

2026年

4月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOPIX

2026年4月改正！高年齢者の労働災害防止対策と中小企業の実務

- テーマ1 2026年4月努力義務化される「高年齢者の労働災害防止策」とは
- テーマ2 労働災害の現状 - 統計から見える「ベテラン特有」のリスク
- テーマ3 中小企業がとることができる具体的対策と補助金のフル活用

連絡先：〒416-0944 静岡県富士市横割1丁目2-45 グランドハイツ101 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

2026年（令和8年）4月1日より改正労働安全衛生法が施行されます。今回の改正で、60歳以上の労働者を雇用するすべての企業において、高年齢者の特性に配慮した労働災害防止策を講ずることが「努力義務」となります。

今回の改正の本質は、“高齢者の保護”だけではありません。加齢による身体機能の低下を“科学的・客観的な視点”で補い、貴重な戦力であるベテラン社員に、安全に長く活躍し続けてもらうための経営戦略です。施行直前の今、貴社の準備状況を最終チェックしましょう。

テーマ1：2026年4月努力義務化される「高年齢者の労働災害防止策」とは

深刻な人手不足が続く中、豊富な経験と知識を持つベテラン層の活躍は、中小企業にとって不可欠な成長エンジンです。令和6年度時点で、雇用者全体に占める60歳以上の割合は約19.1%まで上昇しています。その一方で、労働災害による死傷者の約3割を高年齢労働者が占めているという厳しい現実もあります。

こうした現状を改善するために、2025（令和7）年5月に労働安全衛生法が改正されました。そして、2026年（令和8年）4月1日より、すべての事業者に対し、高年齢労働者の特性に配慮した安全対策を講じることが「努力義務」として課されます。厚生労働省もこれに合わせ、2026年2月に「高年齢者の労働災害防止の

ための指針（以下「指針」）を公示しています。企業には「これまでの全世代一律の安全対策」から、さらに一歩踏み込んだ対応が求められます。

■1. 指針の本質：精神論から「科学的・客観的アプローチ」へ

今回の指針の特筆すべき点は、単に「気をつけよう」という精神論ではなく、「加齢による身体機能の低下は避けられない」という前提に立っている点です。科学的・客観的な視点で環境（ハード）と管理（ソフト）を変えることを求めており、主なポイントは以下の通りです。

- 身体機能・体力に着目したリスク管理**：従来の健康診断（病気の有無）に加え、筋力、バランス能力、視力といった「身体機能・体力」の低下をリスク要因として位置づけています。
- 「マッチング」と「納得感」の十四**：個人の能力と業務内容のミスマッチを防ぐため、個々の体力に応じた業務の割り当てや、変更の際の本人との丁寧な合意形成を求めています。
- 経営トップのコミットメント**：担当者任せにせず、経営トップ自らが「高齢者対策に取り組む」と宣言し、組織的な体制を整えることが出発点となります。

■2. 「努力義務」だからといって、放置は禁物！経営を揺るがす隠れたリスク

「努力義務なら、罰則がないから後回しでもいいだろう」そう思われる方もいらっしゃるかもし

れませんが、それは間違いです。今回の法改正と指針の公示には、経営上無視できない重大なリスクが潜んでいます。

・**安全配慮義務違反（損害賠償リスク）の深刻化**：労災事故が発生した場合、事業主は労働基準法上の補償責任を負いますが、それとは別に民法上の損害賠償請求（不法行為・安全配慮義務違反）を受ける可能性があります。国が具体的な対策を「指針」として示した以上、その対策を怠っていた事実は、企業が義務を果たしていなかった強力な証拠となり得ます。

・**刑事責任や社会的信用の失墜**：労働安全衛生法に違反がある場合、事故の有無に関わらず刑事責任が問われることがあります。また、重大な労災事故は実名報道されるリスクもあり、人材採用や取引継続など営業活動に致命的なダメージを負いかねません。

