

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。

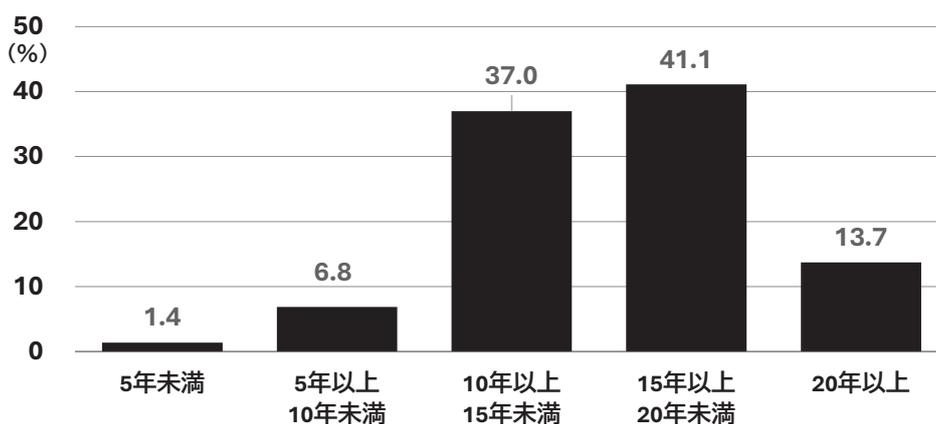


図1-1 回答センターの事業運営年数 (n=73)

