

原 著

大阪府における精神障害者の離職に関する研究

福井 信佳¹⁾, 中山 広宣¹⁾, 橋本 卓也¹⁾高畠 進一²⁾, 西川 智子²⁾¹⁾大阪保健医療大学保健医療学部²⁾大阪府立大学総合リハビリテーション学部

(平成 23 年 6 月 2 日受付)

要旨:国や自治体において、障害者の就業統計は、就業状況を示す就職件数は公表されているが、入職した障害者が定着しているかどうかの指標となる離職率は公表されていない。そこで筆者らは、独自の方法として、大阪府が公表している「障害者の年間の就職者数」、「対前年度増加数」、「入職件数」を活用し、障害者の離職率の推定を試みた。その結果、身体障害者、知的障害者との比較から精神障害者の離職率が有意に高いことを認めた。今後、精神障害者が定着しているかどうかを知る手がかりとして離職率は重要なデータになると考えられた。

(日職災医誌, 60: 32-37, 2012)

—キーワード—

離職率、精神障害者、労働市場

はじめに

日本の厚生労働省は、精神障害者の入職状況を公表しており「精神障害者の就職件数は増加の傾向にあり、ここ数年は精神障害者の伸びが著しい」と報告している¹⁾。こうした変化は大阪府についても同様である²⁾。それによれば 2000 年ごろには非常に少なかった就業件数は、この 9 年間の間に著しい伸びを示している。筆者らは、背景にはハローワークを中心とした職業紹介機能が強化されてきていることや企業の障害者雇用に関する理解が深まってきたためと考える。また 2006 年から導入された精神障害者に対する法定雇用率に基づく障害者雇用納付金制度³⁾が適用されたことも強く影響していると考えている。現時点における精神障害者の就職件数は、身体障害者、知的障害者に比較してまだ少数であるが、今後一層拡大することが予測される。

しかしいったん入職した精神障害者が定着しているかどうかの指標となる離職率については公表されていない。筆者は、精神障害者の就職率が拡大することは望ましいことであるが、もしも離職率も拡大しているのであれば労働市場全体あるいは企業全体における精神障害者数は変わらないことになり、制度の導入を含めた離職対策が必要になると考えている。

そこで筆者らは、我々の勤務地である大阪府について、身体障害者、知的障害者、精神障害者ごとに離職率を算

出した。その結果から精神障害者の離職率が有意に高いことが示唆されたので、精神障害者の離職率が示す問題、離職予防対策の必要性について考察する。

対 象

離職率を算出するためのデータは、大阪府が公表している「年間の就職者数」「年間就職者数の対前年度増加数」「年度毎の就職件数」である。このデータを活用して身体障害者、知的障害者、精神障害者ごとに離職率を算出した。

離職率の計算方法及び分析方法（表 1）

離職率の計算方法は、「離職率 = 年間の離職者数 / 年間の障害者である全労働者数」である。しかし分母にあたる「年間の障害者である全労働者数」は既存のデータから分かっているが、分子にあたる「年間の離職者数」が不明である。筆者は、その求める年間の離職者数は「年間の離職者数 = 年度毎の就職者数 - 対前年度増加数」で求められると考えた。なお、この算出方法についてはすでに本誌において紹介している⁴⁾。

ここでは簡単に算出方法を説明する。「年間の就職者数」を「N」、「対前年度増加数」を「ΔN」、「年度毎の就職件数」を就職者数として扱い「E」とし、求める「年間の離職者数」を「L」とすると、年間の離職率 $L/N = E/N - \Delta N/N$ で求められる。

上記の方法で身体障害者、知的障害者、精神障害者の離職率と入職率を算出し、障害による差異を多重比較(Bonferroni)を用いて検討した。危険率は5%未満を有意と判定した。統計解析にはSPSS16.0を使用した。

