

社会福祉施設における 高年齢労働者の労働災害防止講習会



 厚生労働省

秋田労働局

大曲労働基準監督署

本日のテーマ

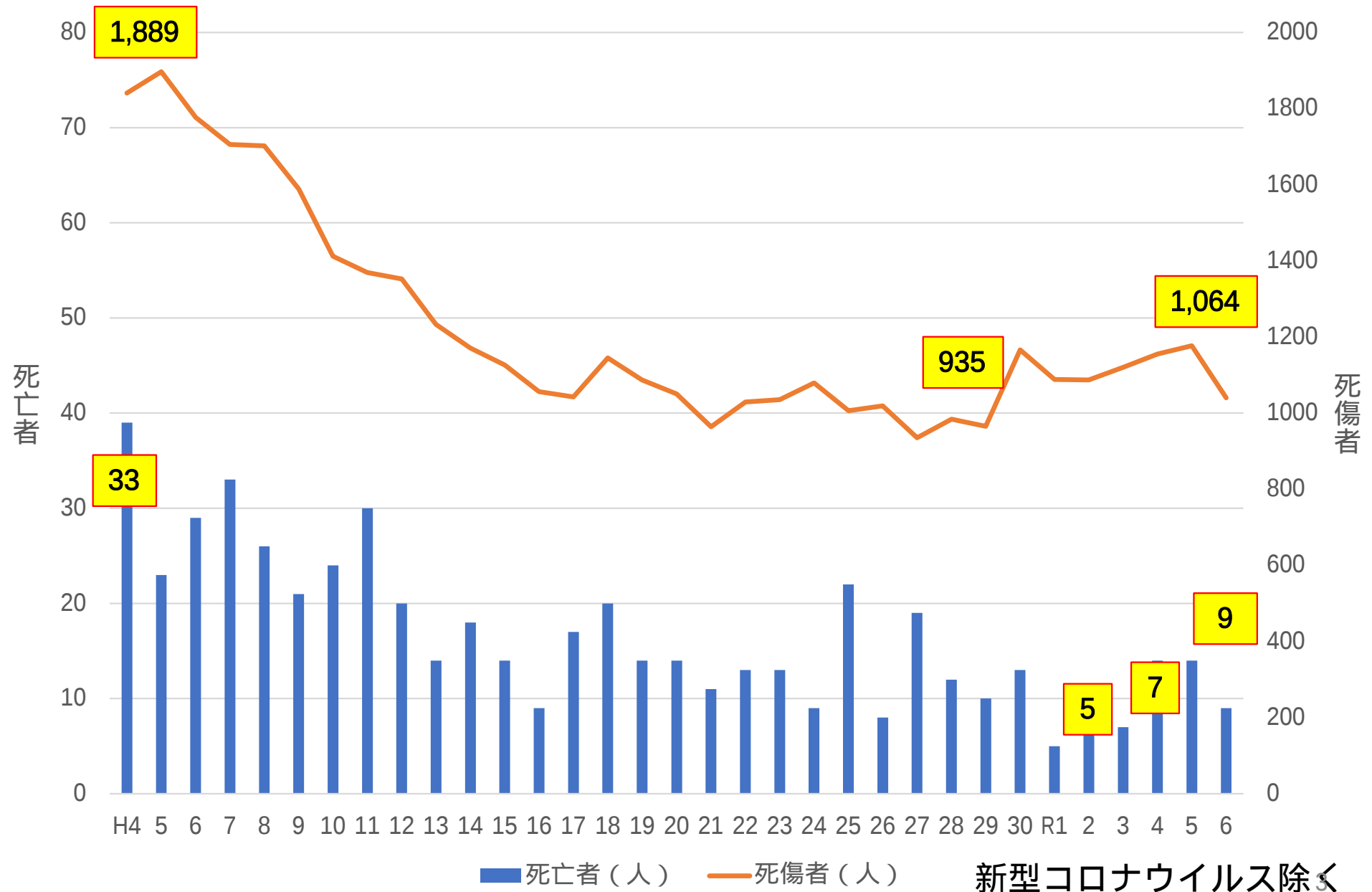
労働災害発生状況

転倒災害等の防止

熱中症対策

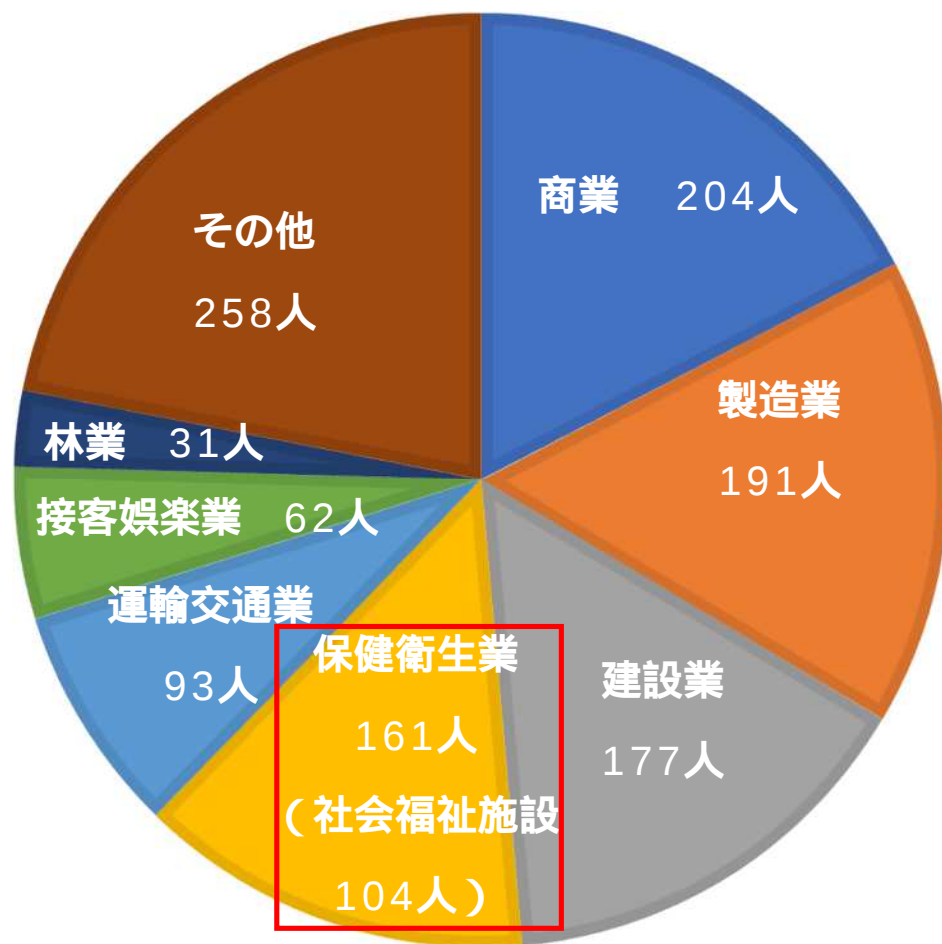
ハラスメント対策

秋田県における労働災害発生状況の推移 (平成4年～令和6年)

