



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）—

（調査研究報告書No.132） サマリー

【キーワード】

職業生活の満足度 職業上のニーズ パネル調査

【活用のポイント】

様々な障害のある労働者について、その職業生活を平成20年度から平成35年度（予定）の16年間にわたって追跡する調査の中間報告である。8年間の調査結果から、職業生活の満足度及び職業上のニーズに対する調査対象者個人の属性や環境要因等の影響の一端が捉えられた。障害者の就職後の継続的な支援、ニーズを踏まえた個別的な配慮や支援のあり方の具体的な手がかりとして活用されたい。

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

1 執筆担当（執筆順）

土屋 知子	（障害者職業総合センター社会的支援部門	研究員）
田川 史朗	（障害者職業総合センター社会的支援部門	研究協力員）
佐藤 邦政	（障害者職業総合センター社会的支援部門	研究協力員）
鈴木 徹	（障害者職業総合センター社会的支援部門	統括研究員）
春名 由一郎	（障害者職業総合センター社会的支援部門	主任研究員）
山本 美奈子	（障害者職業総合センター社会的支援部門	研究協力員）

2 研究期間

平成 26 年度～平成 27 年度

3 報告書の構成

第 I 部 16 年間の調査計画の全体像と回答者の特徴

第 1 章 本調査研究の実施方法と実施経過

第 2 章 第 1～4 期の調査回答者の特徴

第 II 部 第 4 期における取り組み

第 3 章 文献調査

第 4 章 職業満足度と職業上のニーズの関連要因

資料編

4 調査研究の背景と目的

「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」は、障害のある労働者の多くに共通する「職業サイクル」を捉えることを目的として、平成 19 年度に計画された長期縦断調査である。しかし、アンケート調査と並行して行った文献調査の結果から、「職業サイクル」を仮定するよりもむしろ、個別性や多様性を踏まえて、障害のある人の職業生活の全体像を捉えることが重要であると考えられた。また、職業生活の全体像の把握のためには、個々人のキャリア発達の観点と、職場環境や社会状況等の常に変化する環境との相互作用の観点の両面から検討することが必要であると考えられた。

第 4 期においては、これまでの 8 年間に蓄積されたデータを用い、職業生活の満足度と職業上のニーズ（配慮等についての職場への要望）に特に着目し、その関連要因について明らかにすることを目的とした。職業生活の満足度に着目した理由は、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ためである。何らかの条件において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想定される。職業上のニーズの分析結果は、課題解決のための有意義な情報を提供する可能性があると考えられた。

5 16年間の調査計画の全体像と回答者の特徴

(1) 本調査研究の実施方法と実施経過

イ 調査対象者

平成20～21年度の第1期調査に際し、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て調査対象者を募集した。

調査対象者は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害、そしてこれらの重複障害のある労働者とした。調査開始時点での年齢は、義務教育終了後の15歳を下限とし、16年間の継続調査という点を考え55歳を上限とした。原則として週20時間以上(精神障害のある人に関しては週15時間以上)、企業や自営業等で就労している人としたが、一度、調査対象者として登録した人については、調査期間の中で仕事を辞めたり、働き方が変わっても引き続き調査にご協力いただくよう依頼した。

ロ 調査方法と調査内容

調査対象者本人に対する郵送調査とした。平成20～21年度の第1期調査の時点で40歳未満の人への調査を「職業生活前期調査」、同時点で40歳以上の人への調査を「職業生活後期調査」とし、それぞれの調査を隔年で実施した。

調査の内容は、対象者本人の基本的な属性、就労状況、生活状況等に関するものとし、一部を除いて調査期を問わず共通とした。具体的には以下の通り。

- (イ) 基本的な属性：性別、年齢、各種障害者手帳の有無及び等級
- (ロ) 就労状況：就労形態（正社員、パート・アルバイト、自営業等）、職種、給与、在職年数、職場への障害の説明の程度、最近2年間の仕事上のできごと（配置転換、昇給、休職、転職等）、職場で得られている配慮、働く理由、職業に関する満足度、その他
- (ハ) 生活状況：家族構成、同居者、最近2年間の生活上のできごと（結婚、出産、入院等）、福祉サービスの利用状況、障害年金の受給状況、生活に関する満足度、その他
- (ニ) その他：所持している資格や免許、調査への意見や要望、その他

ハ 研究委員会

調査の実施および結果の分析と解釈にあたり、関係する様々な立場からの専門的知見に基づく助言を得ることを目的として、学識経験者、当事者・家族団体関係者、事業主団体関係者、行政関係者、障害者職業センター職員から構成される研究委員会を調査期毎に設置した。

