

行動災害防止大会〈夏ゼロ運動 30 周年記念大会〉

パネルディスカッション要旨



◆モデレーター

●モデレーター

岡山産業保健総合支援センター
副所長 坪井 一倫

●パネリスト

医療法人紀典会 老人保健施設エスペランスわけ
リハビリテーション室長 今川 政二

●パネリスト

株式会社クラレ 鶴海事業所
環境安全全部環境安全グループ 中山 裕介

●パネリスト

横山商事株式会社
代表取締役社長 横山 忠彦

●アドバイザー

JFEスチール株式会社西日本製鉄所 倉敷地区
乍 智之
※特別講演から引き続き登壇

●坪井氏

パネルディスカッションの進行を務めさせていただきます坪井です。

本パネルディスカッションの目的ですが、大会テーマである転倒、腰痛などの行動災害防止、それから高齢労働者の労働災害、これに関して議論を深めてまいりたいと思います。

事業概要や災害発生状況、行動災害防止、高齢労働者の労働災害に関する取組状況ですとか取組事例などについてご発表いただきます。発表の中で取り組む上での課題ですとか取り組むメリット、また今後どのように取り組んでいくのが望ましいかといったことにつきまして意見交換できればと思っております。行動災害防止に取り組む上での参考となる情報を提供できれば幸いです。



坪井氏 (モデレーター)

●坪井氏

それでは各パネリストの皆さまより自己紹介と事業概要のご説明をお願いします。

医療法人紀典会老人保健施設エスペランスわけの今川様をお願いします。

今川氏

医療法人紀典会老人保健施設エスペランスわけの今川です。

エスペランスの母体は、「医療法人 紀典会」(昭和 34 年)です。法人は、北川病院を運営

し、医療福祉に対して先進的な活動を模索し、岡山県内でも早くから特別養護老人ホーム「広虫荘」の設立に貢献するなど先を見越した運営を続けています。

その「広虫荘になかなか入れないお年寄りが多く、何とかならないものか」、また医療から「在宅へ復帰するための援助ができないか」という地域の要望に応え、平成5年に中間施設としてのエスペランスを開設しました。施設には、通いの通所リハビリテーションと生活しながらリハビリや医療を受ける入所という2つの機能があります。通所リハビリテーションは字のごとく自宅など暮らしている場所から通って医療や介護、リハビリを受けます。もう一つの機能として入所サービスがあります。入所は病院を退院したけどもう少しリハビリが必要かなという人や自宅での生活が難しくなった人がリハビリや介護を受けて、自宅や次の住み家に行くための準備をします。

その他にも法人の介護保険分野には、介護医療院、居宅介護支援事業所、訪問ヘルパーステーション、グループホームや小規模多機能型施設などの地域密着サービスがあります。

施設職員は医師を始め、看護師、介護福祉士、管理栄養士など色々な職種の方が働いています。職員は、パート従業員や歯科医師など病院からの派遣を含めて総勢 122 名で、施設の理念である「明るく、あたたかく、愛をもって」ご利用者の介護や医療ケアにあたっています。

●坪井氏

ありがとうございます。続きまして横山商事株式会社の横山様をお願いします。

横山氏

ご安全に。横山商事株式会社の横山です。弊社の事業概要について申し上げます。

一般貨物自動車運送事業、貨物取扱事業、産業廃棄物収集運搬事業といった運送部門と備前地区で耐火物製造会社の工場内の作業請負を行っています。

創業は昭和 24 年 3 月 1 日、設立は昭和 28 年 12 月 17 日、東備地区の耐火物に関する仕事を 70 年余りやっております。

トラック事業の納入先は製鉄所がほとんどで、いわゆる耐火物をお客様からお預かりし、それを製鉄所に納入させていただくという事業形態であり、本日はこのトラック事業の方を対象に説明させていただきます。

簡単ですが事業紹介とさせていただきます。よろしくお願ひします。



横山氏 (パネリスト)

