

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) サマリー

【キーワード】

中高年齢 職業生活再設計 企業が行う配慮 残存する課題 企業調査 事例
身体障害 知的障害 精神障害 視覚障害 聴覚障害 肢体不自由 内部障害
高次脳機能障害 発達障害 若年性認知症

【活用のポイント】

本報告書は、在職している障害者が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を職業生活再設計等に係る支援として、企業へのアンケート調査等により実態を把握し、支援のポイントを整理している。

アンケート調査結果を基にヒアリング調査結果を整理し、中高年齢障害者の雇用事例を中心に構成した「職業生活再設計のポイント」は、事業主団体及び事業主をはじめとして、行政機関、当事者団体、就労支援機関等において活用いただきたい。

2021年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

1 執筆担当（執筆順）

高瀬 健一（障害者職業総合センター社会的支援部門 主任研究員）

永野 惣一（障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員）

2 研究期間

2019年度～2020年度

3 報告書の構成

第1章 調査研究の方法

第2章 中高年齢障害者雇用の実態

第3章 職業生活再設計のために必要となる留意事項に関する分析

第4章 ヒアリング調査

第5章 総合考察

4 調査研究の背景と目的

在職障害者に占める中高年齢層の割合は相対的に低い水準にとどまっているものの、社会全体の高齢化が進んでおり、これに伴い、中高年齢の在職者が増加することが見込まれている。こうした中、特に中高年齢障害者については、加齢に伴う体力の低下や体調の変化、生活環境の変化等が課題となり、雇用継続が困難となることが考えられる。このため、障害者が希望により、長く安定的に働き続けることができるよう、職場においては、職務内容の見直しや作業工程の工夫、配置転換、就業時間の柔軟化等の雇用管理面での改善を図る必要がある。また、退職までの間の様々な働き方に係る検討や、退職後の生活への円滑な移行のための支援も必要となってくる。

本調査研究は、在職中の中高年齢障害者固有の課題の実態、課題改善の取組について把握し、効果的な支援方策を検討することを目的に、企業への調査等を行い、職業生活再設計の支援を行っている事例を収集する。また、収集した事例から事例集を作成し、広く周知を図ることにより、中高年齢障害者の職業生活再設計等に係る支援の拡大に資する。

なお、本調査研究において中高年齢とは「45歳以上」、職業生活再設計とは「在職している障害者が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」としている。

5 調査研究の方法

(1) 文献調査

本調査研究を進めるにあたり、先行調査・研究、資料等の情報収集を行った。本報告書の序文として主要な論点等をまとめた。

(2) 企業に対するアンケート調査

常用労働者30人以上の民間企業を対象に、企業規模、日本標準産業分類に基づく業種及び地域による層化抽出により7,000社を抽出し、自記式調査票による郵送調査を行った（調査期間：2020年4月1日から5月8日）。調査内容は、企業が行う配慮（57項目）及び配慮を行っても残存する課題（53項目）を中心に、調査項目の設定は、先行調査・研究の調査項目を参考とした。

(3) ヒアリング調査

中高年齢障害者の職業生活再設計に関する事例の収集を目的として、地域障害者職業センター、専門家ヒアリングにおける情報提供を参考にして企業を選定した。ヒアリング内容は職務内容や労働条件等の推移、生じた課題と改善策、今後の職務再設計の方針等とした。ヒアリングの時間は1時間程度とした。

6 調査研究の内容

(1) 中高年齢障害者雇用の実態

中高年齢障害者の職業生活再設計に関する企業へのアンケート調査を実施し、1,239社から回答を得た。回答を得た企業のうち障害者を雇用している企業744社をみると、所在地・産業・企業規模に関わらず7割以上の企業に中高年齢障害者の雇用を確認した。また、身体障害者については中高年齢者の割合が高く、精神障害者、知的障害者の順に低くなっていることを確認した。

考察として、障害者を雇用している企業のうち約8割の企業において、中高年齢障害者の雇用を確認したが、労働者を雇用している企業のうち一般の中高年齢者を雇用している企業は9割以上であることを踏まえると、調査時点では中高年齢障害者を雇用している企業の割合は決して高くはないと推察した。

また、障害者を雇用している企業において、身体障害者のみを雇用している企業の割合は約4割であり、他の障害種と比して中高年齢者の割合が高い身体障害者のみを雇用している企業においては、今後、更なる高齢化への対応等が必要となる可能性があると推察した。一方、他の障害種と比して、雇用されている知的障害者は中高年齢者の割合が低く、今後、加齢に伴い中高年齢者が増えてくる可能性があると推察した。精神障害者は、中高年齢者のうち45歳から49歳の雇用割合が高く、身体障害者とは中高年齢層の構成割合が異なるが、身体障害者と同様に、精神障害者を雇用している企業においては、高齢化への対応等が必要となる可能性があると推察した。

