

「第27回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集」に係る内容の訂正について

研究企画部

第27回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集に誤りがありましたので、お詫びして訂正させていただきます。

なお、本ホームページの資料は訂正版を掲載しております。また、当日配付させていただいています発表論文集には巻末に訂正資料を同封させていただいておりますことをご報告させていただきます。

【訂正箇所】 発表論文集 p. 179

「中高年齢期の身体・知的・精神障害者の職業課題と支援・職場配慮の障害別の特徴と今後の支援課題」

永野 惣一（障害者職業総合センター研究員）・春名 由一郎（障害者職業総合センター）

【訂正内容】

次ページの下線部を訂正させていただきますのでご参照ください。

【誤りの原因と発見の経緯】

職業的課題と職業的配慮について、若年齢群と中高年齢群の比較をカイ二乗検定により実施し、その結果をオッズ比を用いて要約表にまとめることとしたが、このオッズ比を計算する際に計算に用いる数値を誤ってしまいました。

研究・実践発表会の当日の準備において、カイ二乗検定の結果とオッズ比の結果の違いを分析する際、数値の違いに気がついたものです。

【再発防止策】

統計処理を行う際、ダブルチェックを行うとともに、責任者がチェック方法の実効性を確認いたします。また、今後、研究結果等の精査を十分に行うとともに、その質的向上に努めてまいります。

中高年齢期の身体・知的・精神障害者の職業課題と 支援・職場配慮の障害別の特徴と今後の支援課題

○永野 惣一（障害者職業総合センター 研究員）
春名 由一郎（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

近年、国内人口の高齢化により、障害者雇用においてもその年齢構成が中高年齢層へと移行が見られる。このような状況を受けて、中高年齢期の障害者が希望により、長く安定して働き続けることができるよう支援のあり方を検討することが喫緊の課題である。

障害者職業総合センター研究部門は「障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証研究」（2011年3月）において、多様な障害種別について障害者本人の視点から職業的課題と職場配慮の状況を調査している。しかし、年齢による特徴の違いについては調査研究報告書では報告されていない。

そこで本発表では、障害種別の中高年齢期における職業上の課題と職場での配慮の特徴を明らかにすることを目的として当該報告書のデータの再分析を行い、その結果を報告する。

2 方法

(1) 調査対象・調査方法

調査の回答者は、当事者団体の協力が得られた種類の障害・疾患のある者であり、身体障害（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（統合失調症、双極性障害、その他の精神疾患）、発達障害、高次脳機能障害であった。調査方法は、郵送による無記名のアンケートであり、団体の協力を得て行われた。分析対象は、生産年齢（15歳～65歳）であり、就労中もしくは就労経験のあるものとした。

(2) 質問項目

アンケート調査の質問項目の中で、職業生活での障害や疾患による課題の状況（以下「職業的課題」という。）と職場での配慮や支援・環境整備の状況（以下「職業的配慮」という。）の有無について尋ねた項目を使用した。

ア 職業的課題

「仕事をするための能力開発や頭脳労働」、「仕事上の個別課題を遂行すること」、「対人関係に関すること」、「職場内でのコミュニケーションに関すること」、「職業生活の基盤となる日常生活や自己管理をすること」、「体を使ったり移動したりすること」、「雇用に関する一般的課題」に関する36項目について、職業生活上の問題が「1. あり 現在は解決済」、「2. あり 現在は未解決」、「3. なし」、「4. 仕事に不必要」の4つの選択肢から1

つの選択を求めた。本分析では選択肢「1かつ2」および「3」をダミー変数として、これまでに経験された「職業的課題」の有無を検討した。

イ 職業的配慮

「個人用の支援機器や道具類」、「職場内外の建物や物理的環境の整備」、「職場の人権対策や職場風土について」、「研修や技能訓練」、「職場内外の人的支援」、「職場内外の疾患・健康管理のための配慮」、「業務の見直しや配置転換」、「労働条件や勤務時間に関する配慮や調整」に関する合計35項目について、配慮や支援が「1. あり」、「2. なし・必要」、「3. なし・必要なし」の3つの選択肢から1つの選択を求めた。分析では選択肢「1」および「2かつ3」をダミー変数として、現在における「職業的配慮」の有無を検討した。

