

建設業の安全・労務管理の課題

メンタルケア、外国人・高齢者の雇用とその安全

2026年6月24日

林社会保険労務士事務所 林 弘嗣

講師プロフィール

林 弘嗣（社会保険労務士・行政書士）

【略歴】

- 旭化成（株）、旭化成ホームズ（株）で住宅営業、工事店協力会事務局長等担当
- 現在、企業の人事労務の相談、建設業に関する経営全般に関するアドバイスを行う

【役職】

- 低住協一人親方団体会長
- 一人親方団体建設業安全協議会会長

主な業務内容

■ 企画、コンサルティング

- ・ 就業規則、労使協定の提案
- ・ 働き方改革提案、労働時間・賃金制度提案
- ・ 労務コンサルティング、助成金提案

■ 建設業関連

- ・ 建設業許可申請、建設キャリアアップ登録

■ 講演、研修

- ・ 労務管理研修、安全研修、メンタル研修等講師
東京都働き方改革促進事業専門家

所在地	〒190-0022 東京都立川市錦町1-8-14鈴木ビル202号
事務所名	林社会保険労務士事務所・行政書士事務所
電話	042-595-6890
FAX	042-595-6895
電子メール	hiro.hayashi@hayashi-sr.net
ホームページ	https://hayashisr.com/

本日の説明内容

1. 建設業の雇用の現状
2. 今後の建設業就業者の見通し
3. 建設就業者のメンタルヘルスについて
4. 増加する外国人の雇用と安全推進
5. 増加する高年齢者の雇用と安全推進

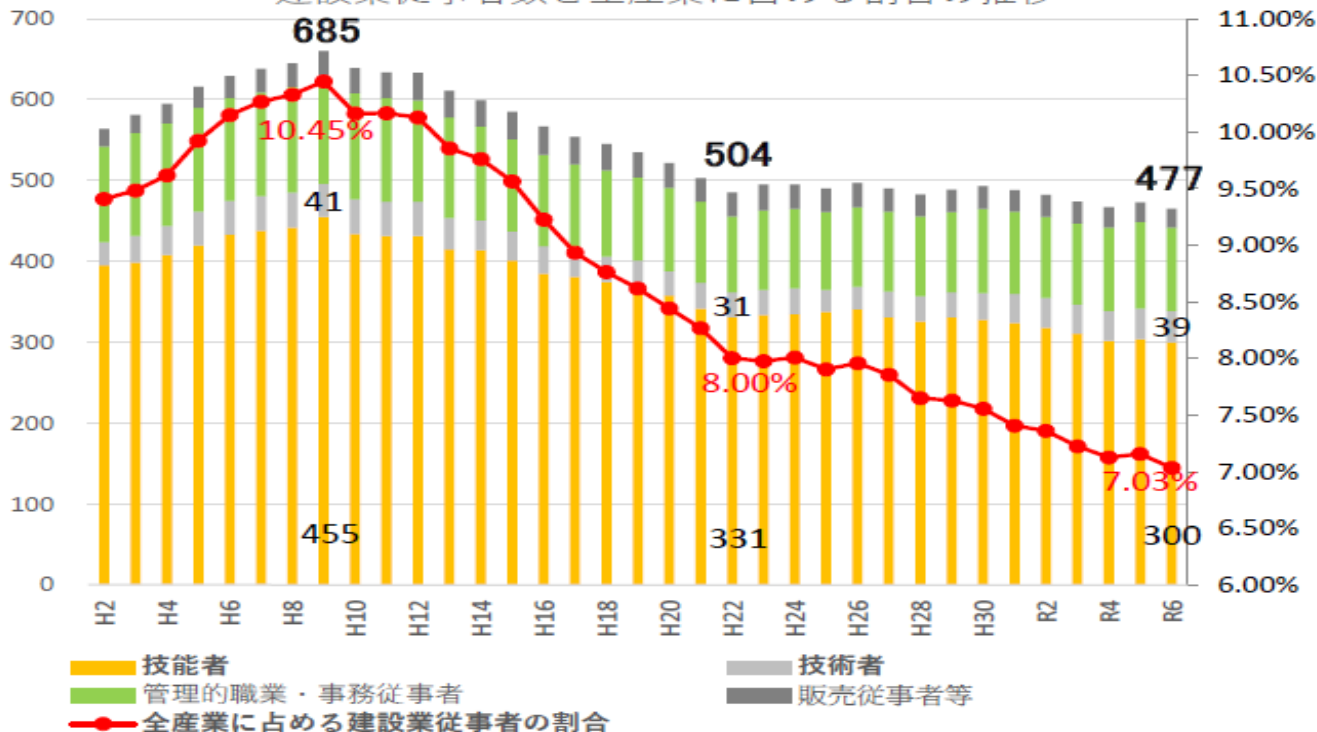
建設業の現状

技能者等の推移

＜就業者数ピーク＞ ＜建設投資ボトム＞ ＜最新＞

- 建設業就業者： 685万人(H9) → 504万人(H22) → 477万人(R6)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 39万人(R6)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 300万人(R6)

建設業従事者数と全産業に占める割合の推移

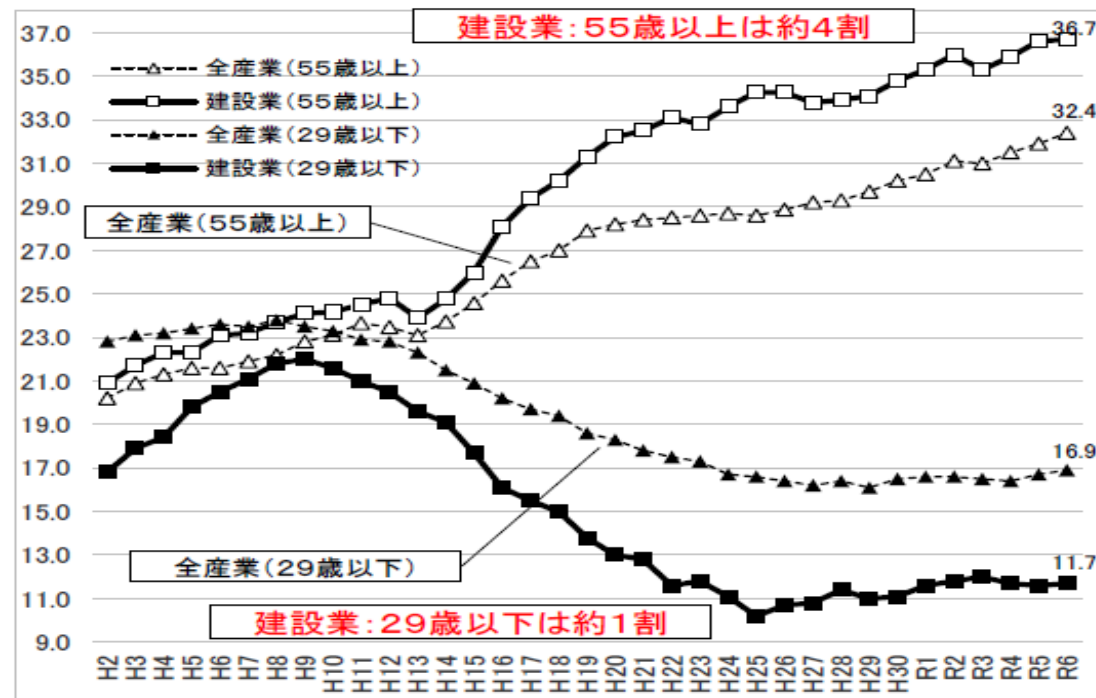


出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成※1※2

建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が36.7%、29歳以下が11.7%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。

(%)



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成※1

建設業の就業人口の推移と今後の見込み

建設業就業者数 (R6)

477万人
ピーク時比▲30%

技能労働者数 (R6)

300万人
ピーク時比▲35%

年齢層 (R6)

