

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）

1 背景及び目的

厚生労働省が民営事業所のうち無作為に抽出した約9,400事業所を対象に2023年に実施した「障害者の雇用の実態等に関する調査」¹⁾によると、回答のあった事業所に雇用されている障害者のうち45歳以上の者が占める割合は、身体障害で74.3%、知的障害で18.7%、精神障害で37.0%であった。労働力人口の高齢化に伴い、中高年齢層の障害者が職場や地域社会で活躍し続けることができるための障害者と事業主双方への専門的支援のあり方の検討が急務となっている。

我が国における中高年齢層の障害者への就労支援に関する課題を特定した文献研究²⁾によると、雇用継続支援については、加齢による心身機能の低下に対応した職務や働き方の調整だけでなく、ライフステージや職場・家庭での役割の変化に応じた適応支援を行っている企業がみられた。障害者の経年的変化に伴う職業的課題への対応のあり方を考える際には、このように加齢に伴う機能低下だけでなく、職場や家庭環境等の変化といった時間の流れに伴って生じた変化への対応も併せて検討する必要がある。

本発表では、そのような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。

2 方法

(1) 調査時期と調査対象

調査は2024年4月から5月にかけて実施した。調査対象は2024年4月1日時点で35歳以上の障害のある者で、事業所調査（本発表論文集の「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）」を参照）の対象事業所に雇用されている者（事業所からの紹介者）もしくは障害者就業・生活支援センター又は就労定着支援事業所を利用しており、かつ、雇用されている者（支援機関からの紹介者）とした。

(2) 調査項目

本調査はWeb調査で、希望があった場合は紙筆での回答も可とした。本発表に関する項目は以下のとおりである。

ア 経年的変化に伴い生じた職業的課題への対応状況

経年的変化に伴い職業的課題が生じた経験のある回答者について、その課題への対応状況を尋ねた。

まず「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（ミスが増えた、能率が低下したなど）はありますか。」という質問に対し「以前と比べて仕事ができなくなったことは一度もなかった」と「以前と比べて仕事ができなくなったことがあった」の中から択一式で回答を求めた。その上で「以前と比べて仕事ができなくなったことがあった」を選んだ回答者について、以下の(ア)～(イ)の項目について回答を求め、パフォーマンスの低下が起きた際の対応内容を把握した。

(ア) パフォーマンス低下時の本人の対応

以前と比べて仕事ができなくなったことに自分でどのように対応したのかについて「仕事をやりやすくする道具をつかって仕事ができるようにした」等の8つの選択肢からあてはまるものを全て選ぶよう求めた。

(イ) パフォーマンス低下時の職場の対応

以前と比べて仕事ができなくなったことに職場はどのように対応したのかについて「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」等の12の選択肢からあてはまるものを全て選ぶよう求めた。

イ 職場のソーシャル・キャピタル（以下「SC」という。）

経年的変化に伴い職業的課題が発生した際に、周囲の協力をお願いしやすい職場環境で働いているかどうかが迅速かつ効果的な対応につながるかどうかを左右するであろう。そこで、本研究では職場における人と人とのつながりを示す概念であるSCに着目した。SC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である。回答者の職場がこのようなネットワークにどのくらい該当するかを日本版SC尺度⁴⁾（6項目、4件法）を用いて測定した。

3 結果

(1) パフォーマンス低下時の本人の対応

回答者総数1,232人中「以前と比べて仕事ができなくなったことは一度もなかった」と回答したのは595人、「以前と比べて仕事ができなくなったことがあった」は623人（以下「パフォーマンス低下経験者」という。）、無回答は14人であった。

パフォーマンス低下経験者の総数を分母、パフォーマン

ス低下時の本人の対応に関する選択肢別の件数を分子とした割合を算出した。その結果、「しっかりと寝る、休みを十分取るようにした」が45.7%と最も多く、次いで「職場の上司や同僚、産業医、看護師、保健師などに相談した」が32.7%、「職場以外の専門家（就労支援機関の職員や病院の主治医など）に相談した」が30.3%であった。

(2) SCとパフォーマンス低下時の職場の対応との関連

分析にあたって、まず、日本版SC尺度の各項目に対する各回答者の回答を得点化した（「ちがう」：1点～「そうだ」：4点）。次に、全6項目の得点を合計した得点を各回答者のSC得点とした。ただし、1問でも無回答であった44件は分析対象から除いた。そして、分析対象者（n=1,188）間におけるSC得点の平均値及び標準偏差を算出し、平均値（18.4）と標準偏差（4.1）の合計（22.5）よりもSC得点が上回った回答者をSC高群（n=241）、平均値から標準偏差を引いた値（14.3）よりもSC得点が下回った回答者をSC低群（n=196）とした。

