

平成 22 年度
産業保健調査研究報告書

滋賀県下の事業所における労働力確保のための
健康施策について

平成 23 年 3 月

独立行政法人 労働者健康福祉機構
滋賀産業保健推進センター

目次

| | |
|----------|-----|
| 1. 調査の概要 | 1 頁 |
| 2. 目的 | 1 頁 |
| 3. 調査方法 | 2 頁 |
| 4. 結果と考察 | 2 頁 |
| 5. まとめ | 7 頁 |

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 について

研究調査期間：平成22年4月～平成23年3月

| | |
|-------------------------|-------|
| 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. 調査の概要

本調査では、すでに行政主導で実施されている母性健康管理や高齢者雇用確保のための仕組みの導入実態と共に、創意工夫された健康施策の有無等を調査することにより、今後、これらに対する産業保健活動の企画や実践の潜在需要を掘り起こし、支援するための方策を検討する。

2. 目的

超少子高齢化時代を迎えた我が国では、各企業が景気後退による新卒者の採用抑制や早期退職勧奨等を続ける一方、潜在的労働力として女性や経験豊かな高齢世代の雇用をいかに引き出し優秀な人材確保へとつなげるか、各企業において人事戦略としての創意工夫が余儀なくされている。しかし、これらの人材確保においては、女性であれば妊娠出産・育児期にもキャリアを継続させられること、高齢者であれば加齢に伴う心身の状態を踏まえて作業を適合させられることなど、特有の健康管理下におくことが不可欠となる。そのため通常健康管理に加え、これらの特徴を踏まえた健康施策を打ち出せることが、潜在的労働力確保の維持・発展につながり、魅力ある企業づくりのための人事戦略ともなる。

女性の労働力の活用においては、需要を正規・非正規で区分する傾向にあると思われるが、両者に対して母性健康管理が義務化されていることをどのように理解しているか、またどのような体制で対応しているか。女性の労働力に依存している企業とこれまで活用の少なかった企業では、この制度導入へどのような違いが見られるかを明らかにする。

同様に、高齢者雇用継続においても、現状の健康管理の延長上に中年世代から定年時への健康を意識しているか否か、あるいは今後意識するためには、どのような対策が必要と考えるか、そのための具体的な取組み・仕組みなどについて、業種毎の相違を検討し、作業管理あるいは健康

づくり施策に反映できるような要素を抽出する。

3. 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ついて」に関する無記名自記式調査票（別紙1）を郵送し、返信用封筒で回答を回収し、その実態を調査した。なお調査票は平成22年10月23日に発送し、回答締め切りを11月26日とした。

また、倫理面においては、一般的な倫理規定に従うと共に、法令違反となっているような事態に対し一切関与しないものとした。調査内容については、本調査研究目的にのみ使用すること及び本調査の個別データを一切漏らさない旨の説明文書とし個別の同意を必要としない内容とした。

解析は、単純集計の他、女性、高齢者の雇用については、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は業種別でも分析し、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。

4. 結果と考察

<有効回答>

対象1500事業所に配布し、返却数504通のうち、回答に協力があつたものは456通、有効回答数は30.4%であった。回答数は十分ではないので、回答は事業場全体を反映するものではなく、女性や高齢者雇用に一定の理解のある事業所からの回答と推察した。

<対象の基本属性>

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%であった（図1）。回答者の業種では製造業が最も多く46.2%であり、続いて卸売・小売業が9.4%、医療・福祉とサービス業が7.4%と続いている（図2）。事業所規模では50～299人が最も多く65.2%、ついで50人未満18.4%、300～999人10.9%、1000人以上の事業所は3.7%であった（図3）。

男女別非正規社員比率の分布を図4に示す。男性は非正規社員比率が低い事業所が多いが、女性の非正規社員比率は特に大きな傾向は見られなかった。

女性労働者の労働力調査結果

<女性労働者の人材確保の展望について>

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」24.5%、「再雇用制度の導入など柔軟な働き方に対応する」21.4%であり、「特に戦力として考えていない」は1.1%とごくわずかで、概ね就業継続を可能にすることによって今ある人材を確保したい考えを有していることがわかった（図5）。

<母性健康管理の取組み状況について>

母性健康管理のリーフレットを同封し、制度についての情報を理解の上、回答を促してみたところ、すでに現場レベルで職場に浸透していると思われるものとしては、以下の通りであった。

