

高年齢者の労働災害防止のための指針案等について

目次

	ページ
論点 1 趣旨	3
第 2 事業者が講ずべき措置	5
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 6 (2) 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施 9
論点 3 職場環境改善の事項	(1) 身体能力の低下を補う設備・装置 13 (2) 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理 16
論点 4 高年齢労働者の体力の把握方法	(1) 健康状況の把握 18 (2) 体力の状況の把握 20 (3) 健康や体力の状況に関する情報の取扱い 25
論点 5 高年齢労働者の体力に応じた対応	(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 26 (2) 高年齢労働者の状況に応じた業務の提供 28 (3) 心身両面にわたる健康保持増進措置 30
論点 6 安全衛生教育	(1) 高年齢労働者に対する教育 34 (2) 管理監督者等に対する教育 37
論点 7 労働者と協力して取り組む事項	39
論点 8 国、関係団体等による支援	42
大臣指針に基づく措置の促進等について	(1) 周知・広報等について 45 (2) 調査・研究・その他について 46

論点 1 趣旨

これまでの御意見

- 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。
- 「ゼロ災」というのはかなり言葉が強いかと思う。それを目指すということ自体は全く反対はないが、趣旨に盛り込むには少し強い印象なので、ニュアンスを少し考えてもよいのではないか。
- 「ゼロ災」を目指すということは高齢者に限らないため、高齢者の対策について記載するこの指針においては、仮に書く場合、どのような文章になるかを具体的に見てからでないと判断できない。
- 論点 1～3 に関して、新たなエビデンス等を踏まえて修正すべき点は、特段ないだろうというのが基本的な認識。

対応方針

- 検討会における御議論を踏まえ、改正労働安全法の条文との整合性を図り、労働災害の防止を図るための措置であることを指針に明確に記載する。
- ゼロ災の趣旨を踏まえた文言を通達に盛り込む。

指針案	<u>高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン</u> <u>(エイジフレンドリーガイドライン)</u>
第 1 趣旨 <u>この指針は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 62 条の 2 第 2 項の規定に基づき、同条第 1 項に規定する高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等、高年齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずるよう努めなければならない措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため定めたものである。</u>	第 1 趣旨 <u>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</u>

事業者は、この指針の「第2 事業者が講ずべき措置」のうち、各事業場における高年齢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、高年齢者の労働災害防止対策（以下「高年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。 また、事業者は、労働者が自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、積極的に自らの健康づくりに努めるよう、労働者と連携・協力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、事業者の取組を支援するものとする。	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「高年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年齢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。
--	---

通達に盛り込む事項

○一人の被災者も出さないとの基本理念の実現に向け、高年齢者の労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向けて取り組むこと、請負の形式による契約により業務を行う者についても、この指針を参考にすることを記載する。

第2 事業者が講ずべき措置

これまでの御意見

対応方針

- 別紙を参照している箇所（黄色網掛け部）は、通達に記載する。
- 事業者を主体とした指針であるため、事業者が「講ずべき措置」に修正する。

指針案	高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン (エイジフレンドリーガイドライン)
第2 <u>事業者が講ずべき措置</u> 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<u>高年齢者の就労状況や業務の内容等の各事業場の実情</u>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<u>高年齢者労働災害防止対策</u>に積極的に取り組むことが必要である。	第2 <u>事業者に求められる事項</u> 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<u>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</u>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<u>高齢者労働災害防止対策</u>に積極的に取り組むことが必要である。<u>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。</u>

通達に盛り込む事項

- 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して記載する。

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

これまでの御意見

- アからエまでのうち、アとイについてはタイトルにあるとおり経営トップによる方針表明及び体制整備ということだが、ウとエに関しては労使間のコミュニケーションに関する事項のためタイトルになじまないのではないか。できればアとイ、ウとエに切り分けて記載いただきたい。
- ウに関連して、他の検討会においても、安衛則の第 23 条の 2 に基づく関係労働者の意見の聴取について、現状適切に意見聴取ができているか、必ずしもできていないのではないかという指摘をしている。仮に適切に意見聴取ができていないのであれば、現行の仕組みの改善も含めて、制度の実効性を確保するための方策を検討すべきではないか。

対応方針

- 現行ガイドラインのアからエについて、「経営トップによる方針表明及び体制整備」（ア、イ）と「安全衛生委員会等における調査審議等」（ウ、エ）の 2 項目に分割して指針に記載する。
- 安衛則第 23 条の 2 に基づき小規模事業場に求められている関係労働者の意見聴取の機会を活用すべきことを指針に記載する。【1（１）イ②】

指針案	<u>高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン</u> <u>（エイジフレンドリーガイドライン）</u>
1 安全衛生管理体制の確立等 <u>（１）安全衛生管理体制の確立</u> <u>ア 経営トップによる方針表明及び体制整備</u> <u>高年齢者労働災害防止対策</u> 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。	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 <u>高齢者労働災害防止対策</u> 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。

① 経営トップ自らが、高年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、高年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。

② 安全衛生方針に基づき、高年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、高年齢者労働災害防止対策の実施体制を明確化すること。

イ 安全衛生委員会等における調査審議等

① 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、高年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。

② 安全衛生委員会等を設けていない事業場においては、高年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等を通じ、労使で話し合うこと。

これらの事項を実施するに当たっては、以下の点を考慮すること。

- ・ 高年齢者労働災害防止対策を担当する組織としては、安全衛生部門が存在する場合、同部門が想定され、業種・事業場規模によっては人事管理部門等が担当することも考えられること。
- ・ 高年齢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

