

# 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2） －障害者調査の結果から－

○ 武澤 友広（障害者職業総合センター 主任研究員）

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

# 目的

## ■ 経年的変化に伴って生じる職業的課題への対応の実態を明らかにする

本発表では、経年的変化に伴って生じる職業的課題への対応の実態に関する35歳以上の障害者を対象とした調査の結果を報告する。

心身機能の低下に  
対応した職務や働き方  
の調整



ライフステージ、職場・  
家庭での役割の変化に  
応じた適応支援

# 方法

■ 調査時期：2024年4～5月

■ 対象：

2024年4月1日時点において35歳以上で、雇用されている障害の診断がある人

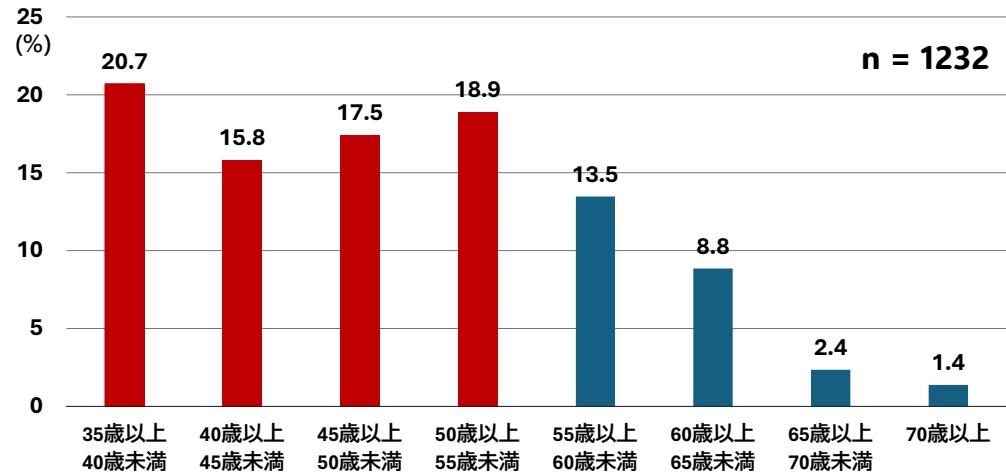
■ 調査形式：Web調査

■ 調査項目：

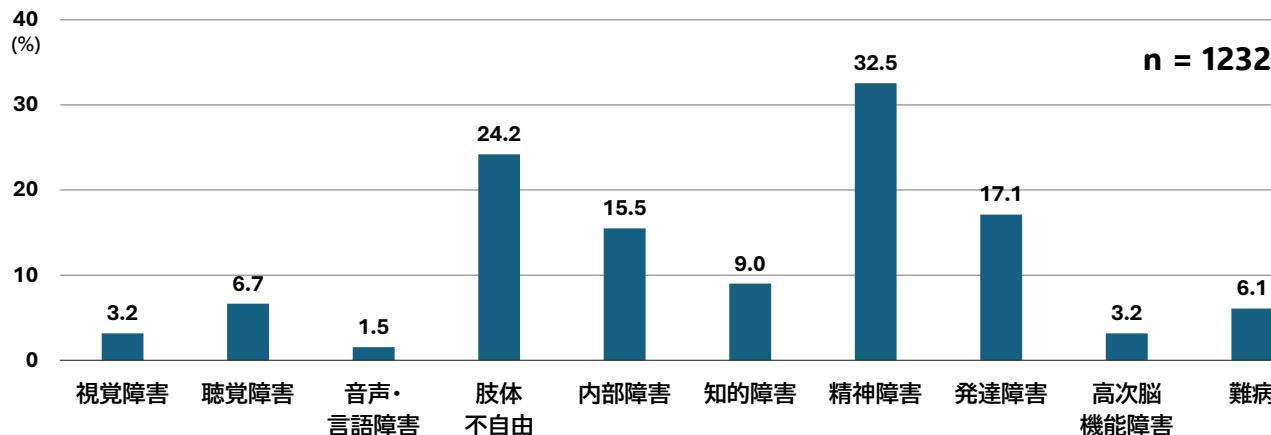
- 経年的変化に伴い生じた職業的課題への対応状況
  - パフォーマンス低下時の職場の対応
  - 職場のソーシャル・キャピタル
- など

