

# 労働基準法・最低賃金法などに定められた 届出や申請は **電子申請** を利用しましょう!

## 届出・申請可能な主な手続

- **労働基準法に定められた届出** . . . . . **51種類**  
 時間外・休日労働に関する協定届 (36協定届)  
 就業規則(変更)届出  
 1年単位の变形労働時間制に関する協定届 など
- **最低賃金法に定められた申請** . . . . . **9種類**  
 最低賃金の減額特例許可の申請 など

NEW

### ① 電子署名・電子証明書は不要です!

令和3年4月から、

- ① e-Gov からアカウントを登録
- ② フォーマットに必要事項を入力

の2ステップで、届出・申請が可能になります!

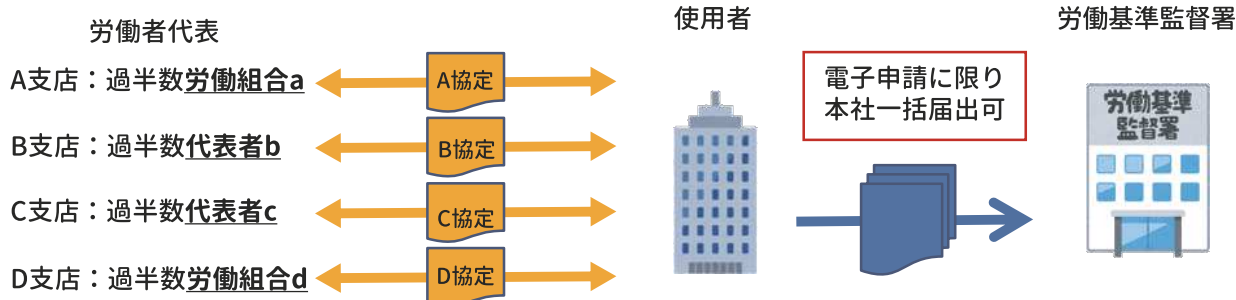


NEW

### ② 事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、36協定の本社一括届出が可能になります。

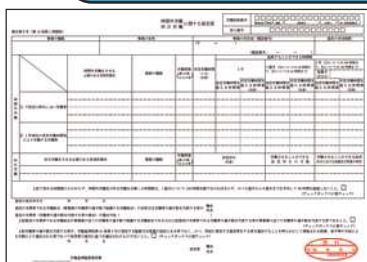
これまででは、全ての事業場について1つの過半数労働組合と36協定を締結している場合のみ、本社一括届出が可能でしたが、

**令和3年3月末から、事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、電子申請に限り36協定の本社一括届出が可能になります。**



※36協定届は最大30,000事業場、就業規則(変更)届は最大2,500事業場について一度に申請可能です。  
 申請ファイルには、ファイル数99個、1ファイル50MB、総容量99MBの上限があります。

### ③ 控え文書への受付印がもらえます!



(※イメージ)

- ✓ 36協定届
- ✓ 就業規則(変更)届
- ✓ 1年単位の变形労働時間制に関する協定届  
 について受付印を受け取ることができます。



**電子申請** の利用方法・お問合せ先は **裏面** をご確認ください

## 電子申請の利用方法

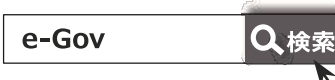
「e-Gov(イーガブ)」のホームページから  
電子申請が利用できます。  
(<https://shinsei.e-gov.go.jp>)

○ ホームページは



を検索してください。



電子申請の利用には事前準備が必要です。詳しくは、で検索してください。

## 電子申請に関してご不明な点については、以下のお問合せ先にご相談ください。

✓ **Q. e-Govアカウントの取得方法がわからない**

✓ **Q. 操作方法がわからない**

### ① 事前準備や操作方法などに関するお問い合わせ先

e-Gov利用者サポートデスク

まずはe-Gov上の「ヘルプ」や「よくあるご質問」をご確認いただいた上で、ご不明点はe-Gov利用者サポートデスクにお問合せ下さい。

■電話番号 050-3786-2225 (通話料金はご利用の電話回線により異なります。)

■受付時間 4・6・7月 平日 午前9時から午後7時まで

土日祝日 午前9時から午後5時まで

5・8～3月 平日 午前9時から午後5時まで (土日祝日、年末年始は休止)

■Webお問合せ <https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/contact>

✓ **Q. 36協定届に記載する内容など、制度について聞きたい**

### ② 各届出などに関するお問い合わせ先

労働基準法などに基づく届出などについてご不明な点があれば、都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

【都道府県労働局及び労働基準監督署の連絡先等】

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

### ③ 労働基準法などの手続に関する電子申請についてのホームページ

労働基準法などの手続に関する電子申請については、以下の厚生労働省ホームページにマニュアル、解説、関連する通達などを掲載していますので、ご参照ください。

○ ホームページは「労基法等 電子」で検索！ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184033.html>

労基法等 電子 

○ 【厚生労働省ホームページの進み方】

「ホーム」>「政策について」>「分野別の政策一覧」>「雇用・労働」>「労働基準」>「事業主の方へ」>

「労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について」

中小企業事業主のみなさまへ

「働き方改革」への取り組みを支えるため  
**労働時間相談・支援コーナー**  
を設置します。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、  
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ㊦ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ㊦ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ㊦ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ㊦ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



残業時間を減らしたいと思うけど、  
どうすればいいんだろう？

有給休暇をうまく使いたいのは  
やまやまなんだけど…

うちの会社の  
労働時間制度は  
このままで  
いいのかな…？

このようにお悩みではないですか？

個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは  
お気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。



◆ 窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。

**受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）**

岡山労働基準監督署：086-225-0591  
津山労働基準監督署：0868-22-7157  
和気労働基準監督署：0869-93-1358

倉敷労働基準監督署：086-422-8177  
笠岡労働基準監督署：0865-62-4196  
新見労働基準監督署：0867-72-1136

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。裏面をご参照下さい。



岡山労働局・各労働基準監督署

## 岡山働き方改革推進支援センターのご案内(0120-947-188)

「非正規雇用労働者の処遇改善」、「弾力的な労働時間制度の構築」、「生産性向上による賃金引上げ」など、人材の定着確保・育成に効果的な労務管理に関する総合的な支援を行います。

- ◆社会保険労務士などの労務管理・企業経営の専門家が、個別相談援助や電話相談により、技術的な支援を提供します。
- ◆セミナー、出張相談会も随時開催します。



## 時間外労働等改善助成金のご案内

◆時間外労働の上限設定などに取り組む皆様を、**4つのコース**で強力サポート！

### 時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限規制に対応するため、限度基準を超える時間数で36協定（特別条項）を締結している事業場が、一定の時間以下に上限設定を引き下げることを支援します。

お問合せは都道府県労働局まで

### 勤務間インターバル導入コース

休息時間が9時間以上となる「勤務間インターバル（※）」を新規導入、対象労働者の範囲の拡大、休息時間を延長する取組みを支援します。

※勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けるもの

お問合せは都道府県労働局まで

### 職場意識改善コース

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減への取組み、所定労働時間を短縮して週40時間以下とする取組みを支援します。

お問合せは都道府県労働局まで

### テレワークコース

在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを新規導入、または拡充して活用する取組みを支援します。

お問合せはテレワーク相談センターまで

## 人手不足・人材育成などに関する助成金

◆長時間労働の削減などにも効果的な人手不足・人材育成などに関する助成金もご活用いただけます。詳しくは以下のURLのほか、都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせ下さい。

(URL) [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/)

