

# DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第31巻第4号通巻325号

連合総研レポート

2017年4月号

No. 325

## CONTENTS

特集

### 高年齢労働者が健康かつ安心・安全に働き続けるために

高年齢労働者の身体機能の低下にともなう労働災害  
—その特徴と防止策の考え方—

櫻井 治彦……………4

高齢社員に配慮した働きやすい職場環境を考える  
—高齢者雇用推進企業の取り組み事例を題材に—

田口 和雄……………8

高年齢労働者の労働寿命延伸に向けた健康管理・健康支援策

道下 竜馬……………12

寄稿

巻頭言……………2

緑寿

視 点……………3

「科学・技術」の進展を考える

報 告……………18

連合総研シンポジウム「とりもどせ！  
教職員の『生活時間』」を開催

最近の書棚から……………22

山口二郎・杉田敦・長谷部恭男 編  
『憲法と民主主義を学びなおす』

今月のデータ……………23

厚生労働省「平成27年 労働安全衛生調査（実態調査）」

正社員に安全衛生教育を実施している  
事業所の割合は8割超だが、正社員以  
外では7割台

事務局だより……………24

# 緑寿

古賀伸明  
連合総研理事長

アメリカのトランプ政権の誕生、そして異例づくめの日米首脳会談。その矢先に北朝鮮が日本に向けてミサイルを発射。加えて、金正恩(キム・ジョンウン) 朝鮮労働党委員長の異母兄の金正男(キム・ジョンナム) 氏の殺害ニュースが世界を駆け巡る。

そのように世界が騒然としているさなか、「緑寿(ろくじゅ)、おめでとう。これからも元気です!」なんていうメールが舞い込んだ。「緑寿?」そんな言葉自体聞いたこともない。皆さん、ご存知でしょうか? 調べてみると、長寿の祝いの一つで、数え年66歳に行くそう。確かに、私は数え年66歳。しかも知名度が低いのは当たり前で、還暦や古希と違って近年に新しく作られたらしい。紐解いていくと、最近では65歳まで働くことが当たり前となり、「第2の人生の節目は65歳」と捉えることもできる。そんな時代背景から「新たな人生のスタートラインとして、数えの66歳を緑寿」としたようだ。また、還暦(60歳)と古希(70歳)の間隔は、長寿の祝いの中でも10年と最も長く、その真ん中あたりで緑寿が入るのがちょうどいいとの考えもあるようだ。

日本の統計調査では世界保健機構(WHO)の定義と同様に、65歳以上が「高齢者」、数えて66歳、まさに緑寿とも一致する。ちなみに、国連では高齢者は60歳以上と定義している。しかし、日本老年学会は昨年6月の会合で、「高齢者」の定義を見直すことを提起した。科学データをみても、高齢者の身体機能や知的能力は年々若返っており、現在の高齢者は10~20年前に比べて5~10歳は若返っているそう。個人差はあるものの高齢者には十分社会活動を営む能力がある人も多く、このような人々が就労やボランティア活動など社会参加できる社会をつくるのが、今後の超高齢社会を活力あるものにするために重要との理由からである。

確かに、2014年に実施された内閣府の意識調査では、高齢者を「70歳から」と捉える人が増えていた。過去17年間の調査結果を見ると、「何歳からを高齢者とすべきか」の年齢が年々上昇している。もちろん、この種のことは賛否両論があるのは世の常だ。

確実なのは、日本の人口構造が劇的に変化する中で、日本社会をいかに持続可能性ある社会にしていくのかが問われていることである。国立社会保障・人口問題研究所の推計では、2016年の総人口約1億2700万人が2060年には約8700万人となる。また、人口に占める65歳以上の割合は、約27%から約40%となり、胴上げ型から騎馬戦型そして肩車型が目前にきている。人口構成の変化は、労働力の不足を招き、経済の供給面から課題となるだけではなく、需要面でも、ライフステージによって必要な財やサービスが異なるため構造的な変化を引き起こすことになる。

この超少子高齢・人口減少の中で、持続可能な社会にするためには、性別・年齢に関係なく全員が参加し支え合う地域社会をつくっていく必要がある。働くことを通じて社会参加することももちろんであるが、社会全体の人々が暮らしていく上での必要なサービスを受ける暮らしの現場である地域のコミュニティをもう一度再生していかなければならない。

現在、政労使で議論され、今2017春季生活闘争の柱の一つとなっている総実労働時間の短縮の課題は、もちろん働く者の命と健康を守らなければならないことはいまでもない。

同時に、「男性・正社員・長時間労働の働き方モデル」を壊し「真の多様な働き方を可能にするモデル」の構築という視点や、個々人も仕事だけに役割と責任を果たすのではなく、地域社会や家庭にも同様の役割と責任を果たしていかなければならないという視点からも捉えるべきである。

# 「科学・技術」の進展を考える

朝起きてから夜寝るまでの間、私たちは「科学・技術」の進歩の賜物である多種多様な家電、情報機器、自動車などに囲まれて社会生活を送っている。例えば、朝はスマホやi-phoneの目覚まし機能で目を覚まし、通勤には衝突事故回避支援システムが搭載された車、あるいは、自動列車制御装置（ATC）で管理された電車を利用している。昼間はパソコンやタブレットなどを使い仕事をする。夕食の支度には電子レンジやIH調理器が活躍し、後片付けは食洗器がやってくれる。洗濯はスイッチ一つで洗濯機が乾燥まで済ませてくれる。このように私たちは何気ない日常の中で、「科学・技術」と密接に関わっている。

そして、近年特に私たちの日常に深く浸透しているインターネットやGPSは、元をたどれば、軍事用に開発されたものであり、それが民生用に展開されたものである。この事実をどれだけの人知っているだろうか。

先に書いた、私たちの日常に入り込んでいる様々な「科学・技術」は、生活の豊かさと幸せのために多くの研究者や技術者が英知を結集して作りあげたものだ。しかし、それを「科学・技術」の表の顔とするならば、軍事利用やテロへの応用といった裏の顔も持っている。

誰もが知っている、ノーベル物理学賞を受賞したアルベルト・アインシュタイン氏は、1905年に、特殊相対性理論の中で、あの有名な公式「 $E=MC^2$ （E:エネルギー、M:質量、C:光速）」を発表した。この式の意味するところは、少しの質量で大きなエネルギーを取り出せるということであり、それこそ無尽蔵にエネルギーが手に入るという夢のような発見であった。しかしこの数式にも裏の顔がある。少しの原材料で大きな破壊力のある爆弾を作ることが出来るのだ。この公式を基に作られたものこそ「原爆」であった。アインシュタイン氏は、当時から平和主義者であったが、マンハッタン計画に至る過程でその知名度を利用され、本人は原爆開発に関わっていなかったものの、原爆は作られ、日本に投下されるという悲劇が起きてしまった。彼はこの経験から1955年に「ラッセル・アインシュタイン宣言(科学者平和宣言)」を出し、核兵器実験の廃止と科学技術の平和利用を訴えた。この宣言には、当時の最先端研究で活躍する科学者の署名がされており、湯

川秀樹氏の署名もある。

日本でも科学者や技術者が戦争に関わったことへの反省から、日本学術会議では、1950年第6回総会で「戦争を目的とする科学の研究には絶対従わない決意の表明」が出され、1967年の第49回総会では「軍事目的の科学研究を行わない声明」が出されている。

ところが、2015年度より防衛省が始めた「安全保障技術研究推進制度」では、軍事部門と民生部門の両方に使える技術（デュアル・ユースでの基礎分野研究）への研究費用を助成することで、防衛分野において大学や企業との繋がりを深めようとしている。その予算を見ると初年度の2015年度は3億円、翌2016年度は倍の6億円であったが、2017年度予算案では110億円と急速に増えている。一方で基礎科学研究の原資となる国立大学法人運営費交付金は、法人化された2004年度には1兆2415億円であったものが、毎年約1%ずつ削減され、2014年度では1兆1123億円となっている。

このような背景の中で、防衛省が始めた「安全保障技術研究推進制度」について、日本学術会議は大学などから考え方を問われ、2016年6月に「安全保障と学術に関する検討委員会」を設置し、以降議論を重ね第8回委員会（2017年1月16日）では審議経過の中間取りまとめを行った。そして2017年2月4日にこの中間まとめを報告するとともに軍事研究とどのように向き合うべきかについて幅広く議論をするためのシンポジウムを開催した。そこでは、「学問の自由」を守るとともに「軍事研究には慎重であるべき」との意見が多数だったという。このシンポジウム以降、2回の委員会で議論を重ね、3月7日に声明(案)が出された。そこには、過去に2回出した軍事研究を禁じる声明を継承しつつ、科学者が追及すべきことを「学術の健全な発展を通して社会の負託に応えること」と記すとともに、研究の適切性については科学者コミュニティが社会とともに考え続けていかなければならないと記されている。今後、4月の学術会議の総会に示される予定だという。

この議論を発端に、日常生活の中で科学・技術の恩恵を受けている私たちもその利用のあり方について、継続的にしっかりと考えていくことが求められている。

(連合総研主任研究員 伊東雅代)

# 高年齢労働者の身体機能の低下にともなう労働災害

—その特徴と防止策の考え方—

櫻井 治彦

(慶應義塾大学名誉教授・公益財団法人 産業医学振興財団 理事長)

人に限らず全ての生物は老齢化とともに、身体の構造と機能が劣化する。高年齢労働者もそれを避けることはできないが、近年は高齢になっても若々しい活力を保ち社会で活動している人々が徐々に増えているのは喜ばしいことである。少子高齢化による社会の大きな変革が目前に迫っている我が国では、高齢でも元気で働き続けることのできる人々を今後いかに多く確保できるか、また部分的にはある程度の力量低下があっても、持てる能力を十分に発揮できる環境をどう整えていくかが重要な課題である。

## 1. 労働災害統計からみた高年齢労働者の特徴

高年齢労働者は、職場で「転倒」や「墜落・転落」によって傷害を負い、また死亡する率が高いことはよく知られている。ただ、ほとんどの統計資料では死傷病者の数だけしか示されていない。そのため高年齢労働者では、若い年齢層に比べて就業者が少ないことによる過小評価になっていることが危惧される。

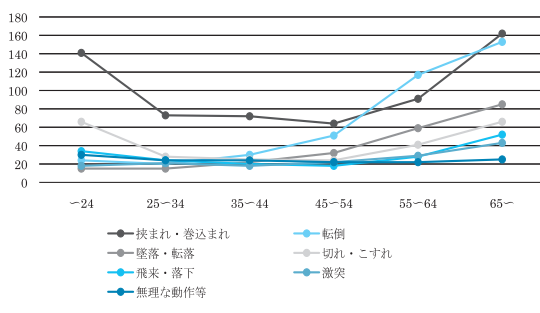
そこで「転倒」、「墜落・転落」以外の事故の型式も含め、年齢による発生状況の違いを分かりやすくするために、今回、厚生労働省の公表データ（「労働者死傷病報告」、「労働災害原因要素の分析」、及び「労働力調査」）から、目的にあった数値を読み取り、事故の型式別に年齢階級別就業者10万人当たりの発生率を計算し、図1に示した。（具体的には、平成25年の製造業について年齢別、事故の型式別に集計された死傷病者数を、その年の製造業における年齢階級別就業者数で割り算し、10万人当たりの数値として示した。）

まず目につくのは、やはり「転倒」と「墜落・転落」が高年齢層で著しく増えていることである。65歳以上の「転倒」は25～35歳の7.7倍になっている。「墜落・転落」は5.7倍である。この原因は、後で述べるように主として下肢の筋力と平衡機能の低下によると考えられる。

次に目立つのは、「挟まれ・巻込まれ」による災害が高年齢層で多発し、65歳以上では「転倒」を超えてトップを占めていることである。これは25歳未満の若年齢層でも多発していることがわかる。原因としては、若年齢層では主に未熟さによる不注意が考えられるが、高年齢層でこのように増えているのは、脳と感覚器の機能低下による部分が大きいと推測される。その他、「切れ・こすれ」、「飛来・落下」、「激突」も65歳以上では増えており、これらにも脳と感覚器の機能低下が関与していると推測される。

