

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



武澤 友広 (障害者職業総合センター 上席研究員)

本日の内容

1. 研究の背景

2. 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文献検討

3. 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

4. 現在進行中の研究の紹介

5. まとめ

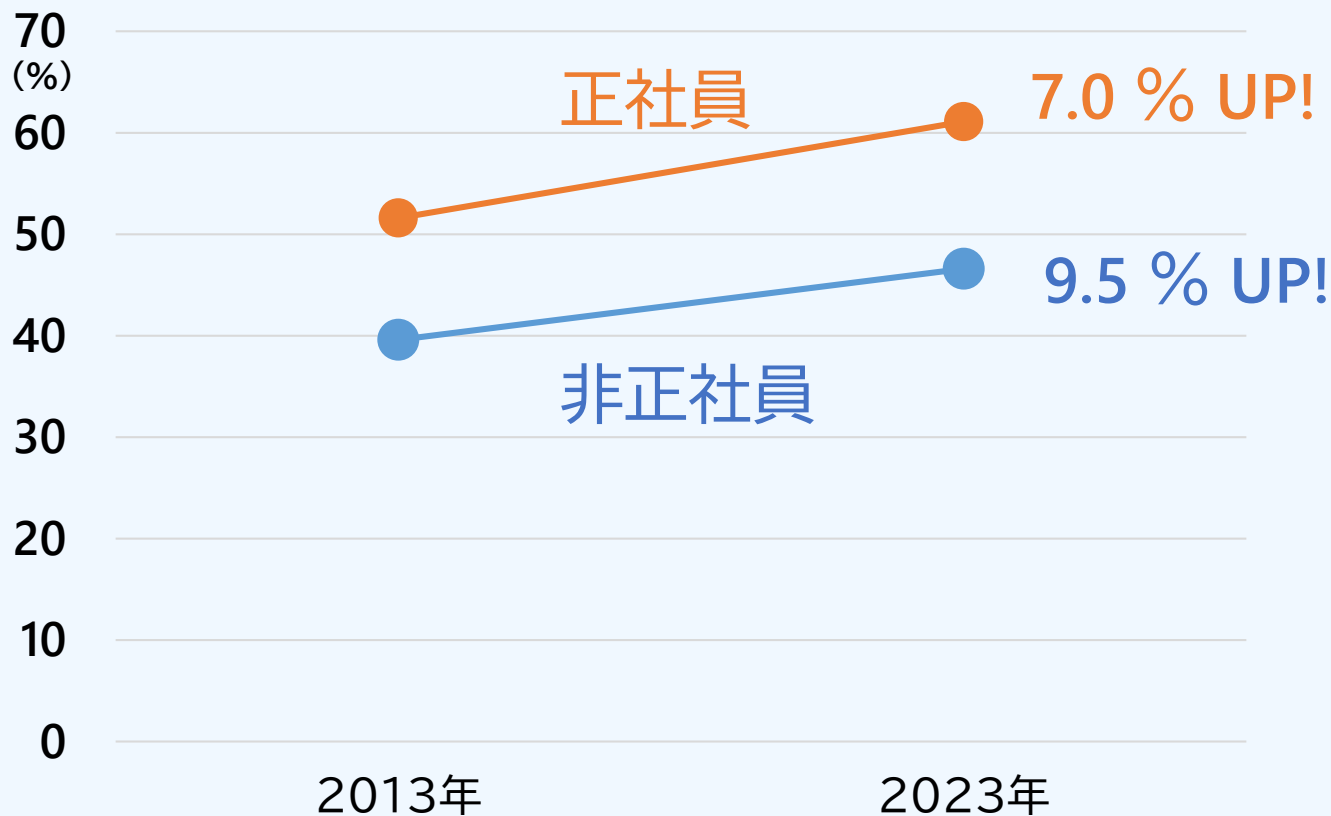
背景 我が国における労働者の高齢化

「労働力調査(詳細集計)2023年(令和5年)平均結果」:

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.html>

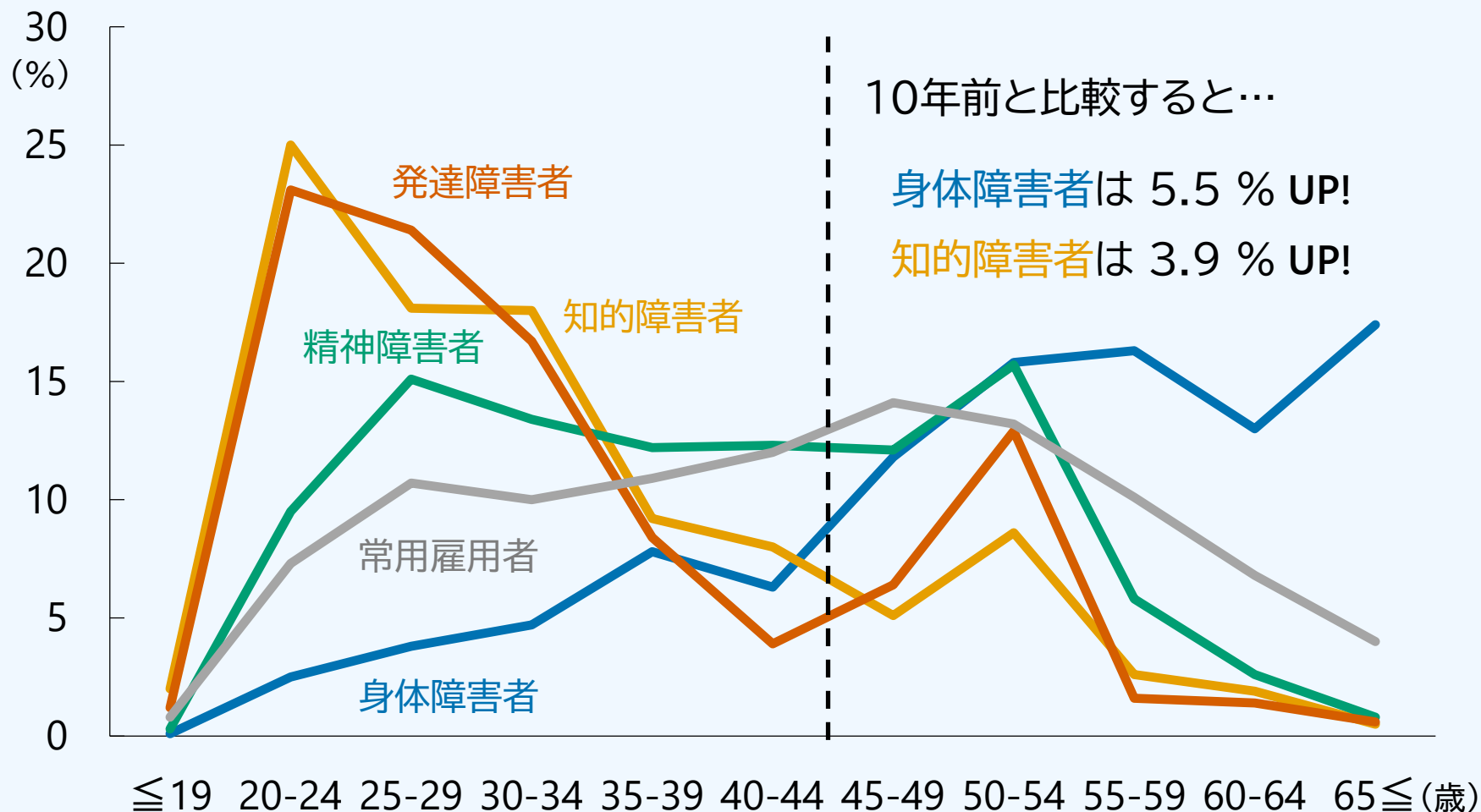
45歳以上の中高年齢雇用者が全雇用者に占める割合

(発表者計算)