(2) 第1～4期の調査回答者の特徴

イ 回収率

各調査期において約6～8割の回収率であった。調査対象者として登録された1,268人のうち、4回の調査に対して1回以上回答があった1,111人（登録者の88%）を集計、分析の対象とした。

ロ 調査回答者の特徴

年齢は10才代から50才代と幅広く、約7割が男性であった。障害種類により、年齢層や障害

の診断を受けた時期、学歴に異なる特徴が見られた。

各期の調査において、約9割の回答者は就労していた。職種や雇用形態、労働条件、勤務する企業等の規模、同一の企業等への定着傾向等の職業生活に関する様々な側面について、障害種類による特徴が見られた。また、家族構成や福祉サービスの利用状況等、生活に関する側面についても、障害種類による特徴が見られた。

6 第4期における取り組み（職業満足度と職業上のニーズの関連要因についての分析）

(1) 分析方法

職業生活の満足度と職業上のニーズに関して、調査回答者個人の要因（性別、年齢、障害種類等）の他、職業や職場に関する要因（職種、職場への障害の説明の程度、勤務先の企業等の規模、同じ企業等への勤続年数、職場で得られている配慮、仕事上のできごと等）や調査時期との関連を分析した。分析には、パネルデータの分析に適した「一般化推定方程式」を用いた。

分析の目的変数にあたる具体的な設問は以下の通り。

- 職業生活に関する満足度は、以下4項目について、満足～不満の5段階で回答を求めた。
 - ① 仕事の内容
 - ② 給料や待遇（労働条件等）
 - ③ 職場の人間関係
 - ④ 職場の環境（施設整備等）
- 職場において配慮を希望することとして、以下7項目のあてはまるものにいくつでも回答するよう求めた。
 - 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
- 職場への要望として、以下9項目のあてはまるものにいくつでも回答するよう求めた。
 - 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 体力や障害に合わせた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

(2) 分析結果

職業生活の満足度と職業上のニーズの双方に対して障害種類の影響が広く認められた。また、職業や職場に関する様々な条件の違いや、仕事上のできごとや生活上のできごとの有無と、職業生活の満足度や職業上のニーズとの関連が捉えられた。

以下、分析結果の抜粋を掲載する。「○○障害」との表記は、各障害種類の回答者のグループを指す。棒グラフの値は推定周辺平均値（他の変数の影響を調整して推定した平均値）を示し、エラーバーはWald95%信頼区間を示す。

■ 障害種類と職業生活の満足度との関係

障害種類は職業生活の各側面の満足度に影響していた。知的障害では全般に満足度が高かったが、障害特性との関連から慎重に解釈する必要が考えられた。聴覚障害では全般に満足度が低い傾向であった。