以上は製造業についての情報であり、他の業種ではまたそれぞれ異なった特徴もあるとしても、ある程度の一般化は可能な知見といえよう。

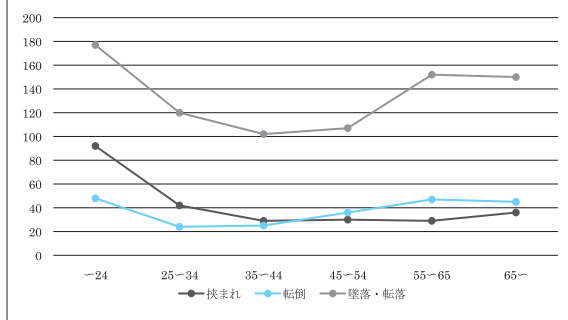
図1. 年齢と事故の型式別にみた休業4日以上の死傷病者数（就業者10万人当たり）（平成25年 製造業）





建設業については平成23年に、事故の型式別、年齢階級別の傷病者数が公表されているので、同様にデータを処理し一部を図2に示した。「墜落・転落」が圧倒的に多く、特に若年者と高齢者に多発しているのは、仕事の性格からみて予想された通りである。「転倒」は微増であり、「挟まれ」は若年者では製造業と同様に多いが、高齢者では増えていない。その理由は不明だが、建設業で高齢者が働ける現場にはこれらの災害を起こす原因が少ないのかもしれない。

図2. 年齢と事故の型式別にみた休業4日以上死傷病者数(就業者10万人当たり)(平成23年 建設業)

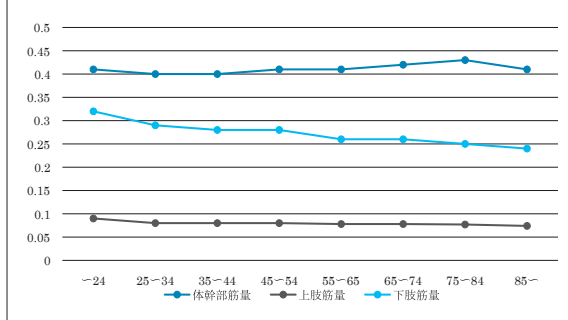


## 2. 高齢者における下肢筋肉量の減少

人は高齢化とともに下肢の筋肉量が著しく減少することが多くの研究で示されている。それによって転倒し、骨折する危険性が高まっており、骨折を治療する過程での不活動による筋肉の喪失も加わって悪循環に陥り、寝たきりに至ることが多い。高齢労働者における「転倒」、「墜落・転落」による労働災害を予防する目的のみならず、職業生活と日常生活の質を高く維持するためにも、下肢筋肉量の維持は重要な課題である。

図3には、日本人について18歳から85歳以上に至る男女約4000人の筋肉量を測定、報告した論文(谷本ら、日老医誌、2010;47:52-57)の年齢階級別の平均筋肉量と平均体

図3. 日本人(男性)の筋肉量の年齢による変化(谷本ら、2010より)(平均筋肉量÷平均体重)



重のデータから、男性について、体重1kg当たりの筋肉量(kg)を計算して図示した。現時点で各年齢層の体格を比べると、最近数十年の体格の大型化を反映して、各階級の身長、体重に差があり、高齢者では相対的に体格が小さいために、筋肉量の減少が過大評価されることが考えられるため、体重で補正してみたものである。

図の縦軸の数値は、体幹部、上肢、下肢の筋肉量が、体重の内でも占める割合を示している。体幹部では減少がみられず、上肢で微減、下肢で明確に減少している。下肢での減少傾向は年齢に応じてほぼ直線的であり、25歳未満に対し、55~75歳では約20%低い値になっている。これは健常者での平均値の変化をみているが、個人差は大きいため、下肢筋肉量の減少の著しい高齢労働者がかなり多くみられることにつながっている。この値は体重1kgを支えるのに使われている筋肉の量を意味しており、加齢とともに、少ない下肢筋肉で体全体を支えていることになる。体幹部では減少がみられず上肢でも微減にとどまっている理由は明確ではないが、これらの部位の筋肉には日常の負担がかかっているのに対し、下肢については歩行時間が少ないなど、筋肉の使用量が望ましいレベルに比較して少なすぎるためではないかと考えられる。

高齢者の筋力の劣化には、量だけでなく質も関連している。いずれにしても、筋肉を健康に保つためには、労働の場で継続的に適度の負荷が与えられることとともに、計画的な筋力トレーニングが確実に効果を発揮することがわかっている。特に下肢の筋肉を増強させることを意識することが大切である。

他方、長期的に全身の筋肉を劣化させる要因としては、日常の身体活動の不足、喫煙、大量飲酒、低栄養などの良くない生活習慣が指摘されている。また慢性閉そく性肺疾患、心疾患、がんなどの慢性疾患や治療薬(ステロイドホルモンなど)の長期的な使用が筋肉の喪失につながることも知られている。これらの慢性疾患により、体内で炎症反応が長期的に持続することが全身の老化を促進させるという考え方が提唱され、筋肉の劣化の原因ともなっていることが示唆されている(Curtis E. J Cell Physiol.2015;230:2618-2625.)。これらの要因による悪影響は若い時から健康な生活習慣を続けることによって予防できる部分

が大きい。また、加齢とともに増加する慢性疾患の治療と職業生活を両立させるうえでも、下肢筋肉の量と質を維持することは今後の重要な課題である。

### 3. 高齢者における平衡機能の低下

高齢者では加齢とともに平衡機能が著しく低下し、下肢筋力の低下と相まって、多発する転倒、転落の主な要因になっている。例えば平衡機能検査の一つである「閉眼片足立ち」での平均持続時間は、20歳代で90秒なのに70歳代では20秒弱、すなわち5分の1程度の短時間になっていた（日本人の体力標準値第3版、不昧堂出版、1982）。また同一人で「閉眼片足立ち」と「開眼片足立ち」の両方を調べたデータ（某大企業、2015）をみると、20歳代に対し60歳代では閉眼で55%も低下しているのに対し、開眼では20%の低下にとどまっていた。すなわち高齢労働者では視覚によって平衡機能が補われていることがわかる。一般に高齢者はさまざまな能力を動員して、個々の機能低下を補っていることを示す興味あるデータである。

なお、日本人の体格、体力は過去数十年にわたって強化されていることはよく知られており、片足立ち検査で測定される高齢者の平衡機能も改善されているというデータも出されていることは、今後意図的にこれらの機能の温存を図るうえで、希望の持てる事実である。

バランス感覚と下半身の筋力を維持し、一旦低下したとしてもそれを改善する方法として、ゆっくりした動作で平衡を保ちながら体を動かす運動を日常に取り入れることが推奨されている。そのための運動負荷プログラムもいろいろ考案されているので、広く利用されることが望まれる。趣味を兼ねたトレーニング法として太極拳を習うことが中国をはじめ世界でかなり広く普及し、バランス力の向上に有効との研究報告が多数出されている。日本で長い歴史を持つ能楽も端正な動作で舞い、謡うことを基本とするので、趣味として学ぶ人々に対して太極拳と同様の効果が期待できる。

### 4. 視覚の低下

眼の構造と機能が加齢によって様々な障害を受けることはすでによく研究されている。

なかでも調節力と動体視力の低下が著しく、高齢労働者の作業能力の低下や災害頻度の増加の重要な要因になっている。これらは「挟まれ・巻込まれ」や「転倒」、「墜落・転落」、さらには運転業務における事故の多発にかかわっていると考えられる。

加齢にとまなう代表的な眼科疾患としては、緑内障、加齢黄斑変性および白内障が知られている。また糖尿病による視覚障害も重大問題である。慢性の緑内障は、軽いものを含めると40歳以上の20人に1人が診断されるとされ、進行すると視野が狭くなるので事故に結びつきやすいが、早期の発見と治療により進行防止が可能である。加齢黄斑変性は生活習慣の改善による予防が期待でき、白内障に対しては眼内レンズを入れることによって明晰な視力を取り戻すことができる。糖尿病は代表的な生活習慣病の一つであり、予防と早期発見によって発症や病気の悪化を防止できる。

### 5. 聴覚の低下

加齢による聴覚の低下は誰もが ある程度は経験するもので、生活と職業生活の質の低下をもたらすが、労働災害の原因になり得ることはあまり強く意識されてこなかった。しかし最近の大規模研究によると、車両運転での事故が聴力障害者で増加すること、製造業などで20デシベルの聴力損失により14%の災害発生増加が認められたことなどが報告されている（Farrow Aら、Occup Med 2012；62:4-11）。職場での騒音ばく露は、それ自体著しい聴力損失の原因となるが、さらに加齢による聴力障害も加わり、社会生活の困難や事故による災害を招くことを認識し、職場の騒音を減らし個人防護具を使うなどの対策を、従来にも増して励行する必要がある。

### 6. 脳機能の低下

脳はさまざまな複雑で重要な機能を持っている。それらはいずれも高齢になるにしたがい影響を受け、程度の差はあるが労働能力の低下を招くことは避け難い。ただし個人差が大きく、高齢でも高度の職業生活を維持している人々が増えつつあるので、そのような人材をさらに飛躍的に増加させることを、今後の目標としたいところである。

いわゆる高次脳機能として、記憶力、言語

能力、判断力、計算力などがあげられるが、なかでも記憶力、特に短期記憶力の低下は健康な高齢労働者の多くが自覚するものである。短期記憶は作業記憶（ワーキングメモリー）ともいわれ、複数の作業を同時に進行させる、環境経由の複数の情報を同時に処理する、時間経過に配慮し一定時間経過後に思い出して作業を継続する、などの目的に対処するために必須の機能である。健康な若年者でも短期記憶で同時に処理できる作業個数は意外に少なく3から4個程度ともいわれ、高齢になるとさらにその個数と正確度が減少する。

最近の研究によると、若年者は短期記憶を駆使して複数の作業を並行して処理する際に、記憶にかかわる中枢だけでなく、大脳の左半球皮質の多くの部位も活性化させて作業を進めている。しかし高齢者は、同じ作業負担を処理するのに、片方の半球だけでなく、大脳全体を使って対応していることがわかった。これは、同じ仕事をするのに、より多くの努力を払っていることを示唆している。

このような高齢労働者が負わされている不利な条件を理解し、一つずつの業務を逐次的に確実に処理できるような働き方を容認するなどの配慮が必要である。

他方、複雑性に富んだ作業を長く積極的に遂行した労働者、しばしば異なった作業に就き、新たにスキルを学び取る経験を重ねた労働者などでは、単一の繰り返し作業に従事した労働者に比べて、20年程度の加齢を経ても脳の体積が大きく保たれ、より高い脳機能を保持していたことが最近の研究報告で示されたことは、大きな意義がある (Oltmanns Jら. *Frontiers in Psychology* 2017;8:1-16)。このようにポジティブな方向を目指す働き方を今後の目標とすることが期待される。

## 7. まとめ

高齢者ではほとんど全ての臓器、組織の機能が加齢による悪影響を受け、病気の増加も相まって労働能力の低下につながっているが、本稿では代表的なものの一部を選んで、加齢影響の現れ方と対応策の考え方を述べた。

高齢労働者で多発する事故を予防する目的では、リスクそのものを減らすとともに、やむを得ずリスクの高い業務に配置する際に

は、高齢者の対応能力を一定の基準で判断し、適正配置の考え方を導入することが望まれる。しかし、数値で示すような標準的な判断基準はまだ得られていない現状であり、今後の研究成果を待たなければならない。

他方、高齢労働者が自らの体力、適応力などの限界を正しく認識し、作業のやり方を工夫して要所々々で慎重に行動できるようにするために、例えばバランス機能の測定などを交えた教育、研修の機会を設けることは、有望な対策の一つである。

