

障害者の加齢に伴う職業能力の変化
と対策に関する実証的研究報告書 1

障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書

1998年11月

日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター

NATIONAL INSUTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ま え が き

障害者職業総合センターでは、1991年の設立以来、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき我が国における職業リハビリテーションサービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んできています。

さて、この報告書は、当センター・特性研究部門において平成7年度から5年計画で取り組んでいる特別研究「障害者の加齢に伴う職業能力の変化と対策に関する実証的研究」の一環として平成8年3月に実施した「障害者の加齢（＝年をとること）と職業能力の変化に関する実態調査」の基本集計結果および事業所訪問調査の結果を中心にまとめたものです。

本実態調査は、障害者の職務遂行能力を生かした無理のない健康な職業生活を継続させるための、作業管理や健康管理等の対策、障害者と事業主に対する適切な支援や助成等の対策を検討することを目的とし、事業所と障害者個人の両面から調査したものです。

調査の実施に当たり多大の御協力を賜った関係各位に厚く御礼を申し上げますとともに、今後とも一層の御協力をお願いする次第です。

この報告書が、今後、働く障害者が中高年齢化していく中で、障害者雇用や職業リハビリテーションについての諸研究や政策検討の基礎資料として広く関係者のみなさまに利用していただければ幸いです。

1998年11月

日本障害者雇用促進協会

障害者職業総合センター

研究主幹 後藤 憲夫

執筆担当（執筆順）

氏名	所属	担当区分
小畑 宣子	障害者職業総合センター特性研究部門 統括研究員	第1章、第6章、第7章
春名 由一郎	障害者職業総合センター特性研究部門 研究員	第2章
田中 敦士	障害者職業総合センター特性研究部門 研究員	第3章、第4章
望月 葉子	障害者職業総合センター特性研究部門 研究員	第5章

なお、「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査」の企画・設計・実施は、特性研究部門前統括研究員 伊達木 せい（現：日本労働研究機構）と春名 由一郎が担当した。

目 次

概 要	1
第 1 章 研究の目的と方法	7
第 2 章 事業所調査票の分析結果について	13
第 3 章 個人調査票の分析結果について	43
第 4 章 知的障害者に関する分析結果について	65
第 5 章 知的障害者雇用事業所の訪問調査結果について	79
第 6 章 自由記述の概要	105
第 7 章 総括と今後の研究課題	113
付属統計表	
1 事業所調査票の集計結果	121
2 個人調査票の集計結果	241
3 事業所調査票の自由記述	273
4 個人調査票の自由記述	295
付属資料	
1 「障害者の加齢に伴う職業能力の変化と対策に関する実証的研究」 の研究計画	335
2 「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査」の概要	339
3 「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査」の調査票	343
A 事業所調査票	345
B 個人調査票	351

概 要

本報告書は、当センター・特性研究部門において平成7年度から5年計画で取り組んでいる特別研究「障害者の加齢に伴う職業能力の変化と対策に関する実証的研究」の一環として平成8年3月に実施した「障害者の加齢（＝年をとること）に伴う職業能力の変化に関する実態調査」の基本集計結果および事業所訪問調査の結果をまとめたものである。

調査対象は、事業所調査については30歳以上の障害者を雇用している事業所（7,073社）の雇用管理者、個人調査では調査対象事業所に雇用されている35歳以上の障害をもつ従業員（6名以内）とした。有効回答数は事業所調査4,107社（回収率：58.1%）、個人調査14,354人（回収率33.8%）であった。事業所訪問調査は、回答事業所の中から一定の方法により抽出した8社に面接調査を行った。

1 事業所調査の結果

(1) 加齢に伴う作業能力の低下の有無

「加齢に伴う作業能力の低下がみられる障害者がいる（過去にいた）」とする事業所（以下、「問題有群」という）の割合は28.6%であった。問題無群は、「40歳以上の障害者がいても作業能力の低下はみられない」67.0%、「まだ40歳以上はいない」3.8%であった。問題有群の割合は、業種、障害の種類によって有意な偏りがみられ、業種別では農林水産業の58.3%から金融保険業の9.1%までの差があった。また、障害種類別では平衡機能障害者を雇用している事業所の29.9%が最高となっており、一方最も低い音声言語障害者を雇用している事業所については10.3%であった。

(2) 雇用管理者からみた普通に働ける年齢

雇用管理者からみた普通に働ける年齢の上限を、同一職種の障害者と健常者と比較すると、問題有群では健常者に対して障害者が平均5.4歳低いのに対して、問題無群では平均1.1歳低いにとどまった。障害種類別にみると、問題有群では、知的障害者は同一職種の健常者よりも10.5歳低く、身体障害者はおよそ4歳程度低い差が認められた。また、問題無群でも精神障害回復者等や脳性まひ、知的障害者では同一職種の健常者よりも5歳程度低いという差が認められた。

(3) 加齢による作業能力低下の原因

「加齢により作業能力が低下する原因」としては、障害種類に関わらず、事業所の雇用管理者と障害者個人とも「力を使う仕事が段々無理になる」を多くあげた。また、事業所の雇用管理者と障害者個人では、加齢による作業能力の低下原因の認識が異なり、「作業の速度」、「持久力」、「機敏性」、「正確さ」、「仕事の変化への適応性」の低下、「休みが多くなる」などでは障害者個人に比べて事業所の回答が多くなり、一方、「目の機能が落ちてくる」、「夜勤や残業など無理がきかなくなる」、「記憶力・理解力が落ちてくる」、「足の機能が落ちてくる」、「健康面などに問題が出てくる」などでは、雇用管理者に比べて障害者個人の回答が多くなった。

(4) 加齢対策としての事業所の配慮事項と障害者の要望事項

加齢による作業能力の低下への対策として、障害者の要望と事業所の対応にかい離が認められた。障害種類に関わらず、障害者は「出勤日数・休暇への配慮」、「作業環境の改善」、「一日の労働時間短縮」の要望が多く、一方、事業所は「仕事内容の変更」、「仕事量の軽減」、「配置転換」を行っていたり、行いたいと考えていた。

(5) 障害種類別にみた加齢による作業能力低下の原因と配慮事項

上記(3)、(4)に示された障害種類に関わらない一般的傾向との比較で、障害種類別の特徴をみると、視覚障害では「目の機能の低下」と「力をつかう作業が段々無理になる」、聴覚障害では「耳の機能の低下」、体幹機能障害では「手や腕の機能の低下」、心臓・じん臓・膀胱直腸機能障害では「持久力の低下」と「夜勤や残業、フルタイム労働が無理になる」、知的障害では「作業速度の低下」、精神障害回復者等では「仕事内容の変化への適応性の低下」といった障害特性と関連のある項目が作業能力低下の原因として他の障害種類より顕著に多くなっていた。また、配慮事項についても障害種類別の特徴が見出され、心臓・じん臓機能障害では「出勤日数・休暇への配慮」、呼吸器・膀胱・直腸機能障害では「仕事内容の調整」、知的障害では「指導員・補助者等の配置」が多くなっていた。

2 個人調査の結果

(1) 障害者が回答した普通に働ける年齢

働く障害者が回答した「普通に働ける」と考えている年齢は、平均58.6歳である。回答者の年齢が高くなるにつれて「普通に働ける」年齢も高くなる傾向がみられる。障害種類別にみると、知的障害、精神障害回復者等が「普通に働ける」と考えている年齢は、障害者全体の平均より4歳程度低い。

(2) 加齢に伴う作業能力の低下の原因

障害者が回答した加齢に伴う作業能力の低下の原因として、最も多いのは「力をつかう仕事が段々無理になる」(33.6%)、次いで「目の機能の低下」(30.5%)、「健康面の問題」(28.0%)である。障害種類別にみて最も多いのは、視覚障害では「目の機能」(42.2%)、聴覚言語障害では「健康面の問題」(36.5%)、肢体不自由では「目の機能の低下」(32.4%)、内部障害では「力をつかう仕事が段々無理になる」(41.5%)、知的障害では「作業速度の低下」(41.8%)、精神障害回復者等では「作業速度の低下」(32.6%)、である。

(3) 疲労の自覚症状

疲労の自覚症状として多いのは、「目が疲れる」(41.8%)、「肩がこる」(40.1%)、「体の一部が疲れる」(39.5%)である。障害種類別にみて最も多いのは、視覚障害と聴覚言語障害では「肩がこる」、肢体不自由と内部障害では「目が疲れる」、知的障害と精神障害回復者等では「体の一部が疲れる」、である。

(4) 疲労の原因

疲労の原因として多いのは、「人間関係」(22.7%)、「目を酷使する作業」(21.3%)、「重筋作業」(15.3%)である。障害種類別にみて最も多いのは、視覚障害、聴覚言語障害、精神障害回復者等では「人間関係」、肢体不自由、内部障害では「目を酷使する作業」、知的障害では「単純反復作業」、である。

(5) 老化の自覚症状

老化の自覚症状として多いのは、「体力的に無理がきかなくなった」(43.9%)、「老眼になった」(38.5%)、「足腰が弱くなった」(34.2%)であり、いずれの症状も45歳以上で高くなっている。

(6) 長く働くために希望する職場での配慮事項

「長く働くために希望する配慮事項がある」と回答した者は全体では40.7%である。障害種類別にみると、聴覚言語障害51.6%、肢体不自由39.8%、内部障害39.8%、視覚障害37.1%、知的障害29.1%、精神障害回復者等28.8%、となっている。希望する配慮事項として多いのは、「出勤日数や休暇への配慮」(32.6%)、「作業環境の改善」(27.0%)、「仕事内容の調整」(25.7%)、「1日の労働時間短縮」(24.6%)である。

3 知的障害者の個人調査結果

知的障害者については事業主等から加齢問題が提起されているので、知的障害者の個人調査結果からみた特徴的な点を以下でまとめておく。但し、知的障害者の個人調査票の回答者は、身体障害者に比較して、本人(13.8%)が少なく家族(22.3%)やその他(42.2%)が多いこと、また、自覚症状や配慮希望事項等の設問の回答比率も低い傾向がみられること、に留意する必要がある。

(1) 仕事の特徴

知的障害者は、45歳未満の占める割合が61.6%と高く、45～54歳31.5%、55歳以上5.6%となっている。従事している職種についてみると、「労務作業」(26.4%)、「技能工・生産工程作業(加工)」(26.2%)、「サービス職」(18.1%)の割合が高い。仕事の強度は「軽作業」(47.6%)、仕事の特徴は「反復作業」(77.0%)、作業形態は「流れ作業」(29.7%)と「一定の時間ペースに合わせる」(31.7%)、の割合が高い。作業環境は厳しい場所での仕事が「ときどきある」(36.1%)と「常時ある」(18.7%)者の割合が高く、「週休2日制が適用されている」者の割合(26.0%)は低い。

(2) 作業能力低下の原因

作業能力が低下する原因として、「作業速度の低下」(41.8%)、「力仕事段々無理になる」(35.0%)、「健康面の問題」(23.5%)、「持久力の低下」(23.2%)、「機敏性の低下」(21.5%)をあげている。

(3) 疲労の自覚症状

知的障害者の疲労の自覚症状として最も多いのは「体の一部が疲れる」(33.8%)で、次いで「肩がこる」(28.2%)、「筋肉が疲れる」(20.6%)、となっている。身体障害者より知的障害者で高いのは、「注意力・集中力が低下した」(身体障害者14.9%、知的障害者17.5%)、「作業に間違いが多くなった」(同3.3%、同10.5%)、「作業の速度についていけなくなった」(同4.5%、同10.0%)である。

(4) 疲労の原因

知的障害の疲労の原因として、最も多いのは「単純反復作業」(24.5%)で、次いで「流れ作業」(18.1%)、「重筋作業」(15.1%)、「人間関係」(12.7%)、「高温/多湿での作業」(11.2%)、となっている。

(5) 老化の自覚症状

知的障害者の「老化の自覚症状」として、最も多いのは「体力的に無理がきかなくなった」(25.0%)で、

次いで「足腰が弱くなった」(20.2%)、「皮膚や毛髪でそう思う」(15.3%)となっている。「体力的に無理がきかなくなった」は、45から55歳未満では30.9%、55歳以上では42.4%と高くなる。「老化の自覚がない」は、知的障害者(30.7%)では身体障害者(9.8%)より顕著に高い。

(6) 健康維持のための対処

「仕事の疲れをとったり自分の健康のためにしていることがある」は知的障害者(33.0%)では身体障害者(53.6%)より低い。身体障害者では、加齢に伴い高くなるが、知的障害者ではそのような傾向がみられない。

(7) 長く働くために希望する職場での配慮事項

「長く働くために希望する配慮がある」と回答した知的障害者の割合(29.1%)は、身体障害者(42.2%)より低い。知的障害者が長く働くために希望する職場での配慮事項として、「出勤日数や休暇への配慮」(31.9%)、次いで「作業環境の改善」(25.2%)、「1日の労働時間の短縮」(23.7%)、「仕事量をへらす」(23.7%)、「作業内容の調整」(20.2%)、「指導員・補助者の配置」(17.0%)、をあげている。

4 事業所訪問調査結果

(1) 加齢に伴う作業能力の低下がみられる知的障害者が「いる」と回答した事業所の結果

共通してあげられたのは、作業能力に関係なく、入社後の指導に占める生活指導の比重が極めて高い、雇用を継続するうえで、困難になる要件は、「家庭の協力が得られない」、「本人に問題行動がある」、であった。「これが企業の役割なのだろうか」と思いつつ指導している状況があり、作業遂行そのものにかかわる指導の重点が、「作業の習熟」というよりは「労働習慣の確立」にならざるを得ない実状が明らかとなった。加えて、労働意欲の低下を引き起こす場面が多いことがあげられた。

(2) 加齢に伴う作業能力の低下がみられる知的障害者が「いない」と回答した事業所の結果

共通してあげられたのは、入社後の指導に占める生活指導の比重が低い、雇用を継続するうえで困難になる要件は「特にない」、知的障害者の生活面を支える機関との連携を持っている、であった。会社が生活面の指導に直接的・全面的にかかわることは少ない状況があり、作業遂行にかかわる指導の重点が「作業の習熟」そのものであるという実状が明らかとなった。

(3) 加齢に関して検討すべき問題

訪問調査からは、「知的障害者の作業能力の維持のための労務管理」について、入職後の指導の重点を作業習熟におくことができる(日常生活習慣確立に終始しない)、意欲を喚起する作業工程を創出する、生活自立をバックアップする機関と連携を持つ、があげられた。

「知的障害者の加齢による作業能力低下の問題」を検討する際には、「労働意欲の維持と関連が深い」という点に留意すべきである。しかし、「個人差が大きい」。さらに、こうした問題は、作業工程との関連(「能力低下を顕在化させないよう、作業工程を改善したか」、「もともとの生産形態の中に知的障害者を組み込んだか」)で検討すべきであることが明らかとなった。

5 今後の研究課題

障害者の加齢に伴う職業能力への影響は、身体・精神機能の変化の程度、障害特性、職場環境、仕事量の調整や配置転換、雇用管理への配慮の有無等によって異なっている。本調査では、中高年障害者を雇用していても加齢に伴い作業能力の低下がみられない事業所が多数あったことから、まずは、このような事業所の取り組みを加齢問題のある事業所へ情報提供していく必要がある。そのためには、特に問題が多く指摘されている障害種類を中心に、問題が指摘される原因、障害特性と職場における配慮事項等についてさらに検討を深めていかなければならない。

今後の研究課題として、加齢に伴う心身機能の変化と職業能力との関連の解明、障害者を取り巻く環境条件（職場環境、社会環境）の改善、障害者の労働意欲の維持と雇用管理の改善、障害者の加齢問題に対する支援策の具体的検討、があげられる。

なお、本特別研究では、事業主から加齢に関する問題指摘が多い知的障害者の加齢と職業能力に関する研究を優先的な研究課題として取り組んでいる。また、本調査でも指摘されている助成制度等の政策的な支援については、さらに検討を加え具体的な提言としてまとめていくこととしている。

第1章 研究の目的と方法

1 研究の背景

働く障害者の中高年齢化が進展している。このような傾向は中途障害者の増加や少子化による若年層の割合の低下により今後とも進展するものと予想される。

こうした中で、長年障害者雇用に取り組んでいる事業主から、障害者の加齢に関する問題が提起されている。具体的な障害者の高齢化対応策がほとんどない状況に強い不安を抱いている。障害者の加齢に伴う労働能力の低下傾向がみられることが事業主から指摘されており、なかでも知的障害者（精神薄弱者）については作業能力の低下傾向が早期にみられる人々への対策、親の高齢化による生活面の支援体制の整備、退職後の生活保障等に関して政策的対応が求められている。

ところで、障害者の中高年齢化の問題は、単に働く障害者が中高年齢化するという問題だけではなく、様々の経済社会の変化への対応ときわめて密接なかかわりがある。例えば、近年にみられる景気の停滞・不況や産業構造の変化などの経済社会情勢の影響を中高年齢層は受けやすく労働市場では不利な状態におかれており、中高年の障害者は、二重の障壁に取り囲まれている。

障害者の雇用の促進がこれまで重要な課題とされ、各種の制度改善や雇用施策の充実により障害者雇用が拡大してきた。今後は、これまで様々な努力により増加してきた働く障害者が、上述のような厳しい経済社会環境のなかでも、働き続けることができるように制度や環境の整備を図っていくことが重要な課題となっている。そして、これらの諸問題への政策的対応を検討するための基礎的な資料の整備が急がれている。

我が国における労働者の加齢問題に関する調査研究は、定年延長の動きにそって発展してきている。例えば、ブルーカラーの労働能力の加齢変化に関する機械振興協会経済研究所の「機械工業における年齢と職務に関する調査」（1978年）、一般労働者を対象として職業研究所の「中高年齢者の職業能力に関する調査」（1980年度）、「加齢に伴う職業能力の変化に関する研究」（1985年）、労働省の「加齢と職業能力に関する調査報告」（1984年）、「ホワイトカラーの加齢と業績」（1990年）等があげられる。

障害者の加齢に関する調査研究としては、中高年の身体障害者を対象とした東京都の調査（東京都立労働研究所、1990）、知的障害者を対象とした加齢状況に関する調査研究「精神薄弱者加齢の軌跡」（日本精神薄弱者愛護協会、1987）、「精神薄弱者の高齢化に関する調査研究」（1989、1990年度）がある。最近では、全国重度障害者雇用事業所協会が会員企業を対象に雇用されている身体障害者と知的障害者の雇用管理に関する調査（1996年）を行っている。知的障害者を含む雇用されている障害者全体の加齢の実態については注目され始めているが、研究調査の数はまだ少なく必ずしも全容が明らかにされているわけではない。

一般労働者についても「加齢とともに労働能力が低下する」という考え方が事業主や人事担当者の間に根強く残っているが、各種の研究調査ではそのような考え方が見直されている。障害をもつ人々の職業能

力が加齢によってどのように変化するか、一般労働者と障害者の加齢問題に相違があるかどうか、もし、相違があるとすれば障害者の加齢問題をできる限り少なくするためにはどのような対策が必要か、等について総合的かつ具体的な対策の提案まで踏み込んだ研究はほとんどない状況にある。また、近年、WHOの障害分類の改訂作業が行われており、障害構造の背景因子として、加齢が位置づけられている。これまで、我が国では、年齢、とくに加齢により障害者の職業能力を含めた障害の構造が影響を受けることについての系統的な研究がなく、このような視点からも本格的な研究の取り組みが期待されている。

当センターでは、このような状況に応えるため、障害者の高齢化と疲労に関する基礎的研究をへて、平成7年度から5カ年計画で特別研究として「障害者の加齢と職業能力の変化と対策に関する実証的研究」に取り組んでいる。本特別研究の主な研究目的は、障害者の加齢に伴う諸課題の実態を障害者雇用事業主および雇用障害者に対する調査で明らかにすること、身体・精神機能を含む広範な職業能力等の加齢に伴う変化の様相を実証的に明らかにすること、障害者の体力や健康状態等の実態を明らかにすること、これらの結果をもとに、障害者の職務遂行能力を活かした無理のない健康な職業生活を継続させるための作業環境の改善や雇用管理対策を検討すること、障害者と事業主に対する支援や助成等の対策を検討すること等で構成されている（付属資料1）。

本報告書は、上述の特別研究の一環として実施した「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査」の結果を分析したものである。

2 実態調査の目的と調査方法

本調査の目的は、事業主及び働く障害者の両面から、障害者の加齢に伴う職業能力や健康状況等の変化、事業主や障害者が直面している問題や要望を明らかにし、障害者が中高年になっても健康な職業生活を維持できるようにするための対策、障害者と事業主に対する適切な支援や助成制度等のあり方を検討するための基礎的な資料として情報提供することである。

調査方法は、障害者雇用納付金制度に基づく調整金あるいは報奨金が支給されている企業の中から30歳以上の障害者を雇用している事業主に調査票を送付し、当該企業の雇用管理者および雇用されている35歳以上の障害者から郵送により回答を依頼した。調査項目は、雇用管理者からみた加齢による問題がある障害者の特性、職場環境、配慮事項等の実態、働く障害者については、加齢に伴う各種能力の変化、職場環境、疲労の自覚症状、希望する配慮事項等である。普通に働ける年齢、職業能力の低下の原因、配慮事項については、雇用管理者と障害者の共通の質問項目とし両者の回答の相違を比較可能にしている。一部の調査項目は、他の機関の調査結果と比較可能なように一般の労働者加齢問題を対象とした労働省等の各種調査や労働科学研究所等の「産業疲労調査」「尼子式老化兆候尺度」等を参考に設定している（付属資料2 調査の概要、付属資料3 調査票参照）。

また、郵送によるアンケート調査ではカバーできない点については事業所訪問調査により詳細な検討を行った。事業所訪問調査の対象は、知的障害者の加齢問題が事業主から提起されているので、郵送調査回答事業所のなかから知的障害者雇用事業所を一定の条件で無作為に抽出し実施した。

3 報告書の構成

第1章では、本研究の背景、研究の視点、研究目的、研究方法（調査方法）等について述べている。

第2章では、「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査」（以下では本調査という）の事業所調査の集計結果の分析を紹介する。

第2章、第3章では、障害種類の全てについて調査結果を分析している。さらに、知的障害者については、加齢による職業能力の低下が比較的早期にみられると事業主から問題が提起されているので、第4章では知的障害者の詳細集計結果、第5章では知的障害者雇用事業所訪問調査結果をもとにより詳しい分析を行っている。第6章は、本報告書の総括と今後の研究課題について述べている。

なお、本報告書の用語については、以下の点について留意する必要がある。

本報告書では「事業所」という用語を使用しているが、事業所調査票は調整金あるいは報奨金の支給対象となっている企業の事業主に送付している。しかし、企業全体に関して答えにくい場合は、任意の事業所の状況が回答してよいことになっているので、本報告書の分析結果の記述は「事業所」という用語を使用している。

本調査の事業所票では、調査時点の法律用語に基づいて「精神薄弱者」を使用していた。その後、法律改正により、「精神薄弱者」は平成11年4月から「知的障害者」に改正されることになっている。このため、本報告書では、「知的障害者」に用語を統一している。ただし、本調査以外の調査・研究報告書等からの引用は原典に基づいて「精神薄弱者」を使用している場合がある。

本報告書では、「中高年齢」、「高齢期」といった用語について厳密に年齢区分を定義しないで使用しているが、おおむね、現在、特別の行政施策の対象となる年齢区分や人口構成の時系列比較を行うために使用している年齢区分を念頭においている。例えば、「中高年齢」は、「高年齢者等の雇用安定等に関する法律施行規則」では「中高年齢者は45歳から65歳未満」、「高年齢者は55歳以上65歳未満」としている。「高齢期」は総務庁等行政機関の報告書では「65歳以上」とされており労働市場から引退後の期間を指している。

参 考

表1-1 年齢階層別身体障害者の分布

年	総数	18～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上	年齢不詳
実数(千人)									
1996年	2933	8	72	111	242	435	378	1587	99
1991年	2722	16	71	136	266	467	377	1330	58
構成比(%)									
1996年	100.0	0.3	2.5	3.8	8.3	14.8	12.9	54.1	3.4
1991年	100.0	0.6	2.6	5.0	9.8	17.2	13.9	48.8	2.1

資料出所 厚生省「身体障害者実態調査」

表1-2 身体障害者年齢階級別就業率(1991年)

