NIVR

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

―特例子会社（主として設立20年以上）における配慮と工夫―

2011年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

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

――特例子会社（主として設立 20 年以上）における配慮と工夫――

2011 年 3 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

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）」の結果をまとめたものです。

今回の調査研究に先立ち２年間かけて作成した「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）」では、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。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については分析を続ける余地があります。

本調査研究は上記の点に焦点を当てて、現場における取り組みの聴き取りを通して、就業上の支障に対する対応、及び加齢による機能退行の発生を遅延させるのに有効と思われる事例を整理しました。加齢に伴う就業上の支障の発生や就業継続を懸念する関係者の方々の参考となり、わが国における中高年齢障害者の職業リハビリテーションを前進させるための一助となれば幸いです。

聴き取り調査の実施にあたっては、41 社の特例子会社の事業所関係者の方々からご協力を得ることができ、貴重な実態をお聴き取りできました。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。

2011 年３月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹　上村　俊一

執筆担当　（執筆順）

佐渡　賢一	障害者職業総合センター	統括研究員	概要
			第３章２節　１、２
			第４章
沖山　稚子	障害者職業総合センター	主任研究員	第１章
			第２章
			第３章１節
			第３章２節　３，４，５
			巻末資料

高橋　寛（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…… 1
３．方法…… 1
４．成果の活用…… 2

第２章　本調査研究が参考にした先行研究…… 3
１．障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う就業変化に関する先行研究…… 3
２．特例子会社に関する調査研究等…… 7

第３章　障害のある中高年齢従業員の就業実態等に関する聴き取り調査…… 11
第１節　概要…… 11
１．目的…… 11
２．方法…… 11
３．調査対象事業所の概況…… 12
４．障害のある従業員の概況…… 13

第２節　障害のある従業員の加齢に伴う就業上の支障と事業所の対応…… 16
１．はじめに…… 16
２．処遇や作業内容の変更を伴わない就業継続…… 17
３．その他の取り組みによる就業継続…… 29
４．加齢による就業上の支障が持続している状況…… 35
５．他の事業所の参考になると思われるもの…… 38

第４章　本調査研究からの一つの視点…… 45

巻末資料…… 47
（付属資料１）事業所聴き取り結果の一覧…… 47
（付属資料２）事業所聴き取り事例…… 53

概要

本資料は、「障害のある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」の研究成果を取りまとめたもので、４章で構成されている。各章の概要は次のとおりである。

第１章は、研究の背景、目的と方法について述べた。

第２章は、主に「障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う就業変化に関する先行研究」「特例子会社に関する調査研究等」など、本調査研究が注力すべき分野と関連をもつ既存の研究成果や関連情報の確認を行った。

第３章は、41 事業所（設立から概ね 20 年以上の特例子会社 34 社と 20 年未満の事業所７社）の聴き取り調査についてその方法と結果を記述した。本資料では、設立から年月を経た特例子会社を聴き取り対象とした結果、長期勤続の中高年齢従業員の就業上の支障と対応状況を中心とする設問への回答を得たが、その内容は広い分野に及んだ。概ね下表によったが、その過程で事業所における取り組みを把握する視点について考察を加えた。結果の概要は以下のとおりである。

（１）調査対象事業所において障害のある中高年齢（45 歳以上）従業員は、障害のある従業員の２割から多いところで３分の１程度を占めていた。また、設立当初から勤続している者が相当数おり、これら従業員の勤続年数は 20 年程度あるいはそれ以上の長期に亘っている。

（２）加齢に伴う就業上の支障、雇用継続のための配慮や工夫に関する回答は作業現場におけるシステムや機器の改善、人的支援とともに、休憩取得への配慮、キャリア形成、健康管理等多岐に及んでいる。作業現場においては、発生した支障への対処として導入された配慮や工夫が他の従業員、他の部署へも拡がってゆく事例も確認できた。

（３）こうした波及の結果として、加齢に伴う支障の発生が遅延ないし回避できる、という効果を認めることができ、直接配慮や工夫として意識していないシステムや設備についても同種の効果をもたらし、これが調査対象事業所において多数の長期勤続従業員が支障なく勤務できていることに繋がる、との視点を得た。

（４）そうした一般的状況の中で、労働時間の変更等処遇の変更を伴う形での就業の継続が図られている事例、加齢に伴う就業上の支障が持続している事例についても聴き取りの過程で多く収集されている。

聴き取りから確認できた事業所の対応

	特定の対象者あり（顕在化した支障への対応）		従業員全般（予防的対応、加齢による機能退行の発生を遅延する対応）	
作業をする場	①作業改善	②配置転換	①作業環境管理	②作業管理
	③就業時間短縮		③就業意欲維持	④健康管理
それ以外	①通勤方法変更	②近隣への転居	①就業意欲維持	②健康管理
	③在宅就業	④その他（機能回復、治療）	③家族等への注意喚起	

第４章は、本研究調査の特に結果考察の過程における視点等について概括してまとめとした。

第１章

研究の背景、目的と方法

第1章　研究の背景、目的と方法

1　背景

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調査研究[1)]を、平成20～21年度に実施した。この研究を通して中高年齢障害者の採用時の問題に始まり、中高年齢障害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た。それらの中でも、中高年齢の障害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に、どう対応すればよいかは、中高年齢障害者の就業の継続を左右する重要な課題である。上記研究においても企業における効果的な実践の状況につき一定の事例収集を行ったが、更に収集、明文化、普及を進めることが中高年齢者に限らず障害者雇用に大きく貢献すると考えられる。本調査研究では、その一つの取り組みとして「モデル的な事業所における障害のある従業員の中高年齢化に対する取り組みの詳細把握」を通し、この課題に関与し関心を持つ事業主・障害のある中高年齢従業員や就労・就業支援者に、有用な事例を交えた情報と示唆を提供することを目指している。

本調査研究は、モデル的な事業所として特例子会社を対象とした。特例子会社は制度が発足してから30年以上が経過し、現在は283社（平成22年6月1日現在）に達し、雇用されている障害者の実数は9,516人（身体障害者4,588人、知的障害4,448人、精神障害480人）である[2)]。設立からこの間、障害者の職場環境、定着にかかる種々の問題に対処しつつ今日に至っており[3)]、その一つとしてこれら特例子会社が障害従業員の長期定着と加齢現象[4)]に関して講じている配慮や工夫を把握し、その共有を目指すこととした。

2　目的

設立後長期間経過している特例子会社を中心に障害のある従業員の中高年齢化に伴う就業上の課題に対する考え方、それらを踏まえた就業上の配慮や工夫を明らかにすることで、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障害者、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

次の２つの方法によった。

（１）文献研究

（２）事業所訪問による聴き取り調査（主に設立20年以上の特例子会社を対象とする）

---

1) 高齢・障害者雇用支援機構：調査研究報告書№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20・21年度調査研究「報告書№97」と略す、同研究は「中高年齢者」45歳以上を対象とした。

2) 厚生労働省高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課：「平成22年障害者雇用状況の集計結果（平成22年6月1日現在）」P21特例子会社の状況、概況、障害種別から引用

3) 高齢・障害者雇用支援機構：研究調査報告書№271「特例子会社の設立、運営等に関する調査研究」、2008

4) 加齢現象とは「加齢に伴う機能退行」という意で用いているが、「加齢は年をとってゆくこと」「機能退行は①できていたことができなくなる、②身体症状や活動性低下が新たに出現する、③もともともっていた症状が経過中に悪化すること」という定義にしたがっている。それぞれ次の定義を参考にした。「加齢とは『年をとってゆくこと』で、広義には受胎から死亡までにわたるが、狭義には成熟以降の衰退を強調して用いる。したがって、老化、すなわち『加齢に伴う生理的機能の低下』と同様の意味で用いることもある。」（社会学小辞典、有斐閣）「機能退行については国立精神・神経センター精神保健研究所の『知的障害児・者の機能退行の要因分析と予防体系開発に関する研究』で定義されていたもの」

4　成果の活用

本調査研究の成果物である本資料は次のような活用を念頭に置きつつ作成された。

（1）特例子会社における中高年齢障害者の就業実態に関する情報を提供し、中高年齢障害者の雇用促進及び雇用継続に係る対策の基礎資料となること、

（2）障害のある従業員の中高年齢化に伴う就業上の課題に関心をもつ事業所、及び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に対し、活用可能な配慮と工夫の事例を提供すること、

（3）中高年齢化に伴う就業上の課題を有し就業継続を望む中高年齢の障害従業員や、この課題に関与し関心を持つ就労・就業支援者に対し、活用可能な配慮と工夫の事例を提供すること。

第２章

本調査研究が参考にした先行研究

第2章　本調査研究が参考にした先行研究

本調査研究が注力すべき分野と関連をもつ既存の研究成果や関連情報は下記のとおりである。

1. 障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う就業変化に関する先行研究

(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№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

この調査研究は本調査研究に先立ち平成 20～21 年度に実施され、アンケート調査、事業所等を訪問した聴き取り調査、専門家による特定のテーマ別の講義によって、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。本資料ではしばしば 20･21 年度調査研究「報告書 No97」として引用する。同研究で実施した調査等の概要は**表 2-4** のとおりである。

本調査研究は同研究の成果を引き継いで着手されたが、障害のある従業員の中高年齢化に伴う就業上の課題と事業所における就業上の配慮や工夫の実態収集・視点の整理の起点となったのは、主に次の結果である。

第１回アンケート調査（事業所調査）

・障害従業員が中高年齢化することにより問題が生じていると回答した事業所は約８割で（p41）、その内容は多い順に「作業中の事故やケガが心配である」38.2%、「体力が低下する」35.9%、「作業や仕事の処理速度が遅い」21.1%、「新しい作業や職場異動に対応できない」20.3%であった。
・障害従業員が中高年齢化していくことに対して配慮をしている事業所は７割強で（p43）、その内容は多い順に「体力を要する作業をへらす」24.0%、「作業施設や設備を改善する」16.9%、「雇用形態を見直す」16.4%、「配置転換をする」16.4%、「通院時間を保障する」9.3%であった。

第２回アンケート調査（個別の障害従業員調査）

特定の中高年齢障害従業員に対してしている配慮を択一式によりたずね、次のことが明らかになった。

回答が多かった事項は「体力を要する作業をへらす」（15%）、「残業（時間）を制限する」（12%）などで、一方「とくに配慮していない」とした回答が 35%を占めた。業種別、規模別においても、多くの項目で相違がなかった（**表 2-1**）。

表 2-1　中高年齢障害者雇用に対する配慮・工夫（その1）

		業種			規模（人）		
	計	製造業	卸売小売業	サービス業	～55	56～300	301～
体力を要する作業をへらす	15.2	17.5	15.0	14.8	14.0	12.5	17.5
通院時間を保障する	7.8	6.2	9.8	9.9	9.1	8.4	6.3
残業（時間）を制限する	12.1	12.2	15.7	10.1	6.8	16.2	10.3
通勤ルート・通勤方法を工夫する	2.3	1.4	4.3	4.0	4.7	1.0	2.7
作業施設や設備を改善する	5.1	6.2	2.9	3.2	9.5	3.0	5.7
作業の処理速度を緩やかにする､作業量をへらす	8.5	7.9	9.3	10.5	10.7	9.3	7.1
賃金を見直す	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0
雇用形態を見直す	0.8	0.3	0.7	2.2	0.0	1.0	1.0
短時間就労、フレックスタイムを導入する	1.6	0.9	1.4	2.2	1.9	2.3	1.0
配置転換をする	2.9	3.6	8.8	2.2	1.6	4.4	2.0
訓練・研修を受けさせる	1.8	2.1	3.6	2.2	7.0	1.1	0.8
とくに配慮していない	34.7	32.0	25.7	35.3	27.9	32.2	39.5
その他	6.7	9.8	2.9	3.4	7.0	7.5	6.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
（実数）	(294)	(97)	(35)	(68)	(43)	(118)	(129)

下肢障害、内部障害、知的障害について障害種類別にみると、「体力を要する作業をへらす」は下肢障害、内部障害で 15%を越えているが、知的障害では 11%とやや少なく、一方「作業の処理速度を緩やかにする、作業量をへらす」は知的障害者での割合が 24%と他を大きく上回っている。「内部障害」では、「通院時間を保障する」が、23%と他（全体で 8%）より割合が高い。また、「とくに配慮していない」とする回答は下肢障害で全体を上回って 41%と 4 割を越え、一方で知的障害では 16%と少なくなっている。また、障害の発生時期別には、採用前障害者において「作業の処理速度を緩やかにする、作業量をへらす」とする割合が高く、採用後障害者では「通院時間を保障する」の割合が高い。計で 3%にとどまる「配置転換をする」も採用後障害者では 7%とやや高い(**表 2-2**)。

表 2-2 中高年齢障害者雇用に対する配慮・工夫(その2)

	計	障害の種類			障害発生時期	
		下肢	内部	知的	採用前	採用後
体力を要する作業をへらす	15.2	16.7	17.6	11.5	14.1	16.4
通院時間を保障する	7.8	4.7	23.0	2.4	5.9	13.3
残業（時間）を制限する	12.1	10.7	15.2	14.4	11.8	12.9
通勤ルート・通勤方法を工夫する	2.3	3.8	1.2	5.3	2.2	2.3
作業施設や設備を改善する	5.1	6.4	0.5	1.4	6.5	2.3
作業の処理速度を緩やかにする、作業量をへらす	8.5	5.2	3.4	24.3	11.8	4.9
賃金を見直す	0.5	0.6	0.0	3.1	0.7	0.0
雇用形態を見直す	0.8	0.6	0.5	0.0	1.2	0.4
短時間就労、フレックスタイムを導入する	1.6	0.6	2.7	1.0	1.5	1.7
配置転換をする	2.9	6.0	2.0	2.1	1.5	6.9
訓練・研修を受けさせる	1.8	1.7	0.0	3.1	2.1	1.7
とくに配慮していない	34.7	41.4	30.9	15.6	32.6	32.2
その他	6.7	1.7	2.9	15.6	8.2	5.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
（実数）	(294)	(58)	(68)	(32)	(181)	(80)

(注)障害発生時期不明は省略した。

勤務形態別、職種別にみた場合も、「体力を要する作業をへらす」「通院時間を配慮する」「残業（時間）を制限する」「作業の処理速度を緩やかにする、作業量をへらす」などに配慮するとの回答が上位を占めた。

聴き取り調査

42 事例の聴き取り調査からは、障害のある中高年齢従業員の就業継続を支えるための配慮や工夫は事業所内にとどまらず事業所外にも及ぶこと、さらに作業に関することからその他周辺に関するものにまで及んでいたことが把握できた(**表 2-3**)。

20・21 年度調査研究「報告書№97」の聴き取り調査等を通して把握できた、事業所が行っている配慮や工夫の主なものは下表のとおりである。同調査研究では、必ずしも障害従業員の加齢に伴う支障ばかりでなく、本人の加齢とは直接に関係しない支障（例えば障害上の支障、居住地・交通網の支障、生活拠点の問題等）に対する配慮等までを聴き取り対象としていたことを特記しておく。

表 2-3　事業所による中高年齢障害者に対する配慮と工夫の例

場所	配慮・工夫	内容	障害の種類
事業所内	担当業務の検討	・求人募集した作業に対応できないことが判明したが、本人に可能な作業に担当を変更 ・長期にわたる同一作業に伴う体調不良にともない、他部門への配置転換を実施	聴覚障害 脳性マヒ
	作業時間の調整 昼間勤務への転換	・残業時間の制限を行うほか、本人の希望に合わせて短時間労働への移行 ・3交代勤務から常駐（日勤のことを称する）に変更	知的障害、肢体不自由 精神障害
	作業能率の緩和	・他の従業員に比べ作業が遅いこと、または低下してきたことを容認	知的障害ほか多数
	一部の作業を代行	・筆記が難しい従業員の作業日誌作成を同僚が代行 ・車内清掃、料金の清算業務が不完全なドライバーを上司・同僚が補助	知的障害 下肢障害
	作業遂行の保証	・筋力の低下にあわせ、使用する容器を規格品から小型のものに変更（大きな鍋を小さな鍋3つに）	片マヒ（高次脳機能障害）
	作業指示、連絡の徹底 始業・終業・危険の通知	・メモ、簡単な手話、メール、書きポン（筆談用具）を活用 ・パトライトの設置	記銘障害、聴覚障害 聴覚障害
	健康維持	・低血糖の従業員に顔色を確認しつつ水分や糖分を提供 ・通院休暇の配慮 ・褥そうの消毒・ガーゼ交換の支援 ・トイレ等の所要時間が長くなるのを容認	知的障害 障害種類は多数 脊椎損傷 頚椎損傷
	昼食時の支援	・社員食堂のトレイ運搬を食堂職員が代行	小脳変性失調症
通勤途上	通勤支援	・公共路線が整備されていない寮からの通勤を支援 ・運転技能が低下した従業員を同僚等が送迎	知的障害 脳性マヒ
生活の場	定期的な連絡	・日常的に支援機関・医療機関等の関係機関と連絡をとり情報交換	知的障害、精神障害

（注）「事業所における作業に関する配慮」には網かけを施している。　（「報告書№97」の聴き取り事例から再構成）

「特例子会社における障害者の高齢化」をテーマにした専門家ヒアリングから得た次の知見は、本調査研究の問題意識に引き継がれた。

・障害の種類別に加齢現象の傾向はある程度分かっているが、これ（加齢現象）を事業所に対してきちんと広報すると障害者の新規採用時に（筆者注：特定の障害種類に）ブレーキがかかるだろう。障害者の加齢現象を広報することと雇用促進は背中合わせのテーマである。
・初期にできた特例子会社は 30 年近くになるから、高齢の障害従業員もいるはずで次の取り組みが重要と考える。
①障害の種別・程度による障害従業員の配置転換の困難さに対する若年時からの配慮と工夫
②高齢化による引退後の福祉への道筋作りの必要
③障害者の加齢問題への認識の高まりと新規の障害者雇用への躊躇いに対する制度面からの支援

表 2-4 20･21 年度調査研究で実施した調査等の一覧

調査方法 調査の名称	**アンケート調査（第１回）** 中高年齢障害者の雇用に関する事業所の意識と実態調査	**アンケート調査（第２回）** 中高年齢障害者の雇用に関する実態調査（個別従業員調査）
実施日	2008（平成 20）年９月	2009（平成 21）年３月
対象	宮城、東京、愛知、兵庫、広島、福岡の雇用開発協会会員事業所 7,120 社	第１回調査で「訪問に応じてもよい」と回答し連絡先を明示した 607 社
有効回答数	2,178 社(回収率 30.5%)	407 社（67.0%）
対象者抽出方法 調査方法 調査内容	・障害者雇用の状況（規模別、業種別） ・雇用可能性のある障害種類と雇用が難しいと思われる障害種類 ・採用時の年齢考慮とその年齢制限 ・中高年齢障害者の採用を懸念する理由 ・従業員の中高年齢化による問題、配慮	・回収したアンケートを参考に選定 ・雇用されている中高年齢障害者（個別）の就業実態 ・性別、年齢、障害種類、受障の時期 ・生活状況（家族）、通勤方法、通勤時間 ・仕事内容、就業時間数、勤続年数、勤務形態 ・収入、その他の収入の有無 ・職業生活に対する配慮や工夫
調査方法	**聴き取り調査**	**専門家ヒアリング**
実施日	2008（平成 20）年 12 月～2009 年 10 月	2009（平成 21）年６月～10 月
対象	42 件	８名
人数	中高年齢障害者 31 名、雇用事業所の担当者 32 名（うち事業所担当者と従業員同席による聴き取りは 25 例、事業所担当者のみ９例、障害者のみ５例、家族から１例）就業支援機関の担当者２名	（株）伊藤忠ユニダス萩原能成氏 （株）横浜高島屋大橋恵子氏 （株）九段パルス桐山真一氏 （株）着物ブレイン岡元眞弓氏 ATARIMAE プロジェクト畠山千蔭氏 K氏 57 歳：千葉市在住 日本社会事業大学佐藤久夫氏 楽団「あぶあぶあ」山本みどり氏　（実施順）
対象者抽出方法 調査方法 調査内容	聴き取り訪問可とした事業所に加え、関係機関や当機構職業センターからの紹介で協力者を得た。 ・性別、年齢、障害種類、受障の時期 ・生活状況（家族）、通勤方法、通勤時間 ・仕事内容、就業時間数、勤続年数、勤務形態 ・収入、その他の収入の有無 ・職業生活に対する配慮や工夫 ・事業所担当者の評価	・障害者の勤続年数と加齢現象 ・単調繰り返し作業の防止とローテーション ・親の超高齢化と就業継続の危機 ・中高年齢障害者を雇用する事情と理由 ・中高年齢障害者の退職問題 ・二次障害の併発と就業継続 ・特例子会社における障害者の加齢問題 ・ICF 視点による中高年齢障害者の就業問題の整理 ・余暇活動と就業継続の両立

(2)高齢･障害者雇用支援機構:研究調査報告書№272、「障害者の加齢･高齢化に対応した継続雇用の在り方に関する調査研究」、2009

（社）全国重度障害者雇用事業所協会が委託されたごく最近の調査があり、内容の概要は**表 2-5** のとおりである。成果物については、「障害者の加齢・高齢化に伴う雇用継続に係る課題や実態を把握するとともに、雇用継続を図るための雇用管理上のノウハウについてとりまとめた報告書」であるとしている。（当機構、雇用開発推進部職域開発課の記述から引用）

表 2-5 障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関する調査研究

研究調査名	障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関する調査研究(№272)	
調査実施者	(社)全国重度障害者雇用事業所協会	
方法、実施時期	アンケート調査、2009 年 8 月	ヒアリング調査、2009 年 10 月～11 月
対象、回収状況	(社)全国重度障害者雇用事業所協会会員事業所 291 社 、256 社(88.0%)	回答のあった 256 事業所中、障害者の加齢・高齢化に対応し、何らかの措置を講じ、あるいは、講じようとしている 30 事業所、57 事例
主な調査項目	①特例子会社の概要、②障害者の雇用状況、③最近の経営状況、④親会社との関係、⑤助成金の活用、⑥その他	①高齢障害者の定年制と定年後の雇用制度、②高齢障害者の雇用状況、③重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況、④重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題、⑤重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

アンケート調査の結果から主なものを示すと、

①重度障害者等の加齢・高齢化により雇用継続に「問題が生じている」との回答は、78 事業所（30.5%）

②過去 3 年間に能力低下による退職者が「いた」との回答は 62 事業所（24.2%）で、障害種類別では、重度身体障害者が 25 事業所（40 人）、知的障害者が 39 事業所（86 人）、精神障害者が 6 事業所（6 人）

③重度障害者等の雇用継続のために「何らかの措置を講じている」との回答は、110 事業所（43.0%）

④加齢・高齢化に対応する措置の内容は次のとおりで、雇用継続に問題が生じている 78 事業所には 190 人の障害者が雇用されていて、110 事業所においては 323 件の措置が講じられている。

「より軽い作業に配置転換させる」27.2%
「勤務時間、勤務日数等を少なくする」22.3%
「事業所外の福祉サービスへの移行ができるよう関係者との相談を進める」12.7%
「職場の設備を改善する」9.9%
「最低賃金の減額許可を受ける」9.3%

2. 特例子会社に関する調査研究等

日本経営者団体連盟 が実施した特例子会社に関する調査 3 点とその他 1 点の概要を紹介する。特例子会社における障害者雇用の状況や中高年齢従業員の加齢に関する全般的な傾向を把握するためこれらの調査結果を参考にした。

(1)日本経営者団体連盟、「特例子会社の経営に関するアンケート調査」、1998

この調査は、特例子会社の経営の実態を把握するために、日本経営者団体連盟（日経連）の「障害者雇用相談室」が行ったもので概要は**表 2-6** のとおりである。アンケート調査の対象となった 2,002 名の障害者の内訳は、肢体不自由 1,131、聴覚障害 405、知的障害 281、内部 126、視覚 52、精神 7 で、業務内容のほとんどは、事務、軽作業、印刷で占められていた。回答があった 65 社の障害者雇用率の平均[1)]は 1.93%で、調査当時の法定雇用率 1.6%を超えている事業所は 7 割であった。雇用管理に関する課題

1) 同年わが国の障害者雇用率の平均は 1.48%であった。

は「障害者のキャリアアップ」「従業員の能力開発」「高齢化への対応」とする回答が多く、「障害者の引退対策」を課題として取り上げているのは、肢体不自由中心の事業所だけであったが、（それらの事業所は）比較的設立が早いこともあり、高齢化が進んでいるためとも考えられると同報告は指摘する。

表 2-6 特例子会社の経営に関するアンケート調査

調査名	特例子会社の経営に関するアンケート調査
調査実施者	日本経営者団体連盟（日経連）の「障害者雇用相談室」
方法、実施時期	アンケート調査、1998 年 2 月
対象、回収状況	1998 年 2 月時点で特例子会社の認可を受けている 82 社、65 社（79.3%）
主な調査項目	①特例子会社の概要、②障害者の雇用状況、③最近の経営状況、④親会社との関係、⑤助成金の活用、⑥その他

(2)日本経営者団体連盟、「特例子会社の労働条件に関するアンケート調査」、1999

この調査は、特例子会社で働く障害者の賃金、労働時間などの労働条件の実態を把握するために、日本経営者団体連盟（日経連）の「障害者雇用相談室」が行ったもので概要は**表 2-7** のとおりである。アンケート調査で回答された 1794 名のうち正社員で月給制、月 114 時間以上の労働などの基準を充たす 929 名の雇用状況について、平均年齢、入職経路、平均給与など明らかにした。賃金制度について配慮していることとして、「加齢に伴う能力の低下は、定期昇給制度とそぐわない面があり、近い将来年俸制導入の必要を感じている。その場合、低所得者が安心して生活できるような行政面での制度充実を求めたい。（企業が生活給を必ず保証するという考え方では雇用の促進や継続は困難である。）」との自由記述があった。

表 2-7 特例子会社の労働条件に関するアンケート調査

調査名	特例子会社の労働条件に関するアンケート調査
調査実施者	日本経営者団体連盟（日経連）の「障害者雇用相談室」
方法、実施時期	アンケート調査、1999 年 2 月
対象、回収状況	1999 年 2 月時点で特例子会社の認可を受けている 82 社、65 社（79.3%）
主な調査項目	①特例子会社の概要、②障害者の雇用状況、③障害者の賃金制度、④障害者の労働時間

(3)日本経済団体連合会、「特例子会社の経営・労働条件に関するアンケート調査」、2004

この調査は、特例子会社の経営理念や経営の状況、そこで働く障害者の労働条件の実態を把握するために、（社）日本経済団体連合会（日本経団連）が行ったもので概要は**表 2-8** のとおりである。1998 年、1999 年に実施した前回調査のフォローアップデータとしても位置づけることができると記されていて、

5 年間の比較において次の点が注目される。雇用されている従業員[2)]のうち 7 割弱が身体障害者、3 割が知的障害者で、知的障害者の割合が約 2 倍強になり、雇用形態は前回 91.9%であった正社員が 75.2%と下がり、賃金形態も含めて多様な方法が採用され始めている。賃金は月 10～15 万円未満がもっとも多く、前回調査より平均金額は下がっている。知的障害者中心の特例子会社は 1995 年以降に急激に増えている。

障害者雇用に関する課題の上位 5 は「従業員の能力開発」「障害者のキャリアアップ」「人材の定着・確保」「障害者の職務開発」「障害者の処遇・賃金」であり、「高齢化への対応」は 6 番目に後退した。

表 2-8 特例子会社の経営・労働条件に関するアンケート調査

調査名	特例子会社の経営・労働条件に関するアンケート調査
調査実施者	日本経済団体連合会
方法、実施時期	アンケート調査、2003 年 12 月
対象、回収状況	2003 年 9 月時点で特例子会社の認可を受けている 130 社、77 社（59.2%）
主な調査項目	①特例子会社の概要、②経営状況と課題、③障害者の賃金・労働時間制度、④従業員個人の雇用状況、⑤障害者別の雇用状況

(4)高齢・障害者雇用支援機構：研究調査報告書№271「特例子会社の設立、運営等に関する調査研究」研究調査報告書№271、2008

（社）全国重度障害者雇用事業所協会が委託されたこの研究は、特例子会社設立に関する意識、ニーズ等を把握することを主な狙いとして実施され、概要は**表 2-9** のとおりである。調査の結果から、特例子会社における障害者の定着は非常に良好であることが分り、特例子会社制度は企業・障害者両者にとり非常に有効、有益な制度であるとの回答が強調されたという。

本調査研究の関心とも合致する「障害者の職場定着のための配慮、工夫」については、197 件の回答があり、その内容を大まかにまとめると、「社員の結束強化、及び相談しやすい体制の整備」「能力評価及び評価に向けた環境整備」「柔軟な勤務形態」「家族や支援者との連携」「人材育成と能力開発」などとなっている。

障害従業員の加齢による能力低下に関連する調査項目はとくに設定されていないが、「経営に関する悩みや問題意識」に関する問いに対し、「能力の低下した障害者の他の機関への受け入れ体制」とする回答が 38 件（9.1%）とわずかにあったことと、自由記述で「加齢による変化や業務遂行能力低下が見られる際、継続就労の可否、適否、妥当性についてどのように見極めるか、及び周囲の関係者（家族・支援者・親会社）の理解をどう得るかということ」との記述が目を惹くくらいであった。

2) 「平成 22 年障害者雇用状況の集計結果（平成 22 年 6 月 1 日現在）」によると、雇用されている障害者の実数は 9,516 人、内訳は身体障害 4,588 人（48.2%）、知的障害 4,448 人（46.7%）、精神障害 480 人（5.04%）であり、特例子会社における知的障害従業員の比率は 2004 年現在と比してさらに上昇していることが分る。

表 2-9 特例子会社の設立、運営等に関する調査研究

研究調査名	**特例子会社の設立、運営等に関する調査研究(№271)**	
調査実施者	(社)全国重度障害者雇用事業所協会	
方法、実施時期	アンケート調査、2008 年 6 月	ヒアリング調査、2008 年 10～11 月
対象、回収状況	①全国の特例子会社 242 社、134 社(55.4%) ②特例子会社を持たない従業員 1,000 人以上の大企業 1,534 社、552 社(36.0%)	アンケートに回答のあった事業所から選定した 14 社
主な調査項目	①特例子会社の良さ、特例子会社における障害者の職場定着のための配慮、工夫、等 ②特例子会社制度の認知度、特例子会社設立についての検討の有無、等	特例子会社の良さ、特例子会社における障害者の職場定着のための配慮、工夫、特例子会社の設置を考える企業へのアドバイス等

