

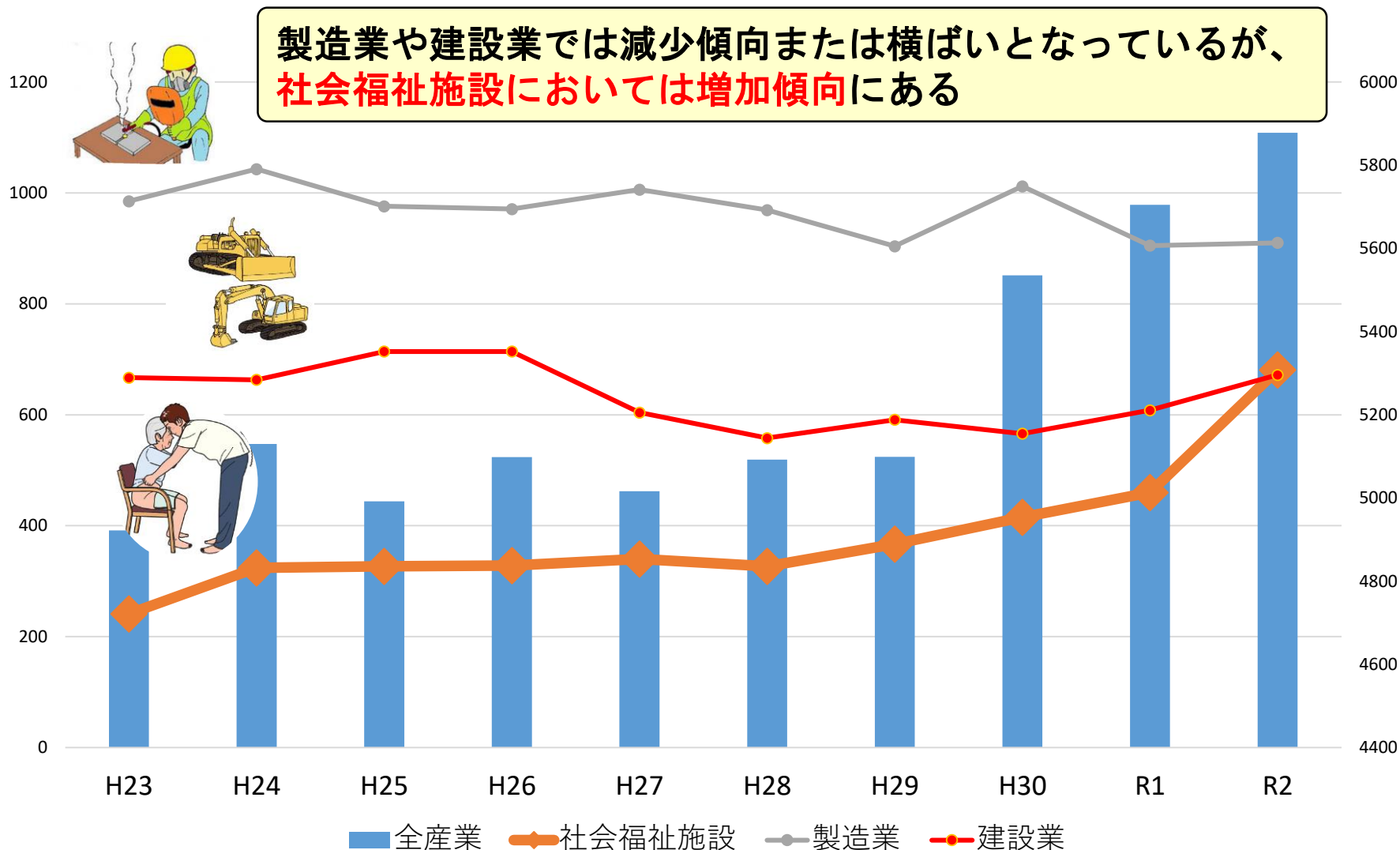
社会福祉施設

労働災害防止について



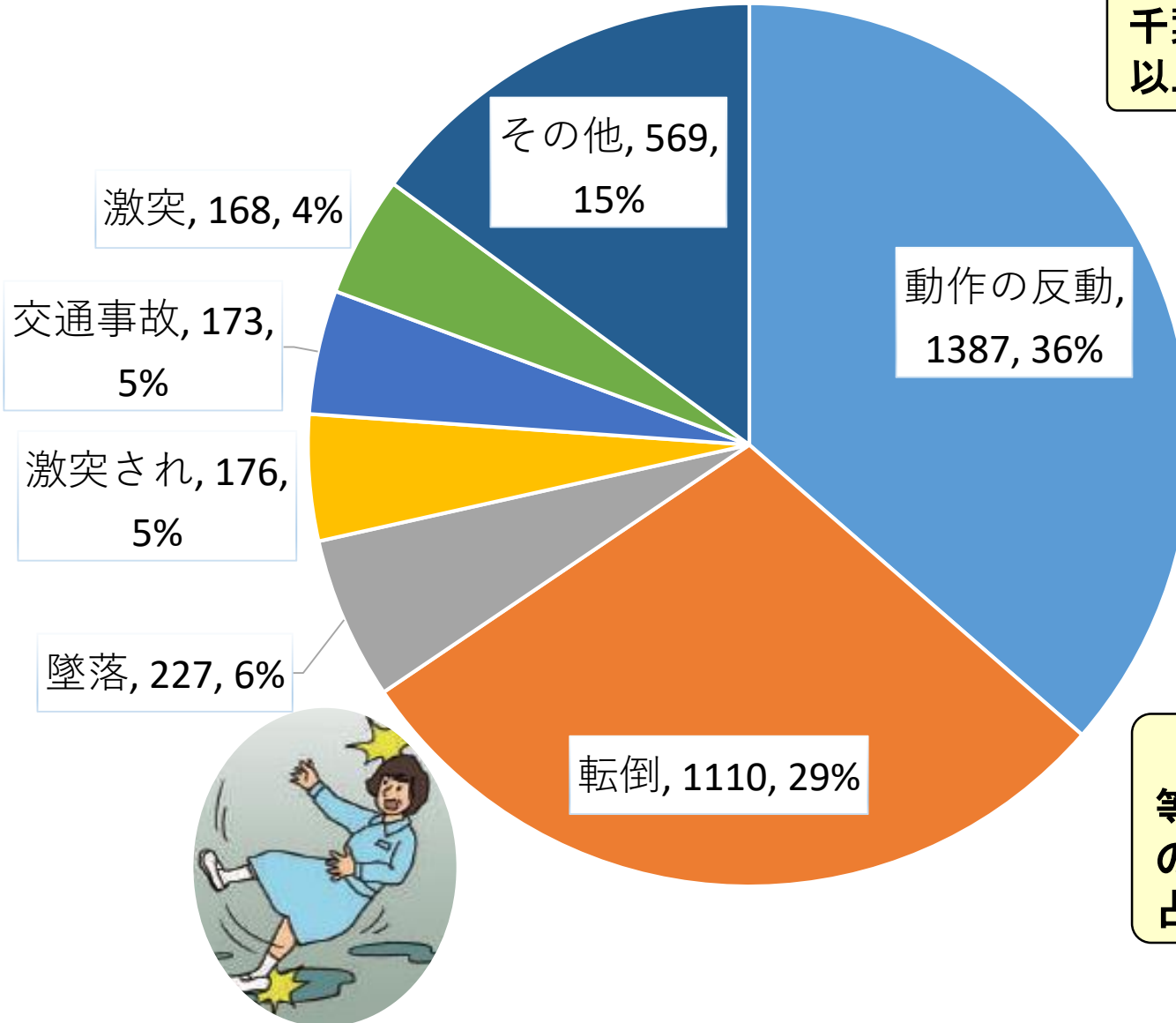
