

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

－仕事へ求める事柄の因子構造とその特徴－

○大石 甲（障害者職業総合センター 研究員）
春名 由一郎・田川 史朗（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

職業リハビリテーションにおいて障害者本人の立場から見た仕事の質は重要である¹⁾。これを考えるには、障害者本人が仕事へ求める事柄と、その実現状況を把握することが必要である。本稿では「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。）で長期にわたり継続調査している障害者の職業生活に関連する様々な項目のうち、障害者本人が仕事へ求める事柄である「仕事をするうえで重要だと思うこと」と「仕事をする理由」を用いて、その背景にある因子構造を分析した結果を報告する。

2 方法

(1) 障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究

ア 研究の背景と目的

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う職業サイクル研究は、障害のある労働者の職業生活の各局面における状況と課題を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に資する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的として、障害のある労働者個人の職業生活等の変化を追跡する縦断調査である（表1）。最新の成果物は、2021年3月に第6期までの結果をとりまとめた調査研究報告書No. 160²⁾であり、2023年3月に第7期の結果をとりまとめた調査研究報告書を発刊する予定である。

イ 対象者

視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害のいずれかの障害がある者とした。調査開始時点の年齢は下限を15才、上限を55才とした。企業や自営業で週20時間以上就労している者を対象として調査を開始し、その後、離職した場合でも調査を継続している。調査開始時点で40才未満の対象者への調査を職業生活前期調査（以下「前期調査」という。）、40才以上の対象者への調査を

職業生活後期調査（以下「後期調査」という。）として、前期調査と後期調査とも各障害100名を目標として当事者団体、事業所、就労支援施設等を通じて募集したが、障害種類により十分な登録者数を得ることが難しく、本人の同意を得て1,026人を対象者として登録して調査を開始した。また、回収数低下のため第3期に対象者の補充を行い、調査対象者は合わせて1,268人となった。

ウ 調査方法

前期調査と後期調査としてそれぞれ2年に1回の頻度で郵送法による質問紙調査を行い、調査票は点字などの複数形式を作成し、障害状況に合わせて対象者に選択してもらっている。対象者による回答を原則とし、家族等周囲の支援を受けても構わないものとしている。

エ 調査内容

第1期から学識経験者や当事者・事業主団体関係者等により構成される研究委員会を開催し、その議論を踏まえて、障害のある労働者の職業生活について、幅広く確認している。具体的には、基本属性、就労状況（就労形態、職務内容、労働条件等）、仕事上の出来事（昇格・昇給、転職、休職等）、仕事に関する意識（満足度、職場への要望等、第4期後期調査から仕事をする理由を追加）、私生活上の出来事（結婚、出産、転居等）、その他であり、偶数期のみ地域生活、医療機関の受診状況、福祉サービスの利用状況、体調や健康に関する相談先等を質問し、奇数期のみ、年金受給の有無、収入源、経済的なことに関する相談先等を質問している。

(2) 本稿の分析方法

障害のある労働者が仕事へ求める事柄として、第1期から継続調査している「仕事をするうえで重要だと思うこと」と、第4期後期調査から追加調査している「仕事をする理由」を選択して分析した。前期調査、後期調査とも回答が得られた第5期(n=660)と第6期(n=597)の調査結果を分析データとした。まず、第5期調査結果に対して、仕事を

表1 「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」の研究実施計画

調査期	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
職業生活前期調査	第1回調査 平成20年度	第2回調査 平成22年度	第3回調査 平成24年度	第4回調査 平成26年度	第5回調査 平成28年度	第6回調査 平成30年度	第7回調査 令和2年度	第8回調査 令和4年度
職業生活後期調査	第1回調査 平成21年度	第2回調査 平成23年度	第3回調査 平成25年度	第4回調査 平成27年度	第5回調査 平成29年度	第6回調査 令和元年度	第7回調査 令和3年度	第8回調査 令和5年度
	実施済						実施中	実施予定

するうえで重要だと思うこと6項目（「賃金や給料」「自分の能力・経験が発揮できること」「仕事の内容」「職場の環境整備」「勤務時間や休日」「仕事仲間との人間関係」、重要=1から重要でない=5までの5件法）と、仕事をする理由7項目（「収入を得るため」「社会とのつながりを持つため」「社会の中で役割を果たすため」「自分自身が成長するため」「生きがいや楽しみのため」「生活のリズムを維持するため」「心身の健康のため」、あてはまる=1からあてはまらない=5までの5件法）を用いて、主因子法、プロマックス回転による探索的因子分析を行った。続いて、第6期調査結果に対して、第5期の分析で抽出された因子数を指定した以外の手順は同様とした因子分析を行った。

3 結果

(1) 因子分析結果

KMO測度は第5期=0.823、第6期=0.859であり、バートレット球面性検定は両者とも $p < 0.01$ となり、因子分析を行うにあたり妥当であった。第5期調査結果に対して実施した因子分析では固有値1以上の4因子を採用した。第5期及び第6期調査結果に対して行った因子分析結果を表2に示す。