## ポータルサイト「スタートアップ労働条件」

スマートフォン  
タブレットでも

診断  
スタート！

◆Web上で設問に答えると、自社の労務管理・安全衛生管理の診断ができるほか、労働基準法の基本的な仕組みなどの情報を掲載しています。

(URL) <http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



## 労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう 労働条件」

スマートフォン  
タブレットでも



◆労働基準関係法令の紹介・解説や、事案に応じた相談先の紹介など、労働条件に関する悩みの解消に役立ちます。

(URL) <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



## 「働き方・休み方改善ポータルサイト」

スマートフォン  
タブレットでも

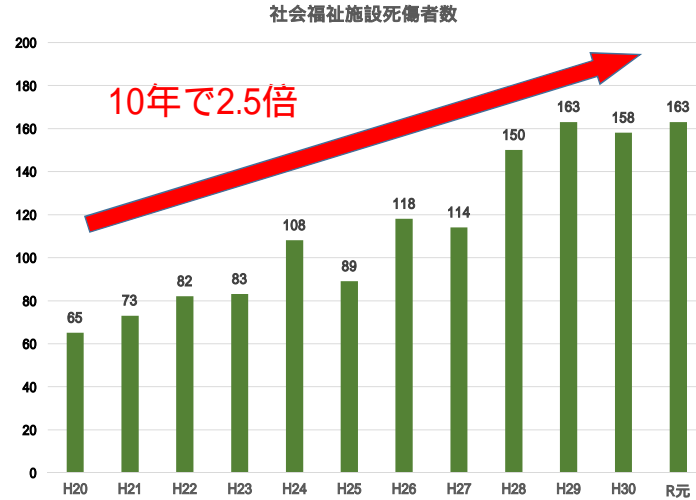


◆Web上で設問に答えると、自社の働き方・休み方の改善に向けたヒントが得られるほか、働き方・休み方改善に取り組む企業の事例などを掲載しています。

(URL) <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

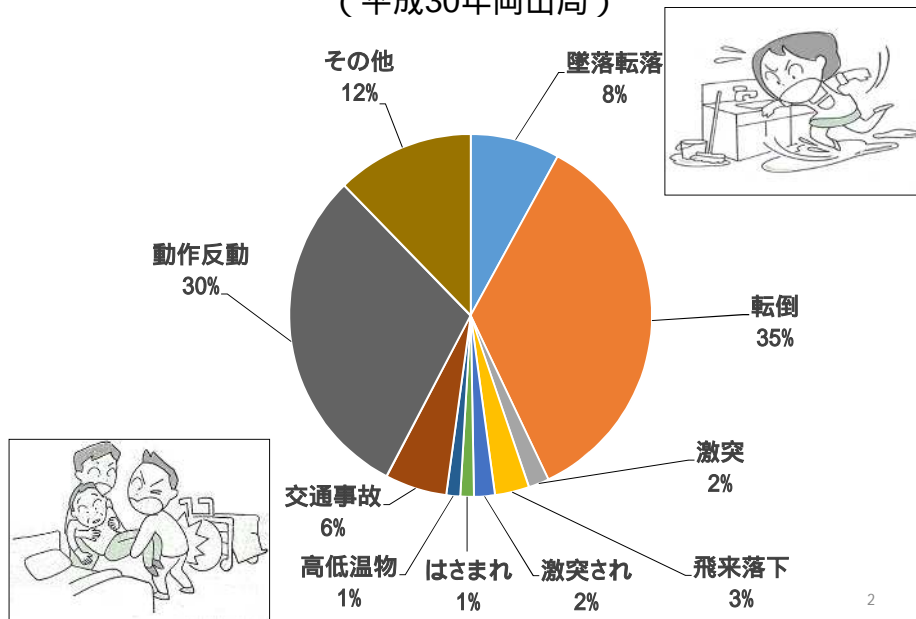


## 社会福祉施設の労働災害発生状況 (休業4日以上労働災害)



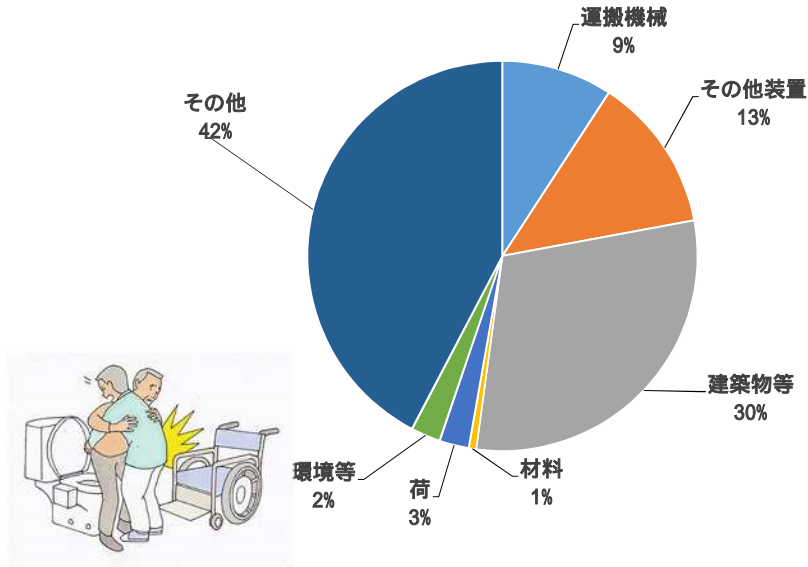
1

## 事故の型別の労働災害発生状況 (平成30年岡山局)



2

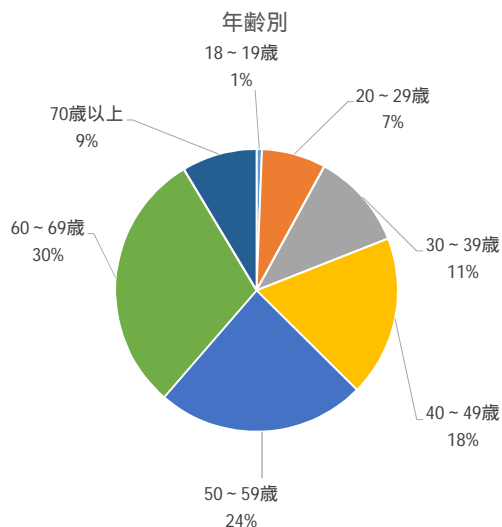
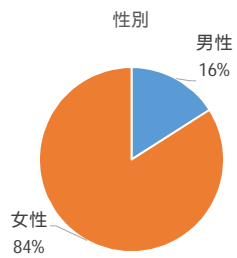
## 起因物別



3

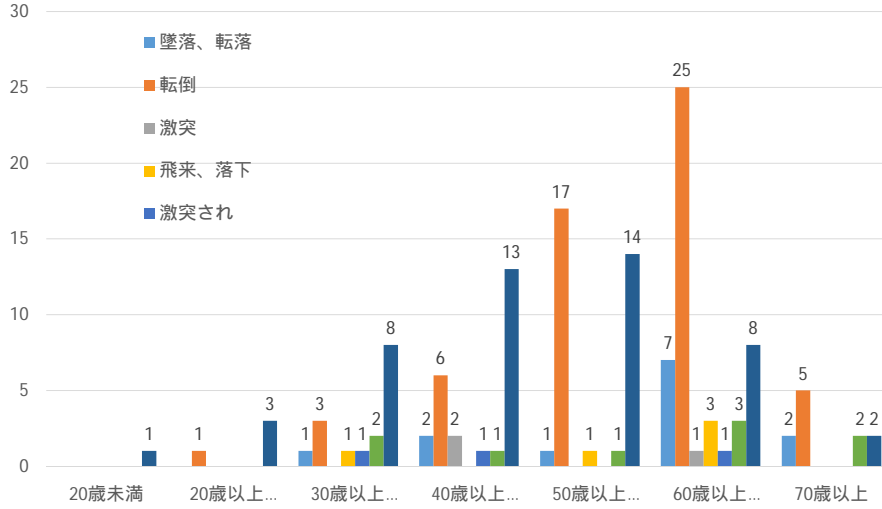
## 年齢、性別

年齢	性別		総計
	男性	女性	
18～19歳		1	1
20～29歳	2	10	12
30～39歳	4	14	18
40～49歳	3	27	30
50～59歳	3	36	39
60～69歳	9	40	49
70歳以上	5	9	14
<b>総計</b>	<b>26</b>	<b>137</b>	<b>163</b>



