

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)

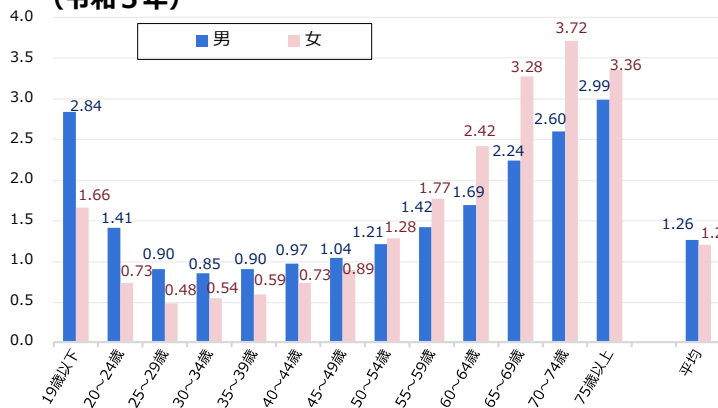
働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう

※エイジフレンドリーとは「高齢者の特性を考慮した」を意味する言葉で、WHOや欧米の労働安全衛生機関で使用されています。



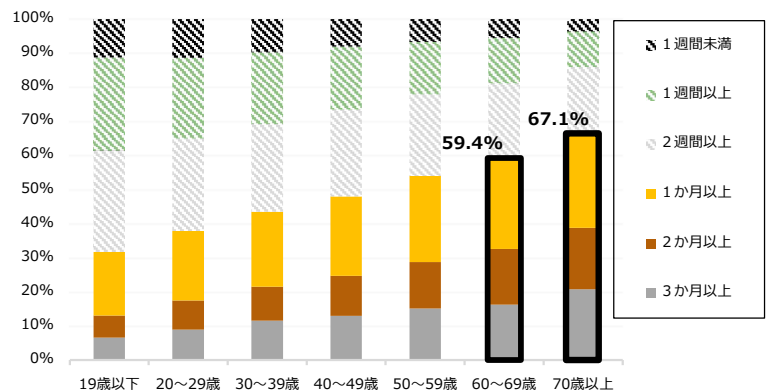
高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことが分かっています。体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含め**すべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要です。**

年齢層別 労働災害発生率（休業4日以上死傷度数率）
(令和5年)



※度数率＝労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数×1,000,000

年齢層別 労働災害による休業見込み期間（令和5年）



ガイドラインの概要

このガイドラインは、高齢者を現に使用している事業場やこれから使用する予定の事業場で、事業者と労働者に求められる取組を具体的に示したものです。全文はこちら→

令和2年3月16日付け基安発0316第1号

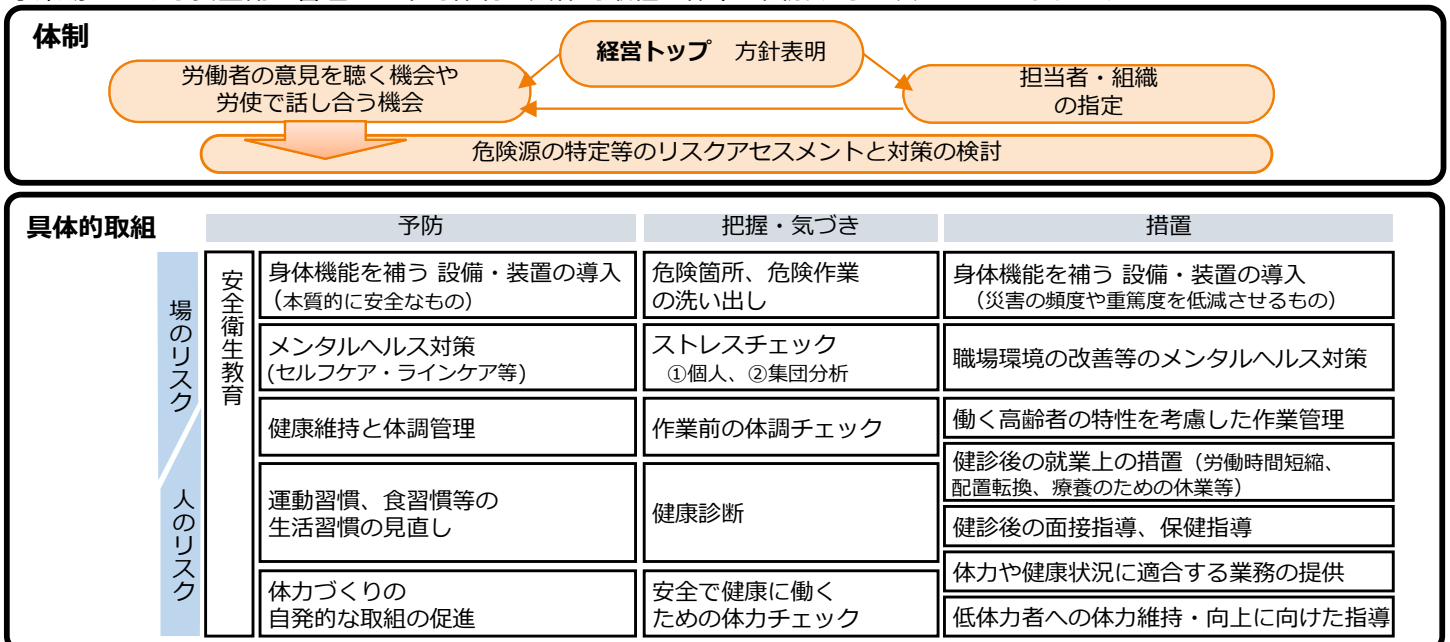
「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの策定について」