背景 障害のある労働者も高齢化している

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



疑問 中高年齢障害者の雇用における課題とは？

武澤ら (2023) 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文献検討.
https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/absstu00000005s2-att/vr31_rp-18.pdf

心身機能の低下に対応
した職務や働き方の調整

ライフステージ、職場・
家庭での役割の変化に
応じた適応支援

間違いへの寛容といった
職場風土の醸成



■ 本日の内容

1. 研究の背景

2. 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文献検討

3. 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

4. 現在進行中の研究の紹介

5. まとめ

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文献検討

目 的

我が国における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未解決課題の特定

研究設問

雇用継続支援及びキャリア形成支援について

- どのような取組がなされているのか。
- どのような課題が指摘されているのか。

先行研究から把握した雇用継続支援に関する取組（1）

● 体力低下に配慮した業務内容の設定

例） 農業において、高齢障害者は物陰で座って行える選果作業

● 短時間勤務

例） 職場の人に障害ゆえの困難さを理解してもらった上で、フルタイムから6時間勤務に変更した脳性まひ者の事例

● 福祉的就労

例） 就労継続支援B型事業所の利用により自己効力感が向上した
高次脳機能障害者の事例

先行研究から把握した雇用継続支援に関する取組（2）

● 疾患・健康管理への配慮

例) 多発性硬化症の離職は高齢者が多く、離職理由の最たるものは症状のコントロールが適切でないことにあるため、早い段階で事業主に開示し、職場の配慮を得やすくすることが重要

● アセスメントに基づくマッチング

例) その人を知り(アセスメント)、その人が一番本領発揮できる場面にいれるようにする(マッチング)配慮

● 間違いに寛容

例) 「注文をまちがえる料理店」の取組に代表されるように「間違い」を肯定的に捉える空間づくり

先行研究から把握した雇用継続支援に関する取組（3）

● ソーシャルキャピタル(信頼・互酬性の関係)の形成

例) 認知症者が事業所に「腫れ物に触るように接するのではなく、ミスをしたらしっかり注意してほしい」と伝える一方で、自分が得意なコミュニケーションを活かしてコミュニケーションが苦手な他の職員を支えるという関係が職場内で形成されていた事例

● 尊厳に配慮した支援

例) 飲食店における、認知症のある店員が受けた注文が店長に伝えられた後、店長はお客の方を見ながら少し大きめの声でオウム返しのようにオーダーを確認するといった配慮

先行研究から把握した雇用継続に関する課題（1）

● 加齢による機能低下と二次障害

例) 蓄積された身体疲労により、筋緊張が強くなり、頸椎症を発症

● ライフステージに応じた心理・社会的問題

例) 親の高齢化に伴う健康問題や介護問題を抱えている者

● 中途障害者の障害受容の難しさ

例) 中年期以降に受障した視覚障害者は、これまでに築いてきた社会や家庭から逸脱してゆくことに対する不安感を覚えるほか、喪失感も大きく、心理的に回復するまでに多くの時間を要する

先行研究から把握した雇用継続に関する課題（2）

● 役割変化への適応の難しさ

例) 中年期は、家庭、社会における実質的な働き手・担い手であるため、若年性認知症の発症によりもたらされる社会的な地位や役割の変化に対し、自分なりの人生後半の生き方を見出せるような支援、残存能力を活用した雇用管理の必要性

● 間違いへの寛容の非日常性

例) 時間、場所共に限られた取組がほとんど

● 障害福祉サービスから介護保険サービスへの移行調整の難しさ

例) 介護保険サービス移行後の就労支援サービスの不足

小括 文献検討からわかったこと

雇用継続支援については

- 心身機能の低下に対応した職務や働き方の調整
 - ライフステージや職場等での役割の変化への適応
 - 「間違いへの寛容」といった職場風土の醸成
- といった幅広い支援が求められている。

キャリア形成支援については 文献が見当たらず、
焦点が当てられていない現状が明らかになった。

■ 本日の内容

1. 研究の背景
2. 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文献検討
3. 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
4. 現在進行中の研究の紹介
5. まとめ

疑問 企業での雇用管理の実態はどうなっている？

障害者職業総合センター (2021) 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. <https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/h3iskd0000002kuu-att/houkoku159.pdf>

