

特例子会社で働く障害者の離職意思に関連する職場要因 —職場定着を支える支援資源に着目して—

○福間 隆康（高知県立大学 准教授）

1 はじめに

日本では障害者雇用が拡大し、2025年6月1日現在、認定特例子会社は631社、そこで雇用される障害者数は法定雇用率算定上53,710.5人となっている¹⁾。今後は雇用機会の確保だけでなく、障害のある従業員が能力を発揮し、本人の希望に沿って働き続けられる雇用の質を検討する必要がある。

特例子会社では、障害特性や個々の就業状況に応じて、職務内容、勤務時間、業務上の指示、相談体制、評価・処遇等を調整する場面が多い。そのため、職場定着を考える際には、本人の障害特性や努力だけでなく、日々の仕事の進め方や人的資源管理のあり方が、従業員からどのように認知されているかを把握することが重要である。人事担当者や現場管理者にとっても、離職意思が高まった後に個別対応だけでなく、担当業務や責任範囲が明確か、指示者・報告先・相談先が分かりやすいか、評価や処遇の基準・手続きが本人に理解できる形で運用されているか、必要な支援にアクセスできるかを平時から点検する視点が求められる。

本研究では、離職意思を、単に「辞めたい気持ち」として扱うのではなく、現在の職務や職場との関係性を従業員がどのように評価しているかを示す態度指標として捉えた。また、離職意思は必ずしも現在の職場への定着だけを求める指標ではなく、職務変更やより適合的な職場への移行を考える契機ともなり得るため、本人の希望を確認する視点も必要である。

離職意思に関連する職場要因と個人要因を整理するため、仕事の要求度と仕事の資源を区別するJob Demands–Resourcesモデル（以下「JD-Rモデル」という。）²⁾を分析枠組みとして用いた。仕事の要求度には役割荷重・役割葛藤および役割曖昧性、仕事の資源には組織的公正および職場ソーシャルサポートを位置づけ、さらに組織社会化関連要因と個人資源を加えて検討した。ただし、JD-Rモデルの健康障害過程や動機づけ過程を検証するものではない。

本研究の目的は、日本の特例子会社で働く障害のある従業員を対象に、これらの職場要因および個人要因と離職意思との関連を検討し、特例子会社の人事担当者や現場管理者が、職場定着支援の観点からどのような職場条件を点検することが考えられるかについて、実務的示唆を得ることである。

2 方法

本研究は、2018年6月から8月に実施した横断的質問紙調査データの二次分析である。対象企業は、同年2月から6月にインタビュー調査を実施した特例子会社9社のうち、質問紙調査への協力が得られた8社であり、362名から回答を得た。うち1社では主要尺度の一部が調査票から省略されていたため115名を除外し、残る7社247名のうち障害種別が欠損していた5名を除く242名を主分析の対象とした。内訳は身体障害68名、知的障害79名、精神障害65名、発達障害30名であった。

従属変数は離職意思とした。仕事の要求度として役割荷重・役割葛藤および役割曖昧性、仕事の資源として組織的公正および職場ソーシャルサポート、職場適応関連要因として組織社会化に関する知識・役割理解、個人資源として一般性自己効力感に関する3側面を用いた。

欠損値には50回の多重代入を行い、離職意思を従属変数とする4段階の階層的重回帰分析を実施した。企業、障害種別、性別、年齢、雇用形態、管理職該当性および勤続年数を統制した。本研究は高知県立大学社会福祉研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（社研倫17-72号）。

3 結果

表1 最終回帰モデルの主要結果

主要説明変数	B	SE	p
役割荷重・役割葛藤	.102	.090	.259
役割曖昧性	.200	.078	.011
組織的公正	-.392	.093	<.001
ソーシャルサポート	-.119	.096	.217
組織社会化	.012	.095	.897
行動の積極性	.021	.102	.837
能力の社会的位置づけ	.113	.091	.214
失敗不安の低さ	.003	.099	.973

注) N=242。50回の多重代入後の統合推定値。企業、障害種別、性別、年齢、雇用形態、管理職該当性および勤続年数を調整した最終モデル。

表1は、離職意思を従属変数とした最終回帰モデルの主要結果である。仕事の要求度2変数を追加したModel 2はModel 1から有意に改善し（ $D1=11.938$, $p<.001$ ）、組織的公正、ソーシャルサポートおよび組織社会化を追加したModel 3も有意に改善した（ $D1=14.402$, $p<.001$ ）。一方、一般性自己効力感の3側面を追加したModel 4による改善は有意ではなかった（ $D1=.780$, $p=.506$ ）。

感度分析でも組織的公正の係数は一貫して負であった。役割曖昧性の係数も正であったが、完全ケース分析では $p = .054$ 、モデル別有効ケース分析のModel 3 では $p = .059$ であり、統計的有意性は分析方法によって異なった。

4 考察

役割曖昧性と離職意思との正の関連は、役割曖昧性を役割葛藤や役割過重と区別して検討してきた先行研究³⁾と方向性が一致する。役割曖昧性は、担当業務、責任、期待される成果、優先順位や指示系統が明確でない状態である。特例子会社の人事担当者や現場管理者には、従業員ごとに担当業務、責任範囲、優先順位、指示者、報告先および相談先が共有されているかを点検することが考えられる。具体的には、入社時だけでなく、配置転換、担当業務の追加、勤務時間の変更、管理者の交代等の際に役割内容を再確認し、必要に応じて業務一覧や作業手順書等で本人と関係者が同じ内容を確認できるようにすることが考えられる。定期面談でも、「何を優先すべきか」「困ったときに誰へ相談するか」が本人に明確かを確認することが、役割曖昧性を把握する手掛かりとなり得る。ただし、役割曖昧性の統計的有意性は感度分析によって異なっており、これらの取組の有効性を本研究が直接検証したものではない。

組織的公正と離職意思との負の関連は、障害のある従業員を対象に職場の公正性と離職意思との関連を検討した研究⁴⁾や、特例子会社における評価の適切性と離職意思との関連を報告した先行研究⁵⁾と広い方向性で一致する。人事担当者や現場管理者には、評価、処遇、配置、業務分担等の判断について、基準が一貫しているか、本人が意見を述べる機会があるか、判断過程が本人に理解可能であるかを点検することが考えられる。障害特性や合理的配慮の必要性に応じて職務や勤務条件を個別に調整する場合には、全員を同じように扱うことだけでなく、なぜその判断を行ったのかを説明でき、本人の意向を確認しながら一貫して運用することが実務上重要となる。ただし、本研究は個々の具体的手続きの有効性を検証したものではない。

