社会福祉・介護事業における労働災害防止対策について

豊橋労働基準監督署

1　労働災害発生状況・主な事故の型の推移　【愛知労働局管内／過去10年／休業4日以上／新型コロナを除く】

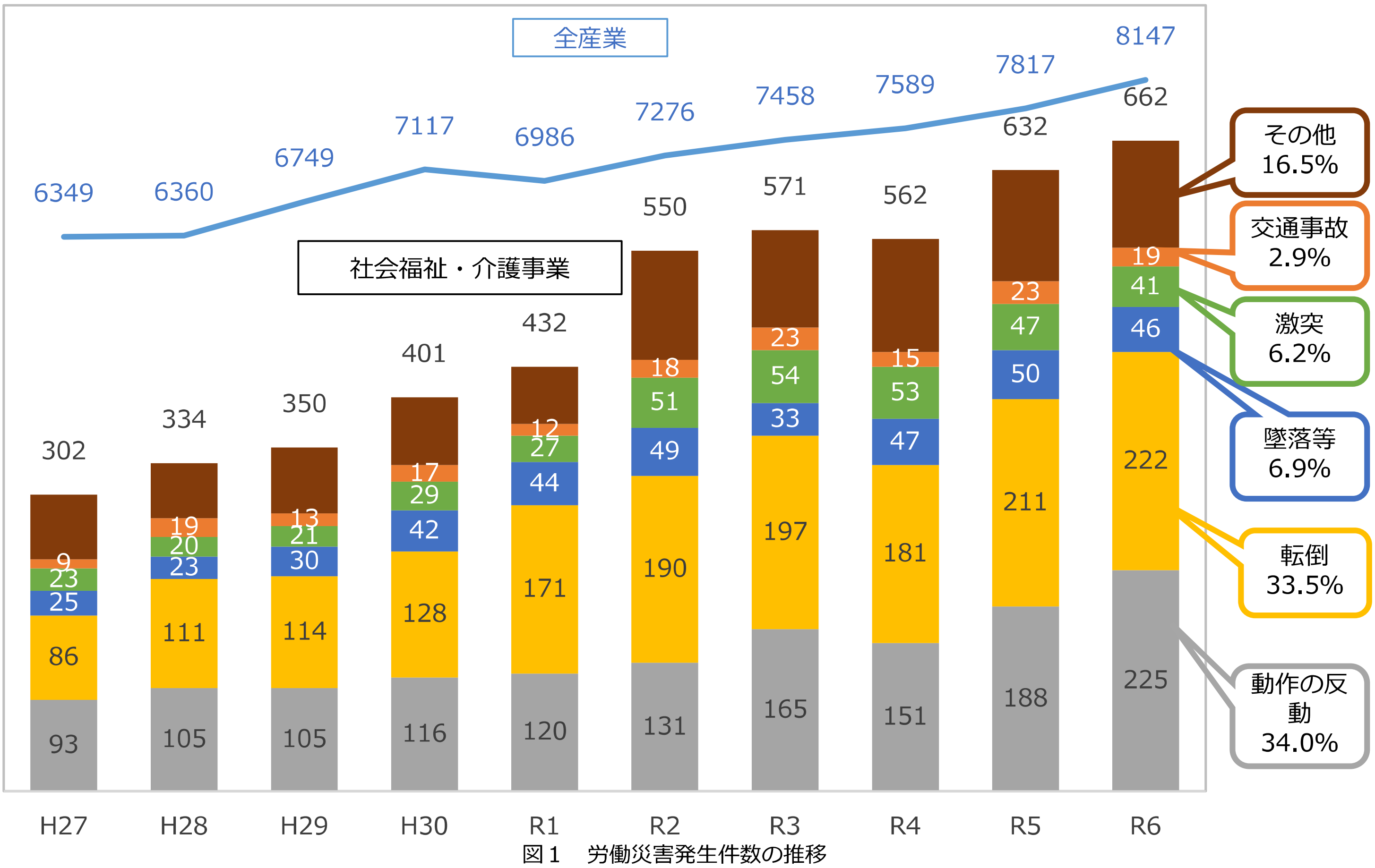


図１　労働災害発生件数の推移

- 全産業の労働災害は５年連続で増加しており、令和６年は過去10年で最も多く発生しています。
- 介護事業の労働災害は過去10年で2倍以上に増加し、全体に占める割合も4.8%から8.1%と大きく増加しています。
- 介護事業では、転倒及び動作の反動（腰痛など）による労働災害が毎年6割以上を占めています。
- 全国的には洗浄、消毒及び殺菌作業時の災害も発生しており、介護事業においても洗剤、消毒液等の取扱いには注意が必要です。【別添資料１】

2　労働災害発生状況（年齢・休業見込み日数別）【愛知労働局管内／Ｒ６年／休業4日以上／社会福祉・介護事業／新型コロナを除く】

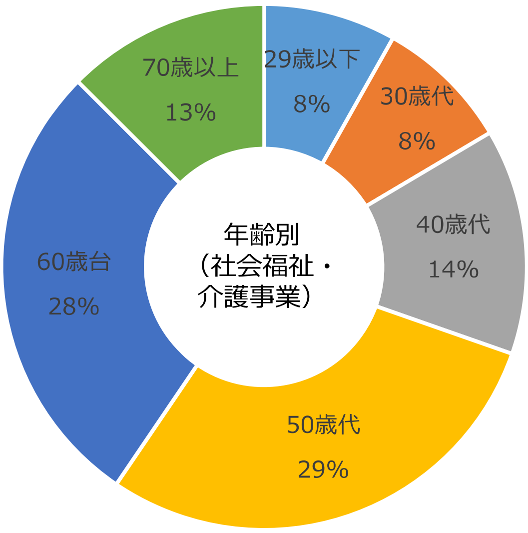


図２　年齢別の労働災害発生状況

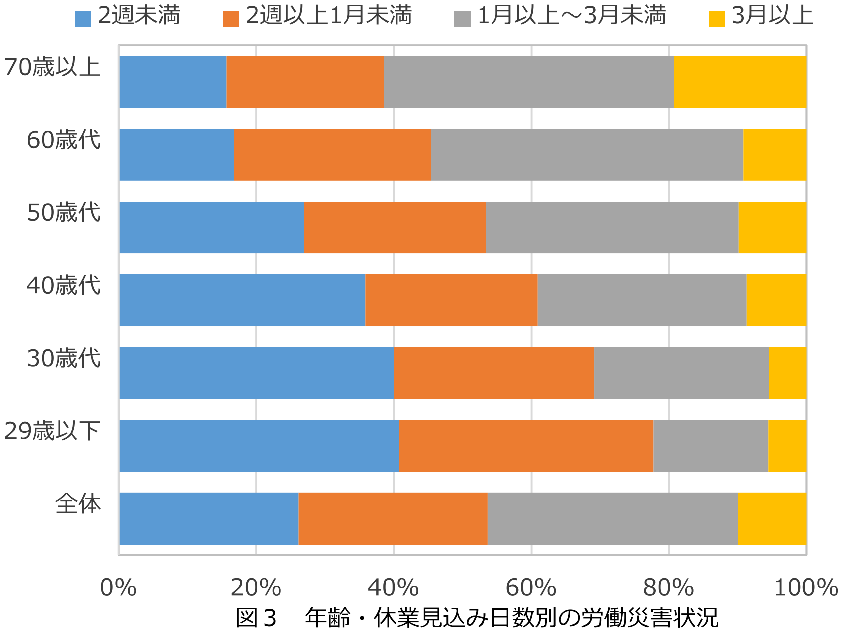


図３　年齢・休業見込み日数別の労働災害状況

- 介護事業の労働災害のうち60歳以上の割合は約4割占めており、年々増加しています。
- 年齢が高くなると休業見込み日数も長くなる傾向にあり、60歳以上では休業１ヶ月以上の割合が５割を超えています。

3 労働災害防止に向けての取り組み

1. 労働者の安全と健康を確保する

　利用者に安全かつ快適なサービスを提供するためには、社会福祉施設自らが健全でなければなりません。
　災害や疾病のために労働者が休業すると、他の労働者の負担が増えてしまいます。負担の増加は、次の災害や疾病を招き、ついには習熟した働き手を失うことにも繋がります。離職率の高い施設には、このような負のスパイラルがみられることが少なくありません。
　労働安全衛生管理は、施設を健全に保ち、充実したサービス提供を行うために欠くことのできないものです。以下に示す基本的な事項について、今一度見直し、取組に努めましょう。

