

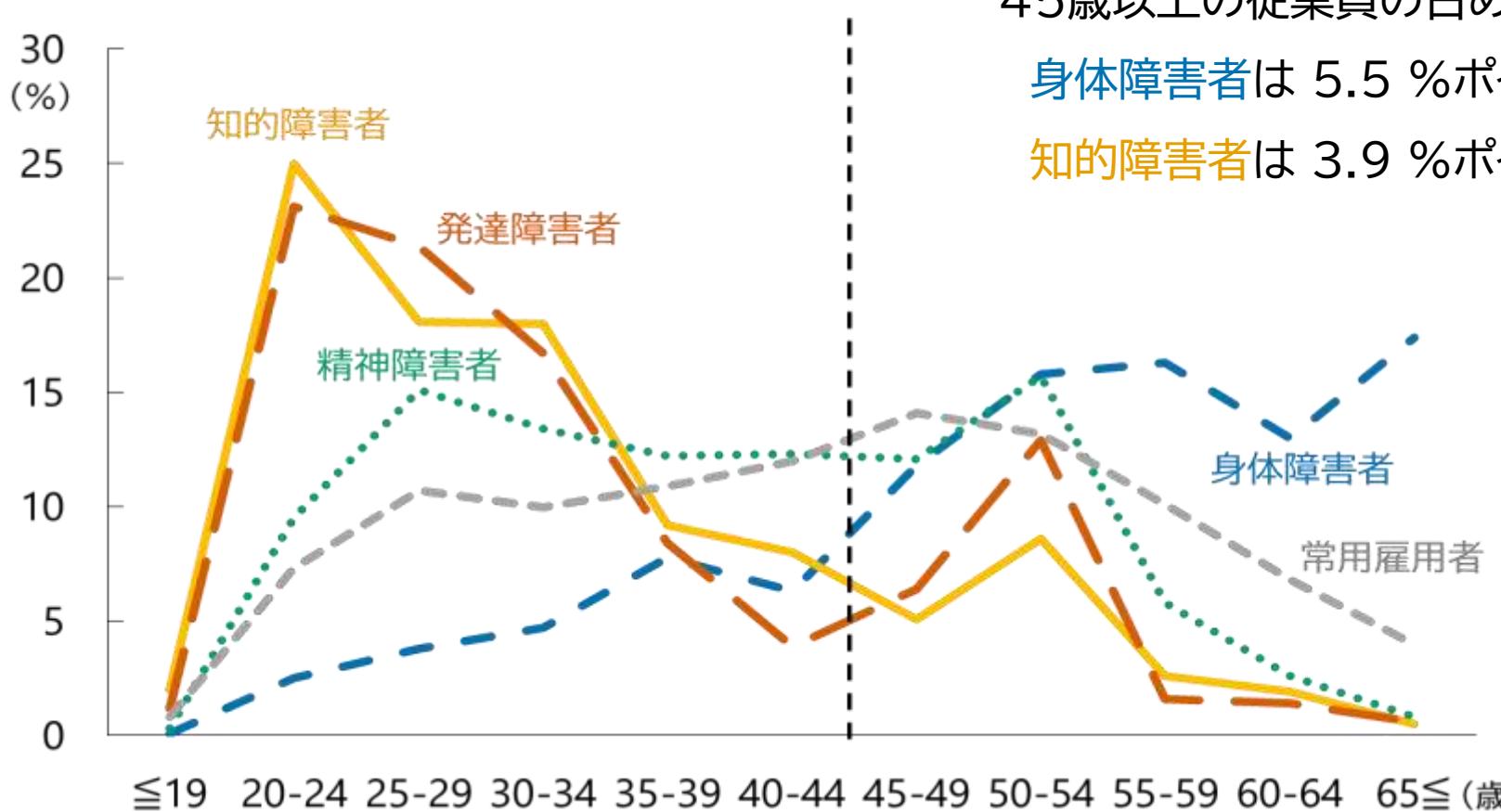
# 中高年齢障害者の経年の変化に伴う 職業的課題への対応に関する検討（その1）

## －事業所調査の結果から－

○ 宮澤 史穂（障害者職業総合センター 上席研究員）

武澤 友広・中野 善文・稻田 祐子・堀 宏隆・山口 春夫・田中 規子  
(障害者職業総合センター)

# 背景：企業で働く中高年齢障害者の増加



10年前と比較すると  
45歳以上の従業員の占める割合が  
身体障害者は 5.5 % ポイント増  
知的障害者は 3.9 % ポイント増

## 目的

- 中高年齢の障害者が働き続ける中で、若年層の障害者とは異なる支援や配慮が必要となる可能性  
→ 継続して雇用されている中高年齢層の障害者の活躍や雇用継続のための事業主支援が喫緊の政策課題となっている
  
- 目的
  - ・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方を検討する
  - ・本発表では35歳以上の障害者への支援や配慮について、事業所を対象として実施した調査の結果を報告する

# 方法

■ 調査時期：2024年4～5月

## ■ 調査対象

障害者を1名以上雇用している企業及び特例子会社（全数）10,000社の、35歳以上の障害者を最も多く雇用している事業所の障害者の雇用管理業務担当者

■ 調査形式：Web調査

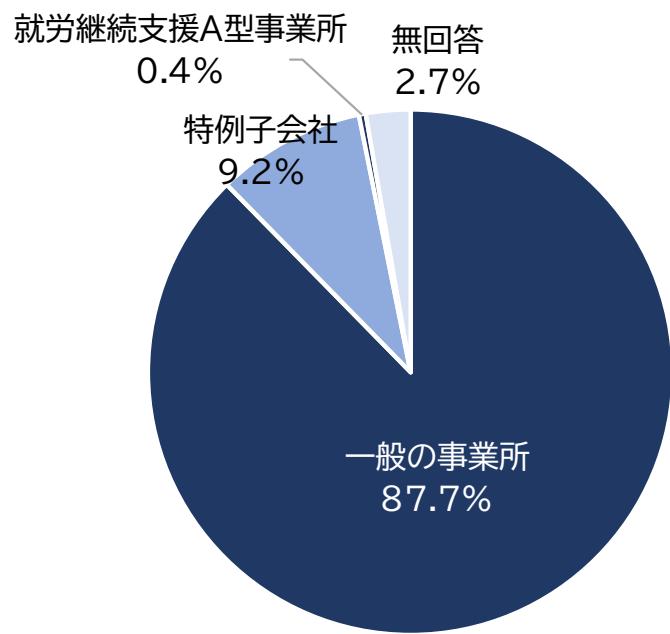
## ■ 調査項目(本発表で報告するもの)

