厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

高年齢者の労働災害防止と健康確保について

2026.9. 3

大垣労働基準監督署

労働基準監督官　長谷川遥香

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目　次

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

管内の労働災害発生状況について

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

令和7年労働災害発生状況(大垣署管内)

令和７年の労働災害発生状況について(確定)

主要産業の死傷者数（新型コロナを除く）

	令和７年		令和６年		対前年比増減数		対前年比死傷者数増減率
全産業	407	(2)	428	(3)	−21	(−1)	−4.9%
食料品製造業	31		34		−3		−8.8%
化学工業	12	(1)	26		−14	(1)	−53.8%
窯業土石製品製造業	12	(1)	16		−4	(1)	−25.0%
金属製品製造業	21		23		−2		−8.7%
輸送用機械製造業	16		8		8		100%
土木工事	15		10		5		50.0%
社会福祉施設	44		22		22		100%
小売業	45		41	(1)	4	(−1)	9.8%

注)労働者死傷病報告による休業4日以上の死傷者数。カッコ内は死亡者数(内数)

令和7年大垣署管内の死亡災害事例①

発生状況

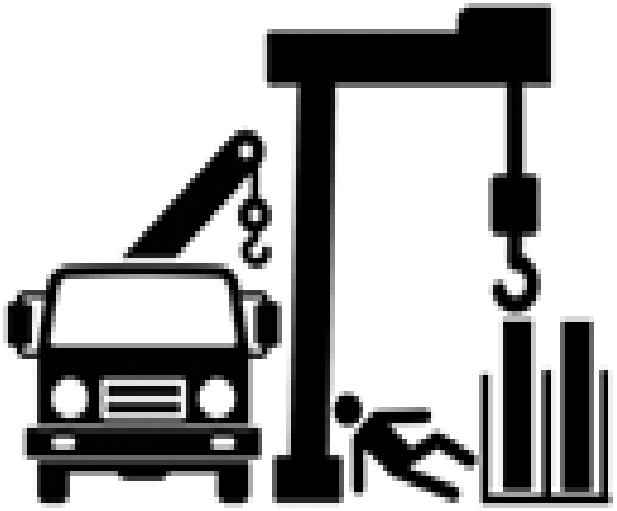
被災者は骨材サイロ建屋内において設備の保守点検業務を行っていた。別の作業者がサイロ内の骨材の残量確認のため点検口をのぞき込んだ時に、サイロ内にヘルメットがあることに気づき、再度サイロ内を確認したところ、サイロのピット内で被災者を発見。被災者は頭部を強く打ち付けたことにより死亡した。点検口からピットの下部までは約3メートルあった。