ソーシャルサポートは離職意思と負の二変量相関を示したが、他の要因を調整した最終モデルでは有意な独自関連を示さなかった。このため、支援を独立した離職防止策として位置づけることはできない。一方、特例子会社では、人事担当者、現場管理者、職場内支援担当者に加え、必要に応じて障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者等が関与する。誰が業務指示、日常的支援、勤務条件や制度上の相談、企業と本人との調整を担うのかを整理し、本人にも相談内容に応じた窓口を分かりやすく示すことは、実務上の点検事項となり得る。

なお、本研究は横断研究であり因果関係を判断できない。

また7社を対象とした研究であるため、他の特例子会社への一般化には慎重さが必要である。さらに、本研究では障害種別間の関連の違いを検証していない。したがって、障害種別ごとの画一的な対応ではなく、共通する管理手続きと、個々の障害特性、職務内容、支援ニーズおよび本人の希望に応じた調整を組み合わせる必要がある。

5 結論

本研究では、役割曖昧性が離職意思と正の独自関連を、組織的公正が負の独自関連を示した。特例子会社において、従業員の役割認識と人的資源管理上の公正性を具体的に点検する意義が示された。ただし、横断研究であるため因果関係は判断できない。

付記

本研究はJSPS科研費18K12999の助成を受けたものである。本研究に関連し、開示すべきCOI関係にある企業等はない。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省『令和7年障害者雇用状況の集計結果』, (2025)
- 2) Bakker, A.B., & Demerouti, E., Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward, *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), (2017), p. 273–285
- 3) Sawhney, G., McCord, M.A., Cunningham, A., Cook, P., & Flinn, T., A meta-analytic review of 60 years of role stressor research, *Journal of Vocational Behavior*, 167, (2026), Article 104234
- 4) Samosh, D., Maerz, A., Spitzmuller, M., & Boehm, S.A., Accommodation, interpersonal justice, and the turnover intentions of employees with disabilities, *The International Journal of Human Resource Management*, 34(1), (2023), p. 128–153
- 5) 福岡隆康『職場定着を促進する人的資源管理施策——特例子会社の障がい者を対象とした定量的分析』, 「高知県立大学紀要社会福祉学部編」68, (2019), p. 25–39

【連絡先】

福岡 隆康
高知県立大学社会福祉学部
e-mail : fukuma@cc.u-kochi.ac.jp

一般就労支援を行う支援機関管理者のワーク・エンゲイジメント ー職場風土の類型による比較検討ー

○大川 浩子（北海道文教大学 教授/NPO 法人コミュネット楽創）

本多 俊紀（NPO 法人コミュネット楽創）・宮本 有紀（東京大学大学院医学系研究科精神看護学分野）

1 はじめに

近年、障害者雇用の質について議論が進められているが、支援者に関する雇用の質については賃金以外の話題は少なく、支援の質の観点からも検討が必要であると思われる。また、仕事に関する研究ではストレスなどのマイナスの視点だけではなく、Well-being をはじめとするプラスの視点からの分析が行われている。

既に、障害者就業・生活支援センター（以下「就業・生活支援センター」という。）と就労移行支援事業所の管理者のワーク・エンゲイジメント（以下「WE」という。）にストレスが影響していること、また、ストレスの種類によりWE にプラスの影響を与えていることが示されている¹⁾。そこで、今回、我々は就業・生活支援センターおよび就労移行支援事業所管理者のWE に対する影響について、特に職場風土やストレスの違いに注目した検討を行ったので、報告する。

2 方法

(1) 調査対象と期間・倫理的配慮

対象は全国の就業・生活支援センターおよび就労移行支援事業所の管理者である。就労移行支援事業所はWAMNETの障害福祉サービス等情報公表システム（2023年9月末時点のオープンデータ）を参照し、全事業所数（3280カ所）の約20%である660カ所について地域割合を考慮し、無作為に抽出した。また、就業・生活支援センターは厚労省HPで公開している全337カ所を対象とした。これらの計997カ所に依頼文書および調査票を郵送した（調査期間は2023年12月から2024年2月）。

なお、倫理的配慮として、本研究は本学の倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号：05012）。また、調査票については匿名で回収し、返送をもって本研究に同意したものとみなした。

(2) 調査内容

調査項目は所属機関および管理者の基本情報、WEを測定するための日本語版UWES短縮版²⁾、職業性ストレス簡易調査票（57項目）³⁾、組織風土尺度⁴⁾を含めた。組織風土尺度は「組織環境性尺度」10項目（高得点ほどマネジメントがいきとどいている状況を仮定）と「伝統性尺度」10項目（高得点ほど指導者中心型組織で、組織構成員の参加度が低い状況を仮定）の全20項目で構成されている⁴⁾。なお、本研究で

は先行研究⁵⁾に従い、表1の通り4類型に分類した。

表1 組織風土尺度における4類型

類型	伝統性尺度	組織環境性尺度
伝統自由・組織活発型 （以下、イキイキ型）	29点以下	30点以上
伝統強制・組織活発型 （以下、シブシブ型）	30点以上	30点以上
伝統自由・組織不活発型 （以下、バラバラ型）	29点以下	29点以下
伝統強制・組織不活発型 （以下、イヤイヤ型）	30点以上	29点以下

※文献5)をもとに作成

(3) 分析方法

まず、回答者を組織風土の4類型に分類した後、組織の属性（運営法人種別、法人規模、役員兼務有無）、現職の継続意向の偏りについてFisher-Freeman-Haltonの正確確率検定を実施した。また、日本語版UWES短縮版、職業性ストレス簡易調査票の4項目の得点の比較には一元配置分散分析を実施した。なお、有意差が認められる場合は、等分散が仮定される場合はTukey検定を、仮定できない場合はGames-Howell検定で多重比較を行った。これらの統計解析にはIBM SPSS ver.32を使用した($p<0.05$)。

