

## 知的障がい者の離職要因に関する研究

福井 信佳<sup>1)</sup>, 橋本 卓也<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>関西福祉科学大学保健医療学部

<sup>2)</sup>大阪保健医療大学保健医療学部

(平成 27 年 3 月 17 日受付)

**要旨：**【目的】本研究の目的は、知的障がい者の離職要因を分析することである。【対象】対象は、A 能力開発施設において職業訓練を終了後、一般就業した 83 名である。【方法】調査方法は、アンケートを用いた面接によって行った。分析方法は、対象者を離職群と非離職群に群分けし多変量解析を行った。【結果】知的障がい者の離職に影響を及ぼす要因は、「障害の等級 (P=0.002)」, 「仕事上の相談者の有無 (P=0.046)」, 「製造業であるか否か (P=0.003)」, の 3 項目であった。また統計学的な有意な影響を認めなかったが、棄却しがたい要因として「事務職であるか否か (P=0.096)」の 1 項目が示された。【考察】障害の等級が重度であるほど離職しやすい結果となった。基本的には、作業記憶や作業遂行能力上の問題が推察されるが、それ以外にも仕事上のコミュニケーション能力の低下が課題であると考えられた。次に仕事上の相談者がいない者ほど離職しやすい結果となった。相談者の存在は、対象者が仕事上の困難に陥った際のサポートを可能にし職場定着に有効であると考えられた。また製造業に従事する者ほど離職しやすく、事務職以外の仕事では離職しやすい結果となった。職場定着は業種や仕事内容の影響を受けると考えられるが、雇用制度や職場環境の工夫によって職場定着は改善・促進されると推察された。

(日職災医誌, 63 : 310—315, 2015)

### —キーワード—

離職, 知的障がい者, 労働市場

### はじめに

障がい者の就業者数の拡大には各国が採用している「障害者差別禁止法」や「法定雇用率に基づく障害者雇用納付金制度」が推進の柱となっている。どちらの制度も社会保障を中心とした消極的な施策から一般労働市場への統合を目指す積極政策への転換が狙いであるが、労働市場への障がい者の参加はそう簡単ではない。OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development : 経済協力開発機構) の調査による各国の就業率は、OECD 加盟国 19 カ国 43.9%, EU 加盟国 11 カ国 40.8% であり<sup>1)</sup>、平成 23 年度日本の障がい者の就業率は 40.0% である<sup>2)3)</sup>。ここ数年大きな変動は認めていない。各国の就業促進制度が異なるにもかかわらず、各国による就業率の差異は少ないことが分かる。

国内に目を向けると、日本における最近の就業統計の特徴は、障がい者の就職件数の拡大である。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来ていることや企業の障がい者雇用に関する理解が深まって

きていることが考えられる。現時点における就業中の知的障がい者は、身体障がい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。

一方、いったん就職した障がい者が定着しているかどうかの指標となる離職者数または離職率に関する政府の調査結果は公表されていないが、既述した通り、多数の先行研究から知的障がい者の離職が多い実態は明らかであり<sup>4)~6)</sup>、これを抑制することが喫緊の課題となっている。つまり、知的障がい者の就業率が拡大することは望ましいことであるが、離職者数が拡大すれば労働市場全体あるいは企業全体における知的障がい者数は増加していないことになり、離職を抑制する対策が必要になると考えられる。

さて今日では、知的障がい者に対する職業リハビリテーションは、就職前支援から就職後の職場における継続支援へとパラダイムシフトをしてきており、特殊な雇用形態である「援助付き雇用 (Supported Employment)」等を通じて職場定着が図られつつある<sup>7)~10)</sup>。しかし個々の企業への職場定着については、対象者・支援機

関との支援システムが構築されているわけではない。本研究では、その支援システムを構築する過程において、まず離職に影響を及ぼす要因を分析する。

本研究の目的は、知的障がい者の離職を抑制し職場定着を実現していく支援システムの構築に向けた道筋の中で、まず離職に影響を及ぼす要因を抽出し検討することである。

本研究の意義は二つある。一つ目は就業することは自立した生活を送るための基盤であり、離職を予防し就業定着を促進させることによって、QOLを高め健康を維持する生活が可能になることである。また企業にとっても収益の拡大や社会的責任を果たす効果も期待される。二つ目は定着が進めば障がい者は賃金による収入によって生計が維持されやすくなり、ひいては医療や年金などの社会保障の適正化にも貢献することが期待されることである。

