

～働く高齢者の特性に配慮した エイジフレンドリーな職場づくり を進めましょう～

皆さんの職場は、高齢者が安心して働ける環境になっていませんか？

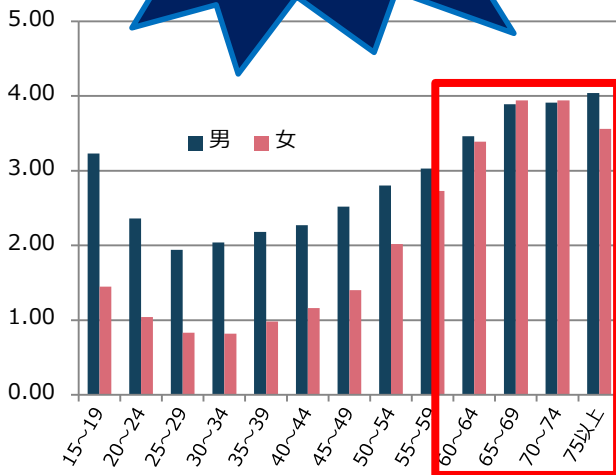
働く高齢者が増加（60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍）

労働災害のうち60歳以上の労働者が占める割合は1/4以上

労働災害発生率は、若年層に比べ高年齢層で高い

<年齢別・男女別の労働災害発生率>

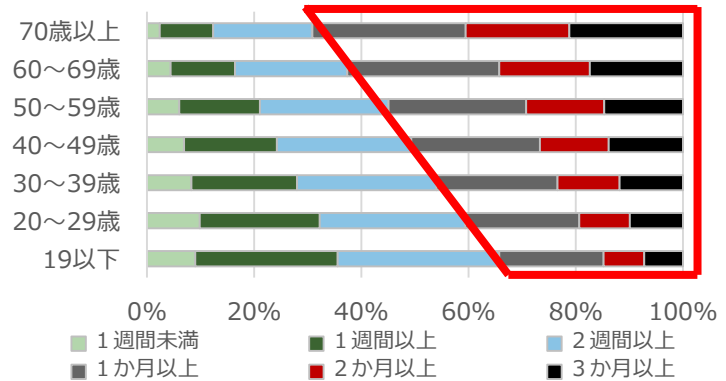
高齢者は
被災しやすい！



※労働者1000人当たりの死傷災害（休業4日以上）の発生件数
出典：労働力調査、労働者死傷病報告（2019年）

<年齢別の休業見込み期間の長さ>

労働災害が
重症化しやすい！



出典：労働者死傷病報告（2019年）



労働災害が続けば人手不足を招くおそれも…



安心して安全に働くことのできる職場づくりを！

エイジフレンドリーガイドライン（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）を策定しました。（次ページ以降参照）

事業者に求められる事項

高齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、実施可能な対策に取り組みましょう。

1 安全衛生管理体制の確立

- ・企業の経営トップが取り組む方針を表明し、担当者や組織を指定します
- ・高年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
- ・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→

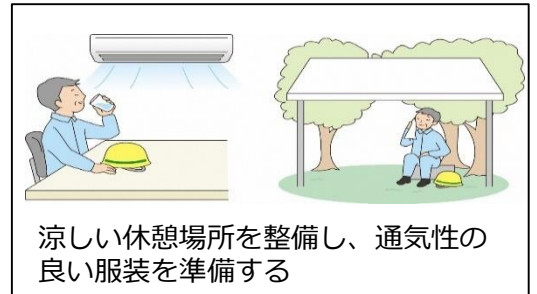
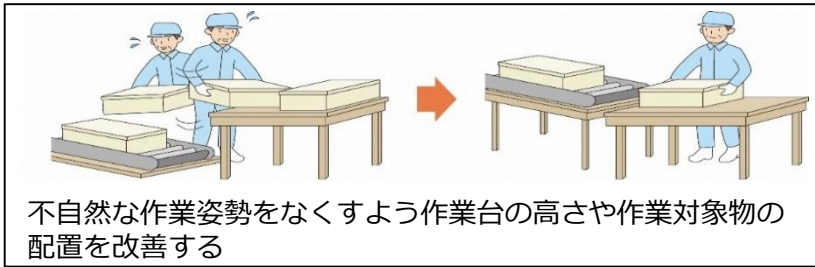
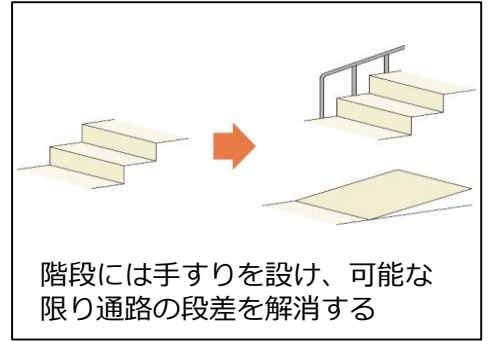