3 結果

宛先がなく戻った等19カ所を分母から除き、回収率は30.9%（302カ所）であり、内訳は就業・生活支援センター107カ所、就労移行支援事業所195カ所であった。なお、組織風土尺度に欠損がない295カ所（30.2%）の回答を最終的な分析対象とした。

(1) 回答者の属性

回答者の性別は、男性 176 名（59.7%）、女性 116 名（39.3%）、回答しない3名（1.0%）であり、年代は40代が118名（40.0%）と最も多かった。運営法人の種別、規模、役員の兼務有無については有意差が認められなかった。

(2) 現職の継続意思について（表2）

現職の継続意思に関しては、イキイキ型に比較し、他のタイプでは現職の継続を希望しない割合が高かった。特にバラバラ型では他の事業を、イヤイヤ型では就労支援から離れることを希望する割合が有意に高かった。

(3) 職場風土の類型とストレスとWE

職場風土の類型とWE、職業性ストレス簡易調査票の4項目の結果を表3に示す。WEについては、イキイキ型とバラ

バラ型・イヤイヤ型で有意差が認められた。また、職業性ストレス簡易調査票の4項目についてもイキイキ型とバラバラ型・イヤイヤ型の間で複数の項目に有意差が認められた。

表2 組織風土の類型と現職の継続意思

	イキイキ型		シブシブ型		バラバラ型		イヤイヤ型	
	n(%)	d	n(%)	d	n(%)	d	n(%)	d
できるだけ継続したい	148 (75.1)	4.2	9 (40.9)	-2.7	36 (54.5)	-2.4	4 (44.4)	-1.5
数年後には他の事業も経験したい	22 (11.2)	-3.8	7 (31.8)	1.9	20 (30.3)	3.3	1 (11.1)	-0.5
現在の事業所を辞めたい	5 (2.5)	-2.2	2 (9.1)	1.1	3 (4.5)	0.1	3 (33.3)	4.3
就労支援に携わることを辞めたい	2 (1.0)	-2.2	0 (0.0)	-0.8	4 (6.1)	2.2	1 (11.1)	1.7
その他	20 (10.2)	1.9	4 (18.2)	1.5	3 (4.5)	-1.5	0 (0.0)	-1.0

d:調整済み残差

表3 組織風土の類型とWE・ストレス

	組織風土の類型				η^2
	イキイキ型	シブシブ型	バラバラ型	イヤイヤ型	
UWES-J	3.63±1.03* **	3.23±1.00	2.98±0.99*	2.62±1.31**	0.083
仕事のストレス要因	39.02±5.45* **	42.63±5.04*	40.89±5.79***	47.33±6.87** ***	0.091
心身のストレス反応	52.22±14.91*	60.89±13.82	56.46±12.98**	71.00±10.65* **	0.071
周囲のサポート	20.46±5.72* **	23.20±5.70	24.65±5.54*	29.13±3.80**	0.13
仕事や生活の満足度	3.42±1.05* **	3.95±1.19	4.24±1.23*	4.89±1.27**	0.12

※周囲のサポート・仕事や生活に関する満足度は高得点ほどネガティブ

* ** *** p<0.05

4 考察

本研究結果から、WE はイキイキ型がバラバラ型・イヤイヤ型よりも有意に高いことが示された。イキイキ型に比較し、バラバラ型・イヤイヤ型は組織不活発というマネジメントが行き届いていない状況が仮定されるため、管理者の WE には組織内のマネジメントが影響していることが考えられた。一方、4 類型における運営法人の種別、規模、役員の兼務有無については有意差が認められなかったことから、管理者の WE は組織構成に関する属性よりも運営に直接関わる因子の影響が高いことが考えられた。

また、管理者の現職への継続意思は、イキイキ型に比較し、シブシブ型、バラバラ型では現職の継続を希望する割合が有意に低く、バラバラ型では就労支援から離れたい割合が、イヤイヤ型では現職を辞めたい割合が高かった。組織風土の類型によるストレスの違いについても、イキイキ型に比べ、バラバラ型・イヤイヤ型は複数の項目で有意に高く、特に、イヤイヤ型はバラバラ型よりも仕事のストレス要因、心身のストレス反応が有意に高かった。また、シブシブ型に関しては、イキイキ型に比較し、仕事のストレス要因のみ有意に高かった。既に、「はたらく幸せ実感」が WE や組織コミットメントを高める先行要因であり、

また、「はたらく幸せ実感」が高いほど継続就業意向が高まり、転職意向が低下することが報告されている⁷⁾。本研究では「はたらく幸せ実感」を直接測定してはいないが、「仕事や生活の満足度（高得点ほど不満足）」についてイキイキ型に比べバラバラ型・イヤイヤ型で有意に不満足が高かったことから、同様の傾向が示されたと思われる。なお、「はたらく幸せ実感」に影響を与える人事施策として、「組織目標の落とし込み」「ワーク・ライフバランスの良さ」「育成の手厚さ」がプラスに、「異動・転勤の多さ」「終身雇用」がマイナスの影響を与えることも報告されている⁷⁾。これらも踏まえると、管理者の WE には組織のマネジメントが影響しており、その一因として組織内の人事施策が影響を与えている可能性が考えられた。

5 結語

本研究では、2 種類の就労支援機関の管理者の WE について組織風土の類型やストレスの点から検討を行った。その結果、法人の組織構成的な要因よりも、組織のマネジメントや人事施策が WE に影響を与えている可能性が示唆された。しかし、本研究の限界として WE に影響を与える因子の直接の検討は行われていない。今後は、因子に関する直接の検討が必要であると思われる。

なお、本研究はJSPS科研費JP19K02163の助成を受けて実施した。

【参考文献】

- 1) 大川浩子, 他『就労支援機関管理者が認識する所属組織における人材育成の課題 —混合研究法を用いた検討—』「北海道文教大学紀要 50」, (2026), p. 21-32
- 2) Shimazu A, et al: Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *App Psychol: An International Review* 57 (3) :510-523, 2008.
- 3) 厚生労働省『労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル』, (2021) <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001249076.pdf>
- 4) 外島裕, 他『組織風土の認知とモラル、職務満足、精神的健康との関連に関する研究-病院勤務職員を対象とした調査に基づいて-』「商学集誌 84」, (2015), p. 17-48
- 5) 西郡亨, 他『病院に勤務するリハビリテーション専門職に認知する組織風土と職務満足度、職業ストレスの関連』「理学療法科学 36」, (2021), p. 53-58
- 6) 島津明人「新版ワーク・エンゲイジメント」労働調査会, (2022), p. 46-74
- 7) パーソル総合研究所『はたらく人の幸せに関する調査結果報告書』<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/well-being/>

