

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も考えられる。」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。