第３章

障害のある中高年齢従業員の就業実態等に関する聴き取り調査

第3章　障害のある中高年齢従業員の就業実態等に関する聴き取り調査

第1節　概要

1　目的

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それに対する配慮や工夫等を、障害者雇用において長期に実績のある事業所担当者からの聴き取りにより把握することを目的とした。

2　方法

（1）協力事業所の選定

調査協力事業所の選定にあたっては、主に設立 20 年以上を経過している特例子会社の事業所担当者を対象とし、障害種類の偏りを補うために設立 20 年未満の特例子会社からも協力事業所を選定した。

（2）聴き取り場面の設定

障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う就業上の支障に対する事業所の見方と対応を聴き取ることを目的とし、事業所を訪問して事業所担当者から聴き取りをした。可能な場合は作業現場の見学を行った。

初対面における一度限りの聴き取り調査で充分に把握できなかった項目については、主に電話等により確認し、必要最小限の範囲で 2 回目聴き取りを実施した。

（3）所要時間、記録の方法

聴き取りには 90～120 分程度を要し、主として録音機器[1)] は使用せず手書きにより記録を残した。

（4）調査者、調査期間

１人の調査者が 2010 年 5 月から 2010 年 11 月に聴き取り調査を実施した。

（5）調査の項目

本調査研究の関心対象である「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、それに対して事業所が行っている配慮や工夫の状況」を把握することを狙いとし、**表 3-1-1** に掲げた質問項目を設定し、半構造化面接による聴き取りを行った。特に影を付した項目は本調査研究の中心を成すもので、重点的に聴き取った。

表 3-1-1　質問項目

(1)企業の概要
・沿革、事業内容、従業員数、障害者雇用の状況（雇用率の状況)、高齢障害者雇用の状況
(2)障害者雇用の考え方
・障害者採用までの経緯
(3)障害のある従業員の高齢化対応
・高齢化した障害従業員の就業上の支障と、雇用継続の為の配慮や工夫の状況
(4)その他

1)　許可を得ることができた7事業所では録音機器を使用した。

3 調査対象事業所の概況

（1）調査対象事業所の一覧

下記の 41 事業所の協力を得て聴き取り調査を行った。設立から概ね 20 年以上の特例子会社は 39 社あり、そのうちで協力を得られなかった 5 社を除く 34 社（うち 3 社は電話聴き取り）と 20 年未満[2] の事業所 7 社から聴き取りの協力を得た。

アビリティーズジャスコ(株)、 (株)カローラ宮城テック、 (株)アドバンテストグリーン、 (株)千葉データセンター
SMBCグリーンサービス(株)、 三井物産ビジネスパートナーズ(株)、 (株)日立ハイテクサポート
(株)あおばウォッチサービス、 サンクステンプ(株)、 東京都ビジネスサービス(株)、 (株)長谷エシステムズ
(株)レオパレススマイル、 ブリヂストンチャレンジド(株)、 ㈱マーノ、 (株)リクルートオフィスサポート
(株)キユーピーあい、 横河ファウンドリー(株)、 伊藤忠ユニダス(株)、(株)長野協同データセンター、 エプソンミズベ(株)
(株)エイ・ピー・アイ、 デンソー太陽(株)、 愛知玉野情報システム(株)、 オムロン京都太陽(株)、 パナソニック交野(株)
パナソニックエコシステムズ共栄(株)、 シャープ特選工業(株)、 (株)ダイキ、 阪神友愛食品(株)、 明和工業協同組合
播磨三洋工業(株)、 パナソニック吉備(株)、 (株)広島情報シンフォニー、 JFE アップル西日本(株)、 (有)リベルタス興産
ソニー太陽(株)、 オムロン太陽(株)、 ホンダ太陽(株)、 三菱商事太陽(株)、 希望の里ホンダ(株)、 (株)旭化成アビリティ

＊ 株式会社は(株)と略した

(2) 協力事業所の属性等

ア 業種、社員寮の設置

調査対象事業所の 41 社の業種は表 3-1-2 のとおりであり、社員寮の設置を確認できた事業所は 11 社あった。

表 3-1-2 協力事業所の業種

業種	サービス業	製造業	小売業
事業所数	25	15	1

それぞれの業種の作業種目は以下のとおりである。

サービス業 :自動車車体整備業、造園、警備、清掃、情報処理、データ入力、銀行事務代行、事務代行受託（アウトソース）、時計販売・修理、事務処理代行、人材派遣、リサイクル、社内売店、保険代理店、クリーニング、印刷、食品加工、測量、測量コンサル、教育
製造業 :電子部品組立・製造・検査、自動車部品組立・製造、電気機器・製品組立、AV 機器組立・製造、変圧器関連部品製造、食品製造・加工、はかり、精密機器製造
小売業 :CD・DVD・書籍・雑誌の販売

イ 従業員の主な障害種類

協力事業所が雇用している従業員の障害種類（重複障害がある場合はその者における主たる障害）をみると肢体不自由が多く、表 3-1-3 のとおりである。設立 20 年以上の事業所における障害のある中高年齢（45 歳

2） 網掛けは 20 年未満の特例子会社

以上）従業員は、障害のある従業員全体で 2 割から多い所で 3 分の 1 程度を占めていた。

表 3-1-3 事業所が雇用している従業員の主な障害種類

従業員の主な障害種類	事業所数
肢体不自由	12
全障害種類	9
肢体不自由・聴覚障害・その他（視覚・内部・知的）	7
肢体不自由・聴覚障害	5
肢体不自由・知的障害	3
知的障害	2
聴覚障害	2
肢体不自由・内部障害	1

ウ 聴き取り協力者の概要

聴き取りに応じた事業所担当者計 59 人の方々は、うち 10 人が女性、車イス使用の方が 7 人（その他の障害のある方が数名）で、親会社からの勤務を通算すると長期勤続の方々がほとんどであった。また、数名は特例子会社の設立時に着任した特例子会社プロパー社員の方であった。

顕在化した就業上の支障と対策については淡々と収集できたが、「特に支障は生じていない」との回答をした事業所では、その背後で安定就業のために何が機能しているか無意識化している場合が多く把握しにくい。そうした前提をふまえても、本調査研究の関心にそぐう当を得た回答や当方の想定を超えた補足の情報を得ることができたのは、聴き取り協力者が業務知識はもとより従業員に関する豊富な情報を持っていることが関連していると思われた。

4 障害のある従業員の概況

（1）多様な障害種類と長期の勤続

個別の事情が語られた 60 人の従業員の障害種類[3)]（重複障害がある場合はその者における主たる障害）は表 3-1-4 のとおりで、多くは「（中途または生来性の）肢体不自由」であった。

なお、加齢による就業上の支障が生じている障害のある中高年齢従業員がいる事業所においても、その他ほとんどの障害のある従業員は支障なく就業中であることも明らかになった。

表 3-1-4 個別の事情が語られた従業員の障害種類

障害を負った時期	障害の種類		
中途の障害　23 例	肢体不自由 17	内部障害５	精神障害１
生来性の障害　37 例	脳性マヒ 15	知的障害９	聴覚障害４
	視覚障害３	筋ジストロフィ３ ポリオ１	その他肢体不自由２

3) 一人の人が様々な機能障害をもつ場合が多いことが最近の調査結果から明らかになっており、障害種類別に分類する際には留意を要する。「約7割弱の人は複数（2個以上）の機能障害を持っている。」との報告が、障害者週間「連続セミナー」（2010.12.7 明治学院大学で実施）の「ICF（国際生活機能分類）に立った障害児・者実態調査」大川弥生著の結果から示された。

中途の事故や発病等で障害者となった従業員は 23 人（障害種類の内訳；肢体不自由 17、内部障害 5、精神障害１）、生来性の障害者は 37 人（障害種類の内訳；脳性マヒ 15、知的障害 9、筋ジストロフィ 3、聴覚障害 4、視覚障害 3、ポリオ１、その他の肢体不自由 2）で、１人を除きすべて採用前からの障害者であった。性別は男 52 人で女 8 人、年齢は 34 歳～68 歳で知的障害者の 3 人を除きすべて中高年齢（45 歳以上）であった。婚姻が確認できた 8 人を除き、他の 52 人は親と同居または単身生活、家族状況不明で、日常生活の支援のためヘルパーを利用している例もあった。

20 年以上前に設立された特例子会社の業種が主にサービス業と製造業であったことから、従事する作業内容との関連で「視覚による認知」「手指の巧緻性」「一定以上の知的な判断力」などを活用した作業遂行能力が求められたことが推察できる。それが設立当初に雇用され長期に勤続している従業員の障害種類が「肢体不自由」「聴覚障害」に偏っていることにも影響している。

障害のある従業員の中には設立当初から勤続している者も相当数おり、勤続年数は 20 年弱～20 年以上と長期に亘っている者が多く、「20 年度障害者雇用実態調査」が明らかにした身体障害者・知的障害者の平均的な勤続年数（いずれも 9 年 2 ヶ月）と比べると職場定着の面で勝っていることが分る。

（２）加齢に伴う就業上の支障の遅延または予防の視点への気づき

加齢に伴う就業上の支障が生じた従業員はいないと回答した事業所は数社あった。それらの事業所に共通するのは従業員の障害種類が、主に聴覚障害と二次障害を併発しにくい障害種類の肢体不自由であったことである。

就業上に支障の生じた中高年齢の障害従業員がいる事業所においても、一方では支障なく就業継続している中高年齢障害従業員の例がほとんどであるとの回答も得られた。設立から長期間経過した特例子会社で障害のある中高年齢従業員が、加齢による就業上の支障を甚だしく生じさせることなく、働き続けていることの背景に何があるのか、その回答を求めることが本調査研究の課題となった。

（３）加齢に伴う就業上の支障を引き起こすもの

33 ヶ所の事業所では、中高年齢従業員の加齢に伴う就業上の支障について聴き取ることができた。従業員本人に属するものとしては「障害の進行」「新たな障害の発生」「二次障害の併発」「集中力の低下」「記銘力の低下」「周囲への迷惑行為」が窺え、それらが単一または重複して影響することで機能退行を招き、職場での作業遂行に求められる能力が低下する一因となっていることが推察された。中高年齢従業員の加齢に伴う就業上の支障には、本人の機能退行に属さない項目（家族の超高齢化、家族介護の必要、事業所側の配慮の状況等）もあり、複数の要因が交錯し相互に作用することで就業上の支障を引き起こしていると思われる事例もあった。

（４）就業上の支障を有することについての従業員の自覚

就業上の支障となる作業遂行能力の低下をきたしている従業員の一部には、従業員自身がそのことを自覚

していない場合があり、そのような例では問題解決は滞り事業所が特に苦慮していることが確認できた。問題解決の相談を円滑に進めるためには、当該従業員の自覚や納得性が大きく関わることも明らかになった。特に、生来性の障害（脳性マヒ、知的障害など）のある従業員においては、機能退行への自覚が曖昧になりがちであることも関係してくる事例にも接した。加齢に伴い作業遂行や移動能力が変化するような事態になっていた。

（５）従業員の生活拠点が関連する特徴

聴き取り対象とした事業所のうち 11 ヶ所は、敷地内もしくは作業場の直近に社員用の寮を備えていることが確認できた。寮の有無や作業場近くに住居を準備できるか否かなど、生活の拠点がどのようであるか（通勤負担、住居近隣の生活資源等）は、障害従業員の就業生活における疲労に大きく影響することであり、回答がこの課題にしばしば及んだのもこうした事情によると思われる。

入寮従業員や事業所直近に住む従業員の場合は、通勤能力に制限があっても就業でき通勤に要する疲労・負担から開放されているのに対して、通勤従業員の場合は、通勤能力（自動車運転能力、公共路線の利用能力、移動に伴う体力・注意力等）が就業の前提として求められる。その結果、作業現場に到達できさえすれば支障なく作業できるような場合でも、通勤困難ゆえに就業を中断した例も生じていた。一方、通勤負担を軽減するため通勤方法を変更したり在宅就労に変更したりして就業継続した例もあった。

41 ヶ所の事業所担当者からの聴き取り調査結果の一覧表は巻末に収録した。[4)]

4) 一覧表に掲載した事例は、聴き取り協力者の確認と了解を得てあるが、機微に触れる内容に配慮して、個別の従業員を推察しにくいよう分析に影響がでない範囲で年齢・障害名・勤続年数等の詳細を曖昧に記述するなどの改変を行った。事業所の業種と従業員の作業種類、従業員数を削除し事業所を特定できないようにしたのも、同様の趣旨からである。

第 2 節　障害のある従業員の加齢に伴う就業上の支障と事業所の対応

1. はじめに

本節では、この調査研究で行った設立後年数を経過した特例子会社に対する聴き取り調査の結果を報告する。その主眼は、上記聴き取り対象企業における、障害のある従業員が高齢化しても雇用が継続されるための配慮や工夫の状況を整理し、同じ課題を有し障害のある従業員の雇用に不安を感じている事業所や障害者に資する知見を提供することにある。これは、本調査研究に先立って実施された「高齢化社会における雇用促進と雇用安定に関する調査研究」（以下 20・21 年度調査研究と略す）が目的としていたことと変わりなく、本資料、特に本節に求められているものは上記の意味での 20・21 年度研究報告書の補完である。

その観点に照らせば、本章の目的は「高齢化した障害のある従業員の就業上の支障と、雇用継続の為の配慮や工夫の状況」への回答をとりまとめれば果たされると思われるかもしれない。事実、20・21 年度調査研究においては同種の聴き取り項目を取りまとめ、それに加えた考察とあわせて、この問題意識に応えている。しかしながら、今回の場合それだけでは、上記の要請に応えられる内容とはならないことが明らかとなってきた。そこで、本節ではこの質問への回答にとどまらず、問題意識に即した事例も加えて構成している。その趣旨については事例の説明をある程度進めたところで詳説する。

聴き取りから得た加齢に伴う就業上の支障は、事業所責任者が承知しているだけでも多岐に亘り、障害のある従業員の職業生活全般に及んだ。加齢に伴う機能退行が生じている（または想定される）中高年齢で障害のある従業員が、作業遂行を維持するために事業所に期待される対応は何かを、浮き彫りにするような検討ができるよう、作業内容や処遇の変更を伴わない形で就業継続できるような取り組み（**表 3-2-1** の影を付した項目）から順に紹介する。

表 3-2-1　聴き取りから確認できた事業所の対応

	特定の対象者あり （顕在化した支障への対応）		従業員全般 （予防的対応、加齢による機能退行の発生を遅延する対応）	
作業をする場	①作業改善	②配置転換	①作業環境管理	②作業管理
	③就業時間短縮		③就業意欲維持	④健康管理
それ以外	①通勤方法変更	②近隣への転居	①就業意欲維持	②健康管理
	③在宅就業	④その他 （機能回復、治療）	③家族等への注意喚起	

2. 処遇や作業内容の変更を伴わない就業継続

（1）作業改善　作業の工夫、治具・補助具、作業指導の工夫

ア　作業改善による加齢への対応

早期に設立された特例子会社では製造業の事業所が多く、従業員の障害状況により担当作業の限定にとどまらない、治具・補助具による作業改善の取り組みが多数見られた。特に、**事業所№15** では加齢の影響を意識した作業改善の取り組みを様々な部署で見ることができた。

同事業所は設立 20 数年を経ており、同社従業員の平均年齢は 43 歳、平均勤続 15～16 年で、治具を使用するようになった従業員が約 7 割を占めている。**「人によっては、加齢に伴う機能低下があり、何もせずに放っておくと年々生産性は低下していく。生産性を向上させるため、作業者個々人に合わせた治具・補助具を社内で設計・製作し、ラインに投入している。」**との発想から企業が求められる品質と生産性を維持する必要性に基づく作業改善が積み重ねられている。

（ア）ミスの発生を防ぐ改善例

まず、「ミスの発生を防ぐ」必要から作業環境が改善された事例を紹介する。汎用電源の組み立てが行われていた部署では、以前は「作業マニュアル」（当初は文章、のちに図を含む）に従って従業員が品番を確認し、棚から部品等をとる方法によって必要な部品を選んで組み立てていたが、操業を続ける過程で創業以来の従業員の高齢化が進み、この部署においても品番の誤りが増え、比重が高まりつつあった多品種少量生産に対応する上でも大きな課題となった。そこで、製品ごとに付したバーコードを利用して部品の選択を確実に行えるシステムを導入した。組み立てるべき製品をバーコード読み取り器で登録する（製品に応じたバーコードをリーダーで読み取る）と必要な部品の棚のランプが順次点灯する。ランプが点いている棚から部品を取ることとした結果、取るべき部品とその数の間違いは生じなくなった。なお、その棚に部品を入れる段階では人の判断が伴うので、正しい部品が入っているかを何重にもチェックしている。

作業手順の主要な部分を取り出して図により紹介すると次のとおりである。

手順１　汎用電源組み立てに必要な部品のピッキング作業

まず、組み立てる製品のバーコードをリーダー（読み取り器）で読み取る

図 3-2-1　バーコードによる製品コードの読み取り

手順２　必要な部品の棚にランプが点き、取るべき部品が明確になる

図 3-2-2　部品の棚　ランプが点いている状態

生産機種ごとに部品の種類が異なり、1 機種の必要部品点数は 20 点以上になる。これを作業者が 1 点 1 点資料を確認しながらﾋﾟｯｷﾝｸﾞ作業を行なうと、部品の取り出し間違いが発生する。機種ごとにバーコードの読み取りを行い、必要な部品をランプの点灯で知らせることにより、部品の取り出し間違いがなくなり、生産性の向上にも繋がる。

手順３　付属品の袋詰め作業

取るべき部品にランプがつく、次にどの部品を取るか順にランプが点くので部品の取り間違えや手順の誤りが生じない。２個の部品を要する時には、部品を取った後にもう一度ランプが点くようになっている。（知的障害者が作業を行っている。）

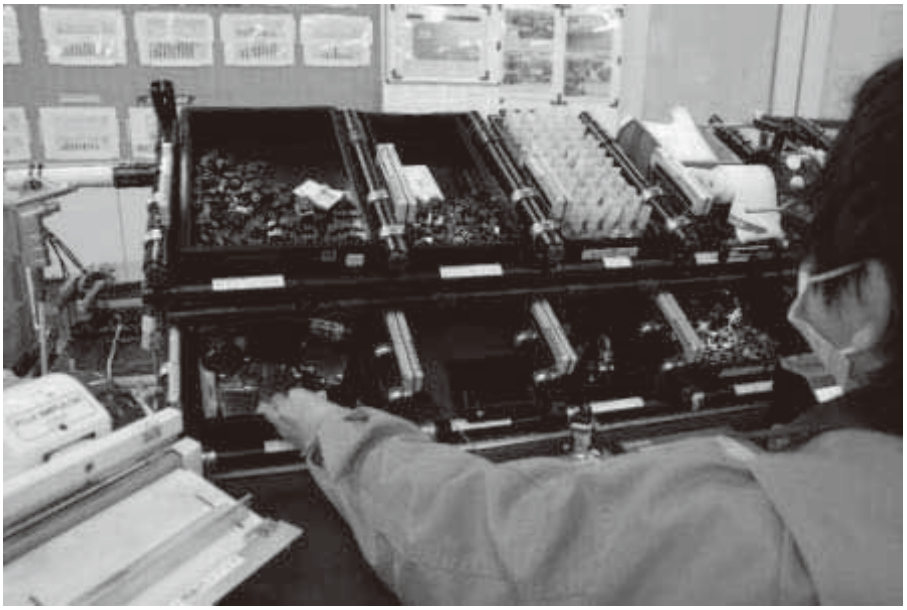

図3-2-3　部品の取り違え防止ランプ点灯

部品の袋詰め作業は、ランプを点灯させて部品を取り出すとランプが消灯し、次のランプが点灯し順次必要な部品をとり出し袋詰めを行なう。同じ部品が2個必要な場合は、ランプが2回点灯する。機種により袋詰めする部品点数（7～15）と数量が異なり、作業者の判断だけでは、部品のとり忘れ、数量の過不足などが発生するため、誰が行なっても正確な作業ができるシステムにしている。

（イ）疲労軽減を図る改善例

操業を続ける過程で創業時以来の従業員の高齢化が進み、その影響が顕れてきた。先ほどの「ミスの発生を防ぐ改善例」は正確な作業に繋がる注意力に影響が生じているが、他にも筋力、速度等従業員によって種々な面で対処を要する変化がみられた。この事業所ではこうした変化に対応する工夫が種々の部署で進められ、その成果が次のような形でみられる。以下の改善例では単に作業ができることだけでなく、繰り返しによる疲労の蓄積を軽減、回避できることにも留意されていることが注目される。

具体例を図により紹介すると次のとおりである。

①箱折り補助具

図に示す汎用電源の箱詰め治具は、台紙を枠に載せるとそのまま片手で組み立てられるので、疲労の軽減に繋がっている。

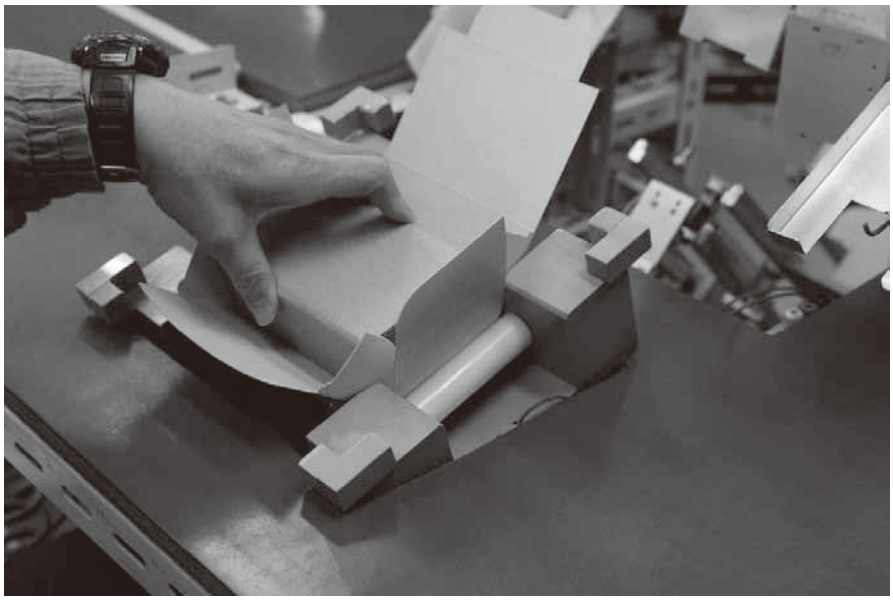

図 3-2-4 箱折り補助具

台紙を箱詰め治具に載せ、緩衝材を巻いた製品で押すと瞬時に製品が箱詰めできる。

②電源装置の梱包と移動

作業者の手腕に多くの負担をかけずに製品を収納できるコンテナは、高さや角度が作業者の体型等に配慮されている。重量物の処理に際し、身体疲労の軽減に繋がっている。

図 3-2-5 製品格納箱を載せる昇降機

作業者は作業が容易にできる様、昇降機を操作しコンテナの高さと角度を調整する。コンテナが満杯になると、コンテナの角度を水平にもどすとともに、高さを調整し台車に移動させる。コンテナ台にころがついているため、コンテナをすべらすだけで簡単に台車へ移動ができる。

このように同社の取り組みは、全社的拡がりをもっている。これら改善の要は、「作業の簡素化」「加齢への対応」「リーダーによる見極め」「現場の身近にある作業改善室」に総括されるが、詳細は次のとおりであ

る。

・作業の簡素化：作業者が判断し考えながら進める作業は、ミスが生じることや品質等に影響がでることがある。このような一見「難しい作業」を、次の視点で改善し簡素化すると品質が安定してくるという。①作業者の心身の負担が少ない②誰でもできる（例：機能低下し腕が動きづらくなってもできる）③（作業工程のほとんどの部分を）補助具・治具が仕事をすることで、障害が重度化した従業員にも対応できるようにする。

・加齢への対応：従業員の加齢に伴う筋力や視力の低下に対しては、作業者が努力して動くのでなく、作業の方が作業者に近づく形、例えば次のように作業改善している。例：視力の影響→画像の拡大（カメラで写してパソコン上の画像を拡大）　例：加齢により腕が遠くまで伸ばせない従業員は、無理な姿勢で作業をすると疲労にも繋がる。障害のある者にとっては腕を伸ばす距離が 5m、10ｃｍの勝負になるので深刻だ。加齢すると腰を曲げにくい、腕が挙がらないなど作業上に支障がでてくる例がある。

・リーダーによる見極め：リーダー10 人（勤続 5･6 年～20 数年）は各部署に適切に配置され、従業員の能力（知的理解力、身体機能等）と業務の難度（難～易）を知っている。従業員には能力差があるのでこれを見極めながら適正に業務を配置している。また、従業員の作業処理も日々確認している。改善を必要とする作業が生じた場合はリーダーから技術課担当者に申し出がある。１年に１回はレイティング（従業員が評価を受ける機会）が行われ、従業員が自らの作業遂行能力を自覚できる仕組みになっている。

・現場の身近にある作業改善室：作業改善担当の技術課には 6 人の担当者（聴覚 2、車イス 2、健常者 2）がいて、日夜複雑な作業を「簡単化」する改善をしている。経費をかけずに廃材などあるものをみつくろって治工具室で簡便に作った補助具、治具を現場の従業員が評価し使用している。類似品を横展開[1)]したものは、ラインへの投入がスムーズであるが、新たに設計・製作した補助具、治具は現場の意見を取り入れ、数回に亘り微調整しながら使いやすいものを完成させている。従業員の作業への支障が異なれば「改善すべきこと」も異なるし、作業の種類によって改善の留意点は異なるので、改善を要する作業現場の中に作業改善室があることは効果的である。「支障の発生→改善の必要→試作品の作製→試作品の仮使用→不具合の調整→改良された試作品→改良された試作品の仮使用→フィットするまで改良を続ける」の手順が身近な場所で適時に展開されている。

加齢に伴い作業遂行が落ちてくるのは周りも従業員本人も分っているようだ。リーダーを適切に配置することで、従業員本人に能力低下の自覚がないことからくる問題は生じていないとのことである。この件について**「製造現場の管理者とリーダーとの情報交換は密である。指導は作業者ひとり一人の能力に合わせ、作業方法、時間などを配慮し実施する必要があるため、リーダーの配置にも気を配り、（当該従業員の）対応に長けている者を当てている。優しくてもダメな場合、厳しく言っても大丈夫な場合がある。リーダーは従業員と作業をよく見ているし、**

1)　横展開とは、同事業所の聴き取りで語られた用語であるが、製造業の分野ではよく使われる表現で、「ある部署等での有効な改善例や成功事例を横の部署等でも適用し活用すること」という意味合いである。

治具と従業員の適合具合への目配りをしている。品質は大丈夫か、この者に任せるとミスや支障が生じそうでダメだとかを見極めている。」と管理者は述べた。

60 歳以上で再雇用されている４人（車イス）は作業ができる方々でとくに支障なく、週に 40 時間のフル勤務で就業継続している。共通しているのは上肢機能と判断力に支障がないこと、モチベーションも良好である点ということである。うち１人はリーダー（車イス）として、従業員の円滑な作業のため補助具等を作ることも担当している。既に勤続 20 年の 62 歳だが作業改善への興味が尽きないようにみえるという。このように、この事業所においては上に例示した以外にも多くの配慮や工夫が実践されつつある。

イ　障害の重度化防止を伴う装置の整備

続いて**事業所№24** における取り組みについて述べる。この事業所では障害のある従業員の加齢による障害の重度化が 5～６年前から課題になっており、２年前から健康開発室に常勤の看護師を配置している（それ以前は非常勤体制）。従業員一人一人に問診し障害程度の進行や重度化を定期的に確認している。

職場においては車イス使用者の褥瘡予防や、脊柱の変形予防のために同社が産業医の助言を得ながら装置を整備している。同じ障害種類であっても障害状況は様々であり一括りにできないことから、本事例の装置は個人の事情に対応したものとなっている。但し、１つの装置を種々の配慮の集積として考える視点に立てば、本事例にも汎用性が認められる。例えば作業態勢の工夫として挙げた事例は次のような複数のねらいをもった機器、配慮から構成されており、状況によってその一部を採用することで、課題に対応できる場合も考えられる（**図 3-2-6**）。

①机は専用デスク
②キーボードの傾き、位置、大きさ、マウスの選定
③楽な姿勢を保つための肘当て
④背もたれの設置
⑤モニターの位置関係の調整
⑥休み時間のリハビリテーション、ホットパック

