

「心身機能のエイジングに着目した高齢期の就労支援に関する研究」  
分担研究報告書

分担課題名 高齢労働者への就労上の配慮：事業所アンケートの自由記述の分析

研究分担者 西田 裕紀子<sup>1</sup>

研究協力者 久保田 彩<sup>1</sup>

研究協力者 藤川 寛之<sup>1</sup>

研究代表者 大塚 礼<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 国立研究開発法人国立長寿医療研究センター 研究所 老化疫学研究部

【研究要旨】

高齢者が就労を継続し、経済社会の担い手となることが期待されている。しかし、実際の事業所において、高齢労働者にどのような配慮が行われているのか、事業者が高齢者雇用の課題をどのように認識しているのかについては、十分な実態把握がなされていない。本研究では、事業所へのアンケート調査の自由記述を分析し、事業所における高齢労働者に対する就労上の配慮に関する意識や実態を明らかにすることを目的とした。対象事業所は一般社団法人北労働基準協会の会員企業から抽出された 259 事業所である。事業所規模別の解析を行った結果、各規模の事業所における特徴や課題が明らかとなった。主な結果は以下のとおりである。(1) 労働災害防止対策：小規模事業所では「転倒防止対策」や「作業環境の確認・改善・教育」が重視される一方、中・大規模事業所では、より幅広い対策が講じられていた。(2) 高齢労働者の身体機能低下への配慮：事業所規模を問わず「時間」に関する配慮が確認された。ただし、小規模事業所では「就業時間の短縮」が中心であり、中・大規模事業所では本人の「希望」や「選択」を踏まえて調整が行われる傾向が認められた。(3) 私傷病を有する高齢労働者への対応：大規模事業所では「産業医との面談」による「就業制限」が行われる一方、中規模事業所では「本人の状況」に応じた対応が行われていると推察された。(4) 高齢労働者の雇用に関する課題：事業所規模によって課題の焦点は異なり、小規模事業所では「業務内容や環境整備」に関する課題が挙げられる一方、中・大規模事業所では「モチベーション維持」や「健康管理・促進」への言及が特徴的であった。以上の結果から、事業所規模によって高齢労働者の就労に対する意識は異なり、その背景には産業保健体制の違い、資金や人的資源の制約があると考えられた。今後は職種や労働者の意向を考慮したさらなる検討が求められる。

A. 背景と目的

わが国の総人口に占める高齢化率(65歳以上の割合)は2023年に29.1%となり、今後も上昇を続け、2035年には32.3%、3人に一人が高齢者となる社会が到来する。このような少子高齢社会では、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る。

高齢者の就労促進は政策面でも進められており、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の2021年改正では、70歳までの就労確保措置が努力義務化された。企業や事業者は高齢労働者が働きやすい職場環境の整備

を求められており、各種ガイドラインにおいても、高年齢労働者の特性に配慮した職場環境の構築が推奨されている。しかしながら、実際の事業所において、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、また事業者がどのような点を課題と認識しているのかについては、十分な実態把握がなされていない。

本研究では、事業所に対して行ったアンケート調査の自由記述の分析を通じて、高年齢労働者への就労上の配慮に関する意識や実態を明らかにすることを目的とする。その際、事業所の規模によって産業衛生体制が異なることが考えられるため、事業所規模別の分析を行い、規模ごとの特徴や課題の違いを明らかにする。

## B. 方法

### 1. 対象事業所

一般社団法人名古屋労働基準協会の会員企業(約 4000 社:名古屋労働基準監督署管内事業場等で構成)のうち役員企業を中心に 500 事業所を対象とした。質問紙は協会を通して郵送で配布し、2024 年 12 月末時点で 259 事業所から回答を得た。調査は、2024 年 9-11 月に実施した。

### 2. 調査項目

#### (1) 事業所の基本情報:

事業所規模(労働者数)、業種、60 歳以上の高年齢労働者における一般定期健康診断の対象者数(60-64 歳/65 歳以上)、過去 2 年間(令和 4 年 1 月 1 日から令和 5 年 12 月 31 日)の休業 4 日未満及び休業 4 日以上労働災害の発生者数(全労働者/高年齢労働者(被災時 60 歳以上))、産業保健従事者(専属産業医(週 3 日以上勤務)・嘱託産業医(月数回程度)・保健師・看護師)の有無について尋ねた。

#### (2) 労働災害防止対策:

「貴事業所では、高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいますか」と尋ね「はい/いいえ」で回答を求めた。「はい」と回答した場合には、「その具体的な内容はどのようなものですか」と自由記述形式で回答を求めた。

「はい/いいえ」で回答を求めた。「はい」と回答した場合には、「その具体的な内容はどのようなものですか」と自由記述形式で回答を求めた。

#### (3) 高年齢労働者への就労上の配慮:

i) 高年齢労働者に対する身体的機能の低下等を踏まえた就業上の配慮と、ii) 私傷病を有する高年齢労働者への就業上の配慮について尋ねた。i) については、「貴事業所では、高年齢労働者に対して、身体的機能の低下等を踏まえた就業上の配慮(作業環境、労働時間、両立支援等)を行っていますか」と尋ね、65 歳以上の方に対して行っているかどうかについて回答を求めた。行っていると回答した場合には、その具体的な内容について自由記述形式で回答を求めた。ii) については、「貴事業所で、私傷病(脳血管疾患、心疾患、筋骨格系疾患、がん、精神障害、糖尿病、骨折等)を抱える高年齢労働者はいますか(私傷病とは業務に起因しない病気やケガのこと)」と尋ね、65 歳以上の私傷病労働者がいるかどうかについて回答を求めた。いると回答した場合には、その具体的な内容について自由記述形式で回答を求めた。

#### (4) 高年齢労働者を雇用する上での課題:

「貴事業所において高年齢の方に仕事をさせていただくために、どのようなことが課題とお考えですか」と尋ね、自由記述形式で回答を求めた。

### 3. 統計解析

事業所の基本情報、および、労働災害防止対策(以下、労災対策)の有無、高年齢労働者への就労上の配慮の有無については、事業所規模別(1-50 人未満:小規模、50-300 人未満:中規模、300 人以上:大規模)に記述統計量を算出した。

労災対策、高年齢労働者への就労上の配慮、高年齢労働者を雇用する上での課題に関

する自由記述については、テキストマイニングソフト KH Coder3 (ver.3.02; 樋口, 2004)を用いて、事業所規模との関連を検討した。

労災対策は、記述数が限られていたことから、階層的クラスター分析(ward法)を行い内容の類似性に基づくクラスターを抽出の上、各クラスターに含まれる語の事業所規模別の合計出現回数と、その合計出現回数が各事業所規模の総抽出語数に占める割合を算出した。

高年齢労働者への就労上の配慮、および高年齢労働者を雇用する上での課題については、抽出する語を上位30語として、外部変数である事業所規模(小規模、中規模、大規模)を含む共起ネットワークを作成した。いずれも語の最低出現度数を3回とし、関連の強さを表す指標として、Jaccard係数を用いた。共起ネットワークの作成に際しては、事前にデータの整理(誤字の修正、漢字と平仮名表記の統一など)を行った。また、研究者2名が協議の上、強制抽出語(複数語に分かれて抽出されたが意味上1語として抽出すべき語(例:”産業”+”医”→”産業医”))と除外語(設問文に用いられる語(例:配慮、高年齢)や「行う」などの一般的な語)を指定し、同義語(意味が同じだが表現の異なる語(例:高齢=高年齢))を一致させた。以下、本文中において”○○”で括られた語は、抽出語を示す。

## C. 結果と考察

### 1. 事業所規模別の記述統計

事業所規模に関する項目に欠損や矛盾がなかった事業所256社の内訳は、小規模事業所(労働者数50名未満)が64社(25.0%)、中規模事業所(同50-300名未満)が139社(54.3%)、大規模事業所(同300名以上)が53社(20.7%)であった。

事業規模別の業種の内訳は、大規模事業所では「製造」(31%)が最も多く、次いで「建設」(20%)、「サービス」(18%)と続いた。中規模事業所も同様に「製造」(36%)

が最も多く、「建設」(20%)、「サービス」(10%)と続いた。一方で、小規模事業所では「建設」(30%)が最も多く、その後ろに「サービス」(16%)、そして「製造」(14%)と「商」(14%)が並んだ(Table1)。

一般定期健康診断対象者(60-64歳/65歳以上)の事業規模別の人数の内訳をTable2に示す。事業所規模別に比べてみると、60-64歳の対象者の場合、大規模事業所で最も多く回答があったのは「50人以上」(29社/同規模のうち55%)であり、中規模では「10-29人」(67社/同規模のうち49%)、小規模では「1-9人」(49社/同規模のうち77%)であった。一方で、65歳以上の対象者の場合、大規模事業所で最も多く回答があったのは「1-9人」「10-29人」(いずれも16社/同規模のうち31%)であり、中規模では「1-9人」(78社/同規模のうち57%)、小規模では「1-9人」(37社/同規模のうち59%)であった。