仕事に対する
モチベーションの維持

仕事内容の工夫の推進
健康管理の充実

外部機関の活用



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

中高年齢になったことによる障害そのものへの影響や環境等の変化に対して、雇用企業が本人の状況に応じた配慮等を行うことにより本人の職業生活に関して再設計を促すこと

目 的

在職中の中高年齢障害者固有の課題の実態、課題改善の取組の把握に基づく、効果的な支援方策の検討

研究設問

45歳以上の障害者

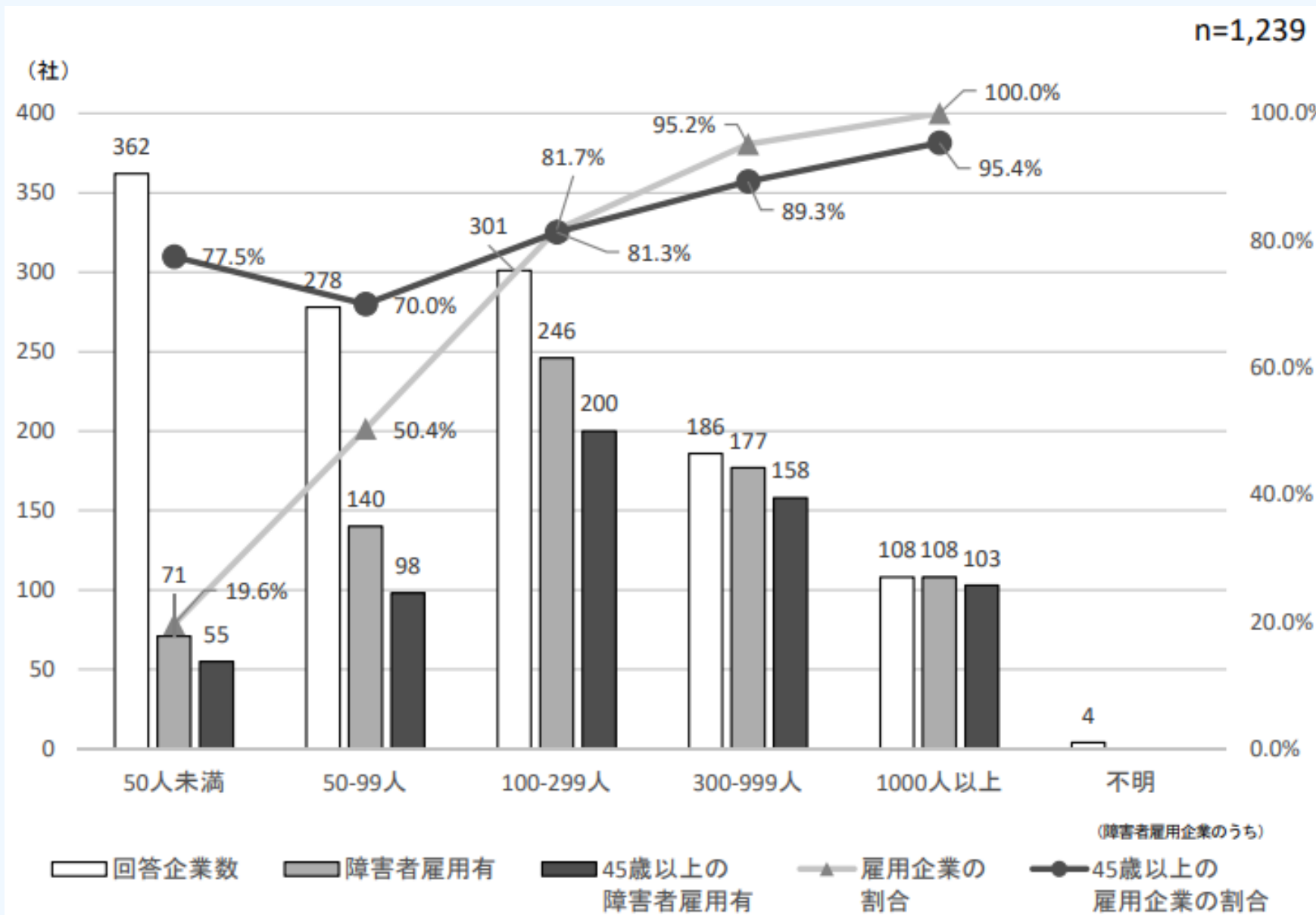
企業における**中高年齢障害者**の雇用管理について

- どのような取組がなされているのか。
- どのような課題が指摘されているのか。

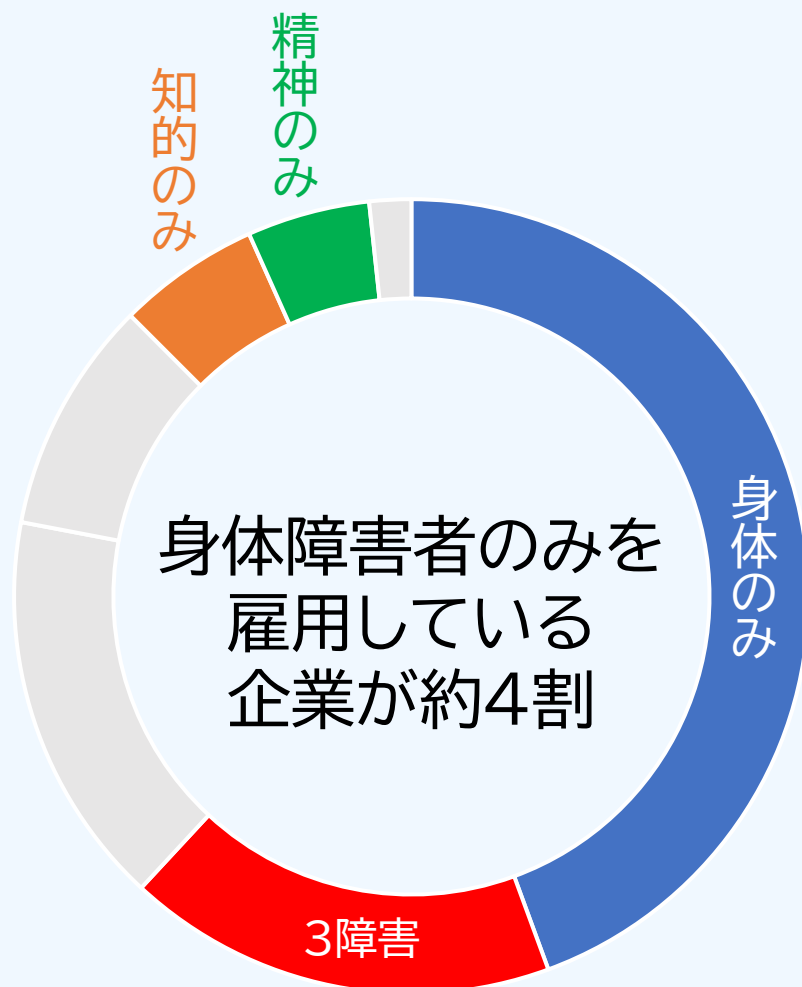
回答した企業

調査対象：企業規模30人以上の7,000社（規模、産業、地域のバランスを考慮）

調査方法：自記式調査票による郵送調査 調査時期：2020年4～5月

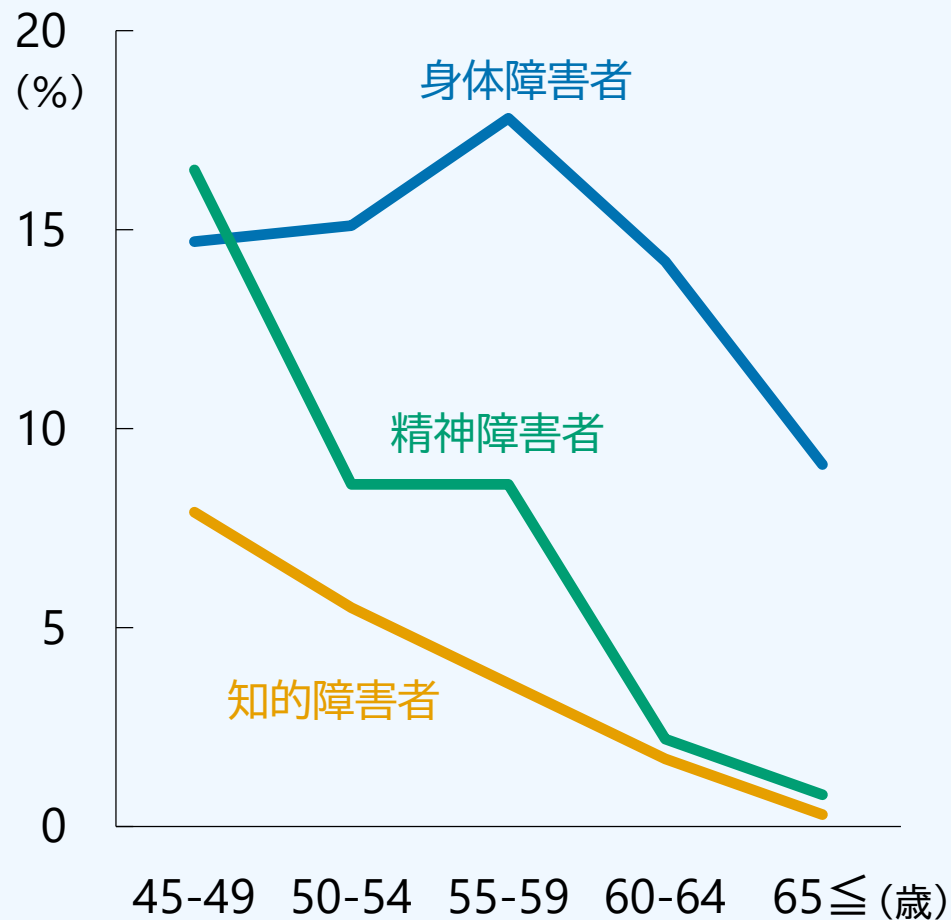


回答企業の障害者の雇用状況



障害者雇用企業における障害種類別の構成比

障害種類別の年齢構成比



雇用障害者の仕事内容

職業分類	視覚障害者	聴覚障害者	音声・言語障害者	肢体不自由者	内部障害者	精神障害者	発達障害者	高次脳機能障害者	若年性認知症者	知的障害者
回答数	76	137	30	453	298	221	52	19	1	110
管理的職業	8.8%	0.9%	0.0%	11.9%	14.1%	1.7%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%
事務的職業	47.1%	44.2%	33.3%	55.2%	46.4%	49.4%	40.5%	52.6%	100.0%	10.1%
販売の職業	4.4%	6.2%	0.0%	4.8%	4.5%	5.7%	2.4%	0.0%	0.0%	4.5%
農林漁業の職業	0.0%	1.8%	0.0%	2.1%	4.1%	0.6%	7.1%	0.0%	0.0%	9.0%
専門的・技術的職業	25.0%	16.8%	25.0%	18.8%	23.6%	13.8%	7.1%	0.0%	0.0%	2.2%
サービスの職業	13.2%	8.8%	8.3%	13.4%	10.5%	9.8%	11.9%	15.8%	0.0%	10.1%
生産工程の職業	2.9%	9.7%	12.5%	10.7%	7.7%	15.5%	16.7%	0.0%	0.0%	31.5%
保安の職業	0.0%	1.8%	4.2%	2.4%	5.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%
輸送/械運転の職業	2.9%	7.1%	12.5%	4.2%	7.7%	2.3%	2.4%	5.3%	0.0%	1.1%
建設/採掘の職業	0.0%	1.8%	4.2%	1.8%	1.4%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運搬/清掃/包装等の職業	7.4%	22.1%	25.0%	9.9%	10.5%	26.4%	33.3%	26.3%	0.0%	53.9%

