

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

2026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

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

2026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

まえがき

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、我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。

本報告書は、当センター研究部門が2023年度～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」の結果をまとめたものです。

調査研究では、障害のある労働者が加齢に伴い直面する職業的課題や、それに対する事業所の対応、職場内外の支援の実態を明らかにするとともに、障害者本人が希望するキャリア形成支援の内容や、事業所が実施している支援の実態についても調査を行いました。その結果、障害者が働き続けるためには、職場における合理的配慮や心理的安全性の確保に加え、キャリア形成を支える制度的・人的支援が重要であることが示されました。また、退職後も社会とのつながりを維持するための居場所づくりへのニーズも明らかとなり、キャリア形成支援は就労中のみならず、ライフステージ全体を視野に入れた支援が求められていることが浮き彫りとなりました。

この本報告書が、障害のある方の雇用継続やキャリア形成支援に携わる多くの関係者の皆様に活用され、我が国における職業リハビリテーションをさらに前進させる一助となれば幸いです。

2026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
研究主幹 佐々木 菜々子

執筆担当者（執筆順）

武澤 友広	障害者職業総合センター	主任研究員	概要、第1章、第3章、第4章、 第5章、第6章
中野 善文	障害者職業総合センター	研究協力員	第1章、第3章、第4章、 調査結果の集計・分析
宮澤 史穂	障害者職業総合センター	上席研究員	第2章、第6章
山口 春夫	障害者職業総合センター	研究協力員	調査結果の集計・分析

謝 辞

本調査研究のアンケート調査及びインタビュー調査を実施するにあたり、多くの事業所と就労支援機関、そして障害者の皆様にご協力を賜りました。皆様のおかげで貴重なデータを収集することができました。また、調査研究委員会委員や専門家の皆様からは本調査研究について多大なご助言やご示唆をいただきました。

ご協力いただいた皆様に厚く御礼申し上げます。

<研究担当者>

本調査研究は、障害者職業総合センター社会的支援部門及び障害者支援部門で担当した。

研究担当者、研究担当時の職名、担当した年次は以下のとおりである。

春名 由一郎	障害者職業総合センター	副統括研究員	2023年度
佐藤 雅文	障害者職業総合センター	統括研究員	2025年度
堂井 康宏	障害者職業総合センター	統括研究員	2025年度
野口 洋平	障害者職業総合センター	主任研究員	2023年度
稲田 祐子	障害者職業総合センター	主任研究員	2024年度～2025年度
武澤 友広	障害者職業総合センター	上席研究員	(2025年度～主任研究員) 2023年度～2025年度
堀 宏隆	障害者職業総合センター	上席研究員	2023年度～2025年度
宮澤 史穂	障害者職業総合センター	上席研究員	2023年度～2025年度

田中 規子	障害者職業総合センター 研究員	2025 年度
篠村 夏椰	障害者職業総合センター 研究協力員	2023 年度
中野 善文	障害者職業総合センター 研究協力員	2023 年度～2025 年度
山口 春夫	障害者職業総合センター 研究協力員	2023 年度～2025 年度

目 次

概要.....	1
序章 本調査研究の背景、目的及び方法	9
第1節 調査研究の背景	9
第2節 本調査研究における用語の定義	11
第3節 調査研究の目的及び方法	13
第1章 中高年齢障害者の職業的課題への対応状況に関する障害者就業・生活支援センター への調査	15
第1節 目的	15
第2節 方法	16
第3節 結果	17
第4節 考察.....	48
第2章 事業所における35歳以上の障害者への支援状況に関する調査	53
第1節 目的	53
第2節 方法	54
第3節 結果	56
第4節 考察	86
第3章 中高年齢等障害労働者が求める支援に関する調査	89
第1節 目的	89
第2節 方法	90
第3節 結果	93
第4節 考察	131
第4章 中高年齢等障害労働者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関するインタビュー 調査	135
第1節 目的	135
第2節 方法	136
第3節 結果	140
第4節 考察	154

第5章 研究委員会による中高年齢等障害労働者の支援のあり方に関する検討	157
第1節 目的	157
第2節 方法	158
第3節 議論の概要	160
第6章 総合考察	165
第1節 本研究の成果	165
第2節 本研究の限界と今後の課題	170
巻末資料.....	173
1 障害者就業・生活支援センターにおける中高年齢障害者の課題への対応状況に関する調査で使用了調査票	173
2 事業所における35歳以上の障害者への支援状況に関する調査で使用了調査票 ...	183
3 35歳以上の障害のある労働者が求める支援に関する調査で使用了調査票.....	199

概 要

1 調査研究の背景と目的

我が国において、全雇用者数のうち 45 歳以上の中高年齢者の雇用者数が占める割合は増加傾向にあるが、この高齢化の波は障害者雇用にも押し寄せている。厚生労働省が 2023 年に実施した「令和 5 年度障害者雇用実態調査」によると、民営事業所に雇用されている障害者のうち 45 歳以上の者が占める割合は、身体障害で 74.3%、知的障害で 18.7%、精神障害で 37.0%であった。この数字は 2013 年に実施した同調査の結果と比較すると、身体障害は 5.5%ポイント増加、知的障害は 3.9%ポイント増加している。このような障害者の高齢化を踏まえ、継続して雇用されている中高年齢層の障害者の活躍や雇用継続のための事業主の取組に対する支援が喫緊の政策課題となっている。

また、厚生労働省が 2021 年に公表した「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」によると、「多くの企業等が障害者雇用に取り組む中、キャリア形成支援への対応や加齢等状況の変化に伴う対応を含め、その雇用管理に不安を感じる企業等も少なくないことから、その支援ニーズに応えていくことも課題となっている」、「就労移行支援事業についても企業等での就労中に組み合わせてキャリア形成支援の支援として利用できるようにすることも大きなポイントではないか」といった指摘がある。障害者においても高齢化が進んでいる中で、中高年齢層の障害者の雇用継続支援のあり方とあわせキャリア形成支援についても検討する必要がある。

本調査研究は、これらの背景を踏まえ、障害のある労働者の経年的変化により事業主が直面する課題や業務への影響のほか、その対応として実施される配慮の実態と効果等を把握するとともに、中高年齢層の障害のある労働者の活躍を推進する上での雇用継続支援やキャリア形成支援等の喫緊の政策課題について、総合的な検討を行うための知見を提供することを目的とした。

なお、後述する障害者就業・生活支援センター調査の結果から、経年的変化に伴う職業的課題は 45 歳未満の段階において既に発生することが示唆されたこと、そのため、中高年齢層の障害者の雇用継続支援のあり方の検討にあたっては 45 歳未満の障害者の状況にも目を向ける必要があることから、35 歳以上の障害のある労働者を「中高年齢等障害労働者」として検討を行った。

2 調査研究の方法

本調査研究では、以下の研究設問を設定した。

- ・ 中高年齢等障害労働者の職業的課題にはどのようなものがあるのか。
- ・ 経年的変化に伴い生じる職業的課題に対し、中高年齢等障害労働者や事業主はどのような対応を行い、雇用継続を実現しているのか。
- ・ 経年的変化に伴い生じる職業的課題の発生を、中高年齢等障害労働者や事業主はどのように予防しようとしているのか。
- ・ 障害のある労働者のキャリアを形成するために、中高年齢等障害労働者はどのような支援を求めており、事業主はどのような支援を行っているのか。

これらの研究設問に答えるため、以下の調査研究活動を実施した。

- ・中高年齢障害者の職業的課題への対応状況に関する障害者就業・生活支援センターへの調査（第1章）：2023年7月から8月にかけて Web フォームを用いて実施した。全国の障害者就業・生活支援センター337所のうち無作為抽出した169所に調査協力依頼文書を送付し、77所から回答を得た（回収率：45.6%）。
- ・事業所における35歳以上の障害者への支援状況に関する調査（以下「事業所調査」という。）（第2章）：2024年4月から5月にかけて Web フォームを用いて実施した。一般企業9,402社及び特例子会社598社の計10,000社に調査協力依頼書を送付し、948件の回答を得た（回収率：9.5%）。回答者は、その企業のうち障害者を最も多く雇用している事業所における障害者の雇用管理業務の担当者とした。
- ・中高年齢等障害労働者が求める支援に関する調査（以下「障害者調査」という。）（第3章）：2024年4月から5月にかけて Web フォームを用いて実施した。事業所調査の対象事業所及び就労支援機関1,848所に調査協力依頼文書と調査対象となる障害者に調査への協力を呼び掛けるチラシ6部を郵便により送付した。調査対象は35歳以上で会社に雇用されている障害の診断がある者とし、1,232件の回答を得た。
- ・中高年齢等障害労働者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関するインタビュー調査（第4章）：2024年8月から2025年2月にかけてオンラインまたは対面形式で実施した。事業所調査および障害者調査の回答者のうち、所定の条件を満たす事業所10所、障害のある労働者9人、障害者就業・生活支援センターの職員1人を対象に、半構造化インタビューを実施した。
- ・研究委員会による中高年齢等障害労働者の支援のあり方に関する検討（第5章）：研究委員会を2023年度に4回、2024年度に3回、2025年度に1回の計8回開催した。職業リハビリテーション研究、障害福祉に加え、経営学、労働衛生、老年社会学、産業保健、産業社会学等の関係者による研究委員会を設置・運営し、調査の企画、実施方法の検討、結果の解釈等を行った。
- ・総合考察（第6章）：第1章から第5章までの調査研究活動の結果を踏まえて、事業主が実施する中高年齢等障害労働者の雇用継続に対する適切な支援のあり方、中高年齢期での職業生活上の課題に対応するための若年からの支援を含むキャリア形成支援のあり方について考察した。

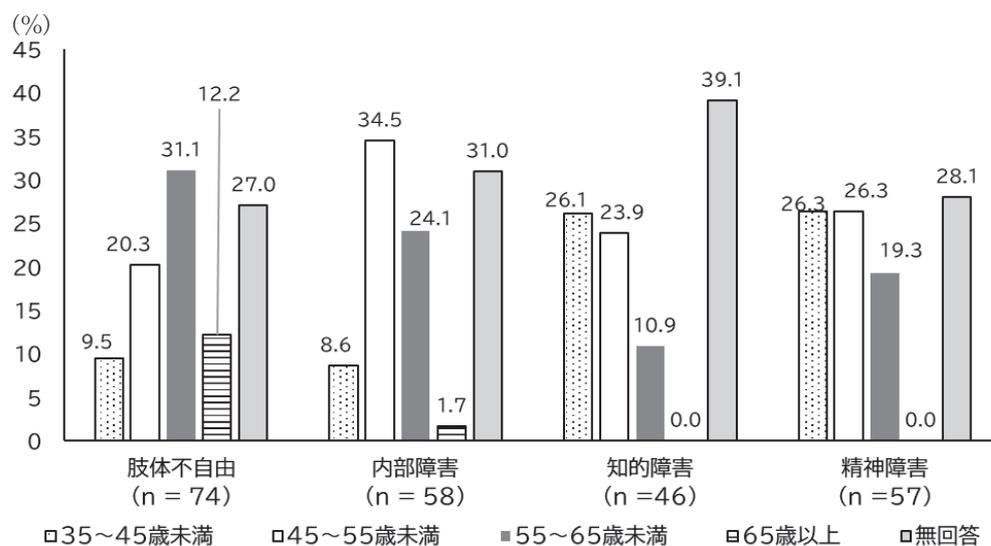
3 調査研究の内容

以下、研究設問別に各種研究活動で得られた知見を報告する。

(1) 中高年齢等障害労働者の職業的課題にはどのようなものがあるのか

各種調査の結果、中高年齢等障害労働者の職業生活上の課題は多岐にわたり、加齢に伴う機能低下だけでなく、別の障害の発生、障害の重症化、家庭環境や職場環境の経年的変化も複合的に影響することが明らかになった。

障害者調査では、回答者の約半数が経年的変化に伴うパフォーマンスの低下を経験しており、その自覚時期は障害種類によって異なることが示された。具体的には、知的障害、発達障害、精神障害では45歳未満での自覚が過半数を占める一方で、身体障害（視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害）では45歳以上での自覚が過半数を占めていた。また、事業所調査では、経年的変化に対して支援や配慮が必要になった年齢について、最も人数が多かった年齢範囲は知的障害と精神障害は「35～45歳未満」であったのに対し（ただし、精神障害については「45～55歳」も同率）、肢体不自由は「55～65歳未満」であった（図概-1）。以上のことから、多くの事業所が、知的障害と精神障害は身体障害と比較して経年的変化に伴う職業的課題が早期に表出すると実感していることが示された。



図概-1 支援や配慮が必要になった年齢範囲別の中高齢等障害者の人数の割合

経年的変化に伴う具体的な職業的課題としては、研究委員会での議論の中で、事務作業におけるミスや集中力の低下、腰痛による清掃作業の困難化などが挙げられた。また、事業所調査からは、肢体不自由や知的障害では「労働能力・生産性」の低下が、内部障害や精神障害では「健康管理」が主な課題として認識されていた。このような職業的課題の背景としては、肢体不自由と知的障害については「体力や運動能力などの問題が生じるようになった」、さらに知的障害については「記憶力や理解力、判断力に問題が生じるようになった」が比較的多く選択されており、経年的変化に伴う職業的課題の背景には加齢に伴う心身機能の低下があることが示唆された。

しかし、経年的変化に伴う職業的課題は加齢に伴う機能低下のみを背景としているわけではない。インタビュー調査からは親の高齢化に伴う介護問題や自身の健康管理、一人暮らしの開始、親の逝去など、家庭環境の変化が職業的課題の引き金となりうることが示唆された。また、人事異動により長年サポートしてくれた上司が交代したことで、眠れない、幻覚・妄想が生じるなどの精神的な不調をきたした事例も認められ、職場環境の変化も職業的課題の原因になりうることが示された。

(2) 経年的変化に伴い生じる職業的課題に対し、中高年齢等障害労働者や事業主はどのような対応を行い、雇用継続を実現しているのか

中高年齢等障害労働者の雇用継続には、事業主による合理的配慮と外部支援機関による専門的支援が重要であることが示された。

ア 中高年齢等障害労働者の対応

障害者調査の結果、パフォーマンス低下経験者のうち、最も多かった本人の対応は「しっかり寝る、休みを十分に取るようにした」であり、約半数の回答者が自身の健康維持や疲労回復を図るセルフマネジメントを実施していることが示された。また、「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」といった他者への援助要請も約3割の回答者が実施していた。

イ 事業主の対応

障害者調査の結果、一緒に働く上司や同僚への協力要請を実施したのはパフォーマンス低下経験者のうちの約3割で、仕事の内容についての定期的な相談・面接、仕事に取り組みやすい環境・設備の整備、担当する仕事の内容の見直し、休憩時間や通院のための休暇の確保がそれぞれ約2割で実施されていた。また、事業所調査では、経年的な変化によって生じた職業的課題に対応するために実施した支援や配慮として、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が比較的多く選択されており、障害者調査の結果と同様の傾向が認められた。

ウ 就労支援機関等の対応

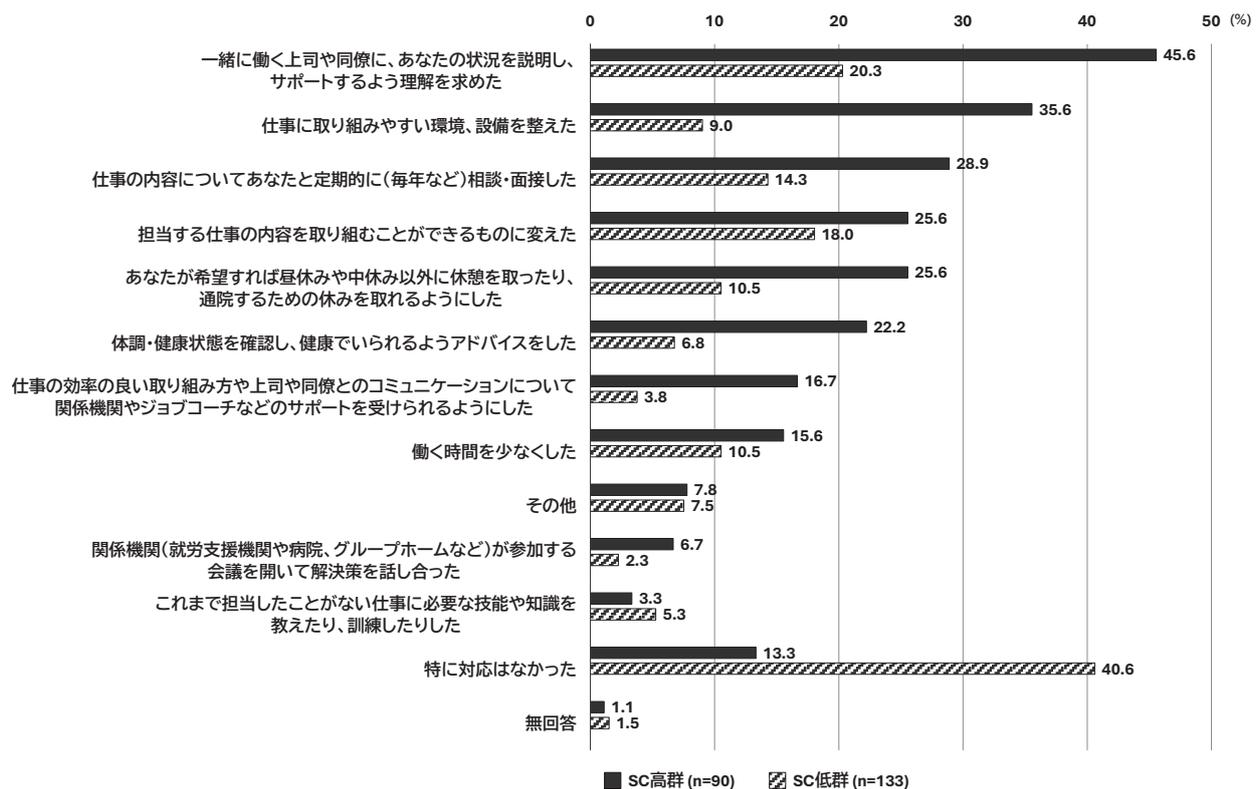
インタビュー調査により把握した事例から、経年的変化に伴う職業的課題への対応において、障害者就業・生活支援センター、医療機関（主治医、精神保健福祉士、産業医、看護師、保健師）、地域障害者職業センター、自治体の就労支援センター、EAP（従業員支援プログラム）といった多岐にわたる社会資源が活用されていることが明らかになった。障害者就業・生活支援センター調査では、障害のある労働者との面談による体調確認、就労に関する助言、公的経済支援や福祉サービスを含む必要な支援サービスの紹介、通院同行、年金申請・債務整理支援、働き方に関する相談、衛生管理など障害者就業・生活支援センターが中高年齢等障害者に対し幅広い支援を提供していることを把握できた。

エ 職場内外の支援の関連要因

障害者調査では、パフォーマンスの低下時に中高年齢等障害労働者が職場内の関係者に相談したかどうか、職場の対応と密接に関連しており、相談を行った者は行わなかった者に比べて職場からの対応を受けていた割合が高かった。さらに、経年的変化に伴い職業的課題が発生した際に迅速かつ効果的な対応につながる職場と、中高年齢等障害労働者が周囲の協力をお願いしやすい職場環境であることの関連性について、回答者の働く職場にどの程度中高年齢等障害労働者との間で相互理解や信頼関係があり、また中高年齢等障害労働者が相談等しやすい職場であると回答者が考えているかを「日本版職場のソーシャル・キャピタル尺度」を用いて数値化し、それを「職場のソーシャル・キャピタル」と定義して、分析した。その結果、「職場のソーシャル・キャピタル」が高い職場（中高年齢等障害労働者との間で相互理解や信頼関係があり、相談等がしやすい職場風土としての障害のある労働者からの評価が高い職場）ほど、上司や同僚への理解促進、作業環境・設備の整備といった具体的な対応が講じられる割合が高い

(図概-2) ことなどから、「職場のソーシャル・キャピタル」がパフォーマンス低下時の対応と関連する重要な要素であることが確認された。この結果は、障害のある労働者に「職場のソーシャル・キャピタル」が高く認識されている場合、職場に援助要請をしやすいために、具体的な対応を引き出しやすいことを反映している可能性がある。

その一方で、事業所調査の結果によると、経年的変化への対応において支援機関や専門家の支援を受けていない事業主が多く、支援が企業内で完結している傾向が確認できた。この結果は、経年的変化に伴う職業的課題への対応において、支援機関や企業内の専門職等との連携が行われていない事例も一定数存在することを示している。



図概-2 ソーシャル・キャピタル (SC) 高群、低群別のパフォーマンスの低下時の職場の対応

(3) 経年的変化に伴い生じる職業的課題の発生を、中高年齢等障害労働者や事業主はどのように予防しようとしているのか

本研究で実施した調査では、予防的な取組に特化した設問は設けていないが、経年的変化に伴う職業的課題への対応状況やキャリア形成支援の取組から、間接的ではあるが予防的な要素が示唆された。

ア 定期的な面談等による中高年齢等障害労働者の状況把握

障害者調査において、パフォーマンス低下時に職場の上司や同僚、産業医、看護師、保健師などに相談した者は相談しなかった者と比較して職場からの対応を受けやすいことが明らかになった。また、インタビュー調査では、定期的な個別面談の実施や業務週報ツールを介した情報共有など、課題の早期把握に繋がる取組が報告されている。これらの結果は、定期的な面談等により障害のある労働者の状態や

ニーズを事業主が継続的に把握することが、経年的変化の兆候を早期に捉え対処する上で有効な予防策となりうることを示唆している。

イ 心理的安全性の確保

障害者調査において、「職場のソーシャル・キャピタル」が高く認識されている職場では、上司や同僚への理解促進や環境調整に関する配慮が積極的に行われる傾向を確認できた。このような心理的安全性の高い職場環境は、障害のある労働者が自身の変化や困りごとを早期に相談しやすい土壌を育み、結果として問題が深刻化する前の予防的な介入を可能にすると考えられる。この結果は、インタビュー調査において「困ったことをすぐに言えることが大切」という意識が職員間で共有されている職場環境がソーシャル・キャピタル高群の職場の特徴として挙げられたこととの関連が示唆される。

ウ 健康増進プログラムの活用

インタビュー調査では、「健康デー」の設定や「健康チャレンジキャンペーン」といった健康増進プログラムを実施している事業主を把握した。健康維持と健康増進を組み合わせたアプローチは労働者の健康を改善し、職場の安全リスクを低減する効果があることが知られており、このような健康増進プログラムは経年的変化に伴う中高年齢等障害労働者の職業的課題の発生の予防的な取組としても効果が期待できる。

(4) 障害のある労働者のキャリアを形成するために、中高年齢等障害労働者はどのような支援を求めているのか

中高年齢等障害労働者は就労継続や社会での居場所づくりを志向しており、多様なキャリア形成支援を求めていることが明らかになった。

ア 中高年齢等障害労働者が求めるキャリア形成支援

障害者調査において「今勤めている会社の定年年齢を引き上げたり、定年になっても再び雇ってほしい」と「高齢でも雇ってくれる会社が増えてほしい」を希望する回答者が約4割を占め、働き続けるための環境整備への強いニーズが示された。また、「定年で仕事をやめても地域の人々と交流できる居場所がほしい」といった、退職後も社会とつながり続けるための居場所づくりのニーズも約3割存在していた。しかし、この雇用継続を望む声の一部は、職業生活引退後の経済的な不安の高さが影響している可能性に留意する必要がある。

イ 事業主が実施しているキャリア形成支援

事業主が実施しているキャリア形成支援は「キャリアに関する相談」が最も多く、次いで「目標管理制度」であった。インタビュー調査では、スキルアップ研修（新入社員・中堅社員・管理職研修、アサーション研修、資格取得支援など）、キャリアプランニング・マネープランニング研修（資産形成、年金制度、健康管理、再雇用制度等に関する情報提供）、キャリアに関する相談・面談（定期面談による業務や合理的配慮の調整）、自己啓発支援（資格取得や社外セミナー受講等に係る費用の補助）、職業能力のアセスメント（作業データを用いたパフォーマンス評価、成長支援シートの活用、日誌を通じた家庭での自己管理に関する状況の把握）、目標管理制度（年間・半期目標設定と評価、フィードバック、正社員登用制度や表彰制度による動機づけ）など、多岐にわたる取組が実施されていることを把握した。

4 考察

(1) 本調査研究の成果

本調査研究は、中高年齢等障害者の職業的課題は加齢による機能低下だけでなく、家庭・職場環境の変化も複合的に影響することを明らかにした。このような職業的課題に対し、事業主による勤務時間の調整や職場環境の整備等の対応がどのように実施されているかなどの実態を明らかにした。特に「職場のソーシャル・キャピタル」が高く認識されている職場は、課題の早期発見と効果的対応を促進する可能性を示唆した点で意義がある。一方で、調査に回答した事業主の約半数は外部支援機関を活用しておらず、支援が企業内で完結しているという課題や中高年齢障害労働者の職業生活引退後の健康や経済的な不安の高さが明らかになった点も本調査研究の成果と言える。

(2) 本調査研究の限界

本調査研究で調査方法として採用した Web 調査は、特定の障害種類やデジタルリテラシーの高い層に回答が偏り、その結果が偏る可能性がある。また、障害者調査における「職場のソーシャル・キャピタル」やパフォーマンス低下時に職場から受けた対応についての主観的評価による回答は、客観的実態と乖離する可能性も否定できない。加えて、インタビュー調査では特定の障害種類、特に知的障害や聴覚障害の事例が不足しており、詳細な知見を得られなかった。事例を把握できなかった障害種類について、今後さらに詳細な調査や事例収集を行うことで、その特性に応じたきめ細やかな支援策を具体化していくことが求められる。

序章

本調査研究の背景、目的及び方法

序章 本調査研究の背景、目的及び方法

第1節 調査研究の背景

我が国において「中高年齢者」は、高齢者等の雇用の安定等に関する法律等において、45歳以上¹の者と定義されており、全雇用者数に占める割合は、2024年時点で正規の職員・従業員が46.9%、非正規の職員・従業員が61.4%である²（著者による計算結果）。2014年時点の統計と比較すると、正規の職員・従業員は7.0%ポイント増加、非正規の職員・従業員は8.9%ポイント増加している。この高齢化の波は障害者雇用にも押し寄せている。厚生労働省が、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所のうち無作為に抽出した約9,400事業所を対象に2023年に実施した「令和5年度障害者雇用実態調査」³によると、調査に回答した民営事業所に雇用されている障害者のうち45歳以上の者が占める割合は、身体障害で74.3%、知的障害で18.7%、精神障害で37.0%であった。この数字は2013年に実施した同調査の結果⁴と比較すると、身体障害は5.5%ポイント増加、知的障害は3.9%ポイント増加した（精神障害については調査間で対象者のカウント方法が変わったため算出できない。）。

このような障害者の高齢化を踏まえ、障害のある中高年齢者の活躍や雇用継続のため、個々の障害者の状況に応じた事業主の取組を支援すること⁵は、喫緊の政策課題となっている。本調査研究はこの政策課題の解決に資する知見を提供することを目指している。

障害者職業総合センターが過去に行った企業調査の結果によると、障害のある中高年齢者に対する配慮のポイントは、身体障害者については「視力や運動機能の低下」、知的障害者については「作業や仕事の処理速度」、精神障害者については「状態の不安定さ」といった障害特性を踏まえた職務再設計や健康管理を実施することである⁶。また、国内の文献を対象に行ったスコーピングレビュー⁷の結果によると、企業等が実施する障害のある中高年齢者の雇用継続支援については、加齢による心身機能の低下に対応した職務や働き方の調整だけでなく、間違いに対して寛容であるなどの職場風土の醸成、障害者自身のライフステージや職場・家庭での役割の変化への適応を含めた幅広い対応が求められていることが指摘される一方で、障害のある中高年齢者のキャリア形成支援については研究として焦点がほとんど当てられてこなかった⁸。

中高年齢障害者のキャリア形成に影響を与える処遇の一つに配置転換がある。障害者職業総合センターが30歳以上の障害者を雇用している企業を対象に実施した調査の結果によると、回答企業のうち約3割が加齢に伴う作業能力の低下への対応として配置転換を行っていた⁹。また、障害のある同一人物に

¹ 45歳という年齢は、連邦の年齢差別撤廃法、国連、世界保健機関でも高齢労働者を分類するために使われている。引用：Mok, I., Mackenzie, L., & Thomson, K. (2023). The effects of career development practices on expected retirement age of injured older workers. *Work*, 74(1), 183-191.

² 総務省統計局 (2025) 労働力調査 (詳細集計) 2024年 (令和6年) 平均結果. <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/>, 2025年4月16日アクセス

³ 厚生労働省 (2024) 令和5年度障害者雇用実態調査結果報告書. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39062.html, 2024年8月15日アクセス

⁴ 厚生労働省 (2014) 平成25年度障害者雇用実態調査結果書. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000068921.html>, 2024年8月15日アクセス

⁵ 厚生労働省 (2022) 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26265.html, 2024年8月15日アクセス

⁶ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.159 (2021) 「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」

⁷ 既存の知見から研究する必要がある未解決部分を明らかにする文献調査の方法の一つである。

⁸ 武澤友広・春名由一郎・野口洋平・堀宏隆・宮澤史穂 (2023) 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文献検討. https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/absstu0000005s2-att/vr31_rp-18.pdf, 2025年4月16日アクセス

⁹ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.31 (1998) 「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書 障害者の加齢に伴う職業能力の変化と対策に関する実証的研究報告書1」

ついて最長で 14 年間の変化を追跡したパネル調査で取得したデータを用いた分析によると、45 歳以上の中高年齢期における障害の重度化への対応として配置転換が行われたケースが複数見られた一方で、分析対象者数が少ないという研究上の限界はあるものの、45 歳未満の青壮年期における障害の重度化への対応として配置転換が行われたケースは見られなかった¹⁰。このような配置転換が経年的変化によって発生した課題への対処を目的として行われているのか、それともキャリア形成の目的で行われているのかについては明らかになっていない。企業は障害のある従業員が経年的変化によりそれまでできていた職務ができなくなった際に配置転換などにより職務を再設計する必要に迫られるが、その対応によっては従業員のモチベーションの低下を招き、雇用継続が危ぶまれる。また、障害者に焦点を当てたものではないが、望まない職種への異動が退職意向に影響することを示唆した調査結果も存在する¹¹。さらに、厚生労働省が 2021 年に公表した「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」によると、「多くの企業等が障害者雇用に取り組む中、キャリア形成支援への対応や加齢等の状況の変化に伴う対応を含め、その雇用管理に不安を感じる企業等も少なくないことから、その支援ニーズに応じていくことも課題となっている」、「就労移行支援事業についても企業等での就労中に組み合わせてキャリア形成支援の支援として利用できるようにすることも大きなポイントではないか」といった指摘がある¹²。障害者においても高齢化が進んでいる中で、雇用継続支援のあり方とあわせキャリア形成支援についても検討する必要があるといえる。

¹⁰ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.181 (2025) 「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 (第 8 期 調査最終期)―第 8 回 職業生活前期調査 (令和 4 年度)・第 8 回職業生活後期調査 (令和 5 年度)―」

¹¹ 古屋星斗 (2024) 無理な異動や転勤は、退職希望者をどのくらい生み出すか。 <https://www.works-i.com/research/project/work-style/ronten/detail002.html>, 2025 年 4 月 17 日アクセス

¹² 厚生労働省 (2021) 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書。 <https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/000789575.pdf>, 2025 年 4 月 17 日アクセス

第2節 本調査研究における用語の定義

1 中高年齢障害者と中高年齢等障害労働者

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律において中高年齢者は45歳以上の者とされており、本調査研究においても、45歳以上の障害者を「中高年齢障害者」と定義した。ただし、第1章で報告する調査結果から、経年的変化に伴う職業的課題は45歳未満の段階において既に発生することが示唆されたこと、そのため、中高年齢障害者の雇用継続支援のあり方の検討にあたっては45歳未満の障害者の状況にも目を向ける必要があることから、第2章から第4章で行った調査では、35歳以上の障害のある労働者を「中高年齢等障害労働者」と定義して調査・分析を行い、第5章及び第6章では第1章から第4章までに報告した調査結果全体に基づき検討を進めた。

2 経年的変化

加齢に伴う作業能力の変化、家庭や職場環境の変化といった時間の流れに伴って生じた変化を、本調査研究では「経年的変化」と呼び、経年的変化に伴って生じる職業生活を営む上での課題（以下「職業的課題」という。）に対して雇用されている障害のある労働者や事業所の対応のあり方について検討を行った。ここでの「経年的変化」とは、時間経過に伴い発生した変化を指す用語であり、就職後に障害者になったという変化も含めることとする。

3 キャリア形成

キャリア形成支援の検討に当たっては、キャリアを時間と空間の両軸から捉える必要がある。

2002年7月に厚生労働省が公表した「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書によると、「キャリア」とは、一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、「職業能力」との関連で考えると、「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積されたものであるのに対し、「キャリア」は職業経験を通して、「職業能力」を蓄積していく過程の概念であるとも言えるとしている。さらに「キャリア形成」をこのような「キャリア」の概念を前提として、個人が職業能力を作り上げていくこと、すなわち、「関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと」と捉えることが適当と考えられるとしている¹³。

アメリカの教育学者スーパーは、キャリアを「人が生涯の過程で果たす役割の組み合わせと連続性」と定義し、キャリアを役割と時間軸の2次元で捉えている¹⁴。この役割はライフ・スペースと呼ばれ、具体的には①子供、②学生、③余暇人（余暇を楽しむ人）、④市民（地域活動など地域への貢献の役割）、⑤労働者、⑥配偶者（妻・夫）、⑦家庭人（自分の家庭を維持管理する）、⑧親、⑨年金生活者があり、例えば、労働者であり家庭人という形で重複可能であり、相互に作用を及ぼすとしている。

また、上述の「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」では「加齢等の影響による体力の低下等により、企業等の中で継続的に働き続けることが困難になる場合も少なくない。そのよう

¹³ 厚生労働省(2002)「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書。<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html>, 2025年10月1日アクセス

¹⁴ 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2016)新時代のキャリアコンサルティング—キャリア理論・カウンセリング理論の現在と未来—、独立行政法人労働政策研究・研修機構

な場面を想定したとき、本人の意向を尊重することを第一に、可能な限り企業等において働き続けることを支援する一方で、本人の希望や状態等によっては就労継続支援事業といった福祉施策の利用に段階的に移行するということが考えられる。」という指摘がなされており¹⁵、職業生活を通じた時間的流れにおいてキャリアを捉える必要がある。さらに、中年期には子供の自立や親の介護といった家庭内での役割変化などにより心理的危機が起こりやすいことが指摘されており¹⁶、現在の職場といった限られた空間でなく、家庭や地域といった空間も考慮に入れてキャリア形成支援のあり方を検討する必要がある。

これらの知見を踏まえて、本調査研究では「キャリア」を「個人の長期にわたる職業的な経歴（職務内容・役割・地位・身分などの変化）だけでなく、社会（職場や地域など）における自分の役割を明確にした上で、自分らしい生き方の実現に必要なスキルの習得や経験を積み重ねること」と定義することで、職業生活からの引退後の生活への移行支援を含めたキャリア形成支援について検討していく。

¹⁵ 厚生労働省（2021）障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書. <https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/000789575.pdf>, 2025年4月17日アクセス

¹⁶ 鈴木竜太・西尾久美子・谷口智彦（2023）1からのキャリア・マネジメント. 中央経済グループパブリッシング

第3節 調査研究の目的及び方法

本調査研究の目的は、障害のある労働者の経年的変化により事業主が直面する課題や業務への影響のほか、その対応として実施される配慮の実態と効果等について把握するとともに、中高年齢等障害労働者の活躍を推進する上での雇用継続支援やキャリア形成支援等の喫緊の政策課題について、総合的な検討を行うための知見を提供することである。この目的を達成するために、以下の研究設問を設定した。

- 中高年齢等障害労働者の職業的課題にはどのようなものがあるのか。
- 経年的変化に伴い生じる職業的課題に対し、中高年齢等障害労働者や事業主はどのような対応を行い、雇用継続を実現しているのか。
- 経年的変化に伴い生じる職業的課題の発生を、中高年齢等障害労働者や事業主はどのように予防しようとしているのか。
- 障害のある労働者のキャリアを形成するために、中高年齢等障害労働者はどのような支援を求めており、事業主はどのような支援を行っているのか。

これらの研究設問に答えるため、以下の調査研究活動を実施した。

1 中高年齢障害者の職業的課題への対応状況に関する障害者就業・生活支援センターへの調査（第1章）

障害者就業・生活支援センターで対応している45歳以上の障害者の職業的課題やその対応状況を包括的に把握した。

2 事業所における35歳以上の障害者への支援状況に関する調査（第2章）

35歳以上の障害のある労働者に対する事業主の取組状況、考え方及び経年的変化に伴い課題が発生した雇用障害者への支援の実態を把握した。

3 中高年齢等障害労働者が求める支援に関する調査（第3章）

35歳以上の障害のある労働者が認識している雇用継続及びキャリア形成に関する課題と支援ニーズを把握した。

4 中高年齢等障害労働者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関するインタビュー調査（第4章）

35歳以上の障害のある労働者への効果的支援を実施している事業所及び障害のある従業員を対象として、具体的な取組状況を把握した。

5 研究委員会による中高年齢等障害労働者の支援のあり方に関する検討（第5章）

中高年齢等障害労働者の雇用や支援の実態、支援ニーズについての分野横断的な検討を行うため、職業リハビリテーション研究、障害福祉に加え、経営学、労働衛生、老年社会学、産業保健、産業社会学等の関係者による研究委員会を設置・運営し、本節1～4の調査の企画、結果の解釈等を行った。

6 総合考察（第6章）

本節1～5の調査研究活動の結果を踏まえて、事業主が実施する中高年齢等障害労働者の雇用継続に対する適切な支援のあり方、中高年齢期での職業生活上の課題に対応するための若年からの支援を含むキャリア形成支援のあり方について考察した。

第 1 章

中高年齢障害者の職業的課題への対応状況に
関する障害者就業・生活支援センターへの調査

第1章 中高年齢障害者の職業的課題への対応状況に関する障害者就業・生活支援センターへの調査

第1節 目的

本調査研究で設定した研究設問の一つである「中高年齢等障害労働者の職業的課題にはどのようなものがあるのか」に答えるため、中高年齢障害者の相談及び対応状況を把握するための Web 調査を実施した。中高年齢障害者の中には、親の高齢化に伴う健康問題や介護問題を抱えている者がおり、家族全体への支援やサービスの調整等が必要となる場合もあることから、雇用、保健、福祉等の関係機関との連携の下、就業面及び生活面における一体的な支援を提供している障害者就業・生活支援センターを調査対象とすることで、中高年齢障害者の職業的課題を包括的に捉えられるようにした。

本調査では、職業的課題の実情を把握するため、さらに以下の設問を設定した。

- 障害者就業・生活支援センターは中高年齢障害者の就職、就労継続やキャリア形成に関するどのような相談に対応しているか。
- 職業的課題に対し、障害者就業・生活支援センターはどのような支援を行っているか。
- 中高年齢障害者に支援を実施する場合と中高年齢以外（45歳未満）の障害者に支援を実施する場合における留意点の違いは何か。
- 中高年齢障害者の支援ニーズに応えるために必要な支援ノウハウや制度とは何か。

第2節 方法

1 調査時期と対象

調査は2023年7月から8月にかけて実施した。

2023年4月1日時点で設置されていた障害者就業・生活支援センター計337所から無作為抽出した169所に調査の概要及びWeb調査フォームにアクセスするためのURLが記載された調査協力依頼文書を郵便により送付した。各所に回答者として「中高年齢障害者に関する相談経験が最も豊富な支援担当者」を選定して、回答するよう依頼した。なお、本調査における中高年齢障害者は「当該センターに登録している障害者」かつ「当該センターに相談があった時点の年齢が45歳以上である者」と定義して調査を実施した。

2 調査項目（参考：巻末資料1）

（1）障害者就業・生活支援センターの特徴

障害者就業・生活支援センターの事業を開始した年（西暦）、2022年度の中高年齢障害者に関する相談件数が総相談件数に占める割合について回答を求めた。

（2）職業的課題への対応状況

2022年度に相談を受けた中高年齢障害者の職業的課題について、「就労選択（就労先、就労系障害福祉サービスの利用意向、転職・退職に関する相談を含む）」、「労働条件（雇用形態、賃金、労働時間、勤務場所、職務内容等）」、「治療と仕事の両立」、「育児・介護と仕事の両立」、「職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）」、「職場の人間関係（キーパーソンの変化を含む）」、「離職への不安（解雇、退職勧奨、雇止め等）」、「労働能率・生産性」、「労働意欲」、「体調や病気」、「生活水準・経済状況」、「退職後の生活・将来展望」、「その他」の中からあてはまるものを全て選ぶよう求めた。なお、「その他」を選択した場合はその内容を自由記述形式で回答するよう求めた。

選択した課題のうち、最大3つの課題（4つ以上選択した場合、Web調査フォームの機能により無作為選択）について、相談頻度、相談が多い障害種類、課題が認められる障害者の就労状況、相談が多い年齢層、課題への対応内容、課題への対応に際し中高年齢障害者に対応する場合と中高年齢以外（45歳未満）の障害者に対応する場合との留意点の違い、課題の解決状況を回答するよう求めた。

（3）就職又は雇用継続の支援にあたって難易度が高い課題への対応と難易度を下げするために必要なノウハウや支援

回答したセンター（以下「回答センター」という。）を含む地域の就労支援ネットワークにおける中高年齢障害者の就職又は雇用継続の支援にあたり、難易度が高い課題への対応や難易度を下げするために必要なノウハウや制度についての意見・要望を自由記述形式で回答するよう求めた。

（4）キャリア形成支援にあたって難易度が高い課題への対応と難易度を下げするために必要なノウハウや制度

回答センターを含む地域の就労支援ネットワークにおける中高年齢障害者のキャリア形成支援にあたり、難易度が高い対応やその難易度を下げするために必要なノウハウや制度についての意見・要望を自由記述形式で回答するよう求めた。

第3節 結果

1 回答センターの特徴

回答件数は77件（回収率：45.6%）であった。

回答センターの事業運営年数は図1-1のとおりである。本調査を実施した西暦年（2023年）と障害者就業・生活支援センターの事業を開始したと回答のあった西暦年の差により事業運営年数を算出した。センターの事業を開始した西暦年を回答したセンター数（73件）を分母とし、各年数区分に含まれる回答センターの数を分子とした割合については、約8割（78.1%）の回答センターは事業運営年数が10年以上20年未満の範囲に含まれていた。事業運営年数の範囲は1-22年（平均：15.0年）であった。

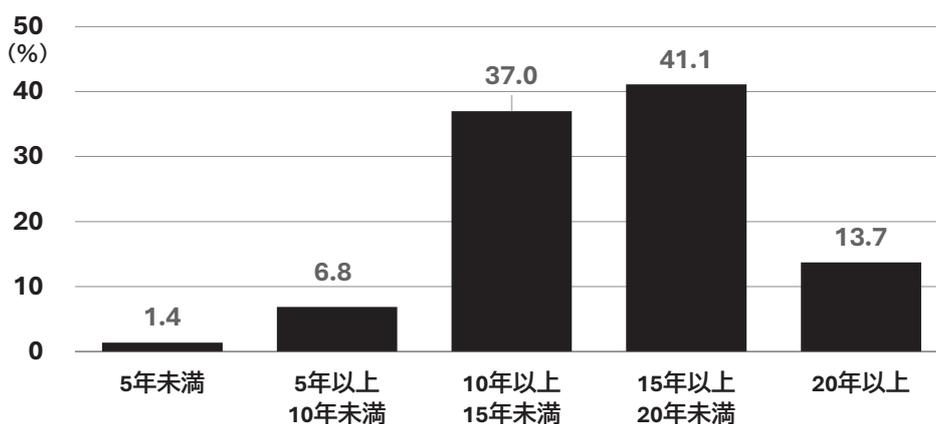


図1-1 回答センターの事業運営年数（n=73）

総相談件数に占める中高年齢障害者に関する相談件数の割合は図1-2のとおりである。回答センター数（73件）を分母とし、総相談件数に占める中高年齢障害者に関する相談件数が占める割合を示す各選択肢を選んだ回答センター数を分子とした。割合については、約74%の回答センターでは2割以上5割未満であった。

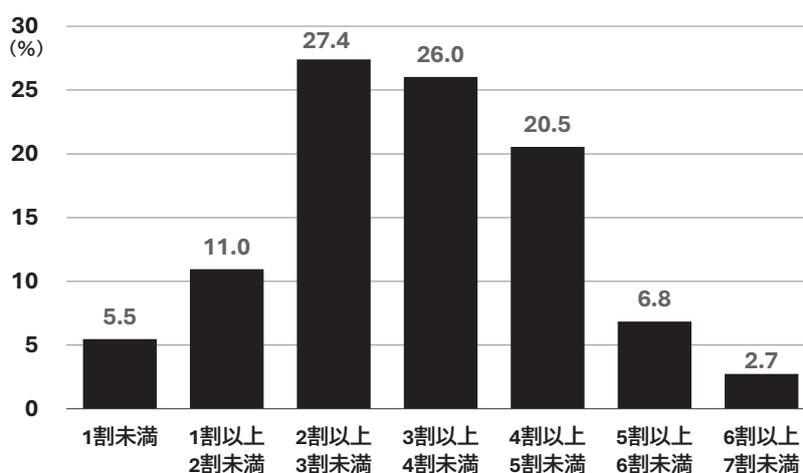


図1-2 回答センターの総相談件数に占める中高年齢障害者に関する相談件数の割合（n=73）¹

¹ グラフに示した数値は少数点第2位で四捨五入している。そのため、択一式であっても数値の合計が100にならない場合がある。以下同様。

2 中高年齢障害者の職業的課題への対応状況

(1) 中高年齢障害者の職業的課題に関する相談状況

2022年度における中高年齢障害者の相談状況は図1-3のとおりである。全ての回答センター数(77件)を分母とし、各課題を選んだ回答センター数を分子として選択率を算出した。選択率が50%以上の課題は「体調や病気」(80.5%)、「就労選択」(79.2%)、「労働条件」(68.8%)、「生活水準・経済状況」(61.0%)、「職場の人間関係」(57.1%)、「職場の支援・配慮」(51.9%)であった。なお、「その他」として記載のあったものとしては、「就職したい」、「年齢不問でも雇用してもらえるかの不安」、「家族と本人の意向等の調整」、「余暇時間の使い方、金銭管理、障害受容など」であったが、「就職したい」及び「年齢不問でも雇用してもらえるかの不安」の2件は「その他」ではなく、「就労選択」に含めた。

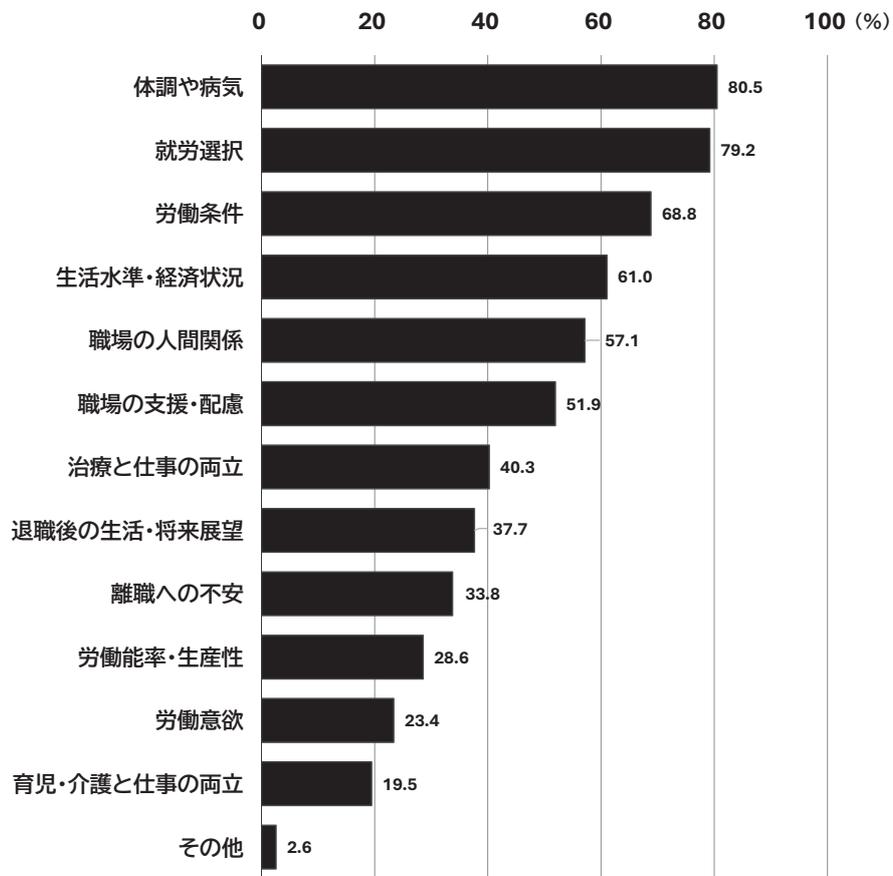


図1-3 中高年齢障害者の職業的課題に関する相談状況 (n=77) (複数回答)

(2) 中高年齢障害者の職業的課題に関する相談頻度

職業的課題別の相談頻度の状況は図1-4のとおりである。回答センター数を分母、相談頻度を示す選択肢を選んだ回答センター数を分子として選択率を算出した。なお、職業的課題として選択した回答センターが10件未満の課題については割合の掲載対象から除外した。

「ほぼ毎日」の選択率が高い課題を順に列挙すると「職場の人間関係」及び「体調や病気」(いずれも11.8%)、「職場の支援・配慮」(10.5%)、「生活水準・経済状況」及び「離職への不安」(いずれも10.0%)、「就労選択」(3.7%)であった。「ほぼ毎週」の選択率が高い課題を順に3つ挙げると「職場の人間関係」

(23.5%)、「就労選択」(22.2%)、「治療と仕事の両立」(20.0%)であった。同様に「ほぼ毎月」は「職場の支援・配慮」(42.1%)、「就労選択」(40.7%)、「治療と仕事の両立」(40.0%)であった。

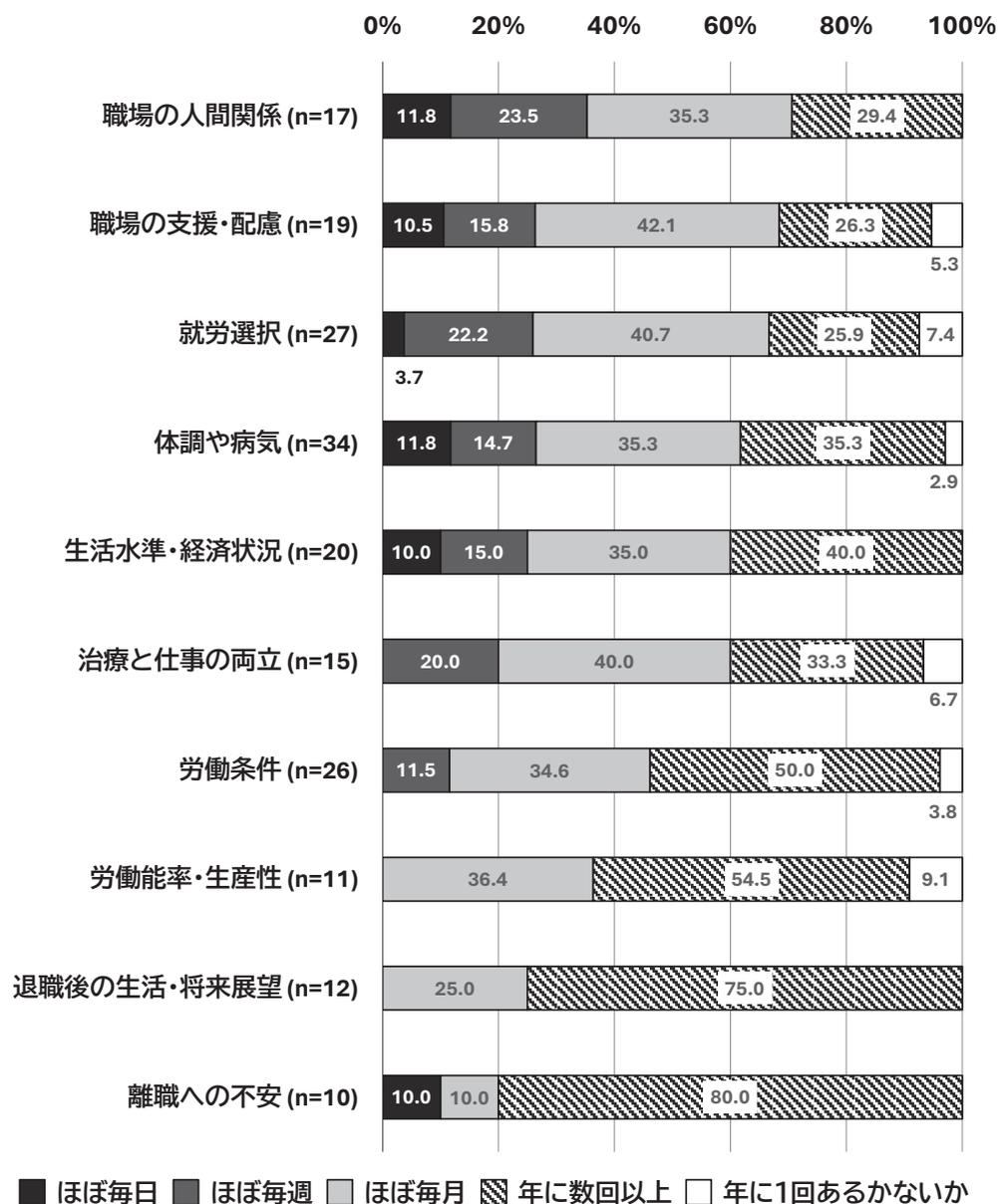


図 1-4 中高年齢障害者の職業的課題に関する相談頻度

(3) 中高年齢障害者の職業的課題に関する障害種類ごとの相談内容

中高年齢障害者の職業的課題に関する障害種類ごとの相談内容の状況は図 1-5 のとおりである。回答センター数を分母、障害種類を示す各選択肢を選んだ回答センター数を分子として選択率を算出した。なお、職業的課題として選択した回答センターが 10 件未満の課題及びすべての課題の選択率が 0% であった認知症については掲載対象から除外した。

各課題の選択率が 50%以上の障害種類は次のとおりである。

- ・ 就労選択：精神障害 約 9 割、知的障害及び発達障害 約 5 割
- ・ 労働条件：精神障害 約 8 割

- ・ 治療と仕事の両立：精神障害 約 8 割
- ・ 職場の支援・配慮：精神障害 約 8 割
- ・ 職場の人間関係：精神障害 約 9 割、発達障害 約 6 割
- ・ 離職への不安：すべての回答センターが精神障害を選択した。
- ・ 労働能率・生産性：知的障害及び精神障害 約 6 割
- ・ 体調や病気：精神障害 約 9 割
- ・ 生活水準・経済状況：精神障害 約 9 割、知的障害及び発達障害 約 6 割
- ・ 退職後の生活・将来展望：精神障害 約 8 割、知的障害及び発達障害 約 6 割、身体障害 5 割

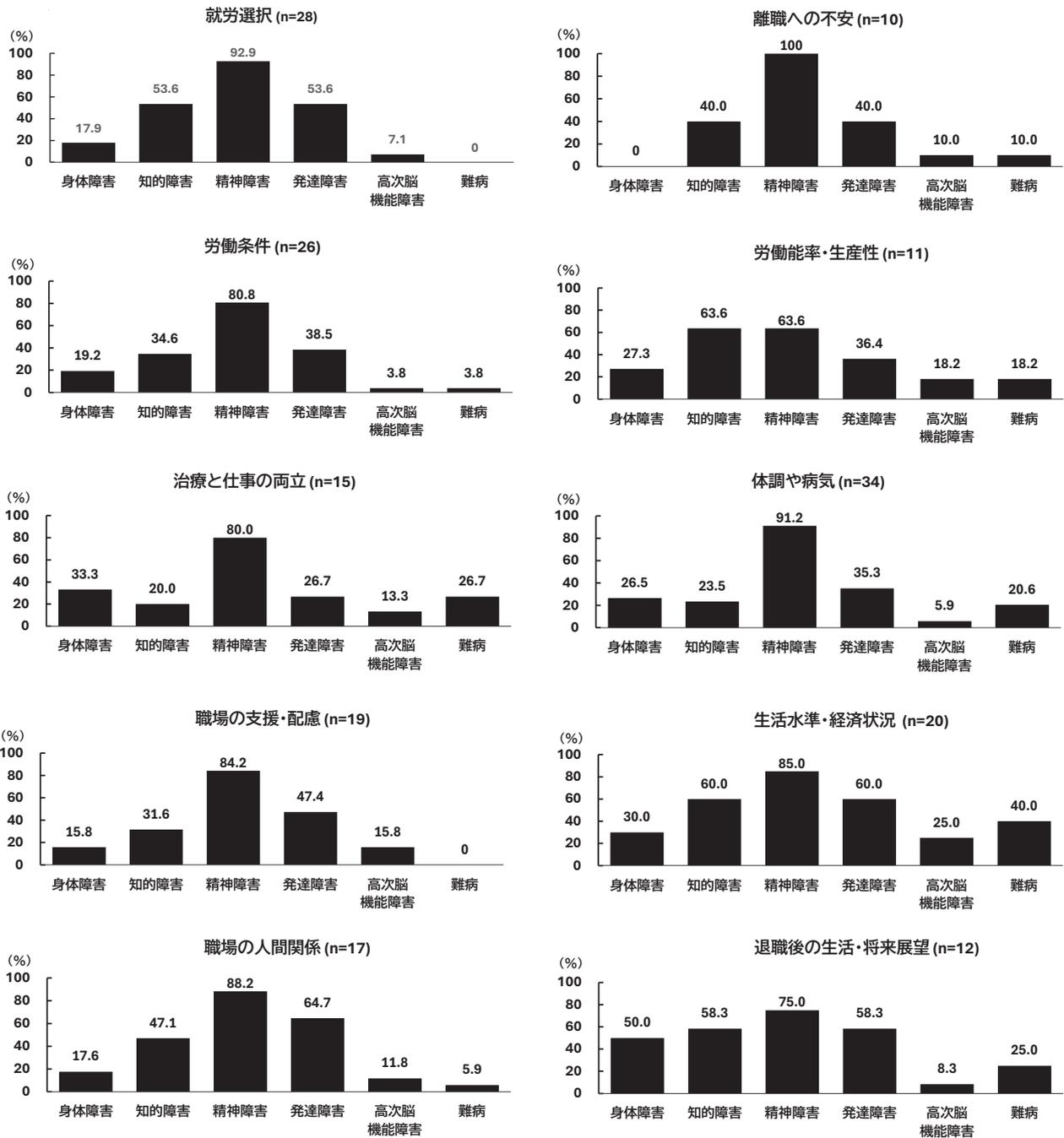


図 1-5 中高年齢障害者の職業的課題に関する障害種類ごとの相談内容（複数回答）

(4) 就労状況別の中高年齢障害者の職業的課題

職業的課題が認められる中高年齢障害者の状況は図1-6のとおりである。回答センター数を分母、状況を示す各選択肢を選んだ回答センター数を分子として選択率を算出した。課題の発生状況が求職中と就労中で異なるかどうかを把握するため、それぞれの選択率を示している。なお、職業的課題として選択した回答センターが10件未満の課題については割合の掲載対象から除外した。

求職中と就労中で選択率の差が30%ポイント以上であった課題は「職場の人間関係」、「労働能率・生産性」、「離職への不安」、「職場の支援・配慮」、「退職後の生活・将来展望」、「治療と仕事の両立」であり、いずれの課題も「就労中」の選択率が高かった。

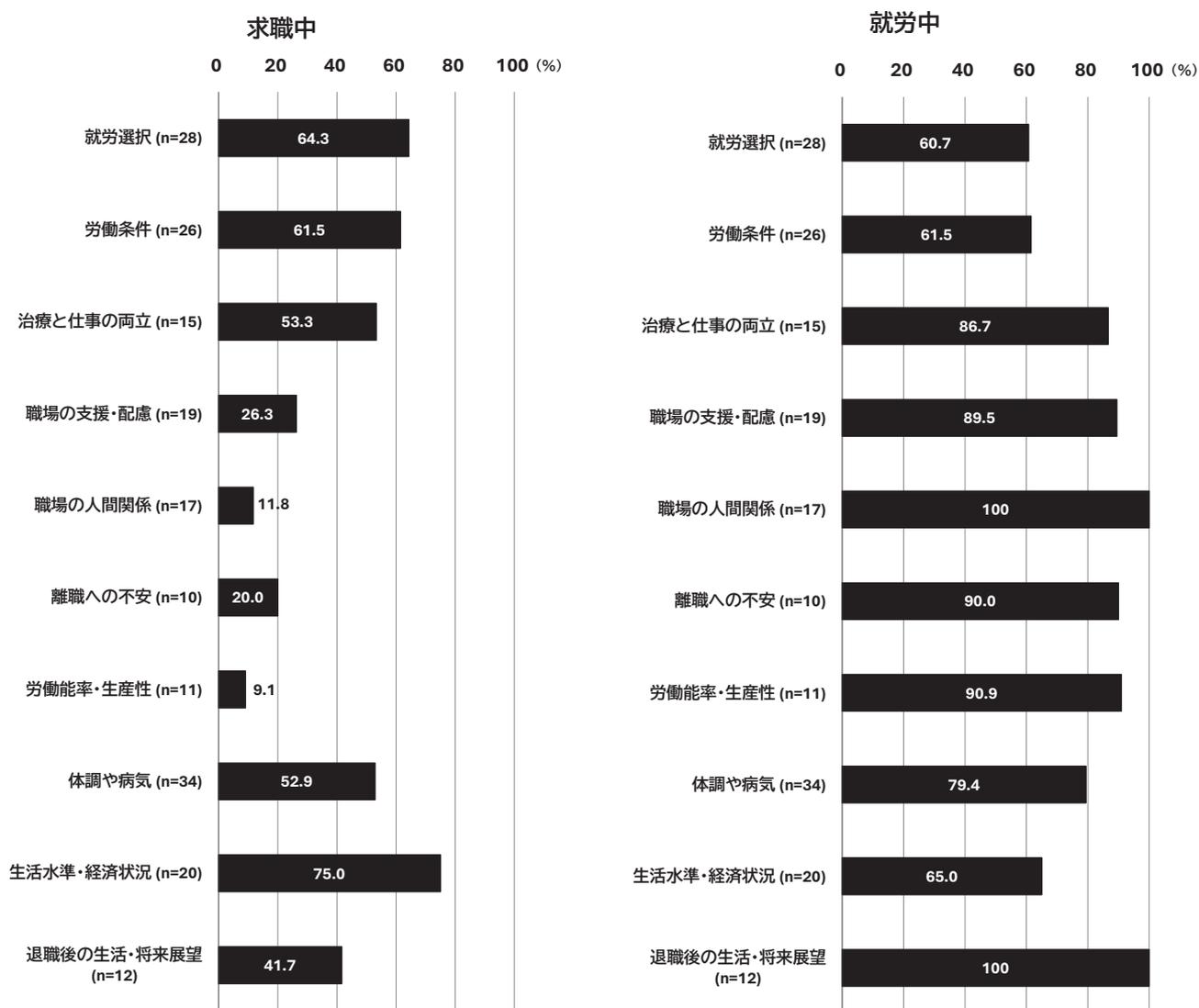


図1-6 職業的課題が認められる中高年齢障害者の就労状況（複数回答）

(5) 中高年齢障害者の職業的課題に関する年齢別の相談内容

中高年齢障害者の職業的課題に関する年齢別の相談内容の状況は図1-7のとおりである。回答セン

ター数を分母、年齢層を示す各選択肢を選んだ回答センター数を分子として選択率を算出した。なお、職業的課題として選択した回答センターが10件未満の課題については割合の掲載対象から除外した。

各課題の選択率が50%以上の年齢層は次のとおりである。

- ・ 就労選択：40代後半 約6割、30代前半及び30代後半 5割
- ・ 労働条件：40代後半 約7割、30代後半及び50代前半 約5割
- ・ 治療と仕事の両立：50代前半 約7割、30代後半 約5割
- ・ 職場の支援・配慮：40代後半 約7割
- ・ 職場の人間関係：40代後半 約8割、30代前半、30代後半及び50代前半 約6割
- ・ 離職への不安：50代前半及び50代後半 6割
- ・ 労働能率・生産性：50代前半 約7割、40代後半及び50代後半 約5割
- ・ 体調や病気：40代後半及び50代前半 約6割
- ・ 生活水準・経済状況：50代前半 約7割、40代後半 約6割
- ・ 退職後の生活・将来展望：50代後半 約8割、50代前半及び60代前半 約6割

「労働能率・生産性」は年代が高くなるにつれて50代前半まで選択率が上昇し、以降は下降する傾向が見られた。同様に「退職後の生活・将来展望」も年代が高くなるにつれて50代後半まで選択率が上昇し、以降は下降する傾向が見られた。また、「労働条件」、「職場の支援・配慮」、「職場の人間関係」、「離職への不安」、「体調や病気」、「生活水準・経済状況」といった課題については、40代前半から40代後半にかけて20%ポイント以上の選択率の上昇が認められた。

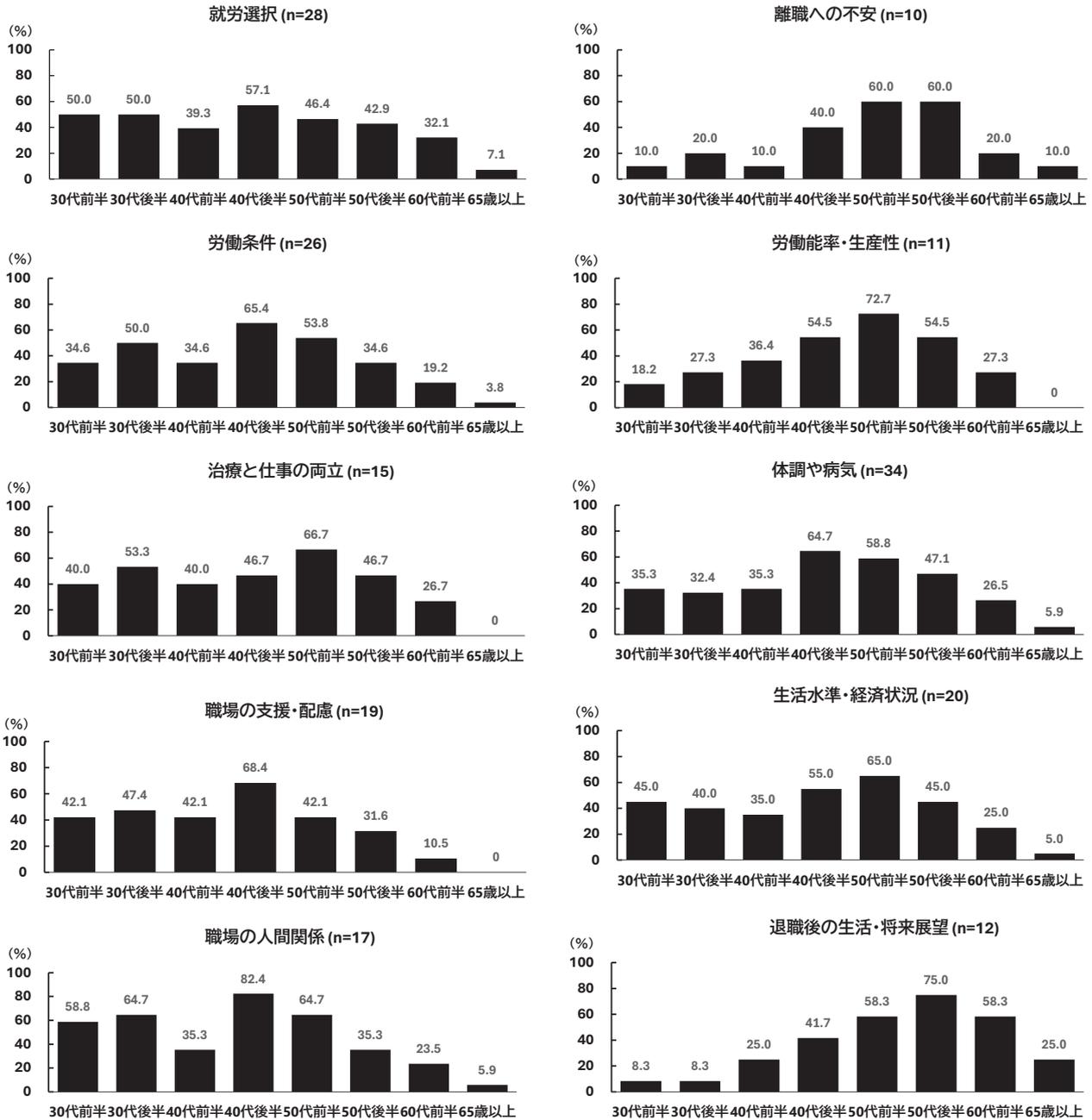


図 1-7 中高年齢障害者の職業的課題に関する年齢別の相談内容（複数回答）

（6）中高年齢障害者の職業的課題の解決状況

中高年齢障害者の職業的課題の解決状況は図 1-8 のとおりである。回答センター数を分母、解決状況を示す各選択肢を選んだ回答センター数を分子として選択率を算出した。なお、職業的課題として選択した回答センターが 10 件未満の課題については割合の掲載対象から除外した。

