



## 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

(調査研究報告書 No.186) サマリー

### 【キーワード】

中高年 加齢 職務再設計 キャリア形成 ソーシャル・キャピタル

### 【要約】

本調査研究の目的は、中高年齢層の障害のある労働者が年齢を重ねる中で直面する職業的課題と、事業主による支援や配慮の実態を把握し、雇用継続支援及びキャリア形成支援のあり方を検討するための知見を得ることである。調査の結果、経年的変化に伴う職業的課題は加齢による心身機能の低下だけではなく、家庭環境や職場環境の変化が複合的に影響することが明らかとなった。また、中高年齢層の障害のある労働者は健康維持や疲労回復を図るセルフマネジメントや他者への援助要請等を行い、事業所において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、業務の見直し等を実施していた。さらに、職場のソーシャル・キャピタルについて、障害のある労働者の評価が高い職場ほど、職業的課題への具体的対応が講じられる割合が高い傾向が確認された。

## 1 執筆担当（執筆順）

武澤 友広（障害者職業総合センター社会的支援部門 主任研究員）2023年度～2025年度  
中野 善文（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員）2023年度～2025年度  
宮澤 史穂（障害者職業総合センター障害者支援部門 上席研究員）2023年度～2025年度  
山口 春夫（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員）2023年度～2025年度

## 2 研究期間

2023年度～2025年度

## 3 報告書の構成

序章 本調査研究の背景、目的及び方法  
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4章 中高年齢等障害労働者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関するインタビュー調査  
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6章 総合考察  
巻末資料

## 4 調査研究の背景と目的

我が国における障害者雇用の高齢化を踏まえ、継続して雇用されている中高年齢層の障害者の活躍や雇用継続のための事業主の取組に対する支援が喫緊の政策課題となっている。

また、厚生労働省が2021年に公表した「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」によると、「多くの企業等が障害者雇用に取り組む中、キャリア形成支援への対応や加齢等状況の変化に伴う対応を含め、その雇用管理に不安を感じる企業等も少なくないことから、その支援ニーズに応じていくことも課題となっている」、「就労移行支援事業についても企業等での就労中に組み合わせてキャリア形成支援の支援として利用できるようにすることも大きなポイントではないか」などの指摘がある。障害者においても高齢化が進む中で、中高年齢層の障害者の雇用継続支援のあり方とあわせてキャリア形成支援についても検討する必要がある。

そこで、本調査研究では、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を目的とした。

なお、後述する障害者就業・生活支援センター調査の結果から、経年的変化に伴う職業的課

題は45歳未満の段階において既に発生することが示唆されたため、中高年齢層の障害者の雇用継続支援のあり方の検討にあたっては45歳未満の障害者の状況にも目を向ける必要があることから、35歳以上の障害のある労働者を「中高年齢等障害労働者」として検討を行った。

## 5 調査研究の方法

### (1) 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）

2023年7月から8月にかけてWebフォームを用いて実施した。全国の障害者就業・生活支援センター337所のうち無作為抽出した169所に調査協力依頼文書を送付し、77所から回答を得た（回収率：45.6%）。

### (2) 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（以下「事業所調査」という。）（第2章）

2024年4月から5月にかけてWebフォームを用いて実施した。一般企業9,402社及び特例子会社598社の計10,000社に調査協力依頼書を送付し、948件の回答を得た（回収率：9.5%）。回答者は、その企業のうち障害者を最も多く雇用している事業所における障害者の雇用管理業務の担当者とした。

### (3) 中高年齢等障害労働者が求める支援に関する調査（以下「障害者調査」という。）（第3章）

2024年4月から5月にかけてWebフォームを用いて実施した。事業所調査の対象事業所10,000所及び就労支援機関1,848所に調査協力依頼文書と調査対象となる障害者に調査への協力を呼び掛けるチラシを郵便により送付した。調査対象は35歳以上で会社に雇用されている障害の診断がある者とし、1,232件の回答を得た。

### (4) 中高年齢等障害労働者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関するインタビュー調査（第4章）

2024年8月から2025年2月にかけてオンラインまたは対面形式で実施した。事業所調査及び障害者調査の回答者のうち、所定の条件を満たす事業所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人を対象に、半構造化インタビューを実施した。