2. 腰痛防止【別添資料２】

● 作業管理、労働衛生教育

　安全な作業方法の採用は、労働者の負担を和らげるだけでなく、利用者の安心にもそのままつながります。事前に作業方法を十分検討し、作業管理に努めましょう。

> 利用者の状況等により、２名必要な訪問介護の場合には、あらかじめ２名を派遣しなければ２名組での作業は行えません。ケアプランの作成段階等、事前に検討することが特に重要となりますので留意しましょう。

◆ ２名組体制の確保等 【「職場における腰痛予防対策指針」別紙Ⅳ３の(４)関係】
- 対象者の状態、体重等を考慮して、身長差の少ない２名以上での作業に配慮しましょう。
- 負担の大きい業務が特定の労働者に集中しないよう十分配慮しましょう。

◆ 休憩、作業の組合せ等 【「職場における腰痛予防対策指針」別紙Ⅳ３の(6)関係】
- 適宜、休憩時間を設け、その時間にはストレッチングや安楽な姿勢が取れるようにしましょう。
- 作業時間中にも、小休止・休息が取れるようにしましょう。
- 同一姿勢が連続しないよう、できるだけ他の作業と組み合わせるようにしましょう。

◆ 作業標準の策定等 【「職場における腰痛予防対策指針」別紙Ⅳ３の(5)関係】
- 腰痛防止のための作業標準を策定しましょう。策定に当たっては、下記の事項を考慮して、対象者ごとに、かつ、介助の種類ごとに策定しましょう。
- 作業標準は、定期的及び対象者の状態が変わるたびに見直しましょう。

考慮
- 対象者の状態
- 福祉用具の状況
- 作業人数
- 作業時間
- 作業環境等

➡

策定

対象者ごと

介助の種類ごと
- ・移 乗　・入 浴
- ・排 泄　・おむつ交換
- ・食 事　・移 動　　等

> 既に介護計画書等を作成している場合には、労働者が安全に作業を行う作業手順、利用する福祉用具、人数、役割分担などが明記されているか確認し、不足している事項を書面化するようにしましょう

◆ 労働衛生教育等 【「職場における腰痛予防対策指針」　別紙Ⅳ３の(9)関係】
- 労働者に、腰痛発生の要因とその回避・低減措置についての教育を行いましょう。

> 作業標準や、その他書面化したものをもとにして作業方法についての教育を行うようにしましょう。

● 作業環境管理

◆ 作業環境の整備 【「職場における腰痛予防対策指針」別紙Ⅳ３の(7)関係】
- 温湿度、照明等の作業環境を整えましょう。
- 車いすやストレッチャー等の移動の障害となる段差をなくし、機器、設備の配置を考慮しましょう。

◆ 休憩室の設置等 【「職場における腰痛予防対策指針」別紙Ⅳ３の(7)関係】

- 交替勤務のある施設では仮眠が取れる場所と寝具を整備しましょう。その他の事業場においても、労働者が、適宜、疲労からの回復を図れるよう、快適な休憩室や仮眠室を設けるようにしましょう。
- 休憩室は、空調を完備し、適切な温度に保ちましょう

● 健康管理

◆ 腰痛健康診断 【「職場における腰痛予防対策指針」４，別紙Ⅳ３の(8)関係】

- 介護・看護作業に常時従事する労働者に対し、次により医師による腰痛健康診断を実施するようにしましょう

① 作業に配置する際

イ	既往歴及び業務歴の調査
ロ	自覚症状の有無
ハ	脊柱の検査
ニ	神経学的検査
ホ	脊柱機能検査
＊	画像診断、運動機能テスト等

＊医師が必要と認める者

② その後 6 ヶ月以内ごとに 1 回

イ	既往歴及び業務歴の調査
	自覚症状の有無
ロ	脊柱の検査
	神経学的検査
	＊画像診断、運動機能テスト等

＊医師が必要と認める者

- 腰痛健康診断の結果について医師から意見を聴取し、作業方法等の改善、作業時間の短縮等、就労上必要な措置を講ずるようにしましょう

3. 転倒災害防止【別添資料３】

● 床面の整備、滑りづらい履き物の選定等

◆ 施設の床面に磨耗等がある場合には補修を行いましょう。また、滑りづらい床材を敷設するようにしましょう。
◆ 滑りづらい履き物を選定し、労働者に使用させるようにしましょう。
◆ 他の労働者に近づく場合には、声かけを行うようにしましょう。
◆ 床清掃の後は、水や洗剤を拭き取る等により、これらで滑ることがないようにしましょう。
◆ 整理整頓に努め、物につまずくことがないようにしましょう。

4. 一般的な安全衛生管理について

● 安全衛生管理体制の整備

◆ 労働者数50人以上の事業場においては、資格を有する者のうちから衛生管理者、産業医を選任し、所轄労働基準監督署に選任報告を行った上で、職務を行わせることが必要です。
また、衛生委員会の会議を毎月 1 回以上開催し、議事の概要を労働者に周知させた上で、記録を３年間保存することが必要です。
◆ 労働者数10人以上50人未満の事業場においては、資格を有する者のうちから衛生推進者を選任し、氏名を労働者に周知の上、職務を行わせることが必要です。
◆ 労働者数10人以上の事業場においては、安全活動に従事した経験を有する者のうちから安全推進者を配置し、安全管理体制の充実を図るよう努めましょう。
（労働安全衛生法施行令第 2 条第 3 号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドライン）

● 健康診断、面接指導、ストレスチェック等の実施と事後措置【別添資料４】

◆ 常時使用する全ての労働者に対し、雇入時の健康診断及び、1 年以内ごとに 1 回、定期健康診断を実施し、記録を５年間保存することが必要です。
◆ 深夜業（午後 10 時～午前 5 時までの業務）その他、一定の有害な業務に従事する労働者に対し、6 ヶ月以内ごとに 1 回、特定業務従事者健康診断を実施し、記録を５年間保存することが必要です。
◆ 健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者については、就業上の措置等についての意見を医師から聴取し※、結果を踏まえて事後措置を講ずることが必要です。
◆ 時間外・休日労働時間が80 時間を超える等の労働者については、医師による面接指導等を実施し、記録を 5 年間保存することが必要です。また、就業上の措置等についての意見を医師から聴取し※、結果を踏まえて事後措置を講ずることが必要です。

◆ 労働者数 50 人以上の事業場においては、常時使用する労働者に対し、１年以内ごとに１回、定期に、医師、保健師等によるストレスチェックを実施し、その結果が労働者に通知されるようにすることが必要です。また、要件に該当する者が申し出たときは医師による面接指導を実施の上、就業上の措置等についての意見を医師から聴取し※、結果を踏まえて適切な措置を講ずることが必要です。

※ 医師からの意見聴取の際は、下記の区分で医師等の判断を求めることが適当です。

<table>
<tr><th colspan="2">就業区分</th><th colspan="2" rowspan="2">就業上の措置の内容</th></tr>
<tr><th>区　分</th><th>内　容</th></tr>
<tr><td>通常勤務</td><td>通常の勤務でよいもの</td><td colspan="2">－</td></tr>
<tr><td>就業制限</td><td>勤務に制限を加える必要のあるもの</td><td>・労働時間の短縮
・時間外労働の制限
・作業の転換
・深夜業の回数の減少</td><td>・出張の制限
・労働負荷の制限
・就業場所の変更
・昼間勤務への転換
等の措置を講じる。</td></tr>
<tr><td>要 休 業</td><td>勤務を休む必要のあるもの</td><td colspan="2">療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。</td></tr>
</table>

参考　「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」
「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」

◆ 健康診断、長時間労働者に対する医師による面接指導、ストレスチェック等の結果は、別々に取り扱い、切り離して管理するのでなく、受診・受検する労働者ごとに一元的に管理すべきです。そうすることで初めて、総合的な評価が可能となり、適切な事後措置、保健指導等に繋げることができます。
一元的管理の視点を持つことで、健康診断、長時間労働者に対する医師による面接指導、ストレスチェック等を、労働者の健康障害リスクの高まる要因を把握する機会として活用することができます。リスクを踏まえた健康確保措置を実施しましょう。

5. 高年齢労働者の安全と健康の確保【別添資料５】

60歳以上の高年齢労働者による労働災害が近年増加傾向にあります。高年齢者の就労の増加が進むと予想される中、「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）」に基づき、高年齢者が安心して安全に働ける職場環境の推進に努めましょう。

6. 熱中症対策【別添資料６】

◆ 熱中症対策の義務化（令和7年6月1日施行）
熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」が事業者に義務付けられました。

