

## 知的障がい者の就労状況と離職に関する一考察

福井 信佳<sup>1)</sup>, 大歳 太郎<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 28 年 9 月 7 日受付)

**要旨：**【目的】本研究の目的は、知的障がい者の就労状況及び離職に影響を与える要因を明らかにすることである。【対象】対象は一般就労した知的障がい者 382 名である。【方法】アンケートを基に、単純集計及び対象者を離職群と非離職群に二群化した多変量解析を用いて分析を行った。【結果】単純集計の結果から、対象者は 20 歳代の男性が多く、就労継続期間は平均約 6 年、採用形態は非正社員が多く、収入は非障がい者よりも低くなっていた。次に多変量解析の結果、離職に影響を及ぼす要因として、「療育手帳の等級 (p=0.005)」、「家族同居の有無」(p=0.012)、「仕事上の相談者の有無 (p<0.001)」、「製造業であるか否か (p=0.001)」、「収入の多寡 (p=0.008)」、「一週間の就労日数 (p=0.001)」の 6 項目が抽出された。【考察】多変量解析の結果、①障害の等級が重度であるほど離職しやすい結果が析出されたが、これは障がい特性による作業記憶や作業遂行能力上の問題がその要因として考えられる。また、②家族と同居していない者ほど離職しやすいという結果、及び③仕事上の相談者がいない者ほど離職しやすいという結果については、生活パターンに乱れ等が生じた時に、本人を励まし、力づける家族の存在や、仕事上の悩み等を相談できる人が職場にいるという安心感が職場定着に欠かせないことが示唆された。他にも④製造業に従事する者ほど離職しやすい、⑤収入が少ない者ほど離職しやすい等の結果については、従来から製造業は就職先として主要な業種であったこと、また昨今は対象者に適した職種の幅が広がったことや職種に関する情報収集の機会が増えたこと等から離職する者が多くなったことが考えられる。また、収入の多寡については、障がい者に限らず収入の多い職場を求めて離職することは当然であると同時に、職種の拡大に伴って収入にも幅が生じていることが窺える。しかし、この収入の多寡については、今回の結果だけでは判断が難しい側面も含まれていると思われる。最後に⑥一週間の就労日数が多いほど離職しやすいという結果については、仕事だけでなく日常及び社会生活を楽しめる機会を持つことが就労を継続していく上において重要な要素であることが示唆された。

以上の結果を踏まえて知的障がい者の職場定着を促進する体制作りの手がかりにしたいと考える。

(日職災医誌, 65: 82—88, 2017)

### —キーワード—

離職, 知的障がい者, 就労

### はじめに

民間企業に雇用されている障がい者数は、平成 26 年度は約 43 万人となり前年より 5.4% の増加であり過去 11 年間で最高であった<sup>1)</sup>。その内、知的障がい者は約 9 万人であり、前年度より 8.8% 増加している。産業別においては、製造業が最も多く、続いて卸売業・小売業、医療福祉と続いている。こうした障がい者全般における就職者

数の増加について厚生労働省は、企業に対する訪問等による個別指導及び集団指導、ハローワークを中心とする職業紹介、各種支援施策が推進されている結果であると述べており、今後一層の増加が期待されている。

一方、いったん入職した知的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報告は見当たらない<sup>2)</sup>。しかし多数の先行研究から知的障がい者の定着が困難である事実が明らかとなっ

ており<sup>34)</sup>、これを抑制することが喫緊の課題となっている。また、知的障がい者の就職には特殊な雇用形態である「援助付雇用 (Supported Employment)」が職場定着に貢献しているという調査報告がある<sup>5)~8)</sup>。これらの報告からすべての知的障がい者ではないが、彼らの職場定着を実現するためには職業前リハビリテーションを実施するのみの対応だけでは困難であることが推察できる。

さらに知的障がい者の障害特性として、抽象的な概念の理解が苦手であったり、習得に時間がかかったりすること、社会的な経験の少なさから社会的未熟さがあることやコミュニケーションがうまく取れないといったこと等が指摘されており<sup>9)</sup>、事業主はこうした知的障がい者の特性を踏まえ、一人一人の障がい者の適性、職業経験などを考慮した支援が必要になると考えられる。

以上のことから筆者らは、知的障がい者の離職を予防し職場定着を実現していく支援システムを構築していく方法として、まず①離職に影響を及ぼす要因を抽出すること、②それに基づく支援の実態および課題を検証すること、③支援機関との連携のあり方等について検討すること等を実証的に明らかにしていくことが重要であると考えた。