「対象者がいない」13.1%を除くと、「どれも浸透していない」と答えたものは0.9%とごくわずかで、産前・産後休業（労基法第65条第1項、第2項）82.3%が最も多く、ついで妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（労基法第66条第2項、第3項）61.7%、保健指導又は健康診査を受診するための時間の確保（均等法第12条）51.4%、母性健康管理を受けたことによる不利益取扱いの禁止（均等法第9条）47.0%、妊産婦等の危険有害業務の就業制限（労基法第64条の3）46.2%、妊婦の軽易業務転換（労基法第65条第3項）45.1%、育児時間（労基法第67条）44.4%、医師等からの指導事項を守ることができるようにするための措置（均等法第13条）43.1%、妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限（労基法第66条第1項）39.8%とそれぞれの事項についておおむね4～5割程度には理解もしくは利用が進んでいるようであった（図6）。

事業場規模別でみると、産前・産後休業は規模にあまり関係なく高頻度に取り組みされていた。それ以外項目の多くは事業場規模が大きいほど取り組まれている率が高かったが、変形労働時間制の適用制限については、事業規模に関わらず取り組む率が低かった。以上のことから、周産期女性労働者に対する就労における配慮は事業場の規模が大きくなれば容易となるが、変形労働時間制の適用制限については難しいと考えられた。また、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そのものが、周産期女性労働者に適応させた雇用形態とも考えられた。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い一方、男性が主力となる建設業、運輸業では取り組みが乏しく、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組み>

前問で母性健康管理についてある程度制度の周知利用が進んでいると思われる企業が多い中で、今後さらにどのような取組みを望んでいるかを尋ねたところ、「制度を就業規則に規定する、もしくは見直しをする」32.2%が最も多く、ついで「保育や育児に関する休暇等の制度を充実させる」25.4%、「女性労働者向けに周知する（ポスターやイントラネット、セミナーなど）」20.4%、「管理監督者向けに研修する」18.6%、「社内相談窓口を設置する」16.4%、「社内マニュアルを作成する」12.7%、「母性健康管理に必要な作業環境や休憩室などの見直しや整備をする」12.3%、「推進に向けたワーキンググループなどの検討体制づくりをする」3.1%であった（図7）。

その他10.9%の内容としては、「本社で対応する」「すでに規定済み」など特にあらたな取組みを回答するものはほとんどなかったが、一部に「規則上の整理は一応終わっているが、妊産婦や育児必要者が現在いないため、対象者が入社をした場合、その希望などを聞き優先的取組みを考えていきたい」、「保健師、産業医、担当医師との連携強化」、「個別の状況に応じ柔軟に対応するシステム作り」などの意見があった。また、前問で「対象者がいない」と答えた61社についても回答をみると、「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社などの回答があり、上記と概ね同様の結果であり、今後の推進に向け、これらに関する具体的な情報提供を産業保健推進センターとして行っていくことが有用となると考える。ただし回答の少なかった「社内相談窓口を設置する」や「推進に向けたワーキンググループなどの検討体制づくりをする」については、働く女性の身体と心を考える委員会における平成21年度ヒアリング調査において、女性労働者が安心して就業継続できる職場環境を提供している会社の好事例集に取り上げられている手法でもあり、これに関する情報提供をむしろ今後行って活用してもらおうとよいであろう。

<母性健康管理に対する産業保健的支援について>

外部からの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」が40.7%と最も多く、ついで「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」25.8%、「事業主向けセミナーの充実」20.1%、「社外専門相談窓口など相談機能の充実」17.1%、「女性労働者向けセミナーの充実」14.9%、「産業保健スタッフ向けセミナーの充実」6.6%であった（図8）。その他としては「充実しているので必要ない」という回答が多かったが「助成金等の充実」という回答もあった。「産業保健スタッフ向け」については回答者に人事担当者が多く、事業所規模からも産業保健スタッフは内部というより外部スタッフという感覚があって要望が少なかったのかもしれない。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を理解を深めることが現場の最優先課題と思われた。

高年齢労働者の労働力調査結果

<高年齢労働者の雇用状況>

60歳以上の高年齢労働者が働いていると答えた事業所は406社（88.8%）であり、働いていない事業所は42社（9.2%）、わからないと答えた事業所も5社（1.1%）で、回答のあった事業所においては概ねどこの企業でも高年齢労働者が働く状況となっていることがわかった（図9）。高年齢労働者の就業人数は1～9人が45.0%と最も多く、10～49人が35.7%、50～99人が3.7%であった。高年齢労働者が100人以上の事業所も4社あり、うち1社は1000人を超えており、正社員3000人規模で非正規社員10000人規模の大規模事業所であった。また、高年齢労働者がいると

答えた406事業場のうち、高年齢労働者比率は、5%未満149社36.7%、5～10% 111社27.3%、10%以上127社31.3%で、事業所規模別、業種別に関わらず一定数存在した（図9-1）。

