

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。

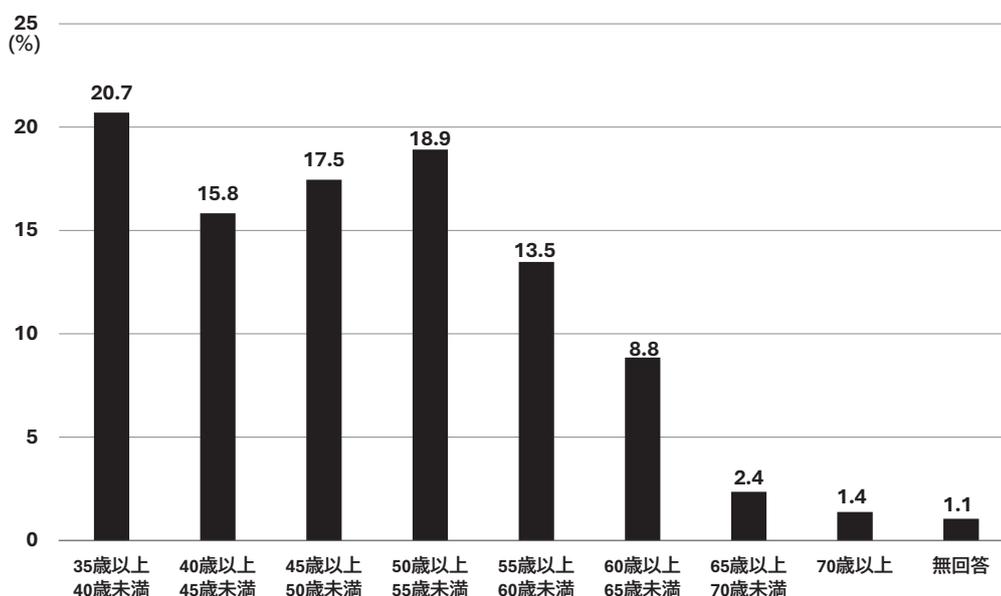


図3-1 回答者の年齢 (n=1,232)⁸

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。

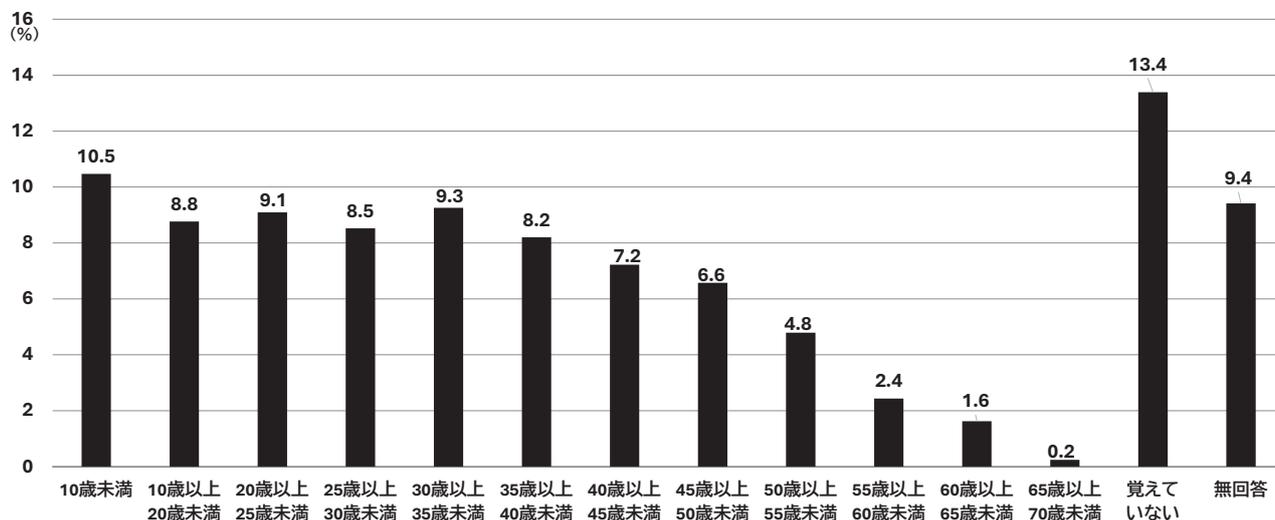


図3-2 回答者が障害の診断を受けた年齢 (n=1,232)

(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。

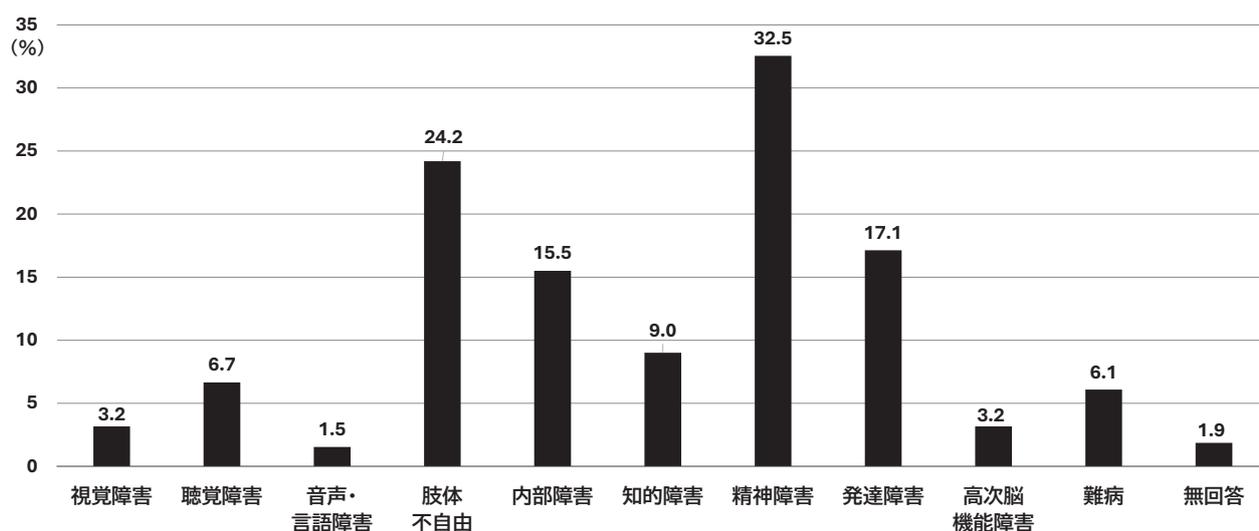


図3-3 回答者が診断を受けた障害の種類 (n=1,232) (複数回答)

(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。

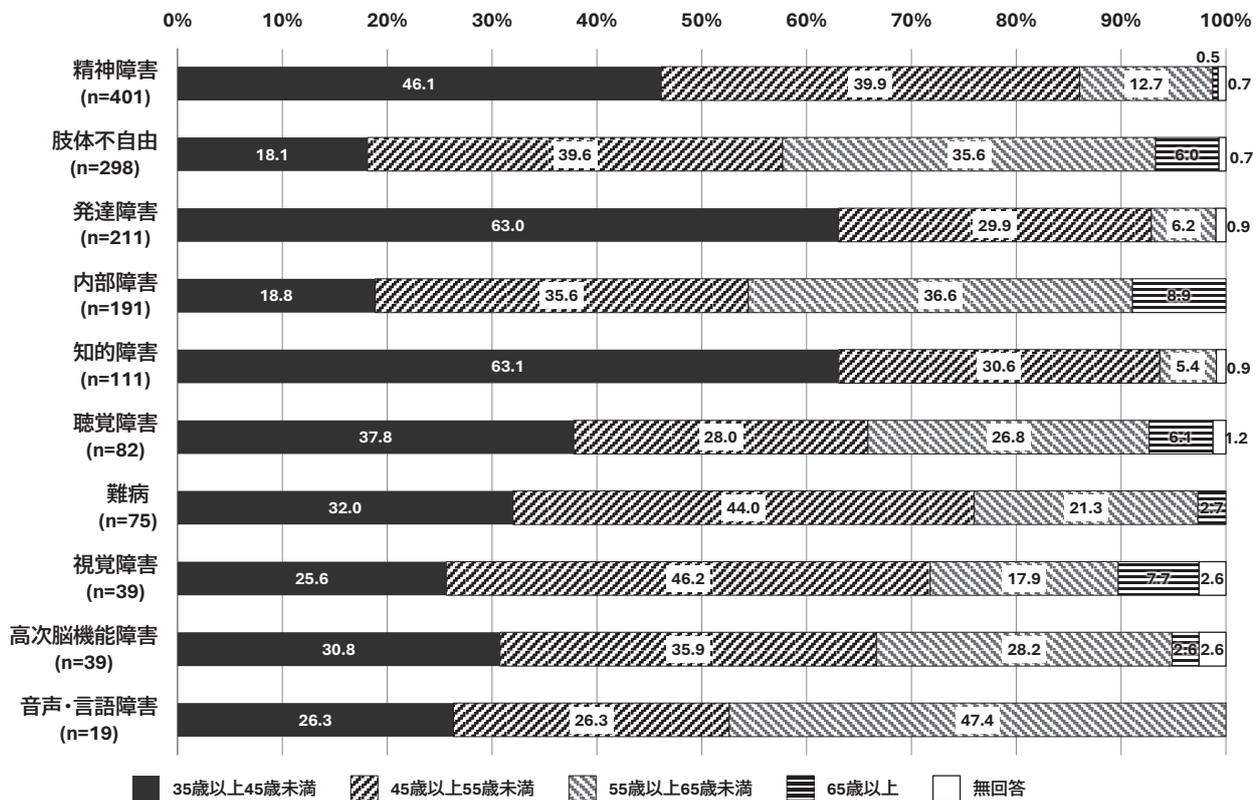


図3-4 障害種類別の回答者の年齢（複数回答）

(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。

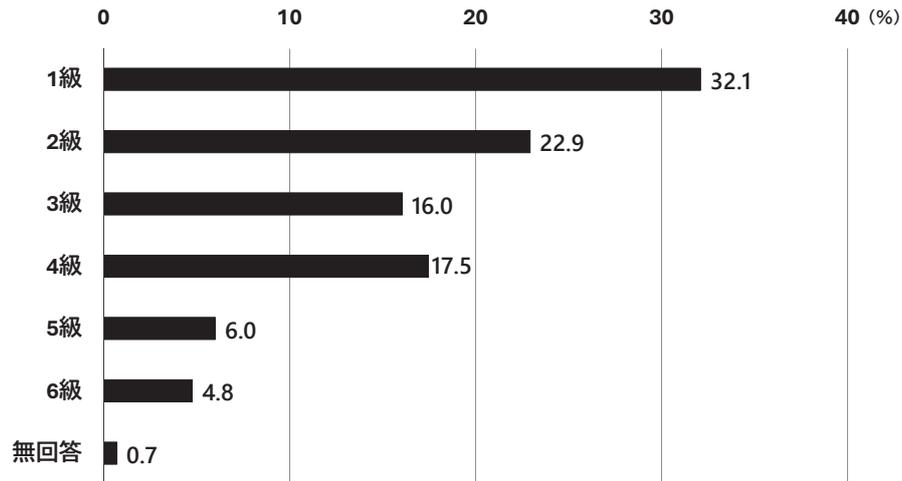


図3-5 身体障害者手帳所持者の等級 (n=567)

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。

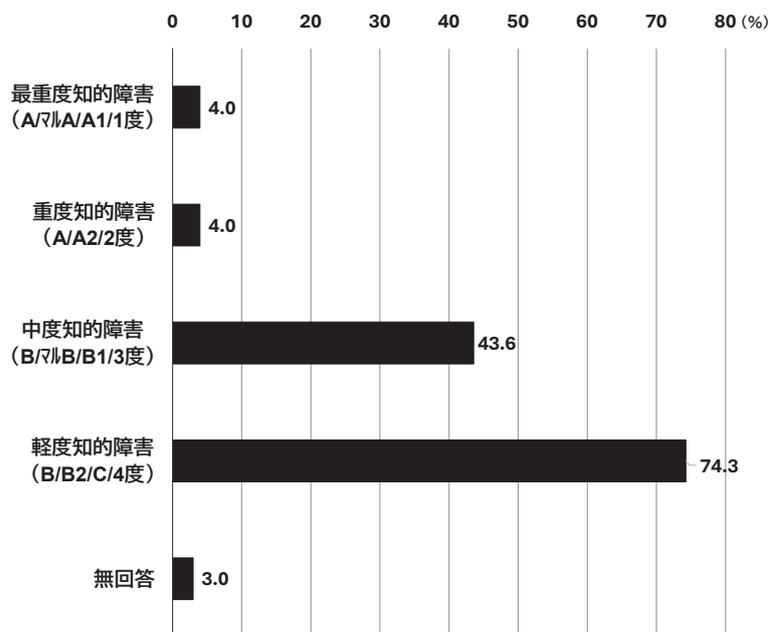


図3-6 療育手帳所持者の等級 (n=101) (重複計上)

