

高齢者が安全に安心して働ける 職場環境の実現に向けて

厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 安全課 副主任中央産業安全専門官 寺島 ともこ

我が国では少子高齢化が進展しており、65歳以上の人口割合は28.1%（2018年）となり、今後も増加を続けると推計されています。健康寿命が延び、人生100年時代といわれる現在、高齢者から若者まで全ての人々が元気に活躍でき、安心して暮らせる社会づくりが必要とされています。

総務省の労働力調査によれば、60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍にも増えており、特に、商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業において働く高齢者が増加しています。

その背景には、高齢者の体力が以前より若返っているといわれることや、60歳を過ぎても働きたいと希望する人が多くなっていること、さらに、平成25年に高年齢者雇用安定法による65歳までの雇用確保措置が義務付けられ、その対応が進んだことなどがありました。来年4月には70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務化が予定され、今後も高年齢労働者の就労が進むものと考えられます。

一部の元気な高齢者だけが働くこれまでの世の中から、高齢になっても誰もが働く世の中に変わりつつあります。

1. 労働災害の現況

こうした中、労働災害による休業4日以上の死

傷者数のうち、60歳以上の労働者が占める割合が増加傾向にあり、2018年には休業4日以上の死傷者の26.1%が60歳以上という状況になっています。働く人1000人の中で労働災害に遭う人の割合を示す労働災害発生率は、男女ともに最小となる20代後半と比べ、60代後半では男性で2倍、女性で5倍と相対的に高くなっています（図-1）。

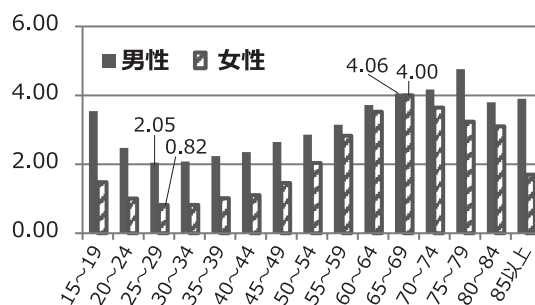


図-1 年齢別・男女別の労働災害発生率（2018年）
※労働者1000人当たりの死傷災害（休業4日以上）の発生件数

事故の種類別でも年齢による違いがみられ、転倒災害、墜落・転落災害の発生率は若年層に比べて高年齢者層で高い傾向があり、特に女性でその傾向が強くみられます（図-2）。

高齢者の身体機能は、高齢になるにつれて個人差が大きくなることが知られており、働き盛りのころと変わらない体力を維持している人もいますが、一般的には、高齢者は30代から40代の壮年

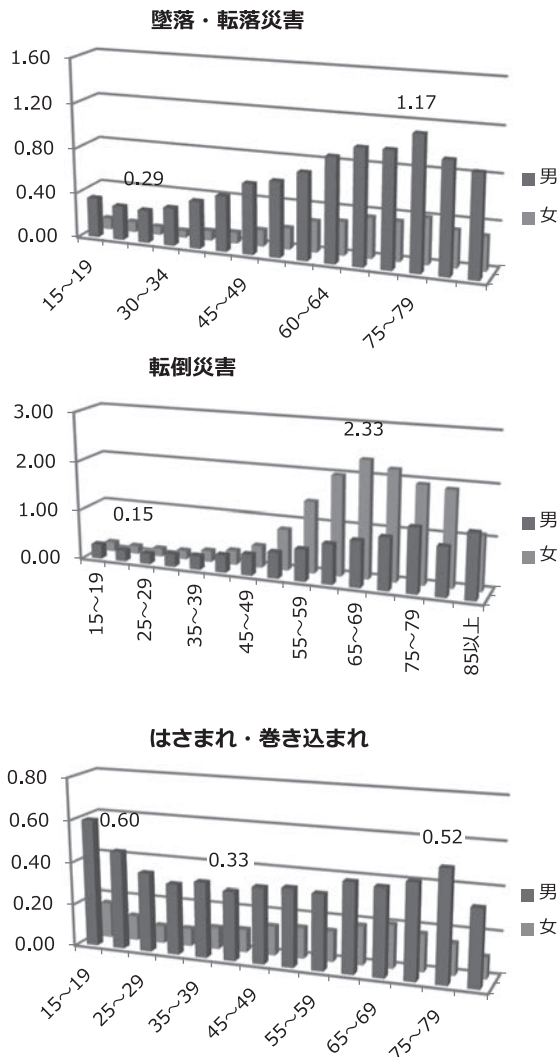
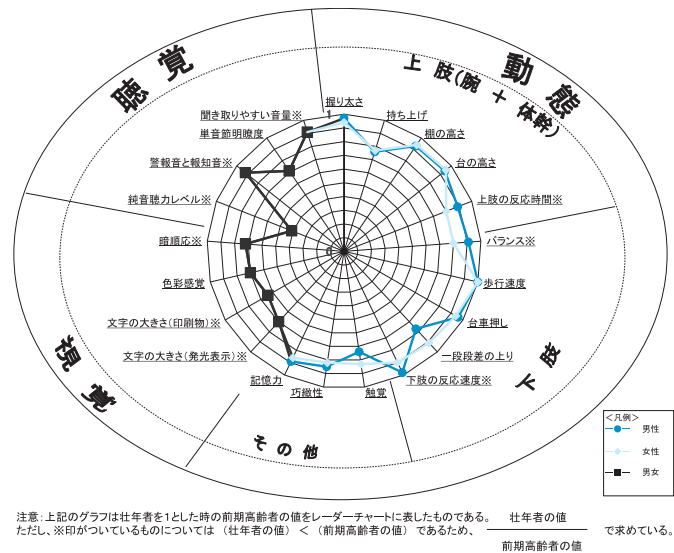


