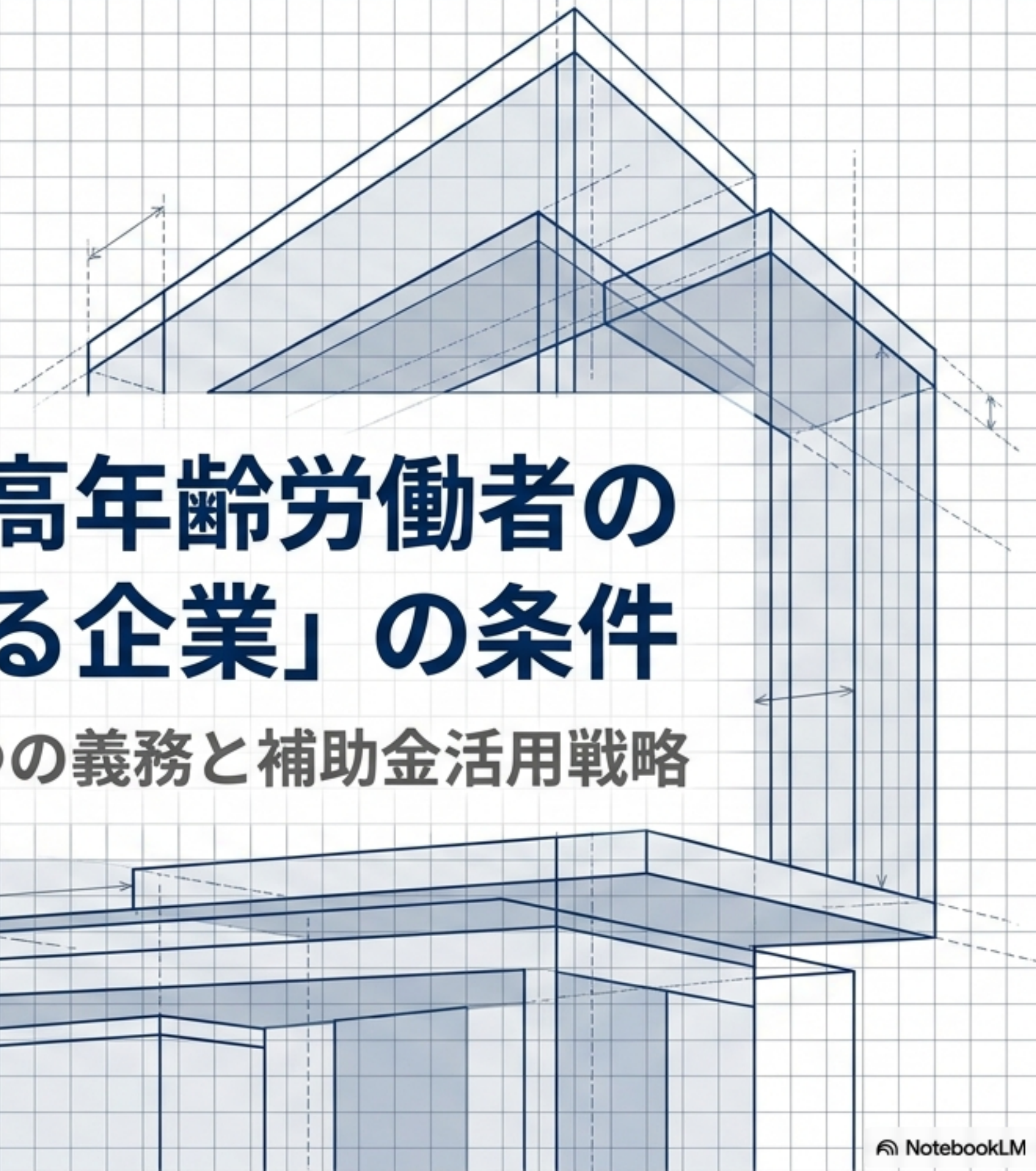


2026.04

2026年4月法改正：高年齢労働者の 労災防止と「選ばれる企業」の条件

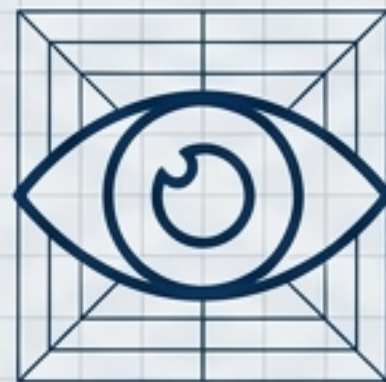
中小企業が今すぐ取り組むべき5つの義務と補助金活用戦略





ルールが変わる

2026年4月、高年齢労働者の労災防止対策が全事業者に対し「努力義務」へ格上げ。



視点を変える

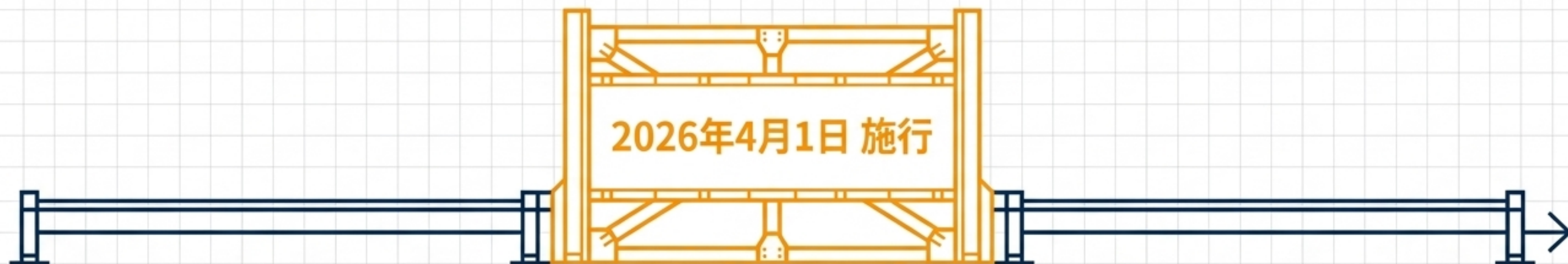
「シニア向け」の対策は、若手や未経験者も安全に働ける「ユニバーサルデザイン」へ直結。人手不足解消の切り札に。



