

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—

2013年3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)

2013年3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では、「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・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

この報告書は、当センターの研究部門が実施した「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」の結果を取りまとめたものです。この第1分冊（アンケート調査編）では、様々な障害のある従業員のキャリア形成の現状に焦点をあて、事業所担当者に対して事業所におけるキャリア形成の現状を、事業所で働く障害のある従業員に対してキャリア形成の現状や職業生活に対する意識についてアンケート調査を実施し、その結果を取りまとめました。

この研究を進めるに際しては、色々な方からの多大なご協力を賜りました。本研究において調査にご協力くださり、貴重なご意見をいただきました事業所や事業所で働く従業員のみなさま、並びに関係機関のみなさまに、深く感謝申し上げます。

この報告書が多くの関係者の方々に活用され、わが国における職業リハビリテーションを更に前進させるための一助になれば幸いです。

2013年3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 下矢 雅美

執筆担当：（執筆順）

白兼 俊貴	障害者職業総合センター統括研究員	概要、総括
森 誠一	障害者職業総合センター主任研究員	序
若林 功	障害者職業総合センター研究員	第1章（第3節を除く）
中村 梨辺果	障害者職業総合センター研究員	第1章第3節
内田 典子	障害者職業総合センター研究員	第2章、第3章、第4章

本分冊における調査を実施するにあたり、事業所のみなさま、従業員のみなさま、関係機関のみなさまに多大なご協力を賜りました。お忙しい中、ご協力くださったみなさまに、ここで改めて御礼申し上げますとともに、心より感謝申し上げます。

研究担当者

本研究は、障害者職業総合センター障害者支援部門で担当した。

研究担当者・研究担当時の職名、担当した年次は下記のとおりである。

川村 博子	障害者支援部門	統括研究員	（平成22年度）
白兼 俊貴	〃	統括研究員	（平成23～24年度）
加賀 信寛	〃	主任研究員	（平成22年度）
森 誠一	〃	主任研究員	（平成23～24年度）
望月 葉子	〃	主任研究員	（平成22～23年度）
〃	〃	特別研究員	（平成24年度）
若林 功	〃	研究員	（平成23～24年度）
中村 梨辺果	〃	研究員	（平成22～23年度）
内田 典子	〃	研究員	（平成22～24年度）
村山 奈美子	〃	研究員	（平成22～23年度）
岩永 可奈子	〃	研究員	（平成22年度）
下條 今日子	〃	研究員	（平成22～24年度）
鈴木 幹子	〃	研究員	（平成23～24年度）
西浦 テルヨ	〃	研究協力員	（平成22～24年度）
辻田 匡葵	〃	研究協力員	（平成23～24年度）
椛島 彩子	〃	研究協力員	（平成24年度）

研究委員会委員等名簿

「研究委員会」

外部委員

佐藤 宏（座長） 荒井 稔 大根田 充男 工藤 正	元 職業能力開発総合大学校 福祉工学科 教授 東京臨海病院 精神科 部長 宇都宮大学 名誉教授 東海学園大学 経営学部 教授
------------------------------------	---

内部委員

野中 由彦 加賀 信寛 木野 季朝 井口 修一 川村 博子 白兼 俊貴	障害者職業総合センター職業センター 開発課 課長 障害者職業総合センター職業センター 開発課 課長 障害者職業総合センター職業センター 企画課 課長 障害者職業総合センター職業センター 企画課 課長 障害者職業総合センター障害者支援部門 統括研究員 障害者職業総合センター障害者支援部門 統括研究員	平成 22 年度 平成 23～24 年度 平成 22～23 年度 平成 24 年度 平成 22 年度 平成 23～24 年度
--	--	---

「企業内キャリア形成支援専門部会」

外部委員

石川 誠 中嶋 由紀子 小林 英夫 藤原 敏	株式会社 いなげやウィング 管理運営部長 株式会社 かんでんエルハート 業務部業務課 臨床心理士 株式会社 JALサンライト 総務部 担当次長 株式会社 日立製作所 人材統括本部 勤労部 労務・雇用企画グループ 主任	平成 22～24 年度 平成 22～24 年度 平成 22～24 年度 平成 22～24 年度
---------------------------------	--	--

地域障害者職業センター委員

松原 孝恵 高坂 修 茂木 雅美	東京障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー 大阪障害者職業センター 次長 愛知障害者職業センター 障害者職業カウンセラー	平成 22 年度
藤本 真美 高坂 修 川村 浩樹	東京障害者職業センター多摩支所 障害者職業カウンセラー 大阪障害者職業センター 次長 愛知障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー	平成 23 年度

障害者職業総合センター委員

土井根かをり 松原 孝恵	障害者職業総合センター職業センター開発課 援助係長 障害者職業総合センター職業センター開発課 援助係長	平成 22 年度 平成 23～24 年度
-----------------	--	-------------------------

「就労移行・能力開発支援専門部会」

外部委員

長谷川 浩志	就労移行支援事業所スキルアップスクール SES 専務取締役	平成 22～24 年度
阿部 百合子	第三セクター職業訓練法人 長崎能力開発センター 専務理事	平成 22～24 年度
石井 和子	医療法人 宙麦会 ひだクリニック 就労支援部長	平成 22～24 年度
椎橋 克夫	千葉県立特別支援学校 流山高等学園 教諭	平成 22～23 年度
松見 和樹	千葉県立特別支援学校 流山高等学園 教諭	平成 24 年度

地域・広域障害者職業センター委員

勿田 文記	国立職業リハビリテーションセンター 職業指導部 障害者職業カウンセラー	平成 22～23 年度
真鍋 勝憲	国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 職業訓練部 主任職業訓練指導員	平成 22～23 年度

障害者職業総合センター委員

安房 竜矢	障害者職業総合センター 職業センター 開発課 職業準備訓練係長	平成 22～23 年度
稲田 祐子	障害者職業総合センター 職業センター 企画課 企画係長	平成 24 年度

※各委員の所属は、委員を務めた最終年度終了時点のものである。

目 次

概 要	特別研究14「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」の ねらいと本報告書の位置づけ	1
総 括	第1分冊アンケート調査編、第2分冊ヒアリング調査編、第3分冊キャリア形成支援 モデル編の全体のまとめ	4
序	キャリア形成支援に関する研究の枠組みー企業調査及び従業員調査に基づく検討ー	11
第1章 企業調査の結果から		
第1節	背景、目的及び方法	13
第2節	得られたデータの分布	18
第3節	企業のキャリア形成支援活動の構造の分析	24
第4節	キャリア形成の要因と働く障害者のキャリアの関係の検討	27
第5節	企業担当者の捉えた有効な企業キャリア形成活動と障害者のキャリアの関係の検討	31
第6節	まとめと考察	38
第2章 障害のある従業員に対する調査の結果から		
第1節	調査の枠組み	43
第2節	分析対象者の概要と経歴	45
第3節	職業生活の評価	62
第4節	今後の見通し	82
第5節	従業員調査のまとめ	87
第3章 知的障害のある従業員に対する調査の結果から		
第1節	調査の枠組み	95
第2節	分析対象者の概要と経歴	96
第3節	職業生活の評価	109
第4節	今後の見通し	124
第5節	知的障害のある従業員に対する調査のまとめ	130
第4章 実態調査のまとめ		
第1節	前回調査の枠組みとの相違	137
第2節	今回調査が示唆すること	144
第3節	ヒアリング調査の留意点	148

巻末資料

資料1	事業所調査「企業で働く従業員のキャリア形成に関するアンケート」	149
資料2	従業員調査「企業で働く従業員のキャリア形成に関するアンケート」	159
資料3	長崎能力開発センター修了生向け調査 「企業で働く従業員のキャリア形成に関するアンケート」	165
資料4	千葉県立特別支援学校流山高等学園卒業生向け調査 「企業で働く従業員のキャリア形成に関するアンケート」	175

<第2分冊 目次>

概要	特別研究14のねらいと本報告書の位置づけ
総括	3分冊全体のまとめ
序	キャリア形成支援に関する研究の枠組み ーヒアリング調査に基づく検討ー
第1章	ヒアリング調査の枠組み
第1節	事例の概要
第2節	分析の枠組み
第2章	身体障害
第1節	肢体不自由
第2節	内部障害
第3節	まとめ
第3章	発達障害
第1節	知的障害
第2節	発達障害者支援法による発達障害
第3節	まとめ
第4章	中途障害
第1節	気分障害
第2節	高次脳機能障害
第3節	まとめ
第5章	ヒアリング調査のまとめ
第1節	はじめに
第2節	障害の有無及び種類による企業の キャリア形成支援活動の低位構成要素 及びキャリアのプロセスの違い
第3節	障害受障時期及び教育歴によるキャリア 形成の相違
第4節	認知機能障害によるキャリア形成支援 活動の構成要素の相違
第5節	各キャリアパターンに共通する要素
第6節	結語

<第3分冊 目次>

概要	特別研究14のねらいと本報告書の位置づけ
総括	3分冊全体のまとめ
序	キャリア形成支援モデルに関する研究の枠組み ー企業モデルと企業への移行支援モデルの検討ー
第1章	企業におけるキャリア形成支援モデル
はじめに	
第1節	(株)日立製作所(一般企業モデル)
第2節	(株)JALサンライト(特例子会社モデル)
第3節	(株)かんでんエルハート (特例子会社モデル)
第4節	(株)いなげやウイング (一般企業・特例子会社連携モデル)
第5節	(株)メディアベース (教育・企業連携モデル)
第6節	まとめ
第2章	就労移行支援施設におけるキャリア形成支援 モデル
はじめに	
第1節	教育から雇用へ
第2節	医療から雇用へ
第3節	職業能力開発から雇用へ
第4節	休職から復職へ
第5節	まとめ
第3章	先進事例の取り組みが示唆すること ートータルパッケージの試行を含めてー
第1節	事例の概要
第2節	知的障害における試行事例
第3節	統合失調症における試行事例
第4節	まとめ
第4章	キャリア形成支援モデルの検討

概要と総括

概 要

特別研究 14「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」のねらいと本報告書の位置づけ

1 研究の背景と目的

近年、障害者の就労意欲は非常に高まってきており、平成 19 年度の公共職業安定所（ハローワーク）における新規求職申込件数は、身体障害者が前年度比 1.2%減少したのに対し、精神障害者（対前年度比 20.5%増）、発達障害者、高次脳機能障害等その他の障害者（同 54.6%増）が大幅に増加していることに加えて、障害者の就職件数は過去最高となり、特に精神障害者の伸びが著しい傾向にある。

しかし、その一方で、就職した精神障害者の離職が少なくないのも実態である（例えば、当機構が実施したハローワークにおける精神障害者の紹介就職に関する実態調査によると、平成 20 年 7 月 1 日から 10 月 31 日の間に就職した者 982 名のうち、平成 21 年 2 月末時点で 412 名（42.0%）（速報値）が離職している）。

また、昨今の労働市場の状況を見ると、技術革新の速さや雇用形態の多様化等、企業を取り巻く環境変化の中で、企業の労働者に対するニーズも大きく変わってきており、労働市場の変化と障害の多様化に応じたキャリア形成支援が必要とされている。

こうした現状を踏まえ、精神障害、発達障害、高次脳機能障害等も含め、障害者の企業における就業年数や退職の状況とともに、就労後の障害者に対する能力開発やキャリア形成の現状と課題を把握し、障害者が意欲や能力に即して就労継続できるようにするための支援のあり方を検討することとした。

これらの障害者が企業において就労を継続し、キャリアの形成を図っていくためには、福祉、保健・医療、教育、訓練等の関係機関がネットワークを構築することが肝要であると考えられることから、本研究においては、関係機関と連携した障害の多様化に応じた能力開発、キャリア形成支援のあり方についての研究を行うこととした。

2 方法

（1）研究委員会等の設置・運営

調査研究方針の検討、能力開発、キャリア形成支援のあり方の検討等を行うため、有識者・研究員により、研究委員会を設置するとともに、主として能力開発、就労移行支援について把握検討する能力開発専門部会、及び主として企業におけるキャリア形成支援について把握検討するキャリア形成支援専門部会の 2 つの部会を設置した（構成メンバーは研究委員会委員等名簿参照）。

（2）研究の枠組み

本研究においては、以下に沿って研究を進めた。

- ① 企業に対する実態調査（アンケート調査）による量的把握と分析
- ② 障害のある従業員に対するヒアリングによる事例把握と分析
- ③ 企業、就労移行支援機関における具体的取り組み事例の把握と分析
- ④ 上記を踏まえた障害者のキャリア形成支援のあり方に関する考察

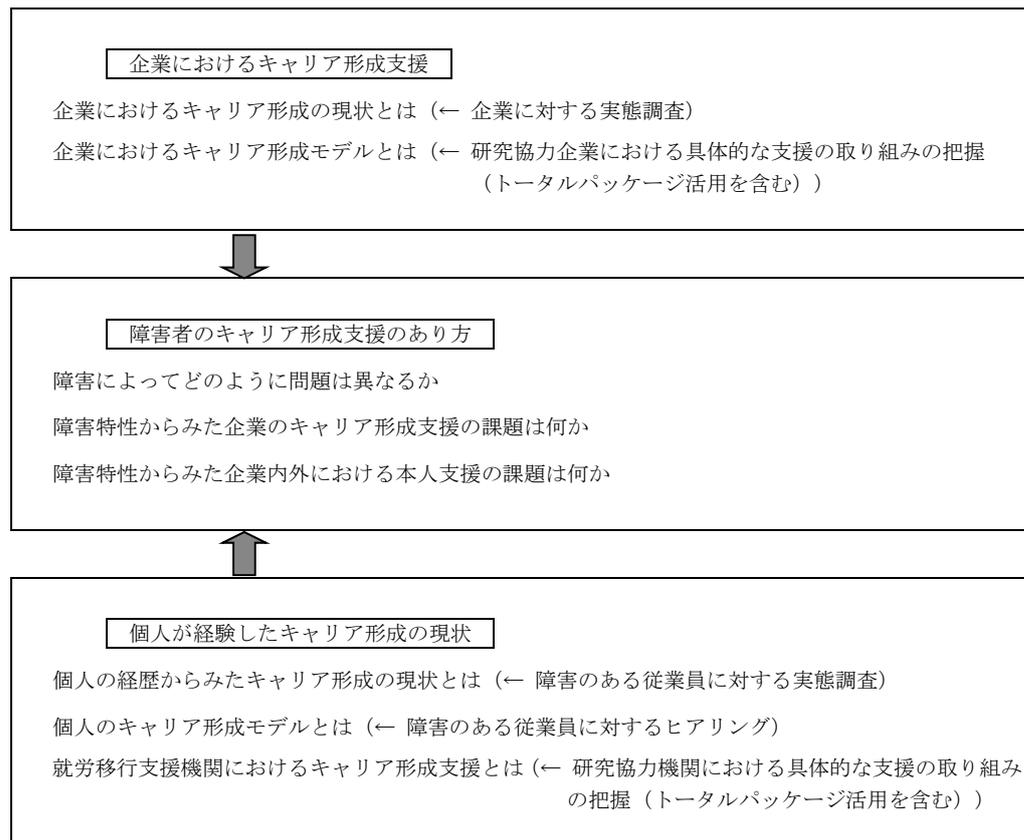


図 1 本研究の枠組み

(3) 実施期間

平成 22 年度～平成 24 年度 (3 年計画)

3 報告書の構成・位置づけ

本研究は、以下の 3 つの報告書として取りまとめた。

第 1 分冊 (アンケート調査編) : 企業、障害のある従業員に対する実態調査に基づく考察

第 2 分冊 (ヒアリング調査編) : 障害のある従業員に対するヒアリングに基づく考察

第 3 分冊 (キャリア形成支援モデル編) : 企業、就労移行支援機関における具体的な支援の取り組み
 に基づく考察

本研究の全体構成を示せば、図 2 の通りである。

4 報告の内容 (骨子)

報告の内容 (骨子) は、「総括」の通りである。

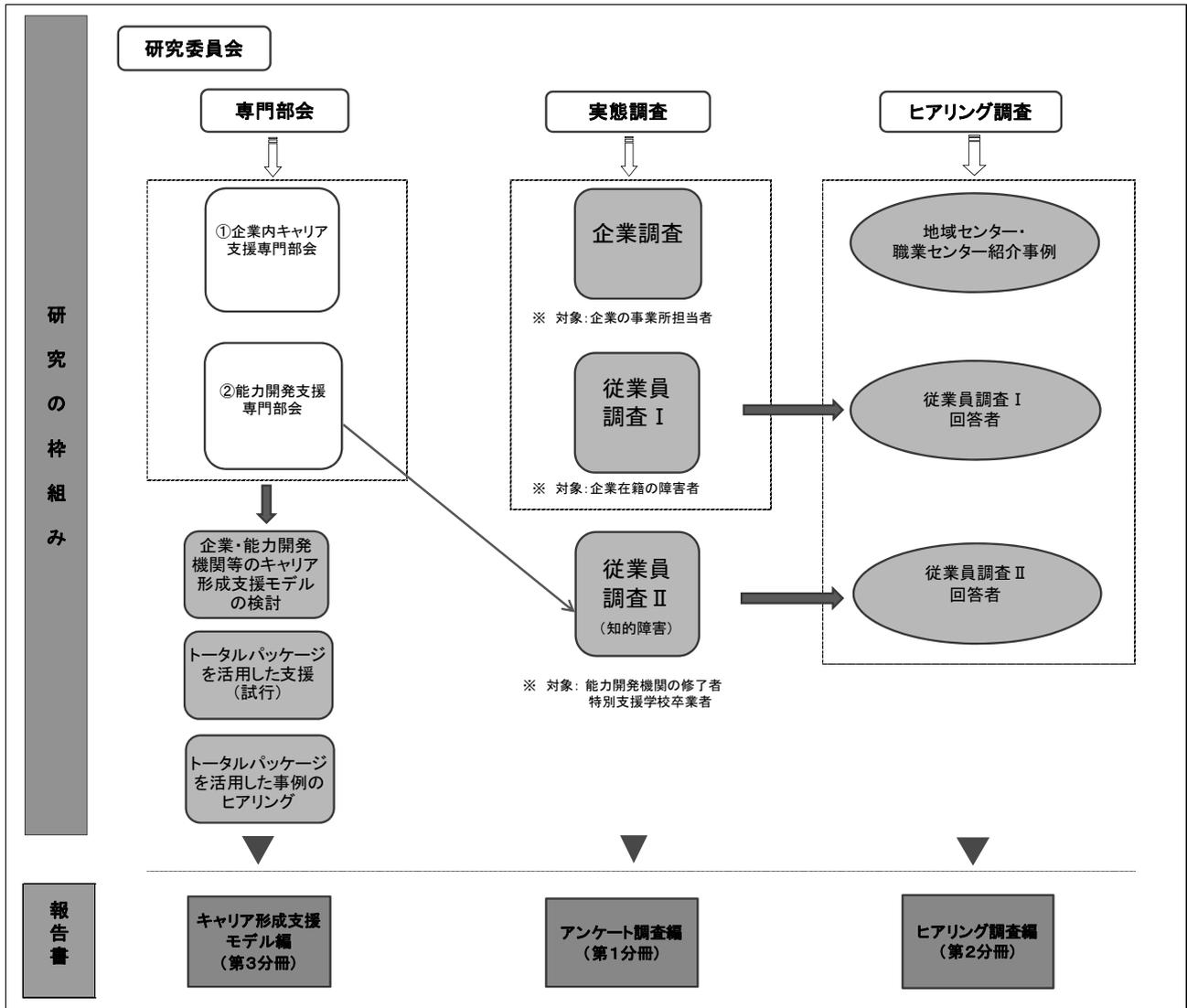


図2 研究の全体構成

総 括

第1分冊アンケート調査編、第2分冊ヒアリング調査編、

第3分冊キャリア形成支援モデル編の全体のまとめ

1 実態調査（第1分冊）

無作為抽出企業（239社）、CSR企業総覧掲載企業（37社）、障害者雇用表彰企業（68社）及び特例子会社（47社）の企業担当者から得たデータを基に、障害のある従業員に対して企業が行っているキャリア形成支援の制度や取り組み、及び障害のある従業員のキャリアの現状について量的側面から把握した（企業調査）。4つの企業区分のうち、CSR企業総覧掲載企業、障害者雇用表彰企業及び特例子会社は、障害者の雇用・キャリア形成支援について無作為抽出企業に比べてより積極的であろうとの想定に基づいて設けたものであり、各区分の（ ）内はそれぞれの回答企業数である。

また、調査対象企業を通じて、当該企業に働く障害のある従業員に調査票を配付してもらい、回答を得られた者のうち在籍2年以上の586名を分析対象として、企業で働いている障害者自身が、自身の職業生活について、入社時と現在、ストレス経験、働く際に重視すること等をどのように認識・評価しているかについて把握した（従業員調査）。

(1) まず、上記の4つの企業区分に基づいて障害者雇用の現状について見ると、以下の特徴が見られた。

- ・1社あたりの雇用障害者数は、無作為抽出企業、CSR企業、表彰企業は10名前後であるのに対して、特例子会社は30名弱と、特例子会社が突出して多かった（もっとも、このことは、特例子会社の定義から当然のことといえる）。
- ・表彰企業、特例子会社は、身体障害者、知的障害者が多く、特に特例子会社では発達障害者も多い傾向にあることが他の企業とは異なっている。
- ・一方、無作為抽出企業、CSR企業は身体障害者に偏っている傾向があり、また、メンタル復職者が多い（メンタル復職者は、表彰企業、特例子会社には多くない）。

(2) 次に、調査結果から、企業における「一般（健常）正社員」のキャリア形成支援活動について分析した結果、

- ① 能力開発・成長促進活動：集合・個別教育、自己啓発、配置転換等、個々人の職業能力・成長に関連するもの
- ② 職務・役割調整活動：役割の増減、職務再設計等、個々の特性に応じた担当職務の調整に関連するもの
- ③ 支援環境整備活動：相談体制、外部連携、柔軟勤務等、個々人の能力開発・成長を促進することにつながる支援・配慮に関連するもの

の3つの因子からなる構造であること、すなわち、企業は、一般正社員のキャリア形成のために、特にこれらの因子を重視して取り組んでいることが分かった。

キャリア形成支援活動に上記企業区分による違いがあるか、すなわち、企業区分によりこれら因子の関与に差があるかを分析したところ、大企業ほど①の因子を重視している等、企業規模の差は見られたものの、企業

区分による差は見られなかったことから、以下、企業区分によらず全体として分析・考察を行った。

(3) では、「障害のある正社員」のキャリア形成支援について、企業はどのように対応しているのか。

調査結果から、障害者のキャリア形成支援活動とこれら 3 因子との関係を見たところ、障害ごとに明確な関連性を認めにくいものであったが、事業所の種類（一般の事業所か、障害者雇用に積極的な事業所か）、あるいは障害状況（障害種類、受障時期など）を統制して分析を行うと、以下のような関連が認められた。

- ・まず、各障害とも、「職務再設計」「相談体制」「柔軟な勤務」も加わって、①の能力開発・成長促進活動因子を構成しており、調整・配慮事項が相対的に多く、組み合わせも多岐にわたっていること
- ・知的障害者の場合は、①②③の全体をほぼ満遍なく含んだ 1 因子構造であること
- ・他の障害については、②の職務・役割調整活動因子の内容について、例えば、身体障害者、メンタル復職者については、役割固定、役割減、降格で構成され、精神障害者、発達障害者については、より幅広く、役割増、配置転換も加わっていること

つまり、障害者のキャリア形成支援に最も関連している要因は障害種類や受障時期である可能性があるが、上記 3 因子も重要な意味を持っていることが示されたといえるだろう。

より具体的には、①の因子は、従業員の育成という観点からは障害の有無を超えて共通するものであると考えられ、障害者のキャリア形成支援では、これに②③の因子を障害状況に応じて付加させる必要のある場合、もしくは①の因子よりも②③の因子がその障害者のキャリア形成に重要である場合もあるだろう。そのため、企業は場合によっては支援機関等の力も借りながら、企業としてその従業員にどのような取り組みをすべきか、模索をしながら支援を行っていると考えられる。

(4) 企業で働いている障害者自身が、自身の職業生活について認識・評価しているかについて、従業員調査から見ると、自身の職業生活についての評価は、事業所の種類や在職期間、受障時期による差は見いだせず、障害種別で、以下のような特徴が見られた。

- ・入社（復職）時に難しいと感じていたことについては、どの障害種類でも概ね解消されていく傾向が確認されるが、「肢体不自由」「内部障害」「統合失調症」等では、「ストレス調整」「職場の人間関係」等の項目は困難度が改善していない（高まる・変わらない）
- ・ストレス経験は、「肢体不自由」「内部障害」では「特になかった」が多かったが、「統合失調症」「気分障害・メンタルヘルス不全」では「経験あり」が多い

このアンケート調査では、知的障害者の回答数が少なかったことから、能力開発センター及び特別支援学校の修了生・卒業生で企業で働いている知的障害者に対して同様のアンケート調査を行い、十分なデータ（能力開発センター修了生 268 名、特別支援学校卒業生 161 名）を得て分析した。それによると、

- ・就労年数を重ねることで職業生活上の困難は概ね減少する
- ・気持ちの伝達、苦手な人や気の合わない人と共に働くこと（職場の人間関係）、ストレスをためすぎないこと（ストレス調整）については変化が少ない
- ・ストレス経験は約半数にあり、その内容は「人間関係」や「仕事」が共通している
- ・「長い間、同じ仕事を続けていて飽きた」と変化のないことそのものがストレスとなっている例もある

等の特徴が見られた。

すなわち、障害種別により、自身の職業生活に対する評価に特徴・差があり、働いていく中で、特に「職場の人間関係」について困難度が増加したり、それがストレスの原因となる者がいることが分かった。

なお、受障時期による職業生活の評価についての特徴・差は見いだせなかったが、「現職入職後受障」者の中

には、「易しい仕事への配置転換」「降格」といった経験者がおり、キャリアについて見直しが必要となる現実があることが示されている。

キャリア形成支援は、企業・事業所、そこで働く障害者双方にとって効果のあるものでなければならないのであるから、障害種別によるこのような特徴（差）を踏まえて取り組むことが重要である。特に、企業を通じた従業員調査の対象は、企業から見て適応している障害者であった可能性を考慮すれば、それでもなおこのような結果が得られたことは、その重要性を増大させることに留意したい。

(5) 企業調査から、「企業のキャリア形成支援活動の3要素」(①能力開発・成長促進活動、②職務・役割調整活動、③支援環境整備活動)が見いだされ、障害者のキャリア形成支援については、障害種別により、①に加えて②③が多様に組み合わせられていること、あるいは②③がより不可分の要素となっていることが分かり、従業員調査から、障害種別により自身の職業生活に対する評価に特徴・差があること、また、受障時期によってキャリアについて見直しが必要となる現実があることが分かった。

障害者のキャリア形成支援において、「企業のキャリア形成支援活動の3要素」が具体的にどのように作用しているのか、職業生活に対する評価が、どのような中でなされ、それに対してどのように対応したのか等については、障害者に対する個別ヒアリングによって把握・整理することとし、その際には、「企業のキャリア形成支援活動の3要素」、職業生活に対する評価について、障害種別により特徴・差が見られたこと、受障時期の意義が示されたことに留意して、ヒアリング対象の選定・整理を行うこととした。

2 障害のある従業員に対するヒアリング（第2分冊）

従業員調査（知的障害者に対する調査も含む）の回答者及び当機構の障害者職業センターによる支援を受けて就職・職場復帰した者のうち、インタビューに応じることを了承してもらえた方々（身体障害7名、知的障害を含む発達障害6名、中途障害10名の計23名）に対して、経歴（職場への定着、能力開発、昇進・昇格、配置転換等）、これに対する本人の意識について、直接対面でヒアリングを実施した。

ヒアリングは、事業所調査、従業員調査の結果と考察（第1分冊）を踏まえて、障害種別及び受障時期を枠組みとして構成し実施した。

(1) まず、障害種別ごとの特徴を整理した。

① 身体障害者（生来性障害・中途障害）

- ・自分の今後のキャリア展望（キャリアの指向性）として、「拡大指向」の者（現に職位が上がったことだけでなく、仕事の幅を広げる努力をしていることも含む）と「現状維持指向」の者（病状の安定を優先し、負担軽減のための降格も含む）に区分でき、いずれも、障害の基となった「病状」の安定の現状とそれについての本人の認識が関連している。
- ・「病状の安定」の要因として、「自分に合った治療法を見つけていること」「主治医との良好な関係があること」「体調を気遣いながら意識して仕事ができること」「休職後の復帰場所が確保されていること」等が見いだされた。
- ・身体障害のうち「内部障害」は、いわゆる「(外から)見えない障害」であるが、肢体不自由の中にも「見えない障害」というべき障害があり、そのことが「病状」の安定の現状とそれについての本人の認識に、ひいては、キャリアの指向性に影響することに留意する必要があることが指摘された。

② 知的障害者・発達障害（生来性障害）

知的障害者については、

- ・学校教育（特別支援教育）における職場実習等を通じた就職イメージ形成支援と、家族の支え・助言により、安定的な職業生活を送ることができていることが共通点として挙げられる。
- ・一方、同じ仕事を長年続けていく中で仕事へのモチベーションの維持の課題が見いだされ、知的障害者の職務配置について、「簡単な仕事や反復作業に向く」というステレオタイプを超えたマネジメントの重要性が指摘された。

発達障害者については、

- ・通常教育を修了し、障害の診断を受けることなく就職し、職場不適応を起こして診断を受け、それを契機として職業リハビリテーション支援を選択したということが共通していた。

③ 気分障害・高次脳機能障害（中途障害）

- ・全員中途障害者であるが、入社（就職）との関連では、「入社後受障」の者と「入社前受障（障害者として入社）」の者に区分できる。
- ・入社後受障の者については、障害をまったく視野に入れない受障前と同じ状態に復帰することを目指している事例はなく、疾患・障害の安定化を前提として、「障害による制約と仕事間のバランス」を考えた働き方をしていた。
- ・働き方に関する考えにおける受障前後のギャップへの対処（キャリアの指向性の転換）にあたって、職業リハビリテーション・プログラム参加の意義（効果）が指摘された。
- ・入社前受障の者については、入社時点で「障害による制約と仕事間のバランス」を取る指向性がある程度固まっており、したがって、ギャップへの対処（キャリアの指向性の転換）は入社後受障の者より小さいものと考えられた。なお、これらの者は、入社前に就労経験を有し、更に職業リハビリテーション支援を利用していた。

(2) 障害種別に見いだされた特徴から、「障害者のキャリア形成支援」のポイントについて、企業におけるキャリア形成支援活動の3要素（要素①：能力開発・成長促進活動、要素②：職務・役割調整活動、要素③：支援環境整備活動）と関連させて、考察した。

考察にあたって、受障した又は診断を受けたのが入社（就職）の前か後か、すなわち「受障・診断時期」と、特別支援教育や職業リハビリテーション等の「障害を踏まえた支援」の有無（活用したか否か）、という2つの次元の枠組みにより、以下の4つのキャリアパターンに整理した。

表1 「受障・診断時期」と「障害を踏まえた支援」から見たキャリアパターン

		障害を踏まえた支援	
		あり	なし
受障・診断 時期	入社前	I [身体障害、知的障害]	II [発達障害]
	入社後	III [身体障害、気分障害、高次脳機能障害、発達障害]	IV

各セルの [] は、ヒアリングにおける障害種別との対応であり、IVについては、特別支援教育や職業リハビリテーションが必要であったにもかかわらず、受けられなかったという意味で該当する事例は実際にはなく、

また、あつてはならないものであるので、実質的には、これを除いた3つのパターンとなる。

このうち、発達障害者は、厳密にはⅡであるが、入社後職場不適応を起こし、それを契機に診断を受け、障害を受容し支援を利用することとなるので、Ⅲのパターンになるといえる。

このように整理したうえで、企業におけるキャリア形成支援活動の3つの要素と関連させて考察した。

<ギャップへの対処>

いずれのパターンにおいても、「受障・診断」を境として、疾病・障害の安定化を図るとともに、疾病・障害の安定化の状況とそれに対する本人の認識に基づいた「キャリア指向性」の転換を図らなければならない。すなわち、受障・診断前後の「ギャップへの対処」が必要となる。

ギャップへの対処についてみると、パターンⅠでは、入社前に、疾病・障害の安定化が図られ、支援を利用することによってキャリア指向性の転換のオリエンテーションも働き始めていると考えられるので、パターンⅡ、パターンⅢに比べて、「ギャップ」は小さく、したがって、対処の取り組みに要するエネルギーも小さなもので済むといえるであろう。

ただし、パターンⅠの生来性の身体障害者、知的障害者については、学校教育修了後すぐに就職し、それが人生初めての職である場合は、(受障・診断によるギャップとは異なる)「移行(いわゆる School to Work)」によるギャップがあり、そしてこのギャップは決して小さなものではないということに留意しなければならない。

<企業の取り組み>

① 職業準備性の獲得・維持の支援

いずれのキャリアパターンにおいても、障害があることを踏まえた特徴的な能力開発が行われていた(言い方を変えれば、健常者に対する、作業スキルの獲得・向上を目的とした典型的な能力開発が行われている事例は見られなかった)。具体的には、中途障害(入社後受障)の場合、状態の安定を図るためにまず柔軟な勤務(要素③)や職務内容をその特性に合わせて固定化する(要素②)といったことが行われており、生来性障害(入社前受障)の場合も、障害者として入社後、まず職務内容をある程度固定化したうえで会社という環境に慣れさせる取り組み(要素②)が行われ、社会人としての意識づけ(組織の理念・目標の伝達:要素①)も、能力開発ではなくまずは社会人としての最低限のことを身につけさせるために行われていた。

これら、状態の安定化のための支援環境の提供(要素③)、職務の固定化・限定化(要素②)、社会人としての行動規範の獲得促進(要素①)は、企業の取り組みとして共通に見られたもので、「職業準備性の獲得・維持を促進するための取り組み」といえるであろう。

このことは、「ギャップへの対処のための取り組み」ということもできよう。そして、先に見たように、キャリアパターンによってギャップの大きさが異なり、それ故、この取り組みも多様なものとなる。この多様性とは、各因子に含まれる項目のうちどの項目が実施されるか、各因子がどのタイミングで実施されるかということである。第1分冊(企業調査)において、障害者については3つの因子、とりわけ第2因子と第3因子の関係は多様であると指摘されたことは、このことを背景として現れたものといえよう。

② 能力開発の取り組み

企業の「一般(健常)正社員」のキャリア形成支援活動については、能力開発・成長促進活動が第1因子として明確に見いだされ、この因子は、従業員の育成という観点からは障害の有無を超えて共通するものであると考えられると指摘した。障害者に対するこの第1因子の取り組みについては、配置転換による

能力開発（OJT による能力開発）の事例はあまり見受けられず、企業は支援環境の提供（要素③）をベースとして、能力開発はその次の段階の取り組みとしていると考察した。知的障害者については 3 つの因子というよりも、これらすべてを包含した 1 因子構造が見られた（第 1 分冊、企業調査）ことは、第 3 因子をベースとしたうえで第 1 因子も職業準備性獲得として加わったもので、障害者の能力開発に関する企業の取り組みが最も端的な現れ方をしたものといえるであろう。

③ 支援機関の重要性

障害者のキャリア形成支援については、3 要素のうち、とりわけ要素③＝支援環境の提供が重要である（ベースとなる）ことが分かった。このことは、とりまなおさず、企業外部の支援の重要性を意味している。知的障害者における特別支援教育、発達障害者における学校教育（現状では的確な対応が行われていないという逆説的意味であるが）と職場不適応を契機とした職業リハビリテーション支援に典型的に示されているといえる。

3 障害者のキャリア形成支援モデルの提示（第 3 分冊）

障害者雇用実績のある企業（5 社）、障害者の就労移行・復職支援実績のある教育機関・能力開発機関等（5 機関）における障害者のキャリア形成支援の考え方、そのためのプロセス、支援体制の具体的な取り組みについて整理した。これらの企業、機関等はこれまで培ってきた障害者雇用の経験を通じて障害者のキャリア形成支援に向けて着実な取り組みを行ってきており、したがって、これらの企業、機関等における取り組みは、障害者のキャリア形成支援を検討するための有益なモデルとなるといえる。

これら企業、機関等における取り組みから、障害者のキャリア形成支援モデルのポイントとして以下を提示する。

（1）企業における障害者のキャリア形成支援のポイント

① 職業準備性の向上と生活面の支援

障害による社会経験の不足や受障を契機とした適応問題（ギャップ）に対処するため、コミュニケーションスキルの向上や個別相談等の職場定着の支援に取り組んでいる。その際、特に知的障害者、精神障害者については、企業の守備範囲を超える生活面の課題に対応するため、医療機関を含む「地域の関係機関とのネットワーク」を重視している。

② 組織内の支援体制の強化

組織内に業務ラインとは一定の距離を置いた相談窓口や障害に関する専門知識・資格を有する人材を配すること（人事・労務管理上の権限を有さない第三者的な位置づけ）で、職場適応の課題に対応している。また、この第三者的な位置づけの支援体制は、従業員教育の充実を通じて、社内の障害者雇用に関する理解・サポートの向上に起用しているとの指摘もあった。

企業のキャリア形成支援活動の 3 要素との関連では、これらは、要素③（支援環境の提供）の具体的内容のモデルといえることができる。

（2）教育機関・能力開発機関等における障害者のキャリア形成支援のポイント

① 企業環境に近づけた場面設定、職場実習

「働く意味の理解」「職業理解」「労働習慣獲得」そして「就職・復職への意欲増進」のため、企業環境に近づけた場面設定による訓練、職場実習を重視している。これらを機関における能力開発の中核的な部分として位置づけていると考えられるが、このことは、障害者にとって職業準備性の向上が能力開発として大き

な意義をもっていること（第2分冊）と合致したものといえる。

② 本人の主体的な意思決定の尊重

職業相談や職場実習による啓発的経験を通じて、本人が自己理解を深めることと併せて、支援者が本人の希望や意思と向き合いながら、適切な意思決定を支援している。

③ 地域の支援機関との連携

職場適応のためのフォローアップは、各機関が支援対象者の就職後一定の範囲で実施されており、その場合、各機関が単独で対応するのではなく、地域の支援機関との協力体制の下、役割の分担・移行を行いながら対応している。

教育機関・能力開発機関等における障害者のキャリア形成支援は、障害による「ギャップ（主として「移行」によるもの）を小さく」すること、「ギャップへの対処を効果的・効率的に実施」することをポイントとしているといえよう。

(3) キャリア形成支援ツールとしてのトータルパッケージ

対象となった企業、教育機関・能力開発機関等において、障害のある従業員の職場定着、生徒・利用者の就労移行支援の取り組みにあたって、当機構が開発したトータルパッケージの活用を試みてもらった。

その結果、企業においては、初めてトータルパッケージを使用した企業も含めて、「適正配置の検討や課題の評価」「疲労やストレスの状況の把握」等の面で役立ったと評価され、教育機関・能力開発機関等においては、主として「対象者のアセスメント」に活用効果ありとの報告に加えて、「職業準備段階の重要性の体験」「本人の自己理解・動機づけ」といった面でも効果ありとの評価が得られ、障害者のキャリア形成支援のいずれの過程においても活用可能な支援ツールであることが示された。

4 結語

結語として、特に企業に対して、障害者のキャリア形成支援のポイントとして、以下を提示したい。

- 一般的に企業におけるキャリア形成支援は、①能力開発・成長促進活動、②職務・役割調整活動、③支援環境整備活動の3つの要素からなる。
- 障害者のキャリア形成支援の取り組みは、これらのうち、要素③をまず重視し、これをベースとしつつ、本人の障害の状況（種別、受障時期）、経歴、適応上の課題を踏まえて、要素②、要素①と加味・組み合わせを考えていくべき。
- 前項の取り組みを行うにあたり、組織内においては人事・労務担当とは別の第三者的位置づけの、障害に関する専門人材を配した体制を整備し、対応することが効果的。
- その際、地域の支援機関との連携をためらわない。
- 要素③の具体的内容、要素②、要素①との加味・組み合わせは、連携する支援機関とともに検討することができる。
- トータルパッケージは、企業においても、支援機関においても、障害者のキャリア形成支援に取り組むにあたっての役立つツールであるので、ぜひ活用してもらいたい。

序

キャリア形成支援に関する
研究の枠組み

序 キャリア形成支援に関する研究の枠組み

－企業調査及び従業員調査に基づく検討－

1 研究の背景

近年、公共職業安定所（ハローワーク）を通じた障害者の就職件数は年々増加傾向にあり、平成 23 年度は約 6 万件となり、過去最高を記録した。身体障害者、知的障害者、精神障害者、その他の障害者（発達障害者や高次脳機能障害者等）のいずれの就職件数も前年比増となっており、多様な障害種別にわたって、働く障害者の広がりが見られている。

一方で、これまでの先行研究は、①特に昨今の就職件数が著しく増加している精神障害者に限ってみても、短期離職者が少なくないこと（障害者職業総合センター、2010）、②企業が雇用管理上、「配置・定着・適応」「教育訓練」等に苦慮していること（障害者職業総合センター、2007）を指摘している。技術革新や雇用形態の多様化をはじめ、変化が加速する今日の企業環境において、雇用された障害者が「就業を継続し、成長や充実、安定を遂げていくこと」への支援は、企業・障害者の双方にとって一層重要な課題になっているといえる。

しかし、「キャリア」及び「キャリア形成」の概念は広く多義的なうえ、特に障害者を対象とした調査研究は非常に少ない。先行研究として、①職務満足度が障害者の離職・継続の意図に関連することを明らかにしたもの（若林、2007）、②入職前から障害者だった者に限って、入社後の「訓練・能力開発」「配置転換・昇進」に焦点をあてたもの（障害者職業総合センター、2004）等があるが、障害者のキャリア形成については明らかにされるべき点が多く残されているといえる。

また、精神障害、発達障害、メンタルヘルス不全により休職し復職した従業員、高次脳機能障害等、特別の配慮を必要とする多様な障害者に対するキャリア形成支援を推進するうえでは、企業の行う雇用管理及びキャリア形成支援の枠組みを知るとともに、障害のある従業員が経験したキャリア形成の現状を把握することが必要であると考えられる。

2 研究の概要

上記の背景を踏まえ、本編では、以下の 2 点を研究の目的として、表 2 に示す 3 つの実態調査を実施した。

(1) 企業は障害のある従業員のキャリア形成をどのように考えているのか

職場への定着、能力開発、昇進・昇格、配置転換等従業員の職業的なキャリア形成に関する制度や活動等の運用上の枠組みを明らかにし、人事担当者からみた障害のある従業員の職場適応状況や能力開発に係る課題や対応について検討する。

(2) 企業で働く障害のある従業員は、どのような職業経験を有し、仕事に対する考え方がどのように変化しているのか

具体的には、「職業生活の初期と現在における仕事の進め方」「職場の人間関係、体調の状況」「職業生活で経験したストレスの内容とその時期」「職業生活で重視する価値」といった点に着目し、検討する。

なお、本研究におけるキャリアとは、職業生活と関連する、職業、職務内容、職業上の地位・役割等、長期にわたる仕事生活における自分の歩み（ヒストリー）といった狭義のキャリアである「ワーク

表 2 調査の概要

【企業調査】	
対象	事業所担当者
目的	キャリア形成に関する企業の取り組みの実態把握
主たる内容	上記に関連する制度や運用上の仕組み、障害のある従業員の職場適応状況に関すること
【従業員調査】	
対象	上記企業に在籍する障害のある従業員
目的	職業生活上の経験と考え方の変化の把握
主たる内容	入社前後の経験、職業生活に対する考え方の変化
【従業員調査（知的障害者）】	
対象	特別支援学校卒業者、職業能力開発機関修了者
目的	職業生活上の経験と考え方の変化の把握
主たる内容	入社前後の経験、職業生活に対する考え方の変化

キャリア」として位置づけ、そのなかでの「本人の職業経験の積み重ねと、そこから発生する意味づけや今後の働き方の方向性に関する意思決定」として捉えることとする。

また、キャリア形成を考えるうえでは、一般的に言われる職位の上昇や職務レベルの向上といったキャリアアップだけに留まらず、「就業の継続」「成長や充実」「職業生活の安定」をキー概念として、それらを達成する過程（就業前の教育、能力開発訓練等を含む）に着目することとした。

結果の取りまとめにあたっては、実態調査から得られた障害者のキャリア形成の特徴や課題について、障害特性や受障の時期等で共通する点、異なる点に触れながら、分析を行った。上記（1）に対応する「企業調査」に関しては、第1章にて、上記（2）に対応する「従業員調査」に関しては、第2章にて提示する。更に、「知的障害者を対象とした従業員調査」に関しては第3章に示し、第4章では、前回調査（2004年に障害者職業総合センターが企画実施した調査）との枠組みの相違を踏まえ、今回の実態調査の結果が示唆することや課題について述べる。なお、「企業調査」「従業員調査」「知的障害者を対象とした従業員調査」の基礎集計表は、ホームページ上に掲載する（<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>）。

引用文献

障害者職業総合センター（2010）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。

障害者職業総合センター（2007）調査研究報告書 No.74 事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究（第一分冊 事業主支援編）。

障害者職業総合センター（2004）調査研究報告書 No.62 障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究－障害者のキャリア形成－。

中村梨辺果他（2011）企業で働く従業員のキャリア形成に関する調査 その1 ー企業のキャリア形成に関する制度・枠組みに関する基礎情報についてー，第19回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，340-343。

若林功（2007）働く障害者の職業上の希望実現度と職務満足度が離職意図に及ぼす効果，職業リハビリテーション，21(1)，2-15。

第1章 企業調査の結果から

第1節 背景、目的及び方法

1 背景及び目的

近年、公共職業安定所（ハローワーク）を通じた障害者の就職件数は年々増加傾向にあり、平成23年度は約6万件となり過去最高を記録した。身体障害者、知的障害者、精神障害者、その他の障害者（発達障害者や高次脳機能障害者等）のいずれの就職件数も前年比増となっており、多様な障害種別にわたって、働く障害者の拡がりが見られる。

一方で、障害者の雇用実態に関する報告では、特に昨今の就職件数が著しく増加している精神障害者に限ってみても短期離職者が少なくない（障害者職業総合センター,2010）。また、企業が障害者を雇用管理するうえで「配置・定着・適応」「教育訓練」等に苦慮していること（障害者職業総合センター,2007）が指摘されている。更に、障害者の雇用の質を保証することへの関心も高まっている（若林, 2009）。加えて、そもそも経済情勢の変動が激しい昨今の状況の中で、働く人自身のキャリアへの自律的関わりが求められるようになってきている（大石・松尾, 2002）。以上を踏まえると、障害のある人についてもキャリアについて考える重要性が増しているといえるだろう。

そして実際に、近年障害者のキャリア形成に関しても関心が注がれるようになってきている。例えば、「発達障害研究 29 巻 5 号（2007 年）」「職業リハビリテーション 23 巻 2 号（2010 年）」では障害者のキャリアに関する特集が組まれた。また、障害のある生徒に対し、就職前における準備段階としてどのようなキャリア教育を行うべきかプログラムも提案されている（国立特別支援教育総合研究所, 2011）。

しかしながら、多くの報告は障害者のキャリア形成に関する理念的・概念的考察であったり、事例による検討にとどまっている。障害者のキャリア形成に関して数量的なデータに基づいた実証的な研究は、入職前から障害を有していた者に限定し、障害者の入社後の「訓練・能力開発」「配置転換・昇進」等に焦点をあてた障害者職業総合センター(2004)の報告を除きあまり行われてこなかった。また、障害者のキャリアに関連する量的な先行研究として、職務満足の程度が障害者の離職・継続の意図に関連することを明らかにしたもの（若林, 2007）等もあるが、障害者のキャリアに関する知見が十分に蓄積されてきているとは言い難い。

ところで、障害者を含めた働く人のキャリア形成という現象は、働く人のキャリア（形成）、及びそのキャリア（形成）に影響を与える要因、の2要素に分けて捉えることができるだろう。そして後者のうち、特に障害のある人のキャリアに影響を与える要因として、障害者自身の成功／失敗体験や自己効力感、生活経験、家族・友人等からのサポート、社会・教育制度、更には時代背景等様々なものが考えられるが、とりわけ企業が持つキャリア形成の制度や取り組みは、働いている障害者のキャリア形成と関連があることが考えられる。しかしながら、企業の持つキャリア形成制度あるいは従業員のキャリア形成を支援する企業の活動はどのような構造となっているのか、企業のキャリア形成制度・活動（以下、「企業のキャリア形成支援活動」という。）は働く障害者のキャリアと関係があるのか、等は明らかにされてきていない。

そのため本章では、企業担当者から得たデータを基に、障害のある従業員に対して企業が行っているキャリア形成支援の制度や取り組み、及び障害のある従業員のキャリアの状況についてまず把握を行う（第2節及び第3節）。次に企業のキャリア形成支援活動等のキャリア形成要因が働く障害者のキャリアと関連しているのか検証する（第4節及び第5節）。そして、障害者のキャリア形成の実態を理解するための枠組みを探索することを目的とする。

2 キャリア・キャリア形成要因と本章で扱う変数

キャリアについては、組織内外の職業、職種、地位、等級、資格、経験年数、処遇等の外的キャリアや、一人ひとりの「働きがい／生きがい」等を意味する内的キャリアがあることが指摘されたり（横山, 2008）、統合的に「働くことの積み重ね」と定義されることがある（柏木, 2010）。

一方、本章で扱う調査結果は企業担当者の回答によるものであり、働く人自身の内的キャリアを把握することには限界があるものの、職位等の「外的キャリア」や、仕事経験の積み重ねを構成する最も基本的で重要な一要素である企業担当者から見た「職業適応」を捉えることが可能である。そこで本章では、キャリアを、外的キャリア及び職業適応状況であると操作的に定義し、測定対象としては現在の外的キャリア（その事例の地位：正社員かどうか、管理職かどうか）及び職業適応状況とする。

キャリア形成要因については、「キャリア（職業適応）に影響を与える可能性のあるもの」と定義する。そして本調査では具体的には、「企業規模」「企業のキャリア形成支援活動」や、「障害種類・程度」「受障時期」「他社での職歴」「支援機関利用歴」について扱う。

3 調査の方法

（1）調査協力企業、回答協力者及び調査時期

(a)無作為に抽出した企業 3,352 社（以下、「無作為抽出企業」という。）、(b)CSR 企業総覧（東洋経済新報社, 2009）掲載にされた企業 858 社（以下、「CSR 企業」という。）、(c)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に障害者雇用に関し表彰された企業 490 社（以下、「表彰企業」という。）、(d)特例子会社 236 社の 4 区分、計 4,936 社を調査対象とした。回答者は企業の障害者雇用担当者とした。1 社につき 1 通送付した。平成 23 年 2 月～平成 23 年 4 月に実施した。

無作為抽出企業については、都道府県（47 都道府県）、業種（農・林・漁業、公務、分類不能の職業を除く）、企業規模、CSR 企業でない、の 4 条件を勘案し、信用調査会社に抽出を依頼した。企業規模については比較しやすくするため、300 人未満では 28%、300～1000 人未満では 23%、1000 人以上では 49%を抽出した。

（2）本調査で扱う障害種類の範囲

身体障害者（肢体不自由、視覚障害、聴覚障害、言語障害、内部障害）、知的障害者、精神障害者、メンタルヘルス休職後に復職した者（以下、本章では「メンタル復職者」という。）、発達障害者、高次脳機能障害者とした。

（3）調査票の構成及び項目

調査票の内容は、①企業レベルの項目と、②働く障害者の個人（事例）レベルの項目、の 2 つに大別される。以下、それぞれについて記述する。なお、調査票を巻末資料に掲載した。

①企業レベルの項目

(a) 調査協力企業の基本属性

企業の従業員規模・業種、回答者の所属事業所の従業員規模・業種、本社か否か、障害者雇用状況（前記（2）で示した障害種類ごとの正社員管理職・正社員非管理職・非正社員の数）の記入を求めた。

(b) 企業のキャリア形成支援活動

障害者職業総合センター(2004)、日本マンパワー(2009)を参考に、以下の項目について、回答者の所属する企業が、障害のない従業員及び障害のある従業員に対し、どの程度整備・運用されているのかを把握し、回答企業のキャリア形成支援活動の指標とした。

- ・昇進昇格
- ・本人の職務上の役割を増やす（例：職務の難度・量・種類・裁量の付与）
- ・本人の職務上の役割を固定する（例：特定の役割への習熟を図る）
- ・本人の職務上の役割を減らす（例：職務の難度・量・種類・裁量の軽減）
- ・負担軽減のための降格
- ・柔軟な勤務形態（例：フレックス、短時間勤務、裁量勤務）
- ・在宅勤務制度
- ・年次有給休暇以外の健康管理上の特別休暇（例：通院等、健康管理上の必要な休暇や早退を認める）
- ・配置転換
- ・個人の能力・適性に合わせた職務の再設計と創出
- ・集合教育（例：障害のない従業員と同じ集合研修）
- ・個別教育（例：OJTを含む、個別的な指導）
- ・自己啓発支援（例：関連情報の提供、費用の補助、時間的配慮、取得資格の査定）
- ・社内公募・FA制度
- ・目標管理制度
- ・組織の理念・目標等の伝達
- ・職場上司以外の職場適応の推進を目的とした人材の配置（例：メンター、ジョブコーチ、その他相談しやすい人の任命）
- ・配置部署外の社内の相談体制（例：産業保健スタッフ、人事担当、EAPカウンセラー等による）
- ・外部機関等を交えた連携（例：医療機関、支援機関、家族）
- ・入社前のインターンシップ（その他実習に類するものを含む）
- ・正社員への登用制度（非正社員の場合のみ）

これらの項目それぞれについて回答協力者に、「制度・枠組みが所属企業に存在しかつ適用した」場合は「◎」を、「制度・枠組みが所属企業に存在するが適用されていない」場合は「○」を、回答欄に記入することを求めた。また、障害のない一般従業員及び各障害種類（身体、知的、精神、メンタル復職、発達、高次脳機能、の6種類）ごと、また正社員・非正社員ごとの、各制度・枠組みの整備・適用状況の記入を求めた。なお、データ分析上は、◎は「2」、○は「1」、回答が記入されない場合は「0」と数値化し、3件法として扱った。

②働く障害者の個人（事例）レベルの項目

回答者に、身体、知的、精神、メンタル復職、発達、高次脳機能、の6種のうちいずれかの障害を有する従業員が在籍する場合に、その障害種の従業員1名（以下、「事例」という。）を想起させ、その事例に関する項目への回答を求めた。すなわち、企業によって雇用されている障害従業員の障害種類に幅があるため、記入できる障害種類の事例のみ記入するよう求めた。このため回答により、6種類すべての事例を記入している場合や、1つの障害種類・1事例のみを記入している場合があった。

回答項目は、事例の基本属性、事例の職業適応状況、その事例の職場定着にプラスに働いていると考えられるものであった。

(a)事例の基本属性に関する項目

- ・ 在職年月数
- ・ 障害等級・程度
- ・ 障害種類（身体障害事例の場合：「肢体」「視覚」「聴覚」「内部」「言語」「その他」「不明」のいずれに該当するのか、精神障害・メンタル復職事例の場合：「統合失調症」「気分障害」「てんかん」「その他」のいずれに該当するのか）
- ・ 受障時期（身体障害、精神障害、高次脳機能障害の場合のみ：「入社前」か「入社後」か）、雇用形態（正社員か非正社員か）
- ・ 管理職か否か
- ・ 主な職務内容（管理的、専門・技術的、事務、販売、サービス、保安、農林・漁業、生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等、その他）
- ・ 他社での職歴の有無
- ・ 最終学歴（大学院、大学（短大・高専含む）、専門学校、高校、中学校、特別支援学校、不明）
- ・ 支援機関による各種サービス利用歴の有無、有の場合は通所訓練か、ジョブコーチ支援か、その他か）

(b)事例の職業適応に関する項目

「働く必要性や意義の理解」「基本的職務遂行に関すること」「障害・疾病の管理」「分からない点やできていないことの理解」「困っていることを伝えたり、相談すること」「自分の対応できる範囲やペースの理解」「注意や指摘等を受け入れること」の7項目それぞれについて、「もともと課題はなかった」「工夫・配慮により改善」「課題がある」のいずれに該当するのか回答を求めた。

これらの項目は「キャリア」概念の構成要素の1つである「職業適応」を示していると捉えられる。そのため、障害者のキャリアを示す1つの指標としてこれらの項目を設定した。

(c)その事例の職場定着にプラスに働いていると考えられること

以下の項目について、その事例の職場定着にプラスに働いていると回答者が判断した場合、いくつでも○をするように求めた。これらの項目は本項①(b)の企業のキャリア形成支援活動とほぼ同内容である。

1. 昇進昇格
2. 本人の職務上の役割を増やす
3. 本人の職務上の役割を固定する
4. 本人の職務上の役割を減らす
5. 負担軽減のための降格
6. 柔軟な勤務形態
7. 在宅勤務制度
8. 年次有給休暇以外の健康管理上の特別休暇
9. 配置転換
10. 個人の能力・適性に合わせた職務の再設計と創出
11. 集合教育
12. 個別教育
13. 自己啓発支援
14. 社内公募・FA制度
15. 目標管理制度
16. 組織の理念・目標等の伝達
17. 職場の上司以外の職場適応の推進を目的とした人材の配置
18. 配置部署外の社内の相談体制
19. 家族を交えた相談・連携
20. 医療機関を交えた相談・連携
21. 支援機関を交えた相談・連携
22. 入社前のインターンシップ（実習の類を含む）
23. 物理的な作業・職場環境の改善
24. その他

これらの項目への回答する際には、

- ・企業がこのような取り組みを行った
- ・その結果、事例に挙げられた障害者の職場定着に効果があった

という2つの判断要素が含まれている。そのため、企業のキャリア形成支援活動と障害者のキャリア形成の2要素が混合された変数であり、企業のキャリア形成支援活動と障害者のキャリア形成との関係を見るうえで参考になると考えられるため設定した。

(4) 各変数の分析枠組み及びデータ分析方法

各変数の分析上の位置づけとして、表 1-1-1 の通り設定した。

表 1-1-1 本章で扱う各変数の位置づけ

	キャリア形成要因	働く障害者のキャリア
企業レベル	<ul style="list-style-type: none"> ○企業の基本属性(①(a)) <ul style="list-style-type: none"> ・企業種類(無作為抽出、CSR掲載、表彰、特例子会社) ・企業規模 ○活動(①(b)) <ul style="list-style-type: none"> ・企業のキャリア形成支援活動 	
事例(個人)レベル	<ul style="list-style-type: none"> ○基本属性(②(a)) <ul style="list-style-type: none"> ・障害種類 ・受障時期(入社前か入社後か) ・他社の職歴の有無 ・支援機関の利用の有無 <p><学歴については、障害により異なる(知的障害等では、特別支援教育の利用が多くなる)ため含めない。></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○外的キャリア(②(a)) <ul style="list-style-type: none"> ・雇用形態(正社員か否か) ・管理職か否か ○職業適応度(②(b))
組織・事例の双方に関わる変数	<ul style="list-style-type: none"> ・その事例の職場定着にプラスに働いていると考えられること(②(c)) 	

*得られたデータの分布の確認については第2節で行う。

**表中の数字・記号は、前項「(3)調査票の構成及び項目」で付したものを表す。

以下、第2節では調査で得られた、企業レベル及び事例レベルでのデータの分布の確認を行い、続く第3節では企業のキャリア形成支援活動の構造について分析を行った。第4節ではキャリア形成要因に関する変数と、キャリアに関する変数の関係性を検証した。第5節では、組織・事例の双方に関わる変数である、その事例の職場定着にプラスに働いていると考えられる企業の取り組みの構造や、そこから抽出される事例の類型化を行った。

(5) データ分析方法

①データの基本分布の確認(第2節)

協力の得られた企業の基本属性や障害者雇用状況、事例の状況を把握するため、単純集計や企業4区分及び企業規模、障害種別によるクロス集計を行った。

②企業のキャリア形成支援活動の構造の検討(第3節)

障害のない従業員及び障害(6種)のある従業員へのキャリア制度・枠組みの整備・運用状況について、因子分析(主因子法、バリマックス回転、固有値1.0以上の基準)を行い、企業のキャリア形成支援活動を

単純化するとどのように捉えられるのかを検討した。この因子分析は、（正社員・非正社員）×（障害なし、身体障害、知的障害、精神障害、メンタル復職、発達障害、高次脳機能障害）の14種類について行った。

なお因子分析の際、因子を抽出するために項目を取捨選択することは行わなかった。そのため、必ずしも各項目が1つの因子にのみ強く関連しているとはいえない（すなわち、単純構造とはいえない）場合もあったが、調査で得られた情報を落とさないために、あえてこのような分析を行った。更に、各回答について因子得点を算出し、因子得点と企業属性（企業種類（無作為抽出企業、CSR企業、表彰企業、特例子会社）及び企業規模）との関連について、分散分析等を用い検討した。

③キャリア形成要因に関する変数とキャリアに関する変数の関係性の検証（第4節）

キャリア形成要因に関する変数：(1)5つの企業レベル変数（(a)企業種類（無作為、CSR、表彰、特例）、(b)従業員規模（300人未満、300～999人、1000人以上）、(c)能力開発、(d)職務調整、(e)支援環境。なお(c)(d)(e)は、第3節の分析結果である企業のキャリア形成支援活動3要素であり、因子得点の中央値によりそれぞれ高群・低群に2分した。）、(2)4つの事例レベル変数（(a)障害種類（6種類）、(b)受障時期（入社前・入社後受障）、(c)他社職歴、(d)支援利用歴）と、キャリアに関する変数3つ（(a)正社員か否か、(b)管理職か否か、(c)現在の職務遂行上の課題有無）の、計27（=5×3 + 4×3）の関係について、 χ^2 検定により検討した。

次に、本章で重視するのが、企業のキャリア形成支援活動と障害者のキャリア形成との関係であり、ほかの要因との関係の中で企業のキャリア形成支援活動が障害者のキャリア形成と関係があるのかを検証するため、企業種類、企業規模、障害種類、受障時期、他社職歴の、キャリア形成への影響を統制し、例えば、無作為抽出企業に限定した場合企業キャリア形成支援活動は障害者のキャリア形成と関連があるのか等について、 χ^2 検定により検討した。

④その事例の職場定着に有益と考えられる項目の構造の検討とそれに基づく事例の類型化（第5節）

その事例の職場定着にプラスに働いていると考えられることについては、主成分分析を行い、構造を単純化することとした。更に、主成分分析で算出された各事例の主成分得点を用い、k-means法によるクラスター分析を行い、事例についての類型化を試みた。

第2節 得られたデータの分布

1 企業レベルデータの分布

回答企業について、企業区分ごとに企業規模の状況を図1-2-1に示す。規模別では、300人未満が37%、300人以上1000人未満が23%、1000人以上が34%であった。無作為抽出企業とCSR企業で1000人以上が多く、表彰企業と特例子会社で300人未満が多い。

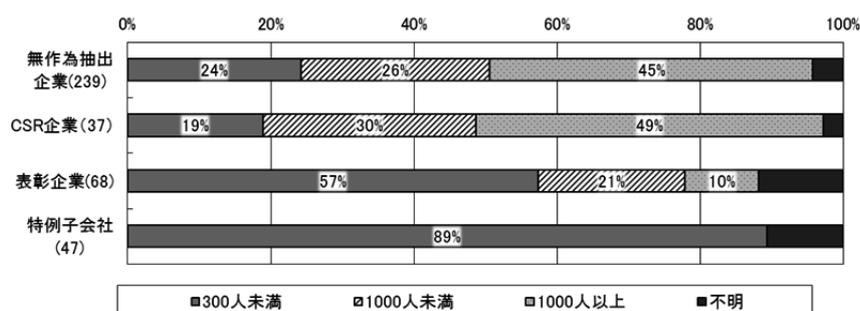


図1-2-1 回答協力企業の区分及び従業員規模

表 1-2-1 回答協力企業の業種

業種	回答数	%	業種	回答数	%
鉱業	1	0.3%	飲食・宿泊業	5	1.3%
建設業	30	7.7%	生活関連サービス・娯楽業	7	1.8%
製造業	107	27.4%	教育・学習支援業	21	5.4%
情報通信業	10	2.6%	医療・福祉	20	5.1%
運輸・郵便業	8	2.0%	複合サービス	4	1.0%
卸売・小売業	53	13.6%	サービス(他に分類されない)	46	11.8%
金融・保険業	13	3.3%	その他	31	7.9%
不動産業	6	1.5%	無回答	24	6.1%
専門技術サービス業	5	1.3%	合計	391	100.0%

また、回答企業の業種について確認したところ、製造業が最も多く、次いで卸売・小売業、サービス業（他に分類されないもの）という順になっていた（表 1-2-1）。

障害者の雇用状況の合計人数を表 1-2-2 及び 1-2-3 に示す。回答としては無作為抽出企業から多く回収されたことから無作為抽出企業に所属する障害者が多いことに加え、回答数(n=47)と多いとはいえない特例子会社に所属する障害者も多いことが示されている。また、障害種類では身体障害が多いことに加え、メンタル復職者の数が特に無作為抽出企業に多いことが示された。

表 1-2-2 障害者（正社員）の雇用状況

	身体障害	知的障害	精神障害	メンタル	発達障害	高次脳機能障害	計
無作為抽出企業	1,583	102	92	400	10	8	2,195
CSR企業	317	1	6	46	0	0	370
表彰企業	318	241	13	16	4	1	593
特例企業	647	571	26	7	25	5	1,281
合計	2,865	915	137	469	39	14	4,439
%	64.5%	20.6%	3.1%	10.6%	0.9%	0.3%	100%

表 1-2-3 障害者（非正社員）の雇用状況

	身体障害	知的障害	精神障害	メンタル	発達障害	高次脳機能障害	計
無作為抽出企業	768	559	89	3	4	4	1,427
CSR企業	76	38	11	2	0	0	127
表彰企業	108	193	78	2	2	1	384
特例子会社	109	216	37	0	3	0	365
合計	1,061	1,006	215	7	9	5	2,303
%	46.1%	43.7%	9.3%	0.3%	0.4%	0.2%	100.0%

続いて企業区分（表 1-2-4）及び企業規模（表 1-2-5）から平均の差を 1 要因分散分析により検討した。

特例子会社は、身体障害者、知的障害者の雇用が有意に多く、また発達障害者の雇用も多い傾向にあり、ほかの企業とは異なる雇用状況が見られた。また、無作為抽出企業でメンタル復職者が、表彰企業で知的障害者が多い傾向にあった。

管理職や非正社員に関しては、企業区分よりも企業規模の差が見られた。管理職である身体障害者は 1000 人未満企業よりも、1000 人以上企業において有意に多かった。非正社員のメンタル復職者は、300 人未満企業よりも、300 人以上 1000 人未満企業において有意に多かった。

表 1-2-4 企業区分ごとの平均障害者雇用数

	単位:人				1要因分散分析結果	
	無作為抽出企業	CSR企業	表彰企業	特例子会社	多重比較結果	
正社員						
身体障害者	7.2	9.1	6.0	18.0	**	無、C、表<特
(身体障害者管理職)	1.3	1.8	0.5	1.3		
知的障害者	1.6	0.1	6.3	14.6	**	無、C、表<特
(知的障害者管理職)	0.0	0.0	0.0	0.1		
精神障害者	1.2	0.4	0.8	1.3		
(精神障害者管理職)	0.2	0.1	0.0	0.0		
メンタル復職者	3.2	2.3	1.2	0.4		
(メンタル復職者管理職)	0.3	0.4	0.4	0.1		
発達障害者	0.2	0.0	0.4	1.1		
(発達障害者管理職)	0.0	0.0	0.0	0.0		
高次脳機能障害者	0.2	0.0	0.1	0.2		
(高次脳機能障害者管理職)	0.0	0.0	0.0	0.0		
非正社員						
身体障害者	4.7	3.5	3.0	6.1		
知的障害者	7.8	2.9	7.7	10.8		
精神障害者	1.4	1.1	4.9	2.3		
メンタル復職者	0.1	0.3	0.2	0.0		
発達障害者	0.1	0.0	0.2	0.2		
高次脳機能障害者	0.1	0.0	0.1	0.0		

**p<.01

表 1-2-5 企業規模ごとの平均障害者雇用数

	単位:人			1要因分散分析結果	
	300人未満(小)	300~999人(中)	1000人以上(大)	多重比較結果	
正社員					
身体障害者	8.3	3.4	11.9	**	中<小、大
(身体障害者管理職)	0.8	0.5	2.2	**	小、中<大
知的障害者	9.0	1.3	2.4	**	中、大<小
(知的障害者管理職)	0.1	0.0	0.0		
精神障害者	0.7	1.0	1.1		
(精神障害者管理職)	0.0	0.2	0.3		
メンタル復職者	0.7	2.6	4.0	**	小<大
(メンタル復職者管理職)	0.1	0.5	0.3		
発達障害者	0.6	0.0	0.2		
(発達障害者管理職)	0.0	0.0	0.0		
高次脳機能障害者	0.2	0.0	0.2		
(高次脳機能障害者管理職)	0.0	0.0	0.0		
非正社員					
身体障害者	1.9	1.7	7.6	**	小、中<大
知的障害者	3.4	1.3	13.6	*	有意傾向のみ
精神障害者	1.0	0.8	3.2		
メンタル復職者	0.0	0.3	0.0	**	小、大<中
発達障害者	0.1	0.1	0.1		
高次脳機能障害者	0.0	0.0	0.1		

**p<.01. *p<.05

2 事例レベルデータの分布

企業担当者によって記入された事例は全部で 722 であり、障害種類の内訳は、身体障害 318、知的障害 149、精神障害 86、メンタル復職 134、発達障害 19、高次脳機能障害 16 であった。身体障害事例の種類の内訳は、肢体不自由 163、内部障害 69、聴覚障害 52、視覚障害 16 等であり、等級別では 1・2 級が 217、3 級以下が 82 であった。

所属企業別では、身体障害事例については無作為抽出企業（事例数=193）では 1・2 級事例が 132(68.3%)であったのに対し、特例子会社（事例数=35）では 1・2 級事例が 32(91.4%)であった。知的障害事例では雇用上の重度事例が 67、非重度事例が 68 であり、所属企業別では無作為抽出企業（事例=52）では重度事例が 20(38.5%)であったのに対し、表彰企業(事例=48)では重度事例は 25(52.1%)、特例子会社（事例=42）では重度事例が 20(47.6%)であった。

規模別では、身体障害事例については 1000 人以上規模企業（事例数=125）では 1・2 級事例が 85(68.3%)であったのに対し、300~999 人規模企業（事例数=75）では 53（70.1%）、300 人未満規模企業（事例数=92）

で 69(75.0%)であり、規模が小さいほど重度身体障害者の雇用割合は低下していく傾向は見受けられたものの、有意な差ではなかった。知的障害事例では 1000 人以上規模企業（事例数=49）では重度事例が 16(32.7%)であったのに対し、300~999 人規模企業（事例数=16）では 8（50.0%）、300 人未満規模企業（事例数=63）で 39(61.9%)であり、知的障害の事例に関しては企業規模による差が認められた。

精神障害・メンタル復職事例に関しては、回答者が両者を明確に書き分けて回答していないことが考えられることから本項では合わせて分析を行った。疾患別では統合失調症 22、気分障害 160、てんかん 5、手帳の等級別では 1 級が 5、2 級が 31、3 級が 35、手帳なしが 132 であった。

その他の基本情報に関しては表 1-2-6 に示す。

表 1-2-6 本調査で挙げられた事例の基本情報

事例の障害種類	(b)平均在職年数	(c)雇用形態(正社員の割合)	(d)管理職の割合	(e)最も多い職務内容と割合	(f)他社職歴のある人の割合	(g)最終教育歴(多いもの2つ)	(h)支援機関サービスの利用歴ありの割合
身体障害事例 (n=318)	14.6年	80.3%	15.3%	・事務(45.3%)	39.9%	・高校(37.7%) ・大学(34.6%)	7.5%
知的障害事例 (n=149)	8.8年	54.9%	0.0%	・生産工程(31.5%) ・運搬・清掃・包装等(31.5%)	29.5%	・特別支援学校(55.6%) ・高校(21.5%)	43.0%
精神障害・メンタル 復職事例(n=220)	13.1年	80.2%	9.5%	・事務(53.0%)	33.2%	・大学(61.2%) ・高校(20.5%)	18.6%

職業適応の状況については、7 つの項目とも「もともと課題はなかった」とする事例が多く、7 項目すべてが「もともと課題はなかった」とされた事例は 503(69.7%)であった。試みに、もともと課題はなかった（1 点）、工夫・配慮により改善（2 点）、課題がある（3 点）と点を配して事例ごとに合計点を算出したところ、身体障害事例では中央値 8（最小値 7、最大値 21、平均 9.73）、知的障害事例では同 14（最小値 7、最大値 21、平均 13.51）、精神障害・メンタル復職事例では同 10（最小値 7、最大値 21、平均 11.17）であり、今回の調査では知的障害事例ではほかの障害種に比べ少なくとも配慮・工夫が必要な場合が多かったことが示された。

その事例の定着にプラスに働いていると考えられる企業の活動・取り組みは以下の通りであった。

まず全事例では、役割固定(35.2%)、職務再設計(31.9%)が多かった。一方、在宅勤務や公募・FA のほか、降格やインターンについては少ない結果となった（図 1-2-2）。

次に、身体障害のある従業員に限り、職場定着に有効に機能していると回答された企業のキャリア形成活動の集計結果を図 1-2-3 に示す。役割を固定する(31%)、能力・適性に合わせた職務設計(27%)の回答が多い。一方、もともと行われることが少ないと考えられる、「在宅勤務」「公募・FA」に加え、「支援機関を交えた相談・連携」(5%)「入社前インターンシップ」(3%)が少ないものとなっている。

知的障害のある従業員に関しての、その職場定着に有効に機能していると回答された企業のキャリア形成活動の集計結果を図 1-2-4 に示す。役割を固定する(56%)、能力・適性に合わせた職務設計(46%)の回答が多く、この結果は身体障害のある事例に比べて高いものである。更に家族についても取り組みが行われていることは特徴的である。一方、もともと行われることが少ないと考えられる、「在宅勤務」「公募・FA」に加え、「降格」(0%)、更には昇進昇格(4%)が少ないものとなっている。

精神障害・メンタル復職事例については、統計的分析に耐えうるデータ数の得られた気分障害のある従業員に限定して分析を行った。気分障害のある従業員の職場定着に有効に機能していると回答された企業のキャリア形成活動の集計結果を図 1-2-5 に示す。配置転換(47%)、役割を減らす(37%)、医療機関を交えた相談・連携(29%)の回答が高く、気分障害の特性に合わせ負担を軽減して疾患をコントロールしようとしたことが功を奏したと捉えられていることがうかがえる。一方「役割を増やす」「自己啓発」についてはいずれ

