

産業保健調査研究報告書

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

平成 26 年 3 月

労働者健康福祉機構

和歌山産業保健推進連絡事務所

まえがき

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、平成 25 年 4 月 1 日から施行されています。この改正によって、希望者全員を定年後再雇用し、65 歳まで雇用しなければならなくなりました。職場には高年齢労働者が多くなり、労働災害などが増えると考えられます。その対策として高年齢労働者に配慮した職場改善が重要になってきます。

そこで、和歌山産業保健推進連絡事務所は、和歌山県内の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についてアンケート調査を行いました。本報告書はその結果をまとめたものです。本報告書が多くの方々の事業場の方々、産業保健関係者等に広く活用され、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繋がることを期待しています。

最後に、本調査にご協力いただきました事業場および関係各位に深く感謝申し上げます。

平成 26 年 3 月

労働者健康福祉機構

和歌山産業保健推進連絡事務所

所長 寺下 浩彰

目次

まえがき

I. 調査概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

1) 目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

2) 対象・方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

3) 産業保健調査実施体制・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

4) 調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

5) 考察・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

6) まとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

II. 調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39

I 調査概要

I. 調査概要

1) 目的

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。

2) 対象・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、作業者への配慮、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。

3) 産業保健調査実施体制

調査責任者：	和歌山産業保健推進連絡事務所	所長	寺下浩彰
共同研究者：	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

4) 調査結果

(1) 事業場について

調査に回答した事業場の業種は、製造業が 32%と最も多く、次いで、サービス業が多かった（16%）。

今回特に着目した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）と 20%以上の事業場（85 事業場）に分け、比較することにした。

労働者数の規模を 50 人未満、50 人以上 100 人未満、100 人以上と分けてみると、高年齢労働者が 20%未満の事業場（以下、20%未満の事業場）は 50 人未満の事業場が 19%であり、100 人以上の事業場が 55%を占めており、比較的規模の大きい事業場が多かった。一方、高年齢労働者が 20%以上の事業場（以下、20%以上の事業場）は、いずれの規模も 3 割（29%～36%）であり、事業場規模による差は見られなかった。

産業医の選任も専属もいない事業場は、20%未満の事業場の 14%に比べ、20%以上の事業

場は 22%と差がなかった。

衛生管理者の選任も専任もない事業場は、20%未満の事業場の 16%に比べ、20%以上の事業場は 27%と多かった。

保健師・看護師の常勤も非常勤もない事業場は、20%未満の事業場、20%以上の事業場とも 74%であった。

(安全) 衛生委員会が毎月開催されている事業場は、20%未満の事業場の 64%に比べ、20%以上の事業場は 61%と差がなかった。一方、開催されていない事業場は、20%未満の事業場の 14%に比べ、20%以上の事業場は 18%と差がなかった。

定年制を実施している事業場は、20%未満の事業場、20%以上の事業場とも 100%であった。定年の年齢は、20%未満の事業場は 60 歳が 89%と最も多く、次いで、65 歳が多かった (8%)。20%以上の事業場は 60 歳が 76%と最も多く、次いで、65 歳が多かった (16%)。20%以上の事業場は 60 歳の定年を実施している事業場は少なく、61 歳以上の定年を実施している事業が多かった。

継続雇用制度を導入している事業場は、20%未満の事業場の 95%に比べ、20%以上の事業場は 91%と差がなかった。

(2) 継続雇用制度

継続雇用制度を利用できる年齢の上限を決めている事業場は、20%未満の事業場の 96%に比べ、20%以上の事業場は 83%と少なかった。継続雇用制度を利用できる年齢の上限は、20%未満の事業場は 65 歳が 90%と最も多かった。20%以上の事業場は 65 歳が 69%と最も多く、次いで、67～70 歳が 12%であった。20%以上の事業場は、65 歳までが少なく、67 歳以上が多かった。

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、20%未満の事業場の 52%に比べ、20%以上の事業場は 49%と差がなかった。

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、20%未満の事業場の 21%に比べ、20%以上の事業場は 17%と差がなかった。継続雇用制度以外の制度を利用できる年齢の上限は、20%未満の事業場 (17 事業場) の場合、65 歳が 10 事業場 (59%) で最も多かった。20%以上の事業場 (13 事業場) の場合、65 歳と 70 歳がそれぞれ 4 事業場 (31%) と最も多く、80 歳、上限なし、本人の希望する年齢までがそれぞれ 1 事業場であり、利用できる年齢の上限が 65 歳を超える事業場が 7 事業場 (54%) 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、そう思う、ややそう思うを合わせると、20%未満の事業場の 62%に比べ、20%以上の事業場は 56%と差がなかった。

(3) 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(「ほぼできている」と回答した、以下、略)事業場は、20%未満の事業場の 69%に比べ、20%以上の事業場は 60%と差がなかった。

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事業場は、20%未満の事業場の

69%に比べ、20%以上の事業場は61%と差がなかった。

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事業場は、20%未満の事業場の34%に比べ、20%以上の事業場は38%と差がなかった。

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%未満の事業場の44%に比べ、20%以上の事業場は49%と差がなかった。

（４）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事業場は、20%未満の事業場の51%に比べ、20%以上の事業場は56%と差がなかった。

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事業場は、20%未満の事業場の56%に比べ、20%以上の事業場は59%と差がなかった。

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事業場は、20%未満の事業場の60%に比べ、20%以上の事業場は66%と差がなかった。

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%未満の事業場の41%に比べ、20%以上の事業場は51%と、20%以上の事業場で多かったが、有意の差はなかった。

（５）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事業場は、20%未満の事業場の34%に比べ、20%以上の事業場は33%と差がなかった。

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事業場は、20%未満の事業場の27%に比べ、20%以上の事業場は31%と差がなかった。

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事業場は、20%未満の事業場の45%に比べ、20%以上の事業場は49%と差がなかった。

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%未満の事業場の36%に比べ、20%以上の事業場は39%と差がなかった。

（６）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事業場は、20%未満の事業場の44%に比べ、20%以上の事業場は36%と差がなかった。

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事業場は、20%未満の事業場の38%に比べ、20%以上の事業場は36%と差がなかった。

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事業場は、20%未満の事業場の45%に比べ、20%以上の事業場は38%と差がなかった。

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%未満の事業場の38%に比べ、20%以上の事業場は31%と差がなかった。

（７）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事業場は、20%未満の事業場の48%に比べ、20%以上の事業場は38%と少なかったが、有意な差

はなかった。

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事業場は、20%未満の事業場の76%に比べ、20%以上の事業場は73%と差がなかった。

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事業場は、20%未満の事業場、20%以上の事業場とも、47%であった。

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%未満の事業場の52%に比べ、20%以上の事業場は53%と差がなかった。

(8) 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事業場は、20%未満の事業場の64%に比べ、20%以上の事業場は55%と差がなかった。

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事業場は、20%未満の事業場の66%に比べ、20%以上の事業場は67%と差がなかった。

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%未満の事業場の65%に比べ、20%以上の事業場は59%と差がなかった。

具体的な数値や色彩などで取り扱う物の重さが一目でわかるようにしている事業場は、20%未満の事業場の33%に比べ、20%以上の事業場は21%と少なかった。

(9) 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、提供している事業場は、20%未満の事業場の49%に比べ、20%以上の事業場は41%と差がなかった。

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事業場は、20%未満の事業場の86%に比べ、20%以上の事業場は88%と差がなかった。

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事業場は、20%未満の事業場の54%に比べ、20%以上の事業場は55%と差がなかった。

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%未満の事業場の46%に比べ、20%以上の事業場は36%と少なかったが、有意な差はなかった。

(10) 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%未満の事業場の47%に比べ、20%以上の事業場は65%と多かった。

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%未満の事業場の24%に比べ、20%以上の事業場は33%と差がなかった。

(11) 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事業場は、20%未満の事業場の32%に比べ、20%以上の事業場は47%と多かった。

経験や知識を生かした職場改善提案制度を設けている事業場は、20%未満の事業場の34%に比べ、20%以上の事業場は49%と多かった。

働きやすい雰囲気づくりに努めている事業場は、20%未満の事業場の53%に比べ、20%以上の事業場は66%と多かった。

(12) 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、20%未満の事業場、20%以上の事業場とも、セミナー、講習会の開催等による情報提供（42%、41%）と、マニュアル・ガイドブック等の作成・配付（31%、36%）が多かった。

5) 考察

ここでは、今回特に着目した高年齢労働者が労働者に占める割合が20%以上の事業場について考察を進めることにする。

(1) 事業場について

20%未満の事業場は100人以上の事業場が6割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3割あり、事業場規模による差は見られなかった。したがって、管理体制を検討する際は、この点を加味して判断する必要がある。

産業医のいない事業場は2割、保健師・看護師のいない事業場は7割、(安全)衛生委員会が毎月開催されている事業場は6割で、20%未満の事業場と差がなかった。しかし、衛生管理者のいない事業場は3割と多かった。小規模事業場が3割を占めていることが関連していると考えられる。

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歳以上の定年を実施している事業場が多かった。さらに、継続雇用制度を導入している事業場は9割であった。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。

(2) 継続雇用制度

継続雇用制度を利用できる年齢の上限を決めている事業場は8割と少なかった。この制度を利用できる年齢の上限を決めている場合は65歳が最も多く、次いで67～70歳が多かった。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5割であった。

継続雇用制度以外の制度を設けている事業場は2割であった。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6割であった。この制度の普及が若手の採用が抑制される一要因になる可能性が示唆された。

(3) 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」事業場は、高年齢労働者の割合に関係なく、半数以上であった。一方、高年齢労働者は通院の機会が増えることを考えると、年次有給休暇を時間単位で取得することも可能であるので、自由度の高い就業制度の導入が望まれるとともに、復職の際の職場環境の調整の実施も望まれる。

（４）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。

今回質問した作業者への配慮の項目は、半数以上の事業場でほぼできていた。しかし、作業者からのヒアリングの機会は、20%未満の事業場の場合 4 割であったことから、高年齢労働者が少ない事業場でも実施を検討していく必要がある。

（５）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。

今回質問した作業負荷軽減への配慮の項目をほぼできている事業場は、高年齢労働者の割合に関係なく半数に満たなかった。作業負担軽減策を積極的に検討していく必要がある。

（６）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。

今回質問した作業姿勢への配慮の項目をほぼできている事業場は、高年齢労働者の割合に関係なく半数に満たなかった。作業姿勢への配慮を積極的に検討していく必要がある。

（７）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。

「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」「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、高年齢労働者の割合に関係なく半数以上であった。一方、騒音対策は、高年齢労働者の割合に関係なく半数に満たなかった。騒音対策のさらなる推進が望まれる。また、掲示物、ディスプレイなどの見やすさ対策は4割と、有意な差ではなかったが20%未満の事業場に比べ少なかったことから、安全管理の視点からも積極的な対策の推進が望まれる。

（8）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。

今回質問した安全への配慮のうち、これらの3項目をほぼできている事業場は、高年齢労働者の割合に関係なく半数以上であった。

一方、「具体的な数値や色彩などで取り扱う物の重さが一目でわかるようにしている」事業場は2割と少なかった。20%未満の事業場でも半数に満たなかった。したがって、腰痛対策でも取り扱う重量は重要視されており、高年齢労働者の多い職場だけでなく、すべての職場でさらなる対策の推進が望まれる。

（9）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。

「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」事業場は、高年齢労働者の割合に関係なく、半数以上であった。一方、がん検診の受診勧奨は4割と、有意な差ではなかったが20%未満の事業場に比べ少なかった。がんなどの生活習慣病が高年齢労働者に多いこと、生活習慣病は若年者から対策が必要であることを考えると、すべての職場で、生活習慣病に関するアドバイスを含め積極的に導入を検討することが望まれる。

（10）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。

「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%以上の事業場の場合、ほぼできている事業場が半数を超えていた。しかし、20%未満の事業場は5割に満たなかったことから、高年齢労働者が少ない事業場でも実施を検討していく必要がある。

一方、自己学習は、高年齢労働者の割合に関係なく半分に満たないことから、積極的に機会を提供することを検討していく必要がある。

(11) 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。

「働きやすい雰囲気づくりに努めている」事業場は、高年齢労働者の割合に関係なく半数以上であった。しかし、熟練者による次世代への指導、経験や知識を生かした職場改善提案制度は、高年齢労働者の割合に関係なく半数に満たないため、積極的な導入が望まれる。

(12) 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。

(参考文献)

- ・厚生労働省：高年齢者等の雇用の安定等に関する法律。
<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S46/S46H0068.html>
- ・久保井総合保率事務所：高年齢者雇用について。
<http://www.kuboi-law.gr.jp/sys/columns/detail/31>
- ・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～チェックリストと職場改善事項。
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/0903-1.html>
- ・厚生労働省：年次有給休暇を時間単位で取得することが可能と言うことですが、どうすればよいのでしょうか。
http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/faq_kijyunhou_16.html
- ・厚生労働省：職場における腰痛予防対策指針について（平成25年6月改訂）。
<https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-35/hor1-35-10-1-0.htm>

6) まとめ

ここでは、高年齢労働者が労働者に占める割合が 20%以上の事業場についてまとめる。

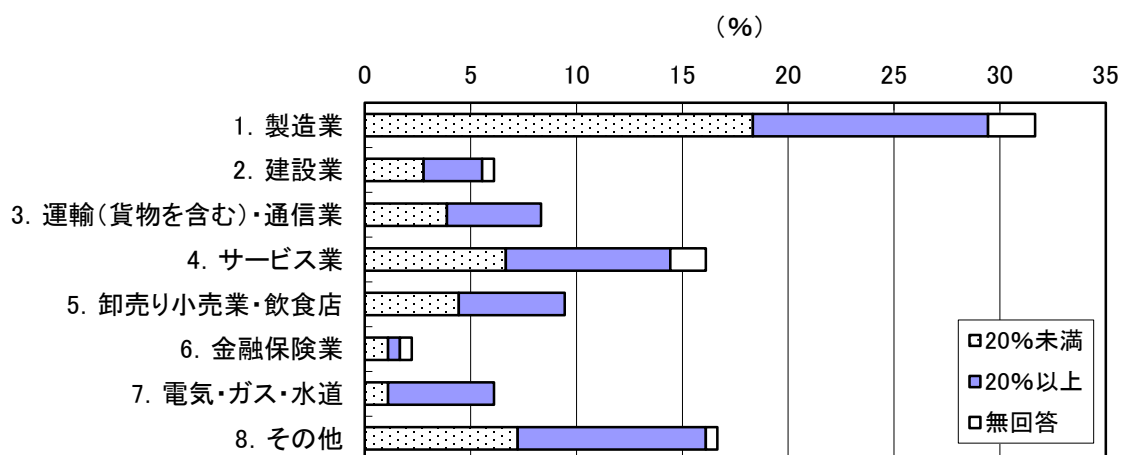
- (1) 20%以上の事業場は 50 人未満の事業場が 3 割、産業医のいない事業場は 2 割、(安全)衛生委員会が毎月開催されている事業場は 6 割で、20%未満の事業場と差がなかった。全ての事業場が定年制 (60 歳が最も多く、次いで 65 歳が多い) を実施していたが、20%以上の事業場では 61 歳以上の定年を実施している事業場が多かった。さらに、継続雇用制度を導入している事業場は 9 割であった。
- (2) 継続雇用制度を利用できる年齢の上限を決めている事業場は 8 割と少なかった。継続雇用制度の対象者を限定する基準を決めている事業場は 5 割であった。継続雇用制度以外の制度を設けている事業場は 2 割であった。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 6 割であった。
- (3) 労働条件への配慮の項目は、20%未満の事業場と差がなかった。「作業標準などで作業をわかりやすく示している」「夜勤形態や休日に配慮をしている」事業場は、高年齢労働者の割合に関係なく、半数以上であった。
- (4) 作業への配慮の項目をほぼできている事業場は、20%未満の事業場と差はなかった。また、高年齢労働者の割合に関係なく半数以上の事業場でほぼできていた。
- (5) 作業負担軽減への配慮の項目をほぼできている事業場は、20%未満の事業場と差がなかった。しかし、高年齢労働者の割合に関係なく半数に満たなかった。
- (6) 作業姿勢への配慮の項目をほぼできている事業場は、20%未満の事業場と差がなかった。しかし、高年齢労働者の割合に関係なく半数に満たなかった。
- (7) 作業環境への配慮の項目をほぼできている事業場は、20%未満の事業場と差がなかった。適切な照度、暑熱・寒冷対策は、高年齢労働者の割合に関係なく半数以上の事業場でほぼできていた。
- (8) 安全への配慮のうち 3 項目をほぼできている事業場は、高年齢労働者の割合に関係なく半数以上であった。一方、取り扱う物の重さの表示は 2 割と少なく、20%未満の事業場でも半数に満たなかった。
- (9) 健康への配慮の項目をほぼできている事業場は、20%未満の事業場と差はなかった。健康診断の結果通知、生活習慣病などに対する健康指導・健康教育は、高年齢労働者の割合に関係なく、半数以上の事業場でほぼできていた。
- (10) 新しい職場への配慮の項目をほぼできている事業場は、20%未満の事業場と差がなかった。新たな作業に就く際の期間の調整は、半数以上の事業場でほぼできていた。
- (11) 働きがいへの配慮の項目をほぼできている事業場は、多かった。働きやすい雰囲気づくりは、高年齢労働者の割合に関係なく半数以上の事業場でほぼできていた。
- (12) 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。