若年からの健康に良い生活習慣の励行は、高齢になっても元気に働き、かつ生活も楽しむために何にも増して重要であることは論を俟たない。国の指針に基づき事業者が労働者の健康測定を行い、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等をそれぞれの有資格者の力を借りて行う健康保持増進活動は、事業者の努力義務として行われ、ある程度の実績があげられている。今後はこの活動をさらに強力に推し進めていく必要があると考えられる。

また長年にわたる職業生活では、人それぞれにとって適度にチャレンジとなる仕事に取り組み、新しい技能の獲得にも積極的であることが、若さを保つうえで重要であることを示す研究報告も出始めていることは、今後の働き方を考えるうえで示唆に富んでいる。

さらに、一例として職業性難聴予防の必要性について述べたが、過重労働、メンタルストレス、化学物質取扱い、電離放射線ばく露などさまざまな有害な職場環境要因による健康障害や健康負担を的確に予防することは、健康な高齢労働者を確保するためにも重要であることもいうまでもない。

最後に、病気を治療しながら職業生活も継続できるように支援することが、高齢労働者にも関連する当面の大きな課題である。行政的な努力とともに、多くの事業場でこの両立支援の活動が活発に行われることを期待するものである。



# 高齢社員に配慮した働きやすい職場環境を考える

— 高齢者雇用推進企業の取り組み事例を題材に —

田口 和雄

(高千穂大学 経営学部 教授)

## 1. 高齢社員が働く職場環境を取り巻く環境変化

本論の目的は、高齢者雇用を積極的に推進している企業（以下「高齢者雇用推進企業」）の取り組み事例をもとに高齢社員に配慮した職場環境整備の課題を検討することである。

急速な高齢社会に移行しつつある我が国では、60歳以降の高年齢労働者（以下「高齢社員」）<sup>1</sup>がこれまで蓄積してきた能力を定年後も継続的に発揮して活躍できる機会（仕事、職場、処遇等）を確保することが求められている。しかしながら、これまでも企業は定年後も継続雇用制度等により高齢社員を雇用して活躍できる機会を提供していたにもかかわらず、社会的な要請として改めて求められているのか。

それは高齢社員が活躍できる機会を提供するための前提条件、——企業が高齢社員にどのような役割を求めて（期待して）雇用するかのような基本的な考え（以下「基本方針」）——が転換している点である。すなわち、これまで高齢社員を雇用する際の企業の基本方針は現役社員をサポートする役割（以下「現役社員支援型」）を高齢社員に求める方針がとられていたが、2004年高齢法の改正による65歳までの雇用確保措置の法的義務化が定められたことにより60歳以降も働き続ける高齢社員が増えていること、しかも人口構造の高齢化にともない高齢社員が社内で大きな集団となりつつあることを主な背景に、現役社員と同じ役割を求めて雇用する「戦力化型」の方針に見直

されつつある。しかしながら、活躍できる機会は現役社員支援型の方針に適合したものであるため、見直されつつある戦力化型の下で、それが機能しつづけることは難しい。その代表例が職場環境である。加齢にともなう身体機能の変化への配慮が必要となる高齢社員にとって、中核的な仕事を担う現役社員を前提にして整備されている職場環境は働きにくい環境となっている。今後とも高齢社員が活躍できる機会を提供していくには、高齢社員に配慮した職場環境の整備が求められる。

## 2. 高齢者雇用施策の捉え方と職場環境施策の位置づけ

図表1は、高齢者雇用を考える枠組み（以下「高齢者雇用施策」）を整理したものである。高齢者雇用施策は基本方針とそれをもとに展開される個別施策から構成される。基本方針は先述したように高齢社員を現役社員と同じ役割として位置づけるのか、あるいは現役社員をサポートする役割として位置づけているかである。

個別施策は大きく活用施策、職場環境施策、そして処遇施策の3つの分野から構成される。活用施策は高齢社員が担当する仕事の内容をどうするか（職務再設計、あるいは新職務・職場の創出）と進め方（働き方）である。本特集のテーマにかかわる職場環境施策は高齢社員が働く職場（作業）の施設や設備、作業方法、災害防止対策等の安全対策（以下、「作

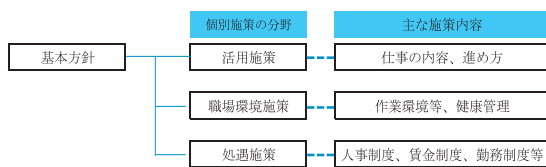
特集

高年齢労働者が健康かつ安心・安全に働き続けるために



業環境等])と高齢社員自身の「健康管理」等であり、最後の「処遇施策」は人事制度、賃金制度、勤務制度等の処遇制度である。なお、活用施策と職場環境施策は職場マネジメントにかかわる施策であるのに対し、「処遇施策」は人事制度、賃金制度、勤務制度など全社的な施策である。

図表1. 高齢者雇用施策の捉え方



(出所) 筆者作成。

### 3. 高齢者雇用推進企業にみる職場環境の改善施策の特徴

#### (1) 会社概要と改善施策の概況

高齢者雇用を積極的に推進している企業（以下「高齢者雇用推進企業」）の改善施策の特徴について、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の表彰事業「高年齢者雇用開発コンテスト」の平成27年度受賞企業12社のなかから「職場環境」の改善施策を実施している6社の事例を取り上げる<sup>2</sup>。図表2は6社の会社概要と改善施策の概要を整理したものである。

企業概要をみると、業種別には多様な業種（農業、飲食業、精密機械組立業、医療・福祉、廃棄物処理業、印刷業）から構成されているが、従業員規模別には中小企業（A社の40人からB社の272人）を中心としている。さらに従業員に占める60歳以上比率は20%弱（D社18.7%）から40%強（A社42.5%）まで、厚生労働省「高年齢者の雇用状況」調査

結果の10.3%（平成27年、31人以上規模企業）より高い水準にある。

つぎに、図表1の枠組みに沿って整理した改善施策の概況をみると、高齢者雇用推進企業6社は共通して職場環境だけではなく、活用施策、処遇施策の改善にも取り組んでいる状況にある。

図表2. 会社概要と改善施策の概況

社名	会社概要		改善施策			
	主な業種	従業員数 (60歳以上比率)	活用施策	職場環境施策		処遇施策
				作業環境等	健康管理	
A社	農業	40人 (42.5%)	○	○		○
B社	飲食業	272人 (33.0%)	○	○	○	○
C社	精密機械組立業	75人 (29.4%)	○	○		○
D社	医療・福祉	225人 (18.7%)	○	○	○	○
E社	廃棄物処理業	50人 (20.0%)	○		○	○
F社	印刷業	49人 (24.6%)	○	○	○	○

(注) 「○」は改善施策を実施していることをあらわす。

(出所) (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2015) 『エルダー』2015年10月号、及び11月号をもとに作成。

#### (2) 作業環境等

図表3は「作業環境等」の改善施策を実施している5社の概要をまとめたものである。同図表をみてもらうと、改善施策の目的として5社とも共通して身体機能の低下に配慮するための「作業負荷の軽減」をあげており、これに加えC社とF社は「作業ミスの防止」もあげている。こうした目的を実現するために取り組んでいる施策は「作業設備の改善」（A社、B社、C社、D社）と「新設備（省力化設備）の導入」（B社、C社、D社、E社）である。このほかに「作業指導書の電子化」（C社）が進められており、作業手順を可視化することで作業ミスの防止が図られている。身体機能の低下に配慮しつつ高齢社員が現役社員と同じように活躍できるようにするために必要な作業環境

図表3. 作業環境等の事例概要

社名	A社	B社	C社	D社	F社	
会社概要	主な業種 農業 従業員数 40人 (42.5%)	飲食業 272人 (33.0%)	精密機械組立業 75人 (29.4%)	医療・福祉 225人 (18.7%)	印刷業 49人 (24.6%)	
改善施策	目的	・作業負荷の軽減	・作業負荷の軽減	・作業ミスの防止 ・作業負荷の軽減	・作業負荷の軽減	・作業ミスの防止 ・作業負荷の軽減
	内容	・作業設備の改善	・省力化設備の導入 ・作業設備の改善	・新設備の導入 ・作業設備の改善 ・作業指導書の電子化	・新設備の導入 ・作業設備の改善	・新設備の導入
	作業環境等以外の改善施策	・定年年齢の引き上げ ・指導業務を通じた技能伝承	・事実上の定年制の廃止 ・短時間業務の職場の創出	・継続雇用制度等の拡充 ・指導業務を通じた技能伝承	・継続雇用制度等の拡充 ・柔軟な配置転換 ・指導業務を通じた専門知識や経験の共有化	・定年延長 ・ベア就労を通じた技能伝承 ・高齢社員による作業マニュアル見直し

(出所) 図表2に同じ。

### 事例1. 精密機械組立業C社

- 社員は製品を組み立てる際に必要となる部品をピックアップしているが、200点近い部品を納めた棚から必要な部品を探すのは高齢社員にとって大変な作業であるうえ、部品を棚に収納・補充する際にもミスが発生しやすくなっていた。そこで、収納棚に部品と現物の写真を貼ってわかりやすくするとともに、部品の配置に工夫を加え、小さな部品を取り出してから大きな部品へ向かえるよう動線を一方にした。その結果、高齢社員の身体的な負担軽減とともに部品の選択ミスも減少した。
- 重量のある製品を運ぶのは高齢社員に負担がかかるため、製品を積んだまま移動できるキャスター付き納入専用台車を製作して、移動と積み下ろしの負担を軽減した。
- 作業指導書をこれまでの紙からディスプレイに表示できる電子手順書に改善した結果、ディスプレイ上で拡大表示が可能で文字がはっきりとみえるようになり、作業手順が確認しやすくミスを防ぐことができるようになった。

(出所) 図表2に同じ。

等の改善を高齢者雇用推進企業が行っていることがうかがえる。こうした改善事例のなかからC社の事例の概要を**事例1**に紹介する。

#### (3) 健康管理

つぎに、安全対策の取り組み概要を確認する。図表4をみてもらうと、改善施策の目的として高齢者雇用推進企業4社とも「健康管理の徹底」をあげている。現役社員と同じ役割を高齢社員に求めているため、これまで以上に彼ら(彼女ら)の健康管理を重視していることがうかがえる。こうした目的を実現するために実施している改善施策は各社によって異なる。

まず日常的に高齢社員の健康状態を確認することをあげているのはE社の「朝礼・夕礼を通じた体調確認」である。このほかには「会社負担によるがん検診、インフルエンザ予防接種の実施」(F社)といった高齢社員が特に気をつける必要がある疾患の予防施策をはじめ、「健康診断結果のフォローアップとデータの本人と会社の共有化」(B社)といった高齢社員の健康状態の共有化、「健康管理研修の実施」(D社)といった啓蒙活動の実施などが行われている。こうした改善事例のなかからD社の事例の概要を**事例2**に紹介する。

図表4. 健康管理の事例概要

社名	B社	D社	E社	F社	
会社概要	主な業種 従業員数 (60歳以上比率)	飲食業 272人 (33.0%)	医療・福祉 225人 (18.7%)	廃棄物処理業 50人 (20.0%)	印刷業 49人 (24.6%)
改善施策	目的	・健康管理の徹底	・さらなる健康管理対策の推進	・健康への配慮	・健康管理の徹底
	内容	・健康診断結果のフォローアップとデータの本人と会社の共有化	・健康管理研修の実施 ・健康相談窓口の設置	・朝礼・夕礼を通じた体調確認	・会社負担によるがん検診、インフルエンザ予防接種の実施
	健康管理以外の改善施策	・事実上の定年制の廃止 ・短時間業務の職場の創出	・継続雇用制度等の拡充 ・柔軟な配置転換 ・指導業務を通じた専門知識や経験の共有化	・定年制の廃止 ・体力に合わせた職務変更、一人作業の禁止 ・賃金制度の拡充	・定年延長 ・ベア就労を通じた技能伝承 ・高齢社員による作業マニュアル見直し

(出所) 図表2に同じ。

### 事例2. 医療・福祉D社

- 施設利用者の増加にともなう業務の複雑化・多様化や継続雇用者の上限年齢の撤廃などから、より一層の健康管理対策を推進する必要性が生じた。そこで、同社は腰痛や頸肩腕障害の防止に向けた健康管理研修を実施するほか、体調不良者や入院・治療を要する社員向けの相談窓口を総務部に設置した。