結 果

身体障害者、知的障害者及び精神障害者の離職率の算出

表1 離職率の計算式

$$\begin{aligned} \text{離職率} &= \frac{\text{年間の離職者数}}{\text{年間の就職者数}} \times 100 \\ &= \frac{\text{年度毎の就職件数} - \text{対前年度增加数}}{\text{年間の就職者数}} \times 100 \end{aligned}$$

出のために使用したデータと離職率の結果を表2に示す。表2の見方は、例えば2009年の身体障害者の場合でみると、年間の就職者数が10,654名で、単年度ごとの入職件数が1,662名で、対前年度增加者数が36名となっている。このデータを使用して離職率を算出する。まず入職率は「年間の就職者」に対する「就職件数」の割合($1,662/10,654 \times 100$)であり、16%となる。増加率は、「年間の就職者数」に対する「対前年度增加数」の割合($36/10,654 \times 100$)であり、0%となる。離職率は入職率と増加率の差(16% - 0%)と考えられるので離職率は16%となる。同様の方法で知的障害者、精神障害者について計算した。最近の9年間の離職率の平均は、身体障害者では16%であり、知的障害者では13%であり、精神障害者では75%であった。一方、入職率は身体障害者では

表2 障害者の離職率算出経過と結果

身体障害者					
年間の就職者数 (N)	年度毎の就職件数 (E)	対前年度增加数 (Δ N)	入職率 (%) ① (E/N × 100)	増加率 (%) ② (Δ N/N × 100)	離職率 (%) (L/N = ① - ②)
2000年	11,459	1,463			
2001年	11,538	1,406	12	1	11
2002年	10,657	1,342	-881	-8	21
2003年	10,790	1,569	113	1	14
2004年	10,561	1,569	-229	-2	17
2005年	10,483	1,553	-78	-1	16
2006年	10,358	1,725	-125	-1	18
2007年	10,471	1,674	113	1	15
2008年	10,618	1,623	147	1	14
2009年	10,654	1,662	36	0	16
知的障害者					
年間の就職者数 (N)	就職件数 (E)	対前年度增加数 (Δ N)	入職率 (%) ① (E/N × 100)	増加率 (%) ② (Δ N/N × 100)	離職率 (%) (L/N = ① - ②)
2000年	4,397	567			
2001年	4,363	516	-34	-1	13
2002年	4,330	504	-33	-1	13
2003年	4,543	663	213	5	10
2004年	4,565	643	22	0	14
2005年	4,642	798	77	2	15
2006年	4,765	843	123	3	15
2007年	5,028	911	263	5	13
2008年	5,299	921	271	5	12
2009年	5,473	829	174	3	12
精神障害者					
年間の就職者数 (N)	就職件数 (E)	対前年度增加数 (Δ N)	入職率 (%) ① (E/N × 100)	増加率 (%) ② (Δ N/N × 100)	離職率 (%) (L/N = ① - ②)
2000年	193	113			
2001年	212	131	19	9	53
2002年	221	140	9	4	59
2003年	247	194	26	11	67
2004年	313	270	66	21	65
2005年	343	285	30	9	74
2006年	386	352	43	11	80
2007年	464	506	78	17	92
2008年	546	640	82	15	102
2009年	651	667	105	16	86

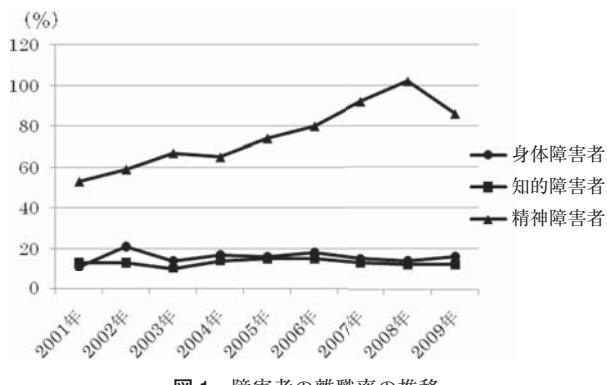
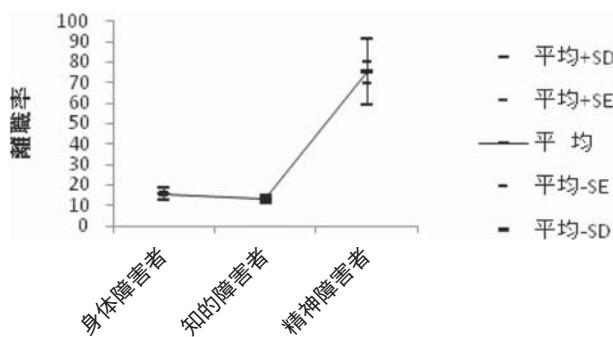