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。

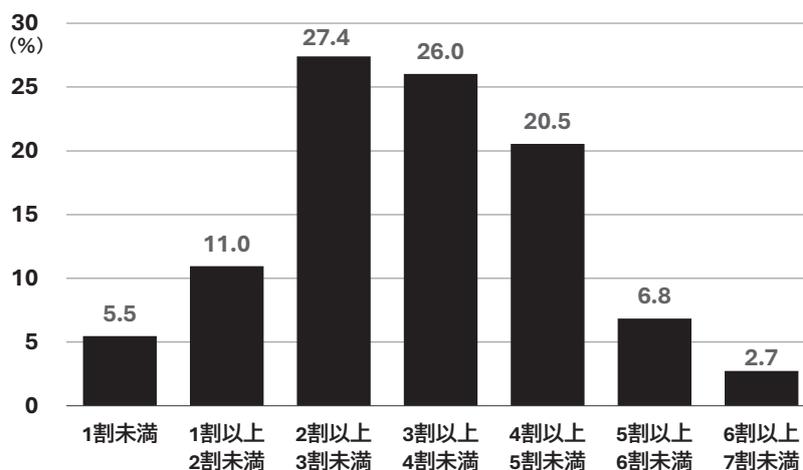


図1-2 回答センターの総相談件数に占める中高年齢障害者に関する相談件数の割合 (n=73) ¹

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。

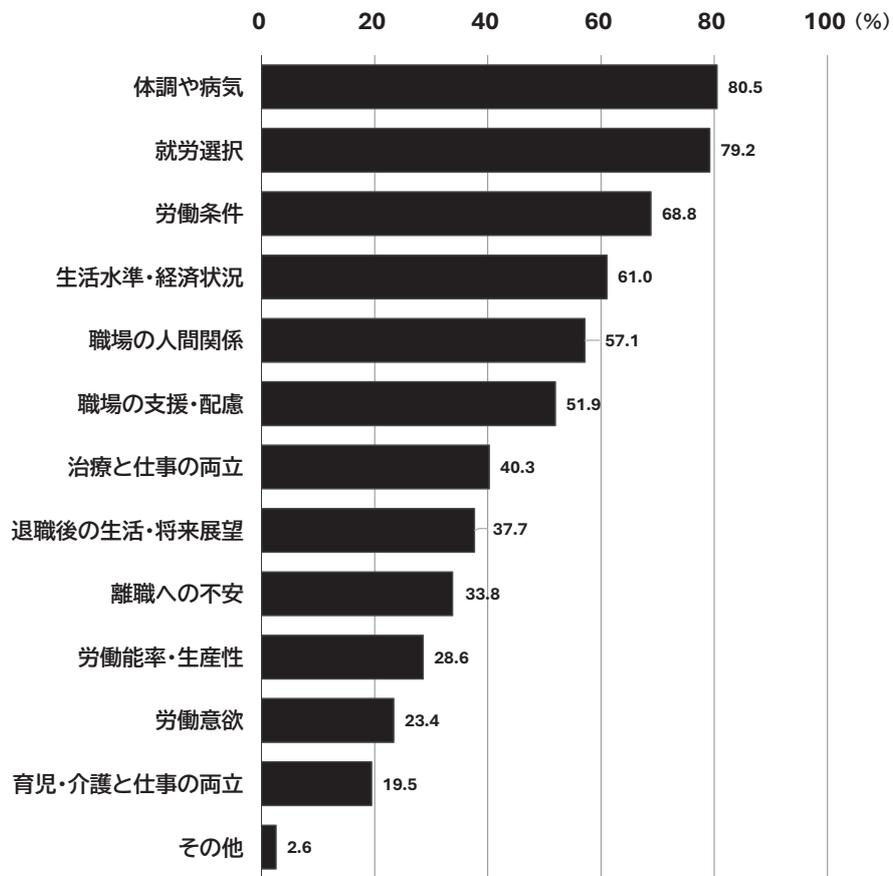


図1-3 中高年齢障害者の職業的課題に関する相談状況 (n=77) (複数回答)