「解決できていないことの方が多い」と「ほぼ解決できていない」の合計が 50%以上であった課題は「職場の人間関係」(66.7%)、「生活水準・経済状況」(58.8%)、「退職後の生活・将来展望」(50.0%)であった。

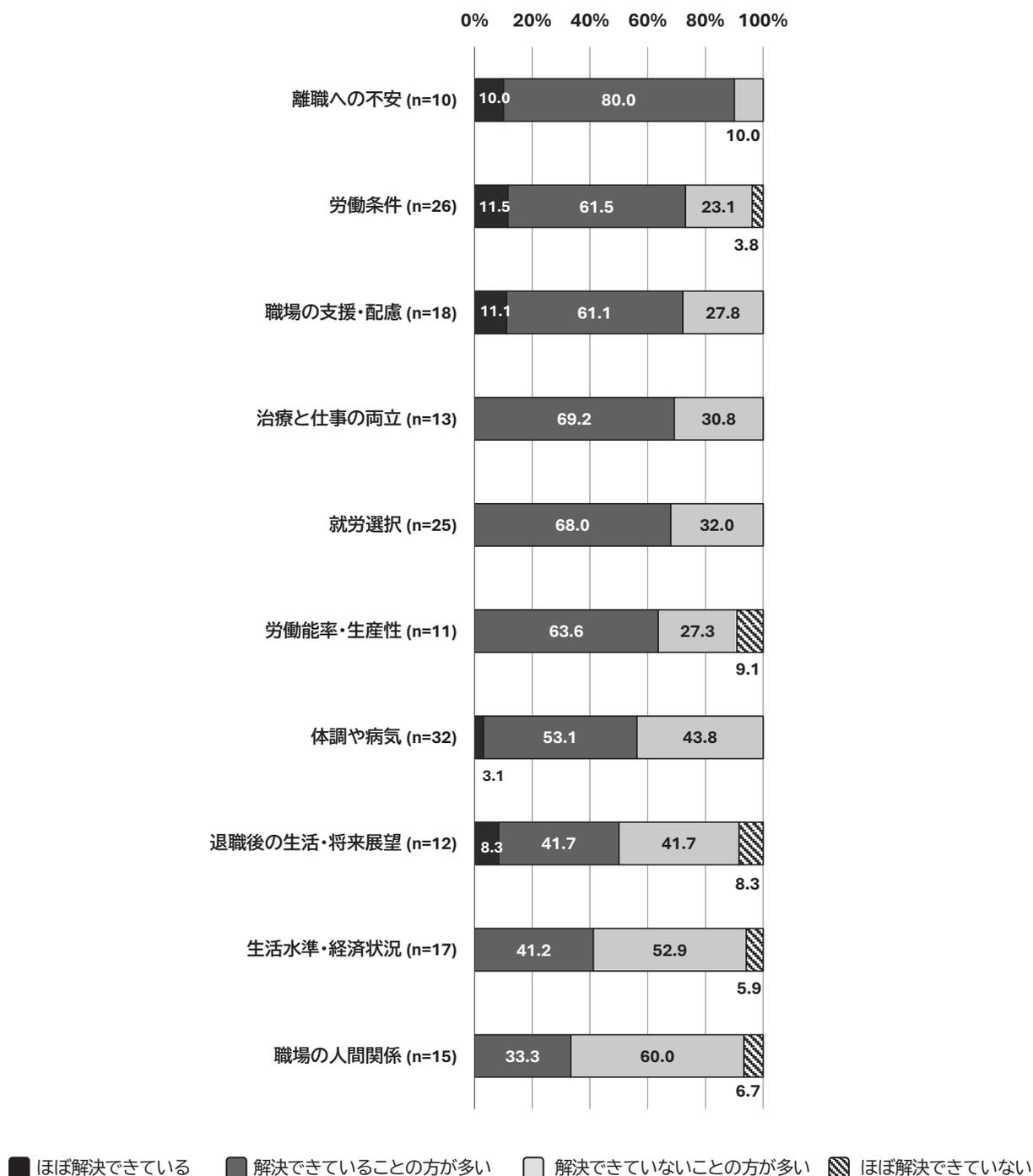


図 1 - 8 中高年齢障害者の職業的課題の解決状況

(7) 職業的課題について中高年齢障害者に支援を実施する場合と中高年齢以外(45歳未満)の障害者に支援を実施する場合における留意点の違い

ア 支援実施の留意点の違い

職業的課題について中高年齢障害者に支援を実施する場合と中高年齢以外(45歳未満)の障害者に支援を実施する場合における留意点の違い(以下「支援実施の留意点の違い」という。)の状況は図1-9のとおりである。回答センターを分母、留意点に「違いがある」と回答したセンター数を分子として割合

を算出した。なお、職業的課題として選択した回答センターが10件未満の課題については割合の掲載対象から除外した。

支援実施の留意点の違いがあるとの回答割合が最も高かったのは「労働能率・生産性」(45.5%)で、次いで「生活水準・経済状況」(40.0%)であった。

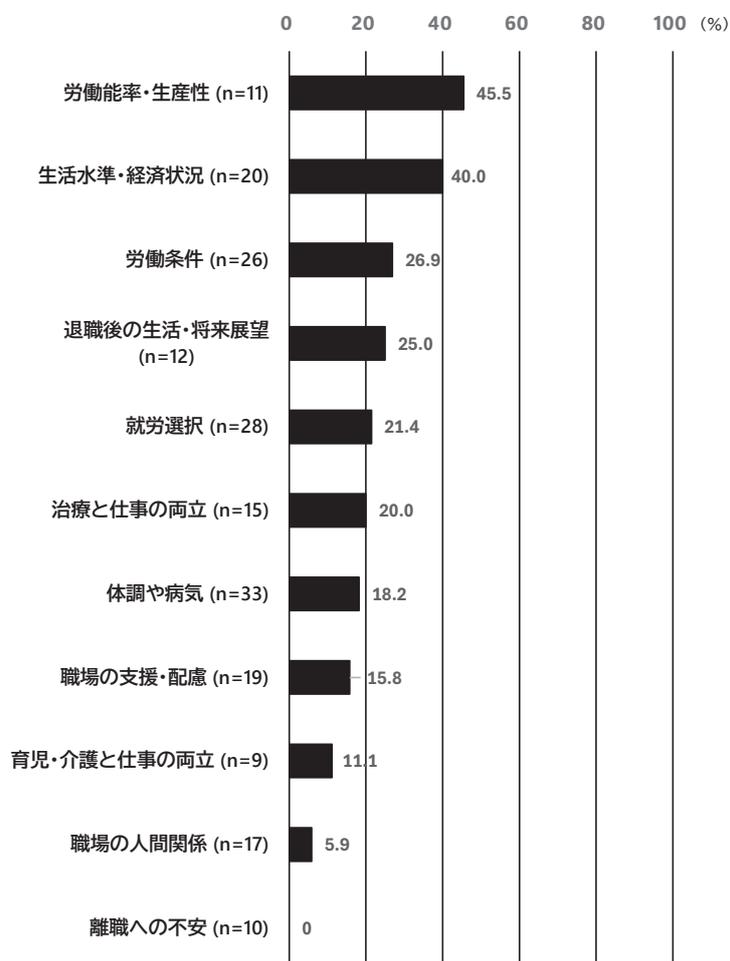


図1-9 課題の対応に際する中高年齢障害者と中高年齢以外の障害者との留意点の違いが「ある」と回答した割合

イ 支援実施の留意点の違いの内容等

本節2(1)で報告した職業的課題の相談状況の選択率が高い順に、職業的課題の特徴や回答のあった課題への対応内容、支援実施の留意点の違いとその内容を整理すると次のとおりである。職業的課題の特徴については、先述した集計結果を再掲したものである。

(ア) 体調や病気

【職業的課題の特徴】

- ・ 2022年度に当該課題に対応した回答センターの割合：80.5%
- ・ 相談頻度：回答センターの11.8%が「ほぼ毎日」を、14.7%が「ほぼ毎週」を、35.3%が「ほぼ毎月」

をそれぞれ選択

- ・ 相談が多い障害種類：回答センターの 91.2%が「精神障害」を選択
- ・ 当該課題が認められる障害者の就労状況：回答センターの 52.9%が「求職中」、79.4%が「就労中」を選択
- ・ 相談が多い年齢層：回答センターの 64.7%が「40代後半」、58.8%が「50代前半」を選択
- ・ 課題の解決状況：回答センターの 56.2%が「ほぼ解決できている」、「解決できていることの方が多
い」のいずれかを選択

【課題への対応内容】

課題への対応内容を整理したものは表 1-1 のとおりである。表中の「対応の概要」は、調査において回答を得た自由記述に記載されたものについて、類似した回答をまとめた結果、抽出できた共通点を表現したものである（以下（7）イにおいて同じ。）。

本人への対応としては、面談による体調確認や、雇用継続に関する助言、外部支援機関への繋ぎ、受診に際して主治医に相談・確認すべきことの整理、通院同行が挙げられた。

事業所への対応としては、定期的な職場訪問や本人の病状の共有、本人と事業所の担当者が同席する面談における配慮事項の検討が挙げられた。

家族への対応としては、家族に通院同行を依頼し主治医に状況を伝えてもらうよう働きかけが行われていた。

関係機関への対応としては、生活支援の実施に関する調整を行っていた。

関係者間（本人、家族、事業所、関係機関を含む。以下（7）イにおいて同じ。）の情報共有の場としてケース会議が活用されていた。

表 1-1 中高年齢障害者の「体調や病気」に関する課題への対応内容

対象	対応の概要	回答の例
本人	面談による体調確認	体調をしっかり医師に伝えていない方が多く、就労後に体調を崩すこともある。ヒアリングしたうえで事業所担当者に配慮をお願いする。必要な場合は通院同行する。
	雇用継続に関する助言	体調管理や生活リズムの構築のための助言。
	外部支援機関への繋ぎ	就労上の助言等、就労支援の範囲内での対応を行い、状況に応じて医療機関への繋ぎ・情報共有を行う。
	受診に際して主治医に相談・確認すべきことの整理	自身の病状不安に対して、受診時に主治医に相談・確認したいことの整理を支援。
	通院同行	独居で生活しており家族の支援もないことから、定期的な通院同行。
事業所	定期的な職場訪問	精神疾患の状態が良くない時に対応している。本人が職場の責任者へ相談し、勤務予定を変更することが可能な体制を整えているが、双方に安心してもらう

		ため常時支援を行っている。また定期的な職場訪問を継続している。
	本人の病状の共有	必要に応じて定期通院に同行し、病状の把握に努め、事業所側に情報提供を行う。
本人と事業所	配慮事項の検討	本人・事業所・支援者の3者で面談を行い、職場環境や勤務についての配慮内容を共有し検討している。
家族	通院同行の依頼	通院時に家族に同行してもらい主治医に状況を伝えてもらうよう働きかけ。
関係機関	生活支援の実施に関する調整	生活支援(グループホームやヘルパーの手配)の調整、場合によっては生活支援を実施することもある(圏域的に外部支援機関が少ないため)。
関係者間の情報共有	ケース会議	睡眠の質の悪さより体調を崩す方が多い。医療関係に加え家族や関係機関を交えてケース会議を行う。

【支援実施の留意点の違いとその内容】

支援実施の留意点の違いについて、回答センターの18.2%が「違いがある」を選択している。

支援実施の留意点の違いの内容は表1-2のとおりである。表中の「支援実施の留意点の違い」は、調査において回答を得た自由記述に記載されたものについて、類似した回答をまとめた結果、抽出できた共通点を表現したものである(以下(7)イにおいて同じ。)

支援実施の留意点の違いとしては、認知症の発症可能性、単身者の体調不良によるリスクの高さ、加齢に伴う体調不良の影響が挙げられた。

表1-2 「体調や病気」に関する課題への中高齢障害者に特有の対応

支援実施の留意点の違い	回答の例
認知症の発症可能性	本人の認識はないが、認知症などが疑われる場合がある。
単身者の体調不良によるリスクの高さ	体調を崩した場合に独りである方については様々なリスクが高い状況となる。
加齢に伴う体調不良の影響	年齢に伴う体調不良に関する相談では、職場に対して仕事量の見直し等を提案する。

(イ) 就労選択

【職業的課題の特徴】

- ・ 2022年度に当該課題に対応した回答センターの割合：79.2%
- ・ 相談頻度：回答センターの3.7%が「ほぼ毎日」を、22.2%が「ほぼ毎週」を、40.7%が「ほぼ毎月」をそれぞれ選択
- ・ 相談が多い障害種類：回答センターの92.9%が「精神障害」、53.6%が「知的障害」、「発達障害」を選択
- ・ 当該課題が認められる障害者の就労状況：回答センターの64.3%が「求職中」、60.7%が「就労中」を選択

- ・ 相談が多い年齢層：回答センターの 57.1%が「40 代後半」、50.0%が「30 代前半」、「30 代後半」を選択
- ・ 課題の解決状況：回答センターの 68.0%が「解決できていることの方が多い」を選択

【課題への対応内容】

課題への対応内容を整理したものは表 1－3 のとおりである。

本人への対応としては、手段としての電話相談・面談、アセスメントが、内容としての公的経済支援・福祉サービスの説明、生活面の支援、関係機関の紹介が挙げられた。

事業所への対応としては、手段としての電話相談・会議や職場見学の同行、内容としての配慮事項の確認が挙げられた。

家族への対応としては、意向の確認が挙げられた。

関係機関への対応としては、意見照会、診断書の作成やアセスメントの依頼、情報共有が挙げられた。

関係者間の情報共有の場としては、ケース会議が活用されていた。

表 1－3 中高年齢障害者の「就労選択」に関する課題への対応内容

対象	対応の概要	回答の例
本人	<手段>	
	電話相談・面談	対人関係での困りごとが多く、本人とは電話相談及び来所面談を実施。
	アセスメント	就労能力の程度や得手不得手等を把握するため、センター内でのアセスメントを実施する。また、体験実習を経て求人に応募や、まだ就労準備性を整える必要性を感じた場合は必要な機関へ繋ぐことが多い。
	<内容>	
	公的経済支援・福祉サービスの説明	病状が安定しないため、福祉サービスを勧めるが、経済的理由から就労を希望される方が多い。年金や生活保護などの経済的支援を説明しながら、まずは生活状況の安定が必要なことを理解してもらえるよう支援している。支援を拒否して自分で仕事を探さずともいれば、福祉サービスを利用して生活が安定された方など、結果は様々である。
	生活面の支援	就労が難しい方が経済的理由によりフルタイムの一般就労を希望することが多く、就労の前に関係機関と連携して生活面の支援が先行することが多い。
関係機関の紹介	準備訓練を必要とする方々にはサービス事業所への繋ぎ(必要に応じてサービス事業所の見学まで)。	
事業所	<手段>	
	電話相談・会議	事業所とは電話又は職場訪問により相談あるいは会議を実施することが多い。
	職場見学の同行	求職活動を行う方々には本人の希望する雇用条件を整理した後、ハローワーク同行、事業所への見学同行、実習の提案等を行っている。
	<内容>	
	配慮事項の確認	事業所の配慮事項の確認。

家族	意向の確認	本人や家族等の意向をしっかり確認し、関係機関や職場に繋いでいくことが多い。
関係機関	意見照会	本人のニーズと得意・不得意が本当に合っているのか、まずは面談を行って本人自身の意思が変化するか確認を行い、その上で、主治医へ確認のための連絡をしたり、関わっている機関の方達に意見を求める。
	診断書の作成やアセスメントの依頼	精神障害のある方で就労を希望されている場合、医師の診断書をお願いする。本人のアセスメントを行うため、本人、家族、関係機関から情報収集を行い、必要に応じて職業センターでの職業評価を提案し、同行している。
	情報共有	ハローワークや特定相談支援事業所と密に情報共有を図り、必要時はケース会議を開催している。
関係者間の情報共有	ケース会議	知的障害のある方であれば作業能力の低下、その他の障害の方であれば体力的に辛くなってきたのでという相談が主である。前者は事業所からの相談が多い。いずれのケースについても、間際にといいよりは、先々を見越してということでもって相談が来る場合が多いので、ご本人、ご家族、事業所等と適宜ケース会議などを行い、対応している。

【支援実施の留意点の違いとその内容】

支援実施の留意点の違いについて、回答センターの21.4%が「違いがある」を選択している。

支援実施の留意点の違いの内容は表1-4のとおりである。

中高年齢層における採用・契約更新の少なさ、職歴を活かした就職に対する本人のこだわり、加齢とともに募る就職への焦りが挙げられた。

表1-4 「就労選択」に関する課題への中高年齢障害者に特有の対応

支援実施の留意点の違い	回答の例
中高年齢層における採用・契約更新の少なさ	65歳以上になると採用されにくいと、シルバー人材センター等についても情報の1つとして提案することがある。
職歴を活かした就職に対する本人のこだわり	中高年齢者は今までの経験値があるため、「こうあるべき」等、思いが強い方が多い印象。そのため、就職先や仕事の中身を検討する際は経験を活かせる方法を本人や事業所と検討することが多い。
加齢とともに募る就職への焦り	就労を目指す場合、本人に年齢からくる焦りが見られることがある。

(ウ) 労働条件

【職業的課題の特徴】

- ・ 2022年度に当該課題に対応した回答センターの割合：68.8%
- ・ 相談頻度：回答センターの11.5%が「ほぼ毎週」を、34.6%が「ほぼ毎月」を選択
- ・ 相談が多い障害種類：回答センターの80.8%が「精神障害」を選択
- ・ 当該課題が認められる障害者の就労状況：回答センターの61.5%が「求職中」、61.5%が「就労中」

を選択

- ・ 相談が多い年齢層：回答センターの 65.4%が「40 代後半」、53.8%が「50 代前半」、50.0%が「30 代後半」を選択
- ・ 課題の解決状況：回答センターの 73.0%が「ほぼ解決できている」又は「解決できていることの方が多い」を選択

【課題への対応内容】

課題への対応内容を整理したものは表 1-5 のとおりである。

本人への対応としては、障害を非開示にした場合の就職に関する相談、不安・課題の整理、アセスメントの実施、現状に適した就労先の検討、就職活動の支援、労働条件の妥当性を検証するための実習・訓練の提案が挙げられた。

事業所への対応としては、労働条件に関する検討の要請、労働条件に関する調整、合理的配慮の調整が挙げられた。

家族への対応としては、家族の意向や協力の可能性の確認が挙げられた。

関係機関への対応としては、ジョブコーチ支援の依頼、通院同行による本人の病状の確認、セーフティネットの構築のための調整が挙げられた。

関係者間の情報共有の場としては、ケース会議が活用されていた。

表 1-5 中高年齢障害者の「労働条件」に関する課題への対応内容

対象	対応の概要	回答の例
本人	障害を非開示にした場合の就職に関する相談	賃金が高い求人へのクローズでの応募(障害非開示就職)に関する相談。
	不安・課題の整理	体調不良が続き、「いつまで働けるのか」、「働く時間を減らしたいが、生活費を得るためには減らせない」との相談があるため、面談の回数を増やし一つ一つ気になる点を整理していく。
	アセスメントの実施	本人との面談、聞き取りによるアセスメント。
	現状に適した就労先の検討	就職活動の際に本人の希望に沿って進めていくが、明らかに難しい選定をされた場合(希望と実態が合っていない)、本人に理解していただく支援に苦慮する場合がある。
	就職活動の支援	求人に応募する際、ハローワークに同行し、本人が希望する条件と体調等が折り合うか、納得がいくまで付き合う。
	労働条件の妥当性を検証するための実習・訓練の提案	障害者就労であっても働くことへの不安が大きく一歩が踏み出せない方や、労働条件についての拘りが強く自己評価が高い方の支援について、地域の各機関と連携をとり実情を知ってもらうための実習や訓練の提案を行う。

事業所	労働条件に関する検討の要請	求人に応募する際、本人が希望する条件と乖離が大きい場合はハローワークの協力を得ながら、事業所へ労働条件について検討していただくように依頼している。既に、就労中の人については、事業所へ相談を持ち掛けている。
	労働条件に関する調整	収入アップが目的で、労働時間を延長したいとの相談が多い。本人と一緒に事業所の担当者(現場及び総務)から現状を確認し、話し合いを実施するケースが多い。
	合理的配慮の調整	職場の担当者に連絡をとり、どこまで配慮が可能かすり合わせを行う。
家族	意向や協力の可能性の確認	ご家族の意向や協力いただけるご家族であるか等確認している。
関係機関	ジョブコーチ支援の依頼	ジョブコーチ支援の導入。
	通院同行による本人の病状の確認	通院同行により病状を確認し、見学や実習を通じた体験から自己理解を進め、適正な働き方を踏まえた労働条件を選択できるように支援している。
	セーフティーネットの構築のための調整	知的障害者が能力の低下などから職場での作業に対応できなくなった場合に、どのように自活の道を探っていくかが課題となる。このような場合、地域の基幹相談支援センターと連携するなど、事前にセーフティーネットを構築して対応している。
関係者間の情報共有	ケース会議	受診先の主治医や医療ワーカーから本人の体調について確認したり、関わりのあった相談員や関係者と情報共有のためのケース会議をしている。

【支援実施の留意点の違いとその内容】

支援実施の留意点の違いについて、回答センターの26.9%が「違いがある」を選択している。

支援実施の留意点の違いの内容は表1-6のとおりである。

正社員採用に対するこだわりの強さ、収入面に重きを置くこと等での職務内容とのマッチングの難しさ、能力を踏まえた雇用継続のための労働条件の見直し、経験と年齢に基づく事業所側の要求水準の高さが挙げられた。

表1-6 「労働条件」に関する課題への中高齢障害者に特有の対応

支援実施の留意点の違い	回答例
本人の正社員採用に対するこだわりの強さ	月給制であれば特に正社員にこだわらないが45歳以下の方だと45歳以上の方に比べて正社員採用にこだわる方が多い。
求職者のマッチングの難しさ	求職者からの相談では、世帯家計を維持する立場の方が多いため、収入に重きを置かざるを得ず、職務内容とのマッチングに苦慮する。
能力を踏まえた雇用継続のための労働条件の見直し	若い方で先々の伸びしろがあり処遇をアップするための条件の見直しという場合と、加齢により能力が低下し、待遇が下がっても継続して雇用をしてもらうための条件の見直しという場合がある。

経験と年齢に基づく事業所側の要求水準の高さ	自分との相性や適性よりも待遇面を重視するため就職先の選択から採用までに時間がかかる、相性が良くない事業所に就職し要求水準の高さに対応できず早期離職してしまう。
-----------------------	---

(エ) 生活水準・経済状況

【職業的課題の特徴】

- ・ 2022 年度に当該課題に対応した回答センターの割合：61.0%
- ・ 相談頻度：回答センターの 10.0%が「ほぼ毎日」を、15.0%が「ほぼ毎週」を、35.0%が「ほぼ毎月」をそれぞれ選択
- ・ 相談が多い障害種類：回答センターの 85.0%が「精神障害」、60.0%が「知的障害」、「発達障害」を選択
- ・ 当該課題が認められる障害者の就労状況：回答センターの 75.0%が「求職中」、65.0%が「就労中」を選択
- ・ 相談が多い年齢層：回答センターの 65.0%が「50 代前半」、55.0%が「40 代後半」を選択
- ・ 課題の解決状況：回答センターの 58.8%が「ほぼ解決できていない」又は「解決できていないことの方が多し」を選択

【課題への対応内容】

課題への対応内容を整理したものは表 1-7 のとおりである。

本人への対応としては、収支の確認、利用できる支援制度の紹介、生活支援・自立支援等が挙げられた。

事業所への対応としては、賃金についての相談が挙げられた。

関係機関への対応としては、金銭管理支援などにおける連携支援や情報共有が挙げられた。

関係者間の情報共有の場として、ケース会議等が活用されていた。

表 1-7 中高年齢障害者の「生活水準・経済状況」に関する課題への対応内容

対象	対応の概要	回答の例
本人	収支の確認、利用できる支援制度の紹介、退職した場合に起こり得ることの説明	収入と支出の確認。年金、フードバンク、自立生活支援等、受けられる制度の説明と紹介。給料が低い、ベースアップがない等の理由で、すぐに退職を考える方もいるが、退職した後どのようなことが起きる可能性があるか等(厳しい現実)を説明する。
	就労支援や公的支援制度等の利用に向けた支援	就労支援、年金申請や債務整理等の制度利用の支援を実施。
	働き方に関する相談	転職相談の対応。
	衛生管理面を含む生活支援・	衛生面が課題で、入浴をせず体臭が臭う状況で、小売業で勤めている方がい

	自立支援	る。生活状況を確認しながら時に家庭訪問もし、関係機関と相談、検討する。時には一緒に温泉等に行き、洗髪や髭剃り等をご自身でできるような支援をしている。
事業所	賃金についての相談	(賃金の引き上げをお願いしたい場合)本人と一緒に職場担当者に相談を行っている。
関係機関	情報共有、連携支援	年金を受けていない場合は経済基盤が弱く、無理をしてお金を稼ごうとするため、関係機関と連携して支援している。
関係者間の情報共有	ケース会議	自治体所属の保健師や生活支援担当者主体のケース会議実施。

【支援実施の留意点の違いとその内容】

支援実施の留意点の違いについて、回答センターの40.0%が「違いがある」を選択している。

支援実施の留意点の違いの内容は表1-8のとおりである。

障害を開示せずに働いていた場合における福祉サービスの利用に対する抵抗感、ライフイベントによる生活困窮、生計維持のために無理して働くことにより精神的不調に陥る等の状況が報告された。そのため、家庭環境や年金等の制度利用等を勘案した支援を行っていることが挙げられた。

表1-8 「生活水準・経済状況」に関する課題への中高年齢障害者に特有の対応

支援実施の留意点の違い	回答の例
(障害を開示せずに働いていた場合における)福祉サービスの利用に対する抵抗感	これまで、障害を開示せずに働いた経験が長いことため福祉サービス利用についての抵抗感が強い。
家庭環境・年金等を加味した支援	家庭環境や年金等の取得の有無や可能性等を勘案した支援を行っている。
ライフイベントによる生活困窮	親の死去や離婚・結婚・子育てなどライフステージに変化があり、経済的困窮となる場合が多い。
生活の維持のために無理して働くことにより精神的不調に陥る	若い世代だと、家族の協力が得られないことや家族が障害に対して理解していないことが要因になるが、中高年齢者では自分たちが働かないと生活ができないため無理して働き、精神的に不安定になることがある。

(オ) 職場の人間関係

【職業的課題の特徴】

- ・ 2022年度に当該課題に対応した回答センターの割合：57.1%
- ・ 相談頻度：回答センターの11.8%が「ほぼ毎日」を、23.5%が「ほぼ毎週」を、35.3%が「ほぼ毎月」をそれぞれ選択
- ・ 相談が多い障害種類：回答センターの88.2%が「精神障害」、64.7%が「発達障害」を選択
- ・ 当該課題が認められる障害者の就労状況：回答センターの11.8%が「求職中」、100%が「就労中」を

選択

- ・ 相談が多い年齢層：回答センターの 82.4%が「40 代後半」、64.7%が「30 代後半」、「50 代前半」、58.8%が「30 代前半」を選択
- ・ 課題の解決状況：回答センターの 66.7%が「ほぼ解決できていない」又は「解決できていないことの方が多し」を選択

【課題への対応内容】

課題への対応内容を整理したものは表 1-9 のとおりである。

本人への対応としては、面談による現状把握、コミュニケーションに関する助言、ピアカウンセリングが挙げられた。

事業所への対応としては、関係者との面談による現状把握、新しい担当者への障害特性や配慮事項の説明が挙げられた。

本人と事業所双方への対応としては、話し合いの場の設定が挙げられた。

関係機関への対応としては、情報共有や支援方法の検討、通院同行が挙げられた。

関係者間の情報共有の場としては、ケース会議が活用されていた。

表 1-9 中高年齢障害者の「職場の人間関係」に関する課題への対応内容

対象	対応の概要	回答の例
本人	面談による現状把握	当事者との電話や面談を行う。
	コミュニケーションに関する助言	本人へのコミュニケーションの取り方の助言を行う。
	ピアカウンセリング	毎月1回のピアカウンセリングを実施し、登録者同士で困りごとについての話し合いをしている。
事業所	関係者との面談による現状把握	実際に事業所に出向き、本人・事業所両方の意見を聞き、現状を把握し、解決のため共に検討していく。
	新しい担当者への障害特性や配慮事項の説明	特に発達障害のある方は、事業所内異動で担当者が変わることによって、体調不良になることがある。新しい担当者に障害特性や配慮点を説明することもある。
本人と事業所	話し合いの場の設定	支援者が間に入り、本人と事業所とで話し合う機会を作り、すり合わせを行いながら、今後の対策について話し合う。
関係機関	情報共有や支援方法の検討	関係機関と共有し、考えられる原因や効果的な支援の方法を相談する。
	通院同行	本人、事業所担当者との定期面談を実施し、受診同行をしている。
関係者間の情報共有	ケース会議	本人の話に傾聴すると共に、訪問して職場の上司と現状について聞き取りを行っている。必要があれば、家族を含めてケース会議を開催している。

【支援実施の留意点の違いとその内容】

支援実施の留意点の違いについて、回答センターの 5.9%が「違いがある」を選択している。

支援実施の留意点の違いの内容は「年齢的に期待される（年相応のふるまいや言動・勤続年数が長いことによる作業能力やコミュニケーションのスキルアップへの期待）と本人のスキル等との間にギャップが生じる場合があること」、「入社時は障害に焦点が当たるが、加齢により内科的疾患の発症障害の重度化を本人や事業所が把握しづらいこと」が挙げられた。

(カ) 職場の支援・配慮

【職業的課題の特徴】

- ・ 2022 年度で当該課題に対応した回答センターの割合：51.9%
- ・ 相談頻度：回答センターの 10.5%が「ほぼ毎日」を、15.8%が「ほぼ毎週」を、42.1%が「ほぼ毎月」をそれぞれ選択
- ・ 相談が多い障害種類：回答センターの 84.2%が「精神障害」を選択
- ・ 当該課題が認められる障害者の就労状況：回答センターの 26.3%が「求職中」、89.5%が「就労中」を選択
- ・ 相談が多い年齢層：回答センターの 68.4%が「40 代後半」を選択
- ・ 課題の解決状況：回答センターの 72.2%が「ほぼ解決できている」又は「解決できていることの方が多い」を選択

【課題への対応内容】

課題への対応内容を整理したものは表 1-10 のとおりである。

本人への対応としては、面談によるニーズや就労状況の把握、不安の解消が挙げられた。

事業所への対応としては、職場への障害特性の説明機会の設定、必要な支援・配慮の調整が挙げられた。

本人と事業所双方への対応としては、面談による就労状況、困りごとの把握が挙げられた。

関係機関への対応としては、ジョブコーチ支援の依頼や情報共有が挙げられた。

関係者間の情報共有の場としては、ケース会議等が活用されていた。

表 1-10 中高年齢障害者の「職場の支援・配慮」に関する課題への対応内容

対象	対応の概要	回答の例
本人	面談によるニーズや就労状況の把握	本人との面談で要望、必要な支援、配慮について整理をし、職場に伝える。必要に応じて本人、職場の上司との面談に同席をする。
	不安の解消	本人の身体的・精神的からくる作業に対する不安などを解消するため、事業所担当者に対し作業環境の確認や、体調を崩した場合の対応等を確認することが多い。

事業所	職場への障害特性の説明機 会の設定	事業所担当者だけでなく、従業員の方への障害理解を促すための説明の機会をいただいている。
	必要な支援・配慮の調整	本人からの話だけでなく、職場の人からも直接話を伺った上で、必要な調整を行っている。
本人と事業 所	面談による就労状況、困りご との把握	定着支援として事業所訪問し、本人と事業所から近況確認や困りごと等を確認することが多い。
関係機関	ジョブコーチ支援の依頼	本人の病気や体調に合わせ、短時間からの就労、地域障害者職業センターのジョブコーチ支援を利用することが多い。
	情報共有	関係機関が入っている対象者に関しては、関係機関と情報共有を行う。
関係者間の 情報共有	ケース会議	本人が望む合理的配慮と会社が提供できる配慮とのすりあわせのための会議や情報共有を頻回に行うことが多い。 ハローワーク、相談支援専門員、精神保健福祉士等を交えた会議。

【支援実施の留意点の違いとその内容】

支援実施の留意点の違いについて、回答センターの15.8%が「違いがある」を選択している。

支援実施の留意点の違いの内容は「経験や年齢の積み重ねから、自身の考え方や価値観に固執し、周囲のアドバイスを聞き入れにくく、支援者が対象者よりも若年の場合、その傾向は強くなること」、「作業能力の変化の方向性とその対応、具体的には、対象者が若ければステップアップ、高齢であれば作業の制限として処遇されること」、「受診が億劫になること」が挙げられた。

(キ) 治療と仕事の両立

【職業的課題の特徴】

- ・ 2022年度に当該課題に対応した回答センターの割合：40.3%
- ・ 相談頻度：回答センターの20.0%が「ほぼ毎週」を、40.0%が「ほぼ毎月」をそれぞれ選択
- ・ 相談が多い障害種類：回答センターの80.0%が「精神障害」を選択
- ・ 当該課題が認められる障害者の就労状況：回答センターの53.3%が「求職中」、86.7%が「就労中」を選択
- ・ 相談が多い年齢層：回答センターの66.7%が「50代前半」、53.3%が「30代後半」を選択
- ・ 課題の解決状況：回答センターの69.2%が「解決できていることの方が多い」を選択

【課題への対応内容】

課題への対応内容を整理したものは表1-11のとおりである。

本人への対応としては、受診状況の確認、治療を踏まえた就職先の検討、休職、傷病手当等の手続や退職に関する支援、復職時の勤務時間の調整が挙げられた。

事業所への対応としては、職場の支援体制の構築が挙げられた。

本人と事業所の双方への対応としては、定期面談が挙げられた。

関係機関への対応としては、通院同行が挙げられた。

関係者間の情報共有の場としては、ケース会議等が活用されていた。また、中途障害のケースについては、本人、家族、関係機関との間で意向のすり合わせが行われていた。

表 1-11 中高年齢障害者の「治療と仕事の両立」に関する課題への対応内容

対象	対応の概要	回答の例
本人	受診状況の確認	体調不良が若年層より頻回かつ気持ちではなく身体に現れるため、受診についての確認をする回数が多い。
	治療を踏まえた就職先の検討	難病で週に数回通院する必要がある方等は、勤務時間と通勤距離または通院先と職場との距離も重要になるので、就職先を見つける際にはそれらの条件を最優先に考えて探す必要がある。
	休職、傷病手当等の手続や退職に関する支援	休職、傷病手当等の手続に関する支援。
	復職時の勤務時間の調整	職場復帰にあたり勤務時間等の調整。
事業所	職場の支援体制の構築	本人のこだわりの強さより、症状をこじらせるケースが多い。単独でアドバイスをしても口では「わかりました」と言って、実行はしない。そのため、他の関係機関や事業所とケース会議を行う。他機関や同僚を巻き込み、事業所全体で取り組みをお願いすることもある。
本人と事業所	定期面談	本人、事業所担当者との定期面談。
関係機関	通院同行	健康診断への同行支援(近場でないことから一人でいけない方がいる)。通院同行で医師からの所見を事業所へ伝える(本人一人では上手く伝えられない、聞き取れないため)。
関係者間の情報共有	ケース会議	安心して必要な治療が受けられるよう障害者就業・生活支援センターが事業所訪問と受診同行をし、ご本人と状況を把握した上で難病支援センター等専門相談機関や基幹相談支援センターを交えたケース会議を実施することが多い。
	意向のすり合わせ	中途障害のケースでは、家族等周辺の方との意向と差異が生じることも多いため、本人、家族、関係機関との間で意向のすり合わせをしながら進めることが多い。

【支援実施の留意点の違いとその内容】

支援実施の留意点の違いについて、回答センターの 20.0%が「違いがある」を選択している。

支援実施の留意点の違いの内容は「扶養家族を抱える方も多く、体調の回復と収入のバランスに大きな悩みを抱える傾向が強いこと」、「年齢が上がるにつれ、受診の頻度が高くなったり、病気休暇（有給休暇）の取得が増えること」が挙げられた。

(ク) 退職後の生活・将来展望

【職業的課題の特徴】

- ・ 2022 年度に当該課題に対応した回答センターの割合：37.7%
- ・ 相談頻度：回答センターの 75.0%が「年に数回以上」を選択
- ・ 相談が多い障害種類：回答センターの 75.0%が「精神障害」、58.3%が「知的障害」、「発達障害」、50.0%が「身体障害」を選択
- ・ 当該課題が認められる障害者の就労状況：回答センターの 41.7%が「求職中」、100%が「就労中」を選択
- ・ 相談が多い年齢層：回答センターの 75.0%が「50 代後半」、58.3%が「50 代前半」、「60 代前半」を選択
- ・ 課題の解決状況：回答センターの 50.0%が「ほぼ解決できていない」又は「解決できていないことの方が多し」を選択

【課題への対応内容】

課題への対応内容を整理したものは表 1-12 のとおりである。

本人への対応としては、将来の不安の共有、障害年金の申請支援、職場開拓が挙げられた。

事業所への対応としては、本人の不安を共有した上での連携が挙げられた。

本人と家族双方への対応としては、意向を踏まえた情報提供が挙げられた。

関係機関への対応としては、将来の相談先を想定した連携体制の構築、生活支援を体験する機会の提供依頼、職業評価の依頼、通院同行が挙げられた。

関係者間の情報共有の場としては、ケース会議等が活用されていた。

表 1-12 中高年齢障害者の「退職後の生活・将来展望」に関する課題への対応内容

対象	対応の概要	回答の例
本人	将来の不安の共有	将来のどんなことが不安なのかイメージを共有する。
	障害年金の申請支援	本人が障害者年金をもらっていない方は申請から一緒に行く。理由は不安を少なくするため。時には社労士と連携して行くこともある。
	職場開拓	福祉サービスを利用して 60 歳を過ぎても働きたい登録者がおり、清掃業を中心に職場開拓をしている。
事業所	本人の不安を共有した上での連携	将来への不安から、現状では問題はないが、発達障害であるために、先(10 年後)の不安を現在抱え、不眠から健康不安が助長されている様子があるため、職場や相談支援センターなどと連携し、本人の不安を軽減するような聞き取りや受けられるサービスの説明を行っている。
本人と家族	意向を踏まえた情報提供	本人や家族の意向を踏まえ、情報提供。

関係機関	将来の相談先を想定した連携体制の構築	親亡き後に頼れる親族が近くになく、当センターしか関わっていない方については、将来的な生活の相談先として基幹相談支援センターを積極的に支援チームに入れる。
	生活支援を体験する機会の提供依頼	生活面のサポートを他機関に説明いただいたり、体験していただく。
	職業評価の依頼	本人の職種がなかなか決まらず悩む方が多いので、地域障害者職業センターと連携して職業評価を受けてもらい、それを参考に求職活動に入る。
	通院同行	医療機関と連携しながら面談を行っている。場合によっては受診同行など。
関係者間の情報共有	ケース会議	しっかりとした仕事まではできないが、世間と関わりをもって少しの収入がほしいという相談が多い。電話相談や面談の後、その方に必要な関係機関やサービスに繋いだり、関係機関を含めたケース会議を行う。

【支援実施の留意点の違いとその内容】

支援実施の留意点の違いについて、回答センターの 25.0%が「違いがある」を選択している。

支援実施の留意点の違いの内容は「希望する退職後の生活から逆算して、退職や福祉就労を含めたキャリアダウンについて具体的に話し合う必要があること」、「就労支援ではなく「人生の午後」の支援になるため、就労支援のスキルだけでは対応できない部分があること」、「独居世帯が多いため、気持ちの落ち込みも激しく、その気持ちに寄り添うが、解決策が見つからないことが多いこと」が挙げられた。

(ケ) 離職への不安

【職業的課題の特徴】

- ・ 2022 年度に当該課題に対応した回答センターの割合：33.8%
- ・ 相談頻度：回答センターの 80.0%が「年に数回以上」を選択
- ・ 相談が多い障害種類：回答センターの 100%が「精神障害」を選択
- ・ 当該課題が認められる障害者の就労状況：回答センターの 20.0%が「求職中」、90.0%が「就労中」を選択
- ・ 相談が多い年齢層：回答センターの 60.0%が「50 代前半」、「50 代後半」を選択
- ・ 課題の解決状況：回答センターの 90.0%が「ほぼ解決できている」又は「解決できていることの方が多い」を選択

【課題への対応内容】

課題への対応内容を整理したものは表 1-13 のとおりである。

本人への対応としては、不安・悩みの傾聴と解消に向けた支援、離職後に向けた準備、求職活動の支援が挙げられた。

事業所への対応としては、本人の不安の共有、就労状況や事業所の評価、意向の確認が挙げられた。

本人と事業所の双方への対応としては、現状と雇用の見通しの共有が挙げられた。

関係機関への対応としては、地域包括支援センターとの連携による生活面の支援体制の構築が挙げられた。

表 1-13 中高年齢障害者の「離職への不安」に関する課題への対応内容

対象	対応の概要	回答の例
本人	不安・悩みの傾聴と解消に向けた支援	不安を受け止め、実際の就労状況の確認等を事業所へ行っていく。必要であれば、日中の受け止め先や、生活場面(グループホームや家族など)との連携で安心して過ごせるように支援する。
	離職後に向けた準備	本人と面談を行い不安の内容を整理。必要に応じて職場への対応、離職後に向けての準備を行う。
	求職活動の支援	転職の相談になれば、求職活動の支援を行う。
事業所	本人の不安の共有	離職不安の原因としては、人間関係で悩んでいる方が多く、対応・対処の仕方についてアドバイスをし、また現場責任者や人事関係者にも本人の不安や悩みをお伝えしている。
	就労状況や事業所の評価、意向の確認	不安から調子を崩す方もいることから、定期的な面談を実施したり、職場訪問で会社の評価や意向を確認したりしている。
本人と事業所	現状と雇用の見通しの共有	本人と事業所と支援者で現状と雇用の見通しを共有する。
関係機関	生活面の支援体制の構築	中高年になると、家族の課題を抱えることもあるので、地域包括支援センターとの連携など生活面での支援体制を整えることもある。

【支援実施の留意点の違いとその内容】

支援実施の留意点の違いについて、全ての回答センターが「特に違いはない」と回答した。

(コ) 労働能率・生産性

【職業的課題の特徴】

- ・ 2022 年度に当該課題に対応した回答センターの割合：28.6%
- ・ 相談頻度：回答センターの 54.5%が「年に数回以上」を選択
- ・ 相談が多い障害種類：回答センターの 63.6%が「知的障害」、「精神障害」を選択
- ・ 当該課題が認められる障害者の就労状況：回答センターの 9.1%が「求職中」、90.9%が「就労中」を選択
- ・ 相談が多い年齢層：回答センターの 72.7%が「50 代前半」、54.5%が「40 代後半」、「50 代後半」を選択
- ・ 課題の解決状況：回答センターの 63.6%が「解決できていることの方が多い」を選択

【課題への対応内容】

課題への対応内容を整理したものは表 1-14 のとおりである。

本人への対応としては、ストレス要因の整理と適応のための助言が挙げられた。

事業所への対応としては、障害や加齢に伴う機能低下に対する理解の啓発に向けた取組、面談や職場訪問による現状把握、受診結果の共有が挙げられた。

本人と事業所双方への対応としては、改善策の検討が挙げられた。

関係機関への対応としては、就労継続支援 B 型事業所の紹介、ジョブコーチ支援の依頼が挙げられた。

関係者間の情報共有の場としては、ケース会議等が活用されていた。

表 1-14 中高年齢障害者の「労働能率・生産性」に関する課題への対応内容

対象	対応の概要	回答の例
本人	ストレス要因の整理と適応のための助言	精神的不調が生産性に影響を与える場合が多く、ストレス要因や環境の変化等を整理、適応のための助言等を行うことが多い。
事業所	機能低下に対する理解の啓発に向けた取組	事業所への障害や年齢による問題の理解啓発や工夫に向けた相談。
	面談や職場訪問による現状把握	職場訪問による作業内容確認、作業においてどの過程において課題(苦慮されている部分)があるか確認し、事業所と情報を共有、検討を行う。
	受診結果の共有	まずは受診をしていただき、その結果を職場と共有する。
本人と事業所	改善策の検討	事業所(キーパーソンの方)への聞き取り、企業側を交えた本人との面談を行い、作業内容の検討や方法、手順の変更、確立を行う。
関係機関	就労継続支援 B 型事業所の紹介	加齢により作業能力が低下した方で、社内の配置転換でも対応が難しい場合には退職し、その後就労継続支援 B 型へ繋ぐ。
	ジョブコーチ支援の依頼	地域障害者職業センター(ジョブコーチ)を利用した支援の実施、ご本人、事業所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターを交えた振り返り、面談の実施。
関係者間の情報共有	ケース会議	本人、職場、家族とのケース会議。

【支援実施の留意点の違いとその内容】

支援実施の留意点の違いについて、回答センターの 45.5%が「違いがある」を選択している。

支援実施の留意点の違いの内容は「ケースの中には、精神的不調ではなく加齢、体力の低下による影響や、家族・家庭状況の変化(家族の介護、入院等による生活基盤への影響)が原因となることもあり、対応方法は異なる場合もあること」、「長期にわたり勤務を継続されている場合、職場環境の変化(キーパーソンの変更、作業内容の変更、作業内容の増加)により作業習得に時間を要する場合があること」、「独身である場合が多く、傍に助言者がいないことが多いこと」が挙げられた。

(サ) 労働意欲

【職業的課題の特徴】

2022年度に当該課題に対応した回答センターの割合は23.4%であり、課題の特徴に関する質問に回答したセンターは10件未満であったため、集計結果の掲載対象からは除外した。

【課題への対応内容】

課題への対応内容について、本人への対応としては、「(本人が障害者就業・生活支援)センターが仕事を探してくれると思っていて、自分で探そうとしていないので「センターでは仕事は探しません」と伝えている」、「働きたい気持ちを保つためにハローワークに同行したり、面談を実施している」といった回答があった。

事業所への対応としては、「労働意欲は職場の担当者変更などで大きく変わる。環境変化への対応が苦手な方が多いので、会社訪問をして新しい担当者に再度本人への配慮事項を伝える」という回答があった。

関係機関への対応としては、通院同行が挙げられた。

【支援実施の留意点の違いとその内容】

支援実施の留意点の違いについて、「違いがある」と回答したのは3件中1件(33.3%)であった。具体的には「気持ちが揺らぎやすいこと」が挙げられた。

(シ) 育児・介護と仕事の両立

【職業的課題の特徴】

2022年度に当該課題に対応した回答センターの割合は19.5%であり、課題の特徴に関する質問に回答したセンターは10件未満であったため、集計結果の掲載対象からは除外した。

【課題への対応内容】

課題への対応内容を整理したものは表1-15のとおりである。

本人への対応としては、就労・生活状況の定期的確認、不安や課題の確認及び整理、福祉サービスの紹介が挙げられた。

事業所への対応としては、就労状況の把握及び勤務内容の調整が挙げられた。

関係機関への対応としては、連携支援の依頼が挙げられた。

関係者間の情報共有の場としては、ケース会議が活用されていた。

【支援実施の留意点の違いとその内容】

支援実施の留意点の違いについて、「違いがある」と回答したのは9件中1件(11.1%)であった。具体的には「家庭内の役割としてどの程度の収入が求められるか、家族の理解やコミュニケーション」との回答があった。

表 1-15 中高年齢障害者の「育児・介護と仕事の両立」に関する課題への対応内容

対象	対応の概要	回答の例
本人	就労・生活状況の定期的確認	相談者が母親の介護について、近い将来に仕事との両立をどうすればよいか不安に感じている。定期的な仕事の相談と併せて生活状況を確認している。
	不安や課題の確認及び整理	まず本人の判断で行動していただき、不安に感じていることについて、話を伺い、一緒に課題を整理していく。
	福祉サービスの紹介	福祉サービスの利用を促す。
事業所	就労状況の把握及び勤務内容の調整	職場での勤務状況の把握、勤務内容の調整等。
関係機関	連携支援の依頼	市町村の障害福祉担当に依頼して、子育て支援担当に支援依頼をお願いしている。
関係者間の情報共有	ケース会議	電話での相談が多い。その後、育児・介護が必要な当事者を必要なサービスに繋げたり、センター登録者の就労に関しては、訪問したり、本人、事業所、ハローワークや関係機関を含めてケース会議を行う場合がある。

(ス) その他

2022 年度に当該課題に対応した回答センターの割合は 2.6%であり、課題の特徴に関する質問に回答したセンターはなかった。

3 就職又は雇用継続支援における難易度が高い課題への対応と難易度を下げするために必要なノウハウや制度

以下は、中高年齢障害者の就職や雇用継続支援に関する自由記述回答を、共通項となる課題ごとに分類した上で、難易度が高い課題への対応や難易度を下げするために必要なノウハウ、制度に関する意見を整理した。

(1) 就職支援

採用を検討している多くの事業所は若い人に長く働いてほしいと考え、長く勤めることができる人を求めている。特に 50 代、60 代の障害者を雇い入れることに対して事業所の懸念等もあり、求人票上は年齢制限がなくとも雇用に結びつきづらく、就職支援は困難である。福祉的就労を検討したとしても、就労継続支援 A 型事業所が年齢制限のため利用できない場合は、生活保護受給を検討することもある。

このような課題の解決に必要なノウハウや制度に関する意見として以下が挙げられた。

- ・ 比較的年齢の高い障害者の採用が少ないことへの対処・ノウハウの普及
- ・ 特に高年齢である障害者の雇用に対するインセンティブの付与（週の勤務時間が 20 時間未満でも雇用率のカウントに算定する、助成金を増額する等）
- ・ 中高年齢者専用求人創設
- ・ 障害者専用シルバー人材センターの設置

(2) 経済的事由

中高年齢障害者の中には子育てや世帯家計の維持といった役割を担う人が多いことから、中高年齢障害者は高収入の仕事を希望する傾向にある。本節3(1)に示した中高年齢障害者の雇用に対する事業所の態度もあり、求職者と事業所のマッチングは多大な困難を伴う。さらに、支援者としては時間をかけた支援が望ましいと考えても、金銭的不安を抱え、早期の就職を希望する人が多いため、段階を経てステップアップしていく中長期的な支援を実施することが難しい。これらに加え、本節3(7)のとおり、単身者に多い賃金に関する相談への対応も難しい。

このような課題の解決に必要なノウハウや制度に関する意見はなかった。

(3) 職務再設計

就労年数を重ねるに伴い、事業所からの要求水準が高くなる。本人に働く意欲はあっても、能力的に著しい伸びは期待できない中、就労を継続していくにあたり求められるものは高くなり、徐々に本人が追い込まれていく。年齢を重ねるとともに身体機能の低下が顕著になり、これまでしていた仕事が少しずつ難しくなってくる。職務の再設計により対応を検討しても、体力の低下や職業能力開発の難しさ(支援機関、職場にノウハウが乏しく、自己開発の機会、資源も乏しい)から調整は困難である。

このような課題の解決に必要なノウハウや制度に関する意見として以下が挙げられた。

- ・ 求められるスキルの変化を想定した定着支援制度の設計
- ・ 訓練費が支給される訓練の拡充
- ・ 在職者が利用できる能力開発支援の拡充
- ・ 従業員の能力開発にかかる事業主への支援・助成

(4) 支援制度の利用

就労継続支援A型事業所の年齢制限のほか、短時間勤務と福祉サービスの利用により労働意欲の維持につながる中高年齢障害者が多い一方で、その利用期間の設定が短いことや復職支援の活用に限界があることが挙げられており、これらのサービスの利用制限の見直しを要望する意見があった。

(5) 障害や機能低下の認知

特に知的障害者は、加齢に伴う機能低下を自覚することが難しく、本人ではなく周囲や事業所が困っている場合も少なくない。また、本人が自身の特性について理解及び受け入れができていない場合、福祉サービスの利用や訓練については否定的態度をとる場合があり、必要なサービスや支援につなげることが難しい。本人が就労できる状態ではなく、治療を優先すべき時に、自分の能力を超えた勤務時間の仕事を希望された場合など、本人の病状や体調の認識と実際に就労できるかどうかという現状との間に大きなギャップがあるケースが多く、対応が難しい。さらに、生活保護や引きこもりにより長期に失業していた人の中には、自己評価と実際のスキルにギャップがあり、また、生活に課題(生活時間、衛生面等)がある人も多く、そのようなケースは就職が難しい。

障害や機能低下の認知が難しいのは本人だけでなく、家族にとっても難しい。例えば、加齢による機能低下によりこれまでできていた仕事ができなくなった際、障害者雇用で切り替え、短時間勤務、年金申請をする方針を本人や関係機関と共有して対応を進めていたが、家族の意向で対応が進められなかった事例がある。

このような課題の解決に必要なノウハウに関する意見として、知的障害者について若年期に必要な支援に関する情報提供が挙げられた。

(6) 経験や自尊心への配慮

中高年齢障害者は年齢を重ねているからこそその対応の難しさがあり、些細な言葉の行き違いなどが起こりやすい。過去の就労経験や学歴等により自尊心が高い人もおり、本人の特性や状態に合った仕事を選ぶことが難しく、仮に就職しても、職場に対する批判等が多く、離職を繰り返す人がいたり、自尊心が高く、支援機関からの提案を受け付けられない人もいる。また、これまでの経験がそのまま職場で活かせる、以前の自分がしていたようにできると本人が思っている場合も就職が難しい。

このような課題の解決に必要なノウハウや制度に関する意見として以下が挙げられた。

- ・ 自身で活動して難しさを知ってもらい、相談については迅速に対応し、関係性の構築と可能性を提案
- ・ 職業評価を受け入れてもらえるような信頼関係の構築方法や対話方法に関する能力開発の機会

(7) 単身者の生活支援

一人暮らしの中高年齢障害者も多く、入社時やアパート契約等の保証人がいない場合には支援が難しい。生活習慣病により在宅での生活に将来支障をきたすおそれがある人もおり、病状に応じて、その都度、生活支援を行っている。また、単身者の場合、福祉サービス（相談、ヘルパー、グループホーム）等の併用に関しての調整が必須となる。親と同居している人でも、親が亡くなると、今まで家族がしていたフォローがなくなるため、関係機関で補う必要がある。しかし、どの機関がどこまでするのか役割分担が難しい。

このような課題の解決に必要なノウハウや制度に関する意見として以下が挙げられた。

- ・ 成年後見制度の活用
- ・ 医療機関との連携による生活支援
- ・ 中高年齢障害者の福祉サービス利用について各自治体で優先的に検討すること

(8) 関係機関との連携

長く就労をしてきた中途障害者は、本人や家族の障害受容の難しさや収入を維持するため、早期の就職や職場復帰を希望し、支援スピードが求められることにより、関係機関と連携して支援を行うことが難しい場合がある。

このような課題の解決に必要なノウハウや制度に関する意見として「外部支援機関の把握」が挙げられた。

(9) その他

本節3(1)～(8)の他、難易度が高い対応として、興味の幅が限定されているため、なかなか環境の改善につながらないケース、思い込みや妄想、幻聴から周りの社員の発した言葉を「自分の悪口」と感じ取ってしまい体調を崩してしまうケース、感情の波が激しいケースなどへの対応が挙げられた。

4 キャリア形成支援における難易度が高い対応と難易度を下げするために必要なノウハウや制度

以下は、中高年齢障害者のキャリア形成支援に関する自由記述回答を、共通項となる課題ごとに分類した上で、難易度が高い課題への対応や難易度を下げするために必要なノウハウ、制度に関する意見を整理した。

(1) 就職支援

本人がキャリア形成を希望していても、年齢的な部分で事業所から受け入れてもらえないことが多い。長期にわたっての就労ができないため、新しい職種にチャレンジすることも難しい。また、就労継続支援A型事業所で就労していた人が、65歳になって一般就労を希望する場合もあるが、一般就労には結びつきづらい。

このような課題の解決に必要な制度に関する意見として以下が挙げられた。

- ・ 中高年齢障害者の再雇用の促進
- ・ 就労継続支援A型事業所における一般就労で通用するスキル習得を可能にする体制整備

(2) 加齢による機能低下や就労の中断

加齢により作業効率や体力も落ちていくため、職場でのキャリアアップは期待できないとの回答や就労継続を支えるために関係機関との連携が必要であっても繋がるのが難しいとの回答があった。また、作業内容に変更がなかったとしても、職場環境の変化等により就労を継続することができなくなった場合は、継続した作業や技術の習熟が難しい。スキルアップを図ったとしても、環境の変化に対応できず調子を崩したり、変化への対応に時間を要したりすることがあるとの回答もあった。

このような課題の解決に必要な制度に関する意見として「就労継続を支えるために早い段階で地域とのつながりを作るシステム」が挙げられた。

(3) 障害の認知

中高年齢障害者の中には中途障害者も含まれるが、中途障害者の場合、現状の受容と今後のキャリア形成へ向けた価値観の変容が必要となる。同じ立場からの助言は聞き入れやすいことが期待されるため、中途障害者間のピアカウンセリングの充実を要望する声があった。

(4) 経験や自尊心への配慮

中途障害者、精神障害者、発達障害者の中には、これまでのキャリアに基づいた視点に固執するケースが多く、現状を客観視することの難しさが課題改善を阻害することがある。また、経歴や役割等に対して強い考えを持つ人の場合、支援機関に繋がりにくい傾向にある。機能低下によってこれまでできていた仕事ができなくなった場合に、経験したことのない職種への応募を勧めても「今までの職歴で経験したことのある仕事しかできない」と感じて提案に応じない人もいる。

経験だけでなく自尊心への配慮も必要である。例えば、成長速度の違いによって、後輩が自分より早く正社員になってしまい、キャリア形成に対するモチベーションが下がってしまう人がいる。また、自分よりも年下の社員が上司になることで、関係性を築けなかったり、自身の力を発揮できなかったりする人もいる。

その一方で、新たに任せた役割を重圧に感じる人もいる。例えば、パート社員から正社員に変更になることで、周囲からの期待度も上がり、責任への重圧を感じるようになった結果、今までできていた仕

事に対する自信をなくす場合がある。また、本人が失敗経験を重ね、トラウマがある場合、自分らしい生き方の実現に向けて必要な経験を選択しづらい。

このような課題の解決に必要なノウハウや制度に関する意見として以下が挙げられた。

- ・ 福祉資源の利用
- ・ 各ハローワーク等において、臨床心理士などで就労に詳しい知識を有した方のカウンセリングを受けられる機会
- ・ ここまでできたら次の役割を付与する、昇給させるといったことを明確にした支援計画の作成
- ・ 一般的なスキル習得の流れではない多様性のあるキャリア形成の選択肢の拡大
- ・ 本人のトラウマに対して、定期的に相談ができる相談機関

(5) キャリア形成のイメージ

キャリア形成についてのイメージが明確ではない支援者、キャリア形成支援は全体的に難易度が高いと感じる支援者がいる。勤続年数の長い人に対し、特別な支援を行っていない回答センターもある。

本人もキャリア形成に関するイメージがない場合がある。例えば、短時間労働の契約社員からフルタイムの契約社員、フルタイムの契約社員から正社員といった大雑把な目標を掲げるが、そのために自分が何をしなければならないのかということに対して具体的な行動を起こさない人がある。キャリアに関する希望と現状の乖離が多い本人への支援も難しい。障害者雇用は正社員登用が少ない、昇給がないことが多いという印象を持つ回答者からは「何十年役割、職務を全うしても、資格を取っても、昇進、昇給が望めないことを考えると、本人はモチベーションが上がらない。むしろ、キャリア形成を考えること自体でジレンマが生まれてしまうことがある。」との意見があった。また、障害により、将来を見越しての就労、生活を想像することが困難な場合や各地域における資源不足などもキャリア形成支援が困難であることの背景にある。

このような課題の解決に必要なノウハウに関する意見として以下が挙げられた。

- ・ キャリア形成に関する事例情報の提供
- ・ ハローワークや地域障害者職業センター等と連携して客観的な視点を持てるように支援
- ・ 障害者雇用におけるキャリアアップの視点について、労働・福祉双方への啓発
- ・ キャリア形成の先に繋がる活躍の場を増やすこと
- ・ 職業能力開発校や職業評価等の利用の提案
- ・ 若い世代に対して、将来の生活像に合わせたキャリア形成の紹介など、他の支援機関と連携しての相談支援

第4節 考察

1 障害者就業・生活支援センターは中高年齢障害者の就職、就労継続やキャリア形成に関するどのような相談に対応しているか

調査に回答した障害者就業・生活支援センター77所に対して、2022年度に中高年齢障害者に関する相談を受けた際の課題を尋ねたところ、「体調や病気」、「就労選択」、「労働条件」、「生活水準・経済状況」、「職場の人間関係」、「職場の支援・配慮」といった課題について、半数以上の回答センターが相談を受けていた。また、これらの課題（「労働条件」を除く）に対応した回答センターの6割以上が「ほぼ毎月」以上の頻度で相談を受けていた。つまり、これらの課題は障害者就業・生活支援センターにおける中高年齢障害者を対象とした相談対応において大きなウェイトを占めているといえる。以下、これらの課題別に対応状況を比較することを通して、中高年齢障害者の職業的課題の特徴について述べる。

まず、相談が多い障害種類の状況を比較すると、全ての課題について「精神障害」が最も多く、一部を除いて回答センターの8割以上が選択しているが、「職場の人間関係」は回答センターの半数以上が「発達障害」も選択しており、「就労選択」及び「生活水準・経済状況」は回答センターの半数以上が「知的障害」及び「発達障害」も選択していた。令和5年度障害者就業・生活支援センター事業実態調査報告²によると、2022年度の回答センター128所における新規登録者7,647人のうち、知的障害者が2,458人（32.1%）、精神障害者が2,554人（33.4%）、発達障害者が472人（6.2%）であった。障害種類別に新規登録者の年齢構成を見ると、40歳以上の者が占める割合は知的障害者及び発達障害者については約1割、精神障害者については約4割であることから、利用者が多い障害種類と課題に関する相談が多い障害種類は完全には重なっていない。課題によって相談の多い障害種類は異なると考えられる。

次に、相談を受けることが多い年齢層を課題別に把握した結果を整理すると、「労働能率・生産性」や「退職後の生活・将来展望」は年代が高くなるにつれて50代までにかけて選択率が上昇したこと、「労働条件」、「職場の支援・配慮」、「職場の人間関係」、「離職への不安」、「体調や病気」、「生活水準・経済状況」といった課題については、40代前半から40代後半にかけて大幅な選択率の上昇が認められたことから、これらの課題は中高年齢層において相談を受けやすい課題であるといえる。

最後に、課題の解決状況を把握した結果を整理すると、「職場の人間関係」、「生活水準・経済状況」といった課題については、回答センターの半数以上が「ほぼ解決できていない」又は「解決できていないことの方が多い」を選んでおり、他の課題と比べてもこれらの課題は解決が難しい課題であると考えられる。

2 職業的課題に対し、障害者就業・生活支援センターはどのような支援を行っているか

職業的課題別に対応の内容を尋ねたところ、課題によって対応内容や連携先の違いはあるものの、本人、事業所、家族、関係機関に対し、次のような対応がとられていた。

本人に対しては、面談やアセスメントを通して、体調や労働意欲、生活状況を把握し、課題の整理と支援方針の策定を行っていた。求職者の場合は、就労先の検討、職場見学や職場実習の提案などを通じ

² <http://www.aigo.or.jp/choken/pdf/r5shusei1chosa.pdf>, 2025年5月30日アクセス

て、希望と現状に応じた就労を支援していた。また、経済的困窮に対する年金申請や債務整理の支援、衛生管理面を含めた生活支援・自立支援など、生活基盤の安定を図る支援も行っていた。そして、通院同行や主治医との情報共有を通じて、治療と就労の両立を支援していた。

事業所に対しては、職場訪問と面談により本人の就労状況や課題を把握し、必要な配慮や支援体制の構築を促したり、事業所の担当者や同僚に対して障害についての説明を行い、合理的配慮の実施を支援していた。また、勤務時間や業務内容の見直しを提案し、本人の能力や体調に応じた働き方を実現するための支援を行っていた。

家族に対しては、本人の就労に関する家族の意向を確認し、必要な情報を提供したり、医療機関との連携を図るため、通院同行を依頼したりしていた。

関係機関に対しては、本人、家族、事業所を交えたケース会議等を通じて、支援方針の共有と調整を行っていた。また、地域障害者職業センターとの連携により職場適応支援を実施したり、グループホームやヘルパーの手配など、生活面の支援も含めた包括的支援を行ったりしていた。

3 中高年齢障害者に支援を実施する場合と中高年齢以外（45歳未満）の障害者に支援を実施する場合における留意点の違いは何か

課題別の対応について支援の実施の留意点の違いを尋ねた結果、中高年齢障害者には以下の対応が特に重要であることが明らかになった。

(1) 加齢に伴う健康問題への対応

「体調や病気」に関する課題について、支援の実施の留意点の違いとして、認知症の発症可能性、加齢に伴う体調不良の影響が挙げられた。この結果から、中高年齢障害者では加齢に伴う体調不良や認知症の可能性が高まるため、健康状態の変化に対するきめ細やかな対応が必要とされているといえる。単身者の体調不良によるリスクの高さを指摘する回答があったことから、特に単身者で体調不良時にサポートする家族などがいない場合、通院同行や生活支援の調整など、医療・福祉との連携が不可欠である。

(2) 就労に関するキャリアや焦りへの配慮

「就労選択」に関する課題について、支援の実施の留意点の違いとして、職歴を活かした就職に対する本人のこだわりが挙げられた。この結果から、中高年齢障害者の中には、これまでの職歴や経験に基づき形成された価値観の影響が強い人がおり、就職先の選定や職務内容に対するこだわりとなって表れることが想定できる。また、加齢とともに募る就職への焦りも挙げられたことから、中高年齢層では就職が困難になると考え、早期就職を希望する人もいることも考えられる。以上のことから、支援者は本人のキャリアを尊重し、就職を焦る気持ちへの理解を示しつつも、納得感を得られるような対話を行うことが求められるといえる。

(3) 経済的困窮への対応

中高年齢障害者の中には、家庭の生計を担っていたり、子育てや介護といったライフイベントを経験したりしている人もいるため、収入の確保が重要な課題となる。「生活水準・経済状況」に関する課題への対応内容について「親の死去や離婚・結婚・子育てなどライフステージに変化があり、経済的困窮となる場合が多い。」「中高年齢者では自分たちが働かないと生活ができないため無理して働き、精神的に

不安定になることがある。」との回答があった。これらの回答にもあるように、雇用継続のためには経済状況の安定が不可欠であることから、経済的支援制度の利用を促す取組が求められるといえる。

(4) 退職後の生活設計と将来不安への対応

中高年齢障害者にとって、退職後の生活や将来への不安は大きな課題である。「退職後の生活・将来展望」に関する課題の対応内容を尋ねたところ、障害年金の申請支援や将来の相談先を想定した連携体制の構築、生活支援を体験する機会の提供などが挙げられた。これらの取組から、就労と福祉の連携を含めた包括的な支援が求められることがわかる。

4 中高年齢障害者の支援ニーズに応えるために必要な支援ノウハウや制度とは何か

中高年齢障害者の雇用継続支援やキャリア形成支援にあたり、難易度が高い課題への対応と難易度を低くするために必要な支援ノウハウや制度を尋ねたところ、以下のようなニーズと、それに応えるために求められる支援ノウハウや制度が明らかになった。

(1) 中高年齢障害者の雇用促進

中高年齢障害者の就職支援において大きな障壁の一つは、年齢による雇用機会の縮小である。採用を検討している多くの事業所は若い人に長く働いてほしいと考え、長く勤めることができる人を求めており、求人票上は年齢制限がない場合でも、実際には若年層の採用を優先する傾向が強いことを指摘する回答が見られた。このような課題に対しては「特に高年齢である障害者の雇用に対するインセンティブの導入」、「中高年齢者専用求人創設」といった取組が求められていた。

