

エイジアクション 100

～ 生涯現役社会の実現につながる高年齢労働者の
安全と健康確保のための職場改善に向けて ～

改訂版



中央労働災害防止協会

目 次

I	はじめに	3
	改訂にあたって	5
II	「エイジアクション100」の概要	7
III	「エイジアクション100」の活用方法	9
IV	高年齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト	15
V	高年齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリストの解説	21
1	高年齢労働者の戦力としての活用	21
2	高年齢労働者の安全衛生の総括管理	22
3	高年齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策	24
4	高年齢労働者の作業管理	37
5	高年齢労働者の作業環境管理	40
6	高年齢労働者の健康管理	44
7	高年齢労働者に対する安全衛生教育	51
8	高年齢労働者の勤労条件	55
9	高齢期に健康で安全に働くことができるようにするための若年時からの準備 (エイジ・マネジメント)	60
V-2	高年齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリストの解説 (エイジフレンドリーガイドライン対応編)	66
VI	高年齢労働者の労働災害の発生状況	111
VII	加齢に伴う身体・精神機能の状況	115
VIII	高年齢労働者の安全と健康確保のための職場改善計画	123
IX	高年齢労働者の安全と健康確保に役立つパンフレット等のリスト	124

「エイジアクション 100」は、高年齢労働者の安全と健康確保のための 100 の取組（エイジアクション）を盛り込んだチェックリストを活用して、職場の課題を洗い出し、改善に向けての取組を進めるための「職場改善ツール」です。

(注)「高年齢労働者」の用語について

「エイジアクション100」においては、「50歳以上の労働者の労働災害防止」の取組を進めるための便宜上、50歳以上の労働者を「高年齢労働者」という用語を用いて表現しています。

これは、50歳以上の労働者の労働災害が全体の約半数を占め、労働災害の発生率を示す年千人率（労働者1,000人当たり1年間に発生する死傷者数を示すもの）でみても、50歳未満に比べて50歳以上では労働災害の発生率が急激に高まっているなど、現在、50歳以上の労働者の労働災害の防止に向けての取組が喫緊の課題となっていることを踏まえてのものです。

「エイジアクション100」の特設サイト

(アドレス：<http://www.jisha.or.jp/research/ageaction100/index.html>)

中央労働災害防止協会では、「エイジアクション100」の特設サイトを設けています。
高年齢労働者の安全と健康確保のための職場改善を効果的に進めるための参考情報（下記の資料等）を掲載していますので、ご活用ください。

- 1 高年齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト（エクセルシート）
- 2 高年齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリストの解説（PDF）
- 2-2 高年齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリストの解説（エイジフレンドリーガイドライン対応編）（PDF）
- 3 高年齢労働者の労働災害の発生状況（PDF）
- 4 加齢に伴う身体・精神機能の状況（PDF）
- 5 高年齢労働者の安全と健康確保のための職場改善計画（エクセルシート）
- 6 高年齢労働者の安全と健康確保に役立つパンフレット等のリスト（WEBとリンク）
- 7 「生涯現役社会の実現につながる高年齢労働者の安全と健康確保のための職場改善に向けて」の報告書（PDF）

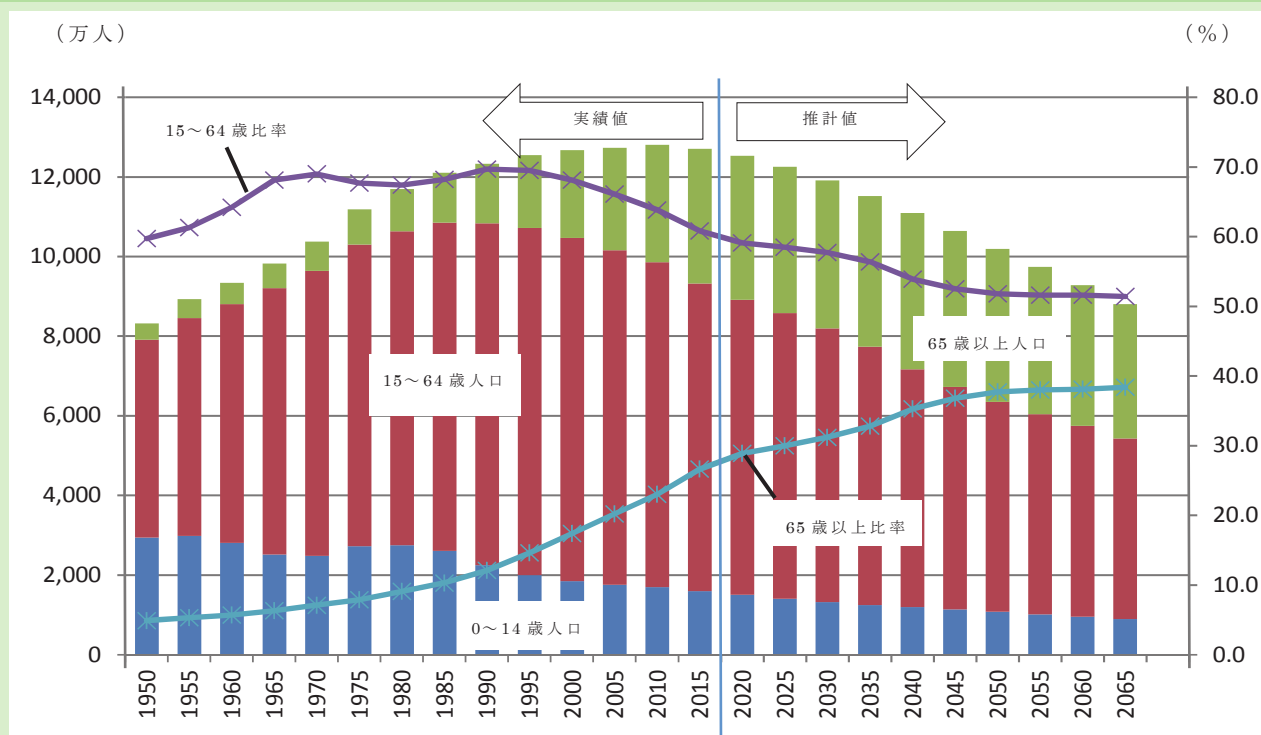
I はじめに

I

はじめに

- 1 現在、我が国においては、少子・高齢化の進展に伴って、生涯現役社会の実現が求められており、高年齢労働者（50 歳以上、以下同じ。）のこれまでに蓄積した知識や経験等を活かし、積極的に活躍できる機会を提供して、戦力として活用できるようにすることが必要な時代になっています。

日本の人口の推移



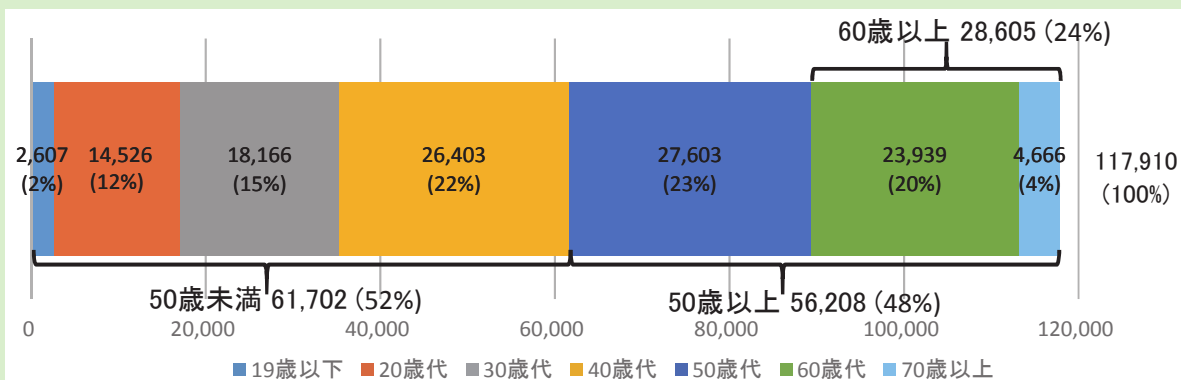
（資料出所）総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）

- 2 このような中で、高年齢労働者の労働災害は、全体の約半数を占め、年千人率（労働者1,000人当たり1年間に発生する死傷者数を示すもの）でみても、若年者に比べて、労働災害の発生率が高くなっているなど、高年齢労働者の労働災害の防止に向けての取組が喫緊の課題となっています。

具体的な対策の実施に当たっては、高年齢労働者の労働災害の発生には、加齢に伴う身体・精神機能の低下が影響を与えていることから、それによる労働災害発生リスクの低減の視点を踏まえて対策を進めていくことがポイントとなります。

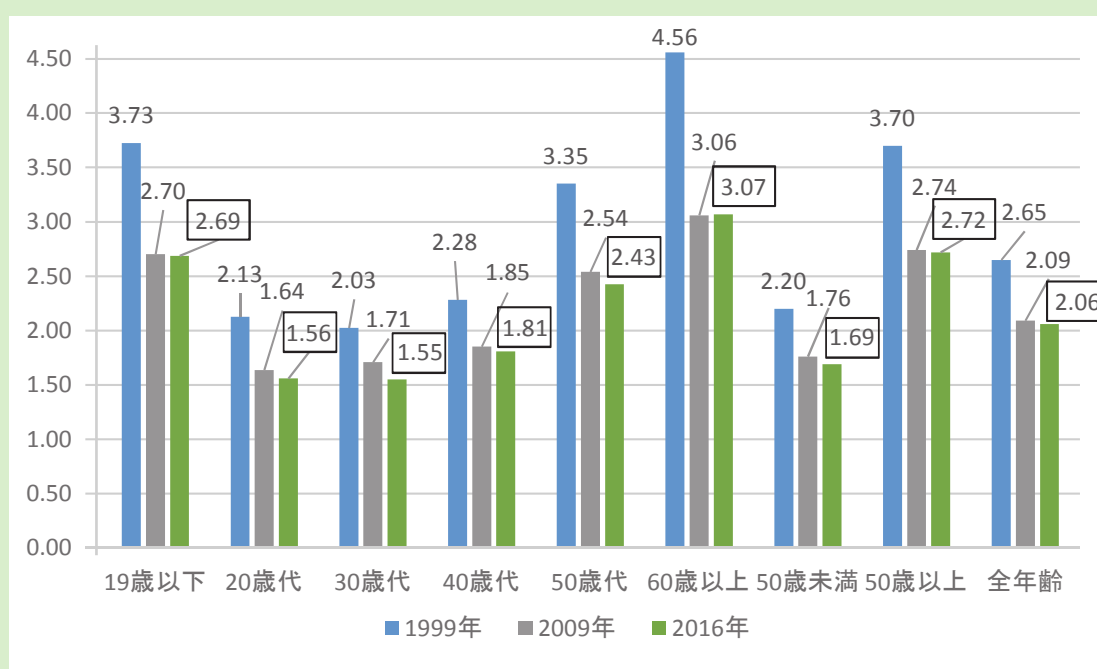
また、高年齢労働者が、いきいきと働くことができ、その能力を最大限に発揮できるようにするためには、高年齢労働者が働きやすい職場環境の整備や働き方の見直しを行うという視点も重要です。

年齢別の死傷災害の発生件数（2016 年）



（資料出所）「労働者死傷病報告」（厚生労働省）

年齢別の年千人率の推移



（資料出所）「労働者死傷病報告」（厚生労働省）、「労働力調査」（総務省）

（注）年千人率＝1年間の死傷者数（a）／1年間の平均労働者数（b）×1,000

（a）は「労働者死傷病報告」（厚生労働省）、（b）は「労働力調査」（総務省）の「雇用者数」（役員を含む。）の数値を基に算出している。

3 このような視点を踏まえて、企業における高年齢労働者の安全と健康確保のための職場改善の取組を促していくために、今般、「高年齢労働者の安全と健康確保のための職場改善ツール」として、「エイジアクション100」を開発しました。

「エイジアクション100」は2018年3月に中央労働災害防止協会においてとりまとめられました。その後、2020年3月に「高年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）が厚生労働省により公表されました。エイジフレンドリーガイドラインには、高年齢労働者の安全と健康の確保のための職場改善ツールである「エイジアクション100」のチェックリストを活用することも有効である旨記述されています。

そこで、中央労働災害防止協会は、「エイジアクション100」をご活用いただくことにより、エイジフレンドリーガイドラインに対応できるようにする事業を行うことにしました。そのため、2018年3月に「エイジアクション100」を開発した「高年齢労働者の安全と健康確保のための配慮事項に関する委員会」を2020年12月から開催して検討しました。本委員会での検討結果を踏まえ、「エイジアクション100」の「V高年齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリストの解説」を補訂し、「エイジアクション100」をご活用いただくことにより、エイジフレンドリーガイドラインに対応できるようにしました。

高年齢者の安全と健康確保のための配慮事項に関する委員会
委員名簿

(50音順・敬称略)

氏 名	会社名	役職
赤津 順一	一般財団法人日本予防医学協会	理事
井上 章平	トヨタ自動車株式会社	安全健康推進部 健康推進室 主任
亀田 高志	株式会社健康企業	代表取締役
榎野 一美	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構	雇用推進・研究部長
神代 雅晴	株式会社エルゴマ研究所	代表取締役
櫻井 治彦	慶応義塾大学	名誉教授
永田 久雄	公益財団法人 大原記念労働科学研究所	研究部 客員研究員
乍 智之	JFEスチール株式会社	西日本製鉄所(倉敷地区) 安全衛生室
能川 和浩	千葉大学	環境労働衛生学 講師
羽深 勝也	株式会社東芝	人事・総務部 総務企画室 安全保健担当 エキスパート
樋口 善之	福岡教育大学	教育学部 准教授
舟橋 敦	マツダ株式会社	安全健康防災推進部 産業医

Ⅱ 「エイジアクション 100」の概要

1 特色

「エイジアクション 100」の特色は、次の3点です。

- (1) 高年齢労働者の安全と健康確保のための取組（エイジアクション）として、100 の取組を推奨しており、これを盛り込んだチェックリストを活用して、現在の取組状況のチェックを行うことにより、職場の課題を洗い出すことができます。
- (2) チェックリストの解説等の参考資料を付しており、加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害の発生リスクの低減のための対策、高年齢労働者が働きやすい職場環境の整備や働き方の見直し等のポイントを理解していただけるようにしています。
- (3) チェックの結果を基に、労働災害に直結する可能性の高い事項を優先して取り上げて、職場改善の検討を進めることができるようにするとともに、検討を進める際に役立つ国等のパンフレットのリストも併せて盛り込んでおり、PDCAサイクルの下で、取組を継続することにより、着実にスパイラルアップできるようにしています。

2 構成

「エイジアクション 100」は、次の6点を中心に構成されています。

- (1) 「高年齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト」（以下「チェックリスト」、P 13～参照、エクセルシートは特設サイト参照）

高年齢労働者の安全と健康確保のための取組（エイジアクション）として、100 の取組を推奨しており、これを盛り込んだチェックリストを活用して、現在の取組状況のチェックを行うことにより、職場の課題を洗い出すことができるように設定しています。

- (2) 「高年齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリストの解説」（以下「チェックリストの解説」、P 19～参照）

チェックリストの解説においては、加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害の発生リスクを低減するための対策、高年齢労働者が働きやすい職場環境の整備や働き方の見直し等のポイントを解説しています。

また、「取組の具体例」を併せて盛り込んでおり、今後、どのような具体的な取組を行う必要があるのかを検討する際のヒントとして活用できるようにしています。

- (3) 「高年齢労働者の労働災害の発生状況」（P 65～参照）

高年齢労働者には、どのような労働災害が多いのかなど、高年齢労働者の労働災害の発生状況を踏まえた職場改善の検討を行う際の参考として活用できるようにしています。

(4) 「加齢に伴う身体・精神機能の状況」(P 69～参照)

「加齢に伴う身体・精神機能の低下」による「労働災害の発生リスク」の理解を補うとともに、職場改善に向けての検討を行う際の参考として活用できるようにしています。

(5) 「高年齢労働者の安全と健康確保のための職場改善計画」(以下「職場改善計画」、P 77 参照、エクセルシートは特設サイト参照)

現在の取組状況のチェックを行った上で、職場改善に向けての検討を行う際の便宜を図るため、職場改善計画の様式を盛り込んでいます。

(6) 「高年齢労働者の安全と健康確保に役立つパンフレット等のリスト」(P 78～参照)

今後の職場改善に向けての検討を行うに当たっての標準的な取組手法を理解していただくために、国等において示されている転倒防止や腰痛予防等をはじめとする各種の労働災害防止や健康確保に関する指針やパンフレット等のリストを参考に付しています。

Ⅲ 「エイジアクション 100」の活用方法

1 概要

「エイジアクション 100」を活用した職場改善は、主として、①事業所単位で、②安全（衛生）管理者（推進者）等が、③安全衛生委員会等で検討を行って、職場改善を進めていくことを想定しています。

また、「エイジアクション 100」を活用した職場改善においては、労働災害に直結する可能性の高い事項や法令上の事業者の義務となっている事項等について優先的に改善を行った上で、高年齢労働者の働きやすい職場環境の整備や働き方の見直しの取組へとつなげるなど、企業の取組レベルに応じて、順次、スパイラルアップさせながら、継続的に取り組んでいけるようにしています。

「エイジアクション 100」を活用した職場改善の流れ

（１）現状把握（２（１）（Ｐ９）参照）

事業所における過去の労働災害の発生状況、高年齢労働者の作業負荷の程度や健康状況等の現状把握を行います。



（２）チェックの実施（２（２）（Ｐ９）参照）

① 実施体制の決定

- ア 事業所規模 50 人以上：安全（衛生）管理者
- イ 事業所規模 10 人以上 50 人未満：安全（衛生）推進者
- ウ 事業所規模 10 人未満：事業主が指名した者等

② チェックの実施

チェックリストを活用して、チェックリストの解説やその他の参考資料を参照しつつ、チェックを行います。

その際、チェックの結果については、次の方法により記入します。

- ア 「○」：取組を既に行っており現行のままでよい。
- イ 「×」：取組を行っていない、又は行っているがさらに改善が必要。
- ウ 「－」：対象業務なし、又は検討の必要なし。

☞ チェックリストは、特設サイトにエクセルシートが掲載されていますので、ダウンロードしてご活用ください。

③ 優先度のマーク

「×」が付された項目のうち、優先度が高いと考える項目に、チェックの際に、マークを付しておきます。



(3) 職場改善の実施

① 取組事項の選定 (2 (3) ① (P 11) 参照)

ア 「×」が付された項目のうち優先度が高いものについて、職場改善計画を作成し、安全衛生委員会等において検討を行い、事業所としての方針を決定した上で、取組を進めます。

☞ 職場改善計画は、特設サイトにエクセルシートを掲載していますので、ダウンロードしてご活用ください。

イ チェックリストの「3 高年齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策」の「主な業種別の最優先取組事項」(P 11 参照)の中で「×」が付された項目については、そのまま放置した場合には、労働災害に直結する可能性が高いことから、できる限り優先して取組を進めます。

② 職場改善策の検討 (2 (3) ② (P 11) 参照)

ア 職場改善策を検討するに当たっては、国等において示されている各種の労働災害止や健康確保に関するパンフレット等のリスト(P 78 ~参照)を参考にしてください。

イ 効果的な職場改善策とするためには、高年齢労働者等の職場関係者等の意見やアイデア等も参考に聴取しつつ、検討を進めることが望ましいです。

③ PDCAサイクルの仕組みによる着実なレベルアップ (2 (4) (P 12) 参照)

ア PDCAサイクルの仕組みで実施することにより、中長期的・継続的な取組として、着実にレベルアップしていけるようにします。

イ 職場改善の取組の1サイクルは、主に6か月~1年くらいのサイクルで継続実施することを想定しています。

2 活用方法

（１）現状の把握

「エイジアクション 100」を活用した職場改善の取組を行うに当たっては、安全（衛生）管理者（推進者）等は、事業所における高年齢労働者の安全と健康確保に関連する現状（下記①～⑦参照）を把握した上で、これらを総合的に考慮しつつ、事業所としての取組事項の選定、職場改善策の検討、実施時期（期限）等の検討を行います。

- ① 事業所の高年齢労働者の雇用状況（どのような作業に従事している高年齢労働者がどれくらいいるか。）
- ② 過去の労働災害の発生状況（高年齢労働者には、どのようなタイプの労働災害が多いのか、どのような原因で発生しているのか。）
- ③ リスクアセスメントや労働安全衛生マネジメントシステムを実施している場合にはその実施結果（リスクの高い業務としてはどのようなものがあるのか、その改善状況はどうか。）
- ④ 事業所における高年齢労働者の作業負荷の程度（大きくて重い、スピードが速い等の負荷の大きい作業としては、どのようなものがあるか。）
- ⑤ 高年齢労働者の健康状況（生活習慣病、がん等の疾病への罹患状況等）
- ⑥ 高年齢労働者の体力の状況
- ⑦ 高年齢労働者の安全と健康確保の取組に当てることができる予算・人員・時間等

（２）チェックの実施

- ① チェックリストによる現在の取組状況のチェックは、主に安全（衛生）管理者（推進者）等が、事業所全体について行うことを想定しています。

なお、作業環境、作業環境管理等のように、同一事業所内でも職場ごとに状況が異なる項目については、職場ごとに、当該職場の管理監督者がチェックを行った上で、その結果を安全（衛生）管理者（推進者）等が事業所全体として集約するやり方も効果的です。

- ② また、大規模な事業所において、「エイジアクション 100」を活用した職場改善の取組を実施する場合には、安全衛生委員会等の下に、エイジアクションチームを設けて、チームメンバーが分担して、取組を行うやり方も効果的です。
- ③ さらに、小売業、社会福祉施設及び飲食店のうち、複数の店舗・施設を展開している会社においては、各事業所の「エイジアクション 100」を活用した職場改善の取組への本社・本部の参画も効果的です。

☞ チェックに当たっては、「チェックリストの解説」（P 19 ～）、「高年齢労働者の労働災害の発生状況」（P 65 ～）、「加齢に伴う身体・精神機能の状況」（P 69 ～）等の参考資料をご覧ください。

(参考)

「エイジアクション 100」を活用した職場改善の実施体制（具体例）

（１）50 人以上の事業所の場合

50 人以上の安全衛生管理体制が整備されている事業所においては、①事業所単位で、安全（衛生）管理者がチェックする方法、②事業所の職場ごとに管理監督者がチェックした上で、これを安全（衛生）管理者が事業所全体として集約する方法、③①と②とを組み合わせる方法等があります。

その上で、チェック結果を踏まえて、外部専門家に相談したり、他事業所の取組事例を参照したりすること等により、職場改善計画を作成して、安全衛生委員会において検討を行って、事業所としての取組方針を決めて実施していくやり方等が主に想定されます。

なお、大規模な事業所においては、取組の機動性を確保するために、安全衛生委員会の下に、エイジアクションチームを設けて、チームメンバーが分担して、取組を行うやり方も効果的です。

（２）10 人以上 50 人未満の事業所の場合

10 人以上 50 人未満の事業所においては、①事業所単位で、安全（衛生）推進者がチェックする方法、②事業所の職場ごとに管理監督者がチェックした上で、これを安全（衛生）推進者が事業所全体として集約する方法、③①と②とを組み合わせる方法等があります。

その上で、チェック結果を踏まえて、外部専門家に相談したり、他事業所の取組事例を参照したりすること等により、職場改善計画を作成した上で、安全衛生懇談会の実施等により、労働者の意見を聴きつつ、事業所としての取組方針を決めて実施していくやり方等が主に想定されます。

（３）10 人未満の事業所の場合

10 人未満の事業所においては、事業主が担当者を指名して、チェックを行わせ、チェックした結果に基づいて、その担当者が、外部専門家に相談したり、他事業所の取組事例を参照したりすること等により、職場改善計画を作成して、安全衛生懇談会の実施等により、労働者の意見を聴きつつ、事業所としての取組方針を決めて実施していくやり方等が主に想定されます。

(3) チェック結果を踏まえた職場改善の実施

安全（衛生）管理者（推進者）等は、チェック結果を基に、「×」が付された項目の中から、職場改善に向けての取組を進める項目を選定して、職場改善計画を作成した上で、安全衛生委員会等で検討を行うこと等により、事業所としての方針を決定する流れで、検討を進めることが効果的です。

① 取組事項の選定

「エイジアクション 100」を活用した職場改善の取組は、チェックの結果、「×」が付された項目のうち優先度が高いものについて、可能なところから、順次、具体的な取組内容を検討した上で、職場改善計画に盛り込んで、取り組んでいきます。

その際、職場改善の対象とする取組を選定するに当たっては、チェックリストの「3 高年齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策」の「主な業種別の最優先取組事項」（下記参照）の中で「×」が付されたものについては、そのまま放置した場合

には、労働災害に直結する可能性が高いことから、優先的に検討することが必要です。

主な業種別の最優先取組事項

	転倒防止 (3-(1))	墜落・転落 防止 (3-(2))	腰痛予防 (3-(3))	はさまれ・ 巻き込まれ 防止 (3-(4))	交通労働災 害防止 (3-(5))	熱中症予防 (3-(6))
① 製造業	○	○	○	○		
② 建設業	○	○	○			○
③ 交通運輸業	○		○		○	
④ 陸上貨物運送事業	○	○	○		○	
⑤ 小売業	○	○	○			
⑥ 社会福祉施設	○		○			
⑦ 飲食店	○					
⑧ ビルメンテナンス	○	○				
⑨ 警備業	○				○	○

② 職場改善策の検討

チェックの結果、「×」が付された項目の職場改善策を検討するに当たっては、国等において、転倒防止や腰痛予防等をはじめとする各種の労働災害防止や健康確保に関するパンフレット等が示されている（P 78～のリスト参照）ことから、これらを参考にしつつ、加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクの低減を図ったり、高年齢労働者が働きやすい職場環境の整備や働き方の見直しを行うためには、どのような対策を講ずることが効果的なのかという視点等から、検討を行うことが必要です。

③ 高年齢労働者等の職場関係者の意見聴取

各職場の具体的な業務実態等を踏まえた上で、優先度が高く、かつ効果的な職場改善の取組にするためには、高年齢労働者等の職場関係者等の意見やアイデア等も参考に聴取しつつ、取組事項の選定、職場改善策の検討を進めることが望ましいです。

(4) PDCAサイクルの仕組みによる着実なレベルアップ

「エイジアクション100」を活用した職場改善の取組は、PDCAサイクルの仕組みにより、中長期的・継続的な取組として、着実にスパイラルアップできるようにすることが現実的です。

① 職場改善の取組の1サイクルは、主に6か月～1年程度のサイクルで継続実施することを想定しています。

② 2回目以降の職場改善の取組を実施する際には、まず、前回までの取組による改善状況のフォローアップを行って、現時点までの改善状況を確認することが必要です。

特に、チェックリストの「3 高年齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策」の「主な業種別の最優先取組事項」(P 11 参照)の中で、「×」が付された項目については、そのまま放置した場合には、労働災害に直結する可能性もあることから、確実に改善した上で、次の職場改善のサイクルに着手することが必要です。

Ⅳ 高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト

番 号	チ ェ ッ ク 項 目 （ 100 の「エイジアクション」 ）	結 果	
			優先度
1 高齢労働者の戦力としての活用			
1	高齢労働者のこれまでの知識と経験を活かして、戦力として活用している。		
2 高齢労働者の安全衛生の総括管理			
(1) 基本方針の表明			
2	高齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策の基本方針の表明を行っている。		
(2) 高齢労働者の安全衛生対策の推進体制の整備等			
3	高齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策を推進する計画を策定している。		
4	加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクに対応する観点から、高齢労働者の安全衛生対策の検討を行っている。		
5	高齢労働者による労働災害の発生リスクがあると考える場合に、相談しやすい体制を整備し、必要に応じて、作業内容や作業方法の変更、作業時間の短縮等を行っている。		
3 高齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策			
(1) 転倒防止			
① つまずき、踏み外し、滑りの防止措置			
6	通路の十分な幅を確保し、整理・整頓により通路、階段、出入口には物を放置せず、足元の電気配線やケーブルはまとめている。		
7	床面の水たまり、氷、油、粉類等は放置せず、その都度取り除いている。		
8	階段・通路の移動が安全にできるように十分な明るさ（照度）を確保している。		
9	階段には手すりを設けるほか、通路の段差を解消し、滑りやすい箇所にはすべり止めを設ける等の設備改善を行っている。		
10	通路の段差を解消できない箇所や滑りやすい箇所が残る場合は、表示等により注意喚起を行っている。		
② 安全な作業靴の着用			
11	作業現場の環境に合った耐滑性があり、つまずきにくい作業靴を着用させている。		
③ 歩行時の禁止事項			
12	書類や携帯電話を見ながらの「ながら歩き」、ポケットに手を入れた「ポケットハンド」での歩行や「廊下を走ること」は禁止している。		
④ 危険マップ等の作成・周知			
13	ヒヤリ・ハット情報を活用して、転倒しやすい箇所の危険マップ等を作成して周知している。		
(2) 墜落・転落防止			
① 高所作業の回避			
14	高所作業をできる限り避け、地上での作業に代えている。		
② 作業床・手すり等の設置			
15	高所で作業をさせる場合には、安全に作業を行うことができる広さの作業床を設けて、その端や開口部等には、バランスを崩しても安全な高さの囲い、手すり、覆い等を設けている。		
③ 保護具の使用			
16	高所で作業をさせる場合には、ヘルメット（「飛来・落下物用」と「墜落時保護用」の規格をともに満たすもの。以下同じ。）を着用させた上で、安全帯を使用させている。		

番 号	チ ェ ッ ク 項 目 （ 100 の「エイジアクション」 ）	結 果	
		優先度	
	④ 墜落・転落防止設備の作業前確認		
17	高所で作業をさせる場合には、その作業開始前に、作業床や手すり、安全帯を安全に取り付ける設備等の安全性の確認を行っている。		
	⑤ はしご・脚立の使用の回避		
18	はしごや脚立の使用をできる限り避け、移動式足場や作業台等を使用させている。		
	⑥ はしご・脚立の安全使用		
19	はしごや脚立を使用させる場合には、ヘルメットを着用させた上で、安全な方法で使用させている。		
	(3) 腰痛予防		
	① 作業姿勢		
20	ひねり、前かがみ、中腰等の不自然な作業姿勢を取らせないようにしている。		
21	肘（ひじ）の曲げ角度が90度になるように、作業台の高さを調節している。		
22	同一作業姿勢を長時間取らせないようにしている。		
23	不自然な姿勢を取らざるを得ない場合や反復作業を行わせる場合には、休憩・休止をはさんだり、他の作業と組み合わせることにより、できる限り連続しないようにしている。		
	② 重量物の取扱い		
24	重量物の取扱作業を、できる限り少なくしている。		
25	重量物を取り扱う場合には、機械（台車・昇降装置・バランサー等）による自動化・省力化、腰痛予防ベルト・アシストスーツ等の活用による負担の軽減を行っている。		
26	重量物の重量や外観から判断できない偏った重心の位置を、できる限り明示している。		
	③ 介護・看護作業		
27	要介護者のベッドから車いす等への移乗介助等には、介護用リフト、スライディングボード・シート等を活用している。		
	(4) はさまれ・巻き込まれ防止		
	① ガードの設置		
28	機械の危険な部分には、バランスを崩しても、接触することがない高さのガード（囲い、柵、扉、カバー等）を設けて防護するとともに、そのガードには、ぶつかっても怪我をしないようにクッションをつけている。		
	② 安全装置の設置		
29	身体の一部が機械と接触する前に、機械が安全側に停止する安全装置を設けている。		
	③ 標識・表示等		
30	機械の危険な部分には、見やすい標識・表示等により注意喚起を行っている。		
	④ 機械の保守・点検時の停止		
31	機械を停止させて、点検中等の表示をした上で、機械の清掃・修理等の保守・点検を行っている。		
	⑤ 服装の確認		
32	上着やズボンの裾は巻き込まれるおそれがないか、袖のボタンはかけているか等について、作業開始前に確認している。		
	⑥ 安全装置の確認		
33	安全カバー・安全囲い等を取り外した場合には、機械が停止することを確認している。		
	(5) 交通労働災害防止		
	① 適正な労働時間管理・走行管理		
34	長時間走行、深夜・早朝時間帯や悪天候時の走行を避け、走行計画は十分な休憩時間・仮眠時間を確保した余裕のあるものになっている。		

