

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 26 日現在

機関番号：34431

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26380811

研究課題名(和文)一般就労における知的障がい者の早期離職を抑制するシステムの構築に関する研究

研究課題名(英文) Study on the formulation of a system for inhibiting early-stage resignations from competitive employment by people with intellectual disabilities

研究代表者

福井 信佳 (Fukui, Nobuyoshi)

関西福祉科学大学・保健医療学部・准教授

研究者番号：50727708

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,300,000円

研究成果の概要(和文)：知的障がい者の早期離職に影響を与える要因について、「療育手帳の等級」、「家族同居等の有無」、「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項目が選出された。続いて就労支援機関の支援者及び企業の事業主・障がい者雇用担当者等10名に対しアンケート結果に基づいて半構造化面接を用いたインタビューを実施した。

職場定着の促進に向けた取り組み・工夫等について、支援者からは職場訪問等のモニタリングや職場環境調整が、事業者からは、本人に対する声かけの励行や支援機関との連携等が挙げられた。

研究成果の概要(英文)： We administered a questionnaire on factors influencing early-stage resignation in people with intellectual disabilities. From the results, we identified the following six items as factors influencing job retention: "Rehabilitation Certificate classification", "presence or absence of living with family members", "presence or absence of a workplace mentor", "employment in manufacturing or a non-manufacturing industry", "income", and "number of working days per week".

We then conducted semi-structured interviews with 10 individuals who were WSO counselors, business owners, or corporate recruiters of people with intellectual disabilities. WSO counselors cited the following as job retention initiatives and measures: monitoring through workplace visits and adjustments to the workplace environment. Interviewees from the business side cited a rigid enforcement of speaking to the disabled individual; coordination and information sharing with the WSO.

研究分野：リハビリテーション

キーワード：知的障がい者 職場定着 離職

1. 研究開始当初の背景

いったん入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ついては、あるのかもしれないが政府の統計は見当たらない。しかし多数の先行研究から知的障がい者の早期離職の事実は明らかであり、これを抑制することが喫緊の課題となっている。筆者らは、障がい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障がい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。

2. 研究の目的

本研究の目的は、知的障がい者の早期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、まず早期離職に影響を及ぼす要因を抽出し、支援の実態および課題を検証し支援機関との連携のあり方等について検討することである。その過程においては、まず知的障がい者の早期離職に影響を与える要因についてアンケートによる分析を行い、職場定着につながる手がかりを抽出する。次にその結果に基づく対策と職場定着にむけた支援者による支援の実態及び課題を明らかにする。それにより早期離職を抑制する課題が明らかとなり職場定着に向けた支援システムの構築が可能になる。

3. 研究の方法

本研究は平成 26 年度から 28 年度の 3 年間である。1 年次は、知的障がい者に対するアンケートを実施した。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である。分析方法は、1 つは離職要因の分析について対象者を離職群と非離職群に群分け離職に影響を与える要因を、2 つ目は対象者を入職後の勤続期間から早期就業群、長期就業群に群分け、早期離職に影響を与える要因の分析をいずれもロジス

ティック回帰分析を用いて分析した。

2 年次は職業リハビリテーションセンターの指導員に対してインタビュー調査を 1 年次の知的障がい者へのアンケート調査結果を踏まえて実施した。分析方法は半構造化面接によるインタビュー調査を実施した。インタビューから析出された内容については、修正版グラウンデッド・セオリー (Modified Grouded Theory) を用いて分析を行い、知的障がい者の離職に優位に影響を与えたと思われる要因を析出した。

3 年目は、企業の事業主・障がい者雇用担当者等に対しインタビューを実施した。インタビューから析出された内容については、修正版グラウンデッド・セオリー (Modified Grouded Theory) を用いて分析した。

4. 研究成果

4.1 離職及び早期離職に影響を及ぼす要因の分析

知的障がい者の離職に影響を与える要因について、就労支援機関の修了生 382 名を離職群と非離職群に群分けして分析した結果、「療育手帳の等級」、「家族同居等の有無」、「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 項目が抽出された。さらに離職者について就業継続期間の平均値を基準とし、就業継続期間が長い群を長期就業群、就業継続期間が短い群を早期離職群に群分けし分析した結果、早期離職要因として「人間関係」「他に就きたい仕事が見つかった」「収入の多寡」「就職後の支援が多い人」が析出された。

(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。

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られ、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。我々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難いのが現状である。

(2) 「家族同居の有無」について

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た。

(3) 「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1000名を超えたところであり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た。

(4) 「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。

従来からの障害者雇用実態調査では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された。

(5) 「収入」について

収入については、離職要因及び早期離職要因分析の両方に析出された。収入が少ないほ

ど離職しやすい結果となった。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見当たらなかった。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た。

(6) 「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。職場定着には余暇との関連があると推察される。本結果を支持する先行研究も多く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と考えられた。

(7) 人間関係による離職経験がある者は定着しにくい結果が析出された。これについては障害特性やコミュニケーションが上手くとれないこと等に対する無理解に起因する職場の人間関係の不形成や働きにくさ等が要因として考えられた。