中高年齢障害者の雇用を促進するためには、中高年齢障害者に特有の対応も参考に、雇用管理に関するノウハウを提供するためのツールの提供や積極的に雇用促進に取り組む事業主に対する支援サービスの拡充などを検討する必要があると考えられる。また、事業主の中高年齢障害者の雇用に関する理解促進を目的とした啓発活動や、中高年齢障害者の強みを活かせる職務設計の工夫のための好事例の提供なども求められる。

(2) 職務再設計と能力開発支援

就労年数や年齢の上昇に伴い、事業所からの要求水準が高まる一方で、本人の能力向上や体力維持には限界がある。さらに、機能低下を受け、職務再設計による対応をしようにもノウハウの不足などの理由から対応が難しい旨を報告する回答が見られた。このような課題に対しては「求められるスキルの変化を想定した定着支援制度の設計」、「在職者向けの能力開発支援の拡充」、「従業員的能力開発にかかる事業主への支援・助成」といった取組が求められていた。

中高年齢障害者の職務再設計や能力開発を推進していくためには、事業主や支援機関における職務再設計のノウハウの蓄積と共有が必要であろう。また、本調査では取組例を把握することができなかったが、支援機器、情報支援技術を導入することによる職業能力の補完も検討する意義があると考えられる。

(3) 生活基盤の安定に関する対応

中高年齢障害者の中には、家庭の生計維持や子育て、介護といった役割を抱えており、生活基盤の安定が切実な課題となっている人もいる。支援者が時間をかけた支援が望ましいと考えても、金銭的不安を抱え、早期の就職を希望する人が多いため、中長期的な支援を実施することが難しい旨を指摘する回

答が見られた。生活基盤の安定化の緊急性等から長期的な支援が実施できない結果、本人の現状に合った働き先、働き方の選択が妨げられている場合があることが推測できるが、この課題に対応するための支援ノウハウや制度の具体的な提案はなかった。今後は、中高年齢障害者の生活基盤の安定化に向けた福祉的支援と就労支援の連携が求められる。

(4) キャリア形成支援

キャリア形成支援に際して難易度が高い課題を尋ねたところ、就職支援の難しさ（年齢による採用制限、新しい職種への挑戦の制約など）、加齢による機能低下（体力・作業効率の低下、職場環境の変化への不応など）、これまでの経験や自尊心への配慮（職歴への固執、役割変化への不応など）、本人と支援者双方のキャリア形成に関するイメージの欠如が挙げられた。このような課題に対して、事例情報の提供、キャリアパスの多様化（一般的な昇進モデルに依存しない選択肢の提示など）、ピアカウンセリング、加齢による機能低下を見越したキャリア形成プランを事業主と作成・共有し、適宜見直す取組などキャリアに関するイメージを形成するための支援や、在職者向けリスキリング、職業能力開発校の活用などのスキルを習得させるための取組が求められていた。中高年齢障害者のキャリア形成を促進するためには、本人、支援者、事業主がキャリア形成の必要性を認識し、多様なキャリアパスを意識し、その人らしい職業人生を送れるようなキャリア形成プランを作成し、適宜見直すことができるよう、キャリア形成に関する事例の収集と提供が求められる。

第 2 章

事業所における 35 歳以上の障害者への 支援状況に関する調査

第2章 事業所における35歳以上の障害者への支援状況に関する調査

第1節 目的

本調査研究で設定した研究設問のうち「経年的変化に伴い生じる職業的課題に対し、中高年齢等障害労働者や事業主はどのような対応を行い、雇用継続を実現しているのか」、「障害のある労働者のキャリアを形成するために、中高年齢等障害労働者はどのような支援を求めており、事業主はどのような支援を行っているのか」に答えるため、事業所における35歳以上の障害者への支援状況について調査を行った。本調査では、職業的課題に対する事業所の対応やキャリア形成支援の実情を把握するべく、さらに以下の設問を設定した。

- 事業所における定年に関する制度及び中高年齢等障害労働者に対するキャリア形成支援に関する状況を明らかにする。
- 経年的な変化により生じた課題がみられる中高年齢等障害労働者への支援の実際を明らかにする。

第2節 方法

1 調査時期と対象

調査は2024年4月～5月にWebフォームを用いて実施した。

調査対象となる事業所を選定するため、調査協力依頼書を、一般企業9,402社及び特例子会社598社の計10,000社に送付した。各企業には、障害者を最も多く雇用している1事業所を選定の上、当該事業所の障害者の雇用管理業務の担当者を回答者とし、アンケート回答フォームへの入力もしくは紙の調査票によって回答するように依頼した。

一般企業は、2023年6月1日時点における障害者雇用状況報告のデータから、障害者を1名以上雇用している企業を対象に、規模×業種による層化抽出により抽出した。層化抽出に用いた分類は、企業規模5分類（45.5人以上～100人未満、100人以上～300人未満、300人以上～500人未満、500人以上～1,000人未満、1,000人以上）及び日本標準産業分類をもとにした業種3分類¹であった。特例子会社は、厚生労働省ホームページに掲載されている2023年6月1日時点の一覧に記載のあった598社を対象とした。

抽出した企業に対し、Web調査の概要及びURLが記載された調査協力依頼書を郵便により送付した。加えて、当機構障害者職業総合センターホームページ上に調査票のダウンロード用データを掲載し、Webフォームでの回答が困難な場合は、ダウンロードした調査票に回答を記入し、電子メール添付又は郵送で返送する方法も可能とした。

2 調査項目（参考：巻末資料2）

（1）事業所の属性

事業所の産業分類、常用雇用労働者数、事業所の形態について回答を求めた。

（2）事業所における障害者の状況と定年に関する制度

事業所で現在雇用している障害者の人数（全体及び35歳以上）、雇用形態、適用されている定年制度及び定年年齢、定年に到達した障害者のうち、継続雇用を希望する者の割合、事業所で雇用している障害者の定年の状況、障害者が定年まで働き続けられるようにするためにどのような課題があるかについて回答を求めた。

（3）事業所におけるキャリア形成支援

事業所における過去5年間の35歳以上の障害者の在籍状況、事業所で実施しているキャリア形成支援、35歳以上の障害者が対象となる支援、及び35歳以上の障害者が実際に参加した支援や、制度を利用した実績がある支援について回答を求めた。

（4）経年的な変化がみられる従業員の支援の実際について

経年的な変化により、今までできていたことができなくなったために、何らかの支援や配慮を実施した従業員の有無について回答を求めた。また、「現在、在籍している」、「過去に在籍していた」

¹ 業種3分類の内訳は以下のとおりである。第一次産業（「農業、林業」、「漁業」）、第二次産業（「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」）、第三次産業（「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業（協同組合等）」、「サービス業（他に分類されないもの）」）

と回答した事業所に対し、経年的な変化がみられる従業員1名以上（最大3名）について以下の内容の回答を求めた。

- ・当該従業員の年齢（調査時点で在籍していない場合は退職時または異動時の年齢）。
- ・当該従業員の在籍年数
- ・当該従業員の主な障害種類、状況
- ・当該従業員が主に担当している業務
- ・当該従業員の雇用形態
- ・経年的な変化によって今までにできていたことができなくなったために、何らかの支援や配慮が必要になった年齢
- ・経年的な変化により生じた課題
- ・経年的な変化により生じた課題の背景にあると考えられる要因
- ・課題に対応するために実施した支援や配慮
- ・実施したと回答した支援や配慮に対する負担感
- ・回答した支援や配慮において、職員、専門家、支援機関等の支援を受けたもの
- ・実施したと回答した支援の結果

（5）35歳以上の障害者の雇い入れ、雇用継続のために事業所が必要と考える支援

35歳以上の障害者の雇い入れ、また長期間の雇用継続にあたり、必要な支援について回答を求めた。

第3節 結果

1 回収状況

948 件の回答を得た（回収率 9.5%）。

2 回答事業所の属性

(1) 事業所の産業分類

事業所の主たる事業の産業分類は図2-1のとおりである。回答件数の総数を分母、産業分類を示す各選択肢の回答数を分子として割合を算出した。その結果、「製造業」（33.8%）の選択率が最も高く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」（14.5%）であった。

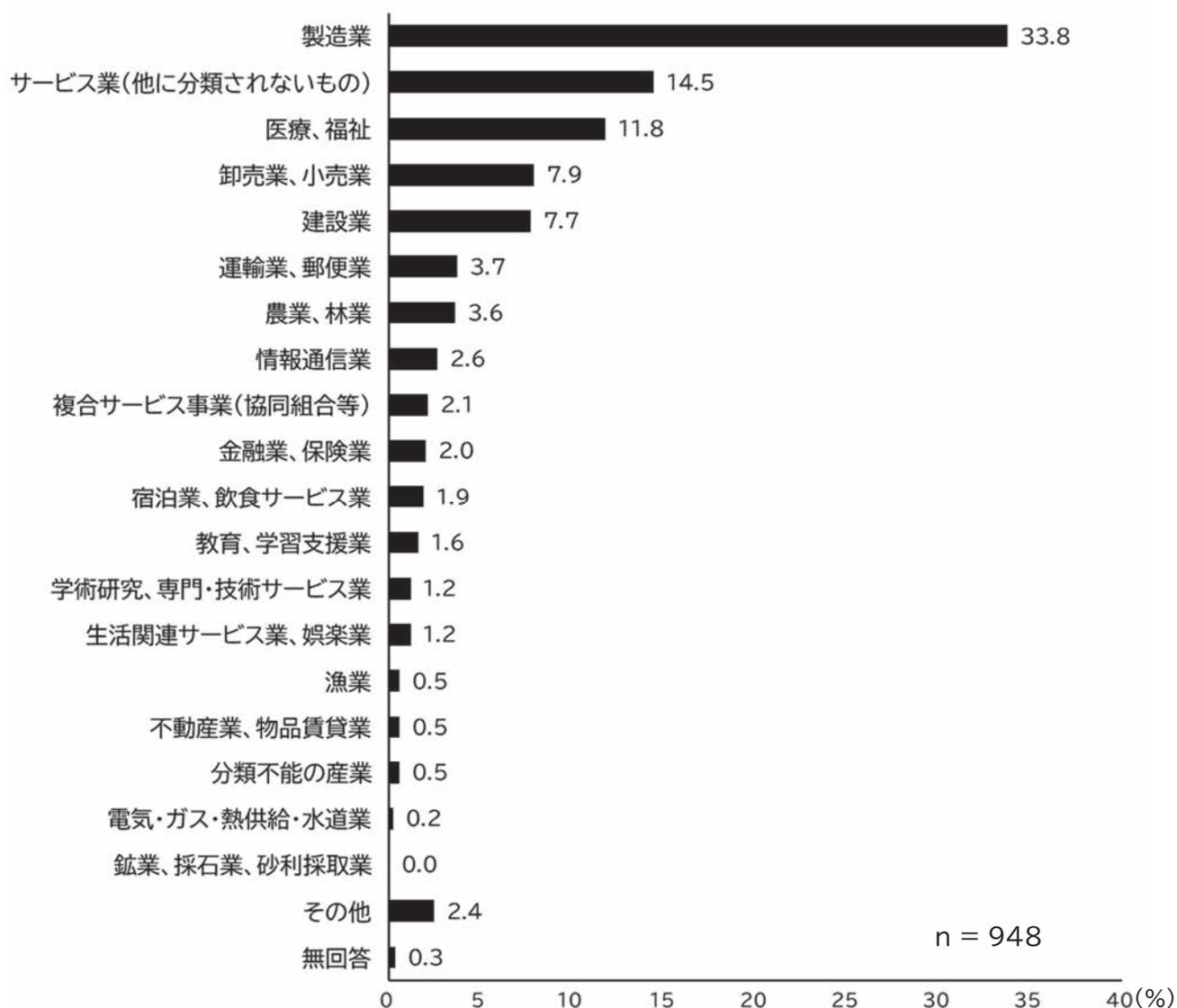


図2-1 産業分類²

² グラフに示した数値は少数点第2位で四捨五入している。そのため、択一式であっても数値の合計が100にならない場合がある。以下同様。

(2) 企業及び事業所の規模

回答日現在の企業規模及び事業所の規模は表 2-1 のとおりである。回答件数の総数を分母、常用雇用労働者数を示す各選択肢の回答数を分子として割合を算出した。その結果、企業全体は「100～299 人」(28.5%)、事業所単体は「40～99 人」(33.5%) の選択率が最も高かった。

表 2-1 企業及び事業所規模

規模 (常用雇用労働者数)	企業全体		事業所単体	
	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)
40 人未満	33	3.5	180	19.0
40～99 人	250	26.4	318	33.5
100～299 人	270	28.5	226	23.8
300～499 人	161	17.0	89	9.4
500～999 人	128	13.5	55	5.8
1,000 人以上	101	10.7	32	3.4
無回答	5	0.5	48	5.1
合計	948	100	948	100

(3) 事業所の形態

事業所の形態は図 2-2 のとおりである。回答件数の総数を分母、事業所の形態を示す各選択肢の回答件数を分子として割合を算出した。その結果、「一般の事業所」(87.7%) の選択率が最も高く、「特例子会社」(9.2%)、「就労継続支援 A 型事業所」(0.4%) と続いた。

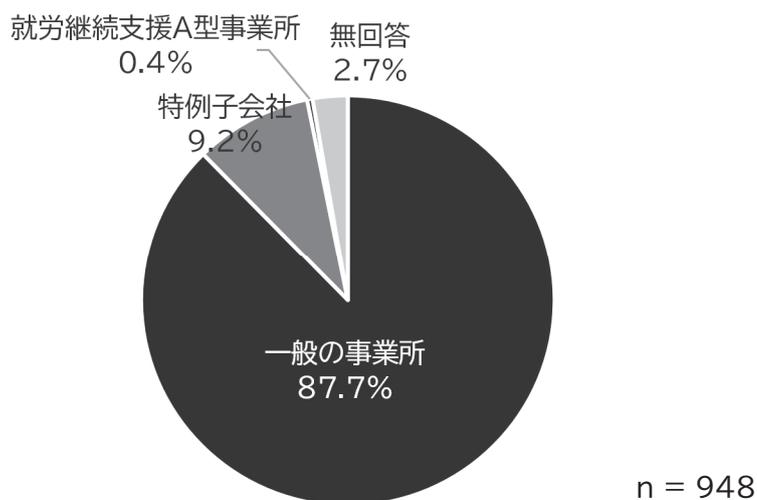


図 2-2 事業所の形態

(4) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況は図2-3のとおりである。回答件数の総数を分母とし、各障害種類について1人以上雇用している事業所数を分子として割合を算出した。1人以上雇用している事業所数の割合が最も多かったのは、「身体障害」(76.7%)であり、「精神障害」(53.3%)、「知的障害」(45.1%)と続いた。

また、障害者を雇用している事業所の割合と35歳以上の障害者を雇用している事業所の割合の差が最も大きいのは知的障害(15.9ポイント)であり、最も小さいのは高次脳機能障害(0.4ポイント³⁾であった。

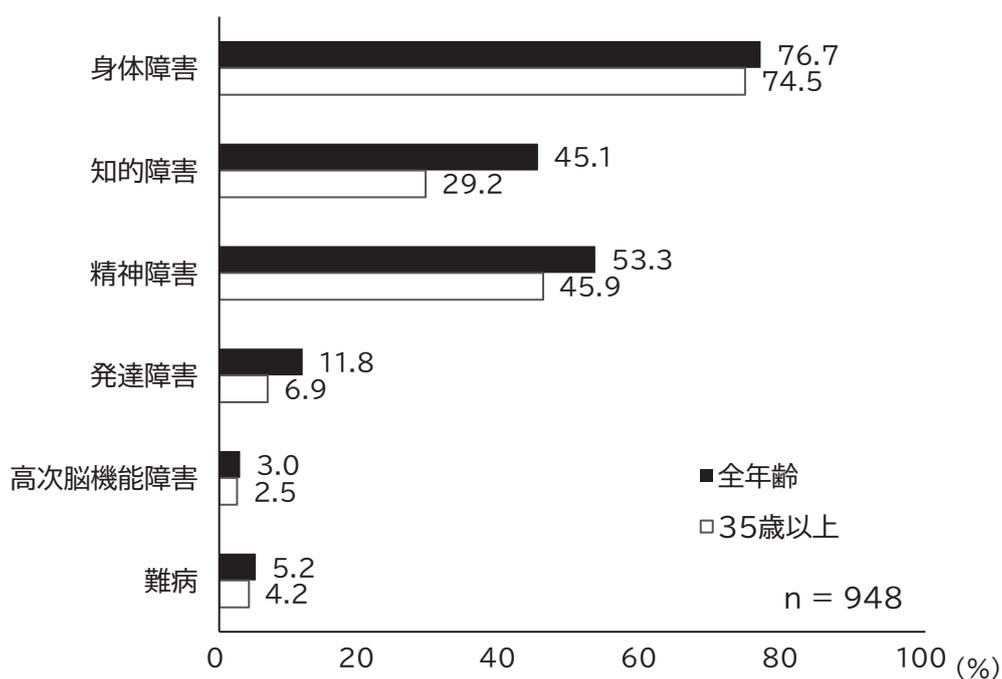


図2-3 障害者の雇用状況

³ 高次脳機能障害者を雇用している事業所は全年齢で28件、35歳以上で24件であった。これらの数値から割合の差を計算するとポイント差は約0.4となる。

(5) 障害者の雇用形態

事業所で雇用している障害者の雇用形態は図2-4のとおりである。回答件数の総数を分母とし、雇用形態を示す各選択肢の回答数を分子として割合を算出した。その結果、「正社員」(72.5%)が最も選択率が高く、次いで「パート、アルバイト」(42.3%)であった。

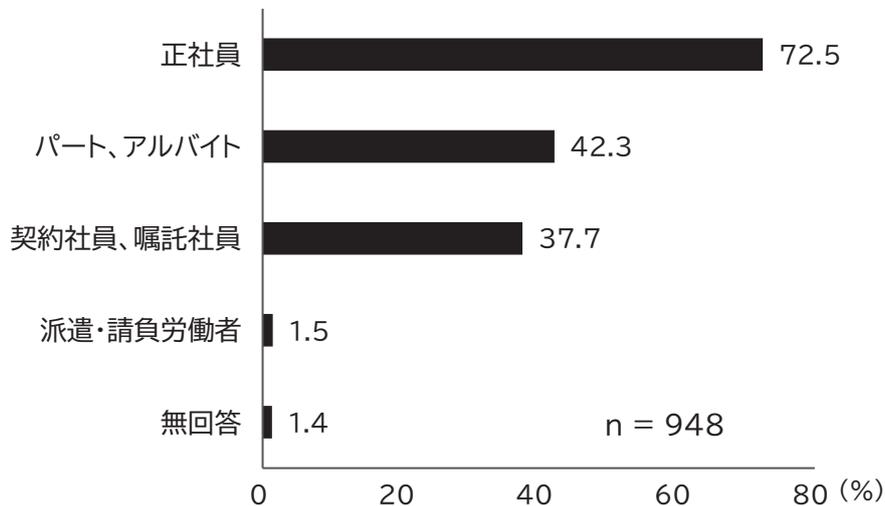


図2-4 障害者の雇用形態 (複数回答)

(6) 障害者の定年制度の状況

ア 定年制度の有無

事業所で雇用している障害者に適用されている定年制度は図2-5のとおりである。回答件数の総数を分母とし、定年制度を示す各選択肢の回答数を分子として割合を算出した。その結果、「定年制度がある」(83.0%)が最も選択率が高く、次いで、「雇用形態、職種等により異なる」(12.3%)であった。

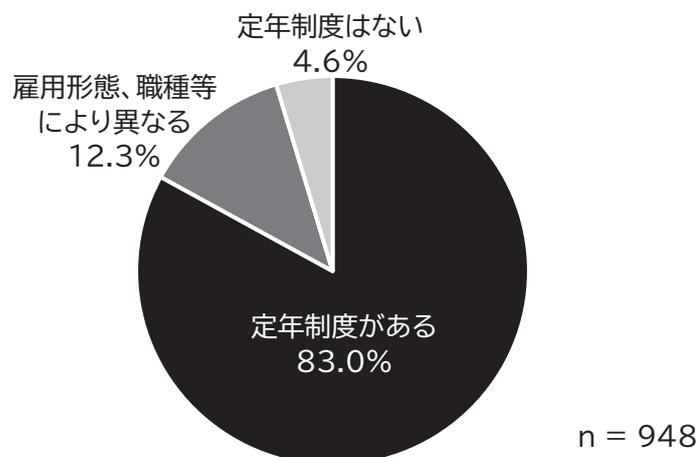


図2-5 定年制度の有無

さらに、「雇用形態、職種等により異なる」と回答した事業所に対し、その具体的な内容について自由記述で回答を求めたところ 118 件の回答が得られた。そのうち、雇用形態による違いについて説明した記述が 88 件（例：「正社員にはあるが契約社員にはない」、「パート、アルバイトの定年制度は設けていない」等）、次いで職種による違いについて説明した記述が 5 件（例：「医師・看護師、教員等の専門職とその他の職種で異なる」等）であった。

イ 定年年齢

定年年齢は図 2-6 のとおりである。本節 2（6）アで「定年制度がある」または「雇用形態、職種により異なる」と回答した件数を分母とし、定年年齢を示す各選択肢の回答数を分子として割合を算出した。その結果、「60 歳」が最も選択率が高く（63.3%）、次いで「65 歳」（29.2%）であった。

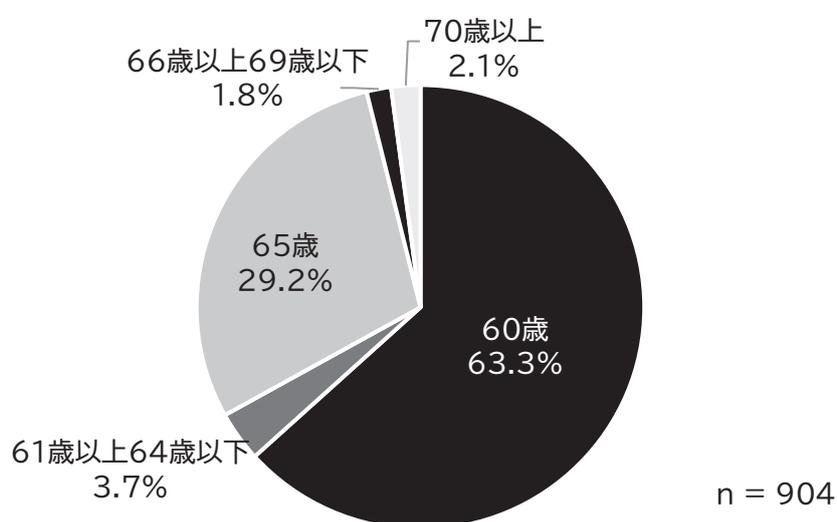


図 2-6 定年年齢

ウ 継続雇用希望者の割合

継続雇用希望者の割合は図2-7のとおりである。本節2(6)イで「60歳」または「61歳以上64歳以下」と回答した件数を分母とし、定年に到達した障害者のうち、継続雇用を希望する者の割合を示す選択肢の回答数を分子として割合を算出した。その結果、「定年到達者がいない」が選択された割合が最も高く(51.1%)、次いで「全員」(31.4%)であった。

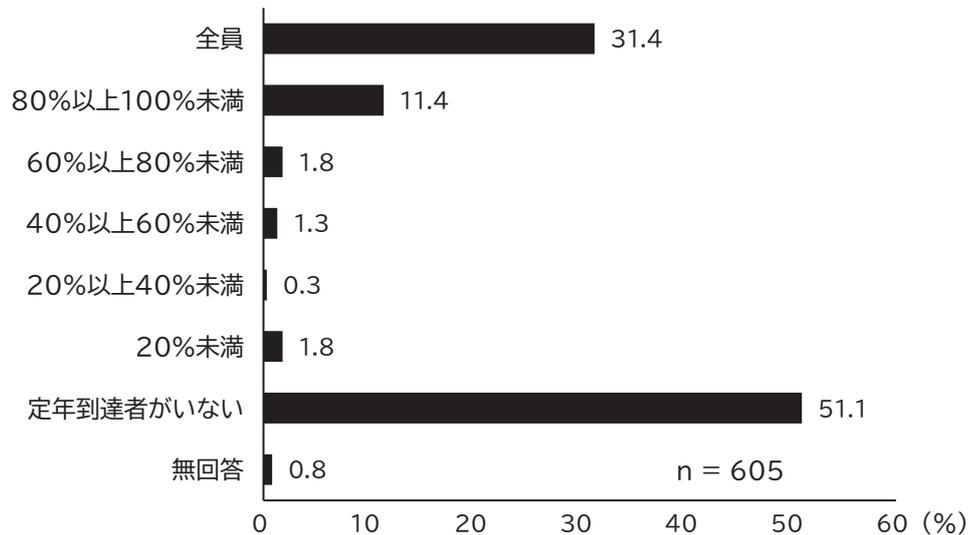


図2-7 継続雇用希望者の割合

エ 障害者の退職の時期等

障害者の退職の時期等は図2-8のとおりである。本節2(6)アで「定年制度がある」または「雇用形態、職種により異なる」と回答した件数を分母とし、事業所で雇用している各障害者の退職の時期等を示す選択肢の回答数を分子として割合を算出した。その結果、「年齢が若いため、定年到達者がいない」(48.6%)の選択率が最も高く、次いで「ほとんどが定年まで勤めている」(31.2%)であった。

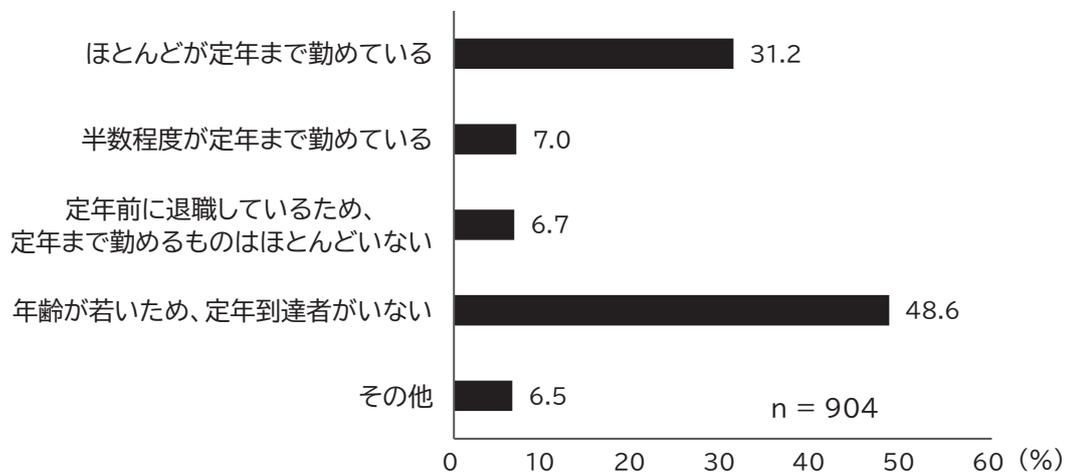


図2-8 障害者の退職の時期等

オ 障害者が定年まで働き続けられるようにする上での課題

本節 2 (6) エで「半数程度が定年まで勤めている」または「定年前に退職しているため、定年まで勤めるものはほとんどいない」と回答した事業所を対象に、障害者が定年まで働き続けられるようにする上でどのような課題があるか自由記述で回答を求めた。

得られた 88 件の回答について、複数の内容が記載されている回答を分割し、94 件とした上で、個々の意味内容の類似性に従い分類した。自由記述の分類に当たっては、研究担当者複数名で妥当性を検討した。複数のカテゴリーに関わる支援内容が書かれている記述については、該当するそれぞれのカテゴリーを適用した。分類結果と記述例を表 2-2 に示す。「サポート体制の強化」や「個別状況に応じた働き方の構築と処遇」に関する課題が多く挙げられた。

表 2-2 障害者が定年まで働き続けられるようにするための課題

カテゴリー	件数	記述例
サポート体制の強化	26	人員不足のためサポートしきれないこと 障害者が難しいと感じる状況をサポートできる環境整備が必要
個別状況に応じた働き方の構築と処遇	24	高齢になっても安心して働ける業務の提供が難しい 賃金の額について課題がある 業務負担を軽減したり、時間単位勤務で融通を利かすことができるような体制の構築が課題 スキルアップ等を図る仕組みがないこと
業務の切り出しや変更	13	出来ていた仕事や環境に適応できなくなった時、代替の仕事を作ることが難しい 体力的に負荷の少ない作業の切り出しが難しい 作業の軽減策と平等性の確保を検討する必要がある
周囲との関係構築	11	職場内で障害をオープンにできる環境を作ることが課題 他の従業員が障害者の特性を理解することが課題
中高年齢障害者が働きやすい作業環境や設備の整備	9	事業所の造りが古く、障害者の方のための設備が整っていないこと 工場内のバリアフリー化をする必要があること
中高年齢障害者の仕事継続の意思と意欲	4	本人の働く意欲を保つ・高めることが難しい
教育研修の充実	4	ペーパーレスになってきており、パソコンスキルがないと仕事なくなる 指導者の育成に課題がある
その他の課題	7	障害者支援機関との連携を強化する必要がある
特に課題はない	8	

3 事業所におけるキャリア形成支援

(1) 事業所で実施しているキャリア形成支援

35歳以上の障害者が対象となるキャリア形成支援の実施状況は図2-9のとおりである。過去5年間に35歳以上の障害者が在籍していたと回答した865件を分母とし、キャリア形成支援を示す各選択肢の回答数を分子として割合を算出した。その結果、「キャリアに関する相談」(38.4%)の選択率が最も高く、次いで「目標管理制度」(25.8%)であったが、「35歳以上の障害者が対象となる支援はない」と回答した事業所も34.6%あった。

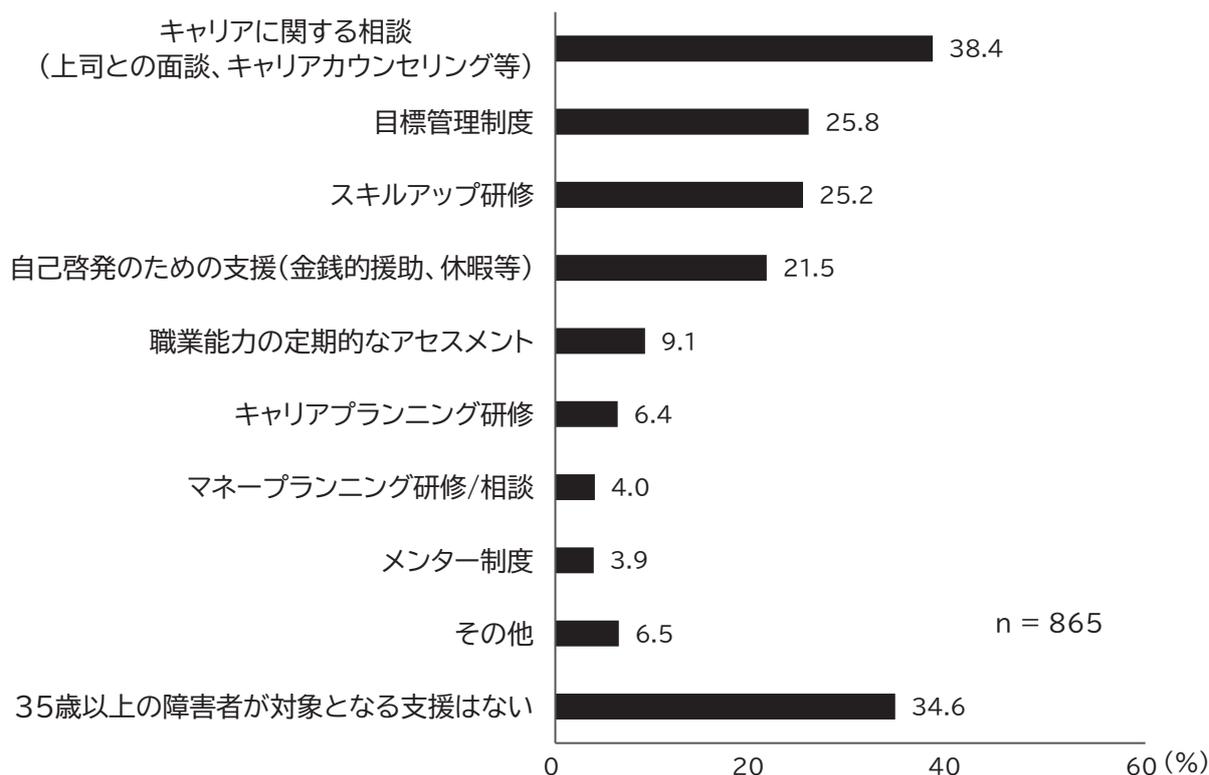


図2-9 キャリア形成支援の実施状況 (複数回答)

(2) キャリア形成支援の参加状況

キャリア形成支援の参加状況は図2-10のとおりである。本節3(1)で「35歳以上の障害者が対象となる支援はない」以外を選択した事業所を対象に、35歳以上の障害者が実際に参加したり、制度を利用した実績のある支援について当てはまるもの全てに回答を求めた。回答者は3(1)で選択したキャリア形成支援の項目及び「参加したり、制度を利用した実績はない」のみ選択可能であった。「参加したり、制度を利用した実績はない」と「無回答」については3(1)で「35歳以上の障害者が対象となる支援はない」以外を選択した件数を分母、それ以外の選択肢については、3(1)の各選択肢の回答数を分母とした。さらに、各選択肢の回答数を分子とし、割合を算出した。その結果、最も選択率が高かったのは「目標管理制度」(88.8%)であり、次いで「キャリアに関する相談」(84.3%)であった。「参加したり、制度を利用した実績はない」と回答した事業所も19.8%あり、35歳以上の障害者を対象としたキャリア形成支援が何等か実施されているものの、実際に参加した社員がいない事業所も一定数あることが示された。

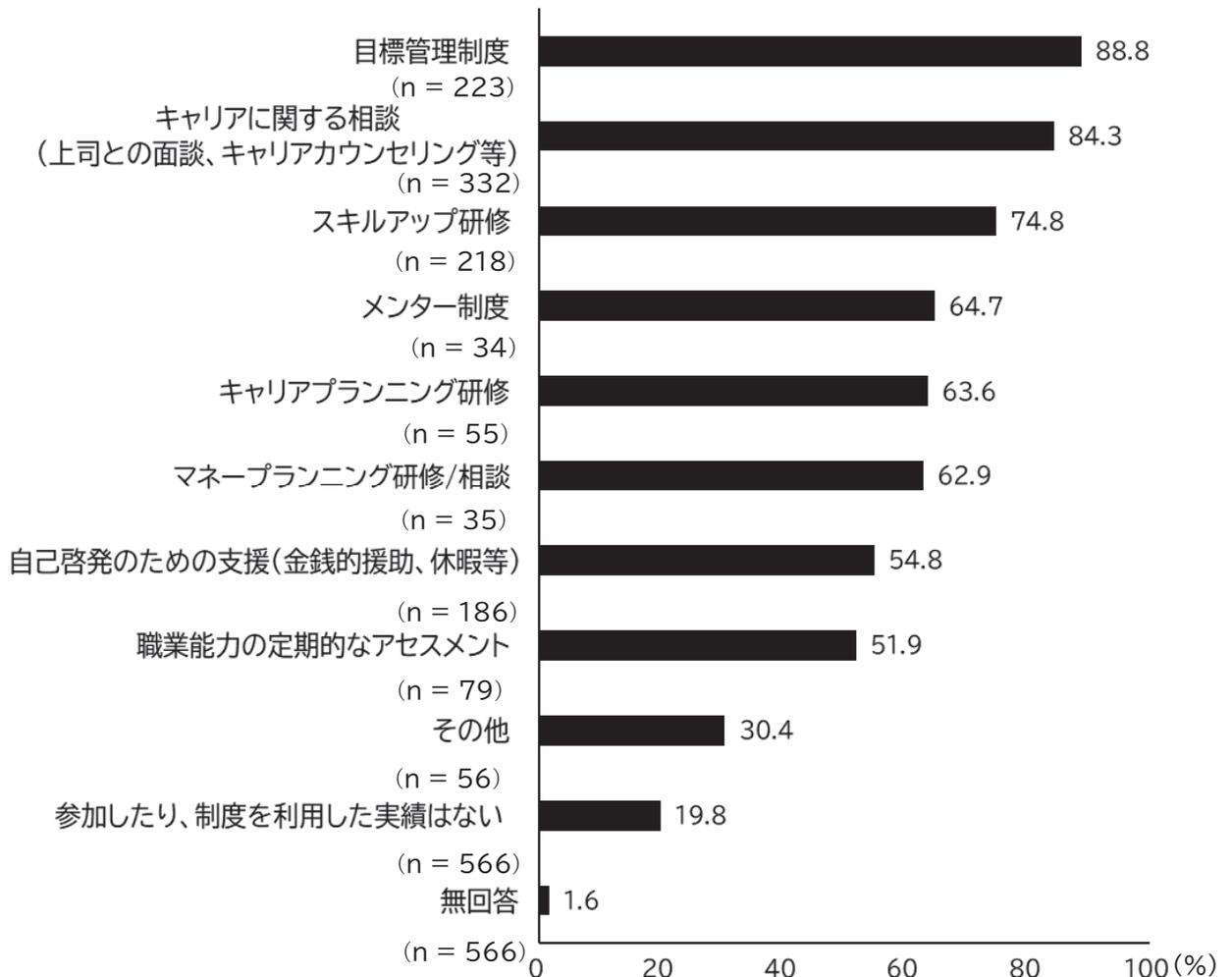


図2-10 キャリア形成支援の参加状況 (複数回答)

4 経年的な変化による課題がみられる従業員の支援の実際

(1) 経年的な変化による課題がみられる従業員の在籍状況

経年的な変化により、今までできていたことができなくなったために、何らかの支援や配慮を実施した従業員の在籍状況は図2-11のとおりである。事業所で過去5年間に35歳以上の障害者が在籍していたと回答した件数を分母とし、在籍状況を示す各選択肢の回答数を分子として割合を算出した。その結果、23.0%の事業所から「現在、在籍している」、8.7%の事業所で「過去に在籍していた」との回答が得られた。

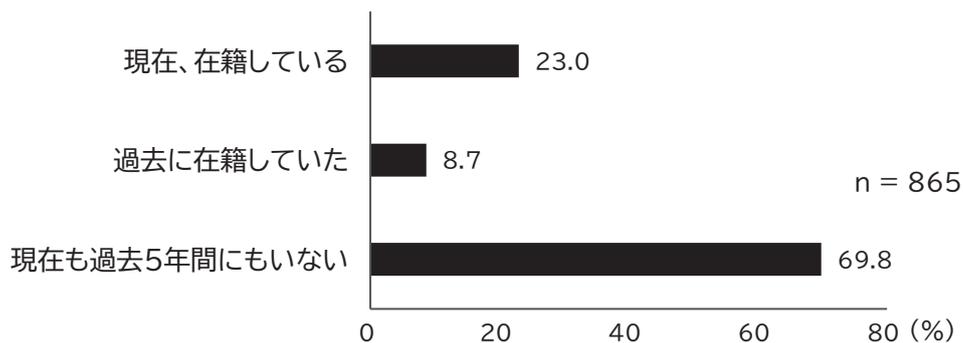


図2-11 経年的な変化による課題が認められる従業員の在籍状況（複数回答）

(2) 経年的な変化がみられる従業員について

本節4(1)で「現在、在籍している」または「過去に在籍していた」を選択した事業所に対して、35歳以上の障害者で、経年的な変化により従来できていたことができなくなった従業員を1名想定してもらい、当該従業員に関する設問への回答を求めた。回答は最大3名まで可能とし、290事例の回答を得た。

ア 当該従業員の主な障害種類

当該従業員の主な障害種類は図 2-12 のとおりである。事例の総数を分母、障害種類を示す各選択肢の回答件数を分子として割合を算出した。その結果、「肢体不自由」(25.5%) の選択率が最も高く、「精神障害」(20.0%)、「内部障害」(19.7%) と続いた。

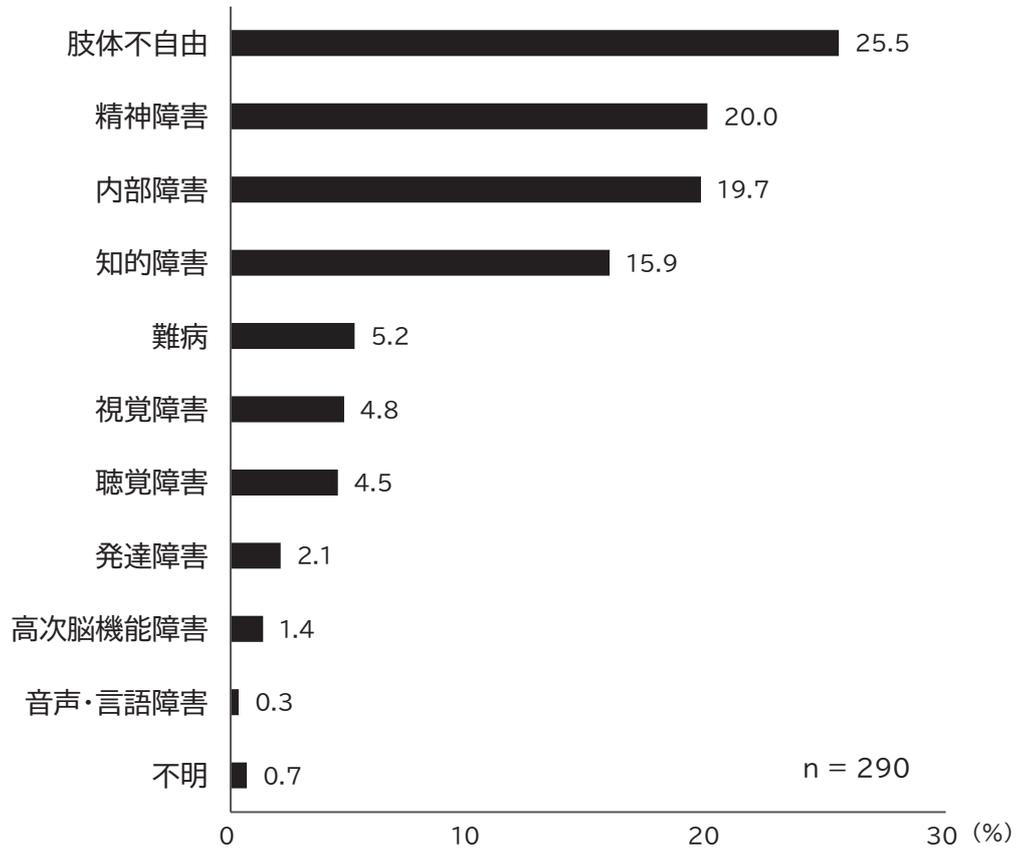


図 2-12 当該従業員の主な障害種類

イ 当該従業員の年齢の分布

当該従業員の年齢の分布は図 2-13 のとおりである。事例の総数を分母、年齢階級別の件数を分子として割合を算出した。年齢の分布をみると 55～65 歳未満が最も割合が高かった（35.9%）。また、年齢の代表値は、平均 53.7 歳（±9.5）、最頻値 60 歳、最大値 75 歳、最小値 35 歳、中央値 54 歳であった。

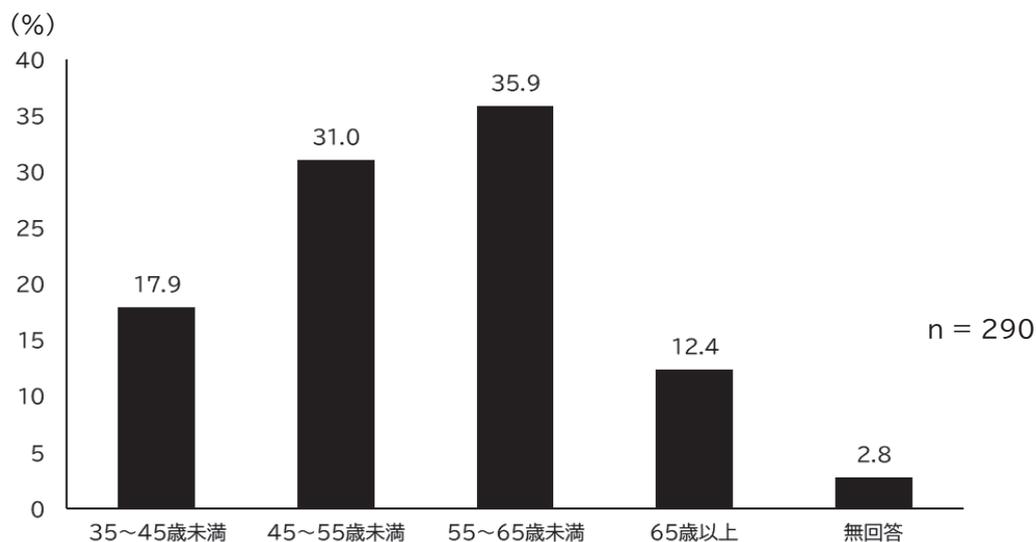


図 2-13 当該従業員の年齢の分布

ウ 当該従業員の障害者雇用率制度の対象確認時期

当該従業員の障害者雇用率制度の対象確認時期は図 2-14 のとおりである。事例の総数を分母、確認時期を示す各選択肢の回答件数を分子として割合を算出した。その結果、「就職時に本人の申告により障害者雇用率制度の対象として確認した者である」（38.6%）が最も選択率が高く、次いで「就職後に本人の申告により障害者雇用率制度の対象として確認した者である」（28.3%）であった。

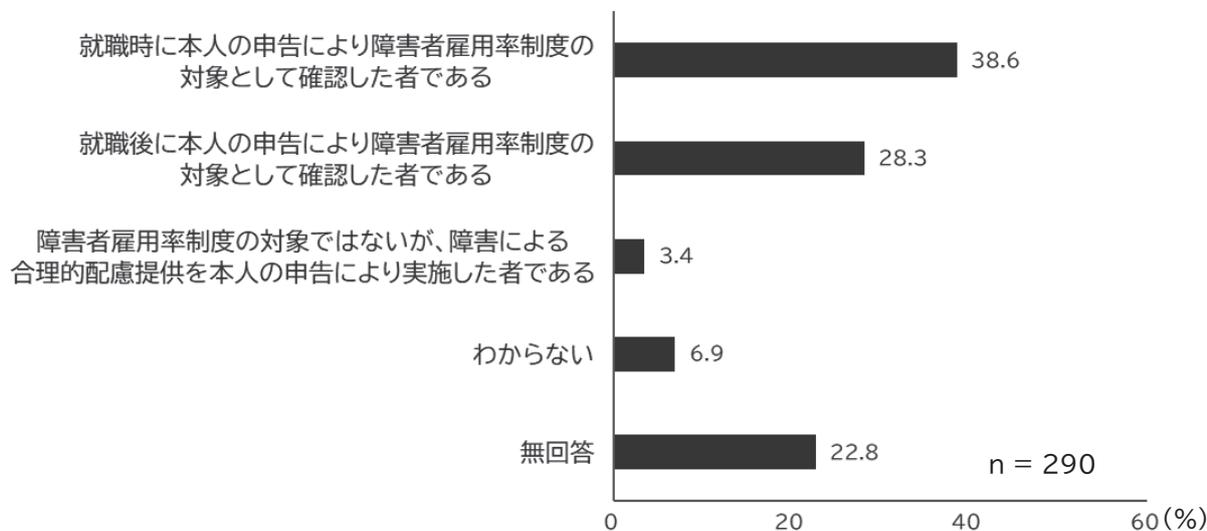


図 2-14 当該従業員の障害者雇用率制度の対象確認時期

エ 当該従業員の雇用形態

当該従業員の雇用形態は図 2-15 のとおりである。事例の総数を分母、雇用形態を示す各選択肢の回答件数を分子として割合を算出した。その結果、「正社員」(48.3%) が最も選択率が高く、次いで「パート、アルバイト」(26.9%) であった。

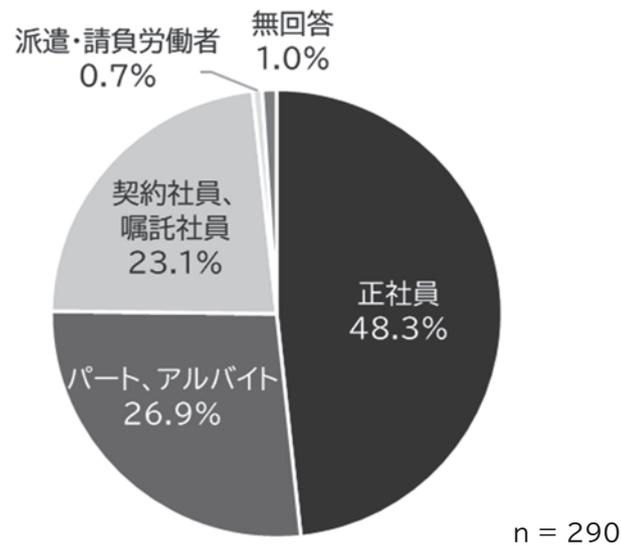


図 2-15 当該従業員の雇用形態

オ 当該従業員が経年的な変化により支援や配慮が必要になった年齢

当該従業員が経年的な変化により支援や配慮が必要になった年齢の分布は図 2-16 のとおりである。事例の総数を分母、年齢階級別の件数を分子として割合を算出した。年齢の分布をみると 45～55 歳未満が最も割合が高かった (24.1%)。また、代表値は、平均 51.1 歳 (± 8.7)、最頻値 50 歳、最大値 72 歳、最小値 34 歳、中央値 50 歳であった。

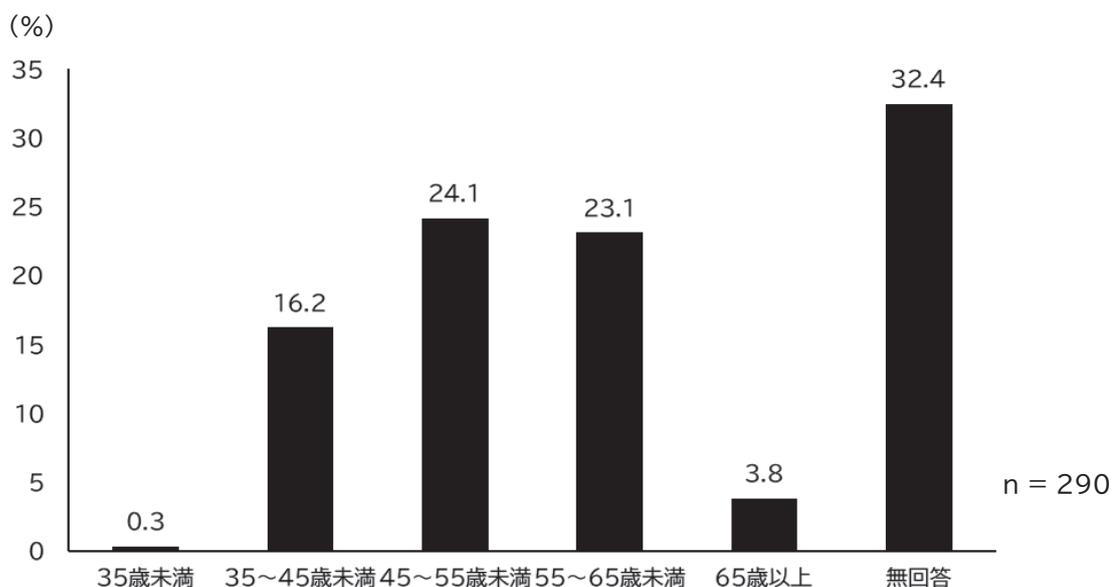


図 2-16 当該従業員が経年的な変化により支援や配慮が必要になった年齢

カ 当該従業員の在籍年数

当該従業員の在籍年数の分布は図2-17のとおりである。事例の総数を分母、年数階級別の件数を分子として割合を算出した。また、代表値は平均17.0年(±12.8)、最頻値5年、最大値47年、最小値0年、中央値14年であった。年数の分布をみると10年未満が最も割合が高かった(35.2%)。

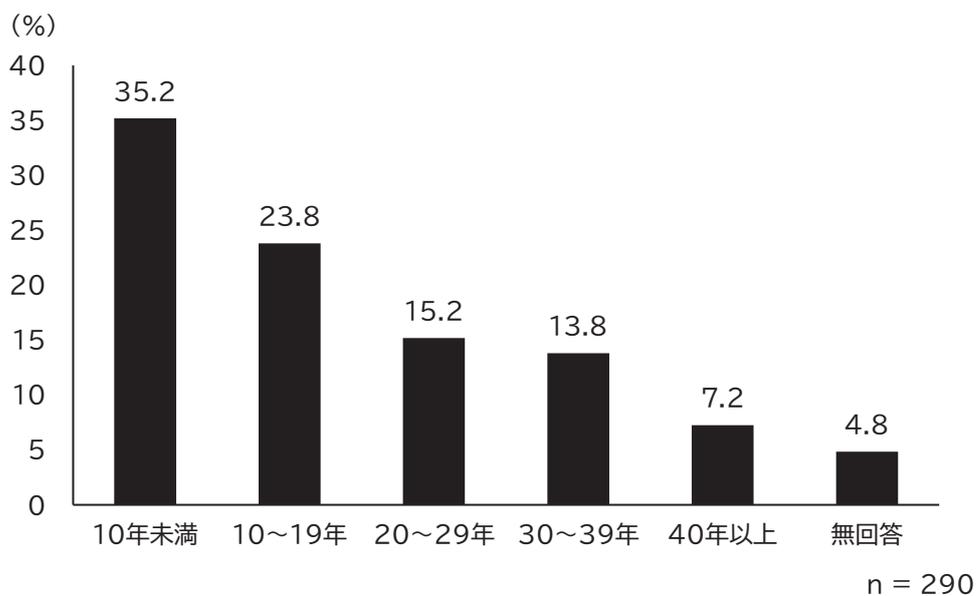


図2-17 当該従業員の在籍年数

キ 当該従業員の担当業務

当該従業員が主に担当している業務は図2-18のとおりである。事例の総数を分母、担当業務を示す各選択肢の回答件数を分子として割合を算出した。その結果、「事務」(32.4%)の選択率が最も高く、「運搬・清掃・包装・選別等」(16.2%)、「製造・修理・塗装・製図等」(15.5%)と続いた。

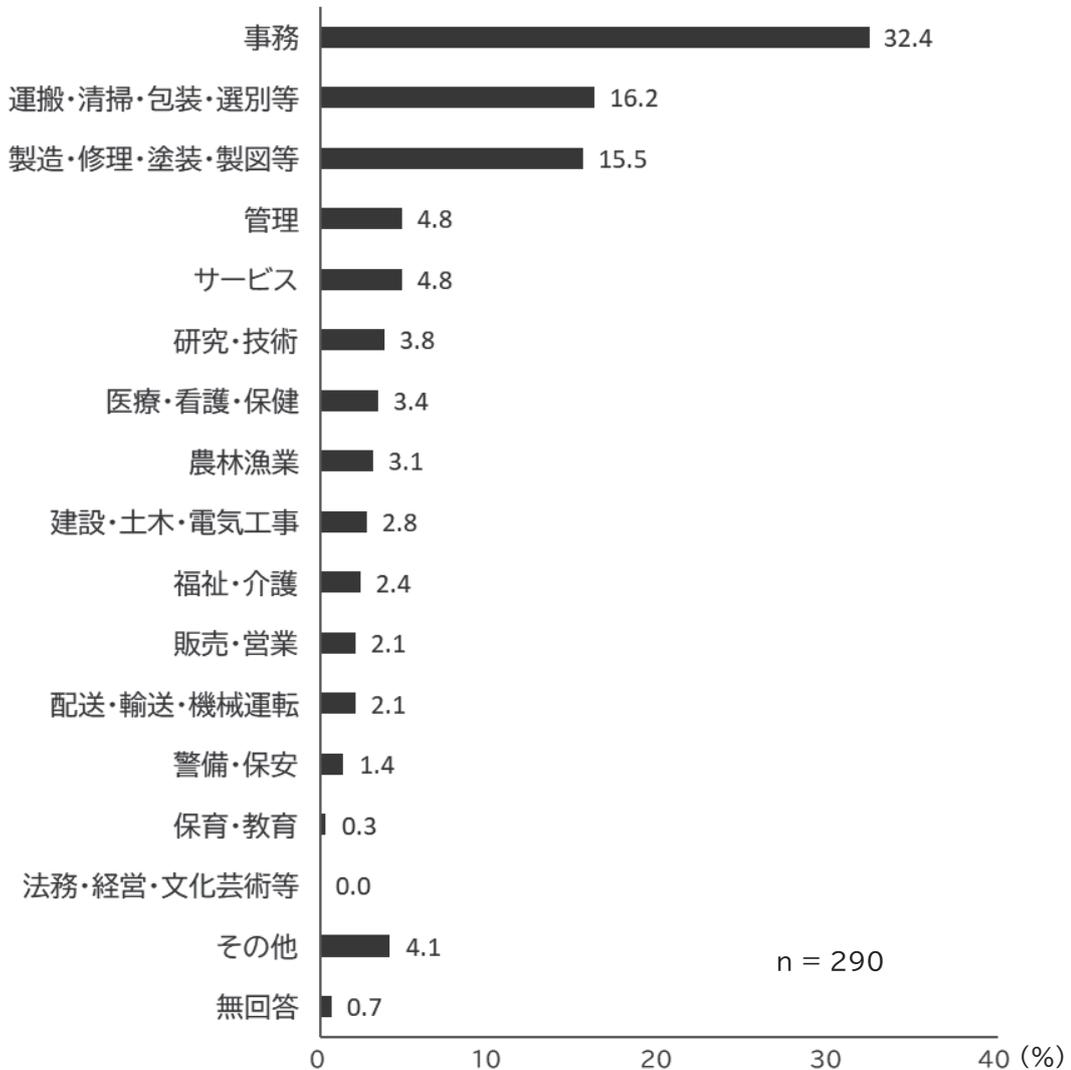


図2-18 当該従業員の担当業務

ク 経年的な変化によって生じた課題

当該従業員に経年的な変化により生じた課題は図 2-19 のとおりである。事例の総数を分母、課題を示す各選択肢の回答件数を分子として割合を算出した。その結果、「健康管理」(49.0%)の選択率が最も高く、次いで「労働能力・生産性」(47.2%)であった。

さらに、各選択項目の具体例の記述を求めた。各選択肢に対応する記述例を表 2-3 に示す。

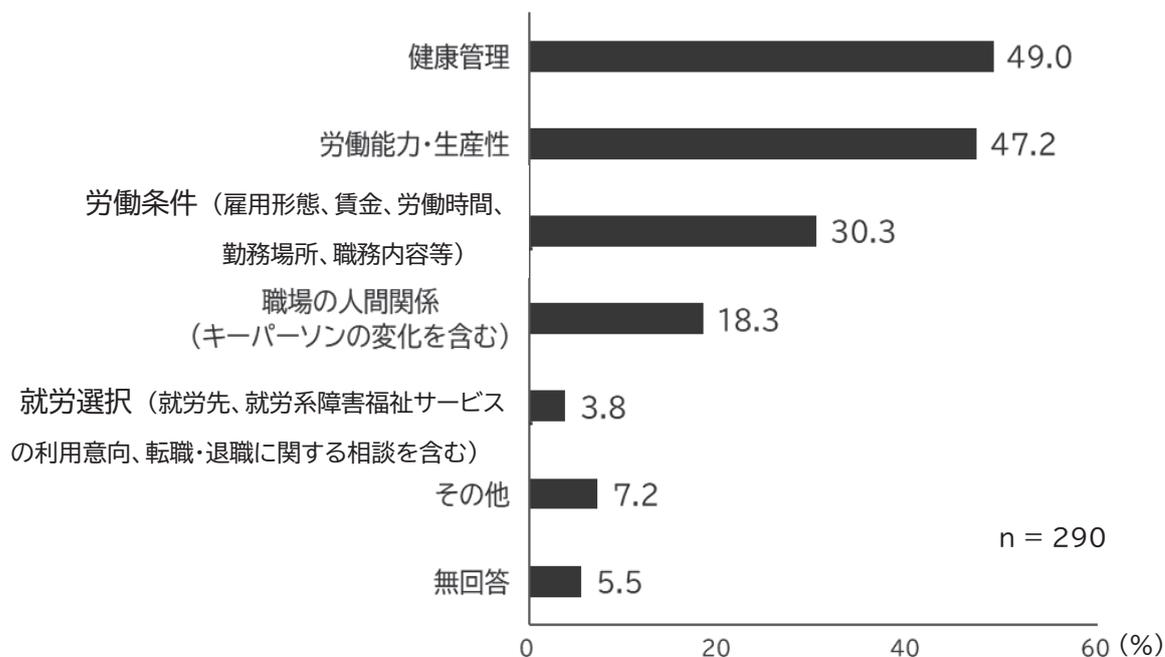


図 2-19 経年的な変化によって生じた課題 (複数回答)

表 2-3 各選択項目に関連した具体的な内容の記述例

選択項目	記述例
健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ・急な体調不良で休みがちになった ・経年とともに体力の低下や体調変化(血圧・疲労の蓄積等)が見られ、仕事を休むことが増えてきた
労働能力・生産性	<ul style="list-style-type: none"> ・業務(清掃)での所要時間がだんだん長くなってきた ・ケアレスミスの増加
労働条件	<ul style="list-style-type: none"> ・体調悪化による労働日数変更 ・通勤困難
職場の人間関係	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションがとりにくくなってきた ・些細なことでイライラし他の従業員とトラブルになった
就労選択	<ul style="list-style-type: none"> ・経年とともに健康への配慮や相談を行うことが多くなり、ご本人より就労継続支援 B 型事業所への変更の意向が確認された

ケ 経年的な変化によって生じた課題の背景

本節4(2)クで選択した経年的な変化により生じた課題の背景にあると考えられる要因は図2-20のとおりである。事例の総数を分母、要因を示す各選択肢の回答件数を分子として割合を算出した。その結果、「疾病や障害の進行や不調を繰り返すなどの問題が生じるようになった」(43.8%)の選択率が最も高く、次いで「体力や運動能力などの問題が生じるようになった」(40.0%)であった。

さらに、課題の背景について具体的な記述を求めた。各選択項目と対応する記述例を表2-4に示す。

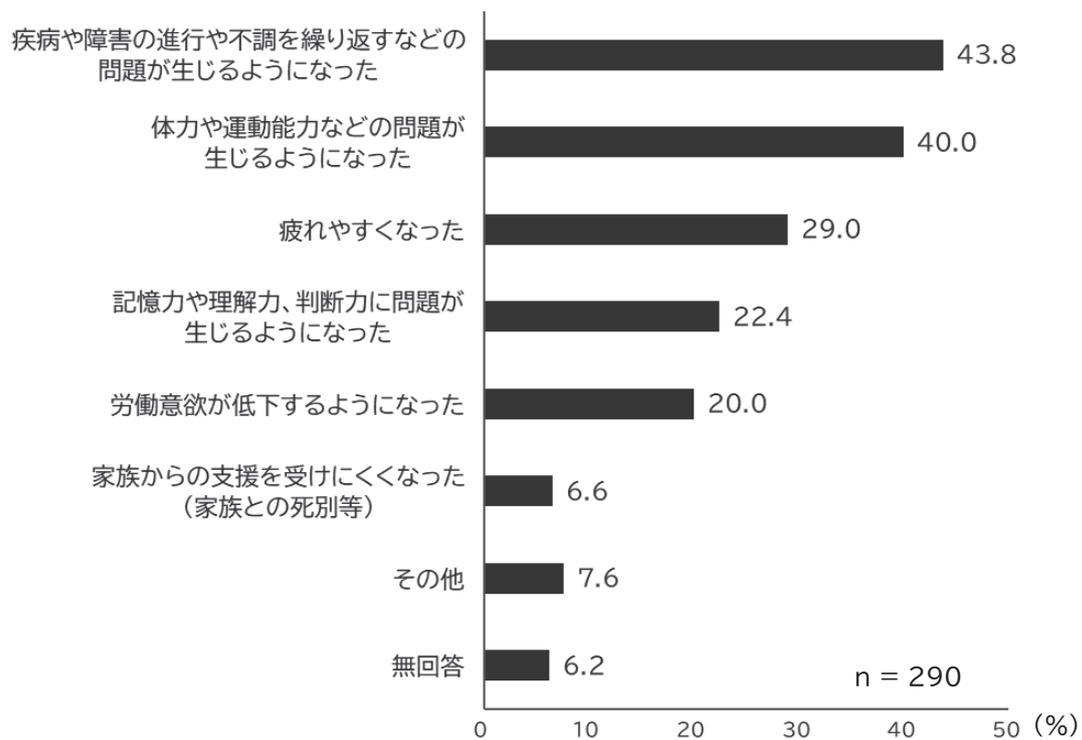


図2-20 経年的な変化によって生じた課題の背景 (複数回答)

表 2 - 4 各選択項目に関連した具体的な内容の記述例

選択項目	記述例
疾病や障害の進行や不調を繰り返すなどの問題が生じるようになった	<ul style="list-style-type: none"> ・内部障害の合併症等と思われる身体的な障害の顕在化により、業務上の自動車の使用が困難になった ・人工透析を行うため、週3回の通院が必要となった
体力や運動能力などの問題が生じるようになった	<ul style="list-style-type: none"> ・体力や集中力が低下し、仕事上のミスが多くなった ・長時間の作業に対応できなくなった
疲れやすくなった	<ul style="list-style-type: none"> ・以前より休息が必要になった ・疲れやすくなり、うまくいかないとイライラするようになった
記憶力や理解力、判断力に問題が生じるようになった	<ul style="list-style-type: none"> ・認知機能の低下により集中状態を維持できない ・短期記憶能力が低下し、従来から従事していた業務に伴う手順などを正しく実行できなくなった
労働意欲が低下するようになった	<ul style="list-style-type: none"> ・労働意欲低下から欠勤 ・明らかに重いものを持たなくなったり、作業の手が遅くなったりした
家族からの支援を受けにくくなった(家族との死別等)	<ul style="list-style-type: none"> ・家族との死別や高齢化で、介護の必要が出てきた ・就労に大きな課題がなく、両親がご存命の間は生活面での不安も口にすることがなかったが、ほぼ同時期にご両親が不調(後に死亡)となったことで、身だしなみ、金銭管理等々、生活全般に問題が多発した

コ 課題に対応するために実施した支援や配慮

本節 4 (2) クで選択した経年的な変化により生じた課題に対応するために実施した支援や配慮は図 2-21 のとおりである。事例の総数を分母、支援や配慮を示す各選択肢の回答件数を分子として割合を算出した。その結果、「健康管理に関する配慮」(44.1%) の選択率が最も高く、次いで「就業時間や柔軟な休暇の取得に関する配慮」(43.4%) と続いた。

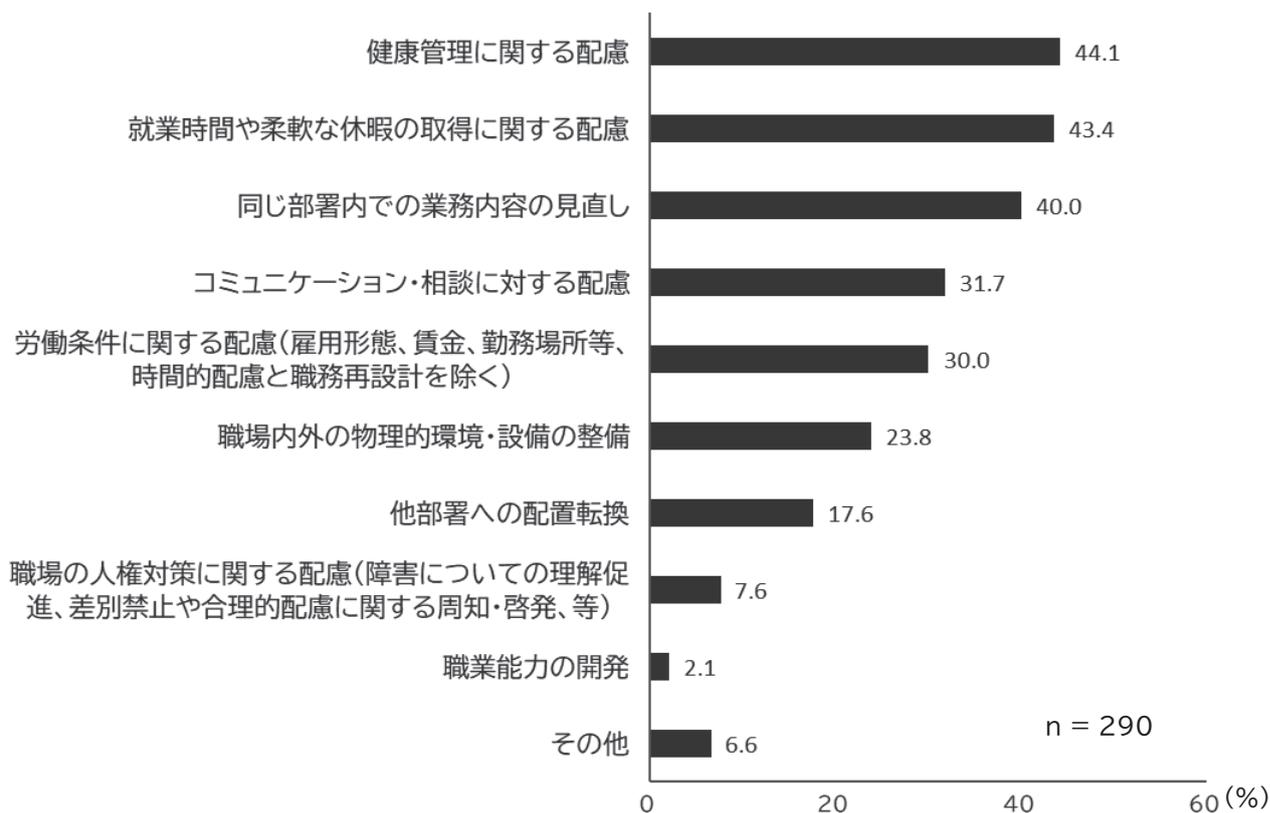


図 2-21 課題に対応するために実施した支援や配慮 (複数回答)