知的障害者は**運搬・清掃・包装等の職業**の割合が最も多く、
知的障害者以外の障害者は**事務的職業**の割合が最も多かった。

配慮の状況

中高年齢の障害のある常用労働者の中で、加齢により変化したものに
に限らず現状や将来を踏まえて就業上の配慮をしていること

【視覚障害】

- ① ストレスチェックの実施に関する配慮
- ② 健康診断・脳ドック等の受診の勧奨
- ③ 本人との積極的な話し合いによる業務内容の改善

【音声・言語障害】

- ① 個人の能力に応じた仕事内容の変更
- ② 職場における障害についての理解促進
- ② 休暇を取得しやすくする等 休養への配慮

【内部障害】

- ① 個人の能力に応じた仕事内容の変更
- ② 健康診断・脳ドック等の受診の勧奨
- ③ ストレスチェックの実施に関する配慮

【精神障害】

- ① 個人の能力に応じた仕事内容の変更
- ② 本人との積極的な話し合いによる業務内容の改善
- ③ 職場における障害についての理解促進

【高次脳機能障害】

- ① 個人の能力に応じた仕事内容の変更
- ① 健康診断・脳ドック等の受診の勧奨
- ③ 本人との積極的な話し合いによる業務内容の改善

【聴覚障害】

- ① ストレスチェックの実施に関する配慮
- ② 職場内での聴覚障害に対する筆談・口話の配慮
- ③ 健康診断・脳ドック等の受診の勧奨

【肢体不自由】

- ① 個人の能力に応じた仕事内容の変更
- ② 健康診断・脳ドック等の受診の勧奨
- ③ ストレスチェックの実施に関する配慮

【知的障害】

- ① 個人の能力に応じた仕事内容の変更
- ② 業務実施方法についてのわかりやすい指示
- ③ 職場における障害についての理解促進

【発達障害】

- ① 業務実施方法についてのわかりやすい指示
- ② 個人の能力に応じた仕事内容の変更
- ③ 職務遂行を援助する者の配置
職場における障害についての理解促進

【45歳以上の従業員(障害者以外)】

- ① 個人の能力に応じた仕事内容の変更
- ② 健康診断・脳ドック等の受診の勧奨
- ③ ストレスチェックの実施に関する配慮

実施の状況が上位の配慮について（1）

「個人の能力に応じた仕事内容の変更」

「本人との積極的な話し合いによる業務内容の改善」

「配置転換等による人事管理面の配慮」



毎月面談を行い配慮事項と業務負担について確認している。



個別面談を年に数回行い、合理的配慮についての要望のききとりや、目標の達成についてのフィードバック、助言等を行っている。本人の希望により、家族や支援機関職員の同席を認めている。



軽作業が主な作業内容の場合、体力低下や状況判断の低下により、安全な業務遂行が難しくなると、代替作業の切り出しができず、雇用継続ができなくなる可能性がある。

加齢により体力低下や作業能力への影響が確認された場合、仕事内容の見直しは中高年齢の労働者全てに必要となる。

実施の状況が上位の配慮について（2）

「健康診断・脳ドック等の受診の勧奨」

「ストレスチェックの実施に関する配慮」

「健康診断等の結果を踏まえた自立的な健康管理の支援」

「職場における毎日の体調・健康状態の確認」

「通院時の休暇取得等の時間の保障」



体調不良時は管理職に申出、休憩場所を指定して休憩させている。障害の定期検査については特別休暇を付与。



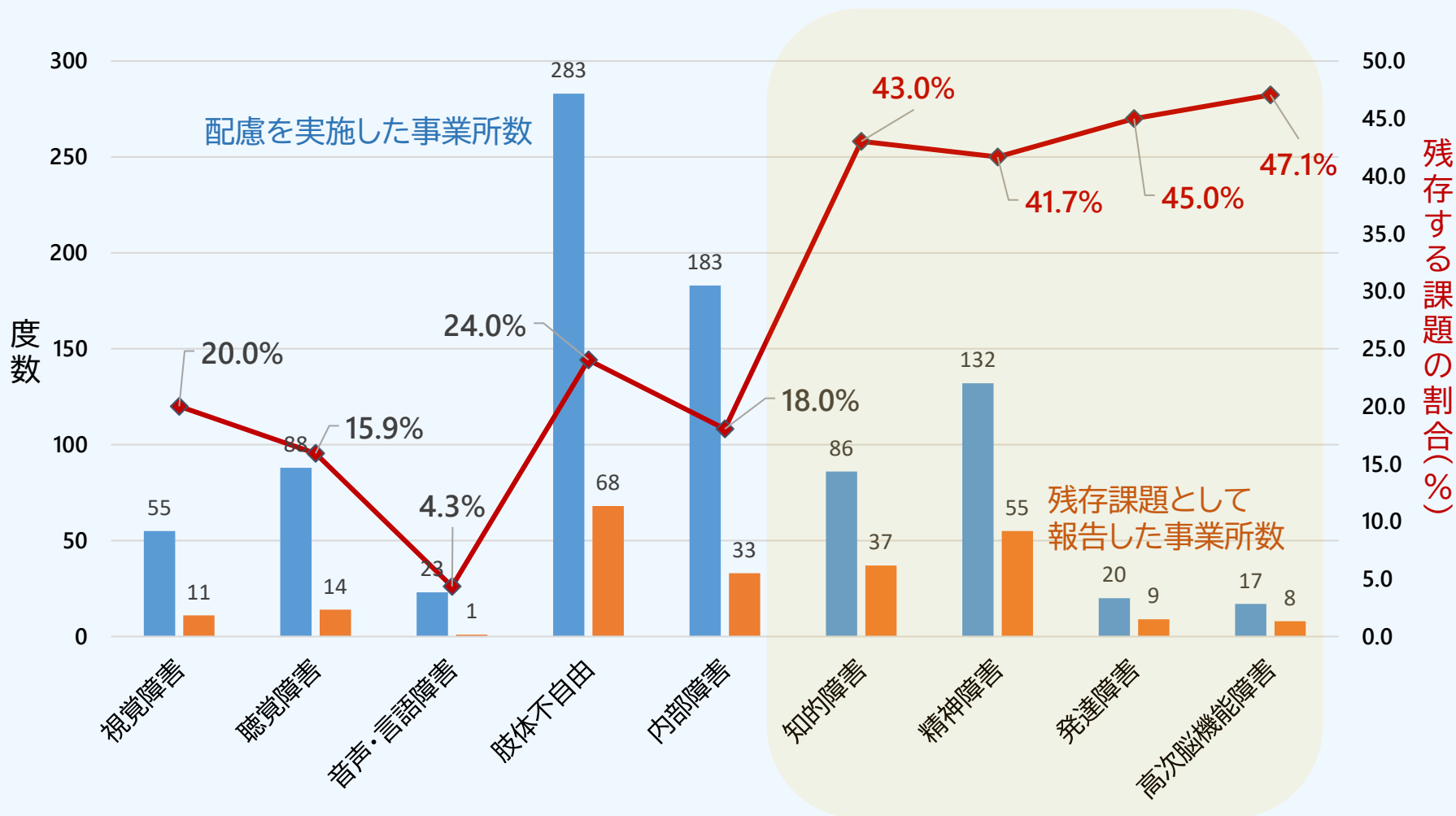
通院している医療機関に通いやすくする為に最短距離ではない通勤ルートを許可。



ストレスチェックについて一般社員はWeb上でのチェック・回答を行うが、障害を有する職員は紙でのストレスチェックを実施し、産業医や保健師の見守りを行う中で回答できるようにしている

