

## 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<sup>1</sup>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」

<sup>1</sup> 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。

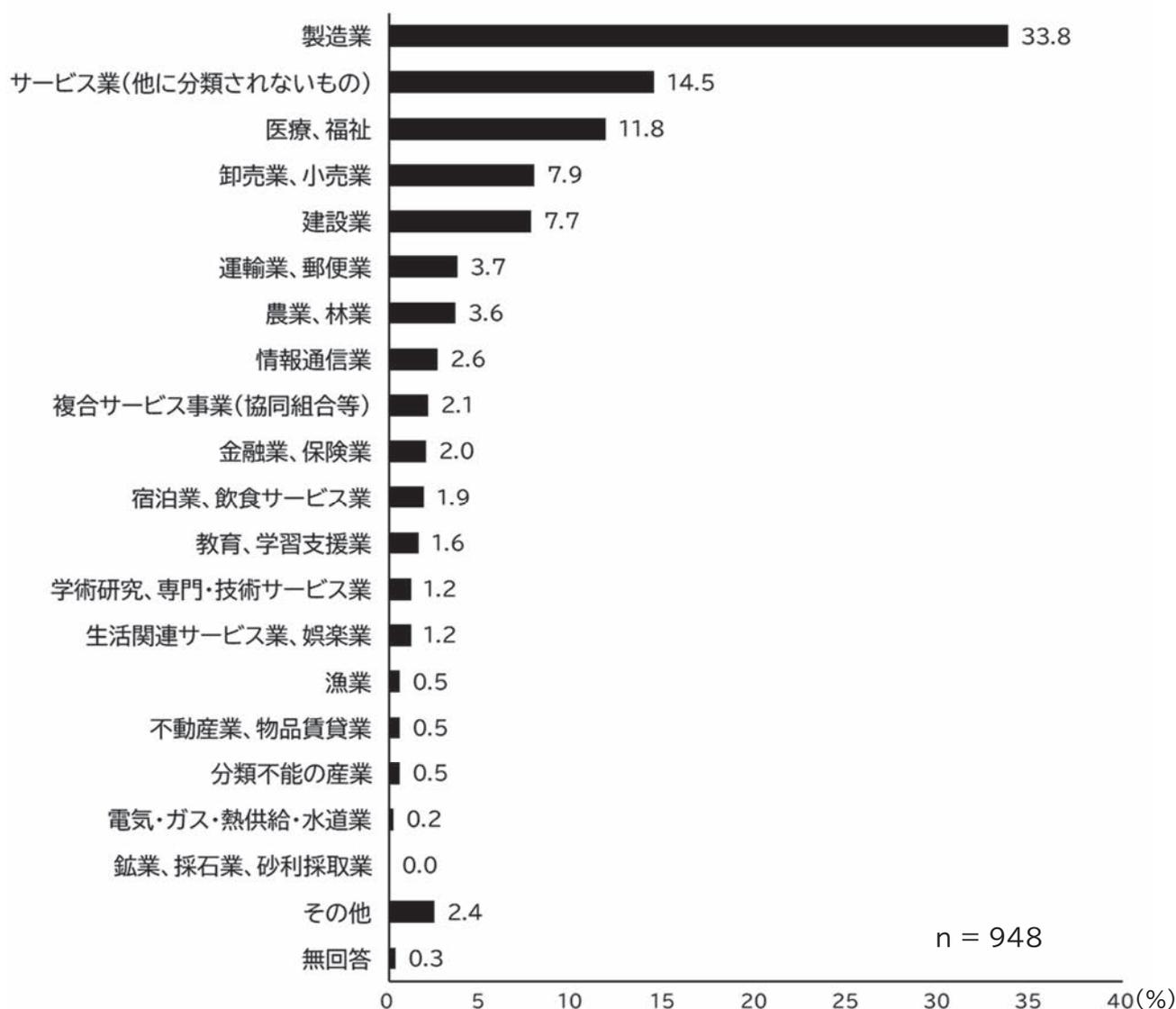


図2-1 産業分類<sup>2</sup>

<sup>2</sup> 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。

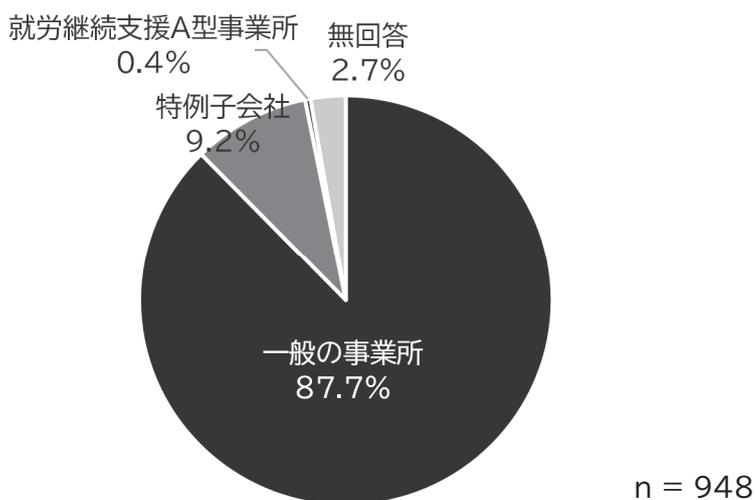


図2-2 事業所の形態

#### (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<sup>3)</sup>であった。

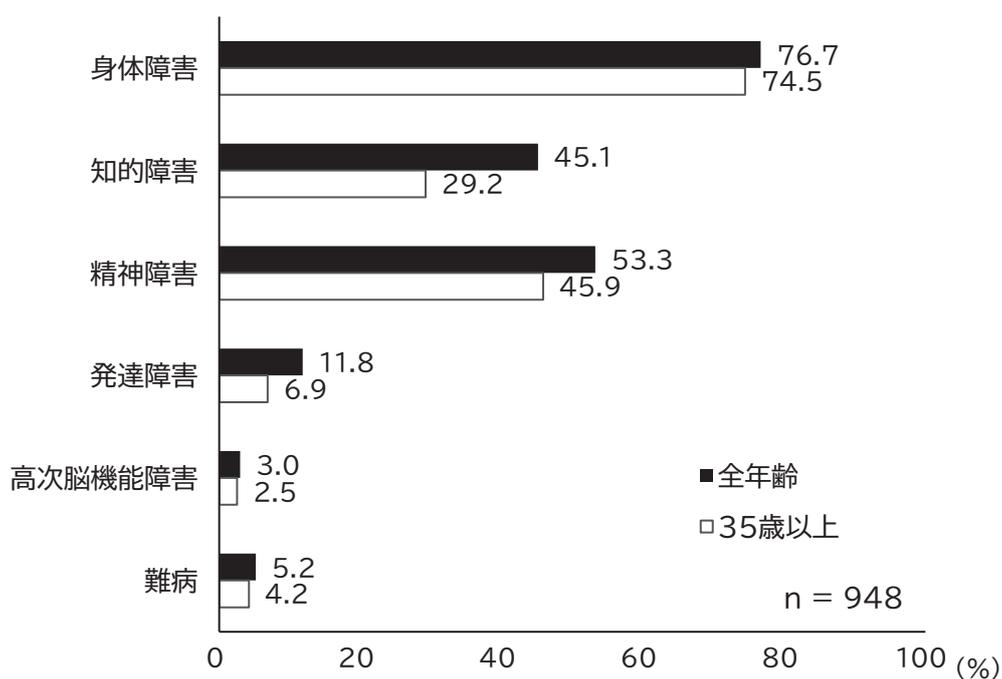


図2-3 障害者の雇用状況

<sup>3</sup> 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。

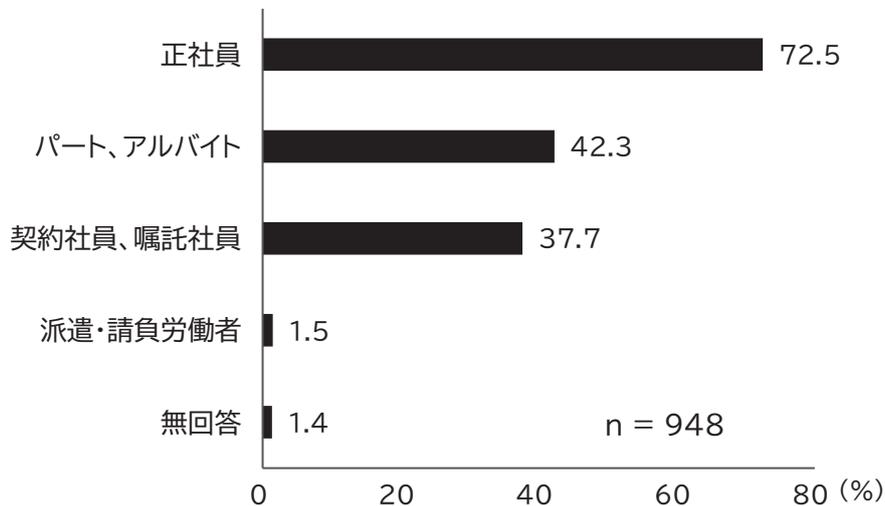


図2-4 障害者の雇用形態 (複数回答)

### (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。

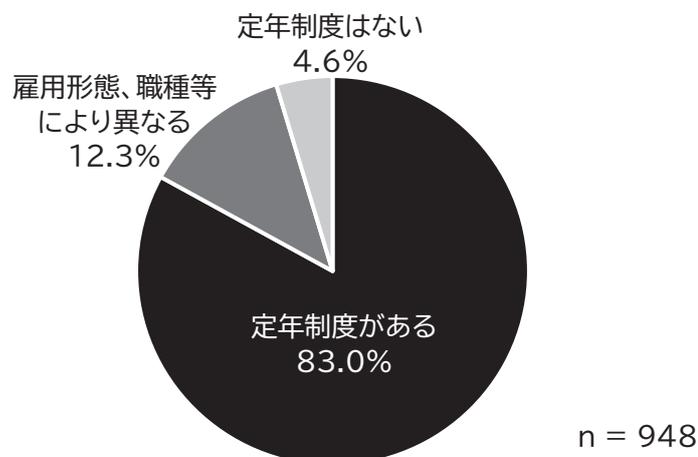


図2-5 定年制度の有無

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。

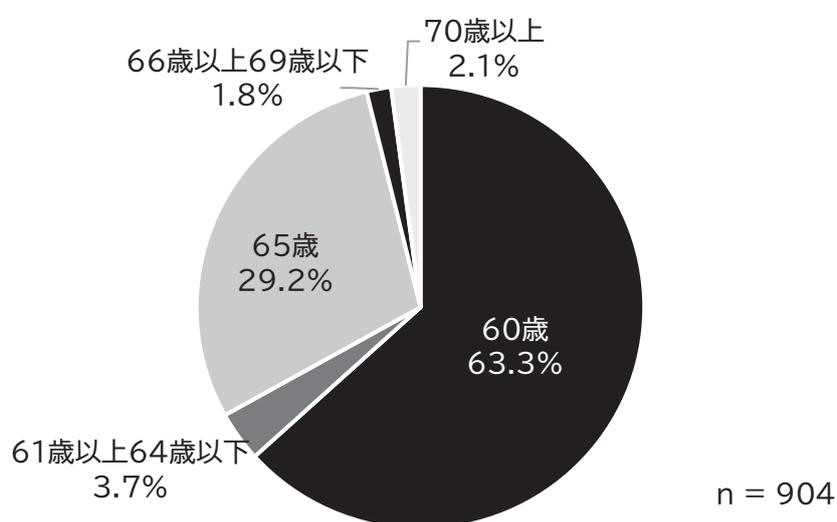


図 2-6 定年年齢

### 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。

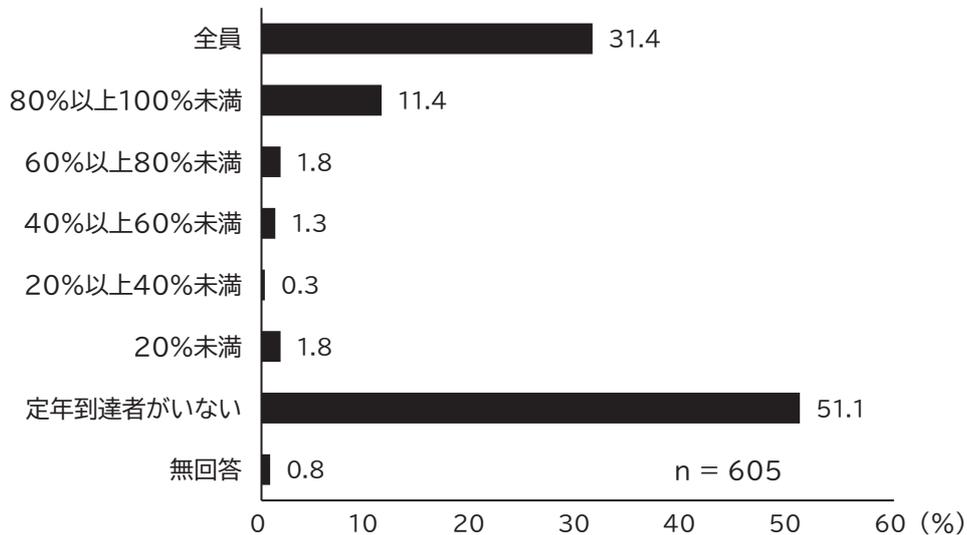


図2-7 継続雇用希望者の割合

