

1.安全衛生 高齢者が健康に活躍するために



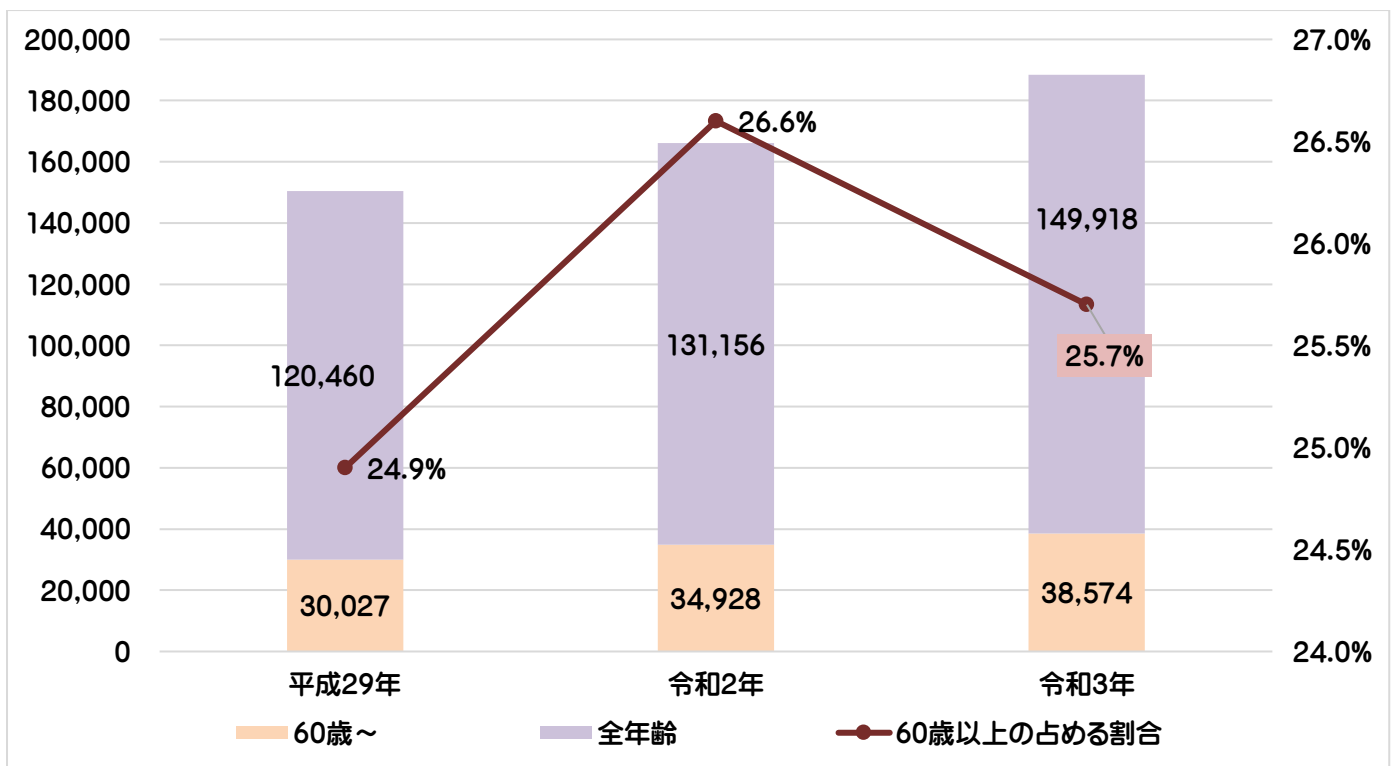
5月下旬、厚生労働省により取りまとめられた「令和3年の労働災害発生状況」が公表されました。これによると、令和3年1月から12月までの労働災害による死者数は867人で、4年ぶりの増加となりました。また、休業4日以上死傷者数（以下「死傷者数」という）は149,918人と平成10年以降で最多となっていますが、そのうち60歳以上の高齢者の占める割合が25.7%となっており、全体の4分の1を占めていることが分かります。

本稿では、今後一層進むことが予想される高齢者の就労について、今一度前述資料の労働災害発生状況を概観するとともに、「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）」の一部をご案内いたします。

1. 令和3年 高年齢労働者の労働災害発生状況

◇労働災害（新型コロナウイルス感染症への罹患を含む）による死傷者数と、全年齢に占める60歳以上の占める割合

60歳以上の雇用者数は、令和3年時点で全体のうち18.2%を占めており、年々増加傾向にあります。こうした中、労働災害による死傷者数について、年齢別では、すべての年代で増加していますが、「60歳～」の人数は38,574人と、全死傷者数の約4分の1（25.7%）を占める結果となりました。



※令和3年労働災害発生状況の分析等（厚生労働省）

◇高年齢者の労働災害の特徴

労働災害発生率は、若年層に比べ高年齢層で相対的に高くなっており、そのなかでも高い傾向にあるのが、転倒災害・転落災害の発生率となります。

転倒災害の発生率は高年齢になるほど上昇し、とりわけ女性の場合、60代後半は20代の約16倍まで上昇します。

また墮落・転落に関して、男性の場合、60代後半は20代の約4倍まで上昇します。

2. エイジフレンドリーガイドライン

エイジフレンドリーガイドラインとは、高年齢労働者の就労が一層進み、労働災害による休業4日以上死傷者のうち、60歳以上の労働者の占める割合が増加すると見込まれる中、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、事業者や労働者に取組が求められる事項について、厚生労働省が取りまとめたものです。また、国、関係団体等は、それぞれの役割を担いつつ必要な連携を図りながら、事業者および労働者の取組を支援するとしています。

