



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 —中高年齢障害者の雇用促進、雇用安定のために—

(調査研究報告書 No.97) サマリー

【キーワード】

中高年齢障害者、就業上の支障、事業所における配慮

【活用のポイント】

少なくとも 60 歳までは働きたいという意欲は就業中、あるいは就業経験のある障害者に共通して強いが、その実現は決して容易ではない。本研究は中高年齢障害者の採用や雇用継続に焦点を当てた。事業所に対する郵送調査や訪問等による聴き取り調査から把握された中高年齢障害者の雇用の実態、これに専門家からの取材を加味した考察からなり、この課題に関与し関心を持つ事業主や支援者に、有用な事例を交えた情報と示唆を提供することを目指している。

2010 年 4 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

1 執筆担当（執筆順）

佐渡 賢一 （障害者職業総合センター 統括研究員）
沖山 稚子 （障害者職業総合センター 主任研究員）
澤山 正貴 （障害者職業総合センター 研究協力員）
高倉 義憲 （西武文理大学 教授）

2 研究期間

平成 20 年度～21 年度

3 報告書の構成

第 1 章 研究の背景、目的と方法
第 2 章 中高年齢障害者の雇用に関する調査研究
第 3 章 事業所に対するアンケート調査
第 4 章 中高年齢障害者の就業等の実態に関する聴き取り調査
第 5 章 専門家ヒアリング
第 6 章 高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定を巡る課題

4 調査研究の背景と目的

研究の背景に「中高年齢障害者の強い就業意欲」「厳しい雇用情勢」「事業所の課題」「中高年齢障害者の多様性」があることを既存の統計数値から確認し、本研究では主として中高年齢障害者の雇用に関する事業所の姿勢や意識、及び障害のある中高年齢従業員の就業実態を明らかにすることとした。

研究の目的は、中高年齢従業員の雇用を巡る課題把握を通して、就職（採用）や雇用継続に不安を感じている中高年齢障害者（中高年齢の障害従業員）や事業所、就業支援者に参考となる知見を示すことである。

5 調査研究の方法

（1）先行研究の調査

高齢障害者、障害者の高齢化、中高年齢障害者の雇用に関連する論文、図書、雑誌に加え、インターネットのホームページ、その他の関連資料や関連するセミナー、研修会の講義等を参照し、障害者を雇用する事業所に対する調査の視点等問題意識を整理するための参考とした。一例をあげると、20 年前東京都労働研究所により実施された「中高年齢障害者の就労と生活に関する調査」は、本研究の事業所アンケートの設計に活用した。また、ハローワーク来所者の求職活動に関する調査研究における知見からは、本研究で十分把握しなかった中高年齢求職者の意識等につき一定の示唆を得た。

本研究は主に次の活動により進めた（表 1）。

表1 本研究の概要

調査方法 調査の名称	アンケート調査（第1回）：3章1節で記述 中高年齢障害者の雇用に関する事業所の意識 と実態調査	アンケート調査（第2回）：3章2節で記述 中高年齢障害者の雇用に関する実態調査（個別 従業員調査）
実施日	2008（平成20）年9月	2009（平成21）年3月
対象	宮城、東京、愛知、兵庫、広島、福岡の雇用開 発協会会員事業所 7,120 社	第1回調査で「訪問に応じてよい」と回答し 連絡先を明示した 607 社
有効回答数	2,178 社(回収率 30.6%)	407 社（67.1%）
対象者抽出方法 調査内容	・ 障害者雇用の状況（規模別、業種別） ・ 雇用可能性のある障害種類と雇用が難しいと 思われる障害種類 ・ 採用時の年齢考慮とその年齢制限 ・ 中高年齢障害者の採用を懸念する理由 ・ 従業員の中高年齢化による問題、配慮	回収したアンケートを参考に選定 ・ 雇用されている中高年齢障害者（個別）の就 業実態 ・ 性別、年齢、障害種類、受障の時期 ・ 生活状況（家族）、通勤方法、通勤時間 ・ 仕事内容、就業時間数、勤続年数、勤務形態 ・ 収入、その他の収入の有無 ・ 職業生活に対する配慮や工夫
調査方法	聴き取り調査：4章で記述	専門家ヒアリング：5章で記述
実施日	2008（平成20）年12月～2009年10月	2009（平成21）年6月～10月
対象	42 件	8 名
協力者等	中高年齢障害の者 31 名 雇用事業所の担当者 32 名 （うち事業所担当者と従業員同席による聴き取り は 25 例、事業所担当者のみ 9 例、障害者のみ 5 例、 家族から 1 例） 就業支援機関の担当者 2 名	（株）伊藤忠ユニダス萩原能成氏 （株）横浜高島屋大橋恵子氏 （株）九段パルス桐山真一氏 （株）着物ブレイン岡元真弓氏 ATARIMAE プロジェクト畠山千蔭氏 K氏 57 歳：千葉市在住 日本社会事業大学佐藤久夫氏 楽団「あぶあぶあ」山本みどり氏（実施順）
対象者抽出方法 調査内容	聴き取り訪問可とした事業所に加え、関係機関 や当機構職業センターからの紹介による。 ・ 性別、年齢、障害種類、受障の時期 ・ 生活状況（家族）、通勤方法、通勤時間 ・ 仕事内容、就業時間数、勤続年数、勤務形態 ・ 収入、その他の収入の有無 ・ 職業生活に対する配慮や工夫 ・ 事業所担当者の評価	・ 障害者の勤続年数と加齢現象 ・ 単調繰り返し作業の防止とローテーション ・ 親の超高齢化と就業継続の危機 ・ 中高年齢障害者を雇用する事情と理由 ・ 中高年齢障害者の退職問題 ・ 二次障害の併発と就業継続 ・ 特例子会社における障害者の加齢問題 ・ ICF の支点による中高年齢障害者の就業問題 の整理 ・ 余暇活動と就業継続の両立

