全国労働衛生週間
説明会資料
～過重労働、メンタルヘルス、高年齢労働者対策を中心に～

令和２年９月
福岡労働局
福岡中央労働基準監督署

ご安全に。これから、令和2年度 全国労働衛生週間説明会に関する資料について説明します。
今回は、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策のため、説明内容を3分野に限定したものをweb上で配信することといたしました。
事業場における説明会等を実施される場合、後述する新型コロナウイルス感染症拡大防止対策に十分ご留意のうえ、こちらの資料をご活用ください。

全国労働衛生週間は、昭和25年から毎年実施しており、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高めるとともに、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的としています。今年は71回目となりますが、10月１日から7日までを本週間、9月１日から30日までを準備期間として、厚生労働省･中央労働災害防止協会主催で実施されます。
今年度のスローガンは、一般公募に応募のあった作品の中から、「みなおして 職場の環境 からだの健康」とされています。

1　令和２年における労働災害発生状況について

2　全国労働衛生週間実施要綱について

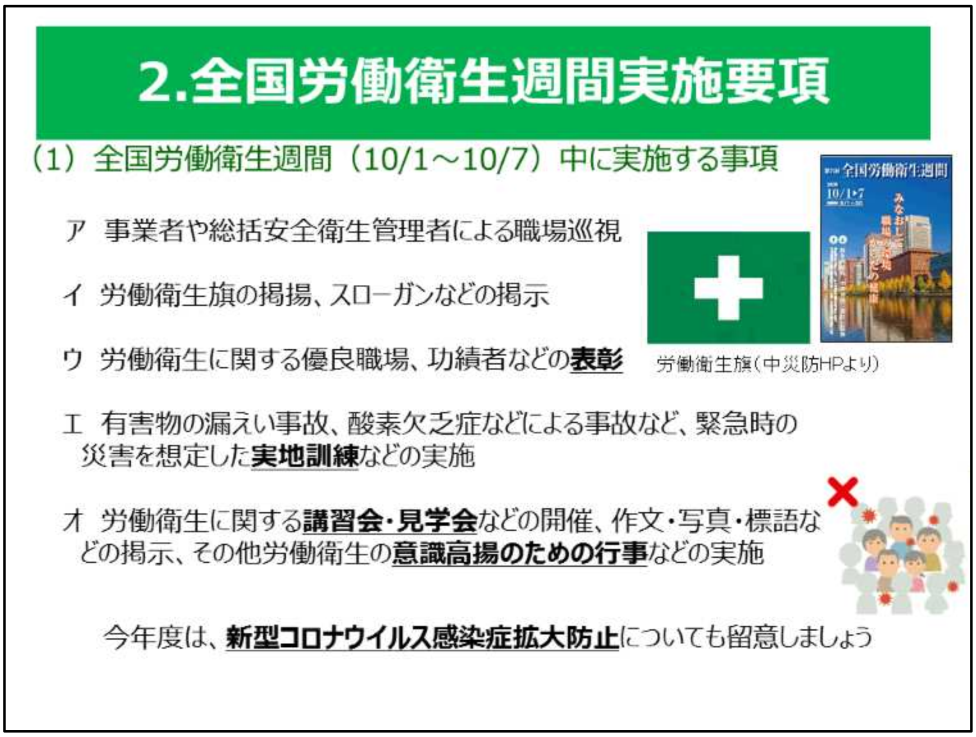
3　過重労働による健康障害防止対策

4　メンタルヘルス対策

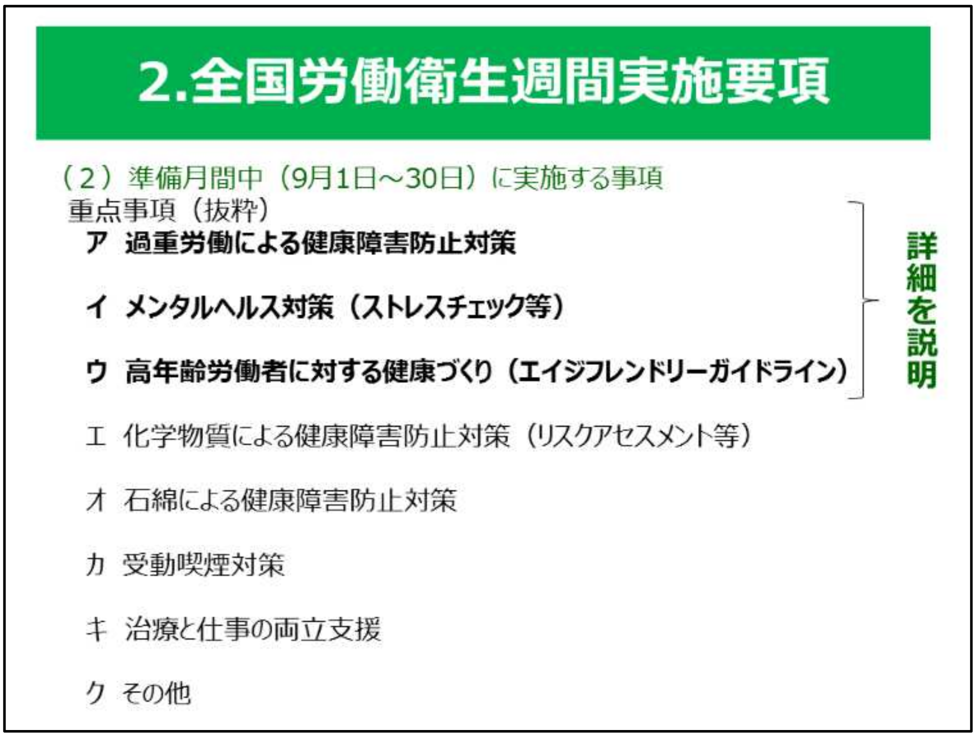
5　高年齢労働者に対する健康づくりについて

6　労働安全衛生法等の改正等について

説明会の内容は、記載の6項目です。最新の、労働災害統計等のほか、令和2年度全国労働衛生週間実施要綱から、「過重労働による健康障害防止対策」、「メンタルヘルス対策」、「高年齢労働者に対する健康づくり」についてご説明いたします。

