

2026.03.01

労災リスク・インフォメーション <No. 37>

企業における高齢労働者安全衛生対策の歴史的変遷 —2026年4月施行の改正労働安全衛生法の対応に向けて—

【要旨】

- 我が国における高齢労働者への安全衛生対策は、初期の「健康づくり」から現在の「身体特性を考慮した安全な職場環境の構築」へと至っている。
- 2026年4月施行の改正労働安全衛生法では、事業者に対して高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施が努力義務化される。
- 本改正では、企業としては、「最低限の法令対応」ととどまらず、安全衛生管理体制の中で高齢者対策をアップデートしていくことが求められることに注目したい。

1. 改正労働安全衛生法 2026年4月施行に向けて

2026年4月1日施行予定の改正労働安全衛生法においては、事業者に対して高齢労働者の特性に配慮した必要な措置を講ずることが努力義務とされた。つまり、すべての企業に対し、高齢労働者の安全確保を目的とした職場環境改善や作業管理が求められることになったのである。では、企業はこの改正にどのように取り組めばよいのだろうか。

本稿では、我が国の高齢労働者向けの安全衛生対策の歴史的変遷を考察し、2026年4月施行の改正労働安全衛生法の対応に向けて、企業のなすべき取り組みについて示すことを目的とする。

2. 高齢労働者と労働安全衛生法改正の背景

(1) 「高齢者」と「高齢労働者」

「高齢者」の定義には統一基準がなく、法令や行政分野ごとに年齢区分が異なっている。例えば、高齢者雇用安定法では高齢者を55歳以上、中高年齢者を45歳以上としている。また、医療制度では65歳以上75歳未満を前期高齢者、75歳以上を後期高齢者と区分している。雇用保険や道路交通法でも基準が異なり、高齢社会白書では65歳以上を高齢者としている。

今回の改正労働安全衛生法においては、「高齢労働者」に関する年齢基準は定められていない。労働災害に関する資料によれば50歳～55歳あたりから労働災害の発生率が男女ともに全年齢平均を上回りはじめ、加齢に応じて発生率も上昇している。厚生労働省の「エイジフレンドリー補助金」では60歳以上を高齢労働者としていることから、本稿では55歳～60歳頃を「高齢労働者」の目安とする。

なお、身体機能の低下には大きな個人差がある。そのため、年齢で区切った対応を行うのではなく、個々の身体機能や作業実態などの労働者の状況に合わせた対応を実施していくことが重要である。

(2) 労働安全衛生法改正の背景

我が国は、急速に高齢社会に移行しつつあり、労働者の高齢化が急速にすすんでいる。例えば、雇用労働者全体のうち50歳以上の労働者の占める割合は約3割となっている。

今回の労働安全衛生法改正の背景には、高齢労働者による労働災害の発生件数が増加していることが挙げられる。厚生労働省の令和5年度「高齢労働者の労働災害発生状況」によると、

労働災害による休業4日以上之死傷者数に占める60歳以上の高年齢者の割合は29.3%と高く、さらに重症化や長期休業の傾向が顕著であることが示されている。

この要因として、労働者の加齢に伴う筋力・バランス低下、認知機能の変化が事故の一因となっており、転倒・墜落・熱中症・腰痛などのリスクが高まっていることがあげられている。高年齢労働者の労働災害のリスクについては、当社労災リスク・インフォメーション（＜No. 28＞高年齢労働者における労働災害防止対策）に詳しいため、参考にされたい。

3. 高年齢労働者に対する安全衛生対策の歴史的変遷

（1）高年齢労働者に対する安全衛生対策の歴史的変遷

では、我が国において、高年齢労働者に対する安全衛生対策についてはどのように取り扱われてきたのであろうか。下表にて、高年齢労働者向けの主要な法令・制度・指針等の変遷についてまとめたので参考いただきたい（図表1）。このように法令や制度の変遷を考察することは、今後の企業の責務を理解する上で不可欠であると考えます。