このうち、事業者に求められる事項として次の5つが提示されています。

■エイジフレンドリーガイドライン(事業者に求められる事項)

1. 安全衛生管理体制の確立

経営トップ自らが安全衛生方針を表明し、担当する組織や担当者を指定するとともに、高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害についてリスクアセスメントを実施

2. 職場環境の改善

照度の確保、段差の解消、補助機器の導入等、身体機能の低下を補う設備・装置の導入などのハード面の対策とともに、勤務形態等の工夫、ゆとりのある作業スピード等、高年齢労働者の特性を考慮した作業管理などのソフト面の対策も実施

3. 高年齢者の健康や体力の状況の把握

健康診断や体力チェックにより、事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の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

健康診断や体力チェックにより把握した個々の高年齢労働者の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務をマッチングするとともに、集団及び個々の高年齢労働者を対象に身体機能の維持向上に取り組む

5. 安全衛生教育

十分な時間をかけ、写真や図、映像等文字以外の情報も活用した教育を実施するとともに、再雇用や再就職等で経験のない業種や業務に従事する高年齢労働者には、特に丁寧な教育訓練を実施

3. エイジフレンドリー補助金について

高齢者にとって危険な場所や負担の大きい作業を解消し、働きやすい職場環境をつくるべく改善を図った中小企業事業者に、要した費用の一部を補助するものです。

概要は以下の通りとなります(申請期間 2022 年 10 月末日まで)。

対象となる事業者	次の(1)～(3)全てに該当する事業者 (1) 高齢労働者(60歳以上)を常時1名以上雇用していること (2) 中小企業事業者であること (3) 労働保険に加入していること
補助金額	補助対象: 高齢労働者のための職場環境改善に要した経費(物品の購入・工事の施工等) 補助率: 1/2 上限額: 100万円(消費税は除く) ※この補助金は、事業場規模、高齢労働者の雇用状況等を審査の上、交付を決定するものです(全ての申請者に交付されるものではありません)
補助対象となる職場環境の改善対策(対策例)	(1) 働く高齢者の新型コロナウイルス感染予防のための費用 介護における移乗介助・入浴介助の際の身体的負担を軽減する機器、飛沫感染防止対策 (2) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入に係る費用 通路の段差の解消、階段への手すりの設置、床や通路の滑り防止対策 (3) 健康や体力状況等の把握に関する費用 体力チェック、運動・栄養・保健指導等の実施、身体機能の維持向上活動 (4) 安全衛生教育の実施に関する費用 高齢者の特性を踏まえた安全衛生教育

4. さいごに

厚生労働省では、高齢者が安心して働けるように就業環境等を整備する中小企業事業者に対して、経費を補助する「エイジフレンドリー補助金」制度も実施しています。今後、社会全体の高齢化が進む中で、労働者の高齢化も避けられないことでしょう。未来を見据えて、高齢者が活躍できる環境整備に取り組んでみてはいかがでしょうか。



平和の象徴、オリーブ！

2. 労働災害 増加傾向にある精神障害に関する労災

6月に厚生労働省より『令和3年度「過労死等の労災補償状況』』が公表されました。これは過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数や、「業務上疾病」と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数などを、取りまとめたものになります。

本稿では、注視すべき状況にある精神障害の労災補償状況について読み解いてまいります。

1. 労災補償状況の傾向

公表資料を見ると、「脳・心臓疾患」に関する事案の労災支給決定件数については、減少傾向がみられるものの、「精神障害」に関する事案については、増加傾向かつ過去最高の件数となっており、喫緊の対策が求められていることが見て取れます。

■脳・心臓疾患の労災補償状況（年数は年度表記）

	H29	H30	R1	R2	R3
請求件数	840	877	936	784	753
決定件数	664	689	684	665	525
支給決定件数	253	238	216	194	172

■精神障害の労災補償状況（年数は年度表記）

	H29	H30	R1	R2	R3
請求件数	1732	1820	2060	2051	2346
決定件数	1545	1461	1586	1906	1953
支給決定件数	506	465	509	608	629

■精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧

具体的な出来事	決定件数	支給決定件数
上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	242	125
仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	183	71
悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	100	66
特別な出来事(※)	63	63
同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた	126	61
セクシュアルハラスメントを受けた	97	60

※支給決定件数上位6件を記載

※「特別な出来事」は、心理的負荷が極度のもの等の件数

3. ハラスメントが発生する職場の特徴

前述昨年公表された「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」では、パワハラを受けた方がいる職場の特徴として次のものがあがっています。

■職場の特徴

特徴	割合
上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない	37.3%
残業が多い／休暇を取りづらい	30.7%
業績が低下している／低調である	28.6%
従業員の年代に偏りがある	27.2%
失敗が許されない／失敗への許容度が低い	23.7%

※上位5件を記載

4. さいごに

パワハラという一事を取り上げましたが、前述の労災認定の出来事すべてにおいても、上司と部下との適切な職場のコミュニケーションがあれば、「精神障害」の労災を回避できる可能性は高まるのではないのでしょうか？

防止措置が義務化されているハラスメント対策も意識しながら、今一度職場のコミュニケーションを見返し、活性化を図ってみることをお勧めします。



意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。
次号は8月31日に配信いたします。(石田久男)

発行元: 石田労務管理事務所
発行人: 石田久男
発行日: 月1回+不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山 103号
【電話】03-5410-0789 【FAX】03-5410-0790