

報告書骨子案

はじめに

- ・我が国の健康寿命が世界一となり、今後更なる延伸が期待される人生 100 年時代を迎え、高齢者から若者まで全ての人が元気に活躍でき、安心して暮らせる社会づくりが求められている。
- ・本年 6 月に閣議決定された「成長戦略実行計画」には、70 歳までの就業機会の確保に向けた法制度の整備が掲げられ、現在、労働政策審議会における検討が進められている。
- ・実際、内閣府の調査によると、60 歳を過ぎても「働きたい」と考えている人が、全体の 81.8%を占め、65 歳を過ぎても「働きたい」と考えている人が 50.4%を占めている。また、総務省の労働力調査によれば、60 歳以上の雇用者数は過去 10 年間で 1.5 倍に増加している。特に、商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業において、働く高齢者が増加している。
- ・こうした中で、労働災害による休業 4 日以上の子傷者数のうち、60 歳以上の労働者が占める割合が増加傾向にあり、2018 年には、休業 4 日以上の子傷者の 26.1%が 60 歳以上という状況になっている。労働災害発生率は、男女ともに最小となる 25~29 歳と比べ、65~69 歳では男性では 2.0 倍、女性では 4.9 倍と相対的に高くなっている。中でも、転倒災害、次いで墜落・転落災害の発生率が若年層に比べて高い傾向があり、特に女性でその傾向が顕著である。
- ・高齢者の身体機能は、近年向上しているとはいえ、壮年者に比べて筋力、平衡感覚、視力等の低下が見られ、高齢者の労働災害を防止するためには、その特性に応じた配慮が必要である。一方、事業所の取組状況をみると、高齢者の労働災害防止対策に何らかり取組んでいる事業所の割合は 55.7%であり、労働者規模別にみると、50 人未満における割合は低くなっている。産業別にみると、卸売業・小売業や宿泊業・飲食サービス業などの第三次産業における割合が低くなっている。
- ・このような中で、本年 6 月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2019」において「サービス業で増加している高齢者の労働災害を防止するための取組を推進する」ことが盛り込まれるなど、高齢者が安心して安全に働ける職場環境作りや、労働災害の予防的観点からの労働者の身体機能向上のための健康づくりが、これまで以上に重要な社会的課題となっている。
- ・本会議では、高齢者の身体機能についての長期的な推移や壮年者との比較から分かる特性を整理するとともに、年齢、性別、経験期間が労働災害の発生率に与える影響について分析するほか、高齢者の安全衛生対策について積極的に取り組んでいる企業等の担当者や関連分野の有識者へのヒアリングを実施した上で、働く高齢者の安全と健康について幅広く検討を行った。その際、人生 100 年時代に向けた働き方の変化に伴って求めら

れる地域保健と職域保健の連携の視点からも検討を加えたところである。

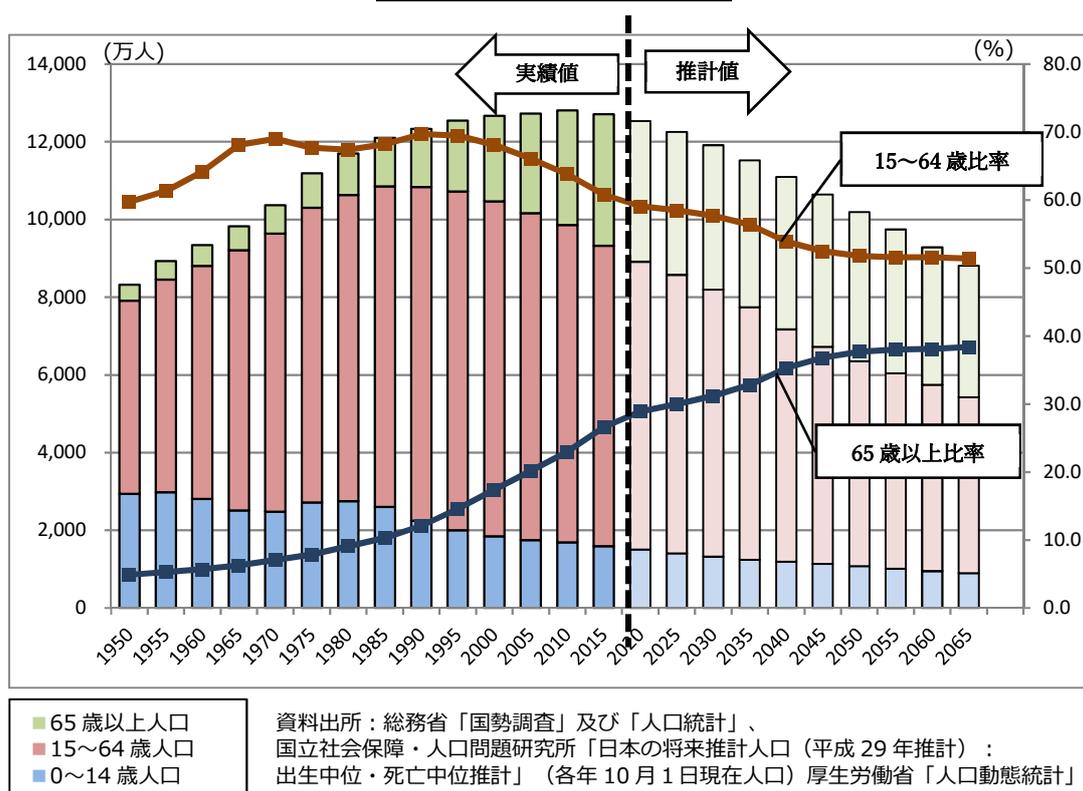
- ・ 本有識者会議の報告を契機として、各企業において働く高齢者の労働災害防止対策の足元を見直していただき、取組みが不足しているところがあれば取り入れるなど、あまねく企業においてこの成果が活用されることを期待したい。
- ・ 政府には、本有識者会議の報告を踏まえ、誰もが健康で安心して働ける社会の実現に向けて、労使をはじめ関係者との一層の連携のもとに積極的な政策を進めることを求めたい。

1 働く高齢者をめぐる安全と健康に関する現状と課題

(1) 働く高齢者の就業状況

- 我が国においては、少子高齢化が進展しており、総務省の人口統計によると15～64歳人口は1995年をピークに減少を続け、2018年10月1日現在で、総人口に占める15～64歳の人口割合は59.7%と過去最低の水準となっている。一方で、65歳以上の人口割合は、同日現在で28.1%となり、国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、今後も増加を続け、2065年には40%近くに上ると推計されている。

図1 日本の人口の推移

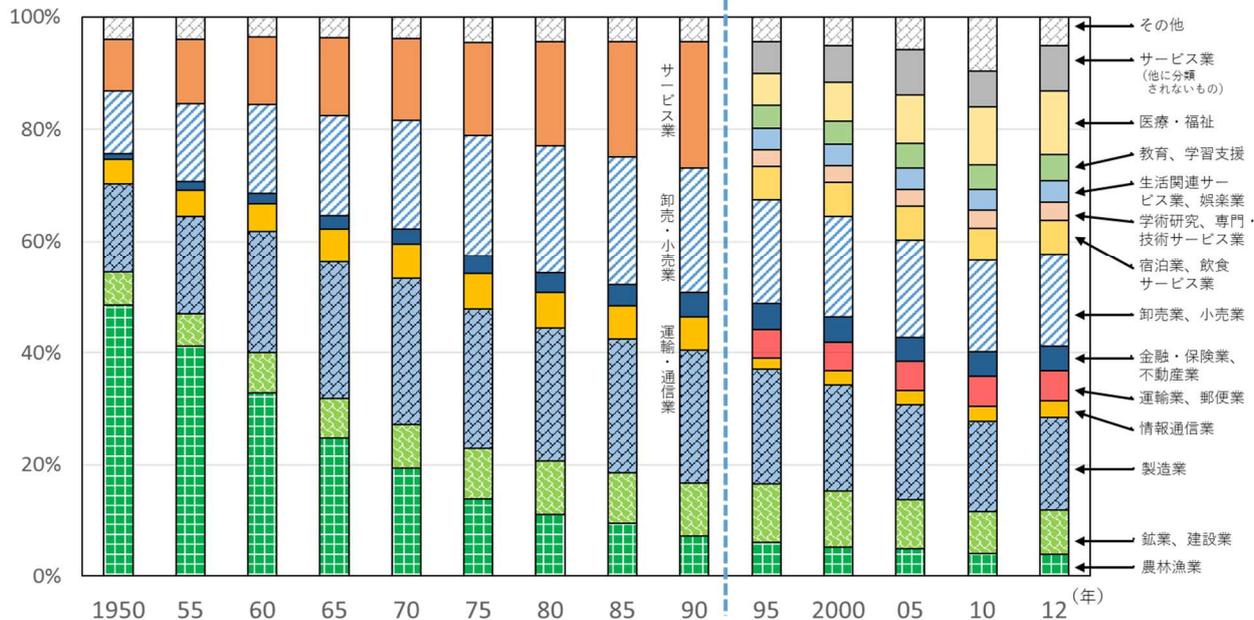


- 近年、人口減少の一方で、女性や高齢者の就業参加が進んだことにより、雇用者数は平成25年から平成30年の5年間で369万人増加している。同期間における55～64歳の労働力率（当該年齢の人口に占める労働力人口の割合）は男性で5.0%ポイント、女性で9.9%ポイント増加している。その背景として近年の人手不足感の中で女性や高齢者の雇用の場が広がったことや、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年齢者雇用確保措置への対応が進んだことなどがあると考えられる。
- 働く高齢者について、総務省の労働力調査における産業別雇用者数を、2008年と2018年の比較でみると、60歳以上の雇用者数は製造業では1.2倍（127万人→147万人）、建設業では1.3倍（71万人→95万人）となる一方、商業では1.6倍（118万人→183万人）、保健衛生業では2.6倍（51万人→132万人）となっている。
- また、労働力調査の職業別就業者数を、2009年と2018年の比較でみると、60歳以上の就業者数は、生産工程従事者では1.1倍（147万人→164万人）、建設・掘削従事者では

1.3倍(55万人→73万人)、運搬・清掃・包装等従事者では1.5倍(107万人→157万人)となる一方、専門的・技術的職業従事者では1.7倍(87万人→147万人)、サービス職業従事者では1.4倍(138万人→196万人)、事務従事者では1.4倍(132万人→184万人)となっている。

- ・働く高齢者について、就業構造のサービス産業化、ホワイトカラー化がみられる。こうした変化は一層進むものと考えられ、この変化に対応した安全衛生対策が求められる。

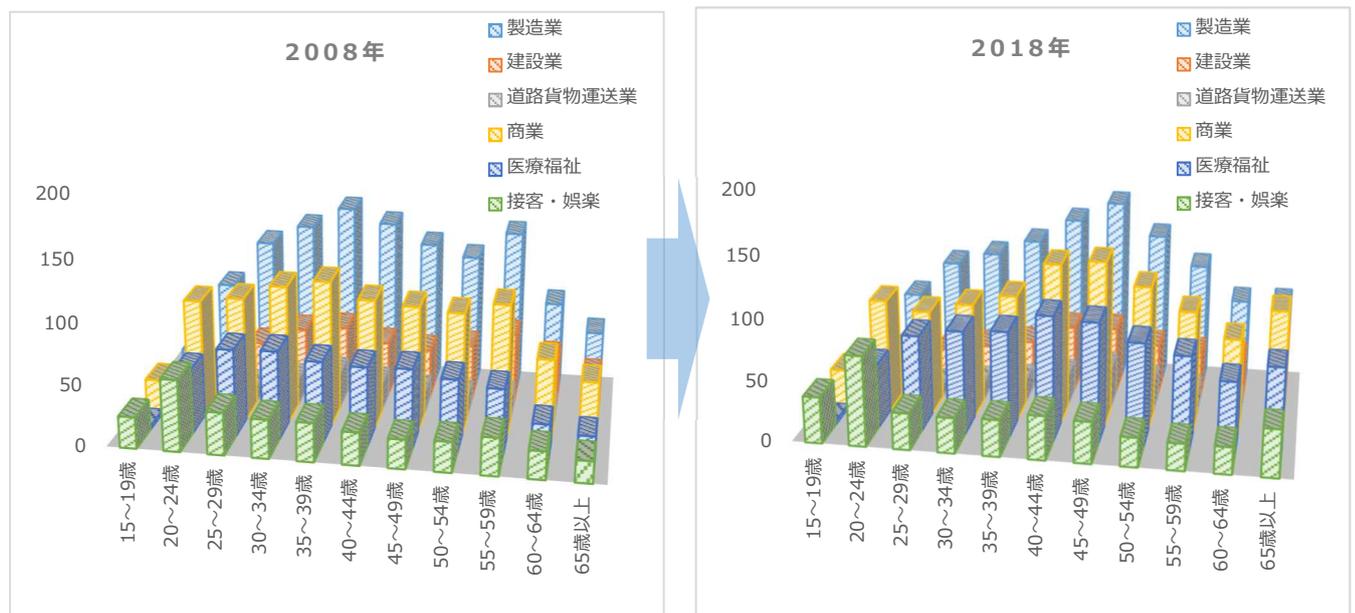
図〇 産業別就業者構成割合の推移



資料出所：総務省統計局「国政調査（1950～2010年）」、「労働力調査（2012年）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