## 対 象

調査対象は、A能力開発施設において訓練を修了し、一般就労した知的障がい者86名である。分析対象はその86名のうち同施設の訓練を修了後に就職しなかった3名を除く83名である。本研究における知的障がい者とは療育手帳の所有者または手帳を所有していないが医師から知的障がい者であることを診断された者である。

## 方 法

アンケート調査項目は政府の実施する障害者雇用実態調査及びプレアンケート調査を参考に選定した。アンケート調査項目には「年齢」、「性別」、「学歴」、「家族構成」、「発病年齢」、「手帳の有無及び等級」などの一般情報、次に就職前の「生活実態」、「就業経験の有無」、「入院経験の有無」などの生活環境、そして就職後の「採用形態」、「収入」、「勤務時間」などの雇用環境に関する項目である。雇用環境については、A能力開発施設を修了し、初回に就職した会社について質問を行った。

調査方法は、対象者が同施設来所時に面接を行いアンケート用紙に記入してもらった。その際、対象者にアンケート記入上の質問がある場合には、同施設職員による支援を依頼し、記入されたアンケート用紙はその場で筆者らが回収した。

分析方法は、離職に影響を及ぼす可能性の高い変数を抽出するための2群比較については名義変数には $\chi^2$ 検定を、間隔変数についてはMann-WhitneyのU検定を用いた。その2群比較を基に実施した多変量解析では、目的変数が名義変数であるのでロジスティック回帰分析を用いた。危険率は5%未満を有意とし、統計処理はSPSSver.22を用いた。なお本研究は関西福祉科学大学倫理委員会承認を経て実施した。

## 結 果

### 1. 2群比較 (表1)

離職に影響を及ぼす可能性の高い変数を抽出するために対象者83名を離職群32名、非離職群51名に群分けして2群比較を実施した。その結果、有意差を示した変数は、調査時年齢( $p=0.030$ )、療育手帳の等級( $p=0.005$ )、仕事上の相談者の有無( $p=0.003$ )、就職後の支援の有無( $p=0.041$ )、製造業( $p=0.001$ )、事務職( $p=0.002$ )、組み立て作業( $p=0.006$ )、1週間の勤務日数( $p=0.012$ )の8項目であった。

### 2. 多変量解析 (表2)

次にその8項目について離職、非離職に関係する要因であるか否かについて吟味を行った。なお「調査時年齢」は、研究における構造上の結果であると考えたので分析から除外した。多変量解析は残された7項目について目的変数を離職、非離職群としてステップワイズ法によるロジスティック回帰分析を実施した。その結果、知的障がい者の離職、非離職に影響を及ぼした要因は、「障害の等級( $P=0.002$ )」、「仕事上の相談者の有無( $P=0.046$ )」、「製造業であるか否か( $P=0.003$ )」の3項目が抽出された。また統計学的な有意な影響を認めなかったが、棄却しがたい要因として「事務職であるか否か( $P=0.096$ )」の1項目が抽出された。

## 考 察

### 1. 「療育手帳の等級について」

療育手帳の等級が重度であるほど離職しやすい結果となった。

知的障がい者の就業に関する調査には療育手帳の有無や等級調査は行われているが<sup>11)12)</sup>、職場定着との関係に言及する報告は少ない。手帳による重症度と雇用との関係については真謝ら<sup>13)</sup>の報告があり、雇用されている障がい者は軽度の者の方が多いことが報告されている。さらに重症度については、手帳によらない知的発達レベルや社会適応行動の指標としてIQを用いた調査がなされており、Hill<sup>14)</sup>らは知的障がい者のIQは離職群と非離職群で異なると報告している。しかし、一方、知的障がい者のIQと職場定着の関連においては有意差を認めないという鈴木<sup>15)</sup>らの報告もある。筆者らは、基本的には作業記憶や作業遂行能力上の問題であると考え、仕事上のコミュニケーション能力の低下なども影響していると推察した。こうした就業上の課題を指摘する研究は多数ある<sup>16)~20)</sup>。