では、対象となる事業所において、労働災害はどれほど発生しているのか。Table3.1は「休業4日以上」の労働災害について、Table3.2は「休業4日未満」の労働災害について、「(労働者)全体」と「高年齢労働者」で発生状況を分けて尋ねた項目に関し、事業所規模別に整理したものである。「0人」と回答した事業所は、規模が大きくなるにつれて減っていく傾向にあった。休業日が「4日以上」でも「4日未満」でも、「(労働者)全体」で「0人」と回答した事業所の割合は、小規模ではおよそ60社(約95%)であるのに対し、中規模ではおよそ95社(約75%)、大規模ではおよそ25社(約45%)であった。一方で、「休業4日以上・高年齢労働者」に着目すると、「1-4人」と回答した、すなわち労働災害が若干発生している企業の数も、大規模で13社(25%)、中規模で8社(6%)、小規模で2社(3%)であった。「5-9人」や「10人以上」の場

合では大規模事業所のみ発生していた。

最後に、産業保健体制の有無について、各専門職(専属産業医・嘱託産業医・保健師・看護師)を設置している事業所の割合を Table4 に示す。なお、多数の欠損が確認される項目もあったため、全てに回答があった 226 社を対象に記述統計を算出している。

まず、専属産業医を設置する事業所は、そのほとんどが大規模事業所であった(17 社中 13 社)。ただし、大規模事業所に占める割合は 28%であり、それほど多くない。一方で、嘱託産業医は大規模で 38 社(81%)、中規模で 96 社(82%)であり、大・中事業所規模内では比較的普及している現状が窺える一方、小規模では 16 社(26%)と低かった。そのほか、「保健師」は大規模で 26 社(同規模内で 51%)、中規模で 27 社(同規模内で 18%)、小規模で 3 社(5%)であった。また「看護師」は大規模で 14 社(同規模内で 29%)、中規模で 8 社(同規模内で 9%)、小規模で 1 社(2%)であった。

なお、産業保健体制の全体傾向を把握するために、各産業保健体制を設置している場合にそれぞれ「1点」をカウントし、その合計(満点 4 点)で得点化したものを「産業保健体制得点」として算出した。Table5 はその結果の記述統計量を示す。大規模事業所では 50%以上の事業所でおおよそ 2 つ以上の産業保健体制が設置されているのに対して、小規模事業所では 50%以上の事業所において全く設置されていない様子が窺えた。

## 2. 労働災害防止対策

全 259 事業所の中で、高齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいると回答したのは 63 社(24.3%)、取り組んでいないと回答したのが 182 社(70.3%)、無回答が 14 社(5.4%)であった。自由記述については、取り組んでいないと回答した 3 社で、年齢を問わずに行っている対策が記入されており、それらは高齢労働者も含む対策と判断し、分析対

象とした。また、取り組んでいると回答した中で、自由記述の回答がなかった 1 事業所を除外した結果、分析対象は 65 件となった。事業所規模の内訳は、小規模 9 社(13.8%)、中規模 32 社(49.2%)、大規模 24 社(37.0%)であった。

本設問の回答事業所数が 65 社と少なかったが、労働安全衛生法により全ての事業者が労働災害の防止措置を講じる義務がある(第 3 条第 1 項)ことから、全ての事業所で何らかの労災対策は行われていると推測される。さらに、回答事業所の約 94%で高齢労働者が在籍していることから、各事業所で実施されている労災対策の対象者の中には、高齢労働者が含まれる場合が多いと考えられる。自由記述の回答を概観すると、対策ありとした事業所の回答の中に、高齢労働者も含めて年齢に関係なく実施している旨の補足が散見された。そうした高齢労働者を含めた全労働者に対する労災対策を、本設問にある「高齢労働者に対する労災対策」と認識しなかった事業所が多く存在していたため、自由記述の回答数が少なくなったと考えられる。一方、回答の中には、特定の年齢にのみ限定した対策や高齢労働者の特性を踏まえた対策も含まれており、高齢労働者に焦点づけられた労災対策が少ないこともまた回答数の少なさに影響はしているだろう。

自由記述の分析に当たっては、本設問に対する回答数が少ないことを踏まえて、個々の抽出語レベルではなく、階層的クラスター分析(ward 法)を用いて類似性をもとに抽出語をまとめ(クラスター化し)、事業所規模との関連を検討した。併合水準の推移と各クラスターに含まれる語の解釈可能性からクラスター数は 6 に指定した。各クラスターに含まれた語の内容をもとに、クラスター名を<現場での熱中症対策>、<転倒防止対策>、<作業環境の確認・改善・教育>、<希望者対象の健康に関するセミナー>、<体力測定や腰痛予防の体操>、<健康診断と保健指導>とした。各クラスター

に含まれる語を Table 6 及び付録の Figure S1 に示す。また、各クラスターに含まれる語の事業所規模別の合計出現回数とその合計出現回数が総抽出語に占める割合を Table 7 に示す。

事業所規模別の回答割合の結果を概観すると、小規模事業所に比して、中規模・大規模事業所は相対的に回答傾向が類似していた。小規模事業所で言及されたのは「転倒防止対策」と「作業環境の確認・改善・教育」の 2 クラスターのみであった。具体的な抽出語としては「防止」、「安全」、「受講」、「教育」などがあり、対策として教育啓発活動や講習の受講などが挙げられていた (Table 8)。産業衛生の 5 管理 (作業環境管理・作業管理・健康管理・労働衛生教育・統括管理) の観点から検討すると、小規模事業所が高年齢労働者に対する労災対策として意識しているのは、作業環境管理とそれに関する労働衛生教育が中心であると考えられる。同様に、中規模・大規模事業所でも、「転倒防止対策」や「作業環境の確認・改善・教育」の占める割合は高かった。しかし、小規模事業所では抽出されなかった「段差」や「改善」、「管理」、「点検」といった抽出語が見られ、小規模事業所での作業環境管理は教育や啓発という方法が用いられるのに対して、中規模・大規模事業所ではより直接的に環境を調整したり管理したりする傾向にあると推察された。ただし、小規模事業所の回答数は 9 事業所と少なくその解釈には注意が必要である。

中規模・大規模事業所では、小規模事業所で言及されなかった 4 クラスターについても言及された。中規模・大規模事業所の労災対策の回答事例を Table 9、Table 10 に示す。中でも、「健康診断と保健指導」と「体力測定や腰痛予防の体操」は、比較的高い割合で言及された。労働者に対する「健康診断」の結果の報告 (労働安全衛生法 44 条) や、保健指導(「保

健」、「指導」) に関わる産業医の選任は、常時 50 人以上の労働者を雇用する中規模事業所以上に義務づけられている (労働安全衛生法施行規則第 54 条の 4、第 13 条)。そうした法的義務を伴う対策は、該当事業所にとって労災対策の 1 つとして意識されやすいと考えられる。ただし、健康診断の実施自体は小規模事業所も含めて全事業者で全労働者を対象として実施が求められている事項である。このことから、結果の報告が義務付けられていない小規模事業所を含めより多くの事業所で言及されると推測されたが、本設問での回答数は多くなかった。自事業所で行う業務として法律で定められているかに加えて、前述の通り、全労働者に対する対策を高年齢労働者の対策として認識するかどうかにより事業所間で違いがあったためと考えられる。このような認識の違いは、その活用にも差を生んでいる可能性も考えられる。例えば、健康診断の結果の返却時に、高齢労働者向けに心身機能の低下に伴ってより注意が必要な点を示すなど、既に実施されている労災対策を、高齢労働者に焦点を当てた対策とするといったことも、高年齢労働者の労災対策を充実させる選択肢の 1 つとして考えられる。

「体力測定や腰痛予防の体操」については、「体力測定」は、若年層から行っているという記述に加えて、55 歳以上や 60 歳以上などの高年齢労働者や希望者のみに実施しているという記述も複数見られた。「体力測定を実施し、本人の意識と実際の測定結果との差を本人に示し、作業時の注意を促している (No.58)」といった回答にあるように、本人の認識と実際の心身機能の乖離が大きくなる一定の年齢以上で実施されやすい傾向にあった。一方で、「年齢」を問わず(「問う」)実施しているという回答も見られた。

「希望者対象の健康に関するセミナー」は、主に大規模事業所の回答で言及されて

いた。例えば、「健康・体力づくりセミナー（筋力低下予防・食事指導等）」や「健康意識向上セミナーおよび運動セミナー」など、健康管理を促すセミナーの開催が労災対策の1つとして挙げられた。こうしたセミナーの実施には、外部の専門家や産業保健の専門家が必要となること、一斉形式のセミナーは、労働者が多いほど費用対効果が向上するため、大規模事業所との関連が強くなったと推察される。

最後に、〈現場での熱中症対策〉は、言及している事業所数が少なかったが、言及される場合、具体的な対策の記述が多く、1つのクラスターとして抽出された（Table 11）。職場における熱中症の発生数は業種により異なることから（厚生労働省，2024）、全体としての言及数は少ないが、働く高齢者では熱中症リスクが高くなることに留意が必要であると指摘されており（人生100年時代に向けた高齢労働者の安全と健康に関する有識者会議，2020）、高齢労働者の労災対策の1つとして認識されていると考えられる。

