

2023年7月4日 全6頁

シニア社員の健康・安全衛生対策は十分か

従業員の高齢化をステークホルダーから評価されるチャンスに

政策調査部 研究員 石橋 未来

[要約]

- 「経済財政運営と改革の基本方針 2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～」(2023年6月16日閣議決定)では、引き続き、健康寿命を延伸し、高齢者の労働参加を拡大させるために、健康づくり・予防・重症化予防を強化する方針が示された。健康保険組合等の保険者が取り組む保健事業はますます注目されるだろう。
- 中でも、60歳以上の雇用が拡大していることから、加齢に伴い、病気やけがのリスクが高まる高年齢の従業員(シニア社員)の健康・安全衛生を向上させる対策の重要性が増している。シニア社員向けの健康・安全衛生対策を強化し、その成果を積極的に情報開示する企業は、従業員の高齢化に伴うリスクに適切に対応しているとして様々なステークホルダーからプラスに評価される可能性があるだろう。

はじめに

2023年6月16日、政府の重要政策の基本的な方向性等を示す「経済財政運営と改革の基本方針 2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～」(骨太方針 2023)が閣議決定された。そこでは、2000年の健康日本21の開始以来、取り組まれてきた健康寿命の延伸について、高齢者の労働参加を拡大するために、引き続き、健康づくり・予防・重症化予防を強化するほか、第3期データヘルス計画を見据え、エビデンスに基づく保健事業を推進する方針が示された。

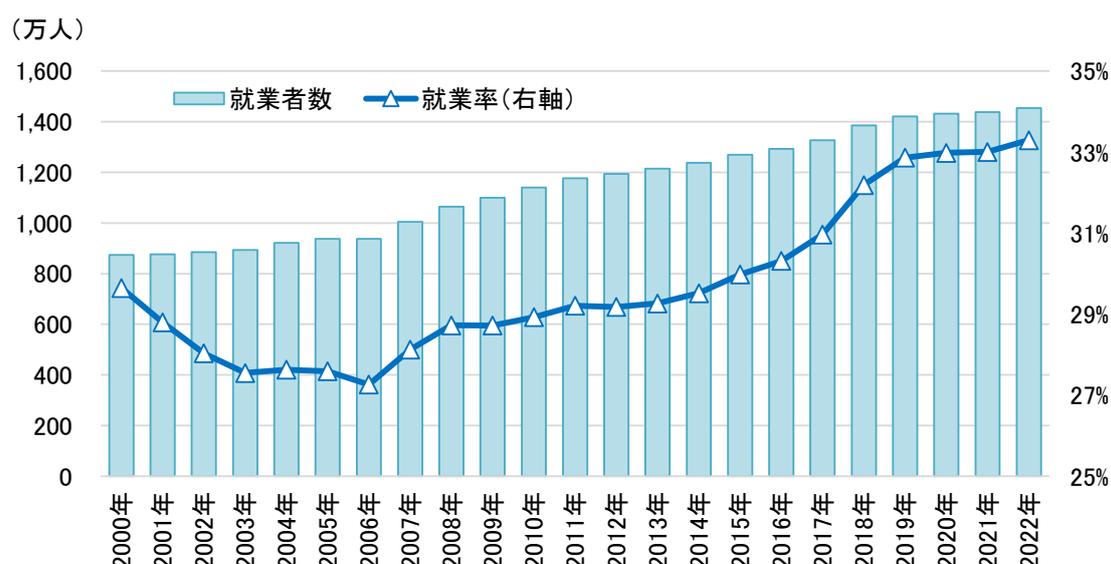
本稿では、従業員の高齢化への対応が、企業にとって重要になっていることを取り上げる。また、世界に先駆けて高齢化している日本で、企業が率先してシニア社員向けの健康・安全衛生対策を講じることは、様々なステークホルダーからの評価につながる可能性があることを述べる。

企業に求められる従業員の高齢化を見据えた対策

骨太方針 2023では、高齢者の労働参加を拡大するために、健康づくり・予防・重症化予防を強化する方針が示された。背景には、健康寿命の延伸により、個人の生活の質の低下を防いで社

会保障負担を軽減することに加え、社会の支え手を増やすことへの期待がある。たしかに、健康寿命が延びたことで就業可能年齢が延伸しており、働き続ける高齢者が増えている。図表1は、60歳以上の就業者数とその就業率だが、2022年の就業者数は1,454万人と比較可能な1968年以降で最も多く、また、就業率も33%まで高まっている。2020年には高齢者雇用安定法が改正され、65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業機会確保措置が企業の努力義務となるなど（2021年4月施行）、今後も働き続ける高齢者が増えていくと見込まれる。