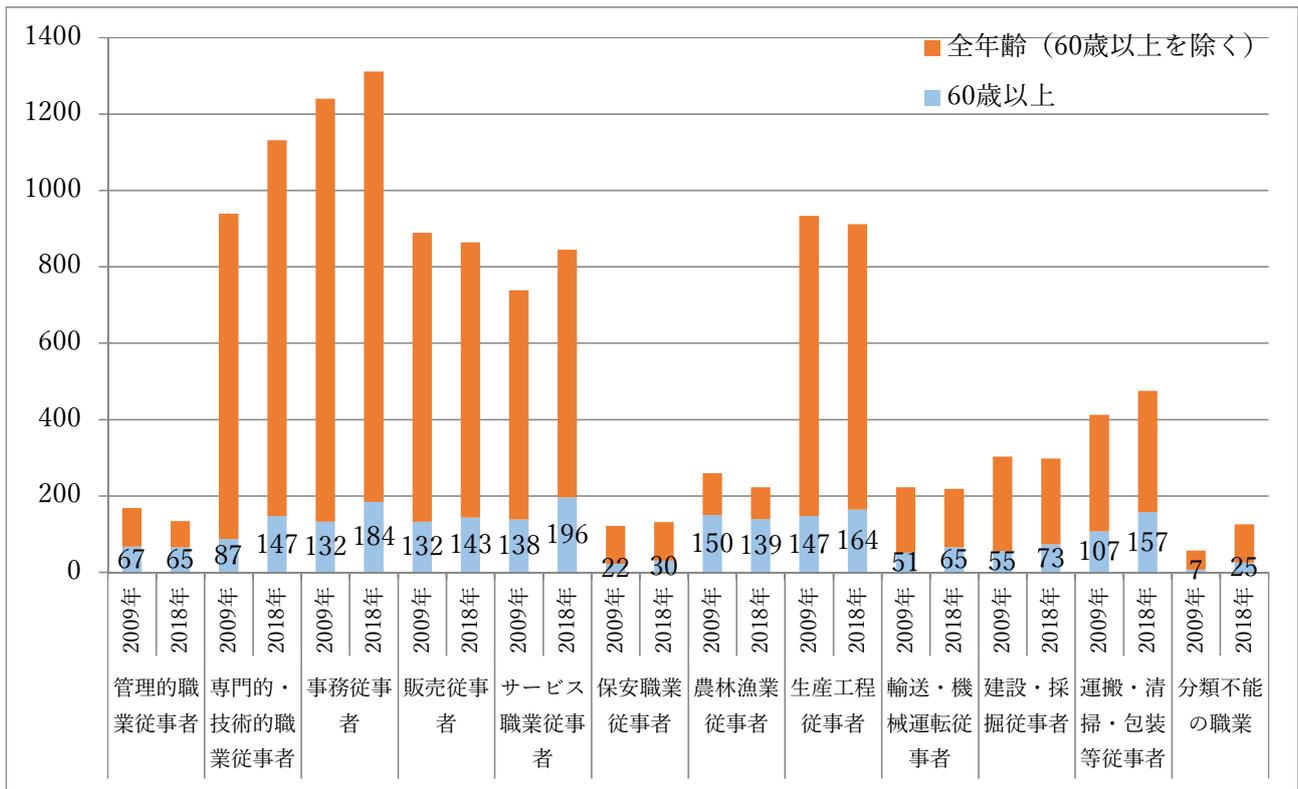
- 1) 1995年、2000年及び2005年は、総務省統計局による抽出詳細集計に基づく推計、集計である。1990年までは産業の表章が異なっており、接合は行えない。
- 2) 1995年以降の運輸業には郵便業を含み、金融・保険業、不動産業には物品賃貸業を含む。また、飲食店、宿泊業は宿泊業、飲食サービス業としている。
- 3) 1990年までの卸売・小売業には飲食店を含む
- 4) 2010年は「労働者派遣事業所の派遣社員」を派遣先の産業に分類していることから、派遣元である「サービス業（他に分類されないもの）」に分類している他の年との比較には注意を要する。

図〇 業種と年齢で見た就業状況の変化



労働力調査（総務省）における年齢別雇用者数（役員を含む）

図〇 職業別就業者数の変化

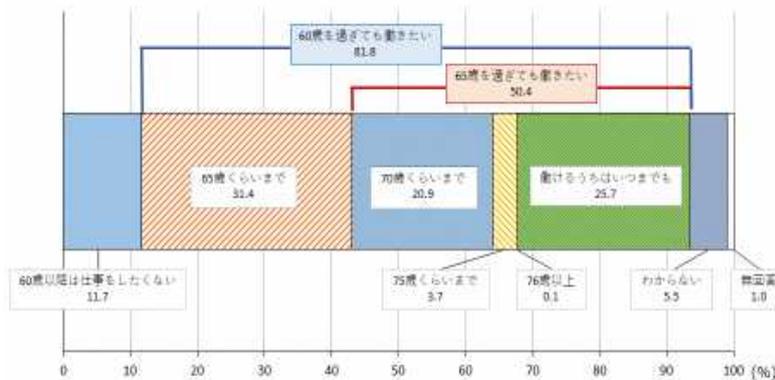


資料出所：労働力調査（総務省）

※2011年に職業分類が変更され2008年との比較ができないため、特別集計された2009年の値を使用した

- ・35～64歳の男女に対して行われた意識調査では、60歳を過ぎても働きたいと回答した人が全体の81.8%、65歳を過ぎても働きたいと回答した人が50.4%を占めており、高齢者の就労は今後も増えることが見込まれる（図〇）。

図〇：60歳以上の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢



資料出所：内閣府「高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」（平成25年）
35～64歳の男女を対象とした調査（n=2,707）

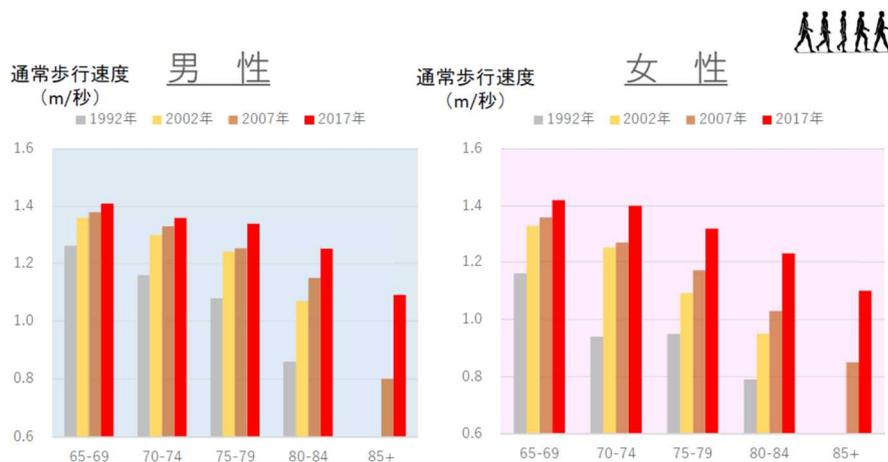
* 仕事についているか否かにかかわらず無作為抽出した男女6000人を対象に郵送調査

(2) 高齢者の身体機能や健康状況

①身体機能

- ・高齢者の身体機能は、歩行速度などの代表的な指標に着目すると、近年向上が見られるものの、壮年者と比較すると筋力、平衡感覚、柔軟性、視力等の低下が見られる。
- ・スポーツ庁による体力・運動能力調査（平成30年）によれば、握力では、男性で最大となる30～34歳の47.14kgと比べ、65～69歳では16%減少し、女性で最大となる35～39歳の29.02kgと比べ、65～69歳では13%減少している。
- ・また、「平成12～13年度高齢者対応基盤研究開発高齢者向け生産現場設計ガイドライン」（社団法人人間生活工業研究センター）によると、30～49歳の平均値を1とした時の65～74歳の値は、バランス0.91（男性）及び0.80（女性）、純音聴力レベル0.41、暗順応0.72などの結果となっている。
- ・一般に、身体機能の変化について、高齢になるほど個人差が大きくなることが知られている。
- ・こうした身体機能の変化が、転倒、墜落・転落等の労働災害の発生に影響しているものと考えられる。

図〇：高齢者の身体機能の変化（通常歩行速度）

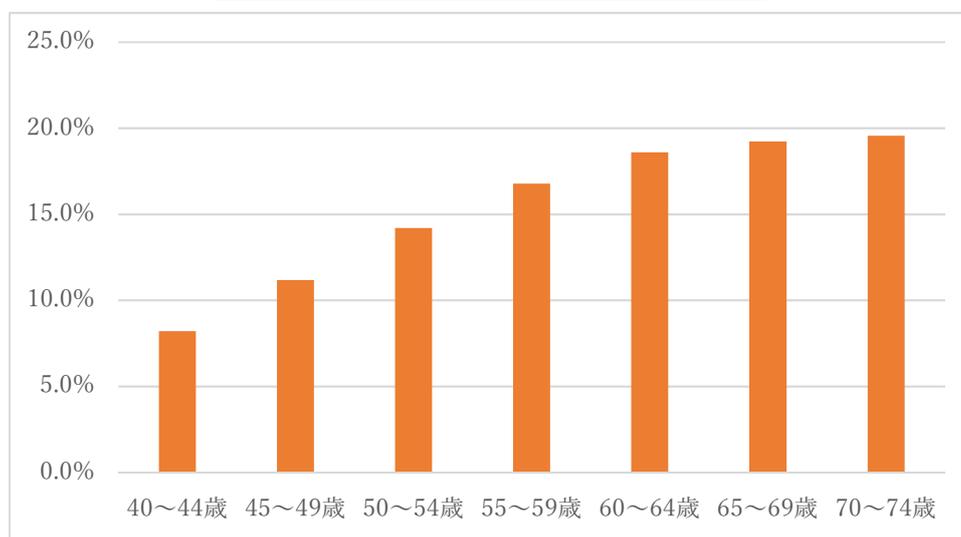


出典：飯島構成員提出資料（第3回）より

②健康状況

- ・特定健康診査の結果をみると、メタボリックシンドローム該当者の割合（図〇）は、年齢が上がるにつれて増加している。

**図〇：特定健康診査受診者における年齢階級別
メタボリックシンドローム該当者割合**

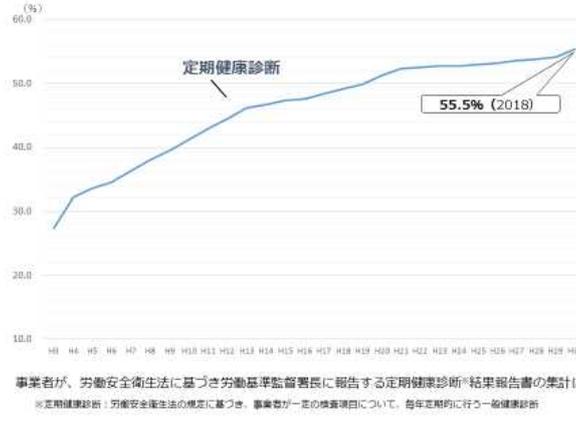


出典：2016年度 厚生労働省 特定健康診査・特定保健指導の実施状況

- ・労働安全衛生法では、事業者は、労働者に対し医師による健康診断を行わなければならないとされており、一般定期健康診断や有害業務に従事する者に対する特殊健康診断が義務付けられている（図〇）。

- ・職場における定期健康診断の結果をみると、何らかの所見があった労働者（有所見者）の割合は年々増加し、2008年の51.3%から2018年の55.5%となっている。（図〇）。

図〇：定期健康診断における有所見率の推移



- ・定期健康診断において「所見あり」とされた労働者の割合を年齢別にみると、40歳代以上で相対的に高くなっている。また60歳以上では健康診断を受けていない者の割合が高くなっている（図〇）。

図〇：定期健康診断における年齢別有所見率（平成24年）

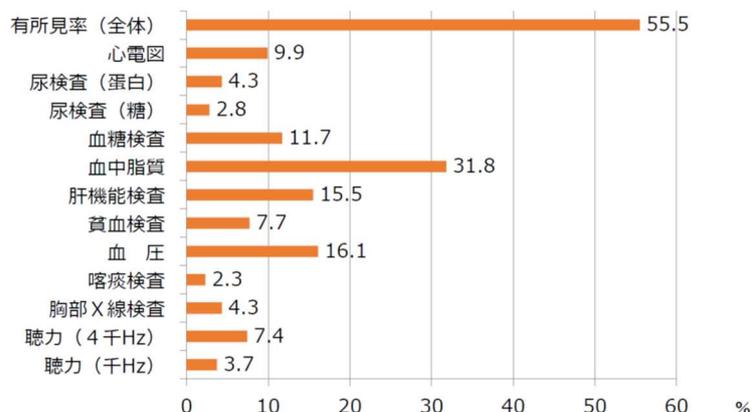
区分	労働者計	定期健康診断を受けた	検査結果の通知を受けた			検査結果の通知を受けていない	定期健康診断を受けていない
			検査結果の通知を受けた	所見ありと通知された	所見なしと通知された		
20歳未満	100.0	70.2 (100.0)	68.6 (97.7) [100.0]	3.6 [5.3]	65.0 [94.7]	1.6 (2.3)	29.8
20～29歳	100.0	80.3 (100.0)	78.9 (98.3) [100.0]	14.6 [18.5]	64.4 [81.5]	1.4 (1.7)	19.7
30～39歳	100.0	89.2 (100.0)	88.5 (99.2) [100.0]	27.1 [30.6]	61.4 [69.4]	0.7 (0.8)	10.8
40～49歳	100.0	92.6 (100.0)	91.9 (99.3) [100.0]	45.3 [49.3]	46.6 [50.7]	0.7 (0.7)	7.4
50～59歳	100.0	92.6 (100.0)	91.8 (99.1) [100.0]	54.3 [59.1]	37.5 [40.9]	0.8 (0.9)	7.4
60歳以上	100.0	83.2 (100.0)	82.4 (99.1) [100.0]	47.3 [57.4]	35.1 [42.6]	0.8 (0.9)	16.8

(約13,000事業所から約17,500人の標本数を設定)