災害発生原因

墜落するおそれのある開口部に接近したこと。

一部の保守点検業務の作業手順が定められていなかったこと

令和7年大垣署管内の死亡災害事例②



積載形トラッククレーンの荷台に積まれた荷の荷卸し作業中、なんらかの理由により荷台から地面に墜落した。

現場の状況から、荷台を降りようとした時に墜落し、頭部をぶつけたと推定される。

<u>災害発生原因</u>

荷台からの昇降に際し、昇降設備を使用しなかったこと。

荷役作業中に保護帽を着用していなかったこと。

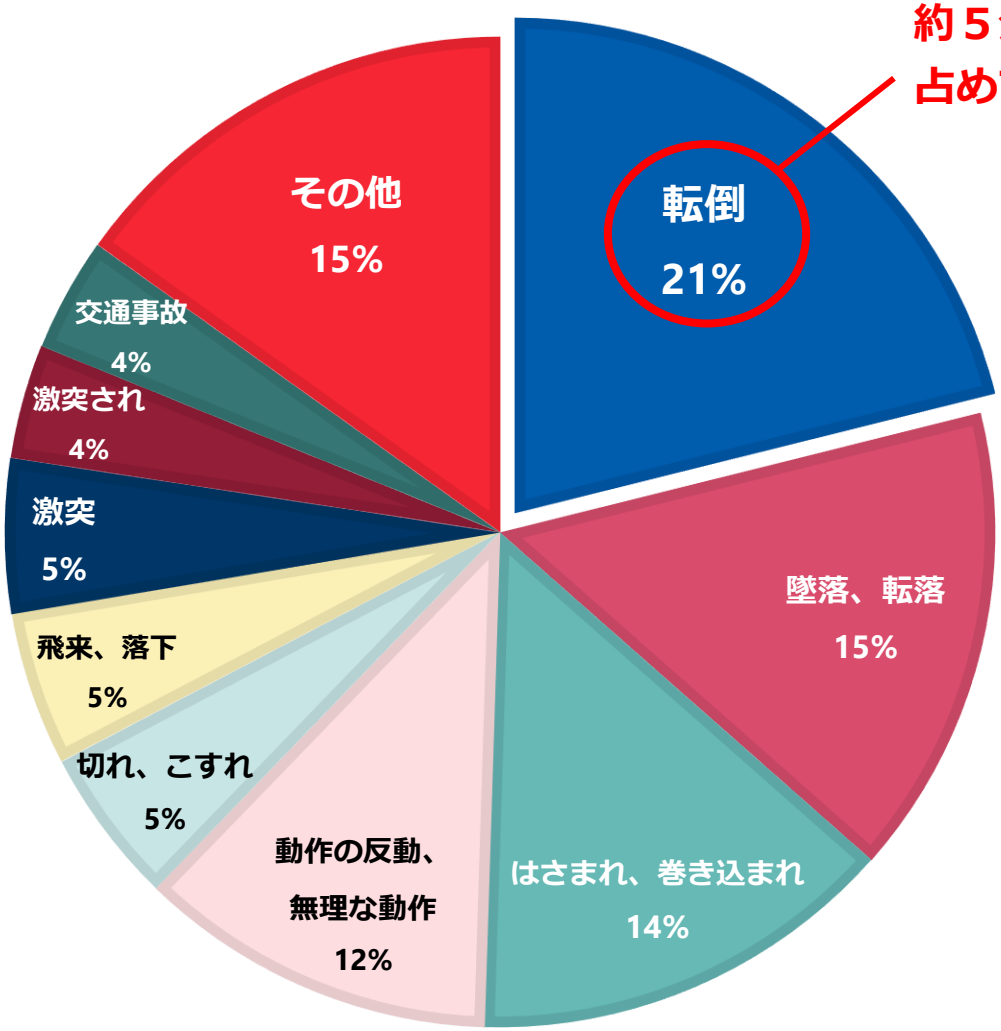
2

高年齢者の労働災害防止

大垣署管内全業種における災害統計分析～転倒災害～

過去10年(平成27年～令和6年)に大垣署管内で発生した災害の事故の型内訳

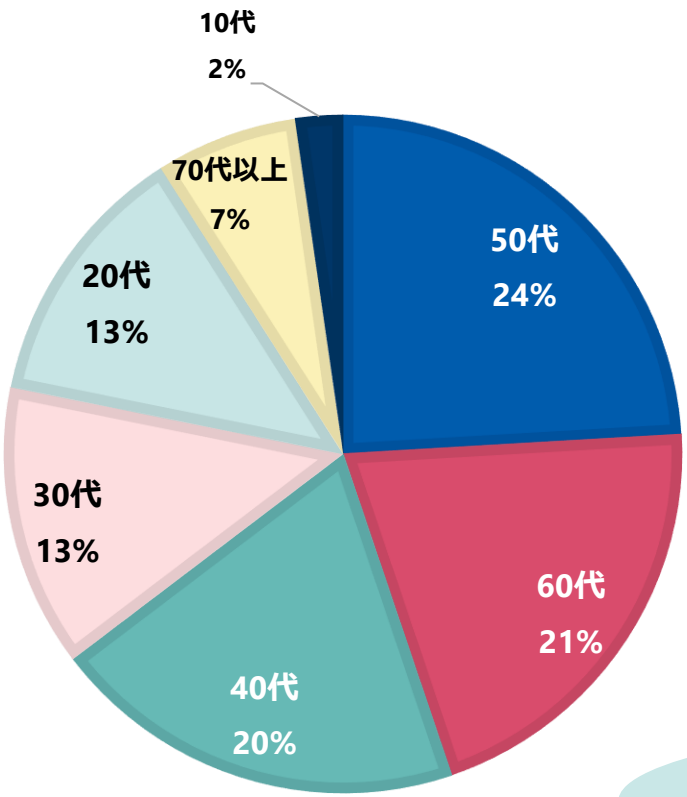
約５分の１を転倒災害が占めている。



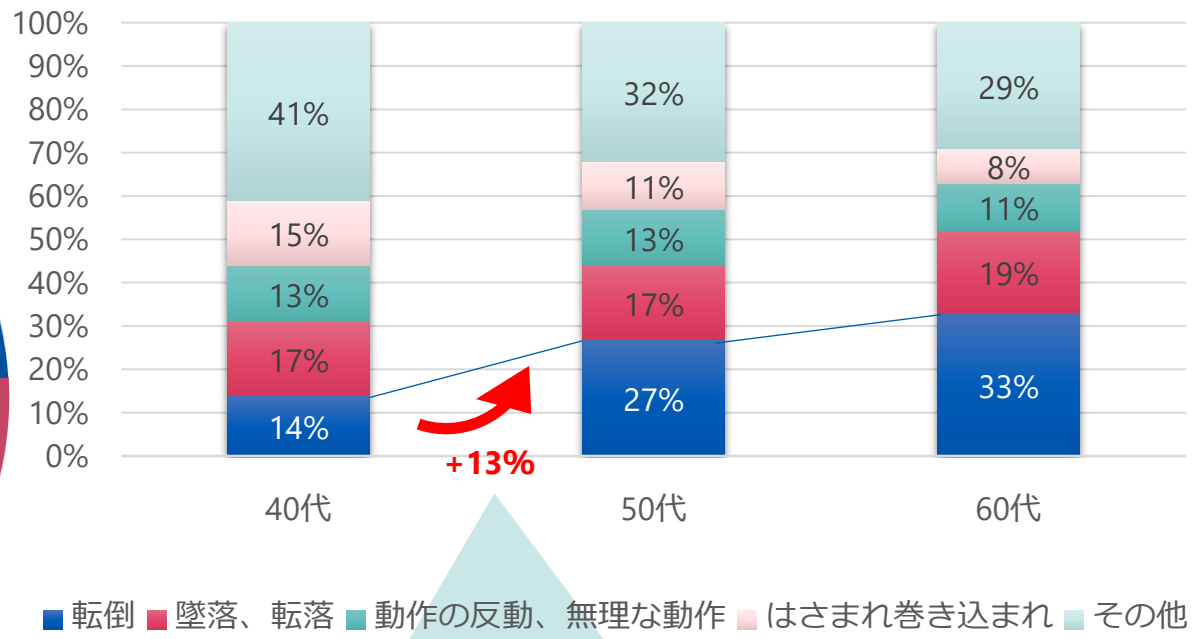
大垣署管内全業種における災害統計分析

過去10年(平成27年～令和6年)に大垣署管内で発生した災害

被災者の年齢内訳



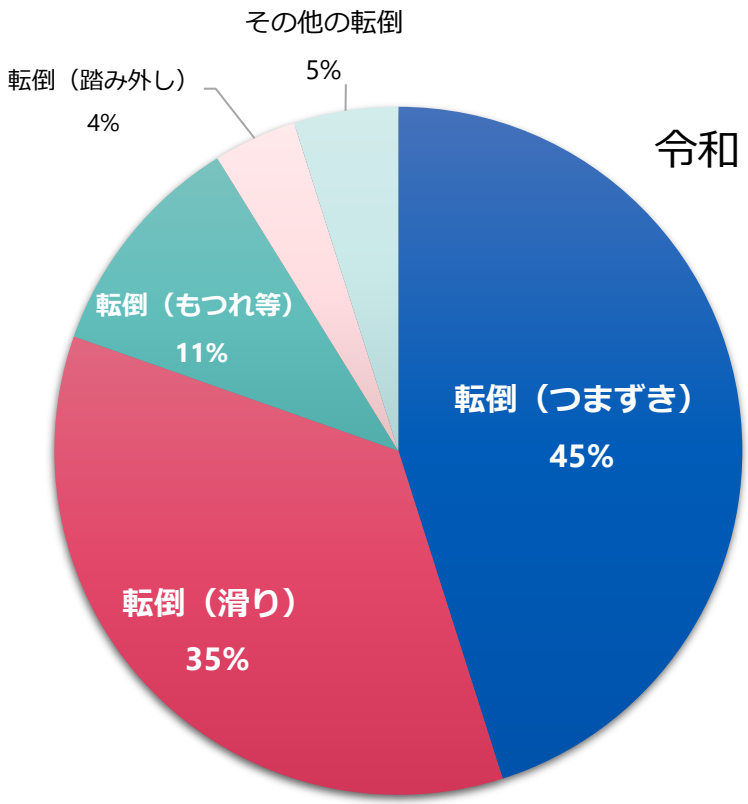
年代別事故の型割合



40代～50代にかけての転倒災害の増加が激しい

転倒災害における起因物について

令和7年　転倒災害内訳



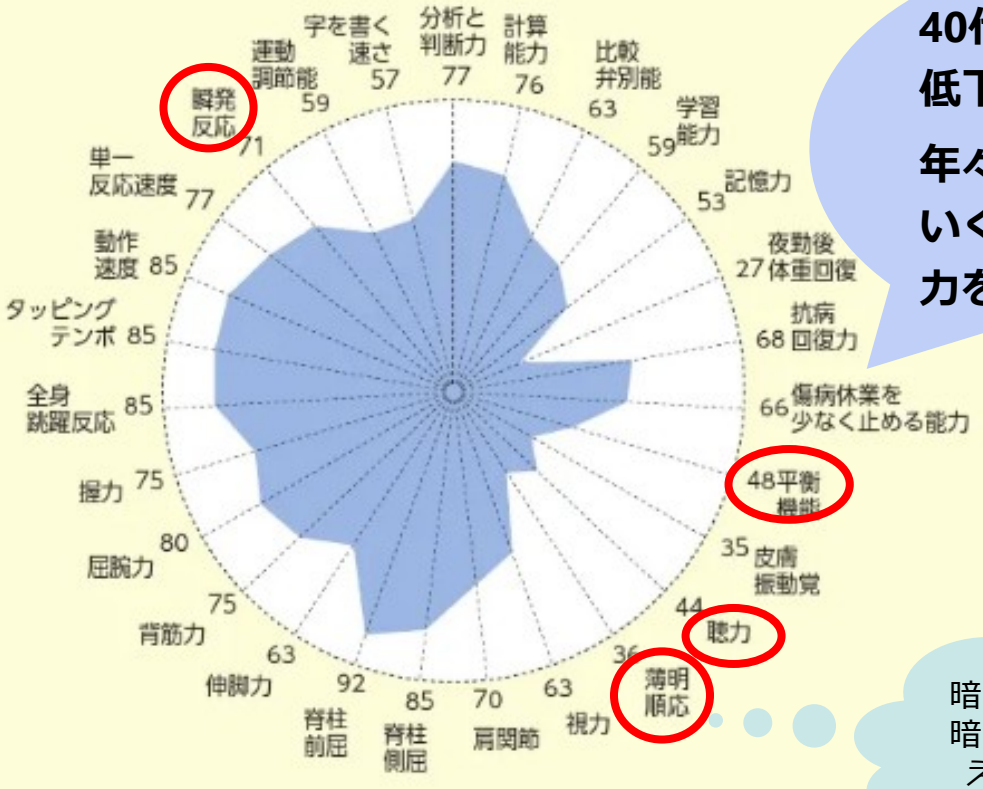
令和７年に大垣署管内で発生した休業4日以上の転倒災害

102　件

つまずきによる転倒
と**滑り**による転倒が
約8割を占めています。

加齢に伴う心身機能の変化

20～24歳ないし最高期を基準としてみた55歳～59歳年齢者の各機能水準の相対関係（%）



（斉藤一、遠藤幸男：高齢者の労働能力（労働科学業書53）労働科学研究所1980 より）

40代～50代は身体機能低下の転換点。

年々身体機能が落ちていくため自分の今の体力を把握しづらい

暗い場所に入った際に暗さに順応して物が見えるようになる能力

労働災害発生状況分析結果

まとめ

①労働災害の中で最も多い事故の型は**転倒災害**

②転倒災害は**50才を超えたあたり**から多くなる

③転倒災害の約８割が、**つまづき・滑り**によるもの

転倒による災害事例1

転倒でも死亡災害が発生しています。

2階建ての事務所内階段の踊り場で、踊り場から３段上の階段に足先を残した状態で仰向けに倒れているのが発見された。被災者は通りかかった同僚に発見され、救急車で病院へ搬送されたが4日後に死亡した。

