

# 取組事例から学ぶ 「中高年齢障害者の雇用継続・ キャリア形成支援」のポイント

～ 生き活きと長く働ける環境づくりのヒント ～



# はじめに

職場の高齢化と人手不足が深刻化する中、多様性を活かした組織づくりの重要性が高まっています。このような状況において、障害のある方がその特性や強みを活かして、より一層活躍できる職場環境を整えることが求められています。

障害のある方が仕事を続けていくにあたっては、加齢に伴う心身機能の変化や家庭・職場環境の変化など、時間の経過とともに様々な課題が生じることがあります。特に中高年齢層の障害のある方にとって、これらの課題が働き続ける際の支障となる場合があります。

雇用を継続するために、障害のある方が抱える課題に柔軟に対応することに加え、職業生活を長期的に見据えたキャリア形成を支援することは、企業にとっても貴重な人材に活躍いただくための重要な取組です。

『取組事例から学ぶ「中高年齢障害者の雇用継続・キャリア形成支援」のポイント』は、障害者職業総合センターが**2023～2025**年度に実施した「中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する研究」をもとに、企業にとって参考となる好事例や取組のポイントなどをまとめたものです。

中高年齢層の障害のある方に起こった困りごとへの対応事例やキャリア形成支援の取組例をまとめるとともに、巻末には企業が活用できる支援制度や助成金などの情報も掲載しました。

中高年齢層の障害のある方への対応は個別性が高いものですが、有効となる対応・取組には共通点もあります。

本書が、中高年齢層の障害のある方への対応の基本を理解するための「入門編」として、また、困りごとを抱えた従業員への対応や、事前の体制整備の参考資料として、「解決の糸口」となることを願っています。

# 目次

はじめに	・・・ 1
------	-------

## 第1部 事例から見る経年的変化への対応

1. 「経年的変化」とは	・・・ 5
2. 事業所へのアンケート結果から見る「経年的変化に伴う 困りごとへの対応」	・・・ 6
3. 障害のある方へのアンケート結果から見る「経年的変化 に伴う困りごとへの対応」	・・・ 10
4. 事例から見る困りごとへの対応	
Case.1 中途の視覚障害に対処して働く	・・・ 13
Case.2 腰痛に対処して働く	・・・ 15
Case.3 足腰の痛みに対処して働く	・・・ 17
Case.4 下肢切断に伴う困難に対処して働く	・・・ 19
Case.5 排泄の不調に対処して働く	・・・ 21
Case.6 人工透析を受けながら働く	・・・ 23
Case.7 思考の柔軟性の低下に対処して働く	・・・ 25
Case.8 作業の理解力の低下に対処して働く	・・・ 27
Case.9 職場の人間関係の変化に対処して働く	・・・ 29
Case.10 生活環境の変化に対処して働く	・・・ 31
Case.11 介護のストレスや疲労を軽減して働く	・・・ 33
5. 経年的変化に伴う困りごとへの対応のポイント	・・・ 35

## 第2部 キャリア形成支援の取組例

1. キャリア形成支援とは . . . 37
2. 事業所へのアンケート結果から見る「キャリア形成支援の状況」 . . . 38
3. 障害のある方へのアンケート結果から見る「キャリア形成支援に関するニーズ」 . . . 40
4. 企業における取組例
  - ・キャリアに関する面談 . . . 41
  - ・アセスメント（評価）に基づく職務設計 . . . 42
  - ・スキル習得のための研修 . . . 43
  - ・健康管理を支える取組 . . . 44
  - ・金銭管理を支える取組 . . . 45
5. キャリア形成支援の取組のポイント . . . 46

## 巻末資料 各種制度・支援サービス

. . . 47

# 第 I 部

## 事例から見る経年的変化への対応



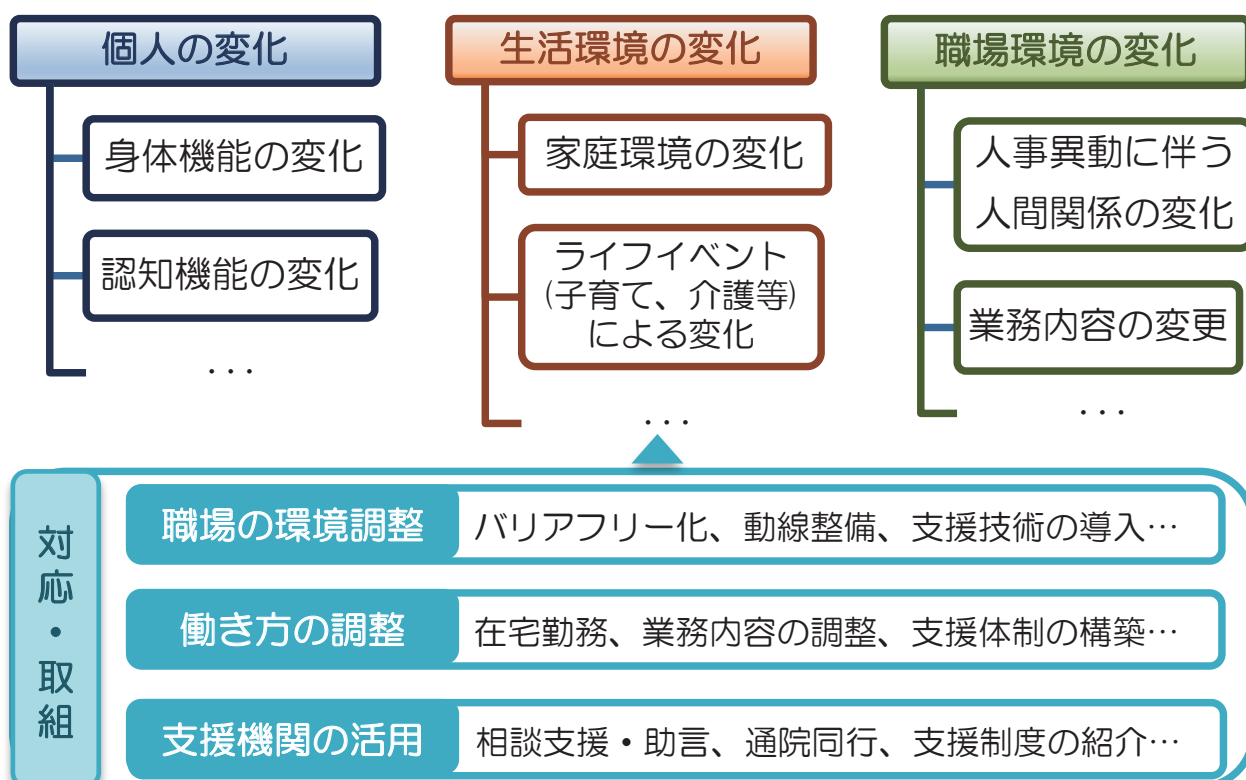
# 1. 「経年的変化」とは

中高年齢層の障害のある方が長く働き続けるために必要なこととして、多くの方は身体機能や認知機能の変化などの個人の身体に関わる変化への対応を思い浮かべるのではないのでしょうか。年月を重ねることで、個人の身体の変化だけではなく、職場環境や家庭環境なども変化します。

このため、働き続けられるようにするためには、個人の身体の変化に加え、生活環境や職場環境の変化も考慮する必要があります。ここではこのような変化を「経年的変化」と呼びます。

経年的変化を、面談や日頃のコミュニケーションの中で早期に把握し、職場の環境を調整したり、本人と相談しながら業務内容など働き方の調整を行い、必要に応じて支援機関も活用しながら対応していくことがポイントとなります。

第1部では中高年齢層の障害のある労働者が直面した経年的変化に伴う困りごとへの対応事例を整理するとともに、取組のポイントをまとめています。



事業所や障害のある方がどのような困りごとを抱え、どのように対応したか、アンケート調査の結果は以下のとおりとなります。

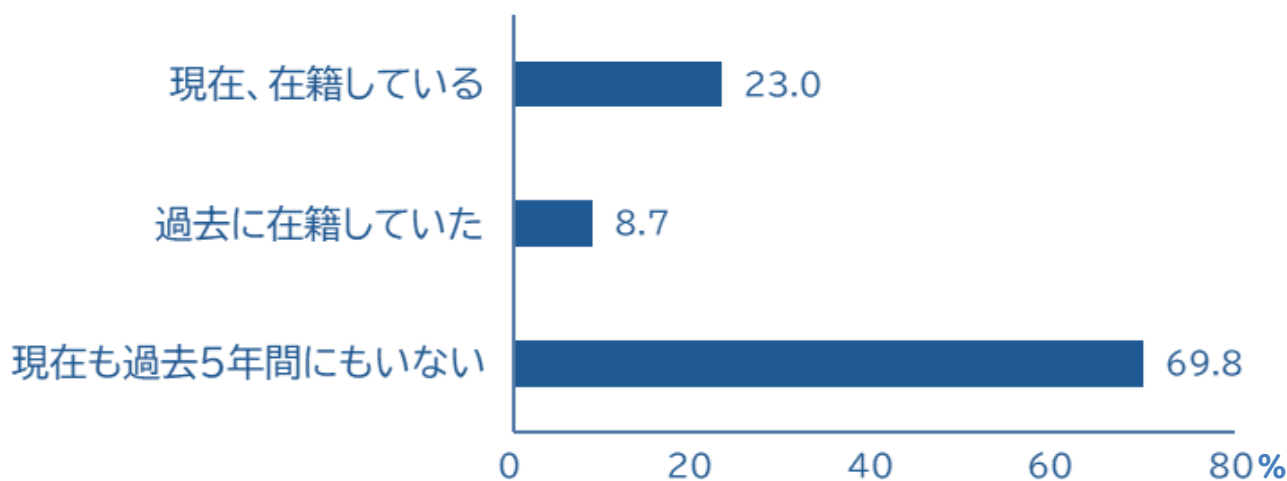
## 2. 事業所へのアンケート結果から見る「経年的変化に伴う困りごとへの対応」

障害者職業総合センターでは、**2024年4月～5月**に、一般企業と特例子会社を対象として、**35歳以上**の障害者への支援状況に関してアンケート調査を実施し、約**1,000社**から回答を得ました。以下はアンケート結果の一部となります。