安全・安心のサービスのために

10年間の労働災害の推移(千葉県内)



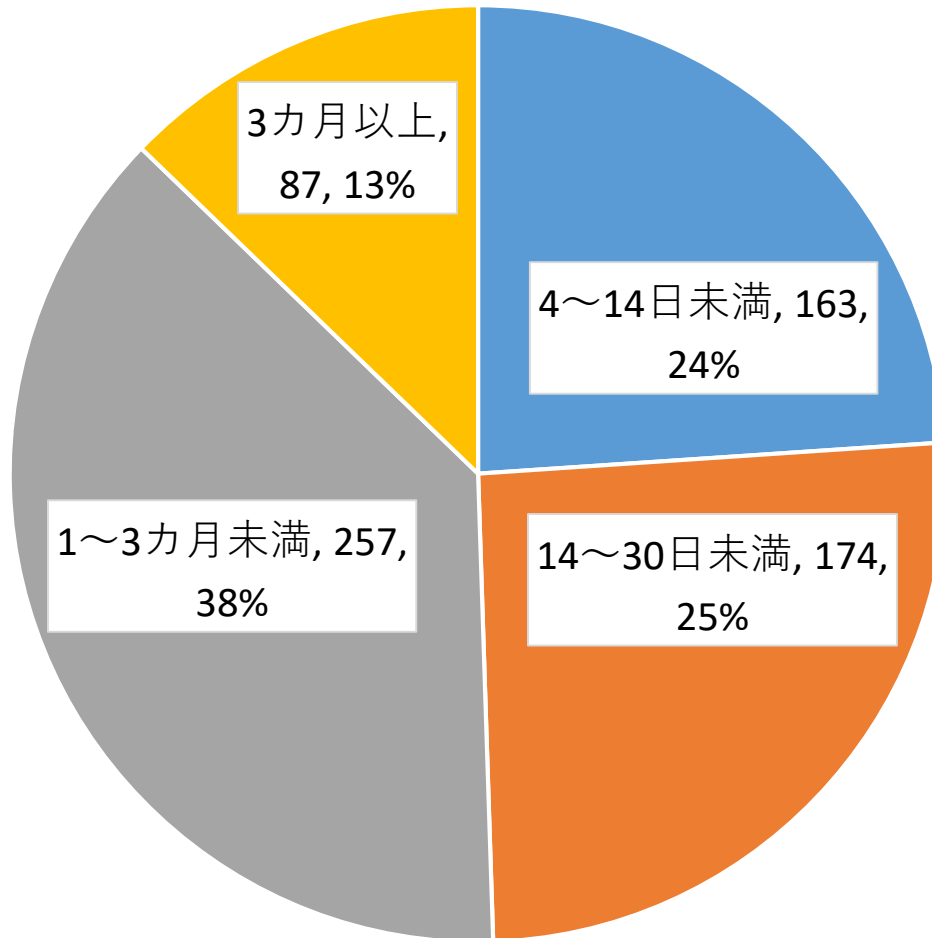
労働災害の事故の型別(10年間)