(2) 職業生活再設計のために必要となる留意事項に関する分析

中高年齢障害者の仕事内容は、知的障害者は、運搬・清掃・包装等の職業の割合が最も高く、知的障害者以外の障害者は事務的職業の割合が最も高かった。

(配慮について)

アンケート調査により企業における中高年齢者及び中高年齢障害者に対する配慮（57項目）

について回答を得た。その結果を整理することにより、以下を確認した。

- ① 中高年齢障害者及び一般の中高年齢者に共通して頻度の高い配慮は、「更なる仕事内容の工夫」、「更なる健康管理」であること。
- ② 障害種に共通して頻度が高い中高年齢障害者に対する配慮項目は「職場における障害についての理解促進」であること。
- ③ 障害種ごとに頻度が高い特有の配慮として以下があること。
 - ・ 内部障害者、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等の疲労のコントロールへの配慮が必要と考えられる障害に対する「休暇を取得しやすくする、勤務中の休憩を認める等休養への配慮」
 - ・ 視覚障害者、聴覚障害者、音声・言語障害者、内部障害者、高次脳機能障害者等の加齢に伴い障害や疾病の進行の可能性があるため専門職との連携した配慮が必要と考えられる障害に対する「産業保健スタッフによる事業所内の健康管理」
 - ・ 聴覚障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等の情報保障や認知機能面への配慮が必要と考えられる障害に対する「業務実施方法についてのわかりやすい指示」
 - ・ 視覚障害者に対する「視力の変化についての状況把握」
 - ・ 聴覚障害者に対する「職場内での聴覚障害に対する筆談・口話の配慮」
 - ・ 肢体不自由者に対する「職務環境における作業施設の改善」及び「トイレ・休憩スペース・食堂等の改善」
 - ・ 知的障害者、発達障害者に対する「業務遂行を援助する者の配置」
 - ・ 知的障害者、発達障害者、高次脳機能障害者に対する「作業を行いやすくするための構造化」
 - ・ 精神障害者に対する「短時間勤務による勤務時間の配慮」
 - ・ 発達障害者に対する「日頃の仕事ぶりに対するポジティブなフィードバック」

考察として、中高年齢障害者及び一般の中高年齢者に共通して頻度の高い配慮であった、「更なる仕事内容の工夫」、「更なる健康管理」について、中高年齢障害者と一般の中高年齢者への配慮への質的な違いを確認するために、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が過去に企画・発行した「障害者のキャリアアップや加齢に伴う問題への対応に関する職場改善好事例集」及び「中高年齢層の障害のある方の雇用継続に取り組んだ職場改善好事例集」から関係する事例の特徴を抽出した。その結果、これらの中高年齢障害者と一般の中高年齢者に共通する配慮を行う場合であっても、中高年齢障害者に対しては、障害特性等を踏まえた丁寧な手順や工夫を行うことが大切であると推察した。

次に、中高年齢障害者に対する特有の配慮は、障害特性等を踏まえた障害種ごとの特有の配慮及び障害種に共通した「職場における障害についての理解促進」をアンケート調査から確認した。上記と同様に職場改善好事例集から特徴を抽出すると、障害特性等を踏まえた障害種ごとの特有の配慮として「障害特性や配慮事項等の必要な情報を一元化して管理し定期的に更新していること」等を確認した。また、障害種に共通した「職場における障害についての理解促

進」に関連する配慮として「合理的な配慮に関する障害者と雇用管理担当者との話し合いの記録シート作成により障害に対する配慮の積み重ねを可視化していること」等を確認した。

特に、「職場における障害についての理解促進」は、中高年齢になる前の採用時（在職中に中途障害となった段階を含む）において重要となる配慮と考えるだけでなく、障害の進行等により障害状況が変化したり、継続勤務する中で周囲の社員の異動等による職場環境が変化する可能性があるため、継続的に配慮を行うことが大切であると推察した。

これらの丁寧かつ継続的な対応については、自社内で体制整備や制度設計を進める事例がある一方で、外部機関を積極的に活用することで配慮や課題改善に繋げている事例もある。中高年齢となった障害者に対して、今まで進めてきた対応を更に一歩進めなければならないことが想定され、その場合、自社内の主体的な取組に加えて、外部機関の積極的な活用の有効性を推察した。