(出所) 図表2に同じ。

## 4. 高齢社員に配慮した働きやすい職場環境を考える

### 職場環境の改善施策の特徴を整理する

これまで紹介してきた高齢者雇用推進企業が実施する職場環境の改善施策を整理すると、つぎの2点である。第1は、職場環境改善のアイデアは高齢社員が働く職場にあることである。作業環境等の改善施策は高齢社員の身体機能に配慮するための作業設備の改善や新設備の導入が共通した施策であるが、その詳細は事例で紹介したように高齢社員が働く職場事情にあわせた内容となっている。さらに、健康管理面でも各企業で異なる施策が取り組まれている。したがって、自社が所属する業界（産業）で取り組まれている改善施策を実施すれば良いというわけにはいかない。具体的な施策のアイデアは職場にあり、職場で働く社員の意見や要望を把握して自社にあった改善施策を推進していくことが求められる。

第2は、職場環境の改善施策は高齢者雇用施策の一環として取り組まれていることである。先に紹介したように高齢者雇用推進企業は職場環境の改善施策をそれ単独ではなく、活用施策や処遇施策とあわせて実施している。これまでの職場環境は活用施策と処遇施策とともに高齢社員が現役社員をサポートする現役社員支援型の高齢者雇用施策の基本方針に沿って形成されていたが、その方針が「戦力化型」に見直されつつあるため、職場環境施策を含む高齢者雇用施策全体が見直されているのである。

### 労働組合に求められる役割

#### ——経営側と高齢社員との橋渡し役

職場環境の改善施策が実効性のともなうものにするためには、高齢社員や現役社員等の社員からの協力が不可欠である。改善施策後の職場環境が社員、特に身体能力への配慮が必要な高齢社員にとって働きやすいものになっていなければ、改善施策は失敗に終わってしまう。改善施策の内容を検討していくには、高齢社員や現役社員の意見や要望が必要となる。そのためには、改善施策に対して職場の社員、特に高齢社員が意見や要望を発言しやすい雰囲気づくりが必要である。とりわ

け、高齢社員の多くは定年退職を機に雇用形態が変わるため、同じ職場で働く現役社員に気兼ねして意見や要望を発言することをためらうことが考えられる。そこで経営側と高齢社員との間の橋渡し（仲介）役として、日常的に組合員とコミュニケーションをとっている労働組合の役割が期待される。定年を機に雇用形態が変わる高齢社員の組合員資格がない（あるいは喪失する）労働組合があるものの、職場で大きな集団となりつつある高齢社員に対し組合員と同様に日常からコミュニケーションを図り、彼ら（彼女ら）の意見や要望を発言しやすい環境を整えておくことが求められる。

---

【謝辞】 本論作成に際して、鹿生治行氏（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構雇用推進・研究部研究開発課専門役から有益なご助言を頂いた。記して謝意をあらわしたい。

- 1 企業で60歳定年制が一般化している現状を踏まえて、本論では60歳以降の高年齢労働者を「高齢社員」と呼ぶこととする。
- 2 「高年齢者雇用開発コンテスト」は1986年から毎年実施されている表彰事業である。なお、1997年からの受賞企業の改善事例を高年齢者雇用開発コンテスト企業事例情報提供システム（<http://www.elder.jeed.or.jp/db/contest/contest.htm>）で公開している。1997年から掲載されている受賞企業は205社、改善テーマは1,095件にのぼる（2016年度受賞企業まで）。改善テーマを分野別にみると「職場改善」35.2%（385件）で最も多く、「能力開発」16.6%（182件）、「人事・労務管理」11.1%（121件）、「安全・健康」9.7%（106件）で続いている。

---

#### 【参考文献】

- 今野浩一郎（2014）『高齢社員の人事管理』中央経済社  
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（2015）『エルダー』  
2015年10月号、および11月号  
厚生労働省「高年齢者の雇用状況」  
田口和雄（2016）「高齢者雇用施策の現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.670



# 高年齢労働者の労働寿命延伸に向けた健康管理・健康支援策

道下 竜馬

(産業医科大学 産業生態科学研究所 健康開発科学研究室)

## 1. はじめに

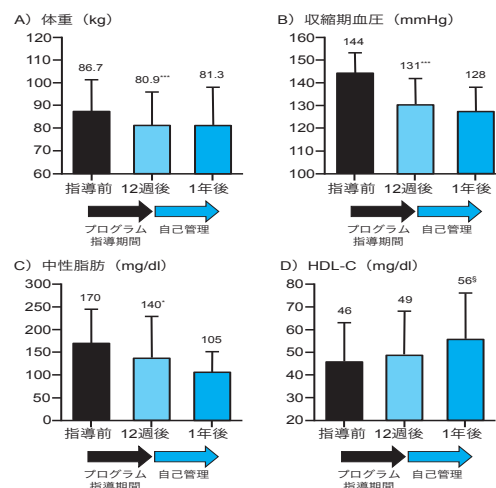
近年、急速な高齢社会に移行しつつある我が国では、労働人口年齢の急速な高齢化が進んでおり、雇用労働者全体のうち50歳以上の高年齢労働者の占める割合は約3割を超えている。加齢にともない心身機能は低下することから、高年齢労働者の増加は災害発件数増加の要因の一つとなっている。厚生労働省の「労働者死傷病報告」<sup>1</sup>では、高年齢労働者は災害発生率が若年労働者に比べて高く、50歳代は30歳代の約2.0倍、60歳以上では約2.7倍になることが示されている。この結果、50歳以上の高年齢労働者が、休業4日以上死傷災害全体に占める割合は半数以上に及び、年齢階級の上昇にともない被災程度も重症化することが明らかにされている。したがって、高年齢労働者が有する技術や能力を長きにわたり生かし続けるためには、労働者が自らの心身を働き続けられる状態に維持することが重要であり、そのためには労働者個人の予防策に加えて企業による健康管理・健康支援策が重要となる。本稿では、高年齢労働者の健康寿命ならびに労働寿命延伸に向け、労働者個人だけではなく企業に求められる健康管理・健康支援策について、運動を中心とした我々のこれまでの取り組みや研究成果について概説する。

## 2. 職域における健康増進活動の効果

平成24年度の「労働者健康状況調査」<sup>2</sup>では、持病のある労働者の割合は年齢が上がるごとに高くなり、60歳代では60%以上が何らかの持病があるという結果が示されている。

現在の産業保健上の重要課題の一つである過重労働対策は、動脈硬化性疾患を防止することを焦点においた対策であり、今後も心血管危険因子に対する対応が必要となる。肥満や脂質異常症、高血圧、2型糖尿病などの心血管危険因子は、いずれも運動や食事などの生活習慣の是正で予防や改善が可能であることは、これまで多くの研究で明らかにされており、多くのガイドラインでも生活習慣是正の重要性が示されている。

図1. 生活習慣修正指導ならびにその後の自己管理による心血管危険因子に対する効果<sup>3</sup>



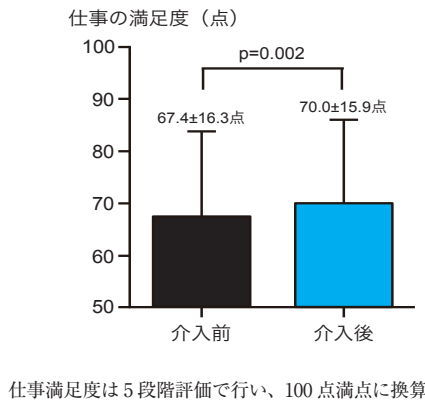
\*:  $p < 0.05$ , \*\*\*:  $p < 0.0001$  vs 指導前、<sup>§</sup>:  $p < 0.0005$  vs 12週後  
 体重や収縮期血圧、脂質代謝指標などの危険因子の有意な改善効果が12週間の介入で認められ、自己管理下であっても、その効果が維持あるいはさらに改善した

我々の研究室では、某企業において12週間の運動指導と栄養指導からなる介入とその後の1年間の自己管理下でのフォローアップを含めた介入研究を実施した(図1)<sup>3</sup>。その結果、体重や収縮期血圧、脂質代謝指標などの心血管危険因子の有意な改善効果が12週間の介入で

認められ、さらに1年間の自己管理下であっても、その効果が維持あるいはさらに改善することを報告した。つまり、わずか12週間であっても、健康的な生活習慣を獲得すれば、自己管理下でも体重のリバウンドもなく、効果が持続することを示しており、本研究の結果から職域における健康増進活動の意義は大きいと考えられる。

しかし、平成24年度の「労働者健康状況調査」<sup>2</sup>では、職域における健康増進活動（Total Health Promotion Plan: THP）に取り組んでいる事業場はわずかであり、事業場規模が5,000名以上の大企業でもわずか5.8%、全体では1.4%でしかない。我々の研究室では、上記の介入研究の結果をふまえ、これまでに中小規模事業場で働く労働者の健康増進の受け入れ場所として、地域の健康増進事業を想定し、心血管危険因子だけではなく仕事に関連する要因も含め、運動と食事指導を併用した生活習慣修正の介入研究を行ってきた（北九州市健康づくりのためのパスポート事業）<sup>4, 5</sup>。本介入研究は、有酸素運動の実践と管理栄養士による栄養指導を用いた総合的な生活習慣修正指導を12週間実施し、介入前後で効果の検証を行った。12週間の生活習慣の修正指導を実施した結果、肥満度や血圧、脂質代謝指標の有意な改善がみられ、有酸素性作業能力の指標である最大酸素摂取量や柔軟性、敏捷性といった身体能力の向上も認められた。この研究は職場内での介入ではなかったものの、職場外の地域での介入においても仕事の

図2. 生活習慣修正指導による仕事の満足度への効果<sup>6</sup>

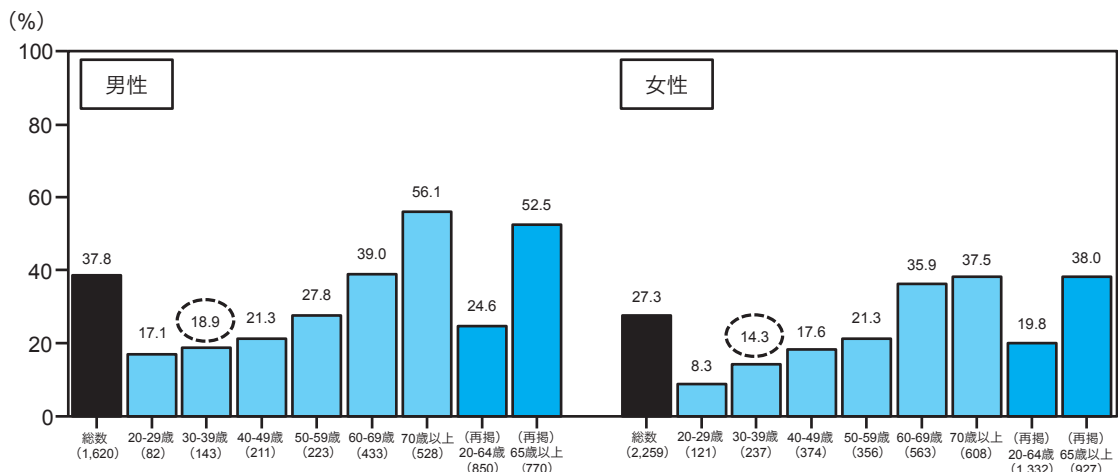


満足度も高まるという興味深い結果を示した（図2）<sup>6</sup>。さらに、某地方公務員を対象とした横断研究の結果では、余暇に運動をしている者ほど精神的健康度は良好であることを報告し、運動には身体的健康度のみならず、メンタルヘルスにも良好な効果を及ぼすことを明らかにした<sup>4</sup>。このように、地域の健康増進事業の結果から、運動と食事を併用した総合的な生活習慣修正指導は、心血管危険因子や体力、精神的健康度の改善など多面的な効果を有していることを明らかにしてきた。