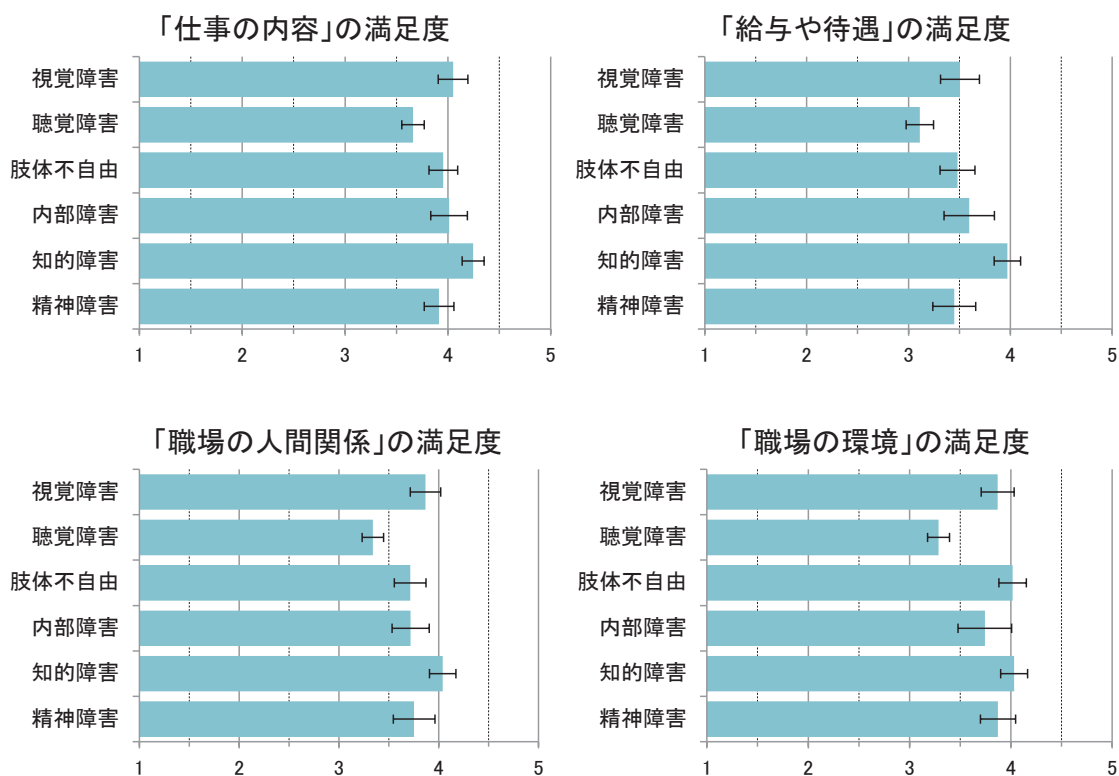


図1 障害種類と職業生活の満足度の関係
 (1=不満、3=どちらともいえない、5=満足)
 (推定周辺平均値。エラーバーはWald95%信頼区間)

■ 職場への障害の説明の程度と職業生活の満足度との関係

職場の多くの人に障害の説明をしている人の方が、「仕事の内容」や「職場の環境」の満足度が高い傾向であった。「障害について説明したことで適切な配慮が得られ、満足が高まった」、あるいは「順調な職業生活であるために障害について周囲に話しやすかった」の両方の解釈が考えられた。

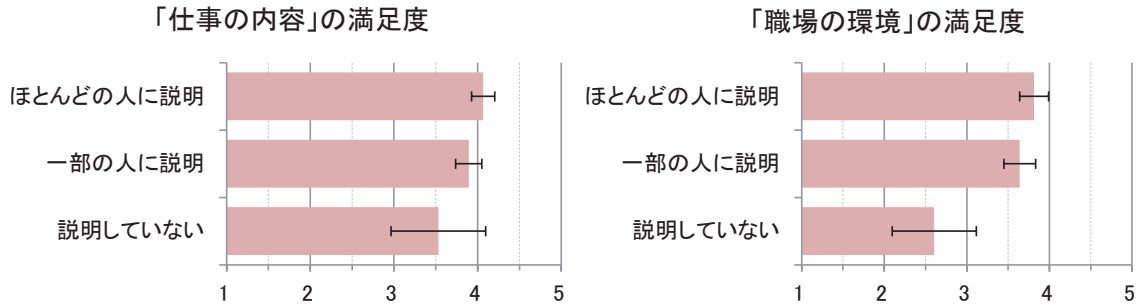


図2 職場への障害の説明の程度と職業生活の満足度の関係
(1=不満、3=どちらともいえない、5=満足)(推定周辺平均値。エラーバーはWald95%信頼区間)

■ 職場での配慮と職業生活の満足度との関係

「作業手順をわかりやすくする」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」の満足度が高く、特に精神障害においてこの傾向が明確であった。一方、聴覚障害において、通勤の配慮がない方が、「給与や待遇」の満足度が高いといったような、解釈が難しい結果もあった。今回の調査で測定しなかった別の要因との関係も含めて更に検討することで、聴覚障害者の職業生活の質的向上につながる情報を得られる可能性が考えられた。

