

障害のある中高年齢求職者の 就職活動に関する調査研究

2012年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ま え が き

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

本資料は、当センター事業主支援部門による「障害のある中高年齢求職者の就職活動に関する調査研究」の結果をまとめたものです。

今回の調査研究に先立つ研究は2つあり、一つは「高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究－中高年齢障害者の雇用促進、雇用安定のために－（平成20年度～21年度）」で、障害のある中高年齢従業員の実態について事業所の意識や取り組みを把握・分析し、今後の雇用拡大の糸口について検討結果をとりまとめました。もう一つは「障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う就業上の支障と対策に関する調査研究－特例子会社（主として設立20年以上）における配慮と工夫（平成22年度）」で、障害のある従業員が高齢化することで就業継続に支障をきたした場合の対処の事例を収集しました。

本調査研究では、これまでの研究成果等をもとに、障害のある中高年齢求職者の就職活動に焦点を当て就労支援の現場における聴き取り調査やアンケート調査の結果をもとに、求職者が直面する課題やこれに対する支援の状況について整理し、また、それらの事例も示しました。障害のある中高年齢求職者の就職活動に関わる関係者の方々の参考となれば幸いです。

聴き取り調査の実施にあたっては、8か所の就労支援機関に関わる方々からご協力を得ることができ、メールアンケートでは19か所の障害者職業センターから貴重な実態を把握することができました。本資料をとりまとめることができましたのも、これら多くの方々の多大なご協力によるものです。ここに厚く感謝申し上げます。

2012年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 上村 俊一

執筆担当

沖山 稚子 障害者職業総合センター 主任研究員

山野 浩志（研究協力員）

目 次

第1章 研究の背景、目的と方法	1
1. 背景	1
2. 目的	3
3. 方法	3
4. 成果の活用	3
第2章 先行研究	5
1. 障害者雇用事業所における雇用姿勢に関する調査	5
2. ハローワーク来所者の求職活動に関する調査研究等	6
3. その他（海外の取り組み）	10
第3章 障害のある中高年齢求職者の就職活動等に関する聴き取り調査	13
第1節 調査概要	13
1. 目的	13
2. 方法	13
3. 聴き取り協力者の概況	14
第2節 聴き取り調査結果	15
1. 支援の全般的な状況について	15
2. 支援の個別事例について	21
3. 就職事例	22
第4章 障害のある中高年齢求職者の就職活動に関するアンケート調査	33
第1節 調査概要	33
1. 目的	33
2. 方法等	33
3. 回収された支援事例の概要	34
第2節 アンケート調査の結果が示唆すること	38
1. 選択肢調査の結果	38
2. 自由記述の結果分析	38
第5章 まとめ	47
1. 求職者に関すること	47
2. 事業所に関すること	47
3. 就業支援者に関すること	48
巻末資料	
（巻末資料1）「障害のある中高年齢求職者」の就職活動に関する調査票	49
（巻末資料2）「障害のある中高年齢求職者」の就職活動に関する調査の回答一覧	53

第 1 章

研究の背景、目的と方法

第1章 本研究の背景、目的・方法

障害者職業総合センターでは、中高年齢障害者の採用や雇用継続に焦点を当てた研究として、「高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究」¹⁾ 及び「障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う就業上の支障と対策に関する調査研究」²⁾ を実施した。前者からは中高年齢障害者の採用時の問題に始まり、障害のある中高年齢従業員の就業生活における作業面や雇用管理面等に至るまで種々の課題があることが確認され、後者からは障害のある従業員が長期に就業継続することで生じる加齢による能力低下や生活環境の変化等が就業生活に及ぼす影響と、それに対応する事業所の取り組みが明らかになった。

これらの研究においては、雇用安定のための配慮や工夫により長期勤続従業員が支障なく勤務できている事例、加齢に伴う支障の発生が遅延ないし回避できる事例が確認され、中高年齢障害者の雇用継続や採用に活用可能な配慮と工夫として示された。しかしながら、こうした配慮や工夫は障害のある中高年齢求職者の採用場面でどう活用されているのだろうか。障害のある中高年齢求職者については、その就業率、雇用者数、新規求職者の就職率の状況から、若年者に比して就職活動の困難さが増すことが推察でき、また、これら障害のある中高年齢求職者に対しては採用が困難であるとの固定的な見方があるものと考えられ³⁾、厳しい就職活動の現実があると思われる。

このため、本調査研究では、障害のある中高年齢求職者の就職活動を取り巻く事項に的を絞って、採用についての支障を解決するために、障害のある中高年齢求職者、事業所、就労・就業支援者等は何に留意すればよいかを探り、障害のある中高年齢者の就職活動支援に資することとした。

本章では、まず、障害のある中高年齢者をめぐる就職活動の状況を概観したうえで、本研究の目的と方法を述べる。

1 背景

(1) 障害のある中高年齢者の就職活動の状況等

ア 中高年齢障害者の就業の状況

厚生労働省「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査」(平成 18 年 7 月)、及び総務省「労働力調査年報」(平成 20 年)をもとに作成した年齢階層別就業率(図 1-1)により、一般の就業者、身体障害者、知的障害者、精神障害者の就業率を比べると、障害のある就業者全般で一般就業者よりも就業率は低く、特に知的障害者においては 45 歳からその差が広がる傾向がみられる。

また、「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査」(平成 18 年 7 月)により、障害者の就業形態をみると、常用雇用の比率(推計値)は、身体障害者 48.4%、知的障害者 52.6%、精神障害者 32.5%

¹⁾ 高齢・障害者雇用支援機構：調査研究報告書No.97「高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究」、2010、以下「報告書No.97」と略す、同研究は「中高年齢者」45歳以上を対象とした。

²⁾ 高齢・障害者雇用支援機構：資料シリーズNo.62「障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う就業上の支障と対策に関する調査研究」、2011、以下「資料シリーズNo.62」と略す。

³⁾ ①総務省「労働力調査」2011、②当機構 2010 から「採用時の年齢考慮」45歳までとする回答が 35%、採用時の懸念として体力・健康面が心配とする回答が約 7割。

となっており、「労働力調査」（平成 18 年平均、総務省統計局）による就業者の全体に占める常用雇用の比率である 73.7%を大きく下回っている。

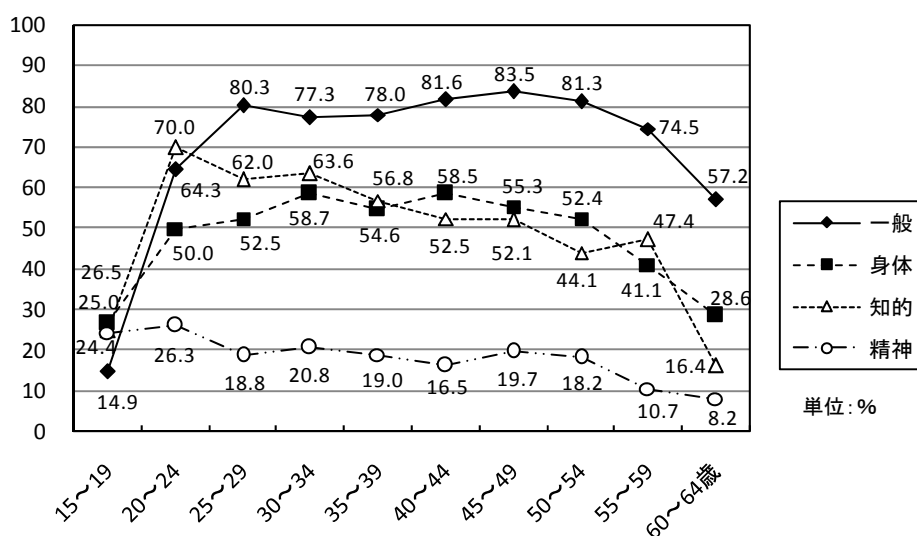


図1-1 年齢階層別

資料：厚生労働省「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査」（平成18年7月1日時点）
：総務省「労働力調査年報（平成20年）」

内閣府「障害者施策総合調査（雇用・就業に関する調査）」（平成 18 年）の結果では、回答者 1,430 人中、879 人が「いま働いている」と回答し、「作業所・授産施設・福祉工場などへの通所」が 32.0%、「正社員」が 25.0%、「パート、アルバイト、嘱託など」が 18.8%、「自営業」12.5%となっている。

身体障害においては、後述するように採用時に忌避される障害種類があることが確認されている。視覚障害、聴覚障害、下肢障害、上肢障害、内部障害、言語障害によるそれぞれの機能障害と中高年齢であることを重ねた状態で生じる就職活動上の困難への目配りが必要といえる。

イ 障害のある中高年齢求職者の就職活動の状況

雇用を希望する不就業の障害者について、「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査」（平成 18 年 7 月）により就職活動の有無別にみると、活動している者（推計値）が身体障害者 59.6%、知的障害者 68.7%、精神障害者 50.7%であることから、障害者の就職意欲が確認できる。

（２）45 歳以上の障害者の就職の困難さ

45 歳以上の障害者は、障害者一般・中高年齢者一般と同様の問題を有すると考えられるが、さらに、障害と中高年齢が重複するとより困難な問題が生じるであろうと推察できる。

また、厚生労働省が集計した平成 22 年度障害者職業紹介状況により年齢別に就職率を見ると、44 歳以下が 43.4%であるのに対し、45 歳以上は 34.3%と約 10 ポイント低くなっている。

当センターが実施した「職業的困難度からみた障害程度の評価等に関する研究」⁵⁾によれば、障害のある新規求職者の就職率は44歳以下の47%に対し、45歳以上では36%にとどまり、10ポイント程度低いと算出された。これらから、障害のある中高年齢求職者の就職が若い年齢層より困難になっていることが窺える。

さらに、「報告書No.97」⁶⁾においては、中高年齢の障害者を雇用する際に事業所が感じる不安や懸念の具体事項として次の3点があげられている。

- ①採用時の年齢（「45歳くらいまで」とする事業所 34.9%）
- ②採用時の懸念（「体力・健康面が心配である」とする事業所 66.5%）
- ③「雇用が難しいと思われる障害の種類」（「視覚障害」66.8%、「精神障害」60.8%、「知的障害」53.8%）

以上のことから、本研究では、①中高年齢で障害があること（重複障害や障害の進行に伴い従事する職種が狭められることを含む）そのものと、②健康管理、家族状況の変化に伴う生活支援において、就業上の配慮が若年者以上に必要となってくること等、中高年齢の障害者の場合には就職上の困難さがあることに着目し、就職活動における支障や困難の内容、それらを解消・軽減する方策について事例を収集することとした。

2 目的

「障害のある中高年齢求職者」の就職活動における採用事例及び不調事例を収集することにより、障害のある中高年齢求職者が就職活動をする際の支障や困難の内容、それらを解消・軽減するために就職支援機関が事業所に対して行った支援、その効果又は不調の理由等について実態を把握し、中高年齢障害者の採用や雇用継続に不安を感じている事業所と就職を目指す障害のある中高年齢求職者、就労・就業支援者等の課題解決に資することを目的とした。

3 方法

- （1）文献研究、資料研究
- （2）就職支援を担う担当者に対する聴き取り調査（主に障害者職業能力開発校、民間職業紹介機関、就労支援機関の担当者を対象とする）
- （3）就職支援を担う担当者に対するアンケート調査（広域障害者職業センター、地域障害者職業センターの担当者を対象とするメールによるアンケート）

4 成果の活用

- （1）障害のある中高年齢求職者の就職活動の実態に関する情報を提供し、中高年齢障害者の雇用促進に係る対策の基礎資料とする。

⁵⁾ 障害者職業総合センター:職業的困難度からみた障害程度の評価等に関する研究(成果物は資料シリーズNo. 43(2008)として公開)。ここでいう「就業率」はその年度内の求職者と就職者から算出されたものであり、同一求職者の就業率ではないことに留意したい。

⁶⁾ 2008年9月、宮城、東京、愛知、兵庫、広島、福岡の雇用開発協会会員事業所7,120社に実施し、2,178社（回収率30.6%）から回答を得た事業所郵送調査。

- (2) 障害のある中高年齢求職者の採用に不安を感じている事業所に対し、活用可能な配慮と工夫の事例を提供する。
- (3) 職業紹介や就職支援を担う担当者が障害のある中高年齢求職者を支援する際の留意点を提供する。

第 2 章

先行研究

第2章 先行研究

わが国は超高齢社会であるが、障害のある中高年齢求職者の就職活動の実態を明らかにした好事例集や資料、情報はほとんど見当たらない。

障害のある中高年齢求職者の就職活動に関する事例収集をテーマとした本調査研究が、注力すべき部分は何かを明らかにするため、既存の研究成果や関連情報から下記の点を参考にした。

1. 障害者雇用事業所における雇用姿勢に関する調査

(1) 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター：調査研究報告書No.97、「高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究」、2010

この調査研究はアンケート調査、事業所等を訪問した聴き取り調査、専門家に対する特定のテーマ別のヒアリングから、主に事業所の雇用姿勢と障害のある中高年齢従業員の就業状況に的を絞り実態把握を試みたものである。同研究では事業所郵送調査2回、事業所等聴き取り調査、専門家ヒアリングを実施した。障害のある中高年齢求職者の就職活動における実態収集・視点の整理にあたり、本調査研究が参考にした点を示すと次のとおりである。

ア 事業所郵送調査

第1回の郵送調査で、中高年齢の障害者を雇用する際に事業所が感じる不安や懸念の具体的事項や雇用の実績として、次の点が明らかになった。

- ①採用時に年齢を考慮し「45歳くらいまで」とする事業所は34.9%であった。
- ②中高年齢の障害者を採用する場合に懸念することとして「体力・健康面が心配である」とする事業所の割合は66.5%であった（図2-1参照）。
- ③「雇用が難しいと思われる障害の種類」は、多い順に「視覚障害」（66.8%）、「精神障害」（60.8%）であった。
- ④「最近1年間に中高年齢の障害者を雇用した」とする事業者は、回答者全体の13.1%であった（図2-2-1）。雇用した事業所の企業規模別・業種別に示したものが図2-2-2、2-2-3である。

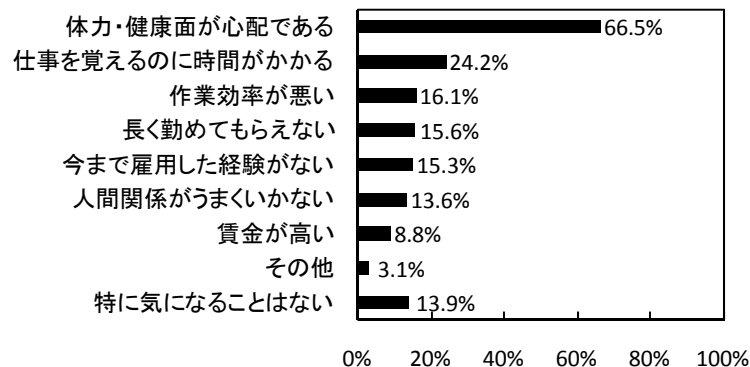


図2-1 中高年齢障害者を採用する場合に懸念することとして「あてはまる」と回答した割合（複数回答）

「高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究」、2010 から引用

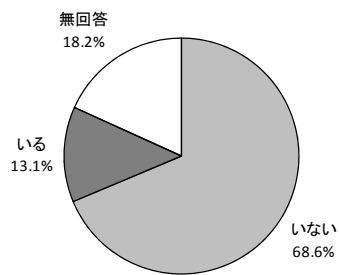


図 2-2-1 最近1年間に
中高年齢障害者を雇用した有無

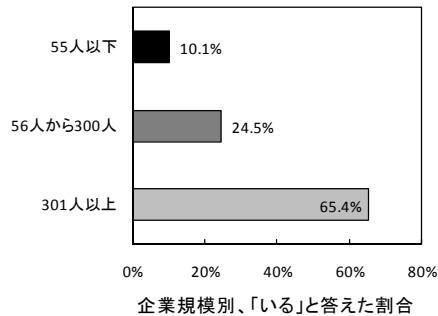


図 2-2-2 最近1年間に中高年
齢障害者を雇用した事業所の企
業規模別割合

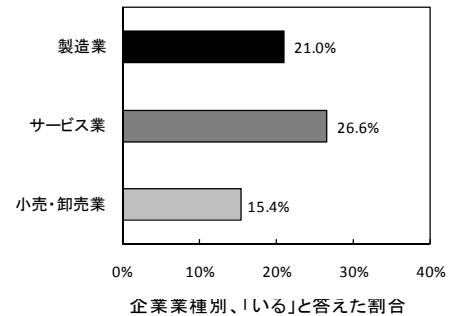


図 2-2-3 最近1年間に
中高年齢障害者を雇用した
事業所の業種別割合

図 2-1～図 2-2-3 は「高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究」、2010 から引用

イ 聴き取り調査の結果から

事業所聴き取りの結果によると、若い上司が使いづらいと嫌がるとの否定的な反応ばかりでなく、次のように中高年齢者をあえて雇用する理由に関するものもあった。

中高年を雇用する際に注目する条件（No.97 の事業所聴き取り調査の結果）として挙げられた項目として、次のものがあげられた。

- ・ 職歴から作業能力が見込める
- ・ 雇用調整がしやすい
- ・ 労働組合の非組合員として採用できれば、尚よい

（２）東京都立労働研究所：「中高年障害者の就労と生活に関する調査」、1990

東京都立労働研究所¹⁾が、身体障害者の高齢化の状況や問題点を明らかにするため昭和 63 年（1988 年）に実施した調査研究で、同年 10～11 月に就労者自身と障害者雇用事業所の双方に実施した二つの調査からなる。20 年以上前とやや古く、東京都に限定した資料であるが、「雇用に向く障害種類/向かない障害種類」「採用時の限度年齢」「中高年障害者を採用しない理由」など、当時の回答事業所における障害者雇用に関する意識が鮮明に顕れていて貴重である。中高年の障害者を雇用する際の懸念材料を同調査結果から引用すると、「体力・健康面が心配」、「40 歳以上は採用しない」、「新しい仕事が覚えられない」、「作業能率が悪い」、「給料が高い」、「長く働いてもらえない」などがあげられている。

2. ハローワーク来所者の求職活動に関する調査研究等

公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）を利用する求職者に注目した調査研究として、①高齢・障害者雇用支援機構による視覚障害のある中高年齢求職者に関する調査（以下の(1)）と②ハローワークを利用する長期失業者に関する労働政策研究・研修機構（2 調査）による計 3 つの調査がある。

¹⁾ 1978 年に創設され、2001 年に廃止された。

前者は、必ずしも障害のある中高年齢求職者全般を対象としていないが、約7割が40歳以上の視覚障害のある中高年齢求職者で占めており集計結果が示唆するものは多い。視覚障害求職者の厳しい実態がこの調査結果から把握できる。

後者の2つの調査は、障害のある求職者に焦点を当ててはいるわけではないが、「職業的に困難な求職者」が、ハローワークの一般窓口を利用していることもあり、本研究の対象領域とも一定の関連をもつと考えた。障害のある中高年齢求職者について、例えば採用における年齢制限の実態等はこの資料から窺うことができる