図-2 事故の型別にみた年齢・男女別災害発生率

者に比べて、聴力、視力、平衡感覚、筋力等が低下していきます。こうした身体機能の変化が、転倒、墜落・転落等の労働災害の発生に影響していると考えられることから、高齢者の特性に応じた職場環境の改善が労働災害防止に欠かせないものになっています(図-3)。

また、労働者の経験期間別に労働災害発生率をみると、いずれの年齢層においても経験期間が短い労働者の災害発生率の方が経験の長い労働者のそれより高く、加齢による影響に加えて、業務経験が短いことによる影響にも配慮する必要性がうかがわれます(図-4)。



資料出所：平成12～13年度高齢者対応基盤研究開発高齢者向け生産現場設計ガイドライン(社団法人人間生活工学研究センター)

図-3 壮年者と前期高齢者の比較(動態・視覚・聴覚)

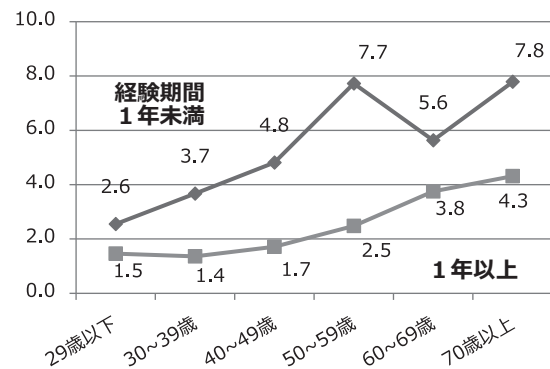


図-4 年齢別・経験期間別災害発生率

2. エイジフレンドリーガイドライン

厚生労働省では、昨年8月から同年12月まで開催した「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」の報告書を踏まえて、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(通称：エイジフレンドリーガイドライン)を令和2年3月16日付け基安発0316第1号通達により策定しました。

それぞれの事業場において、このガイドラインをもとに、職場環境と作業内容を振り返っていただき、高齢者の特性に合っていないところは改善に取り組むなど、働く高齢者の特性を考慮したエ

イジフレンドリーな職場の実現に向けて、労使が協力して積極的に取り組んでいただくことを期待しています。

なお、このガイドラインは、雇用契約により働く高齢者を対象としたものですが、請負契約により高齢者を就業させることのある事業者においても、請負業務に就く高齢者に対し、同様に取り組むようにしてください。

〈ガイドラインの概要〉

エイジフレンドリーガイドラインの主な内容を以下に示します。全文は通達を参照してください。

(1) 事業者に求められる事項

事業者は、以下の①～⑤について、実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むことが必要です。

その際、高齢者が多く働いている職場であるか、健康や体力が必要となるような業務が多いか、機械や設備で高齢者には危険な箇所があるか、などの事業場の実情に応じて取り組むようにしてください。

① 安全衛生管理体制の確立

1) 経営トップによる方針表明と体制整備

- ・ 企業の経営トップが高齢者労働災害防止対策に取り組む方針を表明します
- ・ 対策の担当者や組織を指定して体制を明確化します
- ・ 対策について労働者の意見を聴く機会や、労使で話し合う機会を設けます

高齢者対策に限ったことではありませんが、はじめに担当者を決めて具体化に着手することが大切です。また、高齢者自身が日頃の仕事の中でヒヤリとしたことや体の負担が大きくて苦痛に感じていることなどを、気軽に話すことのできる風通しの良い職場の雰囲気を作り、人間関係を良好に保つことがポイントです。このような職場では、課題が把握しやすく対策に役立ちます。

2) 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施

- ・ 高齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、対策の優先順位を検討します

リスクの洗い出しには、職場改善ツール「エイジアクション100」のチェックリストの活用も有効です。

飲食店や介護施設などでは、家庭生活と同じような作業を行うので危険ではないと思いがちですが、頻度や職場環境などが家庭とは異なりますので、災害リスクに注意が必要です。