### 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。

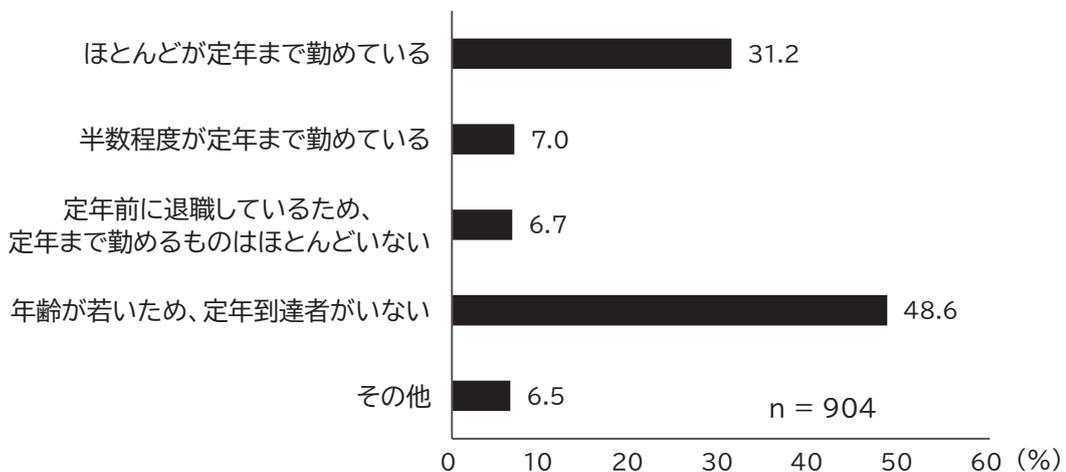


図2-8 障害者の退職の時期等

## 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。

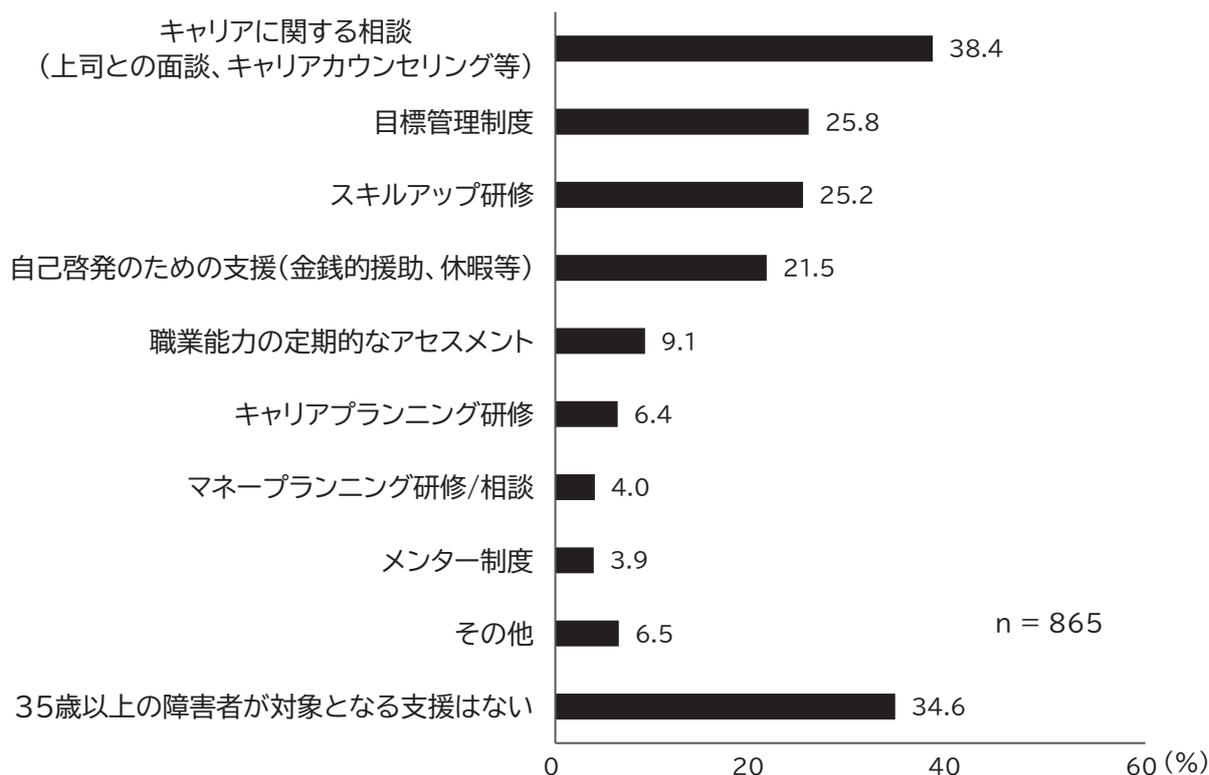


図2-9 キャリア形成支援の実施状況 (複数回答)

## (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。

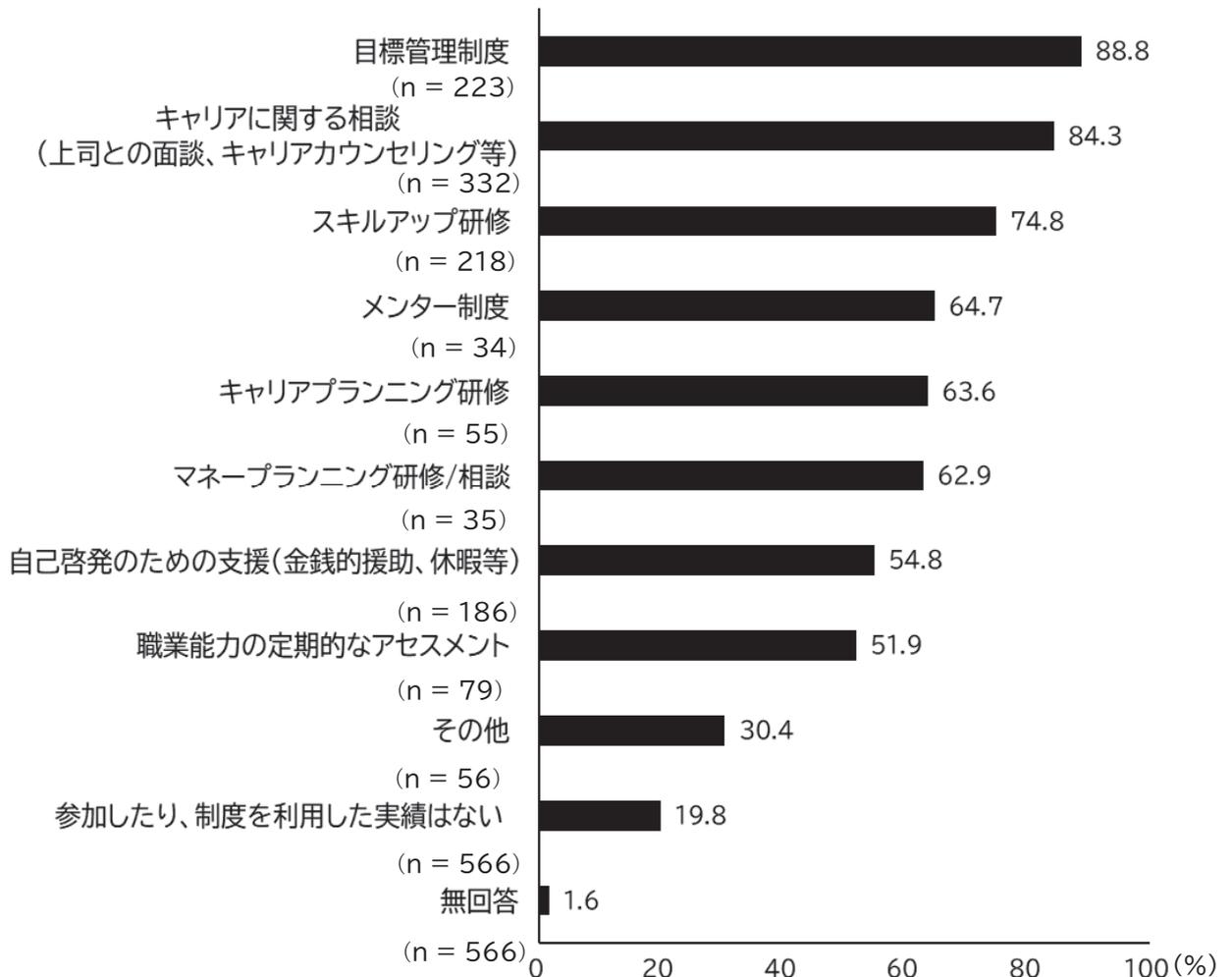


図2-10 キャリア形成支援の参加状況 (複数回答)

#### 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。

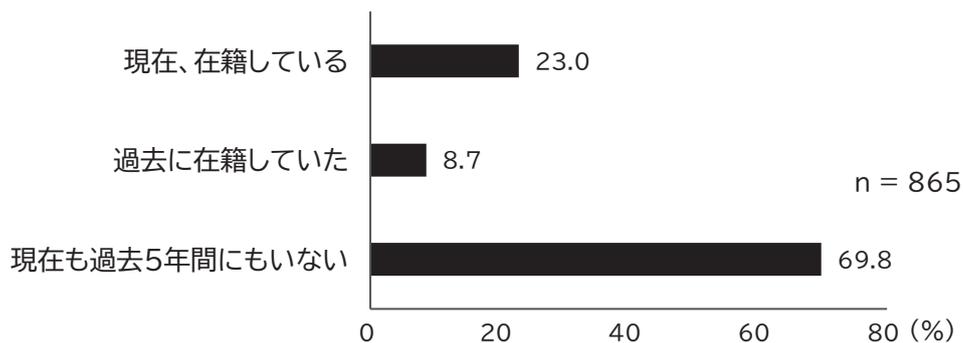


図2-11 経年的な変化による課題が認められる従業員の在籍状況（複数回答）

##### (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。

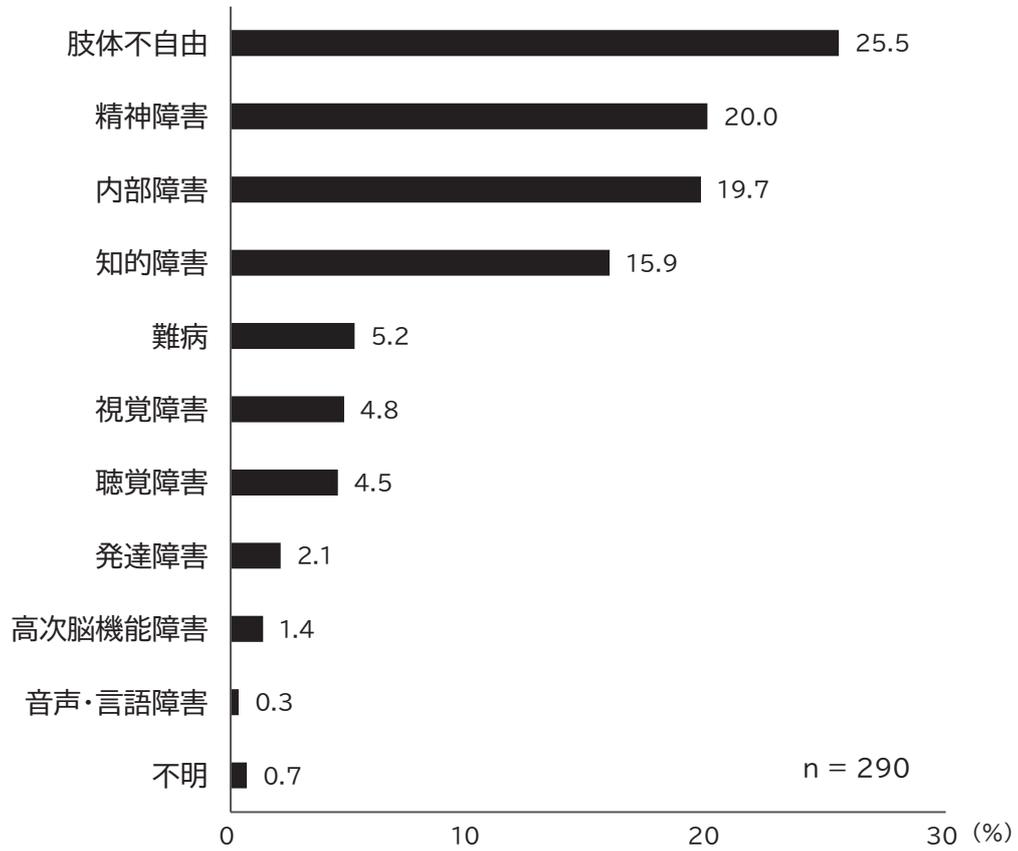


図 2-12 当該従業員の主な障害種類

## 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。

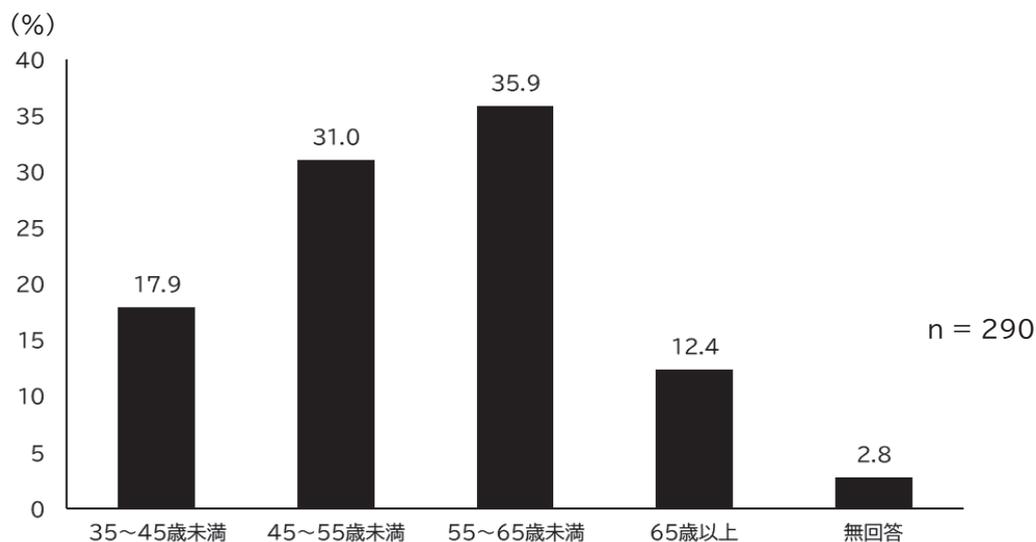


図 2-13 当該従業員の年齢の分布

## 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。

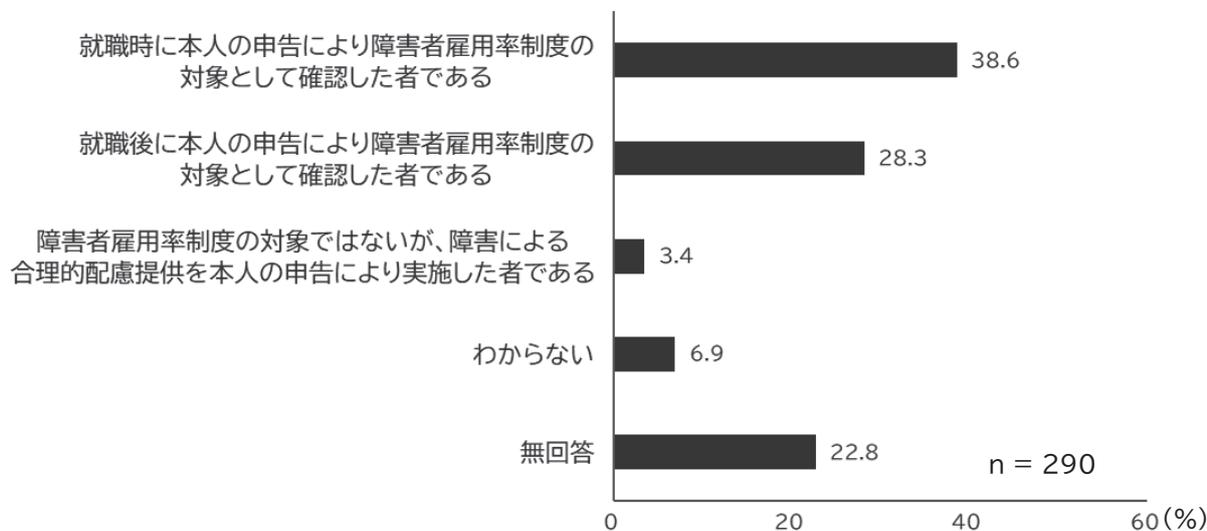


図 2-14 当該従業員の障害者雇用率制度の対象確認時期

## 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。

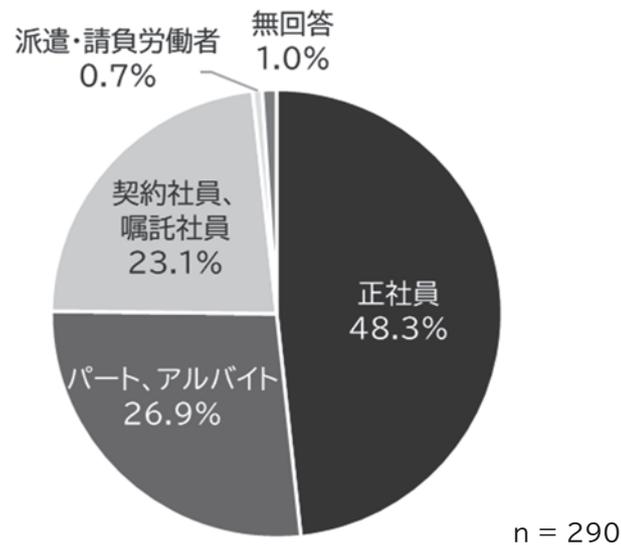


図2-15 当該従業員の雇用形態

## 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。

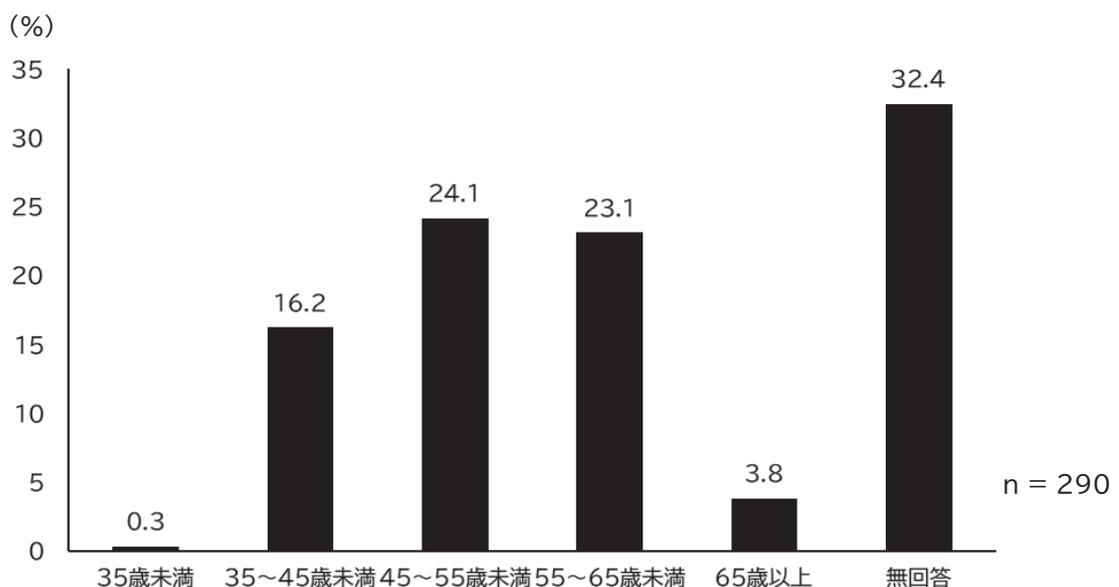


図2-16 当該従業員が経年的な変化により支援や配慮が必要になった年齢

## 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%)。

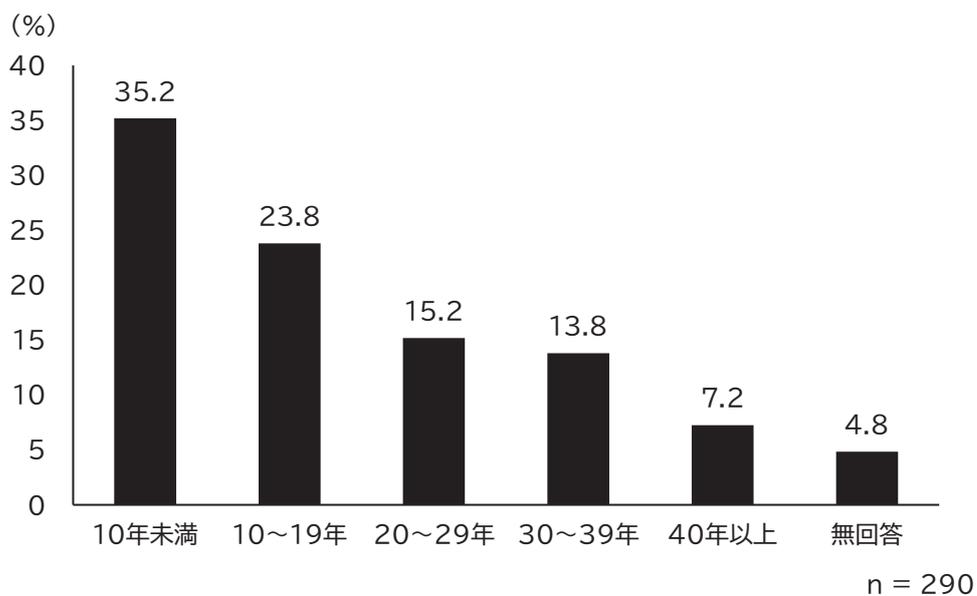


図2-17 当該従業員の在籍年数