資金を活用する

エイジフレンドリー補助金を活用し、**最大100万円(経費の1/2~4/5)**の資金援助を受けて職場環境をアップデート。

ガイドラインから法的根拠を持つ「指針」への格上げ



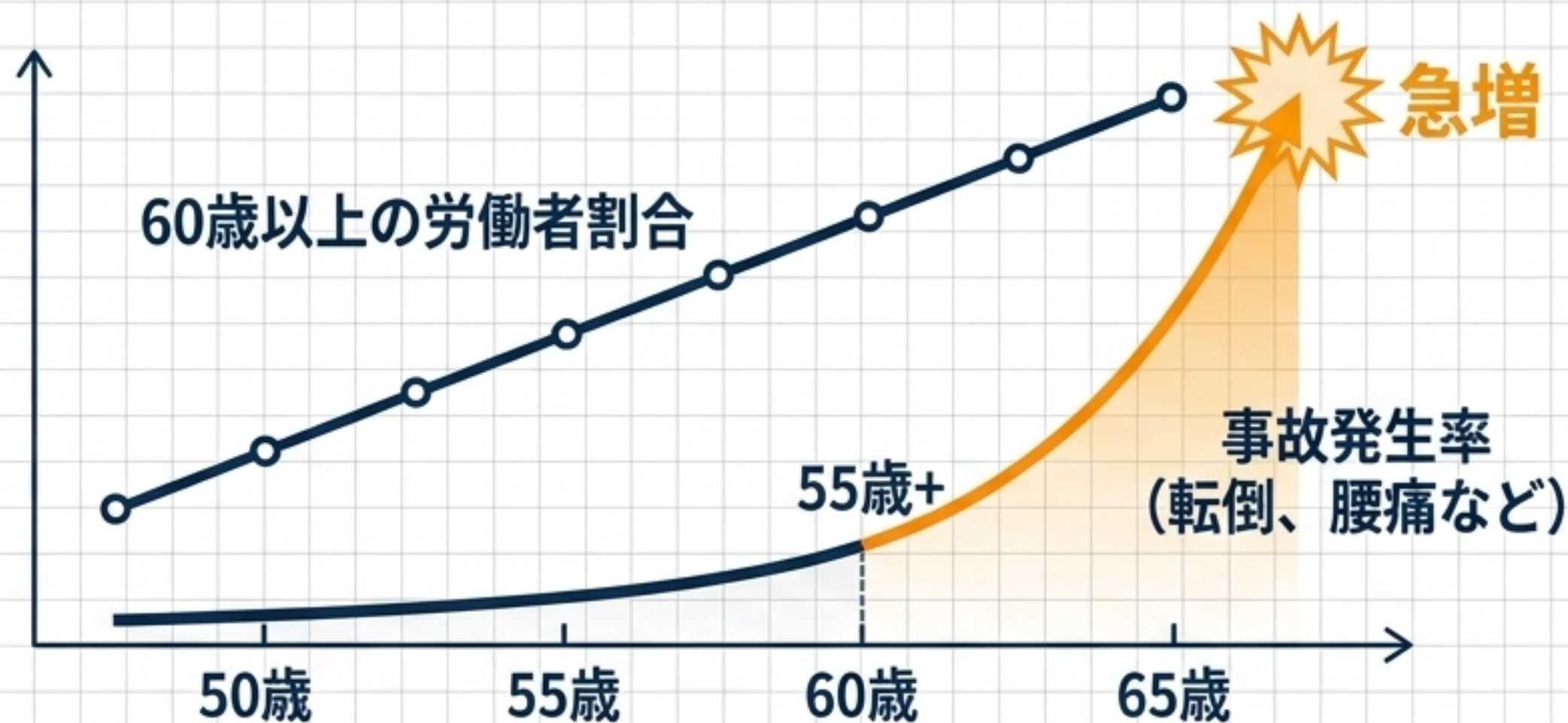
2026年3月まで

厚生労働省の「エイジフレンドリーガイドライン」による自主的な取り組み。

