

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第3期） －第3回職業生活前期調査（平成24年度）・第3回職業生活後期調査（平成25年度）－

（調査研究報告書 No.118）サマリー

【キーワード】

パネル調査 就業形態 ライフステージ

【活用のポイント】

障害のある労働者の就職、就業の継続、職業生活の維持・向上等の職業サイクルの全体像を明らかにするためパネル調査（同一の対象者を継続して調査する方法）を行い、企業における雇用管理の改善や、円滑な就業の実現に関する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的としている。

2014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）

永瀬 聡子（障害者職業総合センター社会的支援部門 統括研究員）

田村みつよ（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員）

2 研究期間

平成24年度～平成25年度

3 報告書の構成

序 章 本調査研究の目的、実施方法及び実施経過

第Ⅰ部 第3回職業生活前期調査（1968～92年度生まれ）の調査結果

第1章 第2回調査と第3回調査の間の2年間の経過―状況の継続と変化―

第2章 職業サイクルの展開の状況

第Ⅱ部 第3回職業生活後期調査（1952～67年度生まれ）の調査結果

第1章 第2回調査と第3回調査の間の2年間の経過―状況の継続と変化―

第2章 職業サイクルの展開の状況

終 章 総括的な検討と今後の課題

資料編

4 調査研究の背景と目的

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

5 調査研究の方法

(1) パネル調査の実施

同一の対象者を継続して調査する方法であるパネル調査の手法を用い、身体障害（視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害）、知的障害又は精神障害を有する労働者個々人に対して、若年期を中心とする就職及びこれに続く職業生活への適応の過程等を明らかにする調査－職業生活前期調査－と、一定の就業経験経過後の職業生活の維持・向上等の過程を明らかにする調査－職業生活後期調査－を、毎年交互に各調査8回、平成20年度から平成35年度まで、計16回実施する計画としている。本研究では、第3回職業生活前期調査及び第3回職業生活後期調査を実施し、これまでの調査結果と比較等を行っている。

(2) 研究委員会の設置

本調査研究の企画、運営に当たり、専門的知見と関係者の協力等を得て円滑に実施するため、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による研究委員会を設置して検討を進めた。

6 調査研究の内容

(1) 調査の内容

以下の内容を調査することとし、これらが職業生活を通じて（職業サイクルの各過程で）どのように推移していくのかを調査する。

- ①就職、職場内での異動・昇進、離職・退職、再就職、引退、福祉サービスの利用等の雇用過程の変遷と仕事上の出来事
- ②労働条件（賃金、労働時間、休日等）
- ③障害年金等と所得の状況
- ④資格取得等のキャリア形成
- ⑤離職・退職の時期と理由、再就職の時期と方法
- ⑥引退の時期、引退後の生活等
- ⑦福祉施設、就労支援機関、就労支援者等とのかかわり
- ⑧家族状況
- ⑨ライフイベント

(2) 分析の枠組み

イ 第2回調査と第3回調査の間の2年間の経過（第Ⅰ、Ⅱ部第1章）

第1回、第2回調査での結果を受け継ぐ集計として、職業及び生活の状況や出来事等について、第2回調査と第3回調査の間の2年間の経過をみるとともに、第2期の際に分析を行った第1回調査と第2回調査の間の経過との比較を行い、異なる傾向や特徴的な動きがないかを検討した。

ロ 職業サイクルの展開の状況（第Ⅰ、Ⅱ部第2章）

職業サイクルを構成する最も基本的なプロフィールは、①就労しているか就労していないか、②また就労している場合はどのような働き方なのか、すなわち正社員として働いているのか、パート・アルバイト等か、または雇用契約によらない福祉的な就労なのか、であると考えられる。

このため、これまで第1回から第3回の調査結果を通じて、職業サイクルの基本的な様相である就労形態の継続や変化の状況を概観するとともに、それぞれの局面における生活や仕事の状況、仕事に対する意識、就職活動の状況などについて検証した。

ハ 総括的な検討と今後の課題（終章）

職業生涯全体を通じた年代別の集計や総括的な検討を行うとともに、調査分析方針について

今後に向けた課題を整理した。

二 障害種類別の状況

障害者の職業サイクルについて分析するに当たり、障害種類別の分析は重要な視点である。このため、第Ⅰ部及び第Ⅱ部の第1章において障害別の総括表を掲載するとともに、その基礎となった障害別の集計、及び第3回調査の各調査項目について障害別の集計を行い資料編としてまとめた。