## 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。

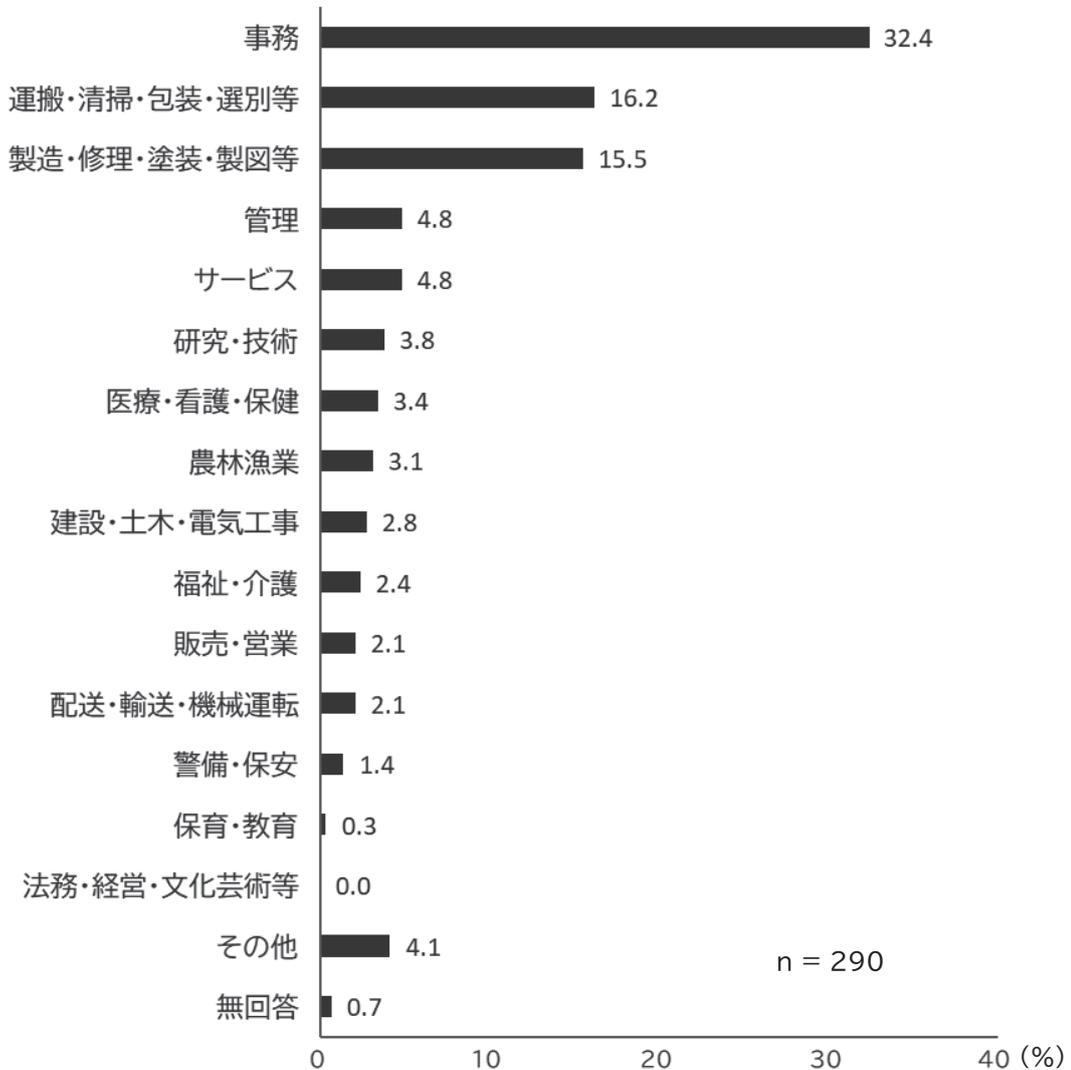


図2-18 当該従業員の担当業務

## 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。

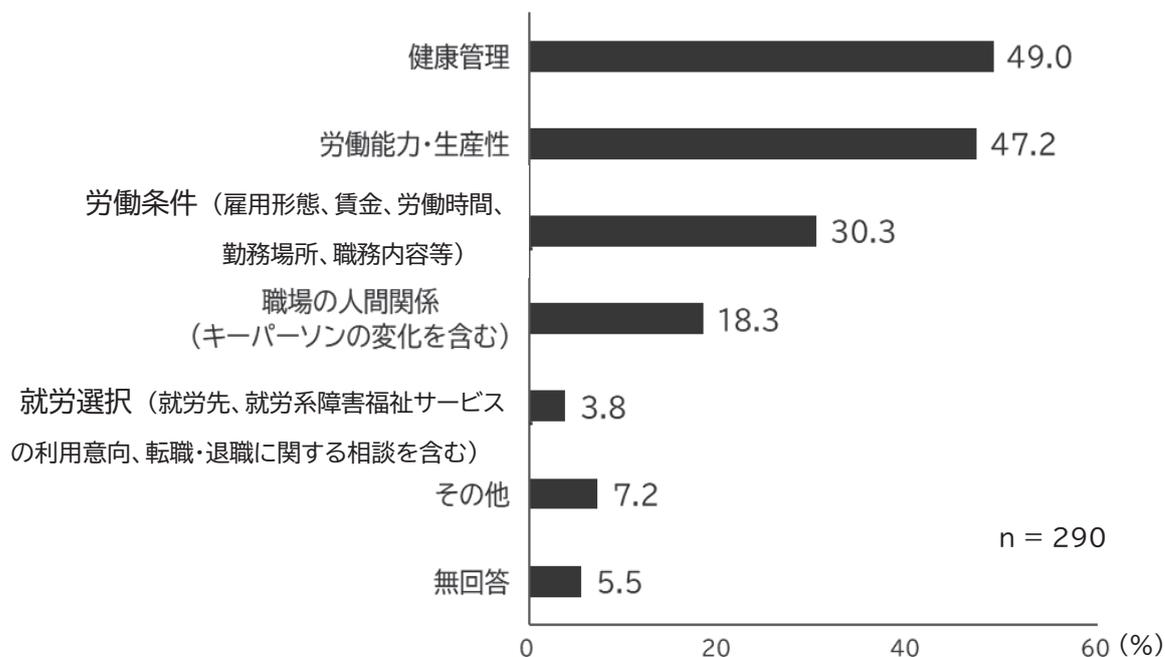


図 2-19 経年的な変化によって生じた課題 (複数回答)

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"> <li>・急な体調不良で休みがちになった</li> <li>・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</li> </ul>
労働能力・生産性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務(清掃)での所要時間がだんだん長くなってきた</li> <li>・ケアレスミスの増加</li> </ul>
労働条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・体調悪化による労働日数変更</li> <li>・通勤困難</li> </ul>
職場の人間関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーションがとりにくくなってきた</li> <li>・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</li> </ul>
就労選択	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>

## 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。

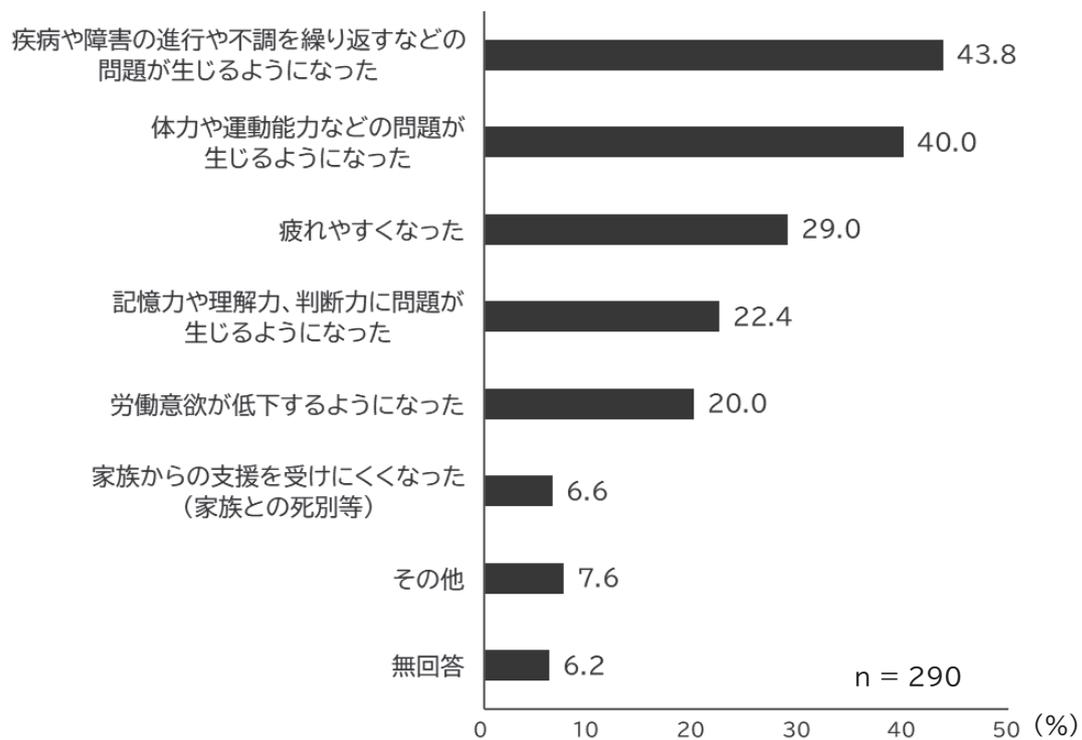


図2-20 経年的な変化によって生じた課題の背景 (複数回答)

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"> <li>・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</li> <li>・人工透析を行うため、週3回の通院が必要となった</li> </ul>
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"> <li>・体力や集中力が低下し、仕事上のミスが多くなった</li> <li>・長時間の作業に対応できなくなった</li> </ul>
疲れやすくなった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以前より休息が必要になった</li> <li>・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</li> </ul>
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"> <li>・認知機能の低下により集中状態を維持できない</li> <li>・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</li> </ul>
労働意欲が低下するようになった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働意欲低下から欠勤</li> <li>・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</li> </ul>
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"> <li>・家族との死別や高齢化で、介護の必要が出てきた</li> <li>・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</li> </ul>

