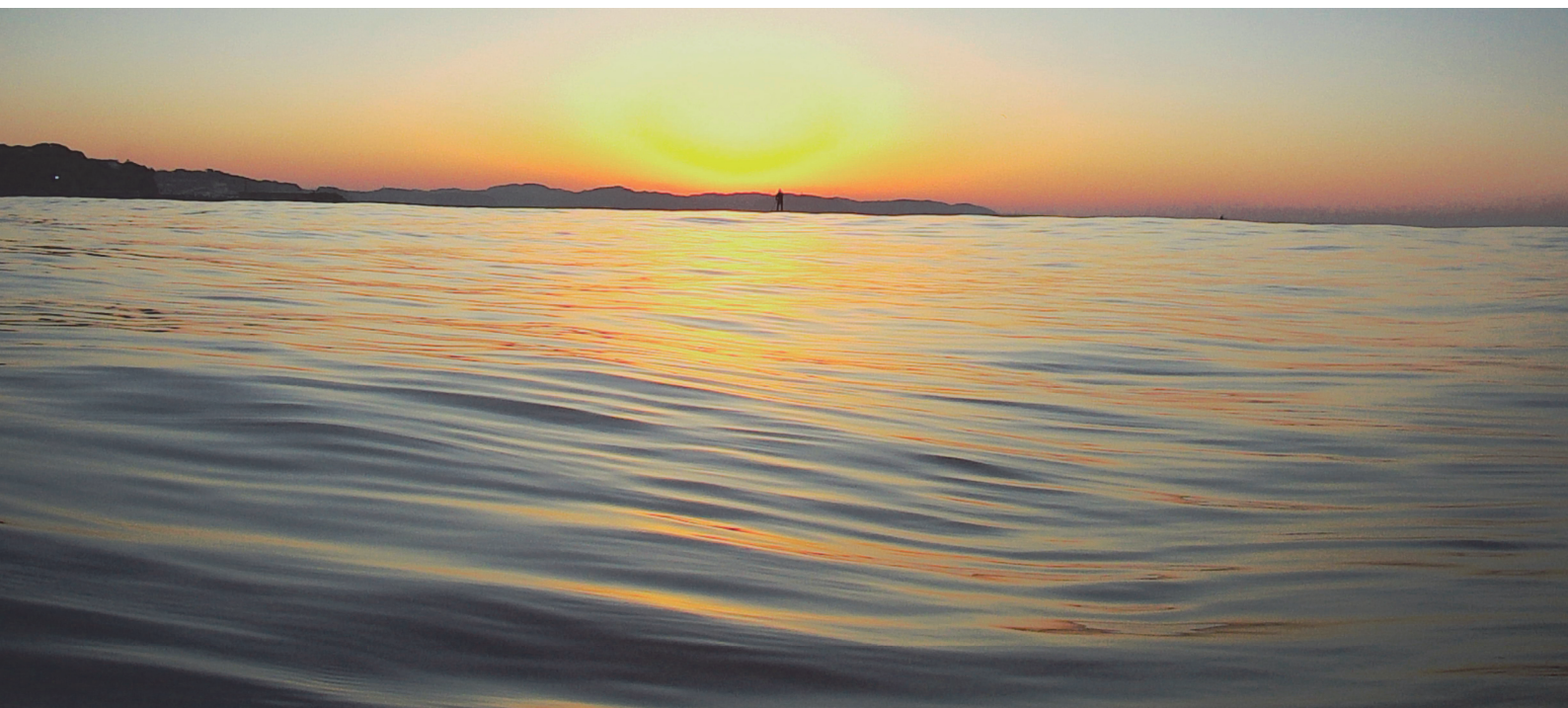


事例からみた中高年齢障害者に対する

# 職業生活再設計のポイント



2021年3月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

## はじめに

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

この事例集は、当センター研究部門が作成した調査研究報告書NO.159「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」の研究成果を基にとりまとめたものです。

調査研究報告書に加えて、本事例集がたくさんの方々に活用され、障害者の雇用の促進と安定のための一助になれば幸いです。

最後に調査研究の実施にあたり、ご協力いただきました皆様に対し、心より御礼申し上げます。

2021年3月

独立行政法人高年齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター 研究主幹

## 目次

・ アンケート調査から 中高年齢障害者に対して企業が行う配慮とは	P 1
・ 様々な企業の配慮事例（職場改善好事例集から抜粋）	P 2
・ アンケート調査から 配慮を行っても残存する課題とは	P 3
・ ヒアリング調査から 事例 No.1	P 4
事例 No.2	P 5
事例 No.3	P 6
事例 No.4	P 7
事例 No.5	P 8
・ 事例から導かれた職業生活再設計のポイントとは	P 9
・ 障害の雇用継続等に関する相談ができる機関や支援について	P10