区分	総数	18～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上	年齢不詳
身体障害者	34.1	21.2	57.0	56.7	58.1	49.4	31.7	19.0	26.4
一般	62.0	35.3	74.4	76.5	83.3	76.5	54.7	24.9	

資料出所 厚生省「身体障害者実態調査」、総務庁「労働力調査」

表1-3 年齢階級別知的障害者(精神薄弱者)の分布

年	総数	18～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
実数(千人)								
1995年	195.3	16.4	77.5	34.2	33.8	19.7	6.1	7.6
1991年	168.2	16.2	52.0	38.2	30.8	19.4	11.6	
構成比(%)								
1995年	100.0	8.4	39.7	17.5	17.3	10.1	3.1	3.9
1991年	100.0	9.6	30.9	22.7	18.3	11.5	6.9	

(注) 1991年は60歳以上。

資料出所 厚生省「精神薄弱児(者)福祉対策基礎調査」

表1-4 人口、身体障害者、知的障害者(精神薄弱者)の年齢構成

区分	18～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	18～64歳
身体障害者	1.2	5.3	10.2	20.0	35.0	28.3	100.0
知的障害者	9.6	30.9	22.7	18.3	11.5	6.9	100.0
人口	5.0	21.1	21.0	24.6	19.8	8.4	100.0

(注) 知的障害者(精神薄弱者)は60歳以上。

資料出所 厚生省「身体障害者実態調査」1991年、「精神薄弱児(者)福祉対策基礎調査」1991年、総務庁「国勢調査」1990年

表1-5 年齢構成の比較(常用雇用者)

(千人、%)

年齢階級	身体障害者	知的障害者	常用労働者
全体	344 100.0	60 100.0	2400 100.0
19歳以下	0.9	11.6	3.2
20～24歳	3.8	33.2	15.6
25～29歳	6.0	14.3	13.5
30～34歳	6.5	11.6	10.6
35～39歳	9.4	12.2	10.6
40～44歳	13.5	5.7	13.8
45～49歳	14.4	5.7	11.1
50～54歳	17.6	3.0	10.1
55～59歳	15.2	1.0	7.3
60～64歳	8.5	0.5	2.8
65歳以上	4.1	0.0	1.3
年齢不明	0.1	1.1	0.0

(注) 身体障害者および知的障害者(精神薄弱者)は規模5人以上の民営事業所に常用雇用されている者。

常用労働者は労働省「賃金構造基本統計調査」(1992年度)による規模10人以上事業所の常用労働者。

資料出所 労働省「身体障害者等雇用実態調査」1993年

表1-6 常用身体障害者の年齢構成の推移

(%)

年齢階級	1983年	1993年
19歳以下	1.8	0.6
20～29歳	14.1	10.4
30～39歳	22.5	16.5
40～49歳	25.9	29.6
50～59歳	29.2	34.1
60～64歳	6.5	8.8
64歳以下	100	100

資料出所 労働省「身体障害者等雇用実態調査」

引用文献

機械振興協会経済研究所：機械工業における年齢と職務に関する調査．1978

職業研究所：中高年労働者の職業能力に関する調査．1980

労働省：加齢に伴う職業能力の変化に関する調査報告．1984

労働省：ホワイトカラーの加齢と業績．1990

東京都立労働科学研究所：中高年障害者の就労と生活に関する調査．1990

日本精神薄弱者愛護協会：精神薄弱者加齢の軌跡．1987

東京都：精神薄弱者の高齢化に関する調査研究．1990

労働省・日本障害者雇用促進協会：重度障害者多数雇用事業所における障害者の雇用状況と雇用管理に関する調査、研究調査報告書 - No.4, No.6. 1995, 1996

障害者職業総合センター：障害者の高齢化と疲労に関する基礎的研究．資料シリーズ No.7. 1993

障害者職業総合センター：精神薄弱者の職業能力の基礎となる体力測定に関する基礎的研究．調査研究報告書 8. 1995

春名由一郎：「知的障害者の早期老化の危険性とは？」職リハネットワーク．No.31. 1996

小畑宣子・春名由一郎：「障害者の加齢と雇用問題」『第5回職業リハビリテーション研究発表論文集』

第2章 事業所調査票の分析結果について

第1節 事業所調査の目的

1 目的

職業に必要な能力は、職務により様々であり、作業能力は、必ずしも、加齢による身体・精神機能の低下の影響を直接に受けるとは限らない。障害者の加齢による作業能力の変化については、様々な要因が関連しているため、障害者の加齢による作業能力の低下の把握とその対策のためには、障害特性だけでなく、職業の現場での様々な実態との関係で、問題を捉える必要がある。実際の職業生活における障害者の加齢の実態については、1988年に身体障害者を対象とした東京都の調査（東京都立労働研究所、1990）が行われた。知的障害者を対象として1986年に加齢状況に関する調査（日本精神薄弱者愛護協会、1987）が行われた。ただし、この調査には一般就労した場合は含まれていなかった。最近の調査（全国重度障害者雇用事業所協会、1996）では、調査対象の半数の事業所において、知的障害を含む障害者について高齢化に伴うマイナスの影響がでていると報告されているが、この対象となった事業所が重度障害者多数雇用事業所であり偏りがあることは否めず、対象数も少なかった。このため、知的障害を含む障害者の職業生活における加齢の実態の現状の多くは明らかでない。

また、健常者の調査（労働大臣官房統計情報部、1983）によると、加齢問題の捉え方には、職場管理者と従業員で観点が異なっていることも報告されており、作業能力の評価のためには、作業能率など外部から観察しやすいものと、疲労や健康状態などの本人の自覚的なものの両面からの検討が必要である。

そこで、障害者職業総合センターでは、事業所の人事・労務担当者、及び障害者個人に対する大規模な調査「障害者の加齢と職業能力の変化等実態調査」を実施した。その調査結果をもとに本研究では、障害者の作業能力が加齢によりどのように変化するのか、また、健常者と同様に年をとった場合、働き続けることが困難と考えられる現状があるのかどうかを把握することを目的とした。

2 方法

付属資料2「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査」の概要に記載。

第2節 事業所調査の結果

1 回収率

今回の調査は、雇用調整金や報奨金は障害者を多数雇用している企業のうち30歳以上を雇用している全数に調査依頼して、最終的に4,107の有効な事業所票（回収率：58.1%）を回収した。

2 調査対象となった企業の概要

今回、回答があった企業を業種別にみると、製造業が最も多く、次いでサービス業であった。

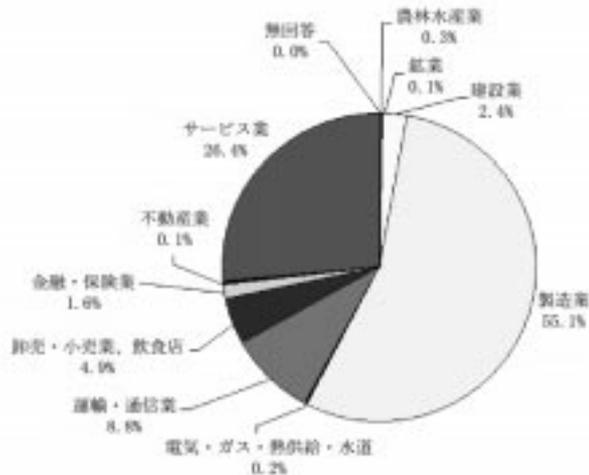


図2-1 産業・企業規模別、回答企業構成（産業大分類）

(1) 産業分類・企業規模別

回答企業の規模は、全体では300～999人が35%で最も多く、次いで100～299人であった。

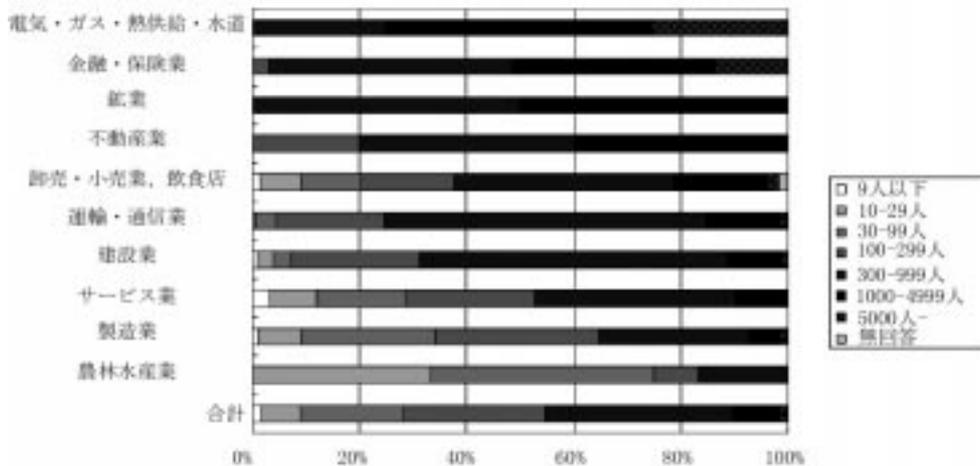


図2-2 産業・企業規模別、回答企業構成（産業大分類）

「問2 企業全体の全従業員数（パートタイム労働、アルバイト、派遣労働者など非正規従業員もすべて含めて下さい。）」

(2)雇用している障害種類

表2-1 産業別、雇用している障害者（産業大分類）

M.A. (%)

産業	計	視覚	聴覚	平衡	音声 言語	上肢	下肢	体幹	脳病変	内部 障害	知的 傷害	精神 障害	その他	無回答
計	4107	100.0	21.0	2.8	20.9	53.9	66.7	22.1	9.9	44.1	37.9	4.8	1.6	0.4
農林水産業	12	100.0	8.3	0.0	0.0	41.7	33.3	8.3	16.7	25.0	75.0	16.7	0.0	0.0
鉱業	4	100.0	50.0	0.0	25.0	75.0	50.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0
建設業	99	100.0	13.1	1.0	14.1	64.6	73.7	19.2	6.1	67.7	12.1	1.0	2.0	1.0
製造業	2261	100.0	11.1	3.3	25.5	52.7	64.1	19.5	9.1	36.1	47.1	4.7	1.5	0.4
電気・ガス・熱供給・水道	8	100.0	50.0	0.0	37.5	75.0	75.0	50.0	12.5	87.5	25.0	0.0	0.0	12.5
運輸・通信業	363	100.0	10.7	1.1	9.6	66.9	80.4	21.8	5.2	69.4	7.2	0.8	3.3	0.6
卸・小売業、飲食店	202	100.0	19.3	3.5	24.8	58.9	74.3	28.7	11.9	52.5	38.1	4.0	2.0	0.0
金融・保険業	66	100.0	40.9	4.5	34.8	77.3	97.0	53.0	21.2	89.4	6.1	0.0	0.0	1.5
不動産業	5	100.0	40.0	0.0	40.0	80.0	100.0	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	1086	100.0	44.8	2.6	14.1	48.3	63.8	24.9	12.3	45.8	32.9	7.0	1.2	0.2
不明	1	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

「問3 貴社で雇用している障害者（あてはまる番号すべてに 印）」

表2-2 企業規模別の雇用障害種類

(%)

企業規模	合計		雇用障害者の障害種類											
			視覚	聴覚	平衡	音声 言語	上肢	下肢	体幹	脳病変	内部 障害	知的 傷害	精神 障害	その他
9人以下	68	100.0	47.1	26.5	2.9	8.8	19.1	38.2	13.2	4.4	13.2	19.1	5.9	1.5
10～29人	303	100.0	19.8	41.6	1.7	18.8	22.4	34.0	13.5	11.6	12.5	52.1	11.9	2.6
30～99人	788	100.0	11.5	53.7	3.9	22.7	38.2	50.4	17.0	11.8	19.8	59.8	9.5	1.3
100～299人	1,089	100.0	17.2	50.0	2.5	22.0	49.1	65.7	17.7	8.2	37.1	41.9	4.2	1.6
300～999人	1,438	100.0	22.6	38.6	2.4	16.1	64.9	77.4	22.9	7.0	60.2	23.0	1.7	1.9
1000～4999人	359	100.0	36.5	59.9	3.3	31.2	86.1	91.9	44.3	19.5	80.2	27.6	1.9	0.6
5000人～	48	100.0	75.0	79.2	12.5	64.6	93.8	93.8	77.1	29.2	91.7	43.8	6.3	0.0
合計	4,093	100.0	21.1	46.9	2.9	20.9	53.8	66.7	22.1	9.9	44.1	37.8	4.8	1.6

3 加齢に伴う作業能力低下の有無

有効回答のうち「加齢に伴う作業能力の低下がみられる障害者がある（過去にいた）」とする事業所は28.6%であった。これは、障害種類、業種によって有意な偏りがみられた。なお、今回の対象事業所の大部分が40歳以上の障害者を雇用しており、40歳以上の障害者がいても問題がない事業所が67.0%、40歳以上の障害者がいないために問題がない事業所が3.8%であった。

(1)産業別の加齢問題の有無

産業別には、農林水産業の58.3%から金融保険業の9.1%までの差がみられた。

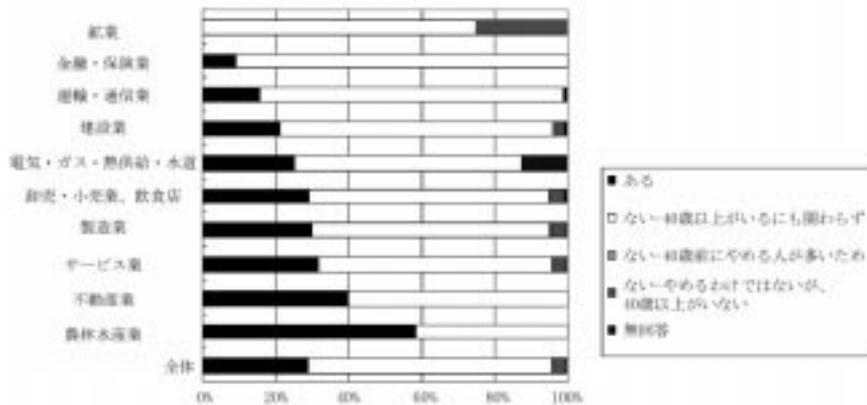


図2-3 産業別、加齢に伴う作業能力の低下がみられる障害者の有無 (産業大分類)

「問4 加齢に伴って作業能力の低下がみられる障害者がいますか (過去にいた人も含めて)。」

「問6 (問4が「いない」の場合) 貴社には40歳以上の障害者がいますか。」

(2)雇用障害種類別の加齢問題の有無

障害種類別では平衡機能障害者を雇用している事業所の29.9%が平衡機能障害者についてそのような変化が見られるとし、一方最も低い音声言語障害については10.3%であった。

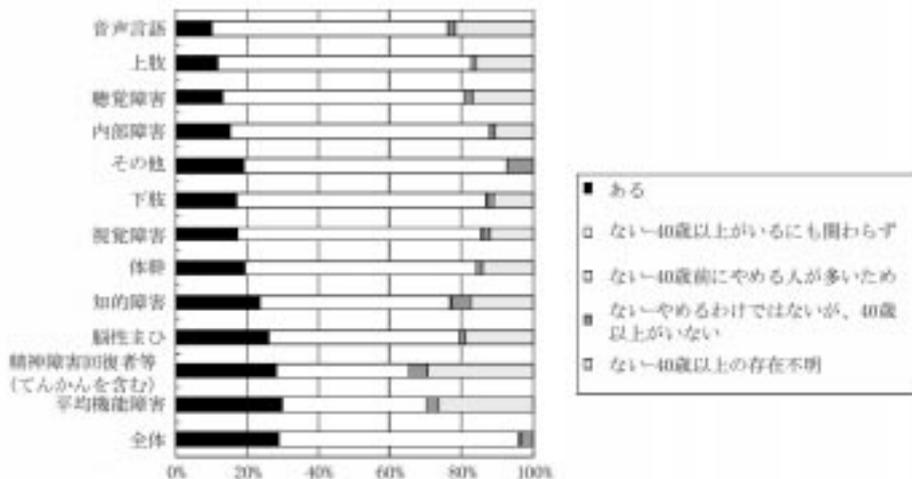


図2-4 加齢に伴う作業能力の低下がみられる障害者の割合

(3)産業別・障害種類別の加齢問題がある企業の割合

表 2-3 加齢に伴う作業能力低下のみられる障害者の内訳（産業大分類）

産業分類	加齢問題のある障害種類														無回答
	全体	視覚	聴覚	平衡	音声言語	上肢	下肢	体幹	脳病変	内部障害	知的障害	精神障害	その他		
合計	28.6	17.5	13.5	29.9	10.2	11.9	16.9	19.6	26.0	15.3	23.6	27.9	16.7	81.3	
農林水産業	58.3	0.0	0.0			20.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	50.0			
鉱業	0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	0.0		0.0			0.0		
建設業	21.2	0.0	11.1	0.0	7.1	15.6	12.3	0.0	33.3	19.4	16.7	0.0	0.0	0.0	
製造業	30.0	18.7	13.2	28.4	9.9	11.8	18.1	23.2	24.3	16.4	21.2	25.2	20.6	100.0	
電気・ガス・熱供給・水道	25.0	0.0	0.0		0.0	16.7	16.7	25.0	0.0	28.6	0.0			0.0	
運輸・通信業	15.7	12.8	12.5	25.0	8.6	8.2	10.6	7.6	15.8	14.7	11.5	66.7	0.0	0.0	
卸売・小売業、飲食店	29.2	12.8	10.3	57.1	12.0	10.9	16.7	19.0	20.8	8.5	26.0	62.5	25.0		
金融・保険業	9.1	7.4	4.9	33.3	4.3	5.9	3.1	8.6	14.3	5.1	0.0			0.0	
不動産業	40.0	0.0	33.3		0.0	0.0	20.0		0.0	0.0	0.0				
サービス業	31.6	18.9	16.7	28.6	13.1	14.1	18.9	20.4	32.8	15.9	30.8	26.3	23.1	200.0	
無回答	0.0		0		0	0	0				0				

当該障害者を雇用している企業 = 100

(4)企業規模別の加齢問題の有無

企業の従業員数が少ないほど、加齢問題は多く見られた。

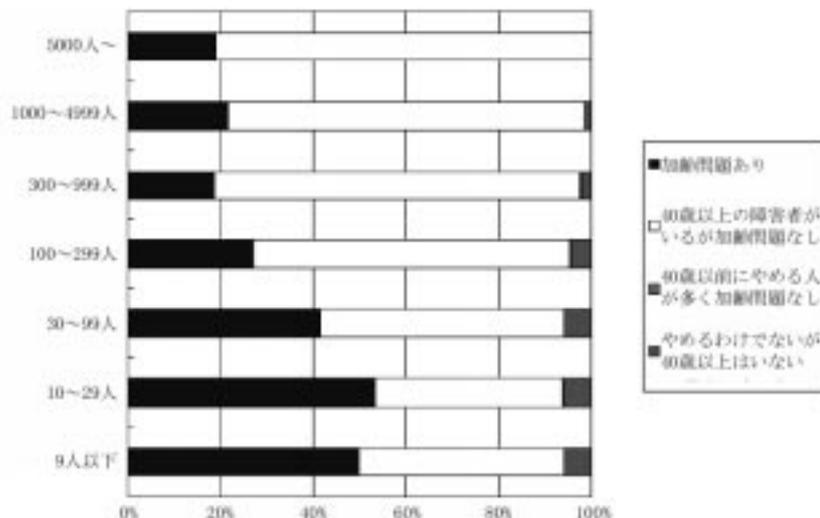


図 2-5 企業規模別の加齢問題の有無

4 事業所人事・労務担当者があげた代表的な例について

加齢による作業能力の低下がある事業所では加齢の問題のある代表的な例（問題有群）を、ない事業所では障害者雇用の代表的な例（問題無群）を最大2例まであげたところ、全体で6,564例であり、そのうち問題有群は28.7%であった。代表的なものとしてあげられた障害者の種類と、それらの人々が従事している仕事の内容等については、次のようであった。これは、代表的なものとして2例あげられることによって、特に障害種類や仕事部門などについて現実の構成を必ずしも反映していないことに注意が必要である。

(1) 代表的な例であげられた数

ア 仕事部門別・障害種類別

視覚障害者は専門・技術職、内部障害者はデスクワーク系の仕事が比較的多く、知的障害者ではデスクワーク系の仕事がほとんどないといった、仕事部門別、障害種類別の特徴が見られた。

表2-4 障害種類別、仕事部門別、就業状況

障害種類	合計	仕事部門																			
		管理職	専門技術職	事務職	販売職	営業職	サービス職	技能工・加工	技能工・組立	技能工・検査	技能工・修理	技能工・その他	電気作業	建設作業	運輸	通信	保安	農林漁業	労務	その他	無回答
合計	6,557 100.0	5.8	10.3	9.7	0.8	0.8	6.8	18.8	7.1	5.3	1.0	11.4	0.5	0.5	3.9	0.2	1.9	0.4	11.7	1.4	1.7
視覚	447 100.0	2.5	62.0	2.5	0.2	0.0	2.7	7.8	2.2	1.8	0.0	4.9	0.0	0.0	0.0	0.9	0.4	0.0	9.8	0.7	1.6
聴覚	967 100.0	1.3	3.9	3.8	0.1	0.0	6.2	32.9	14.3	5.6	0.5	17.2	0.2	0.6	0.6	0.0	0.7	0.3	8.7	1.3	1.7
平衡	17 100.0	0.0	5.9	11.8	0.0	0.0	5.9	11.8	5.9	0.0	0.0	29.4	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	11.8	11.8	0.0
音声言語	185 100.0	1.6	2.7	2.2	1.1	0.0	8.1	34.6	14.1	5.4	1.6	16.2	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	8.6	1.1	1.6
上肢	1,059 100.0	7.2	4.7	10.7	0.6	0.7	5.0	19.7	4.8	4.8	1.6	12.3	0.8	0.8	6.9	0.1	4.2	0.3	12.0	0.8	2.2
下肢	1,669 100.0	7.1	9.6	12.6	0.8	1.1	5.6	16.1	7.6	5.3	1.5	10.4	0.8	0.6	5.7	0.4	2.0	0.1	9.5	1.7	1.5
体幹	294 100.0	6.1	9.5	14.3	2.4	1.7	7.1	14.6	8.8	6.5	1.0	8.8	1.0	0.3	2.7	0.0	1.7	0.0	9.9	1.7	1.7
脳病変	120 100.0	3.3	5.8	20.0	3.3	1.7	9.2	9.2	8.3	7.5	0.0	11.7	0.8	0.0	0.0	0.8	0.8	0.0	14.2	2.5	0.8
内部障害	930 100.0	14.6	11.7	20.4	1.6	1.9	4.7	7.5	2.3	5.1	1.1	5.5	0.9	0.4	7.8	0.3	3.1	0.2	8.5	1.2	1.1
知的障害	832 100.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	15.5	24.9	6.6	7.2	0.1	14.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	1.4	24.4	1.8	2.6
精神障害	37 100.0	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	24.3	18.9	8.1	5.4	0.0	13.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.4	16.2	5.4	0.0

イ 加齢に伴う作業能力低下の有無別にあげられた代表例

(ア) 仕事部門別

農林漁業や建設作業、サービス職については、加齢の問題があるとして代表例をあげた事業所が半数あったのが最高で、一方、管理職、通信、事務職では加齢の問題がある例としてあげられたものは20%未満となるなど、仕事部門による差が認められた。

