

「高年齢者の労働災害防止のための指針案に関する御意見の募集について」に対して
寄せられた御意見について

令和8年2月10日
厚生労働省労働基準局
安全衛生部安全課

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号。「以下「改正法」という。）第2条による改正後の労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第62条の2第2項の規定に基づき、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等、高年齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずるよう努めるべき措置に関する指針について、令和7年12月26日（金）から令和8年1月25日（日）まで御意見を募集したところ、13件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する厚生労働省の考え方について、内容により分類し、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

No.	案に対する御意見の要旨	御意見に対する厚生労働省の考え方
1	「高年齢者」とは何歳以上なのか、指針として掲げる以上、定義付けしてほしい	法においては「高年齢者」の厳密な定義はしていませんが、事業者には、60歳以上の労働者を主な対象として、災害防止対策を実施していただくことを想定しております。

2	<p>第一に、高齢者に係るリスクアセスメントについては、年齢を基準とした画一的な対応ではなく、作業負荷を定量的に把握した上で、筋力、バランス能力、持久力等の身体機能の個人差を踏まえた評価を行うことが重要です。作業負荷と労働者の身体特性を定量的に捉えることで、労働者の特性に配慮した合理的な作業管理や業務配分が可能となり、労働災害の未然防止につながると思います。</p> <p>第二に、体力チェックについては、専門的で一時的な測定にとどまるものではなく、簡易で再現性のある方法を用い、定期的かつ継続的に実施することが重要です。身体機能は加齢や就業状況等により変化するため、定期的な把握を通じて作業内容や作業管理を見直していくことが、実効性あるリスク管理につながります。特に中小規模事業場においては、外部の専門サービスや民間事業者の活用を含めた柔軟な実施が現実的であり、その旨を示すことで導入のハードルを下げる効果が期待されます。</p> <p>第三に、身体機能の低下を補う設備・装置については、大規模な機械化や自動化に限らず、装着型・補助型の支援機器等、作業負担を軽減しつつ労働者の残存能力を活かす取組、いわゆる「軽労化」の考え方も含まれることを明確にすることが有用です。こうした取組は、高齢者の就労継続や技能の活用に資するだけでなく、職場全体の安全性や生産性の向上にも寄与すると考えます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・第一について 身体機能の個人差を踏まえた評価が重要とのご指摘については、指針の第2の4(2)において、「高齢者の業務内容の決定に当たっては、個々の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の観点を踏まえた適合する業務を高齢者とマッチングさせるよう努め、継続した業務の提供に配慮すること。」とお示ししております。 ・第二について 体力チェックについては、指針の第2の3(2)において、「高齢者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、主に高齢者を対象とした体力チェックを継続的に行うことが望ましいこと。」とし、簡易な方法として「労働者が自ら体力の状況を把握できるオンラインツールや質問紙による推定等を活用」することが可能であることをお示ししております。 また、外部の専門サービスや補助金等の活用については、指針の第4「国、関係団体等による支援の活用」の「(2) 個別事業場に対するコンサルティング等の活用」及び「(3) 補助金等の活用」においてお示ししております。 ・第三について 身体機能の低下を補う設備・装置の導入の対策の例として、指針の第2の2(1)において、「身体機能を補助する機器（アシストスーツ等）を導入すること。」等をお示ししております。
---	--	---

<p>3</p>	<p>事業者は全ての労働者に対して、可能な限り個々の特性を把握し安全に働ける環境を提供することが求められます。高年齢者の労働者は働くことで活力ある生活を送ることができ、事業者にとっても元気な高年齢者の労働力を確保することは重要であると考えます。</p> <p>事業者は高年齢者の特性を理解し、適切な環境整備を行うことで、労働災害の防止とともに高年齢者の活躍を支援すべきだと考えます。</p>	<p>指針の第2の4(2)において、「高年齢者に適切な就労の場を提供するため、職場環境の改善を進めるとともに、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こと。労働者の健康や体力の状況は加齢にしたがって個人差が拡大するとされており、高年齢者の業務内容の決定に当たっては、個々の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の観点を踏まえた適合する業務を高年齢者とマッチングさせるよう努め、継続した業務の提供に配慮すること。」と明示しております。</p> <p>また、指針の第2の4(2)において、「個々の労働者の状況に応じた対応を行う際には、業務内容に応じて、健康や体力の状況のほか、職場環境の改善状況も含め検討すること」と明示しており、継続した業務の提供や職場環境改善も含めて検討する必要があることを周知してまいります。</p>
----------	---	--

