

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)における新たな取組 －ヒアリング調査による事例報告－

- 高瀬 健一（障害者職業総合センター 主任研究員）
大石 甲、田川 史朗、田中 あや（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」の概要

調査の目的

- 障害のある労働者の就職、就労の継続、職業生活の維持・向上等の職業サイクルの全体像を長期継続調査により明らかにすることを目的として、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就労の実現に向けての今後の施策展開の基礎資料を得る

【職業サイクル】とは

「ライフサイクル」からの造語であり、本研究では障害者に特有のサイクルやパターンの特定を目的とせず、「キャリア」と同様の意味として、より柔軟な視点をもって考えている

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を対象
- 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

対象者の補充

- 調査対象者の減少と回収率の低下により、第3期調査に際して調査対象者の補充を行った

パネル調査として計画

パネル調査とは

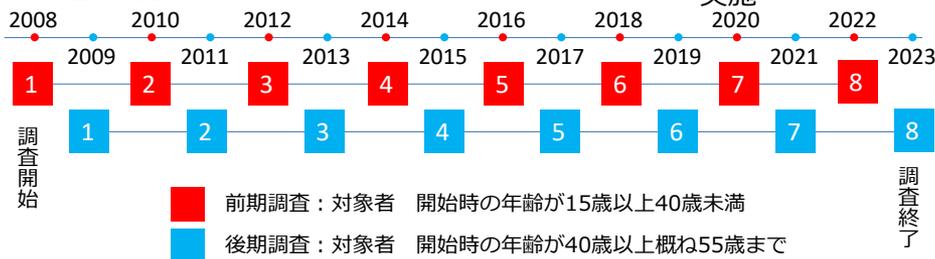
同じ対象者に一定間隔で同じ質問をたずねる調査方法

パネル調査の歴史

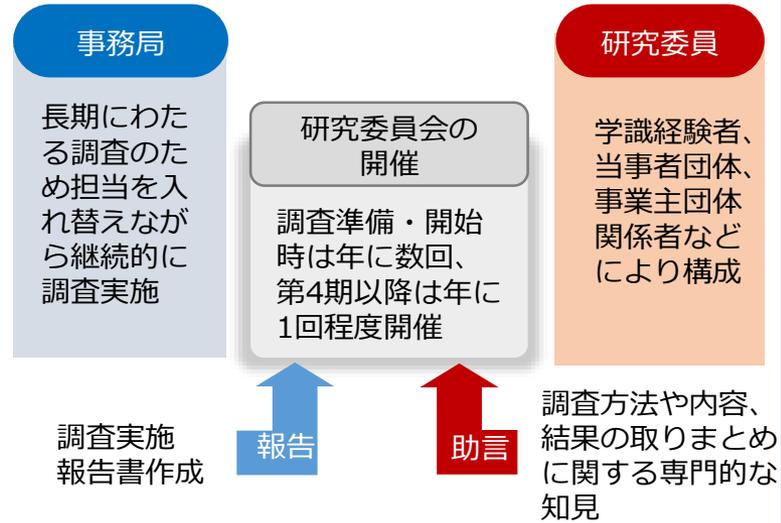


本研究のパネル調査

視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害のある方約1200名を対象として下記のスパンで16年間継続的に調査を実施



実施体制



※障害のある労働者を対象としたパネル調査としては国内随一のものであり、各方面から注目されている

調査の実施方法

調査方法

7/1 調査日に指定

↓ 調査票を対象者に郵送

8/末 回収完了（目標）

調査票の形式

通常版、ルビ版、点字版、
テキストファイルCD版、
WordファイルCD版、etc.

※障害状況に合わせて対象者が選択

調査内容

職業生活を幅広く確認

対象者の基本属性



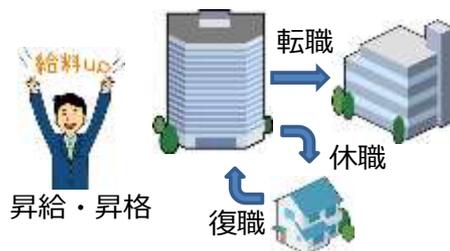
障害種類
年齢
性別
学歴
家族
etc.