図表1 60歳以上の就業者数と就業率



(出所) 総務省「労働力調査（基本集計）」より大和総研作成

そのため、加齢によって病気やけがのリスクが高まるシニア社員でも、安心して安全に働ける職場環境を整備することが企業に強く求められるようになってきている。2020年には、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）が厚生労働省により策定された。さらに、2023年3月末には「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」が一部改正され、労働者の高齢化を見据えた取り組みについて明確に示された。同指針の改正で示された具体的な内容は、①フレイル¹やロコモティブシンドローム（ロコモ）²の予防の取り組み、②エイジフレンドリーガイドラインに基づく対応、③筋力や認知機能等の低下に伴う転倒等の労働災害を防止するため、身体機能セルフチェック、フレイルチェック、ロコモ度テスト等の健康測定を実施し、体力の状況を客観的に把握すること、④健康づくり活動の実施に当たっては、高齢労働者の居住する市町村や地域包括支援センターに相談すること、などである。企業には、これらの取り組みを通じてシニア社員の安全と健康を適切に確保しつつ、生産性を向上させることが期待されている。

¹ 加齢とともに筋力や認知機能等の心身の活力が低下し、生活機能障害や要介護状態等の危険性が高くなった状態のこと。

² 年齢とともに骨や関節、筋肉等運動器の衰えが原因で「立つ」、「歩く」といった機能（移動機能）が低下している状態のこと。

シニア社員向け対策が健康経営でも重要になる

シニア社員向け対策は、企業の健康経営においても重視され始めている。令和 5 年度健康経営度調査³では、健康経営の目的・体制の開示状況を問う設問において、労働災害防止の取り組みなど労働安全衛生を含めることが検討されている。社会の変化に伴い求められる内容が変わってきた労働安全衛生の取り組みを、現場のニーズに合致させつつ効率的に推進するためには、健康経営と連携させることが有効とみられるからだ。例えば、労働者の高齢化とともに増加する転倒の防止策について、行政による指導では取り組むことのメリットが伝わりにくい⁴。そこで、健康経営の項目の一つに加えることで企業価値の創出につながるとの理解を広げ、企業や労働者の行動変容を促すことが検討されている⁵。この点、国も、労働安全衛生の対策を講じる企業が社会的に評価される環境を整備するとともに⁶、それらの情報を開示する企業を支援するとしている（厚生労働省「第 14 次労働災害防止計画」2023 年 3 月）。

海外では、ESG 投資の拡大や企業が社会に与える影響に対する懸念などを背景に、複数の基準や制度等で企業に労働安全衛生に関する指標の開示が推奨されている。例えば、国際標準化機構（ISO）の ISO30414、世界経済フォーラム（WEF）のステークホルダー資本主義の指標、サステナビリティ会計基準審議会（SASB）の SASB スタンダード、グローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）の GRI スタンダード、欧州の企業サステナビリティ報告指令（CSRD）の下で策定されている欧州財務報告諮問グループの欧州サステナビリティ報告基準（ESRS）⁷等が規定する開示項目には、労働災害の種類、発生件数・割合、死亡数等が含まれている⁸。

日本においても、労働災害の状況や労働安全衛生マネジメントシステム⁹の導入の有無など労働安全衛生に関する情報を企業が積極的に開示することで¹⁰、投資家を含む様々なステークホルダーからの評価につながる可能性がある。むしろ、世界に先駆けて高齢化する日本では、従業員の高齢化に伴う先進的な労働安全衛生の対応を、企業の中長期的な人事戦略としてアピールできるのではないかと。

従業員の健康維持・増進は長期的な取り組みが必要

他にも、健康経営度調査では、令和 4 年度より保険者に対する 40 歳未満の従業員のデータ提

³ 企業が取り組む健康経営についての進捗度合いを調べる経済産業省による調査であり、「健康経営銘柄」の選定及び「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定に使用される。

⁴ 厚生労働省「職場における転倒・腰痛等の減少を図る対策の在り方について【提言】」（2022 年 3 月 31 日）第 1 回転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会（2022 年 5 月 13 日開催）

⁵ 厚生労働省「産業保健のあり方に関する検討会における検討状況」経済産業省 第 7 回健康投資ワーキンググループ資料（2022 年 12 月 12 日）

⁶ 健康経営優良法人の認定の有無を ESG の評価基準に組み入れる機関投資家もいる中、健康経営度調査の内容が反映される健康経営優良法人認定制度などを活用して取り組みの見える化を図るとしている。