(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。

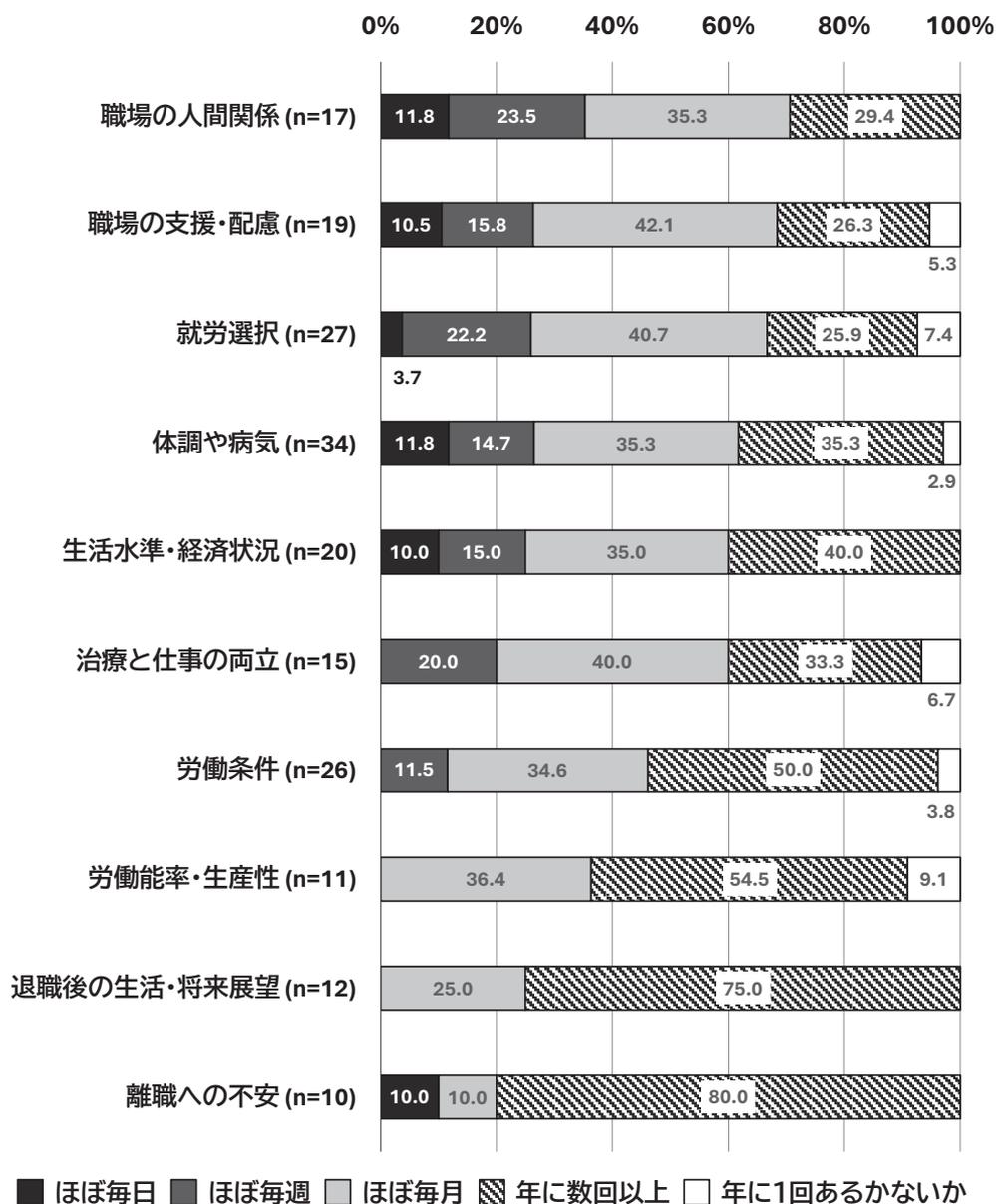


図 1-4 中高年齢障害者の職業的課題に関する相談頻度

(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

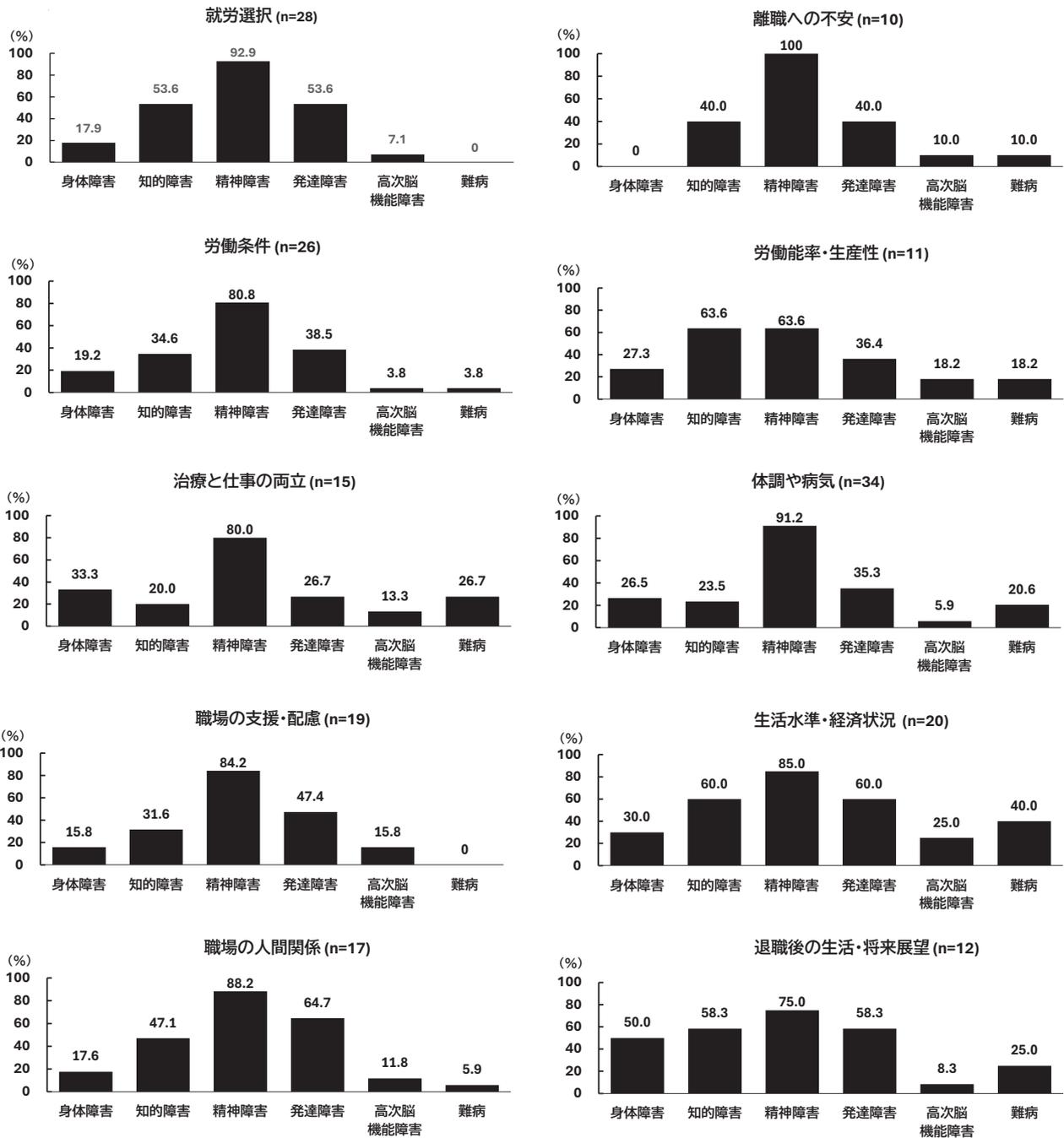


図 1-5 中高年齢障害者の職業的課題に関する障害種類ごとの相談内容（複数回答）