千葉県内における休業4日以上の労働災害



「動作の反動による腰痛等」や「転倒によるもの」でおよそ3分の2を占めている

労働災害の負傷程度別(令和2年)



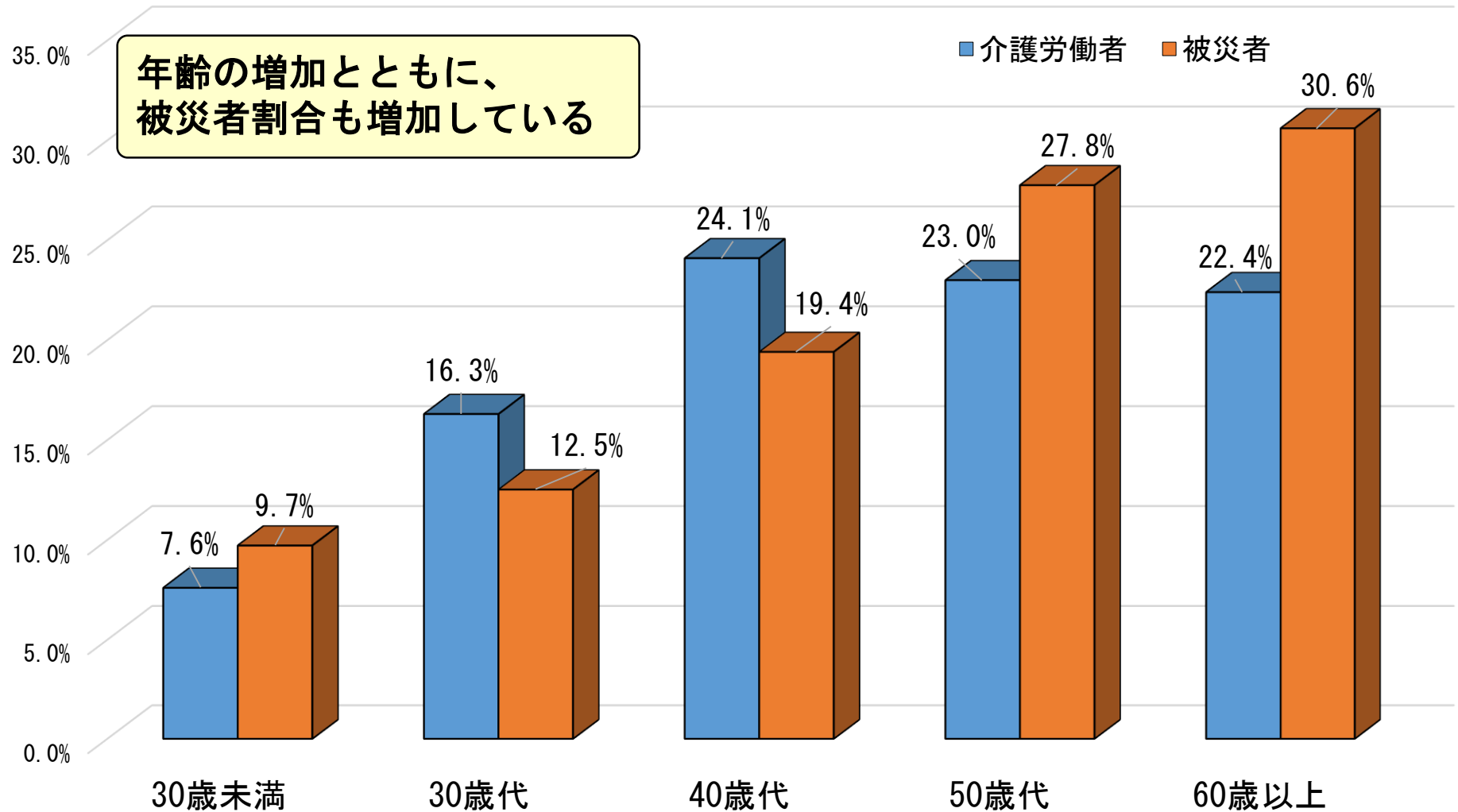
千葉県内における休業4日以上
(681件) の内訳

約半数が、1カ月以上の休業と
なり、労働力の損失は大きい

サービス維持のため、他のス
タッフへの業務負荷が増加



年齢別の労働者数と被災者数の割合



介護労働者の割合は（公財）介護労働安定センターの令和元年度事業所における介護労働実態調査結果を集計
被災者の割合は全国における令和2年の数値

安全衛生方針の表明

重要!!

経営トップの強い意識

- ・道しるべとなる！
- ・全職員に伝える！
- ・方針に沿った活動を！



策定日 令和 年 月 日
揭示日 令和 年 月 日

安全衛生方針

当法人は、サービスを提供する職員にとって、安全で安心して働くことのできる職場を目指すため、安全衛生基本方針を以下のとおり定め、経営者、職員が一人となって安全衛生活動の推進に努めます。

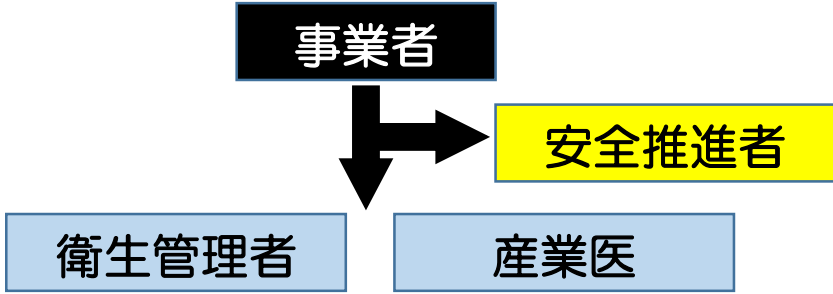
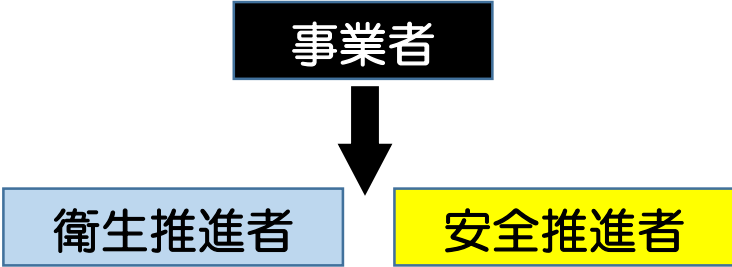
安全衛生の基本方針

- 1 安全衛生活動を推進するための組織整備、責任の所在の明確化を図ります