⁷ ESRS は 2023 年 6 月 9 日に草案の最終版が公表されており、市中協議を経て採択される見込みである。

⁸ 内閣官房「人的資本可視化指針」（2022 年 8 月）

⁹ 安全衛生活動を組織的かつ体系的に運用管理するための仕組み。

¹⁰ 統合報告書等で業務上の負傷（休業災害度数率）などを積極的に開示する事例も見られる。

供状況に関する設問が新設された。これは、事業者（企業）から健保組合等の保険者に定期健康診断等の結果を情報提供することを求めた2020年の協力依頼通知別紙¹¹の一部改正（2023年3月）¹²を受けた設問であり、背景には、企業と保険者が一体的に労働者の健康管理の取り組みこと（コラボヘルス）への大きな期待がある。企業・保険者間で40歳未満の従業員の健診データを円滑に共有すれば、メタボ該当者やその予備軍に早い段階でアプローチでき、生活習慣病の発症・重症化等の防止になると考えられるからだ。それは、将来のシニア社員の健康度を向上させ、生産性を高く維持したまま長く働き続けることを後押しすると考えられる。高年齢従業員向け対策を確立するには長期的な取り組みが必要だ。こうしたコラボヘルスの体制整備は、2024年度以降、後期高齢者支援金の減算になるための必須要件にも加えられるなど、強化される方向にある。将来的には、健診データ等の連携による成果が健康経営度調査の評価対象になることも十分に考えられ、その際、シニア社員の健康度が重要な指標の一つとなり得るのではないか。

さらに、保険者が作成するデータヘルス計画においても、高齢加入者向けの保健事業への注目度が高まっている。データヘルス計画とは、レセプトや健診結果の情報等のデータ分析に基づき、PDCAサイクルで効率的・効果的な保健事業を実施する取り組みであり、2015年度からすべての健保組合で実施が義務化されている。2024年度から開始される第3期データヘルス計画期間（2029年度までの6年間）では、その作成等の支援ツールであるデータヘルス・ポータルサイト上に、高齢加入者の増加に対応したロコモ対策などの事業メニューが新たに実装される¹³。これは、骨粗鬆症検診やロコモ予防を目的としたキャンペーン・イベントなど、シニア社員向けの保健事業に取り組む先進的な保険者が一定数存在していることへの対応だが、いずれ、シニア社員の増加を踏まえた保健事業が、データヘルス計画の実績報告の対象に加えられてもおかしくないだろう。日本の人口構成を考えた場合、高年齢者が健康に働き続ける状況を作ることには国家的な課題である。

従業員の高齢化をチャンスに

シニア社員向け対策が、特に求められる業態はどこだろうか。健康保険組合連合会が公表しているデータによると、2022年3月末時点で「公務」「電気・ガス・熱供給・水道業」などは健保組合の被保険者の平均年齢が45歳を超えており、健保組合全体の平均（43.0歳）と比べて2歳以上も高い（図表2）。また、これらの2業態に加え、「建設業」「複合サービス業」「金融業、保険業」は、被保険者の4人に1人が55歳以上であり、従業員の加齢に伴う健康・安全面でのリ

¹¹ 厚生労働省「定期健康診断等及び特定健康診査等の実施に関する協力依頼について」、「(別紙) 定期健康診断等及び特定健康診査等の実施に係る事業者と保険者の連携・協力事項について」（2020年12月23日）

