

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 事業者が講すべき措置	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	14
(2) 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理	18
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	21
(2) 体力の状況の把握	23
(3) 健康や体力の状況に関する情報の取扱い	30
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	32
(2) 高年齢労働者の状況に応じた業務の提供	34
(3) 心身両面にわたる健康保持増進措置	38
論点6 安全衛生教育	
(1) 高年齢労働者に対する教育	42
(2) 管理監督者等に対する教育	48
論点7 労働者と協力して取り組む事項	52
論点8 国、関係団体等による支援	56
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	59
(2) 調査・研究・その他について	61

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適切に盛り込む。

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)
<p>第 1 趣旨</p> <p>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に定めたものである。</p>	<p>第 1 趣旨</p> <p>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く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</p>

事業者は、この指針の「第2 事業者が講すべき措置」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」といふ。）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」といふ。）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。

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 事業者が講すべき措置

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「講すべき措置」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)
<p>第2 事業者が講すべき措置</p> <p>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</u>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<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。</p>	<p>第2 事業者に求められる事項</p> <p>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</u>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<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。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。</p>

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、アト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。できればアトイ、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。
- 安全衛生委員会等を設けていない事業場において労使で話し合うことについて、大きい所だからでき、小さい所ではなかなかできないのではないかとなりがちだが、その部分を補足するような意味で、通達かあるいは広報のパンフレットとかで、そういう事例を紹介するのも入れてもらったらどうか。

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】
- 安全衛生委員会等を設けていない小規模事業場における労働者の意見を聞く機会について通達等で例示する。

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)
1 安全衛生管理体制の確立等	1 安全衛生管理体制の確立等

(1) 安全衛生管理体制の確立

ア 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。

- ① 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。
- ② 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。

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、高齢者労働災害防止対策について、労働者の意見を聞く機会等を通じ、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

(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、労働者の意見を聞く機会や、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

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。

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。

通達に盛り込む事項

○小規模事業場における労働者の意見を聞く機会として、安全衛生の委員会のほか、職場で行っている定例の会議や業務ミーティング等も活用できること、このほか、安全衛生推進者等、1（1）ア②の安全衛生方針に基づき指定された担当者等を中心に意見の聴取を実施することも考えられること。

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く、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。
- ガイドラインを指針に格上げするに当たり、改めて、「エイジアクション100」をリニューアルする予定があるのか。仮にリニューアルをするのであれば、チェックリストの数を100個に限定することなく内容の充実をはかっていただきたい。なお、業種別、あるいは作業別に優先的に取り組む事項を踏まえて新たなチェックリストとすることで、活用しやすいものとなるような工夫もお願いしたい。
- 今まで高齢者のときは動脈硬化を進展させないために、適正な糖尿病の食事、コレステロールに気を付けること、野菜を多く摂取すること等で食事指導が進んでいく。しかし、サルコペニアとかフレイルに焦点を当てると、考え方が逆転し、タンパク質を摂って、筋力をつけるような、もともとの栄養を口から摂ることを重要視する場面が出てくる。この対象をどこに置くかという議論はあると思う

が、考え方を変える必要のある場面がある。栄養がないのにもかかわらず、運動だけ行っても体力が付かないという現状があるため、フレイルとかサルコペニア等を書く場所があるとするならば、そのような内容も付け加えていただきたい。

○フレイルという観点では、栄養面でも介入が必要。高齢労働者の体力向上のための食生活指針のようなものも必要である。

○リスク低減措置の中で「身体負荷を軽減する個人用の装備の使用」については、具体例を通達等で記載してほしい。

○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。

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。

○エイジアクション 100 については、見直しに向けて作成団体と調整する。

○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。

○フレイル、サルコペニアにおいては、たんぱく質を摂って筋力をつけることが重要であることを通達に記載する。（論点 5（3）に記載する）

○リスク低減措置の中で「身体負荷を軽減する個人用の装備の使用」について通達で例示する。

○職場環境の改善等の取組と安全衛生教育を併せて行うこと（複合介入）が望ましいことについて指針に記載する。

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）危険源の特定等のリスクアセスメントの実施	（2）危険源の特定等のリスクアセスメントの実施

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。

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こと。

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。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。

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

イ 手すりの設置や段差の解消等の工学的対策

ウ マニュアルの整備等の管理的対策

エ 身体負荷を軽減する個人用の装備の使用

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

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こと。

リスクアセスメントの結果を踏まえ、以下の2から5までに示す事項を参考に優先順位の高いものから取り組む事項を決めること。

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

これらの事項を実施するに当たっては、以下の点を考慮すること。

- ・ 小売業、飲食店、社会福祉施設等のサービス業等の事業場で、リスクアセスメントが定着していない場合には、同

一業種の他の事業場の好事例等を参考に、職場環境改善に関する労働者の意見を聞く仕組みを作り、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が、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「年齢にかかる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。

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聞く仕組みを作り、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が、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「年齢にかかる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。

- ・ 職場環境の改善等の取組と安全衛生教育を組み合わせて行うことにより労働災害防止の効果が高まることから、職場環境改善等の実施に当たり安全衛生教育と併せて行うことが望ましいこと。

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）を活用することも有効であること等、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。
- リスク低減措置の「身体負荷を軽減する個人用の装備の使用」について、パワーアシストスーツなどを例示。

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、多くの機械は緊急時の警報を高音域に設定しているが、高齢者は高音域の聴覚が落ちるため、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。
- 高齢者は年齢とともに、暑さを認識しにくくなることがあると聞いている。必要であればその旨を加筆修正してほしい。
- 高齢者については、体内の水分が不足しがちであること、また、暑さによる感覚機能や身体の調節機能の低下により自覚症状が乏しくなることを踏まえ、小まめな水分補給や、マスクの適切な使用等、また、実際に暑いときに、本人へ周囲から声掛け等が必要になる。14ページは高齢者に必要な職場の環境改善という項目であり、作業環境を説明する部分と分かれて書いてあるので、どのような整理で書き込むべきか。

対応方針

- 暑熱な環境への対応について、特に高齢者は感覚機能や調節機能が低下していること等を指針に記載する。（論点3（1）及び（2））
- 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	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。
- ・ 作業場内で定的に発生する騒音（背景騒音）の低減に努めること。