以上のことから、今回の筆者らの研究を支持する報告もあるが否定的な報告もあり、療育手帳の等級と離職との関係は明らかであるとは言いがたいのが現状であり、今後さらなる研究が必要である。

今回、筆者らは障害の重症度について療育手帳の等級

表1 2群比較結果

項目	危険率	有意判定	項目	危険率	有意判定
1 調査時年齢	p=0.03	*	12 就職後の支援の有無	p=0.041	*
2 性別	p=0.59	ns	13 会社での採用形態	p=0.59	ns
3 就業期間	p=0.68	ns	14 業種		
4 学歴			農林水産業	統計量なし	
中学卒	p=0.38	ns	製造業	p=0.001	**
特別支援中学卒	統計量なし		サービス業	p=0.35	ns
普通高校卒	p=0.44	ns	建設業	p=0.37	ns
高等専修卒	p=0.58	ns	運輸・通信業	p=0.17	ns
特別支援高校卒	p=0.28	ns	医療福祉	p=0.08	ns
短大卒	p=0.13	ns	卸・飲食業	p=0.35	ns
大学卒	p=0.37	ns	その他	統計量なし	ns
大学院修士課程卒	p=0.38	ns	15 仕事内容		
5 入院回数	p=0.79	ns	事務職	p=0.002	**
6 療育手帳の等級	p=0.005	**	介護関係	統計量なし	
7 手帳取得年齢	p=0.75	ns	組み立て作業	p=0.006	**
8 入校前の生活の場			清掃業	p=0.15	ns
家庭	p=0.14	ns	品出し	p=0.08	ns
施設	p=0.14	ns	接客	p=0.62	ns
その他	統計量なし		その他	p=0.48	ns
7 入校前の暮らし方			16 給与形態		
施設	p=0.44	ns	月給	p=0.27	ns
学校	p=0.14	ns	日給	p=0.36	ns
会社	p=0.35	ns	時給	p=0.42	ns
何もしていない	p=0.38	ns	17 収入	p=0.99	ns
8 入校までの会社数	p=0.69	ns	18 一日の勤務時間	p=0.86	ns
9 入校時年齢	p=0.09	ns	19 一週間の勤務日数	p=0.012	*
10 仕事上の相談者の有無	p=0.003	**	20 通勤時間	p=0.35	ns
11 就職時に受けた支援			21 就職先のみつけかた		
トライアル雇用	p=0.28	ns	自分で見つけた	p=0.62	ns
ジョブコーチ	p=0.50	ns	職リハセンターで紹介された	p=0.49	ns
何も受けていない	p=0.26	ns	その他	p=0.13	ns
その他	統計量なし		22 服薬治療の有無	p=0.23	ns

\*p&lt;0.05 \*\*p&lt;0.01

表2 ロジスティック回帰分析結果

変数	標準回帰係数	オッズ比	P値	オッズ比の95%信頼区間		判定
				下限	上限	
療育手帳の等級	-1.491	0.225	0.002	0.089	0.570	**
仕事上の相談者の有無	-1.215	0.297	0.046	0.090	0.980	*
製造業か否か	1.809	6.107	0.003	1.827	20.409	**
事務職か否か	-2.009	0.134	0.096	0.013	1.427	†
一週間の勤務日数	0.964	2.621	0.218	0.565	12.157	
就業後の支援の有無	0.392	1.479	0.563	0.393	5.566	
組み立て作業か否か	0.389	1.475	0.599	0.346	6.298	