高年齢労働者が働いていると答えた事業所に対し、『高年齢者雇用安定法改正のリーフレット』をアンケートに同封し、これを参考に、どのような雇用制度により就業しているかを尋ねたところ、「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）」が83.3%と最も多く、定年の引き上げ5.2%、定年の定め廃止0.7%と定年に関する制度導入は少ない状況であった（図10）。その他10.8%に回答したものには、上記のようなそれぞれの制度導入に加え、「シルバー人材の活用」や「パート・アルバイトとしての再雇用」「グループ子会社からの派遣として」「定年を65才に規定」「高年齢者の新規雇用」などさまざまな雇用機会が提供されていた。

高年齢労働者が働いていないと答えた42事業所については、その理由を求めたところ、「希望者がいないから」52.4%、「制度がまだ整えられていないから」48%、「採用職種に必要な人材がいないから」14.3%、その他35.7%であった。その他には「制度は整っているがまだ該当者がいない」「経営状況の悪化で一時中断」「関係会社に再雇用」などの回答が見られた（図11）。

<高年齢労働者の人材確保の展望について>

人材確保における高年齢労働者の今後の展望についての考えでは、「定年後も就業継続しやすい雇用制度づくりを進める」が最も多く74.0%、「職場環境において高年齢労働者に配慮できることを進める」23.4%、「高年齢労働者の健康管理を充実させる」16.4%、「新規であっても高年齢労働者の就業希望者の採用を進める」10.3%などが続いた（図12）。その他としては「専門知識等を必要とする職種の一部については高年齢者の採用も考える」「重労働なので、体力的に可能なら新規でも採用することはある」「介護という労働で、高齢では無理と思われる」「経営環境が厳しいため、雇用延長もきつい」など、業種・職種や経営状況が左右する要素についての内容があった。

<高年齢の継続雇用と健康管理>

高年齢者の継続雇用にあたり、健康管理もしくは健康状態についてどのように把握しているかを複数回答可としてたずねたところ、「健康診断を実施する」が最も多く89.9%、「産業医に意見をきく」28.0%、「自己申告」28.0%、「その他」3.1%という結果であった（図13）。

その他としては、「産業医による問診」「保健師による健康相談」「運動能力測定」「直近3カ年の勤務状況の確認」などを実施しているところがあった。

<高年齢労働者の雇用に関わる取組み実施状況について>

高年齢労働者を職場で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複数回答可でたずねたところ、「健康管理」が最も多く50.3%で、ついで「人事・賃金管理」が48.6%、「職

務再設計（作業改善など）」が17.1%、「能力開発」4.6%という結果であった（図14）。その他では「就業日数を本人の都合、体力に合わせて、週1日～5日で自由に選択できるようにしている」「本社対応（時短 ゆとり出勤）」「適正な職務配置」などが実施されていた。

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事業所について、具体的な取組み内容をさらにたずねたところ、「メタボ対策などの一般的な健康管理、健康づくり」が最も多く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%（図15）、その他では「無理な残業を減らす」「配置転換」「ナスバ（事故対策機構）の運転適性診断で、3年に一度を毎年受診させている（60歳以上）」「職場経験を生かせる職場への配置」「勤務時間、作業内容の変更」「労働時間の融通」「健康診断や労働時間の上限設定」「就業日数の自由選択や軽作業労働の設定など」など就業条件の工夫のほか、「健康診断・人間ドックの徹底や健康相談」「血圧測定機の設置」「疲労・ストレスの軽減」など健康状態に対する工夫がみられた。以上、低下する労働能力に対し、作業や作業環境面で配慮しながら、それに応じた勤務、給与体系を工夫しているものと思われる。

<高年齢労働者の雇用に関わる今後の取組み>

前問で「特に実施していない」と回答した96事業所に対し、これから実施したい項目をたずねたところ、「健康管理」が最も多く46.9%で、ついで「職務再設計」が34.4%、「人事・賃金管理」が31.3%、「能力開発」8.3%、その他では「技能、知識等を伝達しやすい環境作り」「よくわからない」という結果であった（図16）。

<高年齢労働者の雇用確保に対する産業保健的支援について>

外部の産業保健的支援については「高齢者労働者向けの健康管理セミナーの充実」が44.4%と最も多く、ついで「管理監督者向けセミナーの充実」37.4%、「事業主向けセミナーの充実」24.5%、「社外専門相談窓口など相談機能の充実」14.0%、「産業保健スタッフ向けセミナーの充実」6.6%であった（図17）。その他としては「助成金など財政的な支援」「65歳以上定年に向けた法的整備」などがあつた。事業所においては、女性雇用と異なり、高齢労働者本人に対するセミナー要望が多かったことは、雇用環境の整備より高齢者自身の変容を要求するものと思われ、人生の先輩たちに指導しにくい現場の苦悩が伺われる。

