

# 障害のある労働者の職業サイクルに 関する調査研究 結果報告

—第1期～第7期調査に関する通貫分析の試行結果から—



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部門 社会的支援部門

○野口 洋平（障害者職業総合センター 主任研究員）

大石 甲・田川 史朗・春名 由一郎（障害者職業総合センター）

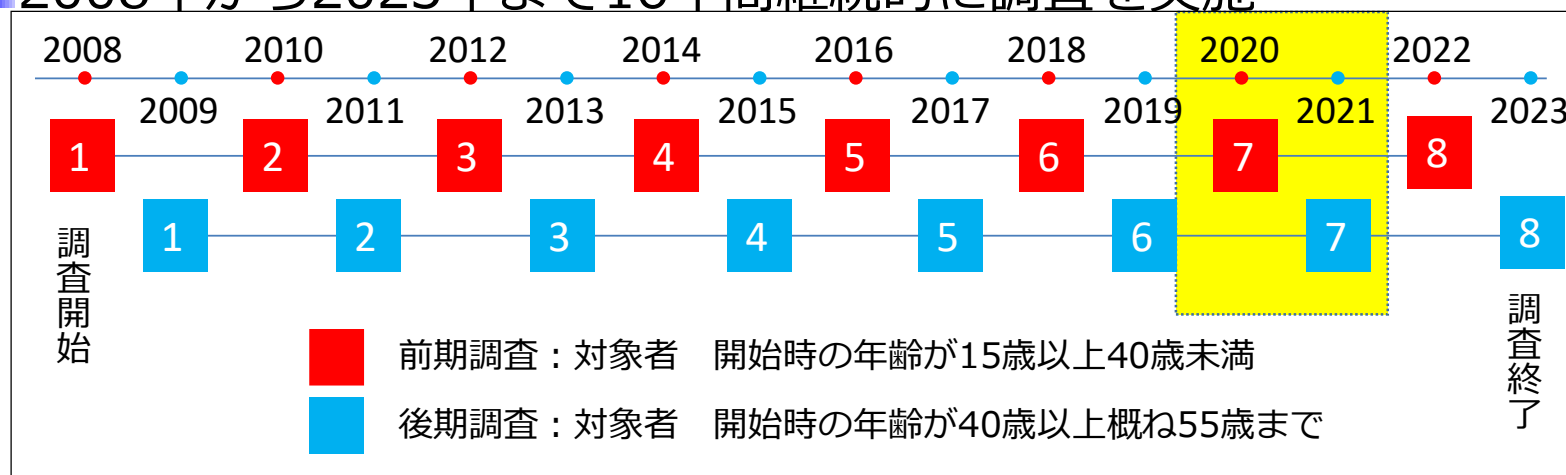
# 本調査研究のパネル調査

## ■対象とする障害の種類

- 視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害

## ■調査期間

- 2008年から2023年まで16年間継続的に調査を実施



## ■調査研究委員会

- 調査の実施及び結果の分析と解釈に際し、専門的知見に基づく助言を得るため、学識経験者、各障害の当事者団体や家族団体、事業主団体関係者による調査研究委員会を設置

# 調査対象者

## ■ 対象者

- 企業や自営業で週20時間以上働いている障害のある労働者
- 離職後も調査を継続して、キャリア形成の状況を確認

## ■ 募集方法

- 各障害の当事者団体や家族団体、障害者を多数雇用する事業所、就労支援施設等を通じて対象者を募集
- 調査の趣旨を説明し、同意が得られた場合に調査対象者として登録

## ■ 対象者数

- 時間経過とともに追跡不能となり減少するため、第3期に調査対象者の補充を行った
- 当初対象者数 1,026人 + 第3期補充数 242人 = 1,268人

# 調査の実施方法

## ■ 調査方法

- 調査年度の7月1日を調査日として郵送調査を実施

## ■ 調査票の形式

- 障害の特性に応じて対象者が選択
- 通常版、ルビ版、点字版、テキストファイル版、Wordファイル版
- 2022年度の後期調査ではWebフォームによる回答を選択肢に加えた

## ■ 継続協力を得るための取り組み

- ニュースレターの発送（年1回）
- 回答者への謝品の贈呈（1,000円相当のクオカード又は図書カード）

# 調査内容

## ■ 職業生活について幅広く確認

### 対象者の基本属性

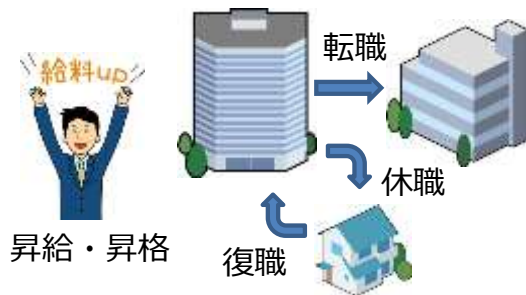


### 就労状況



就労形態  
職務内容  
労働条件  
etc.