（2）事業所に対する2回の郵送調査

1 回目調査は、6 都県（宮城、東京、愛知、兵庫、広島、福岡）の雇用開発協会の会員事業
所 7,120 社を対象とし、2,178 社（回収率 30.6%無記名式）の回答を得た。回答事業所を類型

化したのが表2である。2回目調査は、1回目調査で「訪問に応じてよい」と回答し、連絡先を明記した607社を対象とし、407社（回収率67.1%）の回答を得た。

表2 障害者雇用の類型別にみた回答事業所数

(%)

	中高年齢障害者を雇用する事業所	45歳未満の障害者のみを雇用する事業所	障害者を雇用しない事業所	計
<規模別>				
～55人	37.1	16.1	46.8	100.0(498)
56～300人	66.1	16.0	17.9	100.0(782)
301人～	87.7	8.8	3.5	100.0(806)
<業種別>				
製造業	69.9	16.1	13.9	100.0(762)
情報通信業	66.7	23.5	9.8	100.0(51)
運輸業	67.9	1.8	30.4	100.0(112)
建設業	54.1	7.4	38.5	100.0(148)
卸売業	61.2	14.9	24.0	100.0(121)
小売業	71.0	13.1	15.9	100.0(107)
サービス業	64.9	13.5	21.6	100.0(430)
その他	70.8	9.3	19.9	100.0(322)
計	66.9 (1,457)	13.1 (285)	20.0 (436)	100.0(2,178)

(注) 計欄の()内の数値は該当する回答事業所数(実数)である。

(3) 事業所訪問等による聴き取り調査

障害のある中高年齢従業員等(現在は退職した者を含む)31名、および中高年齢の障害従業員を雇用している事業所担当者32名、就業支援機関の担当者2名に対して聴き取り調査を実施した。事業所担当者と障害従業員の組み合わせで聴き取りできたのは25例であり、内容が機微に及ぶなどの事情に応じ、場所や方法を工夫した。個別の事情が確認できた37名の中高年齢障害者の状況は次のとおりである。

中高年齢障害者の属性、障害状況

就業者:30名、不就業:7名 男女比:28対8(他1名は非公開)

年齢:43歳～68歳 採用前の障害者:36名、採用後の障害者:1名

受障時期別:

- ・出生時前後22名(内訳:肢体不自由9、聴覚障害3、知的障害10)
- ・中途15名(内訳:視覚障害1、肢体不自由6、内部障害4、高次脳機能障害2、精神障害2)

聴き取り調査で得られた事例については、「就業上の支障」や「配慮^(注1)」を把握した上でそれらを整理し、更に「配慮の集積による就業上の支障の軽減」のような相互関係の確認へと分析を進めた。分析における試みの一つが国際生活機能分類（ICF）の視点による関連図を用いたことで、「軽微な配慮の数々が複合的に促進要因として作用し、就業が成立している事例」と「二次障害を併発し就業（「参加」と「活動」）に影響が生じた事例」を図示し、見過ごされがちな相互作用を明示した。