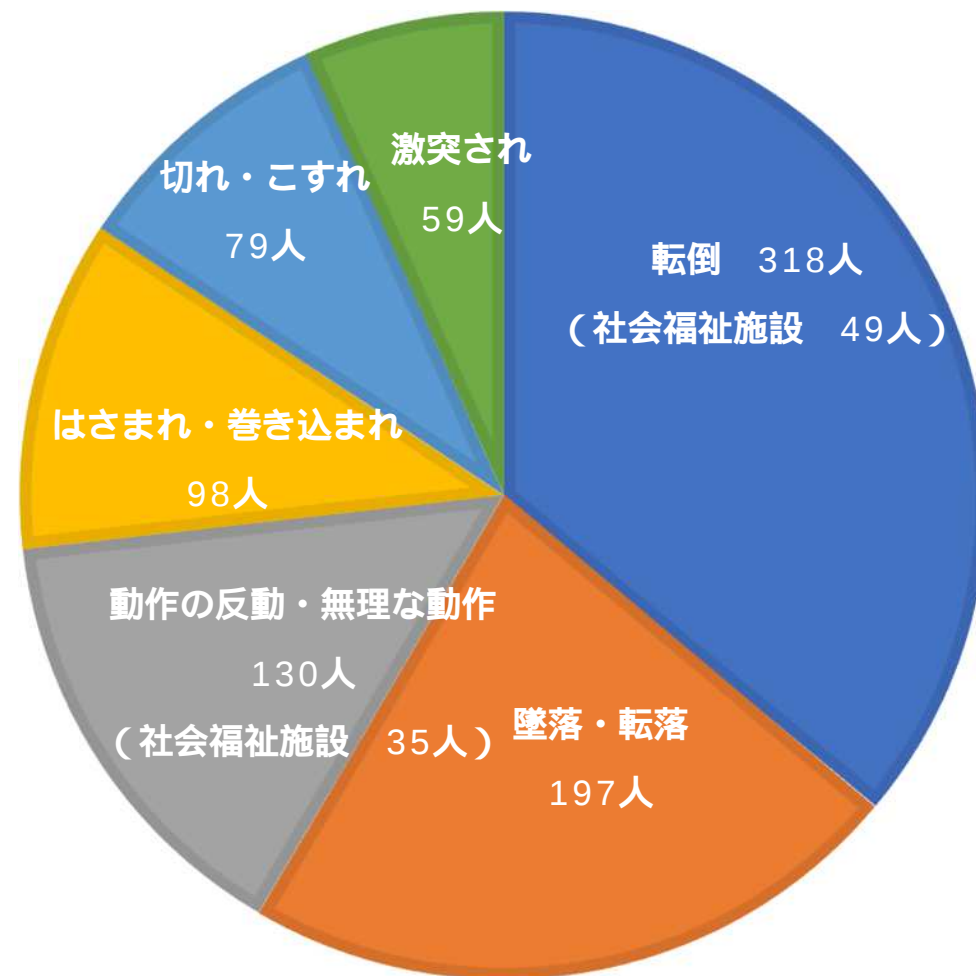


令和6年労働災害発生状況（秋田労働局全体）

業種別災害発生状況



事故の型別災害発生状況

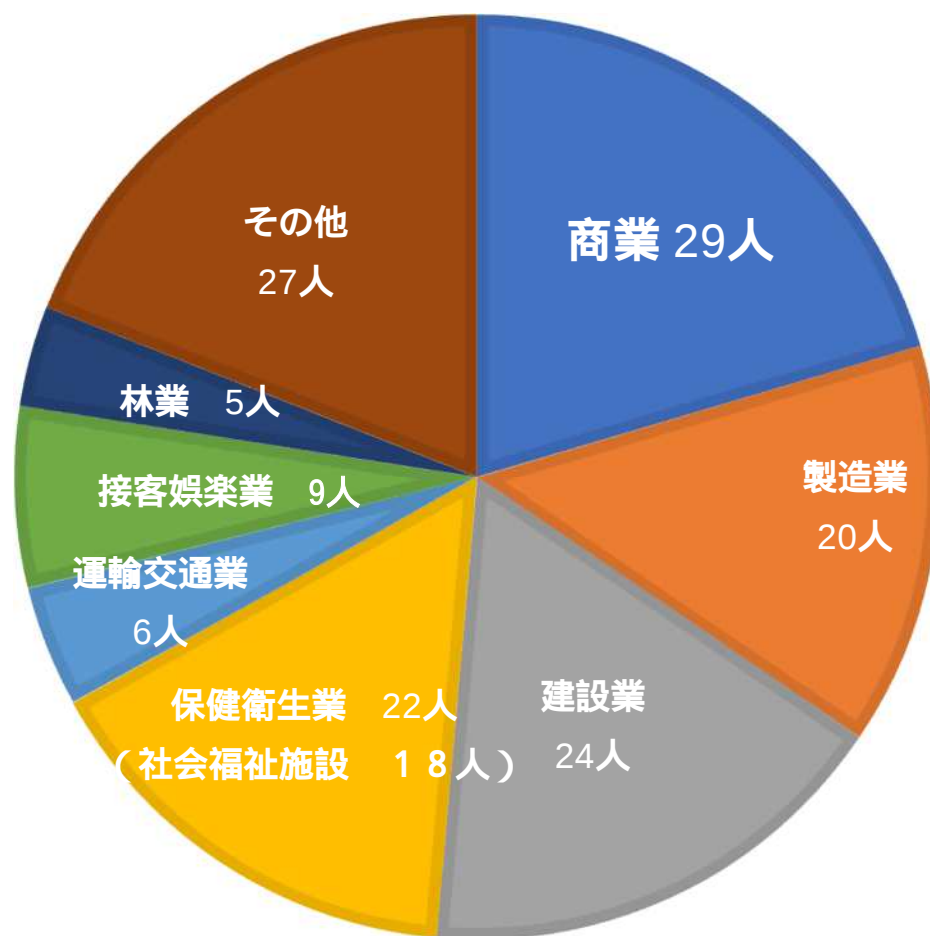


社会福祉施設の約半数を転倒災害が占める

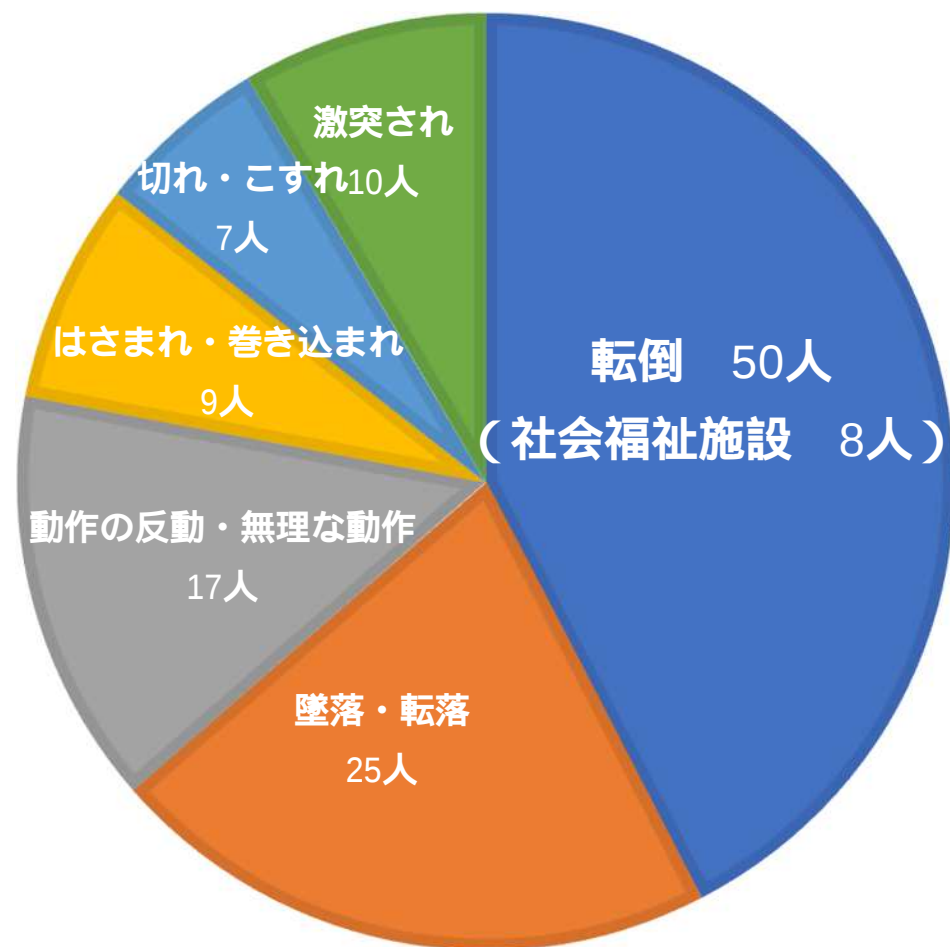
新型コロナウイルス除く

令和6年労働災害発生状況（大曲署）

業種別災害発生状況（142件）



事故の型別災害発生状況

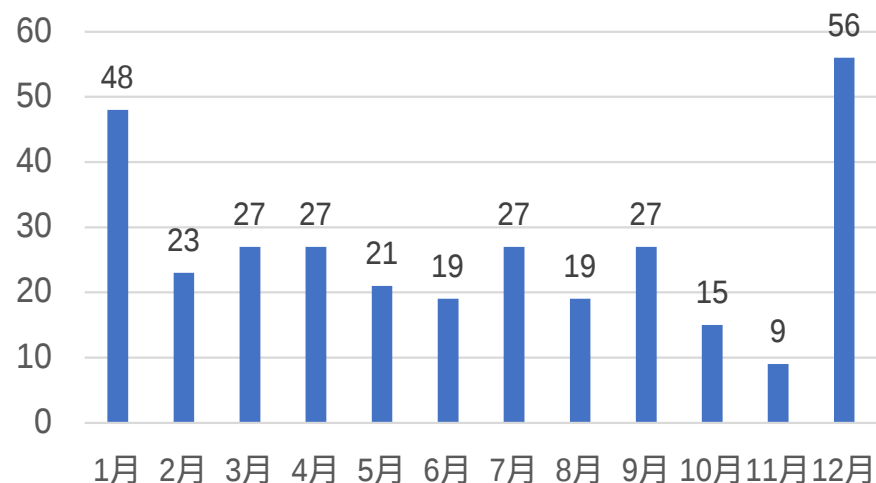


令和2年～令和6年休業4日以上の労働災害（大曲署・社会福祉施設）
全体：66件
転倒災害：39件、動作の反動・無理な動作：15件

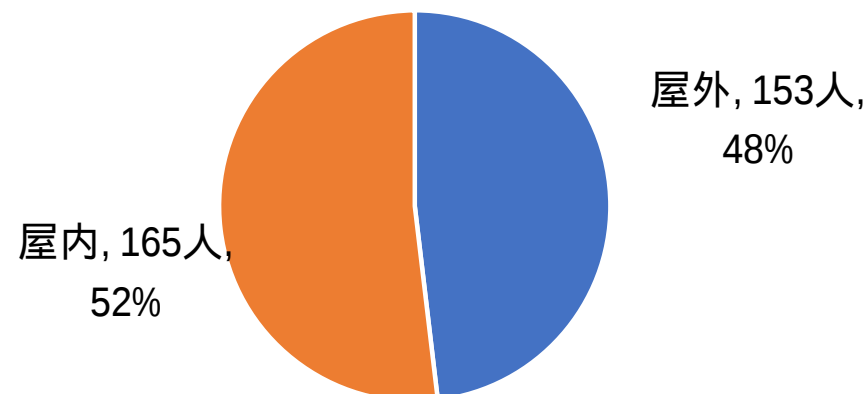