（１）高齢・障害者雇用支援機構：調査研究報告書No.91「視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究」、2009

この研究では、視覚障害者の雇用拡大のために多面的に実態把握を試み、その中でハローワークを利用して求職する視覚障害者の実態を把握するため電話による聴き取り²⁾を実施した。調査の結果から、障害種類が「視覚障害」に限られはするが、約7割が40歳以上の中高年齢者であることから、ハローワークを利用する障害のある中高年齢求職者の傾向の一端が窺えた。

回答者のほとんどが過去に職歴があること、生活視力が保たれ移動能力が自立している者が比較的多いこと、教育・訓練施設に在籍する求職者に比して就業の条件（賃金、職種、勤務形態など）を切り下げて就職活動しているにもかかわらず就職に至らないという実態が明らかになった。

ア 年齢別、男女別構成

図2-3は別途調査した教育・訓練施設に入所中の視覚障害者の分布と対比させた年齢分布の状況である。

ハローワークで求職中の視覚障害者の年齢構成は、50～59歳が28.9%、40～49歳が21.4%、60歳以上が19.1%で、前述のとおり40歳以上が69.4%と7割近くに達している（最年少は19歳、最高齢は68歳であった。）。男女比は概ね7：3であった。

²⁾ 全国のハローワークを訪れた求職視覚障害者に対して、ハローワーク担当者から協力依頼を行い、承諾が得られた求職者の連絡先に研究担当者から説明をして聴き取りに協力が得られた者は173人であった。電話による聴き取り調査には平均20～30分を要した。463人中、173人に対して実施し、働きかけた人数に対する実施者数の実施率は37.4%であった。聴き取り期間は、2008（平成20）年4月1日～5月中旬とした。電話調査には執筆者を含む4名の研究員が臨んだ。

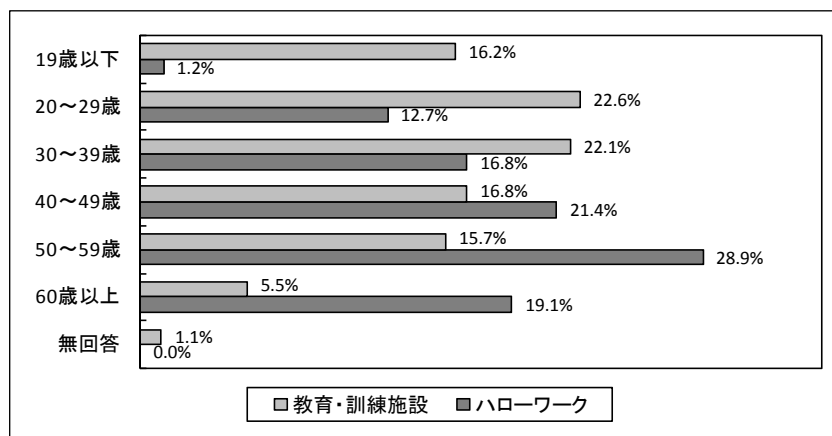


図 2-3 回答協力者(視覚障害者)の年齢分布

イ 移動方法、文字情報処理等

移動方法は「白杖・盲導犬や介助者なしで単独歩行」(41.6%)、「白杖や盲導犬を利用」(24.3%)が多く、次いで「単独歩行の他に自転車も利用」(22.0%)と、多くが介助なしの移動を行っている(「介助者の付き添い」は 11.0%)。文字情報処理については墨字(ルーペ使用を含む)(72.8%)、拡大文字(35.8%)など墨字対応がほとんどであった(複数回答)。

ウ 障害年金・生活保護

賃金以外の公的収入、例えば障害年金や生活保護等の受給については、「受けている」が 55.5%、「受けていない」が 44.5%であった。

エ 給与の希望金額、求職の状況

給与の希望金額を教育・訓練施設に入所中の視覚障害者と比較するとハローワーク利用者の給与の希望金額が低く、約 7 割が 20 万円未満と回答した(図 2-4)。求職登録期間は「1 年未満」が半数を超えている(53.2%)一方で、「3 年以上」も 30.6%を占めている。

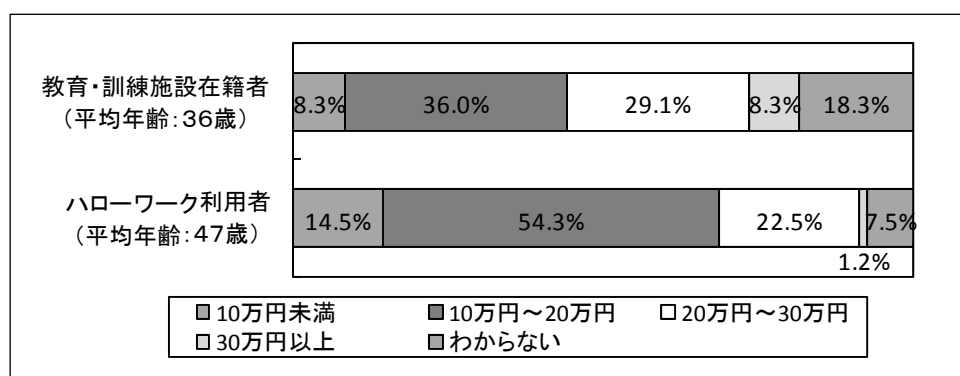


図 2-4 給与の希望金額

図 2-3、図 2-4 は「視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究」、2009 から引用

ハローワークに求職登録後の紹介件数は 8 割近くが 5 件以下であり、紹介件数が 10 件を超える求職者約 7%であった(最も多い紹介件数は 150 件)。

（２）労働政策研究・研修機構：No.22「長期失業者の求職活動と就業意識」、2006

ハローワーク新宿、大森、品川を利用する長期失業者 534 名の意識調査であり（表 2-5）、対象者の年齢構成は 40 歳以上が 67.1％である。求職活動において大変だったことについては、「年齢制限が厳しかったこと」（62.0％）と「希望する職種や仕事の求人が少なかったこと」（59.3％）の 2 項目が、非常に高い回答率を示しており、50 歳代では「年齢制限が厳しかったこと」と回答したものは 82.9％に達している（複数回答）。

さらに、長期失業者の離職理由として「肉体的、精神的に健康を損ねた」（19.8％）、「解雇された、退職を強要された」（21.3％）、「人間関係がつかった」（20.6％）があげられている。

表 2-5 「長期失業者の求職活動と就業意識」の調査の概要

	長期失業者の求職活動と就業意識（調査シリーズ No. 22）	
調査実施者	労働政策研究・研修機構	
方法	アンケート調査	ヒアリング調査
実施日	2004(平成 16)年 12 月 ～2005(平成 16)年 3 月	2004(平成 16)年 7 月～8 月
対象	ハローワーク新宿、大森、品川に来所した長期失業者 1923 名	長期失業経験者（男女、年齢、職種に偏りが生じない配慮により選定）
人数(有効回答数)	534 名(有効回収率 27.8％)	15 名
対象者抽出方法	・ ハローワーク新宿及び同大森に来所した長期失業者にアンケートを手渡し、後日郵送で回収	・ 調査の調査票の設計・分析に役立てるためのヒアリング調査
調査内容	・ 離職理由、求職活動の状況、職業経験、失業中の生活	・ 失業に絡んだ職業・生活実態の聞き取り

（３）No.39「ハローワーク来所者の求職行動に関する調査」、2007

ハローワーク新宿、池袋、墨田、大森、足立を利用する長期失業者の意識調査の結果であり（表 2-6）、対象者の年齢構成は 40 歳以上が 59％である。求職活動における障害としては、「希望する職種や仕事の求人が少ない」（52.3％）、次いで「年齢制限の厳しさ」（46.9％）をあげる回答が多数であった（複数回答）。50 歳代では「年齢制限が厳しい」と回答したものは 68.0％と高い回答率を示した。以上はあくまでも求職者の側からの認識であるが、報告書では「求人情報に年齢制限を設けることは法律によって規制されているが、採用選考の現場では相変わらず年齢制限がまかり通っているようである。」と指摘している。

表 2-6 「ハローワーク来所者の求職行動に関する調査」の概要

	ハローワーク来所者の求職行動に関する調査(調査シリーズ No. 47)
調査実施者	労働政策研究・研修機構
方法	アンケート調査
実施日	2005(平成 16)年 12 月～2006(平成 17)年 4 月
対象	新宿、池袋、墨田、大森、足立のハローワークの来所者
人数(有効回答数)	1,174 名
対象者抽出方法	・ ハローワークに来所した方が任意で回答するという方法
調査内容	・ 離職理由、求職活動の状況、これまでの職業経歴、現在の生活

ハローワークで求職活動する長期失業者の年齢構成は大半が中高年であることや、離職理由に健康問題(「肉体的、精神的に健康を損ねた」との回答が 21.3%あった)があること、年齢制限を不採用の理由と認識している例が多いことが、これら 2 つの調査結果から明らかになった。

障害のある求職者を特定しない調査結果でもこのように採用にあたり年齢制限が強く認識されていることから、障害のある中高年齢者の就職や雇用継続の難しさが示唆される。

3. その他(海外の取り組み)

本研究において収集した「障害のある中高年齢求職者」に関するその他の情報として、海外の研究 2 件の概要を示す。

障害のある中高年齢者の就職活動について、海外における研究事例は必ずしも多くはない。表 2-7 に各国の高齢化率(65 歳以上の高齢者が総人口に占める割合)を示したが、ここでは、比較的高齢化率の高い韓国とスペインの研究者による研究について概要を紹介する。

表 2-7 主要国の年齢(3区分)別人口割合:1950,2010,2050 年

国	65 歳以上の人口の割合(%)		
	1950 年	2010 年	2050 年
日本	4.9	22.6	37.8
韓国	2.9	11.0	34.2
中国	4.5	8.2	23.3
ドイツ	9.7	20.5	32.5
スペイン	7.3	17.2	31.8
フランス	11.4	17.0	26.9
イギリス	10.7	16.6	22.9
アメリカ合衆国	8.3	13.0	21.6

UN, *World Population Prospects: The 2008 Revision* (中位推計)により、
国立社会保障・人口問題研究所, 2010 作成

(1) 韓国の研究者による研究(2011)

이효성, 중.고령 장애인의 경제활동실태에 관한 고찰, 2011

イヒョソン(職業領域開発チーム) 韓国雇用公団「中高年齢障害者の経済活動実態に関する考察」 2011.3

仮訳をもとに要旨を示すと、次のとおりである。

同研究は 2008 年障害者実態調査データと韓国雇用公団の 1 次雇用パネル調査³⁾を中心に、中・高齢障害者の経済活動の現況と関連欲求について概況を把握し、中・高齢障害者に対する政策的関心と当事者の欲求を反映した就業支援の方法を模索するための基礎資料を提供しようとしたものである。

調査結果から、年齢区分別の経済活動実態及び主要欲求が異なっているだけでなく障害類型の構成も非常に異なっていることが分った。年齢区分を考慮した障害者雇用サービスの再構成が必要であり、中・高齢障害者の特性を反映した障害者雇用サービスの効果的な伝達戦略が必要だという示唆を得たとする。

障害者で年齢帯が高い中・高齢障害者の場合、2つの法律（①「高年齢者雇用促進法」、②「障害者雇用及び職業リハビリテーション法」）を通じて職業的保護を受けなければならない核心的な政策対象であるにもかかわらず、現実には高年齢者雇用促進法では元気な老人を対象にする政策と制度が施行されているし、障害者雇用の領域では雇用の可能性が高い若い障害者が主要な政策対象になっていて、中・高齢障害者は高齢の領域でも障害の領域でも政策の死角地帯（デッドゾーン）に置かれている「二重疎外」現象を経験していると報告されている。

（２）スペインの研究者による研究(2008)

R. Paga'n、 Part-time work among older workers with disabilities in Europe 、2008.

リカルド、パガン、「欧州における高齢障害者のパートタイムワーク」、2008

仮訳をもとに要旨を示すと、次のとおりである。

同研究は、欧州の非障害者と高齢の障害者におけるパートタイム雇用の活用について分析することを目的として、the 2004 Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe（欧州における健康、高齢化と退職の 2004 年の調査、以下「SHARE」⁴⁾と略す。）のデータ（2004 年）を分析したものである。同データが扱ったヨーロッパ 11 カ国は、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フランス、ドイツ、ギリシャ、イタリア、オランダ、スペイン、スウェーデン、スイスである。

分析の結果から、障害のある高齢者（50～64 歳）は、非障害者に比べてパートタイムの仕事を持っている傾向がある。二つのグループ（障害のある高齢者と非障害者）の就業率には大きな差があるが、高

³⁾ 2006 年の基礎調査等を経て 2008 年から毎年実施、済州を除く全域から 5 千人余を対象、1 次雇用パネルは 2008 年 6～8 月に実施した結果。このほかにも別の団体である韓国労働研究院が 2006 年に始めた高齢化研究パネル調査(korean Longitudinal study of Ageing (KLoSA))があり、満 45 歳以上 10,254 人を対象に中高年者パネルを構築をした。

⁴⁾ ヨーロッパにおける健康、加齢、退職についての調査(SHARE)は、多くの学問領域や国にわたり、50 歳以上の人 45,000 人以上についての健康、社会経済的地位、社会や家族のネットワークに関するパネルデータベースである。2004 年の SHARE の基準線の研究では、ヨーロッパの様々な地域から 11 の国のデータが取られており、その範囲はスκανディナヴィア(デンマークとスウェーデン)からヨーロッパの中心(オーストリア、フランス、ドイツ、スイス、ベルギー、オランダ)を通り、地中海(スペイン、イタリア、ギリシャ)までである。2005-6 年にはイスラエルでのデータが取られている。2006 年にはチェコ共和国とポーランドと、アイルランドが加わった。集められたデータは、健康の変数(自己申告での健康、健康状態、身体・認知的機能、健康行動、健康ケア施設の利用)や、バイオマーカー(握力、肥満指数、ピークフロー)や、心理的変数(心理的健康、幸福、生活満足)や、経済的変数(現在の仕事活動、仕事の特徴、定年を過ぎて働ける機会、現在の収入源や構成、財産や消費、住宅、教育)や、社会的支援変数(家族内での補助、収入の変換や社会的ネットワークの利点、ボランティア活動)を含んでいる。

齢障害者の多くは、自分の健康状態と労働生活の間に良いバランスを達成するためにパートタイムの仕事を活用している。計量経済学的分析から、効果は国によって多様であるものの、障害者にとっては、パートタイムで働くことがプラスの効果をもたらしていることが証明された。

同論文は「政策立案者は、障害のある高齢労働者の雇用機会を増加させる手段として、パートタイムの雇用を奨励すべきである。そして、柔軟に労働時間を短縮することで徐々に退職できる機会をサポートする必要がある。高齢労働者（障害の有無に関わらず）の間でパートタイムジョブの促進が貴重な手段になるだろう。」と提案している⁵⁾。

⁵⁾ 同論文の読解にあたり杉田史子（事業主支援部門研究協力員）の助言を得た。

第3章

障害のある中高年齢求職者の就職活動等 に関する聴き取り調査

第3章 障害のある中高年齢求職者の就職活動等に関する聴き取り調査

第1節 調査概要

1 目的

障害のある中高年齢求職者の就業支援の実績を有する就労支援機関の担当者に聴き取りを行うことにより、障害のある中高年齢求職者の就職活動をする上で想定される支障や困難は何か、それらを解消・軽減するために職業紹介や就職支援を担う担当者、就労支援機関等が事業所に対して行った助言・提案・支援は何か、その結果と採用や不調の要因は何かについて把握することを目的とした。

2 方法

(1) 協力者の選定

調査協力者の選定にあたっては、主として障害者職業能力開発校、障害者の就労支援機関、民間職業紹介所、その他（事業主等）において、障害のある中高年齢求職者の就業支援の実績を有する担当者を対象とし、聴き取りができ事例として掲載できるような協力者の選定に留意した。

(2) 聴き取りの方法

職業紹介や就職支援を担う担当者が勤務する施設等については、訪問して聴き取りを行った。聴き取り調査で十分に把握できなかった詳細な点については、主にメールや電話等により確認し、必要最小限の範囲で2回目の聴き取りを実施した。

(3) 所要時間

90～120分程度とした。

(4) 調査期間

2011年4月から2011年7月に実施した。

(5) 調査の項目

障害のある中高年齢求職者が就職活動をする上で、想定される支障や困難は何か、それらを解消・軽減するための対応及び就職が実現した要因、しなかった要因について把握することをねらいとし、下記の質問を設定して聴き取りを行った。

<主 な 聴 き 取 り 項 目>

1. 採用事例又は不調事例

- (1) 就職に際し支障や困難の有無とその内容
- (2) 採用に際し事業所に配慮をお願いした事項とその効果
- (3) 事例の概要

- ・障害のある中高年齢求職者の概要（性別、年齢、障害状況：種類・程度、就業上の支障、職歴、従事することになった職種、求職期間、面接回数）
- ・事業所の概要（業種、雇用形態）
- ・採用された要因又は不調の要因（求職者の経験・技能・職歴・資格・職業訓練歴、助成金、雇用率、労働条件、雇用形態等について効果があったもの等）
- ・その他

2. その他（障害を持つ中高年齢求職者の就職の成立に必要な事項について留意すべき点）

3 聴き取り協力者の概況

下記の8ヶ所の就労支援機関等において職業紹介や就職支援を担う担当者の協力を得て聴き取り調査を行った。

（1）支援の全般的な状況について

下記の施設では障害のある中高年齢訓練生、障害のある中高年齢求職者の就職活動について全般的な状況を聴取した。

ア 障害者職業能力開発校

東京障害者職業能力開発校

イ 就労支援機関

足立区大谷田就労支援センター

ウ 民間の障害者職業紹介機関

ジョイコンサルティング

（2）支援の個別事例について

下記の施設では障害のある中高年齢求職者の就職活動及びそれへの支援の個別事例について聴取した。

ア 就労支援機関

- ①千代田区障害者就労支援センター
- ②練馬区障害者就労促進協会（レインボーワーク）
- ③ワークサポート杉並
- ④NPO 法人 ○○○

イ その他（事業所等）

雇用主：えがおの家（障害者福祉施設）

第2節 聴き取り調査結果

障害者にとって高齢であることと加齢現象に伴う機能低下等が就職の大きな壁になっていること、その中から就職の可能性をいかに拓げていくかについて有益な情報を提供するため、困難・支障の内容とこれらに対して主として就職支援機関によってどのような対応がなされたかを中心に記述することとする。

1 支援の全般的な状況について

障害のある中高年齢求職者に関し多数の支援例をもつ下記の施設では、個別事例についてではなく全般的な支援状況について聴き取りをした。

(1) 東京障害者職業能力開発校

能力開発課就職・生活指導係から聴き取り調査により得られた情報は次のとおりである。

ア 中高年齢者の就職状況

同校平成22年度の入校者156名中の中高年齢者は25名(16%)で、うち13名が就職した。全体の就職率71.2%に対し、中高年齢者の就職は52.0%とやや低くなっている。就職者13名は生来性の障害者が3名、中途障害者が10名で、雇用形態は正社員1名を除き、他は臨時社員、契約社員、パート社員である。賃金は時給で850円、950円、1,200円、1,700円、月給で12万円、18万円、20万円、24万円という状況である。