2026年4月以降

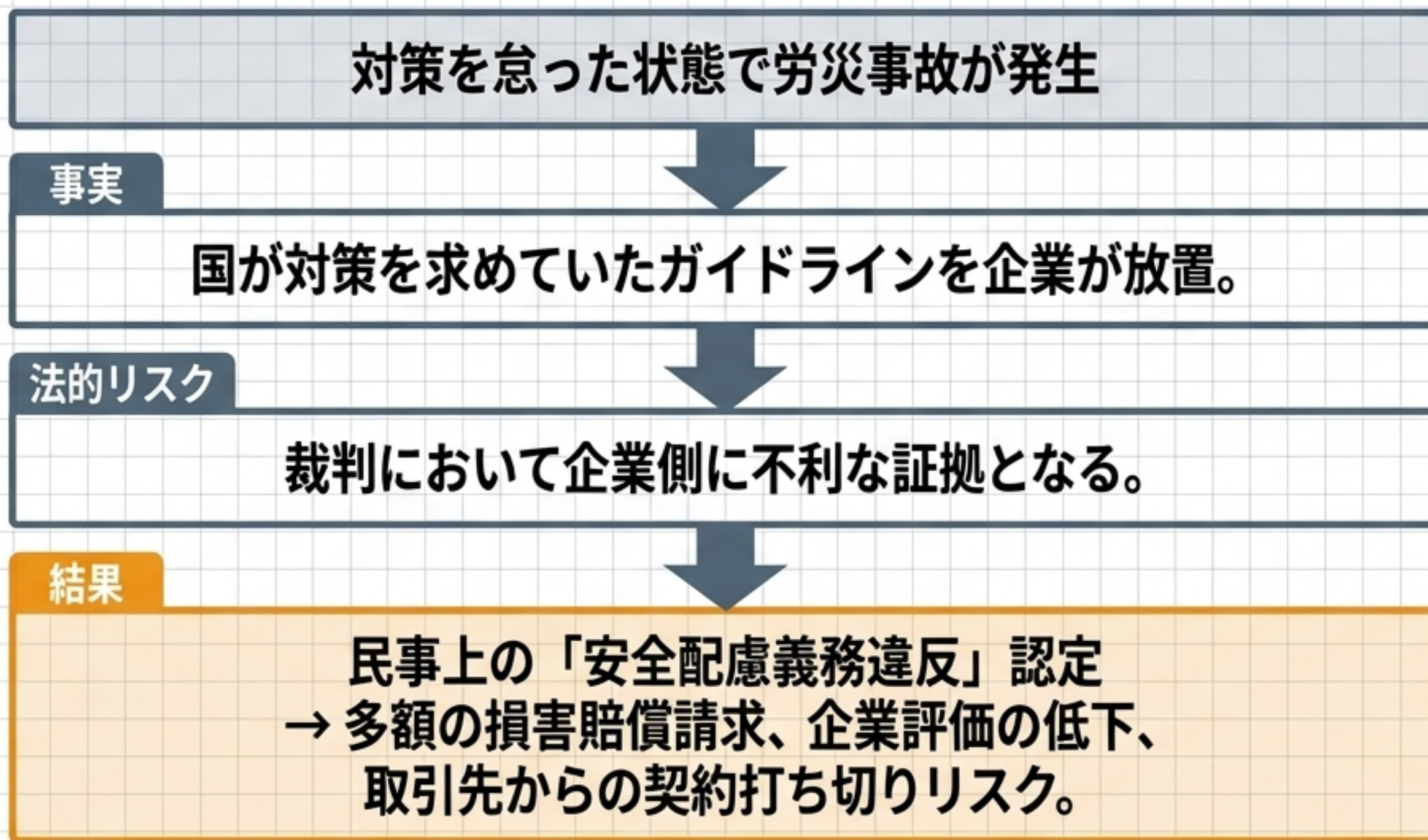
- 改正労働安全衛生法（第62条の2）に基づく「努力義務」として法制化。
- 事業者は高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善・作業管理が求められる。