抽出された6つのクラスターを、エイジフレンドリーガイドラインで推奨されている5点（安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善、高齢労働者の健康や体力の状況の把握、高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応、安全衛生教育）を踏まえて検討すると、主に言及されたのは職場環境の改善、高齢労働者の健康や体力の状況の把握、安全衛生教育に該当する内容であった。安全衛生管理体制の確立については、主に経営者に求められることであるため、今回言及されていないのは自然なことであろう。また、職場環境の改善はハード面とソフト面があるが、労災対策として言及されたのは設備の導入や備品面での配慮などハード面が多かった。職場環境の改善のソフト面に含まれる勤務形態や勤務時間

の柔軟性と、業務内容のマッチングをはじめとする高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応については、一部言及は見られたものの、クラスターとして抽出はされなかった。ただし、これらは、次の高齢労働者への就労上の配慮として多く言及されているため、実施されていないというわけではない。労災対策という語を用いた時に、事業所側がハード面を中心に想起しやすいということは、事業所向けの施策や支援を考える際に重要であろう。

### 3. 高齢労働者への就業上の配慮

#### i) 身体的機能等の低下を踏まえた就業上の配慮

65歳以上の高齢労働者について、身体的機能等の低下を踏まえた就業上の配慮を行っているとは回答したのは、99社（38.2%）であった。そのうち、1社は自由記述が無記入であったため、自由記述の分析対象は98件となった。事業規模別の内訳は、小規模15社（15.3%）、中規模58社（59.2%）大規模25社（25.5%）であった。分析に際して、「フレックスタイム」、「日数」、「重量物」、「時間外」、「段差」を強制抽出語、「実施」「行う」「配慮」を除外語に指定して、同義語として「業務＝労働＝仕事」、「就業＝勤務」、「高齢＝高齢」、「フレックスタイム＝フレックス」、「パートタイム＝パート」、「負担＝負荷」、「軽減＝低減＝削減」を統一した。

総抽出語数は1,729語（異なり語数387）であり、助詞、助動詞を除いた使用語数は826語（274）であった。最低出現回数3回以上の分析対象となる語は62語であった。事業所規模の3カテゴリと関連の強い語を示した共起ネットワークをFigure 1に示す。

いずれの事業所規模とも強い関連が見られたのは、「時間」であり、身体的機能の低下がみられる高齢労働者への配慮として事業所規模に関わらず回答が多かったのは、

就業時間の調整、残業時間や長時間労働の管理であった。具体的に”時間”が用いられた記述を確認すると、各事業所規模の関連語としても抽出されているように、小規模事業所は就業時間を”短縮”するのに対し、中規模事業所や大規模事業所は”本人”や”希望”や”選択”などと同時に用いられることがあり、時間の調整の仕方は事業規模が大きい場合に選択の幅があると考えられた (Table 12)。

以下、事業所規模別に検討する。小規模事業所 (Table 13) では、”内容”や”作業”という語との関連が強かった。「業務の内容を負担の少ないものに変更するかと個別に検討 (体力の低下) (No.40)」や、「作業内容の緩和 (No.172)」など、身体機能の低下に合わせて、仕事や業務の内容を変更する対応が行われていた。また、”高所”作業や”重量物”作業など、身体的負荷の高い作業内容を割り当てないことも対応として挙げられた。高所作業や重量物作業が配慮すべき事項となるかは業種にもよると考えられ、実際にこれらの語を記載している事業所の業種はほとんどが建設であった。ただし、企業規模別の業種の割合 (Table 1 参照) を見ると、必ずしも小規模事業所に建設業が多いというわけではない。小規模事業所でこれらの具体的な課題が抽出されたのは、事業所規模が小さいことにより、本調査に回答した管理部門の担当者が、現場で問題になる課題を具体的に把握しやすいからとも考えられる。加えて、”個別”に対応を検討することも相対的に小規模との関連が強かった。労働者が 50 人未満の小規模事業所であること、高年齢者の身体機能の変化は個人差が大きいこと (岩崎, 2023) も踏まえると、勤務する高年齢労働者の身体機能に合わせて個別に対応を検討している状況であると考えられる。

中規模事業所 (Table 14) では、”本人”と”

希望”という語との関連が特徴的であった。本人の希望に基づいて具体的に配慮する内容としては、勤務時間、勤務日数、勤務形態などが挙げられた。また、”本人”という語は、希望以外に、本人の状況やキャパ、体力などという形で用いられて、本人の状況に応じた業務内容の配慮が行われているとみられる。その他に、”週”や”日数”といった語も強い関連が確認された。中規模事業所で言及されやすい配慮は、勤務日数の調整であり、企業規模に関わらず抽出された勤務”時間”と併せて、日数の調整として言及されることが多かった。また”週”3 日勤務、”週”3 日制など具体的な日数が挙げられており、中規模事業所は高年齢者の雇用にある程度の経験があり、高年齢者の就労日数について一定の目安や制度がある可能性が考えられた。

大規模事業所 (Table 15) は、制度に関する内容、職場環境に関する内容を示す語との関連が強かった。制度に関する語としては、”制度”、”出勤”、”フルタイム”などがあり、在宅勤務制度、時差出勤、フルタイム以外の勤務形態など、通常の勤務形態以外の選択肢が配慮事項として挙げられていた。事業所規模が 300 人を超える大規模事業所では、雇用される高年齢労働者の数も多く、個別の希望に応じた配慮を行うというよりは、制度の導入という形での取り組みが多いと考えられる。また、”応じる”という語が抽出されており、「本人の申し出に応じて」、「必要に応じて」など、事業所側は労働者の必要性が生じた時や申請があった場合に対応するという姿勢が窺える。制度として配慮が確立されている場合、就業者自身も自分の心身機能の状況や事業者が有する制度を把握して伝えることが必要であり、事業所側はその内容を”確認”し、必要に応じてその制度の中で対応をしていると推察される。加えて、大規模事業所では、職場

環境に関する言及も多かった。段差の改善などの物理的環境の整備には一定の費用が必要であること、労働者数が多いほど環境整備の恩恵を受ける人が多いことなどから、大規模事業所との関連が強かったのではないかと考えられる。なお、中規模・大規模事業所の回答の中には、「年齢を問わず」という回答がいくつか見られた。特に、制度や職場環境の利用は高年齢労働者に限らないため、年齢を問わず身体機能の低下がある者や就業者全体に対しての波及効果もあると推察される。

以上、各事業所規模と関連の強い語をもとに議論したが、小規模事業所における作業内容の配慮は中規模や大規模の事業所でも見られており、大規模事業所における希望や状況に応じた対応や制度については中規模事業所でも記載されていたことから、必ずしも事業所規模によってのみ規定されるものではない。本分析では回答数の問題で検討できないが、今後は業種も検討する必要がある。なお、実施されているが自由記述では言及されていない配慮、高年齢労働者の身体機能の低下に応じた配慮になり得るがその点が意識されていない配慮も存在すると考えられる。しかしながら、自由記述による回答を検討することで、現在の事業所において高年齢労働者に対して意識されている配慮が明らかになった。

## ii) 私傷病を有する高年齢労働者への就業上の配慮

私傷病を抱える 65 歳以上の高年齢労働者がいる企業は、小規模事業所で 5 社 (10%)、中規模事業所で 33 社 (24%)、大規模事業所で 27 社 (43%) であった。小規模事業所の数が少なかったため、当該事業所に特徴的な語はあまり抽出されず、中規模事業所と大規模事業所に偏っていた。分析に際して、「産業医」を強制抽出語、「実

施」「行う」「配慮」を除外語に指定して、同義語として「業務＝労働＝仕事」「配慮＝考慮」「高齢＝高年齢」を統一した。

総抽出語数は 1,319 語 (異なり語数 638 語)、使用語数は 367 語 (269 語) となった。事業所規模の 3 カテゴリと関連の強い語を示した共起ネットワークを Figure 2 に示す。

係数をみると、ここでは 0.05–0.07 が平均的であることから、0.02 は相対的に関連度が最も低く、0.1 を超えるものはとくに関連が強い抽出語として読み取ることができる。このとき、小規模事業所に注目してみると、どの抽出語とも 0.02 の係数で結ばれていることから、どれも関連度が低いことがわかる。

いずれの事業所規模とも強い関連がみられたのは、上述の「身体機能の低下を踏まえた就業上の配慮」と同様に”時間”であり、私傷病への配慮としても、就業時間の調整、残業時間や長時間労働の管理といった回答が多かった。一方、特徴的であった結果は、中規模事業所と大規模事業所に共通して関連する語の多さだが、例えば”産業医”の”面談”は、大規模事業所の場合には”就業”の”制限”と結びつくが、中規模事業所の場合には”本人”の”相談”に”応じる”ような配慮と結びつくなど、それぞれいかなる配慮のあり方を重視するのかという点で違いもあった。以下では、それぞれの規模別に詳しく検討する。

大規模事業所 (Table 16) では、とくに”勤務”や”制限”、”内容”との関連が強かった。

「年齢を問わず、身体的機能低下等の場合は、産業医との面談を行い就業制限 (時間外勤務制限・単独勤務禁止・車両運転禁止等) の措置を講じている (No.53)」という回答からも、産業医との面談を経て、その後は”勤務””内容”に関わる様々な”制限”が講じられる。その内実は多岐にわたり、「会社は産業医が必要と認めた職員に対しては、