- 回答事業所の状況
- 経年的な変化により課題が見られ、支援や配慮を実施した従業員の在籍状況、支援状況等

# 結果：回答事業所の状況

■ 回収状況：948件（回収率9.5%）

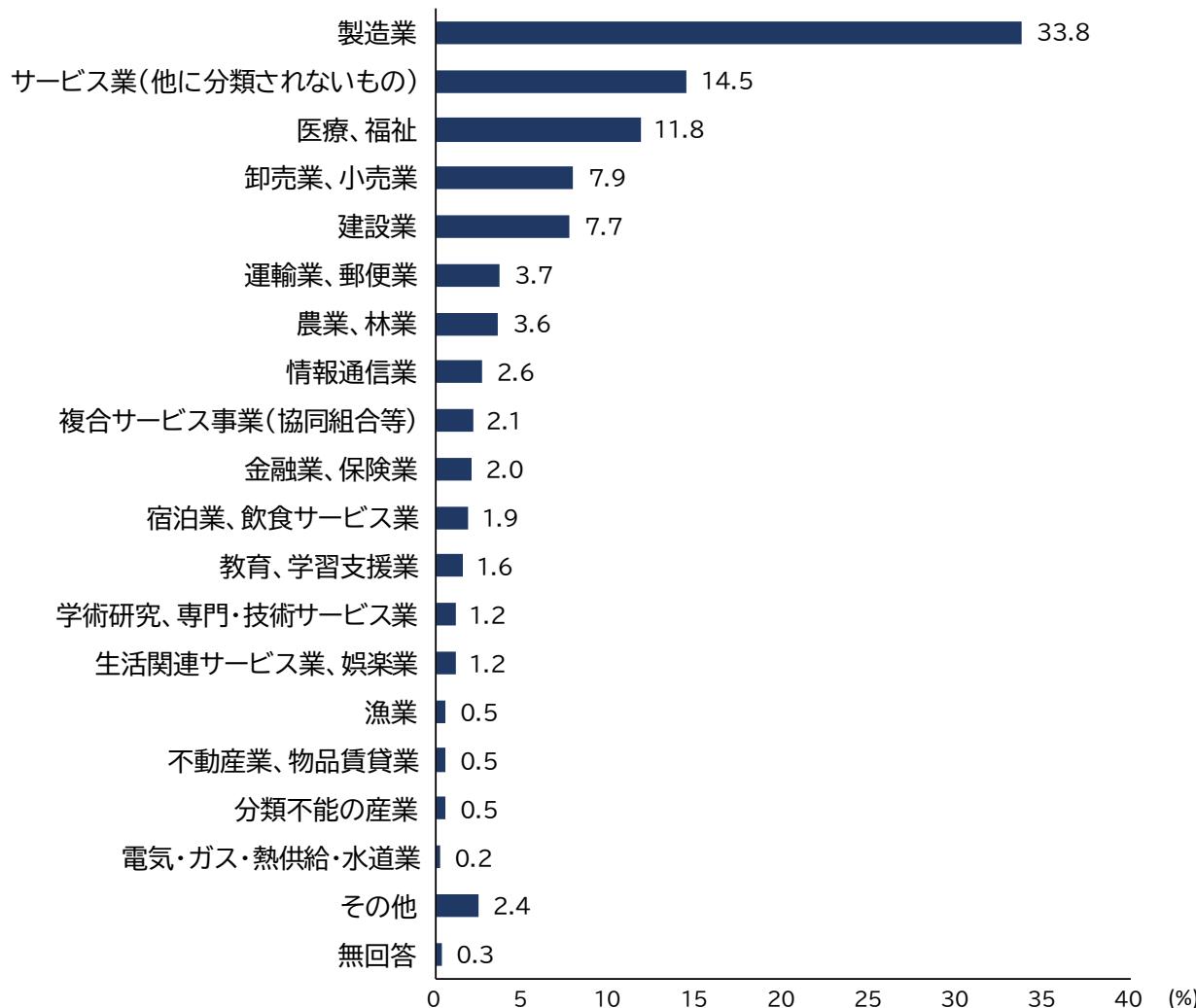
■ 事業所の形態



「一般の事業所」が約9割を占めた

# 結果：回答事業所の状況

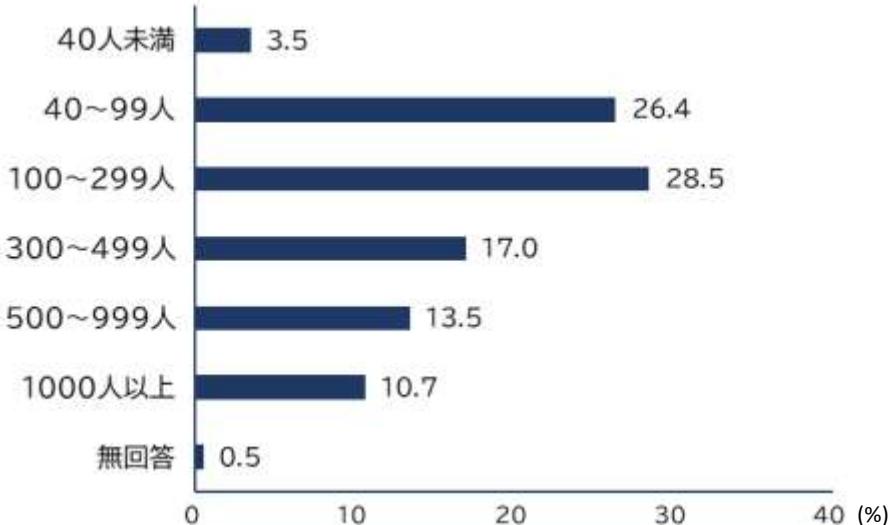
## ■ 業種



「製造業」が最も多く(33.8%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(14.5%)、「医療、福祉」(11.8%)と続いた

