

奈良産業保健総合支援センター

〒630-8115 奈良市大宮町1-1-32

奈良交通第3ビル3F

TEL：0742-25-3100

FAX：0742-25-3101

HP <http://www.naras.johas.go.jp>

Eメール info@naras.johas.go.jp

Vol. 33 2018年 春号

かわら版

高齢者の就労について

産業保健相談員 富岡公子

奈良県立医科大学 県民健康増進支援センター 准教授

わが国では現在、総人口に占める65歳以上の高齢者人口の割合（高齢化率）が25%を超えています（2016年の高齢化率は27.3%）。高齢化のスピードも早く、「団塊世代」が75歳以上となる2025年には高齢化率は30%を超えると推定されています。高齢者の就労は少子高齢社会の社会保障費の問題や労働力の減少に対する解決策として期待されています。日本も超高齢社会の到来によって60歳定年制は廃止され、60歳以降も積極的に労働へ参加する事が求められています。労働力人口のうち65歳以上の者も、1980年は4.9%でしたが、2015年は11.3%と大きく上昇しています。（総務省「労働力調査」）

しかし、高齢者の身体機能は現役世代と比べて、以下のような特徴があります。

- 視力が低下している ➡ 視覚情報の伝達に配慮が必要（例：資料の文字を大きくするなど）
- 聴力が低下している ➡ 聴覚コミュニケーションに配慮が必要（例：電話対応が困難な場合がある。ゆっくり大きな声で話すようにするなど）
- 筋骨格系の機能が低下している ➡ つまづき・転倒しやすい。現役世代では単なる転倒で終わることでも、高齢者では骨折になることがある。
- 身体機能の低下は個人差が大きい ➡ 同じ年代でも、機能低下の程度は同じではない。機能が維持されている方もいる。
- 複数の機能低下を有することが多い ➡ 身体機能だけでなく、認知機能の低下もみられる。
- 機能の回復に時間がかかる

高齢者の就労は、現役世代の就労以上に健康障害などの発生が高い可能性があります。しかし、高齢者の就労による健康影響を検証した研究は多くありません。その理由の1つは、これまで高齢者はある年齢で仕事をやめることが一般的であったためと思われる。

そこで、高齢者の就労による健康影響に関するこれまでの研究と今後の課題をまとめてみたいと思います。

高齢者は働かない方が良い（定年制度は必要）

- 根拠となる仮説：加齢と共に慢性疾患やうつ病の罹患率が高まり、また高齢期には身体機能や認知機能が低下するので、高齢者は労働力から退いた方が良い。
- 先行研究：現役で働いていた頃よりも、60歳で定年を迎えた後の方が、精神的健康が改善されていた。退職は、仕事をもたらすプレッシャーやストレスからの解放となり、精神的影響に良い影響があったと考える。



高齢期も働いた方が良い

- 根拠となる仮説：退職は、社会とのつながり、社会的役割、実在価値（intrinsic values）の喪失となるので、高齢者は仕事を辞めないで続けた方が良い。
- 先行研究：高齢期に就労している者は、就労していない者に比べて、うつ症状や生活機能低下の新規発生が予防されていた。高齢期の仕事は、加齢と共に低下する精神機能や身体機能を維持し、高齢者の心身の健康に恩恵をもたらしていると考えられる。

日本人高齢者の就労による健康影響を検討する上で注意すべきこと

- 60歳以上の者の今後の就労意欲を尋ねた国際比較調査によると、「収入を伴う仕事をしたい（続けたい）」と回答した者の割合は日本が最も高く、仕事をしたい（続けたい）理由は、日本では「収入が欲しいから」が最も多いが、ドイツやスウェーデンでは「仕事そのものが面白いから、自分の活力になるから」と回答する割合が多く、仕事に求めるものの違いが表れている。（内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」）
- 高齢者の年金制度や就労環境は、超高齢社会の到来によって激変してしまったので、高齢者の就労に関する先行研究の結果を、現代の超高齢社会に生きる高齢者には当てはまらない可能性があります。例えば、年金制度が充実していた時代は、高齢者の就労の目的は社会参加や生きがいであったと思われませんが、年金が十分に支給されない時代の高齢者の就労の目的は生活苦や借金に向かっている可能性があります。
- 日本人高齢者を対象とした最近の報告によると、高齢者の求職の多くは常勤雇用、求人の多くはパートタイムや短時間勤務などの非常勤雇用であること、高齢者は現役時代の経験や技術を生かしたいと思っても、低賃金で軽作業な求人が多数を占めていること、など、高齢者がやりたい仕事と求められている仕事とのミスマッチが指摘されています。

最近の海外の研究によると

- 退職が自主的、不本意、定年（voluntary, involuntary, or regular）であるか、退職後の年金制度が充実しているか、就労している場合は仕事の質が高いかどうかで、高齢者の心身の健康影響は異なることが示唆されています。

まとめ

高齢者の就労環境の整備が進められていますが、生涯現役社会の実現に向けて、以下のことを提案したいと思います。

- 高齢者の就労による健康影響に関して、更なる研究が必要である。
- 高齢者の心身の健康状態は個人差が大きいいため、年齢や性などで画一的な区分をせず、個々の残存能力や就労経験に配慮した高齢者就労対策が必要かつ有効である。
 - 具体的には、①高齢者がやりたい仕事ができる、②高齢者が仕事を続ける・辞める、を本人が決めることができる、③高齢者の仕事の質を保证する。

