

# 元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける  
みんなが笑顔で幸せに暮らせる社会をつくろう

特定社労士・65歳超雇用推進 PL 深川順次  
福岡市博多区比恵町 11-7-701  
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ  
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 生涯現役時代の安心・安全な職場づくり

- ① 転倒防止が最優先的な課題に
- ② 従業員の負担軽減や健康管理が生産性向上につながる
- ③ 健康経営に取り組み、安心・安全な職場づくりを実現

2022年6月号(第219号)

「70歳までの就業確保措置」(努力義務)により、生涯現役社会実現に大きな一歩を踏み出しました。課題となっているのが、高齢者も安心して働ける職場づくりです。

働く高齢者が増えています。それに伴い労災事故も増えています。特に小売業などのサービス業での転倒事故が大幅に増加しているのです。

厚生労働省は2020年に「エイジフレンドリーガイドライン」を策定し、安心・安全な職場づくりの指針を次のように示しています。(エイジフレンドリーとは、「高齢者の特性に応じた」という意味)

- 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し、体制を整える
  - ② 職場環境の改善・・・段差の解消や身体機能の低下を補う機器の導入などハード面、ゆとりある勤務形態などのソフト面の対策
  - ③ 高年齢労働者の健康や体力等の把握及び対応・・・体力チェックや健康診断を踏まえた個々の高齢労働者の状況に応じた対応、体力維持、生活習慣の改善
  - ④ 安全衛生教育・・・十分な教育、とくに経験のない業種や業務に従事する者には丁寧な教育を行う
- 今回は、全業種で増えている転倒事故の予防対策と安心・安全な職場づくりに積極的に取り組んでいる企業事例を紹介します。

## 生涯現役時代の安心・安全な職場づくり

### ■ 転倒防止が最優先的な課題に ■

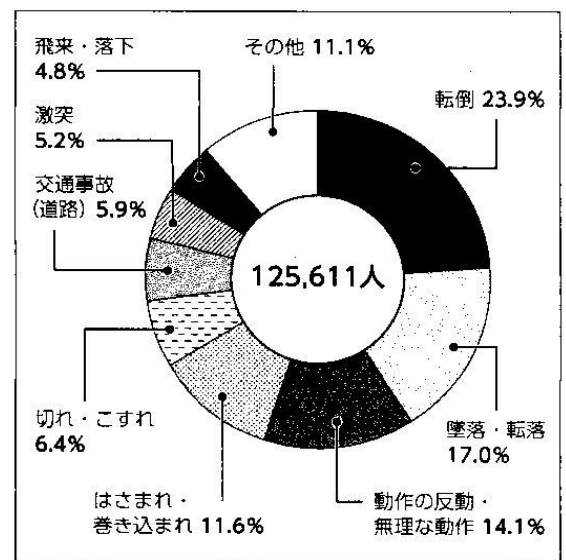
右図は、「休業4日以上労働災害の発生状況」を表したものです。「転倒」が約24%で最も多い。小売業や介護業などのサービス産業で働く高齢者が多くなっているからです。しかも転倒災害による休業期間の割合は、1か月以上が約6割を占めています。高齢になれば休業も長期化しやすい。ちょっとした段差でつまずくなどで、転倒、骨折し1か月以上休業する事故が多くなっており、その予防対策が最優先課題となっています。

#### 【転倒災害事例】

- ① 段差でつまずく
- ② 床に置かれた荷物につまずく
- ③ ぬれた床ですべった
- ④ コードに引っかかった
- ⑤ 重い荷物でよろけた
- ⑥ 足がもつれて転倒
- ⑦ 階段を踏み外した など

#### 【転倒防止に取り組む】

- ① 段差はできるだけ解消、滑りにくい床材を採用する。また段差のある個所や滑りやすい場所などに、注意を促す標識を付ける。
- ② 通路、階段、出口には物を放置しない。また安全に移動できるように十分な照度を確保する。



