

# 高年齢化対策の要諦

ヤマハ発動機株式会社 統括産業医

産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学 非常勤助教 内野 文吾

うちの ぶんご ●ヤマハ発動機株式会社 統括産業医、産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学 非常勤助教。主に海外勤務者の健康管理の分野で活躍。

## 1. はじめに

日本では今、世界のどの国も経験したことがない速さで少子高齢化が進んでいる。国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、2010年以降総人口の減少は続き、生産年齢（15～64歳）人口は、2010年に8,173万人（63.8%）だったものが2030年には6,773万人（58.1%）と減少し、さらに2060年には4,418万人（50.9%）に減少するとされている。一方、高齢（65歳以上）人口は2010年に2,948万人（23.0%）だったものが2030年には3,685万人（31.6%）と増加し、その後も増加が続くと予想されている。高年齢者人口の割合からいえば、すでにわが国は超高齢社会を迎えており、生産年齢人口をいかに支えていくか、社会全体で向き合わなくてはならない時期を迎えている。

厚生労働省による「高年齢者の雇用状況」（2012年6月1日現在）の集計からは、97.3%の企業が高年齢者雇用確保措置を実施済みと答えており、労働力人口における高年齢者の割合が増加している。2013年4月の改正高年齢者雇用安定法の施行を前に、各企業での高年齢者の継続雇用の取組みは一層促進されると考えられる。

産業保健の目的は、年齢を問わずすべての労働者と仕事との調和を図ることであるので、高年齢者対策が特別な取組みというわけではなく、個々の特性に応じた適正配置を追及していくことには変わりがない。しかしながら、高年齢者の特性を理解して対応を行うことで、より効果的な活動を推進できると考えられる。高年齢者対策のキーワードは、「個人差」と「きめ細かい対応」であるが、本稿ではこれらを労

働衛生の三管理の視点から解説し、要点について整理したい。なお、本稿での「高年齢者」の定義は、高年齢者雇用安定法の定義に準じ、55歳以上の者とした。

## 2. 「個人差」の理解

一般に、人は年齢とともに老化が進み、生理学的な変化が生じる。疾病の発生に係る健康リスクにおいて、年齢は最大要因のひとつであり、言い換えれば「年齢には逆らえない」ともいえる。加齢により生じる生理学的変化を、表1に示す。これらは、年齢とともに機能が低下する傾向にあるといわれる項目である。これらを理解する上でもっとも大切なことは、「個人差」の存在である。加齢による変化は、年齢のみで一律に規定されるものではないことは当然であり、個々の生活習慣や遺伝的素因によって多様性が生じる。集団としてとらえれば、年齢とともにそのばらつきが大きくなるのが一般的である。一方、個々の健康状態としてとらえれば、その変化は突然生じるものではなく連続的であり、緩やかに変化することもあれば脳・心臓疾患のようにある時点から急激に顕著になることもあり得る。このように高年齢者対策においては、年齢のみで区分せず個人差を考慮して対策を講じることが、重要なポイントである。

なお表1では、主に機能が低下する項目を挙げているが、高年齢者の方が優れているといわれる特長もある。それらは身体機能よりも労働特性に関するもので、仕事の正確性、豊富な経験や知識・技能とそれらの活用、責任感の強さなどである。これらも同様の個人差があることを理解して職務検討を行うことが望ましい。

表1. 加齢により生じる心身の変化

|        |                        |
|--------|------------------------|
| 運動機能   | 筋力・敏捷性・柔軟性・書字速度・運動調節機能 |
| 感覚機能   | 視力・聴力・平衡機能・皮膚振動覚       |
| 生理機能   | 心肺機能・内分泌機能・消化吸收機能      |
| 脳・精神機能 | 短期記憶力・学習能力・環境適応力       |

### 3. 高齢者の労働衛生管理の実際

高齢者が対象であっても、労働衛生管理の基本は三管理であり、それぞれの観点で高齢者の特性を踏まえて対応を行う。高齢者が働きやすい職場は、すべての労働者にとっても働きやすさや安全確保につなげることができると考えられるため、積極的な取組みにより労働環境の改善が期待できる。三管理のそれぞれのポイントを表2に示し、以下に解説する。

#### 1) 作業管理

前項に示したとおり、高齢者では身体機能の変化が生じることが知られている。これらに対応するためには、高齢者が苦手とする動作・作業を理解し、低減することを目指す。具体的には、強い筋力や長時間筋力を要する作業を減らす、判断や行動の速さを要求する仕事は避けるなどの対応や、長時間の立位や無理な姿勢はないか、作業の裁量度は適切か、などの点検が挙げられる。また、高齢者では疲労が生じやすく体力の回復も遅れがちなことから、交替勤務の選択や休暇の取得などに対して、柔軟な対応が可能な体制をつくることなども含まれる。

職務の再設計にあたり新しい業務に就く場合には、スキルの習得に時間を要することもあるため、それまでの経験を生かすことができる業務が望ましく、教育・訓練期間も一般より長く設定できる準備が必要である。

なお繰り返しになるが、作業管理の検討を行う上でも個人差の存在は重要である。すなわち、高齢者はさまざまな機能が低下するという前提で対策を進めがちであるが、個人差により衰えの少ない高年

齢者も存在するため、先入観を持たず客観的に評価し、当該労働者の意見を聴き対応すべきである。

#### 2) 作業環境管理

作業環境管理においては、主に感覚機能の低下への対策が中心となる。まず視覚については、調節力の低下や順応の低下が生じるため、書類や掲示物の文字を大きくしたり、見やすい書体に変更したりといった工夫が望まれる。作業内容により一定の照度が必要な場合には、高齢者対応として照明を増強することも検討する。

