

第Ⅱ部 EU-OSHA の OSH 百科事典における OSH management in the context of an ageing workforce: 労働力の高齢化に伴う労働安全衛生管理について

[原典の所在]: [OSH management in the context of an ageing workforce - Safety and health at work - EU-OSHA \(europa.eu\)](https://europa.eu/osh/osh-management-in-the-context-of-an-ageing-workforce)

[原典の名称]: OSH management in the context of an ageing workforce:労働力の高齢化に伴う労働安全衛生管理

[著作権について]

次のとおり、非営利目的であれば、出典を明記する等の条件を満たせば、引用、翻訳等は自由に行えることとされています。

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.en_GB

This is a human-readable summary of (and not a substitute for) the [license](#). [Disclaimer](#).

You are free to:

- **Share** — copy and redistribute the material in any medium or format
- **Adapt** — remix, transform, and build upon the material

The licensor cannot revoke these freedoms as long as you follow the license terms.

Under the following terms:

- **Attribution** — You must give [appropriate credit](#), provide a link to the license, and [indicate if changes were made](#). You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.
- **Non-Commercial** — You may not use the material for [commercial purposes](#).
- **ShareAlike** — If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the [same license](#) as the original.

- **No additional restrictions** — You may not apply legal terms or [technological measures](#) that legally restrict others from doing anything the license permits.

Notices:

- You do not have to comply with the license for elements of the material in the public domain or where your use is permitted by an applicable [exception or limitation](#).
- No warranties are given. The license may not give you all of the permissions necessary for your intended use. For example, other rights such as [publicity, privacy, or moral rights](#) may limit how you use the material.

(関連する写真)



<p>Older workers are a growing part of the workforce. As people work for longer, management of OSH for an ageing workforce has become a priority.</p> <p>Increasing employment levels and prolonging people's working lives have been important objectives of national and European policies since the late 1990s. The EU-27 employment rate for people aged 55–64 years has increased from 40.5% in 2005 to 58.5% in 2018. This is still well below the employment rate of those aged 20–64 years, which stood at 72.6% in 2018.</p> <p>The employment target of the Europe 2020 strategy — to increase the employment rate of the population aged 20–64 years to 75% — means that people in Europe will have to work for longer.</p>	<p>高齢の労働者が労働力の一部として増えています。労働時間が長くなるにつれ、高齢化した労働力の労働安全衛生管理が優先課題となっています。</p> <p>雇用レベルの向上及び人々の労働寿命の延長は、1990年代後半から国や欧州の政策の重要な目的となっています。</p> <p>EU加盟27か国の55～64歳の雇用率は、2005年の40.5%から2018年には58.5%に上昇しています。これは、2018年に72.6%となった20～64歳の雇用率を未だ大きく下回っています。</p> <p>欧州2020戦略の雇用目標である「20～64歳の人口の就業率を75%にする。」は、欧州の人々がより長く働かなければならないことを意味しています。</p>
---	--

[原典の所在]: [OSH management in the context of an ageing workforce - Safety and health at work - EU-OSHA \(europa.eu\)](#)

[原典の名称]: **Normal age-related changes can be both positive and negative** (加齢に関連する通常の変化は、プラス及びマイナスの両方のものとなり得ます。)

(**Normal age-related changes can be both positive and negative** (加齢に関連する通常の変化は、プラス及びマイナスの両方のものとなり得ます。))

<p>Many attributes, such as wisdom, strategic thinking, holistic perception and the ability to deliberate, either increase or first emerge with increasing age. Work experience and expertise also accumulate with age.</p> <p>But some functional capacities, mainly physical and sensory, decline as a result of the natural ageing process. Potential changes in functional capacities</p>	<p>知恵、戦略的思考、全体的な認識、熟考する能力のような多くの属性は、年齢が上がるにつれて増加するか、又は最初に出現します。</p> <p>また、仕事の経験及び専門知識も年齢とともに蓄積されていきます。</p> <p>しかし、一部の機能的な能力、主に身体的及び感覚的能力は、自然な加齢プロセスの結果として低下します。機能的な能力の潜在的な変化は、リスクアセスメントに</p>
---	--

