

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8期調査最終期 経時的変化の分析結果から-



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

○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（障害者職業総合センター）
野口 洋平（元障害者職業総合センター）

調査研究の概要

調査の目的

- 多様な障害者を対象とした長期縦断調査（パネル調査）により、職業サイクルの全過程にわたる状況を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に関する今後の施策展開のための基礎資料を得る

【職業サイクル】とは

職業人生における就職、就業の継続、休職や復職、離職や再就職、キャリア形成、そして職業人生からの引退に至る多くの労働者に共通する体験の全体をとらえた造語

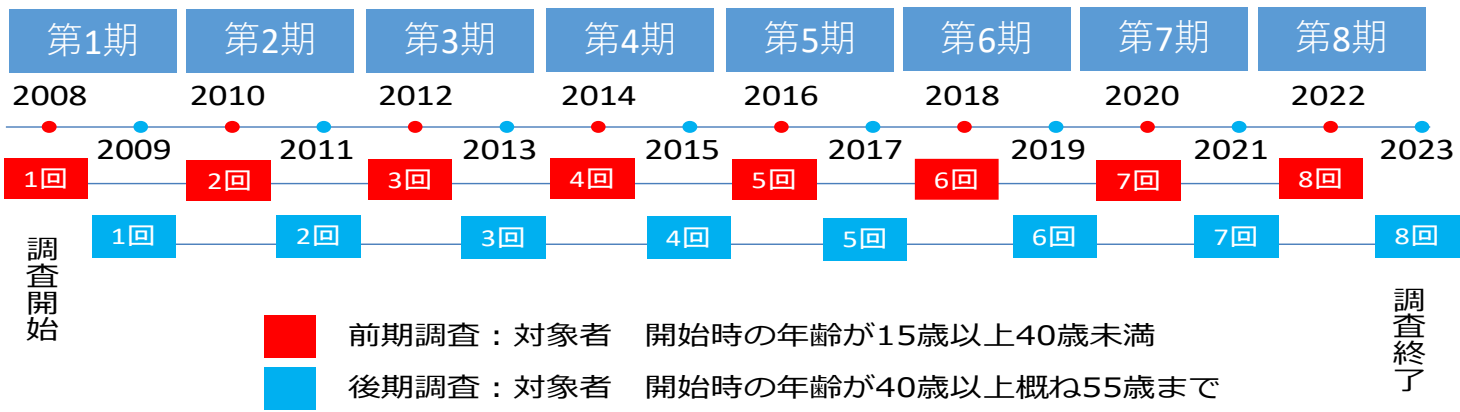
本研究のパネル調査

■ パネル調査とは

- 同じ対象者に一定間隔で同じ質問をたずねる調査方法

■ 調査期間

- 2008年度から2023年度まで16年間、前期調査、後期調査に分けて2年ごとに調査を実施



■ 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
- 途中離職があっても調査を継続して、キャリア形成の状況を確認
- （調査開始時）15歳から概ね55歳までの幅広い年齢層の障害者

■ 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

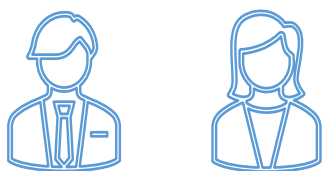
■ 対象者数

- 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 241人 = 1,267人

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



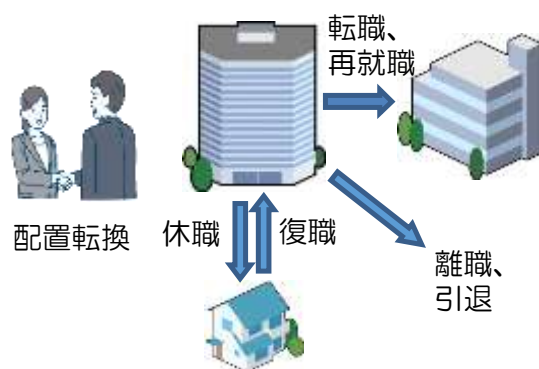
障害種類
性別
年齢
家族構成 etc.

就労状況



就業形態
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



配慮に関する希望
etc.

■ その他

- ・ 生活上の出来事
結婚、子どもの誕生
転居等
- ・ 偶数期のみの質問
地域生活や体調や
健康に関する質問等
- ・ 奇数期のみの質問
経済的なことに
関する質問等