図 3-2-6　作業態勢の工夫

側湾の進行予防、褥瘡の予防をねらった装置の例でも1つの大きな装置としてだけでなく、下記のような機器の集合ととらえることができる(**図 3-2-7**) 。

①側弯の進行予防と座面・脇腹の除圧も含め、ぶらさがり用フレームを作業机に設置し、1 時間毎に除圧のため使用

②ディスプレイ（パソコン用）大型の補助

③専用の原稿置きの台

④（図面書き込み用）傾斜ボード（左右にスライドでき大きな図面に対応）

＜側湾の進行予防、褥瘡の予防＞

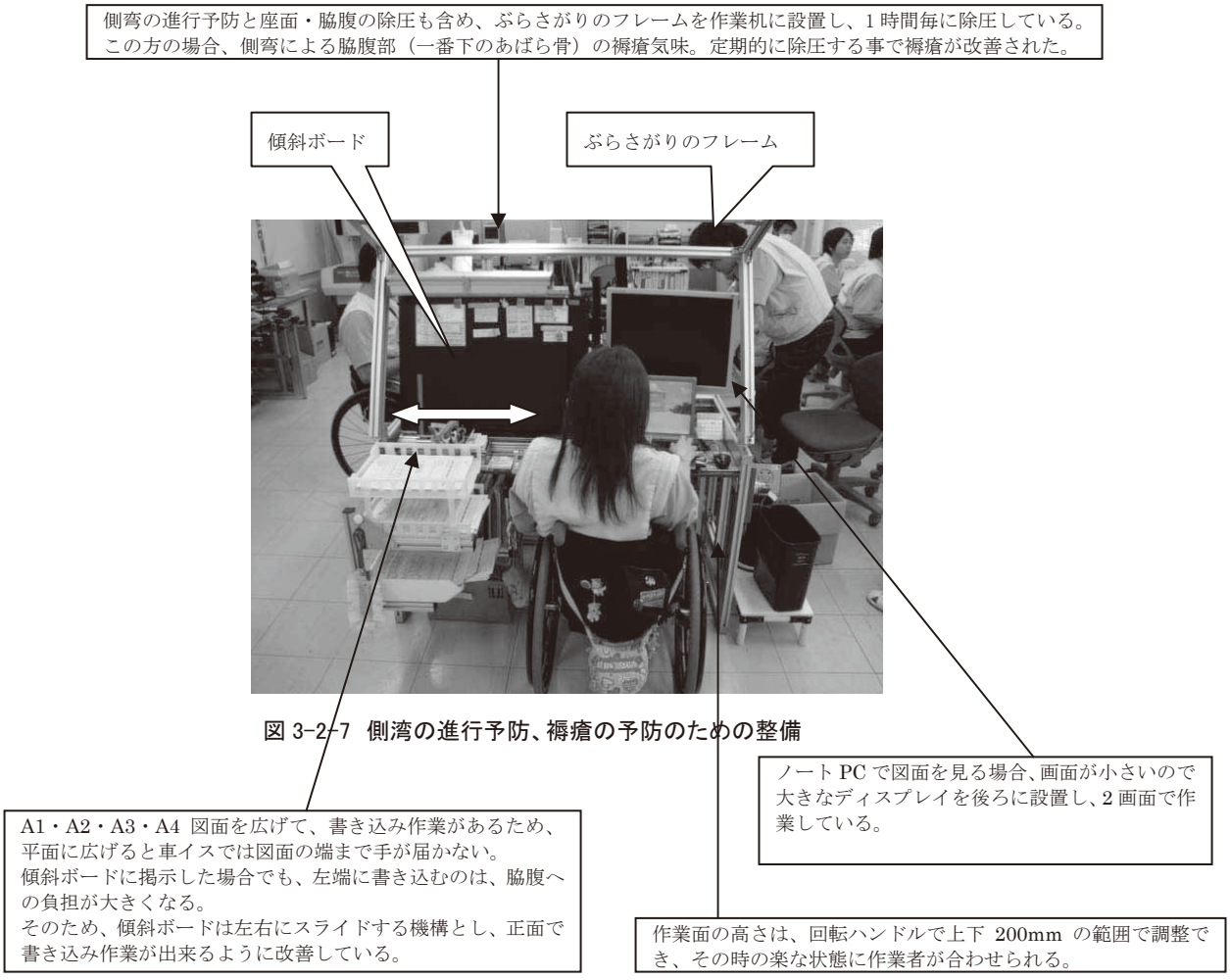

図 3-2-7 側湾の進行予防、褥瘡の予防のための整備

なお、この事業所では、紹介した２例にとどまらず作業に一定時間従事することが障害の進行をもたらすことを予防するためにさまざまな取り組みを行っている。(巻末資料に詳細)

ウ　知的障害者の早期加齢現象への人的支援による対応

これまで述べてきたような機器や設備によるものでない人的な支援が主となった事例も確認している。**事業所№32** では入社９年目の 34 歳知的障害（ダウン症）男性 **(№36)** が２年前くらいから「加齢現象」によ

るものか「疲れた」様子が目につくようになり、視力の低下に加え、指示理解に支障をきたすようになった。こうしたいわゆる早期加齢に伴う支障に対し、同社ではマンツーマンによる作業指導（図 3-2-8)とともに道具や場所に番号を付ける、下駄箱にひいきの野球選手の写真を貼る等様々な工夫を施し就業継続に努めている。

図 3-2-8 指導者のマンツーマン指導により作業実施

エ　作業環境管理等にみられる予防の視点

これらの配慮や工夫について、その対象となる従業員が特定できる場合がすべてとは限らない。既に述べた**事業所№15** においても当初特定の部署、特定の従業員を対象としていたものが部署の全従業員に、更に他の部署へと拡がりを見せている。こうした経緯をみると、他の事業所における特定の従業員に向けられたものとは確認できない配慮や工夫についても、当初は**事業所№15** のような特定の課題に対処するために始められ、他の従業員へと拡がって行ったものが少なくないことが示唆される。広がりの理由としては、まず作業の効率、質に貢献すること、そして疲労等の蓄積を軽減し、その積み重ねからくる加齢に伴う支障の発生を遅らせ、あるいは回避する効果が考えられる。

上に述べたいわば予防の視点を意識した取り組みとして、**事業所№９** における作業環境管理に関する配慮があげられる。同事業所内には自動ドアや空調設備が整備されているが、この趣旨について同事業所の社長は**「（するべき整備はしているが）今の事業所環境で決してよいとは思っていない。最小限のこととして、ダクトを使って工場内の空調をよくするとか、作業場入り口のドアを自動ドアにしている。手足の不自由な従業員が毎回ドアの開け閉めするのは（それだけで疲れてしまうということはないだろうが）疲労に影響すると思うので、自動ドアにした。チリも積もれば山となるということだから、疲労とか加齢の加速の一因になるだろうと考える。事業所として最低限の義務ですよ」**と述べている。具体的な配慮の内容とともに、小さな負荷が結果として就業上の支障に繋がること、

それを回避する予防の視点を備えていることが簡潔にまとめられている。

既に述べてきた事例においても予防の視点は存在している。例えば、**事業所№24** においては、作業時間内の姿勢の負担が障害の悪化をきたさないという観点からの配慮が盛り込まれていた。こうした明瞭な意識が確認できなかった事業所においても、空調、通行の便等の作業環境が整った事例を確認したが、これらの事例においてもこうした予防的な効果は機能していると思われる。

（２）作業以外への配慮

作業現場を離れた場面に事業所の配慮が及ぶ例についても回答が得られている。**事業所№26** においては食堂の備品にも**図 3-2-9** のような工夫が施され、食事が新たなストレスを生まず昼食時が憩いの時間として享受できるよう配慮されている。

図 3-2-9　食器が滑らないような工夫

この領域に関する回答は休憩の取得等の日常的な雇用管理、より長期的視野に立ったキャリア形成に及んでくるので、以下、項を改めて記述する。

ア　休憩取得の徹底[2)]

休憩の取得についても徹底が図られている。事業所訪問中の数社で、職場が決めている定期的な休憩時間（例：午前 10 時、午後３時など）に居合わせたことがある。工場内の電気が一斉に消されたり、チャイムが鳴るなどしたりして休憩時間であることが職場に周知され、従業員が自分の持ち場を離れて一斉に移動するよう習慣づけられている事業所もあった。休憩時間にきちんと休憩することは従業員の義務とみなされているとも窺える状況であり、こうした日中の節目にも、その積み重ねが長い職業生活に影響しているという認識が察せられた。

---

2) 20･21 年度調査研究(№97)では、長く働くためには休憩を取るのも仕事の一つだという考え方から、精神障害のある従業員に1時間に1回の休憩を義務づけている事例があった。(「大丈夫です」と休憩を拒む従業員に対しては、「ダメ！休んで。業務命令！」と応じ休憩を徹底している。事例 37)

イ　キャリア形成

特例子会社においては障害者が従業員の多数を占めるのであるから、組織における各従業員の処遇にも意を用いる必要がある。適切な処遇によって、従業員のインセンティブの向上を通して加齢の影響を軽減あるいは相殺することが期待できる。そうした視点からキャリア形成[3)4)]を重視している事例としては、**事業所№16** のように多能工システム（あるカテゴリの仕事ができるようになったら、他のカテゴリの仕事も応援できるよう OJT でスキルを獲得させている）に取り組み、キャリア形成のためジョブローテーションをしている例や、業務の担当替えを頻繁にしていて、OJT で業務を身につけてゆく**事業所№34** の例、キャリア形成のための目標設定、定期的な配置転換（新たな職域に挑戦）、後輩への指導、職場内・外研修を実施する**事業所№36** の例などがあげられ、これらの事業所では特定の従業員しかできない作業をなくすこと、単一の作業しかできない従業員をなくすなどに留意しつつ OJT を活用してキャリア形成を展開している。

以下では、特に体系的な取り組みの例として**事業所№36** について述べる。

同社は、特例子会社の設立以前から障害者雇用（全ての障害種）の実績がある事業所である。社員は障害の有無に関わらず年に１回キャリアプランを作成し提出することとされていて、職場では各自の目標を短期計画や中長期計画により確認している。作業応援、配置転換、事業拡大を想定したキャリア形成に努め、社員の作業可能な範囲を拡げているので、繁忙期等のバックアップや作業のローテーションが可能となっている。A さんの例により、①納得するまで話し合う、②新規作業への挑戦、③新人指導の取り組みなどについて詳しく見てみよう。

A さん（**№１**）は勤続 10 数年になる 40 代の聴覚障害（知的障害を重複）のある従業員だが、入社当初から疑問を疑問のままにせず責任者（手話ができる）に質問してきたという。責任者はこれまでを振り返り次のように語った。**「A さんは自分が納得するまで質問や自分の意見をのべることを続ける、だから作業のやり方が身に付くし、他人にも教えられる。（彼が）『分からない』という時には、①意味が分からない場合と②納得できない場合の両方がある。『意味は分かった。でも納得できない。』という場合には、『納得できなくても、この会社で働いている以上は従ってください』と指示をすると、不満げな表情をしながらも指示に従います。」**。分かるまで質問してくる A さんの真剣さを認め、**「責任感や真剣さがあるからこそ納得するまで動けないのだと思う。拘りが強く頑固さが目立つ場面もあるが、組織のルールを遵守し、経営の一翼を担う社員の一人としての役割を果たしている。」**として対応してくれた責任者の存在は彼のキャリア形成を述べる際に無視できない。

関係会社から新規の事業を請け負うことになった際のことである。パソコンや専用機器を操作する作業が中心となる事業を請け負うことが可能かを見極めるために、現地で訓練をすることになった。希望者を募っ

---

3) 当機構:「障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究　キャリア形成」調査報告書、№62、2004 における 1637 名の障害者調査から引用すると、「職業生活を充実させるために希望することとして、賃金をあげて欲しい（44.0%）、色々な種類の仕事をしたい（42.2%）、必要な情報が欲しい（20.4%）、困難な仕事に挑戦したい（18.3%）」との回答が得られ、障害のある従業員がキャリア形成や能力開発に意欲をもっていることが示唆された。

4) 当機構:「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書」№31、1998　p102 から引用すると「彼ら（知的障害のある従業員）の意欲の源泉となり得るものとして上げられたことを、確認しておきたい。まずは、個人的な生活に関連して、意中の異性の存在が大きかった。次に、職業生活に関連して、①興味関心のある作業に従事していること、②新しい仕事、難しい仕事に挑戦すること、③社内で責任ある役割をはたしていること、④昇給を期待すること、が上げられた。これらは、意欲の源泉となる一方で、満たされない場合には逆に作用するという諸刃の剣のようなものとして理解しなければならない。」

たところ、入社するまでパソコンには触ったことも、アルファベットを学んだこともないＡさんともう一人（知的障害）が志願した。事前に職場でパソコンの基本的な操作を練習し、並行して業務遂行に必要となるアルファベットの形（大文字、小文字）とA~Zまでの順序を自宅で覚えてくるよう指示をした。アルファベットを一晩で覚えてきたことからモチベーションの高さが窺えた。彼らが関係会社に１週間出張して、先方のベテラン社員（聴覚障害）から技能を習得することができたことで請負契約が成立したといえる。Ａさんとペアで現地に出張することになった社員（知的障害）は「手話の本を貸してほしい」と言ってきて、あっという間に手話を覚えたという。他にも、自己学習を始めて１ヶ月ほどで手話技能検定４級に合格した社員（発達障害）もいる。**「社員は、仕事に慣れてくると余裕がでるので、他のこともやってみたいという“向上心”や“チャレンジ精神”が生まれる。」**と責任者は言う。10数年の間にＡさんは多くの実習生や後輩社員に教えてきた経験もある。**「納得いくまできちんと教えるので、教えてもらう人の習得も早いです。後輩にとっても頼れる先輩のようです。『Ａさんみたいに全部できるようになりたいです』と新人に言われると、恥ずかしそうに照れてニコニコしています。おかげで、Ａさんのモチベーションは高いレベルで持続しています。」**と評価されている。

雇用管理の一環として余暇活動の企画や、それに加えてアビリンピック[5]やパラリンピック、スポーツ大会への参加応援をあげる事業所もみられた。これらのいわば自社の看板を背負って参加する活動は、出場する者はもとより応援する者にとっても就業意欲の維持に繋がっているようである。

余暇活動に属する親睦的な活動も次のような多彩で多数の実施状況が回答にあげられていた。職場以外の場で責任者が従業員と交流する機会があることで、仕事を離れた場面での従業員の様子を知ることができ、変化に気づくきっかけや機微に触れる相談ができる関係づくりに繋がることが期待されていると思われる。

・地域活動（例：ボランティア活動）に参加
・バーベキュー大会、「焼肉会」
・日帰り旅行会、１泊旅行会、実施回数を減らし２泊３日の遠方旅行会
・職場ごとの歓送迎会、新年会、忘年会、誕生会
・工場対抗の社内駅伝大会、ボーリング大会、ウォーキング大会、ミニ運動会、ソフトボール大会

（３）健康管理

これまで紹介した事項にも健康管理の視点がみられるものがあったが、健康管理の観点からも様々な事例が述べられている。回答のみを列挙すると、栄養バランスの良い低廉な給食の提供（食堂）、健康器具（血圧計、マッサージ機、全身を伸ばせるマット、車イスのまま使用できる体重計など）の使用促進、健康相談室や産業医・看護師・保健師の配置、定期的な健康相談、褥瘡チェック、人間ドックの促進（自己負担費用無し、または低廉）の措置をとる事業所が複数確認できた。

こうした取り組みをただ励行するだけでなく、その重要性を周知するような工夫もみられる。**事業所№26**

5）アビリンピックに選手として出場する従業員が就業時間中（または就業時間後）に課題対策に取り組んでいる様子は数社で目にした。参加のための経費は事業所が負担し、参加にかかる日程は公休扱いとするというところが多かった。パラリンピックの選手が在職する事業所や、車イステニス、車イスバスケット、車イスマラソンなどと仕事を両立している従業員がいる事業所も多く、障害者スポーツを奨励する雰囲気が訪問先の事業所から感じ取ることができた。アビリンピック、スポーツ大会に出場する選手に対しては、事業所主催の壮行会で従業員たちが激励して送り出している事業所が多数あった。

における**図 3-2-10** の例ではこの設備の存在は体重に代表される基本的な指標の重要性を他の従業員に周知する効果も果たしている。

図 3-2-10 車イスのままで計量できる体重計

日常のレベルでも従業員に対する責任者の日々の声かけは多く確認できた。以下は風邪の予防といった個別の健康管理に関する回答ではなく、従業員の多数が支障なく長期の勤続を果たしている事業所に思い当たることをたずねて得た回答であり、従業員の体調変化への目配りと注意喚起が事業所内で恒常化していることが、従業員の日常生活の心がけにも及んでいることが窺える事例と考えている。

「ゴホンゴホンしている従業員がいたら、マスクしてくださいと声かけしている**事業所№6**」「うがい手洗い等の励行を促す声かけ**事業所№29**」「日々の声かけ、顔色確認、相談室の利用の促し**事業所№27**」「手話による聴覚障害者への声かけ頻繁**事業所№19**」

これらの例以外にも、トイレ使用中を示すランプが従業員の自席から確認できるようになっており、トイレ使用に伴う無駄な移動負担、体力の消耗を軽減するような工夫も確認できた。**事業所№39**

車イス使用者のトイレ使用時間が長時間に及ぶことの容認、定期通院のための休暇の取得推進や体調不良を早めに発見し通院を促すこと、日ごろから責任者が声かけし小さな変化に気づき、事が小さいうちに対応するようにしていることなどは多くの事業所で聴き取ることができた。

レクリェーション活動等を通して、従業員同士や従業員と責任者・親会社の責任者が接する場がある事業所がほとんどであり、仕事以外の場で責任者が従業員と交流する機会があることで、従業員の変化に気づくきっかけや機微に触れる相談ができる関係づくりに繋がっていることが窺われた。

中高年齢の障害のある従業員はいないが、職場の日課に、「体重測定、ラジオ体操、ウォーキング」を組み込み、知的障害のある従業員が若年のうちからメタボリックシンドローム対策・成人病対策を習慣づけるように取り組んでいた。測定された体重は記録用紙が（従業員の了解のもとで）職場内の壁に掲示されている

ので、同僚等の傍目を意識させつつ「体重管理」を心がけることが後押しされている。**事業所№30** 同様に**事業所№31** も設立から日が浅く、従業員はまだ中高年齢に至らない知的障害者が主であるが、従業員の早期加齢現象を意識した取り組みも見られた。体力を保持するねらいで事業所の日課にラジオ体操、アキレス腱伸ばし、片足立ちを取り入れている。この結果、歩行姿勢が安定した従業員もでてきた。また、肥満傾向のある従業員の摂取カロリーを確認し、弁当の量に目配りしカロリー制限を支援することもしている。

事業所№41 では、職場定着推進会議で社員の要望を受け 8 年前から「定期通院制度」を整備した。現在 3 名の障害のある従業員がこの制度により定期通院（特別休暇の扱い）している。定期通院制度について同社社長は**「働き続けるためには体調管理は重要な要素だ。定期通院が必要ならば、その通院は働いているとみなす。」**と語る。

3. その他の取り組みによる就業継続

ここまでは主に作業改善（作業の工夫、治具・補助具、作業指導の工夫）等により作業内容や処遇を変更することなく就業の継続が果たされている取り組みを述べた。

以下では、作業内容の変更や処遇の変更、通勤方法や住居の変更等により就業継続を図っている事例について述べる。①作業の取り組みに関する支障と②職場参加に関する支障に注目すると、前者は、作業の量や質の低下、ミスの発生、集中して作業に取り組める時間の制限などがある。後者は通勤能力の支障を主として、集団内での迷惑行為、居眠り、作業の指示待ち、依存的姿勢などがある。作業と通勤（職場参加）を状況別に組み合わせて対応を例示したのが**表 3-2-2** である。実際の事業所では各種の対応を組み合わせることにより対処している例が多くみられた。

表 3-2-2 従業員の状況に応じた対応の例

従業員・事業所の状況			対応
作業の取り組み	通勤	変更の可・不可	
○ 可	○ 可	作業の変更が可	→ 配置転換
○ 可	○ 可	作業の変更が不可	①作業改善、作業補助具、治具 ②就業時間の短縮 ③勤務日数の短縮 ④（従業員の）治療、機能回復、低下遅延 ⑤低下した作業速度を容認
×不可 迷惑行為、居眠り、作業の指示待ち等	○ 可	対応に苦慮する	①ワンマン作業に配置 ②質問は1日1回に限定 ③マンツーマン指導 ④退職にいたる例があった
○ 可	× 不可	通勤方法の変更が可	①公共路線→自動車 ②自動車→公共路線 ③公共路線→自動車→公共路線 ④（直近に転居し）車イスの自走
○ 可	×不可	通勤方法の変更が不可	在宅就業
× 不可	×不可	対応に苦慮する　退職にいたる例があった	

影を付した部分は作業の現場における対応

（1）配置転換

先行の 20・21 年度調査研究で確認したのと同様、本調査研究でも障害のある従業員が加齢により機能退行をきたし、その結果作業遂行能力が低下した場合で、配置転換によって解決が図られた事例は多くはない。その理由としては、まず特例子会社が一定の障害のある従業員を雇用しており組織の中での配置転換が行われ、支障の発生を理由とするものが必ずしも多いといえないことが考えられる。ごく限定された作業にのみ対応できる障害のある従業員の場合は、機能退行するまでは従事していた作業以外に対応できる作業が少ない（あるいは見当たらない）ことと事業所内に多彩な職種が準備できないことも理由にあげられる。

このような場合は事業所内で別の作業（それまで従事していた作業に比べ高質・高度でなく作業スピードを求められない作業）を探し出すことができた場合にのみ、配置転換を検討することが可能となるのだろう。聴き取り調査から確認できた配置転換の 3 例は次のとおりである。

配置転換事例１：脳性マヒのある 45 歳の男性は、パソコンによる業務で長期に勤続してきたが、言語障害と難聴が進行するなどの二次障害が顕れ、作業速度も遅くなり従来の仕事に取り組めなくなった。バックヤード部門にある「出勤管理」「インターネットによる受注状況等の情報確認」「その他作業準備」の仕事に２年前に配置転換し、就業継続している。（**事業所№13**）

配置転換事例２：脳性マヒのある 53 歳男性は、組み立て作業に 30 年弱従事してきたが、4～5 年前から作業の量と質が低下してきた。現場責任者から配置転換の提案があり、事業所内で本人に出来そうな組み立てに付帯する作業（伝票整理、パソコンを使った管理業務）を切り分け、分担することとした。（**事業所№18**）これらの２例は事業所内の主要業務からバックヤード、あるいは付帯業務に配置転換した例である。

配置転換事例３：**事業所№９**の事例は、配置転換後に就業継続しその後 60 歳で定年退職後に再雇用され現在も就業中の例である。パソコンによる印刷作業に従事していた中途障害による肢体不自由のある 60 代の男性は、採用当時からミスのある作業ぶりだったが、勤続 10 数年経過した頃にはさらにミスが多発し全体業務の効率に影響がでるようになった。本人にその状況を伝え数年前にクリーニング作業へ配置転換した。現場責任者や社長が本人に作業処理の水準を大なり小なり伝えていたのが日常化していたことに加え、時には部門会議等で作業処理評価表により他の従業員との比較（作業量やミスの発生など）ができるように周知し、従業員自身が自分の作業能力について理解している下地があったので、円滑に配置転換できたと窺える。

加齢によりそれまで従事していた作業が、指示忘れ等により困難になった場合は、そのつどの指示出しやマンツーマン体制による指示出し・作業リズムづけや支障なくできる作業に変更することなどにより就業継続を図る（50 代の聴覚障害のある男性や 40 代の弱視（知的障害を重複）の女性の例）ほか、配置転換とはいえないまでも、担当作業を限定したり作業指導を工夫したりするような対応例が複数みられた。

（２）就業時間の短縮

就業時間の短縮については、労働政策審議会が 2004 年に出した意見書[6)]で短時間労働について下記のように提案している。聴き取り調査においても、加齢に伴う機能退行から就業上の支障が生じた障害のある従業員の就業時間を短縮して雇用継続を図っている取り組みは、多様な障害種類において収集できた。残業時間を配慮する事業所も多数あった。就業時間を短縮する場合には、処遇変更（賃金が減少するなど）がつきもので、従業員が自身の体調を勘案してその変更を了解していることが前提となっていた。

事業所№39 では、社会保険（厚生年金、健康保険等）に加入できる範囲での短時間勤務の制度を新設した。例えば土日の他に週 1 日休み、1 日 6 時間勤務などの短時間の働き方が人工透析の障害者他 10 数人に適用されている。**（№60）** 50 代腎透析男性は、加齢に伴い体力が落ち合併症を併発し人工透析の回数が増加したので、勤務時間を月に 40 時間短縮し就業継続している。**（№41）** 43 歳の人工透析を受けている男性が休職治療し軽快し、職場復帰にあたり週に 30 時間の就業となった例もある。

60 歳定年後の再雇用の障害のある従業員の就業時間短縮の例は数例あった。**（№42）** 61 歳の心臓障害のある男性は 60 歳定年後の再雇用で疲労が残るとの訴えがあり、土・日にもう 1 日休日を加え体調を勘案し半年ごとの雇用契約とし就業している。**（№９）** 60 代後半の片マヒのある男性はアイロンプレスの作業で勤続 20 年以上になる。加齢による能力低下はみられないが、後進にポストを譲ってもらうという意味で徐々に就業時間の短縮をし、現在はフルタイムの 7 割くらいに減じ就業継続をしている。**（№25）** 60 代下肢障害のある男性は長期勤続で 60 歳定年後の再雇用であるが、高齢化により残業ができなくなった。「体力がもたない」との訴えがでたが、上肢が器用で仕事はできるので残業時間を配慮し就業を継続していた。充分に職場の戦力だったが、本人の申し出により 1 年後に退社となった。

事業所№27 では、40 代の精神障害のある男性がフルタイムの勤務困難になり、グループで定型業務を行う部署に配置転換することと週 3 日の短時間勤務に変更して就業継続を図った例 **（№32）** と、50 歳筋ジストロフィのある男性が加齢により筋力低下し上半身の動きに負担が増し（入浴に 2 時間所要）、残業時間を減らすことで負担軽減し就業継続している例がみられた **（№33）**。

いずれは就業時間の短縮を予定している例もあった。50 代後半の脳性マヒのある男性は加齢による障害の進行によるものか最近では歩行スタイルの乱れが目立つようになった。家族に状況を連絡しつつ短時間就業への変更を考えている **（№37）**。

事業所№28 には、当初は、正規従業員として入社し 10 年間勤務後に体調不良により一旦退職し、再度翌年にはパート（35 時間勤務）として受け入れ 10 年近く勤務したが、体調不良により、さらに勤務時間を短く

---

6) 労働政策審議会「今後の障害者雇用施策の充実強化について－就業機会の拡大による職業的自立を目指して－（意見書）」、2004 年（労審発第 183 号平成 16 年 12 月 15 日）意見書では、（2）雇用形態の多様化と障害者雇用の項から引用 「･･･ 障害者の多様な働き方の選択肢として、短時間労働はその意義を増しつつある。障害特性を踏まえた短時間労働はもとより、障害者が加齢に伴い、短時間労働へ移行するというケースも考えられる。このため、現在は重度の身体障害者・知的障害者についてのみ特例として実雇用率に算定している短時間労働について、重度以外の身体障害者・知的障害者についても雇用率制度の対象とし、法定雇用率の算定において短時間労働を反映させることが考えられる。この点については、障害者雇用対策における短時間労働の位置付けや評価についてさらに検討を進め、現行の取扱いから法定雇用率算入への移行に当たって生じる影響も見極めつつ、今後とも引き続き検討を行うことが適当である。」（下線は筆者）

（30 時間以下）して就業中の 50 代の上下肢障害（車イス使用）のある男性の例もあった（№34）。同従業員は事業所に近接する寮から車イスの自走で通勤している。

（３）在宅就業

在宅で実施可能な作業種目であること、事業所責任者等とメールによる指示や打ち合わせに対応できる理解力を従業員が有していることで在宅就業が可能となる前提にあることが共通している。

事業所№42 には加齢により通勤が負担（10 年前から褥瘡を繰り返し、数年前にはトランスファー時に上肢の負担が増し、さらに人工肛門になった）になってきて毎日通勤するのが困難になった 40 代後半の脊髄損傷のある男性（№58）がいて、数年前から週に１回通勤し他の日は在宅作業とする対応をしている。同社として「在宅勤務」のルールが完備している訳ではないが、①メールにより事業所と従業員宅間の日々の指示や報告を行う、②従業員宅にセキュリティを確保しつつ、事業所と同じ作業環境を設定し業務を行う、③従業員宅では作業場と生活の場を区別してもらうなどの工夫により実施している。

事業所№２では、褥瘡悪化による入院治療ののち退院後は在宅就業に変更した例もある（№2）。中高年齢下肢障害の男性は自動車通勤から、週に２日出勤し他の日は在宅での勤務に変更し、ただし給料等の処遇は変更しない特例の対応がとられている。

事業所№47 では、20 年前から在宅勤務制度があり業種もテープ起こし・プログラム開発・地図業務などに拡大し、現在 11 人（うち中高年齢従業員は７人）の在宅就業者がいる。勤務時間帯は月～金曜日、９～17 時で時間給制度である。各従業員の作業現場（自宅）と本社がパソコンをつなぎ画面、画像を通じてスーパーバイザーと指示、質問、報告などの情報交換をしながら業務を進めている。

（４）通勤方法の変更、事業所近隣への転居

障害のある従業員の加齢による機能退行により通勤の負担に耐えられなくなる場合もみられる。これを軽減するために、「通勤方法の変更」「事業所近隣への転居」の対応が確認された。

ア　通勤方法の変更

それまでの通勤方法では支障が生じ変更した例には、単に公共路線利用から自動車通勤に変更した例、逆に自動車通勤から公共路線に変更した例の２パターンと、公共路線→自動車→公共路線（電動車イス）に複数回変更した例があった。40 代の筋ジストロフィのある男性（№51）は数年前に二次障害を併発し、公共路線利用から自動車通勤に変更したが、その後ハンドルのパワステ操作が困難になり自動車通勤を断念し、電動車イスで公共路線による通勤に変更し就業継続している。同じく筋ジストロフィのある 50 代の男性（№52）は杖無しで歩行していたが、40 代の頃から二次障害により移動に支障が生じた。杖無し歩行から杖を使用した歩行になり、さらに車イスを使用するに至り、公共路線から自動車通勤に変更した。40 代の脳性マヒのある男性（№53）は就職した当初は松葉杖による移動が可能で多彩な作業に従事していた。加齢に伴い徐々に体力が衰え作業に支障が出るようになった。移動に関しては車イスを使用し自動車通勤に変更し、体力低下に対しては平日に半日休暇をとり「機能回復訓練」を実施することで、体調保持に努めている。

イ　事業所近隣への転居

50 代の脊髄損傷のある男性（**№59**）は、自動車運転により長時間通勤をしていたが、通勤の負担を軽減するため、事業所の直近に転居し就業継続している。同社には事業所の転居に伴い（もとの事業所の近くにあった）寮から、現在の事業所の直近に転居し、車イス（自走）にて通勤している 30 代後半の下肢障害の女性従業員の例もあった。週に 3～4 回ヘルパーを利用し家事や掃除の支援を受けている。

（５）その他（治療、機能回復訓練）

ア　治療

加齢に伴い褥瘡や尿路感染の治療のため入院し復職した例（いずれも長期勤続の 50 代下肢障害のある従業員）は（**№21**）（**№22**）（**№24**）を初め複数あった。脊椎損傷、頚椎損傷の下肢障害のある従業員の場合は褥瘡や尿路感染のリスクがあるが、休業中の補償が整備されていれば長期休業して治療に専念でき、治癒後には職場復帰できていることを示している。

調査対象事業所に勤務する褥瘡治療者は 2 年近く休職し職場復帰して数年になるが、復帰当初は半日勤務として、30 分に１回（5～10 分程度）ベッドに横になるなどの休憩をとり、数ヶ月かけて勤務時間を延長し休憩時間を減らすようにして安全な職場復帰を図っている。**「そういうこと（職場復帰）に柔軟に対応できるのが特例子会社の長所であると思う。」**と同社の責任者は述べている。