### 3. 職域における運動環境整備の実際

上述のように、運動と食事指導を中心とした生活習慣の修正は、その多面的効果が多岐の研究で証明されているにもかかわらず、平成27年の我が国の国民健康・栄養調査の報告<sup>7</sup>では、定期的な運動習慣のある者の割合

図3. 我が国の運動習慣のある者の割合（平成27年度国民健康・栄養調査）<sup>7</sup>



運動習慣者とは、1回30分以上の運動を週2回以上実施し、1年以上継続できている者  
 運動習慣のある者の割合は男性37.8%、女性27.3%と過去10年間でわずかに増加傾向を示しているものの、勤労世代である30歳代では運動習慣者の割合は男性18.9%、女性14.3%と極めて低い

は男性37.8%、女性27.3%と過去10年間でわずかに増加傾向を示しているものの、勤労世代である30歳代では運動習慣のある者の割合は男性18.9%、女性14.3%と極めて低いのが現状である(図3)。職域で健康増進活動のプログラムを提供しても、参加者の多くはすでに健康意識の高い者ばかりで、実際に参加して欲しい者に限って参加してもらえないことの方が多い。厚生労働省の健康づくりに関する意識調査の結果<sup>8</sup>では、運動を実施できていない者の主な理由として、「時間がないから」「仕事や家事で疲れているから」という理由をあげており、勤労世代において特に仕事での身体活動量が少なく、残業時間の長い労働者では運動習慣の獲得、とりわけ運動施設の提供や運動時間の確保など、運動環境の整備は重要な課題であると考えられる。このように、運動習慣の阻害要因として、「運動施設がない」などの物理的なバリアと「運動時間の確保ができない」などの心理的バリアが存在しており、労働者の運動習慣獲得のためにはこれらのバリアを取り除く必要がある。以下、運動環境整備について、我々のこれまでの取り組みや研究成果について紹介する。

#### A) 物理的バリアに対する取り組み

「運動施設がない」「運動施設が遠い」などの理由で運動をしない労働者が多いことから、我々は自転車エルゴメーターなどの運動

機器がデスクから1分以内の場所にあれば、遠い場所にある運動施設まで行かなくても、始業前や昼休み、業務後にテレビを見ながら気軽に運動できる労働者が増えるのではないかと考えた。このような物理的バリアを取り除く試みとして、本学では、大学の体育館に集中して設置されていた自転車エルゴメーターを学内のそれぞれの建物に分散して配置し、教職員が気軽に運動しやすい環境を提供している(図4)。さらに、我々は本学教職員の階段とエレベーターの利用人数、その所要時間について検討したところ、目的階が2~3階まではエレベーター利用者よりも階段利用者の方が多く、4階以上の高層階ほどエレベーター利用者が多かった。また、階段とエレベーターの目的階までの所要時間を比較した結果、高層階(4階以上)では階段の方がエレベーターよりも目的階までの所要時間が長く、低層階(2~3階)では階段とエレベーターではほぼ同等であった。この結果を本学の安全衛生委員会に報告したところ、学内の衛生管理者と修練医が共同で階段利用啓発ポスターを作成した。現在、図5のようなポスターを学内各地の階段踊り場に貼付することにより、教職員の積極的な階段利用を促している。このように、物理的バリアを取り除き、運動しやすい環境を整えることは労働者の健康保持・増進、運動習慣の獲得につながると考えられる。

図4. 物理的バリアを取り除くため、体育館に集中して設置されていた自転車エルゴメーターを各建物の空き部屋に分散して配置

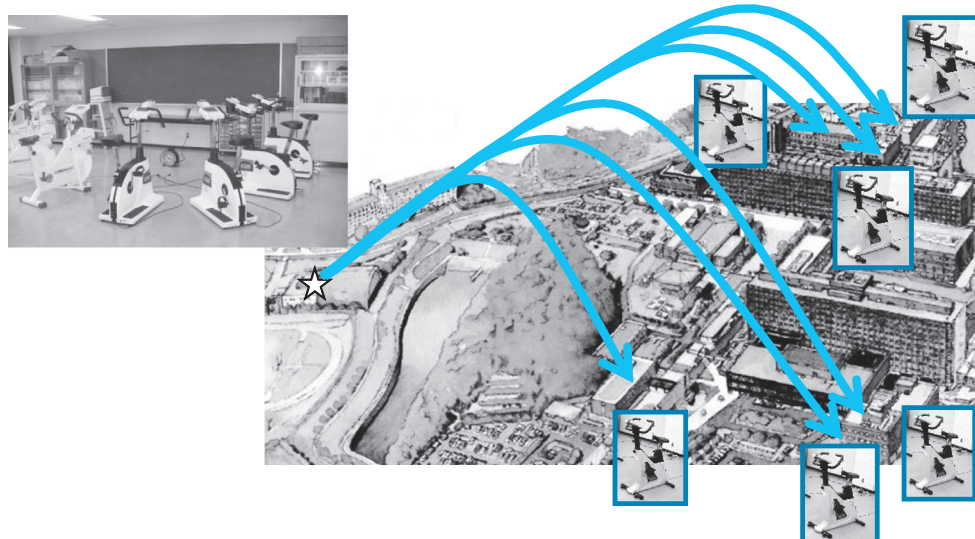
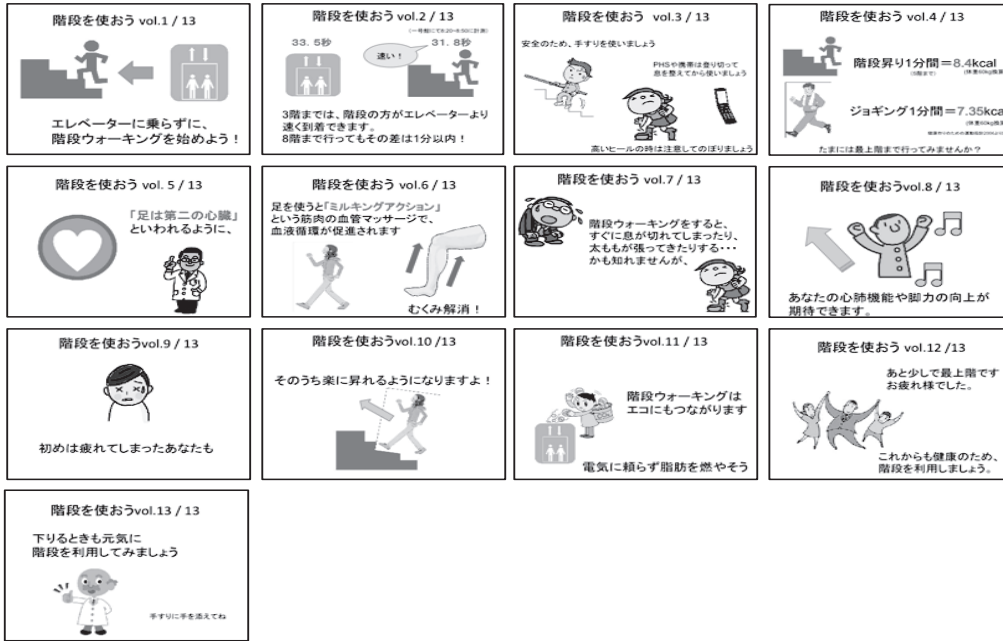




図5. 教職員の積極的階段利用を促すため、学内の階段踊り場にポスターを貼付している



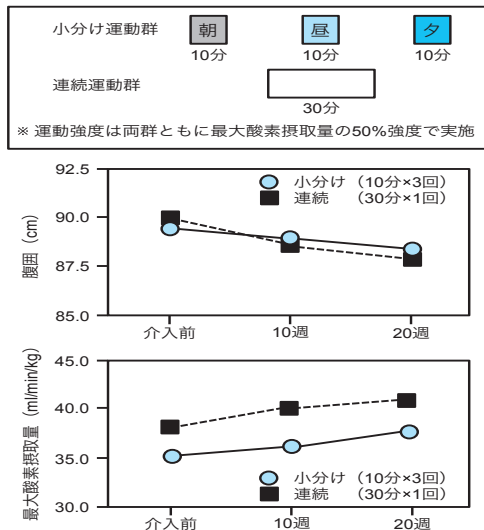
B) 心理的バリアに対する取り組み

従来、健康づくりや疾病予防のための運動には、1回あたり30分以上の運動が推奨されてきたが、近年の研究結果から持続的な運動でなくても、短時間の運動を繰り返して行い、エネルギー消費量を積算していくことが肥満やメタボリックシンドロームの予防、改善に有効であることが示されている。我々は、1日に30分の連続運動を実施する群と1回あたり10分の運動を1日に3回に分けて実施する群に分類し、肥満度や有酸素性作業能力の改善効果について検討したところ、総運動時間が同じであれば肥満度や有酸素性作業能力の改善効果は同等であることを明らかにした(図6)<sup>9</sup>。加えて、残業が多くて平日に運動することが困難な労働者を想定し、週末に90分の連続運動をまとめて実施する群と1回あたり30分の運動を週に3回実施する群に分類して検討したところ、同様に総運動時間が同じであれば肥満度や有酸素性作業能力の改善効果は同等であることを示した。最近の大規模コホート研究の結果<sup>10</sup>では、スコットランドの40歳以上の男女63,591名を対象に運動を全く行っていない群、運動量が不十分な群、週末にまとめて運動する群、週に3回定期的に運動を実施する群に分類し、全死亡、心血管疾患、がんによる死亡リスクについて検討している。その結果、週末にまとめて運動する群と定期的に運動を実施する群は、運動を全く行っていない

い群に比べて全死亡、心血管疾患、がんによる死亡リスクが有意に低く、週末にまとめて運動する群と定期的に運動実施する群では有意な差がなかったと報告している。このように、連続運動であれ、細切れ運動であれ総運動時間が変わらなければ、健康の保持・増進効果は同等であることから、多忙な労働者では日常生活の中で職種やライフスタイルに合わせた運動を選択し、個々の体力に応じて徐々に運動量(運動時間や頻度)や生活活動を増やしていくことが重要であると考えられる。

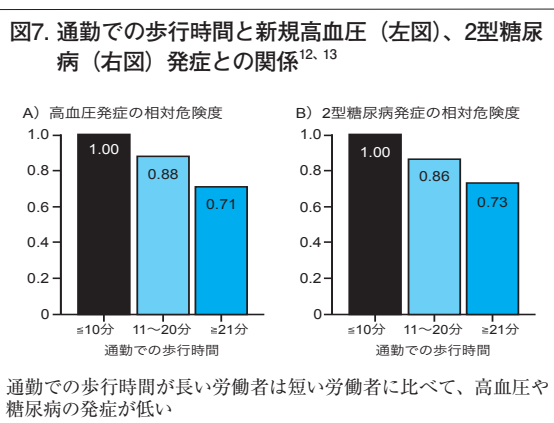
近年、非運動性のエネルギー消費(Non-

図6. 小分け運動と連続運動による肥満度、有酸素性作業能力の改善効果の差異<sup>9</sup>



小分け運動であっても連続運動であっても、総運動時間が同じであれば肥満度や有酸素性作業能力の改善効果は同等である

Exercised Activity Thermogenesis: NEAT)の影響が注目されている。身体活動とは「骨格筋の活動により安静時よりも多くのエネルギー消費をとる身体の状態」であり、健康増進や体力の維持・向上を目的とした計画的な“運動”とそれ以外の余暇や家事、仕事からなる“生活活動”に分類される。Levineら<sup>11</sup>は、運動習慣がない者の身体活動を詳細に調査し、非運動性のエネルギー消費であるNEATの違いが体脂肪に及ぼす影響について検討したところ、非肥満者は肥満者に比べて、NEATによるエネルギー消費量が有意に多いことを明らかにした。したがって、日常で繰り返される非随意的な動作の蓄積が、肥満の予防や改善に有効であり、運動以外の通勤や日常での生活活動において、どのようにエネルギー消費を蓄積していくかが重要である。興味深いことに、Kansai Healthcare Study<sup>12, 13</sup>では、通勤での歩行時間が長い労働者は短い労働者に比べて、新規高血圧や糖尿病の発症が低いことを報告している(図7)。労働者が日常生活の中で身体活動量を増やすためには、例えば「電車の中では空席があっても立っておく」「背もたれのある椅子には座らない」「歩数計を活用する」「エレベーターから階段利用にする」「廊下を歩く際には早歩きにする」など、ほんの少し工夫するだけで身体活動量を増やすことは可能である。厚生労働省の「健康づくりのための身体活動基準2013」<sup>8</sup>においても、心血管系疾患のみならずがんやロコモティブシンドローム、認知症予防のため、運動と生活活動をあわせた身体活動を週あたり23メッツ・時以上、そのうち健康増進や体力の維持・向上を目的とした計画的な運動を週あたり4メッツ・時以上行い、「+10(プラス・テン)から始めよう! 今より10分多く体を動かそう」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/>