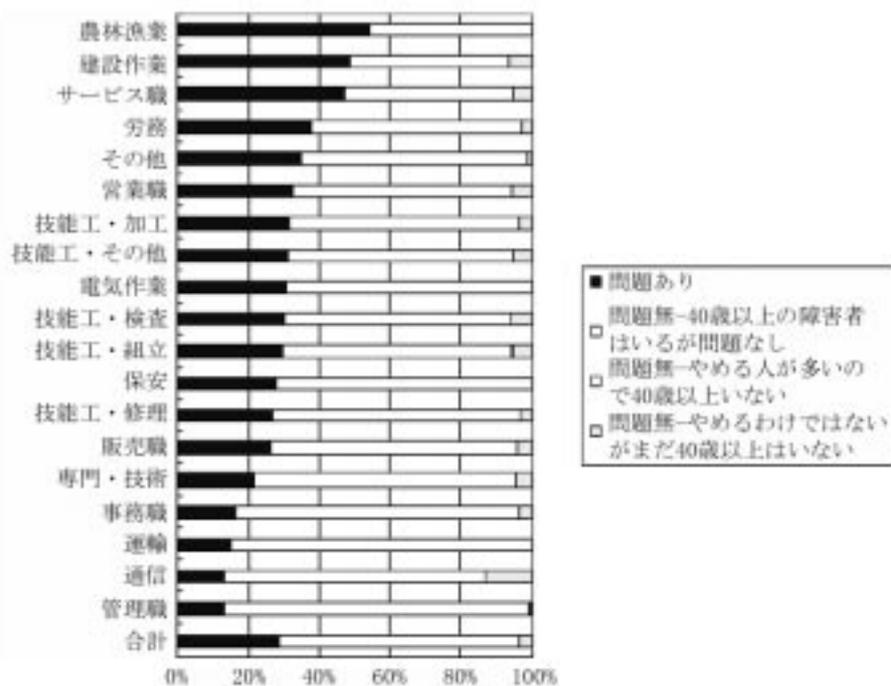


図2-6 問題の有無別にあげられた代表例の仕事部門

(イ) 障害種類別

平衡機能障害、精神障害、脳性麻痺では加齢の問題がある代表例としてあげられたものが70%以上あった一方で、上肢や音声言語では20%未満が加齢の問題がある代表例としてあげられ、80%以上は加齢の問題がない事業所の代表的な障害種類としてあげられたものであった。知的障害者については、加齢の問題がある事業所での問題のある障害種類の代表例としてあげられたものと、加齢問題がない事業所での代表的雇用障害種類としてあげられたものがほぼ同程度であった。

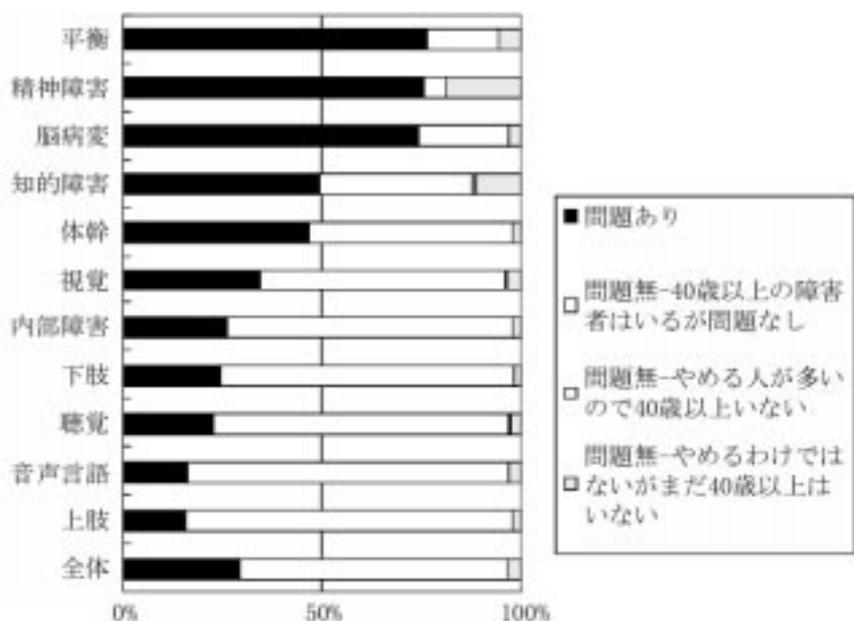


図2-7 代表例としてあげられた障害種類 - 問題の有無のどちらか

ウ 障害程度別

代表的な例としてあがった障害種類別の障害程度をみると、障害種類によって、障害程度の特徴があった。上肢障害、下肢障害などでは重度ものが比較的少なく、音声言語や聴覚では重度が多いといった特徴がみられた。ただし、ここでいう重度は、障害等級表等によるものであり、職業的な意味での重度には必ずしも関係しないことに注意が必要である。

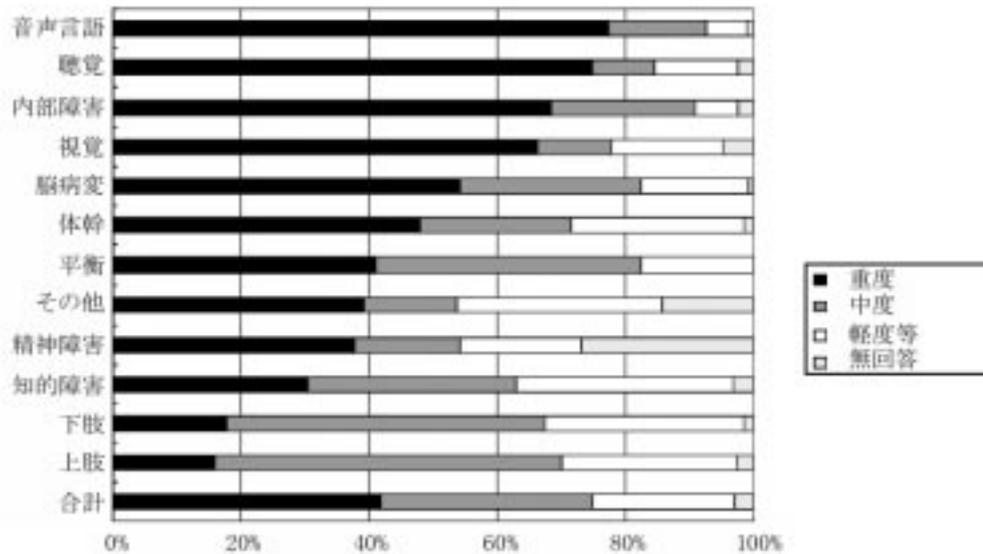


図 2-8 障害の程度の内訳

エ 作業強度別

精神障害、音声言語障害、聴覚障害、知的障害などは座業での就労が少なく、中度作業が多いのに対して、内部障害、脳性麻痺、体幹機能障害、下肢障害では座業が多くなっていった。

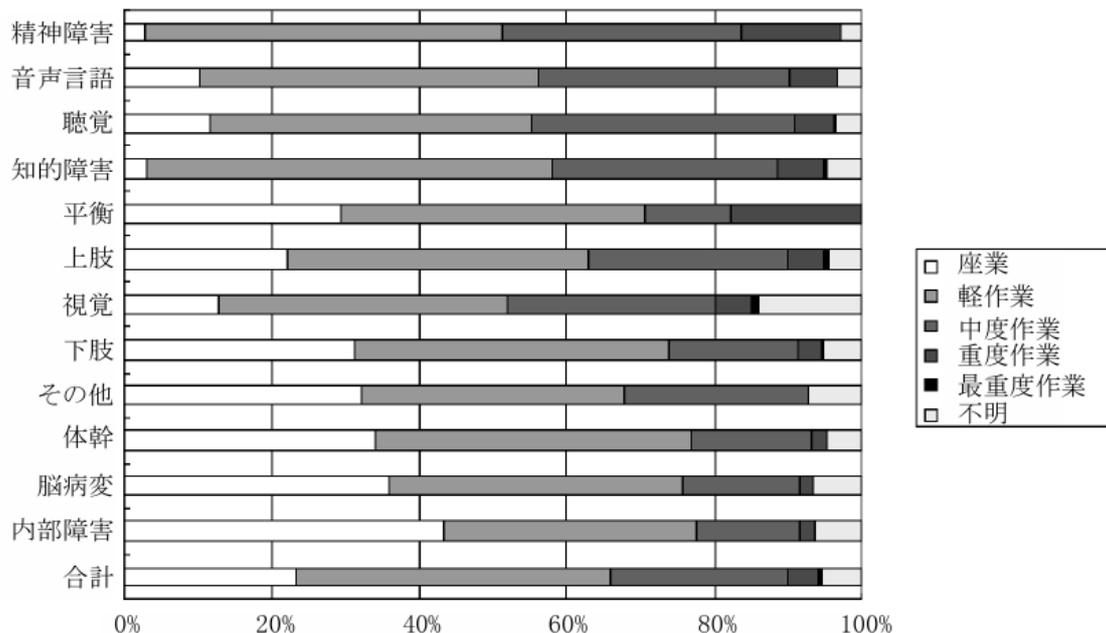


図 2-9 障害種類別の、仕事の強度の構成

オ 作業形態別

精神障害、知的障害、音声言語障害、聴覚障害などでは、流れ作業あるいは一定のペースにあわせる作業が多く、一方、内部障害、脳性麻痺、体幹機能障害、などでは流れ作業が少なく自分のペースでできる仕事への従事が半数程度あった。

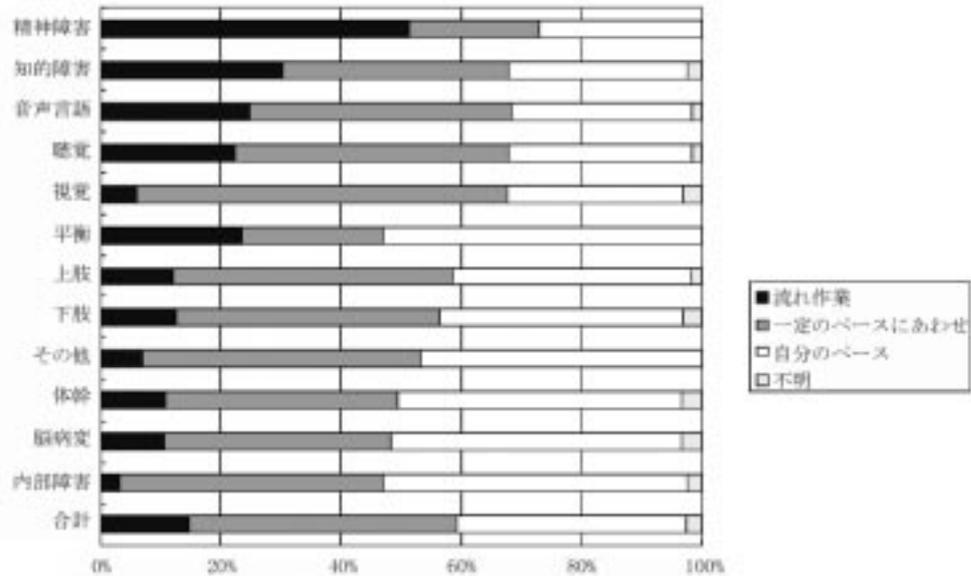


図 2-10 障害種類別の、作業形態の構成

カ 作業環境別

精神障害や知的障害では、悪環境がときどきあるいは常時あるものが半数程度にのぼった。

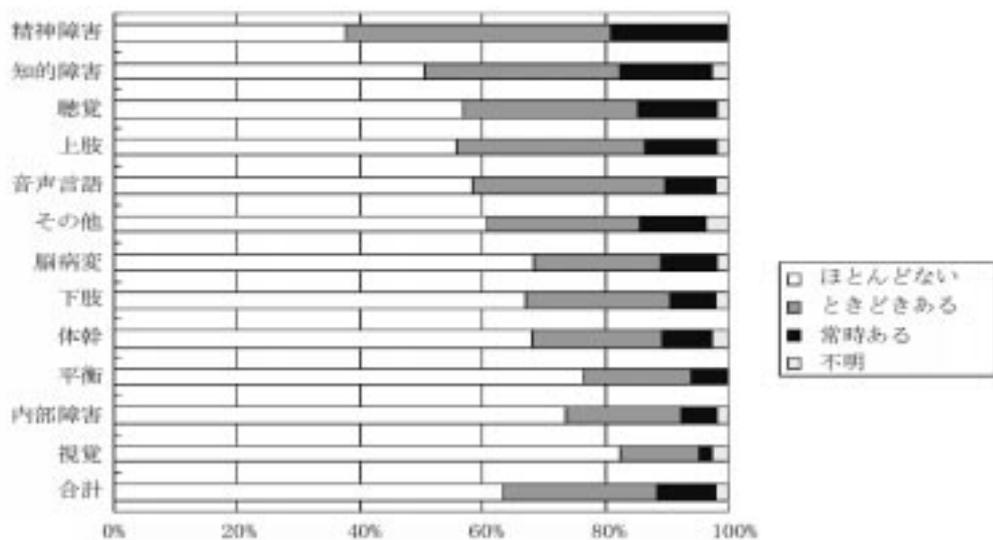


図 2-11 障害種類別の、作業環境の構成

「問 7-10 問 8-8 作業環境のよくない場所（例えば高温、多湿、騒音、振動、ほこりや汚れ、高所など）での仕事がどの程度ありますか。」

(2) 障害者が普通に働ける年齢

現在の職種で普通に働ける年齢の上限を、障害者と同一職種の健常者と比較すると、健常者に対して障害者では、問題有群では平均5.4歳低いのに対して、問題無群では平均1.1歳低いにとどまった。問題有群では、障害種類別には知的障害の-10.5歳から上肢障害の-2.78歳まで、仕事部門別にも農林漁業の-9.89歳から、定置機関・電気作業の-0歳までと有意な偏りがみられた。問題無群の偏りは比較的小さかった。

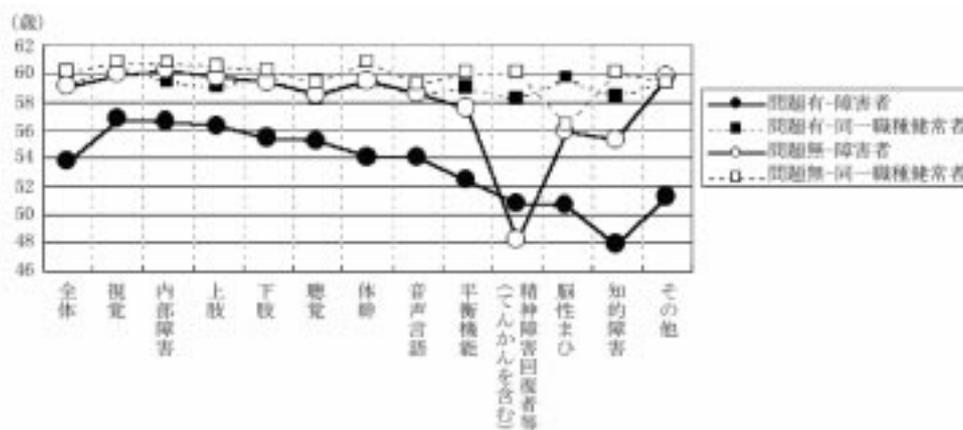


図2-12 障害種類別、障害者と同一職種 の健常者の「普通に働くことができる年齢」の比較

「問7 - 5 問8 - 5 職種をこなす能力(職業能力)は、年齢に応じてどのように変化しますか。普通に働ける年齢はX歳頃まで。」

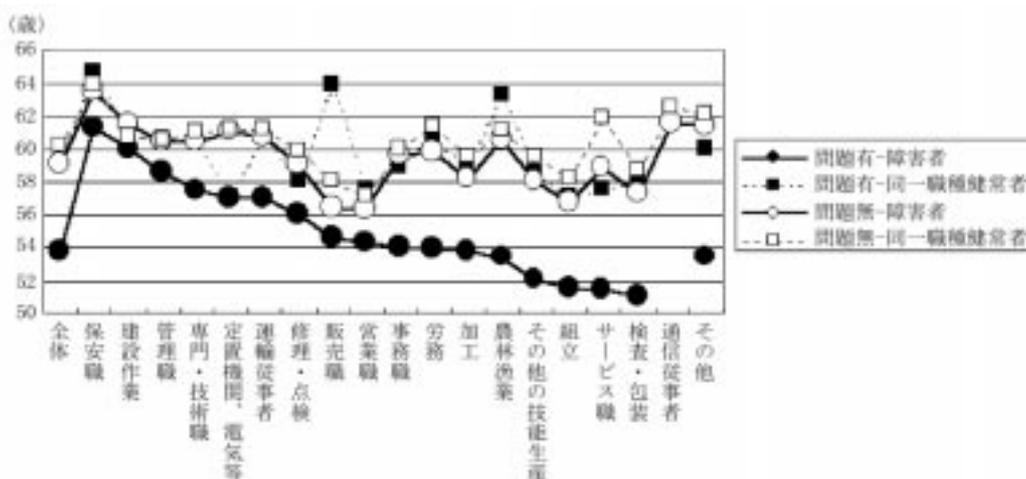


図2-13 仕事部門別、障害者と同一職種 の健常者の「普通に働くことができる年齢」の比較

ア 仕事部門別・障害種別（平均値）

表2-5 仕事部門別、障害種別、普通に働ける年齢（平均年齢）

（歳）

仕事部門	合計	障害種別										
		視覚	聴覚	平衡	音声言語	上肢	下肢	体幹	脳病変	内部障害	知的障害	精神障害
合計	57.3	58.8	57.7	52.9	57.9	59.1	58.3	56.7	51.2	59.2	51.3	50.3
管理職	60.3	61.8	57.3		60.0	60.5	60.4	60.8	56.3	60.4		
専門・技術	59.6	59.4	57.3	50.0	56.3	61.1	60.3	59.5	51.0	60.0		60.0
事務職	58.5	58.9	56.2	60.0	61.3	59.3	58.9	57.8	59.6	59.1	60.0	
販売職	56.0	45.0	60.0		60.0	58.0	56.8	51.0	56.3	57.4	50.0	
営業職	55.4					55.0	55.5	52.0	50.0	56.6	60.0	
サービス職	55.4	57.5	57.5	60.0	53.9	61.0	57.5	59.0	50.0	60.9	48.8	52.9
技能工・加工	56.7	55.9	57.6	55.0	58.1	58.3	56.8	56.0	55.9	58.4	53.0	50.0
技能工・組立	55.1	52.9	57.1	58.0	57.2	56.8	55.1	53.3	46.1	54.3	51.3	40.0
技能工・検査	55.3	56.9	57.2		56.0	56.7	57.0	53.4	45.5	58.0	49.5	55.0
技能工・修理	58.1		46.3		60.0	57.9	60.7	57.5		57.5	55.0	
技能工・その他	56.0	59.0	57.4	50.6	57.8	57.4	57.4	56.5	48.3	57.8	50.1	53.0
電気作業	58.8		55.0			60.6	58.3	60.0	45.0	59.9		
建設作業	59.5		64.2			61.9	57.0	55.0		57.5	55.0	
運輸	60.1		57.5		60.0	61.0	60.3	59.0		59.1		
通信	53.8	50.0					61.2		60.0	60.0		
保安	62.4	57.5	62.7	60.0		62.2	62.3	64.6	60.0	62.7		
農林漁業	54.9		57.5			60.0	57.5			52.5	52.5	57.5
労務	57.2	59.3	59.7	50.0	60.9	59.9	59.5	54.6	55.3	58.8	52.4	46.0
その他	58.0	57.5	60.8	40.0	65.0	60.6	60.0	61.3	55.0	59.4	52.2	45.0
無回答	55.9	61.3	59.5		60.0	58.0	58.3	40.0		59.7	50.3	

イ 加齢に伴う作業能力低下の有無別（平均値）

(ア) 仕事部門別

表2-6 仕事部門別、加齢による作業能力低下の有無別、普通に働ける年齢（平均年齢）

（歳）

仕事部門	合計	問題あり	問題なし			
			40歳以上の障害者 はいるが問題なし	やめる人が多いの で40歳以上いない	やめるわけではないが まだ40歳以上はいない	
合計	57.3	53.5		59.3	59.0	53.2
管理職	60.3	58.8		60.6	60.0	55.0
専門・技術	59.6	57.0		60.4	65.0	57.9
事務職	58.5	53.5		59.5		57.9
販売職	56.0	54.4		56.6		52.5
営業職	55.4	52.9		57.0		50.0
サービス職	55.4	51.8		59.5		48.7
技能工・加工	56.7	53.5		58.4		53.7
技能工・組立	55.1	51.2		57.4	60.0	48.7
技能工・検査	55.3	50.8		57.8		44.8
技能工・修理	58.1	55.9		59.0		57.5
技能工・その他	56.0	51.9		58.3		51.5
電気作業	58.8	49.4		61.1		
建設作業	59.5	58.3		61.4		55.0
運輸	60.1	57.0		60.7		
通信	53.8	27.5		53.7		
保安	62.4	60.4		63.2		
農林漁業	54.9	50.6		60.7		
労務	57.2	53.6		59.7	50.0	56.2
その他	58.0	51.9		61.4		60.0
無回答	55.9	47.2		56.1		

(イ) 障害種類別

表 2-7 普通に働ける年齢

(歳)

障害種類	問題あり	問題なし	(歳)		
			40歳以上の障害者はいるが問題なし	やめる人が多いので40歳以上いない	やめるわけではないがまだ40歳以上はいない
視覚	56.9	59.8	59.8	62.5	58.6
聴覚	55.1	58.5	58.6	60.0	55.0
平衡	51.1	57.5	56.7	0.0	60.0
音声言語	54.2	58.6	58.8	0.0	53.3
上肢	55.9	59.7	59.8	0.0	56.3
下肢	55.2	59.4	59.5	60.0	54.0
体幹	54.0	59.4	59.8	0.0	50.7
脳病変	50.1	54.8	54.8	0.0	55.0
内部障害	56.5	60.1	60.2	0.0	57.6
知的障害	47.5	55.0	56.4	56.7	50.5
精神障害	51.1	48.0	52.5	0.0	46.7

ウ 障害程度別 (平均値)

障害等級表などによる障害の重度は、加齢によって普通に働ける年齢に必ずしも影響しなかった。

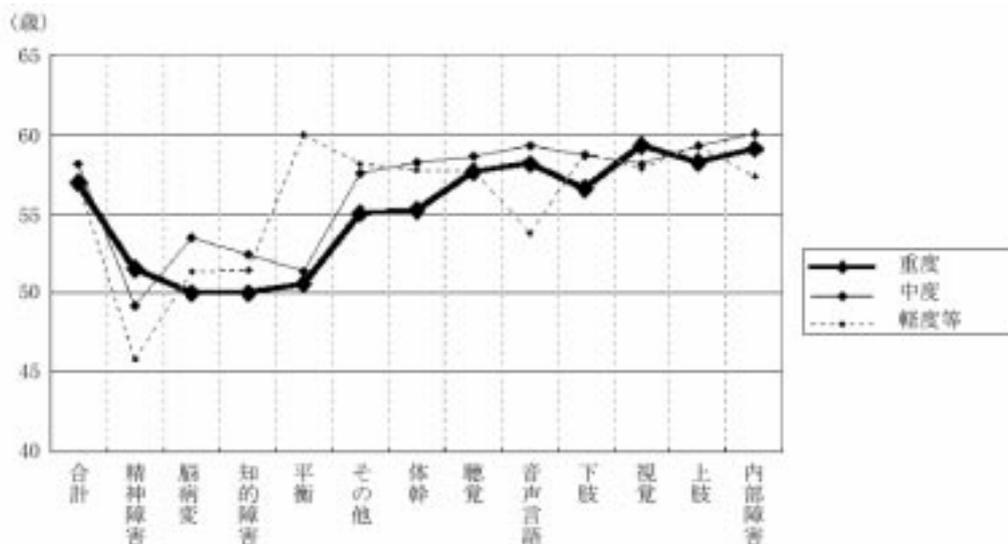


図 2-14 障害種類・程度別、普通に働ける年齢 (平均年齢)