中高年齢者の健康管理も重要な取組である。

配慮を行っても残存する課題



残存する課題の存在を報告した事業所の割合は、身体障害者では2割前後、知的障害者、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者では4割以上。

障害種類によらず残存する課題（1）

障害種類	順位	課題クラスター 配慮項目	第1	第2	第3	第4	第5	第6	第7	第8	課題項目 選択なし	度数
			退職後も 想定した 生活に関 する課題	職業生活 を支える基 本的な習 慣等の課 題	職場にお いて見え にくい課題	心身の健 康上の課 題	精神的側 面の支援 が必要に なる課題	職業基礎 能力に関 する課題	身体機能 の低下に 関する課 題	労務管理 に関する 課題		
視覚障害	1	36ストレスチェック	2.9%	5.9%	5.9%	4.8%	29.4%	29.4%	1.7%	17.6%	64.7%	34
	2	34健康診断	12.1%	6.1%	0.0%	15.2%	42.4%	42.4%	10.0%	20.2%	54.5%	33
	3	9業務内容	12.9%	0.0%	0.0%	0.0%	41.9%	41.9%	0.0%	0.0%	0.0%	31
	4	10仕事変更	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	43.3%	0.0%	0.0%	0.0%	30
	5	22障害理解	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	40.7%	40.7%	0.0%	0.0%	0.0%	27
聴覚障害	1	36ストレスチェック	10.2%	0.0%	0.0%	0.0%	26.5%	30.6%	0.0%	0.0%	0.0%	49
	2	16筆談・口話	16.7%	14.0%	12.0%	0.3%	29.2%	35.4%	10.7%	20.0%	50.3%	48
	3	34健康診断	8.9%	11.1%	6.7%	11.1%	26.7%	31.1%	11.1%	15.6%	64.4%	45
	4	10仕事変更	13.6%	11.4%	4.5%	4.5%	20.5%	22.7%	9.1%	13.6%	70.5%	44
	5	9業務内容	7.5%	12.5%	5.0%	2.5%	22.5%	25.0%	10.0%	15.0%	70.0%	40
音声・言語障害	1	10仕事変更	21.4%	7.1%	0.0%	7.1%	14.3%	14.3%	14.3%	21.4%	71.4%	14
	2	22障害理解	18.2%	9.1%	0.0%	9.1%	18.2%	18.2%	27.3%	27.3%	63.6%	11
	2	46休養配慮	18.2%	9.1%	0.0%	9.1%	18.2%	18.2%	27.3%	27.3%	63.6%	11
	4	9業務内容	20.0%	20.0%	0.0%	10.0%	30.0%	30.0%	30.0%	40.0%	60.0%	10
	4	26健康管理(産保)	20.0%	10.0%	0.0%	10.0%	20.0%	20.0%	30.0%	30.0%	60.0%	10
肢体不自由	1	10仕事変更	12.3%	9.6%	2.7%	11.6%	27.4%	32.2%	18.5%	24.0%	61.0%	146
	2	34健康診断	12.2%	9.9%	4.6%	13.0%	29.0%	32.8%	18.3%	20.6%	61.8%	131
	3	36ストレスチェック	10.2%	8.7%	4.7%	11.0%	26.0%	29.9%	17.3%	19.7%	65.4%	127
	4	9業務内容	14.0%	12.4%	4.1%	12.4%	31.4%	33.9%	25.6%	27.3%	58.7%	121
	5	22障害理解	14.0%	12.1%	3.7%	15.0%	29.9%	35.5%	27.1%	27.1%	57.0%	107
内部障害	1	10仕事変更	9.4%	8.2%	3.5%	7.1%	22.4%	23.5%	14.1%	18.8%	65.9%	85
	2	34健康診断	10.8%	12.0%	4.8%	9.6%	30.1%	30.1%	20.5%	21.7%	60.2%	83
	3	36ストレスチェック	7.4%	11.1%	6.2%	7.4%	25.9%	27.2%	19.8%	19.8%	63.0%	81
	4	9業務内容	10.7%	13.3%	4.0%	8.0%	25.3%	28.0%	17.3%	22.7%	61.3%	75
	4	45通院時間	17.3%	10.7%	2.7%	12.0%	32.0%	33.3%	18.7%	24.0%	53.3%	75

障害の不安定さ
ストレス
中途障害 等

人間関係
指示理解
処理速度 等

障害種類によらず残存する課題（2）

障害種類	順位	課題クラスター 配慮項目	第1	第2	第3	第4	第5	第6	第7	第8	課題項目 選択なし	度数
			退職後も 想定した 生活に関 する課題	職業生活 を支える基 本的な習 慣等の課 題	職場にお いて見え にくい課題	心身の健 康上の課 題	精神的側 面の支援 が必要に なる課題	職業基礎 能力に関 する課題	身体機能 の低下に 関する課 題	労務管理 に関する 課題		
知的障害	1	10仕事変更	21.7%	25.0%	8.3%	23.3%	46.7%	53.3%	33.3%	33.3%	43.3%	60
	2	13指示	24.1%	25.9%	9.3%	27.8%	44.4%	55.6%	33.3%	37.0%	42.6%	54
	3	22障害理解	19.5%	26.8%	7.3%	22.0%	51.2%	56.1%	31.7%	29.3%	41.5%	41
	4	7援助者配置	27.5%	27.5%	5.0%	35.0%	57.5%	62.5%	45.0%	42.5%	32.5%	40
	5	9業務内容	23.7%	34.2%	7.9%	31.6%	50.0%	60.5%	36.8%	39.5%	36.8%	38
精神障害	1	10仕事変更	22.8%	21.7%	9.8%	21.7%	47.8%	51.1%	27.2%	33.7%	43.5%	92
	2	9業務内容	20.3%	25.3%	10.1%	22.8%	45.6%	48.1%	29.1%	31.6%	45.6%	79
	3	22障害理解	20.8%	20.8%	8.3%	19.4%	41.7%	45.8%	27.8%	29.2%	47.2%	72
	4	13指示	28.2%	23.9%	12.7%	22.5%	47.9%	54.9%	26.8%	36.6%	40.8%	71
	5	34健康診断	20.0%	17.1%	8.6%	17.1%	45.7%	51.4%	24.3%	32.9%	45.7%	70
発達障害	1	13指示	42.9%	50.0%	14.3%	64.3%	71.4%	71.4%	42.9%	50.0%	21.4%	14
	2	10仕事変更	38.5%	53.8%	15.4%	61.5%	69.2%	69.2%	46.2%	53.8%	23.1%	13
	3	7援助者配置	36.4%	45.5%	9.1%	54.5%	63.6%	63.6%	45.5%	54.5%	27.3%	11
	3	22障害理解	36.4%	27.3%	0.0%	54.5%	63.6%	63.6%	27.3%	45.5%	27.3%	11
	5	9業務内容	60.0%	60.0%	20.0%	60.0%	70.0%	70.0%	50.0%	60.0%	20.0%	10
高次脳機能障害	1	10仕事変更	16.7%	25.0%	8.3%	25.0%	58.3%	58.3%	25.0%	33.3%	41.7%	11
	1	34健康診断	16.7%	25.0%	16.7%	33.3%	50.0%	50.0%	25.0%	33.3%	50.0%	11
	3	9業務内容	18.2%	18.2%	0.0%	27.3%	45.5%	54.5%	18.2%	27.3%	45.5%	10
	4	22障害理解	20.0%	30.0%	10.0%	40.0%	60.0%	60.0%	30.0%	30.0%	40.0%	9
	4	13指示	33.3%	33.3%	11.1%	44.4%	88.9%	88.9%	33.3%	55.6%	11.1%	9