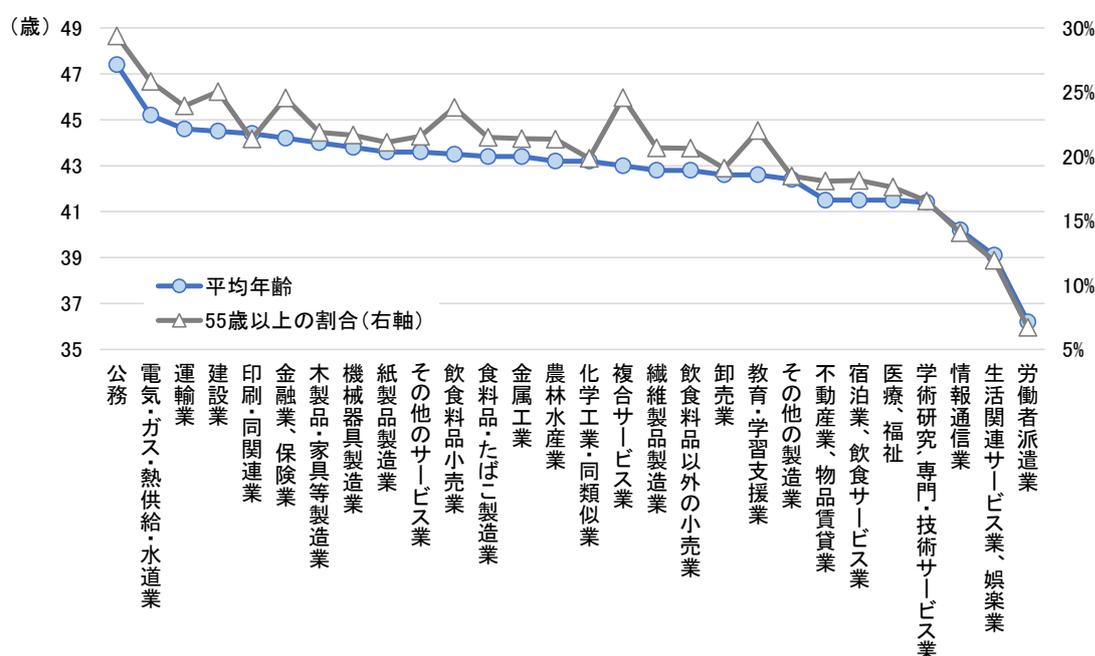
¹² 厚生労働省『『定期健康診断等及び特定健康診査等の実施に係る事業者と保険者の連携・協力事項について』の一部改正について』（2023年3月31日）

¹³ 他にも、女性特有の健康課題等、性差に応じた健康支援、歯科疾患対策、メンタルヘルス対策、重複多剤対策・セルフメディケーション事業、40歳未満の事業主健診データを活用した若年層対策などが追加されるが、これらの事業メニューは各保険者の健康課題や加入者属性の分析等を踏まえて選択することが前提である。

スクがすでに顕在化しやすい状況にあるといえよう。もちろん、高齢化は健保組合全体で進んでおり（全体の平均年齢は、2021年度までの5年間で0.88歳上昇した¹⁴）、いずれの業態でもシニア社員向け対策に取り組むことが重要だが、前掲の5業態の健保組合やその母体企業では特に喫緊の課題であるだろう。

対策の強化は企業の負担にもなり得るが、先述したように、シニア社員向け対策を強化し、その取り組みの成果を積極的に情報開示することで、むしろリスクに適切に対処し、持続的な成長が期待できる組織だと、様々なステークホルダーから受け止められる可能性がある。従業員の高齢化を企業価値向上のチャンスと捉えられるかどうか、企業の対応は分かれそうだ。

図表2 業態別に見た被保険者の平均年齢（左軸）と55歳以上の割合（右軸）



（出所）健康保険組合連合会「健康保険組合の現勢 令和4年3月末現在」より大和総研作成

おわりに

骨太方針2023では、高齢者の労働参加を拡大させるために、引き続き、健康づくり・予防・重症化予防を強化する方針が示された。実際に労働者の高齢化は進んでおり、年齢に関係なく意欲・能力を発揮し、誰もが希望に応じて働けるようにすることは重要だ。そのため、企業には、シニア社員が、健康で安全に働き続けられる職場環境の整備がこれまで以上に求められる。だが、これは企業にとって負担が増すばかりというわけではない。シニア社員向け対策やその成果の情報を効果的に発信することで、高い評価につなげられる可能性があるからだ。企業の対

¹⁴ 2016年度の被保険者の平均年齢（特例退職被保険者を含む）は42.13歳だったが、2021年度は同43.01歳と見込まれている（健康保険組合連合会「令和3年度健康保険組合 決算見込状況について—令和3年度決算見込と今後の財政見通しについて—」2022年10月、「平成30年度（2018年度）健保組合決算見込の概要」2019年9月）。

応は様々なステークホルダーから注目されよう。

他方、健康づくりや予防によって社会保障の支え手を増やすことが社会保障改革の一環だとしても、そればかりでは制度の持続性を高めることはできない。足下では、拡充する少子化対策の財源について、政府は、「まずは徹底した歳出改革等によって確保することを原則とする」¹⁵とした。しかし、医療・介護分野の歳出改革は、少子化対策の有無にかかわらず取り組まなければならない課題である。社会保障制度を持続させ、将来世代が安心して暮らしていけるようにするためには、制度の支え手を増やすだけでなく、給付の見直しにこれまで以上に取り組まなければならないことは明白である。

¹⁵ 2028年度までに徹底した歳出改革を行い、社会保険料等の負担が実質的に追加負担とならないことを目指すとしている（内閣官房「こども未来戦略方針～次元の異なる少子化対策の実現のための『こども未来戦略』の策定に向けて～」(2023年6月13日閣議決定)）。