事業者求められる事項

事業者は、以下の1～5について、高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の**実情に応じ**、国や関係団体等による支援も活用して、**実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むように努めてください。**

事業場における安全衛生管理の基本的体制と具体的取組の体系を図解すると次のようになります。



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と体制整備

- ・企業の経営トップが高齢者労働災害防止対策に取り組む方針を表明します
- ・対策の担当者や組織を指定して体制を明確化します
- ・対策について労働者の意見を聴く機会や、労使で話し合う機会を設けます



❁ 考慮事項 ❁

- ・高齢労働者が、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こと、自身の不調等を相談できるよう、社内に相談窓口を設置したり、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す

イ 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施

- ・高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
- ・リスクアセスメントの結果を踏まえ、2以降の具体的事項を参考に取り組事項を決定します

❁ 考慮事項 ❁

- ・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→
- ・必要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します



※フレイル：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
※ロコモティブシンドローム：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

- ・社会福祉施設、飲食店等での家庭生活と同様の作業にもリスクが潜んでいます

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
- ・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 ❁

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	水分・油分を放置せず、こまめに清掃する	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
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	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	防滑靴を利用させる	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
涼しい休憩場所を整備し、通気性の良い服装を準備する	例えば戸口に段差がある時 解消できない危険箇所は標識等で注意喚起		

ガイドラインの概要

(2) 高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

<共通的な事項>

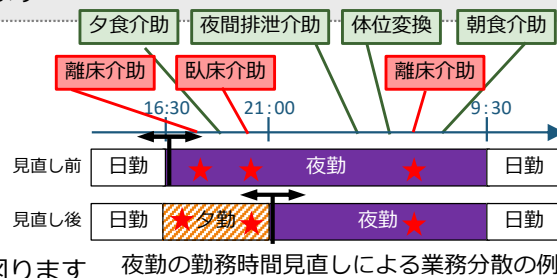
- ・事業場の状況に応じて、勤務形態や勤務時間を工夫することで高齢労働者が就労しやすくします（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）
- ・ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルを策定します
- ・注意力や集中力を必要とする作業について作業時間を考慮します
- ・身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ります

<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的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

- ・高齢労働者の労働災害を防止する観点から、事業者、高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。

