

パネルディスカッションⅠ

“働き続けたい”を支える ～高齢化する障害者雇用の今とこれから～

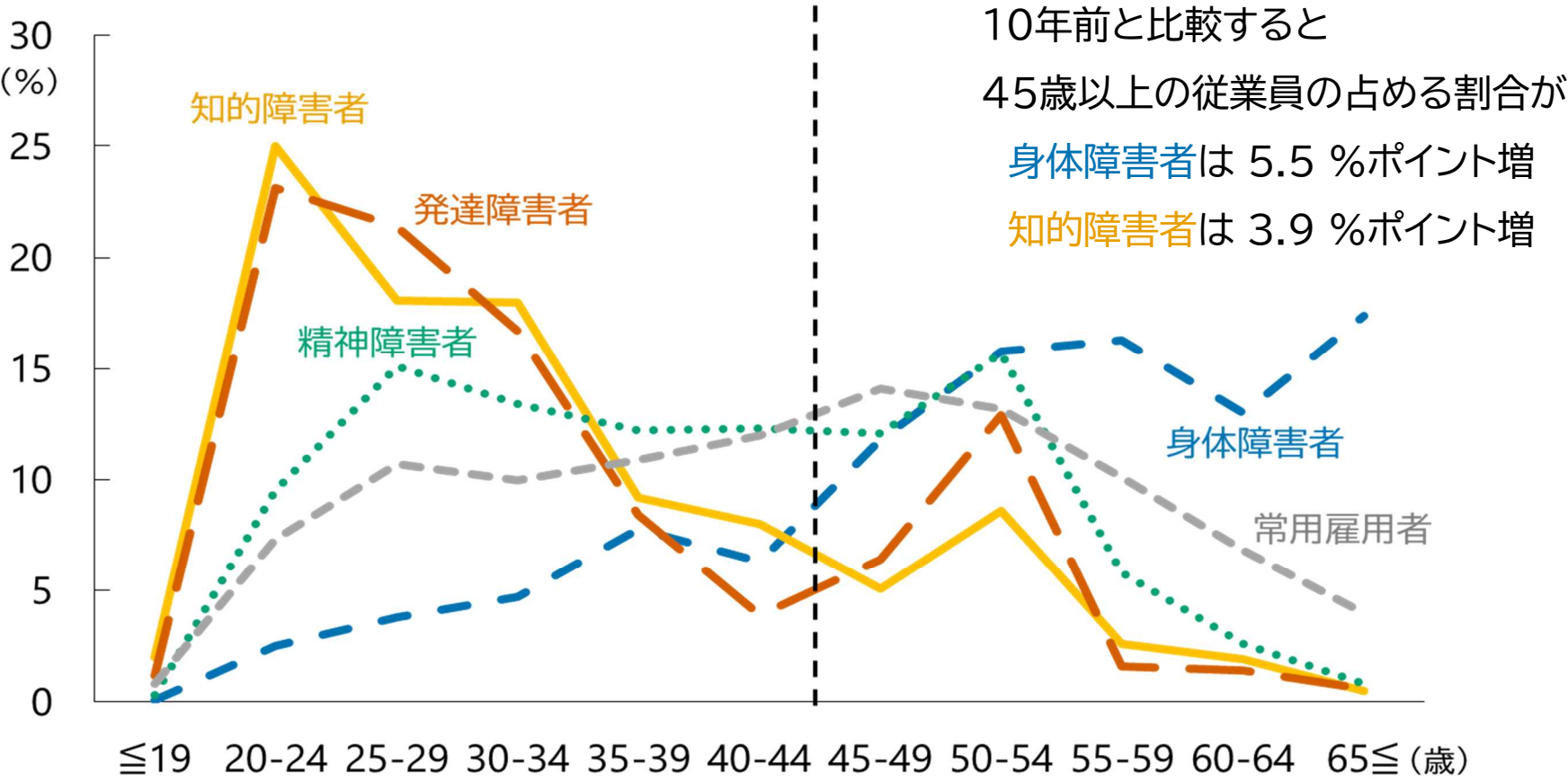
パネリスト（五十音順）

- 加藤 幹太郎（株式会社新陽ランドリー 専務取締役）
佐伯 覚（産業医科大学 リハビリテーション医学講座 教授）
佐野 和明（社会福祉法人愛育会 障害者就業・生活支援センターわーくわく
主任就業支援ワーカー）
福岡 宏水（株式会社堀場製作所 管理本部グローバル人財センターグループ人事部
人財サポート・DE&I推進チーム サブリーダー）