図表1：高年齢労働者向けの主要な法令・制度・指針等の変遷

年代	法令・制度・指針	安全衛生上の意義
1971年	中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の制定	「高年齢者雇用安定法」の前身。
1972年	労働安全衛生法の制定	「適正配置」の努力義務化。第62条にて中高年齢者の心身の条件に応じた配置への配慮が初めて法律に明記。
1979年	「中高年齢労働者の健康づくり運動」（いわゆるシルバーヘルスプラン（SHP））を提唱	旧労働省による、労働人口の高齢化対策の一環。運動指導やヘルスケアトレーナーの養成など、体力維持による災害防止を推進。
1986年	高年齢者雇用安定法の改正	60歳定年制への努力義務化。
1988年	トータルヘルスプロモーション（THP）の展開	昭和63年に労働安全衛生法が改正されたことにより、従来のSHPを発展させた取り組み。厚生労働大臣により公表。
1990年代	高年齢者雇用安定法改正	60歳定年制の義務化（1994年施行）。
2004年	高年齢者雇用安定法改正	65歳までの雇用確保措置が段階的に義務化。
2009年	「高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル・チェックリスト」の公表	厚生労働省が、高年齢労働者に配慮したハード面・ソフト面の改善事項をマニュアル化した。
2012年	「高年齢者に配慮した交通労働災害防止の手引き交通労働災害防止の手引き」の公表	陸上貨物運送事業労働災害防止協会による、配送・運転業務における高年齢者の安全確保に向けた具体的な指針の公表。
2013年	高年齢者雇用安定法改正	継続雇用制度の対象者限定基準の廃止。希望者全員の65歳までの雇用が義務化。
2017年	「高年齢労働者の活躍促進のための安全衛生対策―先進企業の取組事例集―」の公表	中央労働災害防止協会が、活躍促進と安全確保を両立させる企業の成功事例を普及。
2018年	「エイジアクション100」の公表	厚生労働省が生涯現役社会に向けた100項目のチェックリスト等の公表。
2020年	「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	厚生労働省が、事業者や労働者が取り組むべき具体的な安全衛生対策（通称：エイジフレンドリーガイドライン）を提示。
2021年	改正高年齢者雇用安定法	70歳までの就業機会確保が努力義務化。

2023 年	第 14 次労働災害防止計画の公表	厚生労働省のよる公表。高年齢労働者の転倒・腰痛防止が重点事項として明記される。
2024 年	高齢社会対策大綱の閣議決定	年齢に関わりなく希望に応じて働くことができる環境の整備への言及。
2026 年	改正労働安全衛生法の施行予定	高年齢労働者の労災防止措置が事業者の努力義務として法律に明記される。

※太字は法令を示す

(厚生労働省「第 4 回社会保障審議会年金部会 参考資料 2」および厚生労働省「高年齢者雇用促進への政府の取組 ～改正高年齢者雇用安定法の施行～」を基に MS&AD インターリスク総研で作成)

(2) 考察

前述の高年齢労働者向けの主要な法令・制度・指針等の変遷の年表より、我が国における高年齢労働者向けの労働安全衛生対策は、主に3つのフェーズに分けられると考えられる。

(ア) 1970年代～1990年代

高年齢者の就業環境に関する法律は1971年に制定された「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」に始まり、翌1972年には労働安全衛生法第62条において「適正配置」が明記され、初めて心身の状態に応じた配慮が法的に規定された。1970年代～1990年代は60歳定年延長の義務化など高年齢労働者の雇用維持が優先されていた。一方、安全衛生面では「シルバーヘルスプラン（SHP）」や「トータルヘルスプロモーション（THP）」など、労働者個人の健康保持や体力維持（いわゆる、健康づくり）を促進するアプローチが中心であったと言える。

(イ) 2000年代～2010年代前半

2004年および2013年の高年齢者雇用安定法の改正により、65歳までの希望者全員の雇用が義務化され、高年齢労働者が急増した。これに伴い、従来の健康づくりだけでは対応しきれない労災リスクが顕在化したといえる。厚生労働省は2009年に「高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル」でハード面・ソフト面の改善事項等を公表し、2012年に「高年齢者に配慮した交通労働災害防止の手引き」を公表するなど、実務的な安全衛生対策を具体的に示している。



高年齢労働者に配慮した
職場改善マニュアル・チェックリスト
(出典：厚生労働省)



高年齢者に配慮した交通労働災害防止の手引き
(出典：厚生労働省)

(ウ) エイジフレンドリー化と法的責務の明確化（2010年代後半～現在）

2018年の「エイジアクション100」では、厚生労働省が職場改善に向けた実践的なガイドラインを提示した。転換点となったのは、2020年に策定された「エイジフレンドリーガイドライン」である。これは、事業者が加齢による特性を認識し、職場環境や作業方法の改善、健康管