就職した者の性別と年齢は次のとおりである。障害名は、肢体障害が10、聴覚障害が1、内部障害が2で内訳は「強直性脊椎炎による体幹機能の著しい障害」、「脳梗塞による左半身麻痺」、「疾患による体幹機能障害」、「感音性難聴」、「神経炎による四肢機能障害」、「脊髄性小児麻痺による右下肢機能全廃」、「大腿骨頸部骨折による右下肢機能障害」、「洞不全症候群による心臓機能障害」、「大腿骨骨頭壊死による両下肢機能障害」、「大腿骨骨頭壊死による変形性関節症による両下肢機能障害」、「変形性関節症による下肢機能障害(両股関節機能全廃)」、「慢性腎不全による腎機能障害・視力障害・視野障害」、「上肢機能および下肢機能障害・関節リウマチ」であった。

表3-1 就職事例(年齢、性別)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
性別	男	女	男	男	男	女	男	女	男	男	女	男	女
年齢	49歳	57歳	60歳	45歳	60歳	52歳	45歳	61歳	51歳	61歳	54歳	45歳	46歳

イ 就職の成否を分ける中高年齢者の特徴

就職者に共通するのは①キャリアとスキルが高い、②職種や処遇(正社員)に拘らない、③就職支援のメニュー(ガイダンス、キャリアシート作成、求職申込者作成、面談等)を着実にこなす点であり、彼らが「応募書類を20～30社分作るのはザラである。」という。

一方で就職できていない群には、①キャリアに対するコンプレックス(例:学歴)、②ほとんど就職相談に来ない、③我流の就職活動などが見られ、その結果自信を無くして自分の殻に籠ってしまう傾向がみられる。当初から「訓練手当」の受給を主眼とし就職意欲がない者も入校しており、就職指導が難しい状況もある。これらの悪影響が就職意欲のある他の訓練生に及ばぬよう留意し指導している。

ウ 民間職業紹介機関との関係

数社の民間紹介機関から同校への接触があり、訓練生に求人情報やイベント情報を掲示し提供しているが、民間紹介業者との関係には留意を要する点が多い。民間の職業紹介所は、紹介が成立することで出来高報酬を得る制度のため、積極的に就職可能性の高い応募者を探している状況があり、訓練の修了間際に民間紹介所に生徒を取られてしまうことがあった。

エ 中高年齢者の就職支援に於いて留意していること

中高年齢者の就職支援に於いて留意していることについては、以下のようなことが挙げられた。

- ・中高年齢者のウリは、経験と知識である。自分に何が出来るか、“売り”は何かということを棚卸して今まで培ってきた「職業資産」を活用すること。また、事務系の職種であれば訓練中のパソコンスキルを高めて、少なくともワード・エクセルの３級位は取得しておくように指導している。
- ・訓練期間中の殆どが一年の長丁場なので、健康に留意して乗り切るように、そして通院の必要があれば、体力や障害特性に応じた働き方を選ぶように、注意を促している。
- ・中高年齢者は働くことや趣味などを通じて得た友人・知人などの「人的ネットワーク」を利用し、少しでも多くの情報を入手して再就職の機会を確保するように努めるのも、一つの方法であるとアドバイスしている。
- ・自分の経済状況をチェックして、どの位の収入があれば生計を維持できるか、収支を勘案して決めるようにアドバイスしている。
- ・働くことの意義を再検討すること。例えば規則正しい生活を維持し健康のために働く、ローンの返済、生計を維持するためにある程度の収入が欲しいなどといった具合に、各人の置かれている立場によって就業形態が異なってくる。従って、働き方を今一度見直すように指導している。
- ・意識の転換を図ること。即ち、社風も会社毎に違っているし、地位も転職先では普通に下がる。過去に拘泥せず心機一転、謙虚な態度で柔軟に対応していくよう心構えを指導している。

（２）足立区大谷田就労支援センター

同センターの就労支援担当者（主任）から聴き取り調査により得られた情報は次のとおりである。

同センターの就労移行支援事業（年間定員８名）は平成２１年４月から開始され、平成２４年１月までの利用者は１４名で内８名（就労継続支援Ｂ型事業所からは５名）の就職事例がある。訪問当日には３例（就労移行支援事業所から１名、就労継続支援Ｂ型事業所から２名）の中高年齢障害者の就職支援例を聴取した。「就職に際し想定された支障」と「支障への対応」「事業所の工夫」等について、各事例で整理すると概要は次のとおりである。

ア 中高年齢障害者の就職に際し想定された支障

事例１：６０歳男、脳血管障害後遺症による半身マヒ、身体障害者手帳２級。高次脳機能障害の判定あり。

年齢が理由と考えられる３０社程度の不調の後にトライアル雇用を実施しホテルのベッドメイク補助等の作業で就職した。実習結果は良好であるにもかかわらず事業所の定年が６０歳だったため不調となったことも

ある。

・就職に際し想定された支障：①60歳という年齢、②記銘障害により作業手順が定着しないこと、③マヒのある側の上下肢に運動制限あり、単独歩行は可能だがマヒ側の足はほとんど上がらないこと、重量物の扱いが困難などであった。

事例2：57歳男、大腿骨人工骨頭、身体障害者手帳1級。

20社程度の不調の後に大手清掃会社（障害者雇用率が未達成だった）に面接のみで就職した。作業内容は賃貸マンションのゴミの分別で、自分のペースで処理できる速度を求められない作業で週に25時間勤務。作業の変更（ビル清掃、2人一組作業）により体力がついてゆかず、通勤時間（1時間半）も負担となり退社し、現在は自宅近所の工場でアルバイトをしている。

・就職に際し想定された支障：①下肢障害のため重量物の扱いが困難

事例3：47歳男、脳血管障害後遺症による半身マヒ、言語障害、失語症、記銘障害。

同センター支援担当者が一般求人から開拓した事業所に就職。作業内容は子供服の値札印刷が主で、治具の開発により作業範囲を拡大しつつ就業継続している。

・就職に際し想定された支障：①失語症のため口頭によるコミュニケーションが困難、②記銘障害のため指示の定着困難、③半身マヒのため上肢を使う作業に制限あり

イ 支障への対応

事例1：①採用時の年齢制限に対しては、同氏の就職意欲が減じないよう声かけし、求人側や紹介機関に対しては「年齢制限の有無」（就業の可能性）を確認し、無為に不調を繰り返すことがないように事前調整をした。

②記銘障害対応のため本人用の手順書（番号つけ）を作成し、就職先の作業がミスなく実施できるようにした。③作業の特設：補助作業、ルーティンワークを設定した。その他として就業時間の負担軽減のため、1週間に25時間勤務とした。通勤に40分所要という負担の少ない状況である。

事例2：①下肢に負担をかけない作業を中心に求職活動を実施し、就職が成立し支障なく就業していたが作業の変更に伴い下肢への負担が強まり症状が悪化し退社となった。

事例3：①作業指示を視覚化した手順書を作成した。②上肢を使う明らかに困難な作業を除くよう配慮を依頼する一方、治具を支援担当者と事業所で作製し、作業処理ができるよう工夫した。

ウ 事業所開拓の工夫

事業所開拓は、ハローワークや求人チラシを活用して行っているが、年配の方は、そのアプローチだけでは難しい。事業所のホームページを検索したり、民間の職業紹介所に相談したりなどして、多角的に事業所開拓をしている。

事業所に対し同センターが行なった支援等については、事例1、事例3では高次脳機能障害による記銘障害があり、作業の手順書や作業指示の視覚化を行い、手順のミス等の支障がなく作業処理できるように準備した。事業所に対する支援ではないが、障害による困難作業を排していただくよう事業所の配慮を求める依頼をした。

事例3の事業所は、本人の就業の実績を評価し、同センターから、もう1名（若年層の障害者）を雇用

した。

エ その他

年齢と仕事の制限から対応できる作業が少ないということで紹介不調を繰り返し就職できない例に多いこととして次の点が指摘された。

- ①「本人のやる気（不調を何度も乗り越える気持ち）不足」であること。就職意欲に障害がある方は特にそうであるとしても、採用に至らない者では数回の不調の結果で諦めてしまう傾向が強い。
- ②就職支援に関わる者がレッテル（高齢者は就職が難しい）を貼ったり、支援する前から「できないだろう」と予断をもったりすることで就労支援の取り組みが消極적인になる場合もある。

事例3と同程度の障害状況にある者で自ら「難しいんだよね」と判断し就職活動を自粛した例もあった。就労までの道筋や見通し（失敗や困難とそれに対する対応策も含む）を本人、関係者共に明確にイメージすることができないことが、不調がくりかえされる要因の一つとなっている。

（3）民間の障害者職業機関ジョイコンサルティング

ジョイコンサルティング株式会社の代表取締役 木村志義氏から聴き取り調査により得られた情報は次のとおりである。

ア 同人材紹介会社を利用する求職者の特徴

同社は平成14年に創業、平成22年度の登録者は2,488人である。同社を利用する求職者の特徴として、44%が40歳以上、男女比は7対3となっている。就職者の半数は女性で、女性の方が就職に結びつき易い。インターネットからの登録となっているが、パソコンを持っていない方については同社に情報を郵送すれば、登録も可能としている。知的障害者の登録は少ない。

比較的採用が決まり易い障害種類は順に、「内部障害」、「下肢障害」、「弱視の視覚障害」、「上肢障害」であるが障害の部位よりも、程度によるところのほうが大きく、軽度の方の就職が決まるケースが多い。生来性の障害と中途障害を比べると後者の登録者の方が多い。身体障害者手帳1、2級の登録者の比率が高い。

（就職が決まりやすい内部障害の方が1級の手帳を持っているケースも多く、障害の等級と就職しやすさは必ずしも連動していない。）

サービスが有料なので同社に対する事業所の要望は詳細にわたり、同社としては、事業所の要望を満たすようなマッチングを重視している。求人事業所は「採用後にフォローが比較的少ない人材」を求めており、現場実習の実施やジョブコーチの利用はない。「知的障害」、「精神障害」等のように採用後にフォロー（ジョブコーチ支援等）を要する障害のある求職者の職業紹介については、公共機関が利用されるものと考えている。民間紹介所に対して事業所は不調の場合にその理由¹⁾を、はっきりと伝える傾向にあり、その後の就職

¹⁾ ハローワークや障害者職業センターに対して、真の不調理由を明かす事業所は少なく、「うちよりは良いところがあるでしょう」「総合的に判断した結果」などと説明を濁される場合が多い。特に、求人票に記載できなくなった条件（年齢、性別など）を理由とした不調は確認が困難という状況がある。一方、民間紹介所に対しては不調理由を直接的に伝えるので、その後の紹介で無為な不調が減少するとのこと。

支援の参考に活用している。

イ 障害のある中高年齢者の就職状況

①求人事業所の採用条件における「年齢の考慮」について

人材のスキル、職歴以外で求人事業所が注目するのは「年齢」、「性別」、「障害種類」であり、この3点は大事なチェックポイントである。同社としても効率的なマッチングのために、予め求人者の要望をつぶさに収集して、求職者との面接を設定している。当初は緩やかな求人条件の事業所であっても面接を繰り返す過程で、本音の条件（年齢等）が表面化することもある。初めから厳しい採用条件を示す事業所の方が、求人ニーズがより明確に理解できるので効率的な就職支援ができると考えている。

求人段階で「35歳くらいまで」とする事業所は半分くらいだが、当初は「年齢不問」とする事業所であっても、求職者と面接し採用が身近になると「年齢」を理由とする不調も発生する場合がある。よって、求人者の6～7割は35歳くらいまでの年齢の者を求めていると推察している。人事担当者は年齢に関して漠然とした求人票を作成するが、配属される部署では、アシスタント職の場合、心理的に業務指示をしやすい年齢層の人材を求めるので、当初求人票に示された条件とのずれが生じてくる。

②求職者の年齢、性別に関連する傾向

求人の大勢が「アシスタント事務」であり、若い人、女性の就職が決まり易い傾向がある。高齢男性が応募しても先方が「心理的に業務指示をしにくい」との予測から採用されにくくなっている。子育てが終わり、夫の扶養家族であり、年収200万円前後で採用でき、派遣社員との人間関係が円滑にできる求職者が好まれる。

その一方で、営業経験があり顧客への対応ができるため「銀行の案内係り」や「公共料金の集金係り」として就職した高齢男性（内部障害者）の例もある。高齢の男性については、アシスタント事務職ではなく、直接的な業務指示の少ない職種、例えば外務勤務での採用が多いようである。その場合には、職種の作業遂行能力との関連で、コミュニケーションにかかわる障害を持つ方は採用されることが難しくなる。

ウ 同社の就職支援の留意点

民間紹介所なので業務の効率を重視している。効率的なマッチングを行うため、求人ニーズとの適合性を登録の段階で確認している。「年齢」、「性別」、「障害種類」の3要素をチェックした後、「履歴書、職務経歴書」から総合的に判断した上で、マッチング作業を行っている。

エ 40代以上の就職者事例

民間の障害者職業機関ではホームページ上で就職事例を紹介している。同社のホームページに掲載された就職事例（2012.1.6現在）は次のとおりである。

内訳は女性22例、男性12例であり、障害種類では、「肢体障害（上肢・下肢、体幹など）」と「内部」が主であり（それぞれ18例、8例）、「視覚（全盲以外）」4例、「聴覚」4例と続く。業種では「金融」が多くを占めた。

表 3-2 同社のホームページに掲載されていた就職事例

No	年齢	性	障害種類	障害程度	職種等
1	40代	男	上肢下肢		システム開発
2	40代	女	下肢	第6級	(記載なし)
3	40代	女	下肢障害		医療機器
4	40代	女	上肢下肢		アウトソーシング
5	50代	女	上肢		金融
6	50代	女	内部(人工透析以外)		アウトソーシング
7	40代	女	下肢		金融/証券
8	40代	女	内部		金融
9	50代	女	内部		金融
10	40代前半	男	上肢		システム開発
11	40代	女	聴覚		不動産関連
12	40代後半	女	内部		金融関連
13	40代後半	女	下肢		金融関連
14	50代	男	内部(人工透析)		金融・庶務
15	40代	男	下肢		IT/一般事務
16	40代前半	女	内部(人工透析以外)		衣料品・服飾品等の販売
17	50代	女	下肢		金融
18	50代	男	体幹機能		金融機関
19	40代	女	内部障害		サービス業
20	40代前半	女	下肢(車椅子以外)		製造業
21	40代	女	下肢(車椅子以外)		金融/一般事務
22	50代前半	女	上肢		サービス業
23	40代前半	女	上肢		製造業
24	40代後半	男	上肢		金融業
25	40代前半	男	上肢		SE
26	50代後半	男	視覚(全盲以外)		不動産業
27	40代前半	女	聴覚(電話不可)		大手都市銀行/事務職
28	40代	女	聴覚(電話不可)		銀行/事務
29	40代	男	内部(人工透析以外)		製造業/設計
30	40代	男	視覚(全盲以外)		(記載なし)
31	40代	女	視覚(全盲以外)		通信業/一般事務
32	40代	男	視覚(全盲以外)		金融/人事
33	40代前半	男	聴覚(電話不可)		物流/事務職
34	40代前半	女	上肢		リース/経理事務

2 支援の個別事例について

個別事例は4施設と1事業所から聴取したが、就職事例は計8例（軽度～中度知的障害4、てんかん性精神病1）である。8人はいずれも独身で、親と同居2人、グループホーム入居3人、アパート入居1人、不明2人である。

就職先で従事している作業の内訳は、清掃6、簡易作業（簡易組立・梱包）1、事務職1である。

就職に至らなかった不調事例は、2例の概要について確認できた。

個別事例について、就職と不調に分け支援の状況を整理し、表3-3及び表3-4に示す。

表 3-3 就職事例

性別・年齢	障害状況(種類・等級)職歴等	事業所(業種・規模) 従事する職種 就業時間(週)、賃金	就職上(就業継続上)の困難と対応	成否に関わる要因
(事例1) 男性 50代	軽度知的障害、職歴(数社、長期間)清掃の経験あり、作業所での就労前訓練 独身、老母と同居(GH検討中)	障害者施設 清掃	無断欠勤(深酒・二日酔いによる)	支援機関の作業指導、通勤促し
(事例2) 男性 50代	軽度知的障害、職歴(数社、長期間)、7年前障害手帳の取得 清掃の経験あり 単身、グループホーム入居中	民間事業所 清掃	腰痛、特定の業務(トイレ清掃)への忌避感とそれに伴う体調不良	職種の的を絞ったこと(清掃) 集団面接会での積極性(面接番号1番)
(事例3) 男性 46歳	軽度知的障害、水頭症術により右半身機能障害、糖尿病、肝臓病 職歴(レンズ会社28年、会社閉鎖で離職) 独身、母・兄と同居	ガス警報機組立・梱包 時給850円、8:30～17:00 月に額面11～12万円の賃金	未経験職種への躊躇い、右半身機能障害	従事可能な作業の選定等、躊躇いの払拭、強い就職意欲(高齢の母、無職の兄と同居、本人の賃金収入に生活費依存)
(事例4) 女性 60歳	軽度知的障害、職歴(ばね5年、缶工場30年、授産施設10年、長期間の職歴あり) 単身、25年前に生活寮に入寮→グループホーム入居	授産施設から出向勤務し、その後採用 清掃	足腰の痛み	定年後も就業時間を短縮して継続の予定、グループホーム寮母の支援大 障害者余暇活動の会長
(事例5) 男性 55歳	てんかん性精神病(精神保健福祉手帳3級)、職歴(スーパー数社、計20年間) 単身、アパート入居	〇〇事業 〇〇の区分け、所内 清掃 時給850円、週30時間	不清潔、異臭、ビジネスマナー不十分	頻繁に注意し、改善 職場での他障害従業員への補助作業、月1～2回作業所通所、憩いの場
男性・56歳	心臓機能障害(4級) 職歴(銀行～不動産担保ローン～海上保険～銀行派遣等、長期) 単身、母と同居	不動産、総合職 月給25万円	年齢面の不利	民間の障害者職業紹介所を活用した。
男性・53歳	軽度知的障害(愛の手帳4度) 職歴(自衛隊、自営、約30年間) 単身	特例子会社、清掃	高血圧の体調管理、別居の家族(姉)の無理解	
男性・55歳	軽度知的障害(愛の手帳4度) 職歴(印刷関係、約35年間) 単身	自動車会社ディーラー、清掃	以前に発症した脳腫瘍、高血圧の体調管理	初めて障害者雇用する事業所であったが、職種と本人の能力が合っていた。