2 職場環境の改善

(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

↓対策の例↓



その他の例

- ・床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用する
- ・熱中症の初期症状を把握できるウェアラブルデバイス等のIoT機器を利用する
- ・パワーアシストスーツ等を導入する
- ・パソコンを用いた情報機器作業では、照明、文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等により作業姿勢を確保する 等

(2) 高年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、筋力の低下等の高年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
- ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

⇩対策の例⇩

<共通的な事項>

- ・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年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

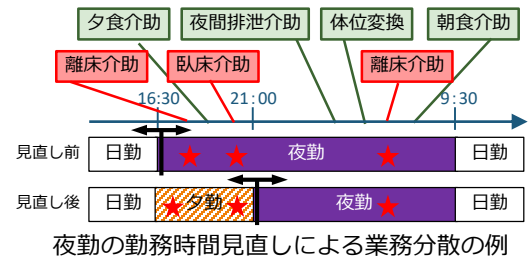
- ・注意力や集中力を必要とする作業について作業時間を考慮します
- ・身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ります

<暑熱な環境への対応>

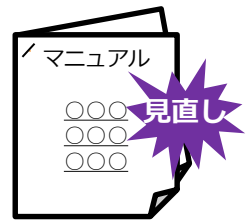
- ・一般に年齢とともに暑い環境に対処しにくくなるので、意識的な水分補給を推奨します
- ・始業時の体調確認を行い、体調不良時に速やかに申し出るよう日常的に指導します

<情報機器作業への対応>

- ・データ入力作業等相当程度拘束性がある作業では、個々の労働者の特性に配慮した無理のない業務量とします



夜勤の勤務時間見直しによる業務分散の例



3 高年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、以下に掲げる例を参考に、高年齢労働者が自らの健康状況を把握できるような取組を実施するよう努めます

⇩取組の例⇩

- ・労働安全衛生法で定める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
- ・労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者に対して、事業場の実情に応じて、健康診断を実施するよう努めます



(2) 体力の状況の把握

- ・ 高齢労働者の労働災害を防止する観点から、事業者、高齢労働者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
- ・ 体力チェックの対象となる労働者から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、運用の途中で適宜その方針を見直します

⇩対策の例⇩

- ・ 加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等を導入します
- ・ 厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用します
- ・ 事業場の働き方や作業ルールにあわせた体力チェックを実施します。この場合、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法と評価基準は、安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化するようにします

✿考慮事項✿

- ・ 体力チェックの評価基準を設ける場合は、合理的な水準に設定し、安全に行うために必要な体力の水準に満たない労働者がいる場合は、その労働者の体力でも安全に作業できるような職場環境の改善に取り組むとともに、労働者も必要な体力の維持向上の取組が必要です。

体力チェックの一例 詳しい内容は→



転倒等リスク評価セルフチェック票

I 身体機能計測結果

① 2ステップテスト（歩行能力・筋力）
あなたの結果は cm / cm (身長) =
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
結果 / 身長	~1.24	1.25 ~1.38	1.39 ~1.46	1.47 ~1.65	1.66~

② 座位ステップングテスト（敏捷性）
あなたの結果は 回 / 20秒
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(回)	~24	25 ~28	29 ~43	44 ~47	48~

③ フังก์ショナルリーチ（動的バランス）
あなたの結果は cm
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(cm)	~19	20 ~29	30 ~35	36 ~39	40~

④ 閉眼片足立ち（静的バランス）
あなたの結果は 秒
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(秒)	~7	7.1 ~17	17.1 ~55	55.1 ~90	90.1~

⑤ 閉眼片足立ち（静的バランス）
あなたの結果は 秒
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(秒)	~15	15.1 ~30	30.1 ~84	84.1 ~120	120.1~