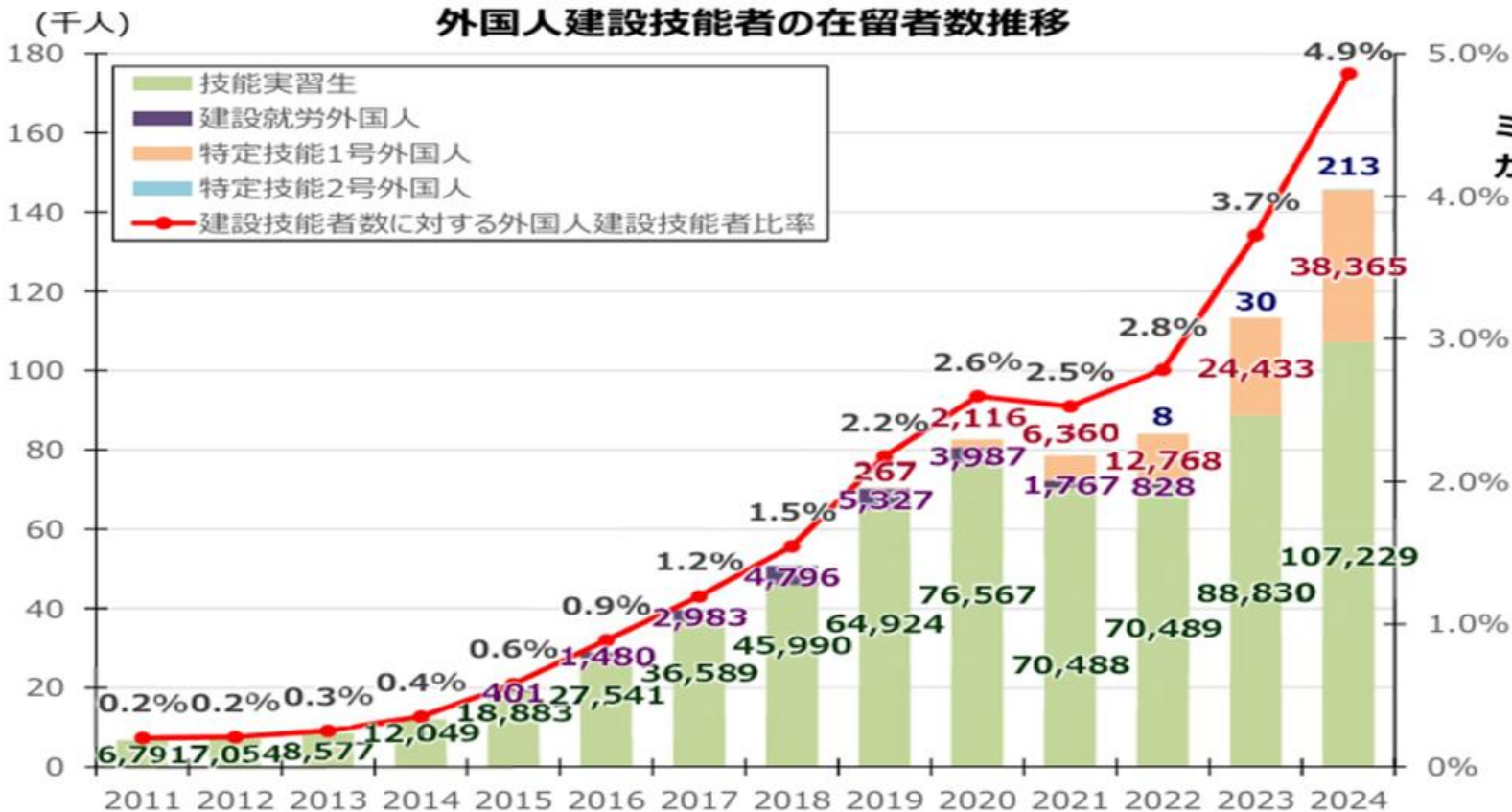
60歳以上 25,8%
55歳以上 36,9%
29歳以下 11,7%

建設業の2030年問題

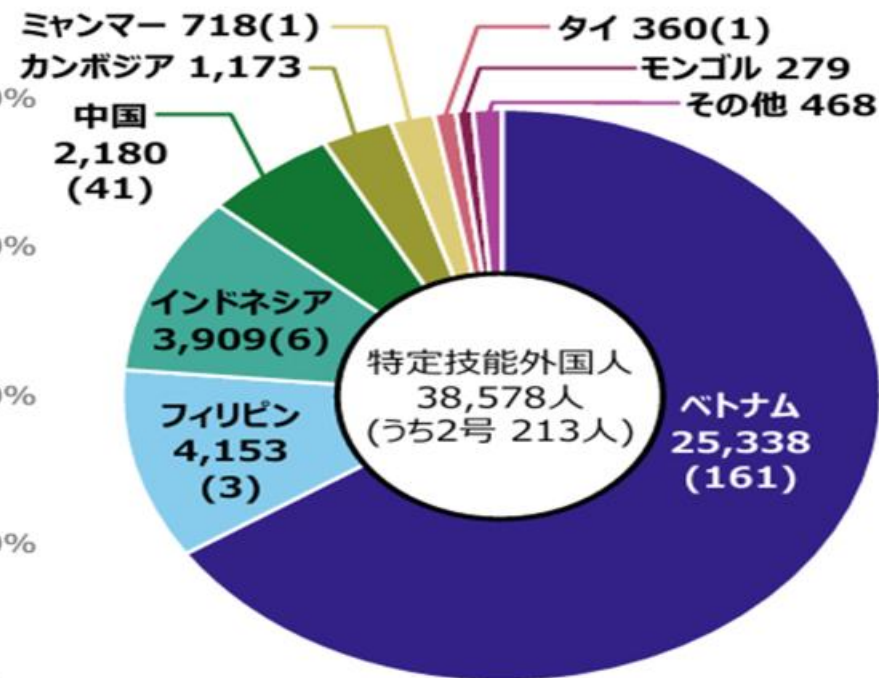
60歳以上の年齢層の大量離職が予想される一方、若年者の就業者が増加しないことが予想され建設業の人材不足が問題化してきます。

建設業の外国人労働者

- 建設分野で活躍する外国人技能者の在留者数は約14.6万人で、全建設技能者数の約4.9%
- 在留資格別では技能実習が最多(2024年：約11万人) (ただし、技能実習制度は人材育成により国際貢献を行うことを目的とした制度)
- 特定技能2号外国人は現在213人が在留 (2024年12月末時点)



国籍・地域別特定技能在留外国人人数 (2024年12月末時点)



※ 出所 以下公表値を基に国土交通省で作成 (外国人建設技能者数は特定技能外国人、技能実習生、建設就労外国人を合計した人数)
 ・全建設技能者数 : 総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成
 ・特定技能外国人数 : 入管庁の公表資料「特定技能在留外国人数」(在留者数推移グラフにおける数値は各年度末時点又は各年12月末時点)
 ・技能実習生数 : 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(各年10月末時点)
 ・外国人建設就労者数 : 国土交通省による集計(各年度末時点、2015年度から2022年度まで)

今後の見込みと対応方法

☰ 主要課題



高齢化の進行

55歳以上が約4割、次世代への技術承継が課題



若年層の不足

29歳以下が約1割、新規入職者数が減少



技能承継の停滞

熟練技術者の引退による技術継承問題



労働環境の課題

長時間労働、週休2日制未達成
過労・メンタル対策

💡 対応の方向性



担い手3法改正

処遇改善・価格転嫁



ICT・DX活用

生産性向上



人材育成

教育訓練強化



人材多様化

若者・女性・外国人

高齢者活用

人材多様化に伴う安全対策、技術継承が課題

脳・心臓疾患、精神障害による労災

脳・心臓疾患

脳血管疾患

- 脳内出血（脳出血）
- くも膜下出血
- 脳梗塞
- 高血圧性脳症

虚血性心疾患等

- 心筋梗塞
- 狭心症
- 心停止
(心臓性突然死を含む。)
- 解離性大動脈瘤

・主に50～59歳・60歳代での発症が多数
 ・支給決定の多くが「1か月あたり80～120時間超の残業」水準
 ・発症要因：長時間労働＋不規則勤務・夜勤

精神障害の認定基準

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

過大な責任、ルマ、仕事量の増大、パワハラ等が原因

高年齢者が多い

建設業：請求12%、決定8%

全年齢層

建設業：請求5%、決定8%

図1-1 業務災害に係る脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移

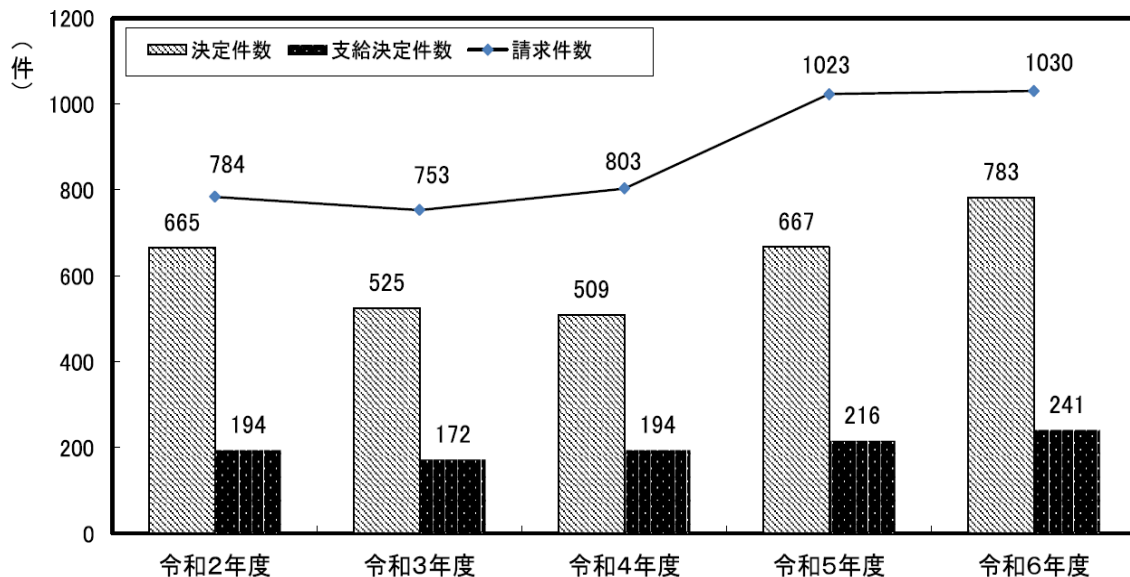
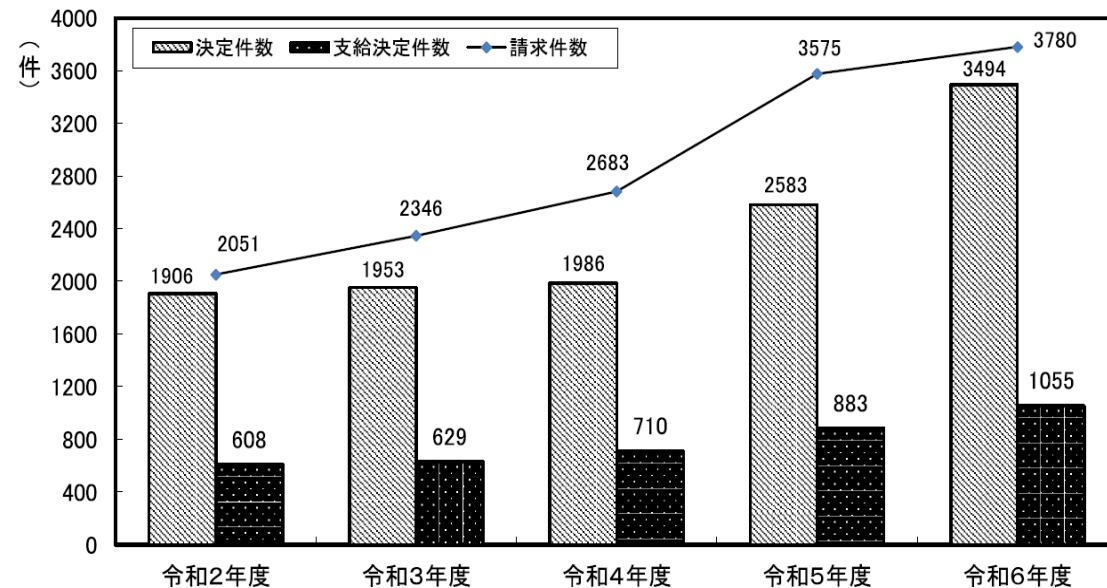


図2-1 業務災害に係る精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移

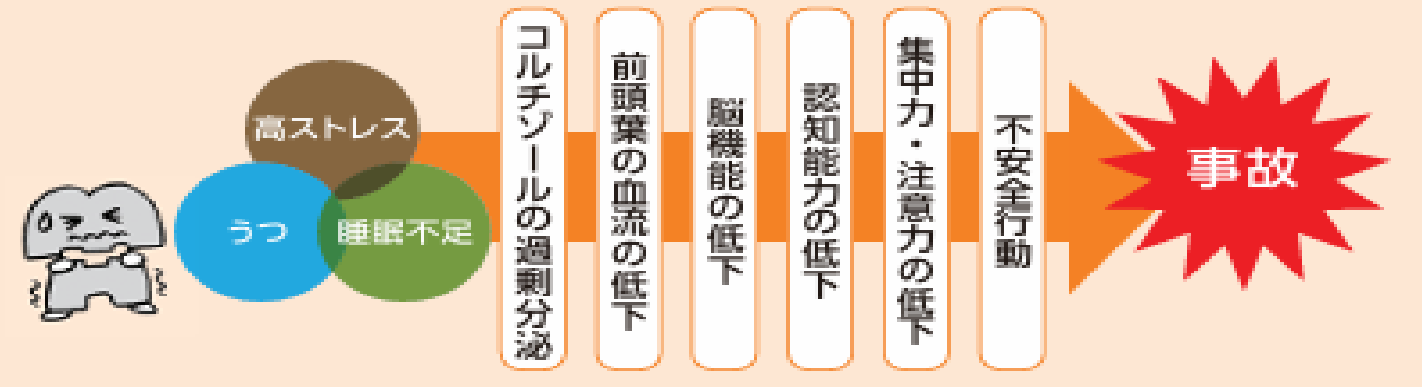


メンタルヘルス対策の重要性

メンタルヘルス対策は、不安全行動防止に効果的

例えば、ついうっかりといった不安全行動が招く労災事故の背景には、少なからず不眠・疲労等の因子が関連しているケースがあります。慢性的な睡眠不足や高ストレスの状態が続くと、体内のホルモンバランスが崩れ、脳血流が低下し認知機能に影響を与えることが知られています。「不安全行動」防止の観点からもメンタルヘルスの視点を取り入れることが大切です。