エ 企業規模別（平均値）

知的障害と脳性まひについては、企業規模が小さくなることにより、普通に働ける年齢が低下したが、その他の身体障害では、企業規模による差はみられなかった。

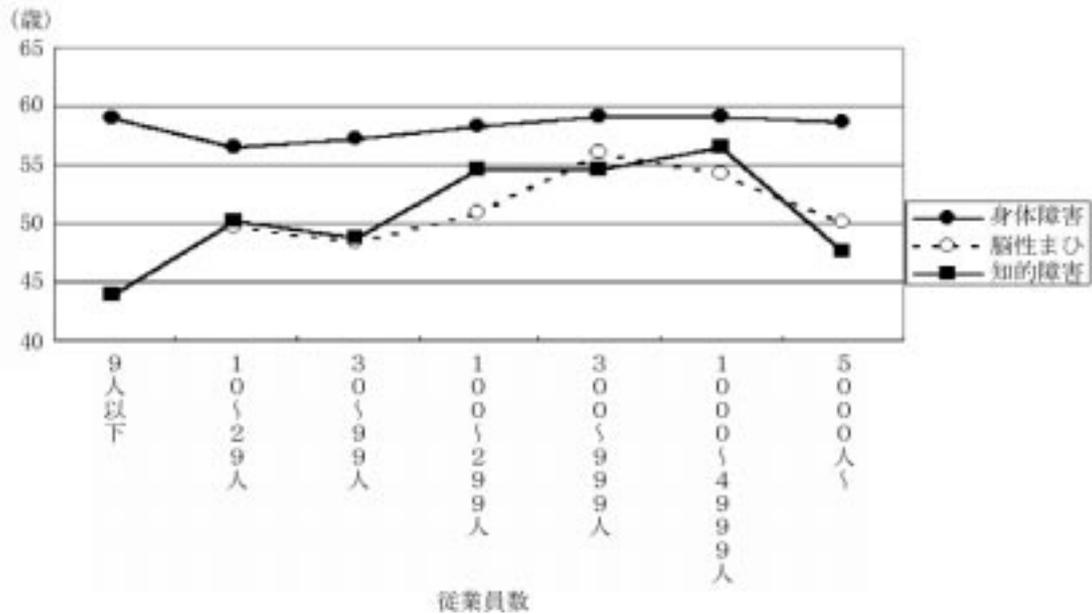


図 2-15 企業規模別、障害種類別、普通に働ける年齢（平均値）

オ 作業強度別（平均値）

障害者が就労する作業強度は、加齢によって普通に働ける年齢の低年齢化には関係がなかった。

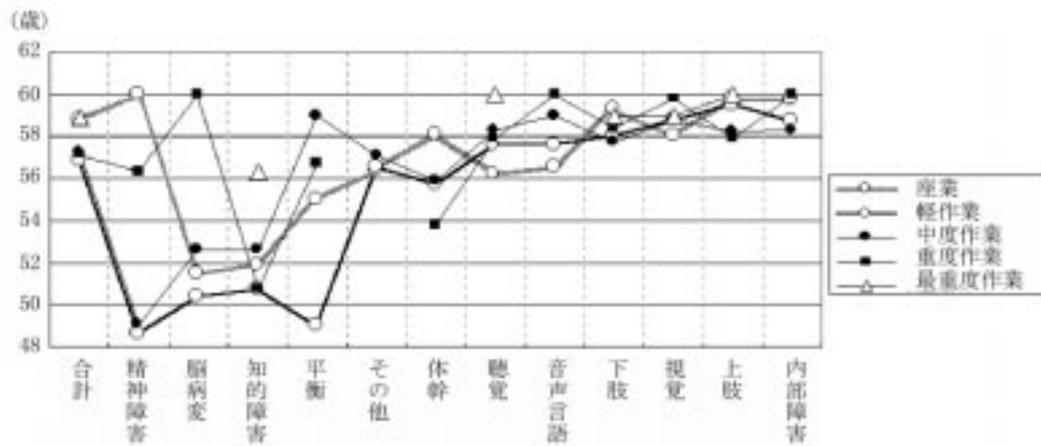


図 2-16 障害種類別、仕事の強度別、普通に働ける年齢（平均年齢）

カ 作業形態別（平均値）

脳性麻痺、平衡機能障害を除いて、流れ作業に従事している場合は普通に働ける年齢が数歳低くなっていた。

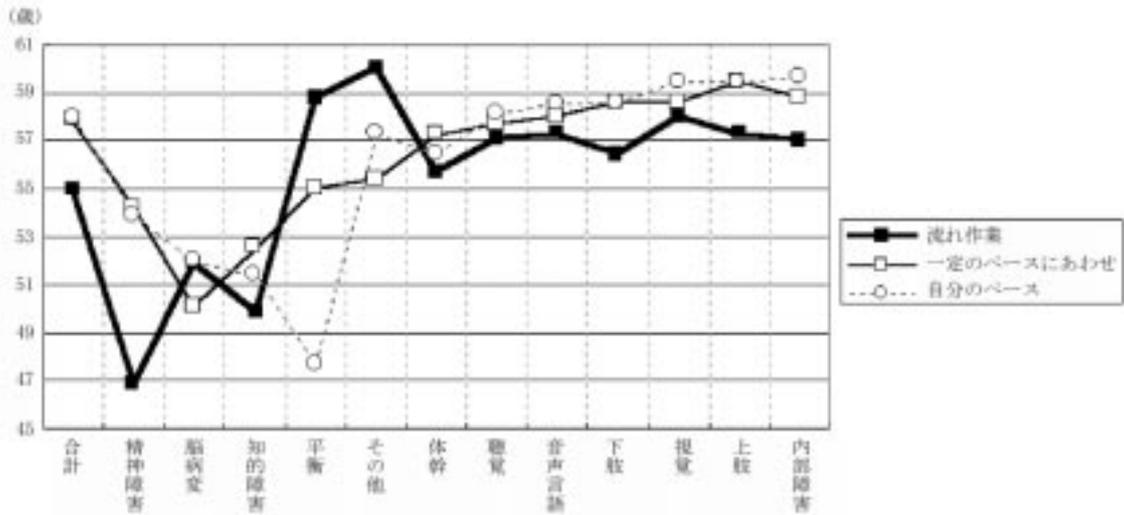


図 2-17 障害種類別、作業形態別、普通に働ける年齢（平均年齢）

キ 作業環境別（平均値）

作業環境の悪さは、普通に働ける年齢と関係がなかった。

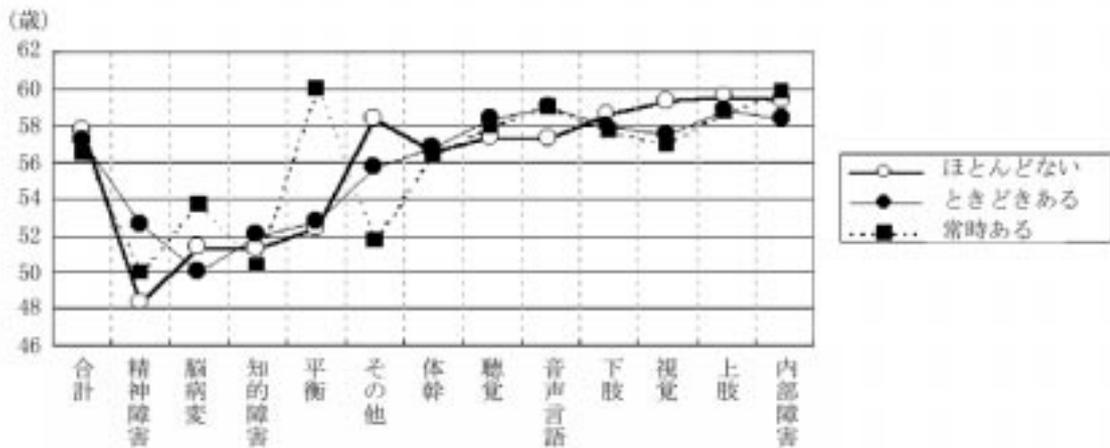


図 2-18 障害種類別、作業環境別、普通に働ける年齢（平均年齢）

(3)仕事部門別・障害種類別の障害者が最も能力を発揮する年齢

身体障害者と比較して、知的障害者は最も能力を発揮する年齢が早く始まり、5歳程度早く終わる仕事内容が多かった。また、事務職や管理職などの比較のもっとも能力を発揮する年齢が高い仕事には就労例がみられなかった。

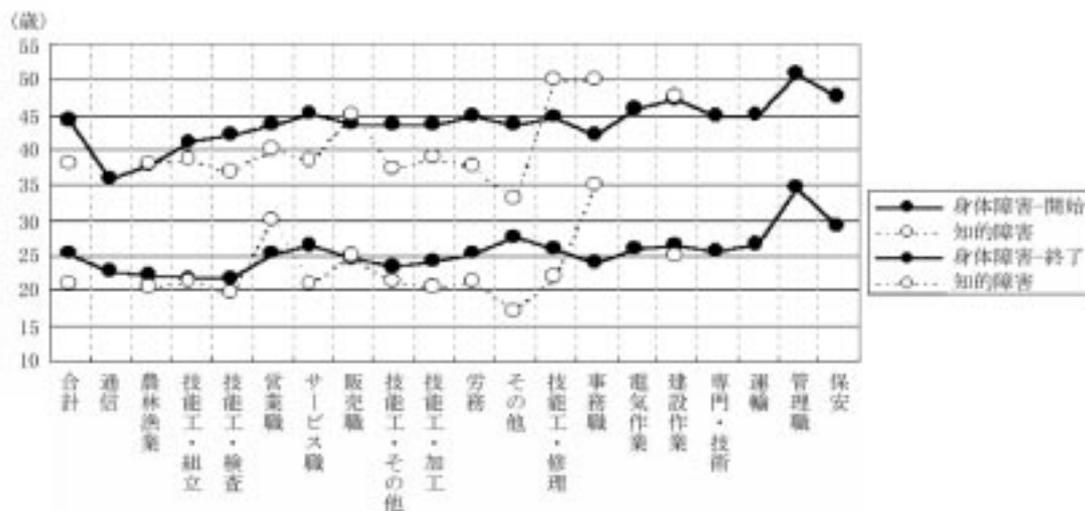


図 2-19 仕事部門別、障害 3 区分別、最も能力を発揮する年齢（平均）

「問 7-5 問 8-5 職種をこなす能力（職業能力）は、年齢に応じてどのように変化しますか。最も能力を発揮する年齢は XX 歳頃から、…」

「問 7-5 問 8-5 職種をこなす能力（職業能力）は、年齢に応じてどのように変化しますか。最も能力を発揮する年齢は、… XX 歳頃まで。」

(4)加齢問題の個人差

障害種類別にみても、仕事部門別にみても、加齢問題の個人差がほとんどないとする事業所は10%程度にすぎなかった。

ア 障害種類別

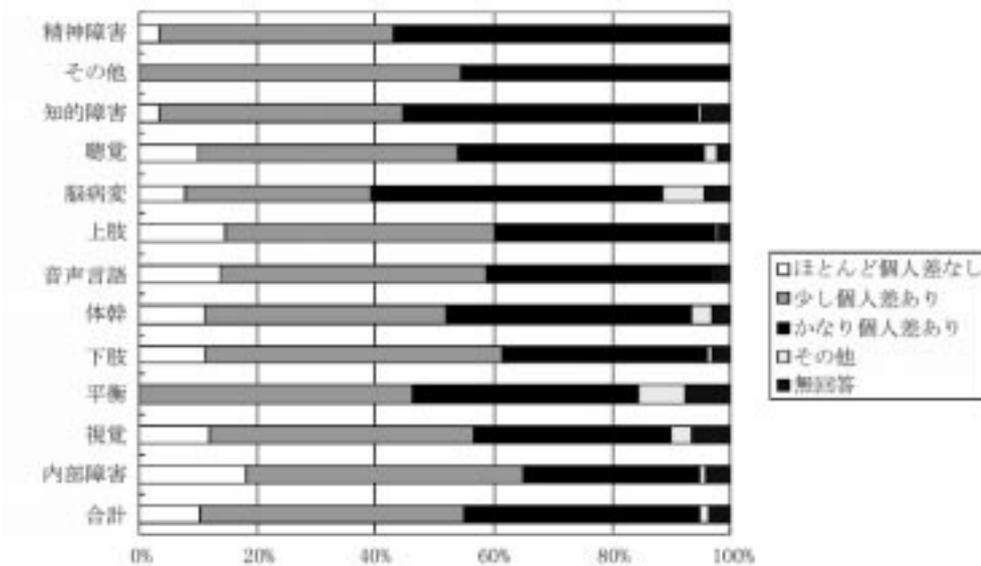


図 2-20 障害種類別、個人差

「問 7-14 当該障害・職種では年齢による職業能力の低下にどの程度個人差がありますか。」

イ 仕事部門別

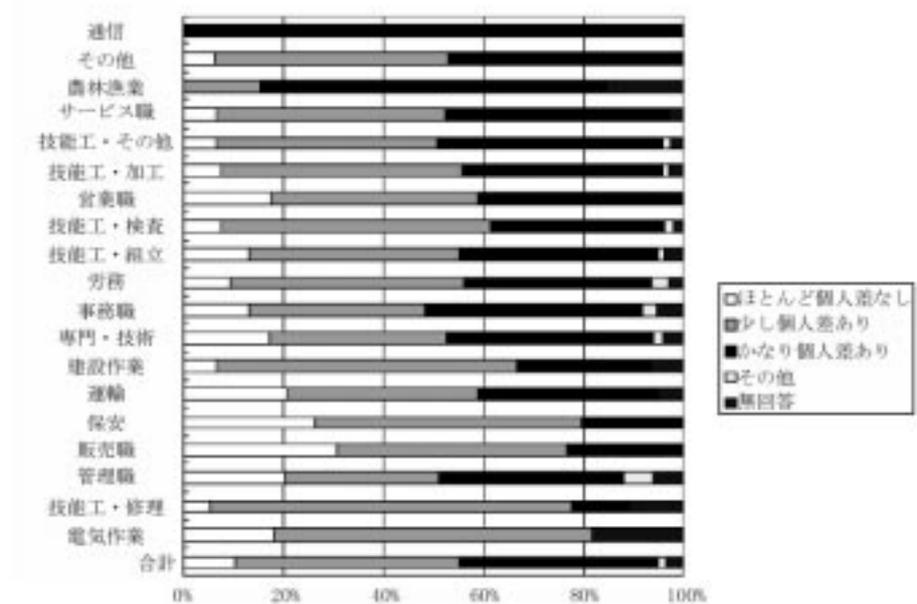


図 2-21 仕事部門別、個人差

5 加齢により低下する作業能力とその対処

(1)加齢による作業能力低下の理由

事業所側があげた加齢による作業能力の低下がみられる理由としては、「作業速度の低下」が最も多く（41.7%）、「力を使う仕事が無理になる」、「持久力の低下」、「機敏性の低下」、「健康面の問題が出てくる」なども20%以上があげられた。このうちでも、「作業速度の低下」は特に知的障害で問題が大きく、視覚障害者では比較的少なく、一方、「力を使う作業が無理になる」については、特に視覚障害者や上肢障害で問題が大きい等の障害種類による問題の性質の違いが顕著に認められた。

表2-8 事業所 回答の加齢による作業能力低下が生じる理由の内容内訳

理由の内容	(%)													
	全体	視覚	聴覚	平衡	音声言語	上肢	下肢	体幹	脳病変	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答	
	代表例数 1,916	(152)	(219)	(13)	(29)	(165)	(404)	(136)	(89)	(244)	(409)	(28)	(28)	
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	-	
作業の速度	41.7	29.6	45.7	46.2	44.8	40.6	38.9	39.0	46.1	25.8	<u>55.7</u>	42.9	-	
力を使う仕事無理	28.5	<u>37.5</u>	21.9	15.4	20.7	<u>38.2</u>	26.2	27.2	15.7	29.5	28.1	35.7	-	
持久力	28.3	17.1	25.3	38.5	27.6	22.4	27.2	26.5	31.5	<u>36.9</u>	<u>34.0</u>	35.7	-	
機敏性	21.8	18.4	20.1	23.1	10.3	<u>28.5</u>	24.0	21.3	22.5	20.1	21.5	17.9	-	
健康面の問題	20.7	14.5	14.6	15.4	17.2	15.8	19.8	21.3	22.5	<u>38.5</u>	17.1	<u>35.7</u>	-	
正確さ	13.7	15.1	15.5	7.7	10.3	10.3	8.9	14.7	18.0	8.6	<u>19.8</u>	14.3	-	
目の機能	12.5	<u>52.6</u>	<u>18.7</u>	7.7	10.3	10.9	10.9	8.8	7.9	7.4	2.9	7.1	-	
どことなく 仕事内容の変化につ いていけなくなる	11.7	7.9	10.0	7.7	0.0	7.9	8.2	9.6	10.1	13.1	<u>20.0</u>	17.9	-	
足の機能	11.6	9.2	<u>16.0</u>	7.7	17.2	9.7	6.9	11.8	11.2	7.0	<u>16.1</u>	<u>35.7</u>	-	
記憶力・理解力	8.8	1.3	0.9	0.0	0.0	4.8	<u>28.0</u>	<u>14.7</u>	11.2	2.9	1.5	0.0	-	
夜勤や残業が無理	8.8	5.9	9.6	0.0	6.9	6.1	5.0	6.6	5.6	5.7	<u>16.6</u>	<u>17.9</u>	-	
休みが多くなる	8.6	4.6	5.5	15.4	10.3	<u>12.7</u>	9.9	6.6	6.7	<u>22.5</u>	1.5	3.6	-	
手や腕の機能	8.5	8.6	7.8	15.4	6.9	6.1	8.7	9.6	11.2	<u>14.8</u>	5.9	0.0	-	
指・手先の機能	6.9	3.3	4.6	<u>38.5</u>	0.0	<u>20.6</u>	7.2	<u>15.4</u>	10.1	2.5	2.4	0.0	-	
精密さ	6.8	7.2	6.4	<u>23.1</u>	6.9	<u>14.5</u>	5.9	<u>11.0</u>	<u>11.2</u>	2.0	4.6	3.6	-	
バランス機能	5.6	<u>9.2</u>	7.8	7.7	6.9	6.1	5.7	5.9	5.6	2.9	3.9	7.1	-	
協調性	5.3	3.9	1.4	<u>15.4</u>	3.4	5.5	<u>10.1</u>	<u>11.0</u>	9.0	2.9	1.7	3.6	-	
フルタイム労働無理	5.0	6.6	<u>11.0</u>	0.0	6.9	3.6	2.2	2.2	6.7	0.8	<u>7.3</u>	3.6	-	
耳の機能	4.1	2.6	2.3	7.7	0.0	1.2	4.0	5.9	5.6	<u>11.1</u>	1.7	3.6	-	
企画力・判断力	2.6	3.9	<u>13.7</u>	0.0	3.4	0.6	0.5	1.5	1.1	0.8	1.0	3.6	-	
その他	1.6	0.7	<u>2.7</u>	0.0	3.4	1.8	1.0	2.2	2.2	<u>3.3</u>	0.5	0.0	-	
その他	1.3	0.7	0.9	0.0	<u>10.3</u>	1.2	1.0	0.7	1.1	0.2	1.2	0.0	-	

複数回答3つ以内、下線数字：他の障害種類と比較して有意に多い、網掛け数字：同、少ない有効回答による。

「問7-6 加齢に伴い、作業遂行上問題がでてくるのはどのような理由からですか。」

(2)加齢問題への対処法

加齢問題への対処としては、配置転換、仕事内容変更、仕事量軽減が20%以上あげられた。一方、「配置転換できないので困っている」、「仕事内容変更できないので困っている」も20%以上あったが、これは特に知的障害に多かった。平衡機能障害では配置転換が多く、下肢障害や内部障害では仕事内容変更、視覚障害、平衡機能障害、脳性まひ、内部障害では仕事量軽減が多い、特に内部障害では夜勤や残業をなくすが多い等の障害種類による差も顕著に認められた。

表2-9 加齢の問題がある事業所で、その対処状況

(%)

対処状況	全体	視覚	聴覚	平衡	音声言語	上肢	下肢	体幹	脳病変	内部障害	知的障害	精神障害回復者等
配置転換	27.6	19.1	28.3	<u>46.2</u>	24.1	31.5	26.7	27.9	22.5	31.1	27.4	28.6
- できず困っている	34.3	27.6	34.7	15.4	31.0	35.8	34.2	34.6	41.6	21.7	41.8	42.9
仕事内容変更	26.6	15.8	25.6	23.1	27.6	30.3	<u>30.7</u>	25.0	24.7	<u>30.7</u>	24.4	25.0
- できず困っている	23.9	24.3	24.2	7.7	27.6	18.8	24.8	23.5	25.8	10.2	32.3	14.3
仕事量軽減	24.9	<u>30.9</u>	22.4	<u>46.2</u>	10.3	20.0	22.0	26.5	<u>33.7</u>	<u>33.6</u>	22.0	28.6
- できない	12.0	12.5	14.2	23.1	6.9	8.5	12.4	15.4	<u>18.0</u>	6.6	12.0	10.7
一日労働時間短縮	9.3	<u>17.8</u>	4.6	15.4	0.0	3.6	7.7	9.6	9.0	<u>17.6</u>	8.1	14.3
- できず困っている	3.2	3.9	2.7	7.7	0.0	1.8	<u>4.7</u>	4.4	2.2	3.3	2.2	3.6
短時間労働は本人の収入減になる	6.2	8.6	5.5	7.7	6.9	7.9	6.2	6.6	7.9	5.7	4.2	10.7
作業環境改善	8.7	11.2	10.5	15.4	6.9	8.5	<u>10.9</u>	8.1	10.1	5.3	6.4	14.3
- できず困っている	3.4	3.3	4.6	7.7	3.4	3.0	3.5	3.7	4.5	1.2	3.4	3.6
夜勤や残業なくす	10.3	9.9	6.8	0.0	3.4	13.9	11.6	13.2	6.7	<u>23.8</u>	3.4	0.0
- できず困っている	1.7	2.0	1.8	0.0	0.0	<u>6.1</u>	1.7	0.7	0.0	2.0	0.2	0.0
出勤日数・休暇に配慮	8.9	5.3	7.3	<u>23.1</u>	6.9	6.1	8.4	7.4	11.2	<u>19.7</u>	7.1	3.6
- できず困っている	1.8	<u>5.3</u>	0.5	0.0	3.4	0.6	2.0	2.9	2.2	2.5	1.0	0.0
指導員・補助者配置	6.6	2.6	6.8	7.7	<u>17.2</u>	3.0	3.0	5.1	5.6	1.6	<u>15.6</u>	<u>14.3</u>
- できず困っている	1.2	1.3	0.5	0.0	<u>6.9</u>	1.2	0.2	0.7	0.0	0.0	<u>2.7</u>	<u>7.1</u>
教育・助言の充実	5.5	5.3	5.9	0.0	10.3	6.1	3.5	1.5	3.4	3.3	<u>9.8</u>	10.7
- できず困っている	1.4	1.3	1.4	0.0	0.0	1.2	0.5	0.7	<u>3.4</u>	0.0	<u>2.7</u>	<u>7.1</u>
補助具・代替具配慮	3.1	2.6	2.7	7.7	0.0	4.8	4.0	3.7	5.6	2.0	2.2	0.0
- できず困っている	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.5	0.7	1.1	0.0	1.2	0.0
その他	2.1	<u>4.6</u>	1.4	0.0	3.4	1.8	2.0	0.7	1.1	2.0	2.0	3.6

複数回答3つ以内、下線数字：他の障害種類と比較して有意に多い。網掛け数字：同、少ない。

「問7-7 加齢に伴う作業遂行上の問題が発生した時、どうしていますか。」

6 過去5年間の退職者について

(1)障害種類別の退職理由

障害者の退職理由としては、自己都合が39.5%と最も多く、定年退職の17.3%、健康上の問題の11.3%、転職の6.5%等が続く。身体障害者と知的障害者の退職理由の違いとしては、定年退職が身体障害者では21.1%あるのに対して、知的障害者では0.9%と少なく、一方、職務遂行困難や家庭事情での退職が多いことであった。

表 2-10 障害 3 区分別、退職理由

(%)

障害3区分	合計	退職理由															
		自己都合	健康上	転職	家庭事情	職務遂行困難	結婚・出産	人間関係	通勤上	定年退職	労働条件	教育訓練	会社都合	引退	死亡	その他	無回答
合計	100.0	39.5	11.3	6.5	3.6	3.9	3.0	1.7	1.0	17.3	0.4	0.3	2.1	1.4	4.2	2.9	1.0
身体障害	100.0	37.6	11.3	6.2	2.9	3.1	2.7	1.3	0.9	21.1	0.4	0.2	1.7	1.6	4.8	3.3	0.9
知的障害	100.0	47.9	11.2	8.0	6.8	7.1	4.4	3.2	1.4	0.8	0.2	0.6	4.0	0.1	1.3	1.6	1.3
それ以外	100.0	36.2	12.1	4.9	4.6	4.9	1.7	2.3	0.6	20.4	0.6	0.0	0.9	1.7	6.3	1.7	1.1

「問 9 過去 5 年間に退職した障害者のうち任意の 10 人（以内）について、各個人毎に、障害の種類、退職時の年齢、退職の理由、従事していた職種」のそれぞれについてあてはまる番号に 印をおつけください。」