事業所№22 では知的障害のある 30 代半ば男性のように、早期に体調変化が生じ業務中に転倒（失神）することが数回あり、高血圧と癲癇を併発していることが分かった例もある。癲癇発作に備えヘッドギアの着装を義務づけ、退職した父の自動車送迎により通勤し就業を継続している。

同社には設立時から 30 年勤続の従業員が 3 人いるが、そのうち 2 人は聴覚障害（２人ともに知的障害を重複）の 58 歳と 48 歳の従業員である。設立時にいた聴覚障害者は「ほかにいい所があるよ」と聞くと集団で辞めていったが、長期定着の２人は出来る仕事が限定されることと運転免許を所持していないので結果的に同社（入寮）への定着になったと事業所担当者は解説してくれた。

体調不良（「更年期障害」のような症状）や、風邪のような症状で病気休暇を繰り返したが、治療ののち職場復帰した 40 代後半の知的障害のある女性の例（**事業所№38**）もある。中高年女性の更年期障害はありがちな体調変化だが、知的障害がある者においては見落とされがちのようだと、同社責任者（女性）は指摘した。

イ　機能回復訓練、その他経過観察など

事業所№39 では、通勤方法の変更と「機能回復訓練（週に１回半日通院）」を併用して体調保持に努めながら就業継続している 40 代脳性マヒのある男性（**№53**）の例のほかに、30 代右上肢にの軽度障害（脳性マヒ）のある男性（**№54**）の「機能回復訓練」の例がある。10 数年勤続になるが 2 年前から体調不良（首がこる、頭痛がする）による病院通いや休暇が増え、作業に影響がでるようになった。医者から「加齢による障害の進行、二次障害」と診断され、服薬と筋緊張をほぐすリハビリテーションのプランを週に１回実施し、体調が軽快し就業継続している。

事業所№23 では、障害のある従業員の平均年齢は約 40 歳で全体の 4 割強が 45 歳以上である。同社では従業員の健康管理や食生活への目配りに留意しているが、最終的には従業員任せとなる場合が多く、加齢に伴う体調不良や過食による肥満傾向などを事業所として指導するのには限界があるようだ。

身体障害ということで採用したが「知的障害」を重複していると思われる者もいる。きちんと判定も治療も受けていないようで、生活リズムを崩したり、体調不良になったりする高齢者が数名いる。障害が原因というより、本人の考え方や行動が原因のようだ。健康診断は年に１回、褥瘡チェックは週に１回しているが、「チェックはいやだ。」と言って見せない者もいるので完全に確認できているわけではない。寮は個室なので会話不足になりがちで、健康管理室には主におしゃべりに来る者もいる。誕生日面談では、責任者は特に休みがちな従業員や病気がちの従業員から詳しく話しを聞くようにしている。

（６）家族・支援者への注意喚起、情報提供

知的障害の従業員を多く雇用している事業所（設立 20 年未満の事業所が主である）のほとんどが、従業員の高齢化、それに伴う家族の高齢化への事前準備に意を注いでいた。具体的には、職場定着のために家族会、３者懇談会（または 4 者懇談会）、家庭訪問、就労支援機関との定期連絡、家庭との連絡帳の交換を実施していることが分かった。

社会資源に関する基本知識や高齢化対策、関係者の情報交換などを意図して「家族会・支援者連絡会議、学習会」を実施するなどについて、事業所がここまで留意しているという事例として特記する。連絡会議は、年に１回は開催する予定で、その他に従業員ごとの４者懇談会（従業員・保護者・事業所スタッフ・支援関係者）も継続することとしている。事業所責任者は従業員の高齢化問題、親亡き後のことに関心を持っており、事業所が集まるセミナーでも「知的障害者の早期加齢と対策」について意見交換の場を設定したりしている。

親亡き後を案ずる取り組みとしては**事業所№38** より次のような回答を得た。

「就業に先立って生活全般が整っていることが大事である。親は本人より先に死んでしまう、その結果生活ができなくなることもある。そうなると就業どころではない。生活支援は事業所の役割ではないが、生活と就労は切り離せないことを親に訴えている。機会があると保護者にグループホームなどの社会資源を探しておくことや“馴らしの段階”でグループホームの利用を勧めている。本人の周りに親以外の支援者をどれだけ準備できるかが親亡きあとの生活のカギだ。」とし、責任者は家族会で社会資源の情報収集を勧めているという。

同様の話は**事業所№41** でも接した。社長は、**「親はいなくなるのが目に見えている。職場と生活する場がうまくバランスがとれないと働き続けることはできない。家庭に頼りすぎるといつかは崩壊する、早くから親離れさせるべきだ。早いうちに生活の場をきちっとさせ、休みの日は余暇の過ごし方を工夫し、休みの日の楽しみ方を作って働き続けるのがよい。」**との考えから、30 代の知的障害のある従業員のグループホーム入所を支援した。数年が経過し、本人はグループホームの生活にも慣れ、休まずに安定して通勤しているという。

4. 加齢による就業上の支障が持続している状況

従業員の加齢に伴う機能退行がもたらす就業上に対し、事業所が苦慮している例[7)]にも接した。重度の障害のある従業員が長期に勤続することは、さらに加齢による影響が追加され就業困難になる場合があることを意味しており、「配置転換」「作業工夫」等の何らかの解決策が見出せないような実態となっており、下記のような状況があった。

（1）現状を容認、様子を見ている状態

ア　迷惑行為等への対応

周辺の従業員への迷惑行為に対しては、**(№47)** の例をはじめ他の従業員から離れた場所での単独作業に配置するという対応が主であった。頻繁な質問をする従業員に対して、質問は1日1回にまとめてするように指導し、指導者の負担や疲労を軽減する工夫もみられた **(№45)**。30 代後半の脳性マヒのある男性は長期勤続だが、加齢により数年前から注意力散漫となり、新たな技能の習得困難となり従事していたパソコンを使用する作業ができなくなる、自動車運転に困難（事故多発）がでるなどの支障が出始めた。最も簡易な作業（袋つめ、シールはり等）に変更し、「とにかくゆっくりでよいから」と作業速度を求めていない。様子見の状態を経てクリニックに入院加療後、自宅療養中である **(№46)**。

迷惑行為まではないが、不安定就業の例もあった。知的障害のある 40 代男性、長期勤続の従業員は加齢現象なのかどうか不明だが、気分が不安定で落ち込みがあり時々休む。休みが長期化することもあるが責任者から本人、親に相談し職場に復帰させている **(№17)。**

加齢に伴う機能退行の症状の一部に、「動作緩慢・不活発（意欲、体力や気力の低下、うつ等)」「性格変化（がんこ、怒りっぽい等)」「うつ状態」が上げられていて、精神科の受診により治療が功を奏する場合もあるが、原因が特定できないものもある。従業員自身が受診、治療に臨まなければ改善は見込めないので悩ましい。記述したような迷惑行為等に対し、事業所では多くの場合は作業速度を求めず、周辺への悪影響が出ないよう他の従業員から離れた作業場にて作業してもらうようにしながら、「様子を見ている状態」のまま在職となっているのが現実であった。どの事業所でも当該従業員に配慮しつつ、他の従業員の士気や職場の雰囲気を維持することにも意を注ぎ工夫して取り組んでいた。

イ　低下した作業量、限定された職務分担を容認

事業所№20 は、長期勤続の中高年齢の脳性マヒ従業員数名に、加齢による機能退行で作業上に支障が生じているが、次の配慮により就業継続に努めている。

一人は検品と清掃に従事しているが、歩行器を使用して移動するため清掃道具をもつことができず円滑に

7）　事例として紹介していないが、肢体不自由（脳性マヒ、脊椎損傷）の従業員が精神症状（人格障害、抑うつ症状等）を呈し、精神病の治療を受けながら職場復帰し就業中の休憩時間を多めにとりながら就業している例や、治療を受けないままに就業している例があり、事業所の管理者が見守っている状況は複数の事業所でみられた。

作業ができない。正社員での就業に拘りが強く、１時間短縮することで状況をみている。母が元気なので家事は母が分担し、日常生活では負担は少ないようだが、通勤には１時間を要する（自動車）**(№19)**。もう一人は、立位による作業（計器のチェック、数字の書き取り）と知的障害者の指導を担当している。発語にマヒがあり口頭の指示は他者には聞き取りにくい傾向がある。作業指示の内容は例えば「○○を･･･個持ってきて」などで、パソコンから取り出した指示書と同従業員の口頭の指示をセットにして進めている **(№20)**。

事業所№11 にも同様に長期勤続の中高年齢の脳性マヒ従業員の例がある。加齢により機能低下し、それまで担当していた作業ができなくなり、新たに対応できるごく簡易な作業を設定した。事業所では本人の著しい作業量の低さ（通常の 4 分の１程度）を容認しつつ、本人に対しては常に周囲の理解があることを認識してもらっているという。

事業所№３ の脳性マヒのある従業員は 50 代になり、それまでは通常の３分の２程度の速度で処理していた作業が半分（２分の１）くらいに低下した。事業所は低下した作業量を容認しているが、本人にも「作業が遅いことの自覚」を促し、常に周囲の支援があることを伝えている。

低下した作業量や限定的な作業分担により就業継続を図る事業所の例は、紹介した以外にも複数確認したが、一方で別の調査対象事業所では、他の従業員の士気に影響することを懸念した次のような主張にも出会った。**「（作業処理が低下した従業員を傍で見ていると）最初から居る人はずっと一緒じゃないですか。そうすると『この彼とこの彼が同じ（給料）か？何故か変だ。』と皆思います。本人は一生懸命やっているのですが加齢現象で能力的なものは限界になっている。こうした事情を耳にしている親から、『障害ですから仕方ないです』とか、『そういう（作業が遅い）方もおられるじゃないですか』などと反論され、作業指導への不満を言われることもあります。」**

機能低下した従業員が就業できるよう特別な対応をすることと、職場の士気を緩めないことを両立するのは容易なことではないことを示す語りであった。長期勤続する障害のある従業員の加齢変化に個人差がみられることは避けられない。このような事態や問題意識は明示されにくいものであるが、両立が進むためには、取り組みの事例が蓄積され議論されることが望ましい。

（２）退職

退職事例に共通するのは、いずれも深刻な事態となった結果の退職であることだが、障害種類により加齢現象から生じる状況は多様であった。例示すれば、障害の進行、褥瘡の悪化、代替機能を果たしてきた障害のない部位の新たな損傷、うつ状態の併発や集中力欠如などがあげられる。

視力障害の従業員では視力の低下が進み、通勤困難かつ作業困難により退職した例 **(№6)**、全盲になり日常生活困難かつ水準の低下により退職した例 **(№７)** の 2 例に接した。後者は単身生活であり、糖尿病の管理が不全であったことも障害の進行に影響したことが窺えた。

車イス使用の従業員は褥瘡悪化による退職例（**事業所№34**）が複数あったほか、長期勤続の下肢障害のある男性はリーダーとして業務に従事してきたが、数年前から動きが鈍くなり、最近職場で転倒し膝を骨折した。治療中に安静にすることで動けなくなり休職期間の満了後は退職予定である **(№38)**。他に、障害のない

上肢（腕の筋）を傷め車イスのトランスファー（乗り移り[8]）が困難になったことにより退職を予定している例（№14）がある。

50 代後半内部障害（人工透析）の男性は、作業処理の確かさが事業所から評価されていたが、定期的な人工透析治療後の疲労が不眠症を併発し疲労が残ったままの勤務では仕事がきつくなり自ら退社した（№5）。

脳性マヒのある従業員が加齢に伴い「うつ状態」を併発し、作業のミスが多発するようになり退職したという例（№31）、40 代脳性マヒ（知的障害を重複）のある男性は、入社数年後から加齢に伴い集中力が欠如し数処理を伴う作業にミスがでるようになり、単独での作業が困難となり勤続 10 数年で退職した（№48）。

事業所№41 では、数例の退職事例に接した。就業継続が困難なほどに機能低下し作業上の支障が大となったが、退職後には疲れを回復し新たな生き方をしている２人の詳細を確認できた。

「働くための条件に合わなくなったら、障害が有ろうが無かろうがその土俵から降りたほうが良い、企業が施設化してはいけない」と社長は考え[9]、そのように従業員に伝えている。他社での聴き取りでは、同様の状況が生じた際の話し合いで短時間就労を提案したところ、従業員側から「私は会社にとって必要のない人間ですか･･･」と食い下がられて相談が進まず、現状を容認したまま膠着状態になっている例にも接した。働き方の変更や退職に及ぶような言いにくいことを、きちんと話せる関係が従業員と事業所担当者の間にできていることが問題解決の前提であるが、現実には円滑に進むとは限らないことが示唆される。

事業所№22 は主に重度の肢体不自由者を雇用してきた事業所である。同社では、「リタイアが遅れて、うちを辞めた後に体調を崩した」という例について聴き取りができた。二分脊椎の障害者（車イス使用）の二人は設立間もない頃からのメンバーで長期勤続であった。10 年くらい前に仕事の種類が変わった頃から、疲労等の訴えがあったが、責任者は「（仕事が変われば慣れないからしんどいのだろうと）慣れるまでは大変だから」と励ましつつ指導した。欠勤はなかったが作業量が落ちてきた。しかし事業所では見守りつつ習熟を待っていたという。本人たちが申し出て 40 歳前に退職したが、退職後は自宅療養のため完全在宅になった。「（しんどいという訴えがあった時に）辞めたほうがいいかな」と言えばよかったのかもしれないと、責任者は結果を振り返りながら語った。仕事に習熟するまでの気苦労や疲労は常につき物であり、従業員を励ましつつ指導した同社の対応はごく自然なものに思えた。この事例が示唆するのは、従業員からの疲労等の訴え（逆に健常者に伍して頑張ろうとするあまりの過剰な努力）をどう見立てるかである。見極め時が遅れるとより深刻な事態を招く場合もあることを懸念しながらも、苦慮しつつ現状維持になっている事業所は少なくないと思われる。

勤続が長期に及ぶ従業員の処遇の検討にあたっては、その作業能力や健康状態の長期にわたる把握が必要だが、担当者の継続が保障されない場合はそれが危うくなる。調査対象の事業所の１つでは担当者が「設立当初からの従業員に対し、前任者たちが工夫しながら就業継続を支援してきたことを振り返ると、自分の代の時に変化が生じるのは避けたい。」と述べており、問題解決を先送りしようとする姿勢も見受けられた。また、別の調査対象事業所で長期に障害のある従業員の指導にあたっている責任者からは、「（自身の退職の時期をふまえ）自分

8) 通勤時に自動車から車イスへ乗り移ることや、車イストイレへの乗り移りが自力で出来なくなった。

9) 生活支援を要する従業員に関しては、事業所のリーダーシップの下でナカポツセンター、生活支援センター、グループホーム、ヘルパーなどの利用に繋げている。

がいるうちに就業継続が困難となった従業員たちの道筋をつけたい。」との考えが示された。同事業所では今後の処遇について検討・相談するときに、同社独自の「職業生活チェックシート集計表[10)]」を用いており有効とのことであった。

5. 他の事業所の参考になると思われるもの

設立から長い歴史をもつ特例子会社を聴き取り調査の対象としたが、「老舗の特例子会社における特殊性」というよりは、言われてみれば当たり前のことや軽微な留意を日々集積することが重度障害のある従業員の加齢に伴う就業上の支障の発生を遅延、軽減していることが浮き彫りになった。大掛かりな負担（経費や設備改善など）を伴わない取り組みの中でも、特にちょっとした工夫により実施されていることを取り出して紹介し、他社の取り組みの参考に資するものとしたい。

（1）機能退行による「就業上の支障」の発生を遅延できるもの

予防の視点では、日々の積み重ねが加齢現象に影響すると想定し、職場の日常における一見すると何でもないことにも注目して意識的に抽出した。作業改善に関しても目前の作業遂行のための支援であるだけでなく、疲労軽減策を集積することが過労の予防、ひいては機能退行の遅延になっているとの見方から、他の従業員の何年後かの加齢現象に影響していると見ることができる。

（2）既存資料の再検証

本調査研究の聴き取り調査では、中高年齢障害従業員の加齢に伴う就業上の支障とそれに対する配慮や工夫等の収集に努めた。さらには、生じた支障への対応のみならず「障害のある従業員の加齢に伴う機能退行への予防、遅延」という視点にも注目し、意識的に取り上げて紹介したところである。特に問題がない場合（加齢現象による作業上の支障が生じていない）は、そのこと事体が当たり前のこととして日常になり、その背景にどのような配慮があるかは事業所、従業員いずれにも意識化されることが少ない。

この視点を敢えて問題視すると「障害のある従業員の高齢化を伴う課題」と銘打って語られた訳ではない事例の中にも、「障害のある従業員の加齢に伴う機能退行への予防、遅延」という視点からの関心を満たし参考になるものが発見できると思われ、２章で紹介した既存の資料を再検証した。

まず「当機構のレファレンスサービス」に注目する。キーワード「障害者の高齢化」により検索すると 13 事業所の事例が紹介される。それらの記載から、「高齢化した障害のある従業員の雇用継続のために講じている対策」を取り出し、項目に分けて示すと（**表 3-2-3**）のとおりである。日常動作の負担軽減、親亡き後の

---

10) 「就労支援のための従業員チェックリスト」を参考にして同社バージョンを作成した。「就労支援のための従業員用チェックリスト」は、（独）高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター企画部企画調整室、2009.3 発行。 ①就労前の教育・訓練場面において活用する「就労支援のための訓練生用チェックリスト」、②就労後の雇用管理・人材育成場面において活用する「就労支援のための従業員用チェックリスト」の 2 種類がある。チェックリストは 4 領域（I 職業生活、II 対人関係、III 作業力、IV 仕事への態度）の 23 項目について、4段階評価（できない～できる）をするもの。継続して記録することにより、対象者の状況をより客観的に把握することができ、支援者や事業所担当者が変わっても連続した適切な支援ができることを狙いとしている。（下線は筆者による）

サポート、私生活の管理（夜更かし）、勤務持続の動機づけなどは、ちょっとした目のつけどころ次第でどの事業所でも取り組めることといえる。

表 3-2-3　当機構のレファレンスサービスの記載事例から

項目	実際の取り組み
配置転換[11]に関すること　4件	「補助的な作業への配置転換」「立ち作業から座作業へ変更」「事務職への配置転換」「作業ローテーション」
就業時間、ペースに関すること5件	「出退勤の考慮」「深夜勤務の除外」「勤務時間、休憩時間の調整」「出勤時間の配慮」「作業を自己ペースに」
設備等に関すること　5件	「設備の改造」「事務所内の移動距離を短縮」「従業員トイレをウォシュレット付様式に変更」「音・光を発するパトライトの取り付け」「（安全な移動のため）通路に物を置かない」
家庭との連絡等に関すること　5件	「家族会の組織」「父母会で会社と保護者の意見交換」「親亡きあとのサポートシステム構想」「家庭（家族）と会社の連絡帳」「授産所や福祉工場等福祉施設との関わりを考慮した指導」
その他　2件	「私生活の管理（夜更かし）」「各種の表彰による勤務持続の動機づけ」

障害者雇用事例レファレンスサービスをもとに筆者が作成

その中から２事業所の具体的な取り組みの一部を以下に示す。

事例１；特定非営利活動法人パンドラの会「おかし工房パンドラ」では、障害をカバーする補助具を導入し、障害従業員の作業負担や疲労軽減に努めている。作業負担の軽減に配慮することは機能退行の進行を鈍化させるという観点で注目したので紹介する。

３例はいずれも大仕掛けのものではないので、他社の参考となろう。例を上げると、①踏み台：正しい姿勢で作業することは作業効率を高める上でとても重要であることから、各スタッフの身長に応じた踏み台を用意した。踏み台は衛生面を考慮し、手を使わず足で移動できるようキャスターを付けた。また、上に乗ると体重で踏み台が沈み固定するので転倒しない。必要ないときは足で作業台の下に移動させる。

図 3-2-11　踏み台

②商品ラベルを貼るための補助具：透明の袋の同じ位置にラベルを貼るのは案外難しいものである。こうした作業が安易に行うことができるよう、こうした補助具が活用されている。なお、片マヒの障害者が片手でも作業ができるよう、補助具の裏側には滑り止めがつけられている。

11)　「配置転換」による加齢変化への対応事例は本調査研究の聴き取りを含めると複数例を確認でき、就業上の支障に対し明解でポピュラーな対応といえるが、実は障害従業員の作業水準と事業所が設定できる作業種類の範囲（しかも、それまで従事していた作業に比べ高質・高度でなく作業スピードを求められない作業）が大きく関連するので、他社での汎用化は期待しにくいものでもあることも分った。

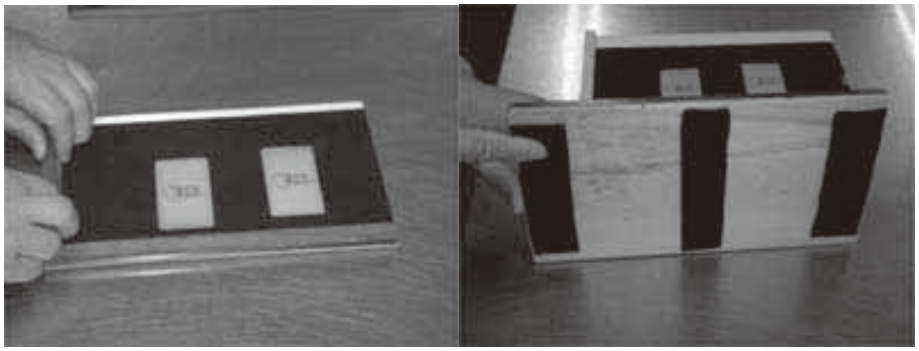

図 3-2-12 ラベル貼りの補助具

③ボールなどを固定するための補助具：片マヒの障害者が片手でもかくはん作業ができるよう、ボールが吸盤で固定される。

図 3-2-13 ボールなどを固定するための補助具

事例２；日豊製袋工業株式会社では、同僚等による細かい配慮や声かけが紹介されている。日々の軽微な配慮の積み重ねが脊椎損傷者の尿路感染や褥瘡を防ぐことに寄与している事例として参考にできる。

> 一般従業員を障害者理解のための各種講習会・学習会や県総合雇用推進協会主催の障害者職業生活指導員資格認定講習会等々に極力参加させ、障害者を正しく理解し、指導できる従業員の育成を積極的に推進した。障害者のことを知っている者が多数いるということは、例えば脊椎損傷の方には、周りの人が**「そろそろトイレに行かんといけんのじゃないか」といった気配り**ができるなど、この障害の方にはどんなことに配慮がいるか等々、就労中でも障害者に対する細かい配慮が期待できる。（下線、太字は筆者による）

次に第２章で取り上げた「障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関する調査研究（№272）」においては、「事例 B（23 例）：重度障害者等であって、加齢・高齢化に対応した雇用の継続のための措置を講じている者」と定義して生じた支障と講じた措置を紹介している。これらの事例を、機能退行を遅延させるとの視点から見直すと、資格取得の指導（資格取得により自信とやりがい、仕事への取り組みが積極的になる）が就業意欲の維持に繋がり加齢変化に対して有効であると推定される（**表 3-2-4**）。

なお、個々の事例の概要は**表 3-2-5** のとおりである。

表 3-2-4 「障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関する調査研究(№272)」の事例から

項目	実際の取り組み
作業の限定、配置転換に関すること　7件	「シーツローラー投入作業を中心に」「シーツローラー投入作業を外し洗濯物の検品、包装、発送準備に」「より軽い作業に配置転換」「組立機器の改善(困難さを感じている)」「座位作業に変更」「危険作業を避け理解力の低下に配慮」「一人の作業を設定」
就業時間の短縮　5件	「早番のみ、勤務時間の短縮」「短時間勤務に切り替え」「勤務時間の配慮」「週3日の勤務」「勤務時間の短縮」
健康管理　5件	「健康管理が課題」「意思尊重、健康状態・身体機能の維持を図る」「健康管理と資格取得の指導2件」「医療機関に相談、休日の過ごし方の支援」
指導者をつける　2件	「社内ジョブコーチ、社外カウンセラーの活用」「指導担当者をつけた」
記載なし　4件	「特に配慮なし」「配置転換は困難、継続は困難」「記載なし2件」

同報告書の聴き取り結果をもとに筆者が作成

表 3-2-5 事例 B 加齢・高齢化に対応した雇用の継続のための措置を講じている者一覧表

	事業内容	事例(属性、従事作業、**生じた支障**等)	講じた措置
2	リネンサプライ、クリーニング、おしぼりリース、布団・絨毯・ダストコントロール、ユニホーム等販売	1.男性 51 歳　知的障害　勤続 22 年 10 ヶ月:シーツ投入準備、シーツローラー投入作業(立ち作業、前かがみ):**腰に負担(腰痛)による作業速度の低下。**	比較的腰に負担のかからないシーツローラーへの投入作業を中心するように配慮。
		2.男性 65 歳　肢体不自由(下肢)　勤続 21年 7 ヶ月:シーツ等の整理仕分け作業:**胃潰瘍で入院し職場復帰、作業速度遅くなり、伝票発行の作業ミス。**	伝票発行の作業を外す、単身のアパート暮らしであり健康管理が課題。
		3.男性 51 歳　肢体不自由(右上肢、体幹)　勤続 11 ヶ月:シーツローラーへの投入作業、洗濯物の検品、包装、伝票発行、発送準備:シーツローラー投入**作業投入速度の低下。**	シーツローラー投入作業(機械や洗濯物の輻射熱で体力消耗)を外し、洗濯物の検品、包装、発送準備。
3	・印刷事業部門:印刷一般～ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞ作成,・製造事業部門:自動車関連精密部品の加工・測定・組立、・福祉事業部門:各種介護用品販売～住宅新増改築	4.男性 53 歳　肢体不自由(脊椎損傷)　勤続 31 年:事務一般:**体力低下。**	仕事上特別な措置は行っていない(本人の意思尊重、健康状態や身体機能の維持を図るようにしている)。
		5.男性 41 歳　肢体不自由(脳性麻痺)　勤続 22 年:NC オペレーター:体調維持は問題ない　特に配慮なし。	本人は年に一度実家に帰省　一人暮らし。
4	・マッサージ事業、・ﾖｶﾞｲﾝｽﾄﾗｸﾀｰ養成ｽｸｰﾙ事業、・ﾒﾃﾞｨｶﾙｱﾛﾏｾﾗﾋﾟｰｽｸｰﾙ事業	6.女性 61 歳　視覚障害　契約社員 10 年 5 ヶ月:指圧ﾏｯｻｰｼﾞ:**50 歳代後半から長時間の施術に耐えられない。**	早番のみにしている(本人の希望)・勤務時間の短縮・施術の間隔を 30 分間空けている。
5	銀行業務の受託、・手形、小切手帳の印刷作成、・各種書類のﾏｲｸﾛﾌｨﾙﾑ撮影保管、・預金等の表作成、口座照会など	7.男性 40 歳　肢体不自由(脳性麻痺)　勤続 16 年 6 ヶ月:口座の出入表の資料チェック:**1日の仕事量は他の社員の1割程度　今年 2 月は 1 日 53 件処理出来ていたが現在は 30 件程度。**	配置転換も困難な状況、(今後)現在の仕事の継続は困難　今後検討を要する。
7	ｸﾞﾘｰﾝﾋﾞｼﾞﾈｽ(生花、観葉植物)、WEB 制作、名刺制作、CSK ｸﾞﾙｰﾌﾟ内ﾋﾞｼﾞﾈｽ	8.女性 40 歳　知的障害　正社員 16 年 10 ヶ月:売店スタッフ(接客・発注・補充)、社内メールの集配:**5年前くらいから徐々に作業能力が低下していている。**	作業の軽減、社内ジョブコーチや社外カウンセラーの活用。
10	自動車機能部品(ドアロック・シートスライド他)の鍍金、付帯する組立作業	9.女性 39 歳　知的障害　勤続 18 年7ヶ月:部品を引っ掛ける作業及び並べる作業:**作業が不安定になった。**	記載無し。
12	病院施設用品の洗濯・消毒、病院施設向け備品のリース、販売　福祉用具関連サービス事業	10.男性 62 歳　知的障害　勤続 32 年 2 ヶ月:プレス作業:**数ヶ月くらい前から体力・作業のスピード低下。**	事業所外の福祉サービス:NPO へ移し、より軽い作業に配置転換。