不眠・疲労状態が続くと…

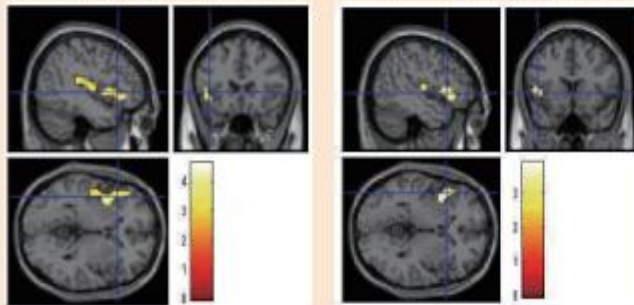


不眠・疲労による脳血流の変化

労災疾病等研究からの着眼

① ISによる不眠と脳血流の変化

② うつに伴う脳血流の変化

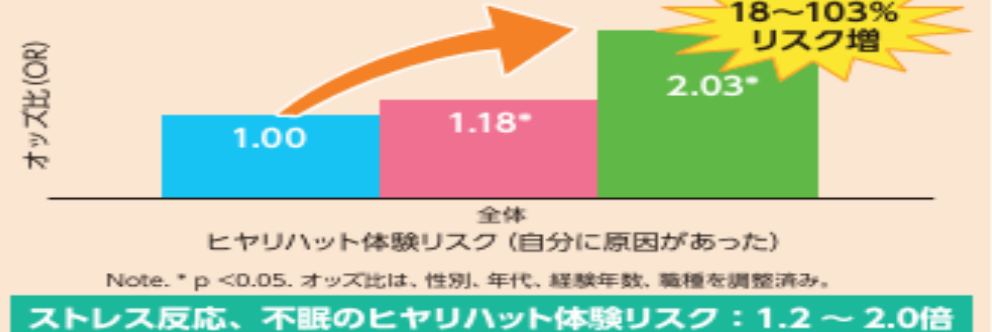


①②ともに、程度が強い者ほど、
ひだり前頭葉等の脳血流が低下する
傾向があります。

- 注意・集中力が低下する
- 不安全行動のリスクが高まる

ヒヤリハット体験との関連 (N = 14,266)

■ 症状なし ■ 不眠 ■ 高ストレス反応



Note. * p < 0.05. オッズ比は、性別、年代、経験年数、職種を調整済み。

ストレス反応、不眠のヒヤリハット体験リスク：1.2～2.0倍

出典：渡辺和広「平成30年度建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会報告書」2019

出典：小山文彦監修、田村和佳子執筆「建設業におけるメンタルヘルス対策の進め方」建設業労働災害防止協会、2016

建設業におけるメンタルヘルス対策

日常的に行うべき対策

建設業就業者がメンタルを病む原因

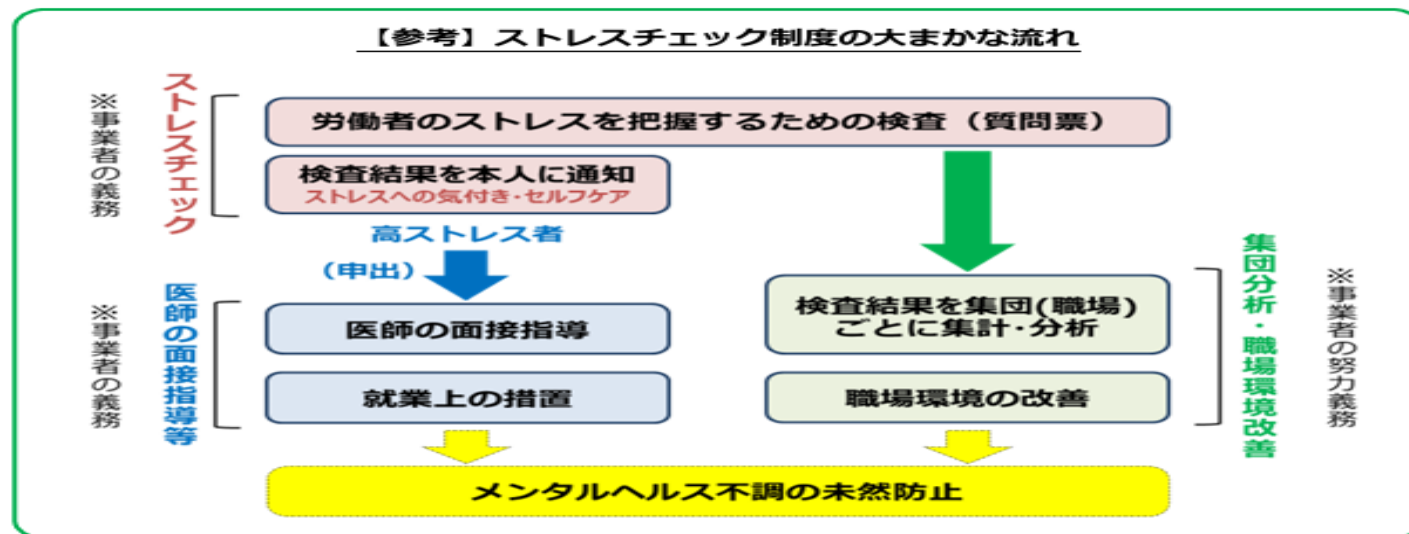
1. 長時間労働と過重な業務負担
2. 工期プレッシャーと事故リスク
3. 現場特有の環境ストレス
 - ・暑い、寒い、騒音
4. 人材不足と離職の悪循環
5. メンタル対策の遅れ・形骸化

視点	具体的な工夫	ねらい
日々のミーティング	作業前KYと合わせて体調・気分確認	不調の早期発見
作業計画	無理な残業前提の工程を避ける	慢性疲労防止
休憩環境	日陰・空調・防寒等を整える	人体負担の軽減
情報共有	不具合事例や成功事例等共有	若手の不安軽減
相談窓口	事務所等に連絡先を掲示	相談のハードル軽減

50人未満の事業場もストレスチェックを義務付け、2028年4月から施行予定

解決策

1. 労働時間の適正化と工期の見直し
2. メンタルヘルス計画と体制づくり
 - ・トップ指示、相談窓口づくり
3. 就業者へのメンタルヘルス教育
4. 管理職・職長への教育
 - ・ハラスメント防止、コミュニケーション方法
5. 外部資源の活用



4つのメンタルヘルスケア

知っておきたい4つのケア

管理者の声かけ、話をきいてくれる職場

セルフケア



ストレスに対する正しい理解

ストレスへの気づき

ストレスへの適切な対処

ラインケア

職場復帰における支援

労働者からの相談対応

職場環境の把握と改善

事業場内産業保健 スタッフによるケア

具体的なメンタルヘルスケアの実施

専門的なアドバイス

職場復帰における支援

外部資源とのネットワーク形成

事業場外資源による ケア

情報や助言を受けるなど、
サービスの活用

ネットワークの形成

職場復帰における支援

職場の仲間、管理監督者

個人情報保護への配慮

図表1：厚生労働省による「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持促進のための指針～」4つのメンタルヘルスケアの推進から作図

心理的安全性のある職場作り

心理的安全性とは

- ・組織の中で自分の考えや気持ちを、誰に対しても安心して発言できる状態
- ・Google社の研究の成果として、「心理的安全性は、組織の生産性を上げるために欠かせないものである。」との発表

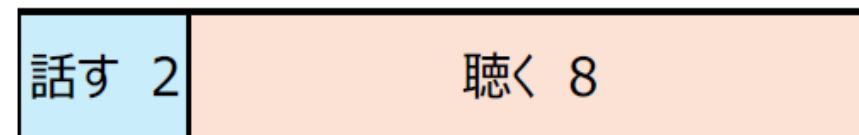
■ どのような表現方法が良いか

表現方法	内容
アサーティブな自己表現	・お互いの主張や立場を大切にしたい自己表現 ・パワハラ防止や心理的安全性の実現のためのコミュニケーション ・相手と相互尊重・相互信頼を築ける
攻撃的な自己表現	相手を抑えて自分の言いたいことを通す表現 相手を委縮させる、反発心を抱かせる
非主張的な自己表現	自分を抑えて相手を立てる自己表現 相手に気がつかせ、いらっとさせる

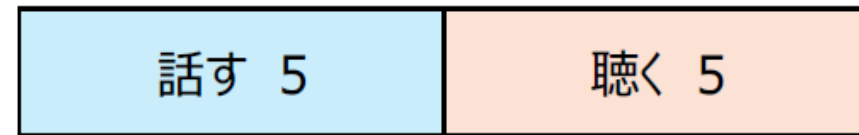
■ 傾聴のポイント

● 「話す」、「聴く」の割合

● 相談、ヒアリング



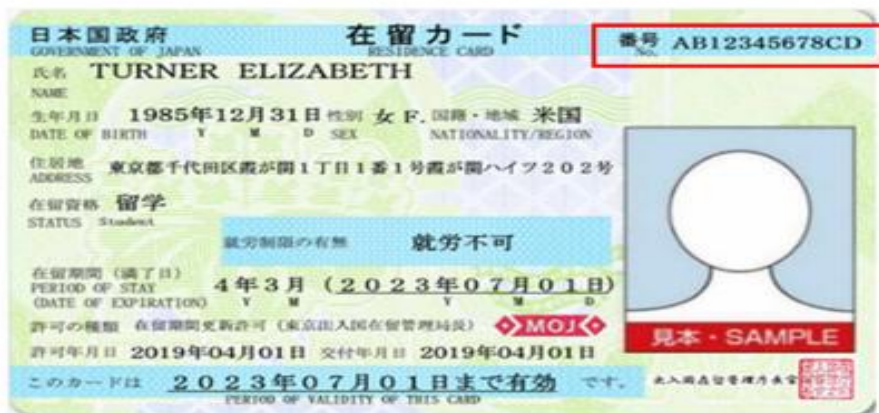
● 会話、対話、議論



在留カードの改正

<在留カード及び特定在留カードの券面イメージ>

現行在留カード



新様式在留カード

※いずれも券面は未確定



特定在留カード



<様式改正イメージ>

※雇用保険被保険者資格取得届（様式第2号）の場合

17欄から23欄までは、被保険者が外国人の場合のみ記入してください。

17. 被保険者氏名（ローマ字）（アルファベット大文字で記入してください。）

被保険者氏名（読み（ローマ字））

18. 在留カードの番号（在留カードの表上に記載されている12桁の英数字）

19. 在留期間 [] まで

20. 資格外活動の許可の有無 [] (1有 / 2無)

21. 派遣・請負 就労区分 [] (1派遣・請負労働者として主として当該事業所以外で就労する場合 / 2に該当しない場合)

22. 国籍・地域 ()

23. 在留資格 ()



17欄から23欄までは、被保険者が外国人の場合のみ記入してください。

17. 被保険者氏名（ローマ字）（アルファベット大文字で記入してください。）

被保険者氏名（読み（ローマ字））

18. 在留カードの番号

19. 在留期間 [] まで

20. 資格外活動の許可の有無 [] (1有 / 2無)

21. 派遣・請負 就労区分 [] (1派遣・請負労働者として主として当該事業所以外で就労する場合 / 2に該当しない場合)

22. 国籍・地域 ()

23. 在留資格 ()

外国人：不法就労を防ごう

不法就労とは？

不法就労となるのは、次の**3**つの場合です。

1 不法滞在者や被退去強制者が働くケース

- (例)
- ・ 密入国した人や在留期限の切れた人が働く
 - ・ 退去強制されることが既に決まっている人が働く

2 出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース

- (例)
- ・ 観光等の短期滞在目的で入国した人が働く
 - ・ 留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く

3 出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働くケース

- (例)
- ・ 外国料理のコックや語学学校の先生として働くことを認められた人が工場・事業所で単純労働者として働く
 - ・ 留学生が許可された時間数を超えて働く

5年以下の拘禁刑又は500万円以下の罰金（又はその併科）に変更

注意!