### (5) 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）

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、産業社会学等の関係者による研究委員会を設置・運営し、調査の企画、実施方法の検討、結果の解釈等を行った。

## 6 調査研究の内容

### (1) 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

調査の結果、中高年齢等障害労働者の職業生活上の課題は多岐にわたり、加齢に伴う機能低下だけではなく、別の障害の発生、障害の重症化、家庭環境や職場環境の経年的変化も複合的に影響することが明らかになった。

障害者調査では、回答者の約半数が経年的変化に伴うパフォーマンスの低下を経験しており、その自覚時期は障害種類によって異なることが示された。具体的には、知的障害、発達障害、精神障害では45歳未満での自覚が過半数を占める一方で、身体障害（視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害）では45歳以上での自覚が過半数を占めていた。また、事業所調査では、経年的変化に対して支援や配慮が必要になった年齢について、最も人数が多かった年齢範囲は知的障害と精神障害は「35～45歳未満」であったのに対し（ただし、精神障害については「45～55歳」も同率）、肢体不自由は「55～65歳未満」であった（図1）。以上のことから、多くの事業所が、知的障害と精神障害は身体障害と比較して経年的変化に伴う職業的課題が早期に表出すると実感していることが示された。

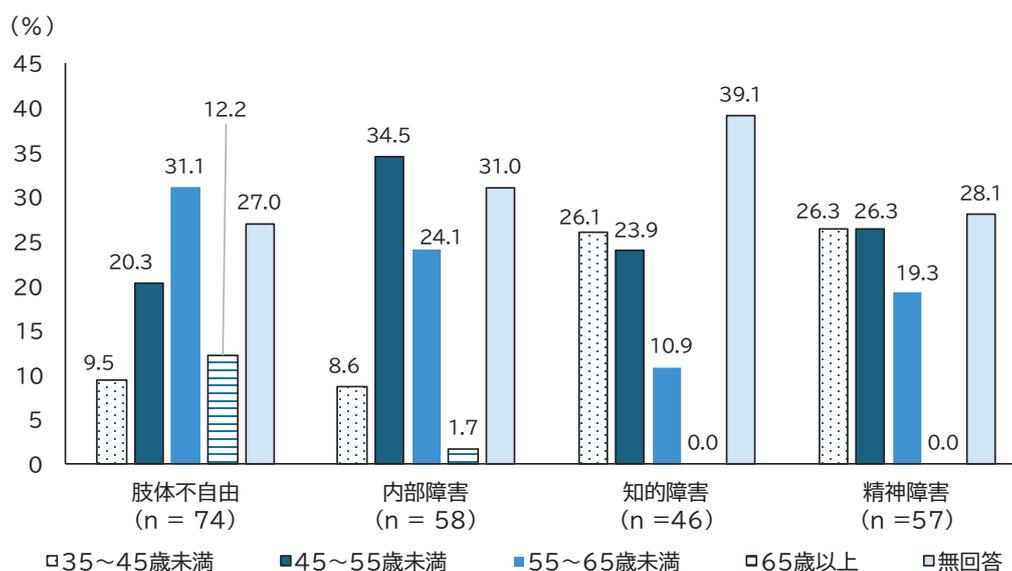


図1 支援や配慮が必要になった年齢範囲別の中高齢等障害者の人数の割合

経年的変化に伴う具体的な職業的課題としては、研究委員会での議論で、事務作業におけるミスや集中力の低下、腰痛による清掃作業の困難化などが挙げられた。また、事業所調査からは、肢体不自由や知的障害では「労働能力・生産性」の低下が、内部障害や精神障害では「健康管理」が主な課題として認識されていた。このような職業的課題の背景としては、肢体不自由と知的障害については「体力や運動能力などの問題が生じるようになった」、知的障害については「記憶力や理解力、判断力に問題が生じるようになった」が比較的多く選択されており、経年的変化に伴う職業的課題の背景には加齢に伴う心身機能の低下があることが示唆された。