筆者らは、すでに昨年の本誌において知的障がい者 86 例に対して離職要因に関するプレアンケート調査を実施し、その分析結果を報告している<sup>10)</sup>。それによれば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)」等の 3 項目が抽出された。また、統計学的に有意差を認めなかったものの、棄却しがたい要因として「事務職であるか否か (P=0.096)」の一項目が抽出されたことを報告した。

今回はこのプレアンケートを経て、より一般化した結果を得るために対象者数を加えて知的障がい者の離職要因に関する再調査を行い分析を行った。この研究の意義は離職を予防し職場定着を促進させることによって、知的障がい者が自立した生活を実現することが可能になること、及び事業所にとっても知的障がい者の雇用を促進させる手掛かりになることである。

## 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 382 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

調査方法はアンケートを用いた。また記入に関しては、記入上の質問がある場合を想定して、筆者及び同センター職員や家族による支援を認めることとした。このほ

か電話による質問への対応を行った。

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。その内容は「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。調査対象とした事業所は、A 能力開発施設を修了し初回に就職した事業所についての質問に限定した。

分析方法は、アンケート項目が多数に及んだため、あらかじめ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 群比較を行った。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。多変量解析では、その 2 群比較によって有意差を認めた変数を独立変数とし、離職群、非離職群を目的変数として多変量解析を行った。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の承認を経て実施した。

## 結 果

### 1) 単純集計

対象者の概要は 20 歳代の男性が多く、療育手帳は就職までに取得している者が多かった。就業継続期間は平均約 6 年で、製造業に従事している者が最も多かった。採用形態は非正社員が多く労働時間は正社員とほぼ同等でありながら収入は低くなっており、厳しい就労環境であることが伺えた。

### 2) 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 382 名を非離職群 231 名、離職群 151 名に群分けして 2 群比較を実施した。その結果、有意差を認めた変数は、調査時年齢 ( $p < 0.001$ )、入院回数 ( $p = 0.027$ )、療育手帳の等級 ( $p < 0.001$ )、家族同居の有無 ( $p = 0.011$ )、仕事上の相談者の有無 ( $p < 0.001$ )、製造業であるか否か ( $p = 0.001$ )、事務職であるか否か ( $p = 0.001$ )、組み立て作業であるか否か ( $p = 0.276$ )、収入 ( $p < 0.001$ )、一週間の就業日数 ( $p < 0.001$ )、の 10 項目であった。

### 3) 多変量解析 (表 2)

2 群比較において有意差を認めた 10 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分析を行った。なお 10 項目中の「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 9 項目を独立変数とし非離職群、離職を目的変数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に影響を及ぼした要因として「療育手帳の等級 ( $p = 0.005$ )」、「一人暮らしか否か ( $p = 0.012$ )」、「仕事上の相談者の有無 ( $p < 0.001$ )」、「製造業であるか否か ( $p =$

表 1 アンケート質問項目と 2 群比較の結果

項目	カテゴリー	非離職群 (n=231)	離職群 (n=151)	有意判定
調査時年齢		28.4±7.4	34.3±7.10	***
性別	男性 女性	171 150	99 52	ns
学歴	中学校	11	15	ns
	特別支援中等	3	1	ns
	普通高校	46	27	ns
	高等専修	34	15	ns
	特別支援高等	122	87	ns
	短大	10	5	ns
	大学	2	1	ns
	大学院修士課程	2	1	ns
入院回数		0.97±1.96	1.23±2.76	*
療育手帳の等級	1. A, 2. B1, 3. B2	2.47±0.60	2.19±0.71	***
手帳取得年齢		13.3±6.91	14.8±7.55	ns
家族同居である	はい いいえ	224 7	138 13	*
入校前社会生活	施設	23	15	ns
	学校	155	101	ns
	会社	19	14	ns
	何もしていない	31	22	ns
入校までの会社数		0.34±0.91	0.54±0.39	ns
入校時年齢		19.9±3.99	20.2±5.24	ns
就業継続期間 (日)		2,385±2,024	1,565±1,543	
就職時年齢		21.4±4.00	21.7±5.11	ns
仕事上の相談者の有無	あり なし	179 52	66 85	**
就職時に受けた支援	トライアル雇用	62	31	ns
	ジョブコーチ	15	14	ns
	何も受けていない	114	88	ns
	その他	42	23	
就職後の支援の有無	あり なし	135 96	99 52	ns
採用形態	正社員 非正社員	57 264	28 123	ns
職域	農林水産業	4	1	ns
	製造業	58	68	***
	サービス業	47	29	ns
	建設業	5	0	ns
	運輸・通信業	15	5	ns
	医療福祉	35	13	ns
	卸・飲食業	27	19	ns
	その他	48	23	ns
仕事内容	事務職	43	10	***
	介護関係	24	8	ns
	組み立て作業	29	40	*
	清掃業	49	27	ns
	その他	75	52	ns
収入	1. 5万円未満, 2. 5万円以上10万円未満, 3. 10万円以上15万円未満, 4. 15万円以上20万円未満, 5. 20万円以上25万円未満, 6. 25万円以上30万円未満, 7. 30万円以上	2.63±0.72	2.33±0.82	***
一日の勤務時間 (時間)		6.96±0.32	7.08±0.39	ns
一週間の勤務日数 (日)		5.00±0.48	5.21±0.50	***
通勤時間 (分)		53.5±34.4	53.1±24.6	ns
就職先のみつけかた	自分で見つけた	4	10	ns
	職リハセンターで紹介	210	134	ns
	その他	22	14	ns
服薬治療の有無	あり なし	31 290	24 127	ns