さらに、「同じ部署内での業務内容の見直し」又は「他部署への配置転換」を選択した回答者に対して、業務を変更する前と後のそれぞれの業務内容について自由記述で回答を求めた。変更前後の業務内容両方ともに記述のあった 132 件を分析対象とした。回答内容について「業務内容の変更」、「事務作業への変更」、「業務範囲の変更」、「業務実施方法の変更」、「業務実施体制の変更」、「業務場所の変更」、「業務負担の変更」に分類を実施した。分類結果と記述例は表 2-5 である。

表 2—5 業務変更の分類結果と記述例

類型	変更前	変更後
業務内容の変更	運搬	→ 清掃
	見回り業務	→ 受付業務
	生産ライン業務	→ PC作業・掃除・軽作業
事務作業への変更	設計業務、外部業者との交渉	→ 内部の事務作業
	自動車整備	→ 一般事務
	機械オペレーター	→ パソコン作業
業務範囲の変更	清掃作業	→ 清掃作業の中で、同一作業の時間を増やした
	生産～出荷までの一連業務	→ 移動や選別業務は無くして、単純作業のみ
	事務全般にて、データ入力その他、電話応対も	→ データ入力メインにて、電話応対は実施しない
業務実施方法の変更	出張健診における事務補助(立ち仕事)	→ 事務所内で着座にてできる事務補助
	清掃業務	→ 雑巾を使う内容をなくした
業務実施体制の変更	単独で行う業務	→ 健常者と一緒に取り組む業務
	製造ラインでの業務	→ 1人工程
業務場所の変更	畑での農作業	→ 室内で栽培できる作物の栽培、出荷準備
	出社しないとできない業務も一定数あり	→ 基本的に在宅勤務で処理できる業務のみを抽出
	全ての受注先からの交通誘導業務	→ トイレに配慮した現場での交通誘導業務
業務負担の変更	コミュニケーションを必要とする清掃作業	→ 作業が定型化している清掃作業
	納期のある業務	→ 納期のない業務
	管理職として顧客からのクレーム対応を行う	→ 本人の希望により管理職を解き、管理部門での対人業務の少ない業務とした。

サ 支援や配慮に対する負担感

本節4(2)コで実施した支援や配慮に対する負担感は図2-22のとおりである。事例の総数を分母、負担感を示す各選択肢の回答件数を分子とした割合を算出した。その結果、「あまり負担に感じない」(39.7%)の選択率が最も高く、次いで「やや負担に感じる」(30.3%)であった。

さらに、負担感の内容について、実施した支援や配慮の内容とあわせて具体的な記述を求めた。負担感と対応する記述例を表2-6に示す。負担を感じる理由として、支援や配慮を実施したことにより、周囲の従業員の負担が増加することに関する記述が多くみられた。

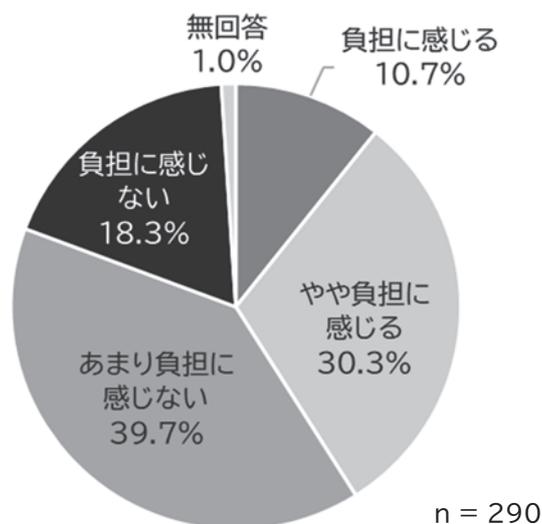


図2-22 支援や配慮に対する負担感

表2-6 負担感に関連した具体的な内容の記述例

負担感	記述例
負担を感じる	業務を分散したことにより、他の職員の負担が増加した
やや負担に感じる	梱包作業の漏れがあり、手順を明記したものを整備したが、再確認作業が常に発生した
あまり負担に感じない	時間調整のみであったため、負担は少ない
負担に感じない	障害者の状況を同じ仕事をするメンバーに周知していた 専任業務は特になかったため、実際にお休みしていた期間はフォローし合い、負担を感じることは少なかった

シ 支援を受けた支援機関等

本節4(2)コで選択した支援や配慮の実施における、支援を受けた職員、専門家、支援機関等は図2-23のとおりである。事例の総数を分母、支援機関等を示す各選択肢の回答件数を分子として割合を算出した。その結果、「職員、専門家、支援機関の支援を受けていない」(44.8%)の選択率が最も高かった。支援を受けている中では、「職場の産業医、看護師、保健師などの産業保健スタッフ」(12.8%)の選択率が最も高く、「障害者就業・生活支援センター」(12.1%)、「医療機関」(11.4%)と続いた。

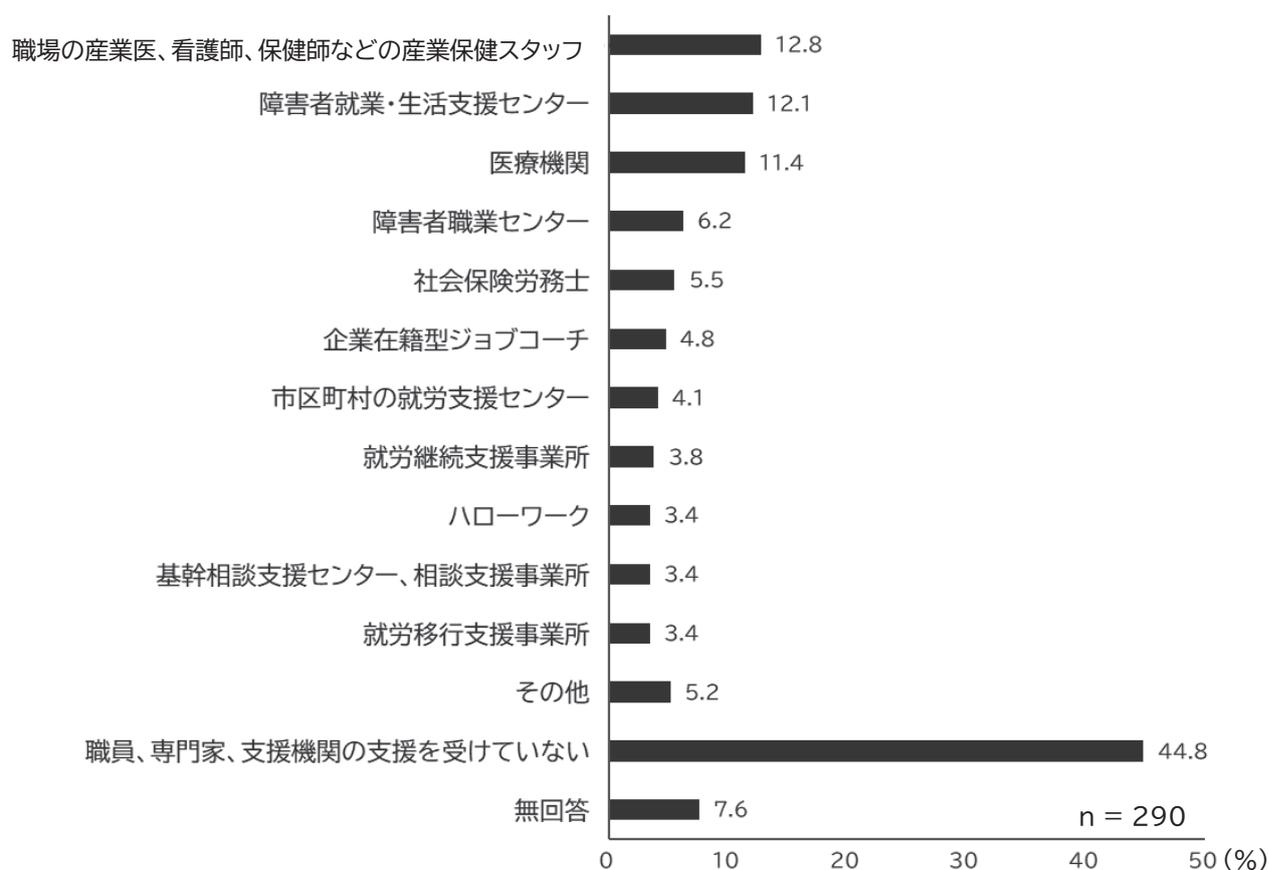


図2-23 支援を受けた支援機関等（複数回答）

ス 支援や配慮の結果

本節4（2）コで実施した支援や配慮の結果は図2-24のとおりである。事例の総数を分母、支援や配慮の結果を示す各選択肢の回答件数を分子として割合を算出した。その結果、「課題が解決した」（33.8%）と「課題が一部解決した」（34.1%）を合わせると67.9%の事例で課題が解決していた。さらに、支援結果についての具体的な記述を求めた。支援結果と対応する記述例を表2-7に示す。

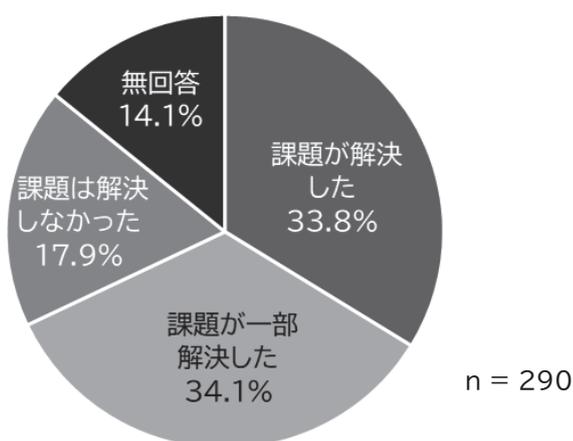


図2-24 支援や配慮の結果

表2-7 支援や配慮の結果についての記述例

支援や配慮の結果	記述例
課題が解決した	業務変更により、雇用継続となった
課題が一部解決した	勤務日数、勤務時間を必要に応じて減らし、介護と両立出来るようにした。「一部」とした理由は、年々介護度合いが高まり、これからも雇用条件の調整が必要となる可能性があるため
課題は解決しなかった	作業時間が間に合わない点について、手順の流れや仕事における基本的部分について繰り返し伝えたが、理解できていなかった

(3) 障害種類別の分析

経年的変化がみられた従業員について、一定の件数が確保された肢体不自由(n = 74)、内部障害(n = 58)、知的障害(n = 46)、精神障害(n = 57)を対象に障害種類別の分析を実施した⁴。

ア 年齢（障害種類別）

障害種類別の年齢の代表値は表2-8のとおりである。平均は、「肢体不自由」、「内部障害」、「精神障害」、「知的障害」の順で高かった。年齢の分布は図2-25のとおりである。障害種類ごとの回答数を分母とし、障害種類ごとの年齢階級別の件数を分子として割合を算出した。肢体不自由と内部障害は「55～65歳未満」、知的障害と精神障害は「45～55歳未満」が最も割合が高かった。

表2-8 年齢の代表値（障害種類別）

代表値	平均	SD	最頻値	最大値	最小値	中央値
肢体不自由	58.9	8.1	60	75	42	60
内部障害	57.2	7.8	57	74	40	57
知的障害	48.0	7.7	50	63	35	48.5
精神障害	50.0	9.3	36	67	36	50

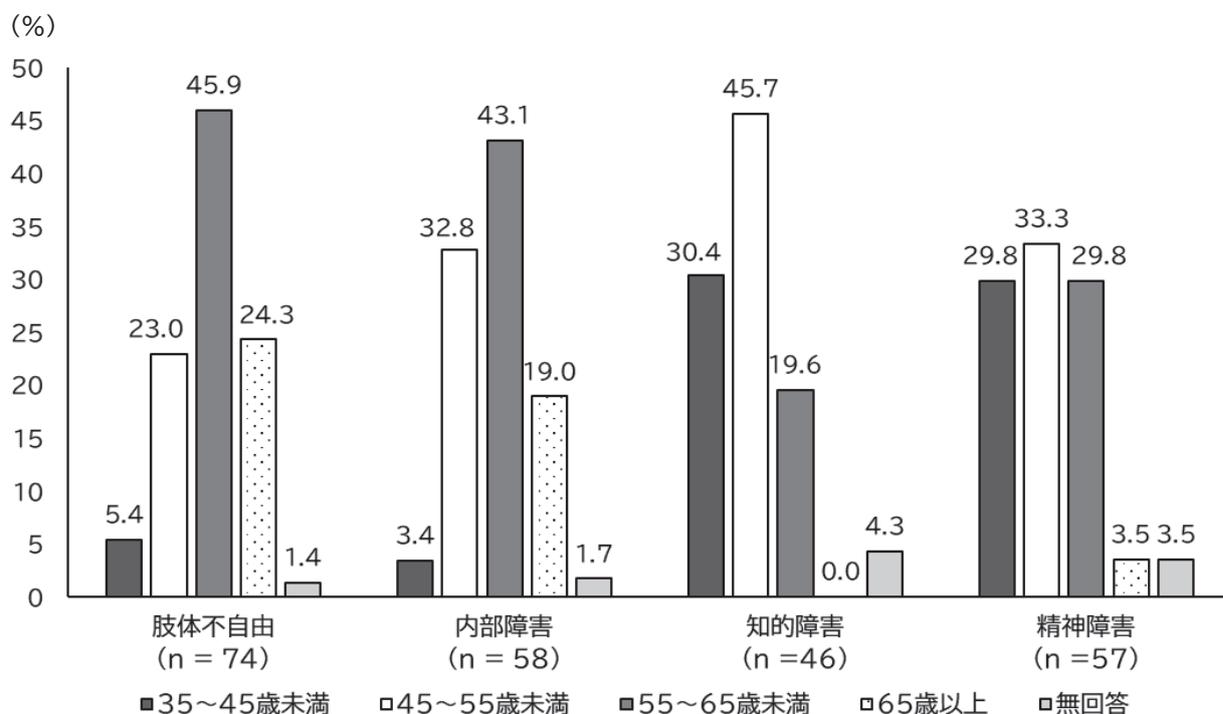


図2-25 年齢の分布（障害種類別）

⁴ 視覚障害、聴覚障害、音声・言語障害、発達障害、高次脳機能障害、難病、認知症については件数が集まらなかったため、障害種類別の分析対象としなかった。

イ 当該従業員が経年的な変化により支援や配慮が必要になった年齢（障害種類別）

当該従業員が経年的な変化により、今までできていたことができなくなったために、何らかの支援や配慮が必要になった年齢の代表値は表2-9のとおりである。平均は、「肢体不自由」、「内部障害」、「知的障害」、「精神障害」の順に高かった。年齢の分布は図2-26のとおりである。障害種類別の回答数を分母とし、障害種類別の年齢階級別の件数を分子として割合を算出した。分布をみると、最も割合が高かったのは、「無回答」を除くと、「肢体不自由」は「55～65歳未満」、「内部障害」は「45～55歳未満」、「知的障害」は「35～45歳未満」、「精神障害」は「35～45歳未満」と「45～55歳未満」であった。

表2-9 経年的な変化により支援や配慮が必要になった年齢の代表値（障害種類別）

代表値	平均	SD	最頻値	最大値	最小値	中央値
肢体不自由	55.3	8.3	60	70	40	56.5
内部障害	52.1	6.9	48	72	37	51
知的障害	46.6	7.3	50	63	35	45.5
精神障害	47.6	8.4	48	61	35	48

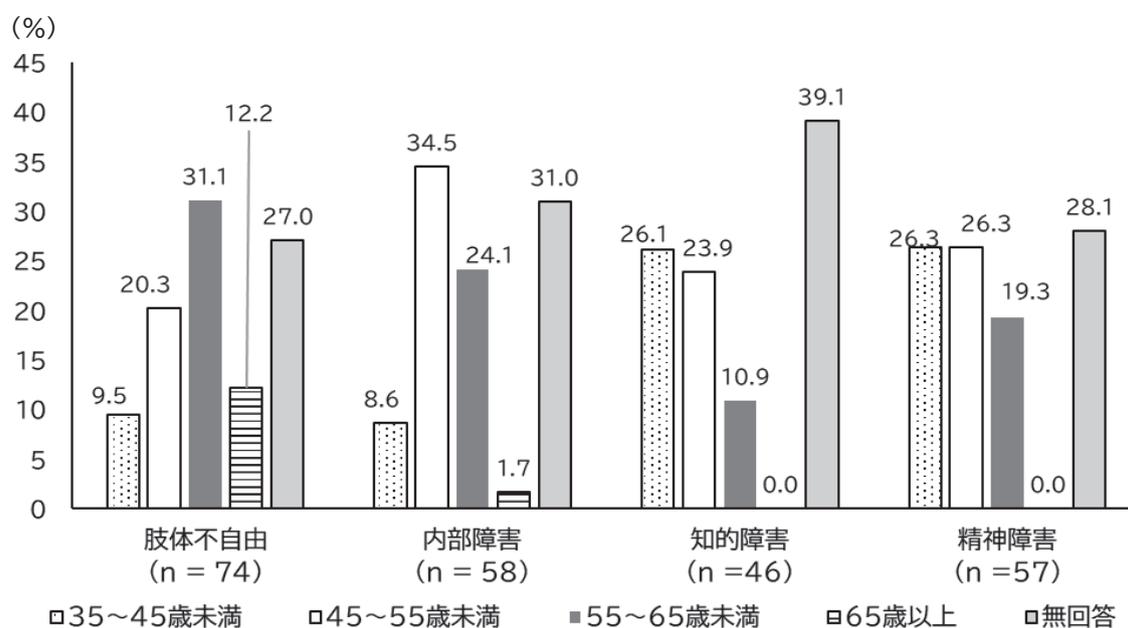


図2-26 経年的な変化により支援や配慮が必要になった年齢の分布（障害種類別）

ウ 経年的な変化によって生じた課題（障害種別）

障害種別の課題は表 2-10 のとおりである。障害種別の回答数を分母とし、課題を示す各選択肢の障害種別の回答数を分子として割合を算出した。その結果、「内部障害」と「精神障害」は「健康管理」、「肢体不自由」と「知的障害」は「労働能力・生産性」の選択率が最も高かった。

表 2-10 経年的な変化によって生じた課題（障害種別、複数回答）

	肢体不自由(%) (n = 74)	内部障害(%) (n = 58)	知的障害(%) (n = 46)	精神障害(%) (n = 57)
健康管理	40.5	56.9	47.8	56.1
労働能力・生産性	54.1	34.5	54.3	42.1
労働条件	25.7	39.7	23.9	29.8
職場の人間関係	9.5	1.7	32.6	31.6
就労選択	0.0	1.7	8.7	7.0
その他	9.5	6.9	6.5	7.0

エ 経年的な変化によって生じた課題の背景（障害種類別）

障害種類別の課題の背景は表 2-11 のとおりである。障害種類別の回答数を分母とし、課題の背景を示す各選択肢の障害種類別の回答数を分子として割合を算出した。その結果、「内部障害」と「精神障害」は「疾病や障害の進行や不調を繰り返すなどの問題が生じるようになった」、「肢体不自由」は「体力や運動能力などの問題が生じるようになった」、「知的障害」は「体力や運動能力などの問題が生じるようになった」、「記憶力や理解力、判断力に問題が生じるようになった」の選択率がそれぞれ最も高かった。

表 2-11 経年的な変化によって生じた課題の背景（障害種類別、複数回答）

	肢体不自由(%) (n = 74)	内部障害(%) (n = 58)	知的障害(%) (n = 46)	精神障害(%) (n = 57)
体力や運動能力などの問題が生じるようになった	59.5	41.4	45.7	17.5
疾病や障害の進行や不調を繰り返すなどの問題が生じるようになった	35.1	55.2	21.7	50.9
記憶力や理解力、判断力に問題が生じるようになった	14.9	5.2	45.7	29.8
疲れやすくなった	31.1	29.3	34.8	29.8
労働意欲が低下するようになった	17.6	6.9	34.8	35.1
家族からの支援を受けにくくなった (家族との死別等)	1.4	1.7	13.0	15.8
その他	8.1	8.6	4.3	5.3

オ 課題に対応するために実施した支援や配慮（障害種別）

障害種別の課題に対応するために実施した支援や配慮は、表2-12のとおりである。障害種別の回答数を分母とし、支援や配慮を示す各選択肢の障害種別の回答数を分子として割合を算出した。「肢体不自由」と「知的障害」は「健康管理に関する配慮」、「内部障害」は「就業時間や柔軟な休暇の取得に関する配慮」、「精神障害」は「コミュニケーション・相談に対する配慮」の選択率がそれぞれ最も高かった。

表2-12 課題に対応するために実施した支援や配慮（障害種別、複数回答）

	肢体不自由(%) (n = 74)	内部障害(%) (n = 58)	知的障害(%) (n = 46)	精神障害(%) (n = 57)
職場内外の物理的環境・設備の整備	37.8	12.1	28.3	7.0
職業能力の開発	2.7	3.4	0.0	0.0
同じ部署内での業務内容の見直し	40.5	31.0	47.8	38.6
他部署への配置転換	21.6	12.1	13.0	28.1
コミュニケーション・相談に対する 配慮	18.9	17.2	41.3	47.4
職場の人権対策に関する配慮(障害 についての理解促進、差別禁止や合 理的配慮に関する周知・啓発、等)	2.7	0.0	6.5	17.5
健康管理に関する配慮	43.2	44.8	50.0	43.9
就業時間や柔軟な休暇の取得に関す る配慮	33.8	69.0	39.1	38.6
労働条件に関する配慮(雇用形態、 賃金、勤務場所等、時間的配慮と職 務再設計を除く)	35.1	36.2	21.7	29.8
その他	4.1	3.4	15.2	5.3

カ 支援を受けた支援機関等（障害種類別）

障害種類別の支援を受けた機関等は表2-13のとおりである。障害種類別の回答数を分母とし、支援機関等を示す各選択肢の障害種類別の回答数を分子として割合を算出した。「知的障害」と「精神障害」は、「肢体不自由」と「内部障害」よりも「職員、専門家、支援機関の支援を受けていない」の選択率が低かった。支援を受けた機関の中では、「肢体不自由」および「内部障害」は「産業保健スタッフ」や「医療機関」の選択率が高かった。「知的障害」は「障害者就業・生活支援センター」や「基幹相談支援センター、相談支援事業所」、「精神障害」は「産業保健スタッフ」や「障害者就業・生活支援センター」の選択率が高かった。

表2-13 支援を受けた支援機関等（障害種類別、複数回答）

	肢体不自由(%) (n = 74)	内部障害(%) (n = 58)	知的障害(%) (n = 46)	精神障害(%) (n = 57)
ハローワーク	1.4	0.0	4.3	5.3
障害者就業・生活支援センター	4.1	0.0	28.3	19.3
障害者職業センター	6.8	3.4	6.5	7.0
医療機関	8.1	12.1	8.7	15.8
社会保険労務士	4.1	6.9	2.2	8.8
基幹相談支援センター、相談支援事業所	0.0	0.0	15.2	3.5
就労移行支援事業所	2.7	0.0	4.3	10.5
就労継続支援事業所	1.3	0.0	10.9	7.0
市区町村の就労支援センター	2.7	3.4	10.9	1.8
職場の産業医、看護師、保健師などの 産業保健スタッフ	9.5	12.1	2.2	22.8
企業在籍型ジョブコーチ	2.7	3.4	13.0	3.5
その他	4.1	1.7	8.7	3.5
職員、専門家、支援機関の支援を 受けていない	62.2	60.3	21.7	36.8

5 35歳以上の障害者の雇い入れ、雇用継続のために事業所が必要と考える支援

35歳以上の障害者の雇い入れ、雇用継続のために事業所が必要と考える支援は図2-27のとおりである。本節4(1)で経年的な変化による課題がみられる従業員が「現在、在籍している」又は「過去に在籍していた」と回答した件数を分母、35歳以上の障害者の雇い入れ、また長期間の雇用継続にあたり、必要な支援を示す各選択肢の回答数を分子として割合を算出した。その結果、「障害者雇用に対するインセンティブの付与（雇用率のカウント方法等）」(51.3%)の選択率が最も高く、次いで「助成金の支給」(51.0%)であった。

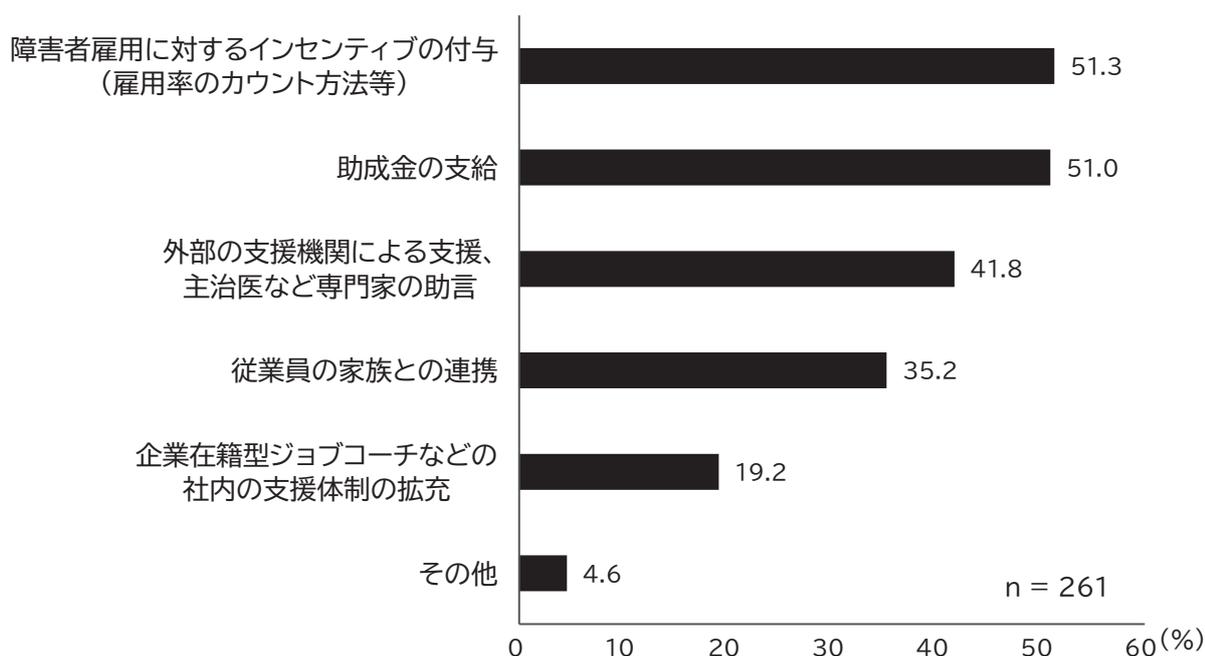


図2-27 35歳以上の障害者の雇い入れ、雇用継続のために事業所が必要と考える支援
(複数回答)

第4節 考察

1 定年制度の状況

回答事業所のうち、障害者に適用されている定年制度について、「定年制度がある」と回答した割合は83.0%であり、「雇用形態や職種により異なる」とする12.3%を含めると、95.4%の事業所で何らかの定年制度が適用されていた。定年年齢については、「60歳」が最も多く63.3%、次いで「65歳」が29.2%であった。この結果は、労働者全体に対する定年制度の状況⁵と概ね一致している。さらに、障害者の退職の時期等を見ると、「年齢が若いため、定年到達者がいない」と回答した事業所が48.6%と最も多く、「定年前に退職しているため、定年まで勤めるものはほとんどいない」は6.7%であった。定年に達した障害者がいないという事業所が半数近くあることから、障害者の定年に関する課題に直面していない事業所も多いことも想定される。

2 キャリア形成支援の実施状況

35歳以上の障害者を対象としたキャリア形成支援において、事業所での実施率が最も高かったのは「キャリアに関する相談」であった。また、実際に35歳以上の障害者が参加した実績は、「その他」を除く支援内容のいずれにおいても50%以上であった。中でも、「目標管理制度」や「キャリアに関する相談」では80%以上と高く、これらの支援が多く実施されていることがうかがえる。一方で、「自己啓発のための支援」や「職業能力の定期的なアセスメント」については50%程度であり、支援項目によって実施状況に違いがみられることが示された。

また、35歳以上の障害者が対象となる支援制度そのものが存在しない事業所が3割強あり、支援の有無が事業所によって異なる実態も明らかとなった。さらに、支援制度が整備されている事業所であっても「参加したり、制度を利用した実績はない」と回答した事業所も19.8%あり、35歳以上の障害者を対象とした支援制度が存在していても、必ずしも実際の利用につながるとは限らないことも示された。

3 経年的な変化による課題と支援

(1) 経年的な変化による課題

経年的な変化により、今までできていたことができなくなったために、何らかの支援や配慮を実施した35歳以上の従業員について、回答事業所のうち、23.0%が「現在、在籍している」、8.7%が「過去に在籍していた」と回答しており、全体の約3割の事業所で、経年的な変化に対応した支援や配慮の経験があることが示された。そうした従業員について最大3名までより詳細な設問への回答を求めたところ、得られた回答(290事例)において、支援や配慮が必要となった年齢の平均は51.1歳であり、最も多かったのは45～55歳未満であった。回答のうち一定の件数が得られたものについて障害種類別にみると、肢体不自由や内部障害と比較して、知的障害と精神障害では比較的若い年齢で支援が必要となる傾向がみられた。企業に雇用されている障害者のうち、35歳以上の割

⁵ 厚生労働省 令和6年「高年齢者雇用状況報告」の集計結果

合は、身体障害者で約9割、知的障害者で約3割、精神障害者で約6割であり⁶、特に身体障害者で年齢層が高い傾向がみられている。これらの傾向を併せて考えると、とりわけ知的障害者において、比較的若い年齢で課題が生じ、適切な支援を受けることができず、長期的な就労の継続に至っていない例が一定数存在する可能性がある。今後は、こうした課題が生じる年齢の違いに応じた支援のあり方について、より詳細な検討が求められる。経年的な変化によって生じた課題として、「急な体調不良で休みがちになった」といった「健康管理」に関する課題や「ケアレスミスの増加」といった「労働能力・生産性」に関する課題が多く選択された。経年的な変化によって生じた課題の背景は、「疾病や障害の進行や不調を繰り返すなどの問題が生じるようになった」や「体力や運動能力などの問題が生じるようになった」ことが多く選択された。ここから、経年的な変化と障害の複合的な影響がそうした課題の要因となっていることがうかがえる。

さらに、これらについても、障害種類による違いが見られた。課題に関しては、肢体不自由や知的障害では「労働能力・生産性」の選択率が高かった一方で、内部障害や精神障害では「健康管理」の選択率が高かった。課題の背景要因についても、肢体不自由では「体力や運動能力などの問題が生じるようになった」、内部障害と精神障害では「疾病や障害の進行や不調を繰り返すなどの問題が生じるようになった」、知的障害では「体力や運動能力などの問題が生じるようになった」と「記憶力や理解力、判断力に問題が生じるようになった」の選択率が高かった。

これらの結果から、経年的な変化によって生じた課題やその背景は障害種類によって異なることが示唆される。また、これらの課題には、もともと存在していた課題が経年的な変化によって顕在化、深刻化したものと、新たに発生したものの両方が含まれている可能性がある。後者の場合、これまで企業の中で培ってきた支援のノウハウのみでは対応できないことも想定される。このような課題が生じることを見越した予防的な支援や、本人の変化に気づけるような職場内の仕組みづくりも重要となるだろう。

(2) 経年的な変化によって生じた課題に対応するために実施した支援や配慮

経年的な変化によって生じた課題に対応するために実施した支援や配慮の内容は、「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」が多く選択された。また、支援や配慮を実施した結果については、「課題が解決した」、「一部解決した」とする回答が67.9%に達していた。そのため、事業所で実施している支援や配慮の効果について、障害者の雇用管理業務の担当者には、一定程度認識されていると考えられる。

支援や配慮に対する負担感については、「あまり負担に感じない」の選択率が最も高かったが、「やや負担に感じる」とする回答も一定数存在した。「負担に感じる」、「やや負担に感じる」と回答した事業所の自由記述では、具体的な負担感の理由として、「他の職員の負担が増加した」など人的負担に関する記述が多く挙げられた。したがって、支援や配慮に対する負担感の背景には、対象者本人への対応だけでなく、周囲の職員によるサポート体制の確保や業務調整といった組織的・人的

⁶ 厚生労働省 令和5年度障害者雇用実態調査結果報告書

な資源の分配が関係していることが示唆される。

支援を受けた支援機関等については、44.8%の事例で「職員、専門家、支援機関の支援を受けていない」と報告されており、支援機関や企業内の専門家等との連携が行われていない事例も一定数存在することが示された。支援を受けた支援機関等の中では、「産業保健スタッフ」が最も多く選択されており、企業内の専門家による支援が中心となっていることがうかがえる。

一方で、障害種類によって支援機関の利用状況には違いが見られた。「職員、専門家、支援機関の支援を受けていない」事例の割合は、肢体不自由や内部障害では約6割であったが、精神障害では約4割、知的障害では約2割であった。したがって、精神障害や知的障害では肢体不自由や内部障害と比較して、支援機関を利用する傾向がみられた。さらに、知的障害や精神障害では「障害者就業・生活支援センター」などの外部支援機関との連携が比較的多く選択されていたのに対し、肢体不自由や内部障害では、「産業保健スタッフ」が多く、企業内の専門家が多く選ばれていた。

従業員の障害種類や背景に応じて、外部支援機関との連携を含む柔軟な支援体制の整備が有効となる場面も想定される。企業内の専門家の支援だけでは対応が難しい場面もあるため、外部の専門的な支援を活用することで、より適切な支援につながる可能性がある。加えて、事業所側が外部支援機関の役割や支援内容について理解を深めることが、連携の促進に向けた一助となると考えられる。

4 本調査の意義と課題

本調査は、35歳以上の障害者に対する事業所（企業）における支援の実態を把握することを目的として実施した。調査の結果から、障害者雇用において経年的な変化により生じた課題や、それに対する支援のあり方を理解するうえで、一定の示唆を得ることができたと考えられる。特に、障害者の定年制度の適用状況や、経年的な変化により支援や配慮が必要となった事例の分析を通じて、企業が直面する課題とその対応の一端が明らかになった点は、本調査の意義のひとつであるといえる。

また、キャリア形成支援の実施状況と利用実績を把握したことで、制度として導入されている支援が一定程度実施されているものの、支援の内容によって参加状況に差がみられることが明らかになった。このような違いの背景には、支援内容ごとの運用方法や対象者のニーズと合致しているかなど、複数の要因が関係している可能性がある。今後は、制度の整備に加えて、実際に支援が活用される仕組みづくりに向けて、このような違いが生じる要因について検討を進めることが有効と考えられる。

第3章

中高年齢等障害労働者が求める支援 に関する調査

第3章 中高年齢等障害労働者が求める支援に関する調査

第1節 目的

本調査研究で設定した研究設問である「経年的変化に伴い生じる職業的課題に対し、中高年齢等障害労働者や事業主はどのような対応を行い、雇用継続を実現しているのか」、「障害のある労働者のキャリアを形成するために、中高年齢等障害労働者はどのような支援を求めており、事業主はどのような支援を行っているのか」に対し、中高年齢等障害労働者の視点から答えるため、中高年齢等障害労働者を対象とし、経年的変化により生じた職業的課題への対応状況や自身が受けているキャリア形成支援の状況、職業生活からの引退後も含めたキャリア形成支援に関するニーズを把握するための Web 調査を実施した。

本調査では中高年齢等障害労働者が求める支援の実情を把握するため、さらに以下の設問を設定した。

- 経年的変化に伴い生じた職業的課題にどのように対応したのか。その対応状況に関連する要因は何か。
- 中高年齢等障害労働者の就労継続意向に関連する要因は何か。
- 中高年齢等障害労働者はどのようなキャリア形成支援を求めているのか。
- 中高年齢等障害労働者は職業生活引退後の生活をどのように想定し、どのような支援を求めているのか。

第2節 方法

1 調査時期と対象

調査は2024年4月から5月にかけて実施した。

調査対象は2024年4月1日時点において35歳以上で、従業員のうち障害の診断がある者とした。

回答者の募集にあたっては、第2章の「事業所における35歳以上の障害者への支援状況に関する調査」の対象事業所10,000所、就労支援機関（全国の障害者就業・生活支援センター及び就労定着支援事業所）1,848所¹に対し、Web調査の概要及びWeb調査フォーム²にアクセスするためのURLを記載した調査協力依頼文書と調査対象に該当する障害者に調査への協力を呼び掛けるチラシ6部（うち3部は漢字にルビを付したものを）を郵便により送付した。

事業所には雇用している障害者のうち、調査対象に該当する障害者へのチラシの配布を依頼した。本調査では、障害の診断はあるが、職場に障害を開示していない者にも調査協力を呼び掛けるため、事業所には社員全体への本調査の周知を依頼した。

就労支援機関には利用している障害者のうち、調査対象に該当する障害者へのチラシの配布を依頼した。なお、就労支援機関には、調査に協力する意向のある障害者から希望があった場合、回答の補助をお願いしたい旨を併せて伝えた。

チラシには、調査の概要、回答期限、Web調査フォームにアクセスするためのURL、問い合わせ先等が記載されており、紙面、郵送等での回答を希望する場合は問い合わせ先に連絡するよう依頼した。

2 調査項目（参考：巻末資料3）

（1）回答者の属性

年齢及び障害の診断を受けた年齢、診断を受けた障害の種類、障害者手帳の有無（所持している場合はその種類と等級）について回答を求めた。

（2）家庭の状況

第1章において、中高年齢障害者の就労継続支援に関する課題の一つに、収入確保の緊要性等から就労支援機関が本人に長期的な支援が実施できない結果、本人の現状に合った働き先、働き方の選択が妨げられている状況があることを報告した。本調査で把握する就労継続意向や職業生活引退後の生活に関するニーズに経済状況をはじめとする家庭の状況が関連しているかどうかを分析するため、回答時点における家族との同居状況、生活費の支出元、家計の状況、2021年4月から2024年3月までの3年間に於いて回答者やその家族に起きた出来事について回答を求めた。

¹ 2024年1月1日に発生した能登半島地震による影響で調査への協力が困難であると推測される地域を調査対象から除外するため、日本郵便株式会社のホームページにて2024年2月14日9時現在で窓口業務を休止していると記載があった49の郵便局が所在する市町（ただし、新潟市は広範であったため、新潟市に所在する窓口業務を休止していた郵便局が所在する西区のみ）に所在する障害者就業・生活支援センター及び就労定着支援事業所は発送対象から除外した。

² チラシに掲載されたURLには、2種類のWeb調査フォーム、①小学校4年生以上で習う漢字にルビを付したWeb調査フォーム（以下「ルビあり版」という。）と②漢字にルビを付していないWeb調査フォーム（以下「ルビなし版」という。）のそれぞれにアクセスするためのボタンと各Web調査フォームの表示例を掲載した。どちらのWeb調査フォームで回答するかは、本人に任意で選択してもらった。紙面、郵送等での回答の希望があった場合は、希望者にどちらのフォームの紙筆版を送付するかを選んでもらった。ルビあり版はわかりやすい情報提供に関するガイドラインを参考に、ルビなし版の質問文や選択肢の表現を平易にしたものである。

(3) 仕事や職場の状況

回答者の仕事や職場の状況を把握するため、勤務先の種類、雇用形態、回答時点の就労先における就労開始年齢、担当している仕事の種類、労働時間・日数、障害の開示状況、「職場のソーシャル・キャピタル」について回答を求めた。

なお、「ソーシャル・キャピタル」とは、グループ内またはグループ間での協力を容易にする共通の規範や価値観、理解を伴ったネットワークのことである³。「ソーシャル・キャピタル」は人々の協調行動を活性化することによって培われるもので、それが豊かに蓄積されるほど、社会や組織の効率性が高まるのが特徴とされている⁴。「ソーシャル・キャピタル」の指標や定義は様々であるが、本研究においては、経年的変化に伴い職業的課題が発生した際に迅速かつ効果的な対応につながる職場と、中高年齢等障害労働者が周囲の協力を願いしやすい職場環境であることの関連性を見るため、回答者の働く職場にどの程度中高年齢等障害労働者との間で相互理解や信頼関係があり、また中高年齢等障害労働者が相談しやすい職場であると回答者が考えているかを「日本版職場のソーシャル・キャピタル尺度」⁵を用いて数値化し、それを「職場のソーシャル・キャピタル」と定義して、分析指標として用いた⁶。

(4) 経年的変化に伴い生じた職業的課題への対応状況

経年的変化に伴い職業的課題が生じた経験のある回答者について、その課題への対応状況を尋ねた。

経年的変化に伴い職業的課題が生じた経験として、仕事でのパフォーマンスが低下した経験があるかどうかを確認した。「以前と比べて仕事ができなくなったことがあった」と回答した者について、パフォーマンスの低下が起きた年齢、パフォーマンスの低下時の本人や職場の対応内容（職場の対応として「担当する仕事の内容を取り組むことができるものに変えた」が選ばれた場合は、仕事の内容が変わる前に回答者が担当していた主な仕事の内容と、変わった後に担当することになった主な仕事の内容も含む）、パフォーマンスの低下時の対応における協力者、支援機関等を把握した。

(5) キャリアに関する状況

回答者の転職経験、回答時点で勤めていた会社におけるキャリアに関する経験、キャリア形成支援に関するニーズ、将来の希望・考え、働き続けたい年齢について回答を求めた。

(6) 就労継続意向とその理由

回答者が回答時点で勤めていた会社で回答者が働き続けたいと考えているかどうかについて理由も併せて回答を求めた。なお、契約期間の定めがある仕事に就いている回答者については、契約期間の定めがないとしたらどうしたいかを回答するよう求めた。

(7) 職業生活引退後の生活に関するニーズや不安

回答者の職業生活引退後の生活に関するニーズ及び不安について回答を求めた。

³ Organization for Economic Cooperation and Development Centre for Educational Research and Innovation (2001) The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital. OECD Publishing

⁴ 江口尚 (2018) 働く人たちの参加する個人と組織の活性化手法-職場のソーシャル・キャピタルとジョブ・クラフティング-. 労働の科学, 73(9), 8-12.

⁵ Eguchi et al. (2017) Psychometric assessment of a scale to measure bonding workplace social capital. PLoS ONE 12(6): e0179461.

⁶ 本研究で作成したルビあり版では「私たちの職場では、社員みんながいっしょに働こうとしている」「私たちの職場では、社員みんながお互いに理解し、認め合っている」「私たちの職場では、仕事の情報を教え合っている」「私たちの職場では、助け合おうとする」「私たちの職場では、社員みんながお互いに信頼し合っている」といったように、本研究独自に質問文を平易に表現し直した質問項目がある点に留意が必要である。

(8) 就労継続支援やキャリア形成支援に関するニーズ

年を重ねても、安心して働き続けることができ、なりたい自分に成長するために会社や社会からサポートしてもらいたいことについて回答を求めた。

(9) 調査回答時のサポートの有無

回答者が調査に回答する際、誰かに手伝ってもらったかどうかについて回答を求めた。

第3節 結果

1 回答者の属性

回答件数の総数は1,232件⁷であった。このうち、調査に「自分で回答した」者は1,099件（89.2%）、「他の人に手伝ってもらった」者は120件（9.7%）であった（残る13件は回答時の協力者の有無を尋ねる質問に対し無回答）。「他の人に手伝ってもらった」者120件について、回答を手伝ってもらった人との関係を尋ねたところ、会社の関係者が34件（28.3%）、支援機関の職員が45件（37.5%）、家族又は友人が28件（23.3%）、その他が1件（0.8%）、無回答が12件（10.0%）であった。

回答者の属性についての集計結果は以下のとおりである。

(1) 年齢

回答者の年齢構成は図3-1のとおりである。回答件数の総数を分母、年齢階級別の回答件数を分子として割合を算出した。「35歳以上40歳未満」が20.7%と最も多く、35歳以上55歳未満の回答者が全体の約7割（72.9%）を占めていた。

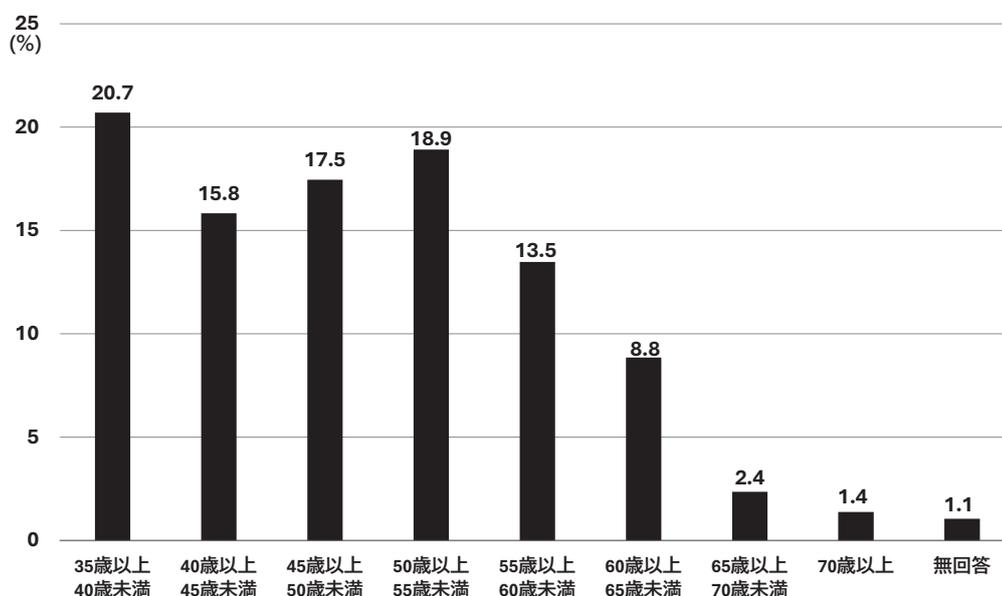


図3-1 回答者の年齢 (n=1,232)⁸

⁷ 調査票の形態別の回答数について、ルビあり版での回答が152件（12.3%）、ルビなし版での回答が1,054件（85.6%）であった。なお、紙の調査票で回答したのは26件（2.1%）であった。

⁸ グラフに示した数値は少数点第2位で四捨五入している。そのため、択一式であっても数値の合計が100にならない場合がある。以下同様。

(2) 障害の診断を受けた年齢

回答者が障害の診断を受けた年齢は図3-2のとおりである。回答件数の総数を分母、障害の診断を受けた年齢階級別の回答件数を分子として割合を算出した。35歳未満の回答者が全体の約半数(46.2%)を占めており、35歳以降は年齢が上がるにつれ回答者の占める割合は低下した。

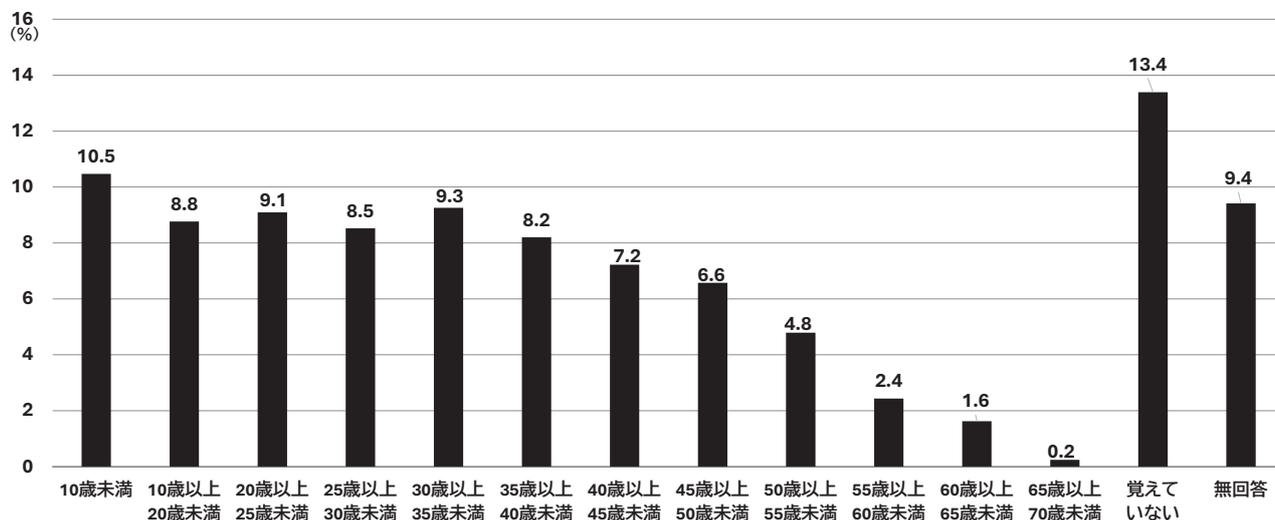


図3-2 回答者が障害の診断を受けた年齢 (n=1,232)

(3) 診断を受けた障害の種類

回答者が診断を受けた障害の種類は図3-3のとおりである。回答件数の総数を分母、診断を受けた障害の種類別の回答件数を分子として割合を算出した。精神障害が約3割で最も多く、次いで、肢体不自由、発達障害がそれぞれ約2割を占めていた。

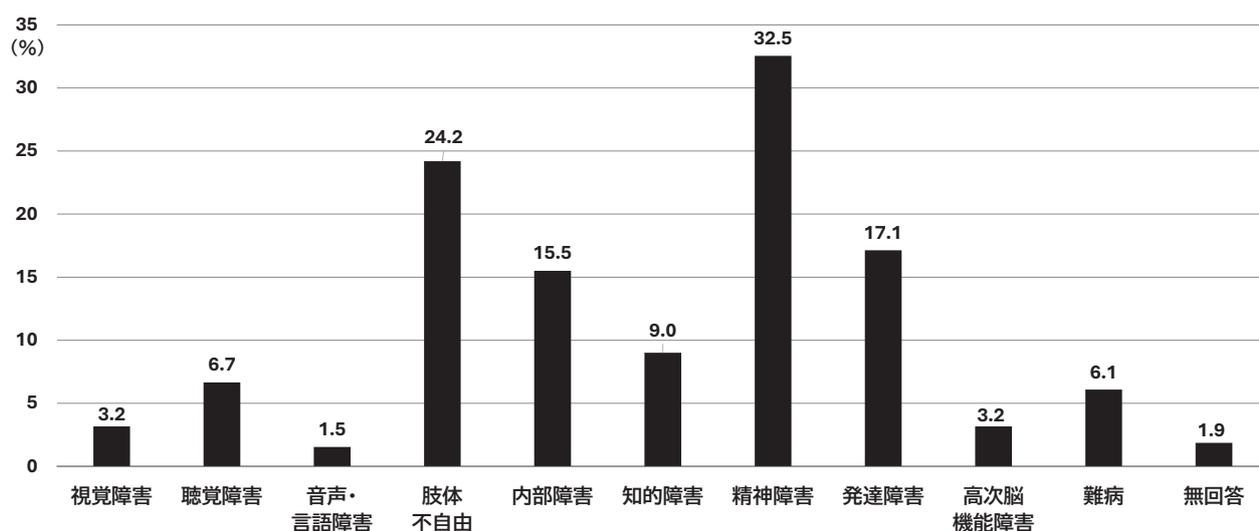


図3-3 回答者が診断を受けた障害の種類 (n=1,232) (複数回答)

(4) 障害種類別の回答者の年齢

障害種類別の回答者の年齢は図3-4のとおりである。障害種類別の回答件数を分母、年齢階級別の回答件数を分子として割合を算出した。発達障害や知的障害については6割以上、精神障害については約5割が「35歳以上45歳未満」であった。

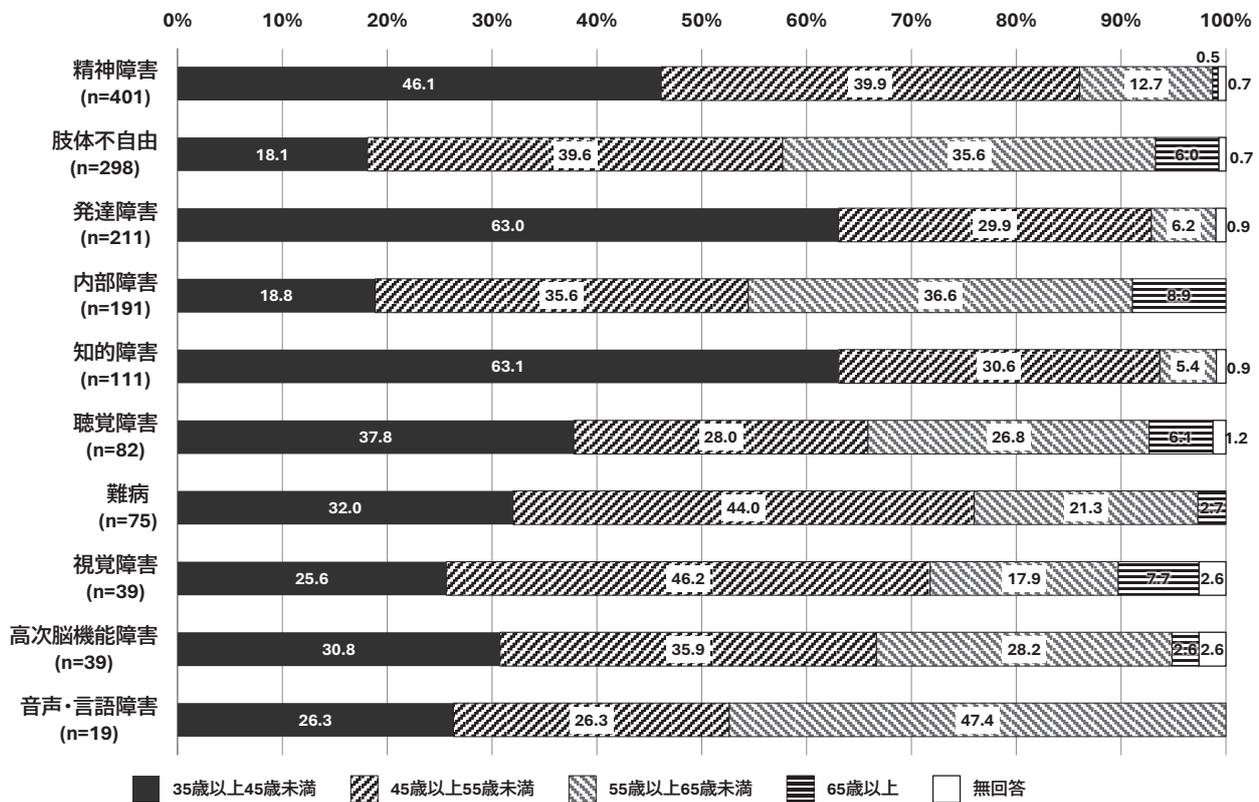


図3-4 障害種類別の回答者の年齢（複数回答）

(5) 障害者手帳の状況

無回答（125件）を除く1,107件中、障害者手帳を所持していないのは35件であり、1,072件（96.8%）が障害者手帳を所持していた。

ア 身体障害者手帳所持者の等級

身体障害者手帳所持者の等級の状況は図3-5のとおりである。身体障害者手帳を所持していると回答した総数567件を分母、等級別の回答件数を分子として割合を算出した。半数以上の回答者が1級または2級を所持していた。

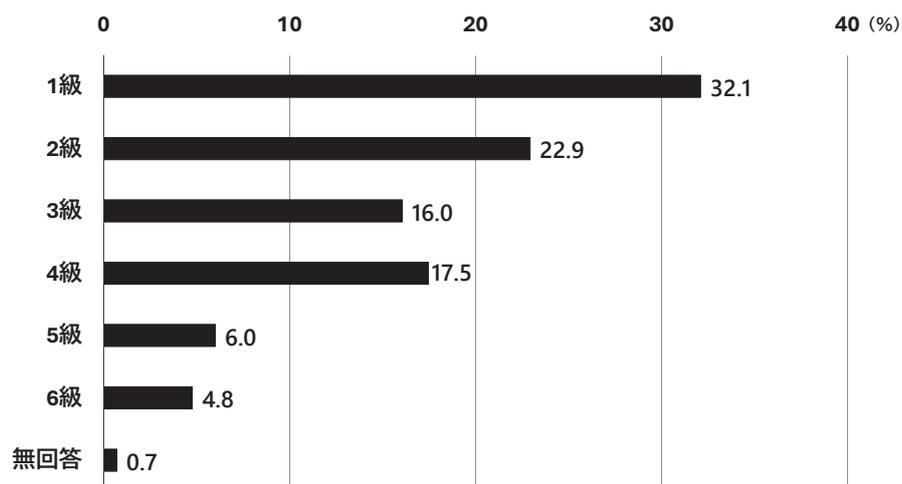


図3-5 身体障害者手帳所持者の等級 (n=567)

イ 療育手帳所持者の等級

療育手帳所持者の等級の状況は図3-6のとおりである。療育手帳を所持していると回答した総数101件を分母、等級別の回答件数を分子として割合を算出した。なお、等級については「A」、「マルA」、「A1」、「1度」のいずれかの回答の総数を最重度知的障害、「A」、「A2」、「2度」のいずれかの回答の総数を重度知的障害、「B」、「マルB」、「B1」、「3度」のいずれかの回答の総数を中度知的障害、「B」、「B2」、「C」、「4度」のいずれかの回答の総数を軽度知的障害に分類して計上した。その結果、軽度知的障害の割合が回答者の約7割を占めていた。

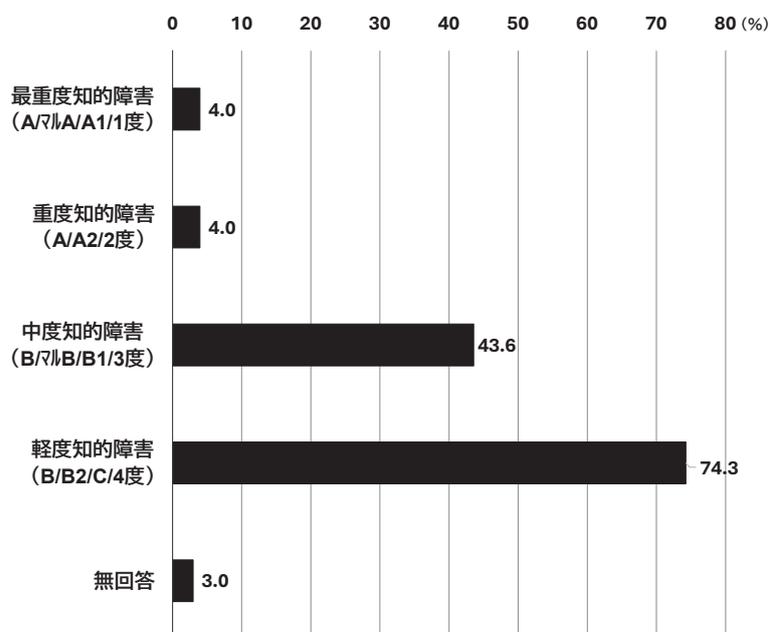


図3-6 療育手帳所持者の等級 (n=101) (重複計上)

ウ 精神障害者保健福祉手帳所持者の等級

精神障害者保健福祉手帳所持者の等級の状況は図3-7のとおりである。精神障害者保健福祉手帳を所持していると回答した総数427件を分母、等級別の回答件数を分子として割合を算出した。半数以上の回答者が3級を所持していた。

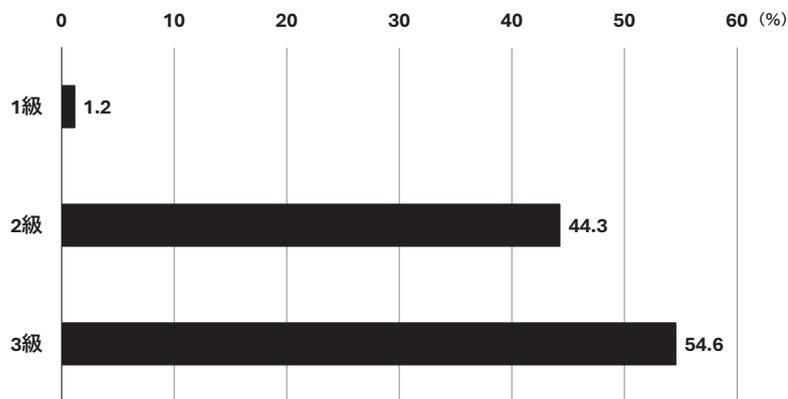


図3-7 精神障害者保健福祉手帳所持者の等級 (n=427)

2 家庭の状況

(1) 家族との同居状況

回答件数の総数1,232件中、家族と一緒に住んでいるのは941件(76.4%)、一緒に住んでいないのは281件(22.8%)であり、無回答は10件(0.8%)であった。

(2) 生活費の支出元

生活費の支出元の状況は図3-8のとおりである。回答件数の総数を分母、生活費の支出元に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。回答者の給料が約9割を占め、次いで障害年金が約4割を占めていた。

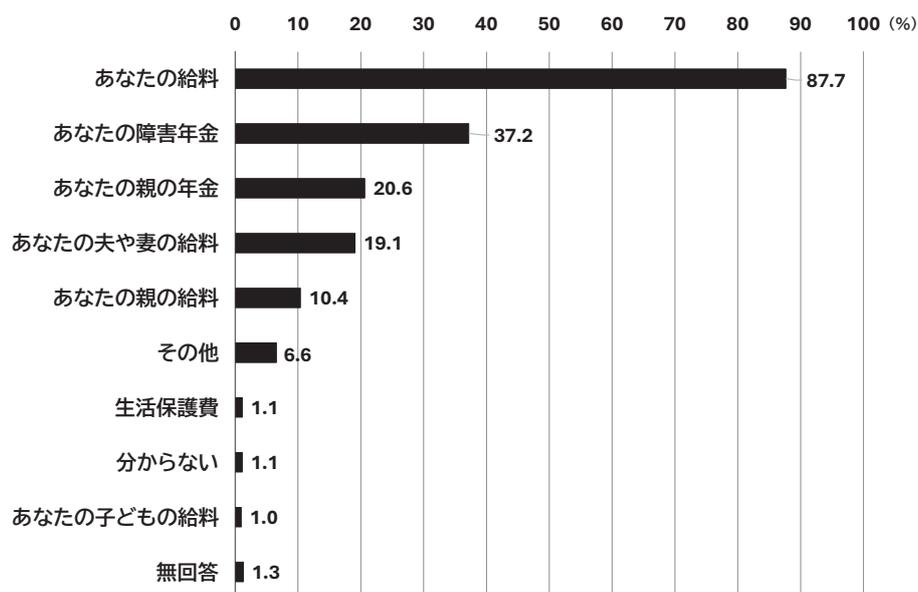


図3-8 生活費の支出元 (n=1,232) (複数回答)

(3) 家計の状況

家計の状況は図3-9のとおりである。回答件数の総数を分母、家計の状況に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。「家計にあまりゆとりはないが、それほど心配なく暮らしている」が約4割で最も多く、次いで「家計にゆとりがなく、少し心配である」が約3割であった。

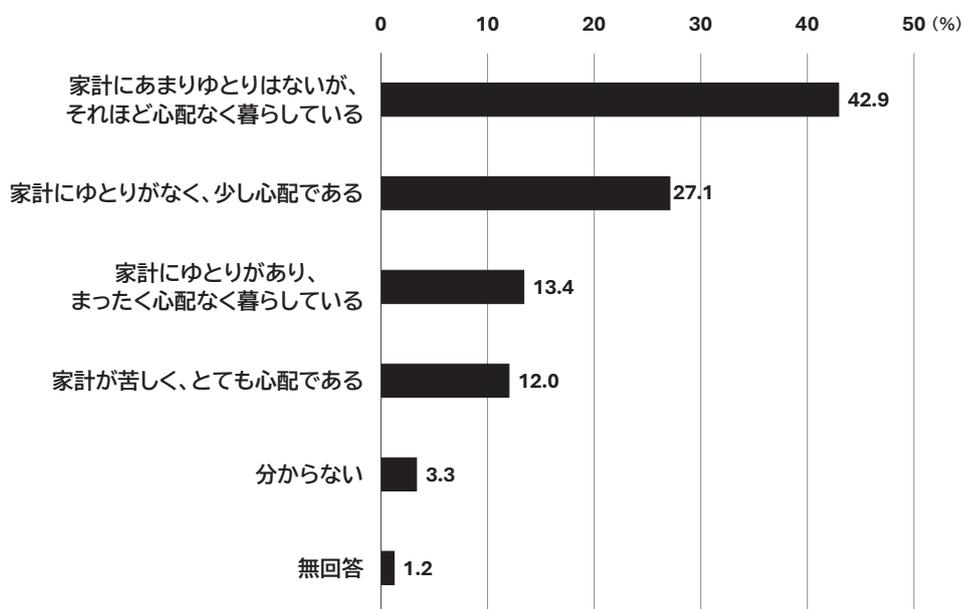


図3-9 家計の状況 (n=1,232)

(4) 回答者やその家族に起きた出来事

2021年4月から2024年3月までの3年間において回答者や回答者が一緒に暮らす家族に起きた出来事の状況は図3-10のとおりである。回答件数の総数を分母、回答者やその家族に起きた出来事に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。「あてはまるものがない」が約4割で最も多く、次いで「あなたが病気やけがを治すため病院に通うようになった」が約2割であった。それ以外の選択肢はいずれも1割未満であった。

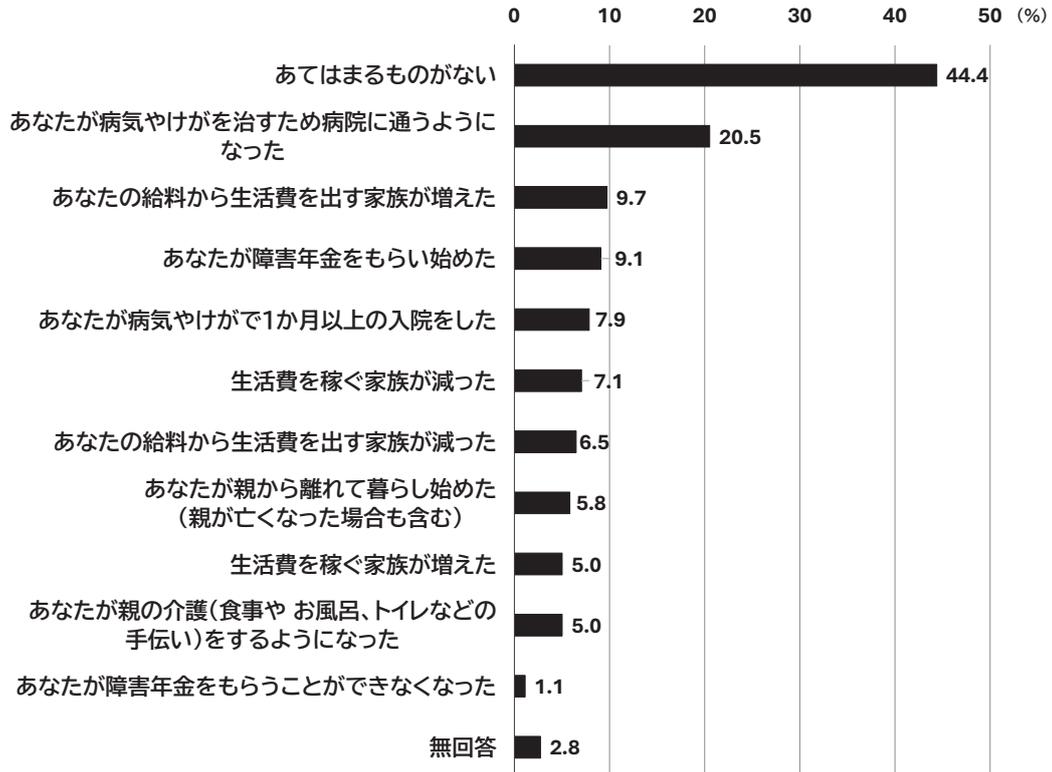


図3-10 回答者やその家族に起きた出来事 (n=1,232) (複数回答)