●坪井氏

ありがとうございます。続きまして株式会社クラレ鶴海事業所の中山様よろしくお願ひします。

中山氏

株式会社クラレ鶴海事業所の環境安全部で安全を担当しております中山と申します。よろしくお願ひいたします。

弊社は岡山県南部に位置しておりまして、片上湾を望む海と山に囲まれた風光明媚な拠点に立地する活性炭を主力とする化学メーカーです。

クラレ鶴海事業所は 1940 年に今のクラレの

全額出資により設立されました。1965 年からヤシ殻活性炭、そして石炭系活性炭を製造し、今日に至っております。敷地面積は 21 万 2000 m²、従業員数 350 人、生産能力はヤシ殻活性炭が年 14000t、石炭系活性炭が年 4000t です。

次に活性炭の用途について説明させていただきます。活性炭は、大気、浄水、水質、一般生活用品、それからエネルギー材料の分野で使用されています。具体的にどういったものを使用されているかといいますと、大気汚染防止用途、ダイオキシン除去、水質汚染防止として工業・生活排水浄化、浄水場の浄水処理、そして飲料水の精製などです。また一般生活用品としましては家庭用浄水器、空気清浄器、冷蔵庫の脱臭などがありますが、類似の特種用途(労働衛生用途)として防毒マスク用の有害ガスの吸着材にも使用されています。

このように活性炭の持つ空気や水を浄化する能力を活かして環境改善に貢献している企業です。以上で企業紹介をおわります。

●坪井氏

ありがとうございます。ここからは行動災害防止ですとか高年齢労働者の労働災害防止に関する各企業での取組状況を順次発表いただければと思います。

まず紀典会の今川様からお願ひします。

今川氏

1998 年にオーストラリアで看護師の腰痛による離職者が増え、深刻な看護師不足に陥ったことに端を発してスタートしたノーリフト・ノーリフティングケアという腰痛予防対策があります。

日本でも 2013 年に職場における腰痛予防対策指針が改訂され、人力での抱え上げは原則行わせない、リフトなどの福祉用具の活用を促すことが明記されました。

当施設では平成 21 年(2009 年)から介護職

の身体的負担軽減や腰痛予防を図ることを目的に当時の助成金を活用して、まず入浴介助、これは介護負担が大きいということで天井走行式の個浴リフトを導入しました。これは車いす型のシャワーチェアがあって車輪の部分と椅子の部分が分離して抱え上げなくてもそのまま入浴できますよという機械です。同様に導入したスカイリフトは、トイレ移乗や先ほどの個浴リフトのシャワーチェアへ移る際に抱え上げなくても移乗できる機械です。

エスペランスではこのように助成金を活用して介護機器を導入して職員の腰痛予防、離職率を減らす取組を行っています。



今川氏(パネリスト)

●坪井氏

ありがとうございます。続きまして横山商事の横山様お願いします。

横山氏

はい、当社の災害防止への取組ということで、基本理念といたしまして、安全はすべてに優先するというので、Gマークの取得、交通安全講習、行動災害防止などに取り組んでいます。また、ラッシングベルトの改良など従業員からの提案による取組も行っています。

まずGマークですが、利用者が安全性の高い事業者を選びやすくする等の観点から輸送の安全の確保に積極的に取り組んでいる事業

所を認定する制度です。弊社は平成 23 年に取得しました。

次に交通安全ですが、春・秋・年末年始の交通安全運動や無事故無違反チャレンジ 200 など積極的に参加しています。

続いて安全講習ですが、年 2 回、外部講師を招いて講習を行っています。実際のドライブレコーダーの事故映像に基づいた講習の実施、実車を用いての車両点検の実技講習などを行っています。運転の適性診断等については後ほどふれさせていただきます。