も 7%と多くなく、気分障害発症後の新たな能力開発については慎重に扱われていることが示されているといえるだろう。

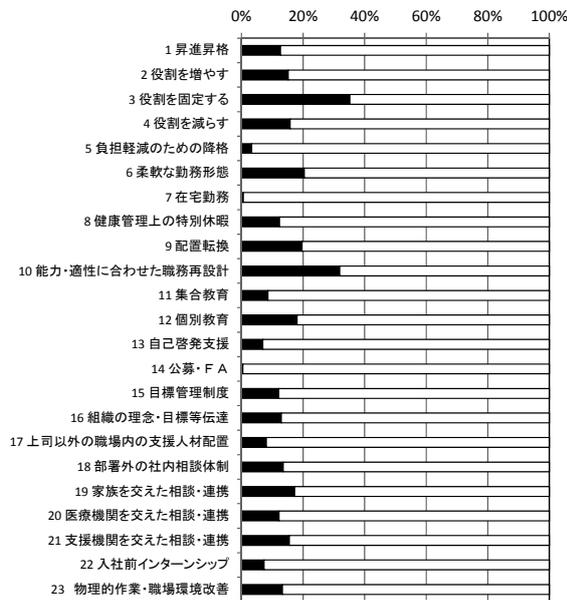


図 1-2-2 事例の定着にプラスに働いていると回答者より捉えられた企業の活動（全事例）

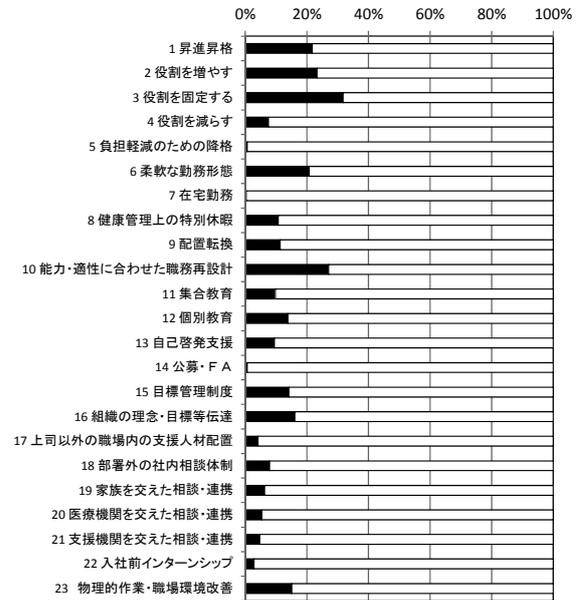


図 1-2-3 事例の定着にプラスに働いていると回答者より捉えられた企業の活動（身体障害）

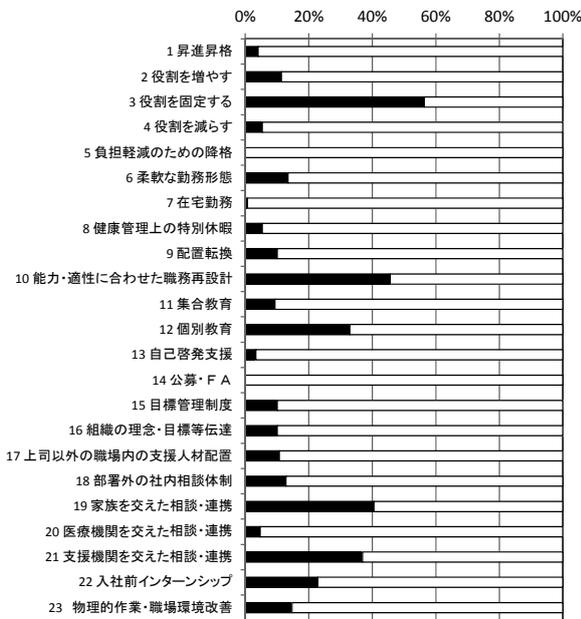


図 1-2-4 事例の定着にプラスに働いていると回答者より捉えられた企業の活動（知的障害）

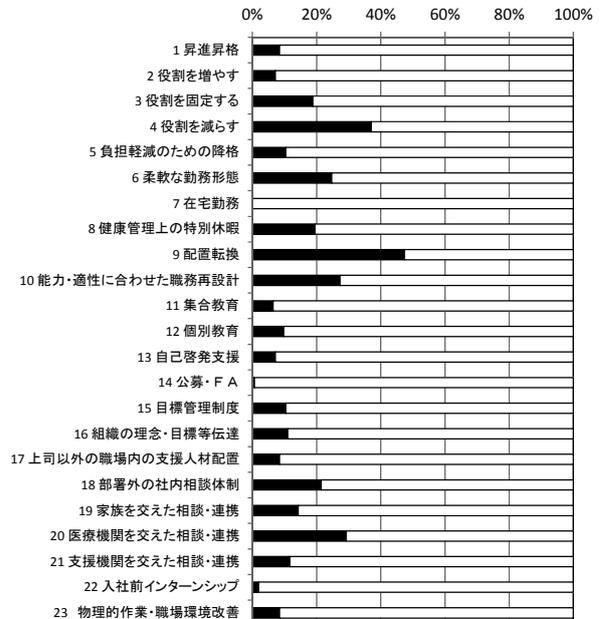


図 1-2-5 事例の定着にプラスに働いていると回答者より捉えられた企業の活動（気分障害）

3 考察

(1) 企業レベルのデータの分布について

本調査では、無作為抽出企業、CSR 企業、表彰企業、特例子会社の 4 つの企業区分を設定した。そしてこの区分に従って雇用障害者数を見ていくと、回答数は無作為抽出企業が最も多く、そのため障害者雇用数も最も多かったが、正社員の障害者に関しては回答数のうえでは少ない特例子会社に所属する障害者数もその次に多かった。また、特例子会社や表彰企業では身体障害者の次に知的障害者も多く、正社員に関しては身体障害者の 7~8 割程度、非正社員に関しては身体障害者以上に在職しているのに対し、無作為抽出企業や CSR 企業の知的障害者数は身体障害者に比べると低い割合であった。一方、正社員のメンタル復職者は無作為抽出企業・CSR 企業の雇用障害者数において 10%以上の割合を占めているのに対し、表彰企業・特例子会社ではメンタル復職者の雇用障害者数に占める割合は高いものではなかった。つまり、先述した企業区分により障害者の雇用傾向は異なっているように見受けられた(表 1-2-2 及び表 1-2-3)。

この 4 区分は企業規模とも関連があるだろう。すなわち無作為抽出企業や CSR 企業には大規模な企業が多く、表彰企業や特例子会社には小規模な企業が多い。そのため、これらの企業区分による障害者雇用の傾向の相違は企業規模が反映されている可能性が考えられ、障害者雇用数を企業規模で分析すると有意な違いが認められ、管理職、非正社員に関しても企業規模の影響が認められた(表 1-2-5)。また次項に触れる企業のキャリア形成活動 3 要素は企業規模と関係が深いことが示された(図 1-3-2)。能力開発・成長促進活動及び支援環境整備活動は企業規模が大きいほど、制度として整備され運用されているのに対し、職務・役割調整活動は企業規模が小さく表彰企業の場合により行われていることが示された。これらから、企業区分は企業規模と関連するものの、企業規模は障害者雇用の傾向やキャリア支援活動と直接的な関係がある可能性があることが考えられる。

(2) 事例レベルのデータの分布について

本調査で収集された事例の、障害程度が重度か否か、また障害・疾病種類は、企業規模や特例子会社・障害者雇用優良事業所かそれ以外か等、所属する企業の基本的な属性で異なっていることが確認された。加えて、在職年数や正社員か否か(雇用形態)等の事例の基本属性、回答者から見たその事例の定着にプラスに働いていると考えられる要因の、障害種類による相違も確認された。

職業適応に関しては、その回答として取り上げる基準を在職期間が 2 年以上の場合としたためか、本調査で設定した項目では全般的に適応状況は良好であった。ただし障害種類によって異なり、身体障害事例、精神障害・メンタル復職事例に比べ、知的障害事例では、少なくとも配慮・工夫が必要な場合が多いことが示された。

また、その事例の定着にプラスに働いていると考えられる企業の活動・取り組みは全事例では、役割固定(35.2%)、職務再設計(31.9%)が多い。一方、在宅勤務や公募・FA のほか、降格やインターンについては少ない結果となったものの、身体障害・知的障害・気分障害という障害の種類ごとに異なった傾向が示されている。

今後の分析として、障害種類によりどのような取り組みが有効なのか異なることが考えられることから、障害種類ごとに、企業の提供するキャリア形成活動と障害者のキャリアの関連を検証する必要があるだろう。

第3節 企業のキャリア形成支援活動の構造の分析

1 企業のキャリア形成支援活動の構造の分析と、企業の基本属性の関係の検討

企業のキャリア形成に関する取り組み・活動を単純化して把握するため、制度・運用上の仕組み 20 項目の障害のない正社員に対する整備・適用状況を、「制度や仕組みがない」、「制度や仕組みがある」、「実際に適用した」の選択肢により尋ねた回答の因子分析結果が表 1-3-1 である。

4 つの因子が抽出された（因子分析による累積説明率は 46.8%）。項目の内容から第 1 因子は個々の職業能力・成長に関連するものであり「能力開発・成長促進活動」、第 2 因子は個々の特性に応じた担当職務の調整に関連するものであり「職務・役割調整活動」、第 3 因子は障害の影響を緩和し個々人の能力開発・成長を促進することにつながる支援・配慮に関連するものであり「支援環境整備活動」と命名した。第 4 因子は社内公募や在宅勤務という制度としてまだまだ普及していない項目から構成されており「希少制度」と命名した。以上の結果から、特に第 1 因子から第 3 因子が、企業のキャリア形成の枠組みのポイントになっていると考えられる。

続いて、第 4 因子（希少制度）を除く各因子得点の、企業区分による差を、1 要因分散分析により検討した（図 1-3-1）。その結果、能力開発・成長促進活動は無作為抽出企業や CSR 企業が表彰企業よりも高く、一方職務・配置調整活動は表彰企業が無作為抽出よりも高かった。支援環境整備活動については、有意な差は認められなかった。

ただし、表彰企業では 300 人未満規模が多く、無作為抽出企業や CSR 企業では 1000 人以上の規模の企業が多い（図 1-2-1）。そのため、無作為抽出企業や CSR 企業、表彰企業といった企業の区分が反映されている可能性と、従業員規模の違いが反映されている可能性の、2 つの仮説が考えられる。

そこで、3 種の企業キャリア形成活動の因子得点の差が、企業種類の違いを反映しているのか、従業員規模の違いを反映しているのか明らかにするために、因子得点が企業規模により差があるかどうか検討した（図 1-3-2）。

表 1-3-1 企業の健全者正社員に対するキャリア形成活動項目の因子分析結果

	1	2	3	4
第1因子(能力開発・成長促進活動)				
①集合教育	.763	.064	.197	.147
①昇進昇格	.734	.268	.054	.040
②個別教育	.697	.211	.230	.138
⑥組織の理念・目標等の伝達	.691	.292	.174	.072
⑬自己啓発支援	.637	.092	.335	.192
⑨配置転換	.615	.345	.211	.031
⑮目標管理制度	.580	.150	.260	.196
第2因子(職務・役割調整活動)				
③職務上の役割を固定(例:特定の役割への習熟を図る)	.146	.785	.139	.123
④職務上の役割を減らす(例:職務の難度・量・種類・数量の軽減)	.212	.678	.292	.142
②職務上の役割を増やす(例:職務の難度・量・種類・数量の付与)	.498	.590	.099	.067
⑩能力・適性に合わせた職務の再設計と創出	.329	.402	.240	.242
⑤負担軽減のための降格	.165	.366	.174	.150
第3因子(支援環境整備活動)				
⑱社内の相談体制(配置部署以外)	.493	.112	.560	.134
⑧健康管理上の特別休暇	.282	.237	.489	.155
⑲外部機関を交えた連携	.284	.140	.385	.211
⑥柔軟な勤務形態	.345	.227	.375	.319
⑰職場適応の推進を目的とする人材配置(職場上司以外)	.079	.297	.368	.059
⑳入社前のインターンシップ(その他実習に類するもの)	.097	.206	.283	.145
第4因子(希少制度)				
⑭社内公募・FA制度	.172	.075	.216	.571
⑦在宅勤務制度	.037	.155	.075	.554
因子寄与	4.223	2.375	1.660	1.091
因子寄与率	21.117	11.877	8.302	5.454

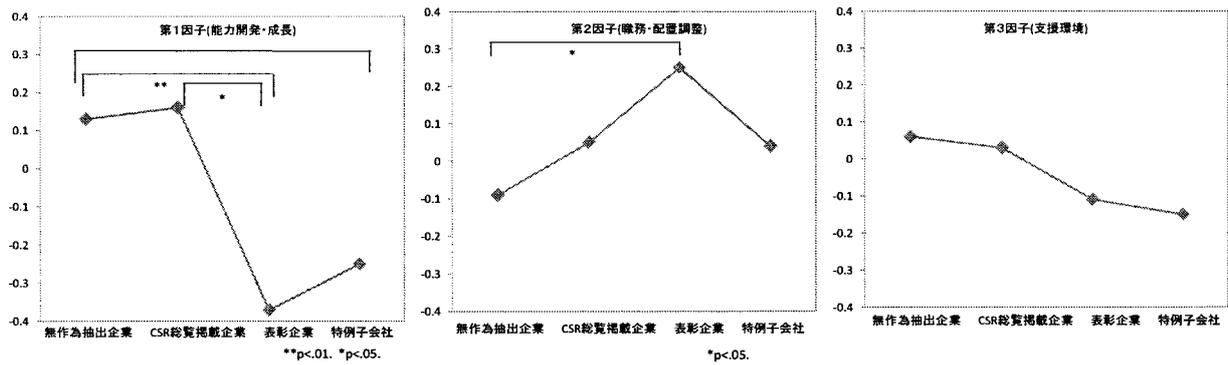


図 1-3-1 企業4区分による因子得点の比較

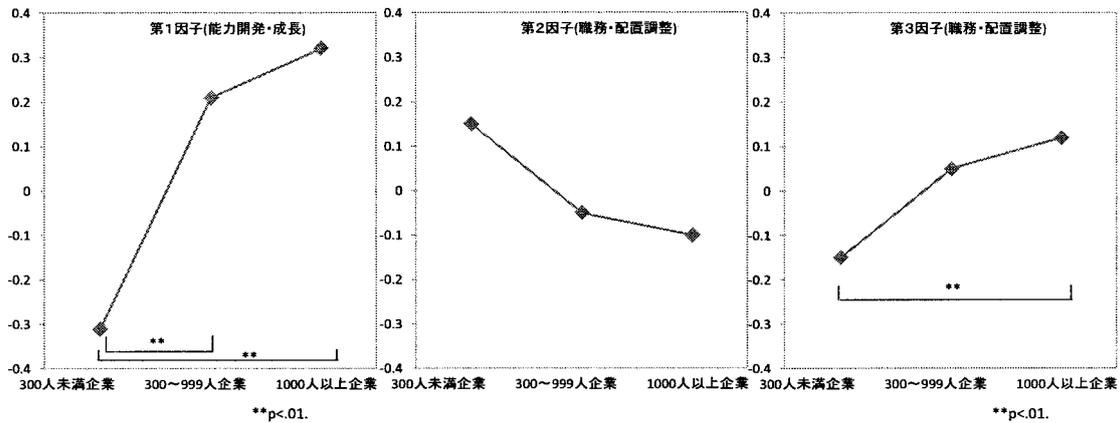


図 1-3-2 企業規模による因子得点の比較

結果として、第1・第3因子に関しては企業規模による有意な差（いずれも $p<.01$ ）が認められ、また第2因子については5%水準では有意ではなかったが、 $p=0.052$ の有意傾向が認められた。すなわち、企業区分というより従業員規模の違いが各因子得点と直接的には関わっている可能性が示された。

更に、300人未満規模に集中する特例子会社と、特例子会社を含まない300人未満企業の因子得点の平均値をt検定により比較したところ、両者の間に有意差はなく、同様の傾向を示すことが分かった（表1-3-2）。

表 1-3-2 300人未満企業における特例子会社・非特例子会社間の因子得点平均値の比較

	非特例 (n=104)	特例 (n=39)	t値	p値
第1因子(能力開発・成長促進活動)	-0.36	-0.19	-0.96	0.34
第2因子(職務・役割調整活動)	0.21	0.01	1.21	0.23
第3因子(支援環境整備活動)	-0.13	-0.19	0.40	0.69

以上の検討から、企業のキャリア形成支援活動の因子得点は、企業規模と比較的関連が大きいことが考えられる。そして、第2因子「職務・役割調整活動」に関する制度・取り組み等は300人未満規模企業で、その他の活動については、300人以上規模企業で整備・適用が進んでいるものと考えられる。

2 障害者のキャリア形成に係る枠組み（障害のある正社員）

正社員のうち、障害 6 種別（身体障害、知的障害、精神障害、メンタル復職、発達障害、高次脳機能障害）についても、表 1-3-1 同様に各々について因子分析を行い、提供されている企業のキャリア形成制度・取り組みの障害種類による構造の違いについて検討した。因子分析により算出された、各項目の各因子に対する因子負荷量のうち最も絶対値が高いものを特定の因子と最も関連が深いと考え、更に障害のない正社員の因子分析結果（表 1-3-1）と比較したものが表 1-3-3 である。

表 1-3-3 からは、企業の「障害のある正社員」のキャリア形成活動は、「一般正社員」におけるキャリア形成活動と異なった枠組みで行われていることが示唆されたといえるだろう。例えば、一般正社員の第 1 因子「能力開発・成長促進活動」に属する活動・制度等と、身体障害者へのキャリア形成活動第 1 因子は、共通する部分もある一方で「職務再設計」「相談体制」「柔軟な勤務」が身体障害者の場合加わっている。各障害の第 1 因子の構成状況から、障害者のキャリア形成では、一般正社員に比べ調整・配慮事項が相対的に多く、組み合わせも多岐にわたっている。

一般正社員と障害者の間で異なる特徴を示す点は、主に次の①～③である。

- ①知的障害者の場合は、1 因子でほぼ満遍なく調整・配慮がなされ、この因子は企業の知的障害者に対する一般的なキャリア形成活動を示していると考えられる。一方、「昇進昇格」や「自己啓発」についてこの一般的なキャリア形成活動の枠組みの外にあった。
- ②その他の障害のある正社員では、全般的に「相談体制」、「特別休暇」、あるいは「柔軟勤務」（いずれも第 3 因子「支援環境整備活動」）が中核となるキャリア形成活動に含まれる傾向にあった。
- ③一般正社員に対する企業の活動でいうところの「職務・役割調整活動」（第 2 因子）に関する項目に相当する項目を障害ごとに比較しながらまとめると次のようになる。
 - ・身体障害者、メンタル復職者に対する職務・役割調整活動は、役割固定、役割減、降格で構成される。
 - ・精神障害者に対する職務・役割調整活動は、役割固定、役割増、役割減、職務再設計、降格、配置転換、柔軟勤務で構成される。
 - ・発達障害者に対する職務・役割調整は、役割固定、役割増、役割減、降格、配置転換、目標管理で構成される。
 - ・高次脳機能障害者に対する職務・役割調整活動は、役割固定、降格で構成される。

表 1-3-3 制度因子の比較（障害なし及び 6 種の障害）

因子	項目	障害区分・因子				身体障害			知的障害			精神障害			メンタル			発達障害				高次脳機能障害				
		障害なし				1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	
第1因子	能力開発・成長促進活動	⑪集合教育	○				○			○			○			○			○				○			
		①昇進昇格	○				○				○		○			○			○				○			
		⑫個別教育	○				○			○			○			○			○				○			
		⑬理念伝達	○				○			○			○			○			○				○			
		⑭自己啓発	○				○				○		○			○			○				○			
		⑨配置転換	○				○			○				○		○			○				○			
⑮目標管理	○				○			○			○			○			○				○					
第2因子	職務・役割調整活動	③役割固定		○					○	○				○			○									○
		④役割減		○					○	○				○			○									○
		②役割増		○			○			○				○		○							○			
		⑩職務再設計		○			○			○				○		○							○			
		⑤降格		○			○				○			○		○							○			
第3因子	支援環境整備活動	⑮相談体制			○		○			○			○			○			○				○			
		⑧特別休暇			○		○			○			○			○			○				○			
		⑲外部連携			○		○			○			○			○			○				○			
		⑥柔軟勤務			○		○			○			○			○			○				○			
		⑰人材配置			○		○			○			○			○			○				○			
		⑳インターン			○		○			○			○			○			○				○			
第4因子	稀少制度	⑭社内公募				○	○				○		○				○						○			
		⑦在宅勤務				○	○				○		○				○						○			

3 考察

本節では障害のある従業員に対して企業が行っているキャリア形成支援の制度や取り組みとはどのような枠組みから捉えることができるのか探索した。

企業の健常者正社員に対するキャリア形成に関する取り組み・活動として、3つの構成要素が抽出された。すなわち、①個々人の職業能力・成長に関連するもの（能力開発・成長促進活動）、②個々の特性に応じた担当職務の調整に関連するもの（職務・役割調整活動）、③障害の影響を緩和し職業生活の安定につながる支援・配慮に関連するもの（支援環境整備活動）である。①の要素は、従業員の育成という観点からは障害の有無を超えて共通するものであると考えられるが、障害者のキャリア形成支援では、これに②③の要素を障害状況に応じて付加させる必要のある場合、もしくは①の要素よりも②③の要素がその障害のある従業員のキャリア形成に重要である場合もあるだろう。そのため、企業は場合によっては支援機関等の力も借りながら、企業としてその従業員にどのような取り組みをすべきか、模索をしながら支援を行っている場合もあることが考えられる。またここから、企業のキャリア形成支援活動が従業員のキャリア形成に影響を与えるだけでなく、逆に（特に障害のある）従業員の状況に合わせて企業のキャリア形成支援活動が適用されるといふ、相互作用性があることが考えられる。

このようなことから、障害者就労支援者の支援のあり方としては、企業のニーズと障害者の特性とを勘案しながら、①に加えて②③中のどの事項を優先的に行うべきか、あるいは②③の要素に加えて①のどの事項が取り組めることなのか、評価・判断をすることや、支援方略を柔軟に変化させて企業の取り組みを支援することが重要であることが示唆される。

第4節 キャリア形成の要因と働く障害者のキャリアの関係の検討

第3節では、障害のない正社員に対する企業のキャリア形成支援活動として、①個々人の職業能力・成長に関連するもの（能力開発・成長促進活動）、②個々の特性に応じた担当職務の調整に関連するもの（職務・役割調整活動）、③障害の影響を緩和し安定した職業生活を促進する支援・配慮に関連するもの（支援環境整備活動）の3つの要素が抽出された。この3つの要素は障害のない正社員に対する枠組みであるが、企業の行っているキャリア形成支援活動の基本的な枠組みであると捉えられる。

前節では障害種類により企業のキャリア形成支援活動が異なることが示されているものの、各障害種類に関するキャリア形成について、統一的な視点から比較検討するうえで、この（障害のない正社員に対する）企業のキャリア形成支援活動の3要素は有用であると考えられる。

ただし、企業の従業員に対するキャリア形成活動以外にも、企業の性質（無作為抽出企業、CSR企業、表彰企業、特例子会社）や、企業規模、障害の種類、受障時期、他社の職歴等も、障害のある人のキャリア形成に影響を及ぼすことが考えられる。

そこで本節では、障害のある人（個別事例）のキャリア形成を示す指標として、①正社員であるか、②管理職であるか、③職務遂行度の課題有無、の3つを取り上げ、上述した企業のキャリア形成支援活動3要素やその他の要因と、障害のある人のキャリア形成とに関連があるのか否かを検討する。

1 企業のキャリア形成支援活動を含むキャリア形成要因と、個人のキャリア形成の関連

企業のキャリア形成支援活動3要素を含むキャリア形成要因と、個人のキャリア形成の関連について検討したものが、表1-4-1である。企業種類や企業規模、また障害種類・障害受障時期・他社職歴が、キャリア形成程度と関連があることが示されているといえよう。特に障害種類や受障時期は、3つのキャリア形成

を示す指標すべてと関連があることが示されている。一方、企業のキャリア形成支援活動の3要素（因子1～因子3）については、あまり強い関連は認められていない。

この、企業のキャリア形成支援活動は個人のキャリア形成と関連しないという結果は、常識的見解とそぐわないものであると考えられる。すなわち、企業のキャリア形成支援活動は、企業の種類や規模、障害種類といった変数と交絡しながら、障害のある個人のキャリアに影響を与えている可能性もあるだろう。そこで、次の段階の分析として、企業種類や規模、障害種類等の影響を統制し、企業のキャリア形成支援活動と個人のキャリア形成の関連を見ていくこととする。

表 1-4-1 企業のキャリア形成支援活動を含むキャリア形成要因と個人のキャリア形成の関連

キャリア形成要因		個人キャリア変数		正社員か否か	管理職か否か	現在の職務遂行上の課題有無
企業レベル変数	企業種類(無作為、CSR、表彰、特例)	p=0.463	p=0.006。CSR企業で管理職多く、特例で管理職少ない。	p=0.000。無作為・CSRは課題無多い、表彰・特例は課題有多い。		
	従業員規模(300人未満、300～999人、1000人以上)	p=0.000。小規模で正社員多く、大規模で非正社員多い。	p=0.110(中規模で管理職多い傾向)。	p=0.001。中規模企業事例は課題無多い。小規模企業事例は課題有多い。		
	因子1(能力開発・成長促進活動の高低)	p=0.539	p=0.690	p=0.226		
	因子2(職務・役割調整活動の高低)	p=0.431	p=0.599	p=0.821		
	因子3(支援環境整備活動の高低)	p=0.113(支援環境高整備企業所属事例に、正社員が多い傾向)。	p=0.183(支援環境高整備企業所属事例に管理職多い傾向)。	p=1.000		
事例レベル変数	障害種類(発達、高次脳除く)	p=0.000。身体、メンタル復職は正社員多く、知的・精神は非正社員多い。	p=0.000。身体は管理職多く、知的は管理職少ない。	p=0.000。身体は課題無多く、知的は課題有多い。		
	受障時期(入社前・入社後受障)	p=0.000。入社後受障は正社員多い。	p=0.000。入社後受障は管理職多い。	p=0.000。入社後受障は課題無多い。		
	他社職歴	p=0.000。他社職歴あると非正社員多い。	p=0.088。他社職歴あると管理職少ない。	p=0.026。他社職歴あると課題無多い。		
	支援利用歴	p=0.000。支援利用歴有群は、非正社員多い。	p=0.000。支援利用歴有群は非管理職多い。	p=0.000。支援利用歴有群は課題有多い。		

2 企業や障害の種類等の影響を統制した場合の企業のキャリア形成支援活動を含むキャリア形成要因と、個人のキャリア形成の関連

企業や障害の種類等の影響を統制し、企業のキャリア形成支援活動を含むキャリア形成要因と、個人のキャリア形成の関連を検討する1つの方法として、例えば障害の種類ごとに分析することで障害種類の影響を統制する、企業規模ごとに分析することで企業規模の影響を統制する、といった分析手法が考えられる。そこで、企業種類、企業規模、障害種類、受障時期、他社職歴、在職歴（在職期間を10年未満と10年以上で2分したもの）について、それぞれのカテゴリごとに（企業種類でいえば、①無作為抽出企業、②CSR企業、③表彰企業、④特例子会社の各種類ごとに）企業のキャリア形成支援活動を含むキャリア形成要因と、個人のキャリア形成の関連を検討したのが、表1-4-2～1-4-7である。

表1-4-2 企業種類（4種）ごとの企業のキャリア形成支援活動と個人のキャリア形成の関連

	統制変数: 企業種類(4種)		
	正社員か否か	管理職か否か	現在の職務遂行上の課題有無
因子1(能力開発・成長促進活動)	有意な関連無。	有意な関連無。	表彰企業で、能力開発・成長促進活動高群企業に所属すると課題無多い傾向(p=0.095)。
因子2(職務・役割調整活動)	有意な関連無。	有意な関連無。	有意な関連無。
因子3(支援環境整備活動)	CSR企業では、支援環境整備活動高群企業に所属していることと正社員であることとに有意な関連傾向(p=0.083)。	有意な関連無。	無作為抽出では支援環境整備活動高群企業に所属していることと課題有に有意な関連(p=0.002)。特例では支援環境整備活動高群企業に所属していることと課題無に有意な関連傾向(p=0.146)。

※p<0.15を表示

表1-4-3 企業規模（3種）ごとの企業のキャリア形成支援活動と個人のキャリア形成の関連

	統制変数: 企業規模(3種)		
	正社員か否か	管理職か否か	現在の職務遂行上の課題有無
因子1(能力開発・成長促進活動の高低)	有意な関連無。	有意な関連無。	有意な関連無。
因子2(職務・役割調整活動の高低)	有意な関連無。	有意な関連無。	有意な関連無。
因子3(支援環境整備活動の高低)	大規模企業で、支援環境整備活動高群企業に所属していることと正社員であることに有意な関連(p=0.026)。小規模でも同様の関連傾向(p=0.077)。	有意な関連無。	大規模企業で、支援環境整備活動高群企業に所属していることと課題有に有意な関連(p=0.003)。中規模企業で支援環境高整備企業所属していることと課題無に有意な関連傾向(p=0.081)。

※p<0.15を表示

表 1-4-4 障害種類（6種）ごとの企業のキャリア形成支援活動と個人のキャリア形成の関連

	統制変数：障害種類（6種類）		
	正社員か否か	管理職か否か	現在の職務遂行上の課題有無
因子1（能力開発・成長促進活動の高低）	有意な関連無。	有意な関連無。	精神障害事例で、能力開発・成長促進活動高群企業に所属することと課題有に有意な関連傾向（ $p=0.115$ ）。
因子2（職務・役割調整活動の高低）	高次脳機能障害事例で、職務・役割調整活動高群企業に所属することと非正社員であることに有意な関連（ $p=0.019$ ）。	メンタル復職事例で、職務・役割調整活動高群企業に所属することと非管理職であることに有意な関連傾向（ $p=0.118$ ）。	知的障害事例で、職務・役割調整活動高群企業に所属することと課題無に有意な関連（ $p=0.027$ ）。
因子3（支援環境整備活動の高低）	精神障害事例で、支援環境整備活動高群企業に所属していることと、正社員であることに有意な関連傾向（ $p=0.099$ ）。	有意な関連無。	有意な関連無。

※ $p<0.15$ を表示

表 1-4-5 受障時期（2分）ごとの企業のキャリア形成支援活動と個人のキャリア形成の関連

	統制変数：受障時期（2分）		
	正社員か否か	管理職か否か	現在の職務遂行上の課題有無
因子1（能力開発・成長促進活動の高低）	有意な関連無。	有意な関連無。	入社前受障群で、能力開発・成長促進活動高群企業に所属することと課題無に有意な関連（ $p=0.042$ ）。
因子2（職務・役割調整活動の高低）	有意な関連無。	入社後受障群で、職務・役割調整活動高群企業に所属することと管理職であることに有意な関連傾向（ $p=0.114$ ）。	有意傾向無。
因子3（支援環境整備活動の高低）	入社後受障群で、支援環境整備活動高群企業に所属していることと、正社員であることに有意な関連（ $p=0.045$ ）。	有意な関連無。	入社後受障群で支援環境整備活動高群企業に所属していることと、課題有に有意な関連傾向（ $p=0.146$ ）。

※ $p<0.15$ を表示

表 1-4-6 他社職歴の有無（2分）ごとの企業のキャリア形成支援活動と個人のキャリア形成の関連

	統制変数：他社職歴（2分）		
	正社員か否か	管理職か否か	現在の職務遂行上の課題有無
因子1（能力開発・成長促進活動の高低）	有意な関連無。	有意な関連無。	他社職歴なし群で、能力開発・成長促進活動高群企業に所属することと課題無に有意な関連傾向（ $p=0.063$ ）。
因子2（職務・役割調整活動の高低）	有意な関連無。	他社職歴あり群では、職務・役割調整活動高群企業に所属することと管理職であることに有意な関連傾向（ $p=0.088$ ）。	有意な関連無。
因子3（支援環境整備活動の高低）	有意な関連無。	有意な関連無。	有意な関連無。

※ $p<0.15$ を表示

表 1-4-7 在職期間（2分）ごとの企業のキャリア形成支援活動と個人のキャリア形成の関連

	統制変数：在職期間(2分)		
	正社員か否か	管理職か否か	現在の職務遂行上の課題有無
因子1(能力開発・成長促進活動の高低)	在職期間長群で、能力開発・成長促進活動高群企業に所属することと正社員であることに有意な関連傾向(p=0.066)。	有意な関連無。	有意な関連無。
因子2(職務・役割調整活動の高低)	有意な関連無。	有意な関連無。	有意な関連無。
因子3(支援環境整備活動の高低)	在職期間が長い群で、支援環境整備活動高群企業に所属していることと正社員であることに有意な関連(p=0.025)。	有意な関連無。	有意な関連無。

※p<0.15を表示

これらのうち、障害種類（表 1-4-4）や受障時期（表 1-4-5）、あるいは企業種類（表 1-4-2）の影響を統制した分析をした場合について、企業のキャリア形成支援活動と個人のキャリア形成の関連が示された。つまり、障害のある人のキャリア形成に最も関連している要因は障害種類や受障時期であるが、これらの影響を統制した場合、企業のキャリア形成支援活動と障害者のキャリア形成とに関係があるということが示されたといえるだろう。

ただし、本節で扱った企業のキャリア形成支援活動 3 要素とは、障害種類を超えて統一的観点で企業の活動を把握するために導入した、障害のない正社員に対する活動を基にした指標である。障害のある人それぞれに対しどのような企業の活動がキャリア形成に有用なのかについては、更に詳細な分析が必要であろう。

第5節 企業担当者の捉えた有効な企業キャリア形成活動と障害者のキャリアの関係の検討

本節では、事例データから得られた、企業担当者から見てその事例の職場定着に効果があったという企業の取り組みと、その事例のキャリア形成の関係を検討する。この検討のために、まずある程度の数が収集できた障害種類（身体障害／知的障害／気分障害）に限定し、その種類ごとに分析を進めることとする。そして、企業担当者から見てその事例の職場定着に効果があったという企業の各取り組みの構造を主成分分析により単純化し、得られた各主成分得点を用いて k-means 法によるクラスター分析を行い、事例の類型化を行う。この類型化を行うことにより、ある類型の障害者にはどのような企業のキャリア形成活動が有効なのかを示唆を得られることが期待できよう。なお、この「ある企業のキャリア形成活動が職場定着に有効か否か」という変数は、前節で触れたキャリア形成要因の「企業のキャリア形成活動」と個人キャリア変数の「障害者の適応度」の2変数を併せたものであると考えられる。

1 身体障害のある事例の場合

(1) 主成分分析の結果

キャリア形成に有効な（有効だと認識された）企業の取り組み 23 項目の単純構造を探るため、主成分分析したところ、固有値 1 以上で 9 成分が抽出されたが、固有値の減衰状況から 4 成分に指定し抽出したところ表 1-5-1 の結果となった（累積説明率は 32%）。主成分負荷量 0.35 以上の項目に網掛けしている。第 1～4 成分は、それぞれ「意識向上・教育」「部署外資源活用」「降格・柔軟な勤務」「社内制度活用」と解釈した。

表 1-5-1 事例の定着にプラスに働いていると回答者より捉えられた企業の活動の主成分分析結果（身体障害）

	成分1	成分2	成分3	成分4
15 目標管理制度	.654	-.004	-.077	.118
13 自己啓発支援	.635	-.144	-.075	.060
11 集合教育	.606	-.056	-.015	.170
16 組織の理念・目標等伝達	.587	.051	-.052	.077
12 個別教育	.513	.250	-.219	.275
2 役割を増やす	.492	-.323	.105	.023
10 能力・適性に合わせた職務再設計	.376	.117	-.161	-.366
14 公募・FA制度	.361	-.111	-.064	-.242
7 在宅勤務制度	-.061	-.057	-.021	-.044
20 医療機関を交えた相談・連携	.107	.514	.372	-.212
19 家族を交えた相談・連携	.139	.502	-.146	-.244
1 昇進昇格	.380	-.460	.262	.282
21 支援機関を交えた相談・連携	.174	.378	-.050	.204
17 上司以外の職場内の支援人材配置	.274	.375	-.044	-.004
4 役割を減らす	-.051	.297	.245	.284
22 入社前インターンシップ	.028	.192	-.098	.031
9 配置転換	.185	.017	.531	-.268
3 役割を固定する	-.271	.276	-.487	.218
5 負担軽減のための降格	-.028	-.087	.422	-.239
6 柔軟な勤務形態	-.096	.257	.399	.229
8 健康管理上の特別休暇	.066	.288	.323	.403
18 部署外の社内相談体制	.309	.319	.078	-.373
23 物理的作業・職場環境改善	.142	-.080	-.198	-.365

（2）主成分得点によるクラスター分析の結果

各事例の4つの主成分得点を基に k-means 法によるクラスター分析を行い、2～4つの群分類を試みたところ、2群による分類を行った場合が最も分類後の数的バランスが取れていると判断した。この群分類により、4つの主成分得点に差があるかどうかを見るため、主成分得点の分布に正規性が認められなかったため U 検定を行ったところ、「部署外資源活用」「降格・柔軟な勤務」「社内制度活用」の3つの主成分得点に有意差が認められた（表 1-5-2）。すなわち、第1群は部署外資源活用は多少有効であり、降格・柔軟な勤務及び社内制度活用でない群であり、第2群は逆に部署外資源活用は多少有効でなく、降格・柔軟な勤務及び社内制度活用である群であった。

表 1-5-2 クラスター分析により分類された各群の主成分得点の中央値（身体障害）

	成分1	成分2	成分3	成分4
第1群(n=134)	-0.399	0.015	-0.830	-0.454
第2群(n=184)	-0.299	-0.401	0.349	0.338
U検定結果(p値)	0.177	0.000	0.000	0.000

（3）クラスター分析結果とほかの変数の関連

上記群分け結果と、基本属性・経歴との関連をクロス集計（ χ^2 検定またはフィッシャーの直接確率検定）及び U 検定で検討したところ、障害程度・他社職歴の有無以外で有意な差・偏りが認められた（表 1-5-3）。また、職業適応との関連では表 1-5-4 に掲げた変数のうち5変数において差が見られ、第1群は「工夫・配慮により改善」の回答が第2群より多く、第2群では「もともと課題はなかった」の回答が第1群より多かった。なお、いずれの群でも「課題がある」の回答は少なく有意な差はなかった。

表 1-5-3 基本属性と群分けの関連（身体障害）

	第1群	第2群	p値
障害種別	内部障害で少(10.2%)	内部障害で多(32.0%)	0.000
受障時期(入社前受障か)	86.2%	65.9%	0.000
在職歴(月/中央値)	102	186	0.001
正社員	70.5%	88.8%	0.000
管理職	2.5%	24.3%	0.000
職務内容(管理・事務等か)	61.1%	81.1%	0.000
学歴(大卒以上か)	31.1%	44.8%	0.021
支援歴	17.3%	8.5%	0.078

表 1-5-4 群分けと関連の見られた職業適応変数における「工夫・配慮により改善」の回答割合（身体障害）

	第1群	第2群	p値
(a)働く必要性理解	23.1%	9.4%	0.004
(b)基本的職務遂行	41.0%	16.6%	0.000
(c)障害・疾病の管理	41.4%	39.2%	0.713
(d)分からない点の理解	34.3%	20.0%	0.007
(e)困っていることの伝達	33.6%	20.9%	0.017
(f)対応可能な範囲ペースの理解	32.8%	19.2%	0.018
(g)注意や指摘の受け入れ	26.1%	20.3%	0.190

(4) 考察

ここでは、身体障害のある従業員の職業適応を図るために、企業側が職場外部の資源を活用するのか、職場内部の資源や制度を活用するのか等は、障害種類や在職期間、受障時期等と関連がある可能性があることが示されたといえよう。この結果は、一口に身体障害のある従業員といっても、企業内でのキャリアパターンは障害種類や受障時期等で異なる、という従来の常識的・直感的見解を数量的に確認したということになる。一方で、主成分による分散の累積説明率は 32%と十分に高いとは言えず、今回報告した以外の要素も、身体障害のある従業員の企業内キャリアに影響を与えていることが考えられる。

2 知的障害のある事例の場合

(1) 基礎的集計

キャリア形成に有効な（有効だと認識された）企業の取り組み 23 項目の単純構造を探るため、主成分分析したところ、固有値 1 以上で 8 成分が抽出されたが、固有値の減衰状況及び解釈可能性から 5 成分に指定し抽出したところ表 1-5-5 の結果となった（累積説明率は 42%）。主成分負荷量 0.35 以上の項目に網掛けしている。第 1~5 成分は、それぞれ「全般的職業適応促進活動」「役割固定・低減による安定性促進」「職務再設計による能力開発」「役割固定による能力開発」「勤務形態の工夫による安定化促進」と解釈した。

(2) 主成分得点によるクラスター分析の結果

各事例の 4 つの主成分得点を基に k-means 法によるクラスター分析を行い、2~4 つの群分類を試みたところ、4 群による分類を行った場合、うち 2 群で 93%が含まれ、これら 2 群の数的バランスも取れていると判断した（表 1-5-6）。以降の分析ではこの 2 群を対象とした。

続いてこの 2 つの群の分類により、5 つの主成分得点に差があるかどうかを見るため、主成分得点の分布に正規性が認められなかったため U 検定を行ったところ、「役割固定・低減による安定性促進」「職務再設計による能力開発」「役割固定による能力開発」の 3 つの主成分得点に有意差が認められた（表 1-5-7）。すなわち、第 1 群は「役割固定・低減による安定性促進」「役割固定による能力開発」が有効で、「職務再

設計による能力開発」が有効でない群、第3群は逆に「職務再設計による能力開発」が有効で、「役割固定・低減による安定性促進」「役割固定による能力開発」が有効でない群であると解釈できた。

表 1-5-5 定着に有効に働いているとされる項目の主成分分析結果（知的障害）

	成分1	成分2	成分3	成分4	成分5
18 部署外の社内相談体制	.550	.126	.163	.364	-.127
11 集合教育	.548	.121	-.193	-.161	-.002
15 目標管理制度	.543	-.066	-.376	-.296	.150
20 医療機関を交えた相談・連携	.528	-.349	-.016	.103	.278
17 上司以外の職場内の支援人材配置	.488	.209	.164	.320	.239
22 入社前インターンシップ	.409	-.288	-.273	.011	.054
16 組織の理念・目標等伝達	.385	-.080	-.119	.015	-.319
9 配置転換	.377	.318	.248	-.034	.164
21 支援機関を交えた相談・連携	.377	-.084	-.157	.205	-.258
3 役割を固定する	-.151	.501	-.393	.368	-.079
4 役割を減らす	.109	.446	.334	-.048	.199
23 物理的作業・職場環境改善	.000	-.429	.038	.128	.411
8 健康管理上の特別休暇	.370	.417	.024	-.246	.083
13 自己啓発支援	.076	.373	.350	.285	.220
10 能力・適性に合わせた職務再設計	.124	-.221	.618	.136	-.299
1 昇進昇格	.076	.205	.190	-.615	.001
2 役割を増やす	.243	-.257	.378	-.505	-.102
6 柔軟な勤務形態	.246	-.236	-.060	.089	.483
12 個別教育	.395	.259	-.223	-.099	-.440
19 家族を交えた相談・連携	.249	-.328	.244	.255	-.413

表 1-5-6 クラスタ分析の結果の群ごとの事例数

群	第1群	第2群	第3群	第4群	欠損値	合計
ケース数	83	2	55	8	1	149

表 1-5-7 クラスタ分析により分類された各群の主成分得点中央値（知的障害）

	成分1	成分2	成分3	成分4	成分5
第1群	-0.429	0.234	-0.472	0.279	-0.207
第3群	-0.324	-0.815	0.718	-0.315	0.041
U検定結果(p値)	0.067	0.000	0.000	0.000	0.075

(3) クラスタ分析結果とほかの変数の関連

上記群分け結果と、基本属性・経歴との関連をクロス集計（ χ^2 検定またはフィッシャーの直接確率検定）及びU検定で検討したが、いずれの変数とも関連は認められなかった（表 1-5-8）。また、職業適応との関連についても表 1-5-9 に掲げた通り、群間での有意な差は認められなかった。なお、「対応可能な範囲ペー
スの理解」については比較的差がある傾向が見られた。

表 1-5-8 基本属性と群分けの関連（知的障害）

	第1群	第3群	p値
職業上の重度割合	55.8%	41.7%	0.143
在職歴(月/中央値)	88	66	0.321
正社員	55.6%	55.8%	1.000
他社職歴	33.3%	35.3%	0.848
学歴(特別支援学校・養護学校卒か)	63.9%	57.1%	0.569
支援歴	52.9%	53.8%	1.000

表 1-5-9 群分けと関連の見られた職業適応変数における「工夫・配慮により改善」の回答割合（知的障害）

	第1群	第3群	p値
(a)働く必要性理解	54.2%	48.1%	0.610
(b)基本的職務遂行	71.1%	61.1%	0.388
(c)障害・疾病の管理	45.1%	37.7%	0.125
(d)分からない点の理解	68.7%	60.4%	0.417
(e)困っていることの伝達	66.3%	59.3%	0.550
(f)対応可能な範囲ペースの理解	65.1%	59.3%	0.124
(g)注意や指摘の受け入れ	53.0%	53.7%	0.887

（４）考察

ここでは、知的障害のある従業員のキャリアに企業のキャリア形成に関する取り組み・制度が関連しているのか否かを検討した。そして知的障害者についても身体障害者同様、企業側のどの取り組みが職場定着に有効なのかという観点から類型化可能なことが示された。第1群は「役割固定・低減による安定性促進」「役割固定による能力開発」が有効で、「職務再設計による能力開発」が有効でない群、第3群は逆に「職務再設計による能力開発」が有効で、「役割固定・低減による安定性促進」「役割固定による能力開発」が有効でない群であると考えられるため、第3群の方が第1群より高い能力を持っているのかもしれない。

ただし、身体障害の場合と異なり、この類型と基本属性や職場適応度との関連が明確に現れたわけではなかった。身体障害(n=318)に比べ事例数が n=138（第1群と第3群のみ）と少ないため、統計的に有意な差が検出されにくいこともあるだろうが、企業のキャリア形成支援活動の有効性の違いによる類型が、今回取り上げた属性（職業上の重度知的障害か、在職歴等）等のうちのそれぞれの1つの変数からは予測しづらく、基本属性等の複数の変数間に相互作用が存在し、そこに企業のキャリア形成支援活動の影響が加わり、知的障害者のキャリア形成に影響を与える、といったことを示している可能性も考えられる*1。

加えて表 1-5-9 に示した通り、職場適応度にも大きな違いは見られなかった。就職してから2年以上経過している事例を取り上げる調査であったため、本調査の項目内容が2年以上継続雇用されている事例にとってはクリアされる場合がほとんどであり、事例の適応を弁別できる項目設定となっていなかった可能性もあるだろう。

このように企業のキャリア形成支援活動と知的障害者のキャリア形成については明確な関係が本分析では示されなかったが、クラスタ分析によって働いている知的障害者を企業の支援活動の有効性の観点から2群に分けることはできた。そのため、企業のキャリア形成支援活動が知的障害者のキャリア形成と関係があることや、知的障害者の職場適応過程について質的な違いを基に分類できる可能性があることが示されたといえるだろう。

3 気分障害のある事例の場合

（１）基礎的集計

職場定着に有効な企業の取り組み 23 項目の単純構造を探るため、主成分分析したところ、固有値 1 以上で 8 成分が抽出されたが、固有値の減衰状況及び解釈可能性から 4 成分に指定し抽出したところ表 1-5-10 の結果となった（累積説明率は 35%）。主成分負荷量 0.35 以上の項目に網掛けしている。第 1~4 成分は、それぞれ「教育・職務拡大」「役割固定と職務適応支援」「勤務調整」「職場外資源活用」と解釈した。

*1 このことを示唆する間接的な証拠が示されている。若林他(2011)では、雇用上重度でない知的障害者については、特別支援学校を卒業しているグループの場合、特別支援学校卒でないグループと比べ、就職後の配慮の必要性が高くない人が多かったことが示された。一方、重度の知的障害者についてはこのような違いは認められなかった。

(2) 主成分得点によるクラスター分析の結果

各事例の4つの主成分得点を基に k-means 法によるクラスター分析を行い、2~4つの群分類を試みたところ、3つの群で分類した場合に数的バランスも取れていると判断した。

続いてこの3つの群の分類により、4つの主成分得点に差があるかどうかを見るため、主成分得点の分布に正規性が認められなかったため Kruskal Wallis 検定を行い、その後については U 検定を活用し $p < 0.017$ を有意水準として、群間の比較を行ったところ、4つの主成分得点に有意差が認められ、特に群間で差が認められたのは「教育・職務拡大」「役割固定と職務適応支援」「職場外資源活用」であった(表 1-5-11)。すなわち、第1群は教育・職務拡大が有効で、役割固定は有効でない群、第2群は役割固定は比較的有効だが職場外資源活用は有効でない群、第3群は教育・職務拡大は有効でなく、役割固定と職場外資源活用が比較的有効である群と解釈できた。

表 1-5-10 定着に有効に働いているとされる項目の主成分分析結果(気分障害)

項目	主成分	成分1	成分2	成分3	成分4
12 個別教育		.656	.117	.027	-.122
11 集合教育		.564	-.424	.025	-.051
13 自己啓発支援		.535	.015	-.504	-.065
16 組織の理念・目標等伝達		.489	.036	-.448	.060
4 役割を減らす		-.362	.204	-.149	.329
10 能力・適性に合わせた職務再設計		.265	.160	.223	-.106
1 昇進昇格		.414	-.661	.252	-.059
3 役割を固定する		.208	.476	.147	-.161
2 役割を増やす		.426	-.469	.179	.172
17 上司以外の職場内の支援人材配置		.344	.465	-.115	.119
21 支援機関を交えた相談・連携		.371	.407	.371	.233
22 入社前インターンシップ		.218	.397	.240	-.302
6 柔軟な勤務形態		.034	.284	.200	-.084
15 目標管理制度		.294	.131	-.628	-.207
8 健康管理上の特別休暇		.076	-.122	.419	.162
14 公募・FA		.187	.273	.341	-.093
9 配置転換		-.052	-.044	-.235	.211
18 部署外の社内相談体制		.174	.193	.037	.548
23 物理的作業・職場環境改善		-.131	.085	.025	-.536
20 医療機関を交えた相談・連携		.270	.022	.161	.426
5 負担軽減のための降格		-.274	.051	-.148	.372
19 家族を交えた相談・連携		.268	.144	-.133	.319

※「7 在宅勤務」は回答が0であったため、分析対象から除外した。

表 1-5-11 クラスター分析により分類された各群の主成分得点中央値(気分障害)

	成分1	成分2	成分3	成分4
第1群(n=20)	1.524	-1.769	0.593	0.086
第2群(n=44)	-0.351	0.084	0.213	-0.929
第3群(n=90)	-0.453	-0.022	-0.176	0.434
Kruskal Wallis検定の結果(p値)	0.000	0.000	0.013	0.000
多重比較(U検定で $p < 0.017$ 未満)	2, 3<1	1<2, 3		2<1, 3

(3) クラスター分析結果とほかの変数の関連

上記群分け結果と、基本属性・経歴との関連をクロス集計(χ^2 検定)及び Kruskal Wallis 検定で検討したところ、基本属性では3群で復職者の割合が高く、また手帳所持者の割合は第2群が高い傾向にあることが示された(表 1-5-12)。また、職業適応との関連については、「課題がある」の割合を表 1-5-13 に掲げた。働く必要性で有意な差の傾向があり、働く必要性の理解で課題が残っているのは第2群が多く、また「対応可能な範囲・ペースの理解」は有意な傾向の範疇には届かなかったが、差が群間で比較的開いており、第2群・第3群で課題が残っている事例は2割程度存在するのに対し、第1群では0となっていた。

表 1-5-12 クラスタ分析により分類された各群の主成分得点中央値（気分障害）

	第1群	第2群	第3群	全ケース	p値
在職歴(月/中央値)	120.5	117	194	138	0.264
手帳所持者	25.0%	32.6%	16.1%	22.0%	0.097
正社員	84.2%	82.9%	93.2%	89.2%	0.164
管理職	5.0%	5.9%	15.1%	11.0%	0.238
学歴(大卒以上か)	63.2%	75.0%	81.6%	77.4%	0.200
休職後復職者	65.0%	65.9%	85.6%	77.3%	0.015
他者職歴	38.9%	39.0%	29.1%	33.3%	0.477

表 1-5-13 群分けと関連の見られた職業適応変数における「課題がある」の回答割合（気分障害）

	第1群	第2群	第3群	全ケース	p値
(a)働く必要性理解	10.0%	22.7%	8.9%	13.0%	0.067
(b)基本的職務遂行	5.0%	22.7%	11.1%	13.6%	0.259
(c)障害・疾病の管理	15.0%	31.8%	22.2%	24.0%	0.602
(d)分からない点の理解	10.0%	11.4%	8.9%	9.7%	0.986
(e)困っていることの伝達	5.0%	15.9%	16.7%	14.9%	0.657
(f)対応可能な範囲ペースの理解	0.0%	20.5%	22.2%	18.8%	0.102
(g)注意や指摘の受け入れ	15.0%	15.9%	13.3%	14.3%	0.520

（４）考察

本項では、気分障害のある従業員の職業適応（キャリア形成）に、企業側のキャリア形成支援活動が有効なのか否かを検討した。そして、定着に有効に働いているとされる項目を主成分分析し、その主成分得点を用いてクラスタ分析したところ、3群に分けることができた。抽出された3群については、教育・職務拡大が有効で、役割固定は有効でない群（第1群）、役割固定は比較的有効だが職場外資源活用は有効でない群（第2群）、教育・職務拡大は有効でなく、役割固定と職場外資源活用が比較的有効である群（第3群）という解釈が可能であった。

今まで、気分障害者と一口に言っても、気分障害を受障後新規に就職する場合と、受障後離職せずに休職を経て復職する場合とで異なることが、障害者を管理する企業の担当者や支援に携わる人から直感的に把握されてきたと考えられる。今回の分析結果からは、この直感的把握が裏づけられる形となった。すなわち、第1群・第2群は比較的新規就職者が多いのに対し、第3群は復職者が多かった。また、有意な差とはならなかったものの、在職月数については第3群が最も長い傾向にあったことも、これを支持する証拠となるかもしれない。また第3群は長く働いているからこそ、「働く必要性の理解」については「課題がある」とされる人が少ないのかもしれない。第3群は、新しく組織に加わったメンバーが、組織の目標を達成するために求められる役割や知識、規範、価値観等を獲得して、組織に適応していくプロセスである組織社会化という点は達成されているとも考えられる。

一方、第1群・第2群については第3群に比べ新規就職者の割合が高いことが示されたが、気分障害を有した後に新規に就職をする人たちの中でも、適応状況が異なる場合があることが示された。すなわち、第1群では「対応可能な範囲・ペースの理解」で「課題がある」人の割合は0%であったのに対し、第2群は20%程度の割合であり、この差は $p=0.102$ とあと少しで有意傾向となる可能性があった（表 1-5-13）。何が要因となってこの差が生じているのか明らかではないが、手帳所持者の割合が比較的異なり（表 1-5-12）、第2群の方が手帳所持者の割合が高かった。

なお、気分障害のある人の復職に関わっている人たちの中に、今回示された第1群というグループ、すなわち新規就職者が多く、職業適応に課題が少ない人たちがいる、という点については、特に職業リハビリテーションの立場から携わっている支援者の人たちからは、十分には意識されていなかったかもしれない。

それは職業リハビリテーション機関を利用する気分障害のある人たちは、支援が必要な状況＝課題があることが多いからである。しかしながら、一口に気分障害があると言っても、課題が少なく、教育・職務拡大という企業の関わりが有効である群（第1群）も存在することが示された。そのため、「気分障害がある＝役割を固定しなければならない」という安易な固定観念ではなく、個々の人の状況を十分に把握したうえで、気分障害のある人の就職・復職を支援することの重要性が改めて示唆されるのではないだろうか。

第6節 まとめと考察

1 まとめ

本章では、企業担当者から得たデータを基に、障害のある従業員に対して企業が行っているキャリア形成支援の制度や取り組み、及び障害のある従業員のキャリア形成の状況について量的側面からまず把握を行い（第2節及び第3節）、次に企業のキャリア形成支援活動等のキャリア形成要因が障害者のキャリア形成と関連しているのか検証した（第4節及び第5節）。

（1）障害のある従業員のキャリア形成の状況について

まず、企業のキャリア形成支援活動・取り組みとしては、障害のない正社員への活動は「能力開発・成長促進活動」「職務・役割調整活動」「支援環境整備活動」の3つの要素に大別することができた。これらの分類は、障害のある従業員に対する企業のキャリア形成支援活動を把握するうえでも、観点として参考することが可能であった。そして、これら企業のキャリア形成支援活動・取り組みの3要素と企業種類・企業規模との間に関係が認められた。3要素のうち「能力開発・成長促進活動」「支援環境整備活動」は大規模な企業で行われている傾向があるのに対し、「職務・役割調整活動」は小さな規模の会社で行われている傾向があった。

更に、企業のキャリア形成支援活動の3つの要素を構成する下位の要素は、障害のない場合と障害のある場合とで、また障害のある場合も障害の種類によって異なっており、障害者の場合、「相談体制」「特別休暇」「柔軟勤務」（いずれも支援環境整備活動）が中核となるキャリア形成活動に含まれる傾向にあった。また知的障害者については1因子ではほぼ満遍なく調整・配慮がなされる一方で、「昇進昇格」や「自己啓発」は一般的なキャリア形成活動の枠組みの外にあった。

障害のある従業員個人レベルのデータに関しては、身体障害・知的障害・気分障害の事例が多く挙げられ、発達障害や高次脳機能障害の事例は多くなかった。事例の障害程度の分布については、企業の種類によって違いがあることが見受けられ、無作為抽出により標本収集した企業よりも特例子会社で重度障害者の割合が高かった。

職業適応に関しては、最初から課題がなかった、あるいは課題は改善された、という事例が多く、未だに課題が残っているという事例は多くはなかった。2年以上継続雇用されている事例に関する記入を求めたため、ある程度職場適応している事例が多いことが要因として考えられる。ただし、障害の種類によっても違いがあり、特に知的障害のある従業員については工夫・改善が必要な場合が多いことが示された。

その事例の職場定着にプラスに働いていると考えられる企業の活動・取り組みは、全体としては役割固定(35.2%)、職務再設計(31.9%)が多く、在宅勤務や公募・FAのほか、降格やインターンについては少なかった。ただし、障害種類によって違いが認められ、身体障害・知的障害の事例では、役割固定や職務再設計が多いのに対し、気分障害の事例では、配置転換、役割減が多かった。

(2) 企業のキャリア形成支援活動等キャリア形成要因と障害者のキャリア形成の関係

企業のキャリア形成支援活動（健全正社員への企業キャリア形成支援活動の3要素：「能力開発・成長促進活動」「職務・役割調整活動」「支援環境整備活動」）は一見、障害者のキャリア形成と明確な関連を認めにくく、障害種類・障害受障時期・企業種類と、外的キャリア・現在の課題の有無との関連が認められた。また他社職歴があることと、キャリア形成にも関連があることが一部認められた。ただし、企業の種類や障害の種類の影響を統制するために、特定の種類の企業ごと、あるいは特定の障害種類ごとに分析を行うと、企業のキャリア形成支援活動と障害者のキャリア形成に関連が認められた。つまり、障害のある人のキャリア形成に最も関連している要因は障害種類や受障時期である可能性があるが、これらの影響を統制すると、企業のキャリア形成支援活動という要因も重要な役割を演じていることが示されたといえるだろう。

また、身体障害者・知的障害者・気分障害者に関して、職場定着に有効な企業の取り組みの得点を基にして類型化を試みたところ、それぞれ類型化が可能であり、特に身体障害者・気分障害者に関してはその類型により職業適応度に違いがあることが示された。この点からも、企業のキャリア形成支援活動が、障害者のキャリア形成と関連があることが示唆されよう。

2 考察

本章では、企業のキャリア形成支援制度は大きくは3つの要素に分かれ（第3節）、特に障害種類、受障時期、企業種類等を統制すると、3つの要素と障害者のキャリア形成に関連が認められることが示された（第4節）。また、障害種別に分析をした場合、加えて、職場定着に有効な取り組みにより、障害のある従業員が類型化可能であったこと（第5節）も、第4節の結果と同様、企業のキャリア形成支援活動と障害者のキャリア形成の関連性が示されたものであるといえよう。つまり本調査では、障害の種類・受障時期や企業の規模が、障害者のキャリア（地位や職業適応度）と直接的な関連があるが、それらの影響を統制すると、企業のキャリア形成支援制度と障害者のキャリア形成には関連が認められることが示された。

このことを本章の冒頭で示した、「障害者のキャリア形成の実態を理解するための枠組みの探索」という目的との関連でいえば、キャリア形成に影響を与える要因のうち、最も大きな枠組みとして障害種類・受障時期等があり、更にそれぞれの枠組みの中で企業のキャリア形成支援活動が要因として機能し、それらが障害者のキャリア形成と関連しているということになるだろう。

障害種類がキャリアと直接関係があるといった結果が示された背景にはどのようなことが考えられるのだろうか。1つは当然ながら、心身機能の障害により生じた職業生活への制約がキャリア形成に反映されていることが考えられるだろう。

特に、認知機能障害による制約はキャリア形成に影響を及ぼしている可能性が考えられる。すなわち、現代社会においては肉体的作業の比率より、パソコン等を使用しながら計画立案や問題解決をするという作業の比率が高くなっており、そのような状況の中で認知的機能障害の有無はキャリア形成に影響を及ぼしていることが考えられる。そして、従業員にこのような機能障害が存在することがきっかけとなり企業側はその従業員に対し、あるキャリア形成支援活動を行ったり、逆に企業側のキャリア形成支援活動により、機能障害の職務に対する影響が緩和されるということが考えられる。

ただし、機能的障害の種類のみがキャリア形成に影響を及ぼしているとはいえないだろう。入社前あるいは入社後に受障したのかという受障時期もキャリア形成との関連性が認められ、更に障害種類や受障時期等の影響を統制したうえで分析を行うと、企業のキャリア形成支援活動とキャリア形成の関連が認められた。つまり、機能障害の種類以外の働く障害者の有する経歴・特徴や、企業側の取り組みもキャリア形成に影響を与えていることが確認できた。

また、障害特性等情報の把握や伝達に関する実際の過程・状況を考えると、障害種類・受障時期や、企業の規模や種類等による違いが、企業の当該障害者に対する認識に影響を与え、更に企業の当該障害者に対する認識は企業のキャリア形成支援活動を発生させ、障害者のキャリア形成に影響を与える、というメカニズムがあることも推察される。障害種類、受障時期、企業種類、企業のキャリア形成支援活動等は、それぞれが独立して障害者のキャリア形成に影響を与えるだけでなく、相互に関係しながらキャリア形成に影響を与える側面もあるだろうが、このような相互作用において企業側の障害者に対する認識は重要な役割を果たしていることが考えられる。

そして、このような企業の障害者に対する認識は、障害種類や受障時期、企業の規模や種類以外にも、当該従業員に障害が存在することや障害の特徴が企業側にとって分かりやすいかどうか（例えば肢体不自由の方が、気分障害に比べ障害があることが分かりやすいと考えられる）、あるいは、長年従業員として会社に貢献してきた人かどうか（長年貢献してきたと認識される人の方が、企業の支援活動を受けやすいと考えられる）といったことから、影響を受けることも考えられよう。ただしこれらのメカニズムの端緒をつかむには、ヒアリング等による詳細な事例検討等が必要と考えられる。

引用・参考文献

- 柏木 仁 (2010) 知的障害者の働く幸せを守る組織の障害マネジメントー日本理化学工業の事例研究ー, 亜細亜大学経営論集, 46(1), 3-22.
- 国立特別支援教育総合研究所 (2011) 特別支援教育充実のためのキャリア教育ガイドブックーキャリア教育の視点による教育課程及び授業の改善、個別の教育支援計画に基づく支援の充実のためにー, ジアース教育新社.
- 中村梨辺果他 (2011) 企業で働く従業員のキャリア形成に関する調査 その1 ー企業のキャリア形成に関する制度・枠組みに関する基礎情報についてー, 第19回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, 340-343.
- 日本発達障害学会 (2007) 障害のある人のキャリア発達と形成, 発達障害研究, 29, 299-348.
- 日本マンパワー (2009) 厚生労働省委託「キャリア検診研究会」報告書.
- 日本職業リハビリテーション学会 (2010) キャリアデザインと職業リハビリテーションの視点, 職業リハビリテーション, 23(2), 28-58.
- 大石裕子・松尾裕子 (2002) キャリア・コンサルタント入門, 東京リーガルマインド.
- 障害者職業総合センター (2004) 調査研究報告書 No.62 障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究ー障害者のキャリア形成ー.
- 障害者職業総合センター (2007) 調査研究報告書 No.74 事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究 (第1分冊 事業主支援編) .
- 障害者職業総合センター (2010) 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.
- 東洋経済新報社 (2009) 2010CSR 企業総覧.
- 若林 功 (2007) 働く障害者の職業上の希望実現度と職務満足度が離職意図に及ぼす効果, 職業リハビリテーション, 21(1), 2-15.
- 若林 功 (2009) 発達障害者の雇用の質を再考する, 日本発達障害福祉連盟 (編), 発達障害白書 2010 年版, 日本文化科学社.

- 若林 功他 (2011) 企業で働く従業員のキャリア形成に関する調査 その2－企業人事担当者から見た障害のある従業員の職業適応状況－, 第19回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, 344-347.
- 横山 哲夫 (2008) 内的キャリア, 日本産業カウンセリング学会 (監修) 産業カウンセリング辞典, 金子書房, 299-300.

第2章

障害のある従業員に対する 調査の結果から

第2章 障害のある従業員に対する調査の結果から

第1節 調査の枠組み

1 はじめに

第1章で述べたように、働く障害者が増加している中、障害者が「就業を継続し、成長や充実、安定の方向に変化を遂げていく」といったキャリア形成に関しては、先行研究が少なく、明らかにすべき点は多く残されている。そこで、働く障害者の離転職要因ではなく、働く障害者の成長や充実、安定といった適応定着の要因に主眼をおき、キャリア形成の現状を明らかにすることを目的に、第1章で報告した企業調査の対象企業に2年以上勤める障害のある従業員（以下、「障害従業員」という。）に対して、職業生活上どのような経験を経てきているのか、また入社時と現在でどのような考え方の変化が起きているのか等を把握することとし、当事者に対する調査（調査票Ⅱ：巻末資料参照）を実施した。

2 方法

（1）調査対象・時期・方法：第1章の企業調査実施時に、1社あたり障害従業員用調査票5部を送付し、2年以上在職している障害従業員への配布を人事・総務課に依頼した。障害従業員は、回答後、障害者職業総合センターに直接返送する形式をとった。

（2）調査内容：概要と経歴について①基礎情報、②他社経験、③現在の就労状況の3項目、職業生活について④職業生活の評価（入社時と現在）、⑤ストレス経験、⑥ストレス軽減の要因、⑦働く際に重視すること、⑧職業生活にあたっての工夫・努力・希望・不安、⑨今後の見通しの6項目、計9項目から構成した。

（3）分析対象：障害従業員658名から回答を得たが、そのうち在職年数に合致しない回答や無回答を除いた586名を分析対象とした。

3 障害従業員の属性による分析の視点

分析にあたっては、基本的に以下の4つの属性を基に行うこととした。なお、（）内に対象者数を示す。

（1）事業所グループ

無作為抽出事業所と、障害者雇用等におけるCSR事業所や積極的な障害者雇用で表彰を受けている表彰事業所、障害者雇用に特化した特例子会社では、障害の多様化への対応等、雇用実態や支援体制整備に違いがあると考えられる。そのため、まず、各事業所別に上記調査内容の分析を進めたが、4つの事業所グループでは大きな特徴は見いだせなかった。そのため、所属している事業所により、

①一般事業所：無作為抽出により抽出された事業所の従業員（318名）

②その他の事業所：CSR企業一覧の事業所・表彰事業所・特例子会社の従業員（268名）

の2群に分類することとした。

（2）在職期間グループ

長く働き続けること、すなわち在職期間によって発生する問題やその問題への対応のために検討すべき支援が異なるのではないかと考えられる。

そこで、「在職期間＝現在の年齢－今の会社に就職した年齢」とし、その期間を

①10年まで（321名）、②20年まで（144名）、③21年以上（121名）

の3群に分類した。

(3) 受障時期グループ

入職前、入職後にそれぞれ受障することで、職場で発生する問題やその問題への対応のために検討すべき支援が異なるのではないかと考えられる。

そこで、「受障時期＝初職入職年齢－障害または疾病が生じた年齢」としたうえで、

- ①生来性：障害または疾病が生じた年齢を0歳と回答した従業員（149名）
- ②初職入職前受障：初職入職年齢－障害または疾病が生じた年齢>0歳の従業員（161名）
- ③初職入職後受障：初職入職年齢－障害または疾病が生じた年齢>0歳であり、
職歴があり、障害または疾病が生じた年齢<現職入職年齢の従業員（108名）
- ④現職入職後受障：初職入職年齢－障害または疾病が生じた年齢>0歳であり、
障害または疾病が生じた年齢≥現職入職年齢の従業員（120名）

の4群に分類した。

(4) 障害グループ

分析対象となった障害従業員の障害・疾病状況について、図2-1-1に示す。

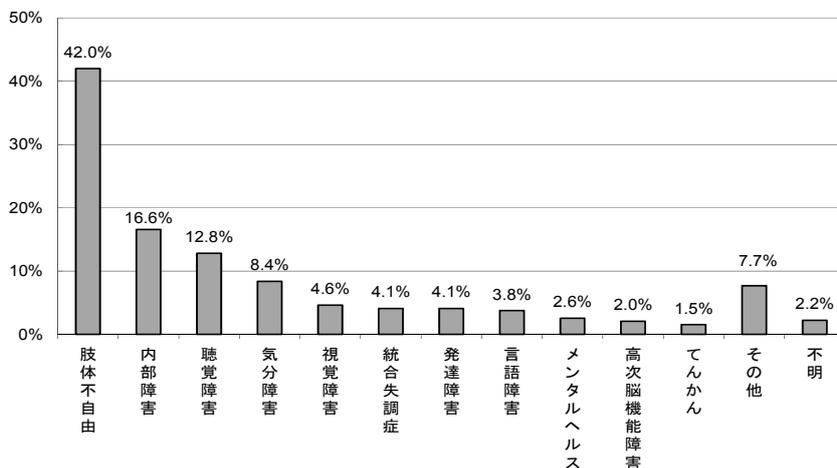


図 2-1-1 障害従業員の障害・疾病状況（複数回答、n=586）

回答は肢体不自由者が最も多く(42.0%)、内部障害(16.6%)、聴覚障害(12.8%)、気分障害(8.4%)、と続いた。不明(2.2%)を除いた573名を対象とし、更に、一般のキャリア形成の枠組みと障害特性に即したキャリア形成支援の枠組みとはどのように異なるのかを検討するため、これらの障害種による回答数の違いを考慮し、障害グループとして、

- ①肢体不自由（221名）
- ②視覚・聴覚障害（言語障害含む）（94名）
- ③内部障害（90名）
- ④その他の障害：気分障害・メンタルヘルス不全、
知的障害、統合失調症、発達障害、
重複障害、その他から構成（168名）

の4群に分類した。

なお、その他の障害の詳細は、図2-1-2の通りである。

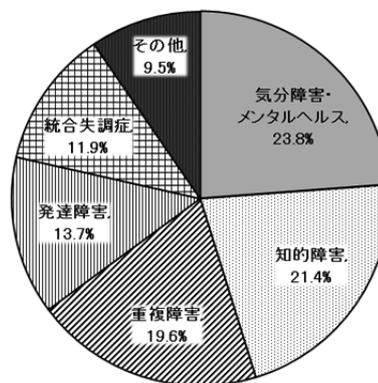


図 2-1-2 その他の障害の内訳（n=168）

第2節 分析対象者の概要と経歴

本節では、調査内容9項目のうち、①基礎情報、②他社経験、③現在の就労状況の一部を取り上げ、分析対象である障害従業員の経歴と概要について報告する。

1 障害従業員のプロフィール

分析対象である障害従業員のプロフィールについて、表2-2-1に示す。

障害従業員の概要について、各属性別に「全体」に対する χ^2 検定を行った（表中「-」で示しているグループ及び選択肢が0.0%となっているグループは実施せず）。現在の年代、性別、障害者手帳の所持状況、最終学歴、最終学歴の結果のいずれにも差が認められ、更に残差分析により有意差が認められた項目は表中に網掛けで示した。また、全体の構成比率より高い項目は、太字下線で示した。

(1) 現在の年代

事業所グループでは、「一般事業所」で“50代以上”が、「その他の事業所」で“20代まで”が多い。受障時期グループでは、「生来性」で“20代まで・30代”が、「初職入職後受障」及び「現職入職後受障」で“50代以上”が多い。障害グループでは、「視覚・聴覚障害」で“30代”が、「内部障害」で“50代以上”が、「その他の障害」で“20代まで”が多い。

(2) 性別

在職期間グループでは、「10年まで」で“女性”が、「21年以上」で“男性”が多い。受障時期グループでは、「生来性」で“女性”が、「現職入職後受障」で“男性”が多い。障害グループでは、「視覚・聴覚障害」で“女性”が、「内部障害」・「その他の障害」で“男性”が多い。

(3) 障害者手帳の所持状況

事業所グループにおいて、「一般事業所」では“身体障害者手帳所持者”や“手帳なし”が、「その他の事業所」では“療育手帳所持者”が多い。

なお、 χ^2 検定は行っていないが、受障時期グループにおいて、「現職入職後受障」では“手帳なし”が25.8%と非常に多く、気分障害・メンタルヘルス不全の障害従業員が多いのではないかと推察される。

(4) 最終学歴

事業所グループでは、「一般事業所」で“大学・大学院”が、「その他の事業所」で“中学校”、“特別支援学校”が多い。在職期間グループでは、「20年まで」で“特別支援学校”が、「21年以上」で“大学・大学院”が多い。受障時期グループでは、「生来性」で“特別支援学校”、「初職入職前受障」で“専門学校”が多い。障害グループでは、「肢体不自由」で“高校”が、「視覚・聴覚障害」で“特別支援学校”が多い。

なお、 χ^2 検定は行っていないが、受障時期グループにおいて、「現職入職後受障」で“大学・大学院”が多い。

(5) 最終学歴の結果

概ね80%以上が“卒業”であるが、受障時期グループでは「初職入職前受障」で“中退”が多い。

表 2-2-1 障害従業員のプロフィール

障害従業員の概要		(1)現在の年代				(2)性別		(3)障害者手帳の所持状況						
属性	人数	20代 まで	30代	40代	50代 以上	男	女	身体 障害者 手帳	療育 手帳	精神障害者 保健福祉 手帳	複数 所持	手帳 なし	不明	
全体		586	13.3%	28.5%	27.3%	30.9%	75.6%	24.4%	75.1%	9.4%	7.2%	0.5%	6.5%	1.4%
事業所 グループ	一般事業所	318	10.7%	25.2%	27.7%	36.5%	75.2%	24.8%	82.7%	1.3%	5.7%	0.6%	8.5%	1.3%
	その他の事業所	268	16.4%	32.5%	26.9%	24.3%	76.1%	23.9%	66.0%	19.0%	9.0%	0.4%	4.1%	1.5%
在職期間 グループ	10年まで	321	24.3%	31.8%	24.6%	19.3%	69.8%	30.2%	69.8%	12.8%	12.1%	0.6%	3.4%	1.2%
	20年まで	144	-	45.1%	31.3%	23.6%	78.5%	21.5%	81.9%	9.0%	1.4%	0.0%	6.3%	1.4%
	21年以上	121	-	-	29.8%	70.2%	87.6%	12.4%	81.0%	0.8%	0.8%	0.8%	14.9%	1.7%
受障時期 グループ	生来性	149	23.5%	41.6%	23.5%	11.4%	65.1%	34.9%	75.8%	19.5%	0.7%	0.7%	2.0%	1.3%
	初職入職前受障	161	18.0%	33.5%	25.5%	23.0%	73.3%	26.7%	79.5%	9.9%	9.9%	0.0%	0.6%	0.0%
	初職入職後受障	108	2.8%	19.4%	32.4%	45.4%	81.5%	18.5%	81.5%	0.0%	15.7%	0.9%	1.9%	0.0%
	現職入職後受障	120	2.5%	11.7%	30.0%	55.8%	87.5%	12.5%	71.7%	0.0%	1.7%	0.0%	25.8%	0.8%
障害 グループ	肢体不自由	221	8.6%	24.0%	32.1%	35.3%	76.9%	23.1%	99.5%	-	-	-	0.5%	-
	視覚・聴覚障害	94	18.1%	40.4%	20.2%	21.3%	55.3%	44.7%	94.7%	-	-	-	5.3%	-
	内部障害	90	8.9%	17.8%	17.8%	55.6%	85.6%	14.4%	100.0%	-	-	-	-	-
	その他の障害	168	19.6%	33.9%	29.8%	16.7%	81.5%	18.5%	21.4%	32.7%	25.0%	1.8%	19.0%	-

障害従業員の概要		(4)最終学歴						(5)最終学歴の結果			
属性	人数	中学校	高校	特別 支援学校	専門 学校	大学・ 大学院	不明	卒業	中退	不明	
全体		586	5.6%	31.7%	11.9%	13.1%	35.5%	2.0%	85.5%	6.1%	8.4%
事業所 グループ	一般事業所	318	2.5%	33.3%	6.6%	12.9%	43.4%	1.3%	87.4%	4.7%	7.9%
	その他の事業所	268	9.3%	29.9%	18.3%	13.4%	26.1%	3.0%	83.2%	7.8%	9.0%
在職期間 グループ	10年まで	321	5.6%	32.4%	11.2%	15.6%	32.4%	2.8%	82.9%	7.2%	10.0%
	20年まで	144	6.9%	28.5%	19.4%	13.9%	30.6%	0.7%	91.0%	5.6%	3.5%
	21年以上	121	4.1%	33.9%	5.0%	5.8%	49.6%	1.7%	86.0%	4.1%	9.9%
受障時期 グループ	生来性	149	7.4%	26.8%	26.8%	10.1%	25.5%	3.4%	88.6%	4.0%	7.4%
	初職入職前受障	161	2.8%	27.8%	10.8%	17.0%	32.4%	0.6%	73.9%	11.4%	6.8%
	初職入職後受障	108	7.4%	46.3%	0.9%	13.0%	32.4%	0.0%	86.1%	5.6%	8.3%
	現職入職後受障	120	4.2%	28.3%	0.0%	7.5%	58.3%	1.7%	87.5%	1.7%	10.8%
障害 グループ	肢体不自由	221	3.6%	40.3%	5.0%	14.0%	34.4%	1.8%	86.4%	7.2%	6.3%
	視覚・聴覚障害	94	2.1%	20.2%	30.9%	13.8%	30.9%	2.1%	85.1%	2.1%	12.8%
	内部障害	90	7.8%	32.2%	1.1%	17.8%	41.1%	0.0%	93.3%	3.3%	3.3%
	その他の障害	168	8.9%	27.4%	16.7%	7.7%	37.5%	1.8%	82.1%	8.3%	9.5%

残差分析により1%水準で有意差が認められた項目

残差分析により5%水準で有意差が認められた項目

太字下線の数値は全体構成より高いことを示す

(6) 障害従業員の平均年齢

障害従業員の平均年齢について、表 2-2-2 に示す。

全体の平均年齢は 42.9 歳(SD=11.5)、最年少は 20 歳、最高齢は 74 歳であった。

各属性による平均年齢の違いを検討した。その結果、いずれの属性においても有意差が見られた（性別(t(584)=3.21,p<.01)、事業所グループ(t(584)=3.591,p<.01)、在職期間グループ(F(3,572)=19.65,p<.01)・受障時期グループ(F(3, 537)=51.18,p<.01)・障害グループ(F(2,355)=2.80,p<.05)）。

表 2-2-2 障害従業員の平均年齢

属性		人数	平均年齢	標準偏差	最年少(歳)	最長年齢	
全体		586	42.9	11.50	20	74	
性別	男性	443	43.7	11.52	20	70	**
	女性	143	40.5	11.13	20	74	
事業所グループ	一般事業所	318	44.5	11.39	20	74	**
	その他の事業所	268	40.9	11.35	20	70	
在職期間グループ	10年まで	321	38.9	11.35	20	69	**
	20年まで	144	42.8	9.57	30	74	**
	21年以上	121	53.4	6.28	40	66	**
受障時期グループ	生来性	149	36.9	9.66	20	64	*
	初職入職前受障	161	40.1	11.11	20	65	**
	初職入職後受障	108	48.4	10.25	28	74	**
	現職入職後受障	120	50.0	9.34	25	65	**
障害グループ	肢体不自由	221	44.8	10.74	22	70	**
	視覚・聴覚障害	94	39.8	11.48	20	65	**
	内部障害	90	48.5	12.34	22	74	**
	その他の障害	168	39.0	10.28	20	64	**