図1 障害者の離職率の推移

▲は精神障害者、■は知的障害者、●は身体障害者の推移を示す

図2 障害者間の離職率についての多重比較
(Bonferroni) ($P < 0.05$)

15% であり、知的障害者では 15% であり、精神障害者では 88% であった。

図1は計算した身体障害者、知的障害者、精神障害者の離職率の結果をグラフにしたものである。

次に算出した身体障害者、知的障害者、精神障害者の離職率について多重比較を実施し、精神障害者と身体障害者間 ($p=0.0001$)、精神障害者と知的障害者間 ($p=0.0001$)において有意差を認めた。身体障害者と知的障害者間には有意差を認めなかった(図2)。

入職率も同様に身体障害者、知的障害者、精神障害者間で多重比較を行い精神障害者と身体障害者間 ($p=0.0001$)、精神障害者と知的障害者間 ($p=0.0001$)において有意差を認めた。身体障害者と知的障害者間には有意差を認めなかった。

精神障害者については、入職率と離職率の推移をみると、いずれも増加の傾向にあった(図3)。

考 察

今回明らかになった、大阪府における精神障害者の年間の平均離職率 75% はある年を基準にして 2 年以内には働いている全ての精神障害者が入れ替わるほどの数値である。しかし実際は一部に何度も離転職を繰り返す者

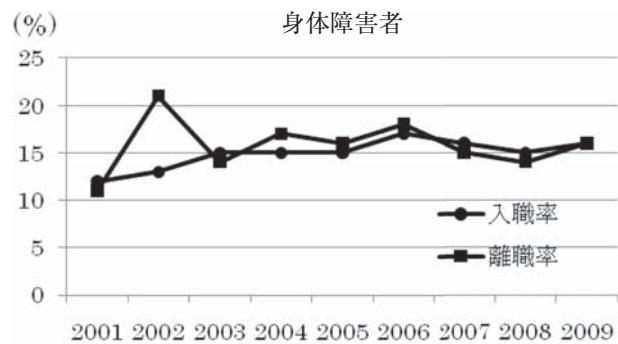


図3 身体障害者

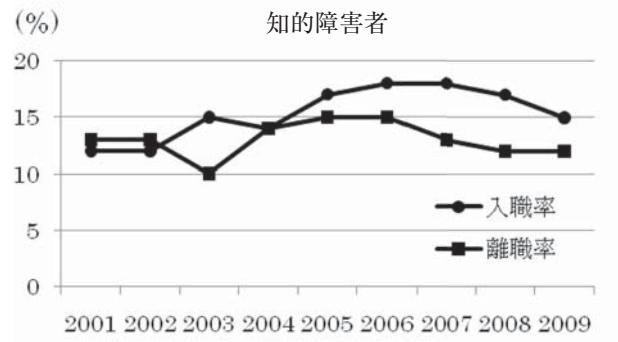


図3 知的障害者

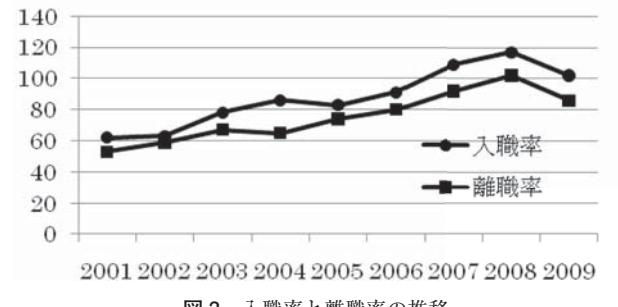


図3 精神障害者

が存在すると考えられるが、その点を差し引いても 75% は異常な数値であると考えている。また、雇用動向調査による非障害者の離職率は 2000 年以降では 10% 以上から 20% 未満の間で推移しているので⁵⁾、大阪府の精神障害者の離職率は、非障害者の離職率の約 4 倍程度と高い。