# 結果：回答者の属性

■ 回答者は1,232人



約7割が35～55歳未満



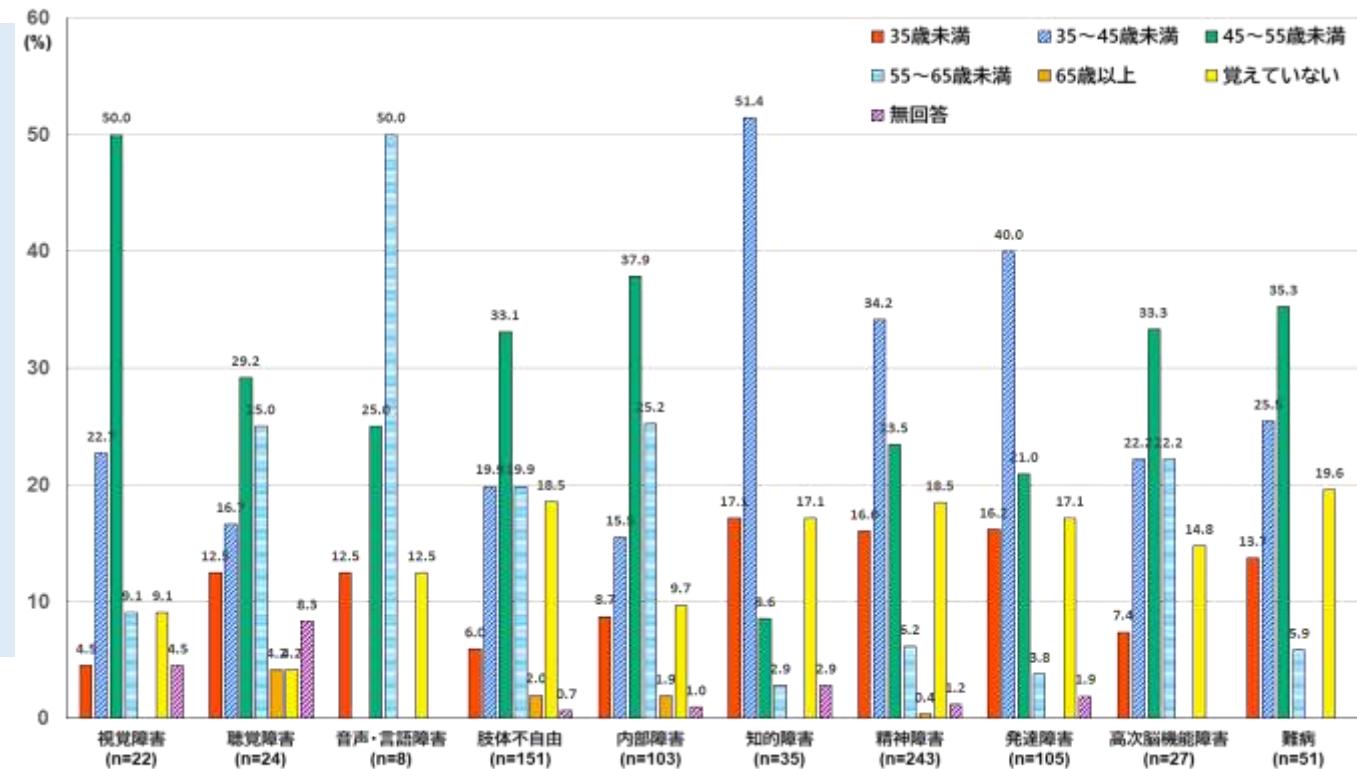
精神障害が最多で  
約3割  
肢体不自由、  
発達障害、  
内部障害が  
1割強から2割強