コーディネーター

- 宮澤 史穂（障害者職業総合センター 上席研究員）

企業で働く中高年齢障害者の増加



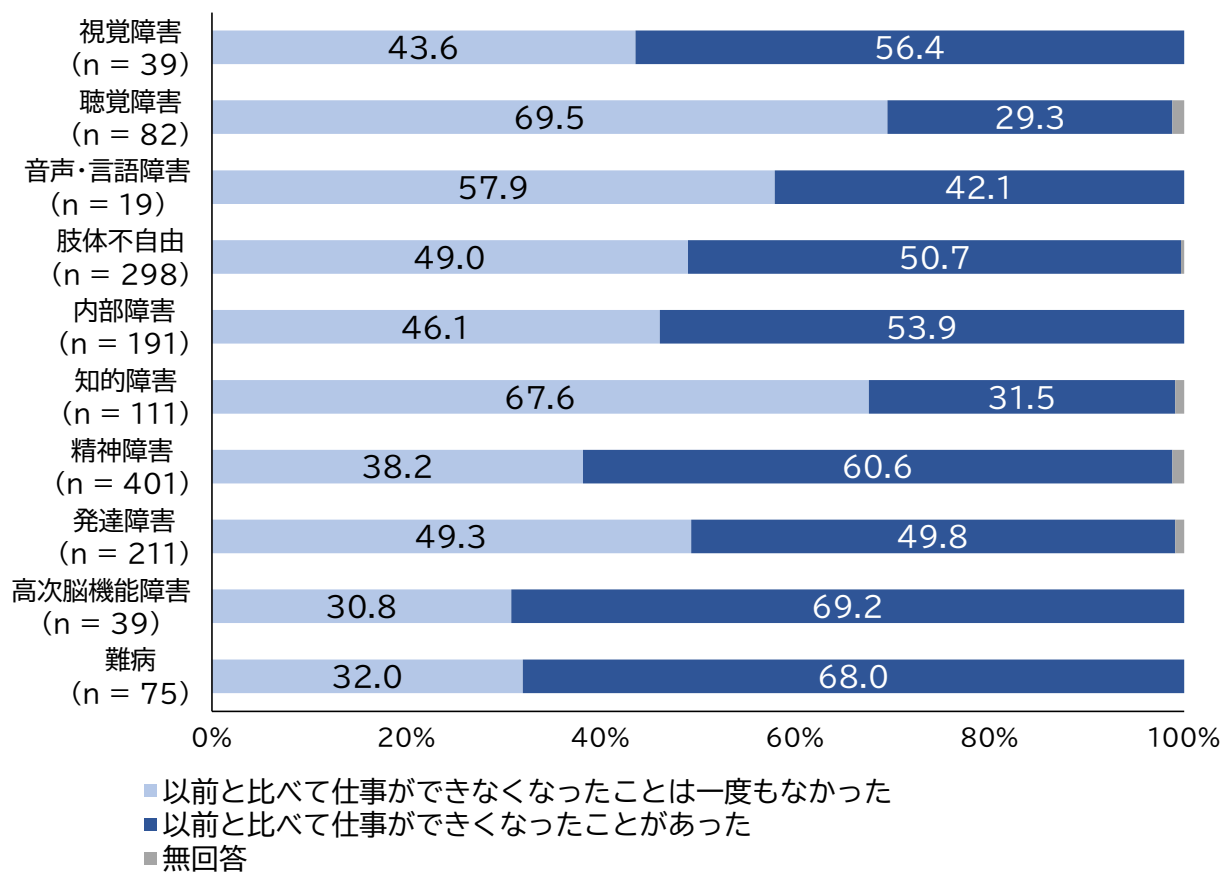
『令和5年度障害者雇用実態調査』 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39062.html