①就業の禁止②就業時間の制限③深夜労働および特定業務の禁止④休日の励行⑤職場の変更の処置をとることがあります(No.149)」というように、段階的な”制限”を設けるところもあった。また、「病態に応じた管理区分に基づく勤務制限(No.202)」など、その”制限”を判断する基準もかなり厳格に定められている様子が窺える。

中規模事業所(Table 17)では”相談”や”治療”という語との関連が強かった。「本人の事情等を考慮し、本人と相談の上で労働時間等を決定している。希望に応じた産業医健康相談の実施(No.190)」や、「個別に相談があれば配慮する場合があります(Mo.186)」など、労働者本人と産業医や企業が必要に応じて相談するまでは大規模と同様であった。だが、その後の配慮は異なる。中規模では就業時間の調整を行うなど、就労を制限するのではなく、継続的な就労を念頭に、個別の配慮を講じている点が特徴的であった。さらに、私傷病に係る”治療”の状況を含め、「本人の健康状態の定期的な確認(産業医面談・看護師による面談)(No.200)」を行った上で業務内容や時間を決めている点も特徴的だといえる。

小規模事業所(Table 18)については、回答数が少なかったことから、抽出されても係数が低い、つまり関連が相対的に低い語のみ確認された。しかしながら、”希望”や”短時間”といった語から、「労働時間・労働日を本人の希望に沿うよう契約内容(労働日の入れ替え等)を都度変更可能(No.169)」等の回答を踏まえると、本人の希望や状況に合わせた勤務時間等の調整を具体的な配慮として講じていることがわかる。この点について中規模事業所の結果と似通っていた。

以上の結果より、事業所規模に応じて、私傷病を抱えた高年齢労働者がどのように職場に包摂されているのかが異なることが示唆される。中規模事業所、あるいは小規

模事業所の場合、業務内容や労働時間に対する配慮については、本人と産業医や企業と相談の上、柔軟に決められていた。こうした配慮のあり方は、私傷病を抱えた高年齢労働者が、疾病を理由に退職することなく、状況に応じて病前と同様に働くことを期待されていることの表れとも考えられる。一方、大規模事業所では、私傷病を抱えた高年齢労働者に対する「管理」「制限」を通じた「制度」的な配慮について記載されていた。「就業の禁止(No.149)」は、まさにその典型といえる。事業規模(労働者数の相違)という社会的文脈が、身体機能低下や私傷病を抱える高年齢労働者の働き方や職場内での立場を左右する可能性もあり、それらが高年齢労働者の継続的な就労にどのように影響するかについて、検討する必要がある。

#### 4. 高年齢労働者を雇用する上での課題

高年齢労働者を雇用する上での課題について回答があった事業規模別の内訳は、小規模 15 社(29%)、中規模 65 社(47%)、大規模 29 社(46%)であった。分析に際して、「モチベーション」を強制抽出語、「実施」「行う」「配慮」を除外語に指定して、同義語として「業務＝労働＝仕事」「配慮＝考慮」「高齢＝高年齢」を統一した。

総抽出語数は 2,586 語(異なり語数 658 語)、使用語数は 1,191 語(514 語)となった。事業所規模の 3 カテゴリと関連の強い語を示した共起ネットワークを Figure 3 に示す。係数をみると、ここでは 0.05-0.07 が平均的であることから、0.03 は相対的に関連度が低く、0.1 を超えるものはとくに関連が強い抽出語として読み取ることができる。加えて、中規模は分析対象となる回答が最も多いにもかかわらず、関連する抽出語の数は相対的に少ない。このことから、小規模と大規模にそれぞれ特徴が集約しており、中規模はその中間項に位置づけられることが

予想される。以下では、まず小規模と大規模を中心に整理し、それを踏まえて中規模の結果を確認する。

小規模事業所 (Table 19) においては、「配慮」に関わる「内容」や「雇用」が特徴的な語として抽出された。具体的な配慮に関する内容については、「日常から体調面などヒアリングするなどして、必要ならば仕事内容を考慮する (No.118)」といった配慮や、「健康状態・体力に応じた業務体制の確立 (No.217)」が挙げられた。「配慮」を講じるにしても、高年齢労働者個人の「健康」状態を把握したうえで、「業務」内容を見直していく必要性が課題として挙げられた。一方、「雇用」については、雇用の延長を高年齢労働者自身が希望した場合に、業務上あるいは身体上の何らかの課題を抱えていても、雇用延長に応じなければならない点が挙げられる (No.104)。これは「高年齢者雇用安定法第9条」に定められた「継続雇用制度の導入」に関わる問題と考えられる。このように雇用延長に否定的な事業所ばかりではないが、雇用延長後に直面する労働環境の課題を有する事業所は他にもあった。たとえば「定年後の継続雇用でイキイキとやりがいを持って働ける環境づくり (No.185)」を課題として挙げ、雇用延長にしても高年齢労働者の働きやすさを考えるような回答もあった。このように小規模事業所では、企業が高年齢労働者に直接かかわり、個別に業務内容の見直しや労働環境の整備に向けて取り組むこと、また雇用延長に伴う対応を課題として考えていた。

大規模事業所 (Table 20) においては、「モチベーション」、「維持」、「管理」、「職場」、「安全」など多種多様な語が特徴的な語として抽出された。具体的な回答をみると、高年齢労働者となり賃金等が下がる状況下においても、「本人の労働意欲を考え、短時間労働や職場移動等働きやすい状況を提案して、実施する」など、労働に対する「モチベーション」を「維持」・「継続」するための方

策を検討する企業の意識が挙げられていた (No.53)。また、「加齢に伴う視力や明暗差への対応力が低下している」という身体機能の低下にも言及し、「通路等の必要照度の確保を行うことや、滑りやすい通路・床への防滑対策を行うこと等が課題」とする安全配慮が挙げられていた (No.96)。

以上、小規模及び大規模事業所の結果を踏まえ、中規模事業所の結果について確認したい。中規模事業所 (Table 21) では、抽出される特徴的な語こそ少ないが、大規模事業所と概ね同様の課題意識を有していることがわかる。たとえば「低下」という語彙に着目すると、高年齢労働者の身体機能の低下について言及する回答がみられたが、それへの対応として職場環境の改善を課題として挙げている (No.1)。また、給与水準などの処遇面の低下に関連してモチベーションの低下に危惧する企業もある (No.207)。大規模事業所で確認された「働きたい気持ち」というモチベーションに関連する課題として「収入減となるため、モチベーションを維持していただく (No.53)」「仕事に対するモチベーションの低下 (No.207)」が挙げられていた。さらに、具体的な点として「日頃 (プライベート) の食生活や運動を、気をつけて自己管理しているか (No.96)」という日常生活に対しても目を向けていた。

これらの結果を踏まえると、大規模事業所と中規模事業所では、高年齢労働者個人が自己管理のもとで働くことを前提に、職場環境や安全配慮といったホリスティック (全体的・包括的) な対応を課題として考えていることが明らかとなる。企業が個々の労働者に対して具体的な業務内容等の改善を検討する小規模事業所に比べて、大規模、中規模事業所では、「環境整備」と「モチベーション高く働き続ける労働者の養成」と呼べるような間接的な対応を通じて、高年齢労働者の継続的な就労を支援する点に課題意識をもつ様子が窺える。このことは、中規模事業所と大規模事業所では、産

業保健体制が比較的整っている(Table5)ことから傍証される。産業医といった専門的な第三者を介して高年齢労働者への配慮や管理を行う点は、これらの企業がより構造化された対応を通じた就労支援を意図していることを反映しているといえよう。

以上から、各規模の事業所が想定する高年齢労働者像の相違から課題意識に差が生じている可能性を指摘できる。小規模事業所では、労働者数が少ないことも関連し、個別対応に関する課題が見受けられた。そこには、直接的な対応や連携を通じて、高年齢労働者の就労に対応する企業の考え方が反映されていると考えられる。それゆえ、小規模事業所が想定するのは、何らかの私傷病や障害を抱えていたとしても、企業によって支えることで、継続的に就労する労働者である。一方、中規模事業所や大規模事業所では、労働者数が多いことから、小規模事業所のような個別対応は難しい。そこで企業は、労働者全体に目を向け、全体的あるいは包括的な対応を通じて、高年齢労働者の就労を支援していく方針を取らざるを得ない。それらの企業が想定するのは、健康やモチベーションを自己管理でき、企業が一定の整備や配慮をすれば継続的に就労できる労働者であると考えられる。今後は、企業風土や業種、高年齢労働者の割合等との関連からも、詳細に検討する必要がある。

#### D. 総合考察

本研究では、事業所へのアンケート調査の分析を通じて、事業所が行っている高年齢労働者への就労上の配慮とその課題について検討した。その結果、事業所規模によってその特徴が異なることが示された。主な結果は以下のとおりである。