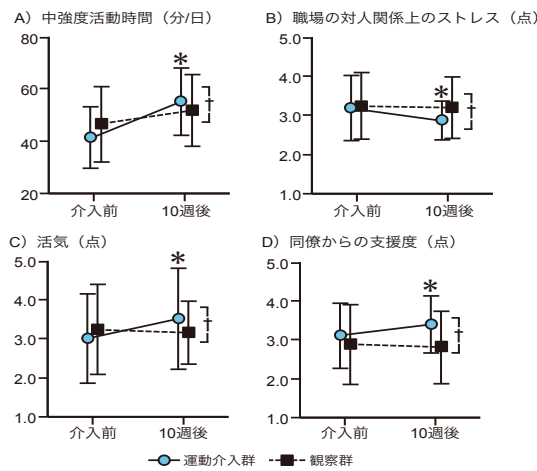


2r9852000002xple.html)として、まずは現在よりも毎日10分ずつ長く歩くことから始めるよう推奨している。今後、労働者の健康寿命ならびに労働寿命延伸のため、従来の運動プログラムだけではなく、通勤時や勤務中の身体活動、日常の生活活動を増加させるようなアプローチも必要と考えられる。

#### 4. 職場単位で行うアクティブレストの効果

労働者の休み時間の過ごし方として、スマートフォンでゲームやメールをする労働者が多数見受けられる。近年、「アクティブレスト」、つまり休み時間に積極的に運動を取り入れた方が疲労回復につながり、作業効率が改善するという概念が提唱されている。我々は、同じ職場内で一緒に運動を行うことで職場内でのコミュニケーションが向上し、その結果、上司や同僚からの支援が得られやすくなり、職場の対人関係やメンタルヘルスに良好な効果を及ぼすのではないかと考え、昼休みに職場単位で行うアクティブレスト(短時間の集団運動)が労働者の身体活動量および対人関係、メンタルヘルスに及ぼす効果について検証した。ホワイトカラーの労働者59名を対象に運動介入群と観察群に職場単位で無作為に分類し、1週に3回、昼休みに10分間の運動を職場単位で実施し、10週間の介入を行った。実施した運動は、メタボリックシンドロームやロコモティブシンドロームの予防、運動実践のきっかけづくりを目的に考案した運動であり、柔軟体操～認知症予防運動(コグニサイズ)～有酸素運動～レジスタンス運動を10分間という短時間に実施できる運動プログラムである。10週間の介入後、運動介入群で中～高強度活動時間が有意に増加し、「職場の対人関係上のストレス」「活気」「上司、同僚、家族や友人からの支援度」「仕事や生活の満足度」が改善した(図8)<sup>14</sup>。本研究の結果より、昼休みに職場単位で運動することは、労働者の身体活動量を高め、対人関係やメンタルヘルスに良好な効果を及ぼすことを明らかにした。労働者の健康保持・増進のみならず、職場の対人関係やメンタルヘルス向上のため、職場単位での運動を積極的に導入することが望ましいと考えられる。現在、ブルーカラーの労働者も含め、ワーク・エンゲイジメントや労働機能障害(Work Functioning Impairment Scale: WFun)を評価指標として取り入れ、

図8. 昼休みに職場単位で行うアクティブレストの効果<sup>14</sup>



\*;  $p < 0.05$ , 介入前後の比較, †;  $p < 0.05$ , 時間×群の交互作用  
 昼休みに職場単位で運動することは、労働者の身体活動量を高め、対人関係やメンタルヘルスに良好な効果を及ぼす

職場単位で行うアクティブレストが労働者の労働生産性や活力向上に及ぼす効果についても検証している。

## 5. おわりに

今回、高年齢労働者の健康寿命ならびに労働寿命延伸に向け、職域における健康増進活動の効果や環境整備の実際など、運動を中心とした我々のこれまでの取り組みや研究成果について概説した。運動による疾病予防・改善効果には多くのエビデンスがあり、その有効性が実証されているにもかかわらず、実際に定期的な運動を習慣化させ、継続できている労働者はわずかである。運動の長期継続は必ずしも容易ではなく、実際には時間に余裕がない、意欲がない、運動に対する知識不足、運動環境がない等の問題があげられる。これから、労働人口年齢の急速な高齢化が進む我が国において、職域における健康増進活動は今後もその重要性が増していくことが予測される。したがって、高年齢労働者の労働寿命延伸のため、労働者が自らの心身を働か続けられる状態に維持できるよう、労働者個人だけではなく企業による健康管理・健康支援策を推し進めていく必要があると考えられる。

## 【参考文献】

- 厚生労働省. 「労働者死傷病報告」による死傷災害発生状況 (平成27年確定値). (<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/tok/anst00.htm>)
- 厚生労働省. 平成24年「労働安全衛生特別調査 (労働者健康状況調査)」の概況. ([http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50\\_05.pdf](http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_05.pdf))
- Himeno E, Nishino K, Okazaki T, Nanri H, Ikeda M. A weight reduction and weight maintenance program with long-lasting improvement in left ventricular mass and blood pressure. *Am J Hypertens* 1999; 12: 682-690.
- Ohta M, Takigami C, Ikeda M. Effect of lifestyle modification program implemented in the community on workers' job satisfaction. *Ind Health* 2007; 45: 49-55.
- Ohta M, Okufuji T, Matsushima Y, Ikeda M. The effect of lifestyle modification on physical fitness and work ability in different workstyles. *J UOEH* 2004; 26: 411-421.
- Ohta M, Mizoue T, Mishima N, Ikeda M. Effect of the physical activities in leisure time and commuting to work on mental health. *J Occup Health* 2007; 49: 46-52.
- 厚生労働省. 平成27年国民健康・栄養調査結果の概要. (<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-10904750-Kenkoukyoku-Gantaisakukenkou-zoushinka/kekagaiyou.pdf>)
- 厚生労働省. 「健康づくりのための身体活動基準2013」および「健康づくりのための身体活動指針 (アクティブガイド)」について. (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002xple.html>)
- Eguchi M, Ohta M, Yamato H. The effects of single long and accumulated short bouts of exercise on cardiovascular risks in male Japanese workers: a randomized controlled study. *Ind Health* 2013; 51: 563-571.
- O'Donovan G, Lee IM, Hamer M, Stamatakis E. Association of "Weekend Warrior" and Other Leisure Time Physical Activity Patterns With Risks for All-Cause, Cardiovascular Disease, and Cancer Mortality. *JAMA Intern Med* [Epub ahead of print].
- Levine JA, Lanningham-Foster LM, McCrady SK, Krizan AC, Olson LR, Kane PH, Jensen MD, Clark MM. Interindividual variation in posture allocation: possible role in human obesity. *Science* 2005; 307: 584-586.
- Hayashi T, Tsumura K, Suematsu C, Okada K, Fujii S, Endo G. Walking to work and the risk for hypertension in men: the Osaka Health Survey. *Ann Intern Med* 1999; 131: 21-26.
- Sato KK, Hayashi T, Kambe H, Nakamura Y, Harita N, Endo G, Yoneda T. Walking to work is an independent predictor of incidence of type 2 diabetes in Japanese men: the Kansai Healthcare Study. *Diabetes Care* 2007; 30: 2296-2298.
- Michishita R, Jiang Y, Ariyoshi D, Yoshida M, Moriyama H, Yamato H. The practice of active rest by workplace units improves personal relationships, mental health, and physical activity among workers. *J Occup Health* [Epub ahead of print].



# 連合総研シンポジウム「とりもどせ！ 教職員の『生活時間』」を開催

連合総研は、教職員の長時間勤務と働き方をめぐるこれまでの議論をふまえ、そもそも教員の労働時間管理は適切に行われてきたのか、また長時間労働を克服するためどのように生活時間を確保するか、という視点から研究を進めてきた。

今回の調査では、今後の新たな労働時間規制のあり方として、公共的性格をもつ生活時間を確保するとの観点から調整休暇制度の可能性についても調査を行った。その結果、調整休暇制度の可能性については、5割に上る教員が導入すべきあるいは検討すべきと回答していることが明らかになるなど興味深い結果が得られている。

本報告書の提言は、教職員の働き方にとどまらず、高度プロフェッショナル制度等の導入がもたらす影響等も含め、広くホワイトカラーの働き方の問題点にも通じるものと考えます。

こうしたことをふまえ、連合総研は本報告書の提言を広く内外に発信・共有化するためシンポジウムを開催した。ここでは、本シンポジウムにおける要旨を紹介する。



れ、大変注目されているところだが、本日は意見交換の時間を十分に用意しているので、教職につかれる方が長時間勤務を解消しさまざまな活動のための生活時間を確保して教育の質をさらに高めていくためにはどうすればいいか、こうした点についての皆様の議論への積極的な参加をお願いしたい。

## 教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会報告について

毛塚勝利（研究委員会主査） 法政大学大学院 客員教授

教職員の労働時間については、既に多くの集積がなされている。OECD調査においても他国は平均週38.3時間、日本は53.9時間と長時間労働の実態は明らかとなっている。

教職員には労働基準法が全面的に適用されているわけではなく、割増賃金に関する規定は別立てとなっており払われない。一方、労基法の32条にある法定労働時間については当然に適用になるとともに、条例等で勤務すべき時間も明確に決まっている。しかし守られていない。勤務時間の管理はどうなっているのか。そもそも教職員の時間管理はどうなっているのか。研究委員会では、時間管理の実情に焦点を当てて調査を行った。

労働時間規制は、工場法以来、労働者の精神的・肉体的

## 連合総研シンポジウム挨拶

中城吉郎 連合総研所長

長時間労働の是正が叫ばれている中、今回の教職員5,000名を対象にした調査では、日本の教職員の長時間労働の実態の深刻さとともに、管理職による勤務時間の管理が適切に行われていないという実態が明らかになった。また、生活時間を確保する仕組みとしての調整休暇制度に関する可能性の調査では、5割を超える教職員の方から導入に積極的な回答結果を得た。本日は、こうした自らの労働時間や生活時間を自らがコントロールするといった仕組みについても掘り下げた議論を期待したい。

本報告書については、既に各メディアでも取り上げら

的な負荷を軽減するのが目的である。負荷時間を制限し健康と安全を確保するのが第一だ。

しかし、豊かな社会というものは、家庭生活、あるいは社会生活とともに、教職員の場合、さらに個人の自己啓発に充てる時間を確保する。そういったことがあって初めて教職員の仕事も成り立つと考えられる。

また、労働時間は、個人だけの問題ではない。「元気だからいくら働いてもいい、お金が欲しいからたくさん働いたっていい」とはならない。個人が多くの時間を労働時間に充てることによって、家族に対する家庭の責任を引き受けることや、社会にコミットする時間を確保することをおろそかにする。それを今の時代、考え直す必要がある。

労働時間というのは、労働者個人ではなくて、社会全体でどうするかを考えなければいけない。市民社会における家族責任や社会的な責任を引き受けるのが市民としての責務であれば、生活時間は市民的な公共性の性格を持つ。個人の問題ではない。

今回の調査は、時間管理をどうするのか、あるいは生活時間がどう確保されるのかに力点を置いて行ったが、それが今回の調査の特色だと考えている。

時間管理には、長さをはかる数量管理、どういう時間帯に働かせるかという配置管理がある。教職員に関しては、職務特性や勤務態様の特性を考えれば調整的な管理も予定していると考えられる。