ア 経営トップ自らが、高齢者労働災害防止対策に取り組む姿勢を示し、企業全体の安全意識を高めるため、高齢者労働災害防止対策に関する事項を盛り込んだ安全衛生方針を表明すること。

イ 安全衛生方針に基づき、高齢者労働災害防止対策に取り組む組織や担当者を指定する等により、高齢者労働災害防止対策の実施体制を明確化すること。

ウ 高齢者労働災害防止対策について、労働者の意見を聴く機会や、労使で話し合う機会を設けること。

エ 安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「安全衛生委員会等」という。）を設けている事業場においては、高齢者労働災害防止対策に関する事項を調査審議すること。

これらの事項を実施するに当たっては、以下の点を考慮すること。

- ・ 高齢者労働災害防止対策を担当する組織としては、安全衛生部門が存在する場合、同部門が想定され、業種・事業場規模によっては人事管理部門等が担当することも考えられること。
- ・ 高年齢労働者の健康管理については、産業医を中心とした産業保健体制を活用すること。また、保健師等の活用も有効であること。産業医が選任されていない事業場では地域産業保健センター等の外部機関を活用することが有効であること。
- ・ 高年齢労働者が、職場で気付いた労働安全衛生に関するリスクや働く上で負担に感じている事項、自身の不調等を

できるよう、企業内相談窓口を設置することや、高年齢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。

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。

通達に盛り込む事項

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

これまでの御意見

- 事業場ではリスクアセスメントと認識せずに実施していることもある。主に第三次産業の事業場などにリスクアセスメントを浸透させていくために、自分たちがやっているものがリスクアセスメントなのだと納得できるような、もう少し噛み砕いた書きぶりが必要ではないか。
- ヒヤリハットの事例を持ってきて、その複合原因をわかりやすく見えやすく提示できたら現場の方々には受け入れられていくのでは。職場のあんぜんサイトにある事例も積極的に見に行きたくなるような仕組みが有ると良い。
- リスクアセスメントをして、その後、本質的安全対策・工学的対策・管理的対策・保護具の着用という順番での対策を検討していき、できることなら本質的安全対策や工学的対策を実施することで、労働者が頑張って体力を付けなくても、安全な作業現場になるということが大事だと思う。もともと（危険性又は有害性等の調査等に関する）指針にはその4段階の優先順位に従って検討することが書かれているため、それがわかりやすく伝わるようにしていただきたい。
- チェックポイントが多くある場合、業種別や現場に合わせた取捨選択をして、適切なサイズ感でチェックされていることが多い。エイジアクション100についても網羅的ではあるが、全部やらなければいけないという誤解を与えると取り組みづらいため、業種別や職種別等の切り口のものが良いのではないか。
- 経営者が表明をして組織体制を作り、その後危険源の特定等のリスクアセスメントを実施する。そのリスクアセスメントの結果を踏まえて、各社で労使が話し合って2以降を優先順位をつけて取り組むという、この構図自体は変えない方が良い。

対応方針

- リスク低減措置の基本的な考え方を指針に明示する。
- 別紙を参照している箇所（黄色網掛け部）は通達により示す。併せて、エイジアクション100のチェックリストには、業種別に優先して取り組むべき事項が示されていることを補足して、通達に記載する。
- リスクアセスメントやヒヤリハットに関しては、厚生労働省HP（職場のあんぜんサイト）の各事例を参考にする旨を通達に記載し、理

解向上を促す。

○フレイル、ロコモティブシンドロームの定義については、通達に記載する。

指針案	<u>高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン</u> <u>(エイジフレンドリーガイドライン)</u>
(2) 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施 <u>高年齢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年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。</u> 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。以下「リスクアセスメント指針」という。）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も踏まえ、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。<u>なお、リスクアセスメント指針を踏まえ、リスク低減措置について、次に掲げる優先順位で措置内容を検討の上、実施することに留意すること。</u> <u>ア 危険な作業の廃止・変更等、設計や計画の段階から労働者の就業に係る危険性又は有害性を除去又は低減する措置</u> <u>イ 手すりの設置や段差の解消等の工学的対策</u> <u>ウ マニュアルの整備等の管理的対策</u> <u>エ 身体負担を軽減する個人用の装備の使用</u>	(2) 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施 <u>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。</u> 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。

取組に当たっては、年間推進計画を策定し、当該計画に沿って取組を実施し、当該計画を一定期間で評価し、必要な改善を行うことが望ましいこと。

これらの事項を実施するに当たっては、以下の点を考慮すること。

- ・ 小売業、飲食店、社会福祉施設等のサービス業等の事業場で、リスクアセスメントが定着していない場合には、同一業種の他の事業場の好事例等を参考に、職場環境改善に関する労働者の意見を聴く仕組みを作り、負担の大きい作業、危険な場所、作業フローの不備等の職場の課題を洗い出し、改善につなげる方法があること。
- ・ 高年齢者の安全と健康の確保のための職場改善ツール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者の特性や課題を想定し、リスクアセスメントを実施すること。
- ・ 高年齢者の状況に応じ、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。
- ・ 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。

