

島田労働基準協会

令和6年度 労働問題講習会 『高年齢者継続雇用についての留意点』

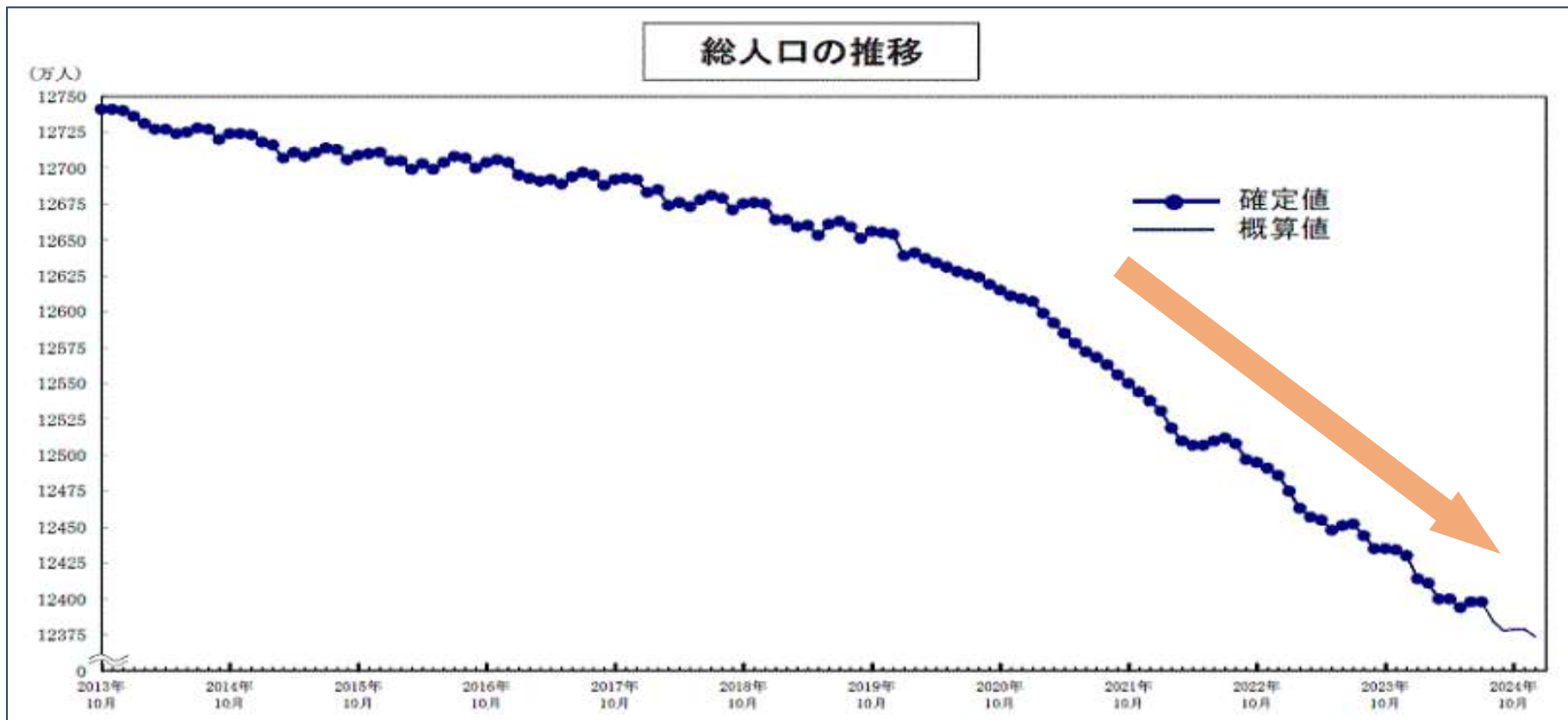
令和7年1月29日

島田労働基準監督署
小坂 光輝

- 1.日本の現状について
- 2.高齢者の状況について
- 3.高齢者の雇用について
- 3.高年齢労働者の労働災害
- 4.おわりに

人口減少

総務省統計局HPより



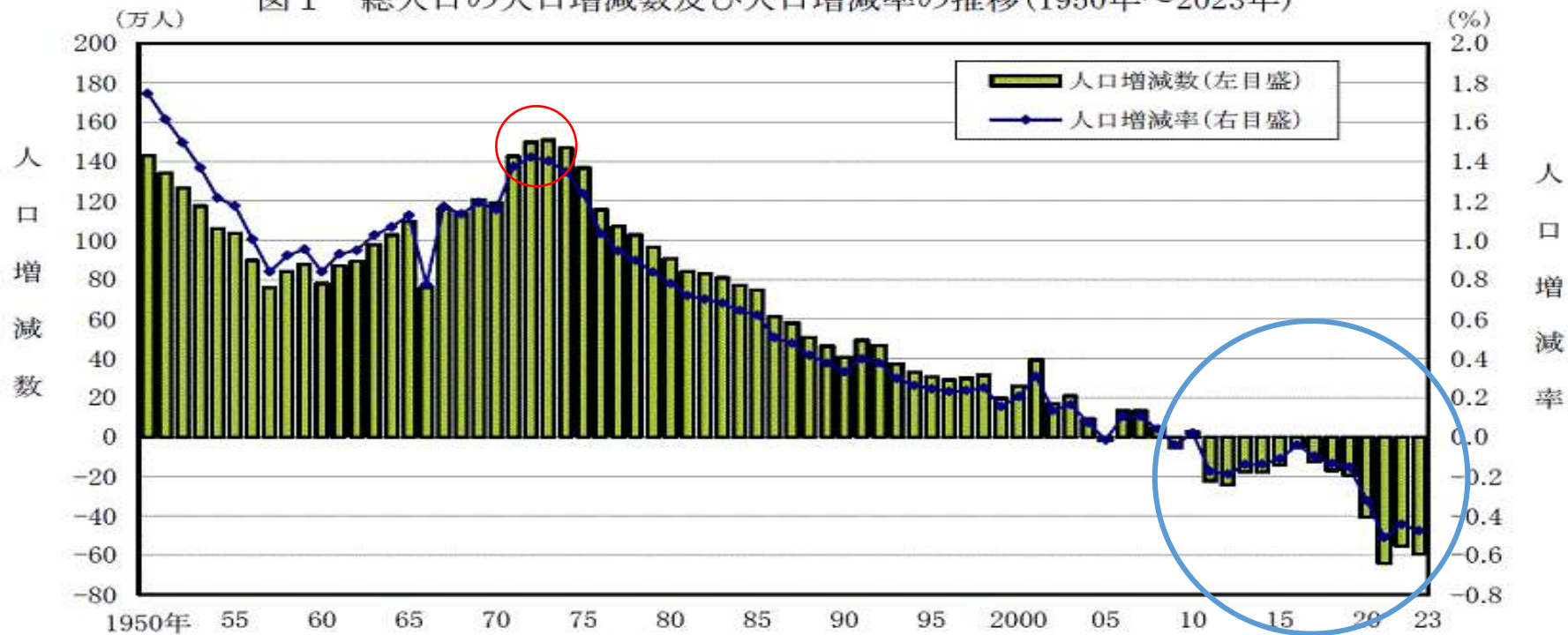
2024年12/1現在

総人口は1億2397万5千人で、前年同月に比べ56万5人 (-0.45%) **減少**

人口減少

総務省統計局HPより

図1 総人口の人口増減数及び人口増減率の推移(1950年～2023年)

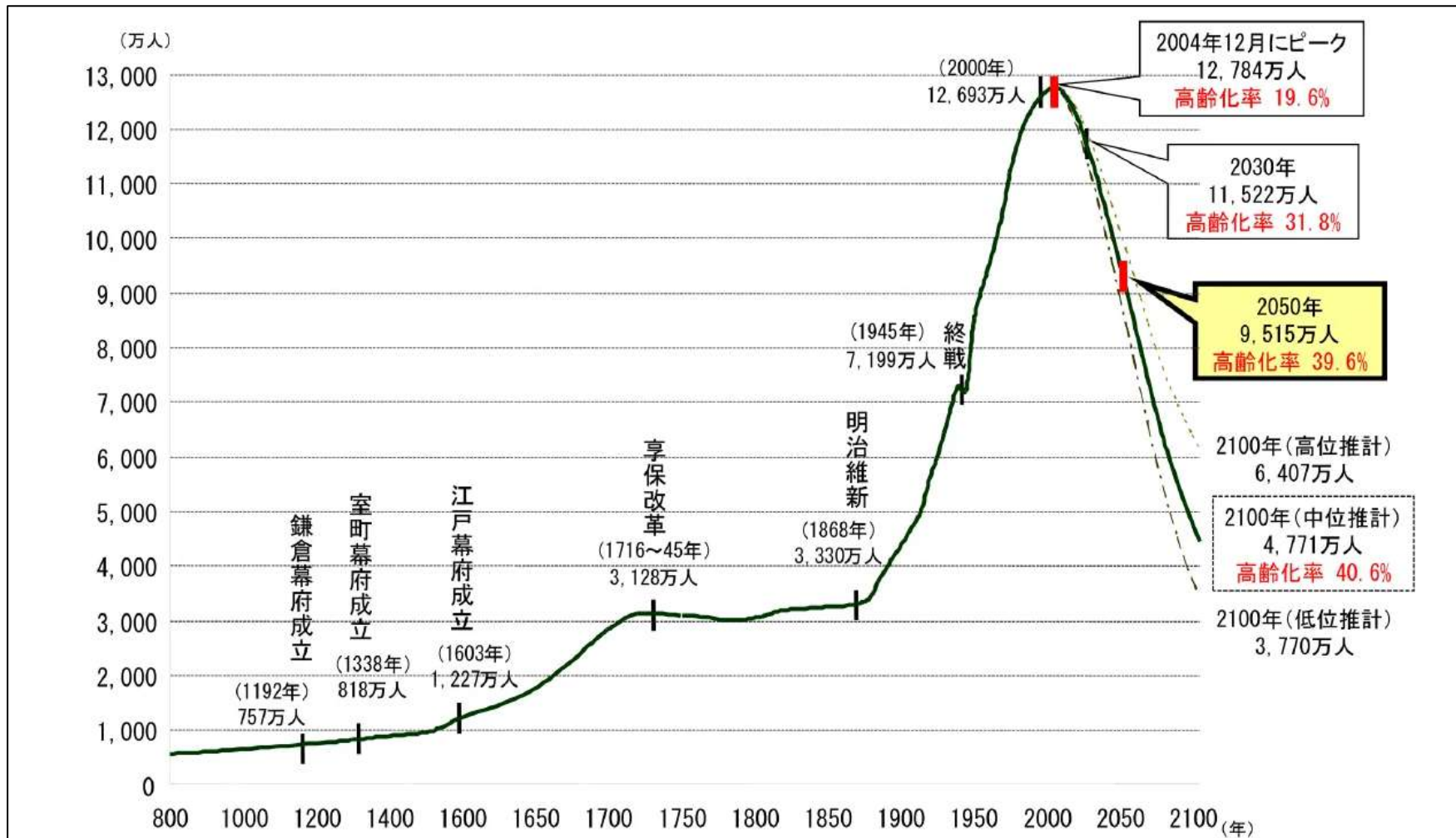


注) 人口増減率は、前年10月から当年9月までの人口増減数を前年人口(期首人口)で除したもの

2023年の総人口1億2435万2千人、前年比59万5千人(-0.48%)の減少
13年連続で減少

人口減少

総務省資料
より



出典:「国土の長期展望」中間とりまとめ 概要(平成23年2月21日国土審議会政策部会長期展望委員会)

人口減少

総務省統計局HPより

表1 男女別総人口の推移 (2005年～2023年)

(単位 千人)

年次	総人口							男				女					
	10月1日 現在人口	純増減 ¹⁾		自然 増減	社会 増減	日本人	外国人	10月1日 現在人口	純増減 ¹⁾		自然 増減	社会 増減	10月1日 現在人口	純増減 ¹⁾		自然 増減	社会 増減
		増減数	増減率 ²⁾ (%)						増減数	増減率 ²⁾ (%)				増減数	増減率 ²⁾ (%)		
2005年	127,768 ³⁾	-19	-0.01	9	-53	-103	50	62,349 ³⁾	-31	-0.05	-25	-28	65,419 ³⁾	12	0.02	34	-25
2006	127,901	133	0.10	1	1	-60	61	62,387	38	0.06	-26	7	65,514	95	0.14	27	-6
2007	128,033	132	0.10	-2	4	-75	79	62,424	37	0.06	-25	6	65,608	95	0.14	23	-2
2008	128,084	51	0.04	-35	-45	-110	65	62,422	-2	-0.00	-41	-18	65,662	53	0.08	6	-27
2009	128,032	-52	-0.04	-59	-124	-77	-47	62,358	-64	-0.10	-55	-67	65,674	12	0.02	-5	-57
2010	128,057 ³⁾	26	0.02	-105	0	4	-4	62,328 ³⁾	-30	-0.05	-74	-13	65,730 ³⁾	56	0.09	-31	13
2011	127,834	-223	-0.17	-183	-79	-28	-51	62,207	-120	-0.19	-108	-37	65,627	-103	-0.16	-75	-42
2012	127,593	-242	-0.19	-201	-79	-23	-56	62,080	-128	-0.21	-116	-37	65,513	-114	-0.17	-85	-42
2013	127,414	-179	-0.14	-232	14	-23	37	61,985	-95	-0.15	-129	9	65,429	-84	-0.13	-103	5
2014	127,237	-177	-0.14	-252	36	-23	60	61,901	-84	-0.14	-136	27	65,336	-93	-0.14	-115	9
2015	127,095 ³⁾	-142	-0.11	-275	94	-1	95	61,842 ³⁾	-59	-0.10	-147	63	65,253 ³⁾	-83	-0.13	-128	31
2016	127,042	-53	-0.04	-296	134	-2	136	61,816	-26	-0.04	-156	79	65,226	-27	-0.04	-140	54
2017	126,919	-123	-0.10	-377	151	4	147	61,753	-63	-0.10	-197	87	65,165	-61	-0.09	-180	64
2018	126,749	-170	-0.13	-425	161	-3	165	61,673	-81	-0.13	-220	97	65,076	-89	-0.14	-205	65
2019	126,555	-193	-0.15	-485	209	1	208	61,588	-85	-0.14	-249	127	64,967	-109	-0.17	-237	82
2020	126,146 ³⁾	-409	-0.32	-501	42	21	21	61,350 ³⁾	-238	-0.39	-259	2	64,797 ³⁾	-171	-0.26	-242	40
2021	125,502	-644	-0.51	-609	-35	-7	-28	61,019	-331	-0.54	-314	-16	64,483	-313	-0.48	-294	-19
2022	124,947	-556	-0.44	-731	175	-16	191	60,758	-261	-0.43	-371	110	64,189	-294	-0.46	-359	65
2023	124,352	-595	-0.48	-837	242	2	240	60,492	-265	-0.44	-423	158	63,859	-330	-0.51	-414	84

注1) 前年10月から当年9月までの増減数。2020年までの増減数には補間補正数(国勢調査人口を基に算出した人口推計と、その次の国勢調査人口との差を各年に配分して算出したもの)を含む。このため、純増減は自然増減と社会増減の計とは一致しない。

2) 前年10月から当年9月までの増減数を前年人口(期間初めの人口=期首人口)で除したもの

3) 国勢調査人口

高齢者とは 定義は？

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律→

- ・ 高年齢者 : 歳以上
- ・ 中高年齢者 : 歳以上

世界保健機関の定義→

- ・ 高齢者 : 歳以上

医療制度に係る規定 高齢者の医療の確保に関する法律→

- ・ 前期高齢者 : ~ 歳
- ・ 後期高齢者 : 歳以上

人口統計における区分（公的機関が行う人口調査）→

・ 現役世代：～64歳（1歳未満：乳児、1～5歳：幼児、6～14歳：児童、15～44歳：青年、45～64歳：壮年）

- ・ 前期高齢者 : ~ 歳
- ・ 後期高齢者 : 歳以上
- ・ 超後期高齢者 : 歳以上

少子高齢化

日本の総人口 1億2,435万人
(5年10月1日現在)

65歳以上人口 3,623万人

・ 総人口に占める割合 (高年齢化率)
→29.1%

**10人に3人は
高齢者 (65歳以上)**

**2070年には高年齢化率が39%
の水準になる見込み**

60歳以上人口 4,373万人

・ 総人口に占める割合→35.2%

55歳以上人口 5,201万人

・ 総人口に占める割合→41.8%

単位：万人 (人口)、% (構成比)

		令和5年10月1日		
		総数	男	女
人口	総人口	12,435	6,049	6,386
			(性比) 94.7	
	65歳以上人口	3,623	1,571	2,051
			(性比) 76.6	
	65~74歳人口	1,615	773	842
			(性比) 91.8	
	75歳以上人口	2,008	799	1,209
			(性比) 66.0	
	75~84歳人口	1,337	582	755
			(性比) 77.2	
85~94歳人口	602	203	399	
		(性比) 50.9		
95歳以上人口	68	13	55	
		(性比) 23.6		
15~64歳人口	7,395	3,752	3,643	
		(性比) 103.0		
15歳未満人口	1,417	726	691	
		(性比) 105.0		
構成比	総人口	100.0	100.0	100.0
	65歳以上人口 (高年齢化率)	29.1	26.0	32.1
	65~74歳人口	13.0	12.8	13.2
	75歳以上人口	16.1	13.2	18.9
	75~84歳人口	10.8	9.6	11.8
	85~94歳人口	4.8	3.4	6.3
	95歳以上人口	0.6	0.2	0.9
	15~64歳人口	59.5	62.0	57.1
	15歳未満人口	11.4	12.0	10.8

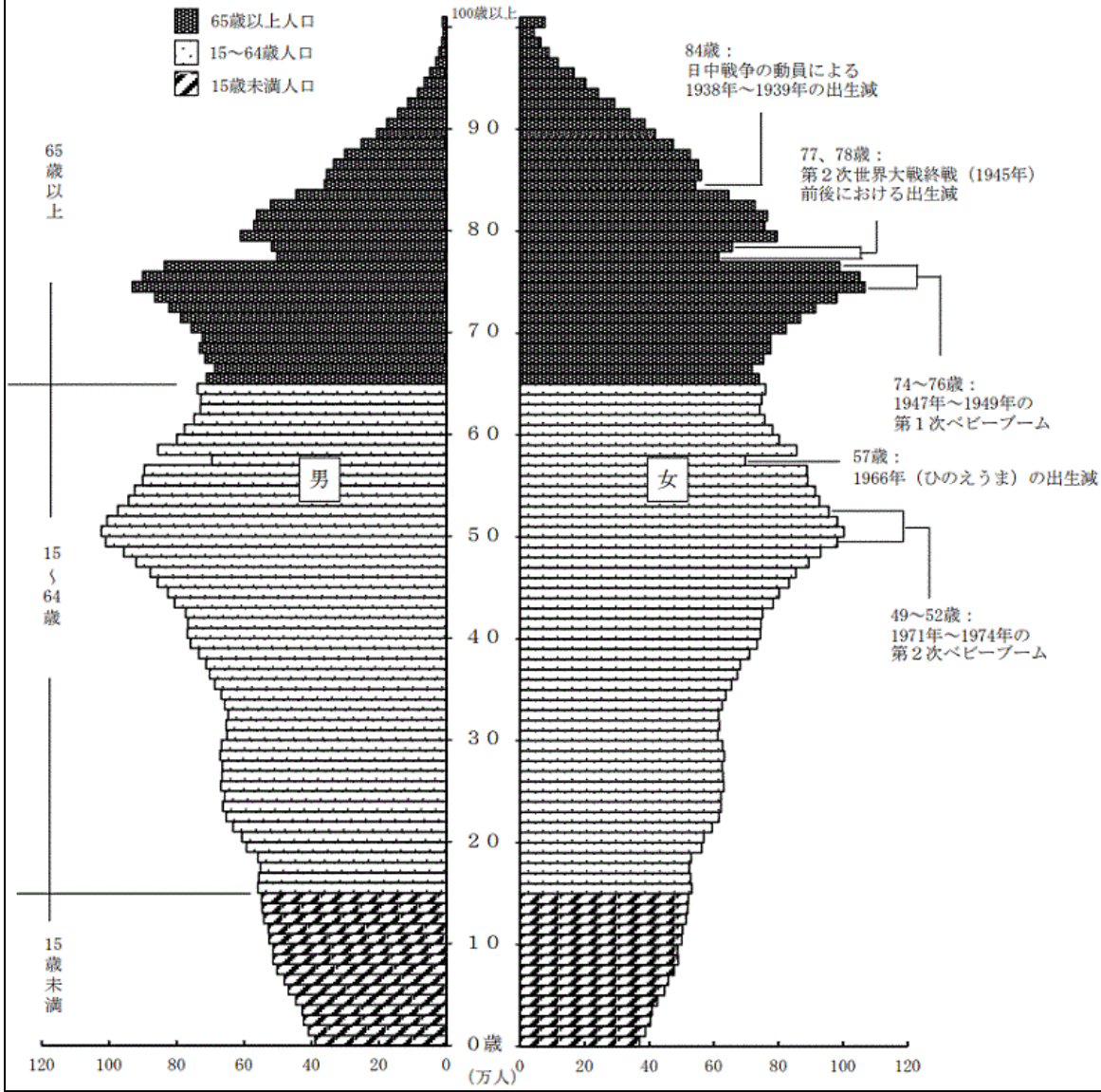
資料：総務省「人口推計」令和5年10月1日 (確定値)