表2 第5期調査結果及び第6期調査結果へ行った因子分析結果

	第5期因子(n=519)				第6期因子(n=461)			
	1	2	3	4	1	2	3	4
仕事をするうえで重要と思うこと	-	-	-	-	-	-	-	-
1 賃金や給料	-0.08	0.09	-0.04	0.56	-0.11	0.09	0.07	0.70
2 自分の能力・経験が発揮できること	0.20	0.64	-0.11	-0.07	0.31	0.55	-0.09	0.08
3 仕事の内容	0.04	0.88	-0.05	-0.18	0.29	0.63	-0.11	0.06
4 職場の環境整備	-0.05	0.57	0.05	0.19	-0.07	0.78	0.06	-0.04
5 勤務時間や休日	-0.24	0.36	0.22	0.29	-0.12	0.68	0.00	0.00
6 仕事仲間との人間関係	0.08	0.41	0.02	0.20	-0.09	0.60	0.16	-0.11
仕事をする理由	-	-	-	-	-	-	-	-
7 収入を得るため	0.19	-0.14	-0.15	0.68	0.05	-0.11	-0.02	0.65
8 社会とのつながりを持つため	0.68	0.09	0.05	0.02	0.50	-0.05	0.48	0.04
9 社会の中で役割を果たすため	0.88	0.06	-0.04	-0.04	0.75	-0.10	0.34	-0.05
10 自分自身が成長するため	0.63	-0.03	0.21	0.14	0.43	0.02	0.52	-0.03
11 生きがいや楽しみのため	0.29	-0.03	0.51	0.02	0.12	0.11	0.66	0.00
12 生活のリズムを維持するため	0.07	-0.02	0.77	-0.07	-0.01	0.01	0.83	0.00
13 心身の健康のため	-0.03	-0.02	0.91	-0.09	-0.07	0.01	0.88	0.05
因子間相関	1	2	3	4	1	2	3	4
1	1	0.38	0.55	0.29	1	0.43	0.49	0.18
2		1	0.44	0.54		1	0.34	0.56
3			1	0.36			1	0.09
4				1				1

※網かけは因子負荷量0.4以上

第5期調査結果、第6期調査結果へ行った因子分析結果は似通った因子構造を示しており、障害のある労働者が仕事へ求める事柄の因子構造は短期的には概ね一貫していた。ただし、第6期の項目8と項目10は複数の因子に関連していた。また、第6期では、第2因子の項目5、第3因子の項目8や項目10などはある程度の負荷量を示していた。

(2) 各因子の命名

因子1は項目8「社会とのつながりをもつため」、項目

9「社会の中で役割を果たすため」、項目10「自分自身が成長するため」の負荷量が高く、社会との関係の中で仕事をする要素が含まれていたことから「仕事を通じた社会参加因子」と命名した。因子2は項目2「自分の能力・経験が発揮できること」、項目3「仕事の内容」、項目4「職場の環境整備」の負荷量が高く、職務を遂行する上で重要な要素が含まれていたことから「職務の遂行因子」と命名した。因子3は項目11「生きがいや楽しみのため」、項目12「生活リズムを維持するため」、項目13「心身の健康のため」の負荷量が高く、日々の健康の維持を意味する要素が含まれていたことから「心身健康因子」と命名した。因子4は項目1「賃金や給料」、項目7「収入を得るため」の負荷量が高く、どちらも賃金の獲得に関連することから、「収入の確保因子」と命名した。

4 考察

本研究の「仕事をするうえで重要だと思うこと」6項目、「仕事をする理由」7項目、計13項目から、「仕事を通じた社会参加因子」、「職務の遂行因子」、「心身健康因子」、「収入の確保因子」という4つの因子が障害のある労働者が仕事へ求める事柄として抽出された。

これらの障害のある労働者が仕事へ求める事柄の4因子は障害者の雇用の質の要素となりえる。具体的には、就労による社会参加、職務を遂行するという事柄そのもの、仕事を通じて心身健康を図るという側面、収入の確保が重要と考えられる。また、これらのうち心身健康因子以外の3因子は先行研究による障害当事者から見た雇用の質¹⁾の3項目「障害者のキャリア形成と能力の発揮（戦力化）」、「障害理解に基づくきめ細かい対応」、「働く価値や意味—賃金、自己実現等（障害者から見た雇用の質）」に該当すると考えられる。一方、先行研究では心身健康因子と同様の要素は示されておらず、仕事を通じて心身健康を図るという側面の重要性が本分析から明らかになった。

なお、本報告にある4因子は対象の障害種類、年齢、性別等を合わせて実施した分析結果であり、個別の障害種類、年代、性別等の比較に用いることが出来るが、これらの階層効果には留意が必要である。また、時勢により因子構造に違いが出る可能性もある。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究「資料シリーズNo. 101」, 障害者職業総合センター (2018)
- 2) 障害者職業総合センター：障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第6期）「調査研究報告書No. 160」, 障害者職業総合センター (2021)