

国立身体障害者リハビリテーションセンター更生訓練所修了生の就労状況

八巻知香子* 小松原正道** 白浜一** 藤田ゆかり***
渡邊雅浩**** 松岡利男***** 山内保孝** 河村宏*

Work Conditions of the Graduates of Training Program at NRCD

Chikako Yamaki*, Masamichi Komatsubara**, Hajime Sirahama**, Yukari Fujita***,
Masahiro Watanabe****, Toshio Matsuoka*****, Yasutaka Yamauchi**, Hiroshi Kawamura*

The purpose of this report is 1) to describe the job status and working environment for the graduates of training program at National Rehabilitation Center for Persons with Disabilities and 2) to find the service needs for them. The result shows that 63% of the respondents have job, and that over 90% of them want to continue their current job. Sixty-four percent of the people who are out-of-job want to get job as soon as possible. The persons with sever disabilities or the persons whose disabilities are getting worse tend to be unemployed. Most workers evaluate that their working environment are comfortable, though some are in the uncomfortable conditions. Compared with self-employed people, the persons who are employed as full-time or part-time worker, especially among the persons with hearing impairments, could not receive "supportive human relationship". The appropriate consultation systems should be established, particularly for the persons who cannot continue their work because of disability status, or the persons who are isolated at their work place.

キーワード：就労者割合、就労希望、就労環境

1. はじめに

障害のある人々が社会に参加し、充実した生活を送る上で、就労は極めて重要な要素である。国立身体障害者リハビリテーションセンター更生訓練所は、身体障害のある人々の社会復帰を目的とし、就労による自立を目指す訓練課程を提供している。同センターは、

設立後25年間にのべ約5000名の身体障害者を受け入れてきた。訓練を終え、社会復帰を果たした人々が、現在どのような環境で就労を含めた社会復帰が達成されているのかについての状況を把握することは、サービス提供のあり方を考える上でも極めて重要である。そこで、平成15年度に、修了生を対象としたアンケート

* 国立身体障害者リハビリテーションセンター研究所
障害福祉研究部

** 国立身体障害者リハビリテーションセンター更生訓練所
指導部

*** 国立伊東重度障害者センター

**** 厚生労働省 社会・援護局障害保健福祉部

***** 国立神戸視力障害者センター

* Department of Social Rehabilitation, Research Institute,
National Rehabilitation Center for Persons with Disabilities

** Department of Guidance, Training Center, National
Rehabilitation Center for Persons with Disabilities

*** Ito National Rehabilitation Center for Persons with Severe
Disabilities

**** Ministry of Health, Labor and Welfare

***** Kobe National Rehabilitation Center for Persons with Visual
Disabilities

トを実施し、就労の現状について把握したので、結果を報告する。

本報告の目的は、1) 修了生の就労の有無とその関連要因および非就労者の就労希望状況、2) 就労者の就労環境の評価とその関連要因を記述的に示すこと、またその結果を通じて、本センターでの訓練を終えた後に必要とされる支援のあり方への示唆を得ることである。

2. 対象と方法

2. 1. 調査対象

国立身体障害者リハビリテーションセンターが設立されてから2003年5月までに、同センター更生訓練所のプログラムを修了、または中途退所した人を対象とした。同訓練所の指導課が管理する名簿に記載されている人のうち、同一人物であることが明かなケース、住所が特定できないことが明かなケースを除く、計4011名に調査票を郵送した。宛先不明による返送、死亡との連絡のあったケースを除く調査対象数は3190票で、回収率は、肢体不自由者481票(33.5%)、視覚障害者344票(33.3%)、聴覚障害者136票(19.3%)、計962票(30.2%)であった。就労の有無について無回答であった17票を除く、肢体不自由者469票、視覚障害者341票、聴覚障害者135票、計945票を分析対象とした。また、職場環境の主観的評価に関する分析については、家族等によって回答された13票(「ご家族やお知り合いの方の意見を記入している」に○をつけた人)も除いて分析した。なお、聴覚障害と視覚障害、肢体不自由と視覚障害など複数を併せ持つケースもあったが、同センターに入所する際の判定に使われた主たる障害を基準とした。