その際、年間推進計画を策定し、当該計画に沿って取組を実施し、当該計画を一定期間で評価し、必要な改善を行うことが望ましいこと。

これらの事項を実施するに当たっては、以下の点を考慮すること。

- ・ 小売業、飲食店、社会福祉施設等のサービス業等の事業場で、リスクアセスメントが定着していない場合には、同一業種の他の事業場の好事例等を参考に、職場環境改善に関する労働者の意見を聴く仕組みを作り、負担の大きい作業、危険な場所、作業フローの不備等の職場の課題を洗い出し、改善につなげる方法があること。
- ・ 高年齢労働者の安全と健康の確保のための職場改善ツールである「エイジアクション 100」のチェックリスト（別添1）を活用することも有効であること。
- ・ 健康状況や体力が低下することに伴う高年齢労働者の特性や課題を想定し、リスクアセスメントを実施すること。
- ・ 高年齢労働者の状況に応じ、フレイルやロコモティブシンドロームについても考慮する必要があること。
なお、フレイルとは、加齢とともに、筋力や認知機能等の心身の活力が低下し、生活機能障害や要介護状態等の危険性が高くなった状態であり、ロコモティブシンドロームとは、年齢とともに骨や関節、筋肉等運動器の衰えが原因で「立つ」、「歩く」といった機能（移動機能）が低下している状態のことをいうこと。
- ・ サービス業のうち社会福祉施設、飲食店等では、家庭生活と同種の作業を行うため危険を認識しにくい、作業頻度や作業環境の違いにより家庭生活における作業とは異なるリスクが潜んでいることに留意すること。

・ 社会福祉施設等で利用者の事故防止に関するヒヤリハット事例の収集に取り組んでいる場合、こうした仕組みを労働災害の防止に活用することが有効であること。 ・ 労働安全衛生マネジメントシステムを導入している事業場においては、労働安全衛生方針の中に、例えば「年齢にかかわらず健康に安心して働ける」等の内容を盛り込んで取り組むこと。	・ 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。
---	---

通達に盛り込む事項

- リスクアセスメントにより職場の改善を進めた事例として、厚生労働省 HP（職場のあんぜんサイト）の事例でわかる職場のリスクアセスメントを参考にすること等を記載する。また、危険源の洗い出しに際し、厚生労働省 HP（職場のあんぜんサイト）の労働災害事例集やヒヤリ・ハット事例集を参考にすること等。
- リスクアセスメントの実施に際しては、「エイジアクション 100」のチェックリスト（2020 年中央労働災害防止協会）を活用することもあること等、当該チェックリストを添付して解説する。また、チェックリストでは業種別に優先的に取り組む事項も示されており、これらも踏まえてチェックリストの活用を促すこと。
- 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をいうこと。

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

これまでの御意見

- 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。
- 高齢者の場合、感覚器の老化が危険予知にマイナスに働いている可能性がある。例えば、多くの機会は緊急時の警報を高音域に設定しているが、高齢者は高音域の落ちるため、このような警報音に気づくことが遅れる可能性があるのではないか。また、周囲の雑音との識別能力が落ちるために、意思疎通で問題が生じ、正確に指示を把握しないままに作業をしてしまうリスクがあるのではないか。このような感覚器の老化と労災との関係について調査と、その結果を踏まえた対策が必要ではないかと考える。

対応方針

- 暑熱な環境への対応について、特に高齢者に対して必要である旨を指針に記載する。
- 感覚器の老化については、年齢によらず聞き取りやすい中低音域の音を採用すること等が記載されており引き続き指針に記載する。
- 通達を参照している箇所（黄色網掛け部）は、通達により示す。

指針案	高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン (エイジフレンドリーガイドライン)
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 身体機能が低下した高年齢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、高年齢者の特性やリスクの程度を勘案し、事	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

業場の実情に応じた優先順位をつけて施設、設備、装置等の改善に取り組むこと。

＜共通的な事項＞

- ・ 視力や明暗の差への対応力が低下することを前提に、通路を含めた作業場所の照度を確保するとともに、照度が極端に変化する場所や作業の解消を図ること。
- ・ 階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を解消すること。
- ・ 床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用すること。また、滑りやすい箇所で作業する労働者に防滑靴を利用させること。併せて、滑りの原因となる水分・油分を放置せずに、こまめに清掃すること。
- ・ 墜落制止用器具、保護具等の着用を徹底すること。
- ・ やむをえず、段差や滑りやすい箇所等の危険箇所を解消することができない場合には、安全標識等の掲示により注意喚起を行うこと

＜危険を知らせるための視聴覚に関する対応＞

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

＜暑熱な環境への対応＞

- ・ 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、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

案し、事業場の実情に応じた優先順位をつけて施設、設備、装置等の改善に取り組むこと。

＜共通的な事項＞

- ・ 視力や明暗の差への対応力が低下することを前提に、通路を含めた作業場所の照度を確保するとともに、照度が極端に変化する場所や作業の解消を図ること。
- ・ 階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を解消すること。
- ・ 床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用すること。また、滑りやすい箇所で作業する労働者に防滑靴を利用させること。併せて、滑りの原因となる水分・油分を放置せずに、こまめに清掃すること。
- ・ 墜落制止用器具、保護具等の着用を徹底すること。
- ・ やむをえず、段差や滑りやすい箇所等の危険箇所を解消することができない場合には、安全標識等の掲示により注意喚起を行うこと。