調査研究の内容

パネル調査の特徴を活かした分析

第1期から第8期までの全調査が完了 パネル調査の利点を活かした分析を実施

■ 障害のある労働者の職業サイクル全般の単純集計

- 障害のある労働者の職業生活が年齢や時代とともにどう変化したか、出生年代に分けて経時的変化を追跡

■ 中高年期における障害の重度化が働き方等を与える影響

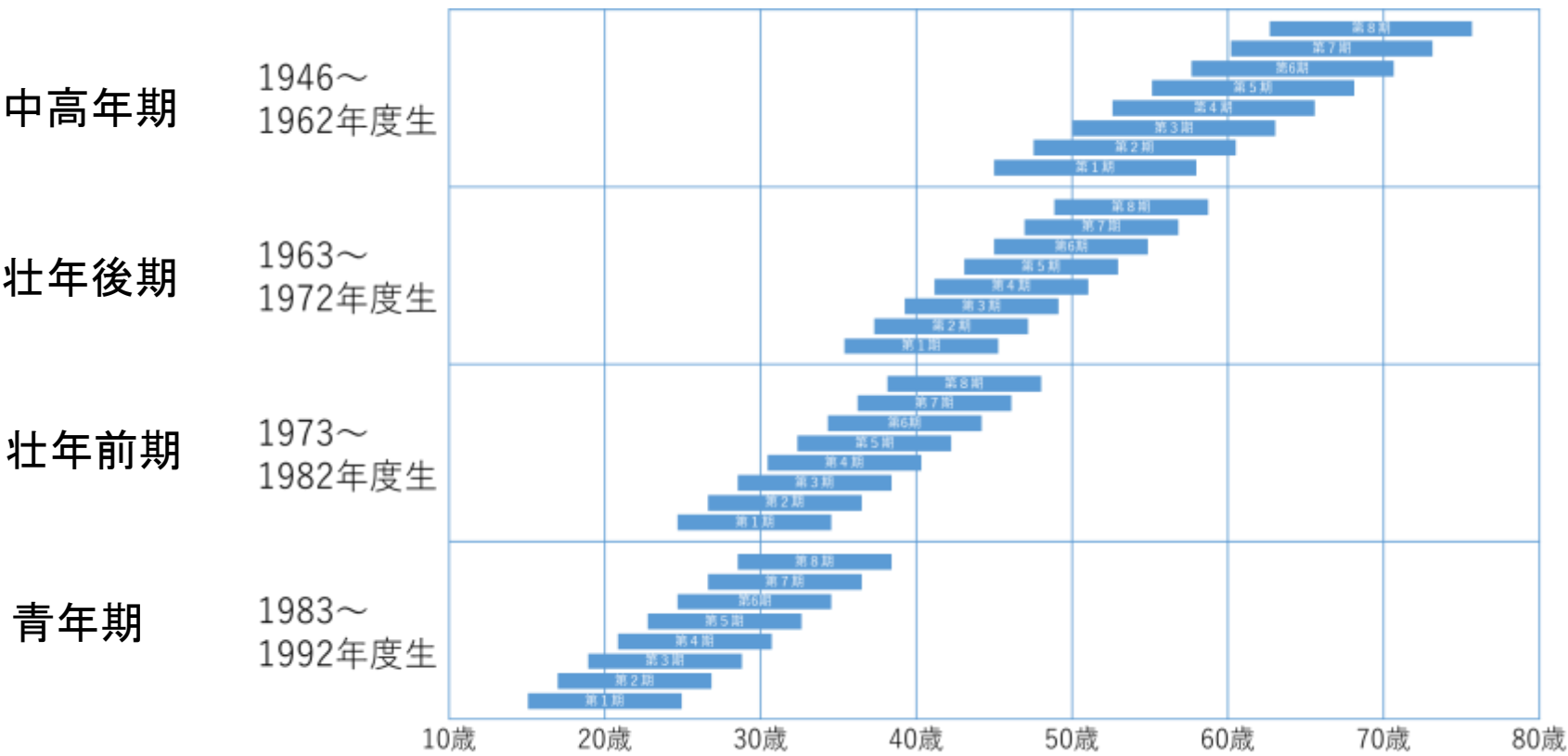
- 一人の人を追跡し、障害の重度化や働き方の変化、配慮事項の変化を分析

■ 大きな社会情勢の変化の影響についての分析

- 東日本大震災と新型コロナウイルス感染症の影響についてアンケートの自由記述を中心に分析

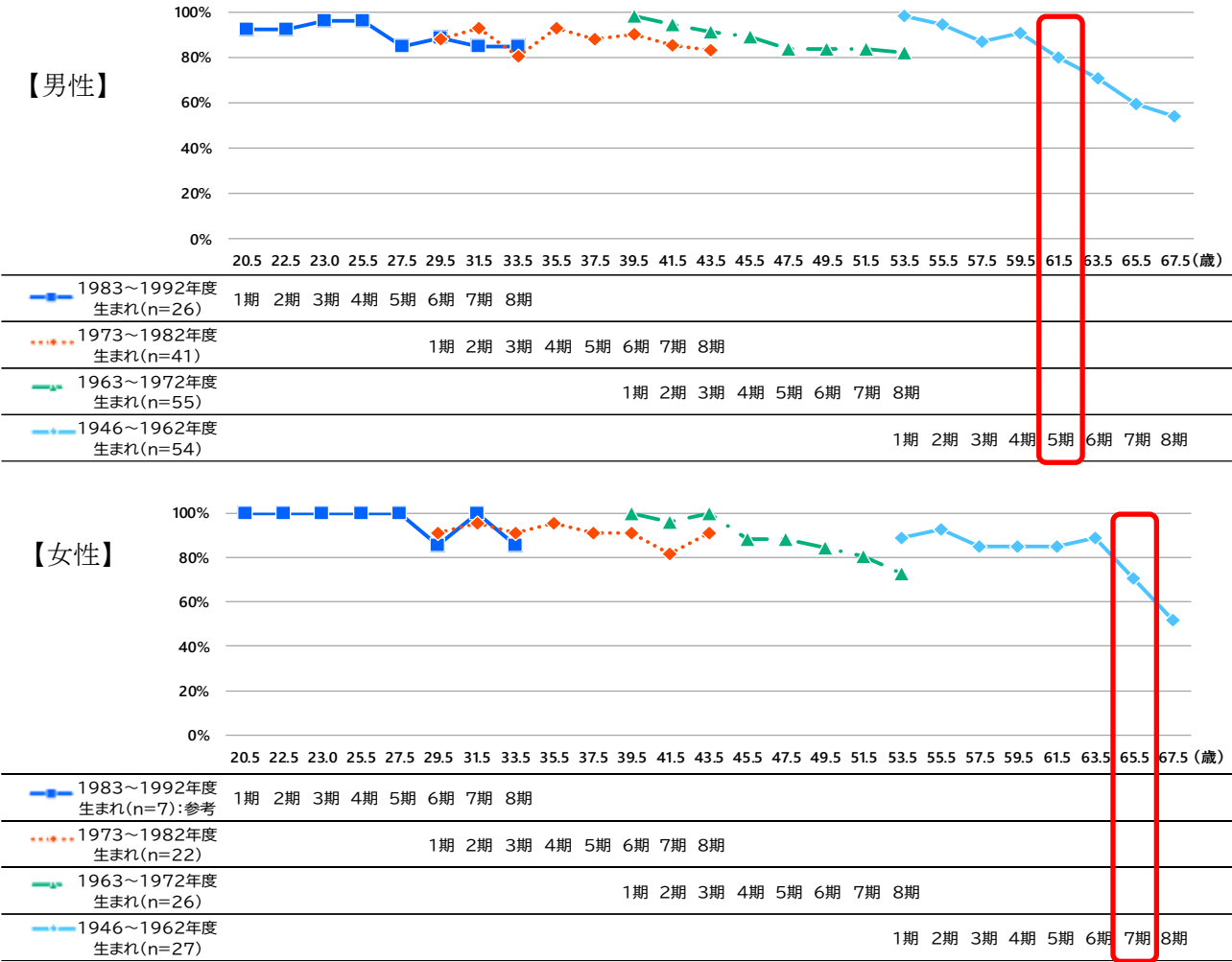
