

## 付属統計表 2

### 個人調査票の集計結果

本調査では、35歳以上の従業員を対象として、事業所に一括依頼したが、35歳未満の者からも回答が寄せられた。ここでは、35歳未満の者は集計から除外し、35歳以上及び年齢不祥の者に対して集計を行った。

重複回答が可能な項目については、M.A. と記した。このうち、表 2-43 と表 2-44 については、主なもの 3 つ以内の重複回答可とした。

有効回答数が少ないデータの解釈には注意を要する。

## 調査対象者の基本的属性

- 第 2-1 表 障害種類別年齢階級別障害者の割合と平均年齢
- 第 2-2 表 障害種類別障害程度別障害者の割合
- 第 2-3 表 障害種類別職種別障害者の割合
- 第 2-4 表 上肢・下肢障害の「両肢の障害」、「一肢の障害」別職種の割合
- 第 2-5 表 心臓機能障害の治療方法別職種の割合
- 第 2-6 表 腎臓機能障害の透析治療の種類別職種の割合
- 第 2-7 表 腎臓機能障害の透析回数別職種の割合
- 第 2-8 表 腎臓機能障害の透析時間別職種の割合
- 第 2-9 表 腎臓機能障害の通院時間別職種の割合

## 職務要件の年齢階級別構成

- 第 2-10 表 年齢階級別職種別障害者の割合
- 第 2-11 表 年齢階級別仕事強度別障害者の割合
- 第 2-12 表 年齢階級別仕事の特徴別障害者の割合
- 第 2-13 表 年齢階級別作業形態別障害者の割合
- 第 2-14 表 年齢階級別作業環境別障害者の割合
- 第 2-15 表 年齢階級別従事期間別障害者の割合
- 第 2-16 表 年齢階級別労働時間別障害者の割合
- 第 2-17 表 年齢階級別週休別障害者の割合
- 第 2-18 表 年齢階級別勤務時間帯別障害者の割合

## 普通に働ける年齢 / 最も能力を発揮できる年齢 / 就労希望年齢

- 第 2-19 表 年齢階級別障害種類別普通に働ける年齢
- 第 2-20 表 年齢階級別障害種類別最も能力を発揮できる年齢（始期）
- 第 2-21 表 年齢階級別障害種類別最も能力を発揮できる年齢（終期）
- 第 2-22 表 年齢階級別障害程度別普通に働ける年齢
- 第 2-23 表 年齢階級別障害程度別最も能力を発揮できる年齢（始期）
- 第 2-24 表 年齢階級別障害程度別最も能力を発揮できる年齢（終期）
- 第 2-25 表 年齢階級別職種別普通に働ける年齢
- 第 2-26 表 年齢階級別職種別最も能力を発揮できる年齢（始期）
- 第 2-27 表 年齢階級別職種別最も能力を発揮できる年齢（終期）
- 第 2-28 表 障害種類別就労希望年齢

## 疲労の自覚症状

- 第 2-29 表 年齢階級別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）
- 第 2-30 表 障害種類別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

- 第 2-31 表 障害程度別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）
- 第 2-32 表 職種別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）
- 第 2-33 表 仕事強度別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）
- 第 2-34 表 仕事の特徴別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）
- 第 2-35 表 作業形態別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）
- 第 2-36 表 作業環境別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）
- 第 2-37 表 従事期間別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）
- 第 2-38 表 労働時間別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）
- 第 2-39 表 週休別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）
- 第 2-40 表 勤務時間帯別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）
- 第 2-41 表 加齢問題の有無別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

#### 老化の自覚症状

- 第 2-42 表 障害種類別年齢階級別老化症状（訴えた者の割合）

#### 加齢に伴う作業能力の低下原因

- 第 2-43 表 年齢階級別加齢に伴う作業能力の低下原因（該当者の割合）
- 第 2-44 表 障害種類別加齢に伴う作業能力の低下原因（該当者の割合）

#### 疲労原因

- 第 2-45 表 年齢階級別疲労原因（該当者の割合）
- 第 2-46 表 障害種類別疲労原因（該当者の割合）

#### 健康への対処

- 第 2-47 表 障害種類別年齢階級別健康への対処
- 第 2-48 表 障害種類別年齢階級別健康への対処の内訳

#### 職務満足感

- 第 2-49 表 障害種類別年齢階級別職務満足感
- 第 2-50 表 加齢問題の有無別職務満足感

#### 希望する職場での配慮事項

- 第 2-51 表 障害種類別年齢階級別長く働くために希望する職場での配慮事項の有無
- 第 2-52 表 加齢問題の有無別長く働くために希望する職場での配慮事項の有無
- 第 2-53 表 障害種類別長く働くために希望する職場での配慮事項の内訳
- 第 2-54 表 加齢問題の有無別長く働くために希望する職場での配慮事項の内訳

第2-1表 障害種類別年齢階級別障害者の割合と平均年齢

(%)

障害種類	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	合計	平均年齢(歳)
視覚障害	15.5	17.3	23.0	18.4	12.8	9.5	3.3	0.2	100.0	48.9
聴覚障害	13.3	17.8	21.5	19.2	17.7	6.9	3.1	0.5	100.0	49.2
平衡機能障害	10.4	14.6	14.6	18.8	27.1	8.3	2.1	4.2	100.0	50.8
音声言語障害	18.3	16.3	16.7	19.5	16.0	8.6	3.5	1.2	100.0	48.9
上肢障害	8.9	11.5	19.1	20.9	24.3	9.0	5.8	0.5	100.0	51.6
下肢障害	10.6	13.8	20.7	20.6	21.2	8.4	4.3	0.4	100.0	50.6
体幹機能障害	14.1	17.5	13.9	20.3	17.1	8.0	8.2	0.8	100.0	50.5
脳病変上肢	13.6	13.6	20.0	20.0	20.9	10.9	0.9	0.0	100.0	50.2
脳病変移動	17.9	17.9	23.2	12.5	21.4	7.1	0.0	0.0	100.0	48.1
心臓機能障害	4.6	8.2	16.0	24.5	26.0	13.4	6.9	0.6	100.0	53.6
腎臓機能障害	12.0	17.9	25.5	22.3	17.3	3.3	1.0	0.6	100.0	48.5
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	58.5
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	55.0
小腸機能障害	0.0	28.6	28.6	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	100.0	48.3
知的障害(ダウン症)	38.9	31.5	13.0	11.1	5.6	0.0	0.0	0.0	100.0	42.4
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	43.2
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	43.6
無回答	11.8	13.4	20.2	20.0	18.3	7.0	4.0	5.3	100.0	50.1
合計	12.9	15.4	20.3	19.6	18.8	7.9	4.1	1.0	100.0	49.9

実数

(人)

視覚障害	151	168	224	179	125	92	32	2	973
聴覚障害	301	402	484	432	399	155	70	12	2255
平衡機能障害	5	7	7	9	13	4	1	2	48
音声言語障害	47	42	43	50	41	22	9	3	257
上肢障害	183	237	391	429	498	184	119	11	2052
下肢障害	331	432	645	643	661	262	135	12	3121
体幹機能障害	70	87	69	101	85	40	41	4	497
脳病変上肢	15	15	22	22	23	12	1		110
脳病変移動	10	10	13	7	12	4			56
心臓機能障害	48	86	168	257	273	141	72	6	1051
腎臓機能障害	95	142	202	177	137	26	8	5	792
呼吸器機能障害	2	1	8	18	22	28	19	1	99
膀胱直腸機能障害	4	8	28	46	56	30	13	1	186
小腸機能障害		2	2	2	1				7
知的障害(ダウン症)	21	17	7	6	3				54
知的障害(ダウン症以外)	336	297	233	97	44	13	1	14	1035
精神障害回復者等	36	23	27	7	3	4	1	3	104
無回答	146	166	250	247	226	86	50	65	1236
合計	1801	2142	2823	2729	2622	1103	572	141	13933

(注) 有効回答数が10件未満のデータの解釈には注意を要する。

第2-2表 障害種類別障害程度別障害者の割合

障害種類	(%)				合計
	重度	中度	軽度	無回答	
視覚障害	63.5	16.1	17.4	3.0	100.0
聴覚障害	81.0	8.8	9.0	1.2	100.0
平衡機能障害	33.3	33.3	27.1	6.3	100.0
音声言語障害	46.3	36.2	7.8	9.7	100.0
上肢障害	17.4	53.2	27.6	1.8	100.0
下肢障害	19.1	48.1	31.7	1.2	100.0
体幹機能障害	28.4	34.2	36.0	1.4	100.0
脳病変上肢	42.7	40.0	16.4	0.9	100.0
脳病変移動	39.3	32.1	25.0	3.6	100.0
心臓機能障害	56.9	42.4	0.4	0.3	100.0
腎臓機能障害	96.8	1.8	0.5	0.9	100.0
呼吸器機能障害	18.2	65.7	12.1	4.0	100.0
膀胱直腸機能障害	1.6	97.3	0.5	0.5	100.0
小腸機能障害	14.3	57.1	14.3	14.3	100.0
知的障害(ダウン症)	24.1	42.6	20.4	13.0	100.0
知的障害(ダウン症以外)	22.8	40.6	32.3	4.3	100.0
無回答	24.8	35.0	24.2	16.1	100.0
合計	40.9	35.0	20.4	3.8	100.0

実数	(人)				合計
	重度	中度	軽度	無回答	
視覚障害	618	157	169	29	973
聴覚障害	1827	198	202	28	2255
平衡機能障害	16	16	13	3	48
音声言語障害	119	93	20	25	257
上肢障害	358	1091	567	36	2052
下肢障害	595	1500	990	36	3121
体幹機能障害	141	170	179	7	497
脳病変上肢	47	44	18	1	110
脳病変移動	22	18	14	2	56
心臓機能障害	598	446	4	3	1051
腎臓機能障害	767	14	4	7	792
呼吸器機能障害	18	65	12	4	99
膀胱直腸機能障害	3	181	1	1	186
小腸機能障害	1	4	1	1	7
知的障害(ダウン症)	13	23	11	7	54
知的障害(ダウン症以外)	236	420	334	45	1035
無回答	306	432	299	199	1236
合計	5692	4879	2838	524	13933

身体障害については、1、2級を重度、3、4級を中度、5、6級を軽度とした。  
精神障害回復者等については表中から除外した。

第2-3表 障害種類別職種別障害者の割合

(%)

障害種類	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)	定置機関・建設機械運転、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	合計	
視覚障害	2.4	66.8	2.0	0.5	0.1	4.8	4.4	1.0	2.1	0.6	1.6	0.2	0.2	0.2	0.4	1.1	0.3	8.7	0.3	2.2	100.0	
聴覚障害	0.8	4.9	4.0	0.3	0.0	5.9	31.1	14.8	6.8	1.6	10.6	0.4	1.6	0.8	0.0	0.1	0.4	8.9	1.6	5.1	100.0	
平衡機能障害	4.2		10.4			2.1	33.3	4.2	12.5					2.1	2.1	4.2		16.7	4.2	4.2	100.0	
音声言語障害	1.6	2.7	5.1	0.8		9.7	26.1	9.3	5.8	1.2	9.7	1.9	1.2	3.9			1.2	14.0	1.6	4.3	100.0	
上肢障害	9.6	5.5	11.5	1.1	1.2	6.1	18.3	3.4	6.7	2.1	4.6	1.9	0.8	7.0	0.6	4.0	0.5	12.2	0.5	2.3	100.0	
下肢障害	8.9	10.9	13.6	0.8	0.9	6.3	16.1	6.8	7.0	2.2	5.6	1.1	0.4	6.1	1.0	2.1	0.2	7.5	0.6	1.9	100.0	
体幹機能障害	7.4	9.3	16.9	1.0	0.6	8.0	13.9	7.0	7.0	2.0	6.8	1.4	0.2	3.2	0.4	1.8	0.2	9.3	1.0	2.4	100.0	
脳病変上肢	5.5	5.5	20.0	1.8	1.8	6.4	10.9	0.9	6.4	1.8	2.7	0.9	0.9	1.8				20.0	0.9	4.5	100.0	
脳病変移動	1.8	14.3	19.6	3.6		10.7	19.6	7.1	1.8		7.1	3.6		1.8				8.9			100.0	
心臓機能障害	17.2	8.8	14.7	1.8	2.2	6.5	10.0	2.9	6.1	2.3	2.7	1.0	0.7	8.0	0.3	3.6	0.2	8.8	0.6	1.6	100.0	
腎臓機能障害	14.9	12.1	25.9	1.4	1.5	4.2	7.6	3.2	6.9	1.3	3.0	0.9	0.1	6.1	0.5	1.4	0.1	7.2	0.4	1.4	100.0	
呼吸器機能障害	14.1	11.1	11.1	1.0	2.0	8.1	10.1	1.0	8.1	1.0	1.0	3.0		9.1		3.0		11.1		5.1	100.0	
膀胱直腸機能障害	19.9	11.3	13.4	1.1	2.2	6.5	6.5	2.7	3.8	2.2	3.8	3.2	0.5	9.1	1.1	1.6	0.5	9.1		1.6	100.0	
小腸機能障害	28.6	14.3	14.3				14.3							14.3							14.3	100.0
知的障害(ダウン症)				1.9		25.9	18.5	5.6	1.9		1.9							44.4			100.0	
知的障害(ダウン症以外)	0.2	0.2		0.1		17.7	26.6	4.2	6.3	0.4	8.1	0.2	0.8				4.6	25.5	1.2	4.1	100.0	
精神障害回復者等						16.3	20.2	4.8	8.7	1.0	8.7						6.7	26.9		6.7	100.0	
無回答	4.5	5.7	7.4	0.8	1.0	9.1	18.7	7.2	6.6	2.0	6.0	0.5	0.4	4.7	0.5	2.3	0.6	11.7	1.4	8.8	100.0	
合計	7.0	11.3	10.0	0.8	0.8	7.4	18.1	6.4	6.4	1.7	5.9	1.0	0.7	4.3	0.5	1.9	0.7	11.0	0.9	3.4	100.0	

実数 (人)

視覚障害	23	650	19	5	1	47	43	10	20	6	16	2	2	2	4	11	3	85	3	21	973
聴覚障害	18	110	90	7	1	134	701	334	154	37	240	8	37	19	1	3	9	200	37	115	2255
平衡機能障害	2		5			1	16	2	6					1	1	2		8	2	2	48
音声言語障害	4	7	13	2		25	67	24	15	3	25	5	3	10			3	36	4	11	257
上肢障害	197	113	237	22	24	126	375	69	138	43	95	39	16	143	12	83	10	251	11	48	2052
下肢障害	278	339	425	24	29	197	502	211	219	69	174	35	14	189	31	66	6	235	18	60	3121
体幹機能障害	37	46	84	5	3	40	69	35	35	10	34	7	1	16	2	9	1	46	5	12	497
脳病変上肢	6	6	22	2	2	7	12	1	7	2	3	1	1	2		8		22	1	5	110
脳病変移動	1	8	11	2		6	11	4	1		4	2		1				5			56
心臓機能障害	181	93	154	19	23	68	105	31	64	24	28	11	7	84	3	38	2	93	6	17	1051
腎臓機能障害	118	96	205	11	12	33	60	25	55	10	24	7	1	48	4	11	1	57	3	11	792
呼吸器機能障害	14	11	11	1	2	8	10	1	8	1	1	3		9		3		11		5	99
膀胱直腸機能障害	37	21	25	2	4	12	12	5	7	4	7	6	1	17	2	3	1	17		3	186
小腸機能障害	2	1	1				1							1						1	7
知的障害(ダウン症)				1		14	10	3	1		1							24			54
知的障害(ダウン症以外)	2	2		1		183	275	43	65	4	84	2	8				48	264	12	42	1035
精神障害回復者等						17	21	5	9	1	9						7	28		7	104
無回答	56	71	92	10	12	113	231	89	82	25	74	6	5	58	6	28	7	145	17	109	1236
合計	976	1574	1394	114	113	1031	2521	892	886	239	819	134	96	600	66	265	98	1527	119	469	13933

(注) 有効回答数が10件未満のデータの解釈には注意を要する。

第2-4表 上肢・下肢障害の「両肢の障害」、「一肢の障害」別職種の割合

「両肢の障害」、 「一肢の障害」 の別	(%)																				
	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)	定置機関・ 建設機械 運転、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	合計
一肢	9.9	8.8	11.8	0.9	1.0	6.8	16.9	4.7	6.6	2.0	5.2	1.4	0.6	7.0	0.6	3.3	0.4	9.8	0.5	1.8	100.0
両肢	6.0	10.2	16.9	1.4	1.1	5.4	16.7	8.8	8.4	2.6	5.9	0.8	0.2	2.9	1.1	1.1	0.1	7.6	1.0	1.9	100.0
合計	8.9	9.2	13.1	1.1	1.0	6.4	16.9	5.7	7.0	2.1	5.3	1.3	0.5	6.0	0.7	2.7	0.3	9.2	0.7	1.8	100.0
実数	(人)																				
一肢	407	362	482	38	39	278	694	191	270	81	212	59	26	288	23	135	18	401	22	75	4101
両肢	84	143	236	20	16	76	234	123	117	36	82	11	3	40	15	16	1	106	14	26	1399
合計	491	505	718	58	55	354	928	314	387	117	294	70	29	328	38	151	19	507	36	101	5500

(注) 有効回答数が10件未満のデータの解釈には注意を要する。

第2-5表 心臓機能障害の治療方法別職種の割合

治療方法	(%)																				
	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)	定置機関・ 建設機械 運転、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	合計
人工ペースメーカー	11.9	10.4	16.2	1.9	2.7	7.3	8.8	2.3	6.2	1.9	3.8	0.8	0.4	7.7	0.8	4.6		9.2	0.8	2.3	100.0
人工弁	17.8	8.7	14.3	2.1	1.7	5.9	10.8	3.1	7.3	3.5	2.8	1.7	1.0	4.9		4.2		8.0	0.7	1.4	100.0
上記の2つはなし	17.4	8.6	13.2	1.3	1.6	7.0	11.1	4.1	5.7	1.8	2.3	0.8	0.8	9.4	0.3	3.4	0.7	8.0	0.5	2.1	100.0
合計	16.3	9.0	14.1	1.6	1.9	6.8	10.5	3.4	6.2	2.2	2.8	1.0	0.8	7.9	0.3	3.9	0.3	8.3	0.6	2.0	100.0
実数	(人)																				
人工ペースメーカー	31	27	42	5	7	19	23	6	16	5	10	2	1	20	2	12		24	2	6	260
人工弁	51	25	41	6	5	17	31	9	21	10	8	5	3	14		12		23	2	4	287
上記の2つはなし	107	53	81	8	10	43	68	25	35	11	14	5	5	58	2	21	4	49	3	13	615
合計	189	105	164	19	22	79	122	40	72	26	32	12	9	92	4	45	4	96	7	23	1162

(注) 有効回答数が10件未満のデータの解釈には注意を要する。

第2-6表 腎臓機能障害の透析治療の種類別職種の割合

透析治療の種類	(%)																			合計	
	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)	定置機関・建設機械運転、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
腹膜透析	23.0	13.8	19.5	2.3	1.1	4.6	6.9	2.3	8.0	2.3	4.6			4.6		1.1		2.3	1.1	2.3	100.0
それ以外の透析	13.7	12.0	26.1	1.2	1.7	3.8	8.0	3.5	6.7	1.4	2.4	1.1	0.3	7.0	0.6	1.4	0.2	7.7	0.5	0.9	100.0
受けていない	6.9	8.2	12.5		0.4	6.0	15.5	8.6	7.8	3.0	6.0	0.9	1.7	3.0	0.9	2.6	0.4	8.6	0.4	6.5	100.0
合計	12.9	11.2	22.3	1.0	1.3	4.4	9.7	4.6	7.1	1.8	3.5	0.9	0.6	5.8	0.6	1.6	0.2	7.5	0.5	2.4	100.0
実数																			(人)		
腹膜透析	20	12	17	2	1	4	6	2	7	2	4			4		1		2	1	2	87
それ以外の透析	90	79	172	8	11	25	53	23	44	9	16	7	2	46	4	9	1	51	3	6	659
受けていない	16	19	29		1	14	36	20	18	7	14	2	4	7	2	6	1	20	1	15	232
合計	126	110	218	10	13	43	95	45	69	18	34	9	6	57	6	16	2	73	5	23	978

(注) 有効回答数が10件未満のデータの解釈には注意を要する。

第2-7表 腎臓機能障害の透析回数別職種の割合

透析回数	(%)																			合計	
	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)	定置機関・建設機械運転、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
3回以上	13.8	12.5	26.2	1.1	1.8	4.4	7.8	2.9	6.6	1.3	2.4	1.1	0.2	6.5	0.5	1.5	0.2	7.8	0.5	1.1	100.0
2回以下	11.7	3.9	19.5	1.3		3.9	11.7	9.1	5.2	3.9	1.3		2.6	7.8	1.3	1.3		11.7		3.9	100.0
合計	13.5	11.5	25.5	1.2	1.6	4.3	8.2	3.6	6.5	1.6	2.3	1.0	0.4	6.6	0.6	1.4	0.1	8.2	0.4	1.4	100.0
実数																			(人)		
3回以上	85	77	162	7	11	27	48	18	41	8	15	7	1	40	3	9	1	48	3	7	618
2回以下	9	3	15	1		3	9	7	4	3	1		2	6	1	1		9		3	77
合計	94	80	177	8	11	30	57	25	45	11	16	7	3	46	4	10	1	57	3	10	695

(注) 有効回答数が10件未満のデータの解釈には注意を要する。

第2-8表 腎臓機能障害の透析時間別職種の割合

透析時間																					(%)
	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)	定置機関・建設機械運転、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	合計
4時間以上	14.2	12.7	28.1	1.1	1.5	4.2	7.6	2.3	6.8	1.3	1.5	0.8		6.8	0.6	1.5	0.2	7.4	0.4	0.9	100.0
4時間未満	10.4	8.0	17.2	1.2	1.8	4.3	9.8	7.4	7.4	2.5	4.3	1.8	1.2	7.4	0.6	1.8		10.4	0.6	1.8	100.0
合計	13.3	11.6	25.5	1.2	1.6	4.2	8.1	3.5	7.0	1.6	2.2	1.0	0.3	7.0	0.6	1.6	0.1	8.1	0.4	1.2	100.0
実数																				(人)	
4時間以上	75	67	148	6	8	22	40	12	36	7	8	4		36	3	8	1	39	2	5	527
4時間未満	17	13	28	2	3	7	16	12	12	4	7	3	2	12	1	3		17	1	3	163
合計	92	80	176	8	11	29	56	24	48	11	15	7	2	48	4	11	1	56	3	8	690

(注) 有効回答数が10件未満のデータの解釈には注意を要する。

第2-9表 腎臓機能障害の通院時間別職種の割合

通院時間																					(%)
	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)	定置機関・建設機械運転、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	合計
30分以上	12.4	9.1	25.8	0.9	1.5	3.9	10.6	2.7	6.7	1.2	2.7	1.2	0.9	7.3	0.9	1.5	0.3	7.9	0.6	1.8	100.0
30分未満	12.0	12.4	20.7	1.4	1.4	6.9	9.0	5.1	6.4	1.6	1.8	0.9	0.5	6.9	0.7	1.8		9.0	0.5	1.1	100.0
合計	12.2	11.0	22.9	1.2	1.4	5.6	9.7	4.1	6.5	1.4	2.2	1.0	0.7	7.1	0.8	1.7	0.1	8.5	0.5	1.4	100.0
実数																				(人)	
30分以上	41	30	85	3	5	13	35	9	22	4	9	4	3	24	3	5	1	26	2	6	330
30分未満	52	54	90	6	6	30	39	22	28	7	8	4	2	30	3	8		39	2	5	435
合計	93	84	175	9	11	43	74	31	50	11	17	8	5	54	6	13	1	65	4	11	765

(注) 有効回答数が10件未満のデータの解釈には注意を要する。

第2-10表 年齢階級別職種別障害者の割合

(%)

透析時間	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)	定置機関・建設機械運転、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	合計
35～39歳	1.7	15.2	12.3	0.9	1.1	9.6	19.0	7.4	6.4	1.4	6.8	0.4	0.4	1.5	0.4	0.4	1.2	9.8	0.7	3.2	100.0
40～44歳	3.8	13.9	11.9	1.2	0.8	6.5	19.8	8.2	7.9	1.4	6.8	0.5	0.7	2.2	0.6	0.6	1.0	8.5	1.1	2.6	100.0
45～49歳	7.3	12.9	10.3	0.7	1.1	6.0	18.3	6.8	6.4	1.7	6.4	0.7	0.7	4.5	0.6	0.9	0.7	10.1	0.8	3.2	100.0
50～54歳	9.9	9.6	9.3	0.8	0.7	5.8	18.7	7.0	7.0	1.6	5.4	0.9	0.6	5.8	0.7	1.3	0.5	10.2	0.8	3.4	100.0
55～59歳	9.5	7.1	9.3	0.8	0.6	6.0	19.3	5.5	6.9	2.3	5.5	1.6	0.4	6.1	0.2	2.3	0.4	12.2	0.9	3.3	100.0
60～64歳	8.3	9.7	6.8	0.7	0.6	12.2	13.1	3.1	2.4	2.4	4.8	1.3	1.2	5.1	0.5	6.1	0.6	16.4	0.7	3.8	100.0
65歳以上	7.7	13.6	8.2	0.2	0.5	14.5	8.7	1.9	1.4	1.0	2.8	2.8	2.1	3.5		9.3	0.3	15.9	0.9	4.5	100.0
無回答	2.1	5.7	5.0	0.7		11.3	17.7	8.5	8.5	0.7	6.4	0.7	0.7	4.3		3.5	2.1	6.4	1.4	14.2	100.0
合計	7.0	11.3	10.0	0.8	0.8	7.4	18.1	6.4	6.4	1.7	5.9	1.0	0.7	4.3	0.5	1.9	0.7	11.0	0.9	3.4	100.0

実数

(人)

35～39歳	30	273	221	17	20	173	343	133	115	25	123	8	8	27	8	7	22	177	13	58	1801
40～44歳	81	298	255	25	18	140	425	176	170	29	146	10	14	48	12	12	21	183	23	56	2142
45～49歳	206	364	290	19	30	169	517	192	182	47	180	20	21	126	18	26	19	286	22	89	2823
50～54歳	271	261	254	23	18	158	510	190	192	44	148	24	17	157	18	36	14	279	23	92	2729
55～59歳	249	185	245	20	17	157	506	144	180	60	144	41	10	160	5	59	10	321	23	86	2622
60～64歳	92	107	75	8	7	135	145	34	27	27	53	14	13	56	5	67	7	181	8	42	1103
65歳以上	44	78	47	1	3	83	50	11	8	6	16	16	12	20		53	2	91	5	26	572
無回答	3	8	7	1		16	25	12	12	1	9	1	1	6		5	3	9	2	20	141
合計	976	1574	1394	114	113	1031	2521	892	886	239	819	134	96	600	66	265	98	1527	119	469	13933

(注) 有効回答数が10件未満のデータの解釈には注意を要する。

第2-11表 年齢階級別仕事強度別障害者の割合

(%)

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	実数(人)
35～39歳	23.9	33.1	23.0	8.4	3.0	8.6	100.0	1801
40～44歳	24.6	32.8	22.8	6.9	3.3	9.6	100.0	2142
45～49歳	26.3	30.0	21.5	8.3	3.0	10.8	100.0	2823
50～54歳	26.3	26.9	21.6	8.5	3.3	13.4	100.0	2729
55～59歳	24.3	29.3	20.9	9.3	3.5	12.8	100.0	2622
60～64歳	22.5	31.9	20.2	5.8	1.8	17.8	100.0	1103
65歳以上	28.5	34.1	12.8	3.7	0.9	20.1	100.0	572
合計	25.0	30.4	21.3	7.9	3.0	12.3	100.0	
実数(人)	3488	4237	2967	1103	420	1718		13933

(注) 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-12表 年齢階級別仕事の特徴別障害者の割合

(%)

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	実数(人)
35～39歳	37.1	11.9	14.5	11.4	8.5	0.2	16.4	100.0	1801
40～44歳	34.7	11.1	14.1	12.7	8.2	0.6	18.7	100.0	2142
45～49歳	30.7	10.1	13.7	14.5	7.5	1.2	22.3	100.0	2823
50～54歳	29.5	9.9	14.7	13.2	7.9	1.2	23.5	100.0	2729
55～59歳	30.2	10.5	14.7	11.3	5.5	1.3	26.6	100.0	2622
60～64歳	25.7	8.9	12.5	9.8	8.4	1.5	33.2	100.0	1103
65歳以上	25.9	7.2	14.0	9.6	12.1	2.8	28.5	100.0	572
合計	31.2	10.3	14.2	12.3	7.6	1.1	23.4	100.0	
実数(人)	4342	1435	1973	1709	1059	151	3264		13933

(注) 1. 有効回答数が5件未満のデータの解釈には注意を要する。

2. 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-13表 年齢階級別作業形態別障害者の割合

(%)

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	実数(人)
35～39歳	19.5	43.6	28.9	8.1	100.0	1801
40～44歳	18.5	39.4	31.2	10.9	100.0	2142
45～49歳	14.6	39.0	34.9	11.4	100.0	2823
50～54歳	14.3	37.3	35.8	12.6	100.0	2729
55～59歳	14.6	33.2	39.0	13.1	100.0	2622
60～64歳	10.2	33.0	39.0	17.8	100.0	1103
65歳以上	5.2	33.6	45.8	15.4	100.0	572
合計	15.0	37.4	35.3	12.4	100.0	
実数(人)	2089	5208	4913	1723		13933

(注) 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-14表 年齢階級別作業環境別障害者の割合

(%)

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	実数(人)
35～39歳	44.7	31.0	17.8	6.6	100.0	1801
40～44歳	44.5	29.5	17.9	8.1	100.0	2142
45～49歳	44.0	28.3	18.5	9.2	100.0	2823
50～54歳	41.1	27.6	21.5	9.8	100.0	2729
55～59歳	40.7	25.3	23.3	10.6	100.0	2622
60～64歳	43.4	23.4	19.1	14.1	100.0	1103
65歳以上	54.7	21.3	12.6	11.4	100.0	572
合計	43.3	27.4	19.6	9.8	100.0	
実数(人)	6031	3816	2726	1360		13933

(注) 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-15表 年齢階級別従事期間別障害者の割合

(%)

従事期間	10年未満	10-19年	20-29年	30年以上	無回答	合計	実数(人)
35～39歳	39.3	46.1	8.8	0.0	5.7	100.0	1801
40～44歳	35.1	29.6	28.9	0.0	6.5	100.0	2142
45～49歳	33.1	25.2	30.0	4.3	7.5	100.0	2823
50～54歳	31.0	23.0	23.3	15.0	7.7	100.0	2729
55～59歳	30.1	24.0	20.9	17.9	7.2	100.0	2622
60～64歳	36.6	21.1	13.7	18.6	10.0	100.0	1103
65歳以上	35.8	23.3	13.6	19.8	7.5	100.0	572
合計	33.5	27.5	22.0	9.5	7.4	100.0	
実数(人)	4672	3827	3067	1323	1044		13933

(注) 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-16表 年齢階級別労働時間別障害者の割合

(%)

労働時間	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	実数(人)
35～39歳	9.2	21.3	34.8	17.6	8.2	8.8	100.0	1801
40～44歳	10.1	22.7	33.8	16.3	6.5	10.4	100.0	2142
45～49歳	8.7	20.0	35.1	17.4	7.3	11.4	100.0	2823
50～54歳	9.1	21.2	33.2	16.5	8.2	11.9	100.0	2729
55～59歳	8.7	24.8	32.5	15.3	7.1	11.6	100.0	2622
60～64歳	8.8	21.8	31.9	14.8	5.7	17.0	100.0	1103
65歳以上	15.6	22.7	30.9	11.7	4.9	14.2	100.0	572
合計	9.4	21.9	33.4	16.1	7.2	11.9	100.0	
実数(人)	1315	3057	4648	2249	1005	1659		13933

(注) 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-17表 年齢階級別週休別障害者の割合

(%)

年齢階級	1日以下	1日半	2日	2日半 以上	無回答	合計	実数(人)
35～39歳	17.2	29.5	40.5	2.3	10.5	100.0	1801
40～44歳	15.0	30.9	39.8	2.1	12.2	100.0	2142
45～49歳	15.9	30.2	39.7	2.1	12.0	100.0	2823
50～54歳	15.4	27.2	41.9	2.5	13.0	100.0	2729
55～59歳	15.4	26.0	42.7	3.2	12.6	100.0	2622
60～64歳	17.5	27.7	33.5	4.7	16.6	100.0	1103
65歳以上	22.2	23.6	27.6	10.8	15.7	100.0	572
合計	16.1	28.2	39.7	3.0	12.9	100.0	
実数(人)	2241	3936	5537	419	1800		13933

(注) 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-18表 年齢階級別勤務時間帯別障害者の割合

(%)

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	実数(人)
35～39歳	75.7	4.7	4.2	1.7	13.7	100.0	1801
40～44歳	75.4	4.5	3.9	1.8	14.4	100.0	2142
45～49歳	73.4	4.9	5.1	1.8	14.8	100.0	2823
50～54歳	72.0	6.3	4.8	1.6	15.3	100.0	2729
55～59歳	70.4	6.6	5.9	1.6	15.5	100.0	2622
60～64歳	62.3	6.5	9.2	1.7	20.2	100.0	1103
65歳以上	64.2	8.7	8.6	1.7	16.8	100.0	572
合計	71.6	5.7	5.3	1.7	15.6	100.0	
実数(人)	9980	794	744	240	2175		13933

(注) 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-19表 年齢階級別障害種類別普通に働ける年齢

(歳)

年齢階級	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	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	標準偏差	実数(人)
35歳以上45歳未満	58.0	55.6	53.4	56.0	56.5	55.8	52.9	54.2	54.3	55.2	53.6	53.3	55.8	55.0	54.5	53.9	55.2	54.5	55.3	7.6	3943
45歳以上55歳未満	59.0	58.3	57.3	57.2	59.0	58.3	57.3	60.0	59.2	58.6	57.4	57.6	59.3	58.3	58.4	55.9	58.4	58.1	58.2	5.8	5552
55歳以上	62.1	61.8	58.1	62.0	62.1	62.1	62.6	60.1	62.2	62.1	60.5	63.4	62.1	65.0	60.0	58.6	63.6	61.7	61.9	6.1	4297
合計	59.5	58.5	56.9	58.2	59.7	59.0	57.8	58.5	58.5	59.8	57.0	61.5	60.4	58.3	55.8	54.8	56.7	58.2	58.6	7.0	13933

(注) 1. 有効回答数が5件未満のデータの解釈には注意を要する。  
 2. 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-20表 年齢階級別障害種類別最も能力を発揮できる年齢(始期)

(歳)

年齢階級	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	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	標準偏差	実数(人)
35歳以上45歳未満	26.7	24.8	27.0	25.9	27.0	26.9	26.4	26.3	23.2	27.9	29.1	23.3	30.9	35.0	24.8	24.5	24.8	25.6	26.2	6.6	3943
45歳以上55歳未満	29.3	28.2	32.9	31.2	30.5	29.9	28.5	35.1	30.8	32.1	32.2	29.9	33.4	30.8	25.6	26.4	28.6	30.1	29.9	8.5	5552
55歳以上	31.5	31.9	28.6	33.0	34.1	33.4	35.2	36.4	41.3	36.6	33.8	35.2	36.3	30.0	25.0	27.3	27.5	33.5	33.7	10.9	4297
合計	28.9	28.1	29.1	29.9	31.1	30.3	30.0	32.8	31.7	33.6	31.7	33.4	34.7	31.3	25.0	25.2	26.0	29.8	30.0	9.3	13933

(注) 1. 有効回答数が5件未満のデータの解釈には注意を要する。  
 2. 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-21表 年齢階級別障害種類別最も能力を発揮できる年齢（終期）

（歳）

年齢階級	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	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	標準偏差	実数(人)
35歳以上45歳未満	48.3	45.2	45.8	46.2	46.9	46.1	43.5	43.6	43.8	47.0	45.4	43.3	50.7	45.0	39.8	42.4	43.5	45.5	45.4	8.9	3943
45歳以上55歳未満	49.4	49.1	49.3	48.4	49.5	49.4	47.2	52.2	49.2	50.2	48.6	47.5	51.3	50.0	41.9	44.4	48.2	49.0	49.0	8.2	5552
55歳以上	51.6	53.0	47.0	53.4	53.4	53.4	54.8	55.1	57.1	54.4	52.6	53.7	54.2	50.0	45.0	46.9	50.0	52.6	53.3	8.6	4297
合計	49.6	49.0	47.6	49.1	50.4	49.9	48.5	50.3	50.0	51.7	48.5	51.7	52.7	49.0	40.5	43.3	45.5	49.1	49.3	9.1	13933

(注) 1. 有効回答数が5件未満のデータの解釈には注意を要する。  
2. 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-22表 年齢階級別障害程度別普通に働ける年齢

（歳）

年齢階級	重度	中度	軽度	無回答	合計	標準偏差	実数(人)
35歳以上45歳未満	55.1	55.6	55.8	54.8	55.3	7.6	3943
45歳以上55歳未満	57.9	58.5	58.4	58.4	58.2	5.8	5552
55歳以上	61.6	62.0	62.2	61.6	61.9	6.1	4297
合計	57.9	59.1	59.0	57.4	58.6	7.0	13933

(注) 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-23表 年齢階級別障害程度別最も能力を発揮できる年齢（始期）

（歳）

年齢階級	重度	中度	軽度	無回答	合計	標準偏差	実数(人)
35歳以上45歳未満	26.2	26.4	26.0	24.7	26.2	6.6	3943
45歳以上55歳未満	29.9	30.1	29.6	30.0	29.9	8.5	5552
55歳以上	33.1	34.6	33.0	33.2	33.7	10.9	4297
合計	29.5	30.8	29.7	28.1	30.0	9.3	13933

(注) 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-24表 年齢階級別障害程度別最も能力を発揮できる年齢（終期）

年齢階級	(歳)					合計	標準 偏差	実数 (人)
	重度	中度	軽度	無回答	合計			
35歳以上45歳未満	45.3	45.7	45.3	44.0	45.4	8.9	3943	
45歳以上55歳未満	48.9	49.2	48.9	48.6	49.0	8.2	5552	
55歳以上	53.0	53.4	53.2	53.8	53.3	8.6	4297	
合計	48.7	49.9	49.4	47.7	49.3	9.1	13933	

(注) 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-25表 年齢階級別職種別普通に働ける年齢

年齢階級	(歳)																				標準 偏差	実数 (人)	
	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)	定置機 関・建設 機械運 転、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			合計
35歳以上45歳未満	57.5	56.3	55.7	51.5	54.3	54.9	55.1	54.3	54.9	54.8	55.0	60.0	53.2	56.0	56.7	60.3	56.8	54.4	56.6	55.6	55.3	7.6	3943
45歳以上55歳未満	59.6	58.8	58.3	57.1	57.6	58.6	57.6	56.8	56.9	59.0	57.5	59.1	58.2	59.3	59.2	60.6	55.9	58.7	60.3	57.6	58.2	5.8	5552
55歳以上	62.6	64.0	62.2	59.5	62.5	63.8	59.9	59.9	59.7	60.1	60.4	62.8	61.7	61.1	63.4	65.3	61.9	62.7	61.0	62.7	61.9	6.1	4297
合計	60.6	59.1	58.5	55.6	57.7	59.5	57.4	56.6	56.9	58.4	57.4	61.2	58.3	59.6	59.1	63.9	57.5	59.2	59.3	58.5	58.6	7	13933

(注) 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-26表 年齢階級別職種別最も能力を発揮できる年齢（始期）

年齢階級	(歳)																				標準 偏差	実数 (人)	
	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)	定置機 関・建設 機械運 転、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			合計
35歳以上45歳未満	30.4	26.8	27.8	28.7	28.8	25.5	24.9	25.2	25.4	26.5	25.2	29.5	24.3	26.5	24.8	30.0	25.7	25.7	26.5	25.1	26.2	6.6	3943
45歳以上55歳未満	33.9	29.1	31.5	29.0	30.4	31.6	27.5	28.9	28.5	30.5	28.4	27.1	28.6	30.9	27.5	36.5	29.3	30.9	31.9	30.2	29.9	8.5	5552
55歳以上	37.2	32.6	35.9	33.0	34.7	36.9	29.9	30.6	32.9	32.4	31.0	31.3	30.5	33.2	21.0	39.2	28.6	35.1	34.4	33.6	33.7	10.9	4297
合計	34.7	29.1	31.3	29.9	30.8	31.7	27.3	27.9	28.5	30.3	28.0	29.7	28.3	31.2	25.9	37.7	27.5	31.2	30.5	29.4	30.0	9.3	13933

