

社会保険労務士法人WILLニュース。【2026年4月努力義務化】高年齢者労災防止の「指針」と実務対策。 (従業員向け説明資料付)



高年齢者の雇用拡大に伴い、労働災害も増加傾向にあります。こうした現状を受け、厚生労働省は2026年2月、「高年齢者の労働災害防止のための指針」を公表し、同年4月の改正労働安全衛生法の施行に伴い、この指針が適用されました。

これまで、働く高年齢者への対策は「エイジフレンドリーガイドライン」などで示される行政上の推奨事項という位置付けに留まっていた。しかし、今回の「指針」化により、高年齢者の身体的特性に配慮した措置を講じることが、法令に基づく企業の「努力義務」として明確に位置付けられました。これは単なる名称の変更ではなく、労働基準監督署による指導の根拠となる公的な基準に変わったことを意味します。

今回の記事では、高年齢者の安全確保が求められる背景や、指針が求める5つの努力義務について、実務対策のポイントを具体的に解説します。

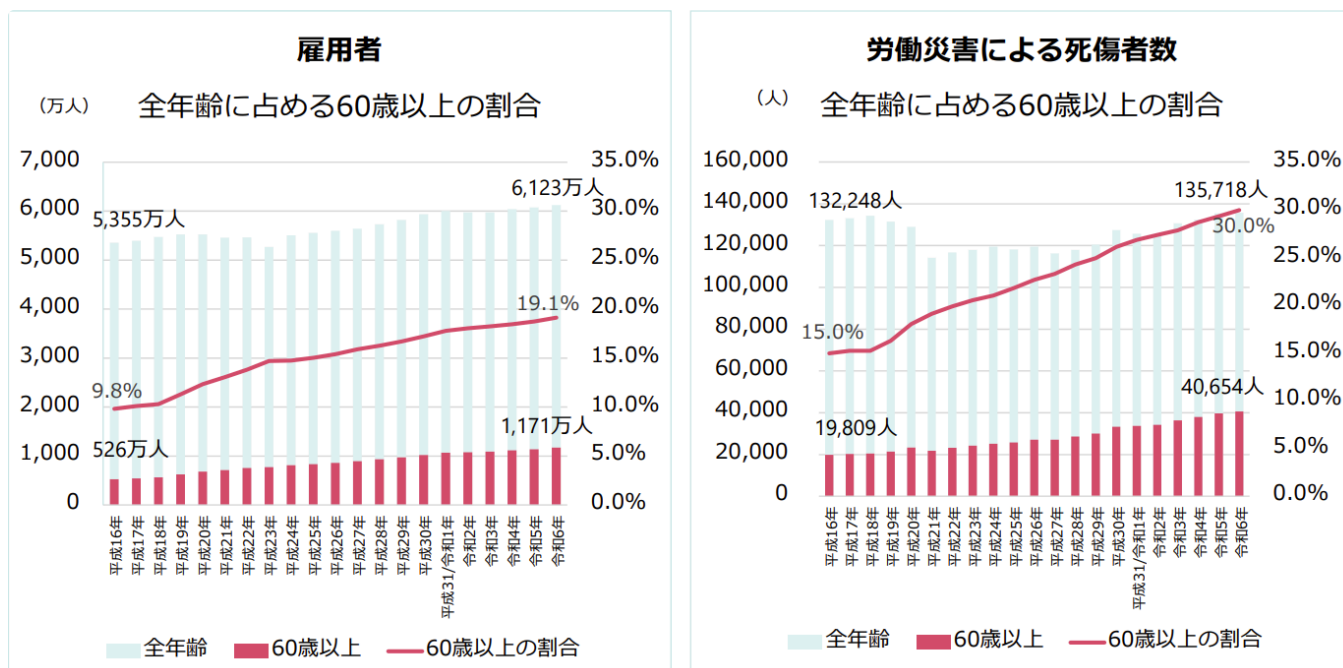
記事の最後には、従業員説明用の資料「高年齢者が安全に働ける職場づくり」をご用意しました。社内での啓発活動にお役立てください。

高年齢者の安全確保が求められる背景

厚生労働省が公表した「令和6年 労働災害発生状況について」によると、60歳以上の割合はほかの年代と比べ、労働災害の発生が多い傾向が見られました。

以下の図のとおり、全年齢に占める60歳以上の雇用者の割合は19.1%です。一方で、「労働災

害による休業4日以上之死傷者数」に占める同年齢層の割合は30.0%となっており、高年齢者においては他の年齢層よりも労働災害の発生リスクが高い現状が浮き彫りになっています。