さて、行動災害防止ということで、平成 26 年から和気労働基準監督署と岡山県トラック協会備前支部との共働で、トラックの荷台からの墜落防止のキャンペーン「落ちないぞ 365」、本日の「夏ゼロ運動」と同じようにこの東備地区独自の安全衛生活動です。この運動に全力で取り組んでいます。荷台への昇降時の 3 点支持、足元確認、昇降台の積極的な利用などに取り組み、このキャンペーンに参加しています。

また、従業員からの提案でトラックの荷の固縛作業の安全確保のため、ラッシングベルトを改良した事例もあるので後ほど説明させていただきます。

●坪井氏

ありがとうございます。続きましてクラレの中山様お願いします。

中山氏

弊社の行動災害防止事例について何点か紹介させていただきます。

先ほど乍さんのご講演にもありましたが、最近、弊社でも高齢者による転倒災害が 2 件ありました。1 件は、ちょっとした段差に足をひっかけての転倒で、もう 1 件は足元がすべての転倒です。それを受けてすぐ対策をとるべく管理者と安全担当者による段差などを中心とし

た調査を行ったところ、問題箇所が 71 件ほど抽出されました。その中からより危険性の高い箇所から優先的に順次対策を講じていき、全部署に水平展開を図っているところです。

対策内容として、段差をなくす対策として、床面の張替え補修を行い、不安定であった砂利面にはアスファルト舗装を行いました。また、その他の安全対策として、階段のステップに滑り止めシールを貼り、夜間は足元が見えるようにセンサーライトを設置したりしています。どうしてもお金がかかることもありますので、すぐ対策ができない場合には目視で段差に気づくようにテープを張りコーンを設置して注意喚起する対策をとっています。躓きによる災害原因は、足があがらないなど、さきほど乍さんの話にもあったように、すり足になってしまうということがありますので、安全靴を買い替えてはどうかという意見があり、躓き防止用安全靴を購入して全従業員に配付しました。

次に、筋力が衰えているのではないかとということで、上期の計画として体力づくりを行っていて、筋活セミナーを開催しました。これは定期健康診断の機会に合わせて筋力部を確認するような体力測定を全員対象で行い、その中で筋力に衰えがある人をセミナー対象としました。次にエクササイズセミナーに進みます。生活習慣病予防を目的として自宅で簡単にできるトレーニングの実践や食事に関するトレーナーによる講義を実施しました。

これからは 60 歳超の方がより多く働かれるようになると思います。そのため中災防が示しているエイジアクション 100 に取り組み、そのチェックシートに基づいてシニア活躍推進を図っているところです。弊社の定年は 60 歳でその後は再雇用となっています。既に 65 歳定年制を採用されている企業さんもいらっしゃると思いますが、弊社でも 65 歳定年制について労使で協議中です。そうした中、今後 60 歳を超える方に

どんどん活躍してもらわなければならないということで、職務の再編、効率化、多能化を図る、そして女性活躍推進や障がい者雇用を含めた事業所全体の活性化に繋げることを目指しています。

2026 年には 24%をも占めるシニア世代が元気で働き続けられる場を提供するため、今後、ハード対策、自動化とか、衛生、体力・健康の維持、加えて研修、教育、訓練などの能力維持が必要と感じています。あわせて定年後の具体的な職務・配置の検討、部署内での受け入れの可否の判断なども進め環境整備を図っていきたいと考えています。



中山氏 (パネリスト)

●坪井氏

ありがとうございました。それぞれ業種の異なる会社様にご参加いただいております、介護施設、運送業、製造業それぞれの立場から取り組みを発表いただきました。

ここからはテーマを設定してさらに深掘りができればと思います。少子高齢化ということで高年齢労働者がどんどん増えてくる、またそういった方々に引き続き活躍いただく必要があるということ踏まえて、高齢化への対応、体力低下への対応など、高齢化への対応の観点に関しましていくつかお話をいただければと思います。

