

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 使用した調査票	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した調査票...	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した調査票.....	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。

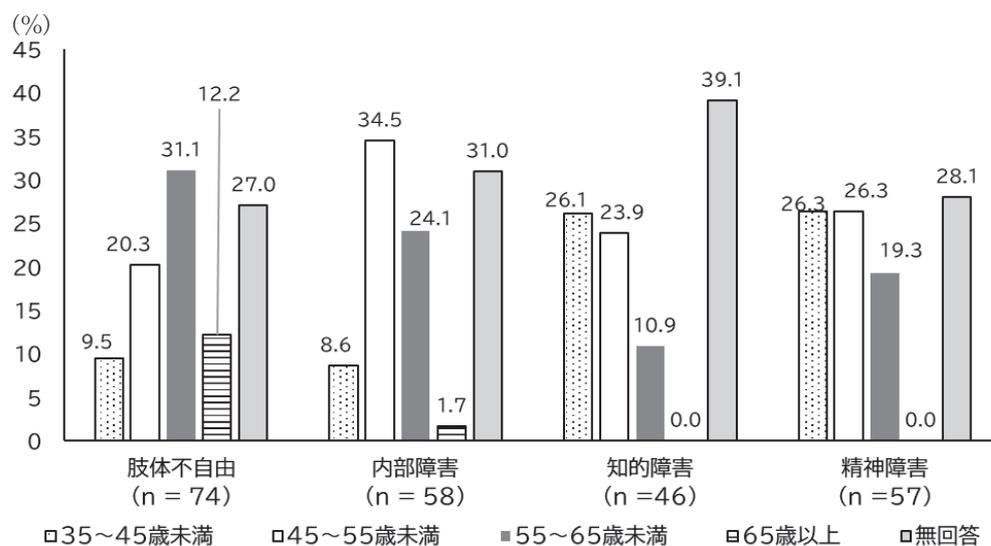
3 調査研究の内容

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

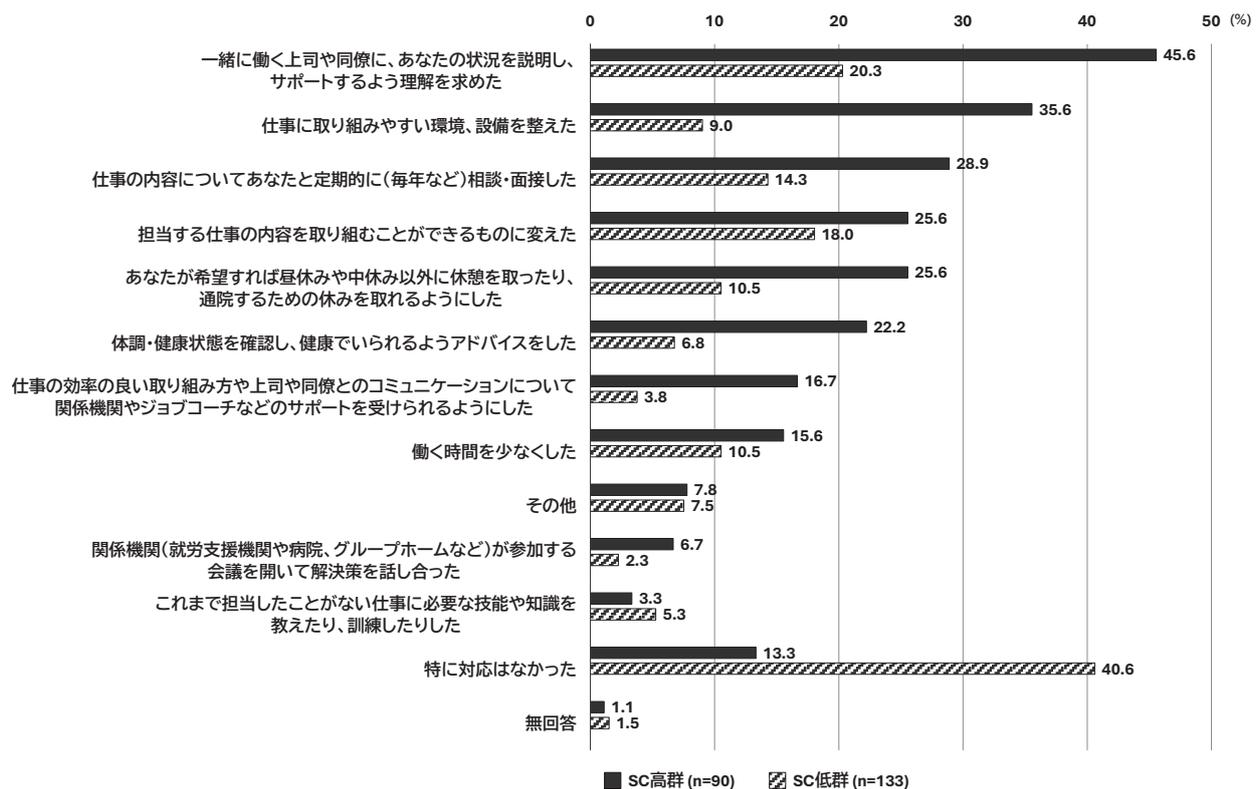
インタビュー調査により把握した事例から、経年的変化に伴う職業的課題への対応において、障害者就業・生活支援センター、医療機関（主治医、精神保健福祉士、産業医、看護師、保健師）、地域障害者職業センター、自治体の就労支援センター、EAP（従業員支援プログラム）といった多岐にわたる社会資源が活用されていることが明らかになった。障害者就業・生活支援センター調査では、障害のある労働者との面談による体調確認、就労に関する助言、公的経済支援や福祉サービスを含む必要な支援サービスの紹介、通院同行、年金申請・債務整理支援、働き方に関する相談、衛生管理など障害者就業・生活支援センターが中高年齢等障害者に対し幅広い支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

