

【 調 査 報 告 】 高年齢労働者への就労上の配慮に関する事業所調査

厚生労働科学研究費補助金・労働安全衛生総合研究班
(国立長寿医療研究センター老化疫学研究部、名古屋大学大学院
医学系研究科国際保健・公衆衛生学、藤田医科大学医学部公衆衛生学)

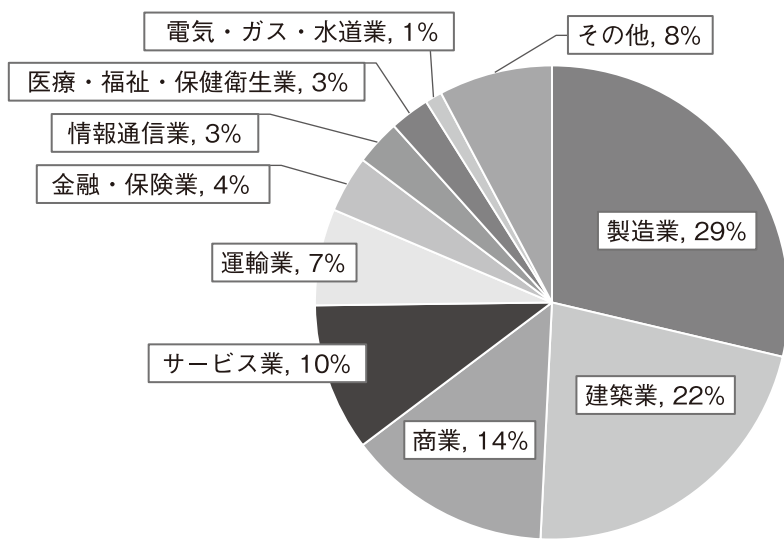


図1：ご回答いただいた事業所の業種内訳

当協会 会員事業場のみなさまにご協力いただきました高齢者アンケート（2024年10月実施）について、国立長寿医療研究センター、名古屋大学、藤田医科大学などからなる研究グループの調査結果の概要がまとまりました。

研究グループにおいては、今後正式に学術論文等により調査結果等が発表されると伺っておりますが、それに先立ち、調査にご協力いただきました事業場をはじめ、会員事業場のみなさまに調査結果の概要をお知らせいたします。令和8年4月に施行される改正労働安全衛生法等により、高年齢労働者の配慮について努力義務になることを踏まえ「高年齢労働者を取り巻く現状の把握」にお役立てください。

1、はじめに

日本の高齢化率は2023年に29・1%となり、2035年には32・3%に達すると予測されています。少子高齢社会の進行に伴い、高齢者が就労継続し、経済社会の担い手となることが期待されています。2025年の「高年齢者雇用安定法」改正では、65歳までの雇用確保が完全義務化され、70歳までの就業機会の確保が努力義務として明記されました。今後、企業や事業所には、高年齢労働者の雇用機会の確保や、働きやすい職場環境の整備等の取り組みがますます求められるようになります。

しかしながら、現在、事業所において高年齢労働者に対してどのような配慮が行われているのか、また事業者の皆様がどのような課題に直面しているのかについては、十分に把握されていないのが現状です。

今回、名北労働基準協会の会員事業所様にご協力いただき、高年齢労働者への配慮の実態と意識を明らかにすることを目的としたアンケート調査を実施いたしました。その結果の一部をご報告いたします。

2、調査の概要

2024年9月に名北労働基準協会の会員事業所様500事業所にアンケートを郵送で配布し、260事業所から回答をいただきました。アンケートでは、高年齢労働者への配慮に関する設問と自由記述欄を設け、現場の具体的な取り組みや課題の認識についてお尋ねしました。

ご回答いただいた事業所の概要は次の通りです。（注）業種の内訳は、製造業が最も多く（29%）、次いで、建築業（22%）、商業（14%）、サービス業（10%）でした。

(図1)