(3) 調査結果

前期調査と後期調査の第2回調査と第3回調査間の2年間の経過は表1のとおり。

表1 職業生活前期調査と職業生活後期調査の比較

	職業生活前期調査	職業生活後期調査
調査時点	第2回平成22年7月 第3回平成24年7月	第2回平成23年7月 第3回平成25年7月
対象者の年齢	平均年齢 32.8歳 (31.3歳)	平均年齢 51.3歳 (49.6歳)
2, 3回とも回答あり	275人 (327人)	259人 (293人)

調査項目

1 障害の状況等

(1) 障害の状況	手帳の所持状況：98.9% (98.5%) / 3人 (5人)		手帳の所持状況：99.6% (99.3%) / 1人 (2人)	
	変化の状況	・身体手帳等級より重度0人 より軽度0人	変化の状況	・身体手帳等級より重度3人 重複1人
		・療育手帳より重度0人		・療育手帳より重度0人
		・精神保健福祉手帳より重度0人		・精神保健福祉手帳より重度1人
(2) 家族状況	・配偶者と子どもの有無：92.0% (95.7%)		・配偶者と子どもの有無：91.1% (92.8%)	
(3) 住居環境	・住居状況：84.4% (80.4%) / 9.8% (16.5%)		・住居状況：86.9% (84.6%) / 7.3% (10.9%)	
	変化の状況	・一人暮らしになった人7人 (8人)、 そうでなくなった人7人 (1人)	変化の状況	・一人暮らしになった人6人 (8人)、 そうでなくなった人7人 (4人)

2 仕事の状況

(1) 就業形態	77.88% (82.0%) / 21.8% (16.5%)		83.0% (88.4%) / 14.7% (10.2%)	
(2) 仕事内容	78.5% (81.5%) / 16.3% (14.3%)		79.5% (77.2%) / 18.3% (18.0%)	
(3) 勤務時間	76.0% (77.3%) / 18.5% (18.5%)		75.3% (75.0%) / 17.5% (16.9%)	
	変化の状況	時間が短くなった25人 (32人)、 長くなった18人 (21人)	変化の状況	時間が短くなった26人 (23人)、 長くなった12人 (23人)
(4) 休日日数	70.4% (69.2%) / 24.9% (26.9%)		60.0% (64.3%) / 31.1% (28.7%)	
(5) 給与額	75.5% (78.3%) / 21.0% (20.3%)		71.7% (68.8%) / 21.9% (23.9%)	
	変化の状況	給与区分が上がった32人 (30人)、 下がった17人 (28人)	変化の状況	給与区分が上がった29人 (25人)、 下がった19人 (40人)

3 2年間での出来事

(1) ライフイベント	多いもの上位3つ		多いもの上位3つ	
	・引っ越し 32人		・家族の入院 28人	
	・親が仕事を辞めた 16人		・家族の死亡 24人	
	・家族の入院 15人		・自分の入院 14人	
(2) 仕事に関連した出来事	多いもの上位3つ		多いもの上位3つ	
	・給料が上がった 93人		・上司の異動 90人	
	・上司の異動 78人		・給料が上がった 52人	
	・配置転換 47人		・配置転換 48人	

(注) 第1回から第2回の状況について括弧内に記載。変化なし、変化あり

イ 職業生活前期調査の2年間での経過

仕事の状況については、「就業形態」、「仕事の内容」、「勤務時間」、「休日」、「給与額（区分）」ともに変化なしが8割前後となっており、第1回と第2回の調査における変化なしと同程度の割合となっている。また、障害別にみると、「就業形態」では精神障害において、「仕事の内容」、「勤務時間」及び「休日」では知的障害と精神障害において、「給与額（区分）」では内部障害と精神障害において、変化があった割合が比較的高く、障害による違いが見られた。仕事上の出来事については、「給料が上がった」、「配置転換があった」等の割合が高くなっている。配置転換については、同じ時期の他の出来事をみると、キャリア形成としての配置転換が窺われる一方で「休職した」事例もみられ、明暗両方の側面があることに留意する必要がある。

ロ 職業生活後期調査の2年間での経過

就業状況が変わった人の割合は第1回調査と第2回調査間が10.2%であったのに対し、2回と3回の間では14.7%であった。その主な変化は正社員から無業となった人が肢体不自由で多く、またパート・アルバイトから就労継続事業所への変化が知的障害で多かった。また第2回調査で無業の状態にあった11人のうち第3回調査でも同様に無業であった人は7人であった。就業条件においては、仕事内容の「変化あり」が18.3%で、その内「事務の仕事」に移る人が多く、勤務時間の「変化あり」は17.4%でその内より短時間になる割合が（知的障害と精神障害で）長時間になる割合よりも高く、休日は変化ありが約3割でその増減の傾向は拮抗していた。給与額の区分は約2割に変化があり、上向への変化の割合が下向変化の割合を上回った。