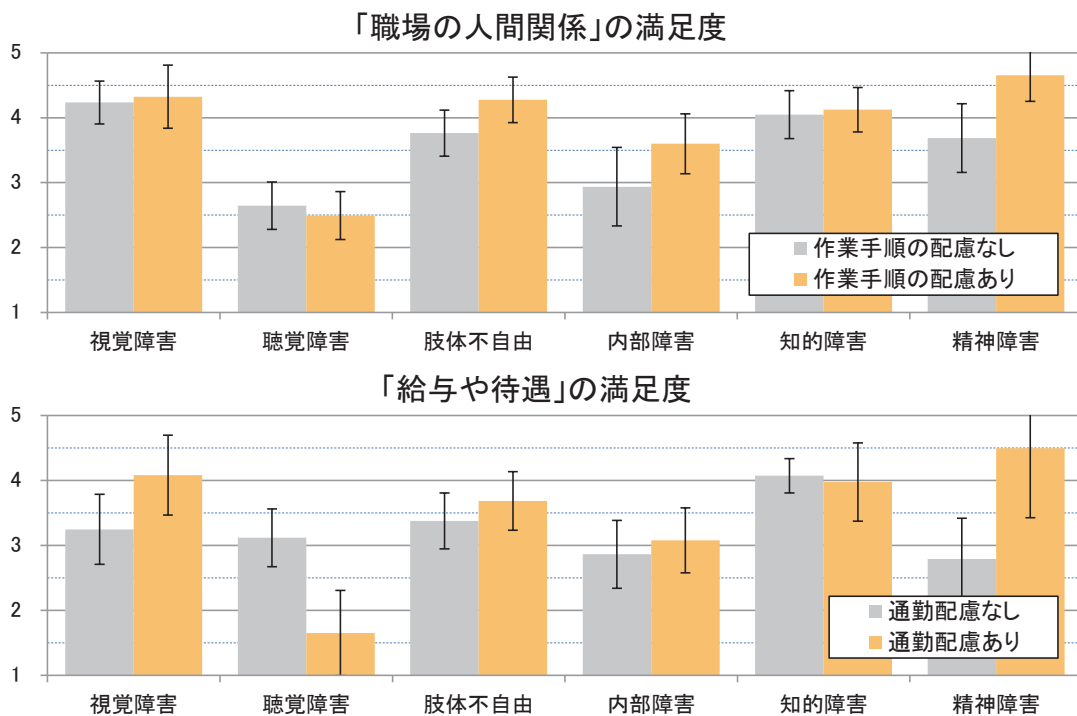


図3 職場で得られている配慮の有無と職業生活の満足度の関係
(1=不満、3=どちらともいえない、5=満足)(推定周辺平均値。エラーバーはWald95%信頼区間)

■ 障害種類と職業上のニーズの関係

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。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・研修の充実、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や雇用の維持、精神障害では相談体制の整備の要望が他の障害種類に比して高かった。

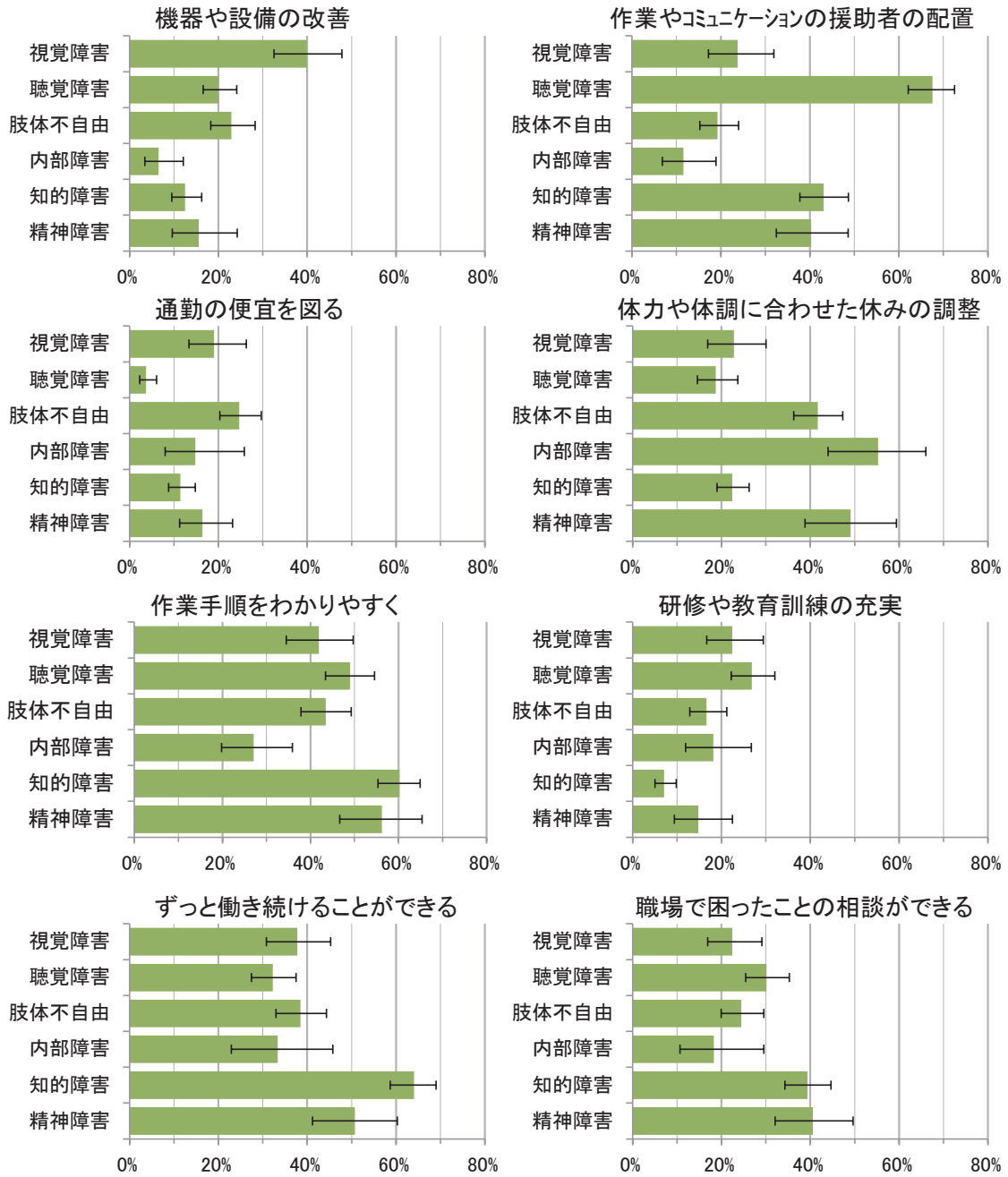


図4 障害種類と職業上のニーズの関係
(ニーズのある人の割合)(推定周辺平均値。エラーバーはWald95%信頼区間)

■ 年齢と職業上のニーズの関係

「作業手順をわかりやすく」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連が考えられた。

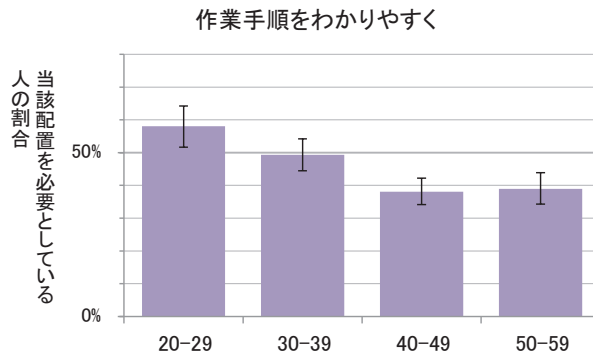


図5 年齢と職業上のニーズの関係
(ニーズのある人の割合)(推定周辺平均値。エラーバーはWald95%信頼区間)

■ 職場環境と職業上のニーズとの関係

規模の大きい企業等に勤める人の方が「障害や障害者のことを理解してほしい」、「職場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。

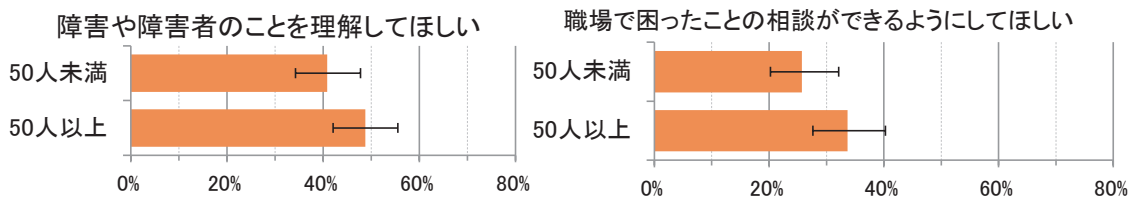


図6 勤務先の企業等の規模と職業上のニーズの関係
(ニーズのある人の割合)(推定周辺平均値。エラーバーはWald95%信頼区間)

■ 調査時期と満足度やニーズとの関係

本調査期間中に、東日本大震災をはじめとする社会的に大きなできごとや制度の変化があった。また、障害者権利条約の批准とそれに伴う国内法の整備が進められた。これらは障害のある労働者の職業生活に影響することが考えられたが、今回の分析においてはその影響を捉えることはできなかった。

(3) 考察と今後の課題

職業生活の満足度と職業上のニーズの関連要因についての分析を行ったところ、いずれにおいても障害種類の影響が広範囲に認められ、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。その他にも、満足度やニーズと、職場に関する様々な条件や職業上、生活上のできごと等との関連も捉えられ、今後の支援や施策への示唆に富むものであった。

第5期以降の調査研究においては、更に蓄積されたデータを活用し、今回データ数が十分でなく明確な結果が得られなかった内容について、更に検討を進めていく。