

滋賀県下の事業場における労働力確保のための健康施策について

主任研究者	滋賀産業保健推進センター特別相談員	長井 聡里
共同研究者	滋賀産業保健推進センター基幹相談員	河津雄一郎
	滋賀産業保健推進センター基幹相談員	木村 隆
	滋賀産業保健推進センター基幹相談員	中西 一郎
	滋賀産業保健推進センター基幹相談員	寺澤 嘉之
	滋賀産業保健推進センター基幹相談員	金森 雅夫
	滋賀産業保健推進センター所 長	杉本 寛治

1はじめに

現在、女性や高齢者の雇用は企業にとって人材確保の鍵であり、国にとっても社会保障費用の確保に不可欠であるが、その雇用には成人男性に比べ配慮が必要である。これらの雇用の実態を調査し、取り組みの浅い企業に展開の方策を提供すると共に、今後の支援の基礎資料とする。

2調査方法

滋賀県下で当センターに登録されている50人以上の事業所（約1500）に対して「滋賀県下の事業所における労働力確保のための健康施策」に関する無記名自記式調査票を郵送、返信用封筒で回収した。分析は、単純集計の他、事業規模別、一業種20件以上回答のあった建設業、製造業、運輸業、卸売・小売業、医療・福祉、サービス業について業種比較し、女性については、非正規雇用女性比率別に、高齢者については雇用高齢者比率別にも分析した。

3結果と考察

<有効回答と対象の基本属性>

送付1500事業所対し、返却504通、記入は456通（30.4%）であった。回答者の属性は、人事労務担当者が64.8%、衛生管理者13.8%、人事労務かつ衛生管理者7.9%、保健師などその他12.5%で、回答者の業種では製造業46.2%、卸売・小売業9.4%、医療・福祉とサービス業7.4%。事業所規模では50～299人65.2%、50人未満18.4%、300～999人10.9%、1000人以上3.7%であった。男女別非正規社員比率は、男性は大規模事業場ほど低いが、女性は一定の傾向を示さなかった（図1）。

<女性労働者の労働力調査結果>

人材確保における今後の展望について、「出産・育児によっても就業継続しやすい雇用制度づくりを進める」72.4%、「雇用制度としては特に考えていないが職場環境において配慮できることを進める」24.3%、「再雇用制度

の導入など柔軟な働き方に対応する」21.3%であり、就業継続の工夫による人材確保を望んでいた。

母性健康管理の取り組みを図2に示す。事業場規模別では、産前・産後休業は規模に関わらず高頻度に取り組みれていたが、それ以外項目の多くは事業場規模が大きいほど取り組み率が高く、変形労働時間制の適用制限は、事業規模に関わらず取り組む率が低かった。女性非正規雇用労働者比率別で見ると、非正規雇用が多いほど取り組みが少なく、非正規雇用という雇用形態は、周産期女性労働者に適応していると考えられた。業種別では、女性が主力となる医療・福祉、サービス業では取り組みが多く、男性が主力となる建設業、運輸業では乏しく、製造業、卸売・小売業はその中間に位置した。

母性健康管理の今後の取り組みを図3に示す。前問で「対象者がいない」と答えた61社については、「制度を就業規則に規定する、もしくは見直しをする」20社、「保育や育児に関する休暇等の制度を充実させる」10社、「女性労働者向けに周知する」9社、「管理監督者向けに研修する」6社であった。

母性健康管理に対する産業保健的支援については、「管理監督者向けセミナーの充実」40.4%、「いわゆる母性に限らず、女性の健康管理全般に関するセミナーの充実」24.6%、「事業主向けセミナーの充実」20.4%、「社外専門相談窓口など相談機能の充実」17.5%、「女性労働者向けセミナーの充実」14.7%、「産業保健スタッフ向けセミナーの充実」6.4%で、セミナー対象者の要望が管理監督者で最高であったことは、男性優位であろう管理監督者に女性雇用に理解を深めることが現場の最優先課題と思われた。

<高齢労働者の労働力調査結果>

「60歳以上の高齢労働者が働いている」406社（88.8%）で、高齢労働者の就業人数は1～9人45.0%、10～49人35.7%、50～99人3.7%であった。高齢労働

者がいると答えた 406 事業場の高齢労働者比率を図 4 に示すが、事業所規模別、業種別に関わらず一定数存在した。高齢労働者が働いている事業所の雇用制度は、「継続雇用制度の導入（希望者を定年後も引き続いて雇用する制度）」83.3%、「定年の引き上げ」5.2%、「定年制の廃止」0.7%であった。高齢労働者が働いていないと答えた 42 事業所の理由は、約半数が「希望者がいないから」であった。高齢労働者の人材確保の展望は、「定年後も就業継続しやすい雇用制度づくりを進める」74.0%、「職場環境において高齢労働者に配慮できることを進める」23.4%、「高齢労働者の健康管理を充実させる」16.4%、「新規であっても高齢労働者の就業希望者の採用を進める」10.3%であった。高齢者の継続雇用にあたり、健康管理もしくは健康状態の把握方法について複数回答でたずねたところ、「健康診断を実施する」89.9%、「産業医に意見をきく」28.0%、「自己申告」28.0%、「その他」3.1%であった。

高齢労働者を継続雇用するにあたり、すでに実施されている取組みとしては、「健康管理」50.3%、「人事・賃金管理」48.6%、「職務再設計（作業改善など）」17.1%、「能力開発」4.6%であった。そのうち、「職務再設計もしくは健康管理を実施している」と答えた 263 事業所での具体的取組み内容は、「メタボ対策などの一般的な健康管理、健康づくり」72.2%、「重量物取扱いに関する作業や環境の改善など」26.2%、「転倒防止など歩行及び階段昇降などの職場環境改善など」17.5%、「不良作業姿勢に関する作業や環境の改善など」14.4%、「視機能に関する照明や採光、作業性の改善など」13.3%、「筋骨格系機能の維持改善に向けた体操や運動など」6.8%であった。

現在、高齢労働者の雇用に関わり、「特に実施していない」と回答した 96 事業所の今後実施したい項目を図 5 に示し、高齢労働者の雇用確保に対する産業保健的支援について図 6 に示すが、中でも高齢者自身に対する健康管理支援が多い。最後に、定年退職予定者の何%くらいが就業継続を希望しているかその印象を尋ねたところ、半数以上が 80%以上と答え 100%と答えたところも 11.9%あり、多くの定年退職予定者が継続雇用を希望する現状が推測できる。

