13%)	13 (8%)	37 (22%)	7 (4%)	171
	第4期	56 (37%)	13 (9%)	50 (33%)	59 (39%)	35 (23%)	42 (28%)	24 (16%)	27 (18%)	42 (28%)	6 (4%)	150
	平均	39%	7%	36%	37%	24%	29%	15%	14%	24%	5%	
内部障害	第1期	20 (27%)	4 (5%)	27 (37%)	28 (38%)	24 (33%)	25 (34%)	15 (21%)	7 (10%)	10 (14%)	7 (10%)	73
	第2期	28 (46%)	4 (7%)	19 (31%)	20 (33%)	15 (25%)	17 (28%)	11 (18%)	10 (16%)	9 (15%)	5 (8%)	61
	第3期	41 (41%)	0 (0%)	29 (29%)	33 (33%)	29 (29%)	35 (35%)	12 (12%)	11 (11%)	15 (15%)	6 (6%)	101
	第4期	43 (47%)	7 (8%)	22 (24%)	31 (34%)	25 (27%)	20 (22%)	13 (14%)	12 (13%)	17 (18%)	4 (4%)	92
	平均	40%	5%	30%	34%	28%	30%	16%	12%	15%	7%	
知的障害	第1期	87 (44%)	40 (20%)	139 (70%)	72 (36%)	22 (11%)	36 (18%)	20 (10%)	27 (14%)	83 (42%)	9 (5%)	198
	第2期	73 (43%)	28 (17%)	125 (74%)	64 (38%)	29 (17%)	39 (23%)	17 (10%)	26 (15%)	73 (43%)	8 (5%)	168
	第3期	91 (38%)	36 (15%)	151 (64%)	85 (36%)	29 (12%)	50 (21%)	16 (7%)	28 (12%)	91 (38%)	6 (3%)	237
	第4期	87 (45%)	22 (11%)	123 (64%)	78 (40%)	28 (15%)	38 (20%)	11 (6%)	24 (12%)	66 (34%)	4 (2%)	193
	平均	43%	16%	68%	38%	14%	21%	8%	13%	39%	3%	
精神障害	第1期	52 (63%)	7 (8%)	49 (59%)	36 (43%)	23 (28%)	36 (43%)	24 (29%)	13 (16%)	37 (45%)	5 (6%)	83
	第2期	37 (59%)	4 (6%)	30 (48%)	27 (43%)	15 (24%)	21 (33%)	13 (21%)	12 (19%)	21 (33%)	0 (0%)	63
	第3期	49 (52%)	6 (6%)	53 (56%)	39 (41%)	23 (24%)	26 (28%)	10 (11%)	14 (15%)	30 (32%)	3 (3%)	94
	第4期	42 (49%)	7 (8%)	44 (52%)	35 (41%)	23 (27%)	25 (29%)	8 (9%)	15 (18%)	38 (45%)	6 (7%)	85
	平均	56%	7%	54%	42%	26%	33%	17%	17%	39%	4%	

表 資 - 20 最近2年間の生活上の出来事 (詳細) (括弧内は人数に対する割合)

	結婚	離婚	子ども誕生	引越	親から独立	自分が入院	通学卒業	年金受給	年金中止	親が離婚	親が退職	家族が入院	家族が死亡	該当なし	無回答	人数	
視覚障害	第2期	4 (5%)	2 (3%)	9 (12%)	4 (5%)	4 (5%)	2 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (4%)	7 (9%)	5 (6%)	45 (58%)	2 (3%)	78	
	第3期	2 (3%)	1 (1%)	3 (4%)	2 (3%)	0 (0%)	2 (3%)	0 (0%)	1 (1%)	1 (1%)	4 (5%)	6 (8%)	5 (6%)	50 (63%)	4 (5%)	80	
	第4期	3 (4%)	0 (0%)	5 (7%)	0 (0%)	3 (4%)	3 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (4%)	2 (3%)	3 (4%)	50 (67%)	2 (3%)	75	
	平均	4%	1%	4%	10%	3%	3%	0%	0%	0%	4%	6%	6%	62%	3%		
	第2期	9 (8%)	0 (0%)	2 (2%)	17 (15%)	5 (4%)	3 (3%)	2 (2%)	3 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (3%)	5 (4%)	8 (7%)	63 (56%)	10 (9%)	113
聴覚障害	第3期	10 (6%)	4 (3%)	7 (4%)	15 (9%)	2 (1%)	4 (3%)	1 (1%)	2 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	11 (7%)	10 (6%)	98 (62%)	13 (8%)	159	
	第4期	9 (6%)	2 (1%)	6 (4%)	16 (11%)	4 (3%)	2 (1%)	3 (2%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (1%)	10 (7%)	6 (4%)	91 (63%)	8 (6%)	145	
	平均	7%	1%	3%	12%	3%	2%	1%	1%	0%	1%	6%	6%	60%	8%		
	第2期	6 (3%)	1 (1%)	3 (2%)	12 (7%)	3 (2%)	16 (9%)	2 (1%)	7 (4%)	1 (1%)	0 (0%)	4 (2%)	10 (6%)	17 (10%)	97 (56%)	14 (8%)	174
	第3期	1 (1%)	2 (1%)	0 (0%)	11 (6%)	3 (2%)	14 (8%)	2 (1%)	3 (2%)	2 (1%)	0 (0%)	5 (3%)	17 (10%)	13 (8%)	98 (57%)	16 (9%)	171
肢体不自由	第4期	0 (0%)	3 (2%)	0 (0%)	9 (6%)	1 (1%)	11 (7%)	1 (1%)	3 (2%)	1 (1%)	0 (0%)	3 (2%)	8 (5%)	91 (61%)	15 (10%)	150	
	平均	1%	1%	1%	6%	1%	8%	1%	3%	1%	2%	8%	8%	58%	9%		
	第2期	2 (3%)	0 (0%)	3 (5%)	4 (7%)	0 (0%)	2 (3%)	0 (0%)	2 (3%)	1 (2%)	0 (0%)	1 (2%)	5 (8%)	5 (8%)	35 (57%)	7 (11%)	61
	第3期	1 (1%)	2 (2%)	2 (2%)	6 (6%)	1 (1%)	7 (7%)	2 (2%)	4 (4%)	3 (3%)	0 (0%)	5 (5%)	12 (12%)	13 (13%)	52 (51%)	7 (7%)	101
	第4期	3 (3%)	0 (0%)	1 (1%)	7 (8%)	2 (2%)	11 (12%)	1 (1%)	2 (2%)	5 (5%)	0 (0%)	1 (1%)	4 (4%)	12 (13%)	50 (54%)	6 (7%)	92
内部障害	平均	3%	1%	3%	7%	1%	7%	1%	3%	0%	3%	8%	11%	54%	8%		
	第2期	2 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	10 (6%)	4 (2%)	2 (1%)	14 (8%)	1 (1%)	0 (0%)	7 (4%)	12 (7%)	9 (5%)	106 (63%)	13 (8%)	168	
	第3期	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	8 (3%)	5 (2%)	3 (1%)	5 (2%)	14 (6%)	0 (0%)	1 (0%)	8 (3%)	12 (5%)	146 (62%)	38 (16%)	237	
	第4期	2 (1%)	1 (1%)	1 (1%)	3 (2%)	3 (2%)	4 (2%)	0 (0%)	7 (4%)	1 (1%)	0 (0%)	6 (3%)	4 (2%)	126 (65%)	26 (13%)	193	
	平均	1%	0%	0%	4%	2%	2%	1%	6%	0%	4%	4%	6%	63%	12%		
精神障害	第2期	1 (2%)	0 (0%)	1 (2%)	4 (6%)	1 (2%)	1 (2%)	2 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (3%)	4 (6%)	8 (13%)	41 (65%)	2 (3%)	63	
	第3期	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	12 (13%)	3 (3%)	2 (2%)	4 (4%)	8 (9%)	0 (0%)	3 (3%)	7 (7%)	8 (9%)	48 (51%)	7 (7%)	94	
	第4期	4 (5%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (6%)	3 (4%)	5 (6%)	2 (2%)	2 (2%)	0 (0%)	2 (2%)	7 (8%)	8 (9%)	49 (58%)	7 (8%)	85	
	平均	2%	0%	1%	8%	3%	3%	5%	1%	0%	3%	7%	10%	58%	6%		