** p<.01 *p<.05

(7) 障害者手帳の等級

障害者手帳の等級について、図 2-2-1 に示す。

身体障害者手帳は、1 級 2 級の所持者が 50%を超えており、比較的軽度該当する障害従業員が多い。療育手帳については、B、B1、B2 の所持者が 70%を超えており、中度・軽度（重度以外）に該当する障害従業員が多い。精神障害者保健福祉手帳については、1 級の所持者はいなかった。

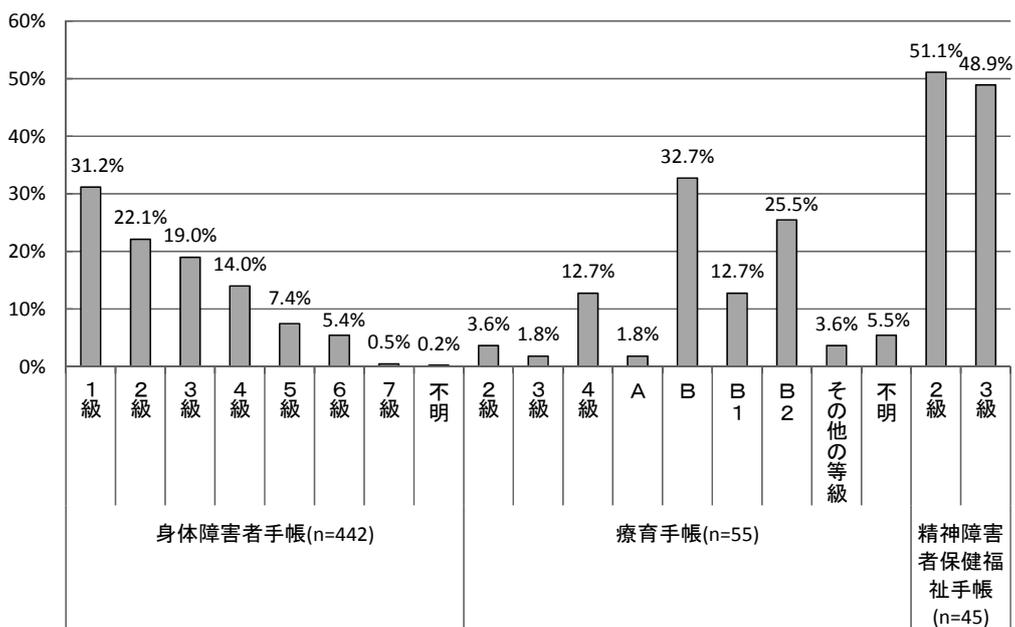


図 2-2-1 障害者手帳の等級 (全体)

2 支援機関の利用経歴

(1) 利用した支援機関

障害従業員がこれまでに利用したことのある支援機関について、図 2-2-2～2-2-5 に示す。

支援機関の選択肢には、“病院”、特別支援学校等の“学校”、地域障害者職業センターをはじめとした“就職支援機関”、復職を専門に支援する“復職支援機関”、いずれにも当てはまらない“その他”を設定した。ただし、“復職支援機関”に関しては、無回答が多かったことから、集計から除外し、4 機関について集計した。“その他”の回答には、産業医、スポーツ施設、保健所、市役所等のほか、「自分一人で就職活動を行った」とする回答が目立った。

属性別に特徴を見ると、事業所グループ（図 2-2-2）は、「一般事業所」、「その他の事業所」ともにほぼ類似した利用経歴を示しているが、「その他の事業所」において“就職支援機関”及び“学校”の利用がやや高い。在職期間グループ（図 2-2-3）では、「21 年以上」で“病院”が、「10 年まで」で“就職支援機関”の利用が高い。受障時期グループ（図 2-2-4）では、「現職入職後受障」で“病院”が、「生来性」や「初職入職前受障」で“就職支援機関”や“学校”の利用が高い。障害グループ（図 2-2-5）では、「その他の障害」で“病院”や“就職支援機関”が、「内部障害」で“病院”が、「視覚・聴覚障害」で“学校”の利用が高い。

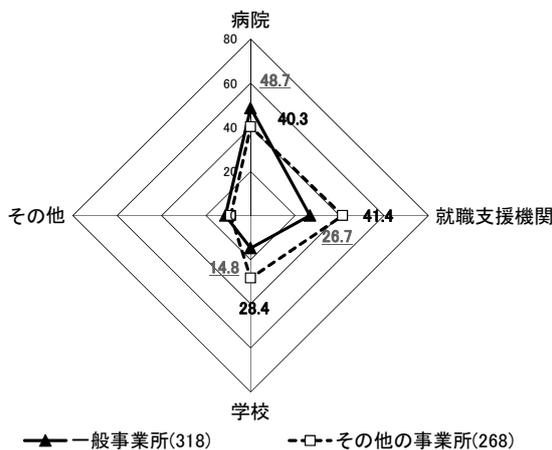


図 2-2-2 事業所グループ別に見た支援機関利用経歴 (複数回答)

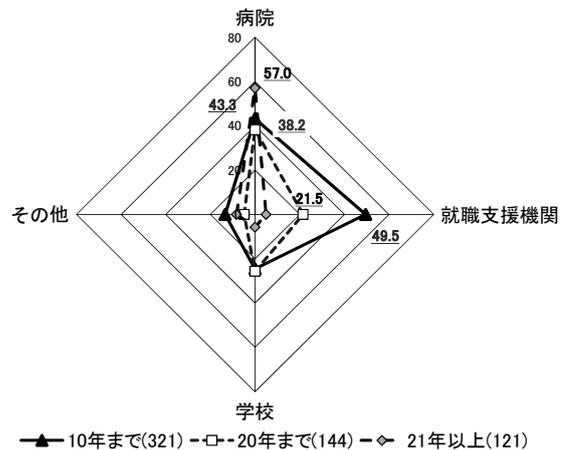


図 2-2-3 在職期間グループ別に見た支援機関利用経歴 (複数回答)

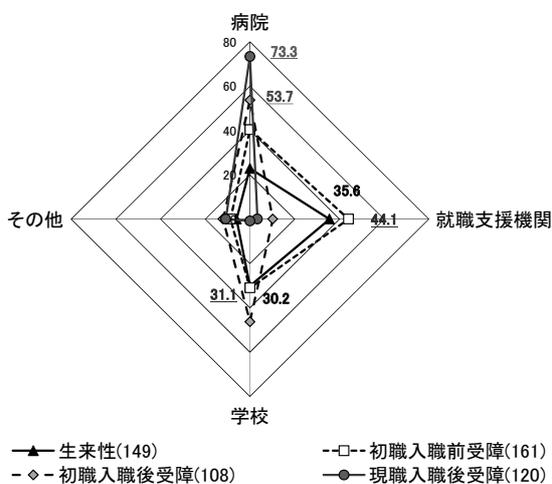


図 2-2-4 受障時期グループ別に見た支援機関利用経歴 (複数回答)

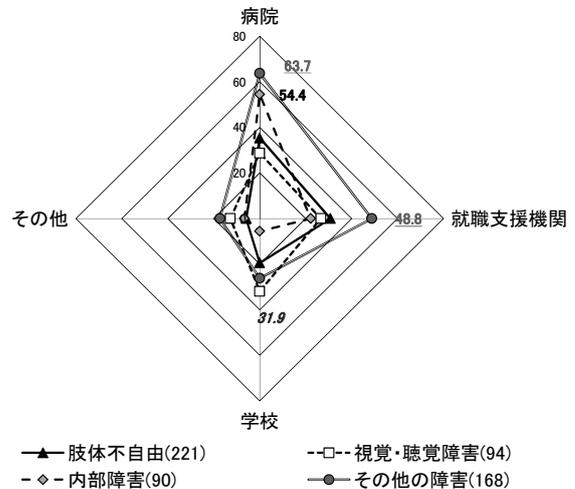


図 2-2-5 障害グループ別に見た支援機関利用経歴 (複数回答)

なお、「その他の障害」は、統合失調症をはじめとした種々の障害をまとめているため、別途図 2-2-6 に「統合失調症」、「気分障害・メンタルヘルス」、「発達障害」、「知的障害」の利用経歴を示す。

「気分障害・メンタルヘルス」で“病院”が、「統合失調症」で“病院”及び“就職支援機関”が、「発達障害」で“就職支援機関”が高く、“病院”・“学校”は 50%前後であった。また、「知的障害」において“就職支援機関”及び“学校”の利用はいずれも 50%程度であった。

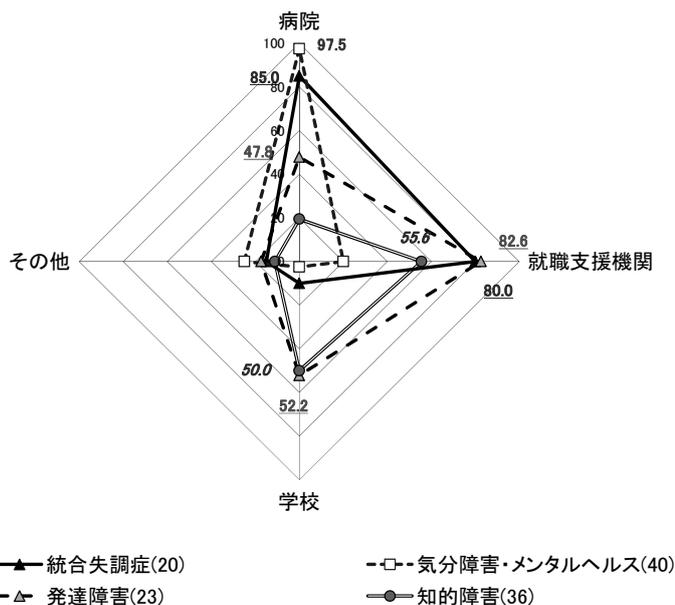


図 2-2-6 その他の障害の 4 群別に見た支援機関利用経歴 (複数回答)

(2) 利用内容

障害従業員がこれまでに利用した支援内容について、図 2-2-7～2-2-9 に示す。

ア 病院における利用内容

病院を利用した障害従業員の約 93%が“主治医と相談”のために利用していた。障害従業員「全体」の状況では、“デイケア”や“職場実習”の利用は 10%に満たなかったが、「障害グループ」の利用状況を見ると、「その他の障害」の「統合失調症」で約 70%が“デイケア”を、「知的障害」の約 40%が“職場実習”を利用していた。なお、“その他”の利用としては、医療的リハビリテーションやカウンセリングの利用が挙げられた。

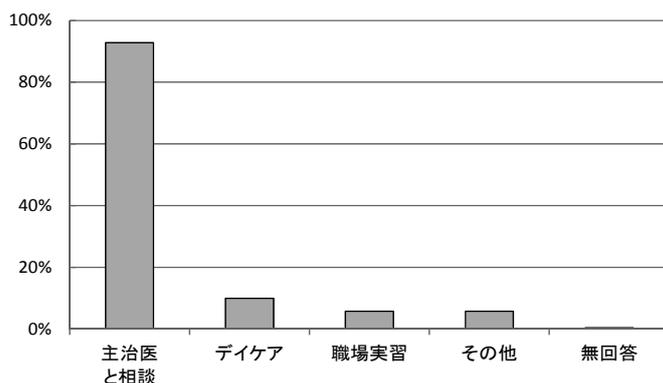


図 2-2-7 病院における利用内容 (複数回答、n=263)

イ 学校における利用内容

学校を利用した障害従業員「全体」の利用状況を見ると、約 45%が“職場実習”を利用し、“職業教育”“相談”が約 35%であった。「障害グループ」の利用状況を見ると、「その他の障害」の「知的障害」で約 80%超、「発達障害」で約 50%が“職場実習”を利用していた。なお、“その他の利用”としては、こたばの教室や専門学校、パソコン教室の利用が挙げられていた。

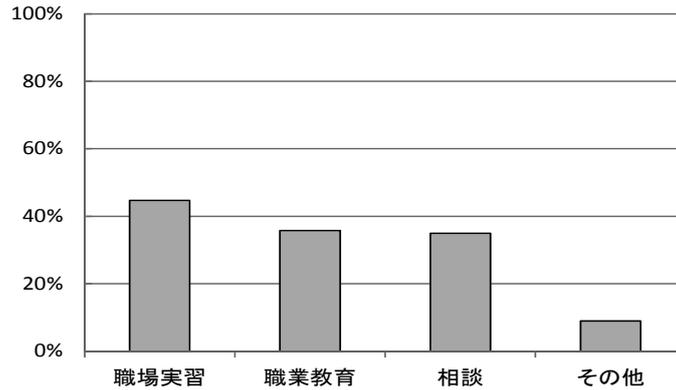


図 2-2-8 学校における利用内容（複数回答、n=123）

ウ 就職支援機関における利用内容

就職支援機関を利用した障害従業員の約 50%超が“相談”を利用していた。「障害グループ」の利用状況を見ると、「その他の障害」の「発達障害」で約 70%が“通所訓練”を利用していた。なお、「気分障害・メンタルヘルス」も“通所訓練”の利用が 80%を超えていたが、彼らに在職者が多いことを考えると、職場復帰支援（リワーク支援）を指していると考えられる。また、“その他の利用”としては、職業訓練校、ハローワーク、授産施設、就業・生活支援センター等が挙げられた。

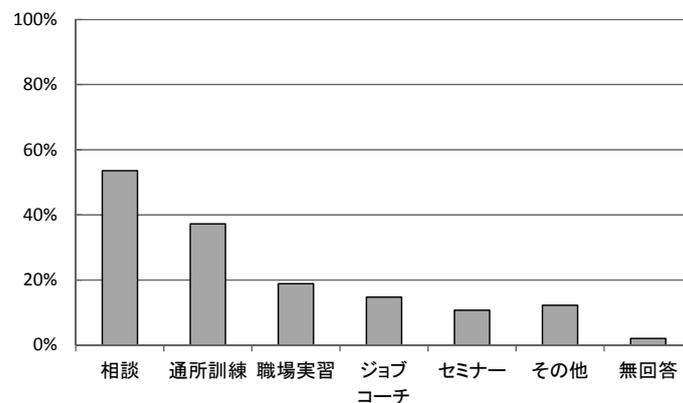


図 2-2-9 就職支援機関における利用内容（複数回答、n=196）

3 職歴から見たキャリア形成の概要

現在の会社に入社する前の経験についてまとめる。

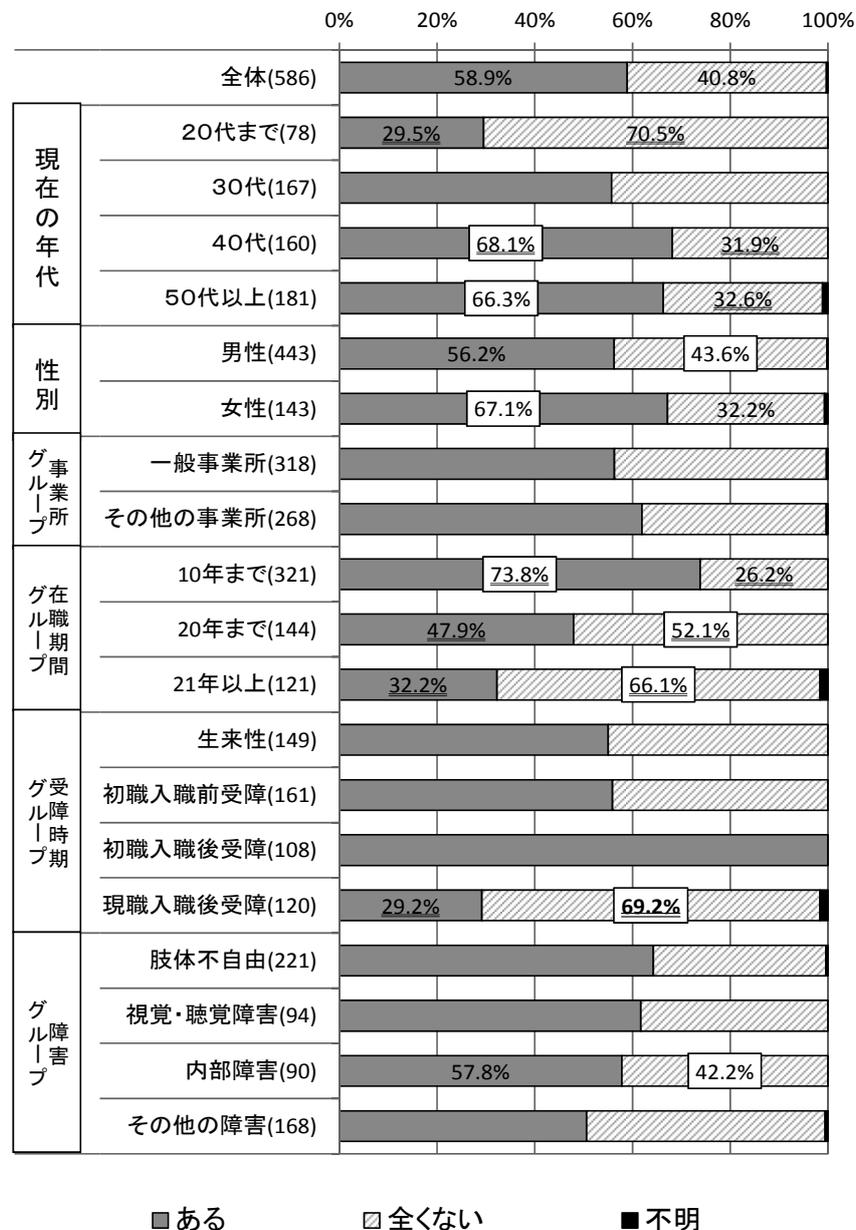
(1) 他社での経験

障害従業員の職歴について、図 2-2-10 に示す。

各属性別に「全体」に対する χ^2 検定を行った。事業所グループ以外の属性に関して、差が認められた。なお、残差分析を行い、有意差が認められた項目のみ、グラフ上で構成比率を示し、そのうち、全体構成より高い項目は囲み数字で示した。

現在の年代では、「20 代まで」で“全くない”が、「40 代」・「50 代以上」では“ある”が多い。性別では、「男性」で“全くない”が、「女性」で“ある”が多い。在職期間グループでは、「10 年まで」で“全くない”が、「20 年まで」・「21 年以上」で“ある”が多い。受障時期グループでは、「現職入職後

受障」で“全くない”が、障害グループでは、「肢体不自由」で“ある”が、「その他の障害」で“全くない”が多い。



二重下線:p<.01、下線なし:p<.05
 囲み数字:全体構成より高い項目、囲みなし数字:全体構成より低い項目

図 2-2-10 現職前までの職歴の有無

(2) これまでに就職した会社の数 (離転職の数)

職歴のある障害従業員がこれまでに就職した会社の数について、図 2-2-11 に示す。

全体を見ると、“1社”が34.4%、“2社”が23.0%、“3社”が18.6%と、社数が増えるにつれて、その割合は低くなっている。

グループ別の特徴を見ると、“1社”とした割合が最も高いのは、現在の年代の「20代(71.4%)」であった。一方、“2社”以上の複数の会社で就職した経験が高いのは、障害グループの「内部障害(2社以上合

計 79.6%)」、現在の年代の「50 代以上 (2 社以上合計 72.1%)」、「30 代 (2 社以上合計 69.8%)」、受障時期グループの「初職入職後受障 (2 社以上合計 72.5%)」であった。20 代での就職した会社数の少なさや 50 代での会社数の多さは、年代を考慮すると当然のことと考えられる。「内部障害」及び「初職入職後受障」については、受障後だけでなく、受障前にも転職をしていた可能性が考えられ、複数の会社数が挙げられていると考えられる。

なお、職歴のある障害従業員がこれまでに就職した平均の会社数は、全体で 2.7 社(SD=2.52)、最も少ない障害従業員で 1 社、最も多い障害従業員で 35 社であった。

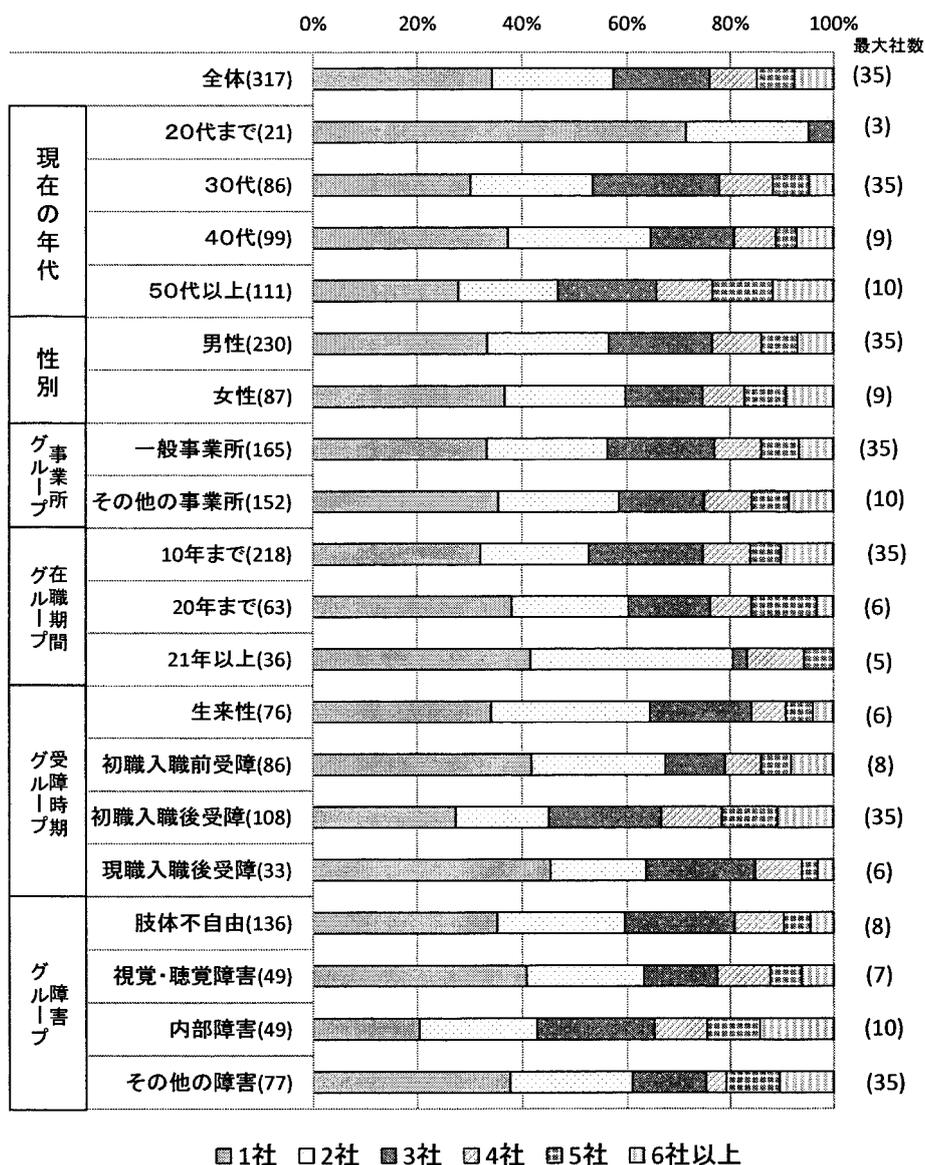


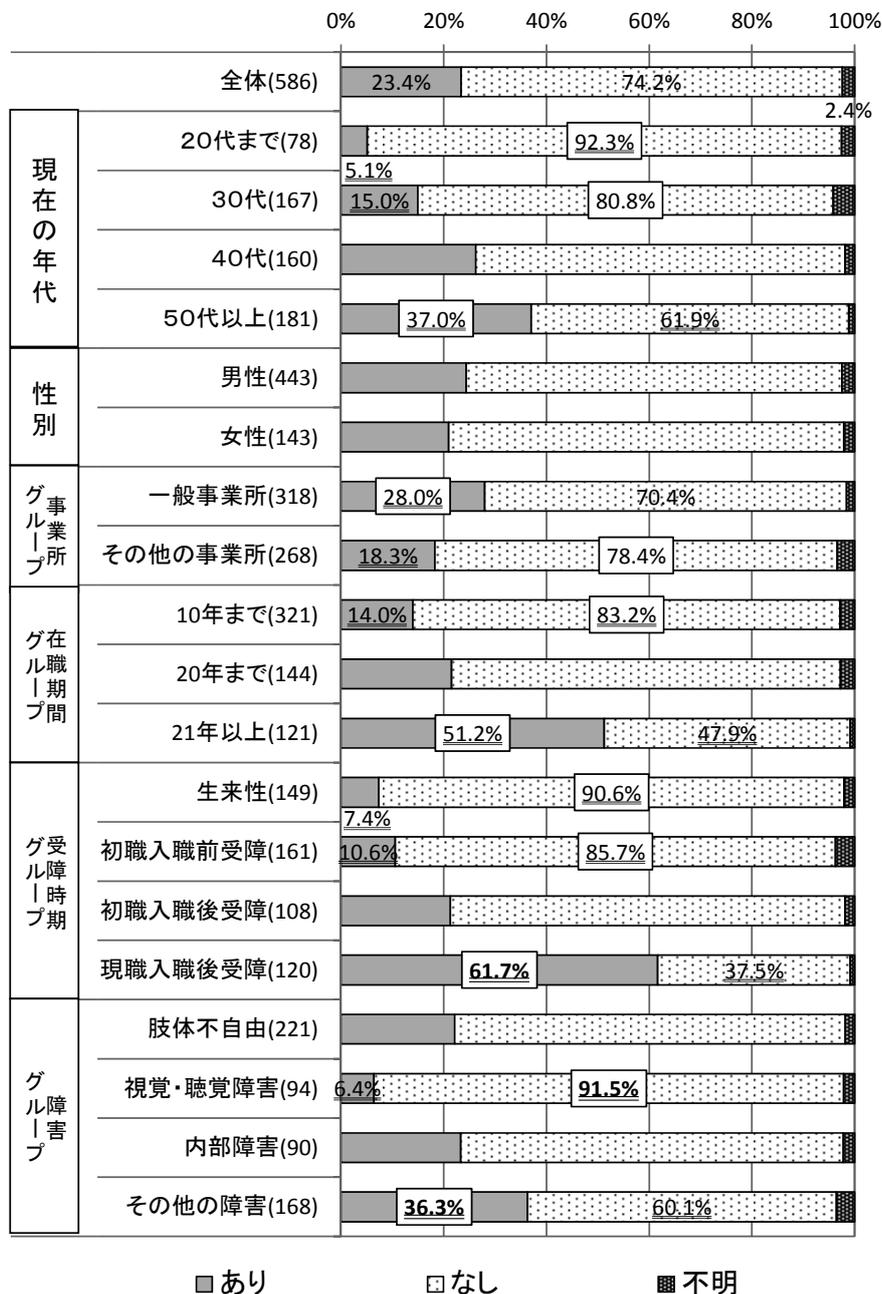
図 2-2-11 職歴のある障害従業員がこれまでに就職した会社の数

(3) 現在の会社での休職経験

現在の会社での休職経験について、図 2-2-12 に示す。

各属性別に「全体」に対する χ^2 検定を行った。性別以外に関して、差が認められた。なお、残差分析を行い、有意差が認められた項目のみ、グラフ上で構成比率を示し、そのうち、全体構成より高い項目は囲み数字で示した。

現在の年代での「50代以上」、事業所グループでの「一般事業所」、在職期間グループでの「21年以上」、受障時期グループでの「現職入職後受障」、障害グループでの「その他の障害」において、“退職あり”とする割合が高かった。



二重下線: $p < .01$ 、下線なし: $p < .05$
 囲み数字: 全体構成より高い項目、囲みなし数字: 全体構成より低い項目

図 2-2-12 今の会社での退職経験

4 現在の就労状況の概要

これまでの対象者の分布（年代、障害種類等）を考えると、各グループの交互作用を検討することは難しいため、本項以降は、基本的に個別の組み合わせを検討するにとどめた。なお、前項で取り上げた職歴と退職経験についても、現在の就労状況に大きな影響を及ぼすと考えられるため、分析対象に加えることとした。

(1) 現在の会社に入社した年齢

現在の会社に入社した年齢について、図 2-2-13 に示す。

全体を見ると、“21～30 歳” が最も多く(41.8%)、“20 歳まで” (20.5%)、“31～40 歳” (18.9%)と続き、“51 歳以上” での入社は 5.6%であった。

グループ別の結果も、概ね全体に準じる結果となっており、特に、職歴の「なし」では、“20 歳まで” (44.4%)、“21～30 歳” (50.2%)と約 95%が遅くとも 30 歳までに入社していたが、一方で、現在の年代の「50 代以上」、受障時期グループの「初職入職後受障」、障害グループの「内部障害」では、“51 歳以上” での入社が 10%を超えていた。これは、前職まで長く勤務した後、転職している障害従業員がいること、その中でも「内部障害」は、年齢を重ねても転職の可能性がほかの障害よりもあることを示している。

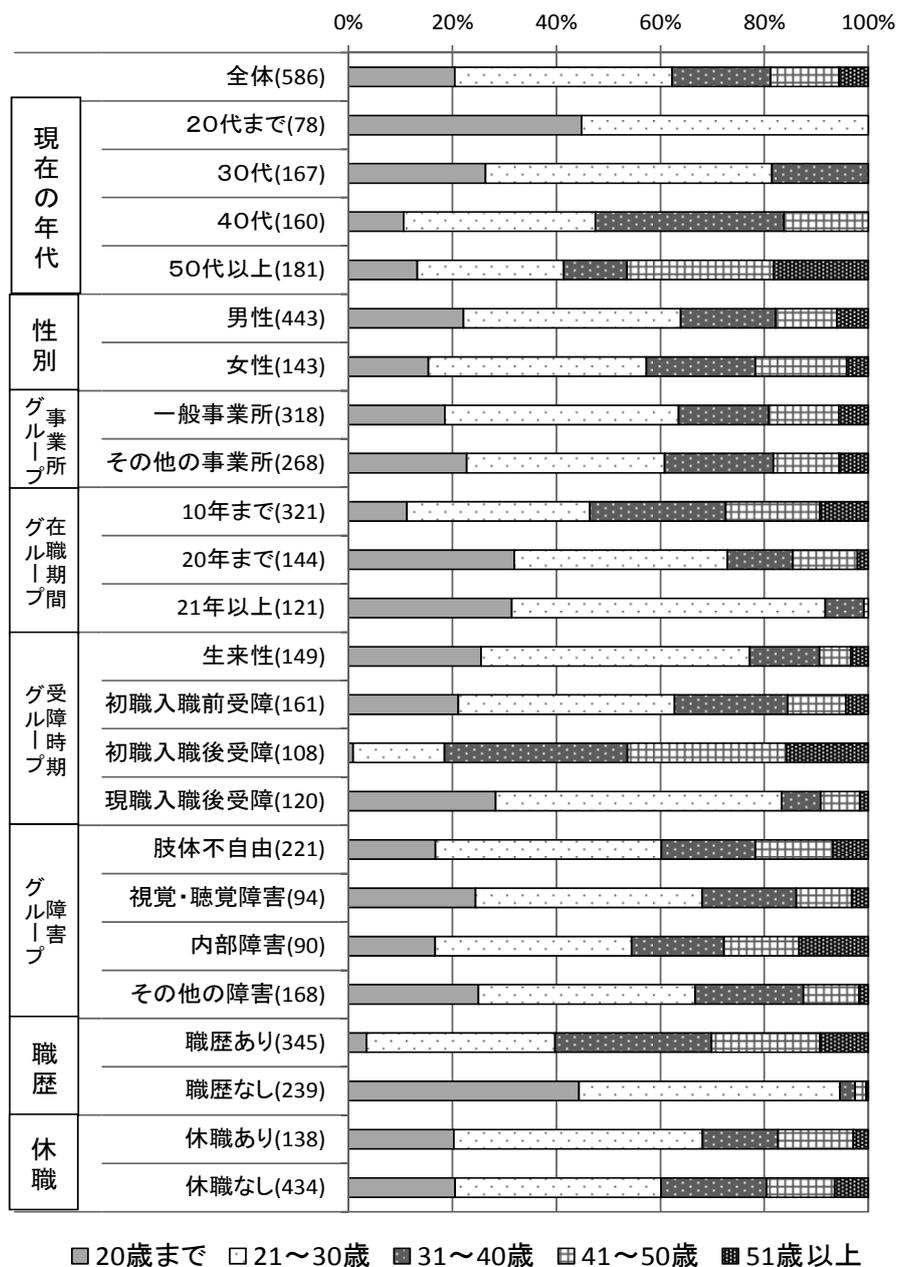


図 2-2-13 現在の会社に入社した年齢

また、各属性による現在の会社に入社した平均年齢の違いを検討した結果、職歴(t(582)=18.07.p<01)、現

在の年代 (F(3,585)=68.20,p<.01)、在職期間グループ (F(2,585)=57.95,p<.01)、受障時期グループ (F(3,537)=59.06,p<.01)、障害グループ (F(3,572)=4.12,p<.01)に有意差が見られた (表 2-2-3)。

表 2-2-3 現在の会社に入社した平均年齢

属性		人数	平均年齢	標準偏差	最少年齢	最長年齢	
全体		586	30.1	10.85	15	64	
現在の年代	20代まで	78	21.3	2.68	18	27	** ** *
	30代	167	25.6	5.43	16	37	** ** *
	40代	160	31.4	8.52	16	47	** ** *
	50代以上	181	36.8	13.74	15	64	** ** *
性別	男性	443	29.7	10.94	15	62	
	女性	143	31.2	10.52	18	64	
事業所グループ	一般事業所	318	30.0	10.89	15	64	
	その他の事業所	268	30.2	10.82	16	60	
在職期間グループ	10年まで	321	33.9	11.23	18	64	** ** *
	20年まで	144	27.5	9.96	16	61	** ** *
	21年以上	121	23.1	4.96	15	42	** ** *
受障時期グループ	生来性	149	27.1	8.94	16	60	** ** *
	初職入職前受障	161	29.6	9.91	16	59	** ** *
	初職入職後受障	108	40.4	10.27	20	64	** ** *
	現職入職後受障	120	25.1	8.57	15	55	** ** *
障害グループ	肢体不自由	221	30.9	11.06	16	64	
	視覚・聴覚障害	94	28.9	10.10	16	60	
	内部障害	90	32.7	13.15	17	62	*
	その他の障害	168	28.3	9.28	15	57	
職歴	職歴あり	345	35.5	10.29	18	64	** ** *
	職歴なし	239	22.3	5.62	15	54	** ** *
休職	休職あり	138	28.8	10.45	15	57	
	休職なし	434	30.5	10.98	16	64	

** p<.01 * p<.05

(2) 現在の仕事の内容

現在の会社での仕事の内容について、図 2-2-14 に示す。

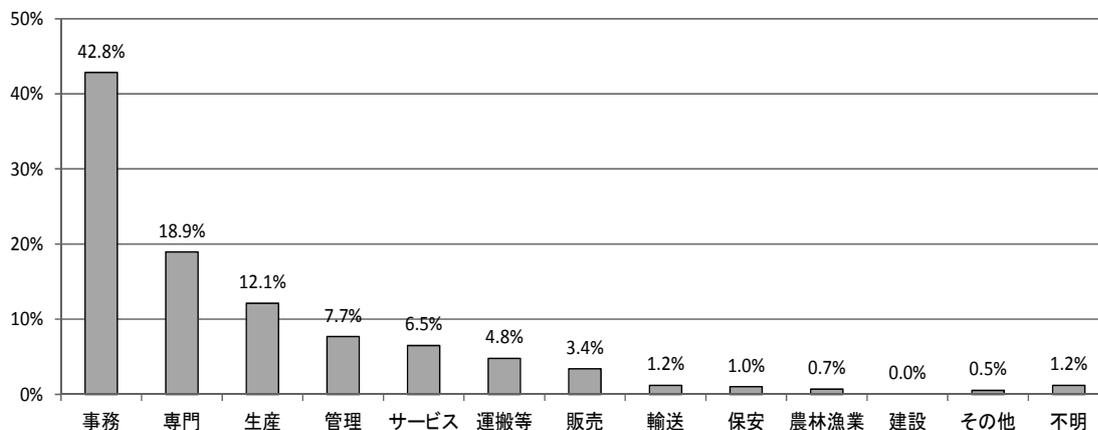


図 2-2-14 現在の会社での仕事内容 (複数回答、全体 (n=586))

全体を見ると、“事務”(42.8%)、“専門的・技術的な仕事”(18.9%)、“生産工程の仕事”(12.1%)の順に続いた。“その他”には、デザイン関係、研修等があった。

また、各属性別に見た現在の会社での仕事内容について、表 2-2-4 に示す。

この表は、全体の数値と比べて 3%、5%、10%以上高い数値に、それぞれ網掛けを行い、全体の数値と比べて 5%以上低い数値に△を表記している。このうち、網掛けの多かった職種に着目する。

“管理”の仕事では、現在の年代の「50代以上」、在職期間グループの「21年以上」、受障時期グループの「現職入職後受障」が全体より高く、現在の年代の「20代まで」及び性別の「女性」が全体より低かった。

“専門”の仕事では、現在の年代の「40代」「50代以上」、在職期間グループの「21年以上」、受障時期グループの「現職入職後受障」、障害グループの「視覚・聴覚障害」「内部障害」、休職の「休職あり」が全体より高く、現在の年代の「20代まで」及び性別の「女性」が全体より低かった。

“事務”の仕事では、現在の年代の「30代」「40代」、性別の「女性」、事業所グループの「一般事業所」、在職期間グループの「10年まで」、受障時期グループの「初職入職後受障」、障害グループの「肢体不自由」が全体より高く、現在の年代の「50代以上」、性別の「男性」、事業所グループの「その他の事業所」、在職期間グループの「21年以上」、受障時期グループの「生来性」、障害グループの「その他の障害」が全体より低かった。

“生産”の仕事では、現在の年代の「20代まで」、事業所グループの「その他の事業所」、受障時期グループの「生来性」、障害グループの「視覚・聴覚障害」「その他の障害」が全体より高く、性別の「女性」、事業所グループの「一般事業所」、受障時期グループの「現職入職後受障」、障害グループの「内部障害」が全体より低かった。

表 2-2-4 現在の会社での仕事内容（複数回答）

		現在の職種(複数回答)												
		管理	専門	事務	販売	サービス	保安	農林漁業	生産	輸送	建設	運搬等	その他	不明
全体(568)		7.7%	18.9%	42.8%	3.4%	6.5%	1.0%	0.7%	12.1%	1.2%	0.0%	4.8%	0.5%	1.2%
現在の年代	20代まで(78)	△2.6%	△10.3%	41.0%	3.8%	9.0%	0.0%	0.0%	21.8%	1.3%	0.0%	10.3%	0.0%	0.0%
	30代(167)	4.8%	15.0%	49.7%	4.2%	4.8%	0.0%	1.8%	15.0%	0.6%	0.0%	3.6%	0.6%	1.8%
	40代(160)	6.3%	23.1%	46.3%	3.1%	7.5%	0.0%	0.0%	8.1%	0.6%	0.0%	4.4%	0.6%	0.6%
	50代以上(181)	13.8%	22.7%	△34.3%	2.8%	6.1%	3.3%	0.6%	8.8%	2.2%	0.0%	3.9%	0.6%	1.7%
性別	男性(443)	9.9%	20.8%	△35.9%	4.1%	6.3%	1.1%	0.9%	13.8%	1.6%	0.0%	4.7%	0.7%	0.9%
	女性(143)	△0.7%	△13.3%	44.3%	1.4%	7.0%	0.7%	0.0%	△7.0%	0.0%	0.0%	4.9%	0.0%	2.1%
事業所グループ	一般事業所(318)	9.7%	21.7%	49.1%	2.8%	3.1%	0.3%	0.0%	△6.0%	1.6%	0.0%	4.1%	0.6%	0.9%
	その他の事業所(268)	5.2%	15.7%	△35.5%	4.1%	10.4%	1.9%	1.5%	19.4%	0.7%	0.0%	5.6%	0.4%	1.5%
在職期間グループ	10年まで(321)	4.7%	15.0%	47.4%	2.8%	7.8%	0.3%	0.6%	13.4%	0.9%	0.0%	7.8%	0.0%	0.6%
	20年まで(144)	5.6%	21.5%	40.3%	4.9%	6.3%	3.5%	1.4%	10.4%	1.4%	0.0%	2.1%	0.7%	2.8%
	21年以上(121)	16.2%	26.4%	△33.9%	3.3%	3.3%	0.0%	0.0%	10.7%	1.7%	0.0%	0.0%	1.7%	0.8%
受障時期グループ	生来性(149)	3.4%	16.2%	△37.8%	1.4%	9.5%	0.7%	2.0%	21.6%	0.7%	0.0%	7.4%	0.0%	0.7%
	初職入職前受障(161)	5.7%	16.4%	47.2%	5.0%	7.5%	0.6%	0.6%	11.3%	1.9%	0.0%	3.8%	0.6%	1.2%
	初職入職後受障(108)	5.6%	21.5%	48.6%	3.7%	4.7%	3.7%	0.0%	7.5%	0.0%	0.0%	7.5%	0.0%	0.9%
	現職入職後受障(120)	17.6%	26.1%	41.2%	4.2%	2.5%	0.0%	0.0%	△5.0%	1.7%	0.0%	0.8%	0.8%	0.8%
障害グループ	肢体不自由(221)	9.5%	16.3%	48.4%	2.7%	6.3%	2.3%	0.0%	10.9%	0.9%	0.0%	2.3%	0.0%	1.4%
	視覚・聴覚障害(94)	5.3%	22.3%	45.7%	1.1%	3.2%	0.0%	0.0%	18.1%	1.1%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%
	内部障害(90)	10.0%	32.2%	40.0%	2.2%	4.4%	1.1%	0.0%	△2.2%	3.3%	0.0%	3.3%	0.0%	1.1%
	その他の障害(168)	5.4%	14.9%	△35.1%	6.5%	8.9%	0.0%	2.4%	16.1%	0.6%	0.0%	8.9%	1.2%	1.8%
職歴	職歴あり(345)	6.4%	17.7%	44.1%	3.5%	7.8%	1.7%	0.0%	12.5%	1.2%	0.0%	5.2%	0.3%	0.9%
	職歴なし(239)	9.6%	20.9%	41.0%	3.3%	4.6%	0.0%	1.7%	11.3%	1.3%	0.0%	4.2%	0.8%	1.7%
休職	休職あり(138)	10.1%	23.9%	41.3%	2.9%	5.8%	1.4%	0.0%	9.4%	0.7%	0.0%	1.4%	1.4%	2.9%
	休職なし(434)	7.1%	17.7%	43.5%	2.8%	6.9%	0.9%	0.9%	12.9%	1.2%	0.0%	6.0%	0.2%	0.5%

表中網掛け： 全体の数値に比べ10%以上高い 全体の数値に比べ5%以上高い 全体の数値に比べ3%以上高い

表中△： 全体の数値に比べ5%以上低い

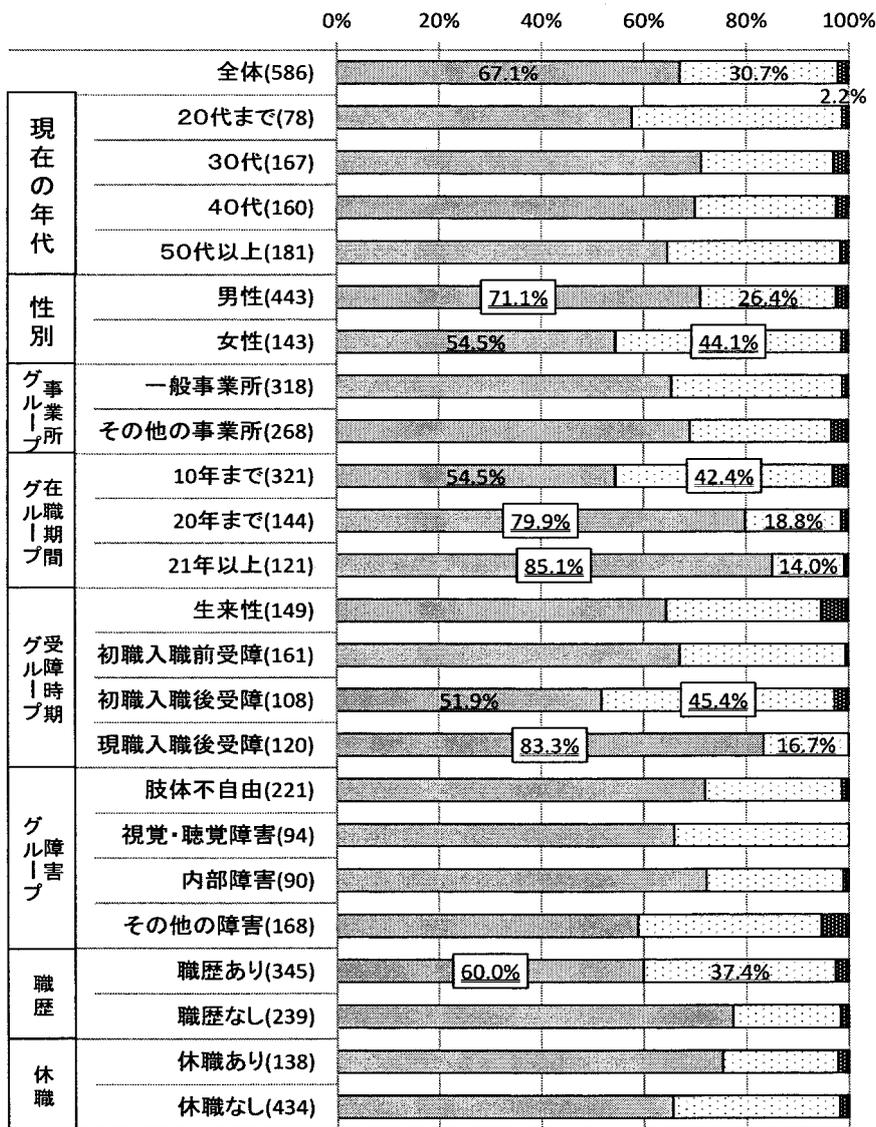
(3) 雇用形態

現在の会社での雇用形態について図 2-2-15 に示す。

「全体」では、「正社員」が 67.1%を占めていた。

各属性別に「全体」に対する χ^2 検定を行った。性別と在職期間グループ、受障時期グループ、職歴に関して、差が認められた。なお、残差分析を行い、有意差が認められた項目のみ、グラフ上で構成比率を示し、そのうち、全体構成より高い項目は囲み数字で示した。

性別では、「男性」で「正社員」、「女性」で「正社員以外」の割合が高かった。在職期間グループでは、「10 年まで」で「正社員以外」、それ以外は「正社員」の割合が高かった。受障時期グループでは、「初職入職後受障」で「正社員以外」、「現職入職後受障」で「正社員」の割合が高かった。また、職歴では、「職歴あり」で「正社員以外」、「職歴なし」で「正社員」の割合が高かった。



■ 正社員 □ 正社員以外 ■ 不明

二重下線: $p < .01$ 、

囲み数字: 全体構成より高い項目、囲みなし数字: 全体構成より低い項目

図 2-2-15 現在の会社の雇用形態

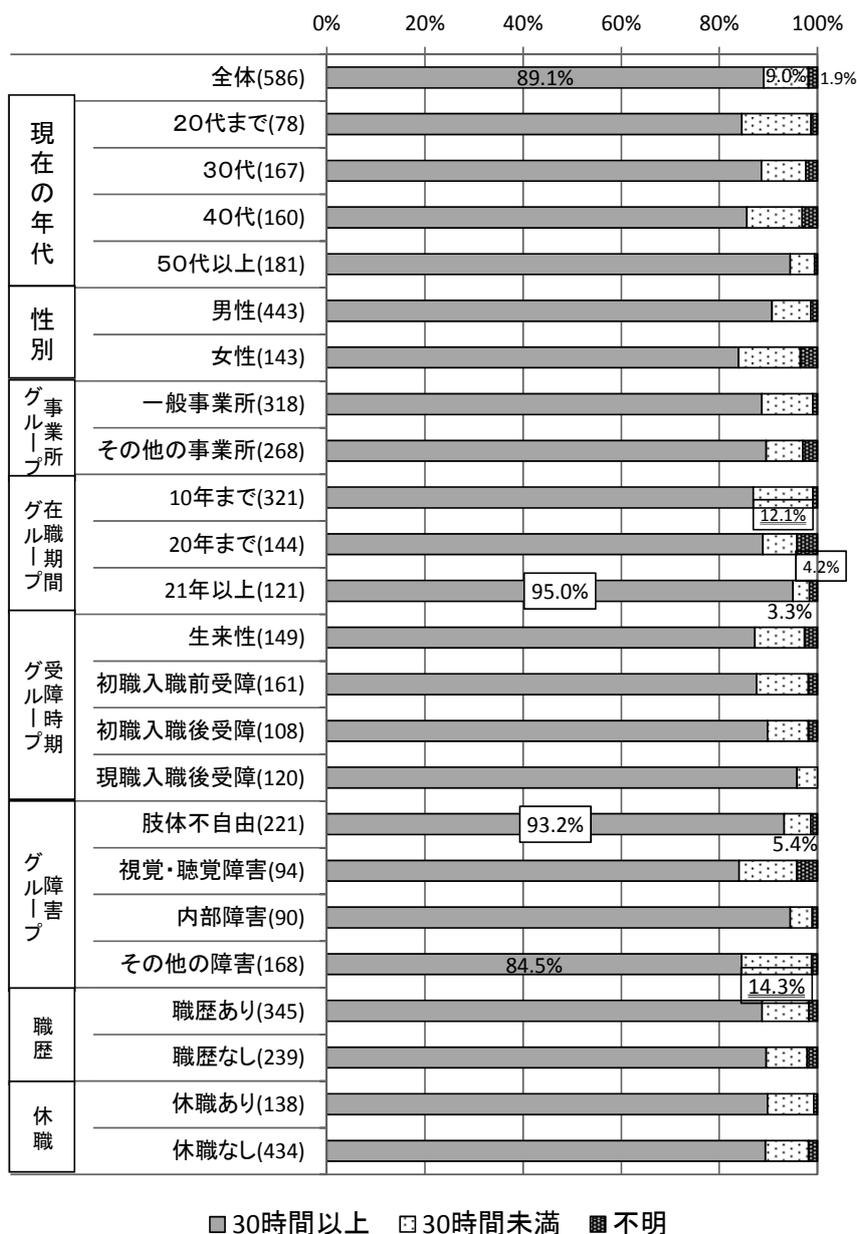
(4) 1週間の平均的就業時間

現在の会社での1週間の平均的就業時間について、図2-2-16に示す。

「全体」では、「30時間以上」が89.1%を占めていた。

各属性別に「全体」に対する χ^2 検定を行った。在職期間グループと障害グループに関して、差が認められた。なお、残差分析を行い、有意差が認められた項目のみ、グラフ上で構成比率を示し、そのうち、全体構成より高い項目は囲み数字で示した。

在職期間グループでは、「10年まで」で「30時間未満」が、「21年以上」で「30時間以上」の割合が高く、障害グループでは、「肢体不自由」で「30時間以上」が、「その他の障害」で「30時間未満」の割合が高かった。



二重下線:p<.01、下線なし:p<.05
 囲み数字:全体構成より高い項目、囲みなし数字:全体構成より低い項目

図2-2-16 現在の会社での1週間の平均的就業時間

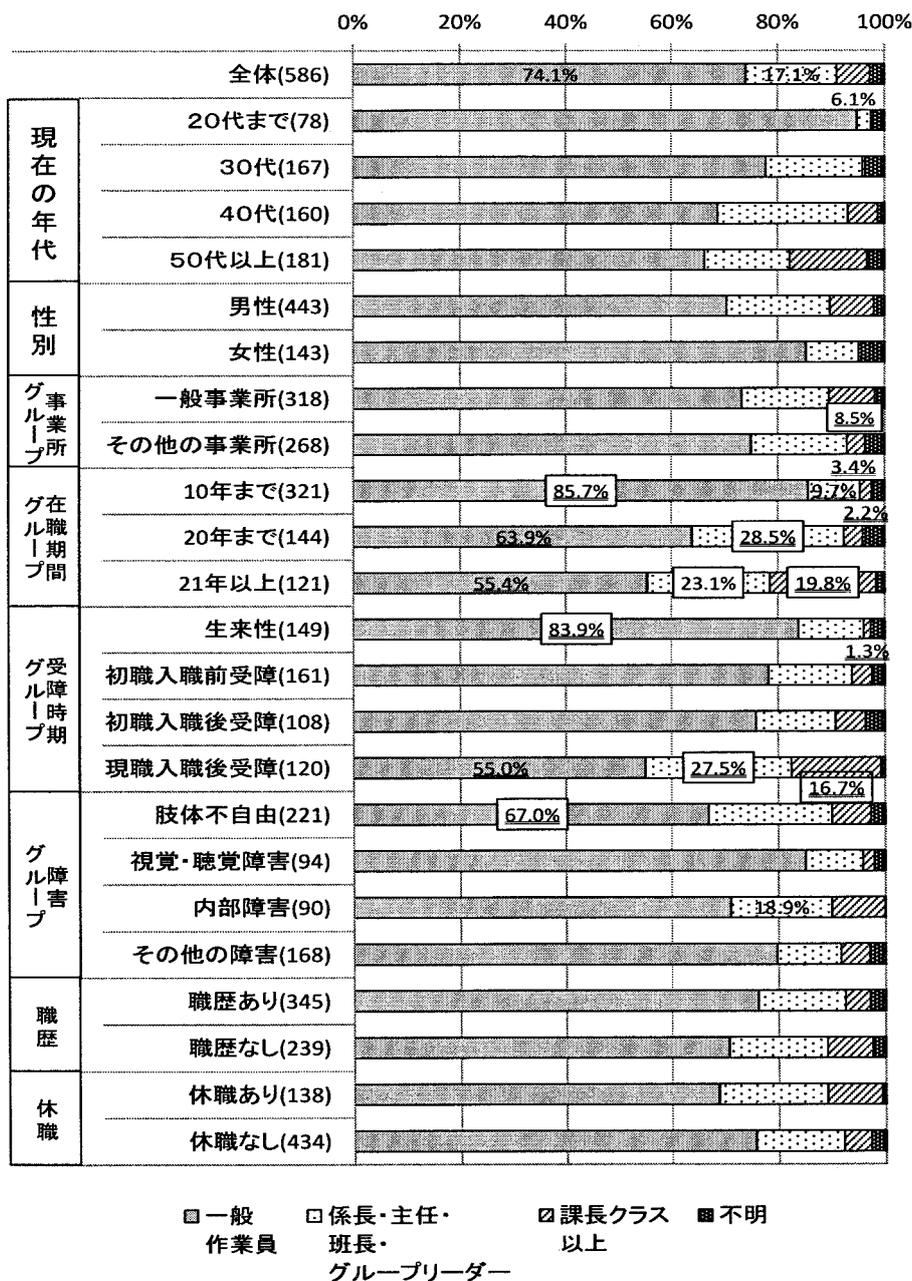
(5) 現在の役職

現在の会社での役職について、図 2-2-17 に示す。

「全体」では、「一般作業員」が 74.1%、「係長・主任・班長・グループリーダー（以下、「係長等」という。）」が 17.1%、「課長クラス以上」は 6.1%と少なかった。

各属性別に「全体」に対する χ^2 検定を行った。事業所グループ、在職期間グループ、受障時期グループ、障害グループに関して、差が認められた。なお、残差分析を行い、有意差が認められた項目のみ、グラフ上で構成比率を示し、そのうち全体構成より高い項目は囲み数字で示した。

事業所グループでは「一般事業所」で「課長クラス以上」が、在職期間グループでは「10 年まで」で「一般作業員」、「20 年まで」で「係長等」、「21 年以上」で「課長クラス以上」の割合が高かった。受



二重下線: $p < .01$ 、下線なし: $p < .05$

囲み数字: 全体構成より高い項目、囲みなし数字: 全体構成より低い項目

図 2-2-17 現在の会社での役職

障時期グループでは「生来性」で“一般作業員”、「現職入職後受障」で“係長等”及び“課長クラス以上”が、障害グループでは、「肢体不自由」で“係長等”、「視覚・聴覚障害」で“一般作業員”の割合が高かった。

(6) 今の会社で経験した内容

今の会社で異動や職種転換、昇進・昇格、降格等のどのようなことを経験しているか、8項目について尋ねた結果を図2-2-18に示す。なお、休職者及び中途受障者は、復職後の経験について回答している。

全体を見ると、“各項目の経験なし”が51.4%と半数を超えている。経験した内容として“同じ事業所内での部課間の異動”(21.7%)、“昇進・昇格”(13.0%)、“同じレベルで異なる仕事への配置転換”(11.9%)が挙げられている。

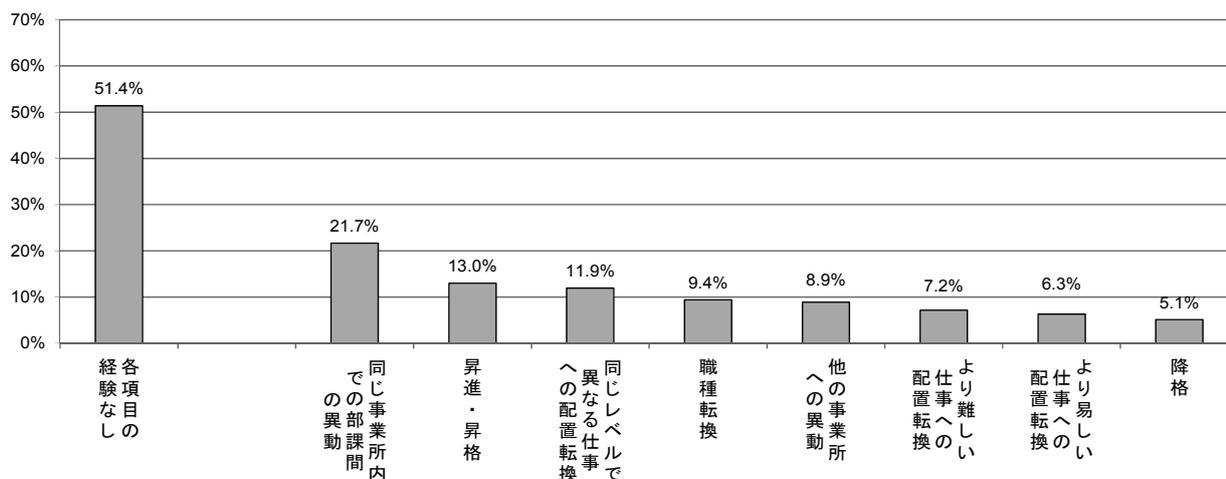


図 2-2-18 今の会社で経験した内容（複数回答、全体(n=586)）

ア 受障時期グループによる違い

障害従業員の受障した時期によって、今の会社への入社後の経験に違いがないかを確認するため、受障時期グループの4群（生来性・初職入職前受障・初職入職後受障・現職入職後受障）を「生来性及び初職入職前受障」「初職入職後受障」「現職入職後受障」に再区分した（図2-2-19）。「生来性」と「初職入職前受障」は、今の会社に入社する時点で障害者として雇用される可能性が高いため、同じ枠組みで経験について検討することにしたためである。

これを見ると、「生来性及び初職入職前受障」の62.6%、「初職入職後受障」の55.6%が、異動や職種転換、昇進・昇格、降格等“各項目の経験なし”と回答していた。「初職入職後受障」の障害従業員は、「生来性及び初職入職前受障」の障害従業員と同様に、“各項目の経験なし”が最も多い。これは、今の会社への入社時に障害への配慮がなされて配置されていることや、入職時の平均年齢が40.4歳とほかの受障時期グループよりも高く（生来性：27.1歳、初職入職前受障：29.6歳、現職入職後受障：25.1歳）、入社後改めて配置や担当業務の変更は起こりにくいと考えられる。

一方、「現職入職後受障」では“より難しい仕事への配置転換”を除き、“同じ事業所内での部課間の異動”(39.8%)・“他の事業所への異動”(23.7%)・“職種転換”(20.3%)・“同じレベルで異なる仕事への配置転換”(17.8%)等、各項目の経験が「生来性及び初職入職前受障」や「初職入職後受障」より多かった。

「現職入職後受障」は休職者及び中途受障者であり、復職後の経験を回答しているが、この結果は、復職後には、各障害従業員の状況に応じた配置転換や担当業務の調整を行っていることを示している。また、“よ

り易しい仕事への配置転換”・“降格”を経験した者がそれぞれ約 15%おり、状況によってはキャリアの見直しが行われていることも示している。

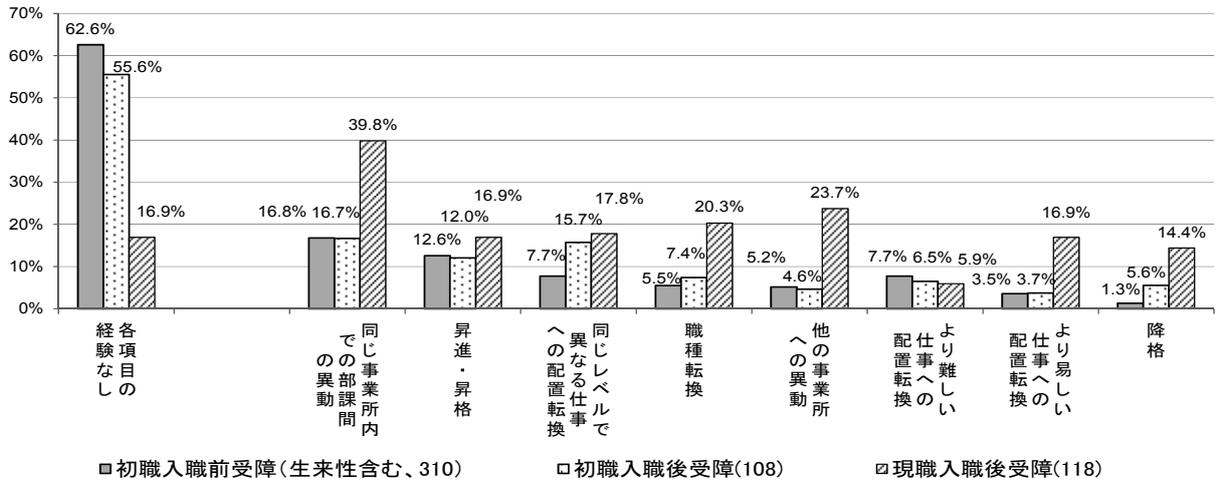


図 2-2-19 受障時期グループ別に見た今の会社で経験した内容（複数回答）

イ 休職経験による違い

障害従業員の休職経験によって、異動や職種転換、昇進・昇格、降格等の入社後の経験に違いがないかを確認するため、休職の有無で再区分した（図 2-2-20）。なお、近年、気分障害等による休職者の増加が指摘されており、こうした群とそれ以外の理由で休職していると考えられる群の間には、復職後の経験にも違いがあると考えられるため、「休職あり」に関しては、肢体不自由・視覚・聴覚障害・内部障害といった「身体障害（図中休職あり・身体障害）」、「その他の障害」のうち「気分障害・メンタルヘルス（図中休職あり・気分・メンタルヘルス）」の 2 群に分類し、「休職なし」を合わせ、3 群で比較した。

これを見ると、「休職なし」は“各項目の経験なし”が 64.9%と半数を超え、“昇進・昇格”が 3 群中最も高く 15.4%であった。また、「休職あり・身体障害」は“各項目の経験なし”が 35.1%であったが、“同じレベルで異なる仕事への配置転換”（22.1%），“同じ事業所内での部課間の異動”（20.8%）も一定程度いた。一方、「休職あり・気分・メンタルヘルス」は、“各項目の経験なし”が 6.9%と 3 群中最も低く、“同じ事業所内での部課間の異動”（65.5%），“より易しい仕事への配置転換”（34.5%）の経験者が多かった。

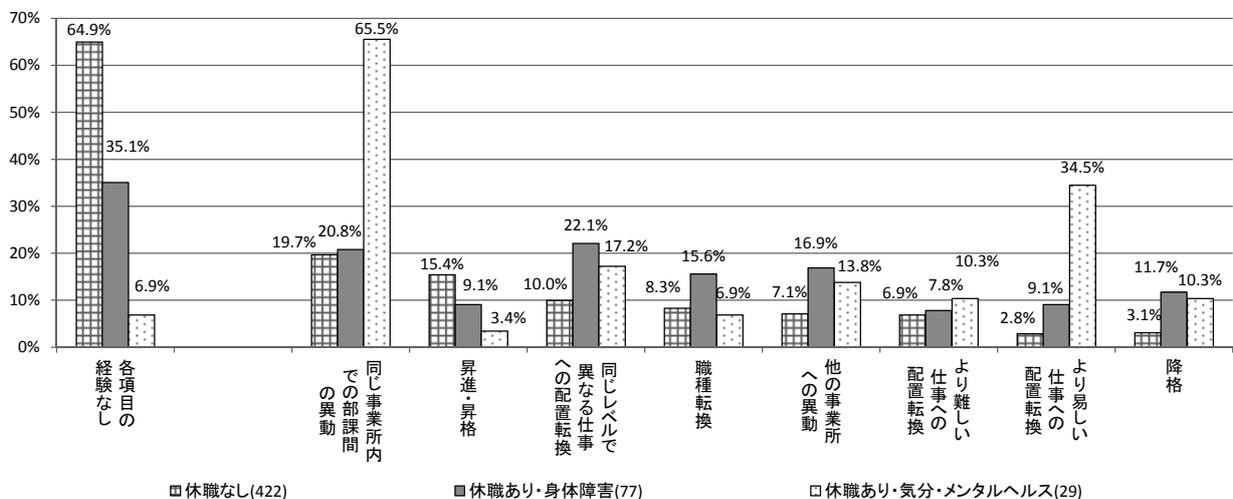


図 2-2-20 休職経験で見た今の会社で経験した内容（複数回答）

『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き 改訂版(厚生労働省,2009)』では、「職場復帰に関しては元の職場へ復帰させることが多いこと、異動等を誘因として発症したケースにおいては、現在の新しい職場に上手く適応できなかった結果である可能性が高いため、適応できていた以前の職場に戻すか、または他の適応可能と思われる職場への異動を積極的に考慮した方が良い場合がある」としている。今回の「休職あり・気分・メンタルヘルス」の結果は、現職復帰を原則としつつも、回答者の状況に応じて再配置がなされている実態を現したものと見えよう。

ウ 障害グループによる違い

ここでは、「その他の障害」をより詳しく見るため、“発達障害”・“統合失調症”・“気分障害・メンタルヘルス不全”・“知的障害”・“重複障害”・“その他”に分類している。

図 2-2-21 を見ると、障害グループにおいて“各項目の経験なし”が最も多かったのは“知的障害”(75.0%)で、最も少なかったのは“気分障害・メンタルヘルス不全”(17.5%)であった。

経験している内容は、“肢体不自由”・“視覚・聴覚障害”・“内部障害”が図 2-2-18 で示した全体の傾向とあまり変わらなかったのに対し、「その他の障害」は細分化したため、各障害が意味する内容は読み取りづらいものであった。そのため、キャリアの形成において方向性が比較的明確である“より易しい仕事への配置転換”と“降格”について、図 2-2-21 に抜粋した。

“より易しい仕事への配置転換”では、「現職入職後受障」に該当する障害従業員が多いと考えられる“気分障害・メンタルヘルス不全”をはじめ、“統合失調症”といった精神疾患や“高次脳機能障害”を中心とした“重複障害”に経験者が多く、“降格”でも“気分障害・メンタルヘルス不全”や“重複障害”に経験者が多かった。“降格”よりも“より易しい仕事への配置転換”の経験が多いが、これらの結果は、障害の状況によっては、担当職務のみならず、キャリアについても見直しが行われたことを示している。

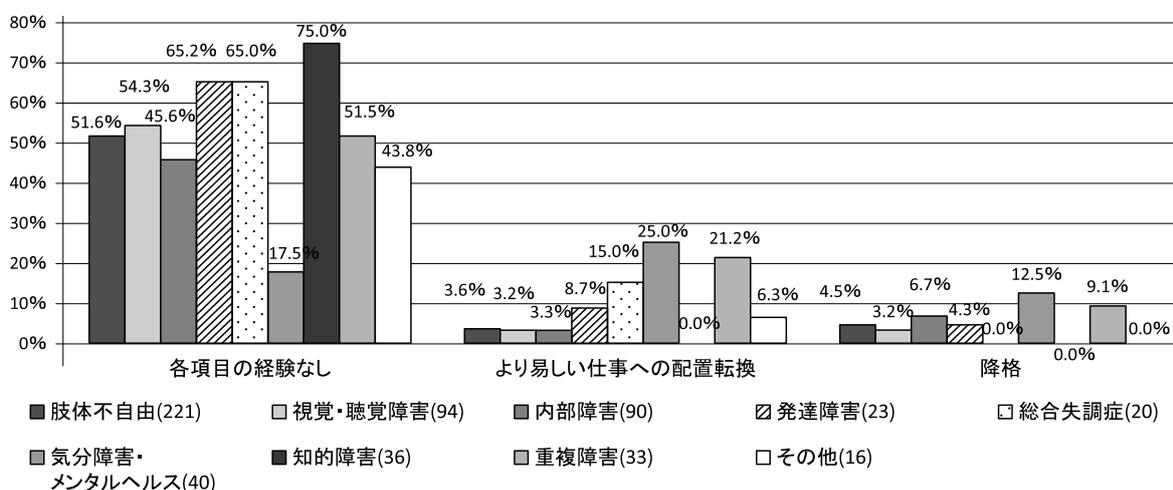


図 2-2-21 障害グループ別に見た今の会社で経験した内容(複数回答、項目抜粋)

第3節 職業生活の評価

1 働く目的～入社時に重視していたことはどのように変わったか～

入社時と現在、働くにあたって、障害従業員が重視していた(重視している)事柄について、まとめる。

(1) 入社時に重視していたこと

入社時に重視していたことを図 2-3-1 に示す。ここでは“1番～3番”の合計比率が高い順に示している。

これを見ると、“給与” (39.4%)が最も高く、以下、“会社の安定性” (37.2%)、“仕事のやりがい” (34.1%)、“障害・疾病について理解が得られること” (25.8%)、“職務内容と自分の能力とのマッチング” (22.7%)が続いた。また、“1番”とした回答が最も高いのは“会社の安定性” (24.2%)で、以下、“仕事のやりがい” (12.8%)、“障害・疾病について理解が得られること” (11.3%)、“給与” (11.1%)が続いた。

(2) 現在重視していること

現在、重視していることを図 2-3-2 に示す。ここでは、“1番～3番”の合計比率が高い順に示している。

これを見ると、“仕事のやりがい” (39.2%)が最も高く、以下、“給与” (37.2%)、“人間関係” (33.1%)、“会社の安定性” (28.0%)、“職務内容と自分の能力とのマッチング” (26.5%)、“自分の成長” (24.9%)が続いた。また、“1番”とした回答が最も高いのは“会社の安定性” (16.0%)で、以下、“仕事のやりがい” (14.8%)、“給与” (13.0%) “人間関係” (12.6%)が続いた。

(3) 入社時から現在の変化について

入社時と現在を比較すると、1番重要とした項目について、入社時は“会社の安定性”が“仕事のやりがい”より2倍高かったが、現在ではその差がわずか1.2%と拮抗する状態と変化している。

また、入社時と現在を比較して、“1番”～“3番”の合計比率が最も増加した項目は“人間関係”で

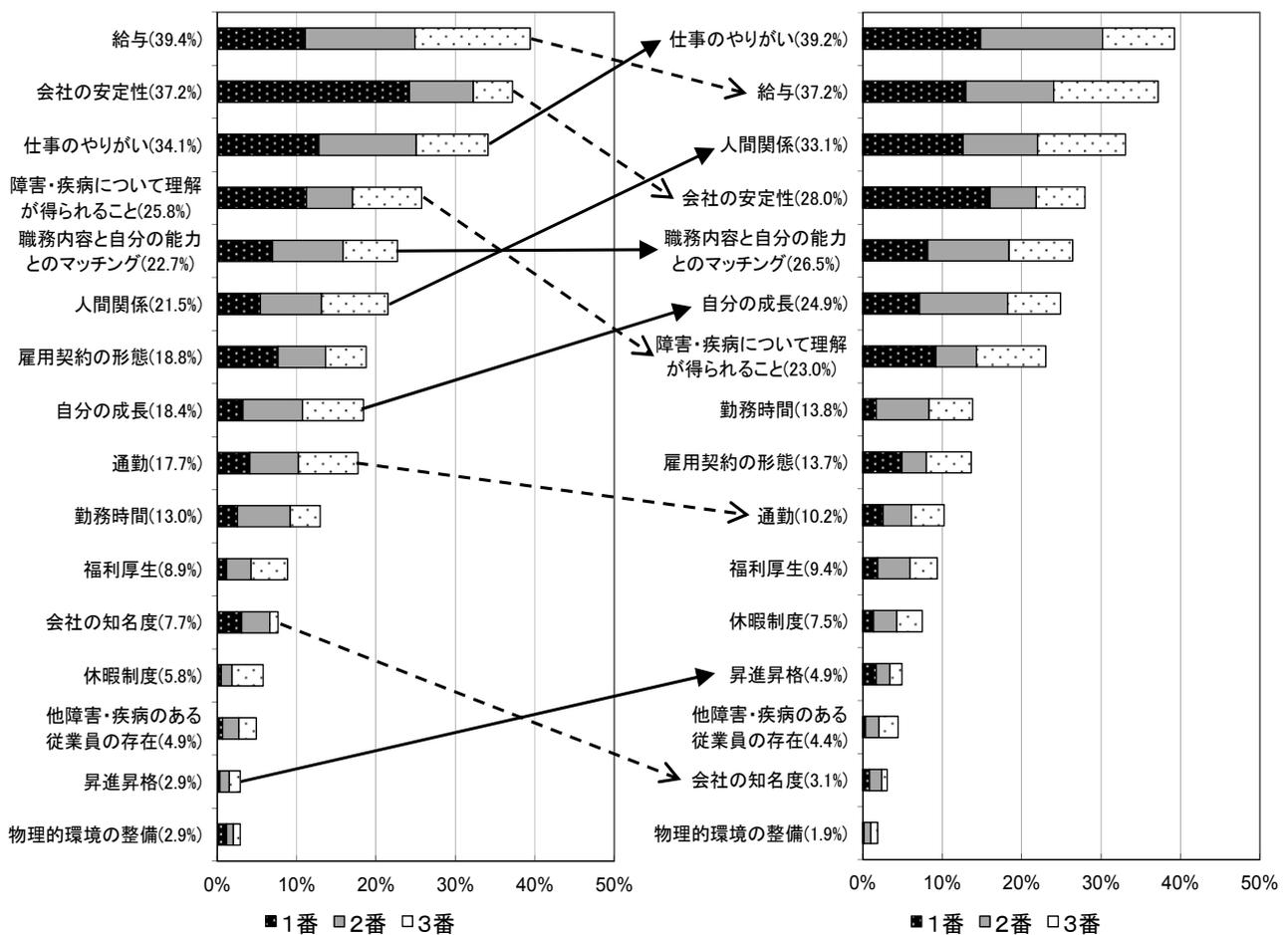


図 2-3-1 入社時に重視していたこと (n=657)

図 2-3-2 現在重視する事柄 (n=657)

11.6%の増加を示しており、“1番”～“3番”の合計比率が最も減少した項目は“会社の安定性”で9.2%の減少であった。

2 入社（復職）時・現在の難易度及び重要性の変化

ここでは、今の会社に入社した時点（休職経験及び中途受障の回答者は復職した時点）と現在における、下記12項目の難易度と重要性の変化について、まとめる。

（1）入社（復職）時及び現在の難易度の変化

ア 全体における変化

入社（復職）時及び現在の難易度の変化を図2-3-3に示す。なお、難易度は、各項目について“難しそう（難しい）”、“普通”、“易しそう（易しい）”、“考えた事なし”のうち、“難しそう（難しい）”と評価した回答のみを示している。

入社（復職）時評価の方が大きく、実線の現在評価の方が小さい形状から、概ね、入社（復職）時に比べ、現在は難しいと感じることは少なくなっていると考えられる。特に、“①職場で求められる仕事の質をこなすこと”と“②新しい仕事を覚えること”は、入社（復職）時に比べて現在“難しい”と感じる割合は約20%減少し、ほかに“③自分で仕事のやり方を考えること”・“④仕事の分からない点をはっきりさせること”・“⑦職場で気軽に話せる人を作ること”・“⑩自分のできる範囲やペースをつかむこと”も14～17%減少しており、これら職務に関する内容や人間関係については、時間の経過とともに難しいと感じることは少なくなることが分かる。

一方、入社（復職）時と現在の評価がそれほど変わっていない項目として、“⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと”・“⑨通勤や仕事に必要な体力を保つこと”・“⑪ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること”・“⑫休日に気晴らしすること”が挙げられた。変化が少ないということは、入社（復職）時から課題となっている可能性がある項目と考えられる。これら4項目のうち、“⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと”・“⑪ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること”は、“難しそう（難しい）”とする割合が30%近くあり、課題としての認識が必要な項目と考えられる。



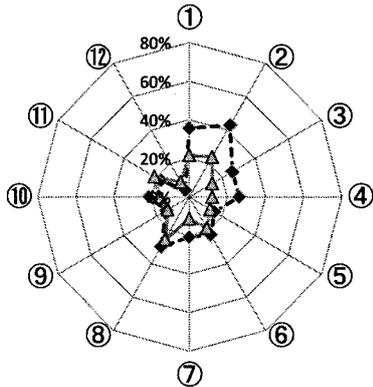
図 2-3-3 入社（復職）時及び現在の難易度の変化 (n=586)

イ 障害グループ別に見た変化

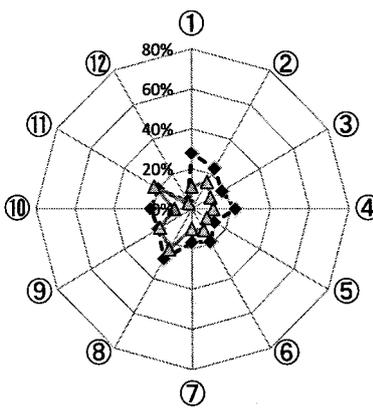
障害グループ別に見た入社（復職）時及び現在の難易度の変化を図 2-3-4 に示す。ただし、「その他の障害」に関しては、統合失調症・気分障害・メンタルヘルス・発達障害・知的障害等、様々な障害を扱っているため、次項「その他の障害」別に取り上げる。

これを見ると、障害別で見ても、点線の入社（復職）時評価の方が大きく、実線の現在評価の方が小さい形状から、概ね、入社（復職）時に比べ、現在は“難しい”と感じることは少ないと考えられる。特に、点線の入社（復職）時評価の形状が大きく、入社（復職）時に“難しい”と感じている割合が高いのは「視覚・聴覚障害」であり、全項目において、現在評価の割合が入社時評価よりも低くなっていた。一方、「内部障害」や「肢体不自由」は全体的に形状が小さく、入社（復職）時・現在評価ともに“難しい”と感じる割合は低く、その変化も少ないように見える。しかし、2つのグループとも、項目“⑪ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること”は、入社時評価より現在評価の方が“難しい”とする割合が高くなっており（肢体不自由：17.2%→21.3%、内部障害：20.0%→22.2%）、この特徴は、ほかのグループや「その他の障害」でも見られない特徴であった。

肢体不自由(n=221,平均13.9年)

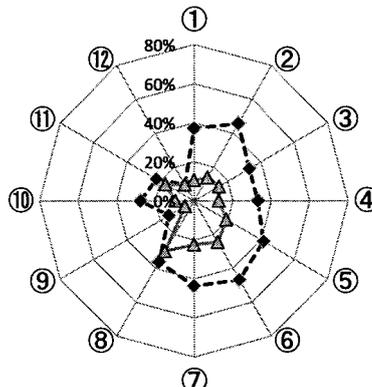


内部障害(n=90,平均15.8年)



--◆-- 入社時・難しそう

視覚・聴覚障害(n=94,平均11.0年)



—▲— 現在・難しい

図中①～⑫の内容

- ①職場で求められる仕事の量・質をこなすこと、
- ②新しい仕事を覚えること、
- ③自分で仕事のやり方を考えること、
- ④仕事上の分からない点をはっきりさせること、
- ⑤職場の人に、質問や相談をすること、
- ⑥職場の人に、自分の気持ちを伝えること、
- ⑦職場で気軽に話せる人を作ること、
- ⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと、
- ⑨通勤や仕事に必要な体力を保つこと、
- ⑩自分のできる範囲やペースをつかむこと、
- ⑪ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること、
- ⑫休日に気晴らしすること

図 2-3-4 障害グループ別に見た入社（復職）時及び現在の難易度の変化

ウ その他の障害別に見た変化

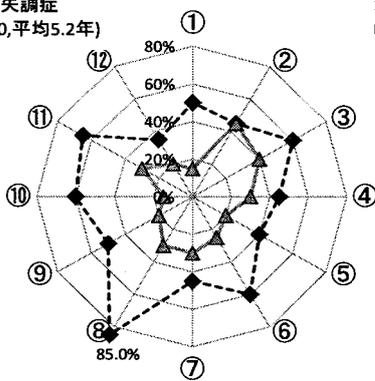
障害グループ中の「その他の障害」は、統合失調症・気分障害・メンタルヘルス・発達障害・知的障害等、様々な障害を1つの群として扱っているため、「その他の障害」別に見た入社（復職）時及び現在の難易度

の変化を取り上げる（図 2-3-5）。

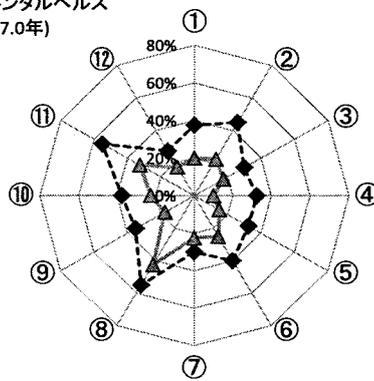
これを見ると、「その他の障害」6 群のうち、「統合失調症」「気分障害・メンタルヘルス」「発達障害」は、障害別グループの「肢体不自由」「視覚・聴覚障害」「内部障害」と同じように、点線の入社（復職）時評価の方が大きく、実線の現在評価の方が小さい形状をほぼ示している。その中で、「統合失調症」と「発達障害」は、入社（復職）時評価では、各項目“難しい”とした割合が高く、特に「統合失調症」の“⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと”は、85%が“難しい”としており、ほかの群や項目の中で最も高い数値を示していた。

一方で、「統合失調症」の項目“②新しい仕事を覚えること”は、入社（復職）時評価より現在評価の方が小さい形状を示した3 群の中で、唯一、変化がない項目であり（入社（復職）時・現在ともに 45.0%）、“②新しい仕事を覚えること”が彼らにとって経験を重ねても難しい課題であることがうかがえる。また、

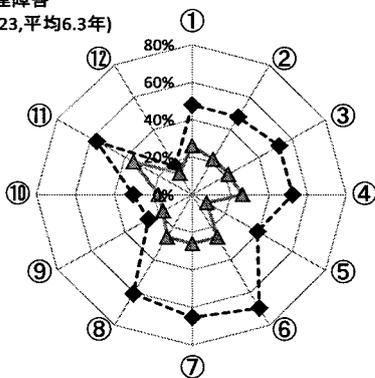
統合失調症
(n=20,平均5.2年)



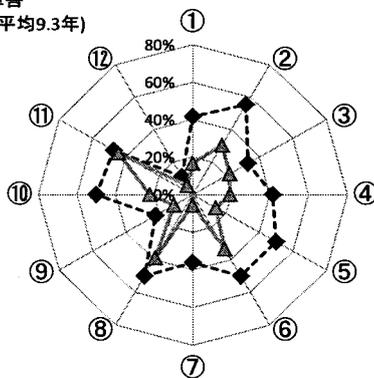
気分障害・メンタルヘルス
(n=40,平均17.0年)



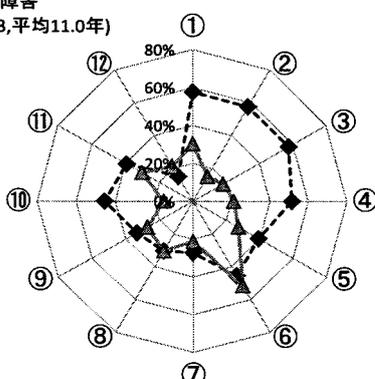
発達障害
(n=23,平均6.3年)



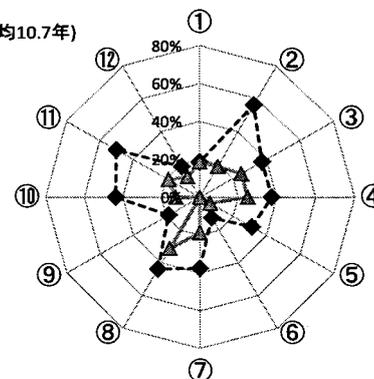
知的障害
(n=36,平均9.3年)



重複障害
(n=33,平均11.0年)



その他
(n=16,平均10.7年)



---入社時・難しそう —▲—現在・難しい

図中①～⑫の内容

- ①職場で求められる仕事の量・質をこなすこと、
- ②新しい仕事を覚えること、
- ③自分で仕事のやり方を考えること、
- ④仕事上の分からない点をはっきりさせること、
- ⑤職場の人に、質問や相談をすること、
- ⑥職場の人に、自分の気持ちを伝えること、
- ⑦職場で気軽に話せる人を作ること、
- ⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと、
- ⑨通勤や仕事に必要な体力を保つこと、
- ⑩自分のできる範囲やペースをつかむこと、
- ⑪ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること、
- ⑫休日に気晴らしすること

図 2-3-5 「その他の障害」別に見た入社時及び現在の難易度の変化

残りの 2 群のうち、「重複障害」の“⑥職場の人に、自分の気持ちを伝えること”（入社（復職）時 45.5%・現在 51.5%）、“⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと”（入社（復職）時・現在ともに 30.3%）、“⑫休日に気晴らしすること”（入社（復職）時 15.2%・現在 21.2%）、「その他」の“①職場で求められる仕事の量・質をこなすこと”（入社（復職）時・現在ともに 18.8%）に関しては、入社（復職）時評価より現在評価の方が“難しい”と感じている割合が高かったり、変化が見られなかった。

エ 障害グループ以外の属性で見た変化

障害グループ以外の属性では、いずれも“⑫休日に気晴らしすること”以外、入社（復職）時に比べ、現在“難しい”と感じることは少ない。“⑫休日に気晴らしすること”に関しては、現在の年代の「30代・40代」、性別の「女性」、在職期間グループの「10年まで・20年まで」、受障時期グループの「初職入職前受障・初職入職後受障」、職歴の「職歴あり」、休職経験の「休職なし」において、現在評価が入社（復職）時評価より高く、事業所グループでは入社時評価と現在評価の“難しい”とする割合は同率であった。

（2）入社（復職）時及び現在の重要性の変化

ア 全体における変化

入社（復職）時及び現在の重要性の変化を図 2-3-6 に示す。なお、重要性は、各項目について“とても重要”または“重要”と回答した合計を表示している。

点線の入社（復職）時評価の方が小さく、実線の現在評価の方が大きい形状から、入社（復職）時に比べ、現在の方が“とても重要”・“重要”と感じていると考えられる。特に、増加の幅が大きかったのは、“①職場で求められる仕事の量・質をこなすこと”・“③自分で仕事のやり方を考えること”・“④仕事上の分からない点をはっきりさせること”・“⑥職場の人に、自分の気持ちを伝えること”・“⑪ストレスや疲労が溜まる前に調整すること”の 5 項目で、職務遂行に関する内容のほか、人間関係やコミュニケーションに関するものであった。これら 5 項目のうち、“⑪ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること”は、難易度の評価において、入社（復職）時・現在に関わらず“難しそう（難しい）”とする割合も高かったことから、難しいけれども重要なことと認識されていることが分かる。



図 2-3-6 入社時及び現在の重要性の変化 (n=586)

イ 障害グループ別に見た変化

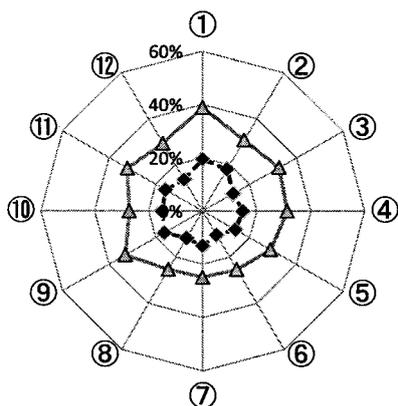
障害グループ別に見た入社時及び現在の重要性の変化を図 2-3-7 に示す。ただし、「その他の障害」に関しては、前項『(1) 入社(復職)時及び現在の難易度の変化』の『ウ その他の障害別に見た変化』と同様、統合失調症・気分障害・メンタルヘルス・発達障害・知的障害等、様々な障害を扱っているため、次項「その他の障害」別に取り上げる。

障害別で見ても、全項目において、点線の入社(復職)時評価が小さく、実線の現在評価の方が大きい形状から、入社(復職)時に比べ、現在は“重要”と感じていると考えられる。

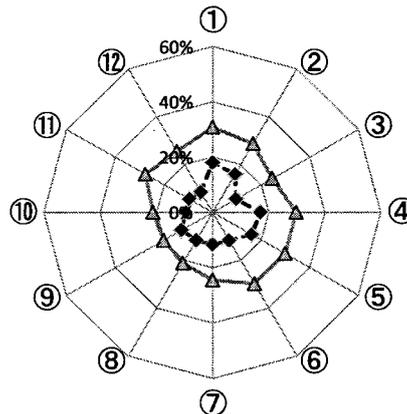
前項『(1) 入社(復職)時及び現在の難易度の変化』では、「内部障害」や「肢体不自由」は、“⑪ ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること”が、入社(復職)時評価より現在評価の方が“難しい”とする割合が高くなっていったが、重要性に関しては、「内部障害」が入社時から現在の増加割合が 13.3 ポイント、「肢体不自由」が 16.3 ポイントと、「その他の障害」「視覚・聴覚障害」の増加よりも低くなっており、彼らにとって“難しい”と感じつつも、重要性の評価にはつながりにくいことが示された。

特に、「内部障害」に関しては、入社(復職)時から重要性評価は全体的に低く、現在においても大きな伸びが見られにくく、ほかの障害とは異なる特徴を示していた。

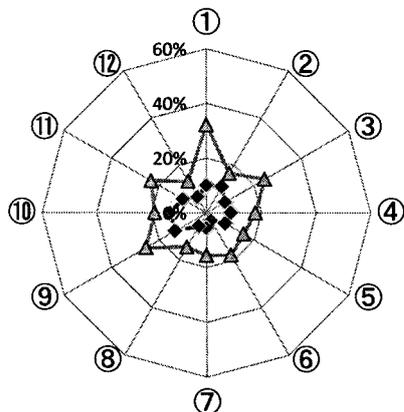
肢体不自由(n=221,平均13.9年)



視覚・聴覚障害(n=94,平均11.0年)



内部障害(n=90,平均15.8年)



---●---入社時・とても重要+重要

---▲---現在・とても重要+重要

図中①~⑫の内容

- ①職場で求められる仕事の量・質をこなすこと、
- ②新しい仕事を覚えること、
- ③自分で仕事のやり方を考えること、
- ④仕事上の分からない点をはっきりさせること、
- ⑤職場の人に、質問や相談をすること、
- ⑥職場の人に、自分の気持ちを伝えること、
- ⑦職場で気軽に話せる人を作ること、
- ⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと、
- ⑨通勤や仕事に必要な体力を保つこと、
- ⑩自分のできる範囲やペースをつかむこと、
- ⑪ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること、
- ⑫休日に気晴らしすること

図 2-3-7 障害グループ別に見た入社時及び現在の重要性の変化

ウ 「その他の障害」別に見た変化

「その他の障害」別に見た入社（復職）時及び現在の重要性の変化を取り上げる（図 2-3-8）。

これを見ると、「その他の障害」6群のうち、「知的障害」を除き、概ね、点線の入社（復職）時が小さく、実線の現在の方が大きい形状から、入社（復職）時に比べ、現在は“重要”と感じている項目が多いと考えられる。特に入社（復職）時から現在において 20%以上増加のあった項目に着目すると、

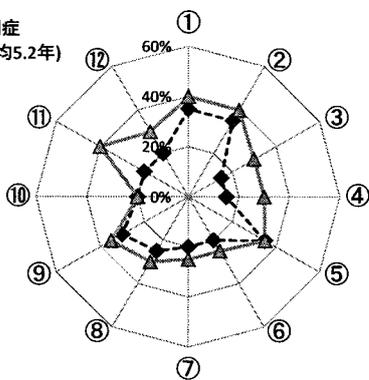
「統合失調症」では、

“⑪ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること（入社（復職）時 20.0%・現在 40.0%）”が、

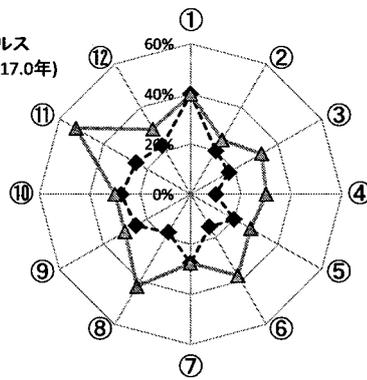
「気分障害・メンタルヘルス」では、

“④仕事の分からない点をはっきりさせること（入社（復職）時 10.0%・現在 30.0%）”、

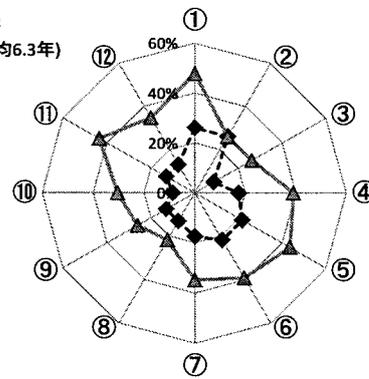
統合失調症
(n=20,平均5.2年)



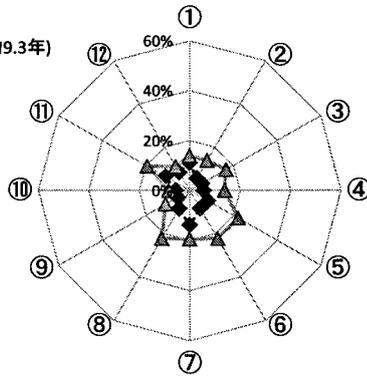
気分障害・メンタルヘルス
(n=40,平均17.0年)



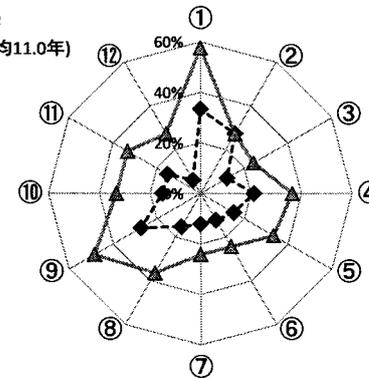
発達障害
(n=23,平均6.3年)



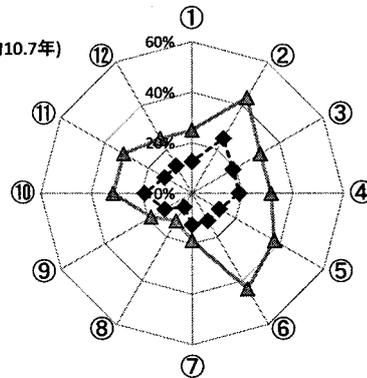
知的障害
(n=36,平均9.3年)



重複障害
(n=33,平均11.0年)



その他
(n=16,平均10.7年)



---◆---入社時・とても重要+重要

---▲---現在・とても重要+重要

図中①~⑫の内容

- ①職場で求められる仕事の量・質をこなすこと、
- ②新しい仕事を覚えること、
- ③自分で仕事のやり方を考えること、
- ④仕事上の分からない点をはっきりさせること、
- ⑤職場の人に、質問や相談をすること、
- ⑥職場の人に、自分の気持ちを伝えること、
- ⑦職場で気軽に話せる人を作ること、
- ⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと、
- ⑨通勤や仕事に必要な体力を保つこと、
- ⑩自分のできる範囲やペースをつかむこと、
- ⑪ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること、
- ⑫休日に気晴らしすること

図 2-3-8 その他の障害別に見た入社時及び現在の重要性の変化

“⑥職場の人に、自分の気持ちを伝えること（入社（復職）時 15.0%・現在 37.5%）”、
“⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと（入社（復職）時 17.5%・現在 42.5%）”、
“⑪ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること（入社（復職）時 25.0%・現在 52.5%）”が、
「発達障害」では、

“①職場で求められる仕事の量・質をこなすこと（入社（復職）時 26.1%・現在 47.8%）”、
“④仕事の分からない点をはっきりさせること（入社（復職）時 17.4%・現在 39.1%）”、
“⑤職場の人に、質問や相談をすること（入社（復職）時 21.7%・現在 43.5%）”、
“⑩自分のできる範囲やペースをつかむこと（入社（復職）時 8.7%・現在 30.4%）”、
“⑪ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること（入社（復職）時 13.0%・現在 43.5%）”、
“⑫休日に気晴らしすること（入社（復職）時 13.0%・現在 34.8%）”が、

「重複障害」では、

“①職場で求められる仕事の量・質をこなすこと（入社（復職）時 33.3%・現在 57.6%）”、
“⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと（入社（復職）時 15.2%・現在 36.4%）”、
“⑨通勤や仕事に必要な体力を保つこと（入社（復職）時 27.3%・現在 48.5%）”、
“⑫休日に気晴らしすること（入社（復職）時 6.1%・現在 27.3%）”が、

「その他」では、

“⑤職場の人に、質問や相談をすること（入社（復職）時 12.5%・現在 37.5%）”、
“⑥職場の人に、自分の気持ちを伝えること（入社（復職）時 12.5%・現在 43.8%）”

なお、「知的障害」については、質問の内容を理解して回答ができていたのか疑問があり、別途検討が必要であろう。

エ 障害グループ以外の属性で見た変化

障害グループ以外の属性でも、いずれも、全項目において、入社（復職）時に比べ、現在は“重要”と感じる割合が高かったが、在職期間グループの「21年以上」と受障時期グループの「現職入職後受障」は、入社（復職）時と現在の変化が少なかった。これらの群は、既に在職してからの年数が経過しており、入社（復職）時の状況をほかの群ほど適切に想起できていない可能性が考えられる。

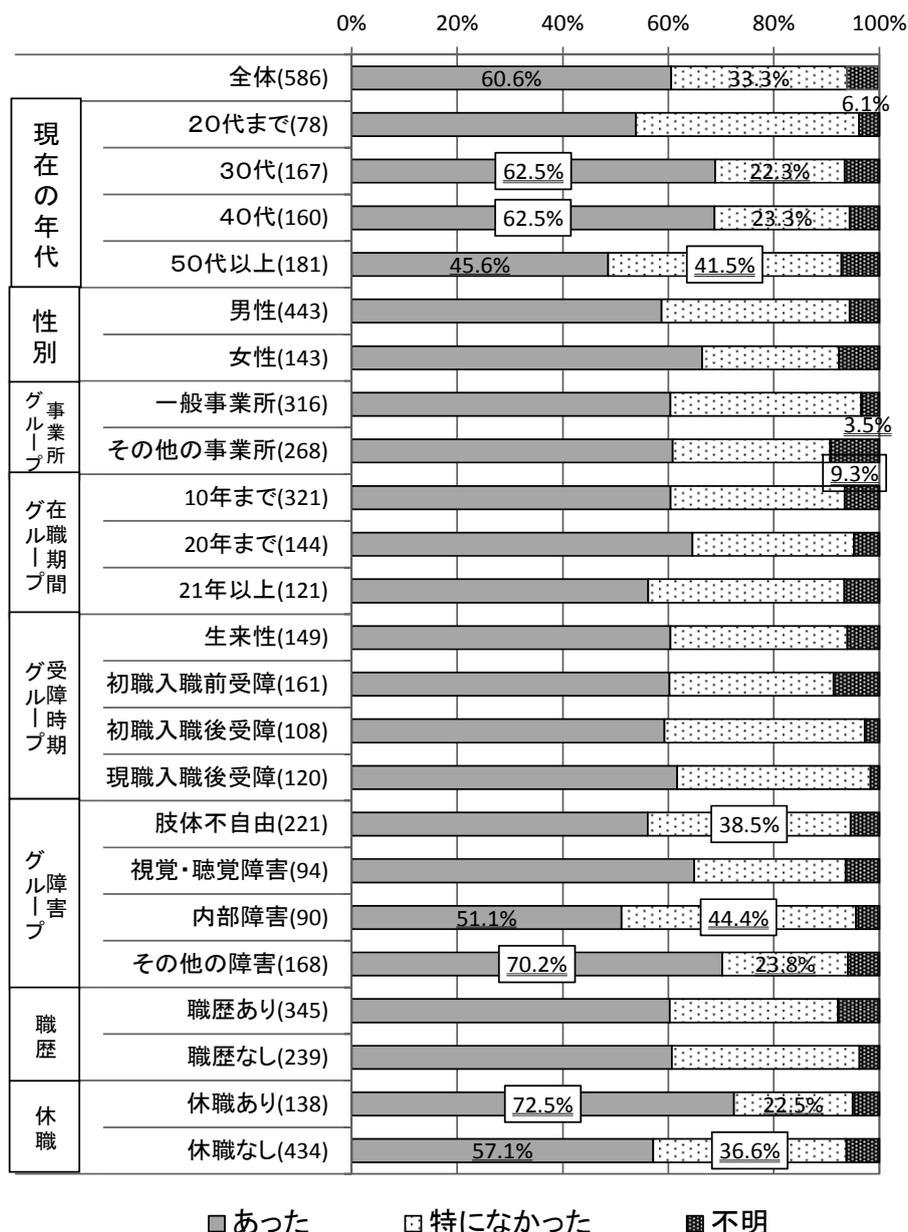
3 ストレス経験の概要～現職での経験をストレスの側面から振り返る～

(1) ストレス経験の有無

今の会社でのストレス経験（困ったこと、仕事が続けられないと思った経験）について、図 2-3-9 に示す。なお、退職者及び中途受障者は復職後の状況について回答するよう依頼している。

各属性別に「全体」に対する χ^2 検定を行った。現在の年代・事業所グループ・障害グループに関して、差が認められた。なお、残差分析を行い、有意差が認められた項目のみ、グラフ上で構成比率を示し、そのうち、全体構成より高い項目は囲み数字で示した。

現在の年代での「30代」・「40代」、障害グループでの「その他の障害」、退職経験の「退職あり」において、“ストレス経験あり”とする割合が高かった。また、事業所グループでは、「その他の事業所」において、“不明”の割合が高かった。



二重下線:p<.01、下線なし:p<.05
 囲み数字:全体構成より高い項目、囲みなし数字:全体構成より低い項目

図 2-3-9 ストレス経験の有無

(2) ストレス経験のあった時期

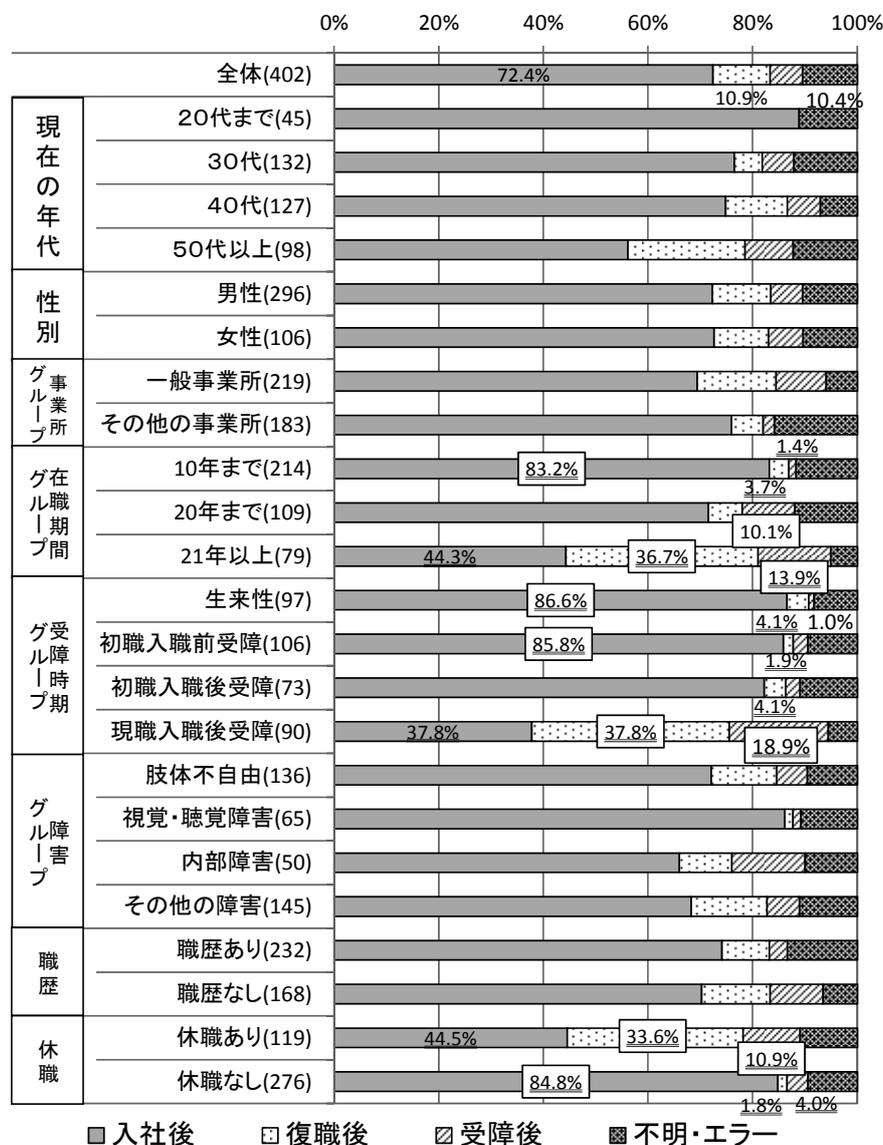
ストレス経験のあった時期について、図 2-3-10 に示す。次項『(3) ストレス経験の原因』ごとに時期の回答も求めたため、回答者によっては複数挙げており、全体の回答数は述べ 402 名となっている。なお、休職者及び中途受障者は復職後の状況について回答するよう依頼している。

各属性別に「全体」に対する χ^2 検定を行った。在職期間グループ、受障時期グループ、休職経験に関して、差が認められた。なお、残差分析を行い、有意差が認められた項目のみ、グラフ上で構成比率を示し、そのうち、全体構成より高い項目は囲み数字で示した。

在職期間グループの「10 年まで」、休職経験の「休職なし」において“入社後”が、在職期間グループ

の「21年以上」、受障時期グループの「現職入職後受障」、休職経験の「休職あり」において“復職後”が、在職期間グループの「20年まで」「21年以上」、受障時期グループの「現職入職後受障」、休職経験の「休職あり」において“受障後”の割合が高かった。

なお、休職経験の「休職あり」において“入社後”の回答があるが、休職後の状況ではなく、休職の原因となった状況について回答している者がいたためと考えられる。



二重下線:p<.01、下線なし:p<.05
 囲み数字:全体構成より高い項目、囲みなし数字:全体構成より低い項目

図 2-3-10 ストレス経験のあった時期

(3) ストレス経験の原因

ストレス経験の原因について、全体の結果を図 2-3-11 に示す。

グラフ上は、“特に原因となった”の多い項目順に示している。“特に原因となった”では、“⑪上司とのトラブル”(9.2%)が最も多く、“⑥仕事が多すぎる”(6.2%)、“⑫同僚とのトラブル”(5.7%)が続いた。

また、グラフ上部にある□囲みの数字は、“特に原因となった+原因となった”の合計値の多い順を示している。“特に原因となった”に“原因となった”も加えると、“⑥仕事が多すぎる”(33.0%)が最も多

く、“⑪上司とのトラブル” (26.9%)、“④仕事上で失敗した” (26.7%)、“②仕事内容が変わった” (26.1%)、“⑨評価されない (又は不本意な評価)” (25.9%)が続いており、人間関係のトラブルや職務の変化・過重労働等が大きなストレス要因となることが示された。

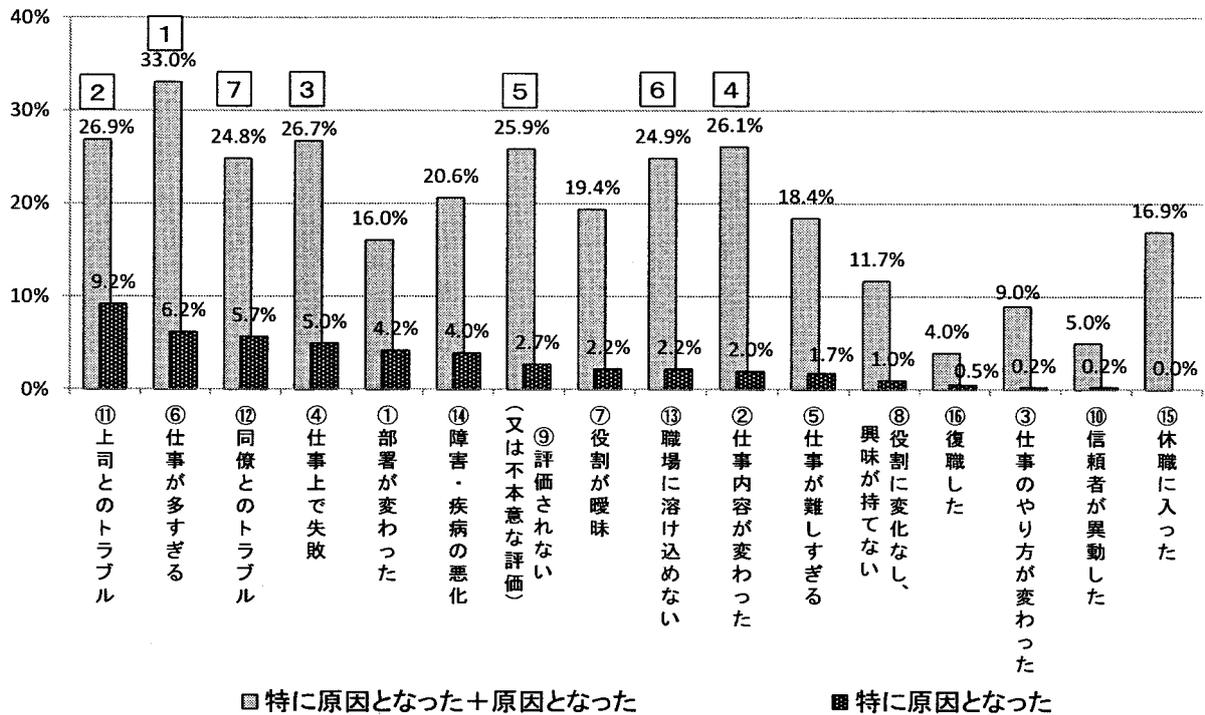


図 2-3-11 ストレス経験の原因 (複数回答、(n=405))

こうしたストレス経験の原因には、障害別により特徴がある可能性があるため、障害グループの結果を表 2-3-1 に示す。表中網掛けの濃い順に、全体の数値との差が大きいことを示しており、更に、△のある数値は、全体の数値より低い値を示す。

全体の数値と比べて高い値を示しているのは、“特にならなくなった原因”に集中しているが、その内容は、

- 視覚・聴覚障害：“⑬職場に溶け込めない”、
- 内部障害：“⑭障害や疾病の悪化”、
- 統合失調症：“⑤仕事が難しすぎる”・“⑥仕事が多すぎる”・“⑬職場に溶け込めない”、
- 気分障害・メンタルヘルス不全：“②仕事内容が変わった”・“⑮休職に入った”、
- 発達障害：“③仕事のやり方が変わった”・“④仕事上で失敗した”・“⑤仕事が難しすぎる”、
- 知的障害：“③仕事のやり方が変わった”・“④仕事上で失敗した”・“⑫同僚とのトラブル”
- 重複障害：“⑨評価されない”・“⑬職場に溶け込めない”

であった。

なお、障害グループ以外の属性でも同様の分析を試みたが、現在の年代の「20代まで」、在職期間グループの「10年まで」、受障時期グループの「生来性」で“④仕事上で失敗した”が、在職期間グループの「21年以上」で“①部署が変わった”が、休職経験グループの「休職あり」で“⑭障害・疾病の悪化”及び“⑮休職に入った”が全体よりも10%以上高い値を示しているのみであった。

表 2-3-1 障害グループ別に見たストレス経験の原因（複数回答）

	①上司とのトラブル		⑥仕事が多すぎる		⑫同僚とのトラブル		④仕事上で失敗		①部署が変わった		⑭障害・疾病の悪化		⑨評価されない (又は不本意な評価)		⑦役割が曖昧		
	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	
全体(402)	9.2%	26.9%	6.2%	33.0%	5.7%	24.8%	5.0%	26.7%	4.2%	16.0%	4.0%	20.6%	2.7%	25.9%	2.2%	24.9%	
障害グループ その他の障害	肢体不自由(136)	10.3%	30.1%	6.6%	30.9%	6.6%	26.5%	3.7%	19.9%	5.1%	19.9%	6.6%	22.8%	3.7%	25.0%	1.5%	27.2%
	視覚・聴覚障害(65)	6.2%	26.2%	3.1%	23.1%	6.2%	24.6%	6.2%	30.8%	6.2%	15.4%	1.5%	10.8%	3.1%	29.2%	1.5%	29.2%
	内部障害(50)	6.0%	20.0%	10.0%	36.0%	4.0%	18.0%	6.0%	24.0%	6.0%	12.0%	6.0%	32.0%	4.0%	28.0%	4.0%	22.0%
	統合失調症(23)	8.7%	21.7%	13.0%	56.5%	4.3%	26.1%	8.7%	30.4%	0.0%	△0.0%	0.0%	26.1%	4.3%	21.7%	0.0%	17.4%
	気分障害・ メンタルヘルス 不全(44)	11.4%	25.0%	4.5%	34.1%	2.3%	15.9%	4.5%	△11.4%	6.8%	22.7%	4.5%	27.3%	2.3%	34.1%	6.8%	25.0%
	発達障害(17)	11.8%	29.4%	0.0%	41.2%	5.9%	23.5%	5.9%	41.2%	0.0%	11.8%	0.0%	17.6%	0.0%	17.6%	0.0%	△0.0%
	知的障害(23)	13.0%	26.1%	0.0%	39.1%	8.7%	52.2%	4.3%	60.9%	0.0%	8.7%	0.0%	△8.7%	0.0%	△8.7%	0.0%	21.7%
	重複障害(26)	7.7%	30.8%	15.4%	30.8%	0.0%	15.4%	0.0%	34.6%	0.0%	23.1%	3.8%	23.0%	0.0%	42.3%	3.8%	34.6%
	⑬職場に 溶け込めない		②仕事内容が 変わった		⑤仕事が難しすぎる		⑧役割に変化なし、 又は興味が持てない		⑮復職した		③仕事のやり方が 変わった		⑩信頼者が異動した		⑮休職に入った		
	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	特に原因 となった	特に原因 となった +原因と なった	
全体(405)	2.2%	19.4%	2.0%	26.1%	1.7%	18.4%	1.0%	11.7%	0.5%	4.0%	0.0%	16.9%	0.2%	9.0%	0.2%	5.0%	
障害グループ その他の障害	肢体不自由(136)	0.7%	11.8%	2.9%	27.9%	1.5%	16.2%	1.5%	11.8%	0.7%	2.9%	0.0%	11.0%	0.0%	6.6%	0.0%	2.2%
	視覚・聴覚障害(65)	4.6%	29.2%	1.5%	29.2%	0.0%	12.3%	1.5%	18.5%	0.0%	4.6%	0.0%	24.6%	1.5%	15.4%	0.0%	0.0%
	内部障害(50)	0.0%	16.0%	4.0%	20.0%	2.0%	18.0%	0.0%	12.0%	0.0%	2.0%	0.0%	10.0%	0.0%	12.0%	0.0%	0.0%
	統合失調症(23)	4.3%	39.1%	0.0%	26.1%	8.7%	43.5%	0.0%	8.7%	0.0%	0.0%	0.0%	13.0%	0.0%	13.0%	0.0%	8.7%
	気分障害・ メンタルヘルス 不全(44)	0.0%	15.9%	2.3%	38.6%	4.5%	13.6%	2.3%	6.8%	2.3%	4.5%	0.0%	20.5%	1.5%	6.1%	0.0%	18.2%
	発達障害(17)	5.9%	23.5%	0.0%	29.4%	0.0%	29.4%	0.0%	11.8%	0.0%	0.0%	0.0%	35.3%	0.0%	11.8%	0.0%	5.9%
	知的障害(23)	4.3%	13.0%	0.0%	△8.7%	0.0%	26.1%	0.0%	4.3%	0.0%	8.7%	0.0%	30.4%	0.0%	4.3%	0.0%	8.7%
	重複障害(26)	7.7%	30.8%	0.0%	19.2%	0.0%	11.5%	0.0%	15.4%	0.0%	11.5%	0.0%	19.2%	0.0%	7.7%	3.8%	11.5%

表中網掛け： 全体の数値との差が30%以上 全体の数値との差が20%以上 全体の数値との差が10%以上

表中網掛けの△： 全体の数値より低いことを示す

また、その他の原因として、自由記述による回答を求めたところ、全体で57の原因が挙げられた。それらの内容をカテゴリー別にまとめると、図 2-3-12 となった。

これを見ると、「仕事に関すること」(26.3%)が最も多く、「責任が重い」「面倒なことを押しつけられる」「仕事の進捗の遅れ」「取引先と社内の調整」等、選択項目にはない仕事に関する内容が含まれた。次に「人間関係」(17.5%)が続き、選択項目にある「上司」や「同僚」のトラブル以外に、「部下とのトラブル」「同僚との相性」「職場の雰囲気」等が挙げられた。以下、障害理解や障害によるハンディを取り上げた「障害に関すること」(14.0%)、仕事がない(少ない)を中心とした「仕事の量」(12.3%)、パワハラを始めとした「いじめ」(8.8%)、結婚や身近な人の病気や死亡といった「家庭環境」(8.8%)、「昇格」(5.3%)、職場や家庭環境と直接関係のない「プライベートのこと」(5.3%)と続いた。

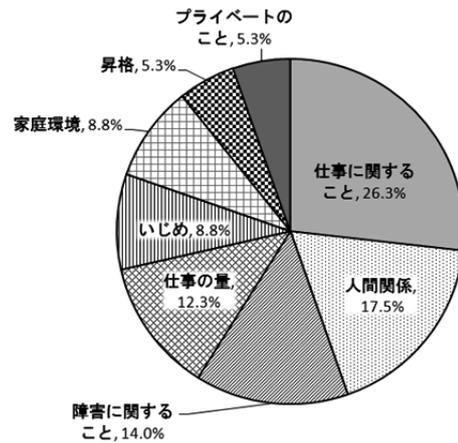


図 2-3-12 その他のストレス経験の原因 (n=57)

(4) ストレス解消の要因

ストレス解消の要因について、全体の結果を図 2-3-13 に示す。図は“役立った”の多い項目順に示している。

“役立った”では、“⑬家族などの存在” (50.7%)が最も多く、“⑰気晴らし” (44.5%)、“⑩自分の部署内のキーパーソン (相談しやすい人) の存在” (34.6%)が続いた。

一方、ストレスのあったときに“あれば良かった”ものとしては、“⑩病気や障害についての職場での周知や理解” (22.8%)が最も多く、“⑩自分の部署内のキーパーソン (相談しやすい人) の存在” (22.5%)、“②役割の拡がり” (19.4%)、“⑳ストレスや疲労の対処方法についての知識” (18.6%)、“㉑ストレスや疲労が生じやすい場面についての知識” (18.3%)、が続いた。

総じて、ストレス解消の要因として、周囲の人たちの存在や自らのストレス解消法 (気晴らし) を持っていることが重要であること、また、障害・疾病に関する会社や周囲の理解とともに、自らの対処に関する

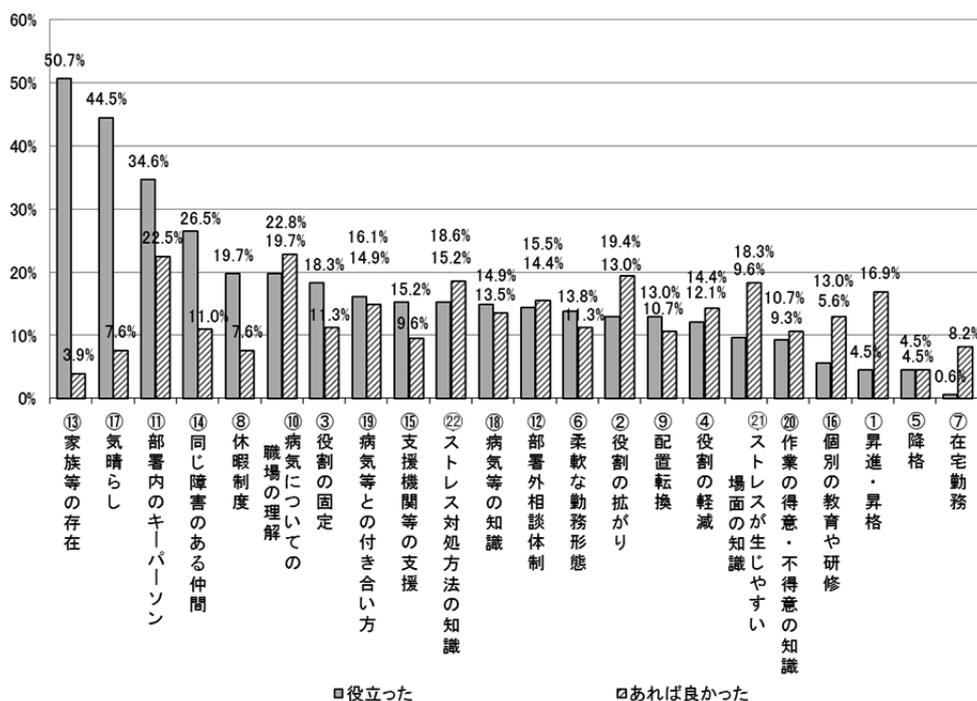


図 2-3-13 ストレス解消の要因 (複数回答、n=355)

知識付与が求められていることが示唆された。

なお、こうしたストレス解消の要因にも、前項『(3) ストレス経験の原因』と同様、障害別により特徴がある可能性があるため、障害グループの結果を表 2-3-2～2-3-3 に示す。表中網掛けの濃い順に、全体の数値との差が大きいことを示し、更に、△のある数値は、全体の数値より低い値を示す。

表 2-3-2 の“役立った”において、全体の数値と比べ、10%以上高い数値を示しているのは、

視覚・聴覚障害：“⑭同じ障害や病気のある仲間の存在”、

内部障害：“⑥柔軟な勤務形態”・“⑧休暇制度”・“⑬家族などの存在”、

統合失調症：“②役割の拡がり”・“⑫自分の部署外の相談体制”・“⑮支援機関や医療機関の職員の支援”・“⑰気晴らし”、

気分障害・メンタルヘルス不全：“④役割の軽減”・“⑥柔軟な勤務形態”・“⑫自分の部署外の相談体制”、

発達障害：“③役割の固定”・“④役割の軽減”・“⑧休暇制度”・“⑮支援機関や医療機関の職員の支援”・“⑯個別の教育や研修”・“⑰気晴らし”・“⑱病気・障害の特徴についての知識”・“⑳得意作業・不得意作業についての知識”

知的障害：“③役割の固定”・“⑮支援機関や医療機関の職員の支援”・“⑰気晴らし”

であった。

表 2-3-2 障害グループ別に見たストレス解消の要因（役立った、複数回答）

	⑬家族等の存在	⑰気晴らし	⑰部署内のキーパーソン	⑭同じ障害や病気のある仲間の存在	⑧休暇制度	⑩病気や障害についての職場での周知や理解	③役割の固定	⑱病気・障害との付き合い方についての知識	⑮支援機関や医療機関の職員の支援	⑳ストレス対処方法の知識	⑱病気・障害の特徴についての知識	
全体(355)	50.7%	44.5%	34.6%	26.5%	19.7%	19.7%	18.3%	16.1%	15.2%	15.2%	14.9%	
障害グループ その他の障害	肢体不自由(124)	50.8%	46.0%	38.7%	22.6%	16.1%	19.4%	15.3%	15.3%	8.1%	11.3%	13.7%
	視覚・聴覚障害(61)	45.9%	39.3%	32.8%	39.3%	13.1%	16.4%	14.8%	14.8%	△4.9%	11.5%	16.4%
	内部障害(46)	60.9%	43.5%	28.3%	28.3%	30.4%	28.3%	21.7%	21.7%	10.9%	19.6%	17.4%
	統合失調症(17)	52.9%	58.8%	41.2%	29.4%	11.8%	23.5%	△5.9%	23.5%	47.1%	23.5%	11.8%
	気分障害・メンタルヘルス不全(33)	51.5%	48.5%	36.4%	18.2%	24.2%	18.2%	18.2%	24.2%	18.2%	24.2%	24.2%
	発達障害(14)	57.1%	57.1%	42.9%	35.7%	35.7%	21.4%	35.7%	21.4%	57.1%	21.4%	28.6%
	知的障害(20)	△40.0%	55.0%	35.0%	35.0%	25.0%	10.0%	40.0%	△0.0%	50.0%	20.0%	△0.0%
	重複障害(26)	47.8%	34.8%	△21.7%	△13.0%	17.4%	21.7%	13.0%	17.4%	8.7%	17.4%	8.7%

	⑫部署外の相談体制	⑥柔軟な勤務形態	②役割の拡がり	⑨配置転換	④役割の軽減	⑳ストレスや疲労が生じやすい場面についての知識	㉑作業の得意・不得意についての知識	⑯個別の教育や研修	①昇進・昇格	⑤降格	⑦在宅勤務	
全体(355)	14.4%	13.8%	13.0%	13.0%	12.1%	9.6%	9.3%	5.6%	4.5%	4.5%	0.6%	
障害グループ その他の障害	肢体不自由(124)	8.9%	12.9%	12.1%	12.1%	12.1%	9.7%	7.3%	2.4%	8.1%	4.0%	0.0%
	視覚・聴覚障害(61)	16.4%	9.8%	14.8%	11.5%	9.8%	8.2%	9.8%	4.9%	6.6%	3.3%	0.0%
	内部障害(46)	13.0%	23.9%	6.5%	19.6%	2.2%	10.9%	6.5%	6.5%	2.2%	6.5%	0.0%
	統合失調症(17)	35.3%	5.9%	35.3%	17.6%	△0.0%	5.9%	5.9%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%
	気分障害・メンタルヘルス不全(33)	27.3%	24.2%	6.1%	12.1%	24.2%	15.2%	12.1%	9.1%	0.0%	6.1%	0.0%
	発達障害(14)	21.4%	7.1%	14.3%	14.3%	28.6%	14.3%	28.6%	28.6%	7.1%	14.3%	0.0%
	知的障害(20)	15.0%	5.0%	20.0%	△0.0%	5.0%	5.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	重複障害(26)	8.7%	13.0%	8.7%	13.0%	26.1%	13.0%	13.0%	0.0%	0.0%	4.3%	8.7%

表中網掛け：全体の数値との差が30%以上

全体の数値との差が20%以上

全体の数値との差が10%以上

表中網掛けの△：全体の数値より低いことを示す

ここで、第1章で明らかとなった企業のキャリア形成支援活動（能力開発・成長促進活動、職務・役割調整活動、支援環境整備活動の3要素）との関連についても検討したい。

第1章では、企業のキャリア形成支援活動（能力開発・成長促進活動、職務・役割調整活動、支援環境整備活動の3要素）を含むキャリア形成要因と個人のキャリア形成（“正社員か否か”・“管理職か否か”・“現在の職務遂行上の課題有無”と定義）の関連について分析している。

一方、本調査では3要素に関する同一の設問はないため、第1章と同じように、それらと個人のキャリア形成（本調査では、『第2節 分析対象者の概要と経歴 4 現在の就労状況の概要』にある雇用形態・役職・今の会社での経験・継続が該当）の関連を分析することはできない。そのため、類似の項目が設定されているこの『ストレス解消に役立った内容』について、3要素との関連を見た。その結果を表2-3-3に示す。この表では、3要素の下位項目と類似している項目について、各グループの群ごとに全体平均より10%以上高くストレス解消に役立ったと回答した項目に○をつけている。

仕事を継続していくうえで大きなストレスが発生した際には、家族の存在や気晴らしといった個人的な内容が役立ったと高く評価されていたが、表2-3-3を見ると、職務・役割調整活動と支援環境整備活動に○が集中している。つまり、企業から受けた支援において、職務や支援環境を調整してもらう、または部内外の支援を活用するといった内容が役立ったと高く評価されており、彼らにとって“昇進・昇格”や“配置転換”等の能力開発・成長促進活動といった要素よりも、こうした支援が重要であったと捉えられているのであろう。

表2-3-3 企業のキャリア形成支援活動に関する3因子とストレス解消に役立った内容との比較

因子		下位項目	区分 ストレス解消に役立った内容	受障時期グループ					障害グループ							
				生	初前	初後	現	肢	視	聴	内	統	気	発	知	重
第1 因子	能力開発・ 成長促進 活動 (要素①)	⑪集合教育	①昇進・昇格 ⑬個別の教育や研修													
		⑫昇進昇格 ⑭個別教育 ⑯理念伝達 ⑰自己啓発 ⑱配置転換* ⑲目標管理														
第2 因子	職務・役割 調整活動 (要素②)	③役割固定	③役割の固定 ④役割の軽減 ②役割の拡がり ⑤降格 ⑨配置転換*													
		④役割減 ②役割増 ⑩職務再設計 ⑤降格 上記③④②⑩														
第3 因子	支援環境 整備活動 (要素③)	⑮相談体制	⑫部署外の相談体制 ⑧休暇制度 ⑮支援機関等の支援 ⑥柔軟な勤務形態 ⑪部署内キーパーソン													
		⑧特別休暇 ⑯外部連携 ⑥柔軟勤務 ⑰人材配置 ⑲インターン														
第4 因子	稀少制度	⑭社内公募 ⑦在宅勤務	⑦在宅勤務													

生: 生来性、初前: 初職入職前受障、初後: 初職入職後受障、現: 現職入職後受障

肢: 肢体不自由、視聴: 視覚・聴覚障害、内: 内部障害、統: 統合失調症、気: 気分障害・メンタルヘルス不全、

発: 発達障害、知: 知的障害、重: 重複障害

*配置転換: 企業のキャリア形成支援活動においては、従業員の能力開発を含めた広い意味を持つが、ストレス解消に役立った内容として捉える場合、職務等を調整するために行ったものと考えられるため、第2因子に分類している。

ストレス解消に役立った内容は、各因子の下位項目に該当(類似)するものだけを抜粋している。

表 2-3-4 の“あれば良かった”において、全体の数値と比べ、10%以上の高い数値を示しているのは、
 視覚・聴覚障害：“⑩病気や障害についての職場での周知や理解”、
 統合失調症：“③役割の固定”・“⑩病気や障害についての職場での周知や理解”・
 “⑭同じ障害や病気のある仲間の存在”・“⑯個別の教育や研修”・
 “⑰病気・障害の特徴についての知識”・“⑳ストレスや疲労が生じやすい
 場面についての知識”・“㉑ストレスや疲労の対処方法についての知識”、
 気分障害・メンタルヘルス不全：“②役割の拡がり”・“⑩病気や障害についての職場での周知
 や理解”・“⑫自分の部署外の相談体制”・“⑪自分の部署内のキーパーソンの
 存在”・“⑰ストレスや疲労が生じやすい場面についての知識”・
 “㉒ストレスや疲労の対処方法についての知識”、
 発達障害：“⑥柔軟な勤務形態”・“⑩病気や障害についての職場での周知や理解”・
 “⑪自分の部署内のキーパーソンの存在”・“⑬家族などの存在”・
 “⑭同じ障害や病気のある仲間の存在”・“⑮支援機関や医療機関の職員の支援”・
 “⑰気晴らし”・“⑰病気・障害との付き合い方についての知識”・
 “㉑ストレスや疲労が生じやすい場面についての知識”・
 “㉒ストレスや疲労の対処方法についての知識”、
 であった。

表 2-3-4 障害グループ別に見たストレス解消の要因（あれば良かった、複数回答）

		⑬家族等の存在	⑰気晴らし	⑪部署内のキーパーソン	⑭同じ障害や病気のある仲間の存在	⑧休暇制度	⑩病気や障害についての職場での周知や理解	③役割の固定	⑰病気・障害との付き合い方についての知識	⑮支援機関や医療機関の職員の支援	㉑ストレス対処方法の知識	⑰病気・障害の特徴についての知識
全体(355)		3.9%	7.6%	22.5%	11.0%	7.6%	22.8%	11.3%	14.9%	9.6%	18.6%	13.5%
障害グループ	肢体不自由(124)	3.2%	8.1%	21.0%	9.7%	4.8%	13.7%	9.7%	14.5%	8.1%	17.7%	10.5%
	視覚・聴覚障害(61)	4.9%	4.9%	24.6%	14.8%	9.8%	34.4%	18.0%	16.4%	13.1%	14.8%	14.8%
	内部障害(46)	0.0%	8.7%	21.7%	6.5%	8.7%	19.6%	8.7%	8.7%	8.7%	15.2%	15.2%
	統合失調症(17)	0.0%	5.9%	23.5%	23.5%	5.9%	35.3%	23.5%	23.5%	11.8%	29.4%	35.3%
	気分障害・メンタルヘルス不全(33)	9.1%	12.1%	39.4%	9.1%	9.1%	36.4%	15.2%	21.2%	12.1%	33.3%	18.2%
	発達障害(14)	21.4%	28.6%	35.7%	21.4%	7.1%	35.7%	7.1%	28.6%	21.4%	42.9%	14.3%
	知的障害(20)	5.0%	5.0%	△5.0%	5.0%	5.0%	△10.0%	△0.0%	5.0%	0.0%	△5.0%	△0.0%
重複障害(26)	0.0%	0.0%	17.4%	8.7%	17.4%	30.4%	13.0%	13.0%	13.0%	17.4%	13.0%	
		⑫部署外の相談体制	⑥柔軟な勤務形態	②役割の拡がり	⑨配置転換	④役割の軽減	㉑ストレスや疲労が生じやすい場面についての知識	㉒作業の得意・不得意についての知識	⑯個別の教育や研修	①昇進・昇格	⑤降格	⑦在宅勤務
全体(355)		15.5%	11.3%	19.4%	10.7%	14.4%	18.3%	10.7%	13.0%	16.9%	4.5%	8.2%
障害グループ	肢体不自由(124)	14.5%	12.9%	16.1%	11.3%	12.9%	13.7%	12.1%	14.5%	18.5%	5.6%	7.3%
	視覚・聴覚障害(61)	18.0%	8.2%	27.9%	14.8%	18.0%	21.3%	11.5%	21.3%	24.6%	6.6%	11.5%
	内部障害(46)	15.2%	13.0%	19.6%	10.9%	19.6%	17.4%	6.5%	8.7%	15.2%	6.5%	10.9%
	統合失調症(17)	17.6%	5.9%	11.8%	11.8%	23.5%	35.3%	17.6%	23.5%	11.8%	0.0%	0.0%
	気分障害・メンタルヘルス不全(33)	27.3%	9.1%	36.4%	18.2%	12.1%	33.3%	12.1%	6.1%	21.2%	3.0%	12.1%
	発達障害(14)	21.4%	35.7%	21.4%	7.1%	7.1%	50.0%	14.3%	△0.0%	7.1%	7.1%	14.3%
	知的障害(20)	△0.0%	△0.0%	△5.0%	△0.0%	△0.0%	△0.0%	10.0%	△0.0%	△5.0%	0.0%	0.0%
重複障害(26)	8.7%	13.0%	13.0%	4.3%	17.4%	8.7%	8.7%	17.4%	8.7%	0.0%	8.7%	

表中網掛け： 全体の数値との差が30%以上

全体の数値との差が20%以上

全体の数値との差が10%以上

また、その他のストレス解消の要因として、自由記述による回答を求めたところ、13名から回答が得られた。それらの内容を見ると、「気持ちのコントロール」「自己への気づき」といったセルフコントロールに関する内容や、スポーツや読書、信仰等仕事以外で自分が打ち込めるもののほか、上司のフォローが挙げられた。

なお、障害グループ以外の属性でも同様の分析を試みたが、「役立った」に関して、在職期間グループの「21年以上」で“⑨配置転換”が、受障時期グループの「現職入職後受障」で“④役割の軽減”・“⑥柔軟な勤務形態”・“⑧休暇制度”・“⑨配置転換”・“⑬家族などの存在”・“⑱病気・障害の特徴についての知識”が、休職経験グループの「休職あり」で“④役割の軽減”及び“⑱病気・障害との付き合い方についての知識”が全体よりも10%以上高い値を示しているのみで、「あれば良かった」に関して、ほかの属性では特徴が見られなかった。

(5) 職業生活上の工夫・努力・希望・不安

職業生活にあたって工夫・努力していること、今後の希望、不安に思っていることについて、自由記述で回答を求めたところ、291名から回答が得られた。自由記述の集計にあたっては、すべての回答内容からカテゴリを作成したうえで、個別回答の内容がカテゴリに該当した場合にカウントする方法で行った。客観性を確保するために3名で評価を実施した。更に、そのカテゴリを「工夫・努力」「今後の希望」「不安」「その他（工夫・努力・希望・不安以外）」に分類することとした。それぞれの内容とその出現率を図2-3-14に示す。

「工夫・努力」に関する回答内容が最も多く、その内容は、体調管理に関する“体調面”、コミュニケーションに関する“人間関係”、効率化を考える等の“仕事の取り組み”、障害に甘えない等の“障害に

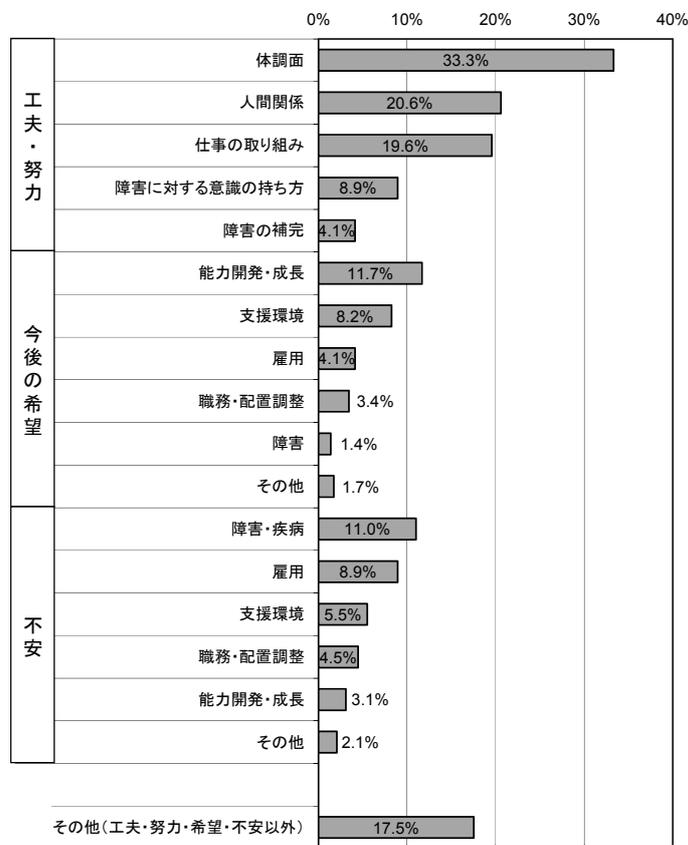


図 2-3-14 工夫・努力・希望・不安の内容(複数回答、n=291)

に対する意識の持ち方”、補装具・補助具の使用等の“障害の補完”の5つに分類できた。

「今後の希望」「不安」に関しては、共通したカテゴリーとして、昇進・昇格等の“能力開発・成長”、仕事量の増減等に関する“職務・配置調整”、勤務形態や休暇等に関する“支援環境”、安定した継続雇用等に関する“雇用”に分類できた。

なお、それぞれのカテゴリーを構成する内容を表 2-3-5～2-3-8 に示す。

表 2-3-5 「工夫・努力」に関するカテゴリーと構成内容（複数回答、n=291）

カテゴリー	内容	比率	
体調面での工夫・努力	体調管理・健康維持	16.8%	
	プライベートな時間を確保し、充実させる	3.8%	
	ストレス・疲労をためない	3.8%	
	無理をしない	2.4%	
	気持ちの持ち方	2.4%	
	精神的安定のためのセルフコントロール	1.7%	
	休みの取り方	1.7%	
	趣味を持つ	0.7%	
	障害に意識の持ち方	障害に甘えない・社会人としての自覚	3.1%
		前向きに努力する	2.1%
障害のことを理解してもらう		2.1%	
障害について深く考え込まないようにする		1.4%	
心の支えになるものを見つける		0.3%	
障害の補完に関する工夫		補装具の準備と負担軽減	1.0%
	日誌・日記をつける	0.7%	
	自分なりの仕事の資料を作成	0.7%	
	メモを取る	0.7%	
	その日にすることを忘れないようにする	0.7%	
	電話・メールは紙に書く(失語症のため)	0.3%	
	人間関係に関する工夫	人間関係のコントロール・コミュニケーション	7.2%
		報告・連絡・相談・質問	5.2%
周囲への気配り		1.7%	
明るく笑顔で対応する(挨拶含め)		1.7%	
助けてほしいこと、無理なことは正直に言う		1.4%	
周りの人を立てて、自己主張をあまりしない		1.4%	
感謝の気持ち		0.7%	
家族・友人を大切に 自分の意見をはっきり言う		0.7%	
仕事の取り組みに関する工夫	作業の効率化	3.1%	
	考えて動く・主体性	3.1%	
	スキルアップ	2.7%	
	資格の取得	2.4%	
	与えられた仕事をきちんと責任を持って行う	2.1%	
	仕事の段取りを上手く行う	1.7%	
	出来ることには進んで取り組む	1.7%	
	ミス等の指導・注意に対する改善	1.0%	
	楽しく仕事をする	0.7%	
	目標を明確化する	0.3%	
	手本になる	0.3%	
	我慢・忍耐強さ	0.3%	

表 2-3-6 「希望」に関するカテゴリーと構成内容（複数回答、n=291）

カテゴリー	内容	比率
能力開発・成長に関する希望	昇進・昇格	2.7%
	異動・転職	2.1%
	障害に甘えず、挑戦・成長したい	1.7%
	資格取得・スキルアップ	1.4%
	給与のアップ	1.4%
	能力の評価をしてほしい	1.0%
	やりがいを持って働きたい	0.7%
	仕事ができないという固定概念の排除	0.3%
	自らの職業適性を知りたい	0.3%
	職務・配置に関する希望	負担を軽減してほしい
リハビリ(治療)と仕事の両立		0.7%
残業時間への配慮		0.7%
障害者の長所を理解して仕事を設定してほしい		0.3%
仕事量を増やして欲しい		0.3%
支援環境に関する希望		手話・筆談等による聴覚障害者への情報保障
	同じ障害の人と一緒に働きたい	1.4%
	職場の人との良い関係の維持・向上	1.4%
	病気や障害への理解が深まるとよい	1.0%
	柔軟な勤務形態(フルタイム含む)	0.7%
	十分な休みが欲しい・有給の増加	0.7%
	カウンセリング	0.7%
	職場環境・設備の改善 産業医と職場との連携	0.3%
雇用に関する希望	長期にわたる安定した雇用(定年まで含む)	2.7%
	定年後の再就職	0.7%
	1人でも多くの障害者が働ける場の増加	0.7%
障害に関する希望	家族より自分たちの話を信用してほしい	0.3%
	緊急時の障害者用マニュアルが欲しい	0.3%
	障害者に役立つ情報が欲しい	0.3%
	障害者雇用の制度の改善	0.3%
個人的希望	自宅からの通勤	0.3%
	目標を達成したい	0.3%
	充実した生活を送りたい	0.7%
	体調の安定	0.3%

表 2-3-5 は、「工夫・努力」に関するカテゴリーを構成する内容と構成比率を示している。最も回答が多かったのは、“体調面”での“体調管理・健康維持”に関する内容(16.8%)で、『自身の体調管理が仕事を継続していくうえで重要なので気をつけている』『食生活、休日管理等、生活に過度の負担をかけず、仕事に専念できるようにする』『体調の維持に努力して、できるだけ休まないようにしている』等が挙げられた。次に、“人間関係”での“人間関係のコントロール・コミュニケーション”(7.2%)で、『周囲の人とコミュニケーションをとること。自分を知ってもらうこと、ほかの人を知ることが大切だと思う』『色々な方と、たくさんコミュニケーションし、情報を得ること』『色々な人に話しかけ、親交を深めるようにする』『いつも明るく笑顔で対応することをモットーとしている(自分から進んで挨拶したり話しかけたりする)』等が挙げられた。以下、“人間関係”での“報告・連絡・相談・質問”(5.2%)、“体調面”での“プライベートな時間を確保し、充実させる”(3.8%)、“体調面”での“ストレス・疲労をためない”(3.8%)が続いた。

表 2-3-6 は、「希望」に関するカテゴリーを構成する内容と構成比率を示している。最も回答が多かったのが2つ(2.7%)あり、1つ目は“能力開発・成長”での“昇進・昇格”に関する内容で、『できれば総合職になりたい』『健常者・障害者関係なく、平等に昇格できるような会社が増えて欲しい』『雇用形態の変化を希望。正社員になりたい』『聴覚障害者でも健常者と同じ様に昇格試験を積極的に挑戦したいけど、なかなかできないのが現状』等が挙げられた。2つ目が“雇用”での“長期にわたる安定した雇用(定年まで含む)”で、『仕事が継続して続けられたらいい』『定年まで勤めたい』『今の仕事にやりがいを感じて続けていきたいと思う』が挙げられた。以下、“能力開発・成長”での“異動・転職”(2.1%)、“障害に甘えず、挑戦・成長したい”、“支援環境”での“手話・筆談等による聴覚障害者への情報保障”(ともに1.7%)が続いた。

表 2-3-7 は、「不安」に関するカテゴリーを構成する内容と構成比率を示している。最も回答が多かったのは、“障害・疾病”での“障害・疾病”に関する内容(8.2%)で、『症状の再発・悪化』『会社では、ヘルメットやひざあてなどして倒れてもケガをしないように気を付けている。歩行器も使っている。今後これ以上歩けなくなったらどうしようと不安』『年をとるたびに体力及び腕の力などが落ちていくため何時まで営業の仕事ができるか不安』『体調を崩し易く、会社に迷惑がかかる事が不安』等が挙げられた。次に、“雇用”での“リストラ・継続雇用”に関する内容で(5.5%)、『現在は楽な仕事になり、申し訳ない感じなので、50歳位でリストラにあうのではと不安』『1年後にこの会社にいられるか不安』『いつまで働けるのか心配』『発達障害に限らず、障害者雇用の場合、不景気・会社の業績

表 2-3-7 「不安」に関するカテゴリーと構成内容
(複数回答、n=291)

カテゴリー	内容	比率
能力開発・成長に関する不安	昇進・昇格	1.4%
	仕事が厳しくなっていること	0.7%
	やりがいのなさ	0.7%
	部署異動がない	0.3%
職務の不安・配置調整	責任の大きさ	1.7%
	仕事量	1.4%
	給与の減収	1.0%
	業務についていけないか	0.3%
支援環境に関する不安	人間関係に対する不安	3.4%
	メンタルヘルスに対する理解不足	0.3%
	産業保健スタッフの対応	0.3%
	理解してくれている人の異動や退職	0.3%
	職場環境の変化	0.3%
	耳が聞こえず、無視されているような気になる	0.3%
通院で有休が足りず、欠勤になること	0.3%	
雇用に関する不安	リストラ・継続雇用	5.5%
	転職活動	1.7%
	会社の安定性	1.4%
	快く働けるか	0.3%
障害・疾病に対する不安	障害・疾病	8.2%
	障害のことを理解してもらえないこと	1.7%
	疲労・ストレス解消の方法	0.7%
	本音や建前が正確に読めない	0.3%
その他の不安	災害などの緊急時における障害者の対応	1.0%
	通勤の距離・時間	0.3%
	パワハラ	0.3%
	日本の先行き	0.3%

が悪ければ真っ先にリストラの対象になる』が挙げられた。以下、“支援環境”での“人間関係”(3.4%)、“職務・配置調整”での“責任の大きさ”、“雇用”での“転職活動”、“障害・疾病”での“障害のことを理解してもらえないこと”(3つとも1.7%)が続いた。

表 2-3-8 は、工夫・努力・希望・不安のいずれにも属さないものをまとめた。“特になし”(6.9%)、“分類不能”(7.2%)以外の3項目は、どちらかというところ“不満”に該当する内容であった。“分類不能”には、これまでの経過や「今後も仕事を頑張る」といった意思表示等が見られた。

表 2-3-8 その他の構成内容（複数回答、n=291）

カテゴリー	内容	比率
その他	分類不能	7.2%
	特になし	6.9%
	努力をしても報われない	1.7%
	給料が安い	1.0%
	健常者と同等の仕事量を求められる	0.7%

これらの自由記述回答から抽出された“能力開発・成長”・“職務・配置調整”・“支援環境”といったカテゴリーは、企業のキャリア形成支援活動（能力開発・成長促進活動、職務・役割調整活動、支援環境整備活動の3つの要素）に通じるものである。

回答は工夫・努力を含め、多岐にわたっているため、各回答の比率は低く、また構成する内容も企業のキャリア形成支援活動の下位項目以上に具体的な内容が多いのが特徴であった。しかし、その中でも昇進・昇格やスキルアップ、自身の成長等、“能力開発・成長”について今後の希望を持つ障害従業員が存在していることは、特筆すべきであり、これに対する支援も求められているといえよう。

第4節 今後の見通し

1 1年後の継続について

(1) 1年後の継続に関する考え

図 2-4-1 に1年後の継続に関する考えを示す。

1年後の継続について、各属性別に「全体」に対する χ^2 検定を行ったが、いずれも有意な差は認められなかった。

全体を見ると、約75%の障害従業員が“とてもそう思う、そう思う（1年後も継続して今の会社に勤務している）”と回答していた。

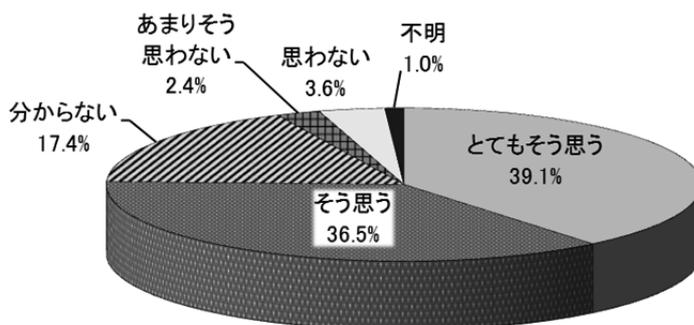


図 2-4-1 1年後の継続について (n=586)

(2) 継続（または継続しない）理由

継続（または継続しない）理由を自由記述で求めたところ、414名から回答が得られた。“継続している（とてもそう思う、そう思うと回答した群）”、“継続しない（思わない、あまり思わないと回答した群）”、“分からない”の回答別に内容を取りまとめたところ、図 2-4-2 の結果が得られた。なお、自由記述の集計にあたっては、すべての回答内容からカテゴリーを作成したうえで、個別回答の内容がカテゴリーに該当した場合にカウントする方法で行った。客観性を確保するために3名で評価を実施した。

“継続している”と思う理由では、『現状に満足し、積極的な転職を考えていない』『年齢や障害等により転職したくてもできない』『定年まで働きたい』『辞めると次がない、見つかるか分からない』『社会情勢が不安定なため転職は考えられない』『変化に対する不安から転職に消極的である』というような障害従業員自身がその理由を問わず“継続希望”を明記した内容が最も多かった(38.2%)。次に『(責任ある仕事で) やりがい・充実感がある』『仕事が好き・楽しい』『仕事が自分に合っている』『仕事に慣れたから』『今の会社でやりたいことがある』『これまでの経験が活かせる』等の“職務要因”(21.7%)が、また、ほぼ同率で『働きやすい環境』『人間関係が良好』『障害理解(通院や休暇も含め)が得られる』『職場の人からのサポートが得られる』等の“職場環境要因”が続いた。なお、“家庭・自己要因”(12.6%)には、『家族や生活のため』『健康面から考えて』『家から通いやすい』が、“その他会社要因”(10.9%)には、『安定・充実した会社だから』『業務経験を積みたい』『自分が成長できる』等が含まれる。

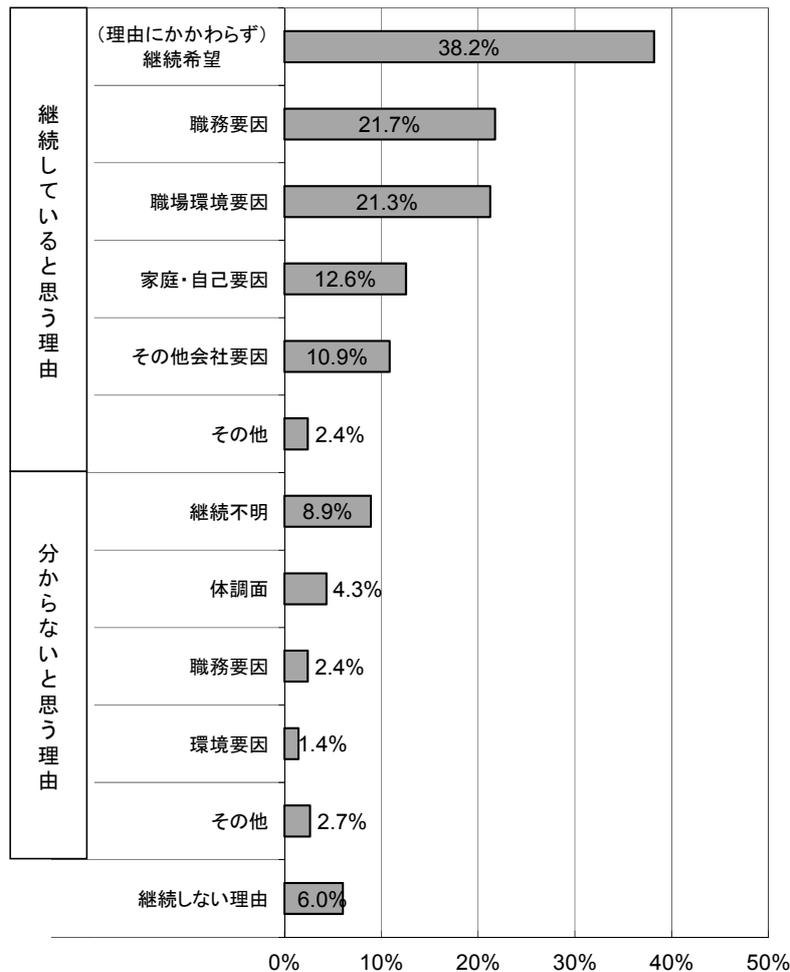


図 2-4-2 継続に関する理由(n=414)

