

高年齢労働者の労働災害防止対策の論点

厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 安全課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

論点 1 趣旨	3
論点 2 安全衛生管理体制の確立等	4
(1) 経営トップによる方針表明及び体制整備	
(2) 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施	
論点 3 職場環境改善の事項	9
(1) 身体機能の低下を補う設備・装置	
(2) 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理	
論点 4 高年齢労働者の体力の把握方法	14
論点 5 高年齢労働者の体力に応じた対応	18
論点 6 安全衛生教育	22
論点 7 労働者と協力して取り組む事項	25
論点 8 国、関係団体等による支援	26
大臣指針に基づく措置の促進等について	28

論点 1 趣旨

現行ガイドラインの記載

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。

前回の御意見

○ゼロ災に向けて今回の指針が役割を果たしていくことを理念の部分に書き込んでもらいたい。

論点2 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 (その1)

現行ガイドラインの記載

第2 事業者求められる事項

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。

注1 黄色網掛け部分（別紙や別添、通達の引用部分等）は、通達等により示す箇所。

前回の御意見

なし

論点2 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 (その2)

現行ガイドラインの記載

(1) 経営トップによる方針表明及び体制整備 (つづき)

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あること。
- ・ 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。

注2 青線部分は、対策の例や考慮事項等を示しており、必要に応じて趣旨の明確化等を行う箇所

前回の御意見

なし

論点2 安全衛生管理体制の確立等

(2) 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施（その1）

現行ガイドラインの記載

(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。

前回の御意見

なし

論点2 安全衛生管理体制の確立等

(2) 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施 (その2)

現行ガイドラインの記載

(2) 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施 (つづき)

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。

注1 黄色網掛け部分（別紙や別添、通達の引用部分等）は、通達等により示す箇所。

注2 青線部分は、対策の例や考慮事項等を示しており、必要に応じて趣旨の明確化等を行う箇所。

前回の御意見

なし

論点2 安全衛生管理体制の確立等

(2) 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施（その3）

現行ガイドラインの記載

(2) 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施（つづき）

- ・ 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。

注2 青線部分は、対策の例や考慮事項等を示しており、必要に応じて趣旨の明確化等を行う箇所。

前回の御意見

なし

論点3 職場環境改善の事項

(1) 身体機能の低下を補う設備・装置（その1）

現行ガイドラインの記載

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。

注2 青線部分は、対策の例や考慮事項等を示しており、必要に応じて趣旨の明確化等を行う箇所。

前回の御意見

なし

論点3 職場環境改善の事項

(1) 身体機能の低下を補う設備・装置（その2）

現行ガイドラインの記載

(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）（つづき）

<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。

注2 青線部分は、対策の例や考慮事項等を示しており、必要に応じて趣旨の明確化等を行う箇所。

前回の御意見

○職場環境の対応で暑熱作業への対応では、涼しい場所の確保が必要という話があって、これは必ずしも高齢者に限られない話ではあるが、特に高齢者はそれが必要ということを示せないか。

論点3 職場環境改善の事項

(1) 身体機能の低下を補う設備・装置（その3）

現行ガイドラインの記載

(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）（つづき）

<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。

注1 黄色網掛け部分（別紙や別添、通達の引用部分等）は、通達等により示す箇所。

注2 青線部分は、対策の例や考慮事項等を示しており、必要に応じて趣旨の明確化等を行う箇所。

前回の御意見

なし

論点3 職場環境改善の事項

(2) 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（その1）

現行ガイドラインの記載

(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。

注2 青線部分は、対策の例や考慮事項等を示しており、必要に応じて趣旨の明確化等を行う箇所。

前回の御意見

なし

論点3 職場環境改善の事項

(2) 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理 (その2)

現行ガイドラインの記載

(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) (つづき)

<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。

注2 青線部分は、対策の例や考慮事項等を示しており、必要に応じて趣旨の明確化等を行う箇所。

前回の御意見

なし

論点4 高年齢労働者の体力の把握方法（その1）

現行ガイドラインの記載

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。

注3 紫色網掛け（「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」・「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の内容を記載した）部分は、高齢者指針には重ねて盛り込まない。

前回の御意見

なし

論点4 高年齢労働者の体力の把握方法（その2）

現行ガイドラインの記載

（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。

注1 黄色網掛け部分（別紙や別添、通達の引用部分等）は、通達等により示す箇所。

注2 青線部分は、対策の例や考慮事項等を示しており、必要に応じて趣旨の明確化等を行う箇所。

前回の御意見

○「体力」にどこまで含まれるのか。例えば、感覚機能や認知機能の問題など、一般的に体力と言われる意味合いよりもっと広いところが高年齢労働者の労働災害防止に関わってくると思う。

○従来、体力は筋力ベース（握力などが代表的）であったが、認知機能や感覚器（特に目、耳、注意力）もある。そういったことを含めてしまうと現場で実施できるか懸念がある。ミニマムのアプローチも1つの方法