世代別の調査各期の年齢の推移

4世代でそれぞれ14年間を追跡することによりおおよそ10代後半から60代の職業人生の全体をカバー



青色のバーは各調査期での年齢範囲を示します

就労率の推移（男女別）



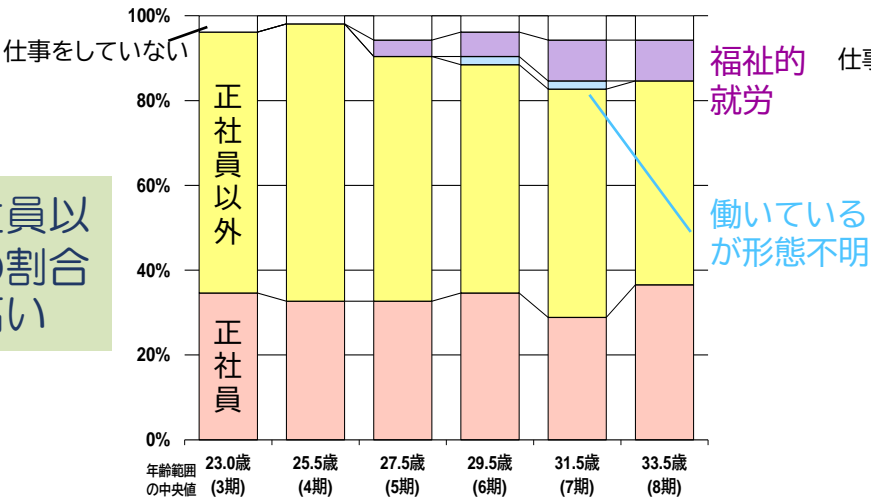
就労率が低下傾向に変わる節目は女性の方が遅い

4世代を重ね合わせた就労率の経時的変化（グラフ横軸は年齢範囲の中央値を示す）

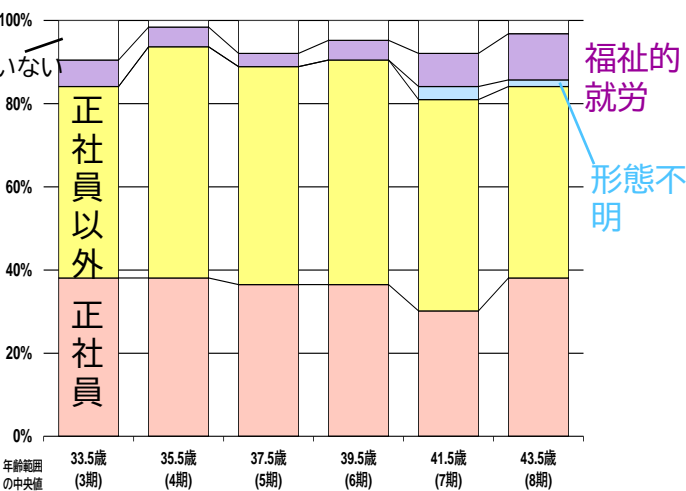
就業形態の推移

正社員以外の割合が高い

1983～1992年度生まれ(n=52)

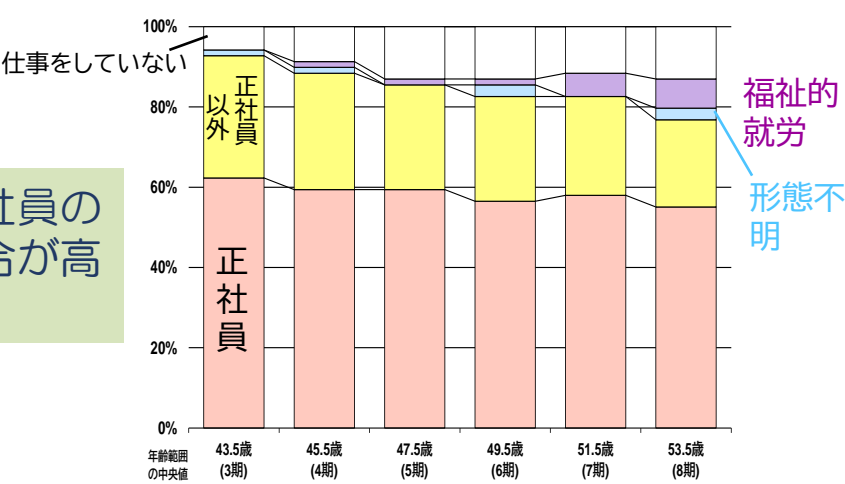


1973～1982年度生まれ(n=93)