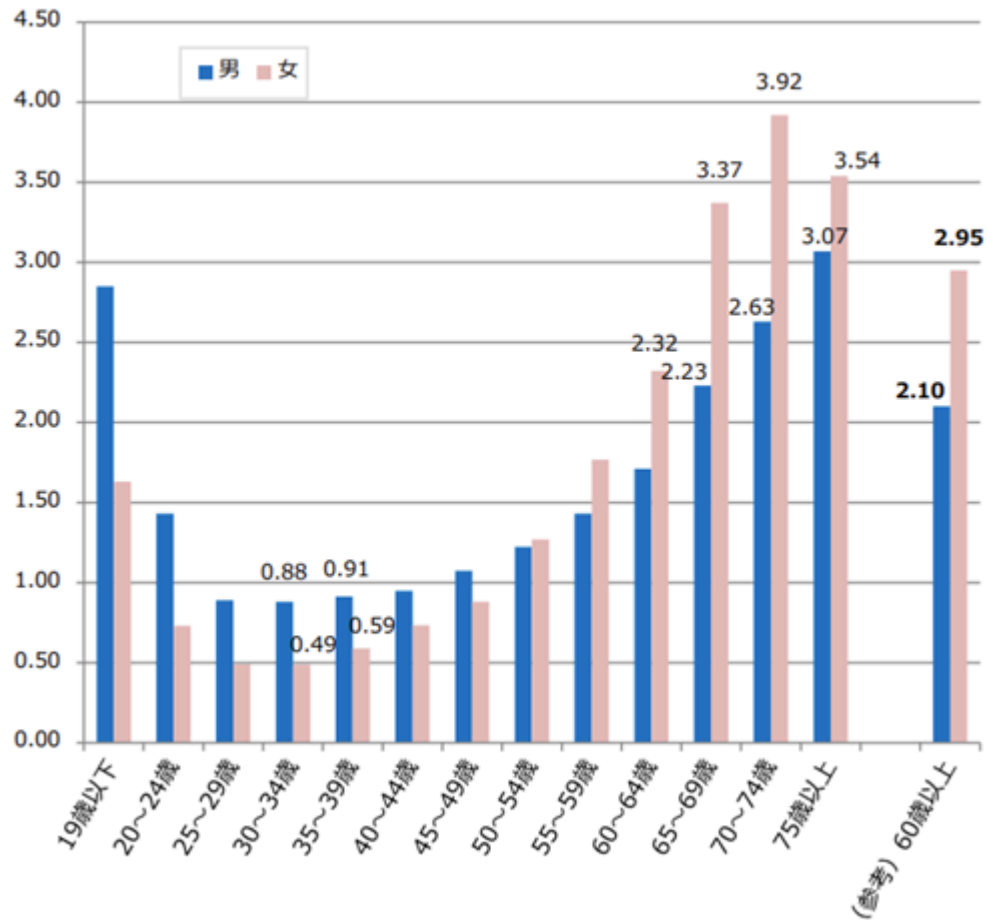
(出典) [厚生労働省『令和6年労働災害発生状況について』P12](#) (一部抜粋して掲載)

以下のグラフによると、労働災害の発生頻度（度数率）は30代と比較して、60歳以上の男性で約2倍、女性で約5倍に上ります。

なお「度数率」とは、100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数を基に、労働災害の頻度を示す指標です。