(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。

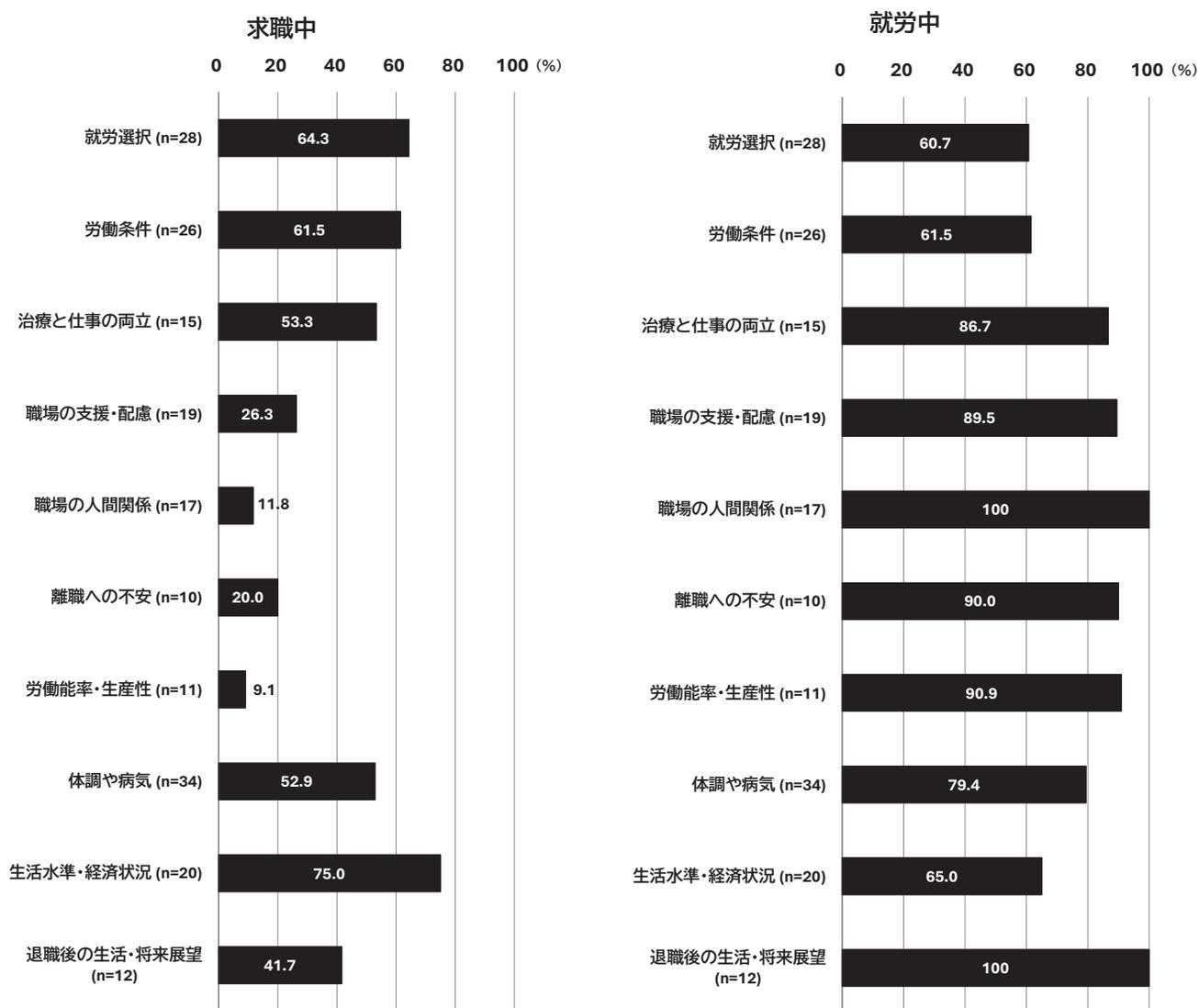


図1-6 職業的課題が認められる中高年齢障害者の就労状況（複数回答）

(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。

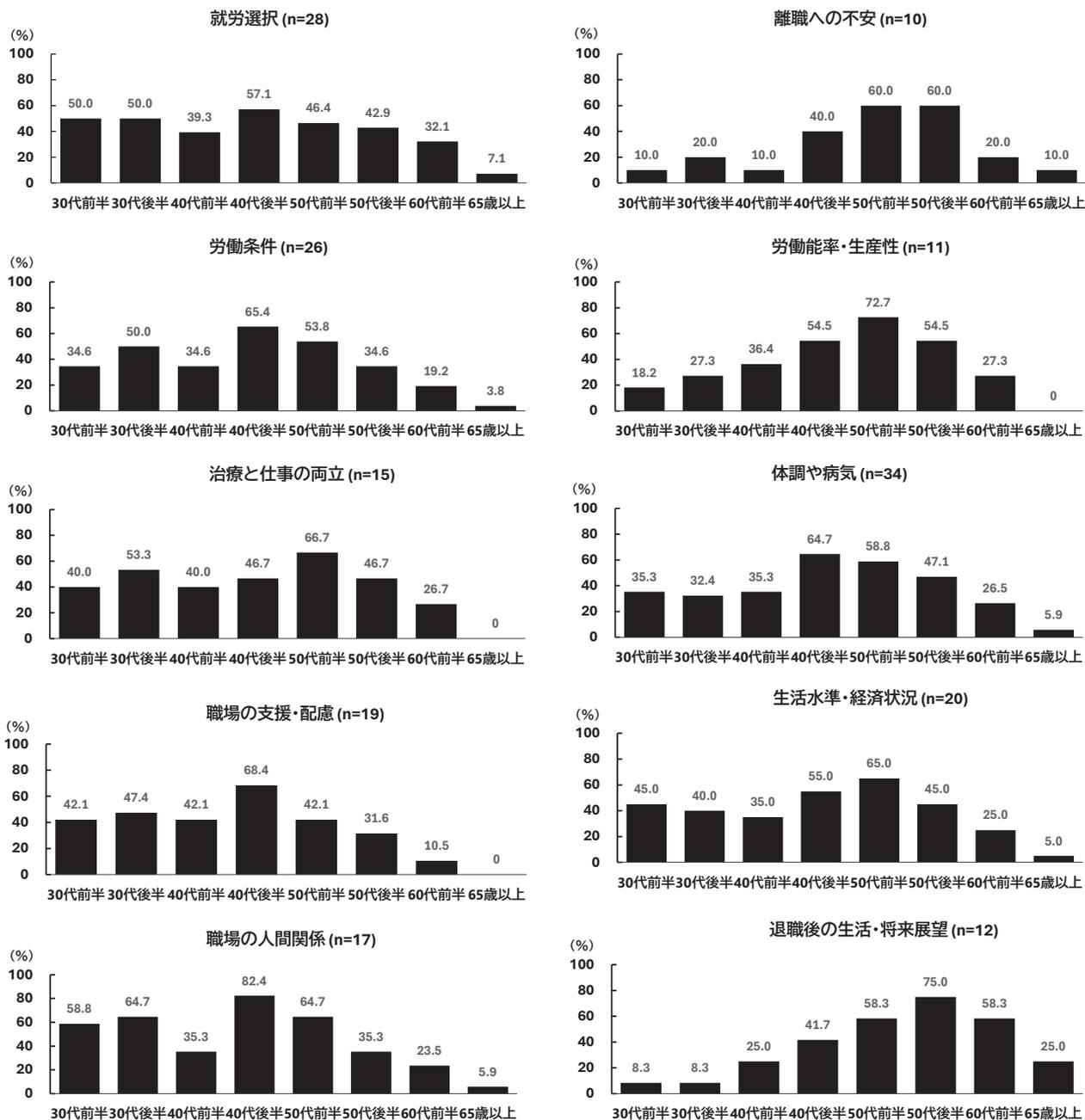


