

高齢化等を背景とした職場管理と高齢者活用政策

[研究メンバー]

主査	保谷六郎	松阪大学教授
	小山田英一	文教大学教授
	木村 周	筑波大学助教授
	吉谷二郎	(財) 高齢者雇用開発協会監事
	中島秀夫	高齢者雇用アドバイザー

[報告書目次]

- 第1部 調査研究の概要
- 第2部 調査結果報告

[内容要旨]

高齢者が能力を有効に発揮していくことができる職場を確保することは重要な課題である。それには各企業が高齢者の有効な活用を図る施策に、一層の改善努力が必要であり、さらにこれをバックアップする行政サービスの充実も要請される。そこで本調査研究は、60歳台前半層の雇用を確保・拡大するための、具体的な条件整備について明らかにすることとし、とりわけ高齢者を数多く雇用している中小企業において行われている措置や対策を把握して、今後の方策検討の基礎資料を得ることとした。

I 調査研究の方法

労働省が行っている高齢者雇用優良事業所表彰に該当した企業1,100社を対象に、高齢者雇用についての企業の意識、職場適応状況、問題点、対応策等についてアンケート調査を行い、277社(25.2%)から回答を得た。なお、これを確認補足する意味で事業所ヒアリングを併せて行った。

II 調査研究の結果

1 高齢者の雇用・活用に関する企業の風土

高齢者の雇用を肯定する企業が多く、否定するものは4%に過ぎない。年齢に関係なく能力を発揮しており、若年者の採用困難でむしろ積極的に活用しているものが半数を占める。逆に、問題はあるが若年者が採用できないのでやむを得ずというのも少なくない。

2 職場への適応に関する企業の評価と対応

(1) 職場適応・不適応

ほとんどが適応しており問題ないとしている。問題がある者がいるとする事業場でも、その数は全員の1割未満で、問題点は、職業能力の低下、健康・体力の衰え、意欲・気力の低下である。

(2) 職場適応措置

10項目の措置のいずれかを実施している企業は50歳台7割強、60歳台8割だが、各項目の実施率はいずれも3割以下である。配置に特別の配慮、疲労・事故防止や能率向上のための設備・環境の改善等の措置は高齢者全体についてとられているが、60歳台では職務再設計・再編成、老後に関する相談・情報提供等にやや集中し、定年後の勤務延長等の中での特別措置と思われる。教育・訓練、労働時間への配慮等の実施は特に少ない。

3 職場配置上の特別の配慮

精神・身体的能力低下に留意しつつ能率の維持に特別の配慮が求められる。「過去の経験を生かせる職務」が格段に高く、次いで「無理や危険の少ない職務」となっているが、60歳台は「より責任の軽い職務」が続き、この措置は50歳台との差が最も大きい。高齢者を身体的に無理と危険性のない職務に就けることは重要であるが、ラインから外し補助的な職務に配置する、が最多の実施率である産業もあり、能力開発を実施しつつ第一線ラインに配置する努力が大切であろう。

4 職場環境の改善、職務再設計・再編成

措置実施企業は、50歳台56%、60歳台60%で、実施率が高い項目は機械設備・用具を改良開発して作業負荷の軽減を図ったもの、身体・生理条件を考慮して職場全体の環境改善を行ったもの、作業負担を軽減するため職務全体の編成替えをしたものである。他方、感覚的負担の軽減、記憶の負担軽減（作業指示書、マニュアルの改善・開発）等は多くない。

5 職場の活性化と健康管理対策の実施

(1) 動機づけのための施策

意欲的に働けるように7割弱の企業で動機づけ施策として仕事の範囲の明確化・責任の付与、能力の評価、経験等の尊重活用、仕事の自律性、リーダー的・指導的機能付与等を実施している。

(2) 健康対策

定期健康診断の実施率は約9割であり、7割の成人病健康診断がこれに次いでいるが、人

間ドック、健康相談等高年齢者に期待される項目は約 1/4 で全従業員対象実施率を若干上回る程度であり、体力測定、栄養指導は 1 割以下である。また、最近重視されている心の健康対策の実施率は 1 割強に過ぎず、その積極的な対策が望まれる。

6 能力開発対策の運用

教育訓練実施率は 4 割で、現在の職務の向上を目的とするものが多い。ワープロ、パソコン技能について実施しているものもある。高年齢者の能力開発は、キャリア形成という将来に向けての配慮とともに過去の技能を十分把握して得意な領域を確かめ、将来に繋ぐことに留意すべきである。

7 賃金、労働時間対策の実施（略）

8 60 歳台前半層の就業を容易にするための条件整備に関する企業の意識（略）