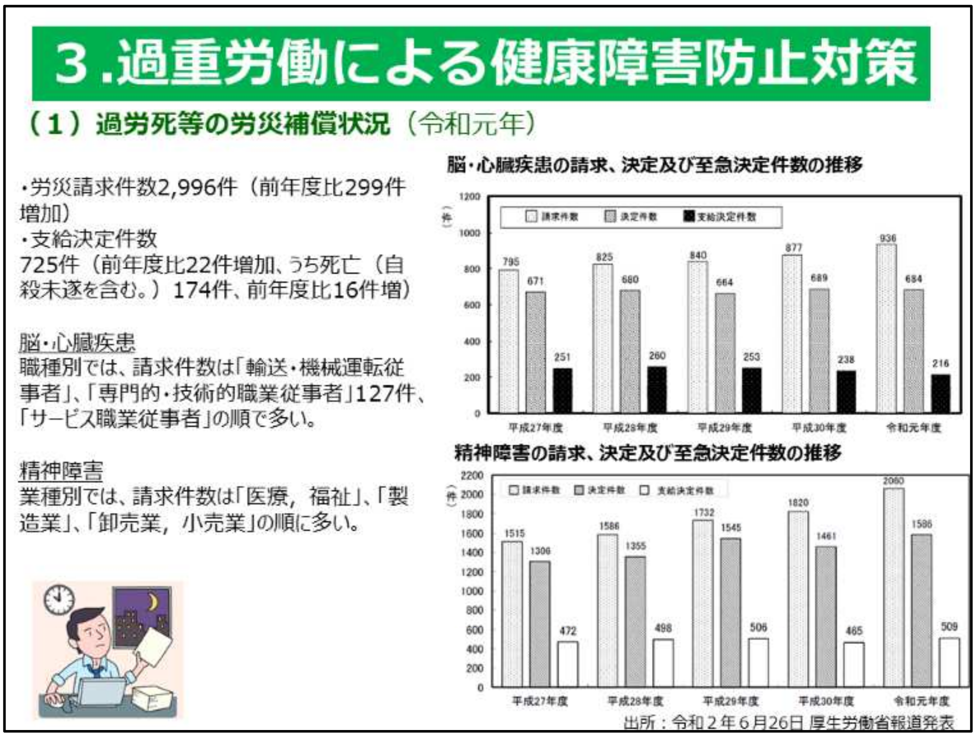


次に、全国労働衛生週間の実施要項についてです。
10/1**から始まる本週間においては、事業場においては記載の**5**項目について取り組みましょう。**
また、今年度の全国労働衛生週間では、新型コロナウイルス感染症拡大防止にも留意が必要です。スライドの太字で示した項目（表彰・実地訓練・講習会等）については、後ほどご説明する新型コロナウイルス感染症拡大防止対策に特に留意しながら実施してください。



⑴の本週間中への取り組みに向けては、こちらの項目について9月の準備月間中に準備を行いましょう。
今回の説明会では、ア～ウの3項目を中心にご説明します。

その他、実施要項に関する詳細な情報については、福岡労働局ホームページをご参照ください。



過重労働による健康障害防止対策についてです。
厚生労働省が令和2年6月に公表した令和元年における過労死等（※）の労災補償状況はこちらのグラフのとおりです。上の、脳・心臓疾患は過重な仕事が原因で発症したもの、精神障害は仕事による強いストレスが原因で発病したものの状況を取りまとめたものです。
昨年度は請求件数、支給決定件数共に前年度比で増加しています。

※「過労死等」とは、過労死等防止対策推進法第2条において、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。」と定義されています。

３.過重労働による健康障害防止対策

（２）過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進

a　時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得促進及び労働時間等の設定の改善による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

b　事業者による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進や過重労働対策を積極的に推進する旨の表明

c　労働安全衛生法に基づく、労働時間の状況の把握や長時間労働者に対する医師の面接指導等の実施の徹底

d　健康診断の適切な実施、異常所見者の業務内容に関する医師への適切な情報提供、医師からの意見聴取及び事後措置の徹底

e　小規模事業場における産業保健総合支援センターの地域窓口の活用

このような状況を踏まえて、全国労働衛生週間では、こちらの示す項目を参考に、過重労働による健康障害防止のための総合対策を推進しましょう。

○年次有給休暇の取得促進及び労働時間等の設定の改善による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進等について

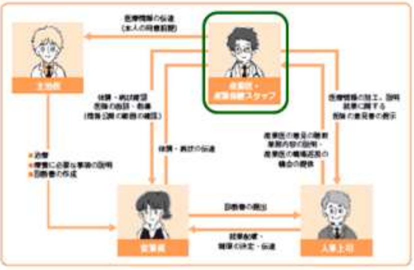
2019年４月から施行された、働き方改革関連法に基づいて、年次有給休暇の取得促進等、ワーク・ワイフ・バランスの推進に努めましょう。

https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/index.html ☜ 働き方改革特設サイト

○労働安全衛生法に基づく、医師の面接指導、医師への適切な情報提供等について

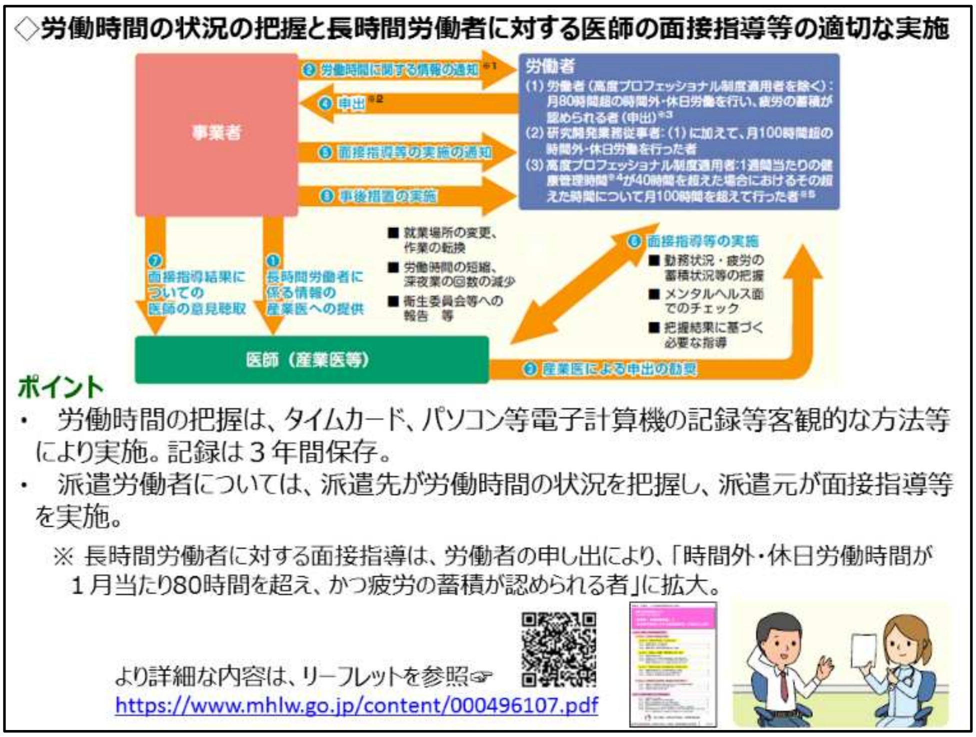
2019年４月から「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されました。長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化します。

