

# 第4章 知的障害者に関する分析結果について

## 第1節 目的

前章では、個人調査票の概要についてみてきたが、その結果から、知的障害では普通に働けると考えている年齢が最も低い、健康への対処行動が少ないなど、特に顕著な特徴がみとめられた。そこで、本節では知的障害に着目し、障害特異的な加齢変化がみられるのか否かに着目して分析を加えることとする。

なお、ダウン症では早期老化を指摘する先行研究が多い(加藤,1980;桜井,1987;池田他,1989)ことから、知的障害を、「知的障害(ダウン症)」と「知的障害(ダウン症以外)」とに分けて分析する。また、視覚障害、聴覚言語障害、肢体不自由、内部障害を包括した「身体障害」とも比較検討する。これらにより、身体障害と比較して、「知的障害(ダウン症)」と「知的障害(ダウン症以外)」に共通する特徴、及び「知的障害(ダウン症)」と「知的障害(ダウン症以外)」とで異なる特徴を分けて把握することで、障害種類に応じたより細かい配慮や対策に資することを目的とする。

ただし、知的障害(ダウン症以外)の55歳以上、及び知的障害(ダウン症)については、標本が少ないので解釈には注意を要する。精神障害回復者等については、ここでは分析の対象外とする。なお、本文中で用いる「加齢変化」とは、年齢階級が高くなることに伴う変化を意味するものとする。また、特記なく「知的障害」と用いている場合は、「知的障害(ダウン症以外)」及び「知的障害(ダウン症)」の合計を指すものとする。

## 第2節 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3節 結果

### 1 知的障害者の仕事の特徴

#### (1)職種の分布の特徴

知的障害の職種別構成をみると、割合の最も高いのは「労務作業」(26.4%)で、次いで「技能工生産工程作業(加工)」(26.2%)、「サービス職」(18.1%)となっている。この3職種については、いずれも身体障害での割合を大きく上回っている。

表4-1 障害種類別年齢階級別職種分布

障害種類	年齢階級	(%)										
		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・生産工程作業(加工)	技能工・生産工程作業(組立)	技能工・生産工程作業(検査・包装)	技能工・生産工程作業(修理・点検)	技能工・生産工程作業(その他)
身体障害	35歳以上45歳未満	3.7	19.2	15.7	1.3	1.1	4.4	17.3	8.4	7.5	1.6	6.2
	45歳以上55歳未満	9.5	12.5	10.8	0.8	1.0	5.0	18.0	7.3	6.6	1.7	5.9
	55歳以上	9.5	9.1	8.8	0.7	0.6	8.6	16.3	4.2	5.1	2.2	5.0
	無回答	3.4	11.9	1.7	1.7		16.9	15.3	11.9	5.1		3.4
	合計	8.0	13.0	11.3	0.9	0.9	6.1	17.2	6.5	6.3	1.8	5.7
知的障害(合計)	35歳以上45歳未満		0.3		0.3		21.0	27.7	4.9	5.2	0.4	7.7
	45歳以上55歳未満						14.0	23.0	3.2	8.2	0.3	7.6
	55歳以上	3.3					11.5	24.6	3.3	3.3		9.8
	無回答						7.1	35.7		7.1		7.1
	合計	0.2	0.2		0.2		18.1	26.2	4.2	6.1	0.4	7.8
知的障害(ダウン症以外)	35歳以上45歳未満		0.3		0.2		20.5	28.3	5.1	5.4	0.5	8.1
	45歳以上55歳未満						13.6	23.0	3.0	8.5	0.3	7.9
	55歳以上	3.4					12.1	25.9	1.7	3.4		10.3
	無回答						7.1	35.7		7.1		7.1
	合計	0.2	0.2		0.1		17.7	26.6	4.2	6.3	0.4	8.1
知的障害(ダウン症)	35歳以上45歳未満				2.6		28.9	18.4	2.6	2.6		2.6
	45歳以上55歳未満						23.1	23.1	7.7			
	55歳以上								33.3			
	合計				1.9		25.9	18.5	5.6	1.9		1.9

障害種類	年齢階級											合計	実数(人)
		定置機関・建設機械・運輸、電気作業	建設職	運輸職	通信職	保守職	農・林・漁業作業	労務作業	その他	無回答			
身体障害	35歳以上45歳未満	0.6	0.6	2.3	0.7	0.6	0.2	5.6	0.8	2.1		100.0	2901
	45歳以上55歳未満	0.9	0.7	5.5	0.7	1.2	0.3	8.2	0.8	2.7		100.0	4678
	55歳以上	1.7	0.8	5.5	0.2	4.2	0.3	13.4	0.8	3.0		100.0	3866
	無回答	1.7		5.1		1.7	1.7	6.8		11.9		100.0	59
	合計	1.1	0.7	4.7	0.5	2.1	0.3	9.3	0.8	2.7		100.0	11504
知的障害(合計)	35歳以上45歳未満	0.1	0.6				4.3	22.7	0.7	3.9		100.0	671
	45歳以上55歳未満	0.3	0.9				4.1	33.5	1.7	3.2		100.0	343
	55歳以上		1.6				6.6	31.1	1.6	3.3		100.0	61
	無回答						7.1	14.3		21.4		100.0	14
	合計	0.2	0.7				4.4	26.4	1.1	3.9		100.0	1089
知的障害(ダウン症以外)	35歳以上45歳未満	0.2	0.6				4.6	21.5	0.8	4.1		100.0	633
	45歳以上55歳未満	0.3	0.9				4.2	33.0	1.8	3.3		100.0	330
	55歳以上		1.7				6.9	29.3	1.7	3.4		100.0	58
	無回答						7.1	14.3		21.4		100.0	14
	合計	0.2	0.8				4.6	25.5	1.2	4.1		100.0	1035
知的障害(ダウン症)	35歳以上45歳未満							42.1				100.0	38
	45歳以上55歳未満							46.2				100.0	13
	55歳以上							66.7				100.0	3
	合計							44.4				100.0	54

(注) 知的障害の55歳以上、及びダウン症については、標本が少ないので解釈には注意を要する。

(2) 仕事強度の分布の特徴

知的障害の仕事強度をみると、「軽作業」が47.6%、次いで「中度作業」(34.5%)となっており、身体障害のそれぞれ29.1%、20.2%を大きく上回っている。身体障害では「座業」が28.3%であるのに対し、知的障害では2.1%にすぎない。

表4-2 障害種別年齢階級別仕事強度の分布

(%)

障害種類	年齢階級	座業	軽作業	中度作業	重度作業	最重度作業	無回答	合計
身体障害	35歳以上45歳未満	30.6	29.6	20.5	7.7	3.2	8.4	100.0
	45歳以上55歳未満	29.3	27.4	20.4	8.2	3.1	11.6	100.0
	55歳以上	25.4	30.7	20.0	7.5	2.7	13.8	100.0
	無回答	18.6	33.9	10.2	6.8	1.7	28.8	100.0
	合計	28.3	29.1	20.2	7.8	3.0	11.6	100.0
知的障害 (合計)	35歳以上45歳未満	2.5	49.2	31.9	7.5	1.8	7.2	100.0
	45歳以上55歳未満	1.5	43.7	40.2	8.7	2.0	3.8	100.0
	55歳以上	1.6	52.5	32.8	6.6		6.6	100.0
	無回答		42.9	28.6			28.6	100.0
	合計	2.1	47.6	34.5	7.7	1.7	6.3	100.0
知的障害 (ダウン症以外)	35歳以上45歳未満	2.7	48.5	32.1	7.6	1.9	7.3	100.0
	45歳以上55歳未満	1.2	42.4	41.5	9.1	2.1	3.6	100.0
	55歳以上	1.7	51.7	32.8	6.9		6.9	100.0
	無回答		42.9	28.6			28.6	100.0
	合計	2.1	46.7	35.1	7.9	1.8	6.4	100.0
知的障害 (ダウン症)	35歳以上45歳未満		60.5	28.9	5.3		5.3	100.0
	45歳以上55歳未満	7.7	76.9	7.7			7.7	100.0
	55歳以上		66.7	33.3				100.0
	合計	1.9	64.8	24.1	3.7		5.6	100.0

## (3)仕事の特徴の分布の特徴

知的障害の仕事の特徴は、「反復作業」が77.0%と大部分を占めており、身体障害の27.2%を大きく上回っている。

表4-3 障害種別年齢階級別仕事の特徴の分布

(%)

障害種類	年齢階級	反復作業	やや複雑な作業手順に従った作業	作業は決まっているが判断はやや高度	作業内容を自分で決定する必要がある	論理的・科学的思考を要する	論理的・科学的思考を広範な問題に適用する	無回答	合計
身体障害	35歳以上45歳未満	26.2	12.8	17.3	15.5	11.0	0.5	16.7	100.0
	45歳以上55歳未満	26.9	10.9	14.8	15.1	8.6	1.4	22.4	100.0
	55歳以上	28.2	9.7	14.3	11.3	7.7	1.7	27.2	100.0
	無回答	27.1	11.9	18.6	3.4			39.0	100.0
	合計	27.2	11.0	15.3	13.8	8.8	1.3	22.7	100.0
知的障害 (合計)	35歳以上45歳未満	74.5	6.4	2.5	0.6			15.9	100.0
	45歳以上55歳未満	81.9	2.9	4.1	0.3			10.8	100.0
	55歳以上	83.6	4.9	3.3				8.2	100.0
	無回答	50.0	7.1	7.1				35.7	100.0
	合計	77.0	5.2	3.1	0.5			14.1	100.0
知的障害 (ダウン症以外)	35歳以上45歳未満	74.4	6.5	2.7	0.6			15.8	100.0
	45歳以上55歳未満	82.1	3.0	3.9	0.3			10.6	100.0
	55歳以上	84.5	3.4	3.4				8.6	100.0
	無回答	50.0	7.1	7.1				35.7	100.0
	合計	77.1	5.2	3.2	0.5			14.0	100.0
知的障害 (ダウン症)	35歳以上45歳未満	76.3	5.3					18.4	100.0
	45歳以上55歳未満	76.9		7.7				15.4	100.0
	55歳以上	66.7	33.3						100.0
	合計	75.9	5.6	1.9				16.7	100.0

(4)作業形態の分布の特徴

知的障害の作業形態別構成は、「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」(31.7%)、「自分のペースでできる」(30.6%)、「流れ作業」(29.7%)となっている。

知的障害では「流れ作業」が29.7%となっており、身体障害(13.4%)を上回っている。年齢階級別にみると、55歳以上で「自分のペースでできる」が、知的障害では52.5%と、身体障害(40.0%)を上回っている。

表4-4 障害種類別年齢階級別作業形態の分布

(%)

障害種類	年齢階級	流れ作業	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	自分のペースでできる	無回答	合計
身体障害	35歳以上45歳未満	15.1	44.7	31.0	9.2	100.0
	45歳以上55歳未満	13.6	38.9	36.1	11.4	100.0
	55歳以上	12.0	34.5	40.0	13.6	100.0
	無回答	8.5	33.9	35.6	22.0	100.0
	合計	13.4	38.8	36.1	11.6	100.0
知的障害(合計)	35歳以上45歳未満	33.1	30.8	28.3	7.7	100.0
	45歳以上55歳未満	25.9	35.0	30.3	8.7	100.0
	55歳以上	16.4	26.2	52.5	4.9	100.0
	無回答	14.3	14.3	50.0	21.4	100.0
	合計	29.7	31.7	30.6	8.1	100.0
知的障害(ダウン症以外)	35歳以上45歳未満	32.4	31.4	28.4	7.7	100.0
	45歳以上55歳未満	25.5	35.5	30.3	8.8	100.0
	55歳以上	17.2	25.9	51.7	5.2	100.0
	無回答	14.3	14.3	50.0	21.4	100.0
	合計	29.1	32.2	30.6	8.1	100.0
知的障害(ダウン症)	35歳以上45歳未満	44.7	21.1	26.3	7.9	100.0
	45歳以上55歳未満	38.5	23.1	30.8	7.7	100.0
	55歳以上		33.3	66.7		100.0
	無回答					100.0
	合計	40.7	22.2	29.6	7.4	100.0

(5)作業環境の厳しさの分布の特徴

知的障害の作業環境をみると、(作業環境の厳しい場所での仕事)「ほとんどない」(37.6%)、「ときどきある」(36.1%)、「常時ある」(18.7%)となっている。

表4-5 障害種類別年齢階級別作業環境の分布

(%)

障害種類	年齢階級	ほとんどない	ときどきある	常時ある	無回答	合計
身体障害	35歳以上45歳未満	47.9	29.2	16.3	6.6	100.0
	45歳以上55歳未満	43.8	27.6	19.7	9.0	100.0
	55歳以上	44.2	24.0	21.1	10.7	100.0
	無回答	47.5	22.0	11.9	18.6	100.0
	合計	45.0	26.7	19.3	9.0	100.0
知的障害(合計)	35歳以上45歳未満	35.6	37.0	19.4	8.0	100.0
	45歳以上55歳未満	42.6	33.5	17.2	6.7	100.0
	55歳以上	34.4	37.7	23.0	4.9	100.0
	無回答	21.4	50.0	7.1	21.4	100.0
	合計	37.6	36.1	18.7	7.6	100.0
知的障害(ダウン症以外)	35歳以上45歳未満	35.2	37.1	19.3	8.4	100.0
	45歳以上55歳未満	42.4	33.6	17.0	7.0	100.0
	55歳以上	34.5	37.9	22.4	5.2	100.0
	無回答	21.4	50.0	7.1	21.4	100.0
	合計	37.3	36.2	18.6	7.9	100.0
知的障害(ダウン症)	35歳以上45歳未満	42.1	34.2	21.1	2.6	100.0
	45歳以上55歳未満	46.2	30.8	23.1		100.0
	55歳以上	33.3	33.3	33.3		100.0
	無回答					100.0
	合計	42.6	33.3	22.2	1.9	100.0

(6) 週労働時間の分布の特徴

知的障害の週労働時間別構成をみると、「40時間以上、45時間未満」が44.9%と最も高くなっており、身体障害の33.0%を上回っている。

表4-6 障害種別年齢階級別週労働時間の分布

(%)

障害種類	年齢階級	30時間未満	30時間以上、40時間未満	40時間以上、45時間未満	45時間以上、50時間未満	50時間以上	無回答	合計
身体障害	35歳以上45歳未満	10.8	22.2	33.1	16.3	8.8	8.8	100.0
	45歳以上55歳未満	9.0	21.3	33.5	16.8	8.3	11.1	100.0
	55歳以上	9.8	23.8	32.5	14.9	6.5	12.4	100.0
	無回答	13.6	25.4	22.0	6.8	6.8	25.4	100.0
	合計	9.7	22.4	33.0	16.0	7.8	11.0	100.0
知的障害 (合計)	35歳以上45歳未満	4.8	24.7	42.3	18.2	1.8	8.2	100.0
	45歳以上55歳未満	4.1	15.7	51.0	18.1	2.0	9.0	100.0
	55歳以上	8.2	16.4	47.5	18.0	1.6	8.2	100.0
	無回答	28.6	28.6	7.1	14.3	7.1	14.3	100.0
	合計	5.1	21.5	44.9	18.1	1.9	8.5	100.0
知的障害 (ダウン症以外)	35歳以上45歳未満	4.6	24.3	42.7	18.5	1.7	8.2	100.0
	45歳以上55歳未満	4.2	15.8	50.6	18.5	1.5	9.4	100.0
	55歳以上	6.9	17.2	46.6	19.0	1.7	8.6	100.0
	無回答	28.6	28.6	7.1	14.3	7.1	14.3	100.0
	合計	4.9	21.3	44.9	18.5	1.7	8.7	100.0
知的障害 (ダウン症)	35歳以上45歳未満	7.9	31.6	36.8	13.2	2.6	7.9	100.0
	45歳以上55歳未満		15.4	61.5	7.7	15.4		100.0
	55歳以上	33.3		66.7				100.0
	合計	7.4	25.9	44.4	11.1	5.6	5.6	100.0

(7) 週休の分布の特徴

知的障害の週休をみると、最も高いのは「1日半」の40.1%となっており、次いで「2日」(24.2%)、「1日以下」(20.3%)となっている。「2日」と「2日以上」を併せて、週休2日が保障されている割合は、知的障害では26.0%となっており、身体障害(44.8%)を下回っている。

表4-7 障害種別年齢階級別週休の分布

(%)

