

シニア社員の増加に対応する 「エイジフレンドリー」な 職場づくりのコツ



いちご社会保険労務士事務所代表
社会保険労務士
岡田 和大

60歳を超えて働く高年齢社員が増えるにつれ、労災事故に占める60歳以上高年齢者の割合が増えています。高年齢社員が安心して働ける職場づくりのポイントを解説します。

高年齢社員の 労災事故

少子高齢化の進展とともに、総人口に占める15歳から64歳の人の割合は年々低下傾向にあります。その一方で、65歳以上が占める割合はすでに3割近くにも及んでいます。

労働人口の減少による人手不足が深刻になるなか、

年金受給年齢の繰上げなどで「いつまでも働きたい」という意欲を持つ人が増加しており、そのことが働く高年齢者の増加に拍車をかけています。

「労働力調査」（総務省）によると、60歳以上の雇用者数は、最近10年間で1・5倍になっています。また、全年齢に占める60歳以上の割合も増加傾向が続いており、令和4年は18・4%になっています。

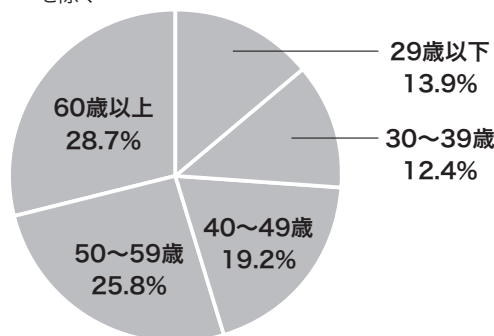
こうした状況を背景に、高年齢社員の労災事故も増加傾向にあります。

(1) 労働災害に60歳以上が占める割合

令和4年の労働災害による休業

図表1 年齢別死傷災害発生状況
(休業4日以上)

※新型コロナウイルス感染症への罹患による労働災害を除く

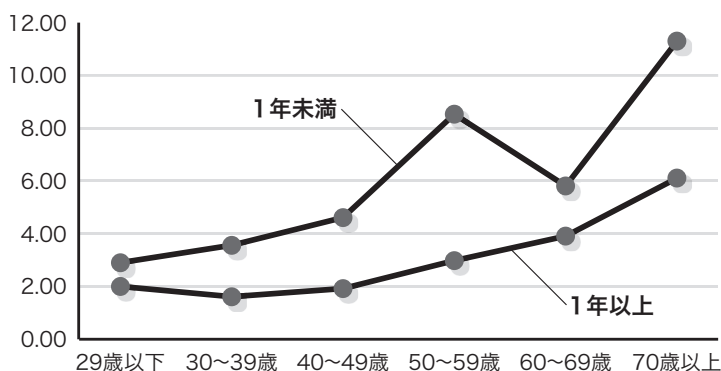


出所：厚生労働省「令和4年労働災害発生状況」

4日以上の死傷者数（新型コロナウイルス感染症への罹患によるものを除く。以下同じ）は13万2355人となり、過去20年で最多となりました。このような状況のなか、働く高年齢者の増加に伴い、高年齢者の労働災害も増加しています。労働災害による休業4日以上の死傷者数に占める60歳以上の割合は28・7%（令和4年）と、他の年齢層より多くなっています（図表1）。

また、年齢別・男女別で労働災害発生率をみると、60歳台後半は年千人率（労働者1000人当たりの1年間で発生した死傷者数の割合を示すもの）で男性4・09、女性4・43です。労働災害発生率

図表2 年齢別・経験期間別にみた年千人率



出所：厚生労働省「令和3年労働災害発生状況」、
総務省「平成29年就業構造基本調査」

が最も小さい30歳台前半が同じく男性1・94、女性0・88なのに対し、男性で約2倍、女性で約5倍になっています。

つまり、若年者に比べて高齢者のほうが労働災害の発生率が高く、特に女性でその傾向が顕著といえます。その要因としては、加齢に伴う筋力や体力などの身体機能の低下、バランス感覚の低下などがあげられます。

(2) 高齢者に多い労働災害の種類
高齢者の労働災害を災害の種類

類別（事故の型別）にみると、男性は「墜落・転落」が多く、60歳以上（年千人率0・91）は20歳台（年千人率0・28）の約3倍となっています。

一方で女性には「転倒」が多く、60歳以上（年千人率2・35）は20歳台（年千人率0・15）の約15倍です。

年齢の上昇によって増える労働災害の種類に着目して対策を打つことは、エイジフレンドリーな職場環境を整えるにあたって重要です。とりわけ高齢女性の転倒防止は大きな課題となっています。

これらの労働災害の発生状況を見ると、「墜落・転落」は建設業や陸上貨物運送業に多く、「転倒」は製造業や小売業、社会福祉施設で多く発生しています。加齢による傾向だけでなく、業種の特徴に応じた危険防止策や安全教育が必要です。