## 用語について

- ・ 中高年齢とは「45歳以上」
- ・ 中高年齢障害者とは「企業で働いている45歳以上の障害のある者」
- ・ 職業生活再設計（等に係る支援）とは「在職している障害者が中高年齢になったことによる障害そのものへの影響や環境等の変化に対して、雇用企業が本人の状況に応じた配慮等を行うことにより本人の職業生活に関して再設計を促すこと」

視覚障害 n=55

順位	項目
1	ストレスチェックの実施に関する配慮
2	健康診断・脳ドック等の受診の勧奨
3	本人との積極的な話し合いによる業務内容の改善
4	個人の能力に応じた仕事内容の変更
5	職場における障害についての理解促進
6	産業保健スタッフによる事業所内の健康管理
6	視力の変化についての状況把握
8	健康診断等の結果を踏まえた自立的な健康管理の支援
8	通院時の休暇取得等の時間の保障
10	配置転換等による人事管理面の配慮

聴覚障害 n=88

順位	項目
1	ストレスチェックの実施に関する配慮
2	職場内での聴覚障害者に対する筆談・口話の配慮
3	健康診断・脳ドック等の受診の勧奨
4	個人の能力に応じた仕事内容の変更
5	本人との積極的な話し合いによる業務内容の改善
5	職場における障害についての理解促進
7	産業保健スタッフによる事業所内の健康管理
8	業務実施方法についてのわかりやすい指示
9	健康診断等の結果を踏まえた自立的な健康管理の支援
10	配置転換等による人事管理面の配慮
10	通院時の休暇取得等の時間の保障

肢体不自由 n=283

順位	項目
1	個人の能力に応じた仕事内容の変更
2	健康診断・脳ドック等の受診の勧奨
3	ストレスチェックの実施に関する配慮
4	本人との積極的な話し合いによる業務内容の改善
5	職場における障害についての理解促進
6	健康診断等の結果を踏まえた自立的な健康管理の支援
7	トイレ・休憩スペース・食堂等の改善
8	職場環境における作業施設の改善
8	配置転換等による人事管理面の配慮
8	通院時の休暇取得等の時間の保障

内部障害 n=183

順位	項目
1	個人の能力に応じた仕事内容の変更
2	健康診断・脳ドック等の受診の勧奨
3	ストレスチェックの実施に関する配慮
4	本人との積極的な話し合いによる業務内容の改善
4	通院時の休暇取得等の時間の保障
6	配置転換等による人事管理面の配慮
7	職場における障害についての理解促進
7	健康診断等の結果を踏まえた自立的な健康管理の支援
9	産業保健スタッフによる事業所内の健康管理
10	休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮

知的障害 n=86

順位	項目
1	個人の能力に応じた仕事内容の変更
2	業務実施方法についてのわかりやすい指示
3	職場における障害についての理解促進
4	業務遂行を援助する者の配置
5	本人との積極的な話し合いによる業務内容の改善
6	作業を行いやすくするための構造化
6	健康診断・脳ドック等の受診の勧奨
8	残業（時間）を制限する
9	健康診断等の結果を踏まえた自立的な健康管理の支援
9	休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮

精神障害 n=132

順位	項目
1	個人の能力に応じた仕事内容の変更
2	本人との積極的な話し合いによる業務内容の改善
3	職場における障害についての理解促進
4	業務実施方法についてのわかりやすい指示
5	健康診断・脳ドック等の受診の勧奨
6	ストレスチェックの実施に関する配慮
7	配置転換等による人事管理面の配慮
8	短時間勤務による勤務時間の配慮
8	休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮
10	通院時の休暇取得等の時間の保障

発達障害 n=20

順位	項目
1	業務実施方法についてのわかりやすい指示
2	個人の能力に応じた仕事内容の変更
3	業務遂行を援助する者の配置
3	職場における障害についての理解促進
5	本人との積極的な話し合いによる業務内容の改善
5	作業を行いやすくするための構造化
5	職場における毎日の体調・健康状態の確認
5	日頃の仕事ぶりに対するポジティブなフィードバック
9	健康診断・脳ドック等の受診の勧奨
9	休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮

高次脳機能障害 n=17

順位	項目
1	個人の能力に応じた仕事内容の変更
1	健康診断・脳ドック等の受診の勧奨
3	本人との積極的な話し合いによる業務内容の改善
4	職場における障害についての理解促進
5	業務実施方法についてのわかりやすい指示
5	ストレスチェックの実施に関する配慮
7	配置転換等による人事管理面の配慮
8	通院時の休暇取得等の時間の保障
8	休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮
10	作業を行いやすくするための構造化
10	職業生活に関する専門の相談員の配置・委嘱
10	職場内で就労上の課題について十分な対話時間を設ける配慮
10	産業保健スタッフによる事業所内の健康管理
10	職場における毎日の体調・健康状態の確認

45歳以上の従業員 n=744

順位	項目
1	個人の能力に応じた仕事内容の変更
2	健康診断・脳ドック等の受診の勧奨
3	ストレスチェックの実施に関する配慮
4	本人との積極的な話し合いによる業務内容の改善
5	配置転換等による人事管理面の配慮
6	健康診断等の結果を踏まえた自立的な健康管理の支援
7	残業（時間）を制限する
8	育児と両立の配慮
9	職場における毎日の体調・健康状態の確認
10	通院時の休暇取得等の時間の保障

配慮の共通点は

更なる仕事内容の工夫

更なる健康管理

※表の関連項目を色分けしています

アンケート調査は、企業に対して2020年4月に実施し、1,239社から回答を得て集計しています。上表は全57項目の配慮から、働いている中高年齢障害者に対して実施している**配慮**について、障害種別の選択度数のトップテンです。あわせて45歳以上の従業員に対する配慮も確認しています。詳細は、障害者職業総合センター調査研究報告書No.159「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」（2020）をご参照ください。

中高年齢障害者に対する配慮として「**更なる仕事内容の工夫**」を行う場合、  
 「作業適性のアセスメントを行っている」  
 「そのために継続的な作業状況等のチェックシートを活用している」  
 「仕事内容を変更する前に社内研修や作業体験のステップがある」  
 「評価制度等を含めて本人との継続的な話合いの場を設定している」  
 「ジョブコーチ等の専門職が介在し、新たな仕事内容への円滑な変更を支援する場合がある」  
 など



中高年齢障害者に対する配慮として「**更なる健康管理**」を行う場合、  
 「障害の進行、体力低下、生活習慣病の発症等を背景とした健康面の課題への予防対策として、  
 障害特性を踏まえた継続的な健康チェック方法を工夫している」  
 「必要に応じて体力作りや医療機関への相談に関するコミュニケーションスキルに焦点をあてた  
 取組を行っている」  
 「ストレスチェックや健康診断を一般社員と同様に実施するだけでなく理解力等を踏まえた、  
 質問項目の内容をわかりやすくする等による配慮を行っている」  
 「課題が生じた場合に適切に医療に繋がるよう家族や外部機関との着実な連携を構築する」  
 「障害者の健康管理の体制は、一般の労働者と同様に安全衛生委員会、産業医、産業保健師等の  
 事業場内の産業保健体制が中心となっていることに加えて、外部の福祉や医療の専門職が介在す  
 る場合がある」など



**Point** 障害特性等を踏まえた丁寧な手順や工夫を行うことが大切

障害種に共通した「**職場における障害についての理解促進**」は、  
 「障害特性や配慮事項等の必要な情報を一元化して管理し定期的に更新している」  
 「合理的な配慮に関する障害者と雇用管理担当者との話し合いの記録シート作成により障害に対す  
 る配慮の積み重ねを見える化している」など



**Point** 障害の進行等により障害状況が変化したり、  
 継続勤務する中で周囲の社員の異動等による職場環境が変化  
 する可能性があるため、継続的に配慮を行うことが大切

**その他**、将来の生活に対しても漠然とした不安が重なり、それが現在の仕事の意欲やモチベーシ  
 ョンの低迷、退職に結びつくという課題に対応するため、「退職後の生活も視野に入れた企業におけ  
 る取組として年齢を限定しないライフプランに関する研修の実施」など

職場改善好事例集は、  
 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
 雇用開発推進部雇用開発課が企画・発行しています。  
 今回は、以下の2冊を参考にしています。  
 ①No.16「障害者のキャリアアップや加齢に伴う問題への対応  
 に関する職場改善好事例集」（2013）  
 ②No.23「中高年齢層の障害のある方の雇用継続に取り組んだ  
 職場改善好事例集」（2020）

機構ホームページからダウンロードできます。



視覚障害 n=55

順位	項目
1	本人の能力に応じた仕事内容の設定
2	視力が落ちた(視覚障害者の場合は重度化した)
3	無理なく働ける勤務時間の設定
4	安全に時間通りに通勤を行うこと
5	作業や仕事の処理速度
5	その他9項目が同順位