(注1)「性比」は、女性人口100人に対する男性人口

(注2) 四捨五入の関係で、足し合わせても100.0%にならない場合又は総数と一致しない場合がある。

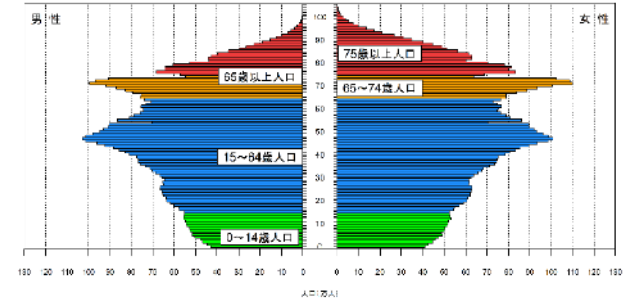
日本の状況について

図2 我が国の人口ピラミッド (2023年10月1日現在)

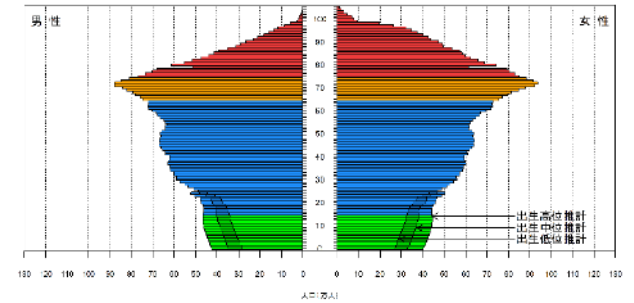


総務省統計局HPより

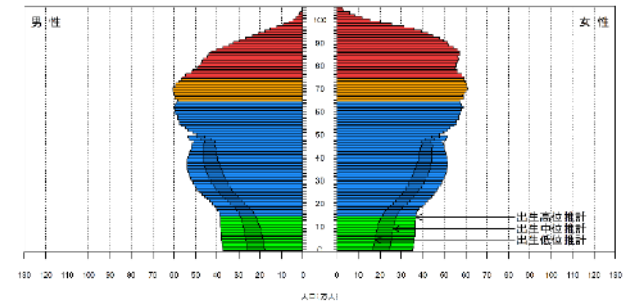
(1) 令和2(2020年)



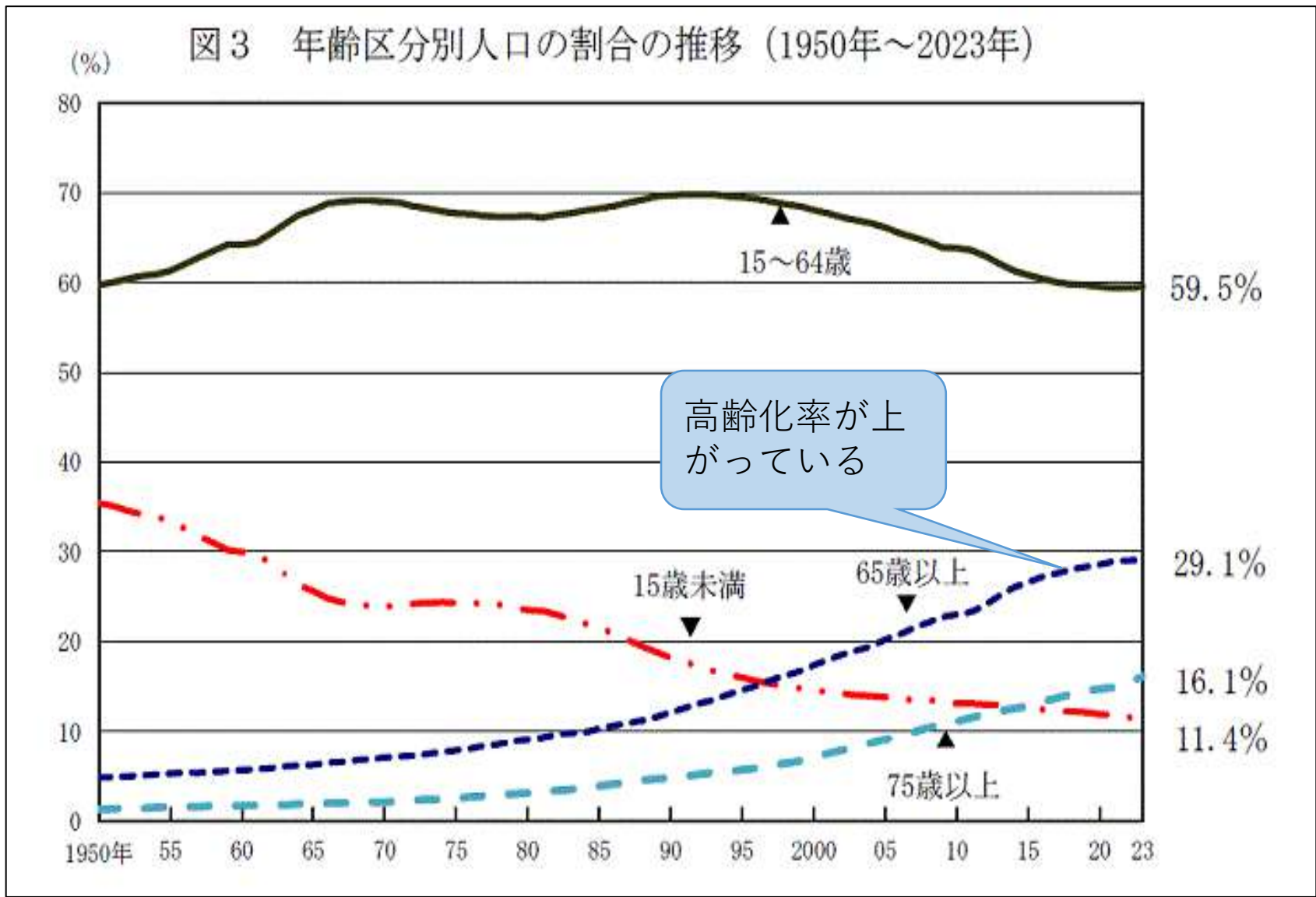
(2) 令和27(2045年)



(3) 令和52(2070年)

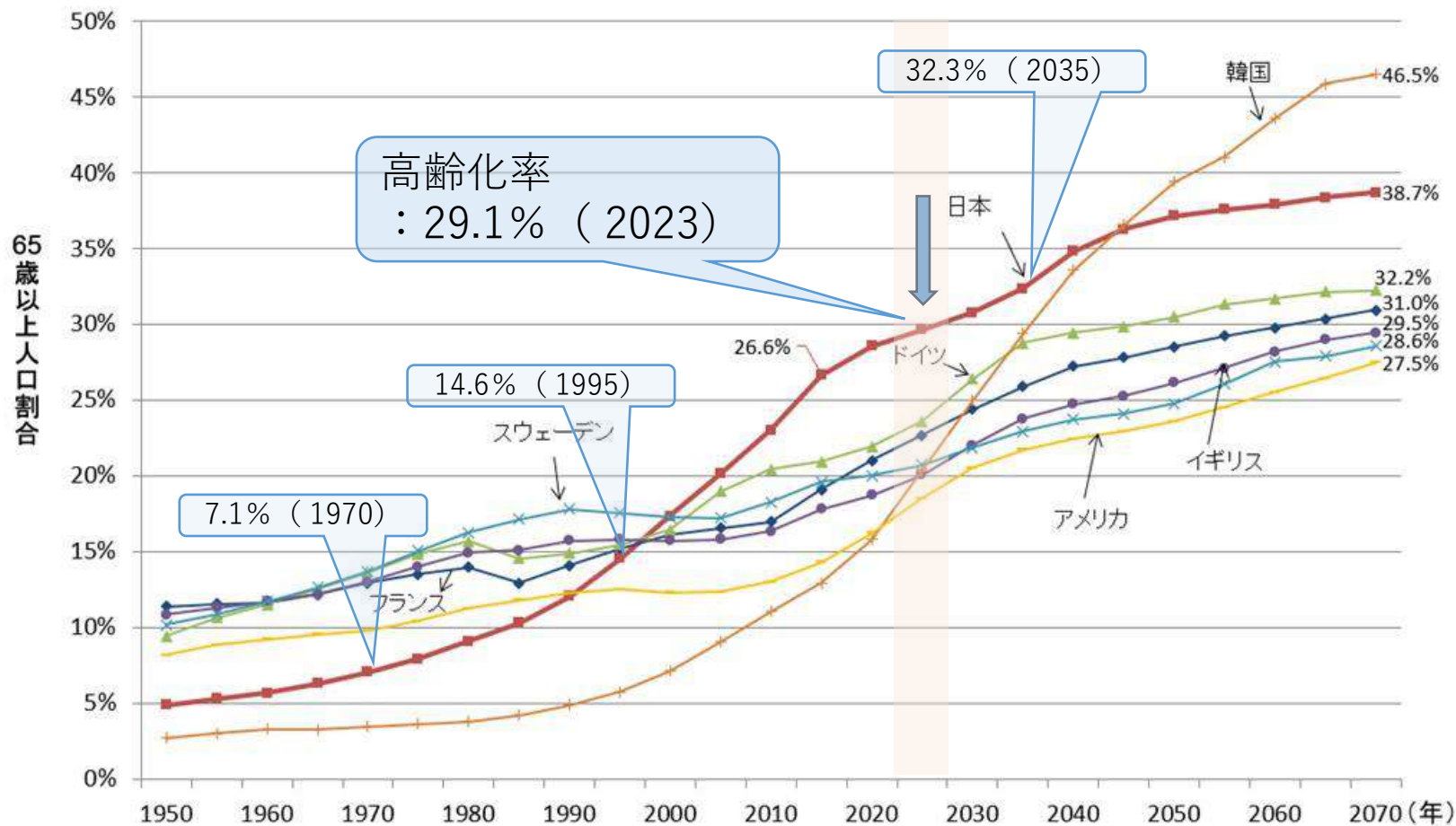


国立社会保障・人口問題研究所HPより



総務省統計局HPより

65歳以上人口割合の推移



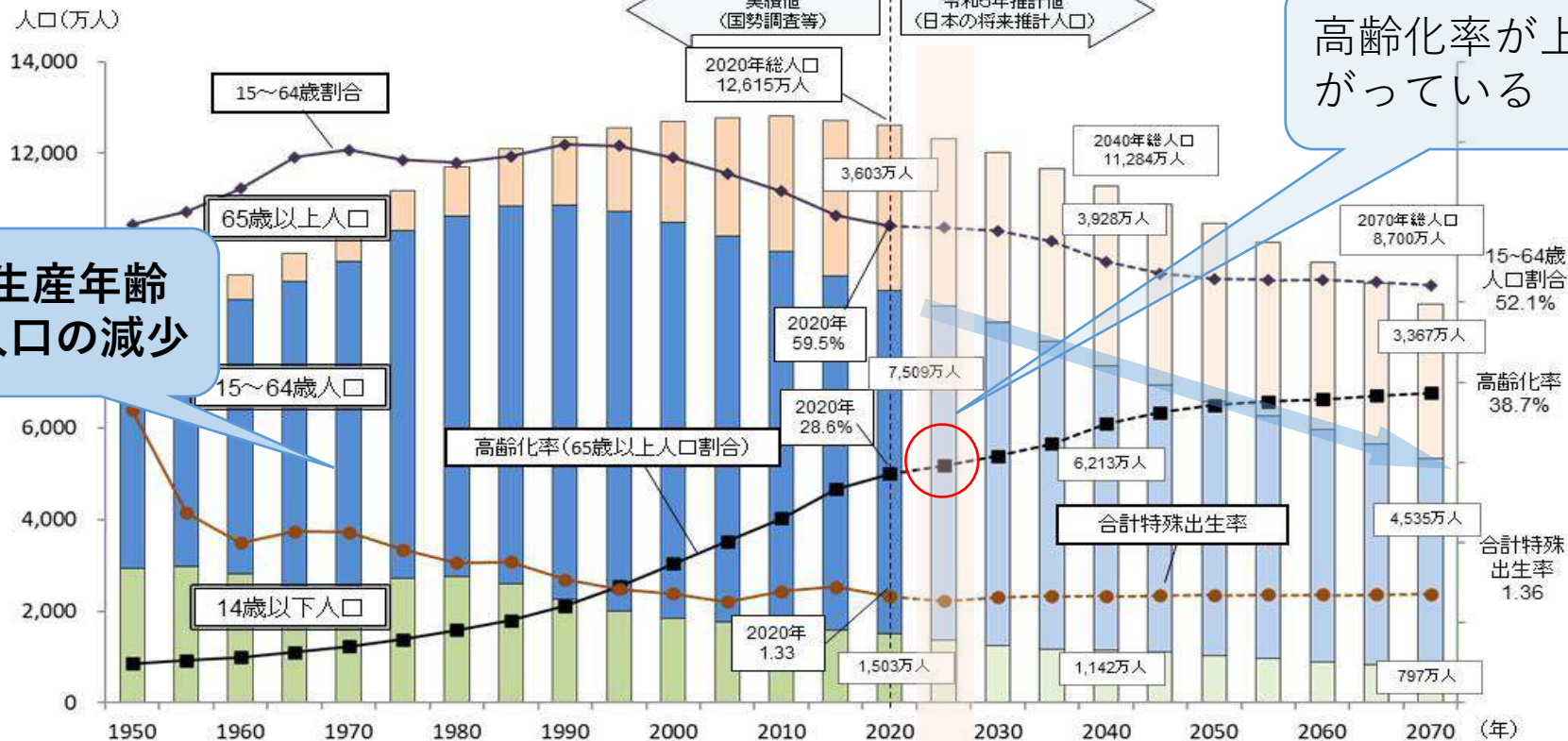
(出所) 日本は、総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」「(出生中位(死亡中位)推計)」
諸外国は、United Nations: "World Population Prospects 2022"

人手不足

厚労省HPより

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



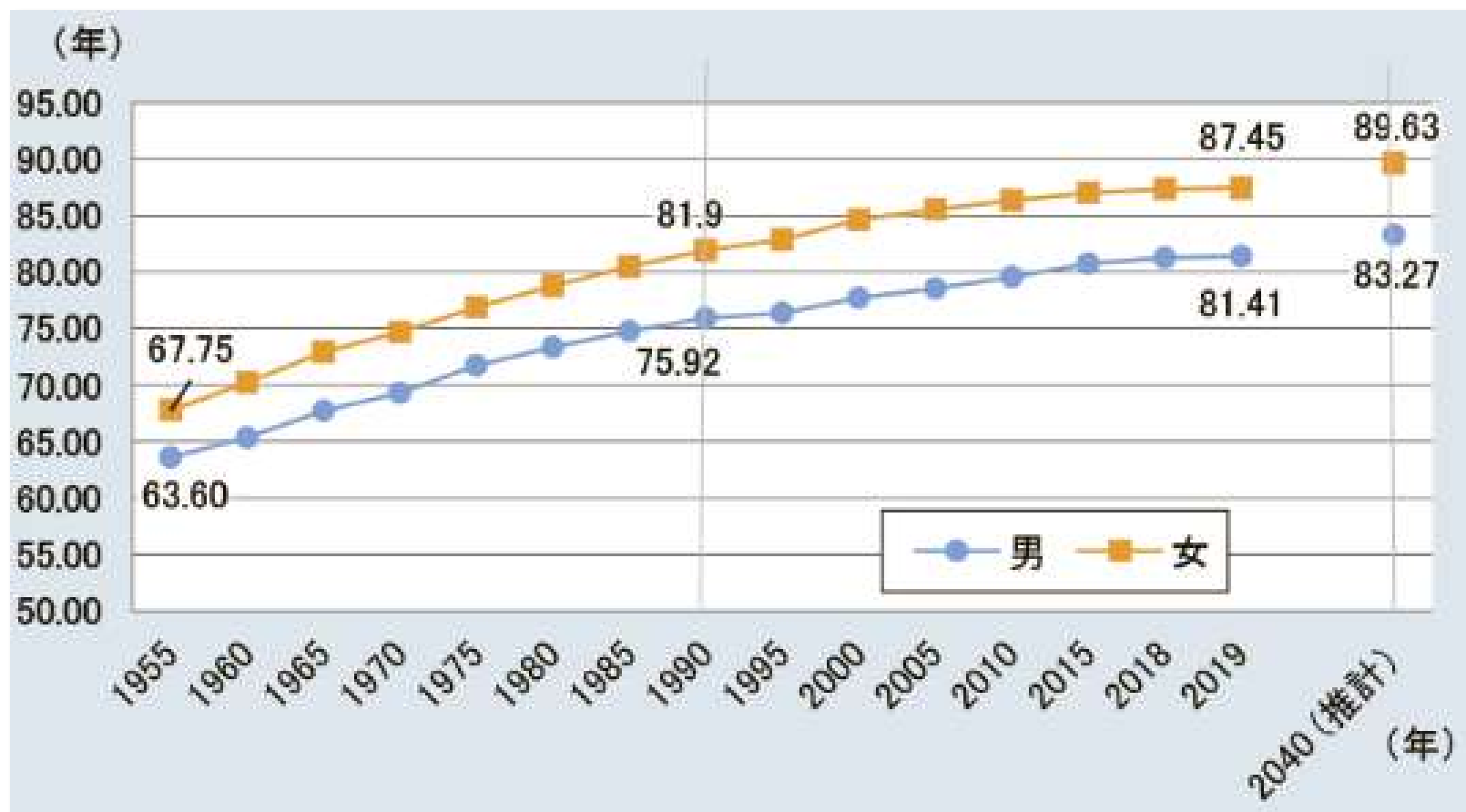
生産年齢人口の減少

高齢化率が上がっている

(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」「出生中位(死亡中位)推計」

平均寿命

厚労省HP・厚生労働白書R2
版より

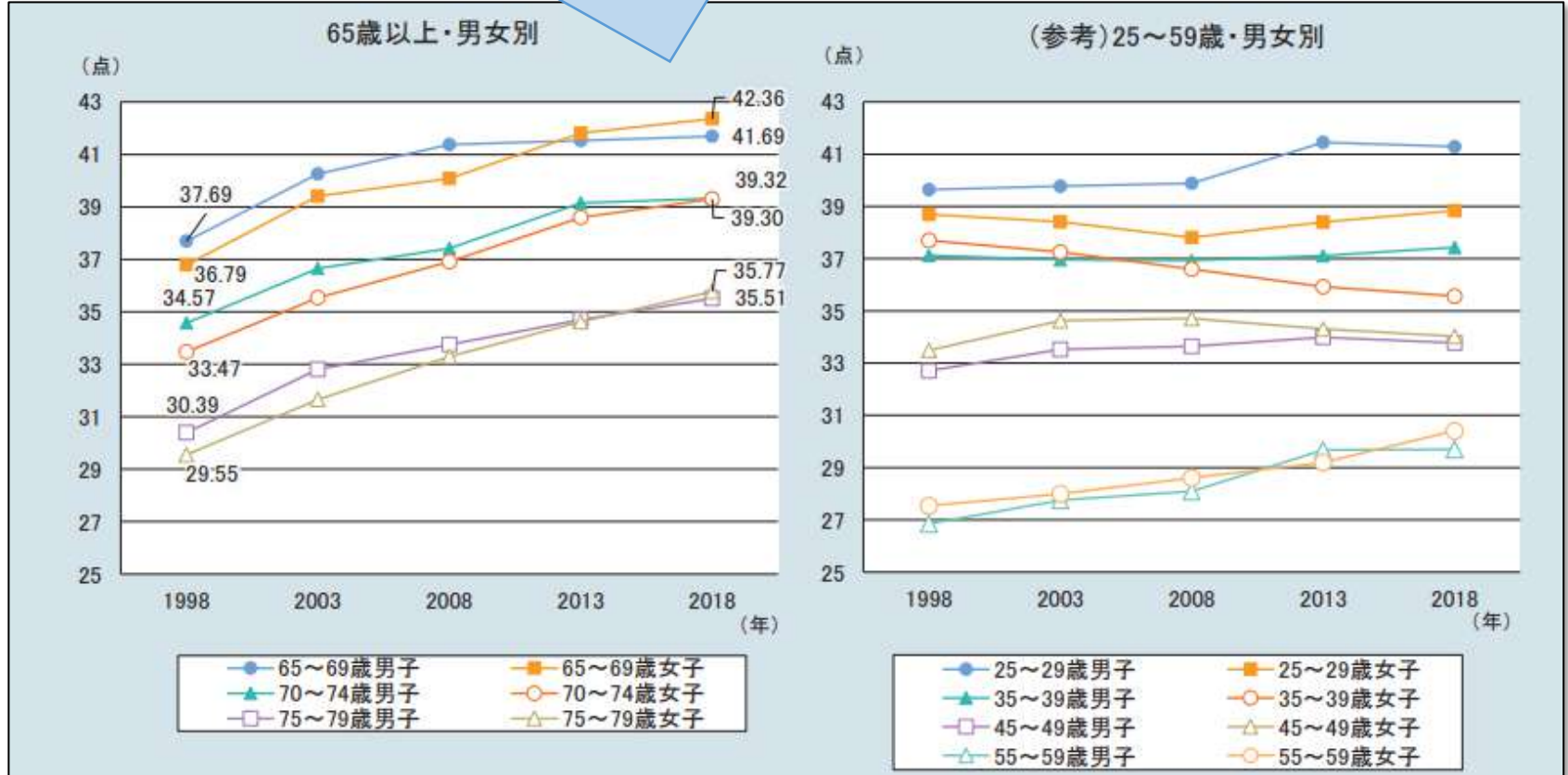


資料：2019年までは厚生労働省政策統括官付参事官付人口動態・保健社会統計室「令和元年簡易生命表」、2040年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」における出生中位・死亡中位推計。