事業主も
処罰の対象と
なります!!



不法就労させたり、不法就労をあっせんした人「不法就労助長罪」

⇒3年以下の懲役・300万円以下の罰金

(外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。)

- ・ 不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主⇒退去強制の対象
- ・ ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人⇒30万円以下の罰金

不法就労者を発見した場合や雇用しようとする外国人が不法滞在者であることが判明した場合には**地方出入国在留管理局へ通報したり出頭を促す**などしてください!

外国人を雇用する際には**在留カード**を確認してください!

建設業に就業できる在留資格

項目	技能実習（現行） （2030/3/31廃止）	育成就労 （2027/4/1～）	特定技能	技・人・国	永住者・日本人の配偶者等・永住者の配偶者等・定住者
主な目的	国際協力（技術移転）	人材確保・人材育成	即戦力の人材確保	技術・知識を要する業務	永住・定住
位置づけ	入口（学びの場）	特定技能1号への育成枠（実務）	実務を担うプロ	専門的能力発揮（現場作業不可）	永住・定住
転籍（転職）	原則不可	一定制限下で可能	可能（同一分野）	可能（同一分野）	—
在留期間	最長5年	原則3年	1号：通算5年（1年、6カ月） 2号：無制限	5年、3年、1年、3月	無期限・5年、3年、1年、6月
家族の帯同	不可	不可	1号：不可 / 2号：可能	可能	—
日本語能力	入国時は不問（職種による）	入国時：A1相当	入国時：A2相当	N2以上必要な場合も	—

資格外活動許可を受けしている場合：**週28時間以内**はOK

建設業の育成就労と特定技能

(1) 特定技能外国人及び育成就労外国人受入れの趣旨・目的

ア 特定技能外国人

建設分野において深刻化する人手不足に対応するため、専門性・技能を生かした業務に即戦力として従事する外国人を受け入れることで、本分野の存続・発展を図り、もって我が国の経済・社会基盤の持続可能性を維持する。

イ 育成就労外国人

特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である建設分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保する。

受入れ見込数

ア 建設分野全体の受入れ見込数

建設分野全体における令和6年度から令和10年度までの5年間の受入れ見込数は、19万9,500人である。

当該受入れ見込数は、建設分野において、令和10年度には36万人程度の人手不足が見込まれる中、ICT等の活用等による生産性向上（令和10年度までに14万9,000人程度）や、処遇改善等の取組による追加的な国内人材の確保（令和10年度までに1万1,500人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ 1号特定技能外国人の受入れ見込数

建設分野における令和6年度から5年間の1号特定技能外国人の受入れ見込数は、7万6,000人であり、これを令和10年度末までの5年間の受入れの上限として運用する。

ウ 育成就労外国人の受入れ見込数

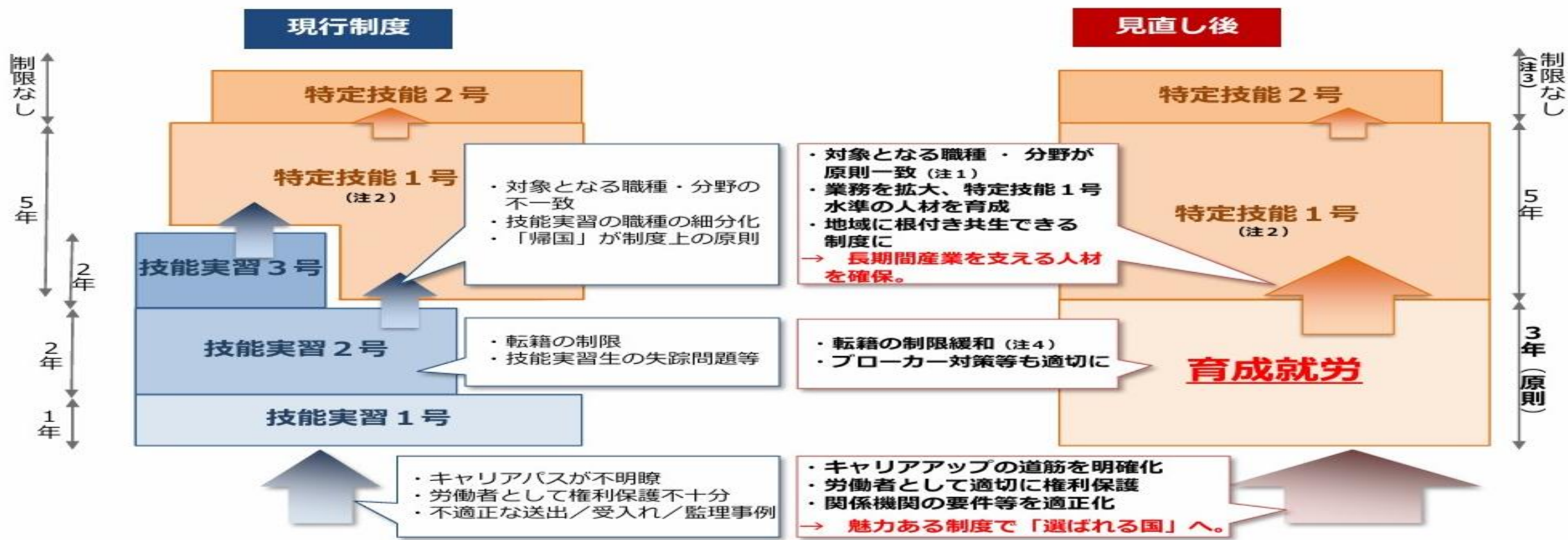
建設分野における令和9年度から2年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、12万3,500人であり、これを令和10年度末までの2年間の受入れの上限として運用する。

外国人の建設技能者（技能実習・育成就労・特定技能）

	育成就労	特定技能（注1）	技能実習（注2）
受入企業に 関する基準	<ul style="list-style-type: none"> 建設業法第3条の許可を受けていること 建設キャリアアップシステムに登録していること 等	<ul style="list-style-type: none"> 建設業法第3条の許可を受けていること 建設キャリアアップシステムに登録していること 特定技能外国人受入事業実施法人（（一社）建設技能人材機構）に所属していること 国土交通大臣又は適正就労監理機関（（一財）国際建設技能振興機構）が行う調査又は指導に対し必要な協力を行うこと 等	<ul style="list-style-type: none"> 建設業法第3条の許可を受けていること 建設キャリアアップシステムに登録していること 等
処遇に 関する基準	<ul style="list-style-type: none"> 育成就労外国人に対し、 <ul style="list-style-type: none"> 日本人と同等以上の報酬を 安定的に支払うこと（月給制） 雇用条件書等について、育成就労外国人が十分に理解できる言語も併記の上、署名を求めること 育成就労外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること 等	<ul style="list-style-type: none"> 1号特定技能外国人に対し、 <ul style="list-style-type: none"> 日本人と同等以上の報酬を 安定的に支払い（月給制）、 技能習熟に応じて昇給を行うこと 1号特定技能外国人に対し、雇用契約締結前に、重要事項を書面にて母国語で説明していること 1号特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること 等	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生に対し、 <ul style="list-style-type: none"> 日本人と同等以上の報酬を 安定的に支払うこと（月給制） 雇用条件書等について、技能実習生が十分に理解できる言語も併記の上、署名を求めること 技能実習生を建設キャリアアップシステムに登録すること 等
その他	<ul style="list-style-type: none"> 育成就労外国人の数が常勤職員の総数を超えないこと（優良な育成就労実施者が育成就労を行わせる場合を除く。） 	<ul style="list-style-type: none"> 1号特定技能外国人の数が、常勤職員の数を超えないこと 	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生の数が常勤職員の総数を超えないこと（優良実習実施者である場合を除く。）

技能実習制度から育成就労制度へ

制度見直しのイメージ図



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能 1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

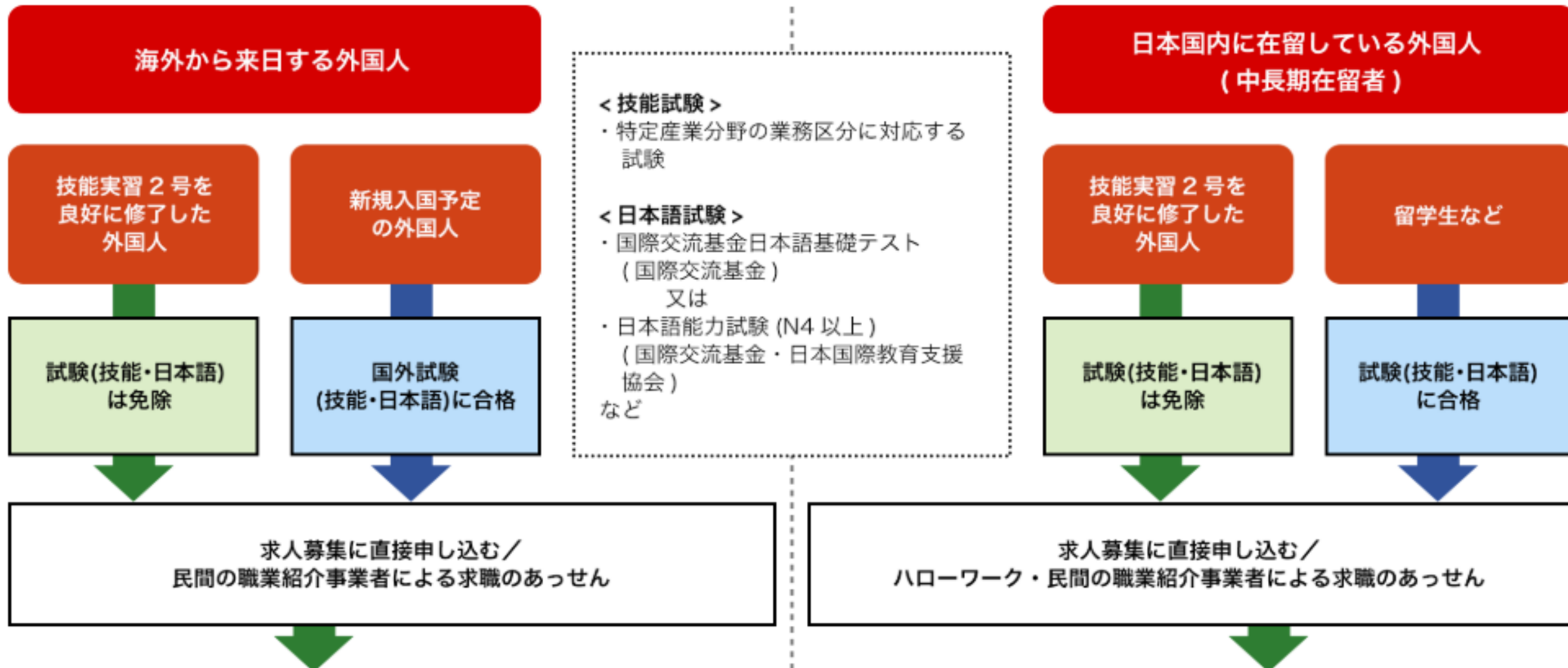
(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年(分野ごとに設定)を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