番 号		チ ョ ッ ク 項 目 （ 100 の「エイジアクション」 ）	結 果	
			優先度	
② 安全健康問いかけ等				
35	疲労、飲酒、睡眠不足等で安全な運転ができないおそれがないかについて、運転開始前に、問いかけやアルコールチェッカー等により確認している。			
③ 運転適性の検査				
36	運転適性検査や睡眠時無呼吸症候群の検査を定期的に行っている。			
④ 交通安全教育の実施				
37	睡眠不足、飲酒や薬剤等による運転への影響のほか、長年の「慣れ」等によって、安全確認や運転操作がおろそかにならないように、交通安全教育を行っている。			
38	自動車運転を専門とする運転手については、ドライブ・レコーダーの記録や添乗チェック等により運転技能を確認して、運転指導を行っている。			
⑤ 交通安全情報マップの作成・周知				
39	交通事故発生状況、デジタル・タコグラフ、ヒヤリ・ハット事例等に基づき、危険な箇所、注意事項等を記載した交通安全情報マップを作成して周知している。			
⑥ 先進安全技術を搭載した車両の導入				
40	自動ブレーキ、ペダル踏み間違い時加速抑制装置等の先進安全技術を搭載した車両を導入している。			
⑦ 異常気象時等の対応				
41	急な天候の悪化や異常気象の場合には、安全の確保のための走行中止、徐行運転や一時待機等の必要な指示を行っている。			
⑧ 点検・整備				
42	定期点検整備のほかに、乗車・走行前に、必要に応じて、日常点検整備を行って、車両の保守管理を適切に行っている。			
(6) 熱中症予防				
① 作業計画の策定等				
43	天気予報や熱中症予報で把握した熱中症発生の危険度に応じて、作業の中止、作業時間の短縮等ができるように、余裕を持った作業計画を立てている。			
② 暑さ指数（WBGT値）の把握				
44	暑さ指数（WBGT値）を測定して、基準値を超える（おそれのある）作業場所（高温多湿作業場所）については、必要な熱中症予防対策を行っている。			
③ 暑さ指数を下げるための設備の整備				
45	簡易な屋根、通風・冷房設備や、ミストシャワー等の暑さ指数を下げるための設備を整備している。			
④ 休憩場所の整備				
46	作業場所の近くに冷房を備えた休憩場所や日陰等の涼しい休憩場所を整備している。			
⑤ 涼しい服装				
47	クールジャケット等の透湿性・通気性のよい服を着用させるとともに、直射日光下では、通気性の良い帽子（クールヘルメット等）を着用させている。			
⑥ 作業時間の短縮等				
48	暑さ指数が高いときは、作業の中止、作業時間の短縮、こまめな休憩、身体作業強度の低い作業への変更、作業場所の変更等を行っている。			
⑦ 熱への順化				
49	暑さに慣れるまでの間（梅雨明け直後、長期の休み明け等）は十分な休憩を取り、1週間程度以上かけて徐々に身体を慣らすようにしている。			
⑧ 水分・塩分の摂取				
50	自覚症状の有無に関わらず、定期的に水分・塩分を摂取させている。			
⑨ 健康診断の有所見者への対応				
51	健康診断結果に所見のある高年齢労働者に、高温多湿作業場所で作業をさせる場合には、医師の意見を聴いて、適切な就業上の措置（作業時間の短縮、就業場所や作業内容の変更等）を行っている。			

番 号	チ ェ ッ ク 項 目 （ 100 の「エイジアクション」）	結 果	
		優先度	
⑩ 健康問いかけ	52 作業開始前に、睡眠不足や体調不良の有無等の問いかけを行って、健康状態を確認している。		
	⑪ 作業中の巡視		
	53 高温多湿作業場所での作業中は、巡視を頻繁に行って、暑熱環境や健康状態等を確認している。		
4 高齢労働者の作業管理			
(1) 作業内容の調整や作業開始前の準備体操			
54	高齢労働者の身体・精神機能には個人差が大きいことを踏まえて、個々人の状況に応じて、作業負荷が大きすぎないように、作業内容をきめ細かく調整している。		
55	作業開始前に、準備体操やストレッチ体操を行い、体を十分にほぐしてから作業に着手できるようにしている。		
(2) 作業負荷の軽減			
56	強い筋力を要する作業や長時間にわたって筋力を使用する作業は減らしている。		
57	呼吸が乱れるような速い動作を伴う作業や瞬時の判断を必要とする作業をなくすとともに、緊急の場合でも、過度な作業負荷がかからないようにしている。		
(3) 作業ペースや作業量のコントロール			
58	担当する作業の量や到達点を事前に明示するほか、自らの作業の進捗状況を確認できるようにしている。		
59	作業負荷が大きくなりすぎないように、作業ペースや作業量を個々人に合ったものとなるように調整している。		
(4) 休憩・休止			
60	休憩時間のほかに、トイレに行くための時間や作業の休止時間を取ることができるようにしている。		
61	高度な注意の集中を必要とする作業の継続時間が、長くなりすぎないようにしている。		
62	疲労やストレスを効果的に癒すことができる休憩室、シャワー室、相談室、運動施設等を設置している。		
5 高齢労働者の作業環境管理			
(1) 視覚環境の整備			
63	書面・ディスプレイ（表示画面）、掲示物等の文字の大きさと色合いは、見やすくなるように工夫している。		
64	手元や文字が見やすくなるように、職場の明るさを確保している。		
65	近い距離での細かい作業を避けて、見やすくなるように、作業者と作業対象物との距離を調整している。		
(2) 聴覚環境の整備			
66	会話を妨げる背景騒音の音量を小さくし、警報音を聞き取りやすくしている。		
67	会話を聞き取りやすくなるように工夫するほか、聞き取りが難しい場合には、見て分かる方法（書面、回転灯、タワーランプ等）によっている。		
(3) 寒冷環境への対応			
68	寒冷環境に長時間さらされないように作業計画を立てている。		
69	寒冷環境下での作業を開始する前に、体を温めるための準備運動を行うとともに、作業時は、保温性のある防寒具（服装、手袋、帽子、靴等）を着用させている。		

番 号		チ ョ ッ ク 項 目 （ 100 の「エイジアクション」 ）	結 果	
			優先度	
6 高齢労働者の健康管理				
(1) 健康診断と事後措置の確実な実施等				
① 健康診断の確実な実施等				
70	病気があったり、体調が不良であったりする高齢労働者も見られること等を踏まえて、きめ細かな健康管理を行っている。			
71	法令に基づく健康診断の対象外となる場合もある定年退職後に再雇用された短時間勤務者や隔日勤務者等についても、健康診断を実施している。			
② 健康診断の事後措置				
72	健康診断結果に所見がある場合には、医師等の意見を勘案して、就業上の措置（作業時間の短縮、作業内容の変更等）を確実にやっている。			
73	所見のある健康診断結果を踏まえて、医師等から意見を聴取する際には、医師等が判断を行うに当たって必要となる本人の就業状況に関する情報（作業時間、作業内容等）を的確に提供している。			
③ 保健指導、健康相談等				
74	保健指導や健康相談等においては、健康診断の有所見の状況やその経年的な変化に応じて、必要となる具体的な取組内容（運動、休養・睡眠、食事、節度ある飲酒、禁煙、口腔衛生等）を指示している。			
④ 精密検査や医療機関への受診の勧奨				
75	健康診断において生活習慣病が把握された場合には、保健指導による進行の抑制に加えて、精密検査や医療機関への受診の勧奨を行っている。			
76	健康診断において職務遂行能力に大きな影響を及ぼす視力や聴力等に所見がある場合には、精密検査や医療機関への受診の勧奨を行っている。			
⑤ 病気退職後の職場復帰				
77	医療機関への受診終了後においても、退職前の体調にまでには未回復であったり、体力が低下していたりする場合も見られること等を踏まえて、病気退職後の職場復帰が円滑にできるように就業上の配慮を行っている。			
⑥ 体調不良時等に対応できる体制の整備				
78	体調不良等の場合に、職場で休養できる部屋を確保するとともに、すぐに医療機関等を受診できる体制を整備している。			
(2) メンタルヘルスケア				
① 高齢労働者の特性への配慮				
79	高齢労働者の特性（職場における役割の変化、病気・体調不良、睡眠の質の低下等に伴うストレスの増加やストレス耐性の低下等）を踏まえたメンタルヘルスケアを行っている。			
② 研修・情報提供				
80	高齢労働者や管理監督者に対して、メンタルヘルスケアについての研修や情報提供を行っている。			
③ 相談窓口の設置				
81	メンタルヘルスケアについての相談窓口の設置等により相談しやすい環境を整備している。			
④ ストレスチェック				
82	ストレスチェック（ストレスの状況を把握するための検査）を実施して、作業時間の短縮、作業内容の変更等の就業上の措置や職場環境の改善を行っている。			
⑤ 職場復帰の支援				
83	メンタルヘルス不調により退職した場合に、円滑に職場復帰できるようにするためのプログラムを定めている。			
(3) 転倒・腰痛等の予防のための体力測定・運動指導				
84	転倒・腰痛等に関連する体力測定やその予防のための筋トレ・ストレッチ体操等の運動指導を行っている。			
(4) がんの教育と検診				
85	がんについての理解を促す健康教育を行うとともに、がん予防につながる生活習慣の改善（禁煙等）の指導を行っている。			
86	がん検診を実施したり、健康保険組合等や市町村が実施するがん検診の受診勧奨を行っている。			

番 号	チ ェ ッ ク 項 目 （ 100 の「エイジアクション」 ）	結 果	
			優先度
7 高齢労働者に対する安全衛生教育			
(1) 安全衛生教育の確実な実施			
87	法令で定められた安全衛生教育を確実に実施している。		
(2) 加齢に伴う身体・精神機能の低下に対応するための安全衛生教育			
88	加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクを低減させるための安全衛生教育を行っている。		
(3) 教育・指導の実施に当たっての高齢労働者の特性への配慮			
89	「ベテランだから大丈夫」という先入観は持たないで、十分な時間をかけて、教育・指導を行っている。		
8 高齢労働者の勤務条件			
(1) 勤務形態・労働時間			
90	定年退職・再雇用後は、希望すれば、働きやすい柔軟な勤務制度・休暇制度を利用できるようにしている。		
(2) 夜勤			
91	できる限り夜勤を避けるとともに、夜勤をさせる場合には、心身の負担を軽減するように夜勤シフトや休日を調整している。		
(3) 安全や健康の確保に配慮した職務配置			
92	高齢労働者の健康状態、身体・精神機能の状態等を踏まえて、安全や健康の確保に支障がないように職務配置を行っている。		
(4) 高齢労働者の円滑な職場適応			
93	高齢労働者の職場における役割を明確にするとともに、円滑に職場に適応できるように、きめ細かな目配りを行っている。		
(5) 治療と仕事との両立支援			
94	治療と仕事との両立を図りながら、安心して働けるように必要な支援や環境整備を行っている。		
9 高齢期に健康で安全に働くことができるようにするための若年時からの準備（エイジ・マネジメント）			
(1) 健康づくりの支援			
95	高齢期になっても元気に働くことができるように、若年時から、運動指導、生活習慣指導（休養・睡眠、食事、節度ある飲酒、禁煙等）等の健康教育、口腔衛生等の健康づくりの支援を行っている。		
(2) 女性特有の健康上の課題（母性健康管理、乳がん・子宮がん、更年期障害、骨粗しょう症等）についての支援			
96	妊娠・出産に伴う体調不良や更年期障害の症状が強い場合には、就業上の配慮や産婦人科の受診勧奨を行っている。		
97	乳がんや子宮がんについて、女性労働者に対する健康教育を行うとともに、がん検診の実施、健康保険組合等や市町村が実施するがん検診の受診勧奨を行っている。		
98	若年時から、更年期以降の骨粗しょう症についての健康教育を行うとともに、極端なダイエットの防止等の食事指導や運動習慣づくりの支援を行っている。		
(3) 長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの確保			
99	仕事により心身の健康を害することのないように、若年時から、長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの確保を行っている。		
(4) キャリア形成の支援			
100	若年時から、高齢期までを見据えたキャリア形成の支援を行うとともに、高齢期を迎える前に、今後のキャリアについて考える機会を提供している。		
<p>(注1)「結果」欄の記入方法は、以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「○」：取組を既に行っており、現行のままでよい。 ・「×」：取組を行っていない、又は行っているが、さらに改善が必要。 ・「－」：対象業務なし、又は検討の必要なし。 <p>(注2)「優先度」欄は、優先して改善の取組を行う必要があると考える項目にチェックを入れます。</p>			

(※)「安全帯」は「墜落制止用器具」と名称変更しています。

V 高年齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリストの解説

1 高年齢労働者の戦力としての活用

- ① 高年齢労働者のこれまでの知識と経験を活かして、戦力として活用している。

<ポイント>

我が国では少子・高齢化が進んでおり、中長期的には労働力人口の減少が見込まれることから、高年齢労働者が長年培った知識・経験を十分に活かして、意欲と能力のある限り、社会の支え手として活躍し続けることのできる社会の構築が求められています。

2021年4月1日に改正高齢者雇用安定法が施行され、65歳までの雇用機会の確保に係る義務に加えて、70歳までの就業機会の確保が事業主の努力義務となったことに伴い、これまで以上に戦力として活躍できる職場環境を整備していくことが必要です。

高年齢労働者は、一般に、豊富な知識と経験を持っていること、業務全体を把握した上での判断力と統率力を備えていることが多い等の特徴があります。これらの長年にわたって身に付けた豊富な知識や経験等を活かし、積極的に活躍できる機会を提供して、戦力として活用できるようにしていくことが必要です。

<取組の具体例>

- ① 高年齢労働者は戦力であるという職場風土づくりを行う。
- ア 会社にとって高年齢労働者は戦力であるという方針を明示する。
- イ 経営者や管理者は、高年齢労働者の戦力化の大切さについて、社員に働きかけ、高年齢労働者が会社にとって重要な戦力であることを理解させる。
- ② 高年齢労働者のこれまでの知識や経験を活かして、積極的に活躍できる機会を提供する。
- ア 高年齢労働者の「強み」を活かせるように、業務内容を決める。
- イ 高年齢労働者に対して、「強み」を活かして、活躍できるように必要な教育訓練や自己啓発の支援を行う。

2 高年齢労働者の安全衛生の総括管理

(1) 基本方針の表明

- ② 高年齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策の基本方針の表明を行っている。

<ポイント>

高年齢労働者の労働災害については、50 歳以上の死傷災害では全体の約半分、50 歳以上の死亡災害では全体の約 6 割を占めており、若年労働者に比べて被災した場合に休業期間が長くなり、重症化する傾向にあります。

企業における高年齢労働者（50 歳以上）の労働災害防止対策の取組状況を見てみると、取り組んでいる事業所の割合は、約半数にとどまり、転倒、墜落・転落等の予防等の特に重要な対策の取組状況は、十分とはいえない状況にあります（2016 年）。

このため、加齢に伴う身体・精神機能の低下を踏まえて、高年齢労働者の安全衛生対策を実施していくことが必要であり、その際、高年齢労働者に対する安全衛生対策を推進する旨の方針表明は、事業者が責任を持って、対策を行うために必要不可欠なものです。

<取組の具体例>

- ① 安全衛生対策の基本方針の中に、高年齢労働者に対する対策を行うことも盛り込んで併せて表明する。

(2) 高年齢労働者の安全衛生対策の推進体制の整備等

- ③ 高年齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策を推進する計画を策定している。
- ④ 加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクに対応する観点から、高年齢労働者の安全衛生対策の検討を行っている。
- ⑤ 高年齢労働者による労働災害の発生リスクがあると考える場合に、相談しやすい体制を整備し、必要に応じて、作業内容や作業方法の変更、作業時間の短縮等を行っている。

<ポイント>

高年齢労働者の労働災害の発生には、加齢に伴う身体・精神機能の低下が影響を与えていることから、具体的な安全衛生対策を実施していくに当たっては、バランス能力、筋力（特に下肢）、敏捷性等の低下が転倒災害の発生に影響を与えていることなど、どのような機能の低下がどのような労働災害に影響を与えているのかの視点から、労働災害の防止対

策を行っていく必要があります。

このため、加齢に伴う身体・精神機能の低下の状況（筋力、俊敏性、バランス能力、柔軟性、視力、聴力等の低下等）を理解した上で、それに対応するための安全衛生対策を実施していくことが必要であり、高年齢労働者についての対策も盛り込んで安全衛生対策の推進計画を策定する等の推進体制の整備等を行うことが必要です。また、高年齢労働者による労働災害の発生リスクがあると考える場合に、安全や健康を確保するための課題等について相談しやすい体制を整備することも必要です。

＜取組の具体例＞

- ① 安全衛生対策を推進する計画の中に、高年齢労働者についての対策も盛り込んで実施する。その際、PDCAサイクルの取組となるように留意する。
- ② 高年齢労働者の安全衛生対策の担当者を配置して実施体制を整備する。
- ③ 高年齢労働者の加齢に伴う身体・精神機能の低下を考慮した上で、4S活動、危険の見える化、ヒヤリ・ハット活動、危険予知訓練（KYT）、リスクアセスメント、機械・設備の本質安全化等の安全衛生対策を実施する。
- ④ 加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクに対応する観点から、高年齢労働者の安全衛生対策を検討して、作業マニュアルに盛り込む等の対策を講じる。
- ⑤ 高年齢労働者の安全や健康を確保するための課題等についての相談体制を整備する。

3 高年齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策

(1) 転倒防止

① つまづき、踏み外し、滑りの防止措置

- ⑥ 通路の十分な幅を確保し、整理・整頓により通路、階段、出入口には物を放置せず、足元の電気配線やケーブルはまとめている。
- ⑦ 床面の水たまり、氷、油、粉類等は放置せず、その都度取り除いている。
- ⑧ 階段・通路の移動が安全にできるように十分な明るさ（照度）を確保している。
- ⑨ 階段には手すりを設けるほか、通路の段差を解消し、滑りやすい箇所にはすべり止めを設ける等の設備改善を行っている。
- ⑩ 通路の段差を解消できない箇所や滑りやすい箇所が残る場合は、表示等により注意喚起を行っている。

② 安全な作業靴の着用

- ⑪ 作業現場の環境に合った耐滑性があり、つまづきにくい作業靴を着用させている。

③ 歩行時の禁止事項

- ⑫ 書類や携帯電話を見ながらの「ながら歩き」、ポケットに手を入れた「ポケットハンド」での歩行や「廊下を走ること」は禁止している。

④ 危険マップ等の作成・周知

- ⑬ ヒヤリ・ハット情報を活用して、転倒しやすい箇所の危険マップ等を作成して周知している。

<ポイント>

転倒災害は、労働災害全体の約2割5分を占める最も多いタイプの災害です。この転倒災害の原因は、①滑り（床が滑りやすい素材である、床に水や油が飛散している、ビニールや紙等の滑りやすい異物が床に落ちている。）、②つまづき（床に凸凹や段差がある、床に荷物や商品等が放置されている。）、③踏み外し（大きな荷物を抱える等の足元が見えない状態で作業をしている。）の3種類が主なものです。

加齢に伴って、①バランス能力の低下、②筋力（特に下肢）の低下、③俊敏性の低下、④視認性の低下等が見られ、転倒しやすくなる傾向にあります。また、「転倒」災害の発生率をみると、50歳未満の労働者と比べて、50歳以上では4倍、60歳以上では5.4倍と、

加齢に伴って急激に高まっており、50 歳以上の転倒災害の発生件数は、50 歳以上の労働災害全体の約 3 割を占めています。さらに、高年齢労働者の転倒災害については、骨折を伴って重症化する傾向にあります。

このため、① 4 S（整理・整頓・清掃・清潔）、② 手すりの設置、通路にある段差の解消、滑りやすい箇所への滑り止めの設置等の設備改善、③ 耐滑性があり、つまずきにくい作業靴の着用等の転倒防止対策を行っていくことが必要であり、また、転倒防止により安心して作業を行えるようにすることは、作業効率の向上にもつながります。

☞ 「すべり」転倒防止のための作業靴の選定のポイント（Ⅱ関係）

- ・ 靴底材の耐滑性が十分にあること（JIS T8101（安全靴）に適合した耐滑性靴には「F」のマークが付されています。）。

☞ 「つまずき」転倒防止のための作業靴の選定のポイント（Ⅱ関係）

ア 作業靴のかかと部とつま先部で重さのバランスが取れていること。

イ 靴を両手で折り曲げた時に、つま先部で折れ曲がること（靴の真ん中で折れ曲がる靴、あるいは全く折れ曲がらない靴はつまずきやすくなります。特に、傾斜面作業、しゃがみ込み作業には使用しない方が望ましいです。）。

ウ 靴先は若干上に上がっていること。

エ 靴のかかと部が適切な高さ（30 mm以下）になっていること。

(2) 墜落・転落防止

① 高所作業の回避

- 14 高所作業をできる限り避け、地上での作業に代えている。

② 作業床・手すり等の設置

- 15 高所で作業をさせる場合には、安全に作業を行うことができる広さの作業床を設けて、その端や開口部等には、バランスを崩しても安全な高さの囲い、手すり、覆い等を設けている。

③ 保護具の使用

- 16 高所で作業をさせる場合には、ヘルメット（「飛来・落下物用」と「墜落時保護用」の規格をともに満たすもの。以下同じ。）を着用させた上で、安全帯（※）を使用させている。
（※）「安全帯」は「墜落制止用器具」と名称変更しています。

④ 墜落・転落防止設備の作業前確認

- 17 高所で作業をさせる場合には、その作業開始前に、作業床や手すり、安全帯（※）を安全に取り付ける設備等の安全性の確認を行っている。
（※）「安全帯」は「墜落制止用器具」と名称変更しています。

⑤ はしご・脚立の使用の回避

- 18 はしごや脚立の使用をできる限り避け、移動式足場や作業台等を使用させている。

⑥ はしご・脚立の安全使用

- 19 はしごや脚立を使用させる場合には、ヘルメットを着用させた上で、安全な方法で使用させている。

<ポイント>

「1 mは一命を取る」との教訓にもあるように、高さ1.5 mでも頭の高さは3 m以上となり、その高さから落ちて頭を強打すれば、死亡や重篤な傷害につながる可能性が高く、墜落・転落は、死亡災害全体の約3割を占める最も多いタイプの災害です。

加齢に伴って、①バランス能力の低下、②俊敏性の低下、③筋力の低下、④視認性の低下等が見られ、墜落・転落しやすくなる傾向にあります。また、高年齢労働者の墜落・転落災害の発生率をみると、50歳未満の労働者と比べて、50歳以上では2.1倍、60歳以上では2.5倍と、加齢に伴って急激に高まっています。

このため、①高所作業はできる限り避けて、地上での作業に切り替えること、②やむを得ず高所で作業をさせる場合は安全な作業床・手すり等を設けること、③ヘルメット（「飛

来・落下物用」と「墜落時保護用」の規格をともに満たすもの）を着用させた上で、安全帯を使用させること、④作業前に墜落・転落防止設備の安全性を確認すること等の墜落・転落防止対策を行っていくことが必要です。

☞ 「はしご」の安全使用のポイント（**19**関係）

- ア はしごの上端・下端はしっかり固定します（固定できない場合、別の者が下で支える。）。
- イ 足元に、滑り止めをして、耐滑性の高い靴と手袋を使用させます。
- ウ はしごの上端を上端床から 60cm 以上突き出して設置します。
- エ はしごの立て掛け角度は 75 度程度にします。

☞ 「脚立」の安全使用のポイント（**19**関係）

- ア 脚立は、作業する壁に対して昇降面を平行に設置します。
- イ 天板に乗っての作業、またがって立つ姿勢での作業、座っての作業は禁止します。
- ウ 高さ 2 m 未満のタイプでは天板を含めて 2 段目以下、高さ 2 m 以上のタイプでは天板を含めて 3 段目以下の踏みさんに立ち、脚立に身体の重心を預けて作業をします（脚立の片側を使って 3 点支持を守って作業をします。3 点支持とは、通常、両手・両足の 4 点のうち 3 点により身体を支えることを指しますが、身体の重心を脚立に預ける場合も、両足と併せて 3 点支持になります。）。
- エ 脚立の昇降時は荷物を手に持たないようにします。
- オ 脚の角度を確実に固定して使用します。

☞ フルハーネス型安全帯（**16**、**17**関係）

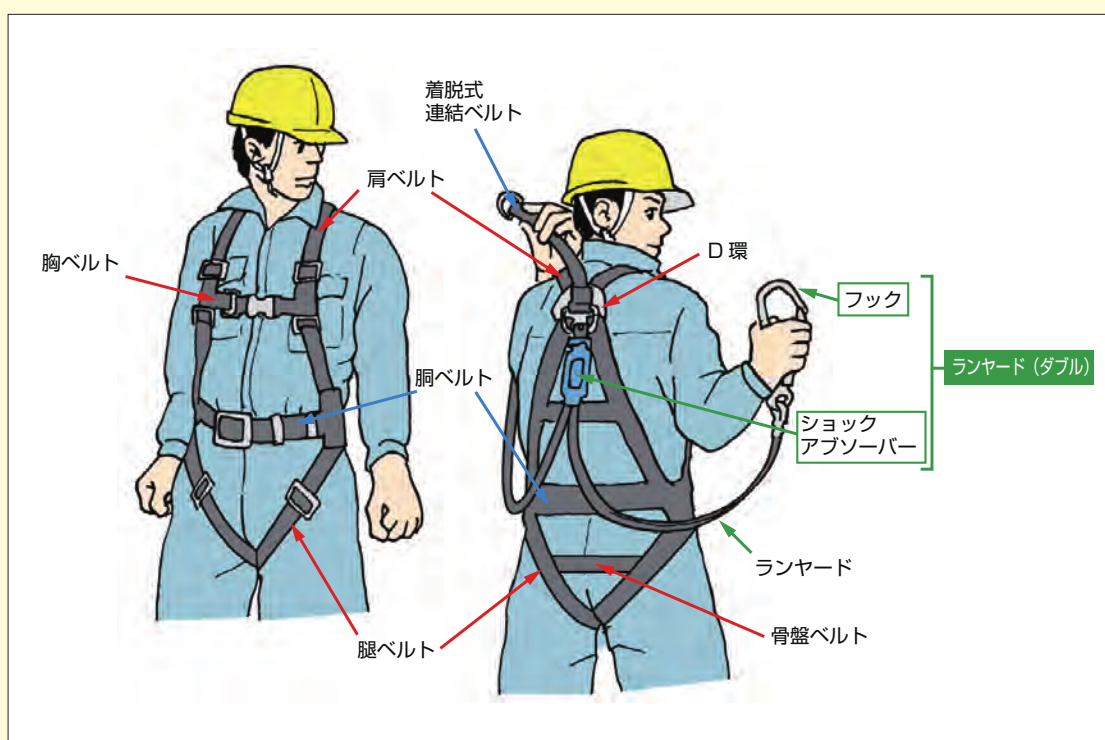
安全帯については、2018 年 6 月に、以下を内容とする政省令の改正（フルハーネス型の墜落制止用器具の原則化、2019 年 2 月施行）が行われるとともに、安全な使用のためのガイドラインが策定されています。

- ア 「安全帯」の名称が「墜落制止用器具」に改正されました。なお、従来の「安全帯」には、①胴ベルト型（一本つり）、②胴ベルト型（U 字つり）、③ハーネス型（一本つり）が含まれますが、「墜落制止用器具」には、②は含まれません。
- イ 墜落制止用器具はフルハーネス型が原則となりますが、フルハーネス型の着用者が墜落時に地面に到達するおそれがある場合（高さが 6.75 メートル以下）は「胴ベルト型（一本つり）」を使用できます。
- ウ 事業者は、高さが 2 メートル以上の箇所であって作業床を設けることが困難なところにおいて、墜落制止用器具のうちフルハーネス型のものを用いて行う作業に係る業務（ロープ高所作業に係る業務を除く。）に労働者をつかせるときは、特別教育を受けさせなければなりません。
併せて、墜落制止用器具の構造規格が定められています（2019 年 1 月告示）。

高所作業ではショックアブソーバー付きのフルハーネス型安全帯を使用しよう！

フルハーネス型安全帯とは

- ①フルハーネス型安全帯とは、肩や腿（もも）、胸などの複数のベルトで構成され、これによって身体が安全帯から抜け出すことや、胸部・腹部を過大に圧迫するリスクを低減します。
- ②フルハーネス型安全帯は、宙つり状態でも身体の重心位置（腰部付近）より頭部側にD環を維持するため、着用者の姿勢が“逆さま姿勢”になることを防止する機能もあります。
- ③ショックアブソーバーとは、墜落阻止時に発生する衝撃荷重を大幅に低減するためのものです。これにより、ランヤードに作用する軸力が小さくなるため、安全帯取付設備に作用する荷重が小さくなるほか、鋭利な角部等に接触した際に生じる摩擦力を小さくできるため、ショックアブソーバー機能を備えていないランヤードに比べ、ランヤードの切断リスクを低減する効果も期待できます。



※ショックアブソーバー付きランヤードの主な機能（緑矢印で示されたもので主に構成）

- 墜落阻止時に発生する衝撃荷重を大幅に低減します。
- 墜落阻止時における作業床等への接触・摩擦に起因するランヤードの切断を抑制します。
- 墜落阻止時の安全帯取付設備に作用する荷重を低減します。

（資料出所）「正しく使おうフルハーネス」のパフレット」（建設業労働災害防止協会）

(3) 腰痛予防

① 作業姿勢

- 20 ひねり、前かがみ、中腰等の不自然な作業姿勢を取らせないようにしている。
- 21 肘（ひじ）の曲げ角度が 90 度になるように、作業台の高さを調節している。
- 22 同一作業姿勢を長時間取らせないようにしている。
- 23 不自然な姿勢を取らざるを得ない場合や反復作業を行わせる場合には、休憩・休止をはさんだり、他の作業と組み合わせることにより、できる限り連続しないようにしている。

② 重量物の取扱い

- 24 重量物の取扱作業を、できる限り少なくしている。
- 25 重量物を取り扱う場合には、機械（台車・昇降装置・バランサー等）による自動化・省力化、腰痛予防ベルト・アシストスーツ等の活用による負担の軽減を行っている。
- 26 重量物の重量や外観から判断できない偏った重心の位置を、できる限り明示している。

③ 介護・看護作業

- 27 要介護者のベッドから車いす等への移乗介助等には、介護用リフト、スライディングボード・シート等を活用している。

<ポイント>

腰痛の発生件数は増加傾向にあり、業務上疾病全体の約 6 割を占めています。業種別にみると、保健衛生業が 30% と最も多く、商業・金融・広告業、製造業、運輸交通業では 10% を超えているなど、発生業種は多岐にわたっており、不自然な姿勢をとったときや、瞬間的に力を入れたときに発症したものが多く見られます。

加齢に伴って、①筋力（特に体幹）の低下、②柔軟性の低下、③慢性の筋疲労の増加等が見られ、腰痛が発生しやすくなる傾向にあります。腰痛等の「動作の反動・無理な動作」の災害の発生率をみると、50 歳未満の労働者と比べて、50 歳以上では 1.3 倍と、やや高くなっています。

このため、重量物の取扱い、不自然な姿勢による作業、要介護者のベッドから車いす等への移乗介助等についての腰痛予防の対策が必要です。

☞ 重量物の取扱い（24～26関係）

ア 取扱物の重量は、男性は体重のおおむね40%、女性は男性が取り扱う重量の60%程度までにするように努めることとされています。

イ 妊娠中の女性（満18歳以上）については、断続した作業は30kg以上の重量物を、継続した作業は20kg以上の重量物を取り扱うことは禁止されています。



（資料出所）一般財団法人日本予防医学協会・神代雅晴理事長からの提供資料

(4) はさまれ・巻き込まれ防止

① ガードの設置

- 28 機械の危険な部分には、バランスを崩しても、接触することがない高さのガード（囲い、柵、扉、カバー等）を設けて防護するとともに、そのガードには、ぶつかっても怪我をしないようにクッションをつけている。

② 安全装置の設置

- 29 身体の一部が機械と接触する前に、機械が安全側に停止する安全装置を設けている。

③ 標識・表示等

- 30 機械の危険な部分には、見やすい標識・表示等により注意喚起を行っている。

④ 機械の保守・点検時の停止

- 31 機械を停止させて、点検中等の表示をした上で、機械の清掃・修理等の保守・点検を行っている。

⑤ 服装の確認

- 32 上着やズボンの裾は巻き込まれるおそれがないか、袖のボタンはかけているか等について、作業開始前に確認している。

⑥ 安全装置の確認

- 33 安全カバー・安全囲い等を取り外した場合には、機械が停止することを確認している。

<ポイント>

製造・加工・運搬等の作業を行うときに、機械の回転部分にはさまれたり、巻き込まれたりして、身体の一部の切断等の重篤な災害や死亡災害につながる場合があります。はさまれ・巻き込まれ災害は、労働災害全体の約1割を占めています。

加齢に伴って、①視認性の低下、②身体空間的位置関係の認識力の低下、③敏捷性の低下等が見られ、はさまれ・巻き込まれやすくなる傾向にあります。また、高年齢労働者の「はさまれ・巻き込まれ」災害の発生率をみると、50歳未満の労働者と比べて、50歳以上では1.2倍、60歳以上では1.3倍と、やや高くなっています。

このため、①人はミスをする、②機械は故障をする、③絶対安全は存在しないことを前提に、「安全な機械を安全に使う」ことができるようにするために、機械安全の基本原則を踏まえて、機械の安全対策を進めていく必要があります。