(60代男性)

災害発生時、日没から40分程度経過しており、暗かったため、**照度不足により階段から足を踏み外した**のではないかと推察される。

転倒による災害事例2

昼休憩後、集合場所に来ないことを心配した同僚が、会社敷地内駐車場に止まっていた被災者の車を確認したところ、車の横で頭部から出血し倒れている被災者を発見した。被災者はその後、救急搬送されたが同日死亡が確認された。

(70代男性)

昼休憩のために自家用車まで移動していたところ、**車止めに躓いて転倒した**と推察される。

転倒災害を侮るなかれ

令和7年に発生した転倒による死亡災害は全国で**17件**でした。

「**たかが転倒、されど転倒**」です。

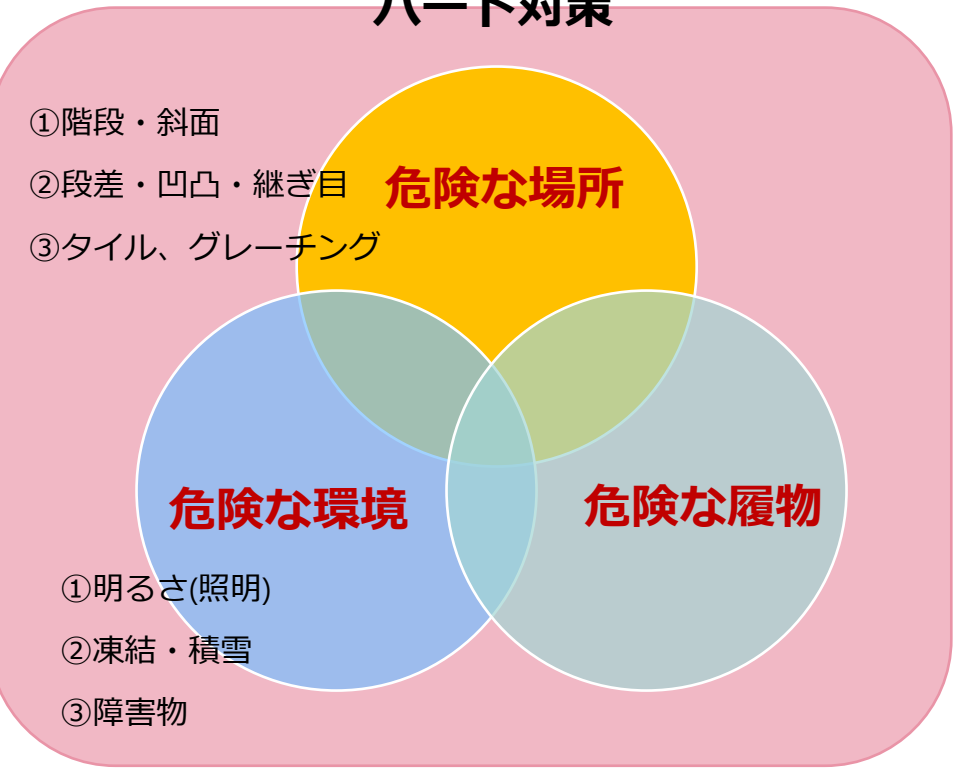
転んでも軽いけがで済むだろうと、対策を怠っていませんか？

転倒防止対策を検討してみましょう

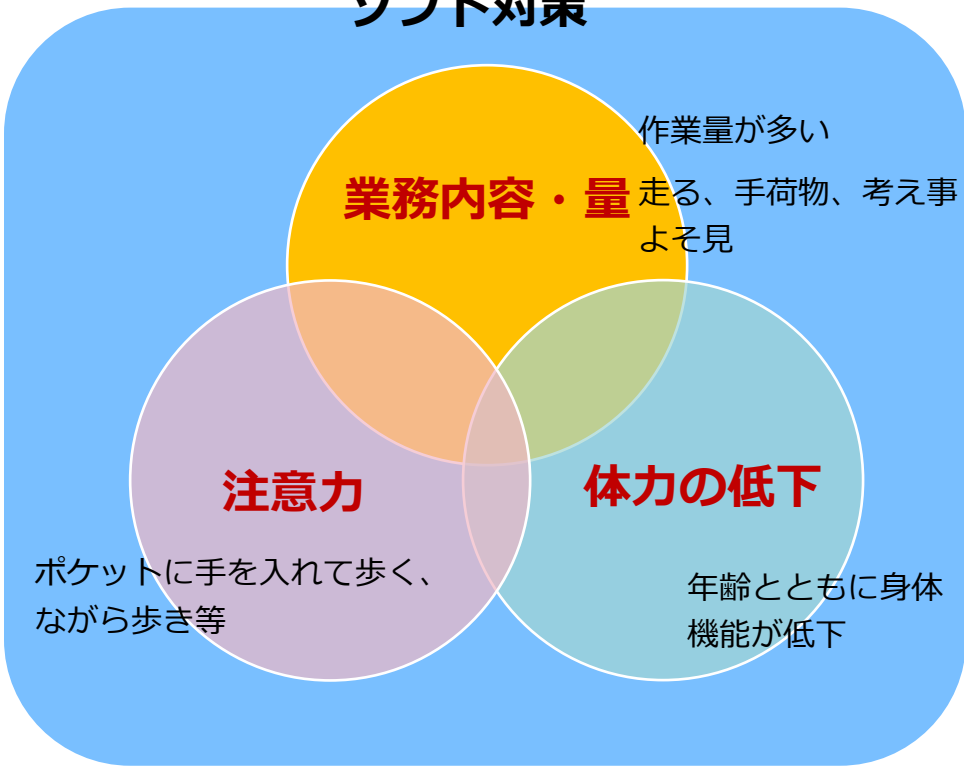
リスク要因から考える転倒防止対策

転倒災害防止のためにはハード面、ソフト面の両面から対策を検討する必要があります。

ハード対策



ソフト対策



転倒防止対策を検討する

転倒防止対策を検討する基本的な流れ

1．まずは転倒災害防止に取り組む担当者を決める。

安全衛生推進者、安全管理者等が考えられます。

↓

2.　危険箇所を特定する

↓

3．危険原因は何か？

↓

4.　危険原因から対策を検討する

↓

5.　残存リスクの確認

２．危険箇所を特定する

ヒヤリハット報告や過去の転倒災害発生場所、職場巡視時に認められた危険箇所等から、転倒災害が発生するおそれのある箇所を収集する。

段差など目に見える危険箇所だけでなく、**設備の配置上危険が発生するおそれがある箇所**(荷物の出入りが激しい箇所や、結露が発生しやすいものを置く場所等)も的確に把握する必要があります。

３．危険原因は何か？

危険原因は何か**ハード面**、**ソフト面**の両面から特定する。

実際に転倒災害が発生した箇所で、場所や設備に原因が特定できなかった場合は労働者側の原因を検討します。この時に単に労働者の不注意とするのではなく「なぜなぜ分析」が重要です。(なぜ走っていたか、なぜよそ見をしていたか・・・)

ハード原因
危険な場所、危険な環境、危険な履物

ソフト原因
労働者側の原因(業務内容・量、注意力、体力など)

4　危険原因から対策を検討する

「滑り」による転倒災害の原因と対策

凍結した通路等で滑って転倒

➢**従業員用通路の除雪・融雪**。凍結しやすい箇所には融雪マットを設置する

浴室等の水場で滑って転倒

➢**防滑床材の導入、摩耗している場合は施工し直す**
➢滑りにくい履き物を使用させる
➢脱衣所等隣接エリアまで濡れないよう処置

こぼれていた水、洗剤、油等（人為的なもの）により滑って転倒

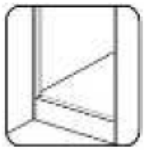
➢**水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。**
（清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してからの開放）

雨で濡れた通路等で滑って転倒

➢**雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認**し、防滑処置等の対策を行う
➢送迎・訪問先での濡れた場所での転倒防止の注意喚起