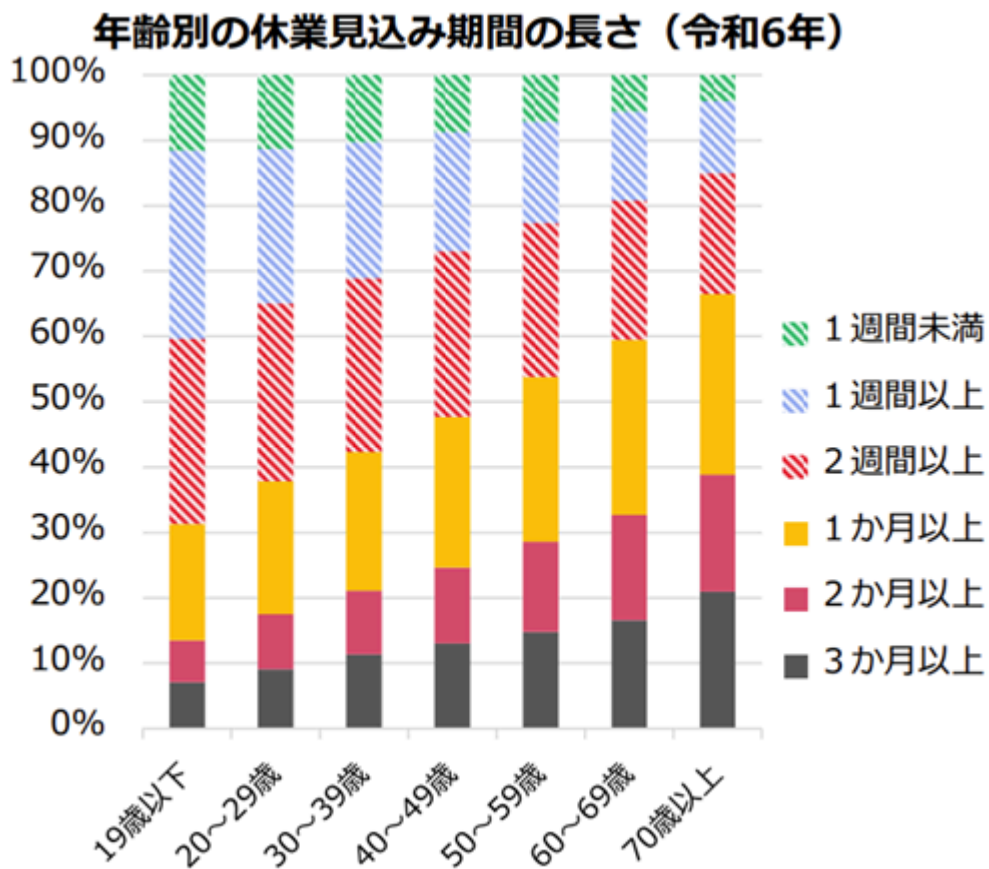
同資料の詳細（事故の型別分析）によれば、60歳以上男性の「墜落・転落」は20代の約3.6倍、60歳以上女性の「転倒による骨折等」は20代の約19.5倍といずれも大きな差があります。

年齢別・男女別 度数率（令和6年）



（出典）厚生労働省『令和6年 労働災害発生状況について』P13（加工して作成）

また、60歳以上はほかの年齢層と比較して、休業期間が長くなる傾向も見られます。



（出典）厚生労働省『令和6年労働災害発生状況について』P13（一部抜粋して掲載）

こうした労働災害発生率の高さや休業の長期化は、身体機能の低下などが影響していると考えられています。

今後、高年齢者の雇用がさらに増加していくことが予想される中、高年齢者が安心かつ安全に働ける職場環境の整備は、企業にとって重要な課題となっています。

企業の努力義務

「高年齢者の労働災害防止のための指針」に定められた企業の努力義務は以下の5項目です。

- ①安全衛生管理体制の確立等
- ②職場環境の改善
- ③高年齢者の健康や体力の状況の把握
- ④高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応
- ⑤安全衛生教育

参考 | [厚生労働省『高年齢者の労働災害防止のための指針』](#)