<p>4</p>	<p>今回策定された指針と、関連する問題への対応として策定済みである「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）との関係はどのようになるか？今後、両文書が併存するなら、なぜ併存するのか、今回策定された指針のみが存続し、エイジフレンドリーガイドラインは廃止になるのであれば、エイジフレンドリーガイドラインの「健康確保」の側面はどのようになるのか？「健康確保」の側面については、別途新たな指針が作成される予定なのか？あるいは、すでに策定されているのか？</p> <p>リスクマネジメントについては、「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」や「機械の包括的な安全基準に関する指針」において、高年齢者に関するアセスの必要性についてリマインドすべく、同アセスについて言及すべき（*よってこれらの指針も改正すべき）。</p> <p>今回パブコメに付された「高年齢者の労働災害防止のための指針」公示後は、厚生労働省公式 HP 上にある「職場のあんぜんサイト」において、高年齢者というくりでのリスクアセスメントに関する指針が策定されないとしても、高年齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施が必要である旨言及することが望まれる。厚生労働省公式 HP 上にある「リスクアセスメント等関連資料・教材一覧」において、高年齢者向けアセスに活用できる資料を充実することが望まれる（*検索を容易にできるようにすることも）。</p>	<p>・エイジフレンドリーガイドラインとの関係について</p> <p>本指針は、法的根拠のない現行の「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、法第 62 条の 2 に基づく指針として新設するものですので、指針の適用にあわせて、現行のガイドラインは廃止いたします。また、健康確保の側面については、指針の第 2 の 4 (3) に「心身両面にわたる健康保持増進措置」を記載しています。具体的な内容については、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和 63 年 9 月 1 日健康保持増進のための指針公示第 1 号）等の指針に基づき取組をすすめていただくものと考えております。</p> <p>・リスクマネジメントについて</p> <p>リスクアセスメントについては、指針の第 2 の 1 (2) において、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針に基づく手法で取り組むよう努めること」とし、具体的なリスク低減措置をお示ししているほか、「健康状況や体力が低下することに伴う高年齢者の特性や課題を想定し、リスクアセスメントを実施すること。」及び「高年齢者の状況に応じ、フレイルやロコモティブシンドロームについても考慮する必要があること。」のように、高年齢者の働く環境におけるリスクアセスメント実施に当たっての考慮事項についてもお示ししております。ご指摘の「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）及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」については、機械や化学物質に特化したリスクに対応するための指針であることから、高年齢</p>
----------	--	--

		<p>者の取組について特段の言及をする必要はないと考えています。職場のあんぜんサイトにおける、高年齢者特有のリスクアセスメントの必要性の言及については、指針においてリスクアセスメントの実施を記載していることから、職場の安全サイトに指針を掲載すること等を通じて周知を進めてまいります。また、高年齢者の実態に応じた対策実施事例の収集やマニュアルの作成等を進め、厚生労働省公式 HP 上にある「リスクアセスメント等関連資料・教材一覧」の充実を図ってまいります。</p>
--	--	---

5	<p>1. 総論</p> <p>本指針案は、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善や作業管理を通じて、労働災害を防止することを目的としており、趣旨には賛同します。しかし、指針の内容が実務面で高年齢者の雇用機会に影響を及ぼす可能性が懸念されます。</p> <p>2. 具体的懸念点</p> <p>(1) 安全確保に伴う負担の増加</p> <p>指針案では、高年齢者向けのリスクアセスメントや作業環境改善、設備導入、教育訓練の実施が推奨されています。特に中小企業では、これらを実施するコストや負担が大きく、結果として高年齢者の採用を控える判断につながる可能性があります。</p> <p>(2) 高年齢者雇用の抑制リスク</p> <p>安全配慮の義務が重くなればなるほど、企業は「リスク回避のため高年齢者を雇わない方がよい」と判断するリスクがあります。これは、指針の趣旨である「高年齢者の安全確保」と「高年齢者雇用の促進」の両立に反する可能性があります。</p> <p>3. 改善に向けた提案</p> <p>(1) 事業者への支援策の明示</p> <p>指針に、以下のような支援策を明示することを望みます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者向け作業環境改善や設備導入の補助制度 ・高年齢者安全教育や研修の支援・教材提供 ・中小企業向け簡易リスクアセスメントのガイドライン <p>(2) 高年齢者の雇用維持を促す工夫</p> <p>指針の文章中で「可能な範囲で取り組むこと」と明記することで、事業者が安全配慮と雇用確保を両立しやすくする。</p>	<p>・提案(1)について</p> <p>高年齢者向け作業環境改善や設備導入の補助制度、高年齢者安全教育や研修の支援等の国、関係団体等による支援については、指針の第4の「(2) 個別事業場に対するコンサルティング等の活用」及び「(3) 補助金等の活用」にお示ししております。また、リスクアセスメントを行う場合の留意事項として、指針の第2の1(2)において「小売業、飲食店、社会福祉施設等のサービス業等の事業場で、リスクアセスメントが定着していない場合には、同一業種の他の事業場の好事例等を参考に、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、危険な場所、作業フローの不備等の職場の課題を洗い出し、改善につなげる方法があること。」等、事業場の実態に応じた方法をお示ししております。</p> <p>・提案(2)について</p> <p>高年齢者の雇用維持については、指針の第2の4(2)において、「高年齢者の業務内容の決定に当たっては、個々の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の観点を踏まえた適合する業務を高年齢者とマッチングさせるよう努め、継続した業務の提供に配慮すること。」とお示ししております。</p> <p>「可能な範囲で取り組むこと」については、指針の第2において、「各事業場における高年齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、第4に規定する国、関係団体等による支援も活用して、実施可能な高年齢者労働災害防止対策に積極的に取り組むことが必要である」ことをお示しております。</p> <p>また、職場環境の改善の対策例については、指針第2の「2 職場環境の改善」の</p>
---	--	--

