

シニア社員の心理的リスク対応

～改正労働安全衛生法が問いかける組織課題～

(株) Smart 相談室 カウンセラー / インテグリティ合同会社 代表 杉本 輝美
国家資格キャリアコンサルタント / 社会保険労務士 / ハラスメント防止コンサルタント

■ シニア社員の心理的リスク——“心の労働安全衛生”に要注目

令和8年4月1日に改正労働安全衛生法が施行されました。当該改正のうち、本稿では「高齢者の労働災害防止の推進」に着目します。

「人生100年時代」を迎え、60歳以上の就業者はこの20年で約2倍に急増しました。これに伴い、休業4日以上死傷を伴う労働災害の3件に1件をシニア世代(60歳以上の就業者)が占める事態に陥っています。今回の改正により、事業者は「高齢労働者の特性に配慮した安全・健康確保措置」を講じることが努力義務となりました。しかし、真のリスクは目に見える「怪我」に留まりません。労働者死傷病報告においては、高齢になるほど休業期間が長期化する傾向が示され、被災したシニア世代が直面する職場復帰への焦燥感や、役割喪失の恐怖といった心理的ダメージも推測できます。高齢労働者の労災対策は、心理的側面への配慮を含めた総合的な安全衛生管理が求められる段階に入っています。

本稿では、今回の改正をシニア世代の尊厳を守り、組織全体の成熟を促す「心の安全対策」への好機として再定義します。労働安全衛生の枠組みを超え、一人ひとりに寄り添うマネジメントの見直しを図る取り組みが、結果として組織の活力を引き出す確かな道筋になります。(著者)

CONTENTS

1. 改正の全体像と「人的投資」としての安全衛生 — 物理的対策のその先へ
2. 指針の中にある“メンタル”という視点 — 風通しの良い職場風土の真意
3. シニアの心理的変化と「発達課題」— 停滞と絶望の分岐点
4. 現場で起きている「関係性の揺らぎ」の正体 — 報告抑制を招く孤独なプライド
5. 【解決策】55歳からのアイデンティティ移行と役割再設計
6. DE&Iとしての年齢多様性 — リスクを資源に変えるマネジメント
7. おわりに：組織の「土壌」を耕し続ける

■ 杉本 輝美 (すぎもと とるみ) :

社会保険労務士資格を活かし、人事給与のシステムと業務のアウトソース事業の会社にて、20年以上にわたり様々な企業の課題解決をサポート。管理職としてメンタルヘルスやキャリアの悩みに向き合った経験からキャリアコンサルタント資格を取得。「人が笑顔で働ける環境づくり」を志し、独立。ハラスメント防止研修・対人支援業務等を通じて、組織の「空気」を変える支援に注力。また、50代からのキャリア再起動やベテラン層が尊厳を持って活躍できる支援も実施。

■ (株) Smart 相談室 :

- 住所：東京都港区六本木3-2-1 住友不動産六本木グランドタワー
- URL：<https://smart-sou.co.jp/>