4

令和元年労働災害上位7つの事故の型別年齢別災害発生状況（社会福祉施設）



5

年齢別・男女別転倒災害発生状況



年齢別・男女別動作の反動・無理な動作災害発生状況



6

## 社会福祉施設における労働災害のポイント

平成27年以降114 150 163 158 163人と増加傾向にある

令和元年は、**動作の反動・無理な動作**の災害は49人、**転倒災害**は57人で、この2つの型の災害で**全体の65%**を占めている。

**動作の反動等**は各年齢層で発生しており、**介助・介護の場面**、**転倒災害**は**通路など建設物等**に起因したものが多く発生している。

**転倒災害**は、50歳以上は49人で、82.5%を占める。<sup>7</sup>

## 社会福祉施設における労働災害のポイント

**動作の反動・無理な動作**の災害は、<移乗作業中、介助作業中>のものが7割程度を占めている。

**転倒災害**のうち、<滑り、つまづき>による災害が半数以上を占めている。

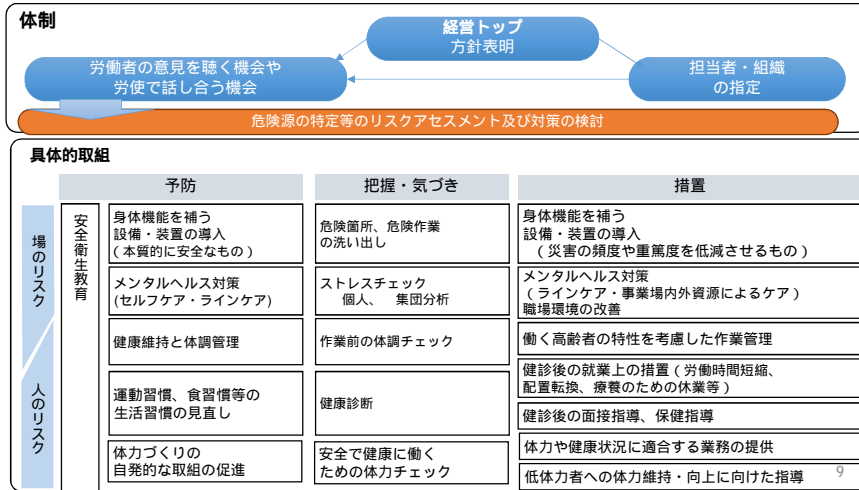
**転倒災害**では、利用者を支えようとして転倒したという、介助作業中の災害も発生している。

「エイジフレンドリーガイドライン」の周知と対策の推進、介助・介護作業における**腰痛防止対策**の徹底が重要。<sup>8</sup>



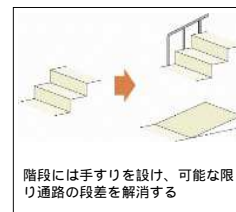
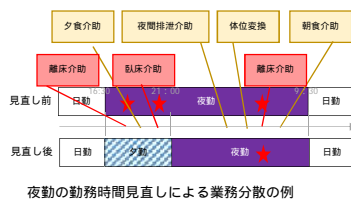
## エイジフレンドリーガイドラインの内容 ～ 事業者求められる事項～

- 各事業場の実情を踏まえた対応が必要。
- 全般的事項として、
  - ・経営トップによる方針表明及び体制（労働者からの意見聴取や労使の話し合いの場）整備
  - ・危険減の特定等のリスクアセスメントの実施



## エイジフレンドリーガイドラインの内容 ～ 事業者求められる具体的事項～

- 職場環境の改善
  - ・身体機能の低下を補う設備・装置の導入（ハード面の対策）  
例）照度の確保、段差の解消、滑り防止、休憩場所の整備、介護作業等にリフト機器を導入
  - ・働く高齢者の特性を考慮した作業管理（ソフト面の対策）  
例）勤務形態、勤務時間（短時間勤務等）の工夫  
高齢者の身体特性を踏まえた作業マニュアルの策定（ゆとりのある作業スピードなど）



エイジフレンドリーガイドラインの内容  
～ 事業者に求められる具体的事項～

- 働く高齢者の健康や体力の状況の把握
  - ・健康診断
    - 法定の健康診断は確実に実施。
    - 地域の健康診断なども活用し、働く高齢者が自らの健康状況を把握する仕組の導入。
  - ・体力チェックによる働く高齢者の状況の把握
    - 働く高齢者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるようにすることが重要。
    - 体力チェックの実施に当たって、労働者の同意や結果の取扱いなど事業場内での手続きが必要。
    - 例) 加齢による心身の衰え(フレイル)のチェック項目などの導入

11

エイジフレンドリーガイドラインの内容  
～ 事業者に求められる具体的事項～

- 働く高齢者の健康や体力の状況に応じた対応
  - ・個人ごとの健康や体力の状況を踏まえた措置
    - 健康や体力の状況を踏まえて必要に応じ就業上の措置
    - 脳・心臓疾患の原因となる基礎疾患によっては、労働時間の短縮や深夜労働の回数の減少
  - ・働く高齢者の状況に応じた業務の提供
    - 個々の労働者の体力、健康状況等に応じて、安全・健康の点で適合する業務を提供するよう努める
  - ・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」により、組織的に対応
    - 身体機能の向上又は回復のための取組の実施が望ましい。
    - ストレスチェックの確実な実施と集団分析を通じた職場のメンタルヘルス対策の実施

12

## エイジフレンドリーガイドラインの内容 ～ 事業者に求められる具体的事項～



全国の体操動画やリーフレットの紹介(厚労省HP) →



転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」  
(厚生労働科学研究機補助金の研究の一環として制作)

- ・安全衛生教育  
法定の安全衛生教育（雇入れ時教育、特別教育、技能講習等）の実施の徹底。  
高齢者を対象とする場合は、時間をかけ、写真や図等を活用。  
経験のない業種、業務に従事する高齢者に対しては、特に定年な教育訓練。  
管理監督者や教育担当者に対しても高齢者対策の教育を行う。

13

## エイジフレンドリーガイドラインの内容 ～ 労働者に求められる具体的事項～

一人一人の労働者が生涯にわたり健康で長く活躍できるよう、自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むことが必要

- ・自分の身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努める
- ・法定の定期健康診断を必ず受ける
- ・法定の健康診断の対象とならない場合には、地域保健の特定健康診査等を受けるよう努める
- ・体力チェック等に参加し、自身の体力水準について確認し、体力の維持改善に努める
- ・健康に関する情報に関心を持ち、ヘルスリテラシーの向上に努める
- ・適正体重を維持する、栄養バランスの良い食事をとるなど、食習慣や食行動の改善に取り組む