身体機能計測の評価数字をⅢのレーダーチャートに黒字で記入

II 質問票（身体的特性）

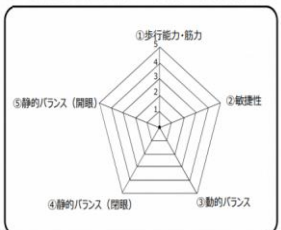
質問内容	あなたの回答NOは	合計	評価	評価
1. 人ごみ中、正面から来る人にごつつかず、よけて歩けますか	<input type="text"/>	点	① 歩行能力 筋力	① 歩行能力 筋力
2. 同年代に比べて体力に自信はありますか	<input type="text"/>			
3. 突発的な事象に対する体の反応は素早い方だと思いますか	<input type="text"/>	点	② 敏捷性	② 敏捷性
4. 歩行中、小さく歩容に足を取られたいと、すぐに次の足が出るおそれがありますか	<input type="text"/>			
5. 片足で立ったまま膝下を蹴ることができませんか	<input type="text"/>	点	③ 動的バランス	③ 動的バランス
6. 一直線に引いたラインの上を、継ぎ足歩行で簡単に歩けることができますか	<input type="text"/>			
7. 階を閉じて片足で立ち上がりつづけますか	<input type="text"/>	点	④ 静的バランス (保身)	④ 静的バランス (保身)
8. 電車で乗って、つり革につかまらずに立ち立って歩けますか	<input type="text"/>			
9. 階を閉じて片足で立ち上がりつづけますか	<input type="text"/>	点	⑤ 静的バランス (保身)	⑤ 静的バランス (保身)

それぞれの評価結果をⅢのレーダーチャートに赤字で記入

III レーダーチャート

合計点数	評価値
2~3	5
4~5	4
6~7	3
8~9	2
10	1

評価結果を転記線で結びます
(Iの身体機能計測結果を黒字、IIの質問票（身体的特性）は赤字で記入)



質問内容	回答No.
1. 人ごみ中、正面から来る人にごつつかず、よけて歩けますか	① 自信がない ② あまり自信がない ③ 人並み程度 ④ 少し自信がある ⑤ 自信がある
2. 同年代に比べて体力に自信はありますか	① 自信がない ② あまり自信がない ③ 人並み程度 ④ やや自信がある ⑤ 自信がある
3. 突発的な事象に対する体の反応は素早い方だと思いますか	① 素早い方 ② あまり素早い方 ③ 普通 ④ やや素早い方 ⑤ 素早い方
4. 歩行中、小さく歩容に足を取られたいと、すぐに次の足が出るおそれがありますか	① 自信がない ② あまり自信がない ③ 少し自信がある ④ かならずとも自信がある
5. 片足で立ったまま膝下を蹴ることができませんか	① できません ② 最近やっつけていないでできません ③ 難しくて簡単に上回れる ④ 難しくてやっつけていないでできません ⑤ できません
6. 一直線に引いたラインの上を、継ぎ足歩行（後ろ足のかかとを前足のつま先に付けるように歩）で簡単に歩けることができますか	① 継ぎ足歩行で歩けない ② 継ぎ足歩行で歩けるランカが少い ③ やや歩ける ④ 普通に歩ける ⑤ 簡単に歩ける
7. 階を閉じて片足で立ち上がりつづけますか	① 10秒以内 ② 20秒程度 ③ 40秒程度 ④ 1分程度 ⑤ それ以上
8. 電車で乗って、つり革につかまらずに立ち立って歩けますか	① 10秒以内 ② 30秒程度 ③ 1分程度 ④ 2分程度 ⑤ 3分以上
9. 階を閉じて片足で立ち上がりつづけますか	① 15秒以内 ② 30秒程度 ③ 1分程度 ④ 1分30秒程度 ⑤ 2分以上

(3) 健康や体力の状況に関する情報の取扱い

健康情報等を取り扱う際には、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を踏まえた対応が必要です。

また、労働者の体力の状況の把握に当たっては、個々の労働者に対する不利益な取扱いを防ぐため、労働者自身の同意の取得方法や情報の取扱い方法等の事業場内手続について安全衛生委員会等の場を活用して定める必要があります。

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おり、高齢労働者については基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等の措置を講じます



✿考慮事項✿

- ・業務の軽減等の就業上の措置を実施する場合は、高齢労働者に状況を確認して、十分な話し合いを通じて本人の理解が得られるよう努めます

- (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

✿考慮事項✿

- ・疾病を抱えながら働き続けることを希望する高齢者の治療と仕事の両立を考慮します
- ・ワークシェアリングで健康や体力の状況や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
 - ・集団と個々の高齢労働者を対象として身体機能の維持向上に取り組むよう努めます
 - ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて取り組みます