\*p&lt;0.05 \*\*p&lt;0.01 \*\*\*p&lt;0.001

表2 ロジスティック回帰分析の結果

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	
障害の等級	-0.528	0.590	0.005	0.408	0.852	***
家族同居か否か	-1.338	0.262	0.012	0.092	0.746	*
仕事上の相談者の有無	-1.214	0.297	0.000	0.183	0.482	***
製造業であるか否か	0.854	2.348	0.001	1.424	3.873	***
収入	-0.446	0.640	0.008	0.460	0.891	***
一週間の就業日数	0.881	2.414	0.001	1.406	4.143	***
入院回数	0.051	1.024	0.647	0.926	1.133	
事務職であるか否か	-0.597	0.251	0.136	0.251	1.206	
組み立て作業であるか否か	0.392	1.480	0.276	0.726	3.006	

\* : &lt;0.05 \*\* : &lt;0.01 \*\*\* : &lt;0.001

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 療育手帳の等級: 1=A 2=B1 3=B2, 家族同居か否か: 同居=1 同居でない=0

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,

収入: 1. 5万円未満, 2. 5万円以上10万円未満, 3. 10万円以上15万円未満, 4. 15万円以上20

万円未満, 5. 20万円以上25万円未満, 6. 25万円以上30万円未満, 7. 30万円以上

一週間の勤務日数: 1. 1日, 2. 2日, 3. 3日, 4. 4日, 5. 5日, 6. 6日, 7. 7日

就職後の支援の有無: あり=1 なし=0

事務職か否か: 事務職である=1 事務職でない=0

組み立て作業か否か: 組み立て作業である=1 組み立て作業でない=0

0.001)」、「収入 (p=0.008)」、「一週間の就業日数 (p=0.001)」の6項目が析出された。

## 考 察

今回の分析で明らかとなった離職に影響を及ぼす要因は「療育手帳の等級」、「家族同居の有無」、「仕事上の相談者の有無」、「製造業であるか否か」、「収入」、「一週間の就業日数」の6項目であった。そのうち「療育手帳の等級」、「仕事上の相談者の有無」、「製造業であるか否か」の3項目はプレアンケート結果の分析でも抽出され考察を行っているため<sup>10)</sup>、本稿では新たな知見として析出された「家族同居の有無」、「収入」、「一週間の就業日数」を中心に考察することとする。

### 1. 「家族同居の有無」について

家族同居でない者ほど離職しやすい結果となった。真謝は<sup>11)</sup>、「就労した者の職場への適応と継続就労のために、企業が最も協力を必要としているのは家庭である」と述べており、就労前の日常生活の基本の指導を学校や家庭に望み、就職後も生活面の指導や働くことによる自立への意欲を高めるための精神的な支援を家庭に求めている。また、藤井ら<sup>12)</sup>は作業訓練と家庭との関係において、「対象者が自分に適した職業を探し職場を見つけるのは難しい」と述べ、本人を励まし力づける家族の存在が欠かせないと指摘している。さらに高垣<sup>13)</sup>は、事例報告の中で「就労先での様々な問題や改善点が生じ、家庭での指導が要求されることが予測される」と述べており、3人とも家庭生活が安定しなければ職場定着が困難なることを示唆している。

これらの先行研究からも離職を予防するためには、事業所はもとより訓練機関、医療機関、生活機関など多くの専門機関の支援が必要であると同時に家庭の支援も非常に重要な要素になる。言い換えるならば、一人暮らしである者は職場定着が困難になりやすい要因を内在しており、家族の存在は、生活面の指導や働くことによる自立支援を促すために重要な役割を担っていると考えられる。