3 仕事や職場の状況

(1) 就労先の種類

就労先の種類の状況は図3-11のとおりである。回答件数の総数を分母、就労先に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。一般企業の割合が最も高く、約7割を占めていた。

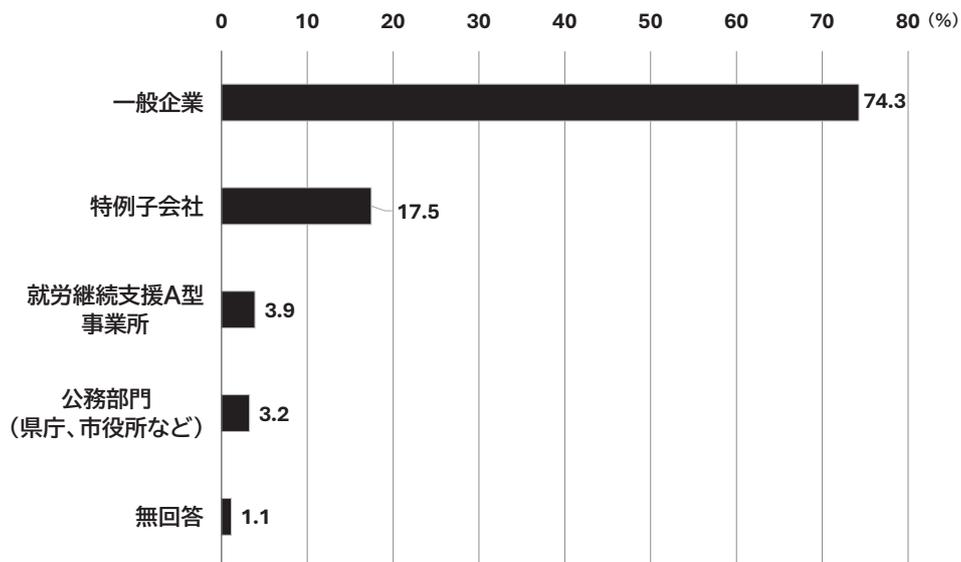


図3-11 就労先の種類 (n=1,232)

(2) 雇用形態

雇用形態の種類は図3-12のとおりである。回答件数の総数を分母、雇用形態に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。正社員が約5割と最も多く、パート、アルバイトは約3割、契約・嘱託社員は約2割をそれぞれ占めていた。

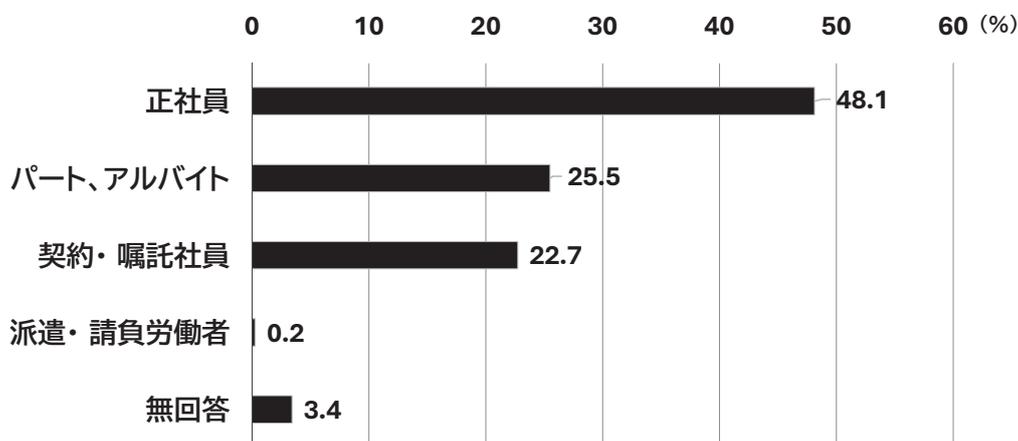


図3-12 雇用形態の種類 (n=1,232)

(3) 回答時点の就労先における就労開始年齢

回答時点の就労先における就労開始年齢を分類した結果は図3-13のとおりである。回答件数の総数を分母、回答時点の就労先における就労開始年齢の年齢階級別の回答件数を分子として割合を算出した。35歳以上45歳未満が最も多く約3割、次いで25歳以上35歳未満が約2割を占めていた。

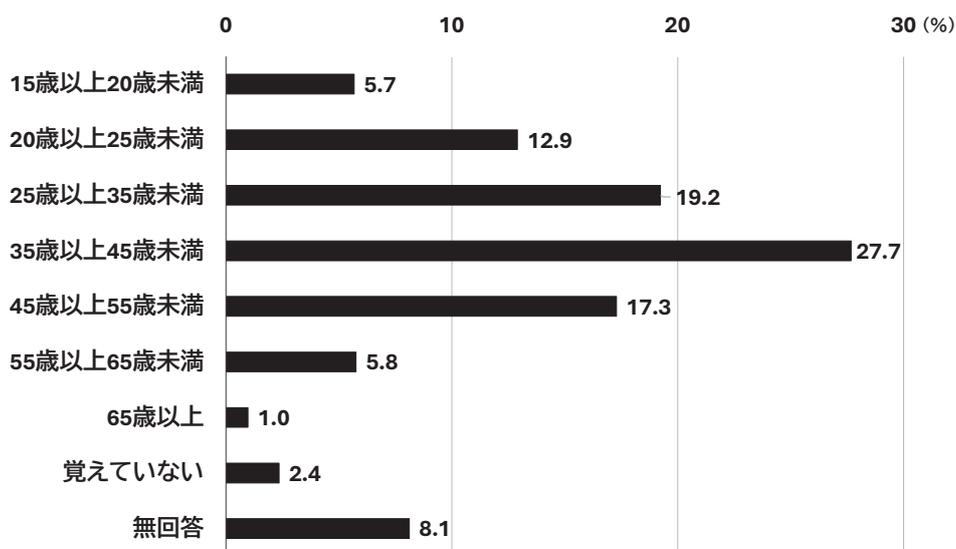


図3-13 回答時点の就労先における就労開始年齢 (n=1,232)

(4) 回答時点の就労先における勤続年数

勤続年数の状況は図3-14のとおりである。勤続年数を確認するため、調査で回答のあった回答時点の年齢と就労開始の年齢の差を算出した。調査の回答時点の年齢と就労開始の年齢の両方の質問に回答した件数を分母、算出した結果を勤続年数の階級別に整理したそれぞれの件数を分子として割合を算出した。半数以上（54.5%）の回答者が10年以下であった。

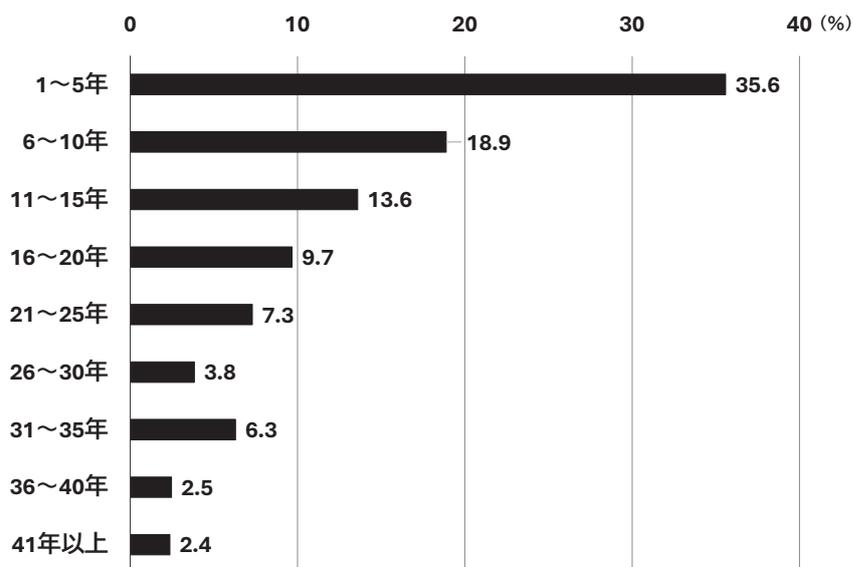


図3-14 回答時点の就労先における勤続年数 (n=1,096)

(5) 担当している仕事

担当している主な仕事は図3-15のとおりである。回答件数の総数を分母、仕事の内容を示す各選択肢の回答件数を分子として割合を算出した。事務に関する仕事に就いている回答者が最も多く、約4割を占めていた。

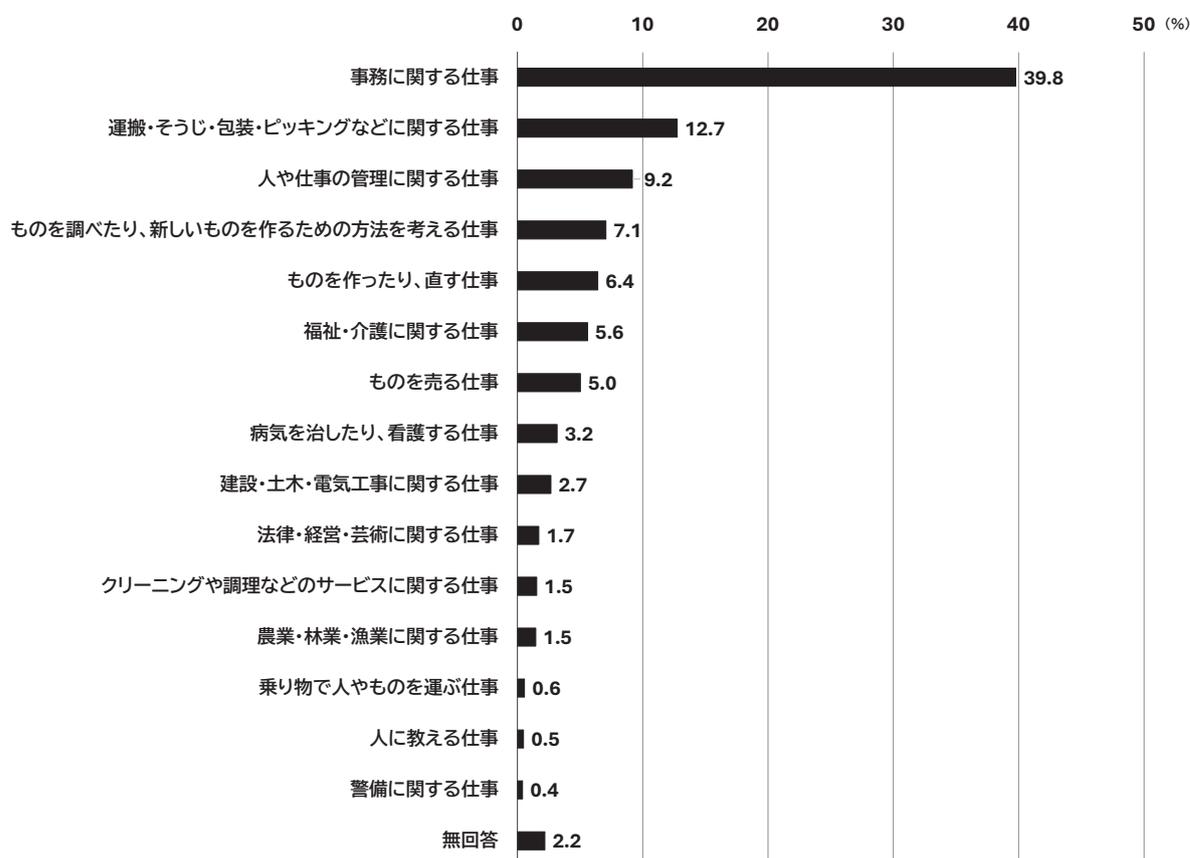


図3-15 担当している仕事の種類 (n=1,232)

(6) 1日の労働時間

1日の労働時間の状況は図3-16のとおりである。回答件数の総数を分母、労働時間の階級別に分類した回答件数を分子として割合を算出した。約4割の回答者が8時間以上、約3割が7時間以上8時間未満であった。

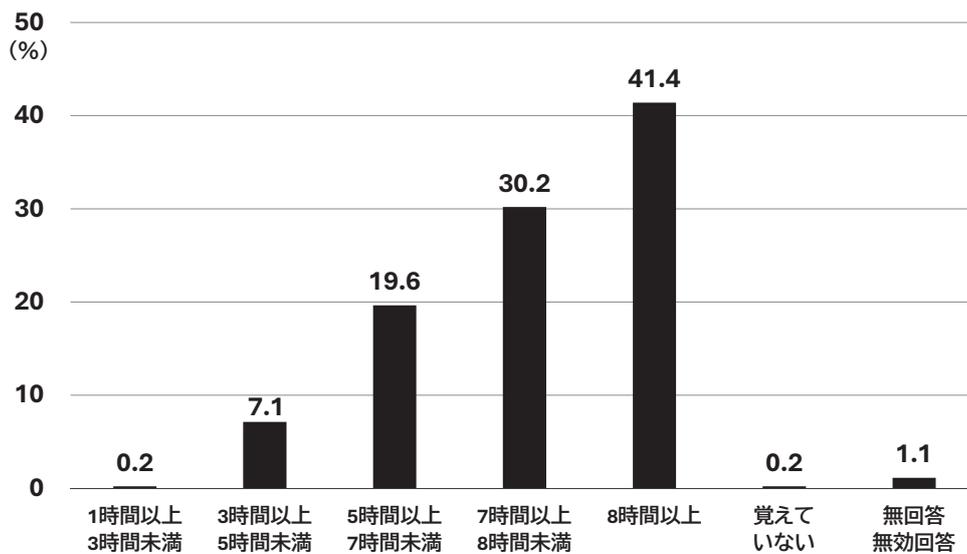


図3-16 1日の労働時間 (n=1,232)

(7) 週の労働日数

週の労働日数の状況は図3-17のとおりである。回答件数の総数を分母、労働日数の回答を階級別に分類した回答件数を分子として割合を算出した。約9割の回答者が5日～6日であった。

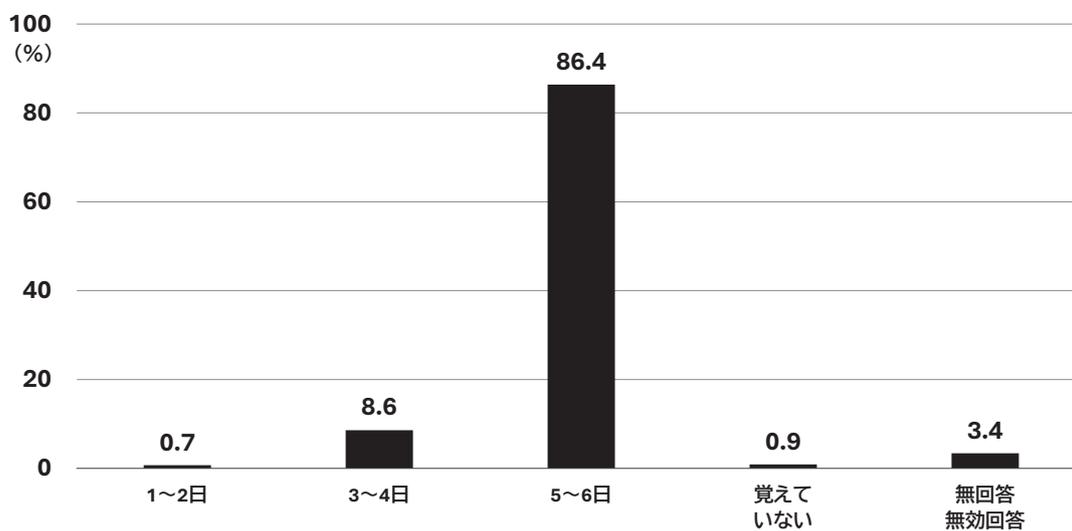


図3-17 週の労働日数 (n=1,232)

(8) 障害の開示状況

障害の開示状況は図3-18のとおりである。回答件数の総数を分母、障害の開示状況に関する選択肢別の件数を分子として割合を算出した。回答者の約6割(61.5%)が「上司や同僚のほとんどが知っている」、次いで「ごく一部の人だけが知っている」(19.4%)であった。

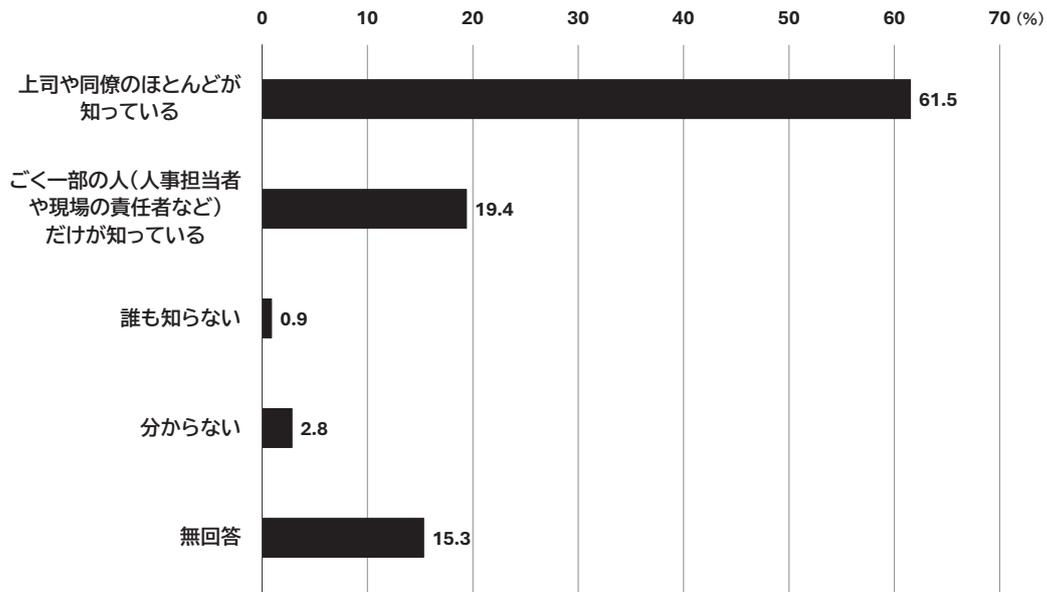


図 3-18 障害の開示状況 (n=1,232)

(9) 「職場のソーシャル・キャピタル」

「職場のソーシャル・キャピタル」の回答結果は図 3-19 のとおりである。回答件数の総数を分母、「日本版職場のソーシャル・キャピタル尺度」の各項目の選択肢別の件数を分子とした割合を算出した。「まあそうだ」の選択率と「そうだ」の選択率の合計はすべての項目において 7 割を超えていた。

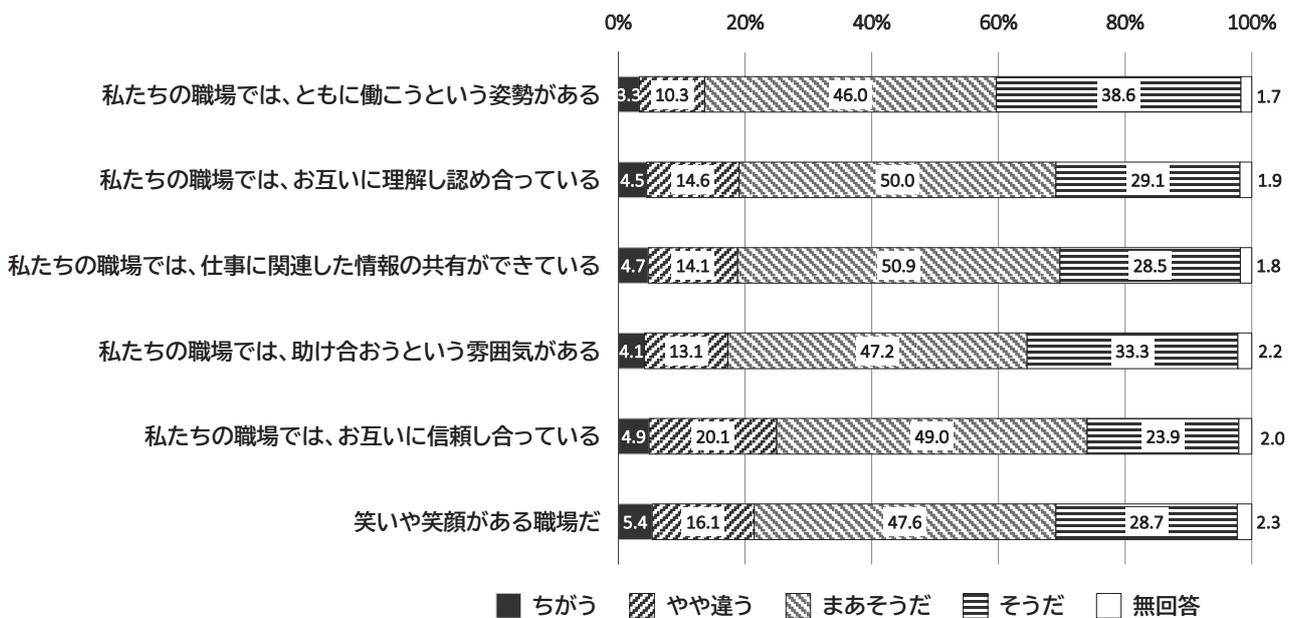


図 3-19 「職場のソーシャル・キャピタル」 (n=1,232)

4 経年的変化に伴い生じた職業的課題への対応状況

(1) 障害種類別のパフォーマンス低下が起きた年齢

「あなたが年を取ってから、体調が悪くなったり、体力が落ちたり、家庭環境が変わることにより、以前と比べて仕事ができなくなったことはありますか。」という質問に対し、「以前と比べて仕事ができなくなったことは一度もなかった」と回答したのは 595 人、「以前と比べて仕事ができなくなったことがあった」と回答したのは 623 人（以下「パフォーマンス低下経験者」という。）、無回答は 14 人であった。

障害種類別のパフォーマンス低下が起きた年齢の状況は図 3-20 のとおりである。障害種類別のパフォーマンス低下経験者の総数を分母、パフォーマンス低下が起きた年齢の階級別の件数を分子として割合を算出した。なお、音声・言語障害は回答件数の総数が 10 未満であったため、集計から除外した。

パフォーマンス低下経験者のうち 45 歳未満が占める割合が最も高かったのは知的障害で約 7 割、次いで発達障害が約 6 割、精神障害が約 5 割、難病が約 4 割であった。一方、高次脳機能障害及び身体障害に該当する視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害についてはパフォーマンス低下経験者のうち 45 歳未満が占める割合はいずれの障害種類においても 3 割未満であった。

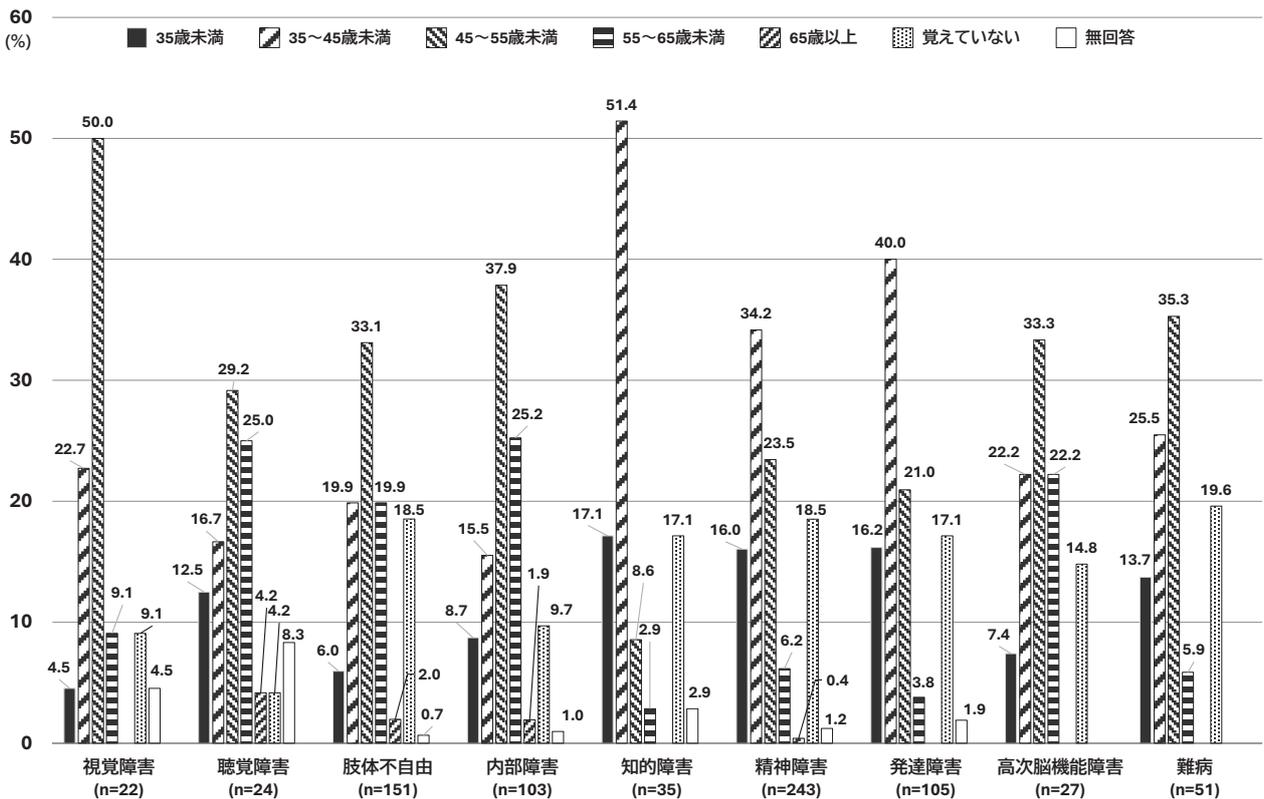


図 3-20 障害種類別のパフォーマンス低下が起きた年齢

(2) パフォーマンス低下時の本人の対応

パフォーマンス低下時の本人の対応の状況は図 3-21 のとおりである。パフォーマンス低下経験者の

総数を分母、パフォーマンス低下時の本人の対応に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。「しっかり寝る、休みを十分取るようにした」が約5割と最も多く、次いで「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」がそれぞれ約3割であった。

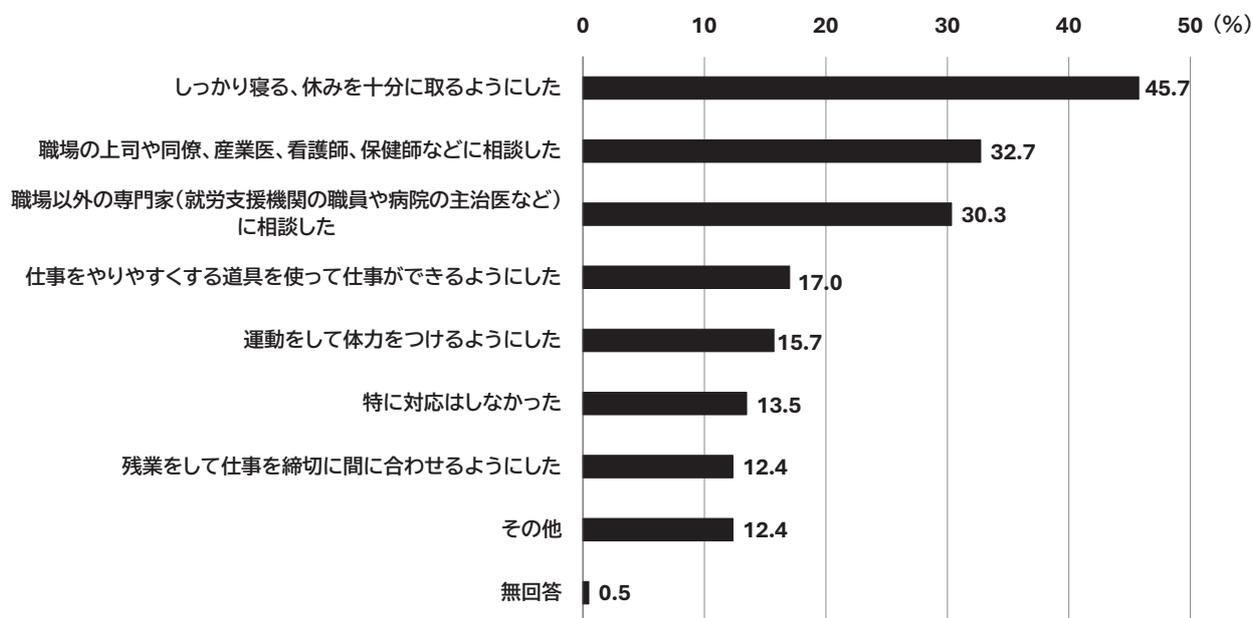


図3-21 パフォーマンス低下時の本人の対応 (n=623) (複数回答)

「その他」についての自由記述の主な回答は以下のとおりである。

- ・ 病院で治療を受けた。
- ・ 作業を自分なりに工夫した。
- ・ 指示内容を忘れないように、スマートフォンなどにメモを取り管理した。
- ・ 家庭内で課題について話し合い、ストレス低減を図った。
- ・ 食事に気を付けた。

(3) パフォーマンス低下時の職場の対応

パフォーマンス低下時の職場の対応の状況は図3-22のとおりである。パフォーマンス低下経験者の総数を分母、パフォーマンス低下時の職場の対応に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。「一緒に働く上司や同僚に、あなたの状況を説明し、サポートするよう理解を求めた」、「特に対応はなかった」がそれぞれ約3割、「仕事の内容についてあなたと定期的に（毎年など）相談・面接した」、「仕事に取り組みやすい環境、設備を整えた」、「担当する仕事の内容を取り組むことができるものに変えた」、「あなたが希望すれば昼休みや中休み以外に休憩を取ったり、通院するための休みを取れるようにした」がそれぞれ約2割であった。

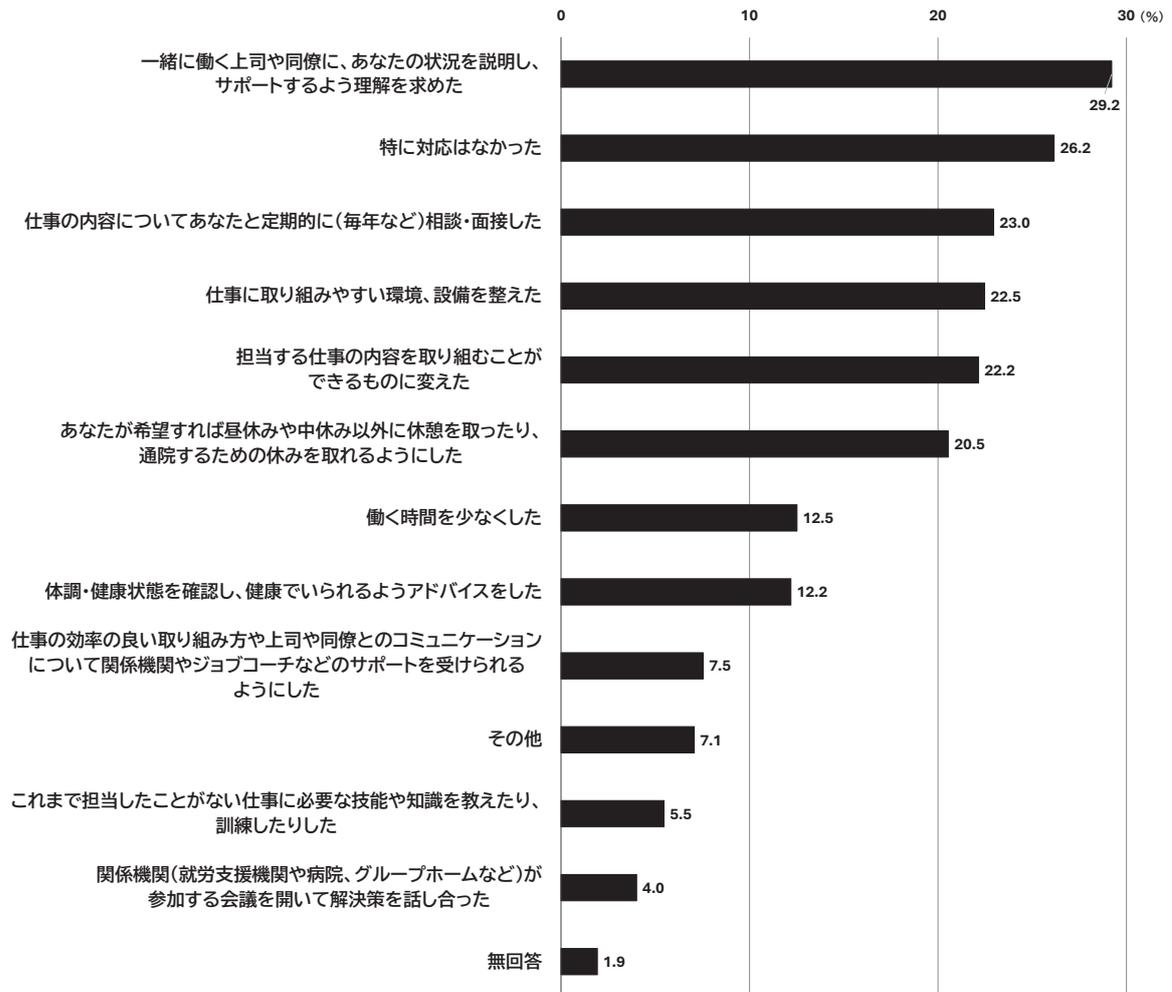


図 3-22 パフォーマンス低下時の職場の対応 (n=623) (複数回答)

「その他」についての自由記述の主な回答は以下のとおりである。

- ・ 障害者就業・生活支援センター等と相談の機会を設けた。
- ・ 休職させてもらった。
- ・ 入院時にフォローを受けた。
- ・ 特例子会社へ転籍した。
- ・ 希望退職した。

(4) 職務再設計の内容

本節 4 (3) で「担当する仕事の内容を取り組むことができるものに変えた」を選んだ回答者に対し、仕事の内容が変わる前に回答者が担当していた主な仕事の内容と、変わった後に担当することになった主な仕事の内容を尋ねた結果、113 件の回答を得た。これらの回答について、変更前後の仕事内容に関する自由記述を意味の類似性に基づき、分類を行った。その結果、「業務内容の変更」、「事務作業への変更」、「業務範囲の変更」、「業務実施方法の変更」、「業務実施体制の変更」、「業務場所の変更」、「業務量の軽減」に分類できた。類型別の主な自由記述は表 3-1 のとおりである。

表 3-1 職務再設計の類型別の主な回答

類型	変更前	変更後
業務内容の変更	データの印刷業務	→ データの入力業務
	機械の保全、接客、製造	→ ピッキング
	助産師	→ 看護学校教員
	仕事時間の期限が厳しい仕事	→ 仕事時間の期限に余裕がある仕事
	自分で考えて、ものを作る仕事	→ 決められたものを作る仕事
事務作業への変更	トラックでの配送	→ パソコンを使う事務仕事
	バキューム清掃	→ 事務作業
	現場(出荷、生産、在庫管理、発注、施設管理)	→ 事務(顧客対応、荷物調査)
業務範囲の変更	看護師	→ リネン交換のみ
	商品のピッキング	→ 商品のピッキングと農産物の積み込み
	葬祭業務全般	→ 宴会業務
業務実施方法の変更	事務作業	→ パソコンを使う事務作業
	事務業務	→ 目視によるチェックを避ける
業務実施体制の変更	一人でのゴミ出し	→ 他の職員が同伴してのゴミ出し
	一人で重量物の運搬	→ 複数人での重量物の運搬
	コミュニケーションや報連相がうまくできない同僚とのチーム業務	→ 一人で完結できる事務業務や報連相のできる同僚とのチーム業務
業務場所の変更	外勤での建設現場管理業務	→ 内勤での業務
業務量の軽減	荷物の仕分け作業等(雑務)	→ 雑務の量が減った
	シーツ交換(5床)	→ シーツ交換(2床)
	介護施設内の清掃全般	→ 作業内容を変えず担当する分量を減らした

(5) パフォーマンス低下時の対応における協力者、支援機関等

パフォーマンス低下時の対応における協力者、支援機関等は図 3-23 のとおりである。パフォーマンス低下経験者の総数を分母、パフォーマンス低下時の対応における協力者や支援機関に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。「病院（主治医など）」と「協力した職員・専門家・支援機関はない」がそれぞれ約 3 割を占めた。

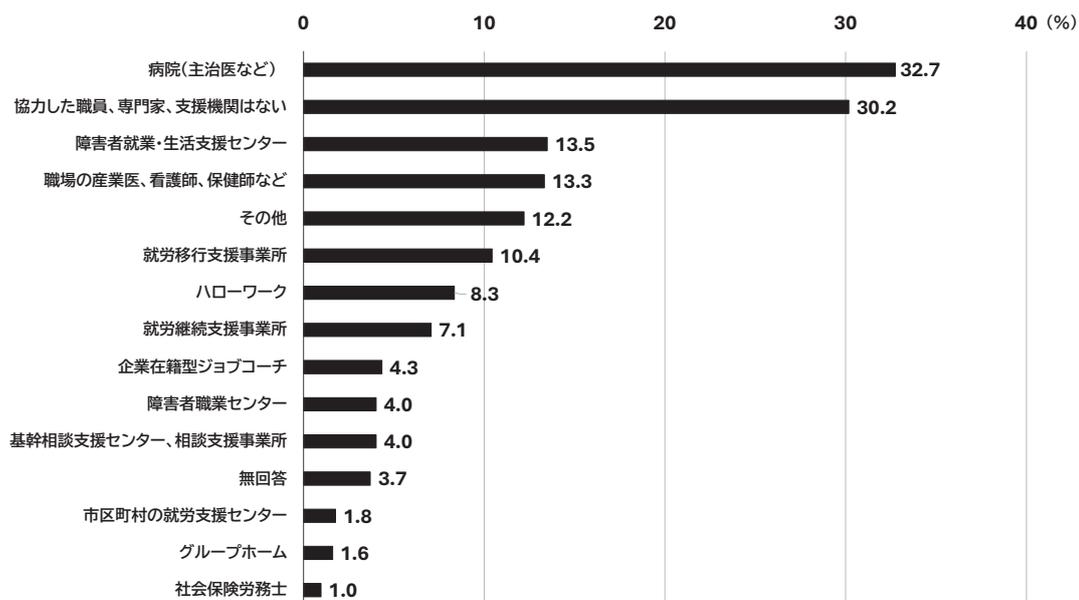


図3-23 パフォーマンス低下時の対応における協力者、支援機関等 (n=623) (複数回答)

「その他」についての自由記述の主な回答は以下のとおりである。

- ・ 会社の社長、上司、先輩、同僚、友人
- ・ 家族
- ・ 障害者の当事者会
- ・ 市役所の職員
- ・ 臨床心理士
- ・ ケアマネージャー
- ・ 義肢装具士
- ・ 地域活動支援センター
- ・ 視覚障害者センター

(6) パフォーマンス低下時の職場内の関係者への相談の有無別の職場の対応

パフォーマンスの低下時に本人が「職場の上司や同僚、産業医、看護師、保健師などに相談した」場合、つまり職場内の関係者に相談した場合とそうでない場合とでは、職場から受けることができる対応が異なる可能性がある。

そこで、本節4(2)のパフォーマンス低下時の本人の対応として「職場の上司や同僚、産業医、看護師、保健師などに相談した」を選択した者（以下「職場内の関係者に相談した者」という。）と選択しなかった者（以下「職場内の関係者に相談しなかった者」という。）を区別して、本節4(3)で報告したパフォーマンス低下時の職場の対応に関する回答を集計した。「職場内の関係者に相談した者」の総数、又は「職場内の関係者に相談しなかった者」の総数を分母、パフォーマンス低下時の職場の対応に関する選択肢別の回答件数を分子とした割合は図3-24のとおりである。相談の有無間で選択の割合の差が最

も大きな対応が「一緒に働く上司や同僚に、あなたの状況を説明し、サポートするよう理解を求めた」であり、相談した場合の方が相談しなかった場合よりも32.6%ポイント高かった。その他、「仕事の内容についてあなたと定期的に相談・面接した」、「仕事に取り組みやすい環境、設備を整えた」、「担当する仕事の内容を取り組むことができるものに変えた」についても相談した場合の方が相談しなかった場合よりも15%ポイント以上選択率が高かった。一方、「特に対応はなかった」を選択した割合は、相談した場合は約1割だったが、相談しなかった場合は3割以上であった。表3-2に各項目（「無回答」及び「その他」を除く）の選択の割合の差についての χ^2 検定の結果⁹を示す。「関係機関（就労支援機関や病院、グループホームなど）が参加する会議を開いて解決策を話し合った」、「これまで担当したことがない仕事に必要な技能や知識を教えたり、訓練したりした」以外の全ての対応について、有意差が認められた。

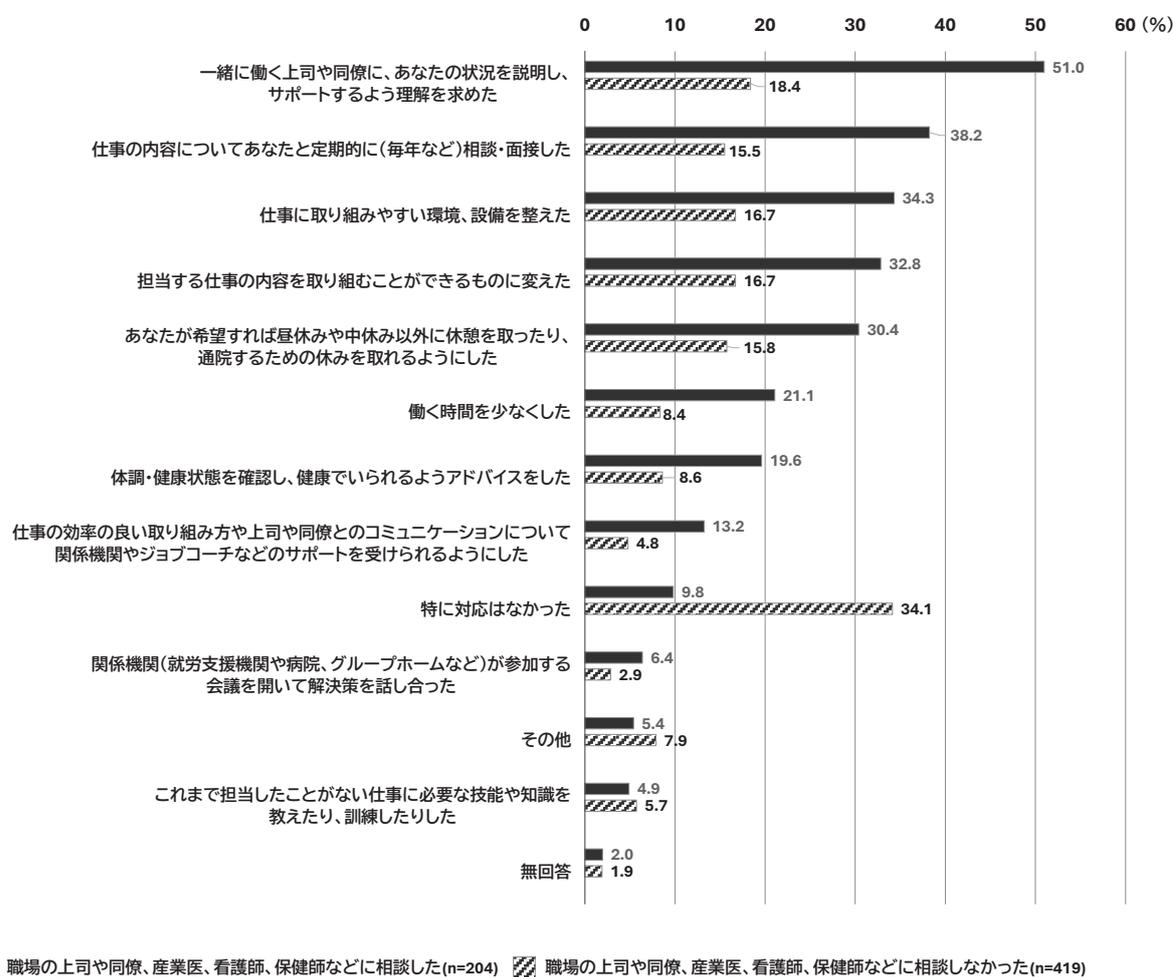


図3-24 パフォーマンス低下時の職場内の関係者への相談の有無別の職場の対応（複数回答）

⁹ χ^2 値は、「観察されたデータ」と「差がないと仮定した場合に期待されるデータ」とのずれの大きさを表す。p値は「差がない」という仮定のもとで得られた結果が偶然に起こる確率を表し、一般的に0.05未満であれば、統計的に有意であるとされる。 ϕ 係数は、2つの変数間の関連の強さ（効果の大きさ）を示す指標である。

表3-2 パフォーマンス低下時の職場内の関係者への相談の有無別の職場の対応についての統計検定の結果

項目	χ^2	p	ϕ
一緒に働く上司や同僚に、あなたの状況を説明し、サポートするよう理解を求めた	69.2	<.001	0.33
仕事の内容についてあなたと定期的に(毎年など)相談・面接した	38.8	<.001	0.25
仕事に取り組みやすい環境、設備を整えた	23.4	<.001	0.19
担当する仕事の内容を取り組むことができるものに変えた	19.9	<.001	0.17
あなたが希望すれば昼休みや中休み以外に休憩を取ったり、通院するための休みを取れるようにした	17.1	<.001	0.16
働く時間を少なくした	19.1	<.001	0.17
体調・健康状態を確認し、健康でいられるようアドバイスをした	14.5	<.001	0.15
仕事の効率の良い取り組み方や上司や同僚とのコミュニケーションについて関係機関やジョブコーチなどのサポートを受けられるようにした	12.9	<.001	0.14
特に対応はなかった	40.8	<.001	0.25
関係機関(就労支援機関や病院、グループホームなど)が参加する会議を開いて解決策を話し合った	3.5	.061	0.06
これまで担当したことがない仕事に必要な技能や知識を教えたり、訓練したりした	0.1	.812	0.00

(7) パフォーマンス低下時の職場以外の専門家への相談の有無と対応における協力者との関連

パフォーマンスの低下時に職場以外の専門家（就労支援機関の職員や病院の主治医など）に相談した者とそうでない者とは、パフォーマンス低下への対応における協力者、支援機関等の状況がどのように異なるかを調べるため、本節4（2）のパフォーマンス低下時の本人の対応として、「職場以外の専門家に相談した者」と「職場以外の専門家に相談しなかった者」を区別して、本節4（5）のパフォーマンス低下時の対応における協力者、支援機関等に関する回答を集計した。

「職場以外の専門家に相談した」者の総数、または「職場以外の専門家に相談しなかった者」の総数を分母、パフォーマンス低下時の対応における協力者、支援機関等に関する選択肢別の回答件数を分子とした割合は図3-25のとおりである。職場以外の専門家に相談した場合に最も多く選択されていたのが「病院（主治医）」の約7割であり、相談しなかった場合と比較して50%ポイント近くの差があった。次に多く選択されていたのが「障害者就業・生活支援センター」であり、相談しなかった場合と比較して20%ポイント以上の差があった。

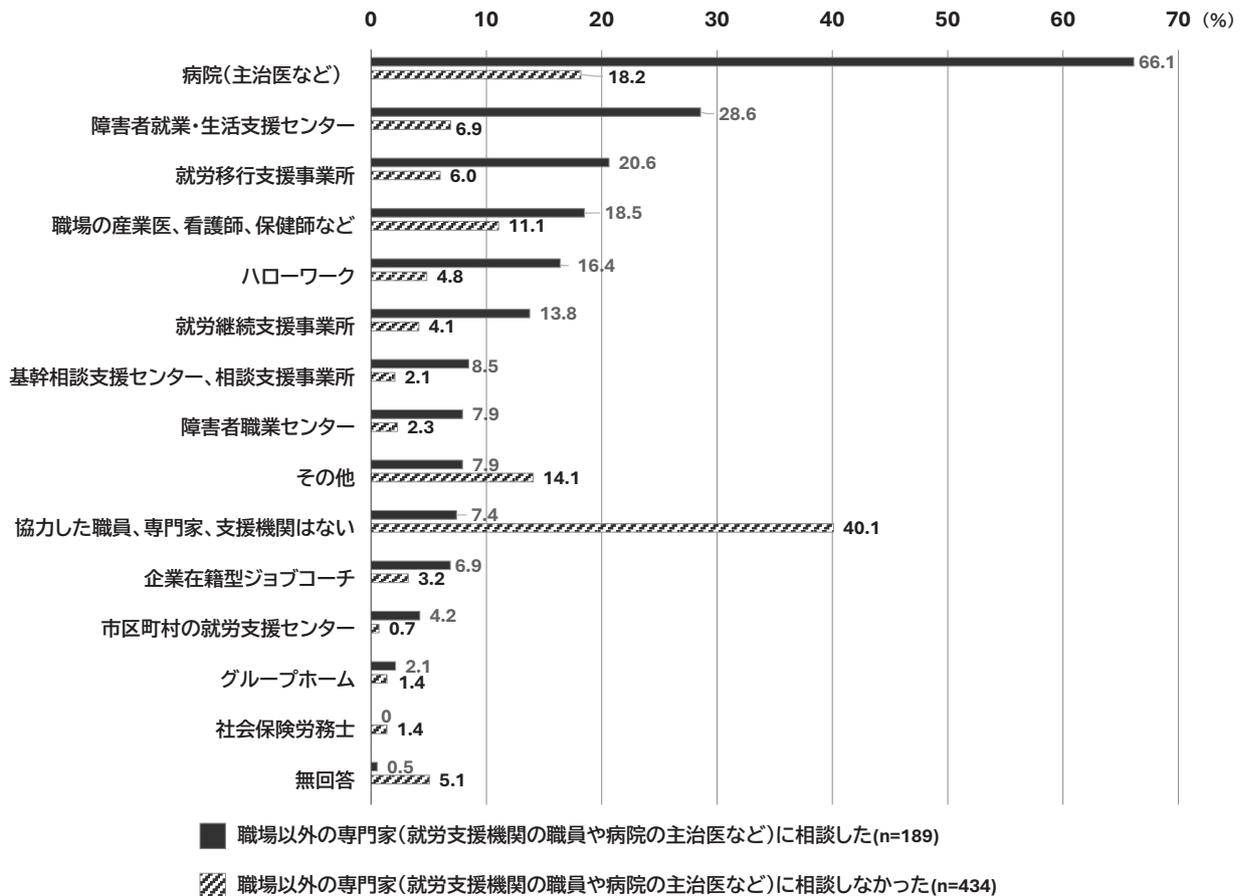


図3-25 パフォーマンス低下時の職場外の専門家への相談の有無別の協力者や支援機関等
(複数回答)

(8) 「職場のソーシャル・キャピタル」とパフォーマンス低下時の職場の対応との関連

本章第2節2(3)で述べたとおり、経年的変化に伴い職業的課題が発生した際に迅速かつ効果的な対応につながる職場と、普段より中高年齢等障害労働者が周囲の協力をお願いしやすい職場環境であることとの関連性を見るため、「日本版職場のソーシャル・キャピタル尺度」で数値化した「職場のソーシャル・キャピタル」とパフォーマンス低下時の職場の対応との関連性について分析を行った。

分析にあたって、まず、「日本版職場のソーシャル・キャピタル尺度」の各項目に対する各回答者の回答を次のように得点化した。「ちがう」を1点、「ややちがう」を2点、「ややそうだ」を3点、「そうだ」を4点に変換した。次に、全6項目の得点を合計した得点を各回答者の「ソーシャル・キャピタル得点」(「職場のソーシャル・キャピタル」と定義した。ただし、全6項目中1問でも無回答であった44件は分析対象から除いた。そして、分析対象者(1,188件)間における「ソーシャル・キャピタル得点」の平均値及び標準偏差を算出し、平均値(18.4)と標準偏差(4.1)の合計(22.5)よりも「ソーシャル・キャピタル得点」が上回った回答者を「ソーシャル・キャピタル高群」(n=241)と定義し、平均値から標準偏差を引いた値(14.3)よりも「ソーシャル・キャピタル得点」が下回った回答者を「ソーシャル・キャピタル低群」(n=196)と定義して分類した。「ソーシャル・キャピタル得点」の分布の状況は図3-26のとおりである。

ソーシャル・キャピタル高群、低群別のパフォーマンス低下時の職場の対応状況は図3-27のとおりである。ソーシャル・キャピタル高群と低群のうち、それぞれパフォーマンス低下経験者の総数を分母、パフォーマンス低下時の職場の対応に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。

ソーシャル・キャピタル高群とソーシャル・キャピタル低群の割合の差が20%ポイント以上であった項目は「一緒に働く上司や同僚に、あなたの状況を説明し、サポートするよう理解を求めた」、「仕事に取り組みやすい環境、設備を整えた」、「特に対応はなかった」の3項目であった。「一緒に働く上司や同僚に、あなたの状況を説明し、サポートするよう理解を求めた」、「仕事に取り組みやすい環境、設備を整えた」はソーシャル・キャピタル高群、「特に対応はなかった」はソーシャル・キャピタル低群の方が、それぞれ割合が高かった。表3-3に各項目（「無回答」及び「その他」を除く）の選択の割合の差についての χ^2 検定の結果を示す。

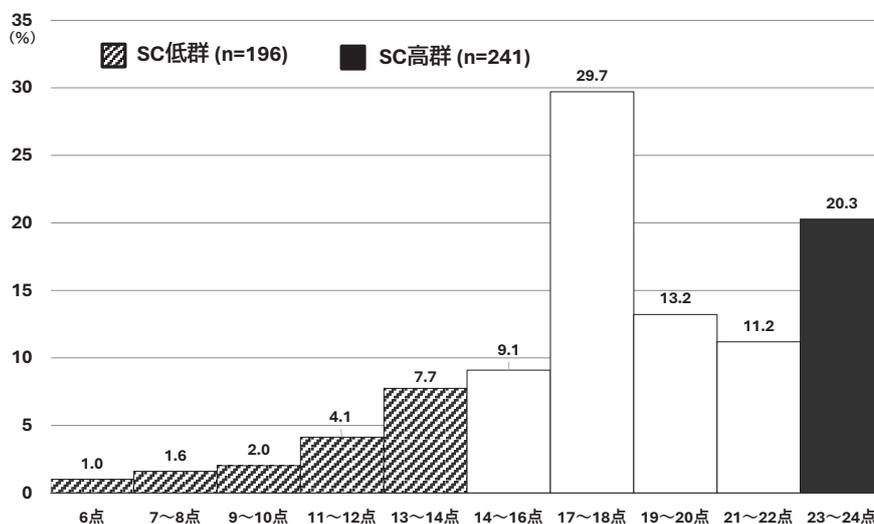


図3-26 ソーシャル・キャピタル (SC) 得点の分布 (n=1,188)

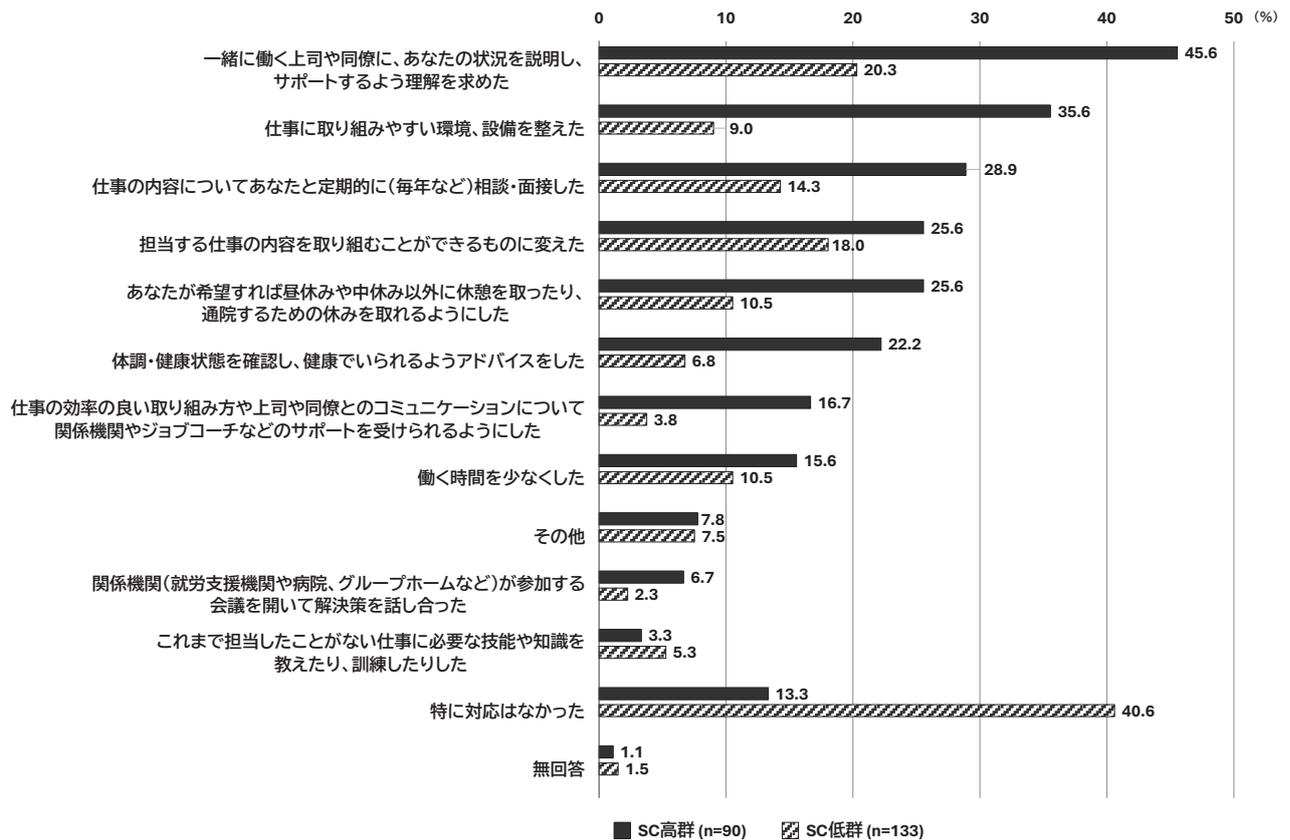


図3-27 ソーシャル・キャピタル（SC）高群、低群別のパフォーマンス低下時の職場の対応

表3-3 ソーシャル・キャピタル（SC）高群、低群別の職場の対応についての統計検定の結果¹⁰

項目	χ^2	<i>p</i>	ϕ
一緒に働く上司や同僚に、あなたの状況を説明し、サポートするよう理解を求めた	15.0	<.001	0.25
仕事に取り組みやすい環境、設備を整えた	22.2	<.001	0.31
仕事の内容についてあなたと定期的に(毎年など)相談・面接した	6.2	.001	0.15
担当する仕事の内容を取り組むことができるものに変えた	1.4	.237	0.04
あなたが希望すれば昼休みや中休み以外に休憩を取ったり、通院するための休みを取れるようにした	7.7	.005	0.17
体調・健康状態を確認し、健康でいられるようアドバイスをした	10.0	.002	0.20
仕事の効率の良い取り組み方や上司や同僚とのコミュニケーションについて関係機関やジョブコーチなどのサポートを受けられるようにした	9.4	.002	0.19
働く時間を少なくした	0.8	.365	0.00
特に対応はなかった	17.9	<.001	0.27

¹⁰ 「これまで担当したことのない仕事に必要な技能や知識を教えたり、訓練したりした」及び「関係機関（就労支援機関や病院、グループホームなど）が参加する会議を開いて解決策を話し合った」については正確な χ^2 値が得られなかったため、報告対象から除外した。

(9) ソーシャル・キャピタル高群、低群別の障害の開示状況

本節4(8)において「職場のソーシャル・キャピタル」とパフォーマンス低下時の職場の対応との関連性を報告したが、「職場のソーシャル・キャピタル」は職場への障害開示状況とも関連していることが想定される。ソーシャル・キャピタル高群、低群別の障害の開示状況は図3-28のとおりである。ソーシャル・キャピタル高群と低群の別に、各群の総数を分母、障害の開示状況に関する選択肢別の回答件数を分子とした割合を算出した。回答者の障害を「上司や同僚のほとんどが知っている」と回答した割合は、ソーシャル・キャピタル高群はソーシャル・キャピタル低群よりも約20%ポイント高かった($\chi^2=13.2, p<.001, \phi=0.17$)。

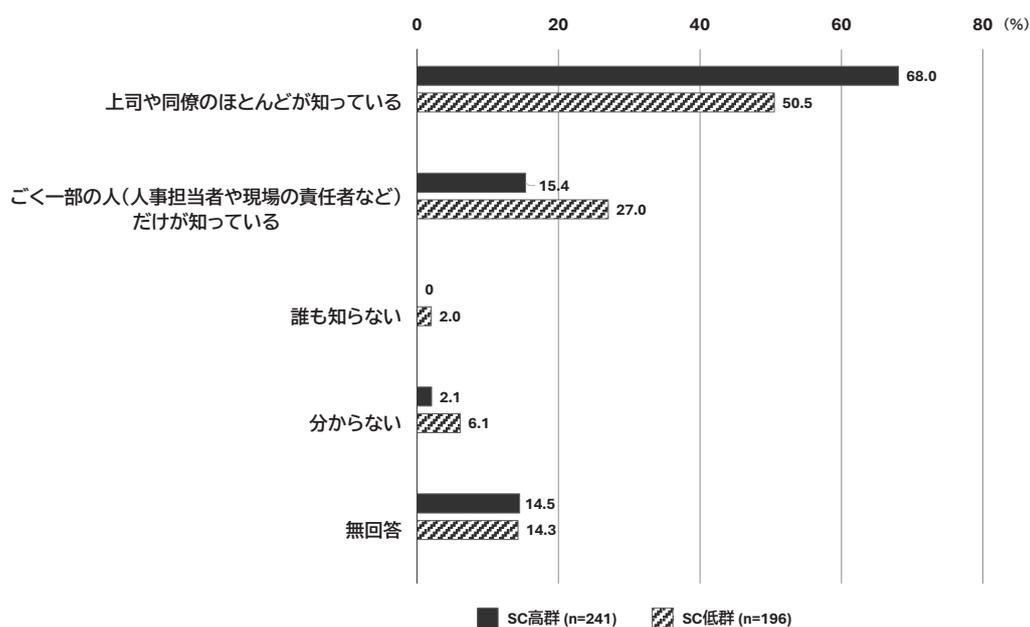


図3-28 ソーシャル・キャピタル (SC) 高群、低群別の障害の開示状況

5 キャリアに関する状況

(1) 転職回数

回答件数の総数を分母、転職回数を回数別に分類した回答件数を分子とした割合は図3-29のとおりである。転職を一度も経験したことがない者は約2割であり、1～4回の転職回数の者は半数以上(55.6%)であった。また、5回以上の転職回数の者も2割弱であった。

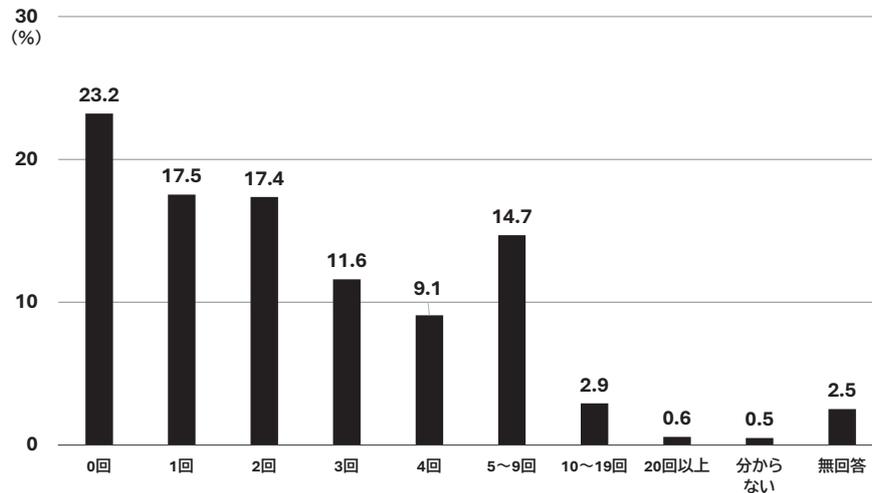


図3-29 転職回数 (n=1,232)

(2) キャリアに関する経験

働き始めてから経験したことについては図3-30のとおりである。回答件数の総数を分母、経験の選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。「給料が上がった」の経験者は約5割、「仕事の内容が変わった」の経験者は約4割であった。

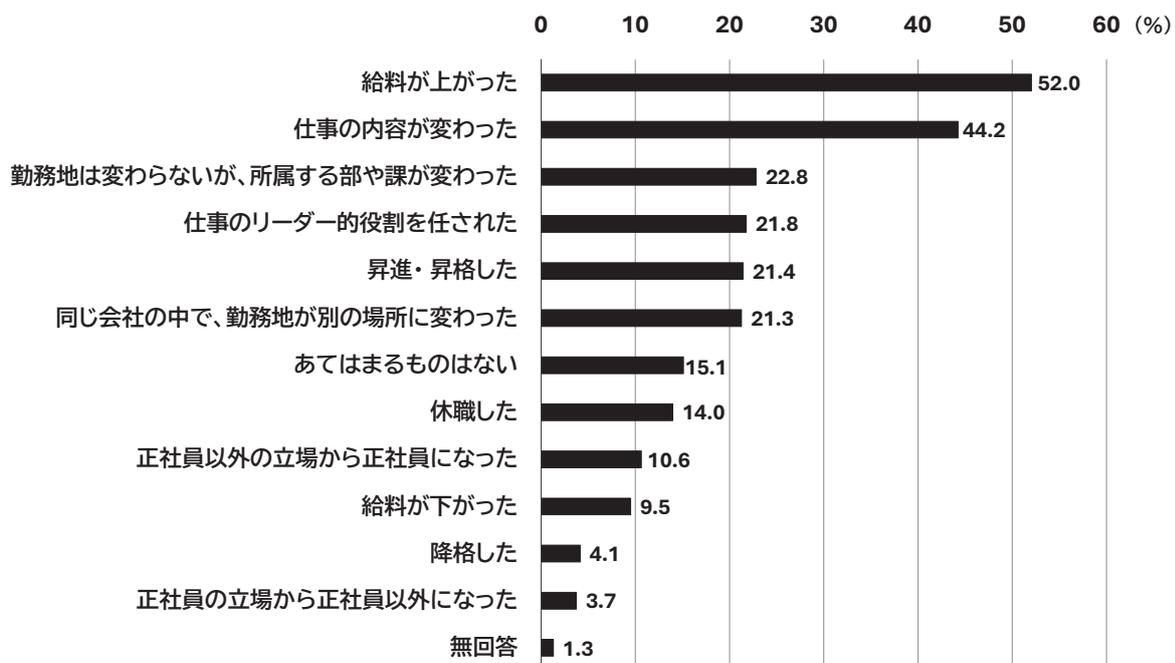


図3-30 キャリアに関する経験 (n=1,232) (複数回答)

(3) パフォーマンス低下の経験の有無別のキャリア形成支援に関するニーズ

パフォーマンス低下の経験の有無別のキャリア形成支援に関するニーズは図3-31のとおりである。回答件数の総数を分母、キャリア形成支援に関する各種取組に対し「参加したい」という選択肢を選んだ件数を分子として割合を算出した。なお、キャリア形成支援に関するニーズがパフォーマンスの低下の経験の有無によって異なるかどうかを検討するため、パフォーマンス低下経験群（n=623）とパフォーマンス低下未経験群（n=595）をわけて割合を算出した。

パフォーマンス低下の経験の有無に関わらず約4割が「スキルアップ研修」、「マネープランニング研修」を希望していた。パフォーマンス低下の経験によるニーズの違いは明確には認められなかった。