(出典：厚生労働省 H24労働者健康状況調査) 8

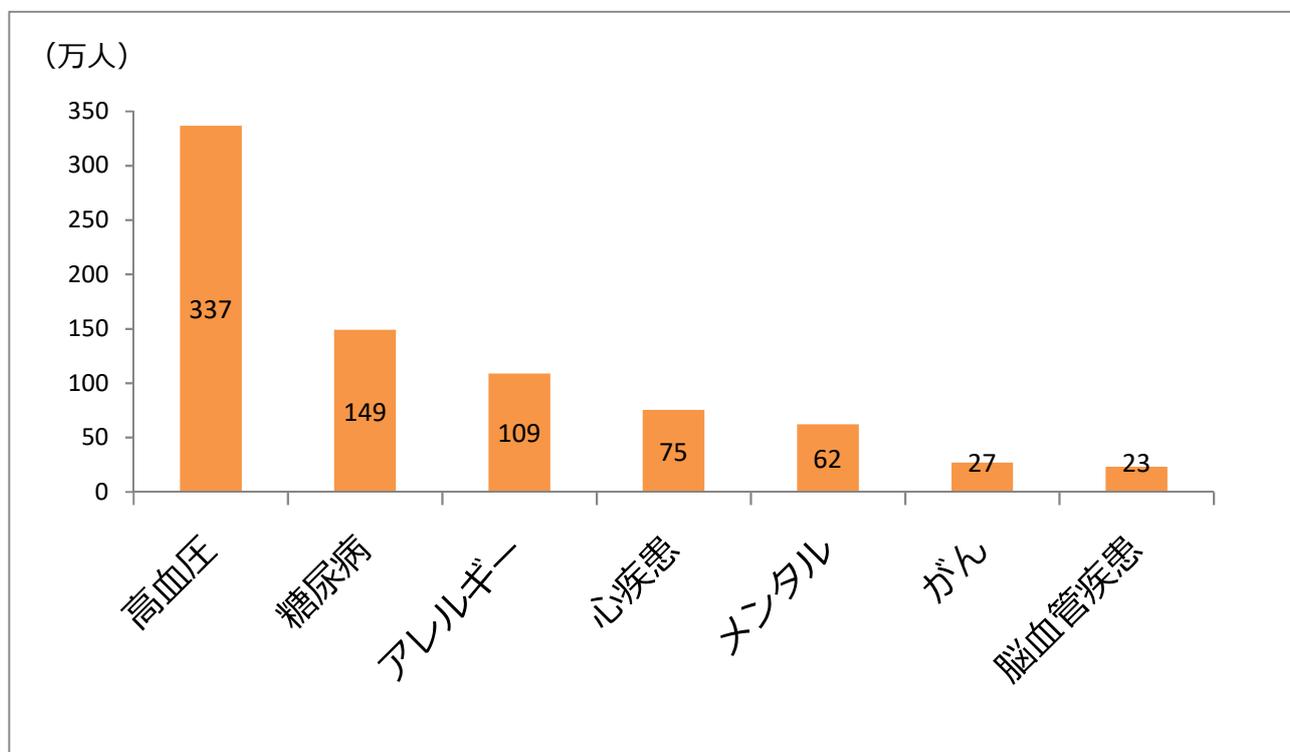
- ・さらに、「所見あり」とされた者の項目別内訳をみると、血中脂質、血圧、肝機能検査、血糖検査の順に高くなっている（図〇）。

図〇：定期健康診断結果（有所見者 平成 30 年）



- ・また、平成 25 年国民生活基礎調査の「疾病治療しながら仕事している人(2007 万人)」を、平成 25 年労働力調査「就業者数(6311 万人)」で割ると、日本の労働人口の約 3 人に 1 人が、何らかの疾病を抱えながら働いていることとなる。

図〇：罹患しながら働く人数（主な疾病）

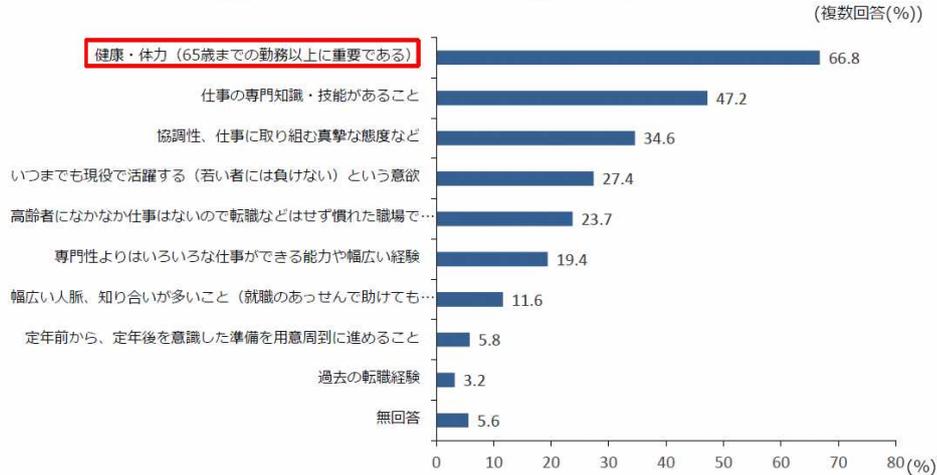


出典：厚生労働省平成 25 年度国民生活基礎調査

- ・こうした中で、60歳代の高齢者を対象に調査すると、65歳を過ぎても勤めるためには、「健康・体力」が「65歳までの勤務以上に重要である」と考える者が66.8%に上り、最も多くなっている。

図〇 65歳を過ぎても勤めるために必要なこと（60～69歳）

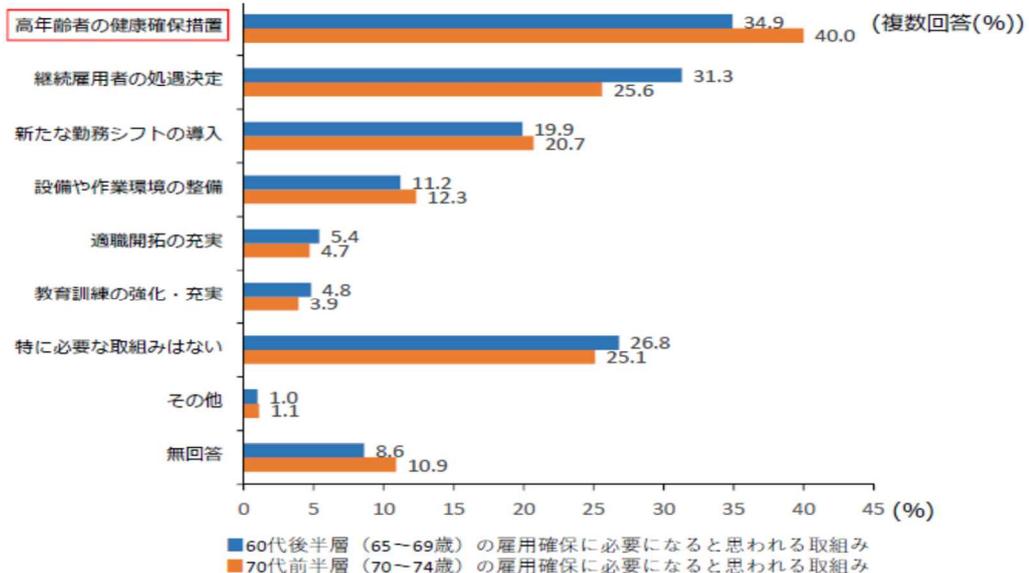
65歳を過ぎても勤めるためには、「健康・体力」が必要であるとする高齢者が66.8%に上った。次いで「仕事の専門知識・技能があること」と考える高齢者は47.2%に上った。



資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（平成27年度）
60～69歳で働いている方を対象に、自身の経験に基づき、65歳を過ぎても勤める（採用される）ためにはどのようなことが必要だと思うか尋ねたもの（n=3,244）

- ・高齢者の雇用の継続や定年延長による雇用確保にあたり、従業員の健康問題、安全対策が一番の課題と考える経営者は多いと指摘されている。
- ・実際に、独立行政法人労働政策・研修機構が企業に対して実施した調査においても、高年齢者の雇用確保に必要な取組として、「高年齢者の健康確保措置」と回答した企業が最も多かった。

図〇 高年齢者の雇用確保のために必要と思われる取組み



資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（平成28年）
様々な業種・規模から無作為抽出された企業を対象とした調査（n=6,187）

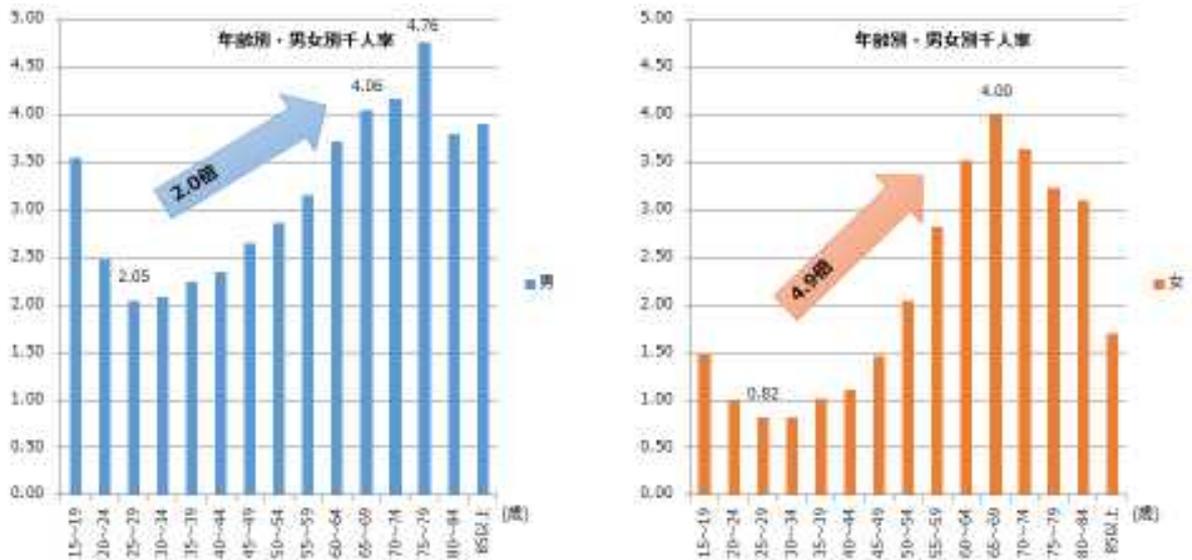
- ・ 以上から、高齢者の働く意欲を就労につなげ、安心して職場で活躍できるようにするためには、青壮年期からの継続的な健康づくりを進め、特に生活習慣病の発症や重症化を予防していく取組が重要であると考えられる。

(3) 働く高齢者の労働災害や業務上疾病

① 労働災害発生状況の概況

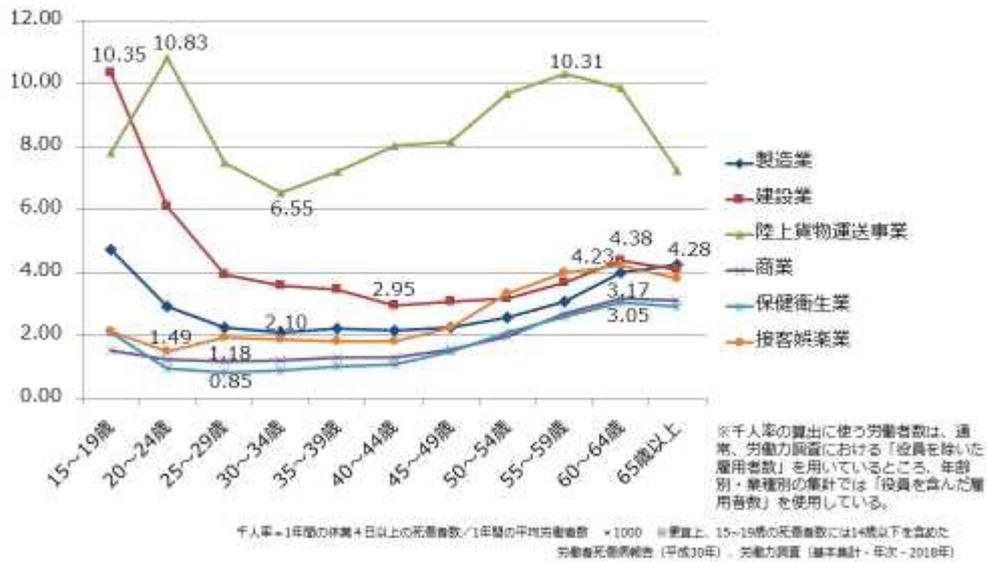
- ・労働災害による休業4日以上¹⁾の死傷者数のうち、60歳以上の労働者が占める割合は増加傾向にあり、2018年においては26.1%となり、2008年の18.0%から8.1%ポイント増加している。
- ・労働者千人当たりの災害件数(千人率)を見ると、男女ともに最小となる25～29歳と比べ、65～69歳では男性で2.0倍、女性で4.9倍と相対的に高くなっている。なお、千人率は女性では65～69歳で最大となり、男性では75～79歳で最大となる。
- ・業種別にみると、高齢者と若年者の被災の傾向に違いが見られる。具体的には、建設業では若年者の災害発生率が高く、製造業や陸上貨物運送事業では若年層と高齢者で高い一方で、商業や保健衛生業では災害発生率は全体として低いものの、年齢が上がるに伴って高くなる傾向が見られる。

図〇 年齢別・男女別 千人率



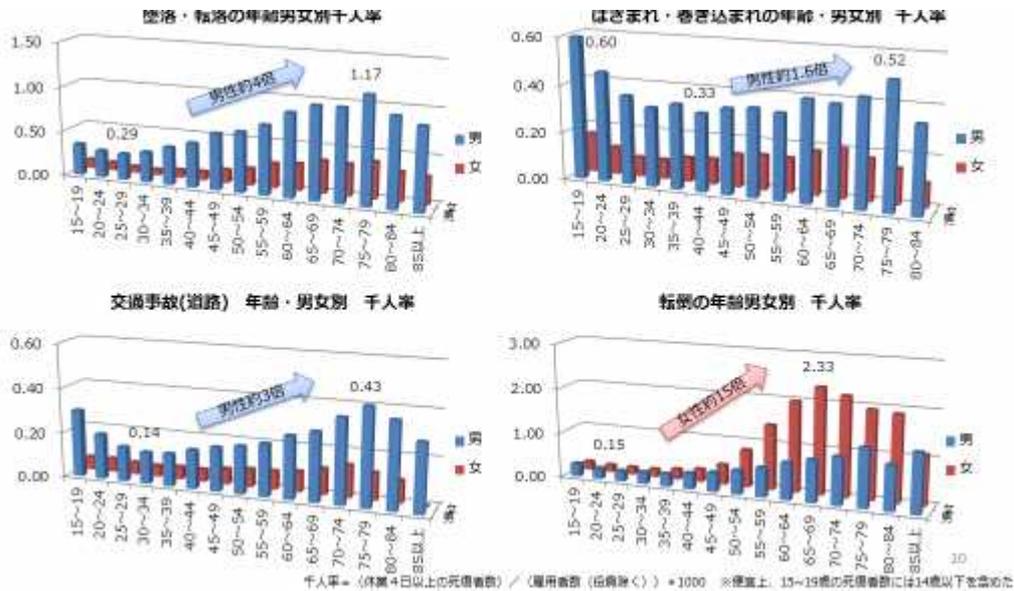
※便宜上、15～19歳の死者数には14歳以下を合わせた労働者死傷者報告(平成30年)、労働力調査(基本統計・年次・2018年) 1)