### 経年的変化に伴う困りごとのある従業員の在籍状況

#### 2割以上の事業所に経年的変化に伴う困りごとのある従業員が在籍している

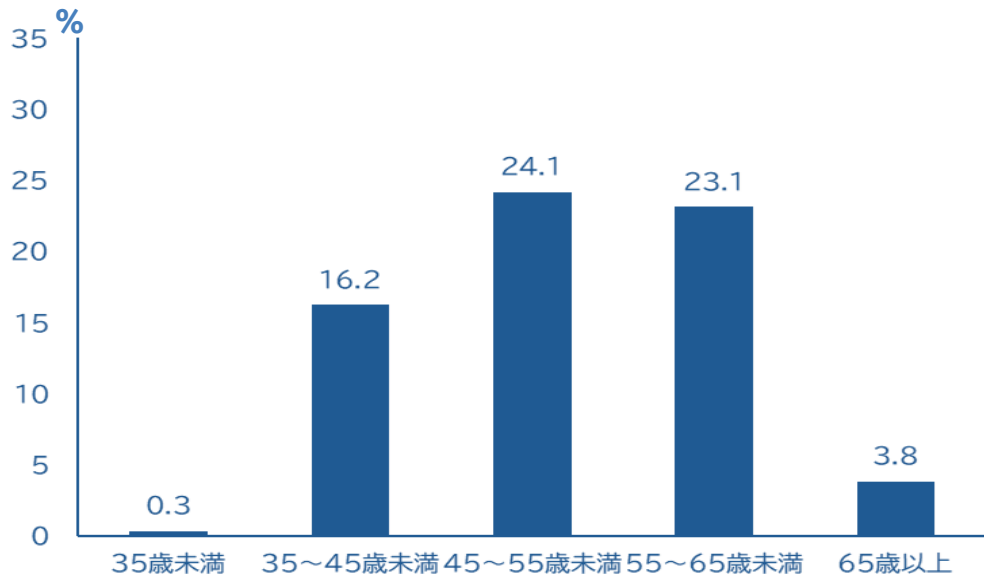
経年的な変化による困りごとがある従業員の在籍状況を調べたところ、回答事業所の約2割が「現在、在籍している」、約1割が「過去に在籍していた」と回答しました。



## 経年的変化により対応が必要になった従業員の年齢

### 中高年齢層の従業員で経年的変化への対応が必要

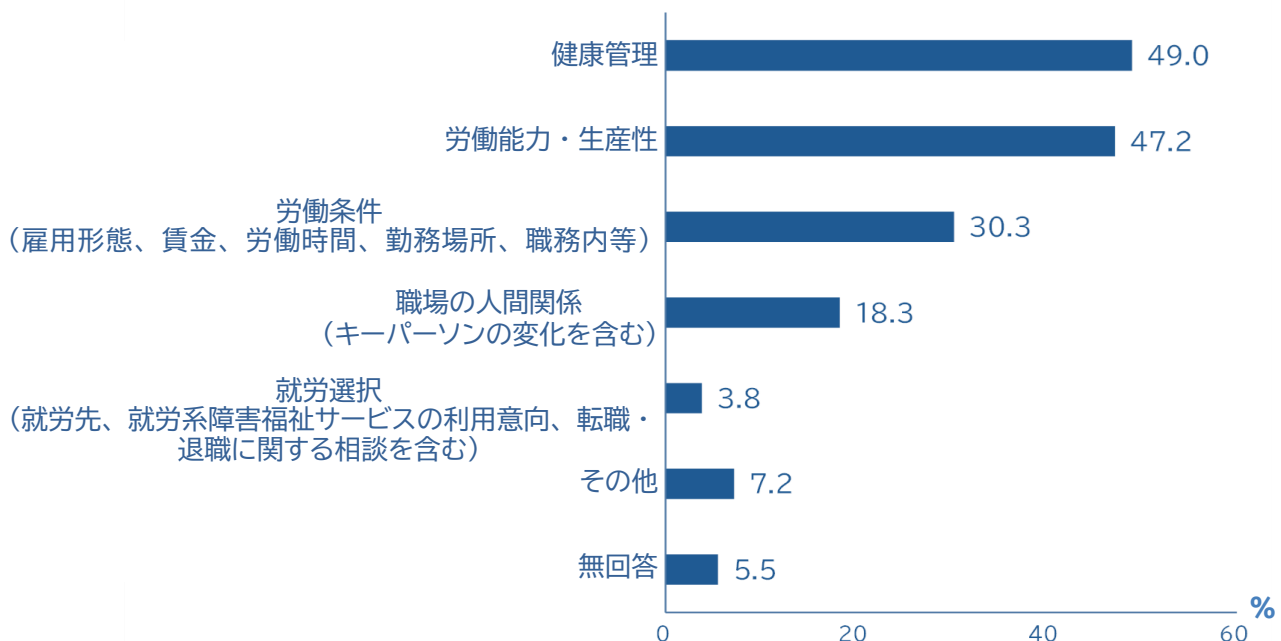
経年的な変化により、何らかの支援や配慮が必要となった従業員の年齢は45歳以上55歳未満が最も多かったですが、35歳以上45歳未満も2割弱ありました。



