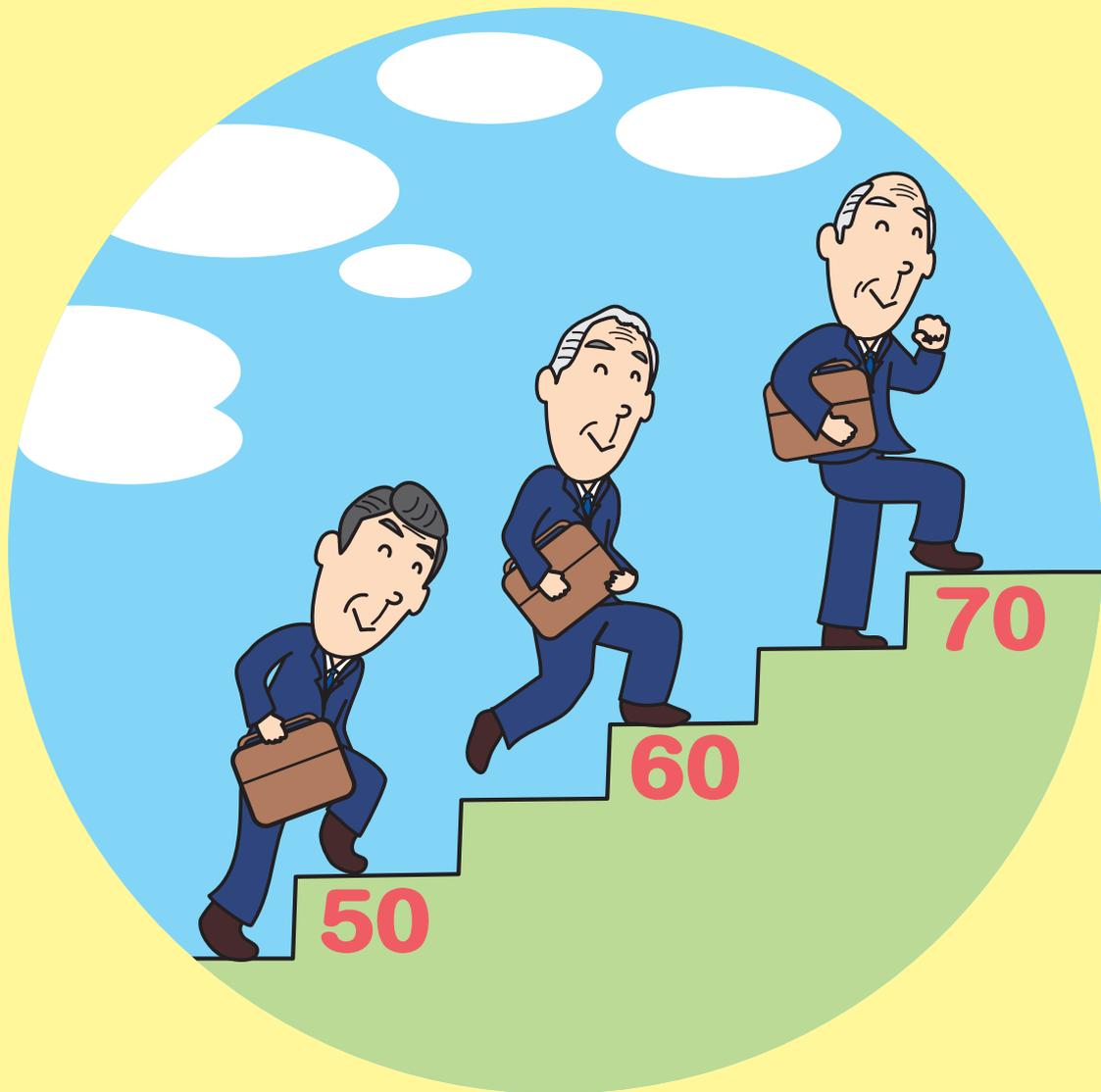


70歳雇用に
向けた

高年齢者の 体力等に関する 調査研究結果



独立行政法人

高齢・障害者雇用支援機構

はしがき

この冊子では平成 20 年度から平成 21 年度に実施した「70 歳雇用に向けた高齢者の体力等に関する調査研究」の結果概要を紹介します。この研究は、高齢者が就業する上での課題となる体力、疾病等の実態を明らかにするため、当機構が産業医科大学に実施を委託したもので、同大学産業生態科学研究所健康支援部門人間工学研究室の神代雅晴教授が中心となって各企業の産業医並びに学識経験者からなる研究会を組織し調査分析を進めたものです。