次のブロックより、①②を「社内体制の整備」、そして③④⑤を「従業員への対策」の二つに整理して、5つの努力義務のポイントを解説します。

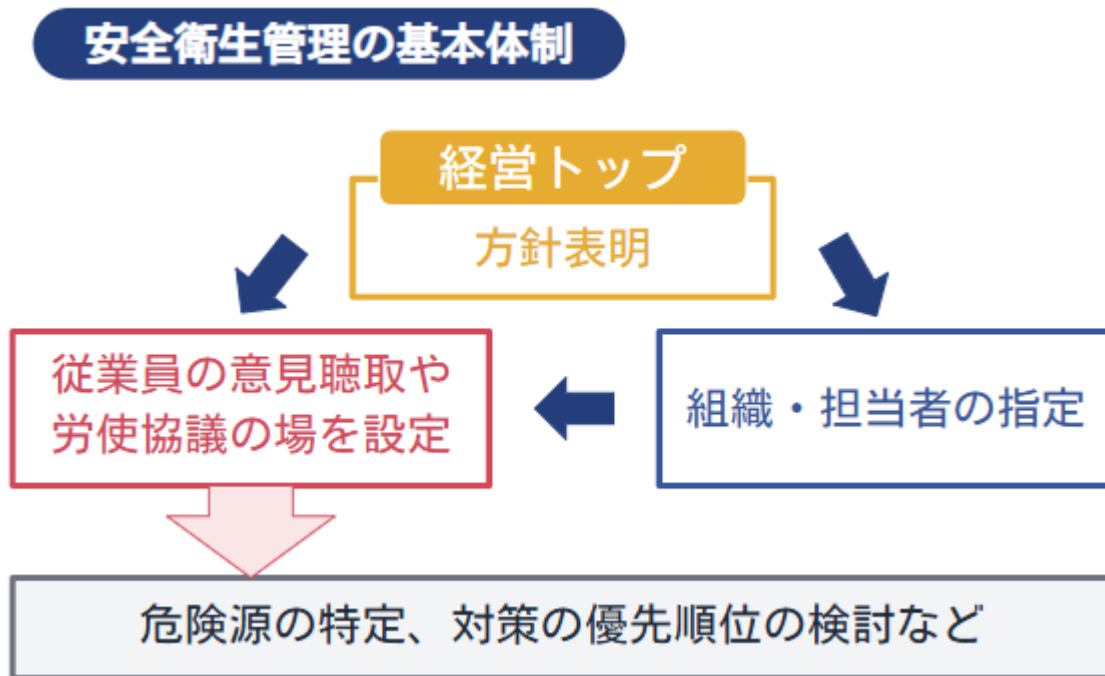
社内体制の整備

1 安全衛生管理体制の確立等

高年齢者の労働災害を防ぐためには、組織的かつ継続的な取り組みが重要です。

【安全衛生管理体制の確立】

企業は、以下の図のような社内の体制整備を進めます。



参考 | [厚生労働省『「高年齢者の労働災害防止のための指針」について』](#)

(1) 経営トップの方針表明

高年齢者の労働災害防止対策に取り組む姿勢を示し、全社的に安全意識を高めるため、自社の方針を表明します。

(2) 組織・担当者の指定

この方針に基づく実施体制を明確にするため、担当の組織や担当者を決定します。該当する組織として、安全衛生を担当する部門や、社内に同部門がない場合は、人事労務管理部門などが考えられます。

(3) 従業員の意見聴取・労使協議の場の設定

従業員の意見を聴取し、労使で話し合う機会を作ります。具体的には、安全衛生委員会や既存のミーティングの活用が考えられます。なお、これらの場は、必ずしも会議形式をとる必要は

ありません。

また、高年齢者が職場で気づいたリスクや身体的負担・不調などを気軽に相談できる窓口の設置も有効です。周囲から孤立せず何でも話せる風通しの良い職場風土の形成は、意見聴取や協議の質向上につながります。

このような体制を整備したうえで、次に危険源の特定、対策の優先順位の検討などに取り組んでいきます。

【危険源の特定など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に伴う労働災害を防ぐためには、高年齢者に特有の事情を踏まえて職場の危険性を把握することが重要です。

たとえば、筋力・視力・平衡機能の低下、フレイル（虚弱）やロコモティブシンドローム（立ったり歩いたりする身体能力が低下した状態）の可能性、飲食店や社会福祉施設などにおける危険を認識しにくい作業などが考えられます。

こうした危険性や有害性を特定してリスクの大きさを見積もり、優先順位を付けて対策を検討する一連の流れを「リスクアセスメント」といいます。

リスクアセスメントは、次の①②の手順で進めます。

リスクアセスメントの対応手順

	検討内容	具体的対応	利用ツール例
① ↓	どのようなリスクがあるのか	事例を基に危険要因を洗い出す	<厚生労働省> 「労働災害事例集」 「ヒヤリ・ハット事例集」
②	何からどう取り組むのか	各リスクの大きさを評価し、対応の順番を決める	<中央労働災害防止協会> 「高年齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト」 (エイジアクション100改訂版)

参考 | [厚生労働省 職場のあんぜんサイト『労働災害事例』](#)

参考 | [厚生労働省 職場のあんぜんサイト『労働災害事例ヒヤリ・ハット事例』](#)