令和6年 転倒災害発生状況（秋田県内）

秋田労働局全体

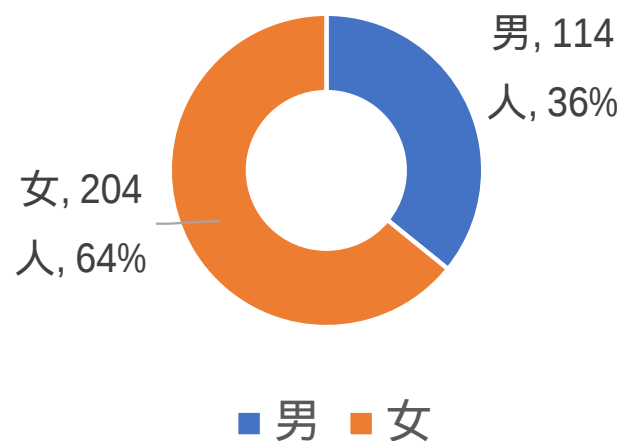
月別 転倒災害発生状況



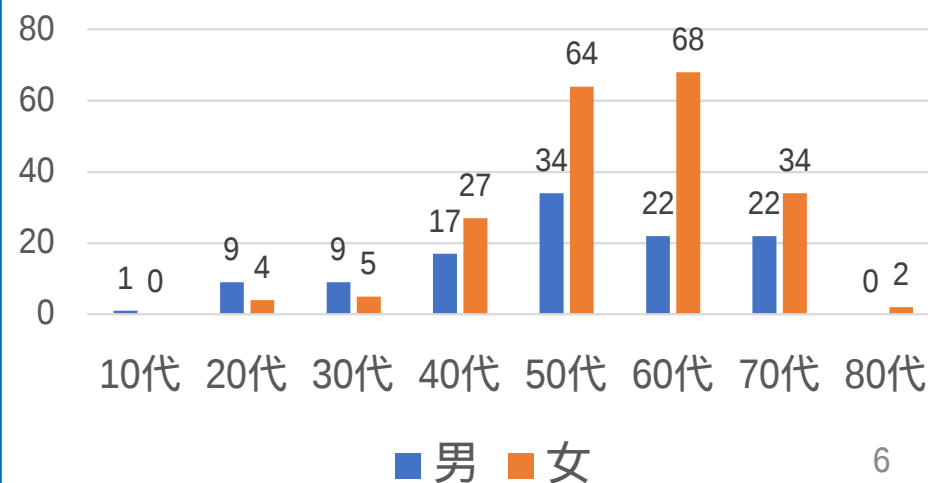
屋内・屋外別 転倒災害発生状況



男女別 転倒災害発生状況



男女別・年代別 転倒災害発生状況

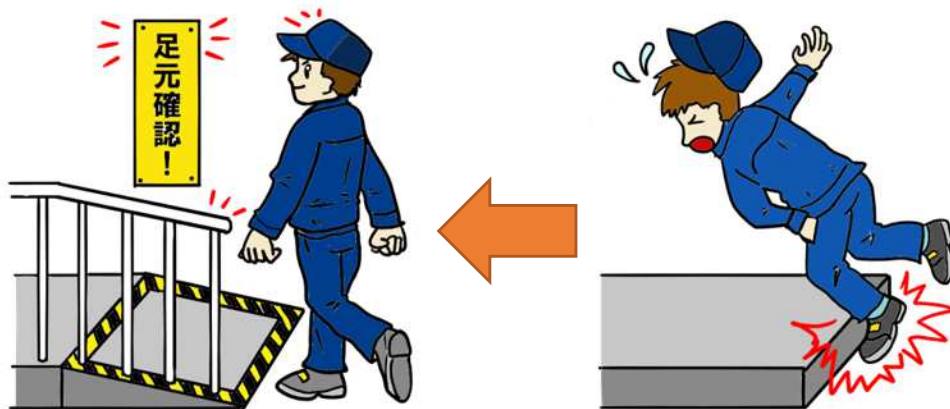


転倒防止対策について

- 転倒災害は、災害の中で最も多い事故の型となります。災害全体の4分の1を占めており、ケガをすると、重篤な状態になりやすく、全体の平均休業日数より多く、平均1か月強の休業を強いられます。また、高年齢労働者の被災率も高くなります。始業前の体操等で筋力アップを図りましょう。

「見える化」の実施