体力

体力テスト結果の推移

厚労省HP・厚生労働白書R2
版より



資料：文部科学省「平成30年度体力・運動能力調査」

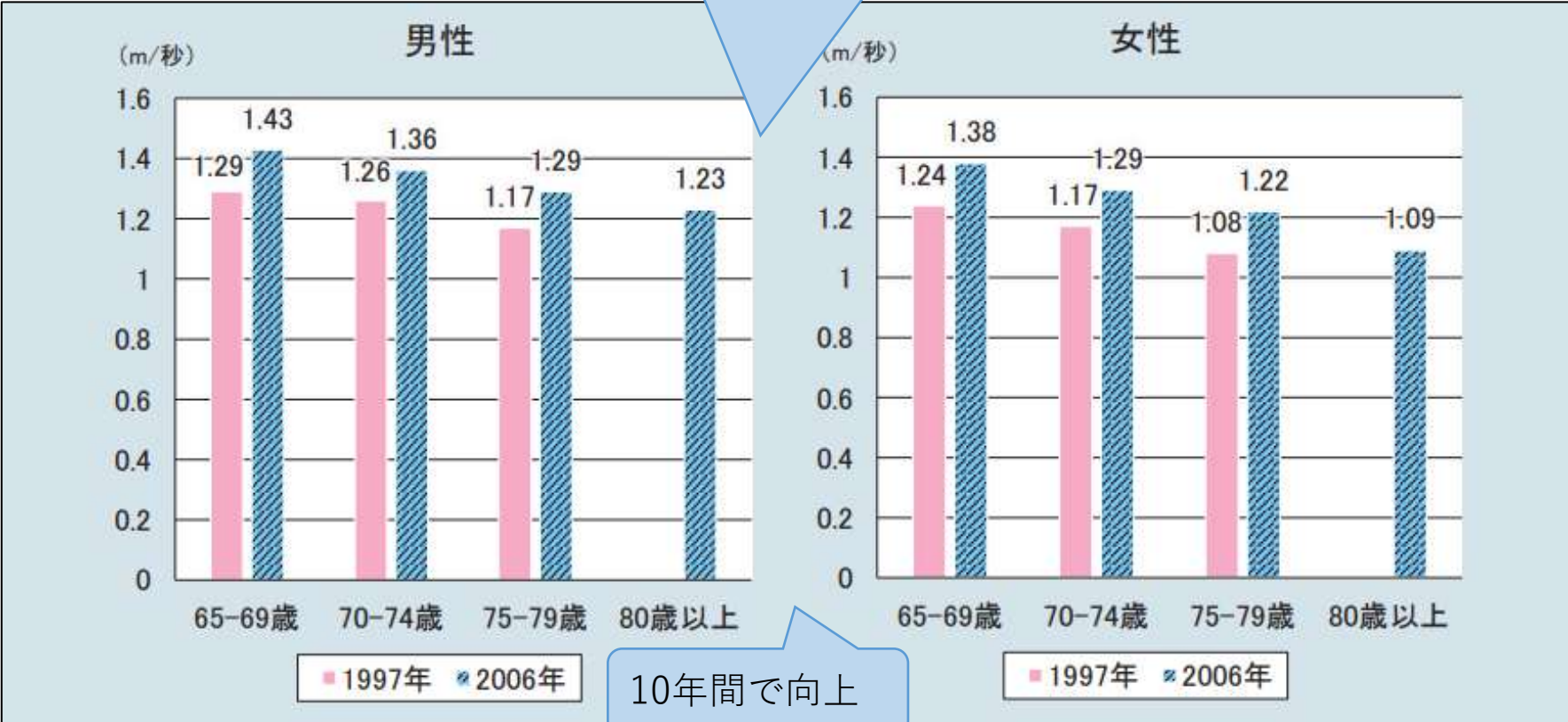
(注) 25～59歳と65歳以上とではテスト項目が異なるため合計点（絶対値）の比較はできない。

男女とも65歳以上のいずれの年齢階級においても、20年前の5歳下の年齢階級の水準を超える水準となっている。

体力

厚労省HP・厚生労働白書R2
版より

歩行速度の推移



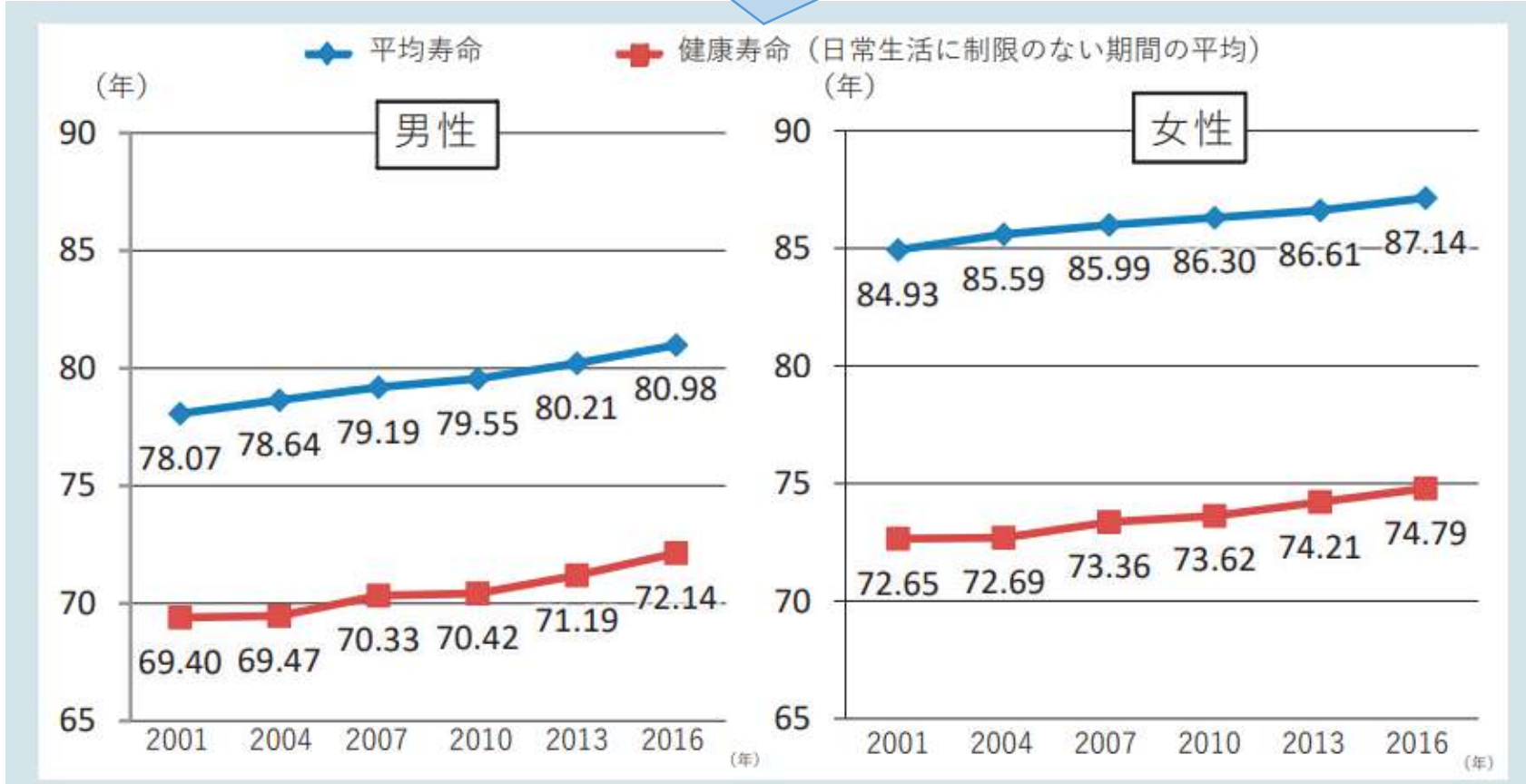
10年間で向上

資料：日本老年学会・日本老年医学会「高齢者に関する定義検討ワーキンググループ報告書」(2017年3月)

健康寿命

平均寿命と健康寿命の推移

厚労省HP・厚生労働白書R2
版より

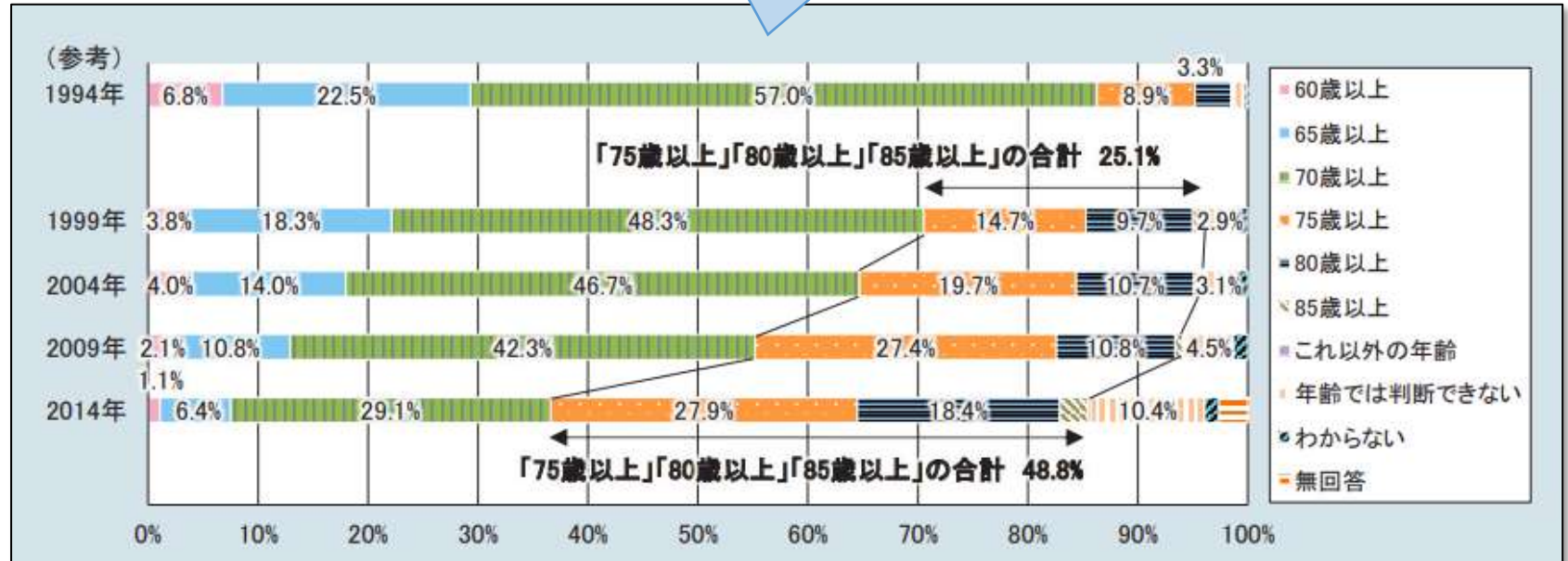


資料：平均寿命については、2010年につき厚生労働省政策統括官付参事官付人口動態・保健社会統計室「完全生命表」、他の年につき「簡易生命表」、健康寿命については厚生労働省政策統括官付参事官付人口動態・保健社会統計室「簡易生命表」、「人口動態統計」、厚生労働省政策統括官付参事官付世帯統計室「国民生活基礎調査」、総務省統計局「人口推計」より算出。

人々の意識

「Q：高齢者とは何歳か？」
→ 「A：〇歳」

厚労省HP・厚生労働白書R2
版より



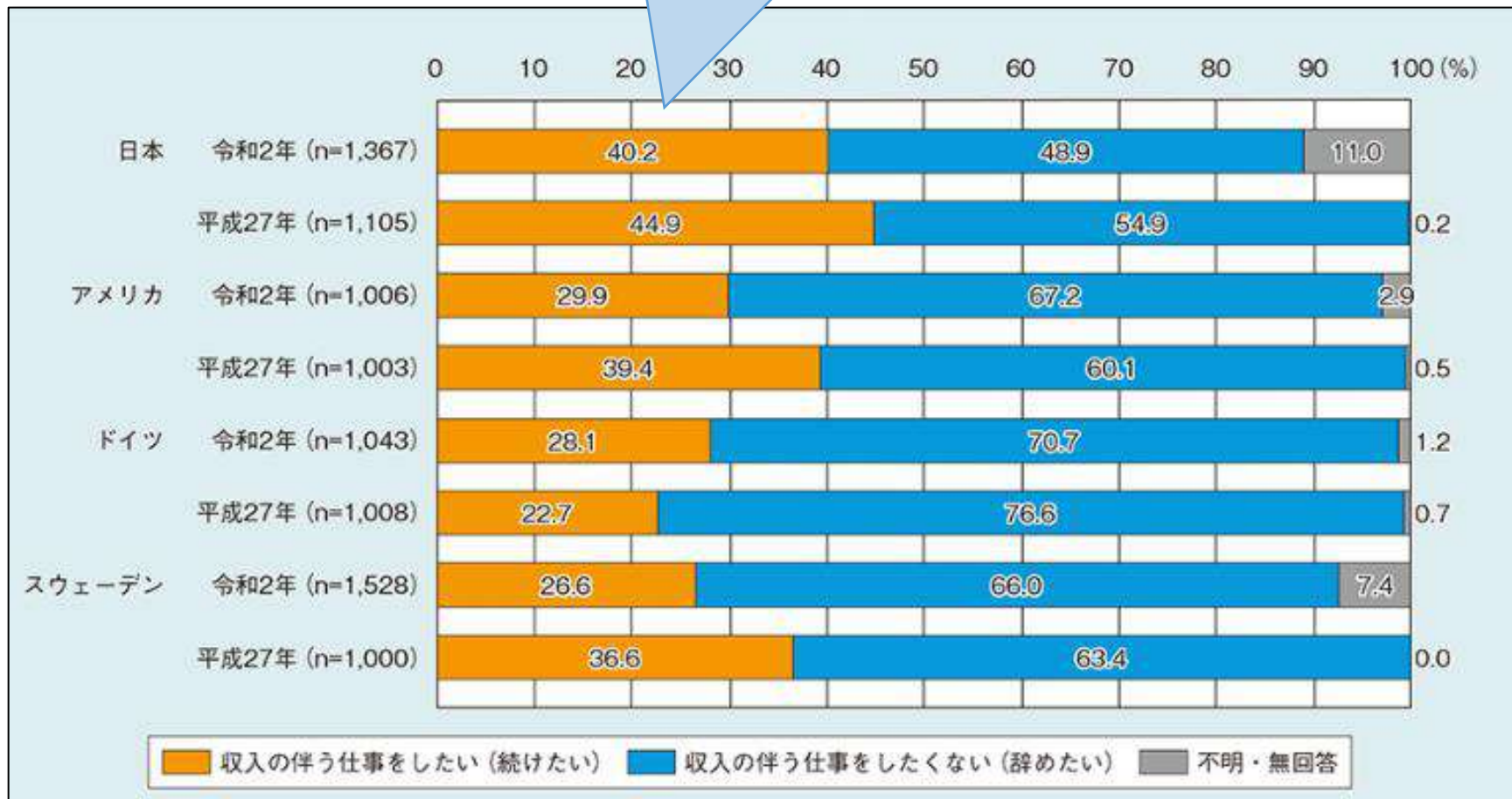
資料：1999年～2014年までは内閣府「平成26年度高齢者の日常生活に関する意識調査結果」。1994年は総理府「高齢期の生活イメージに関する世論調査」。

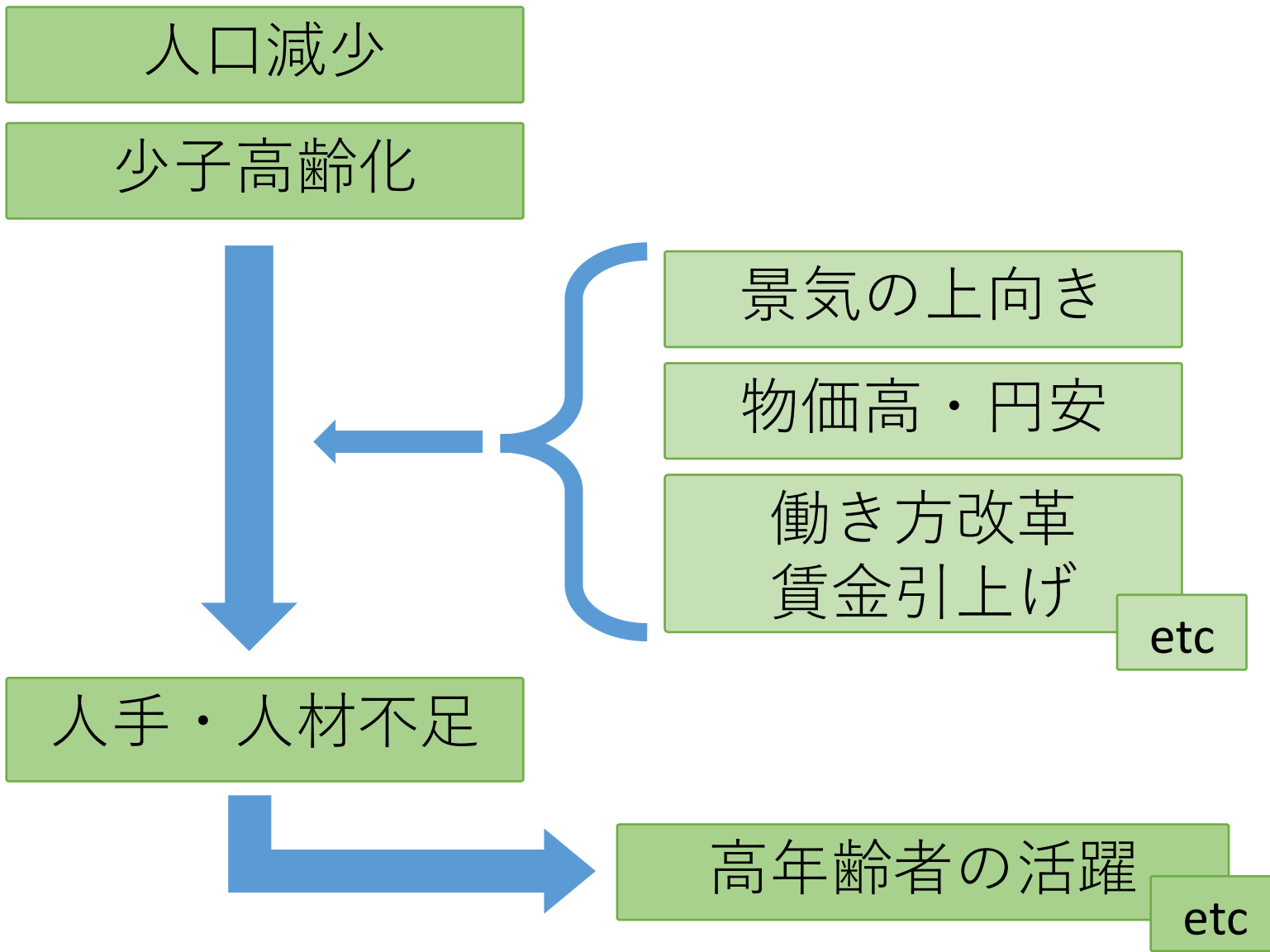
(注) 「高齢者の日常生活に関する意識調査」は、全国60歳以上の男女へのアンケート調査である。なお、2009年までは調査員による面接聴取法により調査しており、郵送配布・郵送回収法による2014年調査と比較する場合は、調査方法の違いに注意が必要である。「高齢期の生活イメージに関する世論調査」は、全国30歳以上60歳未満の男女に対するアンケート調査である。「85歳以上」「これ以外の年齢」「年齢では判断できない」の選択肢はなく、「その他」(0.1%)「一概にいえない」(1.2%)となっている。

高齢者の就労意欲

厚労省HP・厚生労働白書R2
版より

60歳以上の者の就労意識
→日本は就労意欲高い





高年齢者労働者の就業機会の確保

高年齢者雇用安定法

- ・ 65歳までの雇用機会の確保措置（義務）
 - ◆定年の引上げ（65歳未満のもの）
 - ◆定年の定め廃止
 - ◆希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入
- ・ 70歳までの就業機会の確保措置（努力義務）
 - ◆定年の引上げ（65～70歳未満のもの）
 - ◆定年の定め廃止
 - ◆65歳以上の継続雇用制度の導入