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。

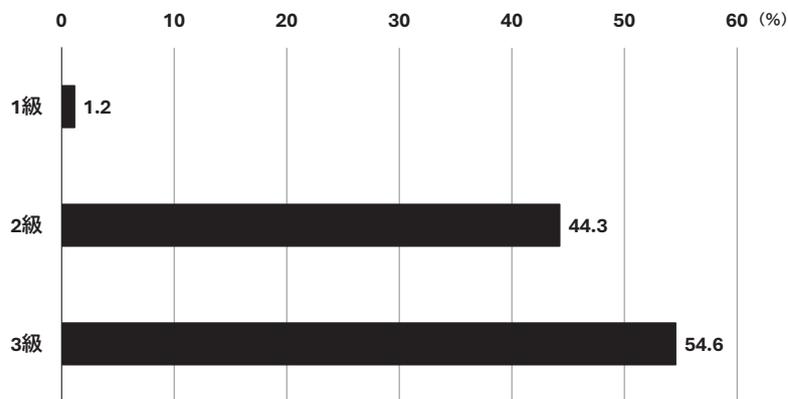


図3-7 精神障害者保健福祉手帳所持者の等級 (n=427)

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。

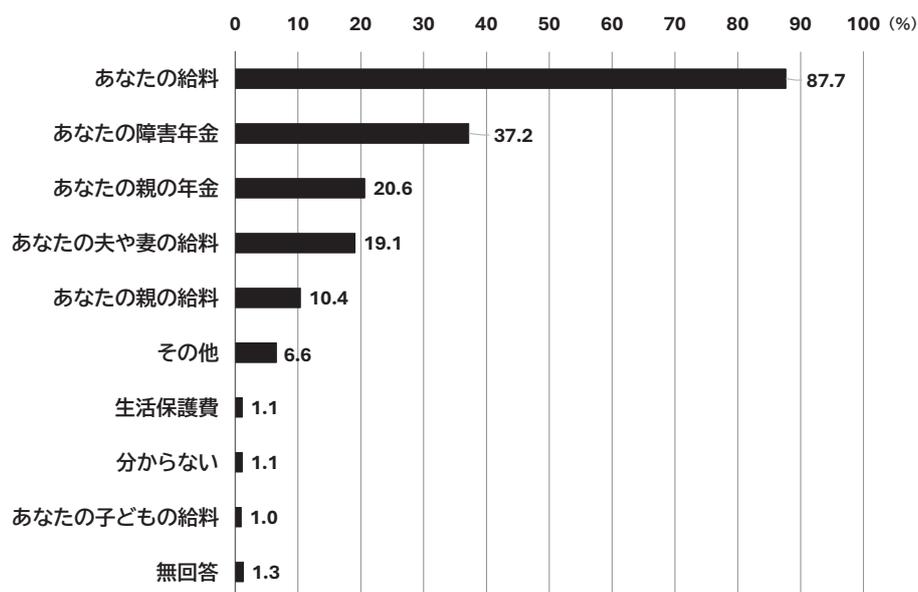


図3-8 生活費の支出元 (n=1,232) (複数回答)

(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。

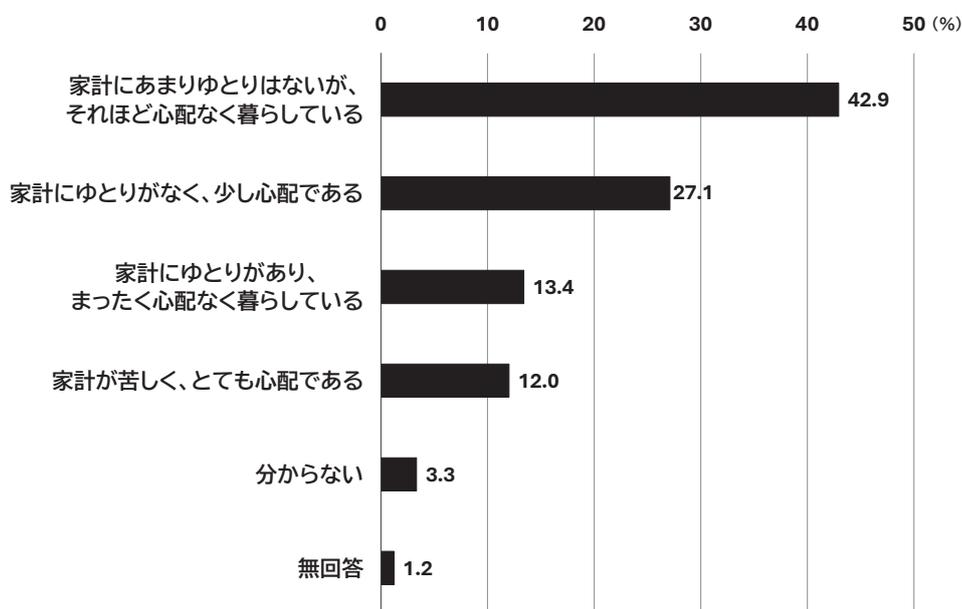


図3-9 家計の状況 (n=1,232)

(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。

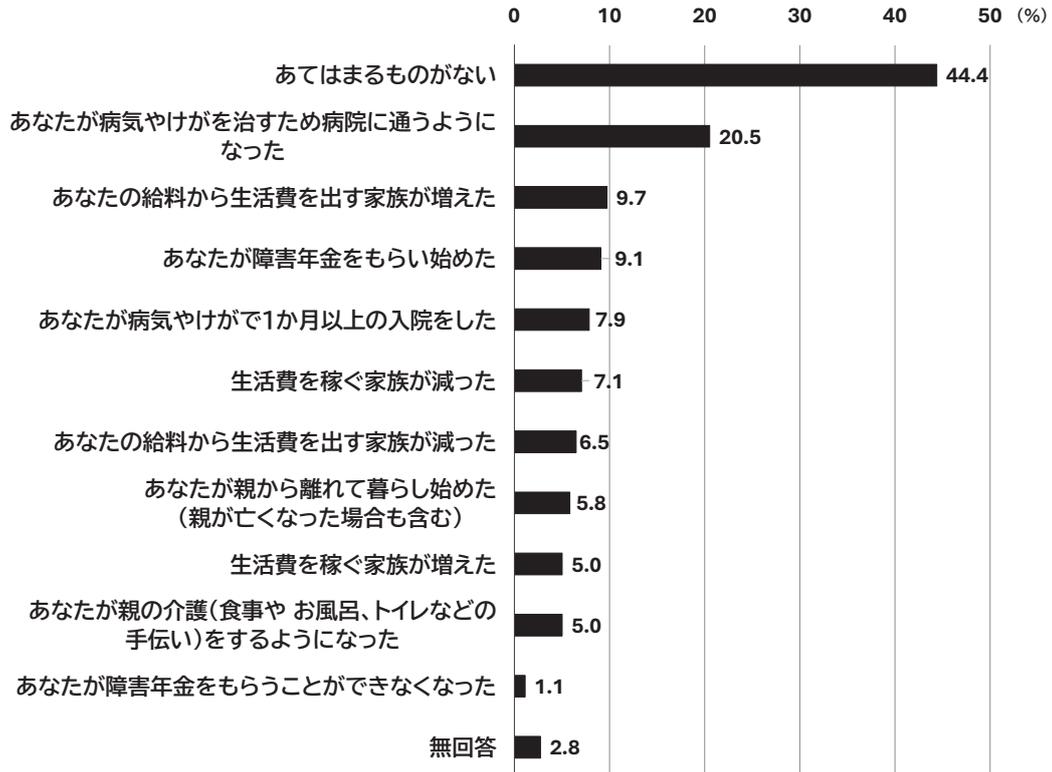


図3-10 回答者やその家族に起きた出来事 (n=1,232) (複数回答)

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。

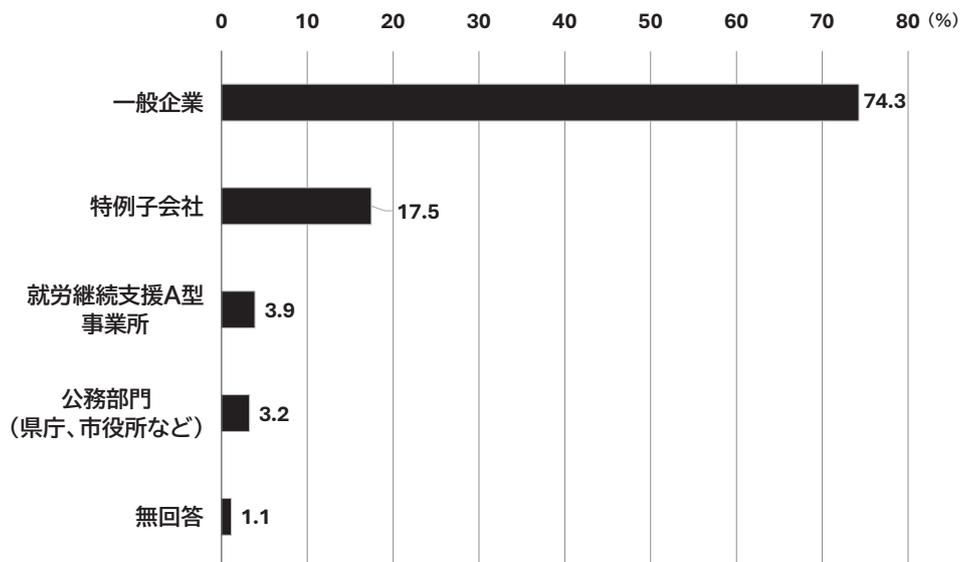


図3-11 就労先の種類 (n=1,232)

(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。

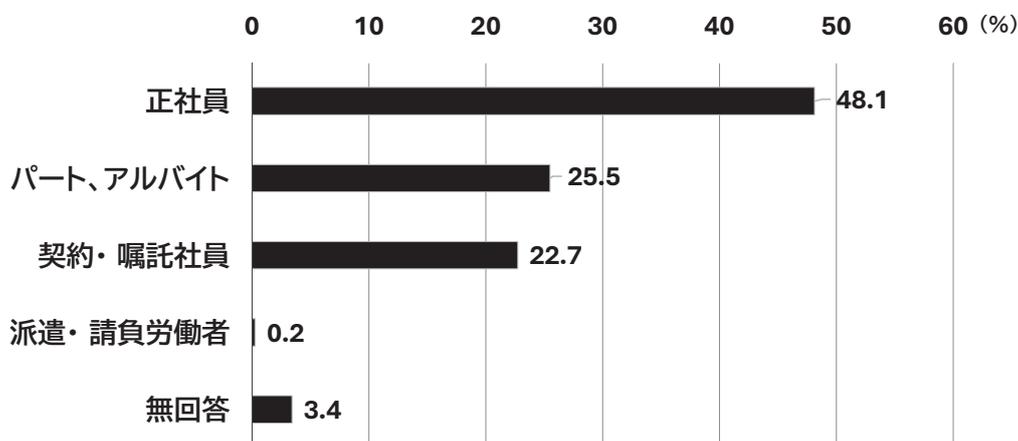


図3-12 雇用形態の種類 (n=1,232)

(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。

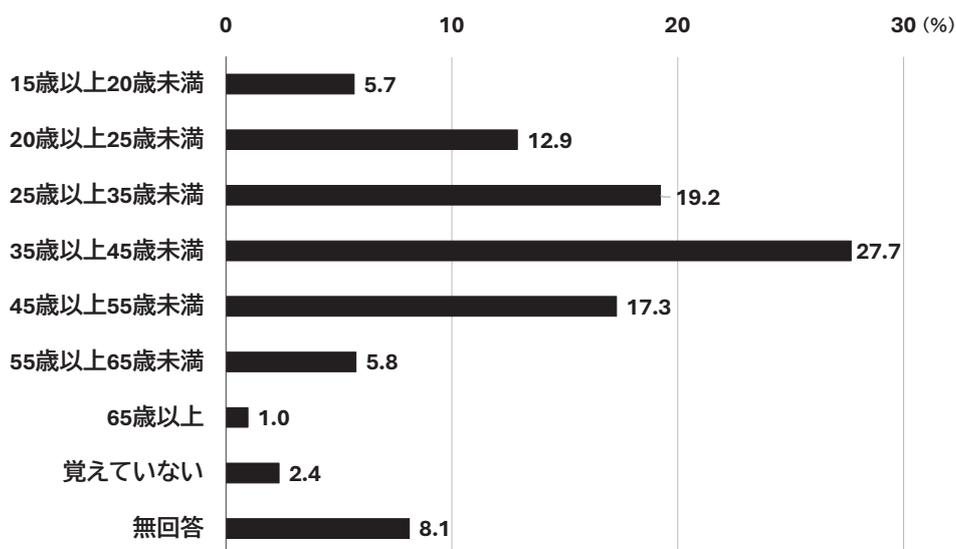


図3-13 回答時点の就労先における就労開始年齢 (n=1,232)