表 3-4 不調事例

性別・年齢	障害状況(種類・等級)職歴等	事業所(業種・規模)従事する職種就業時間(週)、賃金	就職上(就業継続上)の困難と対応	成否に関わる要因
不調事例 男性・43 歳	統合失調症 職歴あり	就労継続支援 A 型 に通所中	体調・服薬の管理が不全で 20 代の頃から 1～2 年働いては離職する生活の繰り返し、病状の管理が主な課題	体調を客観視できず周囲と不協和音を生じ職場定着できない。
不調事例 男性・47 歳	統合失調症 職歴あり	就労継続支援 B 型 に通所中	過去の職歴や学歴と現在の自身の能力とギャップがあり、対応困難な職種を選択することで不調 職歴・経験への拘り	病前と病後の能力・体力の変化を自覚できていない。

3 就職事例

以下、事例の掲載について承諾を得た 5 例の就職事例について、事例の概要、就職に関する諸課題と対応、事例から示唆されることについてとりまとめた。掲載した事例は聴き取り協力者の内容確認と了解を得ているが、個人が特定できないよう分析に影響のない範囲で表現を省略、曖昧にした。

事例 1 就労支援機関が生活管理の確立を支援し、無断欠勤という就業上の課題に対応している事例

1) 事例の概要

就職上の困難、支障と支援者等の対応	無断欠勤(深酒・二日酔いによる)が就職上の課題であるが、雇用先の職員または東京ジョブコーチ ²⁾ による出勤の促し等により、就業継続している
性別・年齢	男性、50 歳
障害状況(種類・等級)	軽度知的障害
職歴、訓練歴等	学校卒業後に数社で長期就労経験(薬品会社、商社会社、電話工事、清掃業務等)あり
家族、生活拠点等	独身、高齢の母と同居
求職機関、不調回数	求職活動をしてからは短期間で就職できた
就職状況(就職先、業務、就業時間、賃金等)	障害者施設、清掃業務、週に 30 時間(7:30～15:35)、就職して 4 年経過
その他	事前に現場実習、ジョブコーチの活用

2) 就職に関する諸課題と対応

<就職までの経緯>

A 氏は、中学校を卒業後に数社で通算すると 30 年以上の就労経験がある。当該障害者施設に就職する前は作業所に通所していた。生活介護を実施している同施設で、用務員を募集する際に「業務内容から障害者

²⁾ 東京ジョブコーチとは、2009 年 1 月から開始した「東京ジョブコーチ支援事業」において、東京都が独自に養成・登録する「ジョブコーチ」をいう。原則として都内在住または在勤の障害のある方で、就業中または就職が決定している方が利用でき、支援できる日数は、対象となる方お一人に対して 20 日程度である。(東京ジョブコーチ職場定着支援事業パンフレットから抜粋)

雇用になじむのではないかと考えた所長が、自身の前任地の作業所に就業可能な者を打診した。「一人より二人の方が、お互いに（作業を）補いあえる」と考えた所長の提案で、同氏と30歳女性B氏（知的障害中度）が雇用された。

採用前に現場実習を行い、送り出しの作業所の職員3人が関わりA氏B氏の作業の方法や手順・一日の流れを設定した。採用後約3ヶ月は同作業所の職員が作業指導（初めの1ヶ月はほぼ終日の張り付き）を行い、作業の方法や手順・一日の流れが定着するよう支援をした。

<就職に際し想定された困難、支障>

同氏の就職に際し想定された中高年齢であるがゆえの主な支障は、次のとおりである。

①安定出勤を支える生活管理

母親が高齢となっており、若年の知的障害者であれば期待できる親の支援による生活管理ができず①「深酒・二日酔いによる無断欠勤」があること、②日常生活の支援が必要であることから安定出勤に関して大きな支障がある。

②作業能力

手際はよいが指示通りに作業せず時に手抜きが見られるなど作業処理が不完全であった。この点については年齢によるものか障害、本人の性格によるものか、あるいはそれぞれが複合したものか判別は困難だが、事業主（施設所長）は「長い社会経験からくる要領の良さが欠点として出た場合には、作業の手抜きになっているようだ」と述べた。

③その他 体力・健康面

中高年齢の障害者を雇用する際に事業主が最も懸念するのは「体力・健康面」³⁾についてであるが、同氏の場合は、休憩時間を多めにとる配慮が必要な程度で体力的にもほとんど支障がなく（清掃作業の経験もあり、その作業ぶりからも確認済み）、体力的に負担のないやり慣れた仕事に就職ができたことで、就職前の1つのバリアが解決されたといえる。

<困難、支障への対応>

①の生活管理については雇用先の施設職員、東京ジョブコーチが自宅に迎えに行き、出勤促しをすることで就業継続できている。

②指示通りの作業をしない点については、採用後3ヶ月は送り出しの出身施設職員による集中作業指導を実施し、加えてB氏（正確だが融通性に欠ける作業ぶり）と2人を同時に採用し、両者の特徴を活かして作業を補完し合う工夫により就業継続をめざしている。

③の体力・健康面の支障に対しては、雇用主⁴⁾が、A氏の障害の状況、就業可能な仕事をよく把握していたことから体力面で支障の生じない清掃等に配置した上で、休憩時間を多めにとるという配慮を行った。事業所では、母が超高齢でありグループホームへの入居（申請中）を視野にいたした長期の支援が必要と考

³⁾ 先行研究「高齢化社会における障害者の雇用促進、雇用安定に関する調査研究」における事業所調査の結果では、約7割の事業所が採用時の懸念事項と回答した。

⁴⁾ 事業主（障害者施設の所長）は前任地が送り出し作業所であった。障害者施設用務員（主として清掃業務）を新規募集した際に所長の前任地の通所者A氏（50歳男）と、B氏（30歳女）が採用の候補者となった。

えている。(その後、有期限の訓練型のグループホームに入所し、生活のリズムが整ってきている。)

3) 本事例の特徴点

A氏は軽度の知的障害で学校卒業後に長年の就労経験(薬品会社、商事会社、電話工事、清掃業務の経験もあり)があり、社交的で上司に逆らわず、要領よく作業を処理する反面手抜きも見られる。この点については、知的障害中重度で学校卒業後は区内作業所に通所し就労経験はなく、融通が利かない面もあるが手抜きのない作業ぶりのB氏と共に作業をすることで、体力を要する作業や大まかな作業は主にA氏が行い、不完全な処理が残った部分をB氏が仕上げをすることにより二人で臨めば作業が完結するように工夫した。

高齢者ゆえのプライドがあり、人間関係で傷つき悩むと(主に自宅での)過度の飲酒により不満を発散させている。同居の母は高齢で、A氏の生活管理について支援する者が無い状況であり、過度な飲酒と翌日の無断欠勤が残された課題だが、雇用先の職員と東京ジョブコーチが手分けして出勤促しをすることで、無断欠勤から長期欠勤に至らぬよう支援している。

作業指導や定着支援に苦慮することが想定されたA氏の受け入れについて事業所だけでは対応が困難と思われたが、採用直後には送り出し作業所職員による作業指導が、就業継続については雇用先の事業所職員、及び東京ジョブコーチによる出勤促し指導等の連携対応が、同氏の採用と職場定着に結びついたと思われる。

事例2 腰痛に障るような重労働と忌避作業(トイレ清掃)を避けた作業に絞り就職した事例

1) 事例の概要

就職上の困難、支障と支援者等の対応	腰痛、業務内容(トイレ清掃)への忌避 腰痛に障るような重労働を避け、職種の的を絞る(清掃業務)、面接練習等
性別・年齢	男性、50代
障害状況(種類・等級)	軽度知的障害
職歴、訓練歴等	中学校(特殊学級 ⁵⁾)に一時在席した)を卒業後家業の手伝いに長期間従事、外に数年間(知的障害の判定を受けずに)清掃業の就業経験あり
家族、生活拠点等	単身、グループホーム入所中
求職期間、不調回数	1年間、10数社
就職状況(就職先、業務、就業時間、賃金等)	民間事業所、清掃、週に35時間、採用後2年

2) 就職に関する諸課題と対応

<就職までの経緯>

C氏は50代男性。中学校(特殊学級に一時在籍)卒業後、長期間家業の手伝いをした。家業を閉じた後には数年間清掃業での就業経験がある。7年前(40代)、療育手帳(軽度知的障害)を取得し、同時に知的障害者の通勤寮に入寮した。

その後40代後半の時、障害を言わずに清掃業に自己就職し約5年間就業したが、事業主から求められる作業水準が厳しくなり契約期間満了に伴い退社。清掃業就業中の終盤にD区のグループホームに転居していたこともあり、再就職にあたりD区就労支援センターが支援した。退社後約1年間の求職活動を行い、10社余

⁵⁾ 本人が在席した当時、この地域では特殊学級と呼ばれていた。

りの不調ののちに、現職（E社）に採用された。

<就職に際し想定された困難、支障>

C氏の就職に際し想定された主な支障は、次のとおりである。特に中高年であることに関連する支障は①②である。また、③についても、労働時間の希望に関しては高年齢である自身の体力との関連が推察される。

①年齢

履歴書に記載された年齢により面接まで進めないことが数回あった。メール便の求人（特例子会社）に応募したが、事業所側は「若い人が欲しかった」ということで実習まで至らずに不調となった。

②腰痛

重労働が困難である。

③就職の条件への強いこだわり

例えば「土曜・日曜が休みであること」、「17：00までの勤務」、「職種は簡易清掃を希望（但しトイレ掃除を除く）」があった。E社に雇用される前に老人ホームの個室清掃のトライアル雇用を経験している。作業ぶりが評価され事業主からは採用の方向を示されたが、トイレ掃除への忌避感から頭痛・嘔吐等の体調不良となり同老人ホームへの就職を辞退した。

④自信不足と曖昧な意思表示

自信がない時には、曖昧な反応となり、同氏の意味確認が困難な場合がある。

⑤金銭管理の不安

手元にあるだけ（ゲームで）消費してしまう傾向があった。

<困難、支障への対応>

上記の支障に対し支援センターでは同氏に次の支援を行った。

①就職活動を維持できるよう励ましつつ、求人情報や集団面接会の情報提供をした。支援機関が具体的にどのように留意したかを、支援員の語りから示すと次のとおりである。

「この方の支援で、現在も難しいと感じているのは、ご本人がマイナス思考になりがちという点です。やればできる方ですが、今までの経験から物事をマイナスに捉えてしまい自分に自信が持てない傾向があります。職場での業務に同行する際も、些細な事でも『いいんですよね？』と質問があり、それに対して、自信を持てるような働きかけを行うことが難しいと感じることもあります。」

集団面接会でE社と面接することになったが、その際に面接順番の番号札一番を本人が入手し、E社入社への強い意欲が確認でき、就職活動の意欲が維持されていることが分かる。

②事業主にC氏の体調（腰痛があること）を説明し、腰痛に負担をかけない作業を限定して就職活動する。

③就職活動にあたり腰痛を理解してもらうという不利な状況があった一方で、清掃業での5年間の就業経験があることは、同業種で就職するには好要因であった。E社の応募要件「清掃業に3年以上の経験を要する」に適っていたことも採用に向け有利に働いた。

④支援者が面接に同伴し本人の対応を補足する。

⑤グループホームの世話人が食事サービス、金銭管理する。

＜採用に際し同センターと事業所が工夫した支援等＞

作業場所は2～6階に亘り、各階は似たようなレイアウトで迷路のようで、本人が単独で清掃するには動線マップが必要であった。支援センターの支援担当者が作業の動線マップを作成し、マップの活用を事業所に提案、事業所担当者が改良したものを現在使用している。事務所内やトイレ等の本格的な清掃は専門の業者が担っており、応接室等の簡易清掃のみをマイペースの作業速度で実施できる作業環境であることは同氏の身体的負担が軽減でき、就業継続の面では好材料である。

3) 本事例の特徴点

知的障害に加え、腰痛、体力への不安等、加齢に伴う諸条件の悪化があった。さらに、金銭管理など、生活面の支援も必要なケースであった。グループホームの世話人さんが食事サービス、金銭管理をしていることで、就業先の作業遂行のみに注力できる態勢となっている。

元々が自信不足の傾向があるC氏は面接の不調を繰り返すことで、減退しがちな就職意欲を維持すること、併せて面接の練習や助言を行うことが重要な支援であった。ベテランの担当者から若い担当者に担当換えすることで、就職後にC氏が職員に依存する状況を減らし、やる気を喚起するきっかけとなったことが支援者の説明から推測される。

「以前に担当していた職員とは、担当していた期間が長いこともあってご本人も頼りきっている部分があった。担当が変わってからは、質問があってもなるべくご本人に決定してもらえるように一緒に考える姿勢で事業所に行った。」と二人目の担当者は語った。さらに最近では新人支援員がC氏の事業所に赴くことがあるが、そのときには「就職したばかりという同じ境遇だったので、共感できることもたくさんありました。最近では、自分から『やるぞ』と取り組んでいるように思います。」とC氏の変化を指摘した。

事例3 長期就業した職種から未経験の他職種への再就職に躊躇いがあった事例

1) 事例の概要

就職上の困難、支障 支援者等の対応	未経験職種への躊躇い、右半身機能障害による対応できる作業の制限
性別・年齢	男性、46歳
障害状況(種類・等級)	軽度知的障害、水頭症術による右半身機能障害、糖尿病、肝臓病
職歴、訓練歴等	中学(特殊学級)卒業後、一般雇用でレンズ加工の会社に就職、約28年間勤めた。
家族、生活拠点等	高齢の母、無職の兄と3人暮らしで、生活費を本人の賃金収入に依存している。
求職期間、不調回数	約2年間、1社 その他本人からの見送りは数社あり
就職状況(就職先、業務、 就業時間、賃金等)	ガス警報機組立・梱包会社、簡易作業、週に8.5時間、時給850円、1ヶ月の実習ののちに採用され、約1年経過

2) 就職に関する諸課題と対応

＜就職までの経緯＞

F氏は46歳男性で、軽度の知的障害、水頭症術による右半身機能障害、糖尿病、肝臓病の重複障害がある。中学(特殊学級)卒業後、一般雇用にてレンズ加工のG社に就職し約28年勤めた。3年前(43歳)、会社閉

鎖により離職。2年前に支援センターの就労支援対象者として登録し、就職活動を始め。心身障害者福祉センターの職能評価は「指示の理解が高く作業系の評価は良好、学力は低い、立位作業、右手指の巧緻作業には支障あり」との結果であった。

評価結果をもとに3社の求人情報を検討するが、本人は「やったことがない」「人と接するのが嫌」「応募多数のため萎縮」などの理由で見送り面接に至らない。離職後2年近く経過し、不安から就職意欲と生活リズムが低下した。支援センターではハローワークの合同面接会に焦点を当て就職準備セミナーに参加させ、この時には採用に至らなかったが、目標が見えたことで就労意欲を持ち直した。その1ヶ月後に、同支援機関の登録障害者が勤務しているガス警報組立・梱包のI社の人事担当者にFさんの状況を打診し、就業上の配慮も得られると判断されたので、見学と面接を経て1ヶ月の実習を実施し採用された。同社の面接に備えて、面接練習（本人のビデオ画像をもとにして、主に小声と猫背の改善）を実施したことも採用に効果的であった。時給850円で8:30～17:00で週に5日間勤務し、月に額面で11～12万円の賃金を得ている（昇給、賞与もあり）。

＜就職に際し想定された困難、支障＞

就職に際し想定された主な支障は、次のとおりである。

①未経験の職種への躊躇い

レンズ加工の作業に長期に従事した経験から、他の職種で就職することへの躊躇いがあり、支援者が示した「ガソリンスタンド」「リネン仕分け」の求人を本人の要望で見送り、「時計組立・倉庫内軽作業」は応募者多数のため見あわせた。

②右半身機能障害

立位作業、右手指の巧緻作業は困難。

＜就職を促進した要因＞

一方、就職を促進した要因としては次のことがあげられる。

①高齢の母と無職の兄と3人暮らし、生活費を本人の賃金収入に依存している。

②前職に比してa) 低賃金、b) 通勤方法の変更（原付使用による通勤から公共路線使用に変更）などの労働条件の変化を本人が受け容れた。

＜困難、支障への対応＞

上記の支障に対し支援センターではF氏に次の支援を行った。

①躊躇いから面接見送りを続ける過程で就職意欲が低下するのを防ぐため、面接に挑戦するよう励ましつつ、ハローワークの就職準備セミナーに参加を促した。セミナー参加に向けて、志望動機の整理や面接練習を行った。

②障害による支障が生じにくい作業に限定して求職活動する。

＜採用に際し同センターが工夫した支援等＞

①前職を退職後2年間が経過し、不安から就職意欲と生活リズムが低下した。支援センターでは、その間に乱れた生活習慣を実習前までに改善するよう同氏に指導した。

具体的には、ハローワークの就職準備セミナーや合同面接会の参加に焦点を当てて、志望動機の整理、面接練習を実施、合同面接会に参加した事業所に応募した。結果は不採用であったが、具体的な活動を通して目標が見えたことで就労意欲を持ち直し、その後の見学、応募に繋がった。

②障害による支障が生じにくい作業、就業可能な職種を分析し、それらに限定して求職活動する。

3) 本事例の特徴点

軽度の知的障害に加え、水頭症術による右半身機能障害、糖尿病、肝臓病など身体的な状況の悪化により立位作業、巧緻作業などに支障があり、職種の制限が生じているにも関わらず、本人においては、未経験職種への戸惑いが見られ、就職までに2年を要した。

高齢の母、無職の兄と3人暮らしで、家族の生活費は主に本人の賃金収入に依存していることから、次の諸条件を緩和してでも、就職したいという意欲があったことが、未経験職種で就職することに繋がったと思われる。

- a) 前職に比して低収入になること
- b) 通勤方法を変更すること

支援機関が就業可能な職種の分析、志望動機の整理を行い、本人の就職意識、活動方針をしっかりとしたものとし、面接練習など事前準備を経てからハローワークの企画に参加することで、具体的な目標が視野に入り意欲と自信を復活させていった。

事例4 年齢相応の体調変化(足腰の痛み)を配慮し定年退職後は短時間での再雇用を検討している事例

1) 事例の概要

就職上の困難、支障と支援者等の対応	足腰の痛み 定年後は就業時間を短縮して継続雇用の予定
性別・年齢	女性、60歳
障害状況(種類・等級)	中度知的障害
職歴、訓練歴等	養護学校 ⁶⁾ 卒業後に数社(製缶工場、バネ製作工場など)に勤務し、10年前から授産施設に勤務など通算すると40年強の職歴。清掃の仕事をしてきた。
家族、生活拠点等	10数年前に生活寮に入所、現在はグループホーム入所中
求職期間、不調回数	授産施設から現在の職場に出向し7年後に採用となった。
就職状況(就職先、業務、就業時間、賃金等)	社会福祉法人、清掃、週に○時間(利用者の生活に合わせたスケジュール)、時給○円、採用されて1年経過

2) 就職に関する諸課題と対応

<就職までの経緯>

G氏は養護学校を卒業後に数社(製缶工場、バネ製作工場、授産施設など)に勤務、通算すると40年ほどの職歴がある。授産施設からの出向という立場で現在の職場にて作業に従事した。その後、その職場に採用され、雇用主が変わったが(工場から7年間出向した経験があり)慣れた環境なので問題なく本採用へと移行した。採用後は、授産施設の担当者がサポートしたが、大きな問題がある者ではないので、落ち着いて作