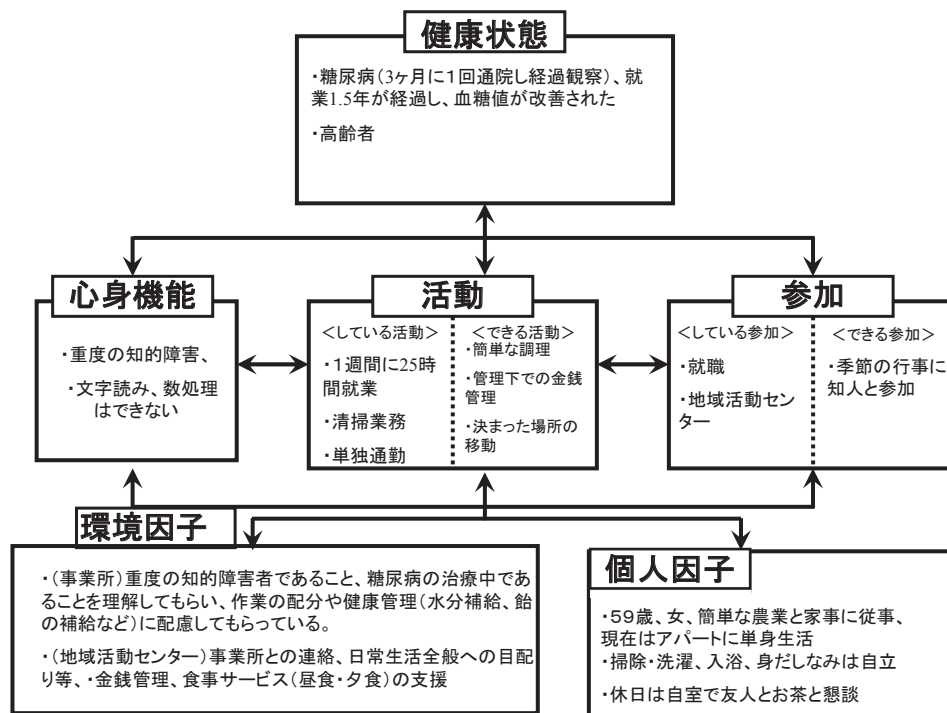


図1 軽微な配慮の数々が複合的に促進要因として作用し、就業が成立している事例

(4) 専門家ヒアリング

研究における考察を深めることを目的に、特定のテーマに知見を有する8名の専門家から講義を受けた。うち7例については講義内容を報告書に記載している。

6 調査研究の内容

上記の方法を通して得られた主な結果を、中高年齢障害者の「雇用促進」「雇用安定」「円滑な職業生活の終了」の項目に沿って、留意すべきこととともに以下に整理する。

(1) 「雇用促進」に関連して

- ① 障害者の採用に関する事業所の意識に注目すると、採用時に年齢を考慮し、その年齢を「45歳くらいまで」とした事業所は全回答の約3割を占めた。また、採用可能とする年齢は、「45歳くらいまで」あるいはさらに低い年齢とする回答が67.3%あり、障害者・中高年齢障害者の雇用の有無により差異があった(図2、表3)。

- ② 障害の種類間での差異もみられ6割以上の事業所が雇用は難しいとした障害の種類は「視覚障害」(80%)、「精神障害」(71%)、「知的障害」(59%)であった。
- ③ 東京都に限り20年間を隔てた時点間の比較を行うと、雇用が可能な障害の種類として「内部障害」と回答した事業所が増加し、雇用が難しい障害の種類として「精神障害」をあげる事業所が減少した。また、採用可能な年齢を45歳までとする割合は67%から34%に低下した。
- ④ 中高年齢障害者を採用する場合の懸念として約7割の事業所が「体力・健康面が心配である」ことをあげた。ただし実際に雇用している障害従業員の中高年齢化により生じている問題として「体力が低下する」をあげた事業所は35%であった。