配慮は障害種別に違いがあるものの、配慮を行っても残存課題の選択割合が高い課題は「精神的側面の支援が必要となる課題」と「職業基礎能力に関する課題」

障害種類による残存課題の違い

障害種類	該当する企業が多い残存課題項目	回答企業中の 該当割合
身体障害 ※ 音声・言語障害を除く	「本人の能力に応じた仕事内容の設定」 「無理なく働ける勤務時間の設定」	8.4% 6.9%
視覚障害	「視力が落ちた」	10.9%
聴覚障害 ※ 知的障害、精神障害でも同様	「適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること」 「指示や話の内容を理解すること」	10.2% 9.1%
肢体不自由	「運動機能が落ちた」 「歩行や交通機関を使用した場所の移動」	8.1% 6.4%
知的障害	「自分の意思を伝えること」 「作業や仕事の処理速度」	22.1% 19.8%
精神障害	「障害の状況が不安定である」 「精神的ストレスへの対処」 「長期休業した場合の職場復帰への対応」	23.5% 19.7% 17.4%
発達障害	「集中力」	25.0%
高次脳機能障害	「もの忘れ」	35.3%

小括 残存課題の分析からわかったこと

障害種類による残存課題の違いは以下のとおり

- 身体障害については残存課題の報告割合が少ないことから配慮による対処可能性が高いといえる。
- 残存課題の報告割合が多い知的・精神障害等については障害特性に関する課題が残存課題の上位

障害種類によらない、残存課題は以下の2種類

- 集中力、意思伝達等の「職業的基礎能力」
- 体調不良、ストレス等の「精神的側面」
を占めていた。

事例から学ぶ ～45歳 精神障害者～

アンケート調査		ヒアリング調査	
課題クラスター	アンケート調査課題項目	把握している課題内容 (企業担当者または本人)	課題内容への対応
精神的側面の支援	「障害の状態が不安定である」	・ 体調等の変化により勤務が不安定となり休職する事例がある(担当者) ・ 精神疾患の再発への不安がある(本人)	・ 定期的面談の中では仕事以外(例:体調等)のことも幅広く話題にする ・ 休職制度の活用とあわせて 外部機関における リワーク支援を利用した職場復帰支援の実施
	「障害の進行や中途障害による仕事観の混乱」	・ 職務遂行場面において焦燥感がみられた(担当者) ・ 障害者雇用として再就職が叶い、期待に応えて頑張りたいという意識が強かった(本人)	・ 社の基本的な理念として「相互理解」「信頼」「夢への後押し」を定め、社員全員の行動指針とした ・ 「中途入社でも成果をすぐに求めるのではなく、新入社員と同様に一步一步着実に仕事をこなすこと」を共有化できるように 定期的面談において丁寧に伝達
職業的基礎能力	「労働意欲」	・ 本人の納得感を得られる長期的な目標設定が難しかった(担当者) ・ 頑張りすぎないことは心がけられるようになったが、仕事の 長期的な目標 を定められなかった(本人)	・ 目標管理シート 等を活用した定期的面談の実施 ・ 対話を通した自身の希望や仕事の捉え方の整理 ・ 相互理解の一環として手話の学習の開始 ・ 先輩社員をロールモデルとして設定
	「自分の意思を伝えること」	・ 定期面談においても働き方や会社への要望の聞き取りが不十分である(担当者) ・ 経済的な面の不安があったため 勤務時間の延長したかった が言い出しにくかった(本人)	・ 幅広く意思を確認し、希望等の整理に繋げてもらうために、本人に対して入社時に支援を得た 外部機関への相談 を促す ・ 外部機関からの助言 を得て、フルタイム勤務への円滑な職場適応を目的とした段階的な勤務時間設定のスケジュールを本人と共有

事例から学ぶ ～50歳 知的障害者～

アンケート調査		ヒアリング調査	
課題 クラスター	アンケート調査 課題項目	把握している課題内容 (企業担当者または本人)	課題内容への対応
精神的側面 の支援	「疲労が抜けなくなる、体調不良になりやすい」	- 健康管理への懸念がある(担当者) - 体力が落ちた、腰痛、帰宅してすぐに寝てしまうことがあった(本人)	- 時間を決めた上で健康状態を含めて 定期的な相談を実施 - 治療や予防対策(例:腰痛防止ベルトの着用)の習慣化を促す - 一日の勤務時間を短縮及び配置転換して負担感を軽減することの効果について 本人とじっくり話をする
	「集中力」	- 担当する職場から離れ雑談をしていることが多い(担当者) - 仕事中に話をされていて、よく注意を受ける(本人)	粘り強く、繰り返し指導する
	「労働意欲」	- 本人の希望に加えて、介護関連業種に共通する人材不足もあり長く働いてほしい(担当者) - 定年まで働いていきたい(本人)	課題はあるものの、長年、職場において本人を受け入れている状態が続いており、この状態が続くよう、新たな課題の発生があれば迅速に対応するとともに、必要に応じて 外部機関からの支援も検討する
職業的基礎能力	「指示や話の内容を理解すること」	- 注意したことの守れる時間が短時間であること(担当者) - 人と話をするのは好きである(本人)	- 注意したことを守れないことを障害特性として理解 - 本人からの相談があれば、スタッフ全員が対応し、担当者に内容を集約

事例から学ぶ ～52歳 聴覚障害者～

アンケート調査		ヒアリング調査	
課題クラスター	アンケート調査課題項目	把握している課題内容 (企業担当者または本人)	課題内容への対応
精神的側面の支援	「精神的ストレスへの対処」	・ 本人が自由に話せる相談体制が職場になかった(担当者) ・ 自分の言いたいことが言えずに、ストレスをためてしまっていた(本人)	・ 休憩時間のコミュニケーションの推進、精神障害者の雇用経験を踏まえた声掛けの工夫等による 対話機会の提供 ・ 外部機関による ジョブコーチ支援 により、職場への相談内容の整理
	「労働意欲」	・ 職場において、障害理解を促進する必要がある(担当者) ・ 障害を持っていることで偏見を感じるがあった(本人) ・ 仕事だけは負けたくない 思いでやってきた(本人)	・ 外部機関の協力 により、障害特性を踏まえた具体的な対策を進める(例:接し方、業務マニュアルの作成、電話の着電時のランプ点灯等) ・ 「分からないことは分かるまで聞くこと、メモを取る」という本人の仕事への態度や姿勢の支持
職業的基礎能力	「適切なコミュニケーションを行い、人間関係を維持すること」	・ 職場の人間関係で本人からの苦情を確認した(担当者) ・ コミュニケーションの行き違い から、感情的になった(本人)	・ 社内での話し合いを持ったが、解決に向けた検討のため外部機関へ相談したところ本人への定着支援に繋がった ・ 外部機関によるジョブコーチ支援により、筆談の推進、コミュニケーションの頻度等を踏まえた 部署、仕事内容の変更に関する助言 の確認

