

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

社会的支援部門

武澤 友広

春名 由一郎 堀 宏隆

佐藤 雅文 篠村 夏椰

野口 洋平 中野 善文

稲田 祐子 山口 春夫

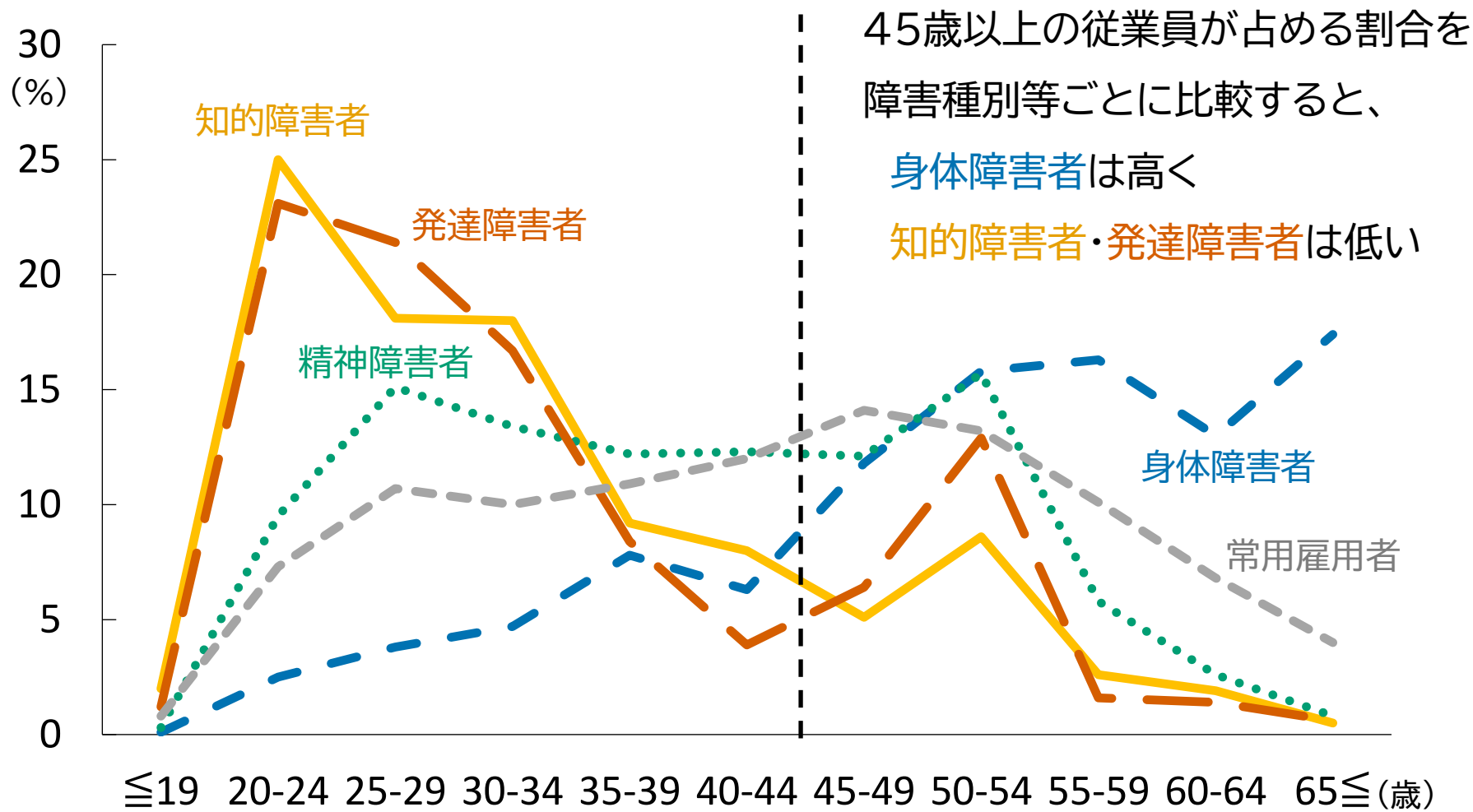
障害者支援部門

宮澤 史穂

堂井 康宏

田中 規子

本研究の背景



『令和5年度障害者雇用実態調査』 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39062.html

障害のある労働者の経年的変化により事業主が直面する課題や業務への影響のほか、その対応として実施される配慮の実態と効果等を把握するとともに、中高年齢層の障害のある労働者の活躍を推進する上での雇用継続支援やキャリア形成支援等の喫緊の政策課題について、総合的な検討を行うための知見を提供すること

研究委員会

- 職業リハビリテーション、障害福祉に加え、経営学、労働衛生、老年社会学、産業保健、産業社会学等の関係者が委員
- 2023～2025年度に計8回開催、Web会議形式で実施
- 以下の研究設問についての分野横断的な検討
- **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？
35歳以上の障害のある労働者
- 経年的変化に伴い生じる職業的課題に対し、中高年齢等障害労働者や事業主はどのような対応を行い、雇用継続を実現しているのか？
- 経年的変化に伴い生じる職業的課題の発生を、中高年齢等障害労働者や事業主はどのように予防しようとしているのか？
- 障害のある労働者のキャリアを形成するために、中高年齢等障害労働者はどのような支援を求めており、事業主はどのような支援を行っているのか？₃

障害者就業・生活支援センターへの調査

- 中高年齢障害者の職業的課題を包括的に把握
- 2023年7月～8月、Webフォームで実施
- 無作為抽出した169所に調査依頼、77所が回答(回収率:45.6%)

事業所調査・障害者調査

▶ 詳細は次スライド

インタビュー調査

- どのような流れで職業的課題が関係者に共有され、どのような支援体制が構築されてどのような対応が行われたのか、取組の詳細を把握
- 2024年8月～2025年2月、オンライン又は対面形式で実施
- 事業所10所、障害のある労働者9人、障害者就業・生活支援センターの職員1人に半構造化インタビュー

事業所調査・障害者調査の概要

事業所調査

障害者調査

目的

中高年齢等障害労働者の雇用管理状況、課題が見られる者への支援状況の把握

中高年齢等障害者の就労継続及びキャリア形成に関する課題と支援ニーズの把握

調査時期

2024年4月中旬～5月末

協力依頼

障害者を1名以上雇用している企業
+ 特例子会社全社(合計10,000社)