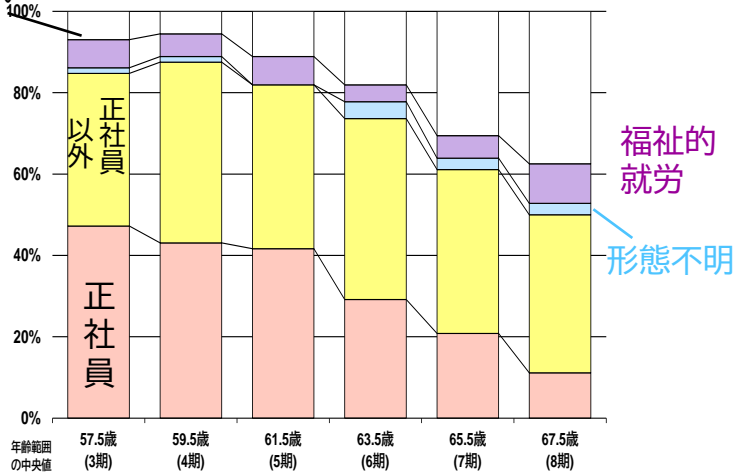


正社員の割合が高い

1963～1972年度生まれ(n=110)



1946～1962年度生まれ(n=110)

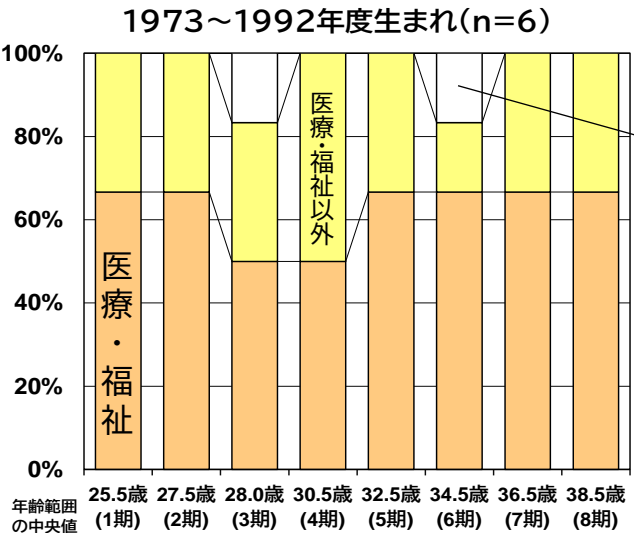


職種について (障害種類別の特徴)

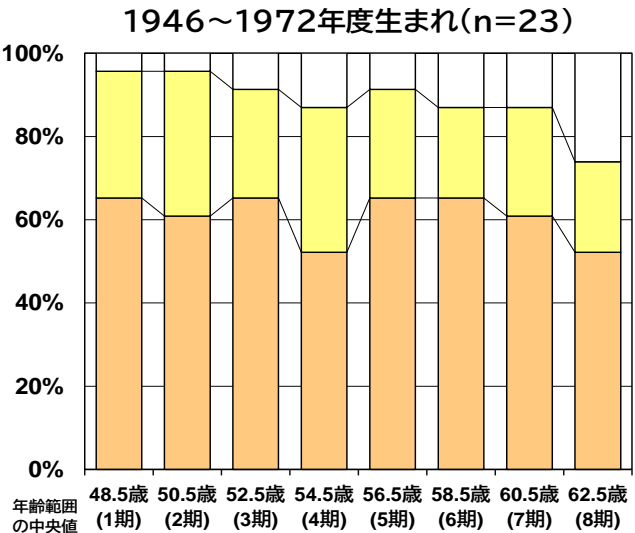
視覚障害、聴覚障害

視覚障害

「医療・福祉」の割合が高い

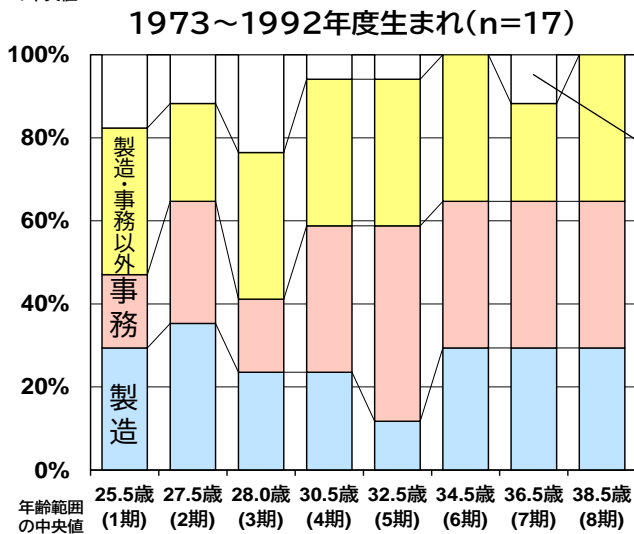


無回答・非就業

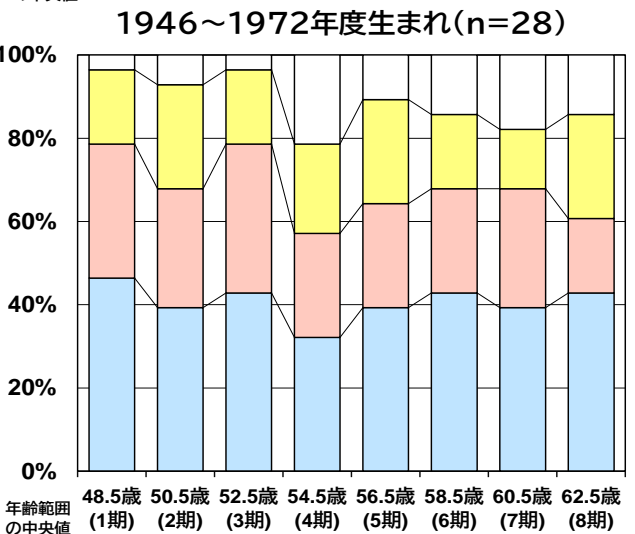


聴覚障害

「製造」「事務」の割合が高い



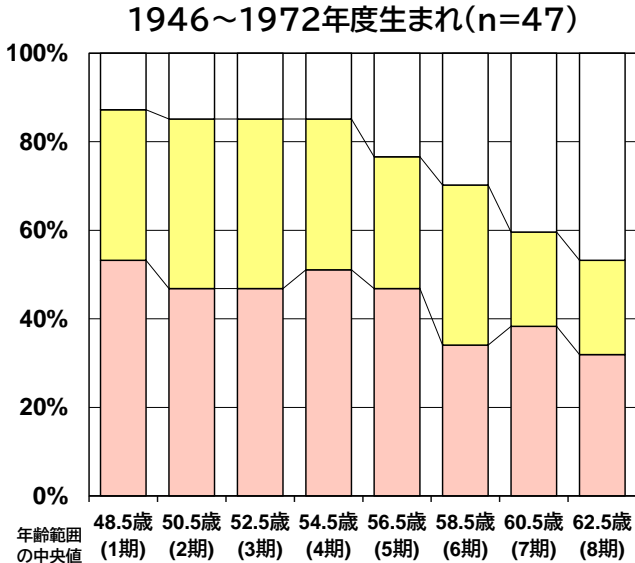
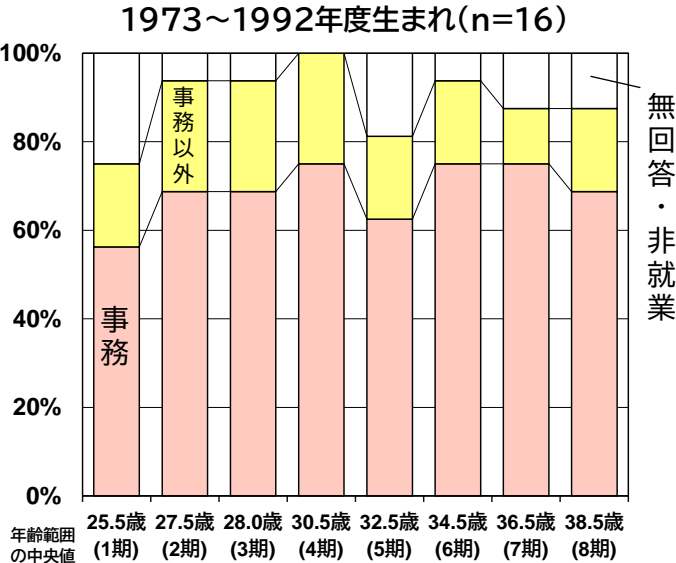
無回答・非就業



職種について (障害種類別の特徴) 肢体不自由、内部障害

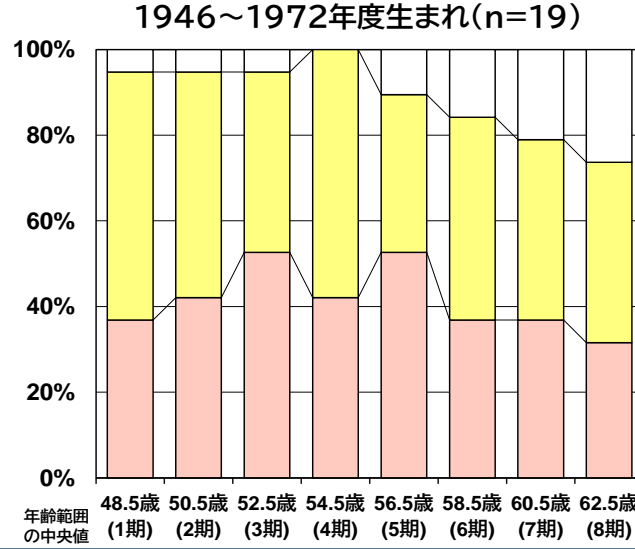
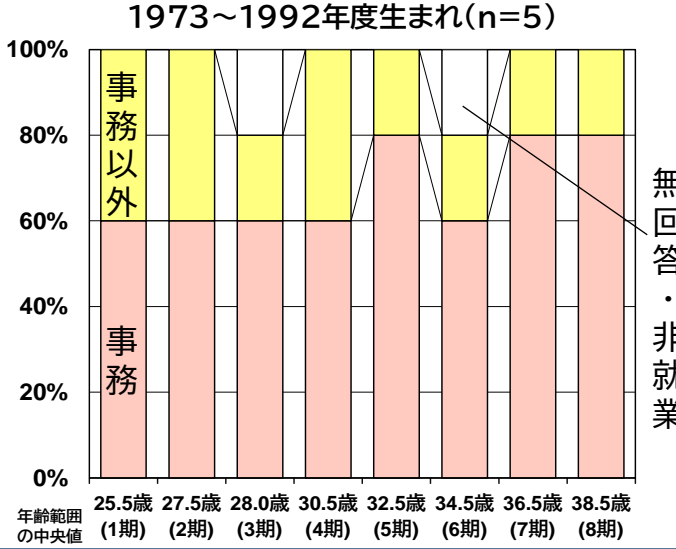
肢体不自由