事例から学ぶ ～53歳 発達障害者～

アンケート調査		ヒアリング調査	
課題クラスター	アンケート調査課題項目	把握している課題内容 (企業担当者または本人)	課題内容への対応
精神的側面の支援	「ものの忘れが多い」	- やるべきことや期日を間違えたり忘れてしまい、周囲との信頼関係に影響していた(担当者) - ものの忘れが多いことは自覚している(本人)	- 本人の課題を踏まえて相談できる場所を探す - 外部機関からの支援により、障害特性のアセスメント、対処方法の整理を行った(例:メモの活用等)
	「労働意欲」	- 中小企業に共通する課題である人材不足があり、専門技術を有する者であることから、働き続けてもらいたい(担当者) - 仕事について色々と指摘等受けると、仕事のやりがいが高減してしまう。なんとか自尊心の向上を図りたい(本人)	- 外部機関からの支援により、課題への対処を進める - 安定してできる職務内容への変更にあたり、待遇は維持
	「適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること」	- 社内外に円滑な人間関係を維持している者がいる一方で、双方が苦手意識を持っている(担当者) - 職務を変更し、一人で進める仕事をするようになって他者との自分の違いを意識した(本人)	- 経営者から本人の専門技術等の強み等に着眼した捉え方を社内外に繰り返し周知し、本人の特性への理解を推進している - 本人に対して、社内の親睦を深めるためのイベントへの参加の勧奨
	「指示や話の内容を理解すること」	- ものの忘れの課題からか指示を取り違えたり、指示内容が抜けてしまう(担当者) - ものの忘れへの対処がうまくできていない(本人)	外部機関からの支援により、対処方法の整理を行い課題への対処を進める(例:依頼内容の繰り返し、文章化による作業手順の見える化、事前の作業確認)
職業的基礎能力			

事例から学ぶ ～58歳 若年認知症者～

アンケート調査		ヒアリング調査	
課題 クラスター	アンケート調査 課題項目	把握している課題内容 (企業担当者または本人)	課題内容への対応
精神 的側 面 の 支 援	「障害の状態が 不安定である」	家庭内でも伝えたことを忘れてしまう等の状況があった(本人)	(在職時の企業における配慮) - 運転を要する業務から変更 - 職務内容を変更した後も待遇は維持 - 企業担当者の 医療機関への受診同行
	「退職を想定した 場合の生活に 対する見立て」	- 安全に仕事を継続することへの不安が付きまとった(本人) - 今後の人生設計について整理がついていなかった(本人)	(家族・本人の取った行動) - 会社は就労継続に協力的であったが、事故等に繋がらないか不安感が払拭できず、迷惑をかけてはならないと考えようになった 若年認知症支援コーディネーターとの相談 により、本人意思や家族の負担を踏まえて退職を選択 認知症相談拠点の活用、若年認知症コーディネーターの支援によるセカンドキャリアの構築 - 趣味の写真による生きがいの発見、福祉的就労の検討
	「継続雇用や 退職後に係る 福祉 サービスの提供」	退職後に利用できる介護・福祉サービスについて不明であった(本人)	(家族・本人の取った行動) 若年性認知症支援コーディネーターに加えて 行政窓口、医療機関、福祉機関 等から介護・福祉の情報を得た

小括 事例からわかったこと

「働き続けたい」という意思

- ・ 対話を通じた意思の尊重
- ・ 外部機関への働きかけを含めた具体的な行動

中高年齢障害者本人



企業の雇用管理担当者



双方が揃うと

- ・ 障害者本人のモチベーションを維持
- ・ 課題はあったとしても雇用継続に繋がっている

継続的な相談

対話の必要性

外部機関の活用

「中高年齢障害者本人と企業との関係性」についての共通するポイント

本日の内容

1. 研究の背景
2. 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文献検討
3. 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
4. 現在進行中の研究の紹介
5. まとめ

中高年齢障害者も適切な配慮により働き続けることはできる！

『令和元年度障害者雇用職場改善好事例集』

https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/ca_ls/R1_kaizen_jirei.html

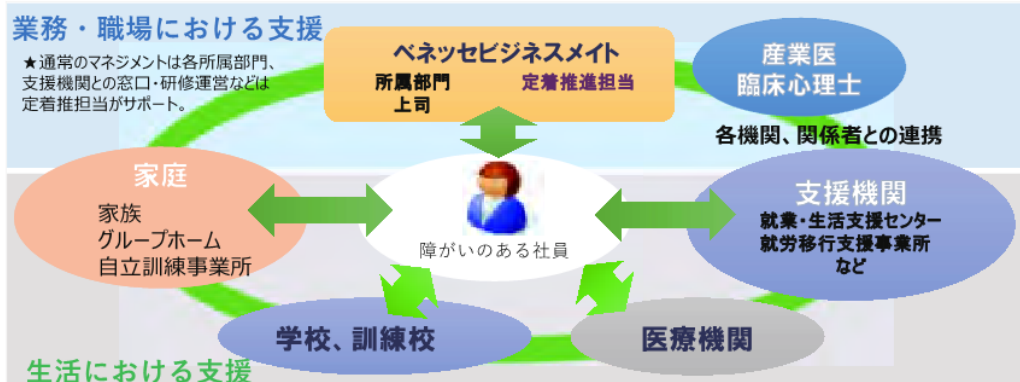
障害者を継続して雇用する中で生じる課題は個別性が高いが、事業主が適切な配慮をすることで年齢に関係なく活躍できる事例も多くみられる。



グループ作業



現在の作業部署



中高年齢障害者の雇用管理・キャリア形成に関する支援のあり方を検討する

1. 中高年齢障害者の就業継続に資する支援とは？

中高年齢期における職業生活上の課題や企業の雇用継続に係る困難性を把握する。

企業が実施すべき合理的配慮や地域の支援機関が実施すべき専門的支援(関係分野との連携支援等)を検討する。

2. 若年期から取り組むべき支援や対策は何か？

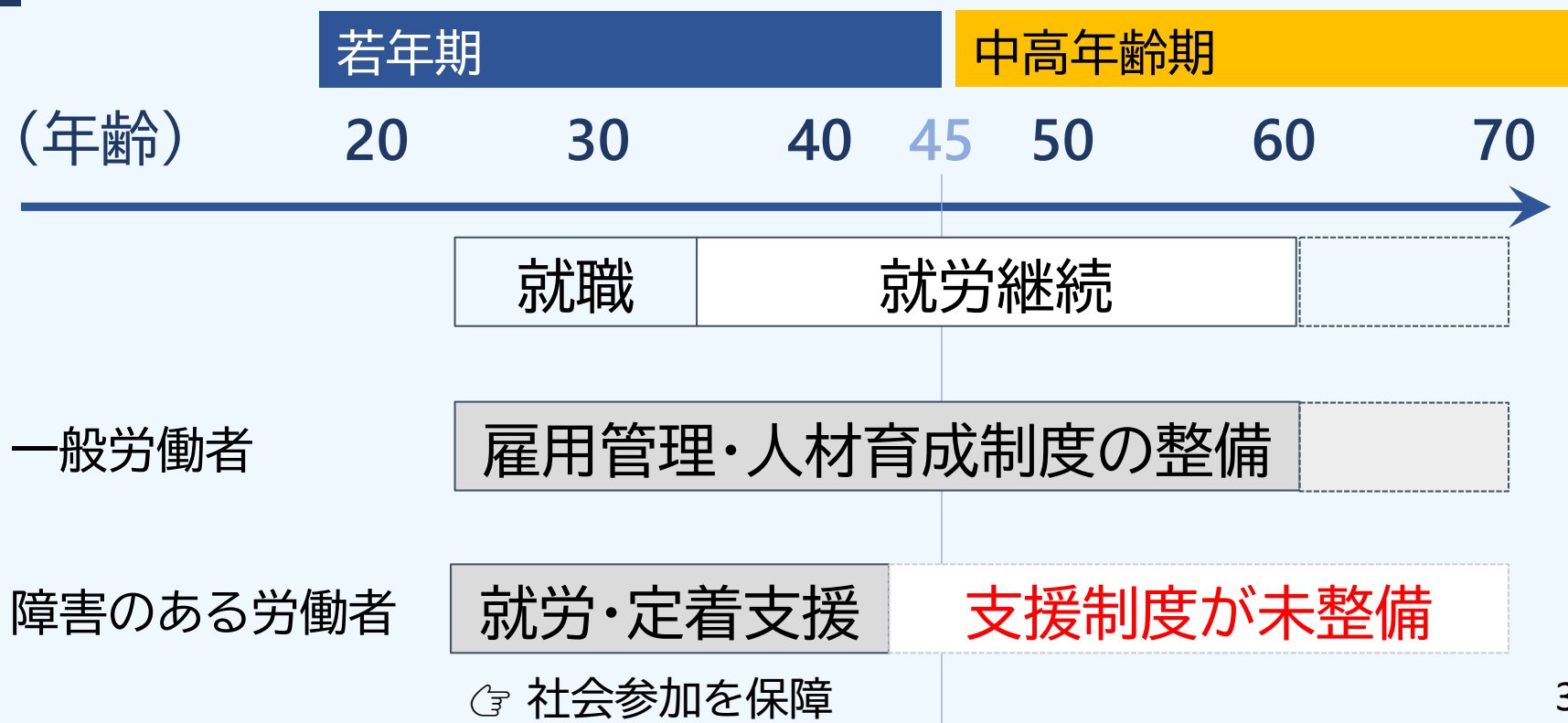
中高年齢期での職務再設計等を見越した長期的なキャリア形成支援や若年期からの健康管理等のあり方を検討する。