## 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。

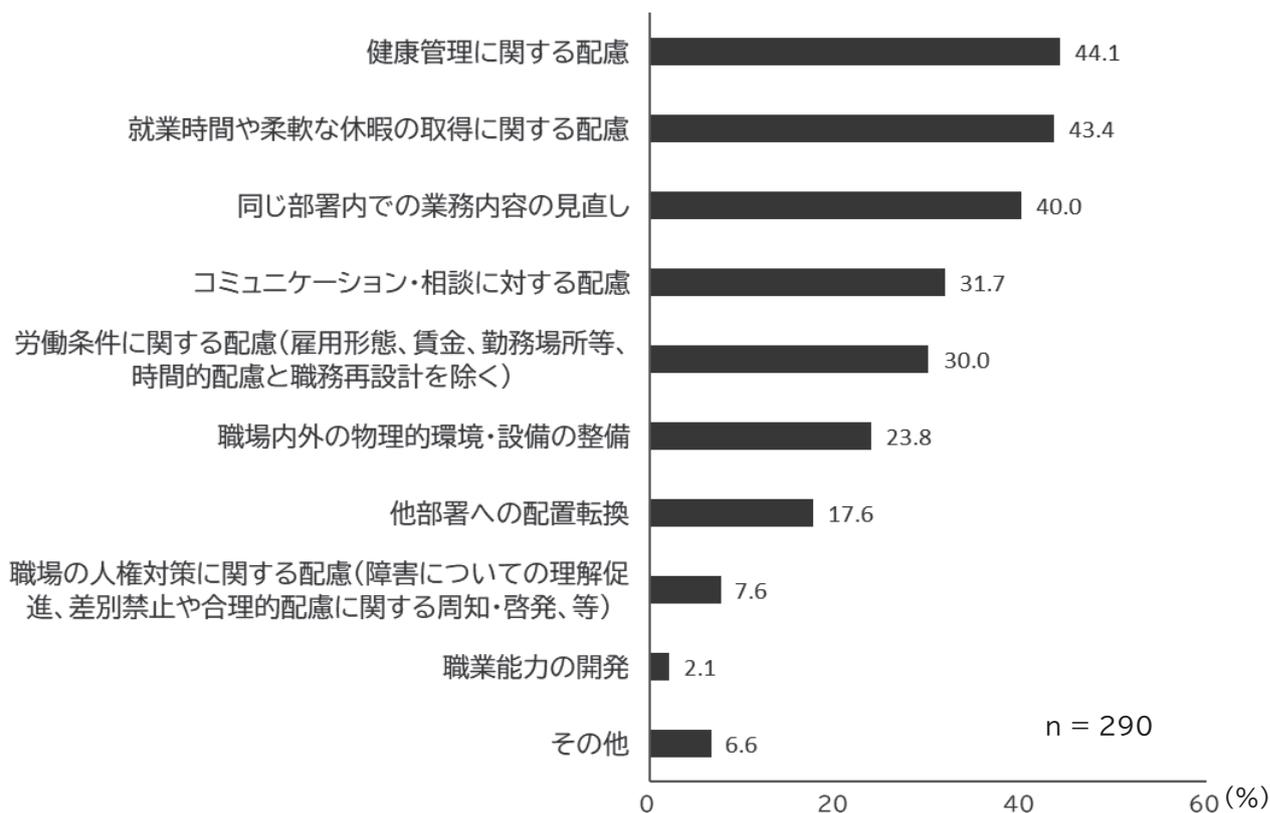


図2-21 課題に対応するために実施した支援や配慮(複数回答)

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。負担に感じる理由として、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。

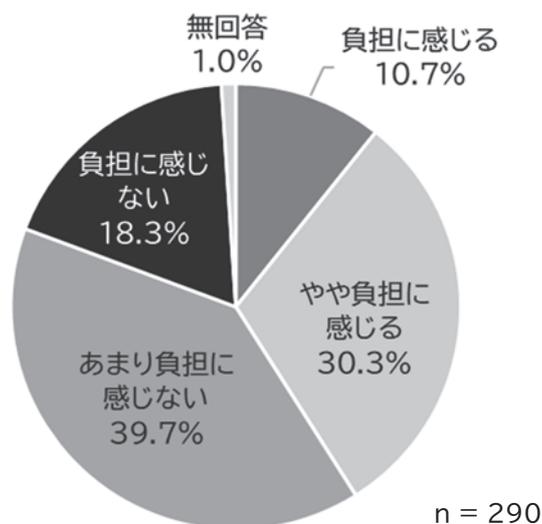


図2-22 支援や配慮に対する負担感

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、負担に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。