しかし、経年的変化に伴う職業的課題は加齢に伴う機能低下のみを背景としているわけではない。インタビュー調査からは親の高齢化に伴う介護問題や自身の健康管理、一人暮らしの開始、親の逝去など、家庭環境の変化が職業的課題の引き金となりうることが示唆された。また、人事異動により長年サポートしてくれた上司が交代したことで、眠れない、幻覚・妄想が生じるなどの精神的な不調をきたした事例も認められ、職場環境の変化も職業的課題の原因になりうることを示された。

## (2) 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

中高年齢等障害労働者の雇用継続には、事業主による合理的配慮と外部支援機関による専門的支援が重要であることが示された。

### ア 中高年齢等障害労働者の対応

障害者調査の結果、パフォーマンス低下経験者のうち、最も多かった本人の対応は「しっかり寝る、休みを十分に取るようにした」であり、約半数の回答者が自身の健康維持や疲労回復を図るセルフマネジメントを実施していることが示された。また、「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」といった他者への援助要請も約3割の回答者が実施していた。

### イ 事業主の対応

障害者調査の結果、一緒に働く上司や同僚への協力要請を実施したのはパフォーマンス低下経験者のうちの約3割で、仕事の内容についての定期的な相談・面接、仕事に取り組みやすい環境・設備の整備、担当する仕事の内容の見直し、休憩時間や通院のための休暇の確保がそれぞれ約2割で実施されていた。また、事業所調査では、経年的な変化によって生じた職業的課題に対応するために実施した支援や配慮として、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比較的多く選択されており、障害者調査の結果と同様の傾向が認められた。

### ウ 就労支援機関等の対応

インタビュー調査により把握した事例から、経年的変化に伴う職業的課題への対応において、障害者就業・生活支援センター、医療機関（主治医、精神保健福祉士、産業医、看護師、保健師）、地域障害者職業センター、自治体の就労支援センター、EAP（従業員支援プログラム）といった多岐にわたる社会資源が活用されていることが明らかになった。障害者就業・生活支援センター調査では、障害のある労働者との面談による体調確認、就労に関する助言、必要な支援サービスの紹介、通院同行、年金申請・債務整理支援、働き方に関する相談、衛生管理など障害者就業・生活支援センターが中高年齢等障害者に対し幅広い支援を提供していることを把握できた。

### エ 職場内外の支援の関連要因

障害者調査では、パフォーマンスの低下時に中高年齢等障害労働者が職場内の関係者に相談したかどうか、職場の対応と密接に関連しており、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た割合が高かった。さらに、職場のソーシャル・キャピタル（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を指す。）について、障害のある労働者の評価が高い職場ほど、上司や同僚への理解促進、作業環境・設備の整備といった具体的な対応が講じられる割合が高い（図2）ことなどから、職場のソーシャル・キャピタルがパフォーマンス低下時の対応と関連する重要な要因であることが確認された。この結果は、障害のある労働者に職場のソーシャル・キャピタルが高く

認識されている場合、職場に援助要請をしやすいために、具体的な対応を引き出しやすいことを反映している可能性がある。

その一方で、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主が多く、支援が企業内で完結している傾向が確認できた。この結果は、経年的変化に伴う職業的課題への対応において、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を示している。