4　危険原因から対策を検討する

「つまずき」等による転倒災害の原因と対策



通路の段差につまずいて転倒

➢事業場内の通路の段差の解消 、「見える化」

➢送迎先・訪問先での段差等による転倒防止の注意喚起

設備、家具などに足を引っかけて転倒

➢設備、家具等の角の「見える化」

利用者の車椅子、シルバーカー、杖などにつまずいて転倒

➢介助の周辺動作のときも焦らせない
　介助のあとは“一呼吸置いて”から別の作業へ

作業場や通路以外の障害物（車止めなど）につまずいて転倒

➢適切な通路の設定

➢敷地内駐車場の車止めの「見える化」

コードなどにつまずいて転倒

➢労働者や利用者の転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、
　労働者に徹底させる

段差と接触しないレイアウトの変更

Before

段差を跨ぐと、躓き転倒する可能性がある

After

段差を跨がないようなレイアウトへ変更

通路上の段差はスロープで解消している

令和4年度「見える」安全活動コンクール優良事例より

公道や配達先等、会社での対策が困難な場合は過去の災害事例発生場所を取りまとめてハザードマップを作成するのも効果的です。

この時に写真も併せて掲載すると記憶に残りやすくなります。

令和5年度SAFEアワード取組事例集より抜粋

ハード対策例②

作業内容や作業環境、**床面の状態(水、油、砂、粉、凍結など)に適した滑りにくい履物**を使用させる必要があります。

ただし、正しい履物を選んでいても靴底のすり減り等により転倒しやすくなるため、点検責任者に定期的に靴底の状態をチェックさせ、靴底がすり減っている場合は新しいものに取替えさせる必要があります。

長靴底 すり減りの見える化

今までは靴底が下面を向いていた為、長靴の底が確認しづらい状態であった。

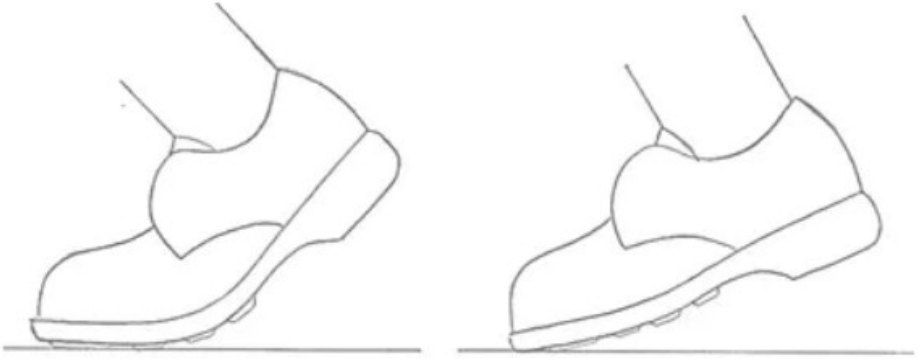
新しい長靴置き場を制作し、誰でも靴底の確認が出来るようにした。

平成29年度「見える」安全活動コンクール優良事例より

転倒しにくいシューズの選び方

1　靴の屈曲性

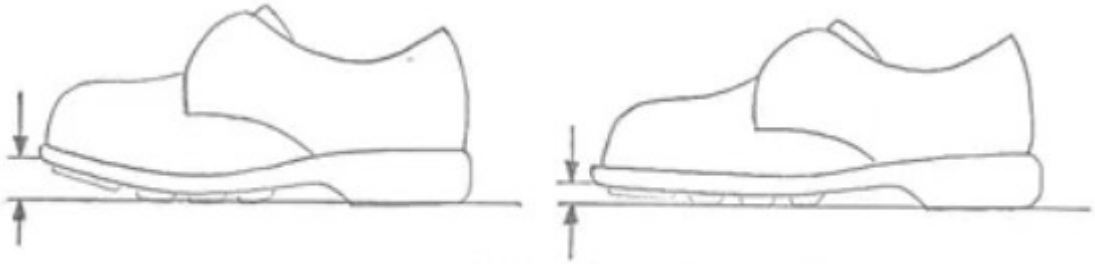
靴の屈曲性が悪いとすり足になり易く、つまずきの原因となります。



靴底の接地面積が大きくなり安定する。　靴底の接地面積が小さく不安定。

2　つま先の高さ

つま先部の高さが低いと、ちょっとした段差につまづき易くなります。



ある程度のトゥスプリングの高さは必要である。

転倒しにくいシューズの選び方

３　靴の重量

靴が重くなると、足が上がりにくくなるため、擦り足になり易く、つまずきの原因となります。靴が重く感じられる重量には個人差がありますが、短靴では900g/足以下のものをお勧めします。

４　靴の重量のバランス

靴の重量がつま先部に偏っていると、歩行時につま先部が上がりにくく(トゥダウン)、無意識のうちに擦り足になりやすいため、つまずきが生じ易くなります。

安定した歩行ができる。　　トゥダウンが発生する。

ソフト対策

チェックポイント

・人の配置や仕事の仕方などは適切だったか。

→「なぜ急いでいたのか」「なぜ別のところに気を取られていたのか」という災害の背景を確認する

・労働者の体力を鑑みて、仕事内容・業務量は適切だったか。
→各労働者の体力を把握する必要があります。

転びの予防体力チェック

JISHA 中災防 中央労働災害防止協会
Japan Industrial Safety & Health Association

https://www.jisha.or.jp/order2023/korobi/

- 意識調査編　質問1～9
- 体力計測編　５チェック

質問1 人ごみの中、正面から来る人にぶつからず、よけて歩けますか？

①自信がない（1点）
②あまり自信がない（2点）
③人並み程度（3点）
④少し自信がある（4点）
⑤自信がある（5点）

ーあなたの回答ー

質問1 ＋ 質問2
点　点

質問1+2の合計
点

評価

計測編_ファンクショナルリーチ
（動的バランス）

計測編_2ステップテスト
（歩行能力・筋力）

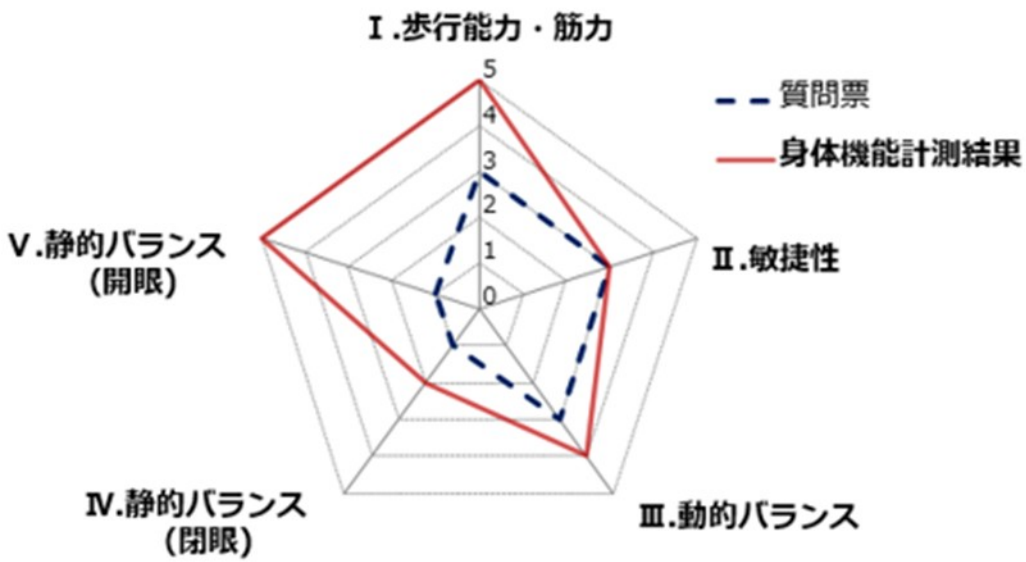
計測編_閉眼片足立ち
計測編_開眼片足立ち
（静的バランス）

計測編_座位ステッピングテスト
（敏捷性）

体力チェック実施結果例

体力チェックの結果

【測定日】令和７年７月２３日



【パターン１】

あなたの身体機能（朱色太線）は、自己認識（青色点線）よりも高い状態にあります。このことから、比較的自分の体力について慎重に評価する傾向にあると言えます。生活習慣や加齢により急激に能力が下がる項目もありますので、今後も過信することなく、体力の維持向上に努めましょう。