熱中症予防に関する情報は愛知労働局ホームページにて詳細をお伝えしています。

7. メンタルヘルス対策【別添資料７】

介護現場における精神障害の労災支給件数は増加しており、業種別にみても件数が最も多くなっています。
労働者の心の健康状態を確保するために、法令で定められた事項に限らず、積極的にメンタルヘルス対策に取り組みましょう。
なお、労働者数50人未満の事業場において、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられます。（施行日未定）

メンタルヘルスに関する情報は愛知労働局ホームページにて詳細をお伝えしています。

精神障害の労災支給件数の多い業種
令和６年度・全国・業種（中分類）

	業種（中分類）	件数
1	社会保険・社会福祉・介護事業	152［14.4%］
2	医療業	118［11.2%］
3	道路貨物運送業	69［6.5%］
	⋮	
	合計	1055［100%］

資料１

把握しよう！
職場にある「モノ」の危なさ

～化学物質・粉状物質等のリスクアセスメント～

原材料

薬品、製剤、
消耗品など

様々な場面で発生する
ガス、蒸気、ミスト、粉じんなど

この世の中に全く無害なモノはありません。
「分からない」、「調べたことがない」がないように！

職場にあるモノがどんな「危なさ」（爆発・火災等の危険性や人体への有害性）を持っているかを把握し、適切な管理を目指しましょう。

- 安衛法第22条により、事業者は、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による健康障害を防止するため必要な措置を講ずることとされています。
- SDS交付が義務付けられているモノについては、事業者によるリスクアセスメントの実施が義務とされており、その他のモノについては努力義務とされています（安衛法第57条の3、第28条の2）。
- SDS交付義務の対象物は、今後も順次追加される予定であり、さらに幅広いモノについて管理が求められることとなります。

（労働安全衛生法を「安衛法」と略記しています。）

厚生労働省　愛知労働局　あいち安全経営本舗

1　職場にあるモノの危なさを把握する

職場にある様々なモノ

＊ 令和6年4月1日現在、ラベル表示・SDS交付義務の対象物は約900物質ですが、今後も順次追加される予定です。

この世の中に、全く無害なモノは存在しません

- 職場には様々なモノがあります。原材料・薬品・製剤・消耗品などの職場で取り扱っているモノ、設備や作業の実施に伴って発生するモノ、意図せず発生してしまうモノ…これらの性質や危なさを調べたことがありますか？
- この世の中に、全く無害なモノは存在しません。生命の維持に必要な水ですら、過剰に摂取すると水中毒と呼ばれる症状を発症させることがあります。
- 職場で取り扱っているモノ、立ち上っている蒸気・ガス・ミスト・粉じんなどのモノがどんな危なさを持っているのか、「分からない」、「調べたことがない」がないように、把握に努めましょう。

- 安全と思われる食材の粉末なども、呼吸器疾患やアレルギーの原因になる場合があります。
- 身近にあるドライアイスや炭火などから、二酸化炭素や一酸化炭素などが発生し、疾病のもととなることがあります。
- トイレ清掃時の塩素系漂白剤（次亜塩素酸ナトリウム等）や、害虫駆除のための殺虫剤などが原因となって、中毒や疾病が発生することも珍しくありません。

モノの「危なさ」を把握するには

- ラベル表示、SDS交付が義務付けられているモノは、SDSを入手し、危なさについての情報を把握しましょう。
- 数万種類あると言われる、全てのモノのうち、法令で個別規制されているモノや、SDSが作られているモノは、ごくわずかです。SDSがないモノは、文献やインターネットなどの情報を利用し、あるいは、産業医に意見を求める等により、危なさの把握に努めましょう。

SDS／安全データシート（Safety Data Sheet）とは

- 化学物質の危険有害性や取扱い上の注意事項などが記された文書のことです。
- 容器等のラベルに絵表示（GHSマーク）のあるものは、SDSが作られています。
- SDSは、メーカーや販売業者から入手することができます。

絵表示（GHSマーク）

- この世の中に、まったく無害なモノは存在しません。
- 規制の有無にとらわれず、職場にあるモノの「危なさ」を把握しましょう。

2　モノとの関わりを把握する

モノと人が関わることで、疾病発生などのリスクが生じます

・モノと人の関わり方によって、リスクの大きさは変化します。

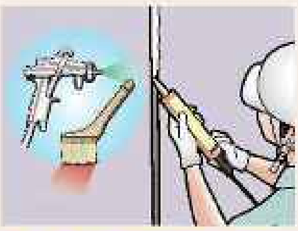
作業内容

ばく露量・時間など

取扱い量、作業頻度、作業時間・接触時間など

作業場所など

屋外か屋内か、作業場所の広さ、換気状況など



作業方法など

顔を近づけるか、どんな道具を使用するかなど

ばく露の経路

吸入ばく露

ガス、蒸気、ミスト、粒子状などのモノが、呼吸とともに体内に取り込まれます。

経皮ばく露

液体状のモノなどに直接接触すると、皮膚から体内に取り込まれます。

経口ばく露

手指などに付着したモノが、喫煙や食事によって体内に取り込まれます。

- リスクの大きさを知るためには、モノと人の関わり方を詳しく調べることが必要です。
- 決まって行われる作業（定常作業）だけでなく、臨時的・突発的な作業（非定常作業）にも目を向け、モノと人の関わり方＝「作業」をできるだけもれなく把握しましょう。

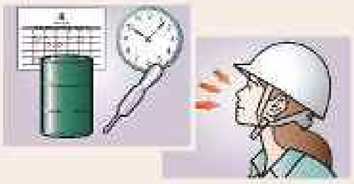
3　リスクを見積る

モノと人の関わり方から、リスクを見積るのがリスクアセスメントです

- モノと人の関わり方を明らかにした上で、モノごと、作業ごとに、リスクの大きさを見積るのがリスクアセスメントです。リスクアセスメントを適正に行うためには、モノの「危なさ」と作業の実態を詳しく調べることが必要です。

モノ（ハザード）

×



人との関わり

＝リスク

職場のあんぜんサイト／化学物質のリスクアセスメント実施支援（厚生労働省）

- コントロールバンディング、CREATE-SIMPLE（クリエイト・シンプル）などのリスクアセスメント支援ツールが例示されています。
- リスクアセスメントの適正な実施のために「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（令和5年4月 27 日 危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第4号他）が示されています。詳しくは、パンフレット等をご参照ください。

https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc07.htm

4　危なさと向きあう

リスクアセスメント結果等に基づき、ばく露の低減を図りましょう

- 対象となるモノが特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、粉じん障害防止規則などの法令の規制を受ける場合には、法令に基づく措置をまず講じ、なお残ったリスクについては、必要な措置を自主的に決定し、これを実施します。
- 個別規制がされていないモノについては、参照すべき法令がないため、必要な措置の決定・実施の全てを自主的に行うこととなります。
- 必要な措置を適切に決定・実施するためには、その基礎となるリスクアセスメントをより適正にしていくことが重要です。なお、法令では、リスクアセスメントの実施管理を知識を有する化学物質管理者に行わせることや、措置について関係労働者の意見を聴き、衛生委員会等で協議することなどを定めています。

措置の検討は、災害発生プロセスの上流から

- 下図は、モノの「危なさ」が危害を引き起こすプロセスと、それを防ぐ措置の関係を示したものです。一般に、プロセスの上流側に働きかける措置ほど、より本質的・根本的で効果が高くなります。

ばく露の程度を最小限度に ／ 濃度基準値設定物質については基準以下に

（労働安全衛生規則 第577条の2第1項、第2項）

危なさと向きあう

- 一般に、措置を講じてもリスクを完全に排除することはできません。措置の後に残る「残留リスク」と、対応のための管理のポイントを明らかにするのも、リスクアセスメントの大切な目的です。
- 残留リスクを承知した上で日常的な管理を継続し、付き合っていくこと、すなわち、危なさと正しく向きあうことが必要です。
- 適正なリスクアセスメントとこれに基づく自律的管理を目指しましょう。

リスクアセスメント等の適正な実施のために定められている主な事項

- 化学物質管理者を選任し、リスクアセスメントの実施等の管理を担当させる。（安衛則第12条の5）
- 保護具着用管理責任者を選任し、保護具の使用等の管理を担当させる。（安衛則第12条の6他各特別規則）
- リスクアセスメント結果等の記録を作成し保存する。（安衛則第34条の2の8）
- リスクアセスメント対象物健康診断の実施等を行う。（安衛則第577条の2第3項〜第9項）
- ばく露の程度を最小限度にする措置等について衛生委員会に付議する（安衛則第22条）、関係労働者の意見を聞く機会を設ける（安衛則第577条の2第10項）。