<就業継続希望割合について>

最後に印象として、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

して働きたいという現状が推測できる（図18）。なお、業種によっては高齢者比率が多い事業所が存在することから、高齢者に適応しやすい作業があり、作業を選ばなければ、就労の継続は可能と思われた。

5. まとめ

母性健康管理については産前・産後休業は事業規模、非正規雇用比率に関係なく取り組まれていたが、変形労働時間制の適用制限は取り組みが困難な業種が存在すると思われた。また、女性労働者が主力の事業所では母性健康管理に手厚く取り組まれていたが、男性優位の職場では道半ばであり、セミナーでも男性が多いと考えられる管理監督者対象が優先されたことは、何よりも男性が母性健康管理について理解を深めることが最優先と思われているようである。

また、高齢者雇用確保のための取り組みについては雇用環境の整備や制度設計が重要であるが、何よりも労働者の業務遂行能力の低下が大きな課題と考えられており、その面のアプローチは事業所の努力はもちろん、高齢者自身の業務遂行能力確保に向けた教育が必要とされ、これは先輩を指導することになる事業所のスタッフでは難しく、産業保健推進センターに期待されるものとする。

また、現実として女性や高齢者に共通した雇用上の問題点が多々ある状況の中で今後は労働者自身がどのような職種と労働条件を希望しているのか、周産期女性や高齢者に対し調査が必要と考える。