〈表資 - 20 の選択肢の詳細〉

- 「子ども誕生」：自分の子どもが生まれた
- 「引越」：自分が引越をした
- 「親から独立」：自分が親元から離れて暮らし始めた
- 「自分が入院」：自分が、病気や事故で1ヶ月以上の入院をした
- 「通学卒業」：学校に通ったまたは卒業した
- 「年金受給」：自分の障害に関する年金を受給しはじめた
- 「年金中止」：自分の障害に関する年金を受給がなくなった
- 「家族が入院」：家族（父親、母親、配偶者、兄弟姉妹、子ども）が、病気や事故で1ヶ月以上の入院をした
- 「家族が死亡」：家族（父親、母親、配偶者、兄弟姉妹、子ども）が、亡くなった
- 「該当なし」：該当する項目なし

表 資 - 21 家族との関係の満足度 (単位: 人)

		満足	どちらかとい えば満足	どちらとも いえない	どちらかとい えば不満	不満	無回答	計
視覚障害	第1期	46 (44%)	40 (38%)	11 (11%)	2 (2%)	0 (0%)	5 (5%)	104 (100%)
	第2期	46 (59%)	23 (29%)	7 (9%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (3%)	78 (100%)
	第3期	38 (48%)	29 (36%)	7 (9%)	3 (4%)	1 (1%)	2 (3%)	80 (100%)
	第4期	40 (53%)	22 (29%)	10 (13%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (4%)	75 (100%)
	平均	51%	33%	10%	1%	0%	3%	
聴覚障害	第1期	62 (38%)	60 (36%)	33 (20%)	8 (5%)	0 (0%)	2 (1%)	165 (100%)
	第2期	39 (35%)	41 (36%)	26 (23%)	4 (4%)	0 (0%)	3 (3%)	113 (100%)
	第3期	52 (33%)	71 (45%)	31 (19%)	3 (2%)	1 (1%)	1 (1%)	159 (100%)
	第4期	52 (36%)	57 (39%)	26 (18%)	6 (4%)	3 (2%)	1 (1%)	145 (100%)
	平均	35%	39%	20%	4%	1%	1%	
肢体不自由	第1期	109 (50%)	60 (28%)	37 (17%)	4 (2%)	4 (2%)	2 (1%)	216 (100%)
	第2期	84 (48%)	59 (34%)	23 (13%)	4 (2%)	1 (1%)	3 (2%)	174 (100%)
	第3期	77 (45%)	59 (35%)	28 (16%)	4 (2%)	3 (2%)	0 (0%)	171 (100%)
	第4期	74 (49%)	49 (33%)	16 (11%)	5 (3%)	2 (1%)	4 (3%)	150 (100%)
	平均	48%	32%	14%	2%	1%	1%	
内部障害	第1期	34 (47%)	31 (42%)	5 (7%)	0 (0%)	1 (1%)	2 (3%)	73 (100%)
	第2期	31 (51%)	22 (36%)	7 (11%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	61 (100%)
	第3期	45 (45%)	39 (39%)	11 (11%)	1 (1%)	1 (1%)	4 (4%)	101 (100%)
	第4期	37 (40%)	38 (41%)	12 (13%)	2 (2%)	0 (0%)	3 (3%)	92 (100%)
	平均	46%	40%	11%	1%	1%	3%	
知的障害	第1期	115 (58%)	44 (22%)	19 (10%)	7 (4%)	2 (1%)	11 (6%)	198 (100%)
	第2期	90 (54%)	43 (26%)	17 (10%)	6 (4%)	5 (3%)	7 (4%)	168 (100%)
	第3期	127 (54%)	56 (24%)	30 (13%)	6 (3%)	2 (1%)	16 (7%)	237 (100%)
	第4期	103 (53%)	50 (26%)	19 (10%)	7 (4%)	1 (1%)	13 (7%)	193 (100%)
	平均	55%	24%	11%	3%	1%	6%	
精神障害	第1期	32 (39%)	30 (36%)	11 (13%)	7 (8%)	2 (2%)	1 (1%)	83 (100%)
	第2期	26 (41%)	22 (35%)	9 (14%)	4 (6%)	1 (2%)	1 (2%)	63 (100%)
	第3期	25 (27%)	43 (46%)	15 (16%)	4 (4%)	5 (5%)	2 (2%)	94 (100%)
	第4期	32 (38%)	29 (34%)	16 (19%)	6 (7%)	2 (2%)	0 (0%)	85 (100%)
	平均	36%	38%	16%	7%	3%	1%	