- 注意表示の掲示、注意喚起のテープを貼る、段差を解消してスロープを設置、手すりの設置、凍結箇所へのカラーコーンの設置など対応可能な場所から「見える化」を取り組みましょう。



転倒防止のポイント

4Sの実施

- 整理整頓を実施して、通路や作業エリアに道具や不要物を置かないようにしましょう。



転倒しにくい作業方法

- 足元の見えにくい状態で作業しない。
- 時間に余裕を持って行動する。



運動プログラムの導入等

- 労働者の身体機能の低下を抑制し、転倒災害を予防しましょう。



4 Sの実施

1 S 整理

必要な物と不要な物に分けて、不要な物を処分する

- ☐ すぐに使う物、使う予定がある物、使う予定がない物を考えている
- ☐ 物の要不要を判断する責任者を決めている
- ☐ 使用しない物は廃棄を検討している

2 S 整頓

必要な時に必要な物をすぐに取り出せるように配置する

- ☐ 日常で使用する物は、取り出しやすく、元の位置に戻しやすい状態にある
- ☐ 決められた量を超えて物を置いていない
- ☐ 作業場所、通路、出入口など人の動きが多い場所に荷物を放置していない
- ☐ 通路などに物がはみ出したり、頭上に障害物があったりしない

3 S 清掃

身の回りをきれいにしてゴミや汚れを取り除く

- ☐ 作業場所や通路の床が濡れていたり、汚れていたりしていない
- ☐ 使っている機械や道具は汚れたり、壊れたりしていない

4 S 清潔

整理、整頓、清掃を繰り返し、快適な状態を維持する

- ☐ 従業員全員が4 S活動に参加している
- ☐ 管理者などが取組状況を確認している

転倒災害防止のポイント

- 作業や移動に適した履物を使用している
- 通路や階段は足元が見える明るさが確保している
- ストレッチや転倒防止のための運動を取り入れている
- 転倒を防止するための研修や教育をしている