2. 2. 調査方法

「当事者の経験にもとづいた社会の在り方に関するアンケート」として、現在の日本社会の問題指摘を依頼する項目を多数含む計12ページの調査票を郵送配票、郵送回収した。視覚障害者には、すべての内容を集録した録音テープを同封し、調査票への墨字の記入、点字や墨字による別紙での回答、メール、電話での回答のいずれでも可であることを明記した。また、希望者には点字版、DAISY版の調査票も準備し、送付した。なお、この調査の倫理性については、同センターに設置されている倫理委員会において検討され、承認を得た。

本報告で用いる調査項目は、基本属性、入所時期、就労形態、就労による収入、現在の就労環境評価、就

労の継続意向である。現在の就労環境評価は、表5に示した項目で尋ねた。この7項目は、探索的因子分析の結果を参考に、「やりがい」「人間関係」「負担感」の3つのサブスケールを作成した。全くそうでない=0点、あまりそうでない=1点、ややそうだと=2点、大いにそうだと=3点を与え(「障害によって不利な扱いを受けている」のみ逆転項目)、該当する項目を単純加算した。各サブスケールのrangeと α 係数は、「やりがい」がrange=0-6、 $\alpha=0.70$ 、「人間関係の良好さ」がrange=0-9、 $\alpha=0.63$ 、「負担感」がrange=0-6、 $\alpha=0.63$ である。

考察で引用したインタビューについては、八巻他[1]に詳述した。

3. 結果

3. 1. 回答者の背景

回答者の背景を表1に示した。障害別に男女比を見ると、肢体不自由者では2:1、視覚障害者では3:1、聴覚障害者では1:1であった。年齢は、肢体不自由者、聴覚障害者は20代、30代中心で、20歳代から40歳代までの合計がそれぞれ90%以上を占め、聴覚障害者では60歳代の1名を除き、全員40歳代以下である。一方、視覚障害者は年齢の広がりが大きく、50歳代がもっとも多く、20歳代から40歳代の合計が40%、60歳を越える人も26%であった。障害をもった時の年齢は、肢体不自由者は出生時が26%、10代後半から20歳代がそれぞれ21%、23%と多かった。視覚障害者は出生時が15%、20歳代、30歳代、40歳代がそれぞれ20%前後である。聴覚障害者は出生時が53%、6歳までの幼児期が42%で、この合計が94%であった。家族構成をみると結婚している人が肢体不自由者では21%、視覚障害者では54%、聴覚障害者では35%、子どものいる人が肢体不自由者で13%、視覚障害者で48%、聴覚障害者で29%であった。

3. 2. 就労の有無および就労希望・就労継続意向

就労、非就労の状況と、就労者の就労継続意向、非就労者の就労希望の有無を表2に示した。就労者(「収入を伴う仕事についている」と答えた人)の割合は全体で63%、障害別に見ると肢体不自由者で61%、視覚障害者で62%、聴覚障害者で70%であった。

就労者のうちの過半数が、特に視覚障害者では65%の人が「これからもずっと続けていきたい」と答えた。また、35%の人が「今しばらく続けようと思う」と答え、この2つの回答の和はどの障害でも80%を超えた。「働くことをやめたい」と答えた人はわずか1%であっ

