

1. 高齢社会への施策に対する認識

(1) 高齢社会を迎えるにあたって重要と考えられる施策 (p31~32)

「在宅介護・看護のための支援」「早期発見・早期治療の推進」「老後の所得確保」が重要性が高いとされ、逆に「ボランティア活動の推進」が重要性が低いとの認識を受けている。その他今回取り上げた10施策の重要性は、ほぼ同じと認識されている。

「健康・福祉」分野では、一次予防（健康増進）よりも、二次予防（早期発見・早期治療）が重要度が高いと認識され、また施設整備より在宅介護・看護の支援のほうが重要度が高いと認識されている。

「経済」分野では、老後所得確保が中高年層の雇用確保よりも、重要度が高いと認識されている。

(2) 行政・個人・企業の役割分担 (p33~39)

特に行政の役割が大きいとされたのが10施策中4施策、同じく特に個人の役割が大きいとされたのも10施策中4施策であった。特に企業の役割が大きいとされた施策はなかった。全体的に、個人の役割が大きいと認識されている傾向にあった。

(3) 企業の役割分担 (p40~41)

企業の役割が最も大きいと認識されている施策は、「中高年層の雇用の確保」、次いで「老後の所得確保」「在宅介護・看護推進」「早期発見・早期治療の推進」が並んでいる。他の施策と比較しても、在宅介護・看護の推進に企業の役割が大きいと認識されているのは特徴的である。逆に、生活環境・住宅の整備は意外に役割が認識されていない。

2. 従業員に対する高齢化対応施策

(1) 従業員に対する高齢化対応施策の背景

① 従業員の年齢構成 (p42)

三菱29社では従業員の平均年齢は35～40歳の企業が24社（8割強）、40歳以上従業員が40%以上占める企業が19社（7割弱）と多数を占める。

② 企業の高齢化と従業員年齢構成 (p43)

従業員の年齢構成からみた「企業の高齢化」について聞いた。指標となる従業員の年齢に関しては、「50歳以上」とした企業が29社中20社（7割弱）であり、そのうち17社までが50歳以上が「20%以上」になったとき「企業が高齢化」したと考えるとした。

③ 従業員の高齢化対策を考える年齢、及びその年齢層従業員の現在の割合 (p44)

従業員の高齢化対策を考える年齢は、「40歳以上」が10社、「50歳以上」が11社で、あわせて有効回答28社中21社（8割弱）である。その一方で、従業員の高齢化対策は“入社時から”と記述した企業があった。

高齢化対策を考える年齢層と答えた従業員が現在どの程度いるかについては、「20%以上」とした企業が有効回答28社中16社（6割強）であった。

④ 定年年齢、最雇用制度の有無 (p45)

三菱29社の全てが定年年齢を“60歳”と回答し、再雇用制度を「あり」とした企業は29社中9社（3割強）だった。

(2) 健康・福祉（従業員の健康の保持・増進支援）

① 健康管理の実施機関 (p46)

「直接経営する診療所」が主に従業員の健康管理を実施していると回答した企業が、29社中14社（5割弱）あった。「社員の健康管理にほぼ専従する診療所」6社を合わせると20社（7割弱）が診療所を中心とした健康管理体制をしいているといえる。

② 健康診断結果の返却内容 (p47)

「診断結果に加え、総合評価、コメントを返すシステムを採用している」を選択した企業が、29社中20社（7割弱）と最も多かった。

③ 健康診断後の生活指導等のフォローアップ (p48)

健康診断後の生活指導等のフォローアップとして多いものは、順に「食事指導(18社)」、「パンフレット配布(14社)」、「運動実践指導(12社)」であった。健康診断結果のフォローアップに関しては「何も行っていない」を選択した企業は、29社中4社(1割強)であった。

④ 健康診断後のフォローアップを行う職種 (p49)

健康診断結果のフォローアップを行う主な職種として、「常勤医師」が最も多く有効回答25社中11社（4割強）、次いで「非常勤医師」が7社であり、計18社（7割強）が医師によって健康診断のフォローアップが行われている。

⑤ 健康診断結果の会社側の把握 (p50)

健康診断結果は全ての企業でなんらかの形で会社側が把握していた。「個人別データ」を把握していると選択した企業が29社中25社（9割弱）と最も多かった。

⑥ 特別健康診断（人間ドック）の補助 (p51)

人間ドック補助は、有効回答28社中27社が行っており、高い水準であるといえる。

⑦ 中高年・退職者従業員の心の健康に関する施策 (p52)

中高年・退職者従業員の心の健康管理に関する施策を実施している企業は、29社中12社（4割強）だった。

⑧ 従業員の家族の健康管理に対する取り組み (p53)

従業員の家族の健康管理に関して「積極的に取り組んでいる」とした企業が29社中3社、「できる範囲の中で取り組んでいる」が21社で、あわせて24社（8割強）になる。

⑨ 自社の従業員の健康管理水準の評価 (p55)

現在の従業員の健康管理の水準に「不満足」としたものが29社中23社（8割弱）であった。「不満足」な23社のうち16社は「今後努力するつもり」としている。

⑩ 従業員の健康管理に対する今後の取り組み (p56)