この冊子では研究結果から、各企業の実務担当者が高齢者雇用を推進するうえで役立つと考えられる高齢者の体力等に関する調査データを取りまとめましたので、高齢者の継続就業、職域開発等を検討するうえで参考資料としてご活用いただければ幸いです。

本調査研究の実施にあたりご協力いただいた各事業所、従業員の皆様に改めて感謝を申し上げます。

研究組織

神代 雅晴 産業医科大学産業生態科学研究所健康支援部門人間工学研究室・教授	
泉 博之 産業医科大学産業生態科学研究所健康支援部門人間工学研究室・准教授	寺井美佐栄 (株)クレディセゾン・産業医
伊藤 英樹 ダイキン工業(株)堺製作所・産業医	戸上 英憲 産業医科大学産業医学研究支援施設生体情報研究センター・助教
榎原 毅 名古屋市立大学大学院医学研究科環境保健学分野・講師	徳弘 雅哉 日立金属(株)安来工場健康管理室・産業医
大槻 洋三 トヨタ自動車(株)メディカルサポート部産業医学グループ・産業医	野田 昇 (財)日本予防医学協会西日本統括センター産業保健研究開発部・統括
笠松 慶子 首都大学東京システムデザイン学部インダストリアルアートコース・准教授	朴 美卿 首都大学東京システムデザイン学部経営システムデザインコース・特任准教授
亀田 高志 (株)産業医大ソリューションズ・社長	橋本 誠 (財)日本予防医学協会西日本統括センター産業保健研究開発部・部長
駒田 裕之 (株)森精機製作所伊賀事業所・産業医	樋口 善之 福岡県立大学看護学部・助手
坂元 仁之 日産自動車(株)NPW 推進部・総括	藤井 敦成 九州電力(株)玄海原子力発電所・産業医
佐藤 望 近畿大学理工学部・准教授	槇塚 忠穂 近畿大学産業理工学部・准教授
赤築秀一郎 ダイキン工業(株)滋賀製作所・産業医	山田 琢之 なごや労働衛生コンサルタント事務所・所長

(研究分担者 五十音順)

構成

1 高齢者の就労に対する企業の意向

p.3

- (1) 高齢者就労への人事担当者の意向
- (2) 高齢者への健康確保対策
- (3) 産業医の活用状況

2 労働者の体力評価及びその影響因子

p.6

- (1) 60歳代の生活機能は向上
- (2) 疲労回復は50歳代から改善
- (3) 60歳代では労働適応が優れている者が増加
- (4) 生活機能を維持するためには中程度以上の運動習慣が有効
- (5) 疲労回復には睡眠バランスの確保が有効
- (6) 徒歩・電車通勤が体力維持につながる

3 高齢労働者の体力

p.13

- (1) 50歳代から平衡機能は低下
- (2) 就労を継続している者の体力は維持されている
- (3) 運動習慣のある人が就労を継続できている
- (4) 高齢労働者に即した勤務時間や休憩時間の配慮
- (5) WAI(労働適応能力)は体力を反映