(1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）

身体機能が低下した高年齢労働者であっても安全に働き続けることができるよう、事業場の施設、設備、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じること。その際、以下に掲げる対策の例を参考に、高年齢労働者の特性やリスクの程度を勘案し、事業場の実情に応じた優先順位をつけて施設、設備、装置等の改善に取り組むこと。

<共通的な事項>

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

<危険を知らせるための視聴覚に関する対応>

- ・ 警報音等は、年齢によらず聞き取りやすい中低音域の音を採用する、音源の向きを適切に設定する、指向性スピーカーを用いる等の工夫をすること。
- ・ 作業場内で定的に発生する騒音（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、高年齢者は暑さや水分不足に対する感覚機能が低下しており、暑さに対する身体の調節機能も低下しているので、涼しい休憩場所を整備し、利用を勧奨すること。
- ・ 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。

- ・ 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。

＜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

- 高齢者については、体内の水分が不足しがちであることや、暑さによる感覚機能や体の調節機能が低下していて自覚症状が乏しくなるために、小まめな水分補給や、マスクの適切な使用、暑いときには、本人へ周囲からの声掛けが必要になってくるのではないかと思う。この部分については、環境ということで、高齢者に必要な職場の環境改善という項目ではあるが、そこと作業環境の所が分かれて書いてあるので、この辺をどのように書き込んでいくのか。【再掲】
- 最初に「筋力といった体力の低下等の」という表現があるが、共通的な事項に、注意力の話や、複数の作業を同時にさせる場合とか、体力等だけでは読み切れない部分があるように思う。この辺りは認知機能に関わることなので、もし可能であれば、少し言葉を補足していただけたら。通達まで読むと、体力について定義付けていると思うが、ここの指針の部分だけ読むと誤解を招きやすいと思うので、少し補足が必要ではないか。
- 歩行能力等の筋力、バランス能力、敏捷性とあるが、16ページには持久性とあるので、全身持久力の項目も含めていただくと良い。現状では、転倒ということに焦点を当て過ぎているような印象がある。

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。
- 暑熱な環境への対応について、特に高齢者は感覚機能や調節機能が低下していること等を指針に記載する。（論点3（1）及び（2））
【再掲】
- 高年齢者の特性として、筋力、バランス能力、全身持久力、感覚機能及び認知機能が低下していること等を列挙して指針に記載し「共通的な事項」との記載の整合を図る。

(エイジフレンドリーガイドライン)	
<p>(2) <u>高年齢者の特性を考慮した作業管理</u></p> <p>筋力、バランス能力、敏捷性、全身持久力、感覚機能及び認知機能の低下等の高年齢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、<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。</p> <p>＜共通的な事項＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>高年齢者が就労しやすくなること</u>（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。 <p>＜暑熱作業への対応＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般に、<u>高年齢者は暑さや水分不足に対する感覚機能が</u> 	<p>(2) <u>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）</u></p> <p>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、<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。</p> <p>＜共通的な事項＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>高年齢労働者が就労しやすくなること</u>（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。 <p>＜暑熱作業への対応＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般に、<u>年齢とともに暑い環境に対処しにくくなること</u>

低下しており、暑さに対する身体の調節機能も低下しているので、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者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

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がないよう、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)
<p>3 <u>高年齢者の健康や体力の状況の把握</u></p> <p>(1) 健康状況の把握</p> <p>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。</p> <p>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></p>	<p>3 <u>高年齢労働者の健康や体力の状況の把握</u></p> <p>(1) 健康状況の把握</p> <p>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。</p> <p>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></p> <p>＜取組例＞</p> <ul style="list-style-type: none"><u>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。</u>

- ・ 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。
- 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な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くないと普及しない。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。
- 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。
- 体力が労働能力と直結しないにも関わらず、労働者本人が望まない中で体力チェックを強制されるケースやそれが雇用の継続や人事評価に直接影響するのではないかという不安を抱くケースが生じるおそれも完全には否定できないように思う。体力チェックの目的・位置づけについて労働者に説明し、理解を得た上で実施するという点や、体力を踏まえて配慮につなげていくという点についての周知をお願いしたい。

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。

○現状、転倒に焦点が当たりすぎているので全身持久力についても記入いただきたい。

○労働災害は50歳以上の女性で多いというのが現状としてある。「事業場の実情に応じて感覚機能や認知機能等を含めて」とあるが、もしかすると、骨密度も入れられるのでは。骨密度を測ると労災が減るというほどのエビデンスはないが、50歳以上の女性で多いというのは、骨密度が関係しているであろうというのは推定されるので、指針ではなくてもいいが、通達には入れて、注意喚起はあってもいいかと。

○地域でも骨密度検診をやられていて、必ずしも職場でこれをやらなければいけないということではなくて、例えば、そういうものを積極的に受けに行きましょうとか、受けに行くときにお仕事の配慮をしましょうというような書きぶりでもいいので、通達の部分で記載があった方が良いのでは。やはり、50歳以上の女性で多いということについて、指針全体をながめていて、もう少し配慮があってもいいように思う。骨密度をドラスティックに改善するのは確かに難しいと思うが、低下しないように注意することは可能。例えば、食事や運動など、適切な対応によって下がらなくすることはできると思う。あと骨密度を測定して低いとなったときに、現場を見ていると、低いということは、私は転んで手をついたら折っちゃうかもしれないという注意喚起にはとてもなり、本人はすごく気を付けるのではないか。

○この年齢期の骨密度というのは基本的には大事な話。一方、職場で働く中にどのように組み込むかということには、議論があるかと思う。健康診断の項目に入れるかという議論も出ていたかと思うが、この中でクローズアップするよりは、全体の話として骨の弱い方がいるから、それに対応した健康教育をする等で、測定よりは知識を持っていただくという整理でもよいのではないか。これから体力が落ちる可能性のある方も含んだ指針になるため意識付けをすることでよいと考える。

○ここで議論している指針というのは、事業者に対して求めるものため、当然に業務起因や業務増悪、職場に関係するものであることが必要。何かしらの対応を企業に求めたりするのであるならば、それに必要なエビデンスは不可欠。ここは基本的な考え方として、事業者としては譲れない部分のため、そのことだけ強調させていただきたい。