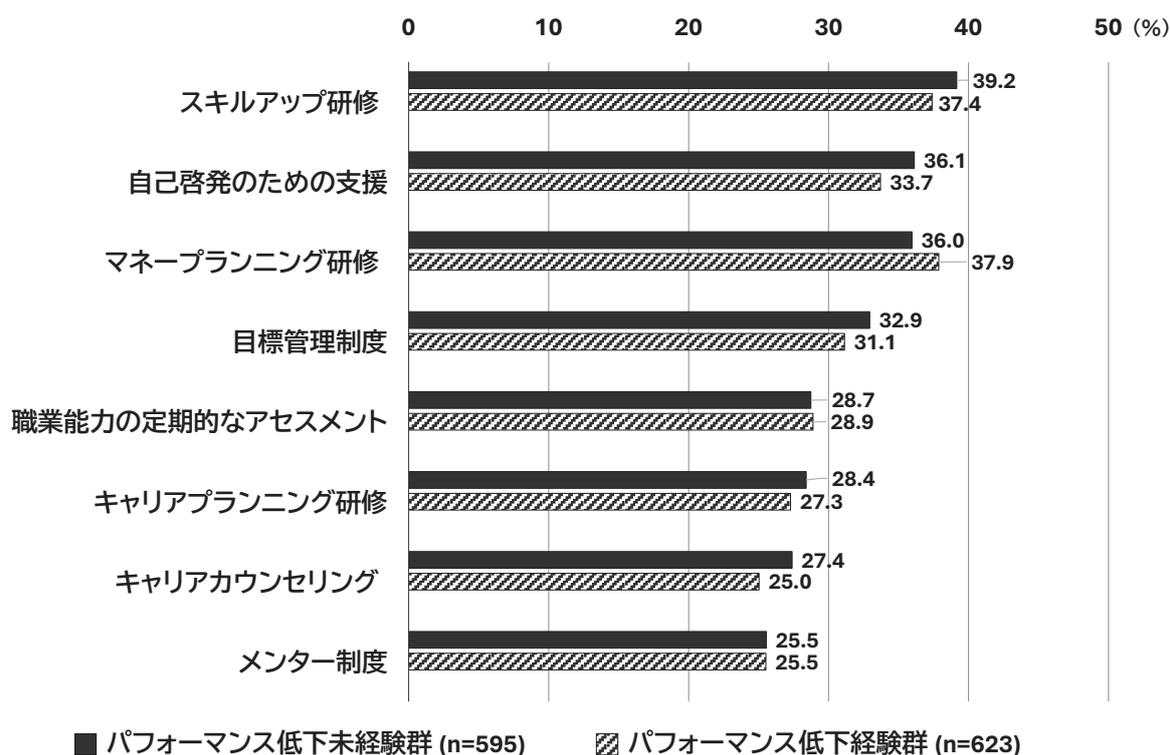


図3-31 パフォーマンス低下の経験の有無別のキャリア形成支援に関するニーズ

(4) 将来の希望、考え

「将来、こんな人になりたい・こんな風に働きたい・生活したい」という将来の希望・考えについて自由記述により回答を求めた。1,232件中、無回答が201件、「特になし」30件、「わからない・意味不明」2件、将来の希望や考えに該当しない回答2件を除く997件の自由記述について複数の希望や考えが記載されているものはそれぞれを分けた結果、1,483件の回答を得た。さらに、類似するテキストデータを類型化した上で、類型名を付与した。類型別の件数は表3-4のとおりである。

最も多い類型は「長く働きたい」で約2割を占め、次いで「特定の年齢/時期まで働きたい」（特定の時期には「定年」も含まれる）は約1割を占めた。それ以外の類型にはそれぞれ全体の1割未満のデータが分類されており、将来の希望、考えが多岐に渡っていた。回答の中には以下に列挙するとおり、障害者としての経験、視点が反映されたものが見られた。

表3-4 将来の希望、考え (n=1,483)

類型	件数	割合	類型	件数	割合
長く働きたい	251	16.9%	役割を果たしたい	9	0.6%
特定の年齢/時期まで働きたい	196	13.2%	協力し合って働きたい	8	0.5%
挑戦/成長したい	101	6.8%	自分を大切にしたい	8	0.5%
ワークライフバランスを大切にしたい	80	5.4%	柔軟に働きたい	8	0.5%
安心/安定した生活を送りたい	65	4.4%	生きがいを見つけたい	8	0.5%
現状を維持したい	63	4.2%	展望を持ってない	8	0.5%
無理せずに働きたい	51	3.4%	セカンドライフを楽しみたい	7	0.5%
趣味を楽しみたい	47	3.2%	迷惑をかけたくない	7	0.5%
収入を改善したい	44	3.0%	良好な人間関係を持ちたい	7	0.5%
正社員で働きたい	33	2.2%	ミスをしないよう努めたい	6	0.4%
後輩・後進を育成したい	31	2.1%	楽しく働きたい	6	0.4%
人の役に立ちたい	28	1.9%	在宅勤務をしたい	6	0.4%
昇進・昇格したい	27	1.8%	働きたい	6	0.4%
健康でいたい	26	1.8%	副業をしたい	6	0.4%
職場や社会を改善したい	22	1.5%	リーダーになりたい	5	0.3%
能力を発揮できる仕事をしたい	21	1.4%	起業したい	5	0.3%
私生活を大切にしたい	18	1.2%	プロフェッショナルになりたい	4	0.3%
特定の仕事がしたい	18	1.2%	病気/怪我を治したい	4	0.3%
信頼される人になりたい	17	1.1%	ボランティア活動をしたい	3	0.2%
働きたくない	17	1.1%	家庭を持ちたい	3	0.2%
平穩に暮らしたい/働きたい	17	1.1%	海外へ行きたい	3	0.2%
会社に貢献したい	14	0.9%	治療と仕事を両立したい	3	0.2%
仕事の幅を広げたい	14	0.9%	自由に生きたい	3	0.2%
資格を取得したい	14	0.9%	充実感を得たい	3	0.2%
自立した生活を送りたい	14	0.9%	障害者の理解者を増やしたい	3	0.2%
ロールモデルになりたい	13	0.9%	元の仕事に戻りたい	2	0.1%
頼られる人になりたい	13	0.9%	幸せな生活を送りたい	2	0.1%
働く時間を長くしたい	12	0.8%	子どもの教育に努めたい	2	0.1%
部署異動/転職したい	11	0.7%	資産を形成したい	2	0.1%
慕われる人になりたい	11	0.7%	出張をしたい	2	0.1%
家族やパートナーを大切にしたい	10	0.7%	障害を克服したい	2	0.1%
パートナーが欲しい・結婚したい	9	0.6%	長生きしたい	2	0.1%
ピアサポーターになりたい	9	0.6%	望む環境に住みたい	2	0.1%
やりがい/責任のある仕事がしたい	9	0.6%	子供の成長を楽しみたい	1	0.1%
			人と関わりたくない	1	0.1%

<収入を改善したい>

- ・ 手取り 30 万円は欲しい。年収最低 300 万円は欲しい。今の障害者雇用の給与水準では暮らしていけない。
- ・ 障害の有無により給与の問題は差別しないようにして欲しい。仕事技術が凄くて自慢なのに残念です。悔しくていっぱいです。

<正社員で働きたい>

- ・ 障害者雇用は「契約社員」が多いので、5年以上勤務は（無期雇用ではなく）正社員になれる制度を設けてほしい。障害者年金を頂いてないので、障害が重くなった時不安であり、退職金もないので将来が不安。

<職場を改善したい>

- ・ 現在、障害者差別を受けているので、差別のない会社になりたい。
- ・ 障害を持つ人が1人でも多く働ける環境作りをしていきたい。

<能力を発揮できる仕事をしたい>

- ・ 発達障害であることのメリットを活かし、人にはない視点を会社に提供して楽に仕事をしたい。

<平穏に暮らしたい／働きたい>

- ・ 家の外で発達障害で迷惑をかけないようにするため、周りから逸脱しすぎないよう気をつかい結果、ストレスが増大し、家庭ではその反動が出て家事や趣味を楽しむ体力・精神力がけずられるので、家の外でのストレスを減らせるようにしたい。

<展望を持たない>

- ・ 障害に理解があるデスクワークの職場が多くある都会に転居したくても、孤独死リスクから障害者に住居を貸してくれるような賃貸住宅が無い（不動産屋への問い合わせ段階で障害者と分かると門前払いされる）ので、現居住地の格差で閉塞感がある。

<ロールモデルになりたい>

- ・ 障害者でもきっちり働ける社員の第一人者となり後に続く同じ境遇の後輩の目標になりたい。
- ・ 精神障害を持ちながらも会社員として定年まで勤めあげることで、同じ障害を持つ人に一つの生き方を示したい。

<頼られる人になりたい>

- ・ 私が居るから、もう1人障害者雇用の人を増やそうかなみたいになればいいと思う。頼れる先輩になりたい。

<ピアサポーターになりたい>

- ・ ピアサポーターの資格を持っているので、発達障害者のサポートをしながらも改善をしていながら、報告会で講演者となり貢献していきたい。
- ・ 同じような障害を持った人たちの手助けが出来るような仕事がしたい。

<障害者の理解者を増やしたい>

- ・ 会社に障害により、何に困っていて、どういう配慮が欲しいのか、傷つくことがあっても相談していくことで、会社及び社会から精神障害への理解を深めていきたい。

<社会を改善したい>

- ・ 日本の子どもたちがインクルージョンを経験できる仕組みを作りたい。目の見えない人、耳の聞こえない人、内部疾患がある人、電動車いすユーザー、LGBTQ+当事者、がんサバイバー、臓器移植経験者などバラエティ豊かな人々が複数人で学校の授業を子どもたちと一緒に受けたりする機会を提供できる団体を作りたい。

(5) 働き続ける期間

何歳まで働きたいかについての回答状況は図3-32のとおりである。「〇〇歳くらいまで働きたい」を選択した場合には、その次の質問で具体的な年齢の記入を求めた。回答件数の総数を分母、選択肢別

の回答件数を分子として割合を算出した。約6割が「年齢に関係なく、働けるうちはいつまでも働きたい」と回答し、約3割が働き続けたい年齢の目安を回答した。

「〇〇歳くらいまで働き続けたい」と回答した者の働き続けたい年齢は図3-33のとおりである。

「〇〇歳くらいまで働き続けたい」と回答した310件を分母、年齢を階級別に分類した回答件数を分子として割合を算出した。「60歳以上65歳未満」が約3割、「65歳以上70歳未満」が4割であった。70歳以上は約2割を占めた。

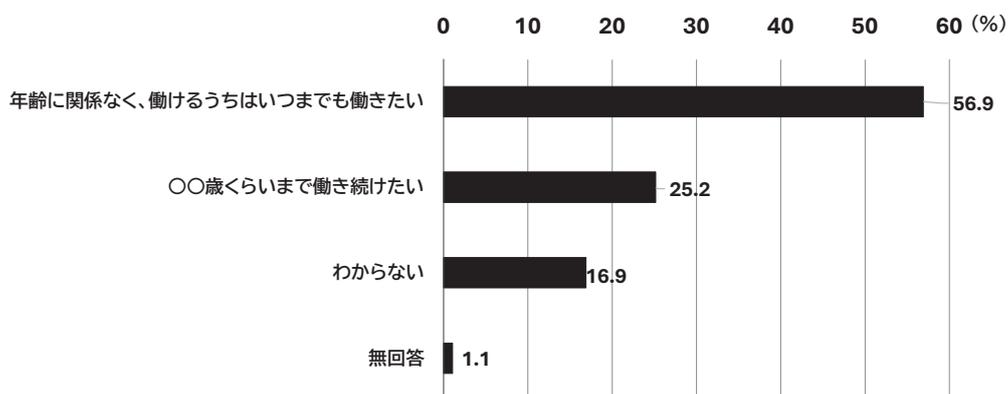


図3-32 働き続けたい年齢 (n=1,232)

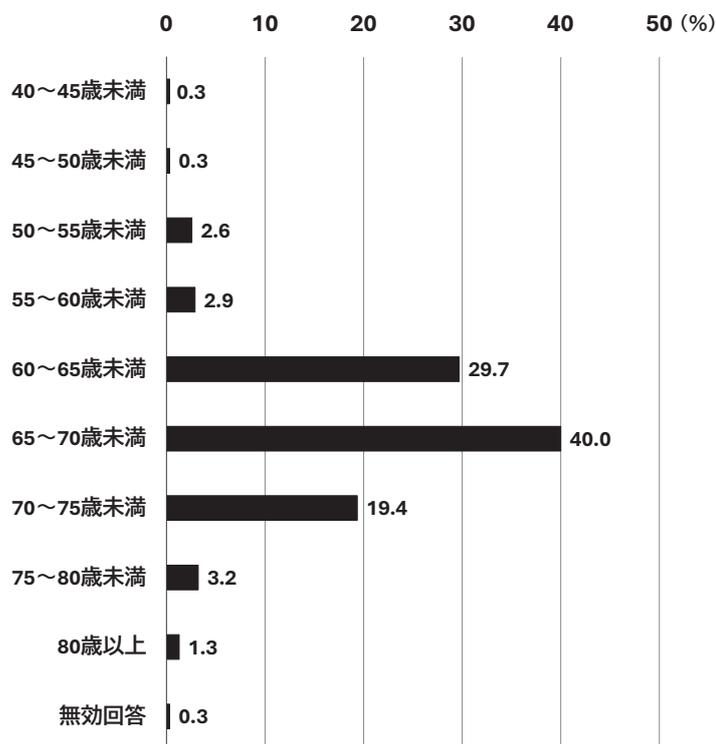


図3-33 「〇〇歳くらいまで働き続けたい」と回答した者の働き続けたい年齢 (n=310) ¹¹

¹¹ 図中の「無効回答」は年齢以外の回答を指す。

6 就労継続意向とその理由

(1) 就労継続意向

現在の就労先での就労継続意向の状況は図3-34のとおりである。回答件数の総数を分母、現在の就労先での就労継続意向に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。約7割が「今の会社で働き続けたい」と回答した一方で、「機会があれば、他の会社で働いてみたい」との回答が約2割、「今の会社をやめたい/会社を変えたいが、今の仕事を続けるしかない」との回答が1割強あった。

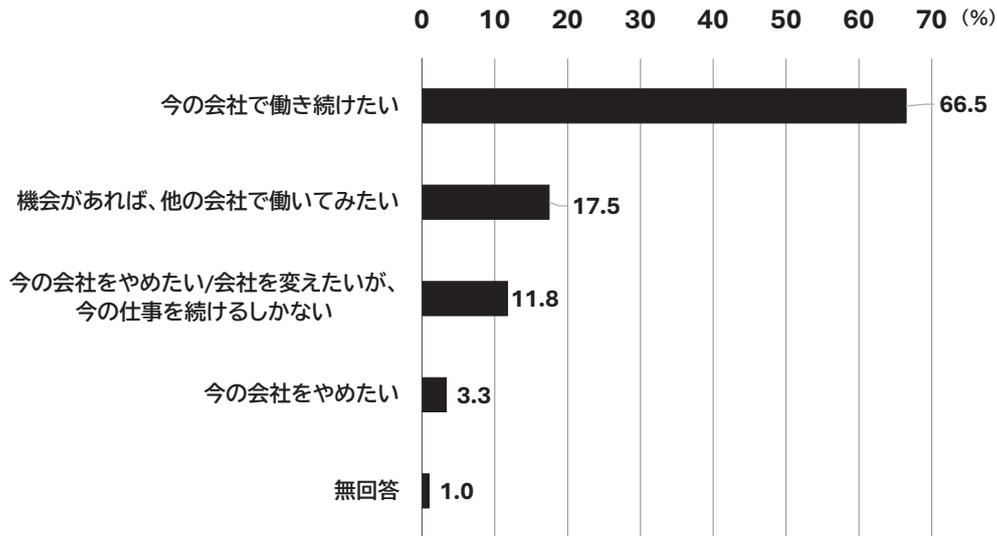


図3-34 就労継続意向 (n=1,232)

(2) 家庭の経済状況別の就労継続意向

家庭の経済状況別の就労継続意向の状況は図3-35のとおりである。回答者の家庭の経済状況と就労継続意向の間に関連があるかどうかを分析するため、家庭の経済状況に関する回答別の回答件数の総数を分母、現在の就労先での就労継続意向に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。

就労継続意向について「今の会社で働き続けたい」を選んだ回答者の割合は、「家計にゆとりがあり、まったく心配なく暮らしている」を選んだ回答者の約75%、「家計にゆとりはないが、それほど心配なく暮らしている」を選んだ回答者の約70%、「家計にゆとりがなく、少し心配である」を選んだ回答者の約63%、「家計が苦しく、とても心配である」を選んだ回答者の約54%と、家計のゆとりがないほど現在の就労先での就労継続意向を示す割合も低下する傾向が認められた。一方で、「今の会社をやめたい/変えたいが、今の仕事を続けるしかない」を選んだ回答者の割合は、「家計にゆとりがあり、まったく心配なく暮らしている」を選んだ回答者の約6%、「家計にゆとりはないが、それほど心配なく暮らしている」を選んだ回答者の約10%、「家計にゆとりがなく、少し心配である」を選んだ回答者の15%、「家計が苦しく、とても心配である」を選んだ回答者の約19%と、家計のゆとりがないほど転職・離職の意向を持ちながらも働いている者の割合が高い傾向が認められた。

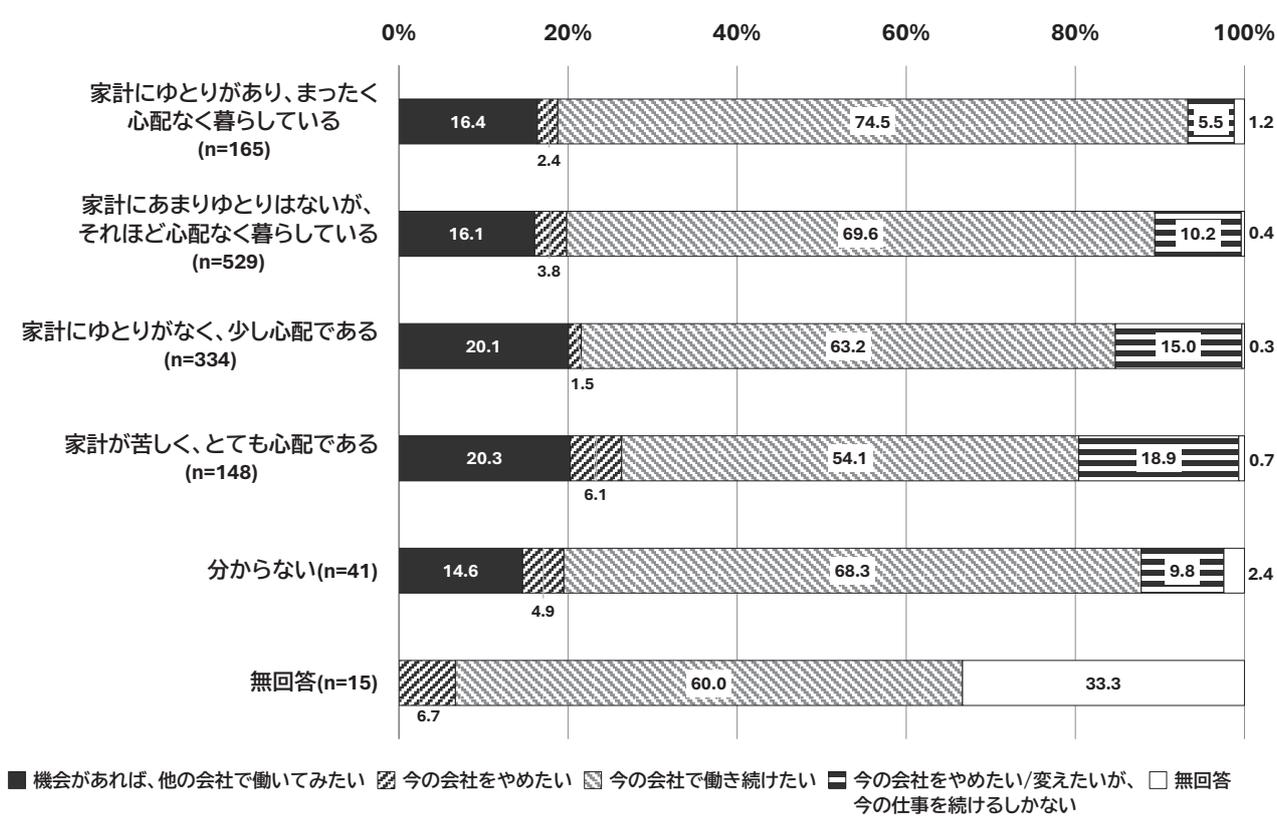


図3-35 家庭の経済状況別の就労継続意向

(3) 「職場のソーシャル・キャピタル」と就労継続意向の関連

本節4(8)において、「職場のソーシャル・キャピタル」とパフォーマンス低下時の職場の対応状況に関連があることが明らかになった。このような結果を踏まえると、「職場のソーシャル・キャピタル」は就労継続意向とも関連すると想定できる。

「職場のソーシャル・キャピタル」と現在の就労先での就労継続意向の関連は図3-36のとおりである。ソーシャル・キャピタル高群と低群をわけてそれぞれの回答件数の総数を分母、就労継続意向に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。ソーシャル・キャピタル高群においては約9割が「今の会社で働き続けたい」と回答したのに対し、ソーシャル・キャピタル低群においては約3割にとどまった ($\chi^2=155.7, p<.001, \phi=0.60$)。一方、「今の会社をやめたい/会社を変えたいが、今の仕事を続けるしかない」については、ソーシャル・キャピタル高群においては1割にも満たなかったのに対し、ソーシャル・キャピタル低群においては3割を超えていた ($\chi^2=80.3, p<.001, \phi=0.43$)。

以上の結果から、「職場のソーシャル・キャピタル」と就労継続意向の間には関連が認められたため、就労継続意向の理由に関する分析についてもソーシャル・キャピタル高群とソーシャル・キャピタル低群を区別して実施した。

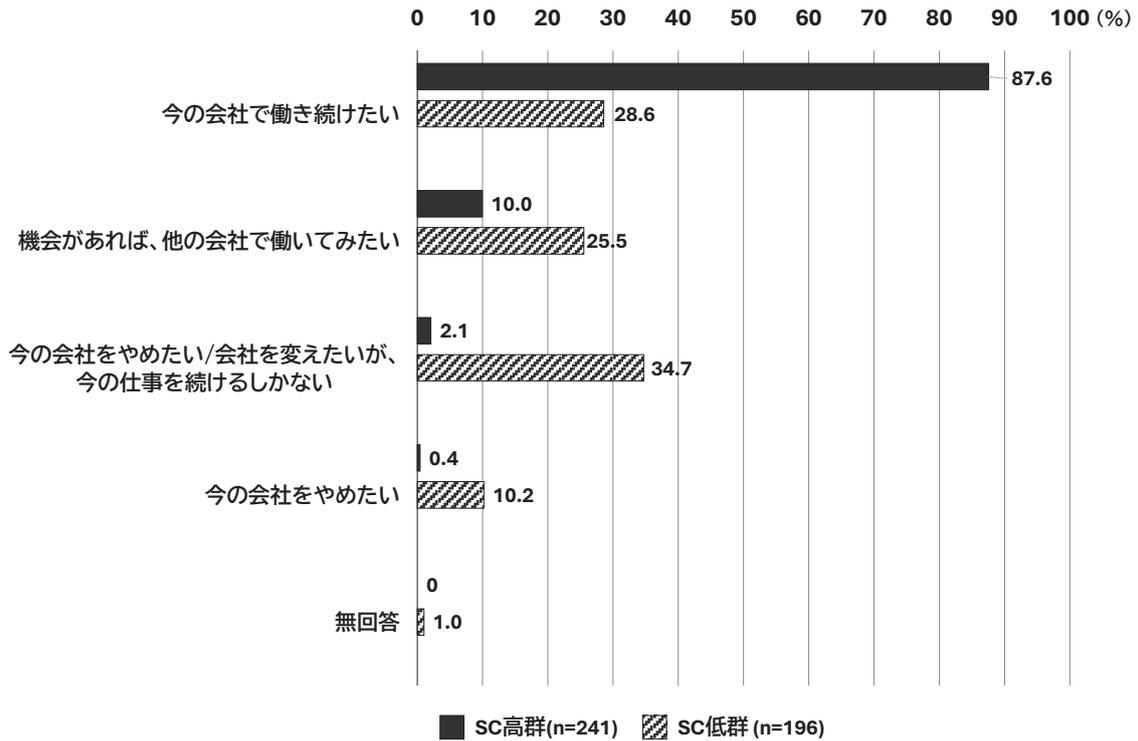


図3-36 ソーシャル・キャピタル（SC）高群、低群別の就労継続意向

（4）今の会社を変えたい／やめたい理由

ソーシャル・キャピタル高群、低群別の今の会社を変えたい／やめたい理由は図3-37のとおりである。ソーシャル・キャピタル高群と低群別に「機会があれば他の会社で働いてみたい」又は「今の会社をやめたい」を選択した回答件数の総数を分母、理由に関する選択肢別の件数を分子として割合を算出した。

ソーシャル・キャピタル高群においては「その他」を除くと、「給料やボーナスに不満があるから」、「色々な会社で経験を積みたいから」が比較的多く、それぞれ約3割が理由として選択していた。一方のソーシャル・キャピタル低群においては、「給料やボーナスに不満があるから」と「職場の上司や同僚との人間関係がうまくいっていないから」が比較的多く、それぞれ約4割が選択していた。このうち「職場の上司や同僚との人間関係がうまくいっていないから」はソーシャル・キャピタル高群では一人も選んでいなかった。また、「あなたの力や働きぶりが職場できちんと認められていないから」はソーシャル・キャピタル低群では約3割が選択していたが、ソーシャル・キャピタル高群では1割にも満たず、30%ポイント以上の開きがあった。

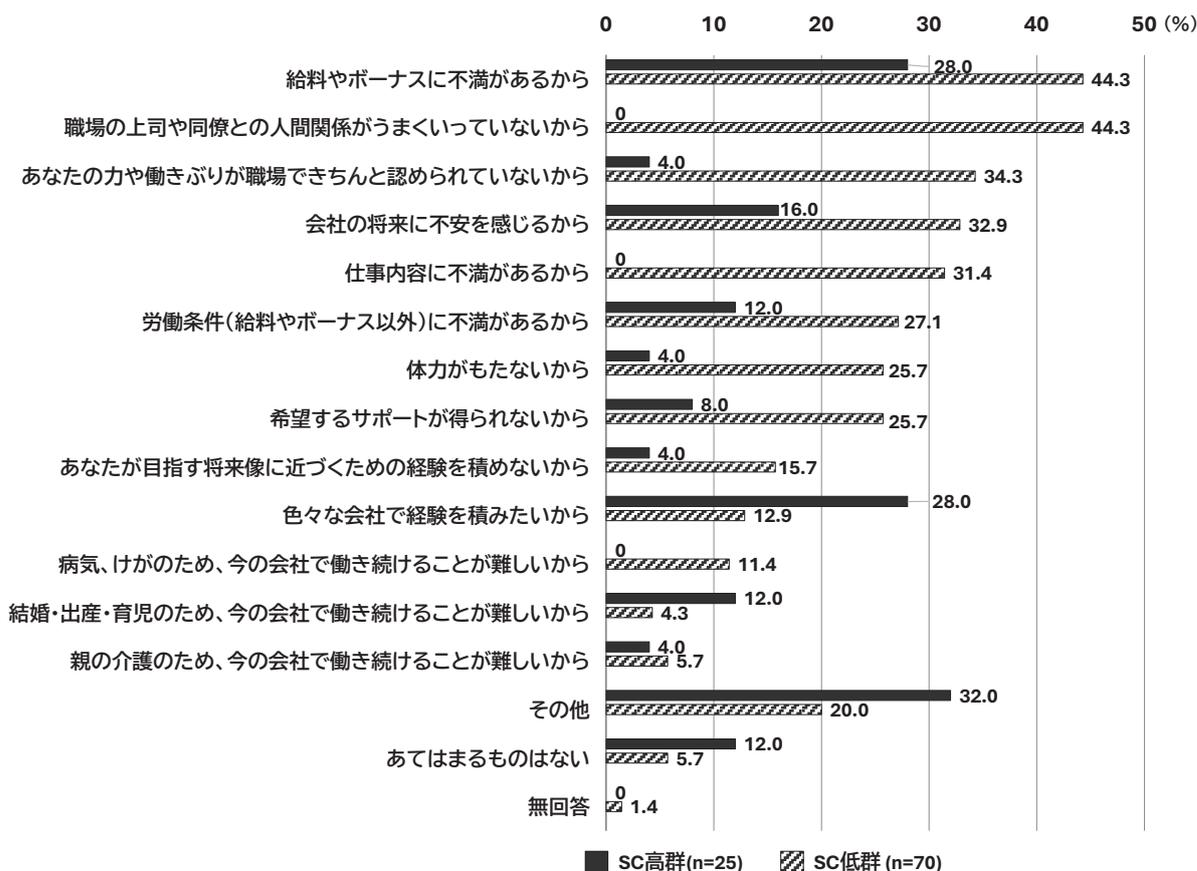


図3-37 ソーシャル・キャピタル（SC）高群、低群別の今の会社を変えたい／やめたい理由（複数回答）

「その他」についての自由記述の主な回答は以下のとおりである。

＜ソーシャル・キャピタル高群＞

- ・ 他の仕事にも興味があるから。
- ・ 会社の人事制度に不満があるから。
- ・ 精神的に不安定・苦痛を感じるから。

＜ソーシャル・キャピタル低群＞

- ・ 他の仕事にも興味があるから。
- ・ 差別やパワーハラスメントのターゲットとなっているから。
- ・ 会社の障害者への理解が不足しているから。
- ・ 家族の居住地に移動したいから。
- ・ 通勤に時間がかかるから。

(5) 今の会社で働き続けたい理由

ソーシャル・キャピタル高群、低群別の今の会社で働き続けたい理由は図3-38のとおりである。ソーシャル・キャピタル高群と低群別に「今の会社で働き続けたい」を選択した回答件数の総数を分母、理由に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。

ソーシャル・キャピタル高群においては、「仕事内容に満足しているから」が約8割、「職場の上司や同僚との人間関係がうまくいっているから」が約7割と、比較的多く選択されていた。一方、ソーシャル・キャピタル低群では「仕事内容に満足しているから」が約4割、「職場の上司や同僚との人間関係がうまくいっているから」が約2割であり、ソーシャル・キャピタル高群の割合との開きがそれぞれ40%ポイント以上あった。この他、「あなたの力や働きぶりが職場できちんと認められているから」はソーシャル・キャピタル高群では約5割、ソーシャル・キャピタル低群では約2割が選んでおり、30%ポイント近くの開きがあった。

ソーシャル・キャピタル低群において、もっとも多く選択されていた理由が「他の会社があなたを雇ってくれるかどうか不安だから」であり、約6割が選択していた。しかし、ソーシャル・キャピタル高群のうちでこの理由を選択していたのは約2割で、ソーシャル・キャピタル低群と30%ポイント以上の開きが認められた。

「その他」についての自由記述の主な回答は以下のとおりである。

<ソーシャル・キャピタル高群>

- ・ 障害者に理解があり、働きやすいから。
- ・ バリアフリーな環境が整っており、通勤に支障がないから。
- ・ 障害者でも定年まで働くことができることを証明したいから。

<ソーシャル・キャピタル低群>

- ・ 新しいことを学ぶには、体力的、認知能力的、年齢的に難しいから。

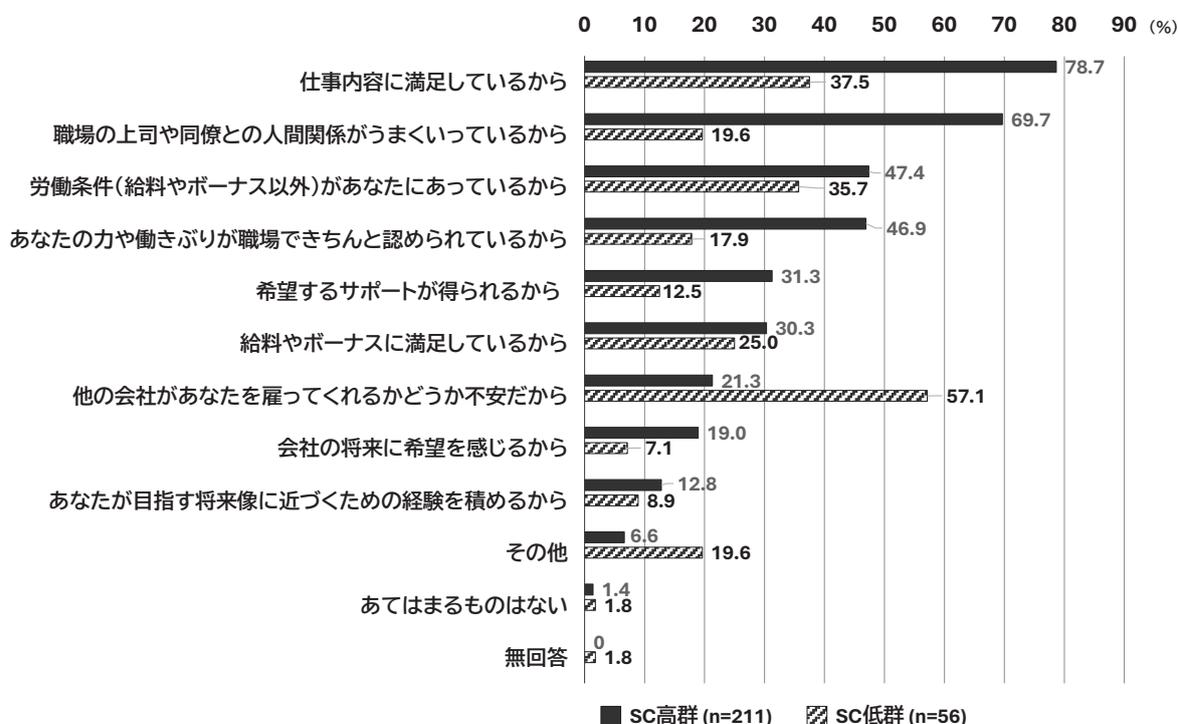


図3-38 ソーシャル・キャピタル (SC) 高群、低群別の今の会社で働き続けたい理由 (複数回答)

(6) 今の会社をやめたい／変えたいが、今の仕事を続けるしかない理由

ソーシャル・キャピタル低群の今の会社をやめたい／変えたいが、今の仕事を続けるしかない理由は図3-39のとおりである。ソーシャル・キャピタル低群について「今の会社をやめたい／変えたいが、今の仕事を続けるしかない」を選択した回答件数の総数を分母、理由に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。なお、ソーシャル・キャピタル高群については「今の会社をやめたい／変えたいが、今の仕事を続けるしかない」を選択したのは5件のみであったため、集計を行わなかった。

「他の会社があなたを雇ってくれるかどうか不安だから」が最も多く選択された理由であり、約7割であった。次いで「他の会社の仕事をこなせるかどうか不安だから」が約6割、「今の会社をやめる／会社を変えることで経済的に生活が苦しくなるから」が約5割であった。

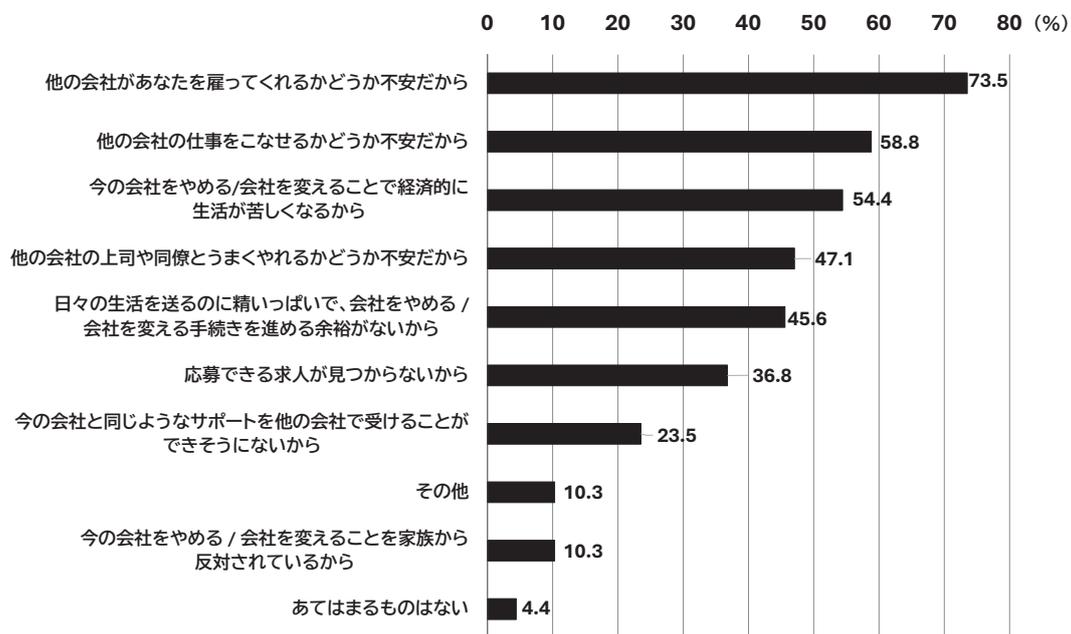


図3-39 ソーシャル・キャピタル (SC) 低群の今の会社をやめたい／変えたいが、今の仕事を続けるしかない理由 (n=68) (複数回答)

「その他」についての自由記述の主な回答は以下のとおりである。

- ・ 職場環境や現職に満足しているから。
- ・ 通勤に問題が発生するから (通勤時間、車が使えない等)。
- ・ 住宅ローンを返済するため。

7 定年後の生活に関するニーズや不安

(1) 定年後の生活に関するニーズ

会社を定年でやめた後の生活に関するニーズは図3-40のとおりである。回答件数の総数を分母、会社を定年でやめた後の生活に関するニーズに関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。

「自分の趣味 (旅行など) に時間を使いたい」が最も多く、約6割が選択した。次いで「定年まで勤め

ていた会社に再雇用されたい、または、別の会社で働きたい」を約3割が選択していた。

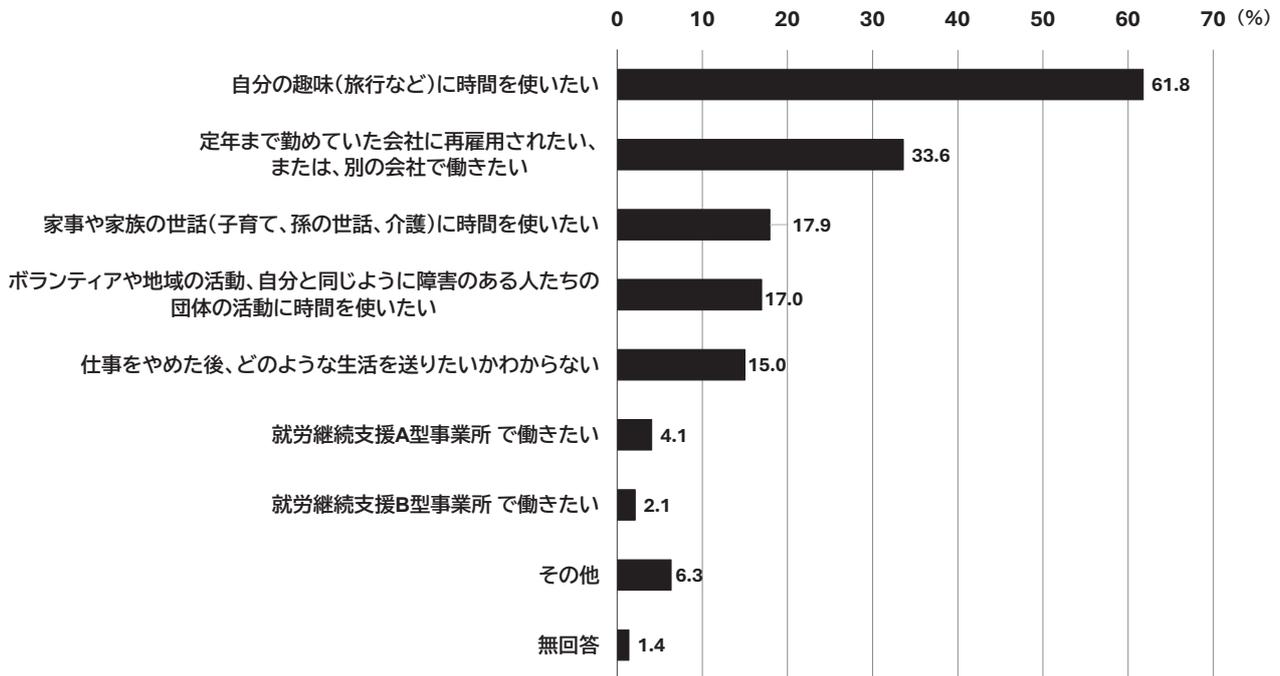


図3-40 職業生活引退後の生活に関するニーズ (n=1,232) (複数選択)

「その他」についての自由記述の主な回答は以下のとおりである。

- ・ 家族や友人とゆっくり暮らしたい。
- ・ 経済的に心配のない自立した生活を送りたい。
- ・ 自給自足したい。
- ・ 自分で起業したい。フリーランスとして働きたい。
- ・ 副業に専念したい。
- ・ アルバイト、パートで働きたい。
- ・ 楽しみを探し生活したい。
- ・ 投資でお金を稼ぎたい。
- ・ 大学や専門学校に入り直し、学びたい。
- ・ 身の回りのことに時間をかけて行いたい。
- ・ インターネットを使い交流したい。
- ・ 病気を治したい。
- ・ 健康を維持し、長く生きたい。お金をかけずに、長生きしたい。

(2) 家計の状況別の定年後の生活に関するニーズ

家計の状況別の会社を定年でやめた後の生活に関するニーズは図3-41のとおりである。家計の状況の選択肢別に回答件数の総数を分母、会社を定年でやめた後の生活に関するニーズに関する選択肢別の

回答件数を分子として割合を算出した。

「家計にゆとりがあり、まったく心配なく暮らしている」と回答した者と「家計にゆとりはないが、それほど心配なく暮らしている」と回答した者について、約7割が「自分の趣味（旅行など）に時間を使いたい」を選択していた。また「家計にゆとりがなく、少し心配である」と回答した者について同選択肢を選んだ割合は約6割、「家計が苦しく、とても心配である」と回答した者については5割であり、家計の状況が苦しいほど選択割合が低下する傾向が見られた。

一方、「仕事をやめた後、どのような生活を送りたいかわからない」を選んだ割合は、「家計にゆとりがあり、まったく心配なく暮らしている」と回答した者と「家計にゆとりはないが、それほど心配なく暮らしている」と回答した者は約1割に対して、「家計にゆとりがなく、少し心配である」と回答した者と「家計が苦しく、とても心配である」と回答した者はそれぞれ約2割であり、家計の状況に不安を抱えている者の方が不安なく暮らしている者よりも選択割合が高い傾向が見られた。

また、「家事や家族の世話（子育て、孫の世話、介護）に時間を使いたい」を選んだ割合については、「家計が苦しく、とても心配である」と回答した者は1割に満たなかった一方で、それ以外のグループにおいては約2割であった。

「定年まで勤めていた会社に再雇用されたい、または、別の会社で働きたい」を選んだ割合については、家計の状況別による選択割合の差は最も大きいもので約3%ポイントであり、いずれのグループも選択割合は3割程度であった。

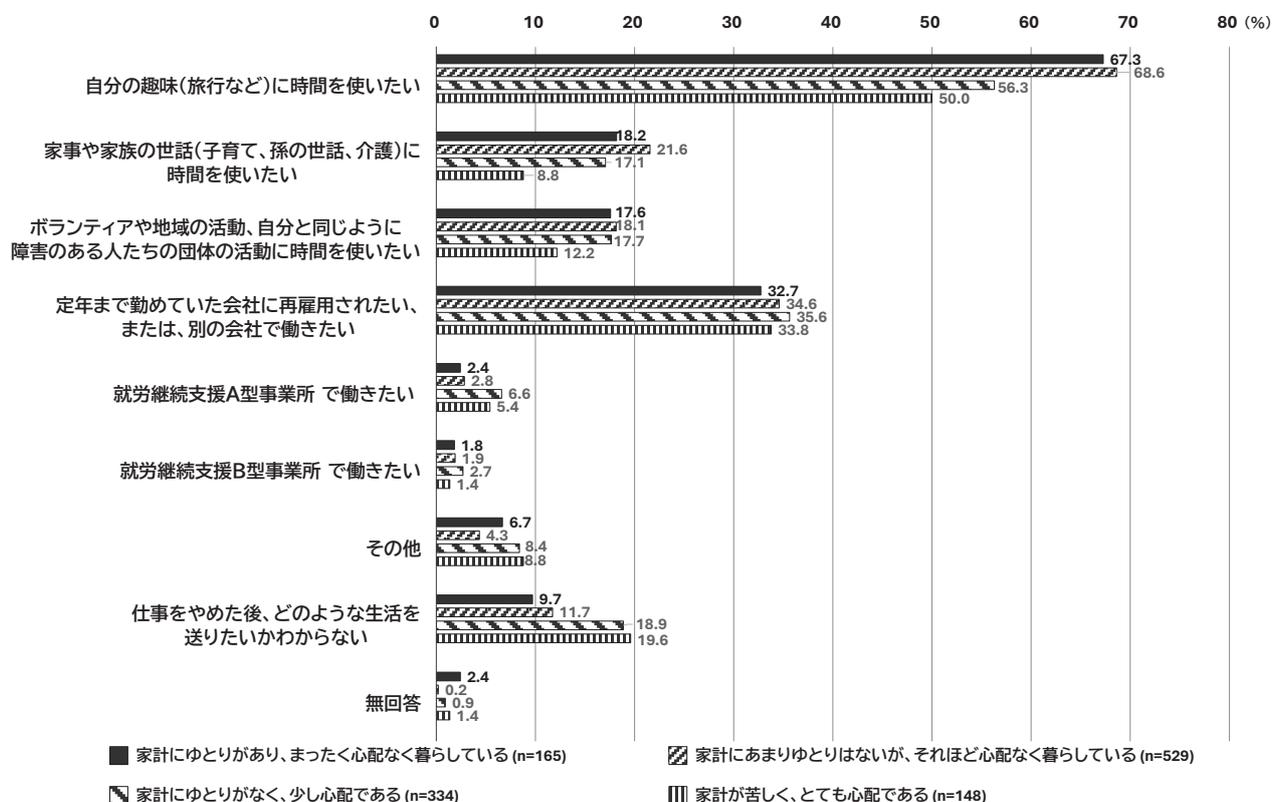


図3-41 家計の状況別の職業生活引退後の生活に関するニーズ

(3) 定年後の不安

会社を定年でやめた後の不安は図3-42のとおりである。回答件数の総数を分母、不安に関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。「やや不安」の割合と「とても不安」の割合を足した割合を見ると、「生活するのに、十分な貯金があるかどうか」と「健康で過ごせるかどうか」はそれぞれ約8割を占めており、比較的高い不安を抱えていることが示された。「生きがい、やりがいを見つけられるかどうか」と「老後と一緒に過ごす人がいるかどうか」、「地域の集まり等、社会とのつながりがあるかどうか」については半数以上の回答者が「やや不安」又は「とても不安」と回答していた。

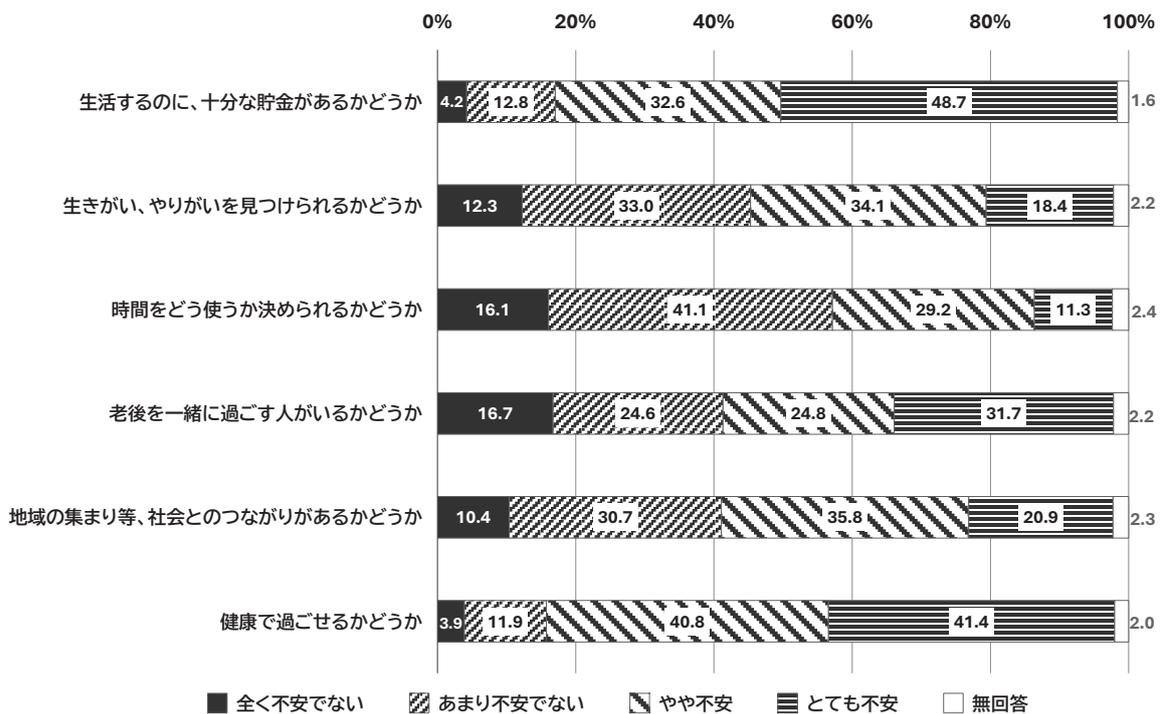


図3-42 職業生活引退後の不安 (n=1,232)

8 雇用継続支援やキャリア形成支援に関するニーズ

雇用継続支援やキャリア形成支援に関するニーズは図3-43のとおりである。回答件数の総数を分母、雇用継続支援やキャリア形成支援についてのニーズに関する選択肢別の回答件数を分子として割合を算出した。「今勤めている会社の定年年齢を引き上げたり、定年になっても再び雇ってほしい」と「高齢でも雇ってくれる会社が増えてほしい」がそれぞれ約4割であった。次いで、「障害者も利用しやすいシルバー人材センターをつかってほしい」と「定年で仕事をやめても地域の人々と交流できる居場所がほしい」がそれぞれ約3割であった。

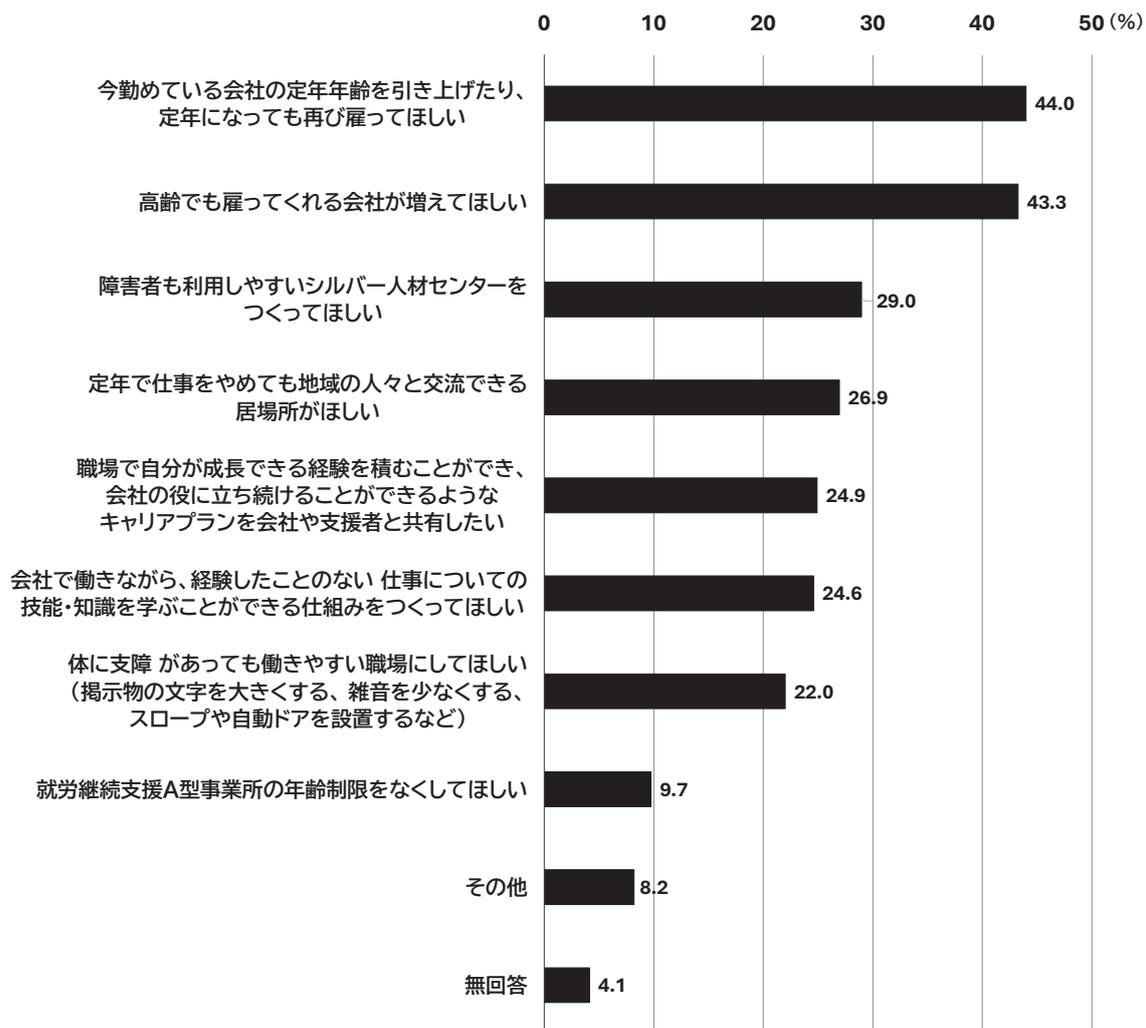


図3-43 雇用継続支援やキャリア形成支援に関するニーズ (n=1,232) (複数回答)

「その他」についての自由記述の主な回答は以下のとおりである。

<働く場の整備>

- ・ 障害者の能力を正當に評価し、差別のない職場環境の整備
- ・ 柔軟な働き方や休み方の理解促進
- ・ 研修や支援体制の充実

<経済的支援>

- ・ 障害年金の受給条件の緩和や障害基礎年金のみの受給者を対象とした追加支援
- ・ 最低賃金の引き上げや同一労働同一賃金の実現
- ・ 定年退職後の生活費補助や退職金の確保

<障害福祉>

- ・ 障害者が入居しやすい公共住宅の整備
- ・ 公的施設のバリアフリー化
- ・ 必要な情報を簡単に入手できる仕組の構築

第4節 考察

1 経年的変化に伴い生じた職業的課題にどのように対応したのか。その対応状況に関連する要因は何か

本調査の回答者の約半数が経年的変化に伴い、職業上のパフォーマンスの低下を経験していた。また、パフォーマンスの低下を自覚した年齢については、障害の種類によって異なる特徴がみられた。具体的には、知的障害、発達障害及び精神障害では45歳未満での自覚が過半数を占めた一方で、身体障害、高次脳機能障害では45歳以上での自覚が過半数を占めていた。このことから、経年的変化に伴うパフォーマンスの低下を自覚する時期は障害種類により違いがあり、45歳未満の時点で自覚されることも少なくないことが明らかになった。

経年的変化に伴うパフォーマンスの低下に際して、本人が実施した対応として最も多かったのは「しっかり寝る、休みを十分に取るようにした」であり、約半数の回答者が実行していた。この結果は、自身の健康維持や疲労回復により生産性の維持を図るセルフマネジメントを実施している障害者が一定数いることを表している。そのほか、「職場の上司や同僚、産業医、看護師、保健師などに相談した」、「職場以外の専門家に相談した」といった他者への援助要請も3割程度の回答者が実施していた。

一方、職場の対応については、職務内容の見直し、作業環境・設備の整備、休憩時間や通院のための休暇の確保、定期的な面談による状況把握は2割以上の回答者の職場が実施していた。特に注目すべきは、「一緒に働く上司や同僚に、あなたの状況を説明しサポートするよう理解を求めた」という対応を約3割の回答者の職場が実施していた点であり、職場内の理解と共感の形成がパフォーマンス低下時の対応の前提となっている可能性があることが示唆された。しかしながら、「特に対応はなかった」と回答した者も約3割存在しており、全ての職場で対応されているわけではないことが確認できた。

加えて、パフォーマンス低下時に本人が職場内外の関係者に相談したか否かも、その後の職場の対応と密接に関連していた。相談を行った者は行わなかった者に比べて職場からの対応を受けている割合が高かった。

パフォーマンス低下時の職場の対応と関連性が見られたのが、中高年齢等障害労働者との間で相互理解や信頼関係があり、相談等がしやすい職場風土である。本調査研究では、障害者に対する相互理解や信頼関係があり、相談等がしやすい職場風土について、「日本版職場のソーシャル・キャピタル尺度」を用いて「職場のソーシャル・キャピタル」として数値化し、パフォーマンス低下時の職場の対応との関連を分析した。その結果、相互理解や信頼関係があり、相談等がしやすい職場として中高年齢等障害労働者から評価の高いソーシャル・キャピタル高群は評価の低いソーシャル・キャピタル低群よりも、上司や同僚への理解促進、作業環境・設備の整備、休憩時間や通院のための休暇の確保といった具体的な対応が職場から講じられる割合が高かった。さらに、「特に対応はなかった」という回答はソーシャル・キャピタル高群では少数にとどまった。このことから、相互理解や信頼関係があり、相談等がしやすい職場風土の醸成が中高年齢等障害労働者のパフォーマンスが低下した時の対応を促進する上で重要な要素となり得ることが確認された。なお、ソーシャル・キャピタル高群は低群よりも障害のことを「上司や同僚のほとんどが知っている」と回答した割合が高く、「職場のソーシャル・キャピタル」は障害の開示状況との関連も示唆されており、障害状況が職場内で共有されていることが職場内の対応につながっ

た可能性も考えられるが、その因果関係については、更なる研究を要する。

以上のことから、経年的変化に伴って生じる職業的課題への対応には、①本人によるセルフマネジメント及び援助要請、②職場内外の支援の活用、③中高年齢等障害労働者との間の相互理解や信頼関係の構築、相談等がしやすい職場風土の醸成という3つの要素が密接に関連していることが明らかとなった。さらに、障害種類によりパフォーマンスの低下が顕在化する時期が異なる可能性を踏まえ、より個別化・多様化した支援体制の構築が求められるといえる。

2 中高年齢等障害労働者の就労継続意向に関連する要因は何か

約7割の回答者が「今の会社で働き続けたい」と回答していた一方で、約1割が「今の会社をやめたい／変えたいが、今の仕事を続けるしかない」と回答していた。家庭の経済状況別に就労継続意向を確認したところ、「今の会社をやめたい／変えたいが、今の仕事を続けるしかない」と回答した者の割合は家計にゆとりがないほど高くなる傾向が見られた。このように、中高年齢等障害労働者の就労継続意向には経済的要因が関わっていることが明らかになった。

中高年齢等障害労働者との間で相互理解や信頼関係があり、相談等がしやすい職場風土も就労継続意向との密接な関わりが示唆された。こうした職場として評価が高いソーシャル・キャピタル高群では、約9割が就労継続を希望していたのに対し、ソーシャル・キャピタル低群ではこの割合は約3割にとどまった。また、評価の低いソーシャル・キャピタル低群では「今の会社をやめたい／変えたいが、今の仕事を続けるしかない」との回答が約3割に上っていたが、ソーシャル・キャピタル高群では1割にも満たなかった。これらの結果は、中高年齢等障害労働者との間の相互理解や信頼関係があり、中高年齢等障害労働者が相談等しやすい風土のある職場においては、良好な人間関係や支援の得やすさ、信頼感といった要素が中高年齢等障害労働者の満足感を高め、就労継続意欲の維持に寄与している可能性を示唆している。

「今の会社で働き続けたい」と回答した者について、その理由に関する回答をソーシャル・キャピタル高群と低群とで比較すると、高群では「仕事内容に満足しているから」、「職場の上司や同僚との人間関係がうまくいっているから」、「自分の力や働きぶりが職場できちんと認められているから」といった肯定的な要因が多く選ばれていたのに対し、低群では「他の会社が自分を雇ってくれるかどうか不安だから」という理由が半数以上の回答者に選ばれていた。また、「今の会社を変えたい／やめたい」と回答した者について、「職場の上司や同僚との人間関係がうまくいっていないから」という理由を選んだのは、ソーシャル・キャピタル低群では約4割に達していたのに対し、ソーシャル・キャピタル高群では一人もいなかったことは注目に値する。

以上のことから、中高年齢等障害労働者の就労継続意向には、相互理解や信頼関係があり、相談等がしやすい職場風土や経済的安定性が関連していることが明らかとなった。

3 中高年齢等障害労働者はどのようなキャリア形成支援を求めているのか

本調査では、中高年齢等障害労働者の思い描くキャリアやキャリア形成支援に関するニーズについて、選択肢による定量的把握と自由記述による定性的把握の両面から分析を行った。定量的分析の結果から

は、「スキルアップ研修」、「自己啓発のための支援」や「マネープランニング研修」などの支援を希望する声が多く、全体として約4割の回答者が何らかのキャリア形成支援に関する取組に「参加したい」と回答していた。興味深いのは、パフォーマンス低下の有無にかかわらず、キャリア形成支援へのニーズに大きな差がみられなかったことである。これは、中高年齢等障害労働者の多くが、パフォーマンスの低下の有無にかかわらず、自身の成長を志向していることを示唆している。

将来の希望、考えやキャリア形成支援に関する自由記述についての質的分析では、支援を求める背景や動機に多様なパターンが存在していた。例えば「障害者雇用は「契約社員」が多いので、5年以上勤務は（無期雇用ではなく）正社員になれる制度を設けてほしい」、「障害者の能力を正當に評価し、差別のない職場環境の整備」といった制度的支援と職場文化の双方に対する声が寄せられた。

また、「収入を改善したい」といった経済的側面への関心も示された。本章第3節6（2）の調査結果が示すように、経済的な不安を抱える中高年齢等障害労働者は少なくない。安定した収入や社会保障へのアクセスはキャリア形成支援の基盤的要素である。マネープランニング支援やライフプラン設計を含む包括的支援の必要性がこれらの結果から示されている。

さらに、将来の希望が描けなかったり、閉塞感を感じていたりすることを表す自由記述もあり、キャリアに対する展望を持つこと自体が困難なケースも存在することがわかった。こうした層に対しては、キャリア支援の前提として、自己効力感の向上や心理的サポートの提供等を検討することが必要であろう。また、就労支援機関や職場内において、キャリア形成を支える情報提供体制の充実と相談支援の強化が求められる。

以上のことから、中高年齢等障害労働者が求めるキャリア形成支援はパフォーマンスの低下を踏まえた職場適応支援だけでなく、経済的安定の確保、自己効力感の向上に関する支援の提供、キャリアに関する情報提供、相談支援体制の整備といった多様な取組が求められていることが明らかになった。

4 中高年齢等障害労働者は職業生活引退後の生活をどのように想定し、どのような支援を求めているのか

本調査では、中高年齢等障害労働者が会社の定年後にどのような生活を想定しているのか、また、その際に求められる支援についても詳細に把握した。その結果、「自分の趣味に時間を使いたい」という回答が最も多く、引退後の生活における自己充足や余暇の充実への関心の高さが確認された。一方で、「再雇用や他の会社で働きたい」といった、定年後の就労継続を望む声も3割以上存在していた。特に、生活基盤の不安が強い層では、「仕事をやめた後どのような生活を送りたいかわからない」との回答も多く、将来像を明確に描くことが困難であることが明らかになった。この結果は、生活基盤の不安が引退後の生活に対する計画形成を妨げる可能性を示唆している。また、職業生活引退後における不安については、特に「生活するのに十分な貯金があるかどうか」については、約8割の回答者が何らかの不安を抱いており、年金や貯蓄だけでは生活を支えることが困難であるという認識が広く共有されていることがうかがえる。

支援としては、定年延長や定年後の再雇用制度の活用、高齢でも雇用する事業主の増加、地域の人々と交流できる居場所の提供など、働き続けるための環境整備と退職後も社会とつながり続けるための居

場所づくりの両方が求められていた。これらのニーズは、中高年齢等障害労働者の就労支援の射程を職業生活からの引退後の移行支援を含めた、生涯にわたるキャリア形成支援に広げる必要性を示している。

第4章

中高年齢等障害労働者の雇用継続支援及び キャリア形成支援に関するインタビュー調査

第4章 中高年齢等障害労働者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関するインタビュー調査

第1節 目的

第2章で報告した事業所調査及び第3章で報告した障害者調査により、本調査研究で設定した研究設問のうち、経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生し、そしてその課題にどのような支援体制でどのような対応を行ったのかについての状況を把握した。これに加え、事業所調査では対応に係る負担感や職業的課題の解決状況、キャリア形成支援の実施状況も把握した。両調査とも職業的課題や対応の概要を把握するにとどまるものであることから、具体的にどのような流れで職業的課題が関係者に共有され、どのような支援体制が構築されてどのような対応が行われたのか、について詳細を把握するため、経年的変化により発生した職業的課題に対応した経験をもつ事業所から、効果的な対応に必要な支援体制の構築や取組に関する具体的な実践事例をインタビュー調査により把握した。本インタビュー調査により、事業所に事業所調査で回答した当時の実践を振り返り言語化してもらうことで、経年的変化に伴い発生した職業的課題への対応に関するノウハウの共有を試みた。また、本インタビュー調査では、事業所が行っているキャリア形成支援の実践事例についても把握した。さらに、中高年齢等障害労働者の助成制度の認知状況や「職場のソーシャル・キャピタル」（第3章参照）が高く認識されている労働者が働く職場の特徴も併せて把握した。

なお、調査の対象には事業所だけでなく障害者調査の回答者やその障害者が利用している就労支援機関の職員も含めることで、労働者や支援者の視点からも効果的な雇用継続支援の要素や必要なキャリア形成支援の内容を検討できるようにした。

第2節 方法

1 対象

インタビューの対象は事業所と中高年齢等障害労働者、障害者就業・生活支援センターの職員に対し行った。

調査対象の事業所を選定する際は、まず、第2章で報告した事業所調査の回答事業所のうち、インタビュー調査に協力可能と回答した企業の中から、以下の条件を全て満たす事業所を抽出した。

- 経年的変化に伴う職業的課題への対応にかかる支援の結果を尋ねる質問（巻末資料2の問3（13））について「課題が解決した」または「課題が一部解決した」を選択
- 経年的変化に伴う職業的課題への対応にかかる支援の負担感を尋ねる質問（巻末資料2の問3（11））について「あまり負担に感じない」または「負担に感じない」を選択
- 支援の実施の際、どの職員、専門家、支援機関等の支援を受けたかを尋ねる質問（巻末資料2の問3（12））について「職員、専門家、支援機関の支援を受けていない」以外の選択肢を選択
- 事業所で実施しているキャリア形成支援の実施状況を尋ねる質問（巻末資料2の問2（2））について「35歳以上の障害者が対象となる支援はない」以外の選択肢を選択

そこから、事業所の業種、規模、報告した事例の障害種類、経年的変化に伴う職業的課題の種類とその対応、実施しているキャリア形成支援の取組について特定のものに偏らないように表4-1のとおり、10事業所を選定してインタビューを行った。表4-1におけるA～D、I、L、M、Pから1事例ずつ、E及びKからそれぞれ2事例ずつ、計12事例の情報提供があった。なお、このうち2事例（C及びD）からは、事業所と中高年齢等障害労働者の双方へのインタビューを行うことができた。

表4-1 インタビュー対象事業所の概要¹

	業種	企業規模	企業の雇用障害者数	事業所規模	事業所と中高年齢等障害労働者が参加
A	製造業	1,000人以上	48人	1,000人以上	—
B	製造業	300～499人	6人	40～99人	—
C	サービス業	300～499人	381人	300～499人	○
D	サービス業	40～99人	1人	40～99人	○
E	サービス業	40～99人	48人	40～99人	—
I	製造業	1,000人以上	35人	1,000人以上	—
K	サービス業	100～299人	79人	100～299人	—
L	サービス業	100～299人	89人	40人未満	—
M	— ²	100～299人	1人	40人未満	—
P	サービス業	300～499人	42人	100～299人	—

¹ 表4-1のアルファベットと表4-2のアルファベットは対応しており、例えば、表4-1のA社からは表4-2の事例Aの、E社からはE-1及びE-2の2つの事例について情報提供があったことを示している。