事業所調査対象企業10,000社、
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

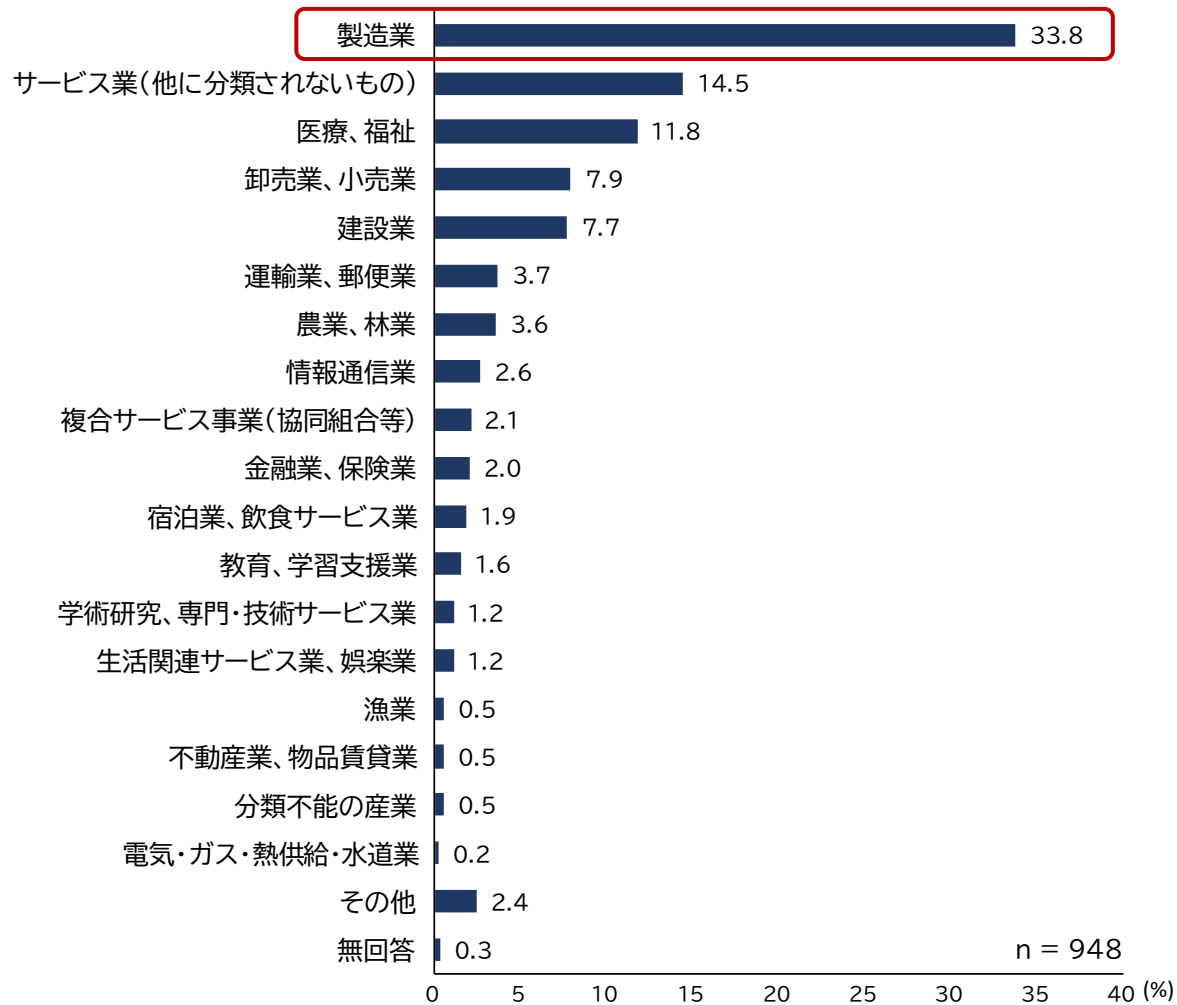
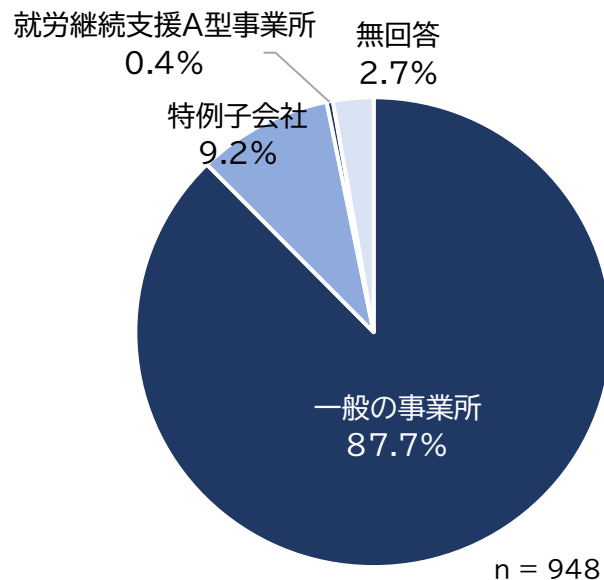
回答者

35歳以上の障害者を
最も多く雇用している事業所の
障害者の雇用管理業務担当者
▶ 948件の回答(回収率:9.5%)

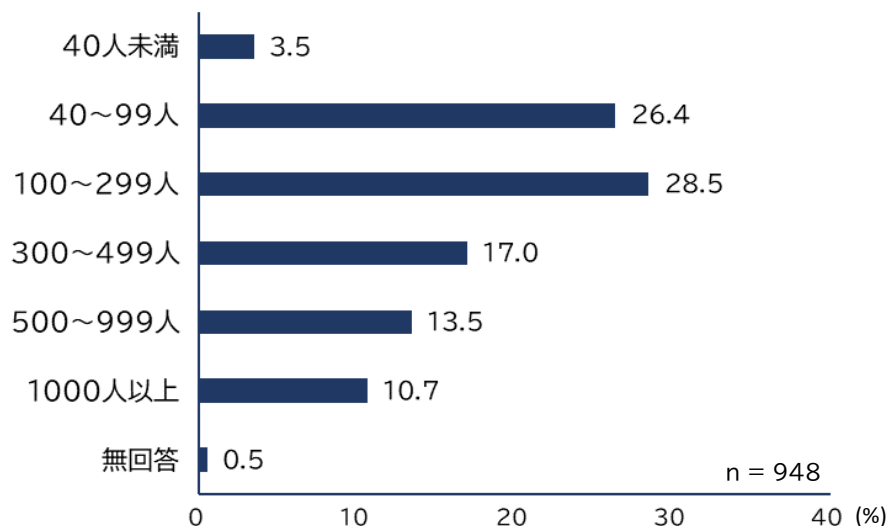
2024年4月1日時点で35歳以上の
雇用されている障害者
▶ 1,232件の回答

「一般の事業所」が約 9 割

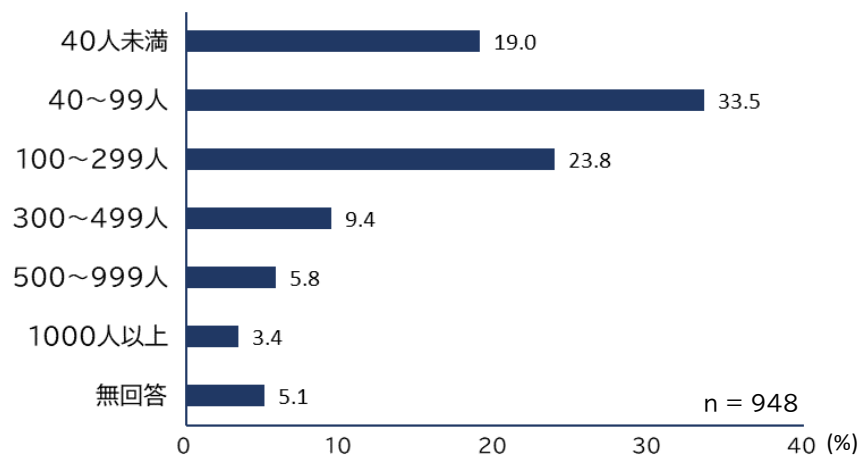
約 3 割が「製造業」



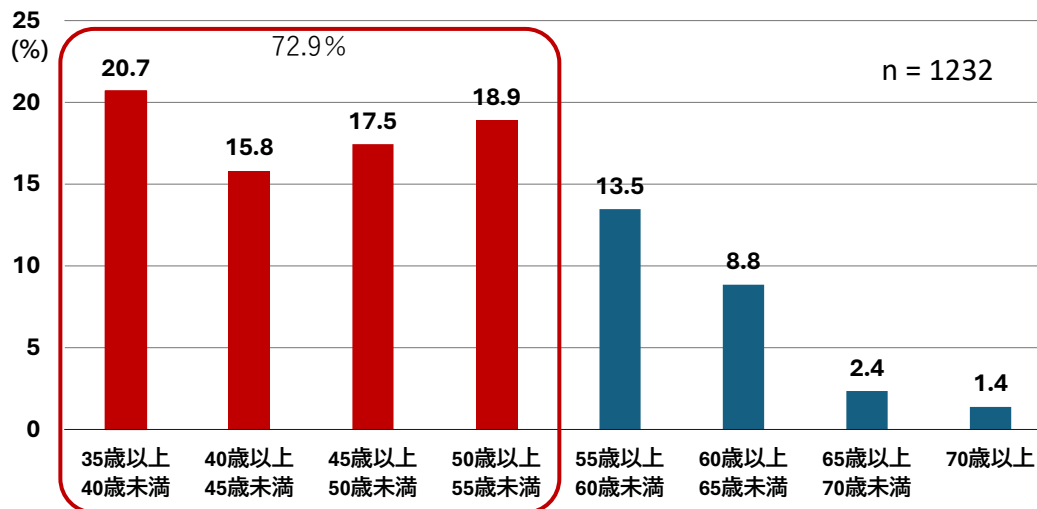
企業全体の規模は「100～299人」が最多、300人未満の企業が約6割(58.4%)