(3) 分析方法

中高年齢期の特徴を検討するために45歳未満を若年齢群、45歳以上を中高年齢群として操作的に分類し、職業的課題および職業的配慮の有無について、質問項目ごとの2×2のクロス表についてカイ二乗検定と残差分析を行った。

3 結果

(1) 回答者属性

本稿で分析に用いた各障害別の回答者の人数と平均年齢は以下のとおりである。視覚障害342名（49.66歳）、聴覚障害464名（50.15歳）、肢体不自由651名（47.55歳）、内部障害757名（43.38歳）、知的障害430名（32.90歳）、統合失調症149名（42.75歳）、双極性障害190名（42.04歳）、その他精神疾患292名（37.67歳）、発達障害316名（29.13歳）、高次脳機能障害283名（40.25歳）であった。なお、回答者のうち知的障害と発達障害およびその他の精神疾患については、平均年齢が若年に偏りがあったため、35歳未満の群と35歳以上の群の分類においても若年齢群と中高年齢群として分析を行った。

(2) クロス集計結果

「職業的課題」と「職業的配慮」のそれぞれで、若年齢群と中高年齢群との間の偏りを検討した結果、障害種別で異なった傾向が示された。本稿では、このうち代表的な結果として、経験された「職業的課題」と現在における「職業的配慮」の両方において、若年齢群と中高年齢群の間で有意な偏りが示された「肢体不自由」と「知的障害(35歳未満と35歳以上の群分け)」の結果を示す。

ア 職業的課題

「肢体不自由」では、「運搬すること」が特に中高年齢群の職業的課題として経験している者が多くなっていた。一方「知的障害」においては「職業生活の基盤となる日常生活や自己管理をすること」、「体を使ったり移動したりすること」に関する多くの項目で、中高年齢群において職業的課題の経験が多くなっていた。一方「職場内でのコミュニケーションに関すること」、「仕事をするための能力開発や頭脳労働」は、中高年齢群では若年齢群と比較して問題経験が少なくなっていた（表1）。

イ 職業的配慮

「肢体不自由」では中高年齢群ほど「職場内外の疾患・健康管理のための配慮」、「個人用の支援機器や道具類」、「職場の人権対策や職場風土について」に関する項目の職業的配慮が多くなっていた。一方「知的障害」では中高年齢群ほど「コミュニケーションに時間をかける配慮」、「職場内での休憩や健康管理ができる場所の確保等」の項目の職業的配慮が多くなっていた（表2）。

表1 若年齢群と中高年齢群の比較による「職業的課題」の特徴

カテゴリー	質問項目	肢体不自由 (オッズ比)	知的障害 (オッズ比)
仕事をするための 能力開発や頭脳労働	仕事中に注意を集中すること	0.49 *	
	問題解決や判断を行うこと	0.44 **	
仕事上の個別課題を 遂行すること	職務として決められた課題を達成すること	0.56 *	
	精神的ストレスに適切に対処すること	0.35 **	
職場内での コミュニケーション に関すること	同僚、上司、お客さんなどに対して自分の 意思を伝えること	0.32 **	
	同僚、上司、お客さんなどの話や文書の内容 を理解すること	0.18 *	
職業生活の基盤 となる日常生活や 自己管理をすること	決められた通院を行うこと		2.76 **
	仕事中にトイレを利用すること		2.06 *
	勤務時間外の生活（住居、買い物など）を 行うこと		2.02 *
	食事や休養、服薬、自己治療など健康管理 をすること		1.84 *
	清潔な身なりや服装をすること		1.78 *
体を使ったり 移動したりすること	様々な場所をあちこち移動すること（車椅子 を含む）		2.76 **
	歩くこと（短距離、長距離、不安定な場所 で、など）		2.52 **
	交通機関を利用すること（バス、電車、飛行機、 タクシーなど）		2.15 **
	運搬すること	1.64 *	2.04 *
	座った姿勢で仕事をする		2.03 *
	手と手指を使って物をつまんだり、操作したり、 放したりすること		1.97 *