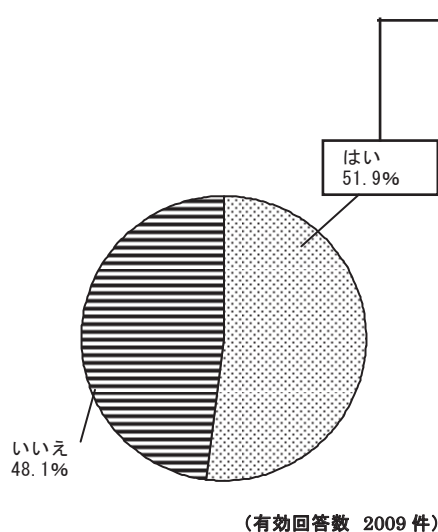


図2-1 採用時の年齢考慮

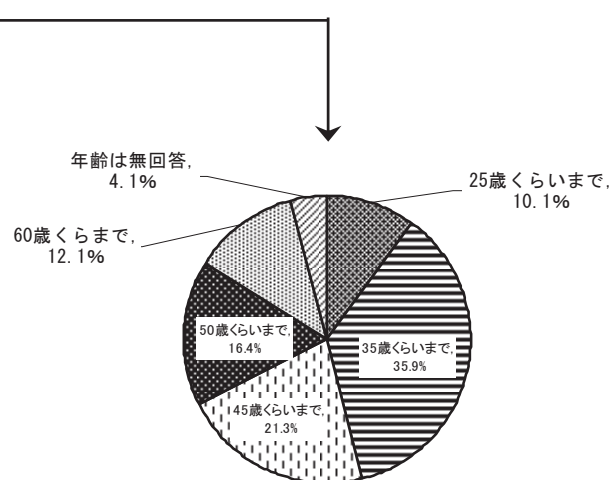


図2-2 考慮する年齢

表3 採用可能とする年齢(事業所の類型別)

事業所の類型別	全事業所	中高年齢障害者 雇用事業所	若年(45歳未満) 障害者雇用事業所	障害者雇用 無しの事業所
年齢を考慮 する場合、 採用可能と する年齢	有効回答数 [2,009] 年齢を考慮する [1,040]	有効回答数 [1,377] 年齢を考慮する [685]	有効回答数 [264] 年齢を考慮する [150]	有効回答数 [368] 年齢を考慮する [198]
25歳くらいまで	105 (10.1%)	63 (9.2%)	25 (16.7%)	17 (8.6%)
35歳くらいまで	373 (35.9%)	226 (33.0%)	62 (41.3%)	85 (42.9%)
45歳くらいまで	222 (21.3%)	142 (20.7%)	45 (30.0%)	35 (17.7%)
50歳くらいまで	171 (16.4%)	133 (19.4%)	10 (6.7%)	28 (14.1%)
60歳くらいまで	126 (12.1%)	101 (14.7%)	5 (3.3%)	20 (10.1%)
年齢は無回答	43 (4.1%)	27 (3.9%)	3 (2.0%)	13 (6.6%)

⑤ 中高年齢の障害者を雇用する（したい）事業所が存在することも明らかになった。当該事業所は次のような理由をあげている。

- ・ 職歴等から就業能力を見込みやすいこと
- ・ 非障害者や若年障害者の求人が困難であること
- ・ 処遇（賃金、嘱託採用など）の設定や、雇用調整が容易であること

⑥ 雇用されている中高年齢障害者の障害種類は多い順に「下肢障害」「内部障害」「上肢障害」となっている（図3）。

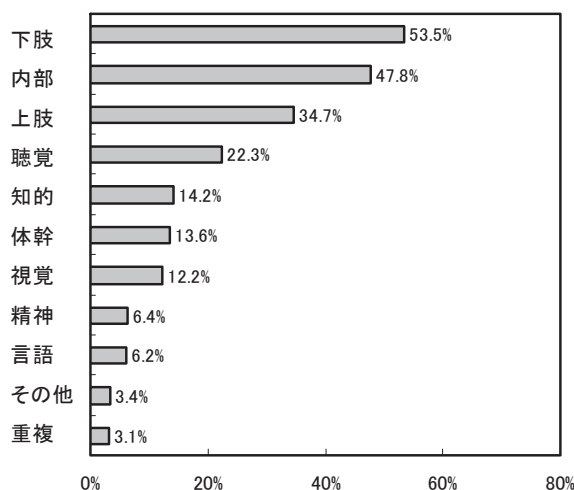


図3 雇用されている中高年齢障害者の障害種類(多い順に配列)

⑦ 採用経路は障害の発生時期で違いがあり、採用前障害者で公共職業安定所が 51%を占めているのに対し、採用後障害者では 12%にとどまっている（表4）。

表4 中高年齢障害者の障害の発生時期別にみた採用経路別構成

(%)