### 仕事上の出来事



### 仕事に関する意識



仕事の満足度

仕事の内容  
給料や待遇  
職場の人間関係  
職場の環境



職場への要望  
etc.

## ■ その他

- ・ 私生活上の出来事  
結婚、出産、転居等
- ・ 偶数期（第2期、第4期、第6期）  
のみの質問  
地域生活や体調や健康に関する質問等
- ・ 奇数期（第1期、第3期、第5期、第7期）  
のみの質問  
経済的なことに関する質問等

## 第7期調査（令和2年・令和3年実施）

## 調査実施状況

障害種類	調査対象者	回収数	回収率
視覚障害	103人	61人	59%
聴覚障害	208人	119人	57%
肢体不自由	225人	120人	53%
内部障害	107人	60人	56%
知的障害	263人	153人	58%
精神障害	103人	64人	62%
<b>全障害</b>	<b>1,009人</b>	<b>577人</b>	<b>57%</b>

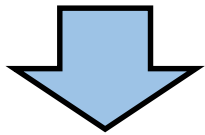
# 当調査研究のとりまとめへ向けた検討

- 今調査期では第7期までのデータを用いて、試行的な通貫分析を実施する
- 試行的な通貫分析を行うに当たり、分析テーマを検討するため、「調査研究委員会における検討」及び「専門家ヒアリング」による論点整理を行った
- 両者の発言の整理・統合には、国際生活機能分類（2001）に基づく考え方を援用し、4つの視点を分析の視点として仮説生成した

視点	内容
① 障害のある人の職業サイクルについて、調査対象の全体として共有できるものを分析する	障害種類別の特徴を踏まえたうえで、職業サイクルについて、まず調査対象者全体として共有できるものを障害種類にかかわらず分析する。障害種類別の影響が大きいものについては、必要に応じて障害種類別の特徴を踏まえた分析を行う。
② 環境要因が持つ意味を整理する	「当たり前の（一般的な）職業生活」を送る上で、個人の障害が何らかの影響を与える。その影響を軽減させるための環境要因を明らかにする。障害者の雇用の促進等に関する法律の改正後に事業主が提供する「合理的配慮」の影響について明らかにするほか、「合理的配慮」以外にも何が「障害者の就業継続を支える環境要因」となっているのかについて明らかにする。
③ 生活全体の中の職業生活という視点で整理する	職業サイクルの中で、「職業」と「生活」の相互のかかわりの状況、「職業」へのライフイベントの影響、家族支援の状況、障害の重度化による職業への影響等を明らかにする。
④ キャリア形成について考察する	キャリア形成について、いわゆる「狭義のキャリア形成」はもちろんのこと、当事者の充実感や満足感、発達の視点等を含めた「広義のキャリア形成」について考察する。また、正規雇用と非正規雇用、フルタイム就労とパートタイム就労など雇用形態の変化についても明らかにする。

## 本発表の目的

- 障害のある労働者は、生涯を通じた職業キャリアにおいていつ頃、どのようにその職業生活を終えるのか。



- 「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」（以下「職業サイクル研究」という）の調査項目のうち、経年による就労状況の変化と職業生活からの引退の状況を明らかにすることを目的とする。