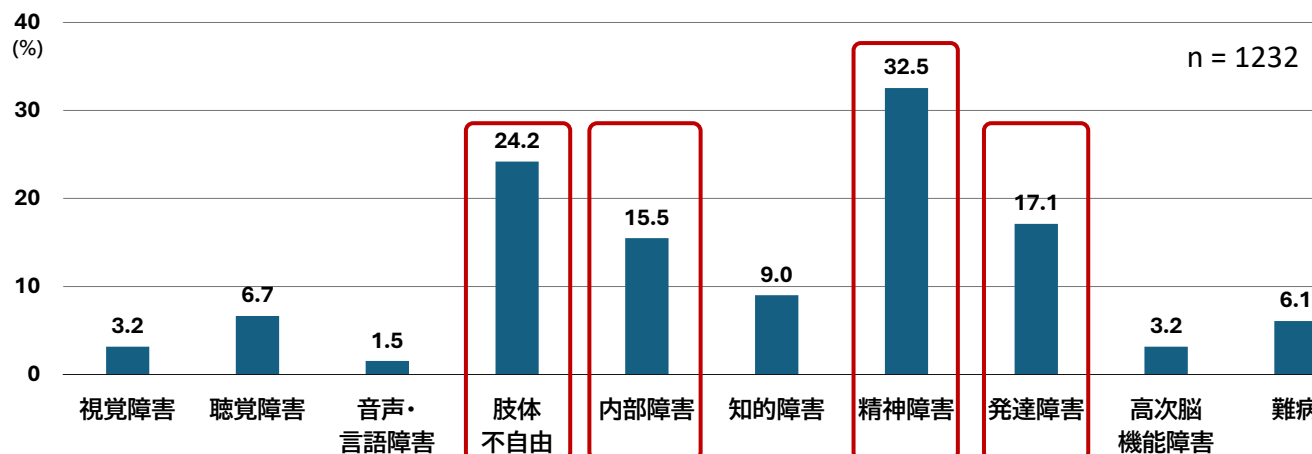
事業所の規模は「40～99人」が最多、100人未満の事業所が約5割(52.5%)



約 7 割が 35 ～ 55 歳未満



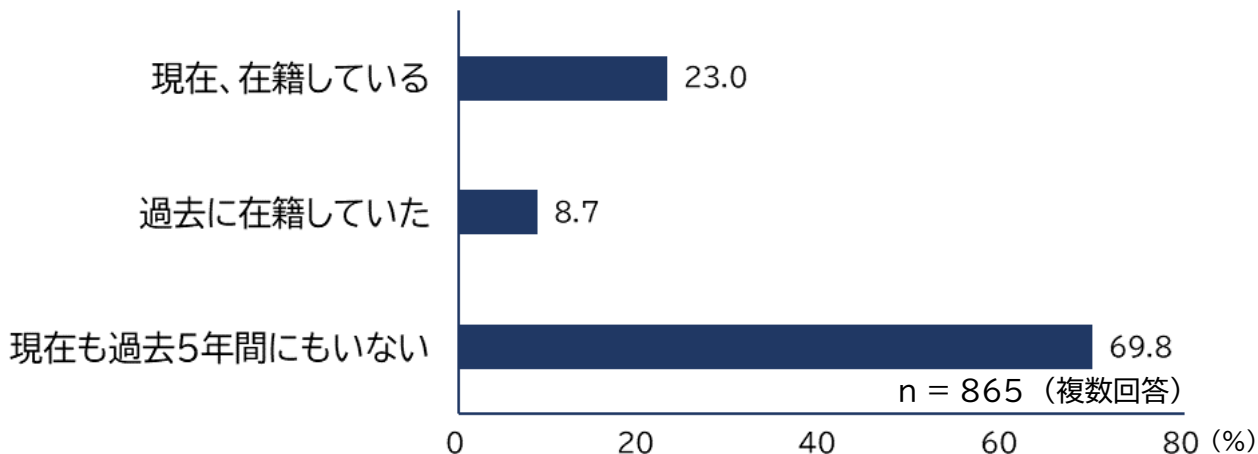
精神障害が最多で約 3 割、肢体不自由、発達障害、内部障害が 1 ～ 2 割台前半



職業的課題にはどのようなものがあるのか？

支援・配慮を実施した中高年齢等障害労働者が在籍している事業所は約 2 割

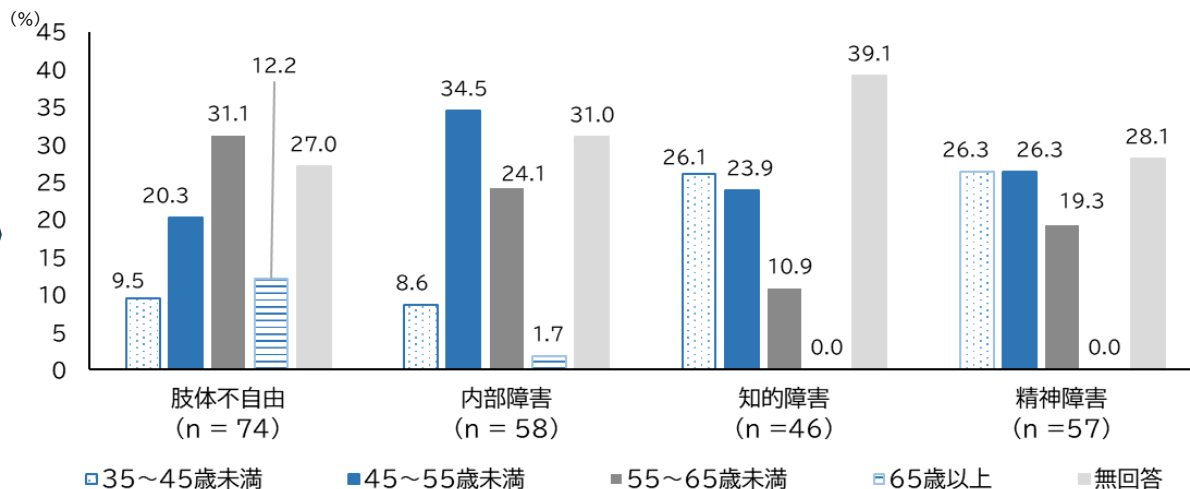
経年的な変化により、今までできていたことができなくなったために、何らかの支援や配慮を実施した従業員の在籍状況は？