精神障害者の離職について

精神障害者の離職率に関する研究は見当たらないが、勤続期間、離職理由に関するものがある。勤続期間については、国内では、ハローワークを通して就職した精神障害者 908 人に対する調査があり、入職して 1 年後には 6 割が同一事業所を離職していたことが報告されている⁶⁾。このほかにも精神障害者の同一企業への勤続期間は短期間であると述べている報告がある⁷⁾⁸⁾。日本においては、中川⁹⁾による報告があり、143 名の統合失調症に対する調査で、就労継続者は 2 年で半減し、5 年経過時点では 2 割であると報告している。

また離職理由については、仕事への適応能力、精神症

状の程度、仕事に対する満足度など、その要因が多岐にわたることが報告されている¹⁰⁾¹¹⁾。特に統合失調症では、発病によって高望みや過小評価といった自己の職業能力を正当に評価できなくなる求職活動上の問題、上司や同僚の注意を過度に気にする傾向があるなどの対人関係上の問題、体力に乏しく、注意の集中が持続しない、疲れやすいなどの職務上の問題が離転職を繰り返す原因になっていると指摘されている¹²⁾。

以上のように精神障害者の就業は、同一企業への勤続期間が短いことや離職理由などの実態が明らかとなっているが、そうした実態が明らかとなても精神障害者の離職を抑制することは簡単ではない。身体障害者や知的障害者に対して実施されている、入職前の職業評価や職業訓練などの職業リハビリテーションは、精神障害者に対して定着には効果的ではないと述べる報告がある¹³⁾¹⁴⁾。つまり精神障害者の場合には、入職前に訓練を行っても、入職後にもその都度、病状や本人の意見、ニーズに対して柔軟なかかわりが必要となるため、職業訓練プログラムを積み上げていくことが困難であると述べられているのである¹⁵⁾。

こうした困難に対して、精神障害者の職場定着を目的とした援助つき雇用(supported employment)の導入が行われている。援助つき雇用の有用性は、就業上の障害に対して主として人的支援によって補うやり方であり、環境を整えることで障害のある人でも働くことを可能にする援助である。その効果については、先に述べた従来の職業リハビリテーションよりは、入職後の就業継続に有効であることが報告されている^{16)~18)}。

しかし、援助つき雇用を実施した身体障害者、知的障害者、精神障害者に対する効果について、日本では1年後の定着率は平均81.9%と良好であったが、精神障害者の定着率は身体障害者、知的障害者と比較して有意に低かったと報告されている¹⁹⁾。国外の報告にも援助つき雇用の報告があるが、精神障害者が長期的に定着するためには効果的ではないと述べられている²⁰⁾²¹⁾。筆者は、日本の場合においては、ジョブコーチによる支援が一般に2カ月~4カ月間であり、永続的な支援ではないことが精神障害者の定着に結び付かない理由の一つであると考えている。

こうした課題は、いわゆるナチュラルサポートと呼ばれる、当事者と同じ職場で働いている上司や同僚による支援によって、ジョブコーチの支援は受け継がれ、改善していくことが求められていると考えられる²²⁾。筆者は、やがては企業内にジョブコーチをこなせる人材が育成され、精神障害者を受け入れる側として支援体制が整えば、いっそうスムーズな就労が期待できると考えている。