一方、太線が点線より大きくても全体的に枠が小さい場合（特に２以下）は、すでに身体機能面で転倒等のリスクが高いといえます。筋力やバランス能力の向上、整理整頓や転倒・転落しやすい箇所の削減に努めてください。

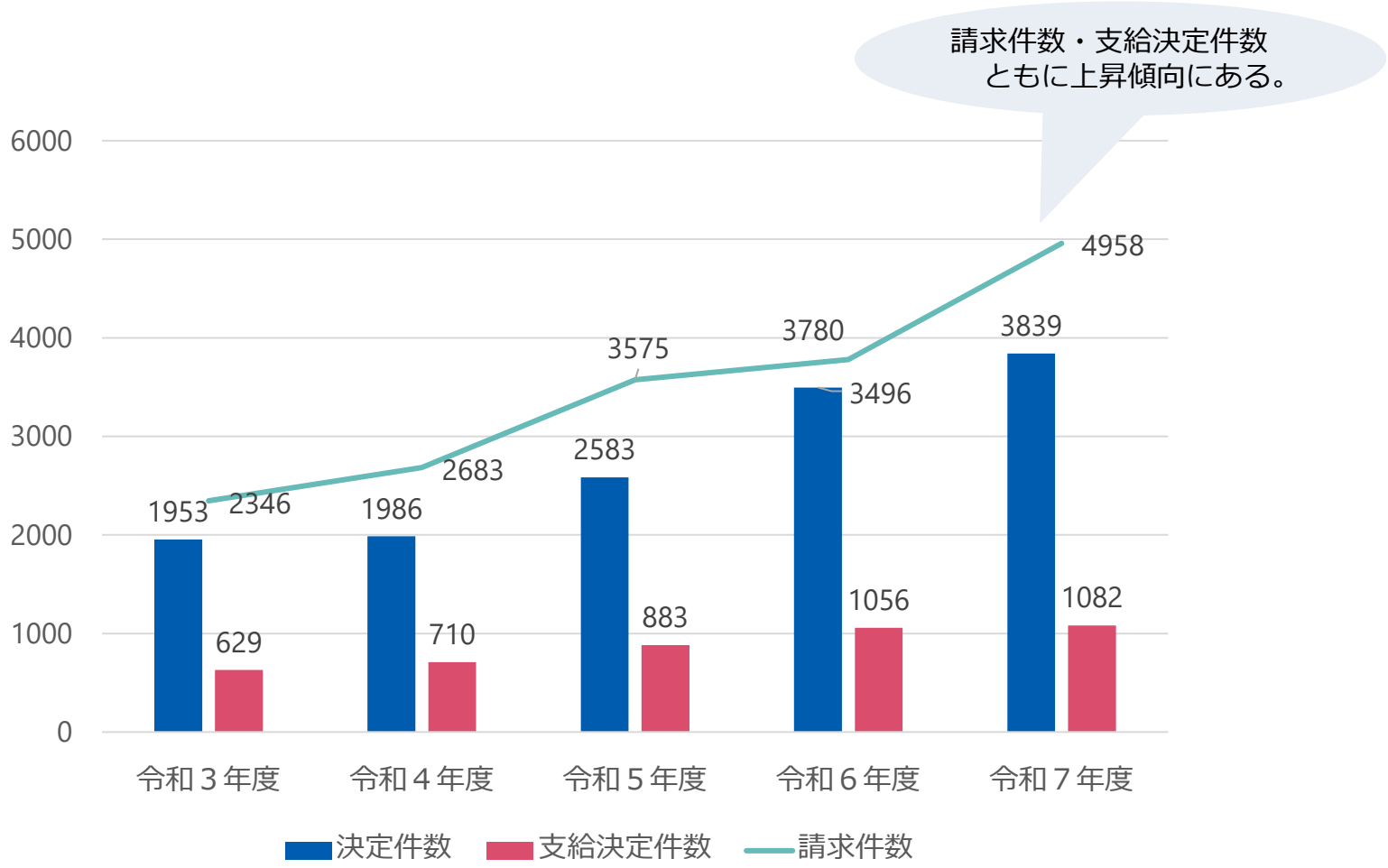
私はこれを実施します

★歯磨きの時に片足立ちすることで、バランス力も磨きます。

3

メンタルヘルス対策について

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（全国）



決定件数　　：当該年度中の支給・不支給決定件数の計で、前年度以前に請求されたものも含む

支給決定件数：決定件数のうち業務災害と認定された件数

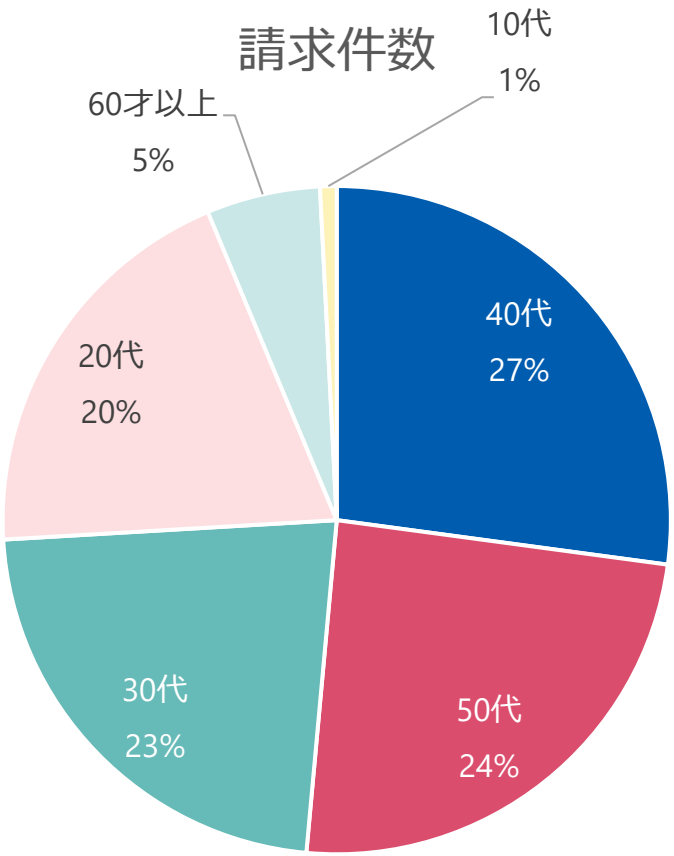
精神障害の請求件数が多い業種（中分類の上位15業種）

	業種（中分類）	請求件数（女性） 〈自殺者数（女性）〉
1	社会保険・社会福祉・介護事業	706（521） 〈20（10）〉
2	医療業	578（462） 〈14（8）〉
3	道路貨物運送業	202（59） 〈7（0）〉
4	その他の事業サービス業	194（84） 〈6（1）〉
5	情報サービス業	181（71） 〈11（1）〉
6	飲食店	148（79） 〈5（0）〉
7	その他の小売業	136（69） 〈5（2）〉
8	総合工事業	122（37） 〈8（1）〉
9	輸送用機械器具製造業	122（32） 〈8（0）〉
10	各種商品小売業	113（79） 〈4（1）〉

精神障害の請求件数が多い職種（中分類の上位15業種）

	職種（中分類）	請求件数（女性） 〈自殺者数（女性）〉
1	一般事務従事者	833（563） 〈25（10）〉
2	保健師、助産師、看護師	369（333） 〈4（4）〉
3	介護サービス職業従事者	296（217） 〈11（8）〉
4	営業職業従事者	271（107） 〈9（1）〉
5	商品販売従事者	254（175） 〈5（1）〉
6	社会福祉専門職業従事者	238（174） 〈3（0）〉
7	自動車運転従事者	209（26） 〈6（0）〉
8	接客・給仕職業従事者	157（110） 〈3（0）〉
9	情報処理・通信技術者	150（32） 〈12（1）〉
10	製品製造・加工処理従事者 （金属製品を除く）	136（45） 〈5（0）〉