表1 対象者の背景

		全体 N=945		肢体不自由者 N=469		視覚障害者 N=341		聴覚障害者 N=135	
		n	%	n	%	n	%	n	%
性別	男性	634	67.1	318	67.8	252	73.9	64	47.4
	女性	300	31.7	143	30.5	87	25.5	70	51.9
	無回答	11	1.2	8	1.7	2	0.6	1	0.7
年齢	Mean±SD	40.5±12.8		35.5±8.9		50.4±12.9		32.3±7.1	
	～20歳代	212	22.4	134	28.6	25	7.3	53	39.3
	30歳代	292	30.9	180	38.4	52	15.2	60	44.4
	40歳代	186	19.7	108	23.0	58	17.0	20	14.8
	50歳代	145	15.3	30	6.4	115	33.7	0	0.0
	60歳以上	95	10.1	4	0.9	90	26.4	1	0.7
	無回答	15	1.6	13	2.8	1	0.3	1	0.7
受障時期	出生時	244	25.8	121	25.8	52	15.2	71	52.6
	就学前 (0～6歳)	117	12.4	42	9.0	19	5.6	56	41.5
	7～14歳	44	4.7	26	5.5	15	4.4	3	2.2
	15歳～19歳	121	12.8	99	21.1	22	6.5	3	2.2
	20歳代	168	17.8	109	23.2	56	16.4	0	0.0
	30歳代	104	11.0	34	7.2	70	20.5	0	0.0
	40歳代	70	7.4	11	2.3	59	17.3	0	0.0
	50歳以上	34	3.6	2	0.4	32	9.4	0	0.0
	無回答	43	4.6	25	5.3	16	4.7	2	1.5
結婚	結婚している (別居含む)	333	35.2	101	21.5	184	54.0	48	35.6
	結婚していない	602	63.7	362	77.2	156	45.7	84	62.2
	無回答	10	1.1	6	1.3	1	0.3	3	2.2
子どもの有無	いる	265	28.0	63	13.4	163	47.8	39	28.9
	いない	665	70.4	397	84.6	174	51.0	94	69.6
	無回答	15	1.6	9	1.9	4	1.2	2	1.5
生活場所	施設	20	2.1	15	3.2	3	0.9	2	1.5
	自宅								
	一人暮らし	124	13.1	53	11.3	50	14.7	21	15.6
	家族と同居	766	81.1	378	80.6	278	81.5	110	81.5
	同居家族無回答	25	2.6	15	3.2	9	2.6	1	0.7
	無回答	10	1.1	8	1.7	1	0.3	1	0.7
学歴	未就学	1	0.1	1	0.2	0	0.0	0	0.0
	中学校	45	4.8	15	3.2	30	8.8	0	0.0
	高等学校	585	61.9	300	64.0	167	49.0	118	87.4
	短大・専門学校・大学	295	31.2	145	30.9	139	40.8	11	8.1
	無回答	19	2.0	8	1.7	5	1.5	6	4.4
障害者手帳等級	1級	469	49.6	239	51.0	212	62.2	18	13.3
	2級	342	36.2	151	32.2	86	25.2	105	77.8
	3級	58	6.1	36	7.7	14	4.1	8	5.9
	4級	26	2.8	12	2.6	13	3.8	1	0.7
	5級	18	1.9	10	2.1	8	2.3	0	0.0
	6級	11	1.2	7	1.5	4	1.2	0	0.0
	無回答	21	2.2	14	3.0	4	1.2	3	2.2
障害の種類 (複数回答)									
肢体不自由						視覚障害			
	脳性麻痺	93	19.8			網膜色素変性症		117	34.3
	脊髄性小児麻痺	4	0.9			糖尿病性網膜症		36	10.6
	頸髄損傷	54	11.5			視神経萎縮		47	13.8
	胸・腰髄損傷	87	18.6			ペーチェット病		16	4.7
	脊髄疾患	23	4.9			網膜剥離		38	11.1
	二分脊椎	17	3.6			黄斑変性症		17	5.0
	リウマチ性疾患	12	2.6			小眼球		9	2.6
	進行性筋萎縮性疾患	10	2.1			白内障		33	9.7
	骨・関節疾患	21	4.5			眼球の変性病態		50	14.7
	脳血管障害	45	9.6			変性近視		10	2.9
	脳挫傷	38	8.1			その他		54	15.8
	その他の脳・神経疾患	20	4.3			無回答		6	1.8
	切断	6	1.3			聴覚障害			
	その他	41	8.7			感音性聴覚障害		110	81.5
	無回答	28	6.0			伝音性聴覚障害		4	3.0
						混合聴覚障害		6	4.4
						その他		12	8.9
						無回答		8	5.9

た。

現在仕事についていない人（非就労者）の64%、障害別に見ると肢体不自由者では73%、視覚障害者で56%、聴覚障害者で54%の人が就労を希望していた。

3. 3. 就労の有無の関連要因

就労の有無と属性、障害の状態についての関連を表3に示した。属性について見ると、肢体不自由者では、年齢が高い人、受障時期が青年期以降である人で非就労の割合が高かった。視覚障害者、聴覚障害者では年齢との関連はなく、男性で就労者の割合が高かった。全ての障害において、学歴による差は見られなかった。障害の程度についてみると、肢体不自由者では手帳等級による差は見られなかったが、ADL自立の達成度が低い場合に、視覚障害者では障害者手帳が1級である場合に非就労の割合が高かった。聴覚障害者では、手帳や聴力との有意な関連は見られなかった。いずれの障害でもこの一年で障害が重度化した場合に、非就労の割合が高かった。