4 調査研究のまとめ

p.18

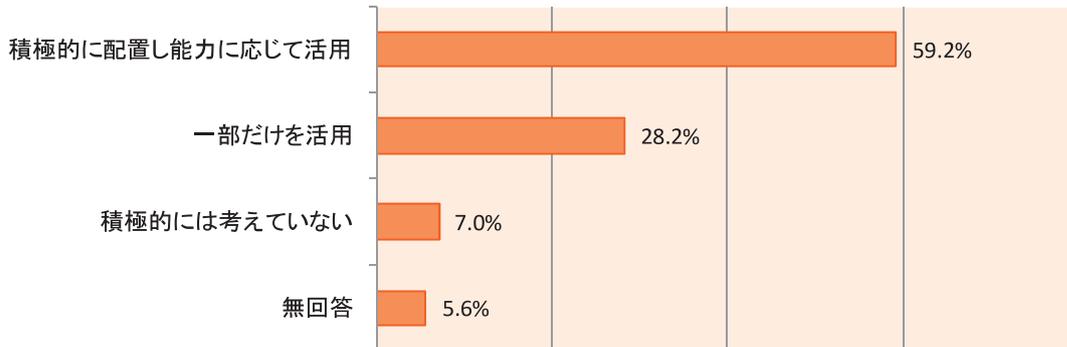
調査の概要

1 企業の人事担当者を対象とするアンケート調査	高齢者の就労に対する考え方、健康確保対策等について明らかにするため、東証一部上場企業の人事担当者を対象としてアンケート調査を実施した。 有効回答 71社
2 労働者を対象とする質問紙調査	働くための体力、労働適応能力が年齢によってどのように変化するかを調べるため、各年齢層の現役労働者を対象としてアンケート調査を実施した。調査結果をもとに生活機能、疲労回復、労働適応能力、運動習慣等に関する指標を設定し加齢の影響を加速あるいは減速する要因を明らかにするため分析を行った。 有効回答 5098名
3 高齢労働者を対象とする体力検査	現役労働者の全身持久力、平衡性、敏捷性を明らかにするため体力検査を実施した。測定項目は、対象者への侵襲度が少なく、安価かつ短時間で実施可能な、ステップテスト、片足立ち(開眼及び閉眼)、全身反応時間とした。 対象者 254名 (50歳代 37名、60-64歳 62名、65歳以上 155名)

