

中高年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2）

－事業所及び障害者調査の結果から－

○梅原 瑞幾（障害者職業総合センター 研究協力員）

宮澤 史穂・春名 由一郎・稲田 祐子・堀 宏隆・武澤 友広・中野 善文（障害者職業総合センター）

1 背景・目的

令和5年度障害者雇用状況の集計結果¹⁾をみると、民間企業に雇用されている障害者の数は前年より4.6%増加し、約64万人に達している。過去20年間連続で最高を更新しているように、障害者雇用数は増加の一途を辿るが、一方で障害者が中高年齢化することも予想されている。令和5年度障害者雇用実態調査の結果²⁾をみると、例えば、身体障害者では50歳以上の層が6割程度であることが報告されている。

中高年齢となった障害者や当該障害者を雇用する事業所が直面する困難は多岐に渡る。加齢に伴う不適応を早期に見つけ、それに対する継続的な支援・配慮を実施するためには、障害者に対するキャリア形成支援も必要となる。そこで、本報告では、企業で実施されている35歳以上の障害者（以下「中高年齢障害者」という。）へのキャリア形成支援の実態及び当該支援に対する中高年齢障害者本人のニーズを包括的に把握することを目的とする「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」で実施した事業所調査及び障害者調査の結果の一部を報告する。

2 方法

(1) 調査時期と調査対象

ア 事業所調査

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。2023年6月1日時点における「障害者雇用状況集計結果」¹⁾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1万件に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、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。

イ 障害者調査

調査は2024年4月から5月にかけて実施した。調査の対象者は令和6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・生活支援センターまた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。

障害者調査の概要及びURLが記載された依頼書を、事業所調査の送付先企業に6枚、支援機関に6枚それぞれ郵便により送付し、対象となる障害者への当該依頼書の配布を依頼した。

当該依頼書には、対象となる障害者本人が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記載した。

(2) 調査項目

ア 事業所調査

事業所の属性として、「事業所の種類」「事業所の常用雇用労働者数」、「中高年齢障害者雇用の有無」等を聞いた。中高年齢障害者に対するキャリア形成支援の状況として、「中高年齢障害者が対象となる支援」、「中高年齢障害者が実際に参加した実績がある支援内容」等を尋ねた。

イ 障害者調査

障害者本人の属性として、「年齢」、「診断を受けた障害の種類」、等を聞いた。また、キャリア形成支援に関連する取組とその説明を提示し、「勤務先におけるキャリア形成支援への参加希望」等を尋ねた。

3 結果

(1) 回答事業所および回答者の特徴

ア 事業所調査

回答数は948件（回収率：9.5%）であった。一般の事業所が約9割を占め、残りの1割は特例子会社及び就労継続支援A型事業所、無回答であった。事業所全体の常用雇用労働者数は、100人未満の小規模な事業所が約5割を占めていた。また、中高年齢障害者が在籍している事業所は91.2%、在籍していない事業所は8.8%であった。

イ 障害者調査

回答数は1,232件であった。回答者の年齢は「35～40歳未満」（20.7%）が最も多く、「50～55歳未満」（18.9%）、「45～50歳未満」（17.5%）と続いた。回答者が診断を受けた障害の種類は「精神障害」（26.9%）が最も多く、次いで「肢体不自由」（20.0%）、「発達障害」（14.2%）であった。

(2) 中高年齢障害者に対するキャリア形成支援の実態

過去5年間に35歳以上の障害者の在籍があったと答えた事業所に対し、中高年齢障害者が対象となる支援の実態内容及び中高年齢障害者の参加実績のある内容の割合について尋ねた結果を図1に示す。

最も多く選択された支援の内容は「キャリアに関する相談」(38.4%)であり、「目標管理制度」(25.8%)、「スキルアップ研修」(25.2%)と続いた。一方で、「35歳以上の障害者が対象となる支援はない」(34.6%)と回答した事業所も一定数あることがわかった。

また、実際に中高年齢障害者が参加した実績のある内容においても同様に、「キャリアに関する相談」(32.4%)、「目標管理制度」(22.9%)、「スキルアップ研修」(18.8%)の順で中高年齢障害者の実際の参加割合が多いことがわかった。