経験則だけでは、加齢による身体機能の低下はカバーできない



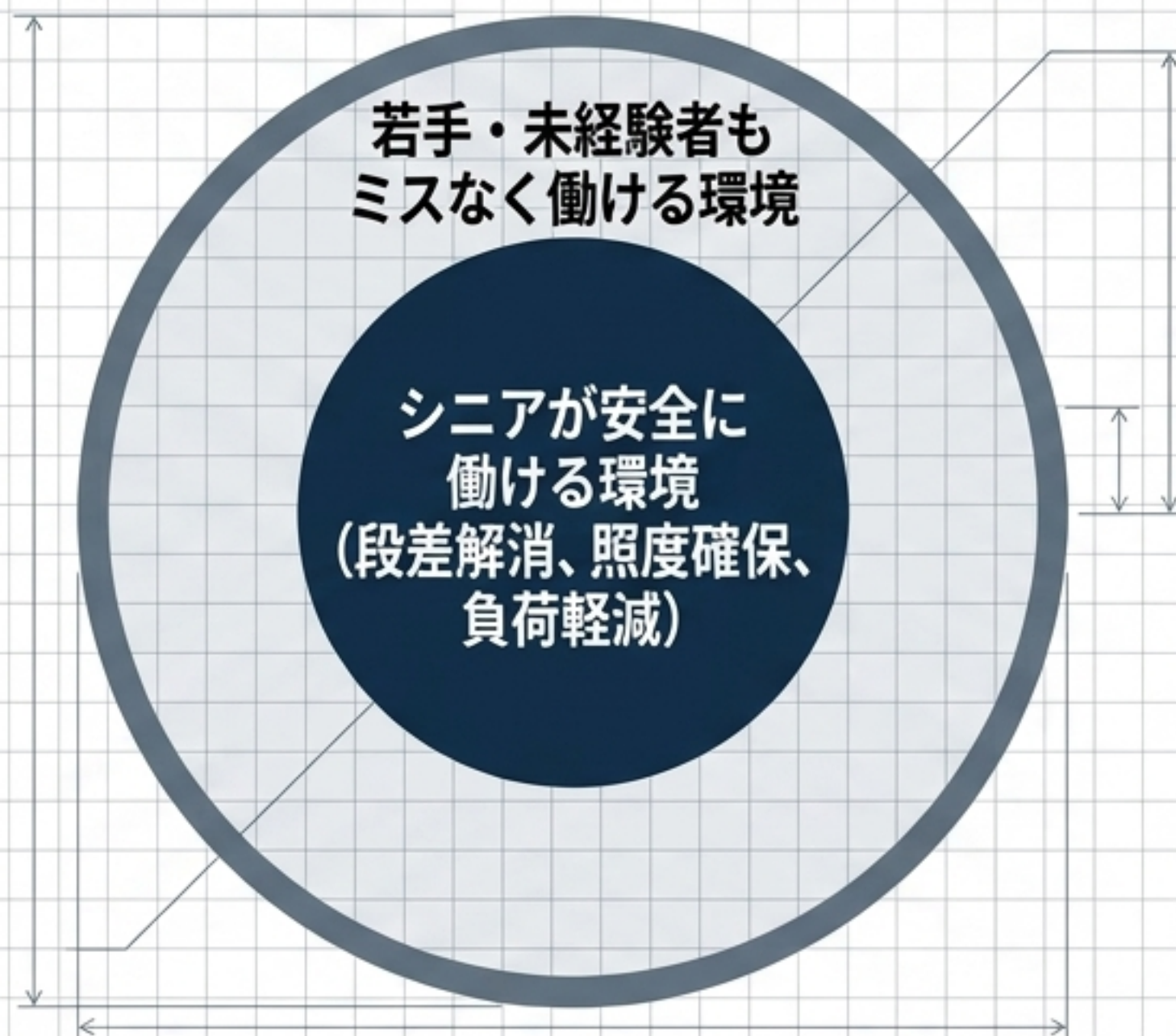
「ベテランだから安全作業は熟知しているはずだ」という思い込みは危険です。
経験の有無にかかわらず、加齢に伴う身体機能（視力、筋力、平衡感覚）の低下は、本人が自覚している以上に労災リスクを高めています。死傷者の3割以上が60歳以上という現実があります。