図1 回答者の職種

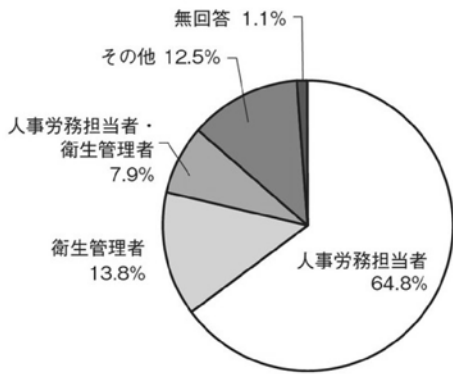


図2 業種

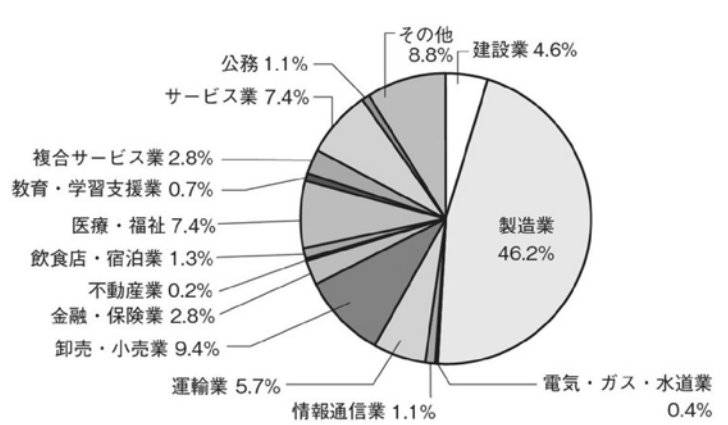


図3 事業場規模

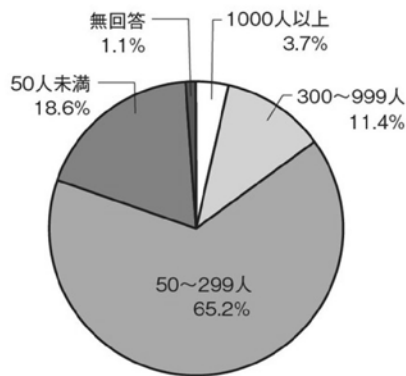


図4 男女別非正規社員比率

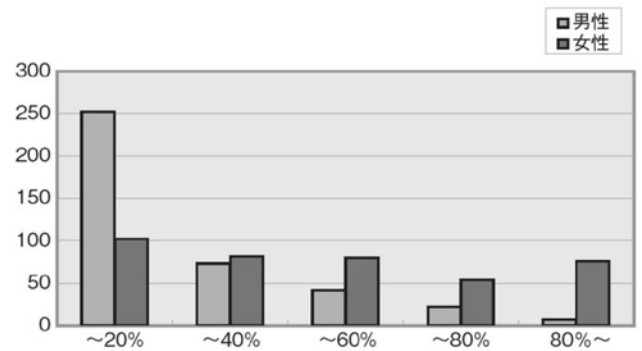


図5 今後の展望

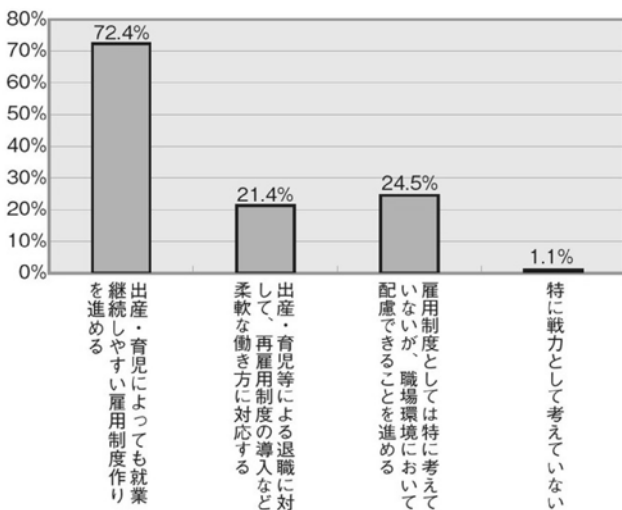


図6 既に浸透している施策

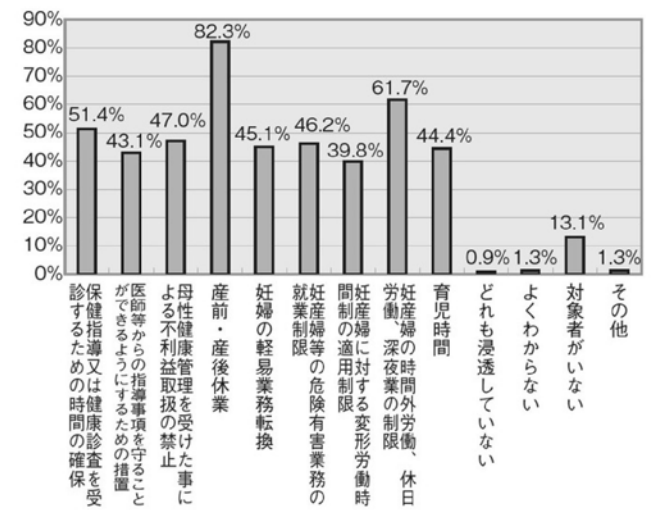


図7 今後推進したい施策

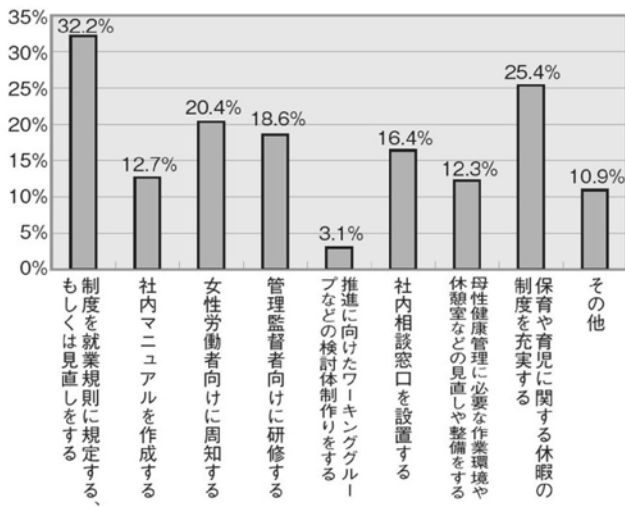