「中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する研究」

- 背景:中高年齢障害者の増加による課題
 - ・加齢に伴う心身機能の変化への対応
 - ・長く働くことにより生じる、環境の変化への対応
- 中高年齢障害者の雇用管理・キャリア形成に関する支援のありかたを検討
 - 事業所調査(35歳以上の障害者を最も多く雇用している事業所を対象)
回答事業所:948件
 - 障害者調査(企業で働く35歳以上の障害者を対象) 回答者:1,232人

障 企業で働く35歳以上の障害者のパフォーマンス低下に関する認識

Q あなたが年を取ってから、体調が悪くなったり、体力が落ちたり、家庭環境が変わることにより、以前と比べて仕事ができなくなったことはありますか



精神障害、高次脳機能障害、
難病

➡ 6 ~ 7 割

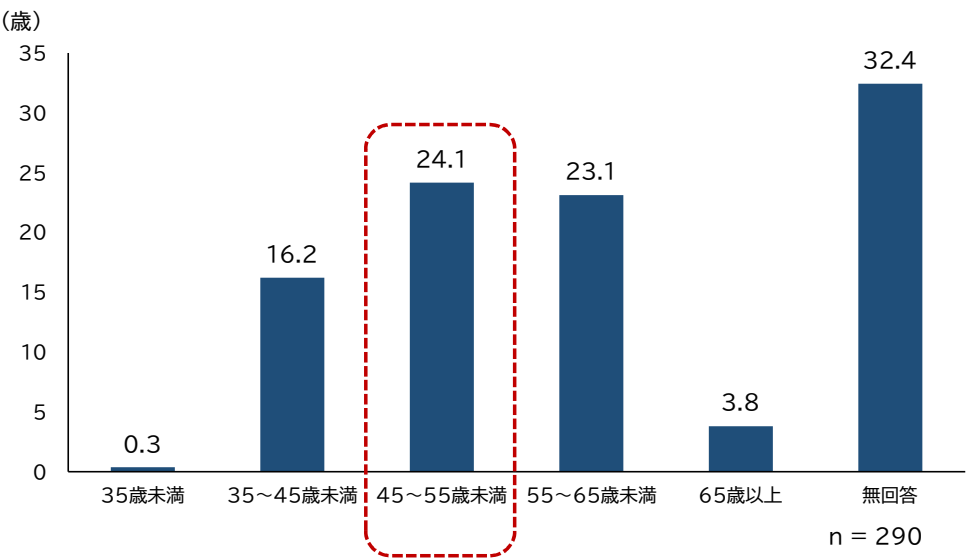
聴覚障害、知的障害

➡ 約 3 割

事 35歳以上の障害者の支援や配慮が必要になった年齢

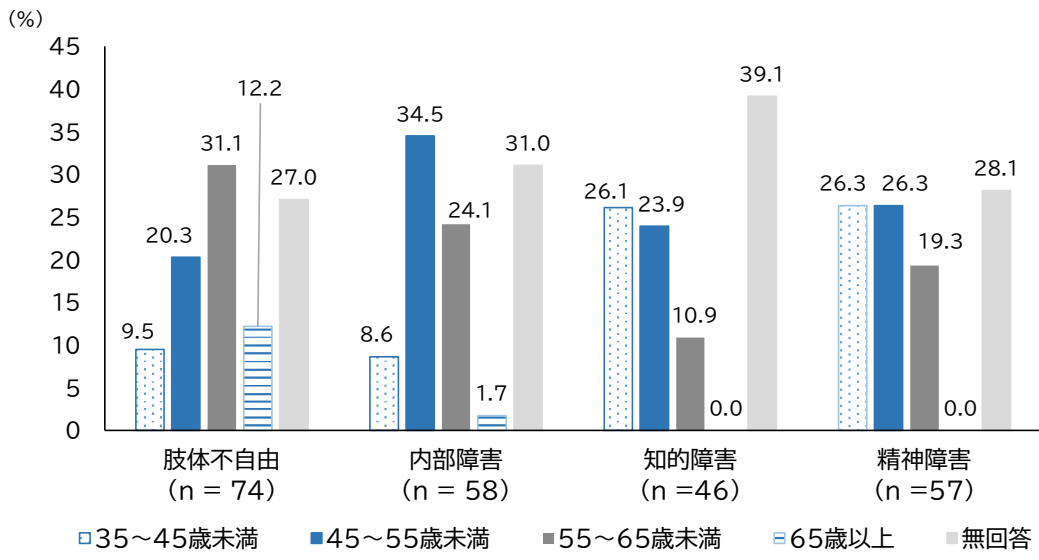
Q 従業員が経年的な変化により、今までにできていたことができなくなったために、何らかの支援や配慮が必要となった年齢は？