「努力義務だからやらなくて良い」の大きな誤解



努力義務は「罰則がないから後回し」ではなく、企業防衛のための実質的な義務です。

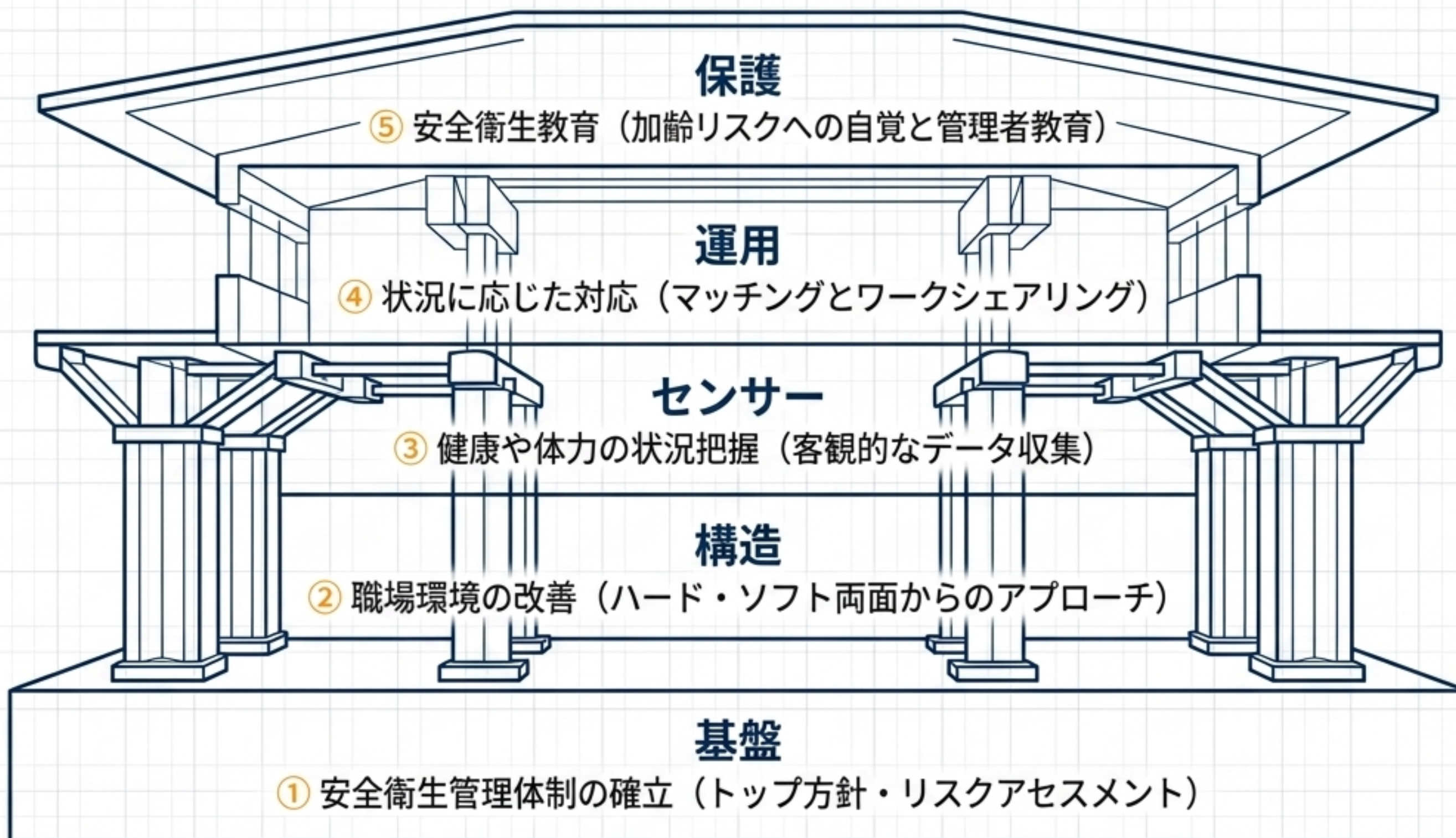
エイジフレンドリーは「ユニバーサルデザイン」への投資



高年齢労働者だけを特別扱いする
発想は捨てましょう。
高年齢者にとって歩きやすく、見え
やすく、動作の負荷が少ない職場
は、若年の新規入職者にとっても
極めて働きやすい環境です。