表 資 - 22 友人・知人との関係の満足度 (単位: 人)

		満足	どちらかとい えば満足	どちらとも いえない	どちらかとい えば不満	不満	無回答	計
視覚障害	第1期	42 (40%)	40 (38%)	15 (14%)	5 (5%)	0 (0%)	2 (2%)	104 (100%)
	第2期	32 (41%)	31 (40%)	12 (15%)	1 (1%)	0 (0%)	2 (3%)	78 (100%)
	第3期	34 (43%)	30 (38%)	12 (15%)	2 (3%)	0 (0%)	2 (3%)	80 (100%)
	第4期	28 (37%)	31 (41%)	12 (16%)	1 (1%)	0 (0%)	3 (4%)	75 (100%)
	平均	40%	39%	15%	2%	0%	3%	
聴覚障害	第1期	35 (21%)	90 (55%)	35 (21%)	4 (2%)	0 (0%)	1 (1%)	165 (100%)
	第2期	28 (25%)	55 (49%)	24 (21%)	3 (3%)	0 (0%)	3 (3%)	113 (100%)
	第3期	34 (21%)	78 (49%)	38 (24%)	7 (4%)	0 (0%)	2 (1%)	159 (100%)
	第4期	27 (19%)	77 (53%)	34 (23%)	6 (4%)	0 (0%)	1 (1%)	145 (100%)
	平均	21%	51%	22%	3%	0%	1%	
肢体不自由	第1期	84 (39%)	64 (30%)	56 (26%)	7 (3%)	3 (1%)	2 (1%)	216 (100%)
	第2期	50 (29%)	76 (44%)	38 (22%)	4 (2%)	1 (1%)	5 (3%)	174 (100%)
	第3期	59 (35%)	65 (38%)	39 (23%)	5 (3%)	2 (1%)	1 (1%)	171 (100%)
	第4期	52 (35%)	53 (35%)	35 (23%)	5 (3%)	2 (1%)	3 (2%)	150 (100%)
	平均	34%	37%	23%	3%	1%	2%	
内部障害	第1期	25 (34%)	36 (49%)	9 (12%)	0 (0%)	1 (1%)	2 (3%)	73 (100%)
	第2期	19 (31%)	30 (49%)	8 (13%)	2 (3%)	1 (2%)	1 (2%)	61 (100%)
	第3期	32 (32%)	48 (48%)	13 (13%)	4 (4%)	1 (1%)	3 (3%)	101 (100%)
	第4期	24 (26%)	42 (46%)	18 (20%)	3 (3%)	2 (2%)	3 (3%)	92 (100%)
	平均	31%	48%	14%	3%	2%	3%	
知的障害	第1期	93 (47%)	51 (26%)	36 (18%)	7 (4%)	3 (2%)	8 (4%)	198 (100%)
	第2期	75 (45%)	46 (27%)	31 (18%)	6 (4%)	1 (1%)	9 (5%)	168 (100%)
	第3期	94 (40%)	71 (30%)	45 (19%)	7 (3%)	3 (1%)	17 (7%)	237 (100%)
	第4期	80 (41%)	52 (27%)	39 (20%)	6 (3%)	2 (1%)	14 (7%)	193 (100%)
	平均	43%	28%	19%	3%	1%	6%	
精神障害	第1期	20 (24%)	33 (40%)	22 (27%)	5 (6%)	2 (2%)	1 (1%)	83 (100%)
	第2期	16 (25%)	26 (41%)	16 (25%)	5 (8%)	0 (0%)	0 (0%)	63 (100%)
	第3期	22 (23%)	31 (33%)	25 (27%)	7 (7%)	6 (6%)	3 (3%)	94 (100%)
	第4期	20 (24%)	24 (28%)	31 (36%)	7 (8%)	3 (4%)	0 (0%)	85 (100%)
	平均	24%	36%	29%	7%	3%	1%	

表 資 - 23 自分の体力や健康の満足度（単位：人）

		満足	どちらかとい えば満足	どちらとも いえない	どちらかとい えば不満	不満	無回答	計
視覚障害	第1期	18 (17%)	31 (30%)	27 (26%)	16 (15%)	10 (10%)	2 (2%)	104 (100%)
	第2期	10 (13%)	28 (36%)	17 (22%)	15 (19%)	6 (8%)	2 (3%)	78 (100%)
	第3期	11 (14%)	30 (38%)	25 (31%)	11 (14%)	1 (1%)	2 (3%)	80 (100%)
	第4期	9 (12%)	26 (35%)	21 (28%)	13 (17%)	3 (4%)	3 (4%)	75 (100%)
	平均	14%	34%	27%	16%	6%	3%	
聴覚障害	第1期	36 (22%)	43 (26%)	60 (36%)	21 (13%)	4 (2%)	1 (1%)	165 (100%)
	第2期	17 (15%)	36 (32%)	37 (33%)	16 (14%)	4 (4%)	3 (3%)	113 (100%)
	第3期	22 (14%)	57 (36%)	58 (36%)	18 (11%)	3 (2%)	1 (1%)	159 (100%)
	第4期	22 (15%)	54 (37%)	40 (28%)	24 (17%)	4 (3%)	1 (1%)	145 (100%)
	平均	16%	33%	33%	14%	3%	1%	
肢体不自由	第1期	36 (17%)	47 (22%)	61 (28%)	43 (20%)	27 (13%)	2 (1%)	216 (100%)
	第2期	19 (11%)	34 (20%)	53 (30%)	40 (23%)	23 (13%)	5 (3%)	174 (100%)
	第3期	28 (16%)	23 (13%)	53 (31%)	38 (22%)	27 (16%)	2 (1%)	171 (100%)
	第4期	16 (11%)	39 (26%)	43 (29%)	28 (19%)	20 (13%)	4 (3%)	150 (100%)
	平均	14%	20%	30%	21%	14%	2%	
内部障害	第1期	8 (11%)	16 (22%)	21 (29%)	18 (25%)	9 (12%)	1 (1%)	73 (100%)
	第2期	9 (15%)	14 (23%)	19 (31%)	12 (20%)	5 (8%)	2 (3%)	61 (100%)
	第3期	12 (12%)	22 (22%)	33 (33%)	20 (20%)	13 (13%)	1 (1%)	101 (100%)
	第4期	5 (5%)	24 (26%)	25 (27%)	21 (23%)	15 (16%)	2 (2%)	92 (100%)
	平均	11%	23%	30%	22%	12%	2%	
知的障害	第1期	82 (41%)	55 (28%)	32 (16%)	14 (7%)	7 (4%)	8 (4%)	198 (100%)
	第2期	60 (36%)	54 (32%)	30 (18%)	11 (7%)	2 (1%)	11 (7%)	168 (100%)
	第3期	86 (36%)	73 (31%)	43 (18%)	13 (5%)	7 (3%)	15 (6%)	237 (100%)
	第4期	67 (35%)	57 (30%)	42 (22%)	8 (4%)	5 (3%)	14 (7%)	193 (100%)
	平均	37%	30%	18%	6%	3%	6%	
精神障害	第1期	8 (10%)	23 (28%)	25 (30%)	19 (23%)	7 (8%)	1 (1%)	83 (100%)
	第2期	7 (11%)	13 (21%)	19 (30%)	13 (21%)	11 (17%)	0 (0%)	63 (100%)
	第3期	12 (13%)	24 (26%)	28 (30%)	18 (19%)	10 (11%)	2 (2%)	94 (100%)
	第4期	8 (9%)	29 (34%)	21 (25%)	17 (20%)	10 (12%)	0 (0%)	85 (100%)
	平均	11%	27%	29%	21%	12%	1%	