<p>have to be taken into account in risk assessment (see below), and work and the work environment have to be modified to address those changes.</p> <p>Age-related changes in functional capacity are not uniform because of individual differences in lifestyle, nutrition, fitness, genetic predisposition to illness, educational level, and work and other environments.</p> <p>Older workers are not a homogeneous group; there can be considerable differences between individuals of the same age.</p>	<p>において考慮しなければならず（下記参照）、作業及び職場環境はその変化に対応するように変更しなければなりません。</p> <p>加齢に伴う機能的な能力の変化は、ライフスタイル、栄養、フィットネス、病気に対する遺伝的素因、教育レベル、作業及びその他の環境の個人差があるため、一様ではありません。</p> <p>高齢労働者は同質的な集団ではなく、同じ年齢の個人の間でもかなりの違いがあります。</p>
---	---

Ageing and work	加齢及び仕事
<p>Age-related decline affects mainly physical and sensory capacities, which are most relevant to heavy physical work. The shift from extractive and manufacturing industry towards services and knowledge-based industry, as well as increased automation and mechanisation of tasks and use of powered equipment, has reduced the need for heavy physical work.</p> <p>In this new context, many abilities and skills associated with older people, such as good interpersonal skills, customer service and quality awareness, are increasingly valued.</p> <p>Furthermore, many age-related changes are more relevant in some professional activities than in others. For example, changes in balance have an implication for fire-fighters and rescue personnel who work in extreme conditions, wearing heavy equipment and lifting and carrying people; a decreased ability to judge distances and the speed of moving objects has an implication for night-driving but does not affect office workers.</p>	<p>加齢による衰えは、主に肉体的及び感覚的な能力に影響を与えますが、これらは肉体的な重労働に最も関係があります。採取産業及び製造業からサービス業及び知識ベースの産業への移行並びに作業の自動化、機械化及び動力装置の使用の増加により、重い肉体労働の必要性は減少しています。</p> <p>このような新しい状況の下では、優れた対人関係スキル、顧客サービス及び品質意識のような高齢者に関連する多くの能力やスキルがますます評価されています。</p> <p>さらに、加齢に伴う多くの変化は、ある種の職業活動では他の職業活動よりも関連性が高くなります。例えば、バランス感覚の変化は、重い機器を身につけ、人を持ち上げたり運んだりして過酷な状況下で働く消防士及び救助隊員に影響を与えます。また、距離及び動く物体の速度を判断する能力の低下は、夜間の運転に影響を与えますが、オフィスワーカーには影響を与えません。</p>

Age sensitive risk assessment	年齢に応じたリスクアセスメント
<p>Age is just one aspect of a diverse workforce. Age-sensitive risk assessment means taking into account age-related characteristics of different age groups when assessing risks, including potential changes in functional capacities and health status.</p> <p>Risks relevant to older workers in particular include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heavy physical workload • Hazards related to shift work • Hot, cold or noisy work environments <p>As inter-individual differences increase with age, assumptions should not be made purely on the basis of age. The risk assessment should consider work demands in relation to the individual's abilities and health status.</p> <p>Find out more about the current Online interactive Risk Assessment (OiRA) tools available, age-sensitive risk assessments and ensuring everyone is covered.</p>	<p>年齢は、多様な労働力の一つの側面に過ぎません。年齢に配慮したリスクアセスメントとは、リスクを評価する際に、機能的能力及び健康状態の潜在的な変化を含む異なる年齢層の年齢に関連する特性を考慮することを意味します。</p> <p>特に高齢の労働者に関連するリスクは以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 重い身体的作業負荷 • シフトワークに関連する危険性 • 暑い、寒い又は騒がしい職場環境 <p>個人差は年齢とともに大きくなるため、純粋に年齢に基づいて仮定を立てるべきではありません。リスクアセスメントでは、個人の能力及び健康状態に関連した作業要求を考慮する必要があります。</p> <p>現在利用可能なオンライン対話型リスクアセスメント (OiRA) ツール、年齢を考慮したリスクアセスメント、及び全員がカバーされていることの確認については左欄の該当箇所をクリックしてご覧ください。</p>