■ 全体



最も多い年齢層：「45～55歳未満」(無回答除く)

■ 障害種類別

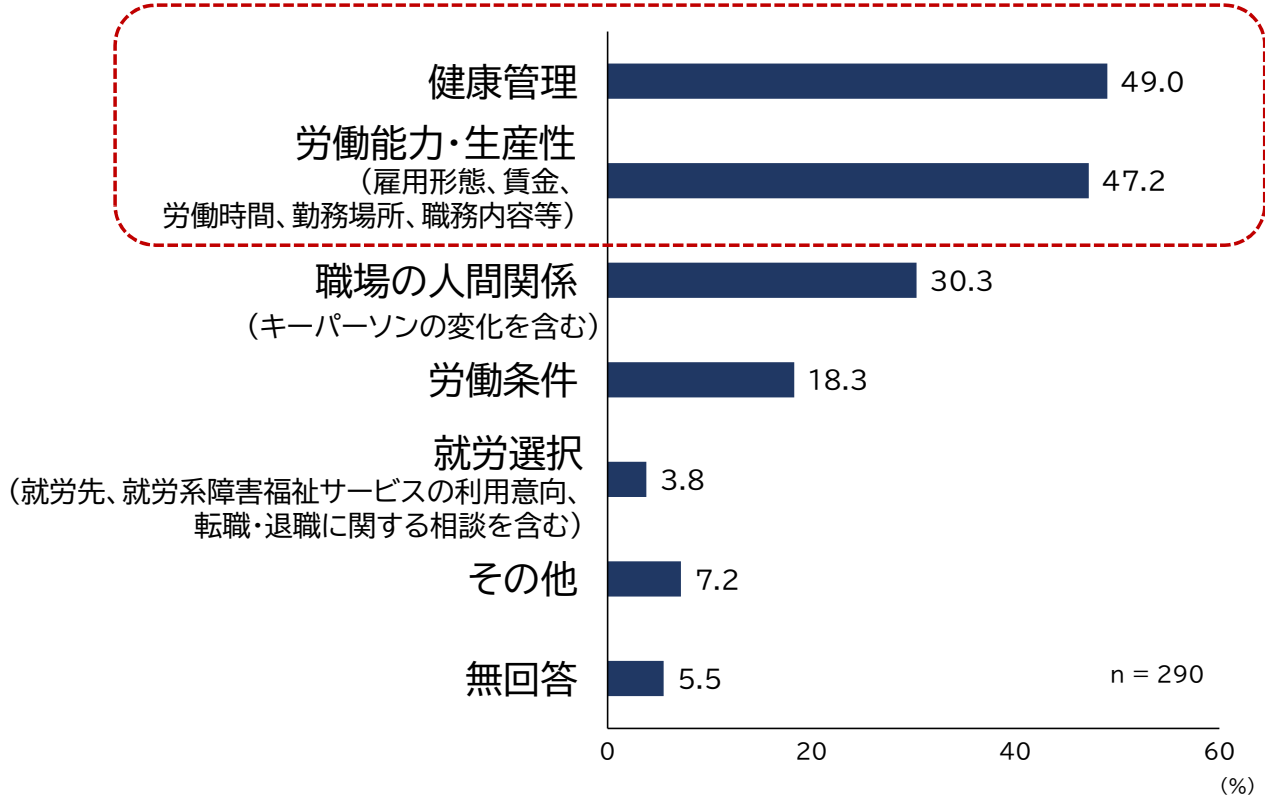


最も多い年齢層

肢体不自由 ➡ 「55～65歳未満」 内部障害 ➡ 「45～55歳未満」

知的障害 ➡ 「35～45歳未満」 精神障害 ➡ 「35～45歳未満」と「45～55歳未満」

事 経年的な変化により生じた課題



「健康管理」、「労働能力・生産性」が約半数

選択項目	具体例
健康管理	急な体調不良で休みがちになった
労働能力・生産性	業務(清掃)での所要時間がだんだん長くなってきた
職場の人間関係	コミュニケーションがとりにくくなってきた
労働条件	体調悪化による労働日数変更
就労選択	経年とともに健康への配慮や相談を行うことが多くなり、ご本人より就労継続支援B型事業所への変更の意向が確認された