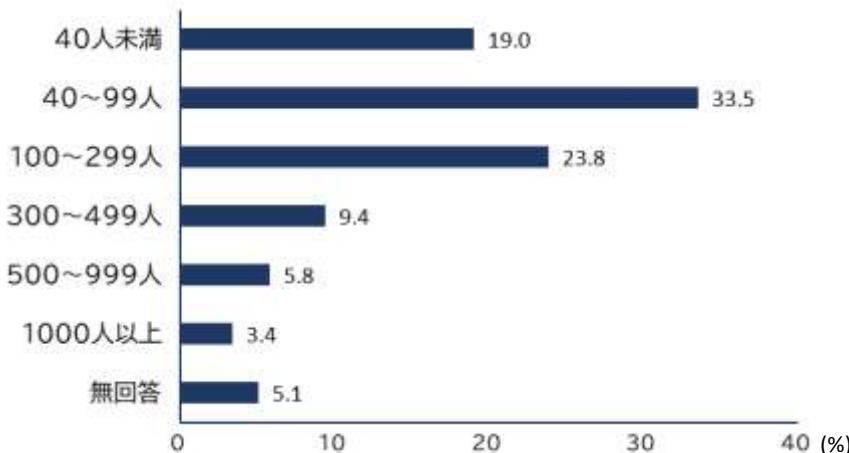
# 結果：回答事業所の状況

## ■ 規模(企業全体)



「100~299人」が最も多く、  
300人未満の企業が  
約6割(58.4%)を占めた

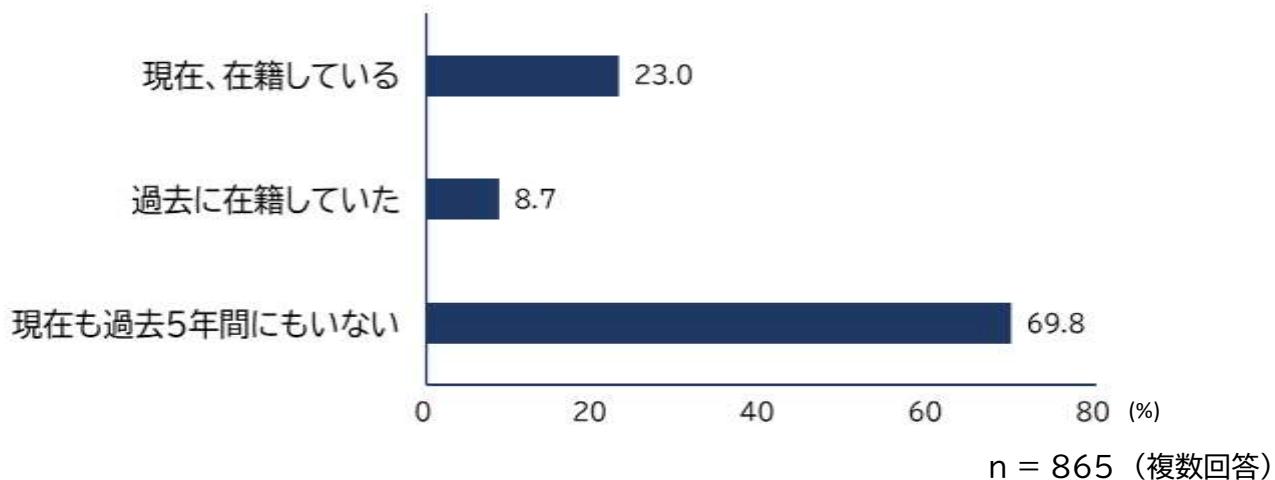
## ■ 規模(事業所単体)