(注) 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-27表 年齢階級別職種別最も能力を発揮できる年齢（終期）

(歳)

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)	定置機関・建設機械運転、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	合計	標準偏差	実数(人)
35歳以上45歳未満	48.4	46.8	46.0	43.7	48.2	45.3	44.2	44.4	45.4	43.7	44.1	48.9	44.2	46.4	48.9	52.3	44.6	44.1	44.6	46.3	45.4	8.9	3943
45歳以上55歳未満	51.5	49.0	49.2	48.4	49.4	49.6	47.3	47.6	47.0	50.0	48.1	49.1	50.2	50.4	48.7	55.2	47.4	49.8	54.6	49.7	49.0	8.2	5552
55歳以上	54.5	54.1	54.6	50.3	54.3	56.1	50.6	50.7	51.4	50.8	50.4	55.6	50.7	51.2	56.6	58.7	51.9	54.2	54.8	54.8	53.3	8.6	4297
合計	52.3	49.4	49.5	47.2	50.1	50.7	47.2	47.2	47.7	48.9	47.4	52.6	49.0	50.2	49.6	57.2	46.9	50.0	51.3	50.2	49.3	9.1	13933

(注) 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-28表 障害種類別就労希望年齢

(%)

障害種類	45歳になる前に辞めたい	45歳から49歳まで働きたい	50歳から54歳まで働きたい	55歳から59歳まで働きたい	60歳から64歳まで働きたい	65歳以上まで働きたい	無回答	合計	実数(人)
視覚障害	2.0	2.5	7.3	26.6	34.4	23.3	3.9	100.0	973
聴覚言語障害	2.6	3.7	8.0	31.7	29.8	17.3	6.9	100.0	2560
肢体不自由	1.9	3.3	8.1	30.9	31.1	20.8	3.9	100.0	5836
内部障害	1.3	2.8	8.8	35.6	31.5	17.0	3.0	100.0	2135
知的障害	2.8	5.1	12.9	36.7	23.9	11.6	7.1	100.0	1089
精神障害回復者等	1.9	3.8	10.6	28.8	28.8	12.5	13.5	100.0	104
合計	2.0	3.3	8.6	31.9	30.3	18.8	5.1	100.0	13933

(注) 1. 有効回答数が5件未満のデータの解釈には注意を要する。

2. 無回答のクロス集計は表中から除外したが、合計には含めて算出した。

第2-29表 年齢階級別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

(M.A. %)

年齢階級	筋肉が 疲れる	肩が こる	目が疲 れる	体の一 部疲れ 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	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 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	実数 (人)
35～39歳	23.4	38.2	35.3	39.9	6.7	2.1	9.0	11.5	4.2	11.3	13.2	8.9	3.5	5.4	6.2	8.2	3.1	3.4	8.2	14.9	1801
40～44歳	23.5	43.5	39.4	37.8	8.5	2.0	8.7	9.9	3.3	11.9	13.0	8.1	4.1	4.0	5.4	8.4	2.1	2.6	9.2	15.0	2142
45～49歳	24.7	41.6	43.6	38.9	7.9	1.7	7.1	8.6	2.9	11.2	13.4	8.0	3.9	4.3	4.1	8.2	1.5	2.3	9.7	13.9	2823
50～54歳	27.2	41.3	46.8	40.3	6.3	1.8	6.2	7.5	2.5	10.2	15.1	7.1	4.0	3.5	4.3	8.9	1.3	2.8	10.1	12.2	2729
55～59歳	26.4	40.6	43.9	41.1	6.6	2.4	6.3	6.7	2.2	8.3	15.6	5.8	5.5	3.1	5.1	9.0	1.1	2.7	11.5	14.0	2622
60～64歳	25.3	37.0	39.3	39.5	4.4	2.1	5.9	4.4	1.4	8.1	16.0	3.4	6.2	2.7	4.8	9.1	0.8	2.4	10.7	9.9	1103
65歳以上	16.8	29.0	37.8	40.6	1.9	2.1	4.9	4.4	0.9	5.8	16.4	2.1	5.8	2.3	3.1	8.6	0.7	2.1	9.1	10.5	572
無回答	19.1	21.3	29.8	23.4	7.1	0.7	7.8	6.4	2.8	3.5	9.9	5.7	3.5	3.5	2.1	5.0	0.7	5.0	9.9	12.1	141
合計	24.8	40.1	41.8	39.5	6.8	2.0	7.1	8.1	2.7	10.0	14.3	6.9	4.4	3.8	4.8	8.5	1.6	2.7	9.9	13.4	13933
実数(人)	3455	5591	5830	5506	943	278	989	1129	378	1397	1999	963	619	530	669	1191	218	376	1380	1868	

第2-30表 障害種類別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

(M.A. %)

障害種類	筋肉が 疲れる	肩が こる	目が疲 れる	体の一 部疲れ 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	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 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	実数 (人)
視覚障害	26.3	44.1	42.5	38.6	9.6	0.7	7.5	8.3	2.2	11.9	13.8	7.2	3.1	2.2	2.1	8.0	1.1	2.0	10.6	14.2	973
聴覚言語障害	30.6	41.1	39.7	38.5	8.9	2.3	8.9	6.4	4.7	10.5	9.8	7.9	4.8	4.7	6.4	5.9	2.0	2.8	6.9	12.5	2560
肢体不自由	24.9	42.2	46.9	43.7	5.5	1.6	6.2	7.1	1.9	10.3	14.9	6.6	2.6	3.0	4.2	9.1	1.2	2.2	9.7	15.2	5836
内部障害	18.6	40.7	46.8	34.9	7.4	2.5	7.7	13.3	3.6	11.6	19.4	6.5	11.7	2.2	3.3	12.1	1.4	3.9	16.7	12.5	2135
知的障害	20.6	28.2	17.5	33.8	6.5	3.3	8.1	8.1	1.7	5.1	17.5	6.7	2.3	10.5	10.0	8.6	3.7	3.7	5.0	8.5	1089
精神障害回復者等	19.2	24.0	11.5	35.6	8.7	1.9	7.7	7.7	4.8	7.7	10.6	8.7	1.9	8.7	8.7	7.7	2.9	6.7	6.7	6.7	104
無回答	26.1	36.3	37.3	35.9	5.1	2.1	5.6	7.0	2.0	8.2	10.6	6.8	3.0	3.4	4.1	5.9	1.2	2.2	9.4	12.7	1236
合計	24.8	40.1	41.8	39.5	6.8	2.0	7.1	8.1	2.7	10.0	14.3	6.9	4.4	3.8	4.8	8.5	1.6	2.7	9.9	13.4	13933
実数(人)	3455	5591	5830	5506	943	278	989	1129	378	1397	1999	963	619	530	669	1191	218	376	1380	1868	

第2-31表 障害程度別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

(M.A. %)

障害程度	筋肉が 疲れる	肩が こる	目が疲 れる	体の一 部疲れ 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	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 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	実数 (人)
重度	26.0	40.3	42.4	37.6	8.5	2.4	8.7	9.6	3.9	11.2	14.2	7.2	5.4	3.9	4.7	8.4	1.8	3.3	10.7	12.8	5692
中度	23.6	40.8	43.2	41.3	5.4	1.7	6.0	7.2	1.8	9.9	15.0	6.7	4.2	3.5	4.6	8.9	1.3	2.4	10.0	14.1	4879
軽度	24.7	40.8	41.6	41.8	5.5	1.8	6.0	7.0	1.7	8.5	14.4	6.6	3.1	3.8	5.0	8.8	1.3	2.0	8.5	14.2	2838
無回答	23.5	28.6	24.8	31.9	7.3	1.3	5.9	7.1	2.9	6.3	9.7	6.9	3.6	5.7	6.5	5.2	3.1	2.9	8.2	9.2	524
合計	24.8	40.1	41.8	39.5	6.8	2.0	7.1	8.1	2.7	10.0	14.3	6.9	4.4	3.8	4.8	8.5	1.6	2.7	9.9	13.4	13933
実数(人)	3455	5591	5830	5506	943	278	989	1129	378	1397	1999	963	619	530	669	1191	218	376	1380	1868	

第2-32表 職種別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

(M.A. %)

職 種	筋肉が 疲れる	肩が こる	目が疲 れる	体の一 部疲れ 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	注意 力・集 中力が 低下し た	いつも いらい らして いる	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 が弱か 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	実数 (人)
管理職	16.6	38.8	52.8	31.3	5.9	1.4	7.4	7.1	2.2	14.3	23.3	8.7	4.0	1.4	1.7	11.3	1.2	1.2	12.3	14.2	976
専門・技術職	22.9	42.7	47.5	37.7	7.9	1.1	7.4	10.0	2.8	14.6	16.5	7.9	3.7	2.0	1.8	10.2	1.7	2.1	10.7	15.4	1574
事務職	13.4	44.1	59.8	32.6	7.5	0.6	8.5	9.4	2.0	9.9	20.7	5.9	2.7	3.1	1.9	10.5	1.6	1.4	11.1	13.1	1394
販売職	18.4	44.7	40.4	46.5	5.3	1.8	3.5	13.2	0.9	7.9	13.2	8.8	7.9	4.4	3.5	9.6	0.9	2.6	11.4	16.7	114
営業職	25.7	40.7	39.8	38.9	5.3	1.8	8.0	8.8	0.0	10.6	14.2	6.2	6.2	1.8	1.8	8.8	1.8	1.8	10.6	13.3	113
サービス職	21.0	37.0	30.6	42.1	8.6	2.7	5.9	7.4	2.4	8.1	10.2	6.7	4.5	4.3	5.6	6.9	2.1	2.0	10.9	11.4	1031
技能工・生産 工程作業 (加工)	31.2	41.4	37.0	42.8	7.0	2.4	6.9	7.8	3.0	8.6	13.3	7.7	4.6	5.1	7.8	7.7	1.6	3.4	8.7	13.0	2521
技能工・生産 工程作業 (組立)	34.0	44.5	44.4	42.6	8.2	1.0	9.5	7.3	4.0	9.4	10.0	6.7	3.7	4.5	7.2	6.7	1.8	3.3	8.2	13.8	892
技能工・生産 工程作業 (検査・包装)	29.8	42.6	47.6	42.8	6.3	1.4	8.6	8.5	2.7	8.0	11.3	7.2	5.2	5.1	5.4	6.3	1.5	3.4	11.4	13.4	886
技能工・生産 工程作業 (修理・点検)	33.1	41.0	45.6	42.3	6.3	4.2	4.2	9.6	3.3	14.6	13.0	9.2	5.9	3.8	7.5	10.5	1.3	2.5	10.0	18.0	239
技能工・生産 工程作業 (その他)	27.0	40.2	45.8	40.0	7.2	1.2	7.8	8.2	3.1	11.1	14.8	7.9	3.4	5.1	7.4	8.5	2.0	2.9	8.4	11.6	819
定置機関・建 設機械運転、 電気作業	17.9	30.6	35.1	42.5	6.0	3.0	6.0	6.0	2.2	10.4	17.2	3.7	9.0	3.7	1.5	9.7	0.7	3.0	9.7	14.2	134
建設職	51.0	34.4	26.0	50.0	8.3	2.1	4.2	12.5	6.3	18.8	14.6	3.1	6.3	6.3	8.3	12.5	2.1	6.3	8.3	12.5	96
運輸職	18.0	42.3	50.8	41.7	5.0	4.0	10.7	8.2	2.5	12.7	13.5	4.8	4.3	1.0	1.2	10.5	1.0	4.3	9.0	19.7	600
通信職	9.1	60.6	51.5	39.4	9.1	0.0	6.1	10.6	0.0	6.1	10.6	3.0	1.5	1.5	4.5	3.0	0.0	1.5	10.6	15.2	66
保守職	11.7	26.8	31.7	41.5	3.0	0.8	7.5	4.5	1.5	9.8	14.7	2.6	3.4	3.0	2.3	5.7	1.9	1.5	14.0	12.5	265
農・林・漁業 作業	25.5	27.6	12.2	32.7	5.1	5.1	7.1	4.1	0.0	4.1	21.4	8.2	8.2	6.1	10.2	14.3	5.1	6.1	7.1	4.1	98
労務作業	27.8	35.4	25.3	43.5	4.6	3.2	4.0	7.5	2.7	6.5	12.1	5.9	7.1	4.3	5.6	8.3	1.4	3.1	9.0	12.7	1527
その他	34.5	35.3	39.5	40.3	4.2	1.7	4.2	7.6	4.2	10.9	9.2	6.7	3.4	2.5	5.0	6.7	0.8	4.2	6.7	9.2	119
無回答	24.9	32.8	32.2	25.4	7.5	3.4	5.8	6.4	3.4	6.4	6.6	5.8	2.3	5.1	4.1	4.5	0.4	2.8	8.7	9.4	469
合計	24.8	40.1	41.8	39.5	6.8	2.0	7.1	8.1	2.7	10.0	14.3	6.9	4.4	3.8	4.8	8.5	1.6	2.7	9.9	13.4	13933
実数(人)	3455	5591	5830	5506	943	278	989	1129	378	1397	1999	963	619	530	669	1191	218	376	1380	1868	

第2-33表 仕事強度別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

(M.A. %)

仕事強度	筋肉が 疲れる	肩が こる	目が疲 れる	体の一 部疲れ 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	注意 力・集 中力が 低下し た	いつも いらら してい る	作業中 に息切 れする	作業に 間違い が多 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	実数 (人)
座業	14.7	43.5	58.7	31.3	7.3	1.4	9.6	8.2	2.3	11.0	20.4	6.5	2.7	2.6	2.3	10.4	1.8	2.2	11.0	13.8	3488
軽作業	23.1	40.4	39.1	41.9	6.9	2.4	7.2	8.4	2.1	8.9	13.4	6.7	4.4	4.4	5.9	8.3	1.7	2.6	9.7	12.2	4237
中度作業	32.5	38.0	34.5	45.5	6.3	2.2	5.4	7.7	3.0	10.3	13.4	7.4	5.2	4.4	6.6	8.3	1.5	3.3	9.1	12.5	2967
重度作業	39.8	43.3	34.9	52.4	6.9	1.7	5.6	10.4	3.5	11.2	11.7	8.8	8.3	4.3	5.9	8.2	1.4	3.0	11.1	17.2	1103
最重度作業	44.3	43.8	40.0	49.0	10.7	2.4	5.5	11.4	6.4	12.6	13.3	11.4	8.3	5.2	7.4	9.8	2.6	3.8	11.4	18.3	420
無回答	21.8	33.3	32.1	29.5	5.2	2.1	5.9	5.8	3.2	8.7	8.0	5.1	3.4	2.9	2.9	5.8	0.9	2.6	8.2	13.3	1718
合計	24.8	40.1	41.8	39.5	6.8	2.0	7.1	8.1	2.7	10.0	14.3	6.9	4.4	3.8	4.8	8.5	1.6	2.7	9.9	13.4	13933
実数(人)	3455	5591	5830	5506	943	278	989	1129	378	1397	1999	963	619	530	669	1191	218	376	1380	1868	

第2-34表 仕事の特徴別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

(M.A. %)

仕事の特徴	筋肉が 疲れる	肩が こる	目が疲 れる	体の一 部疲れ 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	注意 力・集 中力が 低下し た	いつも いらら してい る	作業中 に息切 れする	作業に 間違い が多 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	実数 (人)
反復作業	28.1	42.1	36.3	45.5	7.0	2.5	8.0	8.8	3.4	8.1	15.3	6.8	5.2	5.9	8.4	9.2	2.2	3.7	8.9	12.2	4342
やや複雑な作業手順に従った作業	27.2	46.4	49.7	44.0	8.1	2.7	8.0	9.1	3.1	13.1	15.4	9.0	4.5	5.0	6.0	9.1	2.1	3.4	11.6	16.3	1435
作業は決まっているが判断はやや高度	21.1	43.7	51.3	44.7	6.9	1.9	7.9	9.9	2.3	12.1	15.7	9.0	5.9	3.8	4.0	10.1	0.9	2.3	12.6	15.7	1973
作業内容を自分で決定する必要がある	23.2	44.9	53.7	43.2	8.2	1.9	7.3	9.7	2.2	13.6	18.4	8.1	5.0	3.0	2.4	10.6	1.8	1.6	11.6	17.6	1709
論理的・科学的思考を要する	18.3	44.9	53.6	39.8	7.4	1.6	8.2	10.6	3.8	17.8	22.1	6.8	3.3	1.7	1.6	12.2	2.2	1.8	12.8	14.9	1059
論理的・科学的思考を広範な問題に適用する	13.2	36.4	57.0	25.2	8.6	0.7	13.2	9.3	2.0	12.6	25.2	7.9	4.0	2.0	0.7	11.9	1.3	2.0	14.6	17.9	151
無回答	25.1	28.7	29.4	25.1	4.7	1.3	4.3	4.0	1.8	5.5	6.6	4.3	2.6	1.7	2.5	4.0	0.7	2.1	6.8	9.5	3264
合計	24.8	40.1	41.8	39.5	6.8	2.0	7.1	8.1	2.7	10.0	14.3	6.9	4.4	3.8	4.8	8.5	1.6	2.7	9.9	13.4	13933
実数(人)	3455	5591	5830	5506	943	278	989	1129	378	1397	1999	963	619	530	669	1191	218	376	1380	1868	

第2-35表 作業形態別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

作業形態	(M.A. %)																				実数 (人)
	筋肉が 疲れる	肩が こる	目が 疲れる	体の一部 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	注意力・ 集中力が 低下した	いつも いらら し ている	作業中 に息切 れする	作業に 間 違 いが 多 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	
流れ作業	31.3	46.3	43.1	46.8	7.9	1.7	7.8	9.3	3.8	9.2	12.7	8.8	4.0	6.1	10.4	7.0	1.6	3.0	10.0	13.8	2089
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	24.6	44.1	45.9	45.5	7.7	2.0	7.1	9.9	3.2	12.9	16.5	7.7	5.4	4.4	4.8	10.5	1.8	3.0	11.9	16.5	5208
自分のペースでできる	21.3	40.7	45.3	39.1	6.7	2.5	7.9	7.6	2.2	9.4	16.5	6.5	4.7	3.1	3.6	9.3	1.7	2.7	10.0	12.7	4913
無回答	27.4	18.8	18.3	13.6	2.9	0.9	3.8	2.7	1.3	4.1	3.7	3.2	1.4	1.2	1.2	2.3	0.3	1.6	3.7	5.7	1723
合計	24.8	40.1	41.8	39.5	6.8	2.0	7.1	8.1	2.7	10.0	14.3	6.9	4.4	3.8	4.8	8.5	1.6	2.7	9.9	13.4	13933
実数(人)	3455	5591	5830	5506	943	278	989	1129	378	1397	1999	963	619	530	669	1191	218	376	1380	1868	

第2-36表 作業環境別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

作業環境	(M.A. %)																				実数 (人)
	筋肉が 疲れる	肩が こる	目が 疲れる	体の一部 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	注意力・ 集中力が 低下した	いつも いらら し ている	作業中 に息切 れする	作業に 間 違 いが 多 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	
ほとんどない	16.7	40.3	45.4	35.1	5.9	1.5	7.4	7.4	2.2	8.8	17.2	5.4	2.9	3.5	3.4	8.8	1.7	2.4	9.0	12.1	6031
ときどきある	27.1	43.3	42.2	46.2	7.8	3.1	7.6	8.6	2.9	10.6	14.8	8.0	6.1	4.5	6.3	8.7	1.7	2.9	10.5	13.5	3816
常時ある	37.7	48.4	47.9	55.2	9.4	2.2	8.3	11.9	4.7	15.6	13.2	11.4	7.1	5.0	7.7	11.3	1.8	4.1	14.7	20.2	2726
無回答	28.2	14.0	12.8	9.0	2.5	0.7	1.9	2.0	0.7	2.6	2.6	1.5	1.2	0.9	1.0	1.7	0.4	0.7	2.6	5.4	1360
合計	24.8	40.1	41.8	39.5	6.8	2.0	7.1	8.1	2.7	10.0	14.3	6.9	4.4	3.8	4.8	8.5	1.6	2.7	9.9	13.4	13933
実数(人)	3455	5591	5830	5506	943	278	989	1129	378	1397	1999	963	619	530	669	1191	218	376	1380	1868	

第2-37表 従事期間別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

従事期間	(M.A. %)																				実数 (人)
	筋肉が 疲れる	肩が こる	目が 疲れる	体の一部 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	注意力・ 集中力が 低下した	いつも いらら し ている	作業中 に息切 れする	作業に 間 違 いが 多 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	
10年未満	24.3	41.7	42.0	43.1	7.5	2.0	8.0	9.2	3.0	10.1	14.1	6.8	5.1	3.8	5.0	7.8	1.7	3.0	10.5	13.8	4672
10-19年	24.1	43.6	44.9	42.4	7.1	2.0	7.9	8.8	3.1	11.0	14.2	7.9	4.3	4.5	5.7	9.4	2.0	3.0	10.2	14.6	3827
20-29年	24.0	44.2	46.4	41.3	7.4	2.5	7.0	8.7	2.7	11.4	17.3	8.1	4.6	4.2	5.0	10.4	1.6	2.9	10.7	15.7	3067
30年以上	23.9	40.8	49.4	41.3	5.9	2.3	6.2	6.8	2.4	10.8	19.2	6.5	4.7	3.2	4.0	9.9	0.8	2.1	11.6	12.6	1330
無回答	33.3	7.4	6.8	5.2	1.7	0.5	1.5	0.9	0.5	1.1	1.1	1.1	1.2	0.8	0.7	1.2	0.1	0.6	1.7	1.6	1037
合計	24.8	40.1	41.8	39.5	6.8	2.0	7.1	8.1	2.7	10.0	14.3	6.9	4.4	3.8	4.8	8.5	1.6	2.7	9.9	13.4	13933
実数(人)	3455	5591	5830	5506	943	278	989	1129	378	1397	1999	963	619	530	669	1191	218	376	1380	1868	

第2-38表 労働時間別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

労働時間（残業を含む）	(M.A. %)																				実数 (人)
	筋肉が 疲れる	肩が こる	目が 疲れる	体の一部 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	注意力・ 集中力が 低下した	いつも いらし ている	作業中 に息切 れする	作業に 間違 いが多 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	
30時間未満	29.1	41.6	43.2	39.8	7.9	3.0	8.4	7.5	4.1	9.5	14.0	8.3	5.2	4.3	4.9	6.7	1.9	3.8	8.4	14.2	1315
30時間以上、40時間未満	22.2	42.6	44.7	40.8	7.1	2.4	7.0	8.0	2.0	6.8	16.2	6.3	5.1	3.7	4.6	9.4	1.5	3.0	11.2	12.0	3057
40時間以上、45時間未満	22.7	42.2	43.5	41.5	6.6	1.6	6.4	8.0	2.3	9.0	16.3	5.8	4.3	4.0	5.6	9.7	1.7	2.6	9.6	13.8	4648
45時間以上、50時間未満	26.0	46.0	47.5	47.5	7.4	1.9	8.2	10.8	3.1	14.8	15.4	9.1	5.1	4.4	5.5	9.8	1.9	2.9	11.5	16.3	2249
50時間以上	28.0	44.9	52.5	48.0	9.3	2.5	12.4	10.9	5.1	26.5	16.9	12.3	5.4	4.0	4.1	10.8	2.1	2.5	13.9	21.2	1005
無回答	28.7	17.7	16.9	15.3	3.2	1.3	3.4	3.7	2.0	3.0	3.0	3.8	1.6	2.1	2.4	2.2	0.4	1.4	5.0	5.6	1659
合計	24.8	40.1	41.8	39.5	6.8	2.0	7.1	8.1	2.7	10.0	14.3	6.9	4.4	3.8	4.8	8.5	1.6	2.7	9.9	13.4	13933
実数(人)	3455	5591	5830	5506	943	278	989	1129	378	1397	1999	963	619	530	669	1191	218	376	1380	1868	

第2-39表 週休別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

週 休	(M.A. %)																				実数 (人)
	筋肉が 疲れる	肩が こる	目が 疲れる	体の一部 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	注意力・ 集中力が 低下した	いつも いらし ている	作業中 に息切 れする	作業に 間違 いが多 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	
1日以下	27.0	44.6	43.0	45.6	9.1	2.8	9.4	10.1	3.5	16.4	13.0	8.3	5.8	4.0	6.2	9.1	1.7	3.1	11.3	14.9	2241
1日半	23.9	43.1	43.2	43.3	6.4	1.9	6.7	8.8	2.9	11.8	16.5	7.5	4.8	4.7	5.3	10.0	1.8	3.2	10.0	14.8	3936
2日	23.2	42.6	47.8	41.5	7.2	2.0	7.7	8.1	2.7	8.3	15.9	7.3	4.6	3.8	4.8	9.0	1.7	2.5	11.1	14.4	5537
2日半以上	24.8	40.8	38.9	40.1	8.4	2.4	6.7	8.8	3.8	7.6	15.0	6.7	5.3	3.6	4.3	10.3	1.9	4.8	11.7	13.8	419
無回答	29.1	20.3	19.8	17.3	3.1	0.9	3.3	4.0	1.2	3.9	6.2	2.8	1.2	1.8	2.1	2.8	0.6	1.1	3.8	5.4	1800
合計	24.8	40.1	41.8	39.5	6.8	2.0	7.1	8.1	2.7	10.0	14.3	6.9	4.4	3.8	4.8	8.5	1.6	2.7	9.9	13.4	13933
実数(人)	3455	5591	5830	5506	943	278	989	1129	378	1397	1999	963	619	530	669	1191	218	376	1380	1868	

第2-40表 勤務時間帯別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

勤務時間帯	(M.A. %)																				実数 (人)
	筋肉が 疲れる	肩が こる	目が 疲れる	体の一部 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	注意力・ 集中力が 低下した	いつも いらし ている	作業中 に息切 れする	作業に 間違 いが多 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	
昼間の勤務がふつう	24.2	43.7	45.4	42.4	7.3	2.0	7.3	8.6	2.8	10.3	15.8	7.6	4.9	4.2	5.5	9.2	1.7	2.9	10.3	14.0	9980
昼夜の交替勤務がふつう	23.7	41.1	43.5	50.3	5.9	2.4	8.3	8.8	2.9	14.1	15.0	6.0	5.0	3.3	4.7	8.9	1.3	3.4	16.0	18.0	794
夜間・早朝勤務がある	21.6	42.7	49.6	46.1	6.9	2.4	12.4	9.9	2.7	16.1	14.8	7.5	4.7	2.7	3.5	11.2	1.6	2.4	12.6	17.7	744
その他	22.9	38.3	40.4	42.5	8.8	2.1	5.4	7.9	3.3	12.5	15.4	10.0	4.2	3.8	2.9	7.9	0.8	3.8	13.3	20.0	240
無回答	29.0	22.6	22.5	19.8	4.3	1.5	4.0	4.8	2.0	4.8	7.3	3.7	1.9	2.7	2.3	4.4	0.9	1.5	4.8	6.7	2175
合計	24.8	40.1	41.8	39.5	6.8	2.0	7.1	8.1	2.7	10.0	14.3	6.9	4.4	3.8	4.8	8.5	1.6	2.7	9.9	13.4	13933
実数(人)	3455	5591	5830	5506	943	278	989	1129	378	1397	1999	963	619	530	669	1191	218	376	1380	1868	

第2-41表 所属する事業所の加齢問題の有無別疲労の自覚症状（訴えた者の割合）

加齢問題の有無	(M.A. %)																				実数 (人)
	筋肉が 疲れる	肩が こる	目が 疲れる	体の一部 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	注意力・ 集中力が 低下した	いつも いらし ている	作業中 に息切 れする	作業に 間違 いが多 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	
問題あり	26.8	39.1	38.5	41.1	7.0	2.5	7.8	8.6	3.1	9.6	15.8	7.6	5.0	5.7	7.0	9.5	2.1	3.5	9.2	13.8	4236
問題なし	24.1	40.6	43.4	38.8	6.5	1.8	6.8	7.8	2.6	10.2	13.8	6.6	4.2	2.9	3.8	8.2	1.3	2.4	10.3	13.3	9301
合計	24.8	40.1	41.8	39.5	6.8	2.0	7.1	8.1	2.7	10.0	14.3	6.9	4.4	3.8	4.8	8.5	1.6	2.7	9.9	13.4	13933
実数(人)	3455	5591	5830	5506	943	278	989	1129	378	1397	1999	963	619	530	669	1191	218	376	1380	1868	

(注) 「加齢問題の有無」は事業所調査の回答に基づいている。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。

第2-42表 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。  
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。

第2-43表 年齢階級別加齢に伴う作業能力の低下原因（該当者の割合）

(M.A. %)

低下原因	力仕事	作業速度	機敏性	精密さ	正確さ	持久力	目の機能	耳の機能	手指の機能	手腕の機能	足の機能	バランス	記憶、理解	企画、判断	何となく	変化の対応	夜勤、残業	フルタイム	健康面	欠勤増加	協調性	その他
35～39歳	30.0	21.7	12.3	3.7	8.1	18.6	18.4	4.6	8.0	8.7	13.7	3.8	15.7	3.5	12.0	9.2	16.8	2.9	29.0	4.0	3.8	0.8
40～44歳	32.1	20.5	11.8	2.8	6.6	18.5	24.0	5.8	7.5	7.4	13.7	3.9	16.4	3.2	11.1	8.8	16.5	3.1	31.1	4.2	3.5	0.6
45～49歳	31.8	18.2	12.0	2.6	4.6	16.3	32.2	4.8	8.0	7.9	15.7	3.5	15.8	4.2	14.4	7.4	16.4	2.9	29.1	3.4	2.7	0.3
50～54歳	34.5	14.6	11.9	2.6	5.6	16.1	34.8	5.9	7.1	8.0	17.2	3.9	17.2	3.5	12.7	6.1	17.0	2.6	26.6	3.6	2.6	0.4
55～59歳	37.0	15.7	13.4	2.3	4.1	15.3	36.3	7.5	8.8	7.4	18.8	4.4	16.6	3.1	13.9	5.0	16.9	2.8	27.0	3.5	2.2	0.6
60～64歳	36.5	15.3	16.3	1.7	5.0	14.4	33.5	8.3	7.4	8.1	19.1	4.0	16.4	3.7	14.3	3.6	15.8	4.0	26.4	3.2	2.4	0.4
65歳以上	34.0	14.8	18.2	3.2	3.0	15.0	30.6	12.3	5.5	6.3	16.8	3.0	17.6	5.5	14.8	2.4	15.8	4.5	24.9	3.4	2.4	1.2
無回答	27.4	26.5	23.9	4.4	8.8	13.3	31.9	10.6	11.5	9.7	15.0	3.5	14.2	3.5	8.0	8.0	10.6	4.4	15.9	4.4	6.2	0.9
合計	33.6	17.5	12.9	2.7	5.5	16.5	30.5	6.3	7.8	7.8	16.3	3.9	16.4	3.6	13.1	6.7	16.6	3.0	28.0	3.6	2.9	0.5
実数(人)	4276	2234	1649	339	695	2099	3884	800	991	996	2081	494	2089	461	1671	847	2108	386	3566	462	363	69

(注) 1. 精神障害回復者等については、件数が少ないのでデータの解釈には注意を要する。  
 2. 主な原因3つ以内での重複回答可とした。

第2-44表 障害種類別加齢に伴う作業能力の低下原因（該当者の割合）

(M.A. %)

低下原因	力仕事	作業速度	機敏性	精密さ	正確さ	持久力	目の機能	耳の機能	手指の機能	手腕の機能	足の機能	バランス	記憶、理解	企画、判断	何となく	変化の対応	夜勤、残業	フルタイム	健康面	欠勤増加	協調性	その他
視覚障害	41.6	11.7	13.1	2.4	4.4	25.4	42.2	2.7	7.8	7.9	4.3	1.6	13.7	2.4	12.1	5.7	10.1	3.6	26.8	2.8	3.8	0.6
聴覚言語障害	29.9	21.2	8.0	2.5	5.3	12.8	31.5	17.4	5.4	8.0	6.8	2.8	11.2	1.9	8.7	8.6	13.0	1.9	36.5	4.0	4.2	0.9
肢体不自由	31.2	15.2	13.5	2.6	5.1	14.0	32.4	3.8	9.8	9.0	26.1	5.2	17.6	3.9	12.6	5.5	16.6	2.2	27.4	2.7	1.9	0.3
内部障害	41.5	10.8	13.9	2.6	4.0	22.9	28.2	3.8	3.7	3.2	7.9	1.8	22.4	6.2	17.5	5.7	30.0	6.9	22.9	5.8	2.2	0.6
知的障害	35.0	41.8	21.5	4.1	11.6	23.2	10.2	4.3	5.7	6.2	5.9	3.8	14.3	1.7	19.2	12.0	3.9	1.5	23.5	4.1	5.1	0.7
精神障害回復者等	27.0	32.6	23.6	2.2	12.4	14.6	5.6	1.1	9.0	6.7	6.7	1.1	19.1	4.5	12.4	14.6	11.2	4.5	28.1	4.5	13.5	1.1
無回答	30.6	16.1	9.3	2.4	4.8	11.0	33.8	5.8	12.1	11.8	22.8	5.7	13.3	3.6	12.0	5.7	15.6	3.1	28.3	3.8	2.5	0.5
合計	33.6	17.5	12.9	2.7	5.5	16.5	30.5	6.3	7.8	7.8	16.3	3.9	16.4	3.6	13.1	6.7	16.6	3.0	28.0	3.6	2.9	0.5
実数(人)	4276	2234	1649	339	695	2099	3884	800	991	996	2081	494	2089	461	1671	847	2108	386	3566	462	363	69

(注) 1. 精神障害回復者等については、件数が少ないのでデータの解釈には注意を要する。  
 2. 主な原因3つ以内での重複回答可とした。

第2-45表 年齢階級別疲労原因（該当者の割合）

( M. A. % )

疲労の原因	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	寒冷所で の作業	長時間 残業	夜間作業	連続夜勤	対人 サービス	人間関係	その他	仕事以外 の原因
35～39歳	6.3	3.9	11.7	12.4	15.8	17.4	9.6	7.4	10.2	8.9	11.2	4.4	2.1	8.1	23.0	2.9	5.8
40～44歳	5.7	4.9	12.2	10.9	14.7	19.8	9.9	8.0	7.9	9.5	11.6	4.5	1.5	7.1	24.3	2.3	5.3
45～49歳	4.7	4.2	10.3	9.2	14.6	22.1	11.7	7.7	9.0	9.7	9.3	4.5	1.8	8.7	23.3	2.1	3.7
50～54歳	4.7	4.6	9.9	9.2	16.3	24.0	11.7	7.9	9.2	10.7	9.7	6.4	1.9	7.3	24.5	2.3	4.0
55～59歳	4.3	3.8	8.6	9.6	17.7	23.8	11.7	7.9	11.4	13.4	9.2	7.1	2.9	6.5	21.6	2.3	3.3
60～64歳	2.9	2.3	9.5	6.5	13.1	20.4	11.5	7.3	9.1	11.2	7.1	7.7	2.9	9.2	18.9	3.0	2.2
65歳以上	2.7	1.2	8.9	4.4	8.0	14.9	12.6	5.7	7.5	11.7	6.2	8.5	2.8	10.5	18.3	2.5	3.2
無回答	5.9	2.2	8.1	16.2	12.5	14.7	5.9	6.6	7.4	16.2	10.3	5.9	2.2	7.4	20.6	2.2	2.2
合計	4.8	4.0	10.2	9.6	15.3	21.3	11.1	7.7	9.4	10.7	9.7	5.8	2.2	7.8	22.7	2.4	4.1
実数(人)	663	551	1417	1330	2115	2948	1536	1063	1300	1481	1340	797	300	1078	3145	330	562

第2-46表 障害種類別疲労原因（該当者の割合）

( M. A. % )

疲労の原因	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	寒冷所で の作業	長時間 残業	夜間作業	連続夜勤	対人 サービス	人間関係	その他	仕事以外 の原因
視覚障害	1.9	0.3	6.5	2.8	21.1	18.5	7.3	9.9	6.7	3.4	4.1	5.0	1.7	20.7	28.0	1.7	5.8
聴覚言語障害	3.5	5.2	11.3	16.7	17.9	17.3	7.9	4.9	12.0	11.8	10.5	3.5	1.1	2.0	18.6	1.8	3.8
肢体不自由	6.2	4.4	9.7	8.0	13.2	25.7	12.7	9.3	8.7	10.5	10.9	7.3	3.0	8.3	24.8	2.9	4.0
内部障害	6.2	3.5	6.6	4.2	15.5	25.5	18.9	8.1	8.7	12.9	11.1	7.1	2.6	11.9	24.7	2.5	5.0
知的障害	0.6	2.3	24.5	18.1	15.1	5.0	2.1	4.9	11.2	9.4	4.6	0.8	0.3	0.6	12.7	1.4	3.0
精神障害回復者等	2.9	3.9	10.8	14.7	14.7	6.9	6.9	4.9	17.6	16.7	7.8	2.0	1.0	2.9	28.4	2.9	3.9
無回答	4.4	4.9	7.6	9.3	14.9	19.6	8.0	6.0	8.3	12.0	9.0	6.2	2.0	7.1	22.4	2.0	2.9
合計	4.8	4.0	10.2	9.6	15.3	21.3	11.1	7.7	9.4	10.7	9.7	5.8	2.2	7.8	22.7	2.4	4.1
実数(人)	663	551	1417	1330	2115	2948	1536	1063	1300	1481	1340	797	300	1078	3145	330	562

第2-47表 障害種別年齢階級別健康への対処

視覚障害 ( % )

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	実数(人)
35歳以上45歳未満	45.8	36.7	14.4	3.1	100.0	319
45歳以上55歳未満	52.4	30.5	12.9	4.2	100.0	403
55歳以上	56.6	27.3	10.0	6.0	100.0	249
合計	51.3	31.7	12.6	4.4	100.0	973

聴覚言語障害 ( % )

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	実数(人)
35歳以上45歳未満	56.7	23.9	16.0	3.4	100.0	804
45歳以上55歳未満	53.8	26.1	14.6	5.5	100.0	1025
55歳以上	54.5	28.7	9.1	7.7	100.0	714
合計	54.8	26.3	13.4	5.5	100.0	2560

肢体不自由 ( % )

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	実数(人)
35歳以上45歳未満	47.6	33.7	17.2	1.5	100.0	1390
45歳以上55歳未満	50.6	31.6	14.0	3.8	100.0	2342
55歳以上	54.1	28.6	11.6	5.8	100.0	2077
合計	51.1	31.0	13.9	4.0	100.0	5836

内部障害 ( % )

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	実数(人)
35歳以上45歳未満	54.1	27.6	16.0	2.3	100.0	388
45歳以上55歳未満	59.4	26.8	11.9	2.0	100.0	908
55歳以上	63.7	21.2	11.1	4.0	100.0	826
合計	60.0	24.9	12.3	2.9	100.0	2135

知的障害 ( % )

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	実数(人)
35歳以上45歳未満	34.1	55.0	5.7	5.2	100.0	671
45歳以上55歳未満	31.5	59.8	5.0	3.8	100.0	343
55歳以上	31.1	59.0	4.9	4.9	100.0	61
合計	33.0	56.9	5.3	4.8	100.0	1089

合計 ( % )

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	実数(人)
35歳以上45歳未満	47.2	35.3	14.2	3.3	100.0	3943
45歳以上55歳未満	51.3	31.7	12.8	4.2	100.0	5552
55歳以上	55.7	26.9	10.9	6.5	100.0	4297
合計	51.4	31.2	12.5	4.8	100.0	13933

(注) 精神障害回復者等、無回答については、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。

第2-48表 障害種類別年齢階級別健康への対処の内訳

視覚障害 (MA %)							実数(人)
年齢階級	軽運動	スポーツ	健康食品	食事	睡眠	その他	
35歳以上45歳未満	35.6	21.9	16.4	45.9	56.2	11.6	319
45歳以上55歳未満	40.3	7.6	24.2	36.0	55.9	10.9	403
55歳以上	41.1	2.8	32.6	47.5	58.2	7.8	249
合計	39.1	10.4	24.2	42.1	56.7	10.2	973

聴覚言語障害 (MA %)							実数(人)
年齢階級	軽運動	スポーツ	健康食品	食事	睡眠	その他	
35歳以上45歳未満	39.7	30.0	17.5	33.1	43.0	8.1	804
45歳以上55歳未満	46.8	18.3	21.4	31.0	41.4	5.1	1025
55歳以上	47.8	9.5	26.5	46.5	49.1	5.4	714
合計	44.7	19.7	21.5	36.1	44.1	6.1	2560