☞**詳細は次ページへ**

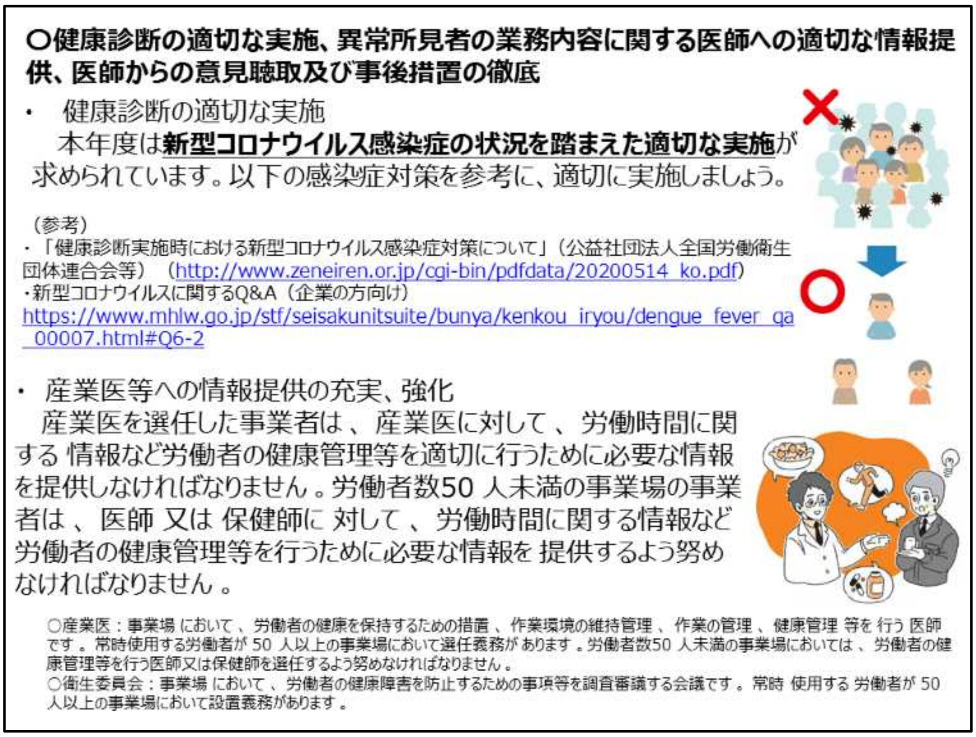


年次有給休暇の取得促進及び労働時間等の設定の改善による仕事と生活の調和（ワーク･ライフ･バランス）の推進等についてです。
2019**年から、働き方改革関連法が施行されています。年次有給休暇の取得促進等、「働き方改革特設サイト」等を活用して実施していきましょう。**

次に、労働安全衛生法に基づく、医師の面接指導、医師への適切な情報提供等についてです。
昨年の働き方改革関連法が施行により、「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されました。
長時間労働などにより、健康リスクが高い労働者を見逃さないため、次ページ以降を参考に、労働者の健康管理を強化しましょう。



労働時間の状況の把握と長時間労働者に対する医師の面接指導等の適切な実施についてです。
昨年の法改正により、長時間労働者に対する面接指導は、対象者が「時間外・休日労働時間（いわゆる残業時間）が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」へと拡大されました。
また、労働時間の把握等のポイントについては、こちらのリーフレット等もご参照ください。



○健康診断の適切な実施、異常所見者の業務内容に関する医師への適切な情報提供、医師からの意見聴取及び事後措置の徹底

- 健康診断の適切な実施

本年度は**新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた適切な実施**が求められています。以下の感染症対策を参考に、適切に実施しましょう。

（参考）
・「健康診断実施時における新型コロナウイルス感染症対策について」（公益社団法人全国労働衛生団体連合会等）（http://www.zeneiren.or.jp/cgi-bin/pdfdata/20200514_ko.pdf）
・新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html#Q6-2

- 産業医等への情報提供の充実、強化

産業医を選任した事業者は、産業医に対して、労働時間に関する情報など労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければなりません。労働者数50 人未満の事業場の事業者は、医師 又は 保健師に 対して、労働時間に関する情報など労働者の健康管理等を行うために必要な情報を 提供するよう努めなければなりません。

○産業医：事業場 において、労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理、健康管理 等を 行う 医師です。常時使用する労働者が 50 人以上の事業場において選任義務が あります。労働者数50 人未満の事業場においては、労働者の健康管理等を行う医師又は保健師を選任するよう努めなければなりません。
○衛生委員会：事業場 において、労働者の健康障害を防止するための事項等を調査審議する会議です。常時 使用する 労働者が 50 人以上の事業場において設置義務があります。

健康診断の適切な実施、異常所見者の業務内容に関する医師への適切な情報提供、医師からの意見聴取及び事後措置の徹底についてです。
こちらでは、健康診断の適切な実施が求められています。特に今年度は、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた適切な実施が重要です。
厚生労働省ホームページでは、企業の方向けのQ＆Aを公開しています。こちらのページでは、健康診断実施を含む労働安全衛生法上の留意点等の最新の情報を掲載しています。確認のうえ、法令で定められた健康診断について、適切に実施するようにしましょう。

また、産業医等への情報提供の充実、強化についても求められています。こちらについては、先の改正によって産業医の独立性や中立性が強化されています。（詳細は、11ページのリーフレットを参照ください）
産業医の選任義務がある、常時使用する労働者が50人を超える事業場においては、特に留意するようにしましょう。

○小規模事業場における産業保健総合支援センターの地域窓口の活用

福岡産業保健総合支援センターを活用しましょう

1.窓口相談・実施相談、2.研修、3.情報の提供、4.広報・啓発、を実施しています。

小規模事業場においては、産業医の面談等も受け付けることが可能です。

電話番号：092-414-5264
住所：福岡市博多区博多駅南２丁目９-３０ メディカルセンタービル1階
https://www.fukuokas.johas.go.jp/

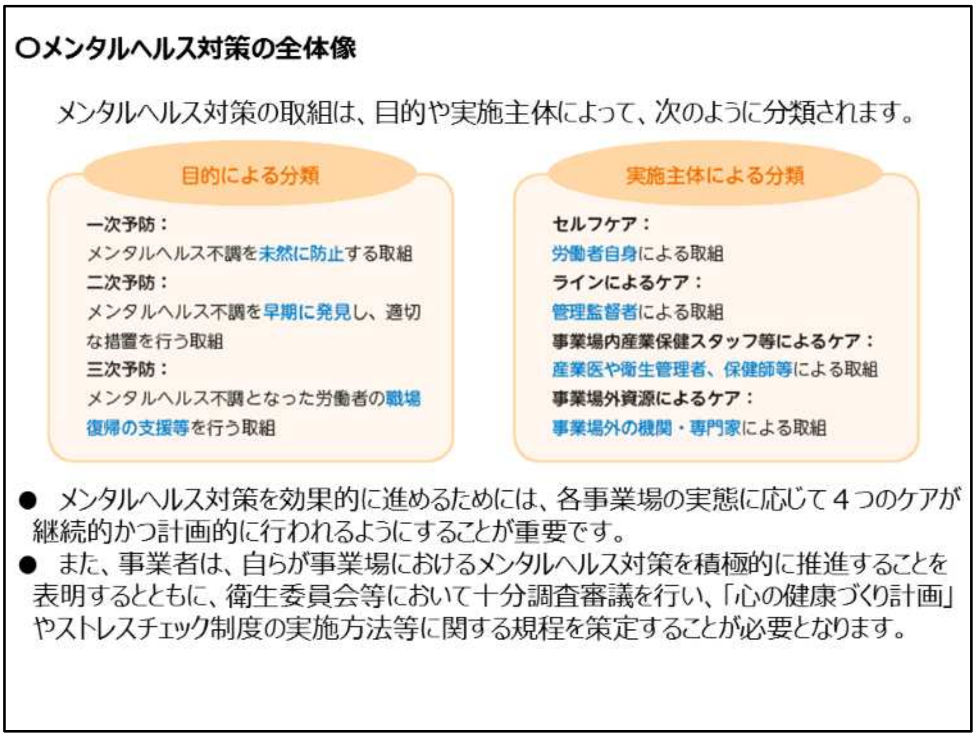
また、産業医等の選任義務のない小規模事業場（常時使用する労働者が50人を超えない事業場）においては、産業保健総合支援センターを活用、労働者の健康管理を適切に実施しましょう。
福岡県には、「福岡産業保健総合支援センター」があります。こちらでは、産業保健に関する相談窓口や各種支援、労働衛生研修会が実施されています。