本パネルディスカッションの趣旨・進め方

加齢を伴う影響を踏まえた企業における取組や支援の現状を共有するとともに、今後のよりよい支援や工夫等について意見交換を行う

1. パネリストからの話題提供

佐伯氏:産業医学・産業保健の立場から

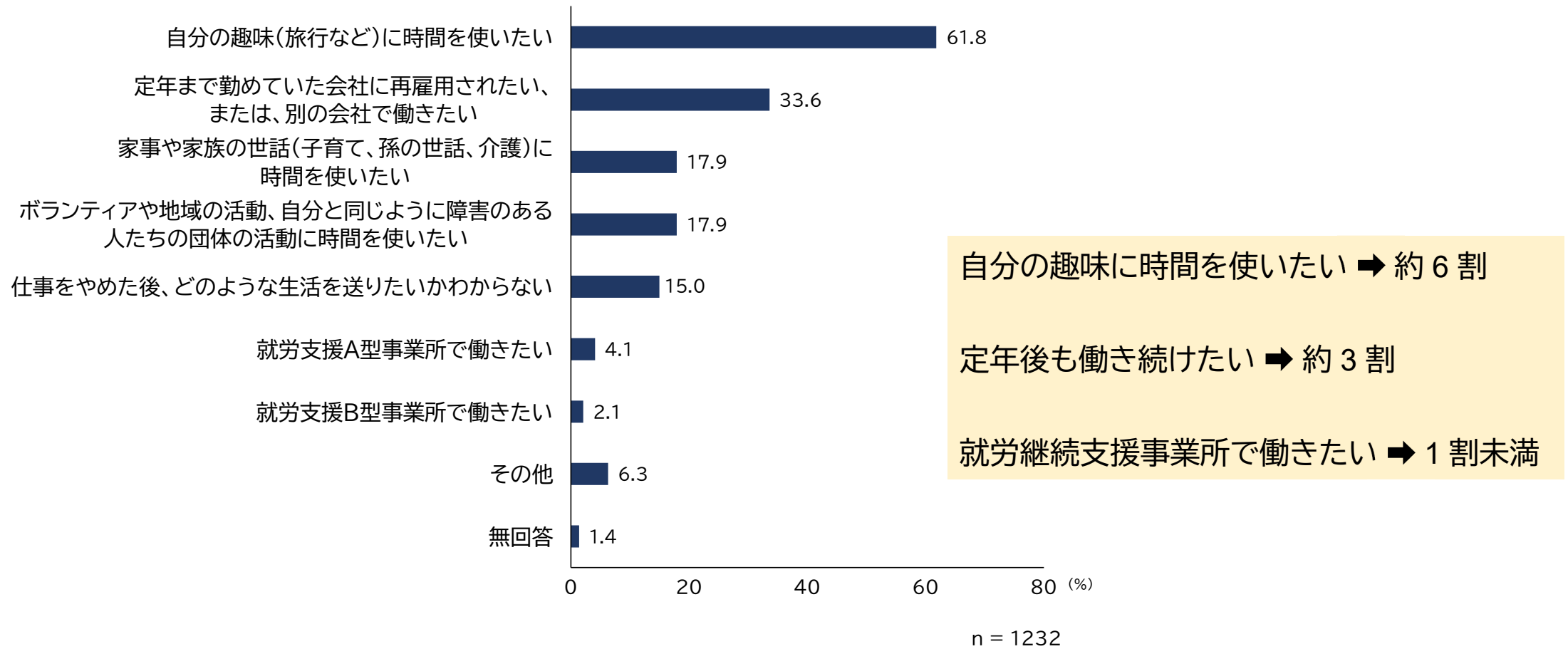
福岡氏:企業の実践事例 ①

加藤氏:企業の実践事例 ②

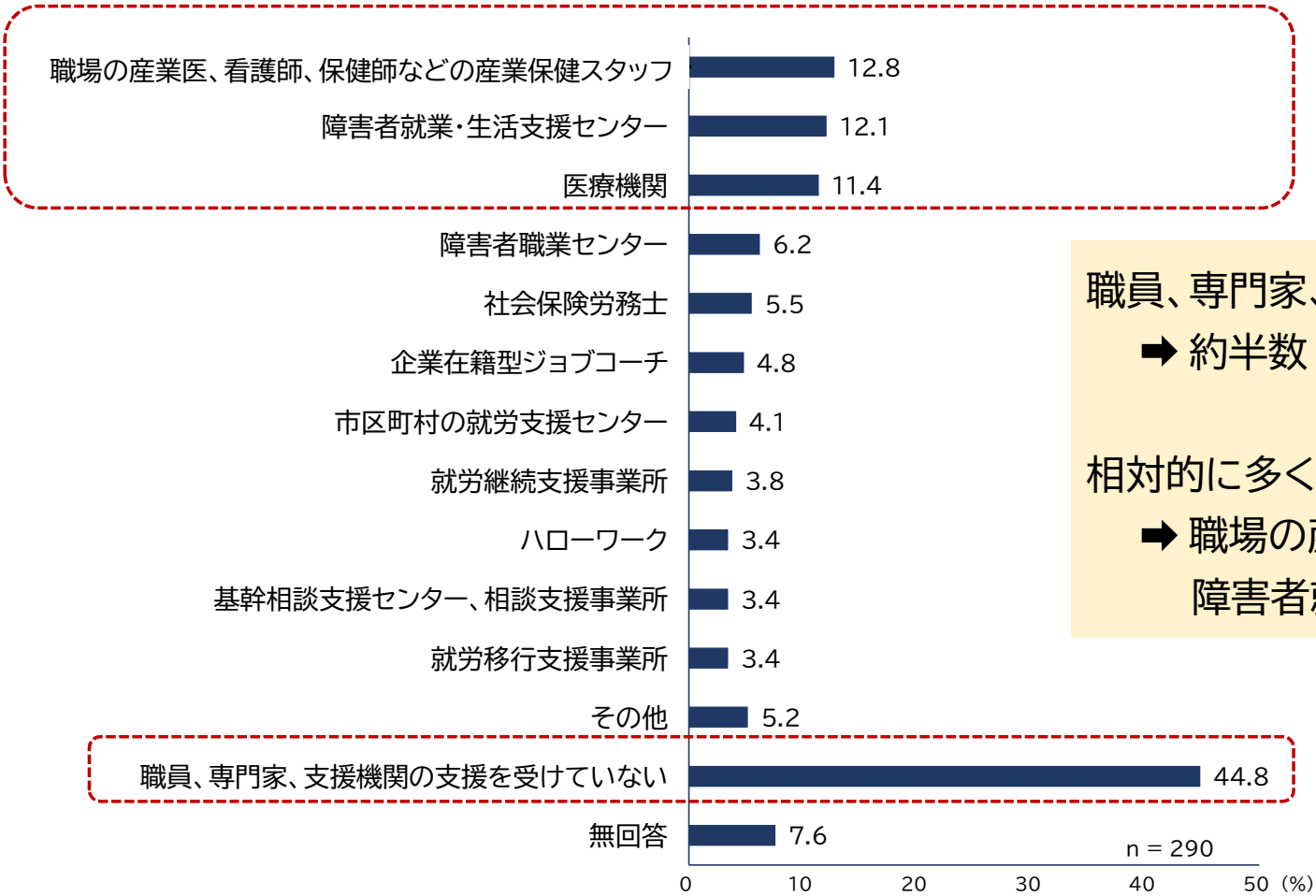