○業務起因性みたいな観点でいくと、骨密度が低くなっているという状態自体は、労働とは別に関係がない。しかし、もしも転倒とかが

起きたときに、手をついた場合、若い人は骨折にはならないが50代女性の方は骨折してしまうという状況もあるので、全く業務起因性がないかと言うと、そうとは言い切れない。そういう面では、通達の中で情報を提供することは利用者にとっても利益のある情報かと思うので、知識提供の方向で準備いただければ。

3 体力チェックの対象に関するこ

- 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。
- 高年齢労働者が差別的な扱いを受けないよう、また高年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くないと普及しない。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】
- 通達に盛り込む事項で、「高年齢者だけでなく身体機能の低下が始まっている若年期」ということがある。これは若年期からやりましょうということを入れていると思うが、始まりかけているみたいな人だと、弱っている人だけやればいいという感じがして、書きぶりが誤解を招くのではないか。身体機能の低下は若年期より開始するので、若年期からやったほうがいいという書きぶりのほうが誤解は招かないのではないか。
- 体力的な観点でいうと、確かに高齢になって運動を始めても、もちろん回復はするが、やはり若い頃から意識をしている人が、高齢になって、しっかり意識をし続けられるというようなエビデンスはある。そういう観点からも、指針に入れるのか通達に入れるのかという議論はあるかもしれないが、高齢者のものと思いながらも、一方で、そういった内容も少し含めると、体力科学の研究者としては「分かっているな」というような感覚になるので、入れていくというのも非常にいいことなのではないかなと、効果的なのではないかなと思う。

4 体力チェックの方法に関するこ

- 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。高年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、あま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、心身機能があるかという観点で見ないと、闇雲に必要なものまですごく求めてしまって、高齢者の雇用を妨げてしまうことがあると本末転倒。
- 体力チェックで、詳細ないいろいろなやり方があるというのを示すのが大事ということだが、国が出しているものとして新体力テスト（文部科学省）は65歳以上もできるようになっているため、入れておくのは必要ではないか。

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、**身体機能の低下は高年齢者に限られるものではないこと**から、事業場の実情に応じて高年齢者だけなく青年、壮年期も含めて実施することが望ましいことを**指針**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。
- 体力チェックを受ける労働者が不安を抱かないよう、「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」旨を引き続き指針に記載する。
- 体力チェックとして全身持久力を含めて差し支えないことを通達に記載する。
- 骨密度が低いと転倒した際に骨折しやすくなること、食事や運動などの適切な対応により骨密度を維持することができるといった知識の共有について通達に記載する（論点6 安全衛生教育関係として）
- 文部科学省の新体力テストについて通達に例示する。

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 (2) 体力の状況の把握 <p>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。また、身体機能の低下は高年齢者に限られるものではないことから、事業場の実情に応じて青年、壮年期から体力チェックを実施することが望ましいこと。</p>	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 <p>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。</p>

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、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

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

具体的な体力チェックの方法として次のようなものが挙げられること。

- ・ 労働者の気付きを促すため、加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等を導入すること。
 - ・ 厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」（別添2）等を活用すること。
 - ・ 事業場の働き方や作業ルールにあわせた体力チェックを実施すること。この場合、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法及び評価基準は安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化することが望ましいこと。
- 体力チェックの実施に当たっては、以下の点を考慮すること。
- ・ 体力チェックの評価基準を設けない場合は、体力チェックを高年齢労働者の気付きにつなげるとともに、業務に従事する上で考慮すべきことを検討する際に活用することが考えられること。
 - ・ 体力チェックの評価基準を設ける場合は、合理的な水準に設定し、職場環境の改善や高年齢労働者の体力の向上に取り組むことが必要であること。
 - ・ 作業を行う労働者の体力に幅があることを前提とし、安

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。

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

- 体力チェックの範囲は、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**全身持久力**、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、新体力テスト（文部科学省）を活用できること。

論点4 高年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

○体力を企業側が把握して、その結果が労働者本人にとって不利にならないように配慮することは当然だが、この辺りはプライバシーも含めて機微な情報が入って来るので、情報の取扱いについてはしっかり周知の段階で誤解がないようにしておくことが重要。

対応方針

○体力の状況の把握に当たって、個々の労働者に対する不利益な取扱いを防ぐ旨を引き続き指針に記載し周知を図る。

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)
<p>（3）健康や体力の状況に関する情報の取扱い</p> <p>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す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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>（3）健康や体力の状況に関する情報の取扱い</p> <p>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す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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

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

○体力に応じた労働時間の管理などの視点もあってよい。

対応方針

○体力に応じて労働時間の短縮等の措置を講じることについて引き続き指針に記載する。

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)
<p>4 高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応</p> <p>(1) 個々の高年齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 健康診断や体力チェック等の結果、当該高年齢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者	<p>4 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応</p> <p>(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</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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。

〔 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。
- 体力等を把握した結果、身体機能の低下が認められた場合、事業者としては労働災害の予防という観点から、体力向上を推奨することは理解できる。一方で、体力と労働能力は必ずしも直結しないということとともに、労働者の身体機能向上の成果が出るまでは一定の時間を要することも考えられるため、まずは事業場の改善を行うことを含め、雇用の維持・継続の取り組みは当然あってしかるべきと考える。身体機能の低下が認められるから、安全確保という名目で、ほかの部署に配置転換されるということが本当に良いかどうか。むしろ、安全に働くことを担保できるように、事業場の改善を同時に行うよう検討いただきたい。
- 体力が労働能力と直結しないにも関わらず、労働者本人が望まない中で体力チェックを強制されるケースやそれが雇用の継続や人事評価に直接影響するのではないかという不安を抱くケースが生じるおそれも完全には否定できないように思う。体力チェックの目的・位置づけについて労働者に説明し、理解を得た上で実施するという点や、体力を踏まえて配慮につなげていくという点についての周知をお願いしたい。【再掲】
- 労働者に対する不利益な取扱いを防ぐことについては、論点4（3）に記載されているが、この部分を少し膨らませた記載にしても良いのではないか。
- 高齢者を排除しないということについて、周知の所でそこをしっかりとやっていくという意見もあるかもしれないが、非常に大切な労働力であることには変わらないので、排除してしまうことを防いでいくことはとても大事なことだと思う。トーンとして弱いかなどという