(3) 経験期間が短いと災害発生率が高い

年齢別の労働災害発生率を雇用1年未満と1年以上で比べてみると、いずれの年齢層でも1年未満が高くなっていますが、特に50歳と70歳以上は顕著に高いのがわかります（図表2）。

中高齢期になってから再就職した場合、新たな作業に慣れていないことや、高齢者の特性を考慮した安全教育が十分ではなかったことが要因と考えられます。

(4) 年齢別の休業見込期間

「令和4年労働者死傷病報告」（厚生労働省）によると、休業見込期間について、休業日数が1か月以上となる割合は20歳～29歳は約40%である一方、60歳～69歳は約60%、70歳以上は約70%にもなっており、年齢が高くなるにつれて休業見込日数は長くなる傾向にあります。

高齢者はちよつとした躓きで怪我をしてしまうなど、災害に繋がりがやすく、加えてその回復に時間がかかります。長期間の療養は、日常業務への影響も大きくなります。

エイジフレンドリーガイドラインとは

高齢社員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高齢社員の健康づくりを推進するために、令和2年3月に「高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）」が策定されました。求められる取組み等をガイドラインとして示し、高齢社員の労働災害を防止することが目的です。

このエイジフレンドリーガイドラインでは、事業者に対し、高齢社員の就業状況や業務の内容等の実情に応じて、実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努めることを求めています（次ページ図表3）。

一方で、高齢社員にも、健康で長く活躍できるように事業者が実施する取組み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を求めています（図表4）。

エイジフレンドリーな職場づくりのポイント

以下、高齢社員が、安全に長く働き続けられるために、事業者が取り組みたい職場づくりのポイントについて確認していきます。

(1) 経営トップによる方針表明と体制整備

経営トップ自ら、高齢者雇用と労働災害防止に取り組む方針を

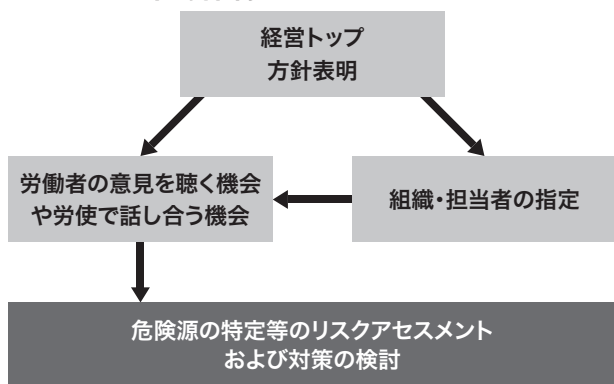
**図表3 エイジフレンドリーガイドライン
(事業者求められる事項)**

<p>① 安全衛生管理体制の確立等</p> <ul style="list-style-type: none"> ●経営トップ自らが安全衛生方針を表明し、担当する組織や担当者を指定 ●高年齢社員の身体機能の低下等による労働災害についてリスクアセスメントを実施 <p>② 職場環境の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ●照度の確保、段差の解消、補助機器の導入等、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) ●勤務形態等の工夫、ゆとりのある作業スピード等、高年齢社員の特性を考慮した作業管理(主としてソフト面の対策) <p>③ 高年齢社員の健康や体力の状況の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ●健康診断や体力チェックにより、事業者、高年齢社員双方が当該高年齢社員の健康や体力の状況を客観的に把握 <p>④ 高年齢社員の健康や体力の状況に応じた対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ●健康診断や体力チェックにより把握した個々の高年齢社員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マッチング ●集団および個々の高年齢社員を対象に身体機能の維持向上に取り組む <p>⑤ 安全衛生教育</p> <ul style="list-style-type: none"> ●十分な時間をかけ、写真や図、映像等、文字以外の情報を活用した教育を実施 ●再雇用や再就職等で経験のない業種や業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行なう 	<p>示すことが大切です。そのうえで、対策に取り組む部署や担当者を明確にします。</p> <p>そして、必要な対策や職場の状況について、安全衛生委員会等を活用して労使で話し合う機会を設けます(図表5)。</p> <p>(2) 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施</p> <p>職場内における労働災害発生リスクを洗い出し、対策の優先順位を検討します。</p> <p>その際、職場改善ツール「エイジアクション100」(中央労働災害防止協会)のチェックリストを活用することも有効です。</p> <p>(3) 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)</p> <p>安全に働けるように、施設や設備等を改善します。</p> <p>「……例……」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●照度を確保する、視力・聴力低下に配慮して作業環境を整える ●床の段差を解消する、スロープを設置する ●階段に手すりを設置する、転倒防止策を施す ●不自然な作業姿勢を解消する、作業台の高さを改善する ●涼しい休憩場所を確保する、通気性が良い服装を準備する ●防滑靴や安全靴を利用させる ●危険箇所に標識等で注意喚起する
--	---