年齢別・出来事別の傾向



<u>出来事別の傾向</u>

支給決定件数は、

「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」 …**222件**

「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた(カスタマーハラスメント)」

「セクシュアルハラスメントを受けた」

… **127件**

「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」 … **113件**

の順に多くなっています。

症例：38歳、男性

疾患名：うつ病

職種：システムエンジニア（プロジェクトリーダー）

発生状況

元来まじめで面倒見がよく、争いごとを好まない責任感が強い性格でした。大学卒業後、ソフト関連会社に就職。当初はシステム開発に従事し長時間残業をたびたび経験していましたが、体調を壊すことはありませんでした。35歳時、部署異動に伴い、システムエンジニアとして従事するようになりました。37歳時、プロジェクトリーダーに昇格。昇格直後より職場環境は悪く、**部下に退職者や病欠者が多くみられました。人員の補充はなく、さらに自分のプロジェクト以外にも、複数のプロジェクトについても関わりをもつようになりました。**帰宅時間は0時をまわる状態がほぼ毎日続き、土日も出勤する状態となり、**残業時間は100-200時間/月が続きました。**昇格3か月後、意欲、集中力が低下を自覚するようになり、身体的にも頭痛や肩こり、食欲低下、体重減少などがみられました。昇格5か月後には毎日がむなしく将来に対して悲観的な考えを持つようになりました。作業効率は落ち、部下への指示も十分に行えなくなりました。この頃から「自分は部下に迷惑をかけている、この職場には自分は不要な存在だ」と罪悪感を持つようになりました。徐々に欠勤するようになりましたが、**心配した上司にこのような精神状態であることを相談することはありませんでした。**昇格6か月後のある日、自殺を図ったところを家族が発見し救急搬送。処置が早かったため、数日後には回復しました。同病院の精神神経科医師の診察により、重度のうつ病であるという診断を受け、約3か月間の治療の後、退院となりました。

解説

この方は、**真面目で責任感が強く、争いごとを好まないといったうつ病羅患者によくみられる性格**をもっています。仕事ができ上司からの評価が高いだけでなく、他者配慮的であるため、同僚や部下からの人望が厚い方です。**このような方が一度人の上の立場になると、責任を果たそうとするがあまり、仕事を抱え込んでしまう傾向**が強くみられます。しかも部下に病欠者が多いとなると、それらをすべて自分が肩代わりしようとし、人並み外れた残業をこなすことも厭わなくなります。また職場のルール上、管理職の健康管理は自ら行うことになっていることから、長時間残業を繰り返していても上司が気づいて管理しない限り、問題になることがありません。「上司に迷惑をかける」、「自分の責任である」などの理由から**本人は上司への相談を行わず、このことが、病状の進行に歯止めがかかりづらい状況を構成します。**当初うつ病の症状としては、意欲・集中力の低下に始まり、将来に対する悲観的な考えや、生きていても虚しいという虚無感、頭痛や肩こりといった身体症状、食欲低下、体重減少などがあります。さらに、「自分は周囲に迷惑をかけている」という罪業感（ざいごうかん）は自殺に導きやすい症状であり、自殺企図に至ってしまいました。このケースを通して、**うつ病者への対応は、性格上自ら助けを求めることが少ないことから、周囲による早期発見が重要で、治療も周囲が強く促す必要がある**と言えます。

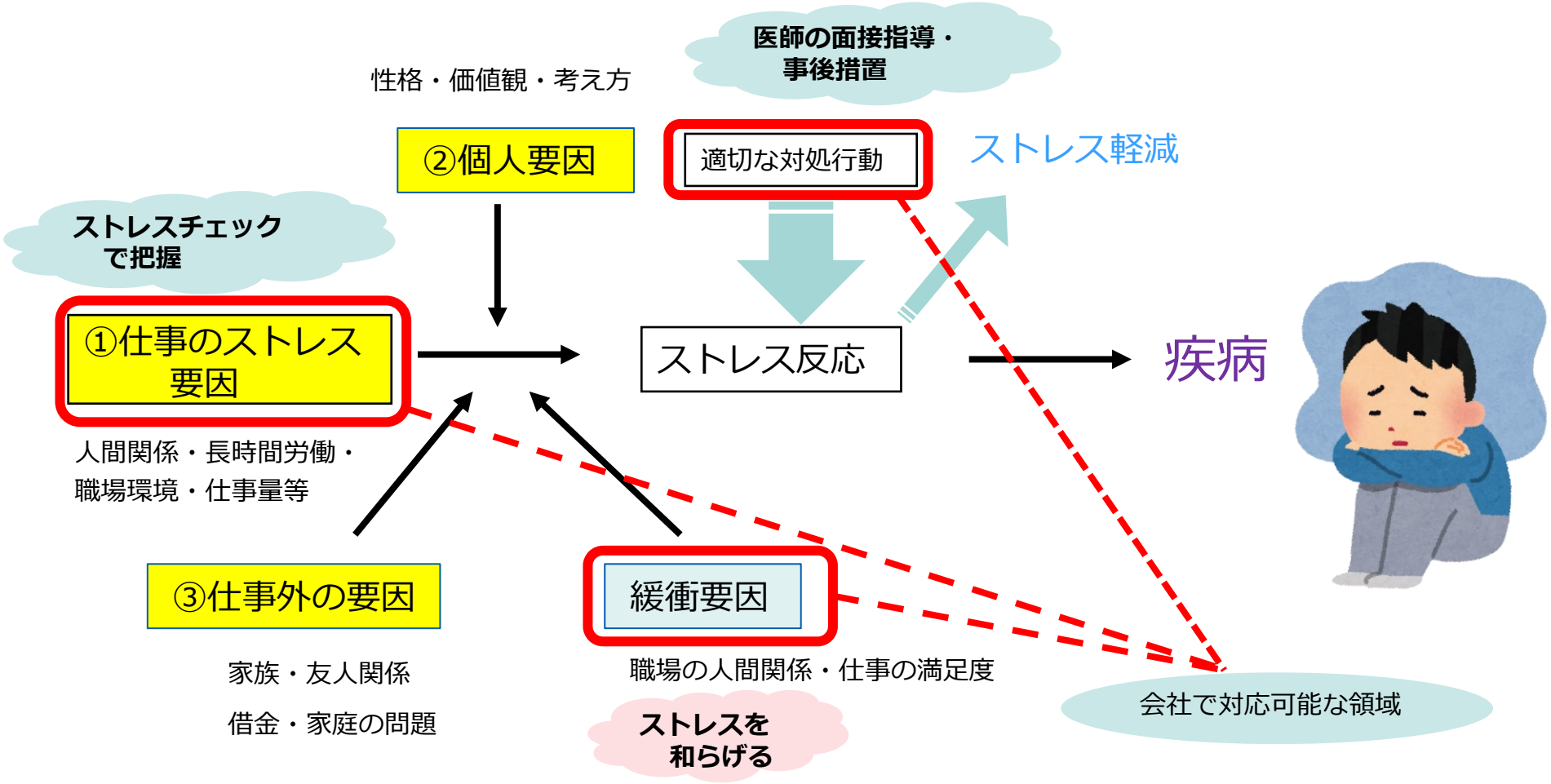
メンタルヘルス不調者が発生すると・・・

ひとたびメンタルヘルス不調を発症すると、
その病休期間は平均で**約３ケ月**、復職後に再び病休になる割合も**約半数**と言われています。

残された労働者にしわ寄せが行き、新たなメンタルヘルス不調者を発生させるという悪循環に陥り、企業経営に深刻な影響を及ぼすこともあります。

NIOSHの職業性ストレスモデル

（NIOSH＝アメリカ国立労働安全衛生研究所）



出典：原谷隆史、上川憲人：労働者のストレスの現状
産業医学ジャーナル　1999：22(4)：23-28

労働者数50人未満の事業者もストレスチェックが義務化されます

令和10年4月1日スタート

そもそも、ストレスチェックとは・・・

労働者のストレスの状況について検査を実施し、**本人のストレスへの気付き・セルフケアを促す**とともに、検査結果の集団ごとの集計・分析を通じて、**職場のストレス要因の改善**につなげることで**メンタルヘルス不調の未然防止**を図ります。