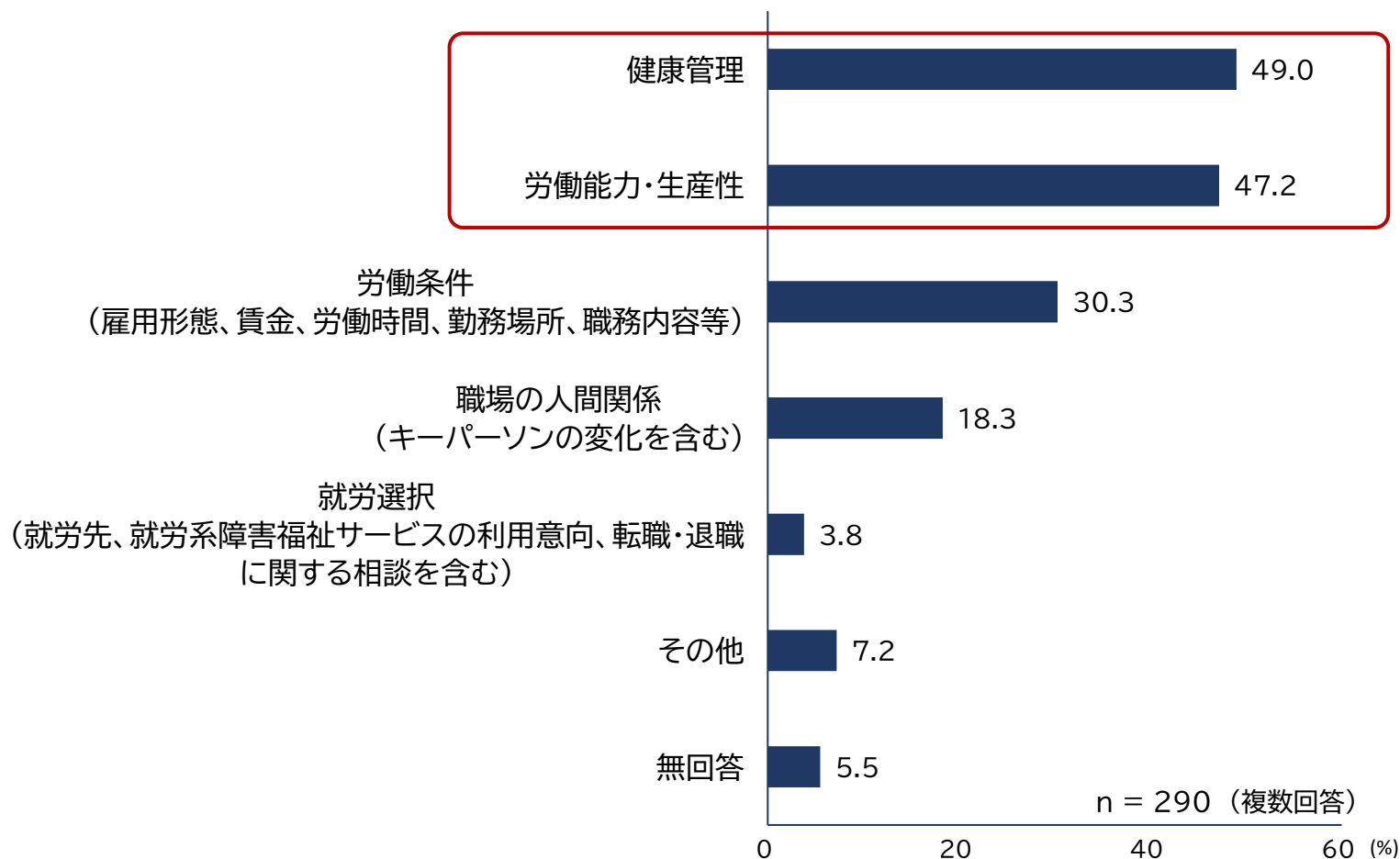
支援・配慮が必要になった年齢は知的障害と精神障害は身体障害よりも若い傾向

(上記設問で「現在又は過去に在籍」と回答した事業所に対し、当該従業員を最大3名想定)

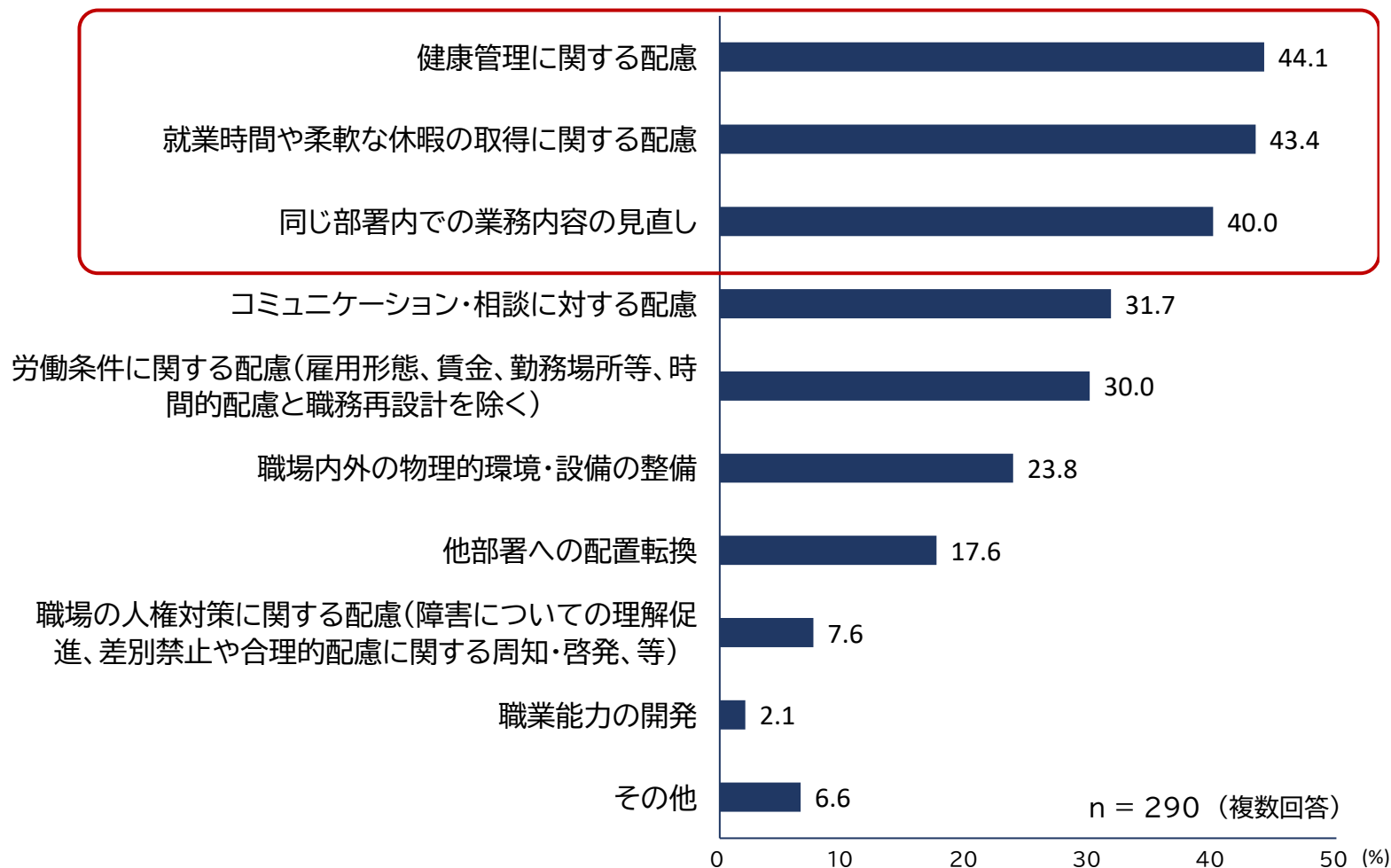
その従業員に支援や配慮が必要になった年齢は？



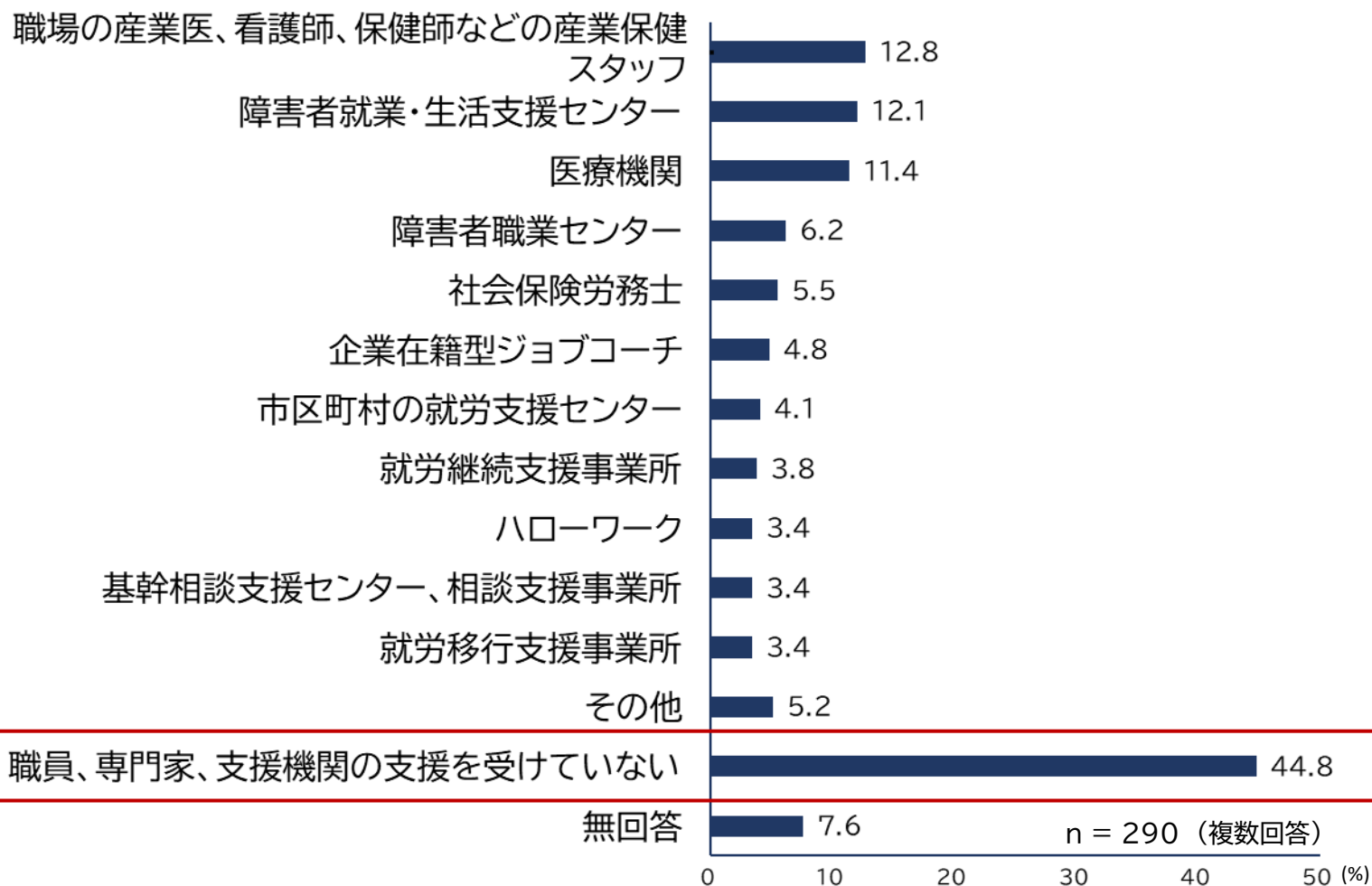
支援・配慮が必要になった課題の主たるものは「健康管理」、「労働能力・生産性」



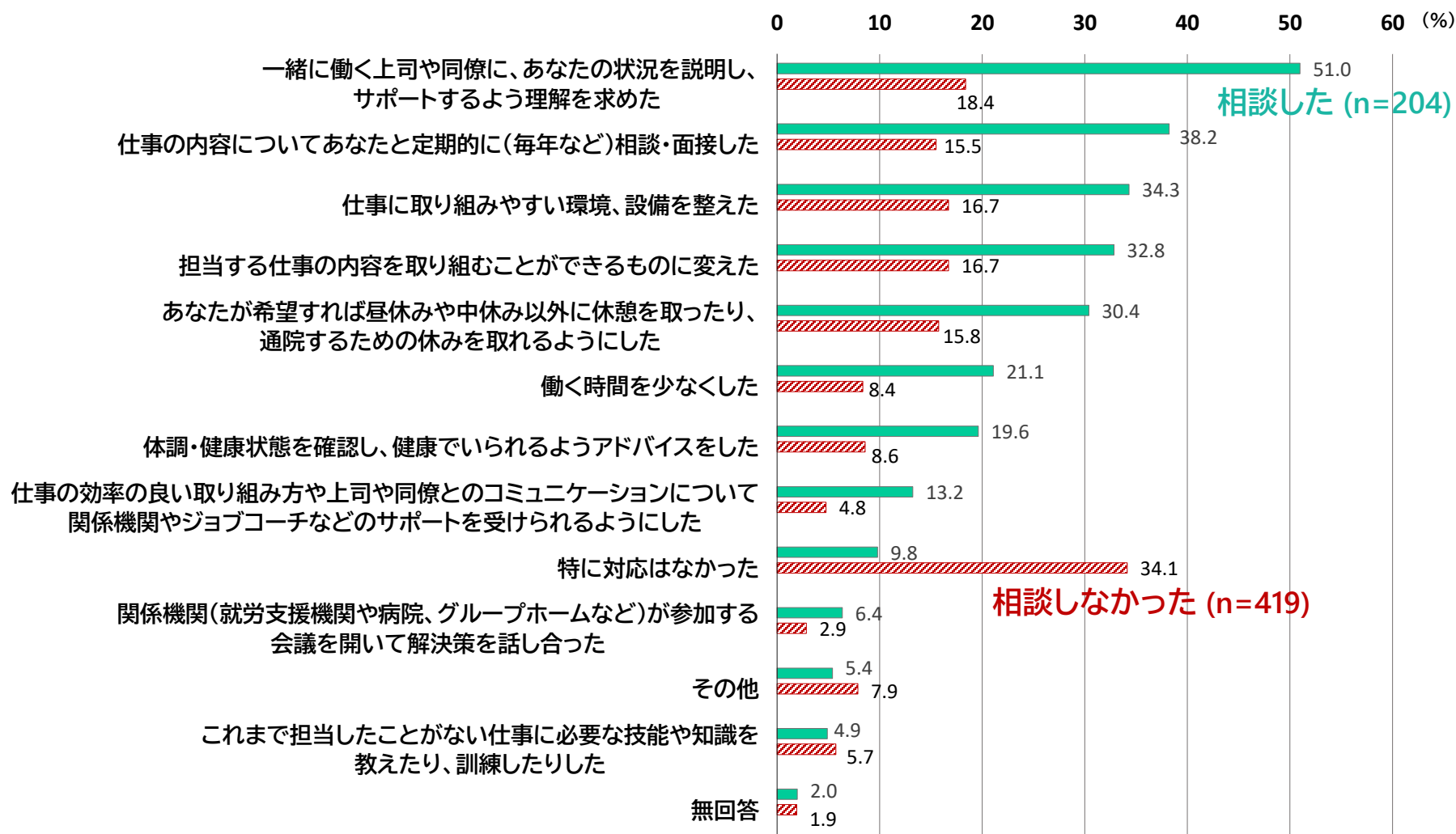
課題への対応の主たるものは「健康管理に関する配慮」、「就業時間や柔軟な休暇の取得に関する配慮」、「同じ部署内での業務内容の見直し」



対応に際し、職員、専門家、支援機関の支援を受けていない事例が約半数



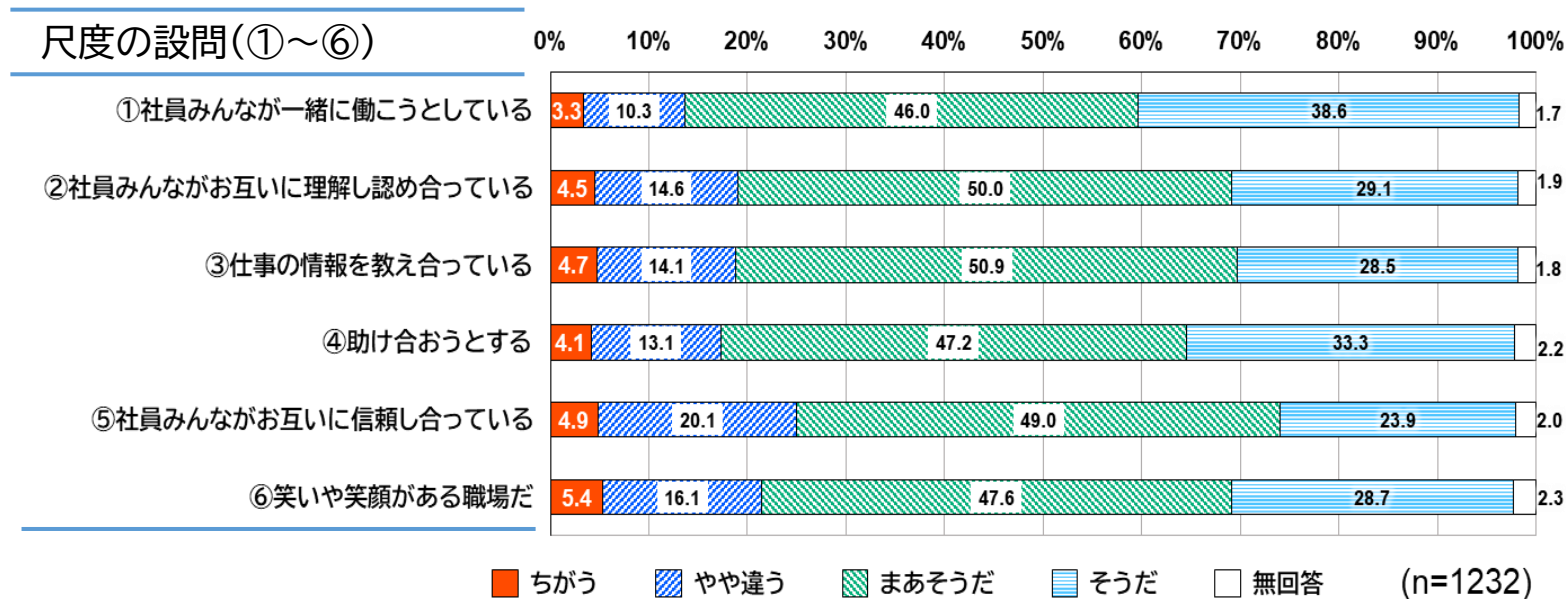
課題発生時に職場の上司などに相談した者は職場からの対応を受けやすい



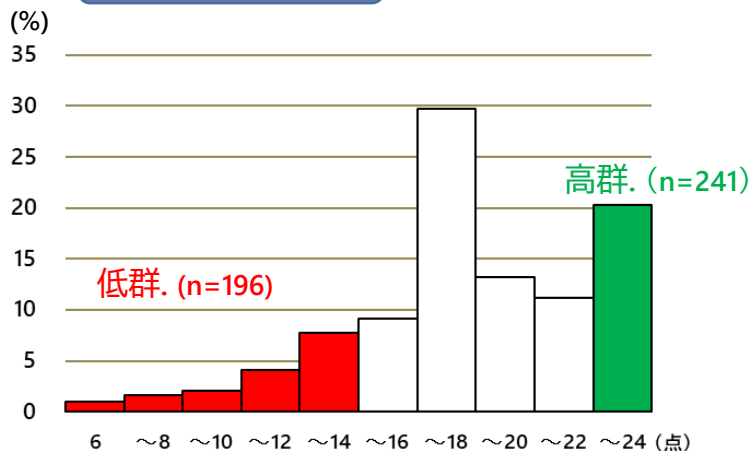
- ソーシャル・キャピタルとは、グループ内またはグループ間での協力を容易にする共通の規範や価値観、理解を伴ったネットワークのこと
- 「経年的変化に伴い職業的課題が発生した際に迅速かつ効果的な対応につながる職場」と「中高年齢等障害労働者が周囲の協力をお願いしやすい職場環境であること」の関連を見るため、「職業的課題への職場の対応状況」と「職場のソーシャル・キャピタル」(日本版職場のソーシャル・キャピタル尺度により測定)の関連を分析

■ 日本版職場のソーシャル・キャピタル尺度(Eguchiら, 2017)に の設問(①~⑥)に対する各回答が占める割合

Psychometric assessment of a scale to measure bonding workplace social capital. PLoS ONE 12(6): e0179461.



得点の分布



高群:

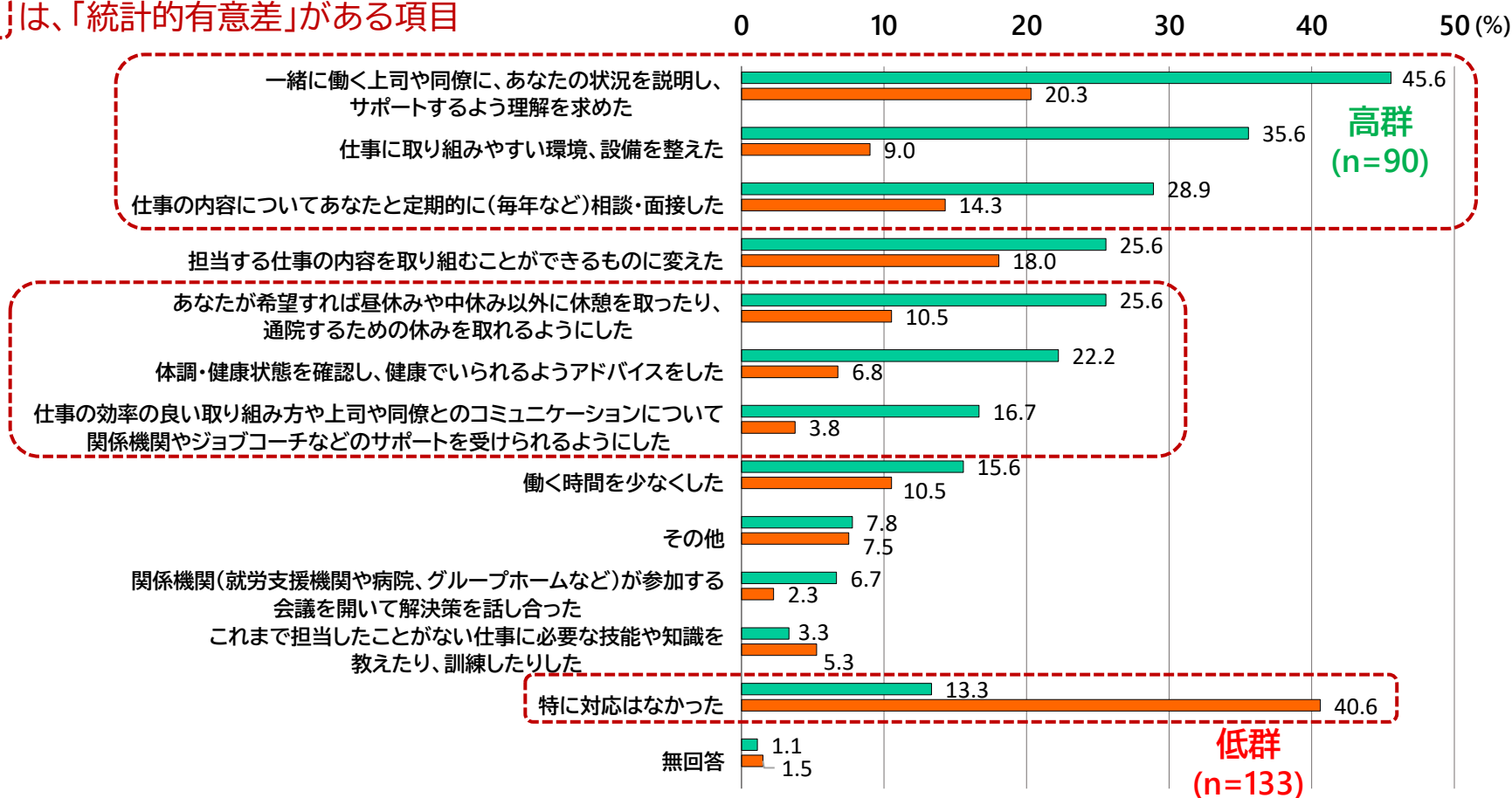
得点の平均値及び標準偏差の合計よりも
得点が上回った者

低群:

平均値から標準偏差を引いた値よりも得点
が下回った者

職場のソーシャル・キャピタルが高く認識されている場合、パフォーマンス低下時に職場からの対応を受けやすい

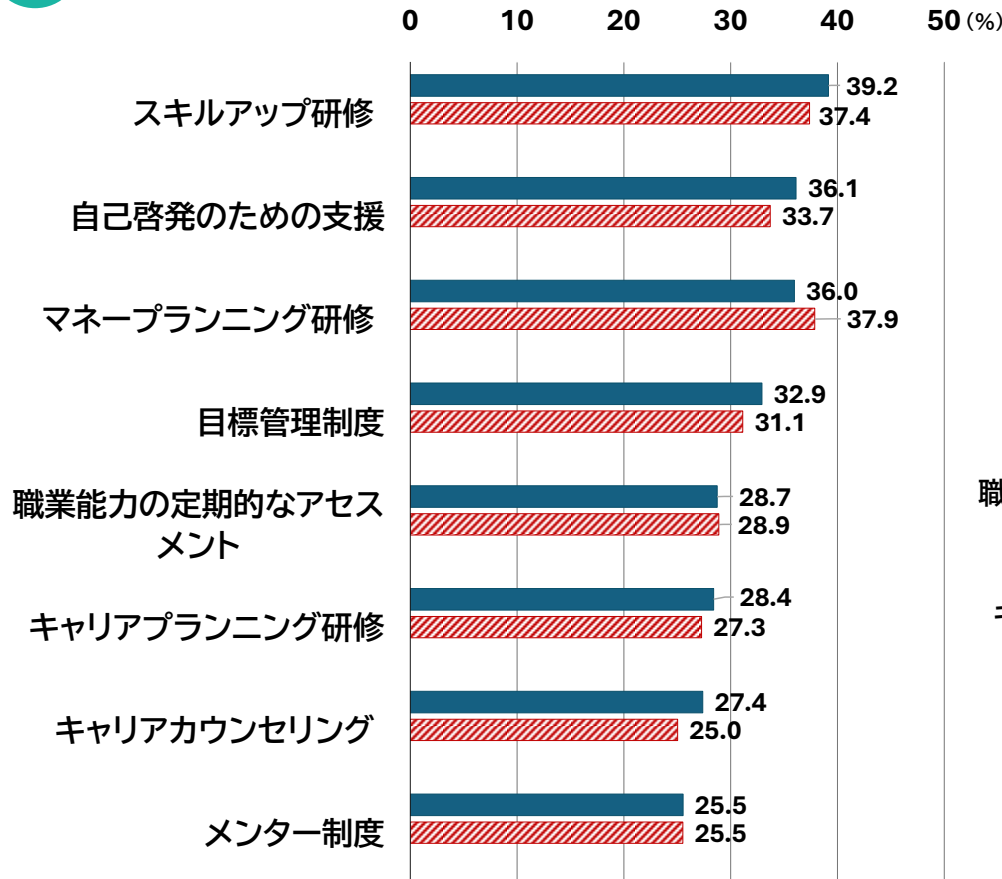
は、「統計的有意差」がある項目



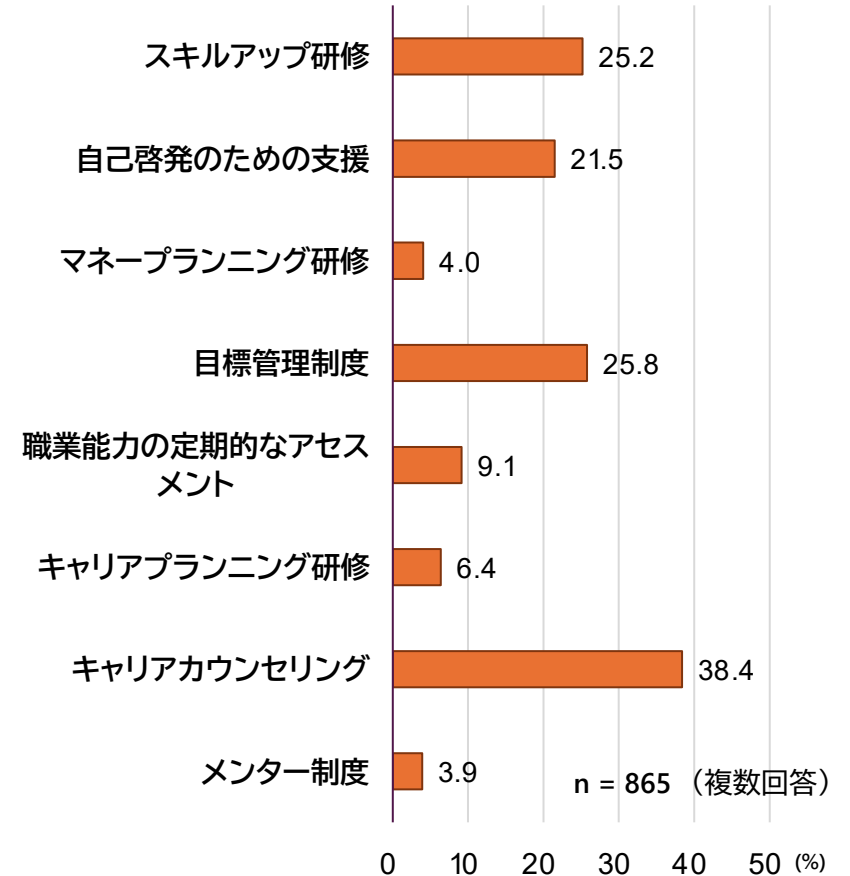
どのようなキャリア形成支援を実施しているのか？

事業所ではキャリアカウンセリングを中心に支援を実施している傾向。
一方、障害者のニーズとは乖離している項目も多い。

障 キャリア形成支援のニーズ



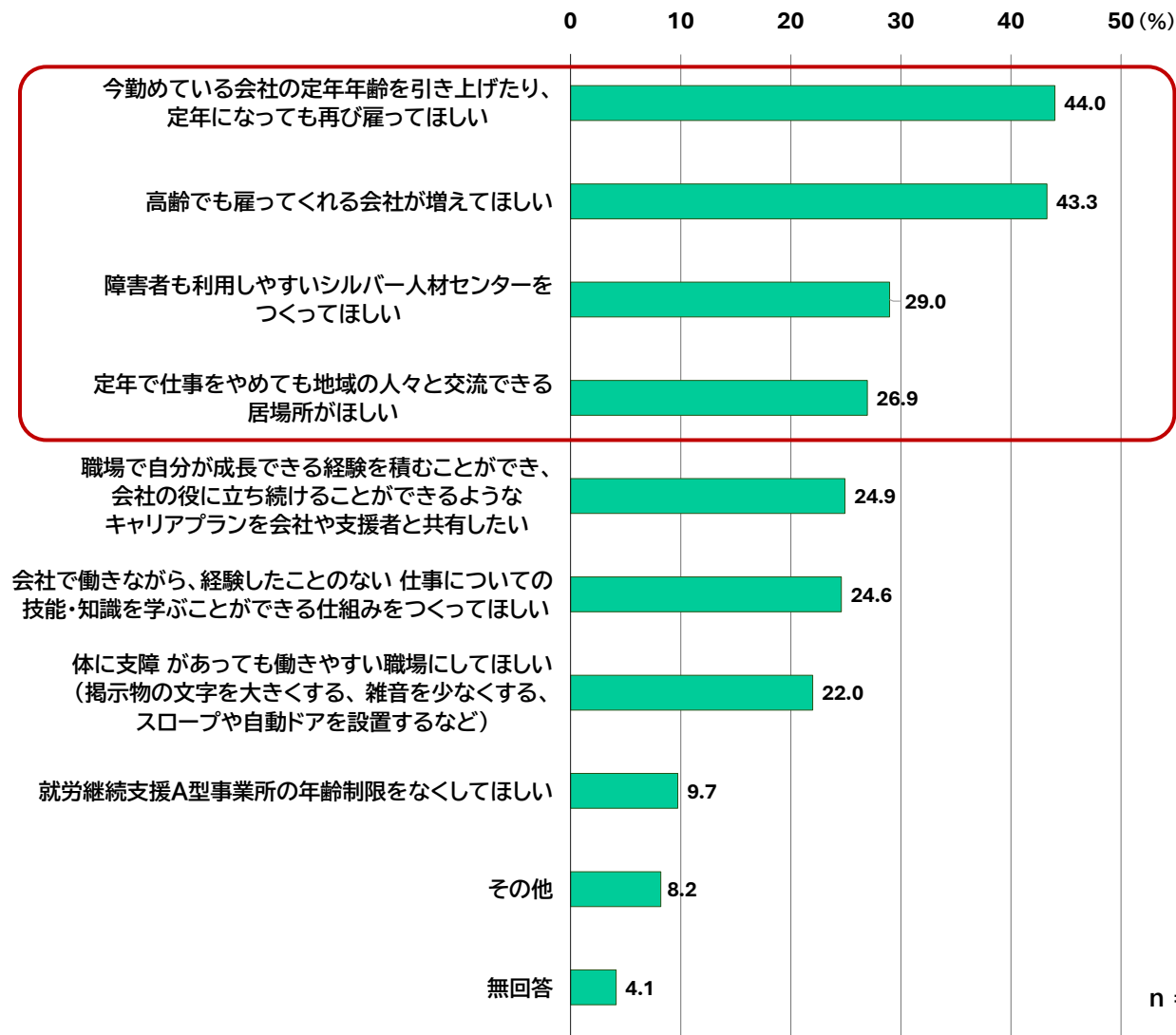
事 キャリア形成支援の実施状況



■ パフォーマンス低下未経験群 (n=595)

▨ パフォーマンス低下経験群 (n=623)

「働き続けるため」「社会とつながるため」の環境づくりへのニーズが約3～4割



n = 1232 (複数回答)

『取組事例から学ぶ「中高年齢障害者の雇用継続・キャリア形成支援」のポイント』

経年的変化に伴う困りごとへの対応事例を整理し、取組のポイントを紹介

事例から見る経年的変化への対応

Case.

6 人工透析を受けながら働く

人工透析を開始したことで、支援が必要になった事例です。

経年的変化の状況

Fさん（40歳代）は、電子部品の解析を担当していました。重い製品を運ぶ業務もあり、体力を使う場面もありました。

40歳代半ばで元々患っていた腎機能障害が重くなったため通院による人工透析を開始しました。

「血液を体外に導きだし、人工の膜を通して老廃物や、有害物質を取り除き、また体内に戻す」¹⁾ 治療法です。「基本的に週3回通院し、1回4～5時間以上かけて機械で透析」²⁾ します。

出典：

- 1) 伊藤典子 編：医療・福祉に携わる人のための 医療用語辞典、オーム社（2014）
2) 石橋由孝：透析療法 腹膜透析・血液透析・腎移植、株式会社主婦の友社（2020）

仕事上の困りごと

勤務時間中に人工透析を受けに行かなければならず、業務の遂行に支障がでました。

人工透析により熱中症のリスクが高まるため、過度な肉体労働は避ける必要がありました。

対応・取組

本人

Fさんは以前から、将来的に人工透析のため通院することになる可能性があり、その場合は過度な肉体労働は制限があると職場に説明していました。今回、職場に人工透析を開始したことを伝えました。

職場

直属の上司は日頃からFさんと積極的にコミュニケーションを図り、相談しやすい職場づくりに努めていました。

夜間の人工透析を受けられるように、勤務シフトを早番に変更したほか、宿泊を伴う出張を減らしました。

産業医の助言により、重い製品を運ぶなどの肉体労働を伴う業務は他の人に担当してもらうよう部署内で調整しました。

..... 取組のポイント

この方のように将来的な病状等の変化の可能性やその際の職務の再設計の必要性を早い段階で本人と職場が認識を共有することで、機能低下が生じた際の速やかな対応が可能となります。

日頃からの相談しやすい職場づくりが重要になりますが、この事例では直属の上司がしっかりと話を聞き、積極的に配慮する姿勢を示しています。

また、産業医の助言を踏まえて業務内容の調整を行うなど、医療的な配慮のもと業務を進めるための工夫がなされた事例です。

事例から見る経年的変化への対応

『取組事例から学ぶ「中高年齢障害者の雇用継続・キャリア形成支援」のポイント』

加齢による機能低下だけでなく、家庭・職場環境の変化も複合的に影響

事例から見る経年的変化への対応

Case.

11

介護のストレスや疲労を軽減して働く

家族の介護ストレスで生産性が低下し、支援が必要になった事例です。

経年的変化の状況

発達障害のあるKさん（50歳代）は、事業所で庶務業務を統括しています。

別居している父親の介護を母親とともに行っていましたが、2年前に母親が統合失調症になり、両親への対応が必要になりました。



仕事上の困りごと

Kさんは、仕事と介護によるストレスや疲労により、自身の精神状態も不安定になり、仕事にミスが生じたり、作業能率が低下しました。

対応・取組

本人

Kさんは発達障害の特性との付き合い方を考え、自分の特性に関連して発生しがちな困りごととその対処方法を整理した文書を常に持っていました。この文書を参照しながら業務に取り組むことで、仕事の質を一定程度保つことができました。

健康維持のため、定時での帰宅を心掛けました。

勤務先が契約している EAP(従業員支援プログラム) を活用して、介護負担を軽減する制度・サービス（ケアマネージャーや訪問看護等）の情報提供を受け、それらを利用することができました。

職場

従業員とその家族の心身の健康を支援し、仕事やプライベートの悩みを解決するための福利厚生制度である EAP(従業員支援プログラム) を導入していました。

..... 取組のポイント.....

Kさんは勤務先のEAPを入口として情報整理と初期相談を行い、介護負担を軽減できる制度・サービスの情報提供を受けることで仕事を継続することができました。

中高年齢期には家族の介護などの問題が生じることがあります。他の従業員と同様に介護と仕事の両立に向けた支援が重要です。EAPに限らず、従業員が活用できるよう、地域で利用可能な制度やサービスについて、日頃から情報を収集しておくことも有効です。

事例から見る経年的変化への対応

成果

- 中高年齢等障害者の職業的課題に対し、事業主による勤務時間の調整や職場環境の整備等の対応がどのように実施されているかなどの実態が明らかに
- 「職場のソーシャル・キャピタル」が高く認識されている職場は、課題の早期発見と効果的対応を促進する可能性を示唆

限界

- Web調査は、特定の障害種類やデジタルリテラシーの高い層に回答が偏る可能性
- インタビュー調査では、知的障害や聴覚障害の事例が不足

本研究の成果物

研究成果の詳細は、こちらの資料にまとめています。
二次元コードからご確認いただけます。ぜひご覧ください。

