

第1回 神奈川労働局（介護施設） + S a f e 協議会を終えて

令和4年8月30日（火）午後開催され、協議会設置要綱の承認を経て神奈川労働局（介護施設）+ S e f e 協議会が設置されました。

発足メンバーのうち介護事業者からは、現在、介護業界で抱える課題を様々な視点から発言いただきました。自治体からは、日頃の業務から感じておられることや現場の声を業務に活かしていきたいなどの発言がありました。

初回としては、現場の問題点の共有、課題解決へのヒントとなる発言、事業場外資源として、介護労働安定センター、中央労働災害防止協会や神奈川産業保健総合支援センターからの情報提供など盛りだくさんでした。

この協議会の状況を広く提供し、今後、多数の参加と協力につなげ、協議会の目的である社会福祉施設における安全衛生に対する機運の醸成を図っていきます。

事務局 神奈川労働局労働基準部健康課

今後の取り組みについて

▶ 本年度 2回目を開催(令和5年2月ごろ目途)

第1回の内容を踏まえ、2回目までに、労働衛生週間準備月間(9月)労働衛生本週間(10/1から10/7)を利用し、事業場内での取組を行ってもらう。本協議会設立時の問題意識として、介護施設での労働災害、とりわけ転倒、腰痛災害の増加があることから、

- ・この減少や予防に直接つながる体操、作業環境の改善等の取組み、
- ・間接的な、一人一人が自身の健康状況を知るための取組み、
- ・社内体制の整備など各事業所にあった取組を行ってもらう。⇒行った内容について2回目に発言
- ・当該取組を行うにあたって参考となるような研修会や講演会の情報を自治体等から提供を受け、労働局ホームページに本協議会のバナーを設け、周知する。(9月より実施)

▶ 次年度以降

・構成員の企業には、現に行っている取組の中から、発展させるべきと考えること、継続していてスタッフの意識の変化が感じられるようになってきたものなど発表できるものの協議会への提供、これから充実させたい事柄についての相談先や支援先との連携について、本協議会の議題としていきたい。

・自治体等からは、現場の課題を吸い上げ、業務に反映されたことの情報、各々の立場からの問題提起など積極的に行なわれることを期待する。

▶ 事務局としては、都度、新規構成員への参加勧奨、相談先や支援先として適当と思われる外部機関等の当協議会への参加勧誘、労働局内部署との連携、情報収集と情報提供を行います。

<お知らせ> 協議会メンバーは、Safer Action For Employeesのロゴは利用できます。企業のロゴをコンソーシアムウェブサイト掲載したい場合は、事務局へご連絡願います。

健康管理

- ▶ 雇い入れ時における把握
 - 雇い入れ時健診の充実、情報の入手方法
- ▶ メンタルヘルス対策
 - 昨今事案が増えている感覚あり
- ▶ 定期健康診断の実施
- ▶ ストレスチェック後の事後措置の徹底

安全衛生教育

- ▶ 雇い入れ時教育
 - 入退社が頻繁であり、時間がとりにくい、1対1の教育となりやすく手間がかかる。
- ▶ 日々の教育
 - ・効率的かつ効果的な実施方法はないか（時間、要点）
 - * 実演が効果的
 - ・腰痛体操の実施
 - * 管理者担当者向け災害発生メカニズムにかかるとの教育

労災発生時の原因追及問題

⇒責任追及ではない

だれが、いつ、どこで、どのように、何を、なぜの事実をそのまま確認する

→被災者自身が被災時の記憶にないということも多い

：分析ポイント：年齢、発生時間（始業からの経過時間）、作業経験の有無と年数、作業場所の状態、被災前後の作業予定、過去類似の災害の有無 等など

労災自体に対する業種による意識の違い、ノウハウの格差

業種に関係なく利用できる手法を広める（KY活動、4S活動、リスクアセスメント 等など）

転倒防止・腰痛予防の観点からの

作業環境管理

- ▶ 転倒防止には、作業環境の確認も必要
滑りやすい、躓きやすい、物の配置が悪い
*被災者自身の注意力が欠けていると片づけられやすいことに注意
転倒防止には、作業環境の確認も必要
- ▶ 利用者の暴力等への対処
- ▶ 腰痛予防のため作業高さなど設備等を改善

助成金の利用にかかる情報

- ・利用にかかる情報の入手方法、
- ・利用した事例にかかる情報

人材確保問題

- ・ 常態的な人手不足→採用ホームページの刷新・採用部門の専任化
- ・ 法人のブランド力の向上

交通労働災害対策

作業管理

- ▶ 移乗業務時に多く発生
- ▶ 予防対策としてノーリフト採用も推奨されている。
→利用者が嫌がる場合もある
→徐々に利用者の理解も得られるようになってきている様子もある。
予防対策としてノーリフト採用も推奨されている。