この間の生活上の出来事としては内部障害、肢体不自由、精神障害で「自分の入院」が1割強起きており、前回の回答割合よりも増加した。「配置転換」があった人の回答傾向は、就業形態では正社員で、障害別では聴覚障害、精神障害、内部障害、肢体不自由で回答頻度が高い。配置転換のあった同じ調査回とその前の調査回での仕事満足度を比べると、総体的には約5割で変化なしだが、満足度の下位項目別には「仕事内容」と「職場環境」については満足度が向上し、「給与待遇」と「人間関係」については満足度が低下する傾向が見られた。一方、仕事上の出来事で「給料が上がった」と答えた人は障害別には知的障害、精神障害、肢体不自由で多く、就業形態は正社員で27.0%と高いが、パート・アルバイトも23.1%とあまり差がない。また「給料が上がった」と回答のあった人が従事している仕事内容としては「人を相手にするサービス業」と「清掃やクリーニングのサービス業」で割合が高い。あるいは「給料が上がった」人の仕事満足度は総体的に向上する傾向にあり、下位項目の中では特に「人間関係」についての満足度の向上率が高い。

職業生活後期調査に特有のテーマである“引退の過程”について大きく影響を及ぼす社会的背景として、第3回調査時に改正高年齢者雇用安定法が施行（平成25年4月）され、希望する人の定年が延長されることとなったが、それに伴い「決まりのある働ける年齢」は「65歳」が増加した一方、「定年以降も働きたい」という人は前回の調査時よりも減り、「定年前に辞めたい」とする人は増える傾向が見られた。この傾向は年齢区分に共通であるが、55歳未満の年齢区分の方が、55歳以上の年齢区分よりその割合が高いという結果（表2参照）から、今回の制

度改正の影響は、定年に近い人よりは定年を迎えるまでに猶予のある人への意識に及んでいるという結果であった。延長となった定年まで働き続けられるかといった不安感が増えていることについて、今後社内外での何らかの方策が求められるところである。

表2 年代別仕事を続けたい時期

(人)

		定年より前	定年まで	定年以降も	その他	無回答	計
55歳未満 調査時年齢	第1回調査	36	55	27	6	15	139
		25.9%	39.6%	19.4%	4.3%	10.8%	100.0%
	第2回調査	35	49	22	6	14	126
		27.8%	38.9%	17.5%	4.8%	11.1%	100.0%
	第3回調査	33	38	13	4	23	111
		29.7%	34.2%	11.7%	3.6%	20.7%	100.0%
55歳以上 調査時年齢	第1回調査		1	1		1	3
			33.3%	33.3%		33.3%	100.0%
	第2回調査	4	7	4		2	17
		23.5%	41.2%	23.5%		11.8%	100.0%
	第3回調査	10	16	4	1	7	38
		26.3%	42.1%	10.5%	2.6%	18.4%	100.0%

ハ 職業サイクルの各局面における状況の分析

職業生活前期調査では3回の調査を通じ、「雇用契約ありとなし」の間の変化は、第1回と第2回調査の間において23人、第2回調査と第3回調査の間において29人であり、3回全ての調査に回答した266人のうち約1割程度において雇用契約の有無に関わる変化が見られた。また、いったん「雇用契約なし」の状況となってもまた「雇用契約あり」に戻る事例も少なくなく、第3回調査までにおいて、「雇用契約なし」の状況は固定的ではないことが窺われる。「雇用契約のありとなし」の間の変化の局面では、「給料が上がった」にもかかわらず「雇用契約ありからなし」に変化した事例が全体よりも高い割合で見られた。離職理由をみると、3人に2人は自己都合でありその7割は体調不良を挙げており、安定した職業サイクルへの健康面の影響について注視していく必要がある。一方、「雇用契約なしからあり」への再就職の局面では、ハローワーク等の支援機関の利用が多く見られた。

職業生活後期調査で「雇用契約なしからあり」（該当人数は少ないが）の局面で仕事上の出来事として全体傾向よりも高い割合を示したのは、「休職」と「給料が下がった」であった。40歳代に多い再就職の局面では、給与が下がる事が起きやすく、仕事についての満足度としてはほぼ全ての項目で「満足」の回答率が低く、「不満足」の回答率が高い傾向が示された。一方「雇用契約ありからなし」となった人の前職場に対する仕事満足度は、「労働条件」と「職場環境」についての項目で「満足」の回答が比較的高く、「人間関係」の項目では不満足傾向にあった。「雇用契約ありからなし」になった人の離職理由は「自己都合」4割、「事業主都合」3割で、「自己都合」の内、「体力や体調によるもの」が第3回では増えている。求職活動の相談先は大半がハローワークの利用を考えており、求職中の人の3割は「すぐに仕事につきたい」としているが、4割は「時間をかけて自分にあった仕事を探したい」としている。これ