(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。

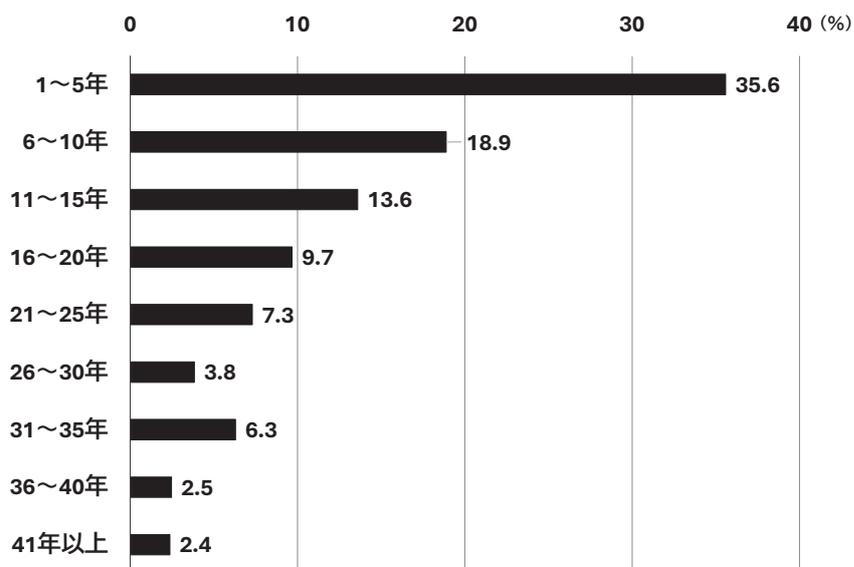


図3-14 回答時点の就労先における勤続年数 (n=1,096)

(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。

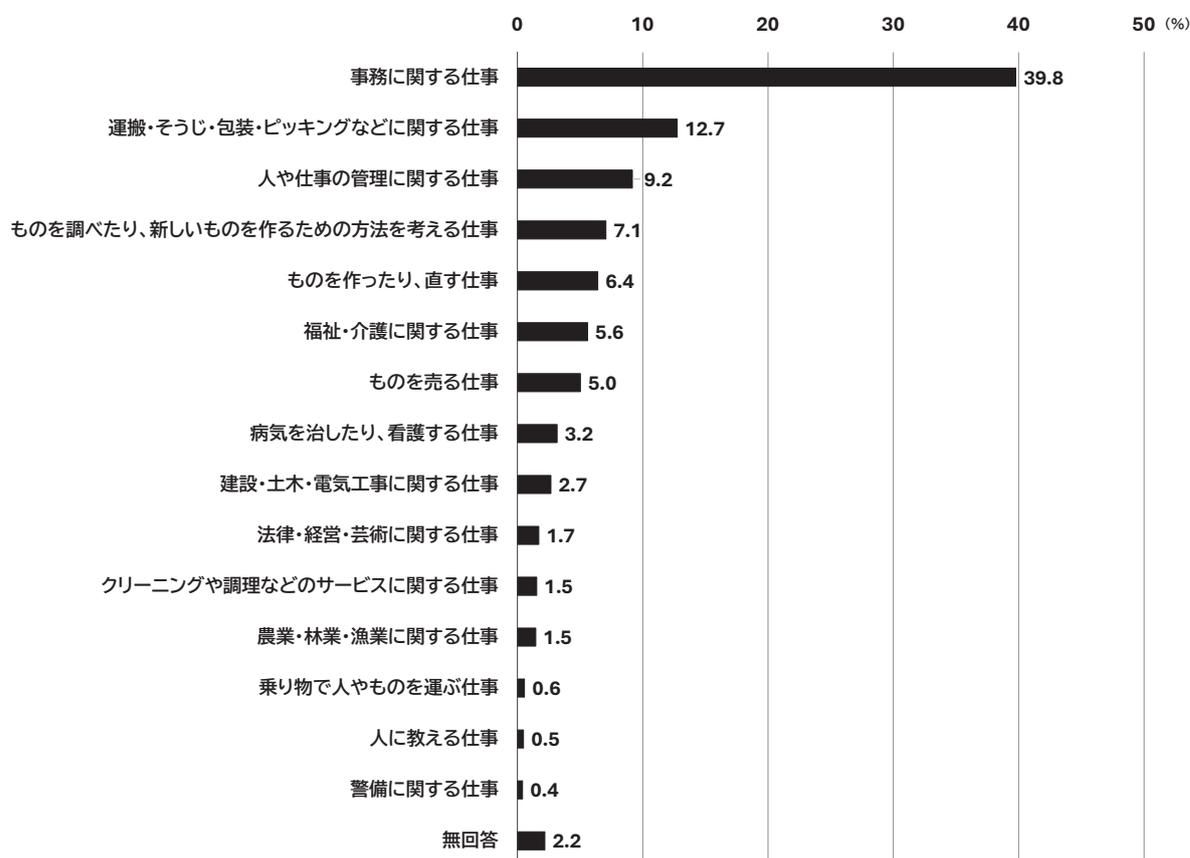


図3-15 担当している仕事の種類 (n=1,232)

(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。

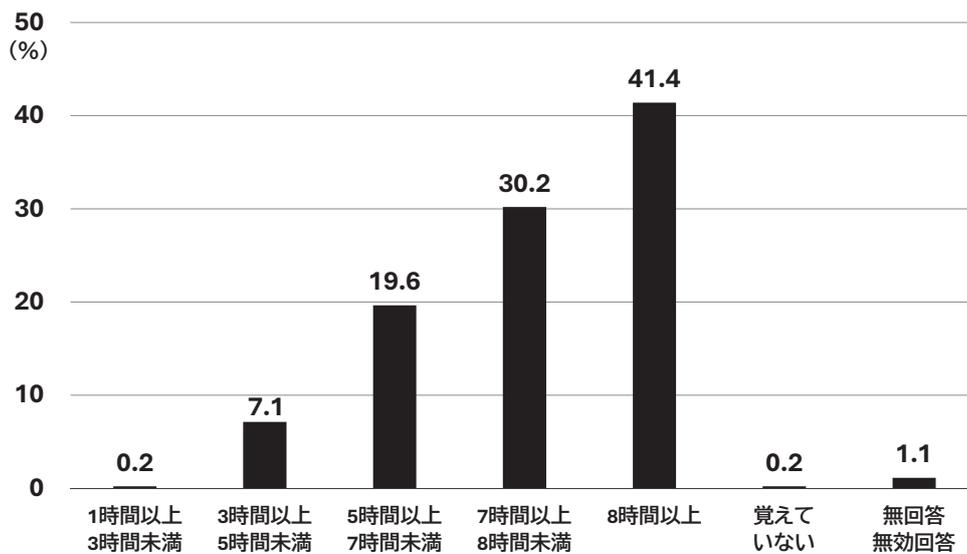


図3-16 1日の労働時間 (n=1,232)

(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。

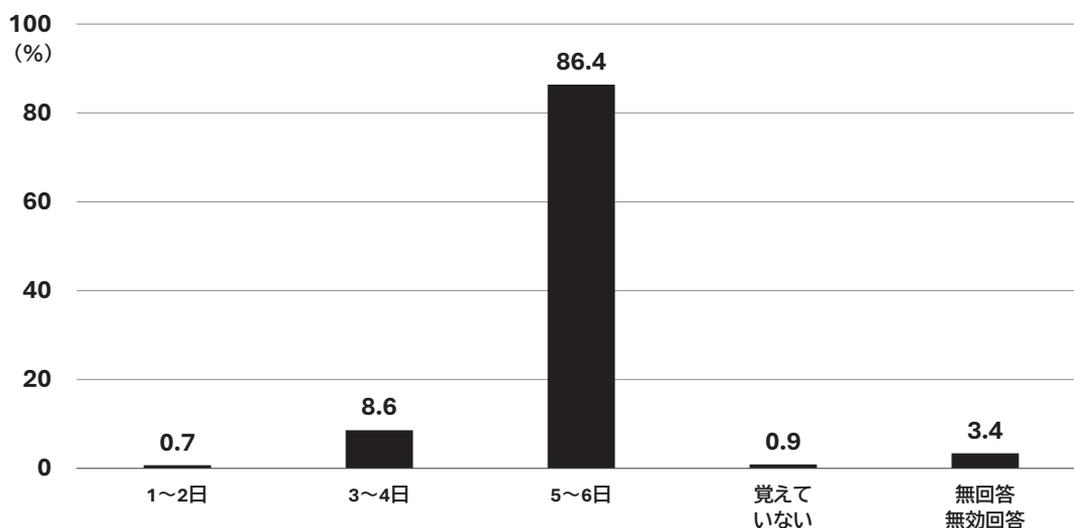


図3-17 週の労働日数 (n=1,232)

(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。

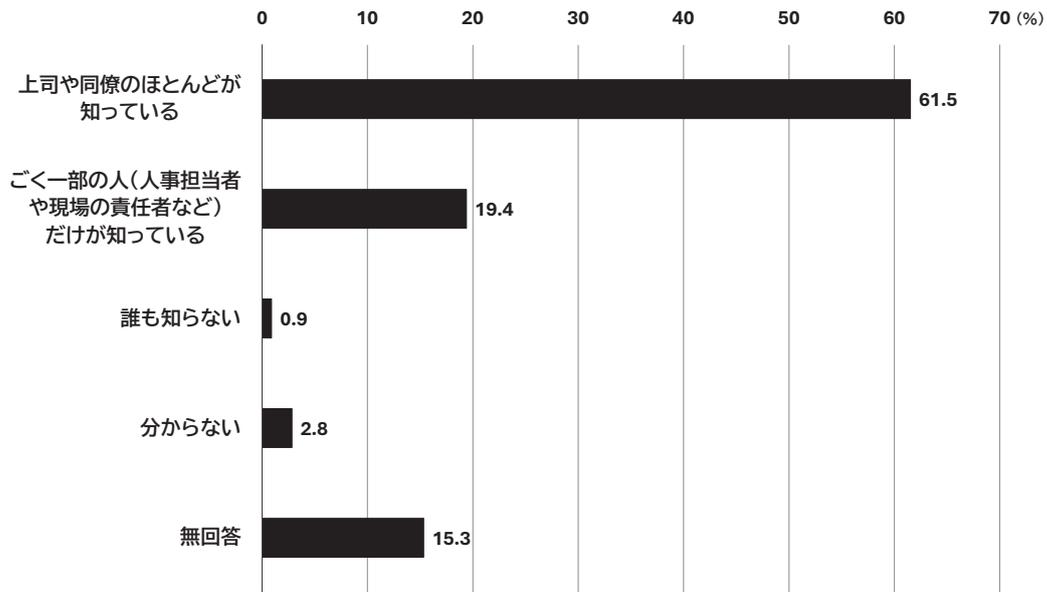


図 3-18 障害の開示状況 (n=1,232)

(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。

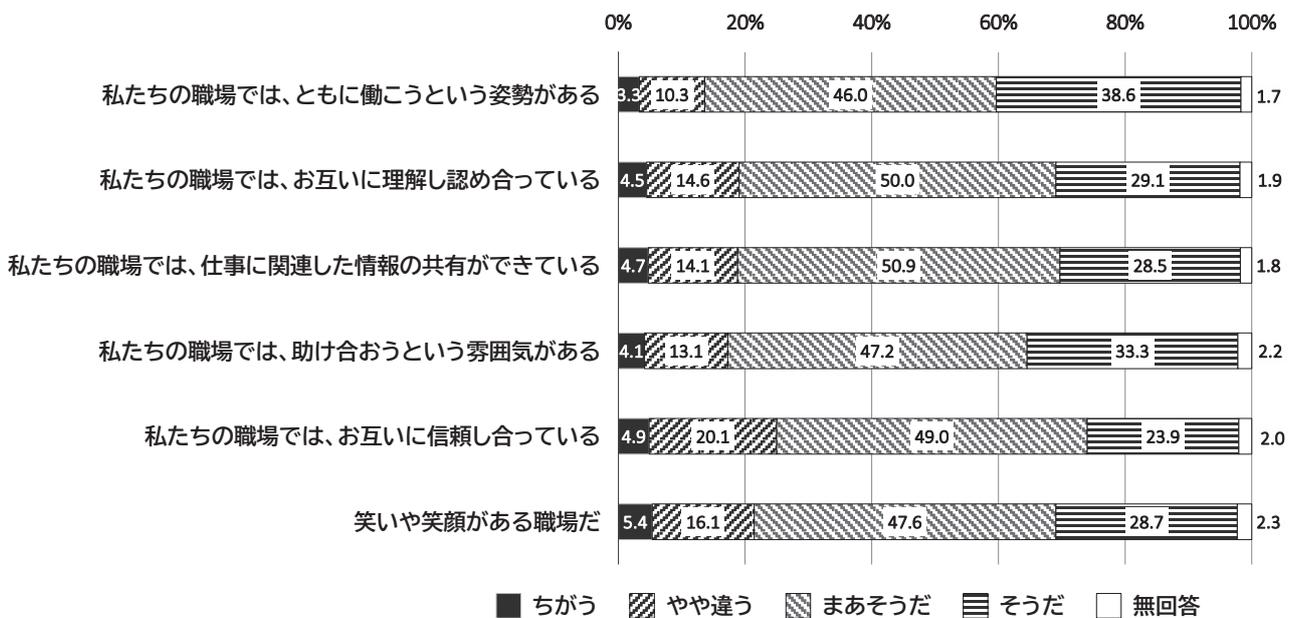


図 3-19 「職場のソーシャル・キャピタル」 (n=1,232)