▶ 腰痛のメカニズムを知って分析に生かす

- ・ アシストスーツの導入・介護ロボットや介護リフトの導入
- ・ ノーリフティング宣言

○費用の問題

(→介護保険収入の中でのやりくり→保険事業以外での収益の検討)

まず、費用のかからない作業方法、作業手順の見直しから

(協議会メンバーはSAFEのロゴの使用は自由です⇒

* その他事前にいただいた情報結果も参考とします
(次ページ)



事前情報収集結果

1 経営課題

- ▶ (1) 常に人手が不足している。
- ▶ (2) 離職率が高い。
- ▶ (3) 人材育成機会が不十分である。
- ▶ (良質な人材確保が困難、コストがかかる、リーダー養成が進まず組織が硬直化)
- ▶ (4) 施設が分散していて、社内統制が難しい。
- ▶ (5) 産休・育休への職員代替対応の在り方が検討課題である。
- ▶ (6) 介護サービス種別の多様化に伴い、カスタマーハラスメントが増加傾向である。
- ▶ (7) コロナウイルス感染症による事業所運営への影響が大きい。
- ▶ (8) 新規顧客の獲得、顧客満足度の向上、法人のブランド力向上

2 経営課題への取組事項

- ▶ (1) 採用部門の専任化等の組織的な取り組み（人事部機能強化、福祉経験者以外の採用強化、新規学卒(高卒)への積極的求人活動、外国人介護士の採用）、採用ホームページの刷新
- ▶ (2) 研修（リモート研修含む。）の体系的な実践と専任者の配置
- ▶ (3) 開かれた施設づくり(近隣地域との交流・支援、魅力ある施設・法人づくり)
- ▶ (4) スタッフ個々の状況に応じた面談の適宜実施（スタッフファースト）
- ▶ (5) 業務の細分化による適材適所の人材確保・活用、小グループでの情報伝達
- ▶ (6) 保険外事業による収益の強化

▶ 3 労働災害発生状況

- ▶ (1) 介護の過負荷、移乗介助中による腰痛災害
- ▶ (2) 移動介助中の転倒災害
- ▶ (3) 職員のメンタルヘルス不調
- ▶ (4) 利用者の暴力による災害
- ▶ (5) 送迎業務中の交通労働災害

▶ 4 安全衛生上の課題

- ▶ (1) 腰痛災害の減少 (7/8事業場)
- ▶ (2) 転倒災害の減少 (5/8事業場)
- ▶ (3) 職員のメンタルヘルス対策不備 (5/8事業場)
(認知症利用者対応、ストレスチェック後の事後措置が徹底されない。)
- ▶ (4) 利用者の暴力による災害の減少 (3/8事業場)
- ▶ (5) 交通労働災害の減少 (3/8事業場)
- ▶ (6) 高年齢スタッフの労災防止対策
- ▶ (7) 労働災害の発生報告は徹底できているが、具体的な予防策が周知できていない。
- ▶ (8) 事故原因が労災被災者の「不注意によるもの」が多く、管理者の労災リスクマネジメントが万全でない。
- ▶ (9) 労災防止活動が滞りがちである。

5 安全衛生上の課題への取組事項

- (1) 本部で労災データを取りまとめ、災害の傾向を分析し、基本対策を本部から各施設へと情報共有し、各施設ごとに職員会議等にて具体的対策を検討している。
- (2) 積極的な安全衛生活動(KY活動、4S活動等)の他、リスクアセスメントを実施している。
- (3) 本部で各サービスにおける労災発生未然防止マニュアルを作成中で、マニュアルをもとに各施設での具体的予防策を実施する。(予定)
- (4) メンタルサポートを主とした部門を設立し、メンタルヘルスクアを実施している。
- (5) 管理者会議で労災事例の定期報告を行っている。
- (6) 腰痛予防教育・体操、腰痛ベルト着用、介護ロボットの導入、ノーリフティング宣言をしている。
- (7) 持ち上げない(ノーリフト)介護を実施するため、入浴設備や移動機器の高さを同じにしたり、介護リフトを導入している。
- (8) チームケアを推進している。(報告・連絡・相談)
- (9) 送迎を行うスタッフの体調管理を徹底している。(飲酒・血圧・体温測定)
- (10) メンタルヘルス対策として、担当部署間での情報共有を密にするとともに、良好な人間関係を育むため職場以外の親睦の機会を設けている。