- 印象を受けたが、そうしたことが誤解がないように伝わるようにしていただけたらいい。
- 法令に基づく指針のため、指針にふさわしい文章、形式にしていくことが重要だと思っている。細かいことや、いろいろ強調したいこともたくさんあるかもしれないが、そういったものは通達や実際の周知の段階でパンフレットやリーフレットを使うなど、そういったところで図っていくことだと認識している。全てを指針に記載し、かなりの長文のものが出来上がり、それを事業者に対応するように言っても、それは無理のあることだと思う。長くなれば長くなるほど事業者に読まれなくなる。
- 「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」という文章が入っていて、ここはすごく大事ではないかと思っている。というのは、整形外科的な治療をしながら仕事をしている人が数多くいる。実際に、整形外科へ行くと、スポーツでけがした若者と、仕事をしながら体を傷めた 50 代以上の方々が大勢リハビリを受けているという状況がある。ところが、そういったことは余り実際に職場では考慮されていることは少ないのでないかと。このようなことに対して配慮することを求めるような表現ができないか。ちなみに両立支援は特定な疾患に関しての両立支援の指針ということになるので、その点でそれを引用するのはなかなか難しいかと思うが、両立支援の考え方をもう少し通達なりで強調することはできないか。

対応方針

- 高年齢者の状況に応じた業務の提供に当たり職場環境の改善が重要であることから、高齢者に適切な就労の場を提供するために職場環境の改善を進めることについて指針に記載する。また、継続した業務の提供に配慮することを指針に記載する。
- 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。
- 治療と就業の両立支援指針の対象は反復・継続して治療が必要となるすべての疾患であるため、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）に基づく、治療と就業の両立支援指針（令和●年厚生労働省告示第●号）を引用して指針に記載する。

(エイジフレンドリーガイドライン)	
<p>(2) 高年齢者の状況に応じた業務の提供</p> <p>高年齢者に適切な就労の場を提供するため、<u>職場環境の改善を進めるとともに、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。</u></p> <p>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、<u>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、<u>継続した業務の提供に配慮すること。</u></u></p> <p>個々の労働者の状況に応じた対応を行う際には、<u>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。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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<u>高年齢者の治療と仕事の両立について、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）に基づく、治療と就業の両立支援指針（令和〇年厚生労働省告示第〇号）に基づき取り組むよう努めること。</u> 	<p>(2) 高年齢労働者の状況に応じた業務の提供</p> <p>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。</p> <p>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<u>高年齢労働者</u>とマッチングさせるよう努めること。</p> <p>個々の労働者の状況に応じた対応を行う際には、<u>以下の点を考慮すること。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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<u>高年齢労働者の治療と仕事の両立を考慮すること。</u>

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">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、<u>高年齢者</u>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。 | <ul style="list-style-type: none">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、<u>高年齢労働者</u>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

- 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るべき。
- THP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、事業者に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つたらいいかという、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。
- THP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】
- 保健指導において、職域だとどうしてもメタボのほうにいってしまって、食べる量、カロリーを減らす、エネルギーを減らす指導のほ

うが多くて、これが高年齢労働者に応用されてしまうととてもフレイルが心配になる。「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」の辺りを、通達でいいと思うが少し膨らませて、保健指導の際には留意するということをしっかり書いたほうが、実際現場では注意喚起がなされるのではないか。

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。
- THP指針に基づく保健指導、栄養指導の際、フレイルやロコモの予防の観点からの留意事項を通達に記載する。

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)
<p>(3) 心身両面にわたる健康保持増進措置</p> <p><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></p> <p><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></p>	<p>(3) 心身両面にわたる健康保持増進措置</p> <p><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></p> <p><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></p> <p><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</u></p>

のメンタルヘルス対策に取り組むこと。

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

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

- ・ 健康診断や体力チェックの結果等に基づき、必要に応じて運動指導や栄養指導、保健指導、メンタルヘルスケアを実施すること。
- ・ フレイルやロコモティブシンドロームの予防を意識した健康づくり活動を実施すること。
- ・ 身体機能の低下が認められる高年齢労働者については、身体機能の維持向上のための支援を行うことが望ましいこと。例えば、運動する時間や場所への配慮、トレーニング機器の配置等の支援が考えられる。
- ・ 保健師や専門的な知識を有するトレーナー等の指導の下で高年齢労働者が身体機能の維持向上に継続的に取り組むことを支援すること。
- ・ 労働者の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する健康経営の観点から企業が労働者の健康づくり等に取り組むこと。
- ・ 保険者と企業が連携して労働者の健康づくりを効果的・効率的に実行するコラボヘルスの観点から職域単位の健康保険組合が健康づくりを実施する場合には、連携・共同して取り組むこと。

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。
なお、保健指導や栄養指導においては、フレイルやロコモティブシンドロームの予防の観点から、食べる量、エネルギーを減らすことが必ずしも適切ではないことに留意すること。
- ・ 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

- 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。
- 全体として体力チェックや教育をいつやるかということが書かれていない。例えば教育を行うにしても、転職や異動で、新しい作業に取り組む人は当然、教育をしないといけない。また、未経験の業種に就くときにも当然必要。一方で、例えば製造業などは20年、30年、40年とずっと働き続けている間に、次第に体力が衰えてくることもあると思う。また、30年も働けば作業に慣れていて、危険な作業でも自分の技術的なものでカバーして、危険な作業を行っていることを気にしなくなるといったこともある。そのため、ある程度の年齢に達したところでも改めて教育を実施するということや、そのときの体力に応じた教育をどのような方法で実施したらよいのか、危険性があるということの気付きを与えるような教育も必要ではないか。それから、もう1つ、管理監督者の教育もあるが、当然、管理監督する人、経営者が担う場合もあるが、その人たちに高齢者の特性を理解してもらうことが重要だと考える。たとえば、管理監督者の方々にも実際に働く人、高年齢労働者が働くところを観察していただいて、その上で体力的に難しいとか、作業に無理があるのではないかなどを把握するということも、教育の内容として伝えていただく記載があるとよいのではないか。
- 複合介入で、もちろん教育が大事だが、むしろ論点3の(1)、どちらかというとアプローチの対策で複合的に組み合わせるということが大事なので、