青年期～壮
年前期は
「事務」の
割合が高い



内部障害

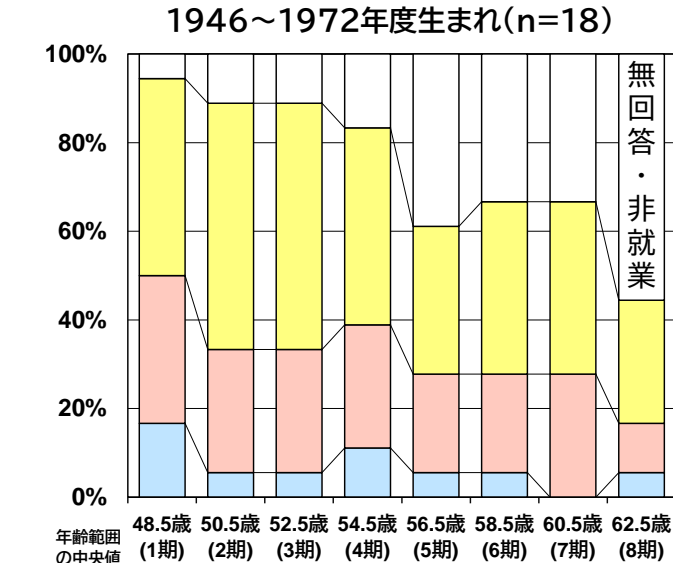
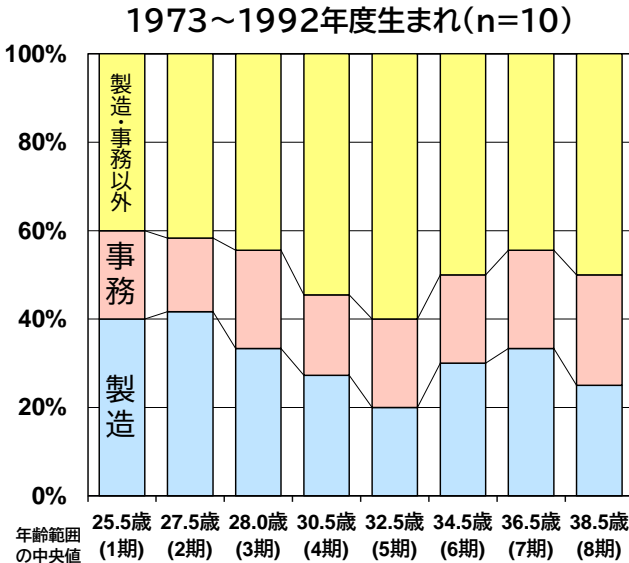
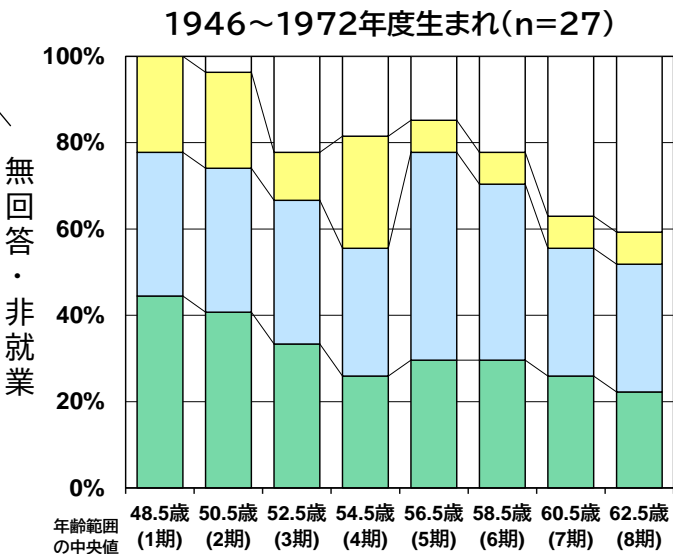
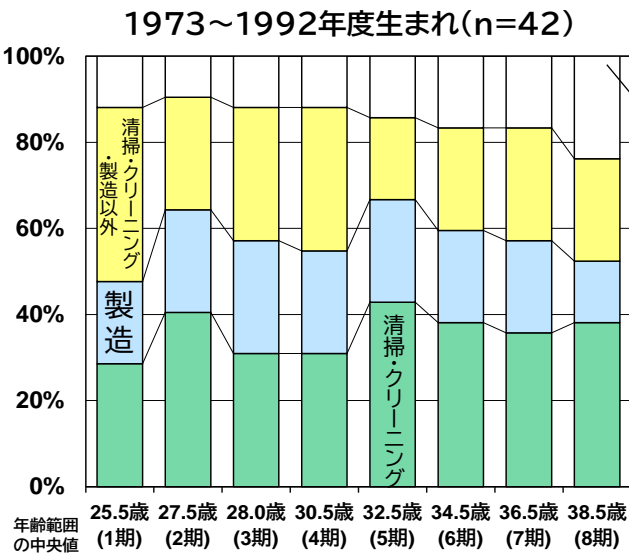
青年期～壮年
前期は「事
務」の割合が
高いが、壮年
後期以降は
「事務」と
「事務以外」
の割合が拮抗