以上のように、精神障害者の離職の現状をまとめると、離職率が高い理由の一つは、離職理由が多岐にわたって

いるため離職を抑制する対策が不十分であると推察される。現状のままでは精神障害者の定着は今後いつそう困難となることが予測され、その結果、精神障害者にとっても事業主にとっても不利益となり、今後大きな社会問題に発展する可能性があると考えられる。離職率はその定着の程度を知る重要な指標であり、今後の推移をも守っていく必要がある。また非障害者に対する離職率の統計が、個人の属性や景気循環との関係について分析されているように²³⁾、障害者についても離職率に及ぼす影響の分析が行うことで、今後早急に新たな支援方法を考案する必要がある。

精神障害者の入職率について

大阪府における精神障害者の入職率は、離職率の結果と同様に、他の障害者と比べて有意に高かった。冒頭述べたようにハローワークを中心とした職業紹介機能が強化されてきていることや企業の障害者雇用に関する理解が深まってきたためと考えられ、精神障害者に対する法定雇用率に基づく障害者雇用納付金制度が適用されたことも強く影響していると考えている。

この制度は、政府が定めた法定雇用率に満たない企業には、その不足人数分に対して政府は企業から納付金を徴収し、その一方では、法定雇用率を超える人数を雇用している企業には、その超過人数分に対して、政府は調整金または報奨金を支給する仕組みになっている²⁴⁾。したがって、この制度は、企業にとって雇用しなければならない障害者の雇用量を義務付けるものであるが、一人一人の障害者の定着を促進させることについては有効ではないと考えられる。

なお、日本においてこの制度が導入されたのは、身体障害者については1976年から、知的障害者については1997年からであり企業に雇用される障害者は増加してきている²⁵⁾。しかし精神障害者に対してこの制度の導入は、2006年からであるので、今後この制度の精神障害者への適用が入職率の拡大に及ぼす影響について検証を行いたいと考えている。

おわりに

本稿において、筆者らは国内外に公表されていない障害者の離職率を独自の方法で算出した。その結果、精神障害者の離職率は有意に高いことが示された。離職率に関連する文献検索からは、離職要因調査は行われているが有効な離職を抑制する制度の構築には至っていないことが明らかとなった。早急な対策が必要であり喫緊の課題であると考えられた。精神障害者の入職率は増加しているが離職率も増加している。入職件数の増加は、いったん入職した精神障害者が離職し、再入職を繰り返している可能性も考えられ、今後、離職要因や離職回数などの調査を行い、早期に離職を抑制させる制度の構築につ