☞ 機械安全の基本原則

ア 機械の本質安全の原則：機械の危険源を除去する、又は人に危害を与えない程度にする。

イ 隔離の原則：人が機械の危険源に接近・接触できないようにする。

ウ 停止の原則：人が機械の動作範囲に入る場合は機械を停止させる。

(5) 交通労働災害防止

① 適正な労働時間管理・走行管理

- 34 長時間走行、深夜・早朝時間帯や悪天候時の走行を避け、走行計画は十分な休憩時間・仮眠時間を確保した余裕のあるものに行っている。

② 安全健康問いかけ等

- 35 疲労、飲酒、睡眠不足等で安全な運転ができないおそれがないかについて、運転開始前に、問いかけやアルコールチェッカー等により確認している。

③ 運転適性の検査

- 36 運転適性検査や睡眠時無呼吸症候群の検査を定期的に行っている。

④ 交通安全教育の実施

- 37 睡眠不足、飲酒や薬剤等による運転への影響のほか、長年の「慣れ」等によって、安全確認や運転操作がおろそかにならないように、交通安全教育を行っている。
- 38 自動車運転を専門とする運転手については、ドライブ・レコーダーの記録や添乗チェック等により運転技能を確認して、運転指導を行っている。

⑤ 交通安全情報マップの作成・周知

- 39 交通事故発生状況、デジタル・タコグラフ、ヒヤリ・ハット事例等に基づき、危険な箇所、注意事項等を記載した交通安全情報マップを作成して周知している。

⑥ 先進安全技術を搭載した車両の導入

- 40 自動ブレーキ、ペダル踏み間違い時加速抑制装置等の先進安全技術を搭載した車両を導入している。

⑦ 異常気象時等の対応

- 41 急な天候の悪化や異常気象の場合には、安全の確保のための走行中止、徐行運転や一時待機等の必要な指示を行っている。

⑧ 点検・整備

- 42 定期点検整備のほかに、乗車・走行前に、必要に応じて、日常点検整備を行って、車両の保守管理を適切に行っている。

<ポイント>

交通労働災害の死亡者は、労働災害による全死亡者の約2割を占め、墜落・転落に次いで2番目に多くなっています。一般的な交通事故の原因としては、「ながら運転（漫然運転、脇見運転）」（①携帯電話に気を取られていた、②カーナビに気を取られていた、③景色を眺めていた、④助手席に落ちたものを探したり拾おうとしていた。）が、死亡者全体の約3割を占めているほか、企業の運転手の事故原因として指摘されるのは、「急ぎ・あせり運転」です。

加齢に伴って、①視認性の低下、②状況判断能力の低下、③身体空間的位置関係の認識力の低下、④睡眠の質の低下、⑤敏捷性の低下、⑥筋力の低下等が見られ、運転技能が低下して、交通事故を起こしやすくなる傾向にあります。

また、加齢に伴って増加する交通事故としては、①駐車場・構内でのバック時の事故、②信号のない交差点での直進時・右折時の事故等があげられています。これらの交通環境の共通点は、行わなければならない安全確認や運転操作が多いということであり、一般的にミスやエラーを起こしやすくなる環境ですが、高齢者では、その傾向がより一層強くなっています。

さらに、高齢労働者の交通労働災害の発生率をみると、50歳未満の労働者と比べて、50歳以上では1.5倍、60歳以上では1.8倍と高くなっています。

このため、高齢労働者については、長年の「慣れ」によって基本的な安全確認や安全運転がおろそかにならないように基本的な安全運転習慣を徹底することをはじめとして、①適正な労働時間等の管理・走行管理、②交通安全教育の実施、③交通労働災害防止に対する意識の高揚等の対策を実施していくことが必要です。

☞ 先進安全技術を搭載した自動車（40関係）

経済産業省・国土交通省において、安全技術を支援する自動ブレーキ、ペダル踏み間違い時加速抑制装置等の先進安全技術を搭載した自動車（「安全運転サポート車」（セーフティー・サポートカーS））の普及啓発が進められています。

(6) 熱中症予防

① 作業計画の策定等

- 43 天気予報や熱中症予報で把握した熱中症発生の危険度に応じて、作業の中止、作業時間の短縮等ができるように、余裕を持った作業計画を立てている。

② 暑さ指数（WBGT値）の把握

- 44 暑さ指数（WBGT値）を測定して、基準値を超える（おそれのある）作業場所（高温多湿作業場所）については、必要な熱中症予防対策を行っている。

③ 暑さ指数を下げるための設備の整備

- 45 簡易な屋根、通風・冷房設備や、ミストシャワー等の暑さ指数を下げるための設備を整備している。

④ 休憩場所の整備

- 46 作業場所の近くに冷房を備えた休憩場所や日陰等の涼しい休憩場所を整備している。

⑤ 涼しい服装

- 47 クールジャケット等の透湿性・通気性のよい服を着用させるとともに、直射日光下では、通気性の良い帽子（クールヘルメット等）を着用させている。

⑥ 作業時間の短縮等

- 48 暑さ指数が高いときは、作業の中止、作業時間の短縮、こまめな休憩、身体作業強度の低い作業への変更、作業場所の変更等を行っている。

⑦ 熱への順化

- 49 暑さに慣れるまでの間（梅雨明け直後、長期の休み明け等）は十分な休憩を取り、1週間程度以上かけて徐々に身体を慣らすようにしている。

⑧ 水分・塩分の摂取

- 50 自覚症状の有無に関わらず、定期的に水分・塩分を摂取させている。

⑨ 健康診断の有所見者への対応

- 51 健康診断結果に所見のある高年齢労働者に、高温多湿作業場所で作業をさせる場合には、医師の意見を聴いて、適切な就業上の措置（作業時間の短縮、就業場所や作業内容の変更等）を行っている。

⑩ 健康問いかけ

- 52 作業開始前に、睡眠不足や体調不良の有無等の問いかけを行って、健康状態を確認している。

⑪ 作業中の巡視

- 53 高温多湿作業場所での作業中は、巡視を頻繁に行って、暑熱環境や健康状態等を確認している。

<ポイント>

夏季においては、建設作業や屋外での警備はもとより、調理場など高温多湿な室内や倉庫など通風の悪い場所においても発生しています。職場における熱中症による死亡者は、近年、年間 20 人に及び、休業 4 日以上死傷者は 800 人を超える状況にあります。

熱中症の発生事例をみると、高温多湿環境下での作業の危険性について認識のないまま作業が行われており、適切な休憩時間がとられていない、水分・塩分等の補給が適時行われていない、作業者の健康状態が把握されていないことによるものが多く見られます。

加齢に伴って、①体温調節機能の低下、②暑さや脱水に対する感覚機能の低下、③高血圧、心疾患、腎不全等の基礎疾患の増加等が見られ、高年齢労働者は熱中症を発症しやすくなる傾向にあります。また、高年齢労働者の熱中症の発生率をみると、50 歳未満の労働者と比べて、50 歳以上では 1.6 倍、60 歳以上では 1.7 倍と、加齢に伴って高くなっています。

このため、職場における暑さ指数（WBGT 値）を測定した上で、基準値を超える（おそれがある）場合には、高い輻射熱にさらされる作業場所は避けること、冷房等により暑さ指数の低減を図ること、身体作業強度の低い作業に変更すること等の熱中症予防対策を行う必要があります。

- ☞ チェック項目（45～53）については、WBGT 基準値を超える（おそれのある）作業場所（高温多湿作業場所）で作業を行わせる場合は、特に注意してください。

- ☞ 熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある基礎疾患（51関係）

熱中症にかかりやすくなる健康診断の有所見者としては、①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢等に罹患している者があげられます。

4 高年齢労働者の作業管理

（１）作業内容の調整や作業開始前の準備体操

- 54 高年齢労働者の身体・精神機能には個人差が大きいことを踏まえて、個々人の状況に応じて、作業負荷が大きすぎないように、作業内容をきめ細かく調整している。
- 55 作業開始前に、準備体操やストレッチ体操を行い、体を十分にほぐしてから作業に着手できるようにしている。

<ポイント>

加齢に伴う身体・精神機能の低下の程度には、個人差が極めて大きい点に特徴があります。

具体的には、「暦年齢」（生年月日）と「生理的年齢」（運動機能テスト等の結果から判定した生理的年齢）とを比較してみると、暦年齢 25 歳では、生理的年齢が 23 ～ 27 歳（バラツキは 4 歳）、暦年齢 45 歳では、生理的年齢が 39 ～ 51 歳（バラツキは 12 歳）、暦年齢 65 歳では、生理的年齢が 57 ～ 73 歳（バラツキは 16 歳）になっているという調査結果もあり、若年者では、「生理的年齢」のバラツキは小さく、年齢が高くなるにつれて、バラツキが著しく大きくなるという現象が見られます。

このため、高年齢労働者の仕事の内容・強度・時間等については、個々人の具体的な身体・精神機能の状況を踏まえて、作業負荷が大きすぎないように個別にきめ細かく調整することが必要です。

（２）作業負荷の軽減

- 56 強い筋力を要する作業や長時間にわたって筋力を使用する作業は減らしている。
- 57 呼吸が乱れるような速い動作を伴う作業や瞬時の判断を必要とする作業をなくすとともに、緊急の場合でも、過度な作業負荷がかからないようにしている。

<ポイント>

加齢によって筋力や筋持久力が低下します。工具や重量物を握って持つ際には握力、重量物の支持や運搬では背筋力、歩行や立位姿勢保持では脚筋力が必要とされます。20 歳から 24 歳時に比較して 55 歳から 59 歳時で握力や背筋力は 75% 程度に低下するといわれ、筋力を必要とする作業時の負担の増加が予測されます。このため、強い筋力を要する作業や長時間にわたって筋力を使用する作業では、一回当たりの取扱重量を制限することや、

作業場や道具の改善等の対策が必要です。

また、加齢により知覚運動機能が低下するため、素早い判断や動作が必要な作業での負担が大きくなり、反応が遅延したり、誤反応が誘発されたりするため、労働災害発生リスクが高まります。このため、十分な判断時間を確保し、反応動作に余裕のある作業に改善することが必要です。

さらに、安全の確保のためには、定常作業のみでなく、緊急時の対応でも過度な作業負担やスピードが要求されないように検討する必要があります。

（３）作業ペースや作業量のコントロール

58 担当する作業の量や到達点を事前に明示するほか、自らの作業の進捗状況を確認できるようにしている。

59 作業負担が大きくなりすぎないように、作業ペースや作業量を個々人に合ったものとなるように調整している。

<ポイント>

高年齢労働者では、若年層に比べると、作業の変化に柔軟に適応しにくいことが知られており、作業量がどのくらいあるのか不明な場合や、作業の内容が多様な場合に負担感が大きくなる傾向にあります。このため、負担感の軽減のためには、一定時間毎や一日に行うべき仕事量や到達点を事前に明示し、計画的に仕事を進めることが必要です。

また、高年齢労働者では、反応が遅くなることを踏まえて、作業ペースや作業量は、高年齢労働者の負担を考慮して決める必要があります。

さらに、作業の負担感については、作業内容や進め方を自分で決められず、作業量が固定された状態では負担感が大きくなるのに対して、逆に、自分で作業内容を決めることができ、作業量や作業のスピードを調整できる状態では負担感が小さくなることから、作業の進め方については、可能な範囲内で、高年齢労働者の裁量に委ねることが望ましいです。

（４）休憩・休止

60 休憩時間のほか、トイレに行くための時間や作業の休止時間を取ることができるようにしている。

61 高度な注意の集中を必要とする作業の継続時間が、長くなりすぎないようにしている。

62 疲労やストレスを効果的に癒すことができる休憩室、シャワー室、相談室、運動施設等を設置している。

<ポイント>

高年齢労働者は、体力や生理機能の低下により連続作業の影響による疲労感が大きく現れやすい傾向にあります。疲労が蓄積すると作業効率の低下やミスが起こりやすくなり、さらには労働災害にもつながりかねないため、適度な休憩や作業休止を確保できることが必要です。

また、高年齢労働者では、例えば、腎臓・膀胱機能の変化等によりトイレに行く回数が増加するといわれ、60～69歳では50%に日中8回以上の頻尿があるとされます。このため、高年齢労働者については、半日や4時間の継続作業は難しく、2時間以内に1回以上の作業休止を行うことが望ましいです。

さらに、高度の注意の集中が必要な作業では、継続時間はより短時間として休止回数を増やすことも必要です。

その他、労働に伴う心身の疲労については、できるだけ速やかにその回復を図る必要があることから、休憩室、シャワー室、相談室、運動施設等の心身の疲労の回復を図るための施設を整備することが望ましいです。

☞ 「休憩時間」と「作業の休止時間」の違い

「休憩時間」とは、労働者が権利として仕事から離れて自由に利用できることが保障されている時間で、労働基準法では、労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は、少なくとも1時間の休憩を労働時間の途中に与えることが義務づけられています。

他方、「作業の休止時間」とは、労働時間中の作業の合間に仕事の手を休めてトイレ休憩や水分補給を行ったりする時間や、機械の段取りや調整等で作業が一旦止まる時間のことをいいます。

5 高年齢労働者の作業環境管理

(1) 視覚環境の整備

- 63 書面・ディスプレイ（表示画面）、掲示物等の文字の大きさや色合いは、見やすくなるように工夫している。
- 64 手元や文字が見やすくなるように、職場の明るさを確保している。
- 65 近い距離での細かい作業を避けて、見やすくなるように、作業者と作業対象物との距離を調整している。

<ポイント>

高年齢者の視覚機能については、遠近調節力が低下して焦点が合わせにくくなることや色の識別能力が低下することが指摘されています。

特に、高年齢者は、老眼といわれる1mより近くの物を見る力が衰えるとともに、近くと遠くを交互に見る力、コントラストの低いものを見分ける力、暗い場所での物を見る力等の低下も見られます。

このため、小さな文字や目盛りの数値を読む際に、焦点を合わせるのに苦労したり、その調節の努力のために疲労したりすることにもなります。また、色のコントラストの低いものは識別しにくくなり、判断を見誤る可能性があります。さらに、視力はバランス感覚を補う働きをしていることから、見えにくさは、転びやすさにもつながります。

したがって、このような高年齢労働者の視機能の低下を踏まえた視覚環境の整備を行うことが必要です。

☞ 「文字の大きさや色合い」の工夫の具体例（63関係）

ア ディスプレイ（表示画面）は、十分なサイズを確保して、大きな文字で見ることができるようにする。

イ はっきりした色合いにして、見えにくい色彩、不明瞭なコントラストになっている掲示物等は改善する。

ウ 明るさの急な変化やムラを減らす。

☞ 「職場の明るさ」の確保の具体例（64関係）

- ・ 明るすぎる場所、暗い場所での作業を減らす。

☞ 事務所の照度基準（64関係）

- 事務所の照度については、事務所衛生基準規則（最低基準）において、精密な作業：300ルクス以上、普通の作業：150ルクス以上、粗な作業：70ルクス以上とされているほか、JIS Z9110において、事務所・工場等の照度基準が定められていますが、高年齢労働者の視機能の低下を踏まえた視覚環境の整備のためには、JIS Z9110の基準を満たす照度とすることが望ましいです。

JIS Z9110における主な作業領域・活動領域の照度範囲

単位:lx

領域、作業又は活動の種類	推奨照度	照度範囲
設計、製図	750	1000～500
キーボード操作、計算	500	750～300
事務室	750	1000～500
電子計算機室	500	750～300
集中監視室、制御室	500	750～300
受付	300	500～200
会議室、集会室	500	750～300
宿直室	300	500～200
食堂	300	500～200
書庫	200	300～150
倉庫	100	150～ 75
更衣室	200	300～150
便所、洗面所	200	300～150
電気室、機械室、電気・機械室などの配電盤及び計器盤	200	300～150
階段	150	200～100
廊下、エレベータ	100	150～ 75
玄関ホール(昼間)	750	1000～500
玄関ホール(夜間)、玄関(車寄せ)	100	150～ 75

(資料出所)「JIS Z9110（照明基準総則）の改正について（周知）」

(平成 23 年 6 月 1 日、経済産業省産業技術環境局環境生活標準化推進室)

（２）聴覚環境の整備

- 66 会話を妨げる背景騒音の音量を小さくし、警報音を聞き取りやすくしている。
- 67 会話を聞き取りやすくなるように工夫するほか、聞き取りが難しい場合には、見て分かる方法（書面、回転灯、タワーランプ等）によっている。

<ポイント>

聴力は、加齢とともに高音域から低下していきます。特に、高年齢者は、2000Hz 以上の高い音が 500Hz 以下の低い音に比べて聞き取りにくくなります。例えば、女性が話すときは男性の約 1.5 倍の声の大きさが必要です。また、高年齢者は、背景騒音があると、必要な音声情報が聞き取りにくくなります。

このため、高年齢労働者との職場におけるコミュニケーションについては、聴覚機能が少なからず低下していることを前提として、会話や会議での発言、警報音等の業務上必要な音声情報が聞き取りやすくなるように工夫するとともに、できるだけ背景騒音レベルが低くなるようにすることが必要です。

☞ 「会話を聞き取りやすくなるように工夫」した具体例（67関係）

- ア 静かな場所で話す。
- イ 発言は一人ずつ行う。
- ウ 聞き取りやすい言葉で話す（「待機」は「待て」、「退避」は「逃げろ」等）。
- エ 補聴器を活用する。

（３）寒冷環境への対応

- 68 寒冷環境に長時間さらされないように作業計画を立てている。
- 69 寒冷環境下での作業を開始する前に、体を温めるための準備運動を行うとともに、作業時は、保温性のある防寒具（服装、手袋、帽子、靴等）を着用させている。

<ポイント>

人体は、寒冷環境に置かれると、身体の表面や内部の温度の低下に伴い末梢血管の収縮や血圧の上昇、筋肉のこわばり等の様々な悪影響が現れます。また、それに伴って、低体温症、凍傷、脱水症等の様々な疾病のリスクが高まることも懸念されます。さらに、防寒対策として着用する防寒服（具）のかさばりや体重増加によって余分な作業負担が生じる場合もあります。

特に、高年齢労働者では、体温調節能力の低下による耐寒性の低下や、基礎代謝の低下による体温維持能力の低下が見られることから、冷凍庫内での作業や冬期の屋外作業等の寒冷環境下で作業を行う場合には、対策を行う必要があります。

6 高年齢労働者の健康管理

(1) 健康診断と事後措置の確実な実施等

① 健康診断の確実な実施等

- 70 病気であったり、体調が不良であったりする高年齢労働者も見られること等を踏まえて、きめ細かな健康管理を行っている。
- 71 法令に基づく健康診断の対象外となる場合もある定年退職後に再雇用された短時間勤務者や隔日勤務者等についても、健康診断を実施している。

② 健康診断の事後措置

- 72 健康診断結果に所見がある場合には、医師等の意見を勘案して、就業上の措置（作業時間の短縮、作業内容の変更等）を確実にやっている。
- 73 所見のある健康診断結果を踏まえて、医師等から意見を聴取する際には、医師等が判断を行うに当たって必要となる本人の就業状況に関する情報（作業時間、作業内容等）を的確に提供している。

③ 保健指導、健康相談等

- 74 保健指導や健康相談等においては、健康診断の有所見の状況やその経年的な変化に応じて、必要となる具体的な取組内容（運動、休養・睡眠、食事、節度ある飲酒、禁煙、口腔衛生等）を指示している。

④ 精密検査や医療機関への受診の勧奨

- 75 健康診断において生活習慣病が把握された場合には、保健指導による進行の抑制に加えて、精密検査や医療機関への受診の勧奨を行っている。
- 76 健康診断において職務遂行能力に大きな影響を及ぼす視力や聴力等に所見がある場合には、精密検査や医療機関への受診の勧奨を行っている。

⑤ 病気休職後の職場復帰

- 77 医療機関への受診終了後においても、休職前の体調にまでには未回復であったり、体力が低下していたりする場合も見られること等を踏まえて、病気休職後の職場復帰が円滑にできるように就業上の配慮を行っている。

⑥ 体調不良時等に対応できる体制の整備

- 78 体調不良等の場合に、職場で休養できる部屋を確保するとともに、すぐに医療機関等を受診できる体制を整備している。

<ポイント>

定期健康診断の結果をみると、労働者の半数以上が有所見という状況になっており、高齢化の進展等により、高血圧、虚血性心疾患、糖尿病等のいわゆる生活習慣病を有する労働者が増加しています。

このような生活習慣病を有する高年齢労働者に対して、職務上の適切な配慮や健康管理がなされない場合、疾病が悪化することもあることから、経年的な変化に留意しながら、疾病の早期発見と予防のための管理を行うことが極めて重要です。また、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患を発症したとする労災請求の支給決定件数（2019年、年間216件）を見ても、50歳代（91件）が最も多くなっています。

このため、職場における高年齢労働者の健康管理については、健康診断を確実に実施した上で、その結果に基づく作業時間の短縮等の就業上の措置や保健指導をきめ細かく実施していくことが必要です。

また、定年退職後に再雇用された短時間勤務者、隔日勤務者等については、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の実施義務（「常時使用する労働者」が対象）の対象外となる場合もありますが、これらの者も含めて健康診断を実施することが望ましいです。

☞ 産業医の選任義務のない50人未満の事業場においては、所見のある健康診断結果について、医師等から意見聴取を行うに当たっては、独立行政法人労働者健康安全機構が設置する産業保健総合支援センター（全国47箇所）の地域窓口（地域産業保健センター、全国に約300箇所）の活用を図ることが効果的です。

（２）メンタルヘルスケア

① 高年齢労働者の特性への配慮

79 高年齢労働者の特性（職場における役割の変化、病気・体調不良、睡眠の質の低下等に伴うストレスの増加やストレス耐性の低下等）を踏まえたメンタルヘルスケアを行っている。

② 研修・情報提供

80 高年齢労働者や管理監督者に対して、メンタルヘルスケアについての研修や情報提供を行っている。

③ 相談窓口の設置

81 メンタルヘルスケアについての相談窓口の設置等により相談しやすい環境を整備している。

④ ストレスチェック

- 82 ストレスチェック（ストレスの状況を把握するための検査）を実施して、作業時間の短縮、作業内容の変更等の就業上の措置や職場環境の改善を行っている。

⑤ 職場復帰の支援

- 83 メンタルヘルス不調により休職した場合に、円滑に職場復帰できるようにするためのプログラムを定めている。

<ポイント>

職業生活等に関して強い不安やストレスを感じる労働者は半数を超えているとともに、業務における強い心理的負荷による精神障害を発病したとする労災請求の支給決定件数は年間 509 件（2019 年）と過去最高となっています。また、国内の自殺者は、2 万 169 人（2019 年）で、このうち、被雇用者・勤め人の占める割合は、約 3 割（約 6,200 人）です。

このような中で、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業者は約 59%（2018 年）であり、国の目標値（第 13 次労働災害防止計画において掲げられたメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合）80%には達していない状況にあります。

このため、職場に存在するストレス要因は、労働者自身の力だけでは取り除くことができないものもあることから、高年齢労働者の心の健康づくりを推進していくためには、事業者による職場環境の改善をはじめとするメンタルヘルスケアの積極的な取組が必要です。

特に、高年齢労働者については、①役職をはずれること等の職場における役割の変化に伴うモチベーションの低下、若年者との世代間ギャップ等に伴う職場におけるストレスが見られること、②加齢に伴う睡眠の質の低下や疾病・体調不良の増加等に伴うメンタル不調の増加が見られること等が指摘されていることから、このような点も踏まえて、高年齢労働者のメンタルヘルス対策を行う必要があります。

（３）転倒・腰痛等の予防のための体力測定・運動指導

- 84 転倒・腰痛等に関連する体力測定やその予防のための筋トレ・ストレッチ体操等の運動指導を行っている。

<ポイント>

高年齢労働者の転倒災害は、加齢に伴って、①バランス能力の低下、②筋力（特に下肢）の低下、③敏捷性の低下により発生しやすくなる傾向にあり、体力の測定等を通して転倒のリスクへの気づきを促した上で、歩行等の日常的な身体活動量を増やすことや、筋トレ・ストレッチ等の運動を行うことにより、体力低下の抑制、維持・向上を図ることができます。

また、高年齢労働者の腰痛は、加齢に伴って、①筋力（特に体幹）の低下、②柔軟性の低下、③慢性の筋疲労の増加等により発生しやすくなる傾向にあり、体力の測定等を通して腰痛のリスクへの気づきを促した上で、腰痛予防体操としての筋トレ・ストレッチ等の運動を行うことにより、体力低下の抑制、維持・向上とともに、慢性的な筋疲労の軽減を図ることができます。

このため、高年齢労働者の転倒・腰痛等の労働災害の防止を図るためには、まずは体力低下への気づきを促す体力測定を行った上で、日常生活の中で手軽に行える運動の指導を行うこと等の取組を行うことが望ましいです。

<取組の具体例>

- ① 転倒災害のリスクを評価するため、体力測定等のセルフチェックを実施し（参考：『転倒等災害リスク評価セルフ実施マニュアル』（中央労働災害防止協会、2009年度）、転倒予防のための体力づくりに向けた運動指導会を開催する。
- ② 腰痛に関連する柔軟性（座位体前屈）や体幹の筋力（上体おこし）を測定し、柔軟性向上や筋疲労軽減のためのストレッチ、筋力向上のための筋トレ等を含む腰痛体操の指導会を開催する。

（４）がんの教育と検診

- 85 がんについての理解を促す健康教育を行うとともに、がん予防につながる生活習慣の改善（禁煙等）の指導を行っている。
- 86 がん検診を実施したり、健康保険組合等や市町村が実施するがん検診の受診勧奨を行っている。

<ポイント>

日本人は一生涯のうちに約2人に1人ががんに罹患すると推計されており、年間約37万人（2018年）が、がんにより死亡しています。また、新たに年間約89万人（2015年）が、がんと診断されており、このうち、約30%の24万人（2015年）が就労世代（20～64歳）と推計されているとともに、この就労世代のがん罹患患者数は、近年、増加傾向にあり、今後も、高年齢労働者の増加に伴って、更に増えていくことが見込まれています。

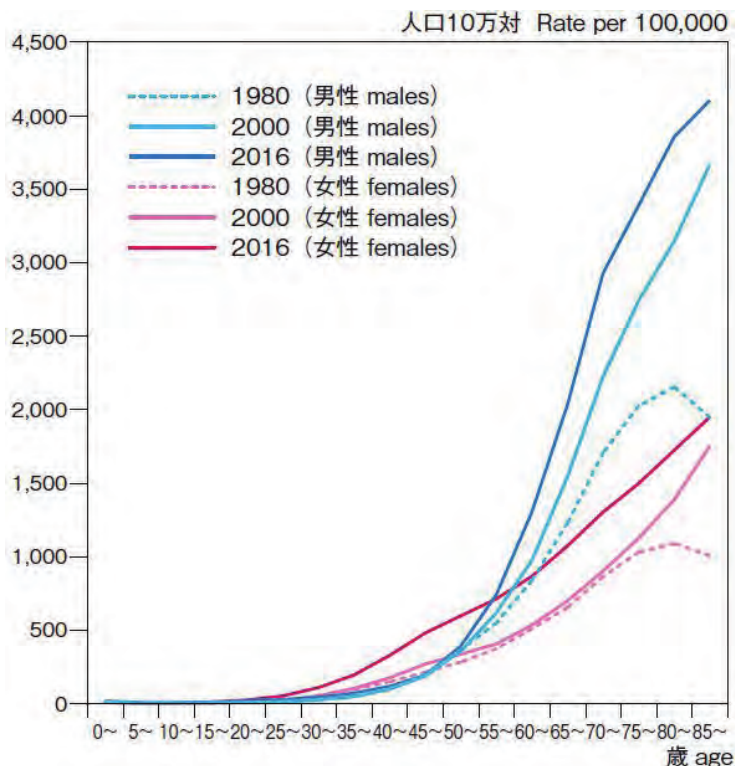
このがんの発症リスクを抑制する（1次予防）ためには、喫煙、過剰な飲酒等の生活習慣の改善等が必要であるとともに、がんを「早期発見」して、「早期治療」につなげる（2次予防）ための「がん検診」の受診を促すことが必要です。また、医療の進歩に伴って、「がん治療」と「仕事」を両立することが可能になっていますが、がんと診断された患者の約35%（2013年）は依願退職又は解雇されている状況にあることから、高年齢労働者が、がんに罹患しても働き続けられる環境を整えることも必要です。

<取組の具体例>

① がんについての理解の促進

がんについての理解を深めるための健康教育を行うとともに、がん患者が働きやすい社内風土づくりを行う。

人口10万人当たりのがん罹患患者数（年齢階級別）



② がん予防につながる生活習慣の改善（がんの1次予防）

がんについての理解を促すとともに、がん予防につながる生活習慣の改善（がんの1次予防）について保健指導・健康教育を行う。

☞ がんの予防法（資料出所：「がん対策推進基本計画」（第3期）（2018年3月））

ア 喫煙：たばこは吸わない。他人のたばこの煙を避ける。

イ 飲酒：飲酒をする場合は、節度のある飲酒をする。

ウ 食事：食事は、偏らず、バランス良くとる。

（ア）塩蔵食品、食塩の摂取は、最小限にする。

（イ）野菜や果物不足にならない。

（ウ）飲食物を熱い状態ではとらない。

エ 身体活動：日常生活を活動的に過ごす。

オ 体形：成人期での体重を適正な範囲で管理する。

カ 感染：肝炎ウイルス検査を受け、感染している場合は専門医に相談する。機会があれば、ヘリコバクター・ピロリの検査を受ける。

③ がん検診による早期発見（がんの2次予防）

がんは、医学の進歩により治療によって治る可能性も高まっていることから、がんの早期発見・早期治療につなげるため、がん検診の実施や、健康保健組合等や市町村等が実施するがん検診の受診勧奨を行う。

☞ がん検診の受診率

がん検診の受診率（国の目標は50%）は、胃がん（男性）48.0%、胃がん（女性）37.1%、肺がん（男性）53.4%、肺がん（女性）45.6%、大腸がん（男性）47.8%、大腸がん（女性）40.9%、子宮頸がん（過去2年）43.7%、乳がん（過去2年）47.4%となっており、国の目標値には達していない状況にあります（2018年）。

このうち、職域におけるがん検診は、がん検診を受けた者の30～60%程度（胃がん50.1%、肺がん54.7%、大腸がん49.1%、子宮頸がん32.3%、乳がん35.9%）となっています（2019年）。

④ がん治療と仕事との両立支援（8「高年齢労働者の勤労条件」－（5）[94](#)参照）

2016年2月に厚生労働省において策定された「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」に基づき、がん患者が働きやすい環境整備を行う。

☞ 「がん対策推進企業アクション（がん対策推進企業等連携事業）」

がん検診受診率 50%を目指す国家プロジェクト「がん対策推進企業アクション（がん対策推進企業等連携事業）」において、①がん検診の受診を勧奨すること、②がんについて企業全体で正しく知ること、③がんになっても働き続けられる環境を整備すること、の3つのアクションが推奨されています。

この「がん対策推進企業アクション」の推進パートナーとして登録すると、「がんアクション」の最新情報や「がんアクション」を推進するためのツールの提供を無料で受けることができます（参加企業・団体 3,539（2021 年 3 月 1 日現在））。

7 高年齢労働者に対する安全衛生教育

(1) 安全衛生教育の確実な実施

87 法令で定められた安全衛生教育を確実に実施している。

<ポイント>

高年齢労働者についても、経験年数の短い者の労働災害が多くなっており、定年退職後再雇用される際等に新たな業務を担当させる場合も見られることから、雇入れ時や新たな業務を担当させるに当たっては、安全衛生教育を確実に実施することが必要です。

また、危険有害な業務に高年齢労働者を就かせるときの特別教育、危険有害な業務に現に就いている高年齢労働者に対する能力向上教育、職長等の現場監督者に新たに就くことになった高年齢労働者に対する職長教育についても、同様に確実に実施することが必要です。

これらの安全衛生教育の実施に当たっては、習熟のための時間を十分にとること、「ベテランだから大丈夫」という先入観は持たないようにすること等の高年齢労働者の特性に配慮しつつ行うことが必要です（89参照）。

<取組の具体例>

- ① 高年齢労働者を新たに雇入れたときや作業内容を変更したときは、雇入れ時等の安全衛生教育を確実に実施する。
- ② 危険有害な業務に高年齢労働者を就かせるときは、安全衛生のための特別教育を確実に実施する。
- ③ 職長等の現場監督者に新たに就くことになった高年齢労働者に対して、必要とされる安全衛生教育を確実に実施する。
- ④ 危険有害な業務に現に就いている高年齢労働者に対して、能力向上教育を行う。

(2) 加齢に伴う身体・精神機能の低下に対応するための安全衛生教育

88 加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクを低減させるための安全衛生教育を行っている。

<ポイント>

高年齢者は、加齢によってさまざまな身体・精神機能が低下する傾向にあります。

高年齢労働者の労働災害の発生には、バランス能力の低下、筋力（特に下肢）の低下、

敏捷性の低下が転倒災害の発生に影響を与えているなど、加齢に伴う身体・精神機能の低下が影響を与えていることから、具体的な安全衛生対策を実施していくに当たっては、どのような機能の低下がどのような労働災害の発生リスクに影響を与えているのかの視点から、必要な対策の検討を行っていくことが必要です。