聴覚障害 n=88

順位	項目
1	適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること
2	指示や話の内容を理解すること
3	自分の意思を伝えること
3	本人の能力に応じた仕事内容の設定
5	コミュニケーション機器を使用すること
5	無理なく働ける勤務時間の設定

肢体不自由 n=283

順位	項目
1	本人の能力に応じた仕事内容の設定
2	運動機能が落ちた(肢体不自由者の場合は重度化した)
3	無理なく働ける勤務時間の設定
4	歩行や交通機関を使用した場所の移動
5	作業や仕事の処理速度

内部障害 n=183

順位	項目
1	無理なく働ける勤務時間の設定
2	本人の能力に応じた仕事内容の設定
3	作業中の事故やケガに対する安全配慮
4	責任感
4	配置転換等の人事管理

知的障害 n=86

順位	項目
1	適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること
2	自分の意思を伝えること
3	指示や話の内容を理解すること
4	作業や仕事の処理速度
5	基本的な読み・書き・計算・状況判断

精神障害 n=132

順位	項目
1	障害の状態が不安定である
2	適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること
3	精神的ストレスへの対処
4	長期休業した場合の職場復帰の対応
5	指示や話の内容を理解すること

発達障害 n=20

順位	項目
1	集中力
2	基本的な読み・書き・計算・状況判断
3	精神的ストレスへの対処
3	適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること
5	障害の状態が不安定である
5	その他6項目が同順位

高次脳機能障害 n=17

順位	項目
1	もの忘れが多い
2	指示や話の内容を理解すること
2	本人の能力に応じた仕事内容の設定
2	本人による障害特性についての理解
5	作業や仕事の処理速度
5	健康診断結果についての本人への理解促進

【若年性認知症】

順位	項目
1	もの忘れが多い
1	基本的な読み・書き・計算・状況判断
1	指示や話の内容を理解すること
1	コミュニケーション機器を使用すること
1	仕事に必要な技能(技術や能力)を習得すること
1	本人の能力に応じた仕事内容の設定
1	給与、昇給昇格等の処遇
1	退職を想定した場合の生活に対する見立て

残存しやすかった課題※として

精神的側面の支援が必要となる課題

職業的基礎能力に関する課題

※表の関連項目を色分けしています

その他の残存課題のグループ

退職後も想定した生活に関する課題

心身の健康上の課題

職業生活を支える基本的な習慣等の課題

身体機能の低下に関する課題

職場において見えにくい課題

労務管理に関する課題

アンケート調査では企業から全53項目の「配慮を行っても残存する課題」を確認しています。

- ・上表は、障害種別の選択度数のトップ5です。
- ・中高年齢障害者に対して何らかの配慮を行っても残存する課題があると回答した企業の割合(課題の残存率)は、身体障害者では2割前後、知的障害者、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者では4割以上と障害種により異なっていました。
- ・次に、残存する課題の全53項目をデータ解析したところ、8つのグループに分類できました。
- ・更に、障害種別に配慮のトップテンと課題グループの関係を見ると、配慮項目は障害種別に違いがあるものの、その配慮を行っても残存課題の選択割合が相対的に高いグループは、障害種に共通して「精神的側面の支援が必要となる課題」と「職業基礎能力に関する課題」であることを確認しました。※この2つのグループを残存しやすかった課題としています。
- ・「職業的基礎能力に関する課題」には課題項目として、集中力、意思伝達、労働意欲等が含まれます。
- ・「精神的側面の支援が必要となる課題」には課題項目として、不安定さ、体調不良、ストレス、もの忘れ等が含まれます。

詳細は、障害者職業総合センター調査研究報告書No.159「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」(2020)をご参照ください。