## 経年的変化により生じた困りごと

### 主たる困りごとは「健康管理」と「労働能力・生産性」

経年的変化により生じた困りごととしては、約5割が「健康管理」や「労働能力・生産性」と回答しました。

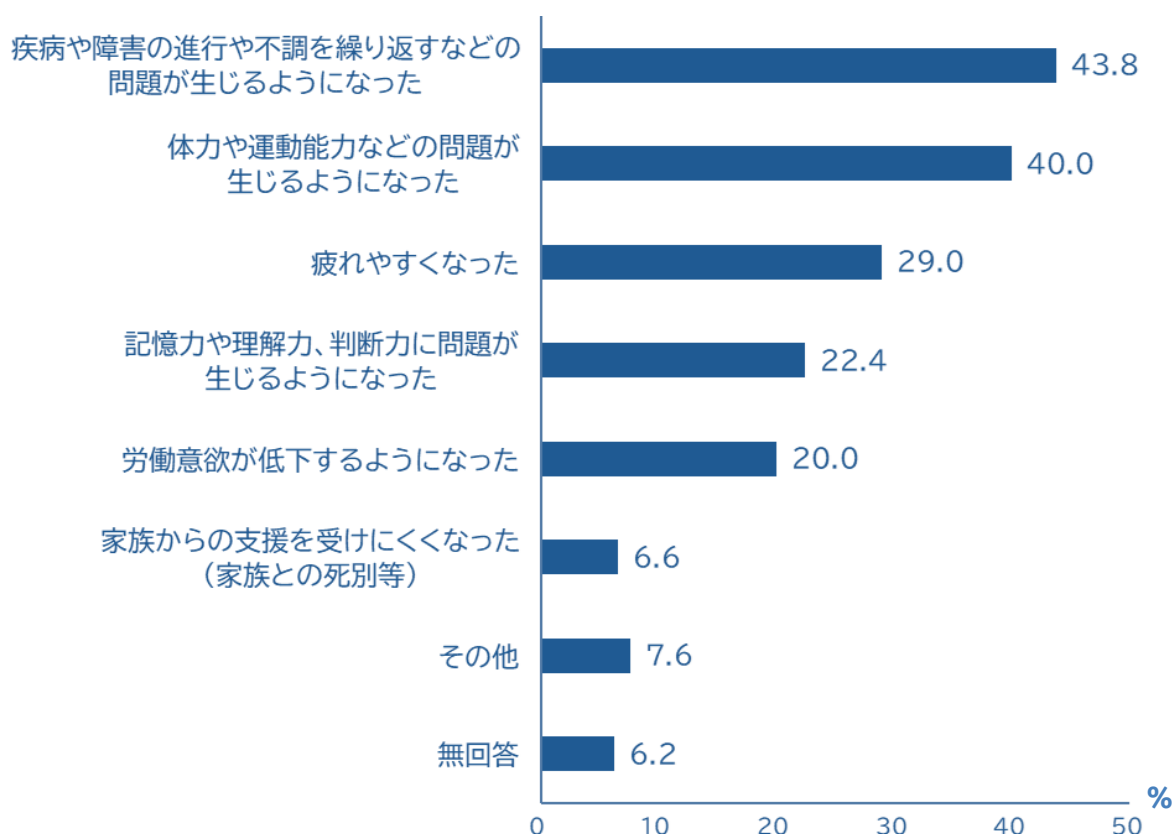


## 経年的変化に伴う困りごとの背景

### 困りごとの背景は疾病・障害の進行や身体機能の低下

経年的な変化により生じた課題の背景としては4割以上が

「疾病や障害の進行や不調を繰り返すなどの問題」や  
「体力や運動能力などの問題」と回答しました。



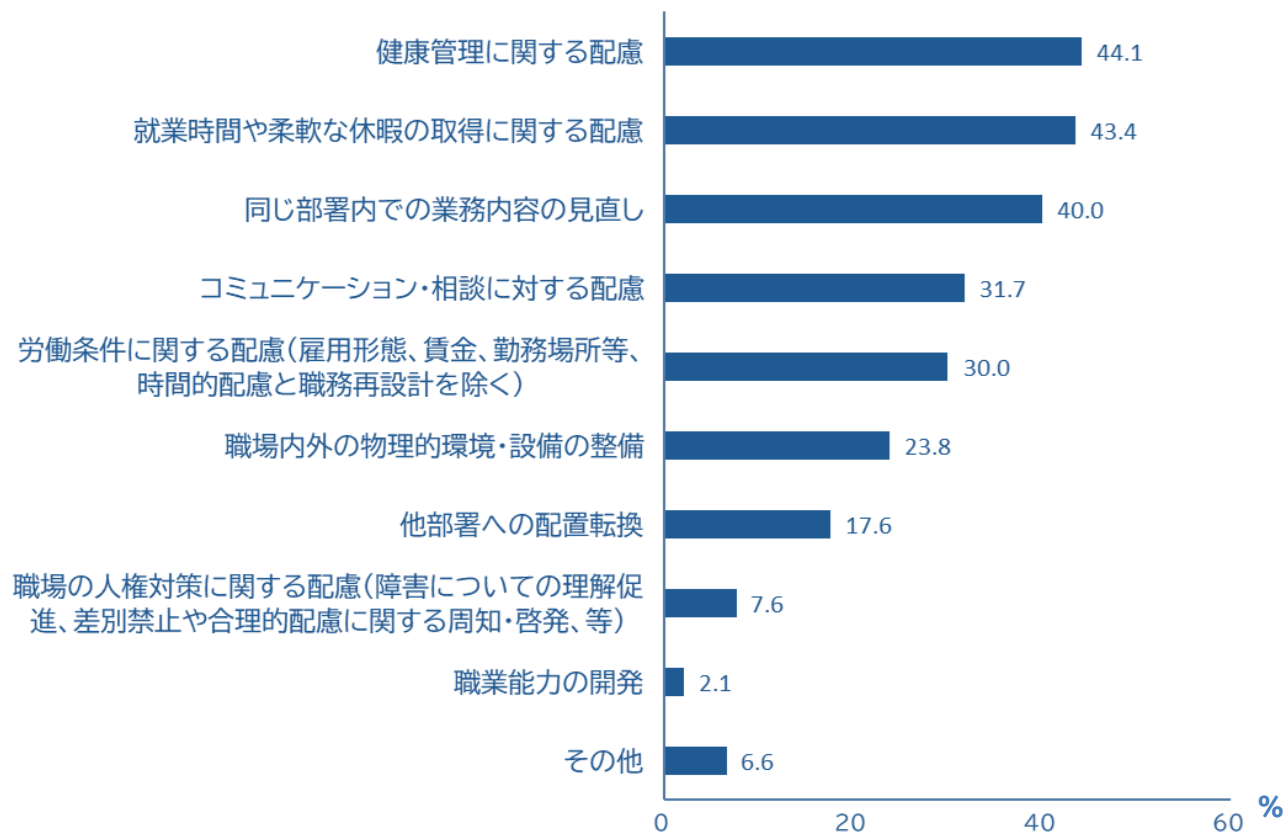
## 経年的変化に伴う困りごとへの対応

### 困りごとへの対応は健康管理がしやすい働き方への配慮

経年的な変化に伴う困りごとに対応するために実施した支援や配慮としては、4割以上が「健康管理に関する配慮」、

「就業時間や柔軟な休暇の取得に関する配慮」、

「同じ部署内での業務内容の見直し」と回答しました。



## 経年的変化への対応としての業務内容等の見直し例

業務内容等の見直しとしては以下のような例がありました。

類型	変更前	→	変更後
身体の負担のない作業に変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運搬作業</li> <li>・生産ラインの業務</li> <li>・設計業務・取引先との交渉</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・清掃作業</li> <li>・パソコンの入力作業・掃除・軽作業</li> <li>・事務所内での事務作業</li> </ul>
業務の一部を削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生産・選別・製品運搬・出荷の業務</li> <li>・事務(データ入力や電話対応)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・選別や運搬の業務はなくなった</li> <li>・電話対応はなくなった</li> </ul>
作業の体制の変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一人で作業を実施</li> <li>・製造ラインでの業務</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ほかの従業員と一緒に作業</li> <li>・一人で作業を実施</li> </ul>
勤務場所の変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出社が必要</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅でできる業務に見直し</li> </ul>

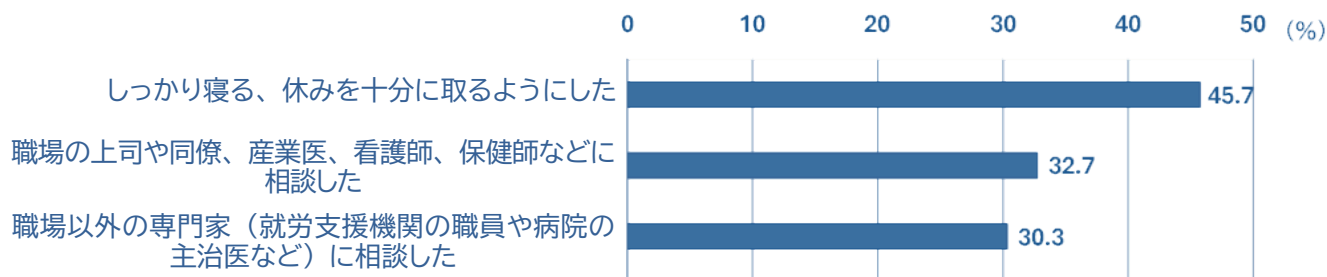
### 3. 障害のある方へのアンケート結果から見る「経年的変化に伴う困りごとへの対応」

障害者職業総合センターでは、2024年4月～5月に、会社に雇用されている障害のある35歳以上の方を対象としてアンケート調査を実施し、約1,200人の方から回答を得ました。以下はアンケート結果の一部となります。

#### 経年的変化に伴う困りごとへの障害のある方の対応

##### 自ら行う対応は休息の確保、職場や専門家への相談

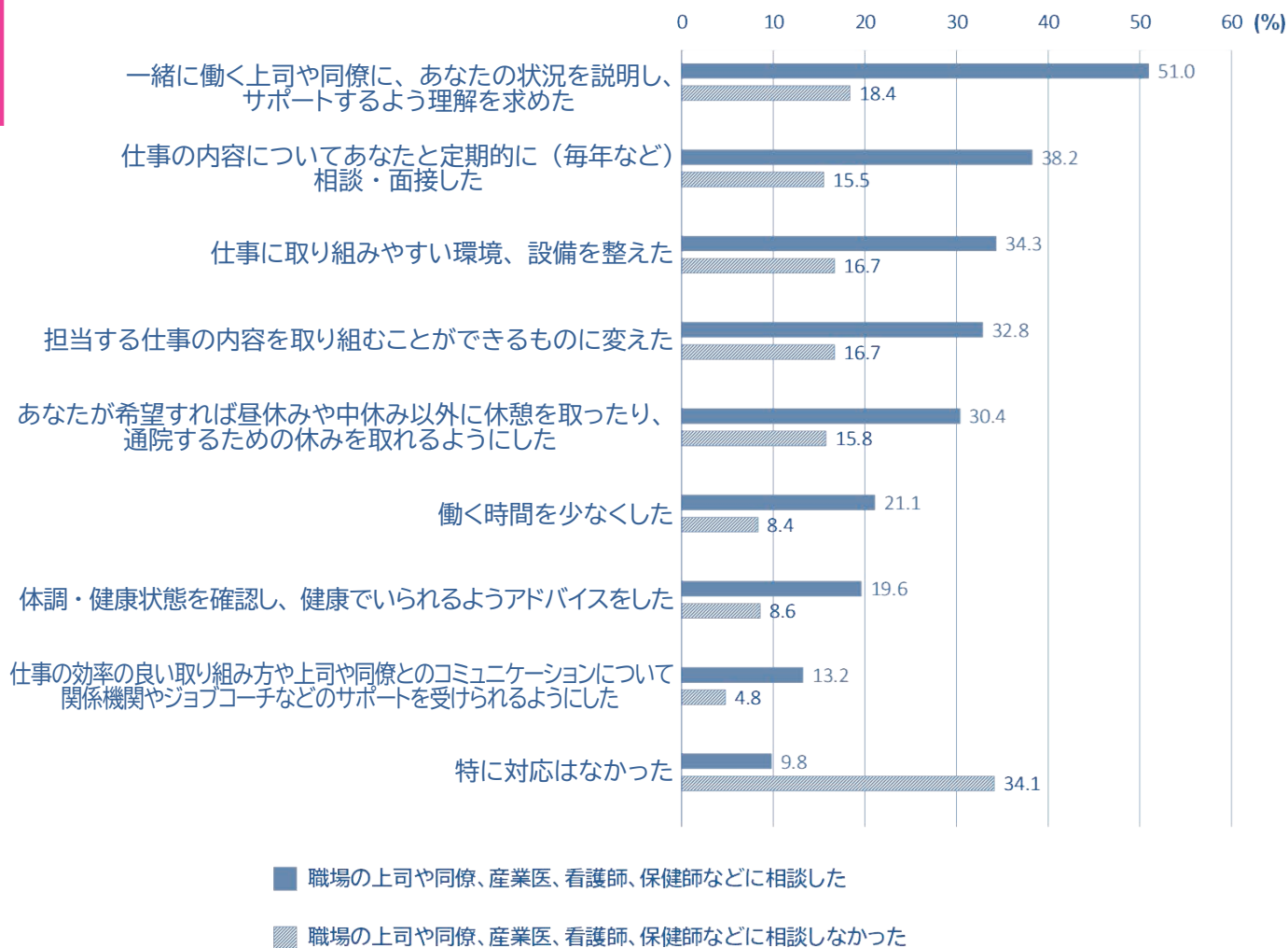
以前と比べて仕事ができなくなったことがあると回答した方に対して、自分自身でどのように対応したかを尋ねたところ、約5割が「しっかり寝る、休みを十分に取るようにした」、約3割が「職場の上司や同僚、産業医、看護師、保健師などに相談した」、「職場以外の専門家（就労支援機関の職員や病院の主治医など）に相談した」と回答しました。



## 経年的変化に伴う困りごとへの職場の支援

### 職場への相談の有無が、支援の受けやすさに大きく影響

困りごとに対して職場からの支援を受けたかどうかについて、「職場の上司や同僚、産業医、看護師、保健師などに相談した」方とそうでない方を比較したところ、職場に相談した方のほうが職場からの支援を受けていた割合が高くなっていました。



## 経年的変化への対応としての業務内容等の見直し例

業務内容等の見直しとしては以下のような例がありました。

類型	変更前	→	変更後
事務作業への変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トラックでの配送</li> <li>・出荷、生産、在庫管理、発注、施設管理</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・パソコンを使う作業</li> <li>・顧客対応、荷物調査</li> </ul>
業務範囲を変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護師</li> <li>・冠婚葬祭業務全般</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・リネンの交換のみ</li> <li>・宴会業務</li> </ul>
業務実施方法の変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務業務</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・目視によるチェックを避ける</li> </ul>
業務実施体制の変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一人でのゴミ出し</li> <li>・チーム業務</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・他の職員が同伴してのゴミ出し</li> <li>・一人で完結できる事務業務</li> </ul>
勤務場所の変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外勤での建設現場管理</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・内勤での勤務</li> </ul>
業務量の軽減	<ul style="list-style-type: none"> <li>・シーツ交換(5床)</li> <li>・介護施設内の清掃全般</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・シーツ交換(2床)</li> <li>・作業内容を変えず、担当する範囲を減らした</li> </ul>

## 4. 事例から見る困りごとへの対応

### Case.

1

### 中途の視覚障害に対処して働く

網膜症の発症を契機に途中で視覚障害者となり、雇用継続のために支援が必要となった事例です。

### 経年的変化の状況

Aさん（60歳代）は、入社時は障害がなく、研究・技術に関する業務に携わっていました。

40歳代初めに **網膜症** を発症し、中途視覚障害者となりました。

「網膜の非炎症性変性疾患の総称」です。代表例として「糖尿病患者の増加に伴い、主要な失明疾患の一つである」糖尿病網膜症があります。

出典：『南山堂医学大辞典 第20版』

### 仕事上の困りごと

通勤や職場内の移動における安全を確保するなど、視覚障害への対応が必要となりました。

## 対応・取組

### 本人

Aさんは会社に障害のことを伝え、白杖を使う訓練に励みました。

### 職場

視覚障害者を雇用している他社や視覚障害者の総合福祉施設から視覚障害への対応情報を収集しました。

職場の整理整頓等を行い、動線（人や物が移動する際に通るルート）を確保しました。また、光に対し過敏になる症状に配慮し、ブラインドを設置しました。

助成金を活用して音声読み上げソフトなどの支援機器を整備しました。

通勤ラッシュを避け、時差出勤ができるよう勤務時間を変更しました。

### ..... 取組のポイント .....

障害に応じた環境調整のためのノウハウを収集し、自社に合った支援策を講じた事例です。自社内での検討に加え、就労支援機関との連携や他社の事例を参考とすることは、課題への迅速な対応につながります。