転倒等リスク評価セルフチェック票

1 身体機能計測結果

① ステップテスト（歩行能力・筋力）
あなたの結果は (cm) (身長) (cm) / 20分
下の評価表に当てはめて評価

評価	1	2	3	4	5
結果	~1.24	1.25	1.39	1.47	1.66~
身長	~1.38	~1.40	~1.65		

② 座位ステップテスト（敏捷性）
あなたの結果は (回) / 20分
下の評価表に当てはめて評価

評価	1	2	3	4	5
結果	~24	25	29	44	40~
(回)	~28	~43	~47		

③ フランクリン・リーチ（動的バランス）
あなたの結果は (cm)
下の評価表に当てはめて評価

評価	1	2	3	4	5
結果	~19	20	30	36	40~
(cm)	~29	~35	~39		

④ 閉鎖片足立ち（静的バランス）
あなたの結果は (秒)
下の評価表に当てはめて評価

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

⑤ 閉鎖片足立ち（静的バランス）
あなたの結果は (秒)
下の評価表に当てはめて評価

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

II 質問票（身体的特性）

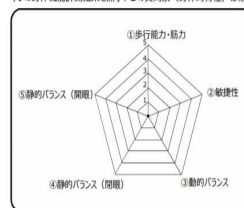
質問項目	あなたの回答は	合計	評価
1. 人ごみ中、急な動きや急な停止が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
2. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
3. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
4. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
5. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
6. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
7. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
8. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
9. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
10. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
11. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
12. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
13. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
14. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
15. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
16. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
17. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
18. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
19. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価
20. 長時間にわたって同じ姿勢で作業が苦手です	常に/時々/ほとんどない	点	評価

体力チェックの一例 詳しくはこちら↓



III レーダーチャート

評価結果を転記し線で結びます
(Iの身体機能計測結果を黒字、IIの質問票（身体的特性）は赤字で記入)



(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。

ガイドラインの概要

4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

(1) 個々の高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、高齢労働者に状況を確認して、十分な話し合いを通じて本人の了解が得られるよう努めます

(2) 高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
- ・集団と個々の高齢労働者を対象として身体機能の維持向上に取り組むよう努めます
- ・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

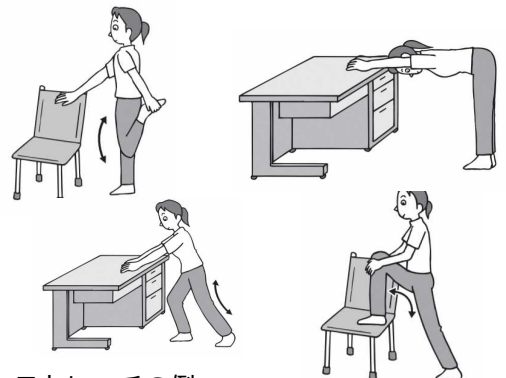
- ・教育を行う者や管理監督者、共に働く労働者に対しても、高齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます

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り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、以下の取り組み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めます
- ・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めます



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

このガイドラインは、雇用される高齢者を対象としたものですが、請負契約により高齢者を就業させることのある事業者においても、請負契約により就業する高齢者に対し、このガイドラインを参考として取組を行ってください。

「令和7年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

- **高齢労働者の労働災害防止**のための設備改善や専門家による指導を受けるための経費の一部を補助します。
- **高齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査**の上、効果が期待できるものについて、補助金を交付します。全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。

補助金申請受付期間 令和7年5月15日～令和7年10月31日

【注意】予算額に達した場合は、受付期間の途中でであっても申請受付を終了することがあります

安全衛生対策コース名		補助対象	対象事業者
I 総合対策コース ・補助率 4 / 5 ・上限額 100万円（消費税を除く） → 詳細は 3 ページ		・労働安全衛生の専門家によるリスクアセスメントに要する経費 ・ <u>リスクアセスメント結果を踏まえた、優先順位の高い労働災害防止対策</u> に要する経費（機器等の導入、工事の施工等）	・中小企業事業者（詳しくは5ページ） ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の 高齢労働者（60歳以上） が常時1名以上就労していること ・高齢労働者が対策を行う作業に就いていること
II 職場環境改善コース ・補助率 1 / 2 ・上限額 100万円（消費税を除く） → 詳細は 3 ページ		・高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入、工事の施工等）	
熱中症予防対策プラン → 詳細は 4 ページ		・熱中症の発症リスクの高い高齢労働者の熱中症予防対策に要する経費（機器の導入等）	
III 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース ・補助率 3 / 4 ・上限額 100万円（消費税を除く） → 詳細は 4 ページ	転倒防止	・労働者の <u>転倒災害防止のため、専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費</u> （役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	・中小企業事業者（詳しくは5ページ） ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の労働者（年齢要件なし）が常時1名以上就労していること
	腰痛予防	・労働者の <u>腰痛災害の予防のため、専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費</u> （役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	
IV コラボヘルスコース ・補助率 3 / 4 ・上限額 30万円（消費税を除く） → 詳細は 4～5 ページ		・事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等、労働者の健康保持増進のための取組に要する経費（役員を除き、自社の労災保険適用の労働者に対する取組に限ります）	