1 高齢者の就労に対する企業の意向

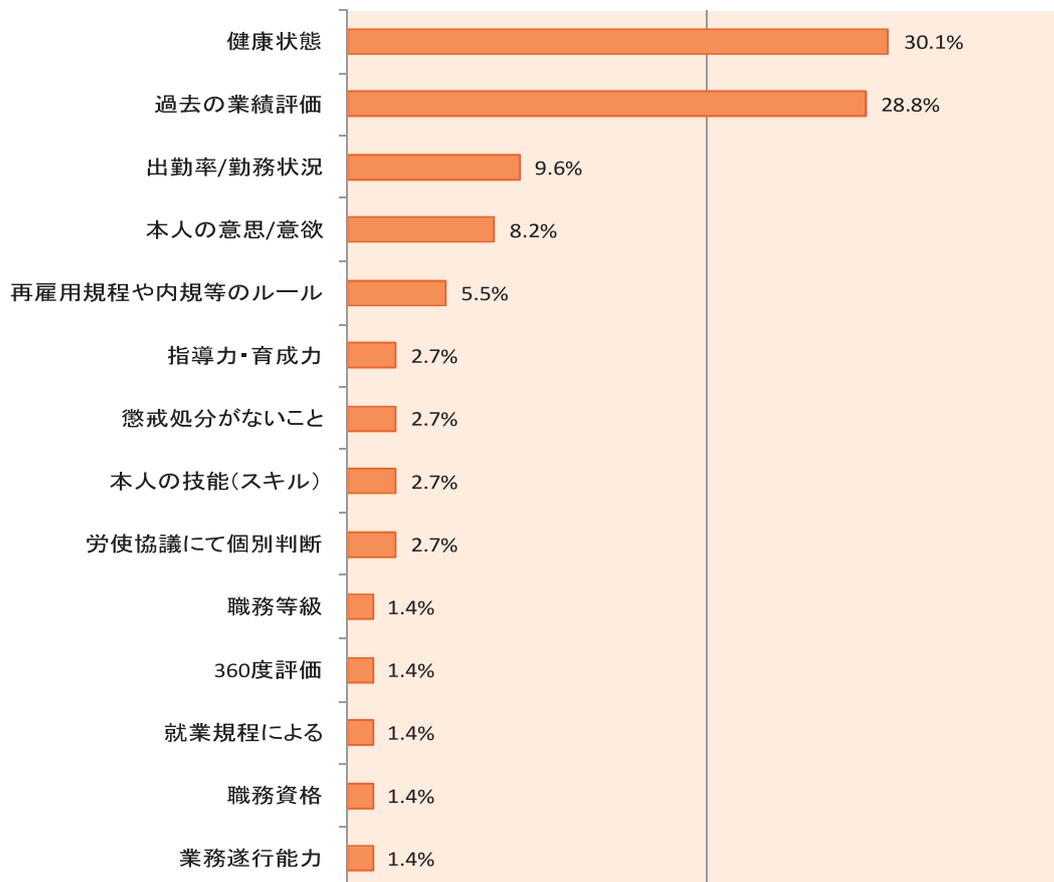
(1) 高齢者就労への人事担当者の意向

61歳から70歳の従業員の就労について意見を求めたところ、積極的に活用したいとする回答が6割弱、一部活用したいという回答が3割弱と、全般的には前向きであった。