⁶⁾ 本人が在席した当時は養護学校と呼ばれていた。2007年から特別支援学校と改称された。

業ができた。

授産施設で作業をしていた頃は、なかなか仕事がうまく進まず、仕事がきちんとできてない面があった。例えば、物を避けて掃除することができなかつたりするなどである。注意や指導ですぐ直るというものでもなかったが、授産施設の担当者からはかなり注意を受けていた。指導されてめげたり嫌になったりするタイプではないが、指導されてすぐに改善されるタイプではなかった。手順の抜けなどがあると、指導されてメモを取るなど前向きな行動が見られた。

両親の死去に伴い 10 年前に生活寮に入所、その後グループホームに転居し現在に至っている。職場での支障に関してはグループホームの寮母さんと就労支援センターの担当者が連携して支援にあたっている。寮母さんが主となって支援。

＜就職に際し想定された困難、支障＞

本人からは「足腰がちょっと…」との体調不良の話がでるが、特に服薬はしてなく、現在の就労も作業時間の調整（短時間）をしてもらえるなら、継続就業したい意思である。腰痛も年齢的なもので、特に仕事に支障が出ていない。

余暇活動の実行委員長として、夏祭りやバザーなどの活動を積極的にこなし、集団をまとめている。歩く速度が遅いとか、足元がよろつくなどの支障はなく元気である。年齢なりの加齢現象は無いわけではないが、就職や継続雇用にあたり、後述の生活支援の結果特段の困難や支障はなかったといえる。

＜困難、支障への対応＞

特段の対応はない。

3) 本事例の特徴点

養護学校高等部を卒業してから通算して 40 数年の就業経験を要する中度の知的障害女性である。年齢相応の体調変化（足腰の痛み）はあるものの、治療を要する疾患はなく、定年退職後も時間短縮して同事業所での継続雇用が期待されている。

10 数年前両親の死去に伴い入所した生活寮や、その後転居したグループホームの寮母さんの役割が、安定した就業生活を支えてきたことが示唆される事例である。現在も職場での支障に関し、事業所担当者、グループホームの寮母さん、生活支援センター、就労支援センターの担当者が連携して支援にあたっている。

知的障害者の早期加齢現象がしばしば指摘されるところであるが、G 氏の例では該当しないといえよう。生活部分を支える機関、事業所、就労支援の機関が作業指導の場面以外でも、例えば余暇活動の折にも情報交換することで、G 氏を取り巻く実質的な連携が展開されていることの成果であることが示唆される。

事例5 身体の清潔と身だしなみを保つように関係機関が連携して継続的に助言し就職している事例

1) 事例の概要

就職上の困難、支障と支援者等の対応	身体と身だしなみの不潔 身体の清潔さと身だしなみを保つよう継続的に助言
性別・年齢	男性、55 歳
障害状況(種類・等級)	脳動脈瘤を手術後の後遺症によるてんかん性精神病(服薬)、けいれん発作・身体の麻痺はなし
職歴、訓練歴等	スーパーマーケット数社で通算 20 年の職歴、作業所に通所しながら就職活動
家族、生活拠点等	単身生活、生活保護受給中
求職期間、不調回数	約5年間、3回以上
就職状況(就職先、業務、就業時間、賃金等)	〇〇区分け、清掃の作業で3ヵ月ごとの契約社員として採用、週に〇時間、時給〇円、採用後数ヶ月が経過
その他	休日(月に2回くらい)には以前に通所した作業所活動に参加

2) 就職に関する諸課題と対応

<就職までの経緯>

H氏は約 20 年前に脳動脈瘤を手術し後遺症のてんかん性精神病がある。服薬によりけいれん発作はなく、身体の麻痺も残らなかった。就労支援機関に在籍中に実際の事業所で働いたり作業所に通所したりしながら働く態勢を保ってきた。

<就職に際し想定された困難、支障>

H氏は身体の清潔さと身だしなみを保つことに支障があった。アパートには風呂がなく、入浴頻度が少なく異臭がすることもあった。以前の職場でも異臭や身だしなみについて指導されたことがある。

一方、就職を促進した要因としては次のことがある。

①強い就職意欲

これまでの職種に拘らず、「働ければなんでもやります」という気持ちで臨んだことが大きい。昔働いていた実績とプライドが働きたい気持ちを支えたようだと担当者は見ている。

②素直な対応

就労支援機関の担当者によると「性格が素直である」ことも就職に繋がったと判断している。

<困難、支障への対応>

上述のように身体の清潔さと身だしなみを保つことに支障があったが、就労支援機関担当者と作業所指導員が連携して助言した。「職場で働き続けたいのなら（異臭がすることと身だしなみを）直さないと、契約更新できない」、「具体的にどう直しますか」と聞き、本人が量販店でズボンを 2 本買うことになった。最近では臭わなくなったので風呂も入っていると思われる状況になっている。事業所からは、長く勤めて欲しいといわれるまでになった。

現在の職場には、若い発達障害者と社会に初めて出た知的障害者の従業員がいて、彼らの仕事が円滑に進むよう補助的な役割、例えば職場から言われたことを二人に伝えたり、二人が言いたいことがあれば取りまとめて報告したりするとかいう役割を果たしている。ちょっとした役割ではあるが、自分が年長だということもあってそういう見方をしてもらっているという、本人にとってはうれしいことであるようだ。

本人は現在でも月に 1 ～ 2 回作業所に行き、ケーキ作りなどを手伝っている。作業所での様子から何かあ

れば指導員から就労支援機関の担当者に連絡がある。作業所の手伝いは、本人にとっては人間関係を保つ憩いの場でもある。

3) 本事例の特徴点

これまでの職種に拘らず、「働ければなんでもやります」という気持ちで臨んだH氏の就職意欲が採用に至る要因として大きい。さらに「職場で働き続けたいのなら（異臭がすることと身だしなみを）直さないといけない」ことを、就労支援担当者と作業所担当者が連携し、具体的な対応を導き出したことも欠かせない視点である。

職場で年長の本人にとっては、ちょっとした役割でも障害のある若い従業員を支援することを期待されるのはうれしいことであるようだ。就職後も月に1～2回は以前の作業所に行き、人間関係を保っている。作業所での様子は就労支援機関の担当者に連絡がある。事業所で生じるかもしれない問題を早期に発見できる連携態勢がH氏の安定就業を支えていると示唆される。

第4章

障害のある中高年齢求職者の就職活動等 に関するアンケート調査

第4章 障害のある中高年齢求職者の就職活動に 関するアンケート調査

第1節 調査概要

1 目的

障害のある中高年齢求職者の就業支援の実績を有する就労支援機関¹⁾の担当者にメールアンケート調査を行うことにより、障害のある中高年齢求職者の就職活動をする上で想定された支障や困難は何か、それらを解消・軽減するために職業紹介や就職支援を担う担当者、就労支援機関等が事業所に対して行った助言・提案・支援は何か、その結果と採用や不調の要因は何かについて考察することを目的とした。

2 方法等

(1) 協力者の選定

広域障害者職業センター（以下、「広域センター」と略す）2ヶ所及び地域障害者職業センター（以下「地域センター」と略す）52ヶ所（支所を含む）から任意の協力を募り、広域センター2ヶ所と地域センター17ヶ所¹⁾から回答協力を得た。

(2) 調査の項目と方法

回答協力センターに対しメール調査（下記(4)）を実施した。メール調査で不明な点については、必要最小限の範囲で電話等による確認を行った。

(3) 調査期間

2011年8月から2011年11月に実施した。

(4) 調査の項目

障害のある中高年齢求職者が就職活動をする上で、想定された支障や困難は何か、それらを解消・軽減するための対応及び就職が実現した要因・しなかった要因は何かについて把握することをねらいとし、調査項目は次のとおりである（調査票は巻末資料No.1）。

<主 な 調 査 項 目>

I 全般的な状況 障害のある中高年齢求職者の就職活動について

1. 障害のある中高年齢求職者の就職の成否に影響する要因（自由記述）
2. 障害のある中高年齢求職者の就職に関して、助言や支援のポイント等（自由記述）

II 個別状況

1. 採用事例

¹⁾ 広域センター（国立職業リハビリテーションセンター、国立吉備高原職業リハビリテーションセンター）、地域センター（北海道、青森、宮城、秋田、東京、千葉、静岡、岐阜、京都、南大阪支所、石川、広島、北九州支所、長崎、大分、山形、鹿児島）

- (1) 就職支援を行った事例の概要
- (2) 支援結果（職種、雇用形態、業種、従業員数等）
- (3) 採用された要因（選択肢）

2. 不調（採用が決まっていない）事例

- (1) 就職支援を行った事例の概要
- (2) 不調事例（性別、年齢、障害、職歴、職業訓練歴、求職期間、面接回数等）
- (3) 不調の要因と思われるもの（選択肢）

3 回収された支援事例の概要

採用事例 34 例、不調事例 16 例が収集され、「採用事例」「不調事例」に分けて概要を示すと次のとおりである。

(1) 採用事例の概要

採用事例は、計 34 例（男性 29 例、女性 5 例）について回答が得られた。年齢は、40 代が 11 例、50 代が 21 例、60 代が 2 例であった。

主たる障害種類ごとの人数は、表 4-1 のとおりである。2 つ以上の障害が重複している事例は 12 例あった。雇用形態と職種は、ほとんどが「パート・契約社員」で、「軽作業・単純な労務」であった。

なお、事業所規模は「1,001 人以上」が 14 例と最も多く、「301～1,000 人」が 6 例、「56～300 人」が 5 例、「21～55 人」が 6 例、「20 人以下」が 3 例であった。

採用された要因について、「求職者」「事業所」「周辺」の要因に分けて整理したものは表 4-4 のとおりである。「求職者」の要因では、「技能があること」、「事業所」の要因では、「労働条件」と「雇用率のインセンティブ」、「周辺」の要因では、「支援機関側の要因（就労支援の工夫等）」などがあげられた。

採用された要因のその他（求職者要因、事業所要因、周辺支援要因の合計）28 件の内訳をみると（表 4-5）、特に「求職者」の要因に関する記述が多く、「過去の職歴や経歴が評価されたこと」と「雇用条件の緩和」が「最も当てはまる」または「当てはまる」として多数あげられた。

表 4-1 採用事例の主たる障害種類

障害種類	人数
下肢障害	5
上肢障害	7
体幹障害	0
内部障害	2
視覚障害	1
聴覚障害	1
言語障害	1
知的障害	9
精神障害	7
発達障害	0
その他	1
計	34 (うち重複障害 12 例)

表 4-2 雇用形態

雇用形態	人数
正社員	5
嘱託	4
パート・契約社員	25
派遣社員	0
その他	0
計	34

表 4-3 職種

職種	人数
一般事務	6
接客・販売	0
営業	0
専門的・技術的業務	4
生産工程作業	1
軽作業・単純な労務	19
単純な事務	2
その他	2
計	34

表 4-4 採用された要因

	要因	最も当てはまる	当てはまる	合計
求職者要因	年齢(中高年であること)	0	3	3
	技能	6	8	14
	資格	0	0	0
	その他	12	7	19
事業所要因	労働条件	0	11	11
	雇用形態	1	5	6
	雇用率達成のインセンティブ	8	10	18
	その他	1	4	5
周辺支援要因	助成金等雇用に対する支援等	2	6	8
	支援機関側の要因(就労支援の工夫等)	4	6	10
	生活支援の整備	0	1	1
	その他	1	3	4

表 4-5 採用の要因(その他の内訳)

要因	最も当てはまる	当てはまる
求職者	前職の経歴	本人の希望(短時間労働)と事業所の雇用条件の一致
	雇用条件の緩和、これまでの職務経験にこだわらない姿勢、健康状態	本人の希望と事業所の希望の一致
	本人の希望(短時間労働)と事業所の希望(すぐに人が欲しい)状況に対応できた	賃金等の雇用条件の緩和等
	職種・作業の経験者であったこと	雇用条件の緩和
	雇用条件に拘らず、また仕事の選り好みをせず、自分の能力の範囲の仕事我希望した	本人の意欲、家族がグループ会社内に定したこと
	職場実習を実施し、作業能力を評価してもらえた。今までの長い職歴	本人の意欲、人柄
	以前の就労先の経営者から声をかけてもらい、就労につながった	
	当初は35万程度の月給を希望していたが、就労条件を整理しながら給与水準を見直し、マイカー通勤を優先することにしてから、結果が伴ってきた。また、本人の温厚で年下の人も丁寧な接する人柄も評価された	
	雇用条件の緩和、本人の意欲	
	前職での元上司が再就職した事業所に採用となった	
事業所	雇用条件の緩和等、事務補助、嘱託で1年更新	すぐに人手が欲しい
	雇用条件の緩和等	以前に身内の精神障害の方の雇用で失敗された経験があり、精神障害の方をうまく雇っていききたいという事業所の思いがあった。
周辺支援	過去に当センターとの関わりがある事業所であったため、当センターに対する信頼も強く、職務試行法やジョブコーチ支援等に対する効果を理解していた。併せて、当センターも仕事を覚えるための支援を重点的に支援したため	事業所の立地
	職業評価を実施済、本人の状況・特性把握を支援機関がしていること、その上で薦めることの安心感	支援機関がついている安心感
		職場実習の活用

（２）不調事例の概要

不調事例は、計 16 例（男性 13 例、女性 3 例）について回答が得られた。年齢は、40 代 50 代が 8 例ずつであった。

主たる障害種類ごとの人数は、表 4-6 のとおりである。2 つ以上の障害が重複している事例は 5 例あった。

不調となった要因は、求職者の要因が多く、主として「年齢（中高年であること）」があげられた（表 4-7 参照）。

不調となった要因のその他 16 件の内訳は表 4-8 のとおりで、求職者要因が多くあげられ、「雇用条件や仕事内容へのこだわり」のほか健康状態や生活基盤の不安定さなど中高年齢の求職者特有の理由も確認できた。

表 4-6 不調事例の主たる障害種類

障害名	人数
下肢障害	1
上肢障害	2
体幹障害	0
内部障害	0
視覚障害	1
聴覚障害	2
言語障害	0
知的障害	1
精神障害	5
発達障害	0
その他	4
計	16 (うち重複障害 5 例)

表 4-7 不調の要因

	要因	最も当てはまる	当てはまる	合計
求職者要因	年齢(中高年であること)	0	11	11
	技能	1	4	5
	資格	0	1	1
	職歴・就業経験	0	5	5
	その他	10	3	13
事業所要因	労働条件	0	1	1
	雇用形態	0	1	1
	雇用率達成のインセンティブ	0	0	0
	その他	1	1	2
周辺支援要因	助成金等雇用に対する支援等	1	0	1
	支援機関側の要因(就労支援の工夫等)	0	1	1
	生活支援の整備	0	4	4
	その他	0	1	1

表 4-8 不調の要因(その他の内訳)

	最も当てはまる	当てはまる
求職者要因	健康状態の不安定さ、仕事に就いていないブランク期間の長さ	母親の介護等、生活基盤の不安定
	雇用条件へのこだわり等	雇用条件への拘り等
	病気自体がまだ不安定	
	仕事内容のこだわり	
	障害受容、雇用条件へのこだわり	
	てんかん発生の安定性、通勤可能範囲の制限、障害の影響の補完の困難さ	
事業所要因	障害のある中高年齢者に対しては、もっと手厚い助成が必要という意見があったため	事業所が行ってほしい仕事と本人が行いたい仕事が合わない
周辺支援要因		職業準備支援を通して、やりたい仕事とできる仕事のマッチングをはかる

第2節 アンケート調査の結果が示唆すること

アンケート（選択肢調査、自由記述）結果から、障害のある中高年齢求職者の就職に有効な支援について整理する。

1 選択肢調査の結果

アンケート（選択肢調査）結果から採用に至る要因としては、「事業所にとっては障害者の雇用率を達成できること、労働条件が合うこと」、「求職者側が就職に際し著しい条件緩和（①職種、②処遇（賃金、雇用形態）、③勤務地を問わない）したこと」、「求職者に技能があること」、「支援機関による就労支援の工夫があること」などが重視されていることが窺えた。また、アンケート（選択肢調査）結果から不調となる要因としては、「年齢（中高年であること）」に対する事業主側のこだわりがあるほか、「雇用条件や仕事内容へのこだわり」、「健康状態や生活基盤の不安定さ」といった求職者側の要因が見られた。

これらから、①職歴や職業経験、技能があること、②労働条件の2点は採用に繋がる大きな要因として注目できる。①や②の視点は、採用に際し効果的に働く場合と、逆に求職者がこだわることで就職可能な職種を選択せず不調となる場合があることが窺えた。

不調となる要因としてあげられた「年齢（中高年であること）」、「雇用条件や仕事内容へのこだわり」、「健康状態や生活基盤の不安定さ」は中高年齢求職者特有の理由といえよう。

2 自由記述の結果分析

（1）採用事例に関する自由記述の分析

「採用事例」の自由記述における回答を「求職者」、「事業所」、「周辺の支援」に分けて類型化し、どういう働きかけが採用に有効であったかについて整理する。この結果、求職者に対する自己理解や職場の理解、現実的職業選択の働きかけも重要である一方で、受け入れ事業所に配慮を求めて採用に至った事例が多いことが分かる。一つの働きかけが、同時に「求職者支援」、「事業所における配慮」、「周辺の支援における工夫」である場合が多いが、ここでは、一部を除き主たる有効性に関して分類記述した。

ア 求職者に対する働きかけ

<自己理解の促し>

「相談開始当初は、前職の経験にこだわりが感じられ、実際に管内で出ている求人とのマッチングの難しさが感じられたが、ハローワーク担当者同席のもとで実際の求人票を示し現実的な職業選択ができるよう工夫したり、ご家族との話し合いの中で徐々にこだわりがなくなり、現在の状態（障害や体力面など）で対応可能な求人内容に切り替えて応募してみようという考え方に変わっていった。」

「体力的な心配、ペース配分や疲れのコントロールについて自覚を促した。」（求職者に対し自覚を求めつ

つ、後述するように事業所に配慮を求めた)

「安全配慮の観点から、両下肢機能の著しい障害のため、可能な限り車椅子の使用を検討した。」

＜職場による違いの理解を促す＞

「他社で全く同じ作業・職種の経験が長かった分、「会社が違うとやり方やルールが違う」「文化が違う」という事を認識してもらう点が一番の助言・支援ポイントだった。」

「清掃経験はあるが、病院という環境や利用者がいる中での清掃経験は無い。履歴や一見の印象と理解力・対応力に差がある。ジョブコーチ支援にて定着を図った。」(求職者に対しては職場により作業方法が異なることの理解を求めつつ、後述するように事業所で現場指導を実施した)

「採用された事業所に対しては直接お願いしていません。ご本人への面接練習を行った際に、障害の内容の説明の仕方と、配慮を得たい事項について打ち合わせました。→対人的な緊張が少し強いが慣れれば大丈夫であること、作業は1つ1つ覚えるようにしたいこと、PRポイントとして、これまでの経験から、「会社の中に流れている雰囲気を読むことは得意で、協調性がある」ことを伝えることなどを話し合いました。」