労働災害防止対策について、「現場での熱中症対策」、「転倒防止対策」、「作業環境の確認・改善・教育」、「希望者対象の健康に関するセミナー」、「体力測定や腰痛予防の

体操」、「健康診断と保健指導」の6つのクラスターが抽出された。小規模事業所では「転倒防止対策」、「作業環境の確認・改善・教育」のみが言及されていたのに対し、中規模・大規模事業所では、より幅広い対策や支援について回答されていた。

高年齢労働者の身体機能の低下等を踏まえた就労上の配慮について、すべての事業所規模において「時間」に対する配慮が抽出された。しかし、各規模における関連語の傾向は異なり、小規模事業所では就業時間の「短縮」が主な対応である一方、中規模・大規模事業所では「本人」や「希望」、「選択」等とともに用いられており、就労時間の調整は、事業規模が大きい場合に、より選択可能であると考えられた。さらに、小規模事業所では「高所」や「重量物」作業を「個別」に「変更」する一方、中規模事業所は「本人」や「希望」との関連、大規模事業所では「制度」や「応じる」との関連が特徴的であり、規模の大きい企業では、本人の状況に応じた配慮が行われたり、また、それらが制度として確立されていることが推察された。

私傷病を有する高年齢労働者への配慮についても概ね、同様の傾向が確認されたが、大規模事業所では、「産業医」との「面談」が「就業」「制限」と結びつく一方、中規模事業所では「本人」に「応じる」形で対応が行われるなど、事業所規模による配慮のあり方の相違が明らかとなった。

高年齢労働者を雇用する上での課題についても、事業所規模によって、雇用に関する課題の焦点が異なっていた。すなわち、小規模事業所では具体的な業務の「内容」や「環境」の整備など、雇用延長に伴う具体的な対応が課題となっている一方、中規模・大規模事業所では、高年齢労働者の「モチベーション」の維持や、プライベートを含む「健康」や「体力」の管理や促進など、高年齢労働者の働き続ける意欲や健康維持が課

題として抽出されていた。

以上の結果から、高年齢労働者への就労上の配慮や課題は、事業所規模によって異なることが明らかとなった。その背景には、産業保健体制の違いや、対策・支援に関わる資金や人的資源の制約等があると考えられる。今後は職種や高年齢就労者の人数(割合)、就労者自身の意向等を踏まえたさらなる検討を行う必要がある。

#### E. 結論

高年齢労働者への就労上の配慮や課題は事業所規模によって異なることが明らかになった。小規模事業所では転倒防止対策や作業環境の改善が重視され、中規模・大規模事業所では幅広い安全対策や健康管理、モチベーション維持が課題となっていた。これらの違いの背景には産業保健体制や資金・人的資源の制約があり、今後は職種や労働者の意向を踏まえた検討が求められる。

#### F. 健康危険情報

なし

#### G. 研究発表

##### 1. 論文発表

1) Sampaio RAC, Nishita Y, Tange C, Zhang S, Shinohara M, Tateishi M, Furuya K, Kubota S, Sewo Sampaio PY, Sato N, Shimokata H, Arai H, Otsuka R: Interactive associations of age, apolipoprotein Eε4 gene, physical activity, and physical functioning on processing speed. *J Am Med Dir Assoc*, doi: 10.1016/j.jamda.2025.105489. Online ahead of print.

2) Lee YS, Nishita Y, Tange C, Zhang S, Shimokata H, Lin SY, Chu WM, Otsuka R: Association between objective physical activity and frailty transition in community-dwelling prefrail Japanese older adults. *J Nutr Health*

*Aging*, doi: 10.1016/j.jnha.2025.100519.

Online ahead of print.

3) 西田裕紀子. 健康長寿と Well-being —生きがいを伴った幸福長寿 人間における成熟する能力と生きがい. *カレントセラピー*. 2024;42(8):40-44.

4) 西田裕紀子. 日本の高齢者の時代的・世代的变化 地域在住高齢者における身体機能と認知機能の時代的推移. *老年社会科学*. 2025; 46(4):358-363.

##### 2. 学会発表

1) 西田裕紀子, 丹下智香子, 久保田彩, 富田真紀子, 安藤富士子, 下方浩史, 大塚礼: 中年期から前期高齢期にかけての就労継続と Psychological well-being —10年間の追跡—. 日本老年社会学会第66回大会, 2024年6月1日, 奈良.

2) 富田真紀子, 西田裕紀子, 丹下智香子, 久保田彩, 安藤富士子, 下方浩史, 大塚礼: 中高年者のワーク・ファミリー・バランスと精神的健康—交差遅延効果モデルと同時効果モデルを用いた3時点の縦断解析—. 日本発達心理学会第36回大会, 2025年3月4日, 日野.

#### H. 知的所有権の出願・登録状況

##### 1. 特許取得

なし

##### 2. 実用新案登録

なし

##### 3. その他

なし

Table 1 事業所規模別の業種の内訳 (N=251)

	事業所の業種										
	建設	製造	電気・ ガス	情報 通信	運輸	商	金融・ 保険	宿泊・ 飲食	医療・ 福祉	サービ ス	
小規模 (N=51)	N (%)	19 (30.2)	9 (14.3)	1 (1.6)	0 (0.0)	4 (6.3)	9 (14.3)	2 (3.2)	2 (3.2)	7 (11.1)	10 (15.9)
中規模 (N=137)	N (%)	27 (19.7)	49 (35.8)	1 (0.7)	5 (3.6)	11 (8.0)	11 (8.0)	7 (5.1)	1 (0.7)	11 (8.0)	14 (10.2)
大規模 (N=63)	N (%)	10 (19.6)	16 (31.4)	0 (0.0)	3 (5.9)	2 (3.9)	2 (3.9)	1 (2.0)	3 (5.9)	5 (9.8)	9 (17.6)

Table2 事業所規模別の60歳以上の高年齢労働者の一般定期健康診断の対象者数

	0人	1~9人	10~29人	30~49人	50人以上	不明
60~64歳の対象者						
小規模 (N=53)	N (%)	11 (17.2)	49 (76.6)	3 (4.7)	1 (1.6)	0 (0.0)
中規模 (N=138)	N (%)	1 (0.7)	60 (43.5)	67 (48.6)	6 (4.3)	3 (2.2)
大規模 (N=64)	N (%)	0 (0.0)	1 (1.9)	13 (24.5)	8 (15.1)	29 (54.7)
65歳以上の対象者						
小規模 (N=52)	N (%)	24 (38.1)	37 (58.7)	1 (1.6)	0 (0.0)	1 (1.6)
中規模 (N=138)	N (%)	24 (17.4)	78 (56.5)	30 (21.7)	1 (0.7)	4 (2.9)
大規模 (N=63)	N (%)	3 (5.8)	16 (30.8)	16 (30.8)	3 (5.8)	12 (23.1)

Table3.1 事業所規模別の労働災害（休業4日以上）の発生状況

	休業4日以上・全体					休業4日以上・高年齢労働者					
	0人	1-4人	5-9人	10人以上	小計	0人	1-4人	5-9人	10人以上	小計	
小規模	N (%)	59 (93.7)	4 (6.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	63 (100.0)	61 (96.8)	2 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	63 (100.0)
中規模	N (%)	93 (73.8)	29 (23.0)	4 (3.2)	0 (0.0)	126 (100.0)	119 (93.7)	8 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	127 (100.0)
大規模	N (%)	22 (41.5)	22 (41.5)	7 (13.2)	2 (3.8)	53 (100.0)	37 (71.2)	13 (25.0)	1 (1.9)	1 (1.9)	52 (100.0)

Table3.2 事業所規模別の労働災害（休業4日未満）の発生状況

		休業4日未満・全体					休業4日未満・高齢労働者				
		0人	1-4人	5-9人	10人以上	小計	0人	1-4人	5-9人	10人以上	小計
小規模	<i>N</i>	61	2	0	0	63	63	0	0	-	63
	(%)	(96.8)	(3.2)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	-	(100.0)
中規模	<i>N</i>	96	27	5	0	128	119	8	0	-	127
	(%)	(75.0)	(21.1)	(3.9)	(0.0)	(100.0)	(93.7)	(6.3)	(0.0)	-	(100.0)
大規模	<i>N</i>	27	15	6	5	53	40	12	1	-	53
	(%)	(50.9)	(28.3)	(11.3)	(9.4)	(100.0)	(75.5)	(22.6)	(1.9)	-	(100.0)

Table4 事業規模別の産業保健体制の有無

		専属産業医	嘱託産業医	保健師	看護師
小規模 ( <i>N</i> =62)	<i>N</i>	1	16	3	1
	(%)	(1.6)	(25.8)	(4.8)	(1.6)
中規模 ( <i>N</i> =117)	<i>N</i>	3	96	27	8
	(%)	(2.6)	(82.1)	(18.0)	(9.0)
大規模 ( <i>N</i> =47)	<i>N</i>	13	38	26	14
	(%)	(27.7)	(80.9)	(51.1)	(29.2)

Table5 事業所規模別の「産業保健体制得点」の記述統計量

	<i>N</i>	Mean	SD	Median
全体	226	1.05	0.90	1.00
小規模	62	0.34	0.57	0.00
中規模	117	1.09	0.64	1.00
大規模	47	1.89	1.03	2.00