† : &lt;0.2 \* : &lt;0.05 \*\* : &lt;0.01

注) 分析に用いた変数とカテゴリー

目的変数 離職あり=1 離職なし=0

説明変数 療育手帳: 1=A 2=B1 3=B2, 仕事上の相談者の有無: あり=1 なし=0,

製造業か否か: 製造業である=1 製造業でない=0,

事務職か否か: 事務職である=1 事務職でない=0

一週間の勤務日数: 1→7, 就業後の支援の有無: あり=1 なし=0

組み立て作業か否か: 1=組み立て作業である 0=組み立て作業でない

を採用したが、吉田ら<sup>21)</sup>は精神障がい者に対する障害の開示に関する研究の中で、重症度を精神障害者保健福祉手帳の等級だけでなく、障害年金の等級、入院合計期間などを用いた分析を行っている。これらの先行研究から

職場定着に重症度が影響するか否かは、療育手帳の等級による重症度だけでなく、もっと多面的にとらえる必要があると考えられた。

## 2. 「仕事上の相談者の有無について」

仕事上の相談者がいない者ほど離職しやすい結果となった。

いつでも相談できる場があるという安心感は職場定着に欠かせない。相談者の積極的な行動・姿勢が対象者との信頼関係を構築すると考えられる<sup>22)23)</sup>。特に専門職であるジョブコーチは重要な役割を果たしている<sup>24)~26)</sup>。つまり相談者の存在は対象者が仕事上の困難に陥った場合のサポートを容易にし、相談支援体制を強化することが職場定着に有効であると考えられる。しかし、厚生労働省が公表している知的障がい者に対するジョブコーチ数の推移は、2009年の段階でやっと1,000名を超えたところであり<sup>27)</sup>ジョブコーチの数は十分とは言えないことは明らかである。今後早急に増やしていくことが必要であると考えられる。

## 3. 「製造業であるか否か」及び「事務職であるか否か」について

製造業に従事する者ほど離職しやすい傾向にあり、事務職に従事する者は離職しにくい結果となった。

先行研究では、製造業においては不況による業績悪化に伴う業務再編による配置転換が行われ、継続雇用が困難となった事例が紹介されている<sup>28)</sup>。製造現場から事務系やサービス系業種への配置転換が図られ、事務職で働く知的障がい者がパソコン作業等の訓練を行い事務補助の業種で活躍していることが報告されている。このことから新たな職務に対する適性を分析し、支援体制を整えることによって知的障がい者の職域拡大は推進できることが推察される。しかし筆者らは、この報告は不況を背景としたものであり特に製造業が離職しやすい業種であるとは考えていない。従来からの障害者雇用実態調査では<sup>29)30)</sup>、製造業は知的障がい者の最も多い就職先となっており、この事実を考慮すれば必然的に離職者の多くが製造業に集中していたのではないかと推察したからである。最近では障害のある者を雇用するための指導書も紹介されている<sup>31)</sup>。

以上のことから、製造業に従事する者が離職しやすい要因として、時代背景が大きく影響していることが考えられた。製造業だけでなく障がい者の雇用が危ぶまれる状況下においては、あらゆる業種が離職しやすい対象となり職場定着が困難であったと推察した。また今回の調査対象者には1998年に知的障がい者が義務雇用になる以前の対象者が含まれているため、事業主の雇用に対する理解は今より低く、多数の離職者が生じた可能性があるのではないかと推察した。一方、事務職は離職しにくい結果であった。この要因としては、製造業から新たな職域拡大の受け皿として位置付けられ、職業訓練、フォローアップが積極的に行われた結果であり職場定着しやすかったのではないかと考えられた。知的障がい者の職場定着には職業リハビリテーションの実施、入職後の人

的支援、職場環境の工夫によって定着が可能になっていくと考えられた。

謝辞：本研究において、調査対象者の選定、論文の作成にご協力いただきました社会福祉法人大阪市障害者福祉・スポーツ協会大阪職業リハビリテーションセンター乾伊津子所長、サテライト・オフィス平野酒井京子所長に深謝いたします。またアンケート調査の実施にご協力いただきました大阪職業リハビリテーションセンター職員の皆様に深謝いたします。