メンタルヘルス不調者の発見を行うものではありません。

ストレスチェックの流れ

ストレスチェックの結果を有効に活用するために重要！

ストレスチェックの実施方法

📌 **委託先から労働者に調査票（紙又はウェブ）を配布し、各自回答してもらいましょう。**

調査票（国が推奨する57項目版）のイメージ

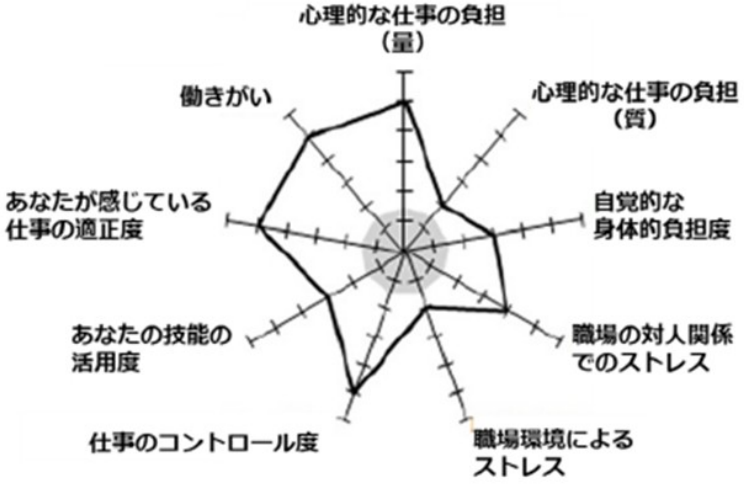
	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
あなたの仕事についてうかがいます。				
1．　非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2．　時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
最近１か月間のあなたの状態についてうかがいます。				
1．　活気がわいてくる	1	2	3	4
2．　元気がいっぱいだ	1	2	3	4

あなたの周りの
次の人たちはど
1．　上司
2．　職場の同

本人に通知される個人結果のイメージ

あなたのストレスプロフィール

<ストレスの要因>



あなたのストレスの程度

○ ストレスが高い状態です（高ストレス者に該当）

セルフケアのためのアドバイス

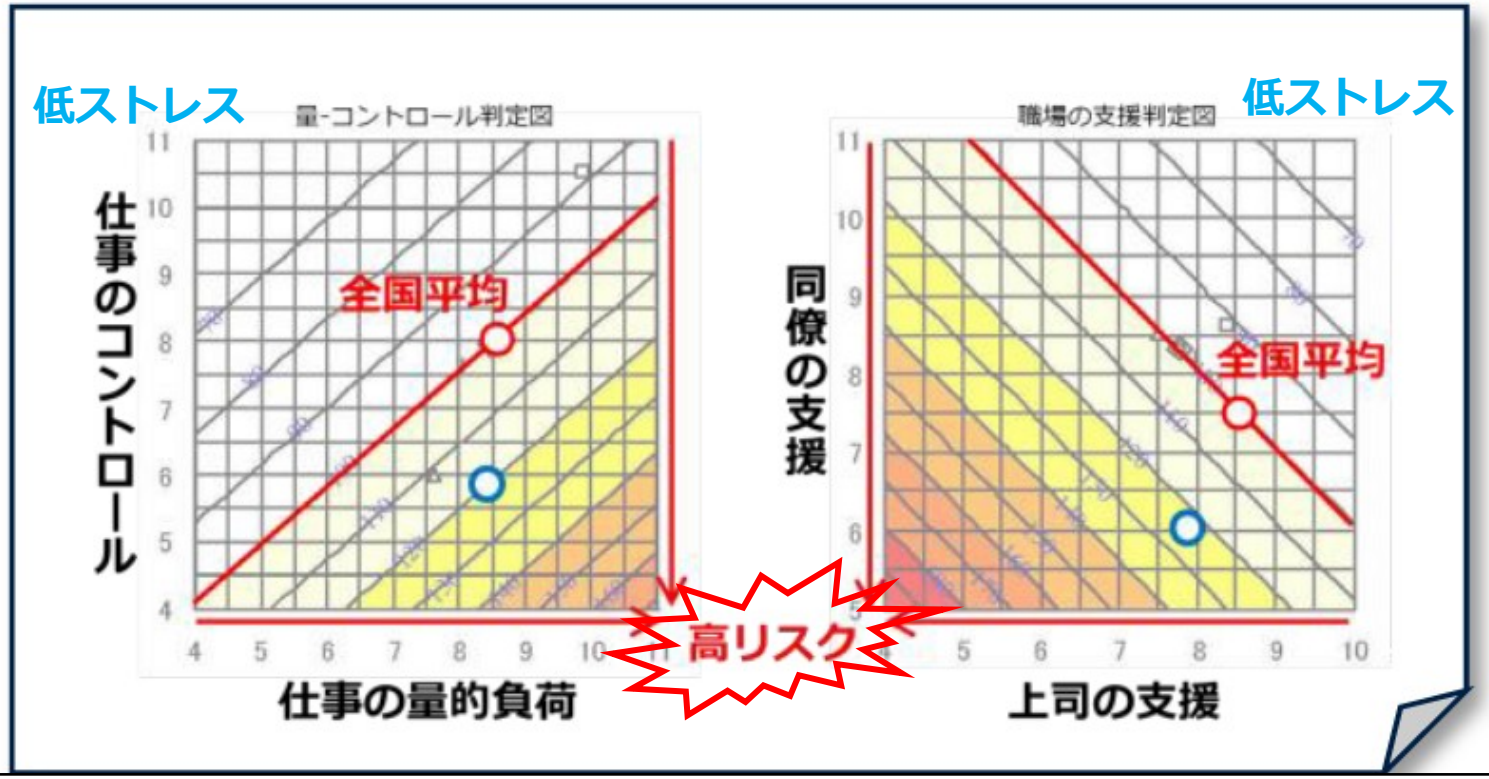
○ 医師の面接指導を受けていただくことをお勧めします。面接指導の申出は、以下の申出窓口に連絡ください。

○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○

○ 医師の面接指導ではなく、相談を希望する場合は、以下の相談窓口に連絡ください。

○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○

集団分析結果の例「仕事のストレス判定図」



※集団分析の留意点

・集団分析は個人が特定されない方法で実施する必要があります。

・**集計・分析の単位が10人を下回る場合**には、個人が特定されるおそれがあるため、**原則として集団分析を実施してはいけません。**（ただし、調査票の全項目の合計点について集団の平均値を求める等、個人が特定されない方法であればOK）

集団分析結果を生かした職場改善の流れ

ストレスチェック実施者から集団分析の結果の情報提供

↓

集団分析結果を職場に説明

経営者主導
（経営層が事業場全体としての対策を進める）

管理監督者主導
（各部署の管理監督者が担当部署の対策を進める）

従業員参加型
（従業員も対策の立案・計画の策定の話し合いに参加して対策を進める）

↓

集団分析結果の共有と計画立案

↓

職場環境の改善

改善事項の検討

次年度計画への反映

職場環境改善の一例①

集団分析結果	職場の状況の分析	職場環境改善の計画	効果
仕事の量的負担が高く、上司・同僚の支援が低かった。	職場内の連携が薄く、担当者が同一作業を別々に行うなど無駄が多かった。 １人の人間に仕事が集中した時、それに周りが気付かない事が多かった。	担当部署でのミーティングの機会が極端に少なかったので、毎月曜に朝礼ミーティングを行うこととした。 定期的にミーティングを行い各自が担当している仕事の数や進行状況を報告した。	重複作業の減少、他作業との連携が進み、他の作業者への配慮もできるようになった。 ミーティングでお互いの仕事量をチェックし、調整がスムーズになった。納品の遅れも未然に防げるようになった。
上司の支援が低かった。	機械のトラブルが多発し、上司がすべてのトラブルに対応できなかった。上司が対応するのを待っていると、その間待ち時間となり無駄な時間が出てしまっていた。	各グループ単位でサブリーダーを設置し、上司の権限を一部移譲し、サブリーダーがトラブルを判断し対応するようにした。	トラブルにはサブリーダーがすぐに対応できるようになり、生産性も上がり、従業員のイライラも減った。

職場環境改善の一例②

集団分析結果	職場の状況の分析	職場環境改善の計画	効果
仕事のコントロールおよび上司の支援の点数が低かった。	突然の出張命令等でプライベートな予定がキャンセルされる事が多々あった。従業員の不満が爆発していた。	個人的に大事な予定がある場合には、マークを職場のスケジュールボードに記入し、できるだけ出張を避けてもらえるようにした。	大事なプライベートの予定とバッティングする突然の出張が減り、ワークライフバランスが確保された。職場の雰囲気がよくなった。
職場環境によるストレスが高く、同僚の支援が低かった。	職場の空気があまりにも汚れていた。	社長自ら張り紙をし、就業時間内を禁煙とした。	受動喫煙がない職場環境となり、匂いも改善した。
職場の対人関係でのストレスが高かった。	部署間でのコミュニケーション不足により、他部署の方が業務が楽ではないかという不満があった。	複数部署の代表者を集めての情報交換会に加え、トップ自ら社内のコミュニケーションの重要性を説明した。	他部署業務内容が理解でき、コミュニケーションが増え、共通の話題が持てるようになった。職場が以前よりも明るくなった。