	<p>安全措置の実施例や成功事例を提示し、高年齢者の採用が現実的であることを示す。</p>	<p>「(1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入」及び「(2) 高年齢者の特性を考慮した作業管理」にお示ししております。</p>
6	<p>不自然な作業姿勢と重量物取扱いに関して、以下コメントさせていただきます。指針案第2の1の(2)のリスクアセスメントについては、通達で「エイジアクション100」のチェックリストの利用を促すとあります。このチェックリストの内容だと、あくまで定性的なリスクの有無や主観的な優先順位しか提示できません。指針案第2の1の(2)のアやエあるいは第2の2の(1)「身体機能の低下を補う設備・装置の導入」や(2)の「重量物の小口化、取扱回数の減少等の改善を図る」といった対策を現場で受け入れてもらうには、現場の技術的な粒度にあった定量的かつ複合的なリスクアセスメント法の併用が不可避です。重量物取扱いについては、通達にJIS Z8505-1の利用を記載いただけなので、持ち上げ作業と運搬作業には対応できます。それに合わせるため、押し引き作業や不自然姿勢についても、国内外で広く利用されかつ実績のあるアセスメント法（例えば、押し引きならSnook表やLiberty-Mutualの式、不自然姿勢ならOWAS・REBA・RULAなど）の活用も併せて通達で触れていただきますようお願いいたします。</p>	<p>指針第2の1の(2)において、「高年齢者の安全と健康の確保のための職場改善ツールを活用することも有効であること」とお示ししております。ご指摘の「エイジアクション100」のチェックリストは職場改善ツールの一つであり、これに限るものではありません。</p> <p>また、重量物の取扱いについて、具体的アセスメント方法については多岐に渡ることから、指針及び通達において一律にお示しすることは困難ですが、いただいた御意見につきましては、今後の腰痛予防対策の参考とさせていただきます。</p>

7	<p>体力や健康に重点を置いた内容となるように思いますが、私の経験では、高齢者の労働災害は慣れからくる油断、横着行動から起きるものが多いように思います。そういう点についての対策を示してもらえるとありがたいです。</p>	<p>作業に慣れることで危機意識が薄くなることについては、必ずしも高年齢者だけに当てはまるものではないことから、全ての労働者に対して作業の危険性等の気づきを促すことが重要であることについて、引き続き事業者を指導してまいります。なお、高齢者に特化した対応としては、指針第2の2の(2)において、「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、又は改定すること。」とお示ししております。</p>
8	<p>2.(2)にて、取り組みに関して、国、関係団体等による支援の活用が記載されているが、国、関係団体による支援を活用することは、必要ではなく、任意と考えます。支援活用が任意と明確に分かるよう文言の修正を希望いたします。</p>	<p>指針の第4において、「国、関係団体等による支援策を有効に活用することが望ましい」とお示ししており、支援策の活用は望ましいものであり、任意のものであることが明らかになるようにしています。</p>

9	<p>・ 1. 体力チェックは高年齢者に限らず、若年期から実施</p> <p>体力の低下は高年齢者に特有の問題ではなく、運動習慣がなければ若年期から年齢とともに低下するものであり、働く世代全体に共通する課題である。</p> <p>若年期から体力を定期的に把握することで、自身の身体状況への気づきを促し、将来的な健康障害や労働災害防止につなげることが可能である。そのため、体力チェックは高年齢者対策に限定するのではなく、年齢を問わず幅広い労働者を対象に位置付けるべきと考えます。</p>	<p>・ 1について</p> <p>身体機能の低下は高年齢者に限られるものではないことから、指針の第2の3(2)において「事業場の実情に応じて青年、壮年期から体力チェックを実施することが望ましい」とお示ししております。</p>
---	--	---