(2)退職年齢別の退職理由

自己都合での退職が最も多いが、50歳を超えると定年退職が増加して55～59歳では最も多くなった。健康上の理由での退職は加齢とともに増加した。若年では転職による退職が10%程度あるが高齢と共に減少した。

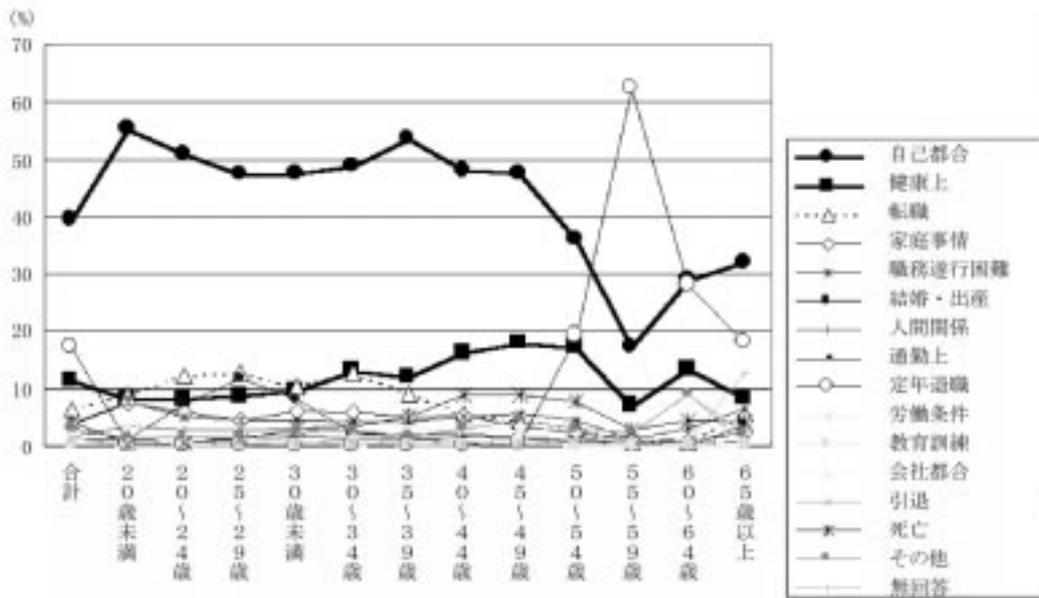


図 2-22 年齢階級別、退職理由

(3)障害種類・仕事部門別の退職時の年齢

身体障害者では退職年齢のピークが60～64歳にあるのに対して、知的障害者では20歳代にピークがあり若年での退職が多く、高齢での退職が少なかった。これには、知的障害者の雇用の開始時期が身体障害者よりも比較的新しいことが影響していることも一因と考えられる。

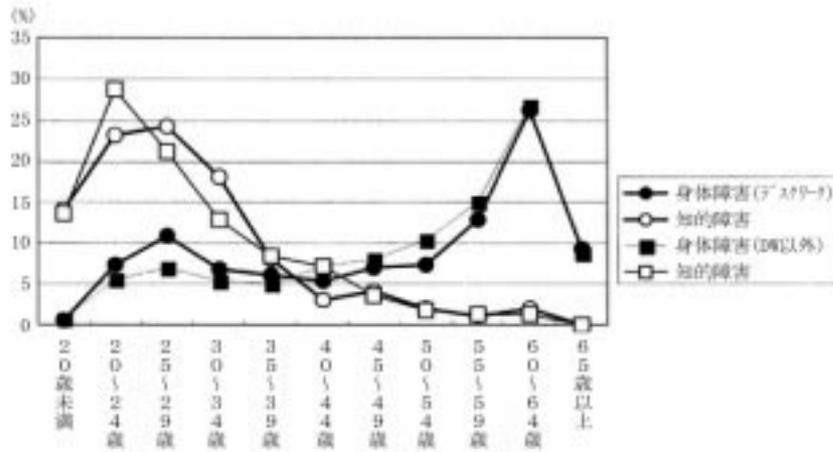


図 2-23 職種別、退職時の年齢の構成

7 事業所調査結果と個人調査結果との比較

(1) 普通に働ける年齢の比較

障害種類と仕事部門の間には、例えば視覚障害者は専門技術職が多いという顕著な偏りが認められた。「普通に働ける年齢」に対するこのような相互作用を補正した障害種類別、及び、仕事部門別の「普通に働ける年齢」をそれぞれ図2-24と図2-25に個人回答と共に示す。相互作用の補正後、障害種類ではなお、最低のてんかんを含む精神障害回復者等と、最高の上肢障害の間には7.4歳の大きな差が認められたが、仕事部門では最低の販売職と最高の建設作業の間の差は3.0歳と比較的小さくなった。

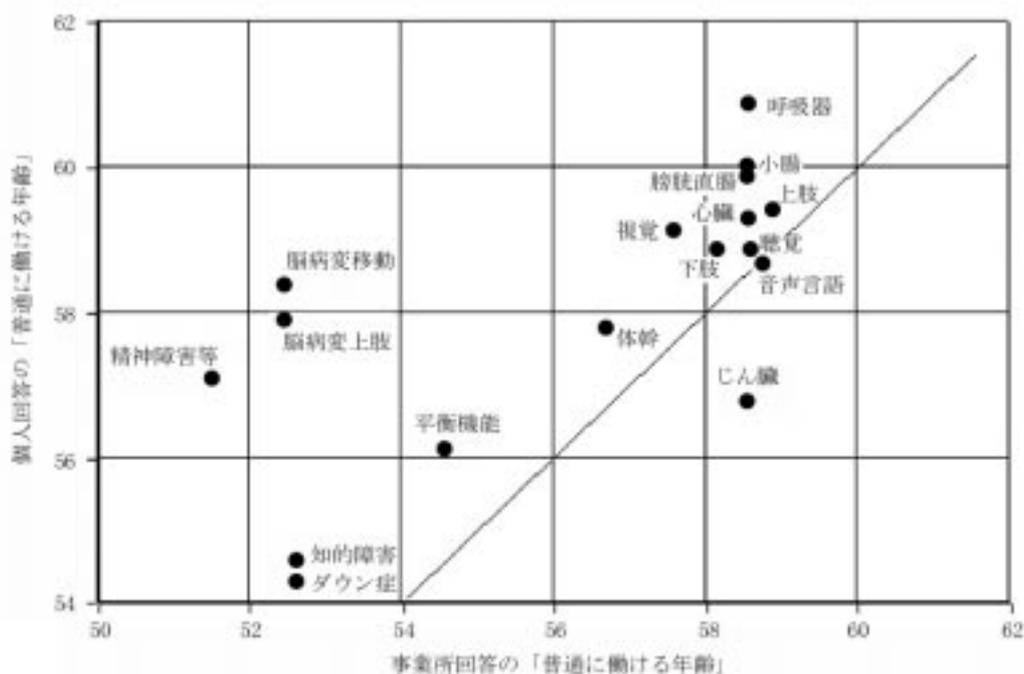


図2-24 障害種類別の普通に働ける上限年齢の事業所回答と個人回答の比較（相互作用補正後）

注) 障害種類と仕事部門を独立因子とし、共変量として事業所は同一職種の健常者の「普通に働ける年齢」($r=.738$)を、個人は回答者の年齢($r=.333$)を用いた二元配置分散分析で相互作用を調整した年齢。

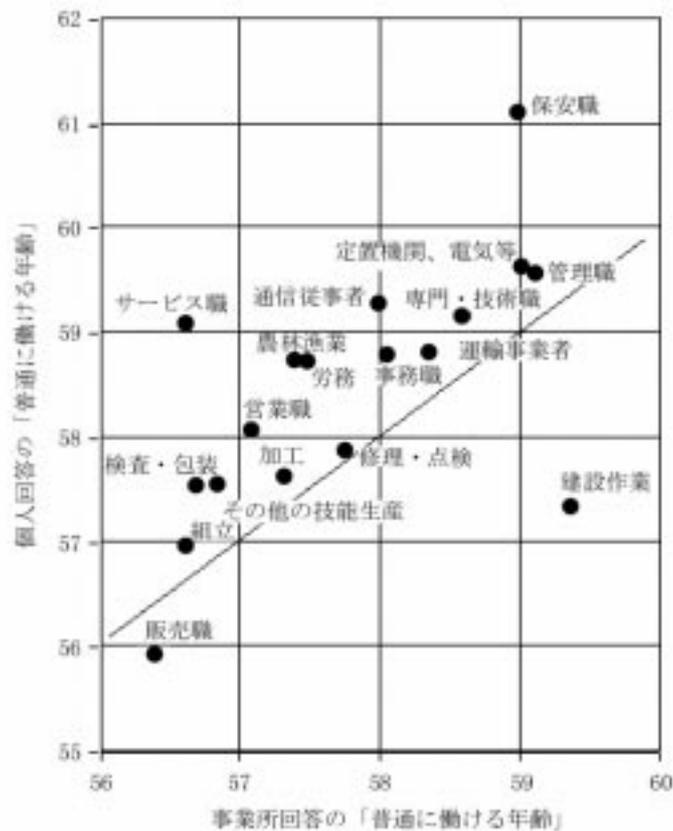


図2-25 仕事部門別の普通に働ける上限年齢の事業所回答と個人回答の比較（相互作用補正後）

注) 障害種類と仕事部門を独立因子とし、共変量として事業所は同一職種の健常者の「普通に働ける年齢」($r=.738$)を、個人は回答者の年齢 ($r=.333$) を用いた二元配置分散分析で相互作用を調整した年齢。

(2)加齢により発生する問題

(ア)全障害種類に共通する加齢問題の傾向

加齢により低下する作業能力について、障害種類計でみて、事業所と個人で加齢によって低下する能力としてあがった項目の割合を比較したものを図2-26に示す。「力を使う作業の能力」について、事業所、個人とも共通して加齢による低下が示された。また、障害者個人の回答に比べて事業所の回答が顕著に大きい項目には、「作業の速度」、「持久力」、「機敏性」、「正確さ」、「仕事の変化への適応性」、「欠勤せずに勤務する能力」などがあり、一方、事業所に比べて個人の回答が多い項目には、「目の機能」、「夜勤や残業をする能力」、「記憶力・理解力」、「足の機能」、「健康面の問題」に関する能力などがあつた。

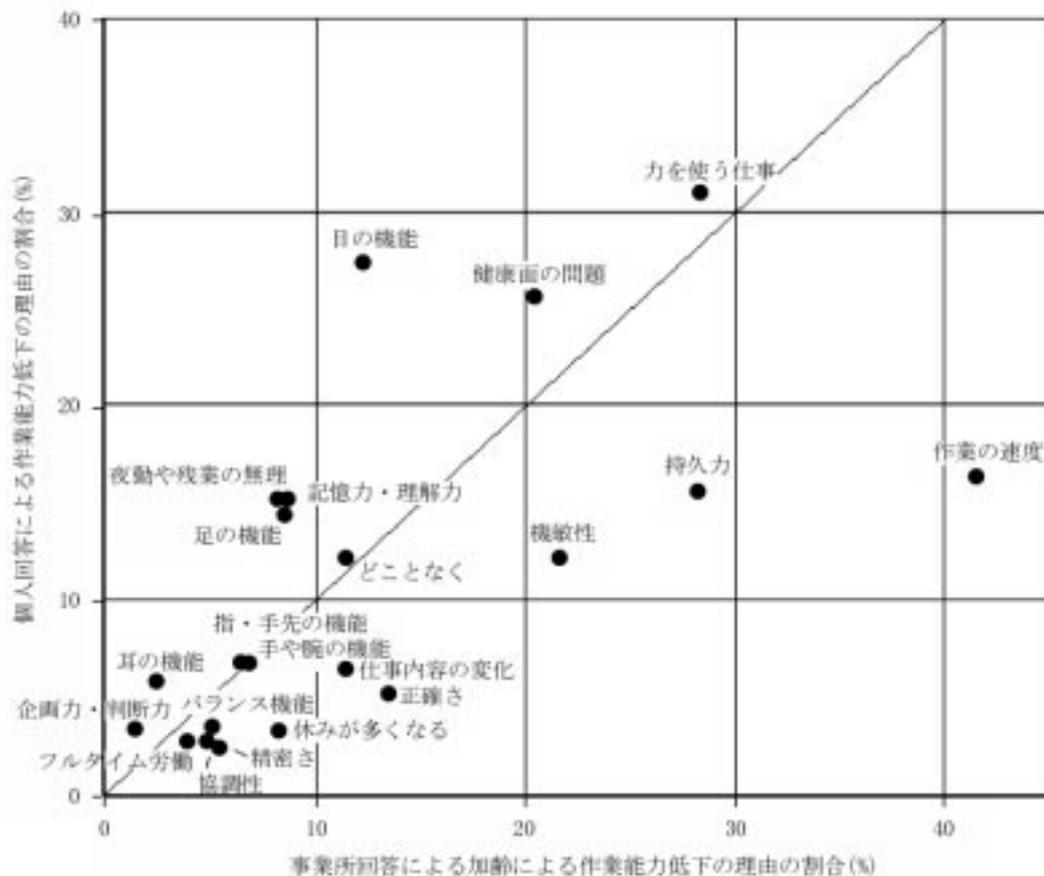


図2-26 事業所回答と個人回答による障害者全体で加齢による作業能力低下の理由の割合 (%)

(イ)障害種類別の加齢問題との特徴

作業能力の諸要素の重要性に対する事業所と個人の観点の一般的な違いを補正(事業所と個人のそれぞれデータの正規化された標準カイ二乗残差を使用)して、事業所と個人が障害種類に特徴的であると一致した項目と、事業所と個人で大きく乖離した項目を、表2-11に整理した。

加齢問題について、事業所と個人が障害種類に特徴的であると一致した項目には、視覚障害者の「目の機能」、聴覚障害者の「耳の機能」など、障害特性との密接な関連が認められた。また、体幹機能障害の「手

や腕の機能」、心臓・じん臓・膀胱直腸の内部障害の「持久力」と「夜勤や残業、フルタイム労働の無理」、知的障害の「作業の速度」、精神障害回復者等の「仕事内容の変化への適応性」など、障害特性の影響が一見して明らかではないが何らかの関係が考えられるものがあった。これらの結果は、障害特性に対して、加齢による身体精神機能の低下が重複して影響していることを示している。一方、視覚障害の「力をつかう作業」、小腸機能障害の「企画力・判断力」など、前者にはマッサージ業が多いこと、後者には事務職、管理職が多いといった仕事部門の影響が大きいと考えられる項目があった。

表 2-11 加齢によって作業能力の低下がみられる理由の事業所と障害者個人の控え方の一致と乖離

	視覚	聴覚	平衡機能	音声言語	上肢	下肢	体幹機能	脳性まひ		内部障害					知的障害		精神障害回復者等
								上肢	移動	心臓	じん臓	呼吸器	膀胱・直腸	小腸	ダウン症	その他	
力を使う仕事無理					事			個		個	個	個	個	事			事
作業の速度	個		個						個	個	個	個	個	個		個	個
機敏性			個	個	事							個		個	個		個
精密さ													個				
正確さ								事					個	個			個
持久力	個							事						事			事
目の機能	事	事			個					個		個		事	事	事	事
耳の機能																	事
指・手先の機能			事														
手や腕の機能			事	個	事		事										個
足の機能														事			
バランス機能									個						個		
記憶力・理解力		事							個	個	個	個	個		事	事	事
企画力・判断力																	
どことなく仕事の内容の変化についていけなくなる			個											個	事		事
夜勤や残業が無理				事											事		
フルタイム労働無理															事		
健康面の問題	個	個						事		事	事	事	事	事			事
休みが多くなる															事		個
協調性		事											個				個

、：事業所と個人で加齢による作業能力低下の理由について一致したもの（は第一位）、事：事業所側が個人よりも5ポイント以上多くあげたもの、個：個人側が事業所側よりも5ポイント以上多くあげたもの

(3)加齢問題に対する配慮、配慮希望事項

(ア)全障害種類に共通する対処の傾向

加齢による作業能力への対処事項について、障害種類計でみて、事業所と個人であがった項目の割合を比較した。共通する配慮としては、仕事内容調整が最も多かった。一方、事業所は配置転換や仕事量軽減が多く、個人では、出勤日数・休暇、作業環境改善、労働時間短縮などが多いといった特徴があった。

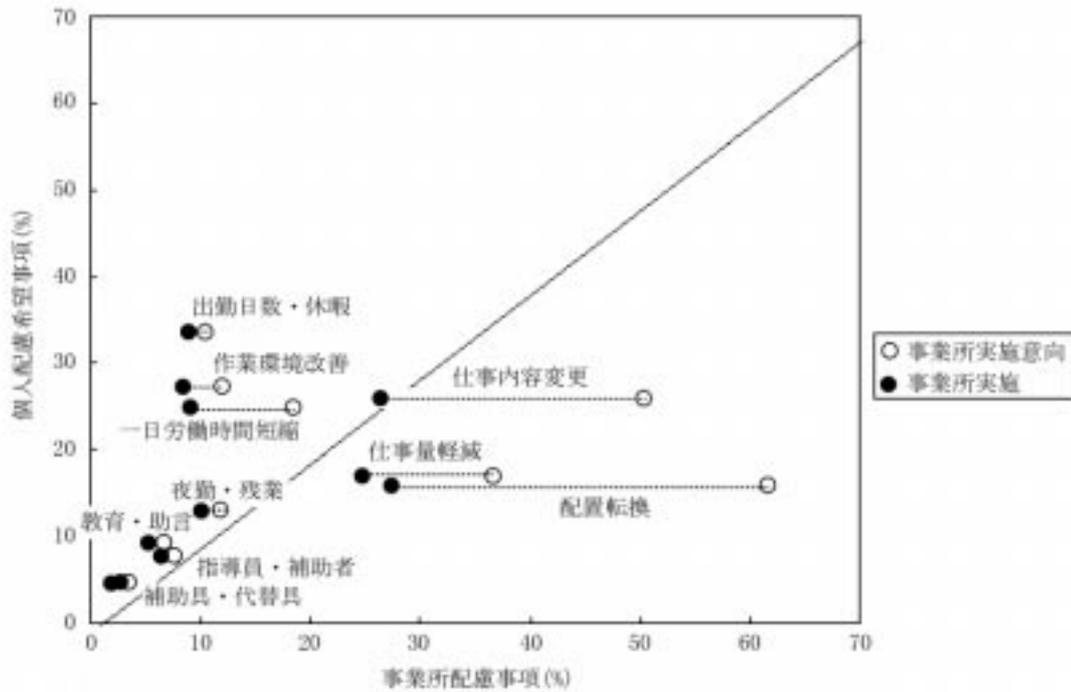


図 2-27 加齢への配慮希望と事業所の対応

(イ) 障害種類別の加齢問題との特徴

作業能力の諸要素の重要性に対する事業所と個人の観点の一般的な違いを補正(事業所と個人のそれぞれデータの正規化された標準カイ二乗残差を使用)して検討し、事業所と個人が障害種類に特徴的であると一致した項目と、事業所と個人で大きく乖離した項目を整理した。

配慮事項については、事業所と個人が障害種類に特徴的であると一致した項目は極めて少なく、事業所と個人の乖離が著しかった。しかし、脳性麻痺移動の仕事量軽減、心臓・じん臓機能障害の仕事内容調整、呼吸器・膀胱・直腸の仕事内容調整、知的障害の指導員・補助者の配置など、事業所と個人で共通する項目もあった。

表 2-12 個人が年をとっても長く働くために必要な配慮としてあげた項目と事業所が実際にとっている配慮の一致と乖離

	視覚	聴覚	平衡機能	音声言語	上肢	下肢	体幹機能	脳性まひ		内部障害					知的障害		精神障害回復者等
								上肢	移動	心臓	じん臓	呼吸器	膀胱・直腸	小腸	ダウン症	その他	
配置転換			事					個	個			事		事	個		
仕事量軽減			事	個	個			事		事	事					個	
仕事内容調整	個						個					個		個	事		事
夜勤や残業なくす	事	個	個					事		事	事	事	事		個		個
労働時間短縮	事	個	事	個	個			事			事		事	事	事		事
出勤日数・休暇	個		事						事	事	事	事	事	個	個		個
教育・助言					事		個		個					事			
作業環境	事		事	個	個			事	事						事		事
補助具・代替具				事													
指導員・補助者	個			事	事				個								事

第3節 事業所調査の限界と示唆される事項

1 結果の代表性

雇用調整金や報奨金は障害者を多数雇用している事業所が対象となっており、そのうち30歳以上の障害者を雇用している全数に調査依頼してほぼ60%の回収率を得たことから、わが国の障害者雇用の現状をよく代表しうる。ただし、我が国の現状では雇用率を未達成の事業所も依然あるため、それも含めた代表性では限界がある。

2 加齢による作業能力の低下がみられる障害種類と仕事部門

障害種類と仕事部門の相互作用の影響を補正した「現在の仕事で普通に働ける年齢」を理論的に求めたことによって、単純な平均値の比較による限界を軽減することができた。単純な平均値の比較では、健常

者よりも5.4歳も低く問題が大きいとみられた体幹機能障害が、補正後はほぼ全体の平均値に等しくなったことは、体幹機能障害者の加齢問題は仕事部門の差によって大きく左右されていることが示唆される。また、同様に、仕事部門別の単純な比較では、問題が大きいとみられた問題有群での農林漁業、労務などは補正後には全体の平均値に近くなったことから、これは、これらの部門には加齢による問題が比較的大きい知的障害者などが多く従事していることによる見かけの差であろう。一方、知的障害者は肉体作業に従事していることが多いために、知的障害者の加齢による作業能力の低下における障害特性の影響と、仕事部門の影響が混合される危険性が問題となっていたが、今回の調査は、比較的職種に関わらず、加齢による問題が多い障害であることを強く示唆するものである。ただし、同一職種であってもその下位分類である職務による差は大きく、知的障害者が同一職種の中でも健常者に比べて特に肉体的負担の大きい職務に従事している可能性は大きいため、さらに検討が必要である。

障害種類別の普通に働ける年齢限界の事業所回答と個人回答を比較すると、事業所の方が個人よりも1歳程度低く回答する傾向があるものの、事業所、本人評価ともに、特に普通に働ける年齢限界が低い障害種類として、知的障害、平衡機能障害、比較的高いものとして上肢、内部障害（心臓、呼吸器、膀胱・直腸、小腸）があがった。しかし、事業所では低く評価されている脳性まひや精神障害が、本人評価ではほぼ平均程度となったり、事業所では高めに評価されている内部障害のうち、じん臓機能障害が本人評価では低いといった食い違いも見出された。精神障害回復者等については、事業所調査では「てんかんを含む」と明記されていたのに対して、個人調査票では特に明記されていなかったという違いがあったため、てんかんについて特別な検討が必要となる可能性も考えられる。また、事業所票では内部障害をまとめて質問し、個人では内部障害をさらに分けた分類で質問したという違いによる差もあった。

障害者の加齢による作業能率の低下や疲労の増大などの問題は先行研究（全国重度障害者雇用事業所協会、1996）でも指摘されていたが、今回の調査結果もそれを支持するものであった。しかし、全国重度障害者雇用事業所協会の調査（1996）では、障害者について高齢化のマイナスの影響がでているとする事業所の割合が50%程度あったのに対して、今回の調査では加齢に伴う作業能力の低下が見られるとする事業所は28.6%とかなり低いという違いがあった。また、知的障害者に限っても、全国重度障害者雇用事業所協会の調査（46.2%）に比べて今回の調査（23.7%）では問題をあげる割合が低くなっていた。これは、前者の対象となった事業所が後者の対象となった事業所に比べて、古くから障害者を雇用している事業所が比較的多く、それだけ前者では高齢化が進行している可能性が大きいことも影響していると考えられる。また、身体障害の中でも、加齢の問題が比較的大きい障害（平衡機能、じん臓機能、体幹機能、脳性まひ）と健常者とほぼ同様とみなされている障害（じん臓を除く内部障害、上肢など）の障害種類による差があることが、今回の調査によって明らかとなった。

また、仕事部門では事業所、本人評価ともに、販売職、組立作業、検査・包装、その他の技能生産工などで普通に働ける年齢限界が比較的低く、保安職、管理職、定置機関・電気作業では比較的高くなっていたが、このような仕事部門による格差は、障害種類によるものよりも小さいものであった。また、建設作業が事業所は高く評価しているのに対して本人評価では低くなっているなどの食い違いがあったことにつ

