

エイジフレンドリーガイドライン

久留米労働基準監督署

背景

将来の日本の労働環境

- 深刻な労働力不足
(少子高齢化、人口減少)
- 高齢者は貴重な労働力
- 令和3年4月高齢者雇用促進法改正
70歳までの就業機会の確保が努力義務

高齢労働者の労働環境の現状

- 労災に被災しやすい
(労災の27%は60歳以上)
- 労災にあった場合、重症化しやすい
(労災の休業期間が長い)
- 今後、企業の高年齢労働者の雇用は増える



エイジフレンドリーな職場形成が必要

エイジフレンドリーとは「高齢者の特性を配慮した」を意味し、WHO（世界保健機構）や欧米の労働安全衛生機構で使われている

エイジフレンドリーガイドライン

令和2年3月 厚生労働省 策定

事業者求められる取り組み

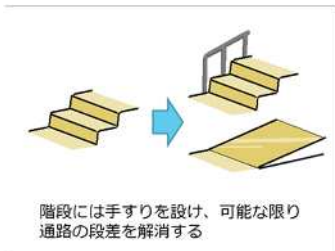
安全衛生管理体制の確立

高齢労働者の労働災害防止対策

経営トップ自らが安全衛生方針を表明。
対策に取り組む組織の実施体制を明確にする
対策について労使で話し合う機会を設ける。
(50人以上の事業場は安全衛生委員会で調査審議)

職場環境の改善

↓対策の例↓



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（健康状況や体力低下することに伴う高齢者の特性や課題を想定し、リスクアセスメントを実施）

健康や体力の状況把握

健康状況の把握

- ・健康診断の実施し、事後措置を確実に進行
- ・健康状態を産業医、保健師等に相談できる環境を整備
- ・必要に応じて運動指導や栄養指導、保健指導、メンタルケア



体力の状況の把握

- ・体力チェックを継続的に行う
- ・体力チェックの目的をわかりやすく丁寧に説明する

↓対策の例↓

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



「転倒等リスク評価セルフチェック票」

健康や体力の状況に応じた対応

個々の健康や体力を配慮した措置

基礎疾患や持病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実施

業務のマッチング

個々の健康や体力の状況に応じ、適合する業務をマッチング



心身両面にわたる健康保持増進措置

身体機能の維持向上の支援、メンタルヘルスケア

安全衛生教育

高齢者年齢労働者への教育
管理監督者への教育