- 2 すべての職員に、安全衛生に関する教育・訓練を実施し、安全衛生意識の向上を図ります
- 3 ヒヤリハット報告、4 S活動などにより、危険リスク低減の自主的活動を促進します
- 4 心身の健康保持・増進を支援します
- 5 上記の実行に当たっては適切な経営資源を投入し、効果的な改善を継続的に実施します

法人名

代表者

安全衛生管理体制の構築

規模	安全衛生管理体制	調査審議機関
労働者数 50人以上 (事業場単位)		衛生委員会
10～49人		職場懇談会など
1～9人		職場懇談会など

衛生管理者、産業医、衛生推進者、衛生委員会は労働安全衛生法で選任や設置が義務付けられているもの。

安全推進者は、労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドラインによる。

安全推進者(担当者)を選任

- ① 事業経営の統括管理者を補佐
- ② 安全活動の経験者、外部講習受講者等から選任
- ③ 安全活動を行うための権限の付与
- ④ 安全推進者の氏名、職務を周知
- ⑤ 職員10名以上の施設ごとに選任

(同一敷地内に複数施設がある場合はまとめて選任)

※他の業務を含め、選任者に業務が集中しないよう注意

安全推進者(担当者)の職務

- ① 職場内で安全面の旗振り役
- ② 職場環境及び作業方法の改善
- ③ 職場の安全ルールの策定、見直し
- ④ 職員の安全意識の啓発及び安全教育
- ⑤ 職場巡視で安全ルールの確認