【連絡先】

大川 浩子
北海道文教大学
e-mail : ohkawa@do-bunkyo.ac.jp

障害者雇用の知見を活かした多様な人材の雇用管理支援

○春名 由一郎（Next Being Lab ファウンダー）

1 背景と目的

企業の日常では、指示の行き違い、手戻り、配属後のミスマッチ、欠勤・離職などが、しばしば「本人の問題」として処理される。しかし、個人の特性と仕事の設計、情報伝達、職場環境、支援体制との相互作用として捉えれば、これらは変更可能な経営・マネジメント課題となる。

障害者雇用で蓄積されてきた知見は、この視点を最も明確に示している。NIVRの調査研究¹⁾やICFの相互作用モデルが示すように、就労上の困難は個人に固定されたものではなく、合理的配慮、専門的支援、職場環境によって変化する。この考え方は、障害者権利条約や諸外国の障害者雇用施策²⁾、Disability Index³⁾が重視する企業実践の方向性とも重なる。

一方、日本の障害者雇用制度が相互作用の文脈を離れて理解されると、「本人の能力上の制約→企業の追加負担→雇用義務と補填」という枠組みに陥り、単純作業の切り出しや別枠の役割・評価を促し、かえって調整コストや職場の分断を生むことがある。本発表では、障害者雇用の知見を、企業の日常的な業務遂行・人材活用上の課題を解く仕事設計の方法として再構成した試行を報告する。これは、障害に限らず、治療、育児・介護、加齢、文化・言語差などに伴う多様な働きづらさを、改善可能な仕事条件として捉えるための視点でもある。

2 方法と試行の経緯

本試行では、国内外の公式文書、調査研究、技術支援情報及び実践資料を参照し、障害者就労支援、難病・治療と仕事の両立、合理的配慮、職場定着、雇用の質に関する知見を統合した。これは特定の効果を推定する系統的レビューではなく、異なる制度・立場・時代の知見から、仕事設計に利用可能な構造を抽出する探索的・設計的な統合である。

ICFの相互作用モデルと人権モデルを基礎に、各資料を本人、仕事、環境、支援、時間、制度の関係として読み直した。その際、観察された事実、そこからの推論、価値判断、提案を区別し、単一の説明に収束させず、反対仮説、未確認事項、少数だが重要な事例を保持した。また、海外・過去の知見については、制度や時代を越えて反復する構造と、それぞれに固有の制度・時代差を区別した。

資料に含まれる偏見・先入観の影響を抑え、単一の解釈への固定を避けるため、生成AIには、①観測事実と解釈の分離、②本人・仕事・環境・支援・時間・制度への配置、

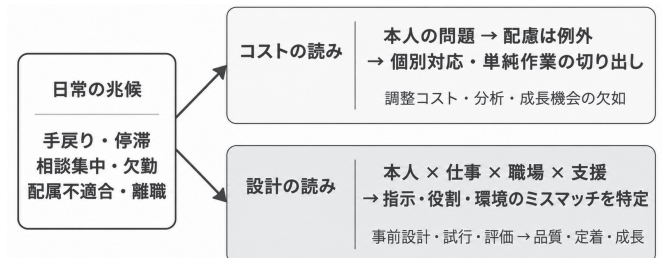
③対立仮説・未確認事項の生成、④変更可能な条件と試行案への変換を求めた。発表者は、出典と事実・解釈の区別、推論の飛躍と対立仮説、権利・安全、変更主体・試行方法・評価指標を確認し、出力を修正・棄却した。

3 試行結果

(1) 同じ働きづらさを分ける二つの読み

生成AIは大量の既存言説を利用できる一方、そこに含まれる偏見や古い因果理解も再生産しうる。障害とAIをめぐっては、データ偏りだけでなく、合理的配慮を扱えない標準化されたHRプロセスとの相互作用による差別リスクも指摘されている⁴⁾。そこで、資料や相談内容をそのまま要約せず、観察された事実と推論を分け、本人、仕事、環境、支援、時間、制度の相互作用に置き直した上で、仮説、反対仮説、未確認事項を併記する方法を試行した。

その結果、同じ働きづらさでも、本人の障害や能力に原因を求めて個別処理する読みと、仕事条件とのミスマッチを特定して設計課題とする読みでは、その後に選択される対策が大きく異なることが明確になった（図1）。後者では、本人への追加的な支援だけでなく、指示、手順、仕事量、時間、情報形式、道具、相談線、評価等が変更対象となる。



※AIの対立仮説は、上段の個人帰属から下段の変更可能な条件へ認知を切り替える。

図1 働きづらさをめぐる二つのマネジメント

(2) 個別相談から反復する仕事条件へ

次に、検索拡張生成（RAG）やカスタムGPT型の相談ツールを試作し、短い相談を直ちに回答へ結び付けず、当初の見立て、別の可能性、追加確認、試行案及び評価方法へ展開させた。例えば「本人の意欲が低い」という相談であれば、本人の意欲を前提とせず、課業の意味、成功経験、指示の明確さ、疲労、仕事量、評価の予測可能性等を仮説として並べ、何を確認すれば見立てが変わるかを検討した。

こうした対立仮説を異なる相談について反復して生成すると、診断名や表面的な相談内容が異なっても、仕事密度、指示・手順、情報形式、役割、相談線、評価、回復

時間等、同じ仕事条件が繰り返し現れた。このことから、個別事例ごとに対症的な回答を蓄積するのではなく、多様な事例の背後にある仕事条件を抽出し、問題を反復して生じさせる構造そのものを設計対象とする必要があるという見通しを得た。

このため、AIは内部で仮説を広げるために用い、公開面では典型的な相談を固定化し、「相談の一言→条件への分解→当初見立て→追加確認→支援計画の分岐」という相談事例集へ転換した。

(3) 事例から仕事・社会参加の設計へ

設計ガイドの作成では、多様な相談事例を障害別・相談内容別に分類するのではなく、問題の発生や解決に関わる仕事条件へ分解し、異なる事例に反復して現れる構造を探索的に抽出・整理した。その際、多数事例に共通する条件だけでなく、頻度は低くても安全、就労継続、評価、参加機会等に重要な条件を保持した。生成AIによる抽出・構造化を反復し、発表者が内容と構造を確認・修正した。

その結果、問題発生後の個別対応ではなく、あらかじめ設計・点検できる仕事条件として、5領域、10論点、37項目からなる「未来の仕事・社会参加設計ガイド」⁶⁾（以下「設計ガイド」という。）を作成した。5領域の考え方は次のようなものである。

ア 入口・移行—「働けるか」⇒「どの条件なら働けるか」

求人の「体力が必要」「臨機応変に対応」といった抽象語を、作業、時間、判断、対人関係、環境等の具体的条件に分解する。見学や職場体験も適性判定ではなく、どの条件なら仕事が成立するかを小さく試し、採用・復職・配置後へ引き継ぐ機会とする。入口で条件を具体化すれば、障害の有無を問わずミスマッチを防ぎやすい。

イ 健康・時間—「体調管理」⇒仕事と回復の時間設計

疲れやすさや育児・介護による時間制約を本人の自己管理だけに帰さず、仕事密度、締切、通勤、休憩、治療・ケア、回復時間の衝突として捉える。仕事量を減らす条件、休む基準、戻る手順まで先に設計し、欠勤への事後対応から継続可能な時間設計へ転換する。治療中、介護中、加齢に伴う回復力の変化にも視点を適用できる。

ウ 仕事・アクセス—「能力不足」⇒仕事との接点設計

「指示が理解できない」で終わらせず、開始条件、優先順位、完了基準、例外時の戻り方、確認先を点検する。情報形式、手順、道具、移動、安全等も含め、成果を保ちながら変更できる接点を探る。この構造は障害特性だけでなく、経験差や文化・言語差による行き違いにも共通する。

エ 役割・評価・成長—「配慮・継続」⇒「役割と成長」

短時間勤務や業務調整をしても、役割、評価、処遇、成長機会まで縮小させない。何を担い、何を成果として評価し、どうフィードバックするかを明確にし、学習、配置転

換、キャリアの選び直しまでを設計する。配慮の有無ではなく、成果と成長機会が保たれているかを問う。

オ 相談・支援—「支援者」⇒「仕事条件の再接続者」

本人、職場、医療、福祉、介護等の情報を、「誰が何を变えるか」へ翻訳する。例えば「疲労への配慮が必要」を勤務密度、休憩、担当業務、相談時期等の仕事条件に置き換え、悪化、復職、介護事情の変化等に応じて再調整できる相談線を設計する。支援の量より、必要時に仕事条件を更新できる接続を重視する。

4 考察

本試行では、診断名や抽象的な配慮名ではなく、「何が起きているか」「どの条件が関係するか」「何を变え、試すか」を共通言語とし、障害者雇用の知見を、多様な人材にも適用可能な仕事設計の知識として再構成した。

これは職業リハビリテーションを、本人を既存の仕事へ適応させる技法ではなく、本人・仕事・職場・支援制度の相互作用を調整する専門体系として捉え直す視点を示す。支援者には課業分析、職場観察、仮説検証が、企業には本質的要件と変更可能部分を見分ける力が求められる。

この基礎設計は、障害者固有の権利保障、医学的安全、制度利用を薄めるものではない。本試行は仮説的な設計段階で有効性は未検証であり、AIも判断主体ではなく仮説生成の補助手段である。

「障害者雇用が企業経営にプラス」は自動的に成立しない。個別事例で得た仕事条件を、採用・配置・指示・相談・評価・見直しの標準手順に組み込み、事例から更新する組織能力へ転換する必要がある。この更新可能な標準化は、多様な人材や状況変化に対する組織の適応力（アジリティ）を高め、雇用の質と業務成果の両立につながり得る。

5 結語

障害者雇用の知見は、働きづらさを「本人の問題」から変更可能な相互作用へ移す仕事設計の言語となりうる。今後は企業と支援機関の協働事例で、設計ガイドを採用・配置・相談・評価等の手順へ実装し、雇用の質と業務成果の両面から検証する必要がある。

【参考文献】

- 1) NIVR『調査研究報告書No. 172』（2024）
- 2) NIVR『調査研究報告書No. 100』（2011）
- 3) NIVR『調査研究報告書No. 188』（2026）
- 4) Disability:IN, Disability Index Report (2026)
- 5) Disability Ethical AI Alliance, “Disability Ethical AI”, “Disability Data and Discrimination”, “Good Practice Guidance” (2026年8月閲覧)
- 6) Next Being Lab「未来の仕事・社会参加設計ガイド」（2026）

パネル調査が捉えた障害のある労働者の職業人生（その1）

－就業継続に関連する要因の検討－

○武澤 友広（障害者職業総合センター 主任研究員）

稲田 祐子・堀 宏隆・田川 史朗・齋藤 二三男（障害者職業総合センター）

1 目的

障害者職業総合センターは、2008年度から2023年度までの16年間、2年ごとの8期にわたってパネル調査を実施した。その長期にわたり蓄積したデータを基に、2025年にとりまとめた第8期における調査研究報告書¹⁾では、調査対象者を1983～1992年度生まれ、1973～1982年度生まれ、1963～1972年度生まれ、1946～1962年度生まれの世代が異なる4つのグループに分け、就労率、就業形態、職種、勤務時間、給与について集団単位の経時的変化を分析した結果を示した。そこでは、例えば、1963～1972年度生まれのグループは他のグループよりも正社員が多く、給与が高いなどの世代による職業生活の特徴を明らかにすることができた。しかし、当該分析は主として単純集計に基づくものであり、職業生活の状況と職場、地域、家庭生活の状況との相互関連性（たとえば、職場環境が就業継続に与える影響）については、十分な検討には至らなかった。