障害種類	年齢階級	1日以下	1日半	2日	2日以上	無回答	合計
身体障害	35歳以上45歳未満	14.8	28.3	44.2	2.0	10.8	100.0
	45歳以上55歳未満	14.6	28.3	42.6	2.4	12.0	100.0
	55歳以上	16.9	26.3	39.1	4.6	13.2	100.0
	無回答	13.6	18.6	35.6	3.4	28.8	100.0
	合計	15.4	27.6	41.8	3.0	12.2	100.0
知的障害 (合計)	35歳以上45歳未満	19.1	41.4	24.4	1.6	13.4	100.0
	45歳以上55歳未満	21.9	39.1	23.3	1.5	14.3	100.0
	55歳以上	24.6	36.1	26.2	4.9	8.2	100.0
	無回答	21.4	21.4	28.6	7.1	21.4	100.0
	合計	20.3	40.1	24.2	1.8	13.5	100.0
知的障害 (ダウン症以外)	35歳以上45歳未満	17.7	42.7	24.2	1.6	13.9	100.0
	45歳以上55歳未満	21.5	39.7	23.0	1.5	14.2	100.0
	55歳以上	24.1	36.2	25.9	5.2	8.6	100.0
	無回答	21.4	21.4	28.6	7.1	21.4	100.0
	合計	19.3	41.1	24.0	1.8	13.8	100.0
知的障害 (ダウン症)	35歳以上45歳未満	42.1	21.1	28.9	2.6	5.3	100.0
	45歳以上55歳未満	30.8	23.1	30.8		15.4	100.0
	55歳以上	33.3	33.3	33.3			100.0
	合計	38.9	22.2	29.6	1.9	7.4	100.0

## (8)勤務形態の分布の特徴

知的障害の勤務形態は、「昼間の勤務がふつう」の81.4%と大部分を占めており、身体障害(71.7%)を上回っている。「昼夜の交替勤務がふつう」と「夜間・早朝勤務がある」は、身体障害ではそれぞれ6.1%、5.7%であるのに対し、知的障害ではほとんどみられない。

表4-8 障害種類別年齢階級別勤務形態の分布

(%)

障害種類	年齢階級	昼間の勤務がふつう	昼夜の交替勤務がふつう	夜間・早朝勤務がある	その他	無回答	合計
身体障害	35歳以上45歳未満	74.9	5.2	4.8	2.1	13.1	100.0
	45歳以上55歳未満	72.8	5.8	5.1	1.9	14.4	100.0
	55歳以上	68.4	7.0	7.1	1.7	15.9	100.0
	無回答	52.5	10.2	5.1	3.4	28.8	100.0
	合計	71.7	6.1	5.7	1.9	14.6	100.0
知的障害 (合計)	35歳以上45歳未満	81.1	1.2	0.9	0.4	16.4	100.0
	45歳以上55歳未満	81.0	0.3	1.5		17.2	100.0
	55歳以上	86.9				13.1	100.0
	無回答	78.6				21.4	100.0
	合計	81.4	0.8	1.0	0.3	16.5	100.0
知的障害 (ダウン症以外)	35歳以上45歳未満	80.4	1.3	0.9	0.5	16.9	100.0
	45歳以上55歳未満	80.9	0.3	1.5		17.3	100.0
	55歳以上	86.2				13.8	100.0
	無回答	78.6				21.4	100.0
	合計	80.9	0.9	1.1	0.3	16.9	100.0
知的障害 (ダウン症)	35歳以上45歳未満	92.1				7.9	100.0
	45歳以上55歳未満	84.6				15.4	100.0
	55歳以上	100.0					100.0
	合計	90.7				9.3	100.0

## 2 疲労とそれに関連する要因の加齢変化

### (1)疲労の自覚症状

知的障害の疲労の自覚症状をみると、割合の最も高いのは「体の一部が疲れる(脚・腰等)」(33.8%)となっており、次いで「肩がこる」(28.2%)、「筋肉が疲れる」(20.6%)などとなっている。

身体障害で訴えの多かった症状は、「目が疲れる」(46.2%)、「肩がこる」(43.1%)、「体の一部が疲れる(脚、腰等)」(41.7%)であるが、知的障害ではいずれも下回っている。

年齢階級別にみて、知的障害で加齢に伴い訴えが顕著に増加する傾向がみられるのは「注意力・集中力が低下した」、「目が疲れる」、「仕事への意欲が弱くなった」などとなっている。このうち、「注意力・集中力が低下した」については、身体障害では55歳以上で16.7%であるのに対し、ダウン症以外では26.8%と高くなっている。さらに、ダウン症では45歳以上55歳未満ですでに30.8%となっており、同年齢階級におけるダウン症以外の20.4%を上回っている。45歳以上55歳未満でみて、ダウン症がダウン症以外より5%以上訴え率が高いのは、「注意力・集中力が低下した」のほかに、「だるさが続く」の38.5%(ダウン症以外は6.2%)、「頭が重い」の15.4%(ダウン症以外は4.9%)、「作業中にねむい」の15.4%(ダウン症以外は8.6%)、「いつもいらいらしている」の15.4%(ダウン症以外は6.5%)などとなっている。

表4-9 障害種類別年齢階級別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

(MA %)

障害種類	年齢階級	筋肉が 疲れる	肩がこ る	目が疲 れる	体の一 部が疲 れる (脚、 腰等)	頭が重 い	作業中 によく 休む	作業中 にねむ い	だるさ が続く	仕事の 始めか ら疲れ ている	休養が 不足し ている 感じが する
身体障害	35歳以上45歳未満	24.5	45.5	44.2	41.0	8.3	1.7	9.3	11.5	4.3	13.8
	45歳以上55歳未満	27.2	44.3	49.1	41.7	7.6	1.7	7.0	8.6	3.0	11.7
	55歳以上	25.4	40.0	44.4	42.5	5.7	2.3	6.3	6.0	1.9	8.3
	無回答	16.1	21.4	44.6	28.6	8.9	1.8	8.9	8.9	1.8	5.4
	合計	25.9	43.1	46.2	41.7	7.2	1.9	7.4	8.5	2.9	11.0
知的障害 (合計)	35歳以上45歳未満	21.5	29.2	15.9	34.5	7.3	3.5	8.2	8.3	2.0	4.8
	45歳以上55歳未満	20.5	27.3	20.8	33.8	5.3	3.6	8.9	7.4	1.5	5.9
	55歳以上	20.3	33.9	22.0	37.3	6.8	1.7	5.1	11.9		5.1
	無回答	7.1	14.3	21.4	28.6	7.1		7.1	7.1	7.1	
	合計	20.9	28.7	17.9	34.4	6.6	3.4	8.2	8.2	1.8	5.1
知的障害 (ダウン 症以外)	35歳以上45歳未満	21.5	29.3	15.6	34.4	7.4	3.7	8.4	8.4	1.9	5.0
	45歳以上55歳未満	20.4	28.1	20.4	33.6	4.9	3.7	8.6	6.2	1.5	5.9
	55歳以上	21.4	33.9	23.2	37.5	7.1	1.8	5.4	12.5		5.4
	無回答	7.1	14.3	21.4	28.6	7.1		7.1	7.1	7.1	
	合計	21.0	28.9	17.6	34.3	6.6	3.5	8.3	7.9	1.8	5.2
知的障害 (ダウン 症)	35歳以上45歳未満	21.1	28.9	21.1	36.8	5.3		5.3	7.9	2.6	2.6
	45歳以上55歳未満	23.1	7.7	30.8	38.5	15.4		15.4	38.5		7.7
	55歳以上		33.3		33.3						
	無回答										
	合計	20.4	24.1	22.2	37.0	7.4		7.4	14.8	1.9	3.7

障害種類	年齢階級	注意 力・集 中力が 低下し た	いつも いらら ない	作業中 に息切 れする	作業に 間違い が多か くなった	作業の 速度に ついて いけない	仕事へ の意欲 が弱く なった	無気力 である	欠勤が 多くな った	眠れな い・眠 りが浅 い	胃腸の 調子が 悪い
身体障害	35歳以上45歳未満	13.1	9.0	4.4	3.7	4.8	9.1	2.2	3.0	9.7	16.8
	45歳以上55歳未満	14.6	7.9	4.3	3.2	4.0	8.9	1.4	2.7	10.8	14.3
	55歳以上	16.7	4.9	6.2	3.0	4.9	9.4	0.9	2.5	11.5	12.9
	無回答	16.1	3.6	5.4	3.6		3.6		7.1	12.5	12.5
	合計	14.9	7.1	5.0	3.3	4.5	9.1	1.4	2.7	10.8	14.4
知的障害 (合計)	35歳以上45歳未満	15.9	7.1	2.1	9.2	10.0	7.1	4.5	3.3	5.3	9.5
	45歳以上55歳未満	20.8	6.8	2.7	14.5	10.7	11.0	1.8	3.3	4.7	6.2
	55歳以上	25.4	3.4	1.7	3.4	10.2	13.6	5.1	8.5	1.7	10.2
	無回答	7.1	7.1	7.1	14.3	7.1	14.3	7.1	14.3	14.3	21.4
	合計	17.9	6.8	2.3	10.7	10.2	8.8	3.7	3.7	5.0	8.7
知的障害 (ダウン 症以外)	35歳以上45歳未満	15.8	6.9	2.1	9.2	10.1	6.9	4.5	3.5	5.5	9.8
	45歳以上55歳未満	20.4	6.5	2.8	14.8	10.5	11.1	1.9	3.4	4.9	6.5
	55歳以上	26.8	3.6	1.8	3.6	10.7	14.3	5.4	8.9	1.8	10.7
	無回答	7.1	7.1	7.1	14.3	7.1	14.3	7.1	14.3	14.3	21.4
	合計	17.7	6.6	2.4	10.7	10.2	8.8	3.7	3.9	5.2	9.0
知的障害 (ダウン 症)	35歳以上45歳未満	18.4	10.5	2.6	10.5	7.9	10.5	5.3		2.6	5.3
	45歳以上55歳未満	30.8	15.4		7.7	15.4	7.7				
	55歳以上										
	無回答										
	合計	20.4	11.1	1.9	9.3	9.3	9.3	3.7		1.9	3.7

## (2)疲労の原因

知的障害の疲労の原因をみると、割合の最も高いのは「単純反復作業」の24.5%となっており、次いで「流れ作業」(18.1%)、「重筋作業(力仕事)」(15.1%)などとなっている。

身体障害で指摘の多かった原因は「人間関係」(23.7%)、「目を酷使用する作業」(23.2%)などであるが、知的障害ではいずれも下回っている。

表4-10 障害種類別年齢階級別疲労の原因（該当する者の割合）

(MA %)

障害種類	年齢階級	キー入力	検査作業	単純反復作業	流れ作業	重筋作業(力仕事)	目を酷使する作業	緊張する頭脳労働	きゅうくつな姿勢	高温/多湿での作業
身体障害	35歳以上45歳未満	7.4	4.9	9.7	9.5	15.3	22.4	11.7	8.7	7.8
	45歳以上55歳未満	5.2	4.3	9.2	9.0	15.4	24.5	12.7	8.3	9.4
	55歳以上	3.7	3.1	8.8	8.1	15.4	22.3	12.5	7.6	10.2
	無回答	8.6	5.2	10.3	6.9	10.3	10.3	3.4	5.2	6.9
	合計	5.3	4.0	9.2	8.8	15.4	23.2	12.3	8.1	9.3
知的障害(合計)	35歳以上45歳未満	0.8	2.6	22.7	21.2	15.9	4.4	2.4	5.0	12.5
	45歳以上55歳未満	0.3	2.4	28.1	13.3	14.8	6.2	1.5	4.4	7.7
	55歳以上			26.2	9.8	11.5	4.9	3.3	8.2	18.0
	無回答			14.3	21.4		7.1			7.1
	合計	0.6	2.3	24.5	18.1	15.1	5.0	2.1	4.9	11.2
知的障害(ダウン症以外)	35歳以上45歳未満	0.8	2.7	22.3	20.9	15.9	4.5	2.5	5.3	12.7
	45歳以上55歳未満	0.3	2.5	28.6	13.2	15.4	6.5	1.5	4.6	7.4
	55歳以上			25.9	10.3	12.1	5.2	3.4	8.6	17.2
	無回答			14.3	21.4		7.1			7.1
	合計	0.6	2.4	24.4	17.9	15.3	5.2	2.2	5.2	11.2
知的障害(ダウン症)	35歳以上45歳未満			28.9	26.3	15.8	2.6			7.9
	45歳以上55歳未満			15.4	15.4					15.4
	55歳以上			33.3						33.3
	無回答									
	合計			25.9	22.2	11.1	1.9			11.1

障害種類	年齢階級	寒冷所での作	長時間残業	夜間作業	連続夜勤	対人サービ	人間関係	その他	仕事以外の原因
身体障害	35歳以上45歳未満	9.0	13.3	5.2	2.2	9.3	25.9	2.9	6.1
	45歳以上55歳未満	10.1	9.9	5.7	2.0	8.6	25.0	2.3	4.2
	55歳以上	12.4	8.4	7.6	2.9	8.0	20.4	2.5	3.2
	無回答	15.5	12.1	8.6	5.2	10.3	22.4	3.4	
	合計	10.6	10.3	6.2	2.4	8.6	23.7	2.5	4.3
知的障害(合計)	35歳以上45歳未満	8.9	4.2	0.6	0.2	0.8	14.0	1.5	3.5
	45歳以上55歳未満	9.2	4.7	1.2	0.3		9.8	0.6	2.4
	55歳以上	16.4	8.2	1.6	1.6	1.6	18.0	3.3	
	無回答	7.1	7.1					7.1	7.1
	合計	9.4	4.6	0.8	0.3	0.6	12.7	1.4	3.0
知的障害(ダウン症以外)	35歳以上45歳未満	8.6	4.3	0.6	0.2	0.8	14.2	1.6	3.5
	45歳以上55歳未満	8.9	4.9	0.9	0.3		10.2	0.6	2.5
	55歳以上	17.2	8.6	1.7	1.7	1.7	19.0	3.4	
	無回答	7.1	7.1					7.1	7.1
	合計	9.2	4.8	0.8	0.3	0.6	13.0	1.5	3.0
知的障害(ダウン症)	35歳以上45歳未満	13.2	2.6				10.5		2.6
	45歳以上55歳未満	15.4		7.7					
	55歳以上								
	無回答								
	合計	13.0	1.9	1.9			7.4		1.9

## (3) 老化の自覚症状

知的障害の老化の自覚症状は、「そのような自覚はない」が30.7%と最も高くなっており、次いで「体力的に無理がきかなくなった」(25.0%)、「足腰が弱くなった」(20.2%)などとなっている。

身体障害で訴えの多かった症状は、「体力的に無理がきかなくなった」(46.4%)、「老眼になった」(41.5%)、「足腰が弱くなった」(35.9%)などとなっているが、知的障害ではいずれも下回っている。「そのような自覚がない」が身体障害では9.8%であるのに対し、知的障害では30.7%と上回っている。



表4-11 障害種類別年齢階級別老化の自覚症状（訴えた者の割合）

(MA %)

障害種類	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
身体障害	35歳以上45歳未満	8.6	5.7	13.9	29.0	39.8	22.6	9.9	18.0
	45歳以上55歳未満	49.5	10.0	18.5	36.5	47.7	24.9	5.7	7.3
	55歳以上	56.7	17.0	24.4	40.5	50.1	22.2	6.4	6.5
	無回答	39.3	16.1	19.6	28.6	28.6	12.5	7.1	12.5
	合計	41.5	11.3	19.3	35.9	46.4	23.4	7.0	9.8
知的障害 (合計)	35歳以上45歳未満	3.5	5.3	13.0	17.3	20.6	11.7	7.3	36.1
	45歳以上55歳未満	13.4	8.9	16.6	24.0	30.9	20.8	9.2	24.3
	55歳以上	20.3	11.9	16.9	33.9	42.4	25.4	11.9	10.2
	無回答		14.3	7.1	7.1	14.3	14.3		14.3
	合計	7.5	6.9	14.3	20.2	25.0	15.3	8.0	30.7
知的障害 (ダウン症以外)	35歳以上45歳未満	3.7	5.3	13.3	17.0	21.1	11.9	7.2	35.5
	45歳以上55歳未満	13.6	8.6	17.0	25.0	31.5	21.0	9.3	24.1
	55歳以上	21.4	12.5	17.9	35.7	44.6	26.8	12.5	10.7
	無回答		14.3	7.1	7.1	14.3	14.3		14.3
	合計	7.8	6.9	14.7	20.5	25.6	15.6	8.1	30.2
知的障害 (ダウン症)	35歳以上45歳未満		5.3	7.9	21.1	13.2	7.9	7.9	44.7
	45歳以上55歳未満	7.7	15.4	7.7		15.4	15.4	7.7	30.8
	55歳以上								
	合計	1.9	7.4	7.4	14.8	13.0	9.3	7.4	38.9