図8 母性健康管理への外部からの支援

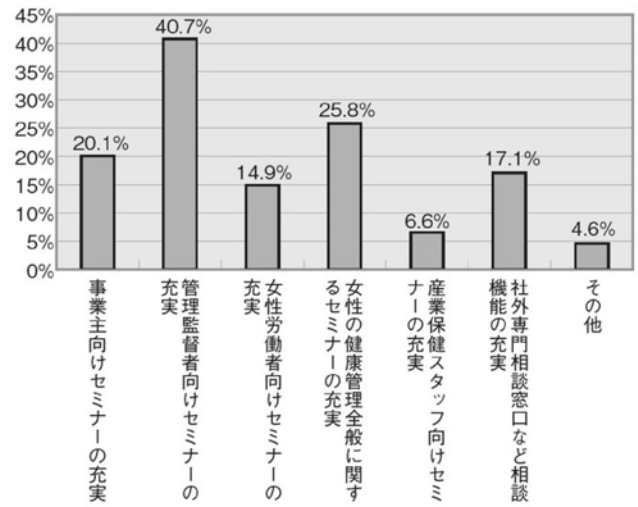


図9 高齢労働者の有無

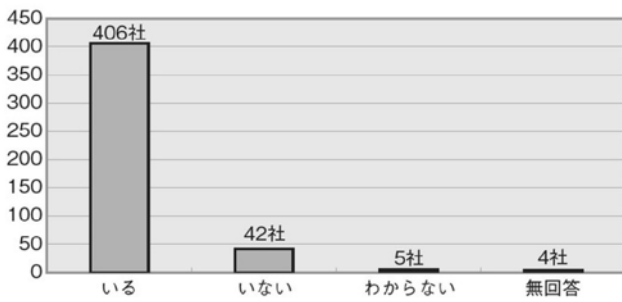


図9-1 高齢労働者比率 n=406

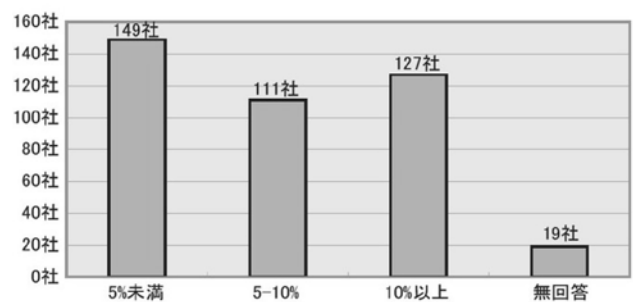


図10 雇用制度 n=406

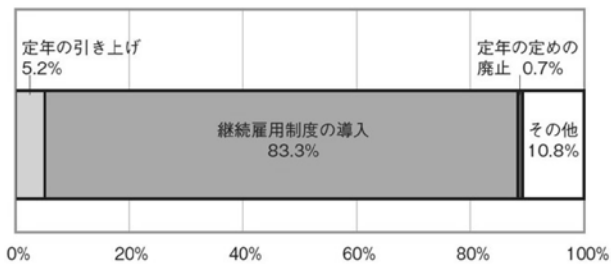


図11 高齢労働者がいない理由 n=42

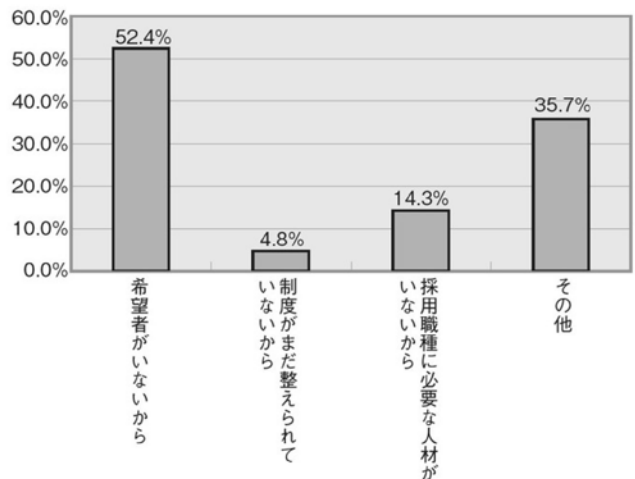


図12 今後の展望

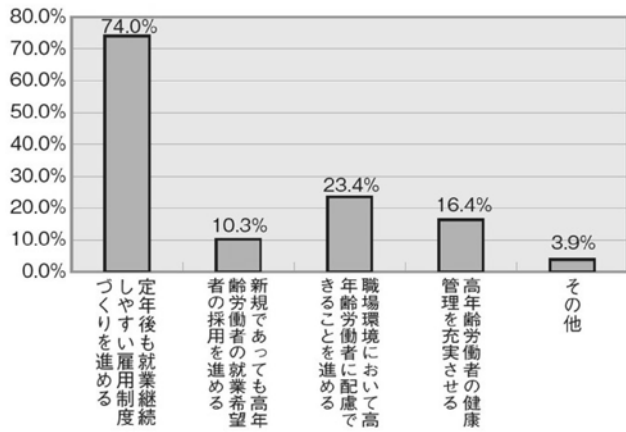