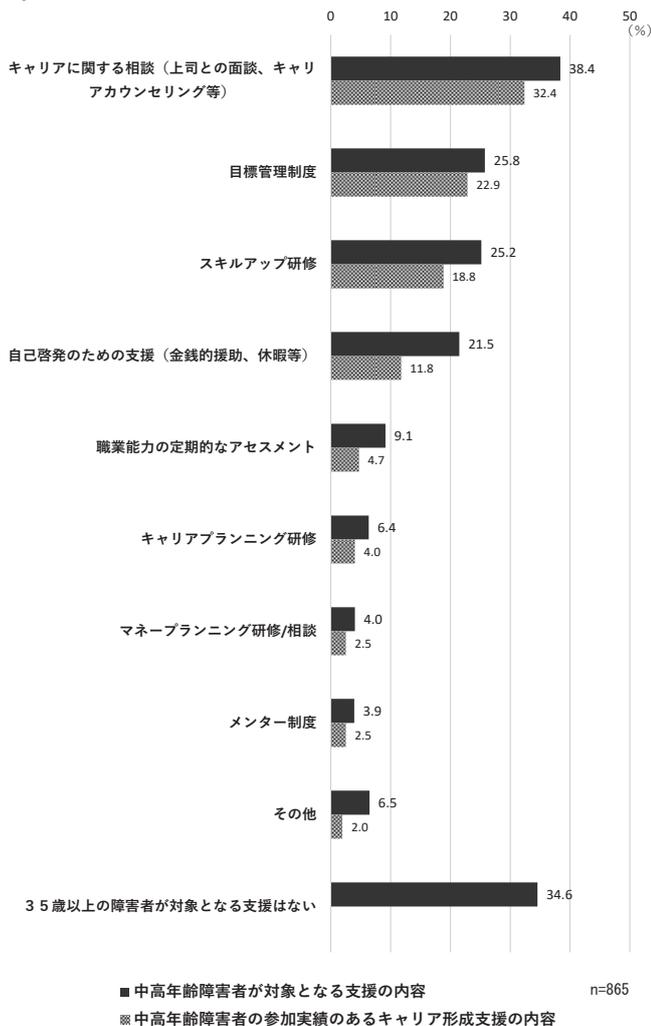


図1 事業所におけるキャリア形成支援の実施内容及び中高年齢障害者の参加実績のあるキャリア形成支援の内容

(3) キャリア形成支援に関する中高年齢障害者本人のニーズ
障害者調査において、回答者に各キャリア形成支援の内容に対する参加の希望の有無を尋ねた結果を図2に示す。半数以上の回答者が「参加したい」と選択した内容は、「スキルアップ研修」(59.5%)、「マネープランニング研修」(55.0%)、「自己啓発のための支援」(53.3%)であった。

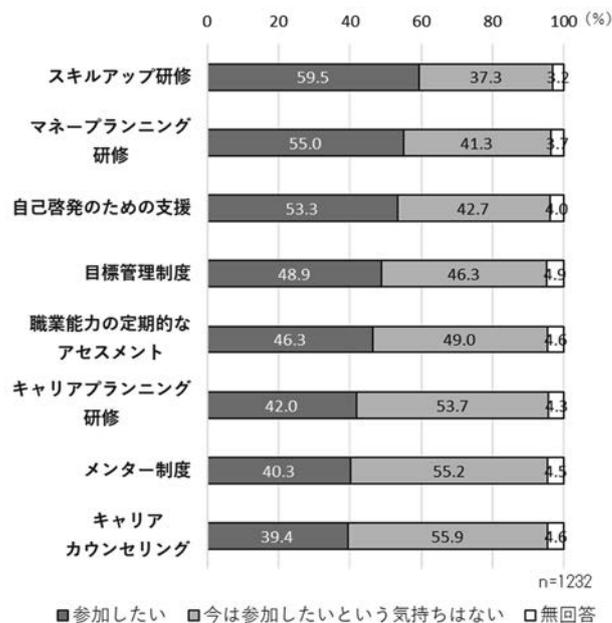


図2 キャリア形成支援に対する中高年齢障害者本人のニーズ

4 考察

事業所のキャリア形成支援の実施率は、各項目において40%を下回っていた。一方で、実際に中高年齢障害者が参加した実績の割合が、事業所における実施率と同程度である項目もあり、内容によっては、中高年齢障害者に活用されている様子が見られた。

一方で、半数以上の中高年齢障害者から参加要望がみられた内容は「スキルアップ研修」や「マネープランニング研修」および「自己啓発のための支援」であるが、中高年齢障害者に対して「マネープランニング研修」を実施している事業所の割合は回答事業所の1割にも満たないなど、キャリア形成支援に関する中高年齢障害者本人のニーズと事業所が実施しているキャリア形成支援の内容が合致していない可能性もあることが示唆された。

障害者の加齢による職務上の困難には、心身機能の低下に応じた職務内容の調整やライフステージ・家庭内における役割の変化に応じた支援など、幅広い支援が求められることが報告されている³⁾。こうした点も踏まえ、事業所には中高年齢障害者個々のニーズを把握したうえでのキャリア形成支援の内容の検討が求められるだろう。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省 (2024) 令和5年度 障害者雇用状況の集計結果。 <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36946.html>, <2024年7月11日アクセス>
- 2) 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/content/11601000/001233721.pdf>>, <2024年7月16日アクセス>
- 3) 武澤ら (2023) 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文献検討。 <https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/absstu00000005s2-att/vr31_rp-18.pdf>, <2024年7月16日アクセス>