高齢者の就労の判断基準を持つところが比較的多く、健康状態と実績評価、出勤率や意欲を指標としていた。

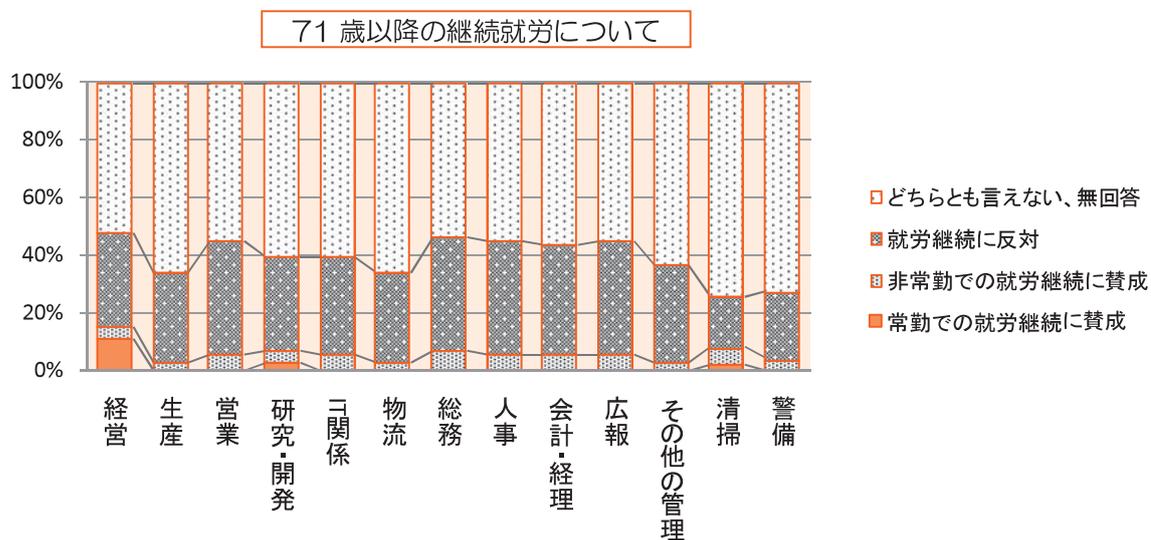
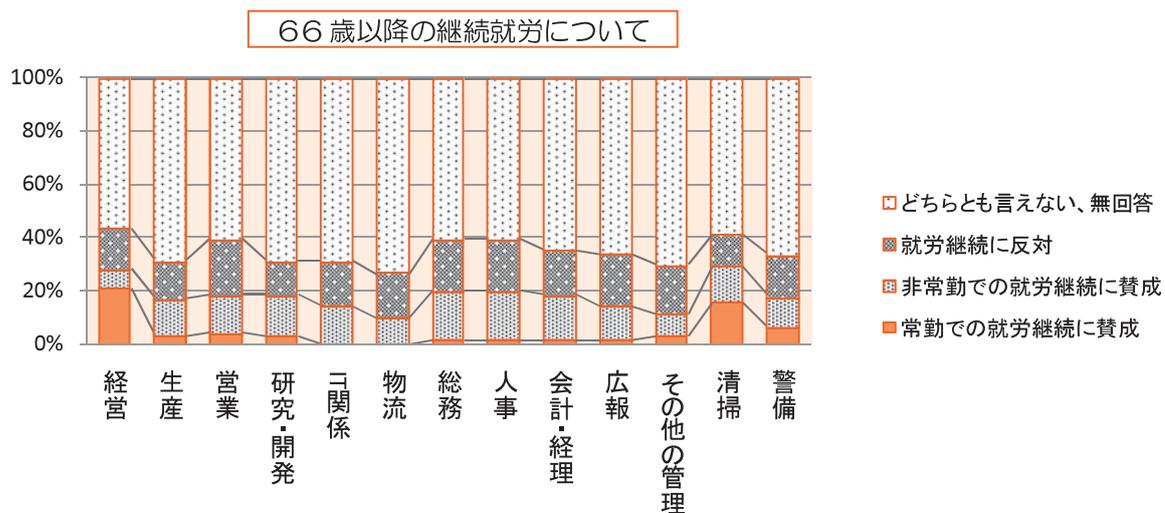
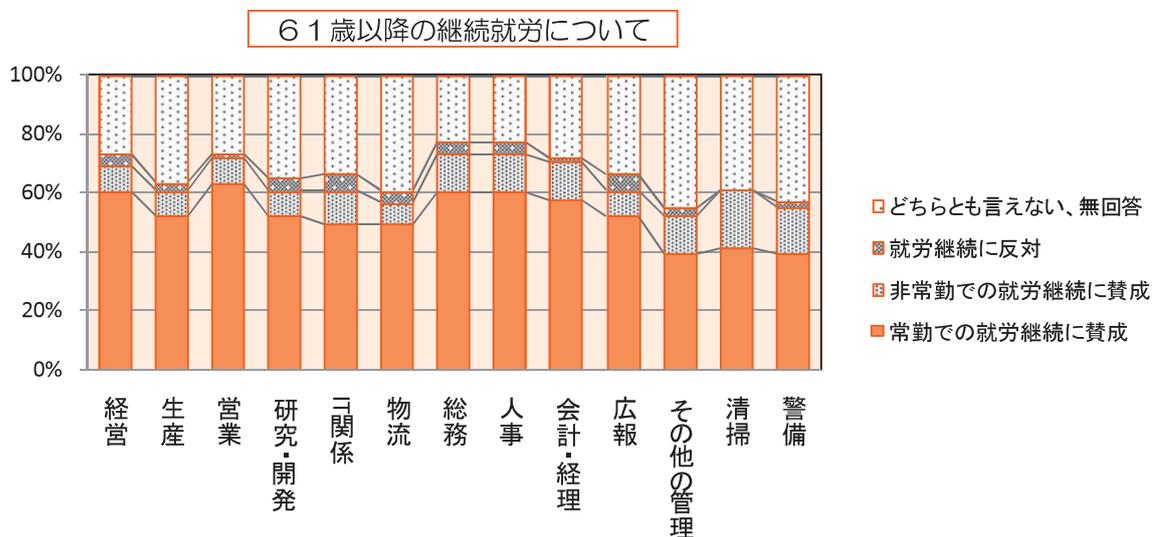
具体的な判断基準（自由記述）