○個々人ごとに体力の低下を把握することが重要であり、今般の見直しに際して、記載を強化していただきたい。

○若いときから体力チェックを行い体力づくりに取り組める指針になると良い。60歳以上だけ取り組めばよいのではない。

論点4 高年齢労働者の体力の把握方法（その3）

現行ガイドラインの記載

（2）体力の状況の把握（つづき）

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。

注2 青線部分は、対策の例や考慮事項等を示しており、必要に応じて趣旨の明確化等を行う箇所。

前回の御意見

なし

論点 4 高年齢労働者の体力の把握方法（その 4）

現行ガイドラインの記載

（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。

前回の御意見

なし

論点5 高年齢労働者の体力に応じた対応（その1）

現行ガイドラインの記載

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、十分な話し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。

注2 青線部分は、対策の例や考慮事項等を示しており、必要に応じて趣旨の明確化等を行う箇所

前回の御意見

なし

論点5 高年齢労働者の体力に応じた対応（その2）

現行ガイドラインの記載

（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。

注2 青線部分は、対策の例や考慮事項等を示しており、必要に応じて趣旨の明確化等を行う箇所

前回の御意見

○高齢者の体力の低下に伴って、配慮が重要であり、当該労働者を排除しないことを含めて、指針に書き込みをしていただきたい。

○高齢者は体力がないから仕事から排除するというにならないようにすべき。

論点5 高年齢労働者の体力に応じた対応（その3）

現行ガイドラインの記載

（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。

注3 紫色網掛け（「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」・「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の内容を記載した）部分は、高齢者指針には重ねて盛り込まない。

前回の御意見

- THPを外すとなると、メンタルヘルス、両立支援の指針も外すということか。こういった指針は、高齢者が多く適用になる。
- THPは全年齢を対象とした指針なので、高年齢指針と記載内容が違うのはあってしかるべき。高齢者にフォーカスはあてべき。

論点5 高年齢労働者の体力に応じた対応（その3）

現行ガイドラインの記載

（3）心身両面にわたる健康保持増進措置（つづき）

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。

注3 紫色網掛け（「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」・「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の内容を記載した）部分は、高齢者指針には重ねて盛り込まない。

前回の御意見

〇THPを外すとなると、メンタルヘルス、両立支援の指針も外すということか。こういった指針は、高齢者が多く適用になる。（再掲）

法律に基づく指針に格上げするにあたり、新たなエビデンス等を踏まえ修正等すべき点はないか 21

論点 6 安全衛生教育（その 1）

現行ガイドラインの記載

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。

前回の御意見

なし

論点6 安全衛生教育（その2）

現行ガイドラインの記載

（1）高年齢労働者に対する教育（つづき）

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

注2 青線部分は、対策の例や考慮事項等を示しており、必要に応じて趣旨の明確化等を行う箇所。

前回の御意見

なし

法律に基づく指針に格上げするにあたり、新たなエビデンス等を踏まえ修正等すべき点はないか 23

論点6 安全衛生教育（その3）

現行ガイドラインの記載

（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しての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。

前回の御意見

なし

論点7 労働者と協力して取り組む事項

現行ガイドラインの記載

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、気づきを得ること。
- ・ 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。

注1 青線部分は、対策の例や考慮事項等を示しており、必要に応じて趣旨の明確化等を行う箇所

前回の御意見

○若い世代に対し、20～30年後は自分たちの問題になるという観点で、将来的な環境作り、体力、健康作りをしましょうというアプローチを盛り込めたらよい。

論点 8 国、関係団体等による支援（その 1）

現行ガイドラインの記載

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こと。

（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。

前回の御意見

なし

論点8 国、関係団体等による支援（その2）

現行ガイドラインの記載

（3）エイジフレンドリー補助金等の活用

高年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、高年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。

注4 橙色網掛け部分は、予算事業の名称等であり通達等に記載し解説する箇所。

前回の御意見

なし

大臣指針に基づく措置の促進等について

前回の御意見

周知・広報等について

- 周知の観点から、現状のガイドラインは長すぎる。できるだけシンプルにしたほうが周知はしやすいのではないか。
- この問題では、ガイドラインの認知度が低いことが大きな問題で、周知をどのようにしていくかが大きな課題。使用者、労働者ともに、自分事としてとらえることが大事と思う。
- この検討会は12月にまとめるというが、4ヶ月で周知をはからなければならないので、いまあるガイドラインを前提として、指針化を速やかに行っていただきたい。

調査・研究等について

- 国際的にも高齢化が問題となっているので、世界に参考となるようなエビデンスをそろえていただけるとありがたい。
- 転倒の研究はあるが、75歳以上で、寝たきりにならない事を目的とした調査で、職域の調査はほとんど行われていないのが実情。年齢としても、60歳以上、70歳前後を対象としたものはあまりない
- 高年齢労働者を雇用する企業のグッドプラクティスがあり、現行のガイドラインに沿ったような展開で事業場を動かしている企業もある
- 海外のエビデンスはいくつかあるので紹介できる。国内でも1年間のフレイルがあると1年後には仕事中に転倒しやすいというエビデンスがある。
- 労働災害のデータと労働者の身体機能や体力のデータが紐付いているコホート集団が国内にはない。大きな企業は体力測定もやっていて労災データも持っているため、そういう企業に厚労省からお声掛けいただけないか