職場の動線の確保は、視覚障害のある方だけではなく、職場全体の安全で効率的に働ける環境づくりにも役立ちます。

なお、網膜症に限らず、目の病気には進行性のものがあります。本人の同意のもとで、定期的な検査結果を確認し、症状の進行度に応じた職務再設計や作業環境の調整を継続することが望ましいです。

活用できる制度・支援サービスは P47 からの巻末資料をご覧ください。

## Case.

2

## 腰痛に対処して働く

腰痛により、かがんで行う作業が困難となり、支援が必要になった事例です。

## 経年的変化の状況

知的障害のあるBさん（40歳代）は30歳代半ばで腰痛になりました。

「腰痛の罹患率は非常に高く、日常診療において頻繁に遭遇する症状」です。「腰痛があっても活動的な生活や仕事を続け、安静及び活動障害は最小限にすることが有用」とされています。

出典：『南山堂医学大辞典 第20版』

## 仕事上の困りごと

会社の独身寮や工場内の清掃業務を担当していましたが、便器の清掃など腰をかがめる清掃作業が困難になりました。



## 対応・取組

### 本人

Bさんは現場の管理者に腰痛への配慮を要望しました。

### 職場

Bさんが通院している整形外科の医師の指示により、作業中にサポートベルトを着用してもらいました。腰をかがめる必要のない場所の清掃を担当してもらうように、作業内容を調整しました。

障害者就業・生活支援センターに通院同行などの支援を依頼し、受診の際の医師の指示などを共有してもらうようにしました。

### ..... 取組のポイント .....

腰痛は障害のない方にも共通する困りごとですが、障害のある方は清掃など腰に負担がかかる業務に従事していることも多く、腰痛への対応は大きな課題です。事例のように負担軽減のために作業内容の調整を行うことは、雇用継続に効果が見込まれます。

また、腰痛を発症させないよう、予防的な配慮を講じることも重要です。特に知的障害のある方は自身の不調を把握し、それを伝えることが難しい場合があります。日々の業務の中で、姿勢の変化や動作のぎこちなさ、作業ペースの低下などに注意を払い、わかりやすく声をかけながら体調を確認することも、症状の把握には有効です。

症状の把握のためにはご家族や支援機関に医療機関への受診同行を依頼することも、正確な医療情報の共有につながり、適切なタイミングで職場での対応をとることが可能になります。

活用できる制度・支援サービスは P47 からの巻末資料をご覧ください。

## Case.

3

## 足腰の痛みに対処して働く

足腰の痛みにより立ち作業が困難になり、支援が必要になった事例です。

## 経年的変化の状況

幼少時に発症したポリオの後遺症により下肢装具を付けているCさん（70歳代）は、過去に薬剤師として病院の調剤業務を担当していました。

**ポストポリオ症候群** が50歳代で発症し、足腰の痛みや筋力の低下を感じていました。この他、睡眠時無呼吸症候群、緑内障による視野狭窄、白内障などの症状が現れました。

ポリオは「ポリオウイルス1型、2型、3型が病因の弛緩性麻痺疾患」で「麻痺に対してはリハビリテーションや装具装用」が行われます。「発症後20～30年後に筋肉の疲労や痛みを訴えるポストポリオ症候群が起こること」があります。

出典：『南山堂医学大辞典 第20版』

## 仕事上の困りごと

足腰に痛みが生じるようになり、立ち仕事が困難になりました。

## 対応・取組

### 本人

Cさんは医師や義肢装具士に相談し、長下肢装具の調整を行いました。

### 職場

立ち仕事の少ない事務系の仕事や、発注業務を担当できるよう、業務を調整しました。

### ..... 取組のポイント.....

足腰の痛みは障害のない方にも共通する困りごとですが、障害のある方は障害がない方よりも、加齢による影響が大きく現れる場合があります。この事例では、職場内で業務を見直したことに加えて、本人が医療機関に相談し、装具の調整をしたことが功を奏しました。

困りごとを本人が抱え込んでしまい、自己で判断することによって状況が悪化してしまうケースも考えられます。この事例のように、中高年齢期では元々の障害に加えて、複数の病気や症状が現れる場合もありますので、本人が不調を感じていることを把握したときは、医療機関の受診や障害の状況に応じた専門機関の利用を促すことも大切です。

活用できる制度・支援サービスは P47 からの巻末資料をご覧ください。

## Case.

## 4

## 下肢切断に伴う困難に対処して働く

下肢切断により通勤が困難となり、支援が必要になった事例です。

## 経年的変化の状況

Dさん（50歳代）は、機械の設計業務に長年携わっていました。

50歳代の頃、怪我が原因で足に細菌が入り、切断する手術を受けました。

半年間入院し、自宅療養をした後、職場復帰が可能になりましたが、細菌感染を防ぐため、車椅子で移動することが必要になりました。

## 仕事上の困りごと

会社にはエレベーターがなかったため、通勤して勤務することは難しい状況になりました。

Dさんは術後から3か月も経たないうちに、職場復帰を希望しましたが、会社は復帰を焦って無理をしないか不安でした。

## 対応・取組

### 本人

Dさんは在宅勤務により職場復帰しました。

### 職場

Dさんが復帰を焦って無理をしないように、障害者職場復帰支援助成金を活用し、術後1年間は8時間勤務から7時間勤務に労働時間を短縮しました。

コアタイムなしのフレックス制での完全在宅勤務に変更したり、治療に時間がかかるため、特別有給休暇を付与しました。

在宅勤務中は電話やオンライン会議で、コミュニケーションを図りました。また、会社負担（導入費用、通信費用）でスマートフォンにアプリケーションを入れ、在宅でも会社の内線電話を使えるようにしました。

### 取組のポイント

入院などで長期間会社を休まざるを得ないような場合、職場復帰にあたり、本人は強い焦りやプレッシャーを感じる事が想定されます。本事例のように助成金も活用しつつ、術後の労働時間や勤務形態を見直すことは、本人の不安をやわらげるために役立つと考えられます。

身体障害のある方への職場環境面での配慮としては、自社をバリアフリー化することが望ましいですが、様々な事情から直ちに対応することが難しい場合、本事例のように、在宅勤務に切り替えることは有効な手段です。その際には在宅勤務による孤独感を緩和するために、在宅勤務中もコミュニケーションが取りやすくなるような環境を整備することに留意が必要です。

活用できる制度・支援サービスは P47 からの巻末資料をご覧ください。

## Case.

5

## 排泄の不調に対処して働く

排泄障害が悪化し、支援が必要になった事例です。

## 経年的変化の状況

脊髄損傷のあるEさん（40歳代）は、業務部で業務管理システムの管理を任されていました。

40歳代半ばで常用していた下剤が合わなくなり、以前よりトイレに時間がかかる ようになりました。

「直腸の感覚が鈍くなったり、肛門括約筋を自分の意志でコントロールできなくなったりすることで直腸と肛門の機能に支障が出てきます。その結果、便を溜められずに失禁してしまったり、逆に便が貯まっても便意が生じず、また腹圧がうまくかからずに便を排出できなかつたりします。」

出典：独立行政法人労働者健康安全機構総合せき損センター  
『脊髄損傷の方へ 排便管理ハンドブック』

## 仕事上の困りごと

自宅でのトイレ使用が深夜に及ぶこともあり、翌日は遅刻や欠勤することが増えていました。

出社できては寝不足のため、作業効率が低下していました。

## 対応・取組

### 本人

Eさんは、排泄障害の状況を踏まえ、自ら計画を立てて業務を進めました。

### 職場

Eさんの業務を在宅勤務では対応しにくい業務管理システムの管理から、在宅勤務で対応できる社内研修の企画・運営など資料作成がメインになる業務に変更しました。

在宅勤務で行う業務と出社して行う業務を整理し、Eさんの出社日はチームで対応できるよう体制を整えました。

### ..... 取組のポイント.....

この方の場合、薬の服用が要因の困りごとであったため、薬の服用日に合わせて在宅勤務を設定することにより、トイレの時間を十分確保することができました。これにより睡眠時間も確保され、遅刻や欠勤、寝不足による作業効率の低下といった困りごとが解消しました。

この事例は、症状の特徴に合わせて業務を見直していることがポイントです。この考え方は他の障害にも参考になるものです。

なお、遅刻や欠勤、作業効率の低下については、排泄障害以外にも様々な原因が考えられますので、本人の状況について丁寧に話を聞き、一緒に対応策を考える姿勢が大切です。

活用できる制度・支援サービスは P47 からの巻末資料をご覧ください。

## Case.

## 6

## 人工透析を受けながら働く

人工透析を開始したことで、支援が必要になった事例です。

## 経年的変化の状況

Fさん（40歳代）は、電子部品の解析を担当していました。重い製品を運ぶ業務もあり、体力を使う場面もありました。

40歳代半ばで元々患っていた腎機能障害が重くなったため通院による人工透析を開始しました。

「血液を体外に導きだし、人工の膜を通して老廃物や、有害物質を取り除き、また体内に戻す」<sup>1)</sup> 治療法です。「基本的に週3回通院し、1回4～5時間以上かけて機械で透析」<sup>2)</sup> します。

出典：

1) 伊藤典子 編：医療・福祉に携わる人のための 医療用語辞典、オーム社（2014）

2) 石橋由孝：透析療法 腹膜透析・血液透析・腎移植、株式会社主婦の友社（2020）

## 仕事上の困りごと

勤務時間中に人工透析を受けに行かなければならず、業務の遂行に支障がでました。

人工透析により熱中症のリスクが高まるため、過度な肉体労働は避ける必要がありました。

## 対応・取組

### 本人

Fさんは以前から、将来的に人工透析のため通院することになる可能性があり、その場合は過度な肉体労働は制限があると職場に説明していました。今回、職場に人工透析を開始したことを伝えました。

### 職場

直属の上司は日頃からFさんと積極的にコミュニケーションを図り、相談しやすい職場づくりに努めていました。

夜間の人工透析を受けられるように、勤務シフトを早番に変更したほか、宿泊を伴う出張を減らしました。

**産業医**の助言により、重い製品を運ぶなどの肉体労働を伴う業務は他の人に担当してもらうよう部署内で調整しました。

### ..... 取組のポイント .....

この方のように将来的な病状等の変化の可能性やその際の職務の再設計の必要性を早い段階で本人と職場が認識を共有することで、機能低下が生じた際の速やかな対応が可能となります。