「40~99人」が最も多く、  
100人未満の事業所が  
約5割(52.5%)を占めた

# 結果：支援や配慮を実施した従業員の状況

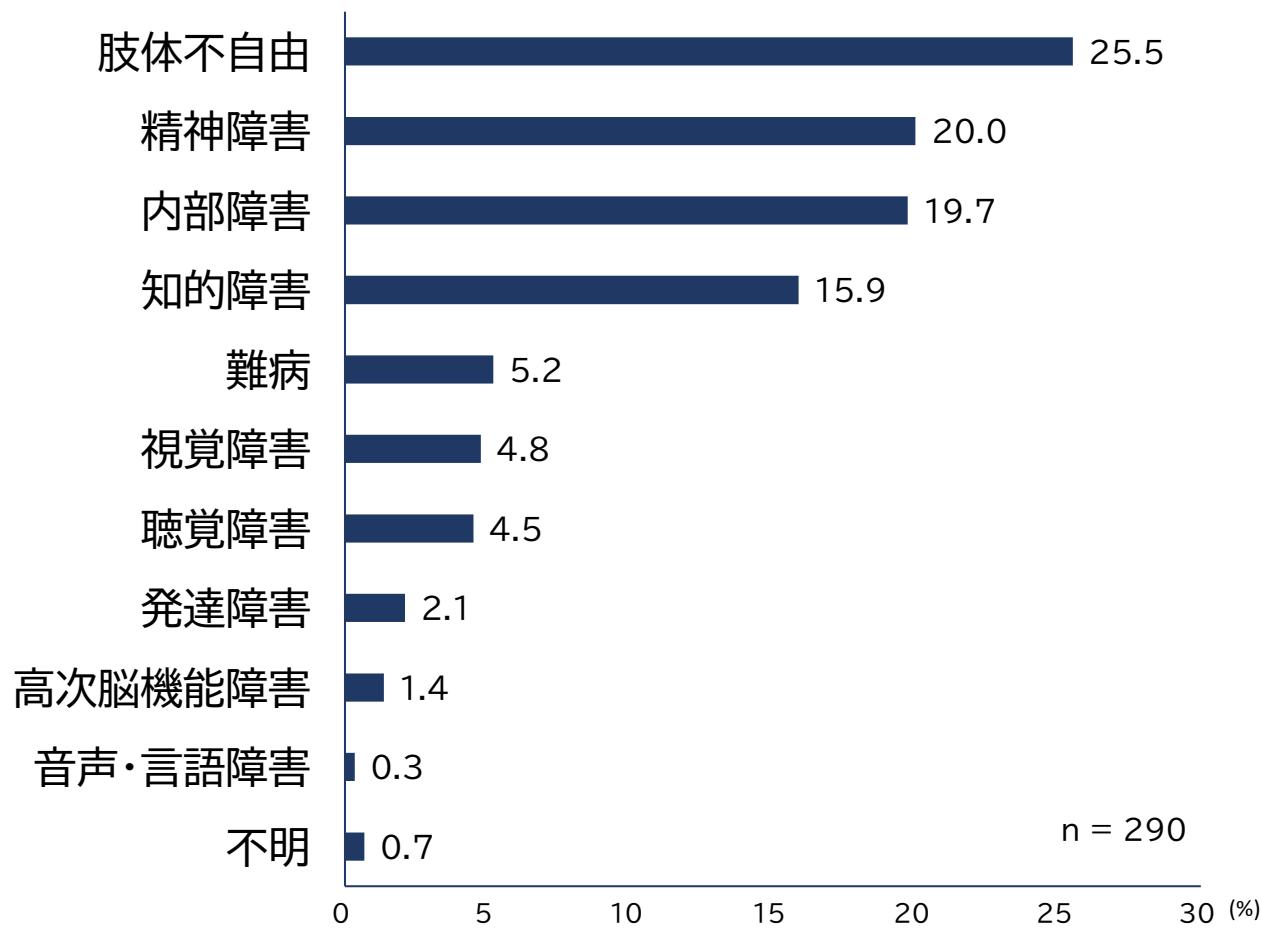
## ■ 支援や配慮を実施した中高年齢障害者の有無



「現在も過去5年間にもいない」事業所が7割弱を占めた

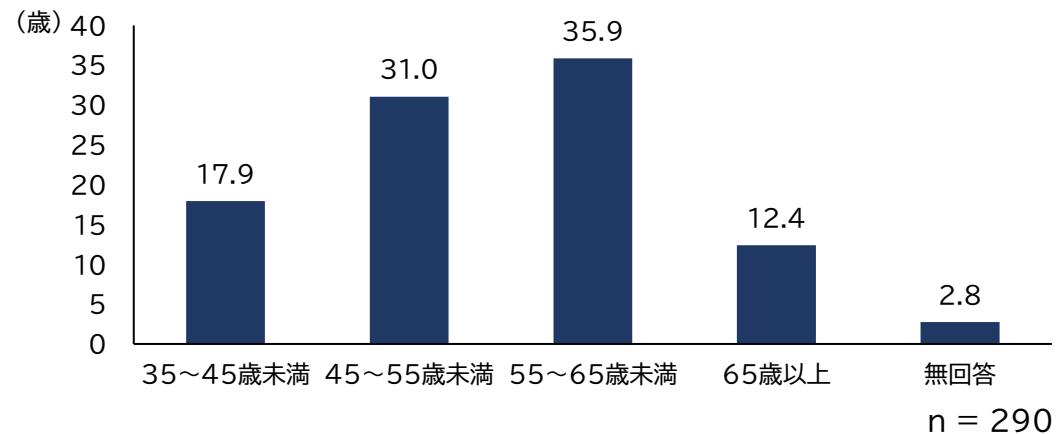
# 結果：支援や配慮を実施した従業員の状況

## ■ 主な障害種類



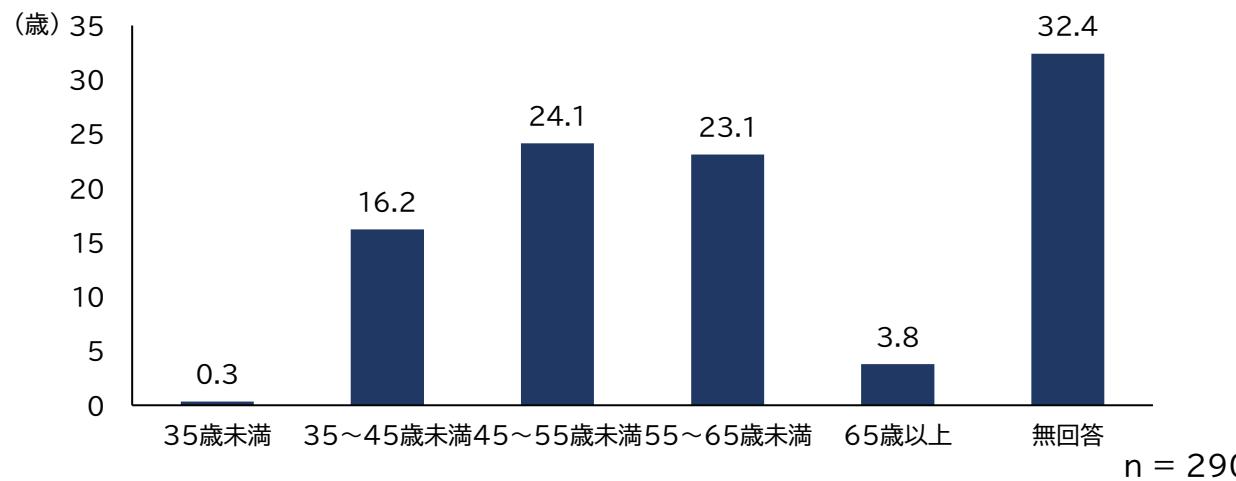
# 結果：支援や配慮を実施した従業員の状況

## ■年齢の分布



平均値:53.7歳( $\pm 9.5$ )  
最大値:75歳  