4.メンタルヘルス対策

（1）労働者の心の健康の保持増進のための指針等に基づくメンタルヘルス対策の推進

a　事業者によるメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明
b　衛生委員会等における調査審議を踏まえた「心の健康づくり計画」の策定、実施状況の評価及び改善
c　４つのメンタルヘルスケア（セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア）の推進に関する教育研修・情報提供
d　労働者が産業医や産業保健スタッフに直接相談できる仕組みなど、労働者が安心して健康相談を受けられる環境整備
e　ストレスチェック制度の適切な実施、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組
f　職場環境等の評価と改善等を通じたメンタルヘルス不調の予防から早期発見・早期対応、職場復帰における支援までの総合的な取組の実施
g　自殺予防週間（９月10日～９月16日）等をとらえた職場におけるメンタルヘルス対策への積極的な取組の実施
h　産業保健総合支援センターにおけるメンタルヘルス対策に関する支援の活用

続いて、メンタルヘルス対策に関する項目です。



メンタルヘルス対策では、一次予防等の目的による分類と、セルフケア･ラインによるケアなど実施主体による分類があります。
事業者は自らが事業場におけるメンタルヘルス対策を積極的に推進することを表明したり、「心の健康づくり計画」やストレスチェック制度の実施方法等に関する規程を策定すること等が求められます。

○衛生委員会等における調査審議を踏まえた「心の健康づくり計画」の策定等

メンタルヘルスケアは、中長期的視野に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聞きつつ事業場の実態に則した取り組みを行うことが必要です。

このため衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。 心の健康づくり計画に盛り込む事項は、次に掲げるとおりです。

1. 事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関すること
2. 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること
3. 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること
4. メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること
5. 労働者の健康情報の保護に関すること
6. 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること
7. その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること

事業者の表明例は以下のとおりです。

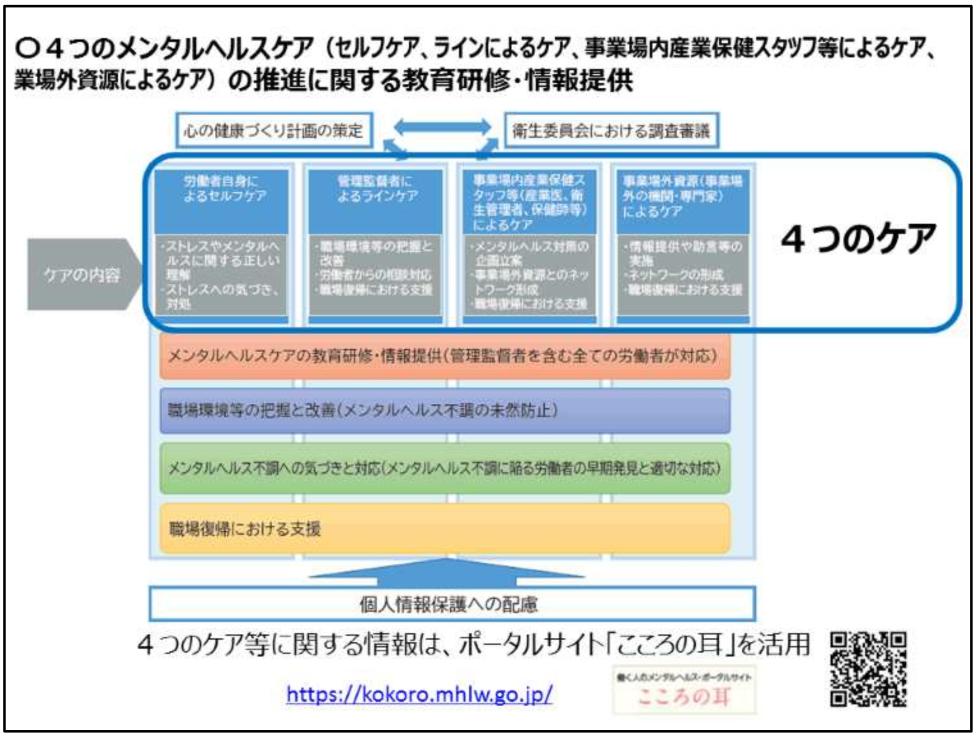
◆ 経営理念に明記することで、経営課題として組織全体で取り組む風土を醸成

メンタルヘルス対策に取り組むという姿勢を経営トップ自らが示すことは、社員の安心にもつながる。経営理念とともに、それを実行する「社員の心根」の１つに「心身の健康」を明記し、社内外に提示し、それに基づく施策を展開している。（IT産業・小規模）

◆ 社員の健康を第一とする理念を浸透させることで、荷主との調整もしやすい環境に

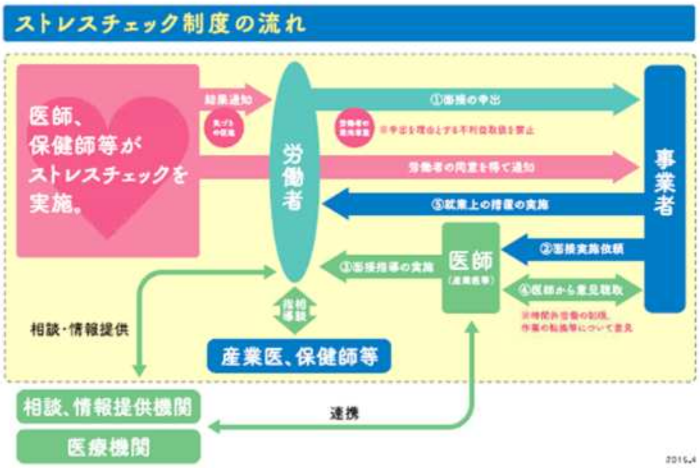
社員が健康に働き続けられることを第一とする会長の理念が明確に打ち出されており、経営トップから部門長、現場までその理念が浸透している。そのため、入出庫の物流データの交付時間の交渉を行う等して労働時間の短縮化を図る等の取組も自然と行われている。（倉庫業・中規模）

衛生委員会等における調査審議を踏まえた「心の健康づくり計画」の策定等についてです。「心の健康づくり計画」の策定においては、こちらのポイントを加味したうえで、衛生委員会等で労働者の意見をききつつ事業場の実態に則した取り組みを行います。事業者の表明例を掲載しているため、参照してください。



4つのメンタルヘルスケアの推進に関する教育研修・情報提供についてです。
心の健康づくり計画の策定と同様に重要なのが、4つのメンタルヘルスケア（通称：4つのケアです。）
メンタルヘルスケアについては、厚生労働省のポータルサイト「こころの耳」においてe-ラーニング教材や、取り組み事例を掲載しているため、参考にしてください。

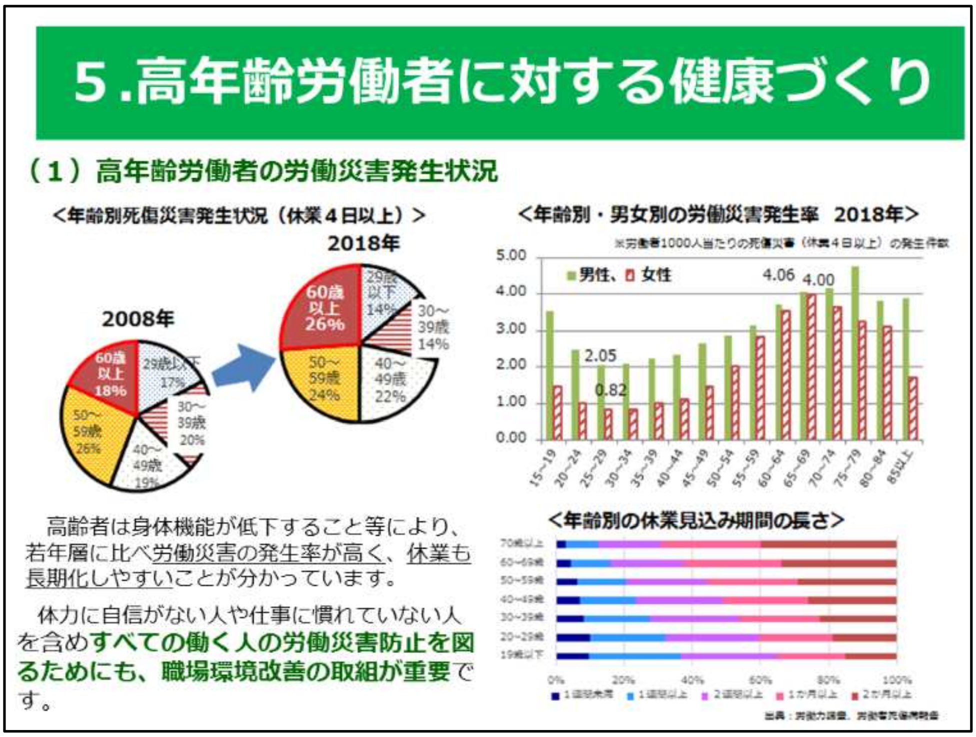
○ストレスチェック制度の適切な実施、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組



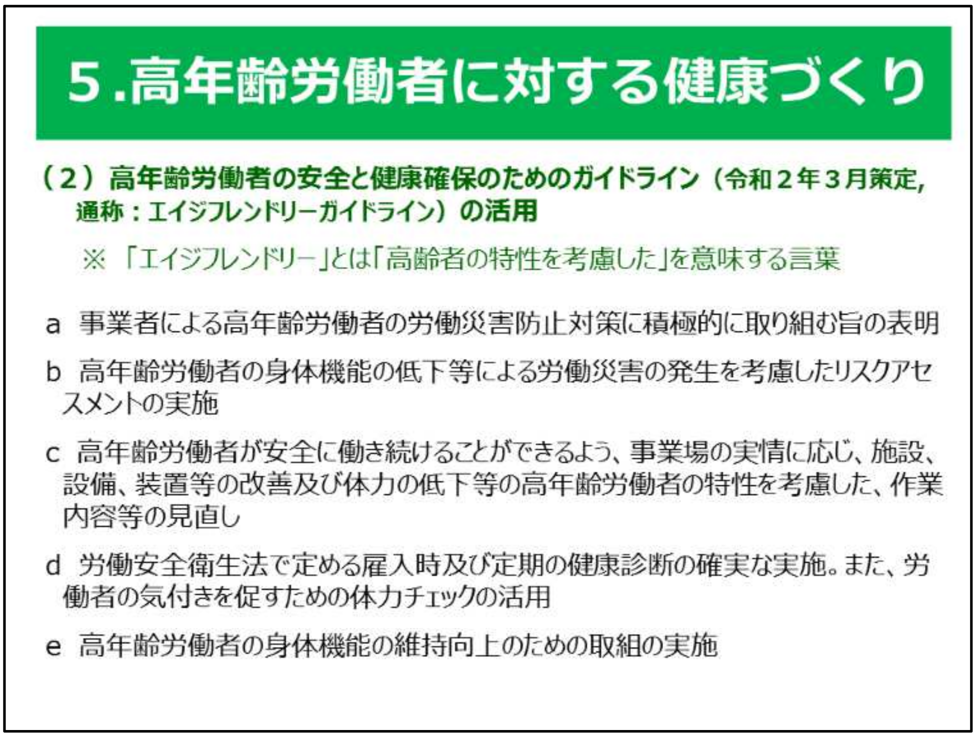
・常時使用する労働者に対して、年に１度ストレスチェックを実施⇒集団分析を実施しましょう。
・高ストレスと評価された労働者から申出があった時は、医師による面接指導を実施しましょう。

◎ストレスチェックの結果は直接本人に通知し、本人の同意がない限りは事業者に提供してはいけません。

ストレスチェック制度の適切な実施、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組についてです。
平成27年から施行されたストレスチェック制度では、常時使用する労働者が50人を超える事業場は、実施のうえ、労働基準監督署管へ結果を報告する必要があります。
(50人未満の事業場は努力義務)
全国労働衛生週間を機に、事業場において適切に実施し、集団分析や医師による面接指導を行うようにしましょう。



次は、高年齢労働者に対する健康づくりについてです。
働く高齢者が増えるなかで、高年齢労働者に関する労災件数も増加しています。円グラフに示すよう、ここ10年間で労働災害の被災者における60歳以上の割合が増加しており、休業も長期化しやすい等の特徴を踏まえ、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の改善が重要です。



このような状況をふまえ、厚生労働省は、令和2年3月に、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を取りまとめたガイドライン（通称：エイジフレンドリーガイドライン）を策定しました。
こちらでは、ガイドラインに沿って各項目について取り組みを行いましょう。

a 事業者による高年齢労働者の労働災害防止対策に積極的に取り組む旨の表明

① **経営トップ自ら**が、高齢者労働災害防止**対策に取り組む姿勢**を示し、**企業全体の安全意識を高める**ため、**高齢者労働災害防止対策に関する事項**を盛り込んだ**安全衛生方針を表明**すること。

② **安全衛生方針に基づき、高齢者労働災害防止対策に取り組む組織**や**担当者**を**指定**する等により、高齢者労働災害防止対策の**実施体制を明確化**すること。

③ **高齢者労働災害防止対策**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**を設けること。

④ **安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会**を設けている事業場においては、**高齢者労働災害防止対策に関する事項を調査審議**すること。

留意点

- 労働災害防止対策に取り組む組織については、安全衛生部門、業種等よっては人事管理部門等も考えられること。
- 高年齢労働者の健康管理については、産業医・保健士等による産業保健体制を活用。未選任事業場では地域産業保健センター等の外部機関を活用することが有効。
- 高年齢労働者が、職場で気付いた安全衛生に関するリスク、自身の不調等を相談できるよう、企業内相談窓口を設置することや、高年齢労働者が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あること。
- 働きやすい職場づくりは労働者のモチベーションの向上につながるという認識を共有することが有効であること。

事業者による高年齢労働者の労働災害防止対策に積極的に取り組む旨の表明です。
ガイドラインでは、事業者・労働者の双方に取り組むべき事項が記載されています。こちらでは、経営トップ自らが労働災害防止対策に取り組む姿勢を示すことや、安全衛生方針を示すこと等について触れています。
こちらでは、安全衛生部門に限らず取り組む組織がありうること、地域の産業保健支援センター等の外部機関を活用すること等が留意点として挙げられます。

b　高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害の発生を考慮した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（リスクアセスメント）**すること。
「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（平成18年3月10日危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第1号）を参照。
リスクアセスメントの結果を踏まえ、次のスライドに示す事項を参考に**優先順位の高い**ものから取り組む事項を決めること。

留意点

- 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あること
- 健康状況や体力が低下することに伴う高年齢労働者の特性や課題を想定し、リスクアセスメントを実施すること。
- 高年齢労働者の状況に応じ、フレイルやロコモティブシンドロームについても考慮する必要があること。

「エイジアクション100」

※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■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、飲食店等では、家庭生活と同種の作業にもリスクが潜んでいること。
- 社会福祉施設等では利用者の事故防止に関する事例を労働災害の防止に活用することが有効であること。

高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害の発生を考慮したリスクアセスメントの実施についてです。
ここでは、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、過去の事例から洗い出しを行い、対策の優先順位を検討しましょう。
留意点としては、家庭生活でのリスクや、サービス産業等における利用者の事故リスク等も活用することが挙げられます。

C　高年齢労働者が安全に働き続けることができるよう、事業場の実情に応じ、施設、設備、装置等の改善及び体力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮した、作業内容等の見直し

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）

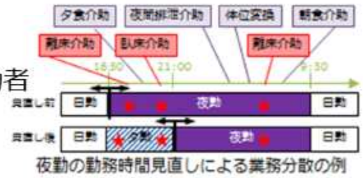
敏捷性や持久性、筋力といった**体力の低下等**の**高年齢労働者の特性**を考慮して、**作業内容等の見直し**を検討し、実施すること。
その際、次に掲げる対策の例を参考に、高年齢労働者の**特性やリスクの程度**を勘案し、**事業場の実情に応じた優先順位**をつけて対策に取り組むこと。

対策の例

＜共通的事項＞

・ 勤務形態や勤務時間を工夫することで高年齢労働者が就労しやすくする（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する



夜勤の勤務時間見直しによる業務分散の例

＜暑熱な環境への対応＞

・ 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する

＜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する

高年齢労働者が安全に働き続けることができるよう、事業場の実情に応じ、施設、設備、装置等の改善及び体力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮した、　作業内容等の見直しについてです。
こちらでは、高年齢労働者の特性を考慮した、主にソフト面での対策を考えます。各人の筋力・体力等の低下を踏まえて、勤務形態の変更や体調確認等、事業場の実情に応じた優先順位を付けた対策に取り組みましょう。

d 労働安全衛生法で定める雇入時及び定期の健康診断の確実な実施。また、労働者の気付きを促すための体力チェックの活用

健康状況の把握

① **労働安全衛生法で定める**雇入時及び定期の**健康診断**を**確実に実施**すること。
② **法定の健康診断の対象にならない方**については、例えば地域の健康診断等を受診しやすくするなど、**働く高齢労働者が自らの健康状況を把握**できるようにすること。
③ **健康診断の結果**について、産業医、保健師等に**相談できる環境を整備**すること。
④ **健康診断の結果**を高年齢労働者に**通知**するに当たり、**結果の意味**を**丁寧に説明**する等、高年齢労働者が**自らの健康状況を理解**できるようにすること。

留意点

① 健康診断等の結果、当該高年齢労働者の労働時間や作業内容を見直す必要がある場合は、産業医等の意見を聴いて実施すること。

② 健康診断の結果等に基づき、必要に応じて運動指導や栄養指導、保健指導、メンタルヘルスケアを実施すること。
③ 労働者は、事業者が行う労働安全衛生法で定める定期健康診断を必ず受けるとともに、短時間勤務等で当該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努めること。

労働安全衛生法で定める雇入時及び定期の健康診断の確実な実施。また、労働者の気付きを促すための体力チェックの活用についてです。
健康診断や体力チェックも重要なポイントです。
高年齢労働者については、法令で定める健康診断の実施に限らず、本人の希望等に応じて、働く高齢労働者が自らの健康状況を把握しやすいような環境を整備しましょう。
特に、健康診断の結果、当該労働者の労働時間等を見直す必要がある場合、産業医等の意見を聴いて実施するようにしましょう。

体力の状況の把握

① **事業者**、高年齢**労働者双方**が高年齢労働者の**体力の状況を客観的に把握**し、
事業者はその**体力に合った作業に従事**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**に行うことが望ましいこと。

② 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**適宜当該方針を見直す**こと。

体力チェックの例

- 労働者の気付きを促すため、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）等を導入すること。
- 厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用すること。
- 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すること。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及び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ことが望ましいこと。

詳しい内容はこちら

転倒等リスク評価セルフチェック票

転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」(YouTube動画)

体力状況の把握については、事業者、高年齢労働者の双方が体力の状況を客観的に把握する必要があります。
その際には、こちらに掲載している、「転倒等リスク評価セルフチェック票」や「転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」(YouTube動画)」を活用するようにしてください。

留意点

- 体力チェックの評価基準を設けない場合は、体力チェックを高年齢労働者の気付きにつなげるとともに、業務に従事する上で考慮すべきことを検討する際に活用することが考えられること。
- 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、職場環境の改善や高年齢労働者の体力の向上に取り組むことが必要であること。
- 作業を行う労働者の体力に幅があることを前提とし、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、当該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、当該労働者も作業に必要な体力の維持向上に取り組む必要があること。
- 高年齢労働者が働き方や作業ルールにあわせた体力チェックの実施を通じ、自らの身体機能の客観的な認識の必要性を理解することが重要であること。
- 労働者は、事業者が体力チェック等を行う場合には、これに参加し、自身の体力の水準について確認し、気付きを得ること。

転倒等リスク評価セルフチェック票より

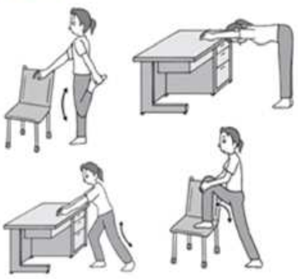
体力チェックの評価基準については、こちらのスライドを参照してください。

e　高年齢労働者の身体機能の維持向上のための取組の実施

① **身体機能の低下**が認められる高年齢労働者については、**身体機能の維持向上**のための**支援**を行うことが望ましいこと。

具体例：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等

② **保健師**や**専門的な知識**を有するトレーナー等の指導の下で高年齢労働者が**身体機能の維持向上**に**継続的に取り組む**ことを支援すること。



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

留意点

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。

また、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ること。

- 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む
- 適正体重の維持、栄養バランスの良い食事等、食習慣や食行動改善に取り組む

高年齢労働者の身体機能の維持向上のための取組の実施についてです。
高年齢労働者の身体機能の維持向上については、事業者は支援を行い、労働者はその取り組みに協力する必要があります。
特に、こちらについては、労働者が日頃から自らの身体機能の変化等について理解をすることがポイントです。

5.高年齢労働者の健康づくり

（3）高年齢労働者の安全衛生対策に関する支援の活用

① エイジフレンドリー補助金【応募は10月末締め切り】

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

※ 事業場規模、高年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歳以上の高年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
高年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
○ 健康確保のための取組
○ 高年齢者の特性に配慮した安全衛生教育

② 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、高年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。

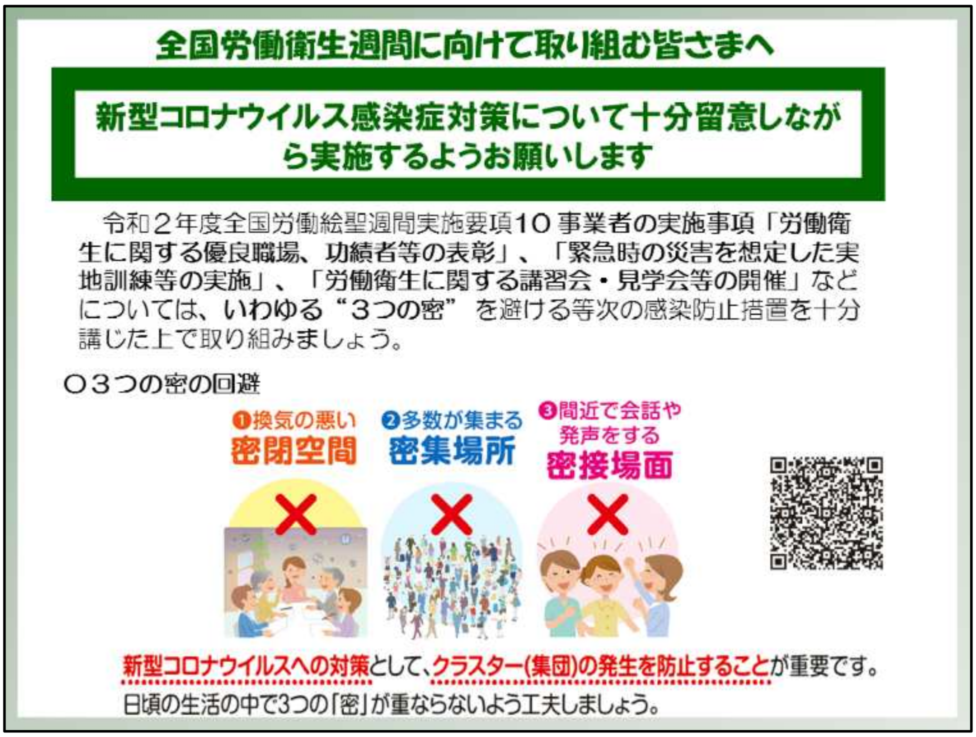
現場確認
専門職員が２時間程度で**現場確認**と**ヒアリング**を行い、事業場の安全衛生管理状況の現状を把握

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**
◆ **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を
◆ 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**を伝達

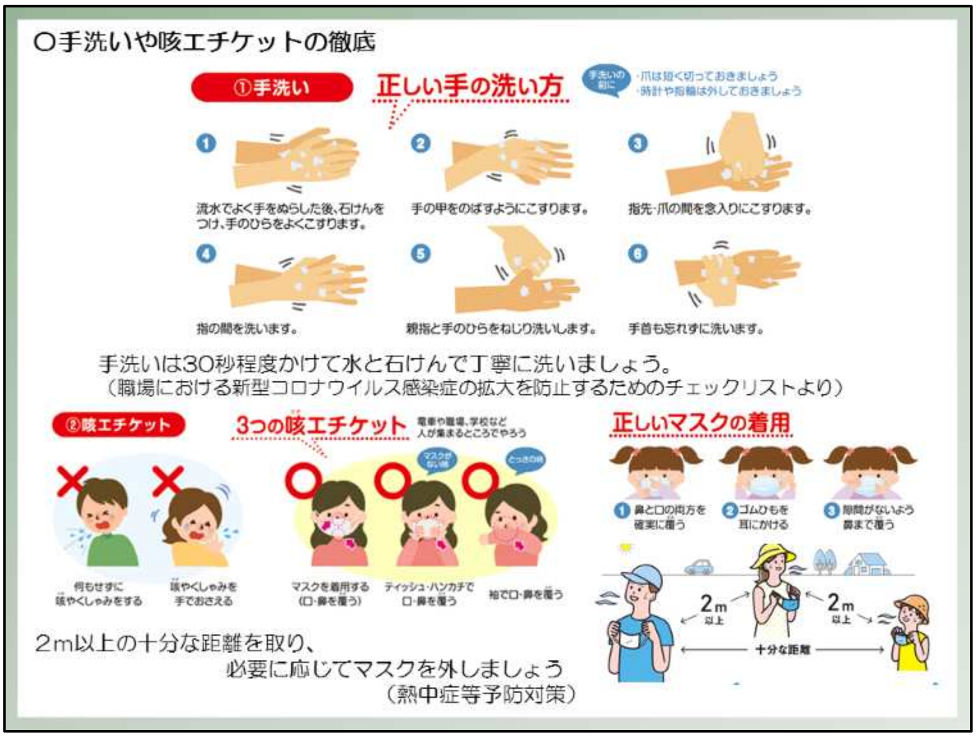
詳細やその他の高年齢労働者の労働災害防止対策についての情報は
厚生労働省ホームページに掲載しています

最後に、高年齢労働者の安全衛生対策に関する支援制度のご紹介です。
1つ目は、「エイジフレンドリー補助金」です。職場における高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組む事業場へ、その費用を補助します。
応募の締め切りは、10月末までです。以下のホームページから、申請書等をダウンロードのうえ応募してください。
2つ目は、「中小規模事業場 安全衛生サポート事業個別支援」です。各業種の労働災害防止団体が、事業場を訪問して高年齢労働者の労働災害防止対策についてアドバイスします。

その他、職場における高年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をご覧ください。



また、今年度の全国労働衛生週間では、新型コロナウイルス感染症拡大防止にも留意が必要です。スライドの太字で示した項目（表彰・実地訓練・講習会等）については、「3つの密」を避ける等の感染防止措置が重要です。



手洗いや咳エチケットも徹底しましょう。また、作業に応じては、2m以上の十分な距離を取ったうえで、必要に応じてマスクを外すこととしましょう。

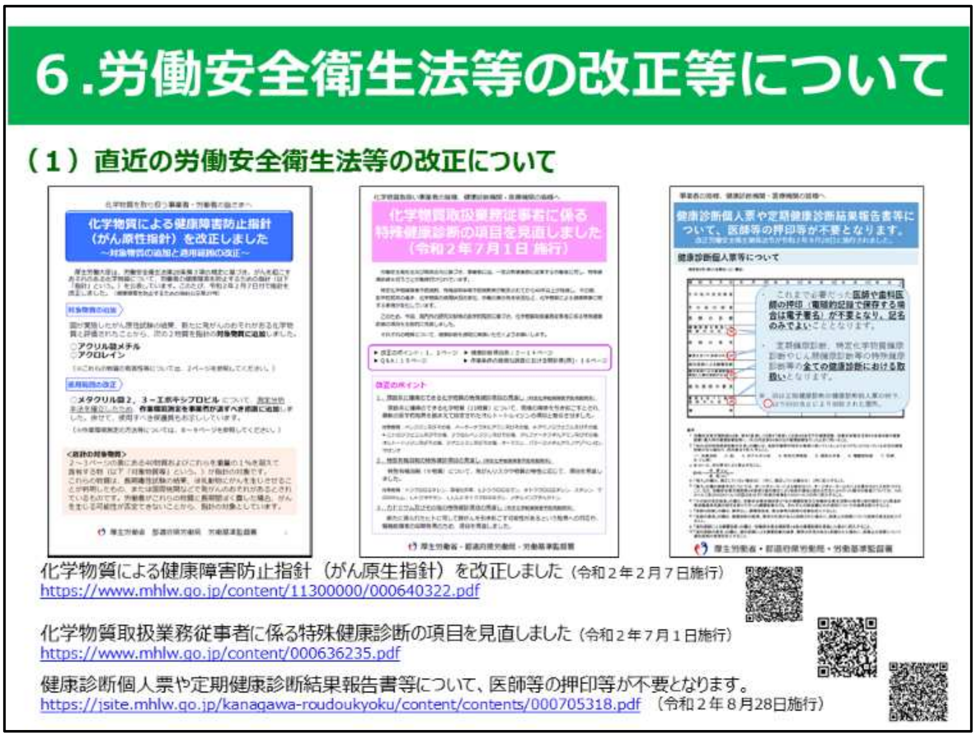
○職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

職場における感染拡大防止のために、以下のチェックリストを活用しましょう。
結果については、衛生委員会等に報告し、労働者が確認できるようにしましょう。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00145.html

チェック項目（一部抜粋）※右端の欄でチェック（✔）しましょう!		✔
1	事業場の感染症予防の責任者及び担当者を任命している。（衛生管理者、衛生推進者など）	□
2	新型コロナウイルス接触確認アプリ（COCOA）を周知し、インストールを労働者に勧奨している。	□
3	外出時、屋内にいるときや会話をするときに、症状がなくてもマスクの着用を求めている。	□
4	手洗いは30秒程度かけて水と石けんで丁寧に洗うことを求めている。	□
5	こまめな換気について全員に周知し、徹底を求めている。	□
6	出社時等に、全員の日々の体調（発熱やだるさを含む風邪症状の有無、味覚や嗅覚の異常の有無等）を確認している。	□
7	「テレワークやローテーション勤務」を取り入れている。	□
8	「会議はオンライン」を取り入れている。	□
9	「3つの密」が重ならなくても、リスクを低減させるため、出来る限り「ゼロ密」を目指している。	□
10	業態に応じて可能な範囲で出勤を抑制するように努めている。	□
11	物品・機器等や治具・工具などについては、複数人での共用をできる限り回避している。どうしても共用する場合には使用前後での手洗いや手指消毒を徹底している。	□
12	新型コロナウイルスに陽性である者と濃厚接触した者が職場内にいた場合にどのような対応をするかルール化し、全員に周知している。	□

また、厚生労働省では、職場におけるコロナウイルス対策として、チェックリストを公表しています。
事業場の実態に応じて事業者においては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組む方針を全ての労働者に伝えて、労働者も取組の趣旨を踏まえて感染拡大防止に向けた一人一人の行動変容を心がけることが重要です。

その他の対策です。
電子申請の活用についてです。労働基準監督署等への届出では、電子申請もご利用いただけます。労働安全衛生法関係法令では、おおよそ800の届出において電子申請が可能です。利用者の皆様を含めた安全確保に万全を期す観点から、労働局、労働基準監督署にご用がある方は、できるだけ電話相談、電子申請、郵送をご利用いただきますようお願いいたします。
また、新型コロナウイルス接触確認アプリの使用についてです。接触確認アプリでは、職場の内外で、新型コロナウイルス感染症の感染者と接触した可能性について、通知を受け取ることができます。
その他、厚生労働省の各ページにおいて、最新の情報を確認いただけます。



最後に、関係法令の改正等についてです。
令和2年9月現在、改正された法令等についてのリーフレットをご案内します。
1つ目は、令和2年2月の化学物質による健康障害防止指針（がん原生指針）の改正についてです。
国が実施したがん原性試験の結果、新たに発がんのおそれがある化学物質と評価されたことから、アクリル酸メチルとアクロレインを指針の対象物質に追加しました。
2つ目は、令和2年7月の化学物質取り扱い業務従事者に係る特殊健康診断項目の改正についてです。
必須項目に「作業条件の簡易な調査」が追加されるなど、国内外の医学的知見に基づき、特殊健康診断の項目が全面的に見直されました。
3つ目は、令和2年8月の健康診断個人票等の改正についてです。
じん肺法や労働安全衛生法等に基づき各種健康診断やストレスチェックを実施した場合において、事業者が作成・保存することとなっている健康診断個人票等及び労働基準監督署長等に提出することとなっている定期健康診断結果報告書等について、その電子化や電子申請の促進の観点から、健康診断個人票等の様式中、医師、歯科医師又は産業医の押印や電子署名を不要とするものです。

（2）その他の安全衛生に関する情報について

職場の安全衛生に関する**各種情報**は、**以下のホームページ**で公開しています。

〇厚生労働省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/index.html
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/faq/faq_index.html
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 ＞ 安全・衛生
法律及び制度の概要、統計情報、届出等様式、各種リーフレット、よくある質問等を掲載

〇福岡労働局ホームページ
https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/home.html
福岡県内の各種情報、講習機関の案内ほか

〇職場のあんぜんサイト
https://anzeninfo.mhlw.go.jp/
安全衛生に関する総合情報、詳細統計、災害事例、リスクアセスメント支援ツール、教育用視聴覚教材等を掲載

転倒・腰痛防止用視聴覚教材

STOP!転倒災害プロジェクト

〇あんぜんプロジェクト
https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/index.html
労働災害のない日本を目指して働く方の安全に一生懸命に取り組み「働く人」、「企業」、「家族」が元気になる職場を創るプロジェクト。各事業場の取り組み事例等を掲載

その他安全衛生に関する情報についてです。
厚生労働省のホームページでは、政策情報やよくある質問、教育用教材（動画等の視聴覚教材）等を公表しております。
全国労働衛生週間を契機に、ご活用のほどよろしくお願いいたします。

ご清聴ありがとうございました

福岡中央労働基準監督署