² 調査対象より業種は掲載しないよう依頼があったため、掲載していない。

また、第3章の障害者調査においてインタビュー調査に協力可能と回答した者のうち、以下の条件を全て満たす者を抽出した。

- 経年的変化に伴う職業的課題への職場からの対応を尋ねる質問（巻末資料3の問16）について「特に対応はなかった」以外の選択肢を選択
- 経年的変化に伴う職業的課題への対応に際して、どの職員、専門家、支援機関等の支援を受けたかを尋ねる質問（巻末資料3の問18）について「協力した職員、専門家、支援機関はない」以外の選択肢を選択

抽出された者の中から、インタビュー調査に参加する事業所が報告した事例の障害種類を踏まえ、対象となっていない障害種類に該当する障害のある者を協力依頼の対象とし、5人選定してインタビューを行った。このうち、1人は利用している障害者就業・生活支援センターの担当職員の同席を希望したため、当該職員にもインタビュー調査への協力を依頼した。また、第3章において、職場からの配慮の実施状況や就業継続意向と関連が示された「職場のソーシャル・キャピタル」得点が高い者（以下「職場の「ソーシャル・キャピタル」高得点者」という。）がどのような職場環境にいるのかの詳細を把握するため、「ソーシャル・キャピタル得点」が最高得点の24点であった者2人を選定してインタビューを行った。

これにより、中高年等障害労働者に対する調査への回答者7人から7事例の情報提供があった。事業所から提供された事例とあわせた19事例について詳細な把握を行った（表4-2）。

表 4-2 経年的変化に伴い発生した職業的課題への対応事例の概要

	障害種類	年齢	仕事内容	勤続年数	ソーシャル・キャピタル 得点	パフォーマンス 低下の発生年齢
A	視覚障害	62 歳	研究・技術	39 年	—	40 歳
B	肢体不自由	44 歳	事務の仕事	7 年	—	40 歳
C	肢体不自由	48 歳	事務の仕事	21 年	—	45 歳
D	肢体不自由	51 歳	設計、製図	32 年	—	50 歳
E-1	肢体不自由	51 歳	事務の仕事	29 年	—	48 歳
F	肢体不自由	68 歳	ものを売る仕事	8 年	24	63 歳
G	肢体不自由	72 歳	薬剤師	4 年	19	50 代半ば
H	肢体不自由	54 歳	事務の仕事	4 年	24	50 歳
I	肢体不自由	53 歳	事務の仕事	18 年	—	48 歳
J	内部障害	48 歳	品質保証	14 年	24	45 歳
K-1	知的障害	36 歳	清掃の仕事	18 年	—	33 歳
K-2	知的障害	58 歳	清掃の仕事	11 年	—	—
L	知的障害	40 歳	清掃の仕事	9 年	—	36 歳
M	精神障害	37 歳	データ処理、解析	4 年	—	36 歳
N	精神障害	42 歳	事務の仕事	9 年	13	30 歳
O	精神障害	48 歳	事務の仕事	9 年	13	47 歳
P	発達障害	54 歳	事務の仕事	15 年	—	53 歳
E-2	発達障害	55 歳	段ボールの組立作業	31 年	—	51 歳
Q	発達障害	56 歳	庶務マネージャー	34 年	7	54 歳

2 実施時期及びインタビュー項目

インタビュー調査は、2024 年 8 月から 2025 年 2 月にかけてオンラインまたは対面形式で実施した。実施にあたっては、事業所または障害のある労働者 1 人につき原則 1 時間の半構造化形式で行い、関係者が同席する場合は 1 時間半程度に延長した。

インタビュー項目は以下のとおりであった。

- ① 事業所調査または障害者調査で回答した中高年齢等障害労働者の経年的変化により発生した職業的課題はどのようなものであったか。
- ② どのようなきっかけで職業的課題を認識し、どのような過程で職業的課題を職場や支援機関等の関係者と共有したか。
- ③ 職業的課題の原因をどのように見立て、どのような支援体制を構築して、どのような対応を行ったか。
- ④ 職業的課題への対応を行う中でうまくいったこと、苦勞したことはそれぞれどのようなことか。なぜうまくいったのか、あるいは苦勞したのか。

- ⑤ 職業的課題に対応することで事業所（中高年齢等障害労働者への質問では、次の文言を追加：「または、あなたに」）に起きた変化は何か。
- ⑥ 「職場のソーシャル・キャピタル」高得点者への質問³ 職場の雰囲気がよいと感じる理由は何か。
- ⑦ （事業所への質問）中高年齢等障害労働者の雇用継続及びキャリア形成のために取り組んでいることは何か。
（中高年齢等障害労働者への質問）将来の希望を叶えるために意識して取り組んでいることは何か。
職場や社会に応援してほしいことは何か。
- ⑧ （事業所への質問）2024年度から新設された中高年齢等障害労働者の雇用継続を図る措置への助成⁴を知っているか。どのように活用しているか。
- ⑨ （事業所への質問）中高年齢等障害労働者の雇用管理のポイントは何か。
（中高年齢等障害労働者への質問）年齢を重ねても安心していい仕事をするためのポイントは何か。

³ 当該質問は「職場のソーシャル・キャピタル」高得点者としてインタビュー対象に選定した表4-2の事例Hと事例Jに問いかけた。

⁴ 障害者作業施設設置等助成金・障害者介助等助成金の一部・職場適応援助者助成金について、加齢による変化が生じることで、当該障害に起因する就労困難性の増加が認められる場合で、継続雇用のために当該障害者の障害特性から生じる業務遂行上の課題を克服するために必要な支援措置と認められる場合に支給される。支給対象は、35歳以上で雇用後6か月を超える期間が経過している障害者で、対象となる障害者、助成率、支給限度額、支給期間等については各助成金によって異なる。引用：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2024）事業主の皆さまへ 障害者雇用納付金関係助成金の主な変更点について（2024年4月1日改正分）。<https://www.jeed.go.jp/disability/topics/ledngs0000007qoq-att/ledngs0000007qpx.pdf>, 2025年5月1日アクセス

第3節 結果

1 本節の構成

インタビュー調査で収集した情報を以下の項目ごとに報告する。

● 経年的変化に伴い発生した雇用継続を妨げる職業的課題への対応事例

- ・ 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか
- ・ 職業的課題にどのように対応したか
- ・ どのような支援体制で対応したか

職業的課題の対応事例については、障害種類別（視覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害、発達障害）に整理した。

● キャリア形成支援の取組事例

キャリア形成支援の取組事例については、事業所調査において実施状況を尋ねたキャリア形成支援の種類別（スキルアップ研修、キャリアプランニング研修、マネープランニング研修、キャリアに関する相談、自己啓発のための支援、職業能力の定期的なアセスメント、目標管理制度、その他）⁵に整理した。

● 将来の希望を叶えるための支援ニーズ

● 「職場のソーシャル・キャピタル」を高いと評価した職場の特徴

● 中高年齢等障害労働者の雇用継続を図る措置への助成の活用状況

● 中高年齢等障害労働者の雇用管理のポイント

2 経年的変化に伴い発生した雇用継続を妨げる職業的課題への対応事例

経年的変化に伴い発生した雇用継続を妨げる職業的課題への対応事例を報告する。なお、表4-2に示した対応事例のうち、事例Fについては職業的課題とその対応の関係性が不明確であったため、本項の報告対象から除外した。

(1) 視覚障害（事例A）

ア 難病の発症に伴う職業的課題への対応事例（事例A）

(ア) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

Aさん（62歳、製造業、研究・技術に関する業務を担当）は40歳の時に網膜色素変性症⁶の類縁疾患である網膜症を発症し、視力の低下によって海外出張などの業務に支障が出るようになった。

(イ) 職業的課題にどのように対応したか

事業所はAさんの担当業務を支障がある海外での業務から変更した。また、職場内での移動の安全性や働きやすさの確保のための導線整備、整理整頓、ブラインドによるまぶしさの軽減、通勤ラッシュを避けるための時差出勤への変更などの調整も行った。助成金を活用して読み上げソフトなどの福祉機器を整備した。通勤の安全性の確保のため、通勤ルートの路側帯の塗り直しを警察に依頼した。

⁵ 事業所調査の選択肢には「メンター制度」も含まれていたが、本インタビュー調査の対象から言及がなかったため、報告の対象から除いた。

⁶ 目の内側を覆っている網膜に異常をきたす遺伝性、進行性の病気であり、暗いところで物が見えにくくなったり（夜盲）、視野が狭くなったりするような症状が最初に起き、病気の進行とともに視力が低下してくる。コントラストの低い印刷物や罫線が読みづらくなったり、日常生活環境でまぶしく感じる（羞明）、あるいは全体が白っぽく感じることもある。参考：難病情報センター（2024）網膜色素変性症（指定難病90）。
<https://www.nanbyou.or.jp/entry/196>, 2025年5月2日アクセス

(ウ) どのような支援体制で対応したか

上記の対応を講じるにあたり、類似事例の雇用経験がある他の企業や視覚障害者のための総合福祉施設（ライトハウス）に照会し、情報提供を受けた。また、産業医の診察結果を本人の同意のもと管理者にも共有してもらうなど、健康管理体制を整えた。さらに、必要な支援・配慮を申請しやすい環境づくりのため、管理者は障害者職業生活相談員の認定講習を受け、同じ職場の上司や同僚も障害への理解を深めている。

(2) 肢体不自由（事例B、C、D、E-1、G、H、I）

ア 身体機能の低下に伴う職業的課題への対応事例（事例B）

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

Bさん（44歳、製造業、事務を担当）は、四肢機能障害があり最初は両手で杖をついて通勤していたが、40歳頃から身体機能の低下により自力歩行が困難になり、車いすで通勤することになった。さらに、発話が不明瞭になり、相手が聞き取れない場面も多くなった。

(I) 職業的課題にどのように対応したか

事業所は社内の設備をバリアフリー化した。また、社内の移動時には職場の上司、同僚が介助を行っている。新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に在宅勤務に切り替えた。

発話の不明瞭さについては、情報共有が特に重要な場面では筆談を行うようにしている。

(ウ) どのような支援体制で対応したか

在宅勤務に切り替える以前は、社内の移動時の介助について曜日ごとに担当する部署を決め、特定の者に介助負担が集中しないよう配慮していた。事業所は地域障害者職業センターや市区町村が設置した就労支援センターに相談して対応方針を決めている。必要な配慮をいつでも申し出しやすい環境づくりのため、気軽に話せる風通しのよい職場づくりに努めている。

イ 代謝機能の低下に伴う職業的課題への対応事例（事例C）

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

Cさん（48歳、サービス業、社内研修の運営や新入社員のフォロー等を担当）は脊髄損傷であり、45歳頃から、新陳代謝が悪くなったことや下剤が効きにくくなり、週2日（うち1日は出勤日）はトイレに長時間を要した⁷。「トイレの日（トイレにこもる日のことで本人の言葉）」の翌日に欠勤や遅刻することが多くなった。

(I) 職業的課題にどのように対応したか

トイレの日は在宅勤務に変更した。また、Cさんの担当する業務を、受託業務の業務進捗管理システムや社員の管理という在宅勤務では対応しにくい業務から、在宅勤務で対応できる、社内研修の企画・運営など資料作成をメインの業務に変更した。

(ウ) どのような支援体制で対応したか

在宅で行う業務と出社して行う業務を整理し、本人が計画的に業務に当たれるようチームを編成した。

⁷ 脊髄損傷のある人は、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た結果、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ったりする。参考：尾下美保子（2023）脊髄損傷の方へ 排便管理ハンドブック。https://sekisonh.johas.go.jp/file/nursing/bowel_control_handbook.pdf, 2025年5月8日アクセス

これらの職場における対応や支援もあって、Cさんはトイレに時間をかけることができるようになったため、翌日の欠勤や遅刻の減少につながった。

ウ 下肢切断に伴う職業的課題への対応事例（事例D）

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

Dさん（51歳、専門・技術サービス業、CAD⁸による設計、製図を担当）は30代で腎臓移植を受けたが、近年腎機能が低下し、週3日透析を行っている。50歳の時の怪我が原因で細菌が足に入り切断することになった。細菌感染を防ぐため、医師からは義足や松葉づえの使用を禁じられ、移動手段は車いすとなったが、会社にはエレベーターがなかったことから、復帰にあたり出社は難しい状況にあった。Dさんは術後3か月も経たないうちから職場復帰を希望していたが、再度、入院をするなど状態は安定しなかった。

(4) 職業的課題にどのように対応したか

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、職場復帰支援の一環として術後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た。事業所は補助金や助成金に関する情報を厚生労働省や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers、以下「JEED」という。）のホームページから収集し、助成金の申請に必要な書類を入手するためにDさんに受診してもらった。その後、在宅勤務に切り替えることで、出社する必要がなくなった。

(4) どのような支援体制で対応したか

在宅勤務中は管理者や同僚との情報共有の機会を確保するため、定期的にオンライン会議を実施したり、Dさんの携帯電話を事業所の内線電話として使用できるアプリケーションを利用し、経費は事業所が負担するようにした。また、治療のための特別有給休暇を付与した。

エ 記憶力の低下等に伴う職業的課題への対応事例（事例E-1）

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

E-1さん（51歳、サービス業、返信用封筒の印字作業等の事務を担当）は、48歳よりグループ会社から当事業所へ転籍している。前日行った作業を翌日指示された際「この仕事は初めてです」と答えるなど、転籍時より記憶の保持に困難がみられた。就労支援員と連携し、医療機関の診断を受けたところ、高次脳機能障害の診断は出なかったが、記憶障害に関する配慮が必要であった。また、この1年間でさらに記憶力の低下がみられ、感情のコントロールも困難になってきた。また、通勤途中のみならず、私生活においても転倒が頻発し、怪我をすることが増えていた。

(4) 職業的課題にどのように対応したか

事業所はJEEDが公開している高次脳機能障害への対応方法を解説したマニュアル類⁹や、E-1さんに似た症状がある労働者の対応経験を参考に対応を行った。E-1さんが業務を遂行できるよう、チェック

⁸ 「Computer Aided Design の略で、デザインや設計の作成を支援するソフトウェアまたはコンピューター」を指す。 引用：厚生労働省（2020）CAD オペレーター。 <https://shigoto.mhlw.go.jp/User/Occupation/Detail/25>, 2025年5月9日アクセス

⁹ 『コミック版6 障害者雇用マニュアル 高次脳機能障害者と働く』（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構,2020）には身体障害者として就職したがうまく仕事ができず、のちに高次脳機能障害があると判明し、支援機関のサポートを受けながら課題が改善された事例を掲載している。 参考：<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/comic6/html5.html#page=69>, 2025年5月21日アクセス

シートを用意したり、転倒による頭部の負傷を軽減するため、本人、家族の理解のもと、通勤及び就業中は「保護帽子」の着用を定着させたり、社内の移動では階段ではなく、エレベーターを使用してもらっている。

(ウ) どのような支援体制で対応したか

社内では障害のない管理者と障害のある社員が同じスペースで勤務しており、必要に応じて支援をする体制を整えていた。居住区の障害者就労支援機関を通じ、業務上での配慮事項の周知や、転倒防止への対応について家族を含め協議している。

オ ポリオの後遺症の重症化に伴う職業的課題への対応事例（事例G）

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

Gさん（72歳、医療、薬剤師）は1歳の時にポリオ¹⁰を発病し、小学校の時から下肢装具を付けている。医療機関に勤務していた50歳頃から衰えは感じていたが、50歳代半ばでポストポリオ症候群（ポリオの二次障害）を発症して後遺症が残り、手足の筋力が低下し、足と腰に強い痛みを感じるようになったほか、睡眠時無呼吸症候群や緑内障による視野狭窄、白内障も発症した。現在は転職し、管理薬剤師として勤務している。

(イ) 職業的課題にどのように対応したか

病院に勤務していた時は、Gさん自身が痛み止めの使用や長下肢装具の調整、メディカルワークチェアの使用により足の痛みを軽減し、調剤業務を続けていたが、後遺症の影響で調剤業務が難しくなると、病院はGさんの業務内容を立ち仕事の少ない事務系の仕事や発注業務に変更した。また、Gさんは、体に疲労が残らないようにCPAP（在宅持続陽圧呼吸療法装置）を使用し、睡眠時間を十分確保することに努めた。また、現在の勤務先では、体力的な負担の少ないデスクワークに従事している。

(ウ) どのような支援体制で対応したか

長下肢装具に関しては、国立障害者リハビリテーションセンターに相談し、調整してもらった。また、転職の際には、ハローワークの案内による職業訓練を受講してパソコンのスキルを習得し、ハローワークや自治体の相談窓口相談した。

カ 記憶力の低下等に伴う職業的課題への対応事例（事例H）

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

Hさん（54歳、製造業、安全衛生に関する業務を担当）は、肢体不自由があり、特にこの5年間は、メニエール病と症状が似ている病気に罹り、ひどい眩暈があったり、体調が崩れやすくなり、体調の回復に時間がかかるようになった。また、記憶力の低下、具体的には、教えてもらったことがなかなか覚えられない、人の顔と名前が一致しないということに悩まされるようになった。

(イ) 職業的課題にどのように対応したか

眩暈や体調の崩れやすさについては、業務に支障のない範囲で在宅勤務の日を増やしてもらったり、Webで対応したりしてもらった。Hさん自身は早めに薬を飲んだり、睡眠時間を確保するよう努めてい

¹⁰ ポリオ（急性灰白髄炎）は脊髄性小児麻痺とも呼ばれ、ポリオウイルスによって発生する疾病である。手足の筋肉や呼吸する筋肉等に作用して麻痺を生じることがあり、永続的な後遺症を残すこともある。引用：厚生労働省（2025）5種混合ワクチン。https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryoku/kenkou/kekaku-kansenshou/yobou-sesshu/vaccine/dpt-ipv-hib/index.html, 2025年5月22日アクセス

たが、体調が悪化した時は、休養室で休んだり、帰宅のためのタクシーを手配してもらったりした。職場の理解があり、体調についても話を聞いてもらえることで気持ちが安心して、落ち着いて病気とも向き合うことができた。焦らず働く事で徐々に体調も戻ってきたので、無理をしないことで悪化しないですんだのではないかと H さんは語った。

また、記憶力の低下については、職場に年配者が多かったためか周囲が寛容であり、そのことで責められるようなことはなかったが、H さん自身は、付箋やリマインダーを使うことで記憶を補う工夫をしていた。

(ウ) どのような支援体制で対応したか

H さんは上司や同僚、産業医、看護師、保健師にこまめに相談できた。特に H さんが働く部署は安全衛生に関する業務を担当しているため、産業医と保健師が配置されており、体調について相談しやすい環境にあった。また、体調が悪い人が支障なく働けるよう事業所が「健康デー」の設定や「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がある)などの取組を行っている。

キ 思考の柔軟性の低下等に伴う職業的課題への対応事例(事例 I)

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

I さん(53 歳、製造業、データ入力業務を担当)は 48 歳頃から、管理者から見て、体力の衰えや思考の柔軟性が低下し、生産性や職場での人間関係に関する問題が見受けられるようになった。管理者が期待する成果やパフォーマンスが上がらないことが表面化する中、I さんは、周囲とコミュニケーションを取ることに消極的になり、少しずつストレスをためるようになっていた。

(イ) 職業的課題にどのように対応したか

上記の課題が事業所内(所属と人事)で共有され、I さんの知識やスキルを活かせる業務がないか、検討が行われた。その結果、I さんはこれまで取り組んでいた業務と類似しているが、難易度がより低い業務を担当することとなった。また、当該業務は従業員が多く配置されており、手厚いサポートができる部署である。このような対応の結果、I さんは業務を遂行できるようになった。

(ウ) どのような支援体制で対応したか

I さんをサポートできるメンバーとして、過去に I さんと同じ部署にいて、本人の特性等を理解している再雇用の従業員を配置した。また、社内には健康管理室があることから、そことも I さんが相談をできるような環境を整えている。

(3) 内部障害(事例 J)

ア 人工透析及び介護に伴う職業的課題への対応事例(事例 J)

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

J さん(48 歳、製造業、品質保証の業務を担当)は 45 歳頃に元々患っていた腎機能の障害が重症化し、46 歳から人工透析を開始した。勤務時間にあたる時間帯に人工透析を受けに病院に行かねばならず、業務に支障が生じた。

また、父親が糖尿病になり、昼にインシュリン注射を J さんが父親に打つため、一時帰宅する必要があるが出てきた。

(イ) 職業的課題にどのように対応したか

人工透析に関する対応としては、夜間透析を受けることができるように勤務シフトを早番に変更してもらったり、出張は可能な限り日帰りできるようにしてもらっている。また、身体負荷の大きい作業を行うと発汗により熱中症や脱水になりやすいため、そのような作業は他の人が協力する体制に変更した。

父親の介護に関する対応については、Jさんが昼休憩時に工場近くの自宅に一時帰宅し、注射を打ってから職場に戻っている。

(ウ) どのような支援体制で対応したか

職場の上司に人工透析を受けることを相談した際に、上司は人事に相談するなど積極的に配慮していた。Jさんが事業所の管理職に作業をしている時に話しかけても、手を止めて話を聞くなど困った時に相談しやすい環境になっている。また、産業医とは年1回の定期面談があり、重労働に関してはなるべく他の人にやってもらうように所属部署に助言するといった対応が行われていた。

(4) 知的障害（事例K-1、K-2、L）

ア 対人ストレスの発生に伴う職業的課題への対応事例（事例K-1）

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

K-1さん（36歳、サービス業、清掃業務を担当）は、以前は普通に仕事をしていましたが、33歳頃から周囲の人の声を気にするようになり、作業が遅くなるなど業務に支障が出てきた。親からのプレッシャーが強クストレスを感じている様子で、事業所においても親のことを気にすることで仕事の手が止まっている姿が目立つようになった。

(イ) 職業的課題にどのように対応したか

事業所はK-1さんが担当する清掃場所を日中は人が立ち寄らない場所に変更した。その結果、K-1さんは1人で黙々と作業するようになった。

(ウ) どのような支援体制で対応したか

指導員1人を含めた3人体制で清掃を行っているが、作業範囲が広いため、チームというよりは単独での作業になっている。指導員が不在で、2人で作業する時も、K-1さんは作業に集中することができる。

イ 作業の理解力の低下に伴う職業的課題への対応事例（事例K-2）

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

管理者によるとK-1さんと同じ事業所で働くK-2さん（58歳、サービス業、清掃業務を担当）は、作業の理解力が低下し、可能な作業が少なくなってきたという。チームで清掃作業をしていたが、他の社員についていけなくなり、本人から辞めたいという訴えがあった。

(イ) 職業的課題にどのように対応したか

事業所は、チームでの作業に加えて、K-2さん単独で社員寮のお風呂の清掃を担当してもらうことにした。作業速度は遅くても、責任ある仕事を自分にまかせてもらったこと、ひとつの場所の清掃を自分の力でやり遂げることでK-2さんの自信が回復した。また、指導員の意図することを本人に説明し、指導員との信頼関係を確保している。

(ウ) どのような支援体制で対応したか

K-1 さんと同様、チームで作業する場合は指導員が帯同した。指導員は 34 名おり、うち 5 名はジョブコーチ研修を受講している。その他、障害者就業・生活支援センターに間に入ってもらい K-2 さんの指導をしてもらっている。また、K-2 さんが利用していた福祉系サービス（就労継続支援事業所）とも日頃からコミュニケーションをとっており、必要に応じて連携して支援を行っている。

ウ 腰痛に伴う職業的課題への対応事例（事例 L）

(ア) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

L さん（40 歳、サービス業、清掃業務を担当）は 36 歳の時に腰痛のためトイレの清掃作業など腰をかがめて行う作業がつかなくなり、管理者に相談した。

(イ) 職業的課題にどのように対応したか

生活面も含めて障害者就業・生活支援センターに通院同行など支援・協力してもらい、現在、L さんはサポートベルトを着用して作業することで腰への負担を軽減し、清掃作業は継続中である。また、腰をかがめなくてもすむ洗面台の清掃を担当してもらおうようにするなど、体の状態に応じた作業内容となるよう配慮を行っている。

(ウ) どのような支援体制で対応したか

サポートベルトの着用は L さんが通院している整形外科から提案があった。通院の際は、障害者就業・生活支援センターの支援員が同行し、L さんの同意を得て受診内容を事業所と共有している。本社と事業所の情報共有は業務週報ツール（指導員が担当する従業員の作業の様子や課題を記入）を介して行われ、担当の指導員とそれを束ねるチーフ（職場適応援助者の資格を所有）が中心となり職業的課題に対応した。

(5) 精神障害（事例 M、N、O）

ア 一人暮らしの開始に伴う職業的課題への対応事例（事例 M）

(ア) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

M さん（37 歳、PC によるデータ処理・画像解析を担当）は入社から 2、3 年間は実家から通勤していたが、36 歳の時に一人暮らしを始めた。その頃から今までなかったような抑うつ症状が目立つようになり、業務に支障が生じた。

(イ) 職業的課題にどのように対応したか

M さんの管理者が月 1 回行っている個人面談において、本人から職業的課題を把握した。管理者はまず、実家にいる M さんの両親に連絡をとった。これと並行して、障害者就業・生活支援センターに両親に連絡を取るよう依頼した。また、入社する前から M さんが相談していた精神保健福祉士とも相談を重ねた。最終的には、一人暮らしをやめ、自宅に戻ってから、調子がよくなった。

(ウ) どのような支援体制で対応したか

事業所では月 1 回、月末から月初めの間に 1 時間のフリートークの面談を行っているほか、M さんを雇用するときにハローワークと一緒に支援にあたった障害者就業・生活支援センターが、6 か月に 1 回、面談にきている。また、上記のとおり、M さんは長年付き合いのある精神保健福祉士に相談をしながら対応した。事業所は障害者就業・生活支援センターと連携し、対応に当たった。障害者就業・生活支援

センターはMさんの管理者に対し、無理にアドバイスをするのではなく、まずはMさんの話を聞くよう勧めた。その結果、管理者は月1回の個人面談で雑談を交えるなど、話しやすい雰囲気づくりを行っている。

イ 気分の変動に伴う職業的課題への対応事例（事例N）

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

Nさん（42歳、販売業、伝票のデータ入力を担当）は30歳の時に統合失調症を発症した。33歳から現在の会社に勤め始めた。入社当初はレジで接客業務を担当していたが、気分の変動により、仕事への意欲がなかなか湧かず、仕事の手順や内容をなかなか覚えることもできず、接客に必要なコミュニケーションができなくなった。

(4) 職業的課題にどのように対応したか

事業所はNさんについて、コミュニケーションが必要な接客業務を担当する部署から伝票のデータ入力業務を担当する部署への配置転換を実施した。Nさん自身は配置転換先の先輩社員とのコミュニケーションで悩んだ際に、障害者就業・生活支援センターに相談した。担当職員は先輩社員とNさんの考え方の違いを図示して整理した上で、相手にどのように伝えたらいいか等について助言をした。その結果、先輩社員との意思疎通ができるようになり、現在の仕事で働き続けることができています。

(4) どのような支援体制で対応したか

事業所内の支援体制についてはNさんからは言及はなかったが、上記のとおり、障害者就業・生活支援センターから相談支援を受けていた。

ウ 人事異動による体制の変化に伴う職業的課題への対応事例（事例O）

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

Oさん（48歳、サービス業、給与計算などの事務を担当）は、9年前に入社して最初の2年間は契約社員として働き、その後、正社員に昇格した。それに伴い仕事の評価が厳しくなったり、会社の方針が変わったりして仕事についていけなくなった時期もあったが、当時の上司のサポートが良かったため乗り越えることができていた。しかし、47歳の時に8年間Oさんのサポートをしていたその上司が他の部署に異動になった。新しくOさんの所属する部署に配置された上司はOさんの働きぶりに対して「ミスが多い」、「トイレなど離席の回数が多い」と指摘し、人事評価の結果も厳しいものであった。ミスが増えたのは、新型コロナウイルス感染症が拡大した時期に導入された在宅勤務や部署の従業員数の減少のために、ダブルチェック体制を確保できないことにも原因があったのでは、とOさんは振り返ったが、上司が変わったことなどにより、眠れなくなったり、幻覚や妄想が生じるようになった。

(4) 職業的課題にどのように対応したか

事業所はOさんに訪問型の職場適応援助者を配置したものの、給与計算という個人情報を扱っている都合上、仕事の様子を直接観察したうえでの実践的な助言をもらうことはできなかった。状況が改善せず、Oさんは転職することになった。

(4) どのような支援体制で対応したか

Oさんは仕事に関する相談は病院の看護師、職場適応援助者、ハローワークの職員に相談していた。なお、新しい職場では、産業医の助言を得て、残業を減らしてもらい、年休も定期的に取得している状

況である。

(6) 発達障害（事例P、E-2、Q）

ア 気分の変動が顕著になることに伴う職業的課題への対応事例（事例P）

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

Pさん（54歳、サービス業、データ入力を担当）には発達障害に加え双極性障害があった。もともと気分の変動はあったが、気分の変動に振り回されるようになり、勤怠が安定せず休職を繰り返していた。

(4) 職業的課題にどのように対応したか

事業所はPさんが休職することになった際、自治体設置の就労支援センターに金銭管理や食事に関する支援を依頼し、健康管理を含め生活を安定して営めるための環境を整えた。また、正社員で雇用していたが、本人の同意のもとアルバイト勤務に変更し、水曜日を休みにすることで業務量の調整も行った。さらに、勤怠の状況をグラフや表で見える化し、Pさんと共通認識を持てるようにした。

(4) どのような支援体制で対応したか

自治体設置の就労支援センターに依頼して家庭生活や健康管理面の支援を行っている。また、業務負担の軽減については、Pさん、自治体設置の就労支援センター、事業所の3者で定期的に話し合って検討している。復職については産業医と相談し、産業医を通じて主治医と情報交換してもらい、事業所はその結果を業務体制の見直しの際の参考にしている。

イ 親の逝去に伴う職業的課題への対応事例（事例E-2）

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

E-2さん（55歳、サービス業、段ボールの組立作業を担当）は51歳の頃、同居していた母親を亡くし、姉と一緒に生活するようになった。それから約半年後、作業中に吐唾行為があり、あわせて認知能力・理解力の低下が見られ、新しい作業手順を覚えることが難しく、以前従事していた業務の作業手順に戻ってしまうことが多々あり、結果としてパフォーマンスが低下した。

(4) 職業的課題にどのように対応したか

管理者の目の届く場所で作業をしてもらうことで、新たな作業の手順は守れるようになった。ただし、作業場所の変更に応じて作業内容が変わる場合、その変化についていけなかったり、作業の見通しを持てなかったりする様子は依然として認められた。E-2さんの職場における状況を家族に理解してもらうため、姉にE-2さんの作業の様子を見てもらうよう提案したが、障害に対して理解が乏しく「やればできるんです」との回答であった。さらに、E-2さんの姉に事業所が連携している地域の就労支援機関の就労支援員との面談を月1回行うことを提案したが、「なぜ、月に1回やらなければならないのか。必要ない」と言われてしまった。そこで、茶話会の形式で、家族と状況の共有を行なうようにした。このような積み重ねの結果、ようやく姉に職場に来てもらうことができ「このような環境でこのように働いています」と説明することができた。事業所としては定期的な面談が必要であると考えていることを改めて伝えたが、姉からの理解は得られていない。

(4) どのような支援体制で対応したか

社内では障害のない社員が障害のある社員と同じスペースで作業をしており、必要に応じて支援をする体制を整えていた。就労支援機関の就労支援員は、医療機関への同行や、家族との折衝など積極的に

支援にあたっている。

ウ 親の介護に伴う職業的課題への対応事例（事例Q）

(7) 経年的変化に伴いどのような職業的課題が発生したか

Qさん（56歳、庶務の統括を担当）は54歳の頃、父親を母親と一緒に介護していた。そのような状況下で、母親が統合失調症との診断を受けた。Qさんは父親の介護と母親への対応に追われながら仕事の締切を守るための残業が続く日々を送る中で、自身の精神状態も不安定になり、業務の能率が低下した。

(4) 職業的課題にどのように対応したか

Qさんは事業所が契約しているEAP（従業員支援プログラム）¹¹を利用し、ケアマネージャーや訪問看護を使って介護負担を軽減するよう助言を受けた。また、EAPの協力のおかげで母親が精神科の専門病院に転院することができた。

なお、Qさんは40歳代後半の頃に発達障害の診断を受けたが、診断を受ける前から10数年間、EAPに相談をしていた。Qさん自身が行った工夫としては、発達障害の特性との付き合い方を考え、自分の取扱説明書を作成し、肌身離さず持って、業務時に都度確認することで仕事の質を維持することのほか、ストレスや疲労が蓄積した時は、残業せずに定時で帰宅するようにしたことである。

(ウ) どのような支援体制で対応したか

上記のとおりEAPを積極的に活用していた。

3 キャリア形成支援の取組事例

障害者も対象となるキャリア形成支援の種類別を取組事例を報告する。事業所からの発言内容については（事業所）、障害のある労働者の発言内容は（事例）とし、それぞれに表4-1及び表4-2のアルファベットを付記している（4以下も同じ）。

(1) スキルアップ研修

- ・（事業所C）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¹²研修などを行っている。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る。
- ・（事業所D）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る。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る。
- ・（事例Q）英語の語学研修、資格の取得のための研修を行っている。

(2) キャリアプラン・ライフプランセミナー

- ・（事業所A）40歳代の従業員を対象にキャリアデザインワークショップを、50歳代の従業員を対象にマネープラン、社会保障関係、仕事とライフの両立についてのライフプランセミナーを実施して

¹¹ EAP (Employee Assistance Program)はアメリカで開始された職場のメンタルヘルスサービスで、現在は事業場外の専門機関による実施（外部EAP）が主流である。従業員の個人的な問題に加え、職場や組織の問題に対する専門的支援が提供される。参考：日本職業リハビリテーション学会（2020）. 職業リハビリテーション用語集. やどかり出版

¹² 自分の意見を正直にかつ率直に主張するが、相手の立場も配慮する伝え方を指す。参考：日本職業リハビリテーション学会（2020）. 職業リハビリテーション用語集. やどかり出版

いる。

- ・（事業所 I）主に 55 歳を過ぎた従業員を対象に、ライフプランセミナーの研修を行っている。定年は一つの通過点であるという考えに基づき、定年以降の生活を考える取組として実施している。まずは、資産形成や年金の制度などについて話をする。その後、健康管理室から健康管理について話をする。そして、再雇用従業員制度について給与水準の変化も踏まえた生活設計について話をしている。
- ・（事例 H）老後の生活に備えて退職後の資金管理の勉強会や年金についての講習会がある。

（3）キャリアに関する相談

- ・（事業所 B）夏季の賞与と冬季の賞与、昇給の際にキャリアに関する面談を必ず行っている。年末に Web による従業員からの報告により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る。
- ・（事業所 M）月に 1 回面談を行い、「今やっている仕事内容のこの辺が精神的にきつい」という意見を受けて、どのような内容なら可能かを本人に尋ねたり、部署内で話し合う。直属の上司に面談の結果を伝えて、仕事内容を調整することもある。
- ・（事業所 P）合理的配慮として毎月行う振り返り面談において、キャリアの話をすることもある。

（4）自己啓発のための支援

- ・（事例 H）資格を取ると取得にかかった費用の一部を事業所が負担してくれる仕組がある。
- ・（事例 J）担当している業務に近い内容であれば、通信教育や社外のセミナーの受講に係る費用を全額事業所が負担してくれる仕組がある。

（5）職業能力の定期的なアセスメント

- ・（事業所 B）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ある。本人の特性を踏まえて「これをやってみないか」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る。
- ・（事業所 E）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る。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る。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る。
- ・（事業所 K）実習の状況を記録した日誌を自宅に持ち帰ってもらい家族にコメントしてもらっている。事業所からも返事を返している。家族にコメントしてもらうことにより、実習生の家庭環境や家庭でのフォローの状況を把握することができるので、参考になる。

（6）目標管理制度

- ・（事業所 B）年間の事業所の目標を設定し、それに基づき設定した部課の目標に対して、各従業員が取り組むことを面談の中で決めている。上半期と下半期における従業員からの実績報告を基に、

事業所が評価を行い、半期の評価結果を賞与に、年間を通した評価結果を昇給にそれぞれ反映させている。

- ・（事業所 E）半期毎の目標を従業員と話し合いをして決め、その目標の達成状況を確認する面談を3か月ごとに行っている。面談において課題やよくできている点などフィードバックしている。また、本人にどのような仕事をやりたいか聞き取りをし、配置転換に活かすケースもある。
- ・（事例 J）年間の目標、半期毎の目標を定め、年3回面談を行っている。自己評価と上司評価のすり合わせを行ったり、必要な配慮事項があれば申請する機会になっている。
- ・（事業所 L）入社から1年間はパート社員として有期雇用にし、1年過ぎて正社員登用の基準を満たしていれば、パート社員から正社員に登用するという取組を設立当初から行ってきた。「正社員になれば、時給から月給に変わり、2回の賞与ももらえる。だから頑張りましょう」と従業員を励ましてきた。正社員に昇格した以降も、モチベーションが維持できるように「従業員が褒められる活動」ということで3か月ごとの目標を設定し、達成できた従業員には表彰や景品を授与する活動をここ3年くらい続けている。この取組を始めた背景には、給料を親が管理し、そこからお小遣いをもらっている従業員の中には、自分の働きが給料に反映されることを認識していない人がいたことがある。
- ・（事業所 P）目標管理制度として、目標の設定や達成状況のフィードバックのための面談を行っている。

（7）その他

- ・（事業所 K）アビリンピックへの参加や他の業務を体験する機会（例：農業や露店販売の手伝い）を提供している。
- ・（事業所 P）希望により他部署で1週間仕事を体験する社内短期留学制度があり、障害のある従業員も利用している。実際の配置転換に結び付くこともある。

4 将来の希望を叶えるための支援ニーズ

障害のある労働者から聴取した将来の希望を叶えるために職場や社会に応援してほしいことについての概要を記載する。

<自己啓発支援>

- ・（事例 O）障害のある人を対象とした資格取得のための勉強会に参加できる場を増やしてほしい。
- ・（事例 Q）自己啓発に関する金銭面のサポートがあると助かる。

<障害者が利用できる運動施設の設置>

- ・（事例 G）下肢障害のある人は転倒をして働けなくなる人が非常に多い。体力づくりのために、障害者が利用できる運動施設（プール等）を増やしてほしい。

<仕事と治療の両立支援>

- ・（事例 J）都市部には寝ている間（深夜帯：22時～6時など）に透析を受けることができる医療機関があるが、地方にはほとんど存在しない。地方にも深夜透析が可能な医療機関を増やして、透析を受ける人が働きやすい環境をつくってほしい。

<定年後の生活に関する不安の解消>

- ・（事例 H）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。

<家族が亡くなった後の支援体制の構築>

- ・（事例 F）親が亡き後、障害のある子どもが安心して一人暮らしができるようなサポート体制の整備、及び後見人やグループホームなどの情報提供をお願いしたい。

5 「職場のソーシャル・キャピタル」高得点者が働く職場の特徴

「職場のソーシャル・キャピタル」高得点者が言及した職場の特徴について概要を記載する。

- ・（事例 H）自分が働いている部署は安全衛生に関する業務を担当しており「職場が安全であるためには、困ったことをすぐに言えることが大切」ということを他部署に呼び掛けている部署である。そのため、体調不良に関して「無理をしない」、「安全に気をつけて行動する」、「余裕をもって行動する」という意識が社員間で共有されている。また、出張が多い部署でお土産の受け渡しがきっかけで会話をする機会が増えたり、出身地方が同じ従業員が多くリラックスして話ができる職場である。
- ・（事例 J）職場の管理者が必要な配慮のために積極的にすぐに動いてくれる。透析を受けることになった時も人事に相談してくれた。周りの人たちも肉体労働ができないことを知っているので、そのような作業が入った時には積極的にやってくれるなどの配慮がある。事業所が福祉に関する事業を行っていることも職場で配慮を受けやすいことに関係していると思う。また、納期が厳しい仕事がそれほど多くないということも部署の雰囲気に関係しているのかもしれない。

6 中高年齢等障害労働者の雇用継続を図る措置への助成の活用状況

インタビュー調査の対象とした全 10 事業所中、「制度を知らなかった」と回答した事業所が 8 件、「制度をなんとなく知っている」が 1 件、「制度を活用した」が 1 件であった。「なんとなく知っている」と回答した事業所は、トイレのバリアフリー化等の設備改善に利用したいという意向を示した。「制度を活用した」事業所は、職場適応援助者 2 人の配置に助成金を利用していた。また、ある事業所は「助成金を在宅勤務に活用できるようにしてほしい」との要望を示した。

7 中高年齢等障害労働者の雇用管理のポイント

中高年齢等障害労働者の雇用管理のポイントに関する回答を報告する。

<心理的安全性の確保>

- ・（事業所 A）支援、配慮を申請しやすい職場環境づくりが重要である。
- ・（事業所 B）事業所が従業員にとって居心地の良い環境であることが重要である。
- ・（事業所 E）相談しやすい職場づくりのため、障害のある従業員と管理者の間に障害のあるリーダーを配置し、直接言いにくいことの橋渡し役を担ってもらっている。管理者に直接言いにくいことは地域の就労支援機関に相談してもらい、事業所は就労支援機関から状況を把握している。
- ・（事例 N）良好な人間関係は大切である。同僚と話ができるようになったことがうれしかった経験

である。

<従業員の力を引き出す働き方のデザイン>

- ・（事業所 B）責任を持って仕事をしてもらうこと、本人の良いところを引き出しながら仕事をってもらうことも重要である。
- ・（事業所 C）従業員一人一人の状況を見ながら、柔軟な働き方ができるように、勤務時間の調整、柔軟な職務変更、新しい職務開発、在宅勤務の整備を行ったりするなど事業所が日々工夫を重ねることが重要である。

<心身の健康の維持>

- ・（事業所 K）従業員には日記をつけてもらっている。対面でのコミュニケーションが苦手な人も手紙など文章は書けるため、毎日書くことにより仕事の振り返りができるし、脳機能のトレーニングにもなる。
- ・（事例 Q）体が健康であることが一番重要である。やりがいのある仕事はなかなか見つからないが、この仕事だったらやれるという仕事に就いた時、「その仕事をいかに楽しむか」という方向に考えを切换えることも重要である。

第4節 考察

1 経年的変化により発生した職業的課題に事業所や中高年齢等障害労働者はどのように対応したのか
本インタビュー調査で報告された経年的変化により発生した職業的課題の原因は以下のようにまとめることができる。

- ・ 新たな障害の発生・発症
- ・ 後遺症の重症化
- ・ 加齢による機能低下
- ・ 仕事と治療の両立の必要性
- ・ 家庭環境の変化
- ・ 職場環境の変化

経年的変化により発生する職業的課題は加齢による機能低下のみが原因となるわけではなく、新たな障害の発生や家庭環境や職場環境など環境要因の変化も引き金になりうる事がわかる。また、透析と親の介護の両方に対応を迫られたJさんの事例が示すように、これらの原因は複合して作用することもある。これらの職業的課題の原因は、一部を除き障害のない人にも共通するものもあるが、障害のある人において職業生活に与える影響が大きく、課題解決に向けてよりきめ細かな配慮が求められると考える。

一方、職業的課題に対する事業所や中高年齢等障害労働者の対応は以下のようにまとめることができる。

- ・ 働き方の調整：通勤困難や体調の崩れやすさに配慮し在宅勤務を適用する。人工透析を受けることができるように勤務シフトを変更する。勤怠を安定させるために業務量を調整する。
- ・ 仕事内容の調整：これまで取り組んでいた業務と似ているが、難度が低い業務に変更する。パフォーマンス低下の自覚による低下した自信を回復するため、遂行可能で責任ある仕事を任せる。また、業務内容の変更だけでなく、業務の分担などの調整も考えられる。
- ・ 物理的環境の整備：車いす通勤に対し、社内の設備をバリアフリー化する。転倒による怪我を予防するためヘルメットを着用する。腰痛防止のためにサポートベルトを着用する。付箋やリマインダーを利用することで記憶力の低下を補う。
- ・ 医療・保健・福祉等の専門的支援の活用：代謝機能の低下に対応するため、主治医に相談し薬を調整する。精神状態の不調時に精神保健福祉士に相談する。産業医や保健師と連携し健康管理体制を整備する。介護負担を軽減するため、EAPを介して福祉サービスを紹介する。
- ・ 家庭との連携：一人暮らしを始めて不調に陥った従業員を支えるため、事業所が家族に連絡したり、障害者就業・生活支援センターに家族と連絡を取ってもらう。

このように経年的変化により発生する職業的課題は、職場内の調整で対応できるものだけではなく、医療、保健、福祉等の専門的支援の利用や家庭との連携など職場外との調整もあわせた対応が必要なものがあり、インタビューにより対応の具体的な内容や流れを把握することができた。これらの対応が円滑になされるためには、職業的課題の発生をできるだけ早期に事業所が把握できる体制整備が必要である。インタビューで把握した事例を例にとると、定期的に個別面談を行う、チームで作業する場合は構

成員の中に支援員を含める、必要な支援や配慮を申請しやすい職場風土を醸成する、といった取組がそのような体制整備につながるであろう。必要な支援や配慮を申請しやすい職場風土は「職場のソーシャル・キャピタル」高得点者が働く職場の特徴として挙げた特徴とも一致する。そして、必要な支援や配慮を迅速かつ的確に把握し対応できる事業所内の体制整備とともに、事業所内だけでは対応できない問題領域については事業所外の専門的支援機関との連携が必要になる。このような専門的支援機関との連携においては、医療、保健、福祉等の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行う障害者就業・生活支援センターが果たす役割が大きく、経年的変化により発生した職業的課題への対応にあたっては、その積極的な活用が有効になるであろう。

また、中高年齢等障害労働者の雇用継続を図る措置への助成についての認知状況を尋ねたところ、当該助成金を知っていた事業所は 10 事業所中 2 事業所であった。経年的変化により発生した職業的課題に対し、助成金を活用して対処した事業所の存在を本インタビュー調査で把握できたことから、中高年齢等障害労働者の雇用継続を社会的に支援するには、活用できる助成金を広く周知し、知ってもらうことがまず必要である。そして、助成金を効果的に活用した事例を収集し、共有することも重要であろう。

2 事業所ではどのようなキャリア形成支援が実施されているのか

本インタビュー調査で報告されたキャリア形成支援の内容は以下のようにまとめることができる。

- ・ スキルアップ研修：新入社員・中堅社員・管理職向けの階層別研修、上位職へのチャレンジ研修、アサーション研修、資格取得に向けた研修
- ・ キャリアプランニング・マネープランニング研修：資産形成・年金制度・健康管理・再雇用制度等に関する情報提供
- ・ キャリアに関する相談・面談：昇給・賞与時の面談、定期面談による業務や合理的配慮の調整
- ・ 自己啓発支援：資格取得や通信教育・社外セミナーの受講にかかる費用の一部または全額補助
- ・ 職業能力のアセスメント：多様な業務を体験する機会の提供、作業データを用いたパフォーマンス評価、パフォーマンスに対する従業員評価と管理者評価の比較、日誌を通じた家族との情報共有による家庭での生活状況の把握
- ・ 目標管理制度：年間・半期目標の設定と評価、面談によるフィードバック、正社員登用制度や表彰制度による動機づけ
- ・ その他の取組：アビリンピック参加支援、社内短期留学制度（他部署での業務体験）

キャリア形成支援の取組について、中高年齢等障害労働者のキャリア形成について特筆すべきポイントを挙げる。

第3章では障害者調査の結果から、会社を定年でやめた後の生活について貯金と健康に対する不安が大きいことを報告した。また、本章第3節4で報告したキャリア形成支援に関するニーズの中にも定年後のお金と体調に関する不安を訴える声があった。定年以降の生活を考えるライフプランセミナーにおいて年金制度や健康管理、収入の変化に関する情報提供がなされることはそのような不安の軽減につながる事が期待できる。

本章第3節4で報告した中高年齢等障害労働者の将来の希望を叶えるための支援ニーズの中には、資

格取得に向けた勉強の機会や自己啓発に関する金銭面のサポートを求める声が含まれており、そのような職業能力の開発に関するニーズに応える取組を実施している事業所は存在する。一方で、体力づくりや治療と仕事の両立に関するニーズを表明した障害のある労働者も存在した。以上の結果から、障害のある労働者の将来希望に関する支援ニーズは、単に職業能力の向上にとどまらず、健康維持や生活の質の確保といった幅広い領域に及んでいることが示唆される。資格取得や自己啓発に関する支援はキャリア形成を促進するうえで重要である一方、体力づくりや治療との両立に関する支援は、長期的な就労継続を支える基盤となる。事業所には、職業能力開発と健康管理の双方に対するアプローチが求められる。また、このような多様なニーズに対応するためには、企業内の取組に加え、外部の専門的支援機関との連携を強化することが有効であると考えられる。

第5章

研究委員会による中高年齢等障害労働者の 支援のあり方に関する検討

第5章 研究委員会による中高年齢等障害労働者の支援のあり方に関する検討

第1節 目的

中高年齢等障害労働者への支援を充実させるためには、雇用支援とともに生活支援・福祉支援の視点や、職業生活からの引退後を見据えた長期的な視点からの検討も不可欠である。加齢に伴う身体機能や認知機能の変化は、障害の有無にかかわらず誰にでも生じるものであり、中高年齢等障害労働者に対する効果的な支援ノウハウは、障害のない中高年齢労働者にも活用できる可能性がある。

以上の観点から、中高年齢労働者支援に関する多分野・多領域の知見を結集し、有識者間での議論を深めることが中高年齢等障害労働者の支援のあり方を検討する上で重要である。

研究委員会では以下のテーマを中心に議論が行われており、本章ではその議論の概要を報告する。

- 中高年齢等障害者における職業生活上の困りごとや事業主の雇用継続に係る困難性とは何か。
- 事業主が実施すべき障害の有無に関わらない就労困難性の管理や地域の支援機関が提供すべき専門的支援とは何か。
- どのように長期的なキャリア形成支援や若年期からの健康管理支援等を行うべきか。
- 加齢に伴う新たな障害の発生、又は障害の悪化を見据えた支援ニーズをどのように把握し、どのような支援を提供するべきか。

第2節 方法

1 研究委員会の構成

本調査研究に係る調査の企画、調査結果の解釈、事例集の作成等にあたって、研究委員会を設置・運営し、中高年齢等障害労働者の雇用や支援の実態、支援ニーズに関して分野横断的な検討等を行った。本研究委員会では、職業リハビリテーション研究、障害福祉に加え、経営学、労働衛生、老年社会学、産業保健、産業社会学など、幅広い分野から有識者を委員として選定した。委員の名簿は表5-1のとおりである。

表5-1 「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」に係る
研究委員会委員（2025年4月時点）

氏名（敬称略）	所属・役職	専門分野又は所属の種類
座長 若林 功	国際医療福祉大学医療福祉学部医療福祉・マネジメント学科准教授	障害者福祉 職業リハビリテーション
大木 栄一	玉川大学経営学部教授	経営学
亀田 高志	株式会社健康企業代表取締役社長	労働衛生
小林 江里香	地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター研究所研究部長	老年社会学
佐伯 覚	産業医科大学リハビリテーション医学講座教授	産業保健 リハビリテーション医学
佐野 和明	障害者就業・生活支援センターわくわく主任就業支援ワーカー	障害者就業・生活支援センター
茶谷 宏康	株式会社ベネッセビジネスメイト取締役副社長	特例子会社
日詰 正文	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園研究・人材養成部部长	障害者福祉
藤本 真	独立行政法人労働政策研究・研修機構副統括研究員	産業社会学
吉光 清	元 九州看護福祉大学社会福祉学科教授	職業リハビリテーション

2 研究委員会の開催状況

研究委員会を2023年度に4回、2024年度に3回、2025年度に1回の計8回開催した。すべての委員会はWeb会議システムを用いたオンライン形式で実施され、1回あたりの開催時間は2時間から2時間半であった。研究委員会の開催状況は表5-2のとおりである。

研究委員会では、本研究における調査の実施方法（調査票の設計を含む）についての検討を行ったほか、実施済みの調査結果を共有し、それに基づく議論を行った。また、委員から検討に資する話題提供を受け、質疑応答を通じて意見交換を行った。

表5-2 研究委員会の開催状況

回	開催年月日	議題
1	令和5年6月5日	1. 研究計画並びに先行研究の成果及び限界に関する説明 2. 障害者就業・生活支援センター調査の実施方法・調査票(案)の検討
2	令和5年9月5日	1. 話題提供「中高年齢労働者の雇用継続支援及びキャリア形成支援の現状と課題」(亀田委員) 2. 話題提供「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取組の紹介」(茶谷委員) 3. 話題提供「高齢者の社会参加促進における現状と課題－就労と地域活動、地域包括ケアシステムの視点から－」(小林委員)
3	令和5年11月20日	1. 話題提供「発達障害者の高齢期」(日詰委員) 2. 障害者就業・生活支援センター調査の集計結果の報告 3. 事業所調査及び障害者調査の実施方法・調査票(案)の検討
4	令和6年2月19日	1. 話題提供「シニア労働者を対象とした能力開発・キャリア形成支援の取り組み～現状と示唆～」(藤本委員) 2. 事業所調査及び障害者調査の試行調査を踏まえた調査票案(修正案)の検討 3. インタビュー調査の実施目的・方法に関する方針の検討
5	令和6年6月17日	1. 訪問ヒアリング調査の内容の検討 2. 調査結果の中間まとめ資料の方針の検討 3. 「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」における中高年齢障害者に関するデータ分析結果の検討
6	令和6年12月9日	1. 調査結果の中間まとめ資料の検討
7	令和7年3月3日	1. インタビュー調査の分析結果の報告 2. 事例集の作成方針の検討
8	令和7年8月25日	1. 事例集(案)の検討 2. 研究の総括

第3節 議論の概要

本節では本章第1節で示した研究設問ごとに研究委員会での議論の概要を報告する。

1 中高年齢等障害者における職業生活上の困りごとや事業主の雇用継続に係る困難性とは何か

中高年齢等障害者における職業生活上の困りごとや事業主の雇用継続に係る困難性に関して、以下の意見があった。

(1) 経年的変化に伴い発生する職業上の困りごと

例えば、腰が痛くなり低い場所の清掃ができなくなる、事務作業でミスが増加したり、集中力が低下するなどがある。経年的変化に伴い発生する困りごとは、心身機能の低下に起因する労働生産性や本人の健康管理の問題だけでなく、労働安全衛生上のリスクにも及ぶ。具体的には、加齢に伴う運動機能の低下から「転倒・転落・墜落」や「腰痛」といった労働災害のリスクが増加したり、また、障害の特性によっては「熱中症」のリスクも高くなる。

(2) 障害種類による経年的変化に関する違いと共通点

肢体不自由の場合、手足の筋力が低下した結果、担当していた作業ができなくなることがある。内部障害の場合、疲れやすくなり、重たいものを持つことができなくなることがある。発達障害の場合、中高年齢になって初めて障害の診断を受けることがある。経年的変化にはこのような障害種類による違いがあるが、このような変化が職業に及ぼす影響が周囲から見えにくい場合には、職場から必要な支援が得られないことがあるという点では共通している。

(3) 経年的変化に伴い職業上の困りごとが現れるタイミング

知的障害は身体障害よりも経年的変化に伴う困りごとが早く現れることが本研究の事業所調査と障害者調査から示されたが、これは支援現場の肌感覚と一致する。

(4) 障害種類による職業上の困りごとの違い

本調査研究の事業所調査の結果によると、肢体不自由や知的障害については労働生産性の低下が、内部障害や精神障害については健康管理が、主たる職業上の困りごとであることが見て取れる。障害特性に応じた対応が必要になる。

(5) 障害の有無に関わらない中高年齢等障害労働者の雇用管理に関する困難性

以下の困難性を挙げることができる。

- ・ 働くモチベーションの維持という観点からは中高年齢等障害労働者の処遇の問題（定年後の再雇用など）を扱うことが重要である。
- ・ 本調査研究の障害者就業・生活支援センター調査において「採用を検討している多くの事業所は若い人に長く働いてほしいと考え、長く勤めることができる人を求めている。特に50代、60代の障害者を雇い入れることに対して事業所の懸念等もあり、求人票上は年齢制限がなくとも雇用に結びつきづらく、就職支援は困難である」（第1章第3節3(1)）という声があったように、年齢を重ねると転職・再就職が難しくなるという問題が出る場合がある。

2 事業主が実施すべき障害の有無にかかわらず就労困難性の管理や地域の支援機関が提供すべき専門的支援とは何か

事業主が実施すべき障害の有無に関わらない就労困難性の管理や地域の支援機関が提供すべき専門的支援について、以下の意見があった。

(1) 障害の有無に関わらない就労困難性に応じた雇用管理

障害のある労働者を「調整可能な制約」のある労働者と捉えることで、障害の有無に関わらず、個々の就労困難性に応じた一貫性のある雇用管理（例：通院のための時間を確保しやすくするため、コアタイムなしのフレックス制を導入）につながる。また、心身機能の低下に対応した医療的支援や労災予防に関する情報を共有することは、障害の有無に関わらず中高年齢労働者の雇用管理に有効である。ただし、こうした取組のみで中高年齢等障害者の就労困難性がすべて解消されるわけではなく、障害特性をはじめとする個別の状況に応じた柔軟な対応が求められる。

(2) 社内の支援体制の構築

多くの事業主が社内の支援担当者の育成に悩みを抱えている。企業の枠を超えた支援者同士の連携やケーススタディの共有など、支援体制の構築に向けた取組が必要である。

(3) 社内の相談体制の構築

障害のある労働者が「相談すると解雇されるのではないか」といった不安から声を上げづらい現状があるため、社内に相談しやすい体制や仕組みを整備することが極めて重要である。障害のある労働者が主体的に安心して相談できる環境づくりが求められる。

外部機関とのネットワークは、地域や企業規模によって異なる形で構築される必要がある。社内で「これ以上は対応できない」という判断に至った場合でも、続けて、社外の専門的支援を活用した対応を探し求めることが重要である。

(4) 支援ネットワークの構築

支援機関や専門家の支援を受けていない事業所が多く、そもそも存在を知らない、あるいは知っているても支援内容が正確に理解されていないケースもあると考えられる。実際に、本研究で実施した事業所調査の結果によると、経年的変化への対応において支援機関や専門家の支援を受けていない事業所が多いことから、困りごとに応じてどのような連携先があるか情報提供することが望ましい。

また、中高年齢者で一人暮らしをしている発達障害者の中には、金銭や周囲とのトラブルを契機に社会福祉協議会や警察経由で地域包括支援センターにつながるケースがある。孤立を防ぐために福祉の窓口につなげる必要がある。

支援機関が事業所の課題解決を支援する際には、事業所の同意と障害のある労働者の同意の両方が不可欠である。どちらか一方の同意が欠けたまま支援を進めると、ハラスメントや障害者差別につながるリスクがあるため、支援の入り方には細心の注意を払う必要がある。

(5) コーディネーター制度

高次脳機能障害者の支援や治療と仕事の両立支援におけるコーディネーター制度を成功事例として、中高年齢障害者を含む合理的配慮が必要な人々を支援するための専門コーディネーターを資格化・制度化することは検討の価値がある。社会資源は豊富に存在しても、事業所や障害のある労働者がその活用

方法が分かりづらいのが現状である。相談窓口や社内に支援者がいることで、より効果的な支援が可能になると考えられる。

3 どのように長期的なキャリア形成支援や若年期からの健康管理支援等を行うべきか

長期的なキャリア形成支援や若年期からの健康管理支援等のあり方について、以下の意見があった。

(1) 長期的なキャリア形成支援のあり方

支援機関については、職業生活から引退した後の社会とのつながりをつくることまでも含む緩やかな引退、キャリア形成を想定した支援を意識することが重要である。

事業主については、定年までの期間が短い中高年齢層に投資する見返りは少ないと考えている事業主もいるが、今後、若年労働力の確保が益々難しくなってくるであろうことも踏まえ、10年後を見据えた経営を意識する必要がある。また、障害のある労働者が管理職に就いたり、特定の業務においてリーダー的役割を担うなど、キャリアパスを企業で用意するために、社内の情報共有（個々の強みや必要な支援・配慮に関する情報など）が重要となる。

(2) 若年期からの健康管理支援の実践例

安全衛生委員会を健康管理支援に活用している事業主もいる。健康診断の結果を踏まえ、保健指導を実施している。社内で健康支援チームを組織し、マッサージができる視覚障害者が疲労を回復するツボを社内従業員に教えたりするなど、健康管理に関する情報提供を行っている事業主もいる。また、障害者スポーツへの参加は、体力の維持に役立つだけでなく、スポーツ仲間もできるので、健康管理とコミュニティづくりという観点からも推奨される。

4 加齢に伴う新たな障害の発生、又は障害の悪化を見据えた支援ニーズをどのように把握し、どのような支援を提供すべきか

加齢に伴う新たな障害の発生、又は障害の悪化を見据えた支援ニーズの把握方法と支援のあり方について、以下の意見があった。

(1) 中途障害への対応

加齢に伴う新たな障害の発生には、加齢が直接的な原因となるものだけでなく、中途障害として現れるケース（例：労働災害による怪我や精神的な不調など）も含まれる。特に、メンタル不調による休職・復職対応は多くの事業主が直面しうる。

(2) アセスメントによる経年的変化の受容と対応の促し

障害者のスキル、特性、その変化を客観的に把握するために、どのようなアセスメントをして、それによりどう判断をし、どういうコミュニケーションを取るかを検討すべきである。障害のある労働者本人や家族が加齢による影響を受容するポイントとなる。

(3) 健康管理と障害管理の接続

感覚過敏や感覚鈍麻の傾向がある障害者が、受診などを拒否したり避けたりするケースがある。そのような障害者でも、日常生活で困りごとを感じやすい視力や聴力に関する悩みを産業医や保健師に相談しやすい環境が社内にあると、そこから感覚過敏や感覚鈍麻に関する支援につながることを期待できる。

(4) 「職場のソーシャル・キャピタル」を高める方策の必要性

本研究で実施した障害者調査の結果では、「職場のソーシャル・キャピタル」がパフォーマンス低下時における職場からの支援・配慮の受けやすさや就労継続意向と関連することが示唆されているが、これは支援現場での肌感覚とも一致する。「職場のソーシャル・キャピタル」に関連する要素を明らかにすることを通して、どのようなキャリア形成支援や労務管理等が求められているのか、改善策を具体的に示すことが必要である。

第6章

総合考察

第6章 総合考察

第1節 本研究の成果

本研究では、障害者就業・生活支援センター調査（第1章）、事業所調査（第2章）、障害者調査（第3章）、インタビュー調査（第4章）、そして、研究委員会による議論（第5章）を通じて、序章で設定した以下の研究設問に回答することを試みた。

- 中高年齢等障害労働者の職業的課題にはどのようなものがあるのか。
- 経年的変化に伴い生じる職業的課題に対し、中高年齢等障害労働者や事業主はどのような対応を行い、雇用継続を実現しているのか。
- 経年的変化に伴い生じる職業的課題の発生を、中高年齢等障害労働者や事業主はどのように予防しようとしているのか。
- 障害のある労働者のキャリアを形成するために、中高年齢等障害労働者はどのような支援を求めており、事業主はどのような支援を行っているのか。

以下、本研究で得られた知見を研究設問別にまとめる。

1 中高年齢等障害労働者の職業的課題にはどのようなものがあるのか

各種調査の結果、中高年齢等障害労働者の職業生活上の課題は多岐にわたり、加齢に伴う機能低下だけでなく、別の障害の発生、障害の重症化、家庭環境や職場環境の経年的変化も複合的に影響することが明らかになった。

障害者調査では、回答者の約半数が経年的変化に伴うパフォーマンスの低下を経験しており、その自覚時期は障害種類によって異なることが示された。具体的には、知的障害、発達障害、精神障害では45歳未満での自覚が過半数を占める一方で、身体障害では45歳以上での自覚が過半数を占めていた。また、事業所調査では、経年的変化に対して支援や配慮が必要になった年齢について、最も人数が多かった年齢範囲は知的障害と精神障害は「35～45歳未満」であった（精神障害は「45～55歳未満」も同率）のに対し、肢体不自由は「55～65歳未満」であった。以上のことから、多くの事業所が、知的障害と精神障害は身体障害と比較して経年的変化に伴う職業的課題が早期に表出すると実感していることが示された。

経年的変化に伴う具体的な職業的課題としては、研究委員会での議論の中で、事務作業におけるミスや集中力の低下、腰痛による清掃作業の困難化などが挙げられた。また、事業所調査からは、肢体不自由や知的障害では「労働能力・生産性」の低下が、内部障害や精神障害では「健康管理」が主な課題として認識されていた。このような職業的課題の背景としては、肢体不自由と知的障害については「体力や運動能力などの問題が生じるようになった」、さらに知的障害については「記憶力や理解力、判断力に問題が生じるようになった」が比較的多く選択されており、経年的変化に伴う職業的課題の背景には加齢に伴う心身機能の低下があることが示唆された。

しかし、経年的変化に伴う職業的課題は加齢に伴う機能低下のみを背景としているわけではない。インタビュー調査からは親の高齢化に伴う介護問題や自身の健康管理、一人暮らしの開始、親の逝去など、

家庭環境の変化が職業的課題の引き金となりうることが示唆された。また、人事異動により長年サポートしてくれた上司が交代したことで、眠れない、幻覚・妄想が生じるなどの精神的な不調をきたした事例も認められ、職場環境の変化も職業的課題の原因になりうることが示された。

2 経年的変化に伴い生じる職業的課題に対し、中高年齢等障害労働者や事業主はどのような対応を行い、雇用継続を実現しているのか

中高年齢等障害労働者の雇用継続には、事業主による合理的配慮と外部支援機関による専門的支援が重要であることが示された。

(1) 中高年齢等障害労働者の対応

障害者調査の結果、パフォーマンス低下経験者のうち、最も多かった本人の対応は「しっかり寝る、休みを十分に取るようにした」であり、約半数の回答者が自身の健康維持や疲労回復を図るセルフマネジメントを実施していることが示された。また、「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」といった他者への援助要請も約3割の回答者が実施していた。

(2) 事業所の対応

障害者調査の結果、一緒に働く上司や同僚への協力要請を実施したのはパフォーマンス低下経験者のうちの約3割で、仕事の内容についての定期的な相談・面接、仕事に取り組みやすい環境・設備の整備、担当する仕事の内容の見直し、休憩時間や通院のための休暇の確保がそれぞれ約2割で実施されていた。しかし、「特に対応はなかった」と回答した者も約3割存在しており、全ての職場で対応がなされているわけではないことが明らかになった。また、事業所調査では、経年的な変化によって生じた職業的課題に対応するために実施した支援や配慮として、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が比較的多く選択されており、障害者調査の結果と同様の傾向が認められた。海外では高齢者雇用の分野であるが、健康維持につながる労働時間制度の創設・運用や労働時間管理の実施（高齢者が自分のペースで仕事を続けられるようにする、十分な休憩時間を設けるなど）などが健康管理の事例として取り組まれているが¹、本調査において、就業時間や柔軟な休暇の取得に関する配慮は中高年齢等障害労働者への対応としても適用されていることが示唆された。

(3) 就労支援機関等の対応

インタビュー調査により把握した事例から、経年的変化に伴う職業的課題への対応において、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、医療機関（主治医、精神保健福祉士、産業医、看護師、保健師）、地域障害者職業センター、自治体の就労支援センター、EAP（従業員支援プログラム）といった多岐にわたる社会資源が関与していることが明らかになった。特に、障害者就業・生活支援センターは医療との連携支援、事業所への助言、障害のある労働者の生活支援など複数の事例で重要な役割を果たしていた。障害者就業・生活支援センター調査では、障害のある労働者との面談による体調確認、雇用継続に関する助言、必要な支援サービスの紹介、通院同行、公的経済支援や福祉サービスの説明、年金申

¹ 藤本真 (2013). どうなっている？海外の高齢者雇用 第2回. エルダー, 229, 44-45.