### 2. 「収入」について

収入が少ないほど離職しやすい結果となった。宋<sup>14)</sup>は、「地域に移行して生活をおくりたいというニーズを持った知的障がい者は、作業能力の向上と賃金の向上により経済的自立につながる」ことを指摘している。収入が生活の自立に影響することは容易に推察されるが、離職との関係において影響するか否かを述べた調査報告は筆者らの知りうる限り見当たらない。

非障がい者の場合では若年者、特に20歳代においては、転職率が高く、その要因として「労働条件」、「収入が少ない」等がその理由となっている<sup>15)</sup>。また、転職後の収入は若年層では転職前よりも増加しており収入が離職に大きく影響していることが推察される。しかし、知的障がい者の場合において高い収入を求めて発展的に離職するか否かは今回の結果だけでは判断できない。

もともと収入に関する実態調査が少なく、要因として個人のプライバシーに深く関係する項目でもあり質問しにくい内容であることがその背景にあるように感じられる。収入の多少は生活費全体としての観点からみると障害年金受給の有無とも関係があるため、これらの観点も

含め、今後検討を進めていく課題であると考えられる。

### 3. 「一週間の就業日数」について

一週間の就業日数が多いほど離職しやすい結果となった。鈴木ら<sup>16)</sup>は、「一般雇用を困難にしている理由の中には、体力や力量を超えた仕事を与えられると耐えられなくなる。また仕事に全精力を使い果たし、生活を維持できなかつたり、息抜きをする場が持てないことが含まれる」とし、職場定着と余暇・休暇の必要性との関連を報告している。一週間の就業日数の増加は、職場における拘束期間が長くなることを示唆しており、若林<sup>17)</sup>が「知的障がい者の職務満足度と離職意図間の関係において、離職か否かの決定は生活支援が影響し家庭生活や社会生活を安定して送ることができていると本人が捉えているかどうかが重要である」と述べているように、職場定着のためには、仕事だけでなく日常生活及び社会生活を楽しむために自由に使える時間や機会が必要であることが重要になる。

### 4. その他の要因について

「療育手帳の等級」、「仕事上の相談者の有無」、「製造業であるか否か」に関する3つの要因については、すでに本誌において報告している内容であるため要点を述べるにとどめる。

#### 4-1 「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。この結果については、障がい特性による作業記憶や作業遂行能力上の問題が課題であると考えられる。基本的にはIQの問題が挙げられるが、言葉でのやりとりやその意味の理解が難しく、結果的にはコミュニケーションが大きな課題となっている。先行研究にはIQを用いた調査がなされており、Hill<sup>18)</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。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>19)</sup>らの報告もある。等級が重度の者は、できる仕事の範囲が狭いことが考えられるが、その人の適性と仕事の分野がマッチングすれば、安定して働き続けることも可能になると考えられ、今後さらなる検討が必要であると考えている。

#### 4-2 「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>20)21)</sup>。今回の分析からは明らかとならなかったがジョブコーチは重要な役割を果たしているとの報告がある<sup>22)23)</sup>。

生活パターンに乱れ等が生じた時に、本人を励まし、力づける家族の存在や、何でも相談できる人が職場にいるという安心感が職場定着に欠かせないことが示唆された。

#### 4-3 「製造業であるか否か」について

製造業に従事する者ほど離職しやすい結果となったが、こうした事実を報告する先行研究は見当たらない。筆者らは従来からの障害者雇用実態調査において<sup>24)25)</sup>、製造業が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ことが予測される。当然のことながら20~30年前は事業主の雇用に対する理解は今より低く、多数の離職者が製造業から生じた可能性があることや、また知的障がい者の定着を支援する制度が十分でなく助成金等の援護制度の切れ目である3年から5年で離職するなどの時代背景が影響したことも窺われる。

しかし、最近の政府の統計では製造業よりも「卸売小売業」、「組み立て作業」、「医療福祉」など、より知的障がい者に適した業種の受け入れ態勢が整いつつあるので今後も調査を継続していく必要がある。

## 結 語

冒頭で述べたとおり最近の民間企業に雇用されている知的障がい者数は増加の一途を辿っている。知的障がい者の就労者数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における知的障がい者数は増加しないことにも繋がるため離職を抑制する対策が必要になると考えられる。

筆者らの研究は、知的障がい者の離職を予防し職場定着に向けたシステムを構築することである。その過程において本稿では離職に影響を与える要因について分析を行い、離職を予防する手がかりを得た。今後はその手がかりに基づき、企業の事業主あるいは障害者雇用担当者に対してインタビュー調査を行い、現在の日本の障害者雇用制度の問題点や受け入れ企業が抱える課題、支援機関との連携のあり方を検討していきたいと考えている。