(8) 転職希望による離職経験がある者は定着しにくい結果となった。これについては現状の仕事への満足感が低いと推察され、就職前から本人の希望を十分に取り入れた指導が必要になると考えられた。

(9) 就職後の支援を受けた者ほど定着しにくいという意外な結果であった。就職後の支援が多い者は就業上の課題がある者と考えられ、順調に仕事が進んでいる者ほど指導が少ない事が窺われた。

4.2 就労支援機関の支援者10名に対するインタビュー調査

就労支援機関の支援者10名に対しアンケート結果に対する意見と職場定着の促進(離職予防)に向けた取り組み・工夫等を明らかにするため半構造化面接を用いたインタビューを実施した。当事者へのアンケートから

析出された要因について支援者の経験値から語って頂いた。

(1)「障害の重症度(重さの程度)」については、10人中、3人が要因としては考えられない。3人が、要因として考えられるがその理由に、年齢的に障害が重くなること、年齢を重ねることにより支援の度合いが多くなるころが挙げられた。残りの人は、はっきりと分からないが、重度の人よりむしろ、軽度の人やボーダーにある人、また、軽度~中度、障害特性により「伸びしろ」が少ないからではないか、との意見が述べられた。

(2)「一人暮らし(居住形態)」については、10人中10人が「離職要因の可能性」が大きいという意見であった。全員に共通していることは、居住形態は一人暮らしでも構わないが、必ずケアしてくれる人、サポートしてくれる人の存在と、そのことによる生活基盤の安定の重要性を挙げていた。

また、「仕事上の相談者の有無」についても10人中10人が存在の必要性を挙げており「離職要因の可能性」が大きいという意見であった。主な意見としては、本人の孤独の予防、しんどいことを乗り越えられる等であり、人物としては、信頼関係をもっている人、環境等を調整してくれる人、具体的な仕事の中身を知っている人、常に見てくれている人・声掛けをしてくれる人等が挙げられた。

(3)「職種(製造業)」については、8人中、3人が「離職の要因」として可能性が大きいという意見であった。その背景として、製造業に就いている人の話し方が荒い、事務職のような段階的なプログラム提示ができない、海外委託が多くなることにより仕事が減っている等の環境的要因が挙げられた。残り3人は、直接的な要因は考えにくい、製造業自体に就職する人が減っていること、アンケートに答えた当事者の就労年代に関する時代背景が語られた。残り2名のうち1名は、あくまでも個人的な問題である。残り1名は、

自分の行ってきた就労に向けた訓練内容を考え直す必要があるとの自己反省的なものであった。

(4)「収入の多寡」については、10人中3人が、「離職要因」としては考えられない、という意見出あり、4人が要因として考えられる、という意見であった。ただし、この4人とは、軽度の人、他者からの情報を聞いて心が揺れている人、仕事に対するモチベーションが高い人等が人物像として挙げられた。その他は、一概には言えないが、仕事が減る等の環境の変化、個人による、仕事の条件による等の意見であった。

(5)「一週間の就業日数の多寡」については、8人中、6人が「離職要因」の可能性ありとの意見であった。理由としては、しんどい状況が続くことにより身体的・精神的負担が大きくなること、また、そのことによって趣味的な活動も制限され結果、ストレスを抱えることになる、という意見であった。残り2名の内、1名は、最初の企業とのマッチングの時に条件は承知しているから、あと1名は、経験として担当ケースが世間と同じ、就労形態・条件であることが挙げられた。

続いて、早期離職の要因として析出された4つの要因について支援者の意見を伺った。

(6)「人間関係」については、大方の意見として離職要因の一因として捉えられていたが、その理由としては、個人要因と環境要因の2つに大別出来る。個人要因としては、「思っていることが言えない」「本人の捉え方の問題」「他人と比べやすい性格」等が出された。また、障害特性として「自分で修正することが難しい」「他者に対する苦手意識の固定化」等が出された。さらに環境要因としては、「周りが厳しい」「キーパーソンの不在」「担当者・相談者の移動等の変化」「周りの受け入れの悪さ」等が述べられた。「他に就きたい仕事があった」ことについては、その特徴として「障害が軽度の人」に多いのでは、

という意見が出された。理由としては、「健常者の友人」「ネット」「家族」等からの情報があげられた。また、「最初、描いていた仕事のイメージと異なる」「しんどい仕事から逃げたい口実」「自分の力を客観的にみることができない」等のネガティブな意見や「年数的にステップアップしたい時期」等の肯定的な意見も出された。

(7) さらに「他の仕事に就きたい」背景に人間関係や他の要因が絡んでいる可能性がある、といった複数の要因の存在も指摘された。

(8) 「収入」に関しては、「会社の状況の変化に伴う仕事量、給料等の減少」や「最低賃金の実情や昇給額の乏しさ」や「給料ベースが低いうえに年金等の手続きを行っていない」ことなど、環境要因があげられた。また、健常者等の友人からの「お金の使い方」や「収入実態」に関する情報等があげられた。これ以外にも「辞めたいための口実」や「今まで担当したケースでは、収入を理由に早期離職した人はいないので実感がわからない」等の意見もだされた。