職種について (障害種類別の特徴) 知的障害、精神障害

知的障害

壮年後期以降は「清掃・クリーニングなどのサービス業」「製造業」の割合がそれ以外よりも高い

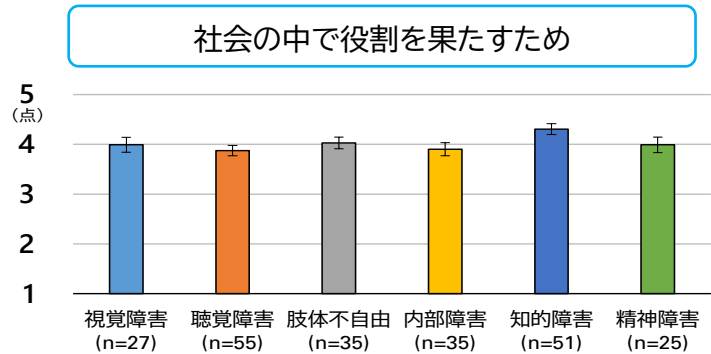
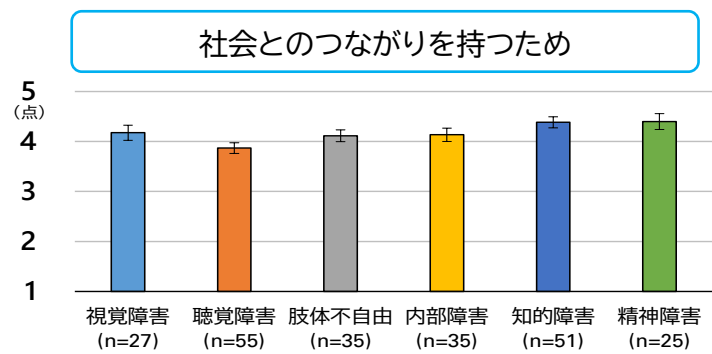
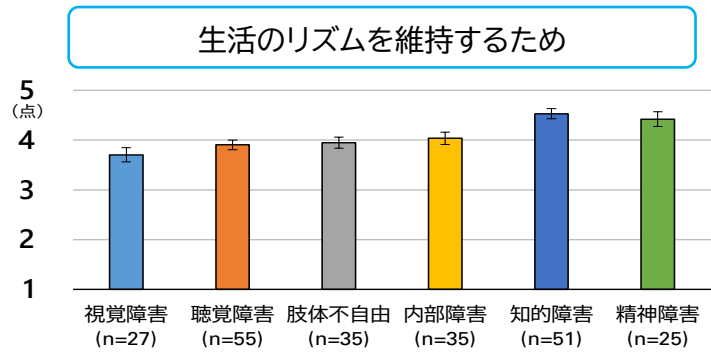
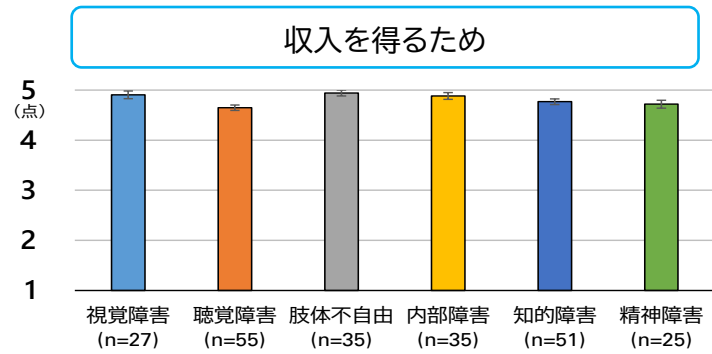


精神障害

「製造・事務以外」の占める割合が高い

仕事をする理由

「収入を得るため」が最も高い

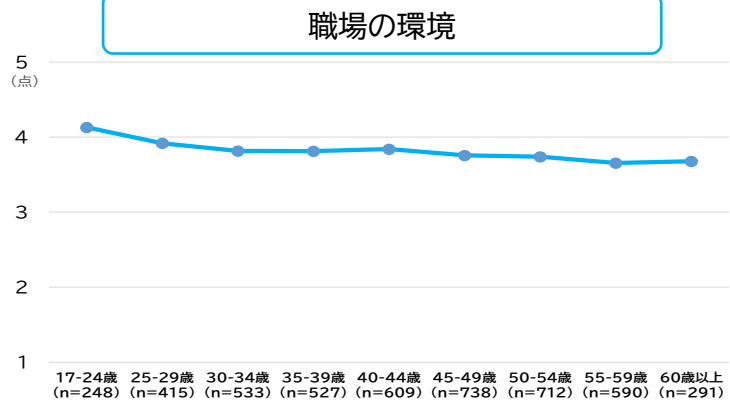
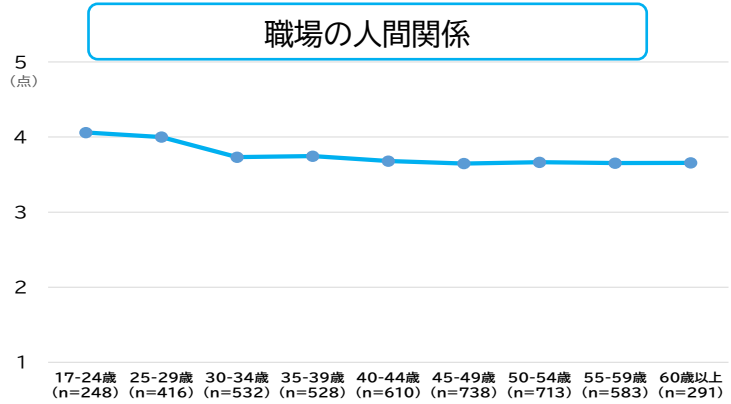
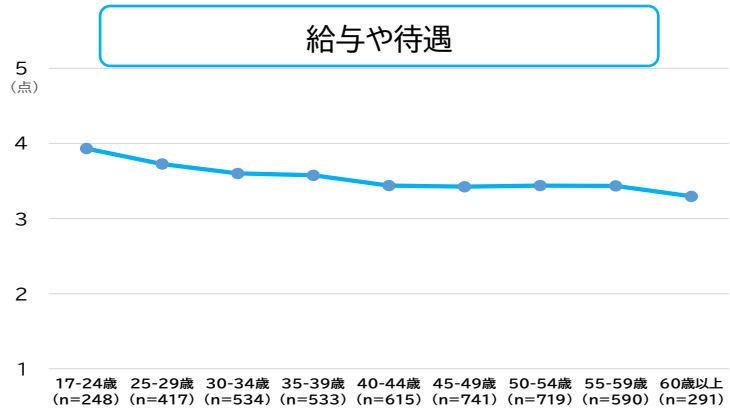
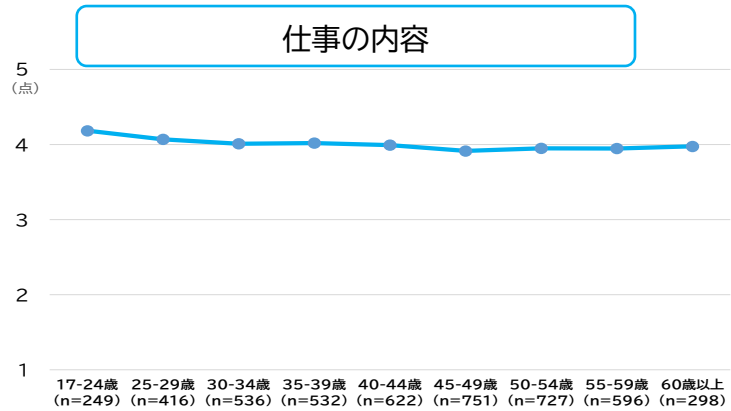