▼対策の例▼

- ・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
- ・体力等の低下した高齢労働者に、身体機能の維持向上の支援を行うよう努めます
例えば、運動する時間や場所への配慮、トレーニング機器の配置等の支援を考えます
- ・健康経営の観点や、コラボヘルスの観点から健康づくりに取り組みます

転倒・腰痛防止視聴覚教材

～転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」～(動画)

他



5 安全衛生教育

- (1) 高齢労働者に対する教育
- ・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

✿考慮事項✿

- ・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ことが重要です
- ・サービス業に多い軽作業や危険と感じられない作業でも、災害に至る可能性があります
- ・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

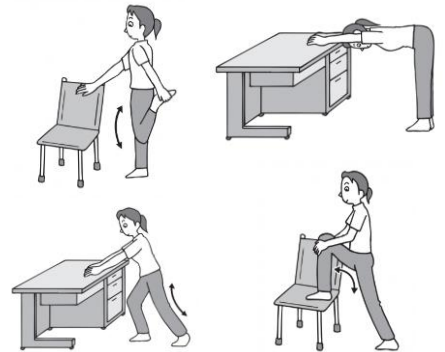
- (2) 管理監督者等に対する教育
- ・教育を行う者や管理監督者、共に働く労働者に対しても、高齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます

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。

- ・自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努めます
- ・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みます
- ・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みます



ストレッチの例
「介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ」より

好事例を参考にしましょう

取り組み事例を参考にして、自らの事業場の課題と対策を検討してください

■ 厚生労働省ホームページ

(先進企業) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000156041.html>

(製造業) <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/1003-2.html>

■ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ

<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/statistics.html>



国による支援等(令和3年度)

エイジフレンドリー補助金 令和3年度申請受付期間(令和3年6月11日～10月末)

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

対象者 60歳以上の高齢労働者を常時1名以上雇用する中小企業事業者

補助額 補助率2分の1、上限100万円

対象経費 高齢労働者の労働災害防止のための措置に関する経費

- 事業場規模、高齢労働者の雇用状況等を審査の上、交付決定します
(全ての申請者に交付されるものではありません)
- 交付決定額が予算額に達した場合、申請期間中でも受付を締め切ります

※補助金の具体的な条件、応募手続き等の詳細は、厚生労働省ホームページをご確認ください



高齢労働者安全衛生対策機器実証事業

安全衛生対策を実証しその結果をまとめていますので、今後の安全衛生対策にご活用ください

腰痛リスク低減対策 (3件)	安全表示に関する取組	転倒防止に関する取組
<p>専用電池パック 専用結束線 (タイワイヤ)</p>	<p>マックスが設置する「安全表示を音で知らせる」活動 安全表示で入った 作動した表示を音で一瞬、確認し続ける</p>	<p>歩行動揺計測 + 歩行改善プログラム</p>



※令和2年度の実証内容等の実証事業場の詳細は、厚生労働省ホームページをご確認ください



中小規模事業場 安全衛生サポート事業 個別支援

労働災害防止団体が中小規模事業場に対して、安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣して、高齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料で行います。

現場確認

専門職員が2時間程度で**現場確認**と**ヒアリング**を行い、事業場の安全衛生管理状況の現状を把握します。

費用は
無料です！



結果報告

専門職員が現場確認の結果を踏まえた**アドバイス**を行います。

- ◆ **転倒、腰痛、墜落・転落災害の予防**のアドバイスを行います。
- ◆ **現場巡視における目の付け所**のアドバイスを行います。
- ◆ 災害の芽となる「危険源」を見つけ、**リスク低減の具体的方法**をお伝えします。

労働災害防止団体 問い合わせ先

- ・中央労働災害防止協会
- ・建設業労働災害防止協会
- ・陸上貨物運送事業労働災害防止協会
- ・林業・木材製造業労働災害防止協会
- ・港湾貨物運送事業労働災害防止協会

- 技術支援部業務調整課
- 技術管理部指導課
- 技術管理部
- 教育支援課
- 技術管理部

- 03-3452-6366 (製造業、下記以外の業種関係)
- 03-3453-0464 (建設業関係)
- 03-3455-3857 (陸上貨物運送事業関係)
- 03-3452-4981 (林業・木材製造業関係)
- 03-3452-7201 (港湾貨物運送事業関係)