# 結果：パフォーマンス低下の経験者の状況

- 「以前と比べて仕事ができなくなつたことがあった」と回答したのは 623人（回答者の約50.6%）
- 今回の報告における主たる分析対象

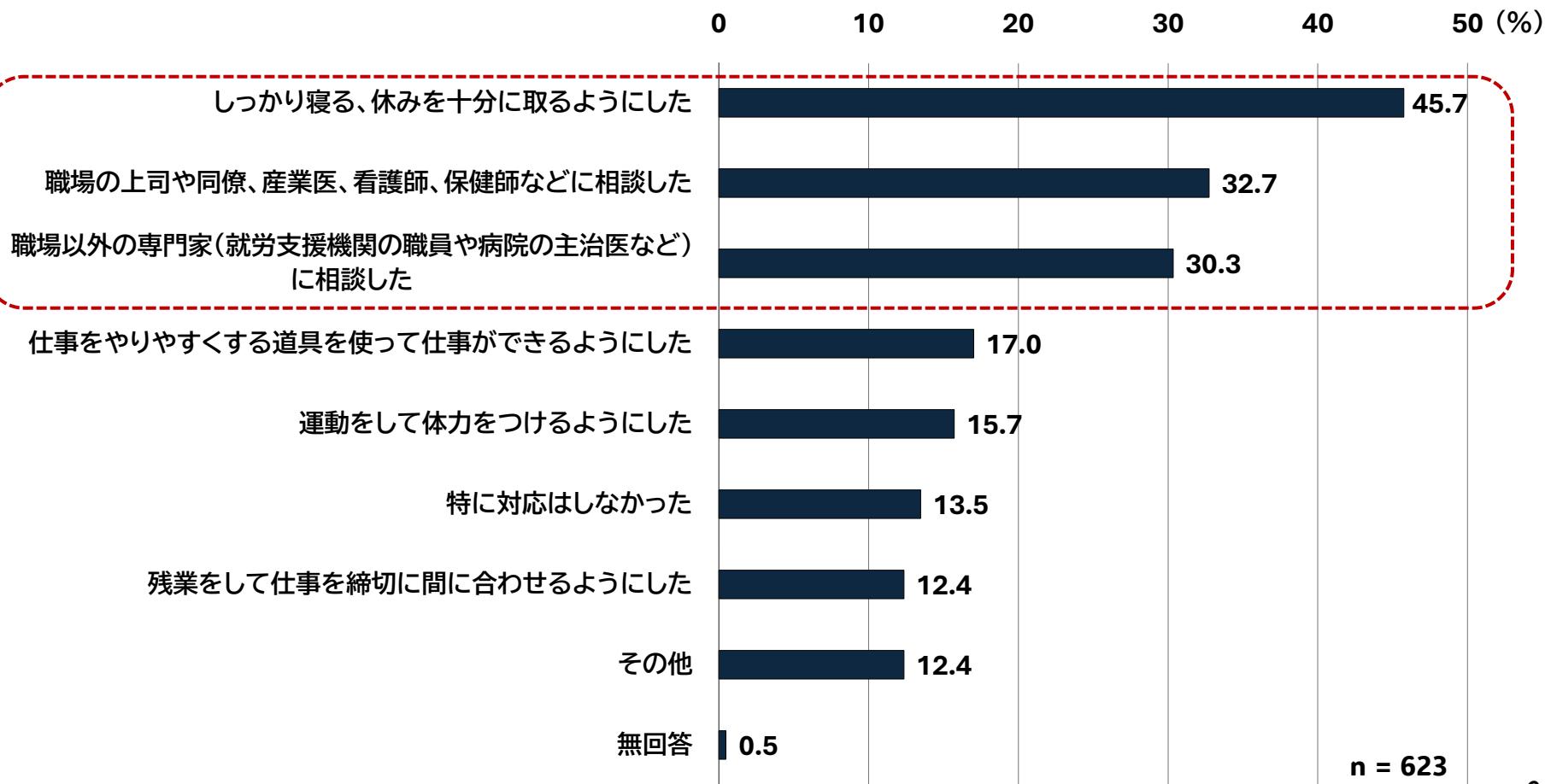
## パフォーマンス低下が起きた年齢

- 知的障害、発達障害及び精神障害では「45歳未満」が過半数
- 身体障害、高次脳機能障害、難病では「45歳以上」が過半数



# 結果：パフォーマンス低下時の自己対応

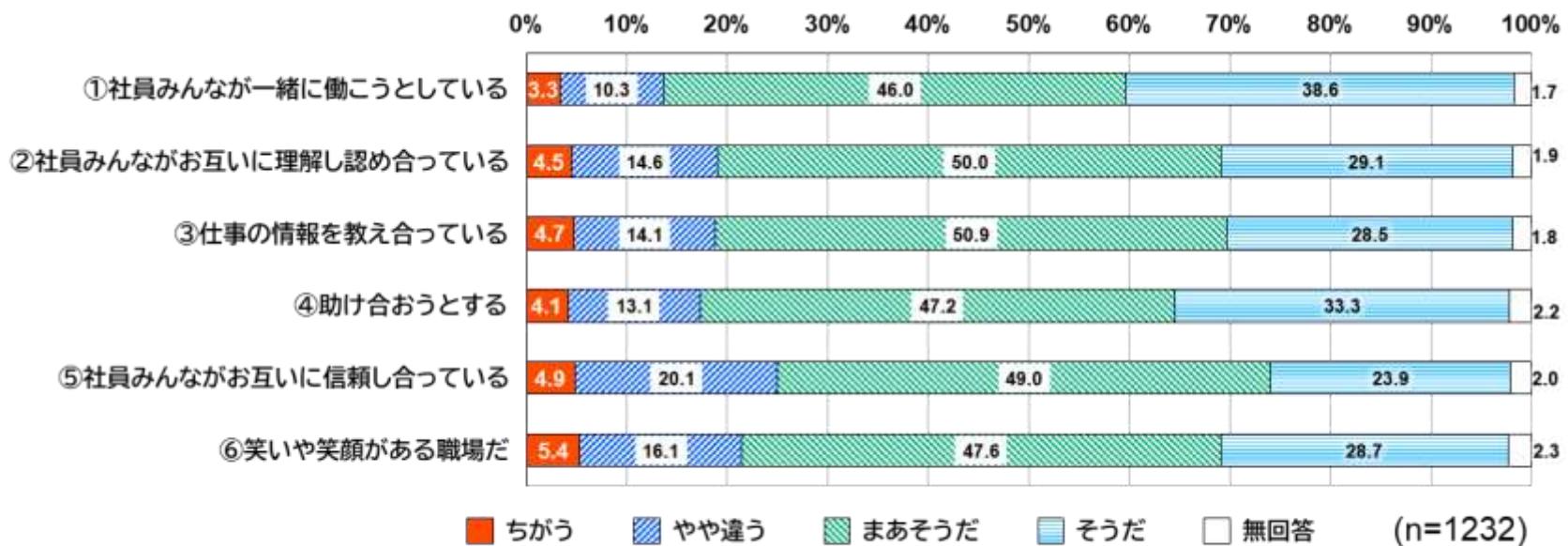
## ■ 自ら行う対応は「休息の確保」「職場や専門家への相談」が多い



# 結果： 職場のソーシャル・キャピタルの状況

- ソーシャル・キャピタルとは、グループ内またはグループ間での協力を容易にする共通の規範や価値観、理解を伴ったネットワークのこと
- 「職場の」ソーシャル・キャピタルを日本版職場のソーシャル・キャピタル尺度(Eguchiら, 2017)により測定

Psychometric assessment of a scale to measure bonding workplace social capital. PLoS ONE 12(6): e0179461.