なお、リスク低減の取り組みは、年間計画を策定→実施→評価→改善の流れで進めることが推奨されています。

2 職場環境の改善

企業は、自社の職場環境の改善に努めることが求められます。

改善内容は、身体機能の低下を補う設備・装置の導入などの「ハード面」と、高年齢者の特性

を考慮した作業管理の見直しなどの「ソフト面」の両面に目を向けます。

実施するときは、高齢者の特性（視力や明暗差への対応力の低下、暑さや水分不足に対する感覚機能低下、筋力低下など）や、リスクの高低を踏まえ、社内の実態に応じて優先順位を決定し取り組みを進めます。

以下は改善例です。自社の状況に合わせて参考にしてください。

職場環境の改善例

ハード面

- ・ 照明の明るさ向上
- ・ 明るさが急に変わる場所や作業を解消
- ・ 涼しい休憩場所を整備し、利用を勧奨
- ・ 通気性のよい服装を準備
- ・ 可能な範囲で階段の手すり設置、通路の段差を解消
- ・ 防滑素材の床やシート、防滑靴を使用
- ・ 滑り原因の水分・油分をこまめに清掃
- ・ 墜落制止用器具、保護具などの着用を徹底
- ・ （解消できない場合）安全標識・危険箇所の掲示 など

ソフト面

- ・ 短時間勤務、隔日勤務、交代制勤務の採用
- ・ スピードや姿勢に配慮した作業マニュアルの作成
- ・ 水分補給の推奨
- ・ マルチタスクの回避
- ・ マルチタスク実施時は上司判断で優先順位や作業を指示
- ・ 熱中症対策（責任者の作業場所巡視、作業中に互いの健康状態を確認するパディ制導入、定期連絡） など

従業員等への対策

指針では、社内体制の整備だけでなく、高年齢者本人の健康や体力の状況を把握して必要な対応につなげるなど、人に対する措置を講じることも企業の努力義務として明記されています。

1 高年齢者の健康や体力の状況の把握

労働安全衛生法で義務付けられている雇入時および定期的健康診断は、高年齢者の健康状況を把握するためにも、必ず実施します。

労働安全衛生法の主な健康診断

必須

雇入時健康診断

定期健康診断

上記に加えて、高年齢者が自分の健康状態を把握できる以下のような取り組みも推奨されています。

高齢者本人による健康状況把握のための取り組み例

(労働安全衛生法の健康診断の非対象者) ・ 地域健診などの受診希望者への勤務調整や休暇取得の配慮
(労働安全衛生法の健康診断の非対象者) ・ 企業の実情に応じ、対象者を広げて健康診断を実施
・ 産業医などへ健康診断結果を相談できる環境づくり
・ 産業医などによる健康診断項目の丁寧な説明
・ 高齢者の健康状態や変化への日常的な気配り など

高齢者の労働災害を防ぐためには、体力の状況に応じて安全に従事できる作業を検討することや、企業と高齢者の双方が身体機能の維持・向上に向けた取り組みを進めることが重要です。

このような取り組みを進めるには、高齢者を対象とした「体力チェック」を継続的に実施することが有効とされています。

また、身体能力の低下は高齢者に限らないため、企業の状況に応じてほかの世代も対象とすることも有効です。

体力チェックでは、労働災害の発生にかかわる能力を中心に測定しますが、作業実態に応じて項目を追加することも考えられます。

体力チェックで測定する能力

【基本】労働災害に直接つながりやすいもの

歩行能力等の筋力

バランス能力

敏捷性

など

【追加可】作業などの実情によるもの

全身持久力

感覚機能

認知機能

など

体力チェックには、以下の関係機関が公開している加齢に伴う心身の変化を確認できるチェック票やテストなどを活用することができます。

なお、評価基準は、働き方や作業に合わせて安全衛生委員会など社内で検討することが望ましいです。

- ・ 独立行政法人労働者健康安全機構「全身持久力の評価方法」
- ・ 中央労働災害防止協会「転倒等リスク評価セルフチェック票」
- ・ 文部科学省「新体力テスト」 など

体力チェックを実施した結果は、本人の自覚だけでなく職場環境の改善にも反映させて、安全で働きやすい環境づくりに活用します。

なお、個人の健康や体力の情報は、適切な管理の下で必要な範囲に限り取り扱うことが求められます。

また、企業がそれらの情報を把握するときは、従業員に不利益な取扱いが発生しないよう注意が必要です。本人の同意を得る方法や社内手続きについては、安全衛生委員会などで定めておく必要があります。