イ 事業所に配慮を求めたこと

＜障害の理解、作業の配慮＞

「事業所側にも本特性を理解していただいております、店内の混雑時には、バックヤードでの作業を指示する等の配慮を頂いている。」

「腰痛持ちであるため重量物の運搬等には配慮を求めた。腰痛による欠勤が何度かあるが、事業所の配慮で継続勤務出来ている。」

「失語症による返答の遅れが接客場面で懸念されたが、落ち着いた対応ができており、今のところトラブルは無い。また、事業所側にも本特性を理解していただいております、店内の混雑時には、バックヤードでの作業を指示する等の配慮を頂いている。」

「青果の加工を主に行うが、腰痛持ちであるため重量物の運搬等には配慮を求めた。腰痛による欠勤が何度かあるが、事業所の配慮で継続勤務出来ている。」

「高次脳機能障害による、記憶障害、遂行障害、易疲労性が認められ、その点の理解と配慮を事業所をお願いした。」

「障害の状況から避けたほうがよい作業内容や、健康状態を維持する上での仕事上の留意点について「添え状」の中で簡単に触れた(求人の内容から現状で十分対応可能な仕事内容であると判断できたため、あまり不安材料にならないように表現する事を心がけた)。」

「負荷がかかることについて会社へ説明したところ、理解を示していただき、指導的な役割を担うことはなくなった。さらに、比較的負荷の高い機械操作へすぐに移るのではなく、比較的簡易な職務から取り掛かる配慮も得られた。その結果、段階的に職務に慣れることができ、雇用継続に繋がっている。」

「ハローワークからの紹介で、気長に見てほしいとお願いをした。」

「会話時の敬語が使えないので、従業員の理解を事業所に依頼した。」

「知的障害の基本特性と作業理解に向けた対応方法を依頼した。」

「60歳定年制を引いている事業所がほとんどの中、書類を受け付けてもらうことも難しい状態が続き、年齢が障害よりハンディとなっていたが、話だけでも聞いてほしいと依頼していく中で、本人のキャリアと人柄を買ってくれる事業所と出会い、採用に繋がった。」

<休憩時間、作業ペースの配慮>

「体力的な心配、ペース配分や疲れのコントロール（への配慮）。」（再掲）

「この会社でのルール」を明示・伝えてもらうことや、休憩の取り方について相談→配慮得た。この会社で定着可となった。」

「体力的な心配、疲れやペースコントロールが懸念されたので、休憩の取り方(条件になかったが盛り込んでもらう) 休日の取り方(会社求人は週5日×4時間勤務だったが、週4日×5時間にして対応いただく。3連勤にならず、週3日休み欲しいという本人希望を聞いて頂いた。) 体力的に対応可能かどうかを実習で確認した。」

「体力面に不安があったため、事業所側に4時間勤務を依頼したところ理解が得られたこと。また事業所側によっても、共用部分の清掃は4時間程度の量しかなかったため、双方にとって都合が良かったこと。」

「体力面が心配され、休憩時間の確保をお願いした。その他は障害特性に係わる配慮のみ。」

「視覚障害２級、視野損失の為、長時間連続したパソコン業務に対しては適度な休息が必要であり、配慮していただくことで効率も向上する。」

<指導上の工夫、年長者としてのプライド尊重>

「一般的な知的障害の方と同じく、指示や、注意はなるべく具体的にといった事が主であった。比較的守って頂いた。」

「プライドが高いため、障害者扱いを受ける(他の従業員に強く指示される)等に強い拒否感が見られた。また、他のパートと比べて仕事量的には遜色ないが、障害者雇用という事で賃金が低かった事も本人としては不満であった。」

「５年前に就職したケースの再支援。人事異動で当初からの経緯を知る方が全く居なくなっており、知的障害の他、てんかんと発達障害があり、発達障害によるこだわりから、他者の指導がうまく入らなくなった事例。JC 支援において、担当者へ特性の理解を促し、具体的な指示の出し方等を教授した結果理解が図られつつある。」

「当初出ていた求人は客室清掃であったが、能力的な課題があったため、別のルーチン作業を依頼したところ共用部分の清掃も検討可能との事で調整してもらえたこと。」

「経験もあり、できるだろう…と見ないで、気付いたことは指摘してもらうようお願い。JC 支援も活用。→課題が無い訳で無いが、その都度注意して意識化してもらうことで対応可。」

<その他（設備面の配慮）>

「設備面でトイレの手すりや駐車場への階段設置をして頂けた。」

ウ 周辺の支援に属すること

<ジョブコーチの活用等による現場指導>

「初期緊張の強さや体力的に対応可能かを実習で確認し、JC 支援を導入時に活用し、その結果、体調を崩さず通えている。」

「清掃経験はあるが、病院という環境や利用者がいる中での清掃経験は無い。履歴や一見の印象と理解力・対応力に差がある。JC 支援の活用 →導入時に作業支援を行い定着可。」（再掲）

「JC 支援において、担当者へ特性の理解を促し、具体的な指示の出し方等を教授した結果理解が図られつ

つある。」

「JC 支援も活用。→課題が無い訳で無いが、その都度注意して意識化してもらうことで対応可。」

「仕事内容のルーチン化について依頼したところ、共用部分の清掃がまさにルーチン的な清掃であったこと。ただし、ルーチン業務ではあったが、手順習得のための繰り返しの練習と支援は必要となったこと。」

「当該ケースは、一つの仕事で 30 年以上の職歴はあるが、未就学のため読み書き・計算がほとんどできず、構音障害のためコミュニケーションにも困難があった。しかし、性格がとても素直で、勤労習慣が備わっていることをアピールし、職場実習を依頼し、そこでの評価を得てトライアル雇用～正式雇用に至っている。業務はスーパーマーケットの開店前の商品陳列作業で、お客との接点はないが、従業員との意思交換や指導方法についてジョブコーチが係わり支援を行っている。」

「高次脳機能障害を有していることと、事務職として働いた経験がないことから、入社前に職場実習を行い、本人の職務能力を確認して頂いたうえで、内定を頂いた。」

「本人は庶務業務を想定した職業訓練を受講していたが、事業所からは経理補助にも対応して欲しいとのリクエストがあったため、内定後から入社までの期間で簿記を集中してカリキュラムに組み込んだ。」

「敬語の使用が不適切であったり、やや威圧的なもの言い方をすることがあったので、個別面接指導を重ね、改善を図った。」

「内定先の事業所から、入社後使用する CAD ソフトや構造計算の課題について勉強してほしいとの依頼があり、入社までの 2 か月間訓練で協力している。」

「短時間(5 時間)からの段階的な勤務設定→体力的な慣れや JC 支援を通した環境調整を図りつつ無理なく職場適応を進めることができた。」

「作業要領を覚えるまでは繰り返しの指導が必要であったが、覚えた作業は手抜きをせずに真面目に取り組めた。」

「施設内清掃作業は本人の中で経験のない職種であるため、初期段階での作業の理解や段取りの定着に不安があった。ジョブコーチの支援において、作業理解の促進と定着を目標に支援を実施した。」

＜連携による支援＞

「新卒で3年間働いた以降は、短期間での職歴しかなく、定着には不安があった。病院、支援機関との連携を密にとりきめ細かく支援を行った。」

（２）不調事例に関する自由記述の分析

「不調事例」の自由記述における回答を整理し、不調に至った事情について整理する。

ア 中途障害により過去の職歴を生かせず新たな職種も対応困難

「これまではトラックドライバーを30年程されていたが、脳卒中で半身麻痺＋軽い記憶障害。トラックにも乗れず、職歴の経験が生かせない。また事務職等も身体的な制約や高次脳機能障害の影響、また本人が経験が無いため、困難となっている。総じて高年齢者の高次脳機能障害の採用が決まりにくい印象がある(知的や精神で支援機関を使っていれば、実習や面接会に支援者が引率することで決まることが時々みられる。)」

「中途障害の影響により、これまでの職業経験で培った経験と技能を活かすことが出来なくなったため。全く経験の無い仕事をゼロからスタートする必要があるため。履歴書に長期間での職歴があるため、尚一層新しい仕事を覚えていくには、年齢的に難しいという印象を与えてしまうため。本人自身も以前普通に働いていたこともあり、仕事に対する自信が強く、雇用条件等に対するこだわりが残って求人を選んでしまうため。」

イ 職業準備性の不足、健康管理の不安定

「性別・身体に負担のない事務職を希望しているが、これまで全く経験なく、パソコンを扱ったことが無いため、就職準備パソコン講習や訓練の受講を検討。独身で健康面の自己管理難しく、周辺のサポート体制が整っていない。」

「1箇所の事業所で長期にわたる就労経験はあるものの、事業所側の理解、配慮を相当程度得ながら就労していたことから、職業準備性に課題があり、具体的な求職活動を展開するに至っていない。」

「病態の不安定さが継続してみられる。その要因の1つとして配偶者の障害に対する理解度の希薄さが考えられる。」

ウ 就職条件へのこだわり

「本人にとって初めての障害者雇用であり、①障害者雇用に理解のある事業所に勤めたい②高度な内容の仕事をしたいこの2点を満たす事業所を本人が求めている。①を選べば②が成り立たず。②を求めるので

あれば一般雇用が好ましい状況が考えられるが、それであると①が求めにくいことからくる結果。」

「機械科の訓練を受講し組立工として長く働いていたが、事務職への転向を目指して再訓練を受けた。前職で1年余りデータ入力を経験した中でパソコンスキルさえ学べば事務職として働けると思っていることや、ローン返済のため一定水準以上の労働条件(月給 18 万以上賞与、退職金あり)が譲れず、事務職の正社員求人にこだわっている。相談を重ねるが、本人の求職条件はなかなか広がらず、就職活動が難航している状態である。」

(3) 就職の成否に影響する要因に関する自由記述の分析

「就職の成否に影響する要因」について 19 件の自由回答を得た。この結果を“茶筌”(フリーソフト)を用いてテキストマイニングし、5 件以上の回答に出現したキーワードを頻度の高い順に抽出²⁾したものは次のとおりである。

表4-9 出現頻度別キーワード

10 件：「経験」、9 件：「事業所」、7 件：「就職」「職歴」、 6 件：「年齢」「影響」「障害」、5 件：「仕事」「多い」「高い」
--

自由記述 19 件のうちほぼ半数に使用されたキーワード「経験」「事業所」を含む自由記述を下記に示す。これらの記述からは、過去の職業経験や勤務経験は必ずしも効果的ではなく、むしろそれらにこだわるものが就職や定着の支障となることが示唆された。

「経験」

- 「就職の成否は、企業が求める作業内容をこなせるかにかかっており、職歴や訓練歴に裏づけされた、個人の体力や作業遂行力が大きく影響しているように感じられる。また、過去の経験から来るプライドや拘りは定着を危うくする要因にもなりうる。」
- 「これまでの培った技能や日常生活の中での経験等が活かせる求人(仕事)に応募しているかどうか。一般的に若年者よりも中高年齢者の良さとされている、「責任感の強さ」「仕事に対する選り好みのなさ」がある方であるか。もしくは、そのよさを発揮できる仕事であるか。中高年齢者の中途障害者については、その中途障害の影響により過去の職業経験や職業技能を活かせないことが多い。その場合は、採否についてのセールスポイントが少なくなり、職業が厳しくなる現状がある。」

²⁾ 次の二つの条件①すべての「形容詞」と4つの「名詞」(「名詞ーサ変接続」「名詞ー一般」「名詞ー形容動詞語幹」「名詞ー固有名詞ー組織」、②出現頻度が2回以上を満たす形態素を対象とした。また、1件の回答内で複数回使用された場合も1つの出現としてカウントした。参照：「福祉・心理・看護のテキストマイニング入門」、藤井美和、小杉考司、李政元編著、2005、中央法規 p83

- 「面接上で、社会経験の豊富さを感じられ、安心感があること。特に同一事業所での職場経験が長く、対象事業所でも安定した、勤務を行ってもらえるのではないかと予測ができること。採用にならない要因としては、転職回数が多く、対象事業所でも離職する可能性が高いと事業所から思われること。障害者雇用慣れしていない事業所では、障害者を受け入れるにあたって、相当の事業所努力が必要と感じ、その努力が退職までの期間が短いとまた、もう一度最初から相当の努力をしないといけないと思うこと。」
- 「一定の職歴、勤務経験があること。②健康であること。③能力低下をきたしていないこと。④性格面での偏り(頑固さやプライド等)がみられないこと。⑤若年者をはじめ誰とでも溶け込み、協調性があること。⑥生活面で家族または関係機関の支援が得られること。」
- 「現実認識がどれだけでできているか…→中高年の特に男性の場合は、一家の大黒柱として家計を支える立場にあるケースが多いので、一定水準以上の労働条件(正社員やそれに準ずる待遇)を希望することが多い。前職が好待遇であった場合は尚更その傾向が強まる。しかし、実際の求人は希望条件を下回るものがほとんどなので、それを受け入れて条件緩和ができるかどうかで応募できる求人数が異なってくる。このことは特に、中途障害や今までのキャリアと異なる職種への方向変換をするケースでポイントとなる。自分の障害状況や能力の把握や需要の状況によって、現実認識の進み具合が異なるからである。年齢というハンディを補うためのセールスポイントをどれだけ有しているか…→中高年齢者にとって年齢は、場合によっては障害より就労上のハンディになることがある。それを補うためにどれだけセールスポイントを持つことができるかが重要である。前職と同じような職務内容で求職する場合は、前職での培った技能や成果をもとに、即戦力になれることをアピールしていく。前職と異なる職種で求職活動をする場合は、職業訓練で身に付けた技能とどんな年代の人とでも協調して仕事ができることや、初歩的なことでもいとわずに取り組む姿勢を強調する。事業所では、若年からの支持を素直に受けられるか気にする面もあるので、上記のように社会人経験を重ねて獲得した協調性や意欲、人柄も重要である。また、社会人経験を重ねた中で作り上げた人脈を活かしての就職活動を展開できるのもこの世代の強みと考えられる。」
- 「対人面において適応が良好であること(年齢や経験からくるこだわりをあまり持たない等)。」
- 「職業経験の有無及び経験年数 これまでの生活歴の中で民間企業における職業経験の有無及び経験年数が就職の成否に影響すると思われます。求職相談場面において希望職種を検討する場合、経験のある職業から職場環境や仕事内容を何となくイメージできるので希望職種の絞り込みが比較的進みます。採用に際しては企業側の意向により職務試行法を活用した対応力の確認を行いますが、職場の基本ルールや作業遂行の基本的な対応力が身につけているので、事業所側の評価も比較的高いように思われます。しかし、生活歴において離転職を短期間で何度も繰り返している人の場合は、マイナス経験の強さに加えて職業的ス

キルがあまり身についておらず、自身の課題認識が希薄なことが多く、適職検討や職業準備性の支援において時間がかかるように思われます。」

- 「過去の職歴や生活経験(家事含む)の中で「経験のあること」「できること」と事業所の求める仕事がマッチするとうまく行きやすい。」
- 「受障前の職務経験にこだわり、労働条件や仕事内容について自身の状況(障害や職務遂行力等)を踏まえた現実検討が出来ていないと、就職に結びつけることは難しい。」
- 「採用された事業所で求められる技術が、前職にて経験があった。実際に、機械を扱うことができた面が大きく影響していると考えられる。また、以前に身内で同じ障害の方(精神障害)を雇用していたが、うまくいかなかった経験があった。この経験から、社長の障害者雇用に対する熱意が高まっており、社会貢献の意識が強かったことも影響していると考えられる。病状が安定しており、実習中に体調を崩すことがなかったことも採用に至った要因として考えられる。」

「事業所」(上記の10件に含まれたものを除く) 4件

- 「他にも中高年齢者(健常者含む)の労働者が働いており、作業が出来れば年齢は関係ないといった雰囲気ですでにある事業所は受け入れしてくださる可能性が高い。」
- 「事業所側の年齢に伴う、求人の制限。」
- 「障害がある中高年齢者の就職が容易になる要因は、第一はこれまでの職歴の中で、経理、生産管理など一定の技能の蓄積があると年齢は高くても事業所からの評価を得ることができると思います。第二に、今後の職務などについて新しいことを学習できる能力が保たれていると就職に繋がりやすいと思います。」
- 「知的障害者(2名共、重度知的障害)となっているが、作業効率に課題はありながらもまじめで素直な性格がセールスポイントとなっている。聴覚障害者2名は周囲とのコミュニケーション面、作業能力とも良好。社会人として常識も備わっている。ハローワークの求人票では年齢、性別が不問と書いてあるが実際に事業所に問い合わせをするとそうではない場合も多い(年齢で不可とされてしまう)。」

5 章

まとめ

第5章 まとめ

本調査研究では、障害のある中高年齢求職者の就職活動を取り巻く事項に的を絞り、公的な就労支援機関による就職支援の事例を収集し、現状の一端を把握することに努めた。

本章では、本調査研究で明らかになった結果をもとに、就業上の配慮が若年者以上に必要となっている障害のある中高年齢求職者を就職支援する際の留意点について述べる。

1 求職者に関すること

(1) 処遇等雇用条件に対する現実的な対応

障害のある中高年齢求職者の中には、長きにわたる職業経験や多数に及ぶ職場経験がある者もいて、それら過去の実体験が就職活動に有効な場合と、逆にこだわりや固執となって逆効果な場合もある。雇用条件や仕事内容へのこだわりが就職機会を狭めている事例も複数確認できた。実際の求人情報を基に、おかれている状況で選択可能な職種を選び、受け入れ事業所の採用条件に自身の希望をおり合わせてゆくことができるためには、支援機関を活用した情報収集、助言が有効である。

(2) 加齢に伴う体調変化や家族状況の変化への自覚

加齢に伴う二次障害の発生や障害の進行、新たな障害の発生等を踏まえた職種選択や働き方の調整が必要であり、過去の職歴や職業経験を参考にできない場合がある。さらに家族の高齢化により日常生活の支援態勢が弱化することを視野にいれ就業生活への負担を勘案しておくことが、職種や就職条件の検討と合わせて求められる。

(3) その他

男性、高齢者に関しては、指示、命令等を行いにくいという事業所もあり、直接的な業務指示の少ない職種での就職例が見られた。

2 事業所に関すること

(1) 採用条件の緩和

求職者に障害があり、中高年齢であることを踏まえると、面接だけでは実際の作業能力を確認できず採用に不安が生じる場合や、作業量や作業時間、通勤方法等に配慮や調整が必要となる場合もある。当初想定した求人内容を変更したり、不安材料や配慮点を確認するために採用前の現場実習をしたりするなど若年の求職者以上に柔軟な対応が必要となり、就業可能となった中高年齢の障害者の事例は他社での受け入れに際し参考となろう。

(2) ジョブコーチ支援の活用

事業所担当者だけで障害のある中高年齢従業員の就業上の課題解決を図るのは多大な負担となる場合があるので、ジョブコーチ支援を活用することで事業所の負担を軽減できる場合もある。聴き取り調査や、メールアンケートの結果からも、ジョブコーチ支援期間中に求職者の加齢現象や障害状況をふまえた調整

