

和歌山県における高年齢労働者に配慮した 職場改善に関する調査研究

研究代表者	和歌山産業保健推進連絡事務所	代表	寺下 浩彰
研究分担者	和歌山産業保健推進連絡事務所	相談員	宮下 和久
	和歌山産業保健推進連絡事務所	相談員	生田善太郎
	和歌山産業保健推進連絡事務所	相談員	竹下 達也
	和歌山産業保健推進連絡事務所	相談員	森岡 郁晴

和歌山県下の事業場を対象に、各事業場における高年齢労働者に配慮した職場改善に対する企業の取り組み状況などについて、質問紙法を用いてその状況を明らかにし、今後の高年齢労働者だけでなく誰もが働きやすい職場づくりの支援に資することを目的とする。

対象と方法

和歌山産業保健推進連絡事務所に登録されている676事業場に対して、質問紙調査を郵送法で行った。質問紙は平成25年6月から7月に配布・回収した。回収数は180件(回収率27.0%)であった。

質問紙は、厚生労働省の高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアルを参考にして作成した。質問項目は、事業場の安全衛生管理体制、各事業場における継続雇用制度、労働条件への配慮、作業員への配慮、作業負荷軽減への配慮、作業姿勢への配慮、作業環境への配慮、安全への配慮、健康への配慮、新しい職場への配慮、働きがいへの配慮、並びに和歌山産業保健推進連絡事務所に希望する支援を尋ねる内容とした。

本研究では、高齢者雇用安定法に基づき、「55歳以上」を高年齢労働者とした。

結果と考察

高年齢労働者が労働者に占める割合で、対象事業場を高年齢労働者が20%未満の事業場(85事業場)(以下、20%未満の事業場)と20%以上の事業場(85事業場)(以下、20%以上の事業場)に分け、比較することにした。ここでは、20%以上の事業場についてまとめた。

○事業場の特徴

20%未満の事業場は100人以上の事業場が55%を

占めているのに対し、20%以上の事業場は50人未満の事業場も29%あり、事業場規模による差は見られなかった。

全ての事業場が定年制(60歳が最も多く、次いで65歳が多い)を実施していたが、20%以上の事業場では61歳以上の定年の事業場が多かった(24%)。

○継続雇用制度

継続雇用制度を導入している事業場は91%であった。このことが、高年齢労働者の割合が高いことに関連していると考えられる。

この制度を利用できる年齢の上限を決めている事業場は83%と少なかった。年齢の上限を決めている場合は65歳が最も多く(69%)、次いで67~70歳が多かった(12%)。高年齢労働者が多い事業場は、65歳以上でも働く条件ができていると考えられた。継続雇用制度の対象者を限定する基準を決めている事業場は49%であった。

60歳を超えても働ける継続雇用制度以外の制度を設けている事業場は17%(13事業場)であった。この制度を利用できる年齢の上限が65歳を超える事業場はそのうち半数(7事業場)であった。

継続雇用制度による労働者が増加した場合、若手・中堅層の採用が抑制されると思う事業場は56%であった。

○労働条件への配慮

「作業標準などでどんな作業をするのか、わかりやすく示している」「夜勤をなくしているか、夜勤形態や休日に配慮をしている」「フレックスタイムや時間単位年次有給

休暇など、自由度の高い就業制度を実施している」「長期休業後の復職に際して、観察期間の延長や職場環境の調整などを行っている」事業場は、20%未満の事業場と差がなかった。

○作業者への配慮

「個人の特徴を把握して、作業内容や強度、作業時間などの調整を行っている」「作業者本人の意向、経験をふまえた職場配置を行っている」「作業者本人が仕事の量や作業の進み具合等を確認できるようにしている」「作業者からのヒアリングの機会を設けている」事業場は、20%未満の事業場と差はなかった。

○作業負荷軽減への配慮

「素早い判断や行動を要する作業がないようにしている」「作業者が自主的に作業のペースや量をコントロールできるようにしている」「強い筋力や長時間筋力を要する作業を減らしている、あるいは、補助具を用いている」「注意集中が必要な作業は、ローテーション、分担、作業後の休憩時間を長くしている」事業場は、20%未満の事業場と差がなかった。

○作業姿勢への配慮

「体の曲げ伸ばしやねじれ姿勢などの不自然な姿勢となる作業を減らしている」「作業時に椅子などを用いて長時間の立位作業を減らしている」「必要なものは手の届く範囲にあり、体をねじることなく作業ができるようにしている」「個人に合わせて選択・調整できる工具、椅子・作業台などを提供している」事業場は、20%未満の事業場と差がなかった。

○作業環境への配慮

「掲示物、ディスプレイなどを見やすくするために、文字の大きさなどに配慮している」「作業場だけでなく、通路・階段なども適切な照度が確保されている」「会話を妨げたり、異常音を聞き取りにくくしたりするような背景騒音を減らしている」「暑熱・寒冷職場では、保護具の着用、継続時間の低減などの対策をとっている」事業場は、20%未満の事業場と差がなかった。

○安全への配慮

「危険な場所での作業を減らす、機会をつくらないようにしている」「足場・はしご・脚立等を使用する場合には、安定したものを使用させている」「床面の傾斜・段差をなくす、手すりを設ける、安全靴を使用する等の措置を講じている」事業場は、20%未満の事業場と差がなかった。

○健康への配慮

「運動、栄養、休養に関するアドバイスを受けられる環境を整備し、提供している」「健康診断の結果を通知し、その内容についてよく理解してもらうようにしている」「生活習慣病などに対する知識や対策について健康指導・健康教育を受けさせている」「がん検診の受診を勧めるなど、がん対策を積極的に進めている」事業場は、20%未満の事業場と差はなかった。

○新しい職場への配慮

「新たな作業に就く際には、習熟のための期間を調整している」事業場は、20%未満の事業場に比べ多かった。これは、高年齢労働者に対する配慮の可能性もあるが、実際に時間がかかる可能性もある。「ビデオや簡易教材などで自己学習できるようにしている」事業場は、20%未満の事業場と差がなかった。

○働きがいへの配慮

「熟練者には体得した技能を次世代に継承するための指導にあたらせている」「経験や知識を生かした職場改善提案制度を設けている」「働きやすい雰囲気づくりに努めている」事業場は、20%未満の事業場に比べ多かった。高年齢労働者の多い事業場は、働きがいへの配慮を行い、労働力を活用していると考えられた。

○和歌山産業保健推進連絡事務所の支援

高年齢労働者に配慮した職場改善について、産業保健推進連絡事務所に望むことは、高年齢労働者の割合に関係なく、セミナー、講習会の開催等による情報提供と、マニュアル・ガイドブック等の作成・配付であったことから、本研究成果を活用した講習会を継続するとともに、ガイドブックの作製を検討していく必要がある。