＜危険を知らせるための視聴覚に関する対応＞

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

＜暑熱な環境への対応＞

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

と。 ・ 熱中症の初期症状を把握できるウェアラブルデバイス等のIoT 機器を利用すること。 ＜重量物取扱いへの対応＞ ・ 補助機器等の導入により、人力取扱重量を抑制すること。 ・ 不自然な作業姿勢を解消するために、作業台の高さや作業対象物の配置を改善すること。 ・ 身体機能を補助する機器（パワーアシストスーツ等）を導入すること。 ＜介護作業等への対応＞ ・ リフト、スライディングシート等の導入により、抱え上げ作業を抑制すること。 ・ 労働者の腰部負担を軽減するための移乗支援機器等を活用すること。 ＜情報機器作業への対応＞ ・ パソコン等を用いた情報機器作業では、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。	と。 ・ 熱中症の初期症状を把握できるウェアラブルデバイス等のIoT 機器を利用すること。 ＜重量物取扱いへの対応＞ ・ 補助機器等の導入により、人力取扱重量を抑制すること。 ・ 不自然な作業姿勢を解消するために、作業台の高さや作業対象物の配置を改善すること。 ・ 身体機能を補助する機器（パワーアシストスーツ等）を導入すること。 ＜介護作業等への対応＞ ・ リフト、スライディングシート等の導入により、抱え上げ作業を抑制すること。 ・ 労働者の腰部負担を軽減するための移乗支援機器等を活用すること。 ＜情報機器作業への対応＞ ・ パソコン等を用いた情報機器作業では、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令和元年7月12日付け基発 0712 第3号厚生労働省労働基準局長通知）に基づき、照明、画面における文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等によって適切な視環境や作業方法を確保すること。
---	--

通達に盛り込む事項

○パソコン等を用いた情報機器作業に関して、「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）を参照すること。

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

これまでの御意見

対応方針

○職場における熱中症対策の強化に係る労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和7年厚生労働省令第57号）の施行（令和7年6月1日施行）を踏まえて修正する。

指針案	<u>高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン</u> <u>（エイジフレンドリーガイドライン）</u>
（2）<u>高年齢者の特性を考慮した作業管理</u> 敏捷性や持久性、筋力といった体力の低下等の<u>高年齢者の特性</u>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、<u>高年齢者の特性</u>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<u>高年齢者が</u>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）。 ・ <u>高年齢者の特性</u>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	（2）<u>高年齢労働者の特性を考慮した作業管理</u>（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<u>高年齢労働者の特性</u>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、<u>高年齢労働者の特性</u>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<u>高年齢労働者が</u>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）。 ・ <u>高年齢労働者の特性</u>を踏まえ、ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルを策定し、又は改定すること。 ・ 注意力や集中力を必要とする作業について作業時間を考

慮すること。

- ・ 注意力や判断力の低下による災害を避けるため、複数の作業を同時進行させる場合の負担や優先順位の判断を伴うような作業に係る負担を考慮すること。
- ・ 腰部に過度の負担がかかる作業に係る作業方法については、重量物の小口化、取扱回数の減少等の改善を図ること。
- ・ 身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ること。

<暑熱作業への対応>

- ・ 一般に、年齢とともに暑い環境に対処しにくくなることを考慮し、脱水症状を生じさせないよう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。
- ・ 熱中症のおそれがある作業者の早期発見のための体制整備、熱中症の重篤化を防止するための措置の実施手順の作成、これらの体制及び手順の関係作業員への周知を徹底すること。

<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

慮すること。

- ・ 注意力や判断力の低下による災害を避けるため、複数の作業を同時進行させる場合の負担や優先順位の判断を伴うような作業に係る負担を考慮すること。
- ・ 腰部に過度の負担がかかる作業に係る作業方法については、重量物の小口化、取扱回数の減少等の改善を図ること。
- ・ 身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ること。

<暑熱作業への対応>

- ・ 一般に、年齢とともに暑い環境に対処しにくくなることを考慮し、脱水症状を生じさせないよう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かもしれないよう、病院への搬送 や救急隊の要請を的確に行う体制を整備すること。

<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。

通達に盛り込む事項

論点 4 高年齢労働者の体力の把握方法（１）健康状況の把握

これまでの御意見

対応方針

○健康診断等の取組については「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 健康診断結果措置指針公示第 1 号）に記載されていることから、本指針においては、高年齢者について特に留意すべき項目を示すこととし、取組の参考となる取組例（紫色網掛け部）は通達に記載する。なお、分かりやすさの観点から取組例の一部を指針に例示する。

指針案	高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン (エイジフレンドリーガイドライン)
3 高年齢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、<u>健康診断の結果を高年齢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。</u>	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、<u>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。</u> <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。
--	--

通達に盛り込む事項

○以下に掲げる例を参考に、高年齢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。

- ・ 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、高年齢者の健康状況等に気を配ること。

論点 4 高年齢労働者の体力の把握方法（２）体力の状況の把握

これまでの御意見

1 体力チェックの実施に関すること

- 企業が一律に身体機能の維持向上をすることについて、個別企業が労使の協議の中で判断してやるのは良いが、国が示す指針に企業が主体的に取り組むものだと言位置づけると、全て企業が責任を持ってやるのだというようなミスリードを招きかねず、かえって高齢者の雇用を控えることに繋がるのではないかと懸念する。現行のガイドラインに書かれている考え方を大きく変える場合はしっかりしたエビデンスを示す必要があると思ひ、慎重な立場を取りたい。
- 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。
- 全従業員年齢層を対象に行うことが望ましいという文言を入れていただきたい。
- 人前で運動している姿を見せたくないという意見も少なからずあつて、企業が体力測定を強く推すような制度は、もう無理な面があると思う。今はオンラインが使えるので自ら体力測定をする方向に持っていかないと普及しない。いろいろなハラスメントの面もあるし、運動の好き嫌いの面もあつて、経験上そのように思っている。体力を推定するにあたり、ステップテストでも質問紙でも精度は変わらないため、今後の普及のために検討事項としても良いのでは。
- 運動だけをすればよいということではなくて、ヒヤリハットだったり教育だったりという体制整備や環境整備と組み合わせていく中に、運動の取組を職場全体でやっていく、ポピュレーションアプローチを行うための「伴走型支援」が必要。

2 体力の範囲に関すること

- 「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。
- 体力については、感覚機能や認知機能等、健康診断でもわかる範囲であれば文言を入れた方が良い。