出典：厚生労働省「労働者死傷病報告」(2019年)

- ③ 転倒しやすい場所の危険マップを作成、周知するなど転倒を予防する教育を行う。  
同時に、転倒しない体力づくりなどの健康経営が求められています。

## ■従業員の負担軽減や健康管理が生産性向上につながる■

株式会社日向屋(宮崎県 食品加工業)は、ビジョンに「安心」をかかげ、商品の安心だけでなく、従業員が安心して働ける職場づくりを行っています。

### 【70歳定年制を導入】

高齢従業員がより長く働き活躍できる職場を実現するため、2009年に70歳定年制を導入しました。70歳以降も一定の条件を満たせば、本人の健康状態などを考慮して継続雇用することを就業規則に謳っています。いまや、60歳以上が全従業員93人のうち、26人で約3割を占め、70歳以上の方も5人働いています。(2022年4月現在)

### 【高齢従業員の負担軽減を積極的に実現】

同社は、高齢従業員の労働災害を防止するため、以下のような取り組みを行っています。

- ① 2007年に工場を増改築する際、床面のバリアフリー化を実施するとともに、運搬作業などの間接工程の負担を軽減するためのレイアウト変更を行った。
- ② トレーの規格を統一してトレー専用の台車を製作し運搬作業の負担を軽減。更に身長に合わせて高さを調整できる作業台や補助台を製作するなどして作業負担の軽減を図った。
- ③ 握力が必要な主力製品の成形において、高齢従業員の体力的な負担を軽減するために製造工程、包装工程の機械化を行い、作業効率の向上につなげた。
- ④ 焼成工程は、高温と大量の煙が発生。とくに夏場は厳しい作業環境であった。これを緩和するために排気システムを取り入れ、また作業がしやすいように工夫を凝らして焼成機を独自に開発した。

同社は、従業員の健康管理にも配慮した取り組みを行っています。例えば、作業グループで積極的な声掛けを行い、体調をお互いに気かけ共有、体調不良があれば速やかに帰宅させる、また従業員の健康状態を把握するための専任担当者を配置し、健康状態をチェック、きちんと記録しています。

## ■健康経営に取り組み、安心・安全な職場づくりを実現■

大和ライフネクスト株式会社(東京都 建物管理サービス業)は、健康経営の取組に注力、2020年から毎年、「健康経営優良法人」に選定され、「ホワイト500」にも認定されています。

### 【定年65歳、75歳までの継続雇用制度を導入】

正社員の定年年齢は65歳で、その後75歳まで継続雇用を行っています。パート社員は、週所定20時間以上の場合は雇用上限75歳、週所定20時間未満の場合は雇用上限80歳となっています。60歳以上が全従業員7888人のうち、5596人で約58%を占め、その多くがマンション管理人や警備員として活躍しています。(2022年3月1日現在)

### 【健康リテラシーを高め、長く働き続けられる職場づくりを推進】

健康リテラシーとは、自分に必要な健康情報を入手し活用する能力のことです。同社は、健康リテラシーを高めるために次のような取組を行っています。

- ① 毎月発行する社内報などで、健康増進に有益な情報を発信している。
- ② 外部講師によるオンラインでの健康セミナーを定期的開催し、参加を呼び掛けている。
- ③ 検診結果に基づいて産業医や保健師が積極的に介入し、二次検査の受診奨励、治療状況の確認など、個別の事後フォローを徹底
- ④ ラジオ体操の実施や転倒防止対策を行い、更に病気やけがによる治療と就業の両立支援に尽力
- ⑤ 原則1人勤務のマンション管理人には、スマホを貸与し、業務情報だけでなく、健康や安全に関する情報を発信している。例えば、「靴底は減っていませんか」「熱中症予防をしていますか」などの内容を動画で伝え、労働災害防止に努めている。よく見られている動画は「転倒事例」。

生涯現役時代到来の中、健康経営や安全な職場づくりがますます重要になってきています。