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）
偶数期のみの質問：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
奇数期のみの質問：年金受給の有無、収入源、
経済的なことに関する相談先等

これまでの成果物



「資料シリーズ50」
「資料シリーズ54」



「調査研究報告書106」
「調査研究報告書118」
「調査研究報告書132」
「調査研究報告書148」

2020年度の取組

- 2020年8月に第7期前期調査を実施
- 2021年3月に第6期調査の結果をとりまとめた調査研究報告書を発刊予定

ヒアリング調査について

背景と目的

- 第5期報告書では、調査結果を踏まえた詳細な実態の把握の必要性に言及している。調査結果の中には特徴的な事例があるものの質問紙調査のみから詳細な実態の把握は困難であるため、調査結果を補完することを目的として、ヒアリング調査を第6期研究計画に組み込み、研究委員会における議論及び機構の倫理審査を経て、第6期調査期間において実施した。

ヒアリング対象者

- 第6期におけるヒアリング調査では、特徴的な事例として「継続雇用されている者」とした。選定方法は、第5期調査の結果から10年以上同一企業に在籍している者について回答頻度等を踏まえて障害別に抽出し、ヒアリング調査の説明を行い、同意を得た。

ヒアリング調査の方法

- ヒアリングはヒアリング対象者等との調整により自宅近くの貸会議室等とした。時間は1時間を目安とした。基本的にはヒアリング対象者1名とヒアリング担当研究員2名との面談としたが、知的障害者の場合は家族等の同席により緊張感の緩和及びヒアリング対象者の発言への追加説明を得た。半構造化面接法によりヒアリングを行い、ヒアリング内容をまとめたものについてヒアリング対象者に送付し確認を得たものをヒアリング調査の結果とした。

ヒアリング調査の内容

- 職歴の振り返り、調査開始後の仕事内容・労働条件・職場に対する意識や仕事の満足度の変化、職業人生に大きく影響したこと、これから職業人生を歩み始める者へのアドバイスやメッセージ等を確認した。
- 障害のある労働者の就職、就労の継続、職業生活の維持・向上等の職業サイクルの全体像を長期継続調査により明らかにすることを目的として、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就労の実現に向けての今後の施策展開の基礎資料を得る

ヒアリング調査結果

事例について

- 第6期のヒアリング調査は5名に対して実施した。うち、現在も在職中であり、同じ職場への在職期間が20年程度以上の者3名を本研究の事例とした。

事例 A

- 肢体不自由（脊柱管狭窄症による下肢障害、直腸膀胱障害、電動車いすを利用）
- 授障後、前職を退職し職業訓練を経て現職。在職期間は20年以上。
- 仕事の概要は、就職当初は庶務の仕事を担当。自宅から自家用車通勤であったが負担が大きく、職場近くに転居し時差出勤による電車通勤に切り替えた。その後、体力が大きく落ちたので入社後6年目から在宅勤務になった。在宅勤務となって仕事内容も変わり、研修講師の調整業務等を担当。今のところ65歳までこの会社で働ける。セカンドライフについては特に意識していないが、65歳以降は楽観的に考えている。

事例 B

- 知的障害
- 特別支援学校高等部を卒業後に障害者福祉施設の利用を経て就職。職場の移転に伴い退職し現職に再就職。在職期間は約20年。
- 仕事の概要は、就職当初から品出し及び接客の仕事を担当。自宅からバスと電車で通勤している。準社員として一日6時間週5日の勤務。皆勤であり会社からの表彰があった。人とのコミュニケーションが好きで仕事の以外の趣味も充実している。月に1回程度、支援者の職場訪問が続いている。