	公共職業安定所	民間	チラシ	縁故	学校	その他	計
採用前	50.8	1.6	6.5	20.0	14.1	7.0	100.0(185)
採用後	11.5	0.0	5.8	25.0	36.5	21.2	100.0(52)
不明	50.0	2.6	7.9	5.3	15.8	18.4	100.0(38)
計	43.1	1.4	6.4	19.1	18.4	11.7	100.0(283)

（注）障害の発生時期計には同設問に記入がなかった回答も含む

⑧ 勤務形態別には正社員が 62%、パート・契約社員は 24%である。障害の種類別にみると下肢障害、上肢障害、内部障害では正社員が 60%を越えているのに対し、聴覚障害、知的障害では 50%を下回り、かわってパート・契約社員の割合が 40%を越えている。採用時期との関係では採用前障害者では正社員 53%、パート・契約社員 33%とパート・契約社員が 3割を超えているのに対し、採用後障害では正社員が 85%を占め、パート・契約社員は 5%にとどまっている（表5）。

- ⑨ 年収（税込みの額面年収）を障害種別、障害発生時期別にみると、障害種別（割合が高い下肢障害、上肢障害、内部障害、聴覚障害、知的障害を取り上げる）では下肢障害が45%、内部障害が47%と平均（37%）を上回っているのに対し、知的障害では400万円以上の該当者はなく、200万円以下が84%を占めている。障害の発生時期に注目すると、採用前障害者（400万円以上の割合25%）と採用後障害者（同69%）との明瞭な違いが認められる（表6）。

表5 中高年齢障害者の障害の種類、障害発生時期別にみた勤務形態別構成

	正社員	嘱託	パート・契約社員	派遣社員	その他	計
<障害の種類>						
下肢障害	68.3	9.5	20.6	0.0	1.6	100.0(63)
上肢障害	65.5	10.3	24.1	0.0	0.0	100.0(29)
内部障害	66.2	15.5	14.1	1.4	2.8	100.0(71)
聴覚障害	45.9	13.5	40.5	0.0	0.0	100.0(37)
知的障害	43.8	6.3	43.8	0.0	6.3	100.0(32)
<採用時期>						
採用前	53.1	9.9	33.3	0.5	3.1	100.0(192)
採用後	85.5	8.1	4.8	1.6	0.0	100.0(62)
不明	67.5	15.0	17.5	0.0	0.0	100.0(40)
計	62.5	10.2	24.7	0.7	2.0	100.0(304)

表6 中高年齢障害者の障害の種類、障害発生時期別にみた年収別構成

	～99万	100～199	200～399	400～699	700万～	計
<障害の種類>						
下肢障害	1.7	12.1	41.4	32.8	12.1	100.0(58)
上肢障害	3.6	14.3	25.0	46.4	10.7	100.0(28)
内部障害	1.5	14.7	36.8	29.4	17.6	100.0(68)
聴覚障害	8.8	20.6	41.2	23.5	5.9	100.0(34)
知的障害	35.5	48.4	16.1	0.0	0.0	100.0(31)
<受障の時期>						
採用前障害者	10.6	27.9	36.9	18.4	6.1	100.0(179)
採用後障害者	1.7	6.8	22.0	54.2	15.3	100.0(59)
不明	2.6	12.8	41.0	33.3	10.3	100.0(39)
計	7.6	20.6	34.4	28.2	9.3	100.0(291)

（２）「雇用安定」に関して

- ① 従業員が中高年齢化していくことにより生じる問題は、従業員全般と障害のある従業員で傾

向の違いがみられた。具体的には「体力が低下する」「賃金に見合った作業の処理ができない」では従業員全般のほうが障害のある従業員についての回答を約 10 ポイント上回り、「作業中の事故やケガが心配」「通勤途上の事故やケガが心配」では障害のある従業員が従業員全般を約 10 ポイント上回った。

- ② 従業員が中高年齢化していくことに対して、従業員全般については 31%、障害のある従業員については 27%が「とくに配慮していない」と回答した。従って7割前後事業者は従業員の中高年齢化に対して何らかの配慮の実施につき「あてはまる」と回答している。
- ③ 事業所における従業員や事業所担当者からの聴き取りを通して、障害のある中高年齢従業員の就業上の支障に対するさまざまな配慮や工夫の実態が収集できた。(当事者たちの)意識・無意識を問わず、また事業所の内外、作業に関することや作業以外のこと等形態はさまざま、それらの複合的な組み合わせによって就業上の支障が軽減されている事例もみられた(表7)。