## No. 1 社員と納得するまで話し合う 面談によって得られる相互理解

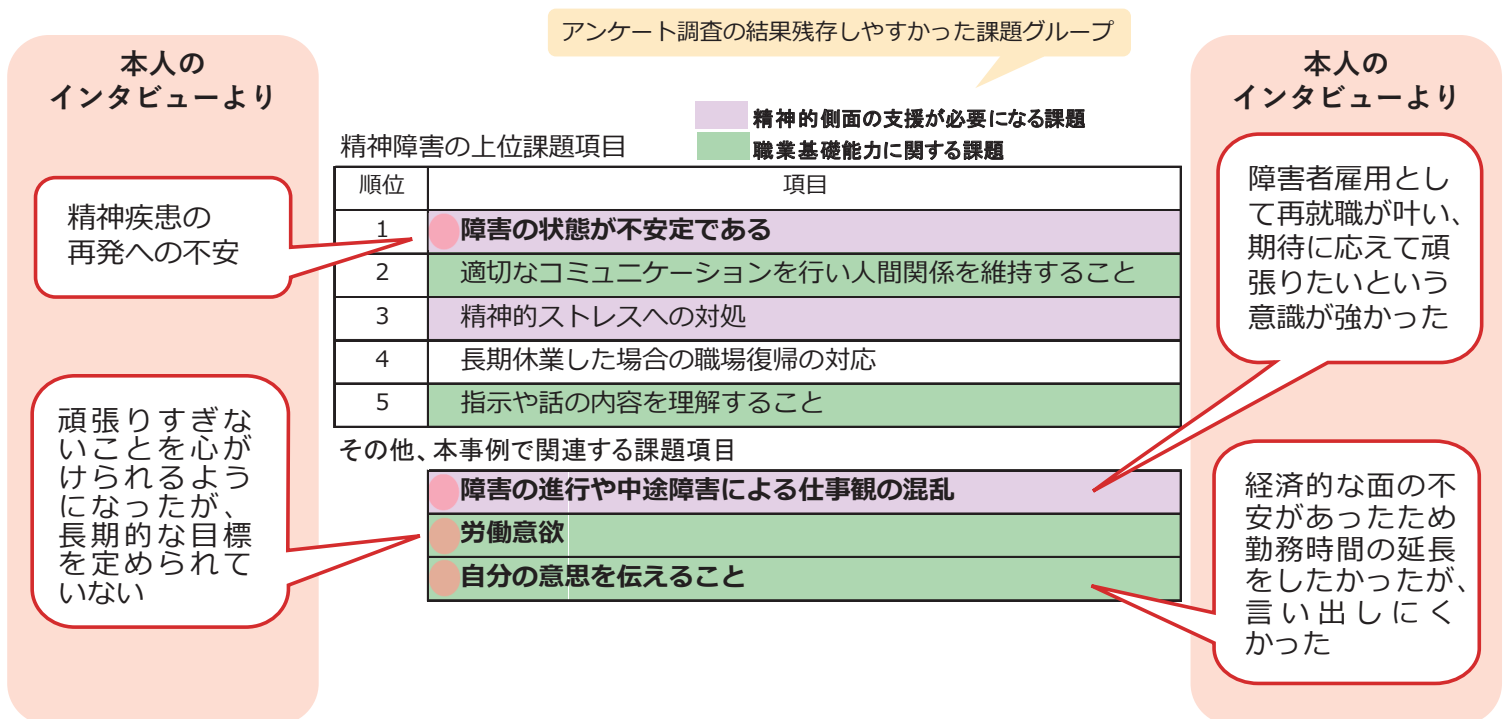
金融業（規模1000人以上）  
特例子会社（規模300-999人）  
雇用障害者数262人（2019年）

入社前に体験実習を実施。精神障害者において病状の波により不調となり休職となった際にも、地域障害者職業センターのリワーク支援を活用し円滑な職場復帰につなげるなど、病状に合わせた柔軟な支援体制を提供。身体障害者では障害の進行等により通勤が困難になる事例も発生しており、通勤時間の柔軟な調整や在宅勤務も検討している。

### 中高年齢障害者の課題

#### ▶ 中途障害による障害者雇用としての再就職（精神障害者 45歳）

経過：精神障害の罹患を機に、就労移行支援事業所等の支援、当該企業の体験実習を経て入社。罹患前は一般企業に勤めていたため、入社当初はこれまでの生活からの変化に戸惑いがあった。



### 企業の実施する職業生活再設計

#### ■ 仕事に対するモチベーションの維持

個別に実施している定期的面談を大切にしている。焦りや悩みが大きくなるように、一步一步着実に仕事をこなすことを共有化できるよう丁寧に対話している。

#### ■ 仕事内容の工夫の推進

定期的面談では、目標管理シートを用いて、仕事内容や本人の目指すべき働き方等を明確化している。

#### ■ 健康管理の充実

定期的面談では、仕事以外の体調のことを幅広く確認している。

#### ■ 外部機関の活用

社内の定期的面談だけでなく、希望や負担感を整理するために、本人が就職前に利用していた支援機関等における相談を促すこともある。

長年、障害者雇用に取り組んでおり、以前から精神障害者の雇用にも積極的に取り組んでいる。介護関連業種に共通する人材不足もあり、障害者雇用においては長く働いてほしいと考えている。仕事への興味、関心が続けば、介護関係の資格取得も含めて確実にキャリアアップできるように配慮している。