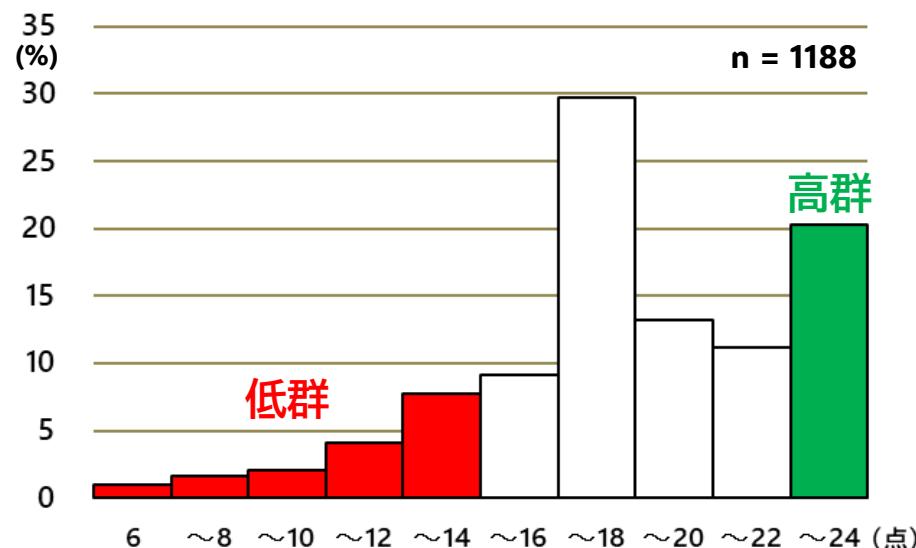
# 結果： 職場のソーシャル・キャピタルによる群分け

- 日本版ソーシャル・キャピタル尺度の回答を以下の手続きで得点化を行ったうえで、回答者を高群と低群に分類

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

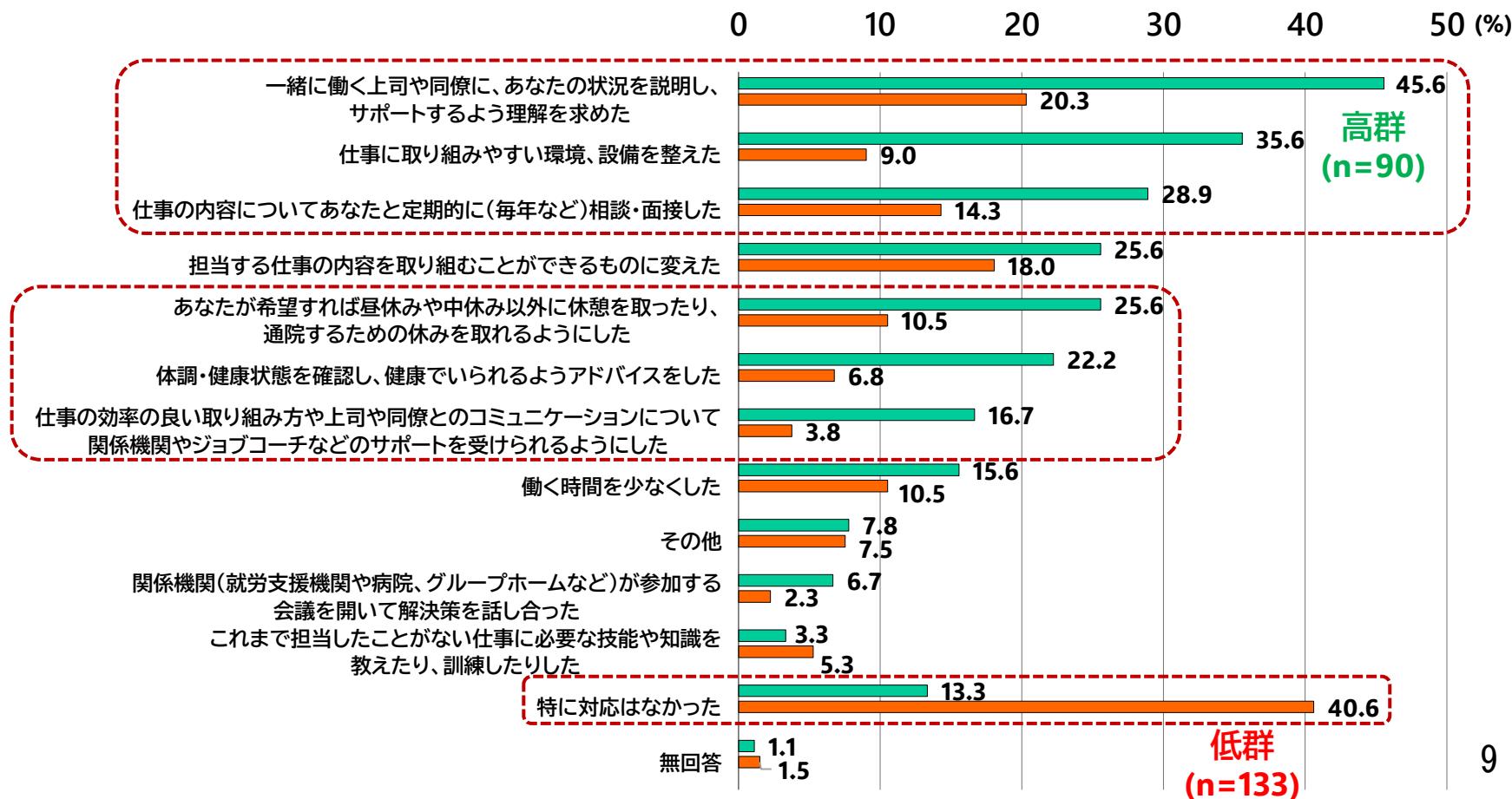
高群：全ての設問の合計点の回答者間平均 + 1標準偏差以上の回答者

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



# 結果：パフォーマンス低下時の職場の対応

## ■ 職場のソーシャル・キャピタルが高く認識されている場合、パフォーマンス低下時に職場からの対応を受けやすい



# 結果： 職務再設計の内容

## ■ 「担当する仕事の内容を取り組むことができるものに変えた」場合の具体的な変更内容

類型	変更前	変更後
業務内容の変更	データの印刷業務	➡ データの入力業務
	自分で考えて、ものを作る仕事	➡ 決められたものを作る仕事
事務作業への変更	トラックでの配送	➡ パソコンを使う事務仕事
業務範囲の変更	商品のピッキング	➡ 商品のピッキングと農産物の積み込み
	葬祭業務全般	➡ 宴会業務
業務実施方法の変更	事務作業	➡ パソコンを使う事務作業
業務実施体制の変更	一人でのゴミ出し	➡ 他の職員が同伴してのゴミ出し
	コミュニケーションや報連相がうまくできない同僚とのチーム業務	➡ 1人で完結できる事務業務や報連相ができる同僚とのチーム業務