産業保健相談員コラム

マインドフルネスとは

マインドフルネスは、「今、この瞬間」の経験をありのまま受け容れて自己を思いやる気づきの技法です。「本学会では、マインドフルネスを、“今、この瞬間の体験に意図的に意識を向け、評価をせずに、とらわれのない状態で、ただ観ること”と定義する。」（日本マインドフルネス学会）

マインドフルネスの源流は仏教に由来しており、その方法論としては呼吸法や瞑想などを用います。例えばある一定の姿勢で座って自分の呼吸や身体感覚に注意を向けるようにするといったトレーニングを行って技法を身につけます。しかしマインドフルネスは宗教ではありません。心理学の分野として、宗教的な文脈を取り去った方法を使って心と身体の健康を改善できると科学的に認められています。マインドフルネスの考え方には仏教の哲学や伝統と一致するところも多くありますが、マインドフルな気づきを実践する宗教的伝統は仏教に限らず世界中にありますし、そうした気づきは宗教とは無関係に実践できるものです。

マインドフルネスの練習を普段の生活に取り入れることで、不安に絡めとられた自分の心を解放することができ、充実した人生を取りもどすことができます。私は米国の女性二人の心理学者による本 *The Mindful Way Through Anxiety* を読んでマインドフルネスの素晴らしさを知り、この和訳を出版しようと思った決心しました。本書はマインドフルネスの呼吸法や瞑想の方法のみならず、マインドフルネスの広がりや深みを優しい口語体の文章で表しているのが特徴です。最近世の中でもマインドフルネスがちょっとしたブームになっていますが、マインドフルネスと座禅は同じという誤解もあり、またマインドフルネスを単に瞑想の方法だけで紹介している本も多々見受けられます。訳者としてはそうした状況に一石を投じるものになればと願っており、本当のマインドフルネスを1人でも多くの方に知っていただきたいと思い訳書を出版させていただきました次第です。訳書は星和書店より『マインドフルネスで不安と向き合う』と題して翻訳出版しております。

本に関連ページは <http://www.seiwa-pb.co.jp/search/bo05/bn918.html> です。

ご参考としていただければ幸いです。

産業保健相談員 仲田昭弘
(ならこころのクリニック 院長)

産業保健関係助成金のご案内！

労働者健康安全機構では、事業者が使用する労働者の健康管理、健康教育その他の健康に関する業務について、事業者及び産業医等の産業保健関係者が行う自主的な産業保健活動を支援することにより労働者の健康の確保に資すること並びに小規模事業場の事業者及び労働者に対する産業保健サービスの提供による労働者の健康確保を図ることを目的とした事業を行っており、その一環として、次の産業保健関係助成金制度を運用しています。

平成 28 年度からの「ストレスチェック助成金」に加えて、平成 29 年度は新たに 3 種類の助成金制度が創設されました。平成 30 年度においても継続されることが予定されています。

(1) ストレスチェック助成金【労働者数 50 人未満の事業場が対象】

小規模事業場が産業医の要件を備えた医師と契約し、ストレスチェック等を実施した場合に、次の費用が助成されます。

① ストレスチェックの実施に対する助成

➡ 従業員 1 人につき 500 円を上限として、その実費額を支給

② ストレスチェック実施後の医師による面接指導・意見陳述に対する助成

➡ 医師による活動 1 回につき 21,500 円を上限として、その実費額を支給
(1 事業場につき年 3 回が限度)

(2) 職場環境改善計画助成金 (A コース & B コース)【労働者数の制限なし】

A コース：専門家の指導に基づき、職場環境改善計画を作成・実施した場合に、指導費用及び機器・設備購入費の実費を支給 (10 万円を上限、うち機器・設備購入費は 5 万円を上限、かつ単価 5 万円以内のもので将来にわたり 1 回限り)

B コース：メンタルヘルス対策促進員の助言・支援 (訪問 3 回まで) を受け、職場環境改善計画を作成・実施した場合に、機器・設備購入費の実費を支給
(5 万円を上限、かつ単価 5 万円以内のもので将来にわたり 1 回限り)

(3) 小規模事業場産業医活動助成金【労働者数 50 人未満の事業場が対象】

小規模事業場が産業医の要件を備えた医師と職場巡視、健康診断異常所見者に関する意見聴取、保健指導等、産業医活動の全部または一部を実施する契約をした場合に実費を支給
(6 か月当たり 10 万円を上限 × 2 回限り)

(4) 心の健康づくり計画助成金【労働者数の制限なし】

メンタルヘルス対策促進員の助言・支援 (訪問 3 回まで) を受け、心の健康づくり計画 (ストレスチェック実施計画を含む。) を作成し、計画に基づきメンタルヘルス対策を実施した場合に支給 (一律 10 万円：1 企業につき将来にわたり 1 回の支給に限る。)

詳しくは、当センターまたは労働者健康安全機構本部までお電話等ください。

ナビダイヤル：0570-783046 (産業保健・賃金援護部 産業保健業務指導課)

また、次の Web サイトでもご覧いただけます。

URL：<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1151/Default.aspx>

〒630-8115 奈良市大宮町 1 丁目 1 番 3 2 号 奈良交通第 3 ビル 3 階
独立行政法人労働者健康安全機構 奈良産業保健総合支援センター



電話：0742-25-3100 F A X：0742-25-3101

Eメール：info@naras.johas.go.jp