から就きたい仕事の働き方についての設問で「正社員」と回答した8人中5人は正社員のみ
に限定されており、就労継続支援事業所利用を希望する5人のうちその働き方だけに限定する人
は1人であった。

二 雇用継続者の就業形態別分析

職業生活前期調査での同一就業形態の継続の局面では、正社員継続者においては、ライフイ
ベントでは「結婚」、「子どもが生まれた」等の項目が、また、仕事上の出来事では、「配置転
換」、「昇進」、「給料が上がった」の項目の回答割合が高くなっている。パート・アルバイト継
続者においては、これらの項目については全体の傾向と大きな差は見られないが、その一方
で、仕事の満足度、仕事の継続意思は正社員継続者よりも高くなっている。

職業生活後期調査での就業形態に変化がなく正社員を継続している人では、給与区分の変化
の割合が比較的高く、増加よりも減少への変化率が高い。その一方パート・アルバイトを継続
している人では給与区分の変化率は低い。現在の仕事の継続意思は、正社員継続者、パート・
アルバイト継続者とも全体と比較して「今の仕事を続けたい」としている人の割合が高い。ま
た同時にパート・アルバイトを継続している人は「別の仕事をしたい」の回答割合も高い傾向
にある。仕事満足度についての回答傾向として正社員を継続している人は「どちらとも言えな
い」の中立回答が多い。パート・アルバイトを継続している人は中立回答が少なく、満足と不
満足に分かれている。

職業生活前期調査、職業生活後期調査双方で、パート・アルバイトを継続している人の満
足度が、正社員を継続している人の満足度よりも高い。仕事上の出来事のうち、「配置転換」、
「昇進」、「昇給」等、労働者にとってプラスと考えられる事項がより高い割合で見られる正社
員継続者の満足度がパート・アルバイト継続者より低くなっており、仕事に対する要求水準に
違いがあるのか、その背景について引き続き留意する必要がある。