3. 4. 就労者の概要

就労者の勤務形態、就労による収入を表4に示した。勤務形態は、視覚障害者では自営業が最も多く、過半数を占め、肢体不自由者、聴覚障害者では常勤の仕事の割合が高く、それぞれ62%、78%であった。職種では、肢体不自由者では事務が、専門・技術職、生産・技能・運転職がそれぞれ18%を占めた。視覚障害者では69%が三療に従事し、事務職と専門・技術職が1割ずつであった。聴覚障害者では、事務職が38%、生産・技能・運転職が29%、専門・技術職が22%となっていた。

就労による年間の収入はいずれの障害においても100万円～300万円の範囲が40%から46%、100万円以下と300万円以上500万円未満の割合がそれぞれ20%前後であった。

3. 5. 就労環境の主観的評価

就労環境について、どのように評価しているのか、「ややそうだ」「大いにそうだ」と答えた人の割合を表5に示した。

「やりがい」と「人間関係の良好さ」に関する項目のうち肯定的な項目、「自分の能力を發揮できる仕事だ」「仕事にやりがいやおもしろさを感じる」「職場の人間関係に恵まれている」「自分は職場や仕事の上で認められていると思う」についてはいずれも70%以上の人が「ややそうだ」「大いにそうだ」と答えた。「人

間関係の良好さ」についての否定的な項目である「障害によって不利な扱いを受けている」については25%の人が「ややそうだ」「大いにそうだ」と答えた。

「負担感」に関する項目では、「自分には負担が大きすぎる仕事だ」については28%、「仕事のためにとっても疲れる」については56%の人が「ややそうだ」「大いにそうだ」と答えた。

3. 6. 就労環境の主観的評価の関連要因

「やりがい」については、視覚障害者は他の2つの障害に比べて、また自営業は他の雇用形態に比べて、三療は他の職種に比べて有意に高かった。就労による収入が300万円以上である場合にやや高い傾向が見られたが、有意ではなかった。

「人間関係の良好さ」については、自営業は常勤の勤めの仕事、非常勤の勤めの仕事と比べて有意に高く、三療は、事務・販売・サービス職種に比べて高かった。聴覚障害者は他の2つの障害に比べて有意に低かった。

「負担感」については、視覚障害者が他の2つの障害に比べて有意に低く、常勤の勤めの仕事が自営業、非常勤の勤めの仕事に比べて有意に高かった。

性、年齢については、「やりがい」について、年齢が高い場合、男性である場合に高い傾向が見られたものの、有意ではなく、「負担感」および「人間関係の良好さ」との間には関連が見られなかった。

4. 考察

4. 1. 回収率と回答者の特性

本調査は、回収率が30%とやや低い。宛先不明による返送率は送付数の19.7%と非常に高く、また本人が数年前に亡くなったと改めて電話連絡があったケースは32件、送付先住所の住民で、リハビリテーションセンターとは全く関わりのない人から、本調査票が届いたとの連絡も2件あった。これらのことを考慮すると、対象者の手元に届くことなく、廃棄された票もかなりの数に上ることが予測される。平成10年に国立身体障害者リハビリテーションセンターと職業リハビリテーションセンターの修了者に対して行われた回収率49%の調査[2]と比較した場合、障害者手帳の等級、年齢に大きな差はないことから、同センターに所属した人の特性を反映し、大きな偏りはないものと考えられた。しかし、修了者の連絡先を正確に把握する情報管理をきちんと整備することは、退所後にも必要なフォローを提供する上でも重要なことと考えられる。