## (4)健康への対処

知的障害の健康への対処をみると、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」と答えた者の割合は33.0%、「特に何もしていない」は56.9%となっている。

「ある」と答えた者の割合が身体障害で53.6%であるのに対し、ダウン症以外では33.4%、ダウン症では24.1%となっている。

健康への対処の具体的な内訳としては、知的障害では「睡眠をよくとっている」(60.2%)、「食事に気をつけている」(42.3%)などが高くなっている。身体障害でも同様の傾向となっている。

表4-12 障害種類別年齢階級別健康への対処の有無

(%)

障害種類	年齢階級	ある	特に何もしていない	したいと思っているが現在はやっていない	無回答	合計
身体障害	35歳以上45歳未満	50.8	30.5	16.4	2.3	100.0
	45歳以上55歳未満	53.2	29.4	13.6	3.8	100.0
	55歳以上	56.4	26.9	10.9	5.8	100.0
	無回答	42.4	37.3	5.1	15.3	100.0
	合計	53.6	28.9	13.4	4.2	100.0
知的障害（合計）	35歳以上45歳未満	34.1	55.0	5.7	5.2	100.0
	45歳以上55歳未満	31.5	59.8	5.0	3.8	100.0
	55歳以上	31.1	59.0	4.9	4.9	100.0
	無回答	21.4	71.4		7.1	100.0
	合計	33.0	56.9	5.3	4.8	100.0
知的障害（ダウン症以外）	35歳以上45歳未満	34.3	54.5	6.0	5.2	100.0
	45歳以上55歳未満	32.4	59.1	4.8	3.6	100.0
	55歳以上	32.8	58.6	5.2	3.4	100.0
	無回答	21.4	71.4		7.1	100.0
	合計	33.4	56.4	5.5	4.6	100.0
知的障害（ダウン症）	35歳以上45歳未満	31.6	63.2		5.3	100.0
	45歳以上55歳未満	7.7	76.9	7.7	7.7	100.0
	55歳以上		66.7		33.3	100.0
	合計	24.1	66.7	1.9	7.4	100.0

表4-13 障害種類別年齢階級別健康への対処の内訳（該当する者の割合）

(MA %)

障害種類	年齢階級	軽運動	スポーツ	健康食品	食事	睡眠	その他
身体障害	35歳以上45歳未満	34.4	24.4	20.4	36.0	45.9	9.9
	45歳以上55歳未満	40.6	12.5	23.0	42.0	49.1	7.8
	55歳以上	45.3	7.5	27.4	53.9	53.0	5.6
	無回答	32.0	16.0	20.0	44.0	52.0	4.0
	合計	40.7	13.6	23.9	44.8	49.7	7.5
知的障害（合計）	35歳以上45歳未満	35.4	6.1	23.1	42.4	60.7	9.2
	45歳以上55歳未満	37.0	4.6	16.7	42.6	56.5	7.4
	55歳以上	36.8		10.5	36.8	68.4	5.3
	無回答		33.3	33.3	66.7	100.0	
	合計	35.7	5.6	20.6	42.3	60.2	8.4
知的障害（ダウン症以外）	35歳以上45歳未満	35.9	6.5	22.1	42.4	59.9	9.2
	45歳以上55歳未満	36.4	4.7	16.8	43.0	56.1	7.5
	55歳以上	36.8		10.5	36.8	68.4	5.3
	無回答		33.3	33.3	66.7	100.0	
	合計	35.8	5.8	19.9	42.5	59.5	8.4
知的障害（ダウン症）	35歳以上45歳未満	25.0		41.7	41.7	75.0	8.3
	45歳以上55歳未満	100.0				100.0	
	55歳以上						
	合計	30.8		38.5	38.5	76.9	7.7

### 3 長く働くために希望する配慮

知的障害の長く働くために希望する配慮の有無をみると、「ある」と答えた者の割合は29.1%、「特にない」が64.8%となっている。「ある」と答えた者が、身体障害では42.2%であるのに対し、知的障害では低くなっている。

希望する具体的な配慮事項としては、知的障害では、「出勤日数や休暇に配慮してほしい」(31.9%)、「作業環境を改善してほしい」(25.2%)などが高くなっている。知的障害で55歳以上で訴えが顕著に増加する傾向がみられるのは、「仕事の量をへらしてほしい」、「一日の労働時間を短くしてほしい」などとなっており、いずれも身体障害を上回っている。

表4-14 障害種別年齢階級別配慮希望の有無

		(%)			
障害種類	年齢階級	ある	特にない	無回答	合計
身体障害	35歳以上45歳未満	50.9	45.7	3.3	100.0
	45歳以上55歳未満	42.8	53.0	4.1	100.0
	55歳以上	34.9	59.5	5.6	100.0
	無回答	39.0	44.1	16.9	100.0
	合計	42.2	53.3	4.5	100.0
知的障害（合計）	35歳以上45歳未満	31.7	62.3	6.0	100.0
	45歳以上55歳未満	24.5	68.8	6.7	100.0
	55歳以上	26.2	70.5	3.3	100.0
	無回答	28.6	64.3	7.1	100.0
	合計	29.1	64.8	6.1	100.0
知的障害（ダウン症以外）	35歳以上45歳未満	31.9	61.8	6.3	100.0
	45歳以上55歳未満	24.2	69.1	6.7	100.0
	55歳以上	25.9	70.7	3.4	100.0
	無回答	28.6	64.3	7.1	100.0
	合計	29.1	64.6	6.3	100.0
知的障害（ダウン症）	35歳以上45歳未満	28.9	71.1		100.0
	45歳以上55歳未満	30.8	61.5	7.7	100.0
	55歳以上	33.3	66.7		100.0
	合計	29.6	68.5	1.9	100.0

表4-15 障害種類別年齢階級別配慮希望の内訳（該当する者の割合）

(MA %)

障害種類	年齢階級	他の仕事に配置転換して(変えて)ほしい	仕事をへらしてほしい	仕事の内容を調整してほしい	夜勤や残業をなくしてほしい	一日の労働時間を短くしてほしい	出勤日数や休暇に配慮してほしい	教育・助言(カウンセリング等)を充実させてほしい	作業環境を改善してほしい	補助具・代替具の配慮をしてほしい	指導員、補助者等の配置をしてほしい	その他
身体障害	35歳以上45歳未満	18.5	14.0	27.7	15.0	23.3	37.3	11.8	29.2	5.0	7.7	5.1
	45歳以上55歳未満	16.2	17.4	26.3	11.3	25.2	30.7	8.8	28.3	4.5	7.5	4.3
	55歳以上	11.9	17.9	23.8	12.1	26.2	31.8	6.0	23.8	4.0	5.6	3.6
	無回答	17.4	8.7	26.1	13.0	17.4	39.1	4.3	13.0	8.7	8.7	8.7
	合計	15.7	16.5	26.1	12.6	24.8	33.0	8.9	27.3	4.5	7.0	4.4
知的障害(合計)	35歳以上45歳未満	12.7	22.5	19.2	5.6	22.5	33.3	14.1	26.3	4.2	16.0	5.6
	45歳以上55歳未満	13.1	22.6	22.6	8.3	20.2	28.6	10.7	25.0	6.0	20.2	3.6
	55歳以上	6.3	43.8	25.0	25.0	56.3	37.5	6.3	18.8		12.5	
	無回答	25.0	25.0		25.0	25.0					25.0	
	合計	12.6	23.7	20.2	7.6	23.7	31.9	12.6	25.2	4.4	17.0	4.7
知的障害(ダウン症以外)	35歳以上45歳未満	12.9	22.8	20.3	5.9	23.8	32.7	13.9	27.2	4.0	15.8	5.9
	45歳以上55歳未満	12.5	23.8	23.8	7.5	21.3	28.8	11.3	26.3	6.3	21.3	3.8
	55歳以上		40.0	20.0	20.0	53.3	33.3	6.7	20.0		13.3	
	無回答	25.0	25.0		25.0	25.0					25.0	
	合計	12.3	23.9	20.9	7.3	24.6	31.2	12.6	26.2	4.3	17.3	5.0
知的障害(ダウン症)	35歳以上45歳未満	9.1	18.2				45.5	18.2	9.1	9.1	18.2	
	45歳以上55歳未満	25.0			25.0		25.0					
	55歳以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0					
	無回答											
	合計	18.8	18.8	6.3	12.5	6.3	43.8	12.5	6.3	6.3	12.5	

#### 4 全体的考察

本章では、仕事の特徴や疲労、配慮事項等の各項目について、知的障害の特徴について記述した上で、身体障害との比較を行った。さらに知的障害をダウン症以外とダウン症とに分け、顕著な差異があるものに関しては検討を加えた。これらから、知的障害に障害特異的な加齢変化がみられるのか否かを主眼に検討した。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(42.1%)が多いこと(表3-4)、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。

調査対象となった知的障害者は45歳未満の占める割合が高く、職種は「労務作業」、「技能工・生産工程作業(加工)」、「サービス職」の割合が高くなっている。仕事の強度は「軽作業」、仕事の特徴は「反復作業」、作業形態は「流れ作業」と「顧客や一定の時間ペースに合わせる」の割合が高くなっている。作業環境は厳しい場所での仕事が「ときどきある」と「常時ある」者の割合が高く、「週休2日制が適用されている」者の割合は低くなっている。

知的障害の疲労の自覚症状としては「体の一部が疲れる」、「肩がこる」、「筋肉が疲れる」が多くなっている。身体障害より知的障害で高いのは、「注意力・集中力が低下した」、「作業に間違いが多くなった」、「作業の速度についていけなくなった」となっている。身体障害よりも訴えが多いのは、20症状のうちの7症状にすぎない。45歳以上55歳未満で、ダウン症がダウン症以外より5%以上高いのは、「注意力・集中力が低下した」、「だるさが続く」、「頭が重い」、「作業中にねむい」、「いつもいらいらしている」となってい

る。これらは、どちらかというとは身体面というよりは精神面での症状に近いが、筋緊張の低さや体力の早期低下といった影響がどの程度これらの症状に関与しているかは、別途更なる検討が必要である。

知的障害の疲労の原因としては「単純反復作業」、「流れ作業」、「重筋作業」、「人間関係」、「高温/多湿での作業」が多くなっている。ただし、この背景には前述の通り、知的障害では単純反復作業に従事する者が多いといった偏りがあるため、単純な比較による障害特異性の検討は困難である。

知的障害の老化の自覚症状としては「体力的に無理がきかなくなった」、「足腰が弱くなった」などが多くなっている。「体力的に無理がきかなくなった」は、45歳以上55歳未満では30.9%、55歳以上では42.4%と高くなっている。「老化の自覚がない」は、知的障害(30.7%)では身体障害(9.8%)より顕著に高くなっている。

知的障害で(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」のは33.0%で、身体障害より低くなっている。身体障害では、加齢に伴い高くなるが、知的障害ではそのような傾向がみられない。

知的障害で(長く働くために希望する配慮が)「ある」のは29.1%で、身体障害より低くなっている。長く働くために希望する職場での配慮事項としては、「出勤日数や休暇への配慮」、「作業環境の改善」、「1日の労働時間の短縮」、「仕事をへらす」、「作業内容の調整」などが多くなっている。

以上、知的障害で障害特異的な加齢変化がみられるのか否かに着目して分析してきたが、疲労症状の一部を除いては、ほとんどそうした特異的な加齢変化として、明確に解釈しうるものは見当たらなかった。この原因としては、質問紙調査による手法が、知的障害者の多くに馴染みにくいという方法論上の問題が大きい。本人が答えられない場合は、家族や周囲の人間が回答する割合も高かったが、どこまで本人の症状の自覚を把握し、くみ上げられたかについては更なる検証が必要である。なお、質問紙法による調査の種々の限界を補う上で面接法は非常に有効な手法であり、本特別研究では事業所訪問調査を併せて実施している(第5章参照)。

知的障害(ダウン症以外)、知的障害(ダウン症)の加齢変化における障害特異性の検討に関しては、今回の調査結果のみで判断するのは困難であり、実際に身体面、精神面の測定を実施した上で、実証的かつ総合的に判断する必要がある。なお、今回の報告は1度の調査による縦断的な検討にとどまったが、加齢変化を厳密に検証するためには、同一個人の横断的な変化を基にした長期的な検討が必要であり、今後の大きな課題である。

## 引用文献

加藤進昌 「精神薄弱施設におけるダウン候群患者の動態と早期老化傾向について」、『精神医学』, No.22, pp.647-653, 1980.

池田由紀子・細川かおり・橋本創一・菅野敦・長畑正道・宮本文雄・上村宏文 「地域で生活するダウン症者の身体的・精神的問題と早期老化」, 『心身障害研究』, No.14, pp.37-44, 1989.

桜井芳郎 「高齢精神薄弱者および早期老化現象の実態とその対策」, 『発達障害研究』, No,9, pp.15-27, 1987.

# 第5章 知的障害者雇用事業所の訪問調査結果について

## 第1節 事例調査の概要

### 1 目的

知的障害者の生涯にわたり、安定した雇用を図るうえで、事業主はどのような点を課題として考えているのだろうか。急速に進む高齢化が社会問題となって久しいが、知的障害者の高齢化の場合には、どのような問題があるのだろうか。就労している知的障害者に限れば、4社に3社は「加齢に伴う作業能力の問題がない」と回答している（事業所対象質問紙調査の結果によれば、知的障害者を雇用している事業所1,547社の回答で、「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」が23.7%、「いない」が76.3%）。確かに、年をとることで作業遂行力が低下するのは障害者に限らない。問題は、(1)知的障害者には顕著にその傾向が認められるのか、(2)知的障害者の労務管理について、加齢に伴う特筆すべき点があるのか、そして、(3)事業主は知的障害者雇用に関する経営上の負担をどのように考えているのか、であろう。

ここでは、今回の質問紙調査では踏み込むことができなかった具体的な状況について、知的障害者雇用の経験に基づく事業所の意見を聴取することにより、こうした課題を検討する。

### 2 方法

#### (1)対象

質問紙調査回答事業所の内、知的障害者を雇用している1,547社の中から、以下の手続きにより抽出した事業所28社の中で、8社を対象とした。

面接調査を実施した時期は、1997年2月に2社、1998年2月～3月に6社。

#### (2)手続き

知的障害者の加齢の問題に関し、質的検討を行うために、以下の手続きにより面接調査対象事業所を抽出した。

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」と答えた事業所（以下、「あり」群）と、「いない」と答えた事業所（以下、「なし」群）に分けた。

知的障害者が担当している職務を、現在と同等の作業水準で遂行可能な年齢の上限は、何歳であるのか（調査票では「普通に働ける年齢」）。それは、同じ作業を遂行する健常者とどのくらい違うのか、に注目し、その年齢差（健常者の「普通に働ける年齢」 - 障害者の「普通に働ける年齢」）が大きい事業所と年齢差がない事業所に分けた。

「年齢差が大きい」事業所の抽出にあたっては、「あり」群で年齢差25歳以上、「なし」群で年齢

差20歳以上とした。また、「年齢差がない」事業所の抽出にあたっては、「あり」群、「なし」群の両群において、「普通に働ける年齢」が健常者と障害者いずれも60歳以上と回答した事業所から選択した。

事業所回答のうち、知的障害者が担当する職務項目について、以下の7職務を抽出した。なお、7職務を抽出した基準は、回答事業所数が多い職務であること、並びに、知的障害者の担当する作業において「普通に働ける年齢」に対する回答の平均年齢が低いこと、であった（表5-1）。

表5-1 抽出対象とした7職務の概要

職務内容	回答事業所	知的障害者が普通に働ける年齢（平均）
クリーニング工	111社	49.0歳
他に分類されない労務	84社	51.6歳
その他の木製品製造作業	27社	50.2歳
その他の飲食料品製造作業	52社	49.3歳
その他の衣類繊維製品製造作業	24社	49.9歳
ミシン縫製工	24社	50.0歳
その他の金属加工作業者	21社	49.2歳

事業所回答のうち、作業強度について、軽作業と中度作業を抽出した。「あり」群と「なし」群の特徴をより顕著にするうえで、「あり」群では軽作業の事業所を、「なし」群では中度作業の事業所を抽出した。また、「なし」群の「年齢差のない」事業所については、さらに条件を厳しくするために、作業形態の面から「自分のペースでできる作業」ではなく「流れ作業」であることとした。

なお、調査票に示した作業強度の内容は以下のとおりである。

軽作業： 店員、給仕、コンベア作業、ミシン縫製、ファイル管理等、4kg以内のものを頻繁に動かす。または、ごく軽いものを扱うが、特定の生産ペースで常に作業する・すわっているが機器を押したり引いたりする。立ったり歩いたりすることが多いなど。