図〇 業種別・年齢別 千人率



・事故の種類別でも、高齢者と若年者の被災の傾向に違いが見られる。すなわち、高齢者では、転倒災害、墜落・転落災害の発生率が若年者より高い傾向があり、特に女性でその傾向が顕著である。

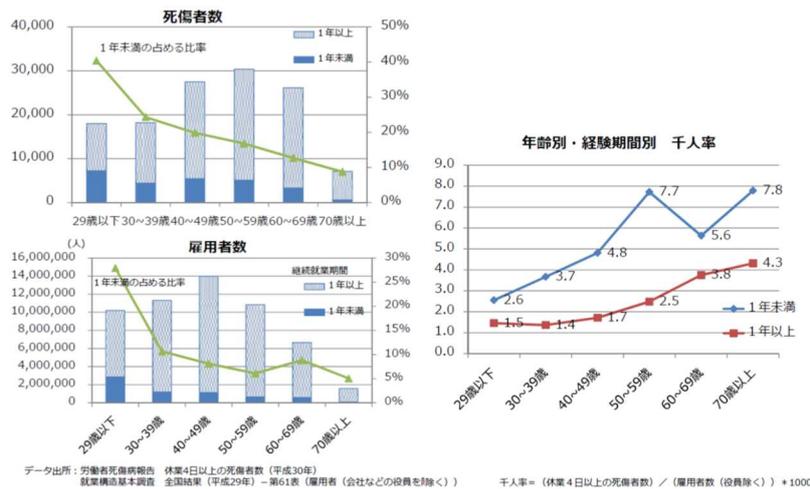
図〇 年齢別・男女別 事故の型別 千人率



② 労働災害の分析

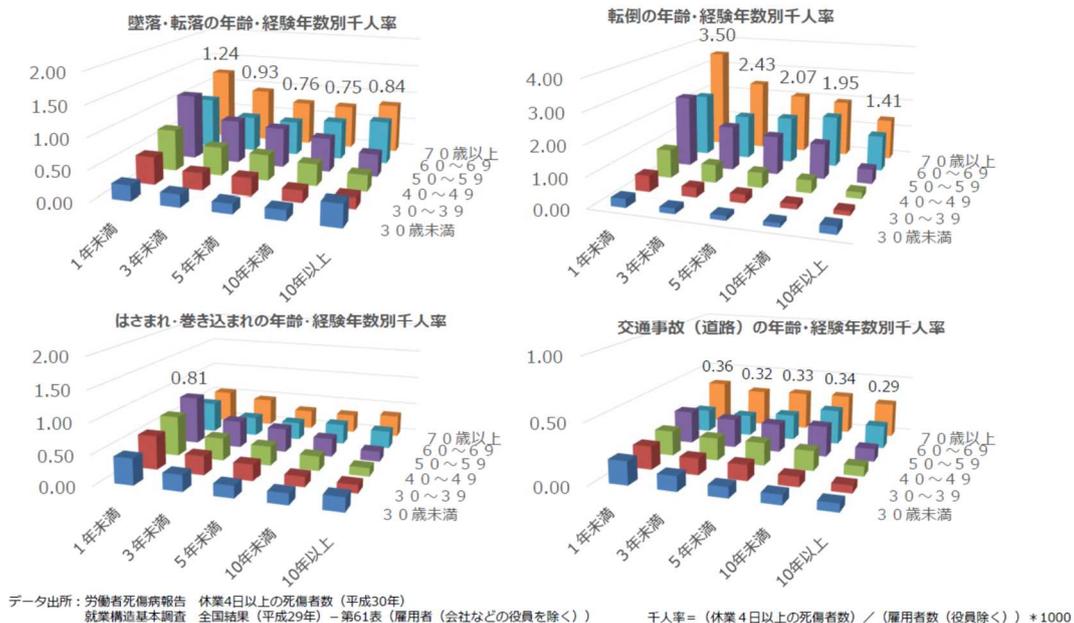
- ・ 経験期間別にみると、経験期間の短い労働者の割合は、死傷者数でも雇用者数でも、年齢が上がるとともに少なくなっていくが、雇用者数では60～69歳に若干の増加が見られる。また、災害発生率を算出して比較すると、概ね年齢が上がるにしたがって災害発生率は高くなるが、いずれの年齢層においても経験期間が1年未満と短い労働者の災害発生率が高い。

図〇 年齢別・経験期間別 千人率



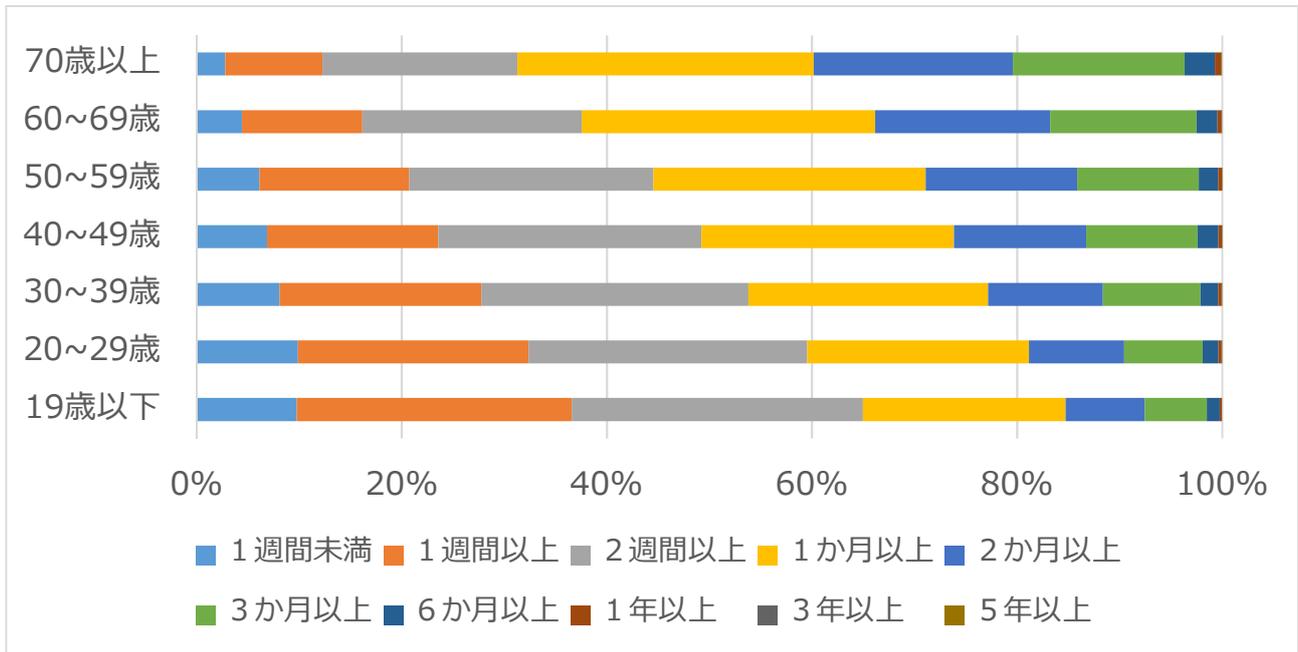
- ・ 年齢別・経験期間別に、事故の型別の災害発生率を見ると、年齢と経験期間の両方が災害発生に影響するが、事故の態様によって寄与の度合いが異なる。例えば、はさまれ・巻き込まれの災害では、年齢よりも経験期間による影響の方が大きいですが、転倒災害では、経験期間による災害発生率への寄与は小さく、年齢が上がることによる影響の方が顕著である。交通事故（道路）でも同様の傾向が見られる。

図〇 年齢別・経験期間別 事故の型別 千人率



- ・年齢別の休業見込期間では、それぞれの年齢層の災害発生件数を100として、その休業見込期間を比較すると、高年齢になるほど休業見込期間が長くなる傾向がみられる。

図〇 年齢別・休業見込期間別 割合



※休業見込日数の記入のあるもの (n=126,429) のみ集計

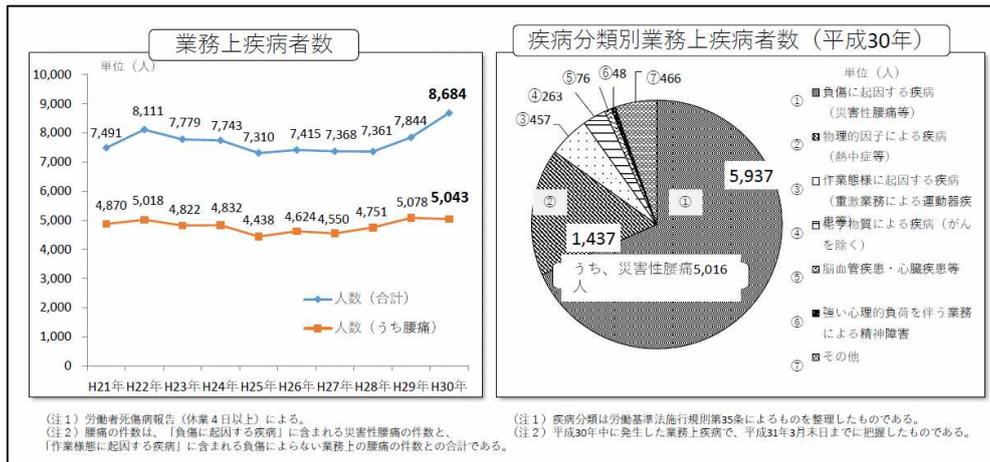
③ 業務上疾病

- ・ 社会福祉施設等で増加している腰痛、多くの業種で発生している熱中症、ホワイトカラー職種も含めた課題である長時間労働等による脳・心臓疾患に着目して分析する。

ア 腰痛

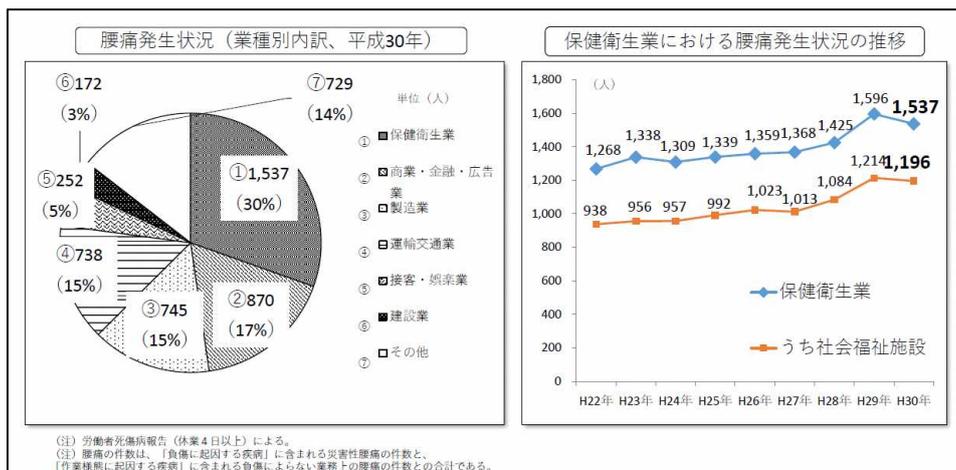
- ・ 業務上疾病の 57.8% を災害性腰痛（いわゆるぎっくり腰等）が占めており、災害性腰痛を含めた負傷に起因する疾病は、業務上疾病の 68.4% である。

業務上疾病の発生状況の推移



- ・ 腰痛の発生状況は、保健衛生業（社会福祉施設、医療保健業等）の 30.5% が最も多く、商業・金融・広告業の 17.3%、製造業の 14.8% の順である。近年、社会福祉施設での腰痛が増加傾向にある。

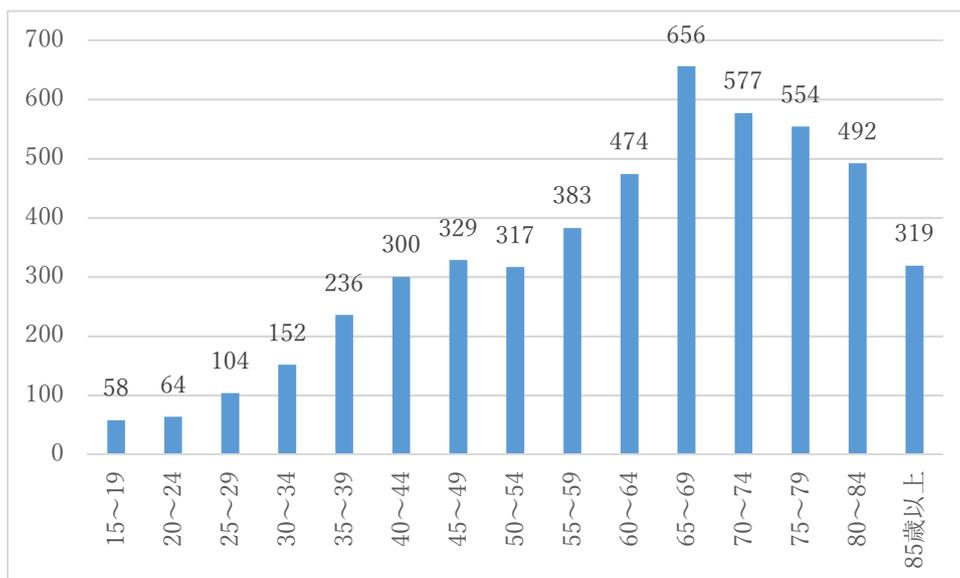
図〇：腰痛の内訳



- ・腰が痛いと訴える人数は、年齢を追うごとに多くなり 65 歳から 69 歳までが最も多くなる状況である（図〇）。また、近年、業務に起因する腰痛が増加している社会保険・社会福祉・介護事業においては、60 歳以上の入職者率が産業計に比して高くなっている。
- ・以上から、社会福祉施設においては、働く高齢者の腰痛について一層の対策が求められている（図〇）。