表2 就労・非就労の状況

N=945

	肢体不自由者 n=469		視覚障害者 n=341		聴覚障害者 n=135		計	
	n	%	n	%	n	%	n	%
仕事をしている	292	60.7	214	62.2	96	70.1	602	62.6
ずっと続けていきたい2)	145	49.7	140	65.4	41	43.2	326	54.2
いましばらく続ける2)	108	37.0	60	28.0	43	45.3	211	35.1
転職したい2)	32	11.0	8	3.7	11	11.6	51	8.5
働くことをやめたい2)	4	1.4	2	0.9	0	0.0	6	1.0
無回答2)	3	1.0	4	1.9	0	0.0	7	1.2
仕事をしていない	177	36.8	127	36.9	39	28.5	343	35.7
仕事につきたい2)	129	72.9	71	55.9	21	53.8	221	64.4
仕事につきたくない2)	41	23.2	52	40.9	14	35.9	107	31.2
無回答2)	7	4.0	4	3.1	4	10.3	15	4.4

1) 就労の有無についての無回答の17名を除く値。

2) 斜体字は再掲でそれぞれ「仕事をしている」「仕事をしていない」と答えた人中での割合。

3) 「仕事をしている」「仕事をしていない」と答えた人の障害別の割合は、 χ^2 検定による有意な差はない

表3 属性と障害の程度による就労者割合の違い

	Mean±SD	計		肢体不自由者		視覚障害者		聴覚障害者					
		就労者 n=602	非就労者 n=343	就労者 n=292	非就労者 n=177	就労者 n=214	非就労者 n=127	就労者 n=96	非就労者 n=39				
年齢	39.7±12.6	41.8±13.1	*	34.4±8.4	37.3±9.6	***	50.3±12.3	50.6±13.8	n.s.	31.7±7.3	33.8±8.6	n.s.	
性別	男性	429 67.7	205 32.3	***	199 62.6	119 37.4	n.s.	174 69.0	78 31.0	***	56 87.5	8 12.5	***
	女性	167 55.7	133 44.3		89 62.2	54 37.8		39 44.8	48 55.2		39 55.7	31 44.3	
受障時期	出生時	163 66.8	81 33.2	†	75 62.0	46 38.0	*	35 67.3	17 32.7	n.s.	53 74.6	18 25.4	n.s.
	0~18歳	166 67.8	79 32.2		98 72.1	38 27.9		30 60.0	20 40.0		38 64.4	21 35.6	
	19~30歳未満	121 59.0	84 41.0		81 57.9	59 42.1		37 59.7	25 40.3		3 100.0	0 0.0	
	30歳以上	122 58.7	86 41.3		23 48.9	24 51.1		99 61.5	62 38.5		0 0.0	0 0.0	
学歴	高等学校まで	405 64.2	226 35.8	n.s.	193 61.1	123 38.9	n.s.	128 65.0	69 35.0	n.s.	84 71.2	34 28.8	n.s.
	短大・専門学校以上	185 62.7	110 37.3		95 65.5	50 34.5		83 59.7	56 40.3		7 63.6	4 36.4	
手帳等級	1級	283 60.3	186 39.7	†	149 62.3	90 37.7	n.s.	123 58.0	89 42.0	†	11 61.1	7 38.9	n.s.
	2級	231 67.5	111 32.5		94 62.3	57 37.7		62 72.1	24 27.9		75 71.4	30 28.6	
	3級以上	76 67.3	37 32.7		43 66.2	22 33.8		26 66.7	13 33.3		7 77.8	2 22.2	
ADL達成項目数	9-10項目				201 68.6	92 31.4	***						
	8項目以下				85 50.9	82 49.1							
視力	0.01以上							112 65.1	60 34.9	n.s.			
	全盲~指数弁							89 58.6	63 41.4				
聴力	100db未満										28 68.3	13 31.7	n.s.
	100db以上										55 71.4	22 28.6	
この1年間の障害の重症化	重くなった	148 53.8	127 46.2	***	55 50.9	53 49.1	**	81 55.9	64 44.1	*	12 54.5	10 45.5	†
	変わらない・軽くなった	438 67.6	210 32.4		228 65.3	121 34.7		129 67.9	61 32.1		81 74.3	28 25.7	

 χ^2 検定により検討。*** p<0.1%, **p<1%, *p<5%, †p<10%

表4 就労者の概要

N=602

	肢体不自由者		視覚障害者		聴覚障害者		計	
	n	%	n	%	n	%	n	%
雇用形態	36	12.3	119	55.6	3	3.1	158	26.2
常勤の勤めの仕事	181	62.0	71	33.2	75	78.1	327	54.3
非常勤の勤めの仕事	31	10.6	13	6.1	9	9.4	53	8.8
福祉就労	29	9.9	7	3.3	2	2.1	38	6.3
その他・無回答	15	5.1	4	1.9	7	7.3	26	4.3
職種	141	48.3	24	11.2	36	37.5	201	33.4
経営・管理	11	3.8	8	3.7	4	4.2	23	3.8
専門・技術	52	17.8	20	9.3	21	21.9	93	15.4
販売・サービス	23	7.9	1	0.5	7	7.3	31	5.1
生産・技能・運転	51	17.5	8	3.7	28	29.2	87	14.5
三療	1	0.3	147	68.7	0	0.0	148	24.6
農林漁業	1	0.3	0	0.0	0	0.0	1	0.2
その他	9	3.1	2	0.9	0	0.0	11	1.8
無回答	3	1.0	4	1.9	0	0.0	7	1.2
就労による収入	75	25.7	57	26.6	13	13.5	145	24.1
100万円未満	131	44.9	84	39.3	44	45.8	259	43.0
100万円以上300万円未満	63	21.6	51	23.8	25	26.0	139	23.1
300万円以上500万円未満	17	5.8	16	7.5	12	12.5	45	7.5
500万円以上	6	2.1	6	2.8	2	2.1	14	2.3
無回答								

4. 2. 就労の有無および、非就労者の就労希望

本調査の回答者の就労者の割合は、63%であり、これは平成10年に行われた実態調査の72%[2]と比べるとやや低い。障害者の雇用状況は、非障害者の雇用市場の動向に伴って動くといわれているが[3]、それぞれの調査時点での完全失業率はそれぞれ平成10年次が4.1%、平成15年次が5.4%[4]であった。今回の就労者の割合がやや低いのは、社会全体の雇用情勢の反映かもしれない。

肢体不自由者ではADL自立の難しさが、全ての障害において、障害の重度化が就労の有無に関連していたことは、障害者の就労が障害の状態に強く規定されていることを改めて示している。本調査に先立って行っ

表5 就労環境の評価

	n1)	%1)
やりがい		
自分の能力を発揮できる仕事だ	477	81.5
仕事にやりがいやおもしろさを感じる	424	72.5
人間関係の良好さ		
職場の人間関係に恵まれている	451	80.4
障害によって不利な扱いを受けている	144	24.7
自分は職場や仕事の上で認められていると思う	418	72.9
負担感		
自分には負担が大きすぎる仕事だ	162	27.7
仕事のためにとても疲れる	328	56.4

注 非就労者および無回答、家族等による代理回答を除いた値。

1) それぞれの項目に対して、「ややそうだ」「大いにそうだ」と答えた人の割合

た入所生への聞き取り面接調査[1]でも、「本人の“能力”ではなく、“障害”が評価されてしまうこと」が実感されていた。非就労者の過半数が就労を望んでおり、重度の障害であってもその人に合った働き方が可能となるような社会のあり方が強く求められているが、現状ではそれが実現していないこと、その実現の必要性が示唆される。

また、いずれの障害においても「この一年で障害が重くなった」と答えた人の就労者の割合は低く、障害の重度化が就労の継続を困難にしていることが窺われた。訓練が修了後、時間が経過した後に加齢や進行性の障害等による障害の重度化が生じることは避け得ない場合も多いと見られる。このことから、障害が重度化した場合にも就労が継続できるような環境づくり、また就労が中断した場合には障害の状況に応じた適職へのマッチングといった、当センターの課程を修了した後のアフターケアに対するニーズは高いものと考えられる。