2. オ 安全衛生教育の教育対象についての追加を提案

3 全従業員に対する教育

体力づくりや健康づくりは、高年齢者、管理監督者のみならず、全ての従業員が主体的に取り組むべき課題である。その上で、管理監督者には職場全体を支える役割があることから、従業員全体を対象としつつ、特に管理監督者を重視するという趣旨が明確になる表現が望ましいと考えます。

・ 2について

ご指摘の管理監督者に対する教育については、指針の第2の5(2)において、「管理監督者等に対する教育」として項目を設けて詳細に記載しており重要性が明確になるようにしています。

また、高年齢者の労働災害防止対策は、高年齢者、管理監督者のみならず、各年代の労働者にも重要であることから、指針の第2の5(2)において、「事業場内で教育を行う者や高年齢者が従事する業務の管理監督者、高年齢者と共に働く各年代の労働者に対しても、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の教育を行うことが望ましい」とお示ししております。

10	<p>1. 週2日・週3日等の短日数勤務を導入・拡大をするべき。また、その対策を労使で真に話し合うことを指導するべき。</p> <p>退職者の増加や若年者の退職が相次ぎ、現場の要員は逼迫し、これまでより仕事の密度・生産性を上げざるを得ない状況になっています。事前の準備や段取りの時間が削がれ、それも事故の遠因で、身体能力のない高齢者の労災が増える状況に繋がります。事故体質になってきています。これらの状況を改善するためには、特に高齢者の長時間労働、夜勤の回数を減少させる配慮が必要です。そのためには、週2日や週3日等の短日数労働の拡大が必要あり、それが労災の減少にも繋がります。</p> <p>労使でその施策の成果や課題を真摯に議論・検証し、施策の目的に近づけ作りあげる努力をすることが大事だと思います。その前提は労使の真摯な議論であり、それを保証し指導すべきです。その真摯な議論は、労災防止の課題解決に向けても成果を発揮するはずで</p>	<p>ご指摘の短日数勤務等、高齢者の配慮については、指針の第2の2(2)において、高齢者の特性を考慮した作業管理の例として、「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者を就労しやすくすること（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）」、「筋力、バランス能力、敏捷性、全身持久力、感覚機能及び認知機能の低下等の高齢者の特性を考慮して、作業内容等の見直しを検討し、実施すること。」をお示ししております。</p> <p>また、労使での議論については、指針の第2の(1)イにおいて、「安全衛生委員会等における調査審議等」を記載し、高齢者の労働災害防止対策について、労使で話し合うこととしています。</p>
----	--	--

11	<p>1. 「改正法」の趣旨、指針内容を事業者へ広く周知し、義務化（罰則規定付）するべき。</p> <p>理由 1. エイジフレンドリーガイドラインの「努力義務化」であるが、私の勤めているグループ企業のある経営幹部は「努力義務だから強制力があるものでない」と公然と発言している。60歳以上の高年齢労働者の全体に占める割合は19.1%、04年の9.8%からこの20年間で倍増した。また、労災により4日以上休業した割合も605歳以上は全体の3割、04年から倍増している。そのような高年齢労働者の労働災害を減少させるには強制力を伴った義務化にしないと実効性が保てない。</p> <p>理由 2. 令和2年3月16日に策定された「エイジフレンドリーガイドライン」が私の勤めている事業場では周知されておらず、経営幹部や安全衛生管理者さえもその内容について理解していないため、ガイドラインに基づいた対策が事業場で実施されていない。</p> <p>また、安全衛生委員会は月1回開催されてはいるが、議論もされず、労使議論をないのが実情。</p> <p>理由 3. 「熱中症対策の義務化」が和7年6月1日から旅行されたが、昨年6月と7月にグループ会社内で2名の社員が熱中症とみられる症状で死亡に至ってしまった。罰則付きの義務化をしたとしても企業、経営幹部がその趣旨、指針内容を理解し有効な対策を講じなければ労働災害防止を実現させることはできない。そのためにも義務化は最低限必要と考える。</p>	<p>・ 1について</p> <p>加齢による身体機能の低下等は、個人によって大きなばらつきがあり、また、業種や業態によって、作業による労働災害リスクも、安全な作業の実施のために求められる身体機能等も様々です。</p> <p>したがって、高年齢者の労働災害を防止するために必要な取組はおのずから異なることから、事業者に対して、一律で特定の措置の実施を義務付けることができるかどうかについては更なる検討が必要と考えています。</p> <p>このようなことから、まずは、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、適切な作業の管理等の幅広い取組を事業者の努力義務としたところです。</p>
----	--	--