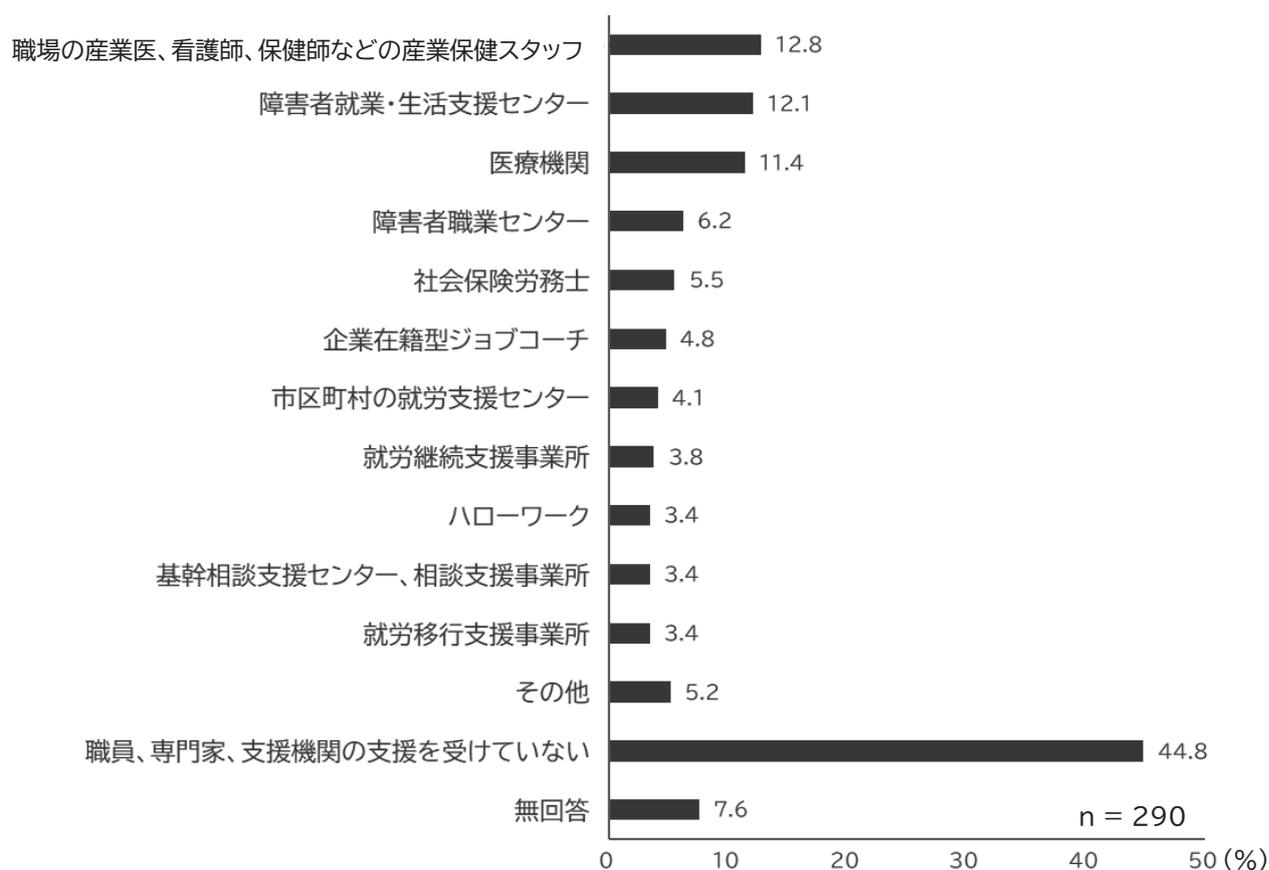


図2-23 支援を受けた支援機関等（複数回答）

## 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。

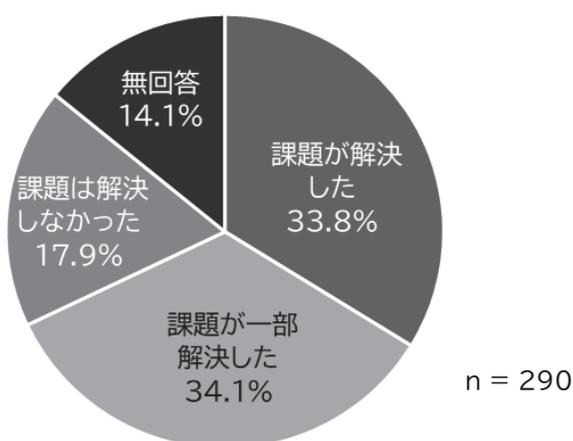


図2-24 支援や配慮の結果

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<sup>4</sup>。

#### 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

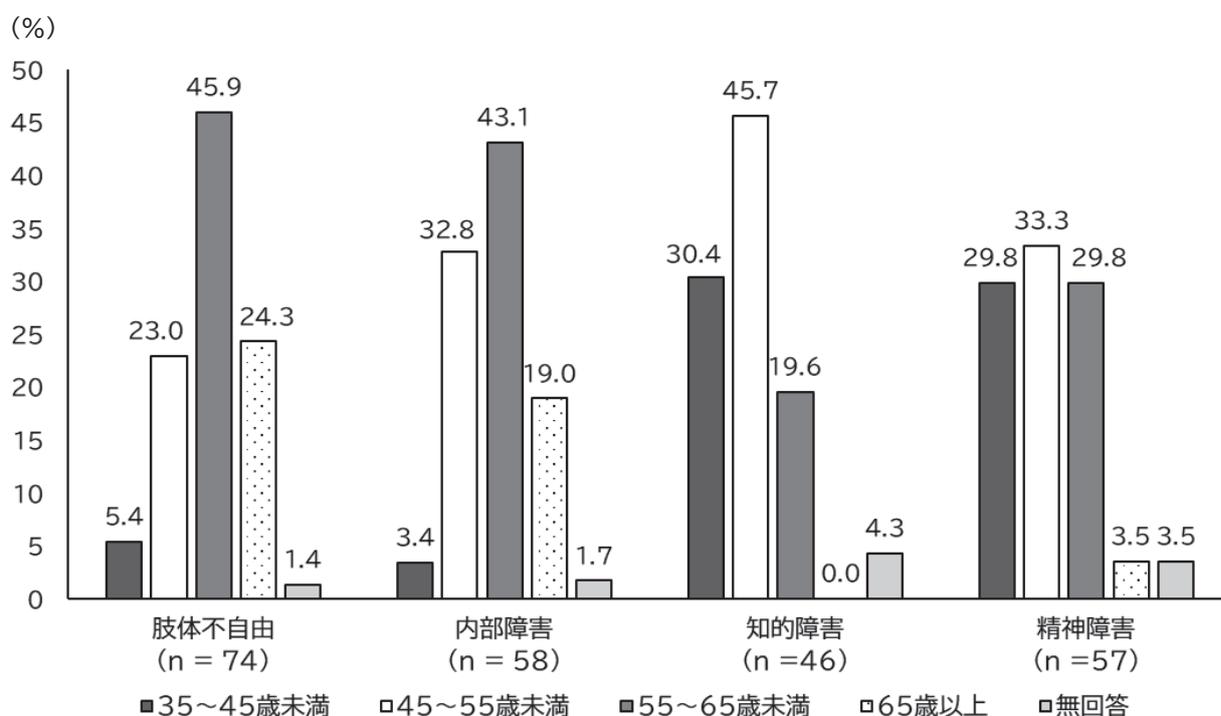


図2-25 年齢の分布（障害種類別）

<sup>4</sup> 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

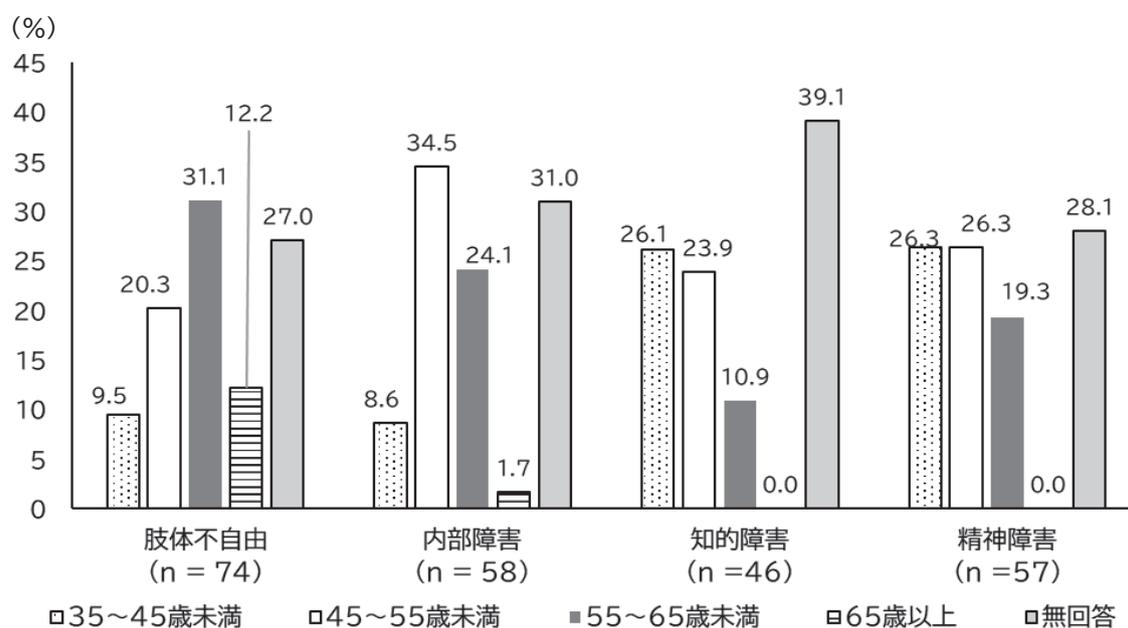


図2-26 経年的な変化により支援や配慮が必要になった年齢の分布（障害種類別）

### 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（障害種別別）

障害種別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。

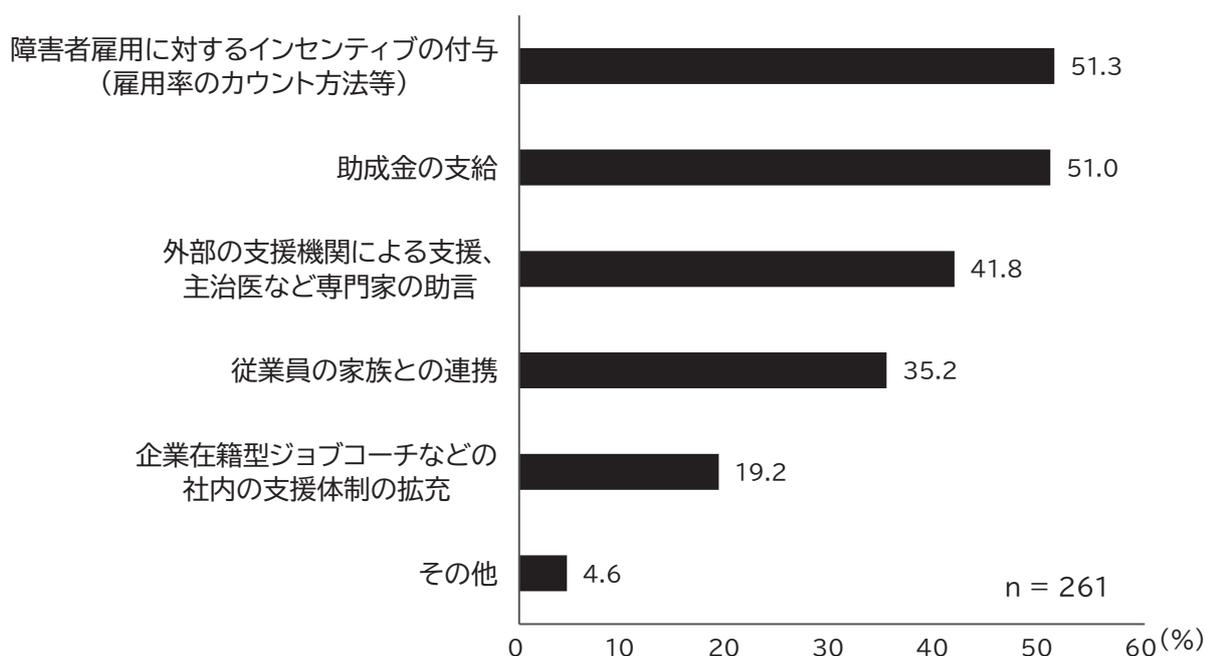


図2-27 35歳以上の障害者の雇い入れ、雇用継続のために事業所が必要と考える支援  
(複数回答)

## 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<sup>5</sup>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

<sup>5</sup> 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<sup>6</sup>、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

<sup>6</sup> 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。