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。

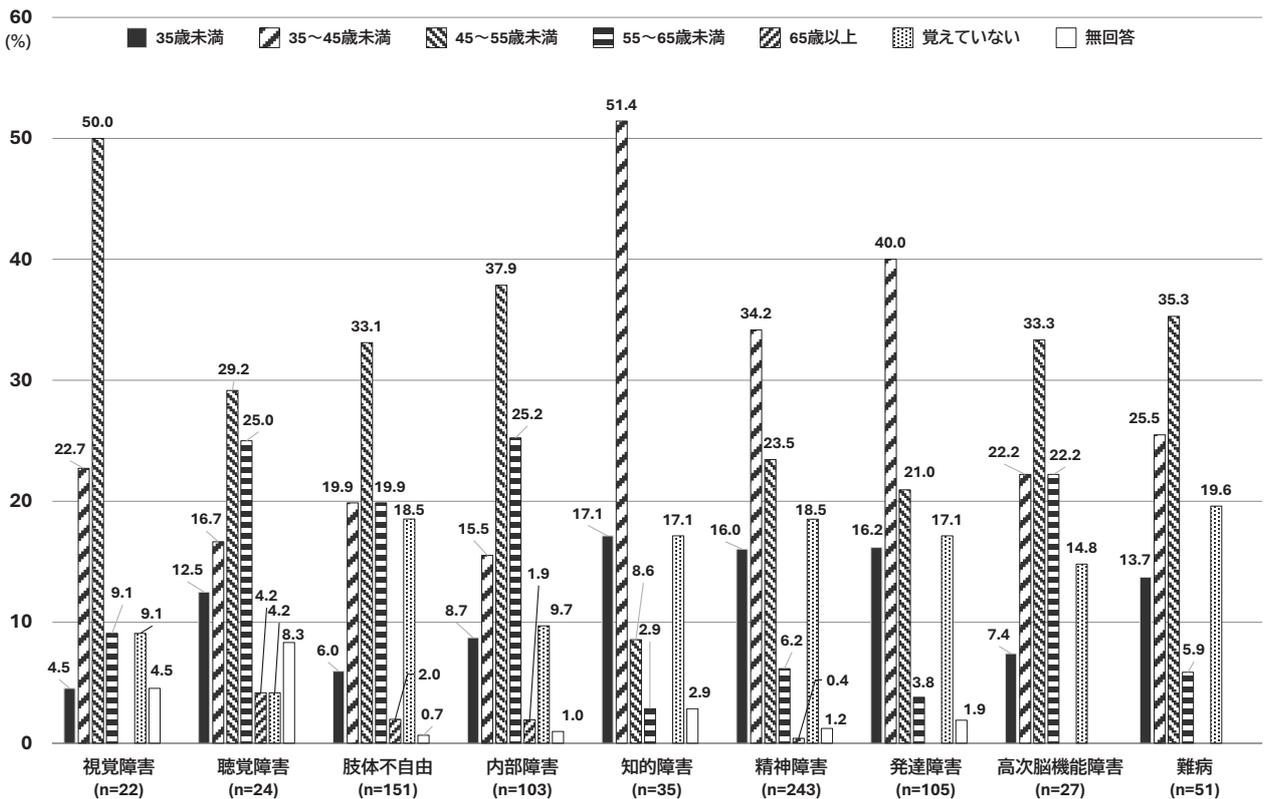


図 3-20 障害種類別のパフォーマンス低下が起きた年齢

(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。

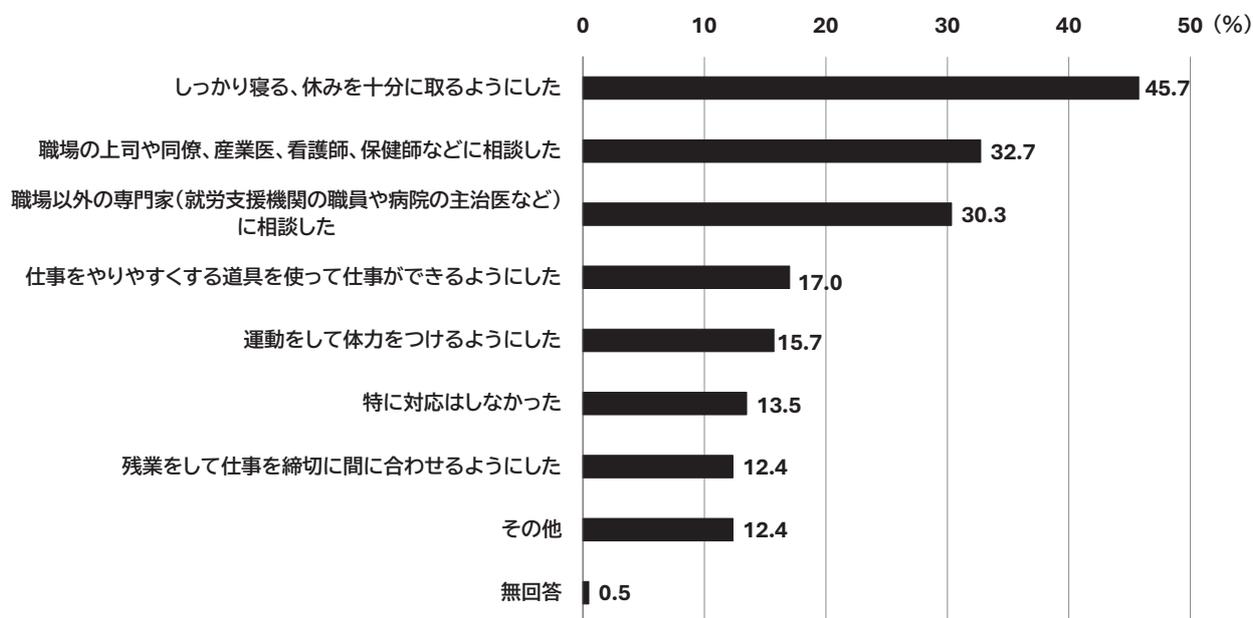


図3-21 パフォーマンス低下時の本人の対応 (n=623) (複数回答)

「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。

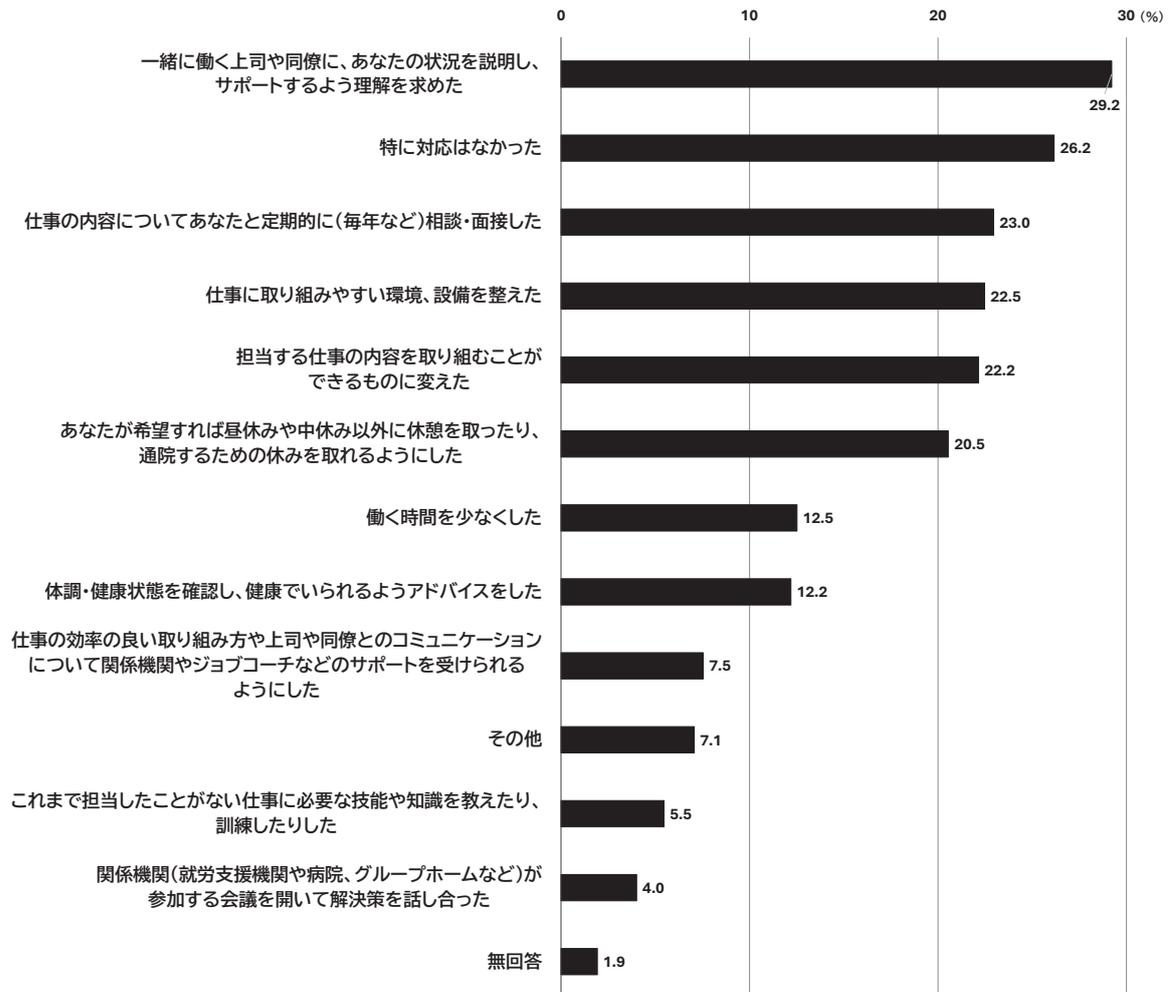


図 3-22 パフォーマンス低下時の職場の対応 (n=623) (複数回答)

「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。

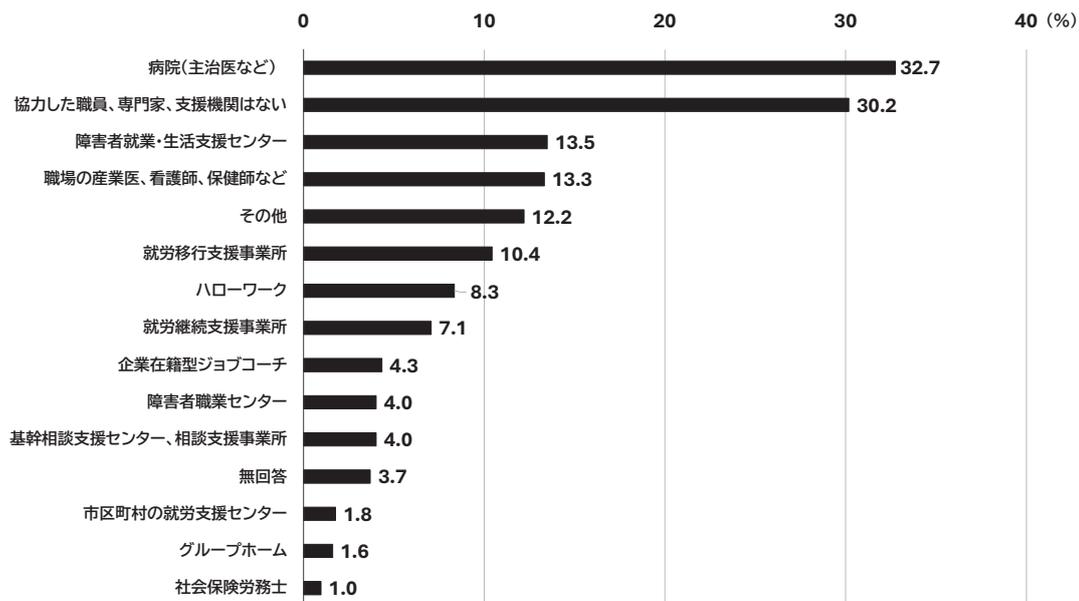


図3-23 パフォーマンス低下時の対応における協力者、支援機関等 (n=623) (複数回答)