Table 6 階層的クラスター分析で抽出されたクラスターとそのクラスターに含まれる語

クラスター名	クラスターを構成する語
現場での熱中症対策	警備、取り組む、熱中症、空調服、現場、使用
転倒防止対策	段差、転倒、防止、職場、設置、配慮、改善、体力、本人、負担、業務、受講
作業環境の確認・改善・教育	教育、衛生、安全、管理、パトロール、配置、就労、設備、導入、作業、環境、点検
希望者対象の健康に関するセミナー	希望、筋力、低下、セミナー、予防、健康
体力測定や腰痛予防の体操	勤務、労働、対策、年齢、問う、体力測定、腰痛、対策
健康診断と保健指導	定期、健康診断、対象、社員、保健、指導、測定、注意

Table 7 事業所規模別の各クラスターに含まれる語の合計出現度数とその総抽出語（最低出現度数3以上）に対する割合

クラスター	小規模		中規模		大規模	
	N	%	N	%	N	%
現場での熱中症対策	0	0%	10	10%	10	8%
転倒防止対策	7	44%	24	24%	21	16%
作業環境の確認・改善・教育	9	56%	27	26%	31	24%
希望者対象の健康に関するセミナー	0	0%	8	8%	20	15%
体力測定や腰痛予防の体操	0	0%	18	18%	25	19%
健康診断と保健指導	0	0%	15	15%	24	18%
合計	16	100%	102	100%	131	100%

Table 8 <転倒防止対策>と<作業環境の確認・改善・教育>に関する事業所規模別の回答例

事業所規模	回答例
小規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>転倒防止</u>の啓発(No.45)</li> <li>・ <u>安全衛生教育を受講</u>(No.43)</li> <li>・ 会館敷地内の<u>滑り防止</u>等、<u>安全性</u>の確保(No.241)</li> </ul>
中規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 建設現場内における、道路の<u>段差</u>等のつまづき<u>転倒防止策</u>(No.24)</li> <li>・ 労働者50歳以上の人+管理者の現場・<u>安全パトロール</u>、その目線で見て指摘し<u>改善</u>を検討する(No.44)</li> </ul>
大規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 60歳再雇用時に対象<u>職場</u>の<u>点検</u>を実施（アンケート記入）。階段全てに手すりの<u>設置</u>や歩道の<u>段差</u>をなくすことで<u>転倒災害</u>の未然<u>防止</u>。重量物運搬対策（ジブクレーン・ラクラクハンドなど）の<u>設置</u>(No.1)</li> <li>・ <u>安全パトロール</u>にてエイジフレンドリーを基に、高齢者の就労に関しての<u>作業環境</u>・<u>作業状況</u>を定期的に<u>点検</u>している。(No.169)</li> </ul>

Note.下線部は<転倒防止対策>または<作業環境の確認・改善・教育>に含まれる語を示す。

Table 9 中規模事業所における高年齢労働者への労災対策の回答例

回答事例
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>定期的な健康診断</u>における結果フォロー。照度の確保（LED化）。<u>勤務形態の配慮</u> (No.56)</li> <li>・ <u>保健師</u>により「ロコモ度テスト」を実施し個別<u>指導</u>を行っている(No.52)</li> <li>・ 60歳以上の<u>社員</u>を対象に<u>体力測定</u>を行っている(No.246) 直近2年間の労災が5件中4件が50歳以上によるものだったため、今年度の取り組みとして、50歳以上の方に<u>安全教育</u>を実施。内容は、<u>安全教育</u>のビデオ・<u>簡単な体力テスト</u>・<u>腰痛体操</u>を行った(No.123)</li> <li>・ <u>高年齢者</u>に限定はしていないが、ラジオ<u>体操</u>、もしくは15時の<u>体操</u>を日々行っている。また、<u>健康セミナー</u>を実施した(No.147)</li> </ul>

Note.下線部は、労災対策として抽出された6クラスターのいずれかに含まれる語を示す。

Table 10 大規模事業所における高年齢労働者への労災対策の回答例

回答事例
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>安全衛生委員会</u>（社員他）に対して、<u>健康診断</u>・<u>産業医</u>による<u>指導</u>(No.183)</li> <li>・ <u>全年齢従業員</u>（高年齢からではなく若年層からトレーニングに取り組む）<u>転倒リスク</u>評価・<u>柔軟性測定</u>・<u>敏捷性測定</u>・<u>体組成測定</u>・<u>保健指導</u>。55歳以上の従業員、エイジフレンドリーパンフレットによる<u>教育</u>（No.161）</li> <li>・ <u>体力測定</u>を実施し、<u>本人の意識</u>と<u>実際の測定結果</u>との差を本人に示し、<u>作業時の注意</u>を促している(No.58)</li> <li>・ <u>年齢問わず職場巡回体操</u>・<u>腰痛体操</u>の実施(No.249) <u>健康</u>・<u>体力づくりセミナー</u>の実施（<u>筋力低下予防</u>・<u>食事指導</u>等）※40歳以上の従業員（<u>希望者</u>）を対象(No.171)</li> <li>・ 55歳以上の職員に対して、年1回<u>健康意識向上セミナー</u>および<u>運動セミナー</u>・<u>体力測定</u>を実施(No.186)</li> </ul>

Note.下線部は、労災対策として抽出された6クラスターのいずれかに含まれる語を示す。

Table 11 <現場での熱中症対策>に関する内容を含む回答例

回答事例
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>熱中症対策</u>として全ての社員（高年齢者含む）に<u>空調服</u>の配布、及び毎日作業現場出発時に氷らせたペットボトル・塩アメ等を持たせる。毎月の社内会議において、転倒や無理のない体の動かし方・<u>熱中症</u>キットの使用方法等の周知(No.77:中規模)</li> <li>・ <u>空調服</u>・ネックリングを貸与するなど<u>熱中症</u>防止策。段差をなくす・スリッパ防止等転倒防止策。高齢者への啓発(No.37:大規模)</li> <li>・ 高年齢者に限らず巡察員（管理部署員）が頻繁に<u>警備先</u>（現場）に出向き、労災減少に向け現場にて取り組んでいる。また警備先（お客様）の<u>安全衛生</u>取組にも参加している。<u>熱中症</u>対応では<u>空調服</u>・アイスベスト・塩分タブレット等を警備員に貸与したり、日影を作る様に現場教育に<u>取組</u>んでいる(No.163:大規模)</li> </ul>

Note. 下線部は、<現場での熱中症予防>に含まれる語を示す。

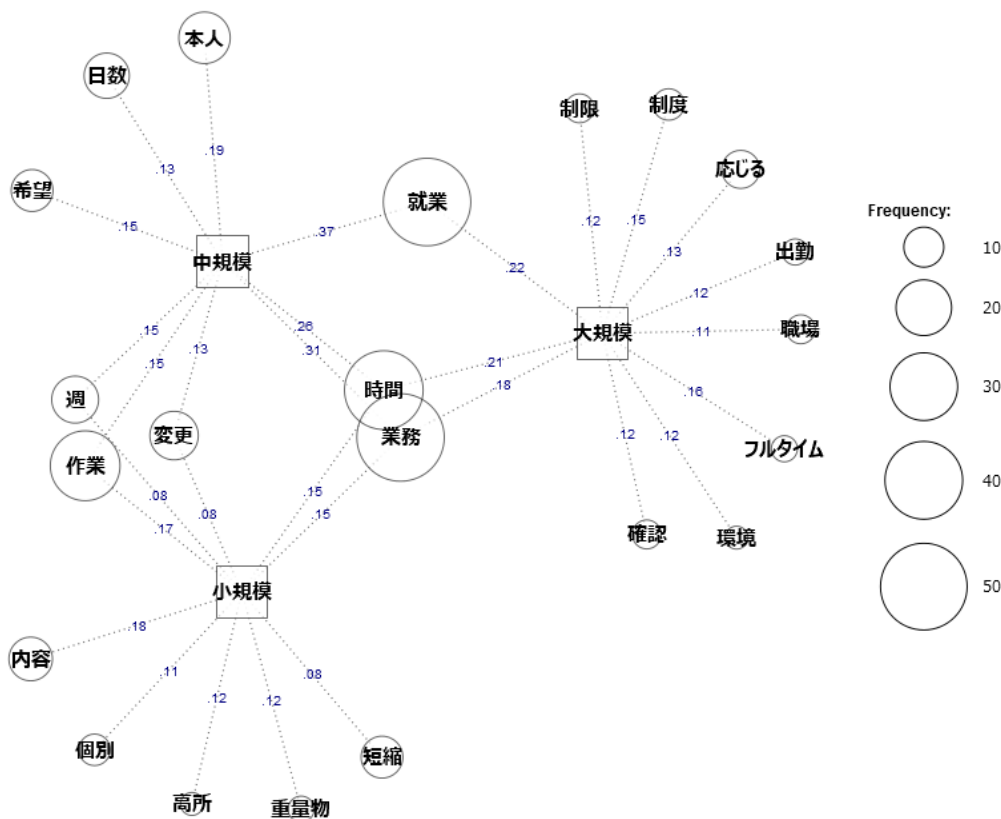


Figure 1 事業所規模と「身体的機能の低下を踏まえた就業上の配慮」の抽出語との共起ネットワーク

Note. 図中の四角が外部変数（事業所規模）、円が抽出語を示し、各事業所規模と点線で結ばれている抽出語がその事業所規模との関連が強い語である。円の大きさは総抽出回数を表す。図中の数値は、関連の強さを表す Jaccard 係数である。