Ⅱ 調査結果

I 事業場について

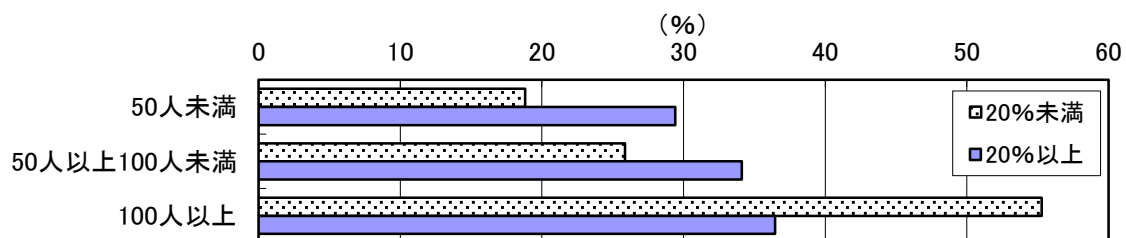
1) 事業場の業種

調査に回答した事業場の業種は、製造業が32%と最も多く、次いで、サービス業が多かった(16%)。



今回特に着目した高年齢労働者が労働者に占める割合を求めたところ、その中央値が19.0%であったので、対象事業場を高年齢労働者が20%未満の事業場(85事業場)と20%以上の事業場(85事業場)に分け、比較することにした。なお、高年齢労働者数が無回答の10事業場は解析から除外した。

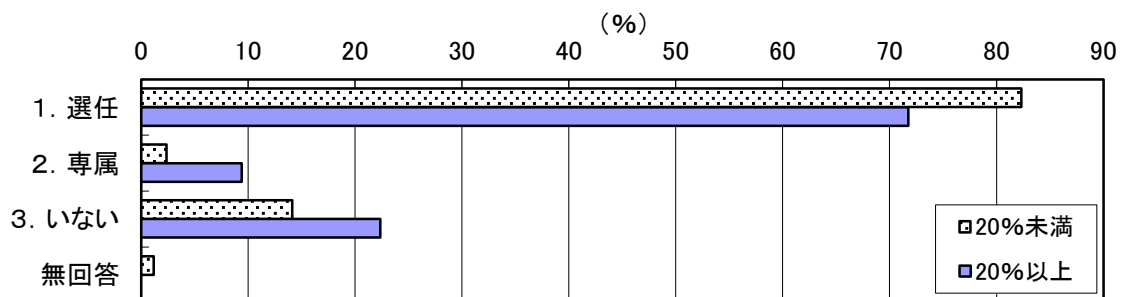
労働者数の規模を50人未満、50人以上100人未満、100人以上と分けてみると、高年齢労働者が20%未満の事業場(以下、20%未満の事業場)は50人未満の事業場が19%であり、100人以上の事業場が55%を占めており、比較的規模の大きい事業場が多かった。一方、高年齢労働者が20%以上の事業場(以下、20%以上の事業場)は、いずれの規模も3割程度(29%~36%)であり、事業場規模による差は見られなかった。



2) 管理体制

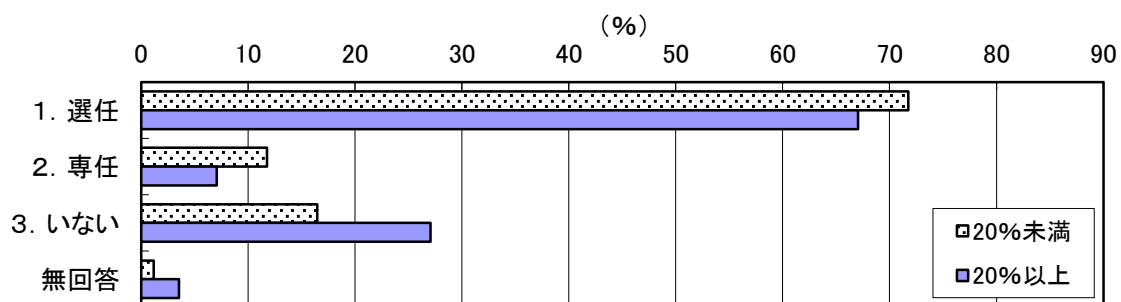
○産業医

産業医の選任も専属もない事業場は、20%未満の事業場の14%に比べ、20%以上の事業場は22%と差がなかった。



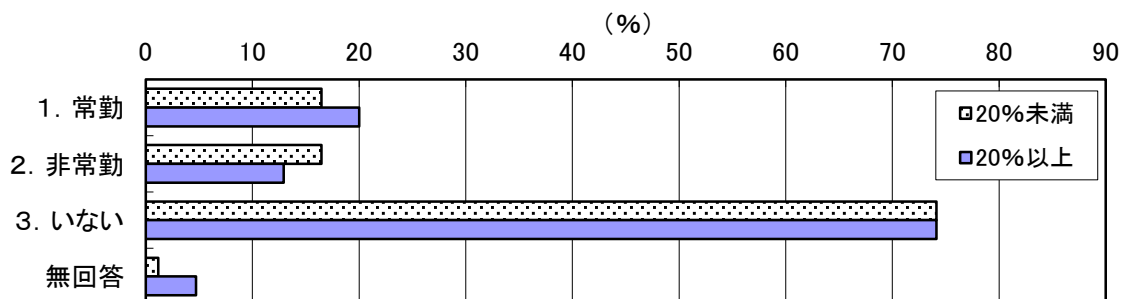
○衛生管理者

衛生管理者の選任も専任もない事業場は、20%未満の事業場の16%に比べ、20%以上の事業場は27%と多かった（有意確率 $P=0.094$ ）。



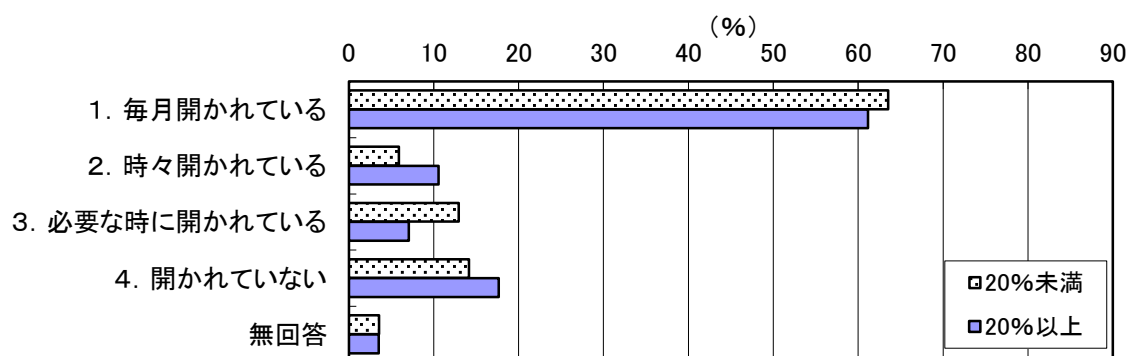
○保健師・看護師

保健師・看護師の常勤も非常勤もいない事業場は、20%未満の事業場、20%以上の事業場とも74%であった。



○衛生委員会（安全衛生委員会）

（安全）衛生委員会が毎月開催されている事業場は、20%未満の事業場の64%に比べ、20%以上の事業場は61%と差がなかった。一方、開催されていない事業場は、20%未満の事業場の14%に比べ、20%以上の事業場は18%と差がなかった。

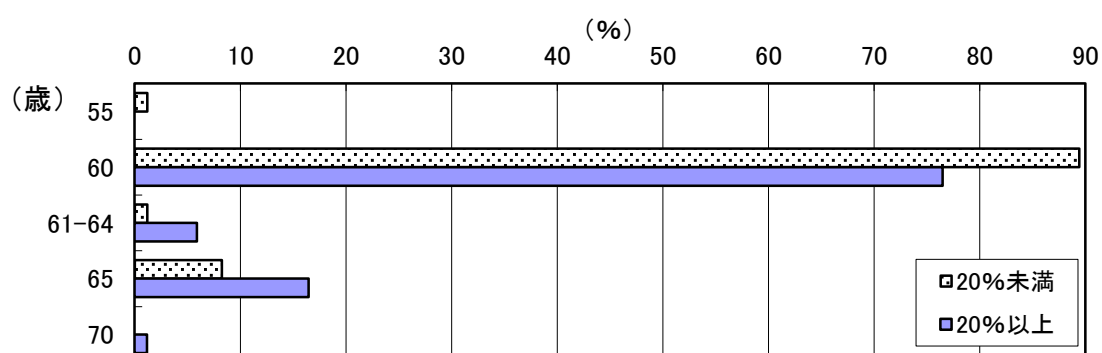


3) 雇用確保措置

○定年制

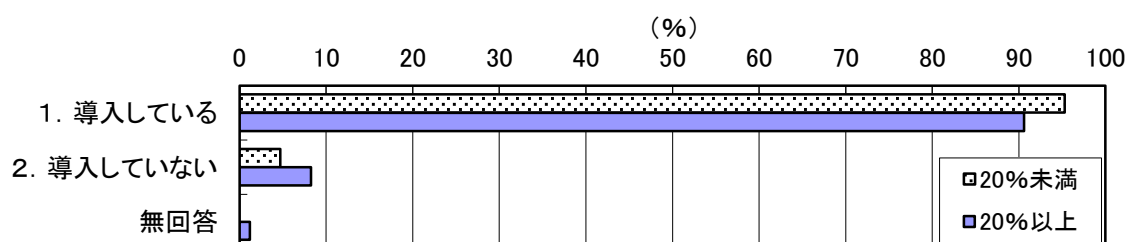
定年制を実施している事業場は、20%未満の事業場、20%以上の事業場とも 100%であった。

定年の年齢は、20%未満の事業場は 60 歳が 89%と最も多く、次いで、65 歳が多かった(8%)。20%以上の事業場は 60 歳が 76%と最も多く、次いで、65 歳が多かった (16%)。20%以上の事業場は 60 歳の定年を実施している事業場は少なく (P=0.025)、61 歳以上の定年を実施している事業が多かった (P=0.210)。



○継続雇用制度

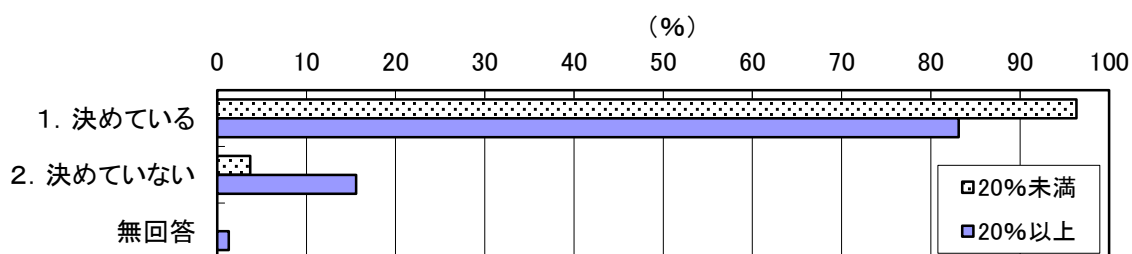
継続雇用制度を導入している事業場は、20%未満の事業場の 95%に比べ、20%以上の事業場は 91%と差がなかった。



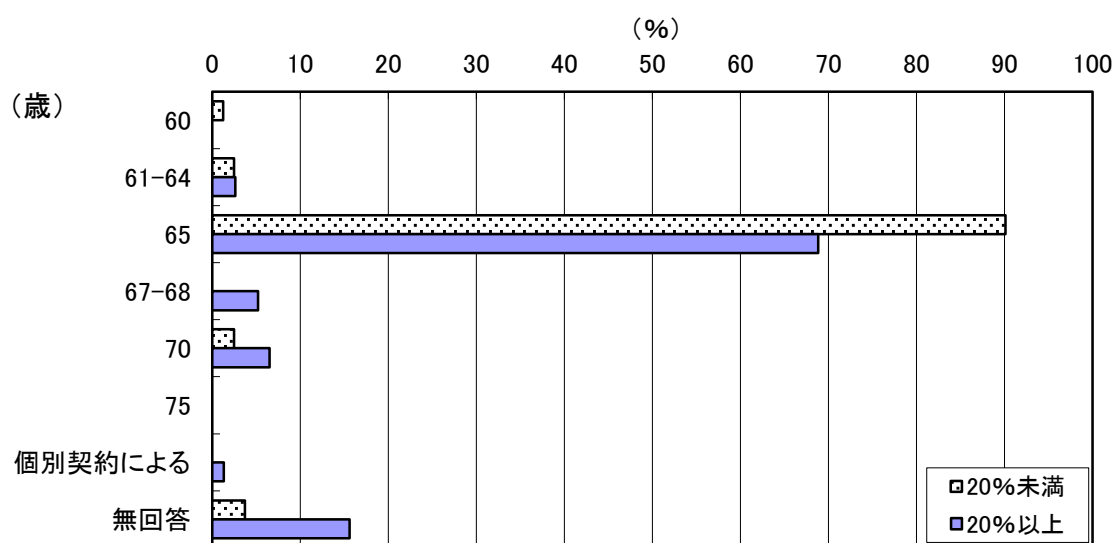
Ⅱ 継続雇用制度

問 1 継続雇用制度を利用できる年齢の上限

継続雇用制度を利用できる年齢の上限を決めている事業場は、20%未満の事業場の 96%に比べ、20%以上の事業場は 83%と少なかった（ $P=0.004$ ）。

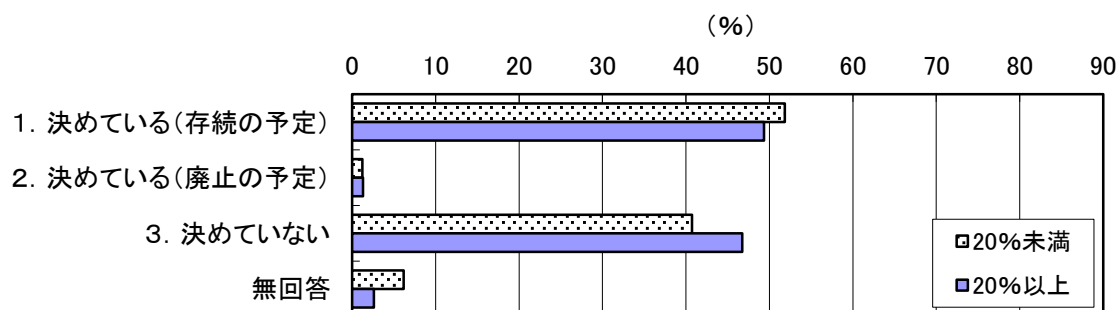


継続雇用制度を利用できる年齢の上限は、20%未満の事業場は 65 歳が 90%と最も多かった。20%以上の事業場は 65 歳が 69%と最も多く、次いで、67～70 歳が 12%であった。20%以上の事業場は、65 歳までが少なく（ $P<0.001$ ）、67 歳以上が多かった（ $P=0.017$ ）。