佐野氏:支援機関の立場から

2. 意見交換

障 定年後の生活設計



事業場内外資源との連携



職員、専門家、支援機関の支援を受けていない
➡ 約半数

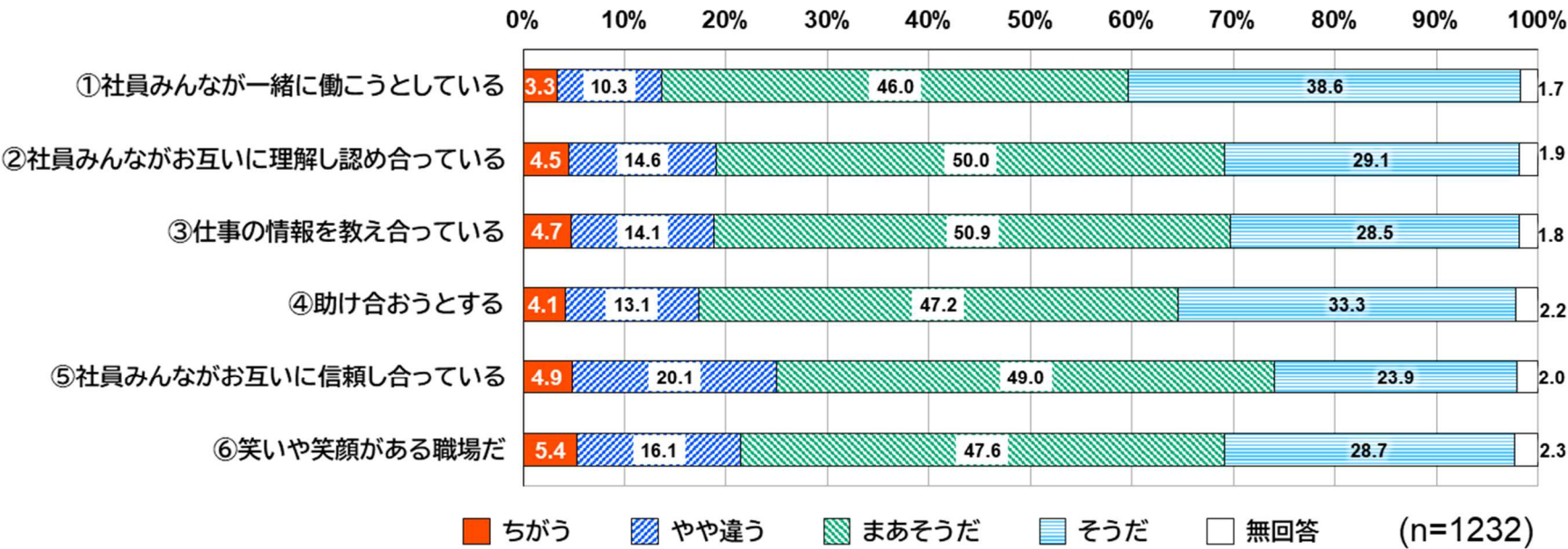
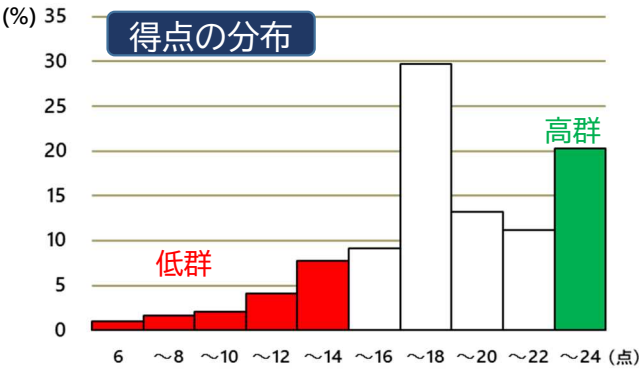
相対的に多く選ばれた連携相手
➡ 職場の産業保健スタッフ、
障害者就業・生活支援センター、医療機関

障 職場風土による加齢変化への対応の違い

■ 職場風土

(日本版ソーシャル・キャピタル尺度(Eguchiら, 2017)により測定)

得点化の方法: 「ちがう」=1, 「ややちがう」=2, 「まあそうだ」=3, 「そうだ」=4
高群 = 全ての設問の合計点の回答者間平均+1標準偏差以上の回答者
低群 = 全ての設問の合計点の回答者間平均-1標準偏差以下の回答者



障 職場風土による加齢変化への対応の違い

■ 加齢変化への対応状況