業務場所の変更	外勤での建設現場管理業務	➡ 内勤での業務
業務量の軽減	シーツ交換(5床)	➡ シーツ交換(2床)
	介護施設内の清掃全般	➡ 担当する分量を減らした

# 考察

- 経年的変化に伴うパフォーマンスの低下時に、本人の対応として最も多かったのは「しっかり寝る、休みを十分に取るようにした」
  - 自身の健康維持や疲労回復により生産性の維持を図るセルフマネジメントを実施している障害者が一定数いる
- 職場のソーシャル・キャピタルがパフォーマンス低下時の対応を促進する重要な要因なのではないか
  - 高群は低群よりも、上司や同僚への理解促進、作業環境・設備の整備、休憩時間や通院のための休暇の確保といった具体的な対応が職場から講じられる割合が高い一方で、「特に対応はなかった」という回答は高群では少数にとどまった

# 研究成果物(2026年3月公開予定)の予告

## ■ 調査研究報告書No.186「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」

障害者就業・生活支援センター、中高年齢層の障害のある方を雇用する事業所、障害のある方への調査とインタビューを通じ、加齢による機能低下や家庭・職場環境の変化に伴う困りごととその対応の実態等をご報告します。

## ■ 取組事例から学ぶ「中高年齢障害者の雇用継続・キャリア形成支援」のポイント (仮)

上記研究で収集した事例やデータに基づき、中高年齢層の障害のある方の雇用継続・キャリア形成支援に関するポイントをご紹介します。