この論点6で通達の中に記載いただくより、どちらかというと論点3の(1)のほうが場合によっては合うかと。

- 「転倒につながるような医薬品を服用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」という点について、地域においてもそのような内容の啓発が行われていると承知している。その上で、事業場ということで考えると、副作用については、視力や認知機能の低下をはじめ、要因が複数ある内のリスクの1つとも考えられるのではないか。そのため、通達においては、副作用の情報を単体で提供して教育を行うというよりも、松尾先生の発言にあったようなツールの中に、体力の低下と合わせ、服用している薬によっては、その副作用によってめまいが起きる可能性があるといったことを、複合的なリスクの視点から周知をするほうが、むしろ効果的ではないのか。例えばオンラインツールの中で、バランス感覚の衰えに加え薬の服用、あるいは多剤服用がどれだけのリスクになるのかということが、労働者本人により認識されたほうが、効果的ではないか。また、職場では、歩いている際の転倒だけではなく、フォークリフトを運転している方もいれば、切断や加工作業を目の前で行っている方もいて、その場合のめまいのリスクを果たしてどう考えるのか、単に転倒という視点で収めていいのかとも考えている。なお、オンラインツールやセルフチェックの内容に入れることができ難しいとしても、医師の監修の下で何らかのアウトプットを検討頂ければ。
- 服薬にも種類があり、それにプラスして複合的なものになると結局、薬の副作用や労働への影響については1個ずつ薬剤師さんに聞くような形になるかと思う。例えば飲んでいるか、飲んでいないかであれば、そのチェックリストのようなものが使える場はあるかもしれないが、その多種多様な薬の副作用等の内容になると、一概にはいかないので難しいと思っている。また高齢者の方になってくると、何の薬をどういう形で飲んでいるか、余り把握していない方も実はいらっしゃって、まず御自身が何を飲んでいるかという薬のチェックから始めなくてはいけないようなレベルではないかと思う。それ自体が分からなければ、次に進めないということ。また、これについては治療と仕事の両立支援にも関わってくる事項なので、その中で一元的にやるかということ、懸案事項かと思う。
- 体力科学の転倒予防という観点で、寝たきり予防という観点での研究、後期高齢者を対象とした研究という限定は付くが、それでも体力と同じように服薬が、非常に影響力が大きいというのも、これはエビデンスとして出ているため、服薬も確かにいろいろな種類があるので、それを全て書くというのは難しいにしても、何かしら体力をこれほど前面に出すのであれば、服薬も同じようにとまでは言わなくても、もう少し書いてもいいのかなと思う。
- 服薬関係と転倒のシステムティックレビューを幾つか調べてみたが、1つは向精神作用薬系、いわゆる抑うつ薬などは、確かに転倒のリスクは1.36倍から1.68倍ぐらい高めるメタ解析の結果なども出ていたりする。一方で、例えば降圧薬、血圧の薬などは実は余り結果が一貫していない。転倒につながるというものもあれば、つながらないというものもある。なかなかまだメタ解析上は、エビデンスが整理できていないということ。あとはポリファーマシーの話、多剤併用も確かに転倒のリスクと関係するという話もあるが、かと言って、それで多剤を服薬することを止めてもらった

からといって、転倒が減るというわけでもないところもあって、なかなか細かいところまで書くと、まだエビデンスとしては十分整理し切れないところはあるかなという印象は持っている。むしろ薬を飲まれている方自体は、お医者さんや薬剤師さんから、副作用の周知を受けているので知っていて、むしろ管理監督者の方に、高齢者が服薬している可能性もあるので、服薬と転倒が一応関係することもある、ということを知つてもらうことも大事なポイントかなと思う。労働者側の教育の所に記載されているが、場合によっては、これは管理監督者に対する教育のほうに記載をしていただいたほうが、実態と合うのかなという印象を持った。

○管理監督者の教育の中にそういった服薬のリスクを入れた場合、会社としてはどのような対応が求められるのか。管理監督者は、自分の従業員に服薬しているかどうかを確認して、服薬している場合は転倒のリスクがあるような仕事だから気を付けなさいと周知することが求められるのか。その辺が、企業が何をしなければいけないのかが分からなかった。

○企業はどうすればいいのですかという話は確かにある。この辺の服薬情報は非常に機微な情報である。

○地域でも骨密度検診をやられていて、必ずしも職場でこれをやらなければいけないということではなくて、例えば、そういうものを積極的に受けに行きましょうとか、受けに行くときにお仕事の配慮をしましょうというような書きぶりでもいいので、通達の部分で記載があった方が良いのでは。やはり、50歳以上の女性で多いということについて、何となく指針全体をながめていて、もう少し配慮があってもいいように思う。骨密度をドラスティックに改善するのは確かに難しいと思うが、低下しないようにずっと注意し続ける。例えば、それこそ食事とか運動、適切な対応によって下がらなくすることはできると思う。あと低いとなったときに、現場を見ていると、低いということは、私は転んで手をついたら折っちゃうかもしれないんだという注意喚起にはものすごくなって、本人はすごく気を付けるのではないか。【再掲】

○この年齢期の骨密度というのは基本的には大事な話。一方、職場で働く中にどのように組み込むかということには、議論があるかと思う。健康診断の項目に入れるかという議論も出ていたかと思うが、この中でクローズアップするよりは、全体の話として骨の弱い方がいるから、それに対応した健康教育をする等で、測定よりは知識を持っていただくという整理でもよいのではないか。これから体力が落ちる可能性のある方も含んだ指針になるため意識付けをすることでよいと考える。【再掲】

○ここで議論している指針というのは、事業者に対して求めるものため、当然に業務起因や業務増悪、職場に関係するものであることが必要。何かしらの対応を企業に求めたりするのであるならば、それに必要なエビデンスは不可欠。ここは基本的な考え方として、事業者としては譲れない部分のため、そのことだけ強調させていただきたい。【再掲】

○業務起因性みたいな観点でいくと、骨密度が低くなっているという状態自体は、労働とは別に関係がない。しかし、もしも転倒とかが

起きたときに、手をついた場合、若い人は骨折にはならないが50代女性の方は骨折してしまうという状況もあるので、全く業務起因性がないかと言うと、そうとは言い切れない。そういう面では、通達の中で情報を提供することは利用者にとっても利益のある情報かと思うので、知識提供の方向で準備いただければ。【再掲】