腰痛防止のポイント

- 腰痛予防体操（ストレッチ）を取り入れている
- 無理な作業姿勢、動作を減らすことを検討している
- 寒い場所での作業時に、体を温めてから作業している
- 重量物の取り扱い、不自然な作業姿勢を伴う作業について、機械による自動化や省力化を検討している

高年齢労働者の災害防止に取り組みましょう

- 健康診断や体力チェックで、労使双方で高年齢労働者の健康や体力などを把握している
- 職場で気付いた労働安全衛生に関するリスクや働く上で負担に感じていること、自身の不調等を相談できる相談窓口を設置したり、孤立することなくチームに溶け込んで何でも話せる風通しの良い職場風土づくりをしている
- 高年齢労働者の特性を考慮した作業手順を考えている

熱中症対策について

基本的な考え方

令和7年6月1日施行 改正労働安全衛生規則
熱中症対策（重症化予防）の義務化【労働安全衛生規則612条の2】

見つける

- ・ 責任者等による職場の巡視
- ・ 2人以上の作業者が作業中に互いの健康状態を確認するバディ制の採用
- ・ ウェアラブルデバイス（熱中症感知用の身体に装着する装置）を用いたリスク管理
- ・ 責任者、作業者の双方向での定期連絡

など

判断する

- ・ 帰宅後、時間が経ってから症状が悪化することがあるため、回復の判断は慎重に行う
- ・ 体調急変時の連絡体制や対応（具合が悪くなったら本人や家族が救急搬送を要請する、事業者側から様子を伺うための連絡を取る等）を、事業場の実状を踏まえてあらかじめ定める

対処する

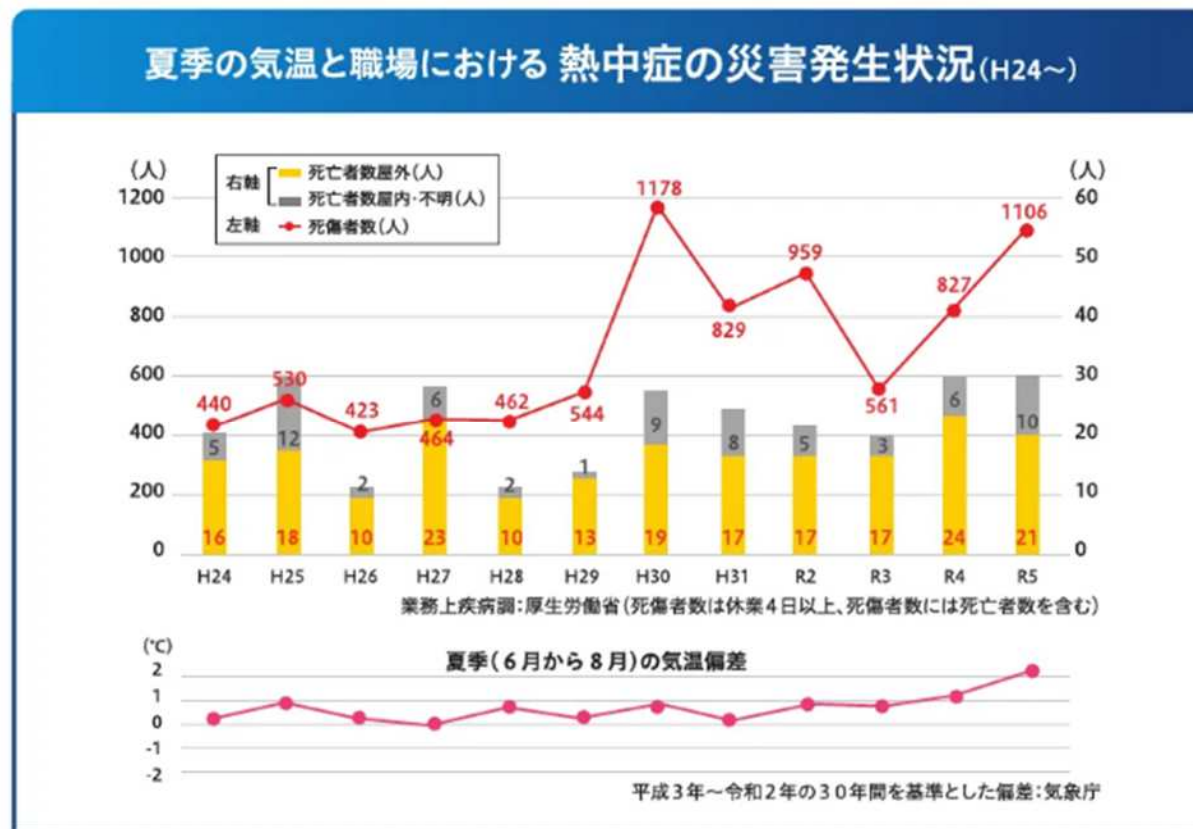
- ・ 作業服を脱がせて水をかける
- ・ 涼しい休憩所に避難させる
- ・ ミストファンを当てる
- ・ 容体が急変する場合があることから、熱中症の症状を発症した作業者を一人きりにすることなく、ほかの作業者等が見守る

