

## 第5章

### 研究委員会による中高年齢等障害労働者の 支援のあり方に関する検討



## 第5章 研究委員会による中高年齢等障害労働者の支援のあり方に関する検討

### 第1節 目的

中高年齢等障害労働者への支援を充実させるためには、雇用支援とともに生活支援・福祉支援の視点や、職業生活からの引退後を見据えた長期的な視点からの検討も不可欠である。加齢に伴う身体機能や認知機能の変化は、障害の有無にかかわらず誰にでも生じるものであり、中高年齢等障害労働者に対する効果的な支援ノウハウは、障害のない中高年齢労働者にも活用できる可能性がある。

以上の観点から、中高年齢労働者支援に関する多分野・多領域の知見を結集し、有識者間での議論を深めることが中高年齢等障害労働者の支援のあり方を検討する上で重要である。

研究委員会では以下のテーマを中心に議論が行われており、本章ではその議論の概要を報告する。

- 中高年齢等障害者における職業生活上の困りごとや事業主の雇用継続に係る困難性とは何か。
- 事業主が実施すべき障害の有無に関わらない就労困難性の管理や地域の支援機関が提供すべき専門的支援とは何か。
- どのように長期的なキャリア形成支援や若年期からの健康管理支援等を行うべきか。
- 加齢に伴う新たな障害の発生、又は障害の悪化を見据えた支援ニーズをどのように把握し、どのような支援を提供するべきか。

## 第2節 方法

### 1 研究委員会の構成

本調査研究に係る調査の企画、調査結果の解釈、事例集の作成等にあたって、研究委員会を設置・運営し、中高年齢等障害労働者の雇用や支援の実態、支援ニーズに関して分野横断的な検討等を行った。本研究委員会では、職業リハビリテーション研究、障害福祉に加え、経営学、労働衛生、老年社会学、産業保健、産業社会学など、幅広い分野から有識者を委員として選定した。委員の名簿は表5-1のとおりである。

表5-1 「中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する研究」に係る  
研究委員会委員（2025年4月時点）

氏名（敬称略）	所属・役職	専門分野又は所属の種類
座長 若林 功	国際医療福祉大学医療福祉学部医療福祉・マネジメント学科准教授	障害者福祉 職業リハビリテーション
大木 栄一	玉川大学経営学部教授	経営学
亀田 高志	株式会社健康企業代表取締役社長	労働衛生
小林 江里香	地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター研究所研究部長	老年社会学
佐伯 覚	産業医科大学リハビリテーション医学講座教授	産業保健 リハビリテーション医学
佐野 和明	障害者就業・生活支援センターわくわく主任就業支援ワーカー	障害者就業・生活支援センター
茶谷 宏康	株式会社ベネッセビジネスメイト取締役副社長	特例子会社
日詰 正文	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園研究・人材養成部部长	障害者福祉
藤本 真	独立行政法人労働政策研究・研修機構副統括研究員	産業社会学
吉光 清	元 九州看護福祉大学社会福祉学科教授	職業リハビリテーション

### 2 研究委員会の開催状況

研究委員会を2023年度に4回、2024年度に3回、2025年度に1回の計8回開催した。すべての委員会はWeb会議システムを用いたオンライン形式で実施され、1回あたりの開催時間は2時間から2時間半であった。研究委員会の開催状況は表5-2のとおりである。

研究委員会では、本研究における調査の実施方法（調査票の設計を含む）についての検討を行ったほか、実施済みの調査結果を共有し、それに基づく議論を行った。また、委員から検討に資する話題提供を受け、質疑応答を通じて意見交換を行った。

表5-2 研究委員会の開催状況

回	開催年月日	議題
1	令和5年6月5日	1. 研究計画並びに先行研究の成果及び限界に関する説明 2. 障害者就業・生活支援センター調査の実施方法・調査票(案)の検討
2	令和5年9月5日	1. 話題提供「中高年齢労働者の雇用継続支援及びキャリア形成支援の現状と課題」(亀田委員) 2. 話題提供「中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する取組の紹介」(茶谷委員) 3. 話題提供「高齢者の社会参加促進における現状と課題－就労と地域活動、地域包括ケアシステムの視点から－」(小林委員)
3	令和5年11月20日	1. 話題提供「発達障害者の高齢期」(日詰委員) 2. 障害者就業・生活支援センター調査の集計結果の報告 3. 事業所調査及び障害者調査の実施方法・調査票(案)の検討
4	令和6年2月19日	1. 話題提供「シニア労働者を対象とした能力開発・キャリア形成支援の取り組み～現状と示唆～」(藤本委員) 2. 事業所調査及び障害者調査の試行調査を踏まえた調査票案(修正案)の検討 3. インタビュー調査の実施目的・方法に関する方針の検討
5	令和6年6月17日	1. 訪問ヒアリング調査の内容の検討 2. 調査結果の中間まとめ資料の方針の検討 3. 「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」における中高年齢障害者に関するデータ分析結果の検討
6	令和6年12月9日	1. 調査結果の中間まとめ資料の検討
7	令和7年3月3日	1. インタビュー調査の分析結果の報告 2. 事例集の作成方針の検討
8	令和7年8月25日	1. 事例集(案)の検討 2. 研究の総括