・**休業1～3日目の直接補償**：労災保険からは、休業4日目以降の給付しか行われません。最初の1～3日目は事業主が直接、平均賃金の60%を補償する義務があります。労災事故が頻発すれば、それだけで経営を圧迫する直接的なコスト増となります。

■3. 労災発生が「保険料」に与える影響(メリット制について)

高年齢者の安全対策は、単なるリスク回避だけでなく、「労災保険料の削減（固定費の抑制）」という点でも大きな経営的利点があります。

・「メリット制」による**最大±40%の変動幅**：労災保険制度には、事業主の災害防止努力を反映させる「メリット制」があります。事故が少ない事業場は翌々年度以降の保険料率が最大40%割り引かれ、逆に事故が多いと最大40%引き上げられる仕組みです。

・**通勤災害は対象外**：高年齢者の労災防止において重要な点として、「通勤災害」による給付はメリット制の計算には含まれません。あくまで「業務上の災害」をいかに防ぐかが、保険料を安く抑える鍵となります。

・**対象となる事業場の具体的な基準（継続事業の場合）**：メリット制はすべての企業に適用されるわけではなく、事業の継続性、従業員規模などの一定の基準が定められています。① 従業員100人以上の事業場、② 従業員20人～100人未満の事業場で、かつ「災害度係数（※）」が0.4以上のどちらかに当てはまる事業場が対象です。

（※）自社の災害度係数については、所轄の労働局や労働基準監督署、当事務所にご確認ください。②の具体的な人数は業種ごとの労災リスクによって異なります。

したがって、メリット制の対象企業にとって、高年齢者に多い「骨折を伴う重大な転倒事故」を一件防ぐことは、将来的な保険料の大幅なコストカットに直結します。一方で、保険料増額を恐れて報告を怠る「労災隠し」は重い刑事罰の対象です。正しく報告した上で、国の「指針」に沿った本質的な対策を講じることが、経営コストを抑える最も賢い選択となります。

■4. ベテランを「守る」だけでなく、「活かす」へ

総じて、この指針は「高齢者を意識して保護する」だけでなく、「機能低下を技術や管理で補い、戦力として安全に稼働してもらう」ための実務的なマニュアルとしての性格が強い内容となっています。