図〇：腰が痛いと訴える人数

(千人)

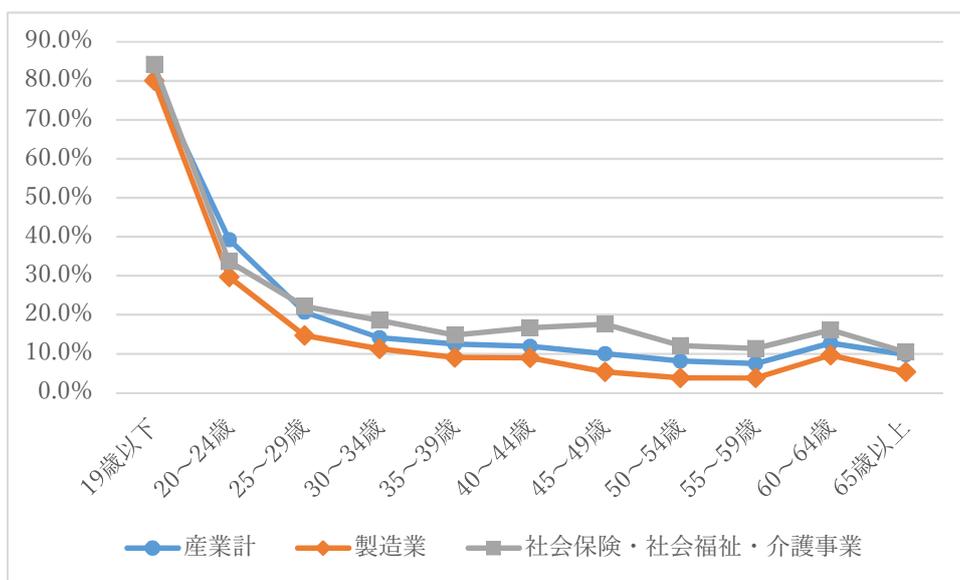


出典：平成 28 年国民生活基礎調査

※熊本県を除いたもの。

※有訴者には、入院者は含まない。

図〇：産業別・年齢階級別入職率（平成 29 年）

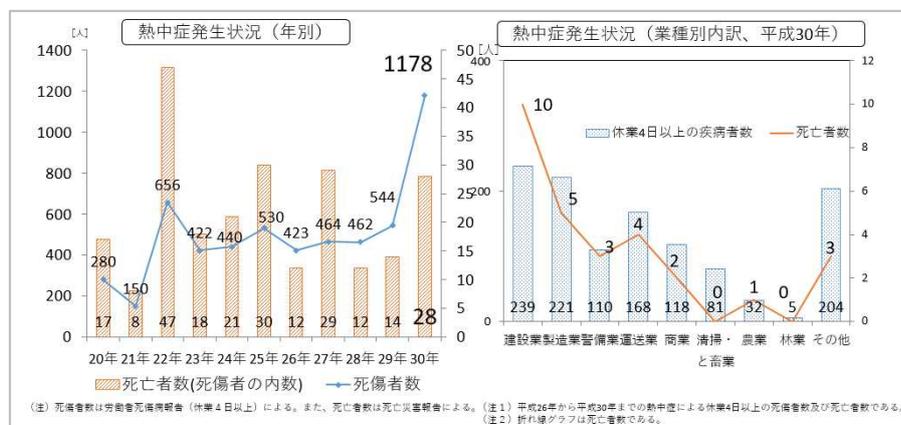


平成 29 年雇用動向調査

イ 熱中症

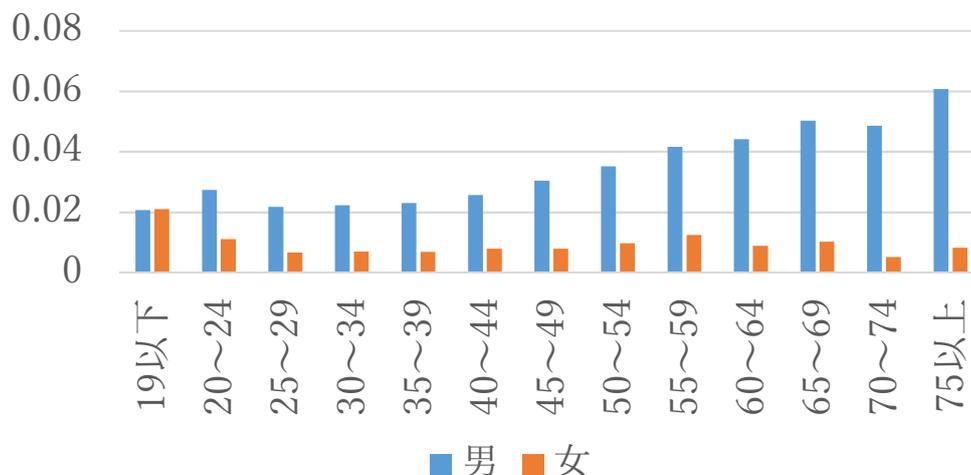
- ・個人差はあるものの、年齢とともに暑い環境に対処しにくくなると言われている。平成30年5月から9月までの熱中症による救急搬送件数は、95,137人に上るが、そのうち65歳以上の高齢者の割合が48.1%を占めている。
- ・平成30年の職場における熱中症による死者数は、前年と比較して2倍となり、死亡と休業4日以上を加えた死傷者数でみると、近年400～500人台で推移していたが、1000人を超えている状況。また、過去5年間（平成26年～30年）の業種別の熱中症の死傷者数をみると、最も多いのが建設業、次いで製造業であり、全体の約4割がこれらの業種で発生している（図〇）。

図〇：職場における熱中症の発生状況の推移



- ・熱中症について、労働者千人当たりの発生率を年齢別にみると、男性で年齢が上がるとともに発生率が高くなっており、働く高齢者は熱中症のリスクが高くなることに留意が必要である。

図〇 職場における熱中症の年齢別・男女別 千人率（平成30年）

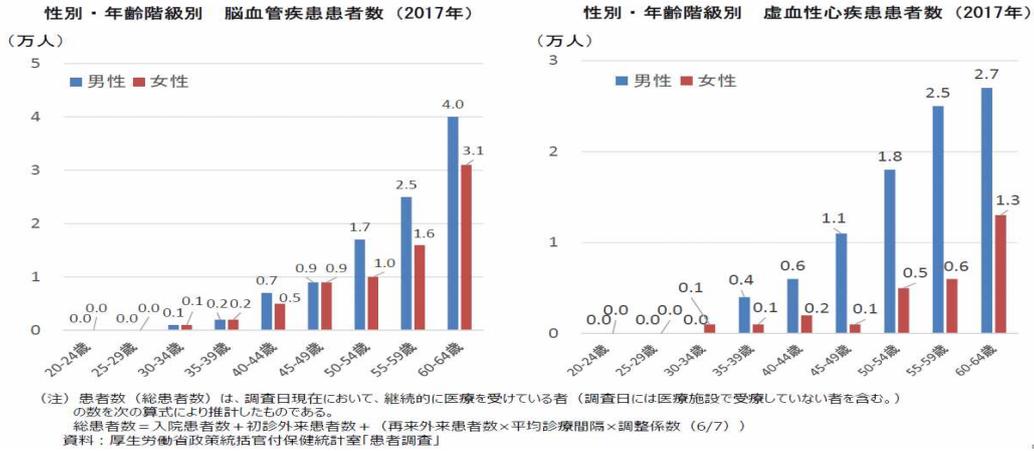


（データ出所）労働者死傷病報告、死亡災害報告及び都道府県労働局からの報告による平成30年中に発生した災害で、休業4日以上及び死亡のもの、労働力調査（2018年）

ウ 脳・心臓疾患

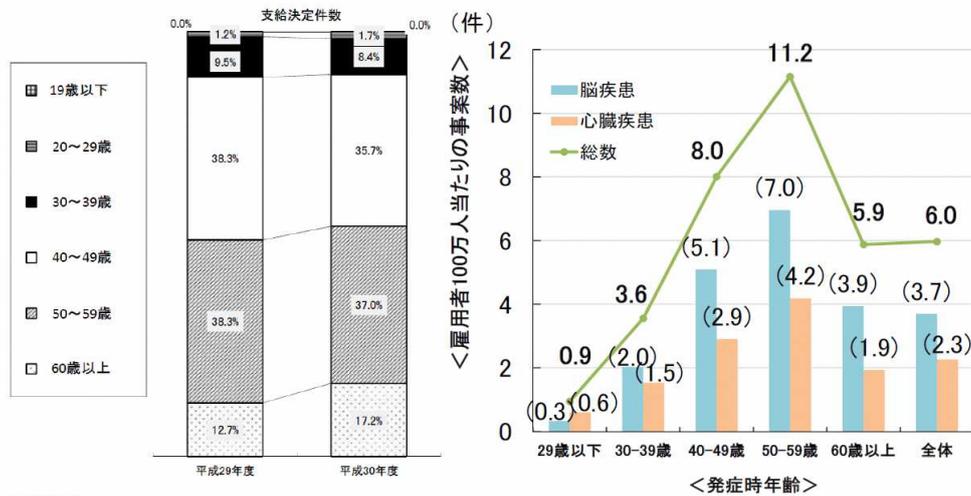
- ・脳血管疾患や虚血性心疾患の患者数は、年齢が上がるに従って、増えていく傾向にある。

図〇 循環器系疾患の年齢別患者数



- ・脳・心臓疾患における労災認定事案のうち、40歳以上が約9割を占め、雇用者100万人当たりの事案数では、40～59歳で多い状況である。

図〇 脳・心臓疾患における労災認定事案の年齢分布

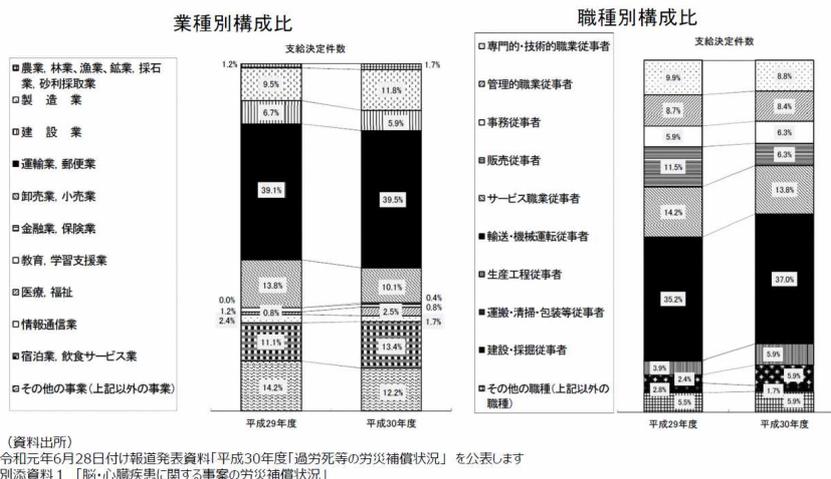


(資料出所)
 令和元年6月28日付け報道発表資料「平成30年度「過労死等の労災補償状況」を公表します
 別添資料1「脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況」

平成29年版過労死等防止対策白書より
 (資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センター
 「平成28年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

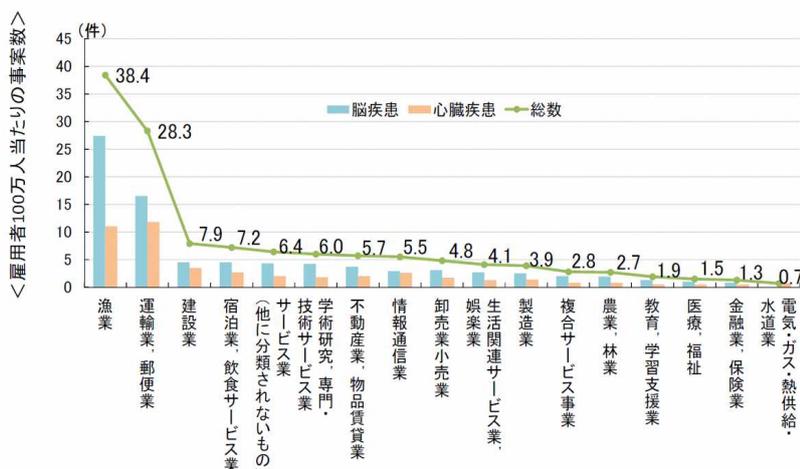
- ・脳・心臓疾患における労災認定事案について、業種別では運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業、製造業の順に多く、職種別では、輸送・機械運転従事者、サービス職業従事者、専門的・技術的職業従事者の順に多くなっている（図〇）。また、労働力調査の就業者数でみると「管理的職業従事者」は134万人で、就業者全体（6,664万人）の2.0%であるが、脳・心臓疾患における労災認定事案のうち「管理的職業従事者」は8.4%を占めている。

図〇 脳・心臓疾患における労災認定事案の業種別・職種別の分布について



- ・雇用者100万人当たりの脳・心臓疾患における労災認定事案の件数では、漁業や運輸業・郵便業が多い状況にあり、こうした分野での長時間労働や不規則な労働等への対策が求められる（図〇）。

図〇 脳・心臓疾患における労災認定事案の業種別の分布について



平成29年版過労死等防止対策白書より (資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センター「平成28年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