**図表4 エイジフレンドリーガイドライン
(高年齢社員に求められる事項)**

<p>① 健康状況の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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 <p>② 体力の維持と生活改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ●日頃から運動を取り入れ、食習慣の改善等により体力の維持と生活習慣の改善に取り組む 	<p>る、ポカヨケをする</p> <ul style="list-style-type: none"> ●床の水分や油分をふき取る、清掃する ●リフトやパワーアシストスーツを導入する <p>(4) 高年齢社員の特性を考慮した作業管理(主としてソフト面の対策)</p> <p>敏捷性や持久性、筋力の低下等、高年齢社員の特性を考慮して作業内容等を見直します。</p> <p>「……例……」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●勤務形態や勤務時間を工夫する(短時間勤務、隔日勤務、交代制勤務、日勤専属、ワークシェアリング等) ●高年齢社員に合った職務を新たに開発する ●作業スピードを考慮した業務内容や業務量にする ●定期的に体調の確認をする、意識的な水分補給を推奨する ●新しい装置やIT機器の操作方法や、安全に使用するための対策等をわかりやすく教える <p>(5) 健康や体力状況の把握</p> <p>労働安全衛生法で定める雇入時および定期の健康診断を確実に実施します。また、高年齢社員が自らの健康状況を把握できるような取り組みを行います。</p> <p>「……例……」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●健康診断の対象にならない者に対しても、事業場の実情に応じて健康診断を実施する ●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、勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟に対応する ●厚生労働省が作成した「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用して、転倒等のリスクをチェックする ●加齢による心身の衰えをチェック(フレイルチェック)する <p>(6) 健康や体力の状況を踏まえた措置</p> <p>脳・心臓疾患が起こる確率は、</p>
---	--

図表5 事業場における安全衛生管理の基本的体制



加齢に伴い徐々に増加するとされています。そこで、高年齢社員の基礎疾患の罹患状況を踏まえて対策を講じます。

「……例……」

- 労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等を行なう
- 疾病を抱えながら働き続けることを希望する場合は、治療と仕事の両立を考慮する

(7) **安全衛生教育**

高年齢社員はもちろんですが、管理監督者等に対する教育も大切です。十分に時間をかけ、作業内容とリスクについて理解してもらいます。

図表6 活用したい行政等による支援

- ① 中小企業や第三次産業における高年齢社員の労働災害防止対策の取組事例の活用
「高年齢労働者の活躍促進のための安全衛生対策—先進企業の取組事例集—」
(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyo-kuanzeniseibu/0000156037.pdf>)
- ② 個別事業場に対するコンサルティング、70歳雇用推進プランナー等の活用
「70歳雇用推進プランナー等による相談・援助」
(https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisory_services.html)
「中小規模事業場安全衛生サポート事業」
(<https://www.jisha.or.jp/chusho/support.html>)
- ③ エイジフレンドリー補助金等の活用
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html)
- ④ 社会的評価を高める仕組みの活用
(安全衛生優良企業公表制度、SAFEコンソーシアム等)
「安全衛生優良企業公表制度(職場のあんぜんサイト)」
(https://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html)
「SAFEコンソーシアム」(<https://safeconsortium.mhlw.go.jp>)
- ⑤ 職域保健と地域保健の連携および健康保険の保険者との連携の仕組みの活用
「地域・職域連携情報」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/index_00028.html)
「健康宣言」(<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/pickup/healthinesscorp/>)

「……例……」

- 写真や図、映像等の文字以外の情報も活用して伝える
- 危険予知、ヒヤリハット活動を行なう
- 教育を行なう者や管理監督者、共に働く社員に対しても、高年齢社員の特性や対策について教育を行なう

(8) **高年齢社員に活躍してもらう風土づくり**

高年齢社員は社内、他の社員とのコミュニケーションが希薄になりがちです。そうならないように、緊密なコミュニケーションを取れるような環境をつくっていくとよいでしょう。

「……例……」

- 高年齢社員が相談できる窓口を設置する
- 会社行事やミーティングには、高年齢社員にも参加してもらいようにする
- 普段から働きぶりの確認を行なう
- 定期面談を行なう
- 高年齢社員のキャリアや働き方の希望を把握する
- 社員に高年齢社員に働いてもらうことの大切さを働き

まず体力維持や健康づくり、職場体操など健康面の対策、職場の危険を取り除くなどの環境の改善から始めるようにしましょう。それらに加えて、高年齢社員一人ひとりの健康や体力の状況に応じた対策に取り組むようにするとよいでしょう。

もっとも、自社のみでは取り組みの難しいことも多いものです。そのため、事業者に対する国や関係団体等による図表6のような支援もあります。

これらを活用してエイジフレンドリーな職場づくりを促進するとよいでしょう。

なお、エイジフレンドリー補助金は、例年、申請受付の期間が6月から10月と短くなっています。利用を検討する際は、申請期間に注意してください。

エイジフレンドリーな職場づくりに取り組む際の留意点

かける

- 若年者の教育を担当してもらう、マイスター社員として認定する等、役割を与える
- 定年年齢や再雇用年齢の上限を引き上げる