（労働安全衛生規則を「安衛則」と略記しています。）

資料２

腰痛予防対策に取り組みましょう

令和２年４月 愛知労働局労働基準部健康課

職場における腰痛は、業種を問わず多発しています。**愛知労働局管内では、年間 200～300 名の方が休業４日以上の腰痛を患っており、これは職業性疾病全体の約７割に相当します。**

腰痛の発生要因には、動作要因、環境要因、個人的要因、心理・社会的要因など多元的なものがあります。各事業場において腰痛を予防するため、労働衛生管理体制を整備し、作業管理、作業環境管理、健康管理及び労働衛生教育に、総合的・継続的に取り組みましょう。

1 職場における腰痛予防対策指針

「職場における腰痛予防対策指針」（平成 25 年６月 18 日付け基発 0618 第１号）は、厚生労働省の示す腰痛予防対策の基本となる指針です。一般的な腰痛の予防対策を示した上で、腰痛の発生が比較的多い次の５つの作業における対策を示しています。

（1）重量物取扱い作業
（2）立ち作業
（3）座り作業
（4）福祉・医療分野等における介護・看護作業
（5）車両運転等の作業

職場における腰痛予防対策指針及び解説

リーフレット／指針のポイント等

全業種向け

製造業向け

陸上貨物運送事業向け

小売業向け

社会福祉施設、医療施設向け

介護労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう

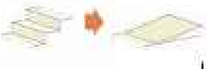
50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加し続けています
事業者は労働者の転倒災害防止のための措置を講じなければなりません

「つまずき」等による転倒災害の原因と対策

- □ （なし） **何もないところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒**
  - ➢転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入（★）
  - ➢走らせない、急がせない仕組みづくり

  職場３分エクササイズ ／ 中央労働災害防止協会 転倒予防セミナー

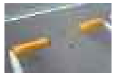
- □ **通路の段差につまずいて転倒**
  - ➢事業場内の通路の段差の解消（★）、「見える化」
  - ➢送迎先・訪問先での段差等による転倒防止の注意喚起



- □ **設備、家具などに足を引っかけて転倒**
  - ➢設備、家具等の角の「見える化」

- □ **利用者の車椅子、シルバーカー、杖などにつまずいて転倒**
  - ➢介助の周辺動作のときも焦らせない
    介助のあとは"一呼吸置いて"から別の作業へ

- □ **作業場や通路以外の障害物（車止めなど）につまずいて転倒**
  - ➢適切な通路の設定
  - ➢敷地内駐車場の車止めの「見える化」



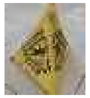
- □ **コードなどにつまずいて転倒**
  - ➢労働者や利用者の転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、労働者に徹底させる

「滑り」による転倒災害の原因と対策

- □ **凍結した通路等で滑って転倒**
  - ➢従業員用通路の除雪・融雪。凍結しやすい箇所には融雪マットを設置する（★）

- □ **浴室等の水場で滑って転倒**
  - ➢防滑床材の導入、摩耗している場合は施工し直す（★）
  - ➢滑りにくい履き物を使用させる
  - ➢脱衣所等隣接エリアまで濡れないよう処置

- □ **こぼれていた水、洗剤、油等（人為的なもの）により滑って転倒**
  - ➢水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。
    （清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してからの開放）



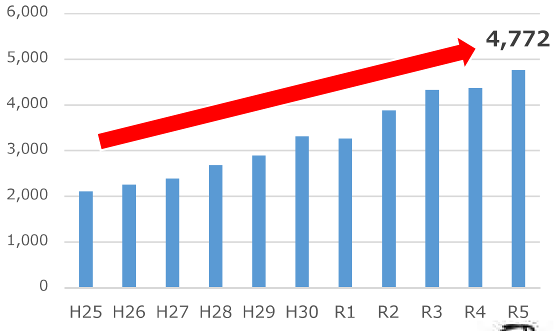
- □ **雨で濡れた通路等で滑って転倒**
  - ➢雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認し、防滑処置等の対策を行う
  - ➢送迎・訪問先での濡れた場所での転倒防止の注意喚起

（★）については、高年齢労働者の転倒災害防止のため、中小企業事業者は**「エイジフレンドリー補助金」**（補助率１/２、上限100万円）を利用できます
中小事業者は、無料で安全衛生の専門家のアドバイスが受けられます

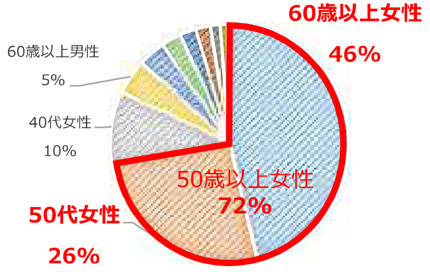
エイジフレンドリー補助金 ／ 中小規模事業場 安全衛生サポート事業

職場で転倒して骨折（転倒災害）

社会福祉施設での転倒災害は増加の一途



性別・年齢別内訳（令和５年）



社会福祉施設での転倒災害による平均休業日数（令和5年）

46.1日
※労働者死傷病報告による休業見込日数

よくある転倒の原因と対策

転倒リスク・骨折リスク

- ➢ **加齢とともにすべての人が、転びやすくなります**
  - ✓ いますぐ「転びの予防 体力チェック」
  - ✓ 「毎日かんたん！ロコモ予防」（出典：健康寿命をのばそうSMART LIFE PROJECT）
- ➢ **特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します**
  - ✓ 対象者に市町村が実施する「骨粗鬆症検診」を受診させましょう
  - ✓ 骨粗鬆症予防も一緒に！「骨活のすすめ」（出典：健康寿命をのばそうSMART LIFE PROJECT）

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

（R５）

資料４

労働者の健康確保と健康保持増進のために

～労働者の心身の健康確保のための総合的対策～

基本的考え方

- 労働者の生涯において職業生活の占める割合は非常に高いことから、事業主は労働者に対し、仕事を原因とする健康障害の防止のために必要な措置を講ずるとともに、健康保持増進措置に努める必要があります。
- 各種の措置を単発的でなく相互連携させ、総合的に推進することが重要です。
- **「リスクを踏まえた健康確保措置」**と**「健康保持増進措置」**を総合的に推進し、**労働者の心身の健康確保**を目指しましょう。

対　策

リスクを踏まえた健康確保措置の実施

- **健康診断、長時間労働面接指導、ストレスチェック等**は、いずれも労働者の健康障害リスクの要因を把握するための機会（主に義務）です。
- 受診・受検した労働者に係る結果情報が一元的に管理等されていない状況が散見されます。
- 結果情報を**労働者ごとに一元管理し、総合的に評価**することで、適切な事後措置につなげましょう。