熱中症対策について

改正背景

- ・死亡災害が3年連続30人以上であり死傷者数は1000人を超えている。
- ・労働災害による死亡者数全体の4%を占めている。
- ・死亡災害のほとんどが初期症状の放置、対応の遅れ。

死亡に至らない（重篤化させない）ための適切な対策の実施が必要。



熱中症死亡災害(R2-R5)の分析結果



熱中症対策について

「令和7年6月1日から改正労働安全衛生規則が施行されています」

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防ぐため、「**体制整備**」、「**手順作成**」、「**関係者への周知**」が事業者には義務付けられています。（全業種が対象）

義務化の対象となる作業環境

「**WBGT 28度以上**」又は「**気温 31度以上**」の環境下で、
「**連続1時間以上又は1日4時間**を超えて実施」が見込まれる作業

作業強度や着衣の状況等によっては、上記の作業に該当しない場合であっても熱中症リスクが高まるため、対応を推奨します。

義務1

「熱中症の自覚症状がある作業員」や「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための

「**体制整備**」「**関係作業員への周知**」

義務2

熱中症のおそれがある作業員を発見した場合に迅速かつ的確な判断が可能となるよう

緊急連絡網、緊急搬送先・所在地等

作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等

重篤化を防ぐために必要な措置の「**実施手順の作成**」「**関係作業員への周知**」

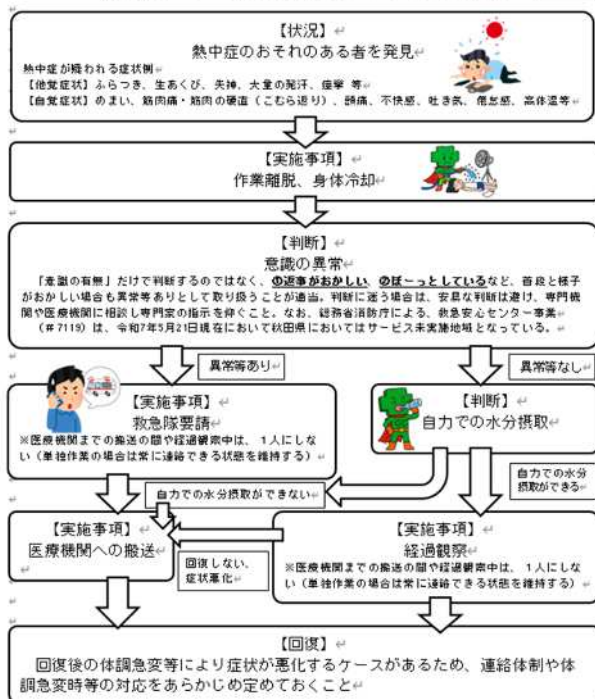
厚生労働省HP

「熱中症関連情報」



水分、塩分（塩飴、タブレット）の補給は労働者任せではなく、事業者の責任で行ってください。

熱中症による健康障害発生時の対応計画 手順例①



責任者	（氏名、連絡先）
医療機関	（名称、電話、住所）

（秋田労働局 2025）

作成した手順書は周知しましょう



【朝礼やミーティングでの周知】



【会議室や休憩所などわかりやすい場所への掲示】

件名: 本日はWBGT値が28℃を超える見込みです
皆様お疲れ様です。
本日のWBGT基準値は27℃です。
作業開始は水分をこまめに摂り、水分補給及び休憩をしっかりとお願いします。
体調不良者が発生した場合は、フローラインに基づき対応いただきます。
〇〇さん (000-0000-0000) へ連絡するようにお願いします。
それでは本日もよろしくお過ごしください。

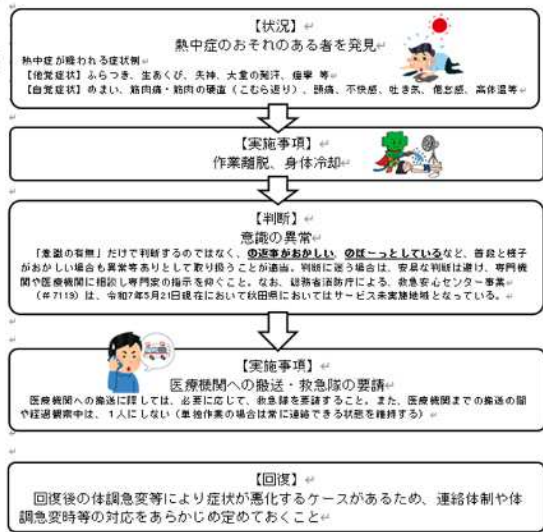
【メールやイントラネットでの通知】

手順書例

秋田労働局HP



熱中症による健康障害発生時の対応計画 手順例②



責任者	（氏名、連絡先）
医療機関	（名称、電話、住所）

（秋田労働局 2025.5）

熱中症クールワークキャンペーン

職場での熱中症により近年は、
一年間で約30人が亡くなり、
約1,000人以上が4日以上
仕事を休んでいます。

≪キャンペーン実施要項≫
キャンペーン期間
4月 5月 6月 7月 8月 9月
準備 発表 取組

キャンペーン期間 5月～9月 にすべきこと

STEP 1 暑さ指数の把握と評価
JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握
地域を代表する一般的な暑さ指数（環境省）を参考とすることも有効