このため、管理監督者に対して、加齢に伴う身体・精神機能の低下（筋力、俊敏性、バランス能力、柔軟性、視力、聴力等の低下等）についての理解を促して、このような機能低下に伴う労働災害発生リスクに対応していくためには、どのように安全衛生対策を実施していくのが効果的なのかについて教育を行い、これを活かして現場における安全衛生対策の中で効果的な対策が実施できるようにすることが必要です。

また、高齢者労働者本人に対しても、加齢に伴う身体・精神機能の低下の状況や、それがどのように労働災害の発症リスクを高めているのかについて理解を促し、職場において、自分自身が転倒・腰痛等の労働災害を起こしたりすることのないように自覚を促して、気を付けさせることが必要です。

<取組の具体例>

- ① 管理監督者に対して、加齢に伴う身体・精神機能の低下に伴う労働災害発生リスクに対応するための安全衛生対策についての教育を行う。
- ② 高年齢労働者本人に対して、加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクへの対応についての自覚を促すための教育を行う。

☞ 転倒防止のための教育・指導の具体例

- ア 歩行時に慌てない、急がない。
- イ すり足歩行にならないように、爪先を上げるようにして歩く（歩く癖を指摘しあうと良い）。
- ウ 階段を下りる時は、必ず手すりを持つ。
- エ 階段での遠近両用メガネ使用に慣れる。
- オ 筋力低下は足から来るので、日常生活においては、散歩等も含め、軽い歩行を行う時間を長くするように心がける。
- カ 転倒防止のための注意標語

「ポケテナシ」（「ポ」：ポケットハンドしない、「ケ」：携帯電話・スマホしながら歩かない、「テ」：手すりを持つ、「ナ」：斜め横断しない、「シ」：指差し呼称をする。）

☞ 墜落・転落防止のための教育・指導の具体例

- ア 片足立ちでバランス感覚を鍛える。
- イ 作業手順や安全設備の使い方を確実に覚え、実行する。

☞ 腰痛予防のための教育・指導の具体例

- ア 十分な休憩・休養をとる。
- イ 正しい作業方法や作業姿勢を習得する。

☞ はさまれ・巻き込まれ防止のための教育・指導の具体例

- ア 作業方法や手順を熟知させる。
- イ 安全講習を受けさせる。
- ウ 機械等の適切な使用方法を熟知させる。
- エ 緊急時の対応について指導・訓練する。

☞ 視機能の低下への対応についての教育・指導の具体例

- ア 瞼を上げて、目をしっかり見開く訓練をする。
- イ 遠近両用メガネの使い方に慣れる（階段の昇降や自動車の運転中）。

（３）教育・指導の実施に当たっての高年齢労働者の特性への配慮

- 89 「ベテランだから大丈夫」という先入観は持たないで、十分な時間をかけて、教育・指導を行っている。

＜ポイント＞

加齢に伴って、新たな作業への適応には時間がかかるようになり、教育の実施方法を工夫して行うことが必要になってきます。これに対応するための具体的な工夫としては、①習熟のための時間を十分にとること、②過去の経験を踏まえて、経験のある作業との関連性を示すことで、より早く習熟できるようにすること、③ビデオや簡易教材等で自己学習できるようにすること等があげられます。

また、高年齢労働者では、危険の認識があっても「過去の経験」への過信等から危険性を低く見積もり、意識的・意図的な不安全行動により、労働災害の発生につながることもあります。また、慣れや過去の経験からの「思い込み」での手順・やり方で作業を進めてしまう場合も見られ、「ベテランだから大丈夫」という先入観は、持たないようにして、定められた作業手順で業務を実施しているか日常的に確認することが必要です。

このような高年齢労働者の特性への配慮は、安全衛生教育だけではなく、作業手順等の教育等においても同様であり、高年齢労働者に対して、教育・指導を行うに当たっては、以下のような配慮が必要です。

＜取組の具体例＞

- ① 新たな業務を担当させるに当たっては、新しい知識、作業方法等についての十分な教育期間をとること等により、理解し定着しやすくなるように工夫する。
- ② 作業手順を守っているかどうか日常的に確認を行う。

8 高年齢労働者の勤労条件

(1) 勤務形態・労働時間

- 90 定年退職・再雇用後は、希望すれば、働きやすい柔軟な勤務制度・休暇制度を利用できるようにしている。

<ポイント>

加齢に伴って、若年労働者よりも高年齢労働者では、疲労からの回復に時間を要するようになり、フルタイム勤務の場合には残業がなくても疲労が蓄積しやすくなります。

このため、働く意欲のある高年齢労働者が無理なく働けるように、定年退職・再雇用後は、希望者がいれば、柔軟な勤務制度を導入するとともに、この制度を利用するかどうかを、契約更新等のタイミングで高年齢労働者から希望を聴取して、柔軟に運用することが必要です。

<取組の具体例>

高年齢労働者の働く意欲、体力や疲労の蓄積、病気やその他の事情を踏まえて、次のような高年齢労働者のニーズに合った自由度の高い柔軟な勤務制度や休暇制度を利用できるようにする。

① 勤務制度

- ア フルタイム勤務（時間外労働あり、又は時間外労働なし。）
- イ 短時間勤務制度
- ウ 隔日勤務、1週当たり3～5日勤務、1日当たり4～8時間勤務、その他個別に日数や時間を設定できる勤務制度（同じ仕事を2人で担当する勤務制度等）
- エ 時差出勤制度
- オ 在宅勤務（テレワーク）制度

② 休暇制度

- ア 短時間勤務・早退が可能となる時間単位の年次有給休暇（労働基準法においては、労使協定を締結することにより導入することができ、年間5日間までとされている。）
- イ 傷病休暇・病気休暇（特別休暇）

(2) 夜勤

- 91 できる限り夜勤を避けるとともに、夜勤をさせる場合には、心身の負担を軽減するように夜勤シフトや休日を調整している。

<ポイント>

夜勤（22時から5時の勤務）は、一日の人体の働きを調整する本来の生体リズム（サーカディアンリズム）に反する働き方であり、高年齢労働者の場合は、夜勤からの疲労の回復に若年層よりも時間を要するとともに、睡眠時間帯の変更に伴う睡眠の質の低下が大きいといわれています。

このため、高年齢労働者については、できる限り夜勤を避け、やむを得ず夜勤をさせる場合には、心身の負担を減らすようにすることが必要です。また、夜勤をさせる高年齢労働者については、定期健康診断等を通じて、健康状態を把握し、夜勤への配置の可否を産業医等の意見を聴取した上で確認していく必要があります。さらに、夜勤が長時間労働になった場合には睡眠障害が見られたり、蓄積した疲労が回復しにくくなるため、夜勤が長時間労働にならないようにすることも必要です。

<取組の具体例>

- ① 夜勤はできる限り少なくする。
- ② 夜勤から次のシフトに変わる間の休日を長めに取れるようにする。
- ③ 連続夜勤は2～3日にとどめる。
- ④ 交代制勤務では、日勤、夕勤、夜勤という正循環の交代の方向を守る。
- ⑤ 交代時刻は個人毎の弾力化を認める。
- ⑥ 仮眠施設を設け、利用を勧めるとともに、夜勤が長時間にわたる場合は、仮眠時間は2時間以上とする。
- ⑦ 夜勤に従事する労働者については、配置の際、及びその後6か月以内の期間ごとに1回、定期健康診断を確実に実施して、事後措置を行う。

（3）安全や健康の確保に配慮した職務配置

- 92 高年齢労働者の健康状態、身体・精神機能の状態等を踏まえて、安全や健康の確保に支障がないように職務配置を行っている。

<ポイント>

高年齢労働者の職務配置に当たっては、本人の知識・技能や経験等を活用しつつ、①健康状態、②体力・技能の水準、③就業に向けての意欲や希望等に関する情報を総合的に勘案して、配置する職場や担当業務等の判断を行うことが望ましいです。

特に、高年齢労働者については、①生活習慣病やがん等の有病率は年齢が上がるほど高くなる傾向にあること、②加齢に伴う身体・精神機能の低下には、個人差が大きいこと、③就業に向けての意欲や仕事内容についての希望等には多様なものがあること等から、職

務適性をきめ細かく判断することが必要になってきます。

このため、高年齢労働者の職務配置に当たっては、本人の職務適性等に関する情報を、本人の同意を得て、できる限り収集した上で、必要に応じて、産業医等とも相談しつつ、本人の健康状態、身体・精神機能の状態等を踏まえて、安全や健康の確保に支障がないように留意する必要があります。

<取組の具体例>

高年齢労働者の職務配置を行うに当たっては、必要に応じて、本人からの情報収集、産業医等からの意見聴取等により得られた情報を活用して、安全や健康の確保に支障がないように留意する。

① 本人からの情報収集

本人から、勤務形態や業務内容等の希望、これまでの経験、技能の水準、健康状態等の職務適性を判断するに当たって必要な情報を聴取する。

② 産業医等からの意見聴取

産業医等から、定期健康診断の機会や職務配置の必要が生じたとき等に、本人の健康状態、身体・精神機能の状況等を踏まえた職務適性について意見を聴取する。

その際、本人の作業形態・作業負荷等の状況、過去の健康診断結果等の産業医等が判断を行うに当たって必要となる情報について、本人の同意を得た上で、産業医等に的確に提供する。また、必要に応じて、本人と産業医等との面談の機会を設定する。

（４）高年齢労働者の円滑な職場適応

- 93 高年齢労働者の職場における役割を明確にするとともに、円滑に職場に適応できるように、きめ細かな目配りを行っている。

<ポイント>

高年齢労働者については、管理職から一般職への役割の変化に伴って、モチベーションが低下したり、また、若年者との世代間ギャップ等から、職場で話し相手がなくなって、孤立したり、さらには、職場で困っていても、相談相手がいないといった状況に陥る場合が見られます。

そして、職場でのコミュニケーションが損なわれた場合には、潜在的な危険に関する情報の共有が行われず、緊急事態における情報の伝達にも支障をきたすこともあります。

このため、積極的に職場内のコミュニケーションを取る機会を増やすとともに、高年齢労働者本人が困っている場合には、高年齢労働者がスムーズに職場に適応できるように、きめ細かな目配り等のサポートを行っていくことが必要です。

＜取組の具体例＞

- ① 職場における役割を明確にすること、上司との面談・職場の懇親会・似た者同士の集まり等のコミュニケーションのための仕組みをつくること等により、高年齢労働者の居場所を確保する。
- ② 事業場のトップや管理者が、直接対話の機会を持つこと等により、高年齢労働者の職場への適応状況を日常的に確認する。
- ③ 高年齢労働者が職場への適応に支障をきたしている場合には、円滑に職場に適応していけるようにきめ細かな目配りを行う。
- ④ 高年齢労働者の上司となった年下の管理監督者への相談や支援を行う。
- ⑤ 高年齢労働者と若年労働者とが協働できる職場づくりを行う。

（５）治療と仕事との両立支援

- 94 治療と仕事との両立を図りながら、安心して働けるように必要な支援や環境整備を行っている。

＜ポイント＞

病気を治療しながら仕事をしている者は、労働人口の３人に１人と多数を占めます。国の調査によると、疾病を理由として１か月以上連続して休業している労働者がいる企業の割合は、メンタルヘルスが３８％、がんが２１％、脳血管疾患が１２％であり、仕事を持ちながら、がんで通院している者は３２．５万人（２０１０年）にのぼっています。

その一方で、疾病を抱える労働者の中には、仕事上の理由で適切な治療を受けることのできない場合や、疾病に対する労働者自身の不十分な理解や、職場の理解・支援体制不足により、離職に至ってしまう場合も見られます。

特に、生活習慣病やがん等の有病率は年齢が上がるほど高くなる傾向にあり、その中でも、がんの治療のために、仕事を持ちながら通院している者を年齢別にみると、男性では、４０歳代に比べて、５０歳代は３倍、６０歳代は５．５倍と、加齢に伴って大幅に増加しています。

このため、治療が必要な疾病を抱える高年齢労働者が、業務によって疾病を増悪させることなく、治療と職業生活の両立を図りつつ、これまでに蓄積してきた知識や経験を活かして活躍し続けられるようするために、以下のような取組を行っていくことが必要です。

＜取組の具体例＞

① 両立支援を行うための環境整備

ア 事業者による治療と職業生活の両立支援の基本方針の表明や具体的な対応方法等の職場ルールを作成して、労働者に周知することにより、治療と仕事との両立しやすい職場風土を醸成する。

イ 労働者や管理職に対する研修等による両立支援に関する意識啓発を行う。

ウ 治療と職業生活の両立支援の相談窓口等を明確化して周知を行う。

エ 次のような両立支援に関する制度・体制等を整備して周知を行う。

(ア) 治療のための休暇制度（時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇）、勤務制度（時差出勤、短時間勤務、在宅勤務（テレワーク）、試し出勤）の整備

(イ) 労働者から支援を求める申出があった場合の対応手順、関係者の役割の整理

(ウ) 労働者本人の治療の状況、心身の状況、就業の状況等の情報についての関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり

② 両立支援プランの作成

治療をしながら就業の継続が可能な労働者について、業務によって疾病が増悪することのないように、両立支援プランを作成して、必要な就業上の措置（作業内容の変更、作業時間の短縮、就業場所の変更等）や治療への配慮を行う（定期的な休暇の取得等）。

③ 職場復帰プランの作成等

治療のために長期の休業が必要な労働者について、休業期間中のフォローアップを行うとともに、職場復帰が可能となった場合には、職場復帰プランを作成して、必要な就業上の措置（作業内容の変更、作業時間の短縮、就業場所の変更等）や治療への配慮を行う（定期的な休暇の取得等）。

9 高齢期に健康で安全に働くことができるようにするための若年時からの準備（エイジ・マネジメント）

高齢労働者が健康で安全に、能力を最大限に発揮して働くことができるようにしていくためには、高齢労働者を対象とした取組に加えて、若年時からの準備の取組についての企業の支援も重要です。

このため、若年時からの①健康づくりの支援、②女性特有の健康上の課題についての支援、③長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの確保、④キャリア形成の支援について、「エイジ・マネジメント」として取り上げています。

（１）健康づくりの支援

- 95 高齢期になっても元気に働くことができるように、若年時から、運動指導、生活習慣指導（休養・睡眠、食事、節度ある飲酒、禁煙等）等の健康教育、口腔衛生等の健康づくりの支援を行っている。

<ポイント>

高齢期においても、健康で安全に、能力を最大限に発揮して働くことができるようにするためには、元気に働くことができる心身の状態を維持し続けることが必要です。

このため、企業においては、若年時から、健康診断を確実に実施して、必要な事後措置を行うことが必要です。また、労働寿命の延伸のための基本的な要素である運動、休養・睡眠、食事、節度ある飲酒、禁煙等の生活習慣指導等の健康教育、口腔衛生等の健康づくりの支援について、健康保険組合等と連携しつつ、行うことが必要です。

これらは、高齢期のバランス能力の低下、筋力の低下、柔軟性の低下等に伴う転倒、墜落・転落、腰痛等の労働災害の防止にもつながるものです。また、高血圧、高脂血症、糖尿病等の生活習慣病の予防は、労働寿命の延伸のみならず、業務の過重な負荷が原因となる脳・心臓疾患の発症の予防にもつながるものです。

<取組の具体例>

- ① 生活習慣病の予防につながる健康づくりの支援について、健康保険組合等と連携しつつ、実施する（参考：厚生労働省が実施する「Smart Life Project」（スマート ライフ プロジェクト））。
 - ア 生活習慣病予防のためのセミナーの開催
 - イ 運動指導会、ウォーキング大会等のスポーツイベントの開催、運動量を把握できるウェアラブル端末を活用した運動量の見える化等の運動習慣づくりの支援
 - ウ 社員食堂のヘルシーメニューを活用した食習慣改善の支援
 - エ 禁煙キャンペーンや禁煙指導等の実施、禁煙奨励金の支給等の喫煙率ゼロを目指し

(参考)

☞ 「Smart Life Project」(スマート ライフ プロジェクト)

「Smart Life Project」(スマート ライフ プロジェクト)は、「健康日本21」の推進事業として、国民の生活習慣を改善して、健康寿命(日常生活に制限のない期間)を延ばすことを目的とした国民運動であり、「運動」、「食生活」、「禁煙」の3分野を中心に、具体的なアクションを呼びかけ(推奨するアクションは下記参照)、プロジェクトに参加する企業・団体・自治体と協力・連携をしながら推進するプロジェクトです(参加団体6,062(2021年2月28日現在))。

奨励するアクション例(メッセージ)

 Smart Walk で 健康寿命をのばしましょう。	➡	例えば、毎日10分の運動を。 通勤時。苦しくない程度のはや歩き。 それは、立派な運動になります。 1日に10分間の運動習慣で健康寿命を延ばしましょう。
 Smart Eat で 健康寿命をのばしましょう。	➡	例えば、1日プラス70gの野菜を。 日本人は1日280gの野菜を採っています。 1日にあと+70gの野菜を食べること、朝食をしっかり 食べることで健康寿命を延ばしましょう。
 Smart Breath で 健康寿命をのばしましょう。	➡	例えば、禁煙の促進。 タバコを吸うことは健康を損なうだけでなく、 肌の美しさや若々しさを失うことにも繋がります。 タバコをやめて健康寿命を延ばしましょう。

- ② 生活習慣病予防のために健康保険組合等が行う特定健診・特定保健指導の受診勧奨等を行う。

(参考)

☞ 特定健診

生活習慣病予防のために、40～74歳までの者を対象として、健康保険組合等が行うメタボリックシンドロームに着目した健康診断(いわゆる「メタボ健診」)。

☞ 特定保健指導

特定健診の結果に基づき、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が期待できる者に対して、保健師、管理栄養士等が行う生活習慣を見直すためのサポート。

(2) 女性特有の健康上の課題（母性健康管理、乳がん・子宮がん、更年期障害、骨粗しょう症等）についての支援

- 96 妊娠・出産に伴う体調不良や更年期障害の症状が強い場合には、就業上の配慮や産婦人科の受診勧奨を行っている。
- 97 乳がんや子宮がんについて、女性労働者に対する健康教育を行うとともに、がん検診の実施、健康保険組合等や市町村が実施するがん検診の受診勧奨を行っている。
- 98 若年時から、更年期以降の骨粗しょう症についての健康教育を行うとともに、極端なダイエットの防止等の食事指導や運動習慣づくりの支援を行っている。

<ポイント>

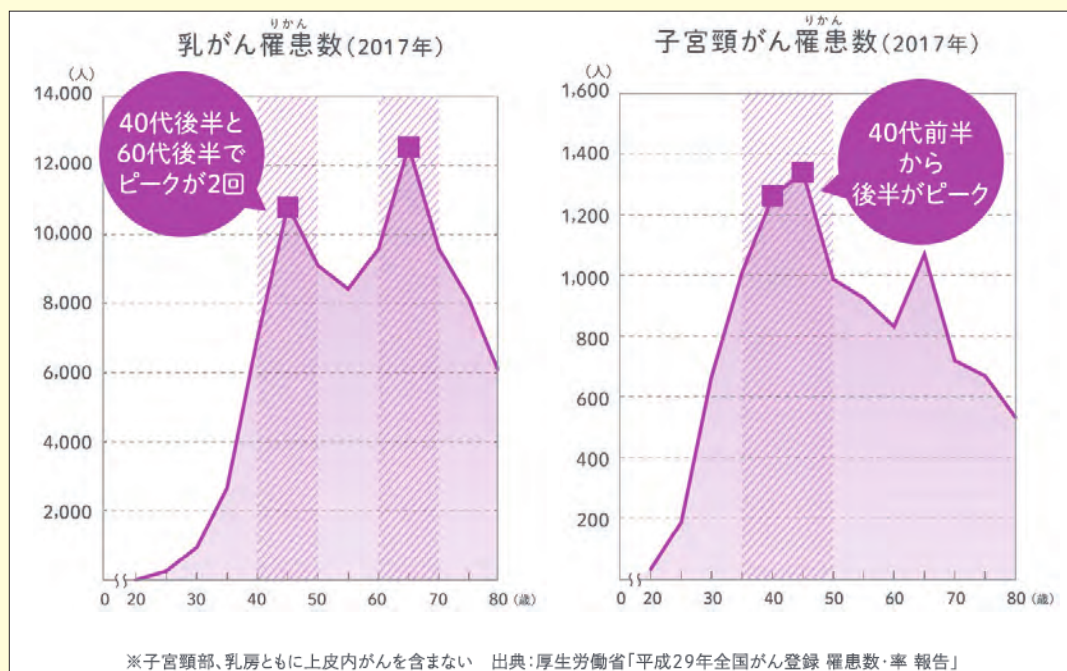
女性については、思春期、成熟期、更年期、老年期と年齢に応じてホルモンバランスが変化するとともに、結婚、出産等のライフイベントによって、男性とは異なる心身の変化が見られます。

このため、高齢期においても、健康で安全に働くことができるようにするためには、女性特有の健康上の課題（母性健康管理、乳がん・子宮がん、更年期障害、骨粗しょう症等）について、若年時から、ライフステージに応じた支援を行っていくことが必要です。

<取組の具体例>

- ① 女性特有の健康上の課題についての相談窓口の整備や女性労働者に対する健康教育を行う。
- ② 産業保健スタッフに対する女性特有の健康上の課題についての研修を行う。
- ③ 妊娠・出産に関する母性健康管理等
 - ア 妊産婦健診等の受診時間の確保（通院休暇）
 - イ 医師等からの指示に基づく妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、つわり・むくみ等の症状に応じた作業の制限、労働時間の短縮、休業等の措置
 - ウ 妊産婦の危険有害業務の就業制限
 - エ 産前産後の休暇
 - オ 妊婦の軽易業務転換
 - カ 妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限
- ④ 乳がん、子宮がん（子宮頸がん・子宮体がん）の健診の実施やその受診勧奨

乳がん（40歳代後半と60歳代後半がピーク、女性で1番罹患率が多いがん）、子宮がん（子宮頸がん（40歳代前半～後半がピーク）・子宮体がん）について、女性労働者に対する健康教育を行うとともに、がん検診の実施や受診勧奨を行う。また、閉経後の子宮体がん罹患リスクについても啓発を行う。



⑤ ホットフラッシュ等の更年期障害についての就業上の配慮

ホットフラッシュ（のぼせ、ほてり、発汗等）等の更年期障害の症状が強い場合には、就業上の配慮や婦人科の受診勧奨を行う。

☞ 更年期においては、ホットフラッシュ（のぼせ、ほてり、発汗等）等の諸症状に伴う苦痛、いわゆる更年期障害が日常生活に影響します。

また、閉経後においては、女性は、男性以上に脳・心臓疾患リスクが高まるため、更年期から閉経後に向け、健康課題に関する保健指導についてより一層注力することが必要です。

⑥ 骨粗しょう症の予防

高年齢の女性労働者の転倒事故の際の骨折等による重症化予防のためには、更年期以降の骨粗しょう症の予防が重要であることから、骨粗しょう症についての健康教育、若年時からの極端なダイエットの防止や運動習慣づくり、骨密度の測定による気付きの支援等を行う。

（３）長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの確保

- 99 仕事により心身の健康を害することのないように、若年時から、長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの確保を行っている。

<ポイント>

高齢期に健康で安全に働けるようにするためには、若年時から、仕事の過重な負荷により心身の健康を害することのないようにすることが必要です。

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、時間外・休日労働時間が月 45 時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるという医学的知見が得られています。また、長時間労働を行った場合、ストレスが関連する精神疾患の発症等につながる場合もあります。

このため、若年時から、仕事の過重な負荷により、心身の健康を害することにつながる長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの確保を行うことが必要です。

<取組の具体例>

- ① 労働時間を適正に把握した上で、長時間労働（月 45 時間以上）にならないように労働時間管理を行う。
- ② 長時間労働を行った労働者に対して医師の面接指導を受けさせた上で、医師の意見を勘案して、必要があるときは、労働時間の短縮、作業の転換、健康を保持するために必要な措置等を確実に実施する。
- ③ 長時間労働の現状について、衛生委員会等において調査審議して、必要に応じて、産業医等の助言を得つつ、長時間労働の抑制に向けての取組を行う。
- ④ 働き方・休み方の改善
 - ア 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備（計画的な年次有給休暇取得の推進等）
 - イ 所定外労働時間の削減（「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充等）
 - ウ 特別な休暇制度の導入（「リフレッシュ休暇」、「ボランティア休暇」の導入等）

（４）キャリア形成の支援

- 100 若年時から、高齢期までを見据えたキャリア形成の支援を行うとともに、高齢期を迎える前に、今後のキャリアについて考える機会を提供している。

<ポイント>

高齢期においても健康で安全に働く前提としては、これまでに蓄積してきた知識や経験を活かしていきいきと働けるよう、職業能力を維持し、世の中が変化する中においてもこれを発揮していけるようにすることが必要です。

このためには、若年時から、職業生涯全期間を通した体系的な職業能力開発の支援を行うなど、高齢期までを見据えたキャリア形成の支援を行うほか、高齢期を迎える前に、高齢期の就業に向けてモチベーションの維持・向上のための取組を行うこと等も必要です。

＜取組の具体例＞

- ① 企業において、長い職業生涯を見越した、職業能力開発計画を作成して、若年時から段階的・体系的な職業能力開発の支援を行う。
- ② 職業生活において節目となる年齢（30 歳、40 歳、50 歳）などに、これまでのキャリアを振り返るとともに、その後のキャリアについて考えるキャリア研修やキャリアコンサルティング面談を実施する。
- ③ 事業環境等の変化に応じて、職業能力の再開発を行うための機会を設けるほか、労働者が自ら教育訓練を受ける機会を確保するために、教育訓練休暇の付与、始業・終業時刻の変更等の時間的な配慮を行う。
- ④ 高齢期を迎える前に、長く働き続けられるよう、モチベーションの維持・向上のための取組や、健康管理面での支援、役割の変化への対応等のための支援を行う。

V—2 高年齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリストの解説 (エイジフレンドリーガイドライン対応編)

- ＊ 四角囲みで、エイジフレンドリーガイドライン（「ガイドライン」という。以下同じ）対応をするための留意事項を記載しています。エイジアクション 100 のチェックリストの複数の項目に同じ留意事項を記載している場合は、該当項目の番号も記載しています（例：「4、7に記載」とはエイジアクション 100 のチェックリストの項目[4]と[7]に記載しているとの趣旨です。）。また、ガイドラインのページ数は、本冊子 88 ページ以降の「ガイドライン」四角囲み中のページ数を記載しています。

ガイドラインでは、労働者は、事業者が実施する高齢者労働災害防止対策（「高年齢労働者の労働災害防止対策」をいう。以下同じ。）の取組に協力するとともに、労働者自らも健康づくりに積極的に取り組むよう努めることが求められていると考えられます。

また、請負の形式による契約により業務を行う者についてもガイドラインを参考にすることが期待されていると考えられます。

（ガイドライン第 1 関連 1 ページ）

1 高年齢労働者の戦力としての活用

- [1] 高年齢労働者のこれまでの知識と経験を活かして、戦力として活用している。

2 高年齢労働者の安全衛生の総括管理

（1）基本方針の表明

- [2] 高年齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策の基本方針の表明を行っている。

（2）高年齢労働者の安全衛生対策の推進体制の整備等

高齢者労働災害防止対策に取り組む組織や担当者を指定する等により、実施体制を明確化すること、そして担当する組織として安全衛生部門の他、業種・事業場の規模によっては人事管理部門が担当することも考えられることを考慮して定めることが求められていると考えられます。

（ガイドライン第 2 1（1）イ、1 ポツ目関連 2 ページ）

労働安全衛生マネジメントシステムを導入している事業場においては、労働安全衛生方針の中に、例えば「年齢にかかわらず健康に安心して働ける」等の内容を盛り込んで取り組むことを考慮することが求められていると考えられます。

（ガイドライン第 2 1（2）7 ポツ目関連 3 ページ）

- ③ 高年齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策を推進する計画を策定している。
- ④ 加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクに対応する観点から、高年齢労働者の安全衛生対策の検討を行っている。

高年齢労働者の安全衛生対策の検討の際などにおいて、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会を設けている事業場においては、高齢者労働災害防止対策に関する事項を調査審議することが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 1 (1) エ関連 2 ページ)

「リスクアセスメント」(*)を実施すること、その際、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」(平成18年3月10日危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第1号)に基づく手法で取り組むよう努めることが求められていると考えられます。

リスクアセスメントの結果を踏まえ、優先改善順位の高いものから取り組む事項を決め、年間推進計画を策定し、取組を実施し、評価、改善を行うことが望ましいとされています。その際に、①サービス業等の事業場で、リスクアセスメントが定着していない場合には、同一業種の他の事業場の好事例等を参考にする方法があること、②「エイジアクション100」のチェックリストを活用することも有効であること、③高年齢労働者の特性や課題を想定しリスクアセスメントを実施すること、④高年齢労働者の状況に応じ、フレイルやロコモティブシンドローム(**)を考慮する必要があること、⑤サービス業のうち社会福祉施設、飲食店等では、家庭生活と同種の作業を行うため危険を認識しにくい、作業頻度や作業環境の違いにより家庭生活における作業とは異なるリスクが潜んでいることに留意すること、⑥社会福祉施設等で利用者の事故防止に関するヒヤリ・ハット事例(***)の収集に取り組んでいる場合、こうした仕組みを労働災害の防止に活用することが有効であることを考慮することが求められていると考えられます。

なお、「エイジアクション100」のチェックリストを活用することで「リスクアセスメント」と同等のことができるようになっています。

(*) リスクアセスメントは、職場の潜在的な危険性又は有害性を見つけ出し、これを除去、低減するための手法です。その実施は労働安全衛生法第28条の2により努力義務(表示・通知義務対象物質に関しては第57条の3により義務)とされています。

(**) ガイドラインでは「フレイルとは、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であり、ロコモティブシンドロームとは、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をいうこと。」とされています。

(***) 仕事をしていて、もう少しで怪我をするところだったということがあります。
このヒヤッとした、あるいはハッとしたことをヒヤリ・ハットといいます。
(ガイドライン第2 1 (2) 及び1、2、3、4、5、6 ポツ目関連 2 ページ) 4、27 (ガイドライン5、6 ポツ目のみ) に記載

- ⑤ 高年齢労働者による労働災害の発生リスクがあると考える場合に、相談しやすい体制を整備し、必要に応じて、作業内容や作業方法の変更、作業時間の短縮等を行っている。

高年齢労働者による労働災害の発生リスクがあると考える場合に限らず、広く労働者の意見を聴く機会や、労使で話し合う機会を設けることが求められ、その際に、企業内相談窓口を設置することや、高年齢労働者が孤立することなくチームに溶け込んで何でも話せる風通しの良い職場風土づくりが効果的であることを考慮することが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 1 (1) ウ、3 ポツ目関連 2 ページ)

高齢者に適切な就労の場を提供するため、職場における一定の働き方のルールを構築するよう努めることが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 4 (2) 関連 7 ページ) 5、93 に記載

3 高年齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策

(1) 転倒防止

① つまずき、踏み外し、滑りの防止措置

- ⑥ 通路の十分な幅を確保し、整理・整頓により通路、階段、出入口には物を放置せず、足元の電気配線やケーブルはまとめている。
- ⑦ 床面の水たまり、氷、油、粉類等は放置せず、その都度取り除いている。
- ⑧ 階段・通路の移動が安全にできるように十分な明るさ（照度）を確保している。

階段・通路の移動が安全にできるように十分な明るさを確保するとともに、照度が極端に変化する場所や作業の解消を図ることを参考に、改善に取り組むことが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 2 (1) <共通な事項> 1 ポツ目関連 3 ページ)

- ⑨ 階段には手すりを設けるほか、通路の段差を解消し、滑りやすい箇所にはすべり止めを設ける等の設備改善を行っている。
- ⑩ 通路の段差を解消できない箇所や滑りやすい箇所が残る場合は、表示等により注意喚起を行っている。

加齢に伴って視認性が低下することから、有効視野を考慮した警告・注意機器（パトライト等）を採用することを参考に取り組みことが求められていると考えられます。
(ガイドライン第2 2 (1) <危険を知らせるための視聴覚に関する対応> 3 ポツ目関連 4 ページ) 10、30、67 に記載

② 安全な作業靴の着用

- ⑪ 作業現場の環境に合った耐滑性があり、つまずきにくい作業靴を着用させている。

③ 歩行時の禁止事項

- ⑫ 書類や携帯電話を見ながらの「ながら歩き」、ポケットに手を入れた「ポケットハンド」での歩行や「廊下を走ること」は禁止している。

④ 危険マップ等の作成・周知

- ⑬ ヒヤリ・ハット情報を活用して、転倒しやすい箇所の危険マップ等を作成して周知している。

(2) 墜落・転落防止

① 高所作業の回避

- ⑭ 高所作業をできる限り避け、地上での作業に代えている。

② 作業床・手すり等の設置

- ⑮ 高所で作業をさせる場合には、安全に作業を行うことができる広さの作業床を設けて、その端や開口部等には、バランスを崩しても安全な高さの囲い、手すり、覆い等を設けている。