表 資 - 24 収入や経済生活の満足度（単位：人）

		満足	どちらかとい えば満足	どちらとも いえない	どちらかとい えば不満	不満	無回答	計
視覚障害	第1期	9 (9%)	30 (29%)	30 (29%)	17 (16%)	16 (15%)	2 (2%)	104 (100%)
	第2期	13 (17%)	23 (29%)	21 (27%)	12 (15%)	7 (9%)	2 (3%)	78 (100%)
	第3期	13 (16%)	36 (45%)	16 (20%)	8 (10%)	5 (6%)	2 (3%)	80 (100%)
	第4期	11 (15%)	26 (35%)	15 (20%)	12 (16%)	8 (11%)	3 (4%)	75 (100%)
	平均	14%	35%	24%	14%	10%	3%	
聴覚障害	第1期	16 (10%)	41 (25%)	55 (33%)	35 (21%)	17 (10%)	1 (1%)	165 (100%)
	第2期	9 (8%)	29 (26%)	35 (31%)	29 (26%)	8 (7%)	3 (3%)	113 (100%)
	第3期	9 (6%)	53 (33%)	58 (36%)	31 (19%)	7 (4%)	1 (1%)	159 (100%)
	第4期	10 (7%)	49 (34%)	48 (33%)	26 (18%)	11 (8%)	1 (1%)	145 (100%)
	平均	8%	29%	33%	21%	7%	1%	
肢体不自由	第1期	35 (16%)	42 (19%)	68 (31%)	43 (20%)	27 (13%)	1 (0%)	216 (100%)
	第2期	24 (14%)	43 (25%)	51 (29%)	29 (17%)	23 (13%)	4 (2%)	174 (100%)
	第3期	25 (15%)	47 (27%)	42 (25%)	35 (20%)	21 (12%)	1 (1%)	171 (100%)
	第4期	17 (11%)	34 (23%)	45 (30%)	30 (20%)	20 (13%)	4 (3%)	150 (100%)
	平均	14%	24%	29%	19%	13%	2%	
内部障害	第1期	8 (11%)	18 (25%)	22 (30%)	14 (19%)	9 (12%)	2 (3%)	73 (100%)
	第2期	8 (13%)	16 (26%)	17 (28%)	14 (23%)	5 (8%)	1 (2%)	61 (100%)
	第3期	9 (9%)	32 (32%)	26 (26%)	23 (23%)	9 (9%)	2 (2%)	101 (100%)
	第4期	5 (5%)	35 (38%)	21 (23%)	21 (23%)	7 (8%)	3 (3%)	92 (100%)
	平均	10%	30%	27%	22%	9%	2%	
知的障害	第1期	82 (41%)	59 (30%)	27 (14%)	16 (8%)	6 (3%)	8 (4%)	198 (100%)
	第2期	55 (33%)	49 (29%)	35 (21%)	13 (8%)	9 (5%)	7 (4%)	168 (100%)
	第3期	69 (29%)	66 (28%)	47 (20%)	21 (9%)	14 (6%)	20 (8%)	237 (100%)
	第4期	61 (32%)	47 (24%)	33 (17%)	26 (13%)	11 (6%)	15 (8%)	193 (100%)
	平均	34%	28%	18%	10%	5%	6%	
精神障害	第1期	5 (6%)	24 (29%)	25 (30%)	18 (22%)	11 (13%)	0 (0%)	83 (100%)
	第2期	4 (6%)	10 (16%)	23 (37%)	14 (22%)	12 (19%)	0 (0%)	63 (100%)
	第3期	10 (11%)	18 (19%)	22 (23%)	33 (35%)	9 (10%)	2 (2%)	94 (100%)
	第4期	6 (7%)	25 (29%)	24 (28%)	12 (14%)	18 (21%)	0 (0%)	85 (100%)
	平均	8%	23%	30%	23%	16%	1%	

## 第4回職業生活後期調査票

第4回職業生活前期調査票については、第4回職業生活後期調査において追加又は変更した以下に挙げた質問の他は、第4回職業生活後期調査票と同一である。

- ・ 問 17d (追加)
- ・ 問 20a (変更) 既存の選択肢の集約と表現の一部修正
- ・ 問 20c (追加)

「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」アンケート調査票

平成27年7月 (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター 研究部門

第4回 職業生活後期調査

アンケートにご協力いただいた方に、謝品をお送りしています。ご希望の番号1つに○をつけてください。  
※謝品の発送には2〜3ヶ月要する場合があります。ご了承ください。

1. クオカード (1,000円分)      2. 図書カード (1,000円分)      3. 謝品は不要

[ クオカードは、全国の主要なコンビニ  
エンストアなどで使えるカードです。 ]