表7 配慮、工夫の実施(事業所の内外、作業に関すること・その他)

実施の主体	配慮の内容	作業に関すること	その他周辺のこと
	事業所	・担当作業の特定 ・作業の代行 ・作業指導 ・作業遂行の保証	・通勤、健康管理、余暇活動 ・関係機関や家族との連絡
事業所以外			
	従業員、家族	・作業遂行の工夫、努力	・通勤、健康管理、余暇活動 ・家事全般
	就業支援者等	・作業指導 ・作業遂行の保証	・通勤、健康管理、余暇活動 ・家事全般 ・事業所、家族との連絡

- ④ 家族の超高齢化による日常生活の支えの崩壊などが懸念される事例や、二次障害の併発による就業の中断に至った事態なども複数確認された。

(3)「円滑な職業生活の終了」に関連して

- ① 郵送調査では「雇用から福祉への道筋づくり」を求める回答は約 1 割で「雇用成功事例の紹介」と並んで最も少なかったが、聴き取り調査や専門家ヒアリングでは上述④に関連して障害従業員の退職に関する言及や示唆が中高年齢障害者、事業所担当者や就業支援者から得られた(注2)。
- ② 最近の「障害者雇用実態調査」では、就業中の多くの障害者が「将来への不安がある」とし、その内容は老後の生活や就業継続と回答していることから、就業継続の不安や職業生活終了後に関する相談は今後増えてくるとされる。就労支援・就業支援のために構築されている関係者の連携やネットワークの援用も期待される。

7 研究成果の活用方法

本報告書は障害者の障害種類や立場等の制限無く活用できることを狙っているが、利用者の立場に分けて特に活用できる点を示すと次のとおりである。

(1) 障害者、家族等

就職活動や就業継続にあたり事業所の姿勢や意識に関する知識を得ることができる。巻末資料4章、5章の事例等を参照することで自身の取り組みの参考にすることができる。

(2) 事業主

障害者雇用に関する事業所の姿勢や意識の全体的な傾向を理解できる。巻末資料4章、5章の事例等を参照することで自社の取り組みの参考にすることができる。

(3) 就労・就業支援者

就業支援にあたり事業所の姿勢や意識に関する知識を得ることができる。高齢化が更に進むなかで、障害者の雇用問題はその周辺も視野に入れた取り組みが待たれているが事例や情報は少ないのが現状である、本報告で解決を探る糸口の一端を見ることができる。

(4) その他全般

最近における障害のある中高年齢従業員の就業実態、事業所の障害者雇用に関する姿勢や意識を理解する基礎資料として活用できる。

(注1) 本研究では「障害者を雇用する事業所における配慮、工夫」の実態把握に意を用いて取り組み、「配慮」という用語を「目配り、気配り、心配り、慮り」というやや曖昧な意味で使用している。障害者権利条約における「合理的配慮」の議論が活発であることは周知のとおりであるが、権利条約の文脈で使われる「reasonable accommodation」のaccommodationを日本語に置き換えるときに採用された「配慮」の範囲はあえて意識せず上述の意味で該当する実態について記述した。

(注2) PDCA サイクルを意識し職業リハビリテーションの一連の業務を事業所の視点で見たものが図4である。障害者雇用にあたり事業所が抱く雇用前の不安→雇用後の負担→従業員の退職時に被る不快を引き起こさぬような就業支援が求められていることが明瞭になる。

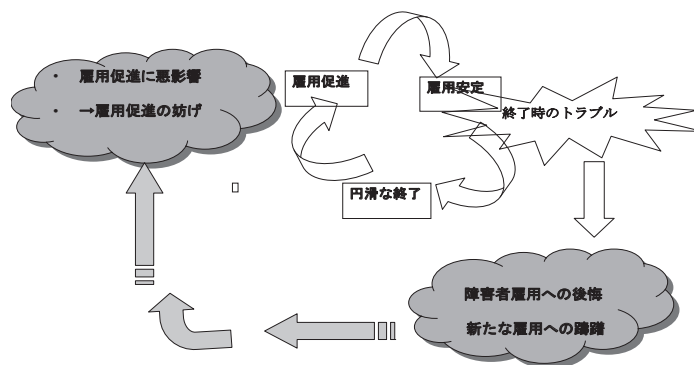


図4 終了時のトラブルが新たな雇用の躊躇に繋がるサイクル