そこで、本発表では、これまでの全ての調査データから障害のある労働者の就業継続に関連する要因を分析し、障害のある労働者がその能力を発揮して、職場や地域でいきいきと活躍し続けることができる社会環境の構築に資する知見を明らかにし、これを提供することを目的とする。

2 方法

ア 分析対象者

本分析では、障害者職業総合センターが2008年度から2023年度までの16年間にわたり実施したパネル調査データを用いた。企業等で働く障害のある労働者（自営業を含む）で、労働時間が週20時間以上（精神障害については週15時間以上）の者1,267人であった。

イ パネル調査の概要

調査は郵送により実施し、各調査年度の7月1日時点の状況について回答を求めた。調査票は、障害特性に応じて回答形式を選択できるように複数用意した。

ウ 分析対象ケース

調査期（t期）の各種要因と次回調査期（t+1期：t期から2年後）の就業状況との関連を検討するため、t+1期を設定できない第8期を除く各調査期を基準時点とした。t期において「就業」に分類されたケースを分析対象とし、次回調査期において就業を継続しているかどうかと各種要因の関連を検討するためのクロス集計を実施した。

エ クロス集計

t期における各種要因ごとにt+1期において就業を継続していた人数と就業を継続していなかった人数を算出するクロス集計を行った。年代によって各種要因と就業継続の関連に違いが認められるかどうかを検討するため、クロス集計は分析対象ケースを年代別（20歳代、30歳代、40歳代、50歳代、60歳代）に分けて実施した。

各種要因によって就業を継続した人数に統計的に意味のある偏り（以下「有意な連関」という。）が認められるかどうかを検討するため、独立性の検定および残差分析（有意な連関が認められた場合のみ）を実施した。統計解析にはIBM SPSS Statistics (ver. 28.0.1.0)を使用した。

オ 就業継続と関連を見る各種要因

週の労働時間、仕事満足度、生活満足度とした。週の労働時間は、「20時間未満」「20時間以上30時間未満」「30時間以上（フルタイム含む）」の3水準とした。仕事満足度は、仕事の内容、職場の人間関係、職場の環境について、生活満足度は、自分の体力や健康、収入や経済生活について、それぞれ5段階（「満足」「どちらかといえば満足」「どちらともいえない」「どちらかといえば不満」「不満」）で回答を求めた。クロス集計にあたっては、各満足度を「満足」（「満足」と「どちらかといえば満足」の合算）「どちらともいえない」「不満」（「不満」と「どちらかといえば不満」の合算）の3水準に再分類した。

3 結果

以下、要因別に算出した就業継続率を報告する。就業継続率とは、調査期（t期）において就業していたケースの総数を分母とし、次の調査期（t+1期）においても引き続き就業していたケースの総数を分子とした割合である。

ア 週の労働時間

30歳代（ $\chi^2 = 6.32$, $p = .04$, $V = 0.09$ ）、40歳代（ $\chi^2 = 14.33$, $p < .01$, $V = 0.12$ ）、50歳代（ $\chi^2 = 8.16$, $p = .02$, $V = 0.09$ ）の各年代において、労働時間と就業継続状況との間に有意な連関が認められた。

残差分析の結果、30歳代では「20時間未満」の就業継続率が85.5%であり、有意に低かった（ $p < .05$ ）。40歳代では、「20時間未満」の就業継続率が88.4%（ $p < .05$ ）、「20時間以上30時間未満」が89.6%（ $p < .01$ ）であり、いずれも有意に低かった一方、「30時間以上」は95.8%であ

り、有意に高かった ($p < .01$)。50歳代では「20時間未満」の就業継続率が83.3%であり、有意に低かった ($p < .01$)。

イ 仕事内容満足度

30歳代において満足度と就業継続状況との間に有意な連関が認められた ($\chi^2 = 19.72$, $p < .01$, $V = 0.16$)。

残差分析の結果、30歳代では「満足」の就業継続率 (94.6%) が有意に高かった ($p < .01$) 一方で、「不満」の就業継続率 (78.4%) は有意に低かった ($p < .01$)。

ウ 職場の人間関係満足度

30歳代 ($\chi^2 = 9.74$, $p < .01$, $V = 0.11$) 及び40歳代 ($\chi^2 = 9.91$, $p < .01$, $V = 0.10$) の各年代において、満足度と就業継続状況との間に有意な連関が認められた。

残差分析の結果、30歳代では「満足」の就業継続率 (94.7%) が有意に高かった ($p < .01$) 一方で、「不満」の就業継続率 (86.6%) は有意に低かった ($p < .01$)。40歳代も同様に「満足」の就業継続率 (95.5%) が有意に高かった ($p < .05$) 一方で、「不満」の就業継続率 (89.0%) は有意に低かった ($p < .01$)。

エ 職場の環境満足度

30歳代において満足度と就業継続状況との間に有意な連関が認められた ($\chi^2 = 6.24$, $p = .04$, $V = 0.09$)。

残差分析の結果、30歳代では「不満」の就業継続率 (86.5%) が有意に低かった ($p < .05$)。

オ 自分の体力や健康満足度 (図1)

30歳代 ($\chi^2 = 14.44$, $p < .01$, $V = 0.13$)、40歳代 ($\chi^2 = 24.51$, $p < .01$, $V = 0.16$)、50歳代 ($\chi^2 = 6.27$, $p = .04$, $V = 0.08$) の各年代において、満足度と就業継続状況との間に有意な連関が認められた。

残差分析の結果、30歳代では「不満」の就業継続率 (85.4%) が有意に低かった ($p < .01$)。40歳代では「不満」の就業継続率 (87.3%) が有意に低かった ($p < .01$) 一方で、「どちらともいえない」の就業継続率 (96.7%) が有意に高かった ($p < .05$)。50歳代では「満足」の就業継続率 (94.7%) が有意に高かった ($p < .05$)。

カ 収入や経済生活満足度

30歳代 ($\chi^2 = 11.29$, $p < .01$, $V = 0.12$) 及び40歳代 ($\chi^2 = 7.57$, $p = .02$, $V = 0.09$) の各年代において、満足度と就業継続状況との間に有意な連関が認められた。残差分析の結果、30歳代では「満足」の就業継続率 (95.0%) が有意に高かった ($p < .05$) 一方で、「不満」の就業継続率 (87.4%) が有意に低かった ($p < .01$)。40歳代では「不満」の就業継続率 (90.3%) が有意に低かった ($p < .01$)。