加えて、職場改善好事例集において、障害のある社員が加齢に伴う経過とともに、定年後といたった将来の生活に対しても漠然とした不安が重なり、それが現在の仕事の意欲やモチベーションの低迷、退職に結びつくという課題に対応するため、退職後の生活も視野に入れた企業における取組として年齢を限定しないライフプランに関する研修をしている事例を確認した。しかし、アンケート調査の自由記述からは、一人暮らし、家族の介護ストレス等の職業生活以外の課題が発生した場合、会社として関わることには限界があるとの意見を確認しており、現状に対する配慮の工夫に加えて、将来を見据えた広範な課題への対策としても、外部機関との連携を模索する必要性を推察した。

（残存する課題について）

アンケート調査では、中高年齢障害者において配慮を行っても残存する課題（53項目）について回答を得た。

課題の残存率は、障害種により異なり身体障害者では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割以上であることを確認した。

障害種別に頻度が高い残存する課題をみると、それぞれの障害特性に応じた課題として、以下を確認した。

- ・ 音声・言語障害を除く身体障害者における「本人の能力に応じた仕事内容の設定」及び「無理なく働ける勤務時間の設定」
- ・ 視覚障害者における「視力が落ちた」
- ・ 肢体不自由者における「運動機能が落ちた」及び「歩行や交通機関を使用した場所の移動」
- ・ 聴覚障害者、知的障害者、精神障害者における「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」及び「指示や話の内容を理解すること」
- ・ 知的障害者における「自分の意思を伝えること」及び「作業や仕事の処理速度」
- ・ 精神障害者における「障害の状況が不安定である」、「精神的ストレスへの対処」及び「長期休業した場合の職場復帰への対応」
- ・ 発達障害者における「集中力」

・高次脳機能障害者における「もの忘れ」

加えて、残存する課題の項目について全障害種をまとめてクラスター分析を行ったところ8つの課題クラスター「退職後を想定した生活」、「職業生活を支える基本的な習慣」、「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」、「職業基礎能力」、「身体機能の低下」、「労務管理」となり、全体を俯瞰したところ幅広い領域で課題が残存していることを確認した。

(配慮と残存する課題の関係について)

次に、障害種別に頻度が高かった配慮項目と8つの課題のクラスターをクロス集計した。その結果、障害種に共通して配慮しても課題が残存する割合が相対的に高い課題クラスターとして、①集中力、意思伝達、労働意欲等の課題項目により構成される「職業的基礎能力」、②不安定さ、体調不良、ストレス、もの忘れ等の課題項目により構成される「精神的側面の支援」を確認した。

考察として、身体障害者の場合、課題の残存率は2割前後であったため、実施した配慮が課題の改善に一定程度つながっていると推察した。一方、音声・言語障害を除く身体障害者においては、共通する課題として本人の能力に応じた仕事内容の設定を確認したことから、状況に応じて仕事内容の変更等の配慮を継続する必要があると推察した。視覚障害者及び肢体不自由者においては、障害の重度化の影響、聴覚障害者においては、従来からのコミュニケーション面の課題の継続を確認したことから、障害状況が変化しているか、不変であるかに関わらず、現在の障害による職業生活上の課題を確認する必要があると推察した。一方、課題の残存率が4割を超える知的障害者、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者では、障害特性と考えられる課題が残存する課題の上位であったことから、障害者本人の障害特性のアセスメント等を行った上で、障害特性上の課題状況を継続的に把握する必要があると推察した。

また、配慮の内容によって外部機関の利用率は異なるものの、全配慮項目の度数を合算して集計した場合、全体として自社を中心とした配慮の割合は約8割であるのに対して、外部機関の協力による配慮の割合は約2割であったため、中高年齢障害者が在職する企業は、残存する課題への対応として加齢や障害特性の影響を踏まえて、更なる仕事内容の工夫等を講じているものの、課題が継続または新たに発生する可能性を認識し、自社の行う配慮はこれ以上考えられないと捉える前に外部機関の活用による配慮内容の更新可能性を検討してみることが有効であると推察した。

(3) ヒアリング調査

障害種に共通して配慮を行っても残存する割合が高い課題クラスターであった、「職業的基礎能力」、「精神的側面の支援」を中心に具体的な課題への対応について、ヒアリング調査結果を用いて整理した。ヒアリング調査は、4社における雇用管理担当者及び在職中の中高年齢障害者（それぞれ聴覚障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者）を対象として行った。加えて、退職事例のヒアリングを若年性認知症の者及びその家族を対象として行った。それぞれのヒアリング事例から課題への対応のポイントを抽出した。