理の徹底など、具体的な対策を体系的に講じることを求めるものであり、国の総合的な指針となった。

直近の動向としては、2023年の「第14次労働災害防止計画」では転倒や腰痛防止が重点事項とされている。さらに、最も注目すべきは本稿のテーマである2026年4月施行予定の改正労働安全衛生法である。この改正により、高年齢労働者の労災防止措置が事業者の努力義務として法律に明記されることとなった。

また、2024年の内閣府による「高齢社会対策大綱」では、65歳以上の就業者数が20年連続で増加し過去最高を記録していることや、高齢者の体力的な若返り、就業意欲の高まりがみられることが示されており、年齢にとらわれることなく、一人ひとりの意欲や能力に応じてその力を十分に「発揮できる環境を整備」することが求められている。

こうした国の目標を背景として、企業にとっても、従業員が自身の能力を十分に「発揮できる環境を整備」することの具体策として、高年齢労働者に対する安全衛生の取り組みはますます重要になってくると考えられる。

(エ) まとめ

日本における高年齢労働者の安全衛生対策は、1972年の労働安全衛生法における適正配置の努力義務化に始まり、健康管理から職場環境の具体化へと進化してきた。特に2000年代後半からは職場改善マニュアルや事例集が公表され、ハード面の具体的な改善策が示されるようになり、2020年のエイジフレンドリーガイドライン策定や2026年施行予定の改正労働安全衛生法による労災防止措置の努力義務化により、対策はマネジメント体制の強化と法的義務の強化へと移行している。これは、従来の「適正配置への配慮」から、「加齢に伴う心身の特性に応じた措置の実施」へと、企業の責務がより具体的かつ厳格化されることを意味する。もはや「高齢だから仕方ない」では済まされず、高年齢労働者の労災防止を前提としたマネジメント体制の強化が求められていることが示唆されている。

4. 努力義務化される「高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置」

では、具体的にどのような「高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置」が必要になるのだろうか。前述の2026年4月の改正労働安全衛生法においては、事業者に対して高年齢労働者の特性に配慮した必要な措置を講ずることが努力義務とされたことに加え、国（厚生労働大臣）が有効な実施を図るために必要な指針（以下、大臣方針）も公表することとされている。

労働安全衛生法（抄）（令和7年改正後。令和8年4月1日施行）

（高年齢者の労働災害防止のための措置）

第六十二条の二事業者は、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に努めなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の事業者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

3 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

上記をうけて、2025年12月8日に厚生労働省から「高年齢労働者の労災防止対策に関する検討会報告書」が公表され、2026年2月10日に「高年齢者の労働災害防止のための指針」が公示された。

同指針及び同報告書を基にして、求められる対応事項を次のとおりまとめた。なお、同報告書では今後の通達に盛り込む事項についても検討されているため、該当事項も含めてまとめている。

(1) 安全衛生管理体制の確立等

(ア) 経営トップによる方針表明と体制を整備する。

- ✓ 高齢者労働災害防止を含む安全衛生方針を明文化し、社内に周知する。
- ✓ 高齢者対策の担当組織・責任者を明確にする（安全衛生部門／人事労務部門等）。
- ✓ 産業医・保健師・衛生管理者等の産業保健体制を活用し、健康面の対応を統合する。
- ✓ 小規模事業場では、地域産業保健センター等の外部資源を積極的に活用する。

(イ) 労使コミュニケーション・意見聴取

- ✓ 安全衛生委員会等で、高齢者対策を調査審議する。委員会のない小規模事業場でも高齢者の意見・不安・不調の声を拾い上げる仕組みを構築する。
- ✓ 高齢者が孤立せず、チームの一員として相談しやすい職場風土づくりを推進する。

(ウ) リスクアセスメントの実施

- ✓ 高齢者の身体機能低下等に伴うリスクを対象に、リスクアセスメントを実施する。
- ✓ 「危険性又は有害性等の調査等に関する指針（リスクアセスメント指針）」に沿った手法を活用する。
- ✓ 「エイジアクション 100」チェックリストや、厚労省「職場のあんぜんサイト」の事例集・ヒヤリハット集を活用する。
- ✓ 年間推進計画を策定し、PDCA で運用する（計画→実施→評価→改善）。

(エ) 優先すべきリスク低減措置を以下の順で検討する

- ① 危険な作業の廃止・変更（設計・計画段階でのリスク除去）
- ② 手すり設置・段差解消等の工学的対策
- ③ 作業手順書・マニュアル整備等の管理的対策
- ④ アシストスーツ等の身体負担を軽減する個人用装備の活用