○ここ数年エイジフレンドリーに関しての講演をする機会が多く、50代を超えた女性の災害発生率が急に増えるというグラフを見せた瞬間に、参加している女性の方々が、がっかりした顔をされて、その背景として骨密度の低下に伴う骨折の影響について話をすると、皆さん納得の様子でうなずく。そういう意味合いで、先ほどから話が出ている教育効果という観点での活用、骨密度というキーワードという観点で活用していくことは、どこかで触れていただけると有り難い。画期的に改善することは現状としては期待できるわけではないし、測定することを強く求めるということも高いハードルになり得るので難しいと思うが、教育効果という点ではうまく表現できたら。

対応方針

○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。~~ 服薬と転倒リスクの関連性については、エビデンスが整理されていないことから指針に記載しないこととするが、治療のための服薬をしながら働く労働者を含めた治療と就業の両立については、治療と就業の両立支援指針に基づき取り組むよう努めることを指針に記載する（論点5（2）に記載）

○体力チェックは継続的に行うことが望ましいことを引き続き指針に記載する（論点4（2）に関する部分）。作業に慣れることで危機意識が薄くなること、体力に応じた作業の危険性等の気づきを促すことが重要であることを通達に記載する。

○職場環境改善の取組と安全衛生教育を併せて行うことが望ましいこと等について指針で記載する（論点2（2）に記載）。

○骨密度が低いと転倒した際に骨折しやすくなり労働災害リスクが高くなること、食事や運動などの適切な対応により骨密度を維持することができるといった知識の共有について通達に記載する。また、骨粗鬆症検診について、地域で実施している場合があることを通達に記載する。

(エイジフレンドリーガイドライン)	
<p>5 安全衛生教育</p> <p>(1) <u>高年齢者</u>に対する教育</p> <p>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實に行うこと。</p> <p><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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>高年齢者</u>が自らの身体機能等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。 	<p>5 安全衛生教育</p> <p>(1) <u>高年齢労働者</u>に対する教育</p> <p>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實に行うこと。</p> <p><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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <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（K Y T）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（K Y T）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。

通達に盛り込む事項

○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。~~

○作業に慣れることで危機意識が薄くなること、体力に応じた作業の危険性等の気づきを促すことが重要であること。

○高年齢者が自らの身体機能等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ため、以下の項目についても教育の一環として周知することが望ましいこと。

- ・ 骨密度が低いと転倒した際に骨折しやすくなり、労働災害リスクが高くなること
- ・ 食事や運動などの適切な対応により骨密度を維持することができること
- ・ 骨粗鬆症検診について、地域で実施している場合もあり、必要に応じて受診できること

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

- 全体として体力チェックや教育をいつやるかということが書かれていない。例えば教育を行うにしても、転職や異動で、新しい作業に取り組む人は当然、教育をしないといけない。また、未経験の業種に就くときにも当然必要。一方で、例えば製造業などは20年、30年、40年とずっと働き続けている間に、次第に体力が衰えてくるということもあると思う。また、30年も働けば作業に慣れていて、危険な作業でも自分の技術的なものでカバーして、危険な作業を行っていることを気にしなくなるといったこともある。そのため、ある程度の年齢に達したところでも改めて教育を実施することや、そのときの体力に応じた教育をどのような方法で実施したらよいのか、危険性があるということの気付きを与えるような教育も必要ではないか。それから、もう1つ、管理監督者の教育もあるが、当然、管理監督する人、経営者が担う場合もあるが、その人たちに高齢者の特性を理解してもらうことが重要だと考える。たとえば、管理監督者の方々にも実際に働く人、高年齢労働者が働くところを観察していただいて、その上で体力的に難しいとか、作業に無理があるのではないかなどを把握するということも、教育の内容として伝えていただく記載があるとよいのではないか。【再掲】
- 地域でも骨密度検診をやられていて、必ずしも職場でこれをやらなければいけないということではなくて、例えば、そういうものを積極的に受けに行きましょうとか、受けに行くときにお仕事の配慮をしましょうというような書きぶりでもいいので、通達の部分で記載があった方が良いのでは。やはり、50歳以上の女性で多いということについて、何となく指針全体をながめていて、もう少し配慮があるてもいいように思う。骨密度をドラスティックに改善するのは確かに難しいと思うが、低下しないようにずっと注意し続ける。例えば、それこそ食事とか運動、適切な対応によって下がらなくすることはできると思う。あと低いとなったときに、現場を見ていると、低いということは、私は転んで手をついたら折っちゃうかもしれないんだという注意喚起にはものすごくなって、本人はすごく気を付けるのではないか。【再掲】
- この年齢期の骨密度というのは基本的には大事な話。一方、職場で働く中にどのように組み込むかということには、議論があるかと思う。健康診断の項目に入れるかという議論も出ていたかと思うが、この中でクローズアップするよりは、全体の話として骨の弱い方がいるから、それに対応した健康教育をする等で、測定よりは知識を持っていただくという整理でもよいのではないか。これから体力が落ちる可能性のある方も含んだ指針になるため意識付けをすることでよいと考える。【再掲】

○業務起因性みたいな観点でいくと、骨密度が低くなっているという状態自体は、労働とは別に関係がない。しかし、もしも転倒とかが起こったときに、手をついた場合、若い人は骨折にはならないが50代女性の方は骨折してしまうという状況もあるので、全く業務起因性がないかと言うと、そうとは言い切れない。そういう面では、通達の中で情報を提供することは利用者にとっても利益のある情報かと思うので、知識提供の方向で準備いただければ。【再掲】

○骨密度が低下するという話をすると、女性の方からの反応をいただく。画期的な改善は出来ないし、測定を強く求めることも難しいが、教育効果という点で表現できたらよい。【再掲】

○ここで議論している指針というのは、事業者に対して求めるものため、当然に業務起因や業務増悪、職場に関係するものであることが必要。何かしらの対応を企業に求めたりするのであるならば、それに必要なエビデンスは不可欠。ここは基本的な考え方として、事業者としては譲れない部分のため、そのことだけ強調させていただきたい。【再掲】

対応方針

○体力チェックは継続的に行うことが望ましいことを引き続き指針に記載する（論点4（2）に関する部分）。作業に慣れることで危機意識が薄くなること、体力に応じた作業の危険性等の気づきを促すことが重要であることを通達に記載する。管理監督者は高年齢者が実際に働いている現場を見て作業に無理がないか等を把握することも重要であることを通達に記載する。