14

**エイジフレンドリーガイドライン実施のための施策  
(令和3年度予算成立の場合実施予定のもの)**

ニーズ	支援策	中小企業等	大企業
ガイドラインについて詳しく知りたい	セミナー事業	○	○
ガイドラインの取組について支援が欲しい	エイジフレンドリー補助金	○	×
ガイドラインの取組を行うに当たって専門家に助言して欲しい	防災団体による個別支援事業	○ (無料)	(有料)
	労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断	(有料)	(有料)
自社の取組(製品)の効果が分からないので証明して欲しい	高齢労働者安全衛生対策実証等事業	○	○

15

**エイジフレンドリーガイドライン実施のための施策  
(エイジフレンドリー補助金の活用について)**

○60歳以上の高齢労働者を雇用する中小企業等の事業者に対して、高齢労働者の労働災害防止の観点から講じる措置に係る経費を補助(補助率1/2、上限100万円)。

○補助対象としては、エイジフレンドリーガイドラインに記載されるような職場環境改善措置(手すりの設置や段差の解消等)に加え、**新型コロナウイルス感染症拡大防止のための措置**(接触を防止する設備等)。

○業務効率化、生産性向上に重きがあると考えられる設備・機器については対象外。

詳細は厚生労働省ウェブサイトエイジフレンドリーガイドラインQ&Aより

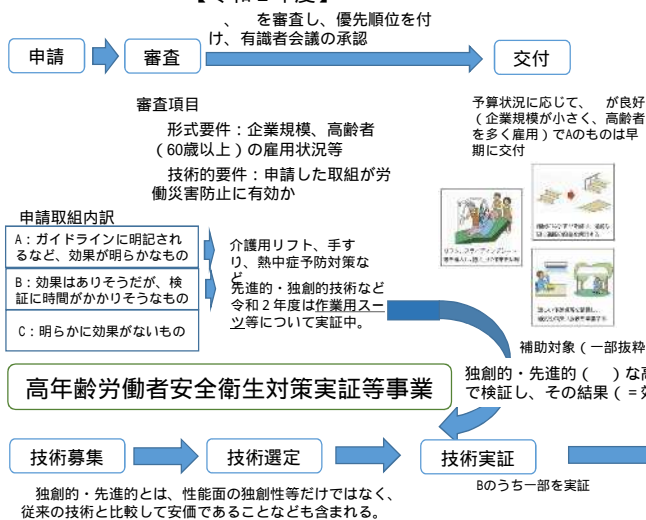
## 補助金の活用例

- 熱中症予防対策
- ・事業場内で暑熱又は寒冷な場所での作業を行っている場合、**休憩室にエアコンの設置**
- ・**空調服**（ただし、高齢労働者の人数分であって、着替え用の予備は対象外）
- 介護施設等における自動浴槽やリフトの設置
- ・電動ベッドや車いすなど、被介助者側の負担軽減・介護サービス向上が主目的なものは対象外。
- ・ただし、スライディングボードを使用する際に必要となる片肘が外せるなど高齢労働者の負担軽減になる車いすは対象。
- 空気清浄機**については、新型コロナウイルス感染防止のため、以下の条件を満たす場合は対象
- ・HEPAフィルタによるろ過式で、かつ風量が5 m<sup>3</sup>/min程度以上
- ・人の居場所から10m<sup>2</sup>（6畳）程度の範囲内に設置すること
- ・空気のよどみを発生させないように外気を取り入れる風向きと一致させること
- ・**交付決定後に購入等することが補助金の交付の条件**

## エイジフレンドリーガイドライン実施のための施策 (エイジフレンドリー補助金と実証等事業について)

### エイジフレンドリー補助金

【令和2年度】



【令和3年度】

## エイジフレンドリーガイドライン実施のための施策 (中小規模事業場安全衛生サポート事業個別支援)

- 労働災害防止団体が中小規模事業場に対して、安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣して、高齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料で行うもの。
- 中小規模事業場については費用は無料。

### 個別支援の方法

- 専門家による現場確認  
専門職員が2時間程度で現場確認とヒアリングを行い、事業場の安全衛生管理状況の現状を把握。
- 結果報告  
専門職員が現場確認の結果を踏まえたアドバイスを行う。  
例) 転倒、腰痛、墜落・転落災害の予防のアドバイス  
現場巡視における目の付け所のアドバイス  
災害の芽となる「危険源」を見つけ、リスク低減の具体的方法をアドバイス
- 作業員・従業員への研修・講演  
上記結果報告に係るテーマについて、専門家が事業場の従業員に研修等の教育を行う。

#### 労働災害防止団体 問い合わせ先

・中央労働災害防止協会技術支援部業務調整課	03-3452-6366 (下記以外)
・建設業労働災害防止協会技術管理部指導課	03-3453-0464 (建設業関係)
・陸上貨物運送事業労働災害防止協会技術管理部	03-3455-3857 (陸上貨物運送事業関係)
・林業・木材製造業労働災害防止協会教育支援部	03-3452-4981 (林業・木材製造業関係)
・港湾貨物運送事業労働災害防止協会技術管理部	03-3452-7201 (港湾貨物運送事業関係)

19

## 高齢者の戦力化のための条件整備の個別相談

**高齢者戦力化のための条件整備について**  
65歳超雇用推進プランナー・  
高齢者雇用アドバイザーにご相談ください!

65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用  
アドバイザーは、全国のハローワークと  
連携して、企業の高齢者雇用促進に向けた  
取組を支援しています!

**65歳超雇用推進プランナー・  
高齢者雇用アドバイザーとは**

高齢者の雇用に関する専門的知識や経験等を持っている  
外部の専門家です。

- 企業の人事労務関連等の諸問題の解決に寄り組んだことのある人事労務関連当職者
- 経営コンサルタント
- 社会保険労務士
- 中小企業診断士
- 労務経験者
- など

**相談・助言** 無料

各企業の実情に応じて、以下の項目に対する専門的かつ技術的な**相談・助言**を行っています。

- 人事管理制度の整備に関すること
- 賃金、退職金制度の整備に関すること
- 職場の改善、職域開発に関すること
- 能力開発に関すること
- 健康管理に関すること
- その他高齢者等の雇用問題に関すること

機構HPはこちら

○お近くのお問合せ先は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ (<http://www.jeed.or.jp>) からご覧いただけます。  
○「65歳超雇用推進事例サイト (<https://www.elder.jeed.or.jp/>)」により、65歳を超える人事制度を導入した企業や健康管理・職場の改善等に取り組む企業事例をホームページにて公開しています。

20

# 新型コロナウイルス感染症による労働災害も 労働者死傷病報告の提出が必要です。

## 従業員が新型コロナウイルス感染症により休業された事業者の皆様へ

労働者が就業中に新型コロナウイルス感染症に感染・発症し、休業した場合には、労働者死傷病報告の提出が必要となります。

事業場で働く従業員の皆様が新型コロナウイルス感染症により休業した場合には、遅滞なく、事業場を所轄する労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出してください。

ご提出の際は、電子申請や郵送の積極的な活用をお願いいたします。

事業者は、以下のような場合には、遅滞なく、労働者死傷病報告を労働基準監督署長に提出しなければなりません。

(労働安全衛生法第100条、労働安全衛生規則第97条)

- (1)労働者が労働災害により死亡し、又は休業したとき
- (2)労働者が就業中に負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したとき
- (3)労働者が事業場内又はその附属建設物内で負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したとき

労働者死傷病報告を提出せず、若しくは、虚偽の報告をした場合は、いわゆる「労災かくし」として、50万円以下の罰金に処されることがあります。

## 「労働者死傷病報告はどうやって作成すればいいの？」

労働者死傷病報告は、定められた様式（OCR式帳票）を用いて作成する必要があります。

専用の様式は、最寄りの労働基準監督署で配布しているほか、「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」により、インターネット上で簡単に入力し、作成した帳票を印刷することができます。



<https://www.chohyo-shien.mhlw.go.jp/>

## 新型コロナウイルス感染症による場合の記載例はウラ面参照

～職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するために～  
チェックリストを活用し、職場における感染拡大防止のための基本的な対策の実施状況についてご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000657665.pdf>



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

# 労働者死傷病報告

記入例

様式第23号(第97条関係)(表面)

労働保険番号(建設業の工事に従事する下請人の労働者が被災した場合、元請人の労働保険番号を記入すること。)		事業の種類	
81001 13111123456000000000		医療、福祉業	
事業場の名称(建設業にあつては工事名を併記のこと。)			
カナ コウセイカイロウドウビョウイン			
漢字 医療法人 厚生会労働病院			
工事名			
職員記入欄			
事業場の所在地 千代田区霞ヶ関			
郵便番号 100-0000			
労働者数 100人			
被災労働者の氏名(姓と名の間は1文字空けること) 姓 名 性別			
カナ ロウドウ タロウ (32)歳			
漢字 労働 太郎			
職業 看護師			
経験期間 12			
休業見込期間又は死亡日時(死亡の場合は死亡欄に○)		傷病名	
休業見込 3		新型コロナウイルス感染症による肺炎	
災害発生状況及び原因		傷病部位	
救急病棟に勤務中、○月○日に救急患者(後日、PCR検査の結果陽性判定)の吸引処置に当たった看護師に4月1日から発熱の症状が見られたため、PCR検査を実施したところ、4月2日に陽性判定となり同日から入院したもの。勤務中は防護衣とマスクを着用していた。		呼吸器	
被災地の場所		勤務地内	
略図(発生時の状況を図示すること。)			
左記の災害発生状況及び原因以外に記載すべき事項がなければ記載不要です。			
感染場所ではなく、傷病名に記載した症状が現われた場所を記入してください。			
感染から発症までの経緯を簡潔に記入してください。			
事業場を代表する者など、報告権限を有する方が記入してください。			
報告書作成者 職氏名		事務長 厚生 太郎	
国籍・地域		在留資格	
職 員 記 入 欄		起 因 物	
事故の型		店社コード	
発注者種別		業種分類	
自由設定項目		自由設定項目	

被災者が複数いる場合は、被災者ごとに報告する必要があります。

法人ではなく、事業場全体の労働者数を記入してください。

陽性判定日ではなく、傷病名に記載した症状が現われた日付を記入してください。

記載例のとおりに記入してください。医師の診断結果が記載例と異なる場合にはその内容を記入

左記の災害発生状況及び原因以外に記載すべき事項がなければ記載不要です。

感染場所ではなく、傷病名に記載した症状が現われた場所を記入してください。

感染から発症までの経緯を簡潔に記入してください。

事業場を代表する者など、報告権限を有する方が記入してください。

記名・押印に代えて、署名によることができます。

令和2年 4月10日

事業者職氏名

医療法人 厚生会労働病院  
病院長 安衛 法子

霞ヶ関 労働基準監督署長殿

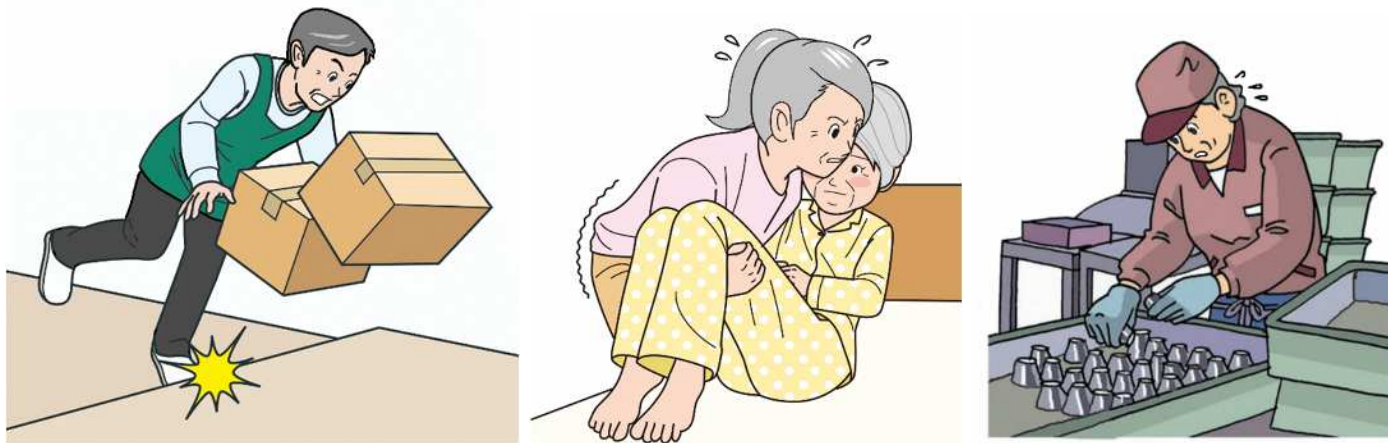


# エイジフレンドリーガイドライン

## (高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

厚生労働省では、令和2年3月に「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。以下「ガイドライン」)を策定しました。

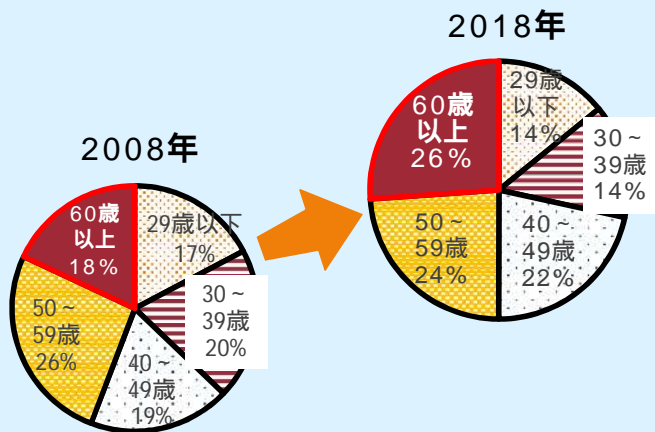
働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。



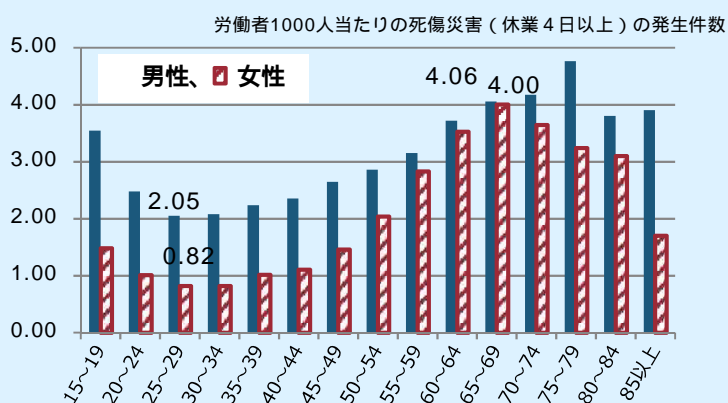
働く高齢者が増えています。60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加。特に商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業で増加しています。

こうした中、労働災害による死傷者数では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。

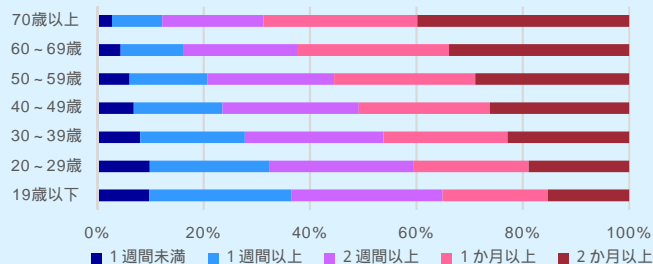
### <年齢別死傷災害発生状況（休業4日以上）>



### <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>



出典：労働力調査、労働者死傷病報告

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。

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。

# ガイドラインの概要

このガイドラインは、高齢者を現に使用している事業場やこれから使用する予定の事業場で、事業者と労働者に求められる取組を具体的に示したものです。全文はこちら

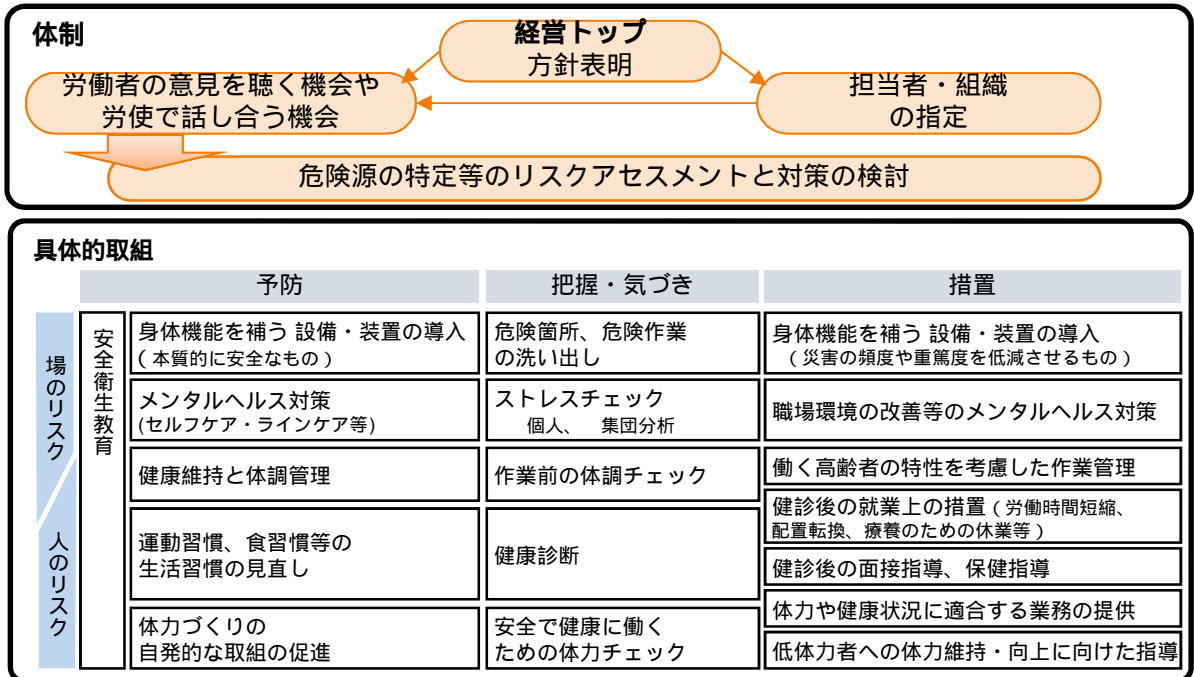
令和2年3月16日付け基安発0316第1号  
「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの策定について」



## 事業者求められる事項

事業者は、以下の1～5について、高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、国や関係団体等による支援も活用して、**実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むように努めてください。**

事業場における安全衛生管理の基本的体制と具体的取組の体系を図解すると次のようになります。



## 1 安全衛生管理体制の確立

### ア 経営トップによる方針表明と体制整備

- ・企業の経営トップが高年齢労働災害防止対策に取り組む方針を表明します
- ・対策の担当者や組織を指定して体制を明確化します
- ・対策について労働者の意見を聴く機会や、労使で話し合う機会を設けます



#### ※考慮事項※

- ・高年齢労働者が、職場で気付いた労働安全衛生に関するリスクや働く上で負担に感じていること、自身の不調等を相談できるよう、社内に相談窓口を設置したり、孤立することなくチームに溶け込んで何でも話せる風通しの良い職場風土づくりが効果的です

### イ 危険源の特定等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、対策の優先順位を検討します
- ・リスクアセスメントの結果を踏まえ、2以降の具体的事項を参考に取組事項を決定します

#### ※考慮事項※

- ・職場改善ツール「エイジアクション100」のチェックリストの活用も有効です
- ・必要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します



- ・フレイル：加齢とともに、筋力や認知機能等の心身の活力が低下し、生活機能障害や要介護状態等の危険性が高くなった状態
- ・ロコモティブシンドローム：年齢とともに骨や関節、筋肉等運動器の衰えが原因で「立つ」、「歩く」といった機能(移動機能)が低下している状態
- ・社会福祉施設、飲食店等での家庭生活と同様の作業にもリスクが潜んでいます

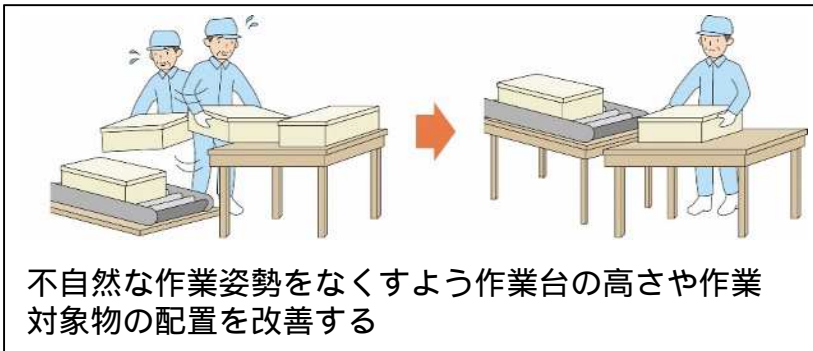
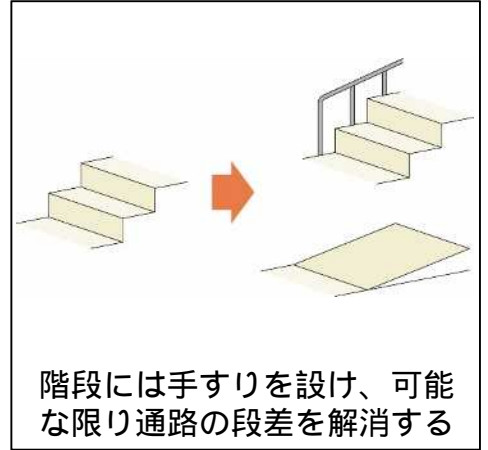
# ガイドラインの概要

## 2 職場環境の改善

(1) 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）

- ・ 高齢者でも安全に働き続けることができるよう、施設、設備、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じます
- ・ 以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

### ↓対策の例↓



### その他の例

- ・ 床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用する
- ・ 熱中症の初期症状を把握できるウェアラブルデバイス等のIoT機器を利用する
- ・ パワーアシストスーツ等を導入する
- ・ パソコンを用いた情報機器作業では、照明、文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等により作業姿勢を確保する 等

# ガイドラインの概要

## (2) 高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、筋力の低下等の高齢労働者の特性を考慮して、作業内容等の見直しを検討し、実施します
- ・ 以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

### ▼対策の例▼

#### < 共通的な事項 >

- ・ 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労働者が就労しやすくします（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）

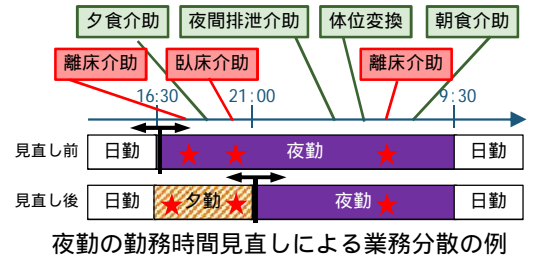
- ・ ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルを策定します
- ・ 注意力や集中力を必要とする作業について作業時間を考慮します
- ・ 身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ります

#### < 暑熱な環境への対応 >

- ・ 一般に年齢とともに暑い環境に対処しにくくなるので、意識的な水分補給を推奨します
- ・ 始業時の体調確認を行い、体調不良時に速やかに申し出るよう日常的に指導します

#### < 情報機器作業への対応 >

- ・ データ入力作業等相当程度拘束性がある作業では、個々の労働者の特性に配慮した無理のない業務量とします



## 3 高齢労働者の健康や体力の状況の把握

### (1) 健康状況の把握

- ・ 労働安全衛生法で定める雇入時および定期的健康診断を確実に実施します
- ・ その他、以下に掲げる例を参考に、高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

### ▼取組の例▼

- ・ 労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者が、地域の健康診断等（特定健康診査等）の受診を希望する場合、勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟に対応します
- ・ 労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者に対して、事業場の実情に応じて、健康診断を実施するよう努めます



# ガイドラインの概要

## (2) 体力の状況の把握

- ・ 高年齢労働者の労働災害を防止する観点から、事業者、高年齢労働者双方が体力の状況を客観的に把握し、事業者はその体力にあった作業に従事させるとともに、高年齢労働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
- ・ 体力チェックの対象となる労働者から理解が得られるよう、わかりやすく丁寧に体力チェックの目的を説明するとともに、事業場における方針を示し、運用の途中で適宜その方針を見直します

### ▼対策の例▼

- ・ 加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等を導入します
- ・ 厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用します
- ・ 事業場の働き方や作業ルールにあわせた体力チェックを実施します。この場合、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法と評価基準は、安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化するようにします

### ✿考慮事項✿

- ・ 体力チェックの評価基準を設ける場合は、合理的な水準に設定し、安全に行うために必要な体力の水準に満たない労働者がいる場合は、その労働者の体力でも安全に作業できるよう職場環境の改善に取り組むとともに、労働者も必要な体力の維持向上の取組が必要です。

### 転倒等リスク評価セルフチェック票

### 体力チェックの一例 詳しい内容は

#### I 身体機能計測結果

① ステップテスト（歩行能力・筋力）  
あなたの結果は  cm /  cm (身長) =   
下の評価表に当てはめると → 評価

評価数	1	2	3	4	5
結果 / 身長	~1.24	1.25 ~1.38	1.39 ~1.46	1.47 ~1.66	~1.65

② 座位ステップテスト（敏捷性）  
あなたの結果は  回 / 20秒  
下の評価表に当てはめると → 評価

評価数	1	2	3	4	5
(回)	~24	25 ~28	29 ~43	44 ~47	48 ~

③ フังก์ショナルリーチ（動的バランス）  
あなたの結果は  cm  
下の評価表に当てはめると → 評価

評価数	1	2	3	4	5
(cm)	~19	20 ~29	30 ~35	36 ~39	40 ~

④ 開眼片足立ち（静的バランス）  
あなたの結果は  秒  
下の評価表に当てはめると → 評価

評価数	1	2	3	4	5
(秒)	~7	7.1 ~17	17.1 ~55	55.1 ~90	90.1 ~

⑤ 閉眼片足立ち（静的バランス）  
あなたの結果は  秒  
下の評価表に当てはめると → 評価

評価数	1	2	3	4	5
(秒)	~15	15.1 ~30	30.1 ~84	84.1 ~120	120.1 ~

#### II 質問票（身体的特性）

質問内容	あなたの回答NOは	合計	評価	評価
1. 人ごみの中、正面から歩行人にぶつかるような歩けずですか				① 歩行能力
2. 同年代に比べて体力に自信はありますか				② 敏捷性
3. 突発的な事象に対する体の反応は高率い方でしょうか				③ 動的バランス
4. 歩行中、小さい段差に足を引っかけておき、すべりやすい状態はありますか				④ 静的バランス
5. 片足で立ったまま膝を下を蹴ることができませんか				⑤ 静的バランス(開眼)
6. 一歩前に引いた足の上を、踏み足歩行で簡単に歩ける状態はありますか				⑥ 静的バランス(閉眼)
7. 足を開いて片足で立ちつづける自信はありますか				⑦ 動的バランス
8. 電車に乗って、つり革にかかるとすぐ立ち上がれる状態はありますか				⑧ 静的バランス
9. 足を開いて片足で立ちつづける自信はありますか				⑨ 動的バランス

合計合計 評価表

2~3	1
4~5	2
6~7	3
8~9	4
10	5

#### III レーダーチャート

評価結果を転記し線で結びます (Iの身体機能計測結果を黒字、IIの質問票(身体的特性)は赤字で記入)

身体機能計測の評価数字を IIIのレーダーチャートに黒字で記入

## (3) 健康や体力の状況に関する情報の取扱い

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。

また、労働者の体力の状況の把握に当たっては、個々の労働者に対する不利益な取扱いを防ぐため、労働者自身の同意の取得方法や情報の取扱い方法等の事業場内手続について安全衛生委員会等の場を活用して定める必要があります。

## 4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

- (1) 個々の高齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた措置  
脳・心臓疾患が起こる確率は加齢にしたがって徐々に増加するとされており、高齢労働者については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



### ※考慮事項※

- ・業務の軽減等の就業上の措置を実施する場合は、高齢労働者に状況を確認して、十分な話し合いを通じて本人の理解が得られるよう努めます

- (2) 高齢労働者の状況に応じた業務の提供  
健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するとされており、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

### ※考慮事項※

- ・疾病を抱えながら働き続けることを希望する高齢者の治療と仕事の両立を考慮します
- ・ワークシェアリングで健康や体力の状況や働き方のニーズに対応することも考えられます

- (3) 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」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組に努めます
  - ・集団と個々の高齢労働者を対象として身体機能の維持向上に取組むよう努めます
  - ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて取り組みます

### ▽対策の例▽

- ・フレイルやロコモティブシンドロームの予防を意識した健康づくり活動を実施します
- ・体力等の低下した高齢労働者に、身体機能の維持向上の支援を行うよう努めます  
例えば、運動する時間や場所への配慮、トレーニング機器の配置等の支援を考えます
- ・健康経営の観点や、コラボヘルスの観点から健康づくりに取り組みます

転倒・腰痛防止視聴覚教材

～転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」～（動画）

他



## 5 安全衛生教育

- (1) 高齢労働者に対する教育
- ・高齢者対象の教育では、作業内容とリスクについて理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用します
  - ・再雇用や再就職等により経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います

### ※考慮事項※

- ・身体機能の低下によるリスクを自覚し、体力維持や生活習慣の改善の必要性を理解することが重要です
- ・サービス業に多い軽作業や危険と感じられない作業でも、災害に至る可能性があります
- ・勤務シフト等から集合研修が困難な事業場では、視聴覚教材を活用した教育も有効です

- (2) 管理監督者等に対する教育
- ・教育を行う者や管理監督者、共に働く労働者に対しても、高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

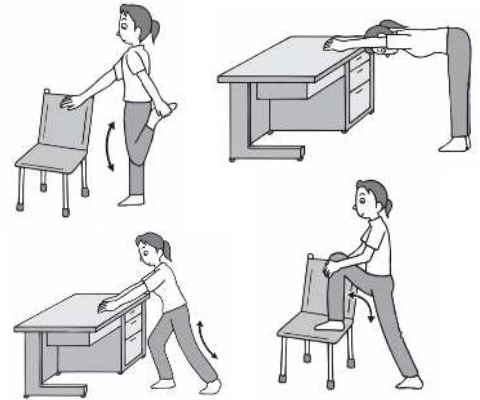
# ガイドラインの概要

## 労働者に求められる事項

生涯にわたり健康で長く活躍できるようにするために、一人ひとりの労働者は、事業者が実施する取組に協力するとともに、**自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むことが必要です。**

個々の労働者が、**自らの身体機能の変化が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下、以下の取組を実情に応じて進めてください。**

- ・ 自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努めます
- ・ 法定の定期健康診断を必ず受けるとともに、法定の健康診断の対象とならない場合には、地域保健や保険者が行う特定健康診査等を受けるようにします
- ・ 体力チェック等に参加し、自身の体力の水準を確認します
- ・ 日ごろからストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れ、基礎的体力の維持に取り組みます
- ・ 適正体重の維持、栄養バランスの良い食事等、食習慣や食行動の改善に取り組みます



ストレッチの例  
「介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ」より

## 好事例を参考にしましょう

取組事例を参考にして、自らの事業場の課題と対策を検討してください

### ➤ 厚生労働省ホームページ

(先進企業) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000156041.html>

(製造業) <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/1003-2.html>

### ➤ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ

<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/statistics.html>

## 国による支援等（令和2年度）

### エイジフレンドリー補助金（新設）

高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等に要する費用を補助します 是非ご活用ください  
**事業場規模、高齢労働者の雇用状況等を審査の上、交付決定（全ての申請者に交付されるものではありません）**

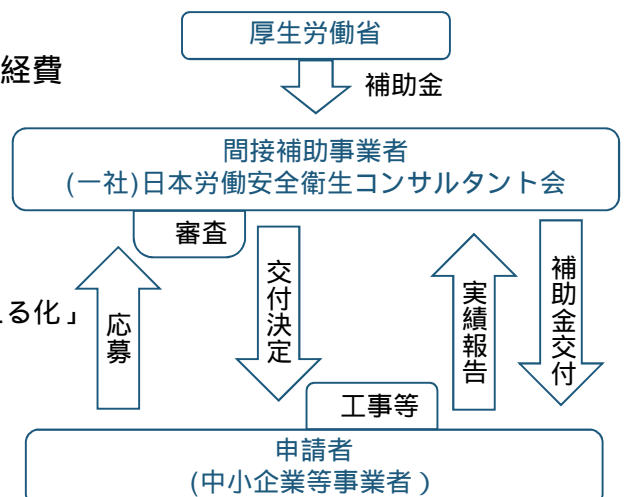
- 1 対象者 60歳以上の高齢労働者を雇用する中小企業等の事業者
- 2 補助額 補助率2分の1、上限100万円
- 3 対象経費

高齢労働者の労働災害防止のための措置に係る経費

#### 【措置の例】

- 高齢者に優しい施設整備や機械設備の導入等
- ・ 作業場内の段差解消 ・ 床や通路の滑り防止
- ・ リフト機器等の導入による人力取扱重量の抑制
- 健康確保のための取組
- ・ 高齢労働者の体力低下について気づきを促す取組
- ・ ウェアラブル端末を活用したバイタルデータの「見える化」
- 高齢者の特性に配慮した安全衛生教育

補助の具体的な条件、応募手続き等の詳細は、厚生労働省ホームページを確認してください。



高齢者の安全衛生対策について個別に相談したいときは

## 中小規模事業場 安全衛生サポート事業 個別支援

労働災害防止団体が中小規模事業場に対して、安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣して、高齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料で行います。

### 現場確認

専門職員が2時間程度で**現場確認**と**ヒアリング**を行い、事業場の安全衛生管理状況の現状を把握します。

費用は  
**無料**です！



### 結果報告

専門職員が現場確認の結果を踏まえた**アドバイス**を行います。

- ◆ **転倒、腰痛、墜落・転落災害の予防**のアドバイスを行います。
- ◆ **現場巡視における目の付け所**のアドバイスを行います。
- ◆ 災害の芽となる「危険源」を見つけ、**リスク低減の具体的方法**をお伝えします。

労働災害防止団体 問い合わせ先

- ・中央労働災害防止協会
- ・建設業労働災害防止協会
- ・陸上貨物運送事業労働災害防止協会
- ・林業・木材製造業労働災害防止協会
- ・港湾貨物運送事業労働災害防止協会

- 技術支援部業務調整課
- 技術管理部指導課
- 技術管理部
- 教育支援課
- 技術管理部

- 03-3452-6366 (製造業等関係)
- 03-3453-0464 (建設業関係)
- 03-3455-3857 (陸上貨物運送事業関係)
- 03-3452-4981 (林業・木材製造業関係)
- 03-3452-7201 (港湾貨物運送事業関係)

## 労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントは、厚生労働大臣が認めた労働安全・労働衛生のスペシャリストです。事業者の求めに応じて事業場の安全衛生診断等を行います。

【問い合わせ先】 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会  
電話：03-3453-7935 ホームページ：<https://www.jashcon.or.jp/contents/>

**有料**

高齢者の戦力化のための条件整備について個別に相談したいときは

高齢者戦力化のための条件整備について  
**65歳超雇用推進プランナー**  
**高齢者雇用アドバイザー**にご相談ください！



65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーは、全国のハローワークと連携して、企業の高齢者雇用促進に向けた取組を支援しています！

### 65歳超雇用推進プランナー・ 高齢者雇用アドバイザーとは

高齢者の雇用に関する専門的知識や経験等を持っている外部の専門家です。

- 企業の人事労務管理等の諸問題の解決に取り組んだことのある人事労務管理担当経験者
- 経営コンサルタント
- 社会保険労務士
- 中小企業診断士
- 学識経験者
- など



### 相談・助言

**無料**

各企業の実情に応じて、以下の項目に対する専門的かつ技術的な**相談・助言**を行っています。  
人事管理制度の整備に関すること  
賃金、退職金制度の整備に関すること  
職場の改善、職域開発に関すること  
能力開発に関すること  
健康管理に関すること  
その他高齢者等の雇用問題に関すること

機構HPはこちら



- お近くのお問合せ先は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ (<http://www.jeed.or.jp>) からご覧いただけます。
- 「65歳超雇用推進事例サイト (<https://www.elder.jeed.or.jp/>)」により、65歳を超える人事制度を導入した企業や健康管理・職場の改善等に取り組む企業事例をホームページにて公開しています。

高齢労働者の労働災害防止対策についての情報は  
[厚生労働省ホームページ](#)に掲載しています



(R2.6)