仕事をする理由として、各項目について、どのくらいあてはまるかを以下の選択肢から一つ選んでもらった。

①「あてはまらない」 (1点) ②「どちらかといえばあてはまらない」 (2点) ③「どちらともいえない」 (3点) ④「どちらかといえばあてはまる」 (4点) ⑤「あてはまる」 (5点)

仕事についての満足度

「給与や待遇」が最も低い



現在の仕事について、どの程度満足しているか、項目ごとに以下の選択肢からあてはまるものを一つ選んでもらった。

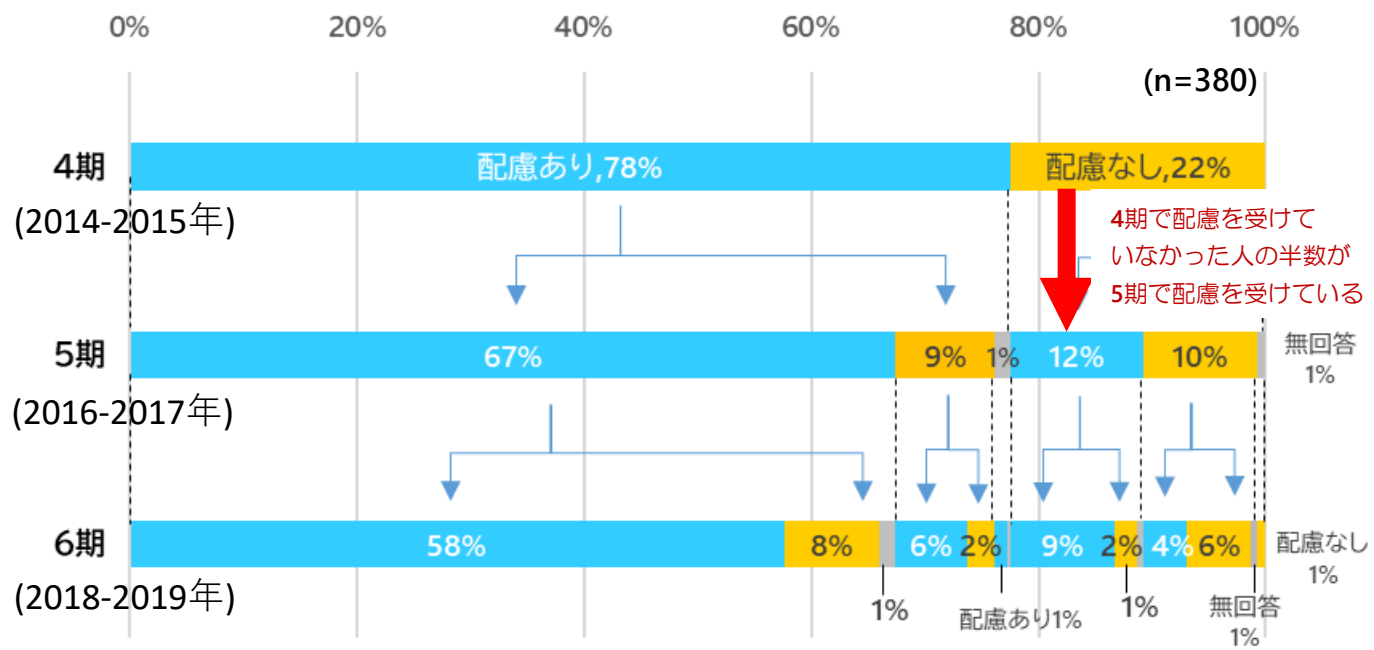
①「不満」 (1点) ②「どちらかといえば不満」 (2点) ③「どちらともいえない」 (3点) ④「どちらかといえば満足」 (4点) ⑤「満足」 (5点)

改正障害者雇用促進法（2016年施行）の影響

職場での「理解や配慮がある」と回答した人の割合

職場で実際に理解や配慮が得られていることについて、以下の選択肢からあてはまるものすべてを選んでもらった

- ①「作業手順の簡易化」②「作業速度・量の調整」③「機器・設備の改善」④「通勤の便宜」
- ⑤「援助者の配置」⑥「勤務時間・休憩の調整」⑦「安全・健康管理」⑧「その他」



考察

■ 調査で明確になったこと

- 今回の調査で、障害のある労働者における就職、職場定着、合理的配慮の提供といった職場環境の変化、ライフイベントといった職業人生における経験の具体的な状況について把握できた。
- 障害のある労働者のキャリアを考える上では、障害種類ごとの特徴に加え、出生年代ごとの経時的変化や職場環境、事業主からの合理的配慮を受けているかについても把握することが重要である。

【今後の課題】

障害のある労働者の長期わたる職業生活の変化における個人要因（障害種類や性別・年齢等）や環境要因（家庭や職場環境の状況等）の影響及びそれらの相互作用の分析が必要



**障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究
全8期総合分析（令和7～8年度）**