3 体力チェックの対象に関すること

- 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 歳以上だけ取り組みばよいのではない。
- 高齢労働者が差別的な扱いを受けないよう、また高齢になってからでは遅く、早い段階からの対策が必要なため「全従業員年齢層を対象に」という内容を入れてほしい。
- 人前で運動している姿を見せたくないという意見も少なからずあって、企業が体力測定を強く推すような制度は、もう無理な面があると思う。今はオンラインが使えるので自ら体力測定をする方向に持っていかないと普及しない。いろいろなハラスメントの面もあるし、運動の好き嫌いの面もあって、経験上そのように思っている。体力を推定するにあたり、ステップテストでも質問紙でも精度は変わらないため、今後の普及のために検討事項としても良いのでは。【再掲】

4 体力チェックの方法に関すること

- 各事業所で異なる体力チェックをすると全体として評価できないため、これを推奨しますという、最低限標準化された方法があると現場はやりやすい。また基準値の設定をしてほしい。
- 標準化された方法で基準値があるものとして、現行のロコモチェック、立ち上がりテストがある。高齢労働者を対象とする場合はスクリーニングになるが、若い人は皆できてしまい、逆に、そろそろ体力が低下しているのにという人も「リスクなし」になるので、若い人でもきちんとグレードが出るような測定項目のほうがいい。
- 体力測定の項目を標準化した場合に、どのように基準値も含めて示し、その基準値をどのように使うというように示せるのか。
例えば平衡機能の閉眼片足立ちが点数 1 だと転倒リスクが極めて高いということで、余り歩くような作業はやらせないほうがいいかなという方向になる。50 代以上では点数 1 点の従業員が 6 割を超える事業所の中で、歩く作業はさせられないとなったら困るよねというような話がある。
- 全身状態については個々人の違いが非常に大きいので、体力測定等をする場合には安全に行っていただきたい。一定の基準を設けることは標準化という点では大事だが、もともと抱えている疾患、膝や腰が悪い等、そのような箇所が悪化しないよう、体力測定の方法や留意点は一言付記いただきたい。
- 感覚器や認知機能含めた心身機能全般の測定において、基準を作るにしても一様ではなく、仕事内容に必要な能力、体力、心身機能が有るかという観点で見ないと、闇雲に必要なものまですぐ求めてしまって、高齢者の雇用を妨げてしまうようなことがあると本

末転倒。

対応方針

- 指針案の１（２）に、リスクアセスメントの結果を踏まえ、体力チェックを含めた（指針案の２から５に示す）事項を優先順位の高いものから実施することが記載されている。
- 体力の範囲の考え方は通達に記載する。
- 体力チェックの対象について、事業場の実情に応じて高年齢者だけでなく身体機能の低下が始まりかけている若年期も含めて実施することが望ましいことを通達に記載する。
- 体力チェックについて、国が標準的手法や基準値を設けることについては、指針、通達には記載せず、引き続き、検討することとして報告書に記載する。
- 体力チェックに評価基準を設ける場合、高年齢者が従事する職務の内容等に照らして、合理的な水準に設定すべきであることを明確化するため、従事する職務の内容に照らす旨を指針に記載する。併せて、職場環境の改善や高年齢者の体力の向上に取り組むことが重要であること、また評価に当たっては、仕事内容に対して必要な能力等が有るかという観点にも留意する必要があることを通達に記載する。
- 体力チェックを行う場合には、対象者の状況に応じて高負荷にならないように安全に十分配慮することを通達に記載する。
- 体力チェックについて、転倒等リスク評価セルフチェック票に限らず、労働者が自ら体力の状況を把握できるオンラインツール、質問紙による推定等の様々な手法を活用できることを明確化するため指針に記載する。併せて、それらの手法に係る解説を通達に記載する。

指針案	高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン (エイジフレンドリーガイドライン)
3 高年齢者の健康や体力の状況の把握 (2) 体力の状況の把握 高年齢者の労働災害を防止する観点から、事業者、高年齢者双方が当該高年齢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、高年齢者	3 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握 (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

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。
- ・ 転倒等リスク評価セルフチェック票のほか、労働者が自ら体力の状況を把握できるオンラインツール、質問紙による推定等を活用すること。
- ・ 事業場の働き方や作業ルールにあわせた体力チェックを実施すること。この場合、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法及び評価基準は安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化することが望ましいこと。

体力チェックの実施に当たっては、以下の点を考慮すること。

- ・ 体力チェックの評価基準を設けない場合は、体力チェックを高年齢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、高年齢者が従事する職務内容等に照らして合理的な水準に設定し、職場環境の改善や高年齢者の体力の向上に取り組むことが必要

に、高年齢労働者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、主に高年齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うことが望ましいこと。

体力チェックの対象となる労働者から理解が得られるよう、わかりやすく丁寧に体力チェックの目的を説明するとともに、事業場における方針を示し、運用の途中で適宜当該方針を見直すこと。

具体的な体力チェックの方法として次のようなものが挙げられること。

- ・ 労働者の気付きを促すため、加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等を導入すること。
- ・ 厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」（別添2）等を活用すること。
- ・ 事業場の働き方や作業ルールにあわせた体力チェックを実施すること。この場合、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法及び評価基準は安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化することが望ましいこと。

体力チェックの実施に当たっては、以下の点を考慮すること。

- ・ 体力チェックの評価基準を設けない場合は、体力チェックを高年齢労働者の気付きにつなげるとともに、業務に従事する上で考慮すべきことを検討する際に活用することが考えられること。
- ・ 体力チェックの評価基準を設ける場合は、合理的な水準に設定し、職場環境の改善や高年齢労働者の体力の向上に取り組むことが必要であること。