健康に問題がないと仮定した場合の継続就労について、経営層の高齢者活用については前向きだった。

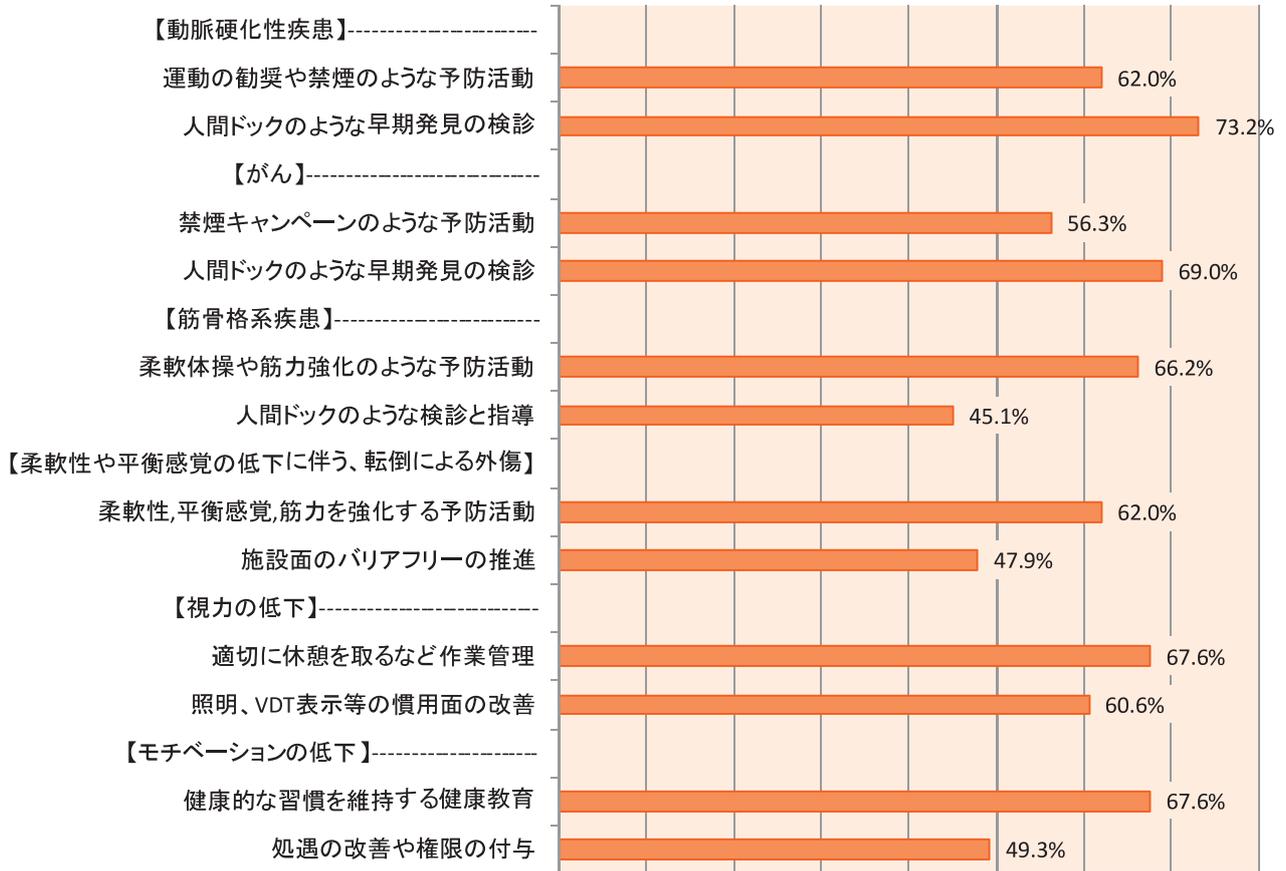
66歳以上では常勤は少なく、非常勤としての活用ならよとする回答であった。

71歳を超えると継続就労に反対とする回答が多数を占めた。清掃業務に一部、前向きな回答が見られ、どちらともいえないという回答が最も多かった。(n=51)



(2) 高齢者への健康確保対策

実施する価値があると考える健康確保対策について回答を求めたところ、循環器疾患対策、がん対策、機能面の対策等、いずれも半数ないしそれ以上の企業で、いわゆる二次予防、一次予防の対策に前向きな回答が得られた。しかし、筋骨格系疾患の予防や転倒防止のための施設的な対応については、実施するという回答がやや少なかった。



(3) 産業医の活用状況

産業医の実際の役割は法定の健康診断や職場巡視等にとどまり、法定業務の役割を超えると思われる健康施策への関与は少数だった。