Table 12 事業所規模別の“時間”を含む回答例

事業所規模	回答事例
小規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>残業時間</u>の抑制。<u>短時間</u>労働者への転換。(No.33)</li> <li>・ <u>労働時間</u>の短縮（現労働者は24~35時間/週）(No.187)</li> </ul>
中規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 希望者には1日の勤務時間を減らしたり、週の出勤日を減らしたりしている。(No.26)</li> <li>・ <u>勤務時間</u>・<u>就業日数</u>は本人と協議の上で決定している。(No.178)</li> </ul>
大規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ パートを希望すれば、雇用契約を結ぶ際に<u>労働時間</u>の短縮が可能。(No.96)</li> <li>・ <u>勤務選択制度</u>（<u>労働時間</u>・<u>日数</u>）。時差出勤。(No.150)</li> </ul>

Table 13 小規模事業所で関連が強かった語を含む回答例

回答事例
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>業務の内容</u>を負担の少ないものに<u>変更</u>するかと<u>個別</u>に検討（体力の低下） 本人が負担軽減に同意した場合は<u>業務内容</u>を<u>変更</u>。(No.40)</li> <li>・ <u>高所作業</u>・<u>重量物</u>30kg以上を扱う。深夜<u>作業</u>をさせない。(No.82)</li> <li>・ <u>作業内容</u>を緩和・<u>週</u>の<u>労働時間</u>の調整・<u>労働日</u>の入れ替え等（当日可能）。通院の為の特休など。(No.172)</li> </ul>

Note. 下線部は、共起ネットワーク上で小規模事業所との関連が見られた語、および、その同義語を示す。

Table 14 中規模事業所で関連が強かった語を含む回答例

回答事例
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>本人</u>の<u>希望</u>・健康状態等面談の上、<u>勤務日</u>（週2日~5日）を決定し、又、<u>作業環境</u>（車の運転の有無等）も決定している。(No.141)</li> <li>・ <u>本人</u>の<u>希望</u>を配慮して、<u>交替勤務</u>から<u>普通勤務</u>への<u>変更</u>や、身体への負担が減らせる<u>仕事</u>への<u>変更</u>、<u>短時間勤務</u>への配慮をしている。(No.88)</li> <li>・ <u>勤務時間</u>を基本週3・4日としており、個別に<u>時間数</u>や<u>日数</u>を話し合いの上決めている。また、1年ごとに健康状態も踏まえて、<u>時間</u>・<u>日数</u>を見直している。(No.8)</li> <li>・ <u>勤務時間</u>・<u>就業日数</u>は<u>本人</u>と協議の上で決定している。(No.178)</li> </ul>

Note. 下線部は、共起ネットワーク上で中規模事業所との関連が見られた語、および、その同義語を示す。

Table 15 大規模事業所で関連が強かった語を含む回答例

回答事例	
・	<u>勤務選択制度</u> （労働時間・日数） 時差出勤 (No.150)
・	<u>フルタイム</u> （月平均173時間）でなく、 <u>労働時間</u> を削減した時給制での働き方に本人の申出に <u>応じて</u> 変更する。また <u>就業場所</u> （警備場所）の変更についても実施している(No.168)
・	年齢問わず全社員共通。高年齢者に優しい作業であれば、若手作業員も働きやすい作業 <u>環境</u> であり、世代を問わず快適職場作りを実施（ <u>視環境</u> ・段差をなくす・空調整備・臭気対策・作業負荷を低減する改善等）(No.8) （高年齢に限らず全従業員が対象）転倒防止等の <u>職場環境</u> の改善。フレックス・時差
・	<u>出勤</u> ・在宅勤務制度導入。定期健康診断結果を <u>確認</u> し、必要に <u>応じて</u> 産業医面談を実施し、 <u>就労制限</u> 要否を判断する(No.178)

Note. 下線部は、共起ネットワーク上で大規模事業所との関連が見られた語、および、その同義語を示す。

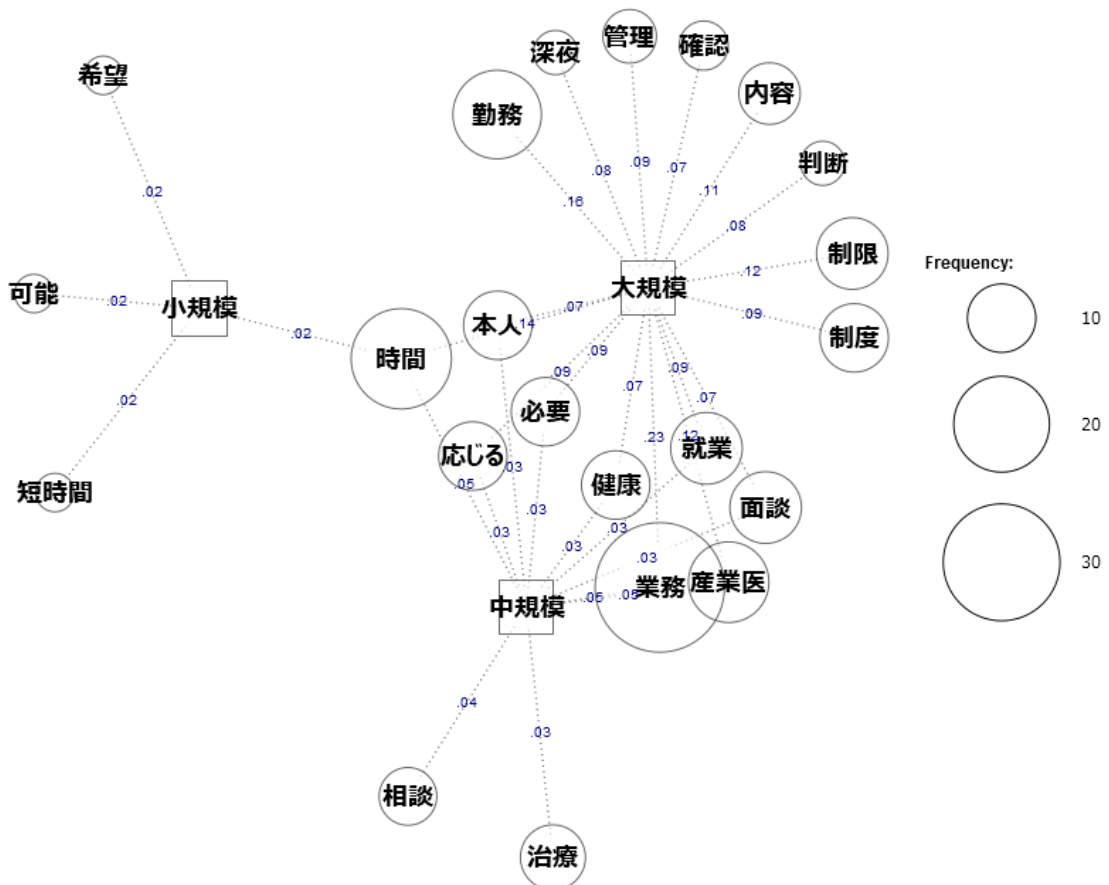


Figure 2 事業所規模と「私傷病を抱える高年齢労働者への配慮」の抽出語との共起ネットワーク

Table 16 大規模事業所で関連が強かった語を含む回答例

回答例
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年齢を問わず、身体的機能低下等の場合は、<u>産業医との面談</u>を行い<u>就業制限</u>（時間外勤務制限・単独勤務禁止・車両運転禁止等）の措置を講じている。（No.53） 会社は<u>産業医</u>が必要と認めた職員に対しては、①<u>就業の禁止</u>②<u>就業時間の制限</u>③<u>深夜</u></li> <li>・ 労働および<u>特定業務</u>の禁止④<u>休日の励行</u>⑤<u>職場の変更</u>の処置をとることがあります。（No.149）</li> <li>・ 職務に専念する義務の免除制度。退職制度。病態に応じて<u>管理区分</u>を設け、区分に応じた<u>勤務制限</u>。（No.202）</li> </ul>

Note. 下線部は、共起ネットワーク上で大規模事業所との関連が見られた語、および、その同義語を示す。

Table 17 中規模事業所で関連が強かった語を含む回答例

回答例
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 産業保健師による退職者へのフォロー・電話<u>面談</u>を実施し、復職までの手続きをスムーズに行うようにアドバイスし、復職後も<u>必要に応じて</u>フォロー・<u>面談</u>対応しています。（No.11）</li> <li>・ <u>本人</u>の事情等を考慮し、<u>本人</u>と<u>相談</u>の上で<u>労働時間</u>等を決定している。希望に応じた<u>産業医健康相談</u>の実施。（No.190）</li> <li>・ <u>勤務時間</u>を基本週3・4日としており、個別に時間数や日数を話合いの上決めていく。また、1年ごとに<u>健康状態</u>も踏まえて、時間・日数を見直している。（No.8）</li> <li>・ 本人の<u>健康状態</u>の定期的な確認（<u>産業医面談</u>・<u>看護師による面談</u>）。（No.200）</li> </ul>

