

中高年齢障害者の経年的変化に伴う 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）

1 背景と目的

令和5年度障害者雇用実態調査¹によれば、企業に雇用されている障害者のうち、35歳以上の割合は、身体障害者で約7割、知的障害者で約3割、精神障害者で約6割となっており、35歳以上の層が相当程度を占めている。また、平均勤続年数については、全ての障害種類で平成30年度の同調査よりも増加している。これらのことから、企業において年齢を重ねながら働き続ける障害者が増えていることが窺える。

一方で、長く働くことにより身体的・精神的な変化が生じる可能性があり、障害の種類や程度に関わらず新たな課題が生じることが想定される。これらの課題は、若年層の障害者とは異なる支援や配慮を必要とする可能性があり、企業にとっても対応が難しいと考えられる。

本調査研究では、経年的変化による課題がみられる35歳以上の障害者に対して、企業がどのような支援や配慮を行っているのか、またその支援の効果や課題について、事業所調査を通じて明らかにすることを目的とする。

2 方法

（1）調査期間及び調査対象

調査は2024年4月から5月にかけて実施した。調査の対象事業所は以下の手続きで選定した。令和5年障害者雇用状況報告（2023年6月1日時点）より、障害者を1名以上雇用している企業（規模と業種により層化抽出した9,402社）及び特例子会社（全数598社）の計1万社にWeb調査の概要及びURLが記載された調査協力依頼書を郵便により送付した。各企業には、35歳以上の障害者を最も多く雇用している1事業所を選定の上、当該事業所の障害者の雇用管理業務の担当者を回答者とし、アンケート回答フォームへの入力もしくは紙の調査票によって回答するように依頼した。

（2）調査項目

本発表で報告する調査項目は以下の通りである。

- ・回答事業所の状況（業種、規模、形態）
- ・経年的な変化により課題がみられ、支援や配慮を実施した従業員の在籍状況、支援状況等
(主な障害種類、年齢、支援や配慮が必要となった年齢、担当業務、経的な変化によって生じた課題、経的な変

化によって生じた課題の背景、課題に対応するために実施した支援や配慮、支援や配慮に対する負担感、支援機関との連携、支援の結果)

3 結果

（1）回収状況

948件の回答を得た（回収率 9.5%）。

（2）回答事業所の状況

ア 業種

主たる事業の産業分類は「製造業」（33.8%）の選択率が最も高く、「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。

イ 規模

企業全体は「100～299人」（28.5%）、事業所単体は「40～99人」（33.5%）の選択率が最も高かった。

ウ 形態

「一般の事業所」（87.7%）の選択率が最も高く、「特例子会社」（9.2%）、「就労継続支援A型事業所」（0.4%）と続いた。

（3）経的な変化により課題がみられ、支援や配慮を実施した従業員の在籍状況

35歳以上の障害者で、経的な変化により今まで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を実施した従業員の在籍状況は、「現在、在籍している」（23.0%）、「過去に在籍していた」（8.7%）、「現在も過去5年間にもいない」（69.8%）であった。

（4）経的な変化により課題がみられる従業員の支援状況

35歳以上の障害者で、経的な変化により従来できていたことができなくなった従業員を1名想定してもらい、当該従業員に関する設問への回答を求めた。回答は最大3名まで可能とし、290事例の回答を得た。