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

- ・ 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

通達に盛り込む事項

- 体力の範囲は、歩行能力等の筋力、バランス能力、敏捷性等の労働災害に直接的に関与するものとし、事業場の実情に応じて感覚機能や認知機能等を含めて差し支えないこと。
- 体力チェックに際して、事業場の実情に応じて高年齢者だけでなく身体機能の低下が始まりかけている若年期も含めて実施することが望ましいこと。
- 体力チェックに評価基準を設ける場合、高年齢者が従事する職務の内容等に照らして合理的な水準に設定し、職場環境の改善や高年齢者の体力の向上に取り組むことが重要であること、また評価に当たっては、仕事内容に対して必要な能力等が有るかという観点にも留意する必要があること。
- 体力チェックを行う場合には、対象者の状況に応じて高負荷にならないように安全に十分配慮する必要があること。
- 体力チェックとして活用する、転倒等リスク評価セルフチェック票、労働者が自ら体力の状況を把握できるオンラインツール、質問紙による推定等の解説。

論点 4 高齢労働者の体力の把握方法（3）健康や体力の状況に関する情報の取扱い

これまでの御意見

対応方針

指針案	<u>高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン</u> <u>（エイジフレンドリーガイドライン）</u>
（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。	（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。

通達に盛り込む事項

論点5 高年齢労働者の体力に応じた対応（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

これまでの御意見

対応方針

指針案	高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン (エイジフレンドリーガイドライン)
4 <u>高年齢者</u>の健康や体力の状況に応じた対応 (1) <u>個々の高年齢者</u>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、<u>高年齢者</u>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<u>高年齢者</u>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、<u>高年齢者</u>に状況を確認して、十分な話し合いを通じて当該<u>高年齢者</u>	4 <u>高年齢労働者</u>の健康や体力の状況に応じた対応 (1) <u>個々の高年齢労働者</u>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、<u>高年齢労働者</u>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<u>高年齢労働者</u>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、<u>高年齢労働者</u>に状況を確認して、十分な話し合いを通じて当該<u>高年齢労働者</u>

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。

【高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。

通達に盛り込む事項

論点 5 高年齢労働者の体力に応じた対応（２）高年齢労働者の状況に応じた業務の提供

これまでの御意見

- 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ことにならないようにすべき。
- 高齢者の場合、定年退職後、それまでやっていた仕事とは別の内容の仕事に就くことが多い。しかもその内容としては、倉庫業務やビル管理、清掃、介護業務など肉体労働的なものが多くなる。このことが職務内容の違いと相互に作用して、労働災害につながっている可能性がある。この視点での調査と、それを踏まえた対策が必要ではないか。
- 在宅勤務者は１日の歩数が、在宅勤務をしていない人より少なく身体活動が低い集団であり、在宅勤務者が久々に出勤したら、階段で転倒して骨折したなどの事例があり、在宅勤務が長期に及ぶと、筋力等の身体機能が低下することにも配慮が必要。

対応方針

- 高年齢者の業務内容の決定に当たっては、健康や体力の状況に応じて、適合する業務をマッチングさせること、さらに個々の労働者の状況に応じた対応を行う際には、業務内容に応じ、健康や体力の状況のほか、職場環境の改善状況も含め検討すること等を指針に記載する。
- 在宅勤務が長期間に及ぶと筋力等の身体機能が低下する場合があることに留意することを通達に記載する。

指針案	高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン (エイジフレンドリーガイドライン)
(２) <u>高年齢者の状況に応じた業務の提供</u> 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。	(２) <u>高年齢労働者の状況に応じた業務の提供</u> 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、高年齢者の業務内容の決定に当たっては、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、業務内容に応じ、健康や体力の状況のほか、職場環境の改善状況も含め検討することとし、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。

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。

通達に盛り込む事項

○在宅勤務が長期間に及ぶと筋力等の身体機能が低下する場合があることに留意すること。

論点5 高年齢労働者の体力に応じた対応（3）心身両面にわたる健康保持増進措置

これまでの御意見

- T H P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。
- T H P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ふのはあってしかるべき。高齢者にフォーカスはあてべき。
- T H Pの記載部分の削除により、身体機能の維持向上については事業者に求められる事項からはなくなり、労働者が取り組むべき事項だけとなり、労働者個人に委ねられる結果となることで、取組が進まないという懸念がある。
- 身体機能の維持向上のための取組をやりましょうという「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」、対策例の3～5つ目にあるような労災対策に直結するフレイルやロコモの対策については、事業者求められる事項として残していただきたい。運動が批判を浴びるのは、個人の責任になるから。個人ではなく、事業所全体でやっていきましょうということを、是非、指針に書き込んでほしい。
- 企業が一律に身体機能の維持向上をすることについて、個別企業が労使の協議の中で判断してやるのは良いが、国が示す指針に企業が主体的に取り組むものだと言位置づけると、全て企業が責任を持ってやるのだというようなミスリードを招きかねず、かえって高齢者の雇用を控えることに繋がるのではないかと懸念する。現行のガイドラインに書かれている考え方を大きく変える場合はしっかりしたエビデンスを示す必要があると思い、慎重な立場を取りたい。【再掲】
- 研究機関でもよくお問合せを頂くのは、企業としてとか、団体としてとか、あるいは組合としてとかで何をやったらいいかという、一つの事業所としての取組と、もう1つ、個人の中でどう取り組むかということ、この2つのことを聞きたいというお問合せは非常に多い。どう盛り込むかのバランスはあると思うが、その両方の立場に立たないとなかなか進まないのではないかと。
- T H P指針に関する文言は完全に落とすのではなく、この中の趣旨については、簡単でも良いので残した方が指針としてはわかりやすい。
- 運動だけをすればよいということではなくて、ヒヤリハットだったり教育だったりという体制整備や環境整備と組み合わせていく中に、運動の取組を職場全体でやっていく、ポピュレーションアプローチを行うための「伴走型支援」が必要。【再掲】

