

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 経時的变化の分析結果から－

○稻田 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）

1 背景と目的

障害のある労働者は、年齢を重ねることで、就業・生活の実態がどのように変化するのだろうか。

本調査研究は、2008年度から2023年度までの16年間、2年ごとの8期にわたって多様な障害者を対象に長期縦断調査（パネル調査）を実施したものである。単純集計等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ことを目的としている。

なお、本調査研究における「職業サイクル」とは、誕生から死亡に至るまでの「ライフサイクル」になぞらえ、職業人生における労働者の就職、就業の継続、休職や復職、離職や再就職、キャリア形成、そして最終的な職業人生からの引退に至る多くの労働者に共通する経験の全体を捉えた造語である。

2 調査研究の方法

（1）本調査研究の対象

本調査研究の調査対象者は、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、またはこれらの重複障害があり、調査開始時点での年齢は、下限を義務教育終了後の15歳、上限を概ね55歳とし、企業や自営業で週20時間以上就労している者とした。当事者団体等、障害者を多数雇用する事業所、職業リハビリテーション機関の協力を得て募集を行い、調査開始時に登録した1,026人に第3期に241人を加えた1,267人が対象者である。

この調査対象者を、職業人生の開始から年月の浅い若年期の者（調査開始時点で40歳未満）への「職業生活前期調査」と、一定の就業経験を持つ壮年・中年期の者（調査開始時点で40歳以上）への「職業生活後期調査」に分け、それぞれ2年ごとに職業サイクルを把握することを目指した。

なお、登録者は、離職しても、その後のキャリア形成の状況を確認するため、継続的に調査対象とした。

（2）調査の内容及び実施方法

障害のある労働者の職業サイクルについて、就業状態や職種等の外的な状況だけでなく、内面的な職業の意義や満足度からも捉えるとともに、合理的配慮の提供や地域支援の状況、また、結婚や子どもの誕生、家族状況の変化等の

ライフサイクル、さらに、社会情勢の大きな変化等との密接な関係によるものと捉え、総合的な調査内容とした。原則として第1期から第8期まで共通の内容を調査したが、一部、隔回の質問項目があり、また、法制度や問題意識の変化等による項目や選択肢の変更・追加も行った。

3 調査研究の内容

（1）障害のある労働者の職業サイクル全般の単純集計

本調査が、パネル調査であることの大きな利点は、一人一人の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てきたのかを追跡して俯瞰することができるこことである。

また、一般に労働者の職業サイクルは、年齢による一般的な傾向だけでなく、出生年代による特徴を有することから、個々人を超えた一定の傾向を明らかにするため、調査回答者を出生年代（以下「世代」という。）に分けて、それぞれの世代（①1983～1992年度生まれ、②1973～1982年度生まれ、③1963～1972年度生まれ、④1946～1962年度生まれ）の経時的变化を追跡することにより、世代別の職業サイクルの特徴を明らかにする分析を実施した。

4 結果

（1）世代別、障害種類別の職業サイクルの特徴

職業生活の様々な局面における障害者の状況を分析したところ、以下の傾向がみられた。

就労率は、どの世代も男女で顕著な違いはなかったが、1946～1962年度生まれにおいては、就労率が低下傾向に変わる節目が、男性が第5期、女性が第7期と差があった。これを障害種類別で見ると、1973～1992年度生まれは、精神障害だけで第3期や第7期から第8期にかけて就労率が低下しており、1946～1972年度生まれは、特に肢体不自由と精神障害について、低下の程度が顕著であった。就業形態は、1963～1972年度生まれは他の世代よりも正社員が多く、給与が高いなど世代間の違いも認められた。職種は、視覚障害では「医療や福祉に関わる仕事」の割合が5～6割、肢体不自由及び内部障害では「事務の仕事」の割合が青壯年期で6～8割、知的障害では「清掃やクリーニングなどのサービス業」や「ものを作る仕事」の割合がそれぞれ3～4割と、比較的高かった。