③ 保護具の使用

- ⑯ 高所で作業をさせる場合には、ヘルメット（「飛来・落下物用」と「墜落時保護用」の規格をともに満たすもの。以下同じ。）を着用させた上で、安全帯（＊）を使用させている。
（＊）「安全帯」は「墜落制止用器具」と名称変更しています。

④ 墜落・転落防止設備の作業前確認

- 17 高所で作業をさせる場合には、その作業開始前に、作業床や手すり、安全帯（＊）を安全に取り付ける設備等の安全性の確認を行っている。

（＊）「安全帯」は「墜落制止用器具」と名称変更しています。

⑤ はしご・脚立の使用の回避

- 18 はしごや脚立の使用をできる限り避け、移動式足場や作業台等を使用させている。

⑥ はしご・脚立の安全使用

- 19 はしごや脚立を使用させる場合には、ヘルメットを着用させた上で、安全な方法で使用させている。

（３）腰痛予防

① 作業姿勢

- 20 ひねり、前かがみ、中腰等の不自然な作業姿勢を取らせないようにしている。

- 21 肘（ひじ）の曲げ角度が 90 度になるように、作業台の高さを調節している。

- 22 同一作業姿勢を長時間取らせないようにしている。

- 23 不自然な姿勢を取らざるを得ない場合や反復作業を行わせる場合には、休憩・休止をはさんだり、他の作業と組み合わせることにより、できる限り連続しないようにしている。

② 重量物の取扱い

- 24 重量物の取扱作業を、できる限り少なくしている。

- 25 重量物を取り扱う場合には、機械（台車・昇降装置・バルンサー等）による自動化・省力化、腰痛予防ベルト・アシストスーツ等の活用による負担の軽減を行っている。

- 26 重量物の重量や外観から判断できない偏った重心の位置を、できる限り明示している。

③ 介護・看護作業

- 27 要介護者のベッドから車いす等への移乗介助等には、介護用リフト、スライディングボード・シート等を活用している。

サービス業のうち社会福祉施設、飲食店等では、家庭生活と同種の作業を行うため危険を認識しにくい、作業頻度や作業環境の違いにより家庭生活における作業とは異なるリスクが潜んでいることに留意することをリスクアセスメントを実施し必要な改善を行うに

当たり考慮することが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 1 (2) 5 ポツ目関連 3 ページ) 4、27 に記載

社会福祉施設等で利用者の事故防止に関するヒヤリ・ハット事例(*)の収集に取り組んでいる場合、こうした仕組みを労働災害の防止に活用することが有効であることを、リスクアセスメントを実施し必要な改善を行うに当たり考慮することが求められていると考えられます。

(*) 仕事をしていて、もう少しで怪我をするところだったということがあります。このヒヤッとした、あるいはハッとしたことをヒヤリ・ハットといいます。

(ガイドライン第2 1 (2) 6 ポツ目関連 3 ページ) 4、27 に記載

(4) はさまれ・巻き込まれ防止

① ガードの設置

- 28 機械の危険な部分には、バランスを崩しても、接触することがない高さのガード(囲い、柵、扉、カバー等)を設けて防護するとともに、そのガードには、ぶつかっても怪我をしないようにクッションをつけている。

② 安全装置の設置

- 29 身体の一部が機械と接触する前に、機械が安全側に停止する安全装置を設けている。

③ 標識・表示等

- 30 機械の危険な部分には、見やすい標識・表示等により注意喚起を行っている。

加齢に伴って視認性が低下することから、有効視野を考慮した警告・注意機器(パトライト等)を採用することを参考に取り組むことが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 2 (1) <危険を知らせるための視聴覚に関する対応> 3 ポツ目関連 4 ページ) 10、30、67 に記載

④ 機械の保守・点検時の停止

- 31 機械を停止させて、点検中等の表示をした上で、機械の清掃・修理等の保守・点検を行っている。

⑤ 服装の確認

- ③② 上着やズボンの裾は巻き込まれるおそれがないか、袖のボタンはかけているか等について、作業開始前に確認している。

⑥ 安全装置の確認

- ③③ 安全カバー・安全囲い等を取り外した場合には、機械が停止することを確認している。

(5) 交通労働災害防止

① 適正な労働時間管理・走行管理

- ③④ 長時間走行、深夜・早朝時間帯や悪天候時の走行を避け、走行計画は十分な休憩時間・仮眠時間を確保した余裕のあるものになっている。

② 安全健康問いかけ等

- ③⑤ 疲労、飲酒、睡眠不足等で安全な運転ができないおそれがないかについて、運転開始前に、問いかけやアルコールチェッカー等により確認している。

③ 運転適性の検査

- ③⑥ 運転適性検査や睡眠時無呼吸症候群の検査を定期的に行っている。

④ 交通安全教育の実施

- ③⑦ 睡眠不足、飲酒や薬剤等による運転への影響のほか、長年の「慣れ」等によって、安全確認や運転操作がおろそかにならないように、交通安全教育を行っている。

- ③⑧ 自動車運転を専門とする運転手については、ドライブ・レコーダーの記録や添乗チェック等により運転技能を確認して、運転指導を行っている。

⑤ 交通安全情報マップの作成・周知

- ③⑨ 交通事故発生状況、デジタル・タコグラフ、ヒヤリ・ハット事例等に基づき、危険な箇所、注意事項等を記載した交通安全情報マップを作成して周知している。

⑥ 先進安全技術を搭載した車両の導入

- ④⑩ 自動ブレーキ、ペダル踏み間違い時加速抑制装置等の先進安全技術を搭載した車両を導入している。

⑦ 異常気象時等の対応

- ④⑪ 急な天候の悪化や異常気象の場合には、安全の確保のための走行中止、徐行運転や一時待機等の必要な指示を行っている。

⑧ 点検・整備

- 42 定期点検整備のほかに、乗車・走行前に、必要に応じて、日常点検整備を行って、車両の保守管理を適切に行っている。

(6) 熱中症予防

① 作業計画の策定等

- 43 天気予報や熱中症予報で把握した熱中症発生の危険度に応じて、作業の中止、作業時間の短縮等ができるように、余裕を持った作業計画を立てている。

② 暑さ指数(WBGT値)の把握

- 44 暑さ指数(WBGT値)を測定して、基準値を超える(おそれのある)作業場所(高温多湿作業場所)については、必要な熱中症予防対策を行っている。

③ 暑さ指数を下げるための設備の整備

- 45 簡易な屋根、通風・冷房設備や、ミストシャワー等の暑さ指数を下げるための設備を整備している。

④ 休憩場所の整備

- 46 作業場所の近くに冷房を備えた休憩場所や日陰等の涼しい休憩場所を整備している。

⑤ 涼しい服装

- 47 クールジャケット等の透湿性・通気性のよい服を着用させるとともに、直射日光下では、通気性の良い帽子(クールヘルメット等)を着用させている。

⑥ 作業時間の短縮等

- 48 暑さ指数が高いときは、作業の中止、作業時間の短縮、こまめな休憩、身体作業強度の低い作業への変更、作業場所の変更等を行っている。

⑦ 熱への順化

- 49 暑さに慣れるまでの間(梅雨明け直後、長期の休み明け等)は十分な休憩を取り、1週間程度以上かけて徐々に身体を慣らすようにしている。

⑧ 水分・塩分の摂取

- 50 自覚症状の有無に関わらず、定期的に水分・塩分を摂取させている。

⑨ 健康診断の有所見者への対応

- 51 健康診断結果に所見のある高年齢労働者に、高温多湿作業場所で作業をさせる場合には、

医師の意見を聴いて、適切な就業上の措置（作業時間の短縮、就業場所や作業内容の変更等）を行っている。

⑩ 健康問いかけ

- 52 作業開始前に、睡眠不足や体調不良の有無等の問いかけを行って、健康状態を確認している。

⑪ 作業中の巡視

- 53 高温多湿作業場所での作業中は、巡視を頻繁に行って、暑熱環境や健康状態等を確認している。

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 機器を利用することを参考に取り組むことが求められていると考えられます。

（ガイドライン第2 2（1）＜暑熱な環境への対応＞3 ポツ目関連 4 ページ）

4 高年齢労働者の作業管理

（1）作業内容の調整や作業開始前の準備体操

- 54 高年齢労働者の身体・精神機能には個人差が大きいことを踏まえて、個々人の状況に応じて、作業負荷が大きすぎないように、作業内容をきめ細かく調整している。
- 55 作業開始前に、準備体操やストレッチ体操を行い、体を十分にほぐしてから作業に着手できるようにしている。

（2）作業負荷の軽減

- 56 強い筋力を要する作業や長時間にわたって筋力を使用する作業は減らしている。
- 57 呼吸が乱れるような速い動作を伴う作業や瞬時の判断を必要とする作業をなくすとともに、緊急の場合でも、過度な作業負荷がかからないようにしている。

（3）作業ペースや作業量のコントロール

- 58 担当する作業の量や到達点を事前に明示するほか、自らの作業の進捗状況を確認できるようにしている。
- 59 作業負荷が大きくなりすぎないように、作業ペースや作業量を個々人に合ったものになるように調整している。

以下の2点を参考に、高年齢労働者の特性やリスクの程度を勘案し、事業場の実情に応じた優先改善順位をつけて対策に取り組むことが求められていると考えられます。

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（標準作業手順書）を策定し、又は改定することを参考にすることが求められていると考えられます。

（ガイドライン第2 2（2）＜共通的な事項＞2ポツ目関連 5ページ）

上記に関して、情報機器使用作業、リモート作業等に代表される不活動作業（身体運動が伴わない作業）についても、対応した作業マニュアルを策定し、又は改定していくことも考えられます。

データ入力作業等相当程度拘束性がある作業においては、個々の労働者の特性に配慮した無理のない業務量とすることが求められていると考えられます。

（なお、情報機器に習熟していない人が多いなどの高年齢労働者の特性等から、「情報機器作業」に対しては、特に注意が必要であるといわれています。）

（ガイドライン第2 2（2）＜情報機器作業への対応＞2ポツ目関連 5ページ）

（4）休憩・休止

60 休憩時間のほかに、トイレに行くための時間や作業の休止時間を取ることができるようにしている。

61 高度な注意の集中を必要とする作業の継続時間が、長くなりすぎないようにしている。

注意力や判断力の低下による災害を避けるため、複数の作業を同時進行させる場合の負担や優先改善順位の判断を伴うような作業に係る負担を考慮することを参考にすることが求められていると考えられます。

（ガイドライン第2 2（2）＜共通的な事項＞4ポツ目関連 5ページ）

62 疲労やストレスを効果的に癒すことができる休憩室、シャワー室、相談室、運動施設等を設置している。

5 高齢労働者の作業環境管理

(1) 視覚環境の整備

- 63 書面・ディスプレイ（表示画面）、掲示物等の文字の大きさや色合いは、見やすくなるように工夫している。

情報機器作業では、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令和元年7月12日付け基発0712第3号厚生労働省労働基準局長通知）に基づき、照明、画面における文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等によって適切な視環境や作業方法を確保することを参考に取り組むことが求められていると考えられます。

（ガイドライン第2 2（1）＜情報機器作業への対応＞1ポツ目関連 4ページ）

- 64 手元や文字が見やすくなるように、職場の明るさを確保している。
- 65 近い距離での細かい作業を避けて、見やすくなるように、作業者と作業対象物との距離を調整している。

(2) 聴覚環境の整備

- 66 会話を妨げる背景騒音の音量を小さくし、警報音を聞き取りやすくしている。
- 67 会話を聞き取りやすくなるように工夫するほか、聞き取りが難しい場合には、見て分かる方法（書面、回転灯、タワーランプ等）によっている。

加齢に伴って視認性が低下することから、有効視野を考慮した警告・注意機器（パトライト等）を採用することを参考に取り組むことが求められていると考えられます。

（ガイドライン第2 2（1）＜危険を知らせるための視聴覚に関する対応＞3ポツ目関連 4ページ） 10、30、67に記載

(3) 寒冷環境への対応

- 68 寒冷環境に長時間さらされないように作業計画を立てている。
- 69 寒冷環境下での作業を開始する前に、体を温めるための準備運動を行うとともに、作業時は、保温性のある防寒具（服装、手袋、帽子、靴等）を着用させている。

6 高年齢労働者の健康管理

（１）健康診断と事後措置の確実な実施等

① 健康診断の確実な実施等

- 70 病気であったり、体調が不良であったりする高年齢労働者も見られること等を踏まえて、きめ細かな健康管理を行っている。

高年齢労働者の健康管理については、産業医を中心とした産業保健体制を活用すること、保健師等の活用も有効であることを考慮することが求められていると考えられます。産業医が選任されていない事業場では地域産業保健センター等の外部機関を活用することが有効であることを考慮することが求められていると考えられます。

（ガイドライン第2 1（1）2ポツ目関連 2ページ）

健康診断の結果を高年齢労働者に通知するに当たり、産業保健スタッフから健康診断項目毎の結果の意味を丁寧に説明する等、高年齢労働者が自らの健康状況を理解できるようにすることを参考に取り組むことが望ましいとされていると考えられます。

（ガイドライン第2 3（1）＜取組例＞4ポツ目関連 6ページ）

- 71 法令に基づく健康診断の対象外となる場合もある定年退職後に再雇用された短時間勤務者や隔日勤務者等についても、健康診断を実施している。

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は、必要な勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟な対応をすることを参考に、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ことが望ましいとされていると考えられます。

（ガイドライン第2 3（1）＜取組例＞1ポツ目関連 5ページ）

② 健康診断の事後措置

- 72 健康診断結果に所見がある場合には、医師等の意見を勘案して、就業上の措置（作業時間の短縮、作業内容の変更等）を確実にしている。

- 73 所見のある健康診断結果を踏まえて、医師等から意見を聴取する際には、医師等が判断を行うに当たって必要となる本人の就業状況に関する情報（作業時間、作業内容等）を的

確に提供している。

③ 保健指導、健康相談等

- 74 保健指導や健康相談等においては、健康診断の有所見の状況やその経年的な変化に応じて、必要となる具体的な取組内容（運動、休養・睡眠、食事、節度ある飲酒、禁煙、口腔衛生等）を指示している。

④ 精密検査や医療機関への受診の勧奨

- 75 健康診断において生活習慣病が把握された場合には、保健指導による進行の抑制に加えて、精密検査や医療機関への受診の勧奨を行っている。
- 76 健康診断において職務遂行能力に大きな影響を及ぼす視力や聴力等に所見がある場合には、精密検査や医療機関への受診の勧奨を行っている。

⑤ 病気休職後の職場復帰

- 77 医療機関への受診終了後においても、休職前の体調にまでには未回復であったり、体力が低下していたりする場合も見られること等を踏まえて、病気休職後の職場復帰が円滑にできるように就業上の配慮を行っている。

体力チェックの実施に当たっては、高年齢労働者が病気や怪我による休業から復帰する際、休業前の体力チェックの結果を休業後のものと比較することは、体力の状況等の客観的な把握、体力の維持向上への意欲や作業への注意力の高まりにつながり、有用であることを考慮することが求められていると考えられます。

（ガイドライン第2 3（2）7ポツ目関連 6ページ） 77、83、95 に記載

⑥ 体調不良時等に対応できる体制の整備

- 78 体調不良等の場合に、職場で休養できる部屋を確保するとともに、すぐに医療機関等を受診できる体制を整備している。

熱中症の初期対応が遅れ重篤化につながることはないよう、病院への搬送や救急隊の要請を的確に行う体制を整備することを参考に取り組むことが求められていると考えられます。

（ガイドライン第2 2（2）＜暑熱作業への対応＞3ポツ目関連 5ページ）

高年齢労働者が脳・心臓疾患を発症する等緊急の対応が必要な状況が発生した場合に、

適切な対応をとることができるよう、職場において救命講習や緊急時対応の教育を行うことが望ましいとされていると考えられます。

(ガイドライン第2 5 (2) 関連 10 ページ)

(2) メンタルヘルスケア

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月31日 健康保持増進のための指針公示第3号)に基づき、メンタルヘルス対策に取り組むよう努めることが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 4 (3) 関連 8 ページ)

① 高年齢労働者の特性への配慮

- 79 高年齢労働者の特性(職場における役割の変化、病気・体調不良、睡眠の質の低下等に伴うストレスの増加やストレス耐性の低下等)を踏まえたメンタルヘルスケアを行っている。

② 研修・情報提供

- 80 高年齢労働者や管理監督者に対して、メンタルヘルスケアについての研修や情報提供を行っている。

③ 相談窓口の設置

- 81 メンタルヘルスケアについての相談窓口の設置等により相談しやすい環境を整備している。

④ ストレスチェック

- 82 ストレスチェック(ストレスの状況を把握するための検査)を実施して、作業時間の短縮、作業内容の変更等の就業上の措置や職場環境の改善を行っている。

⑤ 職場復帰の支援

- 83 メンタルヘルス不調により休職した場合に、円滑に職場復帰できるようにするためのプログラムを定めている。

体力チェックの実施に当たっては、高年齢労働者が病気や怪我による休業から復帰する際、休業前の体力チェックの結果を休業後のものと比較することは、体力の状況等の客観的な把握、体力の維持向上への意欲や作業への注意力の高まりにつながり、有用であるこ

とを考慮することが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 3 (2) 7 ポツ目関連 6 ページ) 77、83、95 に記載

(3) 転倒・腰痛等の予防のための体力測定・運動指導

- 84 転倒・腰痛等に関連する体力測定やその予防のための筋トレ・ストレッチ体操等の運動指導を行っている。

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（転倒・腰痛等だけではない）の目的を説明するとともに、事業場における方針を示し、適宜当該方針を見直すことが求められていると考えられます。

また、具体的な体力チェックの方法として、

- ①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）等を導入すること、
- ②厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用すること、
- ③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すること。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及び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ことが望ましいこと、が挙げられていると考えられます。

(ガイドライン第2 3 (2) 関連 6 ページ)

転倒や腰痛にかかわらず広く身体機能の低下が認められる高年齢労働者については、身体機能の維持向上のための支援を行うことが望ましいこと。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が考えられることを参考に、リスク程度を勘案し、事業場の実情に応じた優先改善順位をつけて心身両面にわたる健康保持増進措置に取り組むことが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 4 (3) 3 ポツ目関連 8 ページ)

(4) がんの教育と検診

- 85 がんについての理解を促す健康教育を行うとともに、がん予防につながる生活習慣の改善（禁煙等）の指導を行っている。
- 86 がん検診を実施したり、健康保険組合等や市町村が実施するがん検診の受診勧奨を行っている。

7 高年齢労働者に対する安全衛生教育

（１）安全衛生教育の確実な実施

87 法令で定められた安全衛生教育を確実に実施している。

（２）加齢に伴う身体・精神機能の低下に対応するための安全衛生教育

88 加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクを低減させるための安全衛生教育を行っている。

高年齢労働者が自らの身体機能の低下が労働災害リスクにつながることを自覚し、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あること、危険予知トレーニング（KYT）を通じた危険感受性の向上教育や、VR技術を活用した危険体感教育の活用も考えられること、を考慮して、安全衛生教育を計画的に行い、その定着を図ることが望ましいとされていると考えられます。

（ガイドライン第2 5（1）1、6 ポツ目関連 9 ページ）

事業場内で教育を行う者や当該高年齢労働者が従事する業務の管理監督者、高年齢労働者と共に働く各年代の労働者に対しても、高年齢労働者に特有の特徴と高年齢労働者に対する安全衛生対策についての教育を行うことが望ましいこと、この際、高年齢労働者を支援する機器や装具に触れる機会を設けることが望ましいこととされていると考えられます。

事業場内で教育を行う者や高年齢労働者が従事する業務の管理監督者に対しての教育内容は、

- ・ 加齢に伴う労働災害リスクの増大への対策についての教育
- ・ 管理監督者の責任、労働者の健康問題が経営に及ぼすリスクについての教育が考えられるとされていると思われます。

（ガイドライン第2 5（2）、1、2 ポツ目関連 10 ページ）

（３）教育・指導の実施に当たっての高年齢労働者の特性への配慮

89 「ベテランだから大丈夫」という先入観は持たないで、十分な時間をかけて、教育・指導を行っている。

8 高年齢労働者の勤労条件

(1) 勤務形態・労働時間

- 90 定年退職・再雇用後は、希望すれば、働きやすい柔軟な勤務制度・休暇制度を利用できるようにしている。

勤務形態や勤務時間を工夫することで就労しやすくすることを参考に、高年齢労働者の特性やリスクの程度を勘案し、事業場の実情に応じた優先改善順位をつけて対策に取り組むことが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 2 (2) <共通的な事項> 1 ポツ目関連 5 ページ)

健康や体力の状況を踏まえて必要に応じ就業上の措置を講じること。高年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ることが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 4 (1) 関連 7 ページ)

高年齢労働者が、働きやすい柔軟な勤務制度・休暇制度を利用できるようにする際に、ワークシェアリングを行うことを考慮することが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 4 (2) 4 ポツ目関連 8 ページ)

(2) 夜勤

- 91 できる限り夜勤を避けるとともに、夜勤をさせる場合には、心身の負担を軽減するように夜勤シフトや休日を調整している。

(3) 安全や健康の確保に配慮した職務配置

- 92 高年齢労働者の健康状態、身体・精神機能の状態等を踏まえて、安全や健康の確保に支障がないように職務配置を行っている。

(4) 高年齢労働者の円滑な職場適応

- 93 高年齢労働者の職場における役割を明確にするとともに、円滑に職場に適応できるように、きめ細かな目配りを行っている。

働きやすい職場づくりは労働者のモチベーションの向上につながるという認識を共有することが有効であることを考慮することが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 1 (1) 4 ポツ目関連 2 ページ)

高齢者に適切な就労の場を提供するため、職場における一定の働き方のルールを構築するよう努めることが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 4 (2) 関連 7 ページ) 5、93 に記載

(5) 治療と仕事との両立支援

- 94 治療と仕事との両立を図りながら、安心して働けるように必要な支援や環境整備を行っている。

9 高齢期に健康で安全に働くことができるようにするための若年時からの準備 (エイジ・マネジメント)

高齢労働者が健康で安全に、能力を最大限に発揮して働くことができるようにしていくためには、高齢労働者を対象とした取組に加えて、若年時からの準備の取組についての企業の支援も重要です。

このため、若年時からの①健康づくりの支援、②女性特有の健康上の課題についての支援、③長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの確保、④キャリア形成の支援について、「エイジ・マネジメント」として取り上げています。

(1) 健康づくりの支援

- 95 高齢期になっても元気に働くことができるように、若年時から、運動指導、生活習慣指導(休養・睡眠、食事、節度ある飲酒、禁煙等)等の健康教育、口腔衛生等の健康づくりの支援を行っている。

体力チェックの実施に当たって、体力チェックの評価基準を設けない場合は、体力チェックを高年齢労働者の気付きにつなげるとともに、業務に従事する上で考慮すべきことを検討する際に活用することが考えられることを考慮すること。そして、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、職場環境の改善や高齢労働者の体力の向上に取り組むことが必要であることを考慮することが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 3 (2) 4、5 ポツ目関連 6 ページ)

体力チェックの実施に当たっては、高齢労働者が病気や怪我による休業から復帰する際、休業前の体力チェックの結果を休業後のものと比較することは、体力の状況等の客観的な把握、体力の維持向上への意欲や作業への注意力の高まりにつながり、有用であることを考慮することが求められていると考えられます。

(ガイドライン第2 3 (2) 7 ポツ目関連 6 ページ) 77、83、95 に記載

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和 63 年 9 月 1 日 健康保持増進のための指針公示第 1 号）に基づき、組織的に労働者の健康づくりに取り組むよう努めることが求められていると考えられます。

（ガイドライン第 2 4（3）関連 8 ページ）

心身両面にわたる健康保持増進措置を実施するに当たっては、以下の例を参考に、リスクの程度を勘案し、事業場の実情に応じた優先改善順位をつけて取り組むことが求められていると考えられます。

- ・ 健康診断や体力チェックの結果等に基づき、必要に応じて運動指導や栄養指導、保健指導、メンタルヘルスケアを実施すること。
- ・ 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すること。
- ・ 身体機能の低下が認められる高年齢労働者については、身体機能の維持向上のための支援を行うことが望ましいこと。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が考えられる。
- ・ 保健師や専門的な知識を有するトレーナー等の指導の下で高年齢労働者が身体機能の維持向上に継続的に取り組むことを支援すること。
- ・ 労働者の健康管理を経営的視点から考え、健康経営の観点から企業が労働者の健康づくり等に取り組むこと。
- ・ 保険者と企業が連携して労働者の健康づくりを実行するコラボヘルスの観点から職域単位の健康保険組合が健康づくりを実施する場合には、連携・共同して取り組むこと。

（*）ガイドラインでは「フレイルとは、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であり、ロコモティブシンドロームとは、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をいうこと。」とされています。

（ガイドライン第 2 4（3）1、2、3、4、5、6 ポツ目関連 8 ページ）

（2）女性特有の健康上の課題（母性健康管理、乳がん・子宮がん、更年期障害、骨粗しょう症等）についての支援

- 96 妊娠・出産に伴う体調不良や更年期障害の症状が強い場合には、就業上の配慮や産婦人科の受診勧奨を行っている。
- 97 乳がんや子宮がんについて、女性労働者に対する健康教育を行うとともに、がん検診の実施、健康保険組合等や市町村が実施するがん検診の受診勧奨を行っている。

- 98 若年時から、更年期以降の骨粗しょう症についての健康教育を行うとともに、極端なダイエットの防止等の食事指導や運動習慣づくりの支援を行っている。

（３）長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの確保

- 99 仕事により心身の健康を害することのないように、若年時から、長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの確保を行っている。

（４）キャリア形成の支援

- 100 若年時から、高齢期までを見据えたキャリア形成の支援を行うとともに、高齢期を迎える前に、今後のキャリアについて考える機会を提供している。

高年齢労働者に特有の特徴と高年齢労働者に対する安全衛生対策についての教育（88参照）の要素を労働者が主体的に取り組む健康づくりとともに体系的キャリア教育の中に位置付けることも考えられることとされていると思われます。

（ガイドライン第2 5（2）関連 10 ページ）

（88参照）

事業場内で教育を行う者や当該高年齢労働者が従事する業務の管理監督者、高年齢労働者と共に働く各年代の労働者に対しても、高年齢労働者に特有の特徴と高年齢労働者に対する安全衛生対策についての教育を行うことが望ましいこと、この際、高年齢労働者を支援する機器や装具に触れる機会を設けることが望ましいこととされていると考えられます。

事業場内で教育を行う者や高年齢労働者が従事する業務の管理監督者に対しての教育内容は、

- ・ 加齢に伴う労働災害リスクの増大への対策についての教育
- ・ 管理監督者の責任、労働者の健康問題が経営に及ぼすリスクについての教育が考えられるとされていると思われます。

（ガイドライン第2 5（2）、1、2 ポツ目関連 10 ページ）

エイジアクション 100 で言及がない事項について

事業者が、法令等に基づき得た労働者の心身の状態に関する健康情報等は、そのほとんどが個人情報の保護に関する法律第2条第3項に規定する「要配慮個人情報」に該当する機微な情報です。これらの情報は、事業者において、労働者の健康確保措置のために有効に活用することが求められる一方で、労働者本人の意図に反して不適正な取扱いが行われた場合、労働者の昇進又は異動等において労働者が不利益な取扱いを受けるおそれもあるため、慎重な取扱いが必要となります。

そのため、ガイドラインでは、「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」（平成30年9月7日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第1号）を踏まえた対応をしなければならないことに留意すること。」とされているものと考えられます。その際には、「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」（2019年3月厚生労働省）を活用することも有効です。

ガイドラインでは、「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労働者の体力の状況に関する情報の取扱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ること。例えば、労働者の健康や体力の状況に関する医師等の意見を安全衛生委員会等に報告する場合等に、労働者個人が特定されないよう医師等の意見を集約又は加工する必要があること。」ともされています。

URL: 「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000497966.pdf>

（ガイドライン第2 3（3）「健康や体力の状況に関する情報の取扱い」関連 7ページ）

ガイドラインでは、「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ある。また、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ることが必要である。

- ・ 高齢労働者が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ること。なお、高齢になってから始めるのではなく、青年、壮年期から取り組むことが重要であること。
- ・ 事業者が行う労働安全衛生法で定める定期健康診断を必ず受けるとともに、短時間勤務等で当該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

等を受けるよう努めること。

- ・ 事業者が体力チェック等を行う場合には、これに参加し、自身の体力の水準について確認し、気付きを得ること。
- ・ 日ごろから足腰を中心とした柔軟性や筋力を高めるためのストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れ、基礎的な体力の維持と生活習慣の改善に取り組むこと。
- ・ 各事業所の目的に応じて実施されているラジオ体操や転倒予防体操等の職場体操には積極的に参加すること。また、通勤時間や休憩時間にも、簡単な運動を小まめに実施したり、自ら効果的と考える運動等を積極的に取り入れること。
- ・ 適正体重を維持する、栄養バランスの良い食事をとる等、食習慣や食行動の改善に取り組むこと。
- ・ 青年、壮年期から健康に関する情報に関心を持ち、健康や医療に関する情報を入手、理解、評価、活用できる能力（ヘルスリテラシー）の向上に努めること。」とされています。

エイジアクション 100 は職場改善ツールであり、基本は労使が協力して実施していくものです。その点からもエイジアクション 100 も、個々の労働者が、例えば、事業主の実施する取組に協力することや、自らも健康や体力の維持管理等に努めること等を前提としています。

ガイドラインでは、上述の各項目については、「個々の労働者が・・・労使の協力の下・・・取組を実情に応じて進めることが必要」としていることから、個々の労働者も労使の協力の下、上述の取組を実情に応じて進めることが求められていると考えられます。

URL：「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000616407.pdf>

(ガイドライン第3「労働者に求められる事項」関連 10 ページ)

高年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)

第1 趣旨

本ガイドラインは、労働安全衛生関係法令とあいまって、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや労働災害の予防的観点からの高年齢労働者の健康づくりを推進するために、高年齢労働者を使用する又は使用しようとする事業者（以下「事業者」という。）及び労働者に取組が求められる事項を具体的に示し、高年齢労働者の労働災害を防止することを目的とする。

事業者は、本ガイドラインの「第2 事業者に求められる事項」のうち、各事業場における高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国のほか、労働災害防止団体、独立行政法人労働者健康安全機構（以下「健安機構」という。）等の関係団体等による支援も活用して、高年齢労働者の労働災害防止対策（以下「高齢者労働災害防止対策」という。）に積極的に取り組むよう努めるものとする。

労働者は、事業者が実施する高齢者労働災害防止対策の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よう努めるものとする。

この際、事業者と労働者がそれぞれの役割を理解し、連携して取組を進めることが重要である。

また、国、関係団体等は、それぞれの役割を担いつつ必要な連携を図りながら、事業者及び労働者の取組を支援するものとする。

なお、請負の形式による契約により業務を行う者についても本ガイドラインを参考にすることが期待される。

第2 事業者に求められる事項

事業者は、以下の1から5までに示す事項について、各事業場における高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の各事業場の実情に応じて、第4に示す国、関係団体等による支援も活用して、実施可能な高齢者労働災害防止対策に積極的に取り組むことが必要である。なお、事業場における安全衛生管理の基本的体制及び具体的取組の体系について図解すると、別紙のとおりとなる。

1 安全衛生管理体制の確立等

(1) 経営トップによる方針表明及び体制整備

高齢者労働災害防止対策を組織的かつ継続的に実施するため、次の事項に取り組むこと。

ア 経営トップ自らが、高齢者労働災害防止対策に取り組む姿勢を示し、企業全体の安全意識を高めるため、高齢者労働災害防止対策に関する事項を盛り

込んだ安全衛生方針を表明すること。

- イ 安全衛生方針に基づき、高齢者労働災害防止対策に取り組む組織や担当者を指定する等により、高齢者労働災害防止対策の実施体制を明確化すること。
- ウ 高齢者労働災害防止対策について、労働者の意見を聴く機会や、労使で話し合う機会を設けること。
- エ 安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「安全衛生委員会等」という。）を設けている事業場においては、高齢者労働災害防止対策に関する事項を調査審議すること。

これらの事項を実施するに当たっては、以下の点を考慮すること。

- ・ 高齢者労働災害防止対策を担当する組織としては、安全衛生部門が存在する場合、同部門が想定され、業種・事業場規模によっては人事管理部門等が担当することも考えられること。
- ・ 高年齢労働者の健康管理については、産業医を中心とした産業保健体制を活用すること。また、保健師等の活用も有効であること。産業医が選任されていない事業場では地域産業保健センター等の外部機関を活用することが有効であること。
- ・ 高年齢労働者が、職場で気付いた労働安全衛生に関するリスクや働く上で負担に感じている事項、自身の不調等を相談できるよう、企業内相談窓口を設置することや、高年齢労働者が孤立することなくチームに溶け込んで何でも話せる風通しの良い職場風土づくりが効果的であること。
- ・ 働きやすい職場づくりは労働者のモチベーションの向上につながるという認識を共有することが有効であること。

（２）危険源の特定等のリスクアセスメントの実施

高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害の発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から危険源の洗い出しを行い、当該リスクの高さを考慮して高齢者労働災害防止対策の優先順位を検討（以下「リスクアセスメント」という。）すること。