中度作業： 4～10kgのものを頻繁に動かす。または、4kg以下のものを常に動かす。食品製造、金属メッキ、製材、自動車組立等の作業や大工、ペンキ塗りなど。

以上の手続きにより、抽出された28社をヒアリング対象事業所の候補とした。



	あり群		なし群	
	年齢差 25 歳	年齢差 0 歳	年齢差 20 歳	年齢差 0 歳
	軽作業	軽作業	軽作業	中度作業・流れ作業
クリーニング工	3 社	4 社	-	1 社
他に分類されない労務	1 社	1 社	1 社	-
その他の木製品製造作業	1 社	2 社	-	1 社
その他の飲食料品製造作業	-	-	2 社	1 社
その他の衣類繊維製品製造作業	1 社	3 社	-	-
ミシン縫製工	1 社	1 社	-	-
その他の金属加工作業者	2 社	-	1 社	1 社
事業所数 計	9 社	11 社	4 社	4 社

ただし、年齢差：健常者の「普通に働ける年齢」 - 障害者の「普通に働ける年齢」

### (3)面接調査の内容

知的障害者の加齢の問題について、異なる見解を持つ事業所の面接結果を同じ枠組みで分析するために、面接調査の実施に際し、一定の質問項目を設定した。しかし、事業所の個別の状況に対応することを留意して、自由応答形式で面接を構成した。調査項目は以下の通りである。

1. 知的障害者が担当している作業の概要

2. 労務管理の状況

入職後の訓練・指導の期間と内容について

知的障害者が担当する職務内容の変化とその期間について

職務経歴からみた場合に、時期別の知的障害者の特徴と配慮した内容について

知的障害者の加齢に伴う変化の内容について

3. 概ね、40 歳以上の障害者の特徴と今後の雇用継続の見通しについて

4. 退職者の状況について

5. その他

## 第 2 節 分析対象事業所の概要

面接調査を実施した 8 社の内訳は、「あり」群が A～D の 4 社、「なし」群が E～H の 4 社であった（表 5-2）。「あり」「なし」両群が同数では、事業所調査の結果（前掲）の回答比率と対応するものとはならない。しかし、加齢に伴う変化の問題を詳細に検討するために、「あり」群の事業所を多く抽出することとした。

第 3 節では、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事例について、第 4 節では、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事例について、とりまとめた。

表 5-2 分析対象事業所の概要

	加齢に伴う作業能力の低下がみられる知的障害者の有無							
	「いる」と回答した事業所				「いない」と回答した事業所			
	A	B	C	D	E	F	G	H
普通に働ける年齢 健全 - 障害	25歳以上	25歳以上	25歳以上	0歳	0歳	20歳以上	20歳以上	0歳
従事する作業の強度	軽作業	軽作業	軽作業	軽作業	中度作業	軽作業	軽作業	中度作業
加齢に伴う能力低下で退職した事例	1例(43歳) 指示理解困難	1例(45歳) 作業中に寝る	なし	なし	なし	なし	なし	なし
業種	製造業	サービス業	サービス業	サービス業	サービス業	サービス業	製造業	製造業
企業規模	30～99人	30～99人	30～99人	300～999人	30～99人	30～99人	100～299人	100～299人
知的障害者数	14人	60人	15人	22人	20人	20人	7人	2人
入職に際しての訓練・指導の期間	3年	実習+2ヶ月	1～2年	1年	重度で3年 軽度で1年	数ヶ月	1年	実習
訓練・指導の課題	作業習熟 /生活指導	作業に慣れる /生活指導	労働習慣の確立 /生活指導	労働習慣の確立 /生活指導	作業習熟と水準の向上	作業に慣れる	作業習熟と水準の向上	作業に慣れる
期待する作業遂行 (健全者に対する比)	7～8割	5割	5割	6～7割	8～9割	3～4割	7～8割	7～8割
定着困難の要件	家庭の協力 問題行動	家庭の協力	家庭の協力 問題行動	家庭の協力	特になし	特になし	特になし	特になし
高齢期の問題	労働意欲がない 個人差が大きい	能力は低下している一方で、命令口調で後輩に接する	特になし 個人差が大きい	特になし 個人差が大きい	特になし 頑張りすぎる	特になし	特になし	特になし
生活を支える制度的機関の利用	なし	なし	なし	なし	通勤寮利用	通勤寮と生活寮利用	通勤寮利用	生活寮利用

### 第3節 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」と回答した事例が示唆すること

加齢に伴う作業能力低下が原因で退職した知的障害者は、A社・B社にそれぞれ1例ずつであった。また、各社で作業能力の低下が観察された知的障害者については、直ちには退職にいたる事例はなく、調査時点では今後も継続して雇用される見通しであった。

現在40歳以上の知的障害者の入社以来の労務管理の状況から、各社に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。生活指導の内容は、「男女交際」などの生活上の興味・関心にかかわること、「暴力」や「自傷行動」などの行動上の問題、「おもらし」や「トイレの利用方法」などの日常的な生活習慣の未熟さなど、まちまちであったが、いずれも、家庭との連携が得られず、「これが企業の役割なのだろうか」と思いつつも指導している状況が明らかとなった。こうしたことは、必然的に、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を浮かび上がらせることになった。

その中で特徴的であったのは、A社の見解である。それは、加齢に伴う作業能力の低下は確かにあるが、その背景を考えると、単純に年齢だけの変数で理解することのできない問題があるという指摘であった。職業経歴の展開をみる時、「仕事に対する意欲と作業遂行能力は極めて関係が深い」と考えられるが、特に知的障害者の場合には、「意欲を持続できない問題こそが重要な能力低下の要因である」という見解であった。端的に言うと、多くの知的障害者の生涯において、若い時期に恋愛感情が芽生えても交際が成立することは少なく、結婚に発展することは稀であり、生活の張りを持つことができなければ、意欲の根幹が揺るがせられるという指摘であった。多くの知的障害者は、年を重ねる内に、恋愛問題や結婚問題に関するあきらめの心境を受け入れなくてはならないが、そのことで意欲が低下することも多い。また、意欲が低下すると、当然のことながら動作が鈍り、作業遂行も落ち込むということになるという。意欲のある人は、50歳代になっても作業能力が伸びていくという指摘は、作業能力の検討に際し、「年齢」と「意欲」の両方の影響を考えなくてはならないことを示唆するものである。

以下に各事例の結果を示す。

【A社】 .....

#### 事業所属性 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  
普通に働ける年齢の健常者と障害者との差（健常者 - 知的障害者）：25 歳以上

#### 事業所属性 2

業種：製造業  
企業規模：30～99人（内、知的障害者14人）  
知的障害者の作業：軽作業

.....

### 1 知的障害者の作業の概要

生産工程に従事しており、ミシン縫製、製品の検査、包装、運搬を分担している。それぞれ、一定のペースで作業を遂行する工程と自分のペースでできる工程がある。労働時間は、週平均30時間未満であり、作業環境（高温、ほこりや汚れ、騒音や振動、高所の作業）が問題となる場所はない。

### 2 労務管理の状況

#### (1)入職後の訓練・指導の方針

職場に入ったら、健常者も障害者もないという方針の下、生産性の目標は自分で考えさせている  
こうした方針は、「自分の主張ができる」と、満足度が上がる」という雇用経験にもとづいており、「補助的な仕事で雇用していると、加齢による変化が目立つ」が観察されている

健常者の7～8割の作業量を目指し、できる仕事を見きわめるために配置転換をする

生産性が上がらない場合もあるが、それは限界であると認める

しかし、作業遂行の水準の到達状況は、障害程度には関係しない

の方針により、訓練・指導を行った結果、著しい習熟がみられた例として、マイクロコンピュータの入った機械を担当した事例がある。この事例では、当該作業では健常者の7割の生産効率をあげるなどの指導効果があげられた。しかし、どの作業でも生産効率が同等というわけではなく、別の作業に配置すれば、1からやり直しが必要となるなど、知的障害者の労務管理上の問題をあらためて示した。

#### (2)指導の過程

移行期：学校在学中に職場実習を受け入れているが、学校教育における経験と職場における作業とのギャップは大きい

入職3ヶ月：「遊び」的な要素から「プロ」の作業遂行へと、心構えの転換を図る

具体的には、「今まで（就職前）とは違う」ことを徹底するために、特定の仕事をこなすことを通して、労働習慣を確立させる

入職1年間：マンツーマンで教える

入職3年間：3つくらいの作業に習熟させる

### (3)年代別の特徴的な問題

20～30歳代：異性問題を経験する

- ・健全者は、恋愛をし、結婚して家庭を築くが、多くの障害者には、その過程がない
- ・異性への興味関心が高い時期には、生活の張りが大きく、仕事もバリバリやる
- ・仕事にも、プライドをもって臨む
- ・青春期に、個人生活でも職業生活でも、異性との出会いの機会が少ない場合が多い
- ・異性問題以外の場面で、家庭が様々な経験場面を用意する場合、興味関心の対象が具体化して、比較的、元気がある

40歳代以降：一般的な環境（個人生活では、結婚し、子を育て、独立させる；職業生活では、昇進し、責任ある地位につく）を保障されないために、生きる目標を持てなくなる

- ・結果として、挫折感やあきらめが大きい
- ・惰性でいく40歳代の時期には、生活の張りがなく、落ち込みが加速する
- ・やる気がなくなると、動作が鈍って、作業遂行も落ちる
- ・しかし、「給料が上がること」「興味のある仕事につくこと」に意欲を持つことができれば、生活面での励みになる

職業経歴の展開に関する問題としてみると、意欲と作業遂行能力は極めて関係が深い

### (4)加齢に伴う変化

若い時期の目標が未達成であるために、生活の張りをなくし、作業遂行力の低下が顕著な事例が目立つ。しかし、若い時期の目標は達成されなかった場合でも、その後、新たな目標を持つことができると、意欲的に仕事に取り組む事例もある。したがって、加齢に伴う変化については、個人差が大きい。

## 3 40歳以上の障害者の特徴と今後の見通し（複数事例を総合した見解）

身体的変化：老眼/ミシンの糸切れがおこった後、糸通しに時間がかかる

（しかし、老眼になっても、経験を積んでいるので勘で糸を通すことができる）

気質的变化：頑固になる

意欲が低下する

（行動が鈍くなるのは、身体の問題でなく、意欲との関連で考える必要がある）

社会的変化：同じ作業工程に若い健全者が入ってきた時に、経験年数においてまさる自分との格差の理解に時間がかかる

（新人もしくは年少の健全者を上司として認めないなどで、トラブルが起こる。作業

水準で追い越されたときに、受け入れなければならなくなるが、これも、意欲の低下につながっていく。)

～ の変化に共通して、「できなくなったことを、受け入れ難い」という特徴がみられる。

こうした問題で対応が必要になった場合には、配置転換をするなどの配慮をして、雇用を継続している。

#### 4 退職者の事例

##### 【42歳の女性】

それまでできたことが、できなくなった

「言われたことに返事はするが、内容が伴わない」が続いた

本人に悪気があるわけではないことはわかるが、指示の理解の問題が顕在化した（送迎のバス停を間違えるなど）ために、通勤が確保できず、雇用継続を断念した。

#### 5 その他

作業水準の低下は、意欲の低下との関連が極めて深い。したがって、意欲を支えるために何をすればよいか、つまり、生活に対して意欲的になるよう、どのように動機づけるか、が鍵である。

#### 【B社】 .....

##### 事業所属性 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

普通に働ける年齢の健常者と障害者との差（健常者 - 知的障害者）：25歳以上

##### 事業所属性 2

業種：サービス業

企業規模：30～99人（内、知的障害者60人）

知的障害者の作業：軽作業

#### 1 知的障害者の作業の概要

クリーニング工程に従事しており、仕分け、プレス、製品の検査、包装、運搬を分担している。それぞれ、流れ作業と一定のペースで作業を遂行する工程がある。労働時間は、週平均40時間未満であり、高温でほこりや汚れのある作業環境である。

#### 2 労務管理の状況

##### (1)入職後の訓練・指導の状況

学校在学中の実習を経て、2ヶ月程度で作業に慣れていく。

## (2)担当職務の決定

基本的には、難易度の低い作業の担当から難易度の高い作業の担当へと、概ね6段階に分けて配置する。入職当初は、指示しなければできなかった事例でも、慣れてくると、1年足らずの内に、パート従業員以上に仕事をこなすこともある。

これに対し、若年でありながら、難易度の低い作業への配置転換が必要となった例としては、勝手に機械に触れて、同僚にけがをさせた事例がある。けがの防止を考え、単純作業(仕分け)に配置転換した。結果的には、本人の希望にそぐわないことになり、興味が押さえられたためにパワーがなくなるなど、問題点が残った。

## (3)若い時期の対人関係と作業習熟の問題

### 異性との交際に関する問題

#### a)健常者への片思い

出入りの運送業従事の男性に「熱を上げた」女子従業員が、タバコを買って待ち受け、頻繁にプレゼントしていた。

男性の方が受け取りを拒否したところ、荒れて作業着を破くなど、動揺が激しかった。また、この点を会社側が注意したところ、落ち込んでしまった。片思いが高じると対処に苦慮する。

#### b)生活の張り

指示の理解が十分でない、親が協力的でない(会社で注意したり、勤務時間調整で早退させたりすると、職安や同僚の親に訴える)などに加え、体力にも問題がある女子従業員だが、恋人が同僚にいるために、張り切って出社している。

### 習熟の違いに関する問題

後輩に抜かれることは、概ね受け入れがたい。特に、若い人の方が難しい機械を使うことになると、こうした事態には指導が必要となる。

## (4)加齢に伴う変化については、個人差が大きい

## 3 40歳以上の障害者の特徴と今後の見通し

### 【57歳の女性の事例から】

生活上の問題：アパートで一人暮らしをしている(弟の配偶者と相性が悪いため、親から近いところで独立した形をとっている)ことによる問題がある。具体的には、整容の問題であり、銭湯をまめに利用しないなどが同僚から指摘されている。

作業遂行上の問題：スピードについていけなくなって、雑になるなどが観察されている

(53歳以降)

能力は落ちてきたが、口は達者である。後輩に指図して嫌がられているが、本

人は気づかない。自分のペースでできる作業に配置転換されたが、表裏の誤り、種類の混在、不揃いが目立ってきている。

定年までは、雇用を継続できる見込みであるが、危惧される点として、立ち作業に耐えられるか、通勤ができるか、などがあげられた。

#### 4 退職者の事例

##### 【45歳の女性】

自分のペースでできる仕事に配置転換をしたが、作業中の居眠りが続いた（43歳以降）ため、福祉関係者と相談のうえ、退職して授産施設を利用するように指導した。

#### 5 その他

「分ける」とか「揃える」といった作業は、現在は人手に依存しているが、機械の導入を図ると、作業水準を上げられるかもしれないと考えている。

### 【C社】 .....

#### 事業所属性 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  
普通に働ける年齢の健常者と障害者との差（健常者 - 知的障害者）：25歳以上

#### 事業所属性 2

業種：サービス業  
企業規模：30～99人（内、知的障害者15人）  
知的障害者の作業：軽作業

.....