集団分析結果における課題	効果的な職場環境改善の計画例
仕事の量的負担が大きい	個人あたりの過大な作業量があれば見直す。 労働時間の目標値を定め残業の恒常化をなくす。 繁盛期やピーク時の作業方法を改善する。 休日・休暇が十分取れるようにする。 勤務体制，交代制を改善する。 個人の生活条件に合わせて勤務調整ができるようにする。 物品と資材の取り扱い方法を改善する。 個人ごとの作業場所を仕事しやすくする。 反復・過密・単調作業を改善する。 作業ミス防止策を多面に講じる。 衛生設備と休養設備を改善する。
仕事のコントロールが低い	作業の日程作成に参加する手順を定める。 少数人数単位の裁量範囲を増やす。 各自の分担作業を達成感あるものにする。 必要な情報が全員に正しく伝わるようにする。 作業の指示や表示内容をわかりやすくする。
上司の支援が低い	上司に相談しやすい環境を整備する。 チームワークづくりをすすめる。 仕事に対する適切な評価を受け取ることができるようにする。 昇進・昇格，資格取得の機会を明確にし，チャンスを公平に確保する。
同僚の支援が低い	同僚に相談でき，コミュニケーションがとりやすい環境を整備する。 チームワークづくりをすすめる。

参考資料

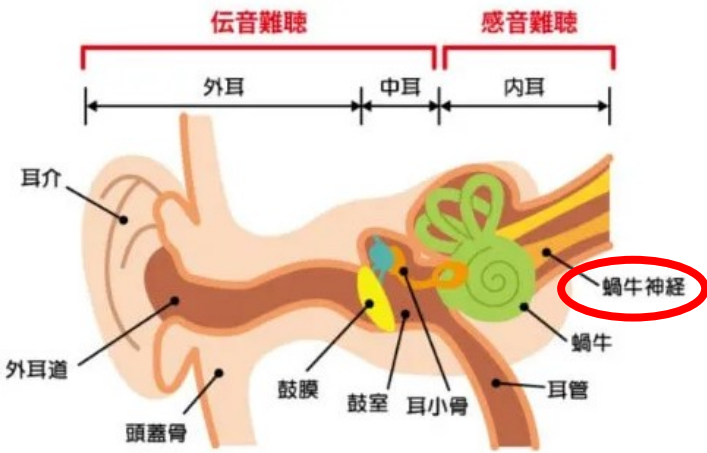
独立行政法人労働者健康安全機構HP
トップページ→産業保健事業
→情報の提供→各種教材・マニュアル
→これからはじめる職場環境改善
　～スタートのための手引～研修の教材

4

騒音障害防止ガイドラインの改訂について

騒音性難聴はどのように起こる？

　そもそも、音は外耳道を経由して蝸牛（かぎゅう）に伝えられ、蝸牛にある**有毛細胞**が振動を電気エネルギーに変換することで聞こえています。
　職場におけるあらゆる大きな音を繰り返し聞くことにより、有毛細胞が少しづつ**損傷・脱落**し、音が聴き取れなくなるのが騒音性難聴です。
　騒音性難聴は**5～15年かけてゆっくり進行し、治療による回復は望めません。**

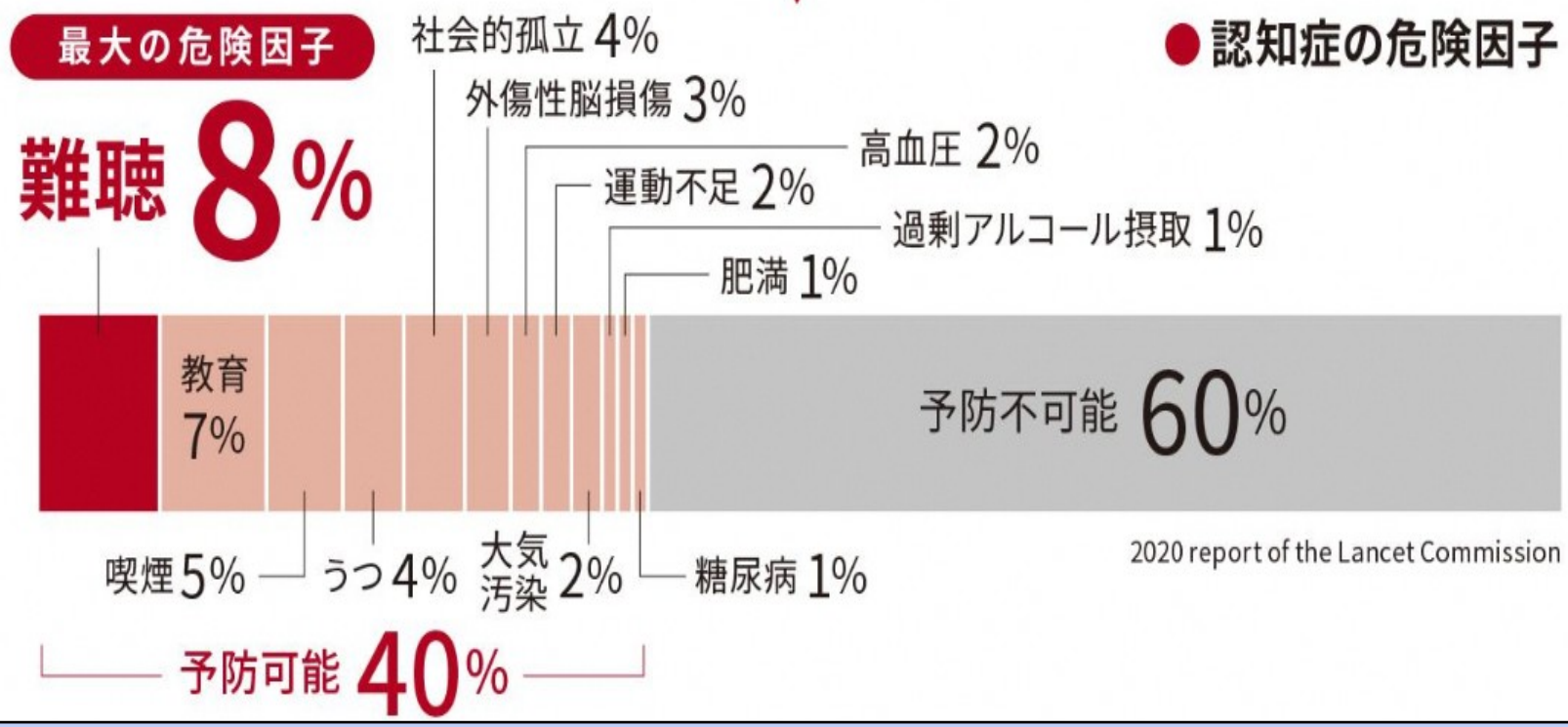


(一財)中小建設業特別教育協会HPより

騒音性難聴は聴力以外にも影響を与えます

難聴は日常生活の質を著しく低下させるだけでなく、
認知症の最大危険因子と言われています

2020年、アルツハイマー病協会国際会議における
ランセット国際委員会の報告より



騒音性難聴と加齢性難聴は異なるものです。退職後加齢性難聴が加わることで、生活の質が大きく低下し、時にはストレスによるうつ症状につながることもあります。

騒音障害防止のためのガイドライン改正のポイント

2023（令和５年）４月２０日改正

- 管理者教育を受けた者から「**騒音障害防止対策の管理者**」を選任すること
- （手持ち工具等）騒音源が移動する作業においては「**個人ばく露測定**」を行うことができる
- 聴覚保護具についてJIS規格により表示されている遮音性能値を目安に必要かつ十分なものを選定する
- 騒音健康診断検査項目の見直し

  4,000Hz検査の音圧を40db⇒**25dB及び30dB**に変更

  30dB検査での有所見者の２次検査では新たに、

  6,000Hzでの検査が必要