「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。

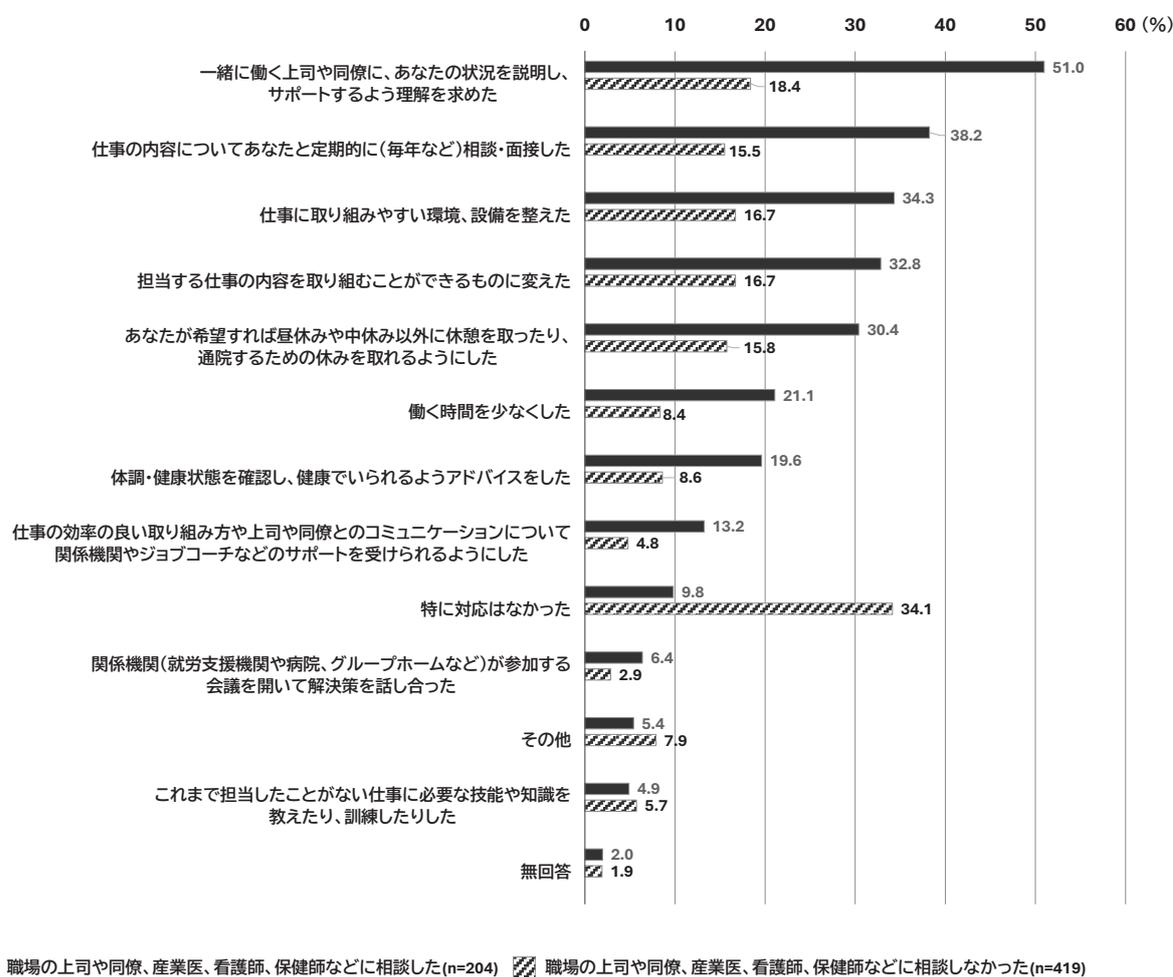


図3-24 パフォーマンス低下時の職場内の関係者への相談の有無別の職場の対応（複数回答）

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。

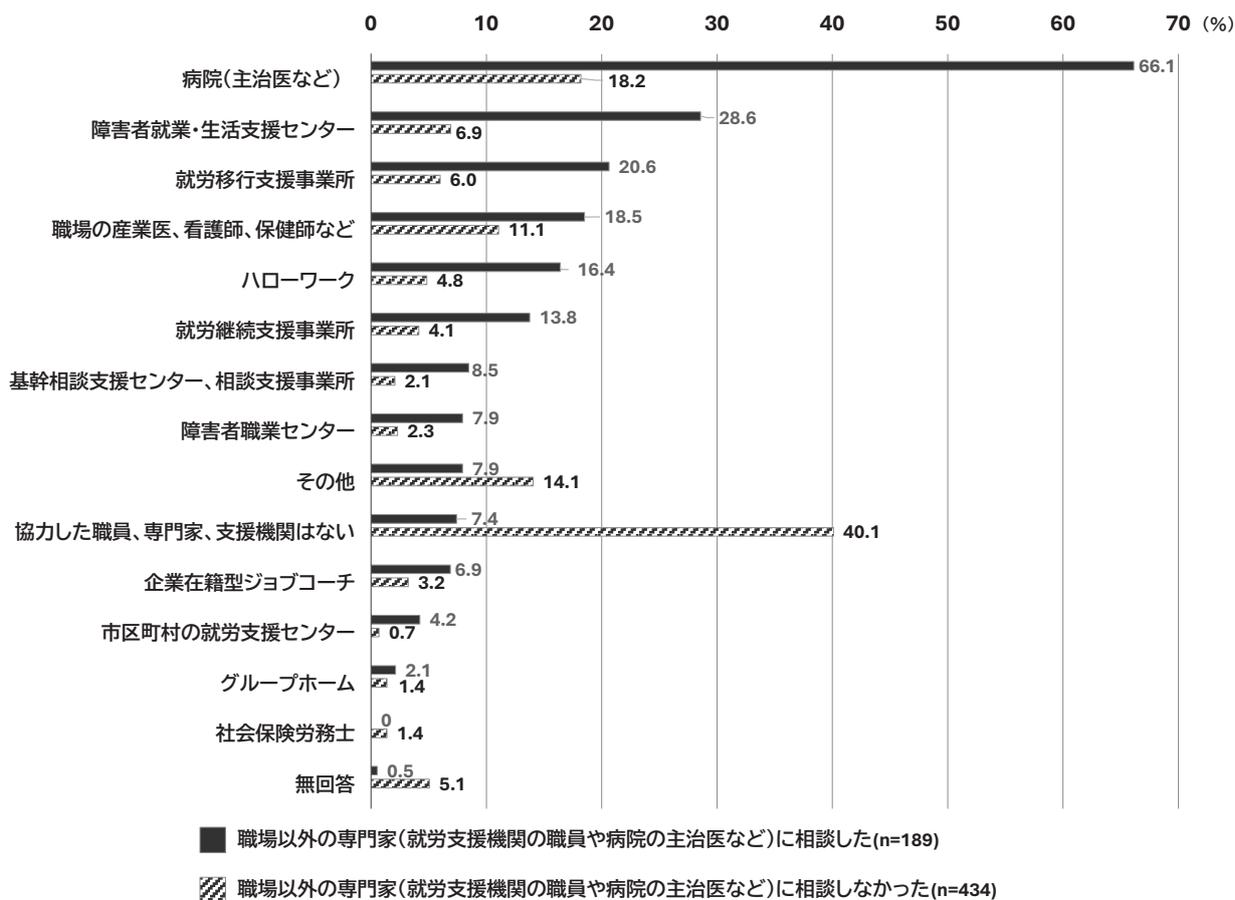


図3-25 パフォーマンス低下時の職場外の専門家への相談の有無別の協力者や支援機関等
(複数回答)

(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。

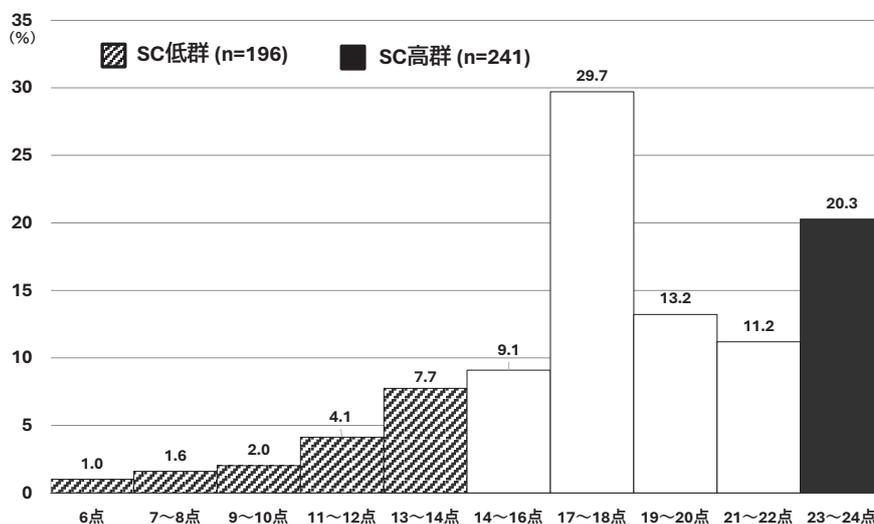


図3-26 ソーシャル・キャピタル (SC) 得点の分布 (n=1,188)

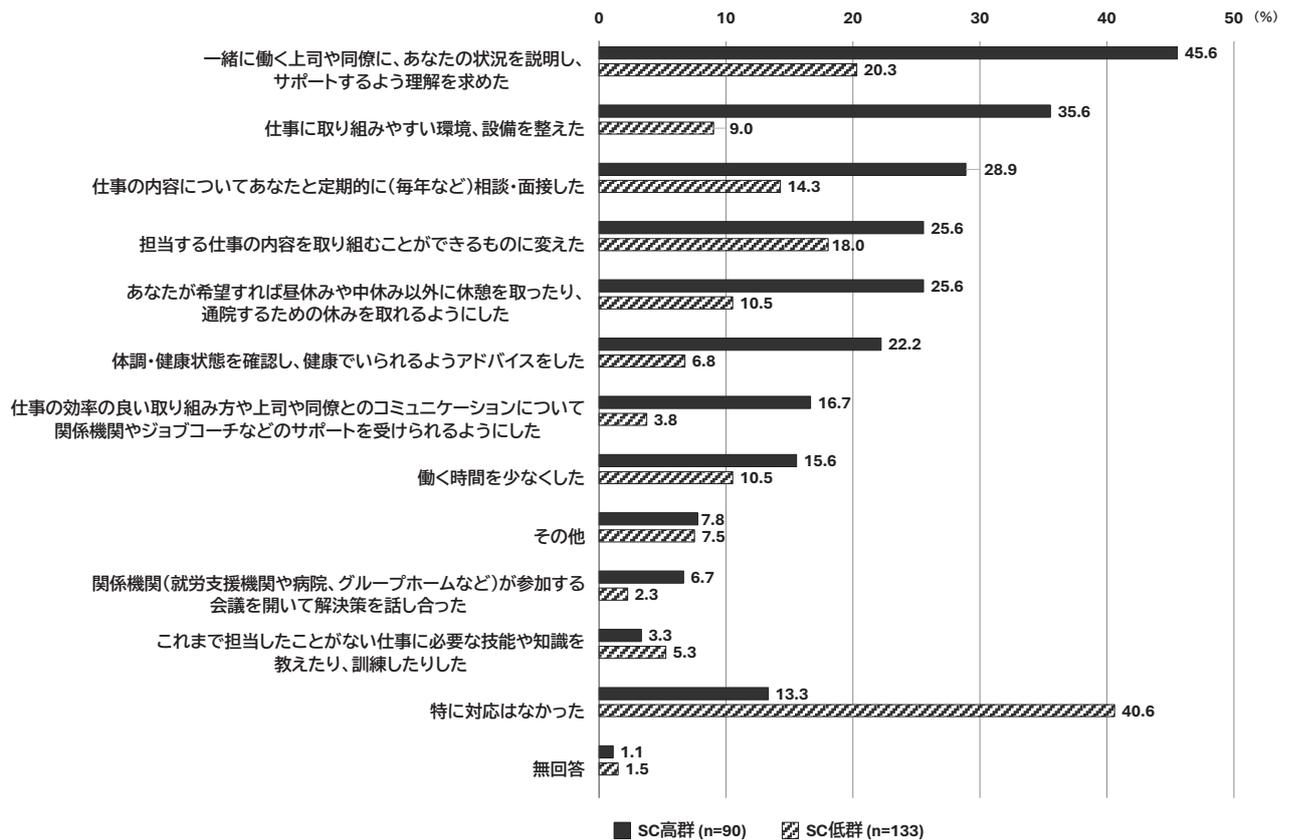


図3-27 ソーシャル・キャピタル（SC）高群、低群別のパフォーマンス低下時の職場の対応

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($\chi^2=13.2, p<.001, \phi=0.17$)。

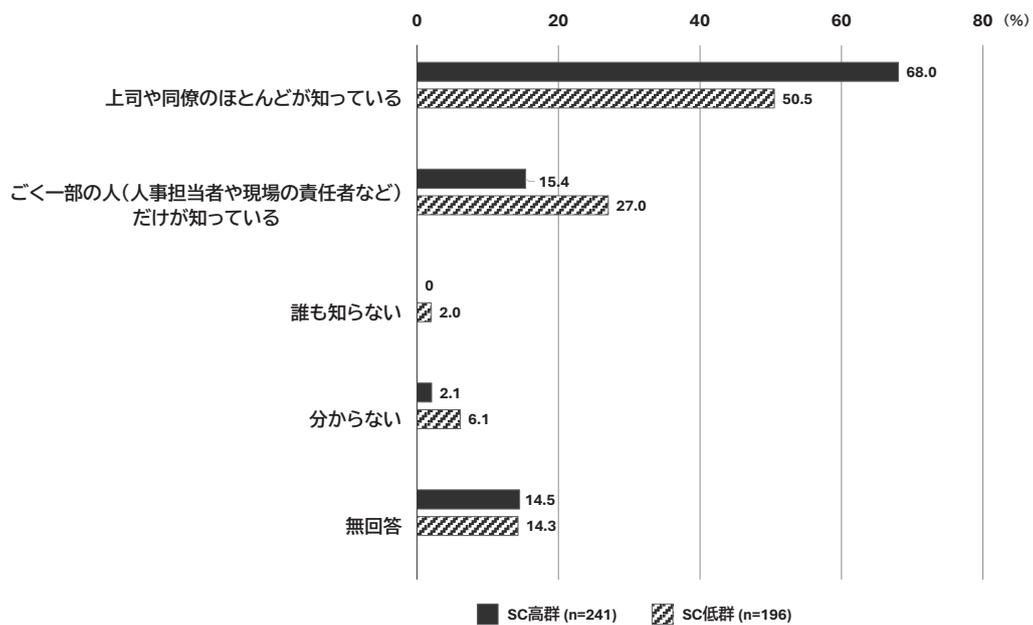


図3-28 ソーシャル・キャピタル(SC)高群、低群別の障害の開示状況

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。

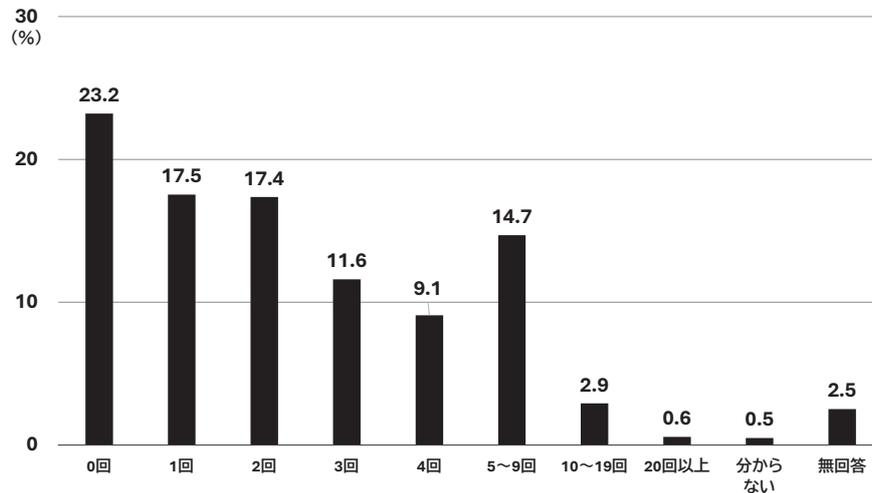


図3-29 転職回数 (n=1,232)