○骨密度が低いと転倒した際に骨折しやすくなり、労働災害リスクが高くなること、食事や運動などの適切な対応により骨密度を維持することができるといった知識の共有について通達に記載する。また、骨粗鬆症検診について、地域で実施している場合があることを通達に記載する。

○服薬と転倒リスクの関連性についてエビデンスが整理されていないことから指針に記載しないこととするが、治療のための服薬をしながら働く労働者を含めた治療と就業の両立については、治療と就業の両立支援指針に基づき取り組むよう努めることを指針に記載する（論点5（2）に関する部分）

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) 管理監督者等に対する教育	(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な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

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に、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。

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な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に、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

○作業に慣れることで危機意識が薄くなること、体力に応じた作業の危険性等の気づきを促すことが重要であること。管理監督者は高年齢者が実際に働いている現場を見て作業に無理がないか等を把握することも重要であること。

○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の一環として、以下の項目について周知することが望ましいこと。

- ・ 骨密度が低いと転倒した際に骨折しやすくなり、労働災害リスクが高くなること

- ・食事や運動などの適切な対応により骨密度を維持することができること
- ・骨粗鬆症検診について、地域で実施している場合もあり、必要に応じて受診できること

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なるような仕組みが有ると良い。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。
- 前回、この若い世代に対して 20～30 年後はというような意見、出させていただいたが、その点はこの指針が実際に長期的に定着していく意味合いでは重要なのではないかと考える。その点で、現在、指針案で、労働者と協力して取り組む事項としてこの文章があるが、例えばこれに加えて、「また、我が国の少子高齢化は今後も進むと推定されており、このことを若年者が自分事として認識し、自らも高年齢労働者労働災害防止対策の推進に積極的に取り組むことが必要である。」という、そのような書きぶりが含められたら、今のこの指針が高年齢労働者だけの問題ではないということを強調できるのではないか。現状のエイジフレンドリーガイドラインにしても、その名前を出した瞬間に年寄りの問題というようなことで、流してしまう面があり、それが高年齢者の話だけではないと、企業全体として将来に向けて考えて取り組んでおかなければいけないことだと。それは正に現状、若い世代の人たちも一緒に取り組んで協力してもらうということを強調するところかなと、そのような認識。
- ヘルスリテラシーの向上については、重要な点のため、通達だけでなく、指針にもこの表現を残した方が良いのではないか。
- 基本的にリテラシーは教育のマターなので、もし入れるとしても、場所は論点8のほうがより適切かと。
- 大企業の場合だと健康経営に積極的に取り組んでいる会社も多く、リソースもあるので、いろいろなことができると思う。他方、中小

零細、小さな会社の場合、あれもこれもそれも全部となったときに、なかなか難しいという気がするので、そういった実態も踏まえた議論が必要ではないか。論点8に織り込むとなったとしても、どうしても企業として何をすべきなのか、どういったものが求められるのかが気になるところ。これを企業が自主的に行う分にはいいが、奨励されるべきものだろうと思うが、企業がどこまでやるかというのは率直に感じるところ。

○「労使」のみならず、コラボヘルスのような形で保険者も含めて、いろいろなプレーヤーがいるのではないかと思う。リテラシーの向上に努めるのは誰なのかというところかと思うが、事業者や労働者、保険者、かかりつけの医療機関など、関係者全体が協力すべき内容ではないかと受け止めている。単純にここで記載するか否かというと、少々違和感があると受け止めている。

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。
- 身体機能の低下は高年齢者に限られるものではないことから、事業場の実情に応じて青年、壮年期から体力チェックを実施することが望ましいことを指針に記載する（論点4（2）に関する部分）
- ヘルスリテラシーの向上について、中小企業での対応が困難であること等から指針には記載しない。青年、壮年期から健康に関する情報に关心を持ち、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)
<p>第3 労働者と協力して取り組む事項</p> <p>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に努める必要があり、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</p>	<p>第3 労働者に求められる事項</p> <p>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</p>

得ることを理解し、労使の協力の下取組を進めることが必要である。

つながり得ることを理解し、労使の協力の下、以下の取組を実情に応じて進めることが必要である。

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

通達に盛り込む項目

○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关心を持ち、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

- フレイルやロコモに関して、地域と職域の連携の記載があるが、この間、連携はそれほど進展しているように思えないところがある。特に中小企業にとっては、地域の人材の活用は重要なポイントであって、地域と職域の連携を進めていくことは職場におけるいろいろな対策を実施していく上でとても重要なものであると考える。ところが地域側では地域内の中小企業・事業場で就労している労働者に関する情報が不十分であることなどもあり、なかなか連携が進まないという課題もあるのかもしれない。地域と職域の情報交換をこれまで以上に進めるための具体的な記載が必要ではないか。転倒対策や服薬対策も実は地域の中で十分取り組みがなされているところなので、それをどう連携していくかという記載が指針の中にあった方がいいのではないか。
- 地域でやっているような転倒対策、服薬対策も実は地域の中でも十分やっているので、どう連携するかという記載が指針の中にはあってもいいのではないか。

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。
- 事業者においても、関係機関が提供する情報を基に各自治体が取り組む各種支援策等を活用することが望ましいことを指針に追記する。

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)
<p>第4 国、関係団体等による支援の活用</p> <p>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。</p> <p>(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</p>	<p>第4 国、関係団体等による支援の活用</p> <p>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。</p> <p>(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</p>

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年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。

（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

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。

（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

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。

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を活用するとともに、事業者においても、関係機関が提供する情報を基に、各自治体が取り組む各種支援策等を活用することが望ましいこと。