肢体不自由 (MA %)							実数(人)
年齢階級	軽運動	スポーツ	健康食品	食事	睡眠	その他	
35歳以上45歳未満	30.2	23.3	24.2	30.5	45.2	10.9	1390
45歳以上55歳未満	36.3	12.1	25.2	41.7	49.8	9.4	2342
55歳以上	42.5	7.4	28.9	51.9	53.6	5.5	2077
合計	37.2	12.8	26.4	43.0	50.2	8.2	5836

内部障害 (MA %)							実数(人)
年齢階級	軽運動	スポーツ	健康食品	食事	睡眠	その他	
35歳以上45歳未満	35.2	17.6	17.1	52.9	47.1	9.5	388
45歳以上55歳未満	43.8	9.5	19.1	56.2	52.5	5.9	908
55歳以上	50.4	7.6	23.6	65.2	53.4	5.3	826
合計	45.2	10.0	20.6	59.5	52.0	6.3	2135

知的障害 (MA %)							実数(人)
年齢階級	軽運動	スポーツ	健康食品	食事	睡眠	その他	
35歳以上45歳未満	35.4	6.1	23.1	42.4	60.7	9.2	671
45歳以上55歳未満	37.0	4.6	16.7	42.6	56.5	7.4	343
55歳以上	36.8		10.5	36.8	68.4	5.3	61
合計	35.7	5.6	20.6	42.3	60.2	8.4	1089

合計 (MA %)							実数(人)
年齢階級	軽運動	スポーツ	健康食品	食事	睡眠	その他	
35歳以上45歳未満	33.9	21.5	21.0	36.1	47.8	9.6	3943
45歳以上55歳未満	40.1	12.1	22.9	41.9	50.1	7.5	5552
55歳以上	44.6	7.3	27.3	53.0	53.5	5.7	4297
合計	39.9	12.9	23.8	44.1	50.7	7.4	13933

(注) 精神障害回復者等、無回答については、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。

第2-49表 障害種類別年齢階級別職務満足感

## 視覚障害

(%)

年齢階級	仕事の量				仕事の質				就労環境				実数 (人)
	きつすぎる	ちょうどよい	物足りない	無回答	高度すぎる	ちょうどよい	低レベルすぎる	無回答	悪い	ふつう	よい	無回答	
35歳以上45歳未満	17.9	74.0	6.0	2.2	6.0	88.4	3.1	2.5	8.8	70.8	17.9	2.5	319
45歳以上55歳未満	12.4	76.9	6.0	4.7	4.0	85.9	5.0	5.2	9.7	68.5	18.4	3.5	403
55歳以上	10.4	82.7	3.6	3.2	1.6	88.0	4.8	5.6	6.0	71.9	18.5	3.6	249
無回答		100.0				100.0				50.0	50.0		2
合計	13.7	77.5	5.3	3.5	4.0	87.3	4.3	4.4	8.4	70.1	18.3	3.2	973

## 聴覚言語障害

(%)

年齢階級	仕事の量				仕事の質				就労環境				実数 (人)
	きつすぎる	ちょうどよい	物足りない	無回答	高度すぎる	ちょうどよい	低レベルすぎる	無回答	悪い	ふつう	よい	無回答	
35歳以上45歳未満	19.9	73.0	3.5	3.6	8.5	81.7	5.0	4.9	12.9	76.9	7.2	3.0	804
45歳以上55歳未満	18.9	71.1	3.9	6.0	8.7	78.3	5.0	8.0	11.8	74.2	10.0	4.0	1025
55歳以上	19.6	71.8	2.2	6.3	6.6	81.1	4.3	8.0	10.9	70.2	11.8	7.1	714
無回答	11.8	64.7		23.5	5.9	70.6	5.9	17.6	17.6	58.8	5.9	17.6	17
合計	19.4	71.9	3.3	5.5	8.0	80.1	4.8	7.1	12.0	73.8	9.6	4.6	2560

## 肢体不自由

(%)

年齢階級	仕事の量				仕事の質				就労環境				実数 (人)
	きつすぎる	ちょうどよい	物足りない	無回答	高度すぎる	ちょうどよい	低レベルすぎる	無回答	悪い	ふつう	よい	無回答	
35歳以上45歳未満	16.9	77.6	4.5	1.1	7.0	84.7	6.3	2.1	14.4	68.8	15.3	1.5	1390
45歳以上55歳未満	19.5	73.8	3.6	3.1	7.4	82.5	6.3	3.8	14.0	68.9	14.2	2.9	2342
55歳以上	14.3	77.9	3.6	4.1	5.2	83.8	5.2	5.9	9.6	70.1	16.4	3.9	2077
無回答	14.8	70.4	3.7	11.1		70.4	7.4	22.2	11.1	59.3	14.8	14.8	27
合計	17.0	76.1	3.8	3.0	6.5	83.4	5.9	4.2	12.5	69.2	15.3	3.0	5836

## 内部障害

(%)

年齢階級	仕事の量				仕事の質				就労環境				実数 (人)
	きつすぎる	ちょうどよい	物足りない	無回答	高度すぎる	ちょうどよい	低レベルすぎる	無回答	悪い	ふつう	よい	無回答	
35歳以上45歳未満	20.4	75.3	3.1	1.3	8.5	83.2	6.2	2.1	13.4	64.7	20.1	1.8	388
45歳以上55歳未満	15.6	79.3	3.5	1.5	5.4	86.1	5.8	2.6	10.2	68.1	19.8	1.9	908
55歳以上	13.7	78.7	4.0	3.6	5.7	83.8	6.1	4.5	8.8	69.1	18.6	3.4	826
無回答	7.7	76.9		15.4		76.9		23.1	15.4	53.8	15.4	15.4	13
合計	15.7	78.3	3.6	2.4	6.0	84.6	5.9	3.4	10.3	67.8	19.4	2.5	2135

## 知的障害

(%)

年齢階級	仕事の量				仕事の質				就労環境				実数 (人)
	きつすぎる	ちょうどよい	物足りない	無回答	高度すぎる	ちょうどよい	低レベルすぎる	無回答	悪い	ふつう	よい	無回答	
35歳以上45歳未満	10.1	81.8	3.1	4.9	2.7	89.6	1.8	6.0	6.9	75.7	13.6	3.9	671
45歳以上55歳未満	7.9	85.7	1.2	5.2	3.2	90.4	0.6	5.8	5.5	72.6	16.0	5.8	343
55歳以上	13.1	83.6	1.6	1.6	4.9	93.4		1.6	8.2	78.7	11.5	1.6	61
無回答	7.1	85.7		7.1		85.7	7.1	7.1		57.1	35.7	7.1	14
合計	9.6	83.2	2.4	4.9	2.9	90.0	1.4	5.7	6.4	74.7	14.5	4.4	1089

## 合計

(%)

年齢階級	仕事の量				仕事の質				就労環境				実数 (人)
	きつすぎる	ちょうどよい	物足りない	無回答	高度すぎる	ちょうどよい	低レベルすぎる	無回答	悪い	ふつう	よい	無回答	
35歳以上45歳未満	17.1	76.1	3.8	3.0	6.5	84.8	4.8	3.9	12.4	71.3	13.6	2.7	3943
45歳以上55歳未満	17.2	75.1	3.7	4.1	6.8	82.6	5.4	5.2	11.9	69.8	14.8	3.5	5552
55歳以上	14.8	76.9	3.4	4.9	5.4	83.0	5.0	6.7	9.4	69.9	15.9	4.8	4297
無回答	13.5	67.4	2.1	17.0	2.8	69.5	4.3	23.4	10.6	61.7	12.1	15.6	141
合計	16.4	75.8	3.6	4.2	6.2	83.2	5.1	5.5	11.3	70.2	14.8	3.8	13933

(注) 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。

第2-50表 加齢問題の有無別職務満足感

(%)

加齢問題の有無	仕事の量				仕事の質				就労環境				実数 (人)
	きつすぎる	ちょうどよい	物足りない	無回答	高度すぎる	ちょうどよい	低レベルすぎる	無回答	悪い	ふつう	よい	無回答	
問題あり	15.6	76.8	3.2	4.3	6.0	83.2	4.9	5.9	11.9	69.9	14.0	4.2	4236
問題なし	16.9	75.2	3.7	4.1	6.3	83.1	5.2	5.3	11.0	70.4	15.0	3.6	9301
その他	12.4	79.5	4.8	3.3	5.3	85.4	5.1	4.3	11.9	67.7	17.2	3.3	396
合計	16.4	75.8	3.6	4.2	6.2	83.2	5.1	5.5	11.3	70.2	14.8	3.8	13933

(注) 加齢問題の有無については事業所調査の回答によるもので、ここでの「問題なし」は「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。

第2-51表 障害種類別年齢階級別長く働くために希望する職場での配慮事項の有無

視覚障害

(%)

年齢階級	ある	特にない	無回答	合計	実数(人)
35歳以上45歳未満	42.6	53.9	3.4	100.0	319
45歳以上55歳未満	38.2	57.8	4.0	100.0	403
55歳以上	28.5	65.1	6.4	100.0	249
合計	37.1	58.4	4.5	100.0	973

聴覚言語障害

(%)

年齢階級	ある	特にない	無回答	合計	実数(人)
35歳以上45歳未満	57.1	38.3	4.6	100.0	804
45歳以上55歳未満	52.1	42.3	5.6	100.0	1025
55歳以上	44.7	48.9	6.4	100.0	714
合計	51.6	42.9	5.5	100.0	2560

肢体不自由

(%)

年齢階級	ある	特にない	無回答	合計	実数(人)
35歳以上45歳未満	48.7	48.7	2.6	100.0	1390
45歳以上55歳未満	40.7	55.0	4.3	100.0	2342
55歳以上	32.8	61.4	5.8	100.0	2077
合計	39.8	55.7	4.5	100.0	5836

内部障害

(%)

年齢階級	ある	特にない	無回答	合計	実数(人)
35歳以上45歳未満	53.1	43.8	3.1	100.0	388
45歳以上55歳未満	40.0	57.8	2.2	100.0	908
55歳以上	33.7	62.3	4.0	100.0	826
合計	39.8	57.0	3.1	100.0	2135

知的障害

(%)

年齢階級	ある	特にない	無回答	合計	実数(人)
35歳以上45歳未満	31.7	62.3	6.0	100.0	671
45歳以上55歳未満	24.5	68.8	6.7	100.0	343
55歳以上	26.2	70.5	3.3	100.0	61
合計	29.1	64.8	6.1	100.0	1089

合計

(%)

年齢階級	ある	特にない	無回答	合計	実数(人)
35歳以上45歳未満	46.8	48.9	4.3	100.0	3943
45歳以上55歳未満	41.2	54.2	4.6	100.0	5552
55歳以上	34.3	59.5	6.1	100.0	4297
合計	40.7	54.2	5.1	100.0	13933

(注) 精神障害回復者等、無回答については、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。

第2-52表 加齢問題の有無別長く働くために希望する職場での配慮事項の有無

加齢問題の有無	(%)				合計	実数(人)
	ある	特にない	無回答			
問題あり	40.7	53.8	5.5	100.0	4236	
問題なし	40.6	54.6	4.8	100.0	9301	
その他	43.2	49.0	7.8	100.0	396	
合計	40.7	54.2	5.1	100.0	13933	

(注) 加齢問題の有無については事業所調査の回答によるもので、ここでの「問題なし」は「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。

第2-53表 障害種別長く働くために希望する職場での配慮事項の内訳

(MA %)

障害種類	他の仕事に配置転換して(変えて)ほしい	仕事の量をへらしてほしい	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
視覚障害	6.4	19.1	24.7	6.6	23.5	34.9	13.0	19.9	7.2	12.7	6.1
聴覚言語障害	19.4	16.3	25.3	16.2	29.8	33.6	9.5	24.8	5.4	11.7	3.0
肢体不自由	14.6	15.5	26.1	11.9	21.0	31.0	8.5	31.6	4.5	4.6	4.6
内部障害	16.8	18.4	27.8	11.5	28.4	36.9	7.2	22.5	2.1	4.0	5.4
知的障害	12.6	23.7	20.2	7.6	23.7	31.9	12.6	25.2	4.4	17.0	4.7
精神障害回復者等	16.7	20.0	10.0	20.0	26.7	43.3	13.3	6.7		3.3	3.3
無回答	15.9	14.2	26.8	15.0	22.0	28.1	7.4	27.1	3.4	7.6	2.5
合計	15.5	16.7	25.7	12.6	24.6	32.6	9.0	27.0	4.4	7.6	4.2
実数(人)	882	948	1459	714	1393	1851	511	1533	250	433	241

(注) 精神障害回復者等については、件数が少ないのでデータの解釈には注意を要する。

第2-54表 加齢問題の有無別長く働くために希望する職場での配慮事項の内訳

(MA %)

加齢問題の有無	他の仕事に配置転換して(変えて)ほしい	仕事の量をへらしてほしい	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
問題あり	13.2	17.9	25.1	12.9	24.6	34.5	8.5	26.9	4.5	8.2	3.7
問題なし	16.5	16.5	26.0	12.5	24.2	31.5	9.3	27.0	4.4	7.5	4.5
その他	18.1	9.4	26.3	11.1	31.0	38.6	7.6	28.1	3.5	5.3	5.3
合計	15.5	16.7	25.7	12.6	24.6	32.6	9.0	27.0	4.4	7.6	4.2
実数(人)	882	948	1459	714	1393	1851	511	1533	250	433	241

(注) 加齢問題の有無については事業所調査の回答によるもので、ここでの「問題なし」は「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。

## 付属統計表 3

### 事業所調査票の自由記述

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、行政へのご意見等があれば、どうぞ自由に御記入ください。

## 事業所票の自由記述(産業別)

### 農業

- 調査対象者6名のうち、4名は知的障害である(対象者以外の2名を含めると6名となり、全従業員の24%となる)。従ってこれから障害者(知的者)の高齢化に伴い定年(60歳)後の生活施設の拡充を要望します。
- 現在18歳～63歳までの知的障害者を雇用しています。個人差もありますが、大部分は40歳を境にして作業能力の低下が見られるようになり、気力、体力の低下が発生してきます。ではその人たちを雇用を続けるために最低賃金除外申請しても80%ですから、60%～50%の仕事量では雇用できなくなり、解雇ということも考えられます。短時間労働に変えても労働時間内の仕事量が少なくなるので解決にはなりません。後は企業が負担して雇用を続ける以外今のところ方法がない訳です。しかし、これもそう長くは続かないと思います。企業が負担する部分を少しでも助成するようなくみが必要になってくると思います。経済内容の悪化で体力の低下した企業が増えた分、障害者の雇用が低下する原因となることも考えられます。(雇用企業の多くは中小企業である)
- 作業能力が落ちたから、という事で、給料をダウンするわけにはいかず、作業所を維持する為に雇用主が、今まで以上に働かねばなりません。今後、加齢に伴い作業内容をどの様に変え、生き生きとした職場にするかが課題です。
- 意見等につきましては別にありませんが、当社では障害者、健常者にかかわらず定年60歳として居りますが障害者であらうと健康のゆるすかぎり働いていただく事をもっとうとしております。

### 総合工事業

- 当社に現在勤務している障害者4名のうち2名は勤続年数25年～30年以上と長く、その他2人も10年近くになります。現在までのところ現場作業に関してケガもなく、トラブルもなく健常者となんらかわりなく就業されており、特別問題はあります。他の社員とのコミュニケーションもうまくいっているようです。
- 知的障害の方々ですが、30歳を過ぎると、だんだん老化が始る様に思います。健常者の45歳ぐらいの人と障害者の35歳の人とでは、健常者の方がまだ老化していない様に思うのです。このまま進めば、60歳まで雇用できるかどうか心配です。

### 食料品製造業

- 当社では知的障害者6名を雇用しておりますが、一部に加齢による、作業能力の低下や体の不調等が見られる様になっています。将来的に、この様な傾向は強まると予想され設備改善などへの助成に関して、加齢を加味した内容となればと考えます。
- 本人が働きたいうちは年齢制限せず、通勤寮や施設で受入れてほしい。両親が高齢となり、自宅通勤が不能になる場合等あり、国や、県、市、等の行政で収容施設を増やしてほしい。健常者にノマライゼーションの理念等浸透させてほしい。
- 直面している問題として、後天的精神障害(てんかん)者の就労で、加齢に伴い異常な状態の度合いも増し、作業内容も制限せざるを得ず、かと云って、このことを即賃金面に影響させるには問題でもあるし、雇用していく上で精神的障害者に対しても各種の支援、助成の対象として取り扱えないものか。また雇用上いくら安全面で配慮していても、健常者と違い労災問題の発生確率が高いと思いますが、万一労災が発生した場合の労働基準監督署諸官庁の対応について相応の配慮が出来ないものか。
- 現在当社が雇用する35歳以上の障害者は比較的軽度の障害を持つ者であり、加齢がもたらす種々の身体的問題は健常者のそれとあまり差がないと認識しているが、若年者の中にはやや障害の重い者もあり今後は、加齢に従って、作業能力が低下するであろうことを想定していかなければならないと考えています。
- 当社が雇用する障害者は身寄りのない知的障害者が多い、彼らの内43名が寮生活をしているが老後(定年後)の処遇が大きな課題である。
- 工程の機械化が進み、適当な作業がなくなって来ている。
- 現在、当社では、7名の障害者が就業していますが、全員、30歳未満のため、今のところ問題はおきていませんが、将

来的に現在と、作業内容の変化がないため、給料面での大幅UPができない。その面で助成を考えていただきたい。又、もし家庭を持った場合の助成も考えてほしい。

- ・ 知的障害者の人達は、非常にまじめに、遅刻、早退もほとんどなく、働いてくれており、特に問題点はありません。しかし今後加齢と共にどのように変化していくのか情報があれば知りたい所です。
- ・ 比較的軽度の作業が多く、高齢時まで就労出来るが、病気等の自己申告が少なく、対応が遅れ気味になるケースが多い。
- ・ 障害者の加齢により担当職務が大幅に限定されて、ジョブローテーションが組みにくくなってきている。
- ・ 障害者が高齢化する事で、作業について行けなくなった時、皆に雑用の仕事ばかりがあるわけではなく、機械導入で作業するしかないと思う。
- ・ 知的障害者は若年期にはすばらしいバイタリティと意欲で働くことができます。しかし加齢40歳を過ぎると目に力がなく(意欲減、精神面)健常者にも十分安全面に気を付ける様指導します。事故が起きてからでは遅いので、日頃全社員一丸となっております。45歳以上の障害者(知的)になんらかの助成支援を必要とします。
- ・ 障害者が加齢により職務困難に直面する時期を迎えることになった場合の会社側の対処について不安がある。
- ・ 自己の健康管理に問題があり、別の病気の併発がある。
- ・ できるだけ雇用に努めていますが、就労不可になり、退職後の受け入れ施設が不十分であり、もっと施設を増やしてほしい。(知的障害者の場合、高齢になると、家族になかなか引きとってもらえない。又、身寄りのない人もいるので)
- ・ 比較的、年齢の若い者が従事している為、加齢の問題はまだあまり感じてないが、作業自体が、軽作業なので年齢に関係なく従事できるのでは?と思われる。
- ・ 現在障害者の方は、軽作業のみである為、加齢による作業能力は今問題となっていないが、仕事の内容により今後は対策が必要であろう。
- ・ 障害者の加齢による問題として、障害者の保護者が不在となるケースが出てきますので、精神的及び生活面での障害者の補助を誰が行っていくかが問題となっており、行政側の支援を必要とするところであります。

#### 飲料・たばこ・飼料製造業

- ・ 身体を使って、汗を流して生活を支えている知的障害者にとって、年をとり身体が衰えてくるということは、生活を支えていく上で、健常者のそれより遥かに大きな問題になってきていますし、なろうとしています。できるだけ早く支援の態勢を整えなければなりません。公的機関・知的障害者更生相談所が中心になって福祉士、現場の担当者等が一つになって、能力の衰えを正確に把握し、適切な援助を決定していくようなものができるといいなと思っています。

#### 繊維工業

- ・ 当社では過去5年間に退職した障害者はありません。年々高齢化の中で障害者の作業能力の低下は健常者と変わりませんが能率の面ではまだまだ問題があると思います。しかし仕事に対しては非常に熱心でよく頑張っています。今後も障害者雇用につきましては、働きやすい職場作りに励んで行きたいと思います。そして今後もいろいろな助成措置を講じて頂きたいと思います。
- ・ 障害者の加齢により、仕事の能力が減少する。現在、助成金等は、経過年数で打ち切りとなっている。せめて障害者が会社で就労している期間だけでも、助成金等の支給が継続していただければ、障害者雇用等の面で良いのではないかと思います。
- ・ 職場では健常者と共同で作業を行うことが多いため、質・スピードという観点で問題となるケースが少なくない。結果、単独作業現場等職域が限定され、配置転換等で問題が生じる。
- ・ 障害者の加齢という問題は我が社にとって切実な問題です。生産性が落ちて即 解雇ということは出来ない。新たに雇用する場合はそれなりに助成や援助があるが、継続雇用に対しては、薄いと見える。健常者と同じように長期雇用、終身雇用を目指すことができるよう支援・助成を早くお願いしたい。

#### 衣服・その他の繊維製品製造業

- ・ 加齢に伴い持続力、対応力(他への)が低下(但し一般論である)。
- ・ 加齢の問題は障害者だけにかぎらず、健常者も同じです。従って当社の対応は障害者、健常者同じに扱っております。
- ・ 障害者が約8%で作業能力が一般の60%~70%なので、正常者との差額位の助成を希望します。

- ・現在の不景気の連続で注文枚数も激減し、四苦八苦の現状です。作業能率の低下につながる社員の整理は必死ではないでしょうか。一番経営者の頭痛の種です。
- ・知的障害者については加齢に従って 男女交際を求める欲求が前面に出てきて心身不安定になる。健康状態が悪化して就業不可能になる。の二点が発生してまいります。このことについて企業としての対応は非常に困難で、困っています。
- ・知的障害者が多いので、指導、日常生活面のアドバイス等、常に気を配ったりが大変です。又、応用がきかないので同一職種の繰り返して転換が大変である。
- ・一連の業務の中で軽度かつ単純な仕事に従事させざるを得ず、習熟による効率化を図る様配置しています。今後、助成面の増額配慮をしていただければ幸いです。
- ・現在、知的障害者が4名働いていますが、2～3年後どのように教育したらよいか不安です。
- ・資金面ももちろんですが、知的障害者、聴覚障害者等5人に1人位の割合で、職場遂行委員等配置できるように支援、助成をお願いしたいのと、そういった障害者が使用する特殊機械、パソコン等購入しやすいように助成願えれば幸いに存じます。
- ・当社では退職者は現在2名で、死亡、家族事情で退職しますが、長い人で20年近く、10年近くの方が半分以上おります。
- ・当社の場合、60歳定年で、65歳までの勤務延長が出来ることとしておりますので、もちろん加齢により、作業の速度は落ちてきますし、視力その他の機能もだんだんと落ちてきますが、当社で勤務されている障害者の方の場合は、能力低下は健常者と同程度と思われるので、「低下なし」としました。
- ・知的障害者の収容施設から当社の寮へ数人入っているが、帰る家庭のない人(両親、兄弟のいない人)の今後のことが一番心配です。
- ・当社は知的障害が14名、身体障害5名です。知的障害者は45歳以上になると極度に作業能力が落ちるように見受けられます。かと言って退職させるわけにもいかず困っています。
- ・当社では知的障害者を6名雇用しておりますが、家庭条件も悪く年をとって仕事の能力も低下し、会社での雇用が困難になった時点でいったい誰がこの人たちの面倒を見ていくのか、金銭面、健康面、精神面等会社にかかる負担があまりにも大きい様に思います。行政サイドの適切なフォロー及び対策を望みます。
- ・就労中の障害者が加齢を迎えることは、ご家族の問題、特にご両親が死亡しますと、家庭生活に支障を生じます。まだまだ就労可能な場合が多く、「通勤寮」が近くにあったならと、いつも思うことです。障害者の高齢化が進むところ、何卒ご検討願いたい課題です。
- ・聴覚障害の場合、どうしても情報量が不足がちになり、年齢が高くなるとこの度のような経済変化による、企業の急激な変革には順応しづらい面がある(過去の経験に固執しがちで、他と自分との比較が出来にくい)。根気強い企業努力も必要だが、定期的な仲間同志の情報交換の場を設けて支援していただければ助かります。
- ・軽度の身体障害者であっても、仕事に対する向上心を教育するうえで、本人のやる気が一番のポイントで、環境づくりに苦慮している。
- ・健常者に対してハンディーがある事はまちがちなし。年齢をとると徐々に徐々に体力の低下が出てくる。本人が一番腹立たしい思いと思う。
- ・障害者の作業能力が低下した時に、日常生活面も含めて作業設備改善に対する助成がない。

知的障害者の場合加齢と共に能力が低下して45歳がピークです。17歳頃から同居しながら作業を共にしているのですが、現在55歳ですが、平和な老後をと日常の生活で指導しています。

3年日以降障害者で特に知的障害の場合、指示や管理面で常に、他の人を付ける経費がなく、事業所負担になります。障害者の方に同職業で長く雇用している事業所の経費(目に見えない)の支援も考える必要があるのではないのでしょうか。長く一緒にいますと情も入ります。今製造業は非常に苦しいです。

助成金制度が有期であるのはおかしい。確かに、入職時に支えればあと適応できる身体障害の人もいるが、いく人も

のIQの低い子、聴覚障害などをかかえていると、半日くらい健常者が介助に時間をさかないといけない場合も多く、生産性も下請けに出した方がはるかに安くすむ。倒産や廃業する企業も多く、企業の存続が危うい時代になってきている。企業は情が移って面倒をみているが、助成金が切れたときにはとても採算的になりたない。どうしてもムリになると解雇せざるをえないが、長年いた者が続けられない矛盾、また、勤めていた間は周囲がめんどうをみて金銭管理や生活管理もしてきたが、退職金や預金をもらって離職した後、お金の無い間使果たしてすべてを失ったり、離婚して行方不明になったり、雇用の中断がその人の人生を狂わせることにもなっている。

加齢の問題もありますが、その他で会社の仕事の内容が少しずつ時代と共に変化して障害者のその持ち場の仕事がなくなり、配置転換も難しく困っております。

主に、知的障害者を雇用しております。寮生活の為もあり、仕事をする収入と生活費を比べると、とても雇用出来ていける計算が出て来ません。会社においてもいつまでも世話をしたい思いでいっぱいなのですが、このままだと雇用主個人からの負担額も月々増すばかりでとても重く考えております。一年に出して頂ける助成金では、成り立たないので、どのようにして雇用してあげれば良いか、とても悩んでいます。

聴覚障害者の人は作業内容をくわしく紙に記入すればきちんと作業が出来ますが、知的障害については、とてもむずかしいです。助成金の割り増しや助成金も3年間ですが、良くなるケースはないので働く以上ずっと助成金が出る様たのみます。

知的障害の障害者に対する助成(金銭面での)は本人が退社するまで続けてほしい(わずかでも良いので)。健常者との格差がありすぎる為。

加齢により障害が進行し障害が重くなる場合があります。

各種助成制度がありますが、ある程度障害者を雇用してずっと続くのは、報奨金制度くらいです。特定求職者の関係も最高で1年6カ月くらいです。せめて重度障害者には雇用している間ずっと続けてもらいたい。私共の会社ももっと積極的な支援があれば、障害者の雇用もある程度はできますが、今の経済情勢及び行政の対応では無理です。

#### 木材・木製品製造業

木製住宅部材の製造を行う当社の場合、聴覚障害者は意志の疎通(文字による伝達など)を図れば健常者と変わらないと考えます。上肢、下肢に障害がある場合は、高齢に近づけば設備の改善を行い、労力の軽減を図ったり軽作業への配転が必要と思われる。

当社では若年者が多い中、特に高卒の知的障害者について、会社に預けておけば親の元を離れて、あとは会社に任せれば良いという現象が見られるが、少なくとも、年に2~3回の訪問の中、子どもの成長を見に来て、今後の事についての方針というものを、話し合っ欲しいものです《特に親に対しての意見です》

昭和38年より住み込みとして勤務して居りまして、両親も他界しており、寮より出ることが出来ず、後には老人ホームになるのかと心配しております。

当社は左官の技能工を育成する為に、新卒者に対して2年ないし3年の研修生制度を設け、寮も完備して職場環境の改善に取り組んでいるが、過去に退職した障害者を見ると、特に知的障害者は研修生を卒業、退寮して5年以内に退職するケースが多い。理由を分析して見ると本人は「一人暮らしをしたいとか寮から出たい」という強い意思希望があるにもかかわらず、いざ一人暮らしになると、基本的な生活習慣、常識的な事が理解出来ない為、出社もままらなくなり、ホームシックにかかり、実家に帰りた一心で転職を希望したりして退職したりする者が目立つ。親の問題(意識)も大きい施設から入社した者についても入社前は色々支援してくれるが、入社後は両親と同様会社任せである。金銭的問題よりメンタルな部分の支援が行政から出来ないものかと考える。

通勤者の他に寮に10名の知的障害者がいます。長い人で28年、短い人でも10年になり、年齢が高くなり、ぼつぼつ老化も始まった人がいます。この人たちの保護者の親たちは亡くなったり、生存していても自分のことが身に余り、この人たちの面倒がみられない人が増えています。養老院へ入る年齢には達しない、あるいは知的障害者のあるためか普通の養老院へは入れないといったことがおきつつあります。この人達の老後が安心して過ごせるような養護老人ホームの設置をお願いいたします。

34歳以下の知的障害者が10名在籍し、健常者と同じ作業を行っているが効率を求める作業の時は、ペースバランスがくずれ、生産性に大きな障害となっている。何とか一人一人の特性に応じ配慮しているが、限界の状況となっている。

流れ作業についている場合、能力低下により、正確性に欠けたり、持続性に欠けたりする。よって、生産性が落ちる事が多々ある。

加齢に伴う職業の作業能力の低下は、健常者・障害者を問わず、加齢と共に低下の傾向は、誰もが拒めない、人間的な現象であると思う。現に私ですら、45歳頃から、近視で眼鏡を以前から使用しているが、老化現象の一つである、老眼が始まり、近くの者を見る時に、不自由を感じている。自ずと、仕事上でも支障を来すことが生じてくる。この

ことから言っても、健常者・障害者を問わず、加齢と共に低下する体力、機能の衰えからくる作業能力の低下はあると思う。私の職場では、聴覚障害者が多く作業に従事されており、音による、作業の状況や危険を察知できず、一番の察知する手段(方法)は視覚です。作業の流れや安全確保など全てが視覚によります。となれば、加齢と共に老眼とか、眼鏡着用とかで、視覚の低下がある障害者(聴覚障害者)は、作業遂行上悩みが生じると思う。特に私共の職場では、この点を重視し、特に災害防止、職場の安全確保の観点から安全な仕事への配置転換をするなどの配慮を行っている。聴覚障害者の場合、目の視力機能が加齢と共に低下することは、大変なことであると思う。また逆に、視覚障害者の方が、加齢と共に聴覚機能が低下し始めたら、同様に、いろいろな面で大変な支障を来すと思う。

以前は景気もよく、障害者の方の雇用も負担になりませんでした。現在は(全社員)20人の内5人精神障害者でその内2人はまだ障害が年齢ごとに進んでいるようで、1人では作業が出来ず、アシスタント程度の作業しか出来ません。なるべく少ない人数で合理的に仕事をしていきたい会社としては、なるべく普通の方で1人前の仕事をしていただける人が必要です。その上、最低賃金も上がっていく中で、会社としては、どうしたものか、今考慮しています。もう少し行政の方で、そういう人たちが出来る作業場みたいな所を多くしていただけたら、そちらの方へ行っていただきたいのですが。親御さんの方からも泣きつかれて困っています。

#### 家具・装備品製造業

障害者雇用の補助金の支給は2年間ですが高齢者にも補助金をお願いしたいと思います。障害者を雇用して2年を過ぎ、仕事をしておぼえてから加齢するに従い能力は落ちますが、給料の値上げを毎年していかなければなりません。以上の事から補助金の支給をお願いします。

聴覚障害者が2名います。1名は技術的にも優れています。1名は単純労働以外は出来ないといって指導を受けようとしません。両者に言えるのは、若い時は素直で一生懸命が見られましたが、だんだん加齢と共にマイペースで自己中心の考えが目につくようになっていきます。納期に追われても残業等の協力は本人の計画に左右されます。

加齢と共に職業能力が低下するのではなく、加齢と共に障害の程度が悪くなると思います。

障害者(聴覚)の使用は言葉が通じないので、何かにつけて不自由で、手間もかかる。でも真面目に働いてくれるので助かるが、周りの負担は大きい。

従来の製品に関しては、十分に技術を駆使し、会社に貢献。聴覚障害のために、情報の入手が難しく、新商品開発は困難。

零細企業のため休暇が少なく、昔と違って納期が早くなり、大企業のように休みをとることが出来なく、加齢にともない、従業員に申し訳なく思っております。有給休暇がとれるよう、行政の方から助成をお願い致します。

障害者は老化が早く、職務遂行が困難になっても、行先が決まらないため、企業が保護しなくてはならない。企業にとっては大きな負担になる。授産所等の国の施設の充実を望む。

#### パルプ・紙・紙加工品製造業

現在当社には24名の心身障害者がおります。ほとんどが18歳～30歳の間で、現在は全員自宅通勤です。近い将来は問題ないと思いますが、20年後、30年後を考えた場合、両親との死別という問題があります。誰が生活の面倒をみるのか。中小企業の力では限界があります。

知的障害者の職業能力の低下は少しずつ進むのではなく、急に低下するように見うけられます。特に中程度の障害者の低下が著しく生活習慣も後退が著しい。

加齢といっても健常者の加齢による様々な作業能力変化と同様なので、特に問題となっていることはありません。

障害者の加齢と共に、同居親族(両親)の老齢化が非常に心配である。本人1人になったとき、はたして生活していけるか不安である。

障害者の加齢と共に体力、能力の低下に伴い、出来るかぎり自動的な機械装置をしたいと思います。資金の関係もあり思うように出来ないのが現状です。

弊社では、知的障害者と聴覚障害者を採用しているが、知的障害者についていうと加齢と共に言語、運動能力が衰えていっている。できれば加齢に伴い行政の援助が頂きたい。

#### 出版・印刷・同関連産業

私どもは印刷関係の仕事をしていますが、体力的にどうこうの問題ではなく、新しいワープロ・パソコン・画像処理と機械の進歩が早くその能力と知力・又年齢によるこだわりで新しい分野に取り組みが前向きでない。

技術改革に対応できないので、教育・指導に大変むずかしい。

障害者の場合個々の能力であって、年齢が重なって特別今の所困る事はないが、とにかく設備の面で気をつかい苦労

をする。たとえば通路等歩行の面で心配する事があり、設備をよくして受け入れたい。

現在障害者は1人のみである。視覚の低下は障害者だけに限らず、一般的に見られる範囲である。

リハビリを受けている障害者がいますが、病院との関係でどうしても勤務時間内になります。どうしようもないことですが、その分残業を課す訳にもいきません。

退  
当社では今後5年～10年を経ると高齢化の波が一気に加速することが予想されます。特にダウン症の人の高齢化は  
職年齢の低下措置(50歳位～55歳位)、そして厚生年金受給条件の特例など配慮が必要になって来ると思われます。

食住を確保するため、特に、独身障害者の公共のグループホーム・通勤寮のような施設を各地域に設置するよう促進して欲しい。

雇用助成は採用直後のみの期限付きが大半だが、継続雇用で加齢した場合、なんらかの再助成が必要。体力の減退等健常者に比して、早期に大きく表れるケースが多い。また加齢と直接関係なくとも採用後の重複となる障害者への助成も必要。

障害があるとて、定年まで雇用したい。ただ若干名(1～2名)の者は、出勤率が悪くなった様に感じる。体に障害があれば内臓にも弱い面があるのだろうか。

健常者にも加齢とともに中途障害者(脳梗塞後のマヒ、心臓)となる事例が出てきた。職場の適性配置に苦労する。

社内では階段の手摺り、段差の解消等工夫が出来るが、会社までの交通機関(特に地下鉄)のエレベーター、エスカレーター等の増設を望む。

知的障害者の内1名は両親が病弱の為(兄弟不在)施設へ入所、送迎中。本人は県婦人少年室の好意により施設へ入所出来たが、今後将来的な課題である。

当社は聴覚障害者が主です。加齢に伴い、他人とのコミュニケーションがだんだんむずかしくなっています。積極的に生きている者と、両極端になりがちです。どう対処していけば良いか、同じ障害を持つ方々との交流会にもなかなか参加せずにおります。老齢になった両親のお気持ちを察している状態です。

写植業界は大変な変貌を来たし、人員の削減に迫られています。社内配転による打開に努めるも、年齢的な要因で困難しています。

#### 化学工業

当社の場合障害者の雇用率が法定率以上であるため、調整金を頂いていることは大変有り難いことであります。障害者の立場になって身近な家庭、学校、道路、公共施設など社会的環境を点検すれば至らない事象が山積しております。私たち健常者個人個人がもっと手をさしのべるべき範囲は多々ありますが、改善すべきは国家的立場で取組まねばなりません。例えば建築基準法で公共の施設にもっと障害者のための改良すべきことや、障害者向けのOA機器の開発などです。我国はまだまだこの面では遅れており文化国家とは言えません。

他企業が障害者への取り組みの状況等を、情報として少しでも提供していただければ幸いです。

#### 石油製品・石炭製品製造業

定年(60歳)まで従事できる職務を担当してもらっておつもりですが、加齢及び身体状況の変化によっては負担となってくる場合は当然考えられます。当社では6ヶ月に1回の上長との個別面談を全社員対象に実施しており、その面談の中でそういった本人の負担度を確認しております。

障害者年金を取得しているため、勤労意欲が一般的に低い。賃金の助成が短期間のため(労働と賃金が合わない、色々諸問題を引き起こす)高齢でも健常者の雇用の方がいい。

#### プラスチック製品製造業

希望者面接時に現状の各職場に就労可能者を採用している(多少の職場改良もあるが)程度で、現在のところ特別な要望なし(現制度で)。但し職場環境(品質、生産性含む)改善を(障害者就労可能性を考えず)企業存続の為、進めた時間問題が生じるだろう。障害者に限らず中高年になる人の配置替えも念頭において人事を行っているが充分とは思っていない。

障害者独自の高齢者雇用対策助成金のような助成金制度を考察して欲しい。長期就労障害者とその事業所に対しての恩典対策を考えて欲しい。

当社は現在8名の知的障害者が勤めているが、加齢と仕事の問題については常に難しさを心配している。現在は該当者1名(52歳)在職中、将来の問題として考慮中。

当社では満60歳を定年としておりますが、本人の希望により満65歳まで勤務できるように定めています。加齢と職業の関係で言えば満60歳を過ぎて、退職金が満額もらえる資格が発生したり、年金が該当するようになると、欠勤が増加したり、木材につまづいて転倒するような、事故発生の確率も高くなります。小企業だけでは限界があり、最近、世間で行われている「歩け歩け運動」等に障害者も気楽に参加できるようにし、少なくとも、65歳現役までは、健常者と同じくらいの体力を持続できる機会があればと思います。

当社では10年前には従業員は35名でしたが、その内、知的障害作業員は男女共に半数の15名いました。現在は従業員20名(内知的障害作業員8名)に減少致しました。ほとんど40歳頃に退職しています。

障害者が高齢になると作業のスピードが遅くなる。昇給はしても能率が下がるため、年齢が高くなる者の助成金を増加して欲しい。企業としては利益がなくなる。現場責任者にも負担となる。

当社の様な中小企業において障害者(知的障害18歳~28歳)を5人雇用しております。自立を目的として指導しておりますが能力的に無理な人もあります。この人たちが高齢に達した場合、又定年に達した場合身元引き受けする国の制度等今後考えなければならぬと思います。又、大手企業においても、もっともっと障害者の雇用を考えていただきたいと思います。