安全活動の「STEP 1」

- ① 4 S（整理・整頓・清掃・清潔）活動
の徹底により転倒災害を防止



- ② 危険箇所を表示などで『見える化』

- ③ 朝礼などで安全意識を向上



- ④ マニュアルに基づく安全教育

安全活動の「STEP2」

① ヒヤリ・ハット事例の共有化

② K Y（危険予知）活動、

指差し呼称で注意力の向上



③ 介護機器、補助用具の導入・使用



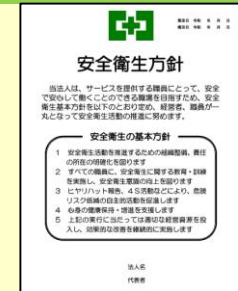
安全活動の「STEP3」

- ① 施設長、安全推進者による職場点検
- ② 腰痛・転倒予防体操の実施
- ③ 体力チェック、腰痛健康診断の実施
- ④ リスクアセスメントの実施、メンタルヘルス対策、
エイジフレンドリーガイドラインによる改善



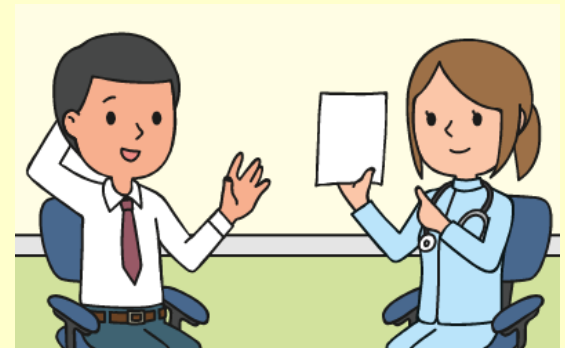
法人本部による指導、支援¹

- ① 安全衛生方針の作成、周知
- ② 安全衛生担当者の育成、適正配置
- ③ 本部担当者による施設巡視
- ④ 掲示物、小冊子の作成・配布
- ⑤ 法人全体の災害・事故の把握、分析



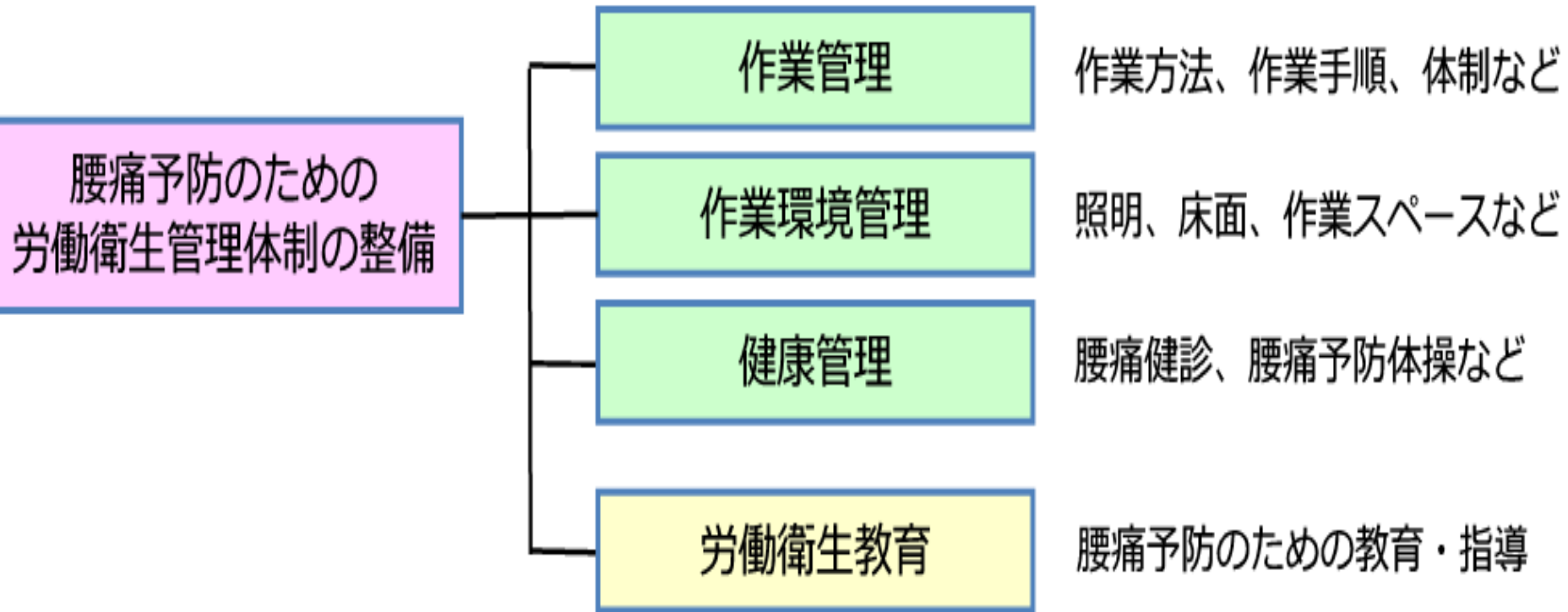
法人本部による指導、支援2

- ⑥ 安全作業マニュアルの作成、周知
- ⑦ リスクアセスメントの実施基準の策定
- ⑧ 健康診断の実施及び事後措置
- ⑨ 長時間労働者への面接指導
- ⑩ メンタルヘルス対策の推進