“分からない”と思う理由は、『景気や会社の状況により先のことは分からない』『雇用期間が満期を迎え、どうなるか分からない』『転職を考えている』のような“継続できるか不明”が最も多かった(8.9%)。次に、『体力や精神面を考慮すると続けられるか分からない』のような“体調面”(4.3%)が、更に、『仕事量の少なさ・不安定さ』や『能力不足』の“職務要因”(2.4%)が続いた。なお、“環境要因”には『人間関係が悪い』『環境に慣れない』が含まれ、“その他”には、『異動の示唆』『年金受給開始となるため継続を迷っている』等があった。

一方、継続しない理由は、回答数が少ないうえに、障害従業員ごとに内容が異なっており、例えば『定年退職する』『適切な評価をしてもらえない(昇進・昇格に健常者との差がある)』『上司との関係が不良』『やりがいいがない』『会社閉鎖予定』等が挙げられていたが、カテゴリー化は困難であった。

(3) 継続の見通しに影響する要因(職業生活の評価との関連)

1年後も継続して今の会社に勤務しているか否かを判断する要因となるものを探索するべく、『第3節 職業生活の評価』で取り上げた『入社(復職)時及び現在の難易度の変化』『入社(復職)時及び現在の重要性の変化』から「現在難しいと感じていること」及び「現在重要と感じていること」との関連を分析した。

難易度・重要性の変化の12項目において、「難しい・重要(現在も難しく、かつ重要と感じている)」と回答した群では、入社時から現在にかけて難易度は変わらないが、重要性は増しているため、継続の見通しに対して「継続していない」とする回答に偏り、「それ以外(現在も難しいが重要とは感じていない・現在は難しくなく重要である・現在は難しくなく、かつ重要とも感じていない)」の回答群では、「継続している」や「分からない」に偏ると予測し、項目ごとに「両群の分布に差がない」という帰無仮説に対する χ^2 検定を行った。その結果を表2-4-1に示す。

表 2-4-1 継続予想に影響する要因

		継続予想		
		継続している	分からない	継続していない
①職場で求められる仕事の量・質をこなすこと	全体(547)	76.2%	17.4%	6.4%
	難しい・重要(62)	66.1%	22.6%	11.3%
	それ以外(485)	77.5%	16.7%	5.8%
②新しい仕事を覚えること	全体(550)	76.5%	17.3%	6.2%
	難しい・重要(45)	71.1%	20.0%	8.9%
	それ以外(505)	77.0%	17.0%	5.9%
③自分で仕事のやり方を考えること	全体(543)	77.0%	16.9%	6.1%
	難しい・重要(44)	61.4%	29.5%	9.1%
	それ以外(499)	78.4%	15.8%	5.8%
④仕事上の分からない点をはっきりさせること	全体(544)	76.8%	17.1%	6.1%
	難しい・重要(38)	73.7%	15.8%	10.5%
	それ以外(506)	77.1%	17.2%	5.7%
⑤職場の人に、質問や相談をすること	全体(548)	76.6%	17.0%	6.4%
	難しい・重要(36)	52.8%	36.1%	11.1%
	それ以外(512)	78.3%	15.6%	6.1%
⑥職場の人に、自分の気持ちを伝えること	全体(549)	76.7%	16.9%	6.4%
	難しい・重要(48)	66.7%	25.0%	8.3%
	それ以外(501)	77.6%	16.2%	6.2%
⑦職場で気軽に話せる人を作ること	全体(547)	76.6%	17.2%	6.2%
	難しい・重要(36)	50.0%	30.6%	19.4%
	それ以外(511)	78.5%	16.2%	5.3%
⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと	全体(548)	77.2%	17.2%	5.7%
	難しい・重要(72)	63.9%	27.8%	8.3%
	それ以外(476)	79.2%	15.5%	5.3%
⑨通勤や仕事に必要な体力を保つこと	全体(550)	76.4%	17.3%	6.4%
	難しい・重要(41)	70.7%	22.0%	7.3%
	それ以外(509)	76.8%	16.9%	6.3%
⑩自分のできる範囲やペースをつかむこと	全体(550)	76.4%	17.3%	6.4%
	難しい・重要(31)	45.2%	41.9%	12.9%
	それ以外(519)	78.2%	15.8%	6.0%
⑪ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること	全体(548)	76.6%	17.2%	6.2%
	難しい・重要(65)	67.7%	23.1%	9.2%
	それ以外(483)	77.8%	16.4%	5.8%
⑫休日に気晴らしすること	全体(551)	76.6%	17.1%	6.4%
	難しい・重要(23)	60.9%	26.1%	13.0%
	それ以外(528)	77.3%	16.7%	6.1%

残差分析により1%水準で有意差が認められた項目
 残差分析により5%水準で有意差が認められた項目

太字二重下線: 全体構成より高い
 太字: 全体構成より低い

「③自分で仕事のやり方を考えること($\chi^2=6.72,df=2,p<.05$)」「⑤職場の人に、質問や相談をすること($\chi^2=12.53,df=2,p<.01$)」「⑦職場で気軽に話せる人を作ること($\chi^2=18.42,df=2,p<.01$)」「⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと($\chi^2=8.40,df=2,p<.05$)」「⑩自分のできる範囲やペースをつかむこと($\chi^2=17.97,df=2,p<.01$)」の5項目に差が認められた。残差分析を行い、有意差が認められた項目に網掛けを行い、全体構成と比べて高い数値には二重下線を引いた。

表 2-4-1 を見ると、「難しい・重要」群は、有意差のあった5項目とも“分からない”の割合が高く、「それ以外」の群では有意差のあった5項目とも“継続している”の割合が高かった。また、「⑦職場で気軽に話せる人を作ること」に関しては、「難しい・重要」群の“継続していない”の割合も高かった。

これらのことから、継続の見通しに影響を与える要因として、「⑤職場の人に、質問や相談をすること」「⑦職場で気軽に話せる人を作ること」「⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと」といった“他者とのコミュニケーション”に関すること、「③自分で仕事のやり方を考えること」「⑩自分のできる範囲やペースをつかむこと」といった“障害従業員の主体性”に関することがあると考えられ、現在「難しく、重要」と考えている場合には継続不明につながりやすく、そうでない場合に継続していると判断されることが考えられる。また、“他者とのコミュニケーション”のうち、職場で気軽に話せる人の存在は特に継続の見通しに影響する要因になっていると考えられる。

2 今の仕事が他社でも活かせる可能性

(1) 他社で活かせる可能性

これまでに身につけた仕事の能力を他社でも活かせると思うか尋ねた。その結果を図 2-4-3 に示す。

全体を見ると、47.8%の障害従業員が“とてもそう思う、そう思う（他社で活かせる）”と回答していた。

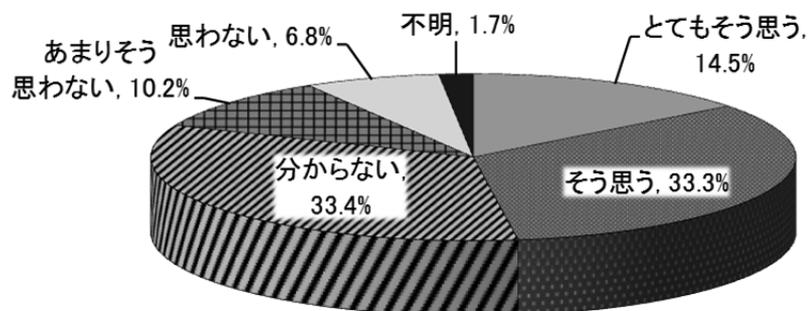


図 2-4-3 身につけた能力を他社で活かせる可能性 (n=586)

(2) 活かせる（または活かせない）理由

活かせる（または活かせない）理由を自由記述で求めたところ、334名から回答が得られた。このうち、前項の回答が“不明”であった者を除いた331名について、“活かせる（とてもそう思う、そう思うと回答した群）”、“活かせない（思わない、あまりそう思わない）”、“分からない”の回答別に自由記述の内容を取りまとめたところ、図 2-4-4 の結果が得られた。なお、自由記述の集計にあたっては、すべての回答内容からカテゴリーを作成したうえで、個別回答の内容がカテゴリーに該当した場合にカウントする方法で行った。客観性を確保するために3名で評価を実施した。

“活かせる”と思う理由では、パソコンスキル・専門的な技術・事務処理能力・人事関連業務・管理能力

のスキル・総務の内容・税務・社会保険・労務・営業・相談業務・単純作業等の資格を有していたり、長い経験があることを理由にした“具体的スキル・知識があるから”が最も多く、22.4%であった。

次に、『仕事のすすめ方、考え方等が身についたため、応用が可能と考える』『働くとはどういうことか』ということ勉強した。ほかの仕事をやってもいかせると思う』のような“基本的なスキル・仕事に取り組むスタイルは活かせる”(7.9%)、『長年つちかかった経験と知識』『働いている中での経験や成長は活かせる』といった“働いてきた中での知識・経験は活かせる”(6.9%)が続いた。

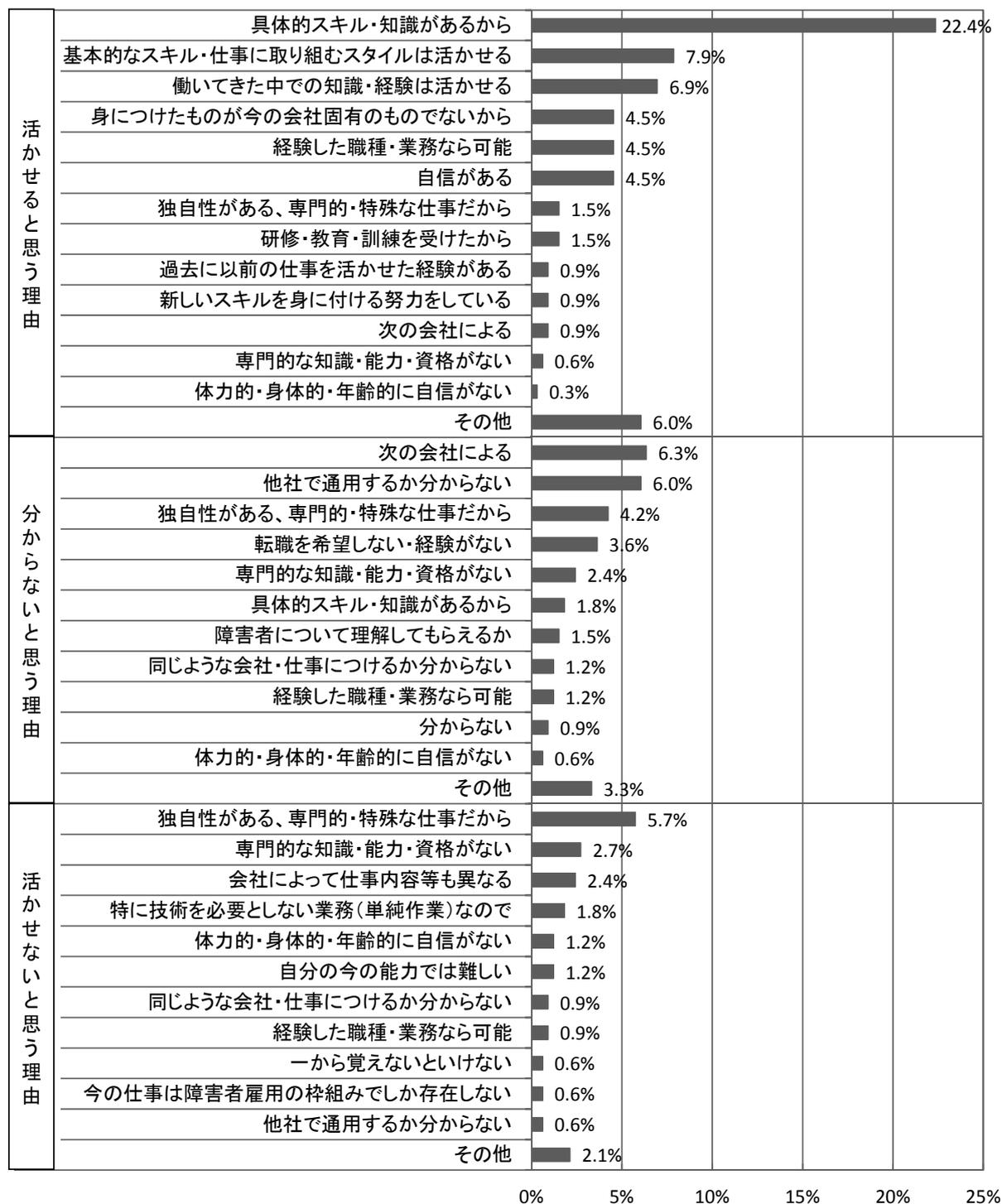


図 2-4-4 他社での能力の発揮について (n=331)

“分からない”と思う理由では、『ほかの会社の仕事内容によって何とも言えない』『ほかの会社に移った場合、その職種内容によっては活かせるとは限らない』のような“次の会社による”(6.3%)が最も多く、ほかに『ほかの会社に移って、活かせるかどうかまだ分からないため』『今の自分のスキルが他社のそれに合っているか分からない』のような“他社で通用するか分からない”(6.0%)、『どちらかという技術系専門職なので、どこでも活かせる仕事ではない』『今の仕事は専門すぎるので次に活かせるか分からない』のような“独自性がある、専門的・特殊な仕事だから”(4.2%)が続いた。

“活かせない”と思う理由では、“分からない”と思う理由でも上位にあった“独自性がある、専門的・特殊な仕事だから”が最も多く(5.7%)、『一般的な仕事ではない』『経理を行っているが、会社のシステムに沿ったものなので、ほかでは通用しない』等、“分からない”とした者よりも厳しく評価していた。次に、『専門的な知識、技能等は持っていない』『より専門職に移らないと評価してもらえない』のような“専門的な知識・能力・資格がない”(2.7%)、『私の知識のほとんどが今の会社のやり方であり、会社が変わればやり方も変わるから』『会社によって、仕事の内容が全然違うから』のような“会社によって仕事内容等も異なる”(2.4%)が続いた。

第5節 従業員調査のまとめ

本節では、第4節までの調査結果について総括し、今後、障害従業員のキャリア形成に係るヒアリング調査を実施するために必要な視点を整理する。回答結果の分析に際し、属性別の違いに着目し、それぞれについてまとめる。なお、表 2-5-1 に主な調査項目の結果を全体と属性別に示す。このうち、属性別に関しては、全体の結果と比較して有意に高かった内容及び特徴的であった内容をまとめている。

1 事業所グループにおける結果

(1) 問題関心の所在

「一般事業所（無作為抽出事業所）」と「その他の事業所（障害者雇用等における CSR 事業所や特例子会社、表彰事業所）」では、障害の多様化への対応等雇用実態や支援体制整備に違いがあるのではないかと考え、事業所グループによる分析を行った（p.88 表 2-5-1 左側参照）。

(2) 結果の概要

ア 第2節 障害従業員の経歴等概要から

①「一般事業所」では“身体障害者手帳所持者”の占める比率(82.7%)が全体(75.1%)と比べて有意に高かった。一方、「その他の事業所」では“療育手帳所持者（知的障害者）”の占める比率(19.0%)が全体(9.4%)と比べて有意に高く、また“精神障害者保健福祉手帳所持者（統合失調症等）”も 9.0%おり、“身体障害者手帳所持者”以外に多様な障害が分布していた。ただし、“その他の障害”の“気分障害・メンタルヘルス不全”に該当する障害従業員については、「一般事業所」に多く（全体で 40 名中 29 名が該当）、その 29 名中 25 名が“手帳なし”となっており、また 29 名中 24 名に休職経験があることが明らかとなった。

②最終学歴では、「一般事業所」の“大学・大学院”が 43.3%と約半数を占める一方で、「その他の事業所」では“特別支援学校”の比率(18.3%)が「一般事業所(6.6%)」と比べ高くなっていた。

イ 第3節 職業生活の評価から

表 2-5-1 に示す通り、『第3節 職業生活の評価』をはじめ、それ以外の項目には、大きな違いは見いだされなかった。

表 2-5-1 主な調査

主な調査項目	属性	全体と比較して、有意であった内容または					
		全体(n=586)	事業所グループ		在職期間グループ		
			一般事業所 (n=318)	その他の事業所 (n=268)	10年まで (n=321)	20年まで (n=144)	21年以上 (n=121)
第2節 障害従業員の 経歴等概要から	年代	50代以上>30代>40代>20代まで (30.9% > 28.5% > 27.3% > 13.3%)	50代以上(36.5%)	20代まで(16.4%)	-	-	-
	平均年齢	42.9歳	-	-	38.9歳	42.8歳	53.4歳
	性別	男性75.6%、女性24.4%	-	-	女性(30.2%)	-	男性(87.6%)
	障害者手帳の所持状況	身体>療育>精神>手帳なし (75.1% > 9.4% > 7.2% > 6.5%)	身体障害者手帳 (82.7%)、 手帳なし(8.5%)	療育手帳(19.0%)	-	-	-
	最終学歴	大学等>高校>専門>特別>中学校 (35.5% > 31.7% > 13.1% > 11.9% > 5.6%)	大学・大学院(43.4%)	中学校(9.3%)、 特別支援学校(18.3%)	-	特別支援学校(19.4%)	大学・大学院(49.6%)
	利用機関	病院>就労支援>なし>学校>復職支援> その他(44.9%)>33.4%>30.2%>21.0%>7.8%>2.4%)	病院(48.7%)	就職支援機関 (41.4%)、 学校(28.4%)	就職支援機関 (49.5%)、 学校(24.6%)	学校(25.7%)、 なし(34.0%)	病院(57.0%)、 なし(38.0%)
	他社経験	ある58.9%、全くない40.8%	-	-	ある(73.8%)	全くない(52.1%)	全くない(66.1%)
	離転職回数	2.7回	-	-	-	-	-
	休職経験	ある23.4%、全くない74.2%	あり(28.0%)	なし(78.4%)	なし(83.2%)	-	あり(51.2%)
	入社年齢	30.1歳	-	-	33.9歳	27.5歳	23.1歳
	仕事の内容	事務>専門>生産>管理>サービス (42.8% > 18.9% > 12.1% > 7.7% > 6.5%)	事務(49.1%)	生産(19.4%)、 サービス(10.4%)	事務(47.4%)	-	専門(26.4%)、 管理(18.2%)
	雇用形態	正社員67.1%、正社員以外30.7%	-	-	正社員以外(42.4%)	正社員(79.9%)	正社員(85.1%)
	平均就業時間	30時間以上89.1%、30時間未満9.0%	-	-	30時間未満(12.1%)	-	30時間以上(95.0%)
	役職	一般作業員>係長等>課長以上 (74.1% > 17.1% > 6.1%)	課長クラス以上(8.5%)	-	一般作業員(85.7%)	係長等(28.5%)	係長等(23.1%)、 課長クラス以上 (19.8%)
経験	なし>部署間異動>昇進・昇格>同レベル配 置転換 (51.4% > 21.7% > 13.0% > 11.9%)	-	-	-	-	-	
第3節 職業生活の 評価から	入社時・現在の難易度	概ね、入社時に比べ、現在は難しいと感じることは少なくなっているが、“⑧注意等”・“⑨体力”・“⑩ストレス等の調整”・“⑫気晴らし”は変化が少なく、入社時から課題となっている可能性がある	-	-	⑫休日に気晴らしすることは、入社時評価より現在評価の方が難しいとする割合が高い。		-
	入社時・現在の重要性	入社時に比べ、現在の方が“とても重要”・“重要”と感じている。特に、“①仕事の量・質”・“③仕事のやり方”・“④不明点”・“⑥気持ちの伝達”・“⑩ストレス等の調整”の5項目は増加していた。	-	-	-	-	入社時と現在の変化が少ない。
	ストレス経験	あった60.6%、特になかった33.3%	-	-	-	-	-
	ストレス原因 (特に原因となった+原因となった)	仕事が多すぎる(33.3%)、 上司とのトラブル(26.9%)、 仕事上で失敗(26.7%)、 仕事内容が変わった(26.1%)、 評価されない(25.9%)	-	-	-	-	-
	ストレス解消 (役に立った)	家族等の存在(50.7%)、 気晴らし(44.5%)、 部署内のキーパーソン(34.6%)、 同じ障害のある仲間(26.5%)、 休暇制度(19.7%)、 病気についての職場の理解(19.7%)	-	-	-	-	-
ストレス解消 (あれば良かった)	病気についての職場の理解(22.8%)、 部署内のキーパーソン(22.5%)、 役割の拡がり(19.4%)、 ストレス対処方法の知識(18.6%)、 ストレスが生じやすい場面の知識(18.3%)	-	-	-	-	-	

項目の結果

割合が高かった内容							
受障時期グループ				障害グループ			
生来性 (n=149)	初職入職前受障 (n=161)	初職入職後受障 (n=108)	現職入職後受障 (n=120)	肢体不自由 (n=221)	視覚・聴覚障害 (n=94)	内部障害 (n=90)	その他の障害 (n=168)
20代まで(23.5%)、 30代(41.6%)	20代まで(18.0%)	50代以上(45.4%)	50代以上(55.8%)	40代(32.1%)	30代(40.4%)	50代以上(55.6%)	20代まで(19.6%)
36.9歳	40.1歳	48.4歳	50.0歳	44.8歳	39.8歳	48.5歳	39.0歳
女性(34.9%)	-	-	男性(87.5%)	-	女性(44.7%)	男性(85.6%)	男性(81.5%)
療育手帳(19.5%)	療育手帳(9.9%)、 精神(9.9%)	身体障害者手帳 (81.5%)、 精神(15.7%)	手帳なし(25.8%)	-	-	-	-
特別支援学校(26.8%)	専門学校(17.0%)	高校(46.3%)	大学・大学院(58.3%)	高校(40.3%)	特別支援学校(30.9%)	-	中学校(8.9%)、 特別支援学校(16.7%)
学校(30.2%)、 なし(42.3%)	学校(31.1%)、 就職支援機関(43.5%)	病院(53.7%)、 就職支援機関(46.3%)	病院(73.3%)	なし(37.6%)	学校(31.9%)、 なし(40.4%)	病院(54.4%)	病院(63.7%)、 学校(26.2%)、 就職支援機関(48.8%)
-	-	-	ある(29.2%)	ある(64.3%)	-	-	全くない(48.8%)
-	-	-	-	-	-	-	-
なし(90.6%)	なし(85.1%)	-	ある(61.7%)	-	なし(91.5%)	-	あり(36.3%)
27.1歳	29.6歳	40.4歳	25.1歳	-	-	-	-
生産(21.5%)	事務(46.0%)	事務(48.6%)	専門(26.1%)、 管理(17.6%)	事務(48.4%)	事務(45.7%)、 専門(22.3%)、 生産(18.1%)	専門(32.2%)	生産(16.1%)、 販売(6.5%)、 運搬等(8.9%)
-	-	正社員以外(45.4%)	正社員(83.3%)	-	-	-	-
-	-	-	-	30時間以上(93.2%)	-	-	30時間未満(14.3%)
一般作業員(83.9%)	-	-	係長等(27.5%)、 課長クラス以上(16.7%)	係長等(23.1%)	一般作業員(85.1%)	-	係長等(11.9%)
なし(62.6%)	経験なし(55.6%)	経験なし(55.6%)	部課間異動(39.8%)、 同レベル置換 (17.8%)、 他事業所異動(23.7%)、 昇進・昇格(16.9%)、 易しい仕事へ(16.9%) 降格(14.4%)	-	-	-	障害により経験の内容は 異なるが、気分障害・統合 失調症・重複障害は、易し い仕事への配置転換が多い。
-	-	-	-	①ストレスや疲労が 溜まる前に早めに調 整することは、入社時 評価より現在評価の 方が難しいとする割 合が高い。	現在評価の割合が入 社時評価よりも低く、 難しさは減っている。	①ストレスや疲労が 溜まる前に早めに調 整することは、入社時 評価より現在評価の 方が難しいとする割 合が高い。	概ね、現在評価の割合 が入社時評価よりも低 く、難しさは減ってい るが、一部変化が見ら れない、又は現在評価 の方が難しいとする割 合が高いものがある。
-	-	-	-	概ね、入社時に比 べ、現在は重要と感じ ているが、①ストレス や疲労が溜まる前に 早めに調整すること は視覚・聴覚やその 他と比べて低い。	入社時に比べ、現在 は重要と感じている	入社時から重要性評 価は低く、現在におい ても大きな伸びが見ら れにくい。	知的障害以外、概ね入 社時に比べ、現在は重 要と感じている
-	-	-	-	特になかった(38.5%)	-	特になかった(44.4%)	あった(70.2%)
-	-	-	-	-	職場に溶け込めない (29.2%)	仕事が多すぎる (36.0%)、 障害・疾病の悪化 (32.0%)	障害状況によりばらつき があるが、仕事が多すぎ る、仕事上で失敗、仕事 内容が変わった、仕事が 難しすぎるなど
-	-	-	役割の軽減(25.7%)、 柔軟な勤務態勢(25.7%)、 休暇制度(31.1%)、 配置転換(24.3%)、 家族(59.5%)、 病気・障害の特徴につ いての知識(24.3%)	-	同じ障害のある仲間 (39.3%)	家族(60.9%)、 休暇制度(30.4%)、 柔軟な勤務形態(23.9%)	障害状況によりばらつき があるが、気晴らし、支 援機関等の支援、職場 外の相談体制、職務の 拡がりなど
-	-	-	-	-	病気についての職場の 理解(34.4%)	役割の軽減(19.6%)	障害状況によりばらつき があるが、ストレスが生じ やすい場面についての 知識、病気についての職 場の理解、ストレス対処 方法の知識など

2 在職期間グループにおける結果

(1) 問題関心の所在

転職や休職によりキャリア継続が困難となる可能性があることを考えると、在職期間の違いは、職場適応と定着・継続、キャリア形成の指標となる属性と考えられる。そこで、在職期間の違いによって発生する問題やその対応のために検討すべき支援があるのではないかと考え、在職期間グループによる分析を行った（p.88 表 2-5-1 左側参照）。

(2) 結果の概要

ア 第2節 障害従業員の経歴等概要から

在職期間が長いほど、

① “他社経験” がなく（「20年まで」：52.1%、「21年以上」：66.1%）、

② “正社員” として雇用されている比率が高く（「20年まで」：79.9%、「21年以上」：85.1%）、

③ “係長等” ・ “課長クラス以上” の役職を担っている障害従業員の比率も高かった（「20年まで」：“係長等” 28.5%、「21年以上」：“係長等” 23.1% ・ “課長クラス以上” 19.8%）。

④ その一方で、休職経験のある者の比率も高く（「21年以上」：51.2%）、復職後や受障後のストレス経験のある者の比率も高かった（「21年以上」：“復職後” 36.7%、“受障後” 13.6%）。

イ 第3節 職業生活の評価から

表 2-5-1 に示す通り、『第3節 職業生活の評価』をはじめ、それ以外の項目には、大きな違いが見いだされなかった。

3 受障時期グループにおける結果

(1) 問題関心の所在

「生来性」及び「初職入職前受障」の障害従業員が入職時に各種援護制度を活用した場合、障害があることを前提としたキャリア形成支援が計画される可能性が高い。これに対し、「初職入職後受障」や「現職入職後受障」の障害従業員は、一般のキャリア形成の枠組みから受障による処遇等の変化を経験することになる可能性が高い。こうした経験の違いにより発生する問題やその対応のために検討すべき支援があるのではないかと考え、受障時期グループによる分析を行った（p.89 表 2-5-1 右側参照）。

(2) 結果の概要

ア 第2節 障害従業員の経歴等概要から

① 「生来性」「初職入職前受障」者においては、“20代まで” ・ “30代” の比率が高く、“一般作業員” が約 75～84%と多数を占めていた。年齢や役職によるものか、これらの群では現在の会社でキャリア形成につながると思われる様々な経験が“ない”とする者が 62.9%もあり、能力開発の機会不足によって、キャリア形成に課題がある状況が推察された。

② 「初職入職後受障」者においては、“50代以上” が約半数(45.4%)、“男性” が 81.5%を占めているが、“一般作業員” (75.9%)の比率も高かった。このような雇用形態の中で、現在の会社でキャリア形成につながると思われる様々な経験が“ない”とする者が 55.6%おり、こうした傾向は、「生来性」「初職入職前受障」者と類似していた。また、この群の 81.5%は今の会社に入職した年齢が 31 歳以上であり、45.4%は“正社員以外”となっている。初職入職後に受障し、一旦その会社を退職した場合、次の再就職先での雇用条件は厳しく、またキャリアの積み重ねにも影響があるといえるだろう。

③ 「現職入職後受障」者においては、“50代以上” が半数以上、“男性” が 87.5%を占め、83.3%が“正社員”、役職も“係長等” (27.5%) ・ “課長クラス以上” (16.7%)の比率がほかの群と比べて高く、現職入職

後に着実にキャリアを積み重ねていた様子が見えてくる。また、休職経験“あり”が61.7%とほかの群と比べて高く、復職後のキャリア形成につながるとされる様々な経験がなされ、各障害従業員の状況に応じた配置転換や担当業務の調整を行っていることが示唆された。しかし、こうした経験の中には“より易しい仕事への配置転換”・“降格”がそれぞれ約15%含まれており、状況によってはキャリアの見直しが行われていることも示された。

イ 第3節 職業生活の評価から

①表2-5-1に示す通り、『第3節 職業生活の評価』では、大きな違いや特徴は見いだされなかった。

②ストレス経験について各群の違いはなかったが、ストレス解消に「役立った」こととして、「現職入職後受障」者からは、“④役割の軽減”・“⑥柔軟な勤務態勢”・“⑧休暇制度”・“⑨配置転換”・“⑬家族などの存在”・“⑱病気・障害の特徴についての知識”が他の群より多く挙げられた。こうした結果からも、各障害従業員の状況に応じた配置転換や担当業務の調整が行われていることがうかがえる。

4 障害グループにおける結果

(1) 問題関心の所在

障害による配慮事項や支援体制は障害従業員の状況により個別に行われるものであり、障害特性に即したキャリア形成支援が計画されている可能性が高い。企業調査で明らかとなった一般従業員のキャリア形成支援の枠組みと障害特性に即したキャリア形成支援の枠組みはどのように異なるのかを把握するため、障害グループによる分析を行った(p.89 表2-5-1 右側参照)。

(2) 結果の概要

ア 第2節 障害従業員の経歴等概要から

①障害グループの構成比率は、「肢体不自由」が37.7%を占め、「視覚・聴覚障害」(16.0%)・「内部障害」(15.4%)を合わせると約70%と、身体障害従業員からの回答が多く、「その他の障害」を有する障害従業員からの回答は少なかった。

②「年代」や「性別」、「最終学歴」、「利用した関係機関」といったプロフィールの回答や「他社経験」「休職経験」は障害の種類により多様であった。全体の比率と比べた際、例えば「肢体不自由」では、“40代”、“高校(最終学歴)”が多く、「その他の障害」では、“20代まで”、“男性”、“中学校・特別支援学校(最終学歴)”が多く、「肢体不自由」に比べて関係機関の利用が多い等の特徴が見られた。

③今の会社での経験について、配置転換や昇進・昇格・降格等の“経験なし”が最も多かったのは“知的障害”(75.0%)で、最も少なかったのは“気分障害・メンタルヘルス不全”(17.5%)であった。“肢体不自由”・“視覚・聴覚障害”・“内部障害”が全体の傾向とあまり変わらなかったのに対し、「その他の障害」を細かく見ると、“より易しい仕事への配置転換”では“気分障害・メンタルヘルス不全”をはじめ、“統合失調症”といった精神疾患や“高次脳機能障害”を中心とした“重複障害”に経験者が多く、“降格”においても“気分障害・メンタルヘルス不全”や“重複障害”に経験者が多く、障害の状況によっては、担当職務のみならず、キャリアについても見直しが行われたことを示している。

イ 第3節 職業生活の評価から

①『第3節 職業生活の評価』において、㉑入社(復職)時に難しいと感じていたことについては、どの障害種類でも概ね解消されていく傾向が確認される、㉒しかし、「肢体不自由」と「内部障害」の“㉓ストレスが溜まる前に早めに調整すること”(「肢体不自由」入社(復職)時17.2%・現在21.3%、「内部障害」入社(復職)時20.0%・現在22.2%)、「重複障害」の“㉔職場の人に、自分の気持ちを伝えること”(入社(復職)時45.5%・現在51.5%)、「㉕休日に気晴らしすること”(入社(復職)時15.2%・現在

21.2%) に関しては、現在の方が難しいと感じている割合が高い、㉔㉕に関連して、「統合失調症」の“㉔新しい仕事を覚えること”（入社（復職）時・現在ともに 45.0%）、「重複障害」の“㉔注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと”（入社（復職）時・現在ともに 30.3%）、「その他」の“㉔職場で求められる仕事の量・質をこなすこと”（入社（復職）時・現在ともに 18.8%）は変化が見られない、㉔概ね、入社（復職）時よりも現在の方が“重要”と感じている項目が多い、㉔しかし、「肢体不自由」と「内部障害」の“㉔ストレスが溜まる前に早めに調整すること”は「視覚・聴覚障害」や「その他の障害」ほどの増加はなかった。

㉔ストレス経験については、「肢体不自由」や「内部障害」に「特になかった」とする回答が多かったの に比べ、「その他の障害」の 70%超がストレス経験を「あった」と回答しており、その比率は高かった。その原因やストレス解消の要因や要望については、「その他の障害」でも障害種類により様々な内容を有していることが確認できた。

5 まとめ

(1) 障害従業員の属性による分析結果の特徴

本調査は、人事・総務経由で障害従業員への回答協力依頼をしているため、回答者は企業が考える適応のよい障害従業員に限定されていた可能性もある。

そのうえで、まず「一般事業所」と「その他の事業所」の事業所グループ間では、回答協力依頼をする障害種類の範囲は異なっていたが、その他の項目において大きな違いは見いだされなかった。

また、在職期間グループでは、在職期間が長いほど安定した雇用形態の中、適性配置を含め、様々な経験を積んでいることが明らかとなった。しかし、“これまでに就職した会社の数（離転職回数）”や『第3節 職業生活の評価』における職業生活上の困難や重要性の変化では特筆すべき特徴が見いだされず、ストレスの原因等において、在職期間が長い「21 年以上」ではストレスの原因が“㉔部署が変わった”の 1 項目だけが全体の比率よりも高いにすぎなかった。

一方、受障時期グループでは、「生来性」「初職入職前受障」「初職入職後受障」者と比べて「現職入職後受障」者は、役職者の比率も高く、今の会社で様々な経験があり、そのうえで、キャリアを形成している可能性があること、また“より易しい仕事への配置転換”、“降格”といった経験者もおり、キャリアについて見直しが必要となる現実があることが示された（表 2-5-1 受障時期グループの網掛け部分参照）。また、「現職入職後受障」者のストレス解消の要因には“㉔役割の軽減”・“㉔柔軟な勤務態勢”・“㉔休暇制度”・“㉔配置転換”等が挙げられた。このような結果から、受障グループ間には、「生来性」「初職入職前受障」「初職入職後受障」者と「現職入職後受障」者において、違いがあることが確認できた。こうした違いが生じるのは、今の会社に障害者として入職したか否かによって、キャリア形成に違いが生じているためと考えられる。

また、障害グループでは、「肢体不自由」をはじめとした身体障害従業員からの回答が多く、「その他の障害」を有する障害従業員の回答が少なかったため、全体の傾向に照らして分析することが妥当かどうかという問題がある。しかし、回答は障害の種類により多様であり、ほかのグループでは見られない特徴が見いだされた。特に、職業生活に関わる特徴（表 2-5-1 障害グループの網掛け部分参照）を取り上げると、

- ・概ねどの障害種類であっても、入社（復職）時に難しいと感じていたことについては解消され、入社（復職）時より現在の方が重要と感じる傾向が確認された。ただし、㉔「肢体不自由」「内部障害」では、「統合失調症」をはじめとした「その他の障害」に比べ、入社（復職）時の重要性の評価は低く、現在も大きな変化は少ない。それよりも、“㉔ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整するこ

と”にうまく対処することの難しさが認識されている、⑤「統合失調症」をはじめとした「その他の障害」では、“②新しい仕事を覚える”や“⑥職場の人に、自分の気持ちを伝えること”等、人間関係も含め仕事をうまくこなすことについて、経験を重ねても難しいという状況が示された。

・ストレスの経験は「その他の障害」に“経験あり”が多く、その原因やストレス解消の要因や要望については、「その他の障害」を構成する「統合失調症」をはじめとした障害種類によって異なる、といえる。こうした違いは、障害の特性と関連があるために生じたものと見ることができるだろう。

以上のことから、事業所や在職期間のような属性に着目するよりも、受障時期や障害別の視点に立って分析することがより重要であることが示された。つまり、受障時期や障害別の属性は、事業所や在職期間と異なり、「職業生活の評価」に影響しており、受障時期による経験の違いもキャリア形成に関連しているのではないかと、また、障害の種類によって職業生活に関して様々な意見を有しており、こうしたこともキャリア形成に関連するのではないかと考えられる。

これらの結果は、第1章において「障害のある人のキャリア形成に最も関連している要因は障害種類や受障時期である」とした結果とも概ね合致するといえるのではないだろうか。

(2) 職業生活の評価の意義

従業員調査では、第1章では取り上げなかった入社時と現在における職業生活の難易度や重要性の変化、ストレス経験等、職業生活の評価を行った。職業生活の難易度や重要性は、障害グループにおいて特徴が見られているが、概ね入社時に比べて現在では職業生活での難しさは解消され、重要性が増すといった共通点が示された。また、現在の難易度及び重要性和継続予想(p.83 表 2-4-1 参照)の関連を分析すると、“他者とのコミュニケーション”や“障害従業員の主体性”に関する内容について、現在「難しく、重要」と評価している場合には、継続の見通しが不明となりやすく、そうでない場合は継続していると考えられた。こうした障害従業員の意識も、職場定着、ひいてはキャリアの形成にも影響を与えていると考えられるだろう。

以上、従業員調査についてまとめた。本調査は、特に知的障害を伴う従業員にとって、ほかの障害従業員と同様に回答できる者が限定される調査内容であった。そのため、改めて調査を実施し、第3章でその結果を報告する。

参考文献

厚生労働省 (2009) 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き 改訂版。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei28/dl/01.pdf>

第3章

知的障害のある従業員に対する 調査の結果から

第3章 知的障害のある従業員に対する調査の結果から

第1節 調査の枠組み

1 はじめに

第2章では、第1章で報告した企業調査の対象企業に勤める障害のある従業員に対して、職業生活上どのような経験を有しているのか、また入社（復職）時と現在でどのような考え方の変化が起きているのか等を把握することを目的に、当事者に対する調査（調査票Ⅱ：巻末資料参照）を実施し、その結果をまとめた。しかし、その回答は身体障害のある従業員が約70%と多数を占め、精神障害・発達障害・高次脳機能障害・知的障害等のある従業員からの回答は少数にとどまった。特に知的障害を伴う従業員にとって、ほかの障害の従業員と同様に回答できる者が限定される調査内容であったことから、知的障害に配慮した質問紙を別途作成することとしていた。

本章では、当事者に対する調査（調査Ⅱ）と同様の調査を障害特性に応じた内容で再構成し、知的障害者は職業生活上どのような経験を有しているのか、また入社時と現在でどのような考え方の変化が起きているのか等を把握することとした。

2 方法

（1）調査対象機関選定の経緯：量的な把握が十分にできることを前提に、調査協力先を選定した。その中で、第三セクター職業訓練法人長崎能力開発センター^{*2}（以下、「長崎能開センター」という。）は設立して24年、千葉県立特別支援学校流山高等学園^{*3}（以下、「流山高等学園」という。）も開校して14年経過し、両機関とも400名を超える修了生・卒業生がおり、その多くが修了・卒業後すぐに一般企業等へ就職するという実績を有している。加えて、両機関とも修了生・卒業生の実態を踏まえた訓練課程・教育課程の分析に関心を持っていることから、両機関に調査協力依頼を行い了承された。

（2）調査対象：長崎能開センター修了生427名及び流山高等学園卒業生426名。なお、これらの調査対象者は、平成20年度までに両機関を修了または卒業している者である。

（3）調査方法：郵送法により実施した。ただし、調査票はまず両機関に送付し、両機関から修了・卒業生に郵送することで個人情報の保護に配慮している。対象者は、回答後、障害者職業総合センターに直接返送する形式をとった。

（4）調査内容：概要と経歴について①基礎情報、②他社経験、③現在の就労状況、の3項目、職業生活について④職業生活の評価（入社時と現在）、⑤働く際に大切と考えること、⑥ストレス経験、⑦ストレス軽減の要因、⑧職業生活にあたっての工夫・努力・希望・不安、⑨今後の見通し、の6項目、計9項目から構成した。なお、調査内容は、当事者調査（調査票Ⅱ）を基本とし、両機関担当者の協力の下、知的障害の特性に配慮して、表現をできる限り平易にし、一部回答方法に変更を加え、回答しやすい内容にした（詳細

^{*2} 知的障害者を対象として、その特性に応じた能力開発訓練を行うことにより、就労及び雇用促進を図ることを目的に設置・運営されている職業能力開発機関。昭和61年設置。

^{*3} 知的障害者を主な対象として、高等学校に準ずる教育を施すとともに、特別支援学校高等部よりも「就労」に重点を置いた教育課程（カリキュラム）により、生徒の社会的自立・職業的自立に向けたキャリア教育・職業教育に取り組んでいる教育機関。卒業後は企業への就労を目指している。県内唯一の高等養護学校として平成9年開校。

は巻末資料調査票Ⅲの①②参照)。

(5) 調査時期：平成23年7月～平成23年9月

(6) 回収状況：長崎能開センター修了生 272名(63.7%)、流山高等学園卒業生 161名(37.8%)の計 433名より回答を得られた。

(7) 分析対象：回答に不備のあった者を除く、429名（長崎能開センター修了生 268名、流山高等学園卒業生 161名）を分析対象とした。

(8) アンケート調査の記入方法：障害状況を考慮し、家族や支援者と相談しながら回答できるようにしていたため、どのように記入したか確認した（表 3-1-1）。対象者が単独で記入した回答は、長崎能開センターが約30%、流山高等学園が約50%であり、流山高等学園の方が多かった。

表 3-1-1 アンケート調査の記入方法

	自分1人で 記入	相談して 記入	不明
全体(429)	166 38.7%	182 42.4%	81 18.9%
長崎能開センター(268)	85 31.7%	118 44.0%	65 24.3%
流山高等学園(161)	81 50.3%	64 39.8%	16 9.9%

第2節 分析対象者の概要と経歴

1 分析対象者のプロフィール

(1) 平均年齢及び現在の年代

分析対象者の平均年齢について、表 3-2-1 に示す。

流山高等学園の方が平均年齢は若く、年代の分布（図 3-2-1）を見ても、20代が約95%を占めており、年齢構成に違いが見られた($t(424)=13.14, p<.01$)。長崎能開センターは、流山高等学園と設立後経過年数に10年の開きがあること、また特別支援学校等を卒業後に利用する機関であることを反映したものとなっている。このような違いはあるが、両機関へ行った調査内容はほぼ同一であるため、以下、両機関を併記して結果を述べる。

表 3-2-1 平均年齢

	平均年齢 (歳)	標準偏差	最年少 (歳)	最年長 (歳)	有意差
全体(426)	29.5	7.56	19	53	—
長崎能力開発センター(267)	32.6	7.66	20	53	**
流山高等学園(159)	24.2	3.26	19	33	

** $p<.01$

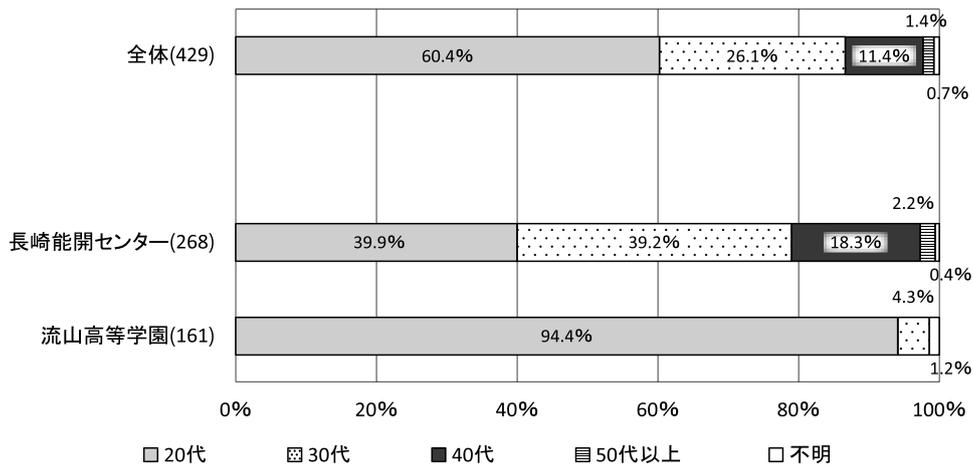


図 3-2-1 現在の年代

(2) 性別

性別について、図 3-2-2 に示す。

両機関とも、男性約 70%、女性約 30%で、男女比に違いは見られなかった。

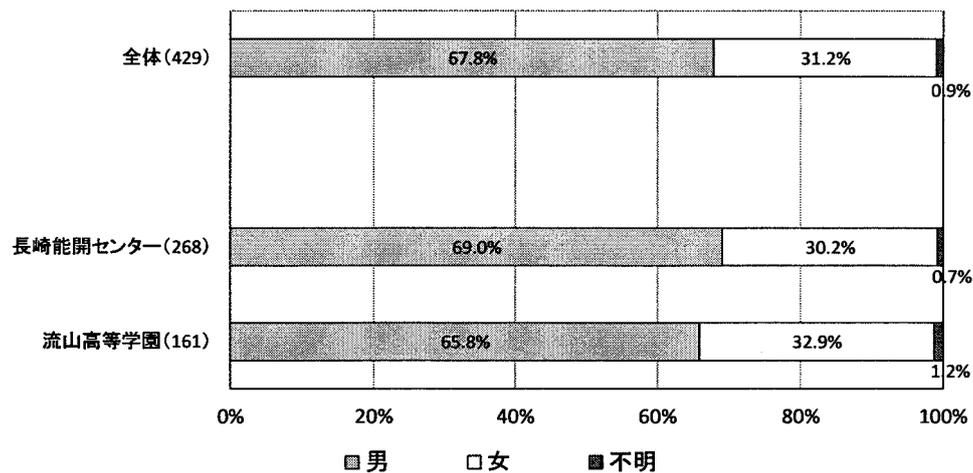


図 3-2-2 性別

(3) 障害・疾病

障害・疾病の状況について、図 3-2-3 に示す。

両機関とも“知的障害”がほとんどであるが、流山高等学園の方に“発達障害”が多かった。また、“詳細不明”は、療育手帳以外の障害者手帳を有していると回答しているが、障害名の回答がなく、障害・疾病の判断ができなかった者を指している。

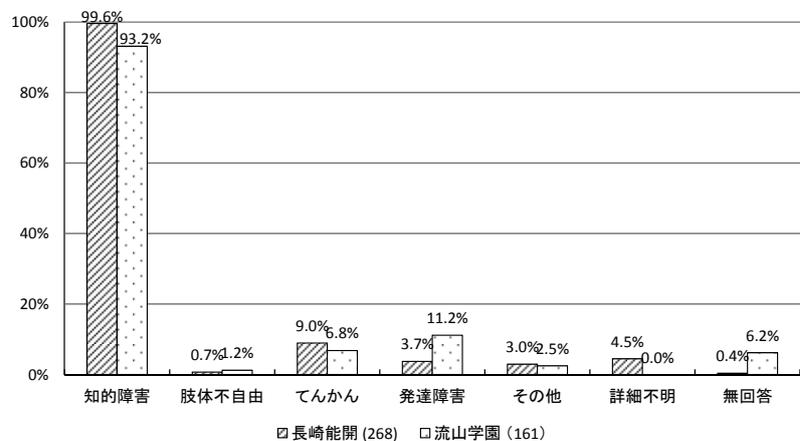


図 3-2-3 障害・疾病 (複数回答)

なお、障害・疾病の“その他”については、精神疾患（統合失調症、パニック障害等）や聴覚障害等が見られた。

（４） 障害者手帳の所持状況

ア 障害者手帳の所持状況

障害者手帳の所持状況について、図 3-2-4 に示す。

両機関とも、“知的障害”が多いため、障害者手帳の所持状況も“療育手帳”所持者が最も多かった。

なお、障害者手帳の重複状況は、“療育手帳”と“身体障害者手帳”の所持者が 14 名（長崎能開センター：11 名、流山高等学園：3 名），“療育手帳”と“精神障害者保健福祉手帳”の所持者が 9 名（長崎能開センター：7 名、流山高等学園：2 名），“身体障害者手帳”と“精神障害者保健福祉手帳”の所持者が 1 名（長崎能開センター：1 名）であった。

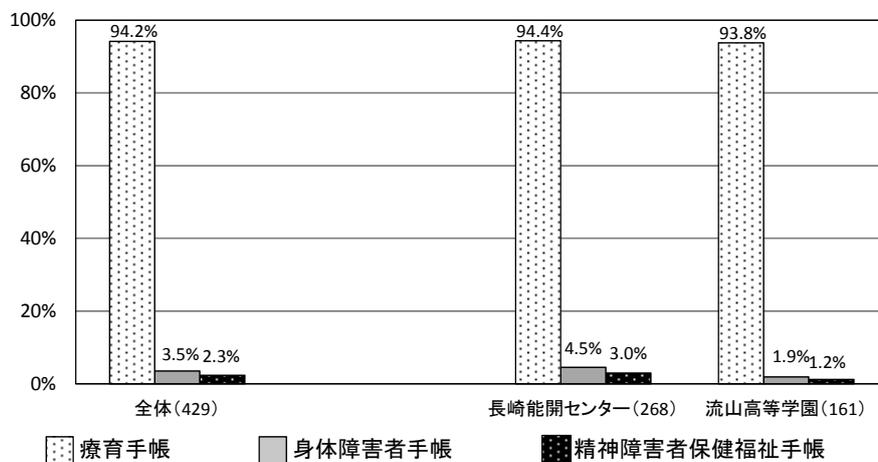


図 3-2-4 障害者手帳の所持状況（複数回答）

イ 障害者手帳の等級

所持者が最も多かった療育手帳の等級について、図 3-2-5 に示す。

療育手帳所持者については、長崎能開センターでは“B2”や“B1”といった重度・中度の所持者が見られるが、流山高等学園では、“A2”の所持者はおらず、“B1”も 13.9%であった。“その他の等級”は、両機

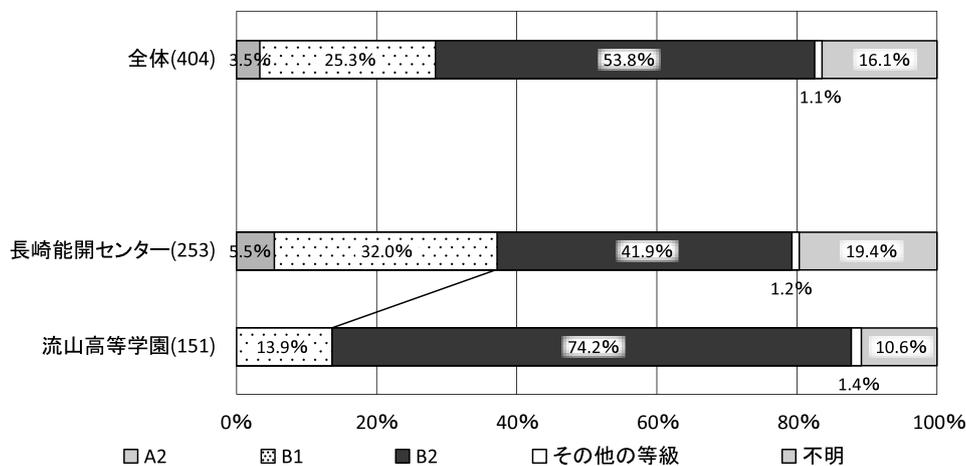


図 3-2-5 療育手帳の等級

関の所在地以外の都道府県で発行されたと考えられる等級（例：C、3度等）を指す。

なお、身体障害者手帳所持者は両機関とも少なかったが、所持者のうち、長崎能開センターでは、“1～2級”の重度や“4～6級”と幅広く等級が分散しており、流山高等学園が“3級”と“6級”と比較的軽度の等級であったことと異なる特徴であった。また、精神障害者保健福祉手帳所持者は両機関とも少なく、長崎能開センターに“1級”所持者がいたが、流山高等学園は所持者全員“2級”であった。

(5) 学歴

両機関の学歴について、図 3-2-6～3-2-7 に示す。

ア 長崎能開センター

長崎能開センター修了生には、長崎能開センター入校前に最後に通っていた学校の種類及びその卒業の状況を尋ねた。

“特別支援学校” (42.2%)、“中学校” (36.6%)に在籍していた者が多く、その約 90%が“卒業”して、長崎能開センターに入校していた。なお、“その他”には、専門学校や短期大学のほか、学歴とは直接関係ない施設名が挙げられていた。

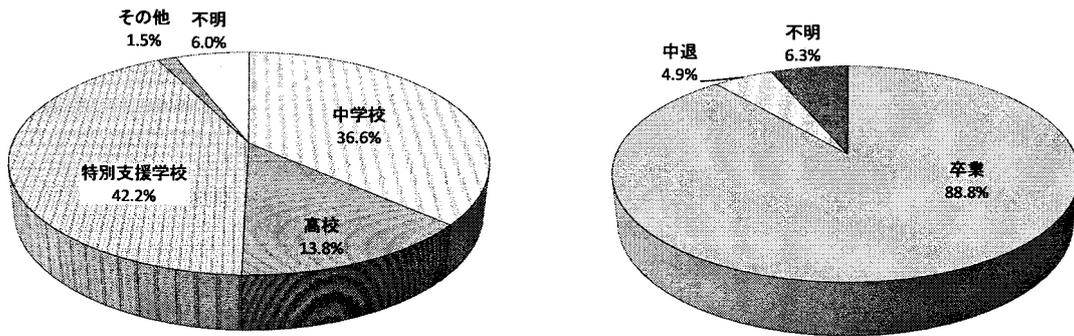


図 3-2-6 長崎能開センター修了生の学歴 (n=268)

イ 流山高等学園

流山高等学園は、分析対象者がすべて卒業生であるため、卒業後に通学した機関があるか尋ねた。

“なし”が約 90%であったが、一部“あり”とした者がおり、その内訳は、職業訓練校(54.5%)、専門学校(36.4%)であった。“不明”は、詳細な記入がなく、確認できなかったものである。

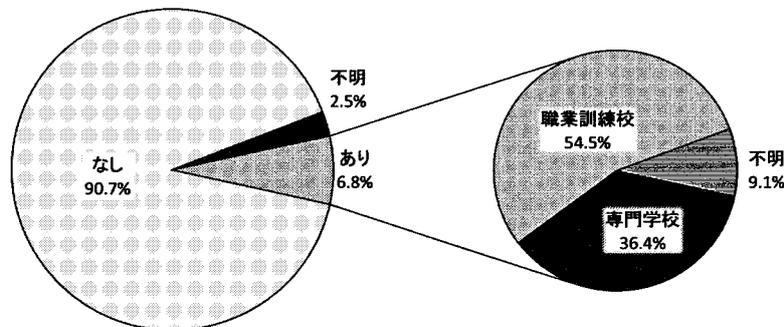


図 3-2-7 流山高等学園卒業生の卒業後の通学先 (n=161)

(6) 在所・在学中に経験したこと

長崎能開センター在所中、または流山高等学園在学中に経験したことで役に立っていることについて、図 3-2-8 に示す。

全体では、「役に立っている」と「特に役に立っている」の合計割合は、「職場実習」(計 72.3%)、「学習・訓練」(計 66.2%)、「進路相談」(計 60.9%) の順で高かった。

図 3-2-8 は機関別に全体の「役に立っている」と「特に役に立っている」の合計割合が高い順に示している。「特に役に立っている」に着目すると、流山高等学園は「職場実習」が高く(46.6%)、長崎能開センターの約 2 倍となっていた。一方、長崎能開センターは、「職場実習」(24.6%)の割合が最も高かったが、流山高等学園と比べると「学習・訓練」(22.8%)や「先生との進路相談」(10.8%)、「ハローワークでの相談」(7.5%)が高く、「その他」に「集団生活訓練」も挙げられていた。

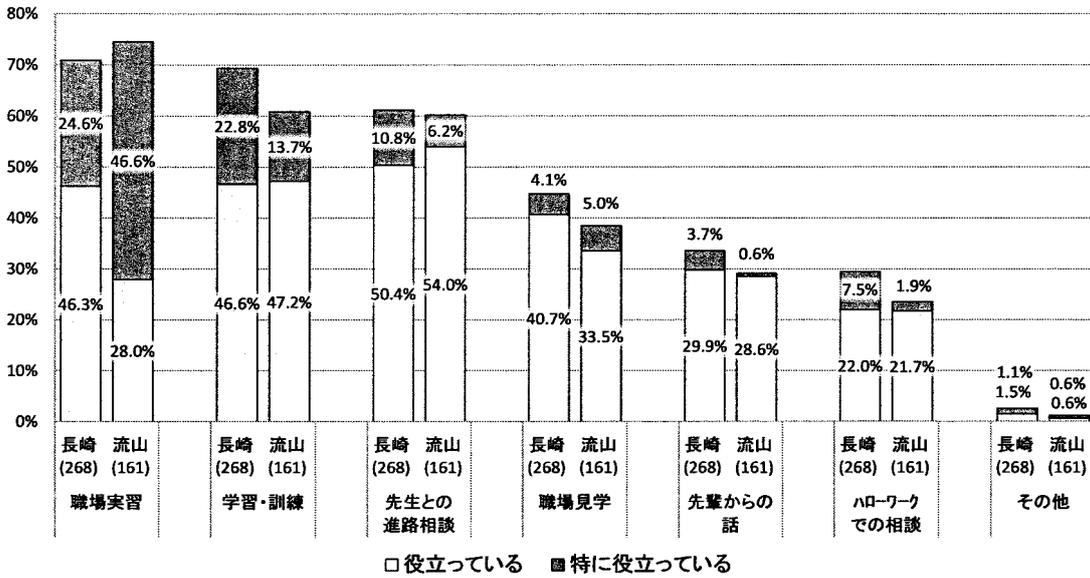


図 3-2-8 在所・在学中の経験で役に立ったこと (複数回答、機関別)

2 支援機関の利用経歴

(1) 利用した支援機関

これまでに支援機関を利用した経験について、図 3-2-9 に示す。

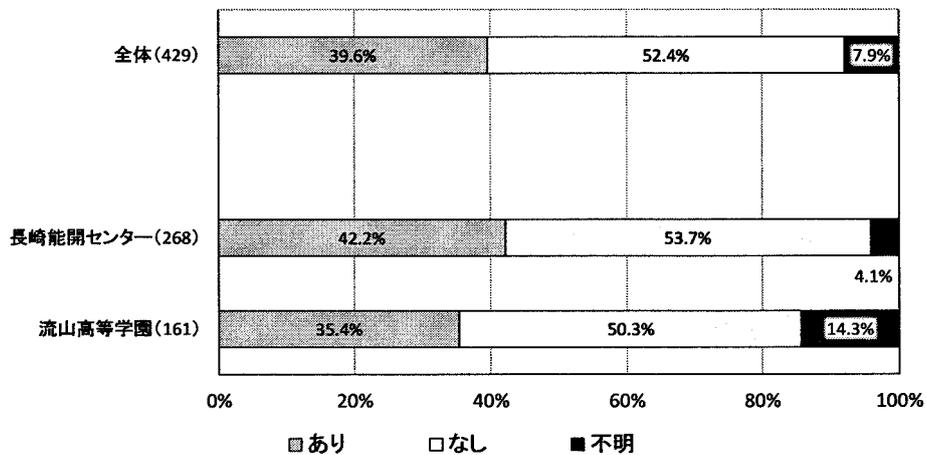


図 3-2-9 支援機関の利用状況

両機関とも約 50%が利用経験“なし”と回答しているが、利用経験“あり”とした者の割合は、長崎能開センター(42.2%)の方が流山高等学園(35.4%)よりも高かった。

(2) 利用内容

支援機関を利用した者が受けた支援サービスの内容については、全体では、“職場実習” (43.5%)、“(就職に向けた)相談” (41.8%)、“(就職に向けた)訓練” (35.9%)の順に高かった。

機関別 (図 3-2-10) に見ると、長崎能開センターは、全体の傾向と同様であったが、流山高等学園は、“(就職に向けた)相談” (45.6%)、“(就職に向けた)訓練” (42.1%)、“職場実習” (40.4%)、“ジョブコーチ” (31.6%)の順に高かった。なお、“その他”の支援機関として、ハローワークや障害者就業・生活支援センター、作業所、知人の会社が挙げられていたが、「覚えていない」のほかに支援機関でのサービスの内容を記述した回答も見られた。

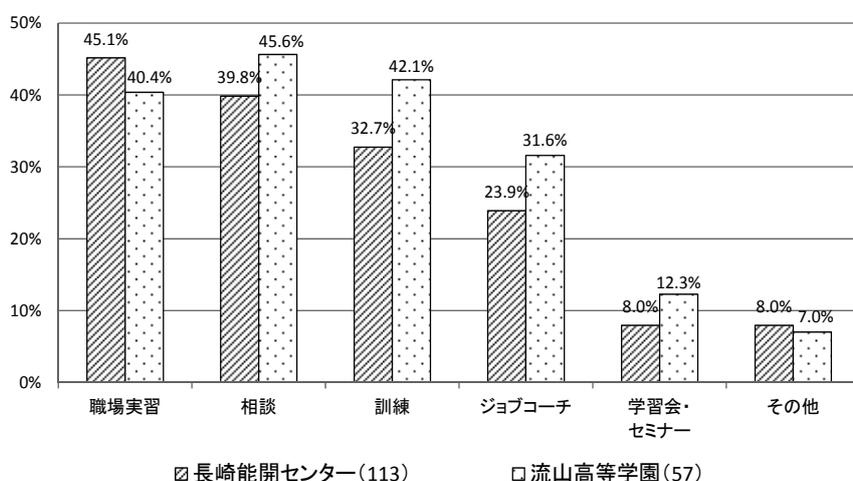


図 3-2-10 支援サービスの利用内容 (複数回答、機関別)

3 職歴から見たキャリア形成の概要

現在の会社に入社する前の経験についてまとめる。

(1) 他社での経験

職歴について、図 3-2-11 に示す。

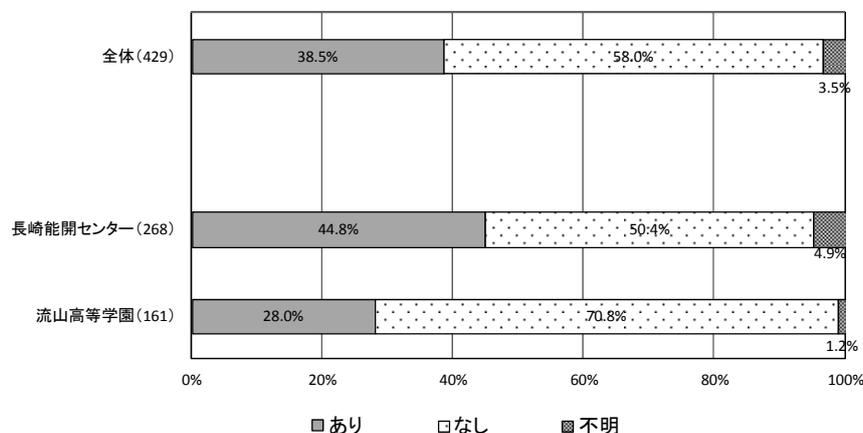


図 3-2-11 現職までの職歴の有無

長崎能開センターでは約 45%、流山高等学園では 28%に過去の職歴があった。

(2) これまでに就職した会社の数

職歴のある者が現在の会社に入社するまでに就職した会社の数について、図 3-2-12 に示す。

長崎能開センターでは、“1 社”が 45.8%、“2 社”以上の複数回の就職経験者が 46.7%と、離転職経験の多い者の割合が高かった。一方、流山高等学園では、“1 社”が 68.9%であり、“2 社”以上の複数回の就職経験者は 28.9%であった。

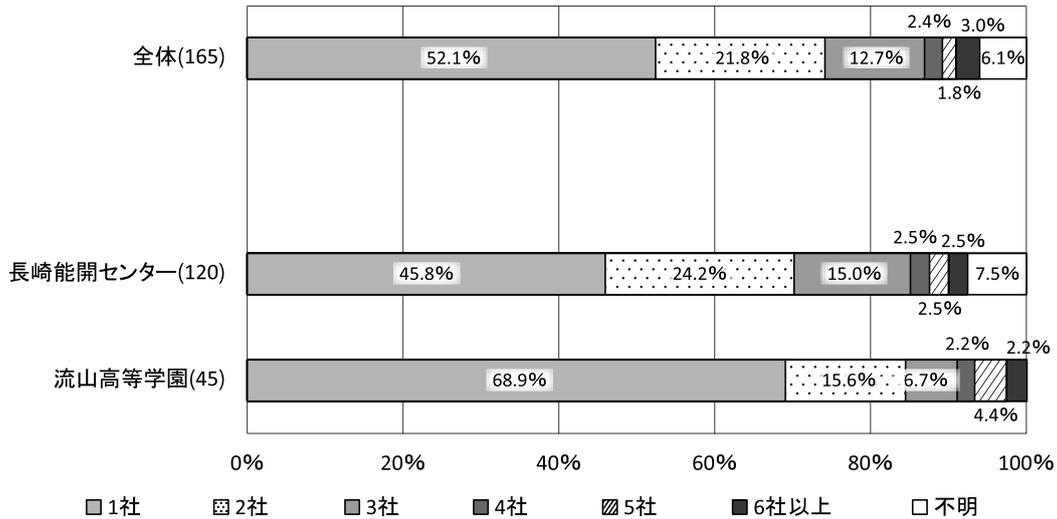


図 3-2-12 職歴のある者がこれまでに就職した会社の数

(3) 最後に辞めた会社の退職理由

職歴のある者が最後に辞めた会社での退職理由について、「最も強い退職理由」と「退職理由」の合計割合は、全体では、“人間関係”(38.2%)、“会社の都合”(27.3%)、“仕事が合わない”(26.7%)の順に高かった。機関別(図 3-2-13)に見てみると、長崎能開センターでは、“人間関係”(34.2%)、“仕事が合わない”

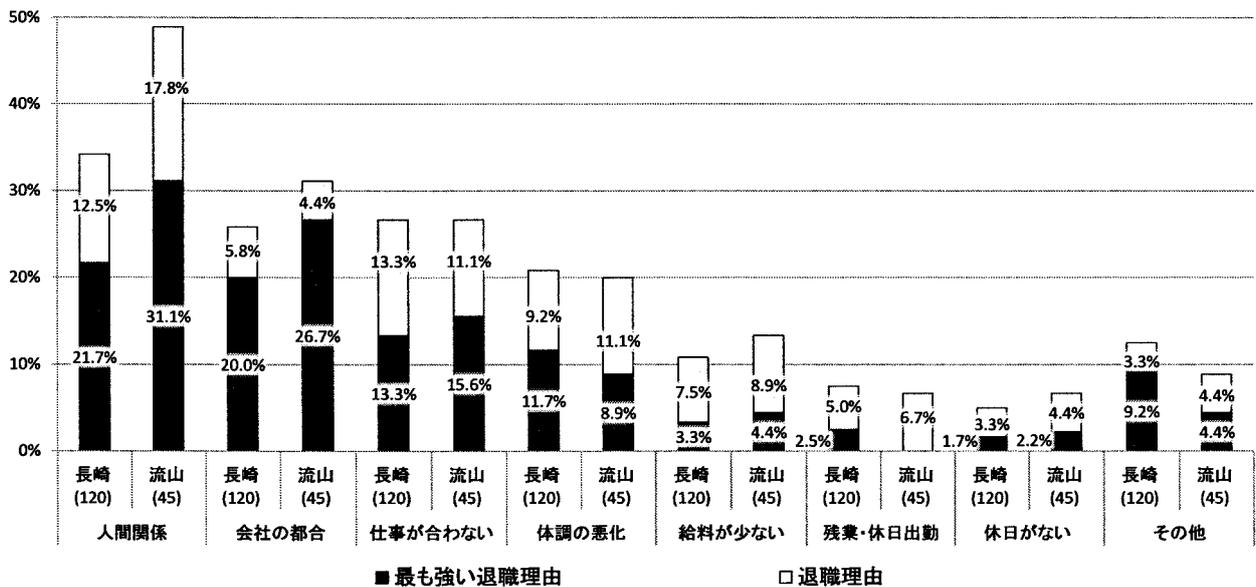


図 3-2-13 最後に辞めた会社での退職理由(複数回答、機関別)

(26.6%)、“会社の都合”(25.8%)の順に高く、流山高等学園は全体の傾向と同様であったが、“人間関係”で退職した者が48.9%と長崎能開センターに比べ約15%高かった。なお、“その他”の退職理由には、解雇・社会的規範からの逸脱・結婚・交通の不便さ等が挙げられていた。

また、退職理由について、自由記述で詳細を尋ねたところ、56名から回答があり、その内容をカテゴリー化し、機関別に整理すると、図3-2-14になった。機関別に見ると、長崎能開センターでは、“仕事の減少”、“人員整理・解雇”(ともに32.4%)が最も高かった。これらを理由とした者は、仕事なくなり、勤務時間が減って自宅待機が増え、その結果、給料が減り、最終的に解雇もしくは退職勧奨される流れが共通していた。また、障害等を理解してくれていた上司の異動や上司・同僚・後輩とのトラブル、いじめにあう等を理由にした“人間関係”も約20%あった。一方、流山高等学園では、職場のルールを守れなかった、苦手な作業があった、会社が期待する「指示無しで自立した作業」ができなかった等“職務遂行上の問題”が27.3%と最も高かった。また、長崎能開センターでは該当者が少なかった“体調悪化”(18.2%)に関する内容も一定程度見られた。

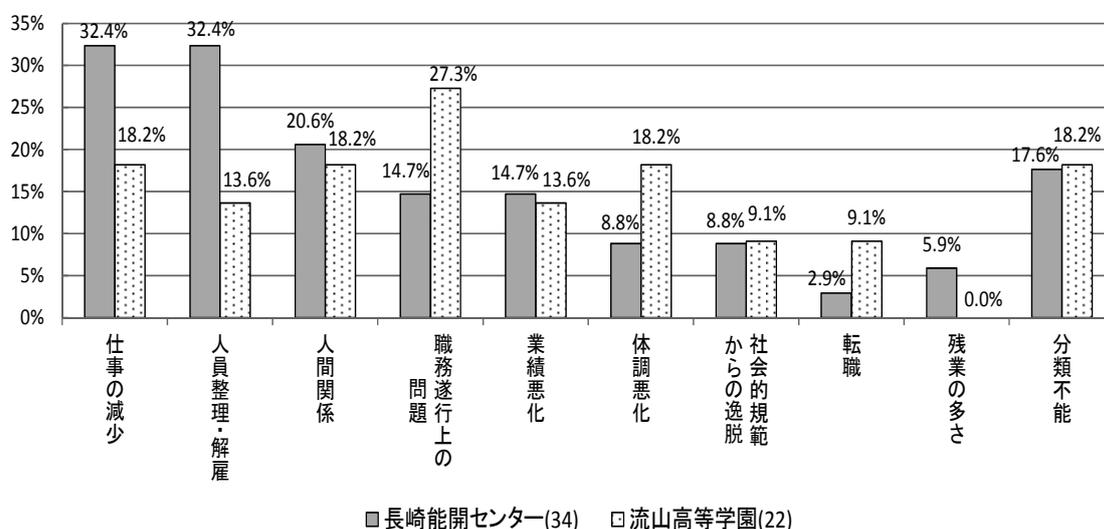


図3-2-14 最後に辞めた会社の退職理由（自由記述、複数回答、機関別）

なお、カテゴリーの内容は、以下の通りである。

- “仕事の減少”：仕事や勤務時間の減少、自宅待機の増加に言及しているもの
- “人員整理・解雇”：解雇や退職勧奨、契約の満了に言及しているもの
- “人間関係”：いじめにあった等人間関係の悪化や理解者の不在に言及しているもの
- “職務遂行上の問題”：職場内のルールを守れなかった等仕事を進めるうえで表出した課題に言及しているもの
- “業績悪化”：会社の業績悪化や倒産に言及しているもの
- “体調悪化”：体調の悪化に言及しているもの
- “社会的規範からの逸脱”：社内でのけんかや法に抵触する等社会的な規範から逸脱したことについて言及しているもの
- “転職”：転職活動を開始したことや次の会社が見つかったことに言及しているもの
- “残業の多さ”：残業の多さに言及しているもの
- “分類不能”：上記9つに該当しないもの

4 現在の就労状況の概要

(1) 現在の就労状況

現在の就労状況について、図 3-2-15 に示す。

両機関とも 80%以上が在職中であった。以降、在職者（長崎能開センター220 名、流山高等学園 140 名）を分析対象とする。

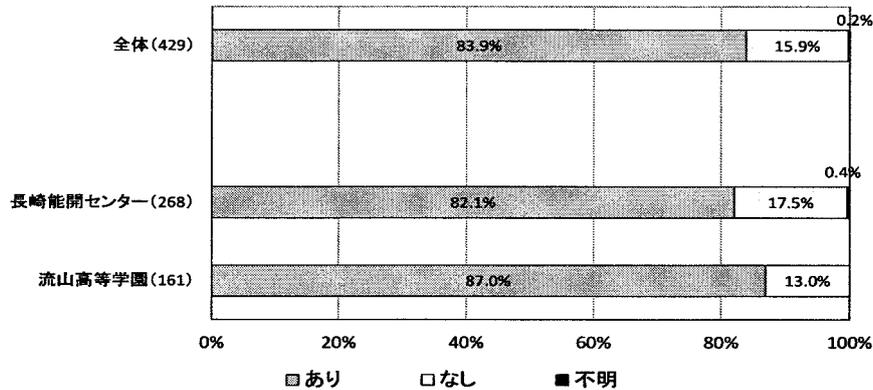


図 3-2-15 現在の就労状況

(2) 現在の会社に入社した年齢

現在の会社に入社した平均年齢について、表 3-2-2 に示す。

流山高等学園の方が平均年齢は若く ($t(341)=8.94, p<.01$)、現在の会社に入社した年齢の分布（図 3-2-16）を見ても、“20 歳まで” が約 85%を占めていた。長崎能開センターは、特別支援学校等を卒業した後に利用する機関であり、平均年齢が高く、年齢幅も広がっている。

表 3-2-2 現在の会社に入社した平均年齢

	平均年齢 (歳)	標準偏差	最年少 (歳)	最年長 (歳)	有意差
全体 (343)	21.6	5.11	17	44	—
長崎能開センター (206)	23.4	5.70	17	44	**
流山高等学園 (137)	18.9	2.06	18	27	

** $p<.01$

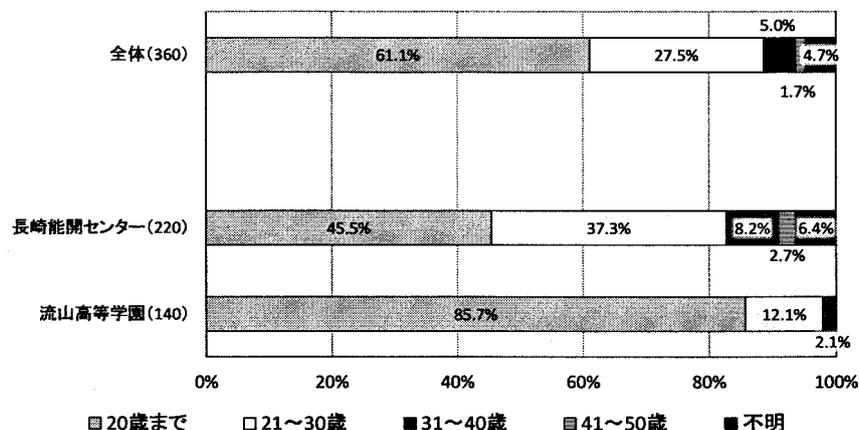


図 3-2-16 現在の会社に入社した年齢の分布

(3) 会社の種類

現在働いている会社の種類について、図 3-2-17 に示す。

両機関ともに 70%以上が一般企業に勤務しているが、特例子会社については流山高等学園の割合が高く(10.0%)、就労継続支援 A 型事業所・福祉工場では長崎能開センターの割合が高い(23.2%)ことが特徴的であった。これは、特例子会社の設置数が千葉県 10 社に対し長崎県 1 社(知的障害従業員調査を実施する直前の平成 23 年 5 月末時点)、また就労継続支援 A 型事業所の設置数が長崎県 17 所に対し、千葉県 9 所(知的障害従業員調査を実施する直前の平成 23 年 6 月時点)といった地域における事業所の違いによると考えられる。