(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。

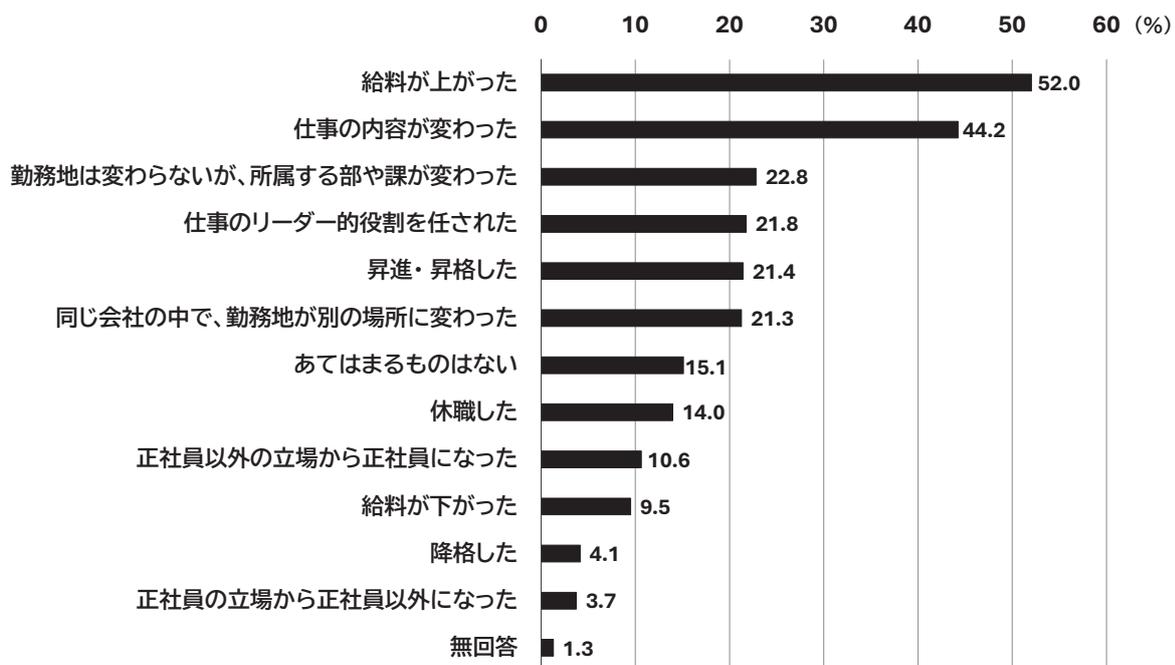


図3-30 キャリアに関する経験 (n=1,232) (複数回答)

(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。

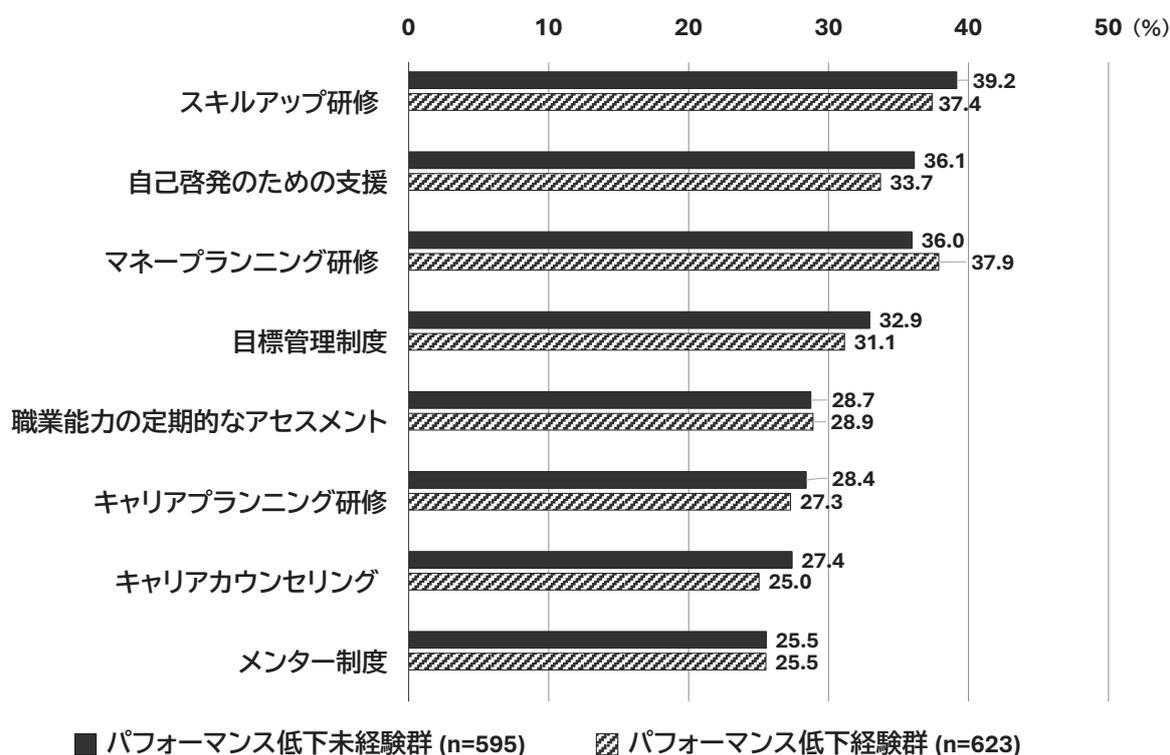


図3-31 パフォーマンス低下の経験の有無別のキャリア形成支援に関するニーズ

(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。

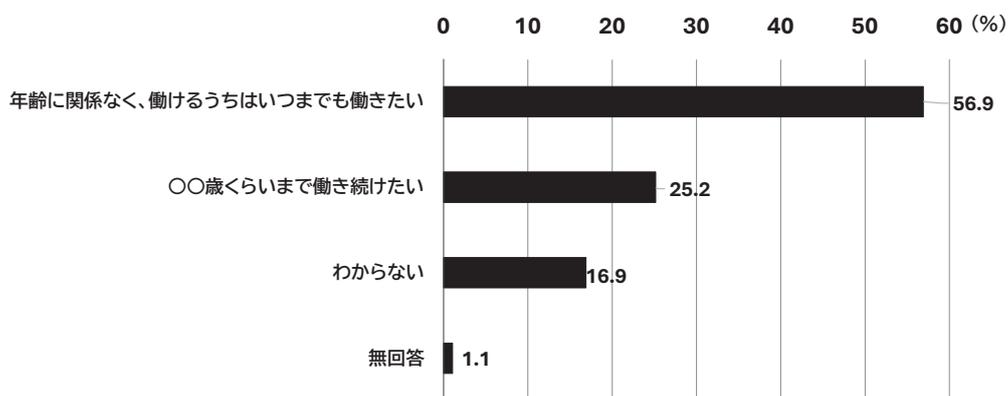


図3-32 働き続けたい年齢 (n=1,232)

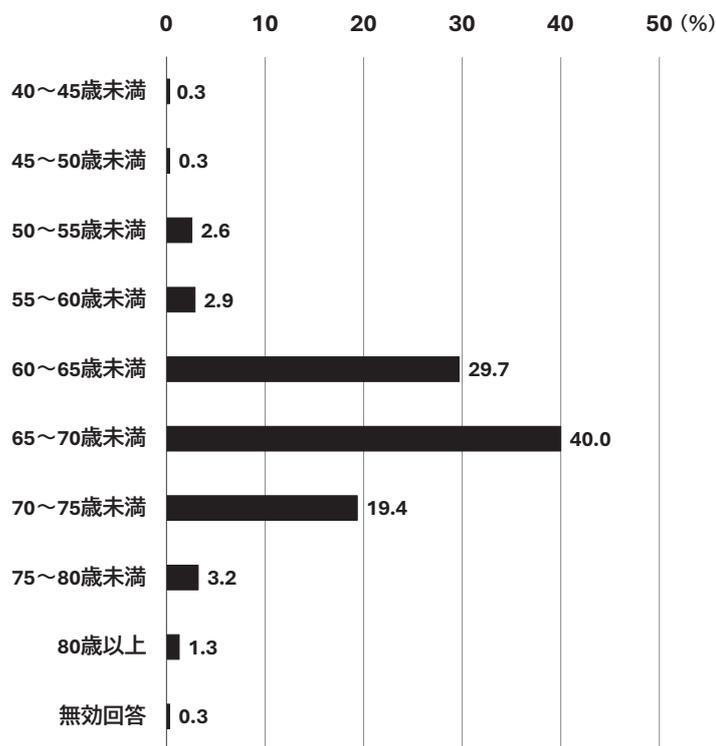


図3-33 「〇〇歳くらいまで働き続けたい」と回答した者の働き続けたい年齢 (n=310) ¹¹

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。

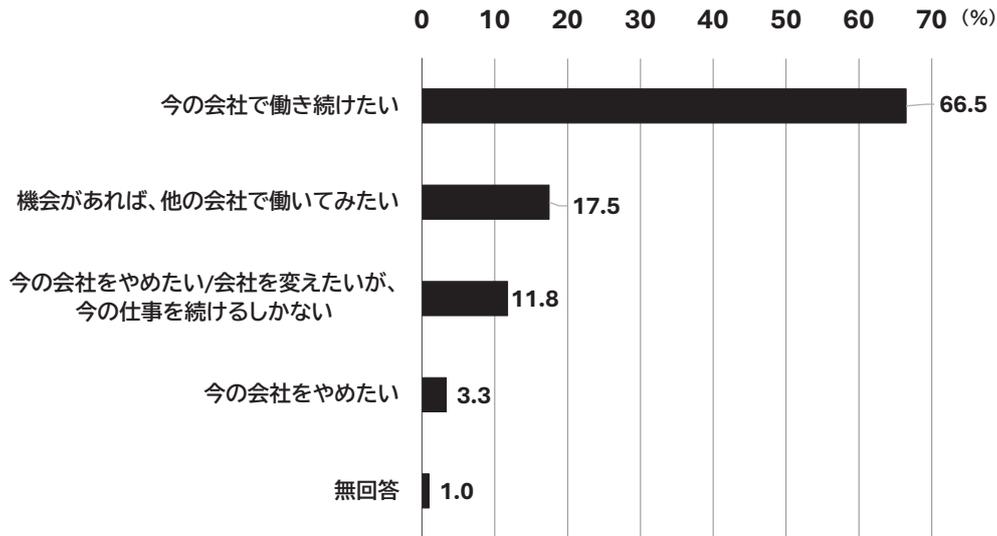


図3-34 就労継続意向 (n=1,232)