腰痛を予防するために

職場における腰痛予防対策指針（平成25年）



移乗介助時の腰痛に注意！

移乗介助は、常に腰痛のリスクを伴います

- ・ 普段から行っている介助だから
- ・ 小柄な利用者の方だから
- ・ 短い時間だから

と思わず、

- ・ ベッドの高さを調整する
- ・ 介助姿勢を正しくとる
- ・ 移乗距離を出来るだけ短くする
- ・ 補助具を使用する



イラスト出典：（公財）介護労働安定センター



スライディングボードを使用しましょう

食事介助時も腰痛に注意！

×



体をひねった姿勢

○



正面を向いた姿勢

ストレッチングで腰痛予防を！

ポイント！

- ①息を止めずにゆっくりと
- ②反動・はずみをつけない
- ③痛みを感じない程度まで
- ④伸ばす筋肉を意識して
- ⑤10～20秒キープする



転倒災害を防止するために

- ▶ 転倒災害は、大きく3種類に分けられます。
皆さまの職場にも似たような危険はありませんか？



3つの転倒予防

アウト

① 作業場所の 整理整頓



② 作業場所の 清掃



③ 毎日の 運動



慌てると転倒リスクが高まる!?



イラスト出典：（公財）介護労働安定センター

急いでは事を仕損じる

4S(よんえす)活動



整理

必要な物と不要な物に分け、不要な物を処分すること

整頓

必要な物をすぐ取り出せるように、わかりやすく安全な状態で位置させること

清掃

作業する場所や身の回りのほか、廊下や共有スペースのゴミや汚れを取り除くこと

清潔

作業する場所、使用する用具のゴミや汚れを取り除き、きれいな状態を維持すること

4 S 活動は、災害防止だけでなく、作業のしやすさ、効率化にも効果あり。

安全活動の第一歩

KY(危険予知)活動

「どんな危険がひそんでいるか」



話し合い

業務の要所要所で



このプロセスがKY活動

「これは危ないなあ〜」



合意

一人ひとりが実践

目標を立てて...

対策を決める

ヒヤリ・ハット事例の共有



足元が見えなくて



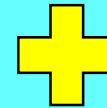
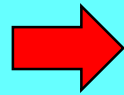
手を置く位置が悪くて