13	きもののアフターケア、ビフォア加工、きもの販売、テキスタイルラボ	11.女性 36 歳　知的障害　勤続 17 年 8 ヶ月：タオルたたみ、たとう紙製造：いつ頃からかは不明であるが、**暴言や生産枚数をごまかすなどの行動。**	指導担当者をつけた。
15	眼鏡部品製造、モーター部品製造、印刷、リネンサプライ	12.男性　54 歳　内部障害　勤続 10 年：電装部品の加工：10 年前の病気で重いものが持てなくなり前職から転職。 転職入社の頃から**作業能力低下。 病後下半身が悪化。杖が無いと歩けない。**	記載無し。
		13.男性　48 歳　 肢体不自由（脳性麻痺体幹障害） 車イス使用　勤続 13 年：建築資材部品組立作業：**5 年くらい前から手腕の力が弱まり電動車いすに変えた。 業務内容を変更したが作業量は健常者の 5 分の1程度。**	組立機器の改善を図った。（会社側としては困難さを感じている）
17	・各種テープ類切断包装梱包・テキスト、パンフレット各種印刷・各種リサイクル作業	14.男性　57 歳　知的障害　勤続 8 年 10 ヶ月：袋づくり、軽作業：入社時からわずかに**歩行困難**があった。	杖をついた歩行のため座位作業に配置　持病の定期通院には支援員・介護ヘルパーと連携。
18	・清掃、洗濯、裁断業務　・組版、印刷、複写、データ入力、梱包補助業務	15.男性　48 歳　身体障害　勤続 9 年 9 ヶ月：裁断業務（大型シュレッダーで機密書類を裁断する業務）：**39 歳：体力の衰え　41 歳：慢性Ｃ型肝炎再発　43 歳：通常勤務困難　H21 年 7 月：休業。**	電車通勤→車通勤に切り替え、社内では電動車いす・リフトつき台車を導入。 短時間勤務（9：00～16：30）に切り替え　進展なし。
20	・変圧器絶縁物の切断加工 スイミングスクール・マンション・駐車場経営	16.男性　53 歳　聴覚障害　勤続 23 年 6 ヶ月：絶縁紙機械加工、切断加工、耳折機による折り曲げ加工：**2～3 年前から徐々に体力低下（1 日 7.75h の勤務）。健康診断でアルコールを減らすよう指導を受けている。**	健康管理、必要資格取得によるレベルアップ、上位（責任者）を目指すよう指導。
		17.男性　36 歳　知的障害　勤続 10 年 10 ヶ月：絶縁紙耳折加工、絶縁紙ニス塗り、絶縁物運搬：日々の業務の中で**行動や言動が不安定でバラつき**がみられるようになった。	健康管理、社内制度（提案制度、公的資格取得の報償）などの積極的活用で意欲を喚起。
21	農産品包装加工、レトルト惣菜食品製造と受託　など	18.男性　42 歳　肢体不自由（脳性麻痺、脳原性運動機能障害） 勤続18年9ヶ月：製品の検品　シール、異物、日付のチェック：2003 年：両側変形性膝関節症・両側大腿筋肉痛で 10 日間休む　2008 年：頚椎症性脊髄症・両変形性股関節症で**手術・療養のため長期休暇**（16 ヶ月間）。	障害進行による勤務困難時は休暇を取得するよう指導。勤務時間等の配慮。車通勤を許可。2009 年に職場復帰直後は週 3 日半日勤務からはじめ、4 ヶ月後通常勤務。
22	公園等の園地管理、清掃受託、空き缶リサイクルセンター業務受託	19.男性　50 歳　知的障害　週 3 日勤務（5 分の 3 勤務） 勤続 22 年 6 ヶ月：清掃、除草、墓園のごみを回収し、4種類に分別する作業：**体力の低下が感じられる。また、最近意欲低下が見られる。**	体力の低下により週3日勤務のペースが合っているため、そのままの勤務としている。
25	コンクリート二次製品の製造販売、土木工事請負、施工、管理、測量設計	20.男性　58 歳　知的障害　勤続 36 年 4 ヶ月：型枠掃除、油ふき・型枠組はずし：**数年前から体力や判断力の低下が目立ってきた。また、理解力が低下し、それが原因となるトラブルがときどき起きている。**	危険を伴う作業を避け理解力低下に対しては周囲の人や指導者に対応法を伝える。
26	料飲食喫茶店、日用品・食料品等販売、環境整備、洗濯（ランドリー）、汚物洗濯（ベントリー）、給食運搬 （注）料食とは、料理と飲食の意味	21.男性 54 歳　肢体不自由（上下肢） うつ病　勤続 14 年 3 ヶ月：洗濯工場での機械操作（ボタンを押す）、運搬：**1 年前から他の従業員との連携がとれなくなってきた。 不眠を訴え、体力の低下が著しい。**	医療機関と連携し、勤務時間の短縮等を検討。
		22.男性　54 歳　知的障害　勤続 14 年 1 ヶ月：洗濯物を機械に入れたり出す作業：**5 年前から腰が痛い等様々な体力低下を訴えてきている。また、虚言が多くなってきた。**	整骨院や整形外科等医療機関に相談。 休日の過ごし方等について支援している。
		23.女性　50 歳　知的障害　勤続 22 年 6 ヶ月：室内清掃：**同僚とのトラブルが多くなってきた。時間の感覚がわからなくなり、目が覚めると、早い時間でも出勤する。 食べることに対する抑制が利かなくなってきている。**	一人で作業させるなど仕事の与え方を工夫している。 出退社時に面談の時間を設け、毎日報告させている。

報告書をもとに筆者が作成

上記２点の資料の他にも、当機構では下記のとおり各種の好事例集を公開しており、事業所の実名・画像付きで多数が収録されている。これらの事例の中からも、本調査研究の視点を通すことにより、参考にできる配慮や工夫の例が得られると思われる。

○「障害者雇用職場改善好事例[12)]」（平成 3～22 年度までに 174 社が表彰されている）

○「高年齢者雇用開発コンテスト企業事例[13)]」（平成 9～21 年度）

○「高齢者雇用企業事例ベストシリーズ[14)]」（平成 8～19 年度までに 295 社が表彰されている）

○「高年齢者の多様な働き方事例集[15)]」（平成 16～21 年度）

○「高年齢者就業形態開発好事例集[15)]」（平成 16､17, 19 年度）

「障害者雇用職場改善好事例」を例にとると、平成 18 年度の表彰企業（株）スタッフサービス・ビジネスサポートにおける「健康管理についての意識の徹底を図り機会あるごとに自己啓発をうながす取り組み[16)]」や、平成 20 年度の表彰企業（株）マルイキットセンターにおける「知的障害者を対象に加齢対応を踏まえた軽作業の印刷サービス業務を開始し、障害者の職域を拡大した取り組み」がある。

12) http://www.jeed.go.jp/data/disability/casebook/ca_ls.html
13) http://www.elder.jeed.go.jp/db/contest/contest.htm
14) http://www.jeed.go.jp/data/elderly/elderly01.html#02
15) http://www.jeed.go.jp/data/elderly/elderly01.html#09
15) 同上
16) 事例集 p11 から抜粋「腎臓機能障害についての知識を全社で共有化する試みを徹底させている。朝礼やミーティングなどの場を利用して、日常生活の水分管理、制限食、血圧コントロールなど、自己管理の大切さを常に意識するよう啓発に努めている。社員食堂も兼ねている『れすとらんハーモニー』ではカロリー、たんぱく質、塩分、カリウム、リンを表示した減塩メニューを日替わりで提供しており、健康管理に役立っている。」

第４章

本調査研究からの一つの視点

第4章　本調査研究からの一つの視点

第３章２節冒頭で注記したように、ここまで取り上げた事例の中には、「障害のある従業員の加齢に伴う就業上の支障と事業所の対応」への回答としては該当しないものも含まれる。それらを取り上げた趣旨については、個々の記述に先立って述べたが、改めてその趣旨を述べる。

こうした事例の選択は、今回の調査対象事業所と 20・21 年度調査研究対象事業所との違いによる。20・21 年度調査研究における訪問先事業所の大半では、障害のある従業員は職場において多くとも数名であり、高齢化によって就業上の支障が発生した場合、既存の経験に参考とすべき先例も乏しく、新たに対処を工夫する必要があった。そのため就業上の支障の顕在化とその支障への対処を把握することで、事業所の配慮や工夫を一定程度知ることが出来た。

しかし、特例子会社の場合従業員の多くに障害があり、特に今回調査研究の対象とした設立後年数を経過した事業所においては、調査時点までにこうした課題が少なからず顕在化し、それらへの対処を加えてきたのが現在の職場であると考える必要がある。従って、直接対象となる従業員を特定できない事項や、現在の担当者が当時について熟知していない事項においても、他の事業所の示唆となる可能性を念頭に置く必要がある。

対象となる従業員を特定できない配慮を対象とした意義を改めて述べると、それが高齢化に伴う就業上の支障の顕在化を遅延、あるいは防止する効果を有していると考えるからである。本聴き取り対象事業所においても、支障が発生した事例に接しており、それら事例の重要性についても記述したが、一方で多くの従業員が勤続を重ね、高齢化しても特段の支障が生じることなく勤務を続けていた。また聴き取りに際しても高齢化に伴う支障の発生に関する質問に対し、「該当事例はない」との回答が少なくなかった。このような回答が示す支障発生の事例の少なさ、必ずしも鮮明でない支障発生への認識が、これら事業所において蓄積されたノウハウが、予防となって機能していることの傍証となる。

上述の経緯から、今回は、直接顕在化した支障を対象とした配慮や工夫にとどまらず、特定の対象者に向けたものでない予防の機能を果たしている配慮についても、把握の対象とした。あえて注記すれば、今回の聴き取りでそのすべてを、効果の確認を行いつつ網羅することができた訳ではないし、それが果たされたと主張できるものではない。しかし、可能な限りの把握につとめ、本節冒頭に記した本調査研究の目的に適うよう努めた結果が本資料の内容といえる。

なお、上記の視点は本調査研究開始時点から獲得していたものではない。当初は、聴き取りに沿って得られた、支障が顕在化した事例を前提とした配慮や工夫に関心を置いていた。その内容が本調査研究に求められているものにかなっているといえるか考察を重ねた結果、こうした視点に至ったものである。その意味ではこの視点そのものも、本調査研究の成果と考えている。

巻末資料

聴き取り事例の一覧

事業所No.	雇用されている従業員全体の障害種類(以下では不自由、障害を略)	就業上の支障等に関する障害従業員の状況	事業所の状況、対応等	作業以外(寮・食堂等の有無、健康管理室、レク活動等)の状況
1	主に肢体、聴覚	就業上の支障が生じている例はない。平均勤続年数は12～13年(退職理由は転職、結婚などである)。	管理者が障害従業員の状況を確認し、本来の障害以外の疾病やメタボを把握し従業員に注意、体調により就業時間の長短を調節している。	食堂(一部店舗)・休憩室あり(仕出し弁当、持参弁当)、社宅制度あり
2	主に肢体	**No.2** 中高年下肢障害のある男性、長期勤続、褥瘡の悪化により病気休暇を取得し入院治療を受け、軽快した。	**在宅就業** 自動車通勤から在宅勤務に変更。給料等の処遇は変更なしの特例対応。1週間に2日出勤する。設立当初からの従業員である。	休憩室あり(仕出し弁当、持参弁当)
3	主に肢体、聴覚	**No.3** 高齢知的障害のある男性、通勤寮に入寮、親は80代、担当してもらう仕事がみつけられない。	**対応可能な作業の設定:** 主に全身作業を担当(イライラ対策)させている。	親会社の食堂利用可、通勤寮の活用あり
		No.4 50代脳性マヒのある男性、作業量の低下(3分の2→半分の作業量)。	**対応可能な作業の設定・現状の容認:** 作業量の低下を容認し本人にも「作業が遅いことの自覚」を促し、常に周囲の支援があることを認識してもらっている。	
5	主に肢体、内部、最近は知的も	**No.5** 50代後半内部障害(人工透析)のある男性、人工透析と不眠を併発、仕事がきつくなった。	**退職**	
6	主に下肢障害者～最近は全障害種類	就業上の支障が生じている例はない。	従事する作業は高齢化によるハンディが生じにくい職種である。	休憩室あり(仕出し弁当、持参弁当)
7	主に視覚・聴覚・下肢	**No.6** 40代後半視覚のある男性、視覚障害が進行、通勤が困難となり、仕事ができない状態になった。	**退職**	駐車場は事業所近く(約10メートル)にあり
		No.7 30代後半視覚のある男性・糖尿病単身生活、視覚障害が進行(全盲)し単身生活の困難化、作業水準の低下等があった。	**退職** 心配した家族が実家へ引き上げて退職した。	
9	主に肢体、知的	**No.8** 60代肢体不自由のある男性、入職当初からミスのある作業ぶりだったが、勤続10年経過した頃にはさらにミスが多発し、全体業務の効率に影響がでるようになった。	**配置転換** パソコン(印刷部門作業)からクリーニング部門に変更した。60歳で退職後に再雇用され就業中。	休憩室あり(仕出し弁当、持参弁当)、健診は年1回全員に人間ドックを実施(自己負担金なし)、月単位で誕生会実施(飲み物・スナック)
		No.9 60代後半片マヒのある男性、アイロンプレスの作業に20年以上従事している。加齢による能力低下は見られない。	**就業時間短縮** 後進に作業ポストを譲るという意味あいで、徐々に就業時間を短縮(63歳ごろと最近にかけてフルタイムの7割くらいに減じた)。	
11	主に重度の肢体	**No.10** 中高年の腎臓障害のある女性 長期に人工透析、加齢とともに障害程度が進行し人体肝移植,体調不良の訴えがでるようになった。	**退職**	寮、食堂、健康相談室あり
		No.11 40代脳性マヒのある男性、長期勤続、加齢による機能低下で体の動きが悪くなり、担当していた作業ができなくなる。	**対応可能な作業の設定・現状の容認** 対応可能な作業の設定および現状の容認(会社として、機能低下した者用の作業に配置転換し、本人が対応できるように作業改善をし更に著しい作業量の低さ(健常者の4分の一)を容認し、また本人に常に周囲の支援があることも認識してもらっている。	
13	主に下肢、体幹、一部聴覚	**No.12** 40代下肢障害のある女性、体調悪化(貧血気味)で自宅療養中に体力が低下した。	**退職** 1年半の休職の後に短時間(37.25時間→20時間)で再雇用、2週間後に自ら困難と判断し退職した。	駐車場11台、休憩用ベッド、乗り換え用車イス
		No.13 45歳脳性マヒのある男性、二次障害(難聴と言語障害の進行)により作業速度遅くなり取り組めなくなった。	**配置転換** 総務(バックヤード)に配転:特別作業を設定し出勤管理、その他の準備等に従事している。	

15	主に重度の肢体	能力が低下するなど支障が生じた者がいる。（個別事例でなく全般）	**対応** 例えば視力の低下→人の目に頼る部分を「拡大鏡」を使用したり、パソコン画像（拡大）を活用している。支障が生じた者が就業継続するために「治具の開発」がポイントとなる。難しい仕事でも治具を使って出来るようにする。治具使用の作業者が7割程度いる。	寮、食堂、健康管理室あり
16	主に重度の肢体、その他（聴覚、知的）	**No.14** 59歳車イス使用の男性、トイレにトランスファー（移動）するときに腕の筋を傷め、58歳ごろから上肢の動きに支障が生じるようになった。	**退職** 休職期限（3年間）の終了を目処に退社の方向を考えている。	寮、食堂、健康相談室あり
17	主に聴覚(若年者）電話確認	組み立て作業に従事し加齢現象による支障は生じていない。	不詳	不詳
18	主に重度の肢体	**No.15** 50代脳性マヒのある男性　立位で杖使用、長期勤続、組立作業に従事していたが4～5年前ごろから作業の質と量が低下した。	**配置転換** 付帯作業（伝票整理、パソコンを使った管理業務）に配置転換した。	食堂ホール（仕出し弁当、持参弁当）、親会社の産業医
		No.16 50代下肢障害のある男性、褥瘡、尿路感染もなく管理職として作業部門を担当、長期勤続、母は超高齢・アルツハイマー発症、従業員に家事の負担が発生。	**日常生活の調整** 母（超高齢・アルツハイマー）にヘルパーを付け家事支援に活用。	
		No.17 40代知的障害のある男性、長期勤続、加齢現象かは不明だが、気分不安定で時々休み長期になることもある。	**日常生活の調整** 責任者から声かけし親も含め相談して復帰している。	
19	主に肢体、聴覚、知的	就業上の支障が生じている例はない、再雇用制度があり60代3名聴覚、体幹（男性2、女性1）がフルタイムで就業中している。	職業コンサルタントが小まめに（手話）声かけ、作業場面以外（例：社内手話講習会）での接触で変化をつかむ、60歳以上の者に人間ドックを推奨（4万円の補助）、体調により短時間就業あり。	（親会社の）食堂あり、手話講習会の実施（就業時間内）
20	主に重度の肢体（脳性マヒが主）	**No.18**脳性マヒのある男性、長期勤続、加齢に伴い障害進行（視力低下に老眼が重複、手指のマヒ・言語マヒ）し作業困難（ミス・作業量）。母は認知症・夜間徘徊あり、本人の不眠→仕事中の居眠り、最近1年間の日常生活では機能低下著しい。	**現状の容認・見守り・日常生活の支援** 家事に支障あり、家庭訪問し電球交換など工場長が支援。疲労に配慮した短時間就業の提案を本人は固辞しているので、話が進まず様子を見ている状態である。	食堂、休憩室、駐車場、医務室、障害者スポーツの奨励
		No.19 40代脳性マヒ男性、長期勤続　障害進行し歩行が困難、歩行器による移動のため配置転換後の作業に必要な道具をもてない。	**就業時間の短縮・現状の容認・見守り** 本人は正社員での就業にこだわりが強い、1時間短縮することで状況をみている。	
		No.20 50代脳性マヒのある男性、長期勤続、立位作業と後輩の作業指示を担当、発語にマヒあり口頭の指示は聞き取りにくい傾向あり。	**作業を特定** 本人にできる作業を設定し就業継続している。	
21	主に重度の肢体	**No.21** 50代下肢障害のある男性、褥瘡で入院中（3～6ヶ月の予定）	**治療後に復帰予定** 退院後に職場復帰の予定である。	寮・食堂、駐車場あり、スポーツ奨励
		No.22 50代下肢障害のある男性、尿路感染により腎盂炎で入院治療を受け軽快状態になった。	**治療後に復帰** 退院後に職場復帰した。	

22	主に重度の肢体	**No.23** 30代中盤知的障害のある男性、加齢が始まり、高血圧とてんかんを発症、服薬しているが発作あり(倒れて失神、救急車)。	**家族の送迎支援** ヘッドギア着けることを条件にして就業、父(リタイア)が車で送迎している。	寮・食堂(昼・夕食)、駐車場,旅行は数年に1回遠方へ。知的障害者6名は自転車通勤(10～15km)のためメタボはいない。
		No.24 50代後半下肢障害のある男性、足底に褥瘡ができ治療中のため休職している。	**治療後に復帰予定** 現在は有休中だが、切れたら休業補償に切り替え予定、回復後に復帰予定。	
23	主に重度の肢体	**No.25** 60代中盤脊椎損傷(落下事故)のある男性は30代に入社した1期生で60歳定年後の再雇用である。高齢化により残業ができなくなった、「体力がもたない」との訴えがでている。	**残業への配慮** 上肢が器用で仕事はできるので残業時間を配慮し就業継続した。充分に職場の戦力だったが本人の申し出により退社となった。	食堂、寮(ベッド、エアコン、洗濯機は備え付け)、駐車場。健診は年に1回、褥瘡チェックを週に1回実施
		No.26 知的障害のある従業員同士(20年勤続)の夫婦、妻は肥満が目立ち(現在85kg)立つのが苦痛でだるそうな様子である。	**日常生活・体調管理への目配り** 自宅訪問し食生活の状況や日常生活の様子をみている、ウォーキングをするよう勧めるが当人は助言を受け流している。	
24	「知的障害」を除く全障害・主に身体(肢体)	**No.27** 30代脳性マヒのある男性、勤続18年、加齢に伴い障害が重度化し手術、関節の痛みで入院し2ヶ月程度の休職を数回繰り返した。	**各種の方法を組み合わせて就業継続** ①組み立て作業→品質管理(検査)→パソコン作業へと配置転換、②作業態勢の調整、③フレックスタイムを利用し、出勤前に医療機関にて首のけん引を行い、就業時間を短縮している。	寮・食堂(3食給食有り)、駐車場、健康開発室に常勤の「看護師」を配置
		No.28 50代骨形成不全の男性、勤続20数年、最近10年で体調が悪くなり、徐々に動けなくなった。バランス悪く転ぶようになり、脳腫瘍を手術で除去した。常に「(体中が)痛い、痛い」と言っており関節は損傷していた。仕事ができない状態になった。	**退職の方向** 退社後の入所施設を事業所側と家族側で手配した。	
		No.29 掲載しない。		
25	主に重度肢体(車イスが約半数)	**No.30** 50代後半ポリオのある男性 当初は杖1本で移動し立位が可能だったが、加齢に伴いポストポリオ症候群になった。杖2本使用を経て、立位困難となり車イス使用になった。	**作業机の高さ調整** 職場内が車イス対応になっているので下肢障害の従業員にとり就業上の支障はない。	寮・食堂あり,褥瘡チェック月2回
26	主として肢体	能力が低下するなど支障が生じた者がいる。(個別事例でなく全般)	生産効率が悪くなっても退職はさせずできる作業を絶えず探して試行。色々な職種や場面を探して本人ができる部署の作業をみつける。前工程の担当や治具の改良などの試行をしている。単身生活の高齢障害従業員で60歳定年前に加齢により能力低下し退職を希望する者については、地元の社会福祉法人などと連携し、ケアハウスなどを利用した介助体制の構築を考えている。	寮・食堂あり、健康相談室,通勤用の送迎バスあり
27	主に重度肢体(車イスが約半数)、視覚、聴覚、知的、精神	**No.31** 42歳脳性マヒのある男性、システム開発の仕事で入社、うつ状態による妄想がでて、仕事上のミスが増加するようになった。	**退職**	寮・食堂あり、健康相談室
		No.32 40代精神障害のある男性:体調不良のため作業処理が低下しフルタイム勤務が困難となった。	**配置転換・就業時間の短縮** グループワークにて定型業務を行う部署への配置転換及び週3日短時間勤務へと変更した。	
		No.33 50歳筋ジストロフィのある男性:加齢により筋力低下し、上半身の動きに負担が増し(例:入浴に2時間所要など)、就業に影響が生じた。	**残業軽減** 残業を減らすことで負担の軽減を図った。	

28	主に上下肢、聴覚	**No.34** 54歳上下肢障害のある男性、週に30時間勤務だったが体調不良となった。	**就業時間の短縮** 一旦退職～その後さらに短時間とし、軽めの仕事に配置転換して再受け入れ、車イスの自走にて直近の寮から通勤している。	寮・食堂あり、健康相談室、バーベキュー、忘年旅行会、ミニバレー（地域交流）、リレーマラソン
29	全障害種類	加齢による就業上の支障が生じた従業員が数例ある。	**配置転換** OJTにて適不適を判断、職場リーダーと確認しつつ配置転換等の対応をした。	「焼肉会」、職場ごとの歓送迎会、旅行会、工場対抗の社内駅伝大会等
30	主に知的（若年者）	知的障害のある40代の従業員は2名いる。勤続5年くらいである。「歩行速度が遅くなる」「ボーっとする」「忘れっぽい」などの様子は顕れている。	チャレンジ目標として「体重調整」を必要とする従業員は多い。★メタボリックシンドロームや成人病対策　設立から日が浅く従業員は若年者中心だが、予防的対応により体力保持、肥満防止に心がけている。	寮・食堂あり
31	主に知的（若年者）	**No.35** 46歳知的障害のある男性、抗てんかん剤を長期間服薬、記憶に難があるのか、覚えたことをすぐに忘れる。	**対応可能な作業の設定** 覚えられない作業（外部の来客もあり）を外し、確実にできる作業に配置した。他の従業員は若年者中心だが、従業員の加齢対策として予めの準備をしている。関係者合同会議（親、支援センターなど）における社会資源等の学習。体力保持（片足立ち、アキレス腱伸ばしなど）の取り組み。	合同会議、レク活動、親会社との定期交流（食事会等）
32	肢体と知的が主	**No.36** 30代知的（ダウン症）のある男性、勤続10年未満　作業能力低下や、物忘れが進行し単独での作業遂行が難しくなっている。	**作業指導の工夫等** ①頻繁な作業支持、②頻繁な休憩、③昼食メニューへの留意（肥満対策）④家庭との連絡帳～今後は①短時間就業？または②隔日勤務など作業時間の短縮を検討している。	食堂、休憩室、社員送迎バスあり
		No.37 50代後半脳性マヒのある男性　加齢による障害の進行によるものか歩行スタイルの乱れが目立つようなった。	**就業時間の短縮** 短時間就業への変更を射程にいれている、家族（兄）に連絡し現状を伝えている。	
		No.38 50代後半下肢障害のある男性、長期勤続しリーダーとして業務に従事してきたが職場で転倒し膝を骨折、休職して治療中に歩かないことで動けなくなった。	**退職の方向** 休職期間の満期後に退職予定。	
33	上下肢、聴覚、内部、知的	**No.39** 54歳聴覚のある男性　今までできていたことができなくなり、まま作業指示を忘れる。	**現状の容認** ミスを注意すると素直に聞く、指導者がそのつど根気良く指示をしている。	休憩室あり（仕出し弁当、持参弁当）
		No.40 54歳聴覚のある女性　作業に固執しスピードが落ち現状維持が精一杯である。	**現状の容認** 今の範囲の作業が精一杯だが60歳までは就業可能と想定している。	
		No.41 43歳腎臓障害（人工透析）のある男性　1.5月休職し治療にあたり軽快した。	**就業時間の短縮** 30時間就業に短縮した。	
		No.42 61歳心臓障害のある男性、定年後の再雇用だが、疲労が残る。	**就業日数の軽減** 土・日に加えもう1日休日を加え、体調を勘案し半年ごとの雇用契約とした。	
34	主に重度の肢体、全障害種類	従業員の高齢化に伴い障害が進行し就業困難な従業員が数例あり。現在、人工関節の入れ替えのため長期入院している者。褥瘡で2名休職中など。	退職は年に1～2件ある、休職制度は整っているが、期間が満了し戻れない場合がある。	
35	全障害種類	**No.43** 40代後半、脳血管障害後遺症により高次脳機能障害のある男性、片マヒのためこれまでの作業に従事できなくなった。	親会社では周りが甘やかすこともあった模様だが、同社（特例子会社）に移ってから作業への取り組みが好転した。	社員寮、売店あり、旅行会、バーベキューなどレク活動、親会社との定期交流（食事会等）、家庭訪問（年に2回、人材育成室）
		No.44 45歳高次脳機能障害のある男性、加齢により高次脳機能障害が強まったようで、物忘れが多くなり、すぐ疲れる。ときどき吐き気、気分が悪くなるなどの症状もみられる。	**現状の容認** 作業中の様子を気をつけて様子を見ていて、作業の加減をしている。	

36	主に知的、発達、知的（聴覚の重複）	**No.1** 40代聴覚障害＋知的障害のある男性、勤続10数年　入社時から従事する担当職務の範囲を拡大、現在では実習生や後輩の指導も担当している。特に支障のある社員はない。	事業所としては作業応援、配置転換、作業拡大を想定して、キャリア形成に努めている。	食堂、コンビニ、休憩室、診療センター、慶弔見舞制度、体育施設（グラウンド、体育館、テニスコート、プール）、その他福利厚生制度あり
37	全障害種類	**No.45** 40代体幹・高次脳機能障害のある男性、勤続12年　6年前ころから情緒不安定となり業務ミスをきっかけに職場内の人間関係で迷惑行為（他者に極端に近づく、暴言・質問が多発など）が発生。	**対応可能な作業の設定・現状の容認** 質問は取りまとめて行うよう指導し、一日1回と約束させ他者との接点を減らし、ゆっくりでよいから自分の作業に集中を促す対処をしている。	食堂、給食代補助、旅行会の実施、技能取得の奨励、スポーツの奨励、自主活動の推進
		No.46 30代後半脳性マヒのある男性、長期勤続　加齢に伴い新たなパソコン技能の取得が困難となり注意力も散漫になった。自動車事故を多発するようになり保険加入不可になったこともある。	**対応可能な作業の設定・現状の容認** 最も簡易な作業（袋つめ、シール貼り等）に変更し作業速度を求めていない、当面は様子見状態であったが、クリニックへの入院加療後自宅療養中である。	
		No.47 40代聴覚障害のある女性　長期勤続　加齢によるものか不明だがコミュニケーションがさらに取りにくくなり、最近では突飛な行動・集中力欠如等から周りから「気持ち悪い、仕事に集中できない」と言われ、職場内では疎遠となっている。	**現状の容認** 支援センターの職員に相談を委託継続中（本人も信頼して相談している）、職場周辺に理解を促しつつ様子見状態を続けたが、状況の打破ができないため、先輩格の年配者へ指導権限を委譲してマンツウマン方式で職務を進めている。	
38	全障害種類	**No.48** 40代脳性マヒ・知的障害を重複する男性、勤続10数年　入社数年後から集中力欠如し数唱が困難、単独での作業が困難となった。	**退職**	休憩室あり（仕出し弁当、持参弁当）
		No.49 40代後半知的障害のある女性、風邪の症状で欠勤が発生しうつ状態も併発し長期休業となった。	**治療・職場復帰のため関係者連携** 通院・投薬から連携により「更年期障害」と判明、短時間就業から職場復帰した。	
		No.50 40代弱視・知的障害のある女性、長期勤続　視力低下が進行し手先で行う細かい作業に支障が発生し始めている。	**対応可能な作業の設定・現状の容認** 全身作業、移動作業には支障ないので、手先作業の速度が遅いことを容認して就業継続中。	
39	全障害種類	**No.51** 40代筋ジストロフィのある男性、十数年の勤続、45歳以前に「二次障害」により杖歩行が難しくなり通勤に支障が生じた。	**通勤方法の変更** 電車通勤から車通勤に変更、その後ハンドルのパワステ操作が困難になり、電動車イス使用し電車通勤に変更した。	食堂（給食）あり、トイレ使用中のランプ、駐車場
		No.52 50代筋ジストロフィのある男性、45歳以前に「二次障害」により移動に支障が生じ、杖無し歩行→杖にて歩行→車イス使用になった。	**通勤方法の変更** 電車通勤から自動車通勤に変更した。	
		No.53 40代脳性マヒのある男性、採用当初は松葉杖移動で多彩な作業に従事。加齢に伴い徐々に体力が衰え作業に支障が生じるようになった。	**通勤方法の変更、短時間就業に変更、定期的な機能回復訓練** 車イス使用して車通勤（40分所要）に変更、2～3ヶ月前から、平日に半日早退し、機能回復訓練に通い元気になった。	
		加齢現象によりフルタイムの勤務が困難な者が複数発生した。	**就業時間の短縮** 厚生年金、健保へ加入できる範囲での勤務時間短縮（例えば、土日の他に週1日休み、1日6時間勤務）を認める制度を新設して人工透析の障害者他10数名に適用している。	
		No.54 30代右上肢の軽度障害（脳性マヒと思われる）のある男性、十数年の勤続、2年前から体調不良（首がこる、頭痛がする）にて病院通いや休暇が増え作業に影響がでた。	**定期的な機能回復訓練** 医者から「加齢による障害の進行、二次障害である」と言われ、　薬を飲みながら筋緊張をほぐしてゆくというリハビリテーションのプランを実施中。	