最小値:35歳

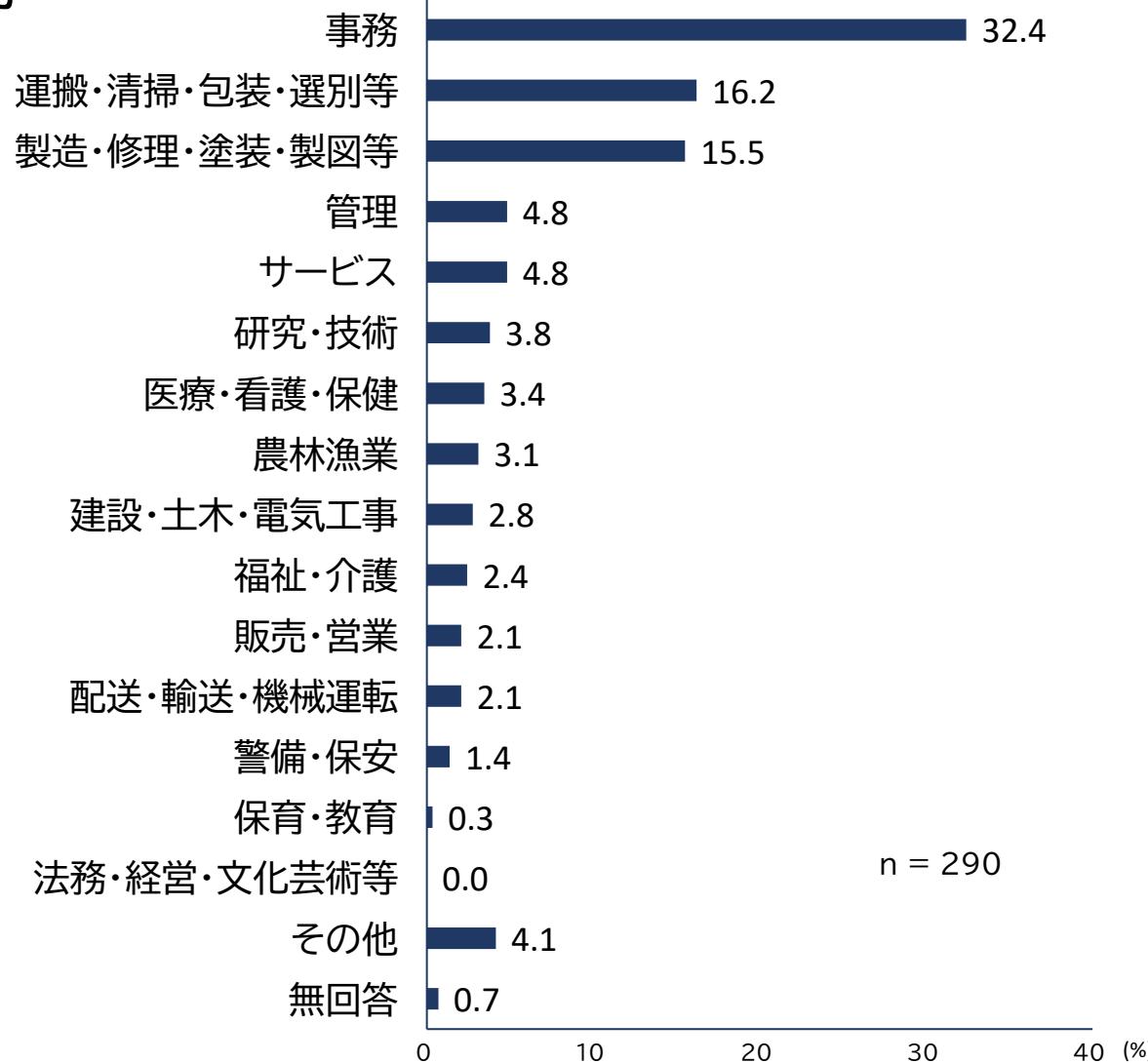
## ■支援や配慮が必要となった年齢の分布



平均値:51.1歳( $\pm 8.7$ )  
最大値:50歳  
最小値:34歳

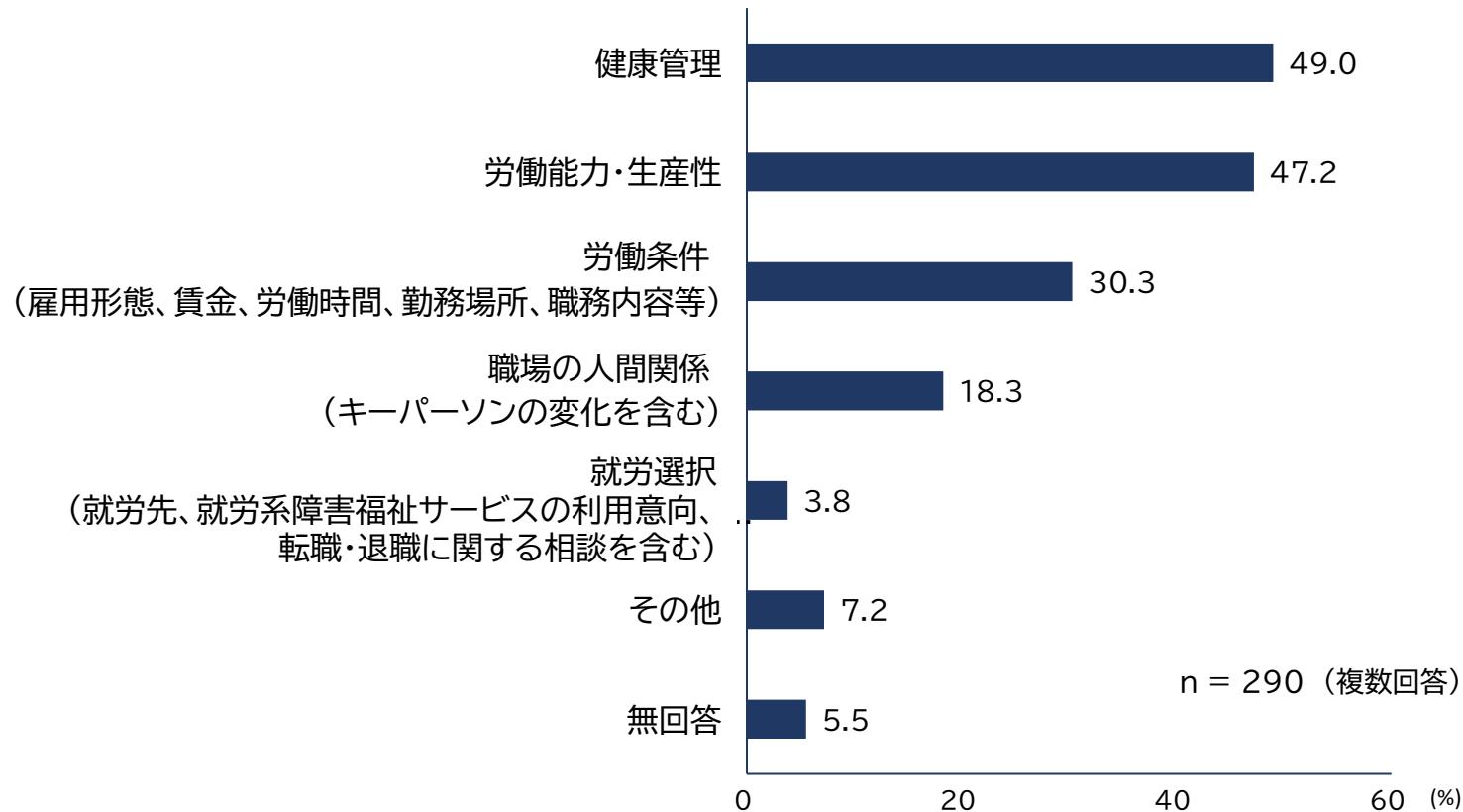
# 結果：支援や配慮を実施した従業員の状況

## ■ 担当業務



# 結果：支援や配慮を実施した従業員の状況

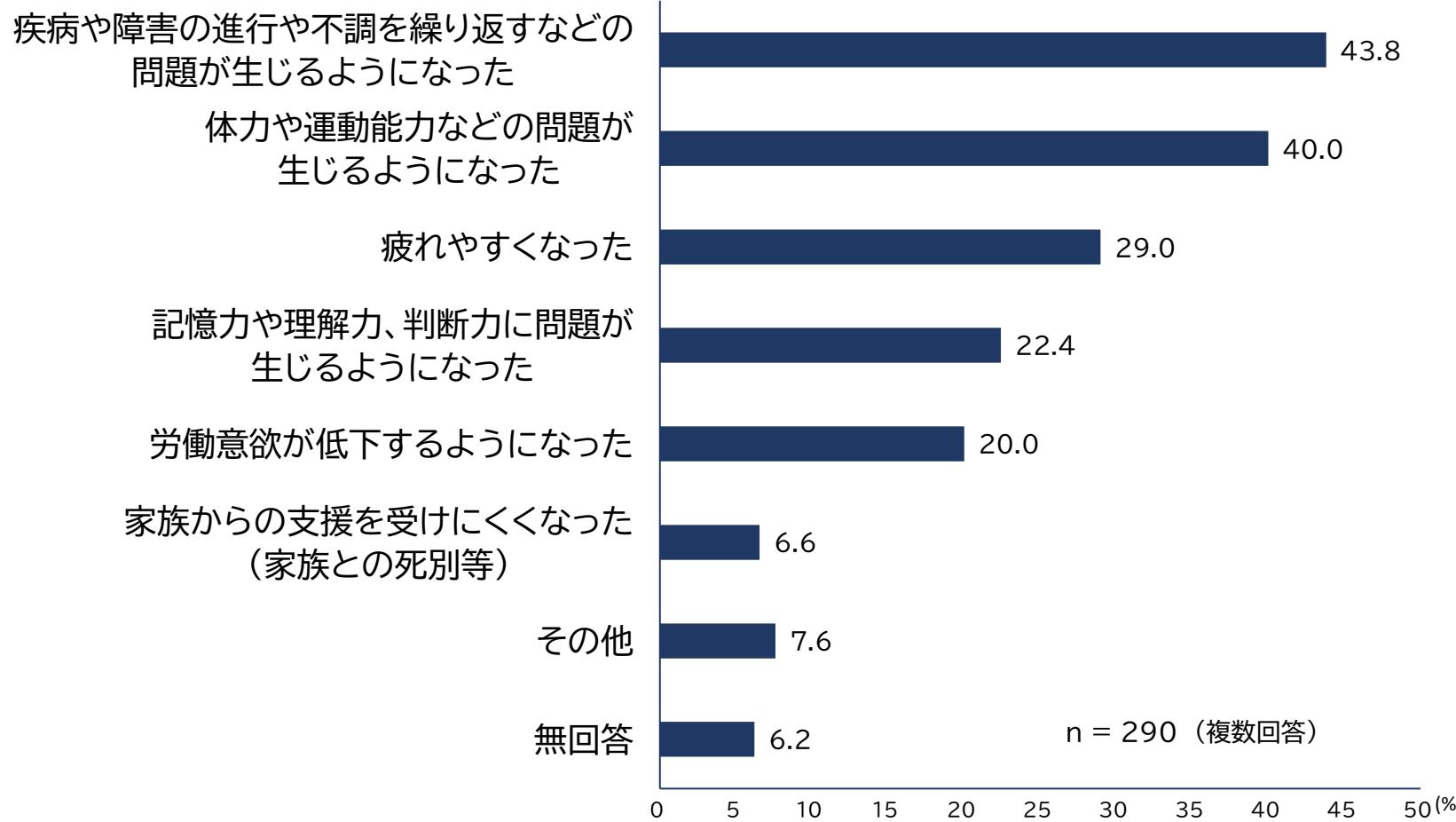
## ■ 経年的な変化によって生じた課題



「健康管理」(49.0%)、「労働能力・生産性」(47.2%)が約半数

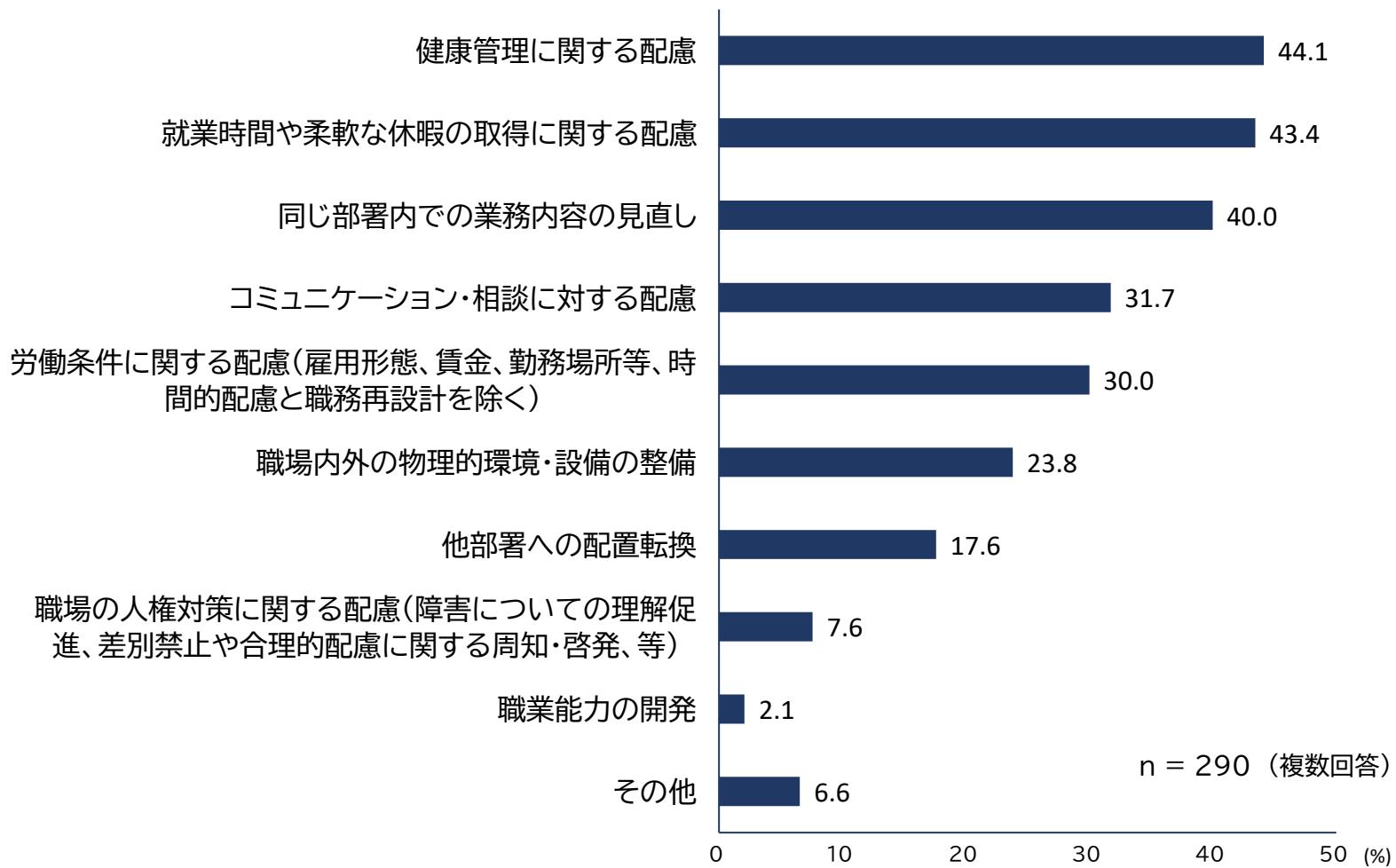
# 結果：支援や配慮を実施した従業員の状況

## ■ 経年的な変化によって生じた課題の背景



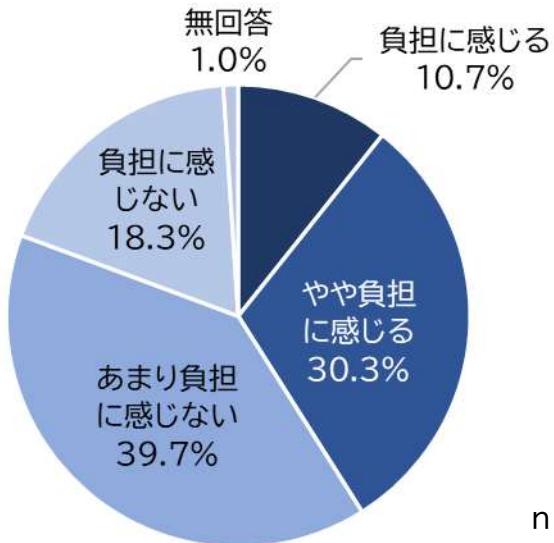
# 結果：支援や配慮を実施した従業員の状況

## ■ 実施した支援や配慮



# 結果：支援や配慮を実施した従業員の状況

## ■ 支援や配慮に対する負担感



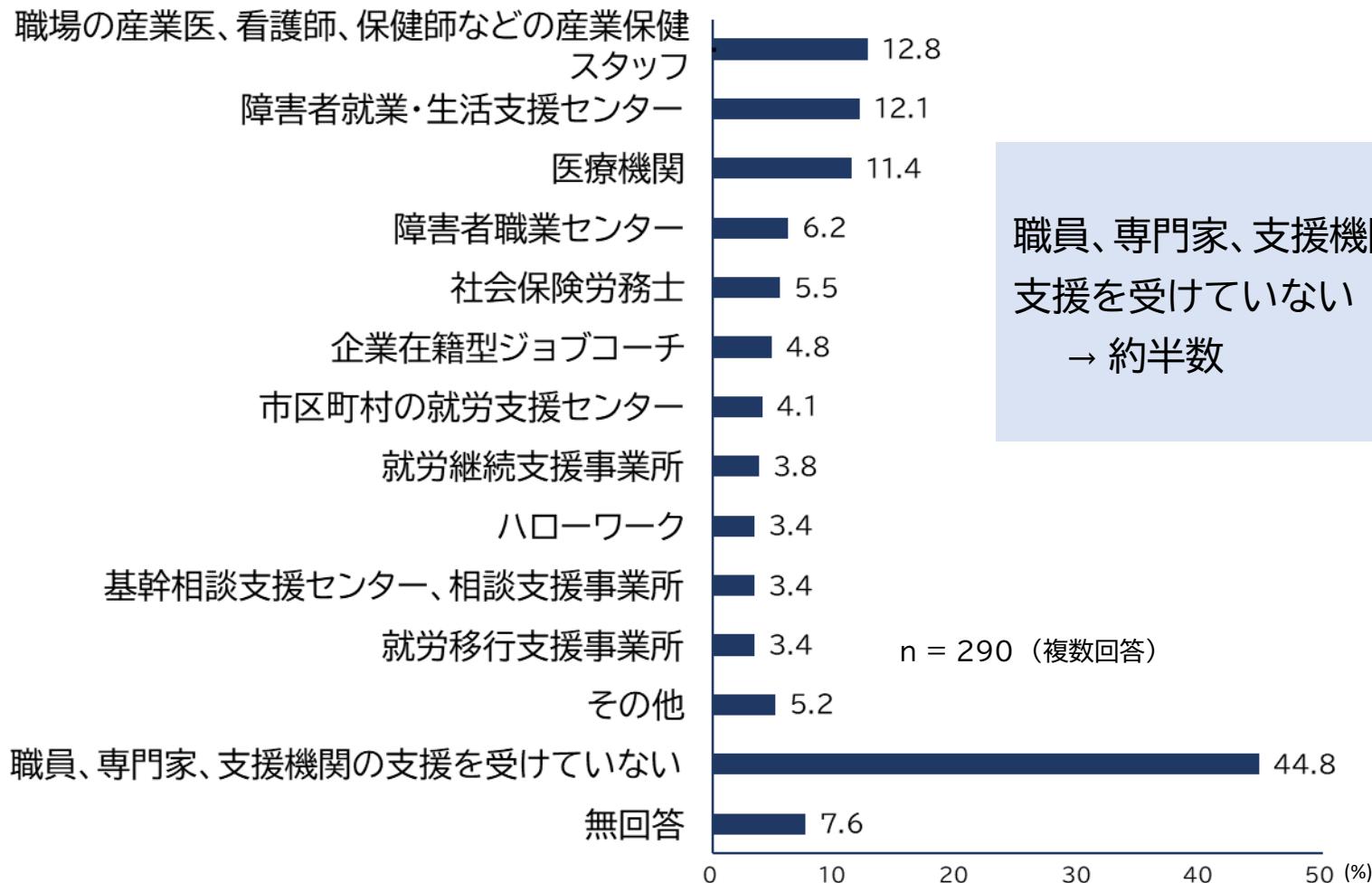
n = 290

「負担に感じない」と「あまり負担に感じない」を合わせて約6割(58.0%)

負担感	負担感の具体的な記述例
負担に感じる	業務を分散したことにより、他の職員の負担が増加した
やや負担に感じる	梱包作業の漏れがあり、手順を明記したものを作成したが、再確認作業が常に発生した