(2) 職場環境の改善

(ア) 共通的な物的環境対策

- ✓ 通路・作業場所の照度を確保し、明暗差の大きい場所や作業を解消する。
- ✓ 段差・階段については、通路の段差を可能な限り解消する。階段には手すりを設置する。
- ✓ 滑り対策として、床材・階段用シート等の防滑素材を採用する。水分・油分のこまめな清掃を徹底する。必要に応じ、防滑靴の支給・使用徹底とする。
- ✓ 墜落・転落防止として、墜落制止用器具・保護具の着用を徹底する。
- ✓ 危険箇所の表示として、解消できない段差・滑りやすい箇所等には安全標識・掲示で注意喚起する。

(イ) 視覚・聴覚に関する配慮

- ✓ 警報音は、高齢者にも聞き取りやすい中低音域を採用し、音源方向・指向性スピーカー等を工夫する。背景騒音の低減に努め、警報音が埋もれないように配慮する。
- ✓ 有効視野を考慮した警告・注意機器（パトライト等）を採用する。

(ウ) 暑熱環境への対策

- ✓ 高齢者は暑さ・脱水への感受性が低下していることを前提にして、涼しい休憩場所を整備し、利用を勧奨する。
- ✓ 保熱しやすい服装は避け、通気性の良い服装を準備する。
- ✓ 熱中症の初期症状を把握するのに有効なウェアラブルデバイス等の IoT 機器を利用する。

(エ) 重量物取扱い・介護作業への対策

- ✓ 重量物：補助機器導入により人力取扱重量を抑制する。作業台高さ・配置改善により不自然な姿勢を解消する。必要に応じてアシストスーツ等を活用する。

- ✓ 介護作業：リフト、スライディングシート等の導入により抱え上げ作業を抑制する。あわせて、移乗支援機器等で腰部負担を軽減する。

(オ) 情報機器作業への対応

- ✓ 情報機器作業では、文字サイズ・コントラスト・照明を調整し、適切な視環境を確保する。
- ✓ 長時間連続作業を避け、適切な作業休止時間を設定する。
- ✓ 個々の特性に応じた無理のない業務量に調整する。

(3) 高齢者の健康・体力の把握と活用

(ア) 健康状況の把握

- ✓ 雇入時・定期健康診断を確実に実施する。結果通知時に、産業医・保健師等が項目ごとの意味を丁寧に説明し、本人の理解を促進する。
- ✓ 定期健康診断の対象とならない者については、以下を検討する。
 - ① 地域の特定健診等の受診を支援する（勤務時間調整・休暇付与等）。
 - ② 事業場独自の健診を実施する。
- ✓ 健診結果について相談できる体制（産業医面談・保健師相談窓口等）を整備する。

(イ) 体力の把握（体力チェック）

- ✓ 事業者・本人双方が体力状況を客観的に把握し、体力に見合った業務配置・職場環境改善、本人による体力維持向上の取組につなげる。主に高齢者を対象とするが、身体機能低下は若年から始まるため、青年・壮年期からの実施が望ましい。

(ウ) 健康・体力情報の取扱いは以下の観点に注意する。

- ✓ 「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」に沿って運用する。
- ✓ 体力情報の把握にあたっては、次の事項等を安全衛生委員会や労働者の意見を聴く機会等の場を活用して明確化する。
 - ① 本人同意の取得方法 ② 体力の状況に関する情報の取扱方法等
- ✓ 安全衛生委員会等へ報告する際は、個人が特定されない形で集約・加工する。

(4) 高齢者の健康・体力に応じた対応

(ア) 個々人の健康・体力に基づく就業上の措置

- ✓ 健診・体力チェック結果や労働時間・作業内容を踏まえ、産業医等の意見を聴取し、労働時間短縮、深夜業回数の減少、作業転換・業務軽減などの配慮をする。
- ✓ 高齢者本人との十分な話し合いにより、納得感のある措置とする。
- ✓ 健康管理部門と人事労務部門の連携を確保する。

(イ) 業務のマッチング・配置転換

- ✓ 高齢者の健康・体力状況に応じ、危険有害業務（製造・建設・運輸等）や第三次産業（小売・飲食・福祉等）で必要とされる身体機能の違いを踏まえた配置を検討する。
- ✓ 運輸業では特に運転適性の確認を重視する。
- ✓ 疾病を抱えながら働く高齢者については、「治療と就業の両立支援指針」に基づき対応する。
- ✓ ワークシェアリング（業務分担）により、高齢者の負荷を調整する。

