

高齢労働者の増加と産業保健



丸 山 明 則

高齢労働者とは、産業保健の現場においては55歳以上の労働者とされている。安倍首相は今年10月の国会において、65歳定年制度の法的な導入と、70歳までの雇用延長を推進する方向で検討すると表明した。したがって定年までの10年間と、雇用延長した場合の15年間で、産業医として高齢労働者への対応が求められる期間である。この政策には少子高齢化による社会保障制度の崩壊を防ごうとする意図があることは多くの人に理解されていると思われる。肩車で支える状態の年金制度の受給年齢を、70歳以上に引き上げようとする布石と考えられる。平均寿命が延伸しているわが国では、70歳くらいまでは現役で働き続けられる体力や気力を保っている労働者は少なくない。近年高齢者は身体能力や精神的な面などから10歳以上若返ったと言われているが、私も臨床を通じてそれを実感している。したがって就業の年齢制限を引き上げ、それまでに培ってきたキャリアを活かして、生きがいを持って仕事を続けられる社会になることに関しては、多くの人から共感を持って受け入れられると考えられる。

本年10月21日、金沢市で開催された日本産業衛生学会北陸甲信越地方会では、「高年齢労働者のウェルビーイングを考える」がメインテーマであったが、そこで得た知見をこの機会にお伝えしたい。特別講演では、人事コンサルタントの講師からキャリアの視点からみた高齢労働者の主な課題として、(1) 終身雇用の中で企業依存から脱却できず、キャリア自律ができていない。(2) 事業構造改革等により、これまでの知識・経験・スキルが活かしきれていない。(3) 役職定年・再雇用等の役割変化(組織が求める期待役割)を受容しない等の問題点が指摘された。さらに労働者のキャリアビジョンの構築には、① Will(意思)

=やりたいこと・価値観・目的、② Can(能力)=保有能力の確認・自分の強みや弱みの明確化、③ Must(職務)=組織から求められること・役割期待・ニーズ、の3点についてバランスが取れていることの重要性が示された。また会社では高齢労働者のウェルビーイングを高めるために、会社と個人との関係がWin-Winとなるような制度構築・体制整備をすることが求められ、「モチベーションが上がらない人」「思い悩む人」「空回りする人」の対応について、産業医や保健師のサポートが重要で、大いに期待されると結論された。またシンポジウムでは産業医の立場から、年齢依存性に増加する、「目の疲れ・かすみ」、「腰痛・首や肩の痛み・歩きにくさ」、「耳鳴り・難聴」、「物忘れ」、「残尿感」といった症状に対応した高齢者が働きやすい環境を整えるように支援することや、症状を改善するための治療や工夫を労働者本人に促すことが必要と発表された。産業看護師からは、子育て・介護といった年代特有の問題を抱える高齢労働者のメンタルヘルス対策が必要とされているとの話があり、衛生管理者からは自社の現状は60歳を超えた労働者でも気力・体力が旺盛な人が多く、体調・体力面など「配慮はするが遠慮はしない」方針で働いてもらっていると発表があった。

外国人労働者の受け入れ拡大について国会で議論されているが、労働人口の減少を外国人労働者に依存することなく、高齢者の労働力を活用することは、日本経済の発展と社会保障制度の両面に好結果をもたらすものと考えられる。高齢労働者が働き続けられるために、産業医には職場での最適配置に対するノウハウと配慮が必要とされる時代になったと実感する。

(県医理事)