特定技能の採用の流れ

建設業の特定技能の受入枠76,000人中49,300人を受入（2025年12月、残り35%）



特定技能の採用の手続き①

受入
前

受入企業がすべき事項（主なもの）

1 建設業法第3条許可の取得（地方整備局等又は各都道府県）

2 JACに間接的又は直接的に加入
→会員証明書の入手

JACの会員になるには

※建設特定技能受入計画の認定申請に必要

3 建設キャリアアップシステムへの登録

（一財）建設業振興基金
建設業振興基金へ

4 特定技能雇用契約に係る重要事項説明

5 特定技能雇用契約の締結 （注）日本人と同じレベルの能力者は同じ賃金に

6 建設特定技能受入計画の認定申請
（オンライン申請（地方整備局等））

国土交通省
外国人就労管理システムへ

※現に有する在留資格の在留期間満了日（または入国予定年月日）の半年前から申請可能

※建設特定技能受入計画の審査は、受入企業の主たる営業所を管轄する地方整備局等が担当します。地域によっては審査が完了するまでに3～4か月かかる場合がございます。

特定技能の採用の手続き②

7 1号特定技能外国人支援計画の作成

8 「在留資格変更許可申請」または「在留資格認定証明書交付申請」

(窓口またはオンライン申請 (地方出入国在留管理局))

出入国在留管理庁
在留資格変更許可申請へ

出入国在留管理庁
在留資格認定証明書交付申請へ

※「在留資格変更許可申請」は現に有する在留資格の在留期間満了日の2ヶ月前から申請可能

※「在留資格認定証明書交付申請」は入国予定年月日の3ヶ月前から申請可能

受入
後

9 1号特定技能外国人受入報告書の提出
オンライン申請 (地方整備局等)

外国人就労管理システムへ

※受入後より1ヶ月以内に提出

10 受入れ後講習の受講
(一財)国際建設技能振興機構 (FITS)

国際建設技能振興機構へ

※受入れ後、概ね6か月以内に受講

外国人：実際の対応事例

1. 犯罪・逃亡等の問題

- ・技能実習生が薬物違反で逮捕。逃亡事例多い。同国人のコミュニティあり。
- ・ギャンブル依存による給料前借り、再度貸してほしい（うその理由）、無断欠勤

2. メンタル

- ・一社に一人の場合や、試験で合格して始めて日本に来る場合のメンタル問題

3. 習慣の問題

- ・イレスミ、ナイフ所持、ごみ処理、騒音

4. 優良外国人

- ・日本人以上に向上心あり優秀な者も、母国へ多額送金する等（兼業に注意）

5. 労務管理

- ・監理団体によるチェックあり。36協定の届出、残業代の支払い等適正処理要
監理団体の知識誤りも多いので注意

(注) **技能実習生**は、ばらつきがある。**特定技能**は、技能実習生より安定が期待される。

外国人：転職した外国人を採用する場合の対応方法

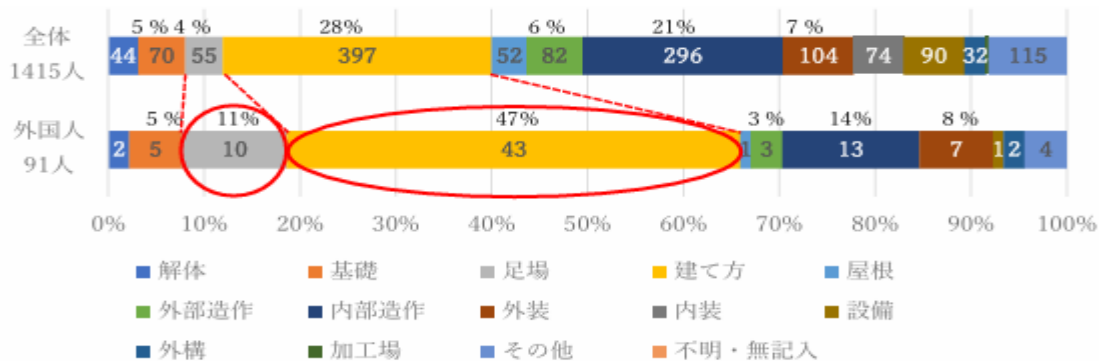
転職ケース別の就労ビザ手続き一覧表

ケース	内容	手続き内容
転職先の業務と現在の在留資格が一致する可能性が高く、在留期限が3ヶ月以上残っている	たとえば、別の会社でも翻訳・通訳業務を行うようなケース	就労資格証明書の取得を推奨。更新申請をスムーズにするメリットがあります
転職先の業務と現在の在留資格が一致する可能性が高く、在留期限が3ヶ月未満（または曖昧）	たとえば、別の会社でも翻訳・通訳業務を行うようなケース	在留期間更新許可申請を速やかに行いましょう
業務内容が「技人国」の範囲外に変わる	たとえば、エンジニア → 調理師など、別の在留資格が必要なケース	在留資格変更許可申請が必要です。許可を得ずに働くことは「不法就労」となり、退去強制などのリスクがあります

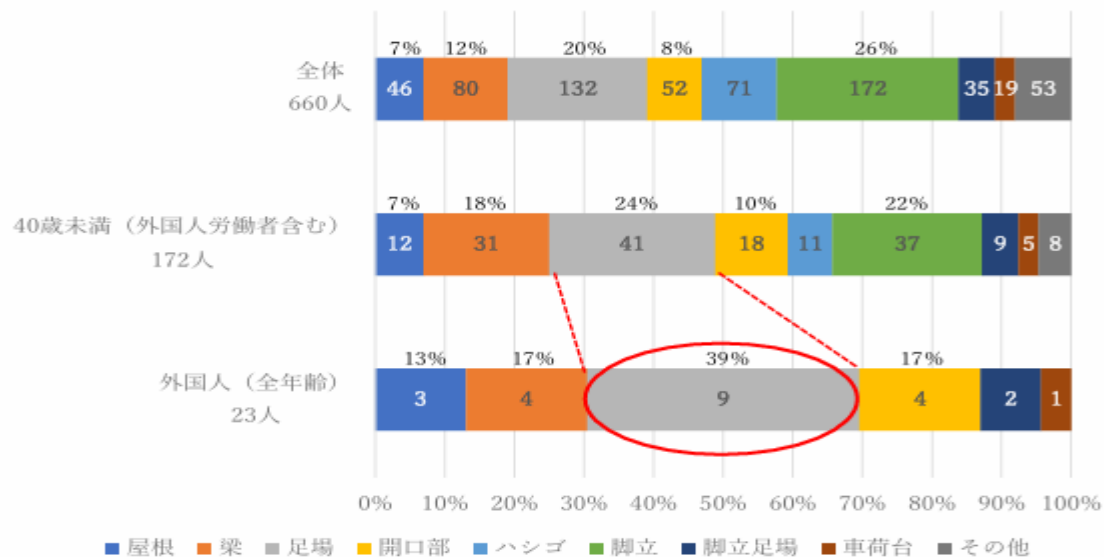
転職する場合、在留資格範囲内と思われる場合は、**契約機関に関する届出**を提出すればよいが。

外国人の建設業の労災

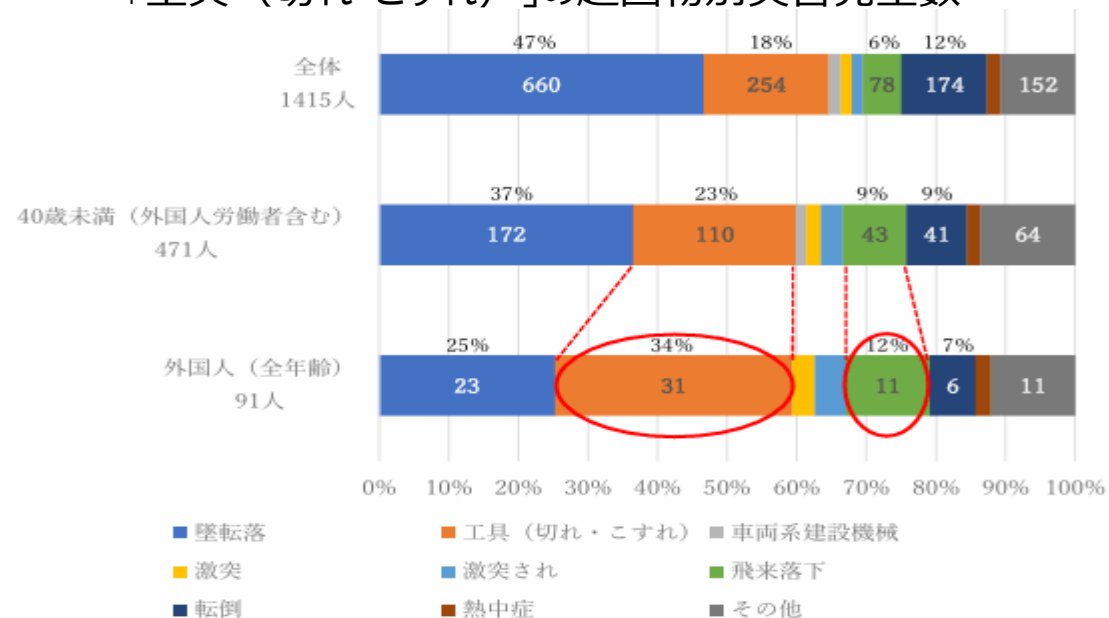
作業分類別労災



「墜転落」の起因物別災害発生数



「工具（切れ・こすれ）」の起因物別災害発生数



- ◆ 工具に関する「切れ、こすれ」災害が多い。また、「切れ、こすれ」災害のうち、「釘打ち機」、「丸のこ」、「手工具」等の工具 類に関する災害多い。
- ◆ 工具の扱いそのものに慣れていない、工具 そのものを見たことがない外国人労働者に対して、工具の構造、使用方法等の基本的な事項に関する安全衛生教育が求められる。

外国人の安全対策

- 現状は ●外国人労働者の増加に伴い外国人労働者の死傷者数も増加 ●全労働者と比較して外国人労働者の災害発生率は高い
- 要因は ●業務経験が比較的短い ●日本語の理解が不十分 ●コミュニケーション不足により職場の「危険」の伝達・理解も不足
- 対策は ●外国人労働者がその内容を確実に理解できる方法による労働安全衛生教育の実施が求められます
- そこで 外国人労働者を雇用する事業場を対象に、外国人労働者の安全衛生管理のポイントを解説するセミナーを開催します



(1)注意

母国語、多言語表示

セミナーの内容

- ① コミュニケーションのカギは「やさしい日本語」
 - ② 視覚的な表現方法による「安全表示」^(※)
 - ③ 安全衛生活動（KYT、5S）等に参加させるときの留意点
 - ④ 外国人の健康診断に当たっての留意点
- ほか

(※) 外国人労働者が労働災害防止のため必要な事項を視覚・直観的に理解できるイラスト等による表示 及び 外国語による注意喚起等の文言
⇒新たに開発中の最新情報を提供します