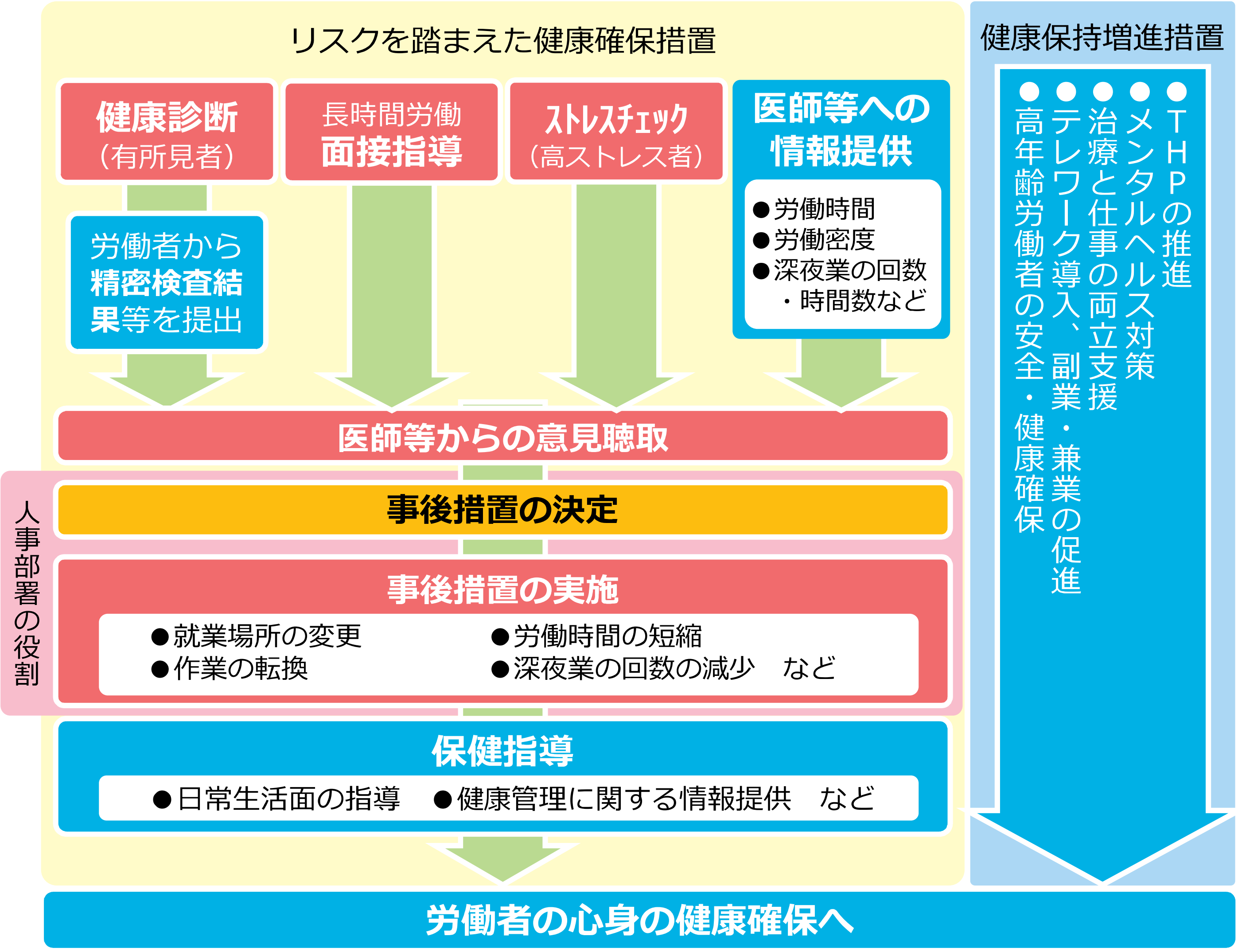
健康保持増進措置及び労働者全体の健康水準向上に向けた取組

- **健康保持増進措置**（ＴＨＰ指針、メンタルヘルス指針に基づく取組など）**は、事業者の努力義務**です。
- 多様で柔軟な働き方（治療と仕事の両立支援、テレワーク導入、副業・兼業の促進、高年齢労働者対策など）を推進することは、人材確保や生産性向上の実現に繋がります。
- 義務と努力義務の優先順位を認識の上、**労働者全体の健康水準向上**に係る動機付けを行い、総合的な推進を図りましょう。

労働者の心身の健康確保へ

安全経営あいち　厚生労働省　愛知労働局　ONE TEAM 安全衛生あいち

「リスクを踏まえた健康確保措置」と「健康保持増進措置」の関係



義務　努力義務　判断が介在する事項　として表現。

- 義務である**リスクを踏まえた健康確保措置**と、努力義務である**健康保持増進措置**を総合的に推進し、労働者の心身の健康確保を図りましょう。

～働く高齢者の特性に配慮した エイジフレンドリーな職場づくり を進めましょう～

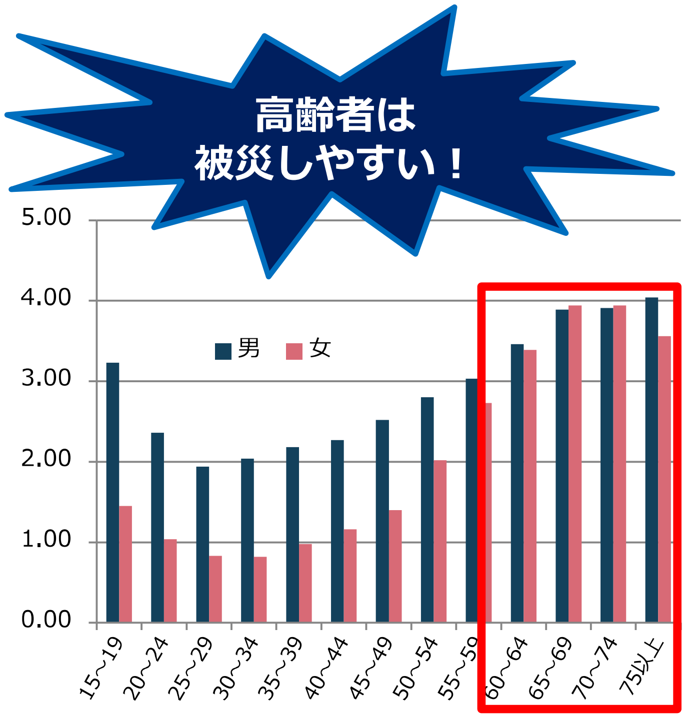
皆さんの職場は、高齢者が安心して働ける環境になっていますか？

働く高齢者が増加（60歳以上の雇用者数は過去10年間で**1.5倍**）

労働災害のうち60歳以上の労働者が占める割合は**1/4以上**

労働災害発生率は、若年層に比べ**高年齢層で高い**

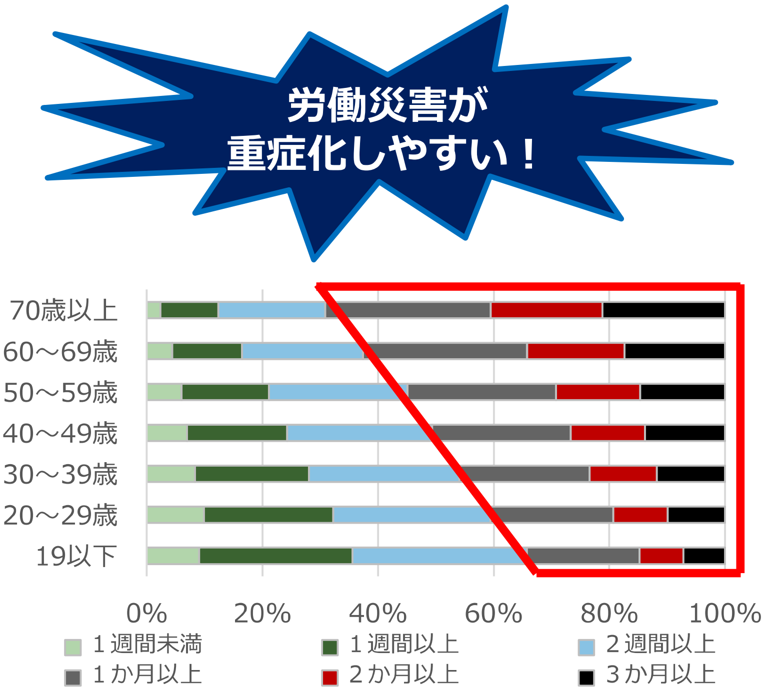
<年齢別・男女別の労働災害発生率>



※労働者1000人当たりの死傷災害（休業４日以上）の発生件数

出典：労働力調査、労働者死傷病報告（2019年）

<年齢別の休業見込み期間の長さ>



出典：労働者死傷病報告（2019年）

労働災害が続けば人手不足を招くおそれも…

安心して安全に働くことのできる職場づくりを！

エイジフレンドリーガイドライン（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）を策定しました。（次ページ以降参照）

厚生労働省 愛知労働局

エイジフレンドリーガイドラインの主な内容

事業者に求められる事項

高齢者の就労状況や業務の内容等の**実情に応じ、実施可能な対策に取り組みましょう。**

1　安全衛生管理体制の確立

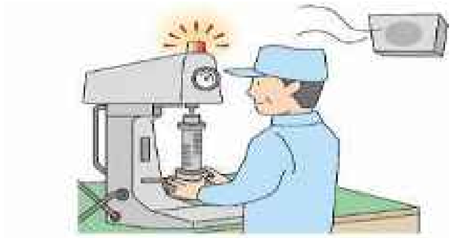
・企業の**経営トップが**取り組む**方針を表明し、担当者や組織を指定**します
・高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、対策の優先順位を検討します
・職場改善ツール「エイジアクション100」のチェックリストの活用も有効です→

2　職場環境の改善

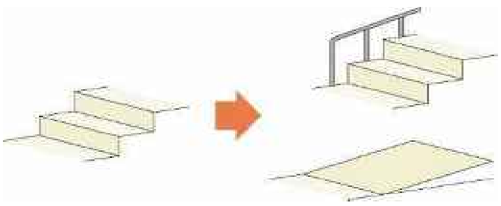
(1)　身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）
・高齢者でも安全に働き続けることができるよう、施設、設備、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じます