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・スポーツ協会大阪府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府職業リハビリテーションセンター職員の皆様、アンケート結果の分析にご指導いただきました大阪府労災病院リハビリテーション科平林伸治部長に深謝いたします。さらにアンケートにご協力いただきました対象者の方々に深謝申し上げますとともに本研究が知的障がい者の方々の支援に寄与できるよう今後も継続して調査・研究に取り組んでいく所存です。

本研究はJSPS 科研費 JP 26380811 の助成を受けたものです。

利益相反：利益相反基準に該当無し

## 文 献

- 1) 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課：平成26年障害者雇用状況の集計結果。厚生労働省。 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000066516.html> (参照2016)

- 年1月18日).
- 2) 福井信佳, 酒井ひとみ, 橋本卓也: 精神障がい者の離職率に関する研究—最近10年間の分析—. 保健医療学雑誌 5 (1): 15—21, 2014.
  - 3) 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.
  - 4) 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.
  - 5) 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.
  - 6) 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.
  - 7) 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.
  - 8) 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.
  - 9) 特定非営利活動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「事業主のためのガイドブック」. 1—3, 2007. <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000066516.html> (参照2016年1月18日).
  - 10) 福井信佳, 橋本卓也: 知的障がい者の離職要因に関する研究. 日職災医誌 63: 310—315, 2015.
  - 11) 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.
  - 12) 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.
  - 13) 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.
  - 14) 宋 福姫: 中小企業との連携による知的障害者の就労支援. 職業リハビリテーション 23 (2): 9—17, 2010.
  - 15) 厚生労働省: 平成26年雇用動向調査. <http://service.jin> jibu.jp/news/detl/9759/ (参照: 2016年1月18日).
  - 16) 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.
  - 17) 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.
  - 18) 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.
  - 19) 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.
  - 20) 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.
  - 21) 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.
  - 22) 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.
  - 23) 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.
  - 24) 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2016年1月18日).
  - 25) 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2016年1月18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

## Employment of People with Intellectual Disabilities and Their Reasons for Leaving Jobs

Nobuyoshi Fukui<sup>1)</sup>, Taro Ohtoshi<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

**Aim:** The aim of the study was to clarify the employment situation of people with intellectual disabilities and factors influencing them in leaving their jobs.

**Participants:** Participants were 382 people with intellectual disabilities who had been regularly employed.

**Methods:** A questionnaire survey was used. Analysis comprised simple tabulation with multivariate analysis using the two groups of participants who had left jobs and those who had not.

**Results:** Simple tabulation showed that many of the participants were males in their 20s, and the mean length of continuous work was 6 years. The majority of people were employed as non-permanent employees, and income was low. The following six items were also elicited through multivariate analysis as factors influencing participants to leave their jobs: “level of disability recognized with a Rehabilitation Certificate ( $p=0.005$ )”; “living with or without family ( $p=0.012$ )”; “presence of someone to ask for advice in the workplace ( $p<0.001$ )”; “employment in the manufacturing industry ( $p=0.001$ )”, “income level ( $p=0.008$ )”; and “number of days worked per week ( $p=0.001$ )”.

**Discussion:** Results of multivariate analysis suggested that (1) people with more severe levels of disability were more likely to leave their jobs, reflecting the issue of specific characteristics of the disability causing problems with remembering tasks and ability to execute tasks. Also, results (2) people not living with their families were more likely to leave jobs and (3) people who did not have someone to ask for advice in the workplace were more likely to leave their jobs, suggest that when there is disturbance in patterns of everyday life, the presence of family members who encourage and spur on the individual, and the security of having someone in the workplace to ask advice about on any matter, are essential for job retention. In addition, the results of (4) people employed in the manufacturing industry being more likely to leave their jobs and (5) people with lower incomes being more likely to leave their jobs suggests the inevitability of many people leaving jobs in the manufacturing industry, which has traditionally been the main type of employment for those with intellectual disabilities and that a wider range of types of employment sectors having become suitable for such workers in recent years may be influential. In terms of income, it is natural for those with or without disabilities to leave jobs in search of better paying employment; thus, no judgments can be made from these results alone. Finally, the result that (6) the more working days in a week lead to greater likelihood of people leaving jobs seems to be related to the need for opportunities to enjoy everyday life and social life as well as work. It is hoped that these results will provide insights into the creation of systems that encourage job retention for people with intellectual disabilities.

(JJOMT, 65: 82—88, 2017)

### —Key words—

leaving jobs, persons with intellectual disabilities, employment