いてはさらに検討する必要がある。

加齢による作業能力の低下がみられないとする事業所であっても、なお、「普通に働ける年齢」が同一職種の健常者に比べて平均で1.1歳と有意に低かったことは、現在ではそのような現象が見られないが将来的には予想しているといった可能性や、「加齢による作業能力の低下」の健常者と障害者に対する基準が事業所担当者の中で異なっている可能性が考えられる。特に、知的障害や精神障害回復者等は、障害者雇用の対象としては他の障害種類に比べて歴史が浅く、一方、内部障害のように中高年齢となってからの障害の例も少ないため、長期継続雇用の実態が少なく、それが加齢に伴う問題をいまだ顕在化させていない可能性もある。これらについてさらに詳細に検討する必要がある。

3 障害種類と加齢による作業能力の低下との関連

(1) 全障害種類に共通する加齢による作業能力の低下の傾向

健常者の調査（労働大臣官房統計情報部、1983）においても、職場管理者は従業員に比べて作業能力の必要度を高く見るものが多く、従業員は身体的感覚的能力を重視する傾向があることが示されている。本研究の結果は、作業能力を規定する作業能率の側面と個人の疲労や健康の側面について、事業所側の観点は主に前者に偏りがちであり、個人側は主に後者に観点が偏る傾向があることを示していると考えられる。作業能力を考えるあたっては、作業能率の側面と個人の疲労や健康の側面のいずれの側面も重要であるにも関わらず、事業所側と個人側の顕著な観点の違いが明らかとなり、このことは加齢対策では事業所側と個人側の両面からの検討が重要であることを示している。

(2) 障害種類別の加齢による作業能力の低下との特徴

視覚、聴覚などは、加齢による低下が50歳を超えるころから顕著になり、平衡機能も閉眼片足立ちの成績が30歳頃から加齢に伴って顕著に低下することが知られている（太田、1990）。また、筋力や、運動神経系の機能なども加齢に伴って低下するため、上肢・下肢・体幹機能障害、脳病変による上肢・移動機能障害も影響されるであろう。内臓機能自体も加齢によって低下するが、さらに、加齢に伴っておこる様々な原因による全身持久力の低下は結果として作業による心臓、じん臓、呼吸器への負担を大きくし、「持久力の低下」が顕著にあらわれるという面もある。知的障害者の身体精神機能の低下が健常者に比較して早期に見られるという報告は多い（精神薄弱者愛護協会、1987；cf. 春名、1996）。また、知的障害は単なる精神機能面での障害だけでなく、脳病変による軽度の運動機能障害を合併している例が多いことも示唆されており（cf. 春名、1996）。その点で、加齢による「作業速度の低下」につながってくる可能性も考えられる。あるいは、精神障害回復者等では、職種転換の必要が大きい仕事に従事した場合に、「仕事内容変化への適応力」が低いという障害特性が長期継続雇用への障害となり、加齢に伴う問題へと結びついている可能性もある。

(3) 障害問題と加齢現象の関連の構造的視点

世界保健機関（WHO）の国際障害分類では障害を健康状態からの生活面への帰結として捉え、加齢現

象も障害者問題と統合されている。現行の身体障害による身体機能 / 構造の変化と、加齢による生理的変化や疾患の罹患に本質的な違いはなく、一体化したものとして捉える必要がある。知的障害等では作業による疲労への効果的な対処の困難性があるために適切な支援がなければ加齢に伴う身体機能の低下が加速される可能性がある。それ以外に、社会的慣習に従った職業や職位の変化、また、企業からの求人の年齢制限という形でも障害構造の中に関わってくる。さらに、加齢は職業的経験の蓄積により、職業能力の向上にも関与しうる。したがって、加齢による障害者の職業能力への影響は極めて複雑な現象として理解する必要があり、単純に障害種別の職業能力への加齢の影響を論じることはできない。例えば、視覚障害者が、加齢により健常者と同様の聴覚や全身持久力の低下があった場合、同じ職場の中での就労可能な職業は、健常者よりも少ないことが推測される。これは、知的障害者で全身持久力や視力の低下があった場合には、さらに大きな影響があることが予想される。今回、知的障害や脳性まひにおいて、企業規模が小さい場合に、より加齢問題が大きいことが示唆されたことも、規模の小さい企業では配置転換の困難性がより大きいことが関連している可能性がある。このような場合でも、援助付雇用を含めた雇用継続の選択を提供できる可能性がある。また、加齢の影響を見越した長期的なキャリア発達の視点からの対策もまた必要である。

作業能力あるいは職業的困難性は、身体精神機能だけでなく、職務要件、また、職業リハビリテーションや職場での配慮や生活一般の状況等との関係で決まるため、理論的には、障害特性と加齢の影響を考慮した職務調整や配置転換、あるいは適切な職業リハビリテーションや生活支援が可能となれば、作業能力の低下は顕在化させずにおくことができると考えられる。雇用の開始時点では作業能力には問題のない職務に就く障害者が多いとすれば、今回、障害種類によって特徴的な作業能力の低下がみられたことは、加齢に伴った障害特性の変化に対して職務調整や配置転換が必要であるにも関わらず十分に行われていない、あるいはできないことを示唆している。就職時において、障害特性に加齢の影響をプラスして最初から考慮した職務配置を行うのか、それとも、加齢による障害特性の変化に対応してスムーズな職務調整や配置転換を行っていくのかについては今後の議論が必要であろう。したがって、障害者の作業能力に対する加齢の影響は、単純な障害者個人の問題ではなく、職務設計や雇用管理などの側面を含んだ問題であることを強調する必要がある。

また、身体精神機能の加齢による低下の程度には、生活環境や社会経済状況の違いによる二次的な影響も大きい（cf. 春名、1996）。筋力や持久力などに対しては、生活状況の変化による数週間の影響が、加齢による数十年の変化に等しい変化を引き起こすものであることも示されている（春名等、1995）。したがって、対策を指向した場合、体力に関連する障害特性の詳細な検討は別に構造的に行う必要がある。

おわりに

本調査の結果は、障害特性と加齢による身体精神機能の変化の重複的效果を示していると考えられる。一方、障害種類に共通した一般的な加齢の特徴、さらに、それに対する雇用者側と被雇用者側の考え方の差など、健常者とも多分に共通する部分も明らかとなった。これらにより、障害者の加齢に伴った作業能力の低下に対する対策においては、障害種類に関わらない一般的な対策と、障害種類に応じたきめ細かい対策の両面が必要であり、さらに、雇用者側と被雇用者側の立場の違いを考慮して両面からの検討が必要であることが明らかとなった。また、現在では、加齢に伴った作業能力の低下は我が国の事業所では30%に満たないが、年をとっても普通に働ける年齢が健常者よりも5～10歳も低いと考えられている障害種類があり、今後、働く障害者が高齢化していく中での問題発生が高まることが予想される。そのような障害種類には、知的障害、てんかんを含む精神障害回復等、平衡機能障害、脳性まひ、じん臓機能障害がある。一方、中高年齢化している障害者を雇用していても、加齢に伴った作業能力の低下がみられない事業所が大多数であることから、上述の障害種類を中心として、障害特性、職務特性、職場での配慮など様々な側面から、今後の検討が必要である。

引用文献

- 春名由一郎・鈴木洋児・榎原英俊・岩本誠司・川久保清・郡司篤晃．身体不活動による基礎体力の低下に関する研究 - 障害者の就労時の疲労の障害構造論的考察 - 障害者職業総合センター研究紀要 No.4, pp. 21-32、1995 .
- 春名由一郎．知的障害者の早期老化の危険性とは？．職リハネットワーク No. 31、pp.4-8、1996 .
- 春名由一郎．障害者の職業的困難性のシミュレーションの試行．職リハネットワーク No. 35、pp.32-35、1997 .
- 日本精神薄弱者愛護協会編．精神薄弱者加齢の軌跡 - 高齢精神薄弱者実態調査研究報告 - 、1987 .
- 太田邦夫監修．老化指標データブック、朝倉書店、1990 .
- 労働大臣官房統計情報部編．加齢と職業能力に関する調査報告、1984 .
- 東京都労働研究所．中高年障害者の就労と生活に関する調査、1990 .
- 全国重度障害者雇用事業所協会．重度障害者多数雇用事業所の経営と雇用、1996 .
- WHO: International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps, Geneva, 1980.

第3章 個人調査票の分析結果について

第1節 個人調査の目的

1 目的

前章では、障害者の加齢に伴う作業能力の低下について、雇用事業所側の認識、及び職場管理者と従業員での観点の差異に着目して検討した。その結果、障害者の加齢に伴う作業能力の低下に対する対策においては、健常者とも共通し障害種類に関わらない一般的な対策と、障害種類に応じたきめ細かい対策の両面が必要であることが示唆された。本章では、障害種類による加齢の特徴をより詳細に分析することとし、従業員に対する個人調査票から、彼らの職務要件や疲労の原因、配慮希望事項等について検討し、障害種類に関わらない対策が必要なものと障害種類に応じたきめ細かい対策が必要なものとを把握するための基礎資料とすることを目的とする。

2 方法

付属資料2「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に対する実態調査」の概要に記載。

第2節 個人調査の結果

1 回収率と属性

個人調査では、締切日までに14,354票が回収された。調査対象になっていない35歳未満の回答者を除くと、最終的に有効な13,933名分の個人票が得られ、有効回収率は32.8%であった。ただし、この回収率は1事業所あたり6名の雇用障害者がいる場合の算定基準であり、真の回収率はこれよりもかなり高くなる。回収標本に対する回答者の属性別の構成は以下の通りである。

表3-1 回答者の性別と平均年齢

性別	実数(人)	構成比(%)	平均年齢(歳)
男	10833	77.8	50.1
女	2929	21.0	49.1
無回答	171	1.2	49.6
合計	13933	100.0	49.9

表3-2 回答者の年齢

年齢階級	実数(人)	構成比(%)
35～39歳	1801	12.9
40～44歳	2142	15.4
45～49歳	2823	20.3
50～54歳	2729	19.6
55～59歳	2622	18.8
60～64歳	1103	7.9
65歳以上	572	4.1
無回答	141	1.0
合計	13933	100.0

表3-3 回答者の障害種別

障害種類	実数(人)	構成比(%)
視覚障害	973	7.0
聴覚障害	2255	16.2
平衡機能障害	48	0.3
音声言語障害	257	1.8
上肢障害	2052	14.7
下肢障害	3121	22.4
体幹機能障害	497	3.6
脳病変上肢	110	0.8
脳病変移動	56	0.4
心臓機能障害	1051	7.5
腎臓機能障害	792	5.7
呼吸器機能障害	99	0.7
膀胱直腸機能障害	186	1.3
小腸機能障害	7	0.1
知的障害(ダウン症)	54	0.4
知的障害(ダウン症以外)	1035	7.4
精神障害回復者等	104	0.7
無回答	1236	8.9
合計	13933	100.0

表3-4 障害種類別調査票への記入者 上段：度数(人)
下段：構成比(%)

障害種類	本人	家族	その他	無回答	合計
視覚障害	370	137	230	236	973
聴覚言語障害	1232	145	104	1079	2560
肢体不自由	3750	92	163	1831	5836
内部障害	1456	14	37	628	2135
知的障害	150	243	460	236	1089
精神障害回復者等	17	31	23	33	104
無回答	582	62	32	560	1236
合計	7557	724	1049	4603	13933
視覚障害	38.0	14.1	23.6	24.3	100.0
聴覚言語障害	48.1	5.7	4.1	42.1	100.0
肢体不自由	64.3	1.6	2.8	31.4	100.0
内部障害	68.2	0.7	1.7	29.4	100.0
知的障害	13.8	22.3	42.2	21.7	100.0
精神障害回復者等	16.3	29.8	22.1	31.7	100.0
無回答	47.1	5.0	2.6	45.3	100.0
合計	54.2	5.2	7.5	33.0	100.0

2 雇用障害者の分布

(1)産業別

回答者の産業別雇用障害者の構成は、「製造業」が53.4%と最も高く、次いで「サービス業」の27.7%となっている。事業所の産業別の分布とほぼ同様の傾向であるが、障害種類別にみると、視覚障害、呼吸器機能障害、知的障害(ダウン症)は、「製造業」の占める割合が低く、逆に「サービス業」の割合が高くなっている。

表3-5 障害種類別・産業別構成比

(%)

産業	視覚障害	聴覚障害	平衡機能障害	音声言語障害	上肢障害	下肢障害	体幹機能障害	脳病変上肢	脳病変移動	心臓機能障害
農林水産業					0.3	0.1	0.2	0.9		0.2
鉱業	0.2			0.4	0.1	0.1	0.2			0.3
建設業	1.0	1.2		1.9	2.9	2.5	1.6	4.5		3.7
製造業	13.2	76.1	70.8	67.3	56.2	51.8	50.3	45.5	37.5	41.3
電気・ガス・熱供給・水道業	0.3	0.1		0.4	0.3	0.4	0.4	0.9		0.2
運輸・通信業	3.1	3.4	12.5	5.1	12.3	12.3	5.6	7.3	7.1	18.7
卸売・小売業，飲食店	2.1	4.1		1.6	4.1	5.3	5.8	7.3	16.1	4.8
金融・保険業	0.5	1.1		1.2	1.6	2.9	1.8	3.6	3.6	3.3
不動産業	0.1	0.0			0.1	0.2		0.9		0.1
サービス業	79.5	14.0	16.7	22.2	21.9	24.5	34.0	29.1	35.7	27.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数(人)	973	2255	48	257	2052	3121	497	110	56	1051

産業	腎臓機能障害	呼吸器機能障害	膀胱直腸機能障害	小腸機能障害	知的障害(ダウン症)	知的障害(ダウン症以外)	精神障害回復者等	無回答	合計
農林水産業	0.3					2.8	3.8	0.4	0.4
鉱業	0.1		0.5						0.1
建設業	4.2	2.0	5.4			0.4	1.0	2.1	2.2
製造業	43.7	24.2	38.7	28.6	38.9	58.8	56.7	58.7	53.4
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5								0.2
運輸・通信業	15.8	12.1	18.8	14.3		1.5		9.2	9.3
卸売・小売業，飲食店	6.8	8.1	4.8		3.7	6.4	3.8	3.9	4.7
金融・保険業	4.3		6.5	14.3				0.7	1.9
不動産業	0.3							0.2	0.1
サービス業	24.1	53.5	25.3	42.9	57.4	30.0	34.6	24.7	27.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数(人)	792	99	186	7	54	1035	104	1236	13933

(2)職種別

回答者の職種別雇用障害者の構成は、「技能工・生産工程作業(加工)」が18.1%と最も高く、逆に「販売職」、「営業職」、「建設職」、「通信職」、「農・林・漁業作業」はいずれも1%未満となっている。障害種類別にみると、知的障害、精神障害回復者等では、他の障害と比べて「サービス職」、「技能工・生産工程作業(加工)」、「労務作業」の割合が高いが、「管理職」、「専門・技術職」、「事務職」に従事する者がほとんどみられなかった。視覚障害では、「専門・技術職」が66.8%を占めているが、このうちの多くは、あんま、マッサージ、指圧が占めていると考えられる。

表3-6 障害種類別・職種別構成比

職 種	(%)							合計
	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答	
管理職	2.4	0.9	8.9	16.5	0.2		4.5	7.0
専門・技術職	66.8	4.6	8.8	10.4	0.2		5.7	11.3
事務職	2.0	4.2	13.3	18.5			7.4	10.0
販売職	0.5	0.4	0.9	1.5	0.2		0.8	0.8
営業職	0.1	0.0	1.0	1.9			1.0	0.8
サービス職	4.8	6.3	6.4	5.7	18.1	16.3	9.1	7.4
技能工・生産工程作業(加工)	4.4	30.6	16.6	8.8	26.2	20.2	18.7	18.1
技能工・生産工程作業(組立)	1.0	14.1	5.5	2.9	4.2	4.8	7.2	6.4
技能工・生産工程作業(検査・包装)	2.1	6.8	6.9	6.3	6.1	8.7	6.6	6.4
技能工・生産工程作業(修理・点検)	0.6	1.6	2.1	1.8	0.4	1.0	2.0	1.7
技能工・生産工程作業(その他)	1.6	10.4	5.3	2.8	7.8	8.7	6.0	5.9
定置機関・建設機械運転、電気作業	0.2	0.5	1.4	1.3	0.2		0.5	1.0
建設職	0.2	1.6	0.5	0.4	0.7		0.4	0.7
運輸職	0.2	1.2	6.0	7.4			4.7	4.3
通信職	0.4	0.1	0.8	0.4			0.5	0.5
保守職	1.1	0.2	2.8	2.6			2.3	1.9
農・林・漁業作業	0.3	0.5	0.3	0.2	4.4	6.7	0.6	0.7
労務作業	8.7	9.5	9.6	8.3	26.4	26.9	11.7	11.0
その他	0.3	1.7	0.6	0.4	1.1		1.4	0.9
無回答	2.2	5.0	2.1	1.7	3.9	6.7	8.8	3.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数(人)	973	2560	5836	2135	1089	104	1236	13933

(3)年齢階級別

回答者の年齢階級別雇用障害者の構成は、「45 - 49歳」が20.3%と最も高く、次いで「50 - 54歳」、「55 - 59歳」の順となっており、平均年齢は49.9歳であった。障害種類別にみると、「知的障害(ダウン症)」、「知的障害(ダウン症以外)」、「精神障害回復者等」では、他の障害と比べて45歳未満の占める割合が高く、逆に55歳以上は低くなっている。障害等級別にみると、「1級」が21.3%と最も高く、「6級」が最も低くなっている。これを年齢階級別にみると、年齢が高くなるにつれ、4 - 6級の割合は高くなり、1 - 3級は低くなる傾向がある。

表3-7 障害種類別・年齢階級別構成比

障害種類	(%)								合計	実数(人)
	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	無回答		
視覚障害	15.5	17.3	23.0	18.4	12.8	9.5	3.3	0.2	100.0	973
聴覚障害	13.3	17.8	21.5	19.2	17.7	6.9	3.1	0.5	100.0	2255
平衡機能障害	10.4	14.6	14.6	18.8	27.1	8.3	2.1	4.2	100.0	48
音声言語障害	18.3	16.3	16.7	19.5	16.0	8.6	3.5	1.2	100.0	257
上肢障害	8.9	11.5	19.1	20.9	24.3	9.0	5.8	0.5	100.0	2052
下肢障害	10.6	13.8	20.7	20.6	21.2	8.4	4.3	0.4	100.0	3121
体幹機能障害	14.1	17.5	13.9	20.3	17.1	8.0	8.2	0.8	100.0	497
脳病変上肢	13.6	13.6	20.0	20.0	20.9	10.9	0.9		100.0	110
脳病変移動	17.9	17.9	23.2	12.5	21.4	7.1			100.0	56
心臓機能障害	4.6	8.2	16.0	24.5	26.0	13.4	6.9	0.6	100.0	1051
腎臓機能障害	12.0	17.9	25.5	22.3	17.3	3.3	1.0	0.6	100.0	792
呼吸器機能障害	2.0	1.0	8.1	18.2	22.2	28.3	19.2	1.0	100.0	99
膀胱直腸機能障害	2.2	4.3	15.1	24.7	30.1	16.1	7.0	0.5	100.0	186
小腸機能障害		28.6	28.6	28.6	14.3				100.0	7
知的障害(ダウン症)	38.9	31.5	13.0	11.1	5.6				100.0	54
知的障害(ダウン症以外)	32.5	28.7	22.5	9.4	4.3	1.3	0.1	1.4	100.0	1035
精神障害回復者等	34.6	22.1	26.0	6.7	2.9	3.8	1.0	2.9	100.0	104
無回答	11.8	13.4	20.2	20.0	18.3	7.0	4.0	5.3	100.0	1236
合計	12.9	15.4	20.3	19.6	18.8	7.9	4.1	1.0	100.0	13933

表3-8 年齢階級別・障害等級別構成比

障害等級	(%)								合計
	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	無回答	
1級	19.4	22.8	23.8	23.1	19.6	18.3	15.0	14.2	21.3
2級	22.4	21.6	19.7	17.4	14.8	12.1	12.4	14.9	18.0
3級	11.0	10.4	12.2	14.0	17.2	16.9	17.7	9.2	13.6
4級	10.7	13.0	17.1	20.6	22.7	27.5	24.0	5.0	18.3
5級	6.7	8.8	10.4	12.1	13.4	14.4	18.9	7.1	11.2
6級	5.1	5.6	6.0	7.5	8.7	7.9	9.8	1.4	6.9
無回答	24.7	17.9	10.8	5.4	3.7	3.0	2.3	48.2	10.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数(人)	1801	2142	2823	2729	2622	1103	572	141	13933

3 職務要件別にみた雇用障害者の分布

(1) 仕事強度別

回答者の仕事の強度は、「座業」が25.0%、「軽作業」が30.4%、「中度作業」が21.3%、「重度作業」が7.9%、「最重度作業」が3.0%となっている。障害種類別にみると、内部障害、肢体不自由は「座業」、知的障害、精神障害回復者等は「軽作業」、視覚障害は「重度作業」と「最重度作業」の占める割合が、それぞれ他の障害と比べて高くなっている。

表3-9 障害種類別・仕事強度別構成比

仕事強度	(%)							合計
	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答	
座業	10.4	12.6	32.9	42.6	2.1	1.9	17.1	25.0
軽作業	25.4	29.9	30.5	25.9	47.6	48.1	26.1	30.4
中度作業	23.2	30.6	17.2	14.8	34.5	29.8	18.8	21.3
重度作業	12.5	8.8	7.1	6.5	7.7	6.7	9.1	7.9
最重度作業	5.8	3.8	2.5	2.0	1.7	1.9	4.5	3.0
無回答	22.7	14.3	9.8	8.3	6.3	11.5	24.4	12.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数(人)	973	2560	5836	2135	1089	104	1236	13933

(2)仕事の特徴別

回答者の仕事の特徴別構成は、「反復作業」が31.2%と最も高くなっている。障害種類別にみると、知的障害、精神障害回復者等は、「反復作業」の占める割合が77.0%、69.2%と大半を占めている。視覚障害は、「作業内容を自分で決定する必要がある」(22.1%)と「論理的・科学的思考を要する」(30.9%)とで過半数を占めている。

表3-10 障害種類別・仕事の特徴別構成比

仕事の特徴	(%)							合計
	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答	
反復作業	15.4	39.2	26.5	20.0	77.0	69.2	24.8	31.2
やや複雑な作業手順に従った作業	3.9	13.8	11.4	9.5	5.2	4.8	9.1	10.3
作業は決まっているが判断はやや高度	7.4	9.7	17.9	18.5	3.1	3.8	14.3	14.2
作業内容を自分で決定する必要がある	22.1	6.3	14.5	17.4	0.5		9.1	12.3
論理的・科学的思考を要する	30.9	1.9	7.2	11.6			3.4	7.6
論理的・科学的思考を広範な問題に適用する	0.5	0.2	1.4	2.5			0.3	1.1
無回答	19.7	28.9	21.2	20.6	14.1	22.1	38.9	23.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数(人)	973	2560	5836	2135	1089	104	1236	13933

(3)作業形態別

回答者の作業形態は、「流れ作業」が15.0%、「流れ作業ではないが、顧客や一定の時間ペースに合わせる」が37.4%、「自分のペースでできる」が35.3%となっている。障害種類別にみると、聴覚言語障害、知的障害、精神障害回復者等は、「流れ作業」の占める割合が他の障害と比べて高くなっている。

表3-11 障害種類別・作業形態別構成比

作業形態	(%)							合計
	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答	
流れ作業	4.9	24.6	12.6	6.1	29.7	25.0	15.9	15.0
流れ作業ではないが、顧客や一定の時間ペースに合わせる	51.1	29.5	40.3	40.5	31.7	35.6	29.0	37.4
自分のペースでできる	31.4	30.2	37.1	42.9	30.6	27.9	31.9	35.3
無回答	12.5	15.8	10.0	10.5	8.1	11.5	23.2	12.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数(人)	973	2560	5836	2135	1089	104	1236	13933