STEP 2 測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底

☐ **暑さ指数の低減**
準備期間に検討した設備対策を実施

☐ **休憩場所の整備**
準備期間に検討した休憩場所を設置

☐ **服装**
準備期間に検討した服装を着用

☐ **作業時間の短縮**
作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、作業中止

☐ **プレクーリング**
作業開始前や休憩時間中に深部体温を下げる

☐ **水分・塩分の摂取**
水分と塩分を定期的に摂取（水分等を携行させる等を考慮）

☐ **暑熱順化への対応**
熱に慣らすため、7日以上かけて作業時間の調整
※新規入職者や休み明け労働者は別途注意すること

☐ **健康診断結果に基づく対応**
次の疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮
①糖尿病 ②高血圧症 ③心疾患 ④腎不全 ⑤精神・神経関係の疾患 ⑥広範囲の皮膚疾患 ⑦感冒 ⑧下痢

☐ **日常の健康管理**
当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを指導し、作業開始前に確認

☐ **作業中の労働者の健康状態の確認**
巡視を頻繁に行い声をかける、「バディ」を組ませる等労働者お互いの健康状態を留意するよう指導

☐ **異常時の対応**
あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等の周知徹底
少しでも本人や周りが異常を感じたら、あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等に基づき適切に対応
※必ず一旦作業を離れ、全身を濡らして送風することなどにより身体を冷却
※症状が回復しない場合は躊躇なく病院に搬送する（症状に応じて救急隊を要請）

重点取組期間
7月
にすべきこと



- ☐ 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- ☐ 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- ☐ 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- ☐ 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- ☐ 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- ☐ 体調不良の者に異常を認めたときは、躊躇することなく救急隊を要請

学ぼう!備えよう!職場の仲間を守ろう! 職場における熱中症予防情報



中小企業の事業主、安全・衛生管理担当者、現場作業員向け
働く人の今すぐ使える熱中症ガイド

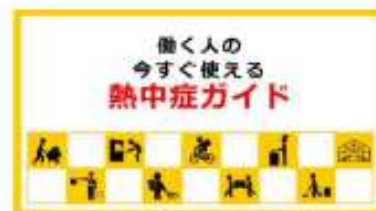


CLICK

職場における熱中症予防対策の周知事業

新着情報

- 2024.4.24 [自分でできる熱中症予防](#)をアップしました。
- 2024.2.27 [令和6年「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」実施要綱](#)をアップしました。
- 2024.2.27 [令和6年「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」](#)を実施します。
- 2024.2.27 [令和5年「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」〈速報〉](#)をアップしました。
- 2023.5.29 [令和5年「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」実施要綱（改訂版）](#)を公表します。
- 2023.5.18 [最新の知見を元に作成された「働く人の今すぐ使える熱中症ガイド」](#)をアップしました。



動画で学ぶ

職場における熱中症の予防
対策について専門講師が公

2020年（令和2年）6月1日から、 職場におけるハラスメント防止対策が強化されています！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務 となっています！

中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されました。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、～ の要素全てを満たす行為をいいます。

優越的な関係を背景とした言動

業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

労働者の就業環境が害されるもの

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、該当しません。



職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の6つの類型

1 身体的な攻撃	暴行・傷害
2 精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
3 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
4 過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
5 過小な要求	業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
6 個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

「優越的な関係を背景とした」言動の例

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動の例

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適當な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

「就業環境が害される」とは

当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること。

行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること。

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること。

職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。（注1）

事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと。（注1）

再発防止に向けた措置を講ずること。（注2）

（注1）事実確認ができた場合 （注2）事実確認ができなかった場合も同様



そのほか併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること。

（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む

相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました ！

中小事業主も対象となります。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。

(・ の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。)

事業主及び労働者の責務を法律上明記

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応 セクシュアルハラスメントのみ

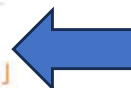
お問い合わせ先

秋田労働局 雇用環境・均等室
018-862-6684

「あかるい職場応援団」
 ハラスメント裁判事例、他社の取組など
 ハラスメント対策の総合サイト（パ
 ワハラ、カスハラ対策）
 対策に取り組む事業者向け情報



パワハラ対策マニュアル・ハラスメント対策パンフ等



「こころの耳」
 働く方やそのご家族、職場のメンタルヘルス
 対策に取り組む事業者の方などに向けた情報
 サイト（簡易ストレスチェック、セルフケ
 ア）