事業主・労働者の皆さまへ

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保
(義務)



70歳までの就業確保
(努力義務)

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が追加**されます。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の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。

- ① 70歳までの定年引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 70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て、他の事業主によるものを含む
 - ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P2、3
 - ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P2、3
 - 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
- ※ ④、⑤については過半数労働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（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることになります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

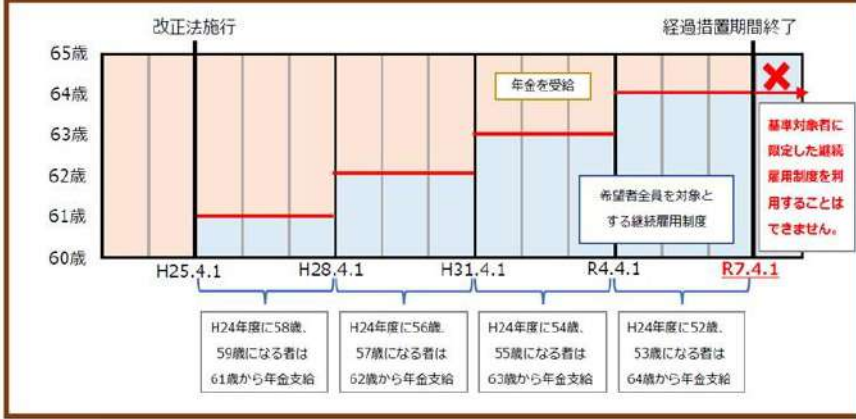


経過措置に基づく基準対象者に限定した継続雇用制度を利用している事業主の皆さまへ

経過措置期間は令和7年3月31日までです
4月1日以降は別の措置により、
高齢者雇用確保措置を講じる必要があります

平成24年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、現在は経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められていますが、その経過措置も令和7年3月31日をもって終了します。

■ 経過措置の流れ



! 令和7年4月1日以降は、高齢者雇用確保措置※として以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

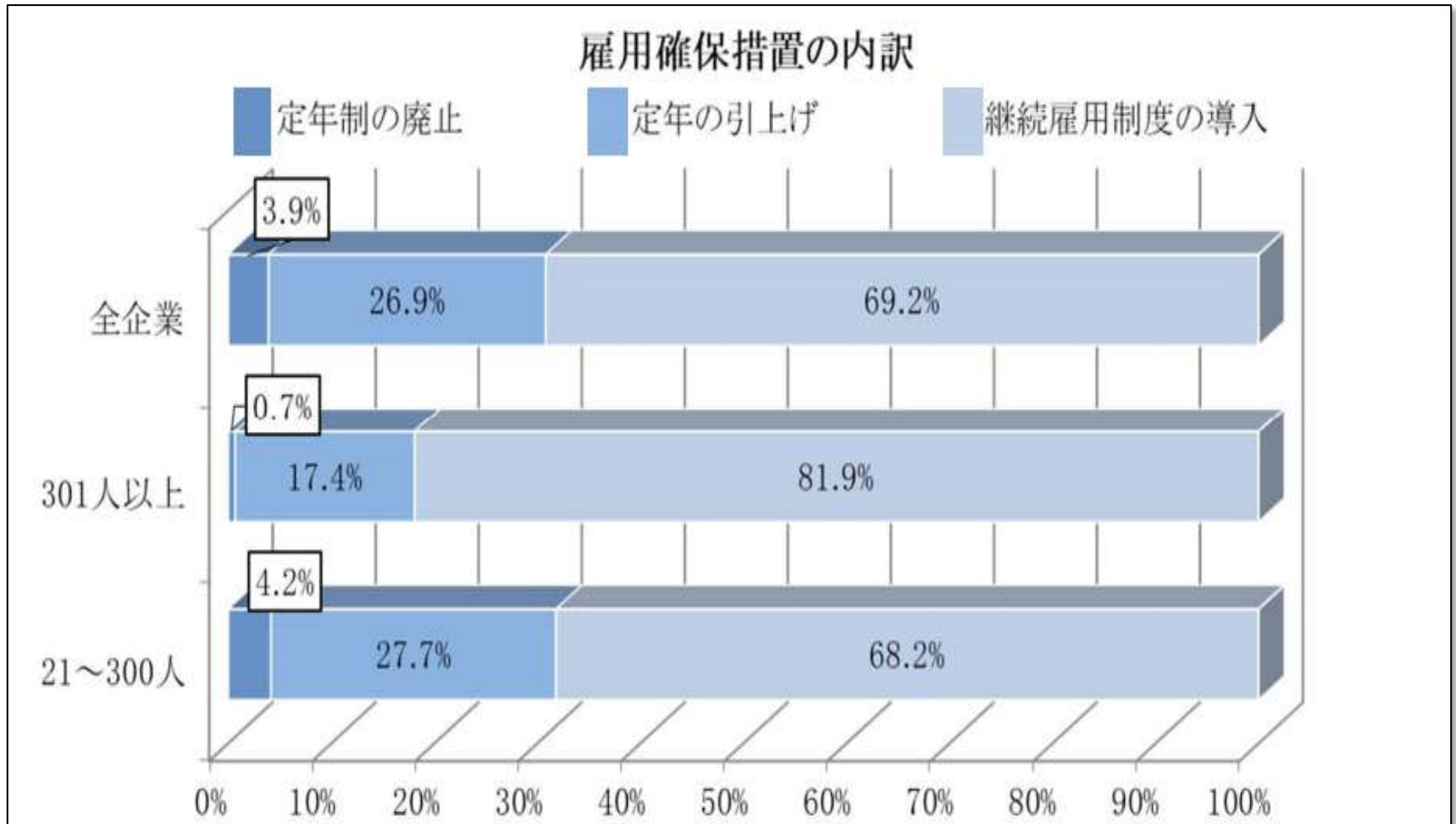
- 定年制の廃止
- 65歳までの定年の引き上げ
- 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

