

■ 原著

精神障がい者の離職率に関する研究—最近 10 年間の分析—

Study on employee turnover rate for persons with mental disabilities in the Japanese labor market: A survey of the last 10 years

福井信佳¹⁾ 酒井ひとみ¹⁾ 橋本卓也²⁾

Nobuyoshi Fukui¹⁾ Hitomi Sakai¹⁾ Takuya Hashimoto²⁾

- 1) 関西福祉科学大学 保健医療学部
〒582-0026 大阪府柏原市旭ヶ丘 3-11-1 Tel: 272-978-0088(代表) FAX:072-978-0377
- 2) 大阪保健医療大学 保健医療学部

- 1) Faculty of Allied Health Sciences, Kansai University of Welfare Sciences
3-11-1, Asahigaoka, Kashiwara-city, Osaka, Japan 582-0026 +81-72-978-0088
- 2) Faculty of Allied Health Sciences, Osaka Health Science University

保健医療学雑誌 5 (1): 15-21, 2014. 受付日 2014 年 2 月 18 日 受理日 2014 年 3 月 19 日
JAHS 5 (1): 15-21, 2014. Submitted February. 18, 2014. Accepted March. 19, 2014.

ABSTRACT: The employment statistics on persons with disabilities published by the Japanese Ministry of Health, Labor and Welfare 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. 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. 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. It is considered that the employee turnover rate is important data for understanding whether persons with mental disabilities maintain their employment.

Key words: employee turnover rate, persons with mental disabilities, labor market

要旨: 厚生労働省が公表する障がい者の就業統計には、就業状況を示す就職件数は公表されているが、入職した障がい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、厚生労働省が公表している「障がい者の年間の就職者数」、「対前年度増加数」、「入職件数」を活用し、障がい者の離職率の推定を試みた。その結果、身体障がい者、知的障がい者との比較から精神障がい者の離職率が有意に高いことを認めた。今後、精神障がい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。

キーワード: 離職率 精神障がい者 労働市場

はじめに

日本の厚生労働省は、精神障がい者の入職状況を公表しており「精神障がい者の就職件数は増加の傾向にあり、ここ数年は精神障がい者の伸びが著しい」と報告している¹⁾。筆者は、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がい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がい者に対する法定雇用率に基づく障害者雇用納付金制度 (Levy and Grant System for Employing Persons with Disabilities)²⁾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がい者の就職件数は、身体障がい者、知的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。

しかし厚生労働省はいったん入職した精神障がい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していない。筆者は、精神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精神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。

本稿では、最近の 10 年間において日本の厚生労働省が公表する既存の障がい者の就業統計を活用し、精神障がい者の離職率と入職率が示す問題、離職予防対策の必要性について述べる。

対象と方法

障がい者の離職率の統計が国内外に公表されていないことから、独自の算出方法を考案して障がい者の離職率を推定した。離職率を算出するためのデータは、ハローワークが公表している「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がい者、知的障がい者、精神障がい者ごとに離職率を算出した。ここでいう障がい者とは身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳を所有している者である。

障がい者の離職率の計算方法及び分析方法

離職率の計算方法は、行政機関や事業所によって異なっているのが実際であり、そもそも法的に決まった方法は無いため、本稿では一年間に退社した社員の、期初における在籍社員に対する割合と定義し、「年間の離職率＝年間の離職者数／年間の就職者数」を用いて計算することとした。計算に使用した具体的な就職統計は厚生労働省職業安定業務統計から、①「毎年 3 月末日時点において国内に就職中である障がい者数（以下、年間の就職者数とする）、②「前年の 4 月 1 日から翌年の 3 月末日までの一年間に就職した障がい者の入職件数（以下、入職件数を入職者数として扱い、年度ごとの入職者数とする）及び③「年度ごとの入職者数を対前年度に比較して増加した障がい者数（以下、対前年度増加者数とする）」である。