日頃からの相談しやすい職場づくりが重要になりますが、この事例では直属の上司がしっかりと話を聞き、積極的に配慮する姿勢を示しています。

また、産業医の助言を踏まえて業務内容の調整を行うなど、医療的な配慮のもと業務を進めるための工夫がなされた事例です。

活用できる制度・支援サービスは P47 からの巻末資料をご覧ください。

## Case.

7

## 思考の柔軟性の低下に対処して働く

思考の柔軟性の低下等によって対人関係に支障が出て、支援が必要になった事例です。

## 経年的変化の状況

身体障害があるGさん（50歳代）はパソコンによるデータ入力を担当していました。

40歳代後半から体力の衰えに加え、思考の柔軟性が低下しました。

思考の柔軟性が低下することにより、新しい業務手順への適応が困難になったり、急な業務変更やトラブルへの柔軟な対応が難しくなり、生産性が低下することがあります。また、従来の業務手順に固執し、より効率的な業務のやり方に移行しにくくなります。さらに、上司や同僚からの新しい指示やフィードバックに抵抗感を示すことで周囲との軋轢が生じる原因にもなります。

## 仕事上の困りごと

会社からGさんに期待した成果が上がらなくなったことで、Gさんは周囲とのコミュニケーションを取ることに消極的になり、ストレスをためるようになりました。

## 対応・取組

### 職場

本人の所属部署と人事担当が情報を共有し、本人のスキルで対応できる業務について、現在の業務との類似性、負荷、サポート体制の観点から、検討しました。

検討の結果、本人の同意のもと、これまで取り組んでいた業務と似ていて、難易度を下げた業務を担当してもらうことにしました。また、従業員が多く配置されていて、手厚いサポートが可能な部署に異動することになりました。



### ..... 取組のポイント.....

担当業務の見直しにあたって、業務の類似性や負荷、サポート体制など複数の観点から丁寧に検討を重ね、本人がこれまでの経験を活かしながら、無理なく取り組める業務への配置転換を実現した事例です。

従業員が多く配置されている部署への異動により、サポート体制を強化し、安心して働ける環境づくりにもつながりました。

このように、本人の経験などを活かした業務の見直し、支援体制の整備が、障害のある労働者の職場定着を支える重要な要素となります。ただし、業務内容の変更や配置転換は、本人の意向を確認しながら、丁寧に進めることに留意が必要です。

活用できる制度・支援サービスは P47 からの巻末資料をご覧ください。

## Case.

8

**作業の理解力の低下に対処して働く**

作業の理解力が低下し、チームの他のメンバーと同様の作業ができなくなったことに伴い自信も低下し、支援が必要になった事例です。

**経年的変化の状況**

知的障害があるHさん（50歳代）は、指導員1名を含む3人体制で行う清掃作業を担当していました。

年齢を重ねるにつれて、作業の理解力が低下し、他の従業員と同じペースで作業を終わらせることが難しくなりました。

そのため、Hさんが担当する作業範囲をこれまでよりも狭く設定しました。しかし、今度はHさんの作業がほかの従業員よりも早く終わってしまい、手持ち無沙汰になる状況が見られました。

**仕事上の困りごと**

Hさんはチームの他のメンバーと同様の作業ができなくなったことが辛くなり、仕事を辞めたいと訴えました。

## 対応・取組

### 職場

作業の理解力の低下への対応として、ジョブコーチの研修を受けた指導員と障害者就業・生活支援センターにHさんの理解力に合わせた支援方法に関する助言を行っていただきました。

自信の低下への対応として、単独で清掃できる場所を選んで、チームでの清掃作業とは別に担当してもらいました。作業速度は遅くても、責任のある仕事を自分にまかせてもらえたこと、ひとつの場所の清掃を自分の力でやり遂げることで自信が回復したようです。



### ..... ! 取組のポイント .....

理解力や自信の低下に対して、職場内外の支援制度を活用しながら、本人の状況に寄り添った支援を行った事例です。

支援機関から助言を受けることで障害特性だけではなく、本人の自尊心にも配慮した業務の見直しができることは雇用継続だけでなく本人の働きがいの向上につながります。

本人が職場に相談しないまま既に退職の意向を固めた場合でも、あらためて気持ちや状況を丁寧に把握し、支援体制を整えることで、雇用継続につながる可能性があります。

活用できる制度・支援サービスは P47 からの巻末資料をご覧ください。

Case.

9

## 職場の人間関係の変化に対処して働く

配置転換に伴う人間関係の変化への適応が難しく、支援が必要になった事例です。

### 経年的変化の状況

統合失調症を発症した後、30歳代で現在の事業所に勤め始めたIさん（40歳代）は、レジで接客業務を担当していました。

気分の変動もあり仕事に対する意欲が湧かず、仕事の手順や内容を覚えにくくなりました。



### 仕事上の困りごと

接客業務から伝票のデータの入力業務に配置転換されることになりました。異動後、Iさんは異動先の先輩社員との意思疎通がうまくいかないことに悩むようになりました。

## 対応・取組

本人

障害者就業・生活支援センターに先輩社員との関係について相談しました。

担当職員は先輩社員とIさんの考え方の違いを図示しながら整理した上で、相手にどのように意思疎通を図るととよいか等について助言をしました。

### ..... 取組のポイント .....

この事例は、本人から提供された情報に基づいており、会社が直接対応したものではありません。しかし、配置転換に伴う人間関係の変化で生じる困りごとや、本人がそれをどのような手段で改善につなげたかが具体的に示されているため、参考事例として掲載しました。

この事例のように、配置転換により人間関係の変化からコミュニケーション上の困りごとが生じた場合、本人が気持ちや考えを整理するために支援機関を利用する場合があります。

本人が事業所にも相談できるよう、相談担当者を事前に伝えておくなど、職場の体制を整えることが重要です。相談があった場合は、本人の特性を踏まえた支援ができるよう、障害者就業・生活支援センターなどの支援機関の活用を提案することも考えられます。

活用できる制度・支援サービスは P47 からの巻末資料をご覧ください。

## Case.

10

## 生活環境の変化に対処して働く

生活環境の変化に適応できず、支援が必要になった事例です。

## 経年的変化の状況

精神障害のあるJさん（30歳代）は、実家から離れ一人暮らしを始めました。

生活環境の変化によりうつ症状が徐々に進行しました。

生活環境の変化は個人に成長機会を与える一方で、メンタルにダメージを与え、うつ病などを引き起こす可能性もあります。環境の変化に伴うストレスは、うつ病を発症・悪化させるリスクとなりえます。

## 仕事上の困りごと

うつ症状により、勤怠や業務遂行に影響が出てきました。



## 対応・取組

### 職場

月に1回行っている個人面談において、本人から困りごとを把握しました。

**障害者就業・生活支援センター**に支援を依頼し、センターがJさんの両親と連絡し、その結果について情報提供を受けて対応にあたりました。

上司に対し、障害者就業・生活支援センターは、無理にアドバイスをせずに、まずはJさんの話を聞くよう勧めました。上司はJさんの希望も踏まえ、個人面談で雑談を交えるなど、話しやすい雰囲気づくりに努めるようになりました。

### ..... 取組のポイント.....

業務の状況や目標設定に関する話し合い等の型にはまった面談だけでなく、雑談などを通じて普段から話しやすい雰囲気づくりを行うことが、早期の課題把握と対応につながります。

話し合いを重ねた結果、Jさんは実家に戻ることになり、現在は安定して勤務しています。職場で課題を把握した時は、生活面の変化にも目を向けて、早めに就労支援機関に相談することも大切です。

活用できる制度・支援サービスは P47 からの巻末資料をご覧ください。

Case.

11

## 介護のストレスや疲労を軽減して働く

家族の介護ストレスで生産性が低下し、支援が必要になった事例です。

### 経年的変化の状況

発達障害のあるKさん（50歳代）は、事業所で庶務業務を統括しています。

別居している父親の介護を母親とともに行っていましたが、2年前に母親が統合失調症になり、両親への対応が必要になりました。



### 仕事上の困りごと

Kさんは、仕事と介護によるストレスや疲労により、自身の精神状態も不安定になり、仕事にミスが生じたり、作業能率が低下しました。

## 対応・取組

### 本人

Kさんは発達障害の特性との付き合い方を考え、自分の特性に関連して発生しがちな困りごととその対処方法を整理した文書を常に持っていました。この文書を参照しながら業務に取り組むことで、仕事の質を一定程度保つことができました。

健康維持のため、定時での帰宅を心掛けました。

勤務先が契約している **EAP(従業員支援プログラム)** を活用して、介護負担を軽減する制度・サービス（ケアマネージャーや訪問看護等）の情報提供を受け、それらを利用することができました。

### 職場

従業員とその家族の心身の健康を支援し、仕事やプライベートの悩みを解決するための福利厚生制度である **EAP(従業員支援プログラム)** を導入していました。

### ..... 取組のポイント.....

Kさんは勤務先のEAPを入口として情報整理と初期相談を行い、介護負担を軽減できる制度・サービスの情報提供を受けることで仕事を継続することができました。

中高年齢期には家族の介護などの問題が生じることがあります。他の従業員と同様に介護と仕事の両立に向けた支援が重要です。EAPに限らず、従業員が活用できるよう、地域で利用可能な制度やサービスについて、日頃から情報を収集しておくことも有効です。

活用できる制度・支援サービスは P47 からの巻末資料をご覧ください。

## 5. 経年的変化に伴う困りごとへの対応のポイント

取組のポイントを以下の2点にまとめました。



### 従業員が相談しやすい職場風土の醸成

- 経年的変化への対応は「早く気づき、早く対処」するほど効果的なものになります。
- 対応の出発点は本人からの相談の場合もあればまわりの気づきの場合もあります。定期的な面談以外に、日ごろから気軽に話ができる関係をつくり、小さな変化に気づけるようにすること、また、なんでも相談してほしいというメッセージを相手に伝えることが、相談しやすい職場風土の醸成につながります。
- 相談することが、人事評価や処遇などに影響がないということを明らかにすることで安心して相談できるようになります。
- 物理的環境の整備（バリアフリー、動線の整備、支援ツールの導入等）や働き方の調整（在宅勤務や出勤時間の見直し等）、業務内容の調整など必要に応じて検討することが重要です。



### 専門的支援につながりやすい連携体制の構築

- 課題を職場だけで抱え込まず、専門家の支援を受けることができるようにしておくことが重要です。
- 身体的、精神的に健康が維持できるよう、産業医、保健師などの産業保健スタッフや医療機関、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターなどの就業や生活面の支援機関と連携することで、経年的変化に伴う困りごとが生じた際の初動と適切な支援への接続がスムーズになります。

## 第2部

# キャリア形成支援の取組例



# 1. キャリア形成支援とは

働く期間が長くなる中で、障害のある方にとっても、個人のキャリア形成を支援していくことが重要です。

キャリアとは一般的に過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖を指します。

障害のある方にとっては、企業において働き続けるだけでなく、福祉サービスの利用なども考えられ、また、自らの健康や家庭生活等における変化からも強く影響を受けながら、キャリアを考えていくこととなります。