一人で無理して



危険の「見える化」

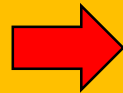
抱え上げ注意！



腰痛危険！



水場付近注意！

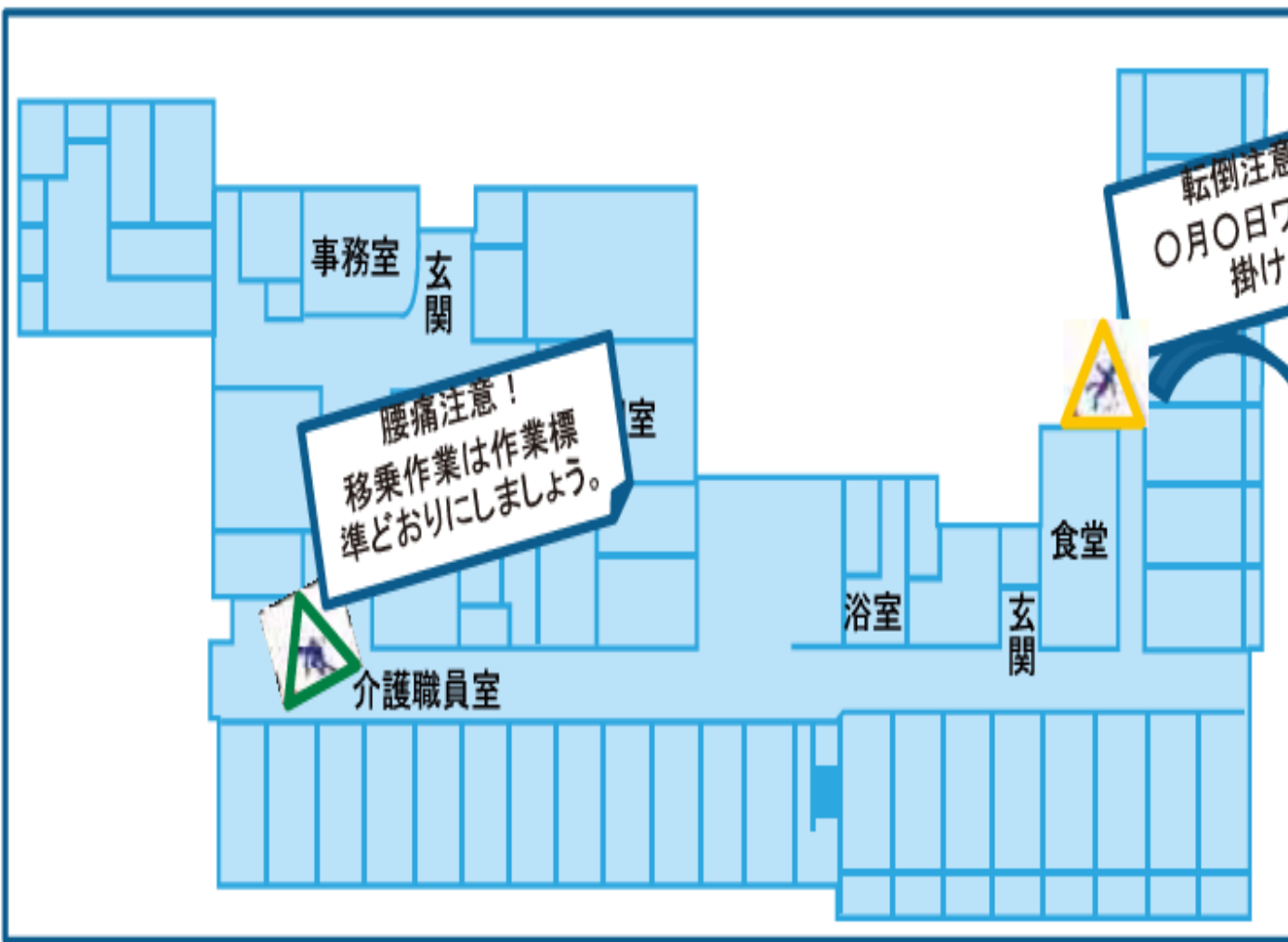


転倒危険！



「危険マップ」で危険の見える化を

＜危険マップ及びマーカのイメージ＞



＜マーカの種類＞



(転倒用)



(墜落・転落用)



(腰痛用)

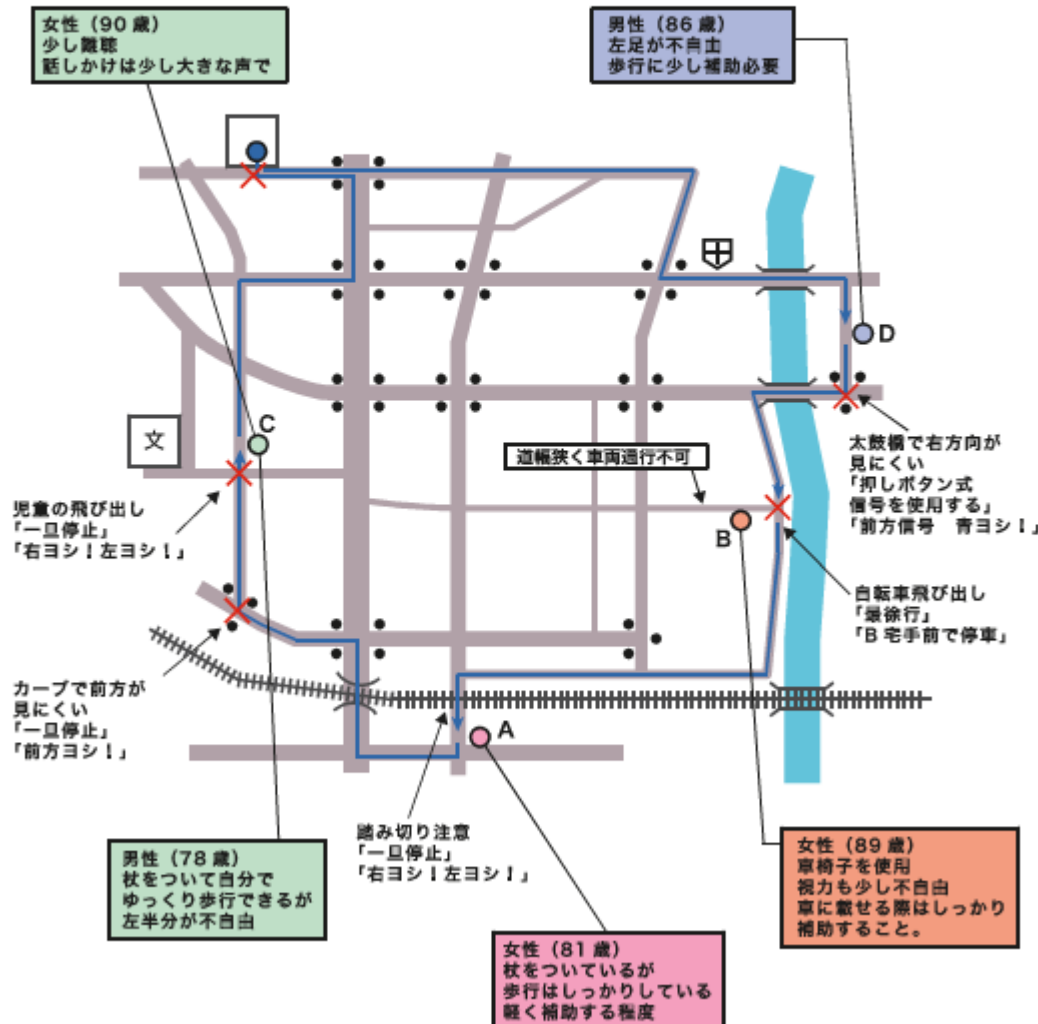


(一般用)