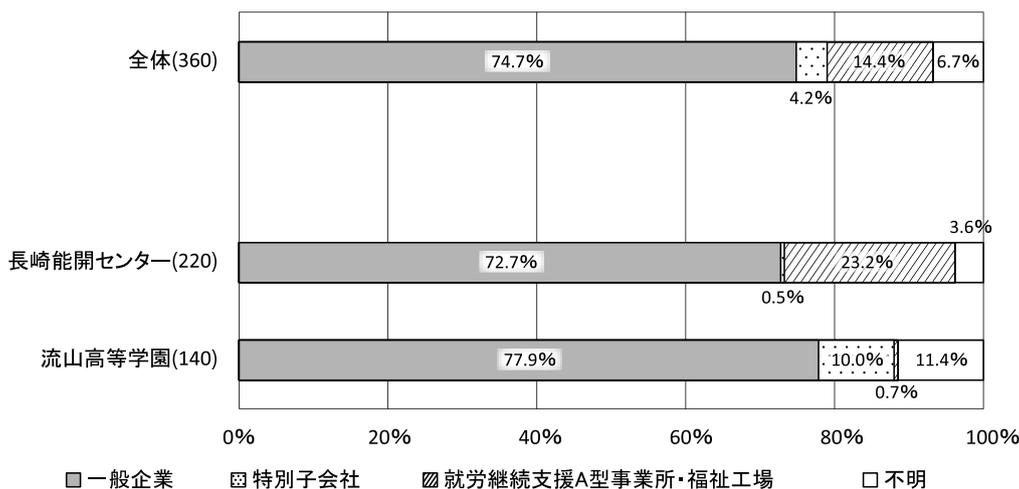


図 3-2-17 現在働いている会社の種類

(4) 働いている期間

現在の会社で働いている期間について、平均月数を表 3-2-3 に示す。

長崎能開センター(99.9ヶ月(約8年3ヶ月))が、流山高等学園(63.6ヶ月(約5年3ヶ月))より有意に長い($t(339)=5.12, p<.01$)。

現在の会社で働いている期間の分布(図 3-2-18)を見ると、1年以下(グラフ上、“3ヶ月まで”・“6ヶ月まで”・“1年まで”に該当)の在職期間の者は少なく、両機関とも10%に満たなかった。一方で、長崎能開センターは“11年以上”(31.4%)、流山高等学園は“10年まで”(35.0%)の者の割合が最も高く、現在の会社で長期にわたって定着し、働いていることが分かった。

表 3-2-3 現在の会社で働いている平均月数

	平均月数	標準偏差	最少月数	最多月数	有意差
全体(341)	85.3	66.39	1	288	—
長崎能開センター(204)	99.9	76.32	1	288	**
流山高等学園(137)	63.6	39.13	4	144	

** $p<.01$

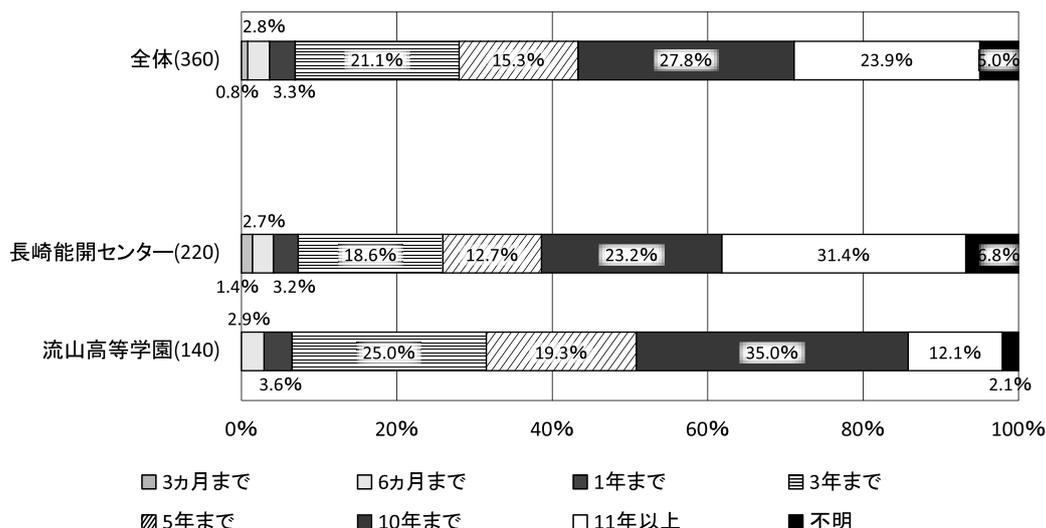


図 3-2-18 現在の会社で働いている期間

(5) 担当している仕事

現在の会社で担当している仕事の内容について、「よく担当している」と「担当している」の合計割合は、全体では“生産”(38.4%)、“運搬・清掃・包装等”(37.3%)、“サービス”(17.5%)の順に高かった。

機関別(図 3-2-19)に見てみると、上位3つに関して、長崎能開センターは全体の傾向と同様であるが、流山高等学園は“運搬・清掃・包装等”(50.0%)、“生産”(24.3%)、“サービス”(18.6%)の順に高かった。

なお、“その他”の仕事の内容は、無記入の者が多かったが、事務や現場作業等での「補助作業」等が挙げられていた。

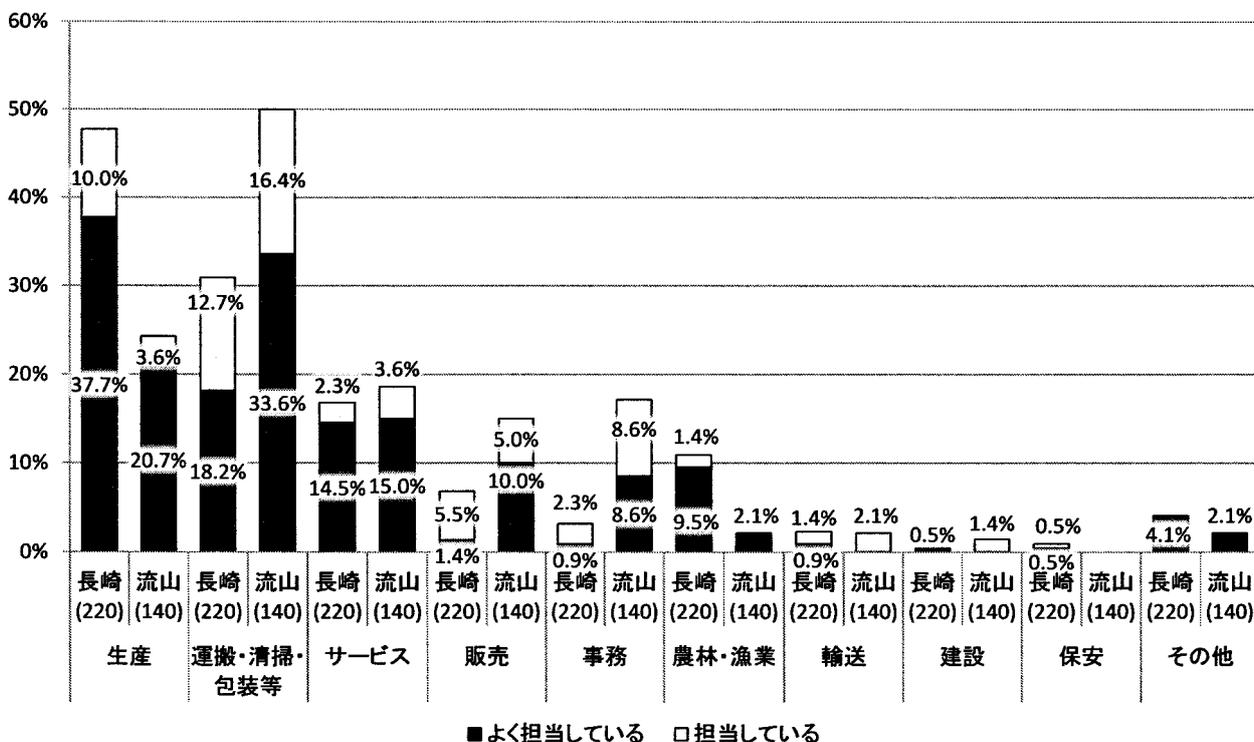


図 3-2-19 現在の会社で担当している仕事の内容(複数回答、機関別)

(6) 雇用形態

現在の会社での雇用形態について、図 3-2-20 に示す。

長崎能開センターでは、約 45%が“正社員”であるのに対し、流山高等学園は“非正社員”が 70%を超え、“正社員”は約 20%にとどまった。

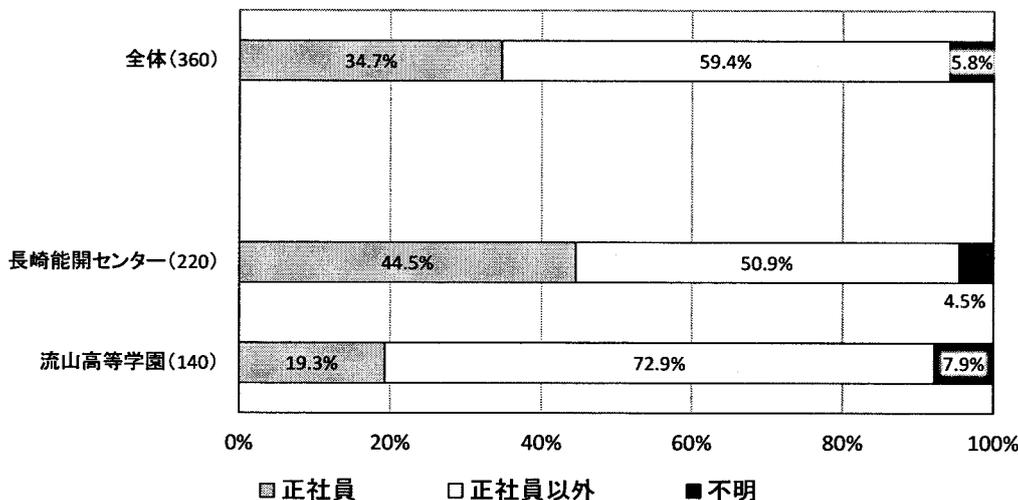


図 3-2-20 現在の会社の雇用形態

(7) 1日の就業時間

現在の会社での就業時間について、図 3-2-21 に示す。

両機関とも、“6 時間以上”勤務している者が約 80%であったが、一部の分析対象者に 9 時間を超える時間の記述が見られたため、別途“9 時間以上”とした。残業等による超過勤務だけでなく、通勤時間や休憩時間までも含めた就業に関する時間の総計が書かれている可能性もある。

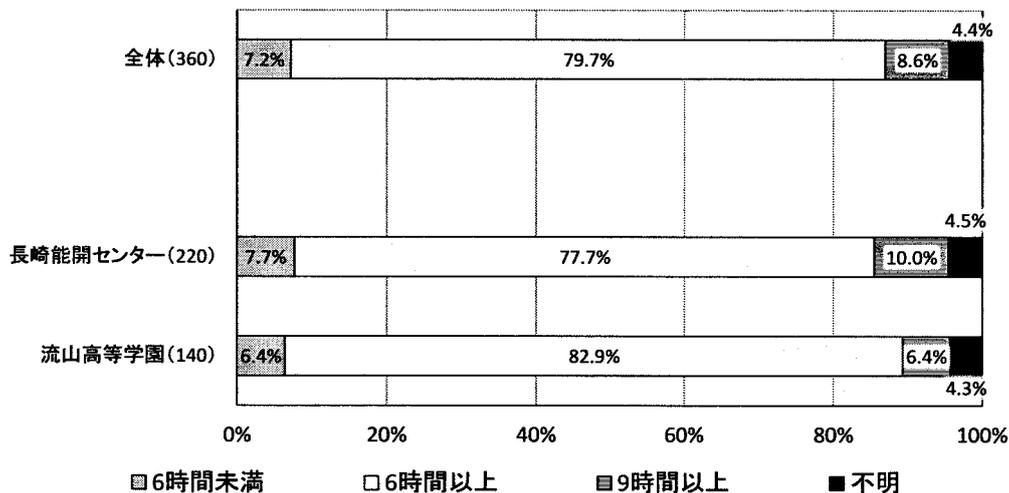


図 3-2-21 現在の会社での1日の就業時間

(8) 役職

現在の会社での役職について、図 3-2-22 に示す。

この設問は、“不明”とする回答も多かったが、現在就労している多くの者が“係長・主任・班長以外”、つまり一般従業員であると考えられた。一部、“係長・主任・班長”になっている者が確認された。

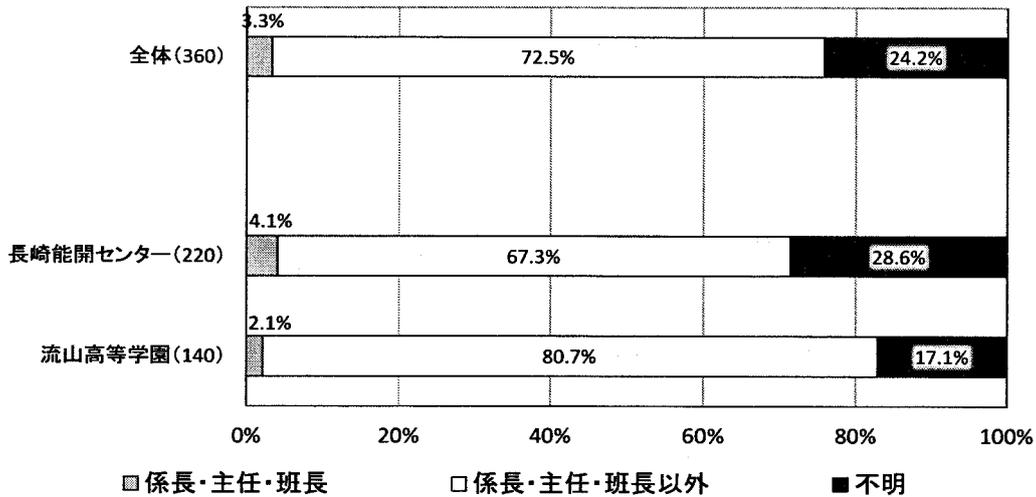


図 3-2-22 現在の会社での役職

(9) 入社後に経験したこと

現在の会社に入社後、経験したことについては、全体では、“役割がふえた” (30.8%)、“仕事の内容が変わった” (29.7%)、“経験なし” (29.2%)の順に高かった。

機関別 (図 3-2-23) に見てみると、両機関で傾向は異なり、長崎能開センターでは、“経験なし” (34.5%)、“役割がふえた”・“仕事の内容が変わった” (ともに 26.4%) の順に高く、流山高等学園は、“役割がふえた” (37.9%)、“昇進・昇格” (35.7%)、“仕事の内容が変わった” (35.0%)の順に高かった。特に、流山高等学園では、“経験なし”が 20.7%と長崎能開センターよりも低く、部課間異動や勤務地の異動も経験している等、幅広い経験が見られた。

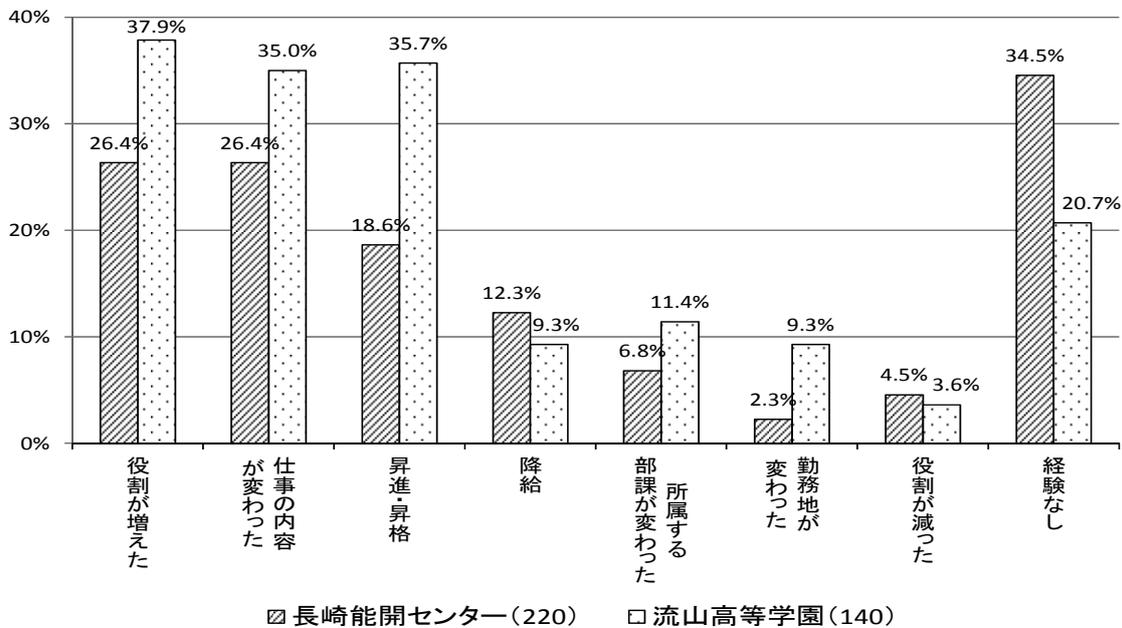


図 3-2-23 現在の会社で経験したこと (複数回答、機関別)

第3節 職業生活の評価

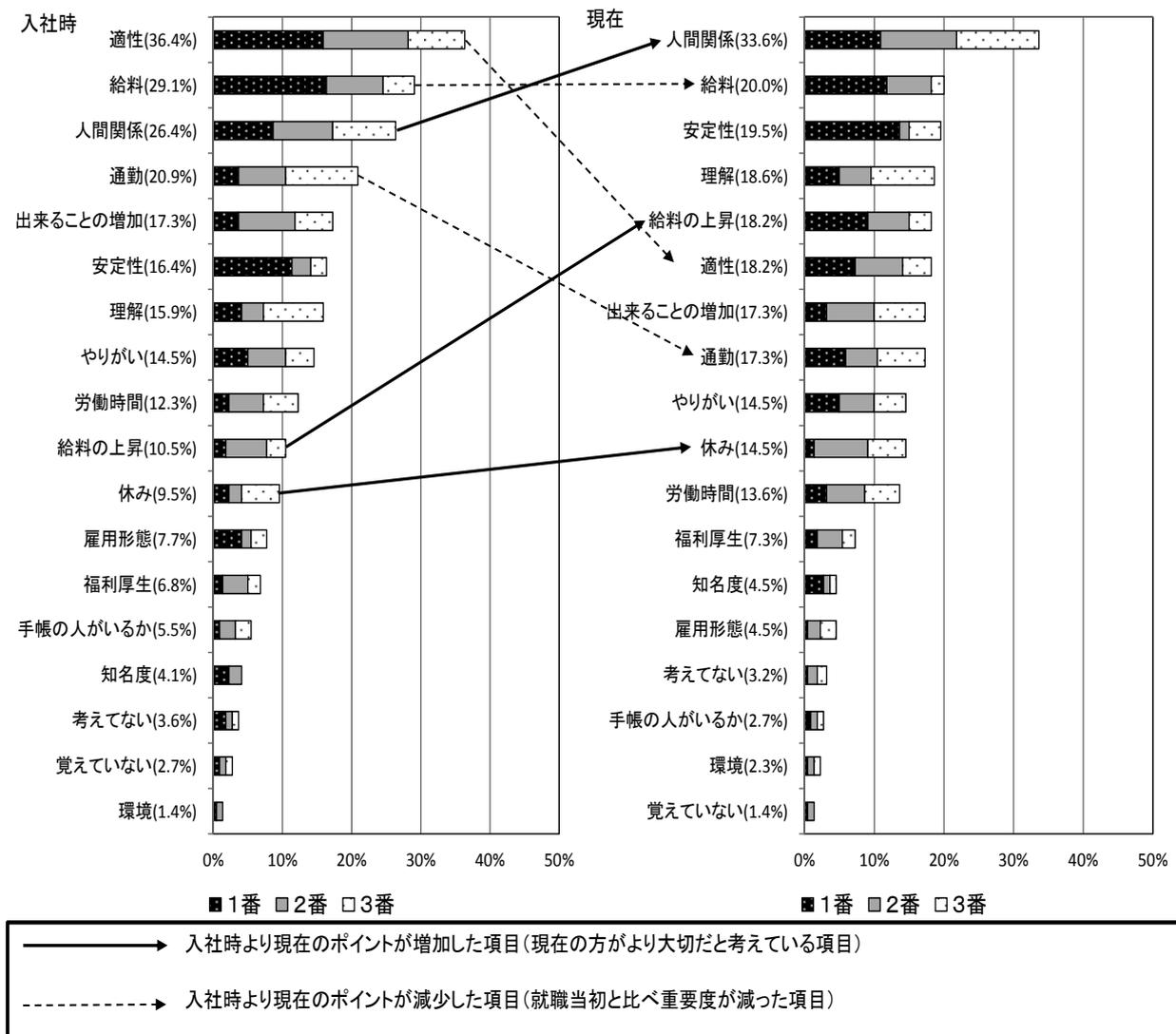
1 働く目的～入社時に重視していたことはどのように変わったか～

現在働いている者が働く際にどういう事柄を大切だと考えていたのか、あるいは考えているのか、入社時及び現在の変化について、図 3-3-1～3-3-2 に示す。各図は、各項目を「1 番目に」「2 番目に」「3 番目に」大切だと考えている割合の合計が入社時より現在の方が増加しているものから、入社時より現在の方が減少しているものの順に並べている。

(1) 長崎能開センターにおける変化

入社時に大切だと考えていた項目は、図 3-3-1 左側に示している。“1 番”～“3 番”の合計割合が高い順に“適性（仕事の内容が自分にあうか）”（36.4%）、“給料（給料がたくさんもらえるか）”（29.1%）、“人間関係（人間関係がよいか）”（26.4%）、“通勤（通勤が便利か）”（20.9%）、“できることの増加（できることがふえるか）”（17.3%）であった。

一方、現在大切だと考えている項目は、図 3-3-1 右側に示している。“1 番”～“3 番”の合計割合が高



※図中項目の()内：1 番から 3 番までのポイント合計

図 3-3-1 働くにあたって大切だと考えていること（長崎能開センター、n=220）

い順に“人間関係（人間関係がよいか）”（33.6%）、“給料（給料がたくさんもらえるか）”（20.0%）、“安定性（会社が安定しているか、仕事が急に減ったりしないか）”（19.5%）、“理解（自分の障害やうまくできないことをわかってもらえるか）”（18.6%）、“給料の上昇（給料が段々上がるか）”・“適性（仕事の内容が自分にあうか）”（ともに18.2%）であった。

入社時と現在を比較して、「入社時より現在のポイントが増加（現在の方がより大切だと考えている項目）」したのは、その差が大きい順に“給料の上昇（給料が段々上がるか）”、“人間関係（人間関係がよいか）”、“休み（休みが十分あるか）”であった。反対に、「入社時より現在のポイントが減少（就職当初と比べ重要度が減った項目）」したのは、その差が大きい順に“適性（仕事の内容が自分にあうか）”、“給料（給料がたくさんもらえるか）”、“通勤（通勤が便利か）”であった。

（2） 流山高等学園における変化

入社時に大切だと考えていた項目は、図 3-3-2 左側に示している。“1 番”～“3 番”の合計割合が高い

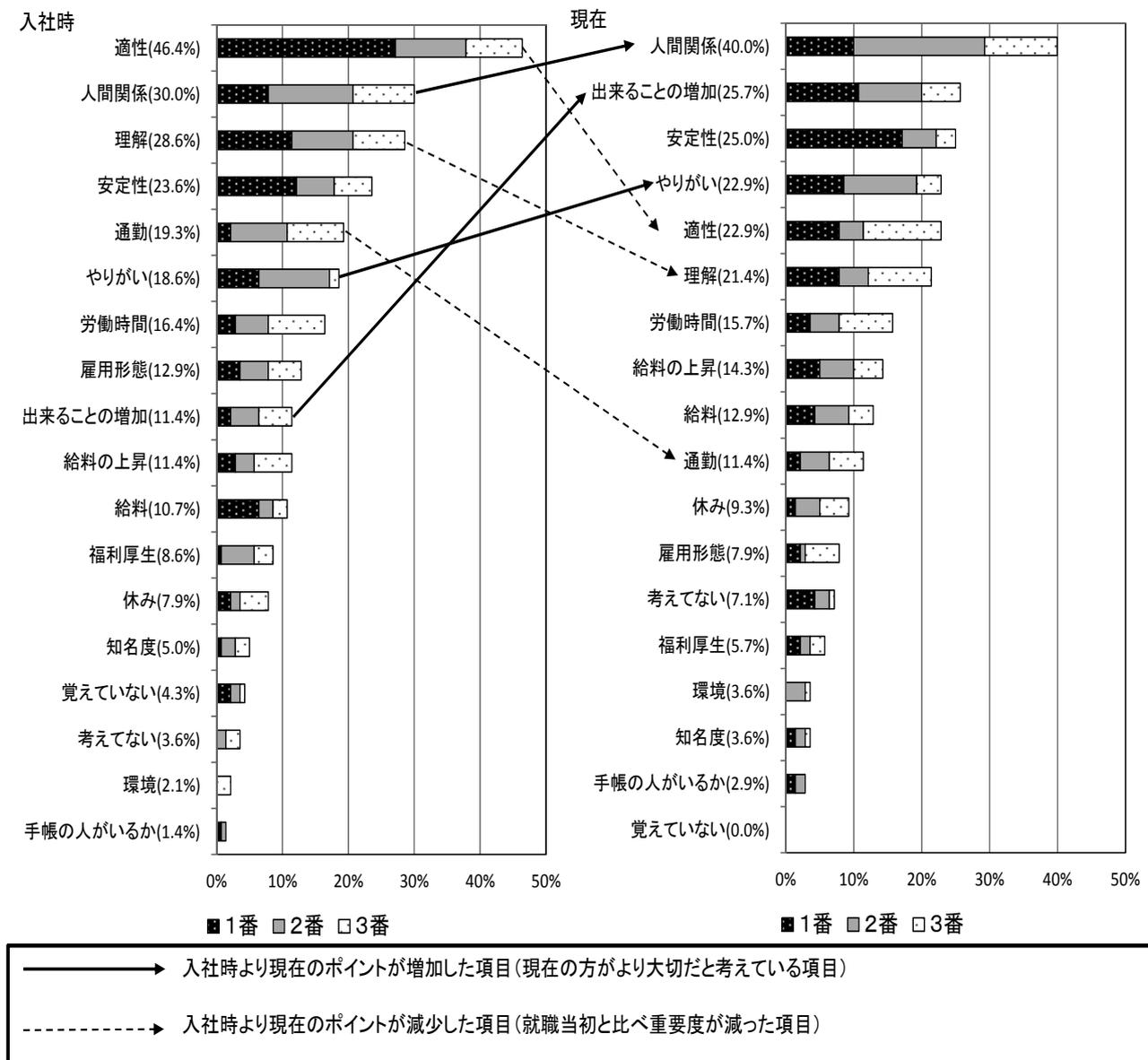


図 3-3-2 働くにあたって大切だと考えていること（流山高等学園、n=140）

順に“適性（仕事の内容が自分にあうか）”（46.4%）、“人間関係（人間関係がよいか）”（30.0%）、“理解（自分の障害やうまくできないことをわかってもらえるか）”（28.6%）、“安定性（会社が安定しているか、仕事が急に減ったりしないか）”（23.6%）、“通勤（通勤が便利か）”（19.3%）、であった。

一方、現在大切だと考えている項目は、図 3-3-2 右側に示している。“1 番”～“3 番”の合計割合が高い順に“人間関係（人間関係がよいか）”（40.0%）、“できることの増加（できることがふえるか）”（25.7%）、“安定性（会社が安定しているか、仕事が急に減ったりしないか）”（25.0%）、“やりがい（やりがいのある仕事か）”、“適性（仕事の内容が自分にあうか）”（ともに 22.9%）であった。

入社時と現在を比較して「入社時より現在のポイントが増加（現在の方がより大切だと考えている項目）」したのは、その差が大きい順に“できることの増加（できることがふえるか）”、“人間関係（人間関係がよいか）”、“やりがい（やりがいのある仕事か）”で、反対に「入社時より現在のポイントが減少（就職当初と比べ重要度が減った項目）」したのは、その差が大きい順に“適性（仕事の内容が自分にあうか）”、“通勤（通勤が便利か）”、“理解（自分の障害やうまくできないことをわかってもらえるか）”であった。

長崎能開センターと流山高等学園の違いに注目すると、長崎能開センターで入社時より重要度が増した項目が“理解（自分の障害やうまくできないことを分かってもらえるか）”、給料の上昇や休みといった“福利厚生”等「環境要因」であるのに対し、流山高等学園では“できることの増加（できることがふえるか）”、“やりがい（やりがいのある仕事か）”等分析対象者自身の職業生活への満足感につながる「個人要因」である点が特徴的である。

（3） “その他” の大切だと考えている内容

長崎能開センターでは、選択肢以外の“その他”として、入社時の“1 番”～“3 番”の合計割合が 6.5%、現在の“1 番”～“3 番”の合計割合が 4.9%あった。一部、質問の趣旨に沿わない記述もあったため、整理した（表 3-3-1）。入社時には、あいさつ・報告等やる気、感謝の気持ち、礼儀といった働くうえでの基

表 3-3-1 大切と考えているその他の内容
（複数回答、長崎能開センター）

入社時大切		現在大切	
内容	実人数	内容	実人数
友達・家族・自分	3	感謝の気持ち	2
あいさつ・返事・報告	2	生活のこと	2
やる気	2	やる気	1
れいぎ	1	信頼感	1
感謝の気持ち	1	体力や体調	1
素直さ	1	仕事を続けていくこと	1
信頼感	1	髪を剃らない事	1
体力や体調	1	/	
相談相手	1		
仕事を続けたい	1		
1日をたいせつに	1		

表 3-3-2 大切と考えているその他の内容
（複数回答、流山高等学園）

入社時大切		現在大切	
内容	実人数	内容	実人数
あいさつ・報告・連絡	4	あいさつ	1
人の役に立つこと	1	身だしなみ	1
チームワーク	1	笑顔	1
安全な仕事場	1	お客様の対応をする	1
笑顔	1	長く働けるか	1
身だしなみ	1	お客様の期待に応えられているか？	1
心の強さ	1	散歩	1
素早く仕事をする	1	運動	1

本的な心構えが挙げられているが、現在においても、基本的な心構えがあり、更に生活面での事柄を挙げる者がいた。

一方、流山高等学園では、選択肢以外の“その他”として、入社時の“1番”～“3番”の合計割合が7.7%、現在の“1番”～“3番”の合計割合が5.6%あった。長崎能開センター同様、一部、質問の趣旨に沿わない記述もあったため、整理した(表 3-3-2)。入社時には、あいさつ・報告等を挙げる者が複数いたが、現在では、基本的な心構えのほかに、接客に関する内容を挙げる者がいた。

2 現在の会社に就職した時・現在の難易度の変化

現在の会社に就職した時(以下、「入社時」という。)及び現在の難しいと感じていることの変化について、図 3-3-3～3-3-5 に示す。

(1) 全体の変化

図 3-3-3 に全体の変化を示す。

これを見ると、入社時のプロフィール(図中実線)より現在のプロフィール(図中点線)が小さくなっており、入社時に「難しい」と感じていたことが現在は概ね改善されていることを意味する。特に減少した割合が大きい項目には、“①職場で求められる仕事をミスなくたくさんこなすこと”(30.3%減少)、“②新しい仕事を覚えること”・“④仕事でわからないことがあるときに質問すること”(ともに 28.6%減少)があった。その一方、減少が小さい項目には、“⑦苦手な人や気の合わない人と一緒に働くこと”(4.7%減少)、“⑨ストレスやつかれをためすぎないこと”(4.2%減少)があった。



図 3-3-3 勤めている会社で難しいと感じること (全体、n=360)

(2) 長崎能開センターの変化

図 3-3-4 に長崎能開センターの変化を示す。

これも図 3-3-3 と同様、入社時より現在の方が小さくなっており、入社時に「難しい」と感じていたことが現在は概ね改善されていることを意味する。特に減少が大きい項目は、順に“②新しい仕事を覚えること”(31.4%減少)、“①職場で求められる仕事をミスなくたくさんこなすこと”(26.8%減少)、“④仕事でわから

ないことがあるときに質問すること” (26.4%減少) があった。その一方、減少が小さい項目は、全体と比べ 1 項目増え、“⑦苦手な人や、気の合わない人と一緒に働くこと” (2.7%減少)、“⑤自分の気持ち (希望や不安) を伝えること” (4.1%減少)、“⑨ストレスや疲れをためすぎないこと” (5.5%減少) があった。

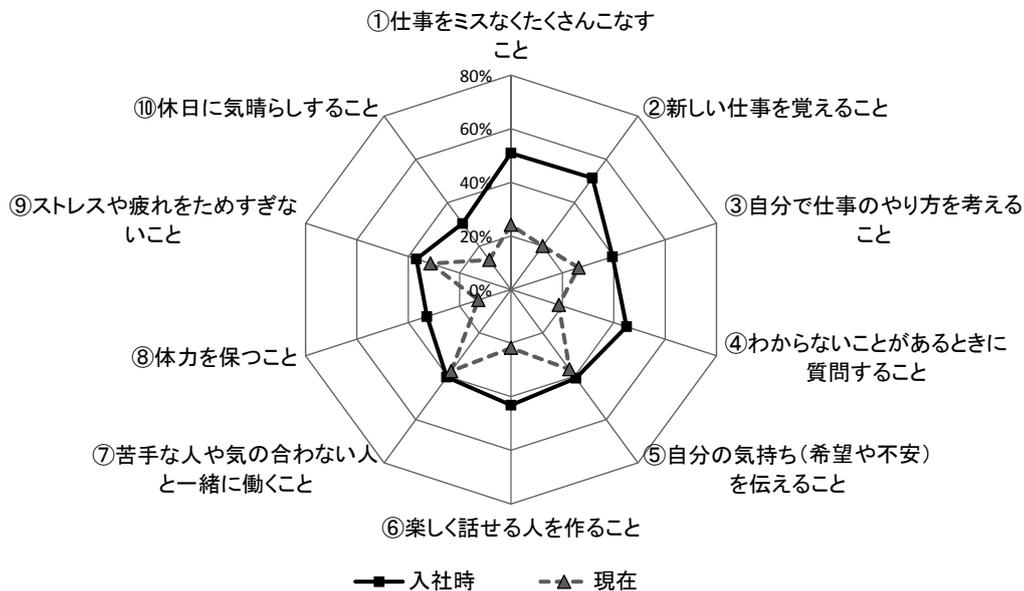


図 3-3-4 勤めている会社で難しいと感じること (長崎能開センター、n=220)

(3) 流山高等学園の変化

図 3-3-5 に流山高等学園の変化を示す。

これも図 3-3-3～3-3-4 と同様、入社時より現在の方が小さくなっており、入社時に「難しい」と感じていたことが現在は概ね改善されていることを意味する。特に減少が大きい項目は、順に“①職場で求められる仕事をミスなくたくさんこなすこと” (35.7%減少)、“④仕事でわからないことがあるときに質問すること” (32.1%減少)、“②新しい仕事を覚えること”・“⑤職場の人に自分の気持ち (希望や不安) を伝えること”

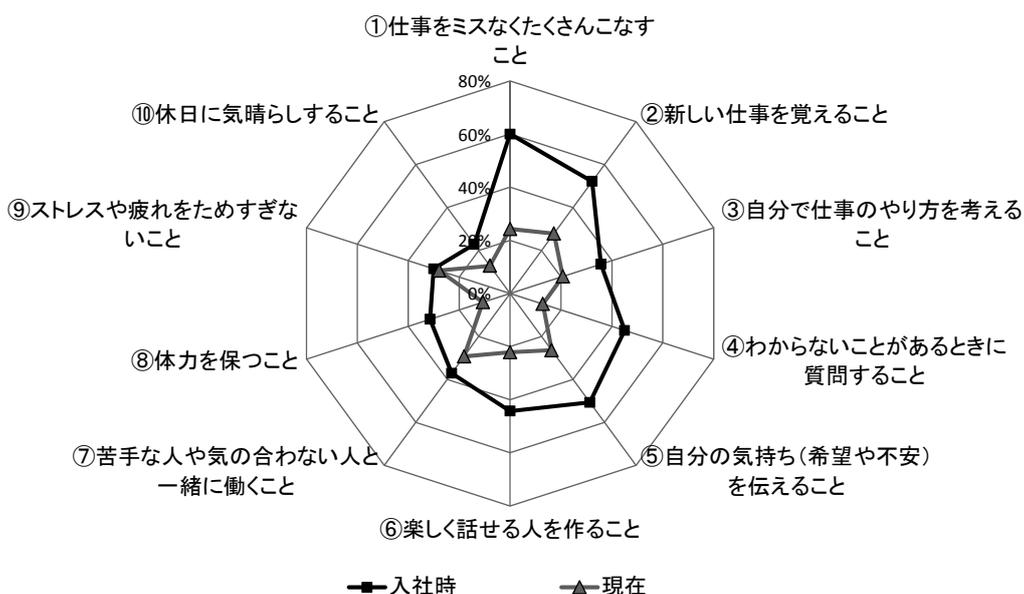


図 3-3-5 勤めている会社で難しいと感じること (流山高等学園、n=140)

(ともに 24.3%減少)、があった。その一方、減少が小さい項目は、“⑨ストレスや疲れをためすぎないこと”(2.1%減少) “⑦苦手な人や、気の合わない人と一緒に働くこと”(7.9%減少) があった。

また、“その他”の難しいと感じたことを自由記述で尋ねたところ、33名から回答があり、その内容を「入社時に難しかったこと」「現在難しいこと」「入社時も現在も難しいこと」「時期不明」で整理すると、表 3-3-3 になった。

表 3-3-3 その他の難しいと感じたこと

入社時に難しかったこと		現在難しいこと	
長崎能開センター(19)	流山高等学園(14)	長崎能開センター(19)	流山高等学園(14)
入所者の名前を覚えること	通勤電車が止まっていた時(事故等)	ソーメンを作る作業で、うどんは難しい(はじまる時間)	これからのやりがい
	仕事のスピードを上げる	機械を使う仕事	臨機応変に対応すること
	機械の操作が難しかった	うどんの作業で、相手のスペースに合わせてしなければならない	何か忘れる事がある
		カケバキの作業では、2人に3台ずつ合わせなければならない	今、働いている店で接客すること
		上の人の言う事と社員の人が言う事がちがう時を合わせる事	考えて行動すること
	うどんのたてわりの作業で加工の人から苦情が出ないようにしなければならない	優先順位	
	仕事の場所(ウィンナー充填)は移動していないが、仕事のやり方がかわることが多い		
入社時も現在も難しいこと		時期不明	
長崎能開センター(19)	流山高等学園(14)	長崎能開センター(19)	流山高等学園(14)
仕事を決められた時間内にこなすこと	掃除が難しいことがある	上司から頭ごなしに怒られること	お金を大切に
思い通りにならなくても弱気にならないこと	昼になると周りがうるさい事	本人だけが言いやすいので怒られること	
お客様に対する言葉遣い	他の事が頭にうかんで仕事に集中するのが難しい	わからない事があって聞いたら怒られた	
怒られないようにすること	リーダーや管理者の指示	職場の人とうまくいかない時がある	
仕事場の作業の流れに合わせる事	スピードアップ	対人関係	
作業の段取りが悪い	今の職場で、たくさんいじめにあっていること	仕事の人とうまく会話ができません。自分の今、思っていることが言えない	
職場の造りが悪い(駐車場、冷凍庫、男子更衣室、など)	作業中の問題点の発見	正しいと思っても言えない	
人づかいが荒い	管理者への応援態勢	自分の思っていることと上司の考えが違うこと	
説教や注意なども素直に聞くこと	土曜日を休ませてくれないこと	周りの人が気になる	
製品の扱いきも悪く、言葉のコミュニケーションも悪い	仲の悪い人や、口聞いてくれない人も、仲良くすることができない	係の人が少し強制的	
	お給料をたくさんへらされてること	他の仕事を頼まれてやったが、自分の仕事をだれも代わってくれなかった	
	今の店でクレームになることはしないこと	障害者をバカにしたり、嫌いな人と仕事をしたくないです	
	注意された時に怒ってしまうこと 素直に聞く態度	汚い仕事が多い	
	急に、勤務時間の変更になった時に、連絡を聞けなかった	計量や計算をすることが難しい	
	相談することができる人や、分かり合える人、さいしょに悪いことしてもあやまったのち、口聞いてくれなくなる	数字を1~100まで数える事が難しい	
		自分の今後の体力勝負のこと、病気をしないかとか、事故がないのか働いている時心配です	
		ふし切りをしているとき(麺工場働いている)、もっと指示をわかりやすくしてほしい	
		会社の給料が上がらずもう7年半たつけど上がられません、休みがない日もあって、体がきつくなります	

「入社時に難しかったこと」は、現在は解消されているが、就職当時難しいと感じていたことにあたる。記述内容は少なかったが、機械の操作や人の名前を覚える、作業スピードの向上というような、慣れないことを始めた場合に必ず出てくると考えられる事柄が挙げられていた。また、通勤時のトラブルに関する対処方法も、慣れない故に出てくると考えられる。

「現在難しいこと」は、就職当時はなかったが、現在難しいと感じていることにあたる。長崎能開センターでは、他者と協力して行う作業において、流山高等学園では、臨機応変・優先順位・考えて行動するといった分析対象者自身が能動的に行動することについて、難しいと感じていることが分かる。

「入社時も現在も難しいこと」は、入社時から現在において難しいと感じていることにあたる。両機関とも、主に人間関係に関することや作業遂行に関することが挙げられているが、休日の取り方や給料、緊急時の連絡体制等、幅広い内容での難しさが見て取れる。

「時期不明」は、入社時・現在のチェックがなく、内容のみであったが、流山高等学園よりも長崎能開センターに記述が多く、主に人間関係に関することが挙げられていた。

3 ストレス経験とその内容・軽減策

(1) ストレス経験の有無

現在の会社に就職以降、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（以下、「ストレス経験」という。）があったか否かについて、図 3-3-6 に示す。

長崎能開センターでは 61.8%、流山高等学園では 45.0%の者がストレス経験“あり”と回答していた。

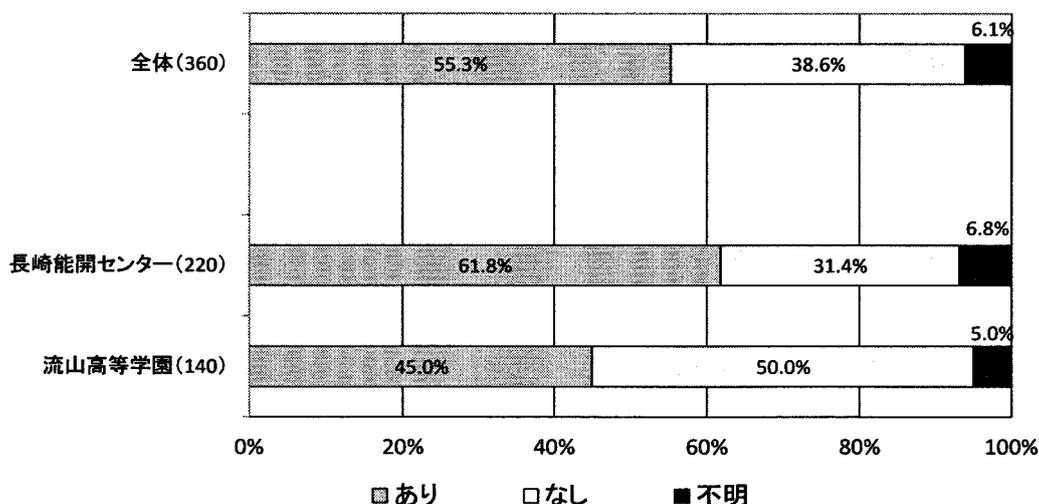


図 3-3-6 ストレス経験の有無

(2) ストレス発生時期

ストレス経験“あり”の者がストレスを感じた時期について、図 3-3-7 に示す。

両機関とも、就職してから 1 年までの間に 30%~40%の者にストレス経験があった。特に、就職して 3 ヶ月が約 20%と最も高く、就職した最初にストレスを感じる経験が多いことが分かった。また、5 年~10 年（最近の状況と考えられる）でもストレスを感じる経験をしており、時期に関わらずストレスを感じる出来事があるといえる。

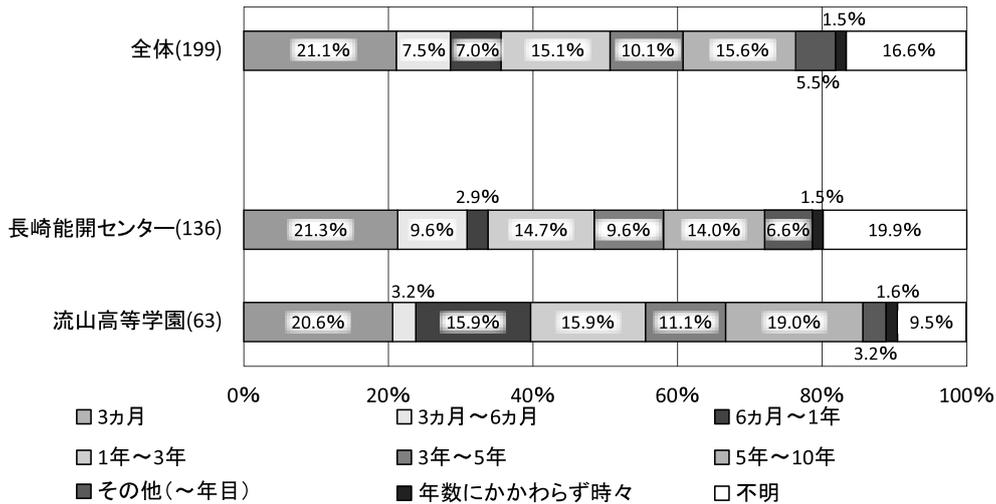


図 3-3-7 ストレスを感じた時期

(3) ストレス内容

ストレス経験“あり”の者がどのようなストレスを感じていたのか、そのストレス内容について全体を見ると、「とてもそう思った」の割合は、“⑫人間関係がうまくいかなかった”(17.6%)、“⑩本当の気持ちを言えなかった”(10.1%)、“④仕事でしっばいした”(8.0%)の順に高かった。また、「そう思った+とてもそう思った」の合計の割合は、“⑩本当の気持ちを言えなかった”(47.2%)、“④仕事でしっばいした”(44.7%)、“⑫人間関係がうまくいかなかった”(44.2%)、“⑦自分が何をすればよいかわかりにくかった”(39.2%)の順に高かった。

図 3-3-8 は、長崎能開センターのストレス内容を示している。「とてもそう思った」の割合が高かった項

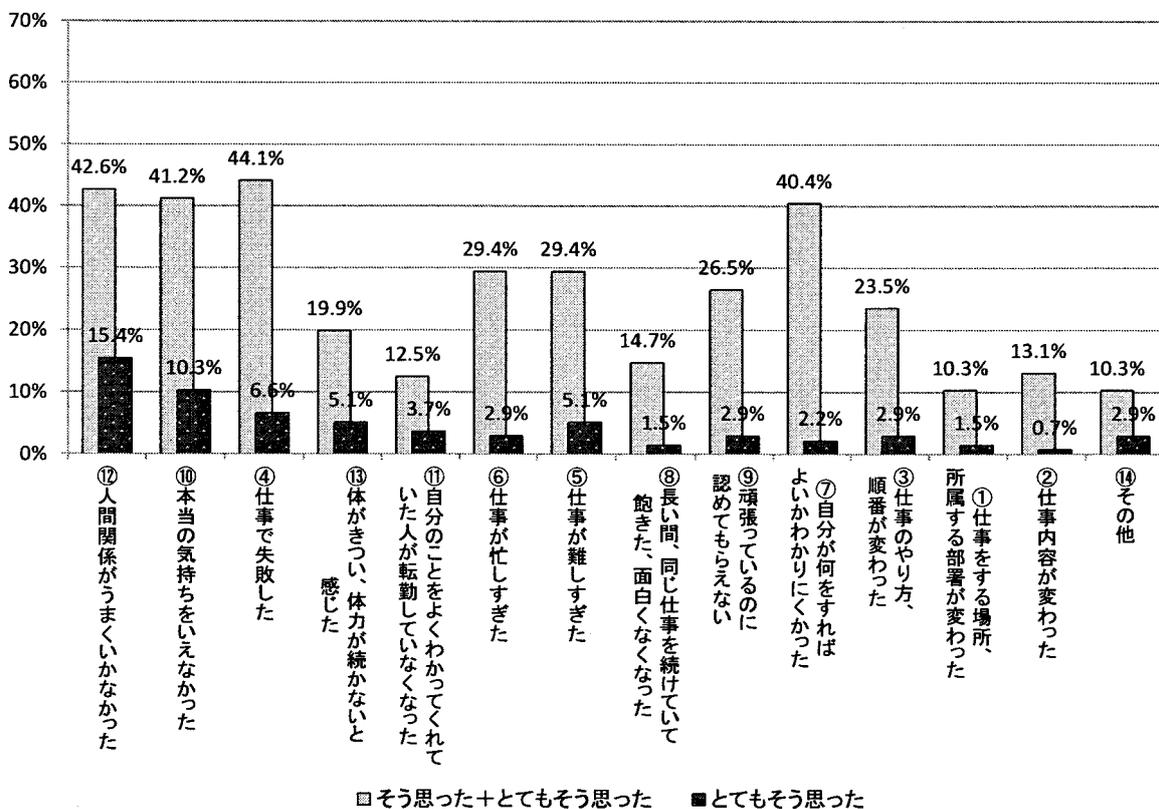


図 3-3-8 ストレスの内容 (長崎能開センター、n=136)

目順は、全体と同様であった。また、「そう思った+とてもそう思った」の合計の割合が高かったのは、順に“④仕事でしっばいした”(44.1%)、“⑫人間関係がうまくいかなかった”(42.6%)、“⑩本当の気持ちを言えなかった”(41.2%)、“⑦自分が何をすればよいかわかりにくかった”(40.4%)であった。なお、“その他”として、「とてもそう思った」内容には、“仕事がない”・“給料の遅配”・“体調不良”・“いじめ”が、「そう思った」内容には、“もっとほかのことがしたい”・“セクハラやいじめ”・“上司からの叱責”・“就業時間の長短”・“段取りの悪さ”が挙げられた。また、家族や支援者からの補足には、給料の遅配や障害理解の不足を起因とする人間関係の悪化やトラブル、作業遂行に関する内容等が挙げられた。

図 3-3-9 は、流山高等学園のストレス内容を示している。「とてもそう思った」の割合が高かったのは、“⑫人間関係がうまくいかなかった”(22.2%)、“④仕事でしっばいした”(11.1%)、“⑩本当の気持ちを言えなかった”・“⑧長い間、同じ仕事を続けていて飽きた、面白くなかった”(ともに 9.5%)であった。また、「そう思った+とてもそう思った」の合計の割合が高かったのは、順に“⑩本当の気持ちを言えなかった”(60.3%)、“⑫人間関係がうまくいかなかった”(47.6%)、“④仕事で失敗した”(46.0%)、“⑦自分が何をすればよいかわかりにくかった”(36.5%)であった。なお、“その他”として、「大震災の影響で気が滅入った」「多忙期の人間関係」「クレーム」が挙げられた。また、家族や支援者からの補足には、職場環境に関することや障害理解の不足、長時間労働に関すること、休日の取り方に関すること等が挙げられた。

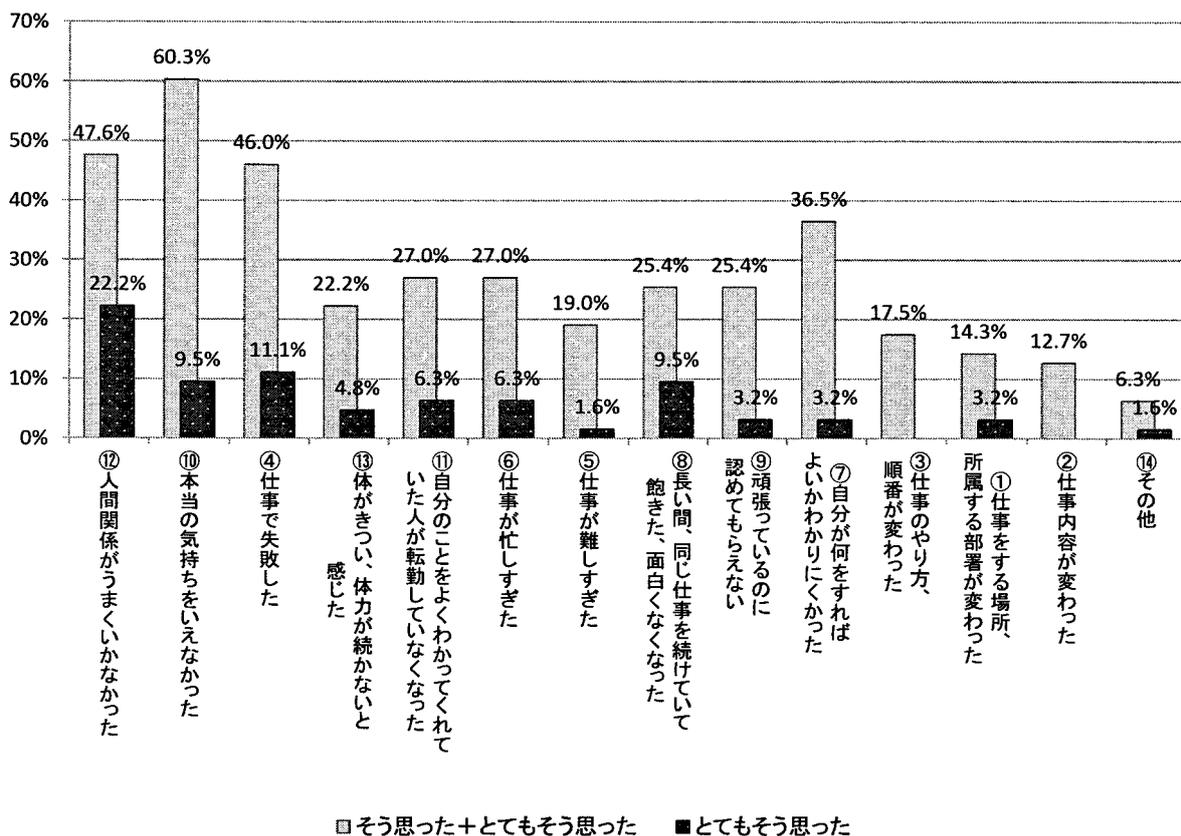


図 3-3-9 ストレスの内容 (流山高等学園、n=63)

(4) ストレス発生時期別に見たストレス内容

両機関とも、就職して1年までに30%~40%、5年~10年(最近の状況と考えられる)でも約20%の者がストレスを感じる経験をしており、時期にかかわらずストレスを感じる出来事があるといえる。そこで、ストレス発生時期によって、どのようなストレスが発生しやすいのか、ストレス発生時期別にストレス内容を

確認した（図 3-3-10～3-3-11、⑭その他を除く）。

図 3-3-10 は、長崎能開センターのストレス発生時期別に見たストレス内容を示している。

これを見ると、就職して 1 年未満でストレスを感じたとした者の割合が、3 年以上経過してストレスを感じたとした者より 5%以上高い項目は 13 項目中 9 項目に上り、就職後間もない期間は、人間関係や職務遂行等様々な出来事がストレスとなりやすいことを示している。一方、就職して 3 年以上経過していると、ストレスを感じたとした割合は低くなるものの、“⑫人間関係がうまくいかなかった”、“⑩本当の気持ちを言えなかった”といった人間関係でのストレスが上位を占め、こうしたことへのストレスは感じやすいといえる。また、高い割合とは言えないが、唯一“⑧長い間、同じ仕事を続けていて飽きた、面白くなくなった”が 1 年未満でストレスを感じたとした者より高い割合となっていた。長崎能開センターは中・重度の知的障害者もあり、現在の職場では“役割が増える”、“勤務地が変わる”等の経験がない者が多く、役割や作業が固定されていると考えられる。そうした中、時間の経過とともに慣れた環境でストレスは軽減される傾向にあるが、わずかではあるが“⑧長い間、同じ仕事を続けていて飽きた、面白くなくなった”という考えを持つ者がいることは、今後のキャリア形成を考えるうえでの参考となるだろう。

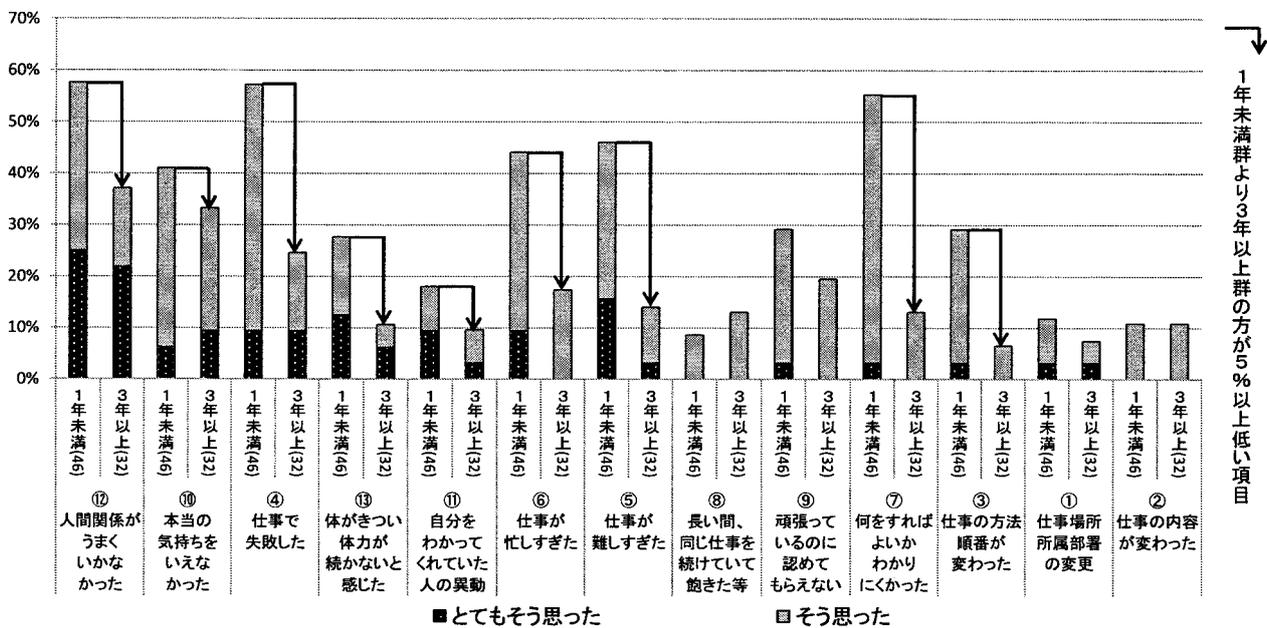


図 3-3-10 ストレス発生時期別に見たストレス内容（長崎能開センター）

図 3-3-11 は、流山高等学園のストレス発生時期別に見たストレス内容を示している。

これを見ると、就職後 3 年以上経過している者の方が 1 年未満の者よりストレスを感じた割合が低い項目もあるが、逆に高くなっている項目もあることが分かる。

就職して 1 年未満でストレスを感じたとした者の割合が、3 年以上経過してストレスを感じたとした者より 5%以上高い項目は、“④仕事でしっばいした”、“⑨頑張っているのに認められない、給料が少ないと感じた”、“⑦自分が何をすればよいかわかりにくかった”と職務遂行に関する内容に集中していた。一方、就職して 3 年以上経過してストレスを感じたとした者の割合が、1 年未満でストレスを感じたとした者より 5%以上高い項目は、“⑫人間関係がうまくいかなかった”、“⑩本当の気持ちを言えなかった”、“⑪自分のことをよくわかってくれていた人、相談していた人が転勤などでいなくなった”、“⑧長い間、同じ仕事を続けていて飽きた、面白くなくなった”、“②仕事の内容が変わった”と、ほとんどが人間関係に関する内

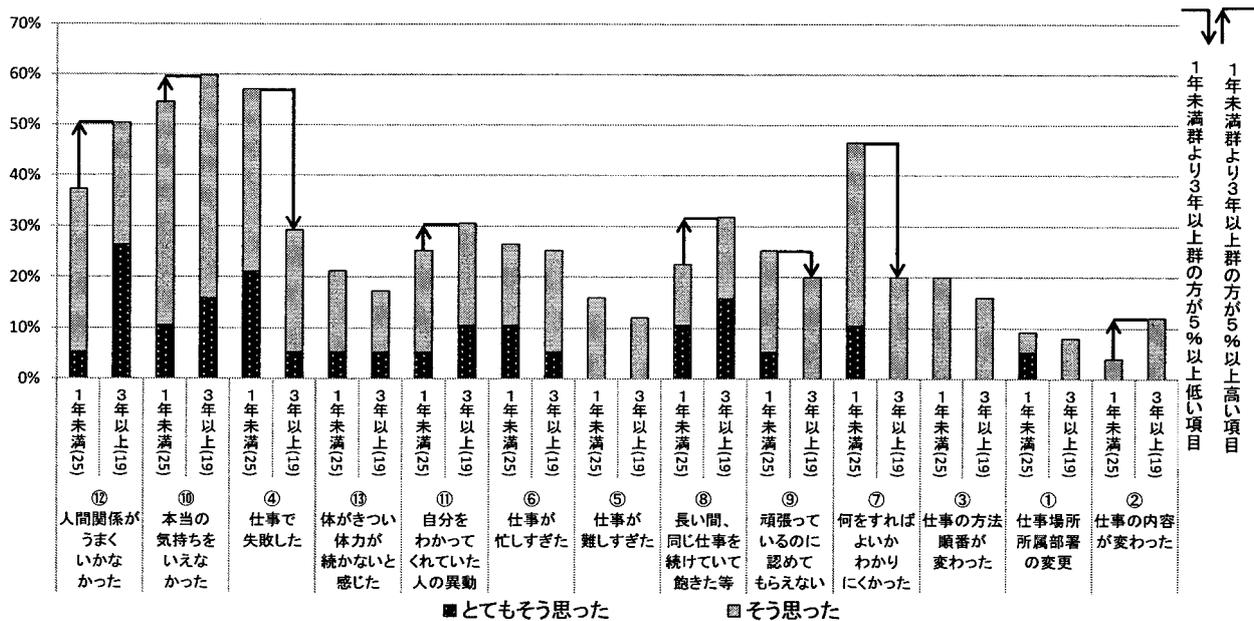


図 3-3-11 ストレス発生時期別に見たストレス内容 (流山高等学園)

容であり、長崎能開センターとは異なる特徴を示した。また、流山高等学園でも就職して3年以上経過した者のうち30%以上が“⑧長い間、同じ仕事を続けていて飽きた、面白くなくなった”ことをストレスと感じていた。軽度の知的障害者がほとんどを占め、現在の職場では“役割が増える”、“仕事の内容が変わる”等、役割や作業、職場の変更経験がある者も多い中、こうした変化のない者にとっては「変化がないこと」そのものがストレスとなっている可能性が示唆された。作業への飽きを感じる者がいることは、長期にわたる定着をしている者にも、新たな職務へのチャレンジ等が必要であることを示唆している。

(5) ストレス解消の要因

ストレス経験“あり”の者がどのようなストレスを解消したのか、そのストレス解消要因について、全体を見ると、「役立った」の割合は、“⑭休みの日に、好きなことをして気ばらしができた”(52.3%)、“①任された仕事のことでほめられた”(40.7%)、“⑧一緒に働く人の中に、相談しやすい人がいた”(40.2%)の順に高かった。また、「あればよかった」の割合は、“①任された仕事のことでほめられた”(12.6%)、“⑨会社の中に、相談しやすい人がいた”(10.6%)、“⑧一緒に働く人の中に、相談しやすい人がいた”(10.1%)の順に高かった。

図 3-3-12 は、長崎能開センターのストレス解消要因を示している。「役立った」の割合が高いのは、全体と同様であった。また、「あればよかった」の割合が高かったのは、順に“⑧一緒に働く人の中に、相談しやすい人がいた”(13.2%)、“⑭休みの日に、好きなことをして気ばらしができた”・“①任された仕事のことでほめられた”(ともに10.3%)であった。なお、“その他”には、「我慢した」「好きな人ができて」等が挙げられた。

図 3-3-13 は、流山高等学園のストレス解消要因を示している。「役立った」の割合が高いのは、全体と同様であった。また、「あればよかった」の割合が高かったのは、順に“⑯自分の得意な作業・不得意な作業がわかっていた”(14.3%)、“⑰自分がどんなときにストレスやつかれを感じやすかわかっていた”(12.7%)、“⑧一緒に働く人の中に、相談しやすい人がいた”(11.1%)であった。なお、“その他”には、「我慢して辞めなかった」「家族や支援機関、会社の人と話し合いを行い、解決してきた」が挙げられた。

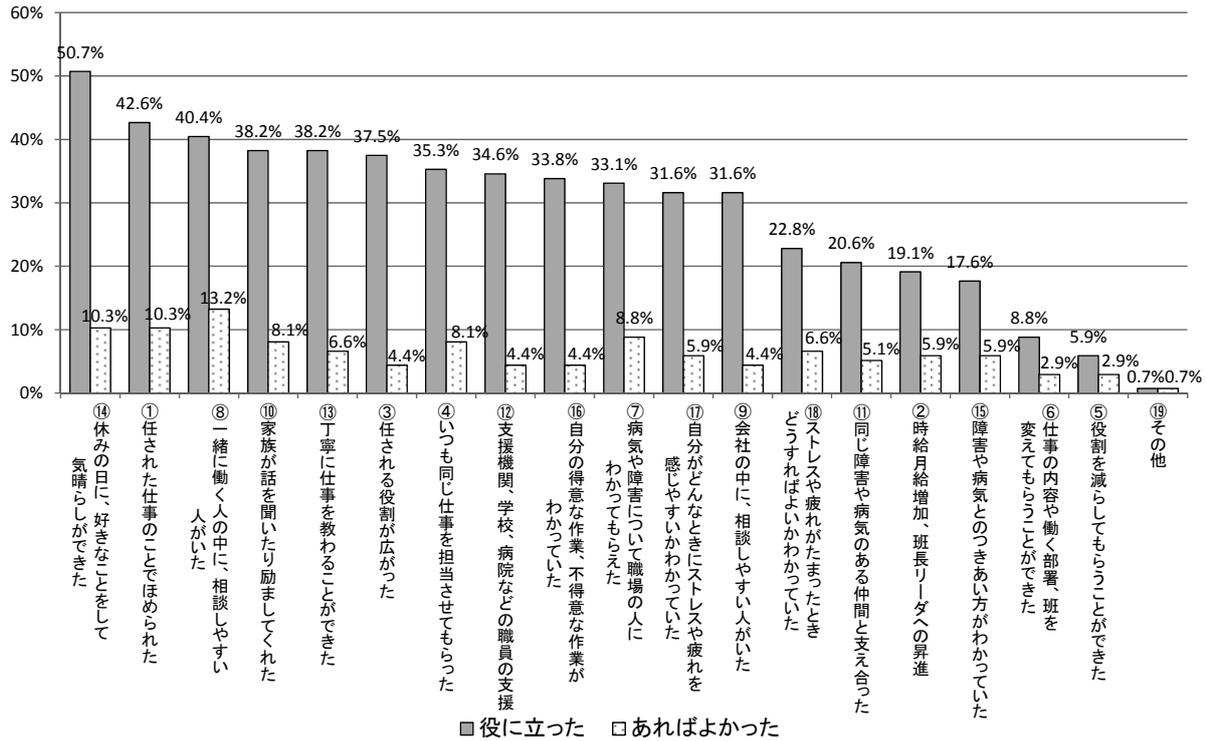


図 3-3-12 ストレス軽減の要因（長崎能開センター、n=136）

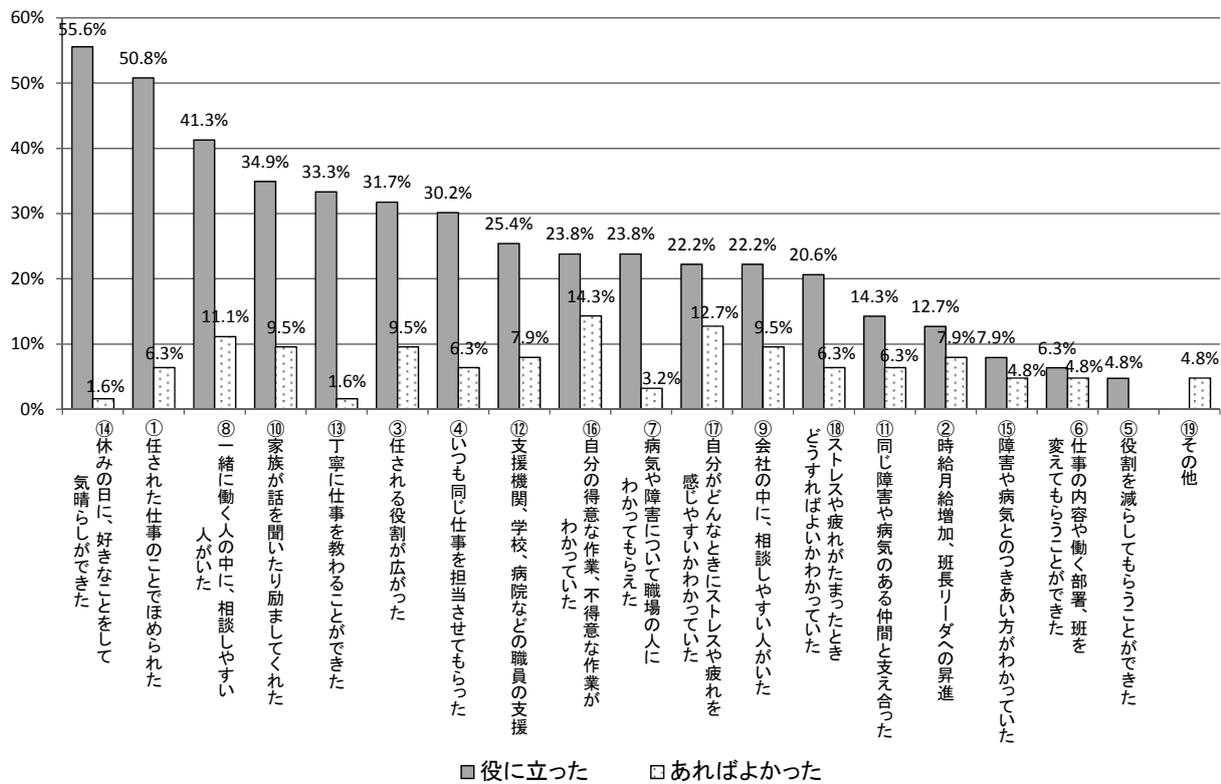


図 3-3-13 ストレス軽減の要因（流山高等学園、n=63）

4 職業生活継続にあたっての工夫・努力・希望・不安

職業生活を続けるにあたって工夫・努力していること等、自由記述で回答を求めた。そのうち、「工夫・努力」に関しては、長崎能開センター76名、流山高等学園70名、計146名から、「今後の希望」「不安」に関しては、長崎能開センター83名、流山高等学園60名、計143名から回答が得られた。自由記述の集計にあたっては、すべての回答内容からカテゴリーを作成したうえで、個別回答の内容がカテゴリーに該当した場合にカウントする方法で行った。客観性を確保するために3名で評価を実施した。カテゴリーを構成する内容とその出現率を表3-3-4～3-3-6に示す。

(1) 長崎能開センター

表3-3-4～3-3-6を見ると、「工夫・努力」では“作業態度(44.6%)”、“作業遂行(31.6%)”、“人間関係(23.5%)”の順に、「希望」では“雇用(24.1%)”“能力開発・成長(20.5%)”“その他(20.4%)”の順に、「不安」では“その他(13.2%)”“雇用(9.6%)”“障害・疾病(6.0%)”の順に高かった。

それぞれ、カテゴリーを構成する具体的な内容を表3-3-4～3-3-6で確認すると、「工夫・努力」の“時間の遵守”では『遅刻や欠勤をしない(10.5%)』、“作業遂行”では『正確・丁寧に・ミスなく作業する(9.2%)』、“作業態度”では『与えられた仕事に責任を持って、指示通りに行う(9.2%)』が高く、ほかに“体調面”での『体調管理・健康維持(17.1%)』や“人間関係”での『人間関係のコントロール・コミュニケーション(9.2%)』も高かった。また、「希望」では“雇用”での『長期にわたる安定した雇用(定年まで含む)(18.1%)』や“能力開発・成長”での『給与のアップ・維持(14.5%)』、“その他”での『恋人がほしい・結婚したい(10.8%)』が、「不安」では“雇用”での『リストラ・継続雇用』、“支援環境”での『人間関係に対する不安』、“その他”での『生活していけるのか』(すべて4.8%)が高かった。

(2) 流山高等学園

表3-3-4～3-3-6を見ると、「工夫・努力」では“作業態度(37.2%)”、“時間の遵守(32.9%)”、“作業遂行(28.6%)”、“人間関係(28.5%)”の順に、「希望」では“能力開発・成長(33.5%)”、“支援環境(18.5%)”、“雇用(10.0%)”の順に、「不安」では“職務・配置調整(24.9%)”、“支援環境(13.4%)”“雇用(8.3%)”の順に高かった。

それぞれ、カテゴリーを構成する具体的な内容を表3-3-4～3-3-6で確認すると、「工夫・努力」の“時間の遵守”では『遅刻や欠勤をしない(21.4%)』、“作業態度”では『段取りなどを考えて動く・主体性(11.4%)』が高く、ほかに“人間関係”での『人間関係のコントロール・コミュニケーション(14.3%)』も高かった。また、「希望」では“雇用”での『長期にわたる安定した雇用(定年まで含む)(10.0%)』や“能力開発・成長”での『挑戦・成長・努力したい(11.7%)』のほか、“能力開発・成長”での『給与のアップ・維持』『昇進・昇格』『仕事をきちんと覚えたい』や“人間関係”での『職場の人との良い関係の維持・向上』(すべて6.7%)が、「不安」では“雇用”での『リストラ・継続雇用』、“職務・配置調整”での『業務についていけるか』(ともに8.3%)、“支援環境”での『人間関係に対する不安(6.7%)』が高かった。

表 3-3-4 「工夫・努力」に関するカテゴリーと構成内容及び比率（複数回答）

工夫・努力の カテゴリー	内容	長崎 (83)		流山 (60)	
		比率	合計	比率	合計
作業態度	段取りなどを考えて動く・主体性	5.3%	44.6%	③ 11.4%	37.2%
	与えられた仕事に責任を持って、指示通りに行う	③ 9.2%		2.9%	
	わからないことがあればわかるまで聞く	7.9%		4.3%	
	積極的に・貪欲に仕事に取り組む	6.6%		2.9%	
	言葉遣いや態度	3.9%		5.7%	
	私語をせず、集中して作業する	3.9%		5.7%	
	報告・連絡・相談・質問、返事をきちんと行う	2.6%		2.9%	
	ミス等の指導・注意に対する改善	2.6%		1.4%	
	安全第一	2.6%			
作業遂行	正確・丁寧に・ミスなく作業する	③ 9.2%	31.6%	8.6%	28.6%
	素早く作業する	7.9%		5.7%	
	仕事を早く覚える			5.7%	
	工夫して作業する、効率化を図る	6.6%		4.3%	
	自立して作業する	6.6%		1.4%	
	多くの仕事をこなす	1.3%		2.9%	
人間関係	人間関係のコントロール・コミュニケーション	9.2%	23.5%	② 14.3%	28.5%
	人の話をよく聞く	2.6%		4.3%	
	他の人の役に立つ・仕事を手伝う	2.6%		2.9%	
	上司の指示に素直に従う	2.6%		1.4%	
	あいさつをきちんとする	1.3%		1.4%	
	職場と家族との連携	1.3%		1.4%	
	家族に話をする			1.4%	
	明るく笑顔で対応する	1.3%			
	感謝の気持ち	1.3%			
	注意されたときにパニックにならない			1.4%	
気持ちが収まらないときは1人になる	1.3%				
時間の 遵守	遅刻や欠勤をしない	② 10.5%	13.1%	① 21.4%	32.9%
	時間を守る・時間内に仕事を終わらせる	1.3%		8.6%	
	早めに出勤して仕事をする	1.3%		2.9%	
体調面	体調管理・健康維持	① 17.1%	18.4%	8.6%	14.3%
	休日の息抜き			2.9%	
	清潔さを保つ	1.3%			
	ストレス・疲労をためない			1.4%	
	休みの取り方			1.4%	
障害の 補完	メモを取る	6.6%	7.9%	4.3%	7.1%
	自分のことは自分でする	1.3%		1.4%	
	日誌・日記をつける			1.4%	
	分類不可	10.5%		7.1%	

表 3-3-5 「希望」に関するカテゴリーと構成内容及び比率（複数回答）

希望の カテゴリー	内容	長崎 (83)		流山 (60)	
		比率	合計	比率	合計
能力開発 ・成長	給与のアップ・維持	② 14.5%	20.5%	③ 6.7%	33.5%
	挑戦・成長・努力したい			① 11.7%	
	昇進・昇格	2.4%		③ 6.7%	
	仕事をきちんと覚えたい	1.2%		③ 6.7%	
	会社のためにがんばりたい	1.2%			
	自分の仕事に対するの評価がほしい	1.2%			
	資格取得・スキルアップ			1.7%	
雇用	長期にわたる安定した雇用(定年まで含む)	① 18.1%	24.1%	② 10.0%	10.0%
	辞めたい	1.2%			
	一般就労したい	1.2%			
	仕事を見つけたい	1.2%			
	仕事を変えたい	2.4%			
支援環境	職場の人との良い関係の維持・向上	2.4%	15.6%	③ 6.7%	18.5%
	休みに関する希望	4.8%		1.7%	
	相談支援できる人・場所がほしい	4.8%		1.7%	
	休憩時間をとらせてほしい	1.2%		1.7%	
	後輩がほしい			3.3%	
	仕事の指示を分かりやすくしてほしい	2.4%			
	病気や障害への理解が深まるとよい			1.7%	
	職場環境を良くしてほしい			1.7%	
職務・ 配置調整	勤務時間に関する希望	8.4%	13.2%		6.7%
	仕事内容を幅広くしてほしい			5.0%	
	仕事量を増やしてほしい	2.4%			
	負担を軽減してほしい			1.7%	
	残業時間への配慮	1.2%			
	給料の遅れを無くしてほしい	1.2%			
障害	知的障害者の資格取得促進	1.2%			
その他	恋人がほしい、結婚したい	③ 10.8%	20.4%		8.5%
	家族と暮らしたい	2.4%			
	自立したい	3.6%			
	車の免許がほしい	2.4%			
	友達がほしい			1.7%	
	通勤に関する希望	1.2%			
	家族を養いたい			1.7%	
	お金を貯めたい			1.7%	
	前向きでいたい			1.7%	
	体調の安定			1.7%	
	分類不能	7.2%		3.3%	