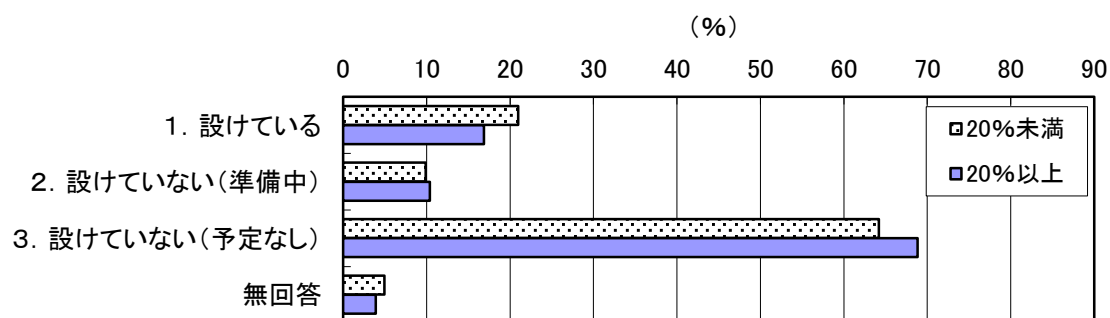
問2 継続雇用制度の対象者を限定する基準

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、20%未満の事業場の52%に比べ、20%以上の事業場は49%と差がなかった。

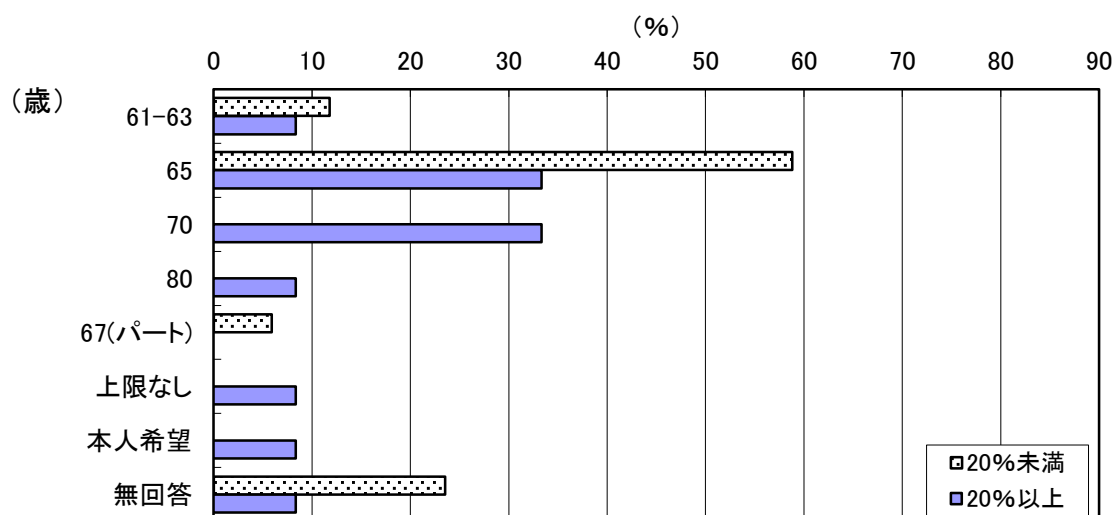


問3 60歳を超えても働ける継続雇用制度以外の制度

継続雇用制度以外の制度を設けている事業場は、20%未満の事業場の21%に比べ、20%以上の事業場は17%と差がなかった。

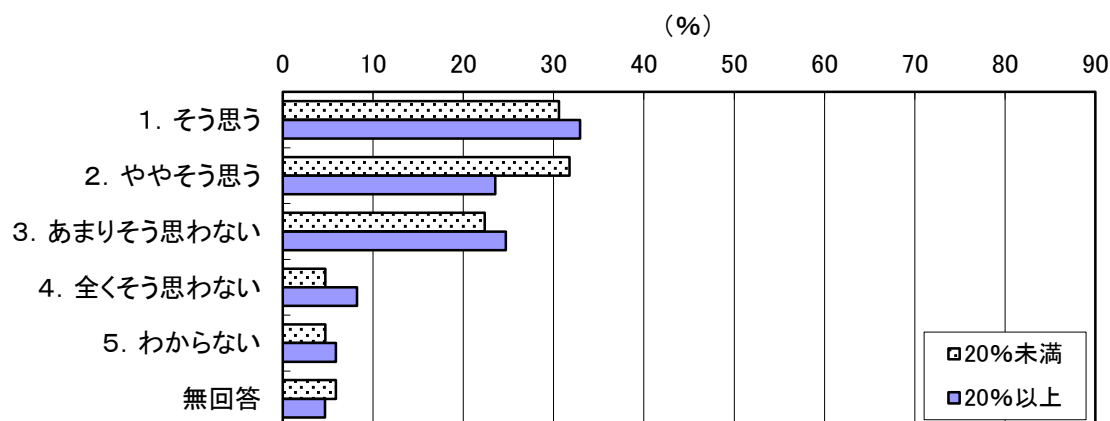


継続雇用制度以外の制度を利用できる年齢の上限は、20%未満の事業場（17 事業場）の場合、65 歳が 10 事業場（59%）で最も多かった。20%以上の事業場（13 事業場）の場合、65 歳と 70 歳がそれぞれ 4 事業場（31%）と最も多く、80 歳、上限なし、本人の希望する年齢までがそれぞれ 1 事業場であり、利用できる年齢の上限が 65 歳を超える事業場が 7 事業場（54%）であった。



問 4 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

若手・中堅層の採用が抑制されると思う事業場は、そう思う、ややそう思うを合わせると、20%未満の事業場の 62%に比べ、20%以上の事業場は 56%と差がなかった。

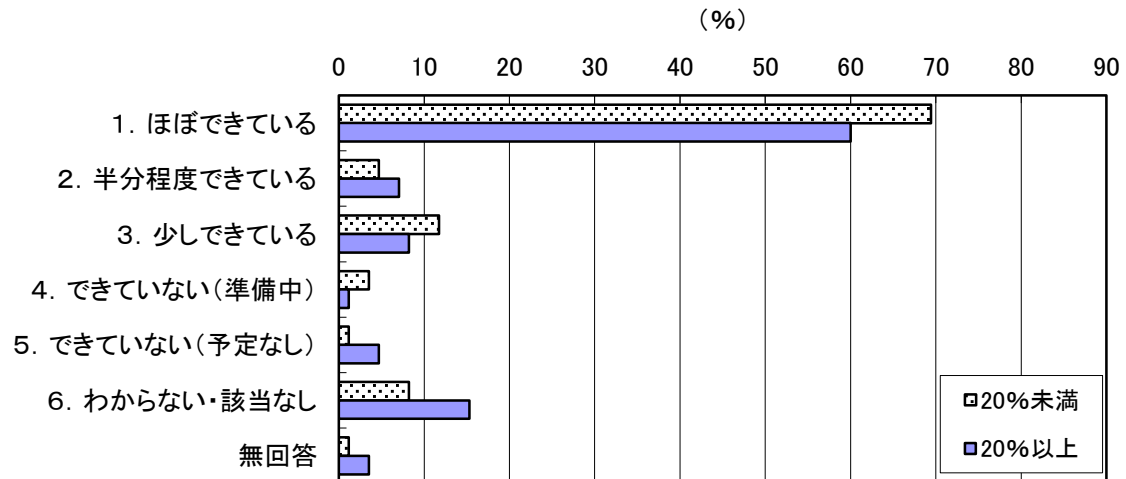


Ⅲ 労働条件への配慮

問5 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

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の69%に比べ、20%以上の事業場は60%と差がなかった。

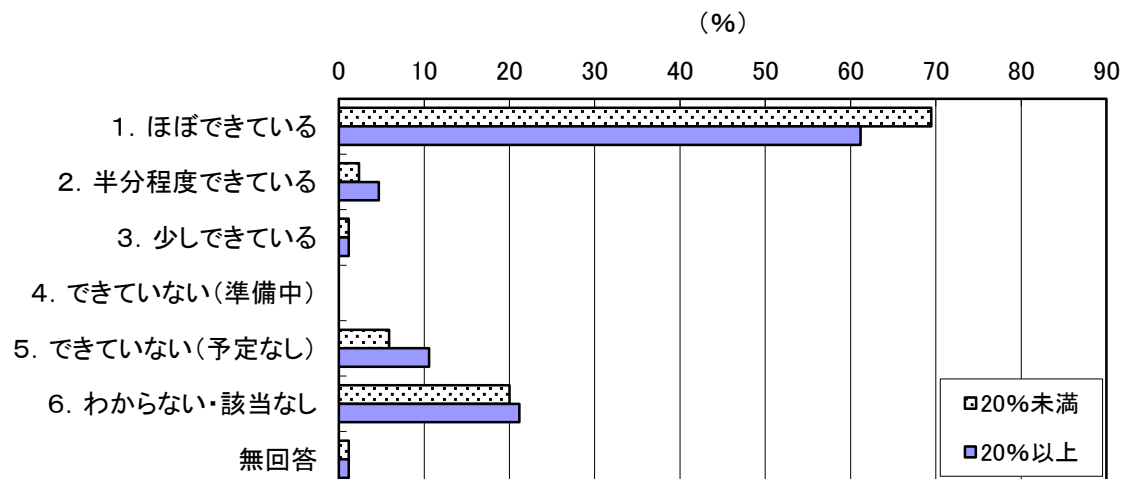
ほぼできている事業場は、いずれの事業場でも半数以上であった。



問6 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

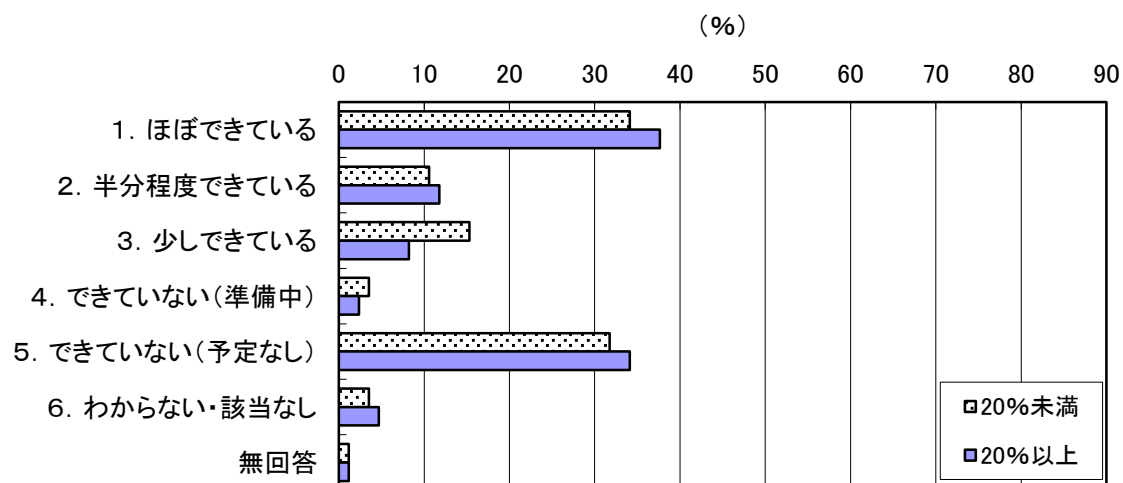
ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の69%に比べ、20%以上の事業場は61%と差がなかった。

ほぼできている事業場は、いずれの事業場でも半数以上であった。



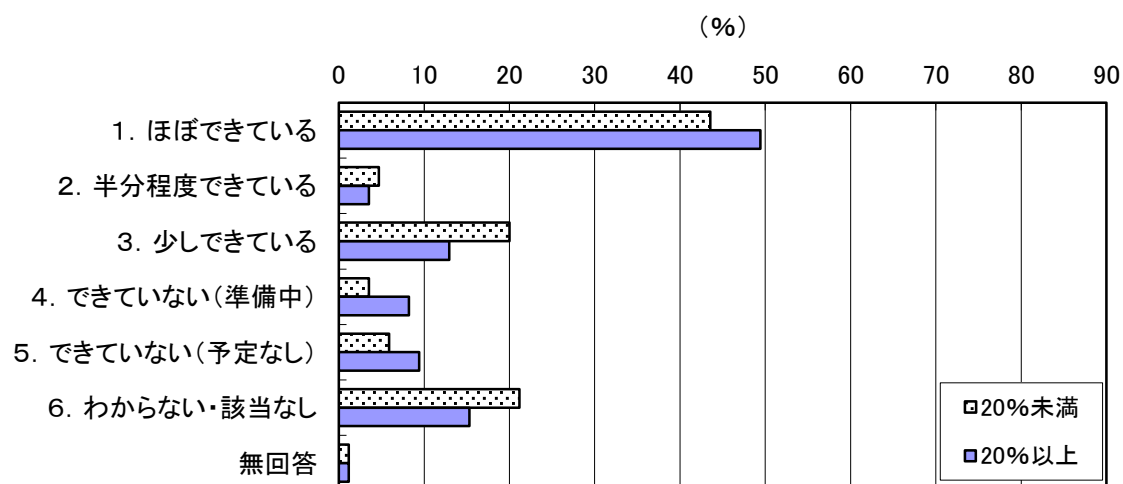
問7 フレックスタイムや時間単位年次有給休暇など、自由度の高い就業制度を実施している

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の34%に比べ、20%以上の事業場は38%と差がなかった。



問8 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

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の44%に比べ、20%以上の事業場は49%と差がなかった。

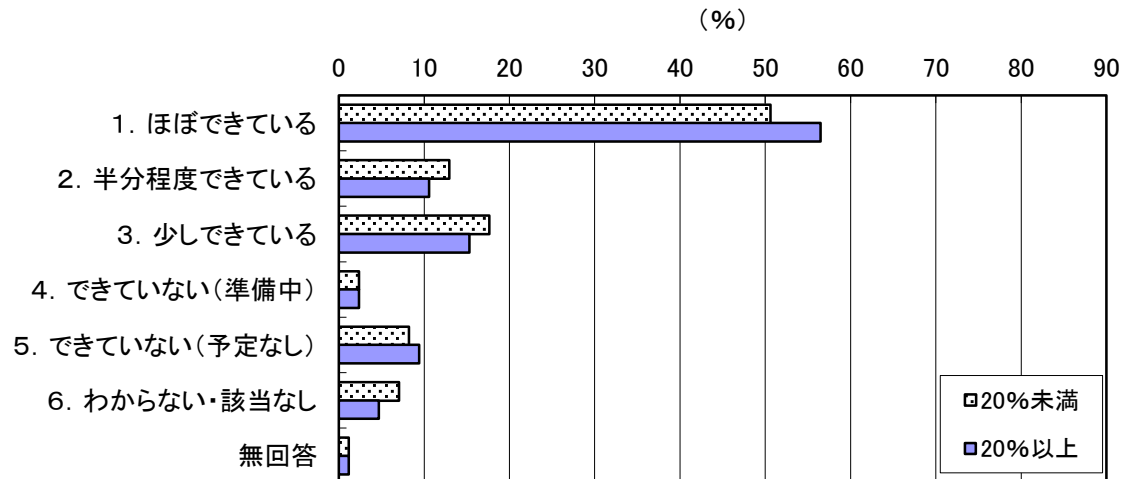


Ⅲ 作業者への配慮

問 9 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

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の51%に比べ、20%以上の事業場は56%と差がなかった。