このため、企業がキャリア形成を支援していくにあたっては、仕事に関するスキルの向上に加えて、障害のある方の健康や生活の安定を支える取組も重要になります。

ここでは、企業に対するアンケート調査から得られた情報から、職場におけるキャリア形成のための支援と、その基盤を支えるための支援として、次にあげる支援事例をご紹介します。

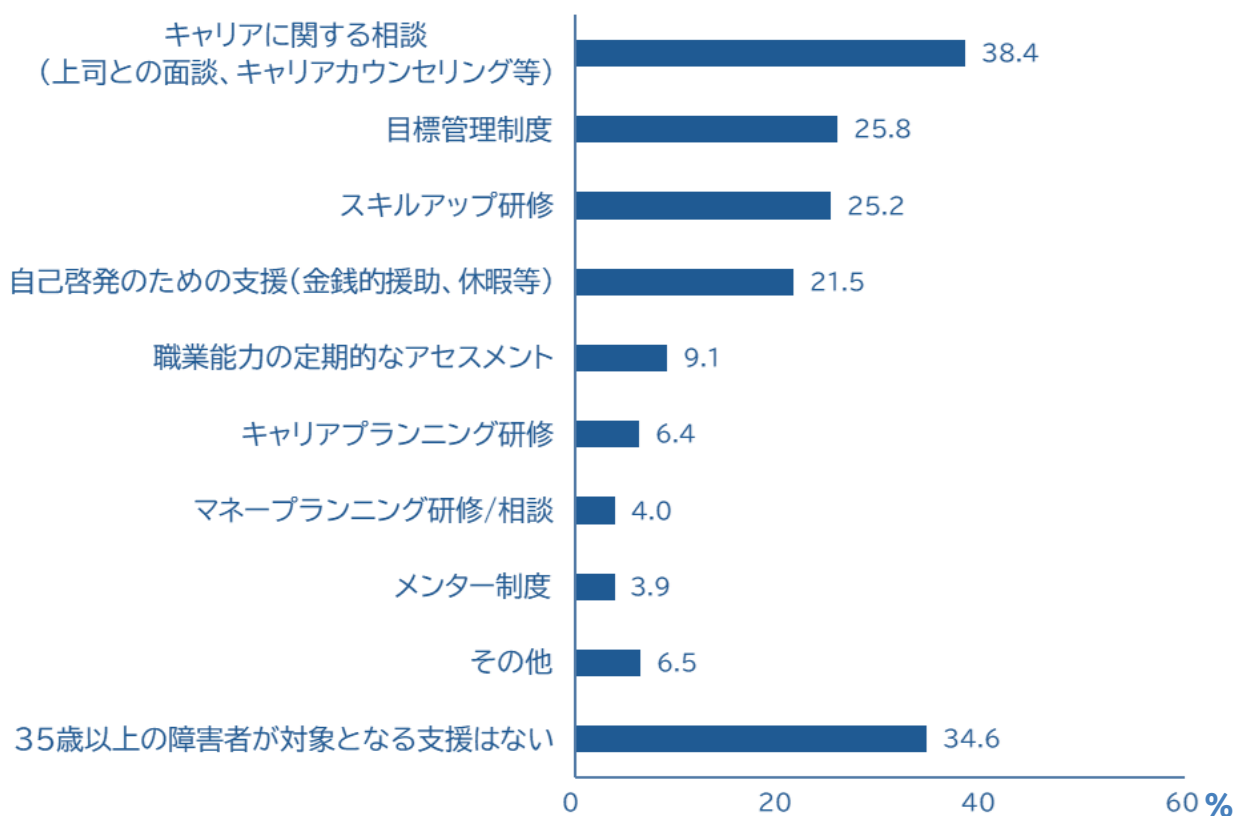
- 職場におけるキャリア形成のための支援
  - 「キャリアに関する面談」
  - 「アセスメント（評価）に基づく職務設計」
  - 「スキル習得のための研修」
- 基盤を支えるための支援
  - 「健康管理を支える取組」
  - 「金銭管理を支える取組」

本書6ページでご紹介した事業所アンケート調査で把握した「キャリア形成支援の状況」をご紹介します。

## 2. 事業所へのアンケート結果から見る「キャリア形成支援の状況」

### 事業所で実施可能なキャリア形成支援

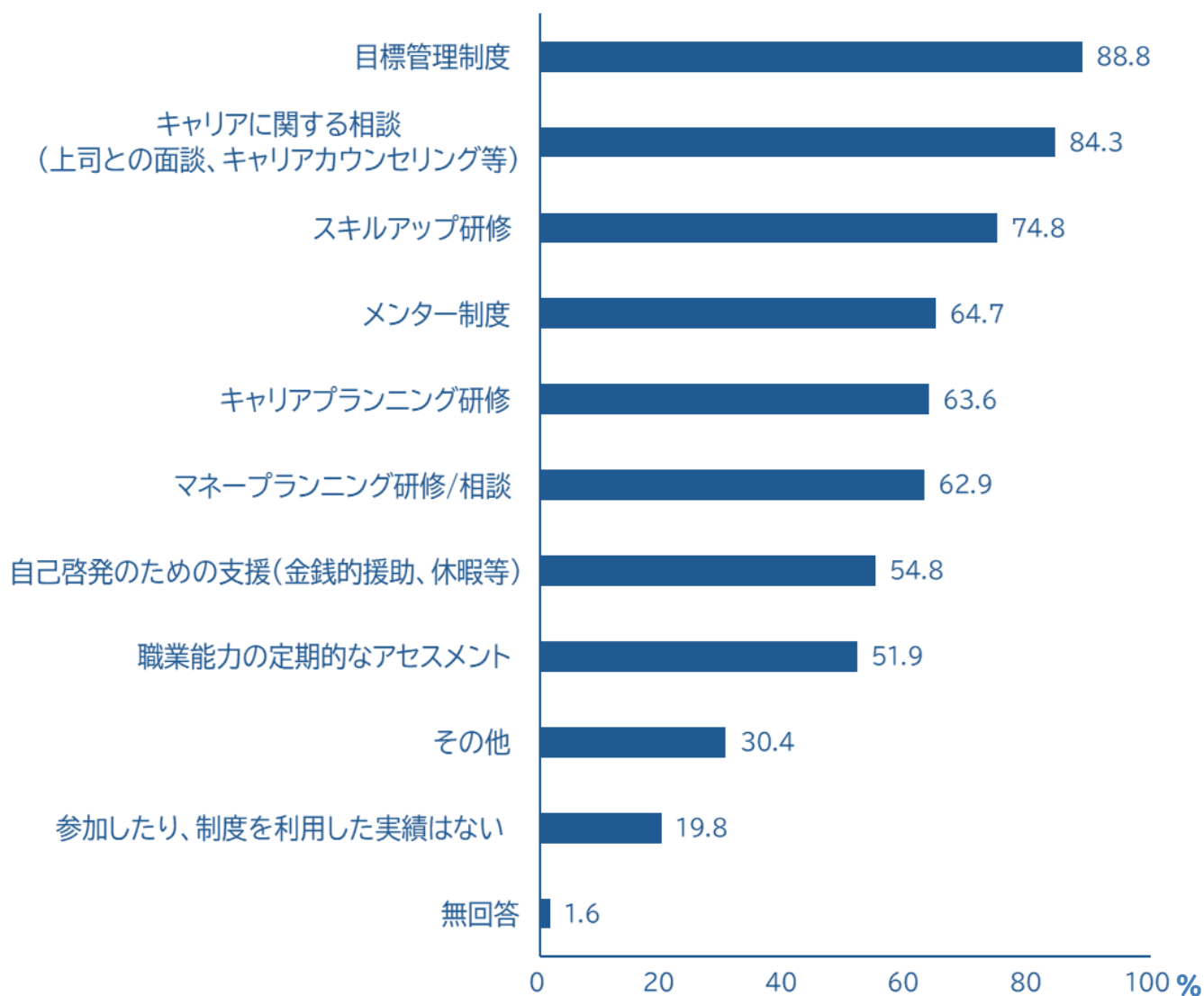
約4割の事業所が「キャリアに関する相談」の機会を用意障害のある方が対象となるキャリア形成支援の整備状況については、約4割の事業所が「キャリアに関する相談」の機会を用意していました。



## 障害のある従業員が参加しているキャリア形成支援

目標管理制度やキャリアに関する相談だけでなく、  
スキルアップ研修への参加者も多い

障害のある方の支援の利用については、「目標管理制度」と「キャリアに関する相談」を実施している事業所では8割以上が、「スキルアップ研修」を実施している事業所では7割以上が「参加や利用の実績がある」と回答しました。



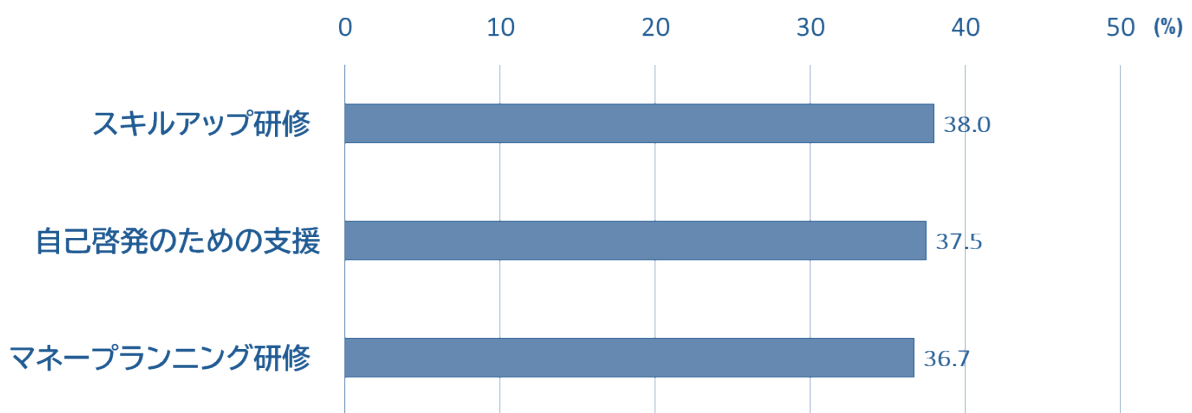
本書10ページでご紹介した障害のある方へのアンケート調査におけるキャリア形成支援に関するニーズの調査結果をご紹介します。