また、事業所規模は、小規模(50人未満)が64社(25%)、中規模(50人以上300人未満)が139社(54%)、大規模(300人以上)が54社(21%)でした。65歳以上の高年齢労働者が雇用されている事業所は202事業所で、全体の8割を超

えており、その割合は事業所規模が大きいほど高い傾向はありますが、小規模事業所においても6割以上で高年齢労働者が雇用されていました。

(図2)

注：各設問で無回答の事業所数が異なるため、合計は必ずしも260にはなりません。

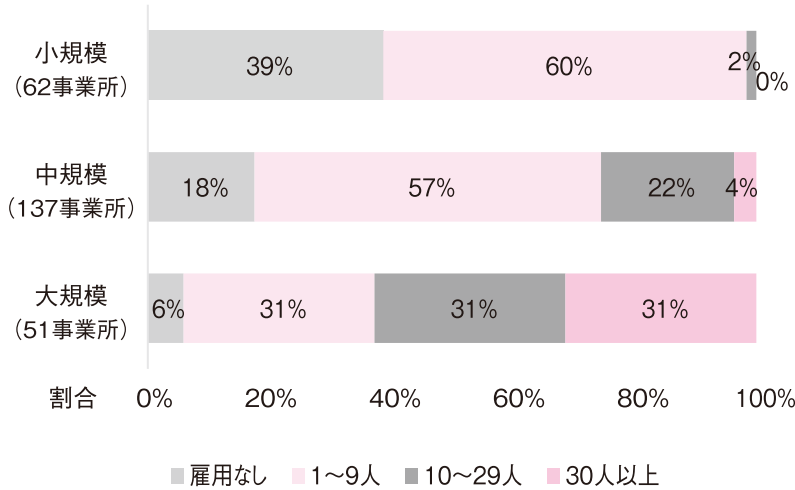


図2：事業規模別の高年齢労働者数

3、主な分析結果

(1) 高年齢労働者の雇用に係る就労上の配慮(図3)
65歳以上の高年齢労働者を雇用している202事業所のうち、高年齢労働者の就労に「何らかの配慮をしている」と答えたのは122事業所(60%)でした。本アンケートでは、高年齢労働者の雇用にあたって配慮が必要と考えられた9項目について実施の有無を尋ねたところ、約半数(51%)の事業所が「短時間勤務等の勤務日数・時間の配慮」を行っており、9項目の配慮事項の中で最も多く取り組まれていました。

このように、比較的多くの事業所で取り組まれている配慮の内容は、主に勤務条件や人事管理など運営面のものが多く、高年齢者に限らず、家庭の状況や病気などの理由からも行われうる配慮であると考えられました。

一方、実施率が低かったのは、高年齢者の特性を踏まえた「施設・設備の導入(8%)」、「雇い管理に関するマニュアル等の作成(5%)」、「作業指示・マニュアル等の作成(4%)」と、「駐車場・住宅の確保等の通勤への配慮(6%)」でした。施設・設備や駐車場などの整備には財政的制約があること、また、個人差の大きい高年齢者への配慮を共通のマニュアルにすることに困難さがあると考えられました。

(2) 高年齢労働者の身体機能低下を踏まえた就業上の配慮

ついで「高年齢労働者に対して、身体機能の低下等を踏まえた就業上の配慮を行っていますか」とより具体的な取

り組み状況について尋ねたところ、行っていると回答したのは122事業所(60%)でした。これらの122事業所について、実際に行っている内容を自由に回答していただき、テキストマイニングという手法を用いて分析したところ、以下の6つの要素に分類されました。