4 考察

本分析の結果は、就業継続が労働時間などの就業条件だけでなく、仕事内容や職場の人間関係、職場環境、体力や健康などに関する満足度といった主観的評価とも関連することを示した。このことから、障害のある労働者の就業継続支援にあたっては、就業条件などの客観的指標に加え、本人が仕事や生活をどのように認識しているかといった主観的側面を把握し、支援することの重要性が示唆された。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 181 (2025) 「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 (第8期 調査最終期) —第8回職業生活前期調査 (令和4年度)・第8回職業生活後期調査 (令和5年度) —」

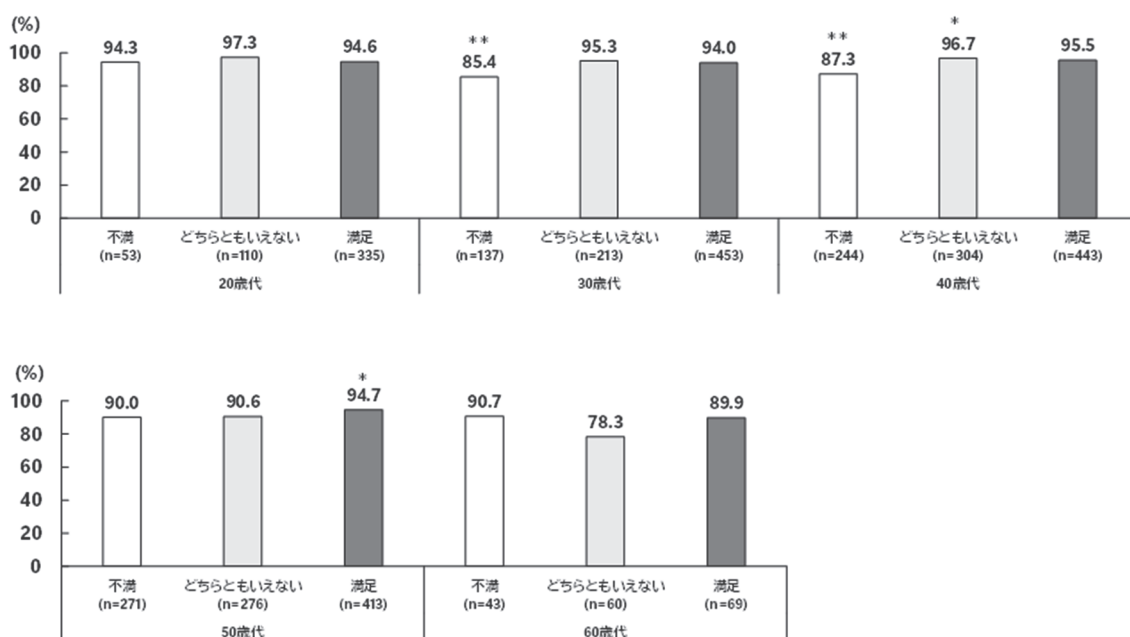


図1 各年代における自分の体力や健康満足度別の就業継続率 (*: $p < .05$, **: $p < .01$)

パネル調査が捉えた障害のある労働者の職業人生（その2）

－障害のある労働者の将来展望について－

○稲田 祐子（障害者職業総合センター 主任研究員）

武澤 友広・堀 宏隆・田川 史朗・齋藤 二三男（障害者職業総合センター）

1 目的

障害者職業総合センターは「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」として2008年度から2023年度までの16年間、2年ごと8期にわたってパネル調査を実施した。この調査の中で、「あなたが近い将来（5年くらい後まで）に実現したいことは何ですか。枠の中に自由に記入してください。」との設問を設定していたが、これに焦点を当てた分析は行っていなかった。長期間にわたって収集した当該設問の回答である近い将来の夢や自己実現に関する自由記述回答を分析することで、障害のある労働者の将来展望の多様性、年代間の共通性や違いを把握することが可能である。

そこで、本発表では将来展望について、質的な側面から分析した結果を報告し、障害種類別、年代別の将来展望の傾向を明らかにすることで、障害のある労働者の職業人生を支える支援に必要な知見を提供することを目的とする。

2 方法

ア 分析対象者

本分析では、障害者職業総合センターが2008年度から2023年度までの16年間にわたり実施したパネル調査データを用いた。企業などで働く障害のある労働者（自営業を含む）で、労働時間が週20時間以上（精神障害については週15時間以上）の者1,267人であった。

イ パネル調査の概要

調査は郵送により実施し、各調査年度の7月1日時点の状況について回答を求めた。調査票は、障害特性に応じて回答形式を選択できるよう複数用意した。

ウ 分析方法

「あなたが近い将来（5年くらい後まで）に実現したいことは何ですか。枠の中に自由に記入してください。」という設問への自由記述回答を指示対象（何について述べているか）に基づいて意味単位（分節）に区切り、各分節について、その指示対象を表すコードを付与した。そして、指示対象が似ているコード同士をまとめてカテゴリーを生成した（例えば「自立」というカテゴリーは、自立、一人暮らし、グループホームというコードからなる）。コードの総数を分母、該当するカテゴリーに属するコードの総数を分子とした割合（以下「カテゴリー言及率」という。）を障害種類別、年代別に算出し、障害種類や年代により言

及する将来展望にどのような共通性、あるいは違いがあるのかを分析した。なお、同一の調査対象者が最大8期にわたり当該設問に回答しているが、カテゴリー言及率の集計に際しては調査期が異なれば別個の個人として扱い、各期の回答時点の障害種類や年齢に応じて集計対象に含めた。そのため、複数の調査期において同一回答者が同カテゴリーを複数回言及した場合は複数カウントとした。また、1つの回答で複数カテゴリーに言及している場合はそれぞれのカテゴリーに1カウントずつ計上した。

3 結果

ア 回答件数

パネル調査全8期にわたる当該設問への回答件数は4,082件であった。

年代別の回答件数は10歳代が16件、20歳代が571件、30歳代が947件、40歳代が1,131件、50歳代が1,097件、60歳代が313件、70歳代が7件であった。10歳代、70歳代の回答件数は少なかったことから、カテゴリー言及率の集計対象からは除くこととした。