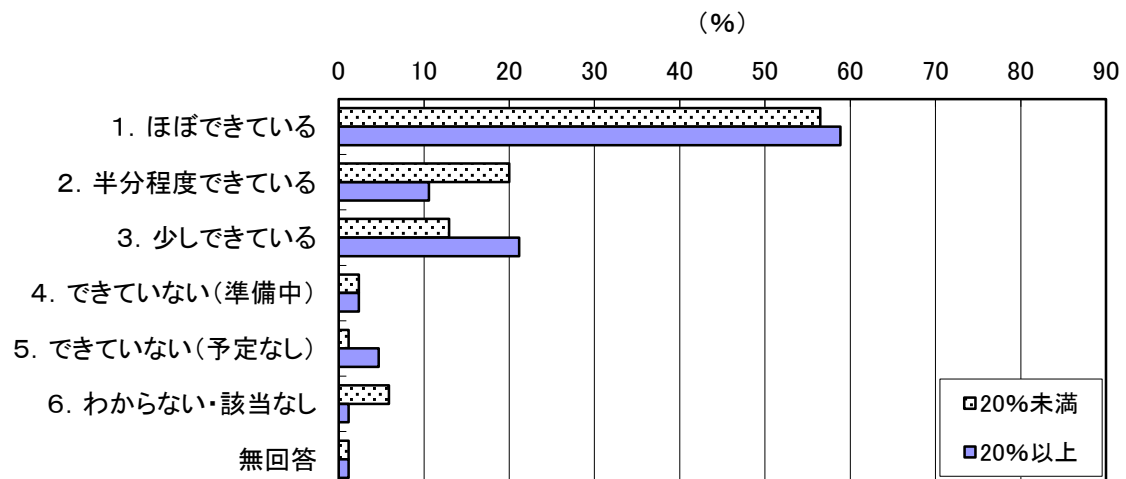
ほぼできている事業場は、いずれの事業場でも半数以上であった。



問 10 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

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の56%に比べ、20%以上の事業場は59%と差がなかった。

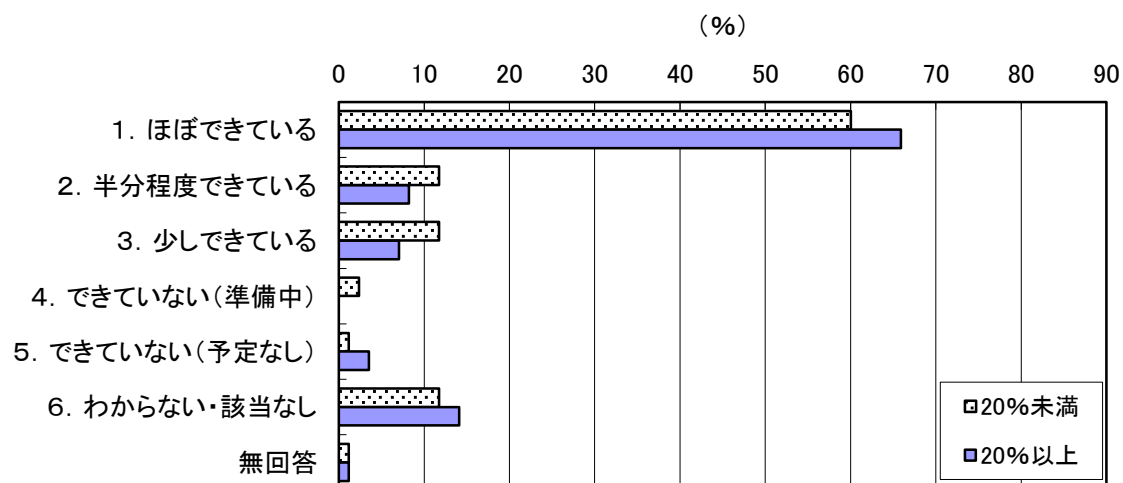
ほぼできている事業場は、いずれの事業場でも半数以上であった。



問 11 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

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の60%に比べ、20%以上の事業場は66%と差がなかった。

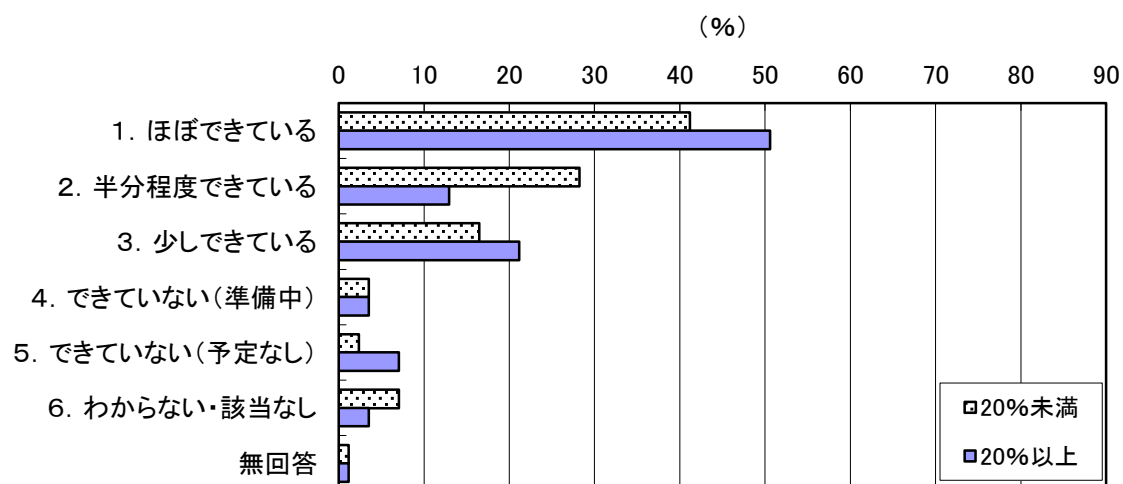
ほぼできている事業場は、いずれの事業場でも半数以上であった。



問 12 作業者からのヒアリングの機会を設けている

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の41%に比べ、20%以上の事業場は51%と、20%以上の事業場で多かったが、有意の差はなかった。

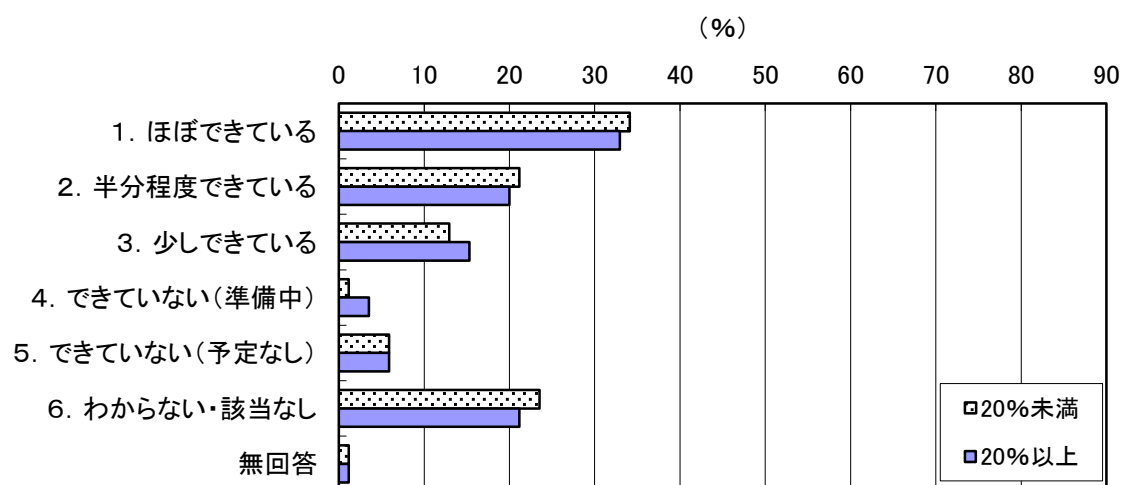
20%以上の事業場では、ほぼできている事業場が半数以上であった。



VI 作業負荷軽減への配慮

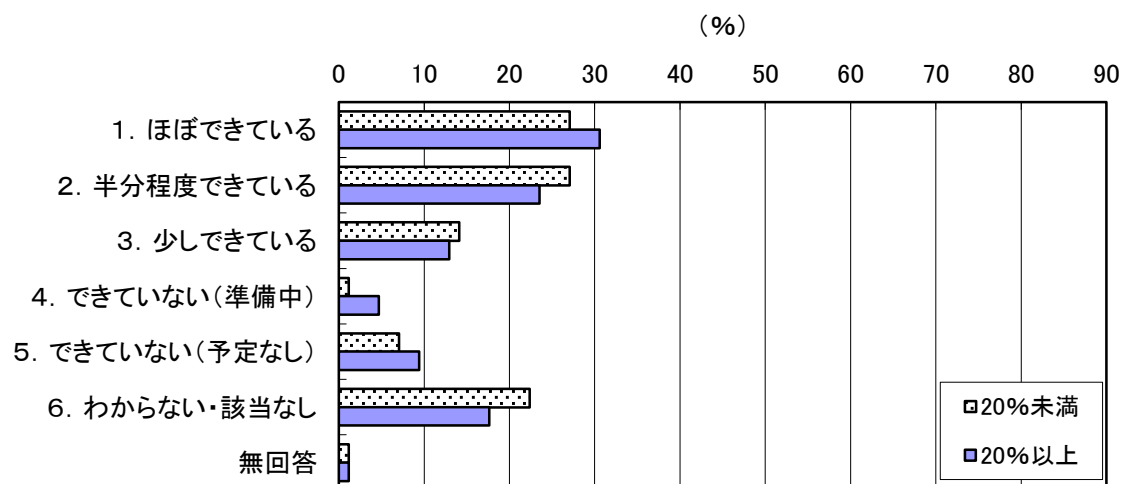
問 13 素早い判断や行動を要する作業がないようにしている

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の34%に比べ、20%以上の事業場は33%と差がなかった。

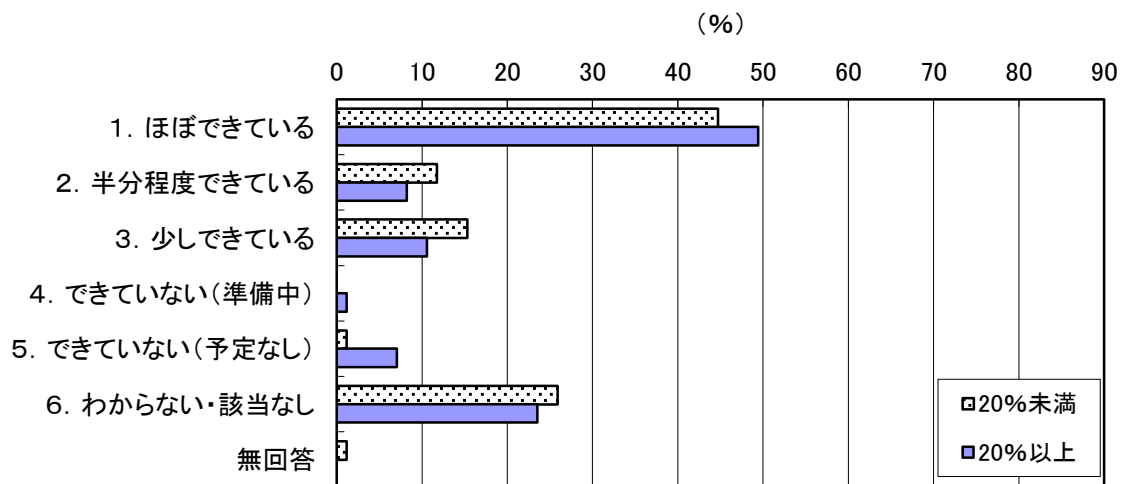


問 14 作業者が自主的に作業のペースや量をコントロールできるようにしている

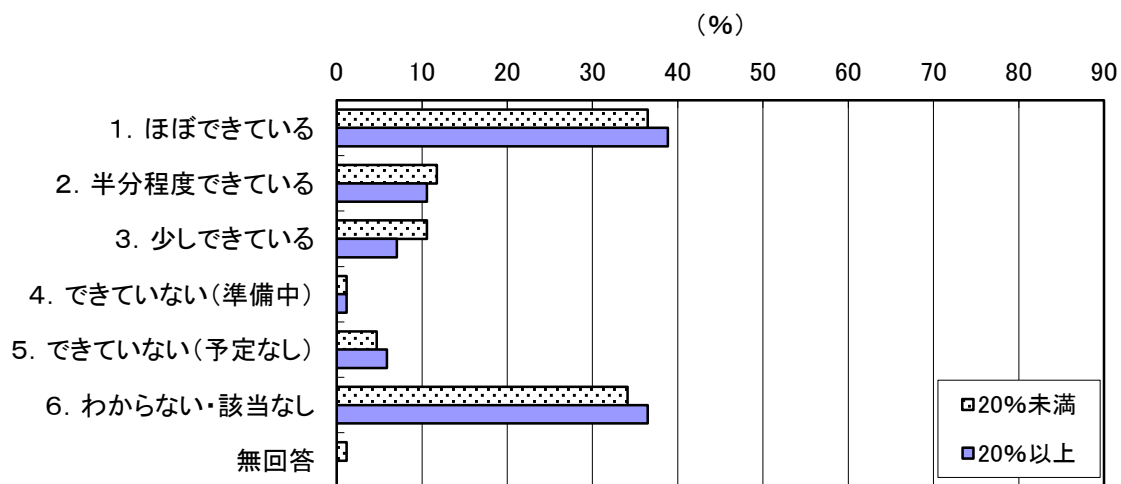
ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の27%に比べ、20%以上の事業場は31%と差がなかった。



問 15 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
 ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 45%に比べ、20%以上の事業場は 49%と差
 がなかった。



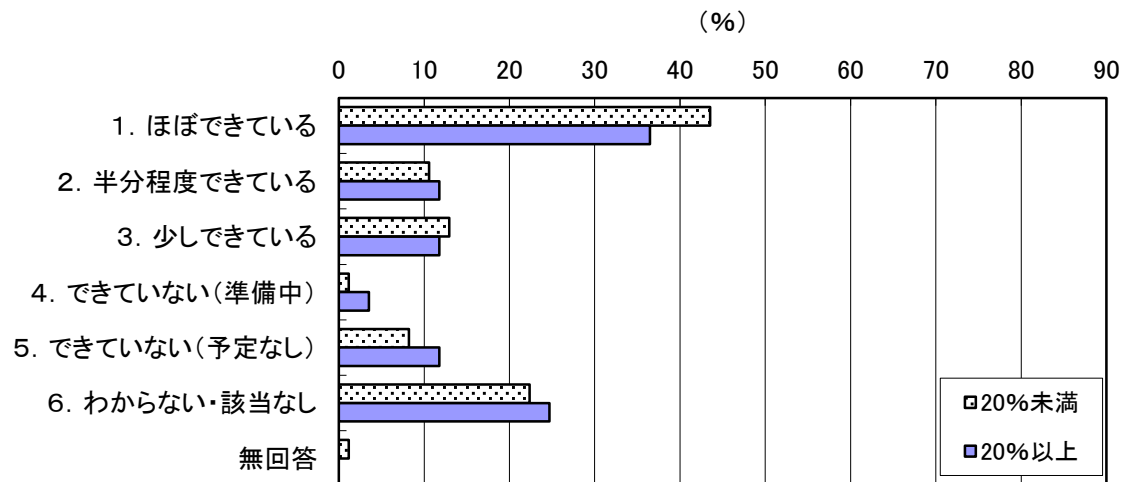
問 16 注意集中が必要な作業は、ローテーション、分担、作業後の休憩時間を長くしている
 ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 36%に比べ、20%以上の事業場は 39%と差
 がなかった。