注1) 数値はクロス表から導いたオッズ比で示す。値が1未満の場合は数値が低いほど若年齢の方に偏りを示しており、値が1以上の場合は数値が高いほど中高年齢に偏りを示している。
注2) カイ二乗検定で有意な傾向を示した項目のみ示している。 ** $p < .01$, * $p < .05$

表2 若年齢群と中高年齢群の比較による「職業的配慮」の特徴

カテゴリ	質問項目	肢体不自由 (オッズ比)	知的障害 (オッズ比)
職場内外の建物や 物理的環境の整備	トイレ、休憩所、食堂等の施設改善	2.05 **	
	職場内で必要な休憩や健康管理ができる場所の確保や整備	1.59 *	1.81 *
	職場内の移動の施設改善（手すり、通路、床面、案内など）	1.59 *	
職場内外の人的支援	必要に応じた同僚等の作業補助	2.02 **	
職場の人権対策や 職場風土について	偏見・差別防止のための管理職・職員への啓発	1.76 *	
	社内の親睦活動、サークル活動などの参加しやすさ	1.65 *	
	コミュニケーションに時間をかける配慮		1.73 *
個人用の支援機器や 道具類	誰もが使いやすい機器・機材（ユニバーサルデザイン等）	1.99 *	
職場内外の疾患・健康管理のための配慮	上司などによる毎日の健康状態チェック	2.32 **	
	勤務時間中の服薬や自己管理、治療等への職場の配慮	1.85 **	
	主治医・専門医と職場担当者を交えた仕事内容のチェック		0.38 **
業務の見直しや 配置転換	能力的に無理のない仕事への配置	1.71 *	
	仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更	1.65 *	

注1) 数値はクロス表から導いたオッズ比で示す。値が1未満の場合は数値が低いほど若年齢の方に偏りを示しており、値が1以上の場合は数値が高いほど中高年齢に偏りを示している。
注2) カイ二乗検定で有意な傾向を示した項目のみ示している。 ** $p < .01$, * $p < .05$

4 考察

中高年齢期の職業的課題と職業的配慮について、肢体不自由と知的障害において特徴的結果が示された。

肢体不自由では中高年齢において、運搬することについては若年齢に比べて課題が多かったが、その他の項目では課題は少なかった。しかし、職業的配慮については、多くの項目で中高年齢において比較的、職業的配慮が多かった。これらの結果について、一般的に身体障害者の勤続年数については比較的長期間である状況を踏まえると、日常的に職業的課題について企業側との相談がされており、課題意識として残存しない可能性や、企業側の配慮もニーズが考慮されたものとして実現していることも推察される。

一方、知的障害では、中高年齢において身体活動・移動、日常生活や自己管理に関する多様な職業的課題が若年齢に比べて多かった。平成30年度の障害者雇用実態調査によれば、知的障害者の年齢別雇用割合が44歳未満で8割以上を占めていることが報告されており、職業的課題の多発による早期離職の可能性も考えられる。また、そのような状況でも中高年齢期において仕事を継続している知的障害者の職業的配慮の特徴として、職場のコミュニケーションに時間をかけることや休憩・健康管理への配慮が比較的多かった。これは、知的障害者が中高年齢期でも無理なく働ける仕事内容の検討や休憩等の配慮が、継続雇用にとって促進的事項であることを示唆するものである。

【参考文献】

障害者職業総合センター(2011). 調査研究報告書No.100 障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究