【注意事項】

- ・補助金の交付は1年度につき1回までです。また、過去に補助を受けている場合、同様の対策への補助は受けられません。
- ・複数コース併せての申請はできません。
- ・コースごとに予算額を定めています。
- ・その他、交付申請や実績報告・支払請求の注意事項は2ページ5～6ページや、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。

この補助金は、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会（以下「コンサルタント会」という。）が補助事業の実施事業者（補助事業者）となり、中小企業事業者からの申請を受けて審査等を行い、補助金の交付決定と支払を実施します。

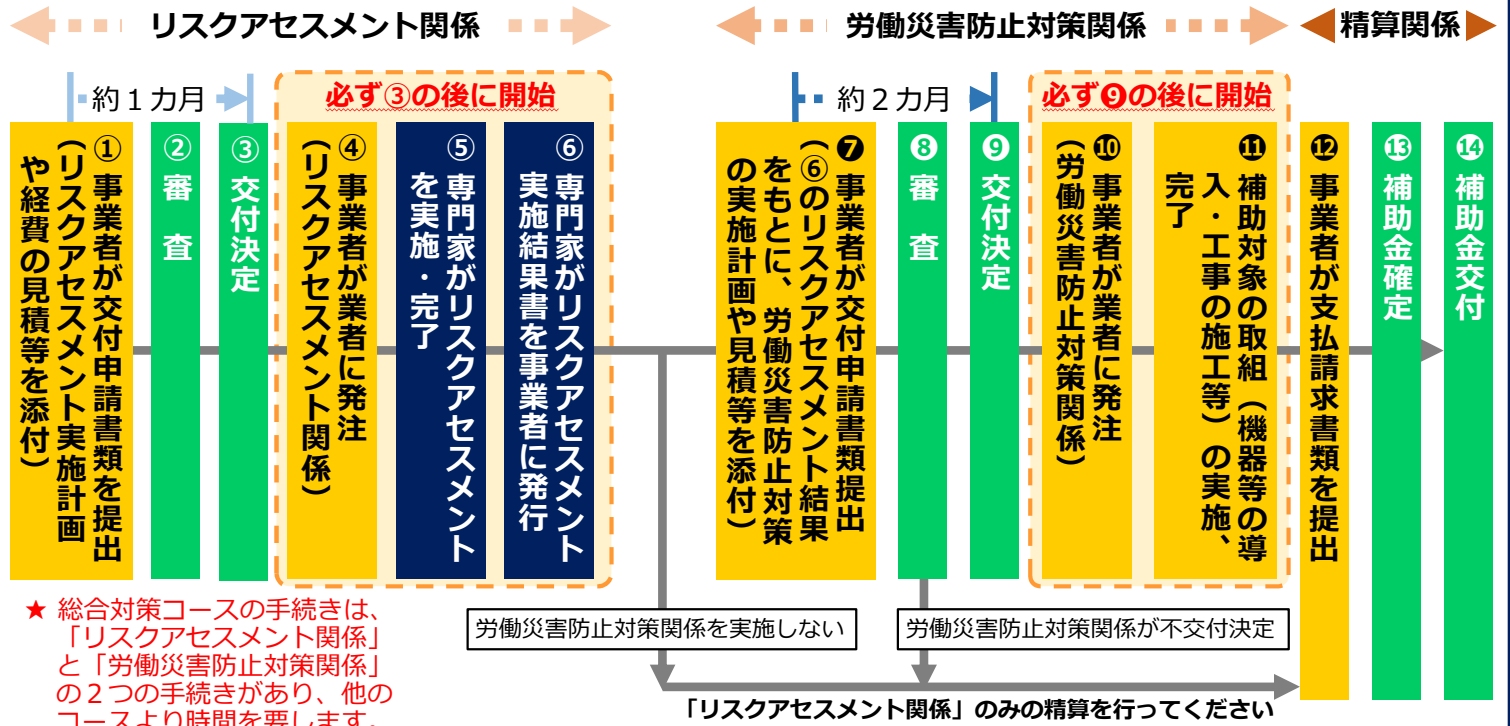


厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

総合対策コースの補助金申請の流れ

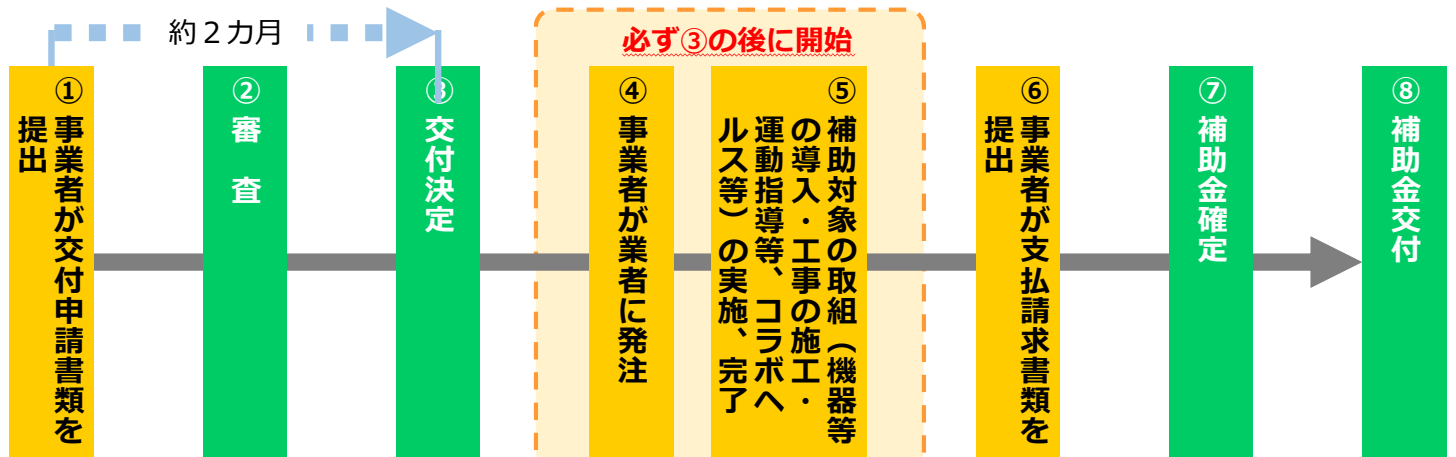
■ は事業者が実施します。 ■ 専門家が実施します。 ■ は事務センターが実施します。



- ※ 原則として「リスクアセスメント関係」と「労働災害防止関係」について、それぞれ交付申請が必要です(それぞれ審査、交付決定の手続きがあります)。