高年齢者が安全に働ける職場は、結果として若手にとっても働きやすく、将来的に自分たちが年を重ねた際にも「安心して働き続けられる職場」

となります。深刻な人手不足の中で「選ばれる企業」になるための重要な経営戦略として、この改正を前向きに捉えてみてはいかがでしょうか。

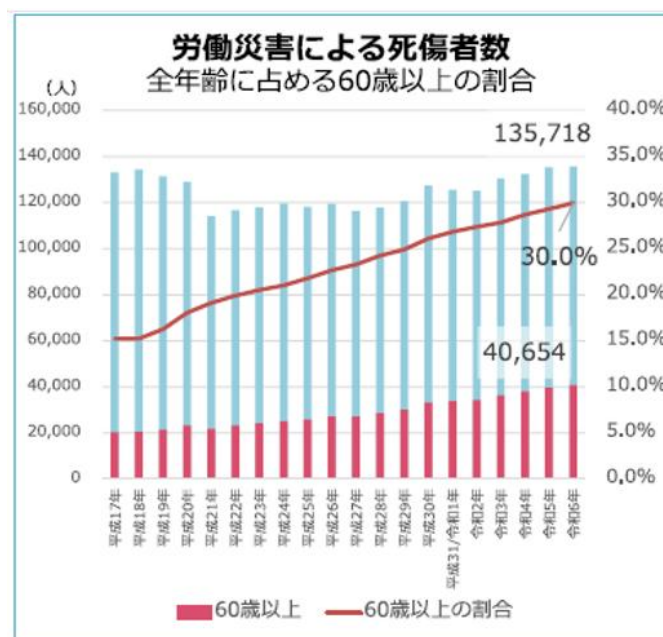
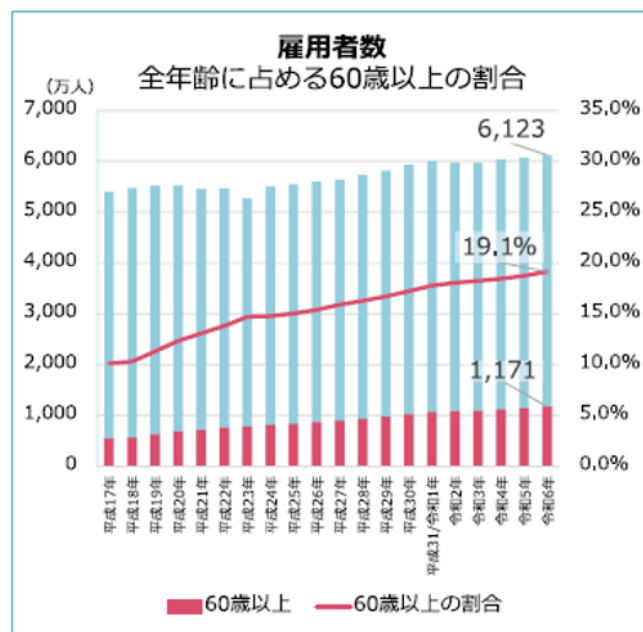
テーマ 2: 労働災害の現状 — 統計から見える「ベテラン特有」のリスク

テーマ 1 でご説明したとおり、他世代に比べて明らかに「労働災害」の発生率が高い状況にある 60 歳以上のベテラン層。注目すべきは、過去 20 年間で雇用者数が約 1.5 倍に増えたのに対し、死傷者数は約 2 倍に増加している点です。個人の注意不足として片付けられるレベルではなく、組織的な対策が急務となっている現状があります。

■ 1. 驚くべき男女差と「重症化」の実態

統計を詳しく見ると、高年齢者ならではの顕著な傾向が浮かび上がります。

- ・ **女性の被災率が急上昇**：男性は 55 歳、女性は 50 歳から全年齢平均の死傷率を上回りますが、特に 65 歳以上の女性において被災率が著しく増加しています。小売業やサービス業、医療・福祉現場など、身近な現場で働く女性ベテラン層がリスクにさらされています。
- ・ **一度の怪我で「戻れない」リスク**：高年齢者は若年層に比べ、一度事故が起きると休業期間が長引く傾向があります。70 歳以上では休業 1 か月を超えるケースが全体の約 7 割近くを占め、そのまま離職に至る「経営上の損失」も極めて大きくなっています。



出典：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」より「60歳以上の雇用者数の推移」

■ 2. 被災原因のツートップは「転倒」と「墜落」

なぜこれほどまでに事故が増えているのでしょうか？ その要因は、加齢に伴う身体機能の低下と作業環境の「ミスマッチ」にあります。

特に「転倒」と「墜落・転落」の2つは、60歳を境に発生率が急激に跳ね上がります。

・**転倒**：女性の60歳以上では、20代に比べて発生率が「約19.5倍」というデータも出ています。特に「骨折を伴うような重大な転倒」のリスクが、ベテラン女性層において劇的に高まっていることが示されています。

・**墜落・転落**：男性の60歳以上では、20代の約3.6倍の頻度で発生しています。

■3. 「何もない場所」で骨折・捻挫する怖さ

報告書に掲載された事例を見ると、私たちが想像する「危険な現場」以外でも高齢者の事故は多発しています。

【事例A】 店舗での陳列作業中、何もない平坦な床で足をとられ転倒。膝を強打し骨折（休業2か月、70代女性）。

【事例B】 工場での清掃中、濡れた床で足を滑らせ右手をついて骨折（休業6か月、60代女性）。

【事例C】 切れた蛍光灯を交換しようと脚立に登り、足を踏み外して転落。右足を強打し、捻挫（休業1か月、60代男性）。

これら事例に共通することとしては、元々存在する「業務に起因する労働災害リスク」に、加齢により「(筋力やバランス能力等の)身体機能や身体の頑健さの低下による労働災害リスク」が付加されている可能性があるという点です。ベテラン社員にとって、職場は私たちが思う以上に「滑りやすく、つまずきやすい」場所になっていることがわかります。