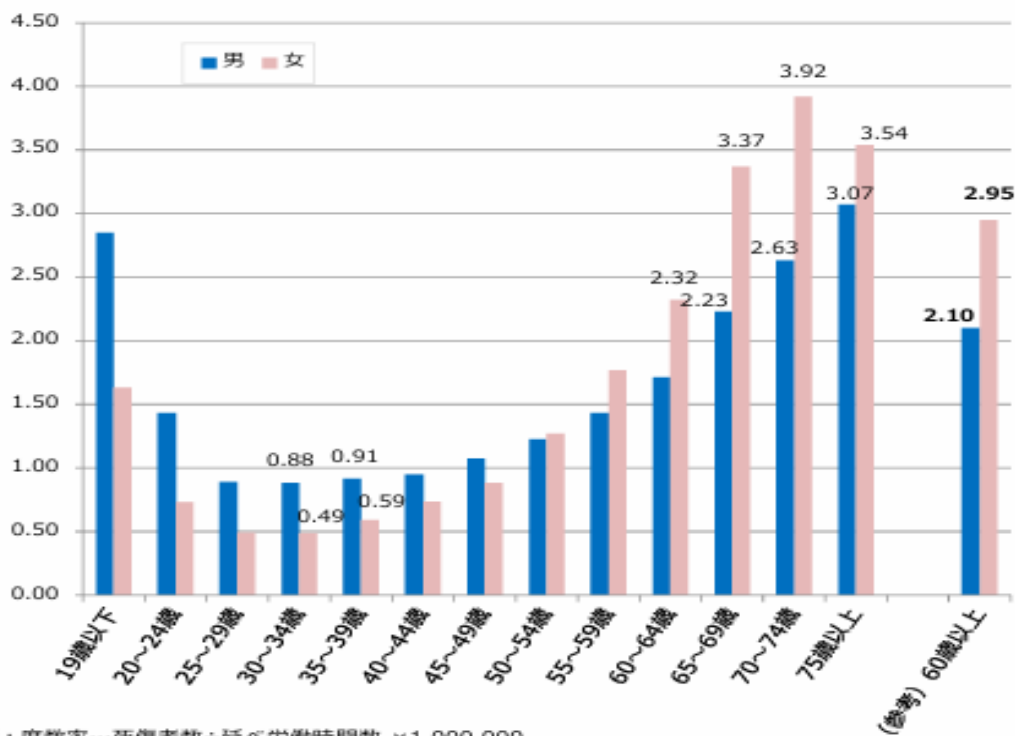
(注) 「職場の安全サイト」、厚労省のHP、各種団体のHP等参考に

0	日本語	注意
1	やさしい日本語	気をつけてください
2	英語	Caution
3	中国語	注意
4	ベトナム語	Chú ý

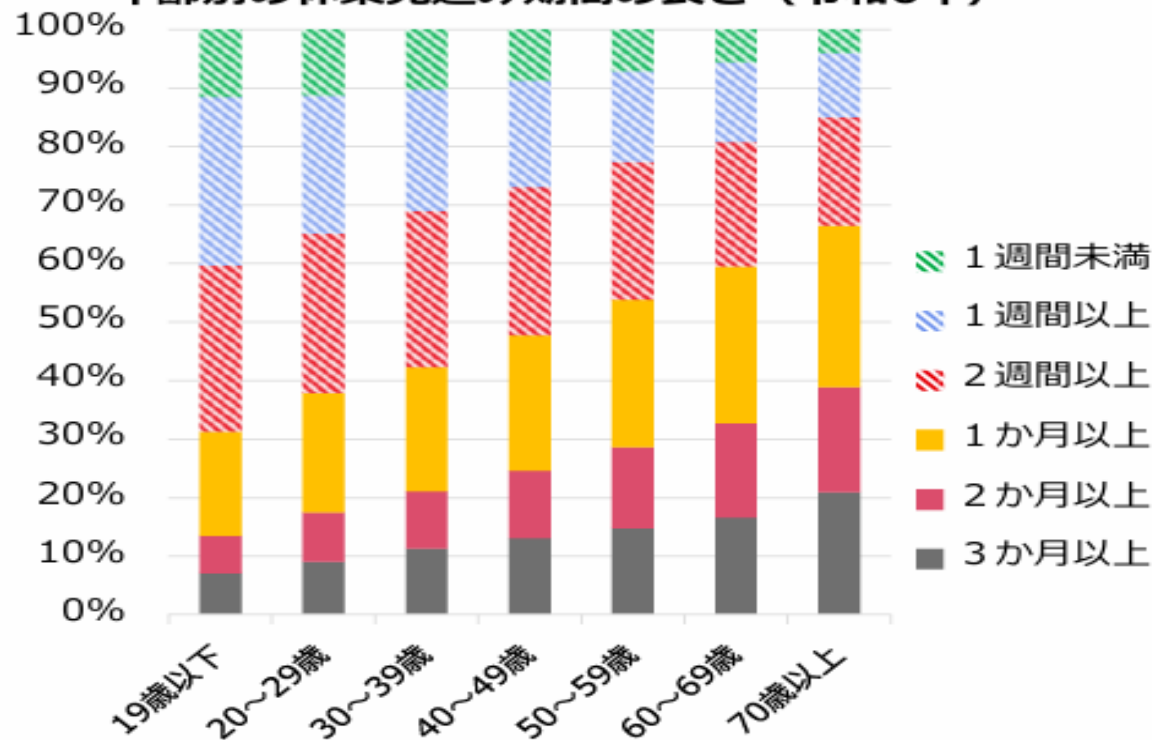
高年齢者の労働災害発生率

- 60歳以上の男女別の労働災害発生率（死傷度数率（以下「度数率」という。））を30代と比較すると、男性は約2倍、女性は約5倍となっている。
- 60歳以上の死傷度数率は、2.41となっている。
- 休業見込み期間は、年齢が上がるにしたがって長期間となっている。
- 60歳以上の死傷千人率は、4.00である。

年齢別・男女別 度数率（令和6年）



年齢別の休業見込み期間の長さ（令和6年）



データ出所：度数率…死傷者数÷延べ労働時間数 ×1,000,000
 延べ労働時間数：労働力調査（年次・基本集計第Ⅱ-9表 平均週間就業時間及び第1-2表）から算出
 死傷者数：平成27年から令和6年までの休業4日以上の死傷災害…労働者死傷病報告（新型コロナウイルス感染症のり患を除く）

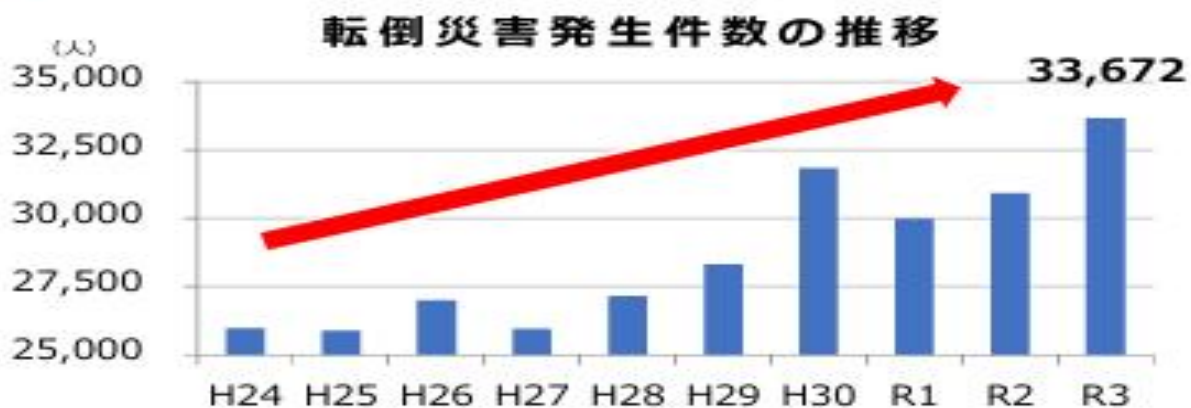
高年齢者の労働災害の特徴

50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加し続けています。

男性は、墜落・転落も目立つ

転倒災害は、被災しないよう労働者自身が注意することも必要です。

転倒災害（業務中の転倒による重傷、休業4日以上）の発生状況（令和3年）



性別・年齢別内訳



転倒による怪我の態様

・骨折（約70%）

- ・打撲
- ・眼球破裂
- ・外傷性気胸 等

転倒災害による平均休業日数

47日

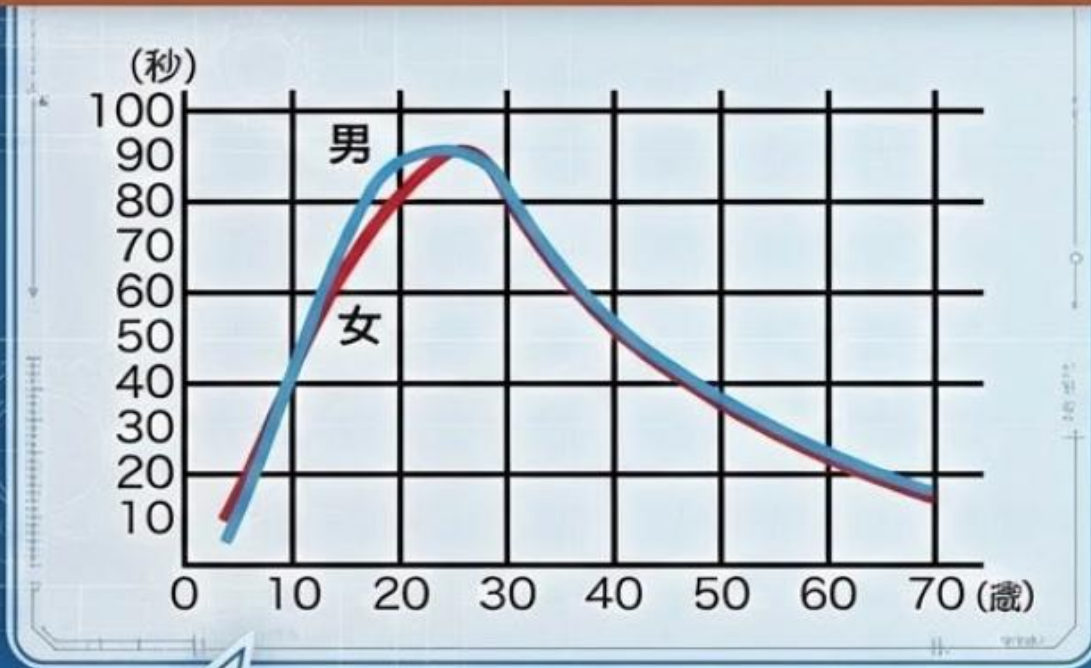
※ 労働者死傷病報告による休業見込日数

転倒したのは・・・



高年齢者の労災発生原因となる身体機能低下

バランス感覚 (身体平衡機能) の急激な低下



「屋根上でバランスがとれない」
「脚立での作業でふらつく」



視覚機能低下
(明暗差への対応力低下、
照度不足による転倒)



聴覚機能低下
(中高音域の警告音が
聞こえにくい)

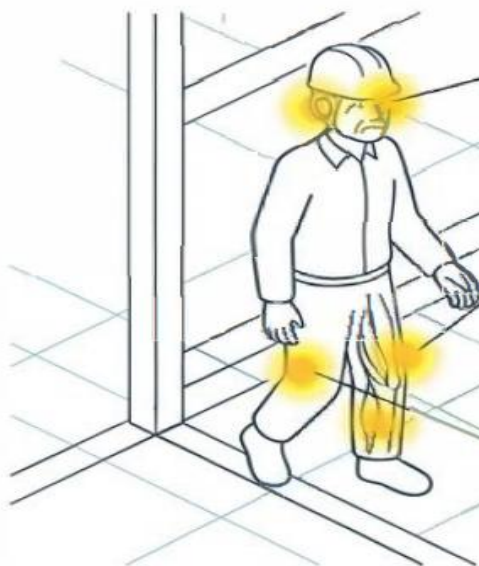


暑熱耐性の低下
(暑さや水分不足に対する
感覚機能の低下による熱中症)