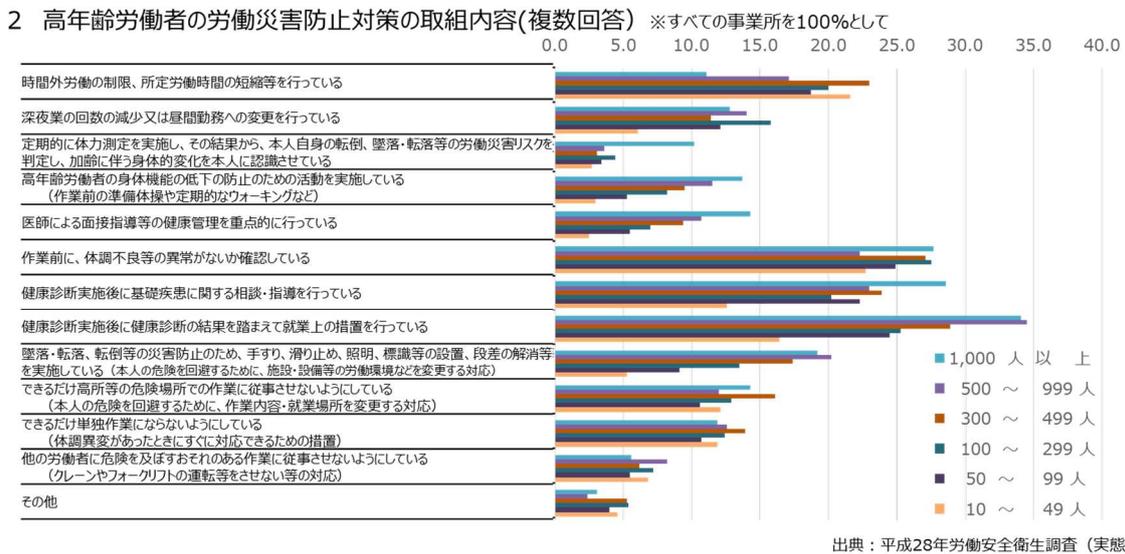
(4) 企業の取組の現状

①実態調査の結果

平成28年の労働安全衛生調査(実態調査)の結果によると、高齢者の身体機能の低下や基礎疾患に伴う労働災害防止対策の取組を行っている事業所は全体の55.7%となっている。事業所規模別に取組割合をみると、労働者数100~299人の事業所の69.1%が最も高くなっている一方で、10~49人の事業所は54.0%となっている。

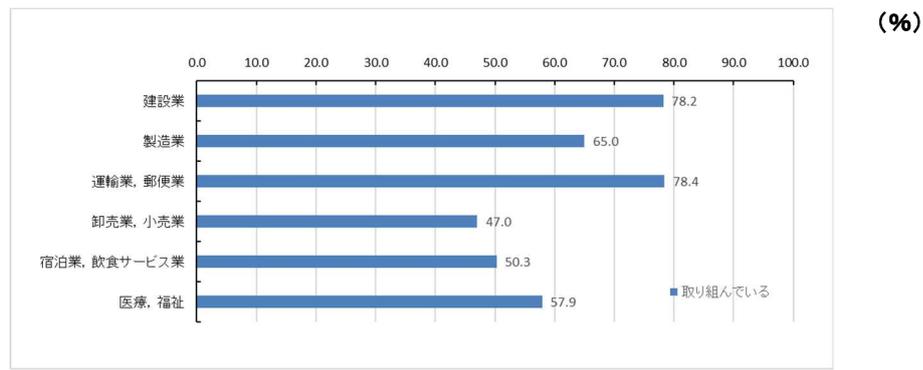
取組内容をみると、健康診断実施後の就業上の措置を行っている事業所は多く、体力づくりや健康管理の取組を行っている事業所は比較的少ない。

図〇 高齢労働者の労働災害防止対策の取組状況

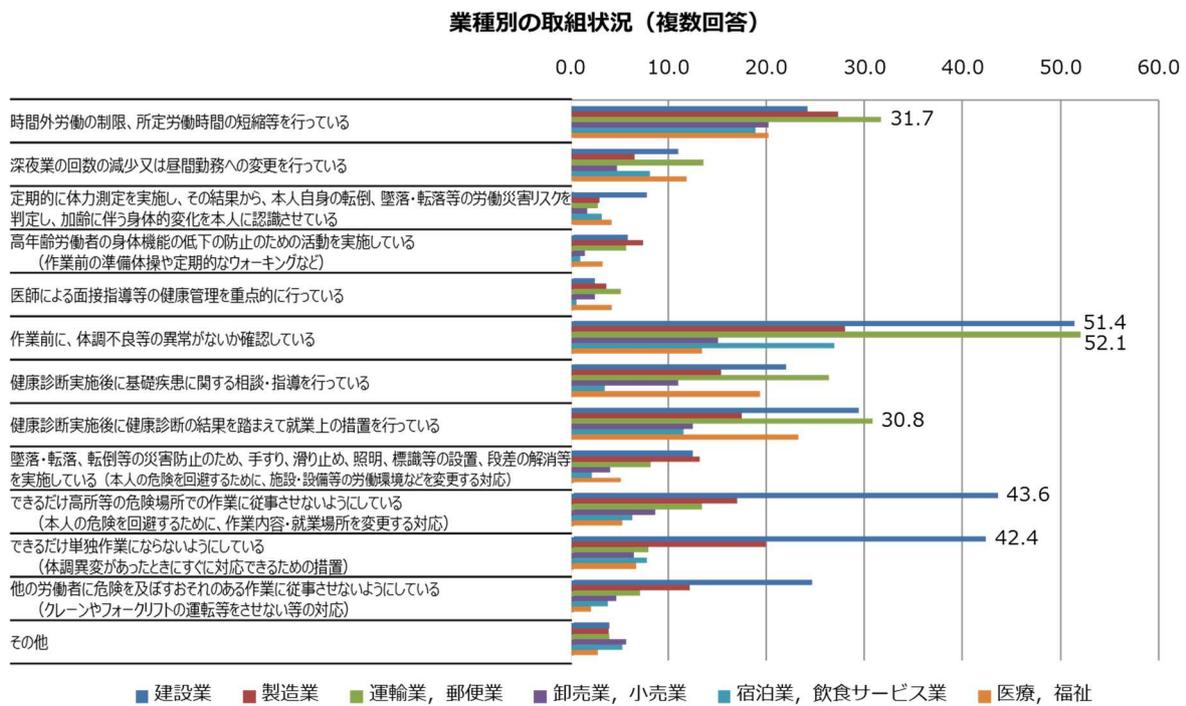


業種別に見ると、建設業では78.2%、運輸業・郵便業では78.4%が高齢者の労働災害防止対策に取り組んでおり、作業前に体調不良等の異常がないか確認している事業所が50%を超えるなど、体調管理や危険な作業の回避などの配慮などが行われている。一方で、第三次産業において高齢者の労働災害防止対策に取り組んでいる事業所割合は、卸売業・小売業で47.0%、宿泊業・飲食サービス業で50.3%となっており、一層の周知啓発、取組の促進が必要な状況である。

図〇 高年齢労働者の労働災害防止対策の取組状況（業種別）



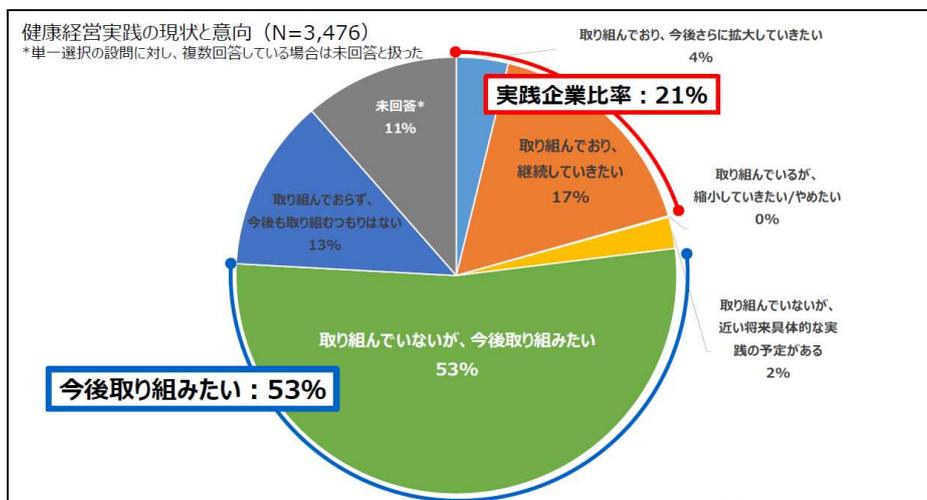
図〇 高年齢労働者の労働災害防止対策の取組内容（業種別）



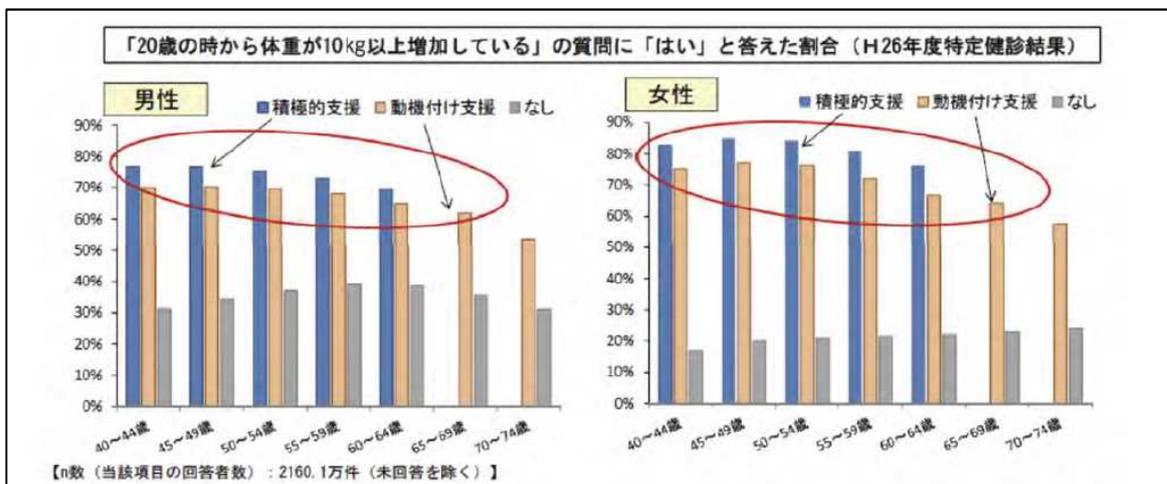
②健康経営、コラボヘルスの取組状況

一方、企業が従業員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」や、保険者が加入者の健康データを活用し、データ分析に基づき、個人の状況に応じた保健指導や効果的な予防・健康づくりを行う「データヘルス」、さらに、健康経営とデータヘルスを推進するために健康保険組合等の保険者と事業主が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者（従業員・家族）の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行する「コラボヘルス」の取組も進んでいる。

国内の中小企業約 12,000 社に対する「健康経営」の認知度及び実施状況について実施したアンケート調査によると、既に「健康経営」に取り組んでいる中小企業は約 2 割、現状取り組んでいないが、今後取り組みたいという意向をもつ企業は 5 割に上る（経済産業省「中小企業における健康経営に関する認知度調査」平成 29 年 12 月実施）。こうした積極的な意欲を取組に結び付けていくことが重要と考えられる。



また、2,160 万人の特定健康診査の質問票データの分析（2014 年度厚生労働省保険局）によると、20 歳のときから体重が 10kg 以上増加している人の割合は、特定保健指導該当者の 6～8 割である。



出典：第 29 回保険者による健診・保健指導等に関する検討会（平成 29 年 4 月 24 日）資料 1 より抜粋

健康保険組合は、特定保健指導の実施やデータ化されたレセプト（診療報酬明細書）の分析に加え、事業者に協力を求めて就業時間中の特定保健指導の実施や40歳前からの健康づくりの働きかけを実施することにより、加入者である労働者において健康意識の獲得や生活習慣の改善を通じた健康の維持改善が図られることが期待される。

<コラム>

本検討会における議論に活かすため、働く高齢者の労働災害防止対策に積極的に取り組んでいる様々な規模・業種の企業等から取組事例を発表していただくとともに、労働災害防止に取り組まれている団体からも好事例をご紹介いただいた。その概要は以下のとおりである。

○トヨタ自動車株式会社（自動車製造業）

トヨタ自動車株式会社では、健康づくり、健診事後措置、メンタルヘルスという3つの大きなカテゴリで健康活動を進めている。このうち予防活動として、適正体重、朝食、飲酒、間食、禁煙、運動、睡眠、ストレスという8つの生活習慣を、健康チャレンジ8活動として進めている。

従業員の高齢化に向けた体力維持・向上活動として「いきいき健康プログラム」を位置づけ、9種目の体力測定により、柔軟性、筋力、筋持久力、バランス、俊敏性、器用さの項目で評価することで体力を見える化し、自身の身体や体力への気付きを与えると同時に、測定結果を基にした運動指導会で体力維持・向上のための方法を伝えている。当初は50歳以上の現業部門を対象としたが、現在は36歳以上を対象としている。

また、2008年にトヨタ自動車とトヨタ健康保険組合の共同で健康支援センターウェルボを開設し、従業員とその配偶者を対象に36歳以上の節目に詳細な健康診断と健康学習会を受けさせている。（詳細は参考資料○）

○JFEスチール株式会社西日本製鉄所（倉敷地区）（鉄鋼業）

製鉄所では非常に身体負荷の高い作業が多くあり、安全で元気で長く働くことができるよう、2004年から、体力低下に伴う労働災害対策、具体的には腰痛を中心とした筋骨格系疾患や転倒災害を予防する取組を始めた。①筋骨格系疾患や転倒が発生しにくい体を作る目的で2つの職場体操を導入している。②筋骨格系疾患や転倒の発生リスクの評価と、リスクが高い場合の改善を組み合わせた「安全体力」機能テストを実施している。このテストは、作業を安全に遂行するために必要な体力を客観的に見える化するもので、例えば転倒リスクを見るためのスクリーニングテストとなっている。（詳細は参考資料○）