(ウ) 健康保持増進・体力向上支援

- ✓ 「事業場における健康保持増進のための指針」、「心の健康の保持増進のための指針」に基づき、組織的な健康づくり体制を整備する。

- ✓ 健診・体力チェック結果に基づき、必要に応じて運動指導・栄養指導・保健指導・メンタルヘルスケアを提供する。

(5) 安全衛生教育

(ア) 高年齢労働者向け教育

- ✓ 雇入れ時教育、危険有害業務の技能講習・特別教育を確実に実施する。
- ✓ 高年齢者には、以下を参考に理解しやすい工夫をする。
 - ① 十分な時間をかける
 - ② 写真・図・映像等の活用
- ✓ 再雇用・再就職等で未経験業務に就く場合は、特に丁寧な教育訓練を実施する。教育内容の例は以下の通り。
 - ① 加齢に伴う身体機能低下と労災リスクの関係
 - ② 体力維持・生活習慣改善の重要性
 - ③ 転倒・骨折リスク
 - ④ 軽作業等でも災害が起こり得ること
 - ⑤ わずかな段差・環境変化への注意喚起
- ✓ 集合研修が難しい場合は、動画教材等も活用する。
- ✓ KYT（危険予知訓練）を通じた危険感受性向上やVR機器を活用した危険体感教育も活用する。

(イ) 管理監督者・高年齢労働者と共に働く労働者向け教育

- ✓ 管理監督者等に対して、以下項目等を教育。
 - ① 加齢に伴うリスク増大への理解
 - ② 管理監督者の責任、労働者の健康問題が経営に及ぼすリスク
 - ③ 高年齢者支援機器・装具の理解
 - ④ 緊急時対応（救命講習等）

ただし、大臣指針も、今後の研究成果や取組状況を踏まえ、改訂される可能性がある。企業としては、「最低限の法令対応」ととどまらず、安全衛生管理体制の中で高年齢者対策をアップデートしていくことが求められる。

5. 「努力義務」の位置づけ

(1) 今回の改正労働安全衛生法の影響

今回の改正労働安全衛生法では、高年齢労働者の労働災害防止に関する措置が「努力義務」として規定された。行政上は、努力義務違反のみをもって直ちに罰則や行政処分（是正勧告以外の強制執行）の対象にはならないと考えられる。

一方で、民事上の損害賠償請求においては、会社側の過失を問う重要な判断材料（安全配慮義務違反の根拠）になりえる点に留意する必要がある。つまり、万が一、高年齢労働者が転倒や墜落などの労働災害に遭った場合、民事訴訟において「その時点での社会通念上、会社が当然に行うべきだった対策」の基準として今回の改正労働安全衛生法やこれまでの国のガイドライン・指針等が参照され、企業が高年齢労働者向けの安全衛生対策を怠っていたとみなされると、安全配慮義務違反と認定されて損害賠償を命じられる可能性がある。

したがって、企業のリスクマネジメントの観点においても、「努力義務」である高年齢労働者の労働災害防止に関する措置を講じることは、企業経営上のリスク低減の観点で必要になるといえる。

(2) 高年齢労働者に対する安全衛生対策

高年齢労働者の安全衛生対策については、従前からガイドライン等で示されてきたが、今回の改正

により、その水準を一段階引き上げ、取り組みの推進を図る趣旨が明確になったと考えられる。特に高年齢労働者の在籍割合が高い事業場や、現場作業・身体的負荷のある業務がある事業場、再雇用制度を導入している企業では、安全衛生体制や現場運用の見直しを早めに検討することが重要である。

本誌の別紙として「高年齢者の労働災害防止のための指針」及び「高年齢労働者の労災防止対策に関する検討会報告書」に基づき、事業者が実施・検討すべき主な事項に関するチェックリストを作成した。2026年4月施行予定の改正労働安全衛生法により努力義務化される事項について、現状の取り組み状況を確認し、必要な対策を進めるためのツールとして活用いただきたい。

本稿が労働災害防止に向けた取り組みの一助として寄与できれば幸いである。

以上

MS & ADインターリスク総研(株) リスクマネジメント第一部
リスクエンジニアリング第三グループ
マネジャー上席コンサルタント 水上 敬太

参考文献

- 1) MS&AD インターリスク総研株式会社「労災リスク・インフォメーション <No. 28> 高年齢労働者における労働災害防止対策」
- 2) 厚生労働省「第4回社会保障審議会年金部会 参考資料2」
- 3) 厚生労働省「高年齢者雇用促進への政府の取組 ～改正高年齢者雇用安定法の施行～」
- 4) 厚生労働省「高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会報告書」
- 5) 厚生労働省「高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会報告書の概要」
- 6) 厚生労働省「高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル・チェックリスト」
- 7) 厚生労働省「高年齢者に配慮した交通労働災害防止の手引き-高年齢になっても安全・健康に働くために-」