請・債務整理支援、働き方に関する相談、衛生管理の自立支援など障害者就業・生活支援センターが中高年齢等障害者に対し幅広い支援を提供していることを把握できた。

(4) 職場内外の支援の関連要因

障害者調査では、パフォーマンスの低下時に障害のある労働者が職場内外の関係者に相談したかどうかは職場の対応と密接に関連しており、相談を行った者は行わなかった者に比べて職場からの対応を受けていた割合が高かったことが示された。また、中高年齢等障害労働者との間で相互理解や信頼関係があり、相談等がしやすい職場風土としての評価指標として「職場のソーシャル・キャピタル」²を定義して分析した結果、当該指標が高い職場ほど、上司や同僚への理解促進、作業環境・設備の整備といった具体的な対応が講じられる割合が高かったことが示された。このことから、中高年齢等障害労働者との間の相互理解や信頼関係があり、相談等がしやすい職場風土の醸成が、中高年齢等障害労働者のパフォーマンスが低下した時の対応を促進する上で重要な要素となりうることが確認された。

その一方で、事業所調査の結果によると、経年的変化への対応において支援機関や専門家の支援を受けていない事業所が多く、支援が企業内で完結している傾向が確認できた。この結果は、経年的変化に伴う職業的課題への対応において、支援機関や企業内の専門家等との連携が行われていない事例も一定数存在することを示している。

3 経年的変化に伴い生じる職業的課題の発生を、中高年齢等障害労働者や事業主はどのように予防しようとしているのか

本調査研究における調査で把握した経年的変化に伴う職業的課題への対応状況やキャリア形成支援の取組から、以下の予防的な要素が示唆された。

(1) 早期からの健康管理とキャリア形成

障害者調査において、知的障害、発達障害、精神障害では45歳未満でパフォーマンス低下を自覚する割合が過半数を占めていたことから、中高年齢期を迎える前の若年期からの健康管理やキャリア形成支援の重要性が示唆される。

(2) 定期的な面談等による中高年齢等労働者の状況把握

障害者調査において、パフォーマンス低下時に職場の上司や同僚、産業医、看護師、保健師などに相談した者は相談しなかった者と比較して「一緒に働く上司や同僚に、あなたの状況を説明し、サポートするよう理解を求めた」、「仕事に取り組みやすい環境、設備を整えた」、「担当する仕事の内容を取り組むことができるものに変えた」といった職場からの対応を受けやすいことが明らかになった。また、インタビュー調査では、定期的な個別面談の実施や業務週報ツールを介した情報共有など、課題の早期把握に繋がる取組が報告されている。これらの結果は、定期的な面談等により障害のある労働者の状態やニーズを事業所が継続的に把握することは、経年的変化の兆候を早期に捉え対処する上で有効な予防策となりうることを示唆している。

² 「職場のソーシャル・キャピタル」の定義やその計算方法については、第3章第3節4(8)を参照。

(3) 心理的安全性の確保

障害者調査において、「職場のソーシャル・キャピタル」が高い職場では、上司や同僚への理解促進や環境調整に関する配慮が積極的に行われる傾向を確認できた。このような心理的安全性の高い職場環境は、障害のある労働者が自身の変化や困りごとを早期に相談しやすい土壌を育み、結果として問題が深刻化する前の予防的な介入を可能にすると考えられる。この結果は、インタビュー調査において「困ったことをすぐに言えることが大切」という意識が職員間で共有されている職場環境が「職場のソーシャル・キャピタル」の高い職場の特徴として挙げられたこととも関連が示唆される。

(4) 健康増進プログラムの活用

インタビュー調査では、「健康デー」の設置や「健康チャレンジキャンペーン」といった健康増進プログラムを実施している事業所を把握した。健康維持と健康増進を組み合わせたアプローチは労働者の健康を改善し、職場の安全リスクを低減する効果があることが知られており³、このような健康増進プログラムは経年的変化に伴う中高年齢等障害労働者の職業的課題の発生の予防的な取組として効果が期待できる。

4 障害のある労働者のキャリアを形成するために、中高年齢等障害労働者はどのような支援を求めているか、事業主はどのような支援を行っているのか

中高年齢等障害労働者は就労継続や社会での居場所づくりを志向しており、多様なキャリア形成支援を求めていることが明らかになった。

(1) 中高年齢等障害労働者が求めるキャリア形成支援

ア キャリア形成の基盤としての経済的安定性

障害者調査において、家計のゆとりがないほど転職・離職の意向を持ちながらも働いている者の割合が高い傾向が認められた。経済的な安定は、生活の基盤を確保し、キャリアの選択肢を検討する余裕を生み出すという点で、キャリア形成の重要な基盤であると言える。

イ 働き続けるための環境整備と社会とのつながり

障害者調査において「今勤めている会社の定年年齢を引き上げたり、定年になっても再び雇ってほしい」、「高齢でも雇ってくれる会社が増えてほしい」を希望する回答者が高い割合を占め、働き続けるための環境整備への強いニーズが示された。また、「定年で仕事をやめても地域の人々と交流できる居場所がほしい」といった、退職後も社会とつながり続けるための居場所づくりのニーズも約3割存在していた。しかし、この雇用継続を望む声の一部は、本節4(1)アで言及した経済的安定性が確保されていないことによって表出している可能性に留意する必要がある。

ウ 事業所に求めるキャリア形成支援

障害者調査において「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」といったキャリア形成支援を希望する声が多く、中高年齢等障害労働者の中には自身の成長を志向している者が存在していることが示された。これらの希望に最も対応しやすい方法としては、事業所が実施

³ Fischer, F. M., Martinez, M. C., Alfredo, C. H., Silva-Junior, J. S., Oakman, J., Cotrim, T., Fisher, D., Popkin, S., Petery, G. A., & Schulte, P. A. (2021). Aging and the Future of Decent Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17), 8898.

しているキャリア形成支援を、障害の有無に関わらず活用することが考えられる。

(2) 事業所が実施しているキャリア形成支援

事業所が実施しているキャリア形成支援は「キャリアに関する相談」が最も多く、次いで「目標管理制度」であった。一方で、35歳以上の障害者が対象となる支援制度そのものが存在しない事業所も3割強あり、支援の有無が事業所によって異なる実態も明らかとなった。インタビュー調査では、スキルアップ研修（新入社員・中堅社員・管理職研修、アサーション研修、資格取得支援など）、キャリアプランニング・マネープランニング研修（資産形成、年金制度、健康管理、再雇用制度等に関する情報提供）、キャリアに関する相談・面談（定期面談による業務や合理的配慮の調整）、自己啓発支援（費用補助）、職業能力のアセスメント（作業データを用いたパフォーマンス評価、成長支援シートの活用、日誌を通じた家族との情報共有による家庭での生活状況の把握）、目標管理制度（年間・半期目標設定と評価、フィードバック、正社員登用制度や表彰制度による動機づけ）など、多岐にわたる取組が実施されていることを把握した。このような取組について、キャリア形成支援を積極的に実施していない事業所に共有することで、中高年齢等障害労働者が長く力を発揮し続けることができる社会の形成を促すことが必要であろう。

第2節 本研究の限界と今後の課題

本研究は多角的な調査を通じて中高年齢等障害労働者の職業的課題とその対応に関する知見を得たものの、いくつかの限界も存在する。これらの限界を踏まえ、今後の課題を考察する。

1 調査方法の限界と結論の一般化可能性の制約

(1) 調査対象の年齢制限によるバイアス

事業所調査及び障害者調査では、35歳以上の中高年齢等障害労働者についてキャリア形成支援の実施状況又は希望状況や、経年的変化により今までできていたことができなくなった場合の職場の対応等の実態を把握した。事業所調査及び障害者調査の結果、経年的変化によるパフォーマンスの低下は35歳未満でも起きうることが示唆されているが、障害者調査では「35歳以上」の中高年齢等障害労働者を調査対象にしたことから、パフォーマンスの低下が起きた障害者に対する職場の対応等の状況に関する統計情報としては不足があることに留意が必要である。

(2) Web調査によるバイアス

障害者調査はWeb調査形式で実施したため、情報通信技術へのアクセスや使用に制限のある障害者、特に重度の知的障害などを持つ人々の意見が十分に反映されていない可能性がある。このため、本調査で示された障害のある労働者のニーズや課題は、デジタルリテラシーの高い層に偏っている可能性があり、結論の一般化可能性が限定される。

(3) 主観的評価によるバイアス

事業所調査の結果は自己申告に基づくデータであるため、支援の負担感や成果については回答者の主観が反映されていることに注意が必要である。

また、障害者調査における「職場のソーシャル・キャピタル」やパフォーマンス低下の自覚状況、職場での対応の評価は、回答者の自己申告に基づく主観的評価による。したがって、実際の職場でのコミュニケーションの質や支援の実態を客観的に把握できていない。「職場のソーシャル・キャピタル」の高低と職場での対応や就労継続意向との関連性が示唆されたものの、その因果関係を明確にするにはさらなる客観的データが必要である。

(4) 横断調査の限界

本研究で実施した調査はいずれも横断調査であり、時系列的な変化や因果関係の解明には限界がある。特に、就労継続意向や職業生活引退後の展望は、社会状況や健康状態の変化によって変動しやすいため、縦断的な研究によるフォローアップ調査が望まれる。

(5) 特定の障害種類における事例数のバイアス

インタビュー調査において、知的障害者の事例数が身体障害や精神障害と比べて少なく、事例の障害種類に偏りがあることに留意が必要である。また、インタビュー調査の対象となった身体障害者の内訳をみると聴覚障害者の事例は把握できておらず、肢体不自由の事例が大部分を占めている。このため、知的障害や肢体不自由以外の身体障害のある中高年齢労働者特有の課題や効果的な支援策に関する知見が十分に得られていない可能性がある。

(6) 調査結果の適用範囲に関する制約

障害者就業・生活支援センター調査について、地域によって社会資源の状況は異なるが、地域差の分析は行っていないため、全国的な傾向を一般化するには慎重な解釈が必要である。

また、事業所調査の回収率は高いとは言えず、回答事業所が全体の傾向を代表しているとは限らない点には留意が必要である。障害者雇用に積極的な事業所が回答している可能性もあり、支援の実施状況が実態よりも高く見積もられている可能性も否定できない。

(7) 障害のない中高年齢層の労働者との比較を行っていないこと

本研究では障害のない中高年齢層の労働者の実態を把握したうえで、中高年齢等障害労働者の実態との比較を行っているわけではないことから、本研究で把握した実態（例えば、経済的不安定性と就労継続意向の関係）が障害者特有のものであるのか、障害のない中高年齢層の労働者に共通した実態であるのかまでは確認できていないことに留意が必要である。

2 今後の課題

本研究で明らかになった中高年齢等障害労働者の就労支援上の課題を解決するためには、以下の点を今後明らかにする必要がある。

(1) 中高年齢等障害労働者の経済的安定性に対する詳細な実態把握と政策的検討

上述のとおり経済的な不安を抱える中高年齢等障害労働者は一定程度存在し、経済的な不安がキャリア形成への意識や職業生活引退後の展望に影響を与えている可能性がある。例えば、福祉的就労から一般就労への移行状況や賃金水準など、より詳細な実態把握を行い、効果的な政策的検討に資する研究を進める必要がある。

(2) 障害特性に応じたアセスメントや支援方法に関する分析

知的障害や聴覚障害など、本研究で十分に事例を把握できなかった障害種類について、今後さらに詳細な調査や事例収集を行うことで、その特性に応じたきめ細やかな支援策を具体化する必要がある。特に、知的障害者はわずかな機能低下で支援のあり方が大きく変わることが指摘されており⁴、その変化の兆候を早期に捉え、適切な支援に繋げるためのアセスメントのあり方について検討が求められる。

また、身体機能の低下により従事している業務への対応が難しくなった場合に別業務への転換可能性があるのか、認知機能の低下により業務遂行が困難になった場合により単純化した作業手順や職務内容の設定が可能なのか、といった障害特性による経年的変化への対応の違いについてもより詳細な分析が必要である。

(3) 事業所と支援機関の連携促進策の検討

事業所が支援機関を十分に活用していない現状を踏まえ、連携の障壁となっている要因（情報共有の仕組み、担当者の認識など）を特定し、その解消に向けた具体的な施策を検討する必要がある。

⁴ 志賀利一 (2020). 知的障害者の加齢と生活支援. 総合リハビリテーション, 48(12), 1151-1156.

卷末資料

1. 障害者就業・生活支援センターにおける中高年齢障害者の課題への対応状況に関する調査でを使用した調査票
2. 事業所における35歳以上の障害者への支援状況に関する調査でを使用した調査票
3. 35歳以上の障害のある労働者が求める支援に関する調査でを使用した調査票

巻末資料

- 1 障害者就業・生活支援センターにおける中高年齢障害者の課題への対応状況に関する調査で使用した調査票

中高年齢障害者の相談・支援に関する調査

調査の目的

障害者就業・生活支援センターにおける中高年齢障害者に関する相談・支援（キャリア形成支援を含む）の現状や支援ニーズに対応するために必要とされているノウハウ/制度等を把握します。

回答をお願いしたい方

貴センターにおいて、中高年齢障害者（45歳以上の障害者）に関する相談経験が最も豊富な支援担当者にご回答をお願いいたします。

注意事項

本調査における「中高年齢障害者」という言葉は、以下の2つの条件を満たす者を指します。

- ・ 貴センターに登録している障害者である。
- ・ 相談があった時点の年齢が45歳以上である。

また、本調査における「キャリア」という言葉は「個人の長期にわたる職業的な経歴（職務内容・役割・地位・身分などの変化）」だけではなく、「社会（職場や地域など）における自分の役割を明確にした上で、自分らしい生き方の実現に必要なスキルの習得や経験を積み重ねること」という意味で使用します。

本調査で詳細をおうかがいする相談内容は、障害者本人から直接相談があった場合だけでなく、職場の関係者、家族、他の機関の支援者など本人以外の人からあった相談内容も含まれます。

回答の際、氏名など個人を特定する情報は記入しないようご注意ください。

本調査への回答は任意です。すべての質問にお答えいただけなくても、可能な範囲でのご回答でも結構です。

ご回答の内容により不利益な対応を受けることはありません。

後から回答を修正したい場合は戻ることができます。

アンケートを途中で中断した場合も、同じ端末かつ同じブラウザ環境であれば、中断した箇所から回答を再開することができます（途中回答の保存は1週間です）。

回答結果の管理

回答結果は、関係法令及び当機構の規定に基づき、障害者職業総合センターにおいて厳重に管理します。

回答結果は統計的に分析して活用します。個別の機関の状況を把握するものではありません。また、回答結果の保存、分析、発表等においては個人情報特定しないものとします。

調査結果は調査研究報告書やその他の公表物・学会において公表する予定です。

貴センターが昨年度（令和4年度）に相談を受けた中高年齢障害者の課題についてお伺いします。

問1. 以下の課題の中から、相談を受けた課題をすべて選んでください。

育児・介護と仕事の両立	職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）
治療と仕事の両立	退職後の生活・将来展望
就労選択（就労先、就労系障害福祉サービスの利用意向、転職・退職に関する相談を含む）	労働条件（雇用形態、賃金、労働時間、勤務場所、職務内容等）
職場の人間関係（キーパーソンの変化を含む）	離職への不安（解雇、退職勧奨、雇止め等）
労働能率・生産性	生活水準・経済状況
労働意欲	体調や病気
その他	

「その他」を選択した方は簡潔に課題の内容を下の欄に入力してください。

課題の内容を入力

あなたが選択した課題のうち最大3つについて詳細をお伺いします。

この見本では、問1において「育児・介護と仕事の両立」「治療と仕事の両立」「職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）」を選んだ場合の例をお示しします。

以下に、問1において、あなたが選んだ課題がランダムな順で表示されています。

あなたには以下の一冊上に表示された課題について次の画面（問2）で詳細をお答えいただきます。

以下の一冊上に表示された課題を選んで「次へ」をクリックしてください。

なお、次のページに進んだ後に、「戻る」ボタンを使ってこの画面へ戻った場合、課題の並び順が前回と異なることがあります。その場合は、課題を選び直さず、そのまま「次へ」をクリックしてください。

育児・介護と仕事の両立

治療と仕事の両立

職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）

課題「育児・介護と仕事の両立」の詳細についてお伺いします。

問2-1. 課題「育児・介護と仕事の両立」はどのくらいの頻度で相談がありますか。

ほぼ毎日

ほぼ毎月

年に1回あるかないか

ほぼ毎週

年に数回以上

問2-2. 課題「育児・介護と仕事の両立」に関する相談が多い障害種別（主たる障害）は何か（複数選択可）。

身体障害

知的障害

精神障害

発達障害

高次脳機能障害

難病

認知症

問2-3. 課題「育児・介護と仕事の両立」はどのような就労状況にある方に認められることが多いですか（複数選択可）。

求職中	就労中
-----	-----

問2-4. 課題「育児・介護と仕事の両立」はどの年齢層に認められることが多いですか（複数選択可）。

なお、「30代後半」や「40代前半」の障害者についても課題「育児・介護と仕事の両立」に関する相談がある場合は該当する選択肢を選んでください。

30代後半 (35~39歳)	40代前半 (40~44歳)
40代後半 (45~49歳)	50代前半 (50~54歳)
50代後半 (55~59歳)	60代前半 (60~64歳)
65歳以上	

問2-5. 課題「育児・介護と仕事の両立」に対し、貴センターではどのような対応を行うことが多いですか。対応の内容を具体的に記入してください。

記入にあたっては以下の事項にご留意ください。

- 支援記録などに基づき厳密・網羅的に記入する必要はありません。思い出せる範囲で記入ください。
- ご本人に対する対応に限らず、職場の関係者、家族、他の機関の支援者など本人以外の人への対応もご記入ください。本人を含む関係者間の調整を行っている場合はその旨もご記入ください。
- 他機関と連携して対応している場合は、どの機関とどのような役割分担で対応しているかをご記入ください。
- 「どのくらい詳細にお答えいただくか」の目安として下記の例を参考にしてください。

例) 健康管理の苦手さから体調を崩すことが多いため、必要な支援体制（受診同行など）を検討するため、本人と家族、関係機関を交えたケース会議を実施することが多い。

対応の内容を具体的に記入

問2-6. 課題「育児・介護と仕事の両立」への対応内容は、中高年齢者以外の障害者（45歳未満）に実施する場合とで留意点の違いはありますか。

特に違いはない

違いがある

「違いがある」を選んだ方は留意点の違いについて具体的に記入してください。

どのような違いがあるか具体的に記入

問2-7. 課題「育児・介護と仕事の両立」に対して、貴センターの相談や支援で効果的な解決ができていますか。

ほぼ解決できている

解決できていることが多い

解決できていないことが多い

ほぼ解決できていない

あなたが選択した課題のうち最大3つについて詳細をお伺いします。

詳細をお答えいただく「2つ目の課題」として、以下の一番上に表示された課題について次の画面（問3）で詳細をお答えいただけます。

以下の一番上に表示された課題を選んで「次へ」をクリックしてください。

課題がひとつも表示されていない場合は、そのまま「次へ」をクリックしてください。

なお、次のページに進んだ後に、「戻る」ボタンを使ってこの画面へ戻った場合、課題の並び順が前回と異なることがあります。その場合は、課題を選び直さず、そのまま「次へ」をクリックしてください。

治療と仕事の両立

職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）

課題「治療と仕事の両立」の詳細についてお伺いします。

問3-1. 課題「治療と仕事の両立」ほどのくらいの頻度で相談がありますか。

ほぼ毎日

ほぼ毎週

ほぼ毎月

年に数回以上

年に1回あるかないか

問3-2. 課題「治療と仕事の両立」に関する相談が多い障害種別（主たる障害）は何ですか（複数選択可）。

身体障害	知的障害
精神障害	発達障害
高次脳機能障害	難病
認知症	

問3-3. 課題「治療と仕事の両立」はどのような就労状況にある方に認められることが多いですか（複数選択可）。

求職中	就労中
-----	-----

問3-4. 課題「治療と仕事の両立」はどの年齢層に認められることが多いですか（複数選択可）。

30代後半（35～39歳）	40代前半（40～44歳）
40代後半（45～49歳）	50代前半（50～54歳）
50代後半（55～59歳）	60代前半（60～64歳）
65歳以上	

問3-5. 課題「治療と仕事の両立」に対し、貴センターではどのような対応を行うことが多いですか。対応の内容を具体的に記入してください。

記入にあたっては以下の事項にご留意ください。

- 支援記録などに基づき厳密・網羅的に記入する必要はありません。思い出せる範囲でご記入ください。
- ご本人に対する対応に限らず、職場の関係者、家族、他の機関の支援者など本人以外の人への対応もご記入ください。本人を含む関係者間の調整を行っている場合はその旨もご記入ください。

● 他機関と連携して対応している場合は、どの機関とどのような役割分担で対応しているかをご記入ください。

● 「どのくらい詳細にお答えいただくか」の目安として下記の例を参考にしてください。

例) 健康管理の吉手さから体調を崩すことが多いため、必要な支援体制（受診同行など）を検討するため、本人と家族、関係機関を交えたケース会議を実施することが多い。

対応の内容を具体的に記入

問3-6. 課題「治療と仕事の両立」への対応内容は、中高年齢者以外の障害者（45歳未満）に実施する場合とで留意点に違いはありますか。

特に違いはない

違いがある

「違いがある」を選んだ方は留意点の違いについて具体的に記入してください。

どのような違いがあるか具体的に記入

問3-7. 課題「治療と仕事の両立」に対して、貴センターの相談や支援で効果的な解決ができていますか。

ほぼ解決できている

解決できていることが多い

解決できていないことが多い

ほぼ解決できていない

あなたが選択した課題のうち最大3つについて詳細をお伺いします。

詳細をお答えいただく「3つ目の課題」として、以下の一番上に表示された課題について次の画面（問4）で詳細をお答えいただけます。

以下の一番上に表示された課題を選んで「次へ」をクリックしてください。

課題がひとつも表示されていない場合は、そのまま「次へ」をクリックしてください。

なお、次のページに進んだ後に、「戻る」ボタンを使ってこの画面へ戻った場合、課題の並び順が前回と異なることがあります。その場合は、課題を選び直さず、そのまま「次へ」をクリックしてください。

職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）

課題「職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）」の詳細についてお伺いします。

問4-1. 課題「職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）」はどのくらいの頻度で相談がありますか。

ほぼ毎日

ほぼ毎週

ほぼ毎月

年に数回以上

年に1回あるかないか

問4-2. 課題「職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）」に関する相談が多い障害種別（主たる障害）は何ですか（複数選択可）。

身体障害	知的障害
精神障害	発達障害
高次脳機能障害	難病
認知症	

問4-3. 課題「職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）」はどのような就労状況にある方に認められることが多いですか（複数選択可）。

求職中	就労中
-----	-----

問4-4. 課題「職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）」はどの年齢層に認められることが多いですか（複数選択可）。

なお、「30代後半」や「40代前半」の障害者についても課題「職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）」に関する相談がある場合は該当する選択肢を選んでください。

30代後半（35～39歳）	40代前半（40～44歳）
40代後半（45～49歳）	50代前半（50～54歳）
50代後半（55～59歳）	60代前半（60～64歳）
65歳以上	

問4-5. 課題「職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）」に対し、貴センターではどのような対応を行うことが多いですか。対応の内容を具体的に記入してください。

記入にあたっては以下の事項にご留意ください。

- 支援記録などに基づき厳密・網羅的に記入する必要はありません。思い出せる範囲でご記入ください。
- ご本人に対する対応に限らず、職場の関係者、家族、他の機関の支援者など本人以外の人への対応もご記入ください。本人を含む関係者間の調整を行っている場合はその旨もご記入ください。
- 他機関と連携して対応している場合は、どの機関とどのような役割分担で対応しているかをご記入ください。
- 「どのくらい詳細にお答えいただくか」の目安として下記の例を参考にしてください。

例) 健康管理の苦しさから体調を崩すことが多いため、必要な支援体制（受診同行など）を検討するため、本人と家族、関係機関を交えたケース会議を実施することが多い。

対応の内容を具体的に記入

問4-6. 課題「職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）」への対応内容は、中高年齢者以外の障害者（45歳未満）に実施する場合とで留意点に違いはありますか。

特に違いはない 違いがある

「違いがある」を選んだ方は留意点の違いについて具体的に記入してください。

どのような違いがあるか具体的に記入

問4-7. 課題「職場の支援・配慮（年齢相応の配慮を含む）」に対して、貴センターの相談や支援で効果的な解決ができていますか。

ほぼ解決できている 解決できていることが多い

解決できていないことが多い ほぼ解決できていない

中高年齢障害者の支援ニーズに対応するために必要なノウハウや制度等についてお伺いします。

問5. 貴センターを含む地域の就労支援ネットワークにおける中高年齢障害者の就職または就労継続の支援にあたって ① 難易度が高い対応があれば、その内容をご記入ください。② また、その難易度を下げるために必要なノウハウや制度についてご意見・ご要望がありましたら、ご記入ください。

① 就職または就労継続の支援にあたって難易度が高い対応

就職または就労継続の支援にあたって難易度が高い対応を記入

② 上記①の難易度を下げるために必要なノウハウや制度についてのご意見・ご要望

必要なノウハウや制度に関するご意見・ご要望を記入

問6. 貴センターを含む地域の就労支援ネットワークにおける中高年齢障害者の主要リア形成支援にあたって ① 難易度が高い対応があれば、その内容をご記入ください。② また、その難易度を下げるために必要なノウハウや制度についてご意見・ご要望がありましたら、ご記入ください。

なお、ここでの「キャリア」とは「個人の長期にわたる職業的な経歴（職務内容・役割・地位・身分などの変化）」だけではなく、「社会（職場や地域など）における自分の役割を明確にした上で、自分らしい生き方の実現に必要なスキルの習得や経験を積み重ねること」を指します。

① キャリア形成支援にあたって難易度が高い対応

キャリア形成支援にあたって難易度が高い対応を入力

② 上記①の難易度を下げするために必要なノウハウや制度についてのご意見・ご要望

必要なノウハウや制度についてのご意見・ご要望を入力

貴センターについてお伺いします。

問7. 「障害者就業・生活支援センター」の事業を貴センターが開始した年（西暦）を入力してください。

西暦を入力

問8. 昨年度（令和4年度）の貴センターの貴センターにおける相談件数のうち、45歳以上の中高年齢障害者に関する相談が占める割合はおおよそ何割でしたか。

<input type="radio"/> 1割未満	<input type="radio"/> 1割以上2割未満
<input type="radio"/> 2割以上3割未満	<input type="radio"/> 3割以上4割未満
<input type="radio"/> 4割以上5割未満	<input type="radio"/> 5割以上6割未満
<input type="radio"/> 6割以上7割未満	<input type="radio"/> 7割以上8割未満
<input type="radio"/> 8割以上9割未満	<input type="radio"/> 9割以上

ご回答いただいた内容は、下記でお間違えありませんか？
修正する場合は、下の「戻る」ボタンで任意の画面まで戻って回答しなおしてください。

実際は質問毎に入力した回答が表示されます。

ご回答ありがとうございました。

2 事業所における 35 歳以上の障害者への支援状況に関する調査で使われた調査票

35歳以上の障害者への支援状況に関する調査

■ 調査の目的

- この調査は、厚生労働省の要請により行っている調査研究の一環として、企業で働く35歳以上の障害者への雇用継続支援及びキャリア形成支援の実態や支援ニーズ、配慮や支援の実施状況等について、把握することを目的としています。
- 「35歳以上の障害者」とは、就職時あるいは就職後に本人の申告により障害者雇用率制度の対象として確認した者、あるいは、障害による合理的配慮提供を本人の申告により実施した者で、35歳以上の者をいいます。
- 調査結果は今後の国の障害者雇用政策や事業主の皆様への支援を検討するための基礎資料として活用させていただきます。

■ 回答をお願いしたい方

- 貴事業所の障害者雇用を総括されているご担当者様
- ※ 事業所の概要についてお聞きする質問がございます。お手数ですが、以下の情報をお手元にご用意いただけます。
 - ・ 貴事業所の常用雇用労働者数
 - ・ 貴事業所の障害者雇用者数
(障害種類：身体・知的・精神・発達・高次脳・難病ごと)
 - ・ 貴事業所の35歳以上の障害者雇用者数（上記の障害種類ごと）

■ ご回答に当たってのお願い

- **回答期限は令和6年5月31日です。**
- **回答日現在の貴事業所の状況**についてご記入ください。
- 本調査へのご協力は任意です。すべての質問にお答えいただけても、可能な範囲のご回答でも結構です。（システムの都合上、一部の設問において回答が必須になっている箇所があります。）
- ご回答の内容によって不利益になることはありません。
- 本調査には、貴事業所が行った取り組みの具体的な内容等についてご記入いただく箇所がありますが、障害者の方々の氏名等、個人を特定する情報は記入しないでください。
- 調査で得られたデータは、統計的な処理を行ったうえで令和8年3月に報告書に取りまとめて公表するとともに、学会等で発表する場合があります。

■ 回答に関する注意事項

- 回答中は、ページ下部に画像のような**進捗バー**が表示されます。

- アンケートの回答は、各ページの「次へ」ボタンをクリックした時点で一時保存されます。
- 後から回答を修正したい場合は、進捗バー左の  ボタンで一つ前のページに戻ることができます。回答にスマートフォン等を用いる場合、ブラウザの「戻る」ボタン等は押さないでください。
- アンケートを途中で中断した場合も、**同じ端末かつ同じブラウザ環境**（※）であれば、中断した箇所から回答を再開することができます（途中回答の保存期間は**1週間**です）。
※ プライベートブラウザ環境で回答した場合、Cookieやキャッシュを消去した場合には、途中復帰ができません。
- **最終ページの「回答を完了する」ボタンをクリックすると、回答内容が送信されます。**完了後の修正はできませんので、ご注意ください。

ご理解とご協力賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

I 事業所の属性

問1(1) 貴事業所の主たる事業の産業分類について、当てはまるものを以下のリストから1つ選択してください。

産業分類 (大分類)

選択してください

問1(2) 回答日現在の常用雇用労働者数について伺います。**企業全体と事業所単体**について、それぞれ当てはまるものを以下のリストから1つ選択してください。

本調査では、常用労働者とは、週所定労働時間が20時間以上であって、雇用契約の形式の如何を問わず、以下の①～③のいずれかに該当する労働者を行います。①期間の定めなく雇用されている、②過去1年を超える期間について引き続き雇用されている、又は③採用のときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる。

企業全体

選択してください

事業所単体

選択してください

問1(3) 貴事業所の形態について、当てはまるものを1つ選択してください。

一般の事業所

特例子会社

就労継続支援A型事業所

問1(4) 貴事業所で現在雇用している障害者の人数について、障害種類ごとにそれぞれ入力してください。また、そのうち**35歳以上**の人数を入力してください。

※重複障害の場合は主なものを選択してください。

※該当する障害者がいない場合は「0」を入力してください。

身体障害 (人)

半角数字を入力してください。

身体障害：うち35歳以上 (人)

半角数字を入力してください。

知的障害 (人)

半角数字を入力してください。

知的障害：うち35歳以上 (人)

半角数字を入力してください。

精神障害 (人)

半角数字を入力してください。

精神障害：うち35歳以上 (人)

半角数字を入力してください。

発達障害 (人)

半角数字を入力してください。

発達障害：うち35歳以上（人）

半角数字を入力してください。

高次脳機能障害（人）

半角数字を入力してください。

高次脳機能障害：うち35歳以上（人）

半角数字を入力してください。

難病（人）

半角数字を入力してください。

難病：うち35歳以上（人）

半角数字を入力してください。

問1(5) 貴事業所で雇用している障害者の雇用形態について、当てはまるものをすべて選択してください。

※雇用期間の有無は問いません。

正社員

契約社員、嘱託社員

派遣・請負労働者

パート、アルバイト

問1(6) 貴事業所で雇用している障害者に適用されている定年制度について、当てはまるものを1つ選択してください。（回答必須）

定年制度がある

雇用形態、職種等により異なる

定年制度はない

「雇用形態、職種等により異なる」と回答した方に伺います。定年制度について具体的な記入ください。

以下にご記入ください。（自由記述）

問1(6)で「定年制度がある」または「雇用形態、職種により異なる」と回答した方に
伺います。

問1(7-1)で「60歳」または「61歳以上64歳以下」と回答した方に伺います。

問1(7-1) 定年年齢について、当てはまるものを1つ選択してください。
※雇用形態や職種等によって異なる場合、障害者が最も多く対象となっている定年年齢
を選択してください。（回答必須）

60歳

61歳以上64歳以下

65歳

66歳以上69歳以下

70歳以上

問1(7-2) 定年に到達した障害者のうち、継続雇用を希望する方の割合について、当て
はまるものを1つ選択してください。
※過去5年のおおよその平均でお答えください。

全員

80%以上100%未満

60%以上80%未満

40%以上60%未満

20%以上40%未満

20%未満

定年到達者がいない

問1(6)で「定年制度がある」または「雇用形態、職種によって異なる」と回答した方に伺います。

問1(8)で「半数程度が定年まで勤めている」または「定年前に退職しているため、定年まで勤めるものはほとんどいない」と回答した方に伺います。

問1(8) 貴事業所で雇用している障害者の状況について、当てはまるものを1つ選択してください。(回答必須)

ほとんどが定年まで勤めている

半数程度が定年まで勤めている

定年前に退職しているため、定年まで勤めるものはほとんどいない

年齢が若いため、定年到達者がいない

その他

「その他」と回答した方に伺います。雇用している障害者の状況について具体的に記入してください。

以下にご記入ください。(自由記述)

問1(9) 障害者が定年まで働き続けられるようにするためには、貴社においてどのような課題がありますか。

以下にご記入ください。(自由記述)

II 事業所におけるキャリア形成支援

問2(1) 貴事業所における過去5年間の35歳以上の障害者の在籍について、当てはまるものを1つ選択してください。(回答必須)

在籍していた

在籍していなかった

以下の設問は問2(1)で「在籍していた」と回答した方に伺います。

問2(2-1) 貴事業所で実施しているキャリア形成支援について伺います。35歳以上の障害者が対象となる支援について、当てはまるものをすべて選択してください。(回答必須)

※把握されている範囲のご回答で結構です。

スキルアップ研修

キャリアプランニング研修

マネープランニング研修/相談

キャリアに関する相談(上司との面談、キャリアカウンセリング等)

自己啓発のための支援(金銭的援助、休暇等)

職業能力の定期的なアセスメント

メンター制度

目標管理制度

その他

35歳以上の障害者が対象となる支援はない

「その他」と回答した方に伺います。キャリア形成支援の内容について具体的にご記入ください。

以下にご記入ください。(自由記述)

問2(2-2) 貴事業所で実施しているキャリア形成支援について伺います。35歳以上の障害者が実際に参加されたり、制度を利用した実績があるものについて、当てはまるものをすべて選択してください。
※把握されている範囲のご回答で結構です。

スキルアップ研修
キャリアプランニング研修
マネープランニング研修/相談
キャリアに関する相談（上司との面談、キャリアアカウンティング等）
自己啓発のための支援（金銭的援助、休暇等）
職業能力の定期的なアセスメント
メンター制度
目標管理制度
その他
参加したり、制度を利用した実績はない

Ⅲ 経年的な変化による課題がみられる従業員について

問3(1) 貴事業所における過去5年間の35歳以上の障害者について伺います。経年的な変化（健康状態・体力や家族環境の変化等）により、今までできていたことができなくなったために、何らかの支援や配慮を実施した従業員はいましたか？（回答必須）

現在、在籍している

過去に在籍していた

現在も過去5年間にもいない

1人目の方についてご回答ください。

問3(2) 当該従業員の年齢について入力してください。
※現在、在籍されていない方は異動時または異動時の年齢について入力してください。

半角数字を入力してください。

問3(3)当該従業員の貴事業所の**在籍年数**について入力してください。

※現在、在籍されていない方の場合は、退職時または異動時の在籍年数について入力してください。

半角数字を入力してください。

以下の設問は問3(1)で「現在、在籍している」「過去に在籍していた」と回答した方に伺います。

- ・35歳以上の障害者で経年的な変化により、今までできていたことができなくなったり従業員を1名想定し、その方についてご回答ください。
- ・現在、在籍されていない方でも構いません。
- ・複数いらっしゃる場合は、経年的な変化による影響に対して支援を実施された方、異なる障害種類の方を優先してご回答してください。
- ・最大3名の方についてご回答いただけます。

問3(4-1)当該従業員の**主な障害種類**について、当てはまるものを1つ選択してください。

※重複障害の場合は**主なもの**を1つ選択してください。

視覚障害

聴覚障害

音声・言語障害

肢体不自由

内部障害

知的障害

精神障害

発達障害

高次脳機能障害

難病

認知症

問3(4-2)当該従業員の状況について当てはまるものを1つ選択してください。

就職時に本人の申告により障害者雇用率制度の対象として確認した者である

就職後に本人の申告により障害者雇用率制度の対象として確認した者である

障害者雇用率制度の対象ではないが、障害による合理的配慮提供を本人の申告により実施した者である

わからない

問3(5)当該従業員が主に担当している業務について、当てはまるものを1つ選択してください。

※当てはまるものがない場合は、最も近いものを選択してください。

※現在、在籍されていない方の場合は、退職時または異動時の業務について最も近いものを選択してください。

業務内容	具体例
管理に関する業務	管理監督業務、マネジメント業務、現場作業管理
研究・技術に関する業務	研究、食品加工・食品製造、システム等開発、システム管理
法務・経営・文化芸術等に関する業務	デザイン、図書館(室)業務、画像映像制作
医療・看護・保健に関する業務	看護師、看護助手、医師、薬剤師、理学療法士、鍼灸・マッサージ、臨床検査技師
保育・教育に関する業務	教員、大学教員、授業、保育士
事務に関する業務	データ入力、書類・資料の整理・管理、社内郵便物仕分け、庶務・総務、人事労務管理、書類・データのチェック、文章等発受、コピー・印刷、連絡・調整、事務補助、電話・受付業務、会計事務、備品等物品管理
販売・営業に関する業務	営業、販売、値付け
福祉・介護の職業に関する業務	介護補助、介護職、入浴介助
サービスに関する業務	洗濯・リネン、接客・喫茶、調理、施設等の受付
警備・保安に関する業務	施設の警備・巡回、駐車場の誘導・交通整理、守衛
農林漁業に関する業務	農作業、緑化・園芸、飼育
製造・修理・塗装・製図等に関する業務	製造・加工・組立・組立・試験・検査・実験・解析
配送・輸送・機械運転に関する業務	配達・配送、運転
建設・土木・電気工事に関する業務	建築・建設、施工管理
運搬・清掃・包装・選別等に関する業務	ピッキング、清掃、仕分け、荷受け・出荷、梱包・包装、品出し、資材・備品等の運搬

管理に関する業務

研究・技術に関する業務

法務・経営・文化芸術等に関する業務

医療・看護・保健に関する業務

保育・教育に関する業務

事務に関する業務

- 販売・営業に関する業務
- 福祉・介護に関する業務
- サービスに関する業務
- 警備・保安に関する業務
- 農林漁業に関する業務
- 製造・修理・塗装・製図等に関する業務
- 配送・輸送・機械運転に関する業務
- 建設・土木・電気工事にに関する業務
- 運搬・清掃・包装・選別等に関する業務
- その他

「その他」と回答した方や分類がわからない方は、業務の内容について具体的に下記入力してください。

以下にご記入ください。（自由記述）

問3(6) 当該従業員の雇用形態について、当てはまるものを1つ選択してください。
 ※現在、在籍されていない方の場合は、退職時または異動時の雇用形態についてご回答ください。

- 正社員
- 契約社員、嘱託社員
- 派遣・請負労働者
- パート、アルバイト

問3(7) 当該従業員が経年的な変化により、今までにできていたことができなくなったり、何らかの支援や配慮が必要となった年齢について入力してください。

問3(8) 経年的な変化により生じた課題について、当てはまるものをすべて選択してください。

- 労働能力・生産性
- 職場の人間関係（キーパーソンの変化を含む）
- 労働条件（雇用形態、賃金、労働時間、勤務場所、職務内容等）
- 健康管理
- 就労選択（就労先、就労系障害福祉サービスの利用意向、転職・退職に関する相談を含む）
- その他

上記で選択した項目の内容について、具体的にご記入ください。

以下にご記入ください。（自由記述）

問3(9) 問3(8)で選択した経年的な変化により生じた課題の背景にあると考えられる要因について、すべて選択してください。

- 体力や運動能力などの問題が生じるようになった
- 疾病や障害の進行や不調を繰り返すなどの問題が生じるようになった
- 記憶力や理解力、判断力に問題が生じるようになった
- 疲れやすくなった
- 労働意欲が低下するようになった
- 家族からの支援を受けにくくなった（家族との死別等）
- その他

上記で選択した項目の内容について、具体的にご記入ください。

以下にご記入ください。（自由記述）

問3(10-1) 問3(9)で回答した課題に対応するために実施した支援や配慮について、当
てはまるものをすべて選択してください。(回答必須)

職場内外の物理的環境・設備の整備
職業能力の開発
同じ部署内での業務内容の見直し
他部署への配置転換
コミュニケーション・相談に対する配慮
職場の人権対策に関する配慮 (障害についての理解促進、差別禁止や合理的配慮に関する周知・啓発、等)
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
労働条件に関する配慮(雇用形態、賃金、勤務場所等、時間的配慮と職務再設計を除く)
その他

「その他」と回答した方に伺います。実施した支援や配慮について、具体的に下記記入く
ださい。

以下にご記入ください。(自由記述)

問3(10-2) 問3(10-1)で「同じ部署内での業務内容の見直し」または「他部署への配置
転換」を選択した方に伺います。「同じ部署内での業務内容の見直し」または「他部署
への配置転換」により、業務を変更する前と後のそれぞれの業務内容についてご記入く
ださい。

業務の変更前

記入例：パソコンでの作業

業務の変更後

記入例：接客や商品の陳列

問3(11) 問3(10-1)で実施した支援や配慮に対する負担感について、当てはまるものを1つ選択してください。

- 負担を感じる
- やや負担を感じる
- あまり負担に感じない
- 負担に感じない

上記で回答した負担感について、実施した支援や配慮の内容と合わせて具体的に下記入力してください。

記入例：清掃作業の抜け漏れが増えたため、手順を細分化し、新しくマニュアルを作成したが、新しい手順を指導するのが大変だった。

以下にご記入ください。(自由記述)

問3(12) 問3(10-1)で回答した支援や配慮において、職員、専門家、支援機関等の支援を受けたものについて、当てはまるものをすべて選択してください。
※把握されている範囲のご回答で結構です。

- ハローワーク
- 障害者就業・生活支援センター
- 障害者職業センター
- 医療機関
- 社会保険労務士
- 基幹相談支援センター、相談支援事業所
- 就労移行支援事業所
- 就労継続支援事業所
- 市区町村の就労支援センター
- 職場の産業医、看護師、保健師などの産業保健スタッフ
- 企業在籍型ジョブコーチ
- その他
- 職員、専門家、支援機関の支援を受けていない

IV 35歳以上の障害者の雇入れ・雇用継続に関する支援

「その他」と回答した方に伺います。支援配慮を受けた支援機関等について、支援機関の名称等を具体的に記入してください。

以下にご記入ください。（自由記述）

問3(13) 問3(10-1)で実施した支援の結果について、当てはまるものを1つ選択してください。

課題が解決した

課題が一部解決した

課題は解決しなかった

実施した支援の結果について、具体的に記入してください。

以下にご記入ください。（自由記述）

問4 35歳以上の障害者の雇入れ、また長期間の雇用継続にあたり、必要な支援について当てはまるものをすべて選択してください。

助成金の支給

障害者雇用に対するインセンティブの付与（雇用率のカウント方法等）

外部の支援機関による支援、主治医など専門家の助言

企業在籍型ジョブコーチャなどの社内の支援体制の拡充

従業員の家族との連携

その他

「その他」と回答した方に伺います。必要な支援について具体的に記入してください。

以下にご記入ください。（自由記述）

V ご回答いただいた内容に関するヒアリングの可否と連絡先についてのお願

ご回答ありがとうございます。

本アンケート調査終了後、35歳以上の障害者へのキャリア形成支援や雇用継続支援の実際や支援ニーズについて把握するため、事業所および障害のある35歳以上の従業員の方へのヒアリング調査（貴事業所へのご訪問またはオンライン会議システム利用）を予定しています。

ご協力いただくことが可能かどうか、当てはまるものをすべて選択してください。（回答必須）

※「事業所へのヒアリング調査に協力できる」と「障害のある35歳以上の従業員へのヒアリング調査に協力できる」は同時選択可能です。

事業所へのヒアリング調査に協力できる

障害のある35歳以上の従業員へのヒアリング調査に協力できる

事業所、従業員へのヒアリング調査ともに協力できない

3 35歳以上の障害のある労働者が求める支援に関する調査で利用した調査票

35歳以上の「障害」のある働く人が求める サポートに関する調査

調査の目的

障害のある人が年をとっても、安心して働き続けることができ、なりた
い自分に成長できる職場をつくるために、今、どのような問題があり、
その問題を解決するために何が必要かを調べる調査です。調査結果は、
みんなが働きやすい社会をつくるための検討を国が行う時などに活用し
ます。

回答をお願いしたい方

2024年4月1日時点で「35歳以上」で、会社に雇われている障害のあ
る方

注意事項

- アンケートには名前、住所など個人を特定する情報は入力しないでください。
- 本調査に参加するかどうかは自由です。答えたい質問にだけ答えたいだけでも大丈夫です。
- 答えた内容により、あなたが誰かに指摘を受けたり、困ることになることはありません。
- 後から答えを直したい場合はその箇所まで質問をさかのぼって直すことができます。
- 調査を途中でやめた場合も、同じ端末かつ同じブラウザであれば、やめた箇所から回答を再開することができます（回答の保存期限は1週間です）。
- あなた以外の人も使用できる端末で回答すると、他の人があなたの回答を見ることができません。もし、回答を見られたくない場合は、あなただけが使用する端末で回答してください。
- **2024年5月31日まで**に回答してください。

回答結果の管理

回答結果は関係法令及び当機構の規定に基づき、障害者職業総合センターにおいて厳重に管理します。

回答結果は統計的に分析して活用します。個別の状況を把握するものではありません。また、回答結果の保存、分析、発表等においては個人情報特定しないものとなります。

調査結果は調査研究報告書やその他の公表物・学会において公表する予定です。

回答結果は現在所属の企業に提供されません。

あなたについてうかがいます

問1. あなたは何歳ですか。年齢を記入してください。

年齢を半角数字で入力してください

問2. あなたの障害について、診断を受けたのは何歳ですか。診断を受けた年齢を入力してください。覚えていない あるいは 分からない場合は「x」を入力してください。

年齢を数字で入力してください

問3. あなたが診断を受けた障害について、あてはまるもの全て選んでください。

【いくつでも選べます】

視覚障害	聴覚障害
音声・言語障害	肢体不自由
内部障害	知的障害
精神障害	発達障害
高次脳機能障害	難病
認知症	

問4. あなたが持っている障害者手帳とその等級について、あてはまるもの全てを選んでください。

【いくつでも選べます】

身体障害者手帳	療育手帳（「愛の手帳」 どりの手帳）等
精神障害者保健福祉手帳	障害者手帳は持っていない

あなたが持っている身体障害者手帳の等級を1つ選んでください。

【1つだけ選べます】

<input type="radio"/> 1級	<input type="radio"/> 2級
<input type="radio"/> 3級	<input type="radio"/> 4級
<input type="radio"/> 5級	<input type="radio"/> 6級

あなたが持っている療育手帳（「愛の手帳」「みどりも手帳」等）の等級を1つ選んでください。

【1つだけ選べます】

<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> A1
<input type="radio"/> A2	<input type="radio"/> B
<input type="radio"/> B1	<input type="radio"/> B2
<input type="radio"/> C	<input type="radio"/> マル/A
<input type="radio"/> マル/B	<input type="radio"/> 1度
<input type="radio"/> 2度	<input type="radio"/> 3度
<input type="radio"/> 4度	

あなたが持っている精神障害者保健福祉手帳の等級を1つ選んでください。

【1つだけ選べます】

<input type="radio"/> 1級	<input type="radio"/> 2級	<input type="radio"/> 3級
--------------------------	--------------------------	--------------------------

あなたの仕事や職場についてうかがいます

問5. あなたが今、勤めている会社について、あてはまるもの1つを選んでください。

【1つだけ選べます】

一般企業

特例子会社

就労継続支援A型事業所

公務部門（県庁、市役所など）

問6. あなたの障害について、あなたの職場の人は知っていますか。あてはまるもの1つを選んでください。あなた自身が説明していても、支援者など他の人が会社や職場の人に説明した場合も含みます。

【1つだけ選べます】

上司や同僚のほとんどが知っている

ごく一部の人（人事担当者や現場の責任者など）だけが知っている

誰も知らない

分からない

問7. あなたが今、勤めている会社はあなたが就職した何社目の会社ですか。何社目か数字を入力してください。初めて就職した会社の場合は「1」と入力してください。

今勤めている会社があなたにとって何社目かを数字で入力してください

問8. あなたの今の雇われ方の種類について、あてはまるもの1つを選んでください。

【1つだけ選べます】

正社員

契約・嘱託社員

派遣・請負労働者

パート、アルバイト

問9. あなたが今の会社で仕事を始めたのは何歳の時ですか。年齢を入力してください。覚えていない場合は、「x」を入力してください。

問10. あなたが今、担当している主な仕事について、あてはまるもの1つを選んでください。

【1つだけ選べます】

<p>人や仕事の管理に関する仕事 例) 部下に仕事を指示したり、部下の仕事の進み具合を見て必要なサポートをする仕事</p> <p><input type="radio"/></p>	<p>ものを調べたり、新しいものを作るための方法を考える仕事 例) 食品の加工・製造、システムを開発する仕事</p> <p><input type="radio"/></p>
<p>法務・経営・芸術に関する仕事 例) デザイン、図書館(室)の仕事、画像・映像を作る仕事</p> <p><input type="radio"/></p>	<p>病気を治したり、看護する仕事 例) 看護師、看護助手、医師、薬剤師、理学療法士、鍼灸・マッサージ、臨床検査技師</p> <p><input type="radio"/></p>
<p>人に教える仕事 例) 学校や塾の先生、保育士</p> <p><input type="radio"/></p>	<p>事務に関する仕事 例) 書類・資料の作成・整理・管理、書類・データのチェック、郵便物を送ったり、受け取ったり、仕分ける仕事、コピー・印刷、連絡調整、電話対応、会計事務、データ入力、備品などの物品管理</p> <p><input type="radio"/></p>

ものを売る仕事
例) 販売、営業、値付け

福祉・介護に関する仕事
例) 介護職、介護補助、入浴介助

クリーニングや調理などのサービスに関する仕事
例) 洗濯・リネン、飲食店・喫茶店などの接客、施設等の受付

警備に関する仕事
例) 施設の警備・見回り、駐車場の誘導・交通整理、守衛

農業・林業・漁業に関する仕事
例) 農作業、植物を育てる仕事、園芸、動物を育てる仕事

ものを作ったり、直す仕事
例) 機械の部品を作ったり、組み立てる仕事、作りたものがすぐに壊れないか試験をしたり、故障していないか検査する仕事、作りたものの性能を調べる仕事

乗り物で人やものを運ぶ仕事
例) ものを人に届ける仕事、配送、運転

建設・土木・電気工事に関する仕事
例) 建物を建てる仕事、計画どおり工事が進んでいるか点検する仕事

そうじ・運搬・包装・ピッキングなどに関する仕事
 例) 仕分け、荷受け、出荷、梱包、品出し、ものを別の場所に移動する仕事

問11. あなたは1日のうち何時間働いていますか。また、1週間のうち何日、働いていますか。時間数と日数を入力してください。覚えていない場合は「x」を入力してください。

あなたは1日に何時間働いていますか。 ※ 休憩時間、残業時間は入れないでください。

数字で入力（単位：時間）

あなたは週に何日働いていますか。

数字で入力（単位：日）

問12. 以下の①から⑥の項目は、あなたの職場にどのくらいあてはまりますか。

「ちがう」「ややちがう」「まあそうだ」「そうだ」の中からあてはまるもの1つを選んでください。

【それぞれの質問について1つずつ選べます】

	ちがう	ややちがう	まあそうだ	そうだ
① 私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある				
② 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている				
③ 私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができています				
④ 私たちの職場では、助け合おうという雰囲気がある				
⑤ 私たちの職場では、お互いに信頼し合っている				
⑥ 笑いや笑顔がある職場だ				

問13. あなたが年を取ってから、体調が悪くなったり、体力が落ちたり、家庭環境が変わることにより、以前と比べて仕事ができなくなったこと（ミスが増えた、能率が低下したなど）はありますか。あなたの状況にあてはまるもの1つを選んでください。

【1つだけ選べます】

以前と比べて仕事ができなくなったことは一度もなかった

以前と比べて仕事ができなくなったことがあった

問14. 「以前と比べて仕事ができなくなった」のは、あなたが何歳の時ですか。
年齢を入力してください。覚えていない場合は「×」を入力してください。

年齢を数字で入力してください

問15. 「以前と比べて仕事ができなくなったこと」について、あなたは自分でのような対応をしましたか。あてはまるもの全てを選んでください。

【いくつでも選べます】

仕事をやりやすくする道具をつかって仕事ができるようにした	残業をして仕事を締切に間に合わせるようにした
しっかり寝る、休みを十分に取るようにした	運動をして体力をつけるようにした
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
その他	特に対応はしなかった

「その他」を選んだ人はその内容を具体的に記入してください。

どのような対応をしたか入力してください

問16. 「以前と比べて仕事ができなくなったこと」について、あなたの職場はどのような対応をしましたか。あてはまるもの全てを選んでください。

【いくつでも選べます】

担当する仕事の内容を取り組むことができるものに変えた	これまで担当したことのない仕事に必要な技能や知識を教えたり、訓練したりした
仕事に取り組みやすい環境、設備を整えた	一緒に働く上司や同僚に、あなたの状況を説明し、サポートするよう理解を求めた
仕事の効率の良い取り組み方や上司や同僚とのコミュニケーションについて関係機関やジョブコーチなどのサポートを受けられるようにした	関係機関（就労支援機関や病院、グループホームなど）が参加する会議を開いて解決策を話し合った

仕事の内容が変わる前に担当した主な仕事 例) お客様の対応、商品を並べる、在庫管理

仕事の内容が変わった後に担当した主な仕事 例) パソコンを使う事務作業

仕事の内容についてあなたと定期的な(毎年など)相談・面接した

体調・健康状態を確認し、健康でいられるようアドバイスをした

働く時間を少なくした

あなたが希望すれば昼休みや中休み以外に休憩を取ったり、通院するための休みを取れるようにした

その他

特に対応はしなかった

「その他」を選んだ人はその内容を具体的に記入してください。

職場が対応した内容について具体的に記入してください

問17. 「以前と比べて仕事ができなくなったこと」がきっかけで仕事の内容が変わった方にお聞きします。仕事の内容が変わる前にあなたが担当していた主な仕事と変わった後にあなたが担当することになった主な仕事の内容を記入してください。

問18. 「以前と比べて仕事ができなくなったこと」について あなたや職場が対応した時に、協力した職員、支援機関等について、あてはまるもの全てを選んでください。

【いくつでも選べます】

社会保険労務士	職場の産業医、看護師、保健師など
企業在籍型ジョブコーチ (会社にいるジョブコーチ)	ハローワーク
障害者就業・生活支援センター	障害者職業センター
基幹相談支援センター、相談支援事業所	就労継続支援事業所
就労移行支援事業所	市区町村の就労支援センター
病院 (主治医など)	グループホーム
その他	協力してくれた職員、専門家、支援機関はない

「その他」を選んだ人はその内容を具体的に記入してください。

協力した職員、専門家、支援機関について具体的に記入してください

問19. 今の会社で働き始めてから今までに、あなたが経験したことについて、あてはまるもの全てを選んでください。

【いくつでも選べます】

同じ会社の中で、勤務地が別の場所に変わった	勤務地は変わらないが、所属する部や課が変わった
仕事の内容が変わった	仕事のリーダー的役割を任せられた
昇進・昇格した	降格した
正社員以外の立場から正社員になった	正社員の立場から正社員以外になった
給料が上がった	給料が下がった
退職した	あてはまるものはない

問20. あなたの「将来、こんな人になりたい・こんな風に働きたい・生活したい」という将来の希望・考えを下の枠の中に自由に記入してください。将来、どんなことができる人になりたいですか。どんな仕事に挑戦してみたいですか。どんなことを達成したいですか。どんな生活を送りたいですか。

例：先輩から慕われる先輩になりたい。定年まで働きたい。管理職になりたい。〇〇をつくる仕事に挑戦したい。仕事だけでなく趣味を楽しむ時間を大切にしたい。現状のまま できるだけ長く働きたい。

あなたの将来の希望、考えを自由に入力してください

問21. あなたが今、勤めている会社で、以下の①から⑧の取組が行われることになったとしたら、あなたは参加してみたいですか。もし、あなたが今、勤めている会社でその取組を行っていない場合でも、今後、取組まれることになったとしたら、あなたが参加してみたいかどうかについてお答えください。以下の①から⑧の取組のそれぞれについて、「参加したい」「今は参加したいという気持ちはない」のどちらかを選んでください。

【それぞれの質問について1つずつ選べます】

① スキルアップ研修：うまく仕事を
する方法や新しい技能や知識を学ぶ
研修

参加したい

今は参加したいとい
う気持ちはない

<p>② キャリアプランニング研修：あなたが目指す将来像（こんな人になりたい、こんな生活を送りたい等）をはっきりさせ、その希望を実現するための研修</p>	<p>③ マネープランニング研修、相談：あなたが定年で仕事をやめた後、あなたが希望する生活を送るためのお金の貯め方、使い方を学べる研修や相談の場</p>	<p>④ キャリアカウンセリング：キャリアアカウンタントやあなたの上司に、あなたの将来の希望を叶えるための働き方について相談する場</p>	<p>⑤ 自己啓発のための支援：新しい技能を身に着けるための活動にかかるお金をすべて、または一部、会社が出してくれたり、活動に参加するための休暇を与えてくれる制度</p>	<p>⑥ 職業能力の定期的なアセスメント：職場であなたがどれだけ力を出せているかを定期的（毎年など）に評価し、あなたの力をより引き出すための工夫を考える場</p>	<p>⑦ メンター制度：先輩に仕事や個人的な問題を相談できる制度</p>	<p>⑧ 目標管理制度：あなたの仕事の目標を決めて、定期的（毎年など）に目標達成できているかを上司が評価し、評価がよければ給料やボーナスが上がる制度</p>
---	--	---	---	---	--------------------------------------	--

問22. これからも今の会社で働き続けたいかどうかについて、あてはまるもの1つを選んでください。契約期間が定められたお仕事に就かれている方は、もし、契約期間の定めがなかったとしたらどうしたいか、についてお答えください。

【1つだけ選べます】

- 機会があれば他の会社で働いてみたい
- 今の会社をやめたい
- 今の会社で働きたい
- 今の会社をやめたい/会社を変えたいが、今の仕事を続けるしかない

問23. 「機会があれば他の会社で働いてみたい」または「今の会社をやめたい」

理由について、あてはまるものを全てを選んでください。

【いくつでも選べます】

- 仕事内容に不満があるから
- 給料やボーナスに不満があるから
- 労働条件（給料やボーナス以外）に不満があるから
- 職場の上司や同僚との人間関係がうまくいっていないから

- 会社の将来に不安を感じるから
- 結婚・出産・育児のため、今の会社で働き続けることが難しいから
- 親などの介護のため、今の会社で働き続けることが難しいから
- あなたの力や働きぶりが職場でちゃんと認められていないから
- 希望するサポートが得られないから
- 病気、けがのため、今の会社で働き続けることが難しいから
- あてはまるものはない
- 体力がもたないから
- 色々な会社で経験を積みたいから
- あなたが目指す将来像に近づくための経験を積めないから
- その他

「その他」を選んだ人はその内容を具体的に入力してください。

今の会社をやめたい・変えたい理由について具体的に入力してください

問24. 「今の会社で働き続けたい」理由について、あてはまるもの全てを選んでください。

【いくつでも選べます】

- 仕事内容に満足しているから
- 給料やボーナスに満足しているから
- 労働条件（給料やボーナス以外）があなたにあっていいるから
- 職場の上司や同僚との人間関係がうまくいっているから
- 会社の将来に希望を感じるから
- あなたの力や働きぶりが職場でちゃんと認められているから
- あなたが目指す将来像に近づくための経験を積めるから
- 希望するサポートが得られるから
- 他の会社があなたを雇ってくれるかどうか不安だから
- あてはまるものはない
- その他

「その他」を選んだ人はその内容を具体的に入力してください。

今の会社で働き続けたい理由について具体的に入力してください

問25. 「今の会社をやめたい/会社を変えたいが、今の仕事を続けるしかない」理由について、あてはまるもの全てを選んでください。

【いくつでも選べます】

- 今の会社をやめる/会社を変えらることを家族から反対されているから
- 他の会社があなたを雇ってくれるかどうか不安だから
- 他の会社の仕事をこなせるかどうか不安だから
- 他の会社があなたを雇ってくれるかどうか不安だから
- 他の会社の上司や同僚とうまくやれるかどうか不安だから
- 日々の生活を送るのに精いっぱい会社をやめる/会社を變える手続きを進める余裕がないから
- 応募できる求人が見つからないから

今の会社をやめる／会社を変
えることで経済的に生活が苦
しくなるから

今の会社と同じようなサポー
トを他の会社で受けることが
できそうにないから

その他

あてはまるものはない

「その他」を選んだ人はその内容を具体的に記入してください。

今の会社で働き続けるしかない理由について具体的に記入してください

定年で仕事をやめた後のあなたの生活についてうかがい
ます

問26. あなたはいつまでも働けるとしたら、何歳くらいまで働きたいですか。あ
てはまるもの1つを選んでください。

【1つだけ選べます】

○○歳くらい
で働き続けたい
 → ○○○の部分
は次の画面で入
力します

年齢に関係な
く、働けるう
ちはいつまで
も働きたい

わからない

「○○歳くらいまで働き続けたい」を選んだ人は年齢を入力してください。

年齢を数字で入力してください

問27. 会社を定年でやめた後、あなたはどのような生活を送りたいですか。あて
はまるもの全てを選んでください。

【いくつでも選べます】

(注1) 就労継続支援A型事業所とは、雇用契約を結んだ上で、働くために必要な知識と能力を身につけるための訓練
を行う事業所

(注2) 就労継続支援B型事業所とは、雇用契約を結ばずに、働くために必要な知識と能力を身につけるための訓練を
行う事業所

自分の趣味（旅行など）に時
間を使いたい

家事や家族の世話（子育て、
孫の世話、介護）に時間を使
いたい

ボランティアや地域の活動、
自分と同じように障害のある
人たちの団体の活動に時間を
使いたい

定年まで勤めていた会社に再
雇用されたい、または、別の
会社で働きたい

就労継続支援A型事業所（注1）
で働きたい

就労継続支援B型事業所（注2）
で働きたい

その他

仕事をやめた後、どのような
生活を送りたいか、わからない

「その他」を選んだ人はその内容を具体的に入力してください。

どのような生活を送りたいか具体的に入力してください

問28. 会社を定年でやめた後の生活について、以下の①から⑥の項目は、どのくらい不安ですか。①から⑥のそれぞれの項目につき、「**全く不安でない**」「**あまり不安でない**」「**やや不安**」「**とても不安**」の中からあてはまるもの1つを選んでください。

【それぞれの質問について1つずつ選べます】

	全く不安 でない	あまり不安 でない	やや不安	とても不安
① 生活するのに十分な貯金があるかどうか				
② 生きがい、やりがいを見つけれらるかだろうか				
③ 時間をどう使うか決められるかどうか				
④ 老後を一緒に過ごす人がいるかどうか				
⑤ 地域の集まり等、社会とのつながりがあるかどうか				
⑥ 健康で過ごせるかどうか				

問29. あなたが年をとっても、安心して働き続けられることができ、なりたいたい自分に成長するために会社や社会からサポートしてもらいたいことはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

【いくつでも選べます】

今 勤めている会社の定年年齢を引き上げたり、定年になっても再び雇ってほしい	体に支障（見えにくい、聞こえにくい、階段の上り下りがきついなど）があっても働きやすい職場にしてほしい（掲示物の文字を大きくする、雑音を少なくする、スロープや自動ドアを設置するなど）
職場で自分が成長できる経験を積むことができ、会社の役に立ち続けることができるようなキャリアプランを会社や支援者と共有したい	会社で働きながら、経験したことのない仕事についての技能・知識を学ぶことができる仕組みをつくってほしい
高齢でも雇ってくれる会社が増えてほしい	就労継続支援A型事業所の年齢制限をなくしてほしい

障害者も利用しやすいシニア
人材センターをつくってほ
しい

定年で仕事をやめても地域の
人々と交流できる居場所がほ
しい

その他

「その他」を選んだ人はその内容を具体的に記入してください。

社会や会社からサポートしてもらいたいことを具体的に記入してください

あなたの家庭の状況についてうかがいます

問30. あなたは現在、家族と一緒に住んでいますか。あてはまるもの1つを選
んでください。

【1つだけ選べます】

はい

いいえ

問31. 「あなた」の生活に必要なお金（食事代、衣服代、電気代、水道代など）

は、どこから出していますか。あてはまるもの全て選んでください。あなたが家族
と一緒に住んでいる場合は、「あなた」と「あなたが一緒に住んでいる家族」の生
活に必要なお金はどこから出しているか、あてはまるもの全て選んでください。

【いくつでも選べます】

あなたの給料	あなたの障害年金
あなたの親の給料	あなたの夫や妻の給料
あなたの子どもの給料	生活保護費
あなたの親の年金	その他
分からない	

「その他」を選んだ人はその内容を具体的に記入してください。

生活費をどこから出しているか具体的に記入してください

問32. 「あなた」の現在(回答時点)の家計(家族が暮らしていくための費用)の状況について、どのようにお考えですか。あてはまるもの1つを選んでください。あなたが家族と一緒に住んでいる場合は、「あなた」と「あなたが一緒に住んでいる家族」の家計の状況について、あてはまるもの1つを選んでください。

【1つだけ選べます】

<input type="radio"/> 家計にゆとりがあり、まったく心配なく暮らしている	<input type="radio"/> 家計にあまりゆとりはないが、それほど心配なく暮らしている
<input type="radio"/> 家計にゆとりがなく、少し心配である	<input type="radio"/> 家計が苦しく、とても心配である
<input type="radio"/> 分からない	

問33. 2021年4月から2024年3月までの3年間で、あなたやあなたが一緒に暮らす家族に起きた出来事について、あてはまるもの全てを選んでください。

【いくつでも選べます】

<input type="checkbox"/> あなたの給料から生活費を出す家族が増えた	<input type="checkbox"/> あなたの給料から生活費を出す家族が減った
<input type="checkbox"/> 生活費を稼ぐ家族が増えた	<input type="checkbox"/> 生活費を稼ぐ家族が減った
<input type="checkbox"/> あなたが親から離れて暮らし始めた(親が亡くなった場合も含む)	<input type="checkbox"/> あなたが障害年金をもらい始めた
<input type="checkbox"/> あなたが障害年金をもらうことができなくなった	<input type="checkbox"/> あなたが病気やけがで1か月以上の入院をした

あなたが病気やけがを治すため病院に通うようになった

あてはまるものがない

あなたが家族の介護(食事やお風呂、トイレなどの手伝い)をするようになった

問34. あなたはこの調査に回答するときに、誰かに手伝ってもらいましたか。どちらかを選んでください。

【1つだけ選べます】

自分で回答した

他の人に手伝ってもらった

「他の人に手伝ってもらった」を選んだ方は、回答を手伝ってもらった人と「あなた」との関係を具体的に記入してください。

例： 父、母、友達、会社の人、支援機関の職員など

インタビューにご協力いただけた方を探しています。

このアンケートで答えていただいたことについて、あなたからもっとくわしくお話を聞きたい場合、あなたに連絡をしてもよろしいでしょうか。どちらかを選んでください。

【1つだけ選べます】

はい

いいえ

以下の数字をメールの**件名の箇所**に入力し、次のメールアドレス

() に送信してください。

0

すぐにメールを送れない場合は、後でメールを送るときのために、上記の数字をメモしてください。または、この画面のスクリーンショットをとっておくと便利です。

メールの**本文には以下の①から③の情報をご記入**ください。

- ① お名前
- ② 「電話」「メール」「郵便」のうち、希望する連絡方法
- ③ 上の②で「電話」を選んだ方は電話番号をご記入ください。
「郵便」を選んだ方は住所をご記入ください。
「メール」を選んだ方は空欄で結構です。

- ・メールでいただいた個人情報（お名前、ご連絡先など）はお話をお聞きする場合は連絡だけに使い、本研究を担当する研究員以外の人が見ることはありません。
- ・メールをお送りいただく際は、くれぐれも宛先のメールアドレスが間違っていないかどうか十分に気を付けてください。

ご回答いただいた内容は、以下でお間違えありませんか？
修正する場合は、下の「戻る」ボタンで任意の画面まで戻って回答し直してください。

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。
あなたのご回答は、障害のある人が「長く働ける」「成長できる」職場づくりをサポートするために活用させていただきます。

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)を希望されるとき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

調査研究報告書 No.186

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

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

ISSN 1340-5527



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。