○原信ナルスオペレーションサービス株式会社（小売業）

運営するスーパーマーケットの水産部門作業室では2000年代中頃まで、入荷した商品の箱に詰まった氷や、魚をおろす時に流す水で、常に床が濡れて滑りやすい状況にあった。

ある店舗の店長主導でドライ化の改善活動を行い、全社に水平展開した。改善前は長靴が必要だったが、現在は短靴で作業ができる環境になっている。新しく作る店舗ではさらに、滑りにくい床材への変更をしている。これらの取組で水産部門の滑りによる転倒災害は大幅に減少した。（詳細は参考資料○）

○社会福祉法人目黒区社会福祉事業団特別養護老人ホームひがしやまホーム（社会福祉施設）

職員が長く働き続けられるよう、きめ細かい取組を行っている。特に、腰痛予防のため、5つの取組を行った。①夜勤の勤務時間の見直しを行い、移乗介助の回数を減らし体への負担を軽減するよう体制を変更した。②直接介助を行う介護士等は年に2回腰痛健診を実施している。③腰痛予防委員会を設置し、施設長が委員長となって業務の姿勢などの腰痛の原因を取り除くことを実践し、また腰痛予防体操を行っている。④衛生委員会を活用し職場の課題を検討している。⑤天井走行リフトの利用をケアプランに入れ、ルール化を図った。（詳細は参考資料○）

○株式会社忠武建基（建設業）

技能労働者や若手人材が不足する中、働く高齢者に長く安心して安全に働いてもらうための環境整備を進めた。

①働く高齢者の提案から、重い鋼材の取り付け作業を簡単に安全に行える資機材を開発した。②防じんマスクや防振手袋、墜落制止用器具は高性能なものや軽量なものを選択し、負担軽減を図るとともに、定期健康診断を夏と冬の年2回行い、健康管理を行っている。③安全で安心して仕事を進めるための現場のルールをまとめ、ベテランの働く高齢者にも徹底を図っている。④社内の給与制度や継続雇用に関する社内ルールの工夫を行っている。⑤ベテランの高齢者と若年者をペアリングして相互に教え合う体制とした。

これらの結果、全社的なモチベーションの向上や、社員と会社との信頼関係の向上を通じて、会社全体の一体感が生まれた。（詳細は参考資料○）

○構成員から事例紹介（A社）

①定年に達した従業員に対して、加齢に伴う課題を自分のこととして認識させセルフケアにつなげる教育を実施。②セルフチェックとして、中央労働災害防止協会が厚生労働省委託事業で作成した「転倒等リスク評価セルフチェック票」を活用。

転倒等リスク評価セルフチェック票

意識

計測

質問内容	あなたの回答 NO は	合算点数	評価	評価	
1 人ごみの中、正面から来る人にぶつからず、よけて歩けますか	→				① 歩行能力・筋力 あなたの結果は _____ cm / _____ cm (歩数) = _____ 下の表に当てはめるとー 評価
2 同年代に比べて体力に自信はありますか	→				
3 突発的な事象に対する体の反応は早急だと感じますか	→				
4 歩行中、小さい石等に足をつっかけたとき、すぐに次の足が出ると思いますか	→				② 敏捷性 あなたの結果は _____ 回 / 20 秒 下の表に当てはめるとー 評価
5 片足で立ったまま膝下を置くことができると感じますか	→				
6 一直線に引いたラインの上を、履き足歩行で簡単に歩くことができると思いますか	→				③ 動的バランス あなたの結果は _____ cm 下の表に当てはめるとー 評価
7 目を閉じて片足でどのくらい立つ自信がありますか	→				
8 電線に乗って、つり革につかまらずどのくらい立つられると感じますか	→				④ 静的バランス (開脚) あなたの結果は _____ 秒 下の表に当てはめるとー 評価
9 目を閉じて片足でどのくらい立つ自信がありますか	→				

① 2ステップテスト (歩行能力・筋力)

あなたの結果は _____ cm / _____ cm (歩数) = _____

評価表	1	2	3	4	5
結果/身長	~1.24	1.25~1.38	1.39~1.46	1.47~1.65	1.66~

② 座位ステップテスト (敏捷性)

あなたの結果は _____ 回 / 20 秒

評価表	1	2	3	4	5
(回)	~24回	25~28回	29~43回	44~47回	48回~

③ ファンクショナルリーチ (動的バランス)

あなたの結果は _____ cm

評価表	1	2	3	4	5
(cm)	~19cm	20~29cm	30~35cm	36~38cm	40cm~

④ 開眼片足立ち (静的バランス)

あなたの結果は _____ 秒

評価表	1	2	3	4	5
(秒)	~7秒	7.1~17秒	17.1~55秒	55.1~90秒	90.1秒~

⑤ 閉眼片足立ち (静的バランス)

あなたの結果は _____ 秒

評価表	1	2	3	4	5
(秒)	~15秒	15.1~30秒	30.1~64秒	64.1~120秒	120.1秒~

① ①自信がない ②あまり自信がない ③人並み程度 ④少し自信がある ⑤自信がある

② ①自信がない ②あまり自信がない ③人並み程度 ④少し自信がある ⑤自信がある

③ ①簡単に思う ②あまり簡単に思う ③普通 ④やや難しいと思う ⑤難しいと思う

④ ①自信がない ②あまり自信がない ③少し自信がある ④かなり自信がある ⑤とても自信がある

⑤ ①できないと思う ②難しかったがやってみよう ③難しかったがやってみよう ④難しかったがやってみよう ⑤できると思う

⑥ ①簡単に歩行ができない ②履き足歩行はできるがラインからずれ ③ゆっくりであればできる ④簡単にできる ⑤簡単にできる

⑦ ①10秒以内 ②20秒程度 ③40秒程度 ④1分程度 ⑤それ以上

⑧ ①10秒以内 ②30秒程度 ③1分程度 ④2分程度 ⑤3分以上

⑨ ①15秒以内 ②30秒程度 ③1分程度 ④1分30秒程度 ⑤2分以上

合算点数	2~3	4~5	6~7	8~9	10
評価表	1	2	3	4	5

アンケートと簡単な体力テストを行い、その結果をレーダーチャートにプロットして、自分自身が感じている体力と実際に計測した体力のギャップを理解させている。意識と計測値が一致していれば転倒リスクは低いと判定される。自覚を促すアプローチとして効果的と考えられる。

○構成員から事例紹介（株式会社高齢社）

定年後の高齢者を対象とした人材派遣会社で、「元気だから働くのではなく、働くから元気です!」というポリシーを掲げている。

- ① 就労時教育「これだけは理解してもらいたい」
 - i) 事故災害を防ぐための基本心得基礎教育
 - ii) 社会との関わりを持つことの大切さ（健康維持と生きがい）
 - iii) 過去の経歴・肩書は忘れ、白紙で取り組む（頭を下げる）
 - iv) 身だしなみに注意（清潔に）
 - v) 自分に合った仕事があるとは限らない（仕事がある感謝）

さらに、70歳、75歳の運転適性検査、75歳の認知機能・筋力・体力等について面談で確認などを実施。

- ② 派遣先等の管理監督者向け教育において、体力はないので無理せず、重量物取扱い、危険な場所での業務等への配慮を求め、高齢者は仕事ができないという先入感を持たないように、頼まれると断れないので契約以外の業務を依頼しないよう、理解を求めている。
- ③ 不慣れな職務、職場への不適応等メンタルヘルス対策として、現場把握とコミュニケーション、職場環境改善の申し入れ等で丁寧に対応している。

(5) 今後に向けた課題と対応の方向性

- ・健康寿命とともに職業生涯が延伸し、高齢者が職場において、より大きな役割を担うこととなる人生 100 年時代においては、高齢者の労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすい現状を改善し、多様な就業ニーズをもつ高齢者が安心して安全に働くことができるようにしていくことが求められる。
- ・特に、就業構造のサービス化、ホワイトカラー化が進展していく中で、様々な現業部門の労働者の安全衛生対策とともに、管理・事務部門における安全衛生対策も重要性を増していくと考えられる。
- ・労働災害や業務上疾病の現状から浮かび上がってくる働く高齢者に特有の特徴や抱えるであろう課題に対し、配慮していくことが必要。
- ・今後、従事していた企業や業務での継続雇用だけでなく、経験のない異なる業種、業務に転換（ジョブチェンジ）して就労し、業務に不慣れな者が多くなることにも留意が必要である。
- ・なお、高齢者の労働災害防止を図ることは、女性や経験の浅い若者を含めすべての働く人等にとっても職場環境が改善されることになり、また、職場での健康づくりは働く意欲や能力を長期にわたって活かすこととなり、人生 100 年時代に働く多くの人の意欲や能力の発揮や快適な職場づくりに資する取組であると考えられる。
- ・英国における保健大臣、労働福祉大臣への提言「英国の生産年齢人口の健康レビュー」（2008 年）の序文において、健康は、職を見つけて働き続けるための条件であるが、同時に、仕事をすることは、それ自体で個々人の健康状態によい影響があるとの言及がある^{(注1)(注2)}。
- ・また、高齢者の労働災害防止対策を進め、安心して安全に働き続けられる職場づくりを進めることは、人材確保に課題を抱える中小企業・小規模事業者等における熟練した人材の確保・定着に資するものであるとともに、経済全体の生産性向上にも寄与するものと考えられる。
- ・他方、多くの企業経営者が高齢者雇用の隘路として働く高齢者の健康問題を強く意識しており、その解消に向けた効果的な対応策が待たれている。

(注1) 原文: Clearly, good health should improve an individual's chances of finding and staying in work and of enjoying the consequent financial and social advantages. There is also, however, compelling evidence that work has an inherently beneficial impact on an individual's state of health.

(注2) 「仕事は健康や福祉によいか？」(英国で 2005 年刊行 Gordon Waddell et al.) のレビューが論拠。ただし、その高齢労働者に限定した分析では、年齢による影響の補正や、在職者に健常者が偏りがちな影響などを完全に排除できないため、健康への効果はやや曖昧なものとされている。

- ・ 以上のことから、高齢者の労働災害防止のための対策について、概念的に整理するとともに、企業において今後自らの実態に合わせて取り組めるよう、作業環境管理、作業管理、健康管理という観点から具体的対策を盛り込んだガイドラインを取りまとめ、その活用を進めていくことが必要である。
- ・ 併せて、健康経営に向けた意欲等を持ちながら具体的な取組が進んでいない中小企業や第三次産業に対する支援が重要であることから、国や関係団体等においては、こうした企業に対する支援策の充実を図るとともに、さらなる効果的な政策展開の基盤となる実態調査などの調査研究を進めることが必要である。

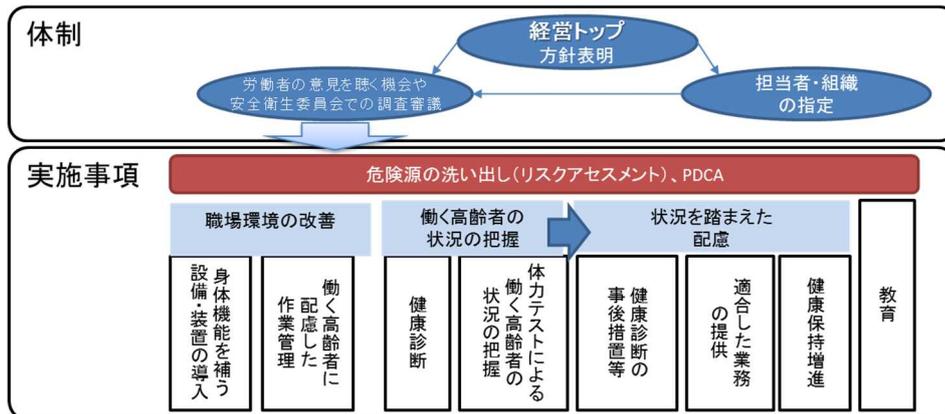
2 高齢者が働きやすい職場環境の実現のために（ガイドラインに盛り込むべき事項）

1. の現状と課題に対し、高齢者が働きやすい職場環境を実現するため、労使の取り組みを促進するためのガイドラインを取りまとめることが適当である。

(1) 事業者による実施事項

高齢者が働きやすい職場環境の実現に向けて、事業者は各事業場の実情に応じて次の事項に取り組むことが必要である。

事業場における取組イメージを示す。



ア 全般的事項

① 経営トップによる方針表明及び体制整備

初めに、対策を進める方針と体制を決める。

- ・企業の経営トップが対策に取り組む姿勢を表明
- ・高年齢労働者対策に取り組む担当者や組織を指定するなど体制の明確化
- ・高齢者対策について調査審議する機会を設ける

その際、以下の点を考慮する

- ・担当する組織には安全衛生部門だけでなく人事管理部門を含めることが望ましい。
- ・高齢者が、気づいたリスクや働く上で辛いと感じていること、自身の不調などを相談できる窓口設置や、高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
- ・意見や気づきを共有し、改善策を検討できる仕組みの導入
- ・働きやすい職場づくりはモチベーションの向上につながることの再認識

② 危険源の洗い出し（リスクアセスメント）及び計画、実施、評価、改善等

- ・身体機能の低下による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハットから洗い出しを行い、優先順位の高いものから対策を講じるリスクアセスメントを実施
- ・リスクアセスメント結果を踏まえ、イからオのうちから取り組む事項を決めて、年間推進計画を策定し、計画に沿って実施、計画に沿って実施し、一定期間で評価し、必要な改善を行うことが望ましい。

- ・リスクアセスメントになじみのないサービス産業などにおいては、好事例などを参考に、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、負担の大きい作業や危険な場所、作業フローの不備などの洗い出しを行って改善につなげることなどがある。
- ・この際、働く高齢者が増えるという環境の変化に応じたリスクアセスメントとなるよう留意。また、介護施設や飲食店等のサービス業では、家庭生活における同種の作業とは異なるリスクが潜んでいることに留意
- ・例えば、介護施設等でも利用者に関するヒヤリハットに取り組むこととされているので、こうした仕組みを活用することも可能