- ※ 補助金の支給請求(経費の精算)は、「⑫ 事業者が支払請求書類提出」の際に、「リスクアセスメント関係」と「労働災害防止対策関係」の書類を一括して提出してください。なお、「⑥ 専門家がリスクアセスメント実施結果証明書を事業者が発行」後に、労働災害防止対策関係の取組を実施しないことにした場合や、「⑧ 審査」の結果、労働災害防止対策関係の補助について不交付の決定をされた場合は、「リスクアセスメント関係」のみ補助金の支払請求(精算)を行ってください。

職場環境改善コース、転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース、コラボヘルスコースの補助金申請の流れ

■ は事業者が実施します。 ■ は事務センターが実施します。



★ ① 申請書類提出から③ 交付決定まで概ね2ヵ月を要します。十分な時間の余裕をもって申請してください。

※共通の注意事項※

- この補助金の交付を受けるためには、補助金の交付申請後、審査を経て「交付決定」された後に、決定に従って取組を開始(専門家による指導、機器の購入、設備等の工事を発注)していただく必要があります。交付決定日より前に取組を開始(発注)していた場合は、補助金をお支払いすることができませんので十分注意してください。
- また、交付決定を受けた取組のすべてが完了する前(着手時点など)に業者等に代金等を支払った場合(いわゆる「前払い」)についても、補助金をお支払いすることができません。交付決定を受けた取組のすべてが完了した後に業者に代金等を支払い、その上で、期限までに実施報告と補助金の支払い申請を行ってください。