#### 1 知的障害者の作業の概要

クリーニング工程に従事しており、仕分け、包装、製品の検査、運搬を分担している。それぞれ、流れ作業と一定のペースで作業を遂行する工程がある。労働時間は、週平均40時間未満であり、高温でほこりや汚れのある作業環境である。

#### 2 労務管理の状況

##### (1)担当職務の決定

仕分け、包装、製品の検査、運搬を経験させて、最も慣れた作業に配置する。大半は、一人1台の機械について製品の包装に従事させている。



## (2)入職後の指導の課題

職業への移行：入職１～２年は、生活面においても職場での作業遂行においても、安定しない。

甘やかされて育った態度を、そのまま職場に持ち込む事例が多く、労働習慣の確立が必要である。

性的成熟：20歳前後で、生活のリズムが崩れる（男性よりも女性の方が時期は早い）。

職務関連の指導の他に、生活にかかわる指導が大きい。

30歳を過ぎると生活も作業遂行も落ち着く。

この間は、親の送り迎えや対応の仕方が重要である。こうした対応によって、解決できる事例が多い

指導に費やす時間の大半は、日常生活にかかわる生活習慣に加え、労働習慣を確立するための生活指導である。

## (3)一般従業員への指導と家庭との連携の問題

### 異性との交際に関する問題

旅行で一緒に写真をとったら、「結婚したい」と言うようになった。この出来事後、一般的な問題として、性的好奇心をあおらないよう、健全従業員を指導している（知的障害者が、挨拶などで声を掛けたときだけ、応えるように、具体的に指示を出した）。

### 家庭との連携に関する問題

a)入社後は、生活習慣の問題に関しても会社まかせになって、継続困難になる事例が多い。

こうした事例は、親が自分の仕事や趣味、ボランティア活動などに自分自身の時間の大半をあて、わが子の問題に向き合わない、わが子の問題行動（暴力や自傷行動、「おもらし」（トイレに行くきっかけがつかめず、毎回、衣服を汚す）などの生活習慣の未熟さ）を隠して入社させている、という共通点をもっているのが特徴である。

一方、会社からの協力要請により、親がわが子の問題に向き合えた事例では、問題に改善がみられ、雇用が継続した。

また、家庭との連携を深めるとともに、こうした問題解決の方法を周知するために、社内で「親の会」を組織した。

b)加齢に伴う作業能力の低下がおこり、社内の配置転換でも対応できなくなる場合を想定し、会社側では、上記「親の会」と対策を検討していく方針を持っている。具体的には、現在、下請けに外注している分を、「親の会」が運営する作業所に発注する形がとれないかどうかについて、作業所の設立を含め、検討を始めた。

(4)加齢に伴う変化については、個人差が大きい

### 3 ダウン症にみられる障害者の特徴と今後の見通し

(ここでは、早期老化について議論されることの多いダウン症の事例をとりあげた)

#### 【35歳の女性の事例から】

「ダウン症は、年に3歳、年をとる」といわれているのを聞いてから、該当する従業員の変化をそれにあてはめている。

#### a)身体的変化 / 白髪を染めている

視力が落ちている(斜視のために、眼鏡を掛けるとバランスが崩れる)

午前中の作業は比較的安定しているが、午後は作業能率が落ちる

(日曜日には遊びすぎないように指導することで対応した)

#### b)精神的变化 / 生産量：最盛期の半分くらいで、やる気がない

混入した異物を除去する作業をしているが、数をいい加減に数える

(家でも数を数える場面を作るように、親に協力要請した)

しかし、作業怠慢を言い逃れるときに、たくみな嘘をつくことはできる

(昼食時の割り箸を、ヘルメットや靴下の中に隠して作業場に戻り、その日の異物除去分として終業時に報告する)

老化現象であるのかどうかについて曖昧なままに、老化が始まったかもしれないと思っている。しかし、具体的な作業遂行の問題では、当面は、継続の見通しを持っている。

### 4 退職者の状況

加齢による作業遂行が問題となって、雇用の継続が打ち切られた事例はない。

### 5 その他

製品化に際し、作業工程を自動化・単純化するために、障害者用の機械を導入した。他の従業員の遂行状況に影響されずに作業ができるよう、一人で1台の機械を担当させる体制をとった。また、異物混入による機械の破損事故が頻発したことから、多少の異物があっても破損しない機種に変更し、生産性の向上を図った。

【D社】 .....

事業所属性 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  
普通に働ける年齢の健常者と障害者との差（健常者 - 知的障害者）：0歳

事業所属性 2

業種：サービス業  
企業規模：300～999人（内、知的障害者22人）  
知的障害者の作業：軽作業

.....

1 知的障害者の作業の概要

荷分け作業に従事しており、仕分け、結束、運搬を分担している。それぞれ、一定のペースで作業を遂行する工程である。労働時間は、週平均40時間未満であり、作業環境が問題となる場所はない。

2 労務管理の状況

(1)入職後の訓練・指導の状況

学校在学中の実習を経て、1年程度で作業に慣れていく

(2)担当職務の内容

女性：10名程度の班を単位として、32班が稼働している（パート従業員が500余名）

この班に所属させて、作業に従事させている。

（班のリーダーなどとの相性により、所属する班を検討しながら、できる作業に配置する）

ラインから流れるものの移動/仕分け（タイトルを読みとって分ける）

棚入れ（50音順に棚に格納する）

箱入れ（箱詰めする）

作業工程は、仕分け、棚入れ、箱入れの順に進むが、難易度では仕分けがいちばん難しく、棚入れ、箱入れの順になっている。

忙しいときには足手まといになる印象を持たれることが報告されているが、周囲の配慮の中で作業をしている。

男性：障害者がまとまって、運搬作業に従事している

力仕事であるが、熟練や臨機応変を要しない

(3)30歳代にみられる特徴

勤続10年以上で30歳代に入り、仕事に慣れてきた頃、「できないことをできないとうけとめる」ことができず、指導が必要になる場面ができる。こうした場面は、以下の通りである。

新しい人が入ると、張り合いをもって頑張る事例では、頑張りすぎて疲れてしまう。

読み書きは(他の知的障害者よりも)できるというプライドがある事例では、作業が十分にできるわけではないことから、同じ班のパート従業員とぶつかることが多い。特に、わからないときに聞くことができない。

ミスが多く、「箱入れ」に配置転換した事例では、「やりたい仕事をやらせてもらえない」という思いが強く、やる気をなくしている。本人は「忙しくないときに、やらせて欲しい」と希望しているが、周囲の理解が得られず、実現していない。

その他、男女交際のトラブルに関する指導やトイレに行く際に作業場でズボンを脱いでしまう習慣に対する指導などは、実際には日常的に起こるが、これは、企業の役割だろうかと疑問を抱きながら指導している。

(4)加齢に伴う変化については、個人差が大きい

### 3 40歳以上の障害者の特徴と今後の見通し

#### 【53歳の女性の事例から】

仕分けの仕事は遂行困難となり(50歳以降)、ラインから流れるものの単純な移動作業に配置転換した。

現在は、夫の扶養家族になっている(10時 - 16時/週4日勤務)が、8時間勤務の体制で作業することは、作業遂行力の面で周囲が認めがたい勤務ぶりである(夫は、聴覚障害者であり、リストラで整理対象となったために、妻を雇用している会社に採用を希望して現在は正社員)。現状のままであれば、パートタイム雇用の継続はできる見込みである。

### 4 退職者の状況

加齢による作業遂行が問題となって雇用の継続が打ち切られた事例はない。

### 5 その他

単純作業は機械で代替する方針であるが、機械で代替できない場合には、その作業に高齢者が配置されてきた。しかし、力仕事は高齢の健常者にはきつい仕事である。したがって、この仕事についている男性障害者は、現時点では貴重な戦力であるが、戦力にならなくなったときには、どうなるかという点が課題である。また、この作業が今後も経常的にあるのかどうかについては、機械化されるのかどうかにもかかっている。

## 第4節 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」と回答した事例が示唆すること

現在40歳以上の知的障害者の入社以来の労務管理の状況から、各社に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。具体的には、通勤寮や生活寮で日常的に生活指導が行われており、その内容として、「男女交際」などの生活上の興味・関心にかかわることに加え、「引退時期」の見積もりの相談などがあげられていた。いずれも、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明らかとなった。こうしたことは、必然的に、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を浮かび上がらせる。

その中で特徴的であったのは、E社の見解である。それは、加齢に伴う作業能力の低下はあるかもしれないが、設備を導入することにより、熟練を要しないような作業工程を作っており、若い時期に訓練をすることができれば、そして、若い時期に作業に習熟させることができれば、年をとっても、作業能力を維持することができるという指摘であった。こうした背景には、知的障害者の作業遂行能力は低いかもしれないが、結果的に安定した作業能力を発揮する「戦力」であるという見解があるとみることができる。これに対し、健常のパートタイム従業員は勤務時間が不規則で、従業員数確保に苦慮する実態は、安定した労働力とはいえない、という主張である。加えて、本人に、やってみたいと思う作業ができて、関心を示した場合には、すかさず、チャレンジさせることで、仕事に対する興味・関心を引き出し、プライドを持たせるという労務管理の方針があった。こうした指摘は、「意欲を喚起するために、どのような配慮ができるのか」に対する示唆となるものであろう。

以下に、各事例の結果を示す。

### 【E社】 .....

#### 事業所属性 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ない

普通に働ける年齢の健常者と障害者との差（健常者 - 知的障害者）：0歳

#### 事業所属性 2

業種：サービス業

企業規模：30～99人（内、知的障害者20人）

知的障害者の作業：中度作業

## 1 知的障害者の作業の概要

クリーニング工程に従事しており、仕分け、プレス、製品の検査、包装、運搬を分担している。それぞれ、流れ作業の工程である。労働時間は、週平均45時間未満であり、場所によっては高温でほこりや汚れのある作業環境がある。

## 2 労務管理の状況

### (1)入職後の訓練・指導の状況

機械を導入することにより、熟練を要しないような作業工程を作った。したがって、ある一定の作業水準を満たせば、できるような作業となっている。習熟に時間がかかる(障害程度が重い)場合でも、3年あれば、健常者の8～9割の作業水準に達している。

こうしたことから、訓練を若い時期にスタートすることが肝要である一方、本人に気力(仕事に対する情熱)がないと、習熟は難しい。

### (2)担当職務への配置

順次、難しい仕事に取り組む仕組みにしている。概ね、～の順に配置する。

最初は、機械を使う簡単な仕事に配置する(判断を要する作業にはつけない)

機械を使う多少複雑な作業に配置する

習熟(判断)を要する作業に配置する(検品の最終段階は、多くの工程で健常者が担っているが、障害者が担当している工程もある)

やりたい作業ができて、関心を示した場合には、すかさず、チャレンジさせる(より単純な作業を希望する場合には、却下する)。本人からの申し出により配属を変えて、失敗した例はない。仕事に対する興味と関心とプライドは、より難度の高い作業を遂行する結果につながっている(難度の高い作業は、通常、パートタイムの健常者がついているので、健常者の配置を変えることで対応してきた)。

若い時期に習熟できれば、年をとっても、作業能力を維持することができる。一方で、3年間努力して習熟しない場合には、一般就労での継続は困難とみる。

それぞれの段階で、スピードについていけなくなった場合には、仕分け作業に配置している。

### (3)事例にみる入職後の変化

移行期： 中学校在学中の実習期間(1週間)では、働く意欲は育たない。

ゴールデンウィークでつまづいた。

(背景に、学校時代の同級生は、この期間、皆、遊んでいるという状況があった)

15～17歳： 会社が、朝迎えに行かなければ通勤できない状況が続いた。

(母親も兄弟も、知的障害者で、家庭との連携は期待できなかった)

通勤寮に入所して生活のリズムと規律が確立し、雇用の継続が実現した。

(通勤寮の仕組みは、企業にとって大きな支えである)

生活自立のための指導により責任感が育成され、職業人としての自覚が形成された。

入職後3年間：作業に習熟し、安定した就業ができるようになった

入職8年以降：いろいろな配属を経験し、健常者並みの水準を発揮している。

相性のあわない人もいるが、仕事ができるために、多少、突っ慳貪でも、許されている

判断を要する作業に従事し、正社員としてのプライドをもって、班のリーダーの役割をはたしている。

勤続12年の現在、結婚して自宅を購入し、マンション生活をしている(配偶者も知的障害がある。定期的にケースワーカーが訪問指導する体制が取られている)。この事例では、出産のために産前産後の休暇をとった後、復職し、現在に至っている。

(4) 加齢に伴う変化については、若い時期の習熟があれば、作業能力の低下はない。

### 3 40歳以上の障害者の特徴と今後の見通し

#### 【59歳の男性の事例から】

現時点では、他の従業員の作業速度についていけないが、入社時にすでに56歳であり、訓練可能性が低かった。加齢による低下があるというよりは、本人の特性であるとみている。年齢のハンディは高齢になってからの教育訓練可能性の問題となってあらわれるが、現時点では雇用を継続する見込みである。

#### 【62歳の男性の事例から】

若い従業員に負けなだけの作業速度で作業量を維持している。入社時に58歳であったが、前職で選別の作業に従事していた経験があり、年齢のハンディはない。しかし、頑張りすぎる傾向が強く、ペースと時間配分に指導が必要であった。60歳を過ぎてからは、短時間勤務にして雇用を継続している。

### 4 退職者の状況

加齢による作業遂行が問題となって、雇用の継続が打ち切られた事例はない。

気力が落ちてきた例として、異性とのつきあいに失敗して、やる気をなくした退職事例があるが、30歳の事例である。しかし、挫折感を味わっていくと、仕事を支える責任感が失せる典型例である。

### 5 その他

障害者が作業に習熟してくれば、自然退職の健常者の後のポストへ配置し、単純作業については、知的障害者の新規雇用で充足する経営方針をとっている。このような結果として、以前は、健常のパート従業員

員が障害者の2倍近くいたが、現在は従業員数で逆転している。こうした背景には、パート従業員の勤務が不規則である（突発的に休暇をとるために、欠員補充に苦慮することが多い）ことから、安定した労働力とはいえないことがあげられる。

したがって、作業遂行能力では本来的に低いとされるが、結果的に、障害者の方が安定した作業能力を発揮する場合がある。こうしたことから、「どういう設備を導入すれば、知的障害者を雇用できるか」という検討が行われた。具体的には、知的障害者は相手と協調して遂行する作業が苦手であるため、従来、2人で組んでやらなければならなかった作業を一人でできるような設備に変更した。また、製品の計測は機械で自動的に行えるようにした。さらに、結束は10までを単位とするように作業工程を変更した、など、知的障害者の特性を配慮して作業工程をつくっている。

## 【F社】 .....

### 事業所属性 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ない  
普通に働ける年齢の健常者と障害者との差（健常者 - 知的障害者）：20歳以上

### 事業所属性 2

業種：サービス業  
企業規模：30～99人（内、知的障害者20人）  
知的障害者の作業：軽作業

.....

## 1 知的障害者の作業の概要

クリーニング工程に従事しており、仕分け、運搬を分担している。それぞれ、流れ作業の工程である。労働時間は、週平均30時間未満であり、場所によっては高温で汚れの著しい作業環境がある。

## 2 労務管理の状況

### (1)入職後の訓練・指導の状況

補助的な作業が主であり、数カ月で作業に慣れていく

### (2)担当職務の内容

女性：流れ作業で作業を遂行する健常者に対し、作業の下準備として「仕分け」する仕事、並びに製品を包装する仕事を担当させており、熟練や臨機応変を要しない

男性：「運搬」「移動」にかかる力仕事を担当させており、熟練や臨機応変を要しない

### (3)年代別の特徴と配慮事項

年代別の違いについては、特筆すべきことはない。



20人の知的障害者が居て、互いに安心できる環境であるという状況が観察される一方で、誰かが具合が悪くなると連鎖反応が起きるなどの問題はある。しかし、20人中15人までが生活寮利用者であり、指導者との連携を密にして指導している。生活面で安定しており、作業遂行上の問題はない。

(4) 加齢に伴う変化については、特に問題はない

### 3 40歳以上の障害者の特徴と今後の見通し

#### 【58歳の女性の事例から】

作業は安定しており、問題はない。今後、作業遂行に変化がみられたとしても、自分のペースでできる仕事に配置転換して対応するので、雇用は継続する見込みである。

### 4 退職者の状況

加齢による作業遂行が問題となって、雇用の継続が打ち切られた事例はない。

その他に、定年となり、老人ホームに移った事例（1例）と、通勤寮の指導が理解できずに、親元に帰したために退職した事例（2名）がある。いずれの事例も、引退や離職の指導は、通勤寮主導で行っており、生活面の指導を含めて、通勤寮に任せることができる点で、会社にとって大きなバックアップ機関になっている。

### 5 その他

作業遂行に問題がないよう、機械を導入して作業を単純化した。また、汚れ物の仕分け作業は、健常者は、なかなかやりたがらない力仕事である。その意味で、この仕事についている男性障害者は、貴重な戦力となっているといえる。

【G社】 .....

#### 事業所属性 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ない

普通に働ける年齢の健常者と障害者との差（健常者 - 知的障害者）：20歳以上

#### 事業所属性 2

業種：製造業

企業規模：100～299人（内、知的障害者7人）

知的障害者の作業：軽作業

.....