#### なめし革・同製品毛皮製造業

- ・ 知的障害者に対する中小企業の対応は常に企業収益の前提にあって現場の中では人格優先の中で指導し、愛情をもって接しているものの、いざ景気後退となって企業防衛となると労組のない企業では、その人達を守ってやれない現実がでてきてしまう。悲しいことだと怒りを感じる。もっと国市町村、行政に対して、その人達を守ってやれる法を作ってやらねばと考える。
- ・ 企業自体が不況に当面し、生産を縮小せざるを余儀なくされている今日、従業員のリストラ問題等生じる段階に至って、彼らの為に給与の助成を真にお願いしたい。
- ・ 障害者の方々を雇用して、企業の生産を確保するため、1人の作業量 = 70% ~ 55%この差を如何にして補って行くか、行政に当たる方々の実態に見合う指導と助力が欲しい。企業が生きる為に必要な支援不足を痛感する。
- ・ 50歳の前後を境界として当業種においては、作業面における能力適応性の変化がみられる。この時点の再教育なり適応性の転換の検討が必要。
- ・ 健常者の加齢と殆ど変わらない。定年後も職場に残りたいと希望して働いている。身体障害と知的障害を併有する者は、単純作業が少ない昨今では困っている。共同作業場的なものを作って、退職後も労働のできるようにしてはどうか。
- ・ 家族のある者はよいが、単身者の場合、病気や交通事故などに会うことは大変なことになる。
- ・ 障害者が古くからいるが、その人の為に助成金を受けることができない。今の助成金は、入社後6ヶ月間の間に助成金申請を受けなければ、その人は永久的に加齢しても助成金による作業設備、支援の恩恵を得ることができないのは、不合理。このシステムを何とか変えていただきたい。

#### 窯業・土石製造業

- ・ 一般に力仕事(20kg包装)は41歳より、知的障害者に仕事の変更する必要があり、職業訓練が地域職業センターであれば良い。又身体障害者の場合、46歳より、作業能力が落ちますが、特別退職制度により、清掃等軽作業で社内授産で配置できれば良いと思います。
- ・ 景気の後退及び円高による仕事量の減少によって、今まで固定していた流れ作業が出来なくなり、新しい仕事を指

当社と障害者雇用の関係は、34年前知的障害者5名を採用したのが出会いであります。爾来34年間で延べ人員67名を雇用、様々な変遷の末、現在従業員60名中29名が障害者というコンクリート製品を製造している中小企業です。障害者雇用34年間の歴史は、全国的に見ても数少ない企業の一つとして、当社の誇り得る財産であり、障害者雇用に自信を持っています。この34年間の歳月は、平坦な道程ではなく、地域社会との融和や、親睦、企業経営としての生産性の問題等当時としては未知の分野であり、羅針盤のない航海だったと思います。更に企業内での健常者との協力関係の構築、作業現場での配置、理解と支援体制それに伴う組織と人間関係等すべての物事が初体験という状況でした。第一期生5名は、工場より南西約1.2kmにある共同宿舎から自転車や徒歩で通勤しており、共同宿舎があるという点から翌年4名、昭和41年には20名に雇用が増えました。中には、在職のまま3年間も病院に入院したケースもある。就業規則では、休職2年間である。このケースは、家族(この場合は実兄)が引き取りを嫌った為であったと思う。そのため当社では、出身市町村福祉事務所に相談、家族との連絡を取りながら施設への入所解決し

障害者相談員2名をしておりますが、障害者を対象とした社内研修、生活指導を相談するのが難しい状態にある(専門家不足)。

知的障害者 12 人(内 35 歳以上 10 人、35 歳以下 2 人) 全員当社寮にて生活させており、面倒をみています。従って作業

では勿論のこと寮生活に於いても食事、生活その他一切のことに管理者が必要であり、障害者も加齢と共に動きも知能も段々と鈍くなり、成人病の傾向も出て来ています。現在 3 人が常時通院しています。この人たちの退職後を一番案じています。収容していただける施設を要望しています。

当社は障害を持った方々と一般の人と同じに接していますが、職場や職場外においても何も問題ありません。現在継続年数 26 年 1 人、15 ~ 21 年 4 人、12 年、14 年各 1 人ずつ、4 年 ~ 8 年 3 人いますが、本人の頑張る精神力と又、長く続くのは働きやすいよい職場なのであると思っております。

当社の場合、障害者だから加齢に伴う作業力の低下というものが、特別目立つということもありません。健常者であっても、加齢と職業の問題はあるので、とにかく、当人に働きやすい仕事を選んで、良い状態で作業してもらいたいと思います。

障害者は健常者と比べると、どうしても作業効率が劣るので、最低賃金の特例及び助成金の増額によって雇用の安定拡大を計る必要がある。

作業能力は健常者に比して格段に劣り、最低賃金適用には全然達しない者が多いが、雑役であれ終日何らかさせる仕事があれば最低賃金を支給するというものなかなか難しい面がある。

安全対策上の理解度が不足がちなのでどうしても労災事故の確率が高くなりがちで、その点の対策上の問題点の情報があれば助かります。

最高年齢 58 歳と病変後遺症で充分働けず収入が少ない為生活保護を手続きし福祉との関わりの中で就労している。今後の加齢化に備え益々問題が多くなると思う。40 代後半の障害者が多いため、町の福祉課と連携をとってすすみたい。

#### 鉄鋼業

当社在籍の「障害をもつ従業員」の多くは、社内で発生した災害が原因でそうなった者が多い。その点、職種に於ける習熟度は比較的高い方であると考えられる。その意味に於いて働きがいのある職場づくりに努力する必要があると同時に社会的にも、生涯能力開発、向上教育も含めた“具体論”での充実を更に希望したいと考える。

加齢による能力低下が著しい障害者の収容施設がない。定年が過ぎても、家族が代替わりして引き取りしないし、又、収容する施設もない。

入社した以上は、定年まで雇用するという企業方針で努力している関係上、職場転換や勤務変更等を行いながら、対処している(当然会社、本人、労組合意のうえで対処)。

直面する問題点：どうしても休みが多くなって来るので、仕事の範囲が狭くなって来る。他従業員への志気に影響するのは止むなし。

安全確保。 通院の為の職場離退。 交替勤務の職場が多いが、負担がかかるので交替勤務ができない。 熱間職場が多いが負担がかかるのでできない。

定年退職した知的障害者のその後の生活についての資料等がありましたら、教えていただきたいと思ひます。

#### 非鉄金属製造業

加齢による内部障害者(人工透析、心臓ペースメーカー)が増えています。賃金は能力で支払うものですが、年功給が主であり、障害を持ったため、今までの仕事が充分成果を上げられないという理由で、賃金を下げることも出来ず、障害者への若干の税法優遇はありますが、賃金補填的な何らかの助成はないでしょうか。

#### 金属製品製造業

視覚障害の重度の方の程度がだんだん年々悪くなっていき、本人は仕事に意欲があるので、できるだけ勤めていただきたいが、会社側としては目が悪くては配置転換も、仕事の的に難しく悩んでおります。年々障害の方も加齢され、健全な方との給料面での差でも企業としては悩んでおります。障害と加齢により年々仕事面で差がでてきています。各種助成金制度はございますが、若い障害者でも年輩の障害者でも 1 名は 1 名の助成ですが、それより、やはり障害者の 50 歳を境にして助成金制度を見直してみして下さい。職業安定所の障害者雇用の制度も一定期間で終わりますが、もっと金額が少なくてもいいですから、長い目で見て下さい。精神病の方やてんかんその他の病気の方が年々多くなってきております。個人のプライバシーの関係で秘されておられる方もいて、たいへん難しく思ひます。

障害者の中で身体の不自由な方にとって、我社の工場の 2 階建ては、移動する時に不便である。加齢とともにエレベーターの設置を考えていますが、今の助成金制度にはそれらが無い。長年勤続されている障害者に対しての助成金(設備に対する)があれば本人の永年の雇用が保証され、役職になれる可能性も高い。

我社では、主たる勤務が 3 交替であり、障害者のほとんどが知的障害です。3 交替勤務は、45 歳位頃から肉体的に無理が出てくるので、常昼勤務に変更してあげたいが、常昼での業務は、検査等の判断業務が多いので、知的障害者で

は業務をまかせられない。

知的障害者の場合、停年後の生活を会社で計画していかないと、支援や助成がない為、本人の老後の生活が安定しない。

40歳中ばを越える頃より、支払給料と作業量とのバランスがくずれて来る。最低賃金は毎年上がってゆくが、生産性は低下してゆく。20歳前後と違い指導して能力が向上することは望めない。その時点(個々によって差がある為、45歳～50歳)での福祉への移行がスムーズに行えれば雇用主としても安心して雇用を拡大することができる。

親元を独立した時の生活根拠となるべき施設の建設が必要と思う。

今 障害者の中には、高齢になると両親がなくなり、家族とも疎遠になり、会社が最後まで面倒をみなければならない。後、納付金の財源が少なくなり、助成金が支給しづらい。雇用率をあげるべきです。

年齢に伴い、体力が落ちてくる事を親があまり認めない事。自分の子供の障害を認めない事が多くて困ります。

ら 加齢により能力が低下するよりも、能力・力以内の事でしか働いてもらっていないのが現実なので、「健常者とくべ……」という質問は難しいです。健常といわれる人の能力も様々ですし、年をとれば誰しも能力は低下すると思います。「障害の程度」特に知的障害者の重度・中度などの定義が非常にあいまいで判断しづらいです。療育手帳、助成金の対象など全ての判断(判定)基準を統一してほしいことを強く望みます。

働くことのできなくなった障害者の補助システムをもっと整備してあげてほしい。養老院のようなもの。

加齢に伴う職業能力の低下、健康状況の問題に対する適切な支援か助成のあり方について企業、国の対策方法の検討のあり方が必要と思います。

障害者と健常者間の給与面、仕事の効率面に於いて、近年の少数精鋭経営に於いては、アンバランス面が目立って来ている(両者の給与面等余り差がなく設定している為)。察に入っの永年勤務者がほとんどで、健常者同様、定年退職の時期に於いて(60歳)身寄り少なく、住居を含め、今後の生活状況確保に不安が出て来る。

仮にある程度の年齢になり、ここでの作業は無理だから他の職場へ移動するとしても合う職場がない。

面、 当社の場合聴覚障害者ですので、加齢とは直接関係ないと考えています。現在でも一般の社員と何等区別なく(給料面、仕事面等)接していますので、このまま健康に留意して頑張ってくださいと願っています。

自分のペースで出来る仕事なので、能率問題を特別に追求せず自由にやらせている。

加齢：問題が起きて中々配転が困難、 助成：助成については雇用を重視した観点に立ち考えてほしい。

健 サッシ製品を全面的に製造しているが、製造品目が多種多様となり、更に新しい分野のサッシに取り組んでいるが、常一般者でも技術習得が大変な状況で、40代後半から50代にかけた社員はどうしても覚えが遅い。障害者ともなる相当のハンデがある上、薄利多売の多忙の中、指導できる余裕のある者がいない。また、やっと習得しても新製品に切り換えとなると配置転換が難しい現状です。

企業の経営環境が厳しくなると、給与について現在は、健常者と殆ど区別していないが、将来は区別せざるをえないのではないかと。これに対して国は障害者に対する援助(企業に対してではなく、個人に対して)と何らかの方法で考えるべきではないか。

加齢と共に作業能力の低下はやむを得ない事ではあるが、高齢になるにつれての、現就業時間での作業継続がむずかしくなるのではないかと懸念がある。短時間労働などの検討も行っていく必要性はあるが、それに伴う収入源に対する配慮も今後の検討課題となっている。

出来るだけ手馴れた仕事を高齢になっても引き続きやってもらおう様にしている。能率も下がるが本人にやる気があれば現状のまま続ける予定。

#### 一般機械器具製造業

製造業の為、加工作業が多いので、身体的ハンデを持っている人は、加齢と共に負担が重くなっていくのではないかと懸念されるが、職種替えが出来ないのが実状である。

能力の低下による中途解雇などという事は出来ないのが定年迄の雇用となります。従って助成金等の面で年齢による加算部分を増加していただきたい。身体障害者等で障害年金を受給できる人は生活費の助成になるが知的障害等で本人に何の助成もない人たちは生活費(衣、食、住)は1人前必要なのに賃金の面ではやはり一般の人と比べればどうしても低くなるため国の援助があればよいと思います。

現状の勤務においては、問題ありませんが、加齢して当社を定年退職された後が心配です。

個人差はあるものの健常者に比べ衰えが早く、作業効率の低下が気になります。

企業として適性配置に努めていますので、表面的には問題が発生していませんが、加齢に伴う体力低下等による休養、休日に対する支援、助成の情報提供を望みます。

障害者従業員の平均年齢は38.7歳となっており、全般的に体力の低下から生産性が伸び悩んでいる。雇用報奨金について、中軽度であっても50歳以上の者は、重度扱いとしてほしい。

産業構造の変化に伴い、生産品目、生産方法も変化。又新しい生産設備の導入の中で、従来の業務がなくなってくる。障害のため配置転換が難しい。(そもそもの仕事すら確保できなくなるかもしれない)。能力給の比率が高まる中で、給与が補償できなくなっている。

40歳をすぎてくると老眼が進み、細かい作業が難しくなっており、そのうえ聴覚障害なので配置転換が難しくなっている。

障害者でも健常者でも古いからの体力低下、感覚機能の低下は同じと思っている。だから障害者なのだからという意識は持っていません。また当社のように技能工的な作業において、熟練という点では高齢者に分があるということも事実です。

直面した問題ではないが、当社の多くの障害者が従事しているダイヤモンド工具の製造作業は機械化されていない工程が多くあり、いまだ作業者の卓越した熟練作業により製造されている製品も数多い。が今後厳しい企業戦争を生き残っていくためには、機械化による作業の合理化、ローテーション実施による多能工化の推進などが避けて通れないものになってきている。これらへの対応を現在雇用している障害者自身も意識し、自己啓発するよう努力していただかなければならない。この変換速度が早くなりつつある昨今障害者の加齢に伴った順応性の向上をいかに進めていかなければならない。

#### 電気機械器具製造業

当社は比較的、軽度の上下肢障害、聴覚障害者を多く雇用しているが、元々作業内容が軽易なため、健常者と比べ余り特別扱いはしていない。但しコミュニケーションのため手話・口語の知識が必要であり、行政としてなんらかの助成があれば良いとは考えられる。

視力減退による能率の低下など障害者に限らない事であるが認められる。ただ、これも個人差によるところ大で一般論では論じられない。

健常者、障害者共に言えることだが、当社が製造している製品は、比較的小さな部品を使用しているので加齢になるにつれ、目(視力)の衰えによる作業困難な面もある。又、当社では聴覚の障害を持った方だけが現在いるが、健常者の中に手話が出来の方がおらず、会話をする時に多々困難を感じる事があります。手話の講習会を開催していただき出来るだけ会社として参加する様にしたいと考えている。

従業員の加齢に伴い、健常者、障害者ともさらに付加価値をつける仕事(ex.多能工化)へのチャレンジを推進しているが、障害者の場合は、必ずしも多能工化には、そぐわない。従って「仕事の範囲が狭くなる」などの課題がある。

障害者のメンタル的な部分においての職場指導の具体的な例などのマニュアル的なものがあればいいと思う。

加齢という事は、障害者だけの問題ではなく一般の人も同じ事と思いますが、当社の場合聴覚障害者が多く、長年の間同じ作業を続けて覚えたというカンでの作業に従事している為、配置転換等他の作業に変えるという事は難しい問題です。

内部障害等の場合、加齢すると健常者より体力のおとろえが早い為、欠勤が多くなり、又長欠になる、回復も遅い。障害者の社会保険に於ける傷病手当等の支援が必要と思う(支給率、期間など)

障害者の加齢と共にその能力が減退するのは健常者より早いようです(特に知的障害者に於いて顕著である)、40～45歳を境に助成のウエイトを増すという様な事、教育訓練が必要です。

目を使う仕事のため、加齢による目の衰えは健常者と変わらない。照明等の配慮必要。座業ではあるが、下肢障害者の配転(1階 2階)は加齢と共に困難になる。知的障害者(18～15歳で入社)が思春期を迎えて成人として落ち着くまでの対応が非常に難しい。

当社は、障害者と共に生きていくことを前提として、45名中、7名が障害者です。加齢の問題はありませんが、勤続

年数を重ねると、助成金もなくなります。5年、10年と会社においても助成金が受けられるよう、延長等、考えていただきたいと思います。

加齢の問題は特に障害者に限らず作業員全体の問題として有る(特に視力、指、手先の機能)。

親会社が自動機を設備して行くため、知的障害者による作業が段々と少なくなり、仕事が無く困っている。県の方とも色々相談しているが、大変難しい問題である。実働20日程度であるが、その半分(10日間)程度の出勤をさせている。行政の方で簡単な仕事の斡旋等、もっと力を入れて頂きたい。  
加齢による能力の低下は障害者、健常者ともに避けては通れませんが、客観的データとして障害者、健常者の能力の低下を指標で示し、公開して欲しい。

33歳(女)脳性小児麻痺の社員(18歳時入社)ですが母親が社員だったため、トイレ、その他の面倒を見る事を条件に採用したが、母親が高齢になり定年、勤務延長を入れてもあと7年しかない。その後の事で対応を今から苦慮している。尚、本人は健常者の1/5程度の生産性であり最低賃金除外申請をして認可されている。

重度身体障害者1名出勤時通勤距離約1kmを母親の付き添いで出勤している。(母親不都合時は当社社員(上司)が迎えに向く)。母親の付き添いができなくなった時、当社社員の常時の送迎は負担が伴い、中、長期的に不安である。

35歳以上の障害者は在籍しますが、軽度知的障害者のため、職場で障害者の意識をせずに働いている。

職種を変えると新しい職種になじむのに時間がかかる(聴覚障害者)

当社は海外移転が最も多い小電機器械(ラジオ、カーオーディオ等)が売上の半分以上を占めており、それが全く無くなって経営上の危機が6年度にあった中で、障害者雇用20名(16%)をかかえ苦しんでおります。新種(当社にとって)に切り替えをして、経営をしいていますが苦しい状況。この中で障害者、特に加齢の障害者についてはいけないため困っています。本人達は意欲が充分ですが、パソコンの検査機器という精密機の製造に従事させるのは無理(不良品が多く発生)あり、軽雑用はあまりない中、悩みに悩んでいます。当社の場合リストラも思い切って出来ず、助成金や奨励金でしいており、障害者雇用に努力しています。職場適応助成金が今後費用がかかった証明がなされなければ助成対象にならなくなりました。この理由は雇用納付金、調整金の収入が少なくなったとの理由からですが、全く納得がゆきません。職場適応助成金は当社の場合障害者とその職場適応するため「教育訓練」にかかる費用が大半です。その費用は証明書類(領収証等)が困難です。従って支給を受けられない事になります。当社の場合マンツーマンで教育するので期間も数カ月かかるし、教育者にベテランをあてるため、ベテランの作業能率は当然

障害者の定期人事異動も勤務内容等により制限される。障害者用の職業訓練校があれば積極的に利用させたい。

継続雇用が長期になればなる程、助成金が少なくなる。又、設備等職場環境の改善への助成も適用されない。

技能工では音声言語障害者が金属プレス加工と車両部品組立加工に従事しているが年齢が高く若返りを計りたいと思っているがよい人材がないのが現状である。

作業施設、設備等の助成を受けても年月を過ぎたり、障害程度の進行がすすみ設備の改良、改善の必要性が強くなっても、企業努力では不可能なこともあり、私たち製造業ではその思いが顕著であります。又申請手続き等出来得る限り簡素化していただきたい。行政も重多事業所に対して情報の伝達又官公需の発注を最優先にするなど、温情ある施策をとって頂き、障害者の定着に苦しんでいる事にご配慮頂きたい。

聴覚障害者の新しい業務への移動が、本人との意欲との関係を含め難しい。

近年の不況はすでにご承知の通りである。健常者の採用もおさえられ、厳しい失業時代がやって来ている。この時期に、重度障害者職場適応助成金制度の変更は事実上の打ち切りと同じ事で、せめてこの様な助成金があると、いう事で各職制の責任者を説得して各々の職場へ受け入れてもらっていたが、障害者担当にとって、この助成金の事実上の廃止制度は、せっかく上向きになった障害者雇用問題に冷水をあびせる事と同じ事であり、今後の障害者雇用率の低下に結びつかなければ良いがと心配致しております。

国内空洞化により、自動化への移行により軽作業が少なくなっている。障害者への行政指導、自動化への障害者活用手続きが不便。

中途障害者に関する助成金は「職場復帰から3ヶ月まで」となっていますが、障害者手帳の交付を受けた後、徐々に進行していく場合、実際に設備改善が必要になってからは、助成金の対象になりません。“申請”のタイミングにもう少し幅をもたせていただきたい。障害が進行性である場合以外は、加齢による職場能力の変化は“障害”に関係なく、健常者同様かなり個人差があると感じています。

#### 輸送用機械器具製造業

障害の内容は成人病等による中途障害者が増加する傾向にあり、日々の健康管理の重要性を痛感しております。

従業員(障害者だけでなく)の高齢化がすすみ、職場環境等の見直しが必要になって来ているが、経済の停滞により、  
そ  
ういった環境の整備が遅れてしまっている。

50歳を過ぎると、健常者より早く機能の低下が見られ、60歳定年制をとっており、配置転換も難しく、賃金のカット  
ト  
も出来ないのが現状である。

仕事の内容は、毎日同じ事のくりかえしの為、ある程度差し支えがない。ただ、こちらの言っていることに対して少し  
反応がない為、会社側として、分かっているのか、分かっていないのか、困ってしまう時がある 理解。障害者  
が年々、年をとって行くに対して今の状態のままだと、会社側としても雇用出来るか先が分からない。  
健常者と働く場合、障害者という扱いをしないで、同等の立場で接していくのが、一番だと思うし本人も同じ考えだ  
と思う。しかしながら、陰では支援等はして欲しい、するべきだと思います。楽しい職場、輪の作れる職場といつも  
願っています。

多種少量生産の中で業務内容が複雑化されて来たり又作業エリアが拡大化される中で身体障害者の作業内容が少  
く  
な  
って来ている。

現在、当社に在籍する障害者は全員若く、又、軽度な為、特に加齢による問題を感じた事はない。しかし、障害者の  
安定した雇用を行う為、一層の財政的な支援が必要であると考えます。

障害者の雇用に際し、補助具、自動化設備の開発・購入をしなければならない。障害者が退職してしまえば設備は無  
用のものとなってしまう、設備投資が遅れ、雇用機会が減少しかねない。設備や補助具の導入に際し、政府系金融期  
間の借入条件などのない助成制度を検討して欲しい。

技能職の場合加齢と共に動作がにぶくなって来ると同時に就労時間、特に残業等が難しくなり、総収入が減って来る。  
55歳以上位から収入面で援助する方法があれば非常に有効と考える。

当社に聴覚(3級)、42歳の男子従業員が在籍しています。本人に身寄りがないため、会社を退職した後の生活が心配  
で  
す。聴覚障害者用の施設などあれば紹介願います。

人員削減等、経営状況悪化の中での出向・配置転換において、障害を理由にしたものではないということを理解して  
いただけるよう配慮している。

今後、加齢が進む中で対応は必要と思われまます。事例障害(失敗、経験も含め)の情報が欲しいと思います。

医療器具の進歩に伴い、従来までは、入院しなければ対応できなかった治療行為が社会復帰しながらでも行えるケー  
スが多く、今後も最新情報を入手し対応策を考えていくことが必要と思えます。

加齢についての問題は、障害者だからという事で特に意識していなかった。健常者も加齢にともない体力・知力とも  
落ちてくる訳だから、逆に意識し過ぎて健常者よりも障害者を早く窓際に追い込む事は返ってよくない。あくまでも  
現状の評価で公平に配置転換をしていく事が大事。

障害者の雇用については、当社では、本人の体力が続く限り高齢者も雇用してきたが、体力の限界に近づくと、手、  
指  
に震えがきたり、いくら軽作業とは言え、作業ができなくなって退社せざるをえなくなった状況です。又、当人は働  
く能力は充分あるが夫の看病の為、惜しまれて退社した例もあります。

現在勤務している障害者は、たいへん勤勉状況である為、現在不安ないが今後、年齢的に50代に入った時の色々な  
面  
での聴覚障害者とのコミュニケーションが欠ける事が想定される不安あり。

視力と手足を使う仕事が多い為、過去の経験では肢体不自由の方は非常にご苦労されて居られたので最近では肢体不  
自由の障害者は殆ど入社希望もありません。機能の優れた義足の研究開発を行って頂きたい。又、聴覚障害者には補  
聴器の優れたものを開発して頂ければ作業範囲が拡大できると思われる。

加齢の影響と思われるが機械操作上のミスや曲がり角で止まらず急に飛び出したりして安全衛生委員会で問題となり、  
直接の上司はもちろん職業生活相談員等から自主退職を勧めたが本人はその意志なし、現在に至っている。仕事の配  
置には十分考慮してきている。

#### 精密機械器具製造業

障害者に対しては健常者と同じ扱いをしており、努力する人には役職を与えており問題はない。 下肢障害者がほ  
と  
んどで重量物等の取り扱いは、健常者が積極的に行っている。

## その他の製造業

周囲の人間との人間関係を良好に保つことが長期勤務出来る要因。定期的カウンセリング(知的障害)が父母も含め必要。

過去5年退職した人はおりません。74歳の年長者も元気ですが、むしろそれで困っている位です。只、これは普通の人も言える事ですが、新しい仕事に対する理解力や、勉強意欲は衰えてきます。

身体障害者雇用事業所は競争力が弱いので官公需の拡大、また障害者向きの仕事の情報を求める。

先 知的障害者の加齢に伴う労働能力の減退は55歳定年まででも企業は大変です。では福祉施設へと云っても受け入れもないのです。企業の中で企業の負担を軽減しながら雇用を続けることが本人にとっても必要です。1日も早く制度の対応が急務です。対応が遅れば遅れるほどほど、せっかく上昇した障害者雇用も企業の窓口もせばまり後退してしまうと思います。

障害者の加齢と職業の問題との事ですが、障害者だからといった問題でなく一般人と同様に考えておりました。現在障害者だからといった問題はなく一般と同様、視力・体力の低下は感じられます。問題点をあげれば、聴覚障害者の方の意思疎通を密に計りたい。

し 現時点では、直面していないが、あと数年で40歳代が出てくるため、第2職種等も今からの検討事項である。そうした時に、労働省の方で仕事の供給があるとよい。高齢者加算といった助成も早い時期からの検討をお願いしたい。

本人(特に若い障害者)の夢と現実、加齢と共に成長する過程において、公平・公正な労務配置を経れないが故に、本人も悩み、使用者(会社)側も考えるのですが、行動が不足しているのが現状です。「しかたない」からの脱却のため、相談制度(カウンセリング指導、担当者研修会等)の利用促進活動の推進をお願いすると共に、企業人として本人のやりがいや意欲を支援する(能力開発等の)教育制度や教育機関の活用できる風土作りを支援いただきたい。

当社は下肢障害者が中心で製造技術職が大半であるが今後、製作技術の技能低下はないと思うが、通勤の車、及び職場内移動用車イスの使用スペースが必要となる。

## 水道業

あ 当社は重度知的障害者が8人勤務していますが、長い方で12年勤務しているのですが、障害者1人1人に健常者である他の従業員が目をかけて指導していなければならないので、生産能率の低下になる事が多い様に思われます。障害者を雇用している事業は多かれ少なかれこういう実状ではないでしょうか。

## 道路旅客運送業

タクシー業という商売上、障害者雇用における範囲がある程度決まっている感がありますが、時代の流れにより高齢者、障害者の方々のお客様が増加傾向にあるので、雇用という面でも、会社方針としての位置づけが必要となってきていると思います。

助成金受給期間をもっと長くしてほしい。中途障害者にも賃金助成を該当してほしい。

当社はハイヤー・タクシー業で、障害者であっても作業としては自動車の運転であるので特に問題はないと思われる。加齢により作業能力に支障をきたすという事は、例えば動体視力の低下だとか、反射神経の衰えだとかは健常者でも現れることである。

当業種(タクシー)では、健常者に比べて、営業成績が多少見劣りする。しかし売上歩合制の賃金である以上収入が落ちてしまう(加齢に伴い)。この面における行政の支援、助成に企業としては期待します。それと健康保持(いつ発病するか?)にいつも不安を感じています。

当社の場合、障害者といっても腎臓等内部疾患(入社後発病)が多い。腎臓の場合、透析が生活上かなりの時間を占め、本人の勤務を、それに合わせるよう協力しているが、徐々に回数が増える者もあり、かなりの負担となっている。

タクシー業です。全車オートマチック車採用している。上肢・下肢とも、運転に支障のない限り積極的雇用している。

## 倉庫業

現在の「倉庫作業」はほとんどがフォークリフトを用いる為、運転に支障がなければ、健常者と同様の通常勤務が可能と思われます。本人の要請、医師の進言がある場合には軽作業等可能な業務に配置転換することを検討します。

あ 当社は現在27名の障害者が在籍しています。多数雇用する事より一旦入社した障害者は定着を計り、配置転換にも

応 じられる力を身につけてと思っていますが、友達が二人いるので採用してとか、学校の先輩がどこか勤める処はないかと会社を紹介したとか、多数の障害者をつれて来ます。一企業が採用できる人数には限度があります。特に知的障害者の方は就学から社会に対応する強い意志を育てるの必要を感じます。又、地域の行政、学校、家庭、それに企業を

取り組んでの教育が大事だと思います。就職間際になってほんのわずかの期間の実習では、社会に対応する力はつきません。就職しても長続きしない子供が多数います。どこに何が原因か分析して生かす事をどこかでやってほしい。

#### 運輸に付帯するサービス

高齢者を多数雇用している職場です。障害者の採用も増やしたいと思っていますが、職務を遂行する能力があるかどうかの選択で、なかなか思うように採用できない状況です。

内部障害のうち、腎臓の場合で透析実施者については勤務時間について企業が考慮してあげる必要があるのですが、本人及び企業に対して行政で補助があってもいいのではないかと。

障害者が病院等へ行く事が多々あります。企業で賃金負担をしておりますが行政として明確な位置付けで助成ができればよいのですが。

独身又は一人暮らしの生活状況の中で家庭的な健康管理(食生活)が必要である。

下肢(1名)及び内部障害(3名)がありますが何れもあまり無理のできない状況です。当社に於いても常時保健指導員を置いて健康面や精神的な点をフォローしております。本人自身も生活の糧とはいえども、仕事には熱心に勤めて居ります。仕事の点に余り無理をせず細く長く生きられるように、工面しながら仕事に配慮しております。事務的職種の場合は比較的定年位までは働いてもらう事に問題はないようですが、生産、販売等の場合はやはり、加齢と共に能力低下を生じるようです。

配置転換など配慮をするが、収入面がどうしても減るので苦慮している。

職種変え及び配置変え等により対応して行くため特に問題はない。但し高速道路上の勤務で公金を扱う業務のため、対応のできない障害者は採用していない。

当社の場合、現時点では特に支障は感じないが、もう少し加齢が進めば定期的(例えば55歳以上を対象に年1回、1週間程度)のリフレッシュorリハビリを兼ねた集合研修のようなものを賃金保障のもとに行って頂ければ少なくとも意欲の維持・向上につながるものとする。

#### 卸売業

現在、当社の障害者は事務職、店頭職、技術職に従事していただいておりますが、事務職、店頭職については障害者の加齢による作業能力の低下の問題はないと思われまます。技術職については、環境の整備・改善等が必要と思われまます。

従業員数118名内障害者43名。障害者の平均年齢28歳の企業であるが、平均年齢が高いのは知的障害者以外の障害者

6名の平均年齢が52歳で他企業の前歴者が占めている。従って傷害事故防止、一般業務指導、家庭との連絡体制に瞬時心休まる時がない。加えて体幹障害者の加齢に伴う将来性については、関心を持たざるを得ない。

加齢に伴い障害がより重度化することも含めて、施設、設備の拡充はもちろんあるが、人的支援(1対1以上)が切実。作業内容の配置転換や、労働時間の短縮等も合わせて、個々人に応じてのきめ細かな労働内容、条件を整備していかねばならないが、現行では困難な者も多々ある。ただ、一緒に働くということは「障害」を克服するという事ではないだろう。特に知的障害者、精神障害者にとっては。

当社の障害者は全員知的障害者であり、加齢に伴う問題点は健常者と同じく、体力的な衰えだと考えられます。ただ健常者と異なることは、自分の健康状態を管理できないため、生活面に置ける健康管理について、会社、世話人、両親等が常に連絡をとりあい、適切な指導を行うことが大事だと思われまます。

#### 小売業

高年齢(障害者)の雇用創出を目的にしており、現在60歳以上の人が59%(障害者3.5%)となっておりますが、自治体等からの就労機会の(仕事の)提供をお願いしたいと思います。

40年前前から常に2~4名の障害者を雇用しています。特に当社の定年は創業当初より、62歳(男女の別なし)。ただ

し、昨今のハイテクにより、より美しく早くと機械も高速化し、或る程度の視力以上のものが要求される。ただ眼鏡を掛けただけでは、若い人と違ってそのスピードについて行けないといった実状です。確かに50歳を過ぎると生産能力はぐっと落ち込むのが現実です。かと言って給料その他の面に於いて格差をつけることは出来ません。長年働いて会社の基礎を作って来た人たちですから。小さな企業にとっては非常に重い問題です。

小売販売員補助として、知的障害者を数名勤務させていますが、年齢が30歳前後となっているものが多くみられ、婚期の問題や、自立心といった問題が出てきている。現在に至って多少の面倒を見ているが年齢が上がる都度、今後の職務について困難になるおそれがある。

企業が生産率や生産性を重視しすぎると障害者が就職することや仕事を続けることは難しい。その人その人にあった

仕事を企業の側がどう配慮するかで左右される。企業の努力でもっと障害者を雇用できると考えられる。もっと理解し、行政はそれを金銭面でも、環境の面でもっと企業が障害者を受け入れられるようバックアップすべき。障害者を1人の労働力ではなく労働者として見る。健常者と比較するのではなく、どうすれば一緒に働けるかを考えるべき。

障害者に就いては軽作業で更に定年後も引き続き居残りをしていただきたいが、もし事故等が惹起した際に家族からの抗議が予想されるため、60歳定年を採っている現状です。障害者の方の企業内での確保数が減っていくなかで、若い障害者の採用については、本人達の希望職でないらしく困っています(会社としては採用したいのですが)。

ショッピングセンター(スーパー)の関係で、接客のため、障害者を多く扱えない。ただしバック作業では使用できる。しかし、製造等では障害の種類により出来ない事もある。加齢になると、スピード等能率面ではどうしても低下する。途中で入れ替え、解雇できないのが問題である。

現在の所、障害者、健常者に関係なく、特に問題となることはありません。加齢による体力の低下は障害者、健常者に関係なく平等に起こっています。

我が社のような中小企業への若者の入社はなく、現在の加齢者との仕事です。そのため、機能は衰え無理が出来ず困っています。労働基準監督署から最低賃金、労働時間等言われ当会社として困っています。

母親、子供(知的障害者A1)の2人暮らし。母親は年が寄り、将来子供の面倒が見られない可能性あり。そういう場合、企業として親や、その知的障害者の子供にどのようなアドバイスが必要か、そういった企業に対して支援情報があっても……。

ドーナツ化が進み、郡部に仕事先が無いため、障害者の仕事先が中心部にあっても、通勤距離が長くなり、且つ障害者用住宅等が少なすぎる点と、単身利用できない。単身者の多い障害者用の住宅があれば就職率がアップすると考えます。

加齢によっても能力向上の限度があり、50歳を過ぎると、能力は伸びない。

若くて元気な間は、営業の仕事で、精力的に働く人でも、加齢とともに会社内での事務職等、配転を検討することになると思われる。長期療養や訓練、研修に対し、助成がいただけると本人も働き易いと思う。

#### 一般飲食店

精神障害回復者については年齢に関係なく急に不安定になり、就業に支障が起きやすく、ケアがとても大切である事を実感する。知的障害者については加齢との関係がいちばん作用すると思われるが、次に行く場所(施設)等の関係で能力が劣っても雇用している場合が多い。身体障害関係については個人差があり、一概に判断出来ない。知的障害者の能力が劣って来た場合に賃金を下げる事(労働基準監督署)との関係で困難であるため、これが柔軟になる事を望む。並行に知的障害者が若くても特別養護老人ホーム等へ入所が出来る事を望む。

法定雇用率が未達成なので障害者の雇用には特に留意している。しかし求人職種は肉体的な労働が大半である反面、現

場事業所(現実の勤務場所)の施設、設備は業務の委託元(オーナー)の同意がなければ改善・改修はむずかしい。したがって障害者の応募がある場合は、現場事業所に案内し、業務内容、勤務時間、賃金、身分等について、採用担当者が当人と十分な話し合いを行って相互に納得・了解を得ているので、特に問題はなく、加齢の度合いによって業務内容を変更する場合もある。なお、障害者の雇用については関係団体のみでなく、新聞等のマスコミを通じた政府等の広範かつ高次の広報活動により、国民一般の障害者に対する啓蒙を計ることが望まれる。

#### 金融業

事務所のあるビル(借ビル)が階段等、身体障害者用になっていないので、雇用(特に重度の場合)に苦慮している。健常者も含めた人員の合理化を会の方針として打ち出しているため今後の雇用をあまり望めない。

職務上異動やローテーションがあるが、その職務の中において出来るだけ多くの違う職種について、身体に差し障りのない範囲内で業務を行っている。年齢的に年輩の方々も存在するが、貢献度も大きく企業としては加齢による不安要因なしと察している。

50歳以上になってきた場合、健常者にも言えることであるが意欲の維持がどれだけできるか心配。障害者が定年まで一生懸命働き、職務を全うできる職場環境づくりに努めたい。

#### 物品賃貸業

定年前に職務困難となった時の退職、退職後の受け入れ機関、退職について(親、兄弟、職業安定所、学校の先生、通勤寮の先生、職業センター等)相談。

知的障害者を含め障害者が高齢化して来ているので、両親等と同居出来なくなった時の、収容施設の充実を切に願います。

加齢に伴う問題で直面しているのは、知的障害者で物忘れ、記憶力の低下が目立つ。

#### 旅館、その他の宿泊所

作業能力に合致した職種を選択しているため、特に加齢による能力低下の問題はない。

障害者の加齢と職業の問題で「作業能力の低下」「配置・移動の困難性」「勤労意欲の低下」「教育訓練の困難」等が一般的によく言われていますが、当社は専門職(マッサージ・交換・大工・調理人)として仕事をしてもらっており、まわりのスタッフも先入観をもって接していないので現在のところ加齢に伴う問題点は発生しておりません。

加齢に伴い作業スピード及び能力がダウンしてくる事により、負担の少ない作業場所を本人に合った所に配置し、最大限の力が出せる様にして行く配慮をし、本人の意見をも聞き、能力を引き出す工夫をして配置転換してゆきたい。

日給者で、健康上の都合で欠勤(有給休暇を使った後)が多くなりがちになります。従って収入が減少しますので、生活上困る場合があります。

#### 洗濯・理容・浴場業

障害者の高齢化に伴い、業務遂行の面で能率の低下が目立って来ている。近い将来の定年制60歳にむけて、障害者自身が業務に耐える事が可能かどうか、疑問である。障害者(高年齢者45歳以上位)の生涯雇用を達成の意味で助成金があれば良いと思う。

当社は定年が一律65歳としているところですが、今後、障害者の加齢による、作業能力の減退が心配され、人件費増による企業収益が圧迫されることが予想されます。障害者の年齢に応じた助成金の創設を希望します。

現在20歳代の者が大部分であるので将来加齢とともに、これらの従業員の体力や能力の低下が一挙に到来することが考えられる。このため作業の開発、改善、作業工程の変更及び作業環境の改善等の措置がなお一層必要となる。資金面の支援、助成が望まれる。

マクラカバーの仕上に従事している男性A(40歳・知的障害)の場合、年々体力が落ちている。持病があり、入退院を繰り返しているのも一因だと思うが、力仕事になるとほとんどやろうとしない。会社としては、半日勤務や力仕事をあまりさせないようにしているが、同じ班員との調整がむずかしい。

不良品の選別、異物混入を取り除く作業が年々低下(視力低下によるもの) リース業(おしぼりリース)については検品が命ですが、異物、髪の毛除去等の作業が劣化している者がいる。

障害者の加齢については、健常者とくらべても、差はあまり無いと思います。それよりも、障害者を雇用している企業の業務水準に問題があるのでは、と考えます。健常者の様に日々努力し、作業を早く吸収し、別の作業を求めのも一つの個人・企業の成長ですが、障害者の様に多少覚えるのに時間がかかっても、それを継続して、行えるのも個人・企業の成長だと考えます。