I あなた自身の基本的なことについてうかがいます (すべての方への質問)

前回調査までの回答をもとに、あなたの情報を印字しています。誤りがある場合は、訂正をお願いします。  
空欄になっている場合は、必要な情報を書き入れてください。

性別	平成27年7月1日の年齢
----	--------------

※誤りがある場合の訂正の例

身体障害者手帳	4級
	2級

〈前回までの調査の問1〜3の回答〉

障害の種類	お持ちの障害者手帳	障害者手帳に記載されている障害等級	交付年月

※障害等級は、「○種△級」と記載されている場合、後半の「△級」の部分のみを印字しています。

最近2年間で障害の種類や手帳の等級に変更がありましたか。

**変更があった方は**枠の中の回答をお願いします。**変更がない方は**2ページへ進んで下さい。

a. 新たに加わった障害の種類があれば、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 視覚障害      2. 聴覚障害      3. 肢体不自由      4. 内部障害  
5. 知的障害      6. 精神障害      7. その他 ( )

b. 新たに取得した障害者手帳があれば、あてはまる番号に○をして、カッコ内を記入してください。

1. 身体障害者手帳 ( ) 級      平成 ( ) 年 ( ) 月交付  
2. 療育手帳 (「愛の手帳」、「みどりの手帳」など) ( ) 級・度      平成 ( ) 年 ( ) 月交付  
3. 精神障害者保健福祉手帳 ( ) 級      平成 ( ) 年 ( ) 月交付

c. 手帳の種類は同じで等級が変わった場合は、あてはまる番号に○をして、カッコ内を記入してください。

1. 身体障害者手帳      変更前 ( ) 級 → 現在 ( ) 級  
等級が変更になった年月: 平成 ( ) 年 ( ) 月  
2. 療育手帳 (「愛の手帳」、「みどりの手帳」など)      変更前 ( ) 級・度 → 現在 ( ) 級・度  
等級が変更になった年月: 平成 ( ) 年 ( ) 月  
3. 精神障害者保健福祉手帳      変更前 ( ) 級 → 現在 ( ) 級  
等級が変更になった年月: 平成 ( ) 年 ( ) 月

d. 前回持っていた障害者手帳を持たなくなった場合は「はい」に○をしてください。 → (はい)

問4 あなたの家族構成についてうかがいます。次の中であなたのご家族としていらっしゃる方 (同居している、していないにかかわらず)、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 配偶者      2. 子ども      3. あなたの父親      4. あなたの母親  
5. 配偶者の父親      6. 配偶者の母親      7. 兄弟姉妹 (義理を含む)  
8. 祖父      9. 祖母      10. 子どもの配偶者      11. 孫  
12. その他 ( )

問5 あなたのお住まいについて、うかがいます。

a. あなたの現在のお住まいはどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 自分もしくは配偶者の、持ち家や賃貸住宅 (一戸建て、マンション、アパートなど)  
2. 家族 (両親、兄弟など) の、持ち家や賃貸住宅 (一戸建て、マンション、アパートなど)  
3. 会社の社員寮や会社が従業員のために用意してくれる住宅 (一戸建て、マンション、アパートなど)  
4. 福祉施設や地域の団体等が運営する介護寮、福祉ホームやグループホーム等の施設  
5. その他 ( )

1〜3に回答された方にうかがいます。  
b. あなたは現在一人暮らしですか。

1. はい      2. いいえ

「2. いいえ」に回答された方にうかがいます。

c. あなたと同居している方は、どなたですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 配偶者      2. 子ども      3. あなたの父親      4. あなたの母親  
5. 配偶者の父親      6. 配偶者の母親      7. 兄弟姉妹 (義理を含む)  
8. 祖父      9. 祖母      10. 子どもの配偶者      11. 孫  
12. その他 ( )

問6 あなたが取得している資格や免許は前回の回答による下記のとおりですが、変更や追加があれば、その内容を具体的に枠の中に記入してください (原付免許、英検2級など具体的に記入してください)。

--

問7 あなたは現在、学校に通っていますか。(通信制の学校や、夜間・休日など仕事と両立して通える学校も含みます。) どちらかに○をつけてください。

1. 現在、学校に通っている      ↓      学校に通っている場合は、枠の中に学校の種類を記入してください。  
(最終学歴ではなく、現在通っている学校についてお答えください。)
2. 現在、学校には通っていない

問8 最近の2年間で、あなたやあなたの家族に起きた出来事について、**あてはまるものすべて**に○をつけてください。

1. 自分が結婚をした
2. 自分が離婚をした
3. 自分の子どもが産まれた
4. 自分が引越をした
5. 自分が親元から離れて暮らし始めた
6. 自分が、病気や事故で1ヶ月以上の入院をした
7. 自分が学校に通ったまたは卒業した(学校の種別をご記入ください→)
8. 自分の障害に関する年金を受給しはじめた
9. 自分の障害に関する年金を受給がなくなった
10. 自分の親が離婚をした
11. 自分の親が仕事を辞めた
12. 家族(父親、母親、配偶者、兄弟姉妹、子ども)が、病気や事故で1ヶ月以上の入院をした
13. 家族(父親、母親、配偶者、兄弟姉妹、子ども)が、亡くなった
14. 該当する項目なし

## II あなたのお仕事についてうかがいます(すべての方への質問)

問9 現在、あなたは収入のある仕事についていますか。**あてはまるもの1つ**に○をつけてください。(複数の仕事をされている場合(アルバイトを2つしているなど)、これ以降の質問は、主な仕事1つについて回答してください。)

1. 会社やその他の機関で、正社員または正職員として働いている(休業・休職中を含む)
2. 会社やその他の機関で、パートやアルバイト、嘱託、契約社員として働いている
3. 会社やその他の機関で、派遣社員として働いている
4. 自営業又は家族従業員として働いている
5. 内職で働いている
6. 就労継続支援事業所A型(福祉工場)で雇用契約を結んで働いている
7. 就労継続支援事業所B型あるいは就労移行支援事業所や地域活動支援センター(福祉作業所)などで雇用契約を結ばない形で働いている
8. 仕事をしていない
9. その他( )