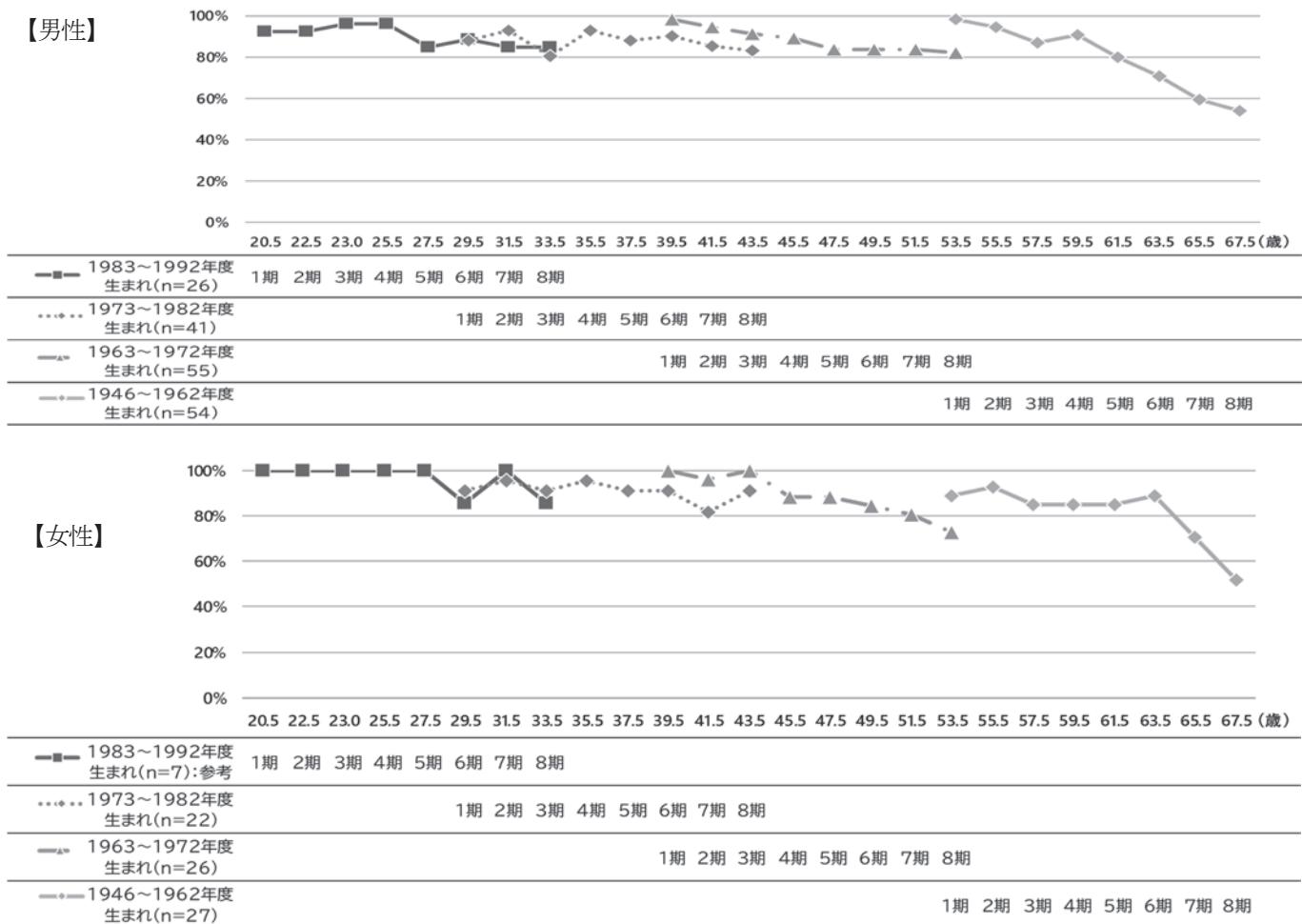


図1 4世代を重ね合わせた就労率の経時的変化（グラフ横軸は年齢範囲の中央値を示す）

(2) 障害者にとっての職業の意義

障害者にとっての職業の意義を分析したところ、働いていたい年齢が調査期を経るごとに上昇する傾向が見られた。また、仕事をする理由として当てはまる度合いが調査項目の中で最も高かったのは「収入を得るために」であり、その傾向は世代や年齢によって変わらなかった。一方、仕事の満足度は「給料や待遇」が調査項目の中で最も低かった。

(3) 職場での理解や配慮

2016年に「合理的配慮」の提供義務化等を内容とする改正障害者雇用促進法が施行されたことの影響を見ると、法律施行前の第4期に職場において「理解や配慮がない」と回答した割合は22%であったが、施行後の第5期においては、そのうちの約半数となる12%は新たに何らかの「理解や配慮がある」と回答した。

(4) 職業生活と関連するライフイベント

ライフイベントとの関連を見ると、世代別では1973～1992年度生まれは結婚している者の割合がゆるやかに上昇しているが、障害種類別では知的障害者は結婚している者や子供がいる者の割合が低かった。また、いずれの世代、障害種別においても、誰かと一緒に暮らしている者の割合が高くなっていた。

5 考察

今回の調査で明確になったのは、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である。このような「障害者の職業人生」における変化への適応を支えることの重要性を示すことができたことが、本調査結果の意義と考える。

一方、今回の結果はあくまで単純集計による結果であり、職業生活の状況と職場や地域の状況との相互作用についての分析を行っていないことに特に注意が必要である。障害者の様々な状況は職場や地域の状況との相互作用によるものであり、大きな幅があるものである。障害者を取り巻く職場や家庭その他の状況は、今後の就労支援の整備によりますます改善されるべきもので、今回の結果は、今後の改善に向けた課題を示すものにすぎない。今後、これらの各要素の相互作用を詳しく分析することにより、障害種類や年齢、世代等の固定的な要因に限定されず、障害のある労働者が多様な仕事や働き方で活躍し、職業生活の希望を実現し、職業生活の質を上げるための方策を明らかにすることが重要である。