※ 高齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講じなければなりません。

◆ ご不明点がございましたら、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

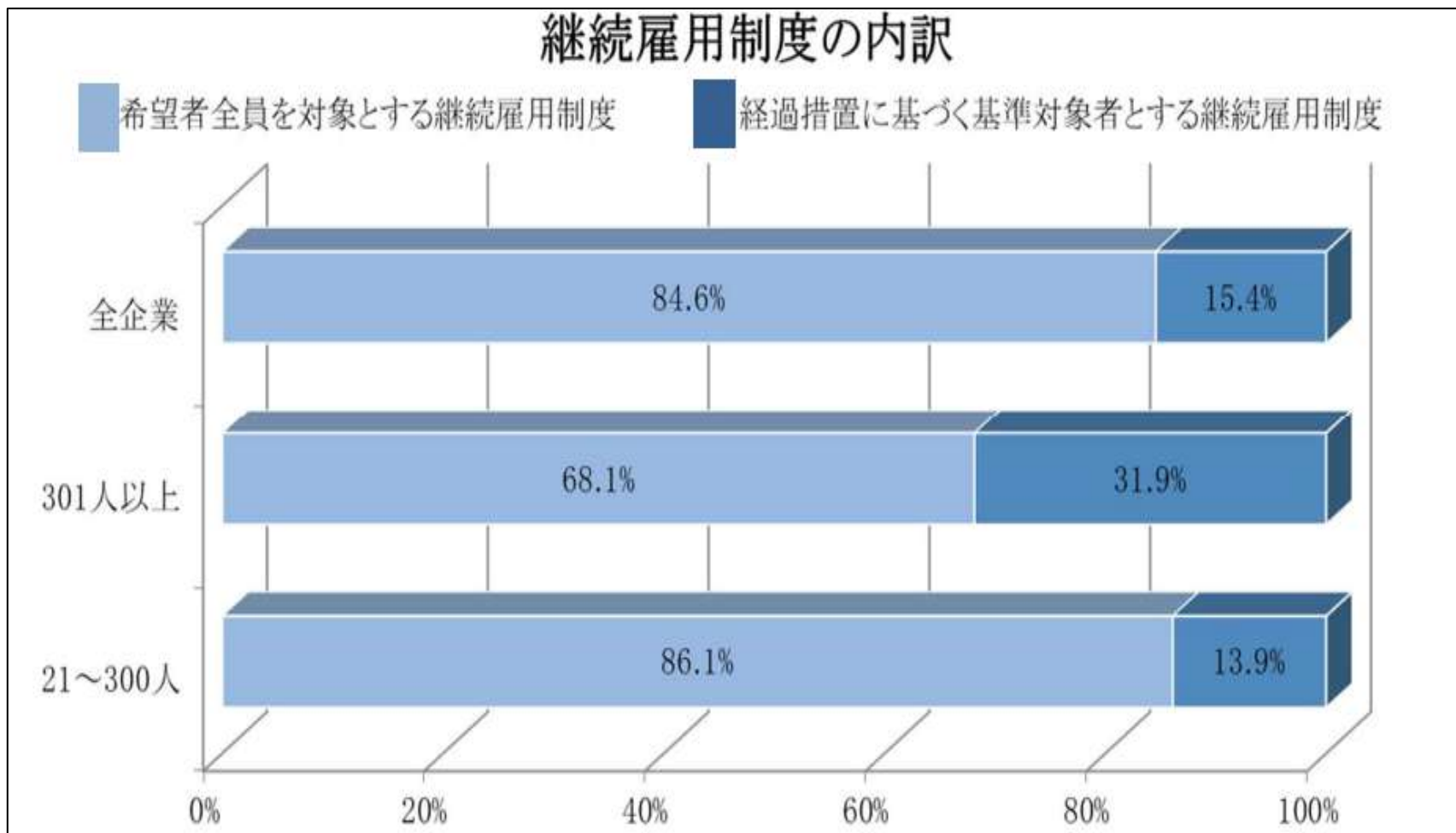
高齢者の雇用状況

厚労省HP・令和5年「高年齢者雇用状況等報告」より



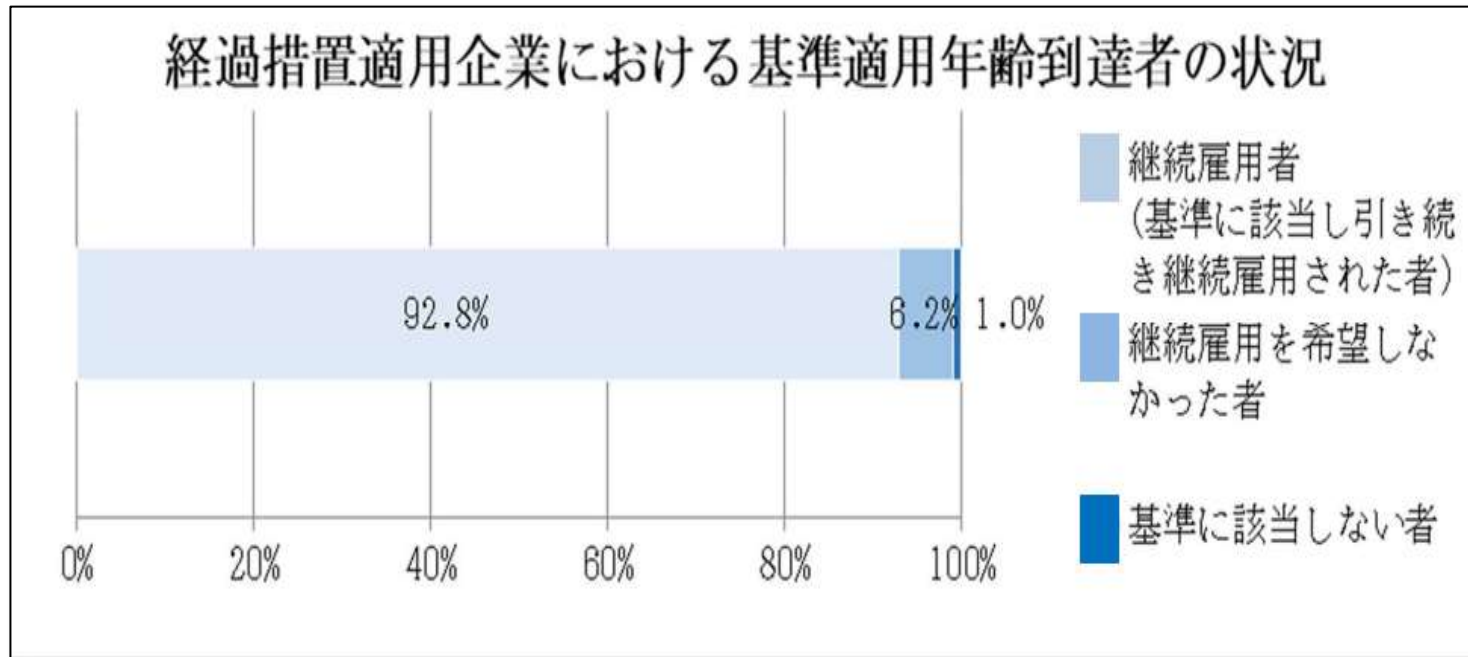
高齢者の雇用状況

厚労省HP・令和5年「高年齢者雇用状況等報告」より



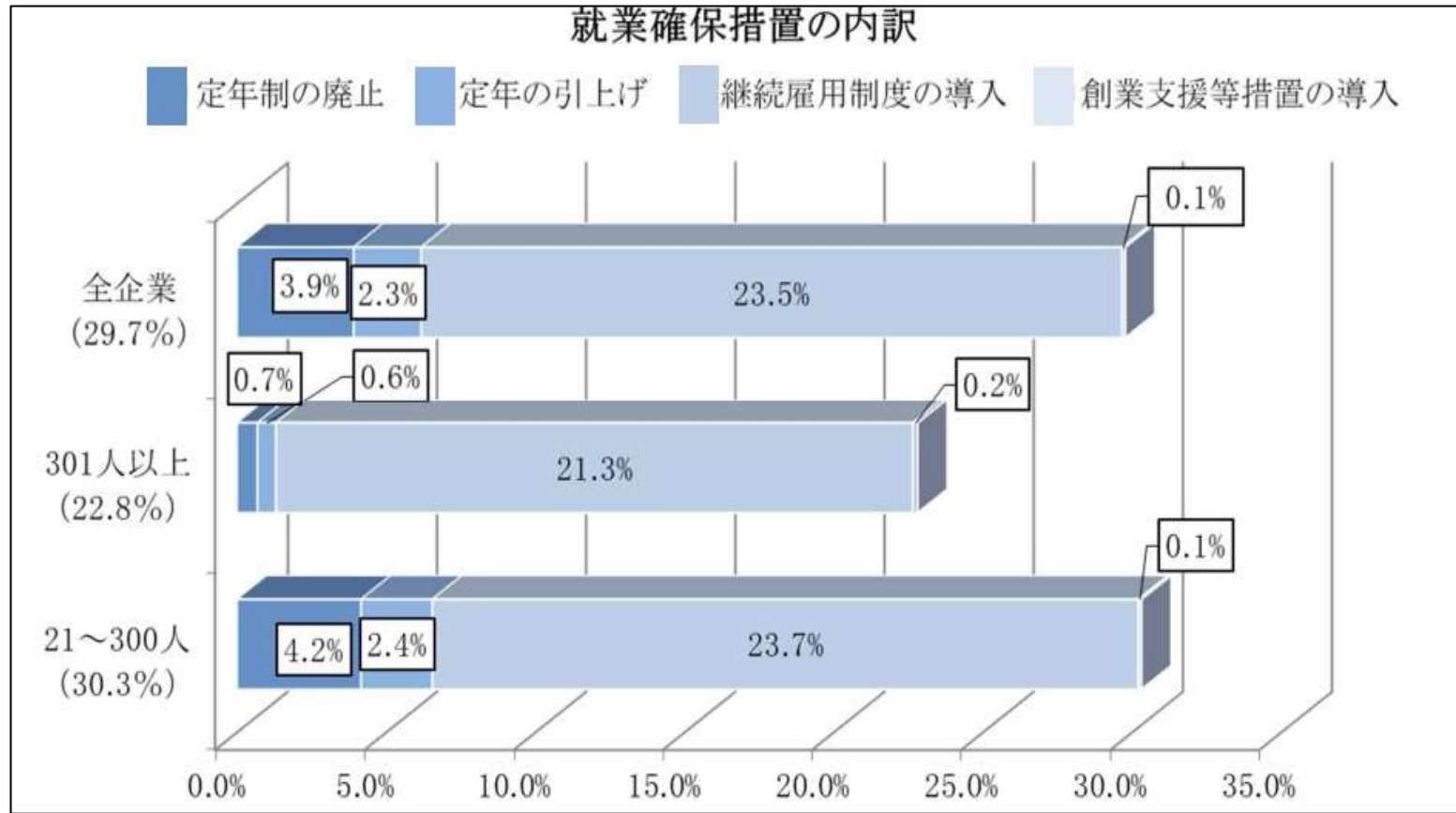
高齢者の雇用状況

厚労省HP・令和5年「高年齢者雇用状況等報告」より



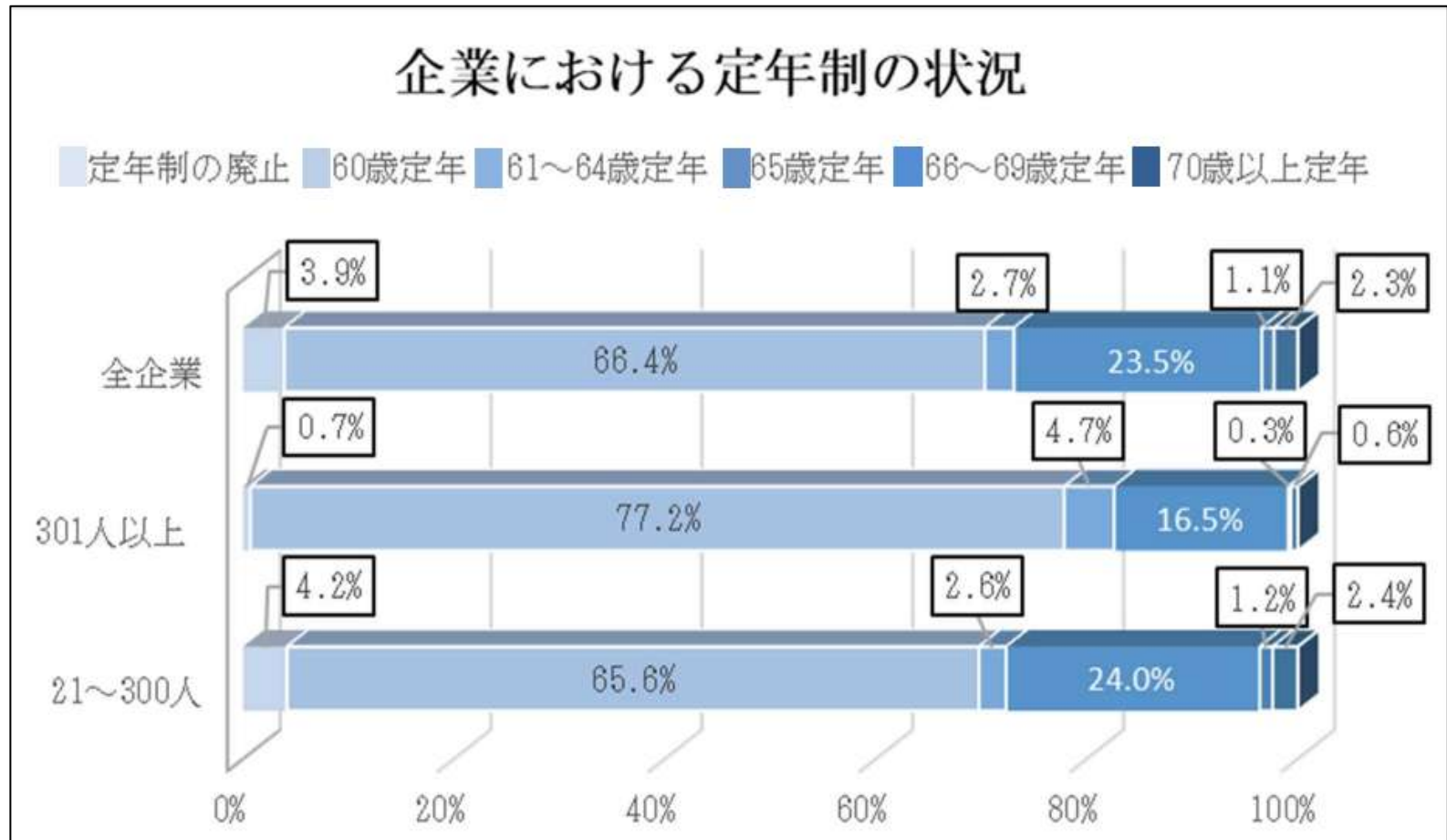
高齢者の雇用状況

厚労省HP・令和5年「高年齢者雇用状況等報告」より



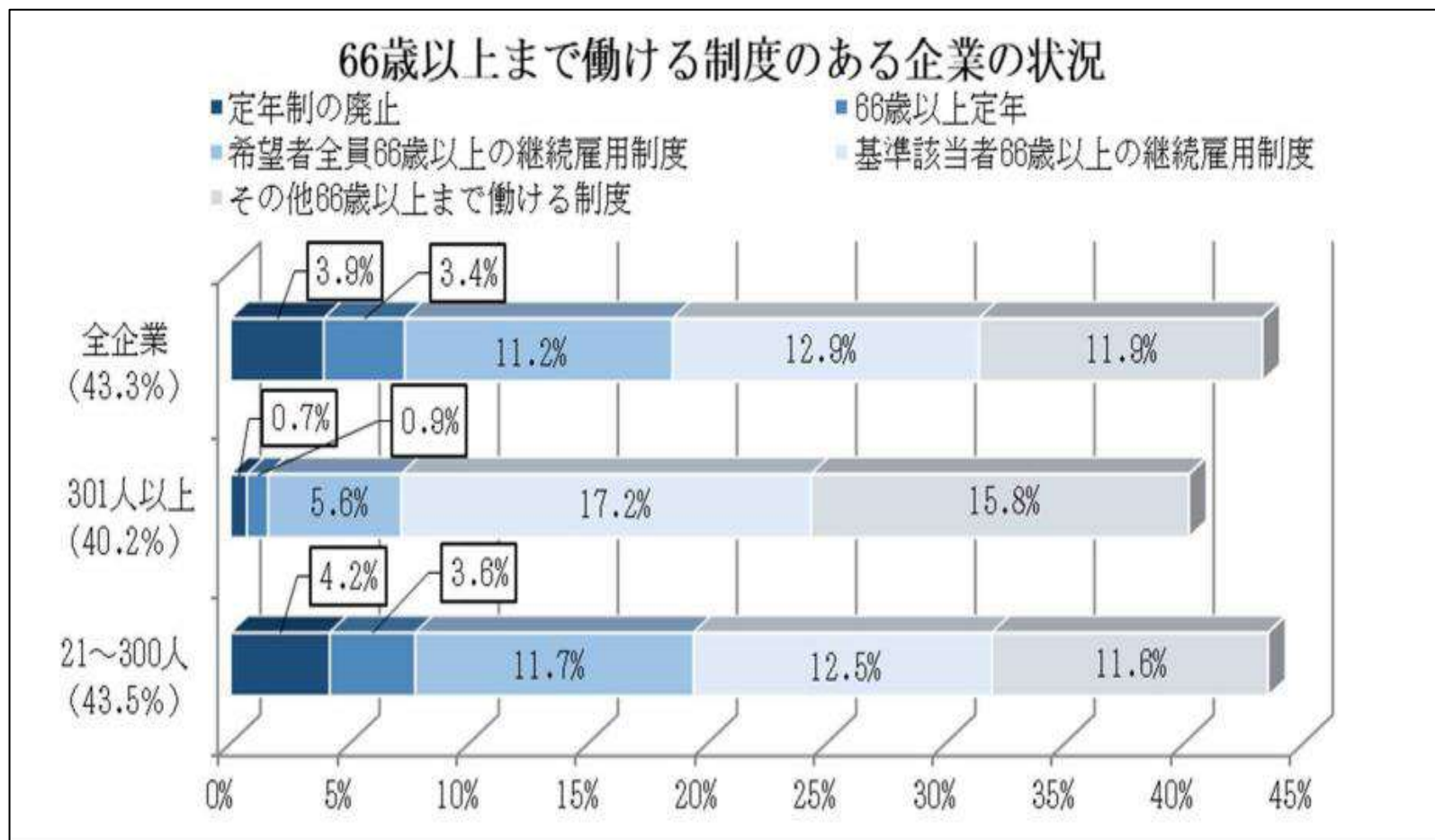
高齢者の雇用状況

厚労省HP・令和5年「高年齢者雇用状況等報告」より



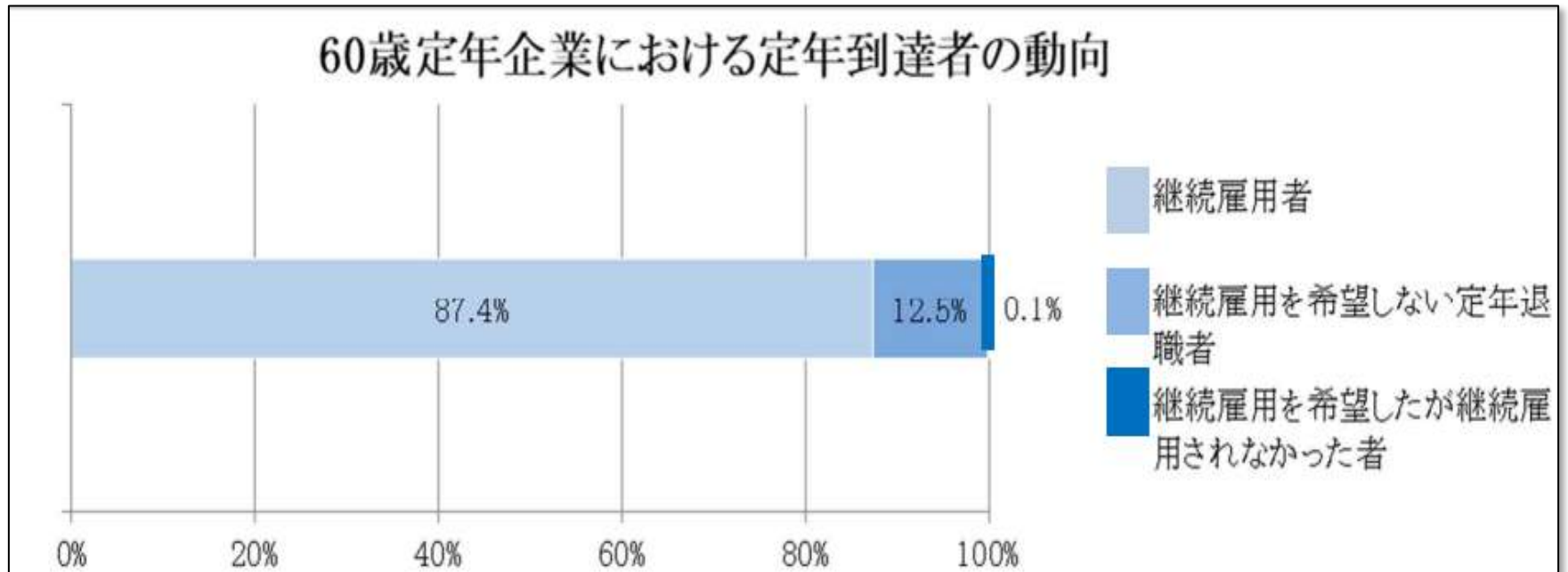
高齢者の雇用状況

厚労省HP・令和5年「高年齢者雇用状況等報告」より



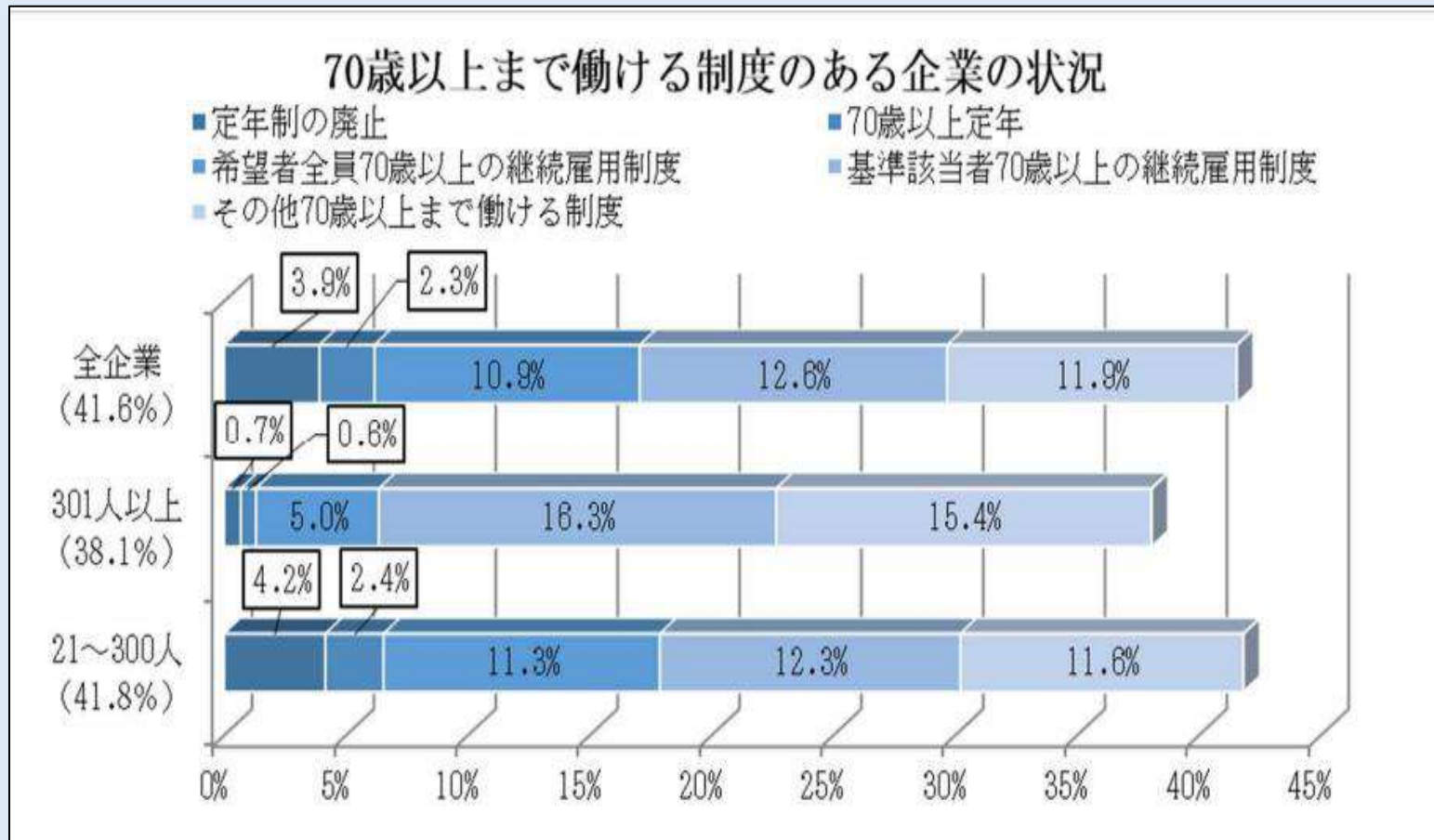
高齢者の雇用状況

厚労省HP・令和5年「高年齢者雇用状況等報告」より



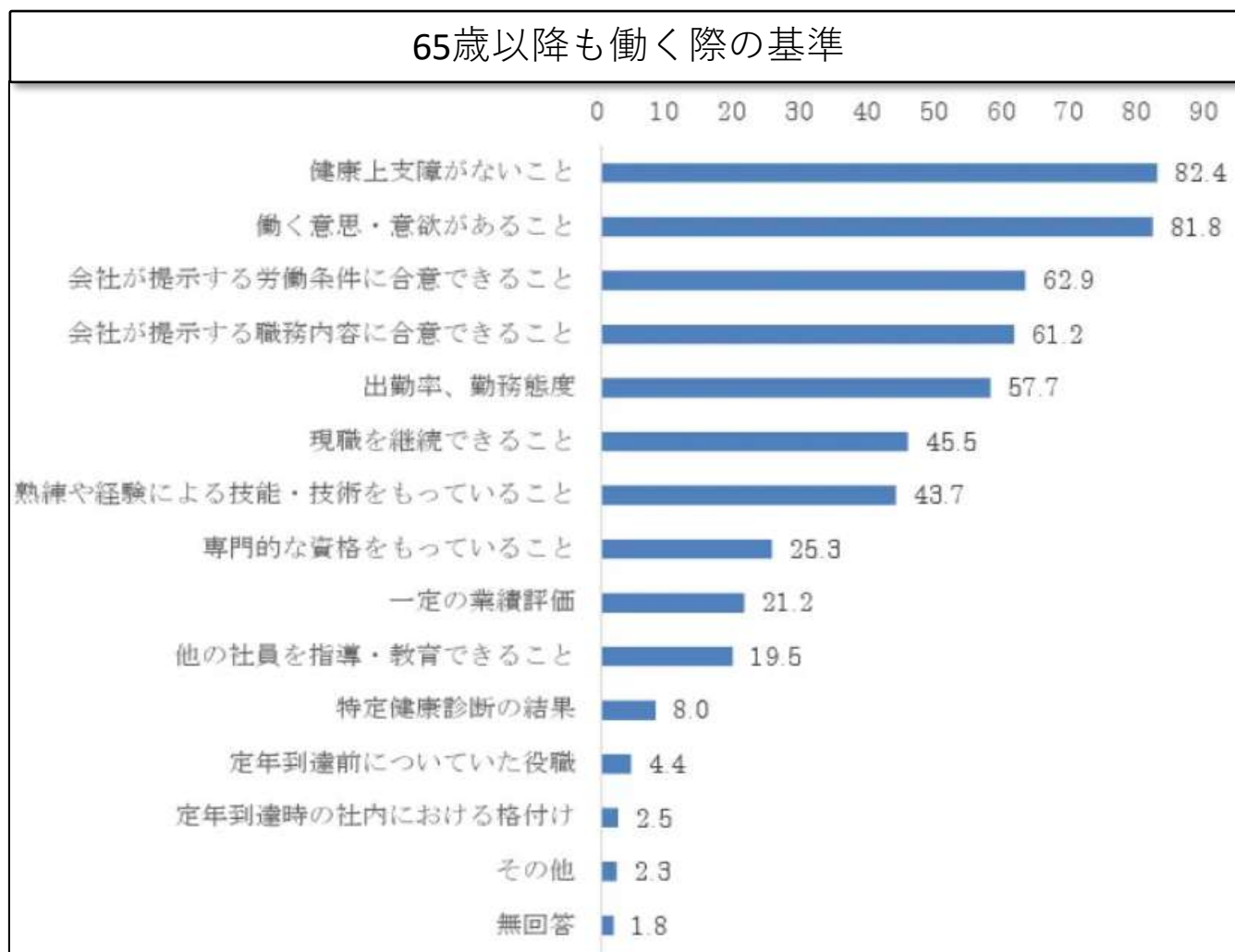
高齢者の雇用状況

厚労省HP・令和5年「高年齢者雇用状況等報告」より



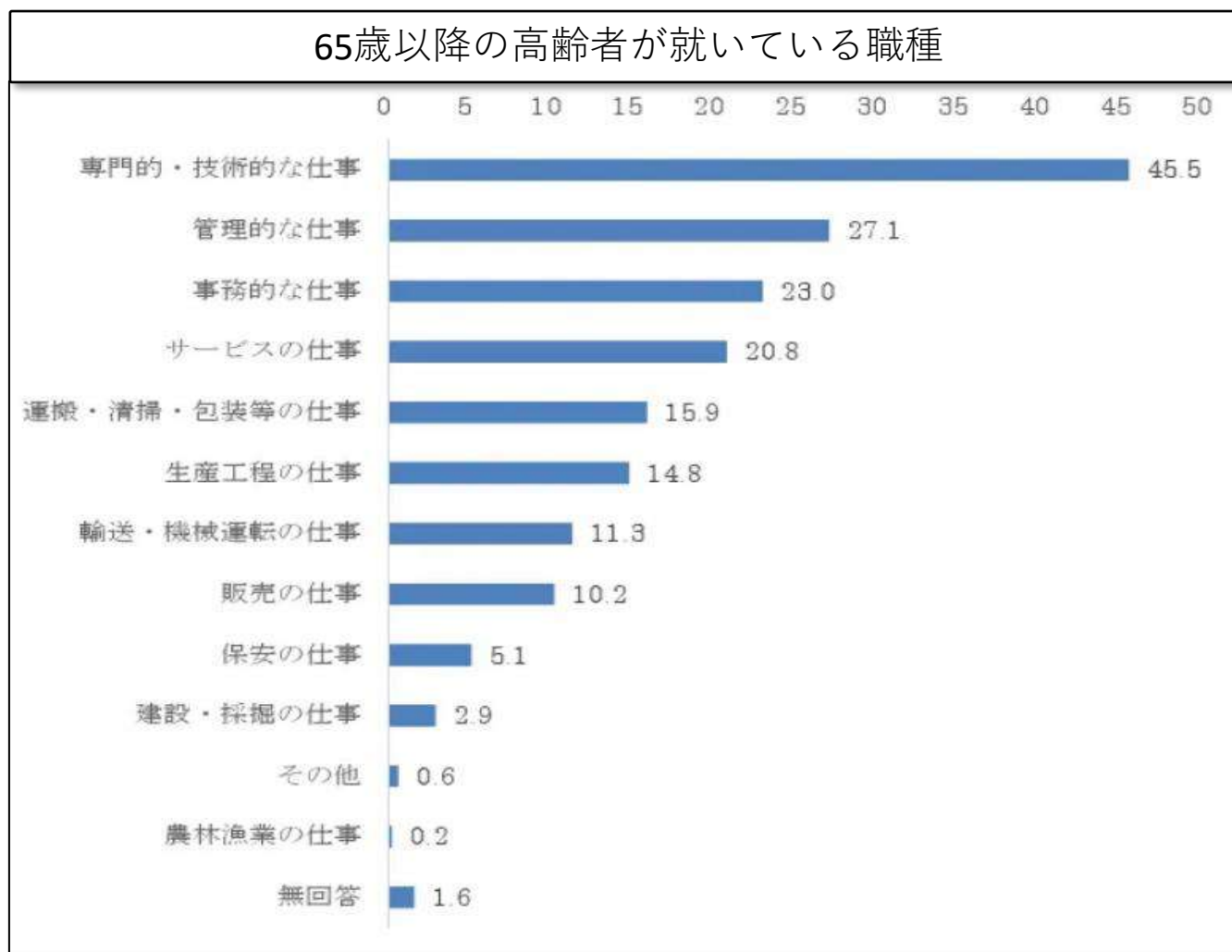
高齢者の雇用状況

独立行政法人労働政策研究・研修機構HP・令和2年
「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）結果」
より



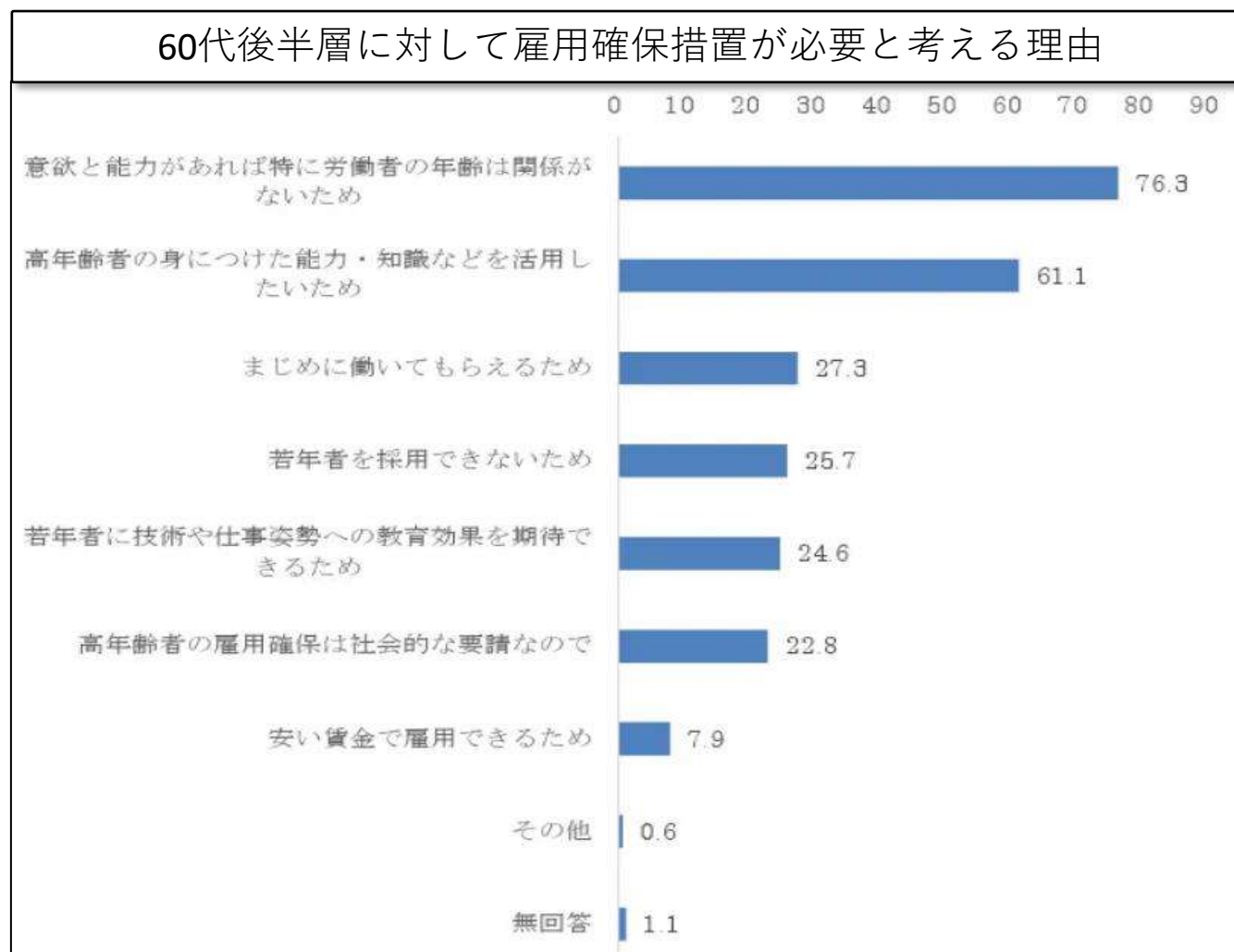
高齢者の雇用状況

独立行政法人労働政策研究・研修機構HP・令和2年
「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）結果」
より