■4. 客観的な「衰え」を前提とした対策を

報告書に記載されている測定結果によれば、バランス能力を測る「閉眼片足立ち」などの評価は、60歳を境に「ハイリスク」に分類される人が激増します。経営者や管理部門の方に求められる

のは、「ベテランは経験があるから大丈夫」という思い込みは外し、「身体機能は必ず低下する」という科学的事実を前提に職場を見直すことです。次のテーマ3では、これらのリスクを最小限に抑えるための具体的な職場改善策や、国から受けられる強力な「補助金」について詳しくご紹介します。

テーマ3: 中小企業ができる具体的対策と補助金のフル活用

中小企業において「人手・資金・時間」の不足は共通の悩みです。2026年4月の労働安全衛生法改正（努力義務化）に向けた対策は、必ずしも高額な設備投資を意味しません。テーマ3では「お金をかけずに現場の工夫でできる対策」と「国の補助金や無料支援を賢く使う対策」についてご説明いたします。

■1. お金をかけない「ソフト面」の工夫: 日々の管理と運動

高価なシステムを導入しなくても、日々のコミュニケーションや習慣の積み重ねで、労働災害のリスクを大幅に減らすことができます。

・「**交換日誌**」でリスクを可視化：従業員32名の農業法人の事例では、スタッフと管理者の間で「交換日誌」を活用しています。その日の体調や、作業中にヒヤリとしたこと（ヒヤリハット）を書き込んでもらうことで、リスクの洗い出しとコミュニケーションを兼ねた対策を実現しています。

・**始業前や休憩時の「小まめな体操**」：特別な器具を使わず、下肢筋力の強化や腰痛予防を目的とした簡単な体操を朝礼等に取り入れるだけで、労災ゼロを達成した運輸業やマンション管理業の事例があります。

・簡易的な「体力チェック」の実施：片足立ちでのバランス確認や、踏み台昇降（ステップテスト）など、手軽にできる体力チェックを導入しましょう。従業員自身に「自分の体力の衰え（フレイル）」に客観的に気付かせることが、慎重な動作を促す最大の予防策となります。

「フレイル」の早期発見チェック

「最近、なんとなく動きが重いな」という感覚を放置せず、客観的にチェックしてみましょう。以下の項目のうち、3項目以上に該当すると「フレイル（心身の衰え）」の状態にある可能性が高く、転倒リスクが健康な方の約2倍に跳ね上がります。

| チェック項目 | 判定基準（J-CHS 基準より） | チェック |
|--------|---|--------------------------|
| 体重減少 | 6か月で、2kg以上の（意図しない）体重減少があった | <input type="checkbox"/> |
| 筋力低下 | 握力が 男性 28kg 未満、女性 18kg 未満 である | <input type="checkbox"/> |
| 疲労感 | ここ2週間、わけもなく疲れたような感じがする | <input type="checkbox"/> |
| 歩行速度 | 通常歩行速度 < 1.0m/秒（目安：横断歩道を青信号のうちに渡りきるのが不安な速さ） | <input type="checkbox"/> |
| 身体活動 | 軽い運動やスポーツを「週に1回もしていない」 | <input type="checkbox"/> |