次に聴覚の低下については、作業中の意思疎通はもちろん緊急時の警報音などが聞き取りにくいことはないか音量を点検すると同時に、聞き分けやすい音であるか音色にも注意して対応を行う。安全確保の観点からは、必要に応じて回転灯など視覚にも訴えるような対策を併用することを検討する。

暑熱・寒冷職場はすべての労働者にとって負担の大きい環境であるが、特に高齢者においては、暑熱環境では体温調節能力の低下がみられ、寒冷環境では生理的・心理的負担が大きくなるとされている。環境の改善が本質的対策であるが、高齢者に対しては保護具の使用や作業時間の短縮など、個々の健康状態を考慮して対策を行うべきである。

その他、環境という視点では作業場のみでなく、通路・階段における転倒防止のための手すりの整備や適切な照度の確保、滑りにくい床面やつまづきにくい安全靴の選定など、会社内での施設全般を対象を広げて検討を行う必要がある。

#### 3) 健康管理

わが国においては、法に基づく健康診断を中心とした健康管理が徹底されているが、高齢者の健康状態の評価という観点からは、その体系は必ずしも十分でない現状があることに注意が必要である。例えば、前述のような心身の生理的変化を健康診断の項目から把握するには限界があるため、健診結果に異常がないので問題なしと判断するのは早計である

表 2. 労働衛生管理の要点

|        |   |
|--------|---|
| 作業管理   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・筋力・姿勢にはご注意を → 速い判断・動作も苦手と心得る</li> <li>・疲れやすく、回復しにくい → 勤務シフトにはゆとりを持つ</li> <li>・作業に慣れるには時間が必要 → 教育訓練には十分な時間を確保</li> </ul>   |
| 作業環境管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・掲示物は大きく、見やすく、明るく → 照度も含めた視覚対策</li> <li>・警告音は確実に聞き取れるか → 音量・音色の調整で聴覚対策</li> <li>・暑熱・寒冷職場は負担が大きい → 保護具や時間の調整で対応</li> <li>・階段での手すり設置や通路の照度確保 → 事業場全体の安全対策</li> </ul> |
| 健康管理   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・日頃のエクササイズを推進しよう → 身体機能の低下を防止</li> <li>・要疾病管理者への配慮と環境調整 → 個別に柔軟な対応</li> <li>・40代からの積極的な健康づくり → 生涯健康を目指した健康管理</li> </ul>  |

生管理の要点について述べたが、もうひとつのキーワードである「きめ細かい対応」について触れておきたい。高年齢者が安全で健康に働けることを目指してさまざまな対策を行

し、逆に健診結果の所見を理由に職務不適と判断されるようなことがあってはならない。

年齢とともに疾病の罹患は増え、健康診断でもいわゆる有所見者が増加する傾向にあるが、そのようなときこそ健康の保持増進の取組みが重要となってくる。特に下肢の筋力維持、平衡性・敏捷性の改善は職務適応力を増進させ、不慮のケガを防止することが期待できるため、積極的な取組みが望まれる。

また、高年齢者では慢性疾患の治療を行いながら就労する事例や、疾患の療養後に職場復帰する事例が増加する。就業上の配慮が必要な労働者に対しては、観察期間の延長や環境調整を柔軟に実施する体制を築いておくことも検討する。

生活習慣病については、年齢とともにがんが罹患する事例が増加すると考えられ、その予防は将来の健康確保上意義があると考えられるが、職域でがん予防対策をどこまで行うかについては、事業者の考え方や産業保健スタッフ、労働者の意見を踏まえて整理しておく必要がある。

高年齢者になっても良好な健康状態を確保していくためには、その世代になってから予防活動に取り組んでもすでに遅い。健康状態は連続的にかつ個人差を生じながら変化していくため、若年の世代から積極的な健康管理を通して生涯健康を目指した取組みを実施することがより重要なのはいうまでもない。

## 4. おわりに～ 「きめ細かい対応」とは

以上、高年齢化対策の要諦というテーマで労働衛

生管理の要点について述べたが、もうひとつのキーワードである「きめ細かい対応」について触れておきたい。高年齢者が安全で健康に働けることを目指してさまざまな対策を行う上で、忘れてはならないことがある。それは、高年齢者の働きがいへの配慮である。現在の雇用制度では、定年延長よりも定年後再雇用の制度を設けている企業が多く、その場合の待遇は現役時代よりも手薄になるのが普通である。賃金だけを尺度にすると納得がいけないということになりかねないが、労働への対価はそれだけではないであろう。長年苦勞して体得した技能を次世代に伝承するための指導にあたり、経験や知識を生かして職場改善に取り組んだりするなど、指導的な立場や結果が形になる業務に就くことで、賃金には換えられない満足度、すなわち働きがいを得られる可能性があることを知っておくべきである。賃金に見合った仕事と短絡的に考えて、簡単な軽作業や雑用のみで仕事を組み立てるようなことがあれば、労働力の活用という点でこれほど残念なことはない。働きがいのある職務に配置するためには、労働者自身の希望をよく聴き、健康状態に配慮して柔軟に職務設計を行い、抱えている不安があれば親身に対応する姿勢が大切であり、これが「きめ細かい対応」とした意図である。

超高齢化社会にあっても、それぞれの世代が働きがいのある職務に就き、お互いを支え合う持続的な社会を実現するため、高年齢者対策を考える際に本稿を参考にいただければ幸いである。

### 参考文献

- 1) 神代雅晴(編)：高齢者雇用に役立つエイジマネジメント。労働調査会, 2011.
- 2) サンユウ会広報実務委員会(編)：企業活動としての産業保健。法研, 2009.
- 3) 厚生労働省：高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル。2009.  
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/0903-1.html>