## 1 知的障害者の作業の概要

金属加工の工程に従事しており、部品の装着と取りはずしを分担している。それぞれ、流れ作業の工程である。労働時間は、週平均 45 時間未満であり、場所によっては高温で振動する作業環境がある。

## 2 労務管理の状況

### (1)入職後の訓練・指導の方針と状況

長く勤めていても、態度をかえずに働くところは、健常者と異なる点であると考えている。こうした理解のうえで、本人が持っている力を 100% 発揮させるかどうか、企業の役割と考える。したがって、一旦雇用した以上、(現在の受注環境が維持できれば)能力開発は企業の責任である。

しかし、翌日の仕事に備えて、あとの時間をどのように使うのかについての指導は、家庭もしくは公的機関の役割であると考えている。(自宅から 3 人、通勤寮から 4 人(内、アパート 1 人)が出勤している)

こうした方針の下、最初は、マンツーマンで教える(数カ月)体制を取り、順次、数名で指導する形態に移行させている。習熟によって作業手順が早くなり、限られた作業しかできなかった段階から、他の作業もできるようになっていく。作業量では、当初、健常者の 3 割程度であったものが、1 年で 6 割に上がり、現在は、7 割程度で安定している。

### (2)担当職務の決定

体力や性格、能力を考えて、作業工程を変更する。

配置決定のきっかけは、本人の興味・関心によっている。

### (3)指導・訓練の課題

体力作業では、作業の低下は有り得るが、そうなった場合には遂行できる職務を開発する。

しかし、現職を継続していく限り、加齢による能力低下は、認められない。

### (4)加齢に伴う変化については、特に問題はない

## 3 40 歳以上の障害者の特徴と今後の見通し

### 【48 歳の男性の事例から】

作業量は、健常者の 7 割程度であり、対応できる部品の範囲も健常者の 7 割程度と狭い。また、汎用性のある作業遂行はできないが、これは、知的障害者の特性であり、加齢によるものではない。外貌の老化も観察されず、年齢よりも若く見える。現時点では、雇用継続に何ら問題はない。

#### 4 退職者の状況

加齢による作業遂行が問題となって、雇用の継続が打ち切られた事例はない。

その他に、通勤寮の指導員からの要請で退職した女性の事例(恋愛問題で人間関係が調整不能となった)が1例あるが、全体的にみて定着率が高い。

#### 5 その他

通勤寮や家庭の指導がなかったら、雇用を継続することは困難が大きいと考える。しかし、親子の情は、ある意味で、障害者を甘やかすことになる場合がある。これは、障害者の自立を支えるうえで、力になるのかどうか、疑問である。通勤寮のような公的な組織の中で対応しなければならないことであろうと考える。企業ではその体制はとれない。

障害者には、健常者の7～8割の作業量を期待する(一般と同様の期待はしていない)。しかし、勤怠状況がよいことから、生産計画が成立するために、現在の経営状況が続く限り、雇用の継続に関する問題は起こらない。しかし、一旦、合理化しなければならない事態が来たときには、健常者であろうと障害者であろうと、合理化の対象になる。

### 【H社】 .....

#### 事業所属性 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ない

普通に働ける年齢の健常者と障害者との差(健常者 - 知的障害者): 0歳

#### 事業所属性 2

業種: 製造業

企業規模: 100～299人(内、知的障害者2人)

知的障害者の作業: 中度作業

.....

#### 1 知的障害者の作業の概要

金属加工の工程に従事しており、部品の装着と取りはずしを分担している。それぞれ、流れ作業の工程である。労働時間は、週平均40時間未満であり、高温で振動する作業環境である。

#### 2 労務管理の状況

##### (1)入職後の訓練・指導の状況

10日間の実習で、作業遂行に支障がないことが確認されて、配置した。

入職当初の外段取り(ラインに流す前の準備をする作業で、時間の制限を設けない)と大物・中物

等の取りはずし作業では、支障がなかった。当初、7時間労働で採用したが、1年後からは、8時間労働とした。この時点で、ラインの作業に従事させ、小物の取りはずしも担当させた。

## (2)担当職務の決定

健常者が段取りをつけ、作業の指示を出すようにしている。装着する部品が始終変わるので、専用の装置を選別する仕事は健常者が行っている。障害者には、単純作業(かける作業、はずす作業)を分担させて作業の「すみわけ」をさせている。

新しい仕様の部品に慣れるには時間がかかるので、慣れるまで流れ作業は担当させない  
単独作業にならないように配慮している(8~10人の中で作業させている)

配置転換はなく、作業の変更もないが、車の仕様の変化に伴う部品の変化は多い。また、1分半間隔でラインが流れていく作業工程であるが、この流れで作業を担当することに、特段の支障はない。

## (3)配慮すべき内容

乾燥炉があるので、夏場の猛暑は作業環境として必ずしもいいとは言えないが、危惧される点があるとすれば、外気温+5度という室温に耐えられるかどうかである。しかし、環境の影響も、健常者と同程度の問題であると受けとめている。

作業遂行に問題が起こった場合には、流れ作業の担当から時間制限のない作業に配置転換をするなどの配慮を行うが、現状ではこうした問題は考えていない。

## (4)加齢に伴う変化については、特に問題はない

### 3 40歳以上の障害者の特徴と今後の見通し

#### 【51歳男性と61歳男性の事例から】

雇用している2人の知的障害者はいずれも、施設の指導員からの紹介で職場実習の後、採用した。両名とも、それまでは、施設で過ごし、職業経験をもっていない。こうした施設での経験を通して社会へ出るための準備をしていたことを考えると、それぞれ、入社(40歳と50歳)までの時間を必要としたのかもしれない。2人とも、外貌の老化は全く観察されず、年齢より若く見える。

現在、61歳の男性については、判断力には困難があるが作業遂行には問題がない。60歳定年を越えた場合、期間工や嘱託として雇用の延長をしてきたが、経営状況が厳しく、健常者も退職をしているのが実状である。したがって、この事例についても、1~2年の内に、居住している施設の指導員と相談することになる。

一方、現在、51歳の男性についても、同様の作業遂行状況であることから、定年まで雇用を継続する見込みである。

#### 4 退職者の状況

加齢による作業遂行が問題となって、雇用の継続が打ち切られた事例はない。

#### 5 その他

会社に余力がなくなったときには、引退が浮上することがあるかもしれない。現場では、頭数で出来高を計算する慣行があるために、1人は1人として計算する。したがって、現場から、判断ができない者を1人として計算されても困るという苦情がある（現作業量に達するまでの問題はなかったが、それ以上には作業量の増加は見込めなかった）。ただし、現在、稼働率で問題になっているのは、知的障害者ばかりではなく、50歳代の健常従業員についても同様の苦情が現場にある（この健常従業員については、通常の給与規定で処遇されており、出来高と給与との関係で、会社としての考え方が問題となろう）。

一方、生活面での指導が全く必要なく、特段の作業指導も必要ないという安定した就労状況は、これまでの経験と施設の指導によっていると考えている。

### 第5節 まとめと今後の課題

8社を抽出して分析を行ったが、業種や企業規模、経済の動向と安定性といった変数を組み合わせなければ説明できない点が多いことは言うまでもない。また、知的障害者が従事している作業も様々であり、知的障害者雇用に対する考え方、施設・設備改善に関する対応、適応援助体制の状況などを加味しても、限られた事例の中で明言できることには限りがある。そこで、今後の研究を推進するにあたり、この問題を検討するうえで、欠くことのできない要件は何かについて、まとめておくことにしたい。繰り返しになるが、4社に1社は「加齢に伴う作業能力の問題がある」と主張しているからである。

#### (1) 知的障害者には、顕著に加齢の問題傾向が認められるのか

##### 個人差が大きい

加齢に伴う作業能力低下が原因で退職したとされる知的障害者の事例が、2例あげられた。しかし、これが、ただちに、「高齢になると、知的障害者は一般就労の形態では作業遂行が困難になる」と一般化ができるかどうか、検討が必要であろう。「加齢の問題がある」とされた場合でも、配置転換により、継続して雇用されている事例があり、定年までの見通しが立っているなど、一概に困難になるとはいえない状況もある。

加えて、作業遂行の面で「加齢の問題はない」とされた事例からは、外貌の老化が観察できなかったばかりではなく、生活年齢よりも若く見えるという事例に遭遇した。この個人差をどのようにとらえればいいのか。生活歴だろうか、教育歴だろうか、入職までに身につけることのできた課題の内容だろうか、入職後の教育訓練だろうか。面接調査の結果は、個人差の背景に、個々人の経験の質と量の違いがあることを示唆するものであった。少なくとも、障害程度だけで割り切ることができ

ない問題である。

作業能力の水準は、労働意欲の維持と関連が深い

個人が遂行する作業の水準は、その人が持っている力を100%発揮したものであるか、ほとんど発揮していないのか、これを観察だけから評価することは難しい。ここでは、加齢に伴う作業能力の低下は確かにあるが、その背景を考えると、単純に年齢の変数だけで理解することのできない問題があるという指摘を再度あげておきたい。意欲がなくなると当然のことながら動作が鈍り、作業遂行も落ち込むことになるという。つまり、作業遂行は労働意欲と関連して変動するという問題である。これをどのように測定するかは、課題として残されているといえる。

ここで、彼らの意欲の源泉となり得るものとして上げられたことを、確認しておきたい。まずは、個人的な生活に関連して、意中の異性の存在が大きかった。次に、職業生活に関連して、興味関心のある作業に従事していること、新しい仕事、難しい仕事に挑戦すること、社内で責任ある役割をはたしていること、昇給を期待すること、があげられた。これらは、意欲の源泉となる一方で、満たされない場合には逆に作用するという諸刃の剣のようなものとして理解しなければならない。それぞれの生活場面にかかわる人が、それぞれの時期に、こうした意欲をどのように支えるのかが大きく問われるという問題である。

## (2) 知的障害者の労務管理について、加齢に伴う特筆すべき点があるのか

入職後の指導の重点は、作業習熟か、日常生活習慣確立か

知的障害者が日常生活面で課題を残したまま入社した場合、労働習慣の確立以前の問題が指導の中心にならざるを得ない。この時、生活自立をバックアップする機関があれば、あるいは、家庭との協力関係が緊密であれば、入社後の指導の中心は、作業の習熟になる。企業が担う指導課題の中心がいずれにあるのかによって、当然のことながら、作業習熟に差ができる。このことが、10年後、20年後の作業能力の維持と関連する、という指摘である。

生活自立のバックアップ機関があれば、それで万全であるとはいえないだろう。しかし、生活自立と職業自立の関連が深いという現状を考えると、知的障害者の職業生活設計の展開を生活面から支援する機関の役割は大きいことを示唆するものである。

意欲を喚起する作業工程を創出する

作業には難易度がつきものであるが、より難度の高い作業への挑戦は、意欲のあらわれとみることができる。すなわち、本人に「やってみたい」と思う作業ができて、関心を示した場合には、すかさず、チャレンジさせることが可能になる。仕事に対する興味・関心を引きだし、プライドが高まるといふ指摘は、意欲の喚起に関する(1)のと軌を一にする問題である。

基本的には、難易度の低い作業の担当から難易度の高い作業の担当へと、時間をかけて挑戦する仕

組みは、入職当初の不慣れな従業員を、作業に習熟した従業員へと育てていくことになる。したがって、難易度の低い作業への配置転換をすれば、本人の希望にそぐわないことになる。本人が興味を押しさえられたと感じれば、作業に向かうパワーがなくなるといった問題になる。

生活自立をバックアップする機関は、継続雇用を支える

健全者であれ、障害者であれ、一定の年齢が来れば、好むと好まざるとにかかわらず、職業生活から引退することになる。加齢の問題があるかないかにかかわらず、こうした時期は確実に訪れる。このとき、知的障害者本人が引退を受け入れることができるかどうかの問題となる。老いてますます頑固というのは、通常でもしばしば起こることであるが、変化を受け入れがたいという特性が顕著であればあるほどに、引退後の生活へのソフトランディングが難しくなる。

加えて、生活面を支える家族や機関が明確になっていない場合には、生活の心配まで背負い込まなければならぬのではないかという危惧を抱く企業もあろう。入職の時には日常生活面の指導にも腐心して定着に結びつけたとしても、退職後の生活面の指導は、企業の役割の範囲を越えるものであろう。退職者の事例をみると、バックアップ機関の役割の重要さが明らかとなる。ここには、加齢の問題とともに、引退後への移行の問題がある。

### (3) 事業主は知的障害者雇用に関する経営上の負担をどのように考えているのか

..... 作業工程に対する考え方を中心として .....

能力低下を顕在化させないよう、作業工程を改善した事例

E社に代表されるように、知的障害者に関して、加齢に伴う作業能力の低下はあるかもしれないが、設備を導入することにより、熟練を要しないような作業工程を作るという問題である。さらには、若い時期に訓練をすることができれば、そして、若い時期に作業に習熟させることができれば、年をとっても、作業能力を維持することができるという指摘を再度確認しておきたい。

こうした生産手段の改善により、一定程度の作業能率や作業量が確保されれば、知的障害者雇用の安定を図ることができるという点を示唆するものである。こうした経営方針に近い事例として、A社・B社・C社・F社があげられる。

施設・設備等の改善は、物的・人的資源の問題であるために、どの企業でも、どの業種でも、万全の形態でできる条件を整えられるわけではないということを承知のうえで、やはり、この問題を指摘しておきたい。

もともとの生産形態の中に組み込んだ事例

D社・G社・H社は、知的障害者のために施設・設備の改善等にかかわるハード面での作業環境の整備を、特段にはしなかった企業である。つまり、現行の工程の中に、知的障害者を組み込んで、ソフト面での対応をしたことになる。個人に個人差があるように企業にも事業体としての違いがあるか

ら、一概には言えないにしても、これら3社が他の5社と比べて、企業規模において相対的に大きいことは関連があるかもしれない。規模が大きければ、対応できる作業や相性のよいキーパーソンを求めて、配置転換の可能性も広がるからである。

ただし、こうした生産形態では、作業能率や作業量において健常者と格差があったとしても、概ね、一定程度の作業能率や作業量が確保されれば、知的障害者雇用の安定を図ることができるという点を示唆するものである。また、この3社には、作業環境や作業条件等で厳しいという共通点も認められた。

生産形態や作業形態の問題であるために、どの企業でも、どの業種でも、どの規模でも、できる条件を整えられるわけではないことは指摘しておかなければならないだろう。

#### (4) おわりに

知的障害者の場合、いつからを高齢期というかについては、議論の必要があるといえる。しかし、定年に近い年齢で雇用されている知的障害者の事例によれば、問題となるのは「加齢に伴う作業能力の低下」への対応というよりは、「定年」までは雇用の継続を考えているが、「どのようなタイミングで、どのような支援の下に、引退させるか」について、現実的な問題となっているところが少ないという事態であろう。一方、就労している知的障害者にとってみれば、職業生活からの引退をめぐる支援のあり方が、引退後の生活と直接かかわる問題となる。この問題は、いくつかの事例では当面する課題として、また、いくつかの事例では、今後、予期される課題として、あげられていた。知的障害という、個人生活面でも職業生活面でも支援の必要な対象者に固有の問題であるといえよう。

事例調査を通じて、加齢に伴う作業能力の低下を分析する視点のいくつかが指摘された。したがって、実現可能性の問題は別として、加齢に伴う変化を少なくする方策もまた、ある程度は明確になってきたといえる。しかしながら、だからといって、同じ方策をとれば、高齢期の問題もまた同様に解消されるというわけではないだろう。

今後の検討課題として、就労している知的障害者の加齢に伴う変化の問題と高齢の問題とは、一連の問題でありながらも、分けて考える必要がある、という点をあげておきたい。



## 第6章 自由記述の概要

### 第1節 障害者雇用事業所における加齢問題の捉え方

「障害者の加齢と職業能力の変化に関する実態調査」の事業所票の自由記述欄(問10「障害者の加齢と職業能力の問題で、企業が直面していること、必要な支援・助成や情報、行政へのご意見等あれば、どうぞ自由に御記入ください」)をもとに、障害者雇用事業所が、障害者の加齢問題をどのように捉え、対処しているか、また、どのような支援をもとめているかについて整理を行った。

事業所票(有効回答数は4116社、回収率は58.2%)の自由記述欄(671社回答)の回答を分類すると、加齢に関するものが283件と最も多く、次いで行政に対する要望142件、助成制度に関するもの131件、配置転換48件、定年・老後に関するもの37件、教育訓練29件、賃金問題28件、安全・健康問題26件、となっている。なお、本調査の集計結果では加齢による問題が多い障害として知的障害があげられているが、自由記述についても知的障害者に関するものが102件となっている。以下では、自由記述の内容をもとに事業所の雇用管理者の捉えた加齢問題と対応策をみていこう。

#### 1 加齢問題と作業能力

加齢に関する自由記述(283件)をさらに分類すると、「何らかの問題を指摘しているもの」が135件、「問題はないとするもの」が148件ある。

「何らかの問題を指摘しているもの」のなかで多いのが作業能力の低下である。視力、聴力、体力、持久力等の低下が作業能力の低下をもたらすという指摘がなされている。なかでも、知的障害者についての指摘が多い。本調査の集計結果でも知的障害者の作業可能年齢が低い傾向がみられるが、自由記述でも40歳台の中頃から早期に老化が進むことを指摘している。また、能力の向上や作業内容の変更に対応が困難であるという指摘もある。