## 中高年齢障害者の課題

### ▶ 家族が亡くなり一人暮らしへの生活環境の変化 (知的障害者 50歳)

経過：高齢者介護施設において当初は介護補助の仕事をしていたが、利用者対応や細かなルールの遵守に課題があったこともあり、現在は清掃業務に従事している。

本人のインタビューより

人と話をするのが好きである

仕事におしゃべりをしていて、よく注意を受ける

知的障害の上位課題項目

順位	項目
1	適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること
2	自分の意思を伝えること
3	指示や話の内容を理解すること
4	作業や仕事の処理速度
5	基本的な読み・書き・計算・状況判断

その他、本事例で関連する課題項目

疲労が抜けなくなる、体調不良になりやすい
集中力
ストレスチェックの結果の解釈促進
家族構成の変化等に伴う住環境の調整

本人のインタビューより

体力が落ち、腰痛もある。帰宅してすぐに寝てしまうことがあった

日常生活で料理・洗濯・ゴミ出しが苦手

精神的側面の支援が必要になる課題

職業基礎能力に関する課題

## 企業の実施する職業生活再設計

### ■ 仕事に対するモチベーションの維持

気持ちの変化を含めて、新たな課題の発生があれば、まずは個別相談による迅速な対応を心がけている。

### ■ 仕事内容の工夫の推進

勤務の負担が大きければ、勤務時間の短縮及び配置転換などを検討しながら負担感を軽減することの効果をも本人と共有している。集中力に関しては、入社当初から粘り強く指導を継続している。

### ■ 健康管理の充実

身体面でパフォーマンス低下を予防するために、腰痛の予防体操、ストレスチェックの個別対応を行っている。

### ■ 外部機関の活用

雇用している障害者の家族関係の変化を踏まえて、グループホームによる生活支援の円滑な利用について、企業からも説明している担当者を窓口として積極的に外部機関との連携を図っている。

近年、障害者を積極的に採用している。精神障害者は今まで複数名採用したが、体調の悪化等により離職してしまった者もいる。雇用管理上の配慮として、精神障害者の場合は、声のかけ方に気を使っている。職場定着に関しては、地域障害者職業センターのジョブコーチ支援を活用している。

## 中高年齢障害者の課題

### ▶ コミュニケーション上の課題 (聴覚障害者 52歳)

経過：現職の前に、物流、パソコンによる伝票作成、荷物の仕分け業務を行ってきた。入社当初は、箱作りの作業であったが、同僚等とのコミュニケーションの行き違いから感情的になったことを機に、ジョブコーチ支援により課題を整理し、配置転換となって商品を詰める仕事をしている。

本人のインタビューより

障害を持っていることで偏見を感じる事があった

仕事だけは負けたくない思いでやってきた

聴覚障害の上位課題項目	
順位	項目
1	適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること
2	指示や話の内容を理解すること
3	自分の意思を伝えること
3	本人の能力に応じた仕事内容の設定
5	コミュニケーション機器を使用すること
5	無理なく働ける勤務時間の設定
その他、本事例で関連する課題項目	
	労働意欲
	精神的ストレスへの対処

本人のインタビューより

コミュニケーションの行き違いから、同僚に感情的になった

自分の言いたいことが言えずに、ストレスをためてしまっていた

## 企業の実施する職業生活再設計

### ■ 仕事に対するモチベーションの維持

課題に対して、本人との対話を通して向き合うことにより、配慮の方法を模索して働きやすい職場環境を構築している。

### ■ 仕事内容の工夫の推進

事務室内の仕事では詳細な業務マニュアルの作成、電話の着電時のランプ点灯等の配慮を行ってきた。

### ■ 健康管理の充実

社員による休憩時間なども使った本人との対話など、職場の風通しのよさを重視した職場環境づくりを行っている。

### ■ 外部機関の活用

コミュニケーション上の課題が生じたことを機に、ジョブコーチとの連携により、長期的な就労の安定への方策として、職務内容や職場の人間関係も踏まえた上での配置転換を実施した。



日頃から中小企業に共通する課題である人材確保に苦慮している。モノづくりの仕事であり、社内外の人とのつながりは重要視している。本人は、社内外に円滑な人間関係を維持している者がいる一方で、本人と相手の双方が苦手意識を持っている者もいるが、つながりを大切にする中で、社内外でクレームが生じて、周囲の者に理解を得られるようにしている。

## 中高年齢障害者の課題

### ▶ もの忘れの業務への影響（発達障害者 53歳）

経過：CAD/CAMの技術を持っており担当していたが、仕事でミスがあり、自分に向いていないのではと考えてしまった。現在は検品作業をしている。もの忘れがあることを自覚しており、判断や優先順位をつけることが課題と思っている。