現在45歳で現状は同一作業を10年従事して、頑張っているが、夏等は疲れがよく出てくる。定年55歳迄働いて欲しいです。

理解力の限界、体力の限界で、能率が止まり、少しずつ低下するので、賃金を上げるのが難しい。

当社は知的障害の障害者を主に雇用してきました。作業が軽度で単純なためですが、スピードを要します。ある程度までは、スピードもアップ出来るのですが、就業年数が平均5年位でスピードの上昇は止まってしまうようです。設備等の改良で維持していますが、今後障害者が高齢になってどの程度の作業能力が図られるか不安です。

現在直面しているリストラ推進対応について当該雇用問題は企業にとって厳しいものがあると思われ。

障害者が加齢化して作業能力が低下したときの賃金の問題です。本人も家族も仕事に従事したく、でも低下した場合賃金を低くするわけにいかず今のままではどの様にしたら良いのか、問題です。私共の所は重度者が多く最低賃金問題で悩んでおります。

寮生活者の定年後の問題。加齢になって行くのに伴い作業能力が極端に落ちるので賃金を低下させることもできず。

わが社は知的障害者がほとんどで年をとって行くにしたがい、仕事のスピードなどいろいろな面で衰えてきます。又、障害者の親が健在の者はよいのですが、いない人たちは、この先のことに不安を持っています。施設は、どこもいっぱいいづれ入る事が出来ない状態が続いています。もう少し高齢者が入れる施設を増やしてほしいです。

作業能力が落ちるとか、年齢が多くなって職業についていることが困難となったとき、親、兄弟など、面倒見てもらえない者が殆どと考えられる。そのとき、援けていただける施設等が望まれる。特に知的障害者が心配である。

年齢と共に作業能力が低下するのは、健常者と同じですが、障害者の場合、本人の勤労意欲よりも体力の低下が顕著である為、年々賃金が上がっていくとベースアップと労働力が反比例してしまう。最低賃金を支払い続けて行くには指導もするが、他の助成も必要と感じます。

加齢が進み、就労が困難となっても、本人が認識し、自発的な退社手続きを申し出るまで、企業としては手を出せない。その後の障害者の受け入れ先がない為、結局、自宅もしくは施設に入れるしかなく、これ迄蓄積した業務経験が無駄になり、障害者の生きがい等の希望が無いのが、現状である。

障害者の加齢に伴い職務能力は健常者に比べ低下の度合いが高いが、賃金を減らす事は不可能である。又仕事の内容も企業サイドで気を付けてやらないといけない等デメリットが多い。健常者と比べ年齢が45歳を越えた時より能力面は段々差がつく。永年雇用の為には行政面で45歳以上になれば助成金を出す等対応をお願いしたい。

障害者の加齢はもとより、障害者の家庭も加齢するため、送り迎え等職場への通勤が困難となる。(公共の交通機関が少ないため)

障害者の定年後の生活に不安があります。障害者専用の特別養護老人ホーム等の受入施設の充実が望まれます。

当社はクリーニング業により単純作業が多いのでタオルたたみ等も機械化により高齢になっても作業は可能です。又、シーツ類も投入機を採用、健常者の70%~80%の作業能力をあげる日常の接触指導により、充分やりとげております。できれば専任の指導者を月1~2回(2~3日間位)指導をいただければ幸いです。

知的障害者の場合、平均的に健常者に比べ10歳以上、身体及び精神の衰えが早いようなので、高齢者用の施設及び職場の確保が今後必要と思われます。

クリーニング業界は小企業、零細企業が殆どで障害者雇用も多い。そして現今、退職年齢の60歳以上の方も亦多いのですが、皆立派な技術者になっています。70歳いやそれ以上に任務可能と思われます。支援、助成があれば増々夢がもて企業も発展することでしょう。

障害者の加齢での衰えは健常者より体力的な面、精神的な面で数倍の早さが目立ちます。雇用する側もその点を配慮する必要が迫られます。行政も障害者の雇用の促進ということで手いっぱいだと思いますが雇用後のフォローにも力を注いでくれれば幸いです。

弊社の場合は、知的障害者が主体ですが、若い時は、まだまだ甘えがあり、仕事を覚えた時から少しの年月は良いのですが、45歳をすぎると少しずつ落ちていくように思われます。また低下しだすと健常者の約2~3倍の速度で進むよう思われます。

#### その他の生活関連サービス

当社の場合は、障害者は入社後発生(主として内部障害)のケースが多いが、特に、問題のない限り通常の業務を遂行している。過去の退職者も障害を退職事由としたものは皆無である。

現在の場所に工場が移った昭和48年から身体障害者の方を数名雇用していますが、障害者の方々の設備(トイレ、スロープ)等の傷みがひどく、修繕したいのですが、工場を作った時に助成を受けずに設備を整えたので、修繕費も助成金が出ないと言われた。新たに雇用できれば良いのですとのことでした。当社では、なかなか現状の作業形態から障害者の方を雇用するのは難しいので、今いる方々の働く環境を整えたいと思っているのですが(特に年齢が高齢化してきていますので)自社の経費で行わざるをえないのでしょうか。

#### 駐車場業

労働の能力において必ずしも健常者ほど働くことができません。現在、調整金を頂いておりますが、引き続き支給をお願いするとともに月の単価を増額していただければありがたいと思います

#### 機械・家具等修理業

当作業所は、障害者の自立、更生を目的に設立された職場であり、仕事の性質上、手が使え、接客ができなければならない関係で下肢障害が殆どで、一部体幹、上肢、呼吸の障害者がいる。若い人の採用が困難で高齢化が進んでおり、健常者の職場と異なり、年々傷病を訴える者が多くなっているのが問題点である。

#### 協同組合

加齢によって、ある面では能力は低下する事もあったとしても、他の面では違う能力を発揮する事もあると思います。

#### 情報サービス・調査業、広告業

加齢に伴い、仕事の能力の衰えを感じる者もいるが、それ以上に通勤による体力の消耗が心配される。重度の下肢障害者には私有車での通勤を認めているが、車イスから車への乗り移り、車イスの積み込みなどにも相当の力を要す。また通勤途中の事故なども気になります。今後それらの対策として在宅勤務を検討したいが今のままの在宅に関する法律では認められない職種が多すぎて、なかなか難しい。

創業以来4年目と若い会社で、殆どが20歳代のため、あまり問題は実感しません。しかし、40歳を過ぎてからの能力のダウンは予想されます。果たして給与を維持できるかどうか多分に不安があります。中高齢障害者の雇用維持助成金の実現されるべきではないでしょうか。

## その他の事業所サービス

私どもの仕事は軽労働であり、単純作業の繰り返しでありますので、加齢による能率低下とか、不適合という問題は殆どありません。とは言いつながら体を動かすことが多いことと判断をすることも必要ですので、精神障害者や中度以上の身体障害者は適合できません。

障害者は健常者と同じ作業を行うため、仕事に対する意欲は強いが、加齢とともにハンディを強く意識し、重荷に感じる人が多々見られ、周囲の理解が強く要求されています。

障害者に限らず健常者であっても加齢に伴い、作業能力の低下はやむを得ない。当社の仕事内容(清掃)から見て特に問題はないが、年齢が高くなると動作が鈍くなり労働災害を受け易い。作業開始前にラジオ体操(ラジカセ、ラジオ体操のテープを各現場に支給)を実施し、身体をほぐすように指導し労災事故防止に努めている。

我が社にも400名中12～13人の障害者がいらっしゃいます。個人差はまちまちですが、言える事は周りの人、健常者、管理者の理解、気配りが大きく左右すると思います。障害者に働くよるこびを味わってもらう為には周りの人の努力も必要です。

障害者の就労については、障害部位及び個人の精神的・肉体的状態に影響を受けるところが大きく、一概に加齢による問題については一律的に影響が出るとはいえない。但し内部障害者及び就業途中での脳病変・内部障害者などは、管理状態及び症状により影響が大きく、又、仕事柄、後述の障害者の職場復帰は障害が高度になるにしたがって困難になる傾向が強い。

事務作業(90%以上)は健常者との差異はほとんどない。一部労務作業(10%未満)については、加齢に従って、本人の負担は増しているようだ。本人の能力にあった軽作業への配置換え等が検討課題。

各自の体力に応じ、ある程度責任をもって自分のペースでできる職務をこなされている。障害者だけでなく加齢による問題はあるが、我が社の業務内容がある程度高齢者でも対応して行けるので健康のゆるすかぎり、70歳まで務められるように雇用延長されている(定年は60歳)。

警備業務のうち交通誘導については両手に旗を持つ場合があるので工夫がいる。加齢とともに機敏さが不足してくる。障害者に限らず従業員はすべて60歳代ともなると、加齢と共に職業能力は次第に低下してくるのが自然の姿である  
と  
思います。障害者は特に健常者にはない負担を背負っているので日頃の配慮が必要だと思っています。

障害者の加齢の速度は早い感じがする。したがって、健常者との比較から定年年齢を別途定めるなど問題がある。

清掃業務なので足の障害の方は、階段等があるので無理な面が見受けられる。聴覚・言語障害の方は少々難はあるが、慣れてくれば普通に働ける。精神障害の方もだんだん、慣れてくれば働けるようになってくる。

ビルメンテナンス業は高齢者が多く、作業能力に個人差が多く、標準レベルまでの、教育指導が困難です。当社の障害者の皆さんは、比較的、明るく、中には健常者以上にがんばっていただいている方が多く、今後とも積極的な採用を考えています。

身体障害者をもっと多く雇用したいが、警備業の実務と障害の程度となかなか適合できないのが実情。また、警備の中でビル管理業務等は種々免許を必要とするので、職業訓練等積極的にすすめるべきと考える。

知的障害者は常に人的援助が必要であるため、障害者のサポートを担当している職員には期限的でなく、障害者が雇用されている期間はずっと助成金がほしい。知的障害者は、製品の移り変わりについていくことが大変困難であるため、知的障害者を多く雇用している企業(従業員の割合が高い)は、生産高の変動が、より激しくあらわれるため、経営的に難しい。上記の理由で安定した仕事がほしい。情報とか行政の委託事業等。生活面の支援策がなにかもつとないのか。企業では仕事上の指導で手いっぱいであるが、知的障害者の場合、特に生活面の指導、支援が必要でまた、生活面の不規則等や環境で仕事にかなり影響がある。

能力低下のケースで、給与をどうするか(ダウンは許されるのか)。能力低下に伴う、人間関係の難しさ(健常者との)。

当社の場合、殆ど清掃作業に従事するため、身体障害者であっても比較的職務に適応できるため、積極的に雇用しており、健常者と同じ条件で雇用し、定年(65歳)まで勤務する者が多い。

個々の体力的な面が将来課題になると思われます。

精神障害の人の場合は、仕事に対する持続性等において本人の自覚がコントロールできないという問題点があり、企業側の自助努力では補えない金銭面での助成を行政の方でより充実してもらう事により、長期的展望に立ち企業側も指導していけるのではないかと思います。どうしても他の従業員の人の兼ね合い等においても均衡が保てない場合も多々感じてきましたので……。健康な人と障害をもつ人との、様々な面でのギャップをもっと行政がはっきりした助成の体制を示してもらう事により、企業側もより寛大な受け入れ体制がとれるのではと思います。

## 専門サービス業

歩行が困難な障害者の駐車場(車通勤しなければならない場合)の確保、駐車場代の負担は年をううごとに多くなっています。都市部では車イス等の障害者を雇用する際のネックになっていることも考えられますので行政の支援、助成を考えていただければと思います。

## 医療業

視覚障害が年齢と共に重度になる傾向があり、通勤困難の度が増す為、道路の不法駐車除去を特にお願いしたい。

### 特

に道路の整備が必要である。

当院は、総合病院であり、比較的体力を必要とする看護職には障害者はいない。医師、薬剤師、臨床検査技師、事務職、電話交換手で障害者を雇用しているが、加齢が職務遂行に及ぼす影響は少ない。ただし、健常者も含めて高齢になれば迅速性・記憶力等に衰えが出るのは、当たり前である。障害者の故に職務遂行能力が加齢とともに衰えることは少ないと思う。

### 降

視力障害者が多いのですが、道路状況(会社の前)の改善をお願いしてもなかなか実現してくれません(でこぼこで雨りは、水がたまる)。20メートル先の大通りは大変立派ですが……。点字の案内がまだまだ少ないと思います。盲導犬への理解も少ないと感じます。

60歳定年後の雇用契約を継続しているが、個人差はかなりあり、やはり体力の衰えは気力の衰えにも影響があるように思われる。当院では健常者も同じ扱いであるが、同じ問題をかかえている。

高齢障害者に対し、給料の一定割合の助成金を出してもらえれば、定年までの中途離職が減少するのではないのでしょうか。

当社は視力障害者のみの事業所で、障害者全員が同じ職種に従事しております。定年制は設けておりませんが、高齢になるにしたがい、力の低下等で患者さんのニーズに付いていけなくなってきています。又、普段一人では活動が出来ないため、足の衰えが健常者に比べて早いです。働く意欲がある以上一緒に頑張りたいのですが、補助者の雇用経費の問題で、悩んでいます。

人工透析を行っている障害者を3名雇っていますが、10年以上、透析をしている障害者(人工透析患者さん)は体力の低下が見られます。

将来の高齢化に対しての設備等の設置(職場環境の改善等)などに公的支援が必要。

一概には言えないが、健常者よりも障害者の方が加齢と共に作業能力が低下するのが早い。従って他の職種への転属又は退職へ誘導するのが難しい。

現在、専門技術職に就いているので加齢について能力上の問題は生じていないが、今後彼らの身体的条件がどう変化するかによって、必要な支援が生じてくる場合もあると予想される。

当病院の場合障害者の方は全員終身雇用ですが、加齢とともに業務能力が低下しますが、その場合の職場転勤等が苦慮しています。又、その助成金(55歳以上)を対象に支給される制度を考えて下されれば幸いです...

障害者はその程度の差があるとしても、日常生活、工作上、精神身体面で健常者の何倍もの負荷を背負っている。したがって、加齢進行もより早まる傾向にある。行政的にも年金など、障害者に対して、年齢を下げる配慮が必要と思われる。

身体障害者雇用の賃金補助を加齢でも考えて欲しい。

視覚障害者は加齢と共に、視覚障害ならびに視力の低下が健常者よりはげしく、しかも早齢から起こりやすい。従って障害程度の軽いものは、一定の年齢により、また1、2級の者は、年齢に関わらず、通勤手当などの、補助を受けられたならば事業主と共に、勤務者の雇用域拡大に大きくつながると思う。

はり師の場合自営になる場合がほとんどで成功している、一生勉強である。マッサージ師の場合、体力の衰えは技術で補って個人個人で工夫をこらしている。

障害者の年齢は余り考えていないが、その人にあった職場作りや設備等を整えていく必要があり、無理な仕事や負担のかかる仕事はさせないように心掛けていく必要がある。

## 廃棄物処理業

更生施設より一般就労の為、障害者は全員寮住まいです。両親がいない人や、いても本人より程度が低い場合、老後の住居がどうしてよいか心配です。本人はとて働くことが好きです。嬉しい一生をと思い共に生活をしています。

知的障害者を雇用している立場から青年達にできる仕事の選択は難しく(能力が問題)又、本人の適性を見きわめる迄

に1年は掛かる。又、定着して勤務する様努力するものの自己の都合等で退職するケースが多い。養護学校卒業後一足飛びに企業就職は難しいと思う。私共は施設職員を退職して仕事と生活面を両方見ながら、又、企業的な面も含めて指導しているから小さいながら12名の障害者と共に生活できる要素がある(アフターケアをしているから)。常に感じていた事ですが障害者(特に知的障害者)が長期にわたって同一の職場にて定着し生活を楽しむことは、仕事の時間以上にフォローする時間の使い方が重要と思っております。仕事にはそれなりの厳しさがあり、それらをフォローするには、お金を使って(お金の使い方の指導も必要)楽しむ、又人間関係を作ってあげる、日常における掃除洗濯等いずれ親元から離れて生活をする時期が来ることを考えた上での全般的にわたる知的障害者の生活の在り方を日々の生活でとらえて行かなければなりません。労働省的な就労に力点を置くか、又は厚生省的な福祉に力点を置くか私共は丁度中間的な役割をはたしている所と思えます。一人でも多くの知的障害者が従事出来るよう願う

## 宗教

障害者にとって、身体的機能や体力の変化に応じての就労の場を得る事を選択肢がなく、現状ではかなり困難と思えます。

## 教育

時と場合によっては、支援・助成も必要かと思うが、何より大切なのは本人の自覚と健康管理への心構えであると思う。

## 社会保険、社会福祉

知的障害者雇用の場合、平素の健康管理の重要性を認識してもらうことの難しさがあります。又、具体的な症状が現れないまま進んでしまう糖尿病など、管理の非常に難しい病気の場合、食生活面等、支援を必要とする局面は非常に多く、当事者・家庭・企業の三者がいかに連携していくか、専門家の助言などいただく場があれば嬉しいと思えます。

当法人は、重度身体障害者、身体障害者の施設で、授産課目として、クリーニング・印刷・縫製を行っている。障害者が熟練にともない、一般企業に就職活動をするが、困難なため、法人で職員として採用している。職員労働組合があり、ユニオン制なので、職員になると、組合員になる仕組みである。このことは、非常によいことと、前向きに考えているし、また考えていきたい。設立32年を迎え、このことにつき問題がある。法人の規定(程)では、60歳定年である。障害者の障害の程度にもよるが、45～50歳以降は極端に障害の重複化がすすむのと、健常者より高齢化現象が顕著に表れる。作業的にも、訓練生(入所者)より劣りはじめ、中には、車イスの移動もままならなくなっている者もいる。また、下肢障害の者は、立ち作業が困難となり、転倒し労務災害にもつながっている状態である。職員として採用したものを、再度、訓練生(入所者)に戻すか、施設替えをするか等検討をしていかなければならないが、緊急を要することである。組合員でもあり、労使で検討しながら、労働基準監督署とも相談していきたい。この件は早期解決し、次にひかえている障害者の意欲をそこなうことなく、職員として向えて、技術・技能の向上と又、生活の安定(賃金)も図っていきたい。以上のことについて、ご助言、情報等をぜひお願いいたします。

知的障害者の加齢化に伴って最低賃金適用除外認定を受けるのに未だ困難な面もありますので、企業雇用主側としては認定を受けやすくして下さると、作業能力が低下しても、長く雇用できますので、ご配慮くださるようお願いいたします。

障害に伴う身体能力に応じた配置変えをおこなっているが、人によっては、身体能力による変更を個人に対する評価と思ひ込む人があったり、加齢と職業、職種内容を考える事は、むずかしい場面も、特に、本人がきちんと障害に対する認識がないとむずかしい。

加齢に伴う障害の重度化が問題として取り上げられるようになってから数年たつが、どのように解決していったらいいのか、模索中の状態である(ずっと続いている).....進行性の障害の場合、採用の時点で、長・中期的な予測をした上での雇用をしなければ、何年後になってお互いが苦しい状況になってしまうということに気がついたようなところである。

知的障害者の場合で個人差もあると思えますが、現在58歳の女性が同年齢の健常者の老化と著しく差が出来ており

ます。本人の50歳位迄の能力と比較しても50%位の能力の低下があり、作業能力や動作、記憶力が弱っております。健常者と比較して知的障害者の老化が早く進みます。

障害者の働きやすい環境づくりに取り組んでいますが、企業の努力と行政の支援が必要となります。

内部障害で腎臓等進行性の障害者に対し、職種や配置異動により、軽い仕事に転換しているが、進行するに伴い、療養休暇の回数・日数が増すことにより、限られた財源での経営や、他の職員への負担の増加、あるいは前記の異動に伴う、他の職員の異動の強要等の問題が生じているため、障害者雇用補助を望みます。

当工場では、手作業による、作業工程が主であり、個人差はあるものの40歳前後より体力の低下等が見られる。作

業工程の機械化により疲労度合いが軽減され仕事を続けていくことができ、定年60歳までの雇用が可能となるが財源がなく、機械化の進まない状況である。このための助成金制度ができないものか。

健康管理の面では、日常生活(ADL)を定期的にチェックし、管理している。作業管理面では、職種、作業、時間、自具の環境面から対応可能である。

高齢者及び重度者向きの仕事の確保。 高齢者及び退職後の援助体制の整備(イ・入所、退所施設の整備。ロ・在宅者への支援サービス体制の整備)。

身体障害者が就業上必要とする車両及び補装具を購入する場合、その費用の相当額を補助する必要があるが、当協会

## 付属統計表 4

### 個人調査票の自由記述

自由記述欄（この調査票の質問以外で、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。）

## 個人票の自由記述（障害種別）

### 視覚障害

- 視覚障害で、ある程度の視力と作業能力を持つものは、障害者としてではなく健康な人としてみられ、仕事量が増えています。 (女, 35歳)
- 視力障害者としては加齢による体力低下、作業能力等特に問題はないと思うが、当然自分自身で体力維持に努めるべきである。 (男, 35歳)
- 視覚障害なので、目が見えなくならない限り60歳以上までは今の職場で仕事ができるなら続けて行きたい。 (男, 36歳)
- 三療の仕事も、PTや作業療法士など健常者が多くなり、私たちの働けるところが公立の設備の整ったところに採用されず個人経営のきつい労働をしている仲間がたくさんいるので、障害者雇用に差別が無いように希望したい。年をとっても首きり無く働ける。 (男, 36歳)
- 私は視力が両眼とも0.1以上あるので、私くらいの視力でも福祉介護士の資格が取得できればと思います。 (女, 37歳)
- その日の身体の状態で自分の仕事は調節している。 (男, 38歳)
- もう少し休みがほしい。 (男, 38歳)
- 加齢によって細かな字（書物、新聞等）が見にくくなった。 (男, 39歳)
- 私の家から現在の職場が遠いため少しきついです。全ての面で、家のそばの職場にめぐり合えば良いのですが。現在通勤時間1時間50分。 (男, 39歳)
- 視力が低下するかもしれないという不安を感じる。 (男, 40歳)
- 障害者の立場になって仕事を考えて欲しい。 (男, 40歳)
- 糖尿病の持病あり、ケガがなおりにくい。 (男, 40歳)
- 視力障害なのでどうしても疲労しやすく、力仕事なので視力も落ちてきてしまう。 (男, 41歳)
- 通常同じ仕事であれば加齢によって作業能力が向上することはまず無い。企業ではコストの関係で、同じ仕事能力であれば若い人を欲しがる。障害者は若い時には特に感じないが年を取ってくると経営者から毛嫌いされることが痛いほど良く分かる。個人の努力にも限界があるので、公平な人事考課を（ハンディを考慮し）確立させるような方針、あるいは能力を高めるケアを考えていく必要があると思う。 (男, 42歳)
- 能力のある障害者はそれなりに認めて欲しい。 (男, 42歳)
- 本年より残念なことに難病悪化(右下肢血流が悪い)のため、移動が少し困難となり改善のため専門医に見てもらっていますが改善までに思うように仕事が出来ないのが大変困った状態です。 (男, 42歳)
- 障害者がもっと活動が出来るような職場、会社雇用を求めます。 (男, 42歳)
- 父母の老後の介護や、介助への配慮が欲しい。 (男, 42歳)
- 仕事の内容、職種を理解し把握してほしい。 (男, 42歳)
- 年齢と共に、キー入力を長く続けると、疲労を感じる様になってきているので、指にやさしいキーボードを開発して欲しい。 (男, 43歳)
- 今まで充実していて楽しかったが、年と共に、重いものを持ったり、走り回ったりすると疲れがたまり、風邪を引いたりする事が多くなった。 (女, 43歳)
- 働ける間は働きたいので、それより早い肩たたきはしないで欲しい。 (男, 43歳)
- 私はマッサージ師です。やはりこの仕事は高齢者のする仕事ではないと思う。例えば注意散漫（集中力が無くなる）、筋力、体力が無くなったり弱くなったりするから。 (女, 44歳)
- 目に障害があるため、どうしてもペースが遅くなり、かといって働いている以上は少しでも頑張らなくてはと思うので仕事が遅くなった分、普通の時間以上に残ってしまうので疲れやすい。 (女, 44歳)
- 給料を少しあげて貰いたい。 (男, 45歳)

年金の65歳支給というのは、障害者にとっては不安が多い。(男, 45歳)

年を取って力がなくなったらどうしようという不安があります。(女, 46歳)

安心して働ける法的保証を求む。(男, 46歳)

病院内でのマッサージ師としての立場に対してのレベル。(見識等が低い)「技術面や技能面」(男, 47歳)

視力が落ちている。(男, 48歳)

福祉機器の情報が欲しい。(男, 48歳)

障害者として働き続けるための、研修、保障、及び、最新情報機器の貸与制度の創設。(男, 48歳)

提案、盲老人ホームを全国に増やしてください。高齢労働者が元気で老いるには予防医学が必要です。そのため三療(針、灸、按)を各企業の中で雇用していただきたい。盲人三療士を促進してください。(男, 49歳)

脳梗塞後遺症による視野障害(1/2以上欠損)により職場で仕事の配慮をいただいております。これから仕事の件(3月異動)も配慮していただく様です。(男, 50歳)

病院マッサージ師として働いているが、診療報酬のマッサージ単価が低すぎて収益性が低下し、自分達の地位が危なくなっている。診療報酬のマッサージ単価を見直して欲しい。(男, 51歳)

現場仕事のため、無理がきかなくなる。(男, 51歳)

視力障害者に対する真の(うわべではなく)協力をして欲しい。(男, 51歳)

障害状態が年齢と共に、受障時より変化していく(重度化する)。ただ、私の場合は障害状態がやっと回復したので、現職種が最大限、有効に生かしている。(男, 52歳)

視力障害者なので、視力低下が心配。(男, 52歳)

職場にボランティアを入れる事を許可して欲しい。(男, 52歳)

障害程度による理解度がやすい。(男, 53歳)

マッサージ師は力仕事のため、あまり年をとると出来ない仕事です。約60歳までが限度だと思います。(女, 53歳)

特別試験で30年近く前に、PT資格を取得し最近常勤として2度目の就職をしました。文献の読みこなしなどに年を感じています。(女, 53歳)

通常の休みは取れるが、有給休暇が取りにくい。(女, 53歳)

体の動きが遅くなってきた。(女, 54歳)

集中力の低下と新しい環境能力の適応への遅延を感じる。(男, 54歳)

ベーテット病による中途失明であるが、体力的に現労働は苦痛に感じません。65歳位までは、現在の仕事を続けたいと思っています。(男, 54歳)

皆に負けない実力を付けて欲しい。それには皆以上の研修の機会が必要と思います。体の関係で、新しい土地を移動したり、生活するのが大変なので、是非、補助、援助をして高い知識、技術を常に持てるようにして欲しい。全体に障害者は研修会に参加する機会が少ないと思われるので、特に、向上していく上に、これから法的にも充実して欲しい。(女, 54歳)

医療マッサージ師が病院、診療所等で働けるようにしてほしい。(男, 54歳)

病気持ちの為、約束事の物忘れ、働く意欲はあっても体力的不安で長時間働くことに不安を感じる。(男, 55歳)

年齢が高くなるにつれ、週33時間の授業を担当するのは負担となり記録や採点、教材の準備等の時間が取れず、家に持ち帰りこなしている。(女, 57歳)

作業能力に変化無し。(男, 58歳)

- 疲労した時、1時休憩する部屋(和室でも洋室でも良い)がほしい。(男, 58歳)
- 57歳にて公職を退職し、現状の施設に勤務する事になったが、今迄と違って運動不足のためか体力の低下が見られるようになった。日常の体力強化が必要と思われる。(男, 60歳)
- 私は目標は70歳までなので、体力の落ちた分は技能でカバーします。常に体力の低下を防ぐよう気を付けます。(男, 61歳)
- 年をとると判断力が衰えると予想される事が不安。(男, 64歳)
- 工場の仕事は流れ作業ですが、会社側の配慮により部分的な作業をさせてもらっているので続けて仕事をしたいと思います。(女, 64歳)
- 私の場合は眼の障害者であり、特に夜盲症で、冬の日の短い時期は暗い道の出勤、帰宅となるためや、懐中電池は常に持ってはいるが、特に神経を使い、まことにつらい思いをしている。従って私は目が悪いため、満65歳で退職する決意である。毎日乗車場まで30分徒歩通勤中。(男, 64歳)
- 機敏性の低下に伴い、感謝用語をフル活用してスローモーをカバーして、お客様に不快感を起こさせぬよう努めております。(女, 64歳)

#### 聴覚障害

- 昼夜交代勤務と長時間残業のため、毎日の生活がアンバランス。自宅から会社まで遠い、通勤所要時間50分くらいかかる。(男, 33歳)
- 交代勤務のため、常時自律神経(特に目と頭)が変である。30歳を過ぎるとなんとなく体が重く感じる。(男, 35歳)
- 35歳より少しづつ仕事量が少なくなった。(男, 35歳)
- 障害者というだけで、給料が安い。(女, 35歳)
- 障害年金が支給されているからとの理由で、賃金値上げが健聴者に比べ、極端に低い。15年以上無欠勤、無遅刻。残業1日平均3時間で、月収手取り16~17万円。結婚も出来ない。(男, 35歳)
- 加齢との関係ではなく、私の人生において一生元気に仕事を続けられれば幸福です。生きがいのある仕事を続けたいと思います。(女, 35歳)
- 何事に対しても無気力になった。気持ちが沈みがちで、ゆううつな気分になる。対人関係もおっくうになり、将来が不安になってくる。(女, 35歳)
- 障害者の職種はとても少なく、加齢すると転職は無理です。苦勞して身につけた技術を末永く生かせるようにしたいと思います。(男, 36歳)
- コミュニケーションが通じない、1番困ります。(女, 36歳)
- 企業内で障害者のカウンセリング可能な人を育成、教育して欲しい。現在、身障者の身になって相談できる人がいない。(男, 36歳)
- 聴覚障害ゆえ、耳学問を得る手段が充分ではないので、健聴者に比べ、持てる能力を十分発揮できない。あらゆる場に、手話通訳、要約筆記、福祉機器の充実が求められる。それによって、作業能力の発達を早め、かつ長く持続をはかれるはずである。(男, 37歳)
- 定年退職後も障害者でも働けるところがあれば働きたい。(女, 37歳)
- 4年前から耳鳴り、めまい、嘔吐を繰り返しメニエール氏病と診断され、この状態では後何年会社に勤められるか心配です。出来れば夜勤を辞めたいのですが多忙のため我慢しています。(男, 38歳)
- 去年残業、1年間、約60~70時間。このまま続けたらもう体が持たない。30~40時間続けられれば何とか出来るだろう。(男, 38歳)
- 私は囁託者である。その定年は42歳です。そのため将来の事を考えると不安です。(男, 38歳)
- 聴覚障害者が、事務系の昇格が難しい主任までだが管理職までいけるのは無理。年齢が高くなるほどあせりを感じる。若い人は(健聴者)はどんどん昇格していき、自分はずっと主任止まりなので、イライラしてしまう。かといって能力がない。むなしいものだと思う。(女, 39歳)

- 生産目標の関係で、ノルマを超える場合が自分の体力に応じなければと思っております。変化はどうか心配です。(男, 39歳)
- 一昨年、昨年の酷暑はとてつらかった。クリーニングの仕事をしているが夏はとて暑くて苦しい。又、マイカー通勤をしているが車が多くて約40分の通勤時間がいつもイライラする。(男, 39歳)
- 聴覚でも、事務他パソコンの仕事を見直して欲しい。(電話や来客の対応は出来なくても、事務とパソコンの仕事だけ出来る配置)(女, 40歳)
- 難聴で、補聴器を、使用しながら何とかやっている。年々耳鳴り、頭痛がひどい、疲れがなかなか取れない。ただ、長年続けているので、周囲の援助をもらいながら、マイペースでやっている。(女, 40歳)
- 印刷製本関係の仕事したい。精神労働が一番いいと思います。肉体労働があわない。(男, 40歳)
- 軽い仕事したい。仕事中に休憩が不足している気がする。(男, 40歳)
- 私の意見、給料高くして欲しいです。16万~17万くらいが生活して安心だと思いますよ。(男, 40歳)
- 入社時(37歳)から20歳くらいの人達とムリをしてきた。今年やっと職場が変わったが、右手首等をいためており若い時のように回復が早くない。(女, 40歳)
- 1週間、3~4時間時間を短くして欲しい。(女, 41歳)
- まる1日騒音のある場所での作業のため、年と共に耳鳴りがひどくなってきた。(男, 41歳)
- 仕事の間では問題ないが、人手不足で仕事の量が多いのみ、頭が痛いタネと思います。(男, 42歳)
- 残業を無くして欲しい。定時をして欲しい。(男, 42歳)
- 心臓に障害を持っておりますが、併せて耳の聞こえが悪く、相手方により聞こえが高い人には安心して話せますが、低い人だと神経を使い気になります。(男, 42歳)
- 仕事の質や内容に関係なく、年々仕事が少なくなってきておりいつまで仕事出来るかわからないのが現状です。(男, 43歳)
- リュウマチという持病のため、体の不自由さが進む心配。(女, 43歳)
- 仕事の場所は狭いのもっと広い仕事場が欲しい。(働きやすいから)(男, 43歳)
- 職場の人達の理解ある生活を送らせていただいておりますが、手話を少しでも覚えていただければ、もっとコミュニケーションが出来て楽しくなるのですが。(男, 43歳)
- リラックスするために海外旅行をしています。(男, 43歳)
- 耳が不自由だけど仕方がありません。体調が良好ですから普通の人と力が同じです。(男, 43歳)
- 私は聴覚障害なので、あまり仕事には年をとる事に対しては不自由はありません。(女, 44歳)
- 仕事を午前9時から午後4時までにしてほしい。(男, 44歳)
- 職場の上司や同僚とのコミュニケーションがスムーズに取れるような環境作りをしてほしい。(女, 44歳)
- 年をとることに職業能力の変化はあまりないが人間関係が難しくなった。(障害が落ちてくるために生活に困難)(女, 45歳)
- 30代前半まで機械担当もしていたが、後半から聞こえにくいため面接のおりに上司からしないようにいわれた。それはそれでいいとしても、人とのコミュニケーションが少なくなる一方、理解してくれる人がいない。(女, 45歳)
- 加齢しても、従業員である限り、会社の売り上げを伸ばす必要はあるので、残業も必要。だが50を過ぎるとついていけない、体力は見えている。(男, 45歳)
- 休憩時間足りない。午前、午後、5分10分でも休憩とって欲しい。(男, 45歳)
- 加齢に従い作業内容を自分で選択できるような制度、又はそれを奨励する制度(特に障害者対策として)がほしい。(女, 45歳)

- 初、中、上級研修があります。私は技術力を身につけたいのですが、理由により受けさせてもらえません。(重度身障者特別雇用管理助成金制度の運用が改正され、昨年10月から1人の雇用でも手話通訳担当者の委託費用助成金が受けられるようになっていてどこで申し込めばよいかかわらないでいる。)
- (男, 46歳)
- コンピューター関係のところにと就労していますが、日進月歩で機械が新しく複雑になります。VDTも小型化していくので、年と共に目の疲労が大きい。これが肩凝りになり、疲れが聞こえを悪くします。障害のというより高齢者の作業能力の阻害原因だと思います。
- (女, 46歳)
- 今就いている仕事は、目の疲れ、肩のこりがひどくそろそろ限界がきているように感じるが、他の仕事に配置転換になると耳が遠いので新しい仕事の内容と周囲の人間関係に不安がある。
- (女, 46歳)
- 今、複写機RDF本体の1日生産台数は約500台です。ラインからレジスト機まで、本体(20k)を持ち上げて、肩が痛い。軽作業が希望です。
- (男, 46歳)
- 会社に手話通訳の保障を着けて欲しい。
- (男, 46歳)
- 聴覚障害者の存在を忘れて、健聴者同士で話すこと。
- (男, 46歳)
- 現在は47歳、清掃作業をしているが、高齢になれば労働がきついと思う。其の時もう少し軽作業があれば良いと思う。
- (女, 47歳)
- 若い時と比較して、現場作業はつらくなる。今はあまりやっていないが。
- (男, 47歳)
- 「年をとる 作業能力が低下する」というのは一面的な見方です。「年をとること 知識の蓄積」作業能力が上がる事もあります。私自身は後者だと思います。
- (男, 47歳)
- 土曜と祝日ともに休みがほしい。
- (男, 47歳)
- 残業をせずに定時で帰宅したい。
- (男, 47歳)
- 仕事の説明の事で、耳が聞こえない人達に対するコミュニケーションをもう少し配慮して欲しいのですが。力を使う仕事は40代~60代の女の方には無理です。出来れば60代過ぎの人の力ではなく、男性の正社員の指導員を増やして下さい。
- (女, 48歳)
- 仕事の疲れを取ったり、自分の健康を守るために、1日休ませてくれと頼んだのに代わりにやるものがないので不満だ。
- (男, 48歳)
- 仕事に対する不満などはないけれども、難聴者であるがために仕事上、上司から質問を受けても言葉がはっきりと聞き取れないために、どうしても返事が遅れてしまう。それを二言目には「意味わかる？」などと障害者の人格を無視したような言動をたびたび受けながら今日に至っている。
- (男, 48歳)
- 朝礼の時、主任の話が分からない。ろうあ者に対しての配慮が無い。手話が出来る通訳者が付けて欲しい。
- (女, 48歳)
- 目は視力が、左右共に、1.0前後ありますが、無水晶体症(水晶体が無い)ため物が非常に見えづらい。でも好きな仕事だからガンバッテいます。よろしく。
- (男, 48歳)
- 毎日通勤時間がちがうので健康管理が大変なので、病気に気を付ける、定年までは。
- (男, 48歳)
- 50歳近くになるので重い仕事は大変です。
- (男, 49歳)
- 1日1日が無事に終わるように明るい言葉、指導がほしい。職場に精神薄弱者5名おります(男3女2)働きながら気付いた点と自分のことについてもっと、健康者たちが障害者の障害程度や仕事程度を理解してほしい。
- (女, 49歳)
- 給料が安い、だから残業する。本当はやむを得ない。
- (男, 50歳)
- 会社を辞めたくても経済余裕が無いのでやむを得ない。
- (女, 50歳)
- 自分の責任である失敗は反省するが、コミュニケーションが取れないために、他人の責任である失敗が私の方に及んでは...と思うたびに作業内容や改善へ進めない。
- (男, 50歳)
- 私は聴覚障害者です。朝礼の時通訳がいなくて困っている。内容が分からない。
- (女, 50歳)
- 今まで重労働ばかり、年を取ったら軽い仕事にしたい。
- (男, 51歳)

ろうあ者は、仕事場で普通に人から情報、コミュニケーションが足りないから不便。通じない。 (男, 51歳)

課長は聴覚力障害、下肢はだめ。分かってない無理ばかりです。朝礼は手話通訳して欲しいです。 (男, 51歳)

対人との会話が不便になる。現在でも会議の後は耳鳴りがひどくなる。電話での聞き直しが多いです。 (男, 52歳)

仕事はしんどくないように、軽く働いていたいと思います。 (男, 52歳)

年をとる事は、高齢化社会になる状態で、長寿社会になる時代ですが、ろうあ者の立場は特にコミュニケーションがないだけ、苦悩し、ストレスが爆発の恐れあり。対応はどうすればよいか、手話のコミュニケーションを求めたい。 (男, 52歳)

作業の機械化、ロボット化。 (男, 52歳)

OA機器作業が増え、ますます目が悪くなるのが、業務の1部であり避けられない。 (女, 52歳)

仕事をしている中で、常に障害と言う考えが、年をとるに従い強く心の中にあることで、精神的な心労が加わり健常者とは違う疲れ方がある。 (男, 52歳)

聴力障害者が7名、勤続25年以上在勤しているがコミュニケーションや人間関係など、忍耐を強いられている。15年前に社員の手話通訳者を求めましたが…。そのため個人能力が健聴者より差が著しい。 (男, 53歳)

会社の売り上げによって年を取っても仕事の量は減らないので、体力的に非常にきついです。 (男, 53歳)

体力の衰えを感じ、体力に合った仕事を長く続けたい。 (男, 53歳)

個人的には、私は体を動かす事には自信がありますが、長時間頭を使う作業が明日の疲労につながる。高齢になるにつれて、長時間の勤務に作業能力が低下するので自分で調整しています。 (男, 53歳)

仕事の関係で肩の痛み、首の痛み、手首、指の右側の薬指が神経痛みたいに1年前から痛み出し辞めたいと思っています。女一人で暮らしているので誰にも相談する人がおりません。 (女, 53歳)

健康があればもっと働きたい。 (女, 53歳)

写真の関係で目が1番使うものです。老眼といえども、健康管理には必要な眼鏡かけ、疲れにくい眼度を選ぶのが常識的。 (男, 53歳)