図13 高年齢労働者の健康管理

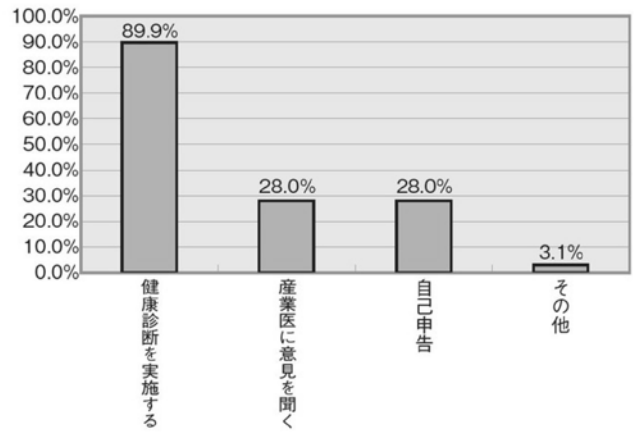


図14 高年齢労働者の為の取り組み

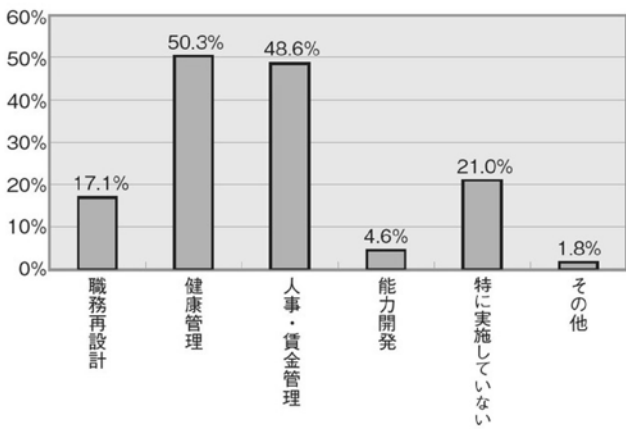


図15 具体的な取り組み n=263

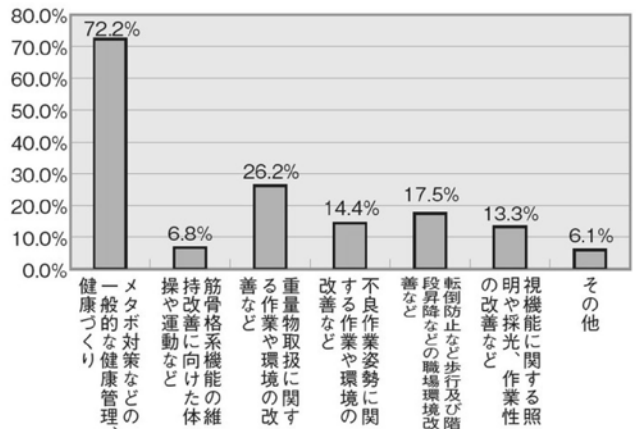


図16 これから実施したい項目 n=96

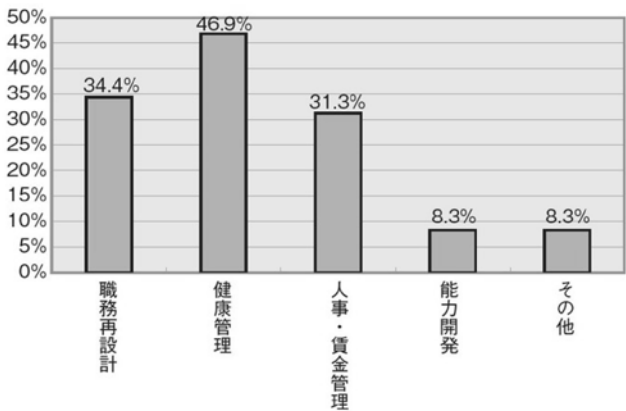


図17 高年齢労働者の為の外部からの支援

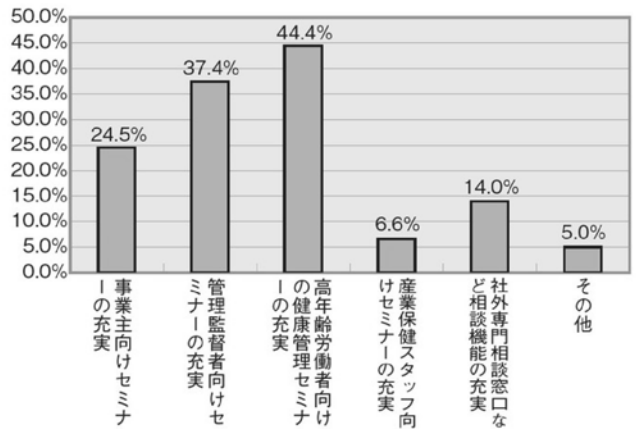
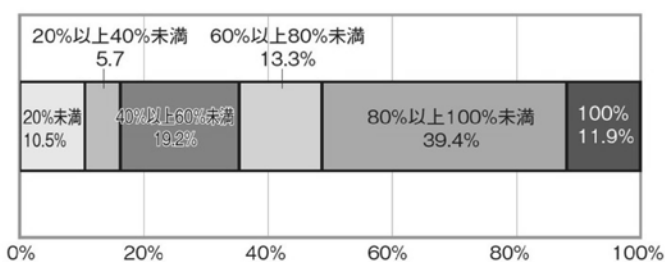