V 作業姿勢への配慮

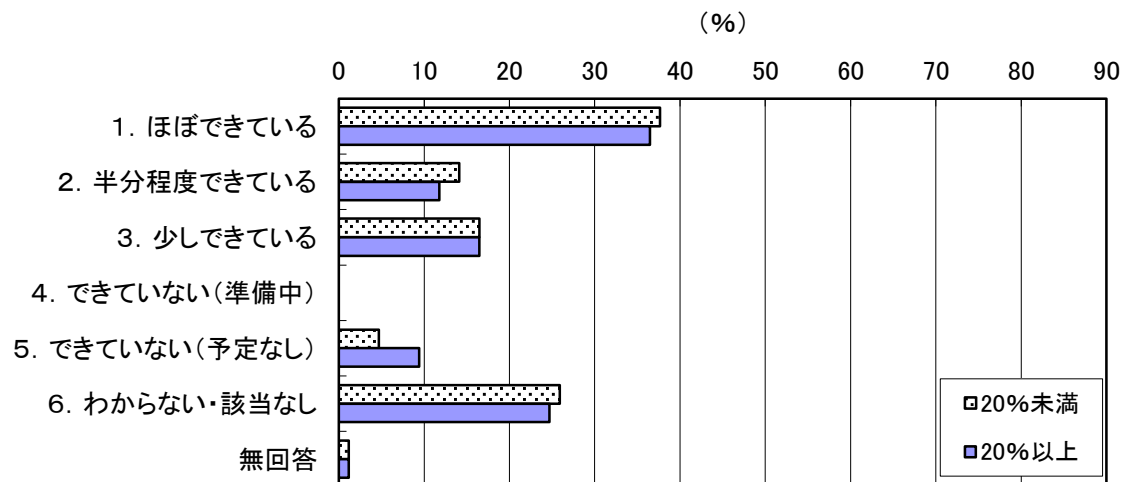
問 17 体の曲げ伸ばしやねじれ姿勢などの不自然な姿勢となる作業を減らしている

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 44%に比べ、20%以上の事業場は 36%と差がなかった。

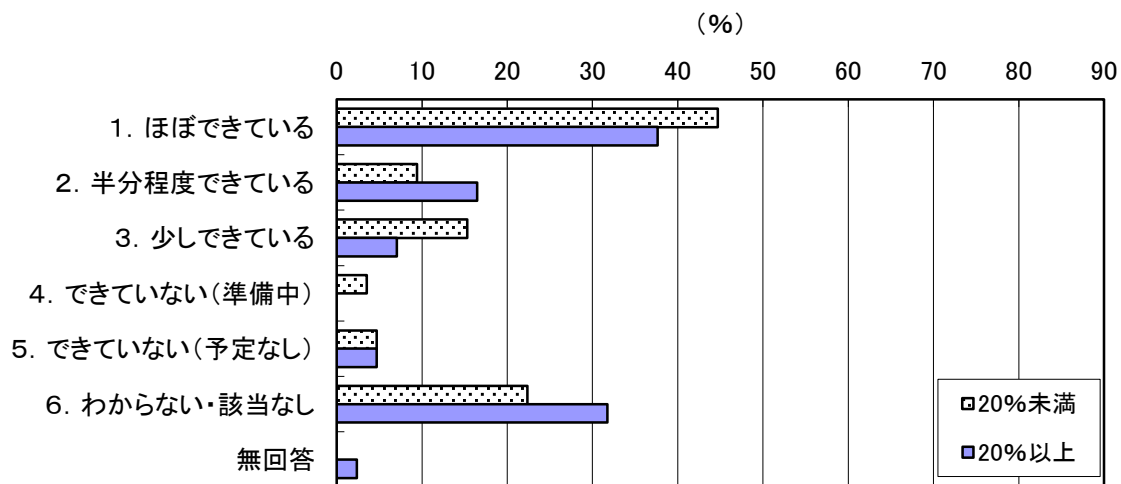


問 18 作業時に椅子などを用いて長時間の立位作業を減らしている

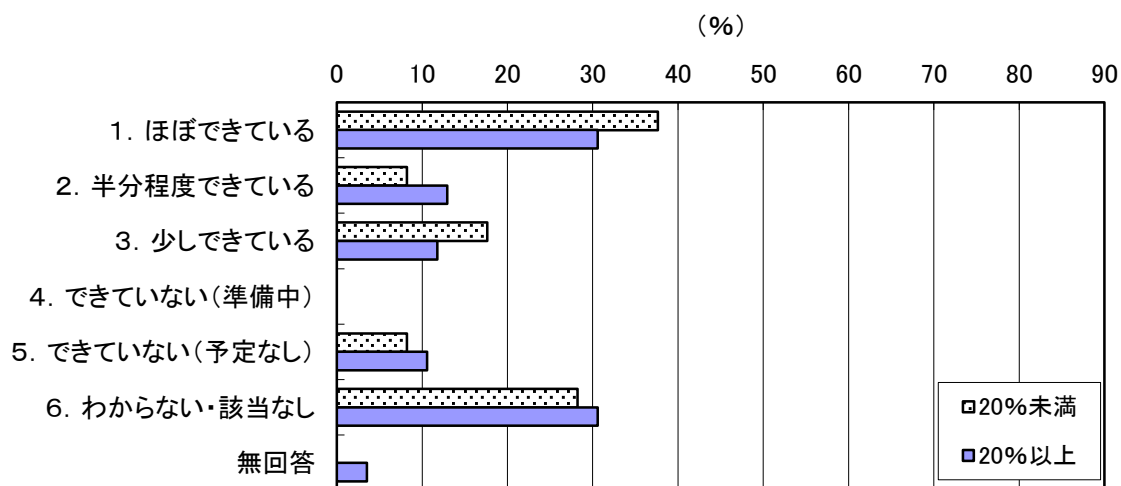
ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 38%に比べ、20%以上の事業場は 36%と差がなかった。



問 19 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
 ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 45%に比べ、20%以上の事業場は 38%と差
 がなかった。

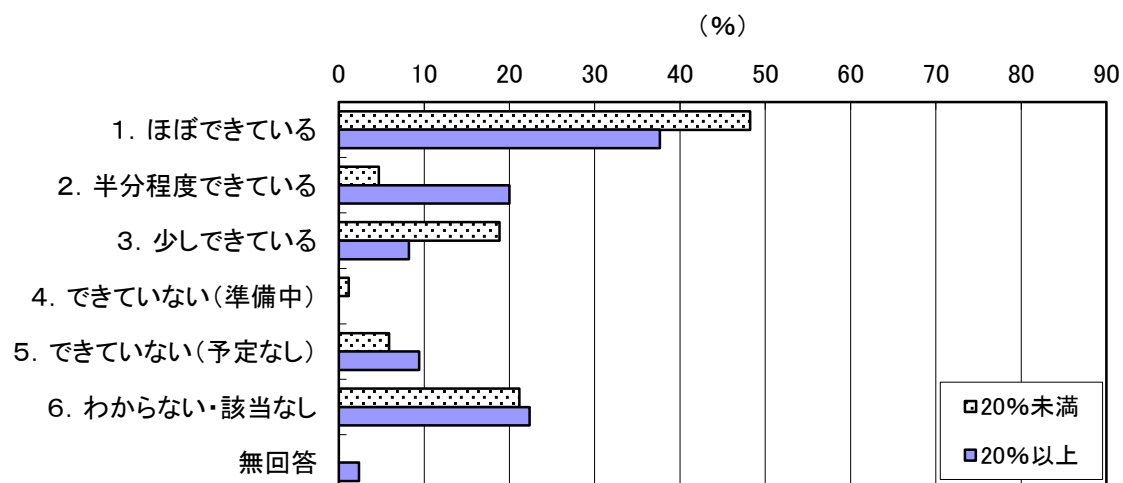


問 20 個人に合わせて選択・調整できる工具、椅子・作業台などを提供している
 ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 38%に比べ、20%以上の事業場は 31%と差
 がなかった。



VI 作業環境への配慮

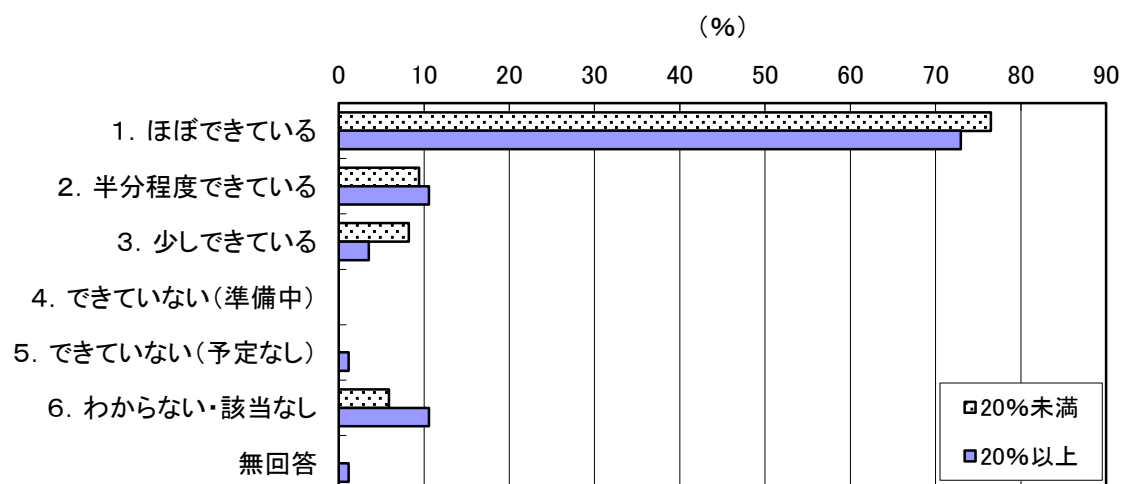
問 21 掲示物、ディスプレイなどを見やすくするために、文字の大きさなどに配慮している
 ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 48%に比べ、20%以上の事業場は 38%と少
 なかったが、有意な差はなかった。



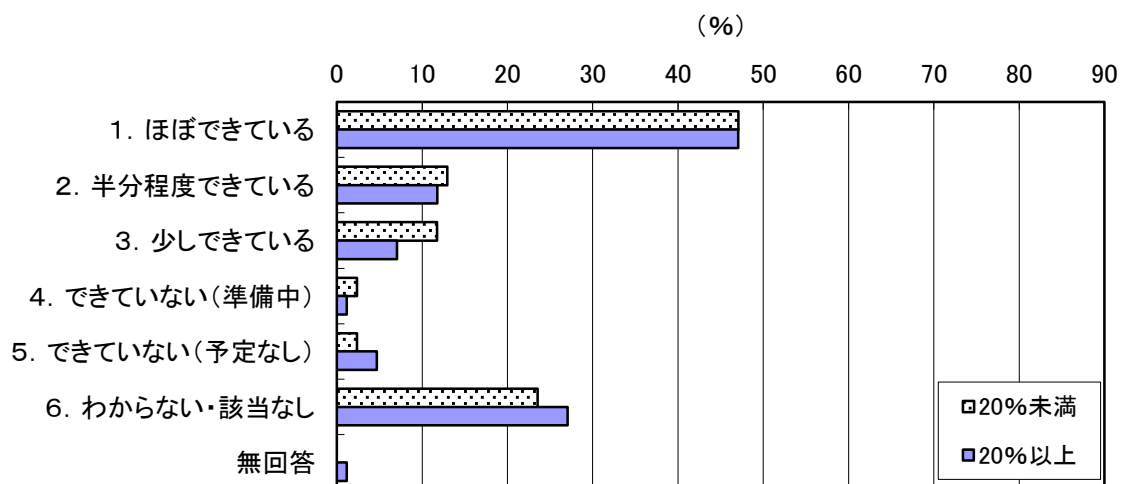
問 22 作業場だけでなく、通路・階段なども適切な照度が確保されている

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 76%に比べ、20%以上の事業場は 73%と差
 がなかった。

ほぼできている事業場は、いずれの事業場でも半数以上であった。

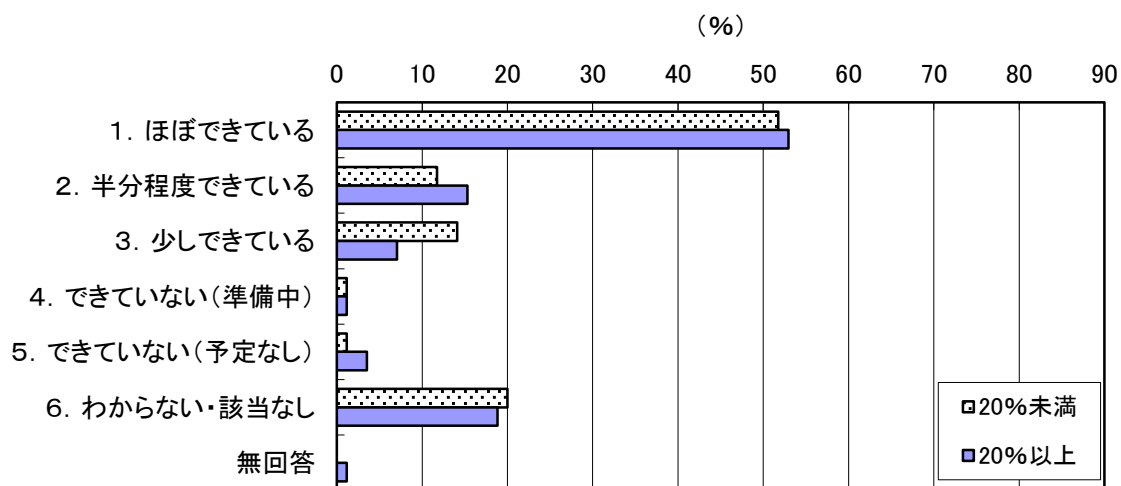


問 23 会話を妨げたり、異常音を聞き取りにくくしたりするような背景騒音を減らしている
 ほぼできている事業場は、20%未満の事業場、20%以上の事業場とも、47%であった。



問 24 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
 ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 52%に比べ、20%以上の事業場は 53%と差
 がなかった。

ほぼできている事業場は、いずれの事業場でも半数以上であった。

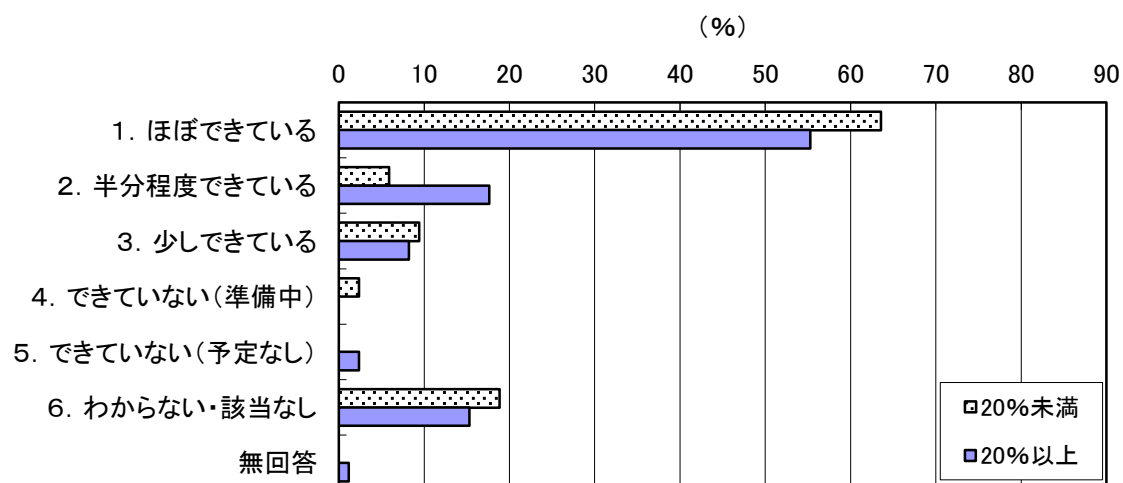


Ⅶ 安全への配慮

問 25 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

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の64%に比べ、20%以上の事業場は55%と差がなかった。