対応方針

- 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき取り組むべきである旨は指針に残し、対策例については、通達で記載する。
- 身体機能の維持向上については労使が協力して取り組むべき旨を通達で記載する。

指針案	高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン (エイジフレンドリーガイドライン)
(3) 心身両面にわたる健康保持増進措置 <u>3(2)も踏まえ、集団及び個々の高年齢者を対象として、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。</u> <u>あわせて、「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)及び「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、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こと、健康診断の結果等に基づき、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、その他の労働者の心身両面にわたる健康保持増進措置を実施すること等、事業場として組織的に労働者の心身両面にわたる健康保持増進に取り組むよう努めること。</u>	(3) 心身両面にわたる健康保持増進措置 <u>「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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u>

	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。
--	---

通達に盛り込む事項

- 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等に基づき、労働者の健康保持増進対策やメンタルヘルスケアに取り組むこと。その実施に当たっては、以下に掲げる対策例があること。

- ・ 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。

○身体機能の維持向上については労使が協力して取り組むこと。

論点 6 安全衛生教育（１）高年齢労働者に対する教育

これまでの御意見

- 複合介入の必要性といったことを話したが、どの複合介入のエビデンスでもメタ解析の結果でも入っているのは教育のファクターである。
- 包括的に転倒、体力腰痛対策、熱中症など、安全衛生委員会で年間計画など立てるときにそのようなマルチプル・アウトカムの着想で教育を組むようなことも入れてもらえるとよい。転倒にフォーカスを当てたときに何が必要か、それぞれの職場で優先して取り組むべき事項は何か、目安があると、現場としては助かると思うが、現段階で災害ごとの明確な要因は示せない。例えば、仕事内容別や業種別等、労働の特性に応じて何か目安でも示せると良い。
- 転倒へのアプローチと腰痛へのアプローチというのが複合的、いろいろなことを入れるというところでは確かに必要だが、その焦点の絞り方ということも一方では重要ではないか。転倒と腰痛それぞれに、体力一つ取っても、アプローチは少し違ってくる。
- 複合介入について、介入する内容については、腰痛、転倒、いわゆる行動災害で共通して介入できるものと、それぞれスペシフィックに行うものと、両側面がある。
- 高齢者は転倒につながるような、医薬品を飲んでいることも多い（降圧薬や睡眠剤など）ため、正しい服薬に関する健康教育などの対策も必要ではないか。

対応方針

- 高年齢者の労働災害防止の取組として教育を含む複合介入を行うことで労働災害が減少し（抑制され）ていることを踏まえ、安全衛生教育の重要性について通達で記載する。
- 安全衛生教育の年間計画を立案する際には、単一の災害にのみ焦点を当てるのではなく、行動災害一般に共通する教育も行うことが望ましいことを通達に記載する。
- 転倒につながるような医薬品を服薬している場合に転倒につながる恐れがあることを通達に記載する。

指針案	高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン (エイジフレンドリーガイドライン)
5 安全衛生教育 (1) <u>高年齢者</u>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。 <u>高年齢者</u>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、<u>高年齢者</u>が、再雇用や再就職等により経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練を行うこと。 併せて、加齢に伴う健康や体力の状況の低下や個人差の拡大を踏まえ、以下の点を考慮して安全衛生教育を計画的に行い、その定着を図ることが望ましいこと。 ・ <u>高年齢者</u>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。 ・ <u>高年齢者</u>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。 ・ <u>高年齢者</u>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。	5 安全衛生教育 (1) <u>高年齢労働者</u>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。 <u>高年齢労働者</u>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、<u>高年齢労働者</u>が、再雇用や再就職等により経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練を行うこと。 併せて、加齢に伴う健康や体力の状況の低下や個人差の拡大を踏まえ、以下の点を考慮して安全衛生教育を計画的に行い、その定着を図ることが望ましいこと。 ・ <u>高年齢労働者</u>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。 ・ <u>高年齢労働者</u>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。 ・ <u>高年齢労働者</u>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。	・ 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慮されること ・ 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。
--	---

通達に盛り込む事項

- 高年齢者の労働災害防止の取組として教育を含む複合介入を行うことで労働災害が減少し（抑制され）ていることを踏まえると、安全衛生教育を含む複数の対策を講じることが望ましいこと。
- 安全衛生教育の年間計画を立案する際には、単一の災害にのみ焦点を当てるのではなく、腰痛、転倒のような複数の災害を対象としつつ、行動災害一般に共通する教育や、腰痛や転倒に焦点を当てた教育の両方を行うようにすることが望ましいこと。
- 転倒につながるような医薬品を服薬している場合に転倒につながる恐れがあること。

論点 6 安全衛生教育（２）管理監督者等に対する教育

これまでの御意見

対応方針

指針案	<u>高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン</u> <u>（エイジフレンドリーガイドライン）</u>
（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者が従事する業務の管理監督者、高年齢者と共に働く各年代の労働者に対しても、高年齢者に特有の特徴と高年齢者に対する安全衛生対策についての教育を行うことが望ましいこと。 この際、高年齢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	（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、高年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、<u>高年齢者</u>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。	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、<u>高年齢労働者</u>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。
---	---