※1～2項目該当は「プレフレイル（前段階）」と呼ばれ、早めの対策で健康な状態に戻ることが可能です。

出典：国立研究開発法人 国立長寿医療研究センター

■2. 現場の声を活かした「ちょっとした設備・手順」の改善

大規模な改修工事をしなくても、作業のやり方を少し変えるだけで身体への負荷を劇的に減らせます。

- ・「持ち上げない」工夫：小売業の事例では、レジで買い物かごを「持ち上げて」移動させるのではなく、台を設置して「スライドさせて」移動できるよう改善し、ベテラン層の腰への負担を減らしています。
- ・安全な用具への買い替え：転倒を防ぐために、踏み面が広く手すりのついた安全な踏み台（「一段・二段踏み台」）を導入したり、滑りにくい「防滑靴」を支給したりする等の工夫が極めて有効です。

・作業の「マッチング」の見直し：複数の作業を同時に行うマルチタスクは事故を誘発しやすいため、高齢者の特性に合わせ、作業をシンプルにしたり、ゆとりのあるペースに見直したりすることが求められます。

■3. 「無料支援」と「補助金」を活用

自社単独で全てを行うのが難しい場合は、以下の公的支援を積極的に活用しましょう。

- ・エイジフレンドリー補助金の活用：高齢者が安全に働くための設備改善（滑りにくい床への改修、段差の解消、アシストスーツの導入など）にかかる費用の一部を国が補助する制度です。令和7年度からは

最大 4/5(上限 100 万円)という手厚い補助コースも用意されています。2026 年(令和 8 年)4 月以降も、この法改正の施行に合わせて継続的な支援が予定されています。

・「**地域産業保健センター(地さんぼ)**」の無料利用:

地域産業保健センターでは、従業員 50 人 未満の小規模事業場へ、健康相談や、新たに義務化されるストレスチェック後の医師による面接指導を無料で行っています。

・「**産業保健総合支援センター(さんぼセンター)**」の**専門家の無料派遣**:産業保健総合支援センターを通じて、専門家を無料で職場に派遣してもらえる可能性があります。まずは管轄のセンターに「体力測定や転倒予防について専門家のアドバイスを受けたい」と相談してみるのが確実なアプローチです。

■4. 運用体制の整備と教育・訓練

労働安全衛生法で安全衛生委員会の設置義務がない 50 人未満の事業場でも、普段の職場ミーティングや朝礼の場を活用して、ベテラン社員から「作業で負担に感じていること」や「危険な箇所」について意見を聴く機会を設けることが、指針でも求められています。

また、定年後の再雇用等で、これまでと異なる業務(軽作業など)に就く場合、本人がリスクを過小評価がちです。文字だけでなく、写真や映像を活用した「視覚的に分かりやすい安全教育」を実施しましょう。

■まとめ: 中小企業の現実的なステップ

「交換日誌」や「朝礼での意見聴取」を通じて現場の危険箇所や従業員の体調を把握し、お金のかからない「体操の習慣化」などの防止策を始めつつ、設備投資が必要な部分には「エイジフレンドリー補助金」を申請する。このステップこそが、中小企業にとって最も現実的で効果的な労働災害防止策となります。

「完璧な体制」を一度に作ろうとする必要はありません。

ん。経営トップが安全への関心を示し、現場の声を一つずつ拾い上げるところからスタートしましょう。『うちは大丈夫』という思い込みが最も危険です。ご不明な点などございましたら、お気軽に当事務所までお問合せください。

事務所からの一言

数年前ですが、自宅で、こたつの角に足の小指をぶつけて骨折しました。「あ〜情けない」と完治まで嘆いたものです。これを職場に置き換えてみてください。ただの“こたつ”が加齢によってリスクになるという現実・・・。

(自分で言っていて悲しい・・・)

なにごとにも「備えあれば患いなし」です。努力義務でも高年齢者の労働災害防止策、取り組んで参りましょう。まずは、軽い運動からでしょうか・・・特に私。(芦原)

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるす)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0944 静岡県富士市横割 1 丁目 2-45

グランドハイツ 101

TEL 0545-67-6112 FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>