対策の例

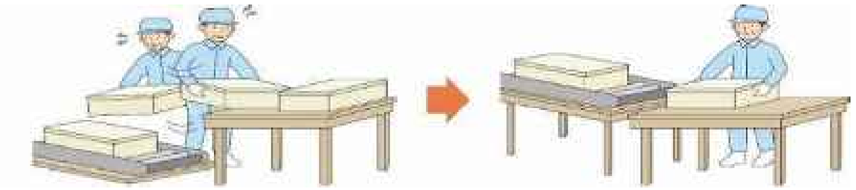
通路を含め作業場所の照度を確保する



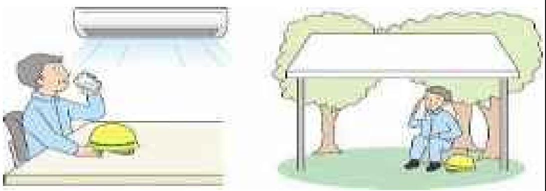
警報音等は聞き取りやすい中低音域の音、パトライト等は有効視野を考慮



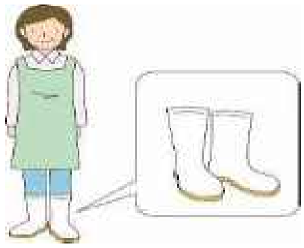
階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を解消する



不自然な作業姿勢をなくすよう作業台の高さや作業対象物の配置を改善する



涼しい休憩場所を整備し、通気性の良い服装を準備する



防滑靴を利用させる

例えば戸口に段差がある時

解消できない危険箇所に標識等で注意喚起

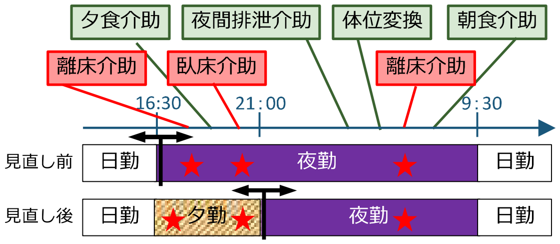
リフト、スライディングシート等を導入し、抱え上げ作業を抑制

水分・油分を放置せず、こまめに清掃する

その他の例
・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
・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
・パワーアシストスーツ等を導入する
・パソコンを用いた情報機器作業では、照明、文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等により作業姿勢を確保する　等

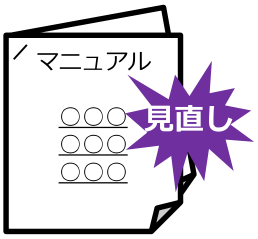
(2)　高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）
・敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して、作業内容等の見直しを検討し、実施します
・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

対策の例



夜勤の勤務時間見直しによる業務分散の例

＜共通的な事項＞
・事業場の状況に応じて、勤務形態や勤務時間を工夫することで高年齢労働者が就労しやすくします（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）
・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ます
・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します
・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ります



＜暑熱な環境への対応＞
・一般に年齢とともに暑い環境に対処しにくくなるので、意識的な水分補給を推奨します
・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します

＜情報機器作業への対応＞
・データ入力作業等相当程度拘束性がある作業では、個々の労働者の特性に配慮した無理のない業務量とします

3　高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

(1)　健康状況の把握
・労働安全衛生法で定める雇入時および定期の健康診断を確実に実施します
・その他、以下に掲げる例を参考に、高年齢労働者が自らの健康状況を把握できるような取組を実施するよう努めます

取組の例

・労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者が、地域の健康診断等（特定健康診査等）の受診を希望する場合、勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟に対応します
・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ます

(2)　体力の状況の把握

- 高年齢労働者の労働災害を防止する観点から、事業者、高年齢労働者双方が体力の状況を客観的に把握し、事業者はその体力にあ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よう努めます
- 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、運用の途中で適宜その方針を見直します

対策の例

- 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）等を導入します
- 厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用します
- 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します。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と評価基準は、安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化するようにします

考慮事項

- 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、安全に行うために必要な体力の水準に満たない労働者がいる場合は、その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、労働者も必要な体力の維持向上の取組が必要です。

体力チェックの一例　詳しい内容は→

(3)　健康や体力の状況に関する情報の取扱い

　健康情報等を取り扱う際には、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を踏まえた対応が必要です。

　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ります。

4　高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

(1)　個々の高年齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた措置
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ます

✿ 考慮事項 ✿
・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、十分な話合いを通じて本人の了解が得られるよう努めます

(2)　高年齢労働者の状況に応じた業務の提供
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、個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます

✿ 考慮事項 ✿
・疾病を抱えながら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考慮します
・ワークシェアリングで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ます

(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」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組に努めます
・集団と個々の高年齢労働者を対象として身体機能の維持向上に取組むよう努めます
・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて取り組みます

対策の例
・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します
・体力等の低下した高年齢労働者に、身体機能の維持向上の支援を行うよう努めます
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を考えます
・健康経営の観点や、コラボヘルスの観点から健康づくりに取り組みます

転倒・腰痛防止視聴覚教材
～転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」～（動画）
他

5　安全衛生教育

(1)　高年齢労働者に対する教育
・高齢者対象の教育では、作業内容とリスクについて理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用します
・再雇用や再就職等により経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います

✿ 考慮事項 ✿
・身体機能の低下によるリスクを自覚し、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す
・サービス業に多い軽作業や危険と感じられない作業でも、災害に至る可能性があります
・勤務シフト等から集合研修が困難な事業場では、視聴覚教材を活用した教育も有効です

(2)　管理監督者等に対する教育
・教育を行う者や管理監督者、共に働く労働者に対しても、高年齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます

労働者に求められる事項

生涯にわたり健康で長く活躍できるようにするために、一人ひとりの労働者は、事業者が実施する取組に協力するとともに、**自己の健康を守るための努力の重要性を理解**し、**自らの健康づくりに積極的に取り組む**ことが必要です。
個々の労働者が、**自らの身体機能の変化が労働災害リスクにつながり得ることを理解**し、労使の協力の下、以下の取組を実情に応じて進めてください。

- 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ます
- 法定の定期健康診断を必ず受けるとともに、法定の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にします
- 体力チェック等に参加し、自身の体力の水準を確認します
- 日ごろからストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れ、基礎的体力の維持に取り組みます
- 適正体重の維持、栄養バランスの良い食事等、食習慣や食行動の改善に取り組みます

ストレッチの例
「介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ」より

好事例を参考にしましょう

取り組み事例を参考にして、自らの事業場の課題と対策を検討してください

■厚生労働省ホームページ
（先進企業） http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000156041.html
（製造業） http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/1003-2.html

■独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ
http://www.jeed.go.jp/elderly/data/statistics.html

国による支援等

エイジフレンドリー補助金

高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等に要する費用を補助します

対象者　60歳以上の高年齢労働者を常時1名以上雇用する中小企業事業者
補助額　補助率2分の１、上限１００万円
対象経費　高年齢労働者の労働災害防止のための措置に関する経費
■事業場規模、高年齢労働者の雇用状況等を審査の上、交付決定します
（全ての申請者に交付されるものではありません）
■交付決定額が予算額に達した場合、申請期間中でも受付を締め切ります

※補助金の具体的な条件、応募手続き等の詳細は、厚生労働省ホームページをご確認ください

高年齢労働者安全衛生対策機器実証事業

安全衛生対策を実証しその結果をまとめていますので、今後の安全衛生対策にご活用ください

腰痛リスク低減対策（3件）

安全表示に関する取組

転倒防止に関する取組

歩行動揺計測　＋　歩行改善プログラム

※令和2年度の実証内容等の実証事業場の詳細は、厚生労働省ホームページをご確認ください

高齢者の安全衛生対策について個別に相談したいときは

中小規模事業場　安全衛生サポート事業　個別支援

労働災害防止団体が中小規模事業場に対して、安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣して、高年齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料で行います。

現場確認

専門職員が２時間程度で**現場確認**と**ヒアリング**を行い、事業場の安全衛生管理状況の現状を把握します。

結果報告

専門職員が現場確認の結果を踏まえた**アドバイス**を行います。

- ◆ **転倒、腰痛、墜落・転落災害の予防**のアドバイスを行います。
- ◆ **現場巡視における目の付け所**のアドバイスを行います。
- ◆ 災害の芽となる「危険源」を見つけ、**リスク低減の具体的方法**をお伝えします。

労働災害防止団体　問い合わせ先

・中央労働災害防止協会	技術支援部業務調整課	03-3452-6366	（製造業、下記以外の業種関係）
・建設業労働災害防止協会	技術管理部指導課	03-3453-0464	（建設業関係）
・陸上貨物運送事業労働災害防止協会	技術管理部	03-3455-3857	（陸上貨物運送事業関係）
・林業・木材製造業労働災害防止協会	教育支援課	03-3452-4981	（林業・木材製造業関係）
・港湾貨物運送事業労働災害防止協会	技術管理部	03-3452-7201	（港湾貨物運送事業関係）