利益相反：利益相反基準に該当無し

## 文 献

- 1) OECD 編. 岡部史信訳：図表で見る世界の障害者政策 障害をもつ人の不可能を可能に変える OECD の挑戦. 東京, 明石書店, 2004, pp 34—39.
- 2) 厚生労働省職業安定局 Press Release：ハローワークを通じた障害者の就職件数, 約6万人となり, 過去最高. 1—16, 厚生労働省 2014. <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000029xr4.html> (参照2015年2月20日)
- 3) 松井亮輔：国際的動向から見た日本の「障害者就労支援」—「就労継続支援」の現状と課題を中心に—. 月刊福祉 28—32, April 2008.
- 4) 田中敦士, 細川 徹, 稲垣真澄：知的障害者入所施設における知的障害者のグループホームへの移行率, 就職率および離職に伴う施設入所率の実態—全国実態調査の結果から—. 琉球大学教育学部紀要 74：101—107, 2009.
- 5) 若林 功：働く障害者の職業上の希望実現度と職務満足度が離職意図に及ぼす効果. 職業リハビリテーション 21 (1)：2—15, 2007.
- 6) 特定非営利法人大阪障害者雇用支援ネットワーク：知的に障害のある人の雇用をすすめるために. 特定非営利法人大阪障害者雇用支援ネットワーク. <http://www.workwith.or.jp> (参照2015年2月20日)
- 7) Kraus M, MacEachron AE: Brief report competitive employment training for mentally retarded adults: the supported work model. American journal of mental deficiency 86 (6): 650—653, 1982.
- 8) Conley RW, Rusch FR, McCaughrin WB, et al: Benefits and costs of supported employment: an analysis of the Illinois supported employment project. Journal of applied behavior analysis 22 (4): 441—447, 1989.
- 9) 春名由一郎, 東明貴久子：EBPとしてのIPSの労働分野における意義. 職業リハビリテーション 26 (1)：13—17, 2012.
- 10) 若林 功：応用行動分析学は発達障害者の就労支援にどのように貢献しているのか?：米国の文献を中心とした概観. 行動分析学研究 23 (1)：5—32, 2009.
- 11) 中嶋 学, 渡邊健治, 田中 謙：知的障害者の離職から再就職についての一研究. 東京学芸大学紀要 総合教育科学系 II 64：43—55, 2013.
- 12) 田中敦士, 朝日雅也, 星野泰啓, 他：福祉的就労障害者における雇用への移行と自立生活に向けた意識—身体・知的・精神障害者本人2543名に対する全国調査から—. 琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要 6：27—40, 2004.
- 13) 真謝 孝, 平田永哲：知的障害養護学校卒業生の就労状況と課題に関する一考察. 琉球大学教育学部障害児教育実