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントは、厚生労働大臣が認めた労働安全・労働衛生のスペシャリストです。事業者の求めに応じて事業場の安全衛生診断等を行います。

【問い合わせ先】 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会
電話：03-3453-7935 ホームページ：<https://www.jashcon.or.jp/contents/>

有料

高齢者の戦力化のための条件整備について個別に相談したいときは

高齢者戦力化のための条件整備について

65歳超雇用推進プランナー
高齢者雇用アドバイザーにご相談ください！



65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーは、全国のハローワークと連携して、企業の高齢者雇用促進に向けた取組を支援しています！

65歳超雇用推進プランナー・ 高齢者雇用アドバイザーとは

高齢者の雇用に関する専門的知識や経験等を持っている外部の専門家です。

- 企業の人事労務管理等の諸問題の解決に取り組んだことのある人事労務管理担当経験者
- 経営コンサルタント
- 社会保険労務士
- 中小企業診断士
- 学識経験者
- など



相談・助言

無料

各企業の実情に応じて、以下の項目に対する専門的かつ技術的な**相談・助言**を行っています。

- 人事管理制度の整備に関すること
- 賃金、退職金制度の整備に関すること
- 職場の改善、職域開発に関すること
- 能力開発に関すること
- 健康管理に関すること
- その他高齢者等の雇用問題に関すること

機構HPはこちら



○お近くのお問合せ先は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ (<http://www.jeed.or.jp>) からご覧いただけます。

○「65歳超雇用推進事例サイト (<https://www.elder.jeed.or.jp/>)」により、65歳を超える人事制度を導入した企業や健康管理・職場の改善等に取り組む企業事例をホームページにて公開しています。



「エイジフレンドリーな職場づくり」に併せて

高齢者の意欲や能力に応じた70歳までの就業機会の確保に努めましょう！

改正高齢者雇用安定法（令和3年4月施行）

◎65歳までの雇用確保措置（義務）に加えて、70歳までの就業確保措置（努力義務）が追加されました

65歳までの雇用確保（義務）

◆60歳未満の定年禁止

◆65歳までの雇用確保措置

- ①65歳までの定年引上げ
- ②定年制の廃止
- ③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）

◆改正高齢法について動画で説明しています。（愛知労働局ホームページ）



70歳までの就業確保（努力義務）

以下の①～⑤のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります（努力義務）

◆70歳までの就業確保措置

- ①70歳までの定年引上げ
- ②定年制の廃止
- ③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入（特殊関係事業主に加え、他の事業主によるものを含む）
- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

「創業支援等措置」

※ ④、⑤は雇用によらない「創業支援等措置」といい、この措置を行うには、施行規則で定める事項を記載した計画を作成し、過半数組合等の同意を得た上で措置を導入する必要があります。

- 70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されました。

改正高齢法のお問い合わせ先：愛知労働局職業対策課（TEL:052-219-5507）、または県下各ハローワーク

雇用形態に関わらない公正な待遇確保についても点検を！

パートタイム・有期雇用労働法（令和3年4月全面施行） ※中小企業にも適用されました

パートタイム・有期雇用労働法のポイント

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになりました。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行っています。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

Q パートタイム・有期雇用労働法の同一労働同一賃金の考え方は、当社の定年年齢を超えた社員にも適用されるのでしょうか。

A 適用されます。正社員とパート・有期雇用労働者間の不合理な待遇差は労働者の年齢に関わらず禁止されています。待遇の差の理由が「高齢だから」だけでは「不合理ではない」とはいえないでしょう。

Q 正社員を定年退職した人を引き続き嘱託（有期契約社員）として雇用する場合、正社員だった時より賃金を引き下げると問題になるのでしょうか。

A 正社員だった時と職務の内容や働き方に全く変更がないにも関わらず、「正社員でなくなったから」という理由だけで待遇を下げるのは「不合理ではない」とはいえないでしょう。賃金を変更するには、正社員と契約社員との職務の内容や働き方の違いを明確にし、職務の内容や働き方が変更されたことに伴って賃金が改訂されたことがきちんと説明できるようにする必要があります。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ハバゆう」ちゃん

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ先：愛知労働局雇用環境・均等部指導課（052-857-0312）