障害種に共通して配慮を行っても残存する割合が高い課題クラスターであった、「職業的基礎能力」、「精神的側面の支援」への対応について、ヒアリング内容の一覧によりまとめた。その結果、全てのヒアリング事例においてキーワードとして「相談すること」を確認した。考察として、「相談すること」について、障害者本人と企業との関係性の共通するポイントは、

- ・障害者本人は「働きたい」という意思が明確であること
- ・一方雇用企業においては、本人の「働きたい」という意思を把握し受けとめていること、そのうえで話し合いを通して、意思を尊重し気持ちに寄り添い、外部機関への働きかけを含めて具体的な行動をとっていることと整理した。

この双方の相互作用により、障害者本人のモチベーションを維持しつつ、課題はあったとしても職業能力を最大限に発揮することに繋がっている可能性があると考え、企業の取組として継続的な相談、対話の必要性、外部機関の活用の重要性を推察した。

また、若年性認知症の者の退職事例において、企業側も在職中の発症時から仕事の継続について協力的であり、その間に治療等を進めてきたものの、病状の進行による安全面への更なる不安、家族の負担感を踏まえて、今後のライフプランや利用できる制度等について外部の専門職との相談により整理したうえで退職となっていることから、在職中からの専門的な外部機関との相談の重要性を推察した。

(4) 総合考察

以上の結果及び考察の流れを踏まえつつ、ヒアリング事例から中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援のポイントとして明らかになったことを考察する。

まず、仕事に対するモチベーションの維持である。加齢に伴い、障害の進行や中途障害による仕事観の混乱、生活環境の変化、人間関係の維持等の課題は個別性があるものの、労働意欲への何らかの影響は共通していた。よって、労働意欲が低下する時期があっても中高年齢障害者が働き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及び対話が大切であることが示唆される。

一方で、老後の生活の選択も個別性があると想定され、自分なりのライフプランをどのように描くか、そのために、本人や家族の主体的な情報収集に加えて、中高年齢障害者が在職する企業は、中高年齢障害者に対する医療、福祉、介護等の生活関連の幅広い情報提供の検討、本人の意思を尊重し気持ちに寄り添い、外部機関への働きかけを含めて具体的に行動することの大切さが示唆される。

次に、仕事内容の工夫の推進である。障害種に共通して配慮を行っても残存する割合が高い課題のクラスターの一つであった「職業的基礎能力」の影響に対して、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を更に一歩進めなければならない場合も想定できる。中高年齢障害者が在職する企業は、仕事内容の変更、体力低下や移動能力の変化に対応した在宅勤務の導入や本人の能力に応じた労働時間の設定、社内研修等の実施による職務の変更を見据えた能力開発等により対応していることを確認した。その際、目標管理シート等を活用した職務遂行状況等の把握、障害状況を踏まえたメモの

活用や作業手順の見える化等により補完手段の工夫が行われていることを確認した。仕事内容の工夫は、職場適応援助者の専門性による支援が期待されることから、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による効果的な支援の検討が示唆される。

加えて、健康管理の充実である。中高年齢者に対して、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があるため、さらにきめ細かい対応が求められると考える。中高年齢障害者が在職する企業は、本人の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、体調不良等により休職した場合の医療機関及び地域障害者職業センター等における職場復帰支援の活用等による効果的な支援の検討が示唆される。

最後に、外部機関の活用である。アンケート調査結果及びヒアリングから中高年齢障害者が在職する企業は、障害状況等に応じて様々な配慮を行っており、働きたいという障害者本人の意思を踏まえて、柔軟な個別の対応、職業生活の継続にかかる支援を進めてきていることを確認した。配慮や課題への対応は、アンケート調査結果から自社内の取組が中心となっているが、ヒアリングから外部機関を積極的に活用することで配慮の提供や課題の改善に繋げていることを確認した。一方で、外部機関の活用や相談を行っていない企業においては、在職している中高年齢障害者の職場適応が安定している可能性があるものの、反して中高年齢障害者の職業生活再設計への困り感の存在が曖昧になっている可能性があるとも考える。加えて、これらの企業においては、外部の専門機関・専門職の存在自体を知らないために利用に至らないとも考える。よって、様々な手続等のために利用するであろう行政機関等の窓口において、その窓口における様々な制度及び支援の内容並びに専門機関・専門職等の機能等に関する周知拡大、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推進する必要性が示唆される。

なお、本報告書では、本調査研究の補足として、別章において中高年齢障害者の職業生活再設計における職場外のネットワークの現状に加えて、中高年齢障害者の働く職場内の風土が職業生活再設計を行うための配慮や残存する課題にどのように影響を及ぼすかについて検討した。

7 関連する研究成果物

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