イ 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齢者が安全に就労し、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実施する。

以下に掲げる対策について、リスクの程度を勘案して優先順位をつけて取り組む

<共通的な事項>

- ・通路の段差の解消
- ・やむをえない段差など危険個所への安全標識等の掲示
- ・床や通路の滑り防止（防滑素材の採用、滑りにくい靴の支給、滑りの原因となる水分・油分のこまめな清掃）

- ・階段への手すりの設置

<危険を知らせるための配慮>

- ・背景騒音の低減と、警報音等の聞き取りへの工夫（聞き取りやすい中低音域、指向性確保など）
- ・有効視野に配慮した警告・注意機器（パトライト等）の採用

<暑熱な環境への対応>

- ・涼しい休憩場所の整備
- ・体温を下げるための機能のある服などの支給
- ・熱中症の初期症状を把握できる小型携帯機器（ウェアラブルセンサー）の利用

<重量物取扱いへの対応>

- ・リフト機器等の導入による人力取扱い量の抑制
- ・不自然な作業姿勢を解消するための作業台や配置の改善
- ・身体機能を補助する機器（パワーアシストスーツ等）の導入

<介護作業等への対応>

- ・リフト機器、スライディングシート等の導入による抱え上げ作業の抑制
- ・労働者の腰部負担を軽減するための移乗支援機器等の活用

② 働く高齢者に配慮した作業管理

働く高齢者の体力、敏捷性の低下などに配慮して作業内容等の見直しを検討し実施する。

以下に掲げる対策について、リスクの程度を勘案して優先順位をつけて取り組む

- ・勤務形態、勤務時間（短時間勤務、隔日勤務、交代制勤務など）に選択の幅を持たせる。
- ・高齢労働者の身体特性を踏まえた作業マニュアルの策定（ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢など）
- ・注意力、集中力を必要とする作業についての作業時間を限定
- ・特に、同時進行の作業や優先順位の判断が伴うような作業については負担軽減
- ・腰部に過度の負担がかかる作業に対する作業方法の改善、定期的な休憩の導入や小休止・休息の積極運用

ウ 働く高齢者の状況の把握

法令に定める措置のみならず、働く高齢者との日常的なかかわりの中で、高齢者の健康状況などに気を配ることが大切である。

① 健康診断

労働安全衛生法に定める健康診断の確実な実施はもとより、法定の健康診断の対象にならない者に対し地域の健康診断等を受診するよう勧奨するなど、働く高齢者が自らの健康状況を把握できるようにする必要がある。

次の点のうち必要な措置を講ずる。

- ・継続雇用された短時間労働者等で、労働安全衛生法に定める健康診断の対象にならない者に対し、地域の健康診断等を受診するよう勧奨すること。
- ・健康診断結果の通知や保健指導に当たり、働く高齢者が自らの健康状況を理解できるように努めること。
- ・「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」に留意しつつ、持病や体調不良のある高齢者にはきめ細かな健康管理を行う。
- ・必要に応じ、健康診断の結果に係る医師等の意見を衛生委員会等に報告
報告の際、労働者個人が特定されないよう医師等の意見を集約、加工

② 体力テストによる働く高齢者の状況の把握

働く高齢者の体力の状態を客観的に把握し、その体力に合った作業への従事や、自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、体力テストは有効である。

体力テストの実施に当たっては、労働者自身の同意や取扱いなど一定の事業場内手続きについて安全衛生委員会等の場を活用し、定めるとともに、体力テストの評価基準を設ける場合は合理的な水準に設定し、評価基準を下回る労働者の体力の向上よりも、厳しい職場環境の改善を優先して取り組むことが必要である。

具体的な方法として次のようなものが挙げられる。

- ・労働者の気付きを促すため、介護予防の取組みで行われる加齢による心身の衰え（フレイル）のチェック項目などを導入
厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」なども活用
- ・事業場の働き方や作業ルールに適合した体力テストを実施
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

判定基準を設けることは必須ではなく、働く高齢者の気づきにつなげるとともに、業務内容への適合性を個々に判断する際に活用が考えられる。

- ・対象労働者から理解が得られるよう時間をかけて体力テストの実施方針を策定、目的を説明する、また運用の途中で実施方針を適宜見直す。
- ・体力テストにより事業場の作業に適合しない身体機能であると判断された者に対し、身体機能の向上又は回復のための施設や機会を設ける。
- ・身体機能の向上又は回復には保健師や専門的な知識を有する運動指導担当者（トレーナー）の指導の下で継続的に取組

エ 働く高齢者の状況を踏まえた配慮

① 健康診断の事後措置等

- ・健康や体力の状況を踏まえて就業上の措置を講じる。
- ・脳・心臓疾患の原因となる基礎疾患によっては、労働時間の短縮や深夜労働の回数減少、配置転換など健康確保措置

その際、次の点に留意する

- ・健康診断や体力テストの結果、年齢による体力の低下などにより作業環境、作業方法を見直す必要がある場合は、医師等の意見を聴いて実施。労働者に対し、体力の回復・改善のための方策につき指導を行うこと。
- ・就業制限や配置転換などの就業上の措置を実施する場合は、働く高齢者から意見を聴き、十分な話し合いを通じて理解が得られるよう努める。また、健康管理部門、人事労務管理部門との連携にも留意

② 働く高齢者の状況に適合した業務の提供

- ・高齢者に適切な就労の場を提供するため、職場における一定の働き方のルールを構築するよう努める
- ・労働者の体力、認知力、健康状況や就労の意欲等の状況に応じて、安全・健康の点で適合する業務を提供する（マッチングさせる）よう努める。
- ・脳・心臓疾患が業務中に起こる確率は、加齢にしたがって段々と増えていくことから、高齢者の働き方のルール作りが重要
- ・危険有害作業に伴うリスクの高い製造業などの労働環境と、第三次産業などの労働環境とは、必要とされる身体機能等に違いがあることに留意
- ・車両の運転等に当たっては、運転適性の確認などに留意のこと。
- ・労働者の体力、健康状況には高齢になるほど個人差が大きいことに留意
- ・運輸業や漁業などでは、長時間労働などによるストレスや運動不足がみられ、基礎疾患の多い高齢者の就労については、労働時間や作業環境にさらなる配慮を行う。
- ・何らかの病気を抱えながらも働き続けることを希望する高齢者の治療と仕事の両立を推進する。

③ 心身両面にわたる健康保持増進措置

- ・「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」により、事業場内健康保持増進対策の推進体制の確立など組織的に対応

- ・健康診断や体力テストを実施し、運動指導、栄養指導、保健指導、メンタルヘルスケア
- ・運動する時間や場所、トレーニング機器の配置など具体的な勧奨
- ・メンタルヘルス対策の実施、ストレスチェックの実施及び集団分析を通じた職場の環境改善
- ・メンタルヘルス対策としての不慣れな職務、職場への不適應等、現場の状況把握とコミュニケーションの推進

オ 安全衛生教育

高齢者が健康で安全に働き続けるための安全衛生教育については、

- ・法令に定める雇入れ時等の安全衛生教育を徹底すること。
- ・作業において必要となる技能講習、特別教育を徹底すること。
- ・高齢者を対象とした教育においては、作業内容とそのリスクを理解させるため、若年者よりも時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報を活用
- ・経験のない業種、業務に従事する高齢者には、特に丁寧なジョブトレーニングを行う。

併せて、加齢に伴う身体機能の低下や個人差の拡大を踏まえ、以下の点に留意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。

- ・働く高齢者に対し、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させ、体力維持の必要性や生活習慣の改善に取り組ませる教育
- ・働く高齢者に多くみられる転倒災害は、何もなさそうな場所で発生しており、安全標識や危険個所の掲示に留意するとともに、わずかな段差等にも注意を向けさせる教育
- ・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
- ・VR技術を活用した危険体感教育
- ・自身の身体機能に対する自覚を促す手段として、働き方や作業ルールに適合した体力機能テストを実施
- ・若年労働者も含め働く高齢者とともに働く者に対し、加齢に伴う労働災害リスクの増大の理解促進（ペアで働く機会やチームで働く機会の積極的設定など）
- ・サービス業の多くでは、軽作業や危険認識されていない作業であっても、視聴覚教材を用いる等による教育
- ・介護を含むサービス業の対人業務ではメンタル面のスキルの教育

また、管理監督者や事業場内で教育を行う者に対しては、以下の教育を行うことが望ましい。

- ・加齢に伴う労働災害リスクの増大に対応した対策についての教育
- ・管理監督者の責任、健康問題が経営に及ぼすリスクについての教育
- ・脳・心臓疾患など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の受講や緊急時対応の教育を行うことが望ましい。

(2) 労働者に実施が望まれること

労働者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理解し、以下の取組を行うよう、労使双方の取組を進めることが求められる。

- ・自分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
特に、事業者が行う法定の定期健康診断を必ず受けるとともに、短時間勤務などで法定の健診の対象とならない場合には、地域保健で保険者が行う特定健康診査等を受けるよう努める。
- ・体力テスト等に参加し、自身の体力の維持改善に努める。
- ・日ごろからストレッチや足腰の柔軟体操、ラジオ体操等を行い、基礎的な体力の維持及び生活習慣の改善に取り組む。

職場で一斉に実施するもの以外にも、例えば、転倒予防体操など各事業場の実情に応じたものを、意識的に通勤時間や休憩時間に取り入れることが望ましい。

- ・適正体重を維持する、栄養バランスの良い食事をとるなど、食習慣や食行動の改善に取り組む。

3 国、関係団体等による支援

- ・人生 100 年時代を迎えるに当たり、多様な高齢者が健康で安心して働くことができるよう、事業者と労働者双方に対策の必要性が理解されるよう、労使団体等と連携し国民的な気運の醸成を図る。
- ・その裏付けとなるデータや好事例を周知することが、事業者における取組のインセンティブにつながることから、働く高齢者の労働災害リスクや対策の効果、支援機器・技術等の様々な知見やメッセージを積極的に発信していくことが必要である。
- ・その上で、特に以下のような取り組みを進めることが必要である。

(1) ガイドラインの普及促進に向けた広報戦略、アウトリーチ

- ・策定したガイドラインを現場に浸透させるため、都道府県労働局、労働基準監督署を通じた各事業場に対する指導啓発による普及促進。特に中小企業、第三次産業に対する指導支援を重点
- ・防災団体や業界団体による傘下事業者への周知啓発の実施。
- ・中小企業に対する専門家等による個別支援や安全診断の拡充及び利活用の促進
- ・産業保健総合支援センターによる専門的人材が事業場に助言する仕組みの活用
- ・シルバー人材センターなどにおいて請負の働き方で従事する就業者等への配慮

(2) 特に支援が必要な産業分野、中小零細事業場に対する働きかけ

働く高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ため、国として助成を検討することが必要である。

- ・支援対象を選定する上での優先順位づけの視点として以下の点が考えられる。
 - i 働く高齢者を多く雇用している事業場であること
 - ii 働く高齢者の安全衛生対策として効果が確立していること
働く高齢者に特化した対策でない場合でも、働く高齢者の安全衛生に効果が認められるものであれば対象となりうる。
必要性の程度に応じて優先度を設けて支援の対象とする。
 - iii 対策に一定程度の費用を要すること
 - iv 助成の対象とした対策が事業場で継続的に取り組む計画、体制が構築されること

(3) 高齢者を支援する機器・技術等の検証等

高齢者の特性に配慮した独創的・先進的な機器・技術等は、有用と思われるものでも、その効果等についての客観的な評価が行われていないために、普及が進んでいないことがあることから、機器・技術等を検証し、企業が適正な機器・技術等を選定できるよう支援する必要がある。

- ・独創的・先進的な機器・技術等の検証及び検証結果の公表
- ・有用性が確認された機器・技術等の普及促進

(4) 人材育成、取組の普及

- ・健康状況に適合した業務の調整や体力向上のための活動を支援する保健師や運動指導担当者（トレーナー）などの専門人材が事業場に不足している場合に外部の保健師等を活用できるよう専門人材の育成を支援する。

(5) 高齢者に関する調査研究

- ・高齢者の身体機能・運動機能が若返っているとの報告の一方で、就業している高齢者の身体機能・運動機能について、過去の一定の研究成果を土台としつつ、現下の実態を調査する必要がある。
- ・これまでの最新の知見を整理しているところ、高齢女性の転倒災害が多い理由の一つとして、骨粗鬆症が指摘されている。このような健康状況と労働災害との関係のほか、視覚、聴覚など身体機能の衰えとの関連を含め、就業している高齢者の男女別の身体機能・運動機能、健康状況、労災の発生状況、対策の実態について、更なる調査研究が必要である。
- ・なお、定期健康診断における年齢ごとの有所見率について、調査することも考えらえる。

4 地域で取り組まれている健康づくりや健康保険の保険者との連携

- ・ 人生 100 年時代を迎えようとする現在、働く期間が長期化し、定年退職後、働く意欲ある高齢者は、65 歳を超えても再就職等をしながら働き続けるようになる。このような変化により、職場における健康診断やストレスチェックなどの職域での保健事業に加え、生活する地域の保健事業と連携して、働く高齢者の健康づくりを推進していくことが重要である。
- ・ また、健康経営等による労働者の健康づくりに関心は持つものの、取り組めていない中小企業等に対して、地域保健と職域保健の連携を推進することにより、保健所や市区町村の保健師、管理栄養士等の専門職が、高齢者を含めた労働者の生活習慣改善や健康づくりの普及等の健康講座や保健指導等を行うことや、小規模事業場が利用できるサービスをまとめたリーフレットを配布する等の情報提供を行うことなどが可能となると考えられる。
- ・ この退職後の働き方の変化等のライフイベント等に柔軟に対応できる体制の構築により、生涯を通じた継続的な健康支援を実施することが可能となると考えられる。(注)

(注) 令和元年 9 月 26 日「これからの地域・職域連携推進の在り方に関する検討会」報告書とりまとめ。
同日「地域・職域連携推進ガイドライン」の改訂。https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06868.html