通達に盛り込む事項

論点 7 労働者と協力して取り組む事項

これまでの御意見

- 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。
- ここの部分だけ、健康という言葉がとても頻出しており、労働者自ら健康作りをしていく内容になっている。今までの流れと少し違う印象を持ったため、この書き方を全体の流れと合わせていただきたい。
- ヒヤリハットの事例を持ってきて、その複合原因をわかりやすく見えやすく提示できたら現場の方々には受け入れられていくのでは。職場のあんぜんサイトにある事例も積極的に見に行きたくするような仕組みがあると良い。ある企業では、KYT のイラストをやったり、ヒヤリハットがあるとすぐ全店舗に情報共有する仕組みがあるようで、現場の方々から怖いよね、分かるよね、といった声が聞こえてくる。その「怖い」の背景にこんなことがありますというエビデンスを載せて紹介できたら。
- 企業だけの責任、従業員だけの責任ということではなく、労使共に取り組むべき点もある。

対応方針

- 事業者が講じる措置に係る指針であることから、具体的取組については通達に記載する。
- ヒヤリハットに関しては、厚生労働省 HP（職場のあんぜんサイト）の各事例を参考にする旨を通達に記載し、理解向上を促す。

指針案	高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン (エイジフレンドリーガイドライン)
第3 労働者と協力して取り組む事項 高年齢者の労働災害の防止を図るため、事業者は、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努める必要があり、一人ひとりの労働者は、自らの身体機能の変化が労働災害リスクにつながり	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、

得ることを理解し、労使の協力の下で取組を進めることが必要である。

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。

通達に盛り込む事項

○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こと。

- ・ 高年齢労働者が自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努めること。なお、高齢になってから始めるのではなく、青年、壮年期から取り組むことが重要であること。
- ・ 事業者が行う労働安全衛生法で定める定期健康診断を必ず受けるとともに、短時間勤務等で当該健康診断の対象とならない場合には、地域保健や保険者が行う特定健康診査等を受けるよう努めること。
- ・ 事業者が体力チェック等を行う場合には、これに参加し、自身の体力の水準について確認し、気付きを得ること。
- ・ 日ごろから足腰を中心とした柔軟性や筋力を高めるためのストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れ、基礎的な体力の維持と生活習慣の改善に取り組むこと。
- ・ 各事業所の目的に応じて実施されているラジオ体操や転倒予防体操等の職場体操には積極的に参加すること。また、通勤時間や休憩時間にも、簡単な運動を小まめに実施したり、自ら効果的と考える運動等を積極的に取り入れること。
- ・ 適正体重を維持する、栄養バランスの良い食事をとる等、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。

○ヒヤリハットに関して、厚生労働省 HP（職場のあんぜんサイト）のヒヤリ・ハット事例集を参考にすること。

論点 8 国、関係団体等による支援

これまでの御意見

対応方針

○予算事業に係る事項については、通達に記載する。

指針案	<u>高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン</u> (エイジフレンドリーガイドライン)
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<u>高年齢者労働災害防止対策</u>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<u>高年齢者労働災害防止対策</u>の積極的な取組事例を参考にする。 (2) 個別事業場に対するコンサルティング等の活用 中央労働災害防止協会や業種別労働災害防止団体等の関係団体では、JEED 等の関係機関と協力して、安全管理士や労働	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<u>高齢者労働災害防止対策</u>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<u>高齢者労働災害防止対策</u>の積極的な取組事例を参考にする。 (2) 個別事業場に対するコンサルティング等の活用 中央労働災害防止協会や業種別労働災害防止団体等の関係団体では、JEED 等の関係機関と協力して、安全管理士や労働

安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント等の専門家による個別事業場の現場の診断と助言を行っているので、これらの支援を活用すること。

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

(3) 補助金等の活用

高年齢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補助制度を活用して、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

高年齢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高年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を高める仕組みを活用すること

(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。

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ため、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ため、これらの支援を活用すること。

(3) エイジフレンドリー補助金等の活用

高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<u>取組</u>を活用すること。	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<u>取組</u>が行われており、これらの支援を活用すること。
---	---

通達に盛り込む事項

- （３）について、厚生労働省で実施する補助制度としてエイジフレンドリー補助金があること。
- （４）について、厚生労働省所管の制度・事業として、優良企業公表制度、SAFE アワード等があること。

大臣指針に基づく措置の促進等について

周知・広報等について

これまでの御意見

- 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。
- 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。
- 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。
- ガイドライン自体の認知度が非常に低い。実施すれば効果があることが書かれているので、指針をいかに周知していくかについてはこの後の論点になってくると思うので、しっかり議論していただくことが重要ではないか。

対応方針

- ご意見の内容を報告書に記載することとし取組を進めていく。
- 指針をわかりやすく解説したリーフレットやパンフレットを作成し、周知・広報等に努めていく。

大臣指針に基づく措置の促進等について

調査・研究・その他について

これまでの御意見

- 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。
- 高齢労働者を雇用する企業のグッドプラクティスはあり、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。
- 職務内容と労災、感覚器の老化と労災との関係についての調査と、その結果を踏まえた対策が必要ではないか。
- 高齢者用の体力測定について簡便な自記式の調査票のようなものがあるとよいのではないか。
- 報告書の取りまとめまでに整理できるものと、引き続き積み残しの課題となるものがあるのではないかと理解している。積み残しとなる課題についても、どのような場で継続検討するのかということも含めて、検討結果の所に記載いただきたい。

対応方針

- ご意見の内容を報告書に記載することとし取組を進めていく。
- 本検討会で紹介された文献等については、報告書に盛り込んでいく。
- 引き続き検討することとされた積み残しの課題については、調査研究や指針に基づく取組の状況等を見つつ、検討を行う旨を報告書に記載する。