

4. 若年労働者や高年齢労働者への配慮

4.1 若年労働者に起こりがちなこと

期間従業員や契約社員として勤務する労働者には、若い労働者が多く見られます。若い労働者に見られる特有の傾向を把握し、適切に対応して、事業場の安全衛生管理を推進しましょう。

若年労働者によく見られる特徴

社会人としての知識・経験が少ない

対面コミュニケーションに苦手意識がある場合がある

積極性に欠け、受動的な場合がある

仕事に対する意欲が高くない場合がある



対応を工夫
しないと・・・

伝えたいことが正確に伝わらない

職場になかなか打ち解けられない

分からないことがあっても自分から聞けない

自ら考えて行動できない・指示待ちになる

こうならないために

幅広い一般常識を教育する

積極的に話しかけ、対話を多くする

質問をして考えを引き出す

良い点は褒める、問題点は理由と共に丁寧に教えて改善を促す



4.2 高年齢の労働者に起こりがちなこと

技能の伝承などを目的として、雇用を延長し、高年齢の労働者が勤務する事業場も少なくありません。高年齢の労働者の特徴に配慮した職場改善に対応することが必要です。

高年齢の労働者にはこんな課題が^{3,4}

身体機能の低下

- ・ 筋力の低下
- ・ 視力の低下
- ・ 聴力の低下
- ・ 俊敏性の低下 など

新しいものへの対応が難しい

- ・ 集中力・記憶力の衰え
- ・ 従来（過去）のものへの依存

知識と経験による判断

- ・ 過去の経験に自信
- ・ ルールを軽視する場合も

若年者とのコミュニケーションが不得意

- ・ 若い人に質問しづらい

こういった課題に対応

作業環境の整備

- ・ 重量物の取り扱い時は補助具を使用・複数人で作業する
- ・ 不安定な姿勢での作業をやめる
- ・ 階段や傾斜に手すりや滑り止めの設置、段差をなくす・表示する
- ・ 照明を明るく、掲示物の文字を大きくする
- ・ 警告音を大きく、聴覚だけでなく視覚でも情報伝達する
- ・ 作業速度を調整する、瞬時の判断・反応が必要な作業をなくす など

作業管理による配慮

- ・ 経験を活かせる配置につく
- ・ 作業における役割分担を明確にする
- ・ 十分な教育を行う
- ・ 理解の確認を行う

ルール遵守の徹底

- ・ ルールを守らないことで何が起こるか教育する
- ・ 若者の見本になるように諭す

コミュニケーションの促進

- ・ 管理者等がコミュニケーションを積極的にとる
- ・ 若い人に、ベテランの経験やコツを学ぶよう促す

² 「高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル」厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/0903-1.html>

³ 「高年齢労働者に配慮した職場改善事例（製造業）」厚生労働省、(社)日本労働安全衛生コンサルタント会

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/1003-2.html>

<<取組事例>>

「高年齢者も若者も、みんなでストレッチ体操」 輸送用機械器具製造業 C 社取組事例

輸送用機械器具製造業 C 社・・・約 6200 名の従業員のうち、約 30 名の嘱託社員、約 630 名の期間従業員が勤務しています。

■ 製造現場は身体が資本

製造現場では、身体を使った作業が中心です。しかし、高年齢の嘱託社員は、だんだんと身体を使うのがつらくなっていく。それでも流れ作業では、持ち場を離れたりすることもできず、同じ姿勢で作業を続けざるを得ないことも少なくありませんでした。でも、それを「しょうがない」と思ってしまい、**何もしなければ、身体を壊してしまうかもしれないと考えました。**

■ 現場で、みんなで、ストレッチ体操

そこで、**製造現場でストレッチ体操を行うことにしました。**現場にトレーナーを招き、ストレッチなどを指導する機会を設けています。

ストレッチをする対象は、高年齢者に限りません。若者でも、筋力を鍛え、柔軟性を養っておけば、不測の事態でけがをする可能性が低くなると考えています。また、若者もいつかは歳をとります。**今の若者の身体が、歳をとっても衰えないように、予防の意味も込めてストレッチを行っています。**



■ 実施後のフォロー

ストレッチを行った者に対しては、アンケート調査を実施しています。このアンケートでは、ストレッチを継続的に実施しているか、ストレッチ効果がどのようなものか、などを確認し、今後の指導、対策に活かしていこうと考えています。



■ 積み重ねてこそわかる、効果

こういった地味な活動は、効果がすぐに現れるものではありません。すぐに飽きてしまうような人もいますが、地味な活動の積み重ねは、**長い時間が経過すると大きな差になっているもの**と考えています。

もともとは、高年齢者を対象として実施したのですが、若者も含めて実施することで、従業員の身体能力の底上げと、赤チン災害の防止につながればと考えています。

<<取組事例>>

「避けて通れない高年齢化」 飲料・たばこ・飼料製造業 Q 社取組事例

飲料・たばこ・飼料製造業 Q 社・・・約 1000 名の従業員のうち、約 50 名の契約社員が勤務しています。

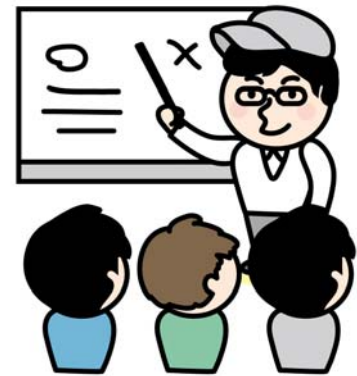
■ 高年齢者の災害

高年齢者が、自分自身の身体能力の低下を意識せずに行動し、その結果として事故が発生することが多くなってきています。若い頃にはできていたことができなくなるというのは、自分ではなかなか認識しづらいところです。そのため、1 年前から高齢者の災害予防の取り組みを始めました。

■ 自発的な行動を促す教育

基本的に、工場内は労働災害を防止するための設備は整っていると考えています。例えば、手すりを設置したり、段差をなくしたり、表示をしたりといった対策です。

一方で、高年齢者の身体能力には個人差があり、会社全体として高齢者も含めた一つのルールを作っての運用は難しいと判断しました。そこで、各種教育を通して、自発的に健康増進に取り組んでもらうことや意識付けに重点を置いています。自発的に危険を回避するよう促すというのが、最終的な目標となっています。



■ 意識付けが第一歩

まず、安全対策のビデオを視聴してもらい、「身体能力は低下するものだ」という意識付けを行います。「自分は違う」と思う人もいますが、「年を取る」ということは、全ての人が通る道だということを認識してもらうのが第一歩です。この点を納得してもらえかがキーポイントとなっており、工場長やマネージャークラスが高年齢の労働者に対して、納得してもらえらるまで説明を行うようにしています。

■ 施設・イベントで健康増進

工場内には、福利厚生施設としてトレーニングルームを設置しています。また、ウォーキングイベントなどを適宜開催しており、健康増進のために、こういった施設やイベントを自発的に活用してもらえよう、周知活動を行っています。

知識と経験を持った高年齢者は、労働力として非常に重要です。高年齢者の災害対策は、まだはじめばかりで、他にもできることがあるかもしれません。高年齢者の特徴を掴み、今後も安全衛生対策を進めていこうと考えています。