その際、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（平成 18 年 3 月 10 日危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 1 号）に基づく手法で取り組むよう努めるものとする。

リスクアセスメントの結果を踏まえ、以下の 2 から 5 までに示す事項を参考に優先順位の高いものから取り組む事項を決めること。その際、年間推進計画を策定し、当該計画に沿って取組を実施し、当該計画を一定期間で評価し、必要な改善を行うことが望ましいこと。

これらの事項を実施するに当たっては、以下の点を考慮すること。

- ・ 小売業、飲食店、社会福祉施設等のサービス業等の事業場で、リスクアセスメントが定着していない場合には、同一業種の他の事業場の好事例等を参考に、職場環境改善に関する労働者の意見を聴く仕組みを作り、負担の大きい作業、危険な場所、作業フローの不備等の職場の課題を洗い出し、改善につなげる方法があること。
- ・ 高年齢労働者の安全と健康の確保のための職場改善ツールである「エイジアクション100」のチェックリスト（別添1）を活用することも有効であること。
- ・ 健康状況や体力が低下することに伴う高年齢労働者の特性や課題を想定し、リスクアセスメントを実施すること。
- ・ 高年齢労働者の状況に応じ、フレイルやロコモティブシンドロームについても考慮する必要があること。

なお、フレイルとは、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であり、ロコモティブシンドロームとは、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をいうこと。

- ・ サービス業のうち社会福祉施設、飲食店等では、家庭生活と同種の作業を行うため危険を認識しにくい、作業頻度や作業環境の違いにより家庭生活における作業とは異なるリスクが潜んでいることに留意すること。
- ・ 社会福祉施設等で利用者の事故防止に関するヒヤリハット事例の収集に取り組んでいる場合、こうした仕組みを労働災害の防止に活用することが有効であること。
- ・ 労働安全衛生マネジメントシステムを導入している事業場においては、労働安全衛生方針の中に、例えば「年齢にかかわらず健康に安心して働ける」等の内容を盛り込んで取り組むこと。

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）

身体機能が低下した高年齢労働者であっても安全に働き続けることができるよう、事業場の施設、設備、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じること。

その際、以下に掲げる対策の例を参考に、高年齢労働者の特性やリスクの程度を勘案し、事業場の実情に応じた優先順位をつけて施設、設備、装置等の改善に取り組むこと。

<共通的な事項>

- ・ 視力や明暗の差への対応力が低下することを前提に、通路を含めた作業場所の照度を確保するとともに、照度が極端に変化する場所や作業の解消を図

ること。

- ・ 階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を解消すること。
- ・ 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）を採用すること。また、滑りやすい箇所で作業する労働者に防滑靴を利用させること。併せて、滑りの原因となる水分・油分を放置せずに、こまめに清掃すること。
- ・ 墜落制止用器具、保護具等の着用を徹底すること。
- ・ やむをえず、段差や滑りやすい箇所等の危険箇所を解消することができない場合には、安全標識等の掲示により注意喚起を行うこと。

＜危険を知らせるための視聴覚に関する対応＞

- ・ 警報音等は、年齢によらず聞き取りやすい中低音域の音を採用する、音源の向きを適切に設定する、指向性スピーカーを用いる等の工夫をすること。
- ・ 作業場内で定常的に発生する騒音（背景騒音）の低減に努めること。
- ・ 有効視野を考慮した警告・注意機器（パトライト等）を採用すること。

＜暑熱な環境への対応＞

- ・ 涼しい休憩場所を整備すること。
- ・ 保熱しやすい服装は避け、通気性の良い服装を準備すること。
- ・ 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 機器を利用すること。

＜重量物取扱いへの対応＞

- ・ 補助機器等の導入により、人力取扱重量を抑制すること。
- ・ 不自然な作業姿勢を解消するために、作業台の高さや作業対象物の配置を改善すること。
- ・ 身体機能を補助する機器（パワーアシストスーツ等）を導入すること。

＜介護作業等への対応＞

- ・ リフト、スライディングシート等の導入により、抱え上げ作業を抑制すること。
- ・ 労働者の腰部負担を軽減するための移乗支援機器等を活用すること。

＜情報機器作業への対応＞

- ・ パソコン等を用いた情報機器作業では、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令和元年 7 月 12 日付け基発 0712 第 3 号厚生労働省労働基準局長通知）に基づき、照明、画面における文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等によって適切な視環境や作業方法を確保すること。

（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、筋力といった体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、実施すること。

その際、以下に掲げる対策の例を参考に、高年齢労働者の特性やリスクの程度を勘案し、事業場の実情に応じた優先順位をつけて対策に取り組むこと。

<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すること（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）。
- ・ 高年齢労働者の特性を踏まえ、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、又は改定すること。
- ・ 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すること。
- ・ 注意力や判断力の低下による災害を避けるため、複数の作業を同時進行させる場合の負担や優先順位の判断を伴うような作業に係る負担を考慮すること。
- ・ 腰部に過度の負担がかかる作業に係る作業方法については、重量物の小口化、取扱回数の減少等の改善を図ること。
- ・ 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ること。

<暑熱作業への対応>

- ・ 一般に、年齢とともに暑い環境に対処しにくくなることを考慮し、脱水症状を生じさせないように意識的な水分補給を推奨すること。
- ・ 健康診断結果を踏まえた対応はもとより、管理者を通じて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すること。
- ・ 熱中症の初期対応が遅れ重篤化につながることを防ぐよう、病院への搬送や救急隊の要請を的確に行う体制を整備すること。

<情報機器作業への対応>

- ・ 情報機器作業が過度に長時間にわたり行われることのないようにし、作業休止時間を適切に設けること。
- ・ データ入力作業等相当程度拘束性がある作業においては、個々の労働者の特性に配慮した無理のない業務量とすること。

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及び定期の健康診断を確実に実施すること。

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ことが望ましいこと。

<取組例>

- ・ 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は、必要な勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟な対応をすること。
- ・ 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ること。

- ・ 健康診断の結果について、産業医、保健師等に相談できる環境を整備すること。
- ・ 健康診断の結果を高年齢労働者に通知するに当たり、産業保健スタッフから健康診断項目毎の結果の意味を丁寧に説明する等、高年齢労働者が自らの健康状況を理解できるようにすること。
- ・ 日常的なかかわりの中で、高年齢労働者の健康状況等に気を配ること。

(2) 体力の状況の把握

高年齢労働者の労働災害を防止する観点から、事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の体力の状況を客観的に把握し、事業者はその体力に合った作業に従事させるとともに、高年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、主に高年齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うことが望ましいこと。

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、運用の途中で適宜当該方針を見直すこと。

具体的な体力チェックの方法として次のようなものが挙げられること。

- ・ 労働者の気付きを促すため、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）等を導入すること。
- ・ 厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」（別添2）等を活用すること。
- ・ 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すること。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及び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ことが望ましいこと。

体力チェックの実施に当たっては、以下の点を考慮すること。

- ・ 体力チェックの評価基準を設けない場合は、体力チェックを高年齢労働者の気付きにつなげるとともに、業務に従事する上で考慮すべきことを検討する際に活用することが考えられること。
- ・ 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、職場環境の改善や高年齢労働者の体力の向上に取り組むことが必要であること。
- ・ 作業を行う労働者の体力に幅があることを前提とし、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、当該労働者の体力でも安全に作業できるよう職場環境の改善に取り組むとともに、当該労働者も作業に必要な体力の維持向上に取り組む必要があること。
- ・ 高年齢労働者が病気や怪我による休業から復帰する際、休業前の体力チェ

ックの結果を休業後のものと比較することは、体力の状況等の客観的な把握、体力の維持向上への意欲や作業への注意力の高まりにつながり、有用であること。

(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」（平成 30 年 9 月 7 日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号）を踏まえた対応をしなければならないことに留意すること。

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労働者の体力の状況に関する情報の取扱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ること。

例えば、労働者の健康や体力の状況に関する医師等の意見を安全衛生委員会等に報告する場合等に、労働者個人が特定されないよう医師等の意見を集約又は加工する必要があること。

4 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

(1) 個々の高年齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた措置

健康や体力の状況を踏まえて必要に応じ就業上の措置を講じること。

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、高年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ること。

就業上の措置を講じるに当たっては、以下の点を考慮すること。

- ・ 健康診断や体力チェック等の結果、当該高年齢労働者の労働時間や作業内容を見直す必要がある場合は、産業医等の意見を聴いて実施すること。
- ・ 業務の軽減等の就業上の措置を実施する場合は、高年齢労働者に状況を確認して、十分な話合いを通じて当該高年齢労働者の了解が得られるよう努めること。また、健康管理部門と人事労務管理部門との連携にも留意すること。

(2) 高年齢労働者の状況に応じた業務の提供

高齢者に適切な就労の場を提供するため、職場における一定の働き方のルールを構築するよう努めること。

労働者の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、個々の労働者の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務を高年齢労働者とマッチングさせるよう努めること。

個々の労働者の状況に応じた対応を行う際には、以下の点を考慮すること。

- ・ 業種特有の就労環境に起因する労働災害があることや、労働時間の状況や作業内容により、個々の労働者の心身にかかる負荷が異なることに留意すること。
- ・ 危険有害業務を伴う労働災害リスクの高い製造業、建設業、運輸業等の労働環境と、第三次産業等の労働環境とでは、必要とされる身体機能等に違いがあることに留意すること。例えば、運輸業等においては、運転適性の確認を重点的に行うこと等が考えられること。
- ・ 何らかの疾病を抱えながらも働き続けることを希望する高年齢労働者の治療と仕事の両立を考慮すること。
- ・ 複数の労働者で業務を分けあう、いわゆるワークシェアリングを行うことにより、高年齢労働者自身の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ること。

(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」(昭和 63 年 9 月 1 日健康保持増進のための指針公示第 1 号)に基づき、事業場における健康保持増進対策の推進体制の確立を図る等組織的に労働者の健康づくりに取り組むよう努めること。

集団及び個々の高年齢労働者を対象として、身体機能の維持向上のための取組を実施することが望ましいこと。

常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、対象の高年齢労働者に対してストレスチェックを確実に実施するとともに、ストレスチェックの集団分析を通じた職場環境の改善等のメンタルヘルス対策に取り組むこと。

併せて、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成 18 年 3 月 31 日健康保持増進のための指針公示第 3 号)に基づき、メンタルヘルス対策に取り組むよう努めること。

これらの事項を実施するに当たっては、以下に掲げる対策の例を参考に、リスクの程度を勘案し、事業場の実情に応じた優先順位をつけて取り組むこと。

- ・ 健康診断や体力チェックの結果等に基づき、必要に応じて運動指導や栄養指導、保健指導、メンタルヘルスケアを実施すること。
- ・ 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すること。
- ・ 身体機能の低下が認められる高年齢労働者については、身体機能の維持向上のための支援を行うことが望ましいこと。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が考えられる。
- ・ 保健師や専門的な知識を有するトレーナー等の指導の下で高年齢労働者が

身体機能の維持向上に継続的に取り組むことを支援すること。

- ・ 労働者の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する健康経営の観点から企業が労働者の健康づくり等に取り組むこと。
- ・ 保険者と企業が連携して労働者の健康づくりを効果的・効率的に実行するコラボヘルスの観点から職域単位の健康保険組合が健康づくりを実施する場合には、連携・共同して取り組むこと。

5 安全衛生教育

(1) 高年齢労働者に対する教育

労働安全衛生法で定める雇入れ時等の安全衛生教育、一定の危険有害業務において必要となる技能講習や特別教育を確実に行うこと。

高年齢労働者を対象とした教育においては、作業内容とそのリスクについての理解を得やすくするため、十分な時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用すること。中でも、高年齢労働者が、再雇用や再就職等により経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練を行うこと。

併せて、加齢に伴う健康や体力の状況の低下や個人差の拡大を踏まえ、以下の点を考慮して安全衛生教育を計画的に行い、その定着を図ることが望ましいこと。

- ・ 高年齢労働者が自らの身体機能の低下が労働災害リスクにつながることを自覚し、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あること。
- ・ 高年齢労働者が働き方や作業ルールにあわせた体力チェックの実施を通じ、自らの身体機能の客観的な認識の必要性を理解することが重要であること。
- ・ 高年齢労働者にみられる転倒災害は危険に感じられない場所で発生していることも多いため、安全標識や危険箇所の掲示に留意するとともに、わずかな段差等の周りの環境にも常に注意を払うよう意識付けをすること。
- ・ 高年齢労働者に対して、サービス業の多くでみられる軽作業や危険と認識されていない作業であっても、災害に至る可能性があることを周知すること。
- ・ 勤務シフト等から集合研修の実施が困難な事業場においては、視聴覚教材を活用した教育も有効であること。
- ・ 危険予知トレーニング（KYT）を通じた危険感受性の向上教育や、VR技術を活用した危険体感教育の活用も考えられること。
- ・ 介護を含むサービス業ではコミュニケーション等の対人面のスキルの教育も労働者の健康の維持に効果的であると考えられること。
- ・ IT機器に詳しい若年労働者と現場で培った経験を持つ高年齢労働者がチームで働く機会の積極的設定等を通じ、相互の知識経験の活用を図ること。

（２）管理監督者等に対する教育

事業場内で教育を行う者や当該高年齢労働者が従事する業務の管理監督者、高年齢労働者と共に働く各年代の労働者に対しても、高年齢労働者に特有の特徴と高年齢労働者に対する安全衛生対策についての教育を行うことが望ましいこと。

この際、高齢者労働災害防止対策の具体的内容の理解に資するよう、高年齢労働者を支援する機器や装具に触れる機会を設けることが望ましいこと。

事業場内で教育を行う者や高年齢労働者が従事する業務の管理監督者に対する教育内容は以下の点が考えられること。

- ・ 加齢に伴う労働災害リスクの増大への対策についての教育
- ・ 管理監督者の責任、労働者の健康問題が経営に及ぼすリスクについての教育

また、こうした要素を労働者が主体的に取り組む健康づくりとともに体系的キャリア教育の中に位置付けることも考えられること。

併せて、高年齢労働者が脳・心臓疾患を発症する等緊急の対応が必要な状況が発生した場合に、適切な対応をとることができるよう、職場において救命講習や緊急時対応の教育を行うことが望ましいこと。

第３ 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ある。また、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ることが必要である。

- ・ 高年齢労働者が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ること。なお、高齢になってから始めるのではなく、青年、壮年期から取り組むことが重要であること。
- ・ 事業者が行う労働安全衛生法で定める定期健康診断を必ず受けるとともに、短時間勤務等で当該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努めること。
- ・ 事業者が体力チェック等を行う場合には、これに参加し、自身の体力の水準について確認し、気付きを得ること。
- ・ 日ごろから足腰を中心とした柔軟性や筋力を高めるためのストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れ、基礎的な体力の維持と生活習慣の改善に取り組むこと。
- ・ 各事業所の目的に応じて実施されているラジオ体操や転倒予防体操等の職場体操には積極的に参加すること。また、通勤時間や休憩時間にも、簡単な運動を小まめに実施したり、自ら効果的と考える運動等を積極的に取り入れること。

- ・ 適正体重を維持する、栄養バランスの良い食事をする等、食習慣や食行動の改善に取り組むこと。
- ・ 青年、壮年期から健康に関する情報に関心を持ち、健康や医療に関する情報を入手、理解、評価、活用できる能力（ヘルスリテラシー）の向上に努めること。

第4 国、関係団体等による支援の活用

事業者は、第2の事項に取り組むに当たり、以下に掲げる国、関係団体等による支援策を効果的に活用することが望ましいこと。

(1) 中小企業や第三次産業における高齢者労働災害防止対策の取組事例の活用

厚生労働省、労働災害防止団体及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という。）のホームページ等で提供されている中小企業や第三次産業を含む多くの事業場における高齢者労働災害防止対策の積極的な取組事例を参考にする。

(2) 個別事業場に対するコンサルティング等の活用

中央労働災害防止協会や業種別労働災害防止団体等の関係団体では、JEED等の関係機関と協力して、安全管理士や労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント等の専門家による個別事業場の現場の診断と助言を行っているので、これらの支援を活用すること。

また、健康管理に関しては、健安機構の産業保健総合支援センターにおいて、医師、保健師、衛生管理者等の産業保健スタッフに対する研修を実施するとともに、事業場の産業保健スタッフからの相談に応じており、労働者数50人未満の小規模事業場に対しては、地域産業保健センターにおいて産業保健サービスを提供しているので、これらの支援を活用すること。

(3) エイジフレンドリー補助金等の活用

高齢労働者が安心して安全に働く職場環境の整備に意欲のある中小企業における取組を支援するため、厚生労働省で実施する補助制度（エイジフレンドリー補助金等）を活用して、職場環境の改善を図ること。

(4) 社会的評価を高める仕組みの活用

厚生労働省では、高齢労働者のための職場環境の改善の取組を評価項目として考慮した労働災害防止に係る表彰、好事例コンクール等を実施し、高齢者労働災害防止対策に積極的に取り組む事業場の社会的評価の向上に取り組んでいることから、これらを活用すること。

(5) 職域保健と地域保健の連携及び健康保険の保険者との連携の仕組みの活用

職域保健と地域保健との連携を強化するため、各地域において地域・職域連携推進協議会が設置され、地域の課題や実情に応じた連携が進められているところである。また、健康保険組合等の保険者と企業が連携して労働者の健康づくりを推進する取組も行われている。

具体的には、保険者による事業者に対する支援策等の情報提供や、保健所等の保健師や管理栄養士等の専門職が、事業場と協働して、事業協同組合等が実施する研修やセミナーで、地域の中小事業者に対して職場における健康づくりや生活習慣改善について講話や保健指導を実施するといった取組が行われており、これらの支援を活用すること。

事業場における安全衛生管理の基本的体制及び具体的取組



具體的取組

予防	把握・気づき	措置
安全衛生教育	危険箇所、危険作業の洗い出し	身体機能を補う 設備・装置の導入 (災害の頻度や重篤度を低減させるもの)
メンタルヘルス対策 (セルフケア・ラインケア等)	ストレスチェック ①個人、②集団分析	職場環境の改善等のメンタルヘルス対策
健康維持と体調管理	作業前の体調チェック	高年齢労働者の特性を考慮した作業管理
運動習慣、食習慣等の 生活習慣の見直し	健康診断	健診後の就業上の措置（労働時間短縮、 配置転換、療養のための休業等）
体力づくりの 自発的な取組の促進	安全で健康に働く ための体力チェック	健診後の面接指導、保健指導 体力や健康状況に適合する業務の提供 低体力者への体力維持・向上に向けた指導

エイジアクション100
高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト

別添 1

番 号	チ ェ ッ ク 項 目 （ 100 の「エイジアクション」 ）	結 果	
			優先度
1 高齢労働者の戦力としての活用			
1	高齢労働者のこれまでの知識と経験を活かして、戦力として活用している。		
2 高齢労働者の安全衛生の総括管理			
(1) 基本方針の表明			
2	高齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策の基本方針の表明を行っている。		
(2) 高齢労働者の安全衛生対策の推進体制の整備等			
3	高齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策を推進する計画を策定している。		
4	加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクに対応する観点から、高齢労働者の安全衛生対策の検討を行っている。		
5	高齢労働者による労働災害の発生リスクがあると考える場合に、相談しやすい体制を整備し、必要に応じて、作業内容や作業方法の変更、作業時間の短縮等を行っている。		
3 高齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策			
(1) 転倒防止			
① つまづき、踏み外し、滑りの防止措置			
6	通路の十分な幅を確保し、整理・整頓により通路、階段、出入口には物を放置せず、足元の電気配線やケーブルはまとめている。		
7	床面の水たまり、氷、油、粉類等は放置せず、その都度取り除いている。		
8	階段・通路の移動が安全にできるように十分な明るさ（照度）を確保している。		
9	階段には手すりを設けるほか、通路の段差を解消し、滑りやすい箇所にはすべり止めを設ける等の設備改善を行っている。		
10	通路の段差を解消できない箇所や滑りやすい箇所が残る場合は、表示等により注意喚起を行っている。		
② 安全な作業靴の着用			
11	作業現場の環境に合った耐滑性があり、つまづきにくい作業靴を着用させている。		
③ 歩行時の禁止事項			
12	書類や携帯電話を見ながらの「ながら歩き」、ポケットに手を入れた「ポケットハンド」での歩行や「廊下を走ること」は禁止している。		
④ 危険マップ等の作成・周知			
13	ヒヤリ・ハット情報を活用して、転倒しやすい箇所の危険マップ等を作成して周知している。		
(2) 墜落・転落防止			
① 高所作業の回避			
14	高所作業をできる限り避け、地上での作業に代えている。		
② 作業床・手すり等の設置			
15	高所で作業をさせる場合には、安全に作業を行うことができる広さの作業床を設けて、その端や開口部等には、バランスを崩しても安全な高さの囲い、手すり、覆い等を設けている。		
③ 保護具の使用			
16	高所で作業をさせる場合には、ヘルメット（「飛来・落下物用」と「墜落時保護用」の規格をともに満たすもの。以下同じ。）を着用させた上で、安全帯を使用させている。		

V-2

チェックリストの解説（ガイドライン対応編）

番 号		チ ョ ッ ク 項 目 （ 100 の「エイジアクション」 ）	結 果	
			優先度	
④ 墜落・転落防止設備の作業前確認				
17	高所で作業をさせる場合には、その作業開始前に、作業床や手すり、安全帯を安全に取り付ける設備等の安全性の確認を行っている。			
⑤ はしご・脚立の使用の回避				
18	はしごや脚立の使用をできる限り避け、移動式足場や作業台等を使用させている。			
⑥ はしご・脚立の安全使用				
19	はしごや脚立を使用させる場合には、ヘルメットを着用させた上で、安全な方法で使用させている。			
(3) 腰痛予防				
① 作業姿勢				
20	ひねり、前かがみ、中腰等の不自然な作業姿勢を取らせないようにしている。			
21	肘（ひじ）の曲げ角度が90度になるように、作業台の高さを調節している。			
22	同一作業姿勢を長時間取らせないようにしている。			
23	不自然な姿勢を取らざるを得ない場合や反復作業を行わせる場合には、休憩・休止をはさんだり、他の作業と組み合わせることにより、できる限り連続しないようにしている。			
② 重量物の取扱い				
24	重量物の取扱作業を、できる限り少なくしている。			
25	重量物を取り扱う場合には、機械（台車・昇降装置・バランサー等）による自動化・省力化、腰痛予防ベルト・アシストスーツ等の活用による負担の軽減を行っている。			
26	重量物の重量や外観から判断できない偏った重心の位置を、できる限り明示している。			
③ 介護・看護作業				
27	要介護者のベッドから車いす等への移乗介助等には、介護用リフト、スライディングボード・シート等を活用している。			
(4) はさまれ・巻き込まれ防止				
① ガードの設置				
28	機械の危険な部分には、バランスを崩しても、接触することがない高さのガード（囲い、柵、扉、カバー等）を設けて防護するとともに、そのガードには、ぶつかっても怪我をしないようにクッションをつけている。			
② 安全装置の設置				
29	身体の一部が機械と接触する前に、機械が安全側に停止する安全装置を設けている。			
③ 標識・表示等				
30	機械の危険な部分には、見やすい標識・表示等により注意喚起を行っている。			
④ 機械の保守・点検時の停止				
31	機械を停止させて、点検中等の表示をした上で、機械の清掃・修理等の保守・点検を行っている。			
⑤ 服装の確認				
32	上着やズボンの裾は巻き込まれるおそれがないか、袖のボタンはかけているか等について、作業開始前に確認している。			
⑥ 安全装置の確認				
33	安全カバー・安全囲い等を取り外した場合には、機械が停止することを確認している。			
(5) 交通労働災害防止				
① 適正な労働時間管理・走行管理				
34	長時間走行、深夜・早朝時間帯や悪天候時の走行を避け、走行計画は十分な休憩時間・仮眠時間を確保した余裕のあるものになっている。			

番 号		チ ョ ッ ク 項 目 （ 100 の「エイジアクション」 ）	結 果	
			優先度	
② 安全健康問いかけ等				
35	疲労、飲酒、睡眠不足等で安全な運転ができないおそれがないかについて、運転開始前に、問いかけやアルコールチェッカー等により確認している。			
③ 運転適性の検査				
36	運転適性検査や睡眠時無呼吸症候群の検査を定期的に行っている。			
④ 交通安全教育の実施				
37	睡眠不足、飲酒や薬剤等による運転への影響のほか、長年の「慣れ」等によって、安全確認や運転操作がおろそかにならないように、交通安全教育を行っている。			
38	自動車運転を専門とする運転手については、ドライブ・レコーダーの記録や添乗チェック等により運転技能を確認して、運転指導を行っている。			
⑤ 交通安全情報マップの作成・周知				
39	交通事故発生状況、デジタル・タコグラフ、ヒヤリ・ハット事例等に基づき、危険な箇所、注意事項等を記載した交通安全情報マップを作成して周知している。			
⑥ 先進安全技術を搭載した車両の導入				
40	自動ブレーキ、ペダル踏み間違い時加速抑制装置等の先進安全技術を搭載した車両を導入している。			
⑦ 異常気象時等の対応				
41	急な天候の悪化や異常気象の場合には、安全の確保のための走行中止、徐行運転や一時待機等の必要な指示を行っている。			
⑧ 点検・整備				
42	定期点検整備のほかに、乗車・走行前に、必要に応じて、日常点検整備を行って、車両の保守管理を適切に行っている。			
(6) 熱中症予防				
① 作業計画の策定等				
43	天気予報や熱中症予報で把握した熱中症発生の危険度に応じて、作業の中止、作業時間の短縮等ができるように、余裕を持った作業計画を立てている。			
② 暑さ指数（WBGT値）の把握				
44	暑さ指数（WBGT値）を測定して、基準値を超える（おそれのある）作業場所（高温多湿作業場所）については、必要な熱中症予防対策を行っている。			
③ 暑さ指数を下げるための設備の整備				
45	簡易な屋根、通風・冷房設備や、ミストシャワー等の暑さ指数を下げるための設備を整備している。			
④ 休憩場所の整備				
46	作業場所の近くに冷房を備えた休憩場所や日陰等の涼しい休憩場所を整備している。			
⑤ 涼しい服装				
47	クールジャケット等の透湿性・通気性のよい服を着用させるとともに、直射日光下では、通気性の良い帽子（クールヘルメット等）を着用させている。			
⑥ 作業時間の短縮等				
48	暑さ指数が高いときは、作業の中止、作業時間の短縮、こまめな休憩、身体作業強度の低い作業への変更、作業場所の変更等を行っている。			
⑦ 熱への順化				
49	暑さに慣れるまでの間（梅雨明け直後、長期の休み明け等）は十分な休憩を取り、1週間程度以上かけて徐々に身体を慣らすようにしている。			
⑧ 水分・塩分の摂取				
50	自覚症状の有無に関わらず、定期的に水分・塩分を摂取させている。			
⑨ 健康診断の有所見者への対応				
51	健康診断結果に所見のある高年齢労働者に、高温多湿作業場所で作業をさせる場合には、医師の意見を聴いて、適切な就業上の措置（作業時間の短縮、就業場所や作業内容の変更等）を行っている。			

番 号	チ ェ ッ ク 項 目 (100 の「エイジアクション」)	結 果	
		優先度	
⑩	健康問いかけ		
52	作業開始前に、睡眠不足や体調不良の有無等の問いかけを行って、健康状態を確認している。		
⑪	作業中の巡視		
53	高温多湿作業場所での作業中は、巡視を頻繁に行って、暑熱環境や健康状態等を確認している。		
4 高齢労働者の作業管理			
(1) 作業内容の調整や作業開始前の準備体操			
54	高齢労働者の身体・精神機能には個人差が大きいことを踏まえて、個々人の状況に応じて、作業負荷が大きすぎないように、作業内容をきめ細かく調整している。		
55	作業開始前に、準備体操やストレッチ体操を行い、体を十分にほぐしてから作業に着手できるようにしている。		
(2) 作業負荷の軽減			
56	強い筋力を要する作業や長時間にわたって筋力を使用する作業は減らしている。		
57	呼吸が乱れるような速い動作を伴う作業や瞬時の判断を必要とする作業をなくすとともに、緊急の場合でも、過度な作業負荷がかからないようにしている。		
(3) 作業ペースや作業量のコントロール			
58	担当する作業の量や到達点を事前に明示するほか、自らの作業の進捗状況を確認できるようにしている。		
59	作業負荷が大きくなりすぎないように、作業ペースや作業量を個々人に合ったものとなるように調整している。		
(4) 休憩・休止			
60	休憩時間のほかに、トイレに行くための時間や作業の休止時間を取ることができるようにしている。		
61	高度な注意の集中を必要とする作業の継続時間が、長くなりすぎないようにしている。		
62	疲労やストレスを効果的に癒すことができる休憩室、シャワー室、相談室、運動施設等を設置している。		
5 高齢労働者の作業環境管理			
(1) 視覚環境の整備			
63	書面・ディスプレイ（表示画面）、掲示物等の文字の大きさや色合いは、見やすくなるように工夫している。		
64	手元や文字が見やすくなるように、職場の明るさを確保している。		
65	近い距離での細かい作業を避けて、見やすくなるように、作業者と作業対象物との距離を調整している。		
(2) 聴覚環境の整備			
66	会話を妨げる背景騒音の音量を小さくし、警報音を聞き取りやすくしている。		
67	会話を聞き取りやすくなるように工夫するほか、聞き取りが難しい場合には、見て分かる方法（書面、回転灯、タワーランプ等）によっている。		
(3) 寒冷環境への対応			
68	寒冷環境に長時間さらされないように作業計画を立てている。		
69	寒冷環境下での作業を開始する前に、体を温めるための準備運動を行うとともに、作業時は、保温性のある防寒具（服装、手袋、帽子、靴等）を着用させている。		

番 号		チ ャ ッ ク 項 目 （ 100 の「エイジアクション」 ）	結 果 優先度	
6 高齢労働者の健康管理				
(1) 健康診断と事後措置の確実な実施等				
① 健康診断の確実な実施等				
70	病気があったり、体調が不良であったりする高齢労働者も見られること等を踏まえて、きめ細かな健康管理を行っている。			
71	法令に基づく健康診断の対象外となる場合もある定年退職後に再雇用された短時間勤務者や隔日勤務者等についても、健康診断を実施している。			
② 健康診断の事後措置				
72	健康診断結果に所見がある場合には、医師等の意見を勘案して、就業上の措置（作業時間の短縮、作業内容の変更等）を確実にやっている。			
73	所見のある健康診断結果を踏まえて、医師等から意見を聴取する際には、医師等が判断を行うに当たって必要となる本人の就業状況に関する情報（作業時間、作業内容等）を的確に提供している。			
③ 保健指導、健康相談等				
74	保健指導や健康相談等においては、健康診断の有所見の状況やその経年的な変化に応じて、必要となる具体的な取組内容（運動、休養・睡眠、食事、節度ある飲酒、禁煙、口腔衛生等）を指示している。			
④ 精密検査や医療機関への受診の勧奨				
75	健康診断において生活習慣病が把握された場合には、保健指導による進行の抑制に加えて、精密検査や医療機関への受診の勧奨を行っている。			
76	健康診断において職務遂行能力に大きな影響を及ぼす視力や聴力等に所見がある場合には、精密検査や医療機関への受診の勧奨を行っている。			
⑤ 病気休職後の職場復帰				
77	医療機関への受診終了後においても、休職前の体調にまでには未回復であったり、体力が低下していたりする場合も見られること等を踏まえて、病気休職後の職場復帰が円滑にできるように就業上の配慮を行っている。			
⑥ 体調不良時等に対応できる体制の整備				
78	体調不良等の場合に、職場で休養できる部屋を確保するとともに、すぐに医療機関等を受診できる体制を整備している。			
(2) メンタルヘルスケア				
① 高齢労働者の特性への配慮				
79	高齢労働者の特性（職場における役割の変化、病気・体調不良、睡眠の質の低下等に伴うストレスの増加やストレス耐性の低下等）を踏まえたメンタルヘルスケアを行っている。			
② 研修・情報提供				
80	高齢労働者や管理監督者に対して、メンタルヘルスケアについての研修や情報提供を行っている。			
③ 相談窓口の設置				
81	メンタルヘルスケアについての相談窓口の設置等により相談しやすい環境を整備している。			
④ ストレスチェック				
82	ストレスチェック（ストレスの状況を把握するための検査）を実施して、作業時間の短縮、作業内容の変更等の就業上の措置や職場環境の改善を行っている。			
⑤ 職場復帰の支援				
83	メンタルヘルス不調により休職した場合に、円滑に職場復帰できるようにするためのプログラムを定めている。			
(3) 転倒・腰痛等の予防のための体力測定・運動指導				
84	転倒・腰痛等に関連する体力測定やその予防のための筋トレ・ストレッチ体操等の運動指導を行っている。			
(4) がんの教育と検診				
85	がんについての理解を促す健康教育を行うとともに、がん予防につながる生活習慣の改善（禁煙等）の指導を行っている。			
86	がん検診を実施したり、健康保険組合等や市町村が実施するがん検診の受診勧奨を行っている。			