② 職場環境の改善

1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）

- ・ 高齢者でも安全に働き続けることができるよう、施設、設備、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じます。事業場の実情に応じて改善に取り組みます。

例えば図-5のような対策があります。



図-5 ハード面の対策事例

2) 高齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）

・敏捷性や持久性、筋力の低下等の高齢労働者の特性を考慮して、作業内容等の見直しを検討し、実施します。事業場の実情に応じて改善に取り組みます

例えば、以下のような対策があります。

- ・事業場の状況に応じて、勤務形態や勤務時間を工夫することで高齢労働者が就労しやすくなります（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）
 - ・ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルを策定します
- 高齢者は長時間の仕事で体に負担がかかることや、同時並行で複数の作業を行ったり急いだりするときに転倒してけがをするということがあるので、慌てず分担して作業ができるように工夫することが大切です。

③ 高齢労働者の健康や体力の状況の把握

1) 健康状況の把握

・労働安全衛生法で定める雇入時および定期の健康診断を確実に実施します

その他にも、例えば次の取組が挙げられます。

- ・法定の健康診断の対象にならない者が、地域の健康診断等（特定健康診査等）の受診を希望する場合、勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟に対応します
- ・法定の健康診断の対象にならない者に対して、健康診断を実施するよう努めます

高齢者になると基礎疾患を持つ人も増えてくるので、それぞれの労働者が健康状況を自ら把握し、また事業場がその健康状況に応じて対応できるよう、健康管理を確実にすることが大切です。

2) 体力の状況の把握

・高齢労働者の労働災害防止のため、事業者と高齢労働者の双方が体力の状況を客

観的に把握し、事業者はその体力にあった作業に従事させるとともに、高齢労働者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、主に高齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うよう努めます

・労働者の理解が得られるよう、わかりやすく丁寧に体力チェックの目的を説明するとともに、事業場における方針を示します

体力が維持できているかを自覚することで災害リスクを自分のこととして理解し、行動につなげることができます。

3) 健康や体力の状況に関する情報の取り扱い

健康情報等を取り扱う際には指針に従うとともに、不利益な取り扱いにつながらないようにルール化などの注意が必要です。

④ 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

1) 個々の高齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた措置

・脳・心臓疾患が起こる確率は加齢にしたがって徐々に増加するとされているので、高齢労働者の基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業務の回数の減少、作業の転換等の措置を講じます

従来から健康診断実施後の措置として行われている内容ですが、業務軽減などを行う場合は、高齢者本人への説明と話し合いを通じて本人の了解が得られるようにします。

2) 高齢労働者の状況に応じた業務の提供

・健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するとされており、個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます

ワークシェアリングで働き方のニーズに対応することも考えられます。

3) 心身両面にわたる健康保持増進措置

- ・「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組に努めます

例えば以下のような取組があります。

- ・事業場で、フレイルやロコモティブシンドロームの予防を意識した健康づくり活動を実施します

⑤ 安全衛生教育

- ・高齢者対象の教育では、作業内容とリスクについて理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用します
- ・再雇用や再就職等により経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います

- ・高齢者本人のみならず、教育担当者、上司、同僚に対しても、高年齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うことが相互の理解につながります
- ・高齢者自身が身体機能の低下によるリスクを自覚し、体力維持や生活習慣の改善の必要性を理解するよう、教育を行うことが重要です
- ・勤務シフト等から集合研修が困難な事業場では、視聴覚教材を活用した教育も有効です

(2) 労働者に求められる事項

生涯にわたり健康で長く活躍できるようにするために、一人ひとりの労働者は、事業者が実施する取組に協力するとともに、自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むことが必要です。個々の労働者が、自らの身体機能の変化が労働災害リスクにつながり得ることを

理解し、労使の協力の下、以下の取組を実情に応じて進めてください。

- ・法定の定期健康診断を必ず受けるとともに、法定の健康診断の対象とならない場合には、地域保健や保険者が行う特定健康診査等を受けるようにします
- ・体力チェック等に参加し、自身の体力の水準を確認します
- ・日ごろからストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れ、基礎的体力の維持に取り組めます
- ・適正体重の維持、栄養バランスの良い食事等、食習慣や食行動の改善に取り組めます

3. 支援策

国、関係団体等では事業者への支援を行っています。

〈セミナーの開催〉

今年度全国でセミナーを開催します。詳細は厚生労働省ホームページでお知らせします。

〈エイジフレンドリー助成金〉

高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等に要する費用を補助します。

- 1 対象者：60歳以上の高年齢労働者を雇用する中小企業等の事業者
- 2 補助額：補助率2分の1、上限100万円
- 3 補助対象経費：高年齢労働者の労働災害防止のための対策に係る経費

詳細は厚生労働省ホームページを確認してください。

厚生労働省では、中小規模事業者への個別訪問支援など様々な情報提供や支援を行っていますので、是非ご活用ください。