が効果的であった事例が複数確認できた。

3 就業支援者に関すること

(1) 処遇等雇用条件への現実的な対応に関する情報提供

求職者の項で述べたように、障害のある中高年齢求職者の中には、過去の実体験が就職活動でこだわりや固執となって逆効果な場合もある。若い時期に就職したときの雇用条件や、過去に経験のある仕事内容に固執することで就職機会を逃すのは残念である。実際の求人情報をもとに、求職者がおかれている状況で選択可能な職種を選ぶことができるような情報提供、職業相談の実施に留意したい。

(2) 就職意欲の維持に関する支援

1章の背景、2章の先行研究で示したように、障害のある中高年齢者の就業率は若年者に比して厳しく、事業所は採用にあたり体力・健康面を懸念し、年齢を考慮していることが分かる。厳しい求人状況の下で、就職を希望する障害のある中高年齢求職者が、就職意欲を維持し続けることは容易ではないと思われる。

職業経験やプライド、雇用条件へのこだわりがあることは、上述のとおり中高年齢であるがゆえの特徴である。いわば「人としての尊厳」に関連する面を尊重しつつ、就職意欲を萎えさせないような就職支援が、支援者に期待されている。3章、4章の支援事例からは就労支援者が就職意欲を減退せぬよう求職者に接する工夫をした結果、就職に至ったことが分かる。

(3) 求職者の加齢現象と家族状況の変化を踏まえた支援

日常生活を支援する家族がない求職者が、安定した就業生活を送るためには、日常生活面への確認も必要となる。グループホーム等の活用により就業生活が維持できる例もあり、特に単身生活の中高年齢求職者の就職支援においては、各種社会資源情報を収集し、本人や家族に利用した場合の利点等を示すことで安定就労をめざす視点、さらに周辺関係機関との役割分担を構築することなどが求められる。

卷末資料

＜巻末資料1＞

「障害のある中高年齢求職者」の就職活動に関する調査票

＜調査の目的＞

貴職業センターが平成22年度に行った「障害のある中高年齢(45 歳以上)求職者」への就職支援活動の I 採用事例及び II 不調事例 から、障害のある中高年齢求職者が就職活動をする上で想定された支障や困難は何か、それらを解消・軽減するために事業所に対して行った助言・提案・支援(お願いした配慮・工夫、制度の活用等)は何か、その効果又は不調の理由について明らかにする。

＜回答に関するお願い＞

・採用事例に関する過去の職歴・職業訓練等の経験や問1(採用された職種)と、問3(採用された要因)についてご存知の事例を優先して回答対象としてください。

・回答者のご負担にならない範囲で多数の事例を収集したいと考えていますが、下記の個別状況について具体的な事例がない場合でも I についてご回答ください。

・複数の事例について回答をいただける場合は、お手数をおかけし恐縮ですが、個別状況部分の調査様式をコピーしてご回答ください。

■ 地域センター名 _____

■ ご回答者名 _____

■ 職種: 1 障害者職業カウンセラー 2 その他(具体的にご記入ください)(地域センター用)

■ 職種: 1 障害者職業カウンセラー 2 職業訓練指導員 3 その他(具体的にご記入ください)(広域センター用)

I 全般的な状況 中高年齢障害求職者の就職活動について

1. 障害のある中高年齢求職者の就職の成否に影響する要因について、考えられることをご自由にご記入ください。

2. 障害のある中高年齢障害求職者の就職に関して、助言や支援のポイント等があればご記入ください。

.....

Ⅱ 個別状況

1. 採用された中高年齢障害求職者の事例について

就職支援を行った事例の概要

採用となった中高年齢障害求職者について、事例ごとに性別、年齢、障害(種類・程度)、職歴、職業訓練歴、求職期間、面接回数について分る範囲でご記入、もしくは当てはまるものに○をつけてください。

注) 支援者が分る範囲でご記入下さい。

性別(男・女) 年齢(歳) 障害種類: 当てはまるものに○をつけてください

(①下肢障害、②上肢障害、③体幹障害、④内部障害、⑤視覚障害、⑥聴覚障害、⑦言語障害、⑧知的障害、⑨精神障害、⑩その他)

職歴(有・無) 有の場合(通算 年) 職業訓練歴(有・無) 有の場合(通算 年)

職業準備訓練歴(有・無) 有の場合(通算 年)

求職活動(有・無) 有の場合(通算 年) 面接の回数(回)

支援結果

問 1 その方の職種と雇用形態について、以下の選択肢から当てはまるものに○をつけてください。

職種 1. 一般事務 2. 接客・販売 3. 営業 4. 専門的・技術的業務 5. 生産工程作業
6. 軽作業・単純な労務 7. 単純な事務 8. その他()

雇用形態 1. 正社員 2. 嘱託 3. パート・契約社員 4. 派遣社員 5. その他()

上記の職種と職歴や経験の関係について(分る範囲で記入してください)

問 2 その方の就職先の業種、従業員数について、以下の選択肢から当てはまるものに○をつけてください。

業種 1. 製造業 2. 情報通信業 3. 建設業 4. 卸売・小売業 5. サービス業 6. その他()

従業員数 1. 20 人以下 2. 21～55 人 3. 56～300 人 4. 301～1,000 人 5. 1,000 人以上

問 3 職歴、職業訓練の状況

1. 職歴・就業経験 (有・無)

→ 有の場合

採用された要因と考えられますか? 次の中から選んでください。

はい(具体的には)

いいえ

どちらでもない

→ 有の場合

はい(具体的には)

いいえ

どちらでもない

事業所に属すること: 5.労働条件 6.雇用形態 7.雇用率達成のインセンティブ

8.その他(例:若年者を採用できない等)

周辺の支援に属すること： 9.助成金等雇用に対する支援等 10.支援機関側の要因(就労支援の工夫等)

11.生活支援の整備 12.その他()

◎をつけた項目について、具体的に分る場合は記述してください

問5 ご自由にご記入ください。

(1)その方が就職する時の支障や困難の有無と、その内容について

(2)採用に際し事業所に配慮をお願いした事項等とその効果について

(3)その他

--

.....

2. 不調(採用が決まっていない)中高年齢障害求職者の事例について

就職支援を行った事例の概要

不調となった中高年齢障害求職者について、事例ごとに性別、年齢、障害(種類・程度)、職歴、職業訓練歴、求職期間、面接回数について分る範囲でご記入、もしくは当てはまるものに○をつけてください。

注) 支援者が分る範囲でご記入下さい。

< 巻末資料2 >

「障害のある中高年齢求職者」の就職活動に関する調査の回答一覧

採用例

通 番	性別/ 年齢	障害状況 (種類・等級) /職歴等	従事する職種 /雇用形態	事業所 (業種/従業員数)	採用された要因 (最も当てはまるもの:◎ 当てはまるもの:○)	自由記述
1	52歳 (男性)	上肢、下肢、 高次脳機能障害 職歴(25年)	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	卸売・小売業 1001人以上	・その他 ・雇用率達成のインセンティブ	◎ ○失語症による返答の遅れが接客場面で懸念されたが、落ち着いた対応ができており、今のところトラブルは無い。 また、事業所側にも本特性を理解していただいており、店内の混雑時には、バックヤードでの作業を指示する等の 配慮を頂いている。
2	50歳 (男性)	知的、発達障害 職歴(25年)	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	卸売・小売業 1001人以上	・技能 ・雇用率達成のインセンティブ	◎ ○5年前に就職したケースの再支援。人事異動で当初の経緯を知る方が全く居なくなっており、知的障害の他、てん かんと発達障害があり、発達障害によるこだわりから、他者の指導がうまく入らなくなった事例。JC 支援において、 担当者へ特性の理解を促し、具体的な指示の出し方等を教授した結果理解が図られつつある。
3	48歳 (男性)	上肢、 高次脳機能障害 職歴(25年)、 面接回数(5・6回)	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	卸売・小売業 1001人以上	・雇用率達成のインセンティブ	◎高次脳機能障害による、記憶障害、遂行障害、易疲労性が認められ、その点の理解と配慮を事業所をお願いし た。
4	51歳 (男性)	精神障害 職歴(4・5年)	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	卸売・小売業 21～55人	・助成金等雇用に対する支援等	◎新卒で3年間働いた以降は、短期間での職歴しかなく、定着には不安があった。病院、支援機関との連携を密にと りきめ細かく支援を行った。青果の加工を主に行うが、腰痛持ちであるため重量物の運搬等には配慮を求めた。 腰痛による欠勤が何度かあるが、事業所の配慮で継続勤務出来ている。
5	55歳 (男性)	内部、下肢障害 職歴(36年)、 面接回数(15回)	運転手 嘱託	医療設備 メンテナンス業 21～55人	・その他 ・雇用形態 ・支援機関側の要因(事前の応募 書類に添付する「添え状(職業セン ターからの推薦状のようなもの」 の作成)	◎(1)相談開始当初は、前職の経験にこだわりが感じられ、実際に管内で出ている求人とのマッチングの難しさを感じ られたが、ハローワーク担当者同席のもとで実際の求人票を示し現実的な職業選択ができるよう工夫したり、 ご家族との話し合いの中で徐々にこだわりがなくなり、現在の状態(障害や体力面など)で対応可能な求人内容 に切り替えて応募してみようという考え方に変わっていった。 (2)障害の状況から避けたほうがよい作業内容や、健康状態を維持する上での仕事上の留意点について「添え状」 の中で簡単に触れた(求人の内容から現状で十分対応可能な仕事内容であると判断できたため、あまり不安材 料にならないように表現する事を心がけた)。
6	49歳 (女性)	精神障害 職歴(5年)	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	卸売・小売業 1001人以上	・その他 ・その他 ・労働条件 ・雇用率達成のインセンティブ	◎ ○(1)①体力的な心配、ペース配分や疲れのコントロール。 ②お客様優先、トラブルなく対応できるか(自発的な気付きがやや低い)。 (2)①中高年ということに限らず、精神障害の特性から疲れやすさ等もあったため、休憩の取り方など調整いただく (条件になかったが、間で15分盛り込んでもらった)。 ②経験もあり、できるだろう…と見ないで、気付いたことは指摘してもらうようお願い。JC 支援も活用。→課題が 無い訳で無いが、その都度注意して意識化してもらうことで対応可。
7	53歳 (男性)	精神障害 職歴有り	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	卸売・小売業 1001人以上	・その他 ・労働条件 ・雇用率達成のインセンティブ ・その他 ・その他	◎ ○(1)①体力的な心配、疲れやペースコントロール。 ②初期緊張の強さ。 (2)①休憩の取り方(条件になかったが盛り込んでもらう)。 休日の取り方(会社求人は週5日×4時間勤務だったが、週4日×5時間に対応いただく。3連勤にならず、週3 日休みが欲しいという本人希望を聞いて頂いた)。 体力的に対応可か実習で確認。 ②JC 支援を導入時活用→その結果、体調崩さず通えている。

8	49歳 (女性)	知的障害	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	卸売・小売業 1001人以上	・その他	◎	(1)他社で全く同じ作業・職種の経験が長かった分、「会社が違うとやり方やルールが違う」「文化が違う」という事を認識してもらう点が一番の助言・支援ポイントだった。 (2)「この会社でのルール」を明示・伝えてもらうことや、休憩の取り方について相談→配慮得た。この会社で定着可。
		職歴(30年)			・労働条件 ・雇用率達成のインセンティブ ・その他	○	
9	52歳 (男性)	知的障害	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	その他 1001人以上	・雇用率達成のインセンティブ	◎	(1)清掃経験はあるが、病院という環境や利用者の中での清掃経験は無い。履歴や一見の印象と理解力・対応力に差がある。 (2)JC 支援の活用→導入時に作業支援を行い定着可。
		職歴(6年)			・技能 ・その他 ・労働条件	○	
10	53歳 (男性)	知的障害	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	物流 301～1000人	・雇用率達成のインセンティブ	◎	(1)プライドが高いため、障害者扱いを受ける(他の従業員に強く指示される)等に強い拒否感が見られた。また、他のパートと比べて仕事量的には遜色ないが、障害者雇用という事で賃金が低かった事も本人としては不満であった。 (2)一般的な知的障害の方と同じく、指示や、注意はなるべく具体的にといった事が主であった。比較的守って頂いた。
		職歴(30年)					
11	52歳 (女性)	精神障害	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	サービス業 56～300人	・その他 ・その他 ・支援機関側の要因(就労支援の工夫等)	◎	体力面に不安があったため、事業所側に4時間勤務を依頼したところ理解が得られたこと。また事業所側によっても、共用部分の清掃は4時間程度の量しかなかったため、双方にとって都合が良かったこと。 当初出ていた求人は客室清掃であったが、能力的な課題があったため、別のルーチン作業を依頼したところ共用部分の清掃も検討可能との事で調整してもらえたこと。 仕事内容のルーチン化について依頼したところ、共用部分の清掃がまさにルーチン的な清掃であったこと。ただし、ルーチン業務ではあったが、手順習得のための繰り返しの練習と支援は必要となったこと。
		職歴(10年)、 面接(3回)			・労働条件 ・雇用形態	○	
12	47歳 (男性)	精神障害	単純な事務 パート・契約社員	建設業 21～55人	・助成金等雇用に対する支援等	○	好不調の波があり、不調時は被害妄想と相まって感情コントロールが難しくなるため、以前にも障害を非開示で就職していたが、人間関係のトラブルで離転職を繰り返している。 ハローワークが中心に事業所とやり取りしており、センターは側面的な支援となったため、具体的配慮事項は不明。
		職歴(16年)、 面接(4回)					
13	45歳 (男性)	高次脳機能障害	一般事務 嘱託	卸売・小売業 1001人以上	・雇用率達成のインセンティブ ・支援機関側の要因(就労支援の工夫等)	○	
		職歴(16年)、 面接(10回)					
14	45歳 (男性)	下肢障害	一般事務 正社員	製造業 301～1000人	・雇用率達成のインセンティブ	◎	安全配慮の観点より、両下肢機能の著しい障害のため、可能な限り車椅子の使用を検討した。
		職歴(17年)、 面接(3回)			・年齢 ・生活支援の整備	○	
15	53歳 (男性)	視覚障害	一般事務 パート・契約社員	サービス業 301～1000人	・技能	◎	視覚障害2級、視野損失の為、長時間連続したパソコン業務に対しては適度な休息が必要であり、配慮していただくことで効率も向上する。
		職歴(21年)			・年齢 ・労働条件 ・雇用形態 ・支援機関側の要因(就労支援の工夫等)	○	

16	46歳 (男性)	下肢障害 職歴(25年)	軽作業・単純な労務・単純な事務 パート・契約社員	サービス業 1001人以上	・技能 ・年齢 ・雇用形態 ・支援機関側の要因(就労支援の工夫等)	◎ ○	
17	52歳 (男性)	上肢(3級)、 下肢(4級) 職歴(25年)	専門的・技術的業務 正社員	製造業 21～55人	・技能	○	設備面でトイレの手すりや駐車場への階段設置をして頂けた。
18	55歳 (男性)	上肢、言語障害 職歴(30年)、 求職活動(3年)、 面接(10回)	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	業種(未回答) 56～300人	・雇用率達成のインセンティブ ・労働条件 ・雇用形態 ・助成金等雇用に対する支援等	◎ ○	ハローワークからの紹介で、気長に見てほしいとお願いをした。
19	47歳 (男性)	知的障害 職歴(17年)	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	製造業 1001人以上	・その他 ・雇用形態 ・支援機関側の要因(就労支援の工夫等)	◎ ○	(1)体力面が心配される。 (2)休憩時間の確保。その他は障害特性に係わる配慮のみ。
20	53歳 (男性)	知的障害 職歴(30年)	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	卸売・小売業 1001人以上	・支援機関側の要因(就労支援の工夫等) ・雇用率達成のインセンティブ ・助成金等雇用に対する支援等	◎ ○	当該ケースは、一つの仕事で30年以上の職歴はあるが、未就学のため読み書き・計算がほとんどできず、構音障害のためコミュニケーションにも困難があった。しかし、性格がとても素直で、勤労習慣が備わっていることをアピールし、職場実習を依頼し、そこでの評価を得てトライアル雇用～正式雇用に至っている。業務はスーパーマーケットの開店前の商品陳列作業で、お客との接点はないが、従業員との意思交換や指導方法についてジョブコーチが係わり支援を行っている。
21	58歳 (男性)	精神障害 職歴(29年)	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	サービス業 21～55人	・その他 ・労働条件	○	(1)年齢が高いため、1か所目の事業所(酒類販売のチェーン店)では「もっと若い人が良い」と断られました。 (2)採用された事業所に対しては直接お願いはしていません。ご本人への面接練習を行った際に、障害の内容の説明の仕方と、配慮を得たい事項について打ち合わせました。→対人的な緊張が少し強いが慣れれば大丈夫であること、作業は1つ1つ覚えるようにしたいこと、PRポイントとして、これまでの経験から、「会社の中に流れている雰囲気を読むことは得意で、協調性がある」ことを伝えることなどを話し合いました。
22	52歳 (男性)	精神障害 職歴(27年)	生産工程作業 正社員	製造業 20人以下	・技能 ・その他	◎ ○	(1)外国人労働者を受け入れており、指導的な役割を担ってほしいとの要求があったが、現状では自らの仕事以外のものを求めることは、負荷がかかりすぎると考えられた。 (2)負荷がかかることについて会社へ説明したところ、理解を示していただき、指導的な役割を担うことはなくなった。さらに、比較的負荷の高い機械操作へすぐに移るのではなく、比較的簡易な職務から取り掛かる配慮も得られた。その結果、段階的に職務に慣れることができ、雇用継続に繋がっている。
23	47歳 (男性)	内部障害 職歴(27年)、 面接回数(9回)	不動産事務所の 責任者 正社員	不動産仲介業 21～55人	・その他 ・技能 ・労働条件 ・助成金等雇用に対する支援等	◎ ○	
24	61歳 (男性)	下肢障害 職歴(37年)、 面接回数(33回)	専門的・技術的業務 嘱託	製造業 1001人以上	・その他 ・技能 ・雇用率達成のインセンティブ	◎ ○	60歳定年制を引いている事業所がほとんどの中、書類を受け付けてもらうことも難しい状態が続き、年齢が障害よりハンディとなっていたが、話だけでも聞いてほしいと依頼していく中で、本人のキャリアと人柄を買ってくれる事業所と出会い、採用に繋がった。