- 践センター紀要 2: 139—148, 2000.
- 14) Hill JW, Wehman P, Hill M, et al: Differential reasons for job separation of previously employed persons with mental retardation. *Mental retardation* 24: 347—351, 1986.
  - 15) 鈴木良子, 八重田淳, 菊池恵美子: 知的障害者の職場定着のための支援要因. *職業リハビリテーション* 22 (2): 13—20, 2009.
  - 16) 森本久美子: 軽度知的障害者に対する相談支援における支援困難事例の特性分析. *社会福祉学* 52 (2): 80—93, 2011.
  - 17) 高垣徹也, 都築繁幸: 知的障害者の職業教育及び進路指導に関する実際(II). *障害者教育・福祉学研究* 7: 37—43, 2011.
  - 18) 藤井 薫, 松岡秀子: 知的障害者の就労支援—コミュニケーション・スキル・トレーニングの実践から—. *発達人間学論叢* 5: 75—83, 2002.
  - 19) 渡邊雅俊: 知的障害者の作業場面における不適切行動の改善に関する援助事例. *職業リハビリテーション* 17(2): 1—9, 2004.
  - 20) Salzberg CL, Argan M, Lignugaris/Kraft B: Behaviors that contribute to entry-level employment, a profile of five jobs. *Applied research in mental retardation* 7: 299—314, 1986.
  - 21) 吉田光爾, 田川精二, 伊藤順一郎, 他: 就労における精神障害者の障害の開示状況の実態. *精リハ誌* 11 (1): 66—76, 2007.
  - 22) 鈴木良子, 菊池恵美子, 渡邊 修: 東京都における知的障害を有する者の就労支援施策に関する研究. *日保学誌* 7 (4): 315—323, 2005.
  - 23) 白木祐子, 八田達夫: 高い就職率を達成してきたある就労移行支援事業所の分析—発達障害に焦点を当てて—. *職業リハビリテーション* 26 (2): 21—29, 2013.
  - 24) 藤井明日香, 川合紀宗, 落合俊郎: 特別支援学校(知的障害) 高等部の進路指導担当教員に求められる専門性—職業リハビリテーションとの関係から—. *職業リハビリテーション* 25 (2): 2—13, 2012.
  - 25) 清水 潤, 内海 淳: 知的障害養護学校における「新たな職域」開拓—組織化されたネットワークによる取組と制度・事業の有効活用—. *職業リハビリテーション* 21(1): 16—24, 2007.
  - 26) 菅 洋一: 就業・生活支援センターのあり方を考える—サポートセンターおきたまの経過から—. *職業リハビリテーション* 18 (1): 30—33, 2005.
  - 27) 厚生労働省: ジョブコーチ数の推移. [http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/pdf/05a\\_3.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/pdf/05a_3.pdf) (参照2015年2月20日)
  - 28) 特定非営利法人大阪障害者雇用支援ネットワーク: 障害のある人の雇用・就労支援 Q&A. 東京, 中央法規, 2004.
  - 29) 厚生労働省: 平成 15 年度障害者雇用実態調査結果. <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/10/dl/h1019-1a.pdf> (参照2015年2月20日)
  - 30) 厚生労働省: 平成 20 年度障害者雇用実態調査結果. <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002fxj-img/2r98520000002fz1.pdf30> (参照2015年2月20日)
  - 31) 高齢・障害・求職者雇用支援機構: はじめからわかる障害者雇用 事業主のための Q&A 集. <https://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/qa.html> (参照: 2015年2月20日)

---

別刷請求先 〒582-0026 大阪府柏原市旭ヶ丘 3-11-1  
 関西福祉科学大学保健医療学部  
 福井 信佳

**Reprint request:**

Nobuyoshi Fukui  
 Faculty of Allied Health Sciences, Kansai University of Welfare Sciences, 3-11-1, Asahigaoka, Kashiwara-city, Osaka, 582-0026, Japan

## Factors in Job Turnover among Adults with Intellectual Disabilities

Nobuyoshi Fukui<sup>1)</sup> and Takuya Hashimoto<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Faculty of Allied Health Sciences, Kansai University of Welfare Sciences

<sup>2)</sup>Faculty of Allied Health Sciences, Osaka Health Science University

**Purpose:** The purpose of this study was to analyze factors in job turnover among adults with intellectual disabilities. **Subjects:** The subjects were 83 adults who found general employment after completing job training at Vocational Rehabilitation Center A. **Methods:** The survey was conducted with interviews using a questionnaire. The analytical method was a multivariate analysis with subjects divided into groups based on whether they had or had not quit their jobs. **Results:** The following three factors were identified as affecting job turnover among adults with intellectual disabilities: “disability grade” ( $P = 0.002$ ); “presence or absence of someone to consult about work” ( $P = 0.046$ ); and “whether it is manufacturing work” ( $P = 0.003$ ). The factor of “whether it is office work” ( $P = 0.096$ ) is also difficult to disregard, although a statistically significant effect was not seen. **Discussion:** The results showed that adults with more severe disability grades were more likely to quit their jobs. Fundamentally, problems of working memory and task execution ability are conjectured, but low communication ability with regard to work is also thought to be an issue. Next, those with no one to consult about work were more likely to quit their jobs. The presence of someone to consult about work is thought to have enabled support when a subject faced difficulties, and to have been effective in helping subjects to establish themselves in the workplace. It was also found that adults working in manufacturing were more likely to quit their jobs, and that adults were more likely to leave jobs other than those that involved office work. Establishing oneself in the workplace is thought to be affected by the type of industry and the work content, but it is conjectured that establishment in the workplace would be improved or facilitated by innovative modifications to the employment system and workplace environment.

(JJOMT, 63: 310—315, 2015)

—Key words—

employee turnover, persons with mental disabilities, labor market