7～9に回答された方は、7ページに進んでください

1～6に回答された方は、4～6ページにご回答ください

## II A 現在、会社やその他の機関もしくは自営業等で働いている方にうかがいます(問9で1～6に回答された方への質問)

問10 あなたが担当している仕事は、主にどんな内容ですか。**あてはまるもの1つ**に○をつけてください。(複数の仕事をされている場合、主な仕事1つについて回答してください。)

1. ものを作る仕事
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(「4. ものを教える仕事」、「5. 医療や福祉に関わる仕事」を除きます)
7. 清掃やクリーニングなどのサービス業
8. その他( )

問11 あなたの労働状況について、うかがいます。(複数の仕事をされている場合、主な仕事1つについて回答してください。)

- a. あなたが6月に働いた時間は1週間あたりにすると何時間ですか。**あてはまるもの1つ**に○をつけてください。
  1. 20時間未満
  2. 20時間以上30時間未満
  3. 30時間以上(フルタイム)
- b. あなたの6月の休日は1週間あたりにすると何日ですか。**あてはまるもの1つ**に○をつけてください。
  1. 1日
  2. 2日
  3. 3日
  4. 4日以上

c. あなたが6月に受け取った給与(手取り)は、いくらですか。**あてはまるもの1つ**に○をつけてください。(自営の場合には売り上げから経費などを引いた給与相当額として選んでください)

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

d. あなたが去年一年間でもらった賞与(ボーナス)の額はいくらですか。**あてはまるもの1つ**に○をつけてください。

1. なし
2. 10万円未満
3. 10万円以上30万円未満
4. 30万円以上50万円未満
5. 50万円以上100万円未満
6. 100万円以上

問12 あなたの会社までの通勤についてうかがいます。(複数の仕事をされている場合、主な仕事1つについて回答してください。)

- a. 通勤に利用する手段は何ですか。**あてはまるものすべて**に○をつけてください。
  1. 徒歩
  2. 自転車
  3. 原付やオートバイ
  4. 自動車(自分で運転)
  5. 自動車(家族や会社の同僚など、自分以外の人が運転)
  6. 公共交通機関(電車やバスなど)
  7. その他(在宅勤務・電動自転車・その他( ))

b. 通勤にかかる合計時間(片道)は、どれくらいですか。**あてはまるもの1つ**に○をつけてください。

1. 30分未満
2. 30分以上1時間未満
3. 1時間以上1時間30分未満
4. 1時間30分以上2時間未満
5. 2時間以上

問13 あなたの働いている会社（自営、内職を含む）の従業員数（規模）は、何人くらいですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。（複数の仕事をされている場合、主な仕事1つについて回答してください。）

1. 1～9人                      2. 10人～49人                      3. 50人～299人  
 4. 300人～999人                      5. 1000人以上                      6. わからない

問14 a. あなたは前回の調査（2年前、平成25年7月）の時も現在と同じ会社（自営も含む）に勤めていますか。どちらかに○をつけてください。（派遣社員の方は、派遣元についてお答えください。）

1. 同じ会社（自営を含む）                      2. 同じ会社でない

b. あなたが現在の会社（自営を含む）で仕事を始めたのは何歳のときですか。

歳のとき（枠の中に数字を記入してください。）

問15 あなたは、自分の障害の内容（症状、服薬、休憩など）について、会社や職場の人に説明していますか。次の中から、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 会社や職場の人ほとんどに説明している  
 （入社時に説明しているためあらためて説明する必要がない場合も含みます。）  
 2. 会社や職場の人のごく一部の人だけに説明している  
 3. 全く説明していない（もし差し支えなければその理由を下にお書きください。）  
 4. わからない

問16 あなたは、現在の仕事について、どの程度満足していますか。a～dの項目について、それぞれあてはまる番号1つに○をつけてください。（複数の仕事をされている場合、主な仕事1つについて回答してください。）

	満足	どちらかといえは満足	どちらかといえない	どちらかといえは不満	不満
a. 仕事の内容	→ 1	2	3	4	5
b. 給料や待遇（労働条件等）	→ 1	2	3	4	5
c. 職場の人間関係	→ 1	2	3	4	5
d. 職場の環境（施設整備等）	→ 1	2	3	4	5

問17 あなたの今後の仕事への考えについてうかがいます。

- a. あなたの会社では何歳まで働けるか決まっていますか。どちらかに○をつけてください。  
 1. 決まっている                      2. 決まっていない（わからない、自営業であるなどの場合を含みます。）

b. 「**決まっている**」と回答された方にうかがいます。  
 あなたの会社では何歳まで働けますか。（定年後の再雇用などで働ける場合は、働けるもっとも高い年齢を記入してください。）

歳まで働ける

c. あなたは何歳まで仕事を続けたいと思いますか。（現在の仕事に限らず、働いていたいと思う年齢をご回答ください。）

歳まで働きたい

d. あなたが仕事を続ける理由はどのようなことですか。a～gの項目について、それぞれあてはまる番号1つに○をつけてください。

	あてはまる	あてはまる	どちらかといえはあてはまる	どちらかといえはいえない	どちらかといえはあてはまらない	あてはまらない
a. 収入を得るため	→ 1	2	3	4	5	5
b. 社会とのつながりを持つため	→ 1	2	3	4	5	5
c. 社会の中で役割を果たすため	→ 1	2	3	4	5	5
d. 自分自身が成長するため	→ 1	2	3	4	5	5
e. 生きがいや楽しみのため	→ 1	2	3	4	5	5
f. 生活のリズムを維持するため	→ 1	2	3	4	5	5
g. 心身の健康のため	→ 1	2	3	4	5	5

e. あなたは今後現在の仕事を続けたいと思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 現在の仕事を続けたい  
 2. 現在の仕事とは別の仕事をしたい  
 3. もう仕事はしたくない  
 4. わからない

問18 最近の2年間で、あなたの仕事に関係して起きた出来事について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 配置転換（部署の異動）があった  
 2. 上司が異動した  
 3. まわりで直接仕事などを援助してくれる人がいなくなった  
 4. 昇進した  
 5. 給料が上がった  
 6. 給料が下がった  
 7. 正社員になった  
 8. 休職をした  
 9. 出向した  
 10. 転職をした（前の職場を辞めて、別の会社に就職した）（最近2年間の転職回数： 回）  
 11. 勤めていた会社が倒産した  
**12. 該当する項目なし**