(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。

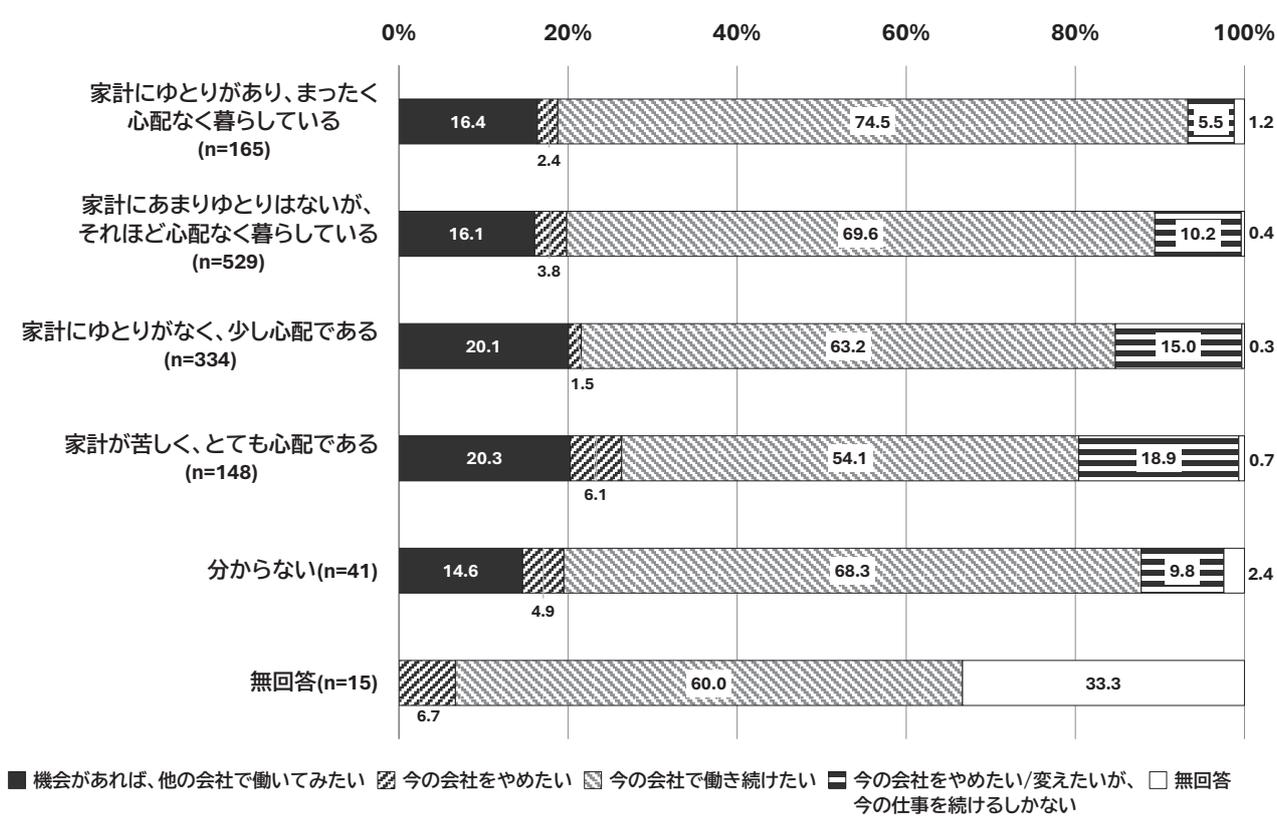


図3-35 家庭の経済状況別の就労継続意向

(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。

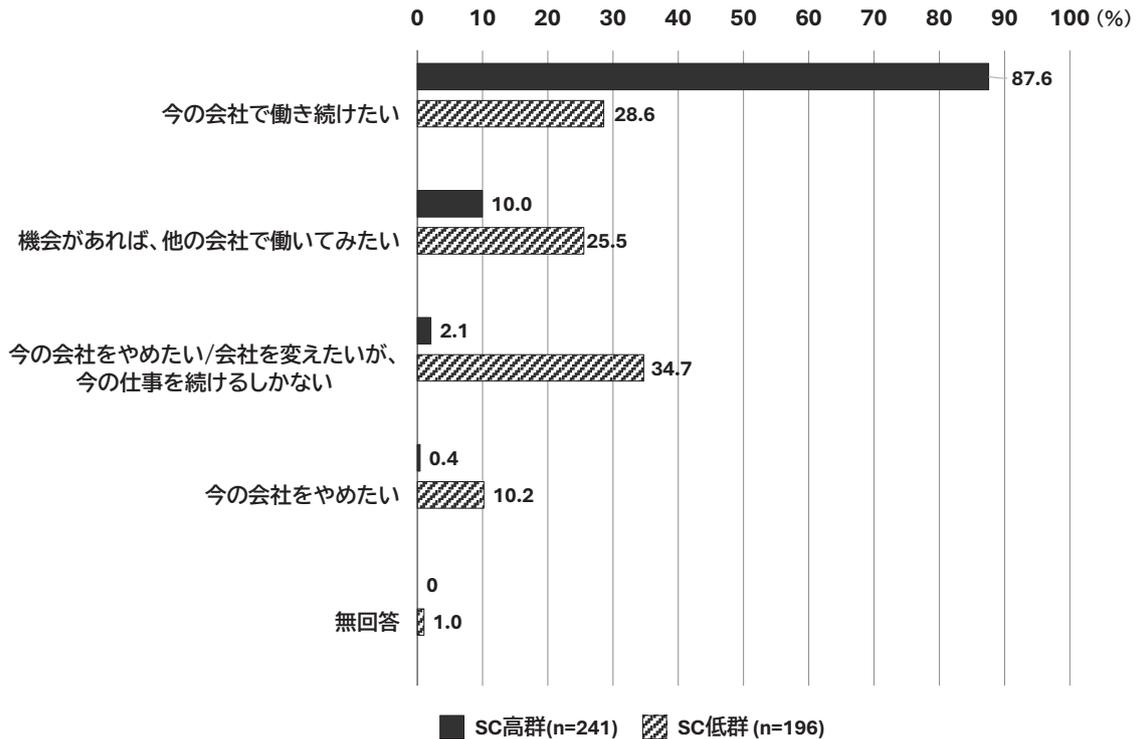


図3-36 ソーシャル・キャピタル（SC）高群、低群別の就労継続意向

（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。

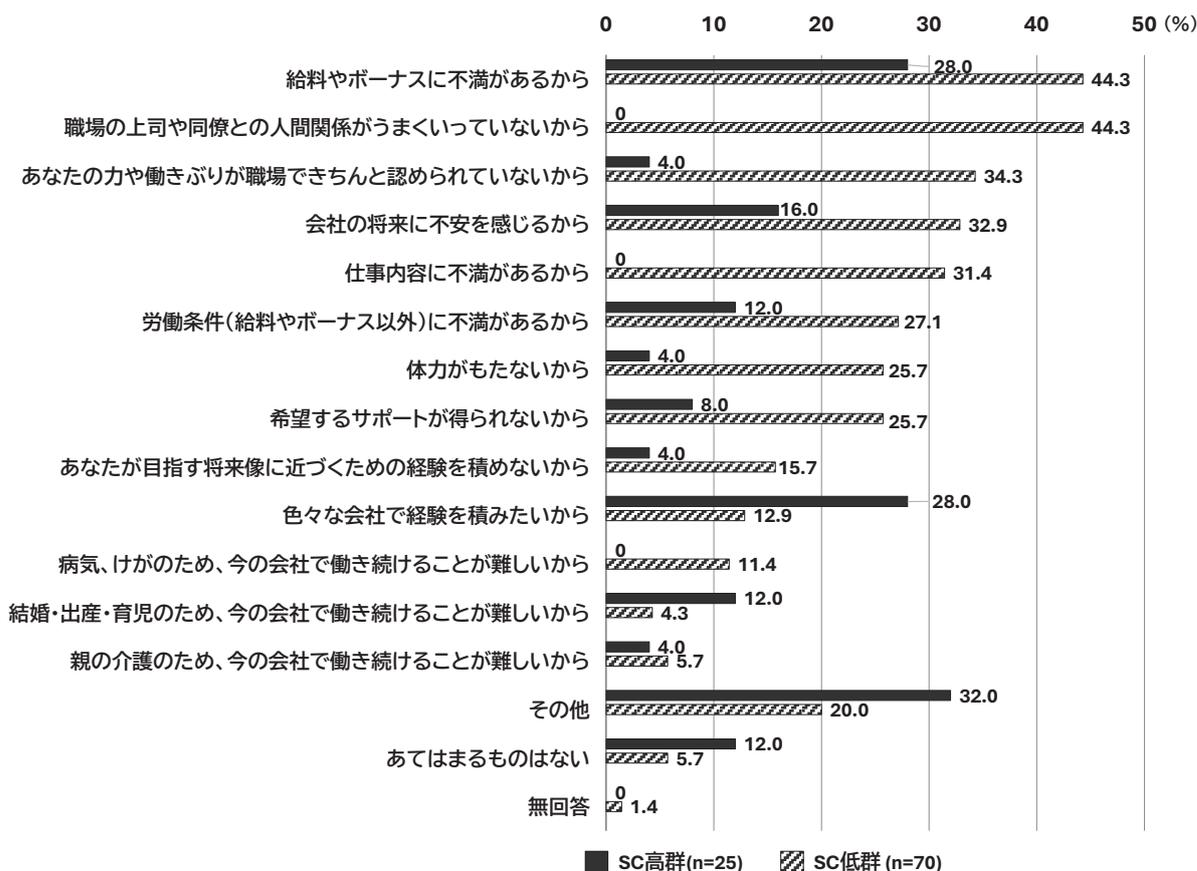


図3-37 ソーシャル・キャピタル（SC）高群、低群別の今の会社を変えたい／やめたい理由（複数回答）

「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。

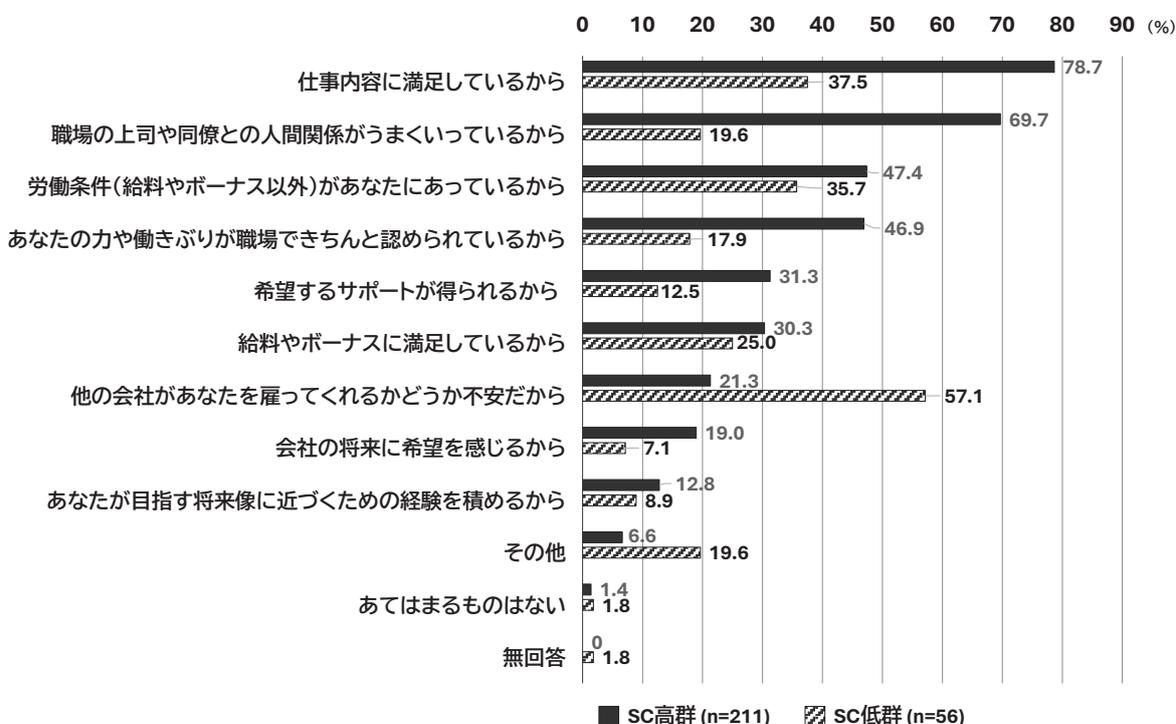


図3-38 ソーシャル・キャピタル (SC) 高群、低群別の今の会社で働き続けたい理由 (複数回答)

(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。

「他の会社があなただけ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。

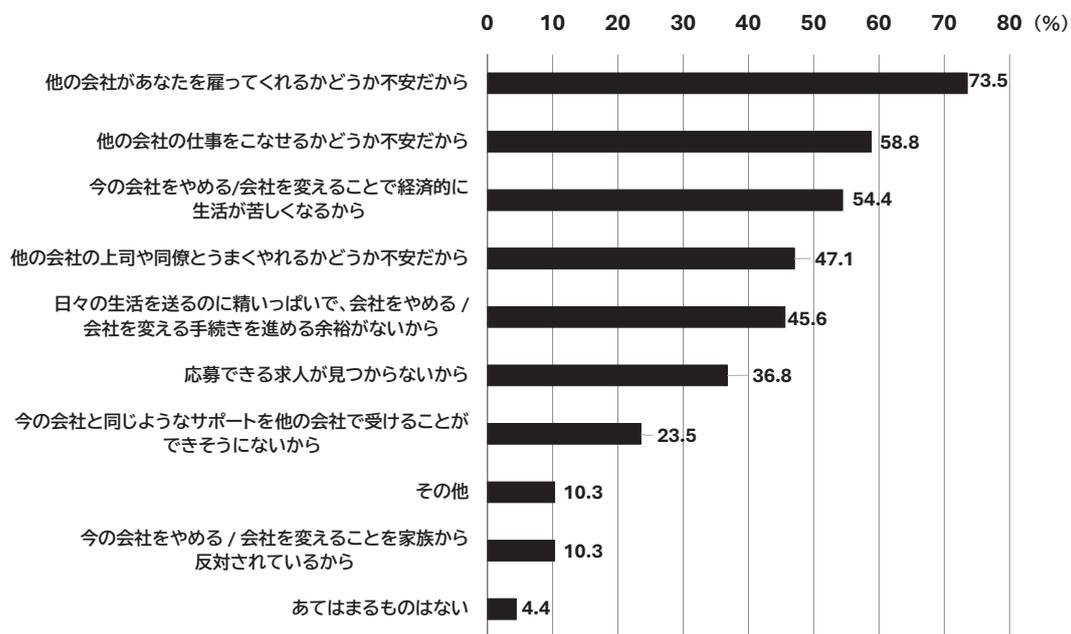


図3-39 ソーシャル・キャピタル (SC) 低群の今の会社をやめたい／変えたいが、今の仕事を続けるしかない理由 (n=68) (複数回答)