図18 就業継続希望 n=421



- ③ 非正規社員数は不明である。
- ④ 非正規社員男女数は不明である。

問5. 貴社の人材確保における女性労働者の今後の展望について、以下のうちどれに近い考えをお持ちですか、下記の項目から選んで下さい。(複数回答可)

- ① 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
- ② 出産・育児等による退職に対して、再雇用制度の導入など柔軟な働き方に対応する
- ③ 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
- ④ 特に戦力として考えていない

問6. 母性健康管理の取組み状況について、下記の項目からすでに現場レベルで職場に浸透していると思われるものを選んで下さい。(複数回答可) それぞれの詳しい内容については、同封の母性健康管理等のリーフレットを参考にして下さい。

- ① 保健指導又は健康診査を受診するための時間の確保 (均等法第12条)
- ② 医師等からの指導事項を守ることができるようにするための措置 (均等法第13条)
- ③ 母性健康管理を受けたことによる不利益取扱いの禁止 (均等法第9条)
- ④ 産前・産後休業 (労基法第65条第1項、第2項)
- ⑤ 妊婦の軽易業務転換 (労基法第65条第3項)
- ⑥ 妊産婦等の危険有害業務の就業制限 (労基法第64条の3)
- ⑦ 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限 (労基法第66条第1項)
- ⑧ 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限 (労基法第66条第2項、第3項)
- ⑨ 育児時間 (労基法第67条)
- ⑩ どれも浸透していない
- ⑪ よくわからない
- ⑫ 対象者がいない
- ⑬ その他 ()

問7. 母性健康管理について御社では今後どのような取組みを推進したいと考えますか。(複数回答可)

- ① 制度を就業規則に規定する、もしくは見直しをする
- ② 社内マニュアルを作成する
- ③ 女性労働者向けに周知する (ポスターやイントラネット、セミナーなど)
- ④ 管理監督者向けに研修する
- ⑤ 推進に向けたワーキンググループなどの検討体制づくりをする
- ⑥ 社内相談窓口を設置する
- ⑦ 母性健康管理に必要な作業環境や休憩室などの見直しや整備をする
- ⑧ 保育や育児に関する休暇等の制度を充実させる
- ⑨ その他 ()

問8. 前記(問7)のような母性健康管理を推進するにあたり、外部からどのような産業保健的支援が必要と考えますか、下記の項目から選んで下さい。(複数回答可)

- ① 事業主向けセミナーの充実

問14. 高年齢労働者(60歳以上)雇用に関わり、職場ではどのような取組みを実施していますか。すでに実施している場合、該当するものを選んで下さい。(複数回答可) 問17以降もお答え下さい。

- ① 職務再設計(作業改善など)
- ② 健康管理
- ③ 人事・賃金管理
- ④ 能力開発
- ⑤ 特に実施していない
- ⑥ その他()

問15. 前記(問14)において⑤と回答した方にお聞きします。これから実施したい項目は次のうちどれですか。(複数回答可) 問17以降もお答え下さい。

- ① 職務再設計(作業改善など)
- ② 健康管理
- ③ 人事・賃金管理
- ④ 能力開発
- ⑤ その他()

問16. 前々記(問14)において①および②と回答した方にお聞きします。具体的にはどのような取組みを実施していますか。(複数回答可) 問17以降もお答え下さい。

- ① メタボ対策などの一般的な健康管理、健康づくり
- ② 筋骨格系機能の維持改善に向けた体操や運動など
- ③ 重量物取扱いに関する作業や環境の改善など
- ④ 不良作業姿勢に関する作業や環境の改善など
- ⑤ 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
- ⑥ 視機能に関する照明や採光、作業性の改善など
- ⑦ その他()

問17. 高年齢労働者(60歳以上)の雇用確保において、今後、外部からどのような産業保健的支援が必要と考えますか、下記の項目から選んで下さい。(複数回答可)

- ① 事業主向けセミナーの充実
- ② 管理監督者向けセミナーの充実
- ③ 高齢者労働者向けの健康管理セミナーの充実
- ④ 産業保健スタッフ向けセミナーの充実
- ⑤ 社外専門相談窓口など相談機能の充実
- ⑥ その他()

問18. 現在、貴社では定年予定者の何%くらいが就業継続を希望していると感じますか。数値でお答え下さい。

()%くらい

ご協力ありがとうございました。 滋賀産業保健推進センター

平成 22 年度 産業保健調査研究報告書
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ついて

発行年月 平成 23 年 3 月
発行 独立行政法人労働者健康福祉機構
滋賀産業保健推進センター
〒 520 - 0047
大津市浜大津 1 - 2 - 22
大津商中日生ビル 8 階
Tel 077 - 510 - 0770 Fax 077 - 510 - 0775