**II B 現在、福祉施設などで雇用契約を結ばない形で働いている方、あるいは、収入のある働き方はしていない方（3ページの問9で7～9に回答された方）にうかがいます**

問19 過去2年間の仕事の経験について、うかがいます。なお、ここでは「仕事」とは、雇用契約を結んで働くこと、または自営業や内職を指します。

- a. 過去2年間に仕事についていたことがありますか。どちらかに○をつけてください。
1. ある
  2. ない（2年前より以前に会社などを辞めた人を含む）

**「1. ある」に回答された方にうかがいます。**

b. その仕事をお辞めになった理由は何ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 事業主の都合	2. 定年退職（年齢 歳）	3. 定年後の再雇用期間満了
4. 契約期間満了	5. 休職期間満了	
6. 自分の都合	7. その他（	
8. わからない		

**「6. 自分の都合」に回答された方にうかがいます。**

c. 「自分の都合」の具体的な内容は何か。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 仕事内容が合わなかった	2. 賃金、労働条件に不満があった
3. 職場の雰囲気・人間関係	4. 体調不良
5. 体力的にきつくなった	6. 結婚
7. 出産	8. 家庭等の事情（介護など）
9. その他（	10. わからない

問20 あなたの今後の仕事への考えについてうかがいます。

a. あなたは仕事についてどのように考えていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 現在、就職活動をしている **1と答えた方**は、次のページの **B** に進んで下さい

2. 今は就職活動をしていないが、将来的には仕事をしたいと思っている

3. 今後、仕事をさるかどうかが、今は決められない

4. 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 **4と答えた方**は、次のページの **C** に進んで下さい

**2または3に答えた方**は、差し支えない範囲で現状についてご記入下さい  
(専業主婦・主夫、仕事につくための訓練中、治療など)

**9ページへ進んでください**

**B**

b-1. これからつきたいと考えている働き方はどれですか。現在希望しているものを教えてください。複数ある場合にはあてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 会社やその他の機関で、正社員または正社員として働きたい
2. 会社やその他の機関で、パートやアルバイト、嘱託、契約社員として働きたい
3. 会社やその他の機関で、派遣社員として働きたい
4. 自営業又は家族従業員として働きたい
5. 内職をしたい
6. 就労継続支援事業所 A 型（福祉工場）で雇用契約を結んで働きたい
7. その他（

b-2. 仕事を探すときに、相談する人や、利用したことがある機関はありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 家族や身近な人（配偶者、子ども、父親、母親、兄弟姉妹、知り合い・知人、友人など）
2. 以前の職場の人（会社の上司、同僚、先輩、後輩、障害者職業生活相談員、産業医など）
3. 就労支援をする機関の人（障害者就業・生活支援センターの職員、障害者職業センターの職員など）
4. 居住している場所の人（グループホームの世話人や職員、自立訓練（宿泊型）の職員など）
5. 相談をする機関の人（障害者相談支援事業所の相談員、社会福祉協議会の相談員）
6. 医療機関の人（病院の主治医、ケースワーカー・ソーシャルワーカー、作業療法士、看護師など）
7. 行政機関の人（市町村の相談窓口の職員、ハローワークの職員、保健所の職員など）
8. 訪問してくる支援事業所の人（居宅介護ヘルパー、訪問看護の看護師や職員、など）
9. 卒業した学校や現在通っている学校の先生
10. 同じ障害のある人の団体
11. その他（

**9ページへ進んでください**

**C**

c. 職業生活からの引退を決めた理由は何のようなことですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 気力や体力の面で難しくなったから
2. 体調面で難しくなったから
3. 後継者が育ったから
4. これまで十分に働き、自分の役割を果たしたから
5. 趣味や旅行など、引退後の生活を楽しむため
6. 家事や家族の世話（子育て、孫の世話、介護）に時間を充てたいため
7. ボランティアや地域の活動、当事者団体の活動に時間を充てたいため
8. ちっと働きたかったが、働く先が見つからなかったから
9. ちっと働きたかったが、働くための環境や条件が整わなかったから
10. 老齢年金を受給し始めたから
11. 定年の年齢になったから
12. 定年後の再雇用（継続雇用）の期間が終了したから
13. その他（

**「9」と答えた方**  
差し支えない範囲で具体的に書き込んでください

**「11. 定年の年齢になったから」と答えた方にうかがいます。定年を迎えた職場では、定年後の再雇用（継続雇用）について、職場から説明はありましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。**

1. 説明はなかった・再雇用の制度自体がなかった
2. 説明はあったが、再雇用を希望しなかった
3. 再雇用を希望したが、雇用されなかった
4. その他（

**9ページへ進んでください**

### Ⅲ あなたの地域での生活や健康のことについてうかがいます（すべての方への質問）

問2 1 地域での行事や集まり（町内会、スポーツや趣味のサークルなど）で、あなたが参加しているものがありましたら、その内容を下の欄にご記入ください。

問2 2 地域での生活（地域での役割や集まり、レジャーなど）に関して困ったことが起きたときに、相談する人や、利用したことがある機関はありますか。**あてはまるものすべて**に○をつけてください。

1. 家族や身近な人（配偶者、子ども、父親、母親、兄弟姉妹、知り合い・知人、友人など）
2. 職場の人（会社の上司、同僚、先輩、後輩、障害者職業生活相談員、産業医など）
3. 就労支援をする機関の人（障害者就業・生活支援センターの職員、障害者職業センターの職員など）
4. 居住している場所の人（グループホームの世話人や職員、自立訓練（宿泊型）の職員など）
5. 相談をする機関の人（障害者相談支援事業所の相談員、社会福祉協議会の相談員）
6. 医療機関の人（病院の主治医、ケースワーカー・ソーシャルワーカー、作業療法士、看護師など）
7. 行政機関の人（市町村の相談窓口の職員、ハローワークの職員、保健所の職員など）
8. 訪問してくる支援事業所の人（居宅介護ヘルパー、訪問看護の看護師や職員、など）
9. 卒業した学校や現在通っている学校の先生
10. 同じ障害のある人の団体
11. その他（ ）
12. **相談したり利用したことはない**

問2 3 病院や福祉サービスのご利用についてうかがいます。

a. ご自身の障害に関して、医療施設（病院、診療所、リハビリテーションセンターなど）にどのくらい通院していますか。**あてはまるもの1つ**に○をつけてください。