2 高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応

高年齢者の労働災害を防ぐためには、まず、個々の健康や体力の状況を踏まえ、必要に応じて就業上の措置を講じることが重要です。

加齢に伴う脳・心臓疾患の発生リスクや持病の状況などに加え、産業医の意見も踏まえたうえで、本人と丁寧に面談を行い対応を検討します。

(対応例)

- ・労働時間の短縮
- ・深夜業の回数削減
- ・作業内容の転換 など

また、職場環境の改善や業務内容の調整、働き方ルールの整備も重要です。

個々の健康や体力の状況に応じた、安全面や健康面で無理のない業務の提供（例：ワークシェアリングの導入など）により、高年齢者が働き続けられる仕組みを検討します。

あわせて就労環境や労働時間、作業内容の違いによって負荷の程度が異なること、疾病を抱えて働く高年齢者の治療と仕事の両立なども考慮に入れることがポイントです。

さらに、集団・個人を対象とした身体機能などの維持向上の取り組み、健康保持増進対策の推進体制の確立や、運動・栄養・メンタルヘルス指導などを組織的に推進することが望ましいとされています。

3 安全衛生教育

企業は従業員や管理監督者などを対象に、安全衛生に関する教育を実施します。

高年齢者に対する教育のポイントは、以下のとおりです。

高年齢者に対する教育のポイント

- | |
|------------------------------------|
| ・労働安全衛生法で定める安全衛生教育、技能講習、特別教育の確実な実施 |
| ・写真、図、映像などを活用した作業内容やリスクの教育 |
| ・未経験業務に対するより丁寧な教育訓練の実施 |
| ・加齢による体力低下や個人差を踏まえた教育の計画的実施 |
| ・労働災害防止に向けた体力維持・生活習慣改善の重要性の理解促進 |
| ・体力チェックなどによる自身の状態把握 など |

また、社内の教育担当者、管理監督者、高年齢者の同僚である従業員に対しても、高年齢者の特性と高年齢者に対する安全衛生対策について教育を行うことが望ましいとされています。高年齢者の労働災害を防止するためには、企業だけでなく、高年齢者自身の取り組みも重要です。労使が協力して取り組みを進めるよう努めることが求められます。

国・関係団体による支援の活用

社内の高年齢者の労働災害防止対策を実施するうえで活用できる支援には、以下のようなものがあります。

高齢者の労働災害防止のための主な支援例

①高齢者の労働災害防止対策の取組事例の活用
<ul style="list-style-type: none">・ 他社事例の参照 → 厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）などのサイト
②専門家支援の活用
<ul style="list-style-type: none">・ 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などの個別診断・助言 → 中央労働災害防止協会、労働災害防止団体、JEEDなど・ 社内の産業保健スタッフからの相談対応、小規模事業所への産業保健サービス提供など → 産業保健総合支援センター、地域産業保健センターなど
③補助金などの活用
<ul style="list-style-type: none">・ （例）「エイジフレンドリー補助金」（厚生労働省） 高齢労働者の労働災害防止用の設備改善や専門家指導の経費が一部補助される
④社会的評価を高める仕組みの活用
<ul style="list-style-type: none">・ 高齢者向け職場改善を評価対象とする表彰、好事例コンクールなど
⑤地域・保険者連携の活用
<ul style="list-style-type: none">・ 保健師、管理栄養士などによる健康づくり・生活習慣改善の講話、保健指導 → 保健所など・ 保険者からの情報提供、各自治体の各種支援策など

おわりに

今回施行された指針において、労働安全衛生法に基づき努力義務が示されたものの、法的な強制力はありません。しかし、高齢者の労働災害防止の取り組みは、職場環境の見直しや改善を進める契機となり得ます。高齢者の健康や安全を守るだけでなく、結果として、誰もが働きやすい職場づくりにつながります。

多様な従業員が安心して活躍できる職場は、企業の持続的な成長に影響します。今回示された努力義務についても、単なる法令遵守のための対応ではなく、よりよい職場づくりを進めるための機会として活用していくことが大切です。

こちらは社内での啓発活動にお役立ていただける資料です。ご活用ください。

参考・ダウンロード | [【従業員向け説明資料】高齢者が安全に働ける職場づくり](#)