25	51歳 (男性)	上肢、下肢、 言語、 高次脳機能障害 職歴(24年)、 面接回数(14回)	一般事務 パート・契約社員	廃棄物処理業 56～300人	・雇用率達成のインセンティブ ・技能 ・その他 ・その他 ・その他	◎ ○	高次脳機能障害を有していることと、事務職として働いた経験がないことから、入社前に職場実習を行い、本人の職務能力を確認して頂いたうえで、内定を頂いた。
26	51歳 (男性)	上肢、下肢、 高次脳機能障害 職歴(28年)、 面接回数(17回)	一般事務 パート・契約社員	製造業 301～1000人	・その他 ・技能 ・労働条件	◎ ○	本人は庶務業務を想定した職業訓練を受講していたが、事業所からは経理補助にも対応して欲しいとのリクエストがあったため、内定後から入社までの期間を簿記を集中してカリキュラムに組み込んだ。
27	55歳 (男性)	下肢、体幹、 言語、 高次脳機能障害 職歴(22年)、 面接回数(12回)	一般事務 パート・契約社員	運送業 301～1000人	・雇用率達成のインセンティブ ・技能 ・その他 ・労働条件	◎ ○	敬語の使用が不適切であったり、やや威圧的なもの言い方をすることがあったので、個別面接指導を重ね、改善を図った。
28	60歳 (男性)	下肢、うつ病 職歴(40年)	専門的・技術的業務 パート・契約社員	製造業 301～1000人	・その他 ・技能 ・その他	◎ ○	
29	45歳 (男性)	聴覚、言語障害 職歴(22年)	専門的・技術的業務 正社員	建設業 1001人以上	・技能 ・その他 ・雇用率達成のインセンティブ	○	内定先の事業所から、入社後使用する CAD ソフトや構造計算の課題について勉強してほしいとの依頼があり、入社までの2か月間訓練で協力している。
30	50歳 (男性)	上肢、下肢障害	単純な事務 嘱託	金融業・保険業 1001人以上	・その他	◎	(1)前職では、コミュニケーション上の行き違いから上司との関係がうまくいかなかったが、PC 操作技能や基本的な対人機能には問題がなかったため就職する際の支障は少なかったと推測される。
31	57歳 (男性)	言語障害 職歴(23年)	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	医療・福祉 20人以下	・その他 ・雇用率達成のインセンティブ ・助成金等雇用に対する支援等 ・支援機関側の要因(就労支援の工夫等)	◎ ○	短時間(5時間)からの段階的な勤務設定→体力的な慣れや JC 支援を通した環境調整を図りつつ無理なく職場適応を進めることができた。
32	45歳 (男性)	知的障害	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	卸売・小売業 20人以下	・支援機関側の要因(就労支援の工夫等) ・助成金等雇用に対する支援等	◎ ○	(1)作業要領を覚えるまでは繰り返しの指導が必要であったが、覚えた作業は手抜きをせずに真面目に取り組めた。 (2)すでに知的障害者の雇用経験があり、受け入れはスムーズであった。
33	53歳 (女性)	知的障害 職歴(25年)	軽作業・単純な労務 パート・契約社員	サービス業 56～300人	・技能 ・その他	◎ ○	会話時の敬語が使えないので、従業員の理解を事業所に依頼した。
34	55歳 (女性)	知的障害 職歴(33年)、 面接回数(10回)	軽作業・単純な労務	サービス業 56～300人	・雇用率達成のインセンティブ ・助成金等雇用に対する支援等 ・支援機関側の要因(就労支援の工夫等)	◎ ○	(1)施設内清掃作業は本人の中で経験のない職種であるため、初期段階での作業の理解や段取りの定着に不安があった。ジョブコーチの支援において、作業理解の促進と定着を目標に支援を実施した (2)知的障害の基本特性と作業理解に向けた対応方法を依頼した。

不調例

通番	性別／ 年齢	障害状況 (種類・等級)	不調の要因 (最も当てはまるもの:◎ 当てはまるもの:○)		自由記述
1	54歳 (男性)	精神障害 ----- 職歴(16年)	・その他 ----- ・年齢 ・職歴・就業経験 ・生活支援の整備	◎ ○	
2	50歳 (男性)	上肢、下肢、 高次脳機能障害 ----- 職歴(30年)	・年齢 ・技能 ・資格	○	これまではトラックドライバーを30年程されていたが、脳卒中で半身麻痺＋軽い記憶障害。トラックにも乗れず、職歴の経験が生かせない。また事務職等も身体的な制約や高次脳、また本人が経験が無いため、困難となっている。 総じて高齢者の高次脳機能障害が採用が決まりにくい印象がある(知的や精神で支援機関を使っていれば、実習や面接会に支援者が引率することで決まることが時々見受けられる)。
3	49歳 (男性)	精神障害 ----- 職歴(25年)	・年齢 ・その他 ・労働条件 ・生活支援の整備	○	
4	50歳 (男性)	下肢障害 ----- 職歴(14年)	・その他 ----- ・生活支援の整備	◎ ○	性別・身体に負担のない事務職を希望しているが、これまで全く経験なく、パソコンを扱ったことが無いため、就職準備パソコン講習や訓練の受講を検討。 独身で健康面の自己管理が難しく、周辺のサポート体制が整っていない。
5	54歳 (女性)	上肢、下肢、 高次脳機能障害 ----- 職歴(30年)	・技能 ・その他 ・助成金等雇用に対する支援等 ----- ・年齢 ・その他	◎ ○	中途障害の影響により、これまでの職業経験で培った経験と技能を活かすことが出来なくなったため。全く経験の無い仕事をゼロからスタートする必要があるため。 履歴書に長期間での職歴があるため、尚一層新しい仕事を覚えていくには、年齢的に難しいという印象を与えてしまうため。 本人自身も以前普通に働いていたこともあり、仕事に対する自信が強く、雇用条件等に対するこだわりが残って求人を選んでしまうため。
6	49歳 (男性)	知的障害 ----- 職歴(25年)	・職歴・就業経験	○	1箇所の事業所で長期にわたる就労経験はあるものの、事業所側の理解、配慮を相当程度得ながら就労していたことから、職業準備性に課題があり、具体的な求職活動を展開するまでに至っていない。
7	46歳 (女性)	高次脳機能障害	・年齢 ・職歴・就業経験	○	
8	45歳 (男性)	視覚障害 ----- 職歴(16年)	・年齢 ・その他 ・雇用形態 ・支援機関側の要因 (就労支援の工夫等)	○	
9	50歳 (女性)	精神障害 ----- 職歴(25年)	・その他 ----- ・年齢 ・技能	◎ ○	

10	47歳 (男性)	クローン病、 知的障害 ----- 職歴(20年)	その他 ----- その他 その他	◎ ○	本人にとって初めての障害者雇用であり、①障害者雇用に理解のある事業所に勤めたい②高度な内容の仕事をしたい、この2点を満たす事業所を本人が求めている。①を選べば②が成り立たず。②を求めるのであれば一般雇用が好ましい状況が考えられるが、それであると①が求めにくいことからくる結果。
11	48歳 (男性)	聴覚障害 ----- 職歴(26年)	その他	◎	
12	46歳 (男性)	聴覚、言語障害 ----- 職歴(24年)、 面接回数(44回)	その他 ----- 年齢 技能 職歴・就業経験 生活支援の整備	◎ ○	機械科の訓練を受講し組立工として長く働いていたが、事務職への転向を目指して再訓練を受けた。前職で1年余りデータ入力を経験した中でパソコンスキルさえ学べば事務職として働けると思っていることや、ローン返済のため一定水準以上の労働条件(月給18万以上賞与、退職金あり)が譲れず、事務職の正社員求人にこだわっている。相談を重ねるが、本人の求職条件はなかなか広がらず、就職活動が難行している状態である。
13	50歳 (男性)	高次脳機能、 下肢、上肢、 言語障害 ----- 職歴(22年)、 面接回数(19回)	その他 ----- 年齢 技能 職歴・就業経験	◎ ○	
14	53歳 (男性)	高次脳機能障害 ----- 職歴(31年)	その他 ----- 年齢	◎ ○	
15	49歳 (男性)	精神障害 ----- 職歴(29年)、 求職活動(5年)	その他	◎	
16	53歳 (男性)	精神障害 ----- 職歴(14年)、 面接回数(30回)	その他 ----- 年齢	◎ ○	病態の不安定さが継続して見られる。その要因の1つとして配偶者の障害に対する理解度の希薄さが考えられる。

全般的コメント

通番	成否に影響する要因	助言・支援のポイント
1	就職の成否は、企業が求める作業内容をこなせるかにかかっており、職歴や訓練歴に裏づけされた、個人の体力や作業遂行力が大きく影響しているように感じられる。また、過去の経験から来るプライドや拘りは定着を危くする要因にもなりうる。	職種、職務内容、労働時間等、労働条件の調整とセールスポイントの積極的アピールが必要。
2	受障前の職務経験にこだわり、労働条件や仕事内容について自身の状況(障害や職務遂行力等)を踏まえた現実検討が出来ていないと、就職に結びつけることは難しい。	仕事で一定のキャリアを積んだ後に中途障害者となった中高年齢障害求職者の場合、自身のキャリアに対するプライドが高く、ストレートに現状の課題を伝えてもなかなか受け入れ難い面があるため、支援を進めることを焦らず、ハローワークの担当者等とも連携しながら相談を重ね、地域の求人動向などを伝えながら、徐々に現実検討を促していく必要があると感じる。また、センターが行うジョブコーチ支援等も客観的には本人に有用と思われても、やはり本人のプライドに障ることもあるので、まずは側面的な支援を提案しながら、本人の自己理解や気持ちの変化が進むのを待つことが肝要と思われる。 ご本人の希望の背景に家庭的な事情も影響していることが多いので、可能であればご家族の状況も把握しつつ、助言できる体制を整える必要がある。
3	過去の職歴や生活経験(家事含む)の中で「経験のあること」「できること」と事業所の求める仕事マッチするとうまく行きやすい。 上記できることと条件面(例:短時間労働希望)が一致すると可能性が上がりやすい。	社会経験や生活経験など「経験」がある点はプラスに。ただ「条件」「やり方」「会社の文化」などは経験を引きずらない。会社が違えば異なる…という切り替えが出来るかどうかは事業所も心配される点であり、ポイント。
4	中高年に限らないが、セールスポイントは何か、配慮すべきことは何かを伝え、働く意欲のアピール。	中高年に限らないが、以前の職場と今度新しく行く職場は職場の文化、雰囲気等は各々違うので、郷に入れば郷に従え、ということで心構えをしていった方が良い事を助言する。
5	他にも中高年齢者(健常者含む)の労働者が働いており、作業が出来れば年齢は関係ないといった雰囲気ですでにある事業所は受け入れしてくださる可能性が高い。	(個人差もあるが)経験やプライド等を特に重視。 若い方と同じ感覚で助言やアドバイスをすると、プライドを傷付ける可能性もあるので、慎重に。
6	健康管理、サポート体制、中途障害の場合は過去の職歴、技能が生かせるのかどうか等。	
7	これまでの培った技能や日常生活の中での経験等が活かせる求人(仕事)に応募しているかどうか。一般的に若年者よりも中高年齢者の良さとされている、「責任感の強さ」「仕事に対する選り好みのなさ」がある方であるか。もしくは、そのよさを発揮できる仕事であるか。中高年齢者の中途障害者については、その中途障害の影響により過去の職業経験や職業技能を活かせないことが多い。その場合は、採否についてのセールスポイントが少なくなり、就職が厳しくなる現状がある。	中高年齢者が多数働いている会社の方が、高年齢であることに対する抵抗感も少ないように感じる。そのため、事前に応募する会社の中高年齢者の雇用状況を把握した上で応募するのも重要ではないかと思われる。 中高年齢者の採用に当たっては、企業は若年者とは違う意味で、体力的な不安や新しい仕事が覚えられるか等についての不安を抱えている。そのため、職場実習やトライアル雇用等、企業がマッチングを見極められる制度を積極的に活用する方が採用には効果的ではないかと思われる。
8	一般的には資格の有無やこれまでのキャリア(専門的なスキルの有無等)が影響するものと思われるが、当センター利用者の場合、前記よりも職歴自体の有無や職業準備性、病状の安定、面接スキルの有無等が採否や就職後の適応に影響しているものと思われる。	
9	事業所側の年齢に伴う、求人の制限。 身体障害者など障害の重度化。	今までの経験をプラスに働かせることができるように、状況を整理し、次の就職に生かしていく。
10	面接上で、社会経験の豊かさを感じられ、安心感があること。特に同一事業所での職場が経験が長く、対象事業所でも安定した勤務を行ってもらえるのではないかとという予測ができること。採用にならない要因としては、転職回数が多く、対象事業所でも離職する可能性が高いと事業所から思われること。障害者雇用慣れしていない事業所では、障害者を受け入れるにあたって、相当の事業所努力が必要と感じ、その努力が退職までの期間が短いとまた、もう一度最初から相当の努力をしないとけないと思ってしまうこと。	面接の際、事業所に対して、対象障害者がどのように年を重ねてきているか(職歴が安定している人はそこを中心に。安定していない人で、ここ最近手帳をとった人に対しては、一般では難しかったが、ちょっとした障害特性に係る配慮を頂ければ大丈夫であるという具体的な状況報告等。)を本人に代わって分かりやすく事業所に説明していく。このことにより、かえって年齢を重ねている方が今までの経験の下の話であることから安心感に繋がりがやすい。

11	①一定の職歴、勤務経験があること。②健康であること。③能力低下をきたしていないこと。④性格面での偏り(頑固さやプライド等)がみられないこと。⑤若年者をはじめ誰とでも溶け込み、協調性があること。⑥生活面で家族または関係機関の支援が得られること。	対象者に元来備わっている場合は問題ないが、勤務態度や仕事に対する取組み、対人面での協調性等において「新たに雇用されたもの」としての立場・姿勢を体現し、維持していくこと、そのことを対象者に指導し、継続的に支援していくことが課題であると感じている。
12	障害がある中高齢者の就職が容易になる要因は、第一はこれまでの職歴の中で、経理、生産管理など一定の技能の蓄積があると年齢は高くても事業所からの評価を得ることができると思います。第二に、今後の職務などについて新しいことを学習できる能力が保たれていると就職に繋がります。逆にこれらの点で困難がある人の場合は、障害の程度が比較的軽度の人でも就職までに時間がかかるように思います。	①職種などについては幅広く考えるようにアドバイスします。②身体障害が中心の人で、可能な人には職業訓練を進めます。③事業所に対しては過去の職歴などから良好な勤務が期待されることをPRします。④履歴書の書き方や面接のスキルについて確認をし、アドバイスをします(立ち振る舞いや受け答えの仕方などが緩慢になっている場合もあるため)。
13	採用された事業所で求められる技術が、前職にて経験があった。実際に、機械を扱うことができた面が大きく影響していると考えられる。また、以前に身内で同じ障害の方(精神障害)を雇用していたが、うまくいかなかった経験があった。この経験から、社長の障害者雇用に対する熱意が高まっており、社会貢献の意識が強かったことも影響していると考えられる。病状が安定しており、実習中に体調を崩すことがなかったことも採用に至った要因として考えられる。	経験のある職種を中心に、就職活動を展開。その結果雇用に結び付けることができた。デイケア等、ピアカウンセリングの場を紹介し、実際に就職している方からの話を聞く機会を設けた。その結果「語り合う場がある」という情報を知ることが安心感に繋がった。
14	現実認識がどれだけでできているか→中高年の特に男性の場合は、一家の大黒柱として家計を支える立場にあるケースが多いので、一定水準以上の労働条件(正社員やそれに準ずる待遇)を希望することが多い。前職が好待遇であった場合は尚更その傾向が強まる。しかし、実際の求人は希望条件を下回るものがほとんどなので、それを受け入れて条件緩和ができるかどうかで応募できる求人数が異なってくる。このことは特に、中途障害や今までのキャリアと異なる職種への方向変換をするケースでポイントとなる。自分の障害状況や能力の把握や需要の状況によって、現実認識の進み具合が異なるからである。年齢というハンディを補うためのセールスポイントをどれだけ有しているか→中高年齢者にとって年齢は、場合によっては障害より就労上のハンディになることがある。それを補うためにどれだけセールスポイントを持つことができるかが重要である。前職と同じような職務内容で求職する場合は、前職での培った技能や成果をもとに、即戦力になれることをアピールしていく。前職と異なる職種で求職活動をする場合は、職業訓練で身に付けた技能とどんな年代の人とでも協調して仕事ができることや、初歩的なことでもいとわずに取り組む姿勢を強調する。事業所では、若年からの支持を素直に受けられるか気にする面もあるので、上記のように社会人経験を重ねて獲得した協調性や意欲、人柄も重要である。また、社会人経験を重ねた中で作り上げた人脈を活かしての就職活動を展開できるのもこの世代の強みと考えられる。	現実認識を進めるための支援…上記にもあるように、ほとんどの中高年男性の希望条件は高めである。実際に労働市場の状況を把握するためには、早めに就職活動を開始し、本人の希望条件に添った事業所に挑戦してもらいながら厳しさを実感し、条件の幅を広げるように助言していく。職場実習を活用する…前職と異なる職務で求職する場合は、事業所も面接だけでは本人の技能を見極めることができないので、採用に関して躊躇されることもある。そこで、職場実習を勧めて、短時間でも現場での仕事を確認してもらうことも有効である。
15	コミュニケーション能力が高い方は比較的就職可能性が高いと思われる。製造業、船員など身体作業中心の職歴の方は困難が大きいと思われる。	
16	対人面において適応が良好であること(年齢や経験からくるこだわりをあまり持たない等)。障害や加齢の影響についてある程度認識を持ち、職務において自己管理できること。	
17	ジョブコーチ支援を使い就職した者が5名いる。5名とも前職(家事手伝い含む)がある。知的障害者(2名共、重度知的障害)となっているが、作業効率に課題はありながらもまじめで素直な性格がセールスポイントとなっている。聴覚障害者2名は周囲とのコミュニケーション面、作業能力とも良好。社会人として常識も備わっている。	

18	本人の希望する労働条件が高い場合、事業所に受け入れてもらえず就職に結びつきにくい。 ハローワークの求人票では年齢、性別が不問と書いてあるが実際に事業所に問い合わせを するとそうではない場合も多い(年齢で不可とされてしまう)。	本人とのカウンセリングを行い、現実的な労働条件にするよう助言する。 求人票に高齢者も可という事項を明示する(現状では分かりにくい)。 職場開拓をする場合、障害かつ高齢であることを確認する。 高齢者を多数雇用する事業所にアプローチする。
19	①職業経験の有無及び経験年数 これまでの生活歴の中で民間企業における職業経験の有無及び経験年数が就職の成否に 影響すると思われます。求職相談場面において希望職種を検討する場合、経験のある職業か ら職場環境や仕事内容を何となくイメージできるので希望職種の絞り込みが比較的進みま す。採用に際しては企業側の意向により職務試行法を活用した対応力の確認を行います が、職場の基本ルールや作業遂行の基本的な対応力が身についているので、事業所側の評価も 比較的高いように思われます。しかし、生活歴において離転職を短期間で何度も繰り返して いる人の場合は、マイナス経験の強さに加えて職業的スキルがあまり身につけておらず、自身 の課題認識が希薄なことが多く、適職検討や職業準備性の支援において時間がかかるよう に思われます。 ②労働体力 求人内容や条件にもよりますが、一定時間の労働に耐える体力が備わっているかについても 就職の成否に影響すると思われます。	これまでの就業経験や備わった職業的スキルを活かせる職業や条件の検討、選択。 現状の自己能力の理解と状態にあった労働条件の検討。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDF ファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No. 64

「障害のある中高年齢求職者の就職活動に関する調査研究」

編集・発行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2012年3月
印刷・製本	株式会社 ハシダテ