一方、「加齢による問題はない」とする回答の内容は、「まだ従業員が若いので問題がない」、「健常者と障害者の加齢はほとんど差がない」、「作業能力に合わせて配置転換を行っているので問題はない」、「単純作業・軽作業なので問題はない」、「機械化により高齢になっても作業は可能」等となっている。従業員がまだ若い事業所では、将来の不安あるいは課題として加齢問題を捉え、加齢問題とその対応について情報提供を望んでいる。

#### 2 助成制度

新規雇用には助成があるが、中高年以降の継続雇用についても助成が必要であるという指摘がある。「中高年障害者への助成金」、「中高年障害者のための施設設備改善助成金」のように雇用障害者の年齢に応じた再度の支援、助成の提案がある。例えば、定年年齢に向けての継続雇用を維持するための助成金や障害

の進行や体力の低下を補うための機械やエレベータ等の設備導入ための助成、配置転換のための教育訓練への助成が提案されている。通院時間の賃金助成、健康維持のための休養・休日に対する支援・助成・情報提供等がある。知的障害者への人的支援、聴覚障害者に対する手話通訳、視覚障害者への介助者の派遣については継続的な支援を求めている。

### 3 賃金問題

障害者の賃金問題については、「加齢に伴い作業能率の低下がみられるにもかかわらず、賃金を下げることができない」「作業能力の低下に対する賃金の補填を助成して欲しい」との指摘がある。最低賃金については、「生産性と賃金の関係」「最低賃金除外申請に際して、実際には作業能率を示す客観的な方法がないため申請が困難である」という指摘がある。

### 4 老後への支援

定年退職後について心配している記述が多い。特に、知的障害者の場合、身寄りがない、両親が高齢化している、兄弟等の家族が引き取れない等退職後の生活の場や支援する人がいなくなるため、退職後の生活施設の整備に国の支援を望んでいる。また、一般雇用から福祉的就労への移行、定年退職後の準備教育、定年年齢の早期化の記述がある。

### 5 配置転換

加齢による能力低下ばかりでなく、技術革新の進展、円高による海外移転、多品種少量生産等の経営環境の変化により職場環境が急速に変化しているため、配置転換を余儀なくされている。機械化や海外移転による単純作業が減少する、一方で、検査等の判断力を要する作業の増加、単能工から多能工への要請が強くなっている。

中高年の配置転換への適応は困難をとまなうことは、これまでの健常者の調査でも指摘されている。知的障害者の配置転換は困難であるとの指摘が多い。製造業では単純作業の工程の機械化や海外移転したため、知的障害者が担当していた単純作業が少なくなっている。単純作業から複雑あるいは高度な作業への配置転換を進める必要があるが、知的障害者の場合、就業可能な作業が少ないことや新しい作業のための教育訓練に時間がかかることも加齢問題を大きくしている。一方で、機械化による作業の軽度化は障害者の職域を拡大しているという意見もある。

### 6 教育訓練

技術革新等による作業内容の変更や配置転換時の教育訓練への支援・支援助成を求めている。知的障害者の仕事の内容を変更する時の教育訓練を職業訓練校や地域障害者職業センターで行って欲しいという意見がある。

また、知的障害者については、継続的な人的支援を求める意見がある。「どのように教育してよいかわか

らない」、「適切な指導者がいない」、「指導者がいても時間がかかる」ことを問題としてあげている。カウンセリングや教育訓練方法について職場の雇用管理担当者に対する研修の開催の提案もある。

## 7 安全・健康管理

障害の進行による転倒や注意力の低下による機械操作ミス等の事故が発生する危険性があることを心配している。例えば、聴覚障害者の視力や視覚障害者の聴覚が衰えてきた場合の安全対策や内部障害者の障害の進行による体力の低下である。「内部障害者は体力や抵抗力が低下しやすくそれが事故や疾病の再発につながるように配慮している」「毎日、顔色や目を見て健康状態を判断している」「保健指導員をにおいて常時健康面や精神面のフォローをしている」といった健康管理面での配慮をとっている企業もある。また、健康維持のための情報提供を求める記述もある。知的障害者の場合、健康管理を自ら行うことが難しいので職場と保護者が協力する必要があるという指摘もある。

## 8 行政に関する要望

行政に関する要望としては、上述のような助成制度に関するものが多いが、この他、各種手続きの簡素化、道路の整備、点字案内を増やすこと、行政による仕事の斡旋、盲導犬への理解、障害者雇用の理解を深めるための広報活動の推進、企業・保護者・行政の連携を要望する意見がある。

# 第2節 個人票の自由記述

本調査の個人票では、「あなたの加齢（年をとること）と作業能力の変化に関係したことで、ご意見等何でもご記入ください」という自由記述欄を設けている。この自由記述欄に回答した人は、1164人である。比較的多い記述をあげると、「作業能力について」498人、「加齢への不安」が246人、「自分なりへの加齢への配慮」185人、「長く働きたい」146人、「障害の理解について」126人、「会社への感謝」99人、「労働時間、休日、休暇、福利厚生について」94人、「賃金問題」39人となっている。以下では自由記述の具体的な内容や希望している配慮事項を中心に紹介する。

### 1 加齢への不安

加齢による不安は、大別すると、仕事が継続できるかどうかという不安とさらに障害が重度化するのではないかと身体上の不安が記述されている。前者は、「年をとることにより解雇されるのではないか」「中高年になってからの転職はむずかしい」「リストラの対象となるのではないか」「高齢となって仕事についていけない」「仕事と同じでも給料が減る」といった記述でありこれらは中高年一般の抱えている雇用不安と共通するものである。

## 2 作業能力について

作業能力に関する自由記述をみると、「何らかの作業能力が低下する」は122人に対し、「作業能力に変化はない、または健常者と同じ」は78人であった。「低下する」ものとして「体力」「視力」「聴力」「持続力」「集中力」「筋力」「運動機能」等をあげている。なかでも「体力」に関する記述が多い。「体力低下は認められるが、作業能力に影響を及ぼすほどではない」「体力の維持に努めているので問題はない」「低下しても健常者と同じ程度である」とする記述から体力の低下に合わせた、仕事量や労働時間の見直し、機械設備の導入、職務配置等の提案をしている記述もある。

一方、「体力は少しずつ落ちていく。しかし、能力は上がっていく」「加齢とともに、体力の衰えによる能力の低下は避けられない。しかし、熟練による技能は若年層を上回っている」「体力的には落ちるが専門的知識は豊富で軽作業や改善作業のアイデアは若い人に負けていない」というプラス面の記述もある。

視力や聴力の低下に関する記述は、老化現象がでてくる40歳台後半から50歳台前半の人の記述が多い。「視覚障害者の視力の低下」による障害の重度化への不安の他に、「聴力が落ちてくると騒音の激しい職場での仕事がむずかしくなる」「管理職になって会議にでると聞き取れず神経を使う」とような記述がある。

## 3 定年について

定年に関する自由記述をみると、「定年までがんばって働きたい」「定年後も元気な間は働きたい」「定年後の仕事があるかどうか不安である」のようにできるだけ長く働きたいとするものから、「定年になる前に退職したい」「定年まで働くことができるかどうか不安である」というように内容は様々である。

また、「年金と定年退職年齢と連動していない」といった経済的な問題も背後にはあり「厚生年金が支給されるまで働きたい」という要望もある。

## 4 労働時間、休日、休暇、福利厚生について

「長時間勤務、夜間勤務、交代制勤務、長い拘束時間等により疲労が蓄積する」「体力的に長時間働くことができるかどうか不安である」「長時間の残業ができない」「休憩時間が少ない」「休暇をとりにくい」「通勤時間が長い」「通院のための時間がとりにくい」「休日が少ない」といった労働時間や休日・休暇に関する記述がみられる。これらの状況の改善として、休憩時間の増加、労働時間の短縮、休日の増加、仕事量の減少等を希望している。

しかし、休日の増加や労働時間の短縮は収入の減少を伴い生活面で経済的に苦しいといった収入の面での問題も指摘されている。

一方、「労働時間の短縮により寝込まなくなった」「長時間勤務により作業能率が低下するので自分で調整している」「透析のためにフレックスタイムの利用ができるので現状のまま仕事を続けたい」という記述にみられるように体力の低下等に合わせて必要に応じて労働時間の弾力化を図ることの必要性も提案されている。

また、「年をとると疲れやすくなり回復が遅い」「年をとると定期的な通院だけでなく、体調をくずし休むことが多くなる。しかし、計画年休のため簡単に休むわけにはいかない。職場の人たちに理解してもらうには気を使い大変である」という記述がある。

福利厚生や労働時間制度に関することとして「会社に相談したり話を聞いてくれる人がいるとよい」「疲労したとき休憩できる部屋がほしい」「健康診断の回数を増やしてほしい」「職場内のスポーツジムの設置」「休日・休暇の増加」「通院のための休暇や労働時間の弾力化」「入院治療のための特別休暇制度の導入」のような具体的な記述がある。

## 5 障害の理解と配慮事項

### (1)障害種類別にみた希望配慮事項

障害の理解と希望配慮事項は障害の種類によって異なっている点が多い。以下では、それらの具体例を紹介する。

#### 視覚障害

「年をとるとキー入力を長く続けると疲労を感じるようになってきているので、指にやさしいキーボードの開発をしてほしい」「福祉機器の情報がほしい」のように視覚障害者の就労支援機器に関する記述がある。「点字の調査票がほしい」「調査票の色がみにくい」という指摘は本調査企画担当者として配慮が足りなかった点であり今後の調査にこのようなご意見を活かしていかなければならないと考えている。

#### 肢体不自由

「仕事で障害を意識したことはない」「基本的に障害者としての考えはなく、不便を感じていない」という記述もあるが、「筋力の低下により体のバランスがとりにくくなった」「車椅子使用なので年をとると長時間残業ができない」「足の筋肉が弱っているので車椅子が使用できるような環境(洋式トイレの設置、エレベータの設置)にしてほしい」のような職場の施設の改善を要望している。さらには、「足腰が弱くなってきたので駅の階段やバスのステップ高い」「満員電車による通勤がづらい」「駐車場が少ない」のように交通機関や駅などの社会的環境の整備も要望している。

#### 聴覚障害者

聴覚障害者は「騒音のある職場では耳鳴りがひどくなることや補聴器が使えない」「かなり大きな音でなければ聞こえないので、機械の不良音ブザーが聞こえない」「騒音のなかでの作業は聴力が落ちてくるので相手のいる仕事はむずかしくなる」「管理職をしているが聞き取れないので会議にでると気を使う」「体力、視力がついていけなくなる」といった悩みが記述されている。

また、職場におけるコミュニケーション不足への配慮として、「社員の手話通訳者の配置」「朝礼における工場長の挨拶の文書化」「朝礼に手話通訳者の配置」「筆談」のような提案をしている。

#### 内部障害

「外見ではわからない内部障害は、仕事への配慮について他の人から特別扱いにみられ、人間関係

が悪くなりストレスの元となる」「心臓が弱い、外見からどのくらい悪いかわからず多忙の時無理をして休んだりすると誤解を受ける」「定期検診、診察等必要以上に時間をとられるため、労働時間に影響がある」のように悩みをかかえており、職場の管理者や同僚の内部障害についての理解を望んでいる。

#### 知的障害

知的障害者は、自由記述の回答も少なく回答者も親等の保護者や職場の雇用管理者が記入しているものが多い。「仕事をしている間は寮で生活できるが、年をとると住む家がないことが心配」「療育手帳区分B2では障害年金もなく老後の保障がほしい」「本人の老後が一番心配」「親が年をとるとひとりで生活ができない」というように、親の死後や、親が年をとって世話ができなくなった場合のことを心配している。

一方、「いろいろな仕事があるので教えてほしい」「経験することにより仕事になれてくるといろいろな仕事をやらせてあげたい」「本人の能力を少しでも開発してほしい」のような能力開発に関する要望もある。

また、知的障害者の中には自分の健康に気を配ったり、身体的な変化を訴えることが苦手なため、無理に働き続け体をこわしそうになることがあるので、直接彼らに接する周囲の人の配慮が必要であるという記述がある。

### (2)作業環境

「作業レイアウトの変化が多い職場での順応性は非常にむずかしくなっていく」という記述もあるが、照明や騒音の改善、冷暖房の整備、自動機の導入等の具体的な改善を提案しているものもある。「現在の仕事に充実感があり、それと同時に就労環境に恵まれていれば、加齢は特に関係がないと思う」という記述にみられるように、環境条件の改善により加齢問題が少なくなるような状況が拡大していくことを望んでいる。

### (3)加齢に対して障害者自身が配慮していること

「年をとるとともにだれにでも体力の低下がおこるが、まして身体に障害があるものは日常いかに運動、鍛錬をして、体力低下を遅らせる工夫も必要と思う」「障害者で加齢し、作業能力低下となれば能力査定に影響し、配置転換、足きりは、誰よりも速い。そのために能力低下しないように常に磨きをかけている」という記述のように加齢による体力の低下の影響を少なくするための運動や能力開発を自ら努力して行っている人もいる。しかし、「個人の努力には限界があるので、ハンディを考慮した公平な人事考課や能力開発への支援を希望する」「仕事の配置転換と、仕事を減らしてもらってからは快適な生活が送れるようになった」という記述もある。

#### (4)障害の理解と差別

「障害者は健常者と同様に仕事をして賃金や昇級・昇格・昇進について差別を感じる」「高齢になってからの障害者の転職はむずかしい」「勤務時間や仕事内容も正社員とさほど差はないのに、まだ正社員として受け入れてもらえず、いつ首になるか不安を感じる時がある」「入社26年目、職場配置換えに合い、あまりにも単純作業に嫌気がさしている。障害者は単純作業者として、また消耗品扱いだなあと思う」「障害のためか、年齢のためか少々差別を感じる時がある」「年を増すごとに、障害者の年寄りとして疎まれるような気風がでている」「大勢の前でやめときなとか遅いなあとかいわれたり、廊下で会っても無視されることがよくある」「障害者というレッテルでみられるのはつらい。障害に関係なく能力として評価してほしいし、また逆に画一的な扱いではなく、障害のためにどうしても参加できない部分は配慮してほしい」等の記述がある。

### 第3節 まとめ

事業所票も個人票も自由記述欄への回答数が多く、加齢問題への関心が高さをうかがわせた。その内容も真摯なものも多く、選択式の質問項目を超えた多く情報を得ることができた。寄せられた自由記述の真意を十分に理解し、加齢への不安や問題の解消のために活かしていかなければならない。

自由記述をみると、障害者の加齢問題のとらえ方は、「問題はない」「問題はあるが職場環境の改善により問題を少なくすることができる」「早期に引退させたいが引退後の生活が不安」「定年まで働きたい」「定年まで働けるかどうか不安」「定年前にやめたい」というように多様である。「障害者の職業能力は加齢に伴い低下する」といったステレオタイプ的な見方ではなく、障害特性を正しく理解し、個々のニーズにあった対策が必要とされている。

事業主も障害者も「加齢に伴い職業能力が低下するのではないか」という漠然とした不安を抱いている。しかし、特に問題がなく定年まで働いている人や施設・設備の改善、労働時間面での配慮、配置転換等職場環境の改善により働き続けることを可能としている事業所の事例等の情報提供は不安解消につながるであろう。

中高年になると生活習慣病にかかる人が増えることや身体機能の低下が起きることは障害者、健常者を問わない。それらが障害特性によっては障害の重度化や重複化をもたらす場合があり、障害者本人の努力と合わせて健康管理や安全管理、適正配置、労働時間の短縮等の配慮により影響を少なくしていく必要がある。

しかし、様々の配慮をしても退職を余儀なくされる人々に対しては、引退後の生活の場や生活費等の生活保障について検討する必要がある。

これらの対策は事業主や障害者の努力ばかりでなく、交通機関や駅など社会環境の整備や助成制度等の公的な支援が必要とされている。

## 第7章 総括と今後の研究課題

本調査の結果を踏まえ、雇用障害者の加齢に伴う職業能力の変化の実態、問題点、配慮事項等について若干の考察を試みるとともに、今後の研究課題についてまとめておく。

### 1 調査結果について

(1) 当センターでは平成8年3月「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査」を実施した。本調査では障害者を雇用している事業所の雇用管理者と雇用されている障害者について両面から加齢問題の実態を捉えることをねらいとしている。調査対象は法定雇用率を達成し調整金が支給されている常用労働者301人以上の企業および報奨金が支給されている常用労働者300人以下の企業の雇用管理者とそれらの事業所に雇用されている35歳以上の障害者である。本調査の回収率は高く、調査票の自由記述欄にも多くの記述がみられることから、障害者の加齢問題への関心の高さを伺わせる結果となった。