41	全障害種類	**No.55** 50代脊椎損傷のある男性、長期勤続　製作チームリーダーとして支障なく就業している。	**健康管理の徹底** 特別休暇として定期通院を保障している。褥瘡と尿路感染の防止に努めている。	休憩室あり（仕出し弁当、持参弁当） ・親睦組織による行事 ・トイレ・更衣室に緊急呼出しベル ・メンタルヘルス相談日あり
		No.56 50代後半脊椎損傷のある女性、長期勤続　60歳の定年を迎えたのちは再雇用「シニア社員」制度により再雇用の予定。（65歳まで継続が可）	**健康管理の徹底** 特別休暇として定期通院を保障している。褥瘡と尿路感染の防止に努めている。	
		No.57 50代後半知的障害のある男性、全身作業に従事、視力、体力は通常従業員と同様だが、聴力は入社時よりも低下、メタボの傾向もあり通院治療を受けている。	**日常生活・体調管理への目配り** グループホームに入所し、支援員への相談を行っている。	
42	主に重度の肢体	**No.58** 45歳、脊髄損傷（1級）のある男性、勤続は設立当初から（20年）自家用車にて30～40分かけて通勤。10年くらい前から褥瘡を繰り返し、トランスの際に上肢等の負担がかかり体調不良になった。	**在宅就労** 社内システム保守の仕事。体調不良と人工肛門に配慮し2年前から在宅就労に変更。リハビリテーション（筋トレ、車イス散歩など）により体調管理し短時間（在宅）勤務からはじめて医師の判断をふまえフルタイムの在宅勤務を目指す。	休憩室、借り上げ社宅あり、仕出し弁当等
		No.59 53歳、脊髄損傷（1級）のある男性勤続は長期、実家からの通勤負担を感じるようになった。	**近隣に転居** 通勤の負担を軽減しプログラム開発、社内システム保守・データエントリに従事している。	
43	聴覚障害(「全ろう」「難聴」)	全員が中高年齢であるが体調等に支障がなく元気、作業処理の水準も申し分なく、従業員が高齢化することによる支障はない。同社の聴覚障害ベテラン社員が（障害のない）新入社員の作業指導を担当している。	①立ったりしゃがみ込んだりして全身を使う作業、②作業の完成度を視覚的に確認でき達成感がある作業、③自動車通勤のため外食（飲酒）頻度が少なくメタボ傾向の者がいないこと、④体調不良の兆しがある者は早めに休養をとるよう早退を促す声かけしていること。以上の要因などが重複して効果をもたらしていると思われる。	
44	（電話確認）聴覚、車イス	聴覚障害のある従業員、下肢障害（主に車イス使用）の従業員が安定就業している。	不詳	不詳
45	（電話確認）車イス、内部（人工透析	下肢障害（主に車イス使用）のある従業員、内部障害（人工透析）のある従業員が安定就業している。	短時間就業の導入、短時間嘱託から短時間正規社員への昇格事例あり。	不詳
46	主に肢体、10年以上前から知的も	**No.60** 50代腎臓障害のある男性、勤続22年　全般的に疲れやすい、体力落ち合併症が出て人工透析を1週間に3回受けるようになった。	**就業時間短縮：** 同じ職種のまま時間短縮した。1ヶ月20日の勤務につき、40時間短縮した。車で10分通勤、家事は妻が担当している。	食堂、休憩室、健康管理室、レク活動：、納涼祭・忘年会・職場旅行・ボーリング大会等毎年実施
47	主として肢体、聴覚、内部、知的は一人	中高年齢で障害のある従業員の数は16名（通勤9名、在宅7名）手指のマヒなどにより作業量に影響が出ている者もある。	**在宅就業** 平成4年から在宅勤務制度は①テープ起こし3名、②プログラム開発3名で開始。平成17年から地図の業務に着手し11名の在宅就労者を雇用、勤務時間帯は月～金、9時～5時、時間給制度。各作業現場とパソコンをつなぎ画面を通じてスーパーバイザーと指示や質問等を交換。	1週間に7.5時間×5日間、月給制、食堂、休憩室

事業所聴き取り事例

下記のとおり半構造化した質問を設定し、特に影を付した点(3)を重点的に聴き取った。

(1)企業の概要
・沿革、事業内容、従業員数、障害者雇用の状況（雇用率の状況)、高齢障害者雇用の状況
(2)障害者雇用の考え方、
・障害者採用までの経緯
(3)障害のある従業員の高齢化対応
・高齢化した障害従業員の就業上の支障と、雇用継続の為の配慮や工夫の状況
（4）その他

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、従業員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。

訪問時間は一律に 90～120 分であったが、写真撮影やＩＣレコーダー記録の許可が得られた場合、複数回の訪問ができた場合もあったことから、事例の記述に濃淡が生じたことを付記する。

聴き取りに応じ、その後の数回に亘る内容確認、及び画像の使用許可のみならず写真撮影の労をとって頂いた事業所に対し、ここにあらためて謝意を表します。

次の重点項目に関し事業所№の順に紹介する。（**事業所№**欠番は聴き取り協力が得られなかった事業所である。）

1. **障害のある従業員の加齢に伴う就業上の支障について、個別事情または全般的な事情に関すること**
2. **障害のある従業員の加齢現象を巡る事業所の考え方に関すること**
3. **その他（加齢現象の遅延や予防に関連すると思われる事柄）**

事業所№１

１．就業上の支障が生じている例はない。障害のある従業員の平均勤続年数は 12～13 年（退職理由は転職、結婚などである）

２．同社の責任者は月に１～２回、各店舗を訪問するたびに障害のある従業員の状況を聞いている。各店舗の店長たちも本来の障害以外の疾病について承知している。同じ障害種類であっても、重複する障害や支障は異なるので個別の従業員ごとに確認をしている。体調により就業時間を変更（長短）する配慮をし、無理して長期に休暇をとるような事態を避けるようにしている。車イス使用者は車イスからトランスファーする瞬間に上肢に負担がかかるので、翌日に肩が痛いなど疲れが残る傾向があり、注意が必要であるという。

事業所№２

１．下肢障害のある中高年齢男性は長期勤続であるが、褥瘡悪化により２～3 ヶ月入院治療し、退院後は病気休暇ののち在宅就労に変更した（**№２**）。週に２日自動車で出勤し他の日は在宅勤務に変更、ただし給料等の処遇は変更しない特例対応である。

２．障害のある従業員の主な退職理由は「車イスバスケットを中心にしたい」「公務員への転職」などである。起業して成功している者もいる。車イスバスケットをしている従業員もいて休日を利用して練習している。オムツを替えたり、粗相をした場合に使用できるシャワールームを備えている。排泄や病院への通院は従業員のペースを認め、車イス使用者のトイレ使用時間が長くなることを容認している。障害のある従業員

は高齢化とともにトイレの使用時間が長引いている傾向があり、１回に１～２時間かかる者もいる。

事業所№３

１．加齢による就業上の支障例として２例を示す。

○脳性マヒ従業員は 50 代になり、それまでは通常の３分の２程度の速度で処理していた作業が半分（２分の１）くらいに低下した。事業所は低下した作業量を容認しているが、本人にも「作業が遅いことの自覚」を促し、常に周囲の支援があることを伝えている（№４）。

○知的障害のある高齢男性は、親は 80 代で通勤寮に入寮している。本人に担当してもらう仕事がみつけられない。対応可能な作業を設定している。主に全身作業を担当（イライラ対策）（№３）。

２．全般的には「残業はできる範囲で」と伝え、状況によっては診療所のドクターなど専門家からのコメントを得て帰宅を促すこともある。

事業所№５

１．50 代後半内部（人工透析）のある男性は、作業処理の確かさが事業所から評価されていたが、定期的な人工透析治療後の疲労があり不眠症を併発し疲労が残ったままの勤務では仕事がきつくなり自ら退社した（№５）。

２．当初は身体障害のある従業員が中心だったが、近年は知的障害者の雇用が増えている。

事業所№６

１．障害のある従業員が高齢化することで生じる支障は特に見当たらない。むしろ信用や経験がでてくるのでよい。高齢化することで作業効率は低下していない。××の作業は高齢化によるハンディが生じない職種である。これまでに事業所側から高齢化した障害のある従業員の退職を勧めた例はない。

２．「ゴホンゴホンしている従業員がいたら、マスクしてくださいと声かけしている」とし、風邪のひき始めの対応に留意するよう努めている。

事業所№７

１．後者は単身生活であり、糖尿病の管理が不全であったことも障害の進行に影響したことが窺えた。

○40 代後半の視覚障害のある男性では視力の低下が進み、通勤困難かつ作業困難により退職した（№６）。

○30 代後半の視覚障害のある男性は、視力の低下が進み（全盲になり）単身生活が困難となり、作業水準も低下した。心配した家族が実家へ引き上げ退職した（№７）。

２．車イスの従業員は、「体重が増えるとトランスファーの際に上肢への負担が増すので注意している」とのことだが、食事時間が遅くなると太りがちであるとのこと。××の仕事ができることが採用の条件になるので、自ずと障害種類は限定されている。

事業所№９

１．「配置転換、再雇用」の例と「短時間就業」の例を示す。

○配置転換後に就業継続しその後 60 歳で定年退職後に再雇用され現在も就業中の例もある。パソコンによる印刷作業に従事していた中途障害による肢体不自由 60 代男性は、採用当時からミスのある作業ぶりだったが、勤続 10 数年経過した頃にはさらにミスが多発し全体業務の効率に影響がでるようになった。本人にその状況を伝え数年前にクリーニング作業へ配置転換した。現場責任者や社長が本人に作業処理の水準を大なり小なり伝えていたのが日常化していたことに加え、時には部門会議等で作業処理評価表により他の

従業員との比較（作業量やミスの発生など）ができるように周知し、従業員自身が自分の作業能力について理解している下地があったので、円滑に配置転換できたものである（№８）。

○加齢による能力低下はみられないが、短時間就業にて就業継続した例もある。60 代後半の片マヒ男性はアイロンプレスの作業で勤続 20 年以上になる。後進にポストを譲ってもらうという意味で徐々に就業時間の短縮をし、現在はフルタイムの７割くらいに減じ就業継続をしている（№９）。

２．同社社長は**「今の事業所環境で決してよいとは思っていない。最小限のこととして、ダクトを使って工場内の空調をよくするとか、作業場入り口のドアを自動ドアにしている。手足の不自由な従業員が毎回ドアの開け閉めするのは（それだけで疲れてしまうということはないだろうが）疲労に影響すると思うので、自動ドアにした。チリも積もれば山となるということだから、疲労とか加齢の加速の一因になるだろうと考える。事業所として最低限の義務ですよ」**と語った。事業所として最低限の義務とはいえ日々の蓄積が無視できないことが示唆される。

事業所№11

１．加齢による就業上の支障例として２例を示す。

○腎臓障害のある中高年女性は長期に人工透析を受けていたが、加齢とともに障害程度が進行し人体肝移植をした。その後体調不良の訴えがあり、退職した（№10）。

○長期勤続の中高年齢の脳性マヒのある男性は当初は立位で就業していたが、加齢により股関節に痛みがでて業務に影響がみられ一時入院した。さらに機能低下がみられ、車イス使用となった。それまで担当していた作業ができなくなり、新たに本人が対応できるようなごく簡易な作業を設定し、本人が対応できるように作業改善をしている。事業所では本人の著しい作業量の低さ（通常の４分の１程度）を容認しつつ、本人に対しては常に周囲の理解があることを認識してもらっている（№11）。

２．生活・健康面はそばにある社会福祉法人の保健室が担い、看護師が全面的に相談相手になっている。同社では食堂で３食温かい食事を提供している。障害のある従業員が積極的に地域のボランティア活動に参加し、その後バーベキュー大会で懇談するという。バーベキューは中庭で実施するので職住接近の同社従業員は参加しやすいよう配慮されている。バーベキューセットは今後も使用することがあろうと事業所が購入した。そのほか事業所が半額負担する泊付きの旅行会を実施している。

事業所№13

１．加齢による就業上の支障例として２例を示す。

○40 代下肢障害のある女性は、体調悪化（貧血気味）で自宅療養のため１年半休職した後に、短時間（37.25 時間→20 時間）で再雇用したが、２週間後に自ら困難と判断し退職した。休職期間中に体力が低下し、短時間でも就業できなくなったことが原因であった（№12）。

○脳性マヒのある 45 歳の男性は、パソコンによる業務に従事し長期に勤続してきたが、言語障害と難聴が進行するなどの二次障害が顕れ、作業速度も遅くなり従来の仕事に取り組めなくなった。バックヤード部門にある「出勤管理」「インターネットによる受注状況等の情報確認」「その他作業準備」の仕事に２年前に配置転換し、就業継続している（№13）。

２．脳性マヒのある従業員の中には「介護制度」でヘルパーを利用している者もいる。

事業所№15

１．60 歳以上で再雇用されている４人（車イス使用者）は作業ができる方々でとくに支障なく、週に 40 時間のフル勤務で就業継続している。共通しているのは上肢機能と判断力に支障がないこと、モチベーションも良好ということである。うち１人はリーダー（車イス使用者）として、従業員の円滑な作業のため補

助具等を作ることもしている。作業改善への興味が尽きないようにみえるという。

２．作業改善の取り組みを詳述する。

設立 20 数年の同社従業員の平均年齢は 43 歳（勤続 15～6 年）で、治具を使用する従業員がほとんど（約７割）である。企業として品質と生産性を向上することを目指す活動の積み重ねがあり、これが作業改善のベースにあるという。管理者は次のように語った。**「人によっては、加齢に伴う機能低下があり、何もせずに放っておくと年々生産性は低下していく。生産性を向上させるため、作業者個々人に合わせた治具・補助具を社内で設計・製作し、ラインに投入している。（これは）言い換えると生産性の維持は向上させているともいえる。」**

改善の要は、「作業の簡素化」「加齢への対応」「リーダーによる見極め」「現場の身近にある作業改善室」に総括されるが、詳細は次のとおりである。

・作業の簡素化：作業者が判断し考えながら進める作業は、ミスが生じることや品質等に影響がでることがある。このような一見「難しい作業」を、次の視点で改善し簡素化すると品質が安定してくるという。①作業者の心身の負担が少ない②誰でもできる（例：機能低下し腕が動きづらくなってもできる）③（作業工程のほとんどの部分を）補助具・治具が仕事をすることで、加齢等により障害が重度化した従業員にも対応できるようにする。

・加齢への対応：従業員の加齢に伴う筋力や視力の低下に対しては、作業者が努力して動くのでなく、作業の方が作業者に近づく形、例えば次のように作業改善している。例：視力の影響→画像の拡大（カメラで写してパソコン上の画像を拡大）　例：加齢により腕が遠くまで伸ばせない従業員は、無理な姿勢で作業をすると疲労にも繋がる。ある障害者にとっては腕を伸ばす距離が５ｃｍ、10ｃｍの勝負になるので深刻だ。加齢すると腰を曲げにくい、腕が挙がらないなど作業上に支障がでてくる例がある。

・リーダーによる見極め：リーダー10 人（勤続 5･6 年～20 数年）はいて各部署に適切に配置され、従業員の能力（知的理解力、身体機能等）と業務の難度（難～易）を知っている。従業員には能力差があるのでこれを見極めながら業務に適正配置をしている。リーダーは従業員の作業処理を日々確認している。改善を必要とする作業が生じた場合はリーダーから技術課担当者に申し出がある。１年に１回はレイティング（従業員は評価を受ける）あり、従業員は自身の作業遂行能力を自覚できる仕組みになっている。

・現場の身近にある作業改善室：作業改善用の治具・補助具。半自動機等の設計・製作を担当する技術課には６人の担当者（聴覚２、車イス２、健常者２）がいて、日夜複雑な作業を「簡単化」する改善をしている。経費をかけずに廃材などあるものをみつくろって治工具室で簡便に作った補助具、治具を現場で数回に亘り仮合わせして完成させている。従業員の作業支障が異なれば「改善すべきこと」も異なるし、作業の種類によって改善の留意点は異なるので、改善を要する作業現場の中に作業改善室があることは効果的である。「改善の必要→試作品の作製→試作品の仮使用→不具合の調整→改良された試作品→改良された試作品の仮使用→フィットするまで改良を続ける」の手順が身近な場所で適時に展開されていることが確認された。

加齢に伴い作業遂行が落ちてくるのは周りも従業員本人も分っているようだ。リーダーを適切に配置することで、従業員本人に能力低下の自覚がないことからくる問題は生じていないとことである。この件について**「製造現場の管理者とリーダーとの情報交換は密である。指導は作業者ひとり一人の能力に合わせ、作業方法、時間などを配慮し実施する必要があるため、リーダーの配置にも気を配り、（当該従業員の）対応に長けている者を当てている。優しくてもダメな場合、厳しく言っても大丈夫な場合がある。リーダーは従業員と作業をよく見ているし、治具と従業員の適合具合への目配りをしている。品質は大丈夫か、この者に任せるとミスや支障が生じそうでダメだとかを見極めている。」**と管理者は述べた。

以前は、「作業マニュアル」（文章→絵、図）従業員が品番を確認し、棚から部品等をとる・・・等々

だったが、今では、製品ごとのバーコードにより処理している。製品組み立てに必要な部品の棚にランプが点く（点いている数の部品をとる）仕組みになっているので、取るべき部品とその数の間違いが生じない。その棚に部品を入れるのは人間なので、正しい部品が入っているかは何重にもチェックしている。「ミスの発生を防ぐ」、「疲労を軽減する」ための作業改善例の一部を紹介すると、次のとおりである。

手順１　汎用電源組立てに必要な部品のピッキング作業

まず、組み立てる製品のバーコードをリーダーで読み取る

図1　バーコードによる製品コードの読み取り

手順２

必要な部品の棚にランプが点き、取るべき部品が明確になる。

図2　部品の棚　ランプが点いている状態

生産機種ごとに部品の種類が異なり、1 機種の必要部品点数は 20 点以上になる。これを作業者が 1 点 1 点資料を確認しながらﾋﾟｯｷﾝｸﾞ作業を行なうと、部品の取り出し間違いが発生する。機種ごとにバーコードの読み取りを行い、必要な部品をランプの点灯で知らせることにより、部品の取り出し間違いがなくなり、生産性の向上にも繋がる。

手順３　付属品の袋詰め作業

取るべき部品にランプがつく、次にどの部品を取るか順にランプが点くので部品の取り間違えや手順の誤りが生じない。（知的障害のある従業員が作業を行っている。）

図3　部品の取り違え防止ランプ点灯

部品の袋づめ作業は、ランプを点灯させて部品を取り出すとランプが消灯し、次のランプが点灯し順次必要な部品をとり出し袋詰めを行なう。同じ部品が2個必要な場合は、ランプが2回点灯する。機種により袋づめする部品点数（7～15）と数量が異なり、作業者の判断だけでは、部品のとり忘れ、数量の過不足などが発生するため、誰が行なっても正確な作業ができるシステムにしている。）

疲労の軽減　汎用電源の箱詰め治具

箱折り補助具：台紙を枠に載せて押すとそのまま片手で組み立てられる、疲労の軽減に繋がっている。

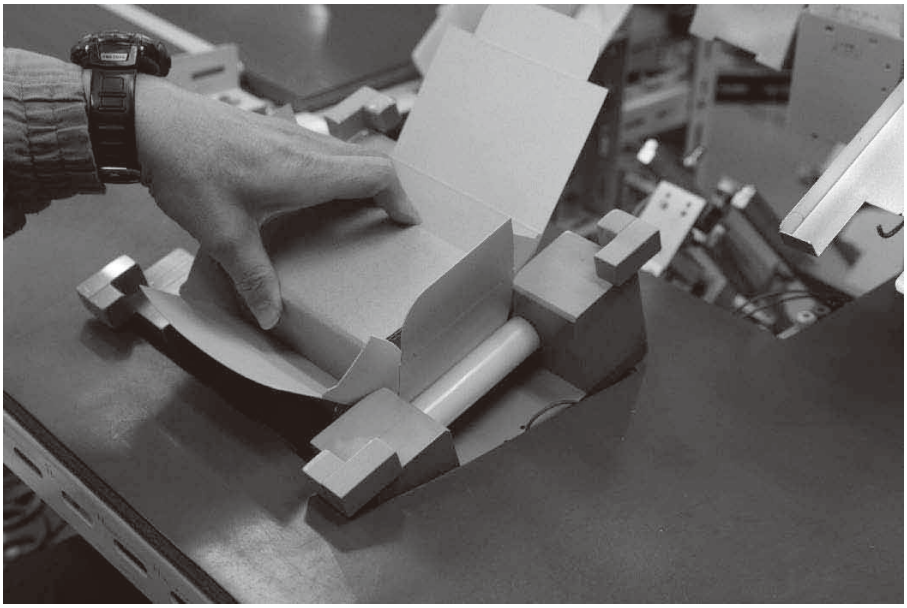

図4　箱折り補助具

台紙を箱詰め治具に載せ、緩衝材を巻いた製品で押すと瞬時に製品が箱詰めできる。

疲労の軽減　電源装置の梱包と移動

作業者の手腕に多くの負担をかけずに製品を収納できるコンテナ：高さや角度を作業者の体型等に配慮している。重量物の処理に際し、身体疲労の軽減に繋がっている。

図5　製品格納箱を載せる昇降機

作業者は作業が容易にできる様、昇降機を操作しコンテナの高さと角度を調整する。コンテナが満杯になると、コンテナの角度を水平にもどすとともに、高さを調整し台車に移動させる。コンテナ台にころがついているため、コンテナをすべらすだけで簡単に台車へ移動ができる。

事業所№16

1．同社には障害のない上肢（腕の筋）を傷め車イスのトランスファー（乗り移り[1)]）が困難になったことによる車イス使用者の退職（予定）例がある（№14）。

2．多能工システム（あるカテゴリの仕事ができるようになったら、他のカテゴリの仕事も応援できるようOJT でスキルを獲得させている）に取り組み、一人の従業員が従事できる作業の範囲を増やす工夫をしている。とくにスキルがなくて加齢により作業能力が低下した場合は課題が大きいが、事業所内で作業を探し本人ができるように作業改善して就業継続を図っている状況である。

事業所№17

1．主に若年の聴覚障害のある従業員が組み立て作業に従事しており、加齢現象による支障は生じていない。（電話聴き取り）

事業所№18

1．創設当初からの障害のある従業員は、一部は定年まで勤務したが、一部は高齢化による体調不良により退職した者もいる。

○脳性マヒのある 53 歳男性は、組み立て作業に 30 年弱従事してきたが、4～5 年前から作業の量と質が低下してきた。現場責任者から配置転換の提案があり、事業所内で本人に出来そうな組み立てに付帯する作業（伝票整理、パソコンを使った管理業務)」を切り分け、分担させてもらうこととした（№15）。

○50 代下肢障害のある男性の場合は、自身は尿路感染、褥瘡もなく体調は良好で長期勤続しているが、同

1) 通勤時に自動車から車イスへの乗り移ることや、車イストイレへの乗り移りが自力で出来なくなった。

居の母がアルツハイマーを発症したのでヘルパーによる家事支援を活用して家事負担を軽減している（№16）。

○迷惑行為まではないが、不安定就業の例があった。知的障害のある 40 代の男性は、長期勤続である。加齢現象なのかどうか不明だが、気分が不安定で落ち込みがあり時々休む。休みが長期化することあるが責任者から本人、親に相談し職場に復帰させている（№17）。

２．デフリンピック（筆者注：4 年に 1 度、世界規模で行われる聴覚障害者のための国際総合競技大会、夏季大会と冬季大会がある）や車イスバスケットで活躍する従業員もいる。全国大会レベルの出場は公休扱いとしている。年に１回の健康診断の結果、メタボリックシンドロームや成人病を指摘される従業員もいて、親会社の産業医が適宜面接し経過を観察している。

事業所№19

１．就業上の支障が生じている例はない。定年退職後の再雇用制度があり、60 代３名の障害のある従業員がフルタイムで就業している。

２．退職した工場長（手話が堪能）が定年後に職業コンサルタントとして再雇用され、後任の工場長を支援している。「手話により聴覚障害のある者への声かけが頻繁」であることから、聴覚障害のある従業員の定着もよい。障害のある従業員の高齢者が増加している。聾唖協会に講師を依頼して手話の講習会を就業時間内に実施している。高齢者の退職理由は通常の老化による体力的な衰えがほとんどである。１年に２回の従業員面談では①仕事の能力と②体力を確認している。自己評価と工場長の評価を参考にしている。本人に就労意欲があり健康が大丈夫ならば働いてもらう方針である。事業所が多くを要求せず大目に見ている面もある。同社の作業種目は変化に富んでいるので、それぞれの従業員に何ができるかを見て、新たにできる作業を少しずつ増やしてゆこうと考えている。60 歳以上の者に人間ドックを推奨（４万円の補助）している。体調により短時間就業への変更もある。

事業所№20

１．長期勤続の中高年齢の脳性マヒ従業員数名に、加齢による機能退行で作業上に支障が生じているが、次の配慮により就業継続に努めている。

○50 代脳性マヒのある男性（長期勤続）の例で、加齢に伴い障害が進行（視力低下に老眼が重複、手指のマヒ・言語のマヒが重くなる）し、とくに近年はその障害の進行が著しく作業上の支障も増大している。加え母が認知症になり夜間徘徊のフォロー（本人が身元引き受け）で本人の疲労も増し、作業中に居眠りするような就業状況である。事業所からヘルパー等の支援や短時間就業を提案するが、受け入れずに膠着状態である。日常生活の面で支援が必要なとき（例:電球交換など）は、工場長が家庭訪問して代行し様子を見ている状況である（№18）。

○40 代脳性マヒのある男性（長期勤続）は検品と清掃に従事しているが、歩行器を使用して移動するため清掃道具をもつことができず円滑に作業ができない。正社員での就業に拘りが強く、１時間短縮することで状況をみている。母が元気なので家事は母が分担し、日常生活では負担は少ないようだが、通勤には１時間所要（自動車）（№19）。

○50 代脳性マヒのある男性（長期勤続）は、立位による作業（計器のチェック、数字の書き取り）と知的障害のある従業員の指導を担当している。発語にマヒがあり口頭の指示は他者には聞き取りにくい傾向がある。作業指示の内容は例えば「○○を･･･個持ってきて」などで、パソコンから取り出した指示書と同従業員の口頭の指示をセットにして進めている（№20）。

２．食堂では廉価（250 円）な給食を利用することができる。障害者スポーツに励む従業員もいて、事業所

としても奨励している。

事業所№21

1．入院治療により休職後に復職した例２例を示す。

○加齢に伴い褥瘡や尿路感染の治療のため入院し復職した例（いずれも長期勤続の 50 代下肢障害のある従業員）が **（№21）（№22）** あった。脊椎損傷、頚椎損傷の下肢障害者は褥瘡や尿路感染のリスクがあるが、休業中の補償が整備されていれば長期休業して治療に専念でき、治癒後には職場復帰できていることを示している。

2．高齢化による体調変化を理由に自主退社した例が４名、60 歳で定年退職し再雇用されている 65 歳以上の障害のある従業員が３名いる。いずれも作業遂行に支障がない者である。

かつて同事業所のスポーツクラブが全国制覇をしたことがある。現在も車イステニス、車イスマラソン、車イスバスケットをしている従業員が複数いて、土曜、日曜や平日（２～３日）に練習し大会に備えている。

事業所№22

1．加齢による就業上の支障が生じた２例を示す

○知的障害のある 30 代半ばの男性のように、早期に体調変化が生じ業務中に転倒（失神）することが数回あり、高血圧と癲癇を併発していることが分かった例もある。癲癇発作に備えヘッドギアの着装を義務づけ、退職した父の自動車送迎により通勤し就業継続している **（№23）**。

○加齢に伴い褥瘡治療のため入院し復職した例や、加齢に伴い尿路感染の治療のため入院し復職した例（いずれも長期勤続の 50 代下肢障害のある従業員）がある **（№24）**。

2．同社には設立時から 30 年勤続の障害のある従業員が３名いるが、そのうち２名は聴覚（２名ともに知的障害を重複）のある 58 歳と 48 歳の従業員である。設立時にいた聴覚障害のある者達は「ほかにいい所があるよ」と聞くと集団で辞めていったが、長期定着の２名は出来る仕事が限定されることと運転免許を所持していないので結果的に同社（入寮）への定着になったと事業所担当者は解説する。

１泊旅行会を毎年実施していたが行ったことのある所ばかりとなり参加率が減ったので、実施回数を減らし２泊３日で遠方旅行に変更したところ参加率が上昇したという。

3．退職の見極め

主に重度の肢体不自由者を雇用してきた同社では、**「リタイアが遅れて、うちを辞めた後に体調を崩した」**という例があった。二分脊椎の障害がある者（車イス使用）の二人は設立間もない頃からのメンバーで長期勤続であった。10 年くらい前に仕事の種類が変わった頃から、疲労等の訴えがあったが、責任者は**「（仕事が変われば慣れないからしんどいのだろうと）慣れるまでは大変だから」**と励ましつつ指導した。欠勤はなかったが作業量が落ちてきた。しかし事業所では見守りつつ習熟を待っていたという。本人たちが申し出て 40 歳前に退職したが、退職後は自宅療養のため完全在宅になった。**「（しんどいという訴えがあった時に）辞めたほうがいいかな」**と言えばよかったのかもしれないと、責任者は結果を振り返りながら語った。

事業所№23

1．加齢により就業負担を感じる従業員の「残業への配慮」と、知的障害のある夫婦従業員の家庭への「日常生活・体調管理への見守り」の例を示す。

○60 代で下肢障害のある男性は長期勤続で 60 歳定年後の再雇用であるが、高齢化により［残業ができなくなった、体力がもたない」との訴えがでたが、上肢が器用で仕事はできるので残業時間を配慮し就業継

続していた。充分に職場の戦力だったが、本人の申し出により退社となった（№25）。

○同社には既婚者が約４割いて、知的障害のある従業員同士（20 年勤続）の夫婦もいる（№26）。両者とも 30 代後半、結婚して数年になる。以前はグループホームに入所していたが、独立して一戸建てを借りて住んでいる。２㌔離れたグループホームから自転車通勤していたが、結婚後に自動車購入し（夫は免許所持）自動車通勤になったここから運動不足も影響してか、妻は肥満が目立ち（現在 85ｋｇ）立っているのがだるそうな様子である。責任者が「太りすぎ」について注意し、ウォーキングをするよう勧めるが本人は助言を受け流している。３ヶ月に１回くらい責任者と事務員（看護師資格あり）が夫婦の自宅を訪問し様子をみているが、外食やスナック菓子の食いすぎが原因のようだと（ゴミの状態から）判断している。

２．障害のある従業員の平均年齢は約 40 歳で全体の４割強が 45 歳以上である。同社では従業員の健康管理や食生活への目配りに留意しているが、最終的には従業員任せとなる場合が多く、加齢に伴う体調不良や過食による肥満傾向などを事業所として指導するのには限界があるようだ。

身体障害ということで採用したが「知的障害」を重複しているらしい者もいる。きちんと判定も治療を受けていないようで、生活リズムを崩したり、体調不良などの高齢者が数名いる。障害が原因というより、本人の考え方や行動が原因のようだ。健康診断は年に１回、褥瘡チェックは週に１回しているが、「チェックはいやだ。」と言って見せない者もいるので完全に確認できているわけではない。寮は個室なので会話不足になりがちで、健康管理室には主におしゃべりに来る者もいる。誕生日面談では、責任者は特に休みがちな従業員や病気がちの従業員から詳しく話しを聞くようにしている。