SC高群と低群のうち、それぞれパフォーマンス低下経験者の総数を分母、パフォーマンスの低下時の職場の対応に関する選択肢別の件数を分子とした割合を図1に示した。SC高群と低群の割合の差が20%ポイント以上あった項目は「一緒に働く上司や同僚に、あなたの状況を説明し、サポートするよう理解を求めた」「仕事に取り組みやすい環境、設備を整えた」「特に対応はなかった」の3項目であった。「一緒に働く上司や同僚に、あなたの状況を説明し、サポートするよう理解を求めた」「仕事に取り組みやすい環境、設備を整えた」はSC高群の方が、「特に対応はなかった」はSC低群の方が、それぞれ割合が高かった。

4 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「しっかりと寝る、休みを十分に取るようにした」であり、約半数の回答者が実行していた。この結果は、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ことを表している。

パフォーマンス低下時の職場の対応に強く関与していたのが職場のSCである。分析の結果、SC高群は低群よりも、上司や同僚への理解促進、職務内容の見直し、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かった。さらに、「特に対応はなかった」という回答はSC高群では少數にとどまり、職場のSCがパフォーマンス低下時の対応を促進する重要な要因であることが確認された。

【参考文献】

- 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。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39062.html>、<2024年6月26日アクセス>
- 武澤ら（2023）中高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文献検討。
<https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/absstu00000005s2-att/vr31_rp-18.pdf>、<2024年3月25日アクセス>
- 武澤ら（2024）中高齢障害者の雇用管理・キャリア形成支援に関する検討（その1）－障害者就業・生活支援センター調査の結果から－。
<https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/shncm300000001ybatt/vr32_essay6_3.pdf>、<2025年7月7日アクセス>
- Eguchi et al. (2017) Psychometric assessment of a scale to measure bonding workplace social capital. PLoS ONE 12(6): e0179461.

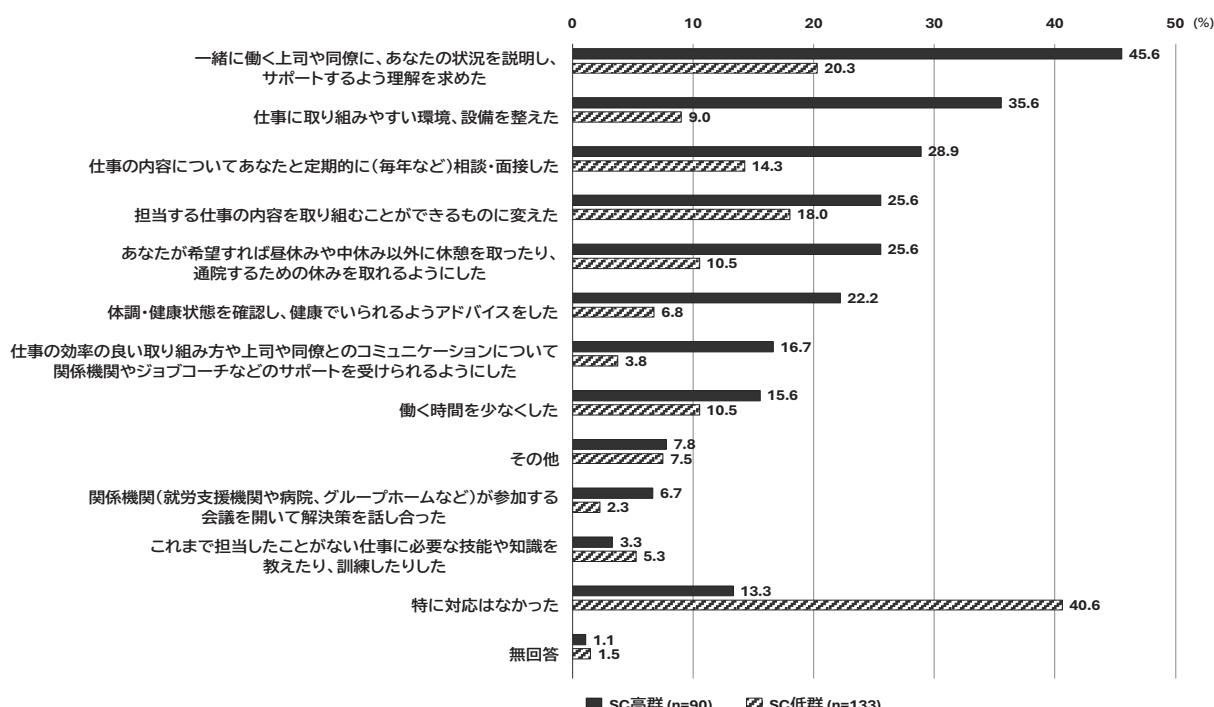


図1 SC高群/低群別のパフォーマンス低下時の職場の対応