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントは、厚生労働大臣が認めた労働安全・労働衛生のスペシャリストです。事業者の求めに応じて事業場の安全衛生診断等を行います。

【問い合わせ先】　一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会
電話：03-3453-7935　　ホームページ：https://www.jashcon.or.jp/contents/

有料

高齢者の戦力化のための条件整備について個別に相談したいときは

高齢者戦力化のための条件整備について
65歳超雇用推進プランナー
高年齢者雇用アドバイザー **にご相談ください！**

６５歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーは、全国のハローワークと連携して、企業の高齢者雇用促進に向けた取組を支援しています！

65歳超雇用推進プランナー・
高年齢者雇用アドバイザーとは

高齢者の雇用に関する専門的知識や経験等を持っている外部の専門家です。

- ●企業の人事労務管理等の諸問題の解決に取り組んだことのある人事労務管理担当経験者
- ●経営コンサルタント
- ●社会保険労務士
- ●中小企業診断士
- ●学識経験者

など

相談・助言　**無料**

各企業の実情に応じて、以下の項目に対する専門的かつ技術的な**相談・助言**を行っています。

- ●人事管理制度の整備に関すること
- ●賃金、退職金制度の整備に関すること
- ●職場の改善、職域開発に関すること
- ●能力開発に関すること
- ●健康管理に関すること
- ●その他高年齢者等の雇用問題に関すること

機構ＨＰはこちら

○お近くのお問合せ先は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ（http://www.jeed.go.jp）からご覧いただけます。
○「65歳超雇用推進事例サイト（https://www.elder.jeed.go.jp/）」により、65歳を超える人事制度を導入した企業や健康管理・職場の改善等に取り組む企業事例をホームページにて公開しています。

高年齢労働者の労働災害防止対策についての情報は厚生労働省ホームページに掲載しています

「エイジフレンドリーな職場づくり」に併せて

高年齢者の意欲や能力に応じた70歳までの就業機会の確保に努めましょう！

高年齢者雇用安定法

◎65歳までの雇用確保措置（義務）に加えて、70歳までの就業確保措置（努力義務）があります

６５歳までの雇用確保（義務）

◆６０歳未満の定年禁止

◆６５歳までの雇用確保措置

①６５歳までの定年引上げ
②定年制の廃止
③希望者全員の６５歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）

愛知労働局ホームページ

＋

７０歳までの就業確保（努力義務）

以下の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります（努力義務）

◆７０歳までの就業確保措置

①７０歳までの定年引上げ
②定年制の廃止
③７０歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
（特殊関係事業主に加え、他の事業主によるものを含む）
④７０歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
⑤７０歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

「創業支援等措置」
※ ④、⑤は雇用によらない「創業支援等措置」といい、この措置を行うには、施行規則で定める事項を記載した計画を作成し、過半数組合等の同意を得た上で措置を導入する必要があります。

● ７０歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、再就職援助措置・多数離職届等の対象に６５歳以上７０歳未満で離職する者も対象に追加されました。

お問い合わせ先　：　愛知労働局職業対策課（TEL：052-219-5507）、または県下のハローワーク

雇用形態に関わらない公正な待遇確保についても点検を！

パートタイム・有期雇用労働法（令和３年４月全面施行）　※中小企業にも適用されました

パートタイム・有期雇用労働法のポイント

1　不合理な待遇差の禁止
同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
非正雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになりました。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3　裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行っています。
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

Ｑ　パートタイム・有期雇用労働法の同一労働同一賃金の考え方は、当社の定年年齢を超えた社員にも適用されるのでしょうか。

Ａ　適用されます。正社員とパート・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差は労働者の年齢に関わらず禁止されています。
待遇の差の理由が「高齢だから」だけでは「不合理ではない」とはいえないでしょう。

Ｑ　正社員を定年退職した人を引き続き嘱託（有期契約社員）として雇用する場合、正社員だった時より賃金を引き下げると問題になるでしょうか。

Ａ　正社員だった時と職務の内容や働き方に全く変更がないにも関わらず、「正社員でなくなったから」という理由だけで待遇を下げるのは「不合理ではない」とはいえないでしょう。賃金を変更するには、正社員と契約社員との職務の内容や働き方の違いを明確にし、職務の内容や働き方が変更されたことに伴って賃金が改訂されたことがきちんと説明できるようにする必要があります。

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ先：愛知労働局雇用環境・均等部指導課（052－857－0312）

（R7.6）

資料6

「令和7年6月1日に
改正労働安全衛生規則が
施行されます」

職場における
熱中症対策の強化について

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

熱中症による 死亡災害の多発を踏まえた対策の強化について

職場における熱中症による死亡災害の傾向

・死亡災害が**2年連続で30人レベル。**
・熱中症は死亡災害に至る割合が、**他の災害の約5～6倍。**
・**死亡者の約7割は屋外作業**であるため、気候変動の影響により更なる増加の懸念。

ほとんどが
「初期症状の放置・対応の遅れ」

早急に求められる対策

「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「STOP!熱中症クールワークキャンペーン実施要綱」で実施を求めている事項、現場で効果を上げている対策を参考に、

現場において
死亡に至らせない
（重篤化させない）ための
適切な対策の実施が必要。

基本的な考え方

見つける ▶ 判断する ▶ 対処する

現場における対応

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、以下の**「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」**が事業者に義務付けられます。

1

「熱中症の自覚症状がある作業者」や「熱中症のおそれがある作業者を見つけた者」がその旨を報告するための体制整備及び関係作業者への周知。

※報告を受けるだけでなく、職場巡視やバディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用や双方向での定期連絡などにより、熱中症の症状がある作業者を積極的に把握するように努めましょう。

2

熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ的確な判断が可能となるよう、
① 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等
② 作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順（フロー図①②を参考例として）の作成及び関係作業者への周知

対象となるのは

「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で
連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業

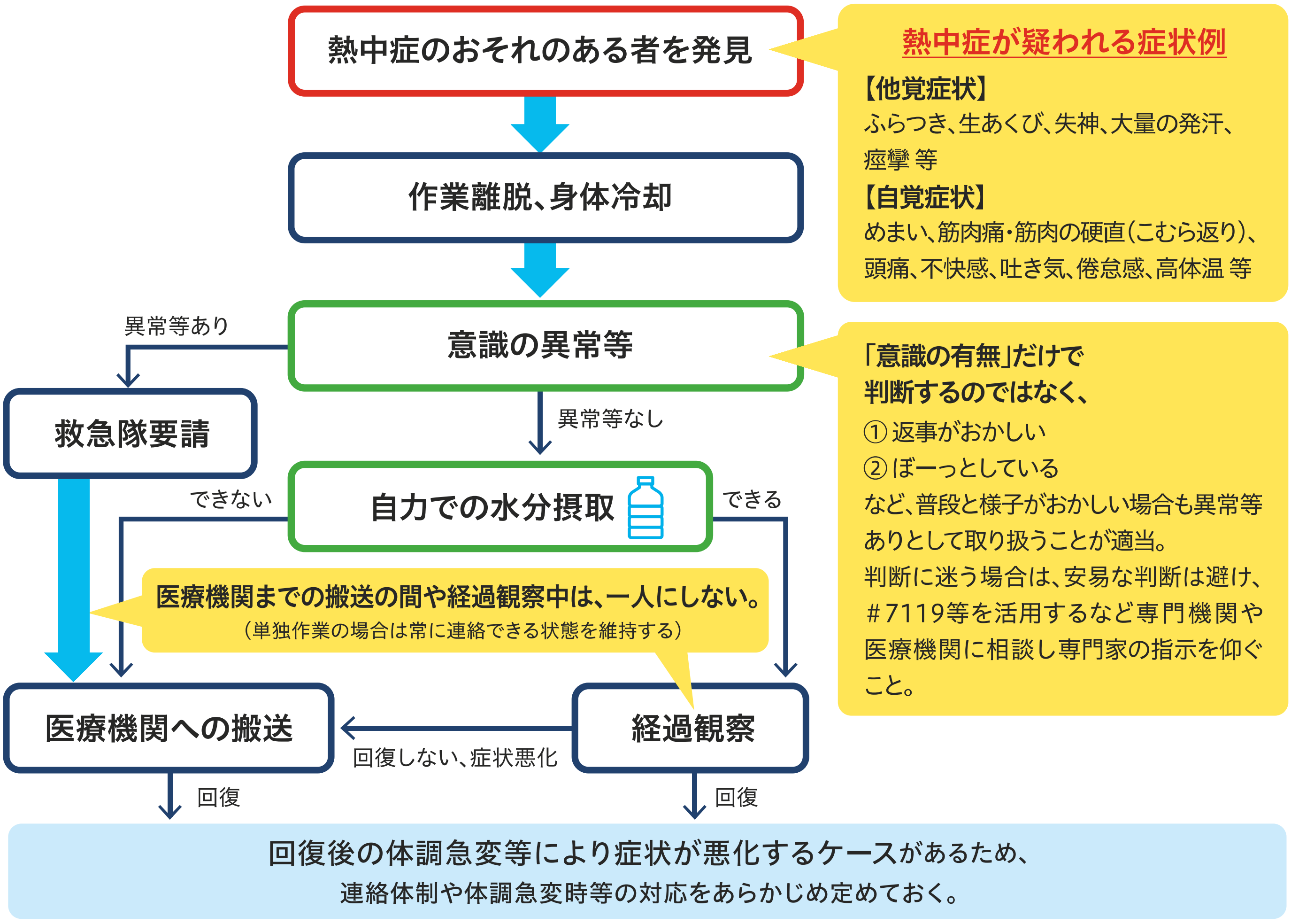
※作業強度や着衣の状況等によっては、上記の作業に該当しない場合であっても熱中症のリスクが高まるため、上記に準じた対応を推奨する。
※なお、同一の作業場において、労働者以外の熱中症のおそれのある作業に従事する者についても、上記対応を講じることとする。