あまり負担に感じない	時間調整のみであったため、負担は少ない
負担に感じない	障害者の状況と同じ仕事をするメンバーに周知していた。専任業務は特になかったため、実際に休みしていた期間はフォローし合い、負担に感じることは少なかった

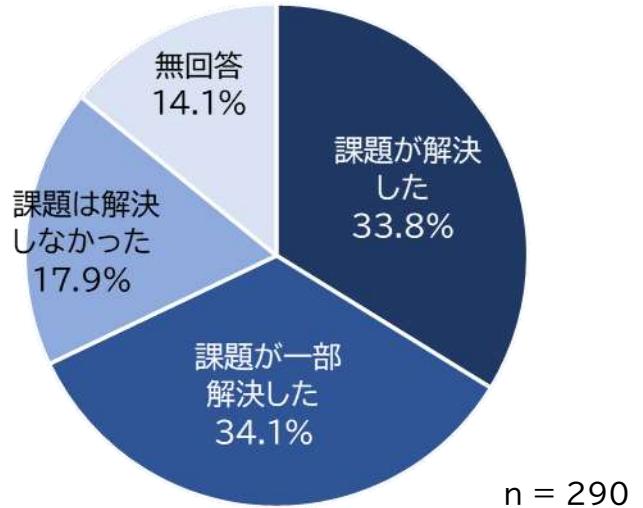
# 結果：支援や配慮を実施した従業員の状況

## 連携した支援機関



# 結果：支援や配慮を実施した従業員の状況

## ■ 支援や配慮の結果



支援や配慮の実施により、  
「課題が解決した」と  
「課題が一部解決した」を  
合わせて約7割(67.9%)

支援や配慮の結果	支援結果の具体的な記述例
課題が解決した	業務変更により、雇用継続となった
課題が一部解決した	勤務日数、勤務時間を必要に応じて減らし、介護と両立出来るようにした。「一部」とした理由は、年々介護度合いが高まり、これからも雇用条件の調整が必要となる可能性があるため
課題は解決しなかった	作業時間が間に合わない点について、手順の流れや仕事における基本的部分について繰り返し伝えたが、理解できていなかった

## 考察

- 回答事業所の約3割で何らかの支援や配慮を実施した経験
- 支援や配慮の実施において、約半数の事例で支援機関等の支援を受けていない
  - 企業内の専門家や外部の支援機関との連携が十分に行われていない状況がうかがえる
- 支援や配慮に対して、負担感があったり、課題が十分に解決されなかった事例も一定数
  - 負担感の軽減や、課題の解決を促進するための方法の検討が必要