高齢者の雇用状況

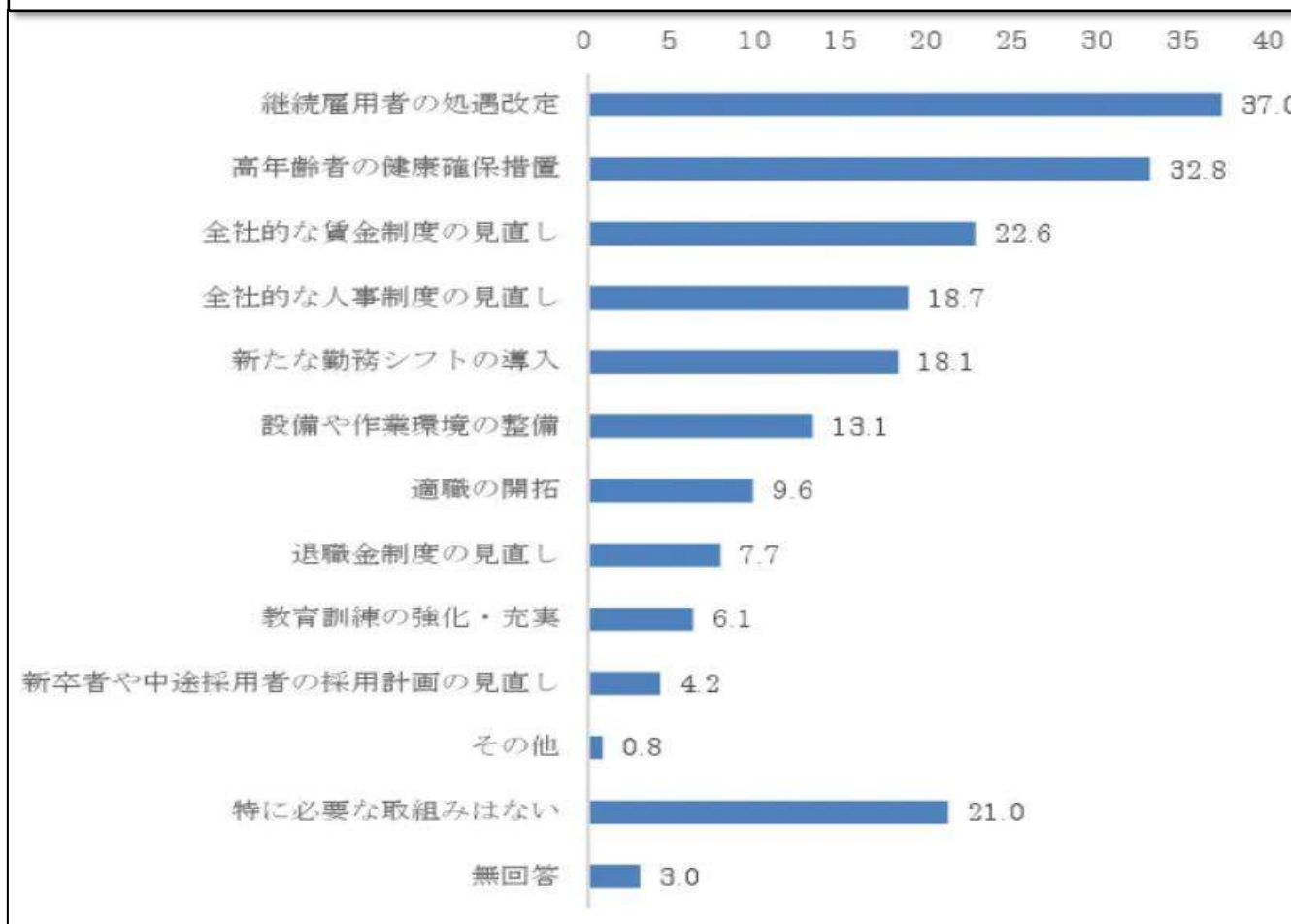
独立行政法人労働政策研究・研修機構HP・令和2年
「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）結果」
より



高齢者の雇用状況

独立行政法人労働政策研究・研修機構HP・令和2年
「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）結果」
より

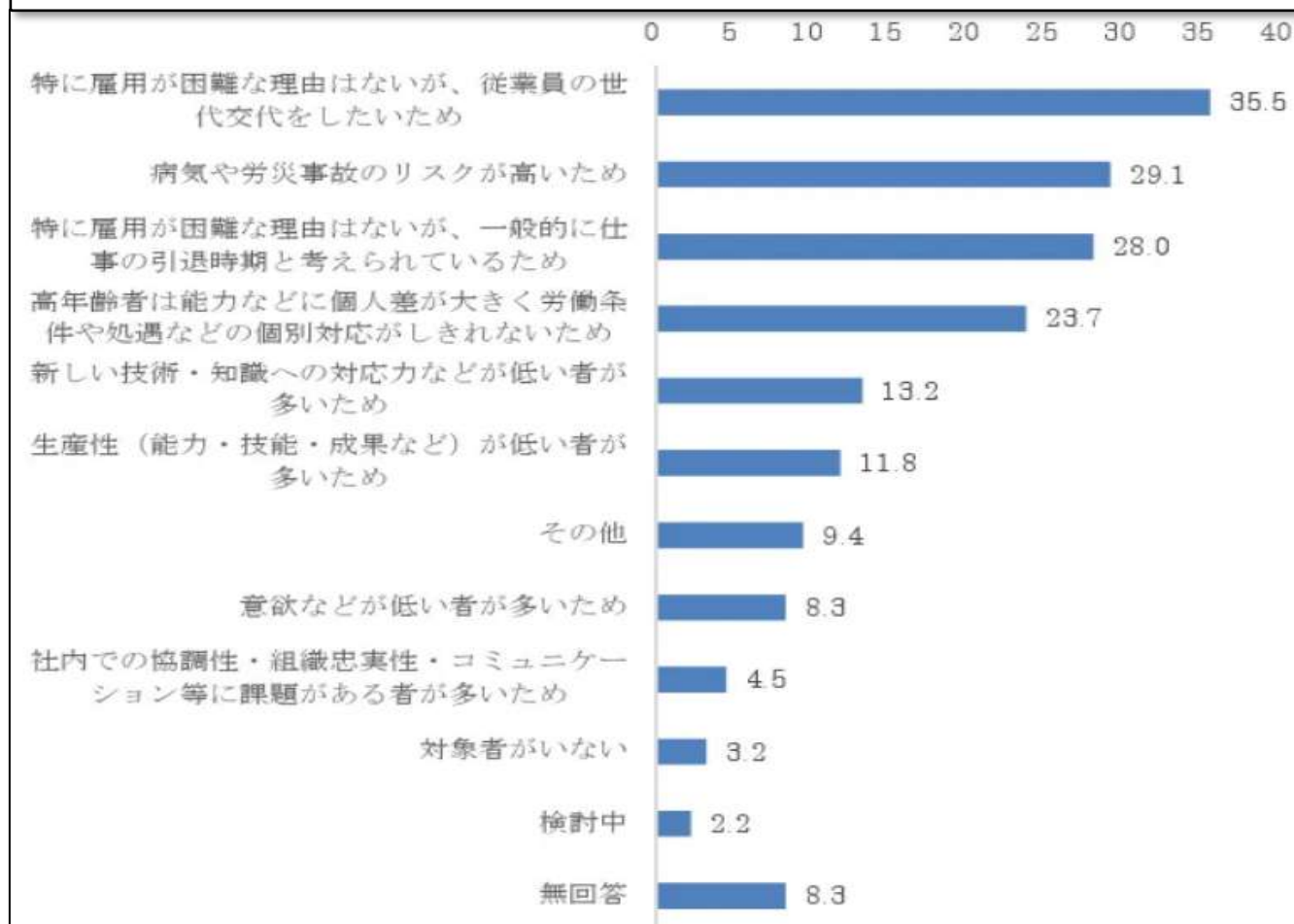
60代後半層の雇用確保措置を実施する場合に必要な仕組み



高齢者の雇用状況

独立行政法人労働政策研究・研修機構HP・令和2年
「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）結果」
より

60代後半層の雇用確保が不要と考える理由



労基法等で高齢者に関わる関係法令

労基法：労働契約の締結・・・満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約は5年を超える期間について締結してはならない。【第14条】

特定（産業別）最低賃金の適用除外労働者：65歳以上

安衛法：事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たつて特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。【第62条】

労働安全衛生法第62条

事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たつて特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

昭和47.9.18付 基発第602号

本条の「その就業に当たつて特に配慮を必要とする者」には、身体障害者、出稼労働者等があること。

労働災害は、中高年労働者等に発生危険が多くなるが、本条は事業者に対して、これらの者の配置に際して、労働災害防止の観点から、その心身の条件に見合った適正な職場配置をするように要請しているものである。

労基法等で高齢者に関わる関係法令

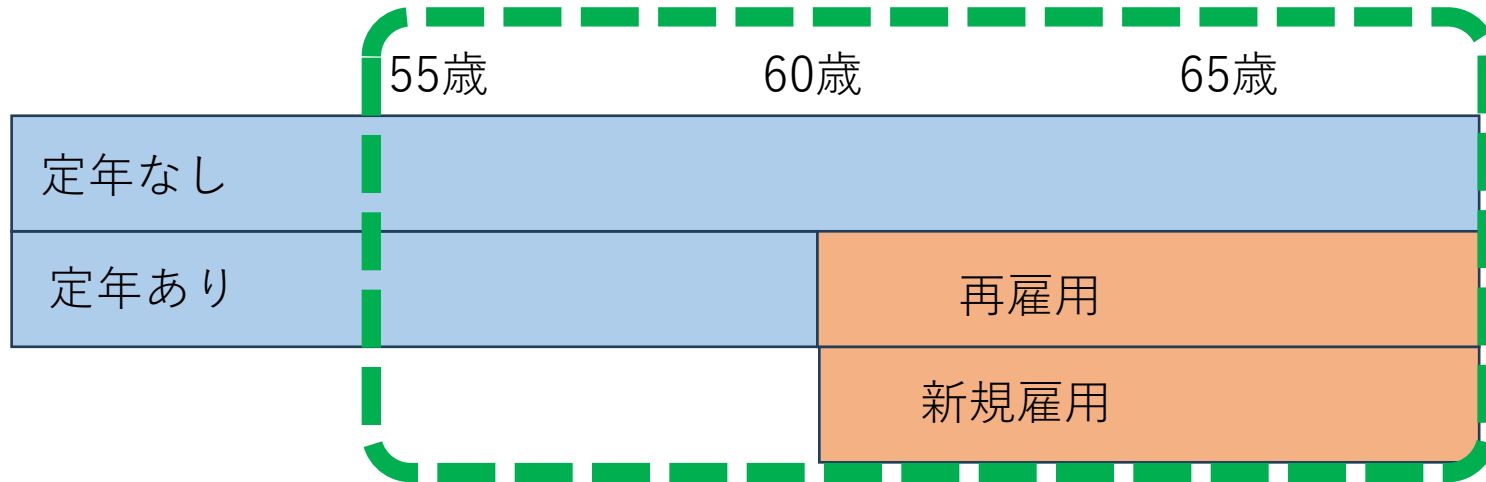
労基法等について、児童の使用禁止や年少者の就業制限はあるが、それらを除くと基本的には年齢に関係なく適用される。

児童が満**15歳**に達した日以降の最初の**3/31**が終了するまでは使用できない。使用できる最低年齢→**15歳**かつ**4/1**以降

年少者（**18歳未満**）に時間外労働、深夜労働、休日労働を行わせてはならない。

年少者（**18歳未満**）に危険・有害業務、坑内労働を行わせてはならない。

高齢者の雇用



継続雇用

- ・ 55歳～定年
- ・ 定年後→再雇用

新規雇用

- ・ 55歳～ 新規に雇い入れ

高年齢者の雇用での留意点

- ・労働条件の変更

- ・役職定年
- ・再雇用
- ・新規雇用

- ・労災事故
- ・健康問題

処遇

役割

モチベーション

病気

怪我

事業主の皆さまへ



緊急事態！！ 労災死亡事故多発中

12月以降8人が死亡

令和6年12月10日から令和7年1月7日までの期間において、**8件**もの労災死亡事故が発生しています。（事故の詳細は裏面参照。）

静岡労働局では、このような状況を受け「**労災死亡事故多発警戒**」を発令し、より一層の労災死亡事故防止を呼びかけています。


事業主の皆さまにおかれましては、次の労働災害防止対策の実施状況を今一度ご確認くださいませますようお願いいたします。



労働災害防止のためのチェックリスト

- ①安全衛生管理体制について
 - 事業場の安全衛生管理体制が整備されているか。
 - 安全衛生管理者、作業主任者、職長等事業場の責任者から業務の遂行状況を報告させ、必要に応じ実施状況について指導ができていないか。
- ②「5S」について
 - 整理、整頓、清掃、清潔、しつけの「5S」について徹底されているか。
- ③リスクアセスメントについて
 - 職場に存在する多種多様な危険性又は有害性の特定ができていないか。
 - 特定した危険有害性をもとに、リスクの見積もりができていないか。
 - 見積もりしたリスクをもとに、リスク低減対策ができていないか。
- ④日常的な安全衛生活動について
 - KYT（危険予知訓練）やヒヤリハット活動が実施されていないか。
- ⑤安全衛生教育について
 - 雇入れ時教育、作業内容変更時教育、特別教育、職長教育等の各種教育が行われていないか。
- ⑥健康管理について
 - 作業前に体調不良等の異常がないことの確認ができていないか。
 - 労働安全衛生法に基づく各種健康診断を実施していないか。

《労災死亡事故状況詳細》

発生日	業種	年齢	発生状況
12月10日	土木 工事業	40代	線路で、レールの溶接作業をしていたところ、貨物列車と衝突した。
12月20日	輸送用機械 等製造業	40代	車の部品を洗浄する作業をしていたところ、機械にはさまれ死亡した。
12月20日	その他の 接客娯楽業	70代	ゴルフ場内の高木（約5メートル）の枝打ち作業中、脚立から約1.5メートル下の地面に転落し死亡した。
12月20日	窯業土石製 品製造業	30代	生コン車のホッパーの詰まりを解消する作業を行っていたところ、プラントの生コンを排出する開閉式バケット部分に頭をはさまれた後、地上に墜落した。
12月20日	土木 工事業	50代	ドラグ・ショベルでプラスチック敷板を運ぶ作業中、敷板が荷崩れを起こし、これの下敷きになり死亡した。
12月24日	医療保健業	50代	施設内の清掃や洗濯を担当する労働者が移動中に階段から転落し病院に搬送されたが、約1週間後に死亡した。
1月6日	金属製品 製造業	70代	県道を軽トラックで走行中、反対車線から走って来たトラックと正面衝突し死亡した。
1月7日	食料品 製造業	60代	エアコンの室外機の固定用ボルトの取外し作業を行っていたところ体勢を崩し高さ約3.7メートルの庇から地面に墜落し死亡した。

○12月1日～1月15日は、「静岡年末年始無災害運動」期間です！
当該期間、県内では転倒、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれの順に多く災害が発生しており、この3つで全体の50%以上を占めています。  詳細は⇒

○全国的に高齢労働者が被災する割合が増加しています。
厚生労働省では、令和2年3月より「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）」を公表し、実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組んでいただけるようお願いしています。  

◎エイジフレンドリーガイドラインの詳細は⇒

(R7.1.8)

高齢者（労働者）の労働災害

島田労働基準監督署管内事業場のみならず

死亡災害・重傷災害が多発しています！

「非常作業」の把握と管理をお願いします！

死亡災害発生状況

期間	発生件数
R3	3
R4	2
R5	2
R6	4

R6.10月時点で 4件

- 殆どが非常作業中に発生したものです。
- 裏面に災害事例を掲載しています。

機械災害の傷病性質内訳

※10月末把握の60年発生分。作業員込み4日以上

傷病性質	発生件数
骨折	26
割傷	24
切断	13
打撲傷	12
圧死・圧傷	2
火傷	1

骨折・切断で5割 (78件中39件)

- 災害後の治療過程で、切断を余儀なくされる事例も見受けられました。

安心安全 島田労働基準監督署からのお願い

「非常作業」とは...
通常の作業と異なり、日常的に反復・継続して行われることが少ない作業を指します。保守点検作業やトラブル対処作業、試作や試運転、材料の切替え作業などが該当します。労働災害の多くは非常作業中のものです。

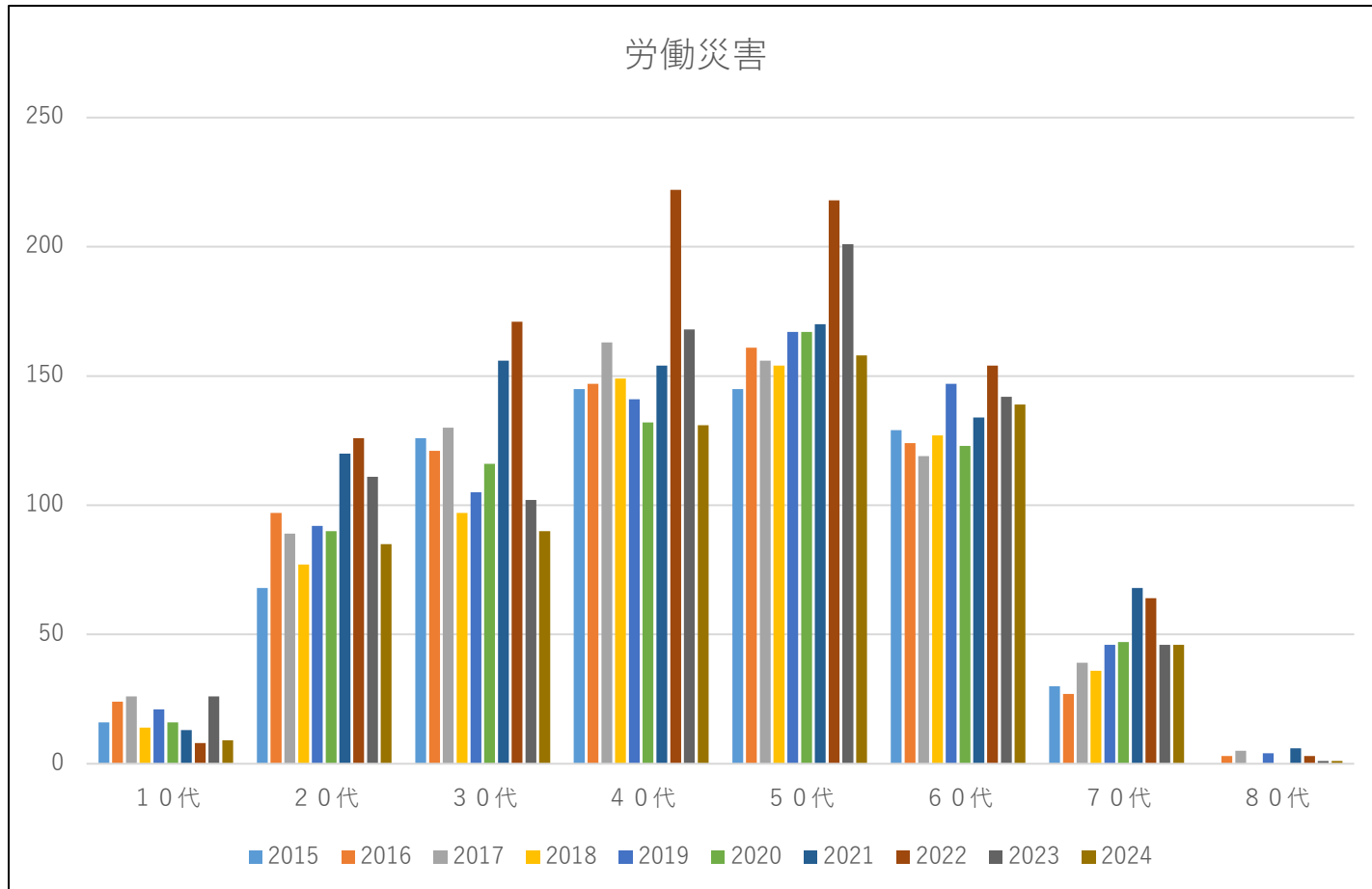
- 非常作業の洗い出し**
・作業記録や作業員からのヒアリングにより洗い出します。
- 把握した非常作業の手順書の整備**
・作業員からの意見を反映させてください。
- 手順書の無い非常作業を事前把握する仕組みの整備**
▽作業前に作業手順書（作業指示書）を作成
▽安全管理者・推進者による決裁
▼上長の作業中立ち合い（直接指揮）
- 非常作業中の確実なコミュニケーションの指導**
・共同作業時の合図、機械起動時の周囲への声掛け