各項目とも、「現在通り・現状維持」が多く選択されている。「今後導入・内容充実」が多く選択されたのは、「健康診断後のフォローアップ」と「中高年の心の健康施策」で、各29社中13社（4割強）が選択した。その一方で、「中高年の心の健康」は、「予定無し・不明」も多く選択された。

(3) 健康・福祉（従業員の老親介護支援）**① 介護休業制度 (p57)**

介護休業制度については、「実施済み」とする企業が19社、「実施予定」4社を合わせて23社（8割弱）になる。その一方で「実施済み」の19社中16社までが「成果はこれから」としていた。制度開始は、92年以降に集中している。

② 介護給付金制度 (p58)

介護給付金制度については、「実施予定なし」が有効回答28社中22社（8割弱）とほぼ大勢を占める。「実施済み」の4社中3社までが「成果はこれから」としていた。制度実施主体は健保組合が4社中3社、制度開始は93年以降に集中している。

③ 老親介護にあてられるホームヘルプ制度 (p59)

老親介護にあてられるホームヘルプ制度については、「実施予定なし」が有効回答28社中24社（9割弱）とほぼ大勢を占める。「実施済み」の4社のうち「具体的成果があがっている」としたのは半数の2社だった。制度実施主体は4社とも会社本体である。また、制度導入の歴史は古く、導入時期は特定の時期には集中していない。

④ 従業員の老親介護支援に対する今後の取り組み (p60)

今後の取り組みについて介護給付金制度、ホームヘルプ制度については、「予定なし・不明」が7～8割、介護休業制度については「現状維持」が6割強（18社）と、従業員の老親介護支援の今後の取り組みについては、全般的に消極的である。しかしその一方で「今後導入・内容充実」とした企業も複数あった。

(4) 経済（雇用・所得保障）

① 雇用・所得保障に関する現在の取り組み（p61）

中高年従業員の雇用・所得保障施策に関しては「資格取得推進・技能訓練」が29社中14社（5割弱）と最も多く取り組まれているが、具体的な成果があがっているのは「職場の安全性」の方が8社（3割弱）と多い。「勤務形態・体制の柔軟化」に取り組んでいるのは3社（1割強）と少ない。

② 雇用・所得保障に関する今後の取り組み予定（p62）

「職場の安全性確保」「資格取得推進・技能訓練」「雇用機会の創出」については、7～9社が「今後導入・内容充実」としているものの、全般に「予定なし・不明」が多い傾向にあり、積極的とはいえない。

(5) 生きがい

① 「生きがい」分野の施策の現在の取り組み（p63）

「生きがい」分野の施策の現在の取り組みに関しては「企業OBとしての活動支援」が29社中25社（9割弱）、「生活・人生設計作成の支援」18社（6割強）の順で多く取り組まれており、具体的な成果があがっている企業も多い。

② 「生きがい」分野の施策の今後の取り組み予定（p64）

「高齢者向け住宅確保支援」では17社（6割弱）が「予定なし・不明」としてのもの、全般的に今後の取り組み姿勢が明確である。

3. 高齢社会に対応したビジネスの実施

(1) 健康・福祉に関するビジネス

① 健康・福祉に関するビジネスへの取り組み状況 (p67)

高齢社会に対応した健康・福祉に関するビジネスのうちで、最も多く取り組まれているのは、「健康増進ビジネス」で有効回答28社中7社（3割弱）であった。今回列挙した健康・福祉に関するビジネスに全く取り組んでいない企業は、17社（6割弱）であった。

② 健康・福祉に関するビジネスへの今後の取り組み予定 (p68)

現在取り組んでいる企業の多くは今後の取り組みを「現状維持」とした。ただし、「事業の柱として取り組んでいる」とした企業は「事業拡大」とした。その一方、現在取り組んでない企業の多くは今後の取り組みを「予定なし・不明」とした。

(2) 生きがいに関連するビジネスへの現在・将来の取り組み (p69)

高齢者の「生きがい」に多少でも関連するビジネスの中で、事業の中心となるものを「あり」としたのは有効回答24社中4社（2割弱）だった。現在取り組みのない企業の多くは今後の取り組みを「不明」とする傾向がみられた。

4. 高齢社会に対応する社会貢献事業

(1) 企業全体としての社会貢献施策 (p70)

主体的、積極的に支援している高齢社会対応の公益法人等について記載してもらったところ「健康・福祉」分野を主な事業とする団体への支援が最も多かった。

(2) 従業員のボランティア支援施策 (p71)

従業員のボランティア活動の支援施策を「実施済み・具体的な成果あり」としたのは、有効回答29社中6社（2割強）。「実施済み」に「実施予定を加えると」12社（4割強）であった。

ボランティア休暇制度を「あり」としたのは、4社（1割強）であり、導入時期は全て92年度以降であった。

ボランティア実施従業員の有無を会社として把握しているのは、5社（2割弱）であった。

5. (財) ダイヤ高齢社会研究財団の今後の活動について (p72)

弊財団の今後の研究テーマとしては、「在宅介護、看護のための支援に関する研究」を期待する企業が多かった。

研究事業以外では、「高齢化対策に関する企業の情報センター的機能」「行政等に対する政策提言機能」が期待度が高かった。