なげる研究を行いたいと考えている。

文 献

- 1) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構：障害者の雇用支援のために一事業主と障害者のための雇用ガイドー。2009, pp 1—6.
- 2) 大阪労働局：大阪労働局年報。平成13年度～平成20年度 各年度版。
- 3) Hasagawa T: Japan's Employment Measures for Persons with Disabilities: Centered on Quota Systems of "Act on Employment promotion of persons with disabilities". Japan Labor Review 7: 26—42, 2010.
- 4) 福井信佳：我が国における障害者の離職率。日本職業・災害医学会会誌 58 : 266—269, 2010.
- 5) The Japan Institute for Labour Policy and Training: Japanese Working Life Profile 2006/2007—Labor Statistics—. 2007, pp 41.
- 6) 障害者職業総合センター：精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究 No.95, 2010. <http://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/houkoku/houkoku95.html> (last accessed 5 May 2011).
- 7) Anthony WA, Blanch A: Supported employment for persons who are psychiatrically disabled: a historical and conceptual perspective. Psychosocial rehab J 11: 5—23, 1988.
- 8) Breier A, Schreiber J, Dyer J, et al: National Institute of Mental Health longitudinal study of chronic schizophrenia. Arch Gen Psychiatry 48: 239—246, 1991.
- 9) 中川正俊：統合失調症患者の「保護的就労」の継続促進要因に関する分析。日社精医誌 11 : 289—302, 2003.
- 10) Becker D, Whitley R, Bailey EL, et al: Long-term employment trajectory among participants with mental illness in supported employment. Psychiatr Serv 58: 922—928, 2007.
- 11) Anthony WA, Cohen MR, Danley KS: The psychiatric rehabilitation approach as applied to vocational rehabilitation. Vocational rehabilitation of persons with prolonged psychiatric disorders. Ciardiello JA, Bell MD, editors. Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1988, pp 59—88.
- 12) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター：精神障害者相談窓口ガイドブック。2009, pp 5—10.
- 13) 障害者職業総合センター：精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究 No.90, 2009 http://www.nivr.jee.d.or.jp/download/houkoku/houkoku90_summary.pdf (last accessed 5 May 2011).
- 14) Summers F: The effect of aftercare after one year. Journal of Psychiatric treatment and evaluation 3: 405—409, 1981.
- 15) Tessler RC, Manderscheid RW: Factors affecting adjustment to community living. Hospital and community psychiatry 33: 203—207, 1982.
- 16) 障害者職業総合センター：地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究 No.84, 2008 ; 1—11 <http://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/houkoku/houkoku84.html> (last accessed 5 May 2011).
- 17) Cook JA, Leff S, Blyler CR, et al: Results of a multisite randomized trial of supported employment interventions for individual with severe mental illness. Arch Gen Psychiatry 62: 505—512, 2005.
- 18) Anthony WA, Blanch A: Supported employment for persons who are psychiatrically disabled: a historical and conceptual perspective. Psychosocial rehab J 11: 5—23, 1988.
- 19) 職業総合センター：ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究 No. 86, 2008. http://www.nivr.jeed.or.jp/download/houkoku/houkoku86_summary.pdf (last accessed 5 May 2011).
- 20) Bonds GR, Drake RE, Mueser KT, et al: An update on supported employment for people with severe mental illness. Psychiatr serv 48: 335—346, 1997.
- 21) Crowther RE, Marshall M, Bond G, et al: Helping people with severe mental illness to obtain work, systematic review. BMJ 322: 204—209, 2001.
- 22) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター：障害者に対する職場におけるサポート体制の構築過程—ナチュラルサポート形成の過程と手法に関する研究—No.85. 2008, pp 1—12.
- 23) Koike K: The Economics of Work in Japan. LTCB International Library Foundation, 1993.
- 24) Tsuchihashi T, Oyama D: Disability Employment Levy-Grant Scheme from an Economic Viewpoint. Japan Labor Review 7: 43—53, 2010.
- 25) Kudo T: Japan's employment rate of persons with disabilities and outcome of employment quota system. Japan Labor Review 7: 5—25, 2010.

別刷請求先 〒530-0043 大阪府大阪市北区天満1—9—27
大阪保健医療大学保健医療学部
福井 信佳

Reprint request:

Nobuyoshi Fukui OTR, CSW

Faculty of Allied Health Sciences, Osaka Health Science University, 1-9-27, Tenma, Kita-ku, Osaka-shi, Osaka, 530-0043, Japan

Study on Employee Turnover for Persons with Mental Disabilities in Osaka Prefecture

Nobuyoshi Fukui¹⁾, Hironobu Nakayama¹⁾, Takuya Hashimoto¹⁾, Shinichi Takabatake²⁾ and Tomoko Nishikawa²⁾

¹⁾Faculty of Allied Health Sciences, Osaka Health Science University

²⁾School of Comprehensive Rehabilitation, Osaka Prefecture University

Aim: The employment statistics on persons with disabilities published by the Japanese Ministry of Health, Labor and Welfare et al includes the number of employed, an indicator of the employment situation, but not the employee turnover rate which indicates whether employees with disabilities maintain their employment. The authors thus attempt to estimate the employee turnover rate for persons with disabilities in Osaka prefecture.

Methods: The authors employ an original method using data on the annual number of employees with disabilities, its increase relative to the previous year, and the number of hirings.

Results: The result shows that, based on a comparison with persons with physical disabilities and those with intellectual disabilities, the employee turnover rate for persons with mental disabilities is significantly high.

Conclusion: It is considered that the employee turnover rate is an important data for understanding whether persons with mental disabilities maintain their employment.

(JJOMT, 60: 32—37, 2012)