離職率の計算は、既述した通り「年間の離職率＝年間の離職者数／年間の就職者数」によって求めるが、分母にあたる「年間の就職者数」は既存のデータから分かっているものの、分子にあたる「年間の離職者数」は不明である。そこで筆者らは、その求める年間の離職者数は「年間の離職者数＝年度ごとの入職者数－対前年度増加数」で求められると考えた。つまり「年間の就職者数」を「N」、「対前年度増加者数」を「ΔN」、「年度ごとの入職者数」を「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 $L/N = E/N - \Delta N/N$ で求めた。上記の方法で身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者の離職率と入職率を算出し、統計解析は、Kruskal-Wallis 検定と scheffe による多重比較検定を用いた。危険率は 5%未満を有意と判定した。統計解析には Excel 統計 2010 を使用した。

結果

身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者の離職率の算出のために使用したデータと離職率の結果を表に示す。表の見方は、例えば 2011 年の精神障がい者の場合でみると、年間の就職者数が 28,700 名で、年度ごとの入職者数が 18,845 名で、対前年度増加者数が 6,244 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」

Table : Calculation Result for the Employment Turnover Rate for Persons with Disabilities

Persons with physical disabilities						
	Annual number of employees (N)	Number of hirings (E)	Increase relative to previous year (ΔN)	Hiring rate ①(E/N×100)	Rate of increase ②(ΔN/N×100)	Turnover rate ①-②
2001	200336	18299				
2002	196383	19104	-3953	10	-2	12
2003	194614	22011	-1769	11	-1	12
2004	195905	22992	1291	12	1	11
2005	194342	23834	-1563	12	-1	13
2006	193324	25409	-1018	13	-1	14
2007	194760	24535	1436	13	1	12
2008	199619	22623	4859	11	2	9
2009	197633	22172	-1986	11	-1	12
2010	200476	24241	2843	12	1	11
2011	205356	24864	4880	12	2	10
Persons with intellectual disabilities						
2001	91679	7069				
2002	90542	7269	-1137	8	-1	9
2003	91300	8249	758	9	1	8
2004	92555	9102	1255	10	1	9
2005	93253	10154	698	11	1	10
2006	95447	11441	2194	12	2	10
2007	98478	12186	3031	12	3	9
2008	102990	11889	4512	12	4	8
2009	106500	11440	3510	11	3	8
2010	109441	13164	3941	12	3	9
2011	115193	14327	5752	12	5	7
Persons with mental disabilities						
2001	5123	1629				
2002	5427	1890	304	35	6	29
2003	5985	2493	556	42	9	33
2004	6616	3592	631	54	10	44
2005	7653	4665	1037	61	14	47
2006	9136	6739	1483	74	16	58
2007	11524	8479	2388	74	21	53
2008	15113	9456	3589	63	24	39
2009	18629	10929	3516	59	19	40
2010	22456	14555	3827	65	17	48
2011	28700	18845	6244	66	22	44

に対する「年度ごとの入職者数」の割合 ($18,845 / 28,700 \times 100$) であり, 66%となる. 増加率は, 「年間の就職者数」に対する「対前年度増加者数」の割合 ($6,244 / 28,700 \times 100$) であり, 22%となる. 離職率は入職率と増加率の差 ($66\% - 22\%$) と考えられるので離職率は 44%となる. 同様の方法で身体障がい者, 知的障がい者について計算した. 最近の 10 年間の離職率の平均では, 身体障がい者では 12%であり, 知的障がい者では 9%であり, 精神障がい者では 44%であった. 一方, 入職率は身体障がい者では 12%であり, 知的障がい者では 11%であり, 精神障がい者では 59%であった.

図 1 は計算した身体障がい者, 知的障がい者, 精神障がい者の離職率の結果をグラフにしたものである.

グラフは上から精神障がい者, 身体障がい者, 知的障がい者の推移を表している.

次に算出した身体障がい者, 知的障がい者, 精神障がい者の離職率について分散分析及び多重比較を実施し, 精神障がい者と身体障がい者間 ($p=0.028$), 精神障がい者と知的障がい者間 ($p < 0.001$) において有意差を認めた. 身体障がい者と知的障がい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がい者, 知的障がい者, 精神障がい者間で多重比較を行い精神障がい者と身体障がい者間 ($p=0.002$), 精神障がい者と知的障がい者間 ($p < 0.001$) において有意差を認めた. 身体障がい者と知的障がい者間には有意差を認めなかった.

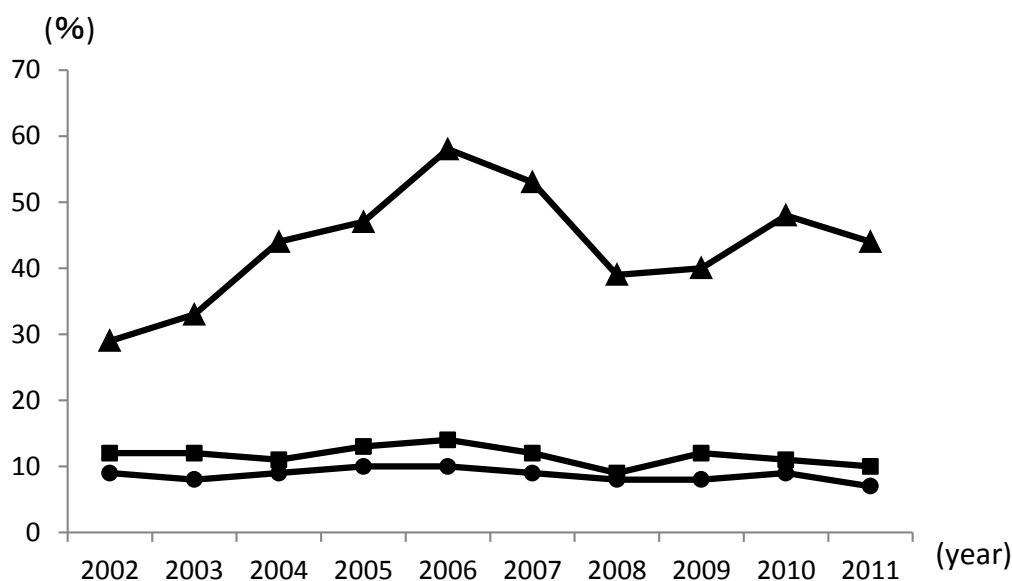


Figure 1: Turnover Rates for Persons with Disabilities by Year

- Persons with mental disabilities, ■ Persons with physical disabilities,
- Persons with intellectual disabilities

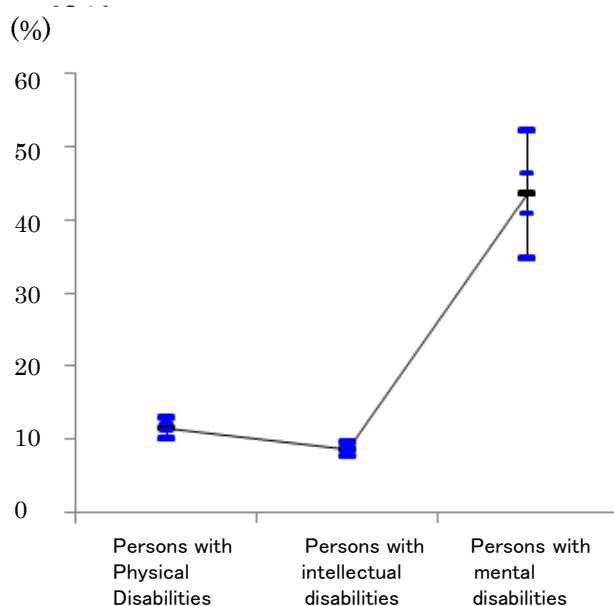


Figure 2: Multiple Comparisons of Turnover Rates for Persons with Disabilities

考察

今回明らかになった精神障がい者の年間の平均離職率 44%は、ある年を基準にして約 2 年半後には働いている全ての精神障がい者が入れ替わるほどの数値である。この結果を非障がい者のデータと比較してみると、非障がい者の離職率は 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³⁾、精神障がい者の離職率は非障がい者の離職率の約 3 倍程度と高いことがわかる。

精神障がい者の離職について

精神障がい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がい者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³⁾。精神障がい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^{4)・6)}。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^{7)・10)}。以上のように精神障がい者の就業は、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。しかし、離職の理由などの実態が明らかとなっても精神障がい者の離職を抑制することは簡単ではない。身体障がい者や知的障がい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、精神障がい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^{11)・12)}。つまり精神障がい者の場合には、入職前に訓練を行っても、入職後もその都度、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¹³⁾。

こうした困難に対して、精神障がい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^{14)・16)}。

しかし、援助つき雇用を実施した身体障がい者、知的障がい者、精神障がい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、精神障がい者の定着率は身体障がい者、知的障がい者と比較して有意に低かったと報告されている¹⁷⁾。国内外の報告から援助つき雇用については、精神障がい者が長期的に定着するためには困難は多いと述べられている¹⁸⁾¹⁹⁾。日本の場合において、筆者はジョブコーチによる支援が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がい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。

以上のように、精神障がい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がい者の定着は今後いっそう困難となることが予測され、その結果、精神障がい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、今後の推移を見守っていく必要がある。また非障がい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²⁰⁾、障がい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。

精神障がい者の入職率について

精神障がい者の入職率は、離職率の結果と同様に、他の障がい者と比べて有意に高かった。冒頭で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がい者雇用に関する理解が深まってきたためと考えられ、精神障がい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²¹⁾。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がい者の雇用量を義務付けるものであるが、一人一人の障がい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、身体障がい者については1976年から、知的障がい者

については1997年からであり企業に雇用される障がい者は増加してきている。しかし精神障がい者に対してこの制度の導入は、2013年からであるので、今後この制度の精神障がい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がい者の離職率を独自の方法で算出した。その結果、精神障がい者の離職率は有意に高く、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。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。

今後の課題として、筆者らは1つのアイデアとして離職要因を勤続年数ごとや、あるいは地域ごとに分けて調査し、詳細に離職要因を調査し、早期に離職を抑制させる制度の構築につなげたいと考えている。

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。pp1-6, 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構, 2009.
- 2) 手塚直樹：日本の障害者雇用—その歴史・現状・課題—, pp177-189, 光生館, 2002.
- 3) 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> (閲覧日2014年3月13日).
- 4) 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.
- 5) 尾崎幸恵, 伊藤真人, 中川正俊：精神障害者の中間的就労場面の役割。職業リハビリテーション 10：9-16, 1997.
- 6) 井神隆憲, 美和千尋：精神分裂病の離職の原因と援助。作業療法 10：336-341, 1991.
- 7) 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.
- 8) Anthony, WA, Cohen, MR Danley, KS : The psychiatric rehabilitation approach as applied to vocational rehabilitation. In JA Ciardiello & MD Bell(Eds), *Vocational rehabilitation of persons with prolonged psychiatric disorders*, Baltimore : Johns Hopkins University Press, 59-88, 1988.
- 9) 厚生労働省 : 報道発表資料平成 20 年度障害者雇用実態調査結果の概要について.<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002fxj.html>, (閲覧日 2014 年 3 月 13 日)
- 10) 片山成仁, 宮内 勝, 安西信雄・他 : 精神分裂病者の離職. *精神医学* 34 : 585-590, 1992.
- 11) 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. No95, 2009.
- 12) Summers, F: The effect of aftercare after one year. *Journal of Psychiatric treatment and evaluation*.3 : 405-409, 1981.
- 13) Tessler, RC., Manderscheid, RW: Factors affecting adjustment to community living. *Hospital and community psychiatry* 33 : 203-207, 1982.
- 14) 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 : 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
- 15) 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.
- 16) Anthony, WA., Blanch, A: Supported employment for persons who are psychiatrically disabled : a historical and conceptual perspective. *Psychosocial rehab J* 11: 5-23, 1988.
- 17) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構職業総合センター : 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.
- 18) 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.
- 19) Crowther, RE., Marshall, M., Bond, G,et al: Helping people with severe mental illness to obtain work, systematic review. *BMJ* 322: 204-209, 2001.
- 20) Kazuo Koike. *The Economics of Work in Japan*. LTCB International Library Foundation, 1993.
- 21) 工藤 正 : 障害者雇用の現状と課題. *日本労働研究雑誌* 578: 4-16, 2008.