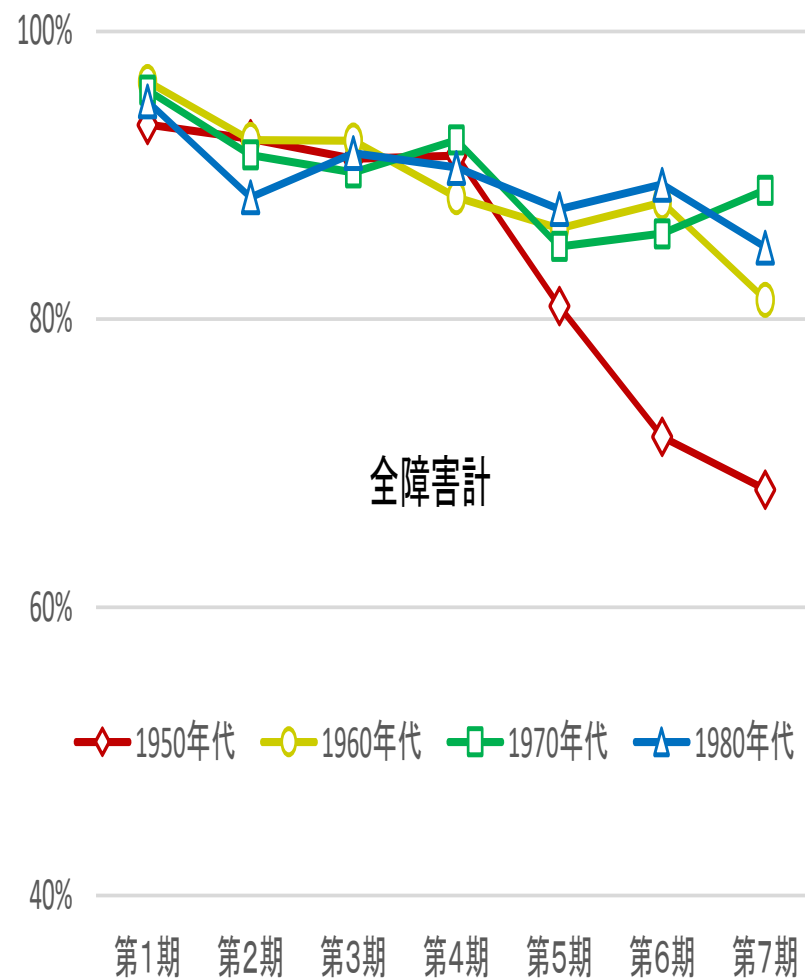
# 結果 1

## 出生年代別の就労状況及び職業生活からの引退の状況

- 全体としては1960年代生（第7期に51歳から61歳）及びそれより若いコホートでは高い就労率を維持していた
- 1950年代生では第5期（57歳から67歳）以降に就労率が低下していた

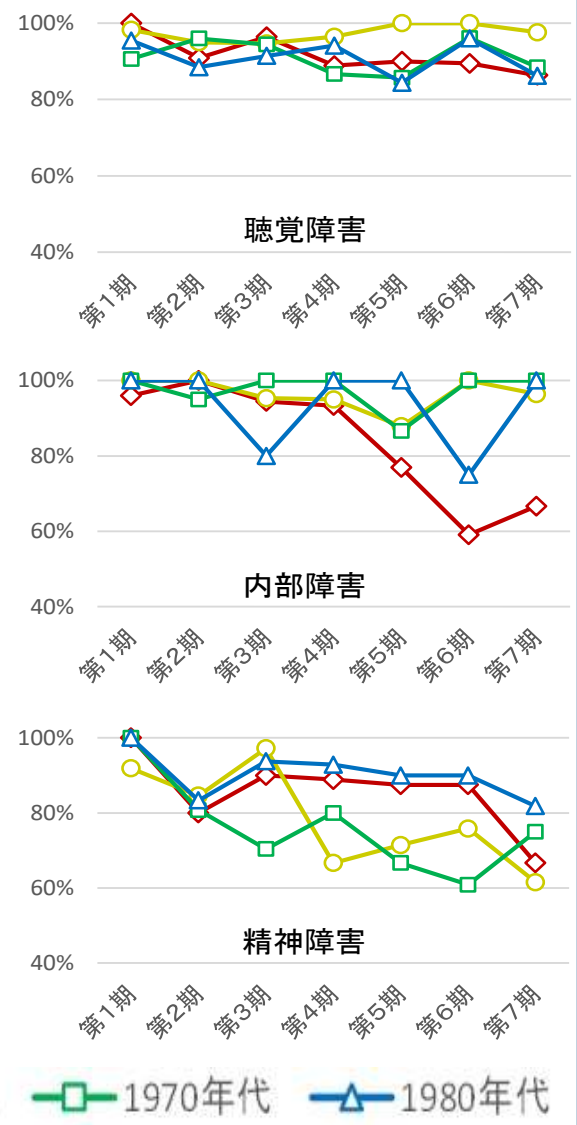
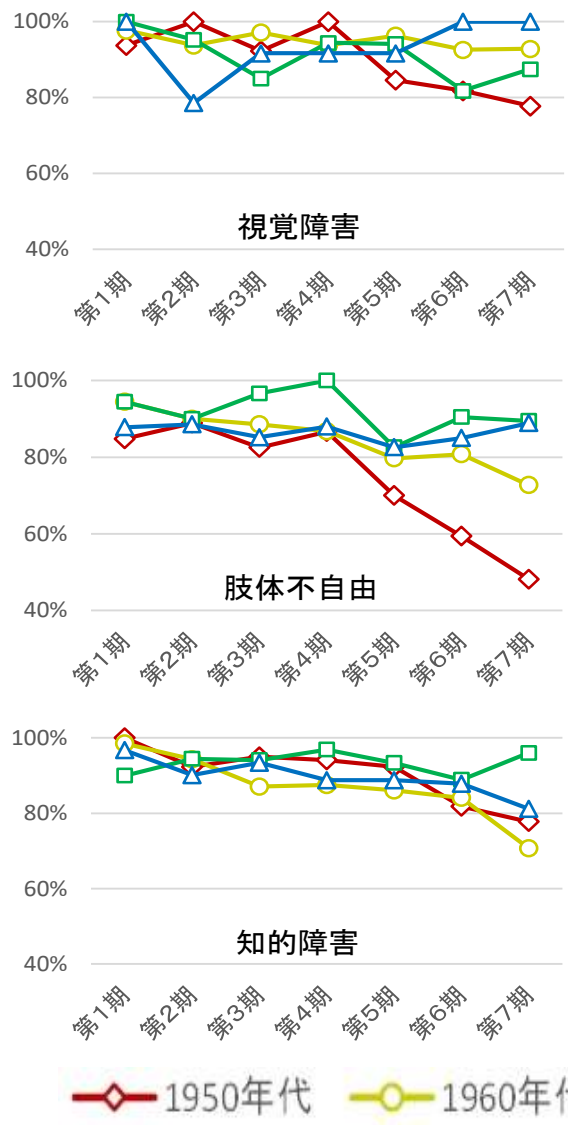
※回答の多い年齢層（1950年代生から1980年代生まで）を抜粋して掲載。集計対象者の各調査期の年齢の範囲は下記の通り。（就労状況不明又は年齢不明の回答は除いた）