安全対策 = 深刻な人手不足を補完し、生産性を向上させる最強の採用ブランディング。

持続可能な職場を作る「5つの基本設計」



設備（ハード）と運用（ソフト）の最適化

物理的環境の改善 (Hard)

- 照度（ルクス）の向上・確保

- 段差の解消・スロープ化、防滑床材の施工

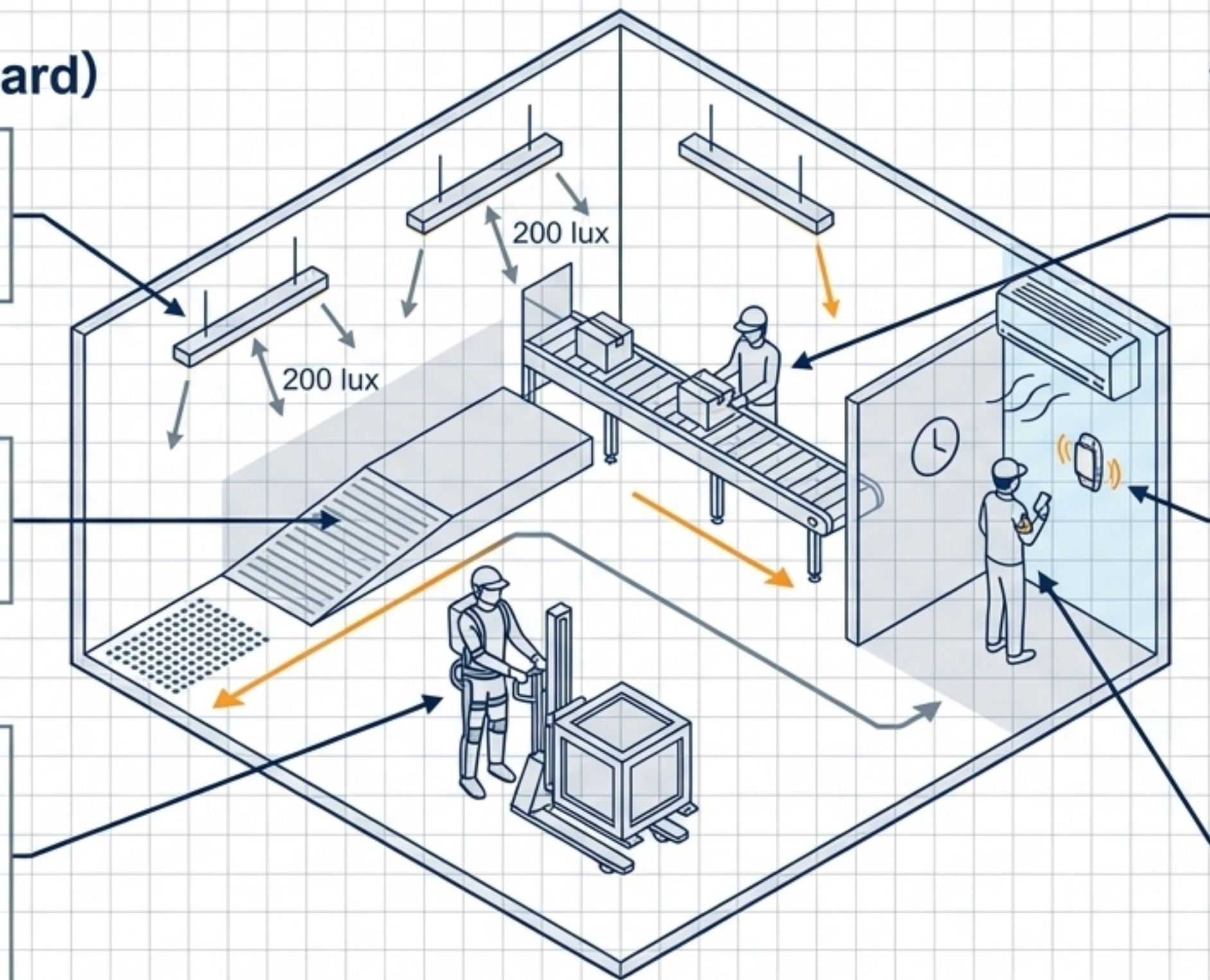
- アシストスーツやリフター等、重量物搬送の補助機器導入

作業管理の工夫 (Soft)