「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。

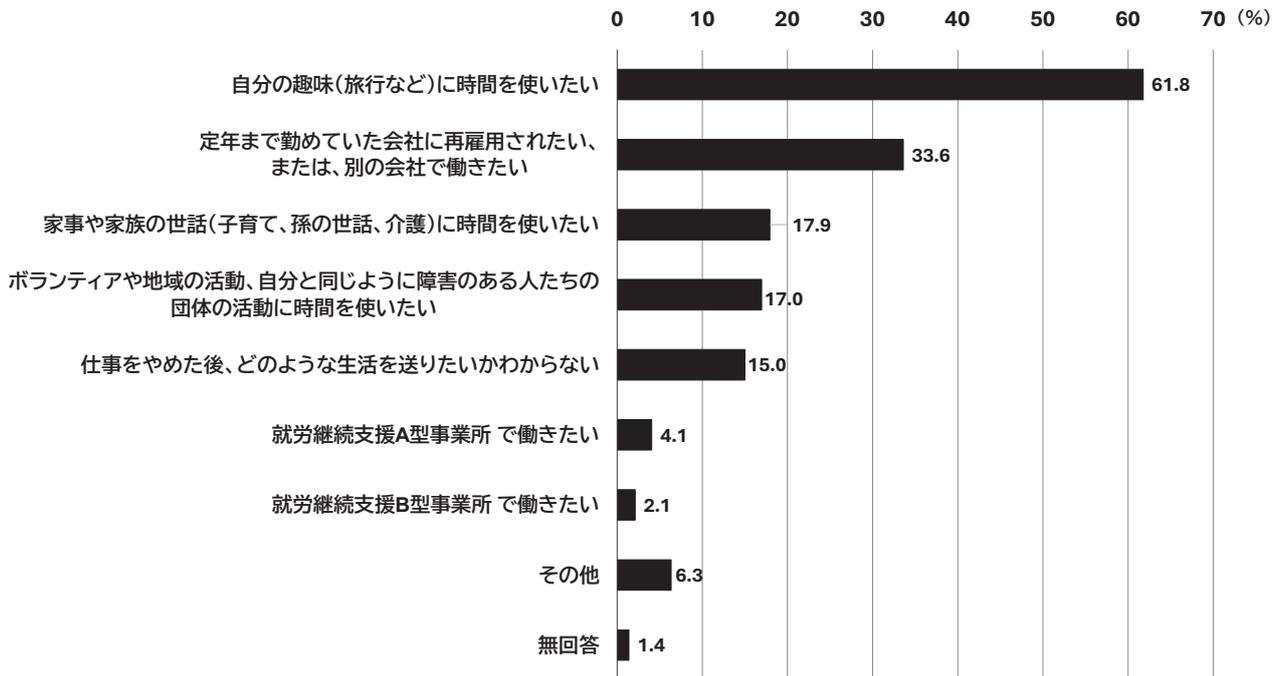


図3-40 職業生活引退後の生活に関するニーズ (n=1,232) (複数選択)

「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。

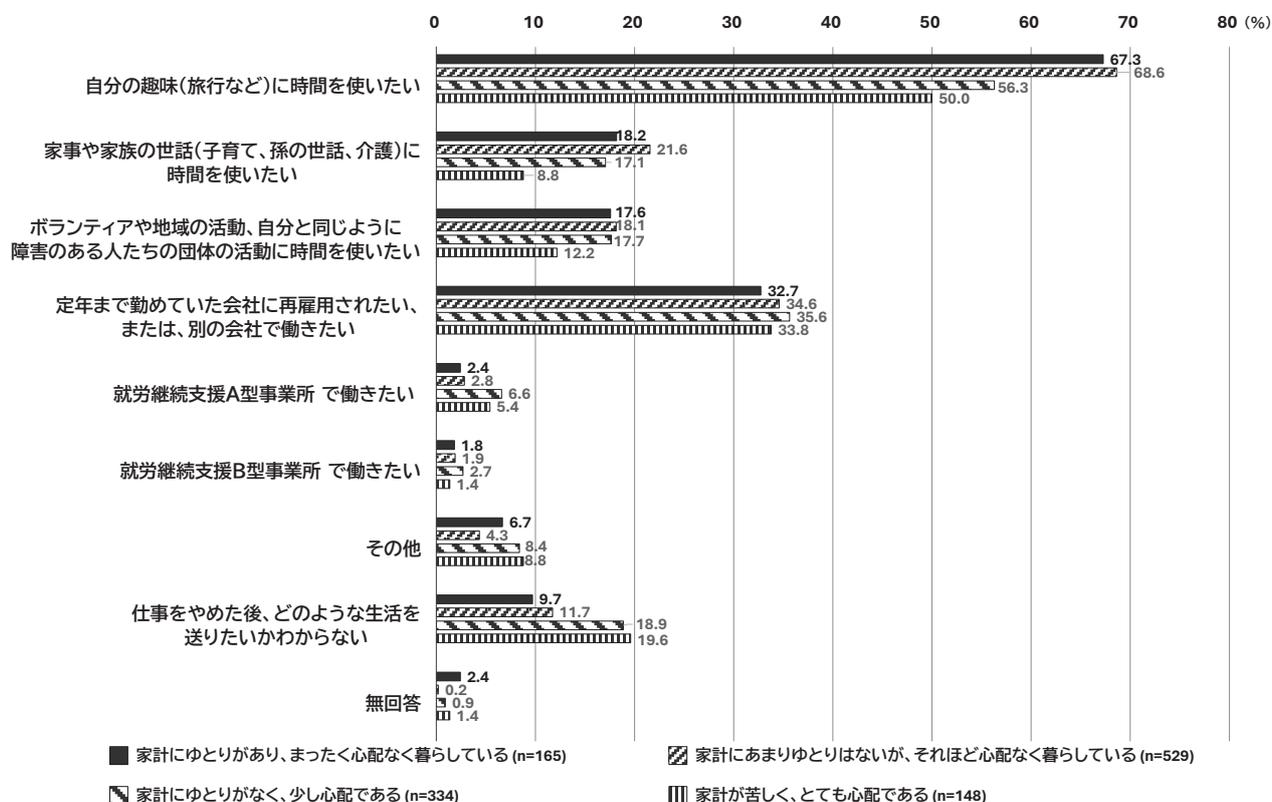


図3-41 家計の状況別の職業生活引退後の生活に関するニーズ

(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。

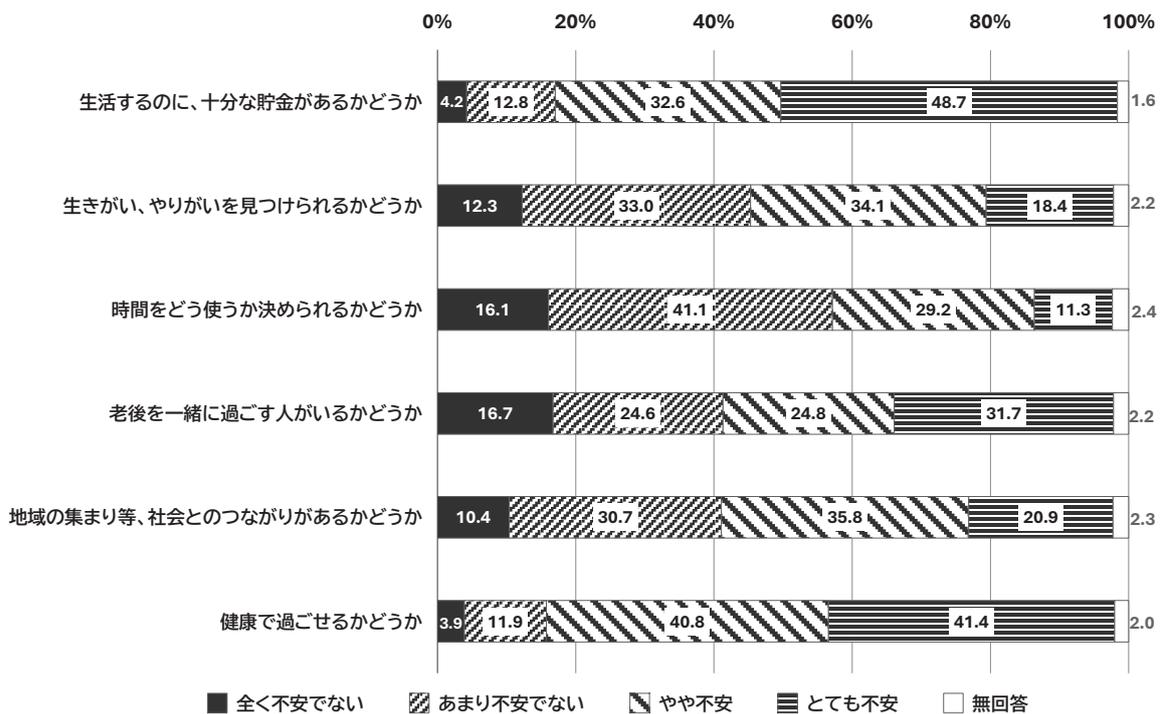


図3-42 職業生活引退後の不安 (n=1,232)

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くってほしい」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。

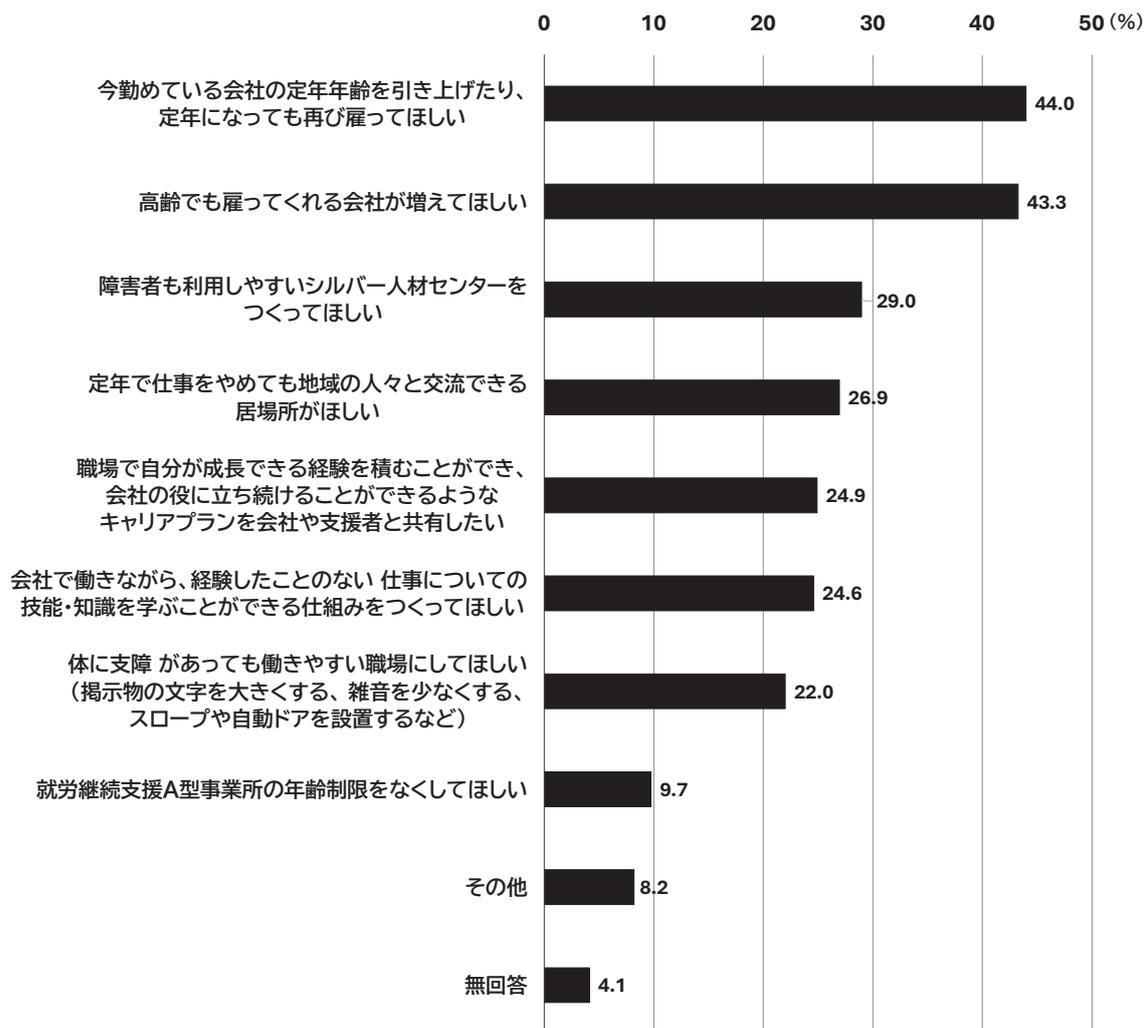


図3-43 雇用継続支援やキャリア形成支援に関するニーズ (n=1,232) (複数回答)

「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。