表 3-3-6 「不安」に関するカテゴリーと構成内容及び比率（複数回答）

不安の カテゴリー	内容	長崎 (83)		流山 (60)	
		比率	合計	比率	合計
職務・ 配置調整	業務についていけるか	1.2%	4.8%	① 8.3%	24.9%
	給与に関する不安	2.4%		5.0%	
	仕事量	1.2%		3.3%	
	労働時間の減少			5.0%	
	職務のクオリティ			3.3%	
支援環境	人間関係に対する不安	① 4.8%	4.8%	② 6.7%	13.4%
	理解してくれている人の異動や退職			3.3%	
	支援機関の支援者が退職したこと			1.7%	
	職場環境の変化			1.7%	
雇用	リストラ・継続雇用	① 4.8%	9.6%	① 8.3%	8.3%
	転職活動	2.4%			
	会社の安定性	2.4%			
障害 ・疾病	体力低下	2.4%	6.0%	1.7%	3.4%
	障害・疾病・怪我	2.4%			
	相談する人がいない			1.7%	
	意思疎通が苦手	1.2%			
能力開発・成長	仕事が厳しくなっていること			1.7%	
その他	生活していけるのか	① 4.8%	13.2%		6.7%
	親子関係	1.2%		1.7%	
	結婚できるのか			1.7%	
	同じ障害を持つ仲間が周りにいない			3.3%	
	退職金がもらえるか	2.4%			
	短気を起こさないか	1.2%			
	お金の使い方	1.2%			
	日本の先行き	2.4%			
	分類不能	1.2%			

※表3-3-4～3-3-6:各機関上位3つに入る内容には、比率を太字とし、左側に順位を丸数字で示している。

※該当する回答が0であった場合は、空白としている。

第4節 今後の見通し

1 1年後の継続について

(1) 1年後の継続に関する考え

1年後の継続に関する考えについて、図3-4-1に示す。

“かならず「働いている」”・“たぶん「働いている」”を合わせると、長崎能開センターでは約80%、流山高等学園は約85%おり、現在働いている者の多くが継続雇用の見通しを持っていることが分かった。

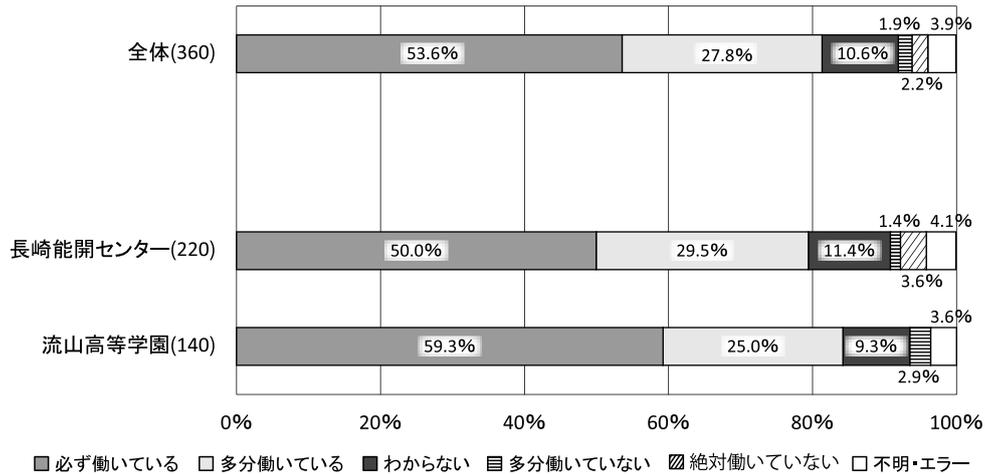


図 3-4-1 1年後の継続について

(2) 継続（または継続しない）理由

継続（または継続しない）理由を自由記述で求めたところ、長崎能開センター129名、流山高等学園90名の計219名から回答が得られた。各機関の内容を“継続している（とてもそう思う、そう思うと回答した群）”、“継続しない（思わない、あまりそう思わないと回答した群）”、“わからない”の回答別に取りまとめたところ、図3-4-2の結果が得られた。なお、自由記述の集計にあたっては、すべての回答内容からカテゴ

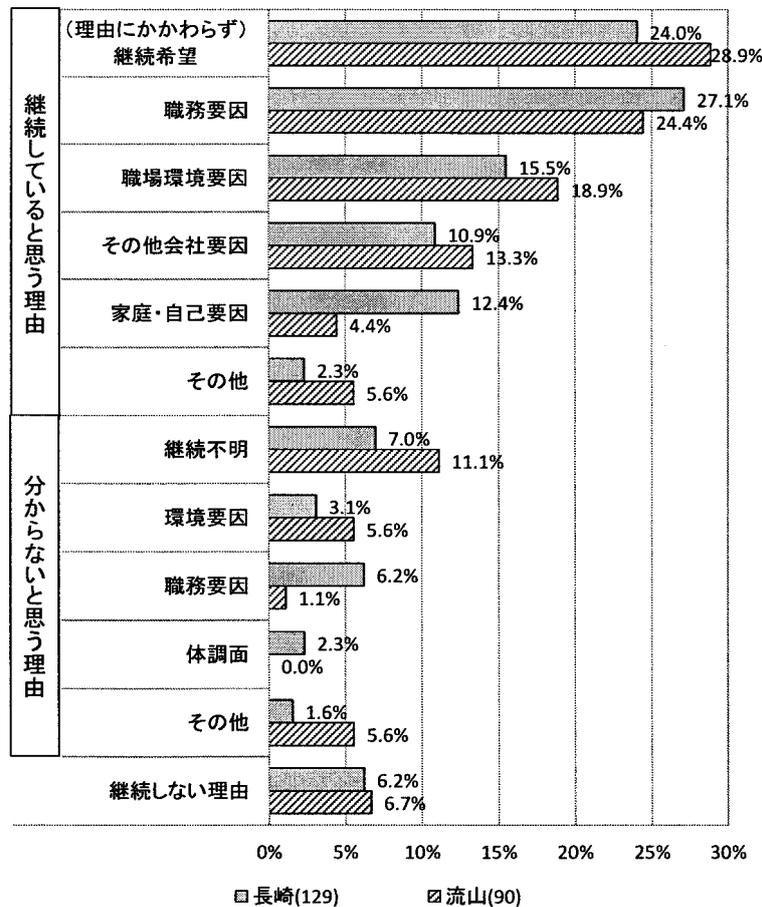


図 3-4-2 継続に関する理由

リーを作成したうえで、個別回答の内容がカテゴリーに該当した場合にカウントする方法で行った。客観性を確保するために3名で評価を実施した。

ア 長崎能開センター

(ア) “継続している” と思う理由

図 3-4-2 を見ると、“職務要因(27.1%)”、“継続希望要因(24.0%)”、“職場環境要因(15.5%)”、“家庭・自己要因(12.4%)” の順に高かった。

各要因の具体的な内容として、“職務要因” には、『仕事が自分に合っている(12.4%)』『仕事に慣れたから(7.0%)』『仕事が好き・楽しい・おもしろい(4.7%)』等が、“継続希望要因” には、『ほかに行くところがない、今の会社でしか働けない、辞めると次がない、見つかるか分からない(10.1%)』『長く(定年まで)働きたい(7.0%)』『現状に満足し、積極的な転職を考えていない(3.9%)』等が、“職場環境要因” には、『人間関係が良好(7.8%)』『働きやすい環境だから(3.9%)』『障害理解(通院や休暇も含め)が得られる(3.1%)』等が、“家庭・自己要因” には、『家族や生活のため(10.1%)』等が挙げられた。

(イ) “分からない” と思う理由

図 3-4-2 を見ると、“継続不明(7.0%)”、“職務要因(6.2%)”、“環境要因(3.1%)” の順に高かった。

各要因の具体的な内容として、“継続不明” には、『景気や会社の状況により先のことは分からない(3.9%)』『生活状況の変化により、どうなるか分からない(2.3%)』等が、“職務要因” には、『能力不足』『上司に認めてもらえない』『ほかの仕事がしたい(すべて 1.6%)』等が、“環境要因” には『人間関係が悪い』『待遇面の変化』(ともに 1.6%) が挙げられた。

(ウ) “継続しない” 理由

回答者が少なく、内容もそれぞれ異なっており、カテゴリー化は困難であった。『人間関係の悪さ』が 2.3%いたが、ほかは『自分に合わない』『ほかの仕事がしたい』『会社の先行きが不透明』等であった。

イ 流山高等学園

(ア) “継続している” と思う理由

図 3-4-2 を見ると、“継続希望要因(28.9%)”、“職務要因(24.4%)”、“職場環境要因(18.9%)”、“その他会社要因(13.3%)” の順に高かった。

各要因の具体的な内容として、“継続希望要因” には、『長く(定年まで)働きたい(7.8%)』『これまで続けてこれたから(6.7%)』『現状に満足し、積極的な転職を考えていない(5.6%)』等が、“職務要因” には、『仕事が好き・楽しい・おもしろい(7.8%)』『仕事に慣れたから(6.7%)』『やりがい・充実感がある(5.6%)』等が、“職場環境要因” には、『人間関係が良好(7.8%)』『働きやすい環境だから(6.7%)』『障害理解(通院や休暇も含め)が得られる』『職場の人からのサポートが得られる』(ともに 2.2%) 等が、“その他会社要因” には、『自分が必要とされている・認めてもらっている(5.6%)』等が挙げられた。

(イ) “分からない” と思う理由

図 3-4-2 を見ると、“継続不明(11.1%)”、“環境要因(5.6%)”、“職務要因(1.1%)” の順に高かった。

各要因の具体的な内容として、“継続不明” には、『景気や会社の状況により先のことは分からない(8.9%)』『雇用期間があるので、どうなるか分からない(2.2%)』が、“環境要因” には『人間関係が悪い(4.4%)』『待遇面の変化(1.1%)』が、“職務要因” には、『能力不足(1.1%)』が挙げられた。

(ウ) “継続しない” 理由

回答者が少ないうえに、内容もそれぞれ異なっており、カテゴリー化は困難であった。『ほかの仕事がし

たい』が2.2%いたが、ほかは『自分に合わない』『人間関係が悪い』『退職予定』『体調不良』であった。

(3) 継続の見通しに影響する要因（職業生活の評価との関連）

1年後も継続して今の会社に勤務しているか否かを判断する要因を探索するべく、『第3節 職業生活の評価』で取り上げた『入社時・現在の難易度の変化』から、「現在難しいと感じていること」との関連を分析した。

難易度の変化について回答を求めた10項目において、現在も「難しい」と回答した群は、入社時から現在にかけて難易度が変わらないため、継続の見通しを持ちにくいのではないかと考え、現在は「難しくないと回答した群では、継続見通しと関連するのではないかと考え、項目ごとに「両群の分布には差がない」という帰無仮説に対する χ^2 検定を行った。その結果を表3-4-1に示す。

「①職場で求められる仕事をミスなくたくさんこなすこと($\chi^2=9.41, df=2, p<.01$)」、「⑦苦手な人、気の合わない人と一緒に働くこと($\chi^2=15.54, df=2, p<.01$)」、「⑨ストレスやつかれをためすぎないこと($\chi^2=7.45, df=2, p<.05$)」の3項目に有意な差が認められた。表3-4-1には、残差分析を行い、有意差が認められた項目にのみ網掛けを行い、全体構成と比べて高い数値には二重下線を引いた。

表3-4-1を見ると、「難しい」群は、有意差のあった3項目とも“わからない”または“継続していない”の割合が高く、「難しくないと回答した群は、有意差のあった3項目とも“継続している”の割合が高く、仮説の通り、現在「難しい」と考えている場合は継続不明もしくは困難と、そうでない場合は継続していると判断されていた。

これらのことから、継続の見通しに影響を与える要因として、“人間関係”に関すること（「⑦苦手な人、気の合わない人と一緒に働くこと」），“作業遂行力”に関すること（「①職場で求められる仕事をミスなくたくさんこなすこと」），“セルフマネジメント”に関すること（「⑨ストレスやつかれをためすぎない

表3-4-1 継続の見通しに影響する要因

		継続予想		
		継続している	分からない	継続していない
①職場で求められる仕事をミスなくたくさんこなすこと	全体(346)	84.7%	11.0%	4.3%
	難しい(86)	75.6%	15.1%	9.3%
	難しくないと回答した(260)	87.7%	9.6%	2.7%
②新しい仕事を覚えること	全体(346)	84.7%	11.0%	4.3%
	難しい(86)	83.8%	13.8%	2.5%
	難しくないと回答した(266)	85.0%	10.2%	4.9%
③自分で仕事のやり方を考えること	全体(345)	86.9%	10.0%	3.1%
	難しい(85)	77.6%	14.1%	8.2%
	難しくないと回答した(260)	86.9%	10.0%	3.1%
④仕事でわからないときに質問すること	全体(346)	84.6%	11.0%	4.3%
	難しい(57)	77.2%	15.8%	7.0%
	難しくないと回答した(288)	86.1%	10.1%	3.8%
⑤職場の人に自分の気持ちを伝えること	全体(345)	84.6%	11.0%	4.3%
	難しい(113)	78.8%	15.0%	6.2%
	難しくないと回答した(232)	87.5%	9.1%	3.4%

残差分析により1%水準で有意差が認められた項目
 残差分析により5%水準で有意差が認められた項目

		継続予想		
		継続している	分からない	継続していない
⑥職場で楽しく話せる人を作る	全体(345)	84.6%	11.0%	4.3%
	難しい(73)	82.2%	11.0%	6.8%
	難しくないと回答した(272)	85.3%	11.0%	3.7%
⑦苦手な人、気の合わない人と一緒に働くこと	全体(346)	84.6%	11.0%	4.3%
	難しい(86)	74.2%	18.3%	7.5%
	難しくないと回答した(260)	90.2%	7.1%	2.7%
⑧通勤や仕事に必要な体力を保つこと	全体(344)	84.6%	11.0%	4.4%
	難しい(40)	75.0%	17.5%	7.5%
	難しくないと回答した(304)	85.9%	10.2%	3.9%
⑨ストレスや疲れをためすぎないこと	全体(346)	84.6%	11.0%	4.3%
	難しい(86)	76.5%	16.7%	6.9%
	難しくないと回答した(260)	88.1%	8.6%	3.3%
⑩休日に気晴らしすること	全体(346)	84.6%	11.0%	4.4%
	難しい(86)	76.1%	13.0%	10.9%
	難しくないと回答した(260)	85.9%	10.7%	3.4%

太字二重下線：全体構成より高い
 太字：全体構成より低い

こと』) があると考えられる。“作業遂行力”や“セルフマネジメント”について就職前から取り組んでおくことや“人間関係”は就職後の定着指導の中心になる課題と考えられる。

2 今の仕事が他社でも活かせる可能性

(1) 他社で活かせる可能性

今の仕事が他社でもできると思うか、その可能性について図 3-4-3 に示す。

両機関とも、“必ずできる”・“多分できる”を合わせると約 40%、“わからない”が約 40%を占めており、“できる”と“わからない”で二分されていた。

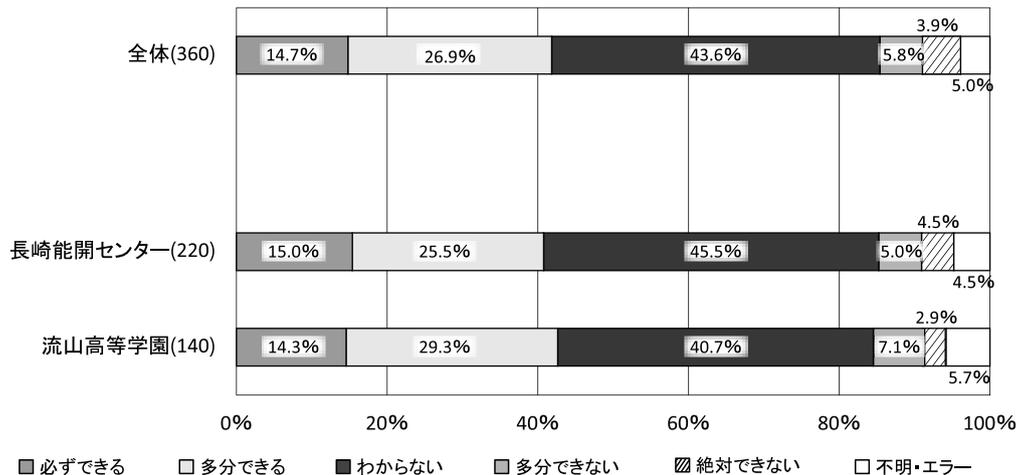


図 3-4-3 他社での可能性について

(2) 活かせる（または活かさない）理由

活かせる（または活かさない）理由を自由記述で求めたところ、長崎能開センター99名、流山高等学園68名の計167名から回答が得られた。各機関の内容を“とてもそう思う、そう思う（以下、「活かせる」という。）”、“分からない”、“思わない、あまりそう思わない（以下、「活かさない」という。）”の回答別に取りまとめたところ、図 3-4-4 の結果が得られた。なお、自由記述の集計にあたっては、すべての回答内容からカテゴリーを作成したうえで、個別回答の内容がカテゴリーに該当した場合にカウントする方法で行った。客観性を確保するために3名で評価を実施した。

ア 長崎能開センター

図 3-4-4 を見ると、“活かせる”と思う理由は、『自信がある(11.1%)』、『今までの経験があればできる(7.1%)』、『同じ仕事なら(5.1%)』の順に、“分からない”と思う理由では、『分からない・やってみないと分からない』、『自信がない、不安』(ともに 8.1%)、『辞めたいと思っていない、考えたことがない(7.1%)』の順に、“活かさない”と思う理由では、“分からない”と思う理由でも上位にあった『自信がない』や『難しい』(合わせて 6.1%)、『難しいことができない、能力不足(3.0%)』の順に高かった。

イ 流山高等学園

図 3-4-4 を見ると、“活かせる”と思う理由では、『自信がある』、『同じ仕事なら』(ともに 10.3%)、『○○(具体的な仕事名など)であればできる(7.4%)』の順に、“分からない”と思う理由では、『会社や仕事の内容による』、『周りの理解があるか』(ともに 10.3%)、『分からない・やってみないと分からない』、『仕事の内

容ややり方、相手が異なるから』(ともに 7.4%) の順に、“活かせない” と思う理由では、“分からない” と思う理由でも上位にあった『仕事の内容が異なるから(4.4%)』『現状維持を望む(2.9%)』の順に高かった。

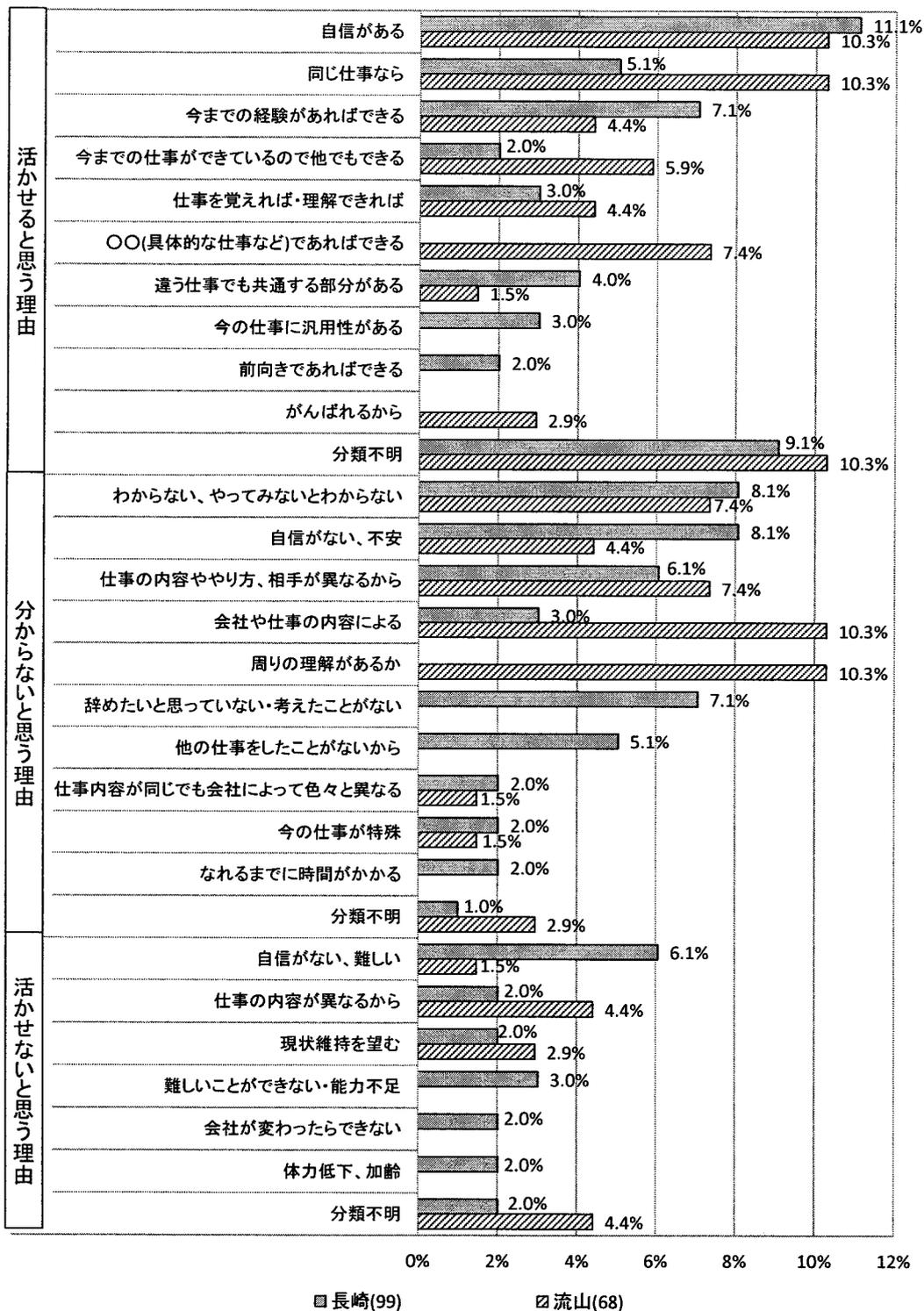


図 3-4-4 他社での能力の発揮について

第5節 知的障害のある従業員に対する調査のまとめ

本節では、第4節までの調査結果について総括し、両機関の違い、第2章で取りまとめた従業員調査における知的障害従業員との回答と対照させてみる。

1 本調査における問題関心の所在

両機関ともに知的障害者を対象としているが、就労や自立のために実施している訓練科目や教育内容等が異なっている中で、在籍中から現在に至るまでに、どのような経験を積み、職業生活に関する意識に変化が見られるのか、機関別に分析を行った。

2 長崎能開センター

調査の結果、以下の点が明らかとなった。

(1) プロフィール上の特徴

設置後20年以上経過しており、分析対象者の平均年齢は高く(32.6歳)、“30代”以上が約6割を占めていた。また、手帳の等級では、療育手帳で“A2”や“B1”の重度・中度に該当する者が約4割いるほか、身体障害者手帳で“1～2級”の重度障害者があり、仕事を続けるうえで、より手厚い支援が必要と思われる者が多いと推察された。

(2) 過去の職歴

現在の会社以外で勤務した経験は44.8%があり、そのうち“1社”での経験が45.8%、“2社”以上が46.7%と、離転職を複数回繰り返している修了生が多かった。最後に辞めた会社での退職理由は、“人間関係”(34.2%)、“仕事があわなかった”(26.7%)、“会社の都合”(25.8%)となっていた。

(3) 現在の就労状況

現在勤務している会社は、“一般企業”のほかに“就労継続支援A型事業所・福祉工場”が多く(合わせて95.9%)、回答者の44.5%が正社員で勤務しており、“11年以上”在職している者が31.4%おり(平均在職期間8年3ヶ月)、1年後も79.5%が継続していると予測していた。

仕事内容は、“生産”(47.7%)が最も高く、“運搬・清掃・包装”(30.9%)が続いた。“事務”に関しては、障害状況や労働市場の影響もあると考えられるが、3.2%と非常に低く、流山高等学園が17.2%であったことと対照的であった。また、キャリア形成につながる経験は、長期間在職していても“経験なし”が最も高く(34.5%)、“役割がふえた”や“仕事の内容が変わった”(ともに26.4%)が続いた。流山高等学園と比較すると“昇進・昇格”の割合は低い(18.6%、流山高等学園は35.7%)、“降給”は高く(12.3%、流山高等学園は9.3%)、雇用状況は厳しいと推察された。

(4) 職業生活に関する評価

入社時に難しいと感じていたことについて、現在も概ね難しいと感じる割合は低下し、時間の経過とともに習得している様子が見受けられたが、“⑤職場の人に自分の気持ち(希望や不安)を伝えること”、“⑦苦手な人や、気の合わない人と一緒に働くこと”は変化が少なかった。

これらの現状から、働く際に大切だと考えることにも変化が現れ、入社時は“適性(⑨仕事の内容が自分にあうか)”(36.4%)が最も高かったが、現在は“人間関係(⑬人間関係がよいか)”(33.6%)が最も大切

となっていた。また、入社時と現在を比較して増加していたのは“給料の上昇（⑥給料が段々上がるか）”（10.5%→18.2%）であった。昇進・昇格の少なさや降給の経験からか、職業生活継続のための工夫・希望・不安等を見ても、労働時間の減少や生活そのものへの不安を訴える内容もあり、給料に関しては大きな関心事と考えられる。

（５）ストレス経験

在職期間が長い修了生が多いこともあり、ストレス経験は 61.8%が「ある」と回答していた。その内容は、“④仕事でしっばいした”（44.1%）、“⑫人間関係がうまくいかなかった”（42.6%）、“⑩本当の気持ちを言えなかった”（41.2%）が上位を占めていた。“人間関係”や“気持ちの伝達”は、職業生活に関する難易度での変化が少なかった項目とも合致する内容であった。このことは元々障害特性上苦手なことであり、ひとたびトラブルが発生すると、それがストレスとなりやすいことを示しており、周囲の配慮が必要な項目と考えられる。なお、「ストレスを感じた」とする割合が高かったのは、就職後 1 年未満の場合がほとんどであった点も特徴的であった。役割や作業が固定される中、時間の経過とともに慣れた環境でストレスは軽減される傾向にあると考えられる。

こうしたストレス軽減には、“⑭休みの日に、好きなことをして気ばらしができた”（50.7%）、“①任された仕事のことでほめられた”（42.6%）、“⑧一緒に働く人の中に、相談しやすい人がいた”（40.4%）が役に立っていた。また、役に立ったと回答したのは 19 項目中 17 項目で 30%を超えており、様々なことでストレス軽減につながっている様子が見えられた。

3 流山高等学園

調査の結果、以下の点が明らかとなった。

（１）プロフィール上の特徴

開校後 14 年と歴史も浅いため、分析対象者の平均年齢は若く（24.2 歳）、“20 代”が約 95%を占めていた。また、手帳の等級では、療育手帳では“B2”が約 75%を占め、身体障害者手帳でも軽度の等級であり、長崎能開センターと比べ軽度の傾向が見られる。

（２）過去の職歴

比較的若い年代層であることから、現在の会社以外で勤務した経験は 28.0%にとどまっており、そのうち“1 社”での経験が 68.9%、“2 社”以上が 28.9%と、離転職はそれほど多くなかった。最後に辞めた会社での退職理由は、“人間関係”（48.9%）、“会社の都合”（31.1%）、“仕事があわなかった”（26.7%）と長崎能開センターとほぼ同じであった。

（３）現在の就労状況

現在勤務している会社は、“一般企業”のほかに“特例子会社”が多く、回答者の 72.9%が非正社員であった。在職期間は平均 5 年 3 ヶ月、“6 年以上 10 年まで”在職している者が 35.0%おり、1 年後も 84.3%が継続していると予測していた。

仕事内容は、“運搬・清掃・包装”（50.0%）が最も高く、“生産”（24.3%）が続いたが、“事務”に関して、長崎能開センターと比較すると率にして約 5 倍の 17.2%が従事しており、比較的軽度の障害であることや特例子会社への就職者が多い等、個人の特性と地域の労働市場の特徴との関連があるのではないかと考えられる。また、キャリア形成につながる経験は、“役割がふえた”が最も高く（37.9%）、“昇進・昇格”（35.7%）や

“仕事内容がかわった”(35.0%)が続いた。長崎能開センターと比較すると“昇進・昇格”を経験している割合は約2倍になっており、ほかにも異動に関する経験が長崎能開センターよりも多く、非正社員という就業上の地位にある者が多い中、様々な経験を積んでいる可能性が示唆された。

(4) 職業生活に関する評価

長崎能開センターと同様、入社時に難しいと感じていたことについて、現在も概ね難しいと感じる割合は低下し、時間の経過とともに習得している様子が見受けられたが、“⑦苦手な人や、気の合わない人と一緒に働くこと”、“⑨ストレスやつかれをためすぎないこと”は変化が少なかった。

これらの現状から、働く際に大切だと考えることにも変化が現れ、入社時に最も大切と考えていたのは“適性”(46.4%)であったが、現在は“人間関係”(40.0%)が大切となっていた。また、入社時と現在を比較して増加していたのは“できることの増加(⑧できることがふえるか)”(11.4%→25.7%)であった。これは、“運搬・清掃・包装”や“事務”等での就職者が多いこと、仕事内容から、例えば製造等で見られる単一の作業を繰り返し行うような作業環境にはない者が多くなっていると推察されること、現在の会社で役割が増える・仕事内容が変わる・勤務地が変わる等様々なことを経験していることから、彼らと与えられる役割や仕事をきちんとできることを重視するようになってきているためと考えられる。

(5) ストレス経験

回答者はほぼ20代と若いですが、ストレス経験は45.0%が「ある」と回答していた。上位3つの内容は長崎能開センターと変わらないが、“⑩本当の気持ちを言えなかった”(60.3%)、“⑫人間関係がうまくいかなかった”(47.6%)、“④仕事でしっばいした”(46.0%)と順位が変わっていた。なお、「ストレスを感じた」とする割合が高かったのは、就職後1年未満では職務遂行に関するものが、就職後3年以上経過では人間関係や仕事への飽きに関するものと違いが見られた。

“人間関係”は、職業生活に関する難易度での変化が少なかった項目とも合致する内容であった。“気持ちの伝達”は、職業生活に関する難易度において入社時よりも現在の方が難しさを感じる割合は減少しており、軽度の障害が多い状況も考慮すると、ある程度気持ちの伝達ができると考えられるが、勤務地や所属部署が変わるといったことから人間関係にも変化が見られ、就職後まもない時期よりも一定年数が過ぎてからストレスが発生する可能性があるのではないかと推察される。また、長崎能開センターと比較すると、“⑧長い間、同じ仕事を続けていて飽きた、面白くなかった”の割合が高く(25.4%)、役割が増える・仕事内容が変わる・勤務地が変わる等変化のある職業生活を送る者が多い中、こうした変化のない者にとっては変化がないことそのものがストレスとなっている可能性が示唆された。

こうしたストレス軽減は長崎能開センターと変わらず、“⑭休みの日に、好きなことをして気ばらしができた”(55.6%)、“①任された仕事のことではめられた”(50.8%)、“⑧一緒に働く人の中に、相談しやすい人がいた”(41.3%)が役に立っていた。一方、ストレス経験時にあれば良かったこととして、長崎能開センターと異なっていたのは、“⑩自分の得意な作業・不得意な作業が分かっている”、“⑰自分がどんなときにストレスやつかれを感じやすいか知っている”といった自分自身を知る内容が上位にあがっており、自己理解の大切さを経験的に理解するようになってきていると推察される。

4 従業員調査との比較

本調査で得られた結果と第2章で報告した従業員調査における知的障害従業員の結果と対照させてみる。ただし、従業員調査における知的障害従業員の回答に関しては、分析対象者586名中36名と回答数そのも

のが少ないこと、設問によっては回答内容の信頼性に疑問があるため、比較可能なもののみを取り上げる。なお、以下では本章の知的障害従業員調査を「本調査」と、第2章で実施した従業員調査のうち知的障害従業員に関するものを「従業員調査」という。

(1) プロフィール上の特徴

両調査に回答した分析対象者の年齢構成は、本調査の方が“20代”の比率が高く、若かった。これは、流山高等学園の約95%が“20代”であったことが影響していると考えられ、長崎能開センターと従業員調査における分析対象者では“30代”以上の比率が高かった（長崎能開センター：59.7%、従業員調査：69.5%）。

(2) 過去の職歴

現在仕事をしている分析対象者の他社経験については、本調査では長崎能開センター35.9%、流山高等学園20.0%、従業員調査では44.4%に他社経験があり、本調査の方が他社経験は少なかった。特に年齢構成が近似している長崎能開センターと従業員調査における分析対象者では、長崎能開センターの方が定着している可能性が示唆された。

(3) 現在の就労状況

現在の会社では、従業員調査では52.8%、長崎能開センターでは44.5%が“正社員”であったのに対し、流山高等学園は19.3%にとどまっており、雇用形態の違いは特に大きかった。仕事内容については、従業員調査と比べ、本調査の分析対象者は“生産”、“運搬・清掃・包装等”、“サービス”への従事が多かった。なお、現在の会社での仕事内容・勤務場所・部署の変更や昇進・昇格・降給等の経験については、本調査では、“難しい仕事への配置転換”は回答に含めていないが、それ以外の項目で両調査の結果と比べると、従業員調査では分析対象者の75%が“経験なし”だったが、本調査の長崎能開センター、流山高等学園とも、従業員調査の分析対象者より経験していることが多い結果であった。特に流山高等学園はその約73%が非正社員であったにも関わらず、仕事内容の変更や勤務場所・部署の変更等が多いことが特徴的であった。

(4) 職業生活に関する評価

職業生活に関する難易度については、本調査の方が調査項目は2項目少なく、その内容も平易に置き換えているため、厳密には比較できないことを含みつつも、両調査とも、“ストレスや疲労”に関する項目（本調査：ストレスやつかれをためすぎないこと、従業員調査：ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整すること）については、入社時と現在とを比べてあまり変化がなかった点を指摘しておきたい。何がストレスとなりやすいのかについて自ら気づくこと、それによってどう対処すれば軽減されるのかを学ぶ必要があると思われる。なお、ストレスの内容や解消について、表現は異なるものの、両調査ともに“仕事で失敗”、“人間関係”に関する項目（本調査：人間関係がうまくいかなかった、従業員調査：同僚とのトラブル）が共通して上位にあがっており、その解消に関しては、“気晴らし”が共通して1位であったほか、本調査では“ほめられる”ことや“職場でのキーパーソン”の存在が、従業員調査では“支援機関等の支援”や“役割の固定”が役に立っていた。これらストレスに関する設問は、両調査で共通した内容ではないため、今後、更に整理が必要と考える。

働く際に大切だと考える項目の中で、従業員調査では入社時よりも現在の方が大切に思う割合が低下し

た“安定性” (30.6%→25.0%)について、本調査では長崎能開センター(16.4%→19.5%)・流山高等学園(23.6%→25.0%)ともに入社時より現在の方が大切と思われ、上位にあがっていた。本調査では、職業生活継続にあたっての「希望」や「不安」で“長期雇用”や“勤務時間”・“仕事量の増加”に対する希望、“リストラ”への不安について記述する意見が複数見られ、本調査における分析対象者にとって、自分たちの継続雇用に関わる会社の“安定性”が重視された結果といえるだろう。

また、本調査では、職業生活継続にあたっての「工夫と努力」に関しては、“遅刻や欠勤をしない”といった当たり前のルールをきちんと守ろうと努力していること、“段取り”や“考えて動く”といった主体性に関わることも意識していること、“メモを取る”といった補完手段を使っていることが特徴として挙げられ、「希望」や「不安」を抱えながらも、約 80%の分析対象者が“楽しい”、“仕事が自分に合っている”、“人間関係がよい”等会社や職業生活に肯定感を感じて継続を希望し、長く働きたいとする意向を持っていることが明らかとなった。一方、従業員調査においても、80%以上が“(責任ある仕事で) やりがい・充実感がある”、“人間関係がよい”、“楽しい”という理由を挙げ、継続の見通しを持っていたが、「工夫と努力」に関しては、回答数が少なく、人間関係に関する内容(例:報告・相談・連絡・質問等を行う)に集中していた。

(5) 継続の見通しに影響する要因

継続の見通しに影響する要因については、『(4) 職業生活に関する評価』と同様、本調査の方が調査項目は 2 項目少なく、その内容も平易に置き換えているため、厳密には比較できないことを含みつつまとめる。

本調査では、“人間関係”に関すること(「⑦苦手な人や、気の合わない人と一緒に働くこと」)、“作業遂行力”に関すること(「①職場で求められる仕事をミスなくたくさんこなすこと」)、“セルフマネジメント”に関すること(「⑨ストレスやつかれをためすぎないこと」)が継続の見通しに影響する要因として挙げられた。一方、従業員調査では、知的障害従業員に限って分析することはできず、障害従業員全員の分析から、“他者とのコミュニケーション”に関すること(「⑤職場の人に、質問や相談をすること」「⑦職場で気軽に話せる人を作ること」「⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと」)、“障害従業員の主体性”(「③自分で仕事のやり方を考えること」「⑩自分のできる範囲やペースをつかむこと」)が挙げられた。このうち、本調査での“人間関係(「⑦苦手な人、気の合わない人と一緒に働くこと」)”と従業員調査の“他者とのコミュニケーション”のうち「⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと」は同義であり、気の合わないと感じる人の存在は、いずれの障害従業員にとっても大きなストレスになり、継続を難しくする要因になると考えられる。

本調査での“作業遂行力”(「①職場で求められる仕事をミスなくたくさんこなすこと」)、“セルフマネジメント”(「⑨ストレスやつかれをためすぎないこと」)は、従業員調査では継続に影響する要因には挙げられていなかった。特に、“作業遂行力”(「①職場で求められる仕事をミスなくたくさんこなすこと」)は、入社時と現在を比べると「難しい」とする割合は低くなっている。それにも関わらず、現在も仕事をミスなく正確に行うことが難しいと感じている場合、継続見通しは厳しくなっていた。これら 2 項目に関連して、ストレス内容の上位に“④仕事でいっぱいした”やストレス軽減にあればよかったこととして“⑩自分がどんなときにストレスやつかれを感じやすいかわかっていた”があげられていたことも考慮すると、これらの内容は、知的障害従業員特有の要因といえるだろう。

5 本調査からみえてきたもの

従業員調査では、知的障害従業員の回答は大変少なく、それ自体で分析を行うことが困難であった。そのため、改めて2つの機関から協力を得て、知的障害従業員の調査をしたところ、以下にまとめられる。

①年代が若く、軽度の障害が多い流山高等学園も、中高年を含み、かつ中・重度障害が多い長崎能開センターも、現在の会社に比較的長く定着して就労しており、そのうち約80%は1年後も継続して働いていると考えている。

②現在の会社は、一般事業所が約70%を占めているが、両機関の所在地の労働市場により、就労継続支援A型事業所・福祉工場と特例子会社の設置比率には違いがあり、また、雇用形態や従事している仕事内容も異なる。

③軽度の障害が多い流山高等学園では、現在の会社で“役割が増える”、“仕事内容が変わる”、“勤務地が変わる”、“昇進・昇格”等の経験を積んでいるが、中度・重度障害の多い長崎能開センターではこうした経験は少なく、彼らの障害程度に応じて役割や作業を固定していると考えられる。

④職業生活を続けるにあたって工夫・努力していることは、“遅刻・欠勤をしない”といった当たり前のルールのほか、長崎能開センターでは“正確な作業”、“指示通りに作業する”といったミスをしなすことへの努力が、流山高等学園では“段取り”といった主体的な作業姿勢への努力がうかがえた。こうした違いは、障害程度や従事している作業の違いによるものと考えられる。

⑤ストレス経験は約半数にあり、その内容は両機関とも“人間関係”や“仕事”、“気持ちの伝達”に関することと共通していた。ストレス経験の特徴として、長崎能開センターでは、就職後1年未満の方が就職後3年以上よりストレスが高いこと、流山高等学園では、就職後1年未満と3年以上では内容が異なること、また就職後3年以上では長崎能開センターも流山高等学園も“長い間、同じ仕事を続けていて飽きた”と変化のないことそのものがストレスとなっている知的障害従業員が存在していることが分かった。単純作業に固定するだけでなく、特性に応じて、より難しい作業や新しい作業への意欲を持っている者にチャレンジする機会を用意することについては、軽度知的障害者特有の課題とも考えられ、職業生活を維持していくにあたって、事業所の配慮が必要な内容と考えられる。また、ストレス軽減にとって「あればよかったこと」として、流山高等学園では、“自分自身を知ること（得意不得意を知る、どんなときにストレスを感じやすいか）”が上位にあげられた点は特徴的であった。このような自己理解に対する指導への「希望」については、役割や作業が変わり、仕事に対して主体性を求められる作業環境におかれていることとの関連で必要性を感じていると考えられる。軽度知的障害者が就労を目指すにあたり、自己理解を図り、主体性を身につけるための支援が必要であることを示している。

以上のことから、知的障害従業員においても、就労年数を重ねることで職業生活そのものや就労に対する意識の変化があることを把握できた。一方で、従業員調査における設問内容の違いにより、職業生活に関する評価については十分な情報が得られたとはいえない。そのため、キャリア形成支援の現状と課題を分析するためにヒアリング調査を実施することとしているが、障害別に対象者を選定する際に、「その他の障害」に属する知的障害従業員も対象とすることで、より詳細を確認していくことが望ましい。その際は、職歴の長さを考慮することとし、現在の会社に平均在職期間以上在職している知的障害従業員を対象とすることが必要となる。

第4章

実態調査のまとめ

第4章 実態調査のまとめ

第1章から第3章まで、企業、従業員及び知的障害従業員に実施した実態調査の結果を報告した。本章では、今回実施したこれらの調査についてまとめることとする。

第1節 前回調査の枠組みとの相違

障害者を対象とした「キャリア」や「キャリア形成」に焦点をあてた調査研究は少ない。その中で、今回実施した調査（以下、「今回調査」という。）の調査設計においては、2004年に障害者職業総合センターが企画実施した調査（以下、「前回調査」という。）の知見を踏まえつつ、本研究の目的に即した方法及び内容を検討することとした。本節では、前回調査と今回調査の枠組みに着目し、相違点をまとめる。

1 企業調査について

(1) 調査方法

前回調査と今回調査の対象企業の選定方法等について、表4-1-1に示す。

表4-1-1 対象企業の選定方法等について

	前回調査	今回調査
対象企業	全国の障害者職業生活相談員一覧から、地域等を考慮して1,200事業所を無作為に抽出	@地域や業種を考慮して企業データベースから抽出し、次の㉑～㉒を除いた3,352社、 ㉑CSR企業総覧（東洋経済新報社、2009）に障害者雇用を行っていることが明記されていた858社、 ㉒平成12年度から平成21年度の間に障害者雇用優良事業所として当機構より表彰された490社、 @特例子会社236社の計4,936社
回答者	障害者職業生活相談員	総務・人事担当者

前回調査では「障害者を5人以上雇用している事業所（障害者職業生活相談員が配置されている事業所）が対象となっており、それだけ障害者雇用に積極的に対応している事業所に偏っている可能性が高い」ことが指摘されていた。そこで、今回調査ではできるだけこうした偏りが少なくなるよう、積極的に障害者雇用を行っている企業だけでなく、無作為抽出により調査対象企業の範囲を広げた。また、回答者については、調査対象企業の範囲が広がったため、障害者職業生活相談員が配置されていない事業所も考慮して、一律総務・人事担当者に依頼した。

(2) 調査内容

前回調査と今回調査の調査方法について、表4-1-2に示す。

調査内容を比較すると、前回調査では事業所の雇用管理を通じてどのように障害従業員のキャリア形成が行われているか、特に「能力開発・訓練」や「配置転換・昇進」に着目しているが、今回調査ではキャリア形成に関連する制度や仕組み、在職2年以上の好事例を通じた障害従業員の適応状況に着目している。

表 4-1-2 調査内容について

	前回調査	今回調査
調査内容	<p>①基本属性：回答者自身の属性、企業・事業所の規模・雇用されている障害者数(全体・採用前障害者)、採用前障害者の担当職務・役職</p> <p>②過去3年間の募集・採用と離職に関する項目：採用・定着活動の内容、配置・職務内容決定の基準</p> <p>③配置転換・昇進・能力開発・訓練に関する項目：配置・職務転換・昇進の状況、配置・職務転換・昇進の事例、入社2年目以降の能力開発・訓練の内容</p> <p>④職場の支援環境に関する項目：支援者の配置状況、職業生活相談員との相談機会、相談内容</p> <p>⑤キャリア形成に対する総合評価：入社後の仕事の質・能力の伸び、能力発揮のために重要なこと</p> <p>※②から⑤は、「採用前障害者」を対象とした。</p>	<p>①基本属性：企業・事業所の規模・業種・雇用されている障害者数(雇用形態別に)、「キャリア形成」に関する制度や運用上の仕組み(雇用形態別、かつ一般従業員及び障害種類ごとに)</p> <p>②障害のある従業員について(事例)：(在職2年以上、工夫や配慮により雇用継続している)身体障害・知的障害・精神障害・メンタルヘルス不全により休職し復職した者・発達障害・高次脳機能障害のそれぞれについて、プロフィールや職務上の課題、定着にプラスに働いていると考えられるもの</p> <p>※「採用前障害者」だけでなく、入社後に障害を持った「中途障害者」も対象とした。</p>

(3) 調査結果から得られた知見等

前回調査と今回調査の調査結果の相違について、表 4-1-3 に示す。

分析対象者の基本属性を見ると、前回調査では「身体障害」が 75%、「知的障害」が約 20%を占め、身体障害・知的障害中心の回答であった。今回調査でも「身体障害」が約 70%と多数を占めているが、前回調査で回答の多かった「知的障害」が減り、精神障害(メンタルヘルス不全による休職から復職した者を含む)やその他(高次脳機能障害、発達障害、重複障害)の回答が増え、本研究が対象とする障害の多様化と対応した結果となっている。

また、前回調査及び今回調査は、障害者のキャリア形成について明らかにすることを目的としているものの、『(2) 調査内容』に示したように、調査項目が必ずしも一致していないので、得られた調査結果を単純に比較することはできない。しかし、例えば前回調査での「配置転換」は今回調査の「能力開発」に関連する因子の要素の1つであり、これに注目すると、今もキャリア形成に影響を与える要因として共通することが示された。

表 4-1-3 調査結果の概要

	前回調査	今回調査
調査結果	<p>(1) 分析対象者の基本属性 肢体不自由(39.2%)、視覚・聴覚(27.1%)、内部障害(8.7%)、知的障害(19.4%)、精神障害(1.2%)、その他・無回答(4.3%)</p> <p>(2) 主な結果 7割の回答事業所から「入社後、総合的に見て能力や仕事の質的向上が見られる」と評価されているものの、「向上」の質には幅があり、今後の課題には「本人の能力向上等」や「いろいろな種類の仕事を体験させる」「職業能力・訓練機会の拡大」等が挙げられ、実際、「能力開発・訓練」の機会や配置転換等の「企業内異動」が少ない実態が明らかとなっていた。 一方で、配置転換を多く実施している事業所は「入社後、総合的に見て能力や仕事の質的向上が見られる」としており、配置転換によるキャリア形成を評価していた。</p>	<p>(1) 分析対象者の基本属性 肢体不自由(37.7%)、視覚・聴覚(16.0%)、内部障害(15.4%)、知的障害(6.1%)、精神障害(10.2%)、その他(12.3%)</p> <p>(2) 主な結果 キャリア形成に関連する制度や仕組みについて、一般従業員に対する運用状況から「能力開発・成長」、「職務・役割調整」、「支援環境」に関連する3因子があること、これを障害別に見ると、適応される制度や仕組みは障害により異なるが、知的障害以外の障害では「職務・役割調整」に関連する因子が中核となっており、障害によりその要素が異なることが明らかとなった。 また、身体障害・知的障害・精神障害・メンタル復職事例の職場定着にプラスに働く要因の構造を分析すると、障害により、その構造は異なること、職業適応に関連にも違いがあることが明らかとなった。</p>

2 従業員調査について

(1) 調査方法

前回調査と今回調査の対象者の選定方法について、表 4-1-4 に示す。

前回調査では、対象者に関する留意点として、障害者の中でも入社前から障害を持っていた「採用前障害者」に限定し、入社後に受障し「中途障害者」を対象外としていること、採用前障害者が、就職・入社してから現在までに1つの企業組織内部で経験したキャリアに焦点をあてていること、企業間の転職（異動）等の1つの組織を超えるキャリア形成について十分な情報を収集していないこと、が指摘されている（障害者職業総合センター,2004）。こうした留意点は、前回調査で把握が難しかった課題として、今回調査に反映することとした。つまり、前回調査での留意点に対しては、受障時期に初職入職後及び現職入職後受障を加え、中途障害者についても情報収集を行った。留意点に対しては、前職に関して、その有無を問う内容だけでなく、前職のうち、最も長く働いた企業での雇用条件や職種等の情報収集も行った。

表 4-1-4 対象者の選定方法について

	前回調査	今回調査
対象者の選定方法	調査対象となった1,200事業所の障害者職業生活相談員が、それぞれの事業所に勤務する障害を有する従業員5名（全体で6,000名）を任意に選び、回答を依頼する形式 従業員の年齢・性・障害種類・程度などが偏らないように考慮して選ぶよう、依頼	調査対象となった4,936事業所の総務・人事担当者が、それぞれの事業所に勤務する障害を有する従業員5名（全体で24,680名）を任意に選び、回答を依頼する形式 従業員の年齢・性・障害種類・程度などが偏らないように考慮して選ぶよう、依頼

(2) 調査内容

前回調査と今回調査の調査内容について、表 4-1-5 に示す。

表 4-1-5 調査内容について

	前回調査	今回調査
調査内容	①基本属性：回答者自身の年齢、性別、障害の種類・程度、雇用形態、就職前の所属機関、他社経験、職場実習経験等 ②担当している仕事：主な仕事の内容、役職 ③能力開発・訓練、配置転換の経験：入社時及び入社2年目以降の能力開発プログラム受講経験、配置転換の経験 ④仕事・職場の環境：支援環境、職業生活相談員との相談機会、外部関係機関との相談経験 ⑤キャリアに対する自己評価：仕事の経験に対する自己評価、職業生活に対する満足度、今後の職業生活の希望、職業生活充実のために重要なこと	①基本属性：回答者自身の年齢、性別、障害の種類・程度、雇用形態、就職前に利用した関係機関、最終学歴 ②他社経験：初職入職年齢、これまでに就職した会社数、最も長く働いた職場での仕事の内容・雇用形態等 ③現在の会社での状況：入社年齢、雇用形態、役職、仕事の内容、異動等の経験、休職経験 ④入社（復職）時・現在の評価：仕事の進め方・人間関係・生活や体調に関する12項目 ⑤ストレス経験：就労の継続が難しいと感じられるようなストレス経験の有無・時期・内容・ストレス軽減に役だったこと・あればよかったこと ⑥入社時・現在で働くにあたって重視すること ⑦今後の意向：継続見直し等

調査内容を比較すると、前回調査では事業所調査において、特に「能力開発・訓練」や「配置転換・昇進」に着目しており、当事者調査においても「能力開発・訓練」や「配置転換・昇進」に関する設問があり、

また、現状への自己評価が問われていた。一方、今回調査では当事者調査の対象として、特にメンタルヘルス不全による休職から復帰した者を中心に初職入職後及び現職入職後に受障した従業員を加えたことから、ストレス経験について新たに追加したほか、前回調査では所属している1社のみの経験を対象としていたが、他社経験の有無に加え、その内容についても掘り下げて設問を設けた。

(3) 調査結果から得られた知見等

前回調査と今回調査の結果について、すべてを比較することはできないが、重複している項目とその結果についてまとめる。

年代・性別・他社経験・現在の雇用形態について、基本属性を表4-1-6に示す。

年代については、前回調査で20代の割合が26.6%であったのが、今回調査では13.3%と低く、30代以上の割合が前回調査よりも高くなっていった。また、性別については、前回調査と比べ、男性の割合は高く、女性の割合は低くなっており、対象者の年代・性別には違いがあると考えられる。

他社経験については、前回調査及び今回調査で大きな違いはなく、対象者の約60%が前職の経験があった。また、現在の雇用形態についても、前回調査及び今回調査で大きな違いはなく、対象者の約67%が正社員であった。

表4-1-6 前回調査と今回調査の対象者の概要

	全体	年代			性別			他社経験			現在の雇用形態		
		20代	30～40代	50代以上	男性	女性	不明	あり	なし	不明	正社員	非正社員	不明
前回調査	1637	436	795	390	1070	540	27	928	694	15	1083	477	77
	100.0%	26.6%	48.6%	23.8%	65.4%	33.0%	1.6%	56.7%	42.4%	0.9%	66.2%	29.1%	4.7%
今回調査	586	78	327	181	443	143	0	345	239	2	393	180	13
	100.0%	13.3%	55.8%	30.9%	75.6%	24.4%	0.0%	58.9%	40.8%	3.0%	67.1%	30.7%	2.2%

障害従業員が担当している仕事の内容について表4-1-7～4-1-8に示す。また、今回調査では、知的障害従業員の回答が少なかったため、別途実施した知的障害従業員調査の結果も表4-1-9に示す。表はすべて、属性ごとに回答の多い順を①から③で示している。なお、前回調査が単一回答方式、今回調査が複数回答方式と回答方法が異なるため、厳密な比較とにならないことに注意が必要である。

そのうえで、全体を見ると、前回調査では、①事務(23.3%)、②生産工程(19.1%)、③専門的・技術的(16.4%)、④運搬等労務作業(13.3%)、今回調査では、①事務(42.8%)、②専門的・技術的(18.9%)、③生産工程(12.1%)、④管理(7.7%)であり、前回調査と比べて事務職の従事者が倍増し、前回調査で4位だった労務作業が大幅に減少していた。

更に、障害別にその変化を見ると、「肢体不自由」と「内部障害」については、上位の職種に変化はないが、「視覚・聴覚障害」「知的障害」「精神障害」については変化が見られた。

「視覚・聴覚障害」は、前回調査で①生産工程(30.2%)、②専門的・技術的(23.2%)、③事務(20.5%)、④運搬等労務作業(8.3%)であったが、今回調査では①事務(45.7%)、②専門的・技術的(22.3%)、③生産(18.1%)、④管理(5.3%)と、事務職従事者が増加し、生産工程や労務作業への従事者が減少していた。

「知的障害」は、前回調査で①運搬等労務作業(37.7%)、②生産工程(27.4%)、③その他(13.2%)、④サービス(9.7%)であった。今回調査は、知的障害従業員の回答が少ないが、①生産工程(36.1%)、②運搬等労務作業、サービス(ともに16.7%)であった。また、表4-1-9の知的障害従業員調査の結果を見ると、長崎能開センターでは①生産工程(37.7%)、②運搬等労務作業(18.2%)、③サービス(14.5%)、④農林漁業(9.5%)、流山高等学園では①運搬等労務作業(33.6%)、②生産工程(20.7%)、③サービス(15.0%)、④販売(10.0%)であった。前回調査で一定程度その他の作業従事者がいたが、今回調査や知的障害従業員調査での該当者は少なく、その分

表 4-1-7 主に担当している仕事の内容（前回調査）

前回調査		担当している主な仕事の内容												
		管理	専門	事務	販売	サービス	保安	農林漁業	生産	輸送	建設	運搬等	その他	不明
全体	1637	114 7.0%	269 ③16.4%	382 ①23.3%	27 1.6%	99 6.0%	10 0.6%	0 0.0%	313 ②19.1%	33 2.0%	0 0.0%	217 ④13.3%	132 8.1%	41 2.5%
肢体不自由	642	71 ③11.1%	123 ②19.2%	219 ①34.1%	13 2.0%	38 5.9%	8 1.2%	0 0.0%	71 ③11.1%	17 2.6%	0 0.0%	35 5.5%	38 5.9%	9 1.4%
視覚・聴覚	444	17 3.8%	103 ②23.2%	91 ③20.5%	3 0.7%	15 3.4%	1 0.2%	0 0.0%	134 ①30.2%	7 1.6%	0 0.0%	37 ④8.3%	25 5.6%	11 2.5%
内部障害	143	21 ②14.7%	17 ③11.9%	55 ①38.5%	6 4.2%	8 5.6%	1 0.7%	0 0.0%	9 6.3%	5 3.5%	0 0.0%	8 5.6%	11 7.7%	2 1.4%
知的障害	318	0 0.0%	18 5.7%	4 1.3%	2 0.6%	31 ④9.7%	0 0.0%	0 0.0%	87 ②27.4%	1 0.3%	0 0.0%	120 ①37.7%	42 ③13.2%	13 4.1%
精神障害*1	20	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 ③15.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 ①30.0%	6 ①30.0%	2 10.0%
その他*2 ・無回答	70	5 7.1%	7 10.0%	13 ①18.6%	3 4.3%	5 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	9 ④12.9%	3 4.3%	0 0.0%	11 ②15.7%	10 ③14.3%	4 5.7%

※網掛けについて：属性ごとに 1位 2位 3位 4位 の順を示す。

*1 ここでいう“精神障害”は、具体的疾病名など不明であるが、採用前に精神障害となっている従業員を指す
*2 “肢体不自由”から“精神障害”のいずれにも該当しない者を指す

表 4-1-8 主に担当している仕事の内容（今回調査）

今回調査		担当している主な仕事の内容（複数回答）												
		管理	専門	事務	販売	サービス	保安	農林漁業	生産	輸送	建設	運搬等	その他	不明
全体	586	45 ④7.7%	111 ②18.9%	251 ①42.8%	20 3.4%	38 6.5%	6 1.0%	4 0.7%	71 ③12.1%	7 1.2%	0 0.0%	28 4.8%	3 0.5%	7 1.2%
肢体不自由	221	21 ④9.5%	36 ②16.3%	107 ①48.4%	6 2.7%	14 6.3%	5 2.3%	0 0.0%	24 ③10.9%	2 0.9%	0 0.0%	5 2.3%	0 0.0%	3 1.4%
視覚・聴覚	94	5 ④5.3%	21 ②22.3%	43 ①45.7%	1 1.1%	3 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	17 ③18.1%	1 1.1%	0 0.0%	3 3.2%	0 0.0%	0 0.0%
内部障害	90	9 ③10.0%	29 ②32.2%	36 ①40.0%	2 2.2%	4 4.4%	1 1.1%	0 0.0%	2 2.2%	3 3.3%	0 0.0%	3 3.3%	0 0.0%	1 1.1%
知的障害	36	0 0.0%	3 8.3%	2 5.6%	0 0.0%	6 ②16.7%	0 0.0%	3 8.3%	13 ①36.1%	1 2.8%	0 0.0%	6 ②16.7%	0 0.0%	3 8.3%
精神障害*3	60	4 6.7%	12 ②20.0%	27 ①45.0%	8 ③13.3%	4 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	3 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 3.3%	1 1.7%	0 0.0%
その他*4	72	5 6.9%	10 ③13.9%	30 ①41.7%	3 4.2%	5 6.9%	0 0.0%	1 1.4%	11 ②15.3%	1 1.4%	0 0.0%	7 ④9.7%	1 1.4%	0 0.0%

※網掛けについて：属性ごとに 1位 2位 3位 4位 の順を示す。

*3 ここでいう“精神障害”は、統合失調症とメンタルヘルス不全による休職から復職した者を指す
*4 主に高次脳機能障害・発達障害・重複障害により構成されている

表 4-1-9 主に担当している仕事の内容（知的障害従業員調査）

知的障害従業員調査		よく担当している仕事の内容											
		管理	専門	事務	販売	サービス	保安	農林漁業	生産	輸送	建設	運搬等	その他
長崎能開センター	268	0 0.0%	0 0.0%	2 0.9%	3 1.4%	32 ③14.5%	1 0.5%	21 ④9.5%	83 ①37.7%	2 0.9%	1 0.5%	40 ②18.2%	9 4.1%
流山高等学園	161	0 0.0%	0 0.0%	12 8.6%	14 ④10.0%	21 ③15.0%	0 0.0%	3 2.1%	29 ②20.7%	0 0.0%	0 0.0%	47 ①33.6%	3 2.1%

※網掛けについて：属性ごとに 1位 2位 3位 4位 の順を示す。

サービスや農林漁業・販売に従事している者が増え、また流山高等学園では事務職従事者も一定程度おり、前回調査とは異なる特徴を示した。

「精神障害」については、前回調査では詳しい障害・疾病名は公表されておらず、人数も 20 名と少ないこと、今回調査では「統合失調症」と「気分障害・メンタルヘルス不全により休職し復職した者（以下、「気分障害・メンタルヘルス不全」という。）」を合算している違いがある。そのうえで、前回調査では①運搬等労務作業、その他（ともに 30.0%）、③生産工程(15.0%)と、労務作業に従事している者が多かったのに対し、今回調査では①事務(45.0%)、②専門的・技術的(20.0%)、③販売(13.3%)と、事務・技術職・販売に従事している者が多かった。今回調査では、「統合失調症」も「気分障害・メンタルヘルス不全」も、担当している仕事の内容については、ほぼ同じような傾向を示していることから、前回調査から約 10 年が経過し、精神障害者が従事する仕事の内容には、大きな変化があったといえるだろう。

今の会社での経験について表 4-1-10～4-1-11 に示す。また、今回調査では、知的障害従業員の回答が少なかったため、一部設問の内容は異なるが、参考として、別途実施した知的障害従業員調査の結果も表 4-1-12 に示す。表はすべて、属性ごとに回答の多い順を①から③で示している。なお、前回調査では“各項目の経験なし”の回答者を集計していないため、今回調査及び知的障害従業員調査で集計した“各項目の経験なし”の割合は、回答の多い順に含めなかった。

表 4-1-10（前回調査）を見ると、全体では①“同レベルで異なる仕事への配置転換”（32.5%）、②“事業所内の部課間の異動”（27.8%）、③“より困難な仕事への配置転換”（17.9%）の経験が多かった。また、障害別に見ると、「肢体不自由」「内部障害」では“事業所間の異動”の経験、「知的障害」「精神障害」では“より楽な、易しい仕事へ配置転換”の経験も多いことが分かる。

一方、今回調査では、初職入職後及び現職入職後受障者を調査対象としたことから、休職後復職した際に経験する可能性があるものと考え、新たに“職種転換”、“昇進・昇格”、“降格”を加えた。表 4-1-11（今回調査）では、全体では半数以上が“各項目の経験なし”としているが、各項目の経験者を見ると、①“同じ事業所内での部課間の異動”（21.7%）、②“昇進・昇格”（13.0%）、③“同じレベルで異なる仕事への配置転換”（11.9%）の経験が多かった。また、障害別に見ると、「内部障害」では“他の事業所への異動”が、「精神障害」では“より易しい仕事への配置転換”や“他の事業所への異動”、“より難しい仕事へ配置転換”の経験も多かった。更に「知的障害」は、前回調査で“より楽な、易しい仕事への配置転換”の経験が多かったが、今回調査では該当者がなく、“より難しい仕事へ配置転換”の経験者がいたほか、項目の内容は異なるが、知的障害従業員調査でも“役割がへった”経験よりも“役割がふえた”や“職種転換”の経験が多かった。前回調査と比べて、今回調査では“他の事業所への異動”、“より難しい仕事へ配置転換”、“同じレベルで異なる仕事への配置転換”の経験は少ないことが分かる。

前回調査では、このような配置転換を経験した者は、「いろいろな種類の仕事ができるようになった」「困難な仕事もできるようになった」と回答した割合が高く、事業所と同様、配置転換によるキャリア形成を評価しており、満足感も高かった。また、今後の継続についても、約 80%が仕事の内容は問わず今の会社で仕事を続けたい意向を持っていた。

一方で、今回調査では、キャリア形成につながるような配置転換の経験者は少なかったものの、約 75%の障害従業員が 1 年後も継続して現在の会社に勤務していると予測しており、その理由は「現状に満足している」「仕事が自分に合っている」「やりがい・充実感がある」といった前回調査での「満足感」に類似する内容と「年齢や障害等により転職したくてもできない」「社会情勢が不安定なため転職を考えられない」等、転職の難しさから現状維持を望むものに大別され、雇用情勢に影響を受けている様子もうかがえた。

表 4-1-10 今の会社で経験したこと（前回調査）

前回調査	人数	事業所間の異動	事業所内の部課間の異動	より困難な仕事への配置転換	同レベルで異なる仕事への配置転換	より楽な、易しい仕事への配置転換	職種転換*	昇進・昇格*	降格*
全体	1637	281 17.2%	455 ②27.8%	293 ③17.9%	532 ①32.5%	144 8.8%	-	-	-
肢体不自由	642	145 ③22.6%	240 ①37.4%	143 22.3%	222 ②34.6%	33 5.1%	-	-	-
視覚・聴覚	444	62 14.0%	113 ②25.5%	74 ③16.7%	136 ①30.6%	51 11.5%	-	-	-
内部障害	143	32 ③22.4%	44 ②30.8%	28 19.6%	46 ①32.2%	6 4.2%	-	-	-
知的障害	318	27 8.5%	39 ③12.3%	38 11.9%	104 ①32.7%	41 ②12.9%	-	-	-
精神障害	20	3 ③15.0%	2 10.0%	3 ③15.0%	7 ①35.0%	5 ②25.0%	-	-	-
その他・無回答	70	12 ③17.1%	17 ①24.3%	7 10.0%	14 ②20.0%	8 11.4%	-	-	-

※網掛けについて：属性ごとに 1位 2位 3位 の順を示す。

*職種転換から降格までの3項目は、前回調査の設定に含まれていない。

表 4-1-11 今の会社で経験したこと（今回調査）

今回調査	人数	他の事業所への異動	同じ事業所内の部課間の異動	より難しい仕事への配置転換	同じレベルで異なる仕事への配置転換	より易しい仕事への配置転換	職種転換	昇進・昇格	降格	各項目の経験なし*3
全体	586	52 8.9%	127 ①21.7%	42 7.2%	70 ③11.9%	37 6.3%	55 9.4%	76 ②13.0%	30 5.1%	301 51.4%
肢体不自由	221	18 8.1%	51 ①23.1%	17 7.7%	25 ③11.3%	8 3.6%	23 10.4%	36 ②16.3%	10 4.5%	114 51.6%
視覚・聴覚	94	5 5.3%	18 ①19.1%	8 8.5%	12 ③12.8%	3 3.2%	6 6.4%	14 ②14.9%	3 3.2%	51 54.3%
内部障害	90	16 ②17.8%	24 ①26.7%	2 2.2%	10 11.1%	3 3.3%	12 13.3%	13 ③14.4%	6 6.7%	41 45.6%
知的障害	36	1 2.8%	3 ③8.3%	4 ①11.1%	4 ①11.1%	0 0.0%	1 2.8%	1 2.8%	0 0.0%	27 75.0%
精神障害*1	60	7 ③11.7%	21 ①35.0%	7 ③11.7%	7 ③11.7%	13 ②21.7%	5 8.3%	5 8.3%	5 8.3%	20 33.3%
その他*2	72	1 1.4%	10 ②13.9%	4 5.6%	11 ①15.3%	10 ③13.9%	7 9.7%	6 8.3%	4 5.6%	7 43.8%

※網掛けについて：属性ごとに 1位 2位 3位 の順を示す。

*1 統合失調症とメンタルヘルス不全による休職から復職した者

*2 主に高次脳機能障害・発達障害・重複障害により構成

*3 各項目の経験なし：前回調査では算出されていないため、各属性の順位には加えていない。

表 4-1-12 今の会社で経験したこと（知的障害従業員調査）

知的障害従業員調査	人数	同じ会社の中で勤務地が別の場所にかわったこと	同じ勤務地の中で、所属する部や課がかわったこと	難しい仕事への配置転換	同レベルで異なる仕事への配置転換	易しい仕事への配置転換	仕事の内容がかわったこと	昇進・昇格	降給	役割がふえたこと	役割がへったこと	各項目の経験なし*
長崎能開	268	5 2.3%	15 6.8%	-	-	-	58 ①26.4%	41 ③18.6%	27 12.3%	58 ①26.4%	10 4.5%	76 34.5%
流山学園	161	13 9.3%	16 11.4%	-	-	-	49 ③35.0%	50 ②35.7%	13 9.3%	53 ①37.9%	5 3.6%	29 20.7%

※網掛けについて：属性ごとに 1位 2位 3位 の順を示す。

* 各項目の経験なし：前回調査では算出されていないため、各属性の順位には加えていない。

第2節 今回調査が示唆すること

1 企業調査が示唆すること

- (1) 一般従業員に対するキャリア形成に関連する制度や活動（企業のキャリア形成支援活動）は、「能力開発・成長促進活動」「職務・役割調整活動」「支援環境整備活動」の3つの要素によって構成されている。
- (2) 企業のキャリア形成支援活動として、障害のない正社員への活動は「能力開発・成長促進活動」「職務・役割調整活動」「支援環境整備活動」の3つの要素に大別することができた。更に、この3つの要素を構成する下位の要素は、障害のない場合と障害のある場合とで、また障害のある場合も障害の種類によって異なることが示された。
- (3) 企業のキャリア形成支援活動を含むキャリア形成要因と、障害従業員のキャリア形成の関連を検討したところ、障害従業員のキャリア形成に最も関連している要因は、障害種類や受障時期と考えられる。ただし、各障害種類や受障時期ごとに分析を行ったところ、企業のキャリア形成支援活動と障害従業員のキャリア形成との間に関連が認められた。
- (4) 企業担当者が回答した定着している身体障害事例において、職場定着にプラスに働く要因の構造を探索したところ、「意識向上・教育」「部署外資源活用」「降格・柔軟な勤務」「社内制度活用」が考えられ、「部署外資源活用」は多少有効であり、「降格・柔軟な勤務」及び「社内制度活用」でない群、「部署外資源活用」は多少有効でなく、「降格・柔軟な勤務」及び「社内制度活用」である群があることが分かった。また、身体障害のある従業員の職業適応を図るために、企業側が職場外部の資源を活用するのか、職場内部の資源や制度を活用するのか等は、障害種類や在職期間、受障時期等と関連がある可能性が示された。
- (5) 知的障害事例についても、職場定着にプラスに働く要因の構造を探索したところ、「全般的職業適応促進活動」「役割固定・低減による安定性促進」「職務再設計による能力開発」「役割固定による能力開発」「勤務形態の工夫による安定化促進」が考えられ、「役割固定・低減による安定性促進」「役割固定による能力開発」が有効で「職務再設計による能力開発」が有効でない群、逆に「職務再設計による能力開発」が有効で「役割固定・低減による安定性促進」「役割固定による能力開発」が有効でない群があることが分かった。しかし、身体障害従業員ほど、こうした類型と職業適応に関連は見いだされなかった。
- (6) 精神障害・メンタル復職事例についても、職場定着にプラスに働く要因の構造を探索したところ、「教育・職務拡大」「役割固定と職務適応支援」「勤務調整」「職場外資源活用」が考えられ、気分障害がありながら働き続けている従業員には、「教育・職務拡大」が功を奏した群、「教育・職務拡大」は功を奏さず「職場外資源」も活用しない群、「教育・職務拡大」は功を奏さず「職場外資源」を活用する群に分かれることが分かった。この3群のうち、最初の2群は比較的新規就職者が、最後の群は復職者が多く、適応状況は異なっていた。

2 従業員調査が示唆すること

企業調査における対象企業の総務・人事担当者が選択した障害従業員を対象とした従業員調査の結果を「事業所グループ（無作為抽出による“一般事業所”とCSR企業・表彰企業・特例子会社からなる“その他の事業所”の2群）」「在職期間グループ（“10年まで”、“20年まで”、“21年以上”の3群）」「受障時期グループ（“生来性”、“初職入職前受障”、“初職入職後受障”、“現職入職後受障”の4

群)」「障害グループ(“肢体不自由”、“視覚・聴覚”、“内部障害”、気分障害・メンタルヘルス不全や統合失調症、発達障害、知的障害等からなる“その他の障害”の4群)」ごとにまとめると、以下となる。

- (1) 事業所グループ間では、回答協力依頼をする障害種類の範囲は異なっていたが、回答内容に大きな違いはなかった。
- (2) 在職期間グループでは、在職期間が長いほど安定した雇用形態の中、適性配置を含め、様々な経験を積んでいる。しかし、離転職回数や職業生活上の困難、重要性の変化では特筆すべき特徴はなかった。
- (3) 受障時期グループでは、「生来性」「初職入職前受障」「初職入職後受障」者と比べて「現職入職後受障」者は、役職者の比率も高く、今の会社で様々な経験があり、そのうえで、キャリアを形成している可能性があること、また“より易しい仕事への配置転換”、“降格”といった経験者がおり、キャリアについて見直しが必要となる現実があることが示された。また、「現職入職後受障」者のストレス解消の要因には“④役割の軽減”・“⑥柔軟な勤務態勢”・“⑧休暇制度”・“⑨配置転換”等が挙げられた。
- (4) 障害グループは、「肢体不自由」をはじめとした身体障害従業員からの回答が多く、「その他の障害」を有する障害従業員の回答が少なかった。しかし、得られた回答は障害の種類により多様であり、ほかのグループでは見られない特徴が見いだされた。改めて、障害グループによる回答、特に、職業生活に関わる様々な評価について、表4-2-1に示す。これを見ると、以下、6点が指摘される。

④概ねどの障害種類であっても、職業生活において、入社(復職)時に難しいと感じていたことは解消される、

⑤しかし、「肢体不自由」・「内部障害」・「統合失調症」・「重複障害」・「その他」については、現在の方が難しい、または入社(復職)時と現在において変化が見られないものがあり、経験を重ねても難しい課題がある、

⑥概ね、どの障害種類であっても、入社(復職)時より現在の方が職業生活の様々な面で重要と感じる傾向が確認される、

⑦しかし、「内部障害」は入社(復職)時から重要性評価は低く、変化が少ない。また、「肢体不自由」も一部変化の少ない項目がある。更に「知的障害」も変化が少ない傾向を示しているが、内容を理解して回答できているか疑問があり、別途検討が必要である、

⑧ストレスの経験は、「肢体不自由」をはじめとした身体障害よりも「その他の障害」、特に「統合失調症」・「気分障害・メンタルヘルス不全」に「経験あり」が多い、

⑨その原因、ストレス解消の要因や要望について、「発達障害」と「知的障害」は原因とストレス解消の要因が類似しているものの、障害種類により様々な内容を有しており、共通項は見いだしにくい、

こうした特徴から、障害グループ間には職業生活に関する評価に違いがあるといえよう。

- (5) 障害グループの「その他の障害」のうち、知的障害従業員について、従業員調査では知的障害者の回答数が不十分であったため、職業能力開発機関や特別支援学校の協力を得て、修了者・卒業者に対する調査を別途実施したところ、以下、7点が確認できた。

④対象者は現在の会社に比較的長く定着して就労している、

⑤就労年数を重ねることで職業生活上の困難は概ね減少する、

⑥しかし、気持ちの伝達、苦手な人や気の合わない人とともに働くこと、ストレスをためすぎないことについては変化が少ない、

- ④ストレス経験は約半数にあり、その内容は調査対象の両機関とも“人間関係”や“仕事”、“気持ちの伝達”が共通している、
- ⑤“長い間、同じ仕事を続けていて飽きた”と変化のないことそのものがストレスとなっている知的障害従業員が存在している、
- ⑥軽度知的障害者の多かった流山高等学園において、ストレス軽減にとって「あればよかったこと」として“自分自身を知ること（得意不得意を知る、どんなときにストレスを感じやすいか）”が上位に挙げられている、
- ⑦⑧の特徴が挙げられた理由として、役割や作業が変わり、仕事に対して主体性を求められる作業環境におかれている者は、上記⑥のような自己理解を図り、主体性を身につける必要性を感じているためと考えられる、

表 4-2-1 障害グループに

	肢体不自由 (n=221)	視覚・聴覚障害 (n=94)	内部障害 (n=90)	統合失調症 (n=17)
入社時・現在の難易度	①ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整することは、入社時より現在の方が難しいとする割合が高い。	現在評価の割合が入社時評価よりも低く、難しさは減っている。	①ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整することは、入社時より現在の方が難しいとする割合が高い。	②新しい仕事を覚えることは、入社時・現在において変化がない。
入社時・現在の重要性	概ね、入社時に比べ、現在は重要と感じているが、①ストレスや疲労が溜まる前に早めに調整することは他と比べて変化が少ない。	入社時に比べ、現在は重要と感じている	入社時から重要性評価は低く、現在においても大きな変化が見られにくい。	入社時に比べ、現在は重要と感じている
ストレス経験 ^{*1}	特になかった(38.5%)	-	特になかった(44.4%)	あった(85.0%)
ストレス経験「あり」の従業員	ストレス原因 ^{*2} (特に原因となった原因となった)	-	職場に溶け込めない(29.2%)	仕事が多すぎる(56.5%)、 仕事が難しすぎる(43.5%) 職場に溶け込めない(39.1%)
	ストレス解消 ^{*2} (役に立った)	-	同じ障害のある仲間(39.3%)	支援機関等の支援(47.1%)、 部署外の相談体制・役割の拡がり(35.3%)
	ストレス解消 ^{*2} (あれば良かった)	-	病気についての職場の理解(34.4%)	役割の軽減(19.6%) 病気・障害についての知識・ストレスや疲労が生じやすい場面についての知識・病気や障害についての職場での周知や理解(35.3%)

以上、事業所調査及び障害従業員に対する調査から、キャリア形成に係る「能力開発・成長促進活動」「職務・役割調整活動」「支援環境整備活動」の3つの要素があること、障害従業員については、受障時期や障害種類によって、回答の傾向に違いが見られることが明らかとなった。

よる職業生活に関する評価の回答

障害グループ				
その他の障害				
気分障害・メンタル (n=33)	発達障害 (n=14)	知的障害 (n=20)	重複障害 (n=33)	その他 (n=16)
現在評価の割合が入社時評価よりも低く、難しさは減っている。	現在評価の割合が入社時評価よりも低く、難しさは減っている。	現在評価の割合が入社時評価よりも低く、難しさは減っている。	⑥職場の人に、自分の気持ちを伝えること、⑩休日に気晴らしをすることは入社時より現在の方が難しい。 ⑧注意を受けたり、気の合わない人と共に働くことは入社時・現在において変化がない。	①職場で求められる仕事の量・質をこなすことは、入社時・現在において変化がない。
入社時に比べ、現在は重要と感じている	入社時に比べ、現在は重要と感じている	入社時から現在にかけて変化が少ない。	入社時に比べ、現在は重要と感じている	入社時に比べ、現在は重要と感じている
あった(82.5%)	あった(60.9%)	あった(55.6%)	あった(69.7%)	あった(68.8%)
仕事内容が変わった(38.6%)、 休職に入った(18.2%)	仕事上で失敗(41.2%)、 仕事のやり方が変わった(35.3%)、 仕事が難しすぎる(29.4%)	仕事上で失敗(60.9%)、 同僚とのトラブル(52.2%)、 仕事のやり方が変わった(30.4%)	評価されない(42.3%)、 職場に溶け込めない(30.8%)	
部署外の相談体制(27.3%)、 柔軟な勤務体制・役割の軽減(24.2%)	支援機関等の支援・気晴らし(57.1%)、 役割の固定・休暇制度(35.7%)	気晴らし(55.0%)、 支援機関等の支援(50.0%)、 役割の固定(40.0%)	役割の軽減(26.1%)	
部署内のキーパーソン(39.4%)、 病気や障害についての職場での周知や理解・役割の拡がり(36.4%)	ストレスや疲労が生じやすい場面についての知識(50.0%)、 ストレス対処方法の知識(42.9%)、 部署内のキーパーソン・病気や障害についての職場での周知や理解(35.7%)	特徴的な回答が得られず	特徴的な回答が得られず	

*1 ストレス経験：全体と比較して有意であった「肢体不自由」「内部障害」「その他の障害」の割合を記載。ただし、「その他の障害」は、「その他の障害」全体の割合ではなく、障害別の割合を示した。
*2 「ストレス原因」「ストレス解消（役立った）」「ストレス解消（あれば良かった）」：
①「ストレス経験」で「ストレスあり」とした回答者のみ回答している。
②表記している項目は、全体の%と比較して10%以上高い割合を示した項目を抜粋し、該当項目がない場合「-」としている。
③「重複障害」「その他」は未集計。

第3節 ヒアリング調査の留意点

事業所調査で明らかとなったキャリア形成に関連する制度や活動の枠組み（「能力開発・成長促進活動」「職務・役割調整活動」「支援環境整備活動」の3つの要素）は、元々一般従業員に対するキャリア形成の制度・運用上の仕組みを捉えたものである。この3つの要素が障害従業員にどのように作用しているのかについては、事業所側から見た障害別の構造は得られたが、実態調査では障害従業員側に同様の設問がなかったため、類似の設問から傾向を把握したのみで、その構造を明らかにすることはできなかった。

そのため、ヒアリング調査において、対象者の過去から現在にかけて職歴と職業生活に関する情報を収集する際、こうした枠組みについて調査する必要がある。

また、従業員調査の回答に違いの見られた障害グループに着目して、詳細な情報を収集することとし、その際は、受障時期も視野に入れて障害別に対象者を選定すること、従業員調査で多数を占めた身体障害従業員だけでなく、十分な量的分析ができたとは言い難い「その他の障害」に属する障害従業員も対象とする必要がある。

特に、従業員調査の回答に違いの見られた障害グループの中でも「気分障害・メンタルヘルス不全」「高次脳機能障害」「内部障害」等の「初職入職後」または「現職入職後」に受障・罹患したと考えられる障害従業員は、受障・罹患時点までは一般従業員のキャリア形成の枠組みにおいて職業生活を送ってきた可能性が高い。従業員調査からは、「初職入職後受障」と「現職入職後受障」では、異なる傾向があることが示されており、中途の障害・疾病により、こうした一般従業員のキャリア形成の枠組みがどのように変わるのか（変わらないのか）、また、それは、事業所側から得られた障害別の枠組みと比較するとどのような違いがあるのかを明らかにする必要がある。更に、「肢体不自由」や「知的障害」といった「生来性」の障害従業員については、一般従業員のキャリア形成の枠組みとどのような違いを持ちながら、キャリア形成の枠組みが用意されているのか明らかにする必要があるだろう。

こうした障害別のキャリア形成支援の枠組みは、また支援の内容、特に認知の障害を伴う場合の企業における支援の内容とも密接に関係する。このような視点からは、認知の障害について支援の必要性の小さいケース（例えば、肢体不自由や内部障害）と支援の必要性の大きいケース（例えば、高次脳機能障害、知的障害、精神障害等）とでは、キャリア形成支援の枠組みも異なるに違いない。

更には、キャリアを積みながら、長く働き続けるには、どのようなことが必要なのかについても、障害者支援を行ううえで重要な視点となる。実態調査、特に従業員調査では、こうした視点に伴う設問はなかったため（近接するものとしてストレス解消に役立った内容のみ）、個別にどのような配慮を会社から得られている（得られていた）のかを明らかにする必要があるだろう。そのため、職歴ができるだけ長い50代以上を中心にヒアリング対象者を選ぶこと、一方で時代が移り、障害が多様化した現在ならではの現状を明らかにするうえでは、中堅年齢層についてもヒアリング対象者とし、比較検討を行うことについても、検討課題となるだろう。

引用文献

障害者職業総合センター (2004) 調査研究報告書 No.62 障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究
障害者のキャリア形成.