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を検討する。

研究の枠組

企業における一般的な雇用管理制度・人材育成制度を前提に障害のある労働者に対して就労・定着支援を行ってもなお社会参加が保障されない中高年齢障害者の課題と課題を解決するために必要な支援を明らかにする。

※ 先行研究で「配慮を行っても残存する課題」とされた事項も含めて検討

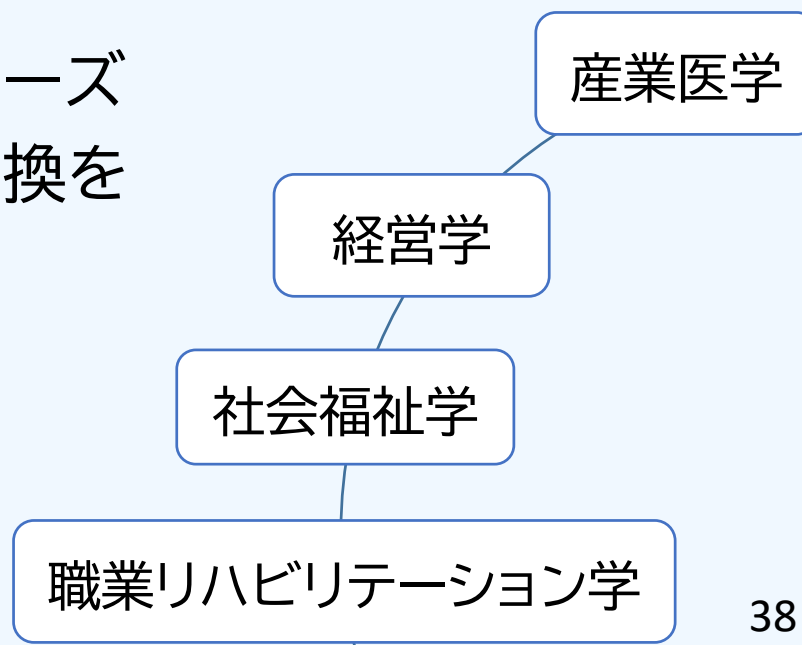


研究委員会と4つの調査

研究委員会において先行知見及び本研究で実施する各種調査の結果を共有した上で、社会と共有すべき雇用管理、キャリア形成支援に関するノウハウを検討する。

「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

中高年齢障害者の実態や支援ニーズについての分野横断的な情報交換を進めるため、調査の企画や実施、結果の検討等を行う。



障害者就業・生活支援センター調査

本調査研究の今後の進め方を検討するための基礎データとして障害者就業・生活支援センターで対応している中高年齢障害者に関する課題や支援ニーズを把握する。

事業所調査

中高年齢障害者の就業継続や職業生活上の課題と支援ニーズの発生・把握状況、事業主の合理的配慮やキャリア形成支援の実施状況や負担感等を把握する。

障害者調査

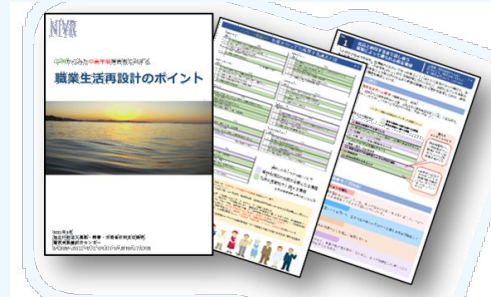
中高年齢障害者の就労の現状、就業継続の理由や関連要因（キャリア形成支援や支援機関の活用状況等）を把握する。

訪問ヒアリング調査

中高年齢障害者への効果的支援を実施している事業所及び労働者を対象として、具体的な取組状況を把握する。

「中高年齢障害者に対する支援事例集」（仮題）

支援機器の活用等の合理的配慮の提供、職務の変更を見据えた能力開発、外部機関の活用による課題の改善等、多様な課題を抱える中高年齢障害者に対する支援の事例を収集し取りまとめる。



『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』
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai73.html>

中高年齢障害者 相談が多いのは「体調や病気」 「就労選択」「労働条件」「生活水準・経済状況」

- 収入を多く確保できる仕事に早く就きたい中高年齢の求職者について、企業が中高年齢層の雇用に向向きでない場合、「就労選択」が妨げられる。
- 中高年齢の就業者について、加齢に伴う能力低下に見合う雇用と生活の維持が両立するよう「労働条件」の調整が行われる。
- 親との死別などのライフイベントによって生活困窮に陥る人もおり、生活の維持のために無理して働き「体調や病気」の課題を誘発するリスクもある。

本日の内容

1. 研究の背景
2. 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文献検討
3. 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
4. 現在進行中の研究の紹介
5. まとめ

まとめ 効果的な職業生活再設計等に係る支援とは？

① 仕事に対するモチベーションの維持

加齢に伴い、障害の進行や中途障害による労働意欲への何らかの影響

- ✓ 働き続けたいという意思を維持していけるように、中高年齢障害者が在職する企業は中高年齢障害者との継続的な相談や対話が重要

② 仕事内容の工夫の推進

在職する中高年齢障害者の障害状況の変化や課題の顕在化等により、今まで進めてきた仕事内容の工夫についての更なる推進が必要

- ✓ 企業在籍型職場適応援助者の配置や外部の職業リハビリテーション機関等に配置されている職場適応援助者との連携、障害者福祉サービスにおける定着支援の活用等も考えられる

③ 健康管理の充実

加齢を踏まえた健康管理が重要であると同時に、障害状況の変化等の可能性に対するきめ細かい対応の必要

- ✓ 本人に関する情報取得や認知面の特性を踏まえたストレスチェック等の実施及び結果のフィードバック、医療機関への受診同行、心身の不調等により休職した場合の職場復帰支援の活用等による効果的な支援の促進

④ 外部機関の活用

職業生活再設計への潜在的な支援ニーズを掘り起こす

- ✓ 企業が外部の専門機関・専門職の存在自体を知らない可能性を踏まえ、行政機関等の窓口や専門機関や専門職からの積極的な情報発信により外部機関との連携を促進することも重要