事業所№24

１．長期勤続の中高年齢の脳性マヒ従業員と骨形成不全の従業員に、加齢による機能退行で作業上に支障が生じている。次に示す配慮により就業継続に努めたり、退職の方向で入所施設を事業所側で手配したりしている。

○30 代の脳性マヒ男性、勤続 18 年、加齢に伴い障害が重度化し手術のため２ヶ月程度の休職を数回繰り返した。①組み立て作業→品質管理（検査）→パソコン作業へと配置転換、②作業態勢の調整、③フレックスタイムを利用し、出勤前に医療機関にて首のけん引を行い、就業時間を短縮している（№27）。

○50 代骨形成不全男性、勤続 20 数年、最近 10 年で体調が悪くなり、徐々に動けなくなった。バランス悪く転ぶようになり、脳腫瘍を手術で除去した。常に関節に痛みがあり、仕事ができない状態になった。退職の方向で退社後の入所施設を事業所側と家族で手配した（№28）。

２．障害のある従業員の加齢による障害の重度化が５～６年前から課題になっており、２年前から健康開発室に常勤の看護師を配置している（それ以前は非常勤体制）。従業員一人一人に問診し障害程度の進行や重度化を定期的に確認している。同じ障害種類であっても障害状況は様々であり一括りにできないと考えるからだという。

車イス使用者の褥瘡予防や、脊柱の変形予防のために同社が産業医の助言を得ながら整備している装置を詳細は次のとおりである。

＜作業態勢の工夫＞

①机は専用デスク

②キーボードの傾き、位置、大きさ、マウスの選定

③楽な姿勢を保つための肘当て、④背もたれの設置

⑤モニターの位置関係の調整

休憩時間には健康開発室でリハビリやホットパックをしている

図6 作業態勢の工夫

＜側湾の進行予防、褥瘡の予防＞

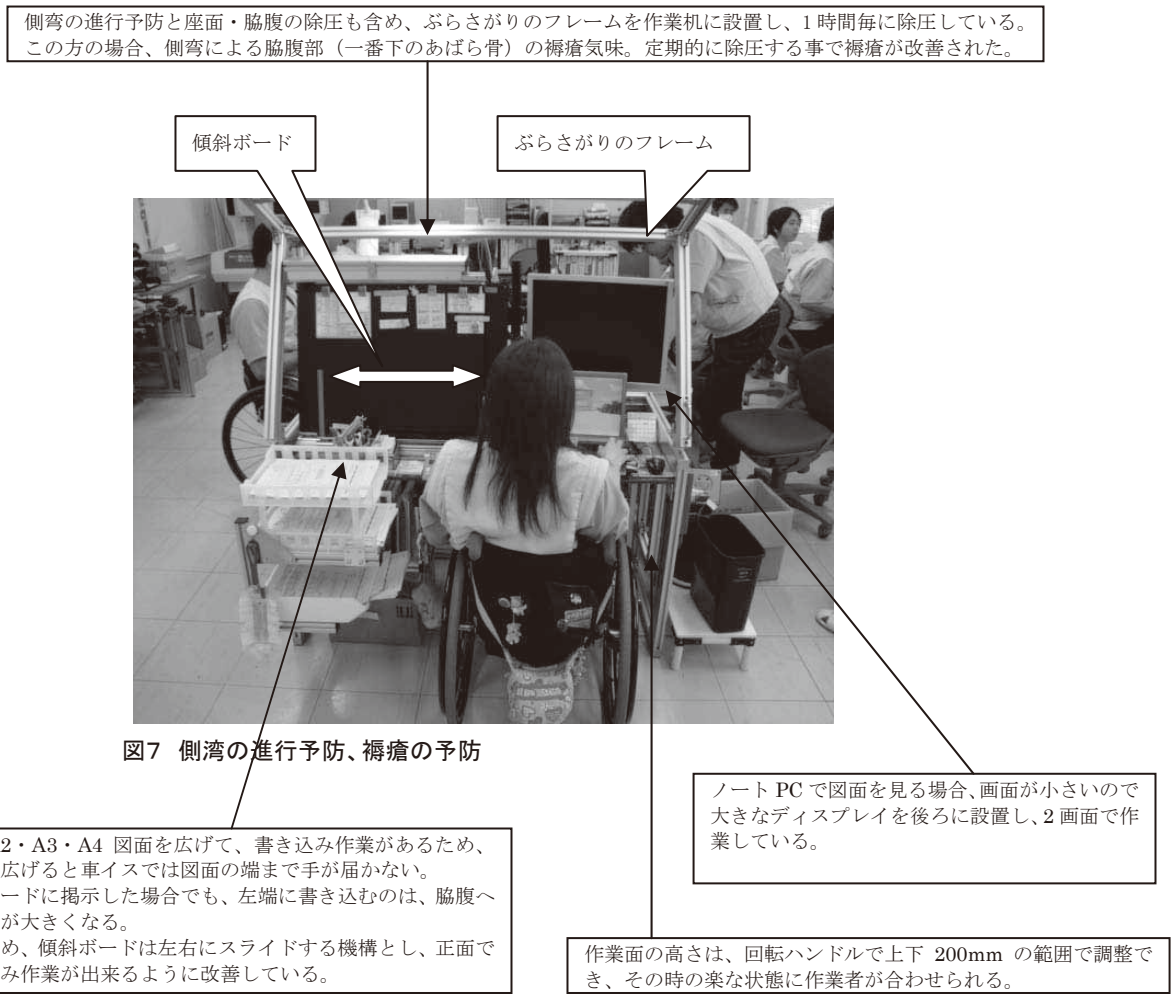

図7　側湾の進行予防、褥瘡の予防

この他、同社では障害の進行予防のために次の取り組みをしている。

車イスを長年使用していると、側弯・前弯・後弯などの脊柱の変形が起こる人がいる。損傷部位によって異なるので一様ではない。対応としては、脊柱を伸ばす、ぶらさがり、ホットパックによる血流促進など。
その他の事例も含め、下記のとおり。
事例①側弯・前弯・後弯：数名あり。休み時間のホットパック、ベッドでの安楽な姿勢。ストレッチの勧めと指導。
ぶらさがりについては画像②を参照して下さい。詳細を記入しています。
（ぶらさがりは、頚損や障がいの状態によって適さない人もいるので産業医に確認しています）
事例②肩関節の痛み　：数名あり。産業医の診察、肩の球関節のリハビリ・運動の指導、病院での関節注射による痛み止め。
事例③褥瘡　　：数名あり。病院受診・医務室での経過確認。
産業医の診察（ｴｺｰ検診・ﾀﾞﾒｰｼﾞ確認・補装具やｸｯｼｮﾝの確認・姿勢確認・処置法の確認とｱﾄﾞﾊﾞｲｽ。
事例④左足のﾘﾝﾊﾟ浮腫：休み時間でのメドマー（空気圧式マッサージ）による血流促進。

事業所№25

1．加齢に伴い運動機能が落ちている従業員はでてきている。作業能力の低下を自ら認め個人判断して退社する者もいる。退社後に授産施設に戻る例はない。

○50 代後半ﾎﾟﾘｵ男性、当初は杖１本で移動し立位が可能だったが、加齢に伴いポストポリオ症候群になった。杖２本使用による移動ののち、立位困難となり車イス使用になったが支障なく就業継続している。職場内が車イス対応になっており、作業机の高さ調整などにより下肢障害のある従業員にとり就業上の支障はない（№30）。

2．従業員の機能低下で作業困難な状況がみられた場合は、補助具・治具の導入や作業改善により、作業が遂行できるよう工夫している。全自動により無人で生産可能となる場合でも、従業員ができる作業は人力で対応するよう配慮し、従業員が不要とならないよう配慮している。近接する社会福祉施設が健康管理を担い、褥瘡のチェックは1

ヶ月2回実施している。仕事中に健康相談をしてもよいようになっている。車イスツインバスケットボール（上肢にも障害のある者が参加できるよう正規のゴールのほかに低いゴールがセットされている ）、車イスマラソンなど障害者スポーツに取り組む従業員も複数いて、国民体育大会、パラリンピックなどへは特別休暇で参加できるよう配慮されている。

事業所№26

1．就業上の支障例はあるが、全般的な傾向について示す。障害のある従業員が加齢により体力等が低下した場合には、色々な職種や場面を探して本人ができる部署の作業を見つけるようにしている。それまではできていた作業が実施困難になった時には、その前工程を担当するとか治具の改良などの試行をしている。生産効率が悪くなったからといっても退職はさせずできる作業を絶えず探して試行してもらう。単身生活の高齢障害従業員で加齢により能力低下し 60 歳定年前に退職を希望する者については、地元の社会福祉法人などと連携し、ケアハウスなどを利用した介助体制の構築を考えている。

2．食堂があり昼食、夕食をとることができる。アパート生活をしている障害のある従業員のうち５～６名はヘルパーを利用し、それ以外の者は安心ネット（緊急連絡用として管理職が携帯電話をもっている）を活用している。同社では最寄駅まで事業所の送迎バスが運行しているので、知的障害のある従業員等が通勤に利用している。

同社から使用許可を得た画像から数例を紹介する。細かい配慮の集積が疲労の蓄積からくる加齢の加速を遅延させている点で注目した。

図8　車イスに乗車したまま上半身の緊張を休ませる

図9　車イスのままで計量できる体重計

図 10　従業員の疲労を配慮し作業の動線の工夫

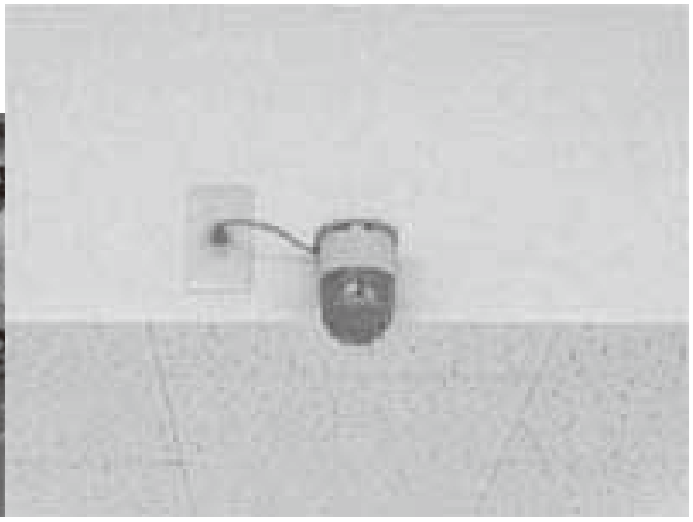

図 11　パトライト（緊急事態等の周知）

図 12　食器が滑らないような工夫

図 13　食堂の昼食風景

事業所№27

1．加齢による機能退行による就業上の支障が数名の従業員において生じ、次の対応をとった。

○脳性マヒのある従業員が加齢に伴い「うつ状態」を併発し、作業のミスが多発するようになり退職したという例 **（№31）** があった。

○40 代精神障害のある男性がフルタイムの勤務困難になり、グループで定型業務を行う部署に配置転換することと週３日の短時間勤務に変更して就業継続を図った例 **（№32）**。

○50 歳筋ジストロフィのある男性が加齢により筋力低下し上半身の動きに負担が増し（入浴に２時間所要）、残業時間を減らすことで負担軽減し就業継続している例があった **（№33）**。

2．管理者は「日々の声かけ、顔色確認、相談室の利用の促し」を、日常的に行っている。

車イスを使用する管理者は、30 年前に単独出張した時のエピソードを次のように語った。**「県外に一人で出張したのは私が最初です。そのころ（30 年以上前）出張のときは健常の職員が同伴するのが常でしたが、あるトップの方が『一人で行ってみたらどうか？』ということで、移動のエレベーターなど事前に調べて一人で行くことにしました。東京に出張して手助けが必要で困った時にはアベックに頼んだのですよ。何故アベックかというと‥男の子は女の子の前でいい格好したいから（断らない）。最初はアベックじゃなくて‥‥普通の方に頼んだんですが、見て見ぬふりされたり知らん顔されたりした。ショックじゃないですけど‥嫌ですよね‥たまたまアベックの人がいたから声をかけたら、戸惑い無く手伝ってくれた、やっぱり（傍に）彼女がいると‥違うんですよ。一人では抱えきれないから‥そのアベックの男性がまた違う方を呼んできて。（階段を上げるのは）一人では無理ですからね、最低2**

人くらいいないと。車イスごと抱えて上げてくれました。」障害のある従業員が単独で移動中に、他者の支援を要する際に一つのヒントとなろう。

事業所№28

1．当初は、正規従業員として入社し10年間勤務後に体調不良により一旦退職し、再度翌年にはパート（35時間勤務）として受け入れ10年近く勤務したが、体調不良により、さらに勤務時間を短く（30時間以下）して就業中の50代上下肢障害（車イス使用）のある男性の例があった（№34）。同従業員は事業所に近接する寮から車イスの自走で通勤している。

2．同社責任者は障害のある従業員が高齢化問題に直面することを懸念し、従業員の状況を次のように語った。

「高齢化問題は、医療、運動、食事など各自の心がけによるものも多いようだ。最近は従業員のなかで病気になる者が増えてきた、（加齢に伴い）作業速度が遅くなる、老眼や視力低下による検査漏れも発生している。進行性の障害では、どの程度進行したか本人には聞きにくいし、聞いても対応しにくい。障害者職業生活相談員[2)]の研修では最近は“精神障害者、発達障害者”の話が多い。脳性マヒ者の二次障害の問題も大きいので研修テーマに取りあげられるべき。」従業員側からは「何をいっていいやら、どこまで言っていいやら分からない」とのことで、困りごとを言わない傾向があり、問題の把握が困難だった。２ウェイ（両方向）のやりとりができるよう工夫する過程で、「体温調節が難しいから暑い、扇風機が欲しい。」という要求もでてきて、対応したという。

2） 障害者職業生活相談員：5人以上の障害のある従業員が働いている事業所では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、厚生労働省が定める資格を有する社員のうちから障害者職業生活相談員を選任し、職業生活の相談・指導を行うよう義務づけられている。

事業所№29

１．加齢による就業上の支障が生じた従業員が数例ある。個別事例は記述しない。

２．同社はイベントの多い事業所であり、「焼肉会」、職場ごとの歓送迎会、旅行会、工場対抗の社内駅伝大会（画像参照）、駅伝終了後には市営大浴場で汗を流してから反省会兼打上を恒例実施している。その他、責任者は常に「うがい手洗い等の励行を促す声かけ」をしている。

図 14　職場の壁に貼られた「工場対抗駅伝大会」の幕

事業所№30

１．知的障害の従業員 40 代の者は２名いて、「歩行速度が遅くなる」「ボーッとする」「忘れっぽい」などの様子が顕れている。

２．同社は中高年齢になる障害のある従業員はいないが、職場の日課に、「体重測定、ラジオ体操、ウォーキング」を組み込み、知的障害のある従業員が若年のうちからメタボリックシンドローム対策・成人病対策を習慣づけるように取り組んでいた。測定された体重は記録用紙が（従業員の了解のもとで）職場内の壁に掲示されているので、同僚等の傍目を意識させつつ「体重管理」を心がけることが後押しされている。

　数種類の作業を用意し作業ローテーションを工夫している。10 年前から「４者懇談会（本社、同社、家族、支援機関）」を実施し継続している。食堂で昼の給食があり、独身寮では夕飯のサービス（土日もあり）もある。

事業所№31

１．同社は設立から日が浅く、従業員はまだ中高年齢に至らない知的障害のある従業員が主であるが、従業員の早期加齢現象を意識した取り組みが見られた。

○46 歳知的障害のある男性（抗てんかん剤を長期間服薬）、記憶に難があるのか、加齢によるものか不明だが作業指示などをすぐに忘れる。覚えられない作業や、外部の来客との接点が生じる作業を外し、対応可能な作業の設定で確実にできる作業に配置した。体力保持（片足立ち、アキレス腱伸ばしなど）の取り

組みの結果、特に片足立ちの効果から歩行姿勢が安定した（№35）。

2．体力を保持するねらいで事業所の日課にラジオ体操、アキレス腱伸ばし、片足立ちを取り入れている。この結果、歩行姿勢が安定した従業員もでてきた。また、肥満傾向のある従業員の摂取カロリーを確認し、弁当の量に目配りしカロリー制限を支援することもしている。

社会資源に関する基本知識や高齢化対策、関係者の情報交換などを意図して「家族会・支援者連絡会議、学習会」を実施しており、事業所がここまで留意しているという点で特記する。内容は次のとおりである。会場は本社の会議室（図 16）で、40～50 人の参加者の内訳は、保護者と支援者（支援学校教師、支援センター、福祉事務所等）が半々であった。当日のメインテーマは「親なき後への備え、加齢化対応」で、加齢による就業上の発生を遅延させること、従業員の加齢に伴う家族の超高齢化への準備、就業支援者らとの共通理解の土台作りに意を注いでいた。××障害者事業団のケースワーカーから「社会資源諸々」について称し、①年金の申請上の留意点②グループホームと通勤寮の違い、ショートステイの賢い利用法、見学・体験してみることのお勧め③余暇支援としてはスポーツセンター（無料送迎バスあり）の利用や、就業中の障害者が集まる場としての「たまり場活動」（平日の夜や土曜日に実施している A 区、B 区、C 区、D 市の状況）の実際が、それぞれの地域の担当者から具体的に情報提供された。

業務を終えた従業員20人弱が加わった懇親会の場では、支援者・保護者・本人・事業所スタッフとの懇談が展開された。懇親会では保護者同士や支援機関を含めた交流が活発に行われ、保護者のみならず支援機関の方々からも有意義であったとの感想が多数寄せられていたという。

合同会議は、年に 1 回は開催する予定で、その他に従業員ごとの 4 者懇談会（従業員・保護者・事業所スタッフ・支援関係者）も継続することとしている。事業所責任者は従業員の高齢化問題、親亡き後のことに関心を持っており、事業所が集まるセミナーでも「知的障害者の早期加齢と対策」について意見交換の場を設定したりしている。

図 15　家族会・支援者連絡会議、学習会の様子

事業所№32

１．加齢による就業上の支障が生じた従業員がいて、それぞれ次のように対応している。

○長期勤続の下肢障害のある男性はリーダーとして業務に従事してきたが、数年前から動きが鈍くなり、最近職場で転倒し膝を骨折した。治療中に安静にすることで動けなくなり休職期間の満了後は退職予定である（№38）。いずれは就業時間の短縮を予定している例もあった。

○50代後半の脳性マヒ男性は加齢による障害の進行からか最近では歩行スタイルの乱れが目立つようになった。家族に状況を連絡しつつ短時間就業への変更を考えている（№37）。

２．早期加齢により支障が生じている従業員に対するマンツーマンの作業指導とその他の工夫の詳細を紹介する。

入社９年目の34歳知的障害（ダウン症）のある男性（№36）は２年前くらいから「加齢現象」によるものか「疲れた」様子が目に付くようになった。具体的には、視力が悪くなっていることや、指示理解が悪くなったことが目立つ。別の世界にいるような感じでぼんやりしているようにみえ、物の名前（爪ブラシ、ペーパー、手洗い場所･･･等）が分からなり、下駄箱の場所も間違うようになった。繰り返し言っても通じないので様々な工夫（道具や場所に番号を付ける、下駄箱にひいきの野球選手の写真を貼るなど）を施した。指導者達は子育て世代なので根気よく対応してくれている。

現在は１日６時間 8:30～15:30×５日（30時間）の勤務だが、当初は短時間の就業から始め、３年間くらいかけて30時間勤務にした。事業所の送迎バスにより通勤、所要時間は30分程度。

「一日の作業スケジュール」は次のとおりで、スケジュール表に沿って自分で作業することが出来なくなったので、責任者からその都度声かけされて作業に取り組んでいる。作業風景を見学した折には、仕事の途中でしゃがみこんだり、よそ見したりなどが見られた。指導者の声かけでメリハリをつけて作業を進めている状況であった。

①掃除：責任者のもとでモップかけ、水やり、作業の切り替え時に休憩を10～15分いれる。
②パン工房で白衣に着替え、責任者の声かけ（例：「･･･番をやってね）など）食堂のイスの並べ替えをする。休憩を10～15分いれる。
③パン工房の作業：手洗いをきちんとする、トング（パンを挟むもの）をアルコールで拭く、籠を出す等の作業を責任者の声かけのもとで行う。
④鉄板の汚れとり（昼食の休憩：１時間、水分補給をさせる）。
⑤段ボールつぶし（これは上手である）テープをはがして畳む。
⑥食堂のテーブル拭き。
⑦食堂のモップかけ　「チェックお願いします」「はい、終わりました」などの返事により責任者は作業の進捗を確認している。

肥満傾向で、太りやすい体質なので母は注意し弁当持参している。食べ物の好き嫌いはなし。食堂で食べるような時には指導者が「カロリーの低い」ものを食べるように選択・助言する（カロリー対策は指導者と母の共有理解）が、本人も心得たもので「丼物」を注文するなどで摂食制限をかわしているという。寝付きがよく、10 分間の休憩時間には仮眠をとっている。「連絡帳」を母と二人の指導者の間でやりとりし日々の状況を情報交換しているので、母も安心している。休みは少なく、３年に１回程度の海外旅行の時に休むくらい。土・日の活動は、カラオケ、ワラビ取り、プール、コンサート鑑賞などと充実している。「加齢現象の顕れ方をみると、60歳まで就業するのは無理だろう、今後は2～3年が就業可能かな」と事業所責任者は考えている。集中して作業できる時間が短くなっているので、短時間勤務を検討したいが送迎バスの運行時間帯との関係で時間変更は困難である。隔日勤務にするか、新たな職種を見出して変更するかを視野にいれ就業の様子を見ながら指導している状況である。

図 16　手を洗う順番を示す表示

図 17　指導者のマンツーマン指導により作業実施

図 18　連絡帳（家庭と事業所）

図 19　下駄箱の目印

事業所No.33

１．加齢により機能退行から就業上の支障が数名の従業員において生じ、次の対応をとっている。

○54 歳聴覚障害男性は加齢により今まで出来ていたことができなくなった、作業指示を忘れることが頻繁ではないが時々ある。ミスを注意すると素直にきくので、そのつど根気よく指示をしながら就業中である（No.39）。

○54 歳聴覚のある女性は作業に固執しスピードが落ちている。現状維持が精一杯である。今の範囲の作業が精一杯だが 60 歳までは就業可能と想定し、現状を容認している（No.40）。

○43 歳腎臓障害（人工透析）のある男性が休職治療し軽快し、職場復帰にあたり週に 30 時間の就業とした例もある（No.41）。

○61 歳心臓障害のある男性は 60 歳定年後の再雇用で疲労が残るとの訴えがあり、土・日にもう１日休日を加え体調を勘案し半年ごとの雇用契約とし就業している（No.42）。

２．管理者は、日々その日の天気や温度、湿度に注意し、水分補給するようにと注意している。

事業所No.34

１．従業員の高齢化に伴い障害が進行し就業困難な従業員が数例あり。現在、人工関節の入れ替えのため長期入院している者。褥瘡で２名休職中など。退職は年に１～２件ある、休職制度は整っているが、期間が満了し戻れない場合がある。車イス使用の従業員は褥瘡悪化による退職例は複数あった。

２．キャリア形成のためジョブローテーションをしている。業務の担当替えは頻繁にしていて、OJT で業務を身につけてゆくのが同社の方針である。

事業所No.35

１．資格を活かすために退職し他社に転職した障害のある従業員もいて、同社ではスキルアップのための退職は大歓迎としている。

○40 代後半男性、脳血管障害後遺症による高次脳機能障害・片マヒのためこれまでの作業に従事できなくなった。親会社では周りが甘やかすこともあった模様だが、同社（特例子会社）に移ってから作業への取り組み姿勢が好転した。多様な障害種類の従業員が作業工夫しながら就業する同社の雰囲気が好影響したと思われる（No.43）。

○45 歳高次脳害男性、加齢により高次脳機能障害が強まったようで、物忘れが多くなり、すぐ疲れる。ときどき吐き気や、気分が悪くなるなどの症状もみられる。管理者は作業中の様子に気をつけて、状況により作業を加減しながら現状を容認している（No.44）。

２．家族も参加するバーベキュー大会、事業所が半額負担する泊付きの旅行会の活動を通して、職場とは異なった場面で従業員が責任者や社長と交流している。従業員にとっては楽しいようであり緊張するようでもある。ある事業所の１泊旅行の部屋割りで、数回続けて社長と同室になった知的障害のある従業員から「今年も社長と同じ部屋です」と申告があり調整したという話もあった。

事業所No.36

１．特に支障のある従業員はない。

○40 代聴覚と知的の重複男性は勤続 10 数年になる。キャリア形成のための目標設定、定期的な配置転換（新たな職業に挑戦）、後輩への指導、職場内・外研修の実施等により、入職時から徐々に従事する業務の範囲を拡大し、就業継続している（No.１）。

２．同社は、特例子会社の設立以前から障害者雇用（全ての障害種）の実績がある事業所である。社員は障

害の有無に関わらず年に１回キャリアプランを作成することになっていて、職場では各自の目標を短期計画や中長期計画により確認している。作業応援、配置転換、事業拡大を想定したキャリア形成に努め、社員の作業可能の範囲を拡げているので、繁忙期等のバックアップや作業のローテーションが可能となっている。A さんの例により、①納得するまで話し合う、②新規作業への挑戦、③新人指導の取り組みなどについて詳しく見てみよう。

A さん（№１）は勤続 10 数年になる 40 代の聴覚障害（知的障害を重複）のある従業員だが、入社当初から疑問を疑問のままにせず責任者（手話ができる）に質問してきたという。責任者はこれまでを振り返り次のように語った。**「A さんは自分が納得するまで質問や自分の意見をのべることを続ける、だから作業のやり方が身に付くし、他人にも教えられる。（彼が）『分からない』という時には、①意味が分からない場合と②納得できない場合の両方がある。『意味は分かった。でも納得できない。』という場合には、『納得できなくても、この会社で働いている以上は従ってください』と指示をすると、不満げな表情をしながらも指示に従います。」**分かるまで質問してくる A さんの真剣さを認め、「責任感や真剣さがあるからこそ納得するまで動けないのだと思う。拘りが強く頑固さが目立つ場面もあるが、組織のルールを遵守し、経営の一翼を担う社員の一人としての役割を果たしている。」として対応してくれた責任者の存在は彼のキャリア形成を述べる際に無視できない。

関係会社から新規の事業を請け負うことになった際のことである。パソコンや専用機器を操作する作業が中心となる事業を請け負うことが可能かを見極めるために、現地で訓練をすることになった。希望者を募ったところ、入社するまでパソコンには触ったことも、アルファベットを学んだこともない A さんともう一人（知的障害のある従業員）が志願した。事前に職場でパソコンの基本的な操作を練習し、並行して業務遂行に必要となるアルファベットの形（大文字、小文字）と A~Z までの順序を自宅で覚えてくるよう指示をした。アルファベットを一晩で覚えてきたことからモチベーションの高さがうかがえた。彼らが関係会社に１週間出張して、先方のベテラン社員（聴覚障害のある者）から技能を習得することができたことで請負契約が成立したといえる。A さんとペアで現地に出張することになった社員（前出の知的障害のある従業員）は「手話の本を貸してほしい」と言ってきて、あっという間に手話を覚えたという。他にも、自己学習を始めて１ヶ月ほどで手話技能検定４級に合格した社員（発達障害のある従業員）もいる。**「社員は、仕事に慣れてくると余裕がでるので、他のこともやってみたいという“向上心”や“チャレンジ精神”が生まれる。」**と責任者は言う。10 数年の間に A さんは多くの実習生や後輩社員に教えてきた経験もある。**「納得いくまできちんと教えるので、教えてもらう人の習得も早いです。後輩にとっても頼れる先輩のようです。『A さんみたいに全部できるようになりたいです』と新人に言われると、恥ずかしそうに照れてニコニコしています。おかげで、A さんのモチベーションは高いレベルで持続しています。」**と評価されている。

同社における社員研修では前半（全体が２時間のときは前半の１時間、全体が１時間のときは前半の 30 分）の時間に「呼吸法（丹田に力を入れた複式呼吸）」を８年前から取り入れている。この工夫により各作業現場からワサワサと集まってきた社員が集中して研修に参加することができる。研修では「チームワーク」「利益／コスト」「品質」「効率」「顧客意識」などをテーマに取り上げており、「今月は残業が多いから売上が多い」や「今月はミスをしなかったから利益が出る」など、経営の一翼を担う社員としての発言も聞くことができるようになった。

事業所№37

１．勤続を経過するうちに周辺の従業員に迷惑な行為をするようになった例を含め事業所として対応に苦慮している 3 例を示す。

○40 代体幹・高次脳機能障害のある男性、勤続 12 年になる。６年前ころから情緒不安定となり業務ミス

をきっかけに職場内の人間関係で迷惑行為（他者に極端に近づく、暴言・質問が多発など）が発生するようになった。周辺の者に頻繁に質問することで作業に影響が出たので、質問は取りまとめて行うよう指導し、一日１回と約束させ他者との接点を減らした。さらに、対応可能な作業を設定しゆっくりでよいから自分の作業に集中を促す対処をしている。指導者の負担や疲労を軽減する工夫をしながら、現状を容認し就業継続している（№45）。

○周辺の従業員への迷惑行為は、40 代聴覚女性、長期勤続の従業員にもある。加齢によるものか不明だがコミュニケーションがさらに取りにくくなり、最近では突飛な行動・集中力欠如等により周りから「気持ち悪い、仕事に集中できない」と言われ、職場内では疎遠となっている。事業所では現状を容認しつつ、支援センターの職員に相談を委託継続中（本人も信頼して相談している）、職場内でも理解を促しつつ様子を見る状態を続けたが、状況の打破ができないため、先輩格の年配者がマンツウマン方式で職務を進めている（№47）。

○30 代後半の脳性マヒ男性は長期勤続だが、加齢により数年前から注意力散漫となり、新たな技能の習得困難となった。それまで従事していたパソコン使用の作業ができなくなる、自動車運転に支障（事故多発）がでるなどの支障が出始め、自動車保険の加入が不可になった（現在は加入不可の期間を満了し再加入した）。最も簡易な作業（袋つめ、シールはり等）に変更し、「とにかくゆっくりでよいから」と作業速度を求めていない。様子見の状態を経てクリニックに入院加療後、自宅療養中である（№46）。