番 号	チ ェ ッ ク 項 目 (100 の「エイジアクション」)	結 果	優先度
7 高齢労働者に対する安全衛生教育			
(1) 安全衛生教育の確実な実施			
87	法令で定められた安全衛生教育を確実に実施している。		
(2) 加齢に伴う身体・精神機能の低下に対応するための安全衛生教育			
88	加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクを低減させるための安全衛生教育を行っている。		
(3) 教育・指導の実施に当たっての高齢労働者の特性への配慮			
89	「ベテランだから大丈夫」という先入観は持たないで、十分な時間をかけて、教育・指導を行っている。		
8 高齢労働者の勤務条件			
(1) 勤務形態・労働時間			
90	定年退職・再雇用後は、希望すれば、働きやすい柔軟な勤務制度・休暇制度を利用できるようにしている。		
(2) 夜勤			
91	できる限り夜勤を避けるとともに、夜勤をさせる場合には、心身の負担を軽減するように夜勤シフトや休日を調整している。		
(3) 安全や健康の確保に配慮した職務配置			
92	高齢労働者の健康状態、身体・精神機能の状態等を踏まえて、安全や健康の確保に支障がないように職務配置を行っている。		
(4) 高齢労働者の円滑な職場適応			
93	高齢労働者の職場における役割を明確にするとともに、円滑に職場に適応できるように、きめ細かな目配りを行っている。		
(5) 治療と仕事との両立支援			
94	治療と仕事との両立を図りながら、安心して働けるように必要な支援や環境整備を行っている。		
9 高齢期に健康で安全に働くことができるようにするための若年時からの準備（エイジ・マネジメント）			
(1) 健康づくりの支援			
95	高齢期になっても元気に働くことができるように、若年時から、運動指導、生活習慣指導（休養・睡眠、食事、節度ある飲酒、禁煙等）等の健康教育、口腔衛生等の健康づくりの支援を行っている。		
(2) 女性特有の健康上の課題（母性健康管理、乳がん・子宮がん、更年期障害、骨粗しょう症等）についての支援			
96	妊娠・出産に伴う体調不良や更年期障害の症状が強い場合には、就業上の配慮や産婦人科の受診勧奨を行っている。		
97	乳がんや子宮がんについて、女性労働者に対する健康教育を行うとともに、がん検診の実施、健康保険組合等や市町村が実施するがん検診の受診勧奨を行っている。		
98	若年時から、更年期以降の骨粗しょう症についての健康教育を行うとともに、極端なダイエットの防止等の食事指導や運動習慣づくりの支援を行っている。		
(3) 長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの確保			
99	仕事により心身の健康を害することのないように、若年時から、長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの確保を行っている。		
(4) キャリア形成の支援			
100	若年時から、高齢期までを見据えたキャリア形成の支援を行うとともに、高齢期を迎える前に、今後のキャリアについて考える機会を提供している。		
<p>(注1)「結果」欄の記入方法は、以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「○」：取組を既に行っており、現行のままでよい。 ・「×」：取組を行っていない、又は行っているが、さらに改善が必要。 ・「－」：対象業務なし、又は検討の必要なし。 <p>(注2)「優先度」欄は、優先して改善の取組を行う必要があると考える項目にチェックを入れます。</p>			

(※)「安全带」は「墜落制止用器具」と名称変更しています。

転倒等リスク評価セルフチェック票

別添 2

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

評価表	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 座位ステッピングテスト（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

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



③ ファンクショナルリーチ（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

評価表	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

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



⑤ 開眼片足立ち（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

評価表	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

V-2

チェックリストの解説（ガイドライン対応編）

Ⅱ 質問票（身体的特性）

質問内容	あなたの回答NOは	合算	評価	評価
1. 人ごみの中、正面から来る人にぶつからず、よけて歩けますか				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		点		
3. 突発的な事態に対する体の反応は素早い方 と思いますか				② 敏捷性
4. 歩行中、小さい段差に足を引っかけたとき、 すぐに次の足が出るとおもいますか		点		
5. 片足で立ったまま靴下を履くことができると 思いますか				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 簡単に歩くことができるとおもいますか		点		
7. 目を閉じて片足でどのくらい立つ自信があ りますか				④ 静的バラン ス（閉眼）
8. 電車に乗って、つり革につかまらずどのく らい立っていられると思いますか				⑤ 静的バラン ス（開眼）
9. 目を開けて片足でどのくらい立つ自信があ りますか		点		

それぞれの評価結果をⅢの
リーダーチャートに赤字で記入

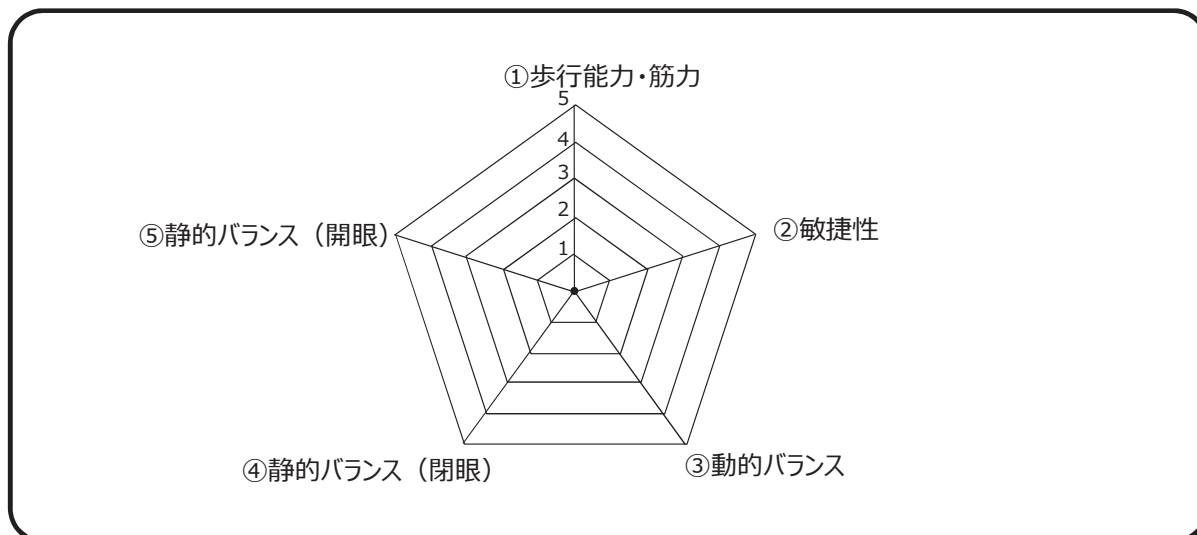
合計点数	評価表
2～3	1
4～5	2
6～7	3
8～9	4
10	5

質問内容	回答No.
1. 人ごみの中、正面から来る人にぶつからず、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. 突発的な事態に対する体の反応は素早い方 と思いますか	① 素早くないと思う ② あまり素早くない方と思う ③ 普通 ④ やや素早い方と思う ⑤ 素早い方と思う
4. 歩行中、小さい段差に足を引っ掛けたとき、 すぐに次の足が出るとおもいますか	① 自信がない ② あまり自信がない ③ 少し自信がある ④ かなり自信がある ⑤ とても自信がある
5. 片足で立ったまま靴下を履くことができると 思いますか	① できないと思う ② 最近やってないができないと思う ③ 最近やってないが何 回かに1回はできると思う ④ 最近やってないができると思う ⑤ できると思う
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 歩く）で簡単に歩くことができるとおもいますか	① 継ぎ足歩行ができない ② 継ぎ足歩行はできるがラインからずれる ③ ゆっくりであればできる ④ 普通にできる ⑤ 簡単にできる
7. 目を閉じて片足でどのくらい立つ自信があ りますか	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. 電車に乗って、つり革につかまらずどのく らい立っていられると思いますか	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. 目を開けて片足でどのくらい立つ自信があ りますか	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

Ⅲ レーダーチャート

1、2 ページの評価結果を転記し線で結びます

(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)



チェック項目

1 身体機能計測(黒枠)の大きさをチェック

身体機能計測結果を示しています。黒枠の大きさが大きい方が、転倒などの災害リスクが低いといえます。黒枠が小さい、特に2以下の数値がある場合は、その項目での転倒などのリスクが高く注意が必要といえます。

2 身体機能に対する意識(赤枠)の大きさをチェック

身体機能に対する自己認識を示しています。実際の身体機能(黒枠)と意識(赤枠)が近いほど、自らの身体能力を的確に把握しているといえます。

3 黒枠と赤枠の大きさをチェック

(1)「黒枠 ≥ 赤枠」の場合

それぞれの枠の大きさを比較し、黒枠が大きいもしくは同じ大きさの場合は、身体機能レベルを自分で把握しており、とっさの行動を起こした際に、身体が思いどおりに反応すると考えられます。

(2)「黒枠 < 赤枠」の場合

それぞれの枠の大きさを比較し、赤枠が大きい場合は、身体機能が自分で考えている以上に衰えている状態です。とっさの行動を起こした際など、身体が思いどおりに反応しない場合があります。枠の大きさの差が大きいほど、実際の身体機能と意識の差が大きいことになり、より注意が必要といえます。

詳細はホームページ参照 <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101006-1.html>

転倒等は筋力、バランス能力、敏捷性の低下等により起きやすくなると考えられます。この調査は転倒や転落等の災害リスクに重点を置き、それらに関連する身体機能及び身体機能に対する認識等から自らの転倒等の災害リスクを認識し、労働災害の防止に役立てるものです。

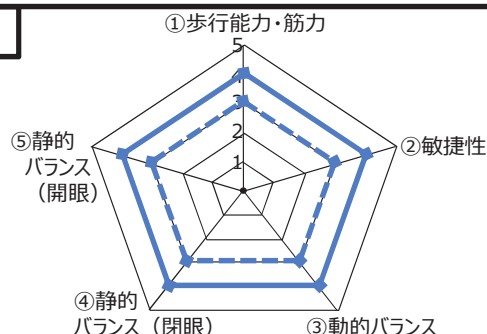
レーダーチャートの典型的なパターン

パターン1 身体機能計測結果 > 質問票回答結果

あなたの身体機能（太線）は、自己認識（点線）よりも高い状態にあります。このことから、比較的自分の体力について慎重に評価する傾向にあるといえます。生活習慣や加齢により急激に能力が下がる項目もありますので、今後も過信することなく、体力の維持向上に努めましょう。

一方、太線が点線より大きくても全体的に枠が小さい場合（特に2以下）は、すでに身体機能面で転倒等のリスクが高いといえます。筋力やバランス能力の向上、整理整頓や転倒・転落しやすい箇所の削減に努めてください。

また、職場の整理整頓がなされていない場合などには転倒等リスクが高まる場合がありますので注意しましょう。

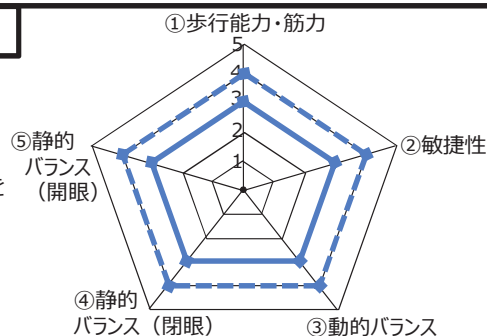


パターン2 身体機能計測結果 < 質問票回答結果

あなたの身体機能（太線）は、自己認識（点線）よりも低い状態にあります。このことから、実際よりも自分の体力を高く評価している傾向にあり、自分で考えている以上にからだに反応していない場合があります。

体力の維持向上を図り、自己認識まで体力を向上させる一方、体力等の衰えによる転倒等のリスクがあることを認識してください。日頃から、急な動作を避け、足元や周辺の安全を確認しながら行動するようにしましょう。

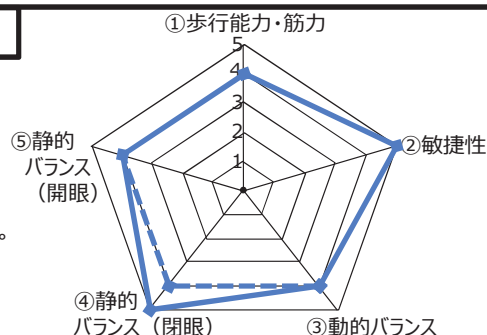
また、枠の大きさが異なるほど、身体機能と自己認識の差が大きいです。太線が小さい場合（特に2以下）はすでに身体機能面で転倒等のリスクが高いことが考えられます。筋力やバランス能力等の向上に努めてください。



パターン3 身体機能計測結果 ≒ 質問票回答結果（枠が大きい）

あなたの身体機能（太線）とそれに対する自己認識（点線）は同じくらいで、どちらも高い傾向にあります。このことから、転倒等リスクから見た身体機能は現時点で問題はなく、同様に自分でもそれを認識しているといえます。

現在は良い状態にありますが、加齢や生活習慣の変化により身体能力が急激に低下し、転倒等リスクが高まる場合もありますので、日頃から、転倒等に対するリスクを認識するとともに、引き続き体力の維持向上に努めてください。

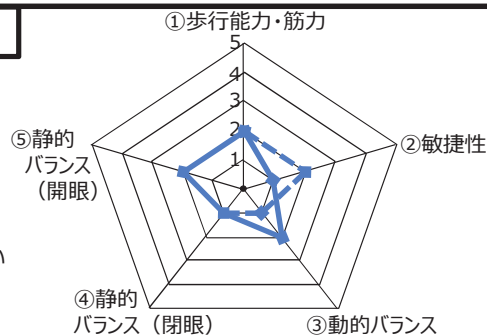


パターン4 身体機能計測結果 ≒ 質問票回答結果（枠が小さい）

あなたの身体機能（太線）とそれに対する自己認識（点線）は同じくらいで、身体機能と認識の差は小さいですが、身体機能・認識とも低い傾向にあります（主に2以下）。

このことから、転倒等リスクからみて身体機能に不安を持っており、そのことを自分でも認識しているといえます。日頃から、体力の向上等により身体面での転倒等のリスクを減らし、全体的に枠が大きくなるように努めてください。

また、すぐに転倒リスクを減らすため、職場の整理整頓や転倒・転落しやすい箇所の改善等を行ってください。



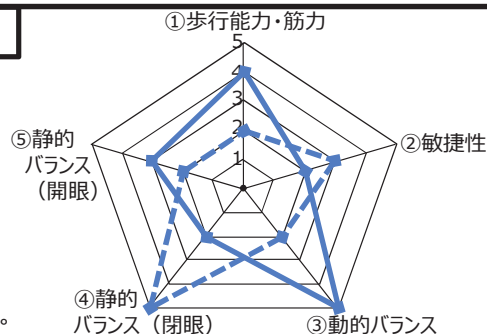
パターン5 項目により逆転している

あなたは、計測項目によって、身体機能（太線）の方が高い場合と自己認識（点線）の方が高い場合が混在しています。

このことから、それぞれの体力要素について、実際より高く自己評価している場合と慎重に評価している場合があるといえます。

転倒等リスクからみた場合、特に自己認識に比べ、身体機能が低い項目（太線が小さい項目）が問題となります。身体機能の向上により太線の方が大きくなるよう努めてください。

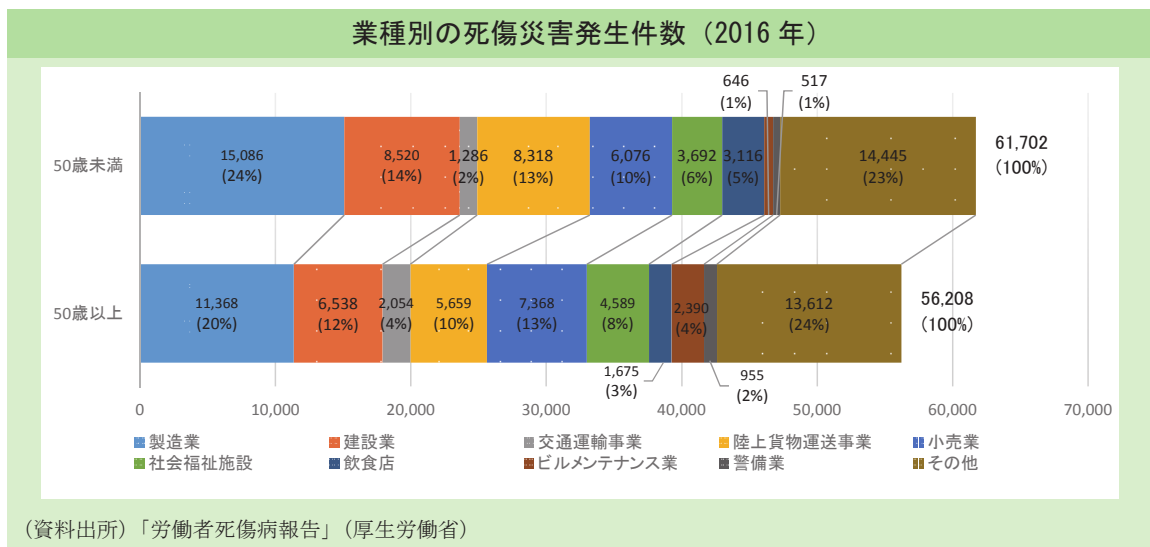
また、身体機能と認識にばらつきがあるため、思わぬところで転倒や転落する可能性がありますので、転倒・転落しやすい箇所の改善等を行ってください。



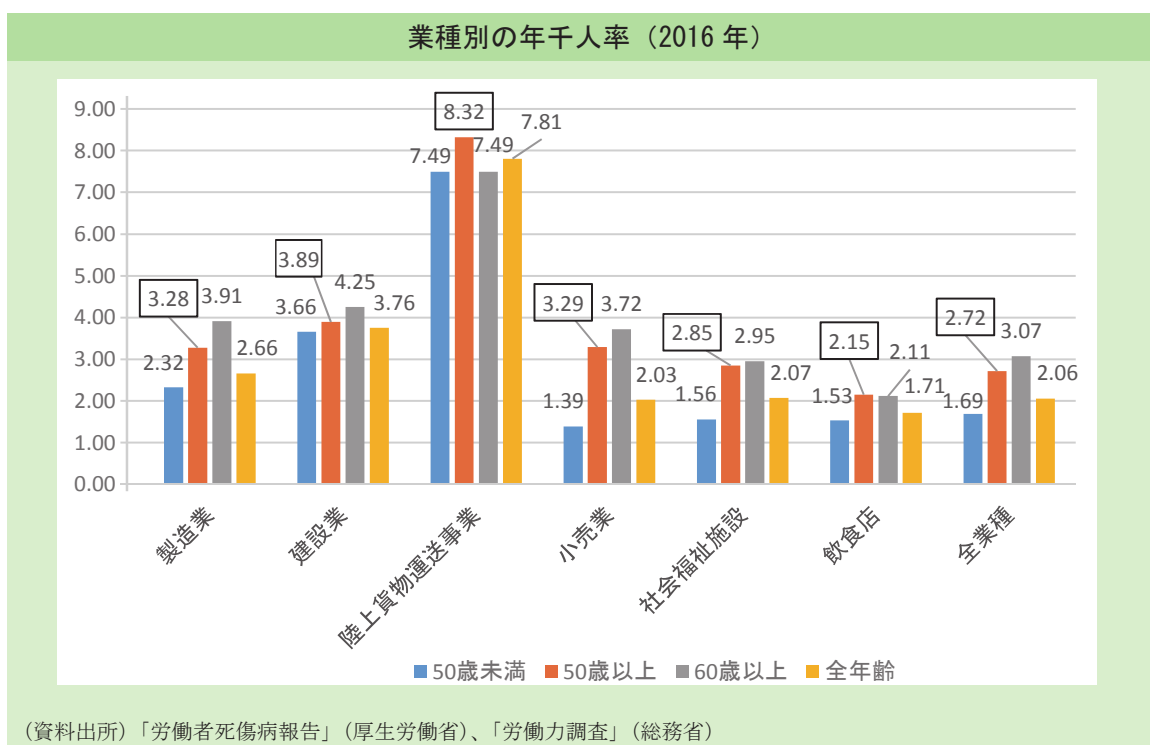
Ⅵ 高年齢労働者の労働災害の発生状況

1 業種別の状況

- (1) 高年齢労働者（50 歳以上）の死傷災害を業種別にみると、製造業 11,368 件（20%）、小売業 7,368 件（13%）、建設業 6,538 件（12%）、陸上貨物運送事業 5,659 件（10%）、社会福祉施設 4,589 件（8%）等が多くなっています。



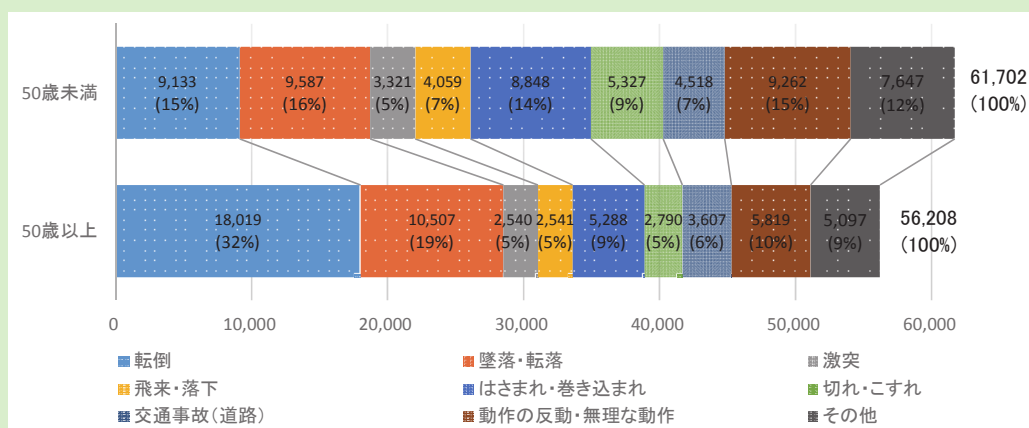
- (2) 労働災害の発生率を表す年千人率（労働者 1,000 人当たり 1 年間に発生する死傷者数を示すもの）については、いずれの業種においても、高年齢労働者（50 歳以上）は、50 歳未満よりも高くなっています。



2 事故型別の状況

- (1) 高年齢労働者（50 歳以上）の死傷災害を事故型別にみると、転倒 18,019 件（32%）、墜落・転落 10,507 件（19%）の 2 つで約半分を占めています。

事故型別の死傷災害発生件数（2016 年）

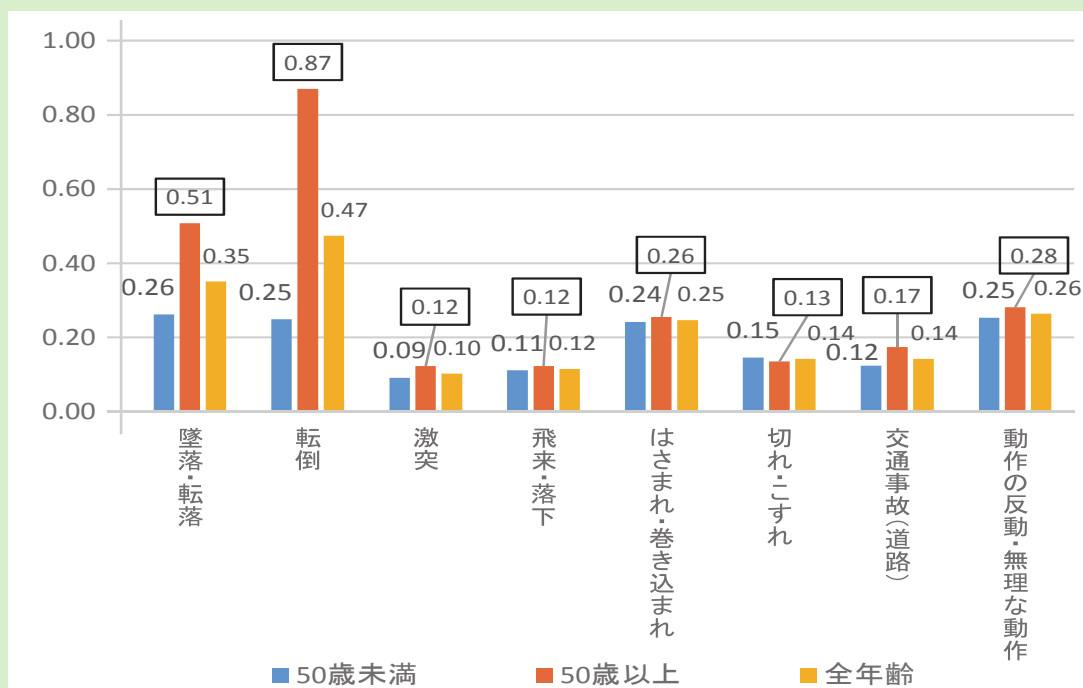


(資料出所)「労働者死傷病報告」(厚生労働省)

- (2) 労働災害の発生率を表す年千人率については、高年齢労働者（50 歳以上）は、ほとんどの型において、50 歳未満よりも高くなっています。

特に、50 歳未満と比べた場合の高年齢労働者（50 歳以上）の労働災害の発生リスクの増加を表す年千人率の上昇幅については、転倒 0.62 (0.25 → 0.87)、墜落・転落 0.25 (0.26 → 0.51) の 2 つが際立って大きくなっています。

事故型別の年千人率（2016 年）

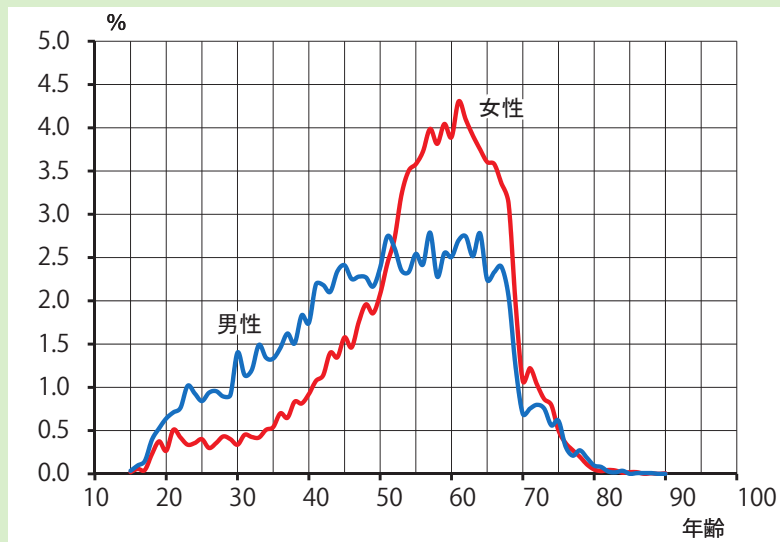


(資料出所)「労働者死傷病報告」(厚生労働省)、「労働力調査」(総務省)

(3) 転倒災害の発生状況

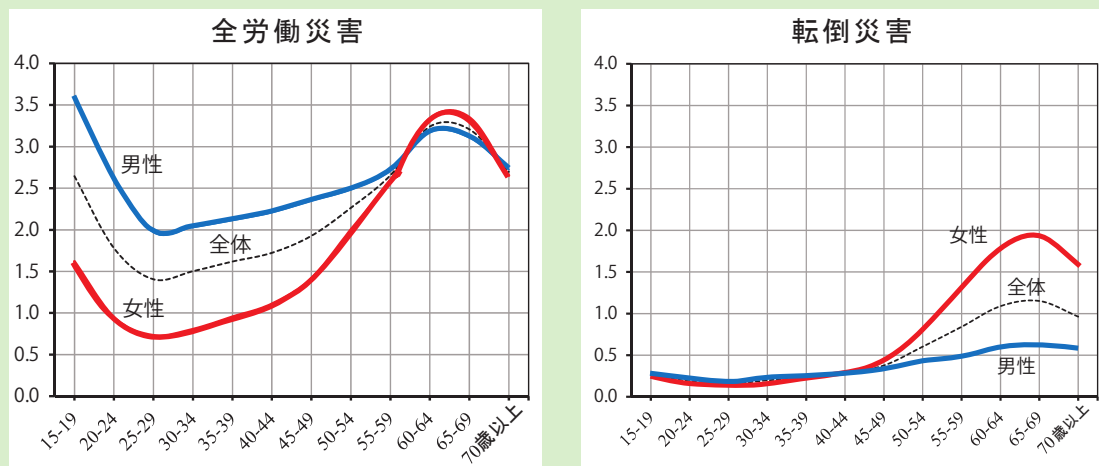
転倒災害について、男女別にみると、女性では、高齢労働者（50 歳以上）は全体の 75%（男性では 54%）を占めているとともに、50 歳から転倒災害が急増して 60 歳代前半で最も多くなっているなど、高齢の女性労働者に転倒災害が多発している状況が見られます。

転倒災害の男女別年齢別の発生割合（2016 年）



（資料出所）「労働者死傷病報告」（厚生労働省）

転倒災害の男女別年齢別の年千人率（2016 年）



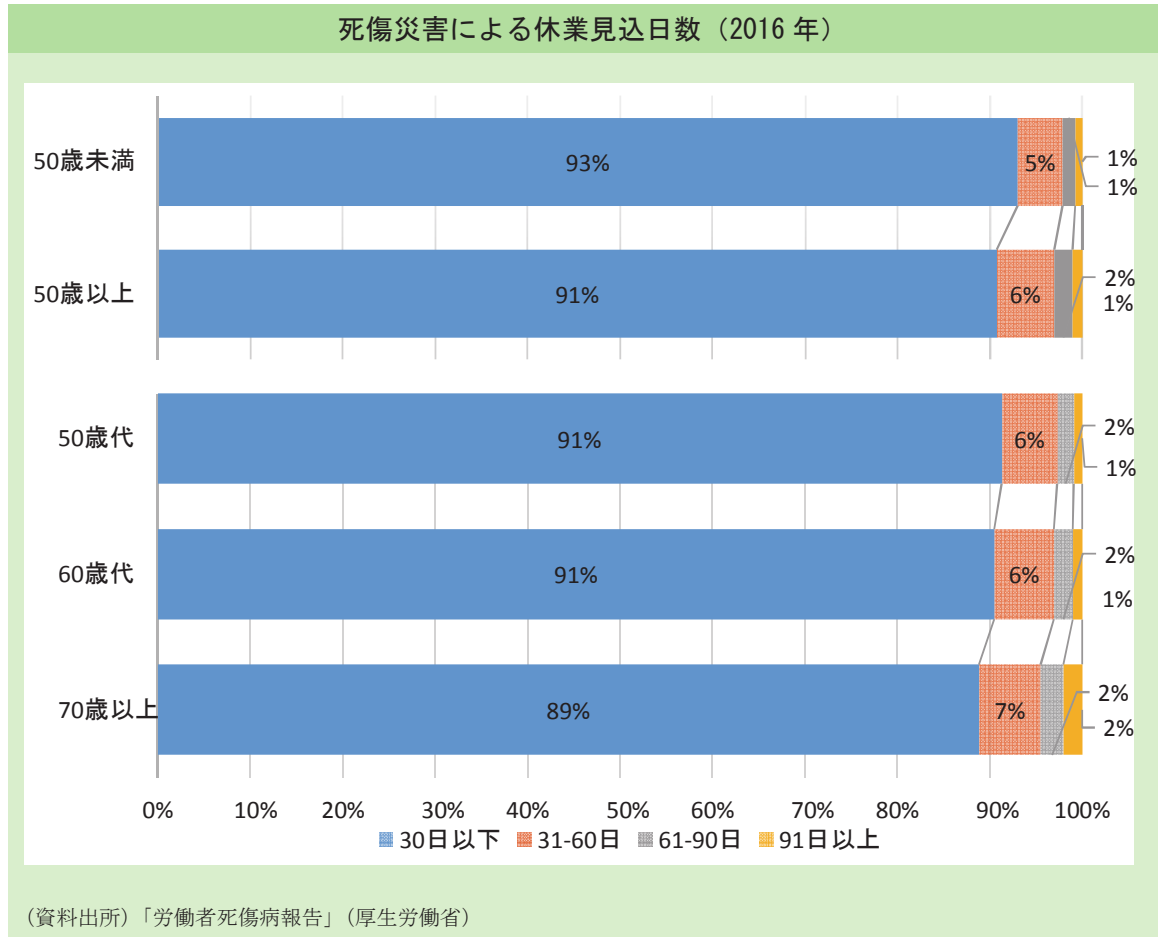
（資料出所）「労働者死傷病報告」（厚生労働省）、「労働力調査」（総務省）

（注）年千人率＝1 年間の死傷者数（a）／1 年間の平均労働者数（b）× 1,000

（a）は「労働者死傷病報告」（厚生労働省）、（b）は「労働力調査」（総務省）の「雇用者数」（役員を含む。）の数値を基に算出している。

3 休業見込期間の状況

労働災害に被災した場合の休業見込期間については、1か月以上は、50歳未満では7%ですが、50歳代、60歳代では9%、70歳以上では11%となるなど年齢が高くなるほど休業見込期間は長くなっています。