障害者は健常者と給料、差別は不満あり。 (男, 54歳)

責任者でなければ能力が落ちる？と思いますが責任者が持てば、能力が落ちないと思います。 (男, 54歳)

コミュニケーションさえ充分なら(意志伝達手段)能力を発揮できると考える。 (男, 55歳)

細かい仕事で作業の速度が速いので年を取ったら出来ないと思います。 (女, 55歳)

障害者は55歳からでも厚生年金が支給されるようにしてほしい。 (女, 55歳)

わたしの会社の朝礼で工場長が挨拶している時、内容が全く分かりません。耳が聞こえないため。これからは健聴者の言葉を理解していきたいので何か書いてもらうなりの配慮がほしいです。 (女, 55歳)

仕事は無理せず、気軽な仕事でやりたい。又理解ある会社がほしい。 (女, 55歳)

正常な人ともっとコミュニケーションが欲しい。耳が遠いと一人ぼっち、さみしい。 (男, 55歳)

聴力障害のため管理職をしていますが、聞き取れず会議などに出ると神経を使うのですごく疲労する。 (男, 56歳)

加齢に従い作業内容が自分で選択できるような制度、又はそれを奨励する制度(特に障害者対策として)がほしい。 (男, 56歳)

50歳を境に体力の低下が毎年2~3%、作業能力もそれに比例。60歳の定年になりましたら、週4日のパートで働くのがベストだと思います。 (男, 57歳)

障害者ということで理解されないことが仕事を通じてあります。まだまだ差別があるということが実感されます。私なりに会社の方へ意見を出すようにしています。もっともっと配慮が不足していると思います。1つの例としても、朝礼は何も解りません。耳が聞こえないためです。こういうのも10年以上働いていても何も変わらないです。要点だけでもプリントしてくれると分かるのですが、面倒なのでしょうか？ (女, 57歳)

感音系難聴のため情報の入手が、朝礼などで出来ない。補聴器は持っているが、音だけ高く聞こえても、言葉として判らないことが多く、騒音な職場で使わない。近く新しいものが出来るらしいので期待している。 (男, 57歳)

かなり大きい音でなければ聞こえないので、機械を扱う時不良ブザーなどが聞こえないで困る。1人なので年をとるにつけ不安を感じる。 (女, 58歳)

障害者にはやさしく、理解するという配慮が欲しいと思う (男, 58歳)

流れ作業はイヤ。立ち作業はイヤ。個人作業が欲しい。 (男, 58歳)

耳が聞こえないのに手話、筆談の配慮、思いやりが無い。若いうちはカンで分かる事も年と共にわかりにくくなる。仕事はまずコミュニケーションからと思う。 (男, 59歳)

昨年暮まで10年間事務職だったが、会社の都合で現場に変わり定年までとはいえ、重いものを持ち運び、一日中立ち仕事になり重労働になったが頑張っている。耳が聞こえないので人とのコミュニケーションがうまくいかず困っている。 (女, 59歳)

老眼になった。手がしびれてきた。 (女, 59歳)

私は聴力障害だけで、加齢でも健康と作業能力は普通の人達と変わらないので、65歳まで働きたい。現在会社で写真製版フィルム関係の仕事をしている。作業の速度は普通の健聴の30代から40代の人達にも負けない。 (男, 59歳)

2交代制のため休み時間が短い。 (男, 59歳)

給料をアップして欲しい。 (男, 59歳)

私は今年で59歳になりますが、後10~15年までは仕事を続けたいと頑張っております。 (男, 59歳)

今のところは体のほうはまず良好で、出来れば70歳くらいまで働きたいです。しかし主人も老人だし、私もなるべく家の近くで働きたいと思っています(一日に通勤時間が4時間は辛いです) (女, 60歳)

糖尿病歴10年。40歳代の時は10~11時頃まで仕事で頑張ってきましたが、定年過ぎたら体力が落ちて、自分でも以前の半分くらいの能力しかなくなったと実感しています。それがまだ働かなくては何?現実は大変ですよ。 (男, 60歳)

普通の人達と同じ様に仕事をして賃金に差別感を持つ。年金や退職金に影響するので、企業に対して強い指導を望みます。 (男, 60歳)

作業能力は現在一定の身体の調子でやっております。賃金の低いのが困りで、年金も入らず生活が苦しいです。 (男, 61歳)

耳が悪いので困ることもあるのですが一応勤まっています。対人サービスでは仕方ないと思いますが、職場の人間関係を改善してほしいと思います。 (男, 61歳)

私の会社で聴覚障害の6名がいます。朝礼や上司の挨拶等などは営業員の人が手話でやっております。 (男, 61歳)

頭が悪くなる。疲れが出る。足も弱くなる。 (女, 62歳)

健康であれば年齢にあまり関係ない。その人のやる気、能力、努力です。 (男, 63歳)

軽作業のせいはまだはっきりと体力の劣化という自覚はありません。 (男, 63歳)

1日の段取りをするので、朝早く出勤して勤労奉仕で困る。 (男, 63歳)

入社以来現在の年齢に至り、1年1年と身体が変化して行くに連れて、何か配慮が欲しいように思います。 (男, 64歳)

- 年齢に応じた仕事、本人の体力を考慮して仕事の残りをいわれますので非常に良い。作業環境（冷え込む）改善のみです。 (女, 65歳)
- 現在65歳だが、作業能力が特に劣ったという感じはない。但し、事務処理のOA化が進み、習得するのに若い人に比べ時間がかかる。 (男, 65歳)
- 国家試験に合格し看護師の免許を取得しましたので、健康であれば年齢に関係なく働きたいと思えます。現在病院で永年勤務しております。 (男, 65歳)
- 暗い倉庫内の作業であり採光改善が欲しい。 (男, 65歳)
- 視覚能力が著しく低下。そんな私個人の立場からは情報伝達手段として字幕伝達が普及すればと祈念します。 (男, 67歳)
- 愈々、加齢した場合40年続けた書道を人に教える能力あり。現在も夜必ず練習中。かつて教室を持った経験あり。自信あり。 (男, 68歳)
- 定年後も技能工として現在までできましたが、もちろん体力は低下しますが、技術そのものは変化無いと思っております。 (男, 70歳)
- 肝を病み労働を薬として求めました。命ある限りできればやります。精神力で別に60代の人にも、負けません。仕事は薬です。 (女, 78歳)
- 平衡機能障害**
- 作業に関しては色々配慮していただいているようですが、給与と夏、冬の一時金の差があるのではないかと考えています。 (男, 35歳)
- 失業した時の生活の保証。 (男, 35歳)
- 自己の向上、作業能力、努力、頑張っている事。 (男, 54歳)
- 生活していく中で、やむを得ず身体にむち打って、働いているが、出来れば今すぐでも止めたい!! (男, 55歳)
- 音声・言語・そしゃく機能障害**
- 依然一日中キーパンチでフルタイムで働いていたので、病気がちだったが、4年前に今の部署に変わったとき、囁託になり時間を短縮されあまり寝込まなくなった。 (女, 39歳)
- 35歳頃より急速に老化しはじめ、自分中心に物事を考えるようになりました。今現在で65~67歳くらいの人と同じようです。 (女, 39歳)
- 記憶力、理解力に出ました。 (男, 44歳)
- 40近くになるにしたがって共同作業で人についていけなくなりました。現在では一人作業をやっており、今の仕事が合っていると思います。 (男, 47歳)
- 雇用主はもっと障害を持っている人に対して（個人的性格、能力、病気の内容）理解して、その人に合った仕事を考えて欲しい。 (男, 49歳)
- 聴者に理解のある手話通訳者を会社にも付けて欲しい。 (男, 50歳)
- もの上げ下げが多いために毎日きつく、健康な人と同じ(重いもの)について行くことはハンディがある分大変な日々である。 (女, 54歳)
- 毎日元気ですが、給料が安いので家庭生活に苦しい。 (男, 57歳)
- 加齢とは直接関係はないが、音声機能を喪失しているため、折衝業務等は不向き。 (男, 58歳)
- 直接計数管理の出来ない、質的な高度なものをやってみたい。 (男, 62歳)
- 私は喉頭全摘しています。歩行及び階段上りは健康な人とは同じよう歩行及び登段できない事ぐらい。言語は人工喉頭で(電気)電話会話OK。 (男, 65歳)
- 肢体不自由—上肢機能障害**
- 視力が年をとるにつれて、溶接作業能力が落ちている。 (男, 35歳)
- 障害があり、年齢が高いと転職が難しくなる。 (女, 35歳)

現在の会社は作業所のようなもので、年にあまり関係なく希望して平成7年6月より勤務。喜んで行っています。前の会社は16年間勤めましたが30歳ころより仕事の能力が落ちたと何度も不満の声があったが、本人が真面目に勤めるため、不況で人員整理まで仕方なく使っていただきました。(女, 36歳)

作業そのものが業態との関係で、年齢に応じて変えられるものではなく、本人の資質によるところが多い。作業を選べる幅が狭い職場で年をとる事が苦痛になってくると思う。しかし職場の異動も(転職)世間的に可能とはおもえない。(男, 36歳)

本来事務職で入社したので倉庫管理と言う職場には向いていない。環境が悪い。(男, 36歳)

長時間残業(1ヶ月、50時間以上)しているため、もう少し残業を少なくして欲しい。(男, 36歳)

作業そのものは厳しいものではありませんが、パソコンを使用する場合、作業形式や機種が変化すると、年々、順応が難しくなるのではないかと思います。(女, 37歳)

長い時間立っていると背骨が痛くなるようになった。背中に疲労が常に残る。(男, 37歳)

運動をしないために足や手がだんだん悪くなったような気がします。(男, 37歳)

毎日会社にくる楽しみが感じられる仕事内容、及び、職場の雰囲気が大事だと思う。(男, 37歳)

私は家族持ちで、妻も障害があり、体が疲れやすく、私が会社を休みがちになる、それを理解してくれない。私は首になる危険性が大きい。(男, 38歳)

若い時は多少の無理もきくが、年をとるにつれ無理が利かなくなる。(男, 38歳)

自分自身では障害者だという意識があまりなく、周りの人も普通に扱ってくれるので、加齢、及び作業能力も普通にとらえている。(男, 39歳)

就業開始時間では、満員電車使用のため、少し通勤がきつい。(女, 39歳)

作業能力向上のため、もっと積極的に協力して欲しい。(講習会や皆で勉強する時間がほしいこと)(男, 40歳)

加齢には関係しない事ですが、私は軽度で人に負けないくらい頑張っています。見た目が悪いだけで不自由さは努力で克服しています。販売員である為、制服を着用しますが、支給される制服を着用(半袖)する事が出来ません。会社側の配慮を求めます。(女, 40歳)

事務の仕事でパソコンを良く使います。現在はキーボード操作が中心なので、作業スピードや疲労度にハンデの無い方法があれば助かると思っています。(男, 41歳)

若い頃は、障害を何かの方法でカバーして、常人と同等に、生きていけると思ったが、現在は障害はなんともならないものと割り切って生きていく事にした。(男, 41歳)

仕事の内容を変えて欲しい。仕事量を減らして欲しい。(男, 42歳)

加齢になると、物忘れ、記憶力の低下を感じる。(男, 42歳)

職場の作業レイアウトの変化が多い職域での順応性は非常に難しくなっていくと思う。現状のままであれば加齢でも大丈夫である。(男, 42歳)

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続ける必要がある。(男, 42歳)

障害者はやはり全体的に老化が速いので、ある年齢を区切り、労働時間短縮可能な制度を設けてほしいと思います。(女, 42歳)

自分自身年齢と伴にどう変化して行くのかわからないのが真実です。(男, 44歳)

軽い運動等が出来ない事。(男, 44歳)

私は年齢をへると障害部位とは違う身体部位が悪くなっていくと思っている。(男, 44歳)

急ぎの仕事が多くこの先枚数をクリアできるか心配。(女, 44歳)

- 障害が軽いせいか、障害ゆえの加齢による弊害とは違うような気がします。一般に言う「年取った」という疲労感と「身体が硬くなった」という思いです。  
40代も後半になると、人前に入る職業種よりも、裏方で頑張りたいと思う。(女, 44歳)
- 1994年6月～12月は、リュウマチの可能性(全心痛があったので)があるとの診断でした。1995年1月～4月は半日勤務で、5月よりフルタイムになりました。今の診断では、髄鞘炎ですが、上司に理解してもらえず、ちょっとつらい思いをしています。対処療法(リハビリ)や、炎症止めの注射でどうかしのいでいますが、無理がきかず、自分の能力をフルに発揮できません。(女, 45歳)
- 一般の人より加齢による作業能力の変化のスピードが速く感じる場合があり、何か対策を考えなくてはと思っています。(男, 45歳)
- 加齢と共に目が見つかる。(男, 45歳)
- 就職段階で症状が安定したこと、純粋に事務のため、特に加齢による影響を感じていない。(女, 45歳)
- C型肝炎とヘルニアで作業能力の低下。(男, 45歳)
- 機能回復に限界あり。勤続に不安、通院中。(男, 46歳)
- 私の障害は、右手第2指、第3指の切断です。特に障害者としての意識はない。むしろ自分の一つの特徴ととらえている。(女, 46歳)
- 自分の出来る範囲で仕事は続けたい。(男, 47歳)
- 私は右手が悪く、前の職場(缶詰め工場)は重労働だったので、長年の間に右肩をいためて夜も眠れないほどでした。配置転換を願い出ましたが聞き入れられなかったので、辞めて今の会社へ変わりました。私と同じ体験の人も多いと思いますが、こういう事は少しでも改善できたらと思います。(男, 47歳)
- 高齢者が楽に運搬できるような台車等を購入して欲しい。高齢者には出来るだけ軽作業の職場で働くようにして欲しい。(男, 47歳)
- 体力は少しづつ落ちゆく。しかし、能力は上がって行く。(男, 47歳)
- 社会福祉施設の指導員であったのが、管理職になり夜勤等もなく労働力は緩和された。軽度の障害者であり、年齢もますます事務的な仕事に変わっていったので身体的には楽になったような気がする。反面苦手の仕事をしているな...と感じています。慣れない事もあり、精神的な疲労は残る。(女, 47歳)
- 今はいいですが、先に腰が痛くなったり、体全体が痛い時があるので困る。(男, 49歳)
- 定年後の仕事があるか?(仕事を変えた時どれだけの能力で作業が出来るか?)(女, 49歳)
- 経済的な理由で60歳位まで今の仕事を続けたいが、現実には55歳位まで勤められるか不安である。(男, 50歳)
- 平成7年度より庶務課になって、平成8年2月よりメールをやり始めたのですが、体の障害で体がもちません、考えてください。(男, 50歳)
- 途中から配置転換で今の職場につきました。42歳からですので、又資材の購入、商談等の仕事であまり得意としないので、未だ満足に仕事が出来ないかと思っています。若い時からだと慣れもあるでしょうが、又苦手の分野でもあります。(男, 50歳)
- 定年がどんどん先に延ばされて行きますが、やっと生きてる障害者には大変な迷惑です。せめて、1～2級者には、特例で55歳定年にしてもらいたい。(男, 51歳)
- 足腰が弱くなったと感じます。自分でも努力して少しでも長く働きたいと思っています。(男, 51歳)
- 50歳を過ぎて計量器等の目盛りが二重に見える。(男, 51歳)
- バネ指の症候が出てきた。(女, 51歳)
- 私たちはパート職ですので、いつ首を切られるか分からないので不安がいつもあります。こんな不安の無い社会であって欲しいと願って働いています。(男, 51歳)

- S 47/10よりH 7/4まで、自動車部品の施策を担当したが、その間2年ごとに同じ仕事を持ちながら課を転々とし、H 7/4月より物流課へ変わり現在に至る。品管課 物流課 技術課 制2課(課が変わらない時は作業場が変わる)。作業に対する情熱はうすれた。  
長く働く為に「人にやさしい職場」を実現できたら。収入はある限度に達したら、その後は横ばい(多少の低下)でも良い。仕事の量を減らし(配転を含む)高齢まで雇用して欲しい。(男, 52歳)
- 重度障害者の場合、加齢による体力の低下や、2次障害の発生などで、作業能力の低下が健常者より、若い内に起こるので、働き続けられなくなった後の生活(特に経済的に)がとても不安に思っています。自分の体力、作業能力に合った仕事で無理をせず、働ける制度を作って欲しい。(男, 52歳)
- 健常者と差別なしに扱ってもらっているが、健常者以上の仕事量は重荷である。(男, 52歳)
- 計量器扱い等は配慮が必要です。計算での割り出し等も難しくなる(特に関数計算等)(男, 52歳)
- 正常者と比べれば当然ハンディ分はきつく、つらい。しかし自分の気持ちを正常者と思う事で作業能力の悪化に対応できるでしょう。(男, 52歳)
- 家の中で仕事をしている皆様が多いでしょう。たまには沢山のひと話を出来る場所をもっと作って欲しいです。(何かの会など多く)(男, 53歳)
- 私はリュウマチで、右ひざが固まったままで、座った仕事で行って来ました。ところが2ヶ月前に、社長が座ってするには能率が上がらないとあって、杭を高くしたため立ったままの仕事になり長時間の仕事は足に痛みを感じる次第です。社長の一言で身体障害者を使っていることを忘れてはいないかと毎日思う次第です。今まで座ったままのが能率は上がっていたと思います。(男, 53歳)
- 障害者であるため、職場で無理なことをやらなければならないこともある。(男, 53歳)
- 長い期間のスキルに頼りがちな仕事なので、加齢速度程の能力低下はないが、使用するOA機器のオペレーションはベストといえない。(男, 53歳)
- コンピューターの進歩や会社の考えについていけるかどうか...?(男, 53歳)
- パソコンの習得に時間がかかっている。作業上必要なのでなんとかクリアしたい。(男, 53歳)
- 雇用安定の国策が(例えば定年延長の規制の強化「65歳」など)望まれる。(男, 54歳)
- 仕事は同じでも給料が安くなりそうで不安(男, 54歳)
- 年をとる事と関係なく、流れ作業はその日の工程は必ず整理するように製造しますので大変疲れます  
加齢と共に、視力の衰えが著しい。目を使う仕事だけに不安が付きまとう。(女, 54歳)
- 60歳で体が今の状態で働けるか心配。(女, 55歳)
- 私は手が不自由なのでこれから機械にされるので長くもつことは少しいて行けなくなると思います。  
右手が悪いので、左手のみで作業をしているが、年と共に良い方の左手が2次障害を起こしている。(男, 55歳)
- 仕事自身よりも、障害者の場合通勤途上に加齢と共に困難になってくる。満員電車の通勤は大変です。  
リュウマチですので、ホークでの仕事だけならいいと思います。(男, 55歳)
- 障害を持っていると障害以外のところに無理がかかるので、体を悪くすることが多いと思います。(男, 55歳)
- 定年後障害を持った人間が働けるかどうか心配である。(男, 55歳)
- 現在は老人社会といわれているので国から定年をもう少し延ばすよう指示、お願いします。(男, 56歳)
- 仕事が出来なくなったら、配置転換を考慮して欲しい。(男, 56歳)
- 加齢による作業低下は、何も正常者も障害者も関係なし、要は本人のやる気次第。(女, 56歳)
- 仕事の量に変動あり(正確or時限設定される)(男, 56歳)
- 働ける年齢についての問、定年が60歳です。現在の仕事の状態から申す年は働けると思います。(男, 57歳)

- 60歳定年後に再就職を希望しているが、障害者の雇用は難しいので心配しています。(男, 57歳)
- 最近体力が低下してきて以前ほど馬力が出ない。だんだんと仕事量が減ってくるが元気で働いている。左親指切断により、60歳過ぎると他の会社では就職がないと思われるが、65歳までは働きたい。(男, 58歳)
- 手が障害なのでたまには違う仕事がしたくなる。(男, 58歳)
- 年をとると共に体力の低下は誰でもなるが、まして身体に障害があるものは日常いかに運動、鍛練をして、体力低下をおくらせる工夫も必要と思います。(男, 58歳)
- 労災事故による、上肢体障害者として認定されているが、しかし、合併障害の脳病変(外傷性くも膜出血)による障害が大きく、この後遺症に苦しんでいる。(男, 58歳)
- 働き続けられるだけ働きたい。少なくとも65歳までは働きたい。(男, 59歳)
- 作業上チョコ停を防止しているが、それを反対するワンクッション余裕を取りたい。(男, 59歳)
- 個人能力差、体力の差等ある。(男, 59歳)
- 57歳までは営業1本でしたが、縁あって今の会社に世話になったわけですが、身体障害者は自分1人です。したがって、他の皆さんについていくのが精一杯です(現場)。この先私は65歳までは(身体には人に負けないつもりです)勤めたいが、一抹の不安もある次第です。(男, 59歳)
- 定年は現在60歳ですが、満65歳まで延長して欲しい。(男, 59歳)
- 残り1年で定年です。定年後も良い仕事があれば65歳までくらい働きたいと思っています。(男, 60歳)
- 別に障害者だと思って働いていない。一般人と同等に働いています。(男, 60歳)
- ケガをした時は頭を打ったので、2、3時間意識が無く、担ぎ込まれたのでその時のためか考える力が減少したように思う。当分の間は仕事をしたい。(女, 60歳)
- 会社は障害者というだけで差別待遇している。(男, 61歳)
- 60歳になっても会社で働けること、幸いに思います。無理は出来ませんが自分に合った仕事、続けられること感謝しています。(女, 62歳)
- 負傷した腕は年を増す毎に痛みが多くなるようです。右腕一本で仕事をしております。軽作業であるが、たまたま作業が多くなると肩から指先までむくみ痛む。就業の限界を感じます。(男, 62歳)
- 夕方になると少し疲れてくる。(男, 63歳)
- 重度障害者の第3セクター企業での環境も良いので、60歳過ぎても働けるとしています。(男, 63歳)
- 63歳の年齢で若い人に負けない水準で働いています。遊んでいても疲れる場合もあります。若い人にも良く聞きますが疲れた、肩がこった等、加齢すると老眼などは誰もなります。幸い私は健康体ですので喜んでます。(女, 63歳)
- 自分の手指の欠損による障害があり、一般者と同じ作業量、質を行うのは、健常者の数倍の努力と工夫が必要でしたが、年齢的に意欲が少しかけてきたような気がする。(男, 64歳)
- 祝祭日がほしいと思います。(女, 64歳)
- 50歳代に比して60歳代は体力の低下は自分でも感じるほど低下しています。従って、自分の努力により低下は遅らせる事は出来ると思う。(男, 64歳)
- S61年54歳で怪我をし、2回手術。初めは腕のびぬ、右手指悪く、左手で何事もとを稽古したりしていましたが、右手をリハビリのつもりで、健常者の人に負けないぞと、何事も無理の無い様続け、他人に知らなかった、分からなかったといわれるほどになり、今では何でもリハビリと色々考え、重い物も運べます。動ける喜びの毎日です。入院の頃からの人に、よくここまでになったねと言われます。(男, 65歳)
- 左手だけで仕事をするので、その左手がしびれる。(男, 67歳)
- 70歳くらいまで働きたい。労働意欲はほとんど落ちていない。加齢に応じて労働時間、休み等は(男, 67歳)

- 考慮する必要がある。給料が減るのだから。 (男, 67歳)
- 会社役員をしているので、現状体力もあるので働くことができる。 (男, 67歳)
- 経験を生かせる作業なら普通の健康で70歳までは働きたい。  
加齢による作業能力の低下はなく、もっと働きたいのですが受注量が少ないので困っております。それ以外では満足しております。 (男, 68歳)
- 自己の責任遂行の為、毎日の仕事に対する研究力が必要である。 (男, 69歳)
- 1日5時間(拘束)で、1週5日制がよい。  
肢体不自由一下肢  
加齢と共に、体力の衰えにより、能力の低下は避けられないが、しかし、熟練による技能は現在上回っており、若年層が苦勞しているのに慣れて、より楽々と消化しております。されど、見た目の品格は若い人を評価し、この姿の衰えは見た目に信頼がないのが現実です。 (男, 35歳)
- 頭が衰えない限りにおいて現在の仕事は続けられると思う。頭が衰えた時に何が出来るか考えてしまう。 (男, 35歳)
- 現在は同僚や若手(新人)に負けない仕事をこなせていると思っておりますが、年をとるにつけて確実にどんなに頑張ってみても、ついていけなくなる時がくると思う。 (男, 35歳)
- 自分では年に関係なく、仕事をやりたいと思っておりますが、下肢障害が年齢にどう関係するかわかりません。将来が不安になったりします。いつ入院するか予測できません。自分では会社に迷惑をかけるよう頑張りますが、会社側は分かりません。今まで障害に対して話し合った上役はいません。同僚、同僚はいます。 (男, 35歳)
- 単純作業より多少なりとも仕事の質(技能)など向上するよう指導してほしい。入社当時より全く同じ単純作業では心もとない。 (男, 36歳)
- 両肢の障害なので年をとってみたいとわからない (男, 36歳)
- 車椅子でだんだん年をとると、今のように長時間残業が出来なくなるので、企業側はもっと配慮し、又障害の程度をもっと良く理解して欲しい。 (女, 36歳)
- 一日の疲れが次の日に持ち越す時がある、年齢を感じるものです (女, 38歳)
- 体力が無くなったと思っておりますので少しずつスポーツでもしたいと思っております。 (女, 38歳)
- 仕事は座ってする仕事なので作業能力の変化はあまり無いのですが、会社の施設的な事なのでムリだとは思いますが、若い頃は平気だった、トイレが今では足の筋力が落ちて遠く感じられます。通勤だって20年前は、バスと電車で通勤していたのですが今はバスのステップさえ足が上がないのでマイカー通勤になっている。駐車場の件ですが、雨の日に傘をさすのが困るので、遠いところから近くに変わり、車庫代もばかになりません。 (男, 38歳)
- 私は現在の職場について、9年目になりますが、仕事量も増え、きた仕事の密度も高くなり、体力的、精神的疲労が何時も感じられます。こうした疲労を取る為になるべく休養をとるよう心がけています。 (女, 38歳)
- 私は10年間販売という立ち仕事をしていました。10年目に腰痛で歩けない痛みが出て、2年近く休職してリハビリをしました。そして腰に負担のかからないデスクワークのほうに変えてもらったのです。とても会社には良くしてもらっています。体に合わせた仕事に移していただけて、今は腰痛も軽くなっております。中腰や、重いものはだめですが、皆さん良くしてくださるので幸せです。でも本当は、販売が好きなので戻りたいと思っておりますが、体のほうが無理なので気持ちが今の仕事に向かってないし、事務は嫌いなのでちょっとストレスがたまりそうです。 (女, 38歳)
- 一般の人が年と共に感じる事と同じような見方でも良いと思う。スピードの違いはあるかもしれないが、基本的には変わらないと思っております。 (女, 38歳)
- 加齢の意識はない。逆に手足が少しずつ動くようになっていくのがうれしい。 (男, 38歳)
- 健康な人の中で仕事をする事はいつでも大変です!! (男, 38歳)
- 現在はクリーニング工場の仕事をしていますが、近い将来デスクワークの仕事に変れれば良いと希望しています(体力的にも)。 (男, 38歳)

- どうしても体の状態以上に無理をしなければならぬときが、多々あるのが気になる。  
(男, 38歳)
- 私は足と手(親指)に障害がある為、健康な人よりも早く疲れやすい。良い方の足に力が入り早く疲れる。  
(女, 38歳)
- 1日張り切って仕事をすると、翌日無理がきかなく段々ようになってきているように思われ、時には月曜～金曜が限界の時がある。  
(男, 39歳)
- 会社の者が時々見に来て、ああでもない、こうでもないと言う。自分としてはきちんとしているつもりでいるのにこの先思いやられる。  
(男, 39歳)
- 年をとる事はいい事もあれば、悪い事もあるのが普通だと思います。それぞれが、自分の体を大切にしておく事が大事だと思います。  
(男, 39歳)
- 健康面での定期的(1ヶ月～2ヶ月に1回)な、病院への検査などと、通院などの休暇が取れる様配慮して欲しい。(有給休暇増加)  
(男, 40歳)
- トイレが近くなったり、下痢して下着を汚すことが増えた。仲間同士でも困る時が増えた。途中で退社することが増えた。仲間と同じ人がいる(増えた)。  
(男, 40歳)
- 加齢すると共に発生する病気、機能障害等について、温かく理解されると共に、“病氣治癒”までの保証の確立を望む。  
(男, 40歳)
- 木工の製造(加工、組み立て、塗り)をしています。今までやっているのは分かりますが、新型になると2・3回以上しないと分からない時があります。  
(男, 40歳)
- 2次障害がいつ発生するか判断できないので、先の予想はつきません。明日働けなくなる事も充分考えられます。  
(男, 40歳)
- 現在の仕事は年をとるごとに経験も積まれ、ある一定限度までは加齢することにより仕事のやり易さも出てくるが、逆に処理すべき問題も多く抱えることになり複雑な感じですが。  
(女, 40歳)
- 正社員と準社員との待遇を同じにして欲しい。私は準社員であり健康な人と同じ作業で不満です。  
(男, 40歳)
- 社内での人事異動の際、本人の意向を聞いて欲しい。  
(女, 41歳)
- 職場内に仮眠室かスポーツジムの施設があれば時々利用して健康管理に役立てたいと思う。  
(女, 41歳)
- 年を取って、今の会社で作業が続けられるか、出来る仕事があるかどうか不安があります。  
(女, 41歳)
- 流れ作業なので時々難しい仕事もありますが、普通の人達よりどんどん遅れて、後が大変です。  
(男, 41歳)
- 健常者と同等に扱われるのはうれしくもありますが…。自分の能力を超えた力仕事などはもう少し配慮をして欲しいです。下手をすると健常者の人よりも無理をさせられるのはつらいです。  
(女, 41歳)
- 残業すると体がつかれる。  
(男, 41歳)
- 座位での仕事も長時間だと、座位から立居に変わる時、神経痛が出て歩きにくい。数分で良くなるけれど、若い時とは違うと感じます。  
(女, 41歳)
- 作業能力とは直接関係ありませんが、障害部(私の場合は足)年と共に衰え、苦痛に感じます。この自分の足でいつまで会社に出勤できるのか心配です。  
(女, 41歳)
- 持久力、体力、歩行スピードが落ちてきた事と、加齢に伴う障害の重度化で転倒しやすくなった。それに対する配慮を望んでも、上司は取り合ってくれない。  
(男, 41歳)
- 働く気力が充分あれば、軽作業ぐらいだったら60歳くらいまで大丈夫だと思います。  
(男, 41歳)
- 年を取って感じる事は、作業環境というより、通勤が困難になって、現職を続けられなくなる事です。片道1.4時間 電車/徒歩  
(女, 41歳)
- 私自身はまだそれほど感じてはおりませんが、障害者は健常者より老化が速いとのこと。自分自身のことや、親の扶養が年をとるごとに出来るか不安です。特に年金の受給年齢が65歳になると、受給前に死亡してしまうのではないかと心配しております。  
(男, 41歳)
- 何年仕事ができるか不安である。  
(女, 41歳)

- 仕事は続けたいが不景気のため、特別扱いは出来ないと言われ、正社員でなくパートになるか、退職するかで悩んでいます。パートになっても仕事内容は同じなのです。別な職を探していますが、身体が不自由なので悩んでいる。(男, 42歳)
- 私の場合、左上下肢の障害のため、重作業では右側への負担も年をとるごとに増す事と思いますが、右手足への負担を重く感じるまではどのような仕事でもつづけたいと考えております(脳の手術を受けてますので、脳への負担も考慮して)(男, 42歳)
- 営業職なので自分でコントロールできるが、ノルマが厳しくなる、自己管理が必要と思われる。(男, 42歳)
- 上司との話では、配置転換の話は全く考えていないと言われたので、足の状態ではいつやめるか...。そういわれましたので、困った時のだれそれ頼みも動けなければ役立たず。(女, 42歳)
- 経験が増し作業能力は増したと感ずる。
- 今迄、とても良く体が動いていたのですが、障害になってから(こんなじゃなかったのに...)と自分自身で情けなくなることがあります。でも私自身一生懸命自分のためにも頑張っています。これからも自分の体にむち打って頑張りたいと思います。(男, 43歳)
- 若い時直接作業(現場作業員)で、体力を使い、現在ではその経験を通し若い人達をまとめていますが、体が動かない事が時々歯がゆく感じる事も事実です。(女, 43歳)
- 下肢切断によるものですが、(将来)このまま行って義足を付けられなくなったりした場合、仕事に支障をきたすか、仕事が出来なくなる可能性も考えられる。[現在でも義足により'転'などがあって歩きにくいと仕事を制限してしまう](男, 43歳)
- 自分に合った職場であれば、多少年齢は関係なく働く事が出来ると思います。障害を持った私等、なかなか適当な仕事が見つかりません。(女, 43歳)
- 出退勤で疲労を感じる事が多くなった。
- 会社のリストラで、年齢的に対象となるかもしれない(現在43歳)。60歳からしか年金が出ないが、私の頃にどのくらいもらえるのか分からないし、働かないと食べていけないのに仕事が無かったらどうすれば良いのか?(男, 43歳)
- 人間関係に気を使う。大勢の前で「やめときな」とか「おそいなあ」とか言われたり、廊下で会っても無視される事が良くある。(女, 43歳)
- 配慮して欲しいと思う反面、健常者と同じように扱い、評価されて働く事に充実感があると思う。負けん気かな。(男, 43歳)
- 定年まで働きたいが、体の都合で働けなくなる事がつらい。(男, 43歳)
- 特に障害者という事で仕事上、意識した事はない。(男, 43歳)
- 私は現在の会社で20数年前に事故に逢い、色々与公司の方々に気を使ってもらい、現在25年くらい勤務しています。しかし私自身を知っている人達は定年となり、新しい人達が入社してきますと、1番人間関係が年々厳しくなる。(男, 43歳)
- 再発(下肢の状態悪化)が不安で、これから先の自分自身が仕事に対処できるか?(男, 44歳)
- 今の仕事で特に障害を意識したことはありません。(女, 44歳)
- 加齢してくると体力、動作もおとろえてくるので、その人の能力に適した仕事への配置、調整が望まれる。(男, 44歳)
- 今現在は与えられた作業はどうかやりこなす事が出来るが、手の不自由さが増した場合、出来る仕事があるか非常に心配。(女, 44歳)
- 現在の仕事内容では、加齢による不安感には感じていませんが、今後、年と共に責任が増してきた時、障害者ゆえのハンディをますます感じる事が多くなりそうで、それが大きな不安です。(男, 44歳)
- 脳障害による機能不全を、生活の中でリハビリが進み、快復するのではと30歳代では考えたのですが、40歳を過ぎると脳の機能が老化するように感じています。(男, 44歳)

加齢と障害の現状、進行とは一致しないように思いますがどのように感じますか。 (男, 44歳)

雇用条件も、一般社員とは区別されています。今後の継続についても重要な要素と思いますので、その辺の調査も実施して欲しい。 (女, 44歳)

筋ジストロフィー症と同じような病気で、足の筋肉が弱くなっていく(その他、腰痛)為、車椅子の利用が出来る環境にしてほしいと思います。(4, 5年後) (女, 44歳)

現在の仕事内容が大変気に入っております。これからもこの仕事がいつまでも出来たらいいなと思っています。 (男, 45歳)

現在の軽作業(工場内、座業)を、定年まで続けられたらと思う。 (男, 45歳)

今の内に仕事を幅広くこなし、身につけたい。 (女, 45歳)

仕事をする事については年金、障害等のハンディは関係ありません。健常者と同等と考えております。加齢 = 経験の増加 = 作業能率のUPと言う事もある。 (男, 45歳)

基本的に障害者としての考えはなく、不便も感じていないが、この年齢(45歳)になり、現会社で何かあり、他の雇用先を探す事が発生した時が1番の心配である。 (女, 45歳)

職場で足の悪いことを考慮していただいて、少しでも立ち仕事の少ない場所に配置していただいているので感謝しています。 (男, 45歳)

年と共に足腰が弱くなってきたので、通勤の面で不安があり、いつまで働けるかとても不安である。(出来るだけ長く働きたいと思っている) (男, 45歳)

今現在の体調であれば良いが、今後どのようになるかわかりませんので、不安だけです。 (男, 46歳)

民間企業がもっと障害者を雇用できるように公的機関が指導して欲しい。 (男, 46歳)

年を取ったら疲れがもどりにくくなった。 (女, 46歳)

障害にこだわらず、体力の衰えを感じます。 (男, 46歳)

私の場合、障害者だからという事で年の取り方が一般の方々と違うという事はありません。これからは無いと思います。今のところ徐々に目がつかれやすくなってきた程度です。 (男, 46歳)

胸椎2番以下麻痺のため、背筋力低下により、体のバランスがとりづらくなった。 (男, 46歳)

年をとると定期的な通院だけでなく、体調をくずし休む事が多くなる。しかし職場では計画休暇のため、簡単に休むわけには行かない。職場の人達に理解してもらうには気を使い大変である。 (男, 46歳)

私が今の会社に入社した時から、平成6年10月までは保険関係があったのですが、平成6年11月から会社の都合で保険がなくなり個人で支払っているため、1日でも早く元に戻してほしいと思います。 (男, 47歳)

下肢障害のため、車による通勤も余儀なくされています。会社に駐車場が少ない等を考え、駐車料金(車庫代)への免除をお願いします。 (女, 47歳)

下肢が片方悪い為、腰に負担がかかり、最近特に背骨から腰が弱くなった。 (男, 47歳)

身体障害者ということで管理者から「足が悪いから」という理由で色々と言われたが私自身、作業能力に問題は無いと思います。事業主の管理者教育をして欲しい。 (女, 47歳)

現在フォークリフトの運転をしていますが定年近くまで運転作業できるか心配。 (女, 47歳)

当施設に勤務して4年です。ナースとしては加齢は人間性の成長につながると思います。中間管理職としてのストレスでの疲労は大変ですが、作業、判断などには変化はありません。 (男, 47歳)

下肢障害ですが、程度が軽いせいか、自分の姿が見えないせいか、体力的には普通の人と変わりないと思っています。本人の都合ではなく、経営者、又は上司の都合による精神的苦痛の方が多いのではないのでしょうか? (女, 47歳)

賃金は下がっても、自分の体力にあわせて、3回(週)くらい出社して働きたいと思う。それには職場の理解と対応がむづかしい。 (男, 48歳)

賃金は下がっても、自分の体力にあわせて、3回(週)くらい出社して働きたいと思う。それには職場の理解と対応がむづかしい。 (女, 48歳)

- 能力開発のチャンス、場が欲しい。(男, 48歳)
- 私は歯科衛生士で、一日中立っていたり歩いたりが多い仕事です。座っている場合は、細かい手作業です。健足の方がもう体重を支えきれません。立ち仕事が多いので足に負担がかかり、月に2~3回病院にして治療していただいています。(男, 48歳)
- 現在でも足の痛みがありますが年をとる事によって歩く事に不安があります。足を使っただけの仕事が出来るかどうか心配です。(男, 48歳)
- 変形性膝関節症による、左股関節機能全廃(人工関節)本業の仕事が出来なくなり、タクシードライバーに転職しました。(男, 48歳)
- 自分の趣味、特技を生かした仕事が将来してみたい。(男, 48歳)
- 私が数ヶ月前、足を骨折した時(平成7、10頃)私の上司は3日目に会社に出勤しろといいました。医師の診断書を提示しても会社にくるように言いました。私は障害者としての配慮を上司から受けているとはとてもおもえません。(この思いを誰に言えば良いのか?)私は会社に入社して10年になります。おかげさまで、今迄は職場の責任者として仕事を任されています。しかし、私の上司は私を身体に障害を持っているものとして扱っていません。その証拠に、私は力仕事の原料処理を担当しています。仕事上、足が痛くなる事もあるのにかかわらず、有休もとることが出来ません。私に有休を取って休んだ事といえば、足を骨折して休んだ時くらいのもので、私はこの現実を誰かに分かってもらいたくはたまたまらぬ。(私は障害者として、自分に甘えて人に頼って生きようと思った事はありません。なぜなら、私は障害者であると同時に普通、人間だからです)私の思いを誰かに分かってもらいたい。(男, 48歳)
- 障害者の定年を50歳に制定してほしい。(男, 48歳)
- 障害者が働くことについて、労働行政と厚生行政の関連を密にした制度をつくってほしい。例えば、55歳位で定年退職を可とし、即年金が支給されるようにしてほしい。1年の就労を1.5年位に評価して欲しいものだ。(男, 48歳)
- 1日の労働ハンドルの時間15時間を、何とか守りたいと思っているが、18時間~20時間以上の人達の水揚げで、平均水揚げを出されるとそれにはなかなか難しいので、15時間を水準とした水揚げを出してくれたら気分的、体力的に楽。(男, 48歳)
- 他の皆様方は道具は所持しませんが、私は道具類も自分で持っていっておりますが、その点少々気になる点です。(女, 48歳)
- 車に乗れないので通勤時が大変です。冬の雪道ですべてころぶ。(男, 48歳)
- 通勤に遠距離になると少しきつくなると思う。(男, 48歳)
- 後輩、同僚、もちろん先輩の援助。(男, 48歳)
- ベレット検査の作業なので、目が見える内は働きたい。(男, 48歳)
- 仕事第一に働いてきたが、仕事、人間関係にしても、広く浅く付き合うのが良いと思う。(男, 48歳)
- 職場や家庭内への対応はある程度こなせるが、どうにもならないのは、公共施設や病院である。障害者へのいたわりとか利用のしやすさとか配慮がほとんど無い。(女, 49歳)
- 負けてはいけないと思うが、責任と能力が反比例するのを痛感する。(男, 49歳)
- 足が不自由なので、仕事が限定されてくるため、リストラが不安です。(男, 49歳)
- 加齢と共に仕事の量を減らしてほしい。いつまでも平の職員では他の若手職員と変わらない。障害者になると昇進もさせてもらえない。(男, 49歳)
- もう少し楽な作業が出来るようなシステムにして欲しい。(男, 49歳)
- 体力的に無理が出ると思う。(男, 49歳)
- 障害程度は6級ですが、加齢にともない痛みが増すので困っている。(男, 49歳)
- 体力的にも不安なので、補助具や設備等の助成を充実して欲しい。(男, 49歳)