(4)作業環境別

回答者の作業環境別構成は、作業環境のきびしい場所での仕事が「ほとんどない」と答えた者が43.3%と最も高く、次いで「ときどきある」(27.4%)、「常時ある」(19.6%)の順となっている。障害種類別にみると、視覚障害は、「ほとんどない」が65.9%と高く、「常時ある」は7.9%にすぎなかった。

表3-12 障害種類別・作業環境別構成比

作業環境	(%)							合計
	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答	
ほとんどない	65.9	31.5	45.2	51.2	37.6	34.6	33.2	43.3
ときどきある	16.2	36.6	24.8	25.0	36.1	32.7	25.2	27.4
常時ある	7.9	22.7	21.2	15.1	18.7	23.1	22.7	19.6
無回答	10.0	9.1	8.8	8.7	7.6	9.6	18.9	9.8
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数(人)	973	2560	5836	2135	1089	104	1236	13933

(5)従事期間別

回答者の従事期間は、「10年未満」が33.5%と最も高く、次いで「10-19年」(27.5%)、「20-29年」(22.0%)、「30年以上」(9.5%)の順となっている。障害種類別にみると、「10年未満」の割合が障害者全体より高かったのは、内部障害(38.8%)、精神障害回復者等(38.5%)、知的障害(37.5%)、肢体不自由(34.9%)であった。知的障害、精神障害回復者等は、「30年以上」の占める割合がそれぞれ2.8%、2.9%と顕著に低くなっている。

表3-13 障害種類別・継続期間別構成比

従事期間	(%)							合計
	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答	
10年未満	21.0	30.4	34.9	38.8	37.5	38.5	30.7	33.5
10-19年	30.9	29.7	26.6	23.7	34.2	31.7	24.4	27.5
20-29年	30.2	23.4	21.4	19.9	19.1	16.3	22.2	22.0
30年以上	11.1	9.7	10.2	10.5	2.8	2.9	9.5	9.5
無回答	6.8	6.9	6.9	7.0	6.4	10.6	13.1	7.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数(人)	973	2560	5836	2135	1089	104	1236	13933

(6)労働時間別

回答者の1週間の労働時間(残業を含む)別構成は、「40時間以上45時間未満」が33.4%と最も高く、次いで「30時間以上40時間未満」(21.9%)、「45時間以上50時間未満」(16.1%)、「30時間未満」(9.4%)、「50時間以上」(7.2%)となっている。

表3-14 障害種類別・労働時間別構成比

労働時間	(%)							合計
	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答	
30時間未満	7.4	17.8	7.3	7.7	5.1	8.7	10.7	9.4
30時間以上、40時間未満	24.3	18.5	21.7	28.0	21.5	23.1	18.0	21.9
40時間以上、45時間未満	41.3	26.5	34.5	32.8	44.9	33.7	26.5	33.4
45時間以上、50時間未満	12.1	14.9	17.6	14.7	18.1	14.4	15.8	16.1
50時間以上	6.0	6.7	9.0	6.9	1.9	3.8	6.2	7.2
無回答	8.9	15.5	9.8	9.9	8.5	16.3	22.7	11.9
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数(人)	973	2560	5836	2135	1089	104	1236	13933

(7)週休別

回答者の週休は、「2日」が39.7%で最も高く、次いで「1日半」(28.2%)、「1日以下」(16.1%)、「2日半以上」(3.0%)の順となっている。障害種類別にみると、週休2日以上が内部障害、聴覚言語障害、肢体不自由では40%を越えているが、視覚障害、知的障害、精神障害回復者等ではおよそ4人に1人にすぎない。

表3-15 週休別・障害種類構成比

週休	(%)							合計
	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答	
1日以下	19.9	18.4	14.6	12.0	20.3	25.0	17.9	16.1
1日半	38.7	21.8	28.8	26.2	40.1	35.6	23.3	28.2
2日	24.2	43.3	42.0	47.3	24.2	21.2	36.0	39.7
2日半以上	2.1	3.3	2.8	3.6	1.8	4.8	3.8	3.0
無回答	15.1	13.2	11.8	10.8	13.5	13.5	19.0	12.9
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数(人)	973	2560	5836	2135	1089	104	1236	13933

4 事業所における加齢問題の有無別にみた雇用障害者の特徴

(1)障害種類別雇用障害者の分布

事業所調査票における「加齢に伴って、作業能力の低下がみられる障害者がいますか」という質問項目に対する各回答別に、障害種類別構成比を比べると、「上肢障害」、「下肢障害」、「心臓機能障害」など内部障害の割合が、加齢の問題を抱えている事業所では、問題のない事業所より低くなっている。一方、「知的障害(ダウン症以外)」や「精神障害回復者等」では問題を抱えている事業所の方がかなり高くなっている。さらに年齢階級別にみると、加齢の問題を抱えている事業所では、「35歳以上45歳未満」の「知的障害」が9.2%と、加齢問題のない事業所の2.7%を上回っている。

表3-16 所属する事業所の加齢問題の有無別にみた障害者個人の障害種類別構成

(%)

障害種類	加齢問題の有無						合計
	加齢による 問題あり	加齢による問題なし				無回答	
		問題なし (40歳以上 の障害者が いる)	問題なし (やめる人 が多いので 40歳以上い ない)	問題なし (やめるわ けではない が40歳以上 いない)	問題なし (無回答)		
視覚障害	6.8	7.0	20.0	8.4	2.1	9.8	7.0
聴覚障害	15.3	16.4	20.0	20.2	34.0	16.0	16.2
平衡機能障害	0.3	0.3		1.7		1.3	0.3
音声言語障害	2.0	1.7		4.2		2.2	1.8
上肢障害	12.1	16.2		5.0	10.6	11.1	14.7
下肢障害	19.7	23.6	40.0	19.3	12.8	25.3	22.4
体幹機能障害	4.0	3.4		4.2		3.1	3.6
脳病変上肢	0.8	0.8		0.8	2.1	0.9	0.8
脳病変移動	0.4	0.4					0.4
心臓機能障害	5.1	8.7		2.5	14.9	5.3	7.5
腎臓機能障害	5.2	5.9		5.9		6.2	5.7
呼吸器機能障害	0.7	0.7				2.2	0.7
膀胱直腸機能障害	0.9	1.5		0.8	2.1	0.4	1.3
小腸機能障害	0.0	0.1				0.4	0.1
知的障害(ダウン症)	0.5	0.3		0.8		1.3	0.4
知的障害(ダウン症以外)	15.2	3.8	20.0	18.5	4.3	3.6	7.4
精神障害回復者等	1.4	0.4		2.5		2.2	0.7
無回答	9.4	8.7		5.0	17.0	8.4	8.9
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数(人)	4236	9301	5	119	47	225	13933

表3-17 所属する事業所の加齢問題の有無別にみた障害者個人の障害種類別年齢階級別構成

(%)						
障害種類	年齢群	問題あり	問題なし	その他	合計	実数(人)
視覚障害	35歳以上45歳未満	2.0	2.3	4.8	2.3	319
	45歳以上55歳未満	2.6	3.0	2.3	2.9	403
	55歳以上	2.1	1.7	1.3	1.8	249
	無回答		0.0	0.3	0.0	2
	合計	6.8	7.0	8.6	7.0	973
聴覚言語障害	35歳以上45歳未満	5.4	5.6	13.6	5.8	804
	45歳以上55歳未満	6.9	7.7	4.5	7.4	1025
	55歳以上	5.3	5.1	5.1	5.1	714
	無回答	0.1	0.1		0.1	17
	合計	17.7	18.5	23.2	18.4	2560
肢体不自由	35歳以上45歳未満	9.5	10.0	15.9	10.0	1390
	45歳以上55歳未満	14.5	18.1	10.6	16.8	2342
	55歳以上	12.9	16.1	8.8	14.9	2077
	無回答	0.2	0.2		0.2	27
	合計	37.1	44.4	35.4	41.9	5836
内部障害	35歳以上45歳未満	2.1	3.0	5.1	2.8	388
	45歳以上55歳未満	5.4	7.1	5.3	6.5	908
	55歳以上	4.3	6.8	2.8	5.9	826
	無回答	0.1	0.1		0.1	13
	合計	12.0	16.9	13.1	15.3	2135
知的障害	35歳以上45歳未満	9.2	2.7	8.3	4.8	671
	45歳以上55歳未満	5.5	1.1	0.8	2.5	343
	55歳以上	0.9	0.3		0.4	61
	無回答	0.2	0.1	0.3	0.1	14
	合計	15.8	4.1	9.3	7.8	1089
精神障害回復者等	35歳以上45歳未満	0.8	0.2	1.3	0.4	59
	45歳以上55歳未満	0.4	0.1	0.8	0.2	34
	55歳以上	0.1	0.0		0.1	8
	無回答		0.0		0.0	3
	合計	1.4	0.4	2.0	0.7	104
無回答	35歳以上45歳未満	2.9	1.9	3.0	2.2	312
	45歳以上55歳未満	3.6	3.6	2.5	3.6	497
	55歳以上	2.4	2.7	1.8	2.6	362
	無回答	0.5	0.4	1.0	0.5	65
	合計	9.4	8.7	8.3	8.9	1236
合計		100.0	100.0	100.0	100.0	
実数(人)		4236	9301	396		13933

(注)ここでの「問題なし」は、表3-16の分類のうち「40歳以上の障害者がいる」と答えた事業所のみとし、その他の「問題なし」と答えたケース及び無回答は「その他」に含めた。

(2)障害者が普通に働けると考えている年齢

加齢問題の「ある」事業所に所属する障害者が回答した、普通に働ける年齢の平均は57.5歳、「ない」事業所は59.1歳であり、全体では58.6歳であった。

障害種類別にみると、「視覚障害」が59.5歳で最も高く、「知的障害」は54.8歳で最も低くなっている。さらに、「知的障害」を所属する事業所の加齢問題の有無で比べると、「問題なし」の事業所に所属する者では57.4歳であり、「問題あり」の53.4歳より4.0歳高くなっている。

年齢階級別にみると、「35歳以上45歳未満」が55.3歳、「45歳以上55歳未満」が58.2歳、「55歳以上」が61.9歳となっている。所属する事業所の加齢問題の有無で比べると、「35歳以上45歳未満」で両者の差

が2.4歳となっている。

職種別にみると、「保守職」が63.9歳で最も高く、「販売職」が55.6歳で最も低くなっている。

所属する事業所の加齢問題の有無で比べると、「農・林・漁業作業」で5.7歳、「建設職」で4.3歳、「サービス職」で3.7歳も「問題なし」の事業所に所属する者の方が「問題あり」より高くなっている。

表3-18 障害種類別・所属する事業所の加齢問題の有無別普通に働ける年齢

(歳)

障害種類	加齢問題の有無				合計	
	問題あり		問題なし		平均	標準偏差
	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
視覚障害	59.3	6.4	59.6	6.2	59.5	6.2
聴覚言語障害	58.1	7.3	58.6	7.0	58.4	7.1
肢体不自由	58.4	7.2	59.4	6.5	59.1	6.7
内部障害	58.2	6.9	59.1	6.5	58.9	6.6
知的障害	53.4	8.2	57.4	6.1	54.8	7.6
精神障害回復者等	57.5	6.9	55.3	9.8	56.7	8.1
無回答	57.1	8.6	58.7	7.1	58.2	7.6
合計	57.5	7.6	59.1	6.6	58.6	7.0

(注)ここでの「問題なし」は、表3-16の分類のうち「40歳以上の障害者がいる」と答えた事業所のみとし、その他の「問題なし」と答えたケース及び無回答は「合計」に含めた。

表3-19 年齢階級別・所属する事業所の加齢問題の有無別普通に働ける年齢

(歳)

年齢階級	加齢問題の有無				合計	
	問題あり		問題なし		平均	標準偏差
	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
35歳以上45歳未満	53.8	8.3	56.2	7.1	55.3	7.6
45歳以上55歳未満	57.5	6.4	58.6	5.6	58.2	5.8
55歳以上	61.6	6.2	62.1	6.1	61.9	6.1
無回答	56.7	10.1	57.4	8.7	57.2	9.3
合計	57.5	7.6	59.1	6.6	58.6	7.0

(注)ここでの「問題なし」は、表3-16の分類のうち「40歳以上の障害者がいる」と答えた事業所のみとし、その他の「問題なし」と答えたケース及び無回答は「合計」に含めた。

表3-20 職種別・所属する事業所の加齢問題の有無別普通に働ける年齢

(歳)

職 種	加齢問題の有無				合計	
	問題あり		問題なし			
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
管理職	59.7	6.2	60.9	5.4	60.6	5.6
専門・技術職	58.6	7.1	59.4	7.0	59.1	7.1
事務職	57.3	7.0	58.8	5.9	58.5	6.3
販売職	56.6	8.2	55.4	7.8	55.6	8.0
営業職	56.2	7.0	58.4	6.4	57.7	6.7
サービス職	57.5	8.8	61.2	6.7	59.5	7.9
技能工・生産工程作業(加工)	56.6	7.7	58.0	6.8	57.4	7.2
技能工・生産工程作業(組立)	56.7	7.3	56.6	6.9	56.6	7.0
技能工・生産工程作業(検査・包装)	56.0	7.1	57.3	6.3	56.9	6.6
技能工・生産工程作業(修理・点検)	58.5	6.9	58.5	6.3	58.4	6.4
技能工・生産工程作業(その他)	56.7	7.0	57.8	6.5	57.4	6.7
定置機関・建設機械運転、電気作業	60.9	4.9	61.3	6.1	61.2	5.7
建設職	56.0	7.6	60.3	5.9	58.3	7.1
運輸職	58.7	5.4	59.9	5.5	59.6	5.5
通信職	59.7	4.1	58.9	5.9	59.1	5.7
保守職	64.1	9.1	63.8	6.1	63.9	7.2
農・林・漁業作業	54.8	8.7	60.5	5.3	57.5	7.8
労務作業	57.8	8.0	60.1	6.7	59.2	7.3
その他	57.6	6.4	60.0	5.6	59.3	5.9
無回答	57.2	7.7	59.2	7.0	58.5	7.2
合計	57.5	7.6	59.1	6.6	58.6	7.0

(注)ここでの「問題なし」は、表3-16の分類のうち「40歳以上の障害者がいる」と答えた事業所のみとし、その他の「問題なし」と答えたケース及び無回答は「合計」に含めた。

(3)加齢に伴う仕事をこなす能力の低下の原因

加齢に伴う仕事をこなす能力の低下の原因は、「力を使う仕事が段々無理になる」(33.6%)、「目の機能(視力等)がおちてくる」(30.5%)、「健康面(腰痛等)に問題がでてくる」(28.0%)などが高くなっている。

障害種類別にみると、聴覚言語障害では「健康面(腰痛等)に問題がでてくる」(36.5%)、内部障害では「力を使う仕事が段々無理になる」(41.5%)、知的障害では「作業の速度がおちてくる」(41.8%)が最も高くなっている。

所属する事業所の加齢問題の有無で比べると、「作業の速度がおちてくる」は、「問題あり」の事業所に所属する者では22.8%であり、「問題なし」(15.1%)より高くなっている。

表3-21 所属する事業所の加齢問題の有無別、障害種類別、及び年齢階級別加齢に伴う仕事をこなす能力低下の原因(該当する者の割合)

(%)

仕事をこなす能力の低下原因	加齢問題の有無		障害種類							年齢階級				合計
	問題あり	問題なし	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答	35歳以上	45歳以上	55歳以上	無回答	
										45歳未満	55歳未満			
力仕事	35.0	33.0	41.6	29.9	31.2	41.5	35.0	27.0	30.6	31.2	33.2	36.5	27.4	33.6
作業速度	22.8	15.1	11.7	21.2	15.2	10.8	41.8	32.6	16.1	21.1	16.5	15.5	26.5	17.5
機敏性	14.6	12.2	13.1	8.0	13.5	13.9	21.5	23.6	9.3	12.0	12.0	14.8	23.9	12.9
精密さ	2.8	2.6	2.4	2.5	2.6	2.6	4.1	2.2	2.4	3.2	2.6	2.2	4.4	2.7
正確さ	6.4	5.0	4.4	5.3	5.1	4.0	11.6	12.4	4.8	7.3	5.1	4.2	8.8	5.5
持久力	17.9	15.9	25.4	12.8	14.0	22.9	23.2	14.6	11.0	18.6	16.2	15.0	13.3	16.5
目の機能	27.3	32.1	42.2	31.5	32.4	28.2	10.2	5.6	33.8	21.5	33.4	34.8	31.9	30.5
耳の機能	5.3	6.8	2.7	17.4	3.8	3.8	4.3	1.1	5.8	5.3	5.3	8.3	10.6	6.3
手指の機能	8.6	7.4	7.8	5.4	9.8	3.7	5.7	9.0	12.1	7.7	7.6	8.0	11.5	7.8
手腕の機能	8.7	7.3	7.9	8.0	9.0	3.2	6.2	6.7	11.8	8.0	8.0	7.4	9.7	7.8
足の機能	15.7	16.7	4.3	6.8	26.1	7.9	5.9	6.7	22.8	13.7	16.4	18.6	15.0	16.3
バランス	4.0	3.8	1.6	2.8	5.2	1.8	3.8	1.1	5.7	3.9	3.7	4.1	3.5	3.9
記憶、理解	14.2	17.3	13.7	11.2	17.6	22.4	14.3	19.1	13.3	16.1	16.5	16.6	14.2	16.4
企画、判断	2.9	4.0	2.4	1.9	3.9	6.2	1.7	4.5	3.6	3.3	3.9	3.6	3.5	3.6
何となく	13.7	12.9	12.1	8.7	12.6	17.5	19.2	12.4	12.0	11.5	13.6	14.1	8.0	13.1
変化の対応	6.9	6.5	5.7	8.6	5.5	5.7	12.0	14.6	5.7	9.0	6.8	4.3	8.0	6.7
夜勤、残業	14.7	17.2	10.1	13.0	16.6	30.0	3.9	11.2	15.6	16.6	16.7	16.5	10.6	16.6
フルタイム	3.1	3.0	3.6	1.9	2.2	6.9	1.5	4.5	3.1	3.0	2.8	3.4	4.4	3.0
健康面	27.9	28.1	26.8	36.5	27.4	22.9	23.5	28.1	28.3	30.1	27.9	26.5	15.9	28.0
欠勤増加	4.2	3.4	2.8	4.0	2.7	5.8	4.1	4.5	3.8	4.1	3.5	3.4	4.4	3.6
協調性	3.2	2.7	3.8	4.2	1.9	2.2	5.1	13.5	2.5	3.6	2.7	2.3	6.2	2.9
その他	0.5	0.6	0.3	0.7	0.3	0.4	0.7	1.1	0.3	0.6	0.3	0.4	0.9	0.4

(注1) 主な原因は最大3つまでの重複回答(MA)。

(注2) ここでの「問題なし」は、表3-16の分類のうち「40歳以上の障害者がいる」と答えた事業所のみとした。

(4) 疲労の自覚症状

疲労の自覚症状で訴えの多かったのは、「目が疲れる」(41.8%)、「肩がこる」(40.1%)、「体の一部が疲れる」(39.5%)などとなっている。

所属する事業所の加齢問題の有無で比べると、「目が疲れる」で4.9%、「作業の速度についていけない」で3.2%、「作業に間違いが多くなった」で2.8%、「筋肉が疲れる」で2.7%、それぞれ「問題あり」の事業所に所属する者の方が「問題なし」より高くなっている。

年齢階級別に比べると、「目が疲れる」、「作業中に息切れする」などは加齢に伴い高くなる傾向が見られるが、逆に「いつもいらいらしている」、「だるさが続く」などは低くなっている。

表3-22 所属する事業所の加齢問題の有無別、障害種類別、及び年齢階級別疲労の自覚症状
(訴えた者の割合)

(%)

疲労の自覚症状	加齢問題の有無		障害種類					
	問題あり	問題なし	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等
筋肉が疲れる	26.8	24.1	26.3	30.6	24.9	18.6	20.6	19.2
肩がこる	39.1	40.6	44.1	41.1	42.2	40.7	28.2	24.0
目が疲れる	38.5	43.4	42.5	39.7	46.9	46.8	17.5	11.5
体の一部疲れる(脚、腰等)	41.1	38.8	38.6	38.5	43.7	34.9	33.8	35.6
頭が重い	7.0	6.5	9.6	8.9	5.5	7.4	6.5	8.7
作業中によく休む	2.5	1.8	0.7	2.3	1.6	2.5	3.3	1.9
作業中にねむい	7.8	6.8	7.5	8.9	6.2	7.7	8.1	7.7
だるさが続く	8.6	7.8	8.3	6.4	7.1	13.3	8.1	7.7
仕事の始めから疲れている	3.1	2.6	2.2	4.7	1.9	3.6	1.7	4.8
休養が不足している感じがする	9.6	10.2	11.9	10.5	10.3	11.6	5.1	7.7
注意力・集中力が低下した	15.8	13.8	13.8	9.8	14.9	19.4	17.5	10.6
いつもいらいらしている	7.6	6.6	7.2	7.9	6.6	6.5	6.7	8.7
作業中に息切れする	5.0	4.2	3.1	4.8	2.6	11.7	2.3	1.9
作業に間違いが多くなった	5.7	2.9	2.2	4.7	3.0	2.2	10.5	8.7
作業の速度についていけない	7.0	3.8	2.1	6.4	4.2	3.3	10.0	8.7
仕事への意欲が弱くなった	9.5	8.2	8.0	5.9	9.1	12.1	8.6	7.7
無気力である	2.1	1.3	1.1	2.0	1.2	1.4	3.7	2.9
欠勤が多くなった	3.5	2.4	2.0	2.8	2.2	3.9	3.7	6.7
眠れない・眠りが浅い	9.2	10.3	10.6	6.9	9.7	16.7	5.0	6.7
胃腸の調子が悪い	13.8	13.3	14.2	12.5	15.2	12.5	8.5	6.7
実数(人)	4236	9301	973	2560	5836	2135	1089	104

疲労の自覚症状	年齢階級							合計	実数(人)
	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上		
筋肉が疲れる	23.4	23.5	24.7	27.2	26.4	25.3	16.8	24.8	3455
肩がこる	38.2	43.5	41.6	41.3	40.6	37.0	29.0	40.1	5591
目が疲れる	35.3	39.4	43.6	46.8	43.9	39.3	37.8	41.8	5830
体の一部疲れる(脚、腰等)	39.9	37.8	38.9	40.3	41.1	39.5	40.6	39.5	5506
頭が重い	6.7	8.5	7.9	6.3	6.6	4.4	1.9	6.8	943
作業中によく休む	2.1	2.0	1.7	1.8	2.4	2.1	2.1	2.0	278
作業中にねむい	9.0	8.7	7.1	6.2	6.3	5.9	4.9	7.1	989
だるさが続く	11.5	9.9	8.6	7.5	6.7	4.4	4.4	8.1	1129
仕事の始めから疲れている	4.2	3.3	2.9	2.5	2.2	1.4	0.9	2.7	378
休養が不足している感じがする	11.3	11.9	11.2	10.2	8.3	8.1	5.8	10.0	1397
注意力・集中力が低下した	13.2	13.0	13.4	15.1	15.6	16.0	16.4	14.3	1999
いつもいらいらしている	8.9	8.1	8.0	7.1	5.8	3.4	2.1	6.9	963
作業中に息切れする	3.5	4.1	3.9	4.0	5.5	6.2	5.8	4.4	619
作業に間違いが多くなった	5.4	4.0	4.3	3.5	3.1	2.7	2.3	3.8	530
作業の速度についていけない	6.2	5.4	4.1	4.3	5.1	4.8	3.1	4.8	669
仕事への意欲が弱くなった	8.2	8.4	8.2	8.9	9.0	9.1	8.6	8.5	1191
無気力である	3.1	2.1	1.5	1.3	1.1	0.8	0.7	1.6	218
欠勤が多くなった	3.4	2.6	2.3	2.8	2.7	2.4	2.1	2.7	376
眠れない・眠りが浅い	8.2	9.2	9.7	10.1	11.5	10.7	9.1	9.9	1380
胃腸の調子が悪い	14.9	15.0	13.9	12.2	14.0	9.9	10.5	13.4	1868
実数(人)	1801	2142	2823	2729	2622	1103	572		13933