障害種類別の回答件数は視覚障害が477件、聴覚障害が812件、肢体不自由が894件、内部障害が429件、知的障害が949件、精神障害が521件であった。

イ 分節数およびコード数

分節の総数は5,313件であった。

年代別の分節数は10歳代が19件、20歳代が786件、30歳代が1,258件、40歳代が1,468件、50歳代が1,369件、60歳代が403件、70歳代が10件であった。

障害種類別の分節数は視覚障害が614件、聴覚障害が1,132件、肢体不自由が1,108件、内部障害が557件、知的障害が1,146件、精神障害が756件であった。

コードは各分節に最低1つ付与したが、27の分節については2つのコードが付与された。

ウ カテゴリー言及率

指示対象が似ているコード同士をまとめたところ、23のカテゴリーが生成された。それぞれ障害種類別に20歳代から60歳代までの上位5つを抽出し、比較した。

本発表で報告の対象となる各カテゴリーの定義は次のとおりである。

「仕事」：就労や転職、退職、職場復帰、仕事に直接関連する技能向上に関するもの

「余暇活動」：旅行や趣味、英会話など仕事や資格取得を主たる目的としない技能向上に関するもの

「健康・美容」：体調や体力、ダイエットなど健康や美容に関するもの

「家庭生活」：家族関係や子どもや孫への期待、住居の購入、転居など家庭に関するもの

「結婚」：結婚や再婚に関するもの

「子ども」：妊娠や出産に関するもの

「自立」：一人暮らしや家族からの独立など経済面または生活面の自立に関するもの

「資格取得」：資格や免許の取得に関するもの

「金銭管理」：給与や収入、貯蓄、ローン返済など金銭の出入りや管理に関するもの

「社会活動」：地域や社会貢献、障害当事者としての活動に関するもの

「特になし」：「特にない」や「わからない」など将来の展望について具体的な言及がないもの

これらのカテゴリーについて、障害種類別では次のような傾向がみられた。

視覚障害では、20歳代で「結婚」「仕事」「子ども」「家庭生活」が上位に入り、家族形成や就労に関する展望が目立った。30～40歳代では「仕事」が最上位であり、「結婚」「家庭生活」「余暇活動」への関心もみられた。50～60歳代では「余暇活動」が最上位となり、60歳代では「健康・美容」「金銭管理」についても言及されていた。

聴覚障害では、20～30歳代で「仕事」「結婚」が上位を占めた一方、40歳代以降は「余暇活動」が最上位となった。40～50歳代では「余暇活動」に加え、「仕事」「家庭生活」「社会活動」も上位に入っており、年齢が上がるにつれて日常生活や社会との関わりに関する展望が増えていた。

肢体不自由では、20～50歳代は「仕事」が一貫して最上位にあり、就労に関する展望が長く維持されていた。20歳代では「結婚」「余暇活動」「自立」も上位に入り、30～40歳代では「特になし」「余暇活動」「結婚」が続いた。50歳代では「仕事」に加えて「余暇活動」への関心も高くなり、60歳代では「余暇活動」が最上位となった。また、60歳代では「健康・美容」への言及も増加した。

内部障害では、20歳代で「仕事」が最上位となり、「家庭生活」「結婚」も上位であった。30歳代では「結婚」「家庭生活」が上位となり、40歳代では「仕事」「資格取得」が上位となり、50歳代では「余暇活動」と「仕事」が上位となった。60歳代では「余暇活動」「仕事」に加えて「健康・美容」が上位となり、年代が上がるにつれて健康面に関する言及がみられた。

知的障害では、20～50歳代において「余暇活動」や「特になし」の言及率が高かった。また、20～40歳代では「自

立」が上位に入り、日常生活上の自立や生活の楽しみに関する展望が比較的多くみられた。「仕事」への言及も一定程度みられたが、他の障害種類のように最上位になることはなかった。

精神障害では、20～50歳代まで「仕事」が最上位であり、就労や社会参加に関する関心が高いことが表れていた。20歳代では「結婚」「資格取得」「自立」も上位に入り、30歳代では「仕事」に加えて「余暇活動」「結婚」「自立」「金銭管理」が上位に入り、40歳代では「家庭生活」「健康・美容」も上位に入った。50歳代では「金銭管理」が上位に入り、60歳代では「健康・美容」の言及率が最も高く、「余暇活動」「家庭生活」も上位となった。

障害種類間で傾向を比較すると、肢体不自由や精神障害では中高年期まで「仕事」が上位に位置する一方、知的障害では「余暇活動」「特になし」「自立」が比較的に早い年代から上位に入るなどの違いが確認された。カテゴリー一言及率を年代別にみると、20～30歳代では「仕事」「結婚」「資格取得」「自立」など、生活基盤の形成に関するカテゴリーが多くみられた。40～50歳代では、「仕事」に関する言及率が高い水準を維持しつつ、「家庭生活」「余暇活動」「特になし」なども上位となり、関心の範囲が生活全体へ広がっていた。60歳代では「余暇活動」「健康・美容」「家庭生活」などが上位となり、日常生活の安定や健康維持に関する内容が多くみられた。

4 考察

本研究の結果から、障害のある労働者の将来展望には各年代により違いがみられ、職業生活に加えて、結婚、家庭生活、余暇、健康、生活の安定などの生活課題と関連しながら形成されていることが示唆された。これらの結果は一般的なライフステージの課題と対応している可能性もあるが、いずれにしても、職業人生を支える支援においては、就職や職場定着だけでなく、本人がどのような生活を望み、どのような状態を維持したいと考えているかを把握する視点が重要である。特に中高年期以降は、働き続けることに加え、体調変化への対応、仕事と家庭・余暇との調整、退職後を見据えた社会参加の機会づくりが課題となる。また、障害種類によって将来展望の傾向は異なるため、支援内容も一律ではなく、それぞれの障害特性や環境等に応じて情報保障、環境整備、体調管理、意思決定支援、生活支援などを組み合わせる必要がある。今後は、こうした将来展望の違いが、職業生活の継続や変化にどのように関係するのかを検討することが求められる。