#### 本人のインタビューより

職務を変更し、一人で進める仕事をするようになって他者と自分の違いを意識した

仕事について色々と指摘等受けると、仕事のやりがい低減してしまう

発達障害の上位課題項目

順位	項目
1	集中力
2	基本的な読み・書き・計算・状況判断
3	精神的ストレスへの対処
3	適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること
5	障害の状態が不安定である

その他、本事例で関連する課題項目

もの忘れが多い
労働意欲
指示や話の内容を理解すること
無理なく働ける勤務時間の設定
本人による障害特性についての理解

精神的側面の支援が必要になる課題  
職業基礎能力に関する課題

#### 本人のインタビューより

やるべきことや期日を間違えたり忘れてしまい、周囲との信頼関係に影響していた

もの忘れへの対処がうまくできていない

## 企業の実施する職業生活再設計

### ■ 仕事に対するモチベーションの維持

重要な人材であるため、今後も配慮を工夫していこうと考えており、待遇は維持しながら安定してできる職務内容への変更を行った。

### ■ 仕事内容の工夫の推進

本人に依頼したことの口頭での繰り返し、作業の文章化、作業を行う際の確認、品質管理への業務変更、個人面談の実施等、きめ細かく対応している。

### ■ 健康管理の充実

企業が「もの忘れ」の要因について、地域障害者職業センターによる相談を通して、専門病院における医療情報の整理や受診時間の調整をできるようにした。

### ■ 外部機関の活用

相談できる場所がないか、いろいろと調べて地域障害者職業センターに相談した。

## 中高年齢障害者の課題

### ▶ セカンドキャリアの検討 (若年性認知症 58歳)

経過：長年業務ではフォークリフト運転を行っていたが、50代前半で家庭内において物忘れが見られ、家族とともに受診したところ、若年性アルツハイマーと診断。安全に仕事を継続することへの不安が付きまとい、職場に対して自身から「危険な作業」から遠ざけてもらおうと提案。

#### 本人のインタビューより

安全に仕事を継続することへの不安が付きまとい

今後の人生設計について整理がついていなかった

家庭内でも伝えたことを忘れてしまう等の状況があった

#### 本人のインタビューより

診断名や治療方法などわからなかったことも多く、家族も優先的に医療機関への受診等には同行してくれた

若年認知症の上位課題項目

順位	項目
1	もの忘れが多い
1	基本的な読み・書き・計算・状況判断
1	指示や話の内容を理解すること
1	コミュニケーション機器を使用すること
1	仕事に必要な技能(技術や能力)を習得すること
1	本人の能力に応じた仕事内容の設定
1	給与、昇給昇格等の処遇
1	退職を想定した場合の生活に対する見立て

その他、本事例で関連する課題項目

障害の状態が不安定である
仕事内容や労働条件の変化に伴う家族からの理解や援助
継続雇用や退職後に係る福祉サービスの提供
継続雇用や退職後に係る介護サービスの提供

精神的側面の支援が必要になる課題  
職業基礎能力に関する課題

## 企業や外部機関による職業生活再設計

### ■ 仕事に対するモチベーションの維持

在職中に今後の人生設計について、若年性認知症支援コーディネーターとの相談により整理しつつ家族とも検討を重ね、これ以上在職することは会社の迷惑になるかもしれないと考えて退職した。

### ■ 仕事内容の工夫の推進

企業では、産業医、主治医への受診を経て賃金面では変更せずに職務内容を変更して対応してもらった。

### ■ 健康管理の充実

産業医、主治医への受診同行に加えて、受診等における休暇についても柔軟に対応してもらった。

### ■ 外部機関の活用

若年性認知症支援コーディネーターに加えて行政窓口、医療機関、福祉機関等から福祉や介護の情報を得ながら、セカンドキャリアを検討した。

## Point 仕事に対するモチベーションの維持

加齢に伴い、障害の進行や中途障害による仕事観の混乱、生活環境の変化、人間関係の維持等の課題は個別性があるものの、労働意欲への何らかの影響は共通していました。よって、労働意欲が低下した時期があっても、中高年齢障害者が働き続けたいという意思を維持していけるように、中高年齢障害者が在職する企業は、**中高年齢障害者との継続的な相談及び対話**が大切であると考えられます。