(注1) ここでの「問題なし」は、表3-16の分類のうち「40歳以上の障害者がいる」と答えた事業所のみとした。

(注2) 疲労の自覚症状は重複回答(MA)。

(5) 疲労の原因

疲労の原因として多かったのは、「人間関係」(22.7%)、「目を酷使用する作業」(21.3%)、「重筋作業(力仕事)」(15.3%)などとなっている。

所属する事業所の加齢問題の有無で比べると、「単純反復作業」が、「問題なし」の事業所に所属する者では9.0%であるのに対し、「問題あり」では13.1%となっている。

障害種類別に比べると、最も多いのは、視覚障害、聴覚言語障害、精神障害回復者等では「人間関係」、肢体不自由、内部障害では「目を酷使用する作業」、知的障害では「単純反復作業」となっている。「人間関係」が「視覚障害」(28.0%)、「精神障害回復者等」(28.4%)で高かったのに対し、「知的障害」では12.7%と低くなっている。

年齢階級別に比べると、「目を酷使用する作業」が、「35歳以上45歳未満」では18.7%であるのに対し、「45歳以上55歳未満」では23.0%となっている。

表3-23 所属する事業所の加齢問題の有無別、障害種類別、及び年齢階級別疲労の原因
(該当する者の割合)

疲労の原因	加齢問題の有無		障害種類							年齢階級			合計
	問題あり	問題なし	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	35歳以上	45歳以上	55歳以上		
									45歳未満	55歳未満			
キー入力	3.8	5.2	1.9	3.5	6.2	6.2	0.6	2.9	6.0	4.7	3.8	4.8	
検査作業	3.9	4.1	0.3	5.2	4.4	3.5	2.3	3.9	4.5	4.4	3.1	4.0	
単純反復作業	13.1	9.0	6.5	11.3	9.7	6.6	24.5	10.8	12.0	10.1	8.9	10.2	
流れ作業	11.1	9.0	2.8	16.7	8.0	4.2	18.1	14.7	11.6	9.2	8.1	9.6	
重筋作業(力仕事)	16.2	15.0	21.1	17.9	13.2	15.5	15.1	14.7	15.2	15.4	15.2	15.3	
目を酷使用する作業	18.6	22.5	18.5	17.3	25.7	25.5	5.0	6.9	18.7	23.0	21.7	21.3	
緊張する頭脳労働	8.6	12.3	7.3	7.9	12.7	18.9	2.1	6.9	9.7	11.7	11.8	11.1	
きゅうくつな姿勢	7.5	7.8	9.9	4.9	9.3	8.1	4.9	4.9	7.8	7.8	7.5	7.7	
高温/多湿での作業	10.3	9.0	6.7	12.0	8.7	8.7	11.2	17.6	8.9	9.1	10.3	9.4	
寒冷所での作業	10.8	10.7	3.4	11.8	10.5	12.9	9.4	16.7	9.2	10.2	12.6	10.7	
長時間残業	9.4	9.9	4.1	10.5	10.9	11.1	4.6	7.8	11.4	9.5	8.3	9.7	
夜間作業	4.7	6.2	5.0	3.5	7.3	7.1	0.8	2.0	4.4	5.4	7.4	5.8	
連続夜勤	1.6	2.4	1.7	1.1	3.0	2.6	0.3	1.0	1.8	1.8	2.9	2.2	
対人サービス	6.5	8.3	20.7	2.0	8.3	11.9	0.6	2.9	7.5	8.0	7.7	7.8	
人間関係	21.9	23.2	28.0	18.6	24.8	24.7	12.7	28.4	23.7	23.9	20.5	22.7	
その他	2.4	2.3	1.7	1.8	2.9	2.5	1.4	2.9	2.5	2.2	2.5	2.4	
仕事以外の原因	4.0	4.1	5.8	3.8	4.0	5.0	3.0	3.9	5.5	3.9	3.0	4.1	
実数(人)	4236	9301	973	2560	5836	2135	1089	104	3943	5552	4297		

(注1) ここでの「問題なし」は、表3-16の分類のうち「40歳以上の障害者がいる」と答えた事業所のみとした。

(注2) 疲労の原因は重複回答(MA)。

5 雇用障害者における老化の自覚症状

老化の自覚症状として最も訴えの多かった症状は、「体力的に無理がきかなくなった」(43.9%)であり、次いで「老眼になった」(38.5%)、「足腰が弱くなった」(34.2%)などとなっている。

年齢階級別に比べると、「自覚はない」が「35歳以上45歳未満」では21.3%であったのに対し、「45歳以上55歳未満」ではわずか8.5%となっている。

障害種類別にみると、「自覚はない」が最も高かったのは「知的障害」(30.7%)で、障害者全体の平均(11.6%)を大きく上回っている。

表3-24 障害種類別・年齢階級別老化症状（訴えた者の割合）

年齢階級	老眼に なった	耳が 遠く なった	物忘れが 多くなった	足腰が 弱く なった	体力的に 無理がきか なくなった	皮膚や 毛髪で そう思う	その他で そう思う	そのよう な自覚 はない	実数 (人)
35歳以上45歳未満	2.3	4.2	15.0	19.6	33.0	20.3	5.2	36.9	319
45歳以上55歳未満	12.4	9.0	22.0	28.4	44.4	25.8	6.2	15.2	403
55歳以上	15.3	14.9	28.9	39.6	45.1	22.6	4.7	14.5	249
合計	9.9	8.9	21.5	28.3	40.8	23.1	5.6	22.2	973

年齢階級	老眼に なった	耳が 遠く なった	物忘れが 多くなった	足腰が 弱く なった	体力的に 無理がきか なくなった	皮膚や 毛髪で そう思う	その他で そう思う	そのよう な自覚 はない	実数 (人)
35歳以上45歳未満	8.7	9.2	9.7	21.7	23.9	16.5	12.8	17.0	804
45歳以上55歳未満	44.3	10.7	11.5	23.4	31.6	15.7	7.5	9.3	1025
55歳以上	53.7	19.4	14.9	30.7	38.1	16.4	7.0	6.9	714
合計	35.5	12.7	11.9	24.9	30.9	16.1	9.1	11.1	2560

年齢階級	老眼に なった	耳が 遠く なった	物忘れが 多くなった	足腰が 弱く なった	体力的に 無理がきか なくなった	皮膚や 毛髪で そう思う	その他で そう思う	そのよう な自覚 はない	実数 (人)
35歳以上45歳未満	9.4	3.8	14.8	34.8	44.9	24.1	9.1	16.6	1390
45歳以上55歳未満	55.5	9.9	19.5	42.2	48.7	27.4	5.2	6.3	2342
55歳以上	60.6	17.5	24.6	43.6	49.2	22.0	6.2	6.6	2077
合計	46.2	11.2	20.2	40.9	47.9	24.6	6.5	8.9	5836

年齢階級	老眼に なった	耳が 遠く なった	物忘れが 多くなった	足腰が 弱く なった	体力的に 無理がきか なくなった	皮膚や 毛髪で そう思う	その他で そう思う	そのよう な自覚 はない	実数 (人)
35歳以上45歳未満	11.1	6.1	18.6	31.3	60.2	32.4	10.6	10.1	388
45歳以上55歳未満	56.6	10.1	22.8	40.0	65.1	28.5	4.6	4.1	908
55歳以上	62.0	14.1	30.7	41.3	64.3	27.9	6.8	3.8	826
合計	50.2	11.0	25.1	38.9	63.8	28.8	6.5	5.1	2135

年齢階級	老眼に なった	耳が 遠く なった	物忘れが 多くなった	足腰が 弱く なった	体力的に 無理がきか なくなった	皮膚や 毛髪で そう思う	その他で そう思う	そのよう な自覚 はない	実数 (人)
35歳以上45歳未満	3.5	5.3	13.0	17.3	20.6	11.7	7.3	36.1	671
45歳以上55歳未満	13.4	8.9	16.6	24.0	30.9	20.8	9.2	24.3	343
55歳以上	20.3	11.9	16.9	33.9	42.4	25.4	11.9	10.2	61
合計	7.5	6.9	14.3	20.2	25.0	15.3	8.0	30.7	1089

年齢階級	老眼に なった	耳が 遠く なった	物忘れが 多くなった	足腰が 弱く なった	体力的に 無理がきか なくなった	皮膚や 毛髪で そう思う	その他で そう思う	そのよう な自覚 はない	実数 (人)
35歳以上45歳未満	7.6	5.6	13.6	26.8	36.1	20.1	9.4	21.3	3854
45歳以上55歳未満	47.2	9.9	18.1	35.3	45.7	24.1	5.9	8.5	5388
55歳以上	56.3	17.1	24.2	40.2	49.3	22.0	6.2	6.5	4148
合計	38.5	10.9	18.7	34.2	43.9	22.2	7.0	11.6	13514

(注1) 8項目全て未記入であった419標本については除外して算出した。

(注2) 精神障害回復者等については、件数が少ないので表中から除外したが、合計には含めて算出した。

6 雇用障害者の職務遂行に係る諸問題

(1)健康維持のための対処

現在、仕事の疲れをとったり、自分の健康のためにしていることが「ある」と答えた者は51.4%と過半数を占めた。年齢階級別に比べると、「ある」が「35歳以上45歳未満」では47.2%であるのに対し、「45歳以上55歳未満」では51.3%、「55歳以上」では55.7%と年齢階級が上がるにつれて高くなっている。障害種類別に比べると、「ある」が最も高いのは「内部障害」(60.0%)で、最も低いのは「知的障害」(33.0%)となっている。

「ある」と答えた者に対し、その内訳をみると、「睡眠をよくとっている」が50.7%と最も高く、次いで「食事に気をつけている」(44.1%)、「軽い運動をしている」(39.9%)などとなっている。年齢階級別に比べると、「スポーツをしている」を除いては年齢階級が上がるにつれて高くなっている。障害種類別に比べると、「内部障害」では「食事に気をつけている」(59.5%)、「聴覚言語障害」では「軽い運動をしている」(44.7%)が最も高く、他の障害ではいずれも「睡眠をよくとっている」が最も高くなっている。

表3-25 年齢階級別及び障害種類別健康維持のための対処

(%)

対処	年齢群				障害種類								合計
	35歳以上	45歳以上	55歳以上	無回答	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答		
	45歳未満	55歳未満											
ある	47.2	51.3	55.7	41.1	51.3	54.8	51.1	60.0	33.0	42.3	48.0	51.4	
特に何もしていない	35.3	31.7	26.9	34.0	31.7	26.3	31.0	24.9	56.9	46.2	29.4	31.2	
したいと思っているが現在はやっていない	14.2	12.8	10.9	5.7	12.6	13.4	13.9	12.3	5.3	4.8	11.7	12.5	
無回答	3.3	4.2	6.5	19.1	4.4	5.5	4.0	2.9	4.8	6.7	10.9	4.8	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
実数(人)	3943	5552	4297	141	973	2560	5836	2135	1089	104	1236	13933	

表3-26 年齢階級別及び障害種類別健康維持のための対処の内訳

(%)

対処の内訳	年齢群				障害種類								合計	実数(人)
	35歳以上	45歳以上	55歳以上	無回答	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答			
	45歳未満	55歳未満												
軽運動	33.9	40.1	44.6	31.0	39.1	44.7	37.2	45.2	35.7	22.7	35.2	39.9	3052	
スポーツ	21.5	12.1	7.3	12.1	10.4	19.7	12.8	10.0	5.6	4.5	11.0	12.9	966	
健康食品	21.0	22.9	27.3	19.0	24.2	21.5	26.4	20.6	20.6	18.2	25.5	23.8	1873	
食事	36.1	41.9	53.0	37.9	42.1	36.1	43.0	59.5	42.3	34.1	38.6	44.1	3525	
睡眠	47.8	50.1	53.5	56.9	56.7	44.1	50.2	52.0	60.2	68.2	53.6	50.7	4112	
その他	9.6	7.5	5.7	3.4	10.2	6.1	8.2	6.3	8.4	6.8	6.1	7.4	581	

(注) 対処の内訳は重複回答(MA)。

(2)仕事に対する満足度

仕事の量について、「ちょうどよい」が75.8%と最も高く、次いで「きつすぎる」(16.4%)、「物足りない」(3.6%)の順となっている。

仕事の質について、「ちょうどよい」が83.2%と最も高く、次いで「高度すぎる」(6.2%)、「低レベルすぎる」(5.1%)の順となっている。

就労環境について、「ふつう」が70.2%と最も高く、次いで「よい」(14.8%)、「悪い」(11.3%)の順となっている。

仕事の量で「きつすぎる」、仕事の質で「高度すぎる」、就労環境で「悪い」と答えた者の割合を障害種類別にみると、いずれも「知的障害」、「精神障害回復者等」は、障害者全体よりもかなり低くなっている。

表3-27 年齢階級別及び障害種類別仕事の量に対する満足度

仕事の量	年齢群				障害種類								合計
	35歳以上	45歳以上	55歳以上	無回答	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答		
	45歳未満	55歳未満											
きつすぎる	17.1	17.2	14.8	13.5	13.7	19.4	17.0	15.7	9.6	7.7	17.5	16.4	
ちょうどよい	76.1	75.1	76.9	67.4	77.5	71.9	76.1	78.3	83.2	81.7	69.9	75.8	
物足りない	3.8	3.7	3.4	2.1	5.3	3.3	3.8	3.6	2.4	4.8	2.8	3.6	
無回答	3.0	4.1	4.9	17.0	3.5	5.5	3.0	2.4	4.9	5.8	9.8	4.2	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
実数(人)	3943	5552	4297	141	973	2560	5836	2135	1089	104	1236	13933	

表3-28 年齢階級別及び障害種類別仕事の質に対する満足度

仕事の質	年齢群				障害種類								合計
	35歳以上	45歳以上	55歳以上	無回答	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答		
	45歳未満	55歳未満											
高度すぎる	6.5	6.8	5.4	2.8	4.0	8.0	6.5	6.0	2.9	1.9	6.7	6.2	
ちょうどよい	84.8	82.6	83.0	69.5	87.3	80.1	83.4	84.6	90.0	89.4	76.5	83.2	
低レベルすぎる	4.8	5.4	5.0	4.3	4.3	4.8	5.9	5.9	1.4	2.9	4.4	5.1	
無回答	3.9	5.2	6.7	23.4	4.4	7.1	4.2	3.4	5.7	5.8	12.3	5.5	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
実数(人)	3943	5552	4297	141	973	2560	5836	2135	1089	104	1236	13933	

表3-29 年齢階級別及び障害種類別就労環境に対する満足度

就労環境	年齢群				障害種類								合計
	35歳以上	45歳以上	55歳以上	無回答	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答		
	45歳未満	55歳未満											
悪い	12.4	11.9	9.4	10.6	8.4	12.0	12.5	10.3	6.4	5.8	12.5	11.3	
ふつう	71.3	69.8	69.9	61.7	70.1	73.8	69.2	67.8	74.7	76.0	66.8	70.2	
よい	13.6	14.8	15.9	12.1	18.3	9.6	15.3	19.4	14.5	15.4	12.5	14.8	
無回答	2.7	3.5	4.8	15.6	3.2	4.6	3.0	2.5	4.4	2.9	8.2	3.8	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
実数(人)	3943	5552	4297	141	973	2560	5836	2135	1089	104	1236	13933	

(3)就労希望年齢

就労希望年齢としては、「55歳から59歳」まで働きたいが31.9%と最も高く、次いで「60歳から64歳」(30.3%)、「65歳以上」(18.8%)、「50歳から54歳」(8.6%)などとなっている。55歳以上まで働きたいとする者の累計をとると、障害者全体の81.0%に対し、「知的障害」は72.2%となっている。

表3-30 年齢階級別及び障害種類別就労希望年齢

(%)

希望年齢	年齢群				障害種類							合計
	35歳以上 45歳未満	45歳以上 55歳未満	55歳以上	無回答	視覚 障害	聴覚言語 障害	肢体 不自由	内部 障害	知的 障害	精神障害 回復者等	無回答	
45歳になる前に辞めたい	6.3	0.3	0.0	4.3	2.0	2.6	1.9	1.3	2.8	1.9	1.3	2.0
45歳から49歳まで働きたい	8.1	2.6	0.1	0.7	2.5	3.7	3.3	2.8	5.1	3.8	3.1	3.3
50歳から54歳まで働きたい	14.8	10.7	0.3	6.4	7.3	8.0	8.1	8.8	12.9	10.6	9.0	8.6
55歳から59歳まで働きたい	32.4	40.1	21.0	27.0	26.6	31.7	30.9	35.6	36.7	28.8	30.6	31.9
60歳から64歳まで働きたい	23.0	30.2	37.3	22.0	34.4	29.8	31.1	31.5	23.9	28.8	27.3	30.3
65歳以上まで働きたい	10.5	11.4	35.9	21.3	23.3	17.3	20.8	17.0	11.6	12.5	19.3	18.8
無回答	5.0	4.7	5.4	18.4	3.9	6.9	3.9	3.0	7.1	13.5	9.5	5.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数(人)	3943	5552	4297	141	973	2560	5836	2135	1089	104	1236	13933

(4)職場への配慮希望事項

今の職場で、これから先も長く働くために希望する配慮が「ある」と答えた者は40.7%、「ない」は54.2%となっている。年齢階級別に比べると、「ある」の割合は年齢階級が上がるにつれて低くなっている。障害種類別にみると、「ある」の割合が最も高いのは「聴覚言語障害」(51.6%)で、反対に低いのは「知的障害」(29.1%)、「精神障害回復者等」(28.8%)となっている。

その内訳をみると、「出勤日数や休暇に配慮してほしい」(32.6%)、「作業環境を改善してほしい」(27.0%)、「仕事の内容を調整してほしい」(25.7%)、「一日の労働時間を短くしてほしい」(24.6%)などが高くなっている。障害種類別にみると、「一日の労働時間を短くしてほしい」が障害者全体で24.6%であるのに対し、「聴覚言語障害」では29.8%と高くなっている。同様に、「指導員、補助者等の配置をしてほしい」が障害者全体で7.6%であるのに対し、「知的障害」では17.0%と高くなっている。

第3節 全体的考察

表3-31 障害種類別、年齢階級別配慮希望の有無

(%)

配慮	年齢群				障害種類							合計
	35歳以上 45歳未満	45歳以上 55歳未満	55歳以上	無回答	視覚 障害	聴覚言語 障害	肢体 不自由	内部 障害	知的 障害	精神障害 回復者等	無回答	
ある	46.8	41.2	34.3	44.0	37.1	51.6	39.8	39.8	29.1	28.8	38.3	40.7
特にない	48.9	54.2	59.5	39.7	58.4	42.9	55.7	57.0	64.8	65.4	51.7	54.2
無回答	4.3	4.6	6.1	16.3	4.5	5.5	4.5	3.1	6.1	5.8	10.0	5.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数(人)	3943	5552	4297	141	973	2560	5836	2135	1089	104	1236	13933

表3-32 障害種類別配慮希望の内訳（該当した者の割合）

配慮希望事項	(%)							合計	実数(人)
	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害回復者等	無回答		
他の仕事に配置転換して(変えて)ほしい	6.4	19.4	14.6	16.8	12.6	16.7	15.9	15.5	901
仕事の量をへらしてほしい	19.1	16.3	15.5	18.4	23.7	20.0	14.2	16.7	962
仕事の内容を調整してほしい	24.7	25.3	26.1	27.8	20.2	10.0	26.8	25.7	1484
夜勤や残業をなくしてほしい	6.6	16.2	11.9	11.5	7.6	20.0	15.0	12.6	721
一日の労働時間を短くしてほしい	23.5	29.8	21.0	28.4	23.7	26.7	22.0	24.6	1425
出勤日数や休暇に配慮してほしい	34.9	33.6	31.0	36.9	31.9	43.3	28.1	32.6	1892
教育・助言(カウンセリング等)を充実させてほしい	13.0	9.5	8.5	7.2	12.6	13.3	7.4	9.0	521
作業環境を改善してほしい	19.9	24.8	31.6	22.5	25.2	6.7	27.1	27.0	1556
補助具・代替具の配慮をしてほしい	7.2	5.4	4.5	2.1	4.4		3.4	4.4	254
指導員、補助者等の配置をしてほしい	12.7	11.7	4.6	4.0	17.0	3.3	7.6	7.6	440
その他	6.1	3.0	4.6	5.4	4.7	3.3	2.5	4.2	254

(注) 配慮希望の内訳は重複回答(MA)。

本章では、35歳以上の雇用障害者13,933名について、彼らの職務要件や疲労の原因、配慮希望事項等について、障害種類等を主眼とした検討を行った。

働く障害者が回答した「普通に働ける」と考えている年齢の平均は58.6歳で、知的障害、精神障害回復者等では障害者全体の平均より4歳程度低くなっている。

加齢に伴う作業能力の低下の原因として最も多いのは、聴覚言語障害では「健康面の問題」(36.5%)、内部障害では「力をつかう仕事が無理になる」(41.5%)、知的障害では「作業速度の低下」(41.8%)となっている。

疲労の自覚症状として訴えが多いのは、「目が疲れる」(41.8%)、「肩がこる」(40.1%)、「体の一部が疲れる」(39.5%)であるが、知的障害、精神障害回復者等ではいずれも障害者全体の平均を大きく下回っている。

疲労の原因として最も多いのは、視覚障害、聴覚言語障害、精神障害回復者等では「人間関係」、肢体不自由、内部障害では「目を酷使する作業」、知的障害では「単純反復作業」となっている。

老化の自覚症状として訴えが多いのは、「体力的に無理がきかなくなった」(43.9%)、「老眼になった」(38.5%)、「足腰が弱くなった」(34.2%)であり、いずれの症状も45歳以上で訴える者の割合が高くなっている。一方、「そのような自覚はない」と回答した者は、障害者全体で11.6%であるのに対し、知的障害では30.7%となっている。

現在、仕事の疲れをとったり、自分の健康のためにしていることが「ある」と回答した者は51.4%と過半数を占めたが、内部障害が60.0%で最も高かったのに対し、知的障害では33.0%となっている。

今就いている仕事の満足度について、仕事の量で「きつすぎる」、仕事の質で「高度すぎる」、就労環境で「悪い」と答えた者の割合をみると、いずれも「知的障害」、「精神障害回復者等」では、障害者全体よりもかなり低くなっている。

長く働くために希望する配慮事項が「ある」と回答した者は40.7%で、聴覚言語障害が51.6%と最も高

く、精神障害回復者等は28.8%と最も低くなっている。希望する配慮事項として多いのは、「出勤日数や休暇に配慮してほしい」が32.6%と最も高く、次いで「作業環境を改善してほしい」(27.0%)、「仕事の内容を調整してほしい」(25.7%)、「一日の労働時間を短くしてほしい」(24.6%)となっている。

以上、調査結果の概要をまとめてみた。今回の個人調査票の結果に限ってみても、いずれの障害においても加齢に伴う種々の職業上の問題がみられ、多様な配慮が必要と考えられた。その中でも特に注目すべき視点として、「問題に対する対処」が挙げられる。職業生活を送るうえで、何らかの問題がある場合には、それを自覚し対処する、あるいは、他者に訴え配慮を求めるということは、最も基本的なことである。ところが、それらに大きな制約があるとみられたのが、知的障害と精神障害回復者等である。視覚障害、聴覚言語障害、肢体不自由、内部障害を含めた身体障害では、問題に対して対処したり、配慮を求めたりしている者が少なかった。一方、知的障害と精神障害回復者等では、配慮希望のある者がともに3割に満たず、健康維持のための対処をしている者も、精神障害回復者等では42.3%、知的障害に至っては33.0%に過ぎない。彼らでは、自ら疲労軽減に対処したり、配慮を求めたりすることの困難な者が多いため、雇用管理者をはじめ、周囲の人間が注意深く見守る必要がある。さらに、知的障害では、老化現象が早期に出現するとする先行研究や事業所の指摘があるが、老化に対する自覚がないとする者が唯一30%を越えており、自分自身による自己の身体状態の把握に関しても困難な者が少なからず存在することが予想される。知的障害に関しては、「問題に対する対処」のみならず、「問題の自覚」に対しても詳細に検討する必要がある。

なお、知的障害以外の障害についても検討課題が多く残されており、別の機会に更なる詳細な検討が必要であること、及び障害種類別にいくつかの傾向がみられたが、それらのパターンは統計上比較的多いというだけであって、各障害種類に特有な特徴として取り扱うことに対しては、極めて慎重になる必要があることを最後に付け加えておく。