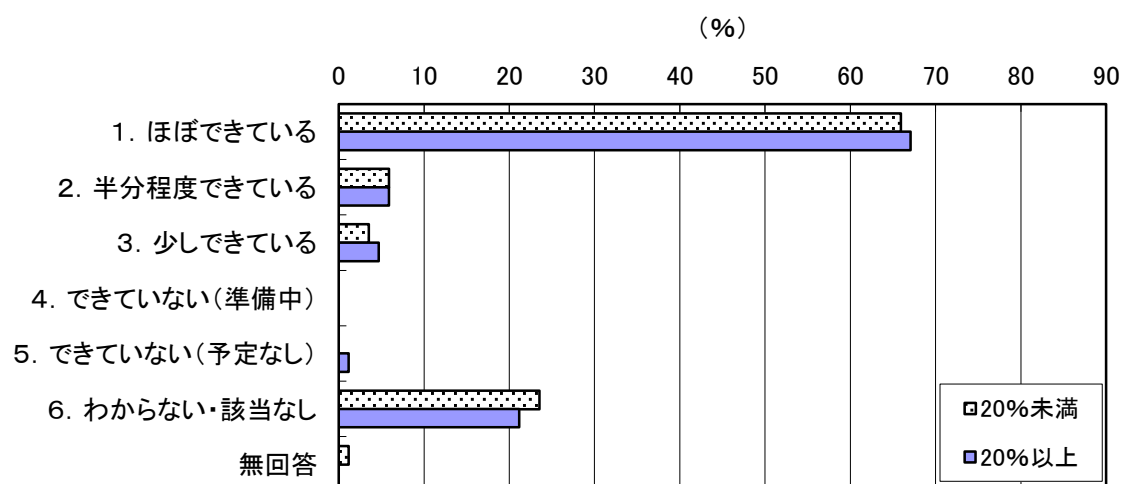
ほぼできている事業場は、いずれの事業場でも半数以上であった。



問 26 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

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の66%に比べ、20%以上の事業場は67%と差がなかった。

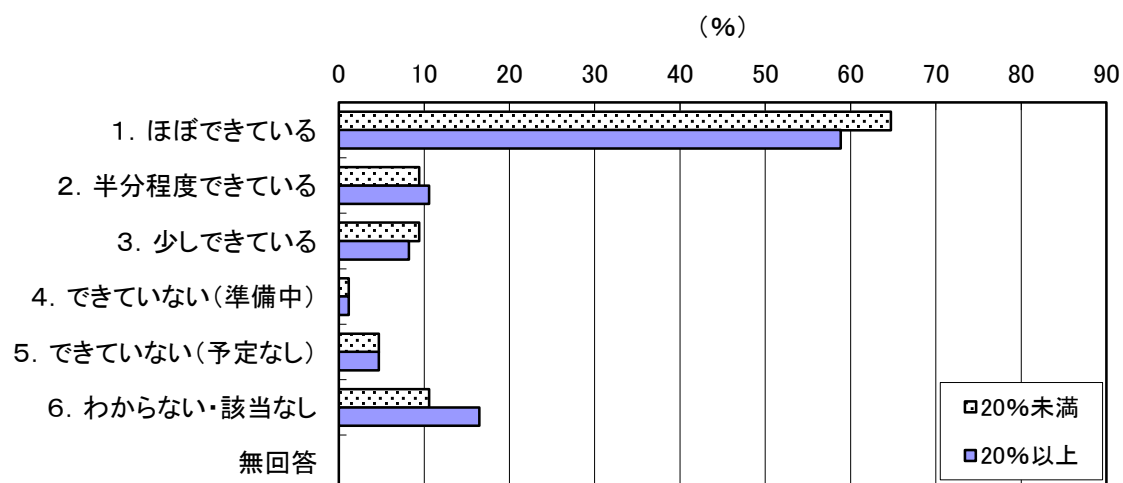
ほぼできている事業場は、いずれの事業場でも半数以上であった。



問 27 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

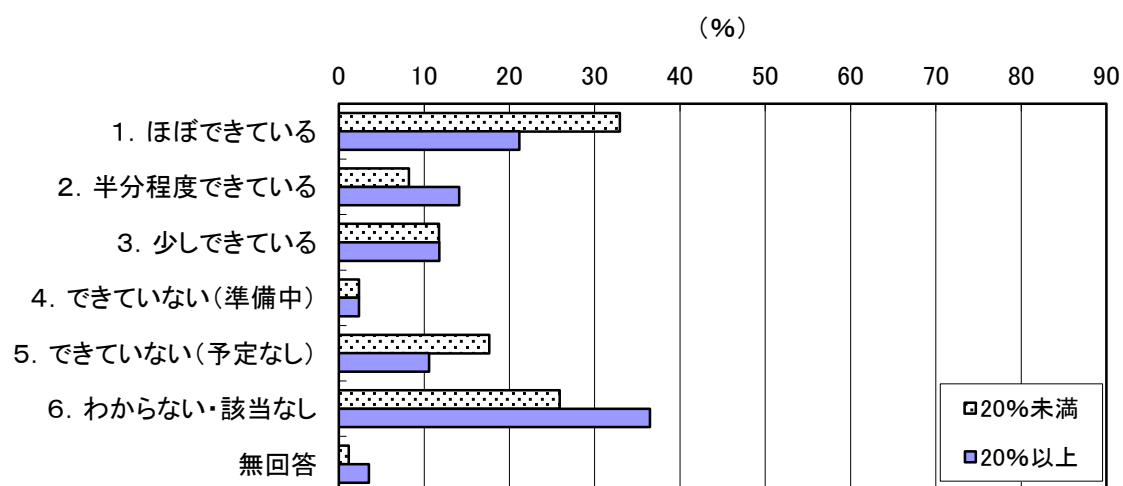
ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 65%に比べ、20%以上の事業場は 59%と差がなかった。

ほぼできている事業場は、いずれの事業場でも半数以上であった。



問 28 具体的な数値や色彩などで取り扱う物の重さが一目でわかるようにしている

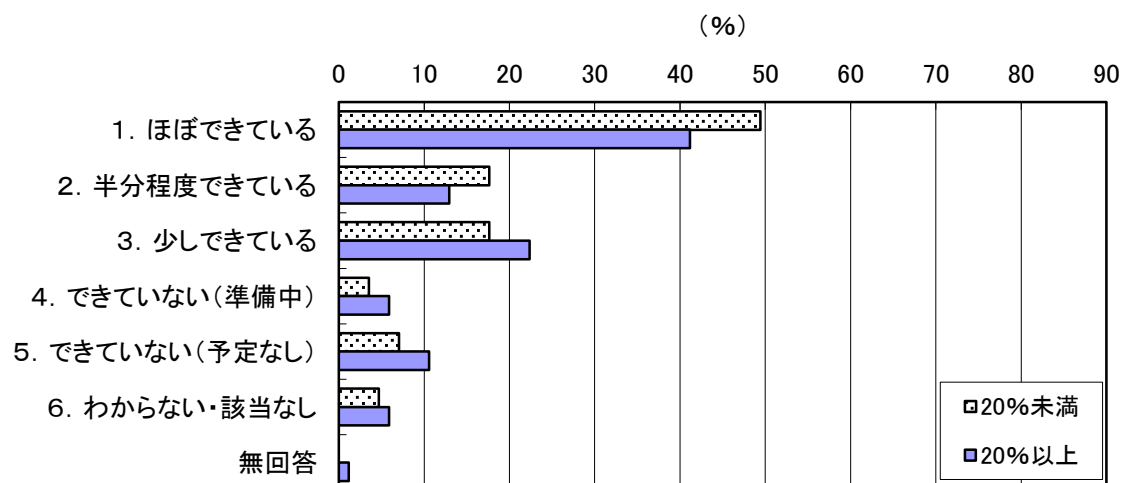
ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 33%に比べ、20%以上の事業場は 21%と少なかった (P=0.084)。



VIII 健康への配慮

問 29 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

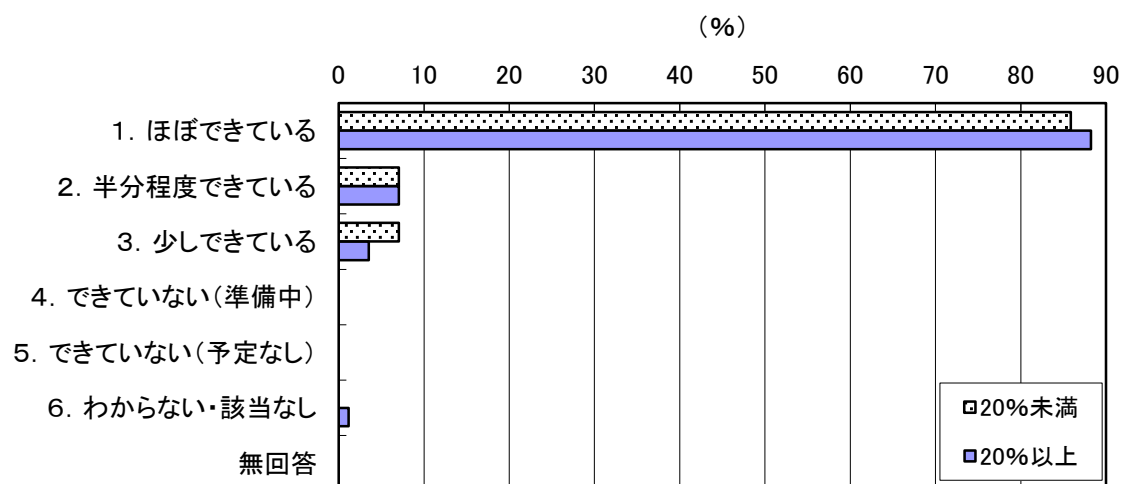
ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の49%に比べ、20%以上の事業場は41%と差がなかった。



問 30 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

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の86%に比べ、20%以上の事業場は88%と差がなかった。

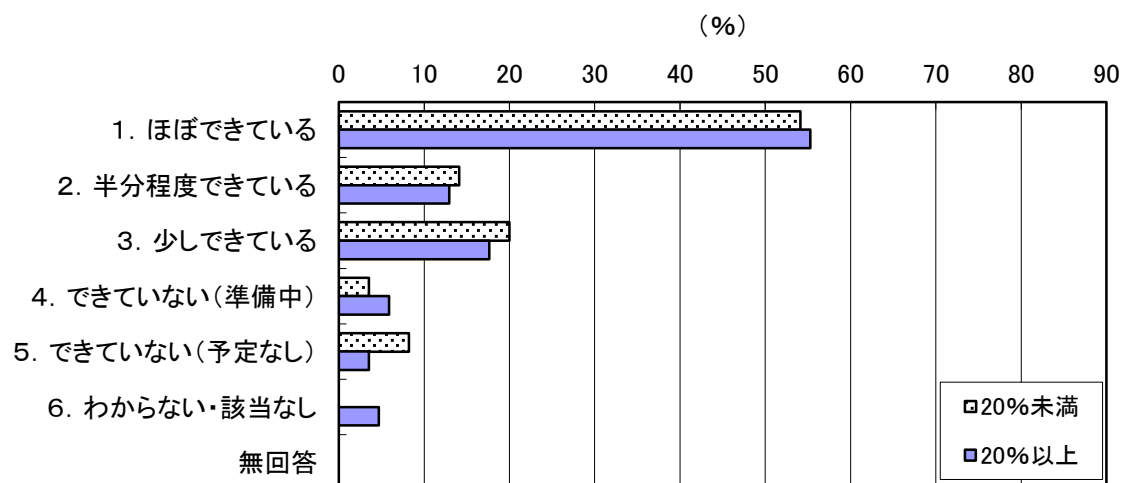
ほぼできている事業場は、いずれの事業場でも半数以上であった。



問 31 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

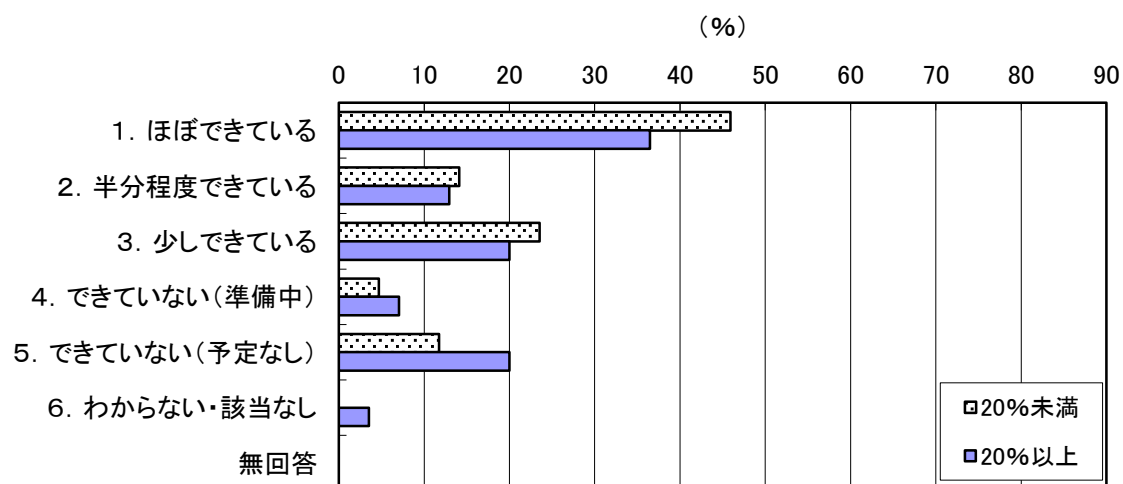
ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 54%に比べ、20%以上の事業場は 55%と差がなかった。

ほぼできている事業場は、いずれの事業場でも半数以上であった。



問 32 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

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 46%に比べ、20%以上の事業場は 36%と少なかったが、有意な差はなかった。