事例 C

- 精神障害（統合失調症、18歳のときに初発）
- 大学卒業後、通院治療を続けつつ様々な仕事を経験するが体調が崩れて退職。保健所デイケアから地域障害者職業センターの利用を経て現職。在職期間は20年以上。
- 仕事の概要は、就職当初から製造工、小型部品箱詰めの仕事を担当。自宅から自家用車で通勤している。正社員としてフルタイム、残業もこなしてきている。わかりやすい単純作業であることが仕事を続けられたポイントと捉えている。65歳以降も継続して働きたいと考えている。

ヒアリング調査結果の整理

仕事満足度に関する第5期報告書の分析結果

仕事の満足度に関する第5期報告書の分析結果を用いて事例との関連をみた。分析結果の要約等は以下のとおりである。

- 「仕事満足度」が「就業継続意図」や「離職」という行動と密接に関係していることを分かり、それを踏まえて、「仕事満足度」が何によって決定されるかについて分析を行った。
- **会社や職場の関係者への自身の障害の説明**：仕事満足度と正の関係があった。考察として、障害を説明している者の割合は約60パーセントであり、周囲に対して自身の障害について説明することへの支援の重要性が示唆される。
- **新たに配慮を必要としている項目の数**：項目の数が多い者ほど仕事満足度が低かった。考察として、配慮が行き届いていない職場では仕事満足度が下がり、ひいては離職につながることを示しているため、職場定着のためには障害者が求める配慮に応える必要性があると考えられる。
- **援助者が去ってしまった経験**：仕事満足度との負の関係については、全体のわずか5パーセントしか経験していないこととはいえ他の説明変数よりも値の絶対値が大きいことから影響が大きかった。考察として、障害者の職場定着を図るためには常に適切な援助者を配置することの重要性が示唆される。
- **昇給や減給の出来事**：有意に仕事満足度と関係していることが分かった。考察として、金銭的な報酬の重要性を再確認するとともに、データの信頼性を担保する点において意義があると考ええる。
- 現職の就労を継続している期間と仕事満足度との関係について、就労当初は時間が経つにつれて仕事満足度は下がるが、その後上昇に転じる、U字の関係があることが示された。この結果に関しては留意事項として、ある程度の現職期間を経た労働者は高い仕事満足度を持っているように観察されるが、それはもともと仕事満足度が高かった者が就業を継続したからであり、いわゆる生存者バイアスのような事象が起きているのではないかと推察される。

ヒアリング調査結果の整理 2

仕事満足度を決定する要因と事例の関連

- 「会社や職場の関係者へ自身の障害の説明をしていること」が、全ての事例で確認できた。しかし、事例B及び事例Cは、職場メンバーの変化や上司の変更により十分に理解されていると感じられない時期があったこと、事例Aは、症状の変化や原因について、医療情報からは自分も不明な場合もあって、説明し難かったことを確認した。
 - 「配慮を必要としている項目数が少ないこと」について、事例Aは、身体的な状態の変化に伴い、時差通勤から在宅勤務へ、あわせて仕事内容も変わるといった必要な配慮も変化していくことがあったため継続的に話し合うことの重要性を感じていた。
 - 「援助者が継続していること」について、全ての事例で職場内の支援とあわせて、仕事を継続するうえで外部の援助者の存在の重要性を感じていた。関わりのある援助者は、事例Aは健康面や生活面の支援を行うケアマネージャー、事例Bは職場の課題への支援を行うジョブコーチ、事例Cは精神面の波を感じた時に話を聞いてもらう様々な支援機関の相談窓口であり、本人が抱える課題に応じて個別性がみられた。また、事例Bでは職場の体制が変わってしまったことで、職場で課題が生じた際の対応のタイムラグ、課題解決自体が棚上げになってしまうことを確認した。
 - 「昇給があること」について、全ての事例で確認したが、職位の変化はなかった。
 - 「現職期間が一定以上長いこと」について、全ての事例は約20年以上同一の企業にて継続就労しているが、その間の仕事満足度の自己評価として「常に満足度が高い」、「昔に比べて高くなってきている」、「低くなってきている」ということではなく、波があることを確認した。
- また、全ての事例において、仕事をするのが経済的な側面に加えて、「社会参加」、「人とのつながり」としての価値を持っていることを確認した。このようなネットワーク形成への志向も満足度の変化のコントロールに影響していると推測される。加えて、全ての事例で加齢に伴い健康面の変化があるものの、意識的な予防や適切な対応を行っていた。