- ゆとりのある作業スピードへの調整

- こまめな休憩時間・休止時間の設定

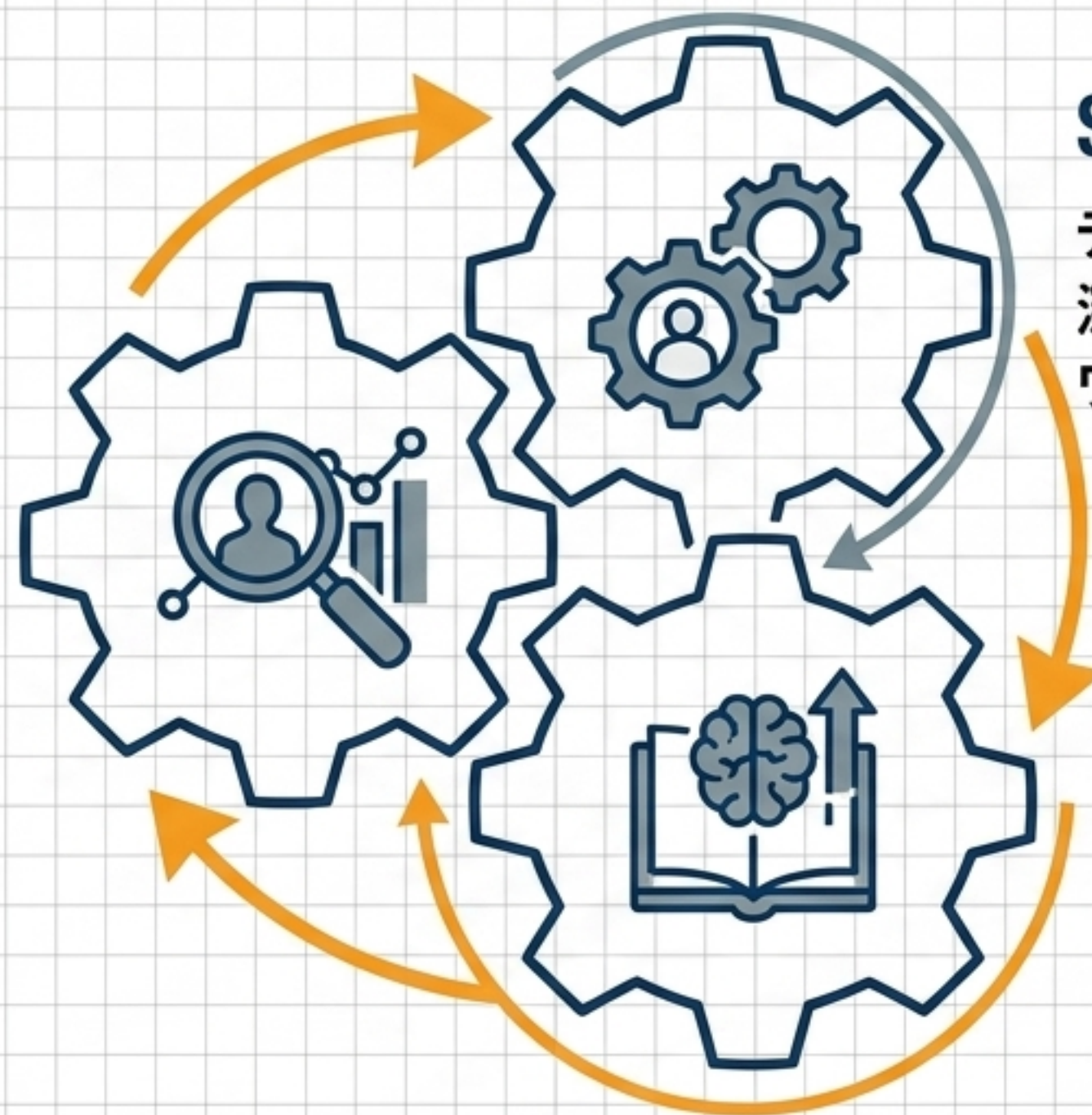
- 熱中症対策（涼しい休憩場所、ウェアラブルデバイスの活用）



「人」のデータを活用した適正配置と再教育

Step 1: Check (把握)

定期健診に加え、青年・壮年期からの「体力チェック(片足立ち、握力等)」による客観的データの収集。



Step 2: Match (対応・配置)

データに基づく就業適合マッチング。深夜業の削減、労働時間短縮、ワークシェアリングによる負荷分散。

Step 3: Train (教育)