- (男, 49歳)  
 右下肢が左下肢に比べ16cm短く大変運動能力の低下に悩んでいるところ。一昨年(46歳)で脳梗塞を患い、さらに目の劣化、運動能力の低下が加わり、大変不自由しています。職場のOA化により、簡単な作業形態に改善していきたいと思っています (女, 49歳)
- 加齢により、体力は落ちるが知的能力は増大する。 (男, 49歳)
- 身体障害者に対し、企業の思いやりを具体的に示す何かが必要になると思います。 (男, 49歳)
- 上司や同僚と仕事や個人的にも関わり合いを大切にしていきたいです。他の人があってこそ自分が成り立っています。 (男, 49歳)
- 足の弱さが目立ってきたので、機能回復訓練を受けたい。 (男, 49歳)
- 将来に対する、漠とした不安、加速度的に増加。 (男, 50歳)
- 働きたいという気持ちが人並み以上あるのに、会社の都合で今後どうなるのか不安である。(嘱託扱いのため) (男, 50歳)
- 同年齢の健常者より肉体的(体力的)にはるかに老齢化している事に将来的不安を多少覚えます。 (男, 50歳)
- 走れないだけで加齢に関しては、健常者と変わらないものと思う。 (男, 50歳)
- 私は50歳で、後4年で定年を迎えますが当社では55歳定年で、さらに5年間の延長が可能ですが、会社の業績では今後5年間の延長は厳しい状況にあります。高齢になってからの転職は障害者には厳しいと思われます。行政等の指導で定年前に再就職等の情報が得られれば良いと思う。 (男, 50歳)
- 若い時には無理をしても少々長時間就労しても、隔日勤務で休養保養が保たれましたが、年を重ねると、ノルマ達成のための長時間勤務を余儀なくされるので疲労が重なる思いで、有給休暇等も仮想収入に見立ててくれない。自分の休暇も、思うように取れない。 (女, 50歳)
- 運動不足になり、肥満となってきた。障害者向けの気楽に参加できるような機会があれば願う。 (女, 51歳)
- 私の職場は人員不足です。無理な(仕事)事はわかっているが、事業主は中々雇ってくれません。年齢が年齢だけに辞めるわけには行きませんし、弱い立場です。 (男, 51歳)
- 身体労力は衰えるけれども、機器操作で処理する現在であるためにその操作を覚える事は自分のためにプラスに作用されると思います。 (女, 51歳)
- 前の会社は一日中座り仕事でしたが、それでも足(股関節)が痛くなる(しびれる)。ひどいときは1~2ヶ月治らなかった。今の会社はマシン関係のため座ったり、歩いたりとはじめは足に疲れを感じていた。今は少しずつ適度の運動となり疲れをあまり感じなくなった。 (男, 51歳)
- 階段の上り下りがきびしい。(物を持っている時) (男, 51歳)
- 出来れば定年までは働くつもりでいるが、私は組合結成時の初代分会長で、それがもとで様々な問題があり、はたして定年まで働けるかどうか、私の考えと、会社の考えは必ずしも一致していないと思う。 (男, 51歳)
- 障害者にやさしい会社、施設の改善(エレベーターの設置等)
- 年を増すごとに、障害者の年寄りとして(対人関係において)疎まれていくような気風が出てきている。(周囲の人達が) (男, 52歳)
- やはり加齢になると色々な面で能力の低下を感じます。現在は管理職(印刷会社の課長)をやっていますが、自らも細かい製版の仕事をやっています。そして部下の指導もしているので、対人関係にも苦労しています。 (女, 52歳)
- (男, 52歳)
- 左上肢が全く動かず(麻痺)障害の無い人と同じように看護婦の仕事は出来ないため雑用が多く新しい医療機器が導入されても、機器の説明等ほとんど電話対応や留守番等で説明が聞けなかったり同じ仕事をしないため時代に遅れてしまう。 (男, 52歳)
- 単純作業であるが、目を酷使用する作業で、指先の感触を必要とする作業である。 (女, 52歳)
- 良いほうの足が使いすぎて、常に筋肉痛になっている。 (男, 52歳)

現在は元気ですが、後4～5年もたったら流れ作業についていけるか自信がない。その時点で配置転換していただけるか心配です。(男, 52歳)

現在はT杖歩行が出来るため、小範囲区内の行動は可能だが、加齢と共に特に足の機能低下に不安がある。(男, 52歳)  
 今日までどうにか作業員の一人として勤めているが、今後仕事の内容が高度になれば心配です。60歳まで頑張りたい。(女, 52歳)

長年システム開発に従事してきたが、新機種やオンライン化(D, B)等従来に無い考え方が求められ、極めて難しい。先が見える感じ。(男, 52歳)

今の仕事で手先仕事は好きですが、定年制があり、働きたくてもだめ、作業能力があっても働けない。(男, 52歳)  
 障害者の加齢と就業能力の低下については、国、県、市等の公共機関が、一人一人の障害者を人として親切に対応し、税金の支出を多大に増やす以外に良い方法はないと思う。(女, 52歳)

とにかく健常者に負けまいとするのでよけい疲労感を感じるし、何か不安でしょうがない。(男, 52歳)

股関節を人工関節による手術を行ったため歩行や股関節に負担のかかることなどは、作業能力に影響が出てくると思われる。これ以上悪くなることがあっても良くなることは望めない。(男, 52歳)

人員削減の為、作業量、勤務時間が多くなり、年齢に反比例して、体力を使うようになってきています。身体の為には転職も考えています。(男, 52歳)

我々はこの厳しい不況及び、競争の激しい中でたとえ負けても、仕事は辞められない。次の職場は保証されない。収入源がなくなる。(女, 52歳)

一般の会社なので障害者扱いはないのですが、上司のことで作業員に対しての言葉づかい、態度、言動等皆平等に扱ってほしいです。私はどうでも良い仕事はしていません。一生懸命お仕事をさせてもらっています。(女, 53歳)

座り仕事なら何でも出来る。(女, 53歳)

視力の低下を感じる。(男, 53歳)

年齢と共に歩行が困難で座っていて立つ時、作業等の特に足とか腰が痛むので、自分に対して、歯がゆく、仕事がいつまで出来るかと不安になります。(男, 53歳)

作業が早く出来ない。目が見えにくい。(女, 53歳)

有給休暇が取れない(男, 53歳)

阪神大震災で家が全壊して、仮設に入居しているため、通勤が遠くて大変。震災当時は、良く歩き、長い時間並んで待たされた関係で、良い方の足も悪くなっている。近いところに変わりたいが、仕事が無い。(男, 53歳)

定年後の生活が不安。障害者年金等の補助が欲しい。その時期がきたら相談に行きたい。(福祉課へ)(男, 53歳)

もっと障害者の人の職場を増やしてほしい。(男, 53歳)

会社内で定年で辞めていく人が毎年何人か出て、アルバイトで継続して努める人がほとんどなく、60歳定年の後は健康など不安が色々ある。(女, 54歳)

自分自身の年とは関係なく世の中の変化が早いのでついていくのが大変である。

54歳になると普通の人でも足腰が痛むのに、私の職場のリーダーは30代の方がやっているのと、健常者がいっしょに仕事をしているので、障害者の事は分かってもらえないのがつらい。仕事は健常者と同じ仕事だから、こういうことを良く調べて欲しい。会社によっては障害者を使っていると名目だけ。(女, 54歳)

コンピューターの字が見えないことと、目と手が画面を見て下のカーソルを見なければいけないし、夜間の数字、特に横の小さい集計は間違いが出てきている。仕事の記憶も若い時と違い覚えにくい。肘が痛くなる。(男, 54歳)

私は右足が悪い、そのため左足に体重がかかり、最近左足首が痛み困っています。(男, 54歳)

理学療法全般の仕事、患者さんの移動等で肉体を使う。絶えず相手があり緊張感が高い(患者さん

- のリスク管理で気を使う)。気持ちは30年間、この仕事で満足。元気で頑張っています。(男, 54歳)
- 種鶏(解体)場で働き、鶏を冷やす(氷を入れて)作業で長く出来るかわからないが、健常者よりは退職が早いのでは。(男, 54歳)
- 私は座ってする仕事しか出来ませんので、座ってする仕事なくなるのが不安です。事務関係が出来ません。(男, 54歳)
- 両肢の障害を持っている。今の仕事は立ち仕事なので、時々座れたらと思う。(男, 54歳)
- 1週3日間勤務。その勤務時は毎日当直勤務に付き、当直勤務を少なくして欲しい。(男, 54歳)
- 健康の人に比べると賃金が半分である。自分は15年で16万6千円。(女, 54歳)
- 障害者の職業安定が必要の時、労働基準監督署の企業に対する労働時間、最低賃金の締め付けは、障害者にとって厳しい選択になるのでは。(女, 54歳)
- 障害者ということをお忘れなでほしい。(男, 54歳)
- 仕事をする事自体ではなく、障害のために通勤が大変(足の痛みのため)に思っているが職場環境には恵まれているので頑張りたい。(男, 54歳)
- 出向の話が出てから、毎日いろいろして眠れない日が続いています。どうか現在の勤務のままとして欲しい。(男, 54歳)
- 直接仕事とは関係ないが、今は原付バイクで通勤をしていますが、この先バイクがこわれて乗れなくなったら、電車、バスの通勤が大変だと感じております。(電車は高架線になり、階段の上り下りが大変だからです)(男, 54歳)
- 自分で好きなスポーツをして怪我をしたため自分で頑張るしかありませんので多少の苦勞は覚悟しておりますが、加齢と共に果たしてどこまでやっていけるのか心配はあります。(男, 54歳)
- 自分としては65歳以上でも働きたいと思うが、先を考えた時今の仕事は無理な感じがし、その時々か合った仕事が出来たらと思っております。(男, 54歳)
- 特になし。障害者という事で甘えは良くない。(女, 55歳)
- 60歳で退職したいと思う。だがその後の生活費がどうなるのか心配。(女, 55歳)
- 現在我が社では、立ちミシンの方が10%以上いますが、私は足に力がないため退社するまで椅子にかけて出来る仕事にしてほしい。(女, 55歳)
- 私の場合左股関節全廃です。入社した時に面接で体の事を話した上司は転職してしまいました。今はほとんど座業の仕事ですがこれがつらいのです。椅子の高さも合わず、体に(腰に)負担がきます。立って動く仕事を話したのですが判ってもらえないようです。体の調子は本人にしか分からないのですね。(男, 55歳)
- 厚生年金をもらうまでは働きたいと思っておりますが、体力的にいつまで働かれるかは判らない。55歳にもなると疲れが1晩では取れなくなってきた。(女, 55歳)
- 苦勞して覚えた技術も30歳後半の時代で終わり、現在は能力を発揮する仕事の内容でないのがさみしい。(時代が要求しないので仕方ないが)障害に進行はないが年齢なりの衰えはある。(男, 55歳)
- 健常者よりも速く作業できなくなると思うので、その時の社会的な配慮をして欲しい。(男, 55歳)
- 障害により同僚に迷惑をかけてはならないという思いでやってきたが会社には障害が少ないものと判定をされている結果となっている。通常人と同様に扱われています(特別な配慮はない)。(男, 55歳)
- 私の仕事は永年反復作業でしたので、作業の量が極端に下がるとは思えないし、精神力と気力の持ち方が大事だと思います。仮に転職したら記憶力の点が1番心配だ。(男, 55歳)
- 障害者との相談事を年に2度位あれば、年齢者に応じた内容把握が出来ると思います。職制への社員教育にも一役買うと思う(人間関係等)。生産重点企業でノルマがあるため、休日出勤、残業等は(男, 55歳)

- 協力せざるを得ない。 (男, 55歳)
- 平社員にも、教育、助言を充実させて欲しい。 (男, 56歳)
- 障害者が正しい事を言っても無視される。残念です。 (男, 56歳)
- 昭和44年交通事故のため、両足不自由となったが、仕事への一念から、現在の仕事にまで至っているが、健康な人も驚くほど、意欲と実績を持っている。自分が障害者という観念はなく、日々一生懸命仕事に励んでいる。 (女, 56歳)
- 座業に変えて欲しい。 (男, 56歳)
- 私は障害者であるため健常者には、何事も謙虚に、常に仕事オンリーで忍耐と努力で頑張ってきたつもりです。しかし女性である事、障害者であるためか、それとも能力及び学歴に限界があるのか管理職になれず終止符を打つと思うと残念です。その反面障害者である私がここまで(30年間)大過なく仕事が出来ましたのも職場の皆様方の暖かい思いやりがあり、ここまで勤務できました事に感謝しております。 (女, 56歳)
- 製品製造金型調整がミクロン調整なので、だんだんと体力、視力がついて行けないと思う。 (男, 56歳)
- 私の勤務の内容は、作業指導員ですが、重度障害者授産施設のため、入浴介助も職員全員で行っていた。2名ずつ組になって行こうが職員数が少ないため、年度途中で1人で行う事になり、私は1人では入浴介助は無理となり、メンバーからはずしていただいた。皆忙しい中、大変心苦しく思っている。 (男, 56歳)
- 今の職場でいいのですが、若い方のように仕事はかどりませんので会社に対し気の毒です。他の仕事に配置転換していただいた方が会社のためには良いと思います。 (男, 56歳)
- 健常者と一緒のため、自分では意識していないが、特に冬の作業時、下肢が利かなくなり加齢と共にそれを強く感じる。 (男, 56歳)
- 現在の仕事は26歳から24年間続いた職場、職業より配転されました。54歳で現在の仕事は全般的に苦痛です。障害者雇用事業所にしては本人の意見なく人事異動され悲しい事です。定年60歳まで頑張りますが。 (女, 56歳)
- 以前より仕事の質が下げられた。 (男, 56歳)
- 障害者手帳は4級ですが、2年前からリュウマチにかかり仕事がつらくなってきた時、時々休みますが「休むな」と上司に言われる時が辛い。 (男, 56歳)
- 自分では60歳過ぎても働きたいが、年齢制限があり1~2年先職場を去らなければならない。正社員ではないため。 (男, 56歳)
- わたしの様に重度の障害を持つ人々は、低賃金労働が多く、厚生年金の額も低いとされますので、傷害年金と厚生年金の2重支給を望みます。 (男, 56歳)
- 運輸業の営業をしており、事故処理等では押し(強気)も必要な時もあるが、年をとるに連れ弱気になった気がします。 (女, 56歳)
- 障害者であるというハンデがあるため、仕事に制限があるので定年後も現在の仕事を65歳くらいまでは続けたい。今後会社をお願いしたい。 (男, 56歳)
- 老後厚生年金の額が不安に思いますので、また軽い仕事があればと思っております。勤務の病院で入院、外来の患者さんが多いため1人では障害者のためにとってもこの頃足が痛くて辛い(前は2人いましたので)。 (女, 57歳)
- 仕事に関する最新の勉強をしたい。研修出張を当てて勉強をしたい。 (男, 57歳)
- 健康は貯金が出来ないので、毎日ストレスをためないようにしている。 (男, 57歳)
- トレースは座業に入っていますが、1日立ちっぱなしの多い仕事です。大きい図面A1などを書く時座っては書けません。補助具や靴の配慮が欲しい。 (男, 57歳)

曜日によって仕事量が違うので、毎日平均した量にしたい。

損害保険代理行ですので、軽作業であり、現在年齢に関係なく動いているのが現状ですが、収保が多いように思います。

持続力が年毎に低下していくのを実感する。仕事中の休憩を多くすれば仕事の内容は落ちない。 (女, 57歳)

満1歳の時腰に注射したのが化膿して、右股関節が駄目になり小学校2年の時自身のひざの骨を移植して関節を作った。右足は10cmほど短い大学を卒業し恵まれて普通に就職したため障害者と言 (男, 57歳)

う意識があまり無く手帳の申請もしていなかった。2年前突然歩行困難となり一時両方の松葉杖生活に戻った時、将来の事を考えて障害者手帳の申請をしたが、(現在は片方の松葉杖)少し税金が安くなる程度であまり恩恵がなさそうで、申請する必要が無かったのではと思っている。また私の場合、職業能力の低下は障害とは関係ありません。 (女, 57歳)

(女, 57歳)

私は下肢義足なので視力以外特別変化はないと思う。

主人が亡くなり保険も無いので働きに出ています。老後を考えて少しでも厚生年金をもらえればと考えています。 (女, 57歳)

(男, 57歳)

60歳定年ですが、年金が支給される65歳までの収入が不安です。

現在職場には洋式トイレが設置されていない。両肢体が著しく不自由なため、和式トイレでは使用できないので障害者は小人数ですが1ヶ所洋式トイレを設置していただくと助かります。 (男, 57歳)

(女, 57歳)

65歳まで働きたいが会社の行き帰りに、車の掃除に、足が痛い

(男, 58歳)

65歳まで働きたい理由は、今現在子供教育に出費が多いため老後の生活費が0に等しいのと、現在の作業は単純作業ですので体のためにも会社のためにも役に立ちたいと思っております。 (男, 58歳)

会社は体力を見て部所代えの教育をしてもらいたい。 (男, 58歳)

60歳を過ぎると作業能力も今より落ちると思うので、自然を相手の仕事をしたいと思っています。 (男, 58歳)

下肢障害のため作業に変化が出てくる可能性あり。 (男, 58歳)

1日の現在拘束時間が13時間と非常に長いので短縮してもらいたい。拘束時間が13時間であるも、1日15時間~16時間は会社で勤務している。賃金が非常に安いので働き甲斐が無い。 (男, 58歳)

私は車椅子常用者ですが、今、会社には車椅子のまま利用できるトイレがありません。車椅子常用者が利用できるトイレが欲しいです (男, 58歳)

障害者のみの相談(これから発生する病気に対し)できる病院の維持も... (女, 58歳)

両松葉杖歩行のため、階段の上り下りがだんだんきつくなってきました(エレベータが無いため)階に上がれば車椅子で動く事が出来る (男, 59歳)

私は定年後も働きたいのですが、使ってくださるところをどうしても探すしかありません。死ぬまで働くしかありません。 (男, 59歳)

障害者になったことで職場の配置転換で現在の業務に従事しているが、元々営業事務として頑張っていたところが思い出され情けなく思います。 (女, 59歳)

職場が点在している関係上、コミュニケーションを図る配慮をされたい。 (男, 59歳)

私は今生活指導員をしていますが(指導員3年目)福祉関係の仕事は大変良い勉強になりました。残り1年で定年退職いたしますが、回りの職員に支えられ、今日まで働けた事、心より喜んでます。 (男, 59歳)

人間働く意欲と、それなりの体力がある内は働いた方が良くと思っています。 (男, 59歳)

作業環境管理等の充実を図る、人材育成を進めたい。 (男, 60歳)

60歳にならないと年金も、もらえないので、今年中は頑張る予定ですが、夏の暑さに耐えきれれば良いかと、自分自身で心配している。昭和38年から年金加入している。 (男, 60歳)

家族も、会社定年まで働いてくれれば充分といってくれているので、定年後は賃金労働はしない。 (男, 60歳)

ガラス磨きとか、ピータイのワックス掛けなので少々できつい。 (男, 60歳)

- 私の作業仕事、替わってくれる人がいないので休みが取れません。 (女, 61歳)
- 契約書以外の事項を指示される。断ることが出来ないのので困ります、それが当たり前になってしま  
うので困っています。障害者も健康な人と変わらなく仕事をしているが区別される。 (男, 61歳)
- 現在年を取っても働かせていただいて本当に有り難いと思っています。年を取っても健康であれば  
働きたいと思っておられる方は多くおられると思います。健全な人はともかく、障害のある者は、能  
力が特に低下します。会社に対して申し訳ないと思う毎日です。 (男, 61歳)
- 実際の仕事は図書館職員、他に図書館司書資格を付与する非常勤講師も兼ねる。経験が役立つとこ  
ろで力作業でないのでも今後も可能。 (女, 61歳)
- 年を重ねて行くにつれて、人に信頼を受けて良くなると思う。 (男, 61歳)
- 季節により労働時間に違いがありますので大変です。 (男, 61歳)
- 給料が安すぎる。 (男, 61歳)
- 障害者の就労についてもっと積極的に関心を持って対処してほしい。ほとんど無関心。 (女, 61歳)
- 生きている以上は社会の為に、又自分のために働きたいと思います。そのような仕事があれば生き  
がいのと思う。 (男, 62歳)
- 足が悪いのでいつまで仕事出来るかわかりませんが、会社の方がそれでもいいといわれたら、働  
ける間働きたいと思います。 (男, 62歳)
- 現在、建築ゼネコンの技術管理職ですが、61歳からは窓際ではどうしても無い...。使ってくれ  
るところがあれば転職したい。 (男, 62歳)
- 加齢と共に障害部位の他に成人病にかかってくるので(特に運動が出来ないので)会社で行う1年  
に1回の健康診断を2回にして頂きたい。毎年ドッグを低料金を希望。 (男, 62歳)
- 完全退職後も軽い仕事が欲しい。 (男, 63歳)
- フォークリフトの運転をしているので、パワステでないハンドルが年とともに重い。 (男, 63歳)
- 事務的な仕事をしているので特別な意見、希望はないが、人工股関節のため、いくら疲労がたま  
りやすいが低下している筋力のトレーニングが必要なので自分の体力を考えながらトレーニングを  
続ける。 (男, 64歳)
- 健康者と共に、又は以上の働きのある場合障害者手当金を要求したいです。 (男, 64歳)
- 定年制を無くしてください。 (男, 64歳)
- 障害者雇用者は、月に1度くらい作業、身体等について声をかけて欲しい。又、2種5級でも官公  
庁他、車での駐車が優先して欲しい。 (男, 65歳)
- 現在の勤務場所は、かなり配慮があり、自分のペースである程度働ける。障害の重い割合には働く  
のに良い条件。 (男, 65歳)
- 年を加齢する事を意識した事はあまり無いが、小さい数字とかは老眼のせいで厳しく感じる。年を  
取ったと強く感じる時は重いもの(30K以上)を持ち上げる時等に強く感じる。 (男, 65歳)
- 年休が取れるように配慮して欲しい。 (女, 67歳)
- 学校寮の管理人で、若者との対人関係には年齢の重さを特に感じて大切である。 (男, 67歳)
- 健常者に混じって仕事をしているので、障害者を特別配慮してもらったことが無い。若いときから  
同じ仕事なので、特別能力が落ちたようにも思われない。 (男, 69歳)
- 現在のところ、加齢による作業能力の変化は感じませんが、勤務時間が16時30分より明朝8時  
30分までの勤務なので週に1回の休みでは年齢的にちょっときつい労働だと思います。 (男, 70歳)
- 私等の仕事は、朝8時から夜の10時まで1日交代で、1年で公休と言える休みがありません。夜  
の5時から10時までの時間が冬など少しこたえることがあります。 (男, 70歳)
- (男, 75歳)

肢体不自由－体幹機能障

害 年齢に関係なく作業能力が100%発揮できる間は勤めたい。

今の仕事なら70歳以上になっても働けると思う。 (女, 34歳)

体力の退行に合わせて仕事の量も減じて行けるのが望ましい

会社の不景気のため、仕事内容が変わり、仕事への不安がある。働きたいと思っ (男, 35歳)  
ていても、普通の会社員の人も仕事あまり無いのに私にで来る仕事は限られています。社会影響の無い仕事に就けば良かったと思っています。体が動くまでは働きたいと思う。

慣れた仕事は自分のやり易いように改善して、P/Hは、低いものの何とか1日体が続くが、他の (男, 35歳)  
仕事は慣れるまでに時間が多くかかりすぎて、会社に迷惑をかけるし自分も苦しい。しかし、1つの事が出来ないとい今の生産対応が厳しい。仕事は続けたいが、どのくらい体がついていくか不安である。

加齢により姿勢等が悪くなっているような気がし、又緊張や、不随意運動があるため、体のあ (男, 35歳)  
ちこちが痛くなる。

加齢によって次第に体力、理解力、判断力が低下するのでなるべく規則正しい生活を心がけていき (男, 36歳)  
たい。疾病、事故その他不慮の災難にあってもくじけず自分の体力能力に合った仕事を模索していきたい。

脛つい症のため、無理せず仕事をこなすようになった。 (男, 37歳)

体力と2次障害が将来へ不安感がある。 (男, 37歳)

時代の変化について行けるか心配。 (男, 37歳)

障害者の体力は健常者に比べ10歳劣っていると思う。 (男, 38歳)

今の会社に歳をとってもいられるか不安です。 (男, 38歳)

日増しに1日1日を大切に生きていこうという気持ちが強くなってきた。悔いの無い人生を送りたい (男, 42歳)  
と日々模索しています。

年をとる事による障害の進行があるのではないかという不安がある。 (男, 42歳)

自分のせいだと思いますが、若いころは少々の無理は何とすることもなかったのですが、年を取っ (男, 42歳)  
てきて無理が利かなくなった分、いらいらして人間関係にも響きますし、このままで定年まで無事勤められるかどうか不安もあります。

障害が加齢に伴い重くなる。 (男, 43歳)

一日に仕事量が多い少ないに関係なく、その日提出しなくてはいけないので、速さと正確さが要求 (男, 43歳)  
されるのでつらい。

年を取ってみなければ良く分からない。 (男, 44歳)

専門技術者であるので、その人の能力、体力で部署や仕事内容が決まるので、能力が無いものは自然 (男, 44歳)  
に外勤になり体がきつくなる。

思った以上に体がついていかない。 (男, 44歳)

どの工程でも、量や、質が必要になってくる。それが無理を感じた時は、自分が身を引くと思う。

重度で、進行性の障害で仕事に従事していくという事は大変だ。 (男, 45歳)

障害の内容によって、加齢による変化がどう異なり、どう変化していくのかを、第三者の立場で会 (男, 46歳)  
社に説明して欲しい。

時間620円では仕事に気合いが入らない。仕事がつく疲れがたまって、てんかんの発作を起こ (男, 46歳)  
しやすくするようです。

突発的な出来事に対しての処理能力の著しい低下と共に、非常に慌てて、的確な判断が出来なくなった。 (男, 46歳)

入社した頃と現在を比べて、物を下げる事がなくなった。 (男, 47歳)

- 今、両親と生活していないが、両親も高齢になり、出来れば早く両親と生活できるとよいと思う。転職にて離れている。 (男, 49歳)
- 私は18歳頃から足の難病でしたが、足のためにも座ってやる仕事より自分で立ててやる仕事を選んで30年間頑張りました。また30年間病院に通院しリハビリをやってきました。これも会社の計らいがあったからです。 (女, 51歳)
- 私の場合、20代~30代は、技術、品管で頑張ってきましたが40代初めに入院して手術してからは、無理が出来なくなり、今は現場で、検査管理をしております。やる気、若返りが長く働くヒケツ。 (男, 52歳)
- 加齢による作業能力低下はほとんどの人が体験する事と思うが障害者の場合、加速度が大きいと思う。今後について不安要素が多い。 (男, 52歳)
- 能力も加齢も心の変化と伴に在るように感じる。心の様子(変化)は職場の人間関係に大きく影響を受ける事が多い。 (男, 52歳)
- CPですので、運動機能の低下が50歳を境に、著しく進んでいます。指導員(施設)なので、経験でカバーしているが入所者と体力を使って遊べなくなった。 (女, 54歳)
- 給料が安い。 (男, 54歳)
- 年齢とともに肩こり、手のしびれが出てきているようです。日常生活においても重い物など持たない様、軽い運動をする努力をと思っています。 (男, 55歳)
- 作業能力は以前と変わり無いが、体力的には落ちてきており、ぜん息が出てくるとつらい。 (女, 55歳)
- 現在リュウマチが比較的安定しているので、軽作業しか出来ないが60歳まで勤めたい。 (男, 55歳)
- パートタイムにも10年以上には退職金。 (男, 55歳)
- 外見から分からない内部障害は、仕事の配慮は他からの特別扱いに見られ、人間関係が悪くなりストレスの元になる。 (女, 55歳)
- これ以上老け込まず、5年後、定年まで大過なく勤め上げたいと思います。
- クーラーの良くきいたところで、中腰になって作業をするため、と主人は申しますがとうとう90度に腰が曲がってしまいました。病院にいった診察を受けましたが、治療に方法がなく現在にきています。何とか直せないものでしょうか。現在最大の悩みです。 (男, 55歳)
- 私は、今バスの2級整備士で、点検及び、修理作業をしておりますが、手術、H1.7.20.に束束突起縦割脊椎管拡大術をしましたが、その後の体調が悪く、いつも肩凝り、けんびき筋の痛みに泣いております。その後入院しても健康保険の傷病手当もいただけませんでした。何とかならないでしょうか?仕事をしている時でも横になりたいくらいです。次の仕事に来るまでは肩たたきで体をたたいています。本当につらい毎日です。仕事内容もワンマンカーになり、電気系統の修理、基礎が分かってないので困っています。夜の仕事は特に目も見えず、仕事にも悩んでいます。 (男, 56歳)
- 定年まで働けるよう加齢することに健康診断間隔を短くするよう努力している。 (男, 56歳)
- 足が弱くなった。 (男, 57歳)
- 私達の仕事は徹夜勤務で、朝9時~朝方の2時~3時頃仕事が終わりで、あくる日が非番になります。このために非番の日はほとんど寝て体力作りに精を出しています。 (男, 57歳)
- パーキンソン病で、薬の副作用と思われる、ウェアリングオフと、ON-OFF現象が毎日出現し、作業を持続できないため仕事が遅れる。加齢と共に作業能力が低下する。 (女, 58歳)
- 給料賃上。 (女, 58歳)
- ハローワーク(職安)単位で、カウンセラーの配置。 (男, 59歳)
- 労災事故による障害である。現在のところ何とか勤務しているが、障害が増悪した場合退職勧奨の可能性もあり不安である。 (男, 59歳)
- 管理業務なので、現在のところ加齢によって作業能力に特別の変化があるとはおもえない。 (男, 59歳)
- 社員が少ないため有休が思うように取れない。非常に残念である。 (男, 60歳)

- 障害者をただ雇用するだけでなく、年齢、障害等を理解した雇用の指導をしてもらいたい。
- 現場より替わり5年です。体を使う分は不便ですが、私は頭を使う方が良いので、気持ち良く仕事  
しています。60歳満期まで行けそうです。(男, 68歳)
- 肢体不自由ー脳病変(上肢機能障害)
- 就職した当時は1k歩くにも非常に疲れを感じたけれど、下半身に歩く事でかなり健康回復。(男, 38歳)
- 個人商店(販売業)定年退職後、現事業所にパートで事務職。その後嘱託として現在に至る。人生精  
一杯働きたい。75歳まで力に応じて仕事をしてみたい。集中力、持続性の低下はやむお得不いが  
努力次第と考える。(男, 39歳)
- (男, 45歳)
- 健常者より労働能力の低下が早い。
- 何歳になっても働きたいです。(男, 46歳)
- 障害者にも個人差があると思います。出来るだけ体の動かせる仕事を、体を動かした仕事の方がリ  
ハビリになると思います。(男, 48歳)
- 周囲がすべて健常者なので、我知らず気を使っており、たまにそのストレスがたまってきた頃に、胃  
を悪くする。健常者の中での仕事にいつまで耐えられるか...。(男, 49歳)
- 自分の場合、障害者になってまだ日が浅いので、加齢による作業能力の低下というより、身体的機  
能低下による作業能力の低下の方が気になります。精神、経済の両面から働く事が必要な以上、障  
害者が安心して勤められるよう、環境整備をしてほしいと思います。(男, 51歳)
- (男, 56歳)
- 現場では人が減り作業能率が良くない事。(男, 56歳)
- 職場で、障害者に対してのいじめと取れる事がある。(男, 58歳)
- 歩行機能が低下するため即応できない事がある。(女, 58歳)
- 障害者のため十分な仕事が出来ないと思うが気長に使って欲しい。(女, 60歳)
- 会社の配慮により、私の能力に合った仕事に就かせてもらっていますので、特に仕事上での年齢を  
肢体意識由た脳病変り移動障害これからもないと思います。(男, 42歳)
- 日常生活がリハビリなので体が疲れるが、頑張っています。(男, 42歳)
- 年に制限なく仕事出来るまで働きたい。(女, 42歳)
- こういった職種でも1対1の介助を望む。(男, 47歳)
- 職場環境を良くしていくよう努力して、みんなと明るく作業出来るようにしていきたいと思っ  
ています。(男, 47歳)
- (男, 50歳)
- 職(理学療法士)が、重傷児が対象なので、抱っこしたりする機会が多い。リフター等の設備が  
必要です。
- 人工ペースメーカー埋め込みの障害者が楽に働けるところがあればいいのですが。(男, 57歳)
- 障害者だから給料が上がらない。(男, 57歳)
- 内部障養ま心臓、看護師としてどんな仕事でも出来ていたが、脳出血後、左上下肢に著しい障害が残り  
思うように身体が動かず、同時に意欲も減退する。経営者の配慮により配置転換され充分ではない  
が、何とか働いています。希望としては今の仕事を続けたい。(女, 32歳)
- 今まで自分が障害者だと意識してこなかったもので、一般の人と同じように仕事をしてきたつもりで  
す。(男, 36歳)
- 私は心臓が悪いため回りから見てもどこが悪いのかなと思われがちなため少し自分で無理をする事  
があるので、もう少し回りの人に分かってもらいたいです。(女, 39歳)
- (男, 39歳)
- 障害者であっても、世帯主であり、家族のために体が動くまで今の会社で頑張っていきたいです。  
(男, 40歳)
- 風邪を引いたりして心臓や肺に負担をかける事が最も良くない事なので、注意して生活をしていか

なくてはならない。加齢のために体力が落ちる事も怖い。

年齢と共に職場での役割が大きくなり、なかなか早く帰れないのと、年齢と共に体力の落ちも早い。

体力が続かなくなりました。

(女, 40歳)

一生病院から手の切れない私たちが、月に少なくとも1回ないし、2回は1日ばかりで通院。とつ

ぜん体調をくずしたりしても休んで、有休が無いため欠勤、そのため無理してしまう事がしばしば。

有休の面で何か配慮されたら良いと思います。3ヶ月の入院手術で障害者手帳の対象となったが、前

年にも手術で休んだため、本年は年休ゼロ、来年もゼロになり、このような手術の翌年は年休がゼ

ロとなり、非常に厳しい。手帳の対象となりうるような入院の翌年の年休について考慮して欲しい。退院の翌日から働いて、通院時間の確保も難しい。

(女, 42歳)

勉強して、今以上に質の高い仕事をしたい。

新しいOA機器等の導入への対応が若い人に比べ難しくなっている。

(男, 43歳)

上司から病気で入院等した場合、退職して身体を休めるよう言われショックだった。

(男, 43歳)

店が大型店の為、仕入れ量、加工量も多く荷物を動かしたり、冷蔵庫に出入りする事が大変な時が

ある。手術後社会復帰し、軽作業をしていたり配慮があったが、健康な人と同じ仕事をしています。

仕事が終わると足や体が疲れてなりません。仕事を休もうと思う時が何度かありますが、給料や、子

供たちを学校に行かせる事を考えるとそうも行きません。先行きが不安です。

(男, 46歳)

転職が難しくなる。

(女, 47歳)

自分の体がどこまで持つか不安。特に検査している時、目の老化を強く感じ、不安。

会社に出ていると1人前、それ以上の作業者として扱われる。職の兼務が多くストレスが多い。

OA機器操作は日々向上しています。年をとった分覚えが遅くなりましたので、“慣れる”事を第一に考えています。

(男, 47歳)

(女, 47歳)

常時重いものを持ちたりするため、息が切れてなかなか取れない。そのためおしっこも出難くなり、

著しく早退、休みが多くなるため回りの人達に気を使う。心臓が弱いため、外見からどのくらい悪

いか他人には分からず、多忙の時無理をして休んだりすると、誤解を受ける。軽作業でも息が切れ

て著しく出来ない事もあり、会社にも相談したり話を聞いてくれる人が欲しい。

(女, 48歳)

心臓手術による障害ですので、手術以前よりも元気になっています。

私は日勤で仕事をさせてもらっていますが、他の人は24時間勤務なので、それで気を使う事があります。

(女, 48歳)

H5年に手術をしました。後、重いものが持てなくなり体力も無くなり人間関係も苦手になりました。1人でコツコツする仕事が好ましくなりました。

(女, 49歳)

座って仕事をしていた時は定年(55歳)まで働きたかったけど、最近はいつ辞めようかと迷っています。

(男, 49歳)

(男, 50歳)

他の従業員には障害者であるというのは別に言っていないので、年々に体力がついていけない場合が多々にあります。

(男, 50歳)

パソコンを初めてあつかうので大変苦労した。現在完全とは言えないが、日常業務をこなしている。

(男, 50歳)

ワープロ、パソコン等、OA機器の修得に時間がかかる。

(男, 51歳)

作業能力の変化は、病状の変化で大きく変わってくると思います(能力の低下はあるものの、年齢は定年までOK)。

(男, 51歳)

休日増加は良いけれど、日給月給のため減収となるので生活面で経済的に苦しい。

(女, 52歳)

2度目の心臓手術直前は、大変な疲労を感じたが2度目の手術後は大変楽になった。

心臓機能障害1級と認定され困っている。普通の人と何ら代わりない。もっと会社の役に立つ仕事をしたい。(元の仕事)

(女, 52歳)

(男, 52歳)