### 3. 障害のある方へのアンケート結果から見る「キャリア形成支援に関するニーズ」

#### 障害のある方のキャリア形成支援に関するニーズ

##### スキルアップ研修や自己啓発の支援に関するニーズが高い

キャリア形成支援に関するニーズについては、約4割がスキルアップ研修や自己啓発のための支援、マネープランニング研修への参加を希望しました。



##### 自由記述回答から

- 障害のある人を対象とした資格取得のために勉強ができる機会を増やしてほしい。
- 自己啓発に関する金銭面のサポートがあると助かる。
- 定年後の生活で不安なのは体調と貯蓄である。定年後の勤務にスムーズに移行できる環境づくりをお願いしたい。

## 4. 企業における取組例

### キャリアに関する面談

キャリアに関する本人の意向と強みを起点に、業務要件と照合しながら、職務の再設計等について検討するための取組です。

夏季と冬季の賞与の際、昇給の際にキャリアに関する面談を必ず行っています。  
年末にWebで部署移動などの仕事に関する要望を聴取し、人員配置に反映させています。



(製造業 従業員300~499人)

面談は月1回行っています。  
面談の中で「今やっている業務内容のこの辺が精神的にきつい」という意見を受けたら、どのような内容なら可能かを本人に尋ねたり、部署内で話し合いを行います。  
直属の上司に面談の結果を伝えて、業務内容を調整することもあります。



(農林水産業 従業員40人未満)

第1部の事例の中には面談の中で経年的変化に伴う困りごとを把握したものが含まれていました。経變的变化を早期に把握し、必要な職務の調整を行うために、キャリアに関する面談は重要な役割を果たします。なんでも相談できる関係づくりが求められます。

## アセスメント（評価）に基づく職務設計

業務の成果等の評価に基づき、従業員の適性と関心を見極め、強みを活かせる職務を検討する取組です。

1時間当たりの作成物の数に関するデータを従業員と一緒に確認しながら、本人のポテンシャルを確認しています。

40歳代、50歳代の従業員については、パフォーマンスが急激に落ちていないか、横ばいなのかをデータで確認し、どのようにモチベーションを維持してもらえるかを検討しています。

事業所が作成した成長支援シートにパフォーマンスに関する従業員の自己評価（○×△の3段階）と管理者による評価を併記することで、本人と管理者のパフォーマンスの認識の状況を確認できるようにしています。



（サービス業 従業員40～99人）

キャリア形成において気を付けているポイントは、本人のモチベーションを下げることなく前向きに仕事ができるよう、得意な業務を割り当てることです。

本人の特性を踏まえて「これをやってみない？」と提案し、多様な業務を体験してもらい、適応できるかどうかで得意・不得意を判断しています。



（製造業 従業員40～99人）

加齢による変化が生じた場合、配慮を前提に、働く方の業務に対する適性や関心进行评估し、強みを活かしつつ無理のない職務を設計することが重要です。

## スキル習得のための研修

業務における技能・技術の向上や職場での対人関係を円滑化させるためのスキルの習得などを目的とした取組です。

新入社員研修、中堅社員研修、管理職研修、上位職へのチャレンジ研修、お互いの障害理解促進に向けた研修、アサーション研修などを行っています。精神疾患がある社員の中には自分の本音を言えない人が多いため、アサーション研修は有効であると考えています。



(サービス業 従業員300～499人)

アサーション研修では、自分のコミュニケーションパターンを知り、相手から信頼を得る聴き方や言いにくいことを伝える方法などロールプレイ等を通して学びます。地域障害者職業センターの支援プログラムの中で、アサーションに関する講座を実施しているセンターもあります。

仕事上のスキルアップに直結するような講座の受講を定期的に提案しています。設計に関する資格取得に向けた独自の研修を開催したこともあります。



(サービス業 従業員40～99人)

## 健康管理を支える取組

体調について相談しやすい環境を整えたり、食事、運動、睡眠など日常生活の管理を促すことで健康を維持する取組です。

突発的な欠勤が多発しないよう「健康経営宣言」を行い、日常生活基礎力を向上して生活リズムの乱れを立て直す取組を行っています。



(サービス業 従業員300~499人)

ある事業所における取組をご紹介します。

- 食事：健康的な食事のレシピを昼休みに大会議室のモニターに映して共有しています。
- 運動：社内にスポーツジムを作り、車いすの方でも使える器具などを整備しています。ヨガ講師による「車いすヨガセミナー」を月1回行っています。
- 睡眠：臨床心理士による、「睡眠セミナー」を行っています。睡眠導入剤の服用者が多いので、日報に就寝と起床時間を記入し自己管理を促しています。

産業医と保健師を配置し、体調について相談しやすい環境を整えています。

「健康チャレンジキャンペーン」（食べ物のレコーディングダイエット、毎日の挨拶など健康増進のための複数のプログラム）や「ストレスチェック」を行っています。



## 金銭管理を支える取組

働いて得た賃金の意味を理解した上で金銭管理に関する技能の獲得を促す取組です。

障害のある社員の中には、給与の管理を家族が担っているため、働いたことによる収入の実感が持ちにくい人もいます。

金銭管理の方法を学ぶ研修を通じて、自身の働きが給与に反映されることへの理解を深めてもらいます。



(サービス業 従業員40人未満)

生活習慣の改善や金銭管理に関する困りごとへの対応は事業所は関与しにくいいため、必要に応じて障害者就業・生活支援センターなど地域の就労支援機関との連携を検討することをおすすめします。



## 5. キャリア形成支援の取組のポイント

アンケート調査結果や企業の取組例から、取組のポイントを以下の4点にまとめました。

### 従業員のニーズと強みの把握

面談を通じて、働き方に関する希望や抱えている困りごとなどのニーズを把握するとともに、業務面での強みを確認します。

### 従業員のニーズと強みを踏まえた職務設計

中長期的な視点で、本人の強みを活かしながら成長を促す職務設計を行います。

### 支援機関も活用したスキルアップへの誘導

事業所だけでなく、地域障害者職業センターや職業能力開発促進センターなど支援機関と連携し、スキル習得やキャリア形成を支援します。

### キャリア形成の基盤となる日常生活の安定

キャリア形成の基盤となる日常生活の安定は、キャリア形成を行っていく上での大前提です。欠勤・遅刻の減少などにもつながり、結果として雇用継続とキャリア形成を支えることにつながります。

# 巻末資料 各種制度・支援サービス

中高年齢層の障害者の雇用継続支援に関わる助成金制度、社会資源や参考資料をご紹介します。

## 助成金とその窓口

	<u>ページ</u>
● 障害者雇用納付金関係助成金	・・・ 49
● 高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部	・・・ 51

## 就労支援

● 障害者就業・生活支援センター	・・・ 52
● 地域障害者職業センター	・・・ 53
● 広域障害者職業センター／障害者職業能力開発校	・・・ 54
● 職業能力開発促進センター (愛称:ポリテクセンター)	・・・ 55
● 職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校 (愛称:ポリテクカレッジ)	・・・ 56
● 職場適応援助者（ジョブコーチ）	・・・ 57

## 産業保健・メンタルヘルス支援

- 産業医・地域産業保健センター . . . 58
- EAP（従業員支援プログラム） . . . 59

## 福祉的支援

- 地域包括支援センター . . . 60
- 社会福祉協議会 . . . 61

## 参考資料

- 職場改善好事例集 . . . 62
- 中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する研究 . . . 63

# 障害者雇用納付金関係助成金

本書で紹介した助成金の概要は以下のとおりです。

## 1 中高年齢等措置に係る助成制度

35歳以上の障害者で、加齢による変化が生じることで、その障害に起因する就労困難性の増加が認められる方を継続雇用するために、事業主がその業務遂行上の支障を軽減するための措置（職務内容の見直しや介助者等の配置、設備の整備など）を行う場合に支給します。

＜中高年齢等措置に係る助成金＞

- ①中高年齢等障害者作業施設設置等助成金
- ②中高年齢等障害者技能習得支援助成金
- ③職場介助者の配置又は委嘱の中高年齢等措置に係る助成金
- ④手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱の中高年齢等措置に係る助成金
- ⑤職場支援員の配置又は委嘱の中高年齢等措置に係る助成金
- ⑥職場適応援助者の中高年齢等措置に係る助成金

## 2 職場復帰支援助成金

事故・疾病などによる中途障害等で1か月以上休職等をした労働者が職場復帰するために、事業主が労働時間に関する時間的配慮等（※1）や職務開発等（※2）の職場適応措置を行った場合に支給します。

（※1）勤務時間の変更や通院または入院のための特別な有給休暇の付与など

（※2）休職等の前に従事していた職務について実施できない業務がある場合に外部専門家の援助を踏まえた職種の変換など

### 3 中途障害者等技能取得支援助成金

中途障害者等となった労働者の職場復帰にあたって、職務転換後の業務に必要な知識・技能を習得するための研修を実施した場合に支給します。

### 4 その他の助成金

上記以外にも、助成金がありますので、ホームページでご確認ください。動画でも説明しています。

「助成金」のページ



<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>

「障害者雇用納付金関係助成金 説明動画」のページ



[https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/news/setsumeidouga\\_of\\_01.html](https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/news/setsumeidouga_of_01.html)

## 利用方法

高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部に受給資格認定申請書を提出し認定を受けます。次に、認定を受けた内容に沿って、支給対象障害者のための措置を実施します。その後、支給請求書を提出して助成金を請求します。

申請方法は、都道府県支部への持参、郵送または電子申請があります。

# 高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部

本書で紹介した障害者の雇用継続に関する助成金の相談・申請窓口は高齢・障害・求職者雇用支援機構の都道府県支部の高齢・障害者業務課（東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課）です。

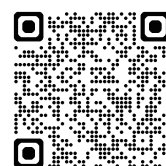
各都道府県支部では、障害者雇用に関する助成金の受付のほか、高年齢者の雇用に関する相談・援助業務及び助成金の受付、障害者雇用納付金の申告申請の受付、地方アビリンピックの開催、求職者支援制度の認定申請等の受付等を行っています。

## 利用方法

最寄りの支部は下記のホームページからご確認ください。

高齢・障害・求職者雇用支援機構 「都道府県支部」

<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>



# 障害者就業・生活支援センター

障害者の「働く」と「暮らす」を一体的に支援する地域密着型の支援機関です。

企業と障害者本人の双方に寄り添い、職場定着や生活面の安定をサポートしてくれます。

## 利用方法

障害者本人または企業からの相談により支援が開始されます。支援内容は個別の状況に応じて柔軟に対応しています。

地域ごとにセンターが設置されていますので、最寄りのセンターにご連絡ください。

最寄りのセンターは下記のホームページからご確認ください。  
厚生労働省「障害者就業・生活支援センターについて」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_18012.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18012.html)