島田労働基準監督署 (R6.11)

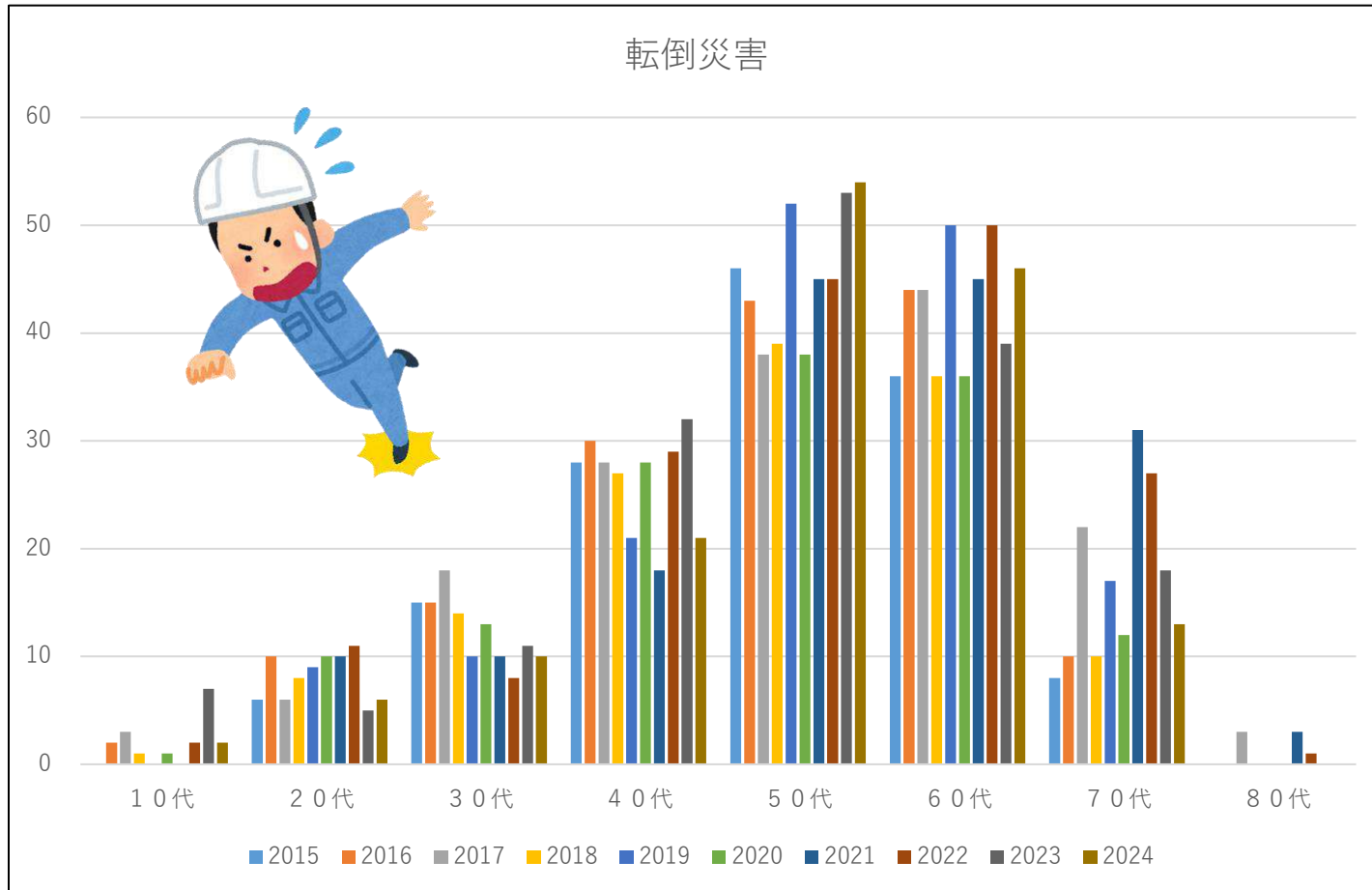
島田労働基準監督署の死亡災害事例（令和6年10月末時点）

発生年月 発生時間	業種 規模	事故の型	発生状況
令和6年1月 11時～12時	化学工業 10人未満	はさまれ、 巻き込まれ	<p><非常作業に該当></p> <p>発泡スチロールの射出成型機で、成型後の製品を取り出し、次の製品用の金具を金型に取り付ける作業を成型機内部で行っていた被災者が、金型に頭を挟まれた。 安全扉のインターロックは無効化されていた。</p>
令和6年5月 17時～18時	食品製造業 10～29人	はさまれ、 巻き込まれ	<p><非常作業に該当></p> <p>以前より発生していた昇降機の異音の確認のため、昇降路内のピットに立入っていた被災者に昇降機の搬器が落下し、搬器底部とピット床面の間にはさまれた。</p>
令和6年8月 13時～14時	その他の製造業 10～29人	飛来、落下	<p>フォークリフト運転手1名と被災者を含め2名の計3名で、フォークリフトにより高さ1.6m持ち上げたコンテナのラッピング作業を行っていたところ、コンテナ（約1t）が被災者の方へ向かって落下し、被災者に激突した。</p>
令和6年9月 8時～9時	化学工業 30～49人	はさまれ、 巻き込まれ	<p><非常作業に該当></p> <p>被災者は減容機の破碎装置内に上半身を入れて、折損したスクリュウの位置まで脱着した破碎装置の羽根を、火ばさみを用いて取ろうとしていた。 作業補助をしていた同僚が、誤って（起動ボタンの押し間違い）破碎装置を起動させたため、被災者が破碎装置に巻き込まれた。</p>

島田署管内災害発生状況【過去10年】（※コロナ感染症含む）

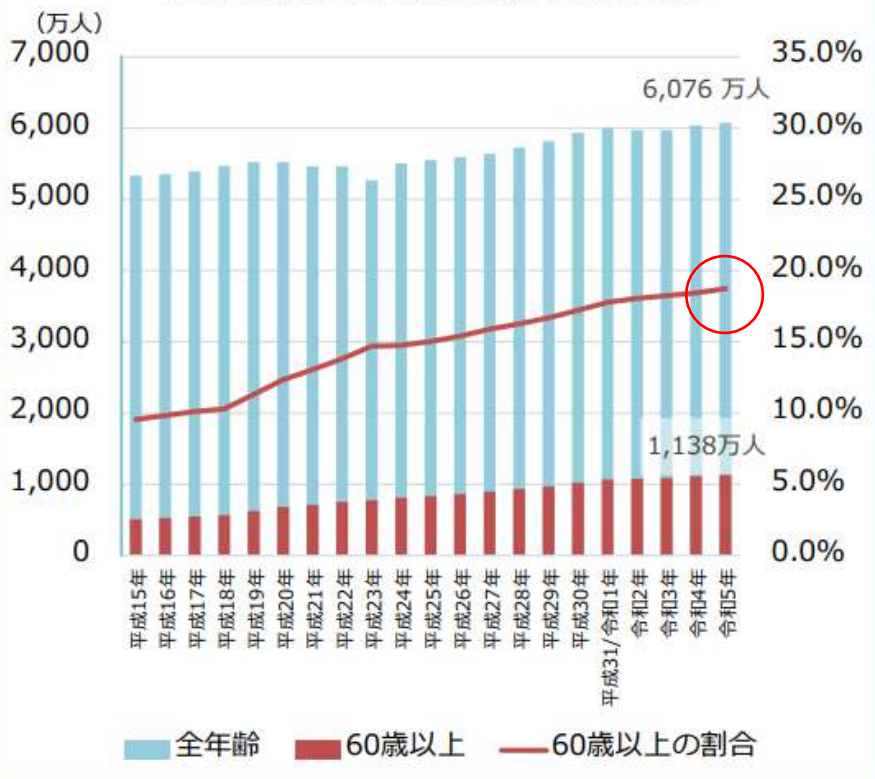


島田署管内 転倒災害発生状況【過去10年】



雇用者

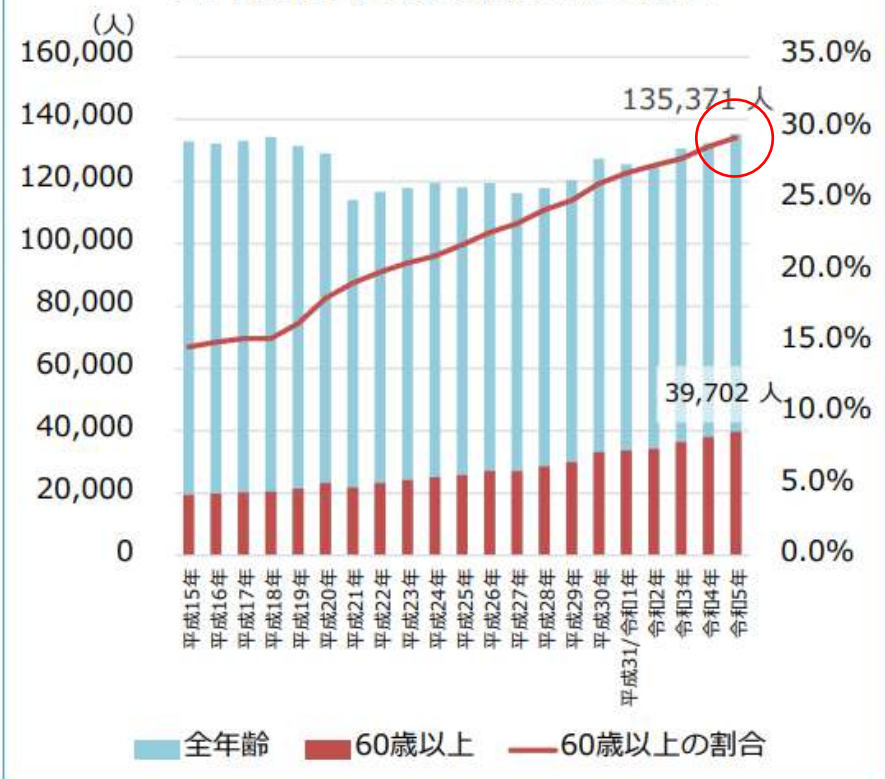
全年齢に占める60歳以上の割合



データ出所：労働力調査（総務省）（年齢階級，産業別雇用者数）における年齢別雇用者数（役員を含む。）
 ※平成23年は東日本大震災の影響により被災3県を除く全国の結果となっている。

労働災害による死傷者数

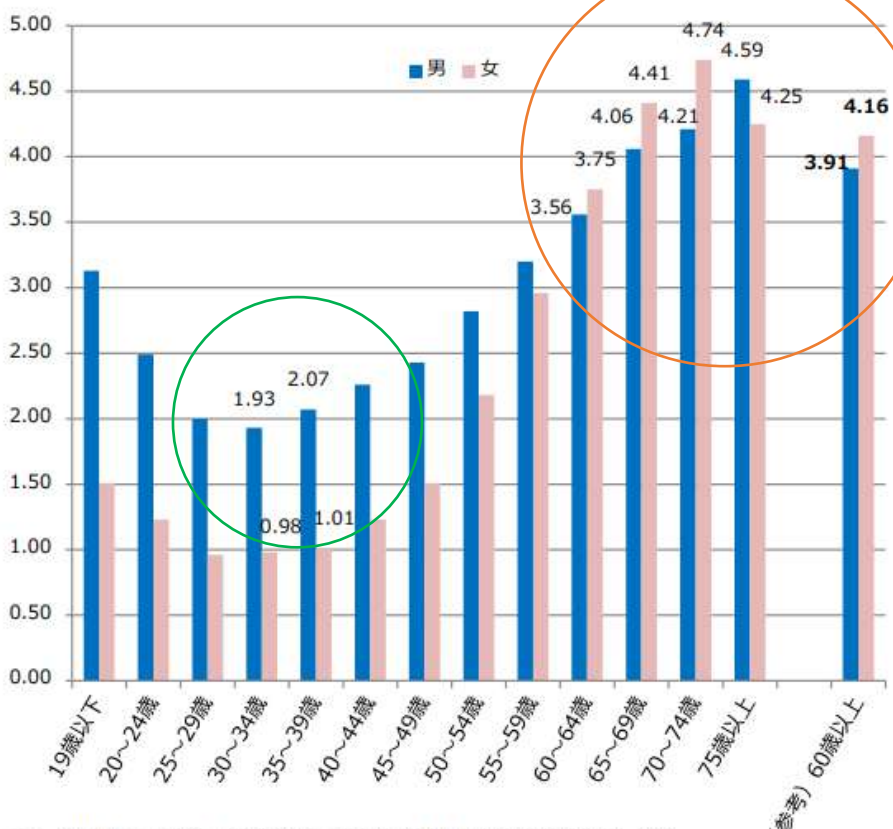
全年齢に占める60歳以上の割合



データ出所：労働者死傷病報告※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く

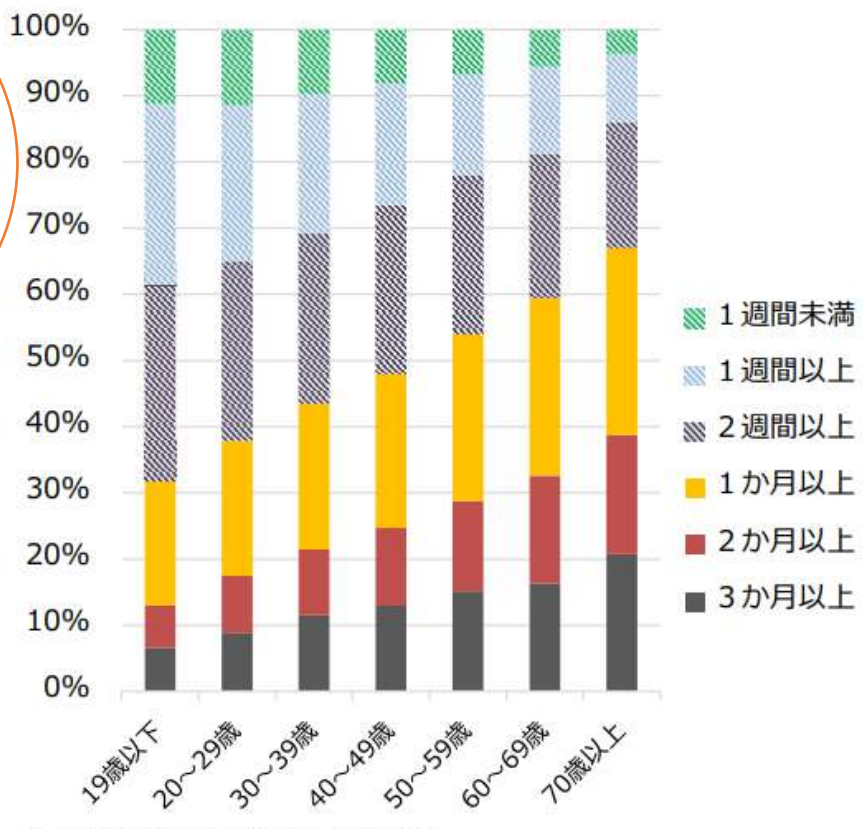
60歳以上・・・雇用割合：18.7%、災害発生割合：29.3%

年齢別・男女別 千人率（令和5年）



データ出所：千人率＝労働災害による死傷者数/平均労働者数×1,000
 : 死傷者数…労働者死傷病報告（令和5年）
 ※ 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
 : 労働者数…労働力調査（年次・2023年・基本集計第I-2表 役員を除く雇用者）

年齢別の休業見込み期間の長さ（令和5年）



データ出所：労働者死傷病報告（令和5年）
 ※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
 ※死亡災害は、休業3か月以上に算入

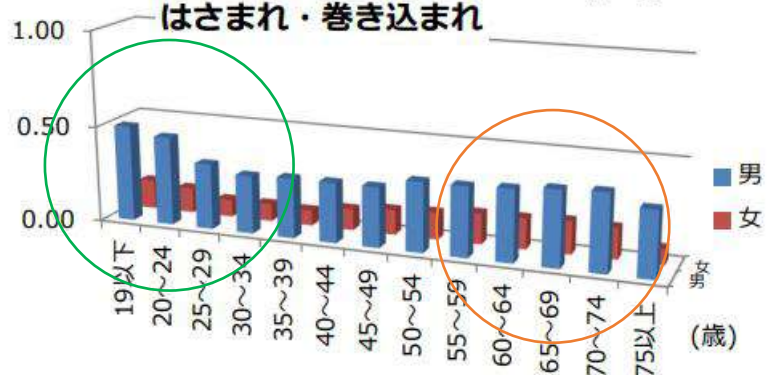
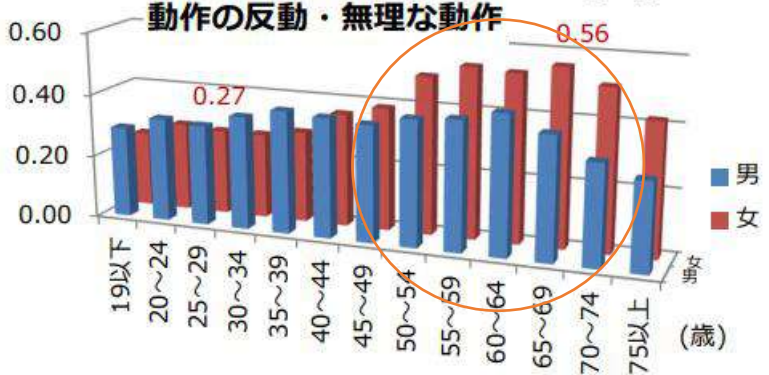
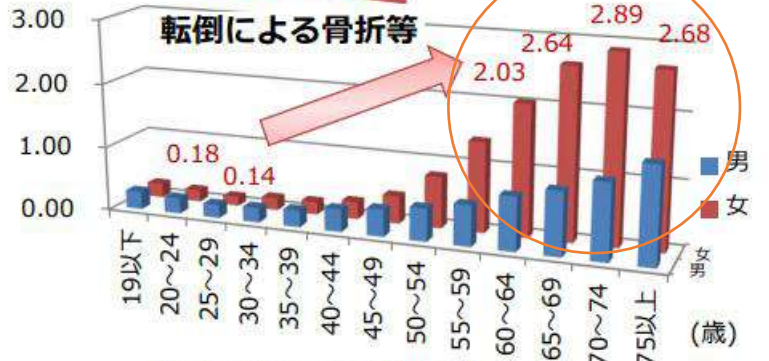
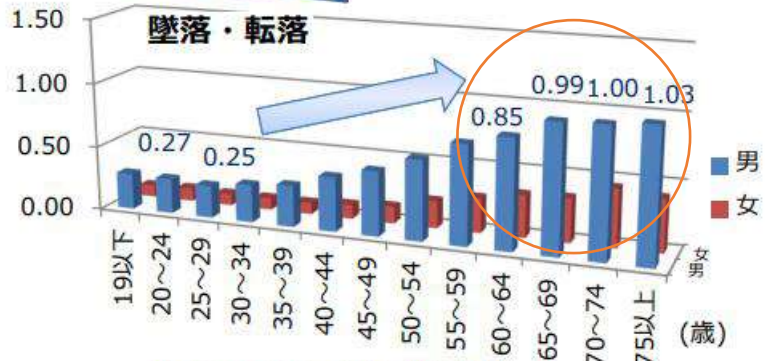
- ・ 年千人率：60歳以上は30代と比較して男性2倍、女性4倍
- ・ 休業見込み日数：年齢が上がるにしたがい長期化