「危険マップ」で危険の見える化を

経路 園→D→B→A→C→園

シートベルトは利用者にも
必ず着用させよう ヨシ！



送迎時の注意点

- 利用者様の特徴を捉えたポイント
- 送迎ルートで気を付ける箇所
- 道路事情等の特徴

労働者の健康管理

健康診断

- 1 雇入れ時健康診断
- 2 定期健康診断（1年以内に1回）
- 3 深夜業従事者（6か月以内に1回）

事後措置

健康診断の結果についての医師等 からの意見聴取※²（法第66条の4）

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	—
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。



メンタルヘルス対策

CHECK → こんなことは、ありませんか？

職場で...



職場以外で...



ストレスとうまくつきあう

「ストレスは人生のスパイスである」これはストレス学説を唱えたハンス・セリエの言葉です。ストレスといっても全てが有害なわけではなく、適度なストレスは心を引き締めて、仕事や勉強の能率をあげたり、心地よい興奮や緊張を与えてくれます。

しかし、その興奮や緊張が度を超してしまうと心やからだに適応しきれなくなり（適応障害）、心身にダメージを与えます。

ストレスと上手につきあうためには、自分に過剰なストレスがかかっていることに早く気づくこと、そして自分に合うストレス対処法を見つけて実践することがとても大切です。



CHECK

ストレスと上手につきあうポイント

Point

リラクセーション法を身につける

自分に合ったリラクセーション法を身につけておくことはストレス社会を生きる私たちにとって強い武器となります。リラクセーション法には、呼吸法や自律訓練法など様々な方法があります。中でもストレッチングは特別な器具や道具を用いることなく、場所や時間もとらず手軽に行えます。

職場におけるコミュニケーションを大事に！

どこで、誰が気づく？どこにつなぐ？

- ・どこで気づく？ ～職場 家庭 社会のどこかで…
- ・誰が気づく？ ～同僚 上司 家族 産業保健スタッフ等…
- ・誰が、どこに、誰へ、つなぎますか？

管理監督者
によるケア

現場での
気づき
仲間・上司
等 家族…

声かけ

- ・普段の関係性、いつも声かけができる。
- ・普段をよく知っている
- ・あいさつ

聴く

- ・耳を傾けて3分
- ・気持ちを聴けるように

つなぐ

- ・産業医や産業保健スタッフ等、又は事業場外資源と専門家の連携／専門家

関連機関・専門家

あいさつをはじめに、「声かけ・きく・つなぐ」を意識していきましょう。
現場での気づきを大事に、仲間への思いやり・支えあう職場風土をつくりましょう。
職場環境づくりもまた、セルフケアの安定につながります。
言葉を通してのコミュニケーションをとりましょう。
職場の中で、「ありがとう」「助かったよ」「嬉しいね」などと、お互いポジティブな言葉を伝え合いましょう。

ストレスチェック制度の実施手順

労働者数50人以上
年1回実施義務

ストレスチェック（全員）

面接指導（ストレスが高い人）

導入前の準備（実施方法など社内ルールの策定）

質問票の配布・記入 ※ITシステムを用いて実施することも可能

ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定

本人に結果を通知

本人から面接指導の申出

医師による面接指導の実施

就業上の措置の要否・内容
について医師から意見聴取

就業上の措置の実施

個人の結果を一定規模のまとまりの集団ごとに集計・分析

職場環境の改善

集団分析 ※努力義務

「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止！

長時間労働者への 医師による面接指導制度について

各労働時間制度に係る医師の面接指導の要件

①高度プロフェッショナル制度

健康管理時間

健康管理時間によらず、健康確保措置を労使委員会で協議
(高度プロフェッショナル制度導入時の義務)

努力義務
要申出

義務(罰則付き)
申出なし

②研究開発業務

労働時間の状況(※)

80H

義務
要申出

義務(罰則付き)
申出なし

③一般労働者

労働時間の状況(※)

45H

健康確保措置を
労使で協定

義務
要申出

上限

④管理監督者

労働時間の状況(※)

義務
要申出

⑤裁量労働制

労働時間の状況(※)

労働時間によらず、
健康確保措置を労使委員会で協議
(裁量労働制導入時の義務)

健康確保措置を
労使で協定

義務
要申出

面接指導については、
みなし労働時間ではなく、
実労働時間でカウントする。

(※)労働者の健康管理に着目した労働時間の状況