Promoting work ability and workplace health promotion	作業能力の向上及び職場の健康増進
<p>Work Ability is the balance between work and individual resources; when work and individual resources fit well together, work ability is good. The core factors affecting this are:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Health and functional capabilities • Education and competence • Values, attitudes and motivation • Work environment and community 	<p>作業能力とは、作業及び個人の有する能力のバランスであり、作業及び個人のリソースがうまく適合していれば、作業能力は良好です。これに影響を与える中心的な要因は、</p> <ul style="list-style-type: none"> - 健康及び機能的な能力 - 教育及び能力 - 価値観、態度及びモチベーション - 職場環境及びコミュニティ

<ul style="list-style-type: none"> • The content, demands and organisation of work <p>Work ability can be measured by the Work Ability Index. The work ability concept suggests that actions in the workplace to promote work ability should cover all these factors.</p> <p>People's health in later life is affected by their health behaviour earlier in life. Decline of functional capacities can be delayed and minimised by healthy lifestyle habits, such as regular exercise and healthy eating. The workplace has a key role to play in promoting a healthy lifestyle and supporting activities that prevent physical decline, thus help to maintain work ability. Workplace health promotion (WHP) covers a variety of topics including diet and nutrition, alcohol consumption, quitting smoking and getting enough exercise, recovery and sleep.</p>	<p>- 作業の内容、要求及び組織化</p> <p>作業能力は、作業能力指数で測定することができます。作業能力の概念は、作業能力を促進するための職場での行動が、これらすべての要素をカバーするべきであることを示唆しています。</p> <p>人生の後半における人々の健康は、人生の初期における健康行動に影響されます。機能的な能力の低下は、定期的な運動及び健康的な食事のような健康的な生活習慣によって遅らせたり、最小限に抑えたりすることができます。職場は、健康的なライフスタイルを促進し、身体的な衰えを防ぎ、作業の能力を維持するための活動を支援する上で、重要な役割を担っています。職場での健康増進 (WHP) は、食事及び栄養、飲酒、禁煙並びに十分な運動、疲労回復及び睡眠を含むさまざまなテーマを扱っています。</p>
---	--

<p>Adapting work and the work environment</p> <p>An opinion poll carried out by EU-OSHA in 2012 showed that a large majority of EU citizens think that good safety and health practices are very important to help people work for longer.</p> <p>Good workplace design benefits all age groups, including older workers. As abilities change, work also has to be changed to compensate, for example with:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Job redesign or rotation • More frequent short breaks • Improved organisation of shift work, e.g. fast (2–3 days) forward-rotating shifts • Good lighting and noise control 	<p>作業及び職場環境の適応</p> <p>EU-OSHA が 2012 年に実施した世論調査によると、EU 市民の大多数が、人々により長く働くためには、優れた安全及び健康対策が非常に重要であると考えていることがわかりました。</p> <p>優れた職場設計は、高齢者を含むすべての年齢層にメリットをもたらします。能力が変化すると、それに合わせて作業も変化させなければなりません。例えば以下のようなことが考えられます。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 仕事の再設計及びローテーション • より頻繁な小休憩 • シフトワークの改善（例：短時間（2～3 日）の前倒しシフト • 適切な照明及び騒音対策
---	---

<ul style="list-style-type: none"> • Good ergonomic design of equipment 	<ul style="list-style-type: none"> • 人間工学に基づいた機器の設計
--	--

<p>Policies on return to work</p> <p>Long-term sickness can cause mental health issues, social exclusion and early exit from the labour market. Facilitating the return of workers after sickness is key to supporting the ageing workforce. Examples of initiatives taken to promote return to work in European countries include the creation of the ‘fit note’ instead of the sick note in the UK and a Return to Work intervention project in Denmark.</p> <p>Read EU-OSHA’s back to work report and find out more in the related factsheet.</p>	<p>職場復帰に関する政策</p> <p>長期にわたる病気は、精神衛生上の問題、社会的排除及び労働市場からの早期離脱を引き起こす可能性があります。高齢化する労働力を支えるためには、病後の労働者の復帰を促進することが重要です。欧州諸国における復職促進のための取り組みの例として、英国では病欠の代わりに「フィットノート」を作成し、デンマークでは復職支援プロジェクトを実施しています。</p> <p>EU-OSHA の職場復帰報告書を読み、関連ファクトシートで詳細をご覧ください。</p>
--	--