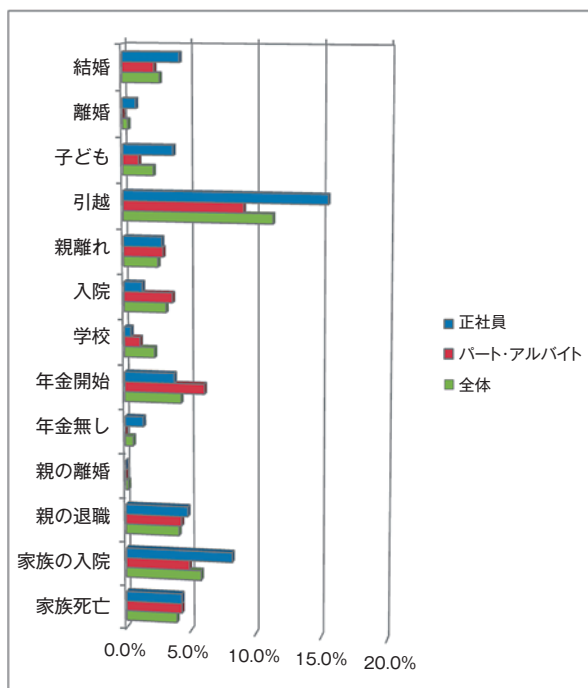


図1 ライフイベント（前期調査）

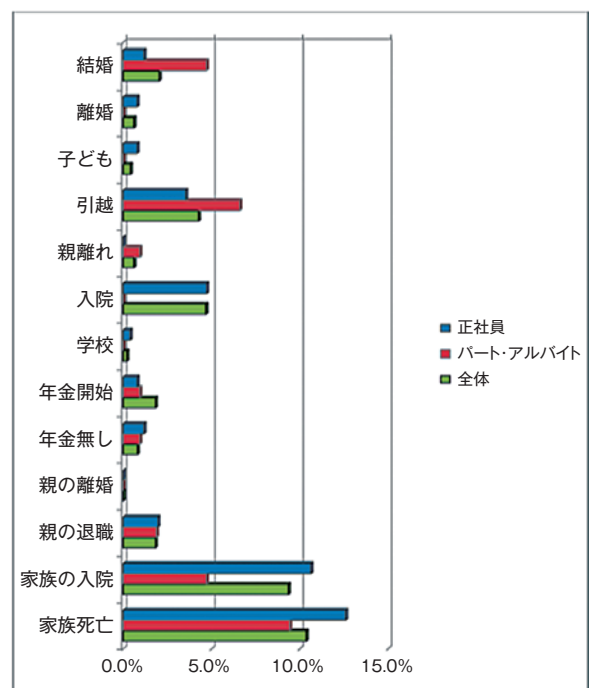


図2 ライフイベント（後期調査）

ホ 年代別集計

職業サイクルが職業生涯を通じてどのような経過を辿るのか、そのアウトラインを描くことは本研究における重要な課題の一つである。第3回までの調査では4年間を網羅しているにすぎず職業生涯を見通した縦断的な分析はまだできないが、ひとつの試みとして、職業生活上の出来事について、それぞれの項目がどの年代でどの程度の割合で起こっているのかについて、第2回と第3回のデータ（ライフイベントについては延べ1,284人分、仕事上の出来事については延べ1,155人分）を使い年代別の生起率を集計した。

各項目について年代ごとの生起率をみると、「昇給」は30～50％の水準で、また「配置転換」は20％程度の水準で、ほぼ全ての年代を通じて他の出来事よりも高い割合で起こっており、他の項目はいずれも10％以下の割合となっている。「昇進」は40歳代が、「支援者がいなくなる」のは30歳代がそれぞれピークとなっており、支援を受ける立場から独り立ちして昇進していく状況が窺われる。また、「正社員への転換」は20歳代から30歳代にかけて2％程度の水準で起こっており他の年代より高い割合となっている。また、「転職」と「休職」は、ほぼ全ての年代を通じて、3％から5％程度の水準で起こっている。

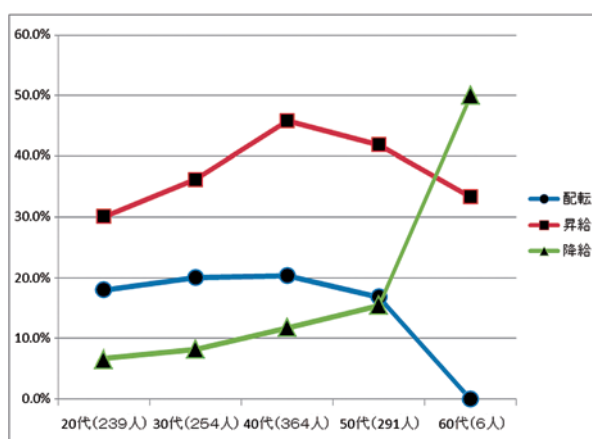


図3 仕事上の出来事 (1)

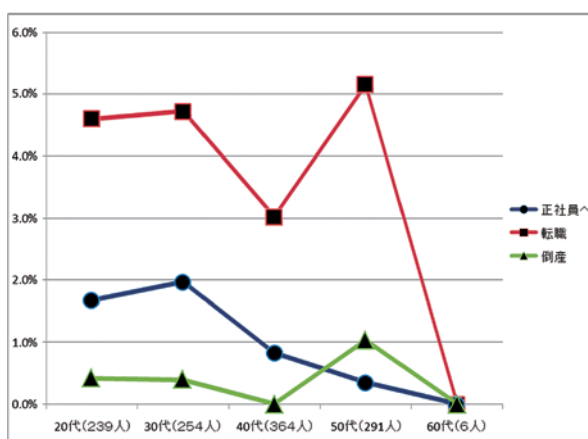


図4 仕事上の出来事 (2)

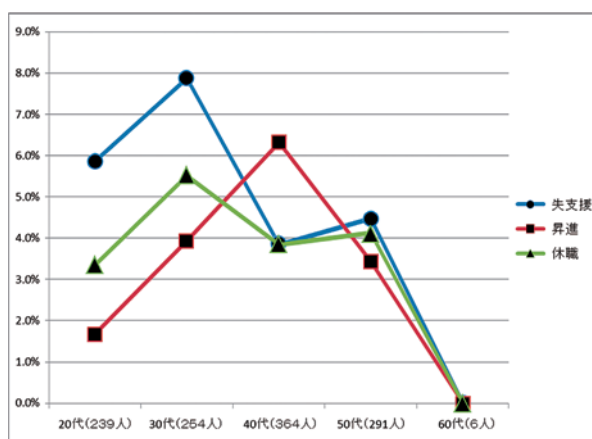


図5 仕事上の出来事 (3)