4. 3. 就労環境

「やりがい」「人間関係の良好さ」に関する項目は、いずれも70%から80%の人が肯定的に捉えていた。「負担感」については、それぞれ28%、56%と多数の

表6 就労環境の関連要因

	n1)	やりがい Mean±SD3)	人間関係の良好さ Mean±SD3)	負担感 Mean±SD3)
総数		4.1±1.6	6.1±2.0	2.6±1.5
年齢2)	相関係数	0.24	†	0.19
性別				
男性	424	4.2±1.6	†	6.1±2.0
女性	163	3.9±1.5]	6.2±1.9
障害種別				
肢体不自由	208	3.9±1.6]	6.1±1.9
視覚障害	289	4.7±1.4]	6.5±1.9
聴覚障害	96	3.8±1.5]	5.5±1.9
雇用形態				
自営業	153	4.7±1.3]	6.8±1.9
常勤の勤めの仕事	327	3.9±1.5]	5.9±1.9
非常勤の勤めの仕事	53	3.8±1.6]	5.8±2.0
福祉就労	36	3.8±1.7]	6.4±1.9
職種				
事務・販売・サービス	232	3.9±1.5]	6.0±1.9
経営・管理・専門・技術	116	4.0±1.8]	6.1±2.0
生産・技能・運転	86	3.6±1.5]	5.6±2.0
三療	146	4.9±1.2]	6.7±1.8
就労による収入				
100万円未満	140	4.0±1.6]	6.1±2.0
100～300万円未満	259	4.0±1.5]	6.0±1.9
300万円以上	184	4.3±1.5]	6.4±2.0

*** p<0.1%, **p<1%, *p<5%, †p<10%

1) 「やりがい」についてのn。「人間関係」「負担感」については、無回答の人数により、1～2名の違いがある項目もある。

2) 相関係数

3) 一元配置分散分析による。

人に訴えが見られた。「負担感」はあるものの、「やりがい」や「人間関係の良好さ」を感じながら働いているケースが多いと考えられた。

しかし、障害の特性や働き方によっては、就労環境がより厳しい場合が見られた。障害ごとに雇用形態や職種に偏りがあるため、サブスケールごとの関連要因を要約すると、以下のような特徴があると考えられる。視覚障害者で三療の仕事を自営業で行っている人は、相対的に「やりがい」「人間関係の良好さ」を高く感じることができ、「負担感」も低い。一方、常勤の勤めの仕事についている人は、どの障害においても「負担感」が高い。聴覚障害者は、上記の特徴に加えて、他の2障害より「人間関係の良好さ」が低い。本調査に先立って行った面接調査[1]では「晴眼者の参入により厳しさを増した（40代、男性：現入所生）」との語りもあり、楽観はできないものの、これらの結果を併せ考えると、三療を自営で行う場合、自己裁量の範囲が広く、仕事ストレスをある程度緩和する要件[5]を備えやすいと考えられる。一方、勤めの仕事という形態は、人間関係の調整が常に必要となるが、障害のある人が勤務する際に排除の対象とされる場合も多く、大きな負荷を抱えながら就労する様子が容易に推測される。中でも聴覚障害者で「人間関係の良好さ」が低かったことは、コミュニケーションのための十分な支援が得られず、孤立しがちな状況で就労を続けている人が多くいることが推察される。本調査に際しても、自由回答やメールの中で、「職場で嫌がらせを受けて、退職に追い込まれたが、親身に相談に乗ってくれる場所がない」との訴えも複数聞かれた。こうしたケースへの対応窓口の整備が強く望まれる。

長いアンケートにお答えいただきました皆様に心から御礼申し上げます。

5. 引用文献

- 1) 八巻(木村)知香子, 寺島彰, 山崎喜比古: 障害当事者が感じる社会の「まなざし」－国立身体障害者リハビリテーションセンターの入所生への聞き取りから。国立身体障害者リハビリテーションセンター研究紀要. 24, 21-28 (2004).
- 2) 国立身体障害者リハビリテーションセンター, 国立職業リハビリテーションセンター: 修了者実態調査結果報告書－創立20周年記念事業－. (2000).
- 3) Barnes, C., G. Mercer and T. Shakespeare. Disabling barriers. in Exploring Disability. Polity Press. (1999).

4) 労働政策研究・研修機構: 労働統計データベース., <http://www.jil.go.jp/>

5) Bultmann U., I. J. Kant, P. A. Van den Brandt and S. V. Kasl: Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: prospective results from the Maastricht Cohort Study. Psychol Med. 32(2), 333-345 (2002).