卷末資料

調査票Ⅰ：企業調査

調査票Ⅱ：従業員調査

調査票Ⅲ①：知的障害従業員調査
(長崎能力開発センター修了生用)

調査票Ⅲ②：知的障害従業員調査
(流山高等学園卒業生用)

巻末資料 調査票Ⅰ 【事業所ご担当者用】

企業で働く従業員のキャリア形成に関するアンケート ～障害のあるまたはメンタルヘルス不全による休職後に復職した従業員に関して～

この調査は、障害のある従業員ならびにメンタルヘルス不全による休職後に復職した従業員が、障害・疾病と付き合いながら能力を発揮し、長く働き続けるにあたっての支援のポイントを明らかにすることを目的としています。

職場への定着、能力開発、昇進・昇格、配置転換など従業員の職業的なキャリア形成に関連する制度や運用上の仕組みを中心に、その他ご経験にもとづいた知見を頂きたく、ご協力について特段のご高配を賜りますようお願い申し上げます。

なお、ご回答頂きました内容は、本調査の目的以外に用いることはなく、貴企業・事業所名等は外部に漏れることは決してございません。

《ご記入に際しての留意事項》

- 1) 本調査票の記入は、貴事業所の状況についてご回答下さい(問1除く)。
- 2) 本調査票の記入は、総務・人事担当者、障害者生活相談員、上司など、障害または疾病のある従業員の状況についてご回答できるお立場の方をお願い致します。
- 3) ご回答は、原則平成23年3月31日迄の状況とし、平成23年4月15日(金)迄にご返送下さい。

《障害区分の選択等》

1 身体障害者	身体障害者手帳所持者
2 知的障害者	療育手帳(愛の手帳等)所持者
3 精神障害者	精神障害者保健福祉手帳所持者、もしくは統合失調症、気分障害(そう病、うつ病、そううつ病を含む)、てんかんにかかっていることが医師の診断書等により確認された者 *ただし下記4該当者は除く。
4 メンタルヘルス不全により休職し復職した者(メンタル復職)	障害者手帳の有無によらず、御社に在職中に何らかの精神疾患により休職した後、過去5年以内に復職した者
5 発達障害者	障害者手帳の有無によらず、広汎性発達障害、アスペルガー症候群、自閉症(高機能自閉症を含む)、LD(学習障害)、ADHD(注意欠陥多動性障害)のいずれかの診断名が、診断書もしくは本人の申告において確認された者
6 高次脳機能障害者	障害者手帳の有無によらず、高次脳機能障害が、診断書もしくは本人の申告において確認された者

*ただし、上記の障害が2つ以上重複する場合は、職業上の配慮を要する度合いが高いと思われる方に区分して下さい。

例) 身体障害者手帳を所持しており、高次脳機能障害の診断を受けている者で、高次脳機能障害に関する職業上の配慮を要する度合いが高い人 ⇒「高次脳機能障害者」

例) 精神障害者保健福祉手帳を所持しており、本人より発達障害者であると申告を受けている者で、発達障害に関する職業上の配慮を要する度合いが高い人 ⇒「発達障害者」

〔 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター
担当: 障害者支援部門(●●、●●) tel:-●●●-●●●●、●●●● mail:●●●●@jeed.or.jp 〕

問1 貴企業及び貴事業所の常用雇用労働者数と業種について、それぞれ当てはまる記号及び番号1つを下記から選んでご記入下さい(平成22年6月1日時点)。なお、常用雇用労働者とは、雇用期間の定めがないか、期間の定めがあっても1年を超えて雇用されることが見込まれる者を指します。

	労働者数	業種
貴企業		
貴事業所		

《常用雇用労働者数》 a 56人未満 b 56～99人 c 100～299人 d 300～499人
e 500～999人 f 1,000～2,999人 g 3,000～9,999人 h 10,000人以上

《業種》①鉱業 ②建設業 ③製造業 ④電気・ガス・水道業 ⑤情報通信業 ⑥運輸・郵便業
⑦卸売・小売業 ⑧金融・保険業 ⑨不動産業 ⑩専門技術サービス業 ⑪飲食・宿泊業
⑫生活関連サービス・娯楽業 ⑬教育・学習支援業 ⑭医療・福祉 ⑮複合サービス事業
⑯サービス業(他に分類されないもの) ⑰その他()

問2 貴事業所についてお伺いします(平成22年6月1日時点)。

(1) 貴事業所の位置づけについて、当てはまるもの1つにシ印をつけて下さい。

本社組織に該当する 左記以外

(2) 貴事業所の常用雇用労働者のうち、障害または疾病のある従業員の人数を、障害区分及び正社員^{注1)}・非正社員^{注2)}別にご記入下さい。さらに正社員のうち管理職(課長職相当以上)の人数を()にご記入下さい。

注1) 正社員：常用雇用労働者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた労働者。

注2) 非正社員：正社員以外の労働者。

	身体障害					知的障害	精神障害	メンタル復職	発達障害	高次脳機能障害
	肢体不自由	視覚	聴覚	内部	言語					
正社員 (うち管理職)	()					()	()	()	()	()
非正社員										

問3 「キャリア形成」に関連する制度や運用上の仕組みについてお伺いします。現在貴事業所で常用雇用している労働者【上記(2)の労働者】について、(1)では正社員、(2)では非正社員の状況をお答え下さい。一般従業員(障害なし)及び各障害区分ごとに、各項目に挙げた制度や仕組みがある場合は「○」、実際にその制度や仕組みを適用した場合は「◎」をご記入下さい。

(1) 正社員

	制度や仕組みがある・・・○ 実際に適用した・・・◎		障害等のある従業員						
	一般従業員	障害なし	身体障害	知的障害	精神障害	メンタル復職	発達障害	高次脳機能障害	
① 昇進昇格									
② 本人の職務上の役割を増やす (例：職務の難度・量・種類・裁量の付与)									
③ 本人の職務上の役割を固定する (例：特定の役割への習熟を図る)									
④ 本人の職務上の役割を減らす (例：職務の難度・量・種類・裁量の軽減)									
⑤ 負担軽減のための降格									
⑥ 柔軟な勤務形態(例：フレック、短時間勤務、裁量勤務)									
⑦ 在宅勤務制度									
⑧ 年次有給休暇以外の健康管理上の特別休暇 (例：通院等、健康管理上の必要な休暇や早退を認める)									
⑨ 配置転換									
⑩ 個人の能力・適性に合わせた職務の再設計と創出									
⑪ 集合教育(例：障害の有無によらない集合研修)									
⑫ 個別教育(例：OJTを含む、個別的な指導)									
⑬ 自己啓発支援(例：関連情報の提供、費用の補助、時間的配慮、取得資格の査定)									
⑭ 社内公募・FA 制度									
⑮ 目標管理制度									
⑯ 組織の理念・目標等の伝達									
⑰ 職場上司以外の職場適応の推進を目的とした人材の配置 (例：メンター、ジョブコーチ、その他相談しやすい人の任命)									
⑱ 配置部署外の社内での相談体制 (例：産業保健スタッフ、人事担当、EAP カウンセラー等による)									
⑲ 外部機関等を交えた連携(例：医療機関、支援機関、家族)									
⑳ 入社前のインターンシップ (その他実習に類するものを含む)									

■その他、制度や運用上の仕組み等がございましたら、お教え下さい。

{ }

(2) 非正社員

制度や仕組みがある・・・○
実際に適用した・・・◎

	一般 従業員	障害等のある従業員					
		障害 なし	身体 障害	知的 障害	精神 障害	心外 復職	発達 障害
① 昇進昇格							
② 本人の職務上の役割を増やす (例：職務の難度・量・種類・裁量の付与)							
③ 本人の職務上の役割を固定する (例：特定の役割への習熟を図る)							
④ 本人の職務上の役割を減らす (例：職務の難度・量・種類・裁量の軽減)							
⑤ 負担軽減のための降格							
⑥ 柔軟な勤務形態 (例：フレック、短時間勤務、裁量勤務)							
⑦ 在宅勤務制度							
⑧ 年次有給休暇以外の健康管理上の特別休暇 (例：通院等、健康管理上の必要な休暇や早退を認める)							
⑨ 配置転換							
⑩ 個人の能力・適性に合わせた職務の再設計と創出							
⑪ 集合教育 (例：障害の有無によらない集合研修)							
⑫ 個別教育 (例：OJT を含む、個別的な指導)							
⑬ 自己啓発支援 (例：関連情報の提供、費用の補助、時間的配慮、取得資格の査定)							
⑭ 社内公募・FA 制度							
⑮ 目標管理制度							
⑯ 組織の理念・目標等の伝達							
⑰ 職場上司以外の職場適応の推進を目的とした人材の配置 (例：メンター、ジョブコーチ、その他相談しやすい人の任命)							
⑱ 配置部署外の社内の相談体制 (例：産業保健スタッフ、人事担当、EAP カウンセラー等による)							
⑲ 外部機関等を交えた連携 (例：医療機関、支援機関、家族)							
⑳ 入社前のインターンシップ (その他実習に類するものを含む)							
㉑ 正社員への登用制度							

■その他、制度や運用上の仕組み等がございましたら、お教え下さい。

[]

次のページより問4が始まります。

問4は、同じ内容のシートが障害区別に I ～VIまであります。

該当する従業員の方がいらっしゃる障害区分のページのみご記入下さい。

問4-I 身体障害のある従業員について

(1) 「在職期間が2年以上で、工夫や配慮により雇用継続に至っている従業員」のお一人を想起いただき、その方のプロフィールについて、当てはまるものにシ印をつけて下さい。

●身体障害者手帳：□1・2級 □3級以下 □等級不明 □手帳なし

●障害種別：□肢体 □視覚 □聴覚 □内部 □言語 □その他 □不明 ●受障時期：□入社前 □入社後

●在職歴： _____年 _____ヵ月 ●雇用形態：□正社員 □非正社員 ●管理職である：□はい □いいえ

●職務内容：
 □管理的な仕事 □専門的・技術的な仕事 □事務の仕事 □販売の仕事 □サービスの仕事
 □保安の仕事 □農林・漁業 □生産工程の仕事 □輸送・機械運転の仕事
 □建設・採掘の仕事 □運搬・清掃・包装等の仕事 □その他（具体的に _____）

●他社での職歴（*アルバイトを除く）：□ある □ない □不明

●最終学歴：□大学院 □大学（短大・高専含む） □専門学校 □高校 □中学校 □特別支援学校 □不明

●支援機関による各種サービスの利用歴：□ある □ない □不明

↓あると答えた方のみ

□就職準備の為に通所訓練プログラム □ジョブコーチ支援
 □その他（ _____ ）

(2) この方の特徴(課題等の状況)についてお伺いします。下記の各項目それぞれについて当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

	もともと課題はなかった	工夫・配慮により改善	課題がある
① 働く必要性や意義の理解	1	2	3
② 基本的職務遂行に関すること	1	2	3
③ 障害・疾病の管理	1	2	3
④ 分からない点やできていないことの理解	1	2	3
⑤ 困っていることを伝えたり、相談すること	1	2	3
⑥ 自分の対応できる範囲やペースの理解	1	2	3
⑦ 注意や指摘等を受け入れること	1	2	3
⑧ その他（ _____ ）	1	2	3

(3) この方の定着にプラスに働いていると考えられるものは次のうちどれですか？当てはまる番号すべてに○をつけて下さい（*下記の項目は問3の項目とほぼ同じです）。

1. 昇進昇格 2. 本人の職務上の役割を増やす 3. 本人の職務上の役割を固定する 4. 本人の職務上の役割を減らす
 5. 負担軽減のための降格 6. 柔軟な勤務形態 7. 在宅勤務制度 8. 年次有給休暇以外の健康管理上の特別休暇
 9. 配置転換 10. 個人の能力・適性に合わせた職務の再設計と創出 11. 集合教育 12. 個別教育
 13. 自己啓発支援 14. 社内公募・FA制度 15. 目標管理制度 16. 組織の理念・目標等の伝達
 17. 職場の上司以外の職場適応の推進を目的とした人材の配置 18. 配置部署外の社内の相談体制
 19. 家族を交えた相談・連携 20. 医療機関を交えた相談・連携 21. 支援機関を交えた相談・連携
 22. 入社前のインターンシップ（実習の類を含む） 23. 物理的な作業・職場環境の改善
 24. その他（ _____ ）

(4) 身体障害のある従業員で、今後の雇用継続にあたり不安のある方、適応上の問題により離職された方がいらっしゃいましたら、よろしければその状況についてお教え下さい。

問4-II 知的障害のある従業員について

(1) 「在職期間が2年以上で、工夫や配慮により雇用継続に至っている従業員」のお一人を想起していただき、その方のプロフィールについて、当てはまるものにシ印をつけて下さい。

●療育手帳【愛の手帳等】：重度・重度知的障害者判定該当 左記以外 等級不明 手帳なし

●在職歴： _____年_____ヵ月 ●雇用形態：正社員 非正社員 ●管理職である：はい いいえ

●職務内容： 管理的な仕事 専門的・技術的な仕事 事務の仕事 販売の仕事 サービスの仕事
 主なもの 保安の仕事 農林・漁業 生産工程の仕事 輸送・機械運転の仕事
 1つにシ印 建設・採掘の仕事 運搬・清掃・包装等の仕事 その他（具体的に_____）

●他社での職歴（*アルバイトを除く）：ある ない 不明

●最終学歴：大学院 大学（短大・高専含む） 専門学校 高校 中学校 特別支援学校 不明

●支援機関による各種サービスの利用歴：ある ない 不明

↓あると答えた方のみ

就職準備の為に通所訓練プログラム ジョブコーチ支援
その他（_____）

(2) この方の特徴(課題等の状況)についてお伺いします。下記の各項目それぞれについて当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

	もともと課題はなかった	工夫・配慮により改善	課題がある
① 働く必要性や意義の理解	1	2	3
② 基本的職務遂行に関すること	1	2	3
③ 障害・疾病の管理	1	2	3
④ 分からない点やできていないことの理解	1	2	3
⑤ 困っていることを伝えたり、相談すること	1	2	3
⑥ 自分の対応できる範囲やペースの理解	1	2	3
⑦ 注意や指摘等を受け入れること	1	2	3
⑧ その他（_____）	1	2	3

(3) この方の定着にプラスに働いていると考えられるものは次のうちどれですか？当てはまる番号すべてに○をつけて下さい（*下記の項目は問3の項目とほぼ同じです）。

1. 昇進昇格 2. 本人の職務上の役割を増やす 3. 本人の職務上の役割を固定する 4. 本人の職務上の役割を減らす
 5. 負担軽減のための降格 6. 柔軟な勤務形態 7. 在宅勤務制度 8. 年次有給休暇以外の健康管理上の特別休暇
 9. 配置転換 10. 個人の能力・適性に合わせた職務の再設計と創出 11. 集合教育 12. 個別教育
 13. 自己啓発支援 14. 社内公募・FA制度 15. 目標管理制度 16. 組織の理念・目標等の伝達
 17. 職場の上司以外の職場適応の推進を目的とした人材の配置 18. 配置部署外の社内の相談体制
 19. 家族を交えた相談・連携 20. 医療機関を交えた相談・連携 21. 支援機関を交えた相談・連携
 22. 入社前のインターンシップ（実習の類を含む） 23. 物理的な作業・職場環境の改善
 24. その他（_____）

(4) 知的障害のある従業員で、今後の雇用継続にあたり不安のある方、適応上の問題により離職された方がいらっしゃいましたら、よろしければその状況についてお教え下さい。

問4-Ⅲ 精神障害のある従業員について

(1) 「在職期間が2年以上で、工夫や配慮により雇用継続に至っている従業員」のお一人を想起いただき、その方のプロフィールについて、当てはまるものにシ印をつけて下さい。なお、御社に在職中に何らかの精神疾患により休職し復職した方は、次のページの「メンタルヘルス不全」にご記入下さい。

●精神障害者保健福祉手帳：□1級 □2級 □3級 □等級不明 □手帳なし ●受障時期：□入社前 □入社後

●障害種別：□統合失調症 □気分障害(そう病・うつ病・そううつ病を含む) □てんかん □その他 □不明

●在職歴： _____年 _____ヵ月 ●雇用形態：□正社員 □非正社員 ●管理職である：□はい □いいえ

●職務内容：
 □管理的な仕事 □専門的・技術的な仕事 □事務の仕事 □販売の仕事 □サービスの仕事
 □保安の仕事 □農林・漁業 □生産工程の仕事 □輸送・機械運転の仕事
 □建設・採掘の仕事 □運搬・清掃・包装等の仕事 □その他(具体的に _____)

主なもの
1つにシ印

●他社での職歴(*アルバイトを除く)：□ある □ない □不明

●最終学歴：□大学院 □大学(短大・高専含む) □専門学校 □高校 □中学校 □特別支援学校 □不明

●支援機関による各種サービスの利用歴：□ある □ない □不明

↓あると答えた方のみ

□就職準備の為に通所訓練プログラム □ジョブコーチ支援
 □その他(_____)

(2) この方の特徴(課題等の状況)についてお伺いします。下記の各項目それぞれについて当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

	もともと課題 はなかった	工夫・配慮 により改善	課題がある
① 働く必要性や意義の理解	1	2	3
② 基本的職務遂行に関すること	1	2	3
③ 障害・疾病の管理	1	2	3
④ 分からない点やできていないことの理解	1	2	3
⑤ 困っていることを伝えたり、相談すること	1	2	3
⑥ 自分の対応できる範囲やペースの理解	1	2	3
⑦ 注意や指摘等を受け入れること	1	2	3
⑧ その他(_____)	1	2	3

(3) この方の定着にプラスに働いていると考えられるものは次のうちどれですか？当てはまる番号すべてに○をつけて下さい(*下記の項目は問3の項目とほぼ同じです)。

1. 昇進昇格 2. 本人の職務上の役割を増やす 3. 本人の職務上の役割を固定する 4. 本人の職務上の役割を減らす

5. 負担軽減のための降格 6. 柔軟な勤務形態 7. 在宅勤務制度 8. 年次有給休暇以外の健康管理上の特別休暇

9. 配置転換 10. 個人の能力・適性に合わせた職務の再設計と創出 11. 集合教育 12. 個別教育

13. 自己啓発支援 14. 社内公募・FA制度 15. 目標管理制度 16. 組織の理念・目標等の伝達

17. 職場の上司以外の職場適応の推進を目的とした人材の配置 18. 配置部署外の社内の相談体制

19. 家族を交えた相談・連携 20. 医療機関を交えた相談・連携 21. 支援機関を交えた相談・連携

22. 入社前のインターンシップ(実習の類を含む) 23. 物理的な作業・職場環境の改善

24. その他(_____)

(4) 精神障害のある従業員で、今後の雇用継続にあたり不安のある方、適応上の問題により離職された方がいらっしゃいましたら、よろしければその状況についてお教え下さい。

[_____]

問4-IV メンタルヘルス不全により休職し復職した従業員について

(1) 「在職期間が2年以上で、工夫や配慮により雇用継続に至っている従業員」のお一人を想起していただき、その方のプロフィールについて、当てはまるものにし印をつけて下さい。

●精神障害者保健福祉手帳：□1級 □2級 □3級 □等級不明 □手帳なし

●障害種別：□統合失調症 □気分障害(そう病・うつ病・そううつ病を含む) □その他() □不明

●在職歴： 年 月 日 ●雇用形態：□正社員 □非正社員 ●管理職である：□はい □いいえ

●職務内容：(主なもの 1つにし印)

□管理的な仕事	□専門的・技術的な仕事	□事務の仕事	□販売の仕事	□サービスの仕事
□保安の仕事	□農林・漁業	□生産工程の仕事	□輸送・機械運転の仕事	
□建設・採掘の仕事 □運搬・清掃・包装等の仕事 □その他(具体的に)				

●他社での職歴(*アルバイトを除く)：□ある □ない □不明

●最終学歴：□大学院 □大学(短大・高専含む) □専門学校 □高校 □中学校 □特別支援学校 □不明

●支援機関による各種サービスの利用歴：□ある □ない □不明

↓あると答えた方のみ

□復職の為に通所訓練プログラム □ジョブコーチ支援

□その他()

(2) この方の特徴(課題等の状況)についてお伺いします。下記の各項目それぞれについて当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

	もともと課題はなかった	工夫・配慮により改善	課題がある
① 働く必要性や意義の理解	1	2	3
② 基本的職務遂行に関すること	1	2	3
③ 障害・疾病の管理	1	2	3
④ 分からない点やできていないことの理解	1	2	3
⑤ 困っていることを伝えたり、相談すること	1	2	3
⑥ 自分の対応できる範囲やペースの理解	1	2	3
⑦ 注意や指摘等を受け入れること	1	2	3
⑧ その他()	1	2	3

(3) この方の定着にプラスに働いていると考えられるものは次のうちどれですか?当てはまる番号すべてに○をつけて下さい(*下記の項目は問3の項目とほぼ同じです)。

1. 昇進昇格 2. 本人の職務上の役割を増やす 3. 本人の職務上の役割を固定する 4. 本人の職務上の役割を減らす

5. 負担軽減のための降格 6. 柔軟な勤務形態 7. 在宅勤務制度 8. 年次有給休暇以外の健康管理上の特別休暇

9. 配置転換 10. 個人の能力・適性に合わせた職務の再設計と創出 11. 集合教育 12. 個別教育

13. 自己啓発支援 14. 社内公募・FA制度 15. 目標管理制度 16. 組織の理念・目標等の伝達

17. 職場の上司以外の職場適応の推進を目的とした人材の配置 18. 配置部署外の社内の相談体制

19. 家族を交えた相談・連携 20. 医療機関を交えた相談・連携 21. 支援機関を交えた相談・連携

22. 入社前のインターンシップ(実習の類を含む) 23. 物理的な作業・職場環境の改善

24. その他()

(4) メンタルヘルス不全による休職後、復職した従業員で、今後の雇用継続にあたり不安のある方、適応上の問題により離職された方がいらっしゃいましたら、よろしければその状況についてお教え下さい。

()

問4-V 発達障害のある従業員について

(1) 「在職期間が2年以上で、工夫や配慮により雇用継続に至っている従業員」のお一人を想起いただき、その方のプロフィールについて、当てはまるものにシ印をつけて下さい。なお、発達障害者とは、広汎性発達障害、Asperger-症候群、自閉症(高機能自閉を含む)、ADHD(注意欠陥多動性障害)、LD(学習障害)を指します。

●手帳：□身体障害者手帳 □療育手帳【愛の手帳等】 □精神障害者保健福祉手帳 □手帳なし

●在職歴： _____年 _____ヵ月 ●雇用形態：□正社員 □非正社員 ●管理職である：□はい □いいえ

●職務内容：
 □管理的な仕事 □専門的・技術的な仕事 □事務の仕事 □販売の仕事 □サービスの仕事
 □保安の仕事 □農林・漁業 □生産工程の仕事 □輸送・機械運転の仕事
 □建設・採掘の仕事 □運搬・清掃・包装等の仕事 □その他（具体的に _____）

●他社での職歴(*アルバイトを除く)：□ある □ない □不明

●最終学歴：□大学院 □大学(短大・高専含む) □専門学校 □高校 □中学校 □特別支援学校 □不明

●支援機関による各種サービスの利用歴：□ある □ない □不明

↓あると答えた方のみ

□就職準備の為に通所訓練プログラム □ジョブコーチ支援

□その他(_____)

(2) この方の特徴(課題等の状況)についてお伺いします。下記の各項目それぞれについて当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

	もともと課題はなかった	工夫・配慮により改善	課題がある
① 働く必要性や意義の理解	1	2	3
② 基本的職務遂行に関すること	1	2	3
③ 障害・疾病の管理	1	2	3
④ 分からない点やできていないことの理解	1	2	3
⑤ 困っていることを伝えたり、相談すること	1	2	3
⑥ 自分の対応できる範囲やペースの理解	1	2	3
⑦ 注意や指摘等を受け入れること	1	2	3
⑧ その他(_____)	1	2	3

(3) この方の定着にプラスに働いていると考えられるものは次のうちどれですか？当てはまる番号すべてに○をつけて下さい(*下記の項目は問3の項目とほぼ同じです)。

1. 昇進昇格 2. 本人の職務上の役割を増やす 3. 本人の職務上の役割を固定する 4. 本人の職務上の役割を減らす
5. 負担軽減のための降格 6. 柔軟な勤務形態 7. 在宅勤務制度 8. 年次有給休暇以外の健康管理上の特別休暇
9. 配置転換 10. 個人の能力・適性に合わせた職務の再設計と創出 11. 集合教育 12. 個別教育
13. 自己啓発支援 14. 社内公募・FA制度 15. 目標管理制度 16. 組織の理念・目標等の伝達
17. 職場の上司以外の職場適応の推進を目的とした人材の配置 18. 配置部署外の社内の相談体制
19. 家族を交えた相談・連携 20. 医療機関を交えた相談・連携 21. 支援機関を交えた相談・連携
22. 入社前のインターンシップ(実習の類を含む) 23. 物理的な作業・職場環境の改善
24. その他(_____)

(4) 発達障害のある従業員で、今後の雇用継続にあたり不安のある方、適応上の問題により離職された方がいらっしゃいましたら、よろしければその状況についてお教え下さい。

(_____)

問4-VI 高次脳機能障害のある従業員について

(1) 「在職期間が2年以上で、工夫や配慮により雇用継続に至っている従業員」のお一人を想起いただき、その方のプロフィールについて、当てはまるものに1印をつけて下さい。

●手帳： <input type="checkbox"/> 身体障害者手帳 <input type="checkbox"/> 療育手帳 <input type="checkbox"/> 精神障害者保健福祉手帳 <input type="checkbox"/> 手帳なし	●受障時期： <input type="checkbox"/> 入社前 <input type="checkbox"/> 入社後
●在職歴： _____年 _____ヵ月	●雇用形態： <input type="checkbox"/> 正社員 <input type="checkbox"/> 非正社員
●職務内容： <input type="checkbox"/> 管理的な仕事 <input type="checkbox"/> 専門的・技術的な仕事 <input type="checkbox"/> 事務の仕事 <input type="checkbox"/> 販売の仕事 <input type="checkbox"/> サービスの仕事 <input type="checkbox"/> 保安の仕事 <input type="checkbox"/> 農林・漁業 <input type="checkbox"/> 生産工程の仕事 <input type="checkbox"/> 輸送・機械運転の仕事 <input type="checkbox"/> 建設・採掘の仕事 <input type="checkbox"/> 運搬・清掃・包装等の仕事 <input type="checkbox"/> その他（具体的に _____）	●管理職である： <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
●他社での職歴（*アルバイトを除く）： <input type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/> 不明	
●最終学歴： <input type="checkbox"/> 大学院 <input type="checkbox"/> 大学（短大・高専含む） <input type="checkbox"/> 専門学校 <input type="checkbox"/> 高校 <input type="checkbox"/> 中学校 <input type="checkbox"/> 特別支援学校 <input type="checkbox"/> 不明	
●支援機関による各種サービスの利用歴： <input type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/> 不明	
↓あると答えた方のみ	
<input type="checkbox"/> 就職・復職準備の為に通所訓練プログラム <input type="checkbox"/> ジョブコーチ支援	
<input type="checkbox"/> その他（ _____ ）	

(2) この方の特徴(課題等の状況)についてお伺いします。下記の各項目それぞれについて当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

	もともと課題はなかった	工夫・配慮により改善	課題がある
① 働く必要性や意義の理解	1	2	3
② 基本的職務遂行に関すること	1	2	3
③ 障害・疾病の管理	1	2	3
④ 分からない点やできていないことの理解	1	2	3
⑤ 困っていることを伝えたり、相談すること	1	2	3
⑥ 自分の対応できる範囲やペースの理解	1	2	3
⑦ 注意や指摘等を受け入れること	1	2	3
⑧ その他（ _____ ）	1	2	3

(3) この方の定着にプラスに働いていると考えられるものは次のうちどれですか？当てはまる番号すべてに○をつけて下さい（*下記の項目は問3の項目とほぼ同じです）。

1. 昇進昇格	2. 本人の職務上の役割を増やす	3. 本人の職務上の役割を固定する	4. 本人の職務上の役割を減らす
5. 負担軽減のための降格	6. 柔軟な勤務形態	7. 在宅勤務制度	8. 年次有給休暇以外の健康管理上の特別休暇
9. 配置転換	10. 個人の能力・適性に合わせた職務の再設計と創出	11. 集合教育	12. 個別教育
13. 自己啓発支援	14. 社内公募・FA制度	15. 目標管理制度	16. 組織の理念・目標等の伝達
17. 職場の上司以外の職場適応の推進を目的とした人材の配置	18. 配置部署外の社内の相談体制		
19. 家族を交えた相談・連携	20. 医療機関を交えた相談・連携	21. 支援機関を交えた相談・連携	
22. 入社前のインターンシップ（実習の類を含む）	23. 物理的な作業・職場環境の改善		
24. その他（ _____ ）			

(4) 高次脳機能障害のある従業員で、今後の雇用継続にあたり不安のある方、適応上の問題により離職された方がいらっしゃいましたら、よろしければその状況についてお教え下さい。

【従業員ご本人用】
企業で働く従業員のキャリア形成に関するアンケート

このアンケートは、障害のある従業員ならびにメンタルヘルス不全による休職後に復職した従業員のうち、職業生活を継続していらっしゃる方に対し、企業のご担当者を通じてお渡し頂いているものです。アンケートに協力するかどうかは、内容をご覧いただいた上で、ご自身で自由にお決めいただいて構いません。

このアンケートの目的は、職業生活を継続している方がどのような経験を経ながら今日に至ったかについて明らかにし、これから障害や疾病を伴いながら働く方々への支援に役立てることにあります。つきましては、お忙しい中大変恐縮に存じますが、是非皆様の職業生活のご経験についてお聞かせ頂きたい、アンケートにご協力下さいますようお願い申し上げます。

お聞きする主な内容は、①ご自身のこと、②入社前のご経験、③入社以降のお考えの変化、④職場で経験した印象に残る出来事などです。

なお、アンケートは、返信用封筒に入れて直接ご返送いただきますので、会社の方に提出する必要はありません。また、お書きいただいた内容は、調査の目的以外に用いることはなく、個人名、所属企業名などが外部に漏れることは決してございません。ご返送いただいたアンケート用紙は、研究終了後すみやかに研究担当者がシュレッダーにかけて廃棄処分いたします。

アンケートにご記入の際は、以下の2点にご配慮下さるようお願い致します。

1) ご記入の方法

下線のあるところ・・・直接お書き下さい(例: 3 年目)

数字 1. 2. 3.・・・当てはまる数字に○をつけて下さい(例: ①, 2. 3.)

□のあるところ・・・当てはまるものにレ印を入れて下さい(例)

2) ご回答は、原則、平成23年3月31日迄の内容とし、

平成23年4月15日(金)迄に返信用封筒にて、直接ご返送下さい(切手は不要です)。

本調査について、ご不明な点がございましたら、下記へお問い合わせ下さい。



独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3

担当：障害者支援部門(●●、●●)

電話：●●●-●●●-●●●●、●●●● FAX：●●●-●●●-●●●●

E-MAIL：●●●●@jeed.or.jp

問1 基本的な情報について、下線部にご記入、及び当てはまる番号に○をつけて下さい。

■年齢： _____才 ■性別： 1. 男 2. 女

■障害・疾病

※ご自身の障害・疾病に当てはまる番号すべてに○をつけてください。また、手帳をお持ちの場合は、お持ちの手帳の番号に○をつけ、等級をお書き下さい。

1. 肢体不自由 2. 視覚 3. 聴覚 4. 内部 5. 言語 6. 統合失調症 7. 気分障害(そう病、うつ病、そううつ病を含む) 8. てんかん 9. メンタルヘルス不全(現在の会社で退職した方のみ) 10. 発達障害 11. 高次脳機能障害 12. 上記以外(_____)	→ 手帳がある方のみ	1. 身体障害者手帳 (_____ 級) 2. 療育手帳(愛の手帳等) (_____ 級) 3. 精神障害者保健福祉手帳 (_____ 級)
---	---------------	---

■障害または疾病が生じた年齢： _____才頃(生来性の場合は「0」とお書き下さい)

■最終学歴：

1. 中学校 2. 高校 3. 特別支援学校(盲・聾・養護学校)	を	1. 卒業した
4. 専門学校 5. 大学(短大・高専含む) 6. 大学院		2. 中退した

■これまでに利用した機関やプログラム等がありますか？

※当てはまる番号すべてに○をつけ、さらに当てはまるものにシ印をつけて下さい。

1. 病院.....	<input type="checkbox"/>	主治医との相談	<input type="checkbox"/>	デイケア	<input type="checkbox"/>	職場実習	<input type="checkbox"/>	その他(_____)				
2. 学校.....	<input type="checkbox"/>	相談	<input type="checkbox"/>	職業教育	<input type="checkbox"/>	職場実習	<input type="checkbox"/>	その他(_____)				
3. 就職を支援する機関	<input type="checkbox"/>	相談	<input type="checkbox"/>	通所訓練	<input type="checkbox"/>	セミナー	<input type="checkbox"/>	職場実習	<input type="checkbox"/>	ジョブコーチ	<input type="checkbox"/>	その他(_____)
4. 復職を支援する機関	<input type="checkbox"/>	相談	<input type="checkbox"/>	通所訓練	<input type="checkbox"/>	セミナー	<input type="checkbox"/>	職場実習	<input type="checkbox"/>	ジョブコーチ	<input type="checkbox"/>	その他(_____)
5. その他.....	_____											

問2 今の会社に入社する前に他の会社で就職した経験はありますか？ 当てはまる番号に○をつけて下さい。

1. ある(※アルバイトは除く) 2. 全くない

↓ 「ある」方のみお答え下さい

■初めて就職した年齢： _____才(※アルバイトは除く) ■何社に就職しましたか？(計 _____社)

■最も長く働いた職場で経験した主な仕事について、最も近いもの1つに○をつけて下さい。

1. 管理的な仕事	2. 専門的・技術的な仕事	3. 事務の仕事	4. 販売の仕事	5. サービスの仕事
6. 保安の仕事	7. 農林・漁業	8. 生産工程の仕事	9. 輸送・機械運転の仕事	
10. 建設・採掘の仕事	11. 運搬・清掃・包装等の仕事	12. その他(具体的に _____)		

■最も長く働いた職場では、どのくらい働きましたか？(_____年 _____ヵ月)

■最も長く働いた職場での雇用形態： 1. 正社員 2. 正社員以外(パート、嘱託、契約社員など)

問3 今の会社でのことについてお聞きします。下線部にご記入、及び当てはまる番号に○をつけて下さい。

■今の会社に就職した年齢： _____才 ■今の雇用形態： 1. 正社員 2. 正社員以外(パート、嘱託、契約など)

■1週間の平均的な就業時間(残業を除く)： 1. 30時間以上 2. 30時間未満(週 _____時間程度)

■今の役職： 1. 一般従業員 2. 係長・主任・班長・グループリーダー等 3. 課長クラス以上の管理職

■今の仕事の内容 ※最も近いものを下記から選んで当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

- | | | | | |
|--------------|------------------|--------------------|---------------|------------|
| 1. 管理的な仕事 | 2. 専門的・技術的な仕事 | 3. 事務の仕事 | 4. 販売の仕事 | 5. サービスの仕事 |
| 6. 保安の仕事 | 7. 農林・漁業 | 8. 生産工程の仕事 | 9. 輸送・機械運転の仕事 | |
| 10. 建設・採掘の仕事 | 11. 運搬・清掃・包装等の仕事 | 12. その他（具体的に_____） | | |

■今の会社での休職のご経験： 1. ある 2. ない

■今の会社に入社した後（休職または中途受障の経験がある方は職場復帰した後）、次のことを経験されましたか？※当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

- | | | |
|----------------------|-------------------|------------------|
| 1. 他の事業所への異動 | 2. 同じ事業所内での部課間の異動 | 3. より難しい仕事への配置転換 |
| 4. 同じレベルで異なる仕事への配置転換 | 5. より易しい仕事への配置転換 | 6. 職種転換 |
| 7. 昇進・昇格 | 8. 降格 | |

問4 下記の項目について、「A. 今の会社に入社した時点(今の会社で休職または中途受障の経験がある方は職場復帰した時点)」でどう感じていたか、そして「B. 現在」どう感じているかお聞きします。AとBそれぞれの時点ごとに、1～4のいずれか1つに○をつけて下さい。

また、下記の項目について、仕事をする上で“とても重要と考えていた(考えている)”場合は「◎」、「重要と
考えていた(考えている)”場合は「○」を「重要の欄」にお書き下さい。

(例)	A. 入社した時点 (職場復帰時点)					B. 現在				
	難し そう	普通	易し そう	考え た事 なし	重要	難し い	普通	易し い	考え た事 なし	重要
① 職場で求められる仕事の量・質をこなすこと	①	2	3	4		1	2	③	4	◎

<仕事のすすめ方>

	1	2	3	4	重要	1	2	3	4	重要
① 職場で求められる仕事の量・質をこなすこと	1	2	3	4		1	2	3	4	
② 新しい仕事を覚えること	1	2	3	4		1	2	3	4	
③ 自分で仕事のやり方を考えること	1	2	3	4		1	2	3	4	
④ 仕事の分からない点をはっきりさせること	1	2	3	4		1	2	3	4	

<職場の人間関係>

	1	2	3	4	重要	1	2	3	4	重要
⑤ 職場の人に、質問や相談をすること	1	2	3	4		1	2	3	4	
⑥ 職場の人に、自分の気持ちを伝えること	1	2	3	4		1	2	3	4	
⑦ 職場で気軽に話せる人を作ること	1	2	3	4		1	2	3	4	
⑧ 注意を受けたり、気の合わない人と共に働くこと	1	2	3	4		1	2	3	4	

<自分の生活や体調>

	1	2	3	4	重要	1	2	3	4	重要
⑨ 通勤や仕事に必要な体力を保つこと	1	2	3	4		1	2	3	4	
⑩ 自分のできる範囲やペースをつかむこと	1	2	3	4		1	2	3	4	
⑪ スリムや疲労が溜まる前に早めに調整すること	1	2	3	4		1	2	3	4	
⑫ 休日に気晴らしすること	1	2	3	4		1	2	3	4	

巻末資料 調査票Ⅲ①

企業で働く従業員のキャリア形成に関するアンケート

このアンケートは、働いている方々への支援に役立てるために「会社でどのような経験をしてきたか」について、多くの方々の今の状況や考えをお聞きするものです。

お名前を書くところはありません。また、個人の回答を他の人が見ることはありません。

みなさんが修了された長崎能力開発センターと、障害者職業総合センター障害者支援部門で協力してこのアンケートを作り、長崎能力開発センターからみなさんに送っています。ご協力をおねがいいたします。

アンケートのこたえかた

①下線のあるところには、直接書いてください。(例：■年齢：25才)

②数字をえらぶものは、あてはまる数字に○をつけてください。(例：■性別：1.男 / 2.女)

③一覧表になっているものは、あてはまるところに○や◎をつけたり、あてはまる数字をえらんで書いてください。

* アンケートのなかにでてくる「今」はアンケートに答えた日のことをいいます。

* ご家族や支援者の方と相談して答えていただいて、かまいません。

* むずかしいところは、あなたの考えをほかの人に代わりに書いてもらっても、かまいません。

しめきり

平成23年9月15日(木)までに返信用封筒で返送してください。(切手はいりません)

わからないときの連絡先

(独) 高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター

〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3

担当：障害者支援部門 (●●、●●)

電話：●●●●-●●●●-●●●●、●●●●

FAX：●●●●-●●●●-●●●●

メール：●●●●@jeed.or.jp

問1 あなたのことを教えてください。

■年齢： _____ 才 ■性別： 1. 男 / 2. 女

■障害：(1. 知的障害 / 2. 肢体不自由 / 3. てんかん / 4. 発達障害 / 5. その他())
※〇はいくつでもかまいません。

■手帳：(1. 身体障害者手帳(級) / 2. 療育手帳(程度) / 3. 精神障害者保健福祉手帳(級))
※〇はいくつでもかまいません。手帳をもっている人は級 (1 級、2 級...) や程度 (B1、B2...) も書いてください。

■最後に通っていた学校 (長崎能力開発センターに入る前に、最後に通っていた学校)
(1. 中学校 / 2. 高校 / 3. 特別支援学校 (盲・聾・養護学校) / 4. その他())

■最後に通っていた学校は卒業していますか (1. 卒業 / 2. 中退)

■長崎能力開発センターで、次の①～⑦を経験したと思います。
この中で、今のあなたに役立っているものにいくつでも〇をつけてください。
そのうち、一番役立っているものには、1つだけ◎をつけてください。

	例	
	<ul style="list-style-type: none"> ・役立っているものにいくつでも〇 ・そのうち一番役立っているものには、1つだけ◎ 	
① 長崎能力開発センターの先生との進路の相談	○	
② 長崎能力開発センターが行う就職にむけた学習・訓練など	○	
③ 長崎能力開発センターから会社に行って行う職場実習	◎	
④ 長崎能力開発センターから会社に行って行う職場見学		
⑤ 働いている長崎能力開発センターの先輩から仕事について話をきくこと	○	
⑥ ハローワーク(職安)での相談	○	
⑦ その他()		

■長崎能力開発センターの他に、就職を支援する機関を利用したことがありますか？
(1. ある / 2. ない)

↓ 「ある」方のみお答えください

■他に利用した機関では、どのような支援を受けましたか？ あてはまる数字に、いくつでも〇をつけてください。

(1. 就職にむけた相談 / 2. 就職にむけた訓練 / 3. 就職にむけた学習会・セミナー
4. 職場実習 / 5. ジョブコーチ
6. その他())

問2 あなたは今、会社で働いていますか？

(1. 働いている / 2. 働いていない)

↓
問3 にすすんでください

↓
問9 にすすんでください

問3 今、会社で働いている方に、お聞きします。

- 今の会社の種類：(1. 一般企業 / 2. 特例子会社 / 3. 就労継続支援A型事業所・福祉工場)
- 今の会社に就職した年齢： _____ 才
- 今の会社で働いている期間： _____ 年 _____ か月
- 今の会社の働き方：(1. 正社員 / 2. 正社員以外(パート、契約社員など))
- 働いている時間：1日 _____ 時間 (休憩時間、残業時間は入れない)、週 _____ 日
- 今の役職：(1. 係長・主任・班長など / 2. 係長・主任・班長などではない)
- 今の会社でしている仕事に近いのは、次の①～⑩のうちどれですか？

あなたの仕事に近いものにいくつでも○をつけてください。

そのうち、一番よく担当する仕事には、1つだけ◎をつけてください。

○
・近いものにいくつでも○
・そのうち一番よく担当するものには、1つだけ◎

① 事務の仕事 (データの入力・チェック・印刷、コピー機を使った資料作成など)	
② 販売の仕事 (お店のレジ係、売り場で商品を売るなど)	
③ サービスの仕事 (介護施設などで利用者の希望を聞いて身の回りのお世話をする、レストランなどで客の注文を取り品物を出す、クリーニング工場でプレスをする、給食センターなどで調理をするなど)	
④ 保安の仕事 (建物の見まわりなど)	③
⑤ 農林・漁業 (植物や動物を育てる、苗の植え付け、農作物の収穫など)	
⑥ 生産工程の仕事 (製品を作る、組み立てる、検査するなど)	
⑦ 輸送・機械運転の仕事 (トラクター・フォークリフトを運転するなど)	
⑧ 建設・探掘の仕事 (大工、配管・電気工事、土木作業など)	
⑨ 運搬・清掃・包装等の仕事 (ピッキング、清掃、食器洗い、商品並べ、ふくろづめ、書類の封入やシュレッダーかけ、メール便・荷物・洗濯物などを仕分けたり運んだりするなど)	
⑩ その他 (どれにあてはまるかわからないときも、ここに仕事の内容を書いてください。)	

■今の会社に就職してから経験したのは、次の1～7のうちどれですか？

あてはまる数字にいくつでも○をつけてください。

1. 同じ会社の中で、勤務地が別の場所にかわったこと (例：「長崎市の店舗」から「雲仙市の店舗」へ)
2. 同じ勤務地の中で、所属する部や課がかわったこと (例：同じ店舗内で「販売課」から「管理課」へ)
3. 役割がふえたこと (例：今までの仕事のほかに、検品の担当や、先輩に仕事を教える係もするようになった。)
4. 役割がへったこと (例：今までしていた電話対応の仕事がなくなった。)
5. 仕事の内容がかわったこと (例：今までと違う仕事をするようになった。仕分け→ふくろづめ)
6. 昇進・昇格 (例：時給/月給が増えた。班長やリーダーになった。)
7. 降給 (時給/月給が下がった)

問4 ^{いま かいしゃ しごと}今の会社の仕事などの経験で、^{けいけん むづか かん}難しいと感じたことについて、^きお聞きします。

下の①～⑩について、^{いま かいしゃ しゅうしょく とき}A. 今の会社に就職した時に
^{むづか}難しかったのはどれですか？

^{いま むづか}B. 今、難しいのはどれですか？

		A. ^{しゅうしょく とき} 就職した時、 ^{むづか} 難しかったものに いくつでも○	B. ^{いま むづか} 今、難しいものに いくつでも○
れい (例)	^{しごと} 職場で求められる仕事をミスなくたくさんこなすこと	○	

<仕事のすすめかた>

①	^{しごと} 職場で求められる仕事をミスなくたくさんこなすこと		
②	^{あたらし しごと おぼ} 新しい仕事を覚えること		
③	^{じぶん しごと かんが} 自分で仕事のやり方を考えること		
④	^{しごと} 仕事でわからないことがあるときに ^{しつもん} 質問すること		

<職場の人間関係>

⑤	^{しごと} 職場の人に自分の ^{きもち} 気持ち(希望や不安)を伝えること		
⑥	^{しごと} 職場でたのしく ^{はな} 話せる人をつくること		
⑦	^{にがて} 苦手な人や、 ^{きあ} 気の合わない人と一緒に働くこと		

<自分の生活や体調>

⑧	^{つうきん} 通勤や仕事に必要な ^{たいりょく} 体力をたもつこと		
⑨	ストレスやつかれをためすぎないこと		
⑩	^{きゅうじつ} 休日に ^{きば} 気晴らしすること		

<他にも感じていることがあったらいくつでも書いてください>

⑪			
⑫			
⑬			
⑭			
⑮			

問6 今の会社に就職してから、こまったことやつらいことがあって、仕事を続けられないかもしれないと
 思ったことはありましたか？

(1. ある / 2. ない)

↓ 「ある」方のみお答え下さい

↓ 「ない」と答えた方は問8にお進みください

一番「こまった」、「つらい」、「仕事を続けられないかもしれない」と思ったときのことをお聞きします。

■ そのように思ったのは、就職してからどのくらいたった頃ですか。

- (1. 最初の3か月 / 2. 3か月~6か月 / 3. 6か月~1年 / 4. 1年~3年
 5. 3年~5年 / 6. 5年~10年 / 7. その他 (年目以降))

■ その時どんなことでこまったり、つらいと思われましたか？

あてはまるものに5つまで○をつけてください。
 そのうち、一番強く「こまった」、「つらい」と思ったことには、
 1つだけ◎をつけてください。

	○	◎
① 仕事をする場所、所属する部署(班やグループ)がかわった	○	
② 仕事の内容がかわった(例:仕分け→ふくろづめ、運搬→運搬とモップ)	○	
③ 仕事のやり方・順番がかわった(例:手作業だったのが、機械を使うようになった。二人でしていた仕事を、一人でするようになった)	○	
④ 仕事でしゃばいした		
⑤ 仕事がむずかしすぎた	○	
⑥ 仕事がいそがしすぎた(残業が多かったり、休みが少なかった)		
⑦ 自分が何をすればよいかわかりにくかった(いろいろな人から指示が出された、はっきりした指示がなかった)		
⑧ 長い間、同じ仕事を続けていて飽きた、面白くなくなった		
⑨ 頑張っているのに認めてもらえない、給料が少ないと感じた		
⑩ 本当の気持ちを言えなかった(言いたいことをがまんしていた、どう言えばよいかわからなかった)		
⑪ 自分のことをよくわかってくれていた人、相談していた人が転勤などでいなくなった	◎	
⑫ 人間関係がうまくいかなかった		
⑬ 体がきつい、体力が続かないと感じた		
⑭ その他()		

ご家族・支援者の方へ...ご本人が上記で思い起こされた時期・状況について、ご家族・支援者の方から補足していただける
 ことがございましたら、お教えください。

()

問7 問6で答えていただいたような、「こまった、仕事が続けられない」と思うことがあっても、会社をやめずに続けてこれたのはどうしてですか？

あなたにとって「やめずに続けるために役立ったこと」に、いくつでも○をつけて下さい。

また、その時なかったけれど、「あれば（できれば）よかったのと思うもの」に、いくつでも○をつけてください。

<仕事の評価>		やくだ 役立った たす 助けになった ものに○	あれば（できれば） よかったものに○
①	まか 任された仕事 のことでほめてもらった。 (例：前より正確にできるようになった、はやくできるようになった)		
②	じきゅう 時給／月給が増えた。はんちよう 班長やリーダーになった。		
③	まか 任される役割が広がった (例：後輩に仕事を教えるようになった、自分で考える部分が増えた)		

<障害や病気にあわせた会社の対応>

④	いつも同じ仕事を担当させてもらった (例：なれた仕事をかえない、できる範囲の仕事だけに限定した)		
⑤	やくわり 役割をへらしてもらうことができた (例：電話対応の仕事がなくなった)		
⑥	しごと 仕事の内容や、働く部署・班をかえてもらうことができた		
⑦	びょうき 病気や障害について職場の人にわかってもらえた		

<まわりの人たちの支え>

⑧	いっしょ 一緒に働く人の中に、相談しやすい人がいた (例：同じ部署の班長、同僚)		
⑨	かいしゃ 会社の中に、相談しやすい人がいた (例：ふだんは一緒に働いていない人事の人、他の部署の人)		
⑩	かぞく 家族が話を聞いたりはげましてくれた		
⑪	おな 同じ障害や病気の仲間と支えあった		
⑫	しえんきかん 支援機関、学校、病院などの職員の支援 (相談にのってくれたり、 会社の人と話をしてくれた)		

<その他>

⑬	ていねい ていねいに仕事を教わることができた (例：上司やジョブコーチなど)		
⑭	やす 休みの日に、好きなことをして気ばらしができた (例：趣味、友達と会う)		
⑮	しょうがい 障害や病気とのつきあい方がわかっていた		
⑯	じぶん 自分の得意な作業・不得意な作業がわかっていた		
⑰	じぶん 自分がどんなときにストレスやつかれを感じやすいかわかっていた		
⑱	ストレスやつかれがたまってきたときどうすればよいかわかっていた		
⑲	その他 ()		

とい 問8 今後についてお聞きします。

(1) 1年後も今の会社で働いているとおもいますか？

あてはまる数字1つに○をつけてください。またそのように考えた理由も書いてください。

- 1. かならず「働いている」
- 2. たぶん「働いている」
- 3. わからない
- 4. たぶん「働いていない」
- 5. ぜったい「働いていない」

■そのように考えた理由：

(2) 今の仕事でやっていることが、他の会社でもできるとおもいますか？

あてはまる数字1つに○をつけてください。またそのように考えた理由も書いてください。

- 1. かならず「できる」
- 2. たぶん「できる」
- 3. わからない
- 4. たぶん「できない」
- 5. ぜったい「できない」

■そのように考えた理由：

とい 問9 今までに会社をやめたことがありますか？

(1. ある

/

2. ない)



問10にすすんでください



問12にすすんでください

問10 ^{いま} 今までに、^{かいしゃ} 会社をやめたことがある方にお聞きます。

■ ^{はじ}初めて就 ^{しゅうしょく} 職した年齢： _____ ^{さい}才

■ ^{いま}今までにやめた会社の数： _____ ^{しゃ}社

■ ^{かいしゃ}やめた会社のうち、^{いちばんなが}一番長く働いた会社について

^{はたら}働いた期間： _____ ^{ねん}年 _____ ^{げつ}か月

^{はたら}働き方（1. ^{せいしゃいん}正社員 / 2. ^{せいしゃいんいがい}正社員以外（パート、^{けいやくしゃいん}契約社員など）

^{しごと}どんな仕事をしていましたか？

①～⑩のうち、^{しごと}していた仕事に近いものにくつでも○をつけてください。

そのうち、^{いちばん}一番よく担当した仕事には、1つだけ◎をつけてください。

^{ちか}・近いものにくつでも○
^{いちばん}・そのうち一番よく担当したものは、1つだけ◎

① ^{じむ} 事務の仕事（ ^{にゅうりょく} データの入 ^{いんさつ} 力・ ^き チェック・ ^{つが} 印刷・ ^{しりょうさくせい} コピー機を使った資料作成など）	
② ^{はんばい} 販売の仕事（ ^{みせ} お店の ^{がかり} レジ係、 ^う 売り場で ^{しょうひん} 商品 ^う を売るなど）	
③ ^{しごと} サービスの仕事（ ^{かいごしせつ} 介護施設などで ^{りようしゃ} 利用者の ^{きぼう} 希望を聞いて ^{せわ} 身の回りのお世話を ^{する} する、 ^{レストラン} レストランなどで ^{きやく} 客の ^{ちゅうもん} 注文を取り ^{しなもの} 品物を出す、 ^{クリーニング} クリーニング工 ^{じょう} 場で ^{プレス} プレスをする、 ^{きゅうしょく} 給 ^{センター} センターなどで ^{ちようり} 調理をするなど）	
④ ^{ほあん} 保安の仕事（ ^{たてもの} 建物の ^み 見まわりなど）	
⑤ ^{のうりん} 農林・ ^{ぎょぎょう} 漁業（ ^{しょくぶつ} 植物や ^{どうぶつ} 動物を育てる、 ^{なえ} 苗の ^う 植え付け、 ^{のうさくもつ} 農作物の ^{しゅうかく} 収穫など）	
⑥ ^{せいさんこうてい} 生産工程の仕事（ ^{せいひん} 製品を作る、 ^{つく} 組み立てる、 ^く 組立、 ^た 検査するなど）	
⑦ ^{ゆそう} 輸送・ ^{きかいうんてん} 機械運転の仕事（ ^{トラクター} ・ ^{うんてん} フォークリフトを運転するなど）	
⑧ ^{けんせつ} 建設・ ^{さいくつ} 採掘の仕事（ ^{だい} 大工、 ^{はいかん} 配管・ ^{でんきこうじ} 電気工事、 ^{どぼくさぎょう} 土木作業など）	
⑨ ^{うんぱん} 運搬・ ^{せいそう} 清掃・ ^{ほうそう} 包装等の仕事（ ^{ピッキング} 、 ^{せいそう} 清掃、 ^{しょつきあら} 食器洗い、 ^{しょうひんなら} 商品並べ、 ^{ふくろづめ} 、 ^{しよるい} 書類の ^{ふうにゅう} 封入や ^{しゅうれっだー} シュレッダーかけ、 ^{ひん} メール便・ ^{にもつ} 荷物・ ^{せんたくもの} 洗濯物などを ^{しわ} 仕分けたり ^{はこ} 運んだりするなど）	
⑩ ^た その他（ ^{しごと} どれにあてはまるかわからないときも、ここに仕事の ^{ないよう} 内容を書いてください。）	

問11 ^{いちばんさいご}一番最後に^{かいしゃ}やめた会社のことをお聞きます。

■ ^{りゆう}やめた理由はなんですか？いくつでも○をつけてください。

そのうち、^{いちばんおお}一番大きな理由には、1つだけ◎をつけてください。

・いくつでも○
^{いちばんおお}・一番大きな理由には
 1つだけ◎

① ^{かいしゃ} 会社の ^{つごう} 都合（ ^{しごと} 仕事がなくなった・ ^{とうさん} 倒産・ ^{いてん} 移転など）	
② ^{にんげんかんけい} 人間関係	
③ ^{しごと} 仕事があわなかった	
④ ^{たいちよう} 体調が ^{わる} 悪くなった	
⑤ ^{きゅうりよう} 給料が ^{すく} 少なかった	
⑥ ^{きゅうじつ} 休日 ^{すく} が少なかった	
⑦ ^{ざんぎょう} 残業や ^{きゅうじつ} 休日に ^{しゅつぎん} 出勤することが多かった	
⑧ ^た その他（ _____ ）	

■ ^{りゆう}やめた理由について、^{おし}くわしく教えていただける場合は、^{ばあい}かっこの中に^{なか}書いてください。

{ _____ }

問12 ^{いま} ^{かいしゃ} 今の会社や、^{いま} ^{かつどう} 今活動している ^{ところ} 所で、^{くふう} ^{どりよく} 工夫や努力していることがありましたら、^{おし} 教えてください。

問13 ^{こんご} ^{きぼう} 今後の希望、^{ふあん} 不安などがありましたら、^{おし} 教えてください。

アンケートは誰が書きましたか？ どちらかに○をつけてください。

(1. ^{ぜんぶん} ^か ぜんぶん自分で書いた 2. ^{かぞく} ^{しえんしゃ} ^{そうだん} ^か 家族や支援者と相談して書いたり、かわりに書いてもらったところがある)

これでアンケートはおしまいです。

^{いそが} ^{なか} ^{きょうりよく} お忙しい中、ご協力いただき、ありがとうございました。

*このアンケート用紙は、^{ようし} ^{けっか} 結果をまとめたあと、^{せきにん} ^{しょぶん} ^{きかい} 責任をもって処分（機械にかけてこなごなにします）します。

巻末資料 調査票Ⅲ②

企業で働く従業員のキャリア形成に関するアンケート

このアンケートは、働いている方々への支援に役立てるために「会社でどのような経験をしてきたか」について、多くの方々の今の状況や考えをお聞きするものです。

個人の回答を他の人が見ることはありません。

みなさんが卒業された流山高等学園と、障害者職業総合センター障害者支援部門で協力してこのアンケートを作り、流山高等学園からみなさんに送っています。ご協力をおねがいいたします。

なお、直接お話を聞かさせていただける方だけ、お名前と連絡先を書くところが最後のページにあります。が、それ以外の方は、お名前などを書く必要はありません。

アンケートのこたえかた

①下線のあるところには、直接書いてください。(例：■年齢：25才)

②数字をえらぶものは、あてはまる数字に○をつけてください。(例：■性別：1.男 / 2.女)

③一覧表になっているものは、あてはまるところに○や◎をつけたり、あてはまる数字をえらんで書いてください。

* アンケートのなかにでてくる「今」はアンケートに答えた日のことをいいます。

* ご家族や支援者の方と相談して答えていただいて、かまいません。

しめきり

平成23年9月15日(木)までに返信用封筒で返送してください。(切手はいりません)

わからないときの連絡先

(独) 高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター
〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3

担当：障害者支援部門 (●●、●●)

電話：●●●-●●●-●●●●、●●●●

FAX：●●●-●●●-●●●●

メール：●●●●@jeed.or.jp

問1 あなたのことを教えてください。

■年齢： _____ 才 ■性別： 1. 男 / 2. 女

■障害：(1. 知的障害 / 2. 肢体不自由 / 3. てんかん / 4. 発達障害 / 5. その他())
※○はいくつでもかまいません。

■手帳：(1. 身体障害者手帳(級) / 2. 療育手帳(程度) / 3. 精神障害者保健福祉手帳(級))
※○はいくつでもかまいません。手帳をもっている人は級 (1 級、2 級…) や程度 (B1、B2…) も書いてください。

■流山高等学園で、次の①～⑦を経験したと思います。
この中で、今のあなたに役立っているものにくつでも○をつけてください。
そのうち、一番役立っているものには、1つだけ◎をつけてください。

	例	<ul style="list-style-type: none"> ・役立っているものにくつでも○ ・そのうち一番役立っているものには、1つだけ◎
①	○	
②	○	
③	◎	
④		
⑤	○	
⑥	○	
⑦		

■流山高等学園を卒業したあとに通った学校がありますか？
(1. ある / 2. ない)

↓ 「ある」方のみお答えください

■通った学校は次のどれですか？あてはまる数字にくつでも○をつけてください。
(1. 専門学校 / 2. 職業訓練校 / 3. その他())

■流山高等学園の他に、就職を支援する機関を利用したことがありますか？
(1. ある / 2. ない)

↓ 「ある」方のみお答えください

■他に利用した機関では、どのような支援を受けましたか？あてはまる数字に、いくつでも○をつけてください。

- (1. 就職にむけた相談 / 2. 就職にむけた訓練 / 3. 就職にむけた学習会・セミナー
4. 職場実習 / 5. ジョブコーチ
6. その他())

問2 あなたは今、会社で働いていますか？

(1. 働いている / 2. 働いていない)

↓
問3 にすすんでください

↓
問9 にすすんでください

問3 今、会社で働いている方に、お聞きします。

- 今の会社の種類：(1. 一般企業 / 2. 特例子会社 / 3. 就労継続支援A型事業所・福祉工場)
- 今の会社に就職した年齢：_____才
- 今の会社で働いている期間：_____年_____か月
- 今の会社の働き方：(1. 正社員 / 2. 正社員以外(パート、契約社員など))
- 働いている時間：1日_____時間(休憩時間、残業時間は入れない)、週_____日
- 今の役職：(1. 係長・主任・班長など / 2. 係長・主任・班長などではない)
- 今の会社でしている仕事に近いのは、次の①～⑩のうちどれですか？

あなたの仕事に近いものにいくつでも○をつけてください。

そのうち、一番よく担当する仕事には、1つだけ◎をつけてください。

○
・近いものにいくつでも○
・そのうち一番よく担当するものには、1つだけ◎

① 事務の仕事(データの入力・チェック・印刷、コピー機を使った資料作成など)	
② 販売の仕事(お店のレジ係、売り場で商品を売るなど)	
③ サービスの仕事(介護施設などで利用者の希望を聞いて身の回りのお世話をする、レストランなどで客の注文を取り品物を出す、クリーニング工場でプレスをする、給食センターなどで調理をするなど)	
④ 保安の仕事(建物の見まわりなど)	
⑤ 農林・漁業(植物や動物を育てる、苗の植え付け、農作物の収穫など)	
⑥ 生産工程の仕事(製品を作る、組み立てる、検査するなど)	
⑦ 輸送・機械運転の仕事(トラクター・フォークリフトを運転するなど)	
⑧ 建設・探掘の仕事(大工、配管・電気工事、土木作業など)	
⑨ 運搬・清掃・包装等の仕事(ピッキング、清掃、食器洗い、商品並べ、ふくろづめ、書類の封入やシュレッダーかけ、メール便・荷物・洗濯物などを仕分けたり運んだりするなど)	
⑩ その他(どれにあてはまるかわからないときも、ここに仕事の内容を書いてください。)	

- 今の会社に就職してから経験したのは、次の1～7のうちどれですか？

あてはまる数字にいくつでも○をつけてください。

1. 同じ会社の中で、勤務地が別の場所にかわったこと(例：「柏市の店舗」から「千葉市の店舗」へ)
2. 同じ勤務地の中で、所属する部や課がかわったこと(例：同じ店舗内で「販売課」から「管理課」へ)
3. 役割がふえたこと(例：今までの仕事のほかに、検品の担当や、後輩に仕事を教える係もするようになった。)
4. 役割がへったこと(例：今までしていた電話対応の仕事がなくなった。)
5. 仕事の内容がかわったこと(例：今までと違う仕事をするようになった。仕分け→ふくろづめ)
6. 昇進・昇格(例：時給/月給が増えた。班長やリーダーになった。)
7. 降給(時給/月給が下がった)

問4 今の会社の仕事などの経験で、難しいと感じたことについて、お聞きします。

下の①～⑩について、A. 今の会社に就職した時に
難しかったのはどれですか？

B. 今、難しいのはどれですか？

		A. <u>就職した時、</u> <u>難しかったものに</u> いくつでも○	B. <u>今、難しいものに</u> いくつでも○
例)	<u>職場で求められる仕事をミスなくたくさんこなすこと</u>	○	

<仕事のすすめかた>

①	<u>職場で求められる仕事をミスなくたくさんこなすこと</u>		
②	<u>新しい仕事を覚えること</u>		
③	<u>自分で仕事のやり方を考えること</u>		
④	<u>仕事でわからないことがあるときに質問すること</u>		

<職場の人間関係>

⑤	<u>職場の人に自分の気持ち(希望や不安)を伝えること</u>		
⑥	<u>職場でたのしく話せる人を作ること</u>		
⑦	<u>苦手な人や、気の合わない人と一緒に働くこと</u>		

<自分の生活や体調>

⑧	<u>通勤や仕事に必要な体力をたもつこと</u>		
⑨	<u>ストレスやつかれをためすぎないこと</u>		
⑩	<u>休日に気晴らしすること</u>		

<他にも感じていることがあったらいくつでも書いてください>

⑪			
⑫			
⑬			
⑭			
⑮			

問6 今の会社に就職してから、こまったことやつらいことがあって、仕事を続けられないかもしれないと
 思ったことはありましたか？

(1. ある / 2. ない)

↓ 「ある」方のみお答え下さい

↓ 「ない」と答えた方は問8にお進みください

一番「こまった」、「つらい」、「仕事を続けられないかもしれない」と思ったときのことをお聞きします。

■ そのように思ったのは、就職してからどのくらいたった頃ですか？

- (1. 最初の3か月 / 2. 3か月～6か月 / 3. 6か月～1年 / 4. 1年～3年
 5. 3年～5年 / 6. 5年～10年 / 7. その他 (年目以降))

■ その時どんなことでこまったり、つらいと思われましたか？

あてはまるものに5つまで○をつけてください。
 そのうち、一番強く「こまった」、「つらい」と思ったことには、
 1つだけ◎をつけてください。

(例)
 ・5つまで○
 ・そのうち一番強く
 思ったことには
 1つだけ◎

① 仕事をする場所、所属する部署(班やグループ)がかわった	○	
② 仕事の内容がかわった(例:仕分け→ふくろづめ、運搬→運搬とモップ)	○	
③ 仕事のやり方・順番がかわった(例:手作業だったのが、機械を使うようになった。二人でしていた仕事を、一人でするようになった)	○	
④ 仕事でしっばいした		
⑤ 仕事がむずかしすぎた	○	
⑥ 仕事がいそがしすぎた(残業が多かったり、休みが少なかった)		
⑦ 自分が何をすればよいかわかりにくかった(いろんな人から指示が出された、はっきりした指示がなかった)		
⑧ 長い間、同じ仕事を続けていて飽きた、面白くなくなった		
⑨ 頑張っているのに認めてもらえない、給料が少ないと感じた		
⑩ 本当の気持ちを言えなかった(言いたいことをがまんしていた、どう言えばよいかわからなかった)		
⑪ 自分のことをよくわかってくれていた人、相談していた人が転勤などでいなくなった	◎	
⑫ 人間関係がうまくいかなかった		
⑬ 体がきつい、体力が続かないと感じた		
⑭ その他()		

ご家族・支援者の方へ・・・ご本人が上記で思い起こされた時期・状況について、ご家族・支援者の方から補足していただける
 ことがございましたら、お教えてください。

[]

問7 問6で答えていただいたような、「こまった、仕事が続けられない」と思うことがあっても、会社をやめずに 続けてこられたのはどうしてですか？

あなたにとって「やめずに続けるために役立ったこと」に、いくつでも○をつけて下さい。
 また、その時なかったけれど「あれば（できれば）よかったのにと思うもの」に、いくつでも○をつけてください。

<仕事の評価>	やくだ たす 助けになった ものに○	あれば（できれば） よかったものに○
① 任された仕事のことではめてもらった。 (例：前より正確にできるようになった、はやくできるようになった)		
② 時給/月給が増えた。班長やリーダーになった。		
③ 任される役割が広がった (例：後輩に仕事を教えるようになった、自分で考える部分が増えた)		

<障害や病気にあわせた会社の対応>

④ いつも同じ仕事を担当させてもらった (例：なれた仕事をかえない、できる範囲の仕事だけに限定した)		
⑤ 役割をへらしてもらうことができた (例：電話対応の仕事がなくなった)		
⑥ 仕事の内容や、働く部署・班をかえてもらうことができた		
⑦ 病気や障害について職場の人にわかってもらえた		

<まわりの人たちの支え>

⑧ 一緒に働く人の中に、相談しやすい人がいた (例：同じ部署の班長、同僚)		
⑨ 会社の中に、相談しやすい人がいた (例：ふだんは一緒に働いていない人事の人、他の部署の人)		
⑩ 家族が話を聞いたりはげましてくれた		
⑪ 同じ障害や病気のある仲間と支えあった		
⑫ 支援機関、学校、病院などの職員の支援 (相談にのってくれたり、会社の人と話をしてくれた)		

<その他>

⑬ ていねいに仕事を教わることができた (例：上司やジョブコーチなど)		
⑭ 休みの日に、好きなことをして気ばらしができた (例：趣味、友達と会う)		
⑮ 障害や病気とのつきあい方がわかっていた		
⑯ 自分の得意な作業・不得意な作業がわかっていた		
⑰ 自分がどんなときにストレスやつかれを感じやすいかわかっていた		
⑱ ストレスやつかれがたまったときどうすればよいかわかっていた		
⑲ その他 ()		

とい 問8 今後についてお聞きします。

(1) 1年後も今の会社で働いているとおもいますか？

あてはまる数字1つに○をつけてください。またそのように考えた理由も書いてください。

- 1. かならず「働いている」
- 2. たぶん「働いている」
- 3. わからない
- 4. たぶん「働いていない」
- 5. ぜったい「働いていない」

■そのように考えた理由：

(2) 今の仕事でやっていることが、他の会社でもできるとおもいますか？

あてはまる数字1つに○をつけてください。またそのように考えた理由も書いてください。

- 1. かならず「できる」
- 2. たぶん「できる」
- 3. わからない
- 4. たぶん「できない」
- 5. ぜったい「できない」

■そのように考えた理由：

とい 問9 今までに会社をやめたことがありますか？

(1. ある

/

2. ない)



問10にすすんでください



問12にすすんでください

問10 今までに、会社をやめたことがある方にお聞きします。

■初めて就職した年齢： _____ 才

■今までにやめた会社の数： _____ 社

■やめた会社のうち、一番長く働いた会社について

働いた期間： _____ 年 _____ か月

働き方（1. 正社員 / 2. 正社員以外（パート、契約社員など）

どんな仕事をしていましたか？

①～⑩のうち、していた仕事に近いものにくつでも○をつけてください。

そのうち、一番よく担当した仕事には、1つだけ◎をつけてください。

○ 近いものにくつでも○
◎ そのうち一番よく担当するものには、1つだけ◎

① 事務の仕事（データの入力・チェック・印刷、コピー機を使った資料作成など）	
② 販売の仕事（お店のレジ係、売り場で商品を売るなど）	
③ サービスの仕事（介護施設などで利用者の希望を聞いて身の回りのお世話をする、レストランなどで客の注文を取り品物を出す、クリーニング工場でプレスをする、給食センターなどで調理をするなど）	
④ 保安の仕事（建物の見まわりなど）	
⑤ 農林・漁業（植物や動物を育てる、苗の植え付け、農作物の収穫など）	
⑥ 生産工程の仕事（製品を作る、組み立てる、検査するなど）	
⑦ 輸送・機械運転の仕事（トラクター・フォークリフトを運転するなど）	
⑧ 建設・採掘の仕事（大工、配管・電気工事、土木作業など）	
⑨ 運搬・清掃・包装等の仕事（ピッキング、清掃、食器洗い、商品並べ、ふくろづめ、書類の封入やシュレッダーかけ、メール便・荷物・洗濯物などを仕分けたり運んだりするなど）	
⑩ その他（どれにあてはまるかわからないときも、ここに仕事の内容を書いてください。）	

問11 一番最後にやめた会社のことをお聞きします。

■ やめた理由はなんですか？ いくつでも○をつけてください。

そのうち、一番大きな理由には、1つだけ◎をつけてください。

○ いくつでも○
◎ 一番大きな理由には1つだけ◎

① 会社の都合（仕事がなくなった・倒産・移転など）	
② 人間関係	
③ 仕事があわなかった	
④ 体調が悪くなった	
⑤ 給料が少なかった	
⑥ 休日が少なかった	
⑦ 残業や休日に出勤することが多かった	
⑧ その他（ _____ ）	

■ やめた理由について、くわしく教えていただける場合は、かっこの中に書いてください。

{ _____ }

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.or.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでは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）を希望される時も、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.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－」

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 2013年3月
印刷・製本 株式会社ディグ



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性[Ⓐ]

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。