高齢者の身体機能低下と現場環境

事故の根本原因：低下する身体機能と現場環境の「ミスマッチ」

人のリスク



視力・明暗順応の低下
(暗所が見えにくい)

筋力・平衡感覚の低下
(段差でつまずく、
バランスを崩す)

暑熱耐性の低下
(熱中症リスクの増大)

場のリスク

照度不足・暗い通路

整理整頓不良・わずかな段差

屋外の高温環境・重量物の運搬

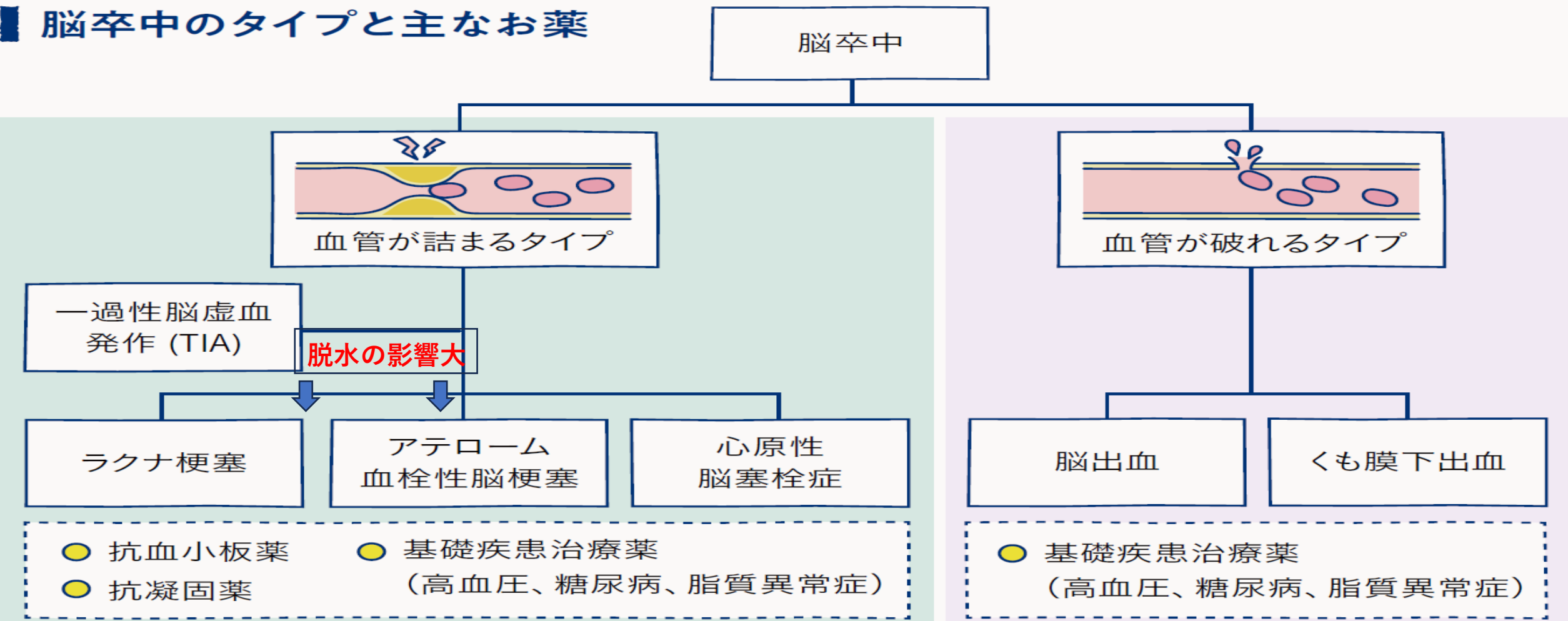


人の機能を若返らせることは不可能。現場（ハード）と管理（ソフト）を再設計するしかありません。

高齢者の注意すべき疾病：脳卒中

・現場で倒れる：高所作業中脳卒中で転落の危険性→**労災適用は？** ・**温度差が多い現場**で起きやすい

脳卒中のタイプと主なお薬



高齢者の注意すべき疾病：糖尿病

糖尿病は病気だと認識しにくいいため、治療をしない、継続しない人が多数います。突然、現場で脳梗塞で倒れたり、低血糖で倒れたりする場合があります。

正常範囲

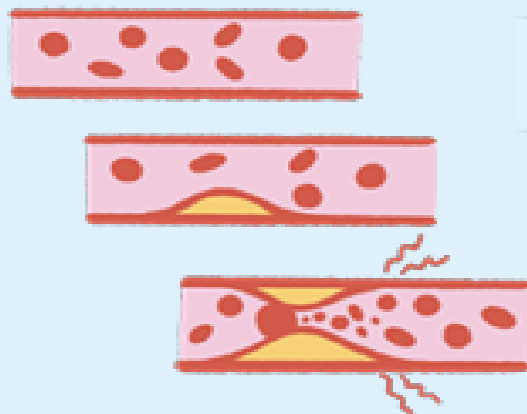
予備群

糖尿病



糖尿病の合併症

糖尿病の慢性期の合併症には、神経障害、網膜症、腎症といった細小血管症と、心筋梗塞や脳梗塞等の大血管症（動脈硬化）があります。高血圧症、脂質異常症等があるとさらにリスクが高まります。



動脈硬化

心筋梗塞
脳梗塞等

神経障害

足潰瘍
足壊疽

網膜症

失明

腎症

腎不全
透析

受診勧奨判定値以上だった場合は、診察や検査を受けましょう。

空腹時血糖126mg/dl以上、またはHbA1c6.5%以上の場合、
すぐに医療機関を受診し、医師の診察や検査を受けましょう。

高齢者対策の必要性

なぜ今、高年齢者対策が必要か

現場の高齢化に伴い、安全・健康リスクの様相が変化しています。
製造・建設だけでなく、サービス・介護の現場でも“見えにくい危険”が増大しています。



事例に学ぶリスク

小さな段差での転倒や介助中の腰痛など、些細な事故が長期離脱につながります。

これは貴重な「戦力の喪失」であり、職場全体の士気低下という見えないコストを生みます。



法令・指针对応

労働安全衛生法 第62条の2に基づく新たな指針が公示されました。

適用日：令和8年4月1日

事業者が講ずべき措置が明確化され、対応が必須となります。



経営上のメリット

- ・災害・休業損失の低減
- ・離職防止と人材確保
- ・「安全な職場」としての採用ブランディング
- ・従業員のエンゲージメント向上



高年齢者労働者の増加

高年齢労働者は欠かせない戦力ですが、身体機能には個人差があります。

同じ年齢でも体力・認知機能に差があることを前提とした対策が求められます。

高年齢者の労働災害防止のための措置の努力義務：新設条文

第 62 条（中高年齢者等についての配慮）

事業者は、**中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者について**は、これらの者の**心身の条件に応じて適正な配置**を行なうように努めなければならない。

第 62 条の 2（高年齢者の労働災害防止のための措置）

事業者は、高年齢者の労働災害の防止を図るため、**高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。**

2 厚生労働大臣は、前項の事業者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため**必要な指針を公表**するものとする。

3 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

第 69 条（健康教育等）

事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない。

第 70 条（体育活動等についての便宜供与等）

事業者は、前条第 1 項に定めるもののほか、労働者の健康の保持増進を図るため、体育活動、レクリエーションその他の活動についての便宜を供与する等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

高年齢労働者の労働災害防止のための措置の努力義務

2026年施行：高年齢労働者の労働災害防止が「努力義務」へ

努力義務化

2026年

改正労働安全衛生法の施行（2026年）により、事業者は高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善が求められます。

- 高年齢労働者の就労状況・業務内容の実情把握
- 「エイジフレンドリーガイドライン」に基づく具体的な安全衛生対策の推進
- 施設・設備等ハード面の改善と、健康管理等ソフト面の対策の実施

1. 事業者が講ずべき措置

1

安全衛生管理体制の確立

(トップの表明とリスクアセスメント)

2

職場環境の改善

(ハード面・ソフト面の対策)

3

健康や体力の状況把握

(客観的なデータ把握)

4

健康や体力に応じた対応

(適切な措置と業務マッチング)

5

安全衛生教育

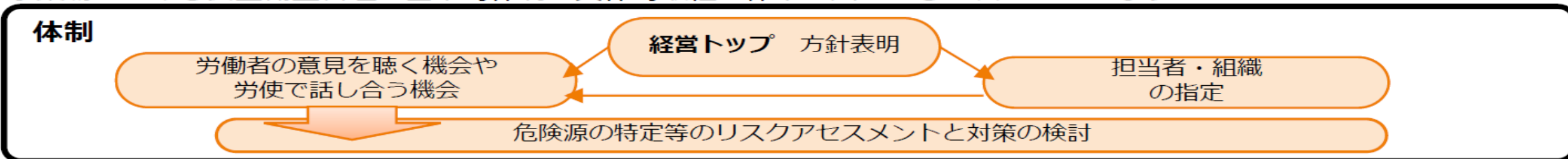
(特性を踏まえた訓練や意識づけ)

事業者の具体的取組

事業者に求められる事項

事業者は、以下の1～5について、高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、国や関係団体等による支援も活用して、**実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むように努めてください。**

事業場における安全衛生管理の基本的体制と具体的取組の体系を図解すると次のようになります。



具体的取組		予防	把握・気づき	措置
場のリスク	安全衛生教育	身体機能を補う 設備・装置の導入 (本質的に安全なもの)	危険箇所、危険作業 の洗い出し	身体機能を補う 設備・装置の導入 (災害の頻度や重篤度を低減させるもの)
		メンタルヘルス対策 (セルフケア・ラインケア等)	ストレスチェック ①個人、②集団分析	職場環境の改善等のメンタルヘルス対策
		健康維持と体調管理	作業前の体調チェック	働く高齢者の特性を考慮した作業管理
人のリスク		運動習慣、食習慣等の 生活習慣の見直し	健康診断	健診後の就業上の措置 (労働時間短縮、 配置転換、療養のための休業等)
				健診後の面接指導、保健指導
		体力づくりの 自発的な取組の促進	安全で健康に働く ための体力チェック	体力や健康状況に適合する業務の提供 低体力者への体力維持・向上に向けた指導

事業者が行うべき事項のチェックリスト

高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト

番号	チェック項目 (100 の「エイジアクション」)	結果	
			優先度
1 高齢労働者の戦力としての活用			
1	高齢労働者のこれまでの知識と経験を活かして、戦力として活用している。		
2 高齢労働者の安全衛生の総括管理			
(1) 基本方針の表明			
2	高齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策の基本方針の表明を行っている。		
(2) 高齢労働者の安全衛生対策の推進体制の整備等			
3	高齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策を推進する計画を策定している。		
4	加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクに対応する観点から、高齢労働者の安全衛生対策の検討を行っている。		
5	高齢労働者による労働災害の発生リスクがあると考える場合に、相談しやすい体制を整備し、必要に応じて、作業内容や作業方法の変更、作業時間の短縮等を行っている。		
3 高齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策			
(1) 転倒防止			
① つまずき、踏み外し、滑りの防止措置			
6	通路の十分な幅を確保し、整理・整頓により通路、階段、出入口には物を放置せず、足元の電気配線やケーブルはまとめている。		