① 勤務条件の選択肢の設定…就業時間や日数、就業形態に選択肢を設けること

② 勤務日時・場所・休暇に関する制度の活用…年齢や状況に応じて、フレックス制度、在宅勤務制度、病気休暇制度などを活用すること

③ 面談に基づく個別の就業時間・日数の決定…本人や産業医などとの面談に基づいて個別に就業時間や日数を決定すること

④ 本人の希望に基づく就業時間・日数の調整…本人の希望や状況に基づいて就業時間や日数を短縮するなどの調整を行うこと

⑤ 負担の少ない作業内容への変更…体力低下を踏まえて、高所作業、重量物作業、深夜

■ 配慮あり ■ 配慮なし

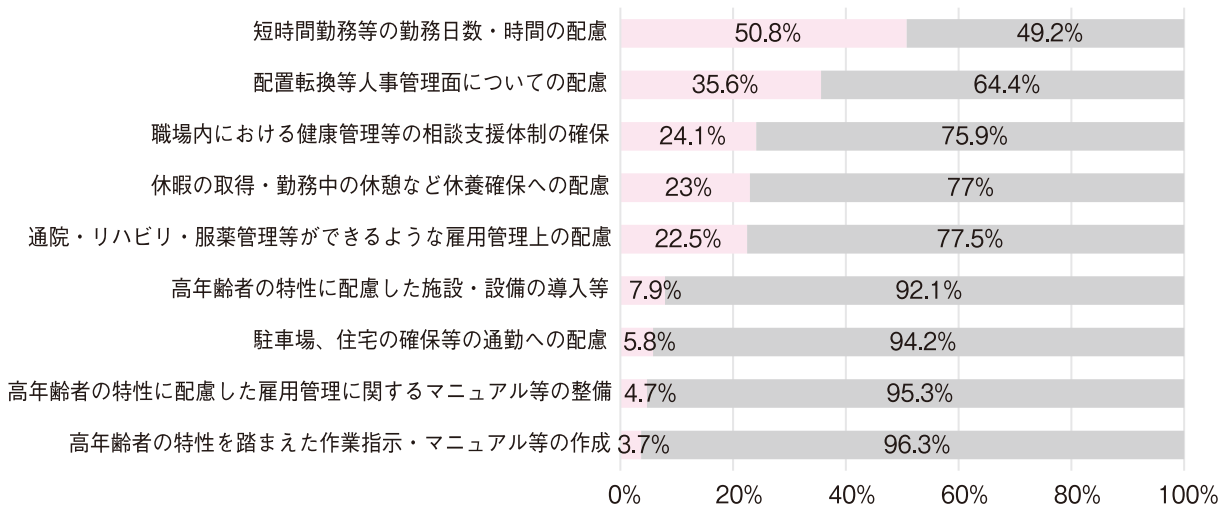


図3：高齢労働者の雇用上の配慮の各項目実施有無

作業など身体的負担や労災リスクが高い作業から、負担の少ない作業へと変更すること
 ⑥負担の少ない職場配置や環境改善・残業や運転業務の有無など職場環境を考慮した配置や、転倒予防策を講じるなど高齢労働者も働きやすい職場環境を整えること
 (3) 高齢労働者を雇用する上での課題
 「65歳以上の高齢者の方に仕事をしていただく上でどのような課題があるのか」の設問に対する自由記載の内容についても同様の方法で検討したところ、以下の6つの課題にまとまりました。
 ①機能低下を踏まえた作業内容の調整・労災防止や心身機能の低下を考慮して作業内容を調整すること
 ②高齢でも働きやすい職場環境づくり・就業規則などのソフト面と機器などのハード面の両方から、高齢になっても働きやすい職場環境を整えること
 ③職場の安全管理と適正配置・高齢の方が働く作業現場における安全管理と適切な

配置を行うこと
 ④定年後の雇用継続のあり方・長く浸透してきた定年制度が変化しつつある中で、どこまで・どのような形で雇用を継続するか、労務能力・体力・モチベーション等の個人差の大きい高齢労働者の雇用にあたり、画一的な枠組み・方針が定めにくいこと
 ⑤高齢期の健康管理・加齢に伴う体力低下や病気が増える中で、自己管理も含めた健康管理をどう進めるかということ
 ⑥高齢期のモチベーションの維持・定年前後の業務内容や給与体系の変化、体力・集中力の低下がある中で、本人の就労に対するモチベーションが低下する場合があります、どのようにモチベーションの維持を促すかということ
 ④、まとめ