- 別にありませんが、年々老化は進むと思いますが、健康体の人でも同じ事が言えるので、日々働ける事をありがたく感謝しています。(女, 53歳)
- 他人の名前を一度では記憶できずらくなった。今はメモを取るようにしているが。(男, 53歳)
- 視力の低下による、細かい数字の読み違い等に特に注意するようにしている。(男, 53歳)
- 年をとるごとに心臓が苦しく仕事もやり辛い。会社員なので辞めることも出来ない。生活もかかっている、どうしたら良いか迷っています。良いアドバイスを教えてください。(出来れば身体障害者年金を要望)(男, 53歳)
- 身体障害者として、ほぼ満足しているが、大方においては昇給、昇職に就いていぜん差別があるのは残念です。(普通人と同じ勤務状態)(女, 54歳)
- 自分は48歳ころから障害者になった者です。前の会社にいた時なので、会社に入って5年です。でも仕事出来るのがうれしいです。(女, 54歳)
- 視力が落ちたために数をこなせない。(男, 54歳)
- ワープロ、パソコン等機器の進歩についていけないのではと思う。何か自分に出来ることに挑戦してみたい。(男, 54歳)
- 65歳程度までは、流れ作業以外そんなに作業能力の低下はないと考える。年金の年齢の引き上げに準じて、雇用(定年)年齢の引き上げが必要と考える。精神面での安定が老化等を防ぐ1番の材料で長く楽しく勤労したいものである。なお障害者を雇用している事業場の奨励強化が必要と考えます。(男, 54歳)
- 知的作業は、蓄積されるけど、肉体作業において、若い時に出来たからと行って、いつまでも求めないで欲しい。(男, 54歳)
- 年を取れば肉体的に劣ってくるため、60歳以降の就労は大変であると思います。(男, 54歳)
- 95年度夏場、作業場最高温度44と夏場の体力に無理があり、年をとるごとに負担がかかり作業能力の低下する。(男, 54歳)
- 現在求職中で、今後作業復帰しても給料等が60%しかもらえない。(男, 54歳)
- 今日までに自分は元気だと思い、病気らしい病気も(風邪くらい)した事が無く、それなりに自信を持っていたのだが、平成5年11月22日突然の心臓病(急性心筋梗塞)となり、仕事面、精神面において急に無理の出来ない体となり、現在も加療中となる。(男, 55歳)
- 現在自分に対しての配慮に甘えること無く、かといって無理をしないように自分の体力、能力を確認しながら少しでも伸ばしていきたいと思う。(女, 55歳)
- 地方の営業所(大手メーカーの社内請け負い)ですので、福利厚生施設の施設がありません。私達障害者(当営業所内では私だけ)が気持ちよく働け、また休息できる場を欲しい。(女, 56歳)
- 私は障害者扱いは一切受けておりません。むしろ不況で人を減らしても、その分までやらされています。会社は私を障害者だとは思っておりません。(男, 56歳)
- 准看護婦として働いていますが、看護婦と同じ仕事内容で高度の作業能力を次々と必要とされる時代となり要求されますが、ほとんど助言をしてもらえなく、高齢となった今ついていけないことが多いのですが、出来ないという仕事を辞めないといけない様に所属長より言われ体力を使い能力も必死で使うのですが、ついていくのが精一杯です。生活がかかっているのしんどいけどやめられません。(男, 56歳)
- 障害者でも何の配慮も無く、障害前と同じ仕事で、逆に量も多くなり大変です。上司の配慮もありません。(女, 56歳)
- ワープロ操作、自動車の運転等に集中力を欠くことが多くなった。(男, 56歳)
- 学歴、及び、頭脳、体力程度以上の仕事の要求がある。発表会、研修会、改善案などが多すぎる。(男, 57歳)
- 障害者と知っても他人事で、配慮、思いやりが全然なく、健康な人以上に、いやな仕事がある。無視の状態です。(男, 57歳)
- 心臓病と関係があるかどうか知りませんが、耳も遠くなり電話等が聞きにくく早く辞めたい。年金等の話を聞きたい。(男, 57歳)

- 年齢と共に病気と戦わなければいけない。生活のためにも障害者職場でもあればと思っている。(男, 57歳)
- 作業量の増加と作業能力の低下した分を、労働時間を延長してカバーしている。(女, 58歳)
- サービス業なので、お客様の要望によって変化する。(男, 58歳)
- 職場の回りの同僚、上役が高齢者ばかりなので話題性や、又性別(私の場合女性ばかりの中に男1人)によっても若さを保つ要因になると思います。(女, 58歳)
- 細かい仕事のため年をとると眼に支障あります。(男, 58歳)
- 身体障害者を理由に現在の事務的職場に配置転換を希望し、現在に至っている。60歳定年後、身体障害者を理由に作業の内容を軽くしてまで、再雇用しないといわないで欲しい。(男, 58歳)
- 60歳までは常勤で勤務したいと思っていますが、60歳過ぎるとパートタイム勤務とも思っても、障害者のため雇ってくれるところが無いと思います。(男, 59歳)
- 臨海工業団地近くに病院がなく、事故災害も含めて、万一の場合応急処置が取れる医療(仮眠、休養)施設があれば安心です。(男, 59歳)
- 日進月歩、新技術等に即対応が出来ない事と、体力的に持続する事が出来ない事が残念に思う。(女, 59歳)
- 現在毎日投薬を受けているのと、3ヶ月、4ヶ月に1回、1日内科診療を受けています。仕事上の能力又は変化に関係ないとも言えません。(男, 59歳)
- 術後半年が経過しているが、息苦しいノド、鼻に違和感あり頭がすっきりせず。会社、職制の好意で事務作業のみとさせてもらっています。(男, 59歳)
- 障害者のためか、年齢のためか少々差別されていると感じる時がある。(男, 59歳)
- 同じ病気で働く人達の情報がほしい。(男, 59歳)
- 現在、立哨警備実施しております。8時から6時まで2名で1時立哨巡回50分休み1日立哨5時間。心臓のほうもだんだん良くなり63歳までは頑張りたいと思います。(男, 60歳)
- 60歳で定年になりますが、定年後も働くつもりでいます。現在ビル管理業の所長として勤務しております。65歳まで働きたいと思っております。(男, 60歳)
- 知的専門職の場合、60歳を過ぎても健康であれば、熟練度は上がり、仕事の質は良くなっていくが、報酬が下降していくのは不条理だと思う。(男, 60歳)
- 業務内容が複雑で、事務経理から土木作業まで。また、5階屋上点検作業等あり。(男, 61歳)
- 年をとると共に、仕事の量、又は質をすこしづつ落としてもらえれば、障害者でも長く勤める事が出来る。(男, 61歳)
- 作業環境で、タバコの煙が私には大変悪いので浄化器が欲しいです。(男, 61歳)
- 嘱託環境(継続就労)ですが、家族的にもう少し仕事を続けたいと思っているが、労働力低下に伴う人間関係を心配している。(男, 61歳)
- 加齢にかかわらず働くということは人間にとってこの上ない幸福です。特に障害者はハンデがあり職場にあった配置を希望します。(男, 62歳)
- 会社は私を雇ってくれている以上障害者であることの配慮がしてもらいたい。(男, 62歳)
- 警備会社の支社職長ですが、顧客先での事故発生等が無いようにとの心配りで、精神的に弱くなりました(年を取った)事を強く感じる昨今です(事故発生が恐くなった)。(男, 62歳)
- マンションの管理会社のフロントマンです。管理会社の理事会や総会が続くと疲れる。(男, 63歳)
- 1日4回学校内の巡回作業で1日置きの仕事です。現在月ごとに大学病院に通院しており、極力主治医の指示に従って仕事をしております。主治医によると校内を歩行による仕事でもあり、私の体には最適であるとのことです。(男, 63歳)
- 代務者の導入、朝勤、6:00~14:30~2:30 夜勤14:30~23:00 給料の件(男, 64歳)

- 、両方とも、夜勤、朝勤H / 250円のはずが手当て150円。
- 自分の仕事だけにとらわれず、オーバーラップ（他の人の仕事）した気持ちで作業を心がけることにより、充実した作業能力が養う事が出来ると思う。（男、64歳）
- 病気をした事もあり、現状の仕事では作業能力面から行って、65歳が限度だと思います。退職後は健康維持に注力して行きたい。（男、64歳）
- 県庁を58歳で退職し、第2の職場勤務2年目の障害者で、通常の生活は充分可能で、運動や仕事の程度は軽作業のみとされているが、現在の仕事内容は農家農場、農協等、技術者の専門的技術経営の指導者、及び業務であるので、身体に変化の無い限り仕事を継続したい。（男、65歳）
- 大学内の学生相談室担当職員として、相談室の管理運営と相談業務を主とした仕事をやっており、ある程度経験を要する職場でもある。（男、65歳）
- 体に合った動きが必要です。（男、65歳）
- 55歳で脳梗塞で倒れるまで技術関係の仕事（国家公務員）に勤務していましたが定年まで、課付となって退職し、体力回復のため雑役の仕事によりリハビリを兼ねて再就職したものであり、土木建築、測量等、職員の指導監督は全く不可能です。（男、66歳）
- 会社の好意で65歳過ぎても、時間にあまり制限されず、好きな仕事をさせていただいている。こんな恵まれた人はそうざらにないと思う。
- 相対的に見て、能力が落ちているとは思わない。効率は落ちているかもしれないが、労働時間は、生活必須、治療、儀礼時間を除くすべてであり、昼夜を問わない。（男、67歳）
- 私の仕事は冷暖房機の運転をし、その運転の記録及び機器整備を機械室内で常駐して行っていますが、機械室には冷暖房設備が無く、夏季になると機器熱も加わって室温が33～37℃まで上昇し、しかも機器の騒音が絶え間なく聞こえ、終日勤務すると年をとるに仕掛けて心身ともに疲れ果て作業能率も低下します。保健及び作業能率の面からこのようなところはぜひ機械室と常駐場所は区別するべきと思慮される。（男、67歳）
- 毎日勤める、朝楽しくて人と人との和が良いので持続したい。（男、68歳）
- 一人暮らしの為、家にいつもいる事を思うと、今の仕事をいつまでも続けたいと思っていますが、体がいつまでついていけるかと不安です。（男、69歳）
- 一人暮らしのため職場に出る方がよい。また老化防止のため、間に合う間は働きたい。（男、70歳）
- 自分の健康を維持する事も研究の一つだと思っています。（男、71歳）
- 病院に通う時間を自由に取らして欲しい。（男、72歳）
- 祝、日曜日に公休を充当してほしい(行事等に参加できない)（男、75歳）
- 内部障害を越えたので退職を願い出たが、社長の好意で、自由に今しばらく勤務してはどうかと言う事で、現況に感謝しています。（男、36歳）
- 定期検診、診察、等病院関係に必要以上の時間を取られる為、労働時間に影響がある。（男、36歳）
- 社員の休日に、業務以外の仕事（付帯業務）を減らして欲しい。（男、36歳）
- 年を増すにつれ、障害からによる体力、精神面の衰えが顕著になっていくと思われます。この両面をいかに今の状態のまま継続させるかが問題だと思います。（女、36歳）
- 製品を組み立てると30kgくらいになるので、年齢とともに、力がなくなるので辛くなると思われ。老眼になると仕事が出来ない。（男、36歳）
- この先、腹膜が使えなくなり、血液透析の日が来るが、そうなっても1Wに3日は働きたいと思う。自分の能力に応じた所で働きつづけたいと願います。話し合いをしたいです。（男、38歳）
- 月や年間通して、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（男、38歳）

てもらえず、いつ首になるか不安を感じる時があります。

内部障害(透析)年数も20年近くなるので、最近からだの変調も多く見られるようになったので、体力的にもこれからの先行に不安もあります。 (女, 38歳)

内部障害者の場合は、見た目では分からないものもあるため、一人前の作業を行っている。つまり会社としては普通に出来るものと判断しているようだ。こういった面で理解を得られにくいところがある。 (男, 39歳)

通信教等を受け、自己研鑽に努力しており評価を得ております。平成6年2月に腎移植(透析1年後)を受け、順調にきており、昨年11月会社を代表して海外研修(シンガポール、香港)に参加させていただき心から感謝すると共に、働く環境は大変良いです。今後も期待にこたえるよう頑張っていきます。 (男, 39歳)

事務管理的職種の場合は、加齢に伴う能力の低下よりも、経験や学習により能力の向上の方が大きいと思われる。そういう意味でも健康状態を維持する事は不可欠である。 (男, 40歳)

専門職につくために、国家資格をいくつも取得しているにもかかわらず、働かしてやっているんだという気持ちがありありと分かる。どのようにして資格を生かして仕事をするかで頭がつかれる。 (男, 41歳)

障害者と言う事で職場において仕事内容に充分すぎる配慮があるが、逆に自分に可能な事、自分の存在価値を認められる事等に関してはマイナスになっている。加齢するに従い、より自己現実の機会を求めていきたい欲求があり、それを満足させられる組織、職業に変わりたい欲求は強い。 (男, 41歳)

医療現場での仕事で、精神的なストレスを年齢と共に感じています。自分の健康を思うと、今の看護師の仕事が今後何年も就労して行く自信がなく、自分の能力に合った仕事を現在の職場でやらせてもらえるか心配です。 (男, 41歳)

労働時間の短縮を希望します。 (男, 42歳)

私は金融の仕事をしていますが、現在透析を受けているため転勤になると病院を変えるか、転職するか選択しなければならない事が悩みです。 (男, 43歳)

透析をやりながら、清掃作業の仕事はかなりきつい面があり、加齢とともに仕事への不安があります。(何歳までやれるか) (男, 44歳)

現時点では良いが、将来合併症が出てきた時、心配である。 (男, 44歳)

同一姿勢で動きが少ないため、座ると足がしびれたり、神経痛が早朝に出て、長時間じっとしてられない。

人工透析を始めて14年にもなるので、そろそろ合併症の出る頃かと思う。骨や関節に合併症が出れば、今のような荷物の運搬や運転は無理になるのでは? (男, 44歳)

入社(18歳)26年目ですが、2年前リストラにあい、私自身はリストラに入らなかったが製造(梱包)から金型の磨き専門へ職場配置替えにあい、あまりにも単純反復作業につき嫌気が差している。しかし、他に職場が(転職)が見つからず、やむを得ず今の作業を継続している。正直言って障害者は単純作業者として、又消耗品扱いだなあと思う。会社より大事にされている人又は、障害者として仕事そのものが楽しいと思う人はごく一部ではないか。これが障害者雇用状況だと思う。磨きをやる前に加工技術も考えて欲しいと望み、了解を取ったのにやらせてくれない。ダマサレター (女, 45歳)

長期の立ち仕事はつらくなると思います。 (男, 45歳)

仕事上30時間続けての勤務があり、夜間急変患者が発生すると仮眠もとれずの事がある。身障と関係なく医療関係の仕事内容に問題があると考え。また夜勤が少ないと生活に(給与)ひびくため大変である。また、HDは実年齢ではなくHD導入まで、何年かで体の調子が異なり、年々仕事が出来ない体調となってくる。 (男, 46歳)

透析のためにフレックスタイムを利用できるので、今後も現状の仕事を続けられたらと思う。 (女, 46歳)

長期透析(27年)に伴う合併症(特に骨の弱さ)により、行動が制限されるようなことになった時、今の仕事を十分にこなせるか心配。 (男, 47歳)

仕事をするというのはある緊張感を持てるので確かに忙しくて時には疲れても生活に張りがあるので生きがいです。 (女, 47歳)

パソコンが会社に入っていますが、それについていけないようになっていきます。 (男, 47歳)

- 共済の夜間推進が始まると透析通院と夜間推進で、1週間が仕事1色になり、精神的にも疲労がたまり、年齢と共に回復も遅くなっているように思う。(男, 47歳)
- 疲れが翌日まで持ち越す事が多くなった。(男, 47歳)
- 体力、目など弱っているなのでこの先が心配である。  
現在の作業が一番合っていると思います。これから以降加齢しても作業能力を發揮していけるのではないかと思います。(男, 47歳)
- 透析届者も能力は充分にありますので、その人の資格、能力は密度を高めると充分健常者に劣りません。ただ、月、水、金、週3回の透析時間を勤務並みに扱って欲しいです。(男, 48歳)
- 出張が仕事柄多いが、事前の透析施設手配等大変な事に加え、多くの事で大変。出張等の回数及び長期出張は少なくした方が良い。(男, 48歳)
- 運輸業の事務ですので、特に加齢により能力の低下ということはありません。むしろ仕事の内容によるものです。したがって一般の健康な人と同じ程度の変化だと思えます。(男, 48歳)
- 私は障害者の自覚はない。普通人として働いています。ただ、給料は病気になってからストップしている。(男, 48歳)
- 私の場合、空調設備の技師であり、工事内容によってはつらくもあり楽な時もあり、一概に現職で今後も続けられるのか疑問なときもあります。ただ、定年までは頑張っていきたいと思っています。(男, 49歳)
- (女, 49歳)
- 特殊な技術を必要とするため、経験と理論が豊富な技術者を早く作り出し(指導していき)チェック的な作業がしたい。(男, 50歳)
- 障害者というレッテルで見られるのはつらい。障害に関係なく発揮できる能力は、能力として評価して欲しいし、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するような企業の扱いを望む。(女, 51歳)
- 障害者雇用の企業は少し労働条件に(時間)配慮が欲しい。(男, 52歳)
- 透析をしながらの歩合制給料はとてもつらく感じます。売り上げは伸ばしたいが、一日おきの乗務では全く売り上げが出来ない。(男, 52歳)
- 人工透析に入ってまだ2年ほどなので、作業能力が障害の為に变化したか、加齢によって变化したのかまだよく分かりません。(男, 52歳)
- 金型の検査をしているが、年齢と同時に図面が難しくなっているため、目の障害が出てきているため、今後作業に支障が無ければ良いと思います。(男, 52歳)
- 透析の日(月、水、金、)は、4時に終業したいのですが、会社や周囲の事を考えると言い出しにくい(解雇されるのが心配)。(男, 52歳)
- (女, 52歳)
- パートも含めて、300人以上の従業員がいる企業規模になっているにもかかわらず、福利厚生面が全く遅れている。有給休暇制度もない。(男, 53歳)
- 周囲のものが、本人の調子、身体の具合が分からず、過度に保護しすぎる。(女, 53歳)
- 人工透析者は仕事を持って、張りのある生活がもっとも大事。(男, 53歳)
- 透析がうまく行けば、仕事が普通にこなせる。(女, 53歳)
- 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。(男, 54歳)
- 身体の衰退に伴い、仕事に従事できなくなるのではないかと不安。(男, 54歳)
- 人工透析を10年以上しますと、物忘れや人の名前が思い出せなくなりました。(男, 54歳)
- 天候によって体調が悪くなるので、どう調整するか課題になってくる。(男, 54歳)
- 加齢と共に作業能力が落ちると判断する事はない。本人の努力次第で、能力は持続、又は向上させる事も可能だ。(男, 55歳)

作業者の管理と生産作業の両方を受け持っているので、今迄の経験上、管理一本にすれば体に負担が少なくなる。(男, 55歳)

体力的に落ちるも専門知識は経験豊富であるので、軽作業や改善作業のアイデアは若い者に負けな  
い。年寄りも使い方では大変役に立つ。(男, 55歳)

精神力、気力で仕事しているようなもの、耳鳴り、頭痛は毎日。(男, 55歳)  
透析13年目になりますが、勤務時間等会社で配慮していただき体調、順調に継続いたしておりますが、年齢と共に合併症が出ないか心配です。(男, 56歳)

透析の必要から週3回の早退(就業16:45、早退16:00)が仕事の連続性の面から心苦しく  
...自分の能力を生かせないもどかしさを生んでいる。(男, 56歳)

自分の体力は他の人と比べ、相当低いので、常に若い人と交流を持ち、気持ちだけでも若くあるよ  
う心がけています。(男, 56歳)

外交が主な仕事なので夜遅くの従事は辛いものがある。(男, 57歳)

障害を持つものとして、働く事の出来る幸いを感謝しております。無事に定年まで(60歳)元気  
に働きたいと思っています。(男, 57歳)

詳細の気配りが出来なくなった。(男, 57歳)

証券の業務は相場に対するリスクをどれだけ取れるかが仕事の量に比例する。加齢をするに、リス  
クに対して臆病になり仕事の量、質は私の場合減じてきた。(男, 57歳)

1、会社が障害者のことを何にもわからない(管理者)。2、通院時間に間に合わない。定時に終わ  
らない、帰りが遅くなる。(男, 58歳)

透析時間があるのでやはり会社には迷惑をかけることが多い。幸い会社が理解があり週3回通院で  
きる自分ありがたいと思う。定年までで、それ以上無理が言えないところが難点。(男, 59歳)

内部障害-ぼうこう・直腸  
ボランティアに参加してみたい!! 体験等を生かし、役に立ちたい。(男, 41歳)

勤務時間を半日にする事により、腹膜透析の、1日<4回の交換>交換で自宅に帰る心配がなくなる。  
(男, 45歳)

各自が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、加齢は特に関係は無  
いと思う。(男, 49歳)

ちょっとした疲れが気になりだした。(男, 52歳)

現在は心身ともに充実しているが、体調が急変した時や、外部環境(震災等)が激変した際は、非  
常に不安を感じる(医療補助具等)。(男, 54歳)

病気のため、今激痛あり。欠勤もあるが、身体が動く限り、今の職場で仕事を続けていきたい。年  
齢での能力はあまり関係ない。(男, 55歳)

実車中に排便があった時、車内に臭いがしないか心配。(男, 56歳)

土、日休みですが、2週間に1日は休んでからの調整を行っている。また、会社の上司の配慮で、  
1日の仕事量を少し少なくしてくれている。(女, 58歳)

今迄の就労環境にはついていけるが、新機械、又は環境変化にはついていくだけで精一杯です。  
(男, 59歳)

どうしても要領よく動く事を考えがちである。(男, 60歳)

年と共に人工肛門の処理に不安を感じる。(女, 64歳)

知的障害  
障害者の程度による部屋の設置(処置室等)  
仕事、生活上用は「気力」の充実を忘れず、すべての周辺に感謝の念を忘れず、まじめに生きる事  
が大切と思われる。(男, 35歳)

(女, 35歳)

- 過去の技術を次世代に伝えたい。技術力を、ライフワークとして指導したい。  
(男, 36歳)
- ぱっと仕事が変わったおりに、品物を速くそろえる事が困難です。足元が危ないので、配慮願いたい。  
(男, 36歳)
- 流れ作業に沿った仕事が出来なくなるのが心配です。  
(男, 36歳)
- 現在35歳で加齢の事は予想しがたい。  
知的障害者で性格は素直でまじめだが、4年前に父が死亡してから目立って動作が鈍くなり、作業能力が落ちている。家庭環境のためと思われる。  
(男, 36歳)
- 身体が小さいのに気力で頑張る性格で、仕事が速いので有名なのです。何事も一生懸命になるので、体力を消耗しつづけ、16、7年になります。一昨年夏死ぬ寸前(首になりたくない一心だったらしいです)まで親も気がつきませんでした。長く働きたいけど、あと2、3年だと思われれます。朝車で送ります、限界です。  
(男, 38歳)
- 現在通勤に1時間30分かかるので、だんだん年もとるので、なるべく家から近いところで働きたいです。  
(女, 38歳)
- 現在の通勤に1時間30分かかるので、だんだん年もとるので、なるべく家から近いところで働きたいです。  
(男, 39歳)
- 身体の強い疲れを訴えます。  
(女, 39歳)
- 知的障害があるので、本人が働けるようであれば年を取っても働けるようにしていただきたい。再就職(親が無くなった後)本人の老後が1番心配です。  
(女, 40歳)
- 現在は軽い知的障害(幼児期は重いてんかん)ですが、仕事の内容は入社の時より同じようです。今体力も充実していますので、会社、又は回りの方がリードして、本人の能力を少しでも開発して欲しい。  
(女, 40歳)
- 現在の会社、3月で勤められなくなります。不況で昨年より週1回か2回の勤務でした。  
(女, 41歳)
- 知的障害で高齢化するにつけB2くらいでは、障害者年金もなく老後の保障が欲しい。  
(女, 41歳)
- 地域に働ける場所を求め。簡単な仕事内容の働ける場所が欲しい。  
(男, 41歳)
- この子らに出来ない事は教えてないからだと思っています。一度覚えた事は手を抜く事はしないし、又怠ける事も無い。真面目に仕事をこなしますが、仕事量については劣ると思います。この子等は結果ではなく、どれだけ努力したかを評価してください。この点、今の職場は良く理解していただき感謝しております。  
(男, 42歳)
- 小さい時病院の先生から、年に十10歳で考えるとと言われ、現在の仕事に不足はありませんが10年先を思うと少し軽い仕事を希望します。  
(男, 42歳)
- 加齢にしたがって、軽作業への移行をお願いしたい。  
(男, 43歳)
- ダンボールの鉋止め作業をしていますが、半鉋止め機械あると聞きますのでそうした機械と変えてほしいと思います。  
(女, 43歳)
- 週の中日をもう一日休日になればいいと思う  
(男, 43歳)
- 月にもう1日か2日休みが欲しい。今は1日です。  
(女, 43歳)
- 仕事をしている間は寮で生活できますが、年をとると住む家がないことが心配です。仕事の疲れや病気の時は、ここは病院なので心配ありません。  
(男, 43歳)
- 現在段ボールの裁断をしています。体力が低下してきましたので自動裁断機を入れて欲しい。  
(男, 46歳)
- 若い時の就労の方がしやすかった。  
(男, 46歳)
- 働ける状態ならばなるべく長く働かしてほしい。現状だと小さい会社ほど仕事をもらえないで給料の支払いも無いし定年退職も早いのをぜひ改めてほしい。  
(男, 47歳)
- 現在親元から職場に通っておりますが、親の死後、本人も仕事が出来ないようになった場合のことが心配です。  
(男, 47歳)
- 色々な仕事があるので教えて欲しい、指導員が時間が無い様だ。  
(男, 47歳)
- 腰痛あり、荷物を運ぶ仕事全般がづらくなった。  
(男, 47歳)
- 腰痛あり、荷物を運ぶ仕事全般がづらくなった。  
(女, 48歳)

- 障害者の定年をもっと長く働けるようにしてほしい。 (女, 48歳)
- 年をとるとともに手の指が内側に曲がり、生まれながらにして、目が悪く遠視でめがねをかけると遠くは少し良く見えるが近くは見えないので危ない。 (男, 51歳)
- せめて2人に1人の指導員をつけてほしい。 (男, 67歳)
- 精神障害回復により仕事になれてくると、色々な仕事をやらされてありがたい。  
賃金にかかわらず、長く働きたいと思っているが、職場にカウンセリングを行ってこれなければ出来ない事である。又経営者の理解、助言も必要である。 (女, 35歳)
- 加齢と共に病気が進行したら、作業が出来なくなる。 (女, 43歳)
- 読書と歩行によるリハビリで、ボケ防止に努力している。 (男, 43歳)
- 知的障害のため、本人が判断できなく言われるままになることがある。体力は年と共に落ちてくるので、時間を短くすることが必要と思います。 (男, 43歳)
- その他(障害種類未記入)  
配置場所が変わったため精神的に気を使う。早く慣れたい。 (男, 35歳)
- 社会保険、健康保険、失業保険等はありません。給料は安くボーナスはありません。 (男, 35歳)
- 生活が大事です。食べられないから仕事なら何でもする。もっとお金欲しい。でも年にはかなわない。生活する為です。食べるためです。自分の部屋を持つためです。お金が欲しいです。 (男, 35歳)
- 筋力の低下を感じています。少し前なら「負けん気」でカバーできていたような気もするのですが、最近では疲れを感じるようになりました。 (女, 35歳)
- 筋力の低下を感じています。少し前なら「負けん気」でカバーできていたような気もするのですが、最近では疲れを感じるようになりました。 (男, 38歳)
- 定年まで勤めることが出来るように。 (男, 39歳)
- もっと障害者の働ける環境を作って欲しい。 (女, 40歳)
- 自分に合う仕事があるかどうかがこの先不安です。 (男, 41歳)
- 障害者手帳を発行して欲しい。20年間従事して月、手取り10万前後では少なすぎる。 (男, 41歳)
- 年をとるごとに仕事も低下します。 (男, 41歳)
- 障害者は仕事を助けて一生懸命に頑張っています。 (女, 42歳)
- 幸いなことに肉体労働に関しては部下が行ってくれているので、障害部位の作業能力低下を意識しませんが、発想、アイデアを要求されますので時間にゆとりがほしい。 (男, 42歳)
- 障害者でありながら、最低賃金で一般人と作業することを思うと、もう少し賃金を上げて欲しい。 (女, 43歳)
- 以前に比べ仕事の量が半分くらいになったので、補助者を入れてもらっている。他の作業はもう出来ない。 (男, 44歳)
- 収入面での不安。 (女, 44歳)
- 流れ作業から抜けたい。 (男, 44歳)
- 視力と体力が少しずつ劣っている (男, 44歳)
- 仕事が前より遅くなったような気がする。 (女, 46歳)
- 年にあった軽い作業能力を続けていきたい。 (男, 46歳)
- 私は運転手ですが体が続く限りやるつもりなので別になし。 (男, 47歳)
- 今のわたしの仕事は縫製の検査をしています。目も見えにくく、感じていく時もある。階段の上り下りもきついです。50歳くらいまで働けたらと思う。 (女, 47歳)

年をとると運動、体の動きは鈍くなってくるが、仕事面については経験、やる気があれば益々プラスに繋がると思う。(女, 47歳)

私の場合障害者というより、健常者と同様の能力変化と考えます。(女, 48歳)

長く働きたいのですが、パートなので退職金もありません。会社は55から60歳で定年ですが、先々不安です。働くところがあるだけでも幸福だと思って頑張っています。(男, 48歳)

自分なりに考えて、気分転換としてグループ旅行を楽しんでおります。単調な仕事だけに必要な事だと思います。(男, 48歳)

ピンセットでの仕事は指が曲がるので他の仕事を希望したのですがだめでした。この仕事をして3年半、指は変形してしまい、今では親指がひどく物を持つのも不便です。右手です。(男, 48歳)

今の仕事に体がついていけなくなる。(男, 49歳)

松葉杖のため歩くのがつらくなってきた。(女, 49歳)

身障者は一般的に言って健常者と比べた場合、体の一部(残存機能)に無理がかかっている状態な為、短命と思われる。したがって各制度は5~10年前倒しで適用するくらいに考えるのが実状にマッチするのではないのでしょうか?(男, 49歳)

検査員で重いプリント基板を持たなくてはなりません。自分の検査するものは自分で運んで、後から持っていくため、僕は腱鞘炎になって針に通っている。(男, 49歳)

障害も軽く障害者の意識も無いが、体力の低下を感じる。(男, 49歳)

ここ1~2年で1晩の睡眠で疲れが取れなくなり、仕事量が減り健康に神経を使うようになった。病気にしない体力作りに気を使っている。(女, 49歳)

職業以外でも、技能講習を身につけさせることにより、次の仕事への意欲が高まると思う(ボイラー、防災管理等)(女, 49歳)

現在左手で字を書いておりますが、失語症のためすぐ字を忘れてしまい困っています。(男, 50歳)

1年間記録員として安心していました所2年といわれ苦痛です(現在)。役員になる人がいないからと、器、指導力のない障害者に迄に決め付けられると、負担になるので絶対やめてほしい(たとえば記録員)。(男, 50歳)

若い内に仕事場がなくなった時の不安。(男, 51歳)

仕事上で電子応用機器を使用していますが、視力が1.0 0.3になりメガネ使用となり今後が心配です。(男, 52歳)

思考を要する事が多く、又新しい発見が多い事から楽しく仕事をしている。(女, 53歳)

通勤時の階段(地下鉄、歩道橋)には閉口する。(男, 53歳)

今、製造業。社会の工事受注が少なく、作業選択を行えば、働く場所が(会社)なくなり、生活設計が出来ません。働くには薬(座薬)を使用し、薬で体をごまかし、今仕事を行っています。週2日休みですが、今は月3~4日休みを取ればよいほうです。

ここ数年、年1回会社全体の組織変更があり、その都度まったく仕事内容が異なる新しいセクションの立ち上げを担当しているが、全力で打ち込めなくなってきている。(女, 53歳)

体力や気力の限界を感じた時、定年を自分で選べる制度。(男, 53歳)

身障者として思われるのはとてもつらいので、皆さんと同じく仕事をこなしています。さばらずまじめにやっていますが、正社員と違って何かに付けて不利ですし、休んだりすれば人間あつかいではないと思うぐらい嫌なことばで言われて、とても嫌になる事があります。でも年だし、やめたら仕事がないとおもい、歯を食いしばりがんばっています。(男, 54歳)

障害部位にちょっとした傷が出来たりすると、若い頃のようにすぐに治らず、いつまでも傷が残る。(特に長い)(女, 55歳)

年をとるので、足腰が疲れるのでつらい。(男, 56歳)

- 我々のような上肢障害者の高齢者就業対策をもっと進めて欲しい。(男, 56歳)
- アイロンがけで一日中立ち仕事なので半日は椅子に座るような仕事が出来れば、60歳くらいまで今の会社で働きたい。(男, 57歳)
- 障害者としての意識も無く、会社側も同様であり、まだまだ「若いもんには負けられん」を地でやっている。ありがたい事です。(男, 58歳)
- 年をとることは苦に思わない。しかし楽しい職場で、生きがいがあって欲しい。(男, 58歳)
- 現在は作業能力の変化は感じられません。(男, 58歳)
- 現在の作業に入る前は足が痛くてよく休んだが、現作業に変えてもらってからは良くなってきた。(男, 58歳)
- 造船の設計図面を作成している。65歳くらいまでは働きたいが、左上肢が使えないので、作業のスピードが遅いため60歳満期で終わると思う。(男, 59歳)
- 障害者が治療を受ける、入院期間、特別有給休暇制度を考えて欲しい。(男, 62歳)
- 私の仕事(運輸業、運転手)としては年齢的に50歳くらいが十分だと思います。ただ私の場合は高齢のため再就職は無理ですので働いています。(男, 62歳)
- 4月で定年。後2、3年今のままで働きたい。会社も働く仲間等も障害者との眼はなく、輪のある働き良い会社である。定年までこれたのも皆様のご助力によるものと感謝している。(男, 64歳)
- 会社内に室内で出来るスポーツ設備が欲しい。(男, 64歳)
- 自分は中途障害者であり、気分は健常者と同じ気分である。気付いた際には半身麻痺の障害者である。そのときの気分は抵抗がある。(女, 64歳)
- 健常者に負けない気力は今でも充分にあります。仕事の流れ方を毎日スムーズに流して欲しい。ある時空白時間が在ったり、時には目にあまる流し方をしているのでペースが乱れてしまう。一定の速度で流してくれると、そのペースに合わせて作業が出来るのと思う。足の速い品、遅い品流れ方が不安定でこれでも疲労度が変わってくる。(男, 67歳)
- 仕事内容に変化、機敏性についていけなくなる。(女, 不明)
- 私はもう少しで70歳になりますが、現在の仕事で能力の変化、感じたことも覚えたこともありません。かえって経験が豊富になって仕事がむしろ面白いくらいです。戦前の道徳教育の賜物とっております。(女, 不明)
- 現在より月給を上げてほしいです。(女, 不明)
- 仕事をしていて年を取ったと思う事はあります。気力でやっています。(女, 不明)
- 自動車も古くなると、タイヤ、フェンダーミッション、デフ、クラッチ、あらゆる部門が摩耗する。人間もかくのごとく、55歳以上になると、あらゆる部門において、段々と退化(老化現象)がおきる。腰、肩、目、足。(女, 不明)
- 退院した頃は、今話した事を時間をあけて思い出す事が全く出来ない。それで今はメモるように担当医からもいわれて、だいぶ前よりは覚えていられるようになりましたが...(女, 不明)
- 有休が途中でなくなりました。有休を取れるようにして欲しいです。(女, 不明)
- 足の後遺症あるため(痛みがたびたびあったのを)会社は理解してもらいたい。(女, 不明)
- 私の勤めている会社は、福祉行政では出来ないソフト面を少しでも多くの生活自立の希望の持てる仕事をしてますので、社会の情勢が理解が無いと思う。(女, 不明)
- 職級を降格されたため、現在の給料、退職後の退職金及び年金にも影響するのではないかと不安である。(勤務年数も1年間入院のため短くなる)(女, 不明)

「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

# 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

## 1 研究の趣旨

障害者雇用の進展する中であって、その先駆的な役割を果たして来た事業所から、障害者の加齢に伴う身体機能の低下や疲労の程度が健常者に比して著しく、それが作業能力の低下と雇用維持の困難さをもたらしていることが、新たな課題として指摘されている。このことは、近い将来における我が国の障害者雇用においてますます重要になると予測されることから、それに対する雇用管理や制度面からの対策を検討することが、職業リハビリテーションのさらなる推進に不可欠となっている。

にもかかわらず、障害者の加齢に伴う諸課題や職業能力の変化についての実証的な研究はほとんど行われておらず、それらに対する有効な対策も明らかになっていない。このため、障害者の高齢化とそれに伴う諸課題の実態と、実際の職務での作業能率や身体・精神機能を含む広範な職業能力の加齢に伴う変化の様相について、実証的に明らかにすることが求められている。

本研究は、そうした実証的な結果を得ることを目的とする。また、その成果を基に、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についても検討する。

## 2 問題の所在

目的に即して、以下の課題に焦点をあてて検討する。

### (1) 雇用障害者の高齢化の実態を明らかにする。

障害者雇用事業所で、高齢化に伴う課題やそれが予測される職務とその内容。

その職務に従事している障害者の作業能力・疲労・体力・健康状態等の特性。それらの加齢による変化の特性。

高齢化に対する事業所の対応と要望。

### (2) 障害者の職業能力の発達的な変化の様相を明らかにする。

心身機能の年齢階層間の横断的变化の特徴。

雇用後の加齢による縦断的变化が、心身機能や働くことの満足等に及ぼす影響。

低下に対する代替え / 支援機能の在り方。

### (3) 障害者の体力や健康状態等の実態を明らかにする。

体力や健康状態の年齢階層間の横断的变化の特徴。

精神機能(特に、知覚 - 運動機能や注意機能)の年齢階層間の横断的变化の特徴。

これらが作業遂行能力に及ぼす影響。

(4)障害者の作業能率の低下に対する雇用管理の実際を明らかにする。

高齢障害者の作業効率の低下と疲労を軽減するための、作業環境や雇用管理面の具体的な方策。

(5)雇用障害者の高齢化に対する施策を明らかにする。

以上の成果を踏まえて、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の総合的な検討。

### 3 実施の方法

前述の課題は、以下の多面的な方法をもとに検討する。

#### (1)実態調査と情報収集

雇用障害者の高齢化の実態を、事業所に対する全国調査で明らかにする。

#### (2)身体・精神機能専門部会による調査研究

職業能力を構成する身体・精神機能の加齢現象を、以下の3側面から検討する。

作業能力測定班：職業能力検査・知能検査等の結果の加齢による変化の把握。

体力健康測定班：体力と健康状態の加齢による変化の把握。

精神機能測定班：認知的な動作を含む精神機能の加齢による変化の把握。

#### (3)作業能率専門部会による調査研究

加齢に伴う作業能率の低下とその対処について、事業所での作業研究をとおして明らかにする。

#### (4)総合研究委員会による検討

雇用障害者の高齢化に対する、総合的な施策を検討する。

「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

# 障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査（質問調査）の概要

## 1 調査の目的

事業所及び就労障害者の両面から、障害者の加齢に伴う職業能力や健康状況等の変化、及び、これらの問題に関して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、障害者が中高年齢となっても健康な職業生活を継続するための対策と、障害者と事業主に対する適切な支援や助成等のあり方の検討の基礎資料を得ることを目的とした。

## 2 調査の範囲

### (1) 地域

日本国全域とした。

### (2) 調査対象

#### イ 事業所調査

平成6年度に日本障害者雇用促進協会の障害者雇用調整金又は報奨金が支給された企業の事業所（7,073社）の雇用管理担当者に事業所調査への協力を依頼した。

#### ロ 個人調査

各事業所につき代表的な（加齢問題がある事業所では当該の代表的な事例、加齢問題がない事業所では代表的な雇用事例）35歳以上の障害をもつ従業員6名（該当者が6名以上いる場合は6名、6名未満の場合は全員）に個人調査への協力を依頼した。

## 3 調査事項

### (1) 事業所調査票

業種、雇用している障害者の種類、加齢に伴う作業能力の低下がみられる障害者の有無と障害種類、雇用している障害者の種類、加齢による作業能力の低下の有無、加齢による作業能力の低下がみられる障害の種類、障害の程度、職種、最も能力を発揮する年齢、普通に働ける年齢、作業遂行上の問題点と対応、仕事の強度、作業形態、作業環境、習熟までの経験年数、勤務時間、労働時間、職業能力低下と個人差、障害者と同一職種の健常者の有無および普通に働ける年齢、過去5年間に退職した障害者の障害の種類、退職時の年齢、退職理由、従事職種、障害者の加齢と職業問題で企業が直面していること、必要な支援・助成や情報、行政への意見等

### (2) 個人調査票

年齢、障害種類・程度、最も能力を発揮する年齢、普通に働ける年齢、職種、仕事の強度、仕事の特徴、作業形態、経験年数、作業環境、労働時間、疲労状況について（最近の症状、加齢の自覚症状、疲労の原因、疲労解消・健康のためにしていること）、仕事の量、内容、就労

環境、現在の仕事で働きたい年齢、希望する職場での配慮事項等

#### 4 調査期間

調査票の送付は平成8年2月20日、回収は平成8年3月10日（一部遅れたものの最終回収は4月中）までとした。

#### 5 調査の機関

日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター。

#### 6 調査の方法

調査用紙は、事業所担当者分と従業員分を一括して郵送し、記入後、従業員の回答は障害者職業総合センターへの親展扱いとして、事業所毎にまとめ、一括して返送することとした。

#### 7 有効回答数および回収率

最終的に有効な4,107の事業所票（回収率：58.1%）、14,354の個人票（回収率：33.8%）を回収した。

なお、個人票は対象となる障害者が6名未満の事業所を含む各事業所に均一に6部送付したため、実際の回収率は送付数をもとに計算した回収率をより高いと考えられる。