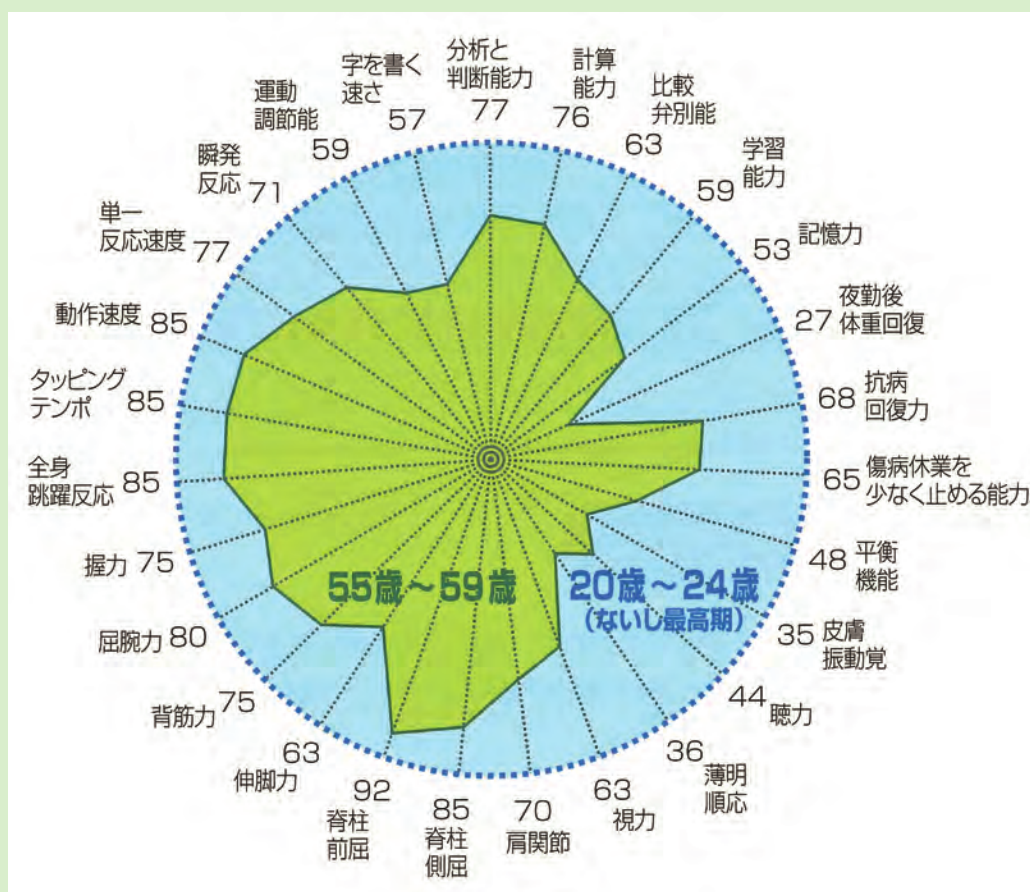
VII 加齢に伴う身体・精神機能の状況

1 概況

加齢に伴う身体・精神機能の状況については、次の5原則がみられます。

- (1) 生理的機能（特に、視力・聴力等の感覚機能、バランス能力等）は、早い時期から低下が始まります。
- (2) 筋力は、腕を上にあげた身体で見ると、身体の下部から、まず脚力の低下で始まり、手の指先の筋力低下は最も遅いです。
- (3) 訓練によって得た能力（知識・技能）は、長期間使用するほど維持できます。
- (4) 経験と技能の蓄積は、熟練を構成し、より高度で複合的な作業能力を生みます。
- (5) 中高年期以降は、身体・精神機能の個人差が拡大します。

20～24歳ないし最高期を基準とした場合の55～59歳の者の各機能水準（％）



（資料出所）斎藤一・遠藤幸男：高齢者の労働能力（労働科学叢書53）、労働科学研究所1980

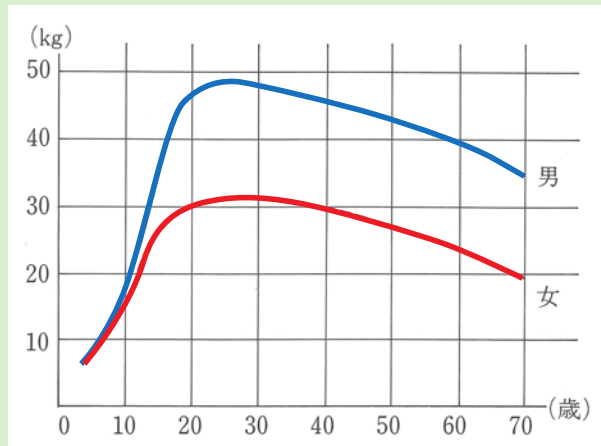
2 個別機能の状況

(1) 筋力

① 握力（工具や重量物の把持力）

握力は、20～30歳でピークとなり、以後は、加齢に伴って、低下する傾向にあります。

加齢による握力の変化

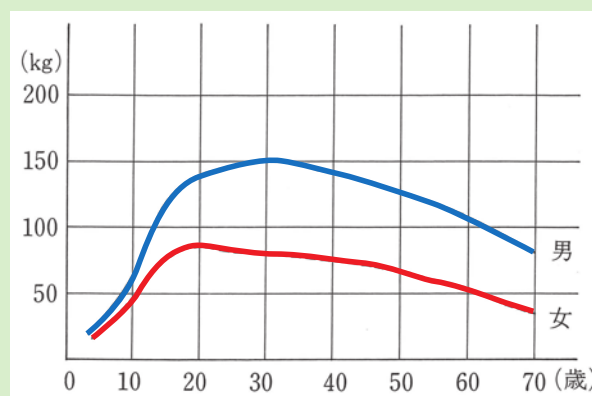


(資料出所) 石橋富和：高齢者の心身能力と交通安全 (4)；交通安全教育、No. 203、1983. 7、日本交通安全教育普及協会

② 背筋力（重量物の支えや運搬）

背筋力は、20歳代後半から30歳代前半でピークとなり、以後は、加齢に伴って、低下する傾向にあります。

加齢による背筋力の変化

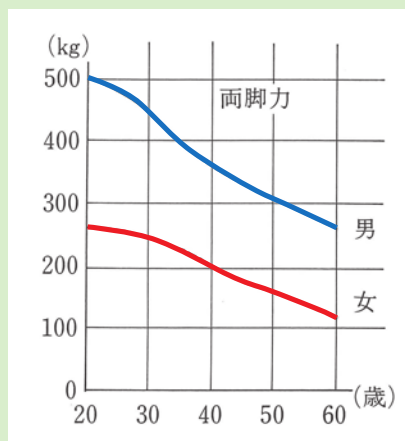


(資料出所) 石橋富和：高齢者の心身能力と交通安全 (4)；交通安全教育、No203、1983. 7、日本交通安全教育普及協会

③ 脚筋力（歩行や立姿勢の維持）

「老化はあし（脚）から」と言われるように、両脚で踏ん張る力（脚筋力）は、20歳以降、加齢に伴って、低下する傾向にあります。

加齢による脚筋力の変化（両脚で測定）

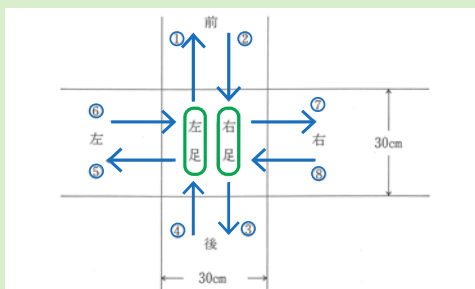


（資料出所）石橋富和：高齢者の心身能力と交通安全（4）；交通安全教育、No. 203、1983. 7、日本交通安全教育普及協会

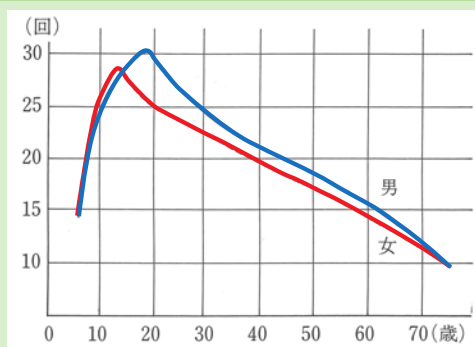
（2）敏捷性（とっさの動きの正確さと早さ）

危険回避には、とっさの俊敏な動きが必要です。敏捷性は、10歳代でピークとなり、その後は、加齢に伴って、低下する傾向にあります。

ジャンプ・ステップ・テストの飛ぶ方向と順序



加齢による全身敏捷性の変化

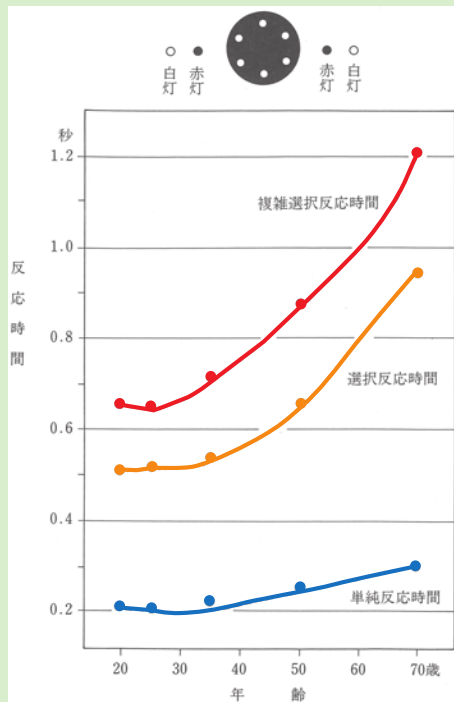


（資料出所）石橋富和：高齢者の心身能力と交通安全（5）；交通安全教育、No. 204、1983. 8、日本交通安全教育普及協会

(3) 反応速度（見てから操作で応える速さ）

危険な状況を察知して、それを回避する時のように、ある状況の変化に対して、操作で応える反応速度は、複雑な操作が必要とされる場合は、加齢とともに遅くなる傾向にあります。

加齢による反応時間の変化

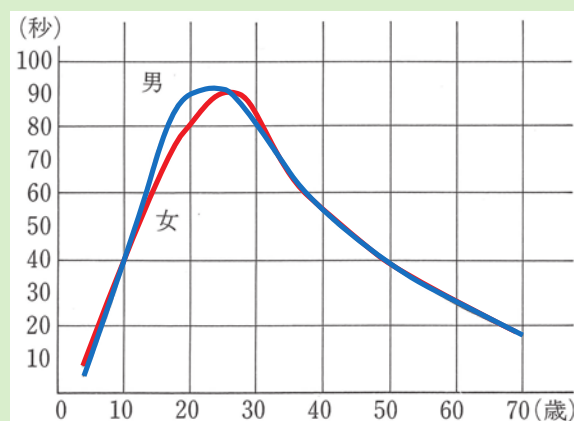


(資料出所) 鉄道労働科学研究所労働生理研究室

(4) バランス能力（平衡機能、姿勢のバランス保持）

バランス能力は、20歳代前半でピークとなり、それ以降は、加齢に伴って、低下する傾向にあります。高所作業や足場の悪い作業に高年齢労働者が向かないのは、バランス能力が加齢によって低下するからです。

加齢による平衡機能の変化（閉眼片足立ちテスト）

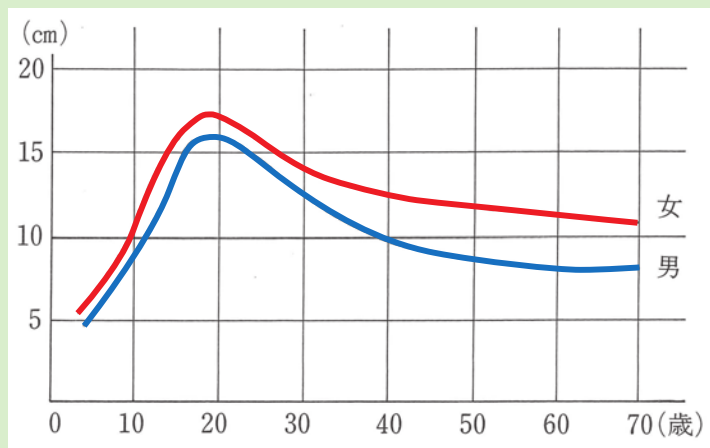


(資料出所) 石橋富和：高齢者の心身能力と交通安全 (5)；交通安全教育、No204. 1983. 8、日本交通安全教育普及協会

(5) 柔軟性

柔軟性は、10 歳代後半にピークとなり、男性では 40 歳前後まで、女性では 30 歳前後まで急激に低下しますが、その後は、緩やかな低下にとどまる傾向にあります。

加齢による身体柔軟性の変化（前屈テスト）

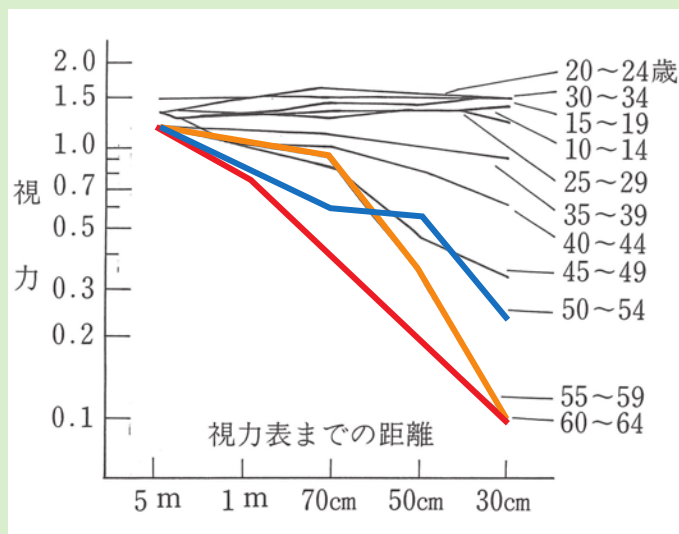


（資料出所）石橋富和：高齢者の心身能力と交通安全（5）；交通安全教育、No. 204、1983. 8、日本交通安全教育普及協会

(6) 視力

視力については、①遠近調節力（近くから遠くへ（又はその逆）目のピントを調節する力）、②対比視力（コントラストの低いものを識別する力）、③明暗順応（明るい場所から急に暗い場所（又はその逆）への変化への対応力）等が、加齢に伴って、低下する傾向にあります。

加齢による中・近距離視力の変化

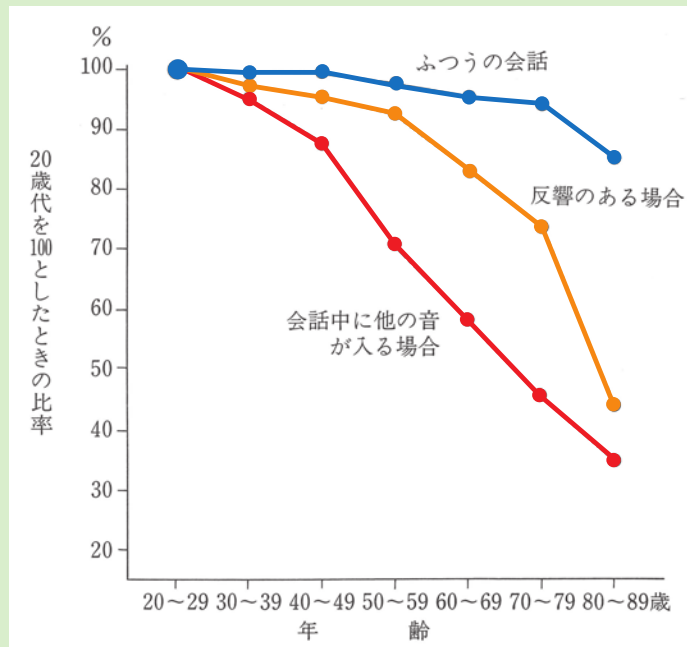


（資料出所）長南常男：試作中距離視力検査器とその使用成績について；交通医学、33 巻 5 号、1979

(7) 聴力

聴力については、会話中に他の音が入るような場合の聞き取りや周波数の高い音の聞き取りは、加齢に伴って、悪くなる傾向にあります。

加齢による種々な条件下での会話の聞き取り度の変化

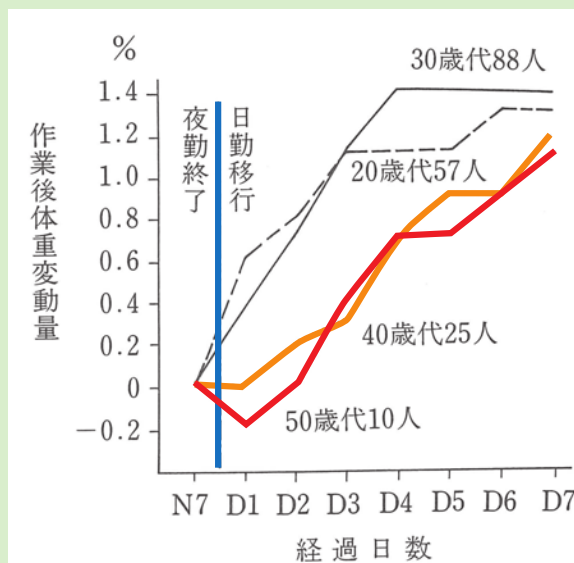


(資料出所) 長町三生：企業と高齢化社会（生涯的職務設計のすすめ）、日本能率協会、1977

(8) 疲労回復力

夜勤は、日勤の場合よりも、疲労を起こしやすく、高年齢労働者では、その影響の回復に長時間を要することになりやすい傾向にあります。

連続夜勤後の体重回復の年齢による変化

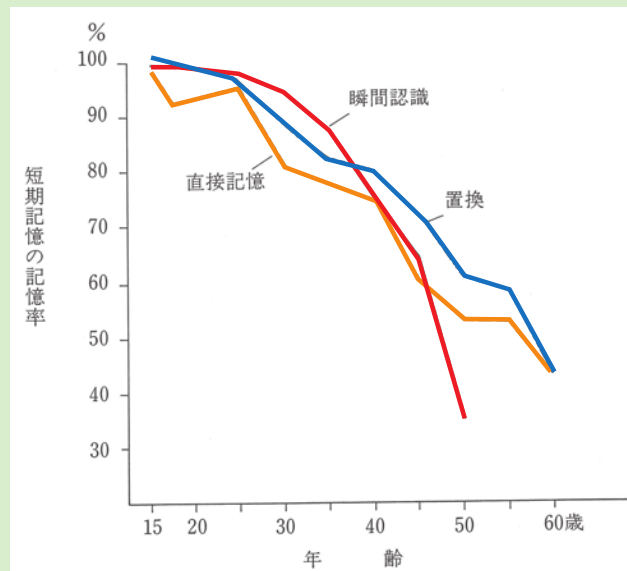


(資料出所) 斎藤一：交替制と時間管理（現代労働問題講座5）、有斐閣、1967

(9) 記憶力

長い年月をかけて蓄積した「いわゆる長期記憶」は、加齢による影響は受けにくい一方で、「いわゆる短期記憶」は、加齢に伴って、低下する傾向にあります。新しいことを覚えにくくなるのは、この影響です。

加齢による短期記憶能力の変化

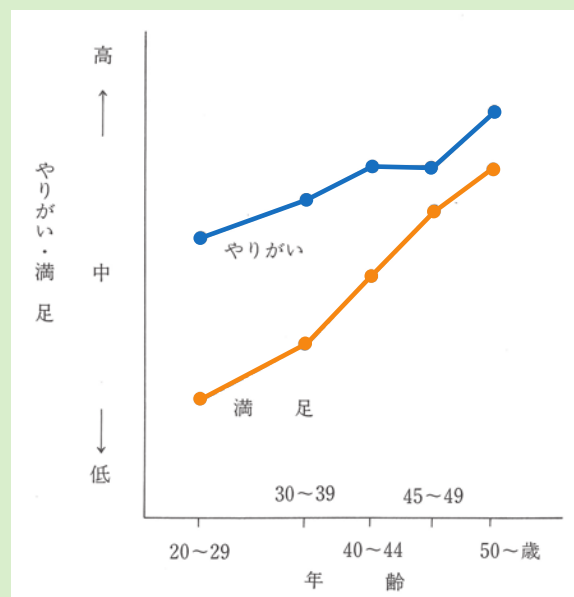


(資料出所) 長町三生：企業と高齢化社会（生涯的職務設計のすすめ）、日本能率協会、1977

(10) やりがいと意欲の向上

職業に対する「やりがい」や「満足」度は、中年期から高まる傾向にあります。

年齢と意欲の関係



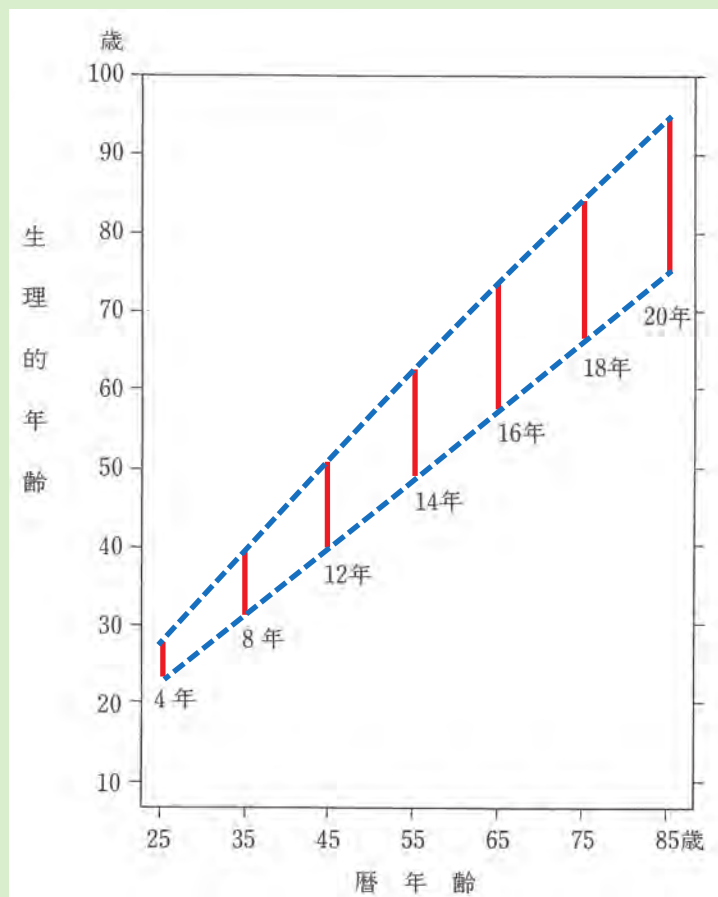
(資料出所) 池田敏久：中高年齢者の安全；'91 産業安全対策シンポジウム（中高年齢者の安全対策）
日本プラントメンテナンス協会・日本能率協会、1991

(11) 個人差の拡大

上記（１）～（１０）のような加齢に伴う身体・精神機能の状況は、あくまでも平均的なものであり、個人差がきわめて大きい点に特徴があります。

例えば、暦年齢（生年月日による年齢）65歳では、生理的年齢（各種テストの結果から判定した年齢）は、57～73歳（バラツキは16歳）であり、年齢が増すとさらに個人差は拡大する傾向にあります。

加齢による暦年齢と生理的年齢の個人差の拡大



（資料出所）斎藤一・遠藤幸男：高齢者の労働能力（労働科学叢書 53）、労働科学研究所、1980 から作図

Ⅷ 高年齢労働者の安全と健康確保のための職場改善計画

番号	チェック 項目番号	現行の問題点 (チェック項目が「×」の理由)	改善内容	責任者/ 担当者	スケジュール												フォローアップ 計画
					月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	
1																	
2																	

Ⅸ 高齢労働者の安全と健康確保に役立つパンフレット等のリスト

名 称	機 関 名	U R L
1 高齢労働者の戦力としての活用		
65 歳超雇用推進マニュアル～高齢者の戦力化のすすめ～	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	http://www.jeed.or.jp/elderly/data/q2k4vk000000tf3f-att/q2k4vk000000tf5r.pdf
65 歳超雇用推進マニュアル～高齢者の戦力化のすすめ～（その 2）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	http://www.jeed.or.jp/elderly/data/q2k4vk000000tf3f-att/q2k4vk0000001c9rh.pdf
65 歳希望者全員雇用時代高齢従業員戦力化に向けてー「『企業における高齢者雇用の推進』に係る検討委員会」報告書ー	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	https://www.jeed.or.jp/elderly/data/pamphlet_company70/om5ru80000007pa7-att/om5ru80000007pg9.pdf
産業別高齢者雇用推進ガイドラインのご紹介～高齢従業員がいきいきと働くためのヒント集～	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	http://www.jeed.or.jp/elderly/research/enterprise/hints.html
2 高齢労働者の安全衛生の総括管理		
(1) 基本方針の表明		
(2) 高齢労働者の安全衛生対策の推進体制の整備等		
第 13 次労働災害防止計画	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000197308.html
職場のあんぜんサイト	厚生労働省	http://anzeninfo.mhlw.go.jp/
「安全衛生情報センター」のWEBサイト	中央労働災害防止協会	https://www.jaish.gr.jp/
労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（平成 11 年労働省告示第 53 号）	厚生労働省	https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-2/hor1-2-58-1-0.htm
危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成 18 年 3 月 10 日厚生労働省告示第 1 号）	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudouki_junkyokuanzeneiseibu/0000077404.pdf
高齢労働者の活躍促進のための安全衛生対策～先進企業の取組事例集～	中央労働災害防止協会	http://www.jisha.or.jp/research/report/201703_01.html
「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」のWEBサイト	厚生労働省	http://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/sanjisangyo.html
3 高齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策		
(1) 転倒防止		
「STOP！転倒災害プロジェクト」のWEBサイト	厚生労働省	http://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/tentou1501.html
「STOP！転倒災害プロジェクト」のリーフレット	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudouki_junkyokuanzeneiseibu/0000111161.pdf
(2) 墜落・転落防止		
足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱（平成 27 年 5 月 20 日付け基発第 0520 号第 1 号）	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudouki_junkyokuanzeneiseibu/0000088456.pdf
「足場からの総合的な墜落・転落災害防止対策について」のパンフレット	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/120309-1.html

名 称	機 関 名	U R L
「足場からの墜落防止のための措置を強化します」のパンフレット	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/150618-2.pdf
「正しく使おうフルハーネス」のパンフレット	建設業労働災害防止協会	http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/170131-1.pdf
(3) 腰痛予防		
職場における腰痛予防対策指針（平成 25 年 6 月 18 日付け基発第 0618 号第 1 号）	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/youtsuushishin.html
「職場での腰痛を予防しましょう！「腰痛予防指針」による予防のポイント」のパンフレット	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/131114-01.pdf
「看護・介護作業における腰痛を予防しましょう」のパンフレット	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/131025-01.pdf
高齢者介護施設における雇入れ時の安全衛生教育マニュアル	中央労働災害防止協会	http://www.jisha.or.jp/research/report/index.html
(4) はさまれ・巻き込まれ防止		
機械の包括的な安全基準に関する指針（平成 19 年 7 月 31 日付け基発第 0731001 号）	厚生労働省	https://www.jaish.gr.jp/horei/hor1-48/hor1-48-36-1-4.html
「機械の包括的な安全基準に関する指針」が改正されました～機械を安全化し、安全に使用するために～」のパンフレット	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei14/dl/ks04.pdf
機械の安全規格を活用して災害防止を進めるためのガイドブック	中央労働災害防止協会	http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkyoku/kikai_kikaku_2.pdf
(5) 交通労働災害防止		
交通労働災害防止のためのガイドライン（平成 25 年 5 月 28 日）	厚生労働省	http://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/koutsuu-guideline_2505.pdf
「交通労働災害を防止しましょう「交通労働災害防止のためのガイドライン」のポイント」のパンフレット	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/130912-01.html
「交通労働災害を防止するために」のパンフレット	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudouki_junkyokuanzeniseibu/0000102734.pdf
高齢者に配慮した交通労働災害防止の手引き（平成 24 年度）	陸上貨物運送事業労働災害防止協会	http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/121129.html
「交通労働災害の現状と防止対策」のWEBサイト	厚生労働省	http://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/kotsutaisaku1505.html
サポカー／サポカーS（安全運転サポート車）のWEBサイト	経済産業省	https://www.safety-support-car.go.jp/
(6) 熱中症予防		
「熱中症を防ごう！」のパンフレット（厚生労働省）	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/06/dl/h0616-1b.pdf
職場における熱中症の予防について（平成 21 年 6 月 19 日付け基発第 0619001 号）	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkyoku/0000085000_1.pdf
熱中症予防対策のためのリスクアセスメントマニュアル	中央労働災害防止協会	http://www.jisha.or.jp/research/report/201503_02.html
「STOP！熱中症クールワークキャンペーン（職場における熱中症予防対策）」のWEBサイト	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000116133.html

名 称	機 関 名	U R L
4 高齢労働者の作業管理		
(1) 作業内容の調整や作業開始前の準備体操		
(2) 作業負荷の軽減		
(3) 作業ペースや作業量のコントロール		
(4) 休憩・休止		
5 高齢労働者の作業環境管理		
(1) 視覚環境の整備		
(2) 聴覚環境の整備		
(3) 寒冷環境への対応		
6 高齢労働者の健康管理		
(1) 健康診断と事後措置の確実な実施等		
健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成8年10月1日付け健康診断結果措置指針公示第1号）	厚生労働省	http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K151130K0030.pdf
「労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しましょう～労働者の健康確保のために～」のパンフレット	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/130422-01.pdf
「労働安全衛生法に基づく健康診断実施後の措置について」のパンフレット	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/100331-1a.pdf
「労働安全衛生法に基づく定期健康診断における有所見率の改善に向けた取組の推進について」のパンフレット	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000055uh.html
(2) メンタルヘルスケア		
労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年3月31日付け健康保持増進のための指針公示第3号）	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/03/h0331-1.html
「職場における心の健康づくり（労働者の心の健康の保持増進のための指針）」のパンフレット	独立行政法人労働者健康安全機構	http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101004-3.pdf
心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き	厚生労働省、中央労働災害防止協会	http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101004-1.pdf
こころの耳（働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト）のWEBサイト	厚生労働省	http://kokoro.mhlw.go.jp/
「あかるい職場応援団」のWEBサイト	厚生労働省	http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/
(3) 転倒・腰痛等の予防のための体力測定・運動指導		
転倒等災害リスク評価セルフ実施マニュアル	中央労働災害防止協会	http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101006-1a_07.pdf
(4) がんの教育と検診		
がん対策推進基本計画（第3期）	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000183313.html
「がん対策推進企業アクション（がん対策推進企業等連携事業）」のWEBサイト	厚生労働省	http://www.gankenshin50.mhlw.go.jp/

名 称	機 関 名	U R L
7 高齢労働者に対する安全衛生教育		
(1) 安全衛生教育の確実な実施		
「安全衛生教育及び研修の推進について」 (平成3年1月21日付け基発第39号)	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11300000-Roudouki-junkyokuanzeneiseibu/0000156077.pdf
(2) 加齢に伴う身体・精神機能の低下に対応するための安全衛生教育		
(3) 教育・指導の実施に当たっての高齢労働者の特性への配慮		
8 高齢労働者の勤労条件		
(1) 勤務形態・労働時間		
(2) 夜勤		
看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン	公益社団法人日本看護協会	https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/yakinkotai/guideline/pdf/guideline.pdf
(3) 安全や健康の確保に配慮した職務配置		
(4) 高齢労働者の円滑な職場適応		
(5) 治療と仕事との両立支援		
事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000113365.html
「治療と仕事の両立支援ナビ」のWEBサイト	厚生労働省	https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/
9 高齢期に健康で安全に働くことができるようにするための若年時からの準備（エイジ・マネジメント）		
(1) 健康づくりの支援		
健康日本21（第2次）	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryoku/kenkou/kenkounippon21.html/
「Smart Life Project」（スマート・ライフ・プロジェクト）のWEBサイト	スマート・ライフ・プロジェクトの事務局	http://www.smartlife.go.jp/
(2) 女性特有の健康上の課題（母性健康管理、乳がん・子宮がん、更年期障害、骨粗しょう症等）についての支援		
「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」のWEBサイト	厚生労働省	http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/
「女性の健康推進室ヘルスケアラボ」のWEBサイト	厚生労働省の研究班	http://w-health.jp/
(3) 長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの確保		
労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki-jun/jikan/index.html
過重労働による健康障害防止のための総合対策（平成18年3月17日付け基発第0317008号）	厚生労働省	www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/ka060317008a.pdf
「過重労働による健康障害を防ぐために」のパンフレット	厚生労働省、中央労働災害防止協会	http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101104-1.html
働き方・休み方改善ポータルサイト	厚生労働省	http://work-holiday.mhlw.go.jp/
(4) キャリア形成の支援		

エイジアクション 100（改訂版）

～ 生涯現役社会の実現につながる高年齢労働者の
安全と健康確保のための職場改善に向けて ～

2021 年 3 月

中央労働災害防止協会 教育ゼロ災推進部

〒108-0014 東京都港区芝 5-35-2

TEL 03-3452-6389

全ての働く人々に安全・健康を
～ Safe Work , Safe Life ～

JISHA
Japan Industrial Safety & Health Association