職場における熱中症対策の強化について

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

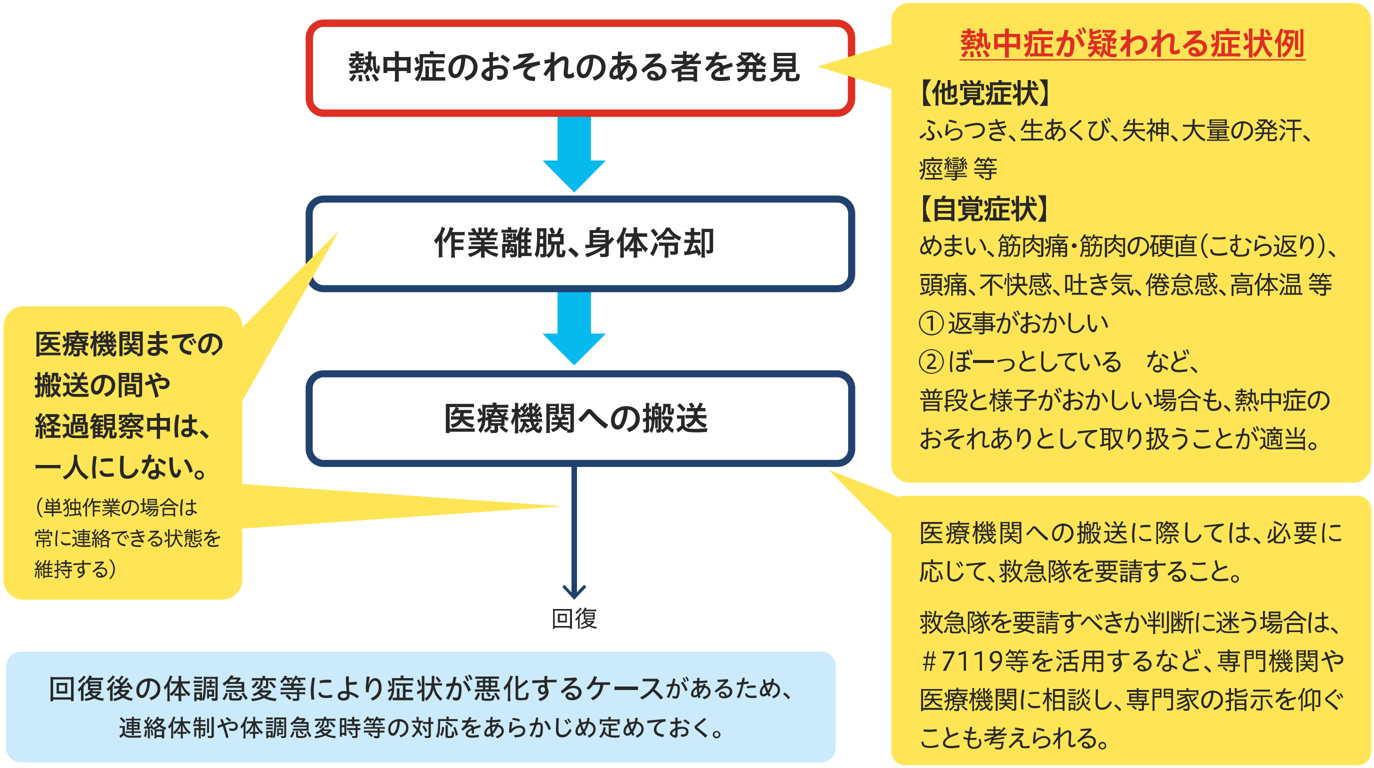
熱中症のおそれのある者に対する処置の例　フロー図 1

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



熱中症のおそれのある者に対する処置の例　フロー図 2

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。

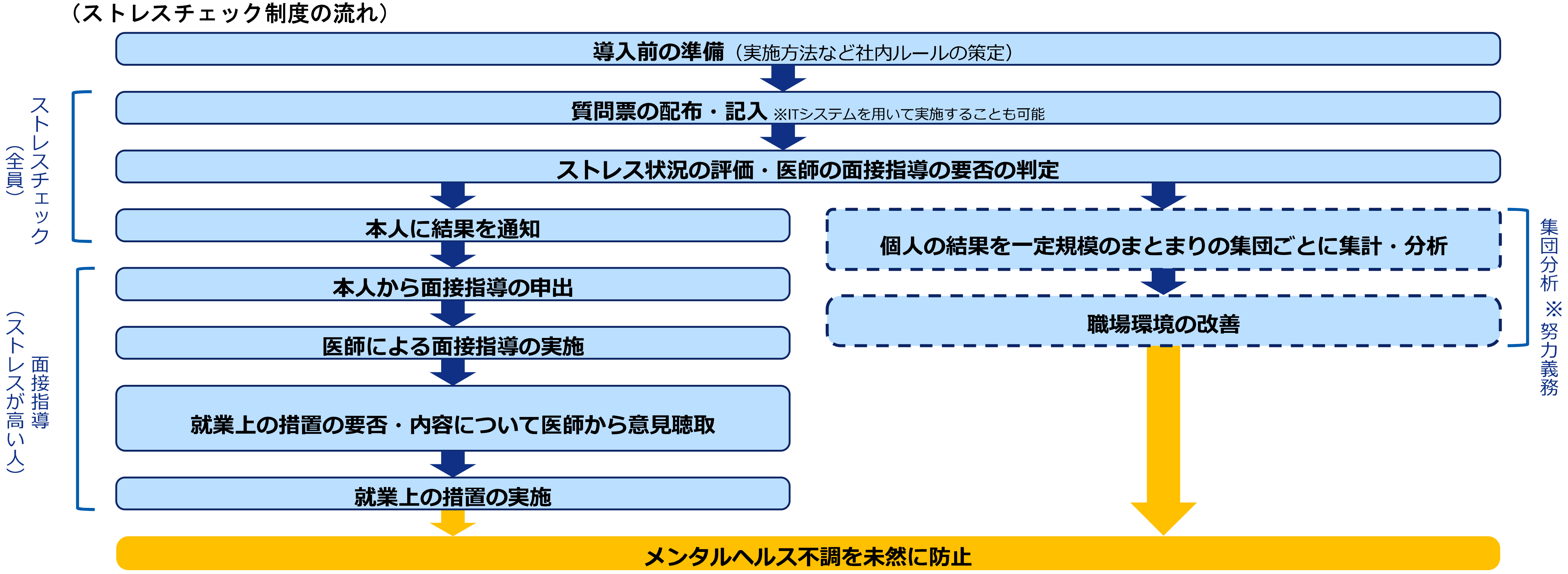


資料７

２．職場のメンタルヘルス対策の推進

背景

○　事業場におけるメンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調の未然防止の観点で、平成27年12月にストレスチェック制度が導入されたが、50人未満の事業場では努力義務にとどまっている。



改正内容

○　現行法ではストレスチェックは労働者50人以上の事業場に義務付けられている（50人未満は努力義務）ところ、これを全ての事業場に義務化する。

※　小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、
- 50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの作成
- 医師による面接指導の受け皿となる「地域産業保健センター」（地さんぽ）の体制拡充　　等の支援策を講じていく。

また、50 人未満の事業場の負担等に配慮し、十分な準備期間を設ける（施行期日は公布後３年以内に政令で定める日とする）。