(2) 「加齢による作業能力が低下した障害者がいる」事業所は約3割である。働く障害者の中高齢化によって今後は加齢問題を抱える事業所が増加する懸念もあり加齢問題への対策の検討が急がれている。一方、「40歳以上の障害者がいてもとくに作業能力が低下した障害者はいない」と回答している事業所が約3分の2ある。これらの事業所の取り組みの中に、加齢問題への対策を検討する際の参考になる点が多々潜んでいるものと思われる。

なお、本調査では、働く障害者全体の中で加齢に伴い作業能力が低下した人がどの程度いるかを推計することはできない。この点については別途調査を行う必要がある。

(3) 雇用管理者からみた普通に働ける年齢の平均は、加齢により作業能力が低下した障害者がいない事業所では健常者とほぼ同じであるのに対し、加齢に伴い作業能力の低下した障害者がいる事業所では若干低くなっている。障害種類別にみると、個人差があることに留意しなければならないが、知的障害、脳性まひ、精神障害は普通に働ける年齢の平均が低い傾向がみられる。このような差が生じる原因を解明していくことがまずは必要である。

(4) 事業所が指摘している「加齢に伴い職務遂行上の問題がでてくる理由」として多いのは、「作業速度の低下」、「力を使う仕事が無理になる」、「持久力の低下」、「機敏性の低下」、「健康上での問題」である。働く障害者は、「力を使う仕事は無理」、「目の機能」、「健康上での問題」、「作業速度の低下」をあげている。また、疲労症状として、「目の疲れ」、「肩がこる」、「体の一部が疲れる」、「筋肉が疲れる」等の訴えが多い。加齢問題への事業所の配慮事項と障害者の配慮希望事項を比較すると、事業所は「配置転換」、「仕事の内容の変更」、「仕事量の軽減」の順であるが、障害者は「出勤日数・休暇への配慮」、「作業環境の改善」、「労



働時間の短縮」、「仕事内容の調整」の順になっている。雇用管理者と障害者の回答には相違点がみられるので、事業所と障害者の両方の側面から加齢問題への対策を検討する必要がある。

(5) 退職者について退職の理由をみると、中高年になると「健康上での問題」による退職の割合が高くなる。また、「職務遂行困難」による退職は各年齢層を通じて1割弱程度みられる。「定年退職」は、55～59歳62.2%、60～64歳では28.2%となっており、定年まで働いている障害者が少なくないことを示している。このような結果は「障害者の職業能力が加齢に伴い低下する」といったステレオタイプの視点ではなく、多様な視点から加齢の問題についてその所在の有無を含め検討していくことが必要であることを示している。

(6) 障害の種類によって雇用されている産業や職種に相違がみられ年齢構成が異なっている。視覚障害はサービス業の比率(79.5%)が高く、聴覚言語障害者は製造業の割合が70%を超えている。職種別にみると、視覚障害は三療に従事する者が多いことから専門・技術職の割合が高く、聴覚障害者は技能工・生産工程作業、肢体不自由では技能工・生産工程作業、内部障害は管理職や事務職、知的障害と精神障害では技能工・生産工程作業と労務作業に従事している割合が高い。50歳以上の割合が高いのは、呼吸器・心臓・膀胱直腸障害や上肢障害である。一方、知的障害と精神障害では50歳以上の割合は15%程度と他の障害に比較して著しく低くなっている。このような相違は、障害種類による雇用の歴史的な経緯、障害特性、職務要件、環境条件等複合的な要因によって生じていると考えられる。

(7) 知的障害や精神障害では、加齢に伴う作業能力の低下を問題とする回答が他の障害に比較して多い。まずは、なぜこれらの障害で作業能力の低下がみられるのかを身体機能や職場環境の両面から解明する必要がある。その一因として、反復作業に従事している割合が高く作業能率の低下が問題となる職種に従事している場合が多いことがあげられる。今後は、こうした職種以外の職種への就業可能性について研究し加齢の問題の発生しにくい職域の開発を進めていく必要がある。また、他の障害種類に比較して週休2日制が適用されている割合が少ないことから労働条件面の改善を図っていく必要がある。疲労症状の自覚、自ら行う健康の維持管理、環境条件の改善の提案といったことが不得手である傾向がみられる、これらの点については、雇用管理者等の人的な支援と配慮が必要とされていることを指摘しておかなければならない。

(8) 知的障害者を雇用している事業所訪問調査から、知的障害者の加齢の問題については個人差が大きいこと、作業能力は労働意欲の維持との関連が深いこと、生活自立へのバックアップが継続雇用を支えていること等が明確になってきた。知的障害者の加齢に伴う変化を少なくするための方策については、職業生活面と個人生活面との両面から実現可能性を含め支援策を検討していく必要がある。

(9) 上述のように、働く障害者の加齢問題は、一様ではなく多様な様相を呈している。

加齢による問題はとくになく働き続けることができる人たちに対しては、事業所の加齢問題への行き過ぎた不安は、マイナスに働く恐れがある。加齢により身体機能の一部が低下しても何らかの配慮があれば働き続けることができる人々もいる。しかし、健康上の理由等により退職を余儀なくされる人々もいる。それぞれ、ニーズに応じたきめ細かな対策が必要とされている。

障害者が希望する限り少なくとも定年まで健康で充実した職業生活を保障することは、ノーマライゼーションの視点からも重要な課題である。健常者と同様に定年まであるいはそれ以降も働きたいと思っている障害者も少なくない。しかし、働き続けたいと思っているが体力の低下等による定年まで働くことができるかどうかという不安を抱いて人もいる。

障害者の加齢問題がみられない事業所もあるが、加齢問題にとまどったり将来加齢問題が発生するのではないかという不安を持っている事業所もある。

事業所や障害者の加齢問題への不安を解消し加齢に伴う問題の発生を予防すること等、加齢問題をできる限り少なくする対策を検討することが重要な課題である。また、障害者の加齢に関する情報提供や助成等の支援を求められており、障害者の加齢による身体機能等の変化と雇用管理、健康管理、作業環境、労働条件等の環境条件との関係を解明し加齢による影響をできる限り少なくし継続雇用を可能にする条件を探る必要がある。

## 2 今後の研究課題

以下では、本調査の結果から想定される研究課題をまとめ、本特別研究で重点的に取り上げている研究課題について紹介する。

### (1) 加齢に伴う心身機能の変化と職業能力の変化について

加齢による身体機能の低下は障害の有無にかかわらず誰にでも起こる変化である。その変化が、職業を続けていく上で何らかの困難や制限をもたらす場合もあるが、ほとんど影響がない場合もある。障害をもつ人の場合、加齢が障害特性との関係で職業生活にどのような影響を及ぼし、また、それが健常者と異なる点があるか否かについては経験的にさまざまなことがいわれている。しかし、全体像は必ずしも明らかにされているとはいえず、部分的な情報が不安を拡大しているともいえる。

加齢の問題のとらえ方は、回答者の年齢によって見方が異なる傾向があることが先行研究で指摘されてきた。本調査でも同様の傾向がみられ、回答者の年齢が若いほど「普通に働ける年齢」を低く回答している。また、雇用管理者が障害者より低い年齢を回答する傾向もみられた。このように加齢問題のとらえ方は主観が入り込みがちであり、客観的に加齢に伴う職業能力の変化を捉える方法論の開発が必要である。

### (2) 障害者を取り巻く環境条件の改善に関することである。

加齢に伴う職業能力の変化は、身体機能や精神機能の変化ばかりでなく職場の作業環境等の条件によっても異なっている。

加齢に伴い問題として指摘されるのが、作業能率の低下である。加齢に伴い体力、筋力、敏捷性、持久力、精神機能等の能力の低下が観察されるが、これらに対する何らかの配慮があれば定年まで働き続けることができることが先駆的な事業所の取り組みで解明されつつある。例えば、障害者の負担を軽減するために機械化を図り、配置転換等を行いながら障害者が定年まで働き続けることができるよう努力をしている。また、加齢とともに体力の低下や作業による疲労からの回復が遅くなることが指摘されているが、疲労を軽減できるような職場環境を整備することによってより長く働き続けることが可能となる。障害者の障害特性および職場環境を考慮に入れた疲労に関する研究は重要な課題である。障害者を対象とした疲労に関する研究はそれほど多いとはいえない状況にあり、加齢による職業能力の変化と疲労の関係や体力の低下を補う機械設備の導入や改善について今後研究を進める必要がある。

また、中高年労働者は心身機能が低下し、生活習慣病（成人病）等の健康上の問題を抱えている。OA化等による精神的なストレスの影響が大きくなっている。このようなことから健康づくりが重要な政策課題として位置づけられ「中高年齢労働者健康づくり運動」が提唱されている。本調査でも「健康上の理由」による退職者の割合が中高年になると高くなっており、健康の維持管理は重要な課題である。働く中高年障害者の健康づくりについても障害特性を配慮した健康づくりに関する研究をする必要がある。

さらには、環境条件の改善は職場内に限らない。体力や筋力が低下した障害者にとっては、まず通勤の問題が上げられ、交通機関の混雑、駅の階段、長距離通勤等の問題が指摘されている。これらは、フレックスタイムや在宅勤務の導入等の勤務形態や労働時間制度等職場内の改善に加えて、バリアフリーの視点に立った道路、駅、交通機関の改善のような社会的な環境条件の改善も必要となっている。

また、本特別研究では、WHOの障害分類や障害構造論の視点から加齢による障害構造への影響について研究を開始しており、加齢に伴う身体機能の変化が環境条件との関連で職業能力にどのような影響を及ぼすかについて検討を行っている。

### (3) 障害者の「働く意欲」と雇用管理に関すること

加齢に伴う職業能力の変化は、身体的機能の低下ばかりでなく職務への満足度や職場の人間関係等の要素も影響するといわれている。障害者の「働く意欲」を低下させることがないような配慮が必要である。

本調査の自由記述をみると、障害者は、職場における不満のひとつに健常者との差別的な雇用管理をあげており、同じような仕事をしていながら賃金が低い、昇進や昇格がない等の不満を抱いている。事業所は中高年齢者の配置転換が難しいこと、障害者も中高年齢になると馴れない職場への配置転換を望まない傾向がみられるといった自由記述がみられる。しかし、障害者の加齢の雇用への影響は、マイナスの面ばかりでなくプラスの面があることも指摘されている。生涯発達理論が示すように職業的発達が職業生涯をとおして可能であるという視点から中高年の障害者の職業能力開発を促進していく視点も大切である。従来のようなOJTでは指導者がいないことや指導に時間がかかるといった問題をかかえており、指導者の派遣、指導方法に関する情報提供、職業訓練校の利用等を希望する事業所もみられる。今後は、障害者の加齢問題と雇用管理のあり方や職業能力の開発について事業主に適切な助言・指導ができることが職業リ

ハビリテーション関係者に求められるよう。そして、中高年障害者の職業生活の充実を図ることをも視野に入れた職業リハビリテーションサービスの提供が期待されよう。

#### (4) 障害者の加齢問題に対する支援策

障害者の加齢問題に対する対策は、企業努力や障害者個人の努力のみでは限界があり何らかの政策的な支援が要望されている。本調査の自由記述をみると、「新規採用時ばかりでなく、継続的な助成金の支給」、「継続的な人的支援」、「通院等のための特別休暇制度への助成」があげられる。助成金については、支給する根拠と効果を十分に検討しておく必要がある。一定年齢に達した重度障害者を雇用している場合にダブルカウントする制度や生産性の低下に対して最低賃金との差額を助成する制度等諸外国の制度の我が国への導入可能性について検討することも必要であろう。この場合、障害者の職業能力を判定する方法論の開発とともに判定する人材の育成・確保および判定する場等についても検討を行う必要がある。

また、上述のような配慮を行っても健康上の理由で退職を余儀なくされる障害者に対する対策として「早期退職制度の導入」、「福祉的就労へのスムーズな移行」、「退職後の生活費と住居の保障」等が本調査では提案されている。障害者が一般雇用の場で働くことが困難になった場合の行く先や経済的な生活保障が確保されているとすれば、事業主の不安や負担感のかなりの部分が解消されるであろう。これらの中には制度面の改善を必要とするものもあり政策的な対応が必要である。とくに、障害者の生活保障問題は、雇用政策のみでは対応不可能であり、福祉制度、年金制度等と連動した改善が進展することが期待される。

#### (5) 知的障害者の加齢に関する研究課題

上述の検討課題は、障害者全般について述べたものであるが、障害特性による加齢問題の発生の相違を明らかにしニーズに応じた対応について研究を進めていかなければならないと考えている。とりわけ、知的障害者の加齢に伴う諸問題は、現在一般雇用に参加している20歳台層が40歳台になる頃には大きくなるものと予想されるので、今から加齢対策について優先的な研究課題として取り組んでおく必要がある。その背景として、知的障害者を長年雇用している事業主から知的障害者の加齢の問題が提起されていること、疲労や職場環境改善の希望を自ら訴えることが苦手な人が多いこと、職場内ばかりでなく社会生活面での支援を必要とすること、職業生活引退後の生活支援体制についても視野に入れておく必要があること等がある。

知的障害者の加齢問題について、“知的障害者は40歳をこえると作業能率が低下する”という事業主からの指摘がこれまでもなされてきた。本調査結果でも、標準偏差が大きく個人差があることに留意しなければならないが、雇用管理者からみた「普通に働ける年齢」の平均値でみるかぎり知的障害者では低い傾向がみられる。

一方、詳細にみると適切な指導や能力に合った適正配置をすることにより加齢による問題を小さくしている事業所もあり、まだ少ないが定年まであるいは定年後も働いている知的障害者もいる。

知的障害者の加齢に伴う職業能力の変化についての実証的なデータがほとんどなく、加齢問題への不安

が先行しているきらいもある。このような不安を少なくするためには、好事例を収集し事業所や職業リハビリテーション関係者が応用しやすい形に体系化を図り情報として提供していくことが必要である。知的障害者の加齢に伴う職業能力の低下の影響をできるだけ少なくするような施設設備の改善、人的支援、雇用管理のあり方について研究を深めていきたいと考えている。

また、知的障害者の場合、職場内における作業環境や雇用管理上の配慮とともに生活の支援が欠かせないといわれている。知的障害者の雇用者数の増加は主として20歳代の若年層であるが、かれらが中高年になる頃にはこれまで生活面を支えてきた家族が高齢化し、生活面のサポート体制が弱体化するケースが多く、一層深刻な問題となるものと予想される。知的障害者の雇用を継続していくためには、地域での生活面のサポートする体制を確立し事業所の負担を軽減していく必要がある。

さらには、退職後の受入先がないことへの不安を事業主は訴えており、福祉施設への円滑な移行を可能にする条件や仕組みについて検討する必要がある。職業能力が低下し一般雇用の場では困難となった知的障害者の福祉的就労あるいは福祉施設への移行を先駆的に実施している事業所の事例は参考になる点が多く、情報収集に取り組んでいる。

本特別研究では、本実態調査と併行して、「知的障害者の体力、健康、職業能力、精神機能等の測定を行い、加齢による身体的機能の変化を客観的にとらえる研究」および「作業研究により疲労をなくするための施設設備の改善方法に関する研究」を行っている。

障害者の加齢問題をできる限り少なくする対策は、政策的な支援をも含めて検討する必要がある。障害者本人、事業主、職業リハビリテーション関係者ばかりでなく、労働行政と社会福祉行政との連携を図り対応しなければならない課題も多い。これらの点については、本調査結果をふまえて学識経験者、事業主団体、障害者団体で構成する総合研究委員会でさらに検討していただき具体的な提言をまとめていく予定である。

## 引用文献

厚生省：身体障害者実態調査．1983,1987,1993,1996

厚生省：精神薄弱児（者）福祉対策基礎調査．1990，1995

労働省：身体障害者等雇用実態調査．1993

松山美保子：「労働能力」『折茂 肇編、新老年学』．1992

労働省：加齢と職業能力の変化に関する調査．1984

春名由一郎他：「障害者の作業能力に対する障害特性と加齢の複合的影響」『障害者職業総合センター研究紀要』No.6．1997

日本労働研究機構：加齢と職業能力に関する調査結果報告書．1997

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

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

日本障害者雇用促進協会：重度多数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．調査研究報告書 6．通刊第 199 号．1994

日本障害者雇用促進協会：重度多数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．調査研究報告書 4、通刊第 210 号．1995

宮崎利行：「知的障害者と仕事 キャリア・アップの可能性を探る」『職リハネットワーク』No.39．1998.1

日本精神薄弱者愛護協会：「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書」．1987

東京都社会福祉局：精神薄弱者の高齢化に関する調査研究報告書．1990