経験則をリセットする「加齢によるリスク認識」教育。管理監督者への「特性理解・配慮」の教育徹底。

貴社の職場はどちらですか？（セルフチェック診断）

従来の危険な職場	2026年基準のエイジフレンドリーな職場
・ 「ベテランの勘と経験」に依存したアサイン	✓ 「客観的な体力データ」に基づいた適正配置
・ 薄暗い通路、滑りやすい床面を放置	✓ 照度基準を満たし、防滑施工・手すりが完備された動線
・ 人力に頼った重量物の運搬や移乗作業	✓ アシスト機器やスライディングシートを活用した負荷軽減
・ 若手と同じペース・同じシフトでの長時間労働	✓ ワークシェアリングやこまめな休憩を組み込んだ柔軟なシフト

資金の壁を突破する「エイジフレンドリー補助金」



高年齢労働者（60歳以上）を常時1名以上雇用する中小企業が対象。
法改正に向けた環境整備のコストを大幅に削減できる強力な支援制度です。

補助金を活用した具体的な改善事例（コース別）



職場環境・総合対策

通路の**防滑施工**、**手すりの設置**、LED照明の増設、**アシストスーツ**や**昇降デスク**の導入。
(専門家のアセスメント経費も対象)



熱中症対策

移動式スポットクーラー、**ファン付き空調風神服**（在籍する60歳以上の人数分・1人1着上限）、**スマートバンド**。



コラボヘルス・運動指導

理学療法士等による**体力測定**、**転倒・腰痛予防の運動プログラム**導入、産業医による健康指導。

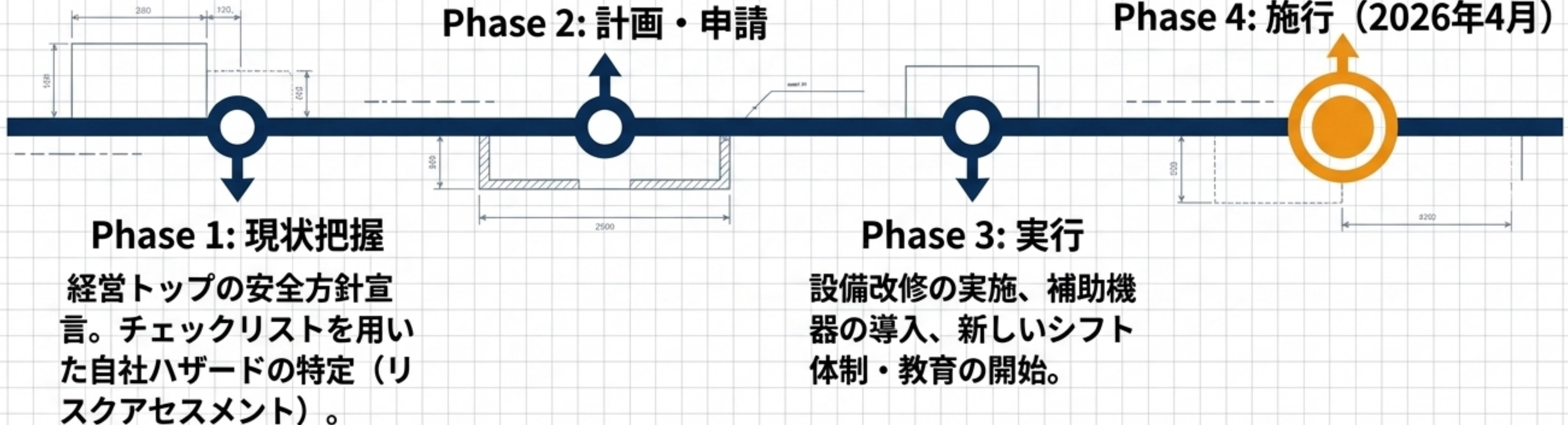
2026年4月へ向けたアクションロードマップ

対策の優先順位決定。エイジ
フレンドリー補助金の申請
(5月20日～10月31日 ※予
算上限に達し次第終了)。

Phase 2: 計画・申請

努力義務化への完全対応。
持続可能な組織体制の確立。

Phase 4: 施行 (2026年4月)



2026年はゴールではなく、 持続可能な組織づくりのスタートラインです

ベテランの知見を活かしながら、若手も安全に定着する「選ばれる企業」へ。
法改正を好機と捉え、誰もが長く健康に活躍できるユニバーサルな職場づくりを、
今ここから始めましょう。



高年齢者労災防止
重点チェックリストの
無料ダウンロード・
専門家へのご相談はこちら

まずは自社のリスクレベルを把握することから。