まずは紀典会の今川様、介護職員の離職

防止、それから助成金の活用によりリフトなど介護機器を導入されているというお話がありました。それについてさらに補足いただけませんかでしょうか。

今川氏

はい。エスペランスは平成 5 年に開設したということで、クラレさんや横山商事さんと比べると歴史が浅いので、勤めている介護スタッフというのが、平均というか中堅どころで 40 歳ということでまだまだ若い世代が多い施設になります。ただ、中には 50 代後半から 60 歳を超えているスタッフもいて、そういう方に関しても介護業務はできる方にやってもらうのですが、やはりキツイという声があったら適材適所で行っていくようにしています。

法人にはいろんな部署があり、1 番年齢層が高いのが訪問ヘルパーの部署、介護に 1 対 1 でゆっくり関わられる比較的身体的負担が軽い部署なのですが、そこに配属させるなど適材適所ということでやっています。

先ほど介護機器を導入したということで紹介させていただきましたが、平成 21 年に機器を導入した時の介護担当にアンケートを実施しています。この機器を導入したことによって入浴介護や移乗介護などの介護作業の身体的負担がずいぶん軽減していることが確認されました。高年齢化によって施設で働くことが難しくなったという事例は今のところないのですが、こういったところで効果がでているのかなと思います。

●坪井氏

介護機器の導入、これは介護業界だからこそのできる取組なのかもわかりませんが、こういった介護機器を積極的に導入いただいた結果、負担の大きい介護作業の負担が明らかに減ったということですね。

今川氏

はい、それと、コロナ禍になる前は実施していたのですが、職員研修として年に 2 回担当者を決めて実技研修をします。理学療法士や作業療法士は体の動きを専門的にみることのできる職種なので、どうやって人を介助するか、利用者の力がどのぐらいあってどのぐらいの作業が必要かということを把握した上で、こう介助してあげてくださいというのを担当の理学療法士や作業療法士が介護に関わる全職員に研修をしていました。修了後、実技もやるのですがその後に確認テスト、簡単なテストをやって実際に理解しているかを把握するようにしています。

こういった取組が介護負担の軽減につながればということで紹介させていただきます。

●坪井氏

ありがとうございます。これもまた介護施設の特徴なのでしょうけども、企業内に理学療法士、作業療法士といった専門家の方がおられて介護の際の体の使い方をきちんと教育していただく、そういったことで腰痛の発生を防ぐことができるし、ひいては介護離職自体を防ぐことにもつながっているのではないかなと思います。ありがとうございます。

それでは、次に横山商事様ですけども、お話の中で適性診断という言葉がありました。これについてももう少し教えていただけますでしょうか。

横山氏

はい。それではご説明させていただきます。

トラック運送業の運転手は、入社時・新入社員の安全教育で、独立行政法人自動車事故対策機構という機構がありまして、入社時は必ずその適性診断を受けないとはいけません。初任時診断です。その診断結果に基づいて運転

者としての自覚、事故を未然に防ぐための留意点とかそういったもののカウンセリングを受け、そののちも 3 年に 1 度の間隔で適性診断を受けることとなります。

さらに 65 歳以上のいわゆる高齢者のドライバーになりますと、事故を未然に防止するために、加齢による身体機能の変化の運転行動への影響をより深く認識してもらう必要があります。身体機能の変化に応じた運転行動についても適性診断により認識してもらった上で運転業務に就いていただいています。適性診断によるカウンセリングの結果を本人と使用者が共有しその上で運転業務に就いてもらう、そういったトラックドライバー特有の特殊な教育もあるのです。

●坪井氏

ありがとうございます。乍様のお話の中でもありましたけども、加齢による体力の低下というのは全員に必ず起こると、ただそれに本人が気づくかどうか 1 つのポイントになるというお話がありました。

トラックドライバーの方については業界特有のルールがあるということなのですが、そういう診断を受けることで自らの体力、認知機能の低下に気がつく、そしてそれを会社の担当と共有して安全運行に生かす、そういった仕組みがあるというご紹介でした。

それでは、続きましてクラレの中山さんにお聞きしたいのですが、いろいろなすばらしい取組をやっていただいている中、高齢労働者についてますます活躍の必要があるということで、外部機関を利用した体力づくりであるとかエイジアクション 100 に基づく取組を進めておられるということですので、それにつきましてもう少し教えていただけますでしょうか。

中山氏

はい、それではエイジアクション 100 につい

て説明させていただきたいと思います。

職場の高年齢化への対応の進め方としてまず STEP1 では全従業員について業務負荷や安全面の評価を行い、安全に従事させられる業務とそうでない業務に分類します。この分類を判定するために、エイジアクション 100 のチェックシートを使います。次に、STEP2 として 55 歳以上の従業員を対象に定年到達後の具体的な職務や配置を検討して部署内での受入可否を判定して、最後の STEP3 では受入困難な従業員の受入先の開拓、自立支援サポートという流れになりますが、STEP2 で高齢者の「受入可」の範囲を部署内に広げるためにも、エイジアクション 100 のチェックシートで課題を絞込み、対策を打っていくのです。

部署内における就業可否検討の進め方 (STEP1 の「安全に従事させられる業務とそうでない業務に分類」についての補足) ですが、すべての業務を洗い出してそれぞれのリスクを高・中・低の 3 つに分類し、リスク高の業務には定年 (60 歳) までの従事とし、定年以降はリスク中以下の作業への配置換えをします。同様に、リスク中に関しては 64 歳まで、65 歳から 70 歳はリスク低の業務のみとします。このような棲み分けができるよう、各業務のリスク判定を現在進めており、更には、「高齢者にも従事してもらいたい業務」に対するリスク低減活動にエイジアクション 100 を活用します。各業務のリスク判定は、勤務形態、重筋作業、暑熱環境などの各項目を点数付けし、評価結果判定表で評価しています。

弊社ではこのような取組を行っておりますが、乍さんのお話から「業務に応じた体力づくり」との観点も大切だと思いました。参考にしようと思っています。

●坪井氏

ありがとうございます。高齢化への対応の観

点からお話しをお伺いしました。エイジアクション 100 であるとか、それから厚生労働省が出しているエイジフレンドリーガイドラインというものもごさいます。このなかにチェックリストですとか具体的な取組の記載がごさいますので、取組に当たって目安や参考となる情報ではないかなと思います。

それでは、ちょっと別の観点から、行動災害防止のために職場環境の改善や作業方法の工夫自体で防げるものというのも当然ごさいます。それに関して、横山商事の横山さまからラッシングベルトの改良という話がごさいました。ラッシングベルトの改良について少し教えていただけますでしょうか。



左から今川氏、中山氏、横山氏

横山氏

はい、ラッシングベルトというのは、荷を固縛するものでして、高さが高い荷物を従来は改良前のラッシングベルトで締めておりました。

そのベルトは市販品を調達しているのですが、作業のため必ずトラックのボディの上に上がらないといけない。トラックのボディは地上 1.3m ぐらい、それに上がるには昇降台が必要ですね、昇降台を使って上に上がって改善前のラッシングベルト、これフックに外れ止めがついていないラッシングベルトです。締める位置が荷台上でもかなり高い位置で締めないといけない、上に上って締めないといけない。そう

しますと、転落の危険や業務の負荷がかかるといったことがあることから、この改良後のラッシングベルト、こういったものにしたらどうかという提案が従業員からありました。

ベルトをかける時は荷台に上がる必要がありますが、改良後のラッシングベルトでは、締めるときは地上からボディに上がらなくても締めることが可能です。この場合ですと締める場合も解除する場合も地上でできるということで転落とか災害を防ぐことができるということです。

我々の業界は、荷物の製品を運ぶ事業ですが、製品を積む発荷主さんと、荷物を受けてくれる受荷主さんとお客様が両方いらっしゃるわけです。一例を申しますと、荷卸しする先のお客様のところは、ボディの上に上がる場合は必ず昇降設備があるところでないとは上がってはいけないといったルールがあるケースがありまして、実際に現場に降ろしに行く場合は、今まで改良する前でしたら、現場から 2km から 3km 離れた場所に設置してある昇降設備のあるところへ行ってベルトを解除してから現場へ向かうという状況でした。この 2~3km は荷締のない不安定な状況での走行になります。この改良をしてからはですね、その降ろし場へ直接行ってその場で解除できるということで、いろんな意味での安全が確保できました。この改良後のベルトというのはメーカーにお願いして我々の要望を快く受けていただいてこういった改良をすることができました。

●坪井氏

ありがとうございます。従業員さんからの提案で、業務効率の改善にもつながったと思います。当然安全面でも改善された素晴らしい取組だと思います。

これはベルトの料金自体はそれほど高いものではないのでしょうか。

横山氏

そうですね、あまり変わらないですね。

●坪井氏

分かりました。ありがとうございます。

それでは、こういった取組を進めるメリット、あるいは必要性の辺りのお話しなのですが、クラレの中山さまから少し発言いただければと思います。

災害防止そのものもそうなんですけども、転倒災害防止に取り組むメリットや必要性についてはいかがでしょうか。



左から坪井氏、乍氏

中山氏

はい、行動災害に関わらずやはり労災は、本人だけでなく、企業にも大きなダメージを与えるということは言うまでもなく、企業活動がストップする可能性もありますし、そうなってくると企業としては大きな損失になります。大きな災害については労働基準監督署からそれなりの指導が入るでしょうし、対策にも追われるという形になります。このまま有効な対策を講じないで高齢化だけが進むと、どうしても腰痛や転倒災害が増えていくことが予想されます。それらの再発防止に時間がかかるということを考えれば、自分たちで今後どう対応していくのか、目先のコストばかり追っていても逆効果ではないでしょうか。理屈では安全が最優先というのは

当たり前なのですが、現実的にはコストに配慮しすぎて二の次になりやすいということもあるかと思います。

そういった中でこそ、とりわけ 60 歳超の方々、高齢者の方々に対しては、体力づくりが必要なのかなと思います。若い方でも重いものが持てないとかそういった話もあったように、今後企業として取り組むべき重要なポイントの一つに体力づくりがあるのではないのでしょうか。もちろん一定のコストはかかりますが。

それに、弊社でもそうですが、やりたくないとか、それ自分の勝手にでしょとか、ある程度従業員の反発も予想されます。

しかし乍さんがお話しされていたように、会社には安全配慮義務があります。従業員の命と健康を守るのが会社の義務です。反発する人に体力づくりを強制的に押し付けでやらせると本気で取り組まずに適当にやるということも考えられますので、そのところはよく従業員の方と対話を進めながら、十分な理解を得て進めるべきだと思います。

70 歳まで働ける職場づくりに向けて今こそ各企業で真剣に考えるべきだと思います。少子高齢化による人材不足が加速する中、今の 60 歳代のベテランさんの習熟した技能を持った方々がいつまでも元気で安全に働いていただけるような方法、そういったことを考えていくべきだと思います。これは企業の重要な役目かなと思います。

●坪井氏

ありがとうございます。

先ほどの乍さんのご講演の中で、安全に働くための体力ということを強調されておられました。これ本日の重要なキーワードであると私も認識しております。

安全に働くための体力とそれから体力測定、体力づくりについて、乍さんの方から追加でお

話しいただけることがあればお願いします。

乍氏(特別講演から引続き登壇)

はい、講演のなかでお話しさせていただきましたけども、まず「安全体力®」とは、あくまでも安全に作業を行うために必要な体力のことで安全対策の取組のひとつです。当時、これらの取組をしっかりと定着・普及させるためには健康づくりがスタートでは厳しいと思い「安全体力®」とネーミングしました。

しかし、うちのスタッフでも、「安全体力®機能テスト」の名称を「体力測定」「体力テスト」と略すことがありました。

一般的な健康づくりの中の体力と同じイメージにすると、例えば小学校からずっとがんばってきた体力づくり、持久走などの体力測定や運動はつらいしんどい、やりたくないというイメージがあり、それを変換するのにもものすごいエネルギーが必要だと感じています。

そのため、安全体力という名称や概念には、とてもこだわっています。

次に、じゃあ安全に働くための体力として、鉄鋼業だと何が必要なのか、運輸や IT などの職種だとどうなのか、というところが大事になってきます。

作業内容、過去の災害や私傷病の分析が必要かと思いますが、あくまでも作業があって、その上でその作業が安全にできるためのテストや指標が必要になります。

指標はスポーツ現場では当たり前にあります。例えば国体では 100m このぐらいで走らないと参加できないよねとか、競技、年齢、大会レベルによって記録や体力の基準・指標がたくさんあります。まさしくその考え方から、鉄鋼業の中で弊社では最低この指標はクリアしようよという基準を示し、転倒リスクの指標については根拠も示すことが出来るようになりました。

実は今、20 代の若手男性で握力 20 kg 台の

人が入ってきます。昭和 58 年、40 代 50 代の人で 70kg を超えている社員が弊社にはいました。今は 70kg を超えている社員は誰 1 人もいません。

将来、スマホ以外持ったことないんじゃないのという人が鉄鋼業の弊社に入ってきて、例えばセーのてこれを持って運ぶときやハンマー作業など、大丈夫かな、災害に繋がらないかなと思います。

弊社では入社時に「安全体力®」機能テストを行い、安全体力の低下が見られた場合は 2 ヶ月の新入社員研修期間にトレーニングをしています。つまり握力も改善して配属を迎えるということと、安全体力の意識も高めてもらっています。

全従業員が必ず低下する体力については、企業として対策が必要だと思います。対策のカギは、作業内容から何を測り、どう維持改善していくのか、そして一番難しい定着のカギは安全対策、健康経営や健康づくりなど各企業の方針に沿って責任部署を明確にして取組むことが定着のカギではないかなと思っています。



乍氏(アドバイザー)

●坪井氏

ありがとうございました。そろそろ時間になりましたので私の方でまとめさせていただこうと思います。

今日、講演全体、まず行政からの説明、監

督署からの説明がありましたけども、行動災害増加の背景、やはり産業構造の変化とかいろいろありますけども、1 つ明らかなのは高年齢労働者が増加している、それに伴って行動災害も増加し、このまま何も対策をしないままではもっと増えてしまう、という背景があるかと思っています。

転倒、腰痛もいったん発生しますと休業一か月を超えるような、年齢が高くなればなるほどそういった傾向が強くなる、ということで決して軽く見ることはできませんし、本人のダメージだけでなく、企業活動においても取引先や業者の方に迷惑が掛からないためにこういった災害は防がなければならない。

一方で、体力低下ということについて、安全に仕事をするための体力という意味ですけども、これは自分の自覚なく必ず進んでいくんですけども、気が付かない。

今日、乍さんからお話しがありましたが、片足立ちをしてみる、そういったことをやってみる

と、あっ、自分ではできない、ちょっときついなどいうことを気づいて、気づくとやはり、自分で認識を改めることができると思います。体力の低下についてまず気づくということが必要ですし、そこから仕事をするのに必要な、安全に作業するために必要な体力づくりをやらうという心構えができてきます。まずはそこがスタートではないかなと思います。

高年齢労働者が引き続き活躍し続けられる、仕事が続けられる、ということについては、高年齢労働者の特性を考慮した職場環境づくりが今後一層重要になってきますし、そのためにはエイジフレンドリーガイドラインという国の指針もございますので、ぜひそういったものも活用していただければと思います。

パネルディスカッション、3 社の方から大変貴重なお話しをいただきました。ありがとうございました。

これで終了とさせていただきます。