<p>2. 事業者が講ずべき措置、対策を実施するためには国の財政的な支援が必要。</p> <p>理由、リスクアセスメントにおいて危険源を特定し設備・装置改善の対策を講じるには莫大な費用を捻出しなければならない。とくにグループ企業における業務を請負う中小企業にはその経営体力がない。例えば、僅かな段差で転倒し骨折（60日～90日の休業）する高年齢者の労働災害が増えているが、老化している全ての歩行路を補修するには莫大な経費が必要となる。また、熱中症対策の設備や装置導入にも莫大な経費が必要となるため財政的な支援が必要である。</p>	<p>・ 2について</p> <p>指針の第4(3)において、「高年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補助制度を活用して、職場環境の改善を図ること。」とお示ししており、具体的にはエイジフレンドリー補助金により事業者の取組を支援しております。</p>
---	---

3. 令和7年6月1日施行「熱中症対策」(罰則付き義務化)のトレースを行い、高年齢労働者の熱中症リスクを企業に周知し対策強化を促すこと。

理由、1項でも記載したが、昨年6月と7月に私の勤めるグループ会社内で2名の労働者が熱中症とみられる症状で命を落とした。その根本原因は経営幹部が熱中症対策義務化の趣旨、講ずべき措置を理解せず対策を講じなかったことにあった。

2名は高年齢者ではなかったものの、適切な対策が講じられていれば防げた労働災害死亡事故である。今後も猛暑日が増加することが予測され、高年齢者は暑熱順化もできず猛暑にさらされるリスクを負っている。そのため、昨年の熱中症発症件数やその中での具体的ケース、高年齢者の発生率など検証し、その対策を企業に促すべきである。また、「エイジフレンドリーガイドライン」「熱中症対策」が遵守されているか企業に報告する義務を課すべきである。

・3について

指針の第2の2(1)及び(2)でそれぞれ「暑熱な環境への対応」、「暑熱作業への対応」として、高年齢者の熱中症防止対策例をお示ししております。なお、令和7年に労働安全衛生規則の一部を改正する省令(厚生労働省令第57号)により改正した労働安全衛生規則第612条の2等の遵守徹底を図ってまいります。

12	<p>1. 多様な働き方の設置の義務化。 【理由】 高年齢者は現役世代に比べ知的身体的能力にハンディキャップがあるのが前提です。そして個人差もあります。高年齢者の出勤日数が少ない、労働時間が短いなど、多様な働き方の設置を実現していただきたいです。</p> <p>2. 指針実施に向けた労使議論の義務化。 【理由】 労働災害防止の主役は労働者です。現場で働く当事者である労働者は、労働実態や職場環境を一番把握しています。その労働者の意見は指針実施に向けては必須です。よって指針実行する企業には、指針実施に向けた労使議論を義務化すべきです。</p>	<p>1及び2について 高年齢者の働き方に関しては、指針の第2の2(2)において、高年齢者の特性を考慮した作業管理の例として、「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者を就労しやすくすること（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）」、「筋力、バランス能力、敏捷性、全身持久力、感覚機能及び認知機能の低下等の高年齢者の特性を考慮して、作業内容等の見直しを検討し、実施すること。」をお示ししております。</p> <p>また、労使議論の義務化については、労働安全衛生規則第23条の2において、「委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければならない」と規定しております。</p>
13	<p>私たちのような年齢になると、年々体力が低下していくことを実感しますし、労働災害の発生リスクも高まってきます。従って、私たち高年齢労働者が安全に安心して働ける労働環境に改善することが急務な課題です。そのためにも、厚労省が「熱中症対策の義務化」や今回の「高年齢者の労働災害防止のための指針」を各企業に周知徹底し、その後の点検や守らない企業には「罰則を含め強力に指導する」などの対応をお願いします。</p>	<p>本指針の周知等については、わかりやすく解説したリーフレットやパンフレット等を作成するとともに、都道府県労働局、労働基準監督署、労働災害防止団体等を通じた周知・広報や関係事業者への指導等を行う等により取り組んでまいります。</p> <p>本指針は、改正法第2条による改正後の法第62条の2第2項に基づき定められるものですが、同条第1項において、「事業者は、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。」としており、罰則の適用はありませんが、適切に事業場を指導してまいります。</p>

上記のほか、3件の今回の意見募集に関係のない御意見をいただきました。