ア 主な障害種類

「肢体不自由」（25.5%）の選択率が最も高く、「精神障害」（20.0%）、「内部障害」（19.7%）と続いた（図1）。

イ 年齢

平均53.7歳（±9.5）、最頻値60歳、最大値75歳、最小値35歳、中央値54歳であった。

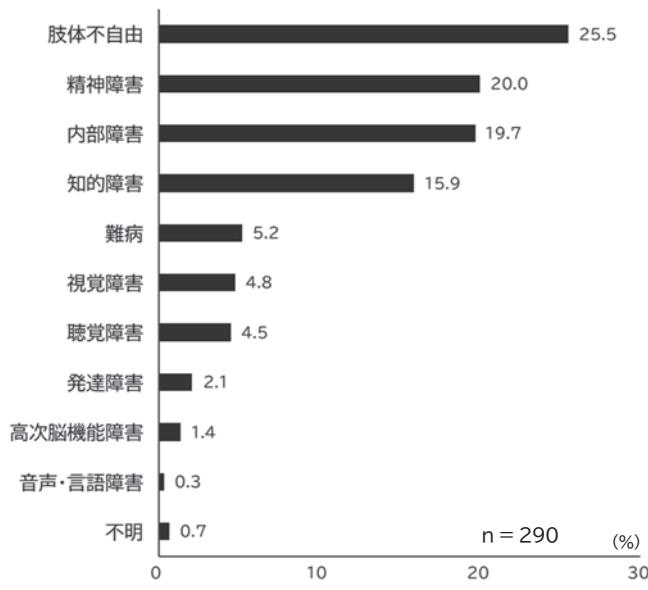


図1 主な障害種類

ウ 当該従業員が支援や配慮が必要となった年齢

平均51.1歳（±8.7）、最頻値50歳、最大値72歳、最小値34歳、中央値50歳であった。

エ 担当業務

「事務」（32.4%）の選択率が最も高く、「運搬・清掃・包装選別等」（16.2%）、「製造・修理・塗装・製図等」（15.5%）と続いた。

オ 経年的な変化によって生じた課題

「健康管理」（49.0%）の選択率が最も高く、「労働能力・生産性」（47.2%）、「労働条件」（30.3%）と続いた（図2）（複数回答）。

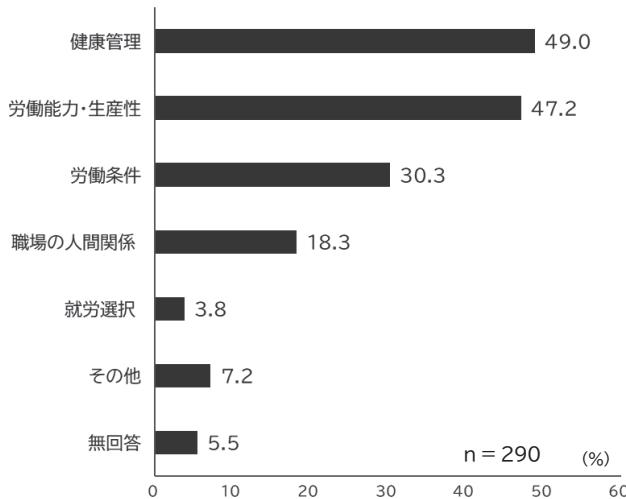


図2 経的な変化によって生じた課題（複数回答）

カ 経的な変化によって生じた課題の背景

「疾病や障害の進行や不調を繰り返すなどの問題が生じるようになった」（43.8%）の選択率が最も高く、「体力や運動能力などの問題が生じるようになった」（40.0%）、

「疲れやすくなった」（29.0%）と続いた（複数回答）。

キ 課題に対応するために実施した支援や配慮

「健康管理に関する配慮」（44.1%）の選択率が最も高く、「就業時間や柔軟な休暇の取得に関する配慮」（43.4%）、「同じ部署内での業務内容の見直し」（40.0%）と続いた（複数回答）。

ク 支援や配慮に対する負担感

「負担を感じる」（10.7%）、「やや負担を感じる」（30.3%）、「あまり負担に感じない」（39.7%）、「負担に感じない」（18.3%）、「無回答」（1.0%）であった。

ケ 支援機関との連携

「職員、専門家、支援機関の支援を受けていない」（44.8%）の選択率が最も高かった。支援を受けている中では、「職場の産業医、看護師、保健師などの産業保健スタッフ」（12.8%）の選択率が最も高く、「障害者就業・生活支援センター」（12.1%）、「医療機関」（11.4%）と続いた（複数回答）。

コ 支援の結果

「課題が解決した」（33.8%）、「課題が一部解決した」（34.1%）、「課題は解決しなかった」（17.9%）、「無回答」（14.1%）であった。

4 考察

本調査研究の結果から、回答事業所の約3割において、35歳以上の障害者で経的な変化により課題がみられる従業員に対して、何らかの支援や配慮を実施した経験があることが示された。

企業が実施している支援や配慮の内容は、「健康管理に関する配慮」や「就業時間や柔軟な休暇の取得に関する配慮」が多かった。これらの支援の実施において、約4割の事例では支援機関等の支援を受けていなかった。支援を受けている場合においても、最も多く選択されていたのは産業保健スタッフであり、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。

また、回答事業所で実施される支援や配慮に対して、負担感があったり、支援の結果として課題が十分に解決されなかつた事例も一定数確認された。このような状況に対応するため、事業所の負担感を軽減し、課題の解決を促進するための方法の検討が急がれる。

【引用文献】

- 1) 厚生労働省（2024）『令和5年度 障害者雇用実態調査結果報告書』