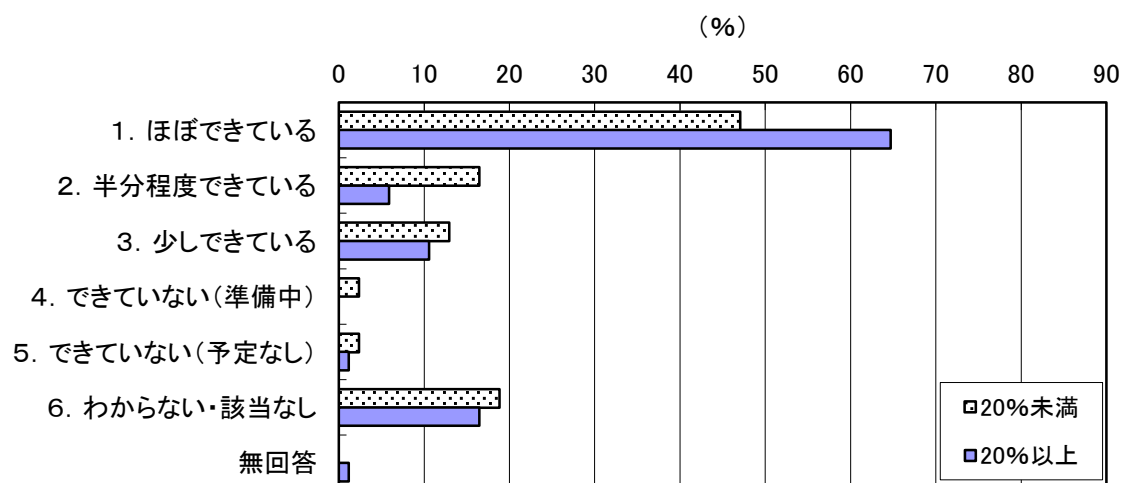


Ⅸ 新しい職場への配慮

問 33 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

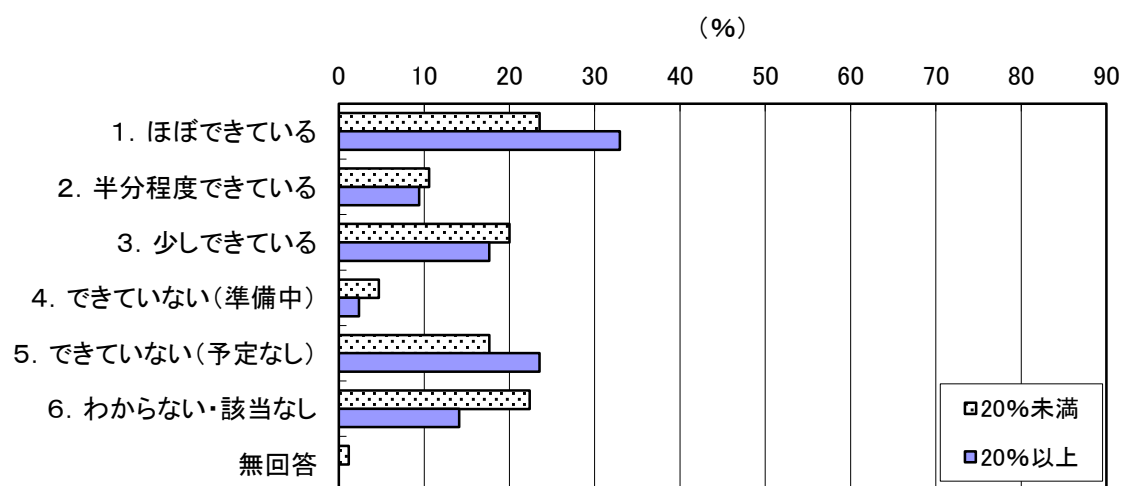
ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 47%に比べ、20%以上の事業場は 65%と多かった (P=0.020)。

20%以上の事業場では、ほぼできている事業場が半数以上であった。



問 34 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

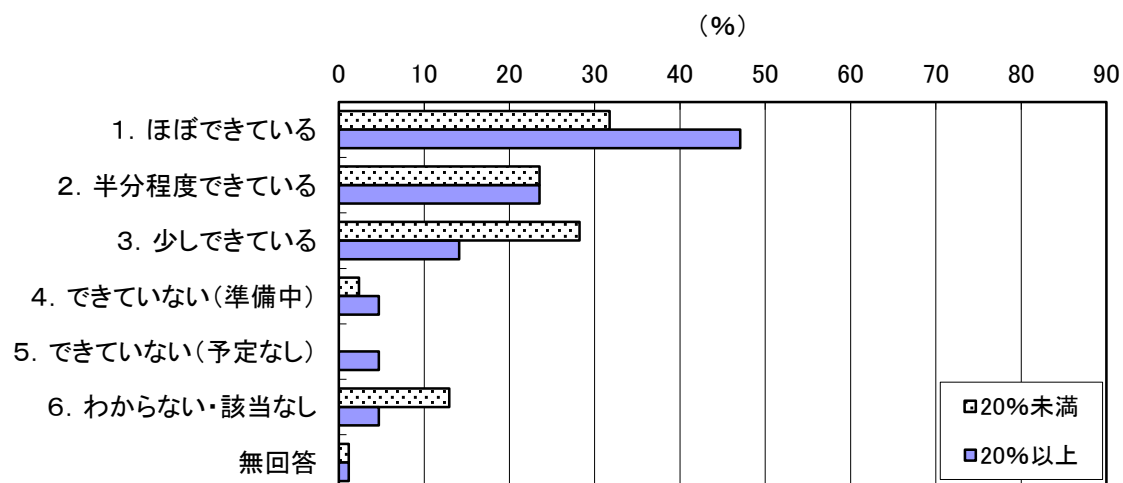
ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の 24%に比べ、20%以上の事業場は 33%と差がなかった。



X 働きがいへの配慮

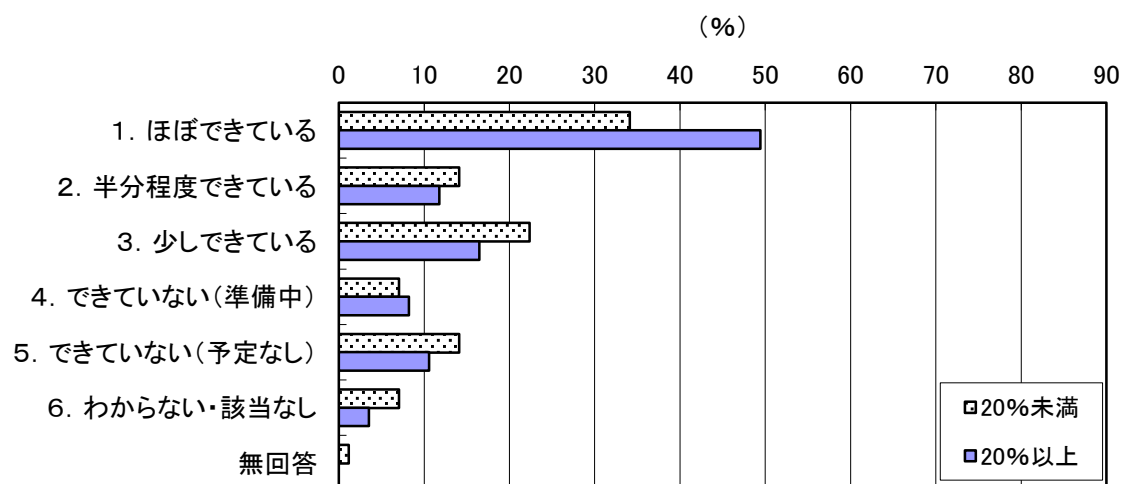
問 35 熟練者には体得した技能を次世代に継承するための指導にあたらせている

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の32%に比べ、20%以上の事業場は47%と多かった (P=0.041)。



問 36 経験や知識を生かした職場改善提案制度を設けている

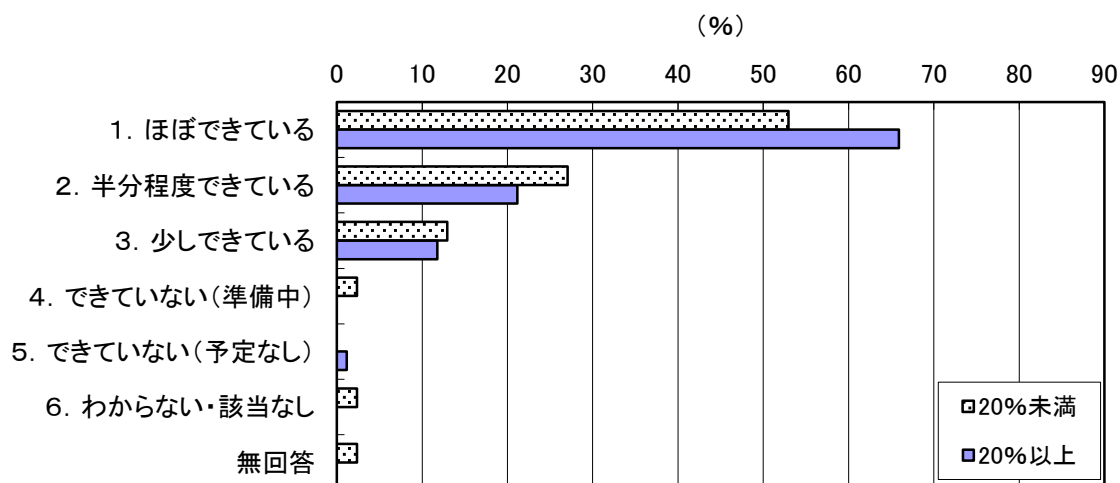
ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の34%に比べ、20%以上の事業場は49%と多かった (P=0.043)。



問 37 働きやすい雰囲気づくりに努めている

ほぼできている事業場は、20%未満の事業場の53%に比べ、20%以上の事業場は66%と多かった（ $P=0.086$ ）。

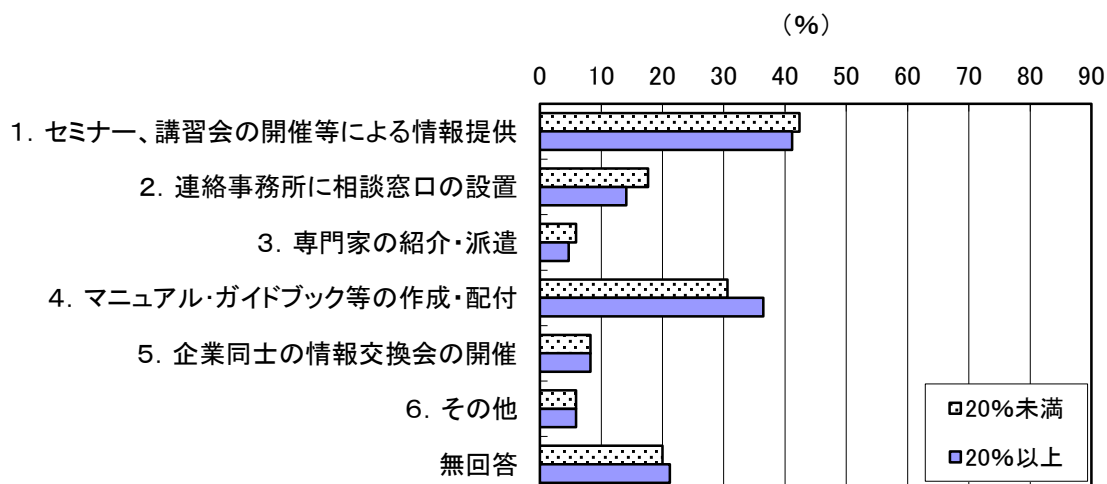
ほぼできている事業場は、いずれの事業場でも半数以上であった。



IX 和歌山産業保健推進連絡事務所の支援

問 38 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

産業保健推進連絡事務所に望むことは、20%未満の事業場、20%以上の事業場とも、セミナー、講習会の開催等による情報提供（42%、41%）と、マニュアル・ガイドブック等の作成・配付（31%、36%）が多かった。



資料

「高年齢労働者に配慮した職場改善」に関するアンケート調査の依頼

平成 25 年 6 月
和歌山産業保健推進連絡事務所
所長 寺下浩彰

謹啓 梅雨の猛暑の候、貴社いよいよご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、平成 25 年 4 月 1 日から施行されています。この改正によって、希望者全員を定年後再雇用し、65 歳まで雇用しなければならなくなります。職場には高年齢労働者が多くなり、労働災害などが増えると考えられます。その対策として高年齢労働者に配慮した職場改善が重要になってきます。

そこで、このアンケート調査は、和歌山県内の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についてお尋ねし、和歌山産業保健推進連絡事務所として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を検討するものです。

本調査への参加は自由意思で、参加しなくても特に不利益は生じません。事業場名は書きませんし、データは統計的に処理されますので、事業場や個人のプライバシーは完全に保護されています。また、調査結果を上記の目的以外に使用したりすることはありませんので、率直なご意見やご要望をご記入くださいますようお願い申し上げます。

なお、このアンケート調査は、独立行政法人 労働者健康福祉機構 和歌山産業保健推進連絡事務所の調査研究事業です。

謹白

【アンケート記入上の注意】

1. 調査票の回答は、送付した 1 つの事業場の現状についてご回答ください。
2. 15 分程度で記入できる調査内容になっています。
3. 調査票は、平成 25 年 7 月 1 日現在で記入してください。
5. 回答は数字を選ぶものと、一部に該当する数字を記入する場所があります。該当する数字に○印をつけてください。（ ）内には、具体的に記入してください。
6. 「その他（ ）」に該当する場合には、（ ）内に具体的に記入してください。
7. 回答いただいた回答用紙を返信用封筒に同封して、『平成 25 年 7 月 9 日（月）』までにご返送ください。
8. 調査内容について不明な点がありましたら下記までお問い合わせください。

【問い合わせ先：調査研究実施機関】

独立行政法人 労働者健康福祉機構 和歌山産業保健推進連絡事務所
〒640-8175 和歌山県和歌山市吹上 2 丁目 1 番 22 号 和歌山県日赤会館 7 階
TEL 073-421-8990 FAX 073-421-8991
メールアドレス sangyo-1@naxnet.or.jp
ホームページ <http://www.naxnet.or.jp/~sangyo-1/>

高年齢労働者に配慮した職場改善に関する調査

労働者健康福祉機構
和歌山産業保健推進連絡事務所

高年齢労働者に配慮した職場改善を検討する際の参考にします。

(記入方法)

該当する数字に○印を付け、空白欄には文字・数字をご記入ください。
把握されている状況をありのままにご記入していただきますようお願いします。
なお、記載された内容は、秘密厳守し、他に漏らすことは絶対にありません。

I 事業場について

事業場	業種	1. 製造業 2. 建設業 3. 運輸（貨物を含む）・通信業 4. サービス業 5. 卸売り小売業・飲食店 6. 金融保険業 7. 電気・ガス・水道 8. その他（ ）
	労働者数(常勤パートを含む)	計（ ）人：男（ ）人 女（ ）人
	労働者のうち 55歳以上の人数	計（ ）人
管理体制	産業医	1. 選任（ ）人 2. 専属（ ）人 3. いない
	衛生管理者	1. 選任（ ）人 2. 専任（ ）人 3. いない
	保健師・看護師	1. 常勤（ ）人 2. 非常勤（ ）人 3. いない
	衛生委員会(安全衛生委員会)	1. 毎月開かれている 2. 時々開かれている 3. 必要な時に開かれている 4. 開かれていない
雇用確保措置	定年制	1. 実施している（ ）歳 2. 定年はない
	継続雇用制度	1. 導入している ⇒問1へ 2. 導入していない ⇒問4へ

II 継続雇用制度

問1	継続雇用制度を利用できる年齢の上限を決めていますか。	1. 決めている（ ）歳まで 2. 決めていない（希望すれば何歳でも継続できる）
問2	継続雇用制度の対象者を限定する基準を決めていますか。（平成25年3月31日までに労使協定で対象者を限定していて、改正後も経過措置で限定を継続しているような場合は1を付けてください。）	1. 決めている（存続の予定） 2. 決めている（廃止の予定） 3. 決めていない（希望者全員）
問3	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ますか。	1. 設けている（ ）歳まで 2. 設けていない（準備中） 3. 設けていない（予定なし）
問4	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いますか。	1. そう思う 2. ややそう思う 3. あまりそう思わない 4. 全くそう思わない 5. わからない

Ⅲ 労働条件への配慮

問 5	作業者本人が作業にかかる前に自分で計画を立てて仕事に取りかけられるように、作業標準などでどんな作業をするのか、作業者にあらかじめ具体的にわかりやすく示していますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 6	夜勤（22時から5時の勤務）をなくしているか、やむを得ず夜勤をさせる場合には夜勤形態や休日に配慮をしていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 7	フレックスタイムや在宅勤務、病院に行くなどの時間をとりやすくするための時間単位年次有給休暇などの自由度の高い就業制度を実施していますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 8	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ができるようにしていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし

Ⅲ 作業者への配慮

問 9	年齢だけでなく、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ますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 10	作業者本人の意向、経験をふまえて、職場配置を行っていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 11	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ますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし

問 12	作業者からのヒアリングの機会を積極的に設けていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
------	-----------------------------	--

VI 作業負荷軽減への配慮

問 13	素早い判断や行動を要する作業がないようにしていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 14	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ますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 15	強い筋力を要する作業や長時間筋力を要する作業を減らしている、あるいは、そのような作業には補助具を用いていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 16	高度の注意集中が必要な作業は、一連続作業時間が長くないようにローテーションによって作業を分担する、あるいは、作業後の休憩時間を長くしていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし

V 作業姿勢への配慮

問 17	体の曲げ伸ばし（背伸びする、腰・ひざを曲げる、腕を挙げる）やねじれ姿勢（体をひねる）などの不自然な姿勢となる作業を減らしていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 18	必要に応じて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ますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし

問 19	必要なものは視野内の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ますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 20	個人に合わせて選択・調整できる工具、高さ・傾きが調整できる椅子・作業台などを提供していますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし

VI 作業環境への配慮

問 21	作業で扱う機器・書類や作業場の掲示物、ディスプレイ（表示画面）などを見やすくするために、文字の大きさや色調、コントラストに配慮していますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 22	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ますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 23	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ますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 24	暑熱職場・寒冷職場においては、作業中の温熱対策、保護具の着用、継続時間の低減などの対策をとっていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし

VII 安全への配慮

問 25	危険な場所での作業をできる限り減らすとともに、そのような機会をつくらないようにしていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
------	--	--

問 26	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ますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 27	床面の傾斜を下げる、床面の段差をなくす、床面を滑りにくくする、手すりを設ける、安全靴を使用する等の措置を講じていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 28	具体的な数値や色彩などを用いて、取り扱う物の重さが一目でわかるようにしていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし

VIII 健康への配慮

問 29	健康の保持・増進を行うための運動、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、その機会を提供していますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 30	健康診断を受けるだけでなく、必ず結果を通知し、その内容についてよく理解してもらうようにしていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 31	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ますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 32	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ますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし

IX 新しい職場への配慮

問 33	新たな作業に就く際には、職務内容の難易度、作業者本人の習熟度、職務経験などを考慮し、習熟のための期間を調整していますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 34	職務習熟のための機会や手段として、ビデオや簡易教材などで自己学習できるようにしていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし

X 働きがいへの配慮

問 35	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ますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 36	経験や知識を生かした職場改善提案制度を設けていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし
問 37	働きやすい雰囲気づくりに努めていますか。	1. ほぼできている 2. 半分程度できている 3. 少しできている 4. できていない（準備中） 5. できていない（予定なし） 6. わからない・該当なし

IX 和歌山産業保健推進連絡事務所の支援

問 38	高年齢労働者に配慮した職場改善について、和歌山産業保健推進連絡事務所に望むことは何ですか。 （複数回答可）	1. セミナー、講習会の開催等による情報提供 2. 連絡事務所に相談窓口の設置 3. 専門家の紹介・派遣 4. マニュアル・ガイドブック等の作成・配付 5. 企業同士の情報交換会の開催 6. その他（ ）
------	--	---

ご協力ありがとうございました

同封の封筒にて、和歌山産業保健推進連絡事務所へお送りください。

「高年齢労働者に配慮した職場改善に関する調査」 の回答(実数)

・その他の回答の()内は、件数を示す。

I 事業場について

○事業場

業種	20%未満	20%以上	無回答	総計
1. 製造業	33	20	4	57
2. 建設業	5	5	1	11
3. 運輸・通信業	7	8	0	15
4. サービス業	12	14	3	29
5. 卸売り小売業・飲食店	8	9	0	17
6. 金融保険業	2	1	1	4
7. 電気・ガス・水道	2	9	0	11
8. その他	13	16	1	30
無回答	3	3	0	6
総計	85	85	10	180

○管理体制

産業医(複数回答)	20%未満	20%以上
1. 選任	70	61
2. 専属	2	8
3. いない	12	19
無回答	1	0

衛生管理者(複数回答)	20%未満	20%以上
1. 選任	61	57
2. 専任	10	6
3. いない	14	23
無回答	1	3

保健師・看護師(複数回答)	20%未満	20%以上
1. 常勤	14	17
2. 非常勤	14	11
3. いない	63	63
無回答	1	4

衛生委員会(安全衛生委員会)	20%未満	20%以上
1. 毎月開かれている	54	52
2. 時々開かれている	5	9
3. 必要な時に開かれている	11	6
4. 開かれていない	12	15
無回答	3	3
総計	85	85

○雇用確保措置

定年制	20%未満	20%以上
1. 実施している	85	85
2. 定年はない	0	0
総計	85	85

定年実施年齢(歳)	20%未満	20%以上
55	1	0
60	76	65
61-64	1	5
65	7	14
70	0	1
総計	85	85

継続雇用制度	20%未満	20%以上
1. 導入している	81	77
2. 導入していない	4	7
無回答	0	1
総計	85	85

II 継続雇用制度

問1 継続雇用制度を利用できる年齢の上限

	20%未満	20%以上
1. 決めている	78	64
2. 決めていない	3	12
無回答	0	1
総計	81	77

決めている年齢の上限(歳)	20%未満	20%以上
60	1	0
61-64	2	2
65	73	53
67-68	0	4
70	2	5
個別契約による	0	1
無回答	3	12
総計	81	77

問2 継続雇用制度の対象者を限定する基準

	20%未満	20%以上
1. 決めている(存続の予定)	42	38
2. 決めている(廃止の予定)	1	1
3. 決めていない	33	36
無回答	5	2
総計	81	77

問3 60歳を超えても働ける継続雇用制度以外の制度

	20%未満	20%以上
1. 設けている	17	13
2. 設けていない(準備中)	8	8
3. 設けていない(予定なし)	52	53
無回答	4	3
総計	81	77

設けている年齢の上限(歳)	20%未満	20%以上
61-63	2	1
65	10	4
70	0	4
80	0	1
67(パート)	1	0
上限なし	0	1
本人希望	0	1
無回答	4	1
総計	17	13

問4 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

	20%未満	20%以上
1. そう思う	26	28
2. ややそう思う	27	20
3. あまりそう思わない	19	21
4. 全くそう思わない	4	7
5. わからない	4	5
無回答	5	4
総計	85	85

Ⅲ 労働条件への配慮

問5 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	59	51
2. 半分程度できている	4	6
3. 少しできている	10	7
4. できていない(準備中)	3	1
5. できていない(予定なし)	1	4
6. わからない・該当なし	7	13
無回答	1	3
総計	85	85

問6 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	59	52
2. 半分程度できている	2	4
3. 少しできている	1	1
4. できていない(準備中)	0	0
5. できていない(予定なし)	5	9
6. わからない・該当なし	17	18
無回答	1	1
総計	85	85

問7 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	29	32
2. 半分程度できている	9	10
3. 少しできている	13	7
4. できていない(準備中)	3	2
5. できていない(予定なし)	27	29
6. わからない・該当なし	3	4
無回答	1	1
総計	85	85

問8 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	37	42
2. 半分程度できている	4	3
3. 少しできている	17	11
4. できていない(準備中)	3	7
5. できていない(予定なし)	5	8
6. わからない・該当なし	18	13
無回答	1	1
総計	85	85

Ⅲ 作業者への配慮

問9 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	43	48
2. 半分程度できている	11	9
3. 少しできている	15	13
4. できていない(準備中)	2	2
5. できていない(予定なし)	7	8
6. わからない・該当なし	6	4
無回答	1	1
総計	85	85

問10 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	48	50
2. 半分程度できている	17	9
3. 少しできている	11	18
4. できていない(準備中)	2	2
5. できていない(予定なし)	1	4
6. わからない・該当なし	5	1
無回答	1	1
総計	85	85

問11 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	51	56
2. 半分程度できている	10	7
3. 少しできている	10	6
4. できていない(準備中)	2	0
5. できていない(予定なし)	1	3
6. わからない・該当なし	10	12
無回答	1	1
総計	85	85

問12 作業者からのヒアリングの機会を設けている

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	35	43
2. 半分程度できている	24	11
3. 少しできている	14	18
4. できていない(準備中)	3	3
5. できていない(予定なし)	2	6
6. わからない・該当なし	6	3
無回答	1	1
総計	85	85

VI 作業負荷軽減への配慮

問 13 素早い判断や行動を要する作業がないようにしている

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	29	28
2. 半分程度できている	18	17
3. 少しできている	11	13
4. できていない(準備中)	1	3
5. できていない(予定なし)	5	5
6. わからない・該当なし	20	18
無回答	1	1
総計	85	85

問 14 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	23	26
2. 半分程度できている	23	20
3. 少しできている	12	11
4. できていない(準備中)	1	4
5. できていない(予定なし)	6	8
6. わからない・該当なし	19	15
無回答	1	1
総計	85	85

問 15 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	38	42
2. 半分程度できている	10	7
3. 少しできている	13	9
4. できていない(準備中)	0	1
5. できていない(予定なし)	1	6
6. わからない・該当なし	22	20
無回答	1	0
総計	85	85

問 16 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	31	33
2. 半分程度できている	10	9
3. 少しできている	9	6
4. できていない(準備中)	1	1
5. できていない(予定なし)	4	5
6. わからない・該当なし	29	31
無回答	1	0
総計	85	85

V 作業姿勢への配慮

問 17 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	37	31
2. 半分程度できている	9	10
3. 少しできている	11	10
4. できていない(準備中)	1	3
5. できていない(予定なし)	7	10
6. わからない・該当なし	19	21
無回答	1	0
総計	85	85

問 18 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	32	31
2. 半分程度できている	12	10
3. 少しできている	14	14
4. できていない(準備中)	0	0
5. できていない(予定なし)	4	8
6. わからない・該当なし	22	21
無回答	1	1
総計	85	85

問 19 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	38	32
2. 半分程度できている	8	14
3. 少しできている	13	6
4. できていない(準備中)	3	0
5. できていない(予定なし)	4	4
6. わからない・該当なし	19	27
無回答	0	2
総計	85	85

問 20 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	32	26
2. 半分程度できている	7	11
3. 少しできている	15	10
4. できていない(準備中)	0	0
5. できていない(予定なし)	7	9
6. わからない・該当なし	24	26
無回答	0	3
総計	85	85

VI 作業環境への配慮

問 21 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	41	32
2. 半分程度できている	4	17
3. 少しできている	16	7
4. できていない(準備中)	1	0
5. できていない(予定なし)	5	8
6. わからない・該当なし	18	19
無回答	0	2
総計	85	85

問 22 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	65	62
2. 半分程度できている	8	9
3. 少しできている	7	3
4. できていない(準備中)	0	0
5. できていない(予定なし)	0	1
6. わからない・該当なし	5	9
無回答	0	1
総計	85	85

問 23 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	40	40
2. 半分程度できている	11	10
3. 少しできている	10	6
4. できていない(準備中)	2	1
5. できていない(予定なし)	2	4
6. わからない・該当なし	20	23
無回答	0	1
総計	85	85

問 24 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	44	45
2. 半分程度できている	10	13
3. 少しできている	12	6
4. できていない(準備中)	1	1
5. できていない(予定なし)	1	3
6. わからない・該当なし	17	16
無回答	0	1
総計	85	85

Ⅶ 安全への配慮

問 25 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

	20% 未満	20% 以上
1. ほぼできている	54	47
2. 半分程度できている	5	15
3. 少しできている	8	7
4. できていない(準備中)	2	0
5. できていない(予定なし)	0	2
6. わからない・該当なし	16	13
無回答	0	1
総計	85	85

問 26 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

	20% 未満	20% 以上
1. ほぼできている	56	57
2. 半分程度できている	5	5
3. 少しできている	3	4
4. できていない(準備中)	0	0
5. できていない(予定なし)	0	1
6. わからない・該当なし	20	18
無回答	1	0
総計	85	85

問 27 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

	20% 未満	20% 以上
1. ほぼできている	55	50
2. 半分程度できている	8	9
3. 少しできている	8	7
4. できていない(準備中)	1	1
5. できていない(予定なし)	4	4
6. わからない・該当なし	9	14
総計	85	85

問 28 具体的な数値や色彩などで取り扱う物の
重さが一目でわかるようにしている

	20% 未満	20% 以上
1. ほぼできている	28	18
2. 半分程度できている	7	12
3. 少しできている	10	10
4. できていない(準備中)	2	2
5. できていない(予定なし)	15	9
6. わからない・該当なし	22	31
無回答	1	3
総計	85	85

Ⅷ 健康への配慮

問 29 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

	20% 未満	20% 以上
1. ほぼできている	42	35
2. 半分程度できている	15	11
3. 少しできている	15	19
4. できていない(準備中)	3	5
5. できていない(予定なし)	6	9
6. わからない・該当なし	4	5
無回答	0	1
総計	85	85

問 30 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

	20% 未満	20% 以上
1. ほぼできている	73	75
2. 半分程度できている	6	6
3. 少しできている	6	3
4. できていない(準備中)	0	0
5. できていない(予定なし)	0	0
6. わからない・該当なし	0	1
総計	85	85

問 31 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	46	47
2. 半分程度できている	12	11
3. 少しできている	17	15
4. できていない(準備中)	3	5
5. できていない(予定なし)	7	3
6. わからない・該当なし	0	4
総計	85	85

問 32 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	39	31
2. 半分程度できている	12	11
3. 少しできている	20	17
4. できていない(準備中)	4	6
5. できていない(予定なし)	10	17
6. わからない・該当なし	0	3
総計	85	85

IX 新しい職場への配慮

問 33 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	40	55
2. 半分程度できている	14	5
3. 少しできている	11	9
4. できていない(準備中)	2	0
5. できていない(予定なし)	2	1
6. わからない・該当なし	16	14
無回答	0	1
総計	85	85

問 34 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	20	28
2. 半分程度できている	9	8
3. 少しできている	17	15
4. できていない(準備中)	4	2
5. できていない(予定なし)	15	20
6. わからない・該当なし	19	12
無回答	1	0
総計	85	85

X 働きがいへの配慮

問 35 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

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	27	40
2. 半分程度できている	20	20
3. 少しできている	24	12
4. できていない(準備中)	2	4
5. できていない(予定なし)	0	4
6. わからない・該当なし	11	4
無回答	1	1
総計	85	85

問 36 経験や知識を生かした職場改善提案制度を設けている

	20%未満	20%以上
1. ほぼできている	29	42
2. 半分程度できている	12	10
3. 少しできている	19	14
4. できていない(準備中)	6	7
5. できていない(予定なし)	12	9
6. わからない・該当なし	6	3
無回答	1	0
総計	85	85

問 37 働きやすい雰囲気づくりに努めている

	20% 未満	20% 以上
1. ほぼできている	45	56
2. 半分程度できている	23	18
3. 少しできている	11	10
4.できていない(準備中)	2	0
5.できていない(予定なし)	0	1
6. わからない・該当なし	2	0
無回答	2	0
総計	85	85

IX 和歌山産業保健推進連絡事務所の支援

問 38 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

(複数回答)	20% 未満	20% 以上
1. セミナー、講習会の開催等 による情報提供	36	35
2. 連絡事務所に相談窓口の 設置	15	12
3. 専門家の紹介・派遣	5	4
4. マニュアル・ガイドブック等 の作成・配付	26	31
5. 企業同士の情報交換会の 開催	7	7
6. その他	5	5
無回答	17	18