出生年代	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期
1950年代	49-59歳	51-61歳	53-63歳	55-65歳	57-67歳	59-69歳	61-71歳
1960年代	39-49歳	41-51歳	43-53歳	45-55歳	47-57歳	49-59歳	51-61歳
1970年代	29-39歳	31-41歳	33-43歳	35-45歳	37-47歳	39-49歳	41-51歳
1980年代	19-29歳	21-31歳	23-33歳	25-35歳	27-37歳	29-39歳	31-41歳



# 結果 1

- 障害種類別では、聴覚障害は全コホート・全調査期において就労率が高い様子が見られた。
- 視覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害では1950年代生で第5期（57歳から67歳）以降に全障害計と同様に就労率が低下していた。
- 視覚障害と知的障害では他の出生コホートでも1950年代生と同程度又はそれ以下の就労率を示す場合があった。
- 精神障害では1960年代生や1970年代生で就労率が低い調査期があり、1950年代生の就労率が大きく低下したのは第7期（61歳から71歳）にだけだった。



## 結果 2

### 職業生活からの引退を希望した者の年齢層

	30代	40代	50代	60代	計	回答者数に 占める割合	回答者数 (非就労者)	全回収数に 占める割合	全回 収数
視覚障害			1	2	3	(27%)	11	(3%)	87
聴覚障害			1	2	3	(12%)	25	(2%)	166
肢体不自由	1	1	9	10	21	(40%)	52	(12%)	178
内部障害			1	8	9	(41%)	22	(9%)	101
知的障害	2		1	2	5	(9%)	53	(2%)	236
精神障害		1	3		4	(11%)	37	(4%)	94
計	3	2	16	24	45	(23%)	200	(5%)	862

※回答者数は第4期以降に1回以上非就労であった者の数(本調査項目の回答対象者)、全回収数は第4期以降に1回以上回答した者の全数。複数の調査期において職業生活からの引退の意向を示した者については、最初に回答した調査期の年齢層のみ集計に用いた。

## 考察と結論

### ■ 職業生活からの引退の状況（全体の状況）

- 1950年代生れの障害者について、第5期（57歳～67歳）から職業生活からの引退が始まっている。
- 定年年齢を超えて就業を継続している障害者の割合も多い。

### ■ 障害種類別の状況

視覚障害	引退意向は少ないが、概ね60歳前後で職業生活から引退するものが出始める。
聴覚障害	引退意向は少なく、実際に安定的に就労を継続し、65歳を超えても就労継続するものが多い。
肢体不自由	早期の職業生活からの引退の意向が多く、60歳前後で職業生活からの引退が実際に多い。
内部障害	60歳以降に職業生活から引退する意向が増加し、実際に引退する者が多い。
知的障害	引退意向が少なく、概ね60歳前後での引退も認められた一方、それ以外の離職も同程度あった。
精神障害	出生年にかかわらず就労率の低下がみられ、加齢以外の要因の影響や個別性が高かった。