



高齢社員の戦力化と 健康管理について

8

平成25年4月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、3年が経過しました。厚生労働省が発表した平成27年の高齢者の雇用状況の集計結果によると、①希望者全員65歳までの継続雇用、②定年の延長、③定年の廃止、のいずれかの「高年齢者雇用確保措置」を実施済みとしている企業は99・2%となっており、ほとんどの企業が高齢者雇用についてなんらかの取り組みをしていることが確認できます。

高齢社員を有効に活用していくことは、短期的な視点での人材確保、長期的な視点での企業経営のためにも非常に重要です。そのためには、①高年齢社員が活躍できる職場環境づくりと、②高齢社員の健康管理に配慮した対応が求められます。

① 高齢社員が活躍できる職場環境づくり

まずは、高齢社員のモチベーションの維持・向上についての取り組みが必要です。

嘱託やパート・アルバイトなどの一律の固定化した待遇は、それまでの経験やスキルが活かされないケースが多く、高齢社員自身のモチベーションの低下の原因となっているようです。高齢社員に対しても職務内容により会社がきちんと評価を行い、高齢社員が主体性を持って活躍してもらえ

るような職場環境づくりをしていきます。また、労働災害防止の対策として、加齢に伴う様々な心身機能の低下（筋力・視力・聴力・反射・認知）を補うためにも作業環境の整備や作業方法の改善を行います。



例えば重量物を取り扱う職場であれば、できるだけ台車やリフトを使用し、腰痛などを防止する。細かい部品を扱う職場であれば拡大鏡を用いて視力の低下を補う。段差が多い職場などでは、極力床などをフラット化して

つまずきなどによる転倒防止策を講じるなど、その職場ごとに改善を行います。さらに、体力低下に応じて外勤から内勤へ、立ち仕事から座り仕事などの職種の転換などが可能となるような職務の配置

や創出なども課題となります。

② 高齢社員の健康管理

高齢社員の健康管理は、できる限りこまやかに対応していきます。例えば、健康診断については、常勤者のみならずパート・アルバイトなど会社に実施義務のない短時間の社員についても実施対象とする。また、がん、虚血性心疾患、脳血管疾患、糖尿病等の生活習慣病の割合が増加傾向です。メタボ健診やがん健診などを取り入

れるなど。ほとんどの高齢社員が健康診断で何らかの項目で「要観察」や「要検査」などの結果になると思いますが、放置せず二次検査や通院状況などでもできる限り把握し、受診を促すなどしましょう。

また、朝礼や夕礼などの実施は社員間のコミュニケーションに有効ですが、それ以外にも、言葉を交わすことで顔色やそれつの変化などをその都度確認することができるとメリットがあります。

これらの取り組みは多少費用がかかるものもありますが、高齢社員の戦力化と定着化に向け、実行可能なものから着手するとよいでしょう。

（まつした社労士事務所 代表、社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤栄章