

高齢労働に伴う 転倒災害等を防止する対策の進め方

亀田 高志 株式会社健康企業代表/医師

公務災害防止対策における 高齢労働に特有の課題

高齢労働に伴う転倒・転落等の公務災害の防止対策をどのように実施しますか？

答えは、職員の安全や健康の確保に関心の高い読者にとって、自明のことかと思えます。常時使用する職員の人数にもよりますが、労働安全衛生法令の定めに従い、安全管理体制の整備が必須です。総括安全管理者、安全管理者、衛生管理者あるいは安全衛生推進者と産業医を選任し、安全委員会や衛生委員会を毎月開催されていることでしょうか。対策の進んだ自治体では、労働安全衛生マネジメントシステムの導入を検討したり、合理的な対策を講じるリスクアセスメントを実践している職場もあると思います。

一方で、「高齢労働に特化した

話題や対策は改めて話し合った

ことがない」という職場が多いの

ではないでしょうか。高齢労働

者の転倒災害等に対して、従来の

体制と仕組みでは、問題は容易に

解消しません。安全管理面で専門

的な技術指導を受けても、高齢

労働に伴う事故が高止まりする職

場もあります。その背景には次の

ような課題が想定されます。

①心身の機能低下が背景にあるた

めに、安全管理対策だけでは問

題が解消しにくい。

②定年や再任用を経て、職位や報

酬が下がり、モチベーションが

低下することも関連する。

③高齢の職員とのコミュニケーション

の良否が影響する。

④本格的な対策のためには、関係

者の業務負担やコストが生じる。

⑤担当部署、責任者と担当者と共に、

すべての管理職と職員が問

題意識を共有する必要がある。

⑥危険を伴う作業や作業場以外の

事務所でも転倒等が起きる。

⑦全職員が心身の機能を維持・向

上するよう努力する必要がある。

これらの課題の解消は容易では

ないことから、主に民間企業の

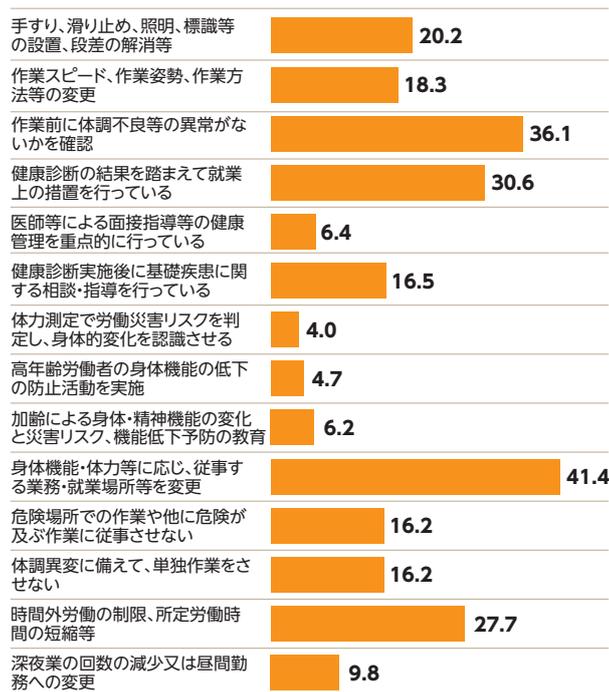
データでは、厚生労働省の推奨す

る対策は低調に留まっています。

防止対策を進める 前提条件の整備

まず、安全管理部門だけでなく、職員の採用・教育・配置等を管掌する人事部門や職員厚生課等の健康管理担当部署とも連携しましょう。多忙な部署同士だと思いま

図 高齢労働者に対する労働災害防止対策の
取り組みの状況(%)



出所:厚生労働省「令和3年 労働安全衛生調査(実態調査)」第12表を基に作成



かめだ・たかし

産業医科大学医学部卒。大手鉄鋼メーカー産業医、米国コンピュータ関連企業の産業医とアジア太平洋地域の健康管理担当、産業医科大学講師を経て、同大学設立のベンチャー企業の創業社長を10期務める。現在は高年齢労働に伴う安全衛生・健康管理対策、若い世代に対するメンタルヘルス対策、新型コロナウイルス感染症を含む危機管理対策等の啓発に注力している。自治体や企業等での研修、講演は約2,000回、参加者は6万人を超える。日本内科学会認定内科医、日本医師会認定産業医、労働衛生コンサルタントの資格を持ち、日本産業衛生学会エイジマネジメント研究会世話人、国際EAP協会日本支部理事、福岡産業保健総合支援センター相談員も務める。

が、部門横断的な会議体を開催してはいかでしょうか。その際にはまず、公務災害の問題と防止策の必要性、前述の課題との関連性を共有することから始めます。次に、背景にある「各部署の機能を、高年齢の職員を活用することで持続可能な状態に保つ」という喫緊の目標を確認します。

また、厚生労働省が推進する安全衛生管理対策、労働安全衛生マネジメントシステム、リスクアセスメント等において、事業者の方針表明と周知がPDCAサイクルの起点とされます。他方、主に欧州の考え方が反映されたISO規格では、方針表明の前の段階で、トップマネジメントの「リーダーシップとコミットメント」が重視されます。邦訳すれば、より厳しい「結果責任と説明責任」が問われるということですが。

これに倣い、自治体のトップ、責任者の方々の固い決意・決心を求めるのです。加齢に伴う公務災害の増加のみならず、がん等の病気を抱えて休職を要する職員の増加も見込まれること、心身の機能やモチベーションの低下によって仕事に支障を生じる可能性が小さくないことも問題提起します。

労使協調で 対策を進めるために

労使協調で公務災害等への対策を進めるには、年代や雇用形態にかかわらず、全職員に対して、70歳までの就労を前提として個人の工夫や実践を促すように、定期的な情報発信をします。その際には、年齢にかかわらず安心して働くことができることを意味する「エイジフレンドリー」というキーワードを用いるといいでしょう。生活習慣病の予防と管理のみならず、心身の機能の維持を目標として、積極的な運動習慣に取り組みよう啓発・奨励もできます。

安全・衛生委員会や労使の話合いの場でも問題提起を行い、協調して対策を進めていくことを確認します。その際に、職員から70歳まで働くのを嫌がる声が上がることがあります。その場合は、就労し続けることの価値、たとえば、介護につながる虚弱を意味する「フレイル」の防止効果を伝えます。「人生100年時代」が浸透して、自立した生活が可能な健康寿命が重視されています。フレイルにはそれを妨げる身体的、心理的・精神的、社会的な衰えの3つがあり、「慣れた職場で働き続け

ることは、3つのフレイルの予防に有益である」と産業医、保健師に解説してもらおうのが有効です。

各職場・職種で検討する ハード面の対策の具体例

次に、技術的な対策を行う段階に進みますが、転倒等の公務災害を防止するために職場環境の改善に取り組みこととなります。それにはハード面とソフト面の2つの対策がありますが、このうちハード面の対策とは、加齢に伴う身体機能の低下を補う設備や装置の導入までを含みます。

厚生労働省が示している「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」通称「エイジフレンドリーガイドライン」や中央労働災害防止協会による「エイジアクション100（改訂版）」を参考にして、次のような具体的事項を確認することができます。

能な限り通路の段差を解消する。解消できない場合には、安全標識等の掲示による注意喚起を続ける。

床や通路の滑りやすい箇所には、滑りにくい床材や階段用のシート（防滑素材）を用いる。その設置まで、ないし実施できない場合には、安全標識等の掲示による注意喚起を行う。滑りやすい箇所で作業者労働者には、防滑靴を着用させる。

床面に滑りの原因となる水分・油分を放置しない。これらは必ずこまめに清掃して取り除く。

通路は十分な幅を確保する。整理・整頓を継続して、通路、階段、出入口には物を放置しない。事務所も含め足元の電気配線やケーブルは歩行の邪魔とならないようにまとめておく。

- 視力や薄明順応の低下を前提に、通路、作業場、階段で十分な照度を確保する。
- 時間帯も考慮して照度が極端に変化する場所、作業を解消していく。
- 階段には手すりを設け、手すりを持つように促す。可

このハード面の対策を安全・衛生委員会で取り上げ、安全管理者、衛生管理者、産業医等による職場巡視では、常に確認をするようお勧めします。次回は、エイジアクション100を参考にソフト面の対策を解説します。