生活時間の観点では、時間外労働に対する第一の要求は時間で返してもらおう。これは民間の労働者も同様である。教職員が日本の労働者の中で先駆けて時間の調整による対応をするという方向性を追求してもらいたい。

今回の調査はいろいろなインプリケーションをさらに与えると思う。教職員の方々には、今後の日本の働き方を考える上で先駆的な取り組みになることと期待している。

## アンケート調査の分析結果について

神林寿幸 東北大学大学院教育学研究科

労働時間の実態について、小中学校の教職員については、すべてが50時間以上という結果となった。50時間から60時間未満というのが、小学校が27.1%、中学校

が13.1%。60時間以上が、小学校が72.9%、中学校が86.9%。大半の教職員が週60時間以上の労働時間という結果が明らかとなった。

出勤時刻については、平均で小学校が7時31分、中学校では7時25分。退勤時刻は、平均して小学校で19時4分、中学校では19時37分となっている。職場にいる時間は、小学校が11時間半程度、中学校が12時間程度と1日の半分ぐらいを教職員は職場で過ごすという実態となっている。

他の業種と比べて職場にいる時間は長く週の労働時間も長いということが、2つの結果から導かれる。

生活満足度が「かなり不満である」といった教職員は相対的に見て、生活満足度が「満足している」という教職員に比べて働く時間が長く、考察をすると長時間労働が生活全般の教員の満足度を下げている傾向がみられる。

特に週1～3回程度しか家族と一緒に夕食をとれないという教職員に比べて、ほぼ毎日とれている教職員は週の労働時間が短い。長く働くことによって家族と一緒に過ごす時間が少なくなっている。生活満足度との関連も合わせて長時間労働が私生活に影響を及ぼしているのが確認された。

調整休暇制度については、課題はあるが導入を検討しても良い、積極的に導入しても良い、など半数以上が調整休暇制度の導入を検討してもいいとする結果が得られた。

小中学校の教諭が考える本来的な業務に関する調査では、国や教育委員会からの様々な調査やアンケートが大変との意見が小中学校ともに6割。学校徴収金、給食費の未納督促とかの対応が8割以上となっている。これらの業務については、多くの教職員が本来行うべき仕事ではないと考えていた。また、本来的な業務と言われてきた生徒指導の部分の負担というのも、今後、業務負担を考える上で見直さなければいけないと思われる。

最後に、教育活動に費やす時間は、1950年代、1960年代に比べて確実に増えていることを過去の調査で分析したことがある。量的にも質的にも不登校対応やいじめ対応などを行政から求められることによって、こうした負担も大きくなっている。こうしたことも教員の業務負担を考える上で重要だという点を補足しておく。



## ■パネルディスカッション・フロアとの意見交換

油布佐和子 教授 早稲田大学教育・総合科学学術院

小学校では60%が女性教職員となっている。一方で管理職についている女性教職員は非常に少ないという実態がある。学校にいる時間は女性教職員のほうが全体的に短いということが明らかになっているが、学校における労働時間の長さが管理職登用にも影響していることを感じさせる結果が出てきている。

本調査では、労働時間だけではなく生活時間全体の観点から分析した。その結果、学校にいる時間は女性教職員のほうが短く在宅時間は女性教職員のほうが長い、睡眠時間や読書等の時間は女性教職員のほうが少なかった。家事労働の負担は、相変わらず変わっていないことが見てとれた。

教職員は男女の区別がない数少ない職種の1つであるにもかかわらず、何十年前から言われている状態がほとんど変わっていないことが明らかである。

次に、教職員がどのような授業を担当しているかについて週当たりの授業時数を示した。ここ何十年、教職員の週当たりの担当授業数は変わっていない。しかし、ITの積極的な導入やアクティブラーニングという新しい課題もある。こうした新しいことが入ってくるのにそれを編成するための時間がないのが実態だ。過去と同じような授業時数でいいのか。労働時間の長さと同時に、8時間の労働の密度についても考えてもらいたい。

最後に、教員養成系では、教育については一生懸命勉強するが自分の置かれた立場というのはほとんど勉強しない。私は今回の研究会で初めて労働法に関する知見を得たとともに、このような大切なことを何でわからなかったのかという思いを何度もした。教職員に重要なのは

そのような知識であり、長時間労働を考える上で基本的なものと思う。

青木 純一 教授 日本女子体育大学体育学部

教員が多忙化しているというのは、文科省の調査、ベネッセ調査、OECDの調査でも明らかだが、今回の連合総研調査でも同様だった。ずっと労働時間が長いということを言われ続けていて何ら改善の兆しが無い。それは一体なぜなのか。

いろいろなところで多忙化対策が行われてきた。校内会議の精選、会議時間の短縮、学校行事の精選という言葉がパターン化して出てくる。しかし、実際に多忙化をテーマとして取り組んだ事例をみると、取り組んだにもかかわらず3年後では、以前と同様に忙しい、会議の時間が多過ぎる、何とか改善したいとの結果となる。取り組みによって、会議の時間が1カ月当たり50時間減ったと報告されるが、それが3年たち、5年たったときには、また同じような結果になっている。

今、行われている業務改善、つまり業務の縮減は、ある程度限界に来ているのではないかと。今後、多忙化対策として我々が考えなくてはいけないことは、1つには、業務改善がなぜ限界なのかということをはっきりとすることだろう。業務改善の周辺にある様々な課題を整理し改善していかないと、教職員の多忙化が改善されるということはないと考える。

今後は、学校文化に切り込む対策が必要になってくる。これまで学校が大事に抱えていた文化的なものを見直すことが必要だ。例えばノー残業デーを設定しても業務量が減らなければ、別の日とか土曜日に来て仕事を行わなければいけない。会議の精選とか会議時間の短縮があるが、学校は話し合いや会議そのものを自己目的化して、何を話すかということは後に来ってしまうというような傾向もある。言い過ぎかもしれないが、そのようなことを見直す必要がある。それが学校文化に切り込む対策と考えている。

教員のタイムマネジメントについて、一番ショックだったのは、自分の勤務時間を知らないという教職員が想像以上に多かったことだ。これからは管理職が時間管理をきちんと行うということが強く求められる。

最後に、多忙化対策というのが、画一的になっているのではないかと。学校は規模も財政的な面でも違いがある。教員個々の資質も違う。各々の学校に合った多忙化対策



を探していく努力が学校には常に求められていると思うが、真剣に考えるゆとりが今の学校にはないと感じている。自らのサイズに合った多忙化対策を求めたい。

青野 覚 教授 明治大学法学部

実定の労働法の観点から今回の調査実態をどう法的にとらえたらいいのか。そこで何が一番大きな問題なのか。その原因の大きなものは、私の認識からすると給特法という法制度が、異様に拡大されて適用された結果、学校職場においては労働時間管理、労働時間規制が一切なくなっている。「労働時間の無法地帯」ともいえる。

労働時間の裏返しである自由時間の中心的なものである睡眠時間。メーデーを始めた労働者たちは、神様が1日を24時間におつくりになった。8時間働いて、8時間フリータイム、8時間寝ると。この24時間を3つに分けて生きるのが、神が人間に与えた摂理として40時間労働を求めて運動を始めた。今回の実態調査で、睡眠時間が6時間以下の教職員が2割を超えている。睡眠時間が6時間を下回ると、鬱病の発症率が劇的に増加する。現在の労災認定で、月160時間の残業をし、そこで鬱病を発症した場合、直ちに業務上災害と認定される。調査における教職員方の2割は鬱病を発症してもおかしくない。直ちに業務上災害になる非常に危険なレベルともいえる。研究会の問題テーマは生活時間だが、それぞれ生存時間に関わるような労働時間の実態であるということが明確になっている。これを解釈論的な検討ということから、現行労働法の観点からどのように評価するのかということ報告書で論じている。

教職員の中には、自分たちは地方公務員であるから、労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法の適用はないと考えている方が結構いるが完全に間違っている。労働基準法は教職員にも適用される。ただし、給特法のため労働基準法の37条の割増賃金だけが適用されていないだけだ。それ以外は全部適用される。

研究会が一番問題にしたのは、長時間労働の最大の原因として労働時間管理義務を使用者が果たしていないからではないかということだ。労働基準法の32条は、1週40時間、1日8時間を超えて働かせてはいけないとある。使用者は働かせてはいけない。ということは、使用者、都道府県の教育委員会、校長は、法定労働時間を超えて労働させると刑罰を科せられる。自分が働かせていないということが明確になるように労働時間を管理す

る義務がある。これは労働基準法が昭和22年に制定されたときから、労働法の研究者はみんな言っていることだ。

## ■主なフロアからの発言

○生活時間という提起は大事な観点だ。労働の過重負担の問題とか健康被害とか、負荷のところばかりに目がいていたので、生活そのものを破壊して、ひいては教育の質にも大きな影響を与えるという論理は非常に有効だと思う。

一方、毎週ずっと超過勤務で、ずっと夜遅くまで働いて、社会的な役割や家事労働の役割も果たさず、年に1～2回の休みで帳消しする。その論理は本当に生活時間を確保することになるのか。また、調整休暇という制度ができたとして、普通に学校が動いている中で教職員が休むのは困難な状況にあるということを理解していただきたい。

○本報告をもとに運動をつくっていかねばならないと思う。

しかし、現場では自分たち教職員の中にも障害があると思っている。教職員たるもの忙しくて頑張っただけという空気がある。家庭も自分の時間も大事にしよう、困ったら遠慮なくみんなに言おうとか、そういうところから変えていかないといけない。

○今次報告は大変貴重なものだと思う。主観的ではなくて、多くの調査をもとにした客観的データであって、これまでは国会の場でも忙しいのは教職員だけじゃないという考えが非常に強かった。なかなか取り上げないという風潮が強かったが、切り込みの材料になると思う。

## ■まとめ

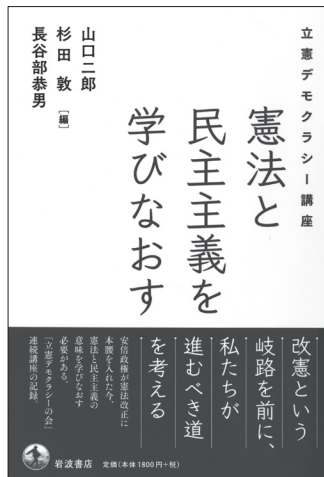
最後に毛塚研究委員会主査から「教職員が市民・生活者として、学校を取り巻くステークホルダーの協力を得ながら、自分たちの労働時間、勤務時間を実現する。そういう取り組みを行ってほしい。教職員の方々の取り組みが成功することが、日本の労働者全体が現実的に休みを取れるきっかけになると考えている。」とのまとめを受けて本シンポジウムを閉会した。

(文責・連合総研)

# 最近の書棚から

『憲法と民主主義を学びなおす』

## 知の営みを踏まえた議論のために



山口二郎・杉田敦・長谷部恭男 編  
岩波書店  
定価1,800円(税別)

今年、憲法施行70年を迎える。この70年間、憲法は最大の論点でありつづけ、いまやその改正は現実のものとして語られるまでになった。2015年に安倍政権が安保法制の成立を強行した際には、同法案の憲法上の問題が大きな議論となり、政権の姿勢が立憲主義に反するとして多くの国民の批判を受けた。

本書は、こうした政治状況のなか、立憲主義を守るために憲法学や政治学の研究者が結成した「立憲デモクラシーの会」が、安保法制成立後も安保法制への批判と立憲主義の擁護を継続すべく、市民を対象として開催した「立憲デモクラシー講座」の講義録をまとめたものである。

市民を対象としていることもあり、語り口は平易だ。書名のとおり、立憲主義とは何か、といった基本的なことから丁寧な説明があって、自ら考える

ための下地を整理できる。だが、水準は落とさないし、観念的な世界に閉じこもることもない。いずれも第一線の研究者が豊富な学識を駆使しながら、強い危機意識をもって現実をとらえ、考え、変えていく議論を展開しており、迫力のある内容となっている。