図 1-7 中高年齢障害者の職業的課題に関する年齢別の相談内容（複数回答）

（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。

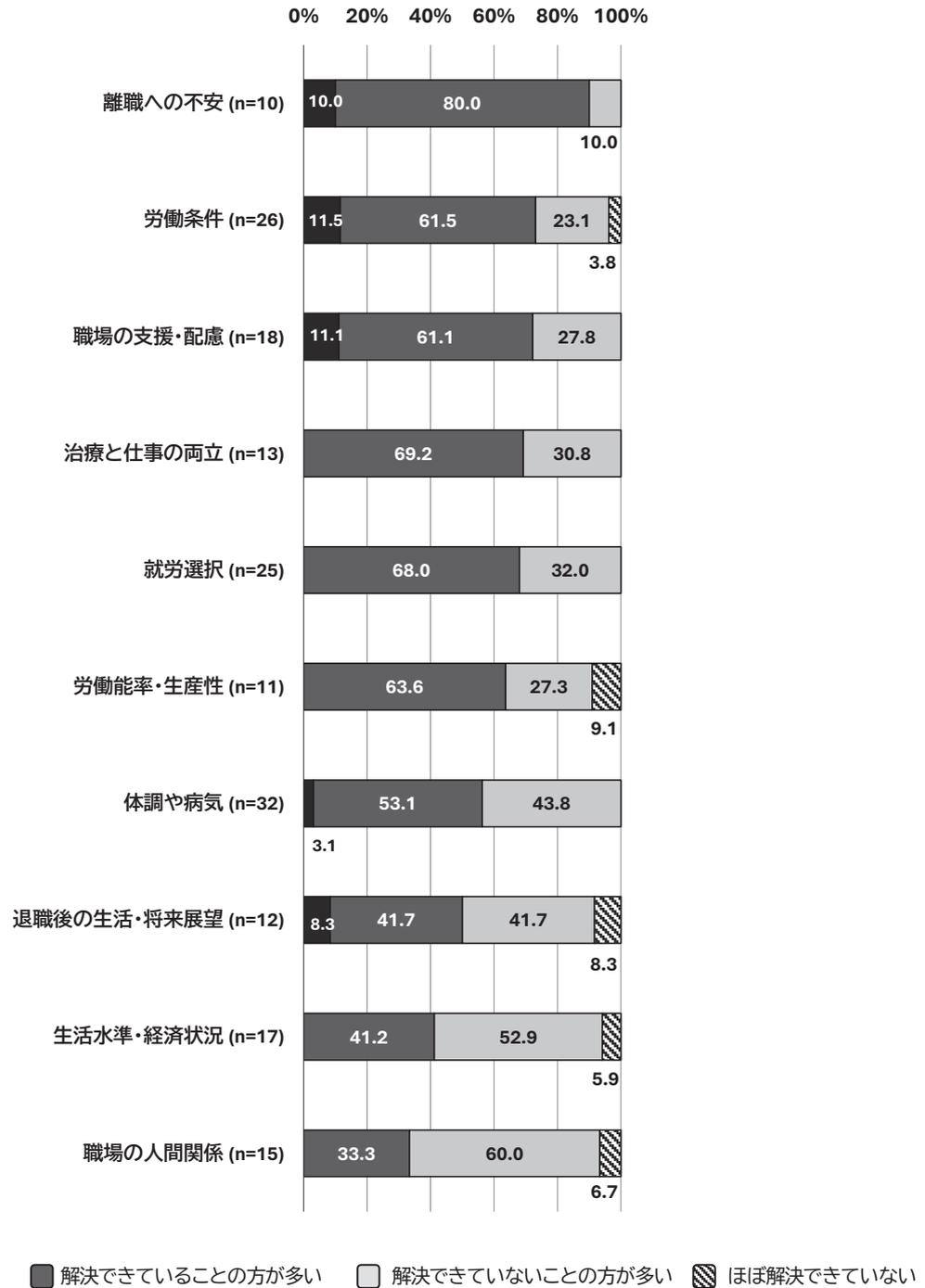


図 1 - 8 中高年齢障害者の職業的課題の解決状況

(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。

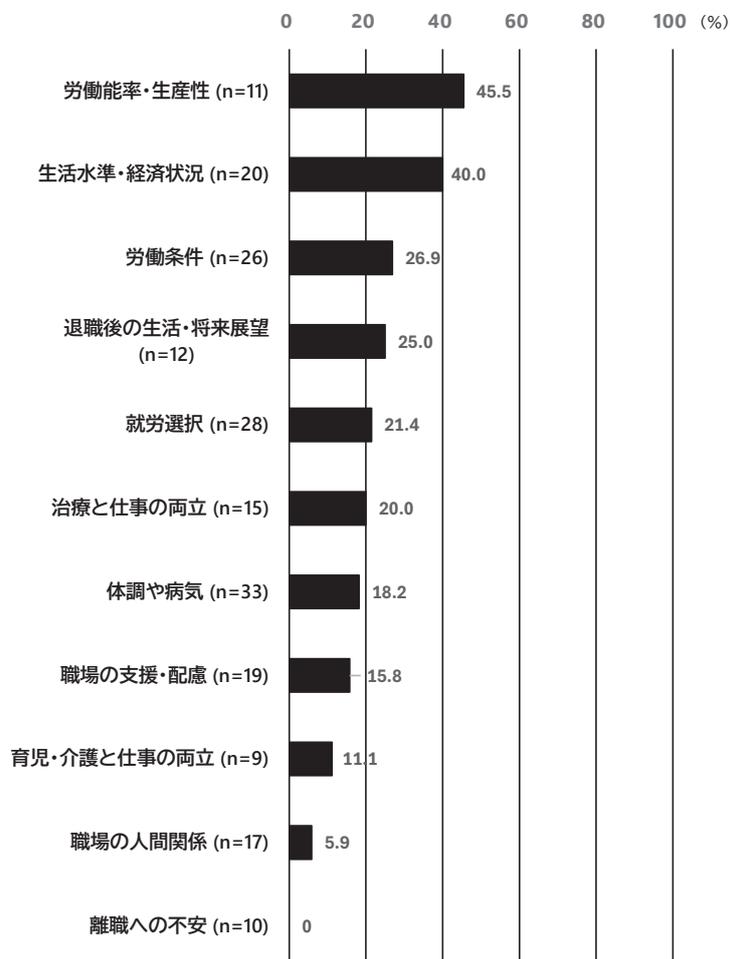


図1-9 課題の対応に際する中高年齢障害者と中高年齢以外の障害者との留意点の違いが「ある」と回答した割合

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よう支援している。支援を拒否して自分で仕事を探す方もいれば、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、医師の診断書を願います。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年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で、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	本人の話を受聴すると共に、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、これまででき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。