２．就業上で支障が生じている従業員に関しては責任者が支援センターやクリニックに同行し、対応の留意点を聞くと共に、連携体制をとるようにしている。特に深刻な支障を抱える従業員の働き方の変更について相談するときに、客観的な評価ができるよう努めている。具体的には、同社独自の「職業生活チェックシート集計表[3)]」を作成し、概ね４半期に１回複数の担当者で評価する際に用いている。

事業所№38

１．加齢により就業上の支障が生じた３例を示す。いずれも主たる障害に加え知的障害等の重複障害がある。

○40 代脳性マヒ（知的障害を重複）のある男性は、入社数年後から加齢に伴い集中力が欠如し数処理にミスがでるようになり、単独での作業が困難となり勤続 10 数年で退職した（№48）。

○長期勤続の 40 代弱視（知的障害を重複）の女性は、近年視力の低下が進行し、それまで従事していた手先で行う作業の処理速度に支障がでるようになった。支障なくできる全身作業や移動作業には支障ないので、それらを主に担当し、手先作業の速度が遅いことを容認し就業継続している（№50）。

○体調不良、風邪のような症状で病気休暇を繰り返したが、治療ののち職場復帰した例もある（№49）。40 代後半の知的障害のある女性は就労支援センターの支援を得て数年前に同社に採用された。作業の理解もよく当初は順調に通勤していたが、風邪の症状で１ヶ月程度休むようになった。聞くと入社当時から「更年期障害」のような症状（出血が不定期に続く）で婦人科に通院し投薬を受けていることが分かった。就労支援センターの職員（女性）が確認すると、その他メンタルクリニックに通院していることも分り、複数の服薬による「飲み合わせの副作用」等もあったようで体調不良の状態が続いた。服薬の効果で婦人科系の症状はやや軽減し、不眠等の心気的な症状も本人なりにコントロールできるようになり通常勤務での就業に復帰した。

休職し始めてからほぼ１年後に職場復帰となったが、それまでに回復状況をみて本人が就業できる時間を設定し、パート職員の契約で徐々に就業時間を延ばした。徐々に時間を延ばしながらのパート就労は、いわば「リハビリ出勤」のような効果があったが、事業所としては通勤してくる以上は１時間でも２時間でも作業してもらうとし、きちんと時間契約した。パート職として安定して就業できるようになった後に

3) 「就労支援のための従業員チェックリスト」を参考にして同社バージョンを作成し、3年前から使用している。

は元の契約社員に戻した。同性の責任者に対し服薬や出血の状況を報告することで落ち着いている面もあるようだ。中高年女性の更年期障害はよくある体調変化だが、知的障害がある者においては見落とされがちのようだと、同社責任者（女性）は指摘した。

事業所№39

1．加齢により二次障害を併発し機能退行が生じたことで通勤方法を変更、機能回復訓練を導入したなどの4例を紹介する。

○40 代筋ジストロフィのある男性（**№51**）は、数年前に二次障害により杖を使用した移動が困難となり、公共路線利用の通勤を自動車通勤に変更した。その後パワーステアリングを採用した自動車のハンドル操作が困難になり自動車通勤を断念し、電動車イスで公共路線による通勤に変更し就業継続している。

○50 代筋ジストロフィのある男性（**№52**）は、杖無し歩行をしていたが、40 代の頃から二次障害により移動に支障が生じた。杖無し歩行から杖を使用する歩行になり、さらに車イスを使用するに至り、公共路線による通勤を自動車通勤に変更した。

○40 代脳性マヒのある男性（**№53**）は、就職した当初は松葉杖による移動が可能で多彩な作業に従事していた。加齢に伴い徐々に体力が衰え作業に支障が出るようになった。移動に関しては車イスを使用し自動車通勤に変更し、体力低下に対しては平日に半日休暇をとり「機能回復訓練」を実施することで、体調保持に努めている。

○いくつかの工夫を組み合わせて就業継続を図る例として、通勤方法の変更と「機能回復訓練（週に1回半日通院)」を併用して体調保持に努めながら就業継続している 40 代脳性マヒのある男性（**№53**）の例がある。30 代右上肢の軽度障害（脳性マヒ）のある男性（**№54**）も「機能回復訓練」により症状が軽快し就業継続している。同従業員は勤続 10 数年になるが２年前から体調不良（首がこる、頭痛がする）による病院通いや休暇が増え作業に影響がでるようになった。医者から「加齢による障害の進行、二次障害」と診断され、服薬と筋緊張をほぐすリハビリテーションのプランを週に１回実施し、体調が軽快し就業継続している。

2．同社では、加齢による体力低下等によりフルタイムの勤務が困難な者が複数発生したことから、社会保険（厚生年金、健康保険等）に加入できる範囲での短時間勤務の制度を新設した。例えば土日の他に週１日休み、１日６時間勤務などの短時間の働き方が人工透析の障害者他 10 数名に適用されている。トイレ使用中を示すランプが従業員の自席から確認できるようになっており、トイレ使用に伴う無駄な移動負担、体力の消耗を軽減するような工夫もあった。

事業所№41

1．「健康管理の徹底」「日常生活・体調管理へ目配り」により就業継続している例を示す。

○50 代脊椎損傷のある男性は、製作チームリーダーとして支障なく就業し長期勤続している。特別休暇として褥瘡と尿路感染の防止のため定期通院が保障されている。健康管理の徹底が効果をもたらしている（**№55**）。

○長期勤続の 50 代後半脊椎損傷のある女性は、60 歳の定年を迎えたのちは再雇用制度により「シニア社員」として再雇用される予定である。(65 歳まで継続が可）特別休暇として褥瘡と尿路感染の防止のため定期通院が保障されている。健康管理の徹底が就業継続に効果をもたらしている（**№56**）。

○50 代後半の知的障害のある男性は、全身作業に従事している。視力、体力は支障ないが、聴力は入社時よりも低下した。メタボリックシンドロームの傾向もあり通院治療を受けている。グループホームに入所し、支援員に相談しながら日常生活・体調管理への目配りを受け、日常生活を送っている（**№57**）。

2．職場定着推進会議を定例実施し、9 名の職場生活相談員が職場の問題解決のため情報交換、検討するよ

うにしている。職場定着推進会議に社員の要望があり、８年前から「定期通院制度」が整備された。現在障害のある従業員３人がこの制度により定期通院（特別休暇の扱い）し、２人（車イス使用者）は、褥瘡・尿路感染の防止に努めながら支障なく長期勤続している（№55、56）。もう１人（40 代聴覚障害、アッシャー症候群による網膜色素編成症、心臓機能障害のある女性）は、心臓の手術や人工内耳の手術の経過観察、聴力・視力の障害進行の経過観察のためを神経内科、眼科、耳鼻咽喉科、その他の医療機関に定期通院している。定期通院制度について同社社長は**「働き続けるためには体調管理は重要な要素です。障害ゆえにその体調管理に定期通院が必要であるのなら、会社としてはそのための通院は働いているとみなすよと言っている。」**と語る。

３．その他の状況：親亡きあとに関し社長は、**「親はいなくなるのが目に見えている。職場と生活する場がうまくバランスをとらないと働き続けることはできない。家庭に頼りすぎるといつかは崩壊する、早くから親離れさせるべきだ。早いうちに生活の場をきちっとさせ、休みの日は余暇の過ごし方を工夫し、休みの日の楽しみ方を作って働き続けるのがよい。」**との考えから、30 代の知的障害のある従業員がグループホームに入所するのを支援した。数年が経過し、本人はグループホームの生活にも慣れ休まずに安定して通勤しているという。

就業継続が困難なほどに機能低下し作業上の支障が大となったが、退職後には疲れを回復し新たな生き方をしている２例を紹介する。2 年前に退職し現在はヘルパーさん 10 数名を雇用して自営している 50 代脳性マヒ男性の例は、退職まで次のような経過を辿った。**「脳性マヒにより両上肢機能全廃で、足を使って（左足の親指一本で）業務をこなしていたが、腱鞘炎になった。たぶん、足を酷使したためだろうが、彼にとってはその足が全て。電話も足で操作しますので、その足が使えなくなることは生活自体にも大きな影響が出て来ます。そこで、サブリーダーに任命し、足をあまり使わなくてもよいような職務としたが、やはり限度となったようです。それで、結局、退職ということになりその後、自分でヘルパーステーション立ち上げました。」「辞めたいと言ってきたときに、『辞めて何するんや』と聞くと、彼が『自分はやりたいことがある、会社を起こしたい』と言ったんですよ。『だったらエエよ』と辞意を受け入れたのです。」**

体力が低下し勤務が難しくなった 40 代脳性マヒのある男性の退職を巡る一連の経過を、同事業所の社長は次のように語った。**「辞める数ヶ月前から不安定な状態が続き休みがちだった。彼と話しをし、親とも面談しました。親と話しをさせてもらって『定年退職って何でしょうか』って話しました。『60 になったら定年退職というが、そうじゃないでしょ』と。企業で働くための要件があります、それは気力、体力、知力だと私は思います。やる気それから体力それから考える力、記憶する力、それらがバランス取れていたら働き続けられる。作業をする時の基本要素であるものが駄目になった時には、その時がその人の定年じゃないですかねとお伝えしました。それら色んな話しをする中で彼も（退職を）決断しました。決断する前っていうのは、彼、本当に精神的にも参っていたようです。気力だけはありましたから。彼の気持ちは分るんですよ。働くという中で自分を表現できていた。（働くことが）自分が生きている証しだった。そこを辞めざるを得ないという決断は、苦しかったと思いますよ。」**退職前は家でも苦しんでいたようだが、辞めた後昔の彼に還って、××というコミュニティの中で好きな詩を作り自分を表現したり、“詩のボクシング”に出たりして何回戦かを勝ち進んだという。

この 2 例のほかには、出社するとバタッと倒れるほど機能退行していたが、なおも退職を逡巡していた脳性マヒのある従業員が退職を決心したのは、**「君は 20 年も働けていいじゃないか。」**と、かつての同僚（勤続 10 年で辞めた脳性マヒ男性）から言われた一言だったという例もある。**「働くための条件に合わなくなったら、障害が有ろうが無かろうがその土俵から降りたほうが良い、企業が施設化してはいけない」**と社長は考え[4)]、

4) 生活支援を要する従業員に関しては、事業所のリーダーシップの下でナカポツセンター、生活支援センター、グループホーム、ヘルパーなどの利用に繋げている。

そのように従業員に伝えている。

他社での聴き取りでは、同様の状況が生じた際の話し合いで短時間就労を提案したところ、従業員側から「私は会社にとって必要のない人間ですか･･･」と食い下がられて相談が進まず、現状を容認したまま膠着状態になっている例にも接した。働き方の変更や退職に及ぶような言いにくいことを、きちんと話せる関係が従業員と事業所担当者の間にできていることが問題解決の前提となろう。

事業所№42

1．加齢により通勤が負担となり在宅勤務に変更した例等を示す。

○45 歳脊髄損傷１級の男性は、設立当初から（20 年）自家用車にて 30～40 分かけて通勤していたが、加齢により通勤が負担（10 年前から褥瘡を繰り返し、数年前にはトランスの際の上肢の負担や人工肛門になった）になってきて毎日通勤するのは困難になった。２年前から週に１回通勤し他の日は在宅作業で社内システム保守の仕事に変更した。リハビリテーション（筋トレ、車イス散歩など）により体調管理し短時間（在宅）勤務からはじめて医師の判断をふまえフルタイムの在宅勤務を目指す **(№58)**。

○53 歳脊髄損傷１級の男性は、自動車運転により実家から長時間通勤し長期に勤続してきたが、加齢により通勤負担を感じるようになった。近隣に転居することで、通勤の負担を軽減し就業継続している。プログラム開発、社内システム保守・データエントリに従事している **(№59)**。

○同社には事業所の転居に伴い（もとの事業所の近くにあった）寮から、現在の事業所の直近に転居し、車イス（自走）にて通勤している 30 代後半下肢障害のある女性従業員の例もあった。週に３～４回ヘルパーを利用し家事や掃除の支援を受けている。

2．設立当初の障害者雇用は４～５人から開始した。設立以降同事業所の業務は質的に変化し業務拡大し、数回の事業所移転を経て現在の地に至る。同社では、それぞれに出来る仕事を探し、仕事を作って、現在は仕事を確保できているが、今後は障害のある従業員の加齢による就業上の支障を予想し、職域開拓が必要だと考えている。同社として「在宅勤務」のルールが完備している訳ではないが、①メールにより事業所と従業員宅間の日々の指示や報告を行う、②従業員宅にセキュリティを確保しつつ、事業所と同じ作業環境を設定し業務を行う、③従業員宅では作業場と生活の場を区別してもらうなどの工夫により展開している。

事業所№43

1．全員が中高年齢であるが体調等に支障がなく元気、作業処理の水準も申し分なく、従業員が高齢化することによる支障はない。同社の聴覚障害のあるベテラン社員が（障害のない）新入社員の作業指導を担当している。

①立ったりしゃがみ込んだりして全身を使う作業、②作業の完成度を視覚的に確認でき達成感がある作業、③自動車通勤のため外食（飲酒）頻度が少なくメタボ傾向の者がいないこと、④体調不良の兆しがある者は早めに休養をとるよう早退を促す声かけしていること。以上の要因などが重複して効果をもたらしていると思われる。

2．特例子会社として設立する前、前身の事業所において聴覚障害のある者を雇用していた実績があり、現在在職中の６人は前身の事業所時代からの従業員である。７人の障害のある従業員はすべて中高年齢の男性、障害種類は聴覚障害である。同事業所における聴覚障害のある高齢障害従業員が支障なく就業している状況を以下に紹介する。

年齢、勤続年数：年齢は 40 代２人、50 代４人、60 代１人で勤続年数は 15 年と 24 年が１人ずつで、他は 30 年以上（うち３人は 35 年以上）である。単身者は３人、他の４人は妻子がいる。○○県から長期勤続

の表彰の対象となる従業員が過去も今年もあった。60 歳で定年退職となった後には、「再雇用制度」があり従業員の意向と事業所の判断が合致すれば１年ごとの更新で 60 歳過ぎまで就業することができる。

退職者：昨年、一昨年に退社した者が３人（いずれも 60 歳まで、あるいはそれ以上まで勤務）あり、40 年以上勤続して退職した者は現在では在宅、その他１名は「○○県の聴覚障害者協会の役員」、もう１名は自宅（兼業農家）の作業に従事し、それぞれ健康に生活している。

健康状態等：全員が遅刻・欠勤なく、通院中の者はいない。成人病・メタボリックシンドロームの者もなく体調よく就業している。健康診断は年に１回実施、健診の中に「有機溶剤」使用の作業従事者用の健診も付加して実施している。さらに、55 歳以上の従業員は無料で「人間ドック」を受診できる制度がある。責任者は日ごろから従業員の健康状態に目を配り、例えば風邪の引き始めの症状がある者には「体調が悪かったら早退するように」と声かけし、早めの対応（早退して休養するなど）を促している。無理して業務を続行し、長期に休むことになるよりは早め早めの対応が健康管理には効果的だと主張する。

従業員の高齢化問題：全員が体調等に支障がなく元気に作業し、作業処理の水準も申し分なく、障害のある従業員が高齢化することによる支障は確認できなかった。理由として考えられるのは、次のとおりである。

①作業の特徴（全身作業：立ったりしゃがんだり座ったり寝転んだり、ハンマーでたたいたりなど）から従業員の体型はスリムであり、腰痛になる者もいない。むしろ他の工場では一日同じような姿勢で自動車拭きをしているからか、腰痛の者がいる。

②作業の達成感　同社では、作業のフルコース（壊れた自動車を修復して納車する）を担当し、作業の完結を視認できる環境である。従業員にとり達成感が自信や就業意欲に繋がっているかもしれない。

③作業に伴う人間関係の煩わしさがない　１ 台の自動車を従業員一人で完結して処理するため、同僚との対人ストレスが少ないと窺えた。

④食生活の安定　全員が自動車通勤のため退社後の帰宅途上での外食飲酒がない。食生活が安定している様子が確認できた。

職場の工夫：就業意欲にも関連することなので以下に詳述する。

①朝・夕の全体ミーティングを恒例化し、その日の見通しと翌日の段取りをする、併せてホワイトボードに仕事全体の流れが誰からも視覚的に分るようにした（画像参照）　図 20

②板金作業と塗装作業の従業員がそれぞれ相互乗り入れ（作業量のバランスをとるため、忙しい部署の応援ができるよう、板金担当が塗装作業を、塗装担当が板金作業をできるようにする）

③職場内コミュニケーションの円滑化 [12]（従業員からアンケートをとり希望を確認、筆談をかみくだく、簡単な手話を使うなど）などの工夫をしている。

この結果、①分らない時にすぐに質問がでるようなった、②担当作業の見通しを各自がもてるようになった、③問題が大きくなる前に従業員間で話し合って解決する状況もでてきたなど変化が見られるようになったという。

新規に入社した（障害のない）従業員は、同社の聴覚障害のあるベテラン従業員から作業の指導をうけ、それぞれの事業所に赴任する。このことからも同社で働く聴覚障害のある従業員の技術水準や指導水準を推して知ることができる。

[12] 聴き取りに協力してくれた責任者は、入社 37 年、16 ヶ所の部署（サービス9、営業7）で勤務し、昨年現在の事業所に赴任した。それまでに各拠点をまわる過程で現在の障害従業員のほとんどは顔見知りであり、赴任後の意思疎通は円滑に開始できたとのことを付記する。

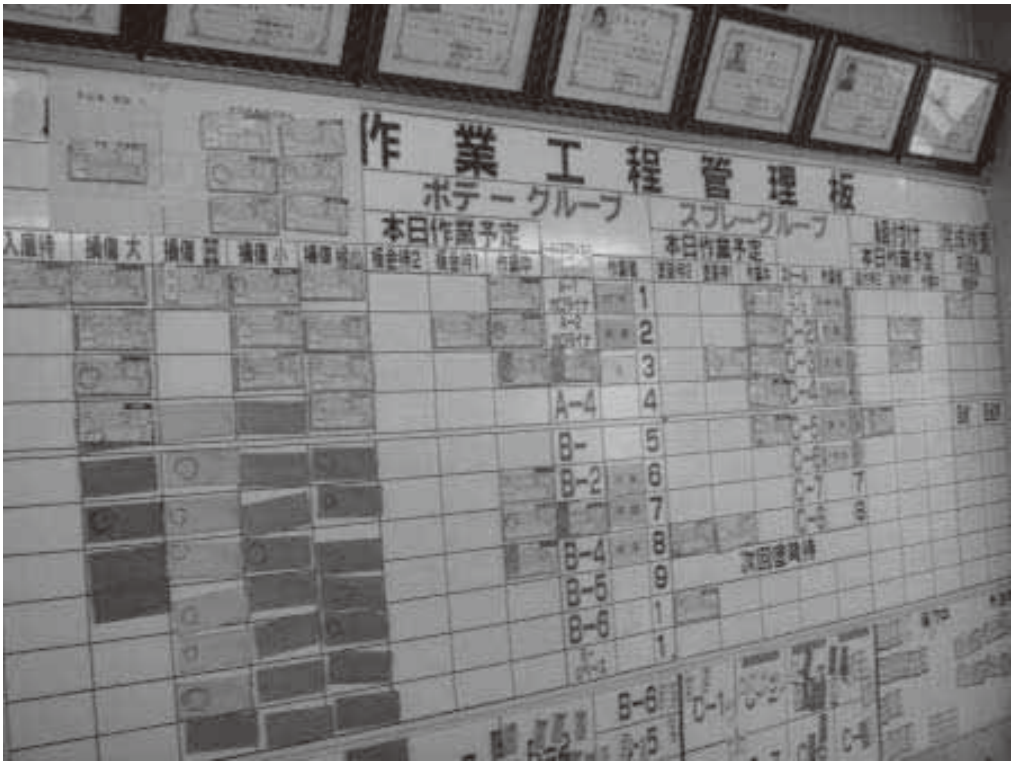

図 20　従業員ごとの作業工程が一目瞭然のホワイトボード

（横軸は作業の段階、縦軸は作業場所と担当従業員を示している）

事業所№44

聴覚障害のある者と下肢障害のある者（主に車イス使用）が安定就業している。（電話聴き取り）

事業所№45

下肢障害者（主に車イス使用）と内部障害（人工透析）が安定就業している。（電話聴き取り）

事業所№46

１．同社の創設は古く、立ち上がり当時のことを知る人はほとんどいないが、親会社と同社、各拠点の連絡体制が整っているので、情報の齟齬は生じない環境である。

○50 代腎透析男性は、勤続 22 年になり加齢に伴い全般的に疲れやすくなり、体力が落ち合併症を併発し、人工透析を１週間に３回受けるようになった。同じ職種のまま、勤務時間を月に 40 時間短縮し就業継続している。車で 10 分通勤し、家事は妻が担当している **(№60)**。

２．同社では高齢者が退職したあとの人員補充で苦労している面もある。高齢化による就業上の支障は個人差がみられるが、褥瘡で長期休暇をとる者はなく健康管理がよく定着はよい。産業医との相談では「眠れない」「疲れやすい」の訴えや「持病の経過報告」などがある。毎週決まった曜日の午後に保健士の面談があり、毎回数名の相談者が相談している。さらに希望する者は産業医（月に１回）と個人面談を受けることもできる。同社担当者は定期的に各拠点の課長と連携を持っており、障害のある従業員の定着状況、病気、トラブルについて情報交換をしている。

知的障害者を雇用した当初から「家族会」を定期的に開催し情報交換をしている。就労支援センターとも必要に応じ情報交換・連携を図っている。同社では知的障害のある従業員の親が高齢化することを懸念している。今はいいが、10 年後を想定すると心配であるとする。

事業所№47

１．中高年齢で障害のある従業員数は 16 人（通勤９人、在宅７人） 手指のマヒなどにより作業量に影響が出ている者もある。平成４年から在宅勤務制度は①テープ起こし３人、②プログラム開発３人で開始。平成 17 年から地図の業務に着手し 11 人の在宅就労者を雇用、勤務時間帯は月～金、９時～５時、時間給制度。各作業現場とパソコンをつなぎ画面を通じてスーパーバイザーと作業指示や報告事項を交換している。

２．20 年前から在宅勤務制度があり業種もテープ起こし・プログラム開発・地図業務などに拡大し、現在 11 名（うち中高年齢従業員は７人）の在宅就業者がいる。勤務時間帯は月～金曜日、９～17 時で時間給制度である。各従業員の作業現場（自宅）と本社がパソコンをつなぎ画面、画像を通じてスーパーバイザーと指示、質問、報告などの情報交換をしながら業務を進めている。

以下の２例については、事業所№を特定せずに紹介する。

○褥瘡治療のため２年近く休職した従業員は職場復帰して数年になる。復帰当初は半日勤務として、30 分に１回（５～10 分程度）ベッドに横になるなどの休憩をとり、数ヶ月かけて勤務時間を延長し休憩時間を減らすようにして安全な職場復帰を図っている。**「そういうこと（職場復帰）に柔軟に対応できるのが特例子会社の長所であると思う。」**と同社の責任者は述べた。

○「（作業処理が低下した従業員を傍で見ていると）最初から居る人はずっと一緒じゃないですか。そうすると『この彼とこの彼が同じ（給料）か？何故か変だ。』と皆思います。本人は一生懸命でやっているのですが加齢現象で能力的なものは限界になっている。こうした事情を耳にしている親から、『障害ですから仕方ないです』とか、『そう云う（作業が遅い）方もおられるじゃないですか』などと反論され、作業指導への不満を言われることもあります。」 機能低下した従業員が就業できるよう特別な対応をすることと、職場の士気を緩めないことの両立は容易なことではないことを示す語りであった。

次の取り組みは記述した事例以外にも多数または複数確認することができた。

事業所内に属する項目

＜職場内の設備、作業の設備等＞

・作業場出入りの自動ドア、空調設備（体調を勘案した温度設定）

・ミスの発生や筋疲労、神経疲労を防ぐための作業改善（多数各種）

・視力、聴力、筋力等の低下に対応する作業改善（多数各種）

＜作業指導の工夫等＞

・マンツーマンの指導体制、そのつど作業を指示

・本人なりの作業速度を容認

・作業場所の工夫（他者への迷惑行為対策）

＜就業時間の短縮＞

・就業時間の短縮、残業への配慮（多数）

＜休憩時間の徹底、健康器具＞

・現場の照明が消えチャイムが鳴ることで休憩時間を周知、徹底

・職場内の従業員の身近な場所にある健康器具（血圧計、マッサージ機、体を伸ばせるマット・ベッド、車イスのまま使用できる体重計、姿勢の崩れを回復させるぶら下がり器具など）の設置

＜健康管理、疲労管理＞

・定期的健康診断、二次健診の徹底、人間ドックの促進、健康相談室（産業医・看護士・保健師の配置）によるフォロー、けん引、ホットパック、褥瘡のチェック、尿路感染への注意喚起、体幹の側湾予防、定期通院制度（持

病の経過観察、機能回復訓練等）

・健康管理への日々の声かけ、体調不良者への早めの休養促し

・疲労状況をみて残業への配慮や就業時間の短縮

・定時のラジオ体操、片足立ち（体幹訓練）、ウォーキング等体力やバランス保持の実施

・定期的な体重測定、摂取カロリーの注意喚起

＜事業所での飲食、排泄への配慮＞

・食堂（廉価な給食）、飲食に関連する日常動作の負担を軽減する工夫（食器が滑らないトレーなどを備えた食堂）、カロリー表示された給食サービス

・トイレの使用が長時間になることを容認、排泄に関連する動作の負担を軽減する工夫（従業員が自席から使用状況を確認できるトイレの使用中ランプ）、シャワールーム付きのトイレ（オムツ交換、粗相時の清拭等）の設置

＜寮、社宅、駐車場の整備＞

・作業場近くに準備された駐車場

・寮、社宅、借り上げ宿舎、事業所近隣への転居

事業所外に属する項目

＜通勤方法の変更等＞

・公共路線の利用から自動車通勤に変更、または自動車通勤から公共路線の利用に変更、または変更を何回か実施

・在宅就業

＜職場主催のリクリェーション活動＞

・旅行会、ボーリング大会、バーベキュー、スポーツ大会、食事会、ゴミゼロ（ボランティア）運動、毎月の誕生会）の実施

※参考

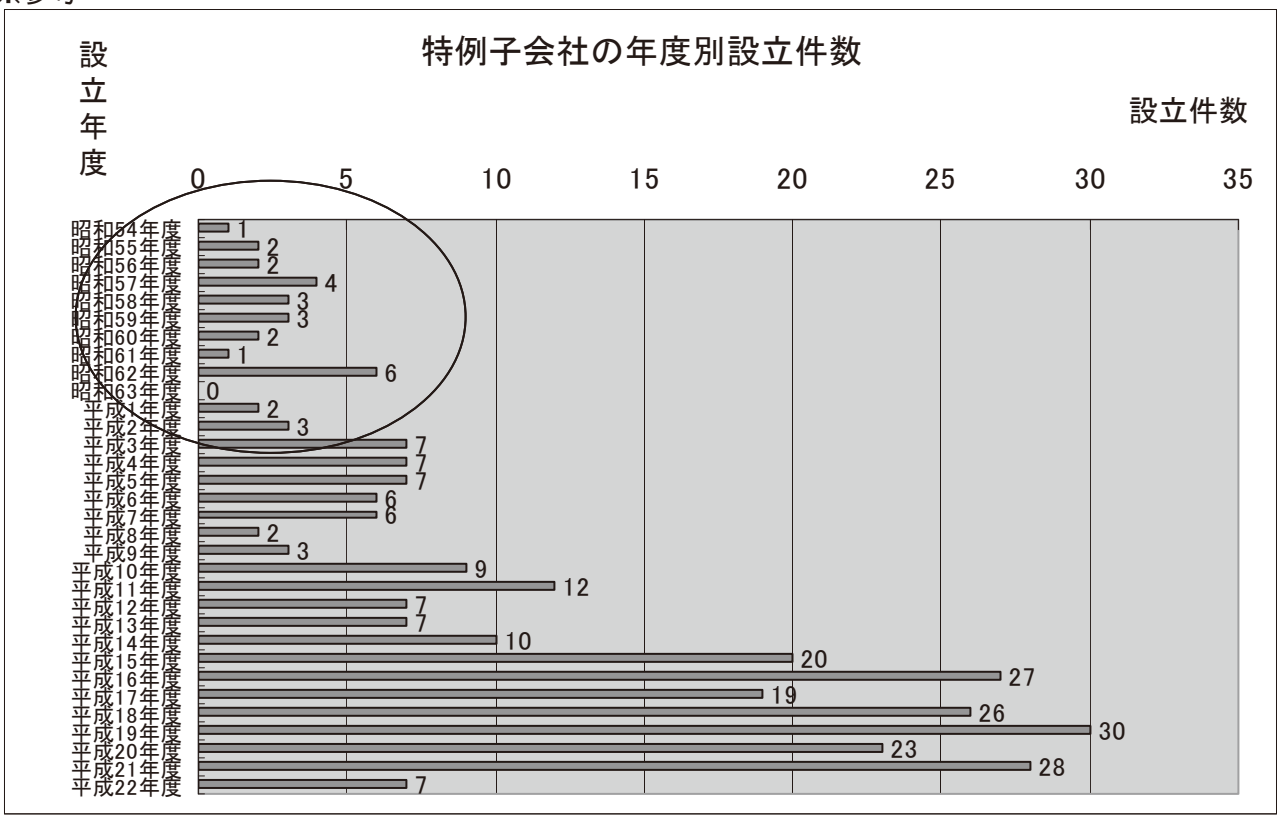

図 21　平成 22 年6月１日現在の特例子会社設立年度別件数　　東京都労働局による発表資料（2007.11.20、2010.11.29）をもとに作成

（注）設立された特例子会社の合計数は 292 社であり、同年月日に現存する特例子会社の合計 283 社との差は合併、または閉鎖によるものである。丸で囲んだところが設立から概ね 20 年以上の事業所である。

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）を希望されるときも、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

調査研究報告書・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

---特例子会社（主として設立20年以上）における配慮と工夫---」

編集・発行　独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉市美浜区若葉3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発　行　日　2011年3月

印刷・製本　情報印刷 株式会社

©2011 障害者職業総合センター

NIVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。