### 第3節 議論の概要

本節では本章第1節で示した研究設問ごとに研究委員会での議論の概要を報告する。

#### 1 中高年齢等障害者における職業生活上の困りごとや事業主の雇用継続に係る困難性とは何か

中高年齢等障害者における職業生活上の困りごとや事業主の雇用継続に係る困難性に関して、以下の意見があった。

##### (1) 経年的変化に伴い発生する職業上の困りごと

例えば、腰が痛くなり低い場所の清掃ができなくなる、事務作業でミスが増加したり、集中力が低下するなどがある。経年的変化に伴い発生する困りごとは、心身機能の低下に起因する労働生産性や本人の健康管理の問題だけでなく、労働安全衛生上のリスクにも及ぶ。具体的には、加齢に伴う運動機能の低下から「転倒・転落・墜落」や「腰痛」といった労働災害のリスクが増加したり、また、障害の特性によっては「熱中症」のリスクも高くなる。

##### (2) 障害種類による経年的変化に関する違いと共通点

肢体不自由の場合、手足の筋力が低下した結果、担当していた作業ができなくなることがある。内部障害の場合、疲れやすくなり、重たいものを持つことができなくなることがある。発達障害の場合、中高年齢になって初めて障害の診断を受けることがある。経年的変化にはこのような障害種類による違いがあるが、このような変化が職業に及ぼす影響が周囲から見えにくい場合には、職場から必要な支援が得られないことがあるという点では共通している。

##### (3) 経年的変化に伴い職業上の困りごとが現れるタイミング

知的障害は身体障害よりも経年的変化に伴う困りごとが早く現れることが本研究の事業所調査と障害者調査から示されたが、これは支援現場の肌感覚と一致する。

##### (4) 障害種類による職業上の困りごとの違い

本調査研究の事業所調査の結果によると、肢体不自由や知的障害については労働生産性の低下が、内部障害や精神障害については健康管理が、主たる職業上の困りごとであることが見て取れる。障害特性に応じた対応が必要になる。

##### (5) 障害の有無に関わらない中高年齢等障害労働者の雇用管理に関する困難性

以下の困難性を挙げることができる。

- ・ 働くモチベーションの維持という観点からは中高年齢等障害労働者の処遇の問題（定年後の再雇用など）を扱うことが重要である。
- ・ 本調査研究の障害者就業・生活支援センター調査において「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」（第1章第3節3(1)）という声があったように、年齢を重ねると転職・再就職が難しくなるという問題が出る場合がある。

## 2 事業主が実施すべき障害の有無にかかわらず就労困難性の管理や地域の支援機関が提供すべき専門的支援とは何か

事業主が実施すべき障害の有無に関わらない就労困難性の管理や地域の支援機関が提供すべき専門的支援について、以下の意見があった。

### (1) 障害の有無に関わらない就労困難性に応じた雇用管理

障害のある労働者を「調整可能な制約」のある労働者と捉えることで、障害の有無に関わらず、個々の就労困難性に応じた一貫性のある雇用管理（例：通院のための時間を確保しやすくするため、コアタイムなしのフレックス制を導入）につながる。また、心身機能の低下に対応した医療的支援や労災予防に関する情報を共有することは、障害の有無に関わらず中高年齢労働者の雇用管理に有効である。ただし、こうした取組のみで中高年齢等障害者の就労困難性がすべて解消されるわけではなく、障害特性をはじめとする個別の状況に応じた柔軟な対応が求められる。

### (2) 社内の支援体制の構築

多くの事業主が社内の支援担当者の育成に悩みを抱えている。企業の枠を超えた支援者同士の連携やケーススタディの共有など、支援体制の構築に向けた取組が必要である。

### (3) 社内の相談体制の構築

障害のある労働者が「相談すると解雇されるのではないか」といった不安から声を上げづらい現状があるため、社内に相談しやすい体制や仕組みを整備することが極めて重要である。障害のある労働者が主体的に安心して相談できる環境づくりが求められる。

外部機関とのネットワークは、地域や企業規模によって異なる形で構築される必要がある。社内で「これ以上は対応できない」という判断に至った場合でも、続けて、社外の専門的支援を活用した対応を探し求めることが重要である。

### (4) 支援ネットワークの構築

支援機関や専門家の支援を受けていない事業所が多く、そもそも存在を知らない、あるいは知っているても支援内容が正確に理解されていないケースもあると考えられる。実際に、本研究で実施した事業所調査の結果によると、経年的変化への対応において支援機関や専門家の支援を受けていない事業所が多いことから、困りごとに依りてどのような連携先があるか情報提供することが望ましい。

また、中高年齢者で一人暮らしをしている発達障害者の中には、金銭や周囲とのトラブルを契機に社会福祉協議会や警察経由で地域包括支援センターにつながるケースがある。孤立を防ぐために福祉の窓口につなげる必要がある。

支援機関が事業所の課題解決を支援する際には、事業所の同意と障害のある労働者の同意の両方が不可欠である。どちらか一方の同意が欠けたまま支援を進めると、ハラスメントや障害者差別につながるリスクがあるため、支援の入り方には細心の注意を払う必要がある。

### (5) コーディネーター制度

高次脳機能障害者の支援や治療と仕事の両立支援におけるコーディネーター制度を成功事例として、中高年齢障害者を含む合理的配慮が必要な人々を支援するための専門コーディネーターを資格化・制度化することは検討の価値がある。社会資源は豊富に存在しても、事業所や障害のある労働者がその活用

方法が分かりづらいのが現状である。相談窓口や社内に支援者がいることで、より効果的な支援が可能になると考えられる。

### 3 どのように長期的なキャリア形成支援や若年期からの健康管理支援等を行うべきか

長期的なキャリア形成支援や若年期からの健康管理支援等のあり方について、以下の意見があった。

#### (1) 長期的なキャリア形成支援のあり方

支援機関については、職業生活から引退した後の社会とのつながりをつくることまでも含む緩やかな引退、キャリア形成を想定した支援を意識することが重要である。

事業主については、定年までの期間が短い中高年齢層に投資する見返りは少ないと考えている事業主もいるが、今後、若年労働力の確保が益々難しくなってくるであろうことも踏まえ、10年後を見据えた経営を意識する必要がある。また、障害のある労働者が管理職に就いたり、特定の業務においてリーダー的役割を担うなど、キャリアパスを企業で用意するために、社内の情報共有（個々の強みや必要な支援・配慮に関する情報など）が重要となる。

#### (2) 若年期からの健康管理支援の実践例

安全衛生委員会を健康管理支援に活用している事業主もいる。健康診断の結果を踏まえ、保健指導を実施している。社内で健康支援チームを組織し、マッサージができる視覚障害者が疲労を回復するツボを社内従業員に教えたりするなど、健康管理に関する情報提供を行っている事業主もいる。また、障害者スポーツへの参加は、体力の維持に役立つだけでなく、スポーツ仲間もできるので、健康管理とコミュニティづくりという観点からも推奨される。

### 4 加齢に伴う新たな障害の発生、又は障害の悪化を見据えた支援ニーズをどのように把握し、どのような支援を提供すべきか

加齢に伴う新たな障害の発生、又は障害の悪化を見据えた支援ニーズの把握方法と支援のあり方について、以下の意見があった。

#### (1) 中途障害への対応

加齢に伴う新たな障害の発生には、加齢が直接的な原因となるものだけでなく、中途障害として現れるケース（例：労働災害による怪我や精神的な不調など）も含まれる。特に、メンタル不調による休職・復職対応は多くの事業主が直面しうる。

#### (2) アセスメントによる経年的変化の受容と対応の促し

障害者のスキル、特性、その変化を客観的に把握するために、どのようなアセスメントをして、それによりどう判断をし、どういうコミュニケーションを取るかを検討すべきである。障害のある労働者本人や家族が加齢による影響を受容するポイントとなる。

#### (3) 健康管理と障害管理の接続

感覚過敏や感覚鈍麻の傾向がある障害者が、受診などを拒否したり避けたりするケースがある。そのような障害者でも、日常生活で困りごとを感じやすい視力や聴力に関する悩みを産業医や保健師に相談しやすい環境が社内にあると、そこから感覚過敏や感覚鈍麻に関する支援につながる事が期待できる。

#### (4) 「職場のソーシャル・キャピタル」を高める方策の必要性

本研究で実施した障害者調査の結果では、「職場のソーシャル・キャピタル」がパフォーマンス低下時における職場からの支援・配慮の受けやすさや就労継続意向と関連することが示唆されているが、これは支援現場での肌感覚とも一致する。「職場のソーシャル・キャピタル」に関連する要素を明らかにすることを通して、どのようなキャリア形成支援や労務管理等が求められているのか、改善策を具体的に示すことが必要である。