Note. 下線部は、共起ネットワーク上で中規模事業所との関連が見られた語、および、その同義語を示す。

Table 18 小規模事業所で関連が強かった語を含む回答例

回答例
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働時間・労働日を本人の<u>希望</u>に沿うよう契約内容（労働日の入れ替え等）を都度変更可能（基本的には年1回）。（No.169）</li> </ul>

Note. 下線部は、共起ネットワーク上で小規模事業所との関連が見られた語、および、その同義語を示す。

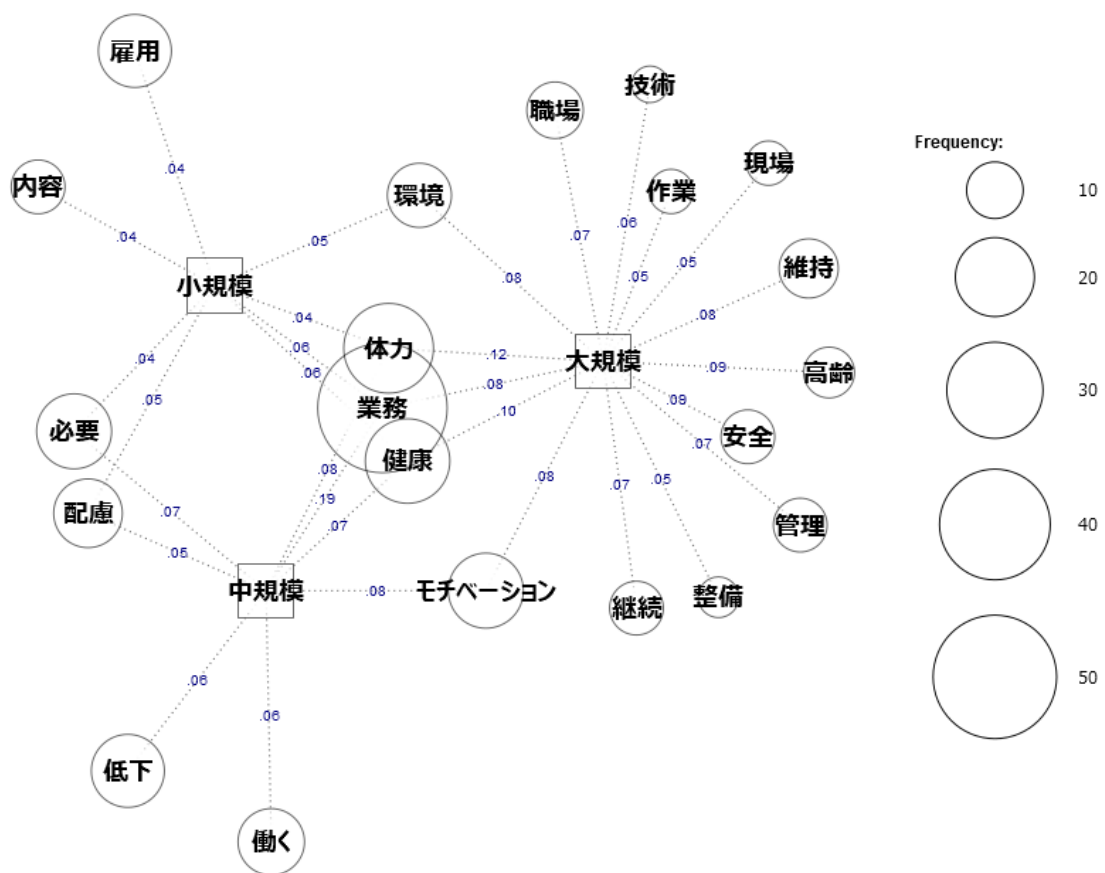


Figure 3 事業所規模と「課題意識」の抽出語との共起ネットワーク

Table 19 小規模事業所で関連が強かった語を含む回答例

回答例
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ パフォーマンスが低い雇用延長を望めば継続しなければならない。(No.104)</li> <li>・ 当事業所は事務職のみにて、日常から体調面などヒアリングするなどして、必要ならば仕事内容を考慮するようにしています。(No.118)</li> <li>・ 定年後の継続雇用でイキイキとやりがいを持って働ける環境づくり。(No.185)</li> <li>・ 健康状態・体力に応じた業務体制の確立。(No.217)</li> </ul>

Table 20 大規模事業所で関連が強かった語を含む回答例

回答例
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人が働きたい気持ちと任せられる業務や健康状態との差が出る。(No.8)</li> <li>・ 本人の労働意欲を考え、短時間労働や職場移動等働きやすい状況を提案して、実施している。(No.140)</li> <li>・ 加齢に伴う視力や明暗差への対応力が低下していることを考慮し、通路等の必要照度の確保を行うことや、滑りやすい通路・床への防滑対策を行うこと等が課題と考え対応を進めています。(No.143)</li> <li>・ 私傷病を抱える高年齢労働者が、安全かつ健康に働き続けることができる環境の整備。(No.168)</li> </ul>

Table 21 中規模事業所で関連が強かった語を含む回答例

回答例
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高年齢者の職場領域確保のため、作業場の改善（照度や作業高さ）重量物持運び改善・設備設計など。(No.1)</li> <li>・ 能力・体力・意欲に個人差があり、業務内容や業務量にばらつきがでるため適正配置に工夫が必要となる。収入減となるため、モチベーションを維持していただく施策が必要となる。(No.53)</li> <li>・ 日頃（プライベート）の食生活や運動を、気をつけて自己管理しているか。(No.96)</li> <li>・ 現役時と比較すると、給与水準など処遇面で低下していることから、仕事に対するモチベーションの低下が起りやすい。高年齢者に対するマネジメントが難しい。(No.207)</li> </ul>

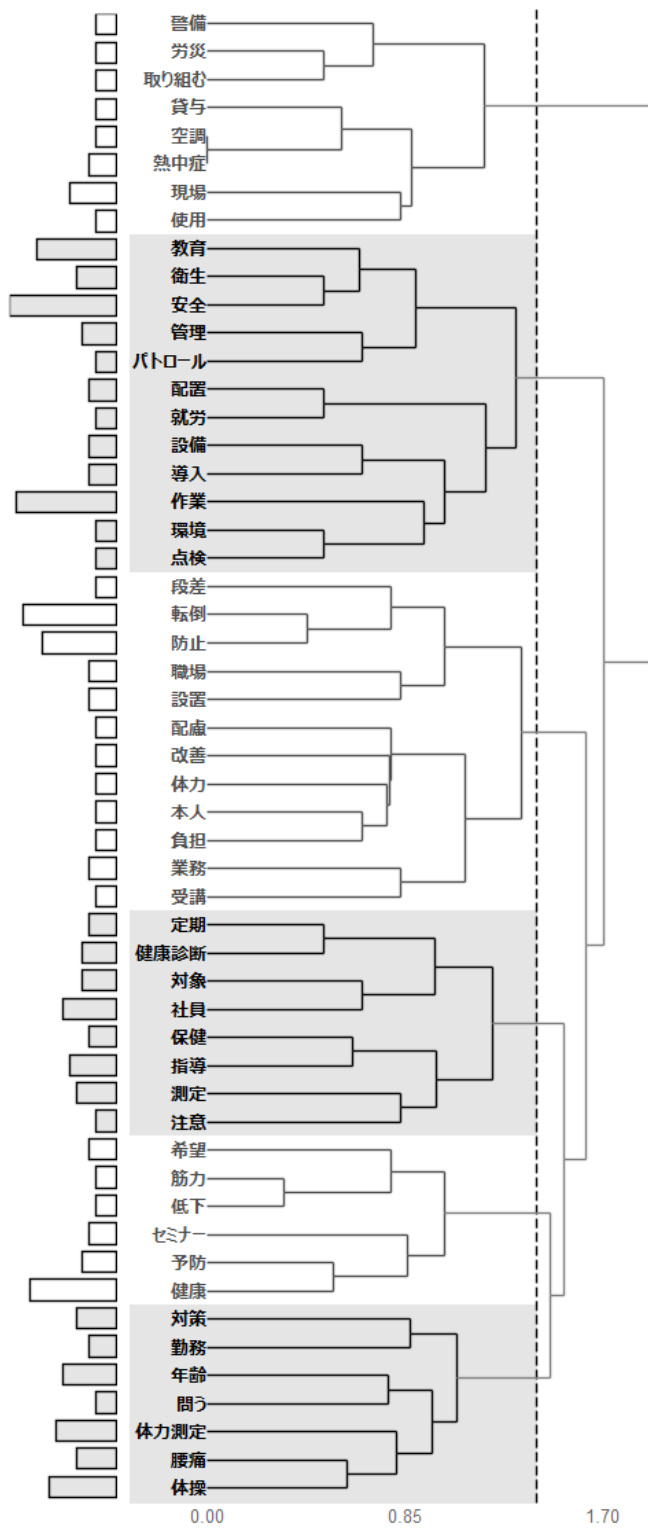


Figure S1. 労災対策についての自由記述に対する階層的クラスター分析の結果