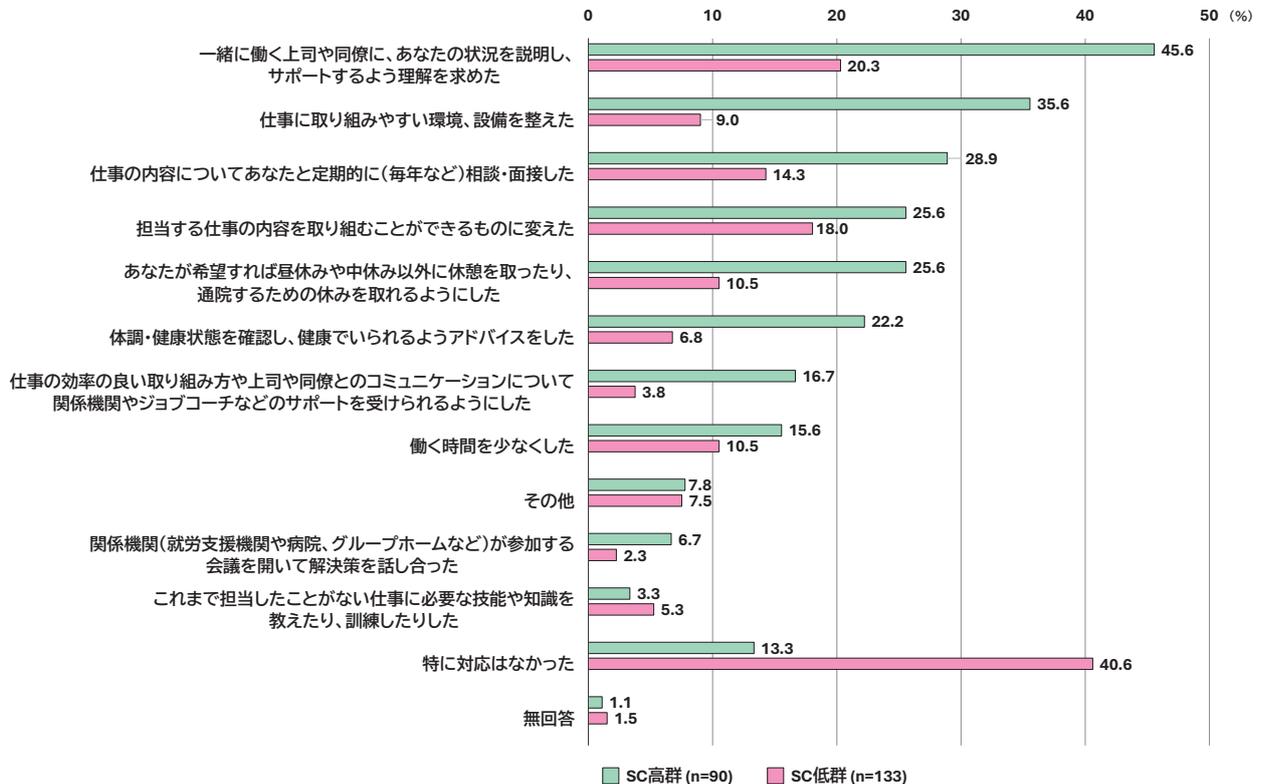


図2 職場のソーシャル・キャピタル(SC)高群、低群別のパフォーマンスの低下時の職場の対応

### (3) 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

本調査研究で実施した調査では、予防的な取組に特化した設問は設けていないが、経年的変化に伴う職業的課題への対応状況やキャリア形成支援の取組から、間接的ではあるが予防的な要素が示唆された。

#### ア 定期的な面談等による中高年齢等障害労働者の状況把握

障害者調査において、パフォーマンス低下時に職場の上司や同僚、産業医、看護師、保健師などに相談した者は相談しなかった者と比較して職場からの対応を受けやすいことが明らかになった。また、インタビュー調査では、定期的な個別面談の実施や業務週報ツールを介した情報共有など、課題の早期把握に繋がる取組が報告されている。これらの結果は、定期的な面談等により障害のある労働者の状態やニーズを事業主が継続的に把握することが、経年的変化の兆候を早期に捉え対処する上で有効な予防策となりうることを示唆している。

## イ 心理的安全性の確保

障害者調査において、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では、上司や同僚への理解促進や環境調整に関する配慮が積極的に行われる傾向を確認できた。このような心理的安全性の高い職場環境は、障害のある労働者が自身の変化や困りごとを早期に相談しやすい土壌を育み、結果として問題が深刻化する前の予防的な介入を可能にすると考えられる。この結果は、インタビュー調査において「困ったことをすぐに言えることが大切」という意識が職員間で共有されている職場環境が職場のソーシャル・キャピタル高群の職場の特徴として挙げられたこととも関連が示唆される。

## ウ 健康増進プログラムの活用

インタビュー調査では、「健康デー」の設定や「健康チャレンジキャンペーン」といった健康増進プログラムを実施している事業所を把握した。健康維持と健康増進を組み合わせたアプローチは労働者の健康を改善し、職場の安全リスクを低減する効果があることが知られており、このような健康増進プログラムは経年的変化に伴う中高年齢等障害労働者の職業的課題の発生の予防的な取組としても効果が期待できる。