2. 職場環境の改善

ハード面の改善

項目	目的	内容
重量物取り扱い	腰部への過剰な負担を避ける	台車・リフト・補助具の導入、最大取扱重量の設定
高所作業	墜落リスクを高める要因の除去	バランス測定後の配置判断、安全帯の常時着用徹底
炎天下の屋外作業	熱中症リスクの増大への対応	作業時間の短縮、休憩頻度の増加、冷却ベスト導入
夜間・薄暮作業	視力低下による事故リスクへの対応	照明の増強、高視認性反射ベストの着用

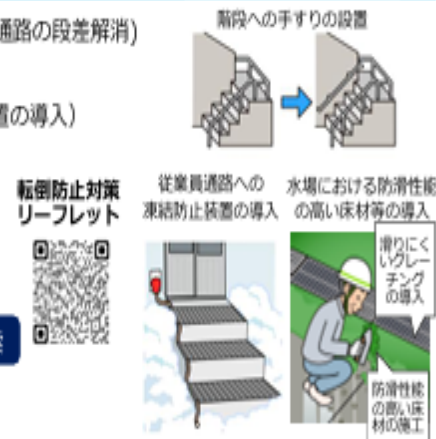
ソフト面の改善

項目	目的	内容
1日の連続作業時間を短くする	疲労の蓄積を防ぐ	定期的な休憩の義務化（1時間に1回程度）
日ごとの作業時間の調整	疲労の蓄積を防ぐ	短時間勤務・隔日勤務・交代制
水分・塩分補給	熱中症を防ぐ	休憩を多くし、水分・塩分補給を多くする
若手と組んで仕事する	高齢者補助	高齢者同士や高齢者の単独作業を禁止し、必ず若手と組んで仕事する

改善例

(ア) 転倒・墜落災害防止対策

- ◆ 作業場所の床や通路のつまずき防止のための対策(作業場所の床や通路の段差解消)
- ◆ 作業場所の床や通路の滑り防止のための対策
(水場等への防滑性能の高い床材・グレーチング等の導入、凍結防止装置の導入)
- ◆ 転倒時のけがのリスクを低減する設備・装備の導入
- ◆ 階段の踏み面への滑り防止対策
- ◆ 階段への手すりの設置
- ◆ 高所作業台の導入（自走式は含まず。床面から2m未満の物）



労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう 🔍 検索

(URL <https://www.mhlw.go.jp/content/001101299.pdf>)

(イ) 重量物取扱いや介護作業における労働災害防止対策（動作の反動・無理な動作対策）

- ◆ 不自然な作業姿勢を解消するための作業台等の設置
- ◆ 重量物搬送機器・リフトの導入（乗用タイプは含まず）
- ◆ 重筋作業を補助するアシストスーツの導入
- ◆ 介護における移乗介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入
- ◆ 介護における入浴介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入
- ◆ 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術(ノーリフトケア)の修得のための教育の実施



(ウ) その他の高齢労働者の労働災害防止対策

- ◆ 業務用車両への踏み間違い防止装置の導入

3.健康や体力の状況把握と保持増進

健康状況の客観的把握



法定の定期健康診断の確実な実施。
フレイルやロコモティブシンドロームの
予防に向けた体力チェック
(閉眼片足立ち等)。

生活習慣病予防、健康維持・体調管理
ストレス管理なども併せて推進

日常的な身体機能の維持



「基本のこれだけ体操」など、短時間で
できるストレッチの掲示と実施推奨。
畳敷きの休養室など、横になって腰を
伸ばせる積極的休養(リラクゼーション)
スペースの確保。

アプローチ

高年齢労働者の身体機能チェック

転倒等リスク評価セルフチェック票

別添 3

I 身体機能計測結果

① 2ステップテスト (歩行能力・筋力)

あなたの結果は cm / cm (身長) =

下の評価表に当てはめると → 評価

評価表	1	2	3	4	5
結果/ 身長	~1.24	1.25 ~1.38	1.39 ~1.46	1.47 ~1.65	1.66~



② 座位ステップングテスト (敏捷性)

あなたの結果は 回 / 20秒

下の評価表に当てはめると → 評価

評価表	1	2	3	4	5
(回)	~24	25 ~28	29 ~43	44 ~47	48~



4. 高年齢者の健康や体力に応じた対応（セーフティ・ループ）

【把握】
体力チェック・
健診結果の確認。



【対話】
十分な話し合いを通じ、
本人の理解を得る。



個々の労働者の健康や
体力の状況（個人差）に
応じ、安全と健康の点で
適合する業務を提供する。

【措置】 **高所作業等危険作業の
禁止、安全対策等も**
必要に応じた就業上の措置
(労働時間短縮、配置転換)。



【調整】
ワークシェアリングや
治療と仕事の両立への配慮。



高齢者の就労への配慮

建設業で高齢者の就労制限・作業制限はない

では、本題である「高齢者の就労制限」についてです。結論から言うと、現在の日本の法律では、年齢のみを理由として建設業における特定の作業を禁止・制限する規定は存在しません。

高齢者に対する禁止作業

「高齢者は〇〇作業をしてはならない」といった、年齢で一律に就業を制限する法律はないのが現状です。

労働基準法では、年少者（満18歳未満）や妊産婦に対して、危険有害業務（重量物の取り扱い、高所作業など）への就業を制限する規定がありますが、高齢者については同様の規定がありません。

つまり、「70歳だから足場に登らせてはいけない」といった法的な禁止事項はないのです。

労働安全衛生法における高齢者の位置づけ

労働安全衛生法においても、高齢者という理由だけで作業を禁止する条文はありません。しかし、同法第3条で事業者には課せられている「安全配慮義務」が極めて重要になります。安全配慮義務違反にならないような対応が必要⇒民事賠償請求の可能性も

事業者は、労働者の年齢や健康状態、経験などに応じて、危険や健康障害を防止するための適切な措置を講じる義務があります。

また、同法第62条では「中高年齢者その他労働災害の防止上特に配慮を要する者」について、その心身の条件に応じて適正な配置を行うように努めなければならないと定められています。これは努力義務ですが、高齢労働者の安全を確保する上で非常に重要な考え方です。

5. 高年齢者の安全教育

従来の標準的な教育だけでは不十分です。
加齢によるリスクを労働者自身が自覚するための教育が必要です。

過去の経験と自信



認識のギャップ

現在の身体的現実



認識のギャップを埋める

自身の身体機能低下が労災リスクにつながることを客観的に認識させる。

ケガの重篤化しやすさの認識

骨折しやすくなること、回復までの期間が長期化しやすくなることを認識させる。

疾病による現場でのリスクの認識

現場で疾病起因による労災発生や疾病により倒れる可能性が多くなることを認識させる

高年齢労働者の安全と健康確保

高年齢者の安全対策が、**企業の今後の経営にもかかわる**ことになるので、積極的対応が重要



高年齢労働者が安全で快適に働ける職場環境の構築（段差の解消、明瞭な表示、無理のない作業姿勢、疲労回復環境）は、若年層や外国人労働者、障害を持つ方など、すべての労働者にとって働きやすい職場（ユニバーサルデザイン）を生み出します。

エイジフレンドリー・ガイドラインの実践は、単なる法令対応（努力義務）ではなく、誰もが活躍できる持続可能な企業づくりのための最良の投資です。

エイジフレンドリー補助金の活用

補助金申請受付期間 令和8年5月20日(水)~10月31日(土)

ただし、専門家総合対策コースの第1段階の申請期限は8月31日(月)

【注意】 予算額に達した場合は、受付期間の途中であっても申請受付を終了することがあります。

次のいずれも満たす中小企業事業者が対象です(中小企業事業者の範囲は5ページの【参考】を参照)。

- ・ 1年以上事業を実施していること
- ・ 役員を除き、自社の労災保険適用の**高齢労働者(60歳以上)**が常時1名以上就労していること

I 専門家総合対策コース(職場環境改善・運動指導等)
以下の第1段階と第2段階に分かれた申請となります。

II 熱中症対策コース 【補助率：1/2 上限額100万円(消費税を除く)】

【補助対象】

暑熱な環境による熱中症予防対策として身体機能の低下を補う装置・装備の導入に要する経費

III コラボヘルスコース 【補助率：3/4 上限額 30万円(消費税を除く)】

【補助対象】

コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組(保険者への健康診断結果のデータ提供を含む)に要する経費

II 熱中症対策コース 【対象：60歳以上の労働者】

60歳以上の高齢労働者が安全に働けるよう、暑熱な環境による熱中症予防対策として身体機能の低下を補う装置(機器等の導入・工事の施工等)の導入に要する経費を補助対象とします

補助対象

- ◆ 屋外作業等における体温を下げるための機能のある服や、スポットクーラー等、その他労働者の体表面の冷却を行うために必要な機器の導入
- ◆ 屋外作業等における効率的に身体冷却を行うために必要な機器の導入
→屋外作業等とは、屋外もしくは、労働安全衛生規則第606条の温湿度調整を行ってもなお室温31℃又は湿球黒球温度(WBGT) 28℃を超える屋内作業場での作業をいいます。

(温湿度調整を行っても、室温31℃又は湿球黒球温度(WBGT)28℃を下回らないことを説明いただく必要があります。例えば、炉があるため空間全体での温湿度調整ができない等の理由が考えられます)

【体表面の冷却を行うために必要な機器の具体例】

- ・ 体温を下げるための機能のある服や装備
- ・ 作業場又は休憩場所に設置する移動式のスポットクーラー
(熱排気を屋外等へ逃がすことができるもの、標準使用期間が5年以上のものに限る 等)

【効率的に身体冷却を行うために必要な機器の具体例】

- ・ アイスラリー又は保冷剤を冷やすための専用の冷凍ストッカー
(アイスラリー又は保冷剤を保冷できる機器で、最大は400Lまで)

※アイスラリー、スポーツドリンク、保冷剤等は対象となりません。

- ◆ 熱中症の初期症状等の体調の急変を把握できる小型携帯機器(ウェアラブルデバイス)による健康管理システムの導入
(使用者本人のみに通知があるものではなく、通信機能により集中的な管理ができる機能を備えるもの。なお、ウェアラブルデバイスは熱中症に関する異常を感知することを目的とし、深部体温を推定できる機能を有するものに限る)



まとめ

1. 建設業の担い手（就業者）は多様化する。
それぞれの**特性に合わせた安全対策**が必要
2. **心理的安全性**のある職場を作り、メンタルの問題を防ぎ、生産性の高い、安全な職場にしていこう
3. **外国人**の採用も検討が必要。採用による労務管理や安全対策への対応も検討していこう
4. **高年齢者**の弱点に合わせた安全対策が重要。法改正への対応を行おう

ご相談ください

労災保険に関する件、外国人雇入れに関する件、働き方改革に関する件、採用・定着に関する件、建設業許可に関する件等に関するご相談がありましたら、下記までご連絡ください。

メール：hiro.hayashi@hayashi-sr.net

F A X：042-595-6895

電話：042-595-6890

下記内容をご連絡ください。

事業所名（氏名）	
所在地	〒
電子メール	
T E L	（ ）
F A X	（ ）
相談内容をご記入ください	