厚労省HPより

事故の型別・年齢階層別・男女別の千人率（令和5年）

男性の場合、60歳以上（平均0.93）は20代平均（0.26）の約3.6倍

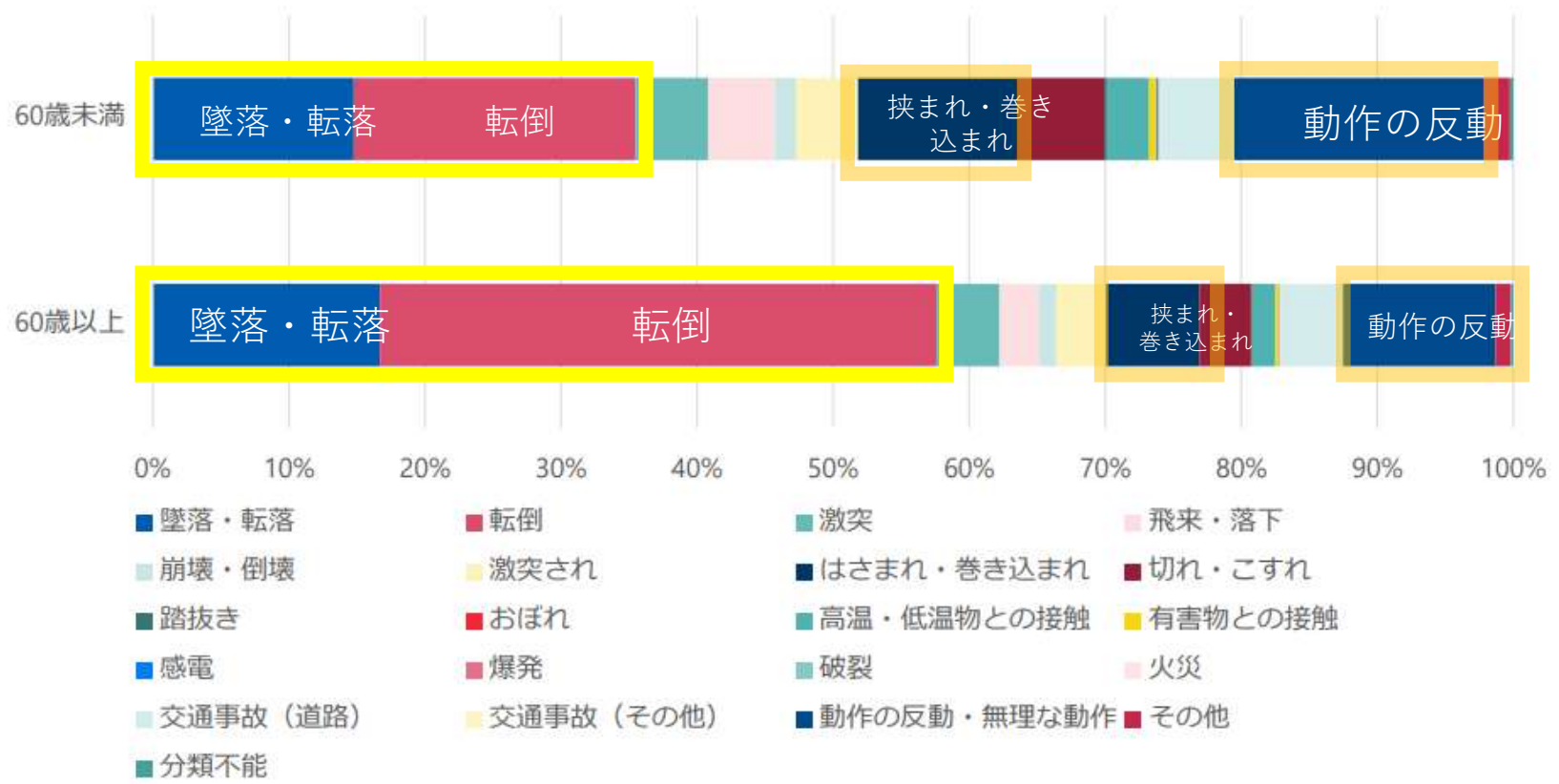
女性の場合、60歳以上（平均2.41）は20代（平均0.16）の約15.1倍



データ出所：千人率=労働災害による死傷者数/平均労働者数×1,000
 : 死傷者数…労働者死傷病報告（令和5年） ※ 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
 : 労働者数…労働力調査（年次・2023年・基本集計第I-2表 役員を除く雇用者）

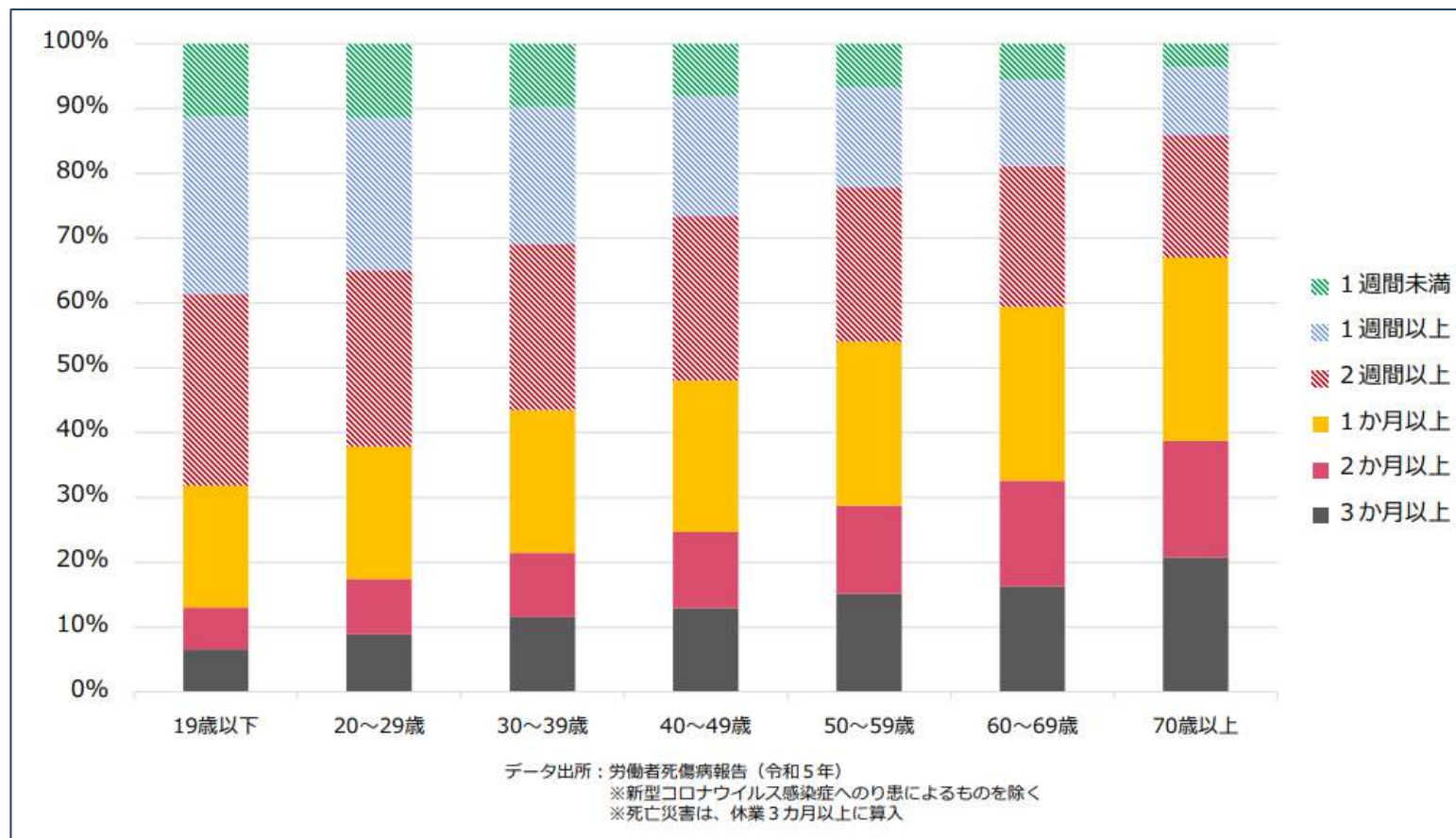
高齢者（労働者）の労働災害

休業4日以上之死傷災害の事故の型（割合）（令和5年）



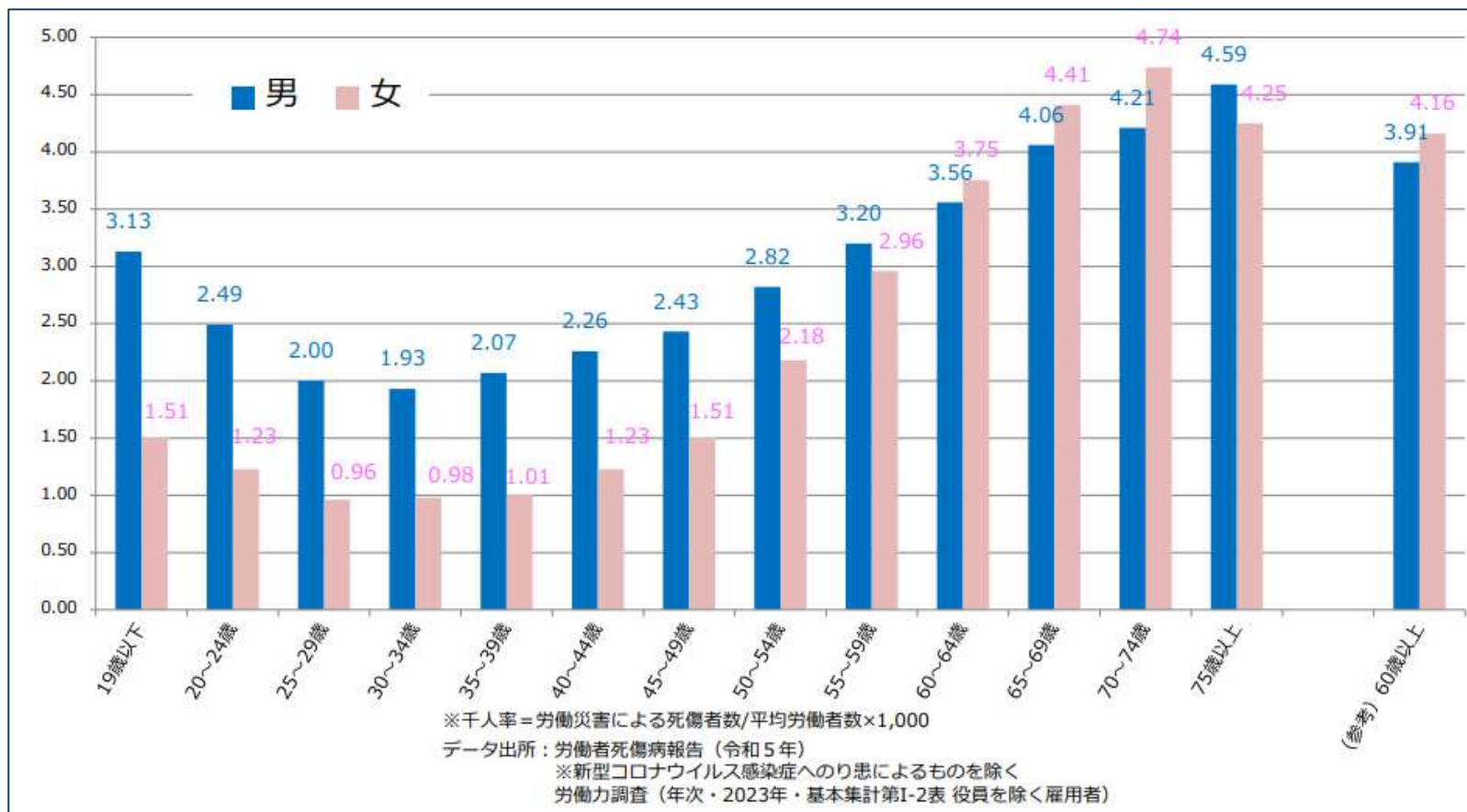
- ・ 60歳以上：転倒、墜落転落が多く、約6割
- ・ 60歳未満：動作の反動、挟まれが60歳以上より割合としては多い

高齢者（労働者）の労働災害



・休業見込み日数：年齢が上がるにしたがい長期化

高齢者（労働者）の労働災害

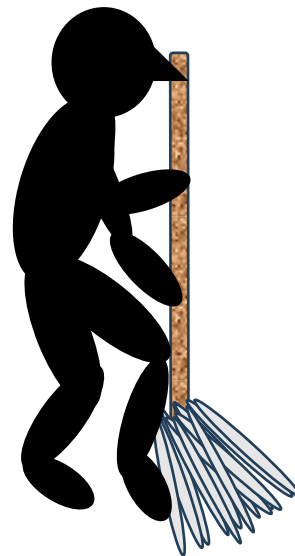


・ 年千人率：60歳以上は30代と比較して男性2倍、女性4倍

転倒災害

清掃作業中、手に持ったモップに足を引っかけてしまい転倒。

（休業1か月・肋骨骨折・70代・女性）



転倒災害

清掃作業の移動中、カーペットで躓き転倒。
サンダルを履いていた。（休業3か月・大腿
骨骨折・70代・女性）



転倒災害

移動中、敷き鉄板の上で足を滑らせ転倒。
敷き鉄板が雨でぬれていた。

（休業2か月・首及び腰部打撲・60代・男性）



転倒災害

金属加工作業準備中、金属製の作業テーブル（奥行2m×長さ4m×高さ0.3m）の上に乗ったところ、滑って転倒。テーブル表面に切子が付着していた。

（ひざ骨折・50代・男性）



転倒災害

出勤時（午前 8 時 50 分ごろ）、駐車場に車を止め、徒歩で（建物まで）移動中、足元の段差でバランスを崩し転倒、右ひざと腿を負傷。

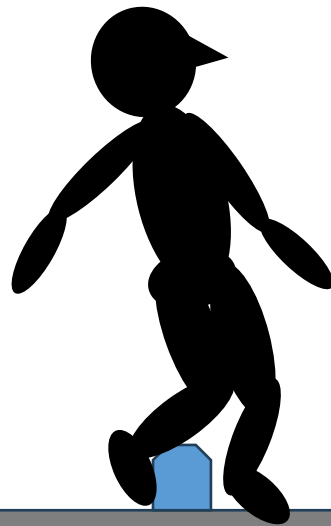
（60代・女性）



転倒災害

勤務終了後、事業場駐車場において、自家用車に向かって歩行していたところ、車止めに躓き転倒。時間帯は夕方で暗がりであり、明かりが少なく足元も暗かった。

（60代・女性）



労働者（人側）の転倒リスクの要因（転倒リスクやけがのしやすさ）

●身体的要因：加齢や身体機能の低下により転倒リスクが高まる

- ・筋力低下
- ・バランス機能の低下
- ・視覚・聴覚の低下
- ・疾患や薬剤の影響

●生活・行動面の要因（生活習慣・行動が転倒に左右）

- ・運動不足
- ・不注意

●心理的要因（心の状態も転倒リスクにかかわる）

- ・不安
- ・緊張

第14次労働災害防止計画（R5～9年度）

労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

「**エイジフレンドリーガイドライン**」に基づき、高年齢労働者の就労状況等を踏まえた安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等の取り組みを進める。

アウトプット指標（2027年まで）

「エイジフレンドリーガイドライン」に沿った対策を講じる事業場を**50%以上**にする。



アウトカム指標（2027年まで）

60歳以上の死傷年千人率を2022年と比較して男女とも**増加に歯止め**をかける。

エイジフレンドリーガイドライン

1. 安全衛生管理体制の確立等

経営トップ自ら安全衛生方針を表明、担当組織・担当者を指定、リスクアセスメントの実施

2. 職場環境の改善

身体機能の低下を補う設備・装置の導入、高年齢者の特性を考慮した作業管理、勤務形態等の工夫

3. 職場環境の改善

健康測定等により、事業者、高年齢労働者双方が健康や体力の状況を客観的に把握

4. 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

把握した状況に応じて適合する業務をマッチング、身体機能の維持向上への取組

【不安・緊張】
・ 予め説明
・ 予め練習
・ 普段からのコミュニケーション、
声かけ

5. 安全衛生教育

写真や映像等の情報を活用した安全衛生教育、経験のない業種や業務に従事する場合の丁寧な教育訓練

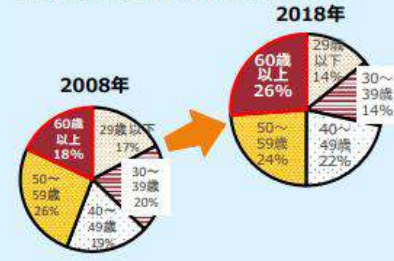
エイジフレンドリーガイドライン (高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

厚生労働省では、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。以下「ガイドライン」)を策定しました。
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。



働く高齢者が増えています。60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加。特に商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業で増加しています。
 こうした中、労働災害による死者数では60歳以上の労働者が占める割合は26%（2018年）で増加傾向にあります。労働災害発生率は、若年層に比べ高齢層で相対的に高くなり、中でも、転倒災害、墜落・転落災害の発生率が若年層に比べ高く、女性で顕著です。

<年齢別死傷災害発生状況（休業4日以上）>



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。

<年齢別・男女別の労働災害発生率 2018年>



<年齢別の休業見込み期間の長さ>



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。



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安全な職場を目指しましょう



- 1 安全衛生管理体制の確立**
 - **経営トップによる方針表明と体制整備**
経営トップが高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組む方針を表明し、対策の担当者を明確化します。労働者の意見を聴く機会を設けます。
 - **高年齢労働者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施**
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、優先順位をつけて2以降の対策を実施します。
- 2 職場環境の改善**
 - **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）**
身体機能の低下による労働災害を防止するため施設、設備、装置等の改善を行います。
 - **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行います。
- 3 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握**
 - **健康状況の把握**
雇い入れ時および定期的健康診断を確実に実施するとともに、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。
 - **体力の状況の把握**
事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の体力の状況を客観的に把握し必要な対策を行うため、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。
※ 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り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。
- 4 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応**
 - **個々の高年齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた対応**
 - ・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。
 - ・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。
 - **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（THP指針）」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルズ指針）」に基づく取組に努めます。
- 5 安全衛生教育**
 - **高年齢労働者、管理監督者等に対する教育**
労働者と関係者に、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。
(再雇用や再就職等で経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います。)

エイジフレンドリー補助金

- エイジフレンドリー補助金では、「エイジフレンドリーガイドライン」に基づき、高年齢労働者（60歳以上）の労働災害防止に取り組む**中小企業事業者の皆さまを支援しています。**
- 高年齢労働者の労働災害防止対策、労働者の転倒・腰痛防止のための専門家による運動指導等の実施、労働者の健康保持増進に取り組む際は、エイジフレンドリー補助金を是非、ご活用ください。



エイジフレンドリー補助金



厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署 (R6. 4)



●高年齢者に関わる状況

- ・人口減少・少子高齢化・高齢化上がる
- ・労働人口の減少・生産年齢人口の減少→人手・人材不足
- ・労働者も高齢化・高年齢労働者増加・高齢者雇用安定法により高齢者の雇用の促進図られる（就労機会の義務：60歳→65歳へ）→→高齢者の就労機会増え→労働人口も高齢化率が上がる（労働者は引退まで長くなる）

●高齢者のニーズにも合わせる必要性

- ・高齢者が増える→高齢の消費者増える→高齢者のニーズに合わせた商品やサービスなどの開発（民間も公共も）・高齢者のニーズに合わせた物やサービスが必要になる（高年齢者関連商品の需要・高年齢者のニーズ）代用ではだめ：左利き、子供用、高齢者用

●高年齢労働者

- ・就業意欲ある（働きたい・貢献したい・役に立ちたい・・・）
- ・豊富な経験や知識をもっている

●多様な人材

- ・誰でも得意な面とそうでない面がある・そうでないところは補う

●いずれは自分も高齢者

- ・高齢はいずれやってくる
- ・皆高齢者候補

留意すること

- ・今のうちから（もう既に始まっているので）、高齢者に合わせた動きや対応が必要
- ・自分のこととして考え対策する（労務管理、安全管理、健康管理）

高齢者にも優しい社会・会社は誰にでも優しく、過ごしやすい社会・会社であると思います（期待します）

姨捨山（おばすてやま うばすてやま）

昔、年よりの大きらいなどの様が出て、「60さいになった年よりは山に捨（す）てること」というおふれを出しました。との様の命れいにはだれもさからえません。親も子も、その日がきたら山へ行くものとあきらめていました。ある日のこと、一人のわかい男が60さいになった母親をせおって山道を登っていきました。気がつくと、せなかの母親が「ポキッ、ポキッ」と木のえだをおっては道に捨てています。男はふしぎに思いましたが、何も聞かずにそのまま歩きました。

年よりを捨てるのは深い深い山おくです。男が母親をのこして一人帰るころには、あたりはもうまっ暗やみ。男は道にまよって母親のところへ引きかえしてきました。

息子のすがたを見た母親はしずかに言いました。「こんなこともあろうかと、とちゅうでえだをおってきた。それを目じるしにお帰り」。子を思う親のやさしい心にふれた男は、との様の命れいにそむくかくごを決め、母親を家につれて帰りました。

しばらくして、となりの国から「灰（はい）で縄（なわ）をないなさい。できなければあなたの国をせめる」と言ってきました。との様はこまりはて、だれか知恵（ちえ）のある者はいないかと国中におふれを出しました。男がこのことを母親につたえると、「塩（しお）水にひたしたわらで縄をなつて焼けばよい」と教えられ、男はこのとおりに灰の縄を作り、との様にさし出しました。

しかし、となりの国ではまた難題（なんだい）を言っていました。曲がりくねったあなの空いた玉に糸を通せというのです。今度も男は母親に、「1つのあなのまわりにはちみつをぬり、反対がわのあなから糸をつけたアリを入れなさい」と教えられ、との様につたえました。すると、となりの国では「こんな知恵者がいる国とたたかっても、勝てるわけがない」とせめこむのをあきらめてしまいました。

との様はたいそうよろこび、男を城（しろ）によんで「ほうびをとらず。ほしいものを言うがよい」と言いました。男は、「ほうびはいりません。実は・・・」男は決心して母親のことを申し上げました。

「なるほど、年よりというものはありがたいものだ」と、との様は自分の考えがまちがっていたことに気づき、おふれを出して年よりを捨てることをやめさせました。それから、どの家でも年おいた親となかよくくらせるようになりました。（千曲（ちくま）市教育委員会の協力をえて、「姨捨の文学と伝説」から要約しました。）