一方で、老後の生活の選択も個別性があると想定されます。自分なりのライフプランをどのように描くか、そのために、本人や家族の主體的な情報収集に加えて、中高年齢障害者が在職する企業は、**中高年齢障害者に対する医療、福祉、介護等の生活関連の幅広い情報提供の検討、本人の意思を尊重し気持ちに寄り添い、外部機関への働きかけを含めて具体的に行動することが大切**です。



## Point 仕事内容の工夫の推進

障害種に共通して配慮を行っても残存する割合が高い課題のクラスターの一つであった「職業的基礎能力」の影響に対して、在職する中高年齢障害者の障害状況の変化や課題の顕在化等により、**今まで進めてきた仕事内容の工夫を更に一步進めなければならない**場合も想定できます。事例等から、中高年齢障害者が在職する企業は、仕事内容の変更、体力低下や移動能力の変化に対応した**在宅勤務の導入や本人の能力に応じた労働時間の設定、社内研修等の実施による職務の変更を見据えた能力開発等**により対応していることを確認しました。その際、目標管理シート等を活用した職務遂行状況等の把握、障害状況を踏まえたメモの活用や作業手順の見える化等により補完手段の工夫が行われていることを確認しています。仕事内容の工夫は、**職場適応援助者（ジョブコーチ）**の専門性による支援が期待できますから、企業在籍型職場適応援助者の配置や外部の職業リハビリテーション機関等に配置されている職場適応援助者との連携、福祉機関における定着支援の活用等による効果的な支援を検討してみることも考えられます。



## Point 健康管理の充実

中高年齢者に対して、加齢を踏まえた健康管理が重要です。中高年齢障害者に対して、障害状況の変化等の可能性があるため、さらにきめ細かい対応が求められると考えられます。その対応として企業は、**本人の情報取得や認知面の特性を踏まえたストレスチェック等の実施及び結果のフィードバック、医療機関への受診同行、体調不良等により休職した場合の医療機関及び地域障害者職業センター等における職場復帰支援の活用等**を検討してみることも考えられます。



## Point 外部機関の活用

中高年齢障害者が在職する企業は、障害状況等に応じて様々な配慮を行っており、働き続けたいという障害者本人の意思を踏まえて、柔軟な個別の対応、職業生活の継続にかかる支援を進めてきていることを確認しました。配慮や課題への対応は、アンケート調査結果から自社内の取組が中心となっていました。事例から**外部機関を積極的に活用することで配慮の提供や課題の改善に繋がっている**ことを確認しています。一方で、外部機関の活用や相談を行っていない企業においては、在職している中高年齢障害者の職場適応が安定している可能性があるものの、反して中高年齢障害者の職業生活再設計への困り感の存在が曖昧になっている可能性があるかもしれません。協力してくれる機関が何か探すところからはじめた事例もありました。外部の専門機関・専門職の存在自体を知らない、よくわからないために利用に至らないこともあるでしょう。全国に様々な外部機関がありますので、困ったらまず相談してみる大切であると考えられます。



## ハローワーク（公共職業安定所）

就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施します。

## 地域障害者職業センター

障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施します。

- ・職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援について  
知的障害者や精神障害者など職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣し、きめ細かな人的支援を行うことにより、職場での課題を改善し、職場定着を図ります。
- ・精神障害者総合雇用支援について  
精神障害者及び精神障害者を雇用しようとする又は雇用している事業主の方に対して、主治医との連携の下で、雇用促進、職場復帰、雇用継続のための専門的支援を行います。  
※支援の詳細は、 <https://www.jeed.go.jp/disability/employer/employer02.html>

## 障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施します。

## 障害者能力開発校

一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受講することが困難な重度障害者等を対象とした職業訓練を実施しています。

## 発達障害者支援センター

発達障害者が充実した生活を送れるように保険、医療、福祉、教育、労働などの関係機関と連携しながら、本人やその家族に対する支援を行うとともに、地域の支援体制の充実を図ります。

## 難病相談支援センター

難病患者等の療養上、生活上の悩みや不安等の解消を図るとともに、電話や面接などによる相談、患者会などの交流促進、就労支援など、難病患者等がもつ様々なニーズに対応することを目的としています。

※以上の機関等の詳細や連絡先は、  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/shougaisha/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/shougaisha/index.html)



## 若年性認知症支援コーディネーター

若年性認知症の人やその家族、職場等からの電話等による相談窓口、適切な専門医療へのアクセスと継続の支援、利用できる制度・サービスの情報提供、関係機関との連絡調整等をはじめとした支援を進めます。

※連絡先等は、 <https://y-ninchisyotel.net/contact/>









---

事例からみた中高年齢障害者に対する職業生活再設計のポイント

---

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	2021年3月
印刷・製本	情報印刷株式会社

---