# 地域障害者職業センター

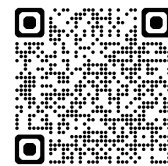
障害者職業カウンセラー等を配置し、ハローワーク（公共職業安定所）、障害者就業・生活支援センター等との密接な連携のもと、就職や職場定着、職場復帰を目指す障害のある方、障害者雇用を検討している或いは雇用している事業主の方、障害のある方の就労を支援する関係機関の方に対して、支援・サービスを提供しています。

## 利用方法

各都道府県にセンターが設置されていますので、最寄りのセンターにご連絡ください。

最寄りのセンターは下記のホームページからご確認ください。  
高齢・障害・求職者雇用支援機構 「地域障害者職業センター」

<https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/index.html>



## 広域障害者職業センター/障害者職業能力開発校

障害者職業カウンセラー、職業訓練指導員（テクノインストラクター）を配置して、医療リハビリテーションとの連携を図りながら、職業評価、職業指導、職業訓練（ハポートレーニング）等の職業リハビリテーションサービスを提供しています。国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、全国の広範な地域から、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（特別支援障害者）を積極的に受け入れ、先導的な職業訓練を実施しています。

### 国立職業リハビリテーションセンター

所在地： 埼玉県所沢市  
（中央広域障害者職業センター/中央障害者職業能力開発校）

### 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター

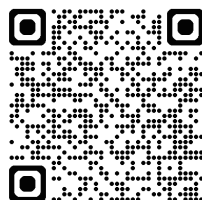
所在地： 岡山県加賀郡吉備中央町  
（吉備高原広域障害者職業センター/吉備高原障害者職業能力開発校）

## 利用方法

詳細は下記のホームページからご確認ください。

高齢・障害・求職者雇用支援機構 「広域障害者職業センター／障害者職業能力開発校のご案内」

<https://www.jeed.go.jp/disability/person/person07.html>



# 職業能力開発促進センター (愛称：ポリテクセンター)

求職者の再就職を支援するための離職者訓練のほか、事業主及び事業主団体が行う生産性向上のための人材育成の支援として、従業員の能力開発に関する相談及び企業の課題を解決するための支援（在職者訓練（能力開発セミナー）、生産性向上支援訓練、職業訓練指導員の派遣・施設設備の貸出）を行っています。

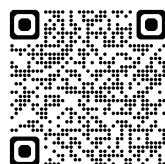
## 利用方法

各道府県にセンターが設置されていますので、最寄りのセンターにご連絡ください。

最寄りのセンターは下記のホームページからご確認ください。

高齢・障害・求職者雇用支援機構 「職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）」

<https://www.jeed.go.jp/location/poly/>



## 職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校 (愛称：ポリテクカレッジ)

高度なものづくりを支える人材を養成するための高度技能者養成訓練のほか、事業主及び事業主団体が行う生産性向上のための人材育成の支援として、従業員の能力開発に関する相談及び企業の課題を解決するための支援（在職者訓練（能力開発セミナー）、職業訓練指導員の派遣・施設設備の貸出）等を行っています。

事業主推薦制度を活用して、従業員をポリテクカレッジに入校させ、実践的な技術を身に付けさせることもできます。

### 利用方法

全国25か所に設置されていますので、最寄りのポリテクカレッジにご連絡ください。

最寄りのポリテクカレッジは下記のホームページからご確認ください。

高齢・障害・求職者雇用支援機構 「職業能力開発大学校／職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）」

<https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>



# 職場適応援助者（ジョブコーチ）

ジョブコーチは、障害のある方が職場で円滑に働けるよう、職場に出向いて支援を行います。

仕事の習得や人間関係の調整、職場環境への適応など、個々の課題に応じたサポートを提供します。

事業所内のサポート体制をつくり、ジョブコーチによる支援の頻度を徐々に減らしつつ、事業主が主体的に支援できるようになることを目標としています。

## 利用方法

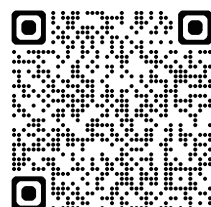
地域障害者職業センター等を通じて、ジョブコーチ支援を申し込みます。企業在籍型ジョブコーチの場合は、研修を受けた従業員が社内で支援を行います。

支援期間は標準的には2～4ヶ月ですが、1～8ヶ月の範囲で個別に必要な期間を設定し、職場定着に向けた計画に基づいて実施されます。

詳細は下記にアクセスしご確認ください。

厚生労働省「職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業について」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaihakoyou/06a.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/06a.html)



# 産業医・地域産業保健センター

産業医は、企業において労働者の健康管理を担う専門の医師です。主に職場の衛生管理や過重労働対策、メンタルヘルスの支援などを行い、従業員が安全かつ快適に働ける環境づくりをサポートします。特に障害のある方が安心して仕事を継続できるよう、健康面でのアドバイスや職場の調整にも関与します。

## 利用方法

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、産業医の選任が義務づけられています。企業は契約を結び、原則月1回以上の職場巡視、また健康相談、面接指導も必要に応じて依頼します。

小規模事業所は郡市医師会に設置された地域産業保健センターを通じて無料相談を受けることも可能です。事業主や人事担当者が、Webサイトや電話で相談予約を行い、訪問支援や研修、専門家派遣などを受けられます。利用は原則無料で、メンタルヘルス対策や職場復帰支援など幅広い支援が可能です。

産業医について詳しいことを知りたい方は下記にアクセスしてください。

厚生労働省「中小企業事業者の為に産業医ができること  
目指せ健康経営！」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000501079.pdf>



地域産業保健センターについて詳しいことを知りたい方は下記にアクセスしご確認ください。

厚生労働省「こころの耳」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/health-center/>



# EAP（従業員支援プログラム）

EAP（従業員支援プログラム）は、職場でのストレスや私生活での悩みに対応するために提供される支援サービスです。

主なサービス内容には、相談、コンサルテーション、復職支援、ストレスチェック等があります。障害のある方の就労継続や職場定着を促すうえでも、重要な支援手段となります。

## 利用方法

事業場内に専門家を雇用して、従業員の相談を受ける内部EAPと、企業がEAP機関と契約して従業員の相談を委託する外部EAPがありますが、現状では外部EAPが主流です。

利用者は電話・Web・対面などで予約し、ストレスや私生活の悩みについて専門家の支援を受けることができます。

EAPの活用と効果について詳しいことを知りたい方は下記にアクセスしご確認ください。

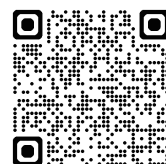
### ① 用語解説 「EAP」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/glossaries/word-1517>



### ② 「専門家が事例と共に回答～職場のメンタルヘルス対策 Q&A～Q6：EAPプログラムの費用対効果について」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/mental-health-pro-qa/mh-pro-qa006>



# 地域包括支援センター

地域の高齢者の総合相談、権利擁護や地域の支援体制づくり、介護予防の必要な援助などを行い、高齢者の保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援することを目的とし、地域包括ケア実現に向けた中核的な機関として市町村が設置しています。

住民主体の「通いの場」（体操・認知症予防・趣味活動など）や学習・ボランティアの場を紹介・調整し、生活支援コーディネーター等と連携して継続参加を支えます。これにより、心身の健康維持と社会的つながりを両立し、職業生活引退後の生活の質向上を図ります。

## 利用方法

利用の際はお住まいの地区を担当する地域包括支援センターへご相談ください。各センターの担当地区は、市区町村の窓口やホームページで調べることができます。

厚生労働省「地域包括ケアシステム」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/chiiki-houkatsu/index.html?utm](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiiki-houkatsu/index.html?utm)



# 社会福祉協議会

社会福祉活動の推進を目的に、全国・各都道府県・各市区町村単位で設置されている団体のことです。

地域住民、民生委員・児童委員、社会福祉法人や福祉施設等の社会福祉関係者、保健・医療・教育など関係機関の参加・協力のもと、地域の人びとが住み慣れたまちで安心して生活することのできる「福祉のまちづくり」の実現をめざした諸活動を行っています。

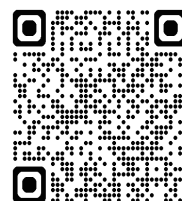
また、地域の交流・健康づくり・介護予防・趣味活動を行う“サロン”や“通いの場”の立ち上げ・運営を、ボランティアセンターや関係団体と連携して後押しし、各地域のサロン情報を紹介する役割も担っています。

## 利用方法

詳細については、お住まいの市区町村の社会福祉協議会へお問い合わせください。

社会福祉協議会の概要については、以下のページでも確認できます。

全国社会福祉協議会 <https://www.shakyo.or.jp/index.html>



# 職場改善好事例集

事業所における障害者雇用および職場定着を進めるため、雇用管理や職場環境の整備などさまざまな改善・工夫を行った障害者雇用職場改善好事例集です。

令和元年度は、中高年齢層の障害のある方の雇用継続に取り組んだ職場改善好事例を特集しています。

令和7年度は、加齢に伴う課題の克服や、就労継続に向けた職場改善好事例を特集しています。

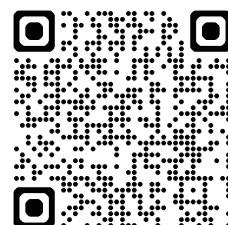
## 利用方法

企業の人事担当者や支援者が、事例を通じて雇用管理の工夫や支援機関の活用方法を学ぶ教材として活用できます。

下記にアクセスしご確認ください。

高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用の事例紹介」

[https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/ca\\_ls/ca\\_ls.html](https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/ca_ls/ca_ls.html)



# 中高年齢障害者の雇用継続支援及び キャリア形成支援に関する研究

本報告書は、障害者雇用の高齢化を背景に、中高年齢等（35歳以上）の障害のある労働者の職業的課題と雇用継続・キャリア形成支援を総合的に検討したものです。

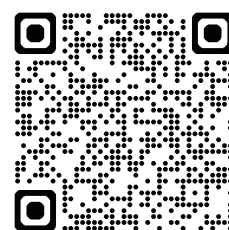
障害者就業・生活支援センター、中高年齢層の障害のある方を雇用する事業所、障害のある方への調査とインタビューを通じ、加齢による機能低下や家庭・職場環境の変化に伴う困りごととその対応の実態等を報告しています。

## 利用方法

下記の調査研究報告書には、本書で紹介したアンケート調査結果の詳細や経年的変化に伴う困りごとへの対応事例が掲載されています。

障害者職業総合センター「中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する研究」

<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku186.html>



## ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

## 著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。

(著作権法第32条1項)

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。

(著作権法第32条2項)

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル(文章のみ)を希望される時も下記までご連絡ください。

### 【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

Mail [kikakubu@jeed.go.jp](mailto:kikakubu@jeed.go.jp)

---

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

〒261-0014

千葉県美浜区若葉3-1-3

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発行日 2026年3月

印刷・製本 株式会社コムラ

---







NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

2026年3月発行 ©独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター