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 ～

中央労働災害防止協会

目　次

Ⅰ　はじめに　…………………………………………… 3

Ⅱ　「エイジアクション100」の概要　……………………………… 5

Ⅲ　「エイジアクション100」の活用方法　…………………………… 7

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　……………… 13

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　……… 19

１　高年齢労働者の戦力としての活用　……………………………… 19
２　高年齢労働者の安全衛生の総括管理　…………………………… 20
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　……………… 22
４　高年齢労働者の作業管理　……………………………………… 36
５　高年齢労働者の作業環境管理　………………………………… 39
６　高年齢労働者の健康管理　……………………………………… 43
７　高年齢労働者に対する安全衛生教育　…………………………… 50
８　高年齢労働者の勤労条件　……………………………………… 54
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）　……………………………………… 59

Ⅵ　高年齢労働者の労働災害の発生状況　…………………………… 65

Ⅶ　加齢に伴う身体・精神機能の状況　……………………………… 69

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　……………… 77

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……… 78

「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。

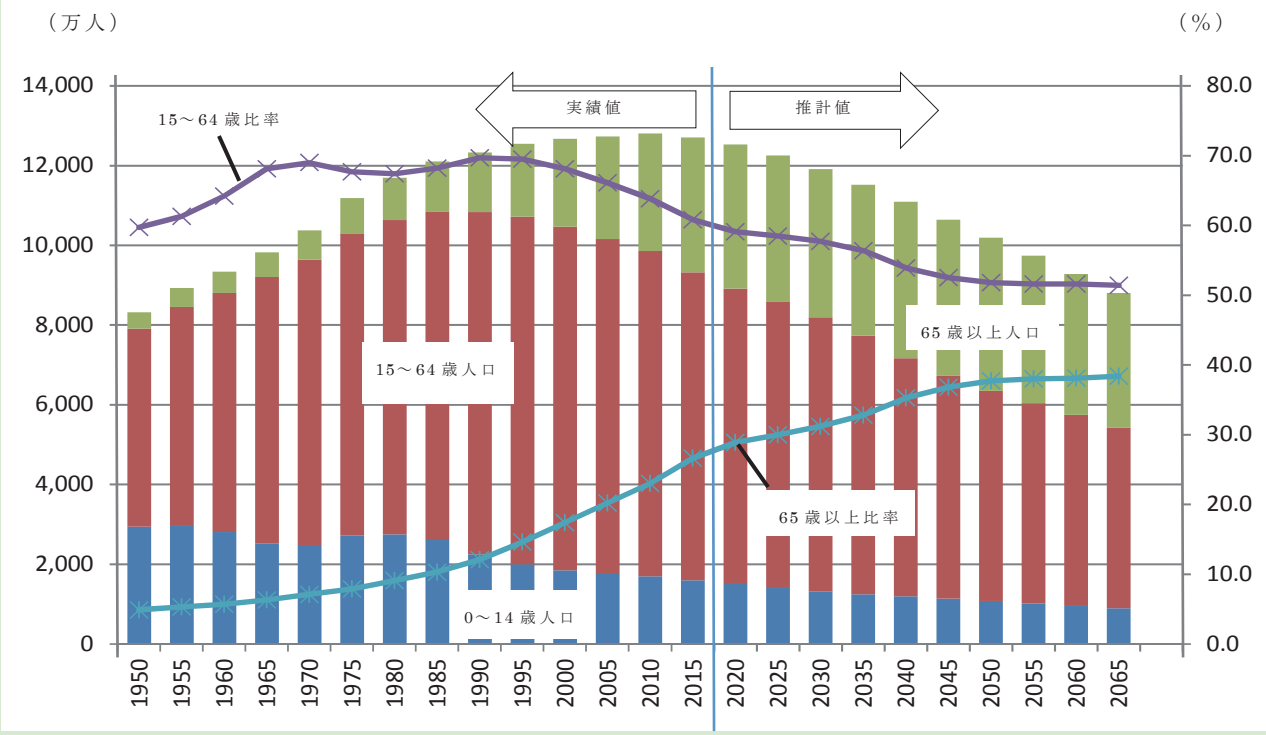
高年齢労働者の安全と健康確保のための職場改善を効果的に進めるための参考情報（下記の資料等）を掲載（平成30年6月現在）していますので、ご活用ください。

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）
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

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



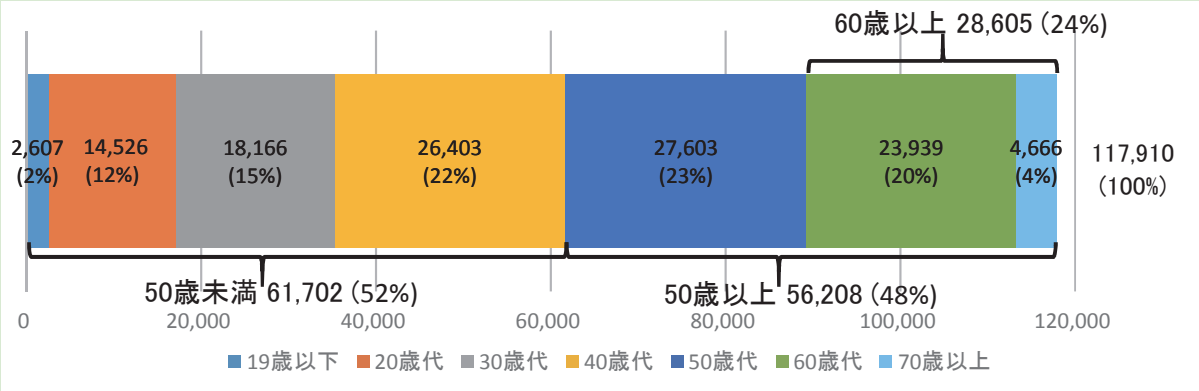
（資料出所）総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）

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。

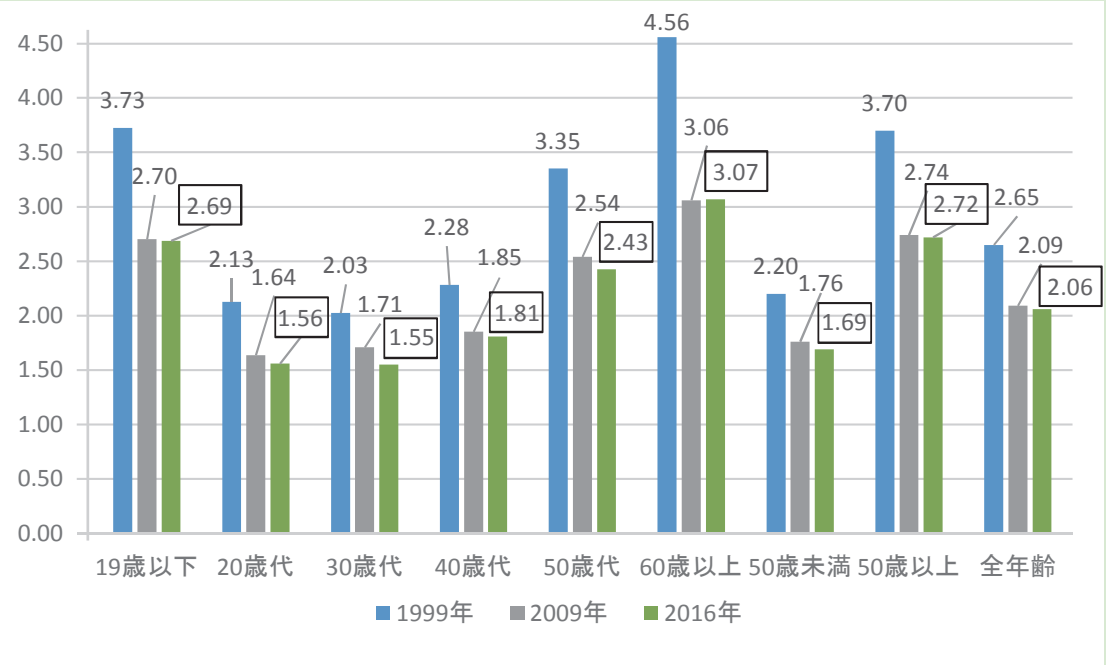
また、高年齢労働者が、いきいきと働くことができ、その能力を最大限に発揮できるようにするためには、高年齢労働者が働きやすい職場環境の整備や働き方の見直しを行うという視点も重要です。

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。

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」、Ｐ13～参照、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」、Ｐ19～参照）

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」**（Ｐ65～参照）

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　高年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		
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。		
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。		
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している。		

番号	チェック項目（100の「エイジアクション」）	結果	優先度
	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除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。		
	（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	チェック項目（100の「エイジアクション」）	結果	優先度
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）を確実に行っている。		
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。		
（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。		
（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。		
（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。		
（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。		

（注１）「結果」欄の記入方法は、以下のとおりです。
・「○」：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。
（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。

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。

2012 年に高齢者雇用安定法が改正され、65 歳までの雇用機会が確保されるようになったことに伴い、高年齢労働者の人数が増え、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あり、高齢者雇用は、「雇用確保」から「戦力化」のステージに入っています。

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が身体・精神機能の低下を補完して、若年者に劣ることなく活躍している者も見られることから、これまでの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、約半数にとどとまり、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

策を行っていくことが必要です。

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。

＜ポイント＞

転倒災害は、労働災害全体の約２割を占める最も多いタイプの災害であり、労働災害全体の件数が減少傾向にある中で、増加傾向にあります。

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つまずき（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3.5倍、60歳以上では4.3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、①４Ｓ（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（11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（11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㎜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。

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。

＜ポイント＞

「１ｍは一命を取る」との教訓にもあるように、高さ1.5ｍでも頭の高さは３ｍ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倍、60歳以上では2.3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２m未満のタイプでは天板を含めて２段目以下、高さ２m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、平成30年５月現在、以下の政省令改正が予定されています（フルハーネス型の墜落制止用器具の原則化）。

ア　「安全帯」の名称が「墜落制止用器具」に改正されます。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」は、従来の安全帯から②を除いたものとなります。

イ　高さ２メートル以上の箇所で墜落による危険のある作業を行うときは、事業者に、作業内容及び作業箇所の高さ等に応じた性能を有する墜落制止用器具を使用させることが義務付けられます。

ウ　高さが２メートル以上の箇所で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、事業者に、特別教育を行うことが義務付けられます（平成30年６月公布、平成31年２月施行予定）。

併せて、墜落制止用器具の構造規格が定められる予定です。

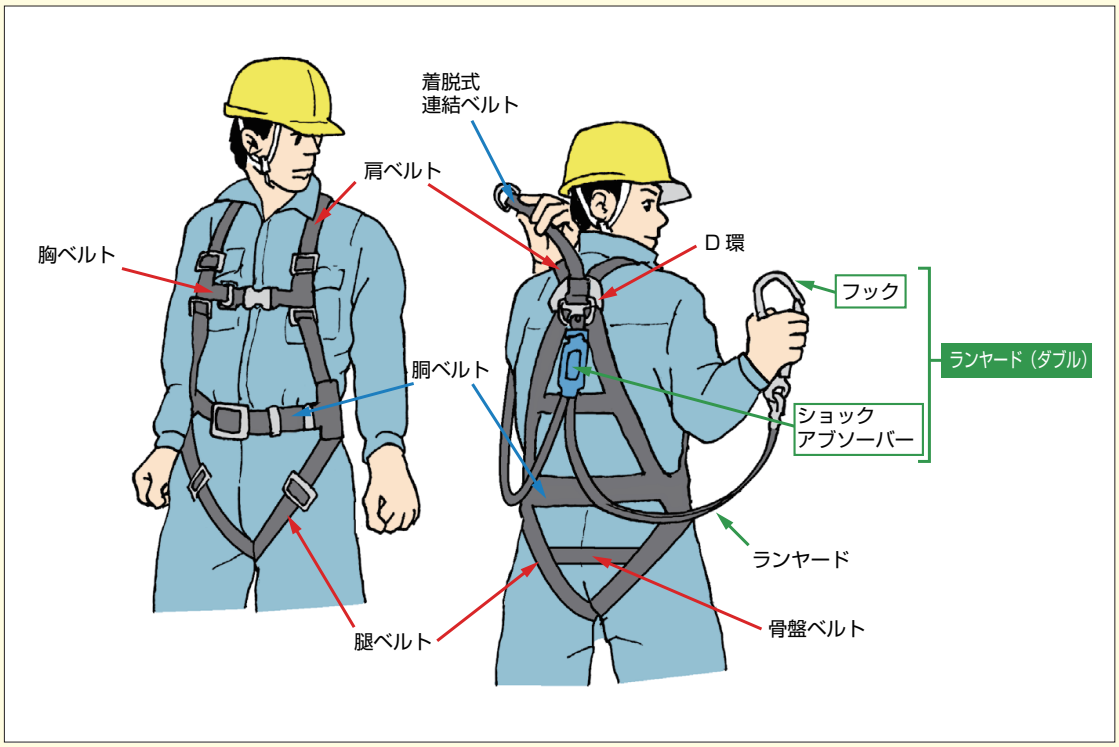
高所作業ではショックアブソーバー付きのフルハーネス型安全帯を使用しよう！

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」のパンフレット」（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、社会福祉施設が約 20％と最も多く、製造業、交通運輸業、小売業、陸上貨物運送事業では 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 1.1 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イス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20 kg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、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 1.1 倍、60 歳以上では 1.2 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している。

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、高年齢者では、その傾向がより一層強くなっています。

さらに、高年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 1.4 倍、60 歳以上では 1.6 倍と高くなっています。

このため、高年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おり、「今後、自動ブレーキの新車搭載率を 2020 年までに９割以上とする」という普及目標が設定されています。

（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除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、建設現場の警備等の屋外作業を中心に熱中症が発生しやすくなります。職場における熱中症での死亡者は、毎年、10 人以上にのぼり、休業４日以上の死傷者は、400 人を超えています。

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 1.5 倍、60 歳以上では 1.6 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ことが必要です。

☞　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。

☞　2015 年の熱中症の死亡者 29 人の発生状況

ア　暑さ指数（ＷＢＧＴ値）の測定を行っていなかった（28 人／ 29 人）。

イ　計画的な熱への順化期間が設定されていなかった（26 人／ 29 人）。

ウ　自覚症状の有無に関わらない定期的な水分・塩分の補給を行っていなかった（17 人／ 29 人）。

エ　健康診断が実施されていなかった（13 人／ 29 人）

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、労働災害発生の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。

＜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て、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。

＜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、対策を行うことが必要です。

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）を確実に行っている。

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、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（2016 年、年間 260 件）を見ても、50 歳代（99 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498件(2016年)と過去最高となっています。また、国内の自殺者は、約２万２千人(2016年）で、このうち、被雇用者・勤め人の占める割合は、約３割（約6,300人）であり、増加傾向にあります。

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58%（2016年）であり、国の目標値（第12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付きを促した上で、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付きを促した上で、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付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（2015 年）が、がんにより死亡しています。また、新たに年間約 87 万人（2012 年）が、がんと診断されており、このうち、約 30%の 26 万人（2012 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。

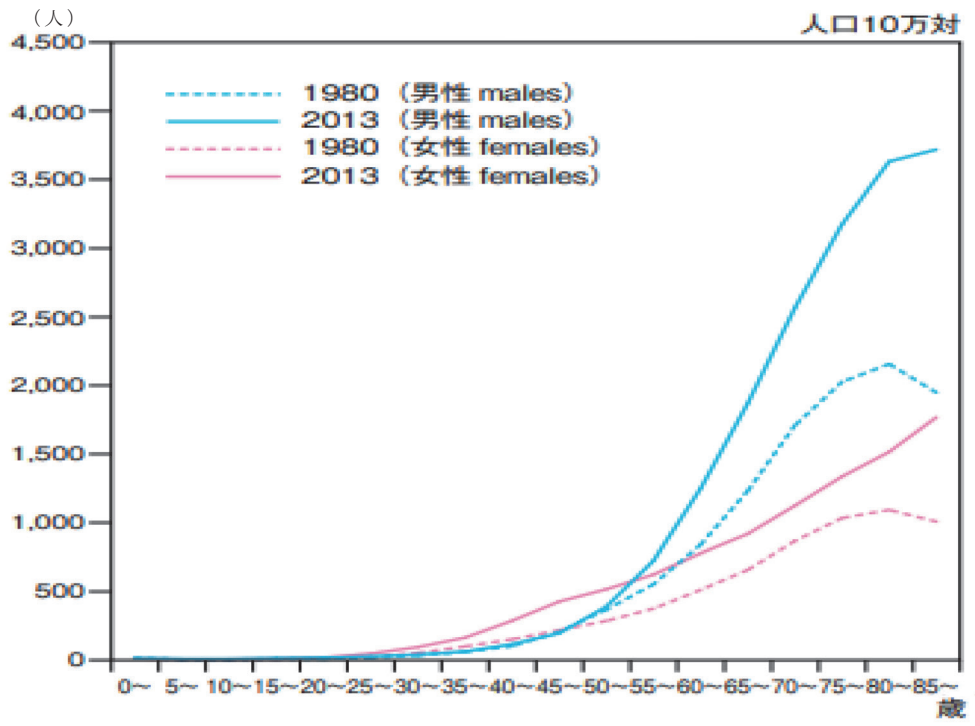
このがんの発症リスクを抑制する（１次予防）ためには、喫煙、過剰な飲酒等の生活習慣の改善等が必要であるとともに、がんを「早期発見」して、「早期治療」につなげる（２次予防）ための「がん検診」の受診を促すことが必要です。また、医療の進歩に伴って、「がん治療」と「仕事」を両立することが可能になっていますが、がんと診断された患者の約 35%（2013 年）は依頼退職又は解雇されている状況にあることから、高年齢労働者が、がんに罹患しても働き続けられる環境を整えることも必要です。

＜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者数（年齢階級別）



（資料出所）「がんの統計‘17」（公益財団法人がん研究振興財団）

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）46.4%、胃がん（女性）35.6%、肺がん（男性）51%、肺がん（女性）41.7%、大腸がん（男性）44.5%、大腸がん（女性）38.5%、子宮頚がん（過去２年）42.4%、乳がん（過去２年）44.9%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（2016 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 57.9%、肺がん 62.7%、大腸がん 55.3%、子宮頚がん 32.3%、乳がん 35.8%）となっています（2016 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 2,584（2018 年５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）

高年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、高年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エ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

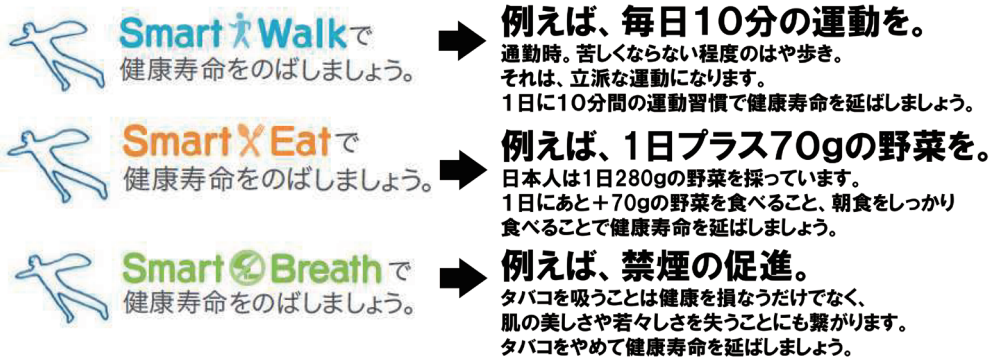
た取組

（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）、プロジェクトに参画する企業・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 4,203（2018 年５月１日現在））。

奨励するアクション例（メッセージ）



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

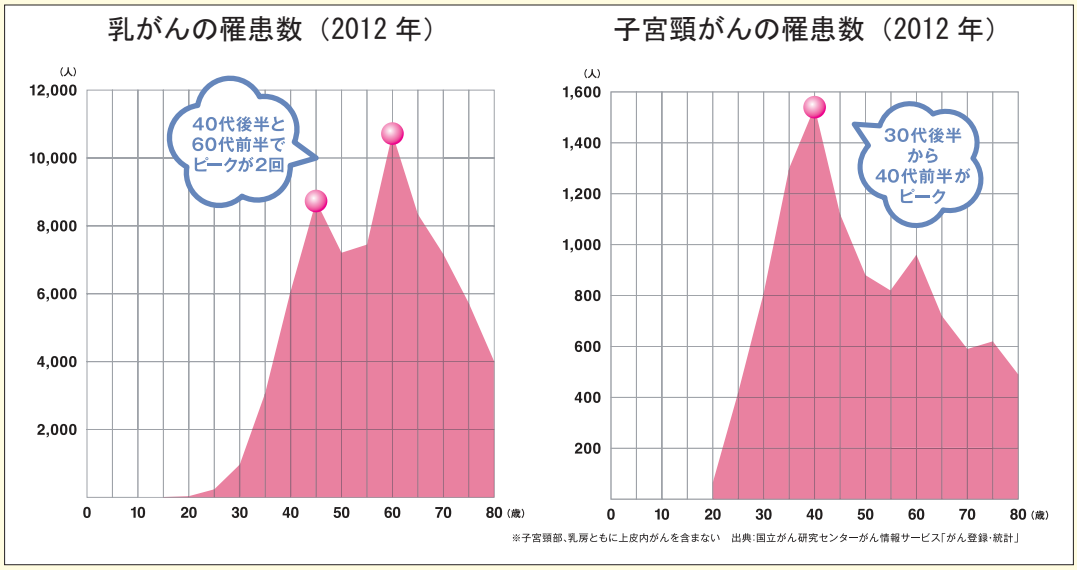
エ　産前産後の休暇

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 歳代前半がピーク、女性で１番罹患者が多いがん）、子宮がん（子宮頸がん（30 歳代後半～ 40 歳代前半がピーク）・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、若年時からの段階的・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。

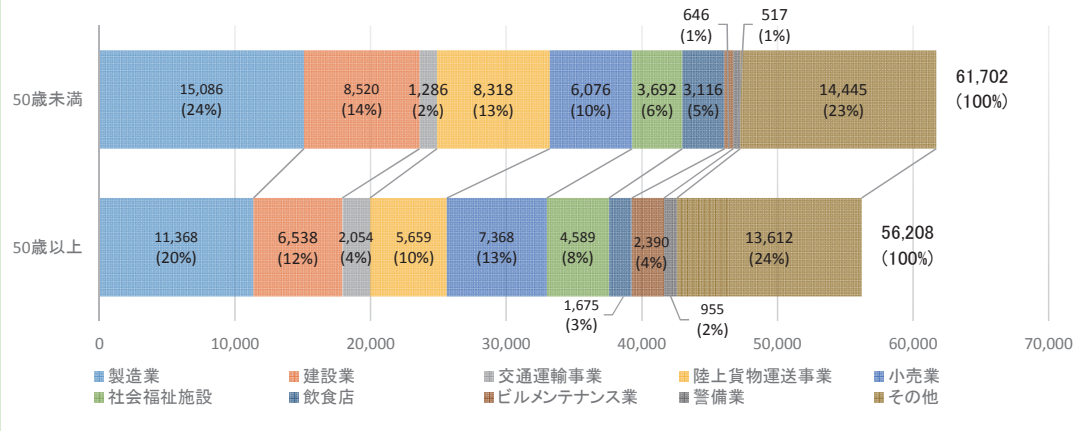
④ 高齢期を迎える前に、長く働き続けられるよう、モチベーションの維持・向上のための取組や、健康管理面での支援、役割の変化への対応等のための支援を行う。

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。

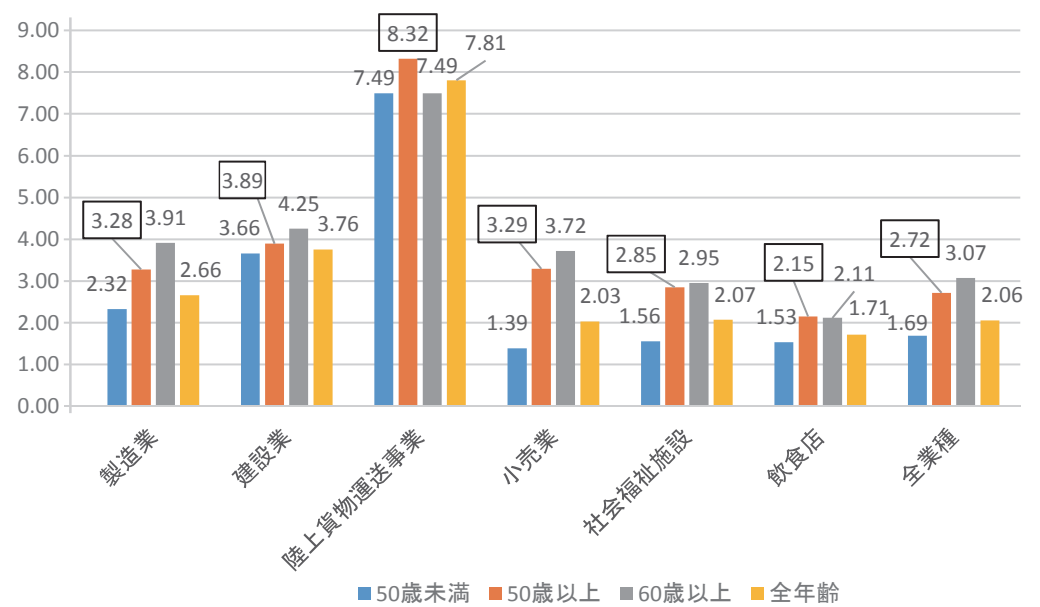
業種別の死傷災害発生件数（2016 年）



（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（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。

業種別の年千人率（2016 年）

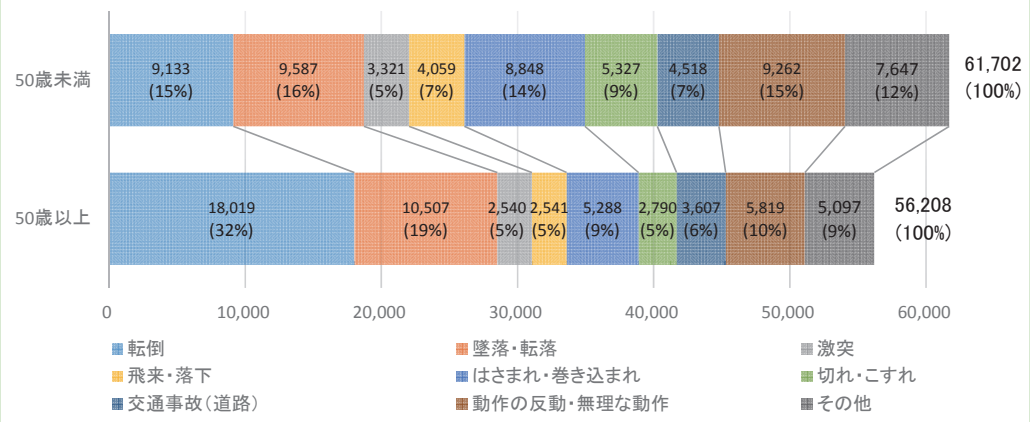


（資料出所）「労働者死傷病報告」（厚生労働省）、「労働力調査」（総務省）

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）

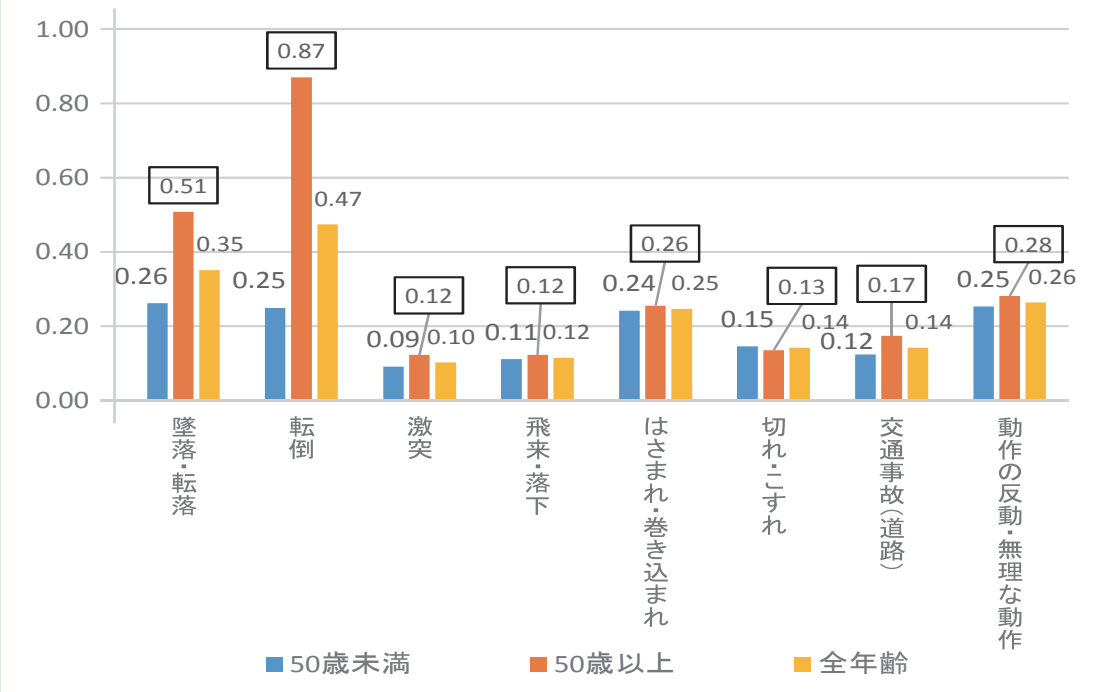


（資料出所）「労働者死傷病報告」（厚生労働省）

（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）

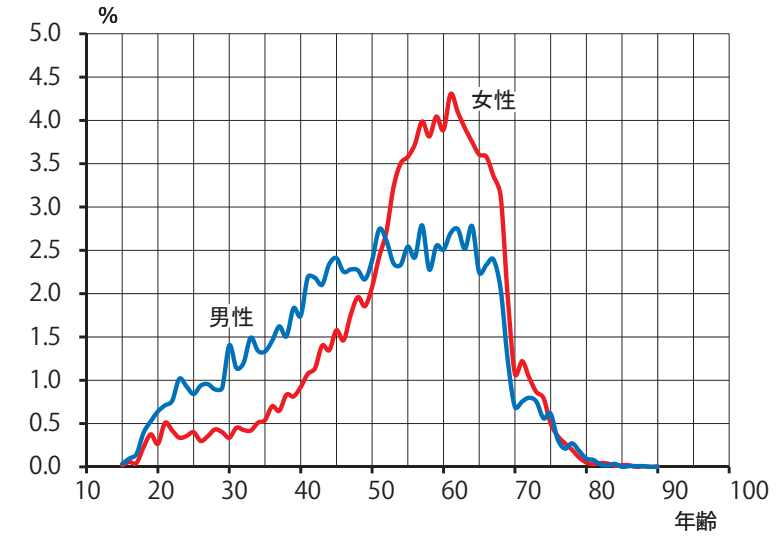


（資料出所）「労働者死傷病報告」（厚生労働省）、「労働力調査」（総務省）

（３）転倒災害の発生状況

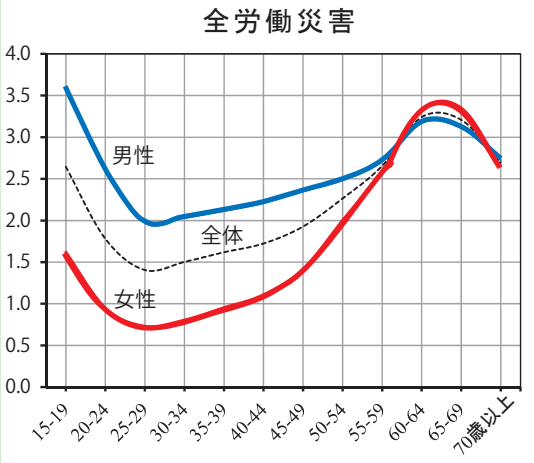
転倒災害について、男女別にみると、女性では、高年齢労働者（50 歳以上）は全体の 75%（男性では 54%）を占めているとともに、50 歳から転倒災害が急増して 60 歳代前半で最も多くなっているなど、高年齢の女性労働者に転倒災害が多発している状況が見られます。

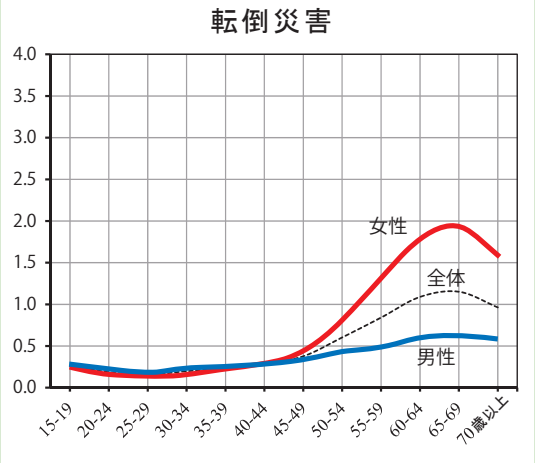
転倒災害の男女別年齢別の発生割合（2016 年）



（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）

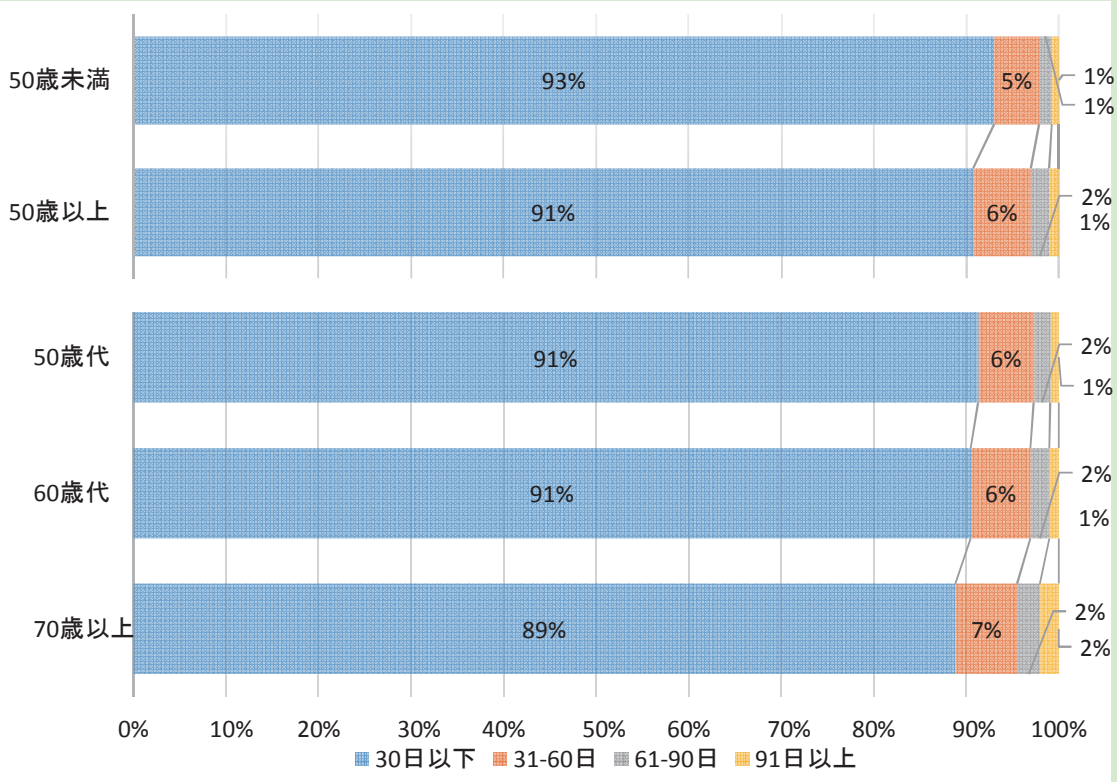
（注）年千人率＝１年間の死傷者数（a）／１年間の平均労働者数（b）× 1,000

（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。

死傷災害による休業見込日数（2016 年）



（資料出所）「労働者死傷病報告」（厚生労働省）

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。

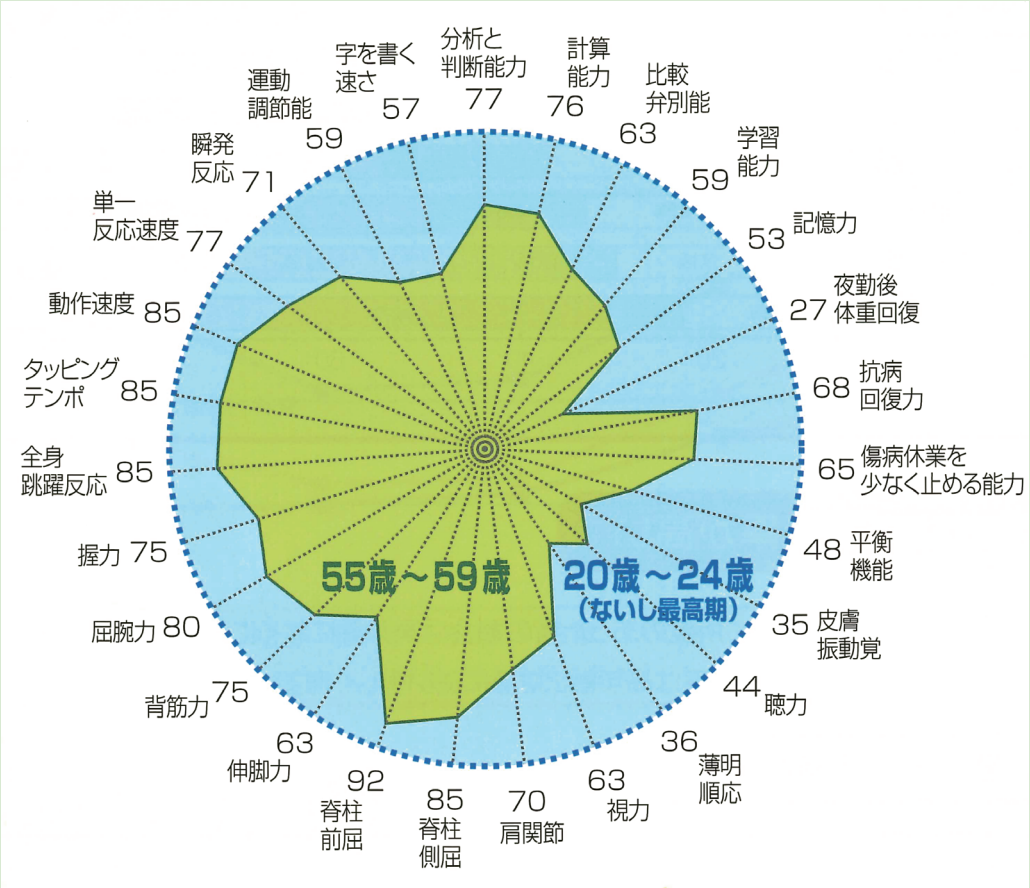
（２）筋力は、腕を上にあげた身体で見ると、身体の下部から、まず脚力の低下で始まり、手の指先の筋力低下は最も遅いです。

（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

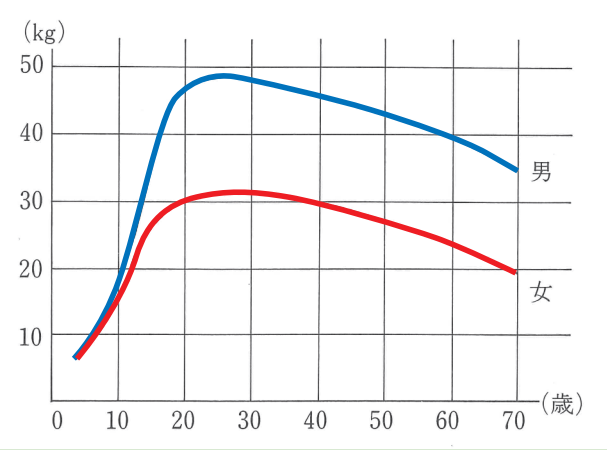
2　個別機能の状況

（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

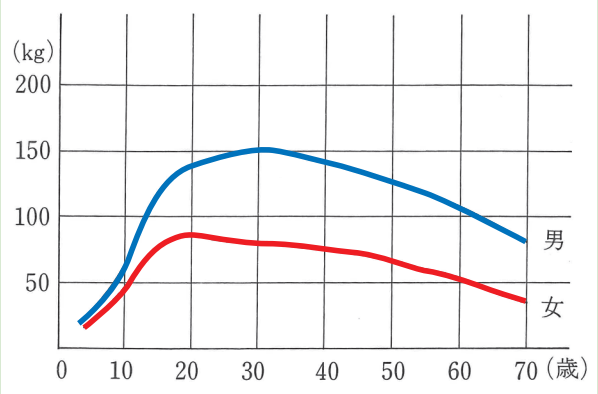


（資料出所）石橋富和：高齢者の心身能力と交通安全 (4)；交通安全教育、No. 203、1983. 7、日本交通安全教育普及協会

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

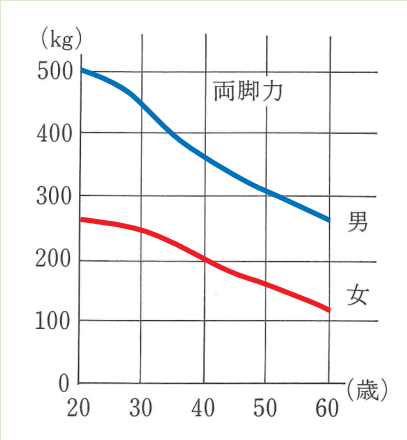


（資料出所）石橋富和：高齢者の心身能力と交通安全 (4)；交通安全教育、No203、1983. 7、日本交通安全教育普及協会

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）

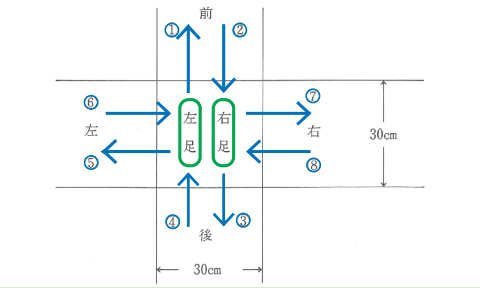


（資料出所）石橋富和：高齢者の心身能力と交通安全 (4)；交通安全教育、No. 203、1983. 7、日本交通安全教育普及協会

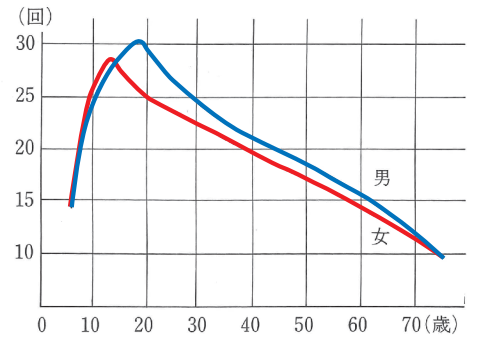
（２）敏捷性（とっさの動きの正確さと早さ）

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

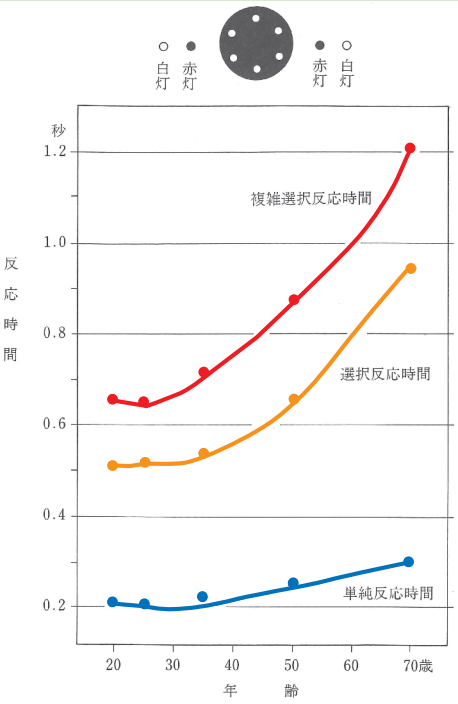


（資料出所）石橋富和：高齢者の心身能力と交通安全 (5)；交通安全教育、No. 204、1983. 8、日本交通安全教育普及協会

（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

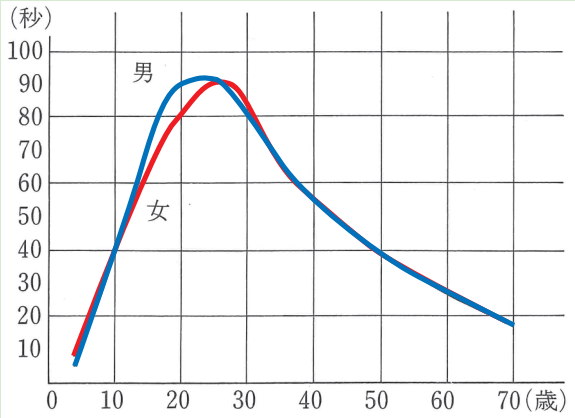


（資料出所）鉄道労働科学研究所労働生理研究室

（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）

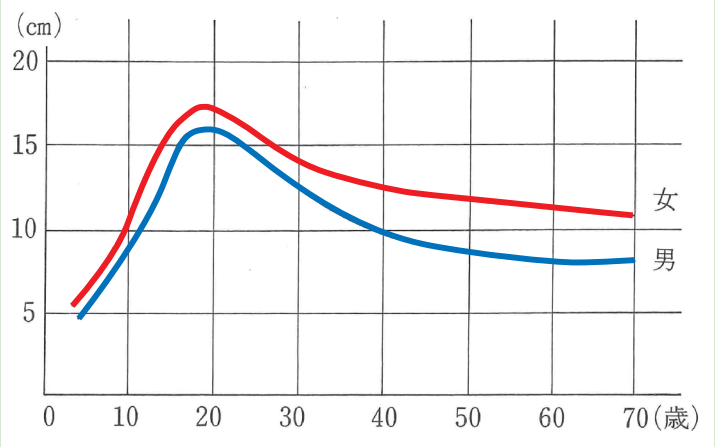


（資料出所）石橋富和：高齢者の心身能力と交通安全 (5)；交通安全教育、No204. 1983. 8、日本交通安全教育普及協会

（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）

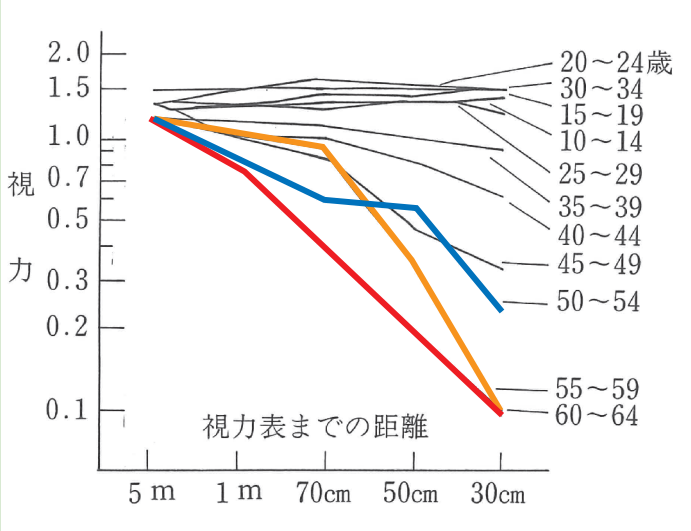


（資料出所）石橋富和：高齢者の心身能力と交通安全 (5)；交通安全教育、No. 204、1983. 8、日本交通安全教育普及協会

（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

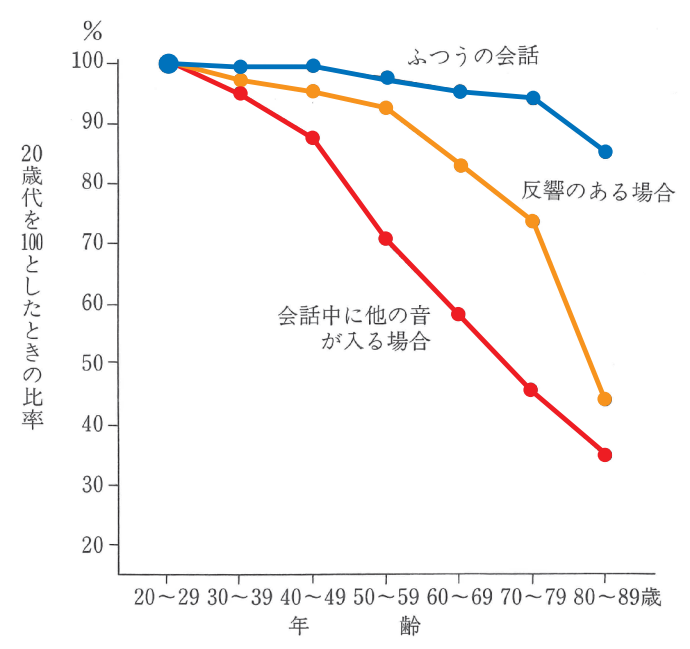


（資料出所）長南常男：試作中距離視力検査器とその使用成績について；交通医学、33 巻 5 号、1979

（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

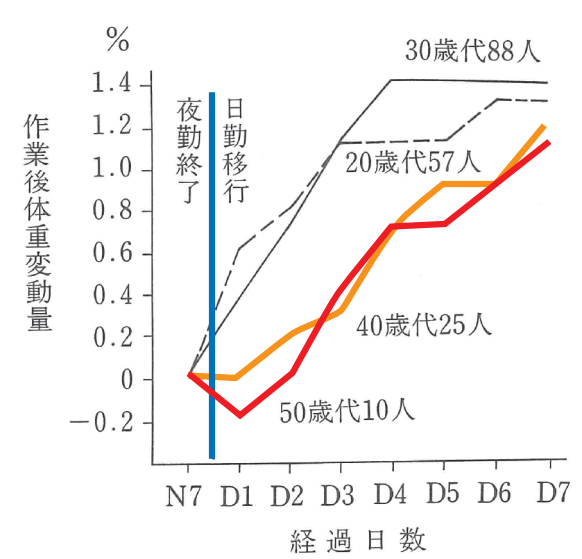


（資料出所）長町三生：企業と高齢化社会（生涯的職務設計のすすめ）、日本能率協会、1977

（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

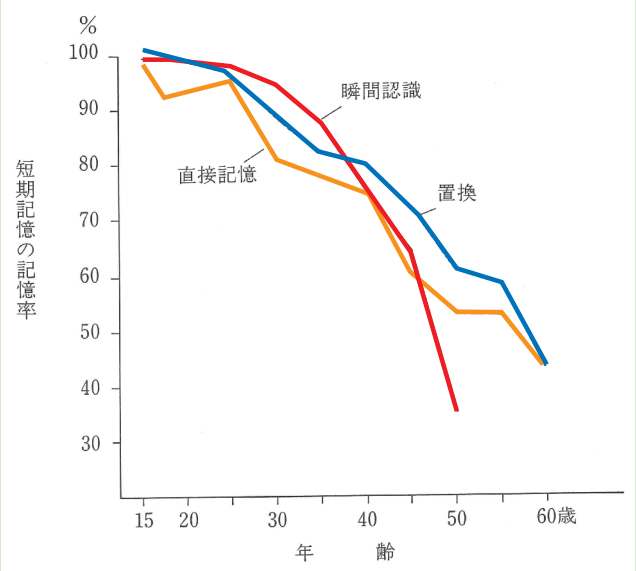


（資料出所）斎藤一：交替制と時間管理（現代労働問題講座５）、有斐閣、1967

（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

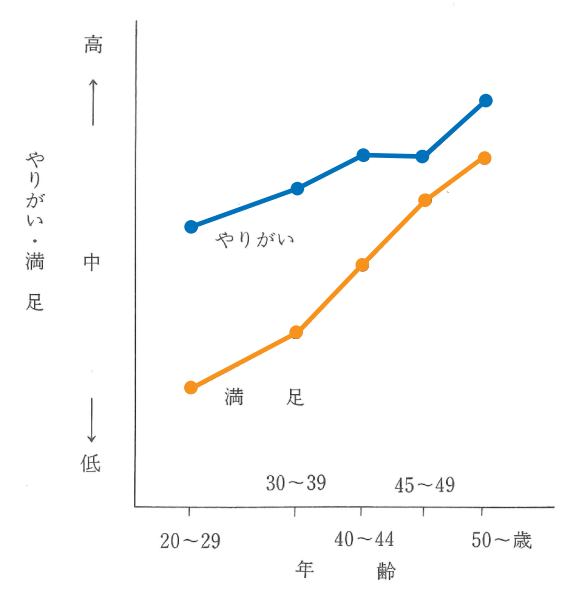


（資料出所）長町三生：企業と高齢化社会（生涯的職務設計のすすめ）、日本能率協会、1977

（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



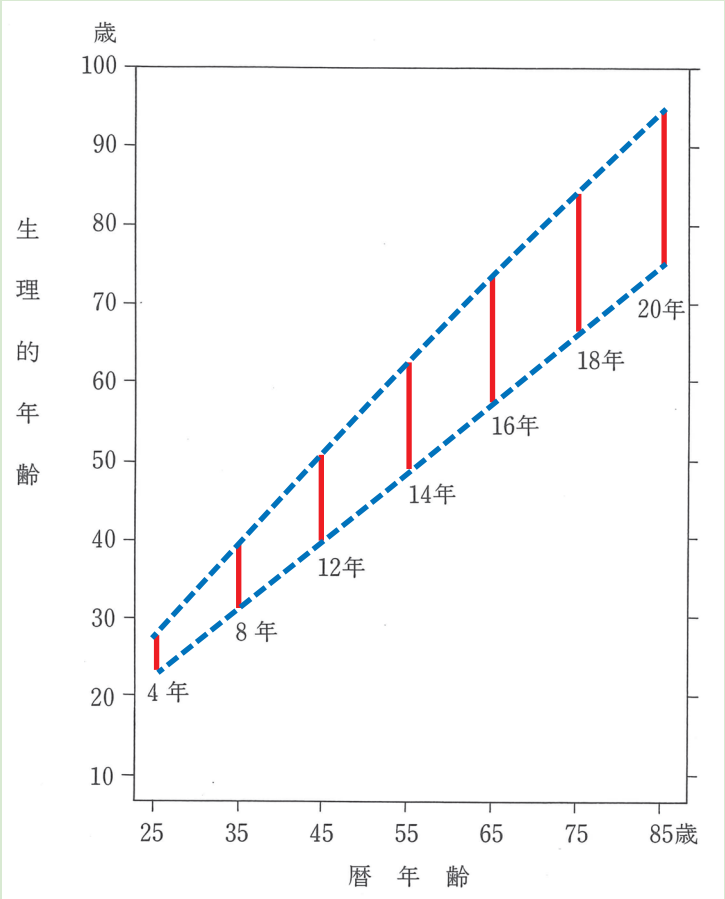
（資料出所）池田敏久：中高年齢者の安全；'91 産業安全対策シンポジウム（中高年齢者の安全対策）
日本プラントメンテナンス協会・日本能率協会、1991

（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

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

名　　称	機　関　名	U R L
1　高年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/q2k4vk000001c9rh.pdf
65 歳希望者全員雇用時代高齢従業員戦力化に向けて－「『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－	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日厚生労働省公示第１号）	厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuanzeneiseibu/0000077404.pdf
高年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		
「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-Roudoukijunkyokuanzeneiseibu/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-Roudoukijunkyokuanzeneiseibu/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/anzeneisei14/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-Roudoukijunkyoku/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-Roudoukijunkyokuanzeneiseibu/0000102734.pdf
高年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-Roudoukijunkyoku/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		
（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　高年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		
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://wwwhourei.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		
「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-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuanzeneiseibu/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年齢労働者の特性への配慮		
8　高年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）高年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_iryou/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/roudoukijun/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

～ 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 ～

2018 年 6 月

中央労働災害防止協会　教育推進部
〒 108-0014　東京都港区芝 5-35-2
TEL　03-3452-6389

KS － 00 － 5,000

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

JISHA
Japan Industrial Safety & Health Association