考察

- ヒアリング調査は、職業生活において生じる具体的な課題、対処方法、感じていること、背景情報を得ることが可能であり、質問紙調査の結果を更に深めて解釈するうえで有効であると考えられる。本研究では、事例報告としたが、今後、ヒアリング調査結果に対する質的研究の視点をもって進め、質問紙調査結果との融合を図り職業サイクルに関する研究を発展させていきたい。

補足

- ヒアリング調査の結果は、調査対象者全員に対して年1回配布しているニュースレターにおいて「職業生活で工夫していること」、「これから職業人生を歩み始める者へのアドバイスやメッセージ」等を取りあげて、その内容に対する本調査研究の研究委員からのコメントを添えたコラムとして掲載することにより、調査への関心を醸成して継続的な調査への協力につながるようになっている。

今年からお話を聞く調査（ヒアリング調査）をしています

今年から、サイクル調査では、全国にお住まいの方のうち数名へヒアリング調査を行っています。

ヒアリング調査では、ご自宅のお近くにある会議室などへお越しいただき、これまでのお仕事や毎日の暮らしについて、1時間程度お話をうかがいます。ヒアリング調査へのご協力をお願いする時は、先にお電話やお手紙を差し上げて協力が可能かどうか確認しますので、その際はよろしくお願ひします。

今年度は5人の方からお話を聞きました。ご協力ありがとうございました。そのうちお一人のお仕事と暮らしについて、サイクル調査の研究委員のお話とともにご紹介します。

全国手をつなぐ育成会連合会の調査委員で、社会福祉法人の理事長をされている、松岡委員にお話をうかがいました。

◆40代女性、短期障害のある方のお話

家族と暮らしながら、雑誌や食品を売る会社の販売店で18年勤められています。その間に1回転職があり、住む家を引っ越しました。

月曜日から金曜日まで1日6時間勤務で、商品の補充やお客様対応をしています。長く働いていて自分の仕事はしっかりとおぼえています。働き始めたころよりお店で働く人が減って、何が困ったときの自分へのフォローが少なくなったと思います。家族は心配しているけど、私は大丈夫です。みんな仲良く楽しく働けるといいと思います。

仕事の他に絵を描いたり、手をつなぐ育成会の活動へも行っています。休日は家族と出かけることが多いです。

夢は海外旅行、そして結婚もしたいです。

みんな自分の希望や夢を持って働いてほしいです。

◆サイクル調査の研究委員、松岡伸一さんのお話

この方は、ご自分の仕事をきっちりこなされていて、会社からも頼りにされているのだと思います。その背景には、ご自分の力に加えて、毎日の生活をご家族がしっかりと支えていることがあるのでしよう。

今はお元気にご家族と暮らし働いている方が、この先も長く安定した生活を続けていくために、地域での生活支援とどう接点を持っていくのか、手をつなぐ育成会でも課題になっています。

ご家族が調子を崩した中で新しく地域とつながりを持つことに苦労された経験も多くの方から聞きます。普段から地域の福祉と接点を持ち、例えば先を見据えてグループホームなどの生活の場のことを知ることは、今後の安心にもつながるかも知れません。

私たちの地元の東京の育成会では、ご本人同士の「本人部会」(ゆうあい会)の活動を通じて、地域での生活支援との接点を持ち続けている方も多いです。

自分の希望や夢を持って働いてほしいというメッセージ、将来のことを考え、地域での生活支援とつながることは大切であるという助言、ありがとうございました。

ヒアリング調査は来年も数名の方へお願いする予定です。「私の仕事について話したい!」という方がいらっしゃいましたら、裏表紙にある「職業サイクル」調査研究事務局までご連絡ください。

東京都の育成会の電子
とりこ通信