### (4) 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

中高年齢等障害労働者は就労継続や社会での居場所づくりを志向しており、多様なキャリア形成支援を求めていることが明らかになった。

#### ア 中高年齢等障害労働者が求めるキャリア形成支援

障害者調査において「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」を希望する回答者が約4割を占め、働き続けるための環境整備への強いニーズが示された。また、「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」といった、退職後も社会とつながり続けるための居場所づくりのニーズも約3割存在していた。しかし、この雇用継続を望む声の一部は、職業生活引退後の経済的な不安の高さが影響している可能性に留意する必要がある。

#### イ 事業主が実施しているキャリア形成支援

事業主が実施しているキャリア形成支援は「キャリアに関する相談」が最も多く、次いで「目標管理制度」であった。インタビュー調査では、スキルアップ研修（新入社員・中堅社員・管理職研修、アサーション研修、資格取得支援など）、キャリアプランニング・マネープランニング研修（資産形成、年金制度、健康管理、再雇用制度等に関する情報提供）、キャリアに関する相談・面談（定期面談による業務や合理的配慮の調整）、自己啓発支援（資格取得や社外セミナー受講等に係る費用の補助）、職業能力のアセスメント（作業データを用いたパフォーマンス評価、成長支援シートの活用、日誌を通じた家庭での自己管理に関する状況の把握）、目標管理制度（年間・半期目標設定と評価、フィードバック、正社員登用制度や表彰制度による動機づけ）など、多岐にわたる取組が実施されていることを把握した。

## 7 考察

### (1) 本調査研究の成果

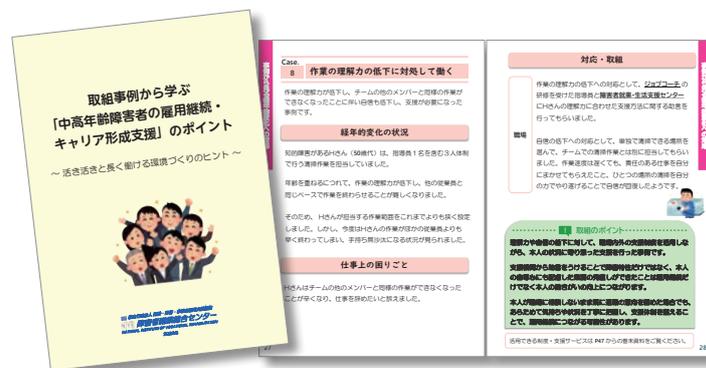
本調査研究は、中高年齢等障害者の職業的課題は加齢による機能低下だけでなく、家庭・職場環境の変化も複合的に影響することを明らかにした。このような職業的課題に対し、事業主による勤務時間の調整や職場環境の整備等の対応がどのように実施されているかなどの実態を明らかにした。特に職場のソーシャル・キャピタルが高く認識されている職場は、課題の早期発見と効果的対応を促進する可能性を示唆した点で意義がある。一方で、調査に回答した事業所の約半数は外部支援機関を活用しておらず、支援が企業内で完結しているという課題や中高年齢障害労働者の職業生活引退後の健康や経済的な不安の高さが明らかになった点も本調査研究の成果と言える。

### (2) 本調査研究の限界

本調査研究で調査方法として採用した 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り、その結果が偏る可能性がある。また、障害者調査における職場のソーシャル・キャピタルやパフォーマンス低下時に職場から受けた対応についての主観的評価による回答は、客観的実態と乖離する可能性も否定できない。加えて、インタビュー調査では特定の障害種類、特に知的障害や聴覚障害の事例が不足しており、詳細な知見を得られなかった。事例を把握できなかった障害種類について、今後さらに詳細な調査や事例収集を行うことで、その特性に応じたきめ細やかな支援策を具体化していくことが求められる。

## 8 関連する研究成果物

- ・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 ～生き活きと長く働ける環境づくりのヒント～, 2026
- ・中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究 調査研究報告書 No.159, 2021
- ・事例からみた中高年齢障害者に対する職業生活再設計のポイント, 2021
- ・高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究 調査研究報告書 No.97, 2010



<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai88.html>