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。

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。（松田（文））
- 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。
- 今回THP指針に関する記載を削除したとしても、取り分け中小規模事業場において、THP指針に基づいた取り組みが重要であるということは変わらないので、THP指針に関して改めて周知・広報をお願いしたい。なお、今回策定する指針においても、THP指針に基づいた取り組みも相まって効果が出るものであり、通達で削除したために取り組みが後退することが無いようにしていただきたい。
- 指針にふさわしい文章、形式のものにしていくことが重要。細かいことや、いろいろ強調したいこともたくさんあるかもしれないが、そういったものは通達や実際の周知の段階でパンフレットを使ったり、リーフレットを使ったりして図っていくことだと認識している。全てのものをここに書いて、かなりの長文のものを作つて、それを事業者に見て対応してくれと言っても、それは無理だし、長くなれば長くなるほど読まれなくなるので、そういった観点が重要。
- エイジフレンドリーガイドラインから指針に格上げすることになるが、今回、「エイジフレンドリーガイドライン」という名前がどうなるのか。若いときからの、今後の対策も併せて考えてほしいという印象を持てるような、言葉を何か作るのはいかがか。「エイジフレンドリー」と言わされたときに、受け取る側たちはどう思うのか。この言葉を使って周知をなさるのか、高齢者も若い人たちも、自分事のように思うような、何かキャッチャーな言葉ができればよいと思う。初回で説明いただいたアンケート調査に、「自分はまだ年寄りではない」とか、「自分事とは思わなかった」という言葉が出てくるため、周知のときの文言はお考えいただいて、自分でも進んでい

- くエージングに対するものとか、何か取り組みやすいような名前にしていただきたい。
- 確かに今はいろいろな言葉があって、何を使えばいいのか、なかなか難しいところもある。そういう御意見があったということだが、ネーミングまで変えると大幅な変更になるので、今回はエイジフレンドリーガイドラインのままいかせていただく。実際の中身で広く皆さんに知っていただけるように、皆さんで協力して周知活動を進めていただければ。
- 高齢の方は服薬をしている、転びやすい、熱中症に弱いなど、様々な問題を抱えている。今回、この指針では高齢者に絞って記載することになるが、例えば服薬については、労働法のほうで治療と仕事の両立支援の努力義務の指針作成をしているので、同じようなタイミングでリリースしており、熱中症についても今後議論が行われていくと聞いているので、すべてが関連しているのだと考えられる。したがって、どのような形で周知をしていくのがいいのか、関連性がうまく分かるようにするなど、全体像が分かるようなものがあつてもいいのかなと思う。企業の立場からすると、指針に記載されている内容を実際にどう実践するかを考える際に、一番参考になるのは、企業の具体的な取組事例だと思う。例えば、実際に周知をしていくといったときには、そういった企業事例などもセットにしながら、各企業の、特に中小の事業者に取組事例の紹介をお願いしていくことになるのだろうと思っている。
- 高齢者、管理職、また労働者に対する教育は非常に重要だと思う。というのも、1回目の会議の資料の中にもあったが、ガイドラインの周知がなかなかされていない理由の多くに自分事として受け止めていないようなところがあるようと思われるから。自分は健康だ、自分は若いといった振る舞いがあるような気がするので、そのマインドセットを変えるような取組はこの指針だけではなかなか難しいため、指針をしっかりと努力義務として施行し、それをもとにしっかりと周知を図っていくことが重要。

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等を作成し、周知・広報・指導等に努めていく。併せて、企業の取り組み事例の紹介等も行いながら事業者の取組を促していく。
- 大臣指針で引用するTHP指針等の指針及び当該指針に基づく措置についても併せて周知等を図っていく。
- 高齢者の労働災害防止対策が努力義務となったことについて周知を図るとともに、大臣指針の周知やこれに基づく指導等に取り組み、高齢者の労働災害防止対策を進めていく。
- 指針の文言は他法令の用例等を踏まえ法令上の表現を調整させていただく。

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。
- 高年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。
- 高齢者に適応した設備の開発については、高齢者がどのような設備や手順で働きにくさを感じているかという現状に関する調査が必要である。調査で把握された課題に対して、人間工学的にどのような改善ができるのか、AIの活用なども含めて検討することが必要。
- 高齢者の場合、再雇用で、しかも1年単位の契約であることが多いため、事業者が体系的に体力を把握する体制を作ることには無理がある。高齢者の職場の多くが中小零細企業や、小規模な販売業であることもこのような仕組みを入れることを難しくする。多くの労働者は健康づくりとして運動が必要であると感じながらも、それができないという事実に着目する必要がある。現状を考慮すると、高齢になっても働かざるを得ない人が多いかと思う。その際、就こうとしている職業がどのくらい体力を必要とするのかという情報が

あり、その上で自分の体力を測定するような枠組みがあると良い。多くの自治体では健康づくりのために、健康測定の機会を設けているので、そのような場所で御自分の体力を知り、足りない場合はそれを向上させるようなプログラムが地域単位であると良いのではないか。自助努力を促進するような枠組みが必要であると考える。

○多くの自治体では健康づくりのために、健康測定の機会を設けている。そのような場所でご自分の体力を知り、足りない場合はそれを向上させるようなプログラムが、地域単位であるとよいのではないか。自助努力を促進するような枠組みが必要。

○ISO25550 という高齢者の就業環境の整備に関する規格が別途あって、その中には高齢者の採用も含まれており、健康支援のプログラムや職場環境の改善整備など、高齢者が生産的に働く機会を提供するための職場環境の要件が示されている。また、2022年に改訂がされており、常にこの規格に沿って高齢者の対策を実施している事業場もあることを想定すれば、同規格と今回の指針や通達の内容の整合性を保つことは、事業場の取り組みやすさにつながるのではないか。職域と地域という安衛法を超えた ISO の枠組みになるが、そういう観点から通達に記載をいただきたいと思う。

○働くこと自体が健康に良い効果をもたらす面もある。労働が高齢者の体力向上に及ぼす影響に関する研究も必要である。

（英国 working for tomorrow という研究誌）

○通達に記載することについて、いろいろな方が意見をおっしゃっていて、どういう書きぶりになるかというのが皆さん気になっているのではないか。そういう意味では、この会議体の中で、もむことは難しいかもしれないが、何らかの形で、内容が分かるのがいいかと思う。通達に盛り込んでくれれば、指針からは落としても良いというように、いろいろな所でバランスを取った御意見を頂いているように思うので、発言した内容がちゃんと踏まえられるのかという懸念はあるのではないかと思うので、御考慮いただきたい。

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。

○ISO25550 は事業場の実態に応じて柔軟に適用するとされており、これまで議論してきた大臣指針案や通達に盛り込む事項に反するものではない。

○通達に盛り込む事項については報告書に明記し、検討会で確認していただく。