(9) 「就労後、支援を受けた人ほど早期離職をしている」という結果については、「元々、本人に何らかの課題があったため支援・介入する機会が増えたのでは」という意見が多くみられた。また、それに関連するが、「課題解消にむけて会社、支援機関等の介入が多くなり、そのことに本人が嫌気をさしてしまうのでは」という意見もあった。その他、「支援を頻繁に受けている、受けていない」等は、「本人の感じ方の問題」という意見や「支援機関に頼りきりになっている会社のフォロー体制の低さが本人の居心地の悪さに繋がっている可能性がある」こと、「最初の本人と企業のマッチングに問題があった」等、自己反省的な意見も出された。

4.3 アンケート結果及び就労支援機関の支援

者に対するインタビュー結果を踏まえ、企業の事業主・障がい者雇用担当者等 10 名に対してインタビューを行った。

まず、本人 - 企業（仕事）のマッチングの判断基準について支援者が「本人の希望」を優先しているのに対して事業者は、作業能力、仕事に対する意欲、体力等を優先していた。

「療育手帳の等級（障害の重症度）」「収入」等については、双方とも離職要因として否定的であり、むしろ「軽度障害者に多いのでは」という意見が多かった。また、「家族同居の有無（一人暮らし）」「仕事上の相談者の有無」等については、本人の変化に対する情報把握やサポートできない等の視点から双方とも離職の要因として挙げられていた。さらに「製造業であるか否か」については、直接的な離職要因というよりも機械化、海外委託等の状況の変化が指摘され、「一週間の就業日数が多い」ことについては、健常者、障害者関係なく離職要因になり得るとのことであった。また、「人間関係」「他に就きたい仕事が見つかった」等は、双方において大方、離職要因として確認されたが、後者は、健常者の友人やネットからの情報の可能性が、「収入の多寡」についてはベースアップの低さや職場縮小に伴う賃金の減少等が指摘された。「就職後の支援が多い人」については、元々、課題があったために支援の回数が増えたのでは、という意見が大半であった。離職後のフォローアップについては、支援者は様々な取り組みが行われていたが事業者のフォローは行われていなかった。

4.4 研究のまとめ

職場定着促進にむけた取り組みの現状について支援者、事業者双方の意見を伺った。多くの貴重な意見をお伺いすることができたが、中でも連携については、情報共有がその主な目的になることはそれぞれ確認できているところではあるが、就労支援機関が本

人・家族・事業者三者の要になっていることが析出され、就労後のフォローアップ体制についても重要な位置にあることが分かった。

具体的には、支援者からは職場訪問等のモニタリングや職場環境調整、本人・家族・職場との連携と情報共有、生活面のフォローアップ、SOS を発信できる本人の育成等が挙げられたが、事業者からは、本人に対する声かけの励行や支援機関との連携・情報共有、同好会・クラブ活動等への勧誘や定期的な話し合い等が挙げられた。さらに、離職につながる課題については、本人の生活基盤の弱さ、企業内の人事担当者と現場従業員の温度差、入職後の職場環境の変化及び仕事内容の変化、企業からの期待感に対する本人のストレス、他の仕事に対する憧れ等が析出された。

今後の課題としては、継続して雇用率を上げていくことは言うまでもないが、就労の中身、つまり就労を通じて彼らの可能性を引き出すことにより、障がい者だけではなく共に働く人々の豊かな生き方・生活を担保することが問われてくるように思われた。そして、そのためには、本人、家族、支援機関、事業者・企業、国が「共生」「共住」「協働」等の視点に立ち、継続した質の高い就労形態の実現に向けて相互に連携・努力していくことが求められる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 3 件)

福井信佳、大歳太郎、橋本卓也：知的障がい者の就労状況と離職に関する一考察 .65(2) 日職災医誌 . 82-88 2017 査読あり

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 .5(1)保健医療学雑誌 ,15-21 2014 査読あり

福井信佳、高畑進一、橋本卓也：統合失調症者における障害の非開示者の就業特徴に関する研究 . 62(4) 日職災医誌

247-252 2014 査読あり

[学会発表](計 1 件)

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 . 第 62 回日本職業・災害医学会 . 2014 年(兵庫県 神戸市)

6. 研究組織

研究代表者

福井信佳 (Fukui Nobuyoshi)

関西福祉科学大学・保健医療学部・准教授
研究者番号：50727708

研究分担者

大歳太郎 (Taro Ohtoshi)

関西福祉科学大学・保健医療学部・教授
研究者番号：40336483

橋本卓也 (Hashimoto Takuya)

大阪保健医療大学・保健医療学部・准教授
研究者番号：70559187

連携研究者

なし

研究協力者

乾 伊津子 (Inui Ituko)

社会福祉法人大阪市障害者福祉・スポーツ協会
大阪市職業リハビリテーションセンター (所長)

酒井京子 (Sakai Kyoko)

サテライト・オフィス平野 (所長)