1. 週に1回以上通院している
2. 月に1回以上通院している
3. 年に数回通院している
4. 年に1回通院している
5. 通院していない

b. あなた自身が、働き続けるため、または、現在の生活を維持するために利用している福祉サービス（私的契約含む）がありますか。**あてはまるものすべて**に○をつけてください。

1. 清掃や調理など家事の援助
2. 外出や移動の援助
3. 金銭管理に関する援助
4. その他（ ）
5. **利用したことはない**

c. 上記bの中で1～4のいずれかに回答された方についてうかがいます。利用されているサービス内容（入浴、清掃、調理など）と、利用頻度（一ヶ月何日、1回何時間など）を記入して下さい。

問2 4

a. 体調や健康に関して困ったことが起きたときに、相談する人や、利用したことがある機関はありますか。**あてはまるものすべて**に○をつけてください。

1. 家族や身近な人（配偶者、子ども、父親、母親、兄弟姉妹、知り合い・知人、友人など）
2. 職場の人（会社の上司、同僚、先輩、後輩、障害者職業生活相談員、産業医など）
3. 就労支援をする機関の人（障害者就業・生活支援センターの職員、障害者職業センターの職員など）
4. 居住している場所の人（グループホームの世話人や職員、自立訓練（宿泊型）の職員など）
5. 相談をする機関の人（障害者相談支援事業所の相談員、社会福祉協議会の相談員）
6. 医療機関の人（病院の主治医、ケースワーカー・ソーシャルワーカー、作業療法士、看護師など）
7. 行政機関の人（市町村の相談窓口の職員、ハローワークの職員、保健所の職員など）
8. 訪問してくる支援事業所の人（居宅介護ヘルパー、訪問看護の看護師や職員、など）
9. 卒業した学校や現在通っている学校の先生
10. 同じ障害のある人の団体
11. その他（ ）
12. **相談したり利用したことはない**

b. 障害に限らず、仕事を続ける上で、体力や健康面などで心配なことがあれば具体的に記入ください。

### Ⅳ あなたの仕事に対する考えなどについてうかがいます（すべての方への質問）

問2 5 あなたにとって次の項目は、仕事をするうえで、どのくらい重要だと思いますか。a～fの項目について、それぞれ**あてはまる番号1つ**に○をつけてください。今は仕事についていない方も、これまでの経験からお答えください。

	重要	どちらかといえば	どちらともいえない	どちらかといえば	重要でない
a. 賃金や給料	→ 1	2	3	4	5
b. 自分の能力・経験が発揮できること	→ 1	2	3	4	5
c. 仕事の内容	→ 1	2	3	4	5
d. 職場の環境整備	→ 1	2	3	4	5
e. 勤務時間や休日	→ 1	2	3	4	5
f. 仕事仲間との人間関係	→ 1	2	3	4	5

問2 6 あなたが働く上で、会社や会社の人に配慮して欲しいことについて、うかがいます。

a. あなたは、自分が仕事をすることでどんなことが必要と考えていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。今は仕事についていない方も、これまでの経験からお答えください。

1. 作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること
2. 作業のスピードや仕事の量を障害にあわせること
3. 作業を容易にする機器や設備を改善すること
4. 通勤の便宜を図ること
5. 仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置すること
6. 体力や体調に合わせて、勤務時間や休みを調整すること
7. 安全や健康管理に特別の配慮をすること
8. その他 ( )
9. 特にない

問2 6

a-2 現在、仕事についている方にうかがいます。現在のあなたの職場で、「理解や配慮がある」と感じる項目はどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること
2. 作業のスピードや仕事の量を障害にあわせること
3. 作業を容易にする機器や設備を改善すること
4. 通勤の便宜を図ること
5. 仕事やコミュニケーションを援助してくれる人をまわりに配置すること
6. 体力や体調に合わせて、勤務時間や休みを調整すること
7. 安全や健康管理に特別の配慮をすること
8. その他 ( )
9. 特にない

b. あなたが仕事をすることで、会社や会社の人に特に望むことはどんなことですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。今は仕事についていない方も、これまでの経験からお答えください。

1. 障害や障害者のことを理解してほしい
2. 職場に障害者の仲間を多くしてほしい
3. ずっと働き続けることができるようにしてほしい
4. 給与面を改善してほしい
5. 体力や障害にあわせて労働時間や休日の設定をしてほしい
6. 能力に応じた評価や昇進・昇格をしてほしい
7. 研修や教育訓練を充実してほしい
8. 健康管理を充実してほしい
9. 職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい
10. その他 ( )
11. 特にない

## V あなたの生活に対する考えなどについてうかがいます (すべての方への質問)

問2 7 あなたが普段の生活で、一番の楽しみにしていることは何ですか。枠の中に自由に記入してください。

問2 8 あなたが近い将来 (5年くらい後まで) に実現したいことは何ですか。枠の中に自由に記入してください。

問2 9 あなたは、仕事以外の次にあける生活のことについてどの程度満足していますか。a～dの項目について、それぞれあてはまる番号1つに○をつけてください。

	満足	どちらかといえば満足	どちらともいえない	どちらかといえば不満	不満
a. 家族との人間関係について	→ 1	2	3	4	5
b. 友人・知人との人間関係について	→ 1	2	3	4	5
c. 自分の体力や健康について	→ 1	2	3	4	5
d. 収入や経済生活について	→ 1	2	3	4	5

問3 0 この調査についてのご意見やご要望がありましたら、枠の中に自由に記入してください。

問3 1 回答を記入するにあたって他の人に手伝ってもらいましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 自分で回答を記入した
2. 他の人に手伝ってもらった (手伝われた方について、枠の中にあなたとの関係を記入してください)  
※父親、母親、友達、友達の上司など具体的に記入してください

問3 2 この調査票を記入したのはいつですか。枠の中に日付を記入してください。

平成 27 年      月      日

以上で質問は終わります。ご協力ありがとうございました。

#### 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ファイル等によりダウンロードできます。

#### 【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

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

#### 著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のまま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」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

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、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

調査研究報告書 No.132

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）

—第4回職業生活前期調査（平成26年度）・

第4回職業生活後期調査（平成27年度）—

---

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 2016年4月  
印刷・製本 情報印刷株式会社

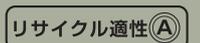
---





NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527



この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。