今回の結果では、高齢労働者を雇用している事業所の6割以上が就業時間・日数の調整を行っていることがわかりました。また、業務内容の調整は、一部の事業所で実施されているものの、多くの事業所では今後の課題として挙げられていました。これらは主に仕事内容そのものを調整する「作業管理」に該当します。限られた人員や職場の中で業務のバランスをどのように取るかという課題はありますが、今後高齢労働者の雇用を進める事業所にとって、取り組みの具体的な内容を検討するきっかけとなると考えられます。
 働く場所（環境）を整える「作業環境管理」と、働く人の健康を守る「健康管理」については、一部の事業所で実施されているものの、主に今後の課題として言及されました。高齢労働者に配慮した作業環境管理や健康管理を考える際には、高齢者の身体機能や健康状態についての知識が必要となります。厚生労働省が作成したエイジフレンドリーガイドライン

（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）では、高年齢労働者の特性に合わせた就労上の対策がまとめられています。今回の調査においてエイジフレンドリーガイドラインの認知度を尋ねたところ、知っていると回答された事業所は256事業所中107事業所（42%）でした。

2026年4月1日以降、高年齢労働者の労働災害防止

に必要な措置の実施が事業者の努力義務とされますが、このガイドラインの内容が努力義務として位置づけられることが想定されています。

高年齢労働者の就労上の課題の解決に向けて、そうしたガイドラインを参照することもひとつのステップになると考えられます。

さらに、今回の調査結果から、高年齢労働者の方のモチベーションの維持も大きな課

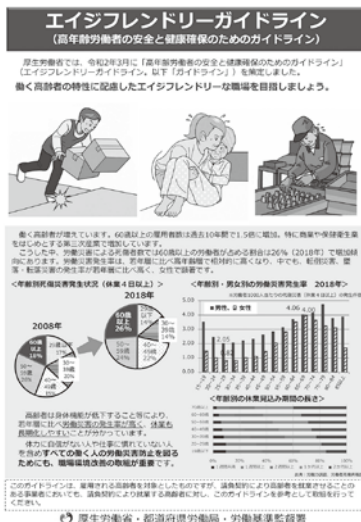
題であることが明らかになりました。モチベーションが低下する理由はさまざまであると考えられますが、一律に一定の年齢で定年退職するという状況が変わりつつある中で、高年齢になつてからではなく、中年期の頃から、高年齢の働き方について考え、心構えを持つことが重要であると考えられます。高年齢労働者のモチベーションの維持は、事業所にとっても今後の重要な

課題であり、好事例の共有などを通じて対策が進められることが期待されます。

▽

ご多忙のなかご協力いただいた事業所の皆様に感謝申し上げます。

※本調査は、厚生労働科学研究費補助金「心身機能のエイジングに着目した高年齢の就労支援に関する研究（23JA1006）」の助成を受けて実施されました。



エイジフレンドリーガイドライン

（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）

高年齢労働者が安全かつ健康に働き続けられる職場環境を整備するために、厚生労働省が策定した指針です。詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

（画像：ガイドラインより抜粋）



ガイドラインの概要

2 職場環境の改善

- （1）身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）
- ・高齢者でも安全に働き続けられるよう、施設、設備、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じます
 - ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

対策の例



本調査にご協力いただきました会員事業場のみなさまに感謝申し上げます

一般社団法人 名北労働基準協会

名古屋大学より調査依頼を受け、昨年10月会員事業場のみなさまに「高年齢労働者への就労上の配慮に関する事業所調査」への協力をお願いし、260社より回答をいただきました。

ご協力くださいました会員事業場のみなさま、ありがとうございました。