本書は3部構成である。第1部「立憲デモクラシーとは何か」の第1講(山口二郎)では、「立憲対非立憲」という視点から戦後政治を読み解き、安倍政権への対抗策を探る。第2講(千葉眞)では、ミルやロックの思想を踏まえて代表制民主主義と参加民主主義の関係を素描した上で、現憲法は信託型の代表制を示唆しており、委任型の代表制であるかのような政権のやりたい放題は許されないことを論じる。第3講(中野晃一)では、「グローバルな寡頭支配対立憲デモクラシー」という視点から安保法制の背景を分析し、新しい市民運動に期待を寄せる。第4講(三浦まり)では、多数決だけでなく当事者の異議申し立てなども織り込んだ民主主義の本来のあり方を再確認し、代表をめぐる問題や市民と代表者の回路をつなぐ必要性を考える。

「憲法の敵」とどう戦うか」と題された第2部では、より具体的な焦点の論点を取り上げる。第5講(長谷部恭男)では、メディア規制を概観し、権力による放送規制に言及した高市総務相の発言を批判する。第6講(杉田敦)では、自衛隊を認めつつ集团的自衛権を退ける新たな9条を作るべきとの意

見や、安保問題はその都度民主的に決定されるべき政策課題なので9条を削除すべきとの意見を批判的に検討し、9条を守ることの意義を説く。第7講(長谷部恭男、石川健治、杉田敦対談)では、緊急事態のもつ意味が日独仏各国で違うことを整理し、すでに緊急事態に関する法制度がある日本で憲法に緊急事態を定める意図は、内閣が法律を待たずに物事を決められるようにすることだと指摘する。

第3部「戦後民主主義は終わらない」(樋口陽一、三谷太一郎対談)では、吉野作造の今日的意義を語り、戦前からの政治遺産を踏まえて現在の政治に批判的な眼差しを向ける。

いずれも最も論争的な論点に踏み込み、正面から議論をしている。もちろん、それぞれにさまざまな異論がある。たとえば、9条2項は文字通り守らねばならない「準則」ではなく、社会が追求すべき方向性を示した「原理」を示したものだとする本書の解釈ひとつとっても、かなりアカデミックかつアクロバティックで、矛盾を矛盾として持ちこたえてきた果ての憲法論議の難しさを感じるところでもあるが、立憲デモクラシーを支えるのは他ならぬ私たちであり、いまこそ、戦後70年、さらに遡って戦前から積み重ねられてきた憲法と民主主義をめぐるこうした知の営みをきちんと理解した上で、憲法を考え、議論することが求められている。本書はその入門書として最適であり、広く一読を勧めたい。

柳 宏志  
連合総研研究員

## 正社員に安全衛生教育を実施している事業所の割合は8割超だが、正社員以外では7割台

「労働安全衛生調査(実態調査)」は、事業所が行っている安全衛生管理、労働災害防止活動および安全衛生教育の実施状況等の実態並びにそこで働く労働者の労働災害防止等に対する意識を把握し、今後の労働安全衛生行政を推進するための基礎資料とすることを目的に実施されている。ここでは「平成27年労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに、就業形態別にみる安全衛生教育や安全衛生活動の実施状況について紹介する。

まず、就業形態別に、対象者がいる事業所のうち、安全衛生教育を実施している事業所の割合をみると、正社員では80.9%、正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)では75.2%、派遣労働者では72.6%となっている。安全衛生教育の実施内容(複数回答)をみると、いずれの就業形態でも「整理整頓に関する教育」が最多で、次いで正社員および正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)では「交通事故防止に関する教育」、派遣労働者では「作業に用いる機械等による事故を防ぐための教育」となっている。(表1)

次に、就業形態別に、対象者がいる事業所のうち、過去1年間に安全衛生活動に労働者を参加させている事業所の割合をみると、正社員では81.2%、正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)では76.3%、派遣労働者では76.4%となっている。安全衛生活動に参加させている事業所について、参加させている活動内容(複数回答)をみると、正社員および正社員以外(派遣労働者を除く)では、「4S(整理・整頓・清潔・清掃)活動」が最多で、次いで「災害発生時の避難訓練」となっている。また、派遣労働者では「災害発生時の避難訓練」が最多で、次いで「4S(整理・整頓・清潔・清掃)活動」となっている。(表2)

安全衛生教育の実施状況や安全衛生活動への参加状況は就業形態により異なっており、正社員に安全衛生教育を実施している、あるいは正社員を安全衛生活動に参加させている事業所の割合は8割を超えるものの、正社員以外では7割台にとどまっている。

表1：安全衛生教育の実施対象者の有無、安全衛生教育の実施の有無および実施内容別事業所割合

区分	事業所計	対象者がいる <sup>1)</sup>		実施内容(複数回答)											対象者がいない	不明	
		割合	割合	安全衛生教育を実施している	作業に用いる機械等による事故を防ぐための教育	作業に用いる化学物質の危険性・有害性に関する教育	腰痛のおそれのある作業に関する腰痛予防に関する教育	熱中症予防の着目した暑い場所での作業に関する教育	メンタルヘルスに関する教育	整理整頓に関する教育	事故時における応急措置、避難に関する教育	交通事故防止に関する教育	左記以外の安全な作業手順や作業方法に関する教育	安全衛生教育を実施していない			
正社員	100.0	87.3	(100.0)	(80.9)	[100.0]	[52.0]	[22.6]	[35.9]	[45.8]	[29.9]	[62.5]	[48.9]	[57.4]	[46.7]	(19.1)	2.8	9.8
正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)	100.0	74.2	(100.0)	(75.2)	[100.0]	[49.2]	[21.0]	[34.0]	[43.7]	[25.1]	[60.1]	[46.0]	[51.6]	[47.5]	(24.8)	15.7	10.1
派遣労働者	100.0	13.7	(100.0)	(72.6)	[100.0]	[52.5]	[25.0]	[35.4]	[41.6]	[29.3]	[69.6]	[49.0]	[49.9]	[50.6]	(27.4)	84.1	2.1

注：1)「対象者がいる」の事業所割合は「事業所計」から「対象者がいない」及び「不明」を除いた割合である。  
資料出所：厚生労働省「平成27年 労働安全衛生調査(実態調査)」

表2：過去1年間における安全衛生活動に参加させる対象者の有無、安全衛生活動の参加の有無および活動内容別事業所割合

区分	事業所計	対象者がいる <sup>1)</sup>		活動内容(複数回答)														対象者がいない	不明				
		割合	割合	安全衛生活動に参加させている	安全衛生委員会(安全委員会及び衛生委員会を含む)	4S(整理・整頓・清潔・清掃)活動	災害発生時の避難訓練	災害防止などを話し合うミーティング	作業の安全に関するマニュアルの作成	火災等非正常時の対応・マニュアルの周知徹底	危険予知(KY)活動	指差し呼称活動	ヒヤリ・ハット事例の報告	安全ハットロールの実施	リスクアセスメントの実施	朝・昼・終礼での安全衛生講話	社内の運動会や歩行推進運動など健康に関する活動			安全提案制度	その他(表彰制度など)	安全衛生活動に参加させていない	
正社員	100.0	85.4	(100.0)	(81.2)	[100.0]	[39.2]	[58.4]	[53.1]	[37.9]	[34.2]	[45.3]	[28.2]	[21.1]	[50.1]	[30.0]	[24.4]	[37.6]	[14.5]	[11.4]	[12.4]	(18.8)	2.8	11.8
正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)	100.0	70.7	(100.0)	(76.3)	[100.0]	[19.7]	[58.0]	[54.9]	[31.7]	[26.8]	[44.6]	[23.5]	[17.2]	[47.2]	[18.6]	[17.6]	[35.1]	[12.5]	[9.6]	[10.5]	(23.7)	15.7	13.6
派遣労働者	100.0	13.6	(100.0)	(76.4)	[100.0]	[12.7]	[65.0]	[68.2]	[30.7]	[20.2]	[53.0]	[30.8]	[24.3]	[43.5]	[16.5]	[21.1]	[38.7]	[16.0]	[15.7]	[13.4]	(23.6)	83.9	2.5

注：1)「対象者がいる」の事業所割合は「事業所計」から「対象者がいない」及び「不明」を除いた割合である。  
資料出所：厚生労働省「平成27年 労働安全衛生調査(実態調査)」



## INFORMATION

### 【3月の主な行事】

- 3月8日 所内・研究部門会議
- 9日 第33回勤労者短観アドバイザー会議  
勤労者短観特別分析委員会（主査：佐藤 厚 法政大学教授）
- 14日 「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究委員会  
（主査：浜村 彰 法政大学教授）
- 15日 所内勉強会  
企画会議
- 21日 戦後労働運動の女性たち～闘いの歴史と未来への提言に関する調査  
研究委員会（主査：浅倉むつ子 早稲田大学教授）
- 22日 所内・研究部門会議
- 28日 「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究委員会
- 31日 連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会  
（主査：神野直彦 東京大学名誉教授）

#### 【職員の異動】

##### <退任>

前田 克歳（まえだ かつし） 研究員  
3月31日付退任

〔ご挨拶〕 2014年7月1日に電力総連より派遣されてから2年9ヶ月、在任中は連合総研の所員の方々をはじめ、関係する多くの方々にお支えいただきました。本当にありがとうございました。

連合総研に着任以降、業務内容は一変し、それまで経験したことのない、経済・社会・労働などの幅広い分野における調査研究業務に携わることとなり、また、職場の雰囲気も大きく変わったことから、混乱したことや悩んでしまったことも多々ありました。しかしながら、自組織の外側にある広い世界に身を置いたことで、出身母体を客観視することができたなど、本当に貴重な経験をさせていただいたと思っています。この経験を糧に成長してまいりたいと考えておりますので、引き続きご指導のほどよろしくお願いたします。

前田 藍（まえだ あい） 研究員  
3月31日付退任

〔ご挨拶〕 連合総研在任中は、研究委員会の先生方をはじめ、多くの皆様大変お世話になりました。研究という慣れない分野に戸惑うばかりでしたが、ひとつひとつのデータや知見にこめられた、計り知れない労力を目の当たりにする日々でもありました。今後は、今まで以上に大切に運動に活かしてまいりたいと思っています。出産のため、一時仕事からは離れますが、連合総研で培った知見を活かして、人生のラッシュアワーを乗り越えてまいりたいと思います。また、一人でも多くの方が、仕事と生活の狭間で苦悩する必要がなくなるよう、働いてまいりたいと思います。今後ともご指導いただければ幸いです。

（自治労本部へ帰任）

発行人／中城 吉郎  
発行日／2017年4月1日  
発行／公益財団法人連合総合生活開発研究所  
〒102-0074  
東京都千代田区九段南 2-3-14  
靖国九段南ビル5階  
TEL 03-5210-0851  
FAX 03-5210-0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ  
〒108-0073  
東京都港区三田 1-10-3  
電機連合会館 2階  
TEL 03-3456-1541  
FAX 03-3798-3303

## editor

私も40歳代の中盤にさしかかり、学生時代や入社直後と比較すると、体力や運動能力・感覚機能が大幅に低下したことを日々実感している。とりわけ顕著な衰えは「視力」だ。つい数年前であれば、老眼鏡着用なんて遠い先のことだと考えていたが、最近では老眼鏡なしではスマホも読みにくいといった状況だ。

急速に高齢社会へ移行しつつある現在、各職場においては、加齢にともない身体機能が低下している労働者は増加し、今後一層増加することが予想される。今号では「高齢労働者が健康かつ安心・安全に働くために」をテ

ーマとして三名の方々に寄稿をお願いし、身体機能が低下している高齢労働者にとって働きやすい職場への改善や、健康であり続けるための支援策等について執筆いただき、無事に発刊までたどり着くことが出来た。心より感謝申し上げます。

最後に、今号で寄稿いただいたように、高齢労働者が健康かつ安心・安全に、また、これまで培ってきた技能や知識を十分に発揮することができるような働きやすい職場への改善が、一層進むことを願うばかりだ。

（MeYou）