MS & ADインターリスク総研株式会社は、MS & ADインシュアランスグループに属する、リスクマネジメント専門のコンサルティング会社です。

災害や事故の防止を目的にしたサーベイや各種コンサルティングを実施しております。弊社コンサルティングに関するお問合せは下記の弊社連絡先、または、あいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

MS & ADインターリスク総研株式会社
リスクマネジメント第一部 リスクエンジニアリング第三グループ
千代田区神田淡路町2-105 TEL:03-5296-8944/FAX:03-5296-8942
<https://www.irric.co.jp/>

<労働安全衛生分野>

①労働災害に関するリスクを網羅的に把握し、対策を講じたい

⇒労災リスクサーベイ

貴社の事業所にお伺いし、労働安全衛生に関する活動状況や、労働災害の発生状況を確認したうえで、貴社の労働安全衛生に必要な対策を診断書として提供します。

②組織の安全意識・行動を把握し、安全文化の状態を診断したい

⇒安全文化診断

従業員の皆さまにWEBを通じたアンケートにご回答いただくことで、貴社従業員の安全文化に関する状況を把握できます。

本誌は、マスコミ報道など公開されている情報に基づいて作成しております。

また、本誌は、読者の方々に対して企業のRM活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

別紙

高年齢労働者の労働災害防止対策 重点チェックリスト

自社の安全衛生管理体制に高年齢者視点を組み込むことが重要です。このチェックリストを活用し、現状を確認現状の取り組み状況を確認し、必要な対策を進めてください。

項目	確認事項	対応状況 (○、×)
1. 経営方針への明記と担当体制の明確化		
(1)	高年齢者労働災害防止を含む安全衛生方針を明文化し、経営トップが社内外に表明しているか。	
(2)	高年齢者対策の担当部門・責任者（安全衛生部門/人事労務部門等）を明確に定めているか。	
(3)	産業医・保健師等の産業保健スタッフと連携し、健康面での対応を支援する体制があるか。	
(4)	安全衛生委員会等を活用し、高年齢者の意見・不安・不調を吸い上げる仕組みを構築しているか。	
2. 高年齢者を含むリスクアセスメントの実施と年間計画策定		
(1)	高年齢者の身体機能低下等に伴うリスクを対象に、リスクアセスメントを実施しているか。	
(2)	リスク低減措置の優先順位（設計・工学的対策＞管理的対策＞個人用装備）に基づき対策を決定しているか。	
(3)	リスクアセスメントの結果に基づき、年間推進計画を策定しPDCAサイクルで運用しているか。	
3. 職場環境・作業管理の見直し		
(1)	転倒防止のため、通路の段差解消、防滑床材の採用、手すり設置、防滑靴の支給等を実施しているか。	
(2)	腰痛防止のため、重量物取り扱い作業への補助機器（リフト、アシストスーツ等）を導入しているか。	
(3)	照度の確保、警報音の中低音域採用、暑熱環境対策など、高年齢者の特性に配慮した環境改善を実施しているか。	
(4)	作業姿勢の改善、作業負荷の軽減、適切な休憩時間の確保など、作業管理の見直しを行っているか。	
4. 健康・体力チェックの導入と就業上の措置のルール化		
(1)	事業者と本人が体力状況を客観的に把握するため、体力チェックを導入しているか。	
(2)	体力チェックの結果を、不利益扱いにせず、業務上の配慮事項の検討材料や体力向上支援に活用しているか。	
(3)	健診・体力チェック結果に基づき、産業医等の意見を聴取し、就業上の措置（作業転換、時短等）を講じるルールを定めているか。	
(4)	措置の実施にあたり、高年齢者本人との十分な話し合いを行い、納得感のある対応としているか。	
5. 高年齢者・管理監督者向けの教育プログラム整備		
(1)	高年齢者に対し、加齢に伴う身体機能低下や労災リスクの関係、体力維持の重要性等の教育を実施しているか。	
(2)	教育は、写真・図・映像等の活用や実技訓練、十分な時間をかけるなど、理解しやすい工夫をしているか。	
(3)	管理監督者に対し、高年齢者の作業負荷・体調を現場で把握し、作業調整を行うスキル等の教育を実施しているか。	