

社会福祉法人 隼人会

鴻巣まきば園における労働災害防止の取組

まきば園 施設長 根岸陵



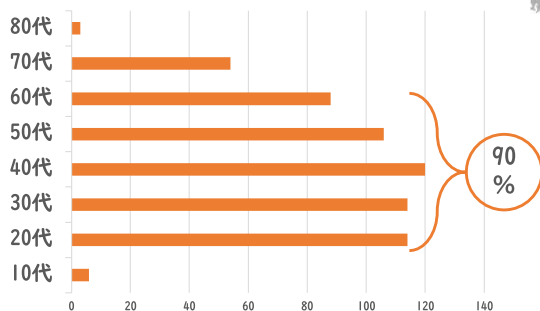
< 隼人会について >

埼玉県内で、
4つの介護老人福祉施設と、
天然温泉を使ったデイサービスを運営。

職員数 約600名（社保加入は500名程）

性別構成 女性が70%程

年齢構成 20～60代で90%、70代は9%



高齡の職員もそれなりに多い

運転業務 → 施設管理課、1日8時間雇用

介護助手 → キーパー

社会福祉法人隼人会
まきば園

〈 労働災害の状況 〉

| 年度 | 件数 | 年代 職種 | 内容 | 対応・対策 |
|-----|----|----------|----------------------------|-----------------|
| 令和2 | 2 | 20代 調理 | 厨房内、バケツにつまづき転倒し足首を捻る | 定位置管理 |
| | | 40代 調理 | 厨房内、研いでいる包丁を滑らせ指を切る | 研ぎが不要な物を使う |
| 令和3 | 2 | 60代 ケアマネ | カバンを担いだ時に、クリアファイルの角が目浅く刺さる | 道具整理、時間管理を本人に指導 |
| | | 20代 調理 | 厨房内、カボチャを切っていて指を切る | 切り方を再確認 |
| 令和4 | 3 | 70代 介護助手 | 床でつまづいて転倒し、軽い打撲 | |
| | | 20代 調理 | お茶を台車から落とし、腕に軽いヤケド | 冷ましてから運ぶ |
| | | 40代 介護 | ゆるんだ靴ヒモにつまづき転倒、軽い打撲 | |

40代以下は『慌てる』、60代以上は『ギャップ』が要因の一つ ※コロナ罹患は割愛

社会福祉法人 人会
まきば園

〈 労働災害対策上の課題 〉

転倒予防など、全体周知には掲示物を活用している。
より個別の指導や監督を要するものには、それを継続的に実行する体制作りや、
管理職の育成も必要。
また、高齢職員に特化した対策も、今後より必要になる。

〈 現在までの腰痛対策 〉

平成28年 床走行式 移乗リフト 『つるべ』 4台導入
令和元年 簡易型移乗リフト 『ささえ手』 2台導入

令和4年 定期的 ファンクショナルトレーニング研修を実施
ボディメカニクス、持ち上げない介護の研修を実施

部活 ストレッチ部（参加費は7回700円）



社会福祉法人 人会
まきば園

〈 現在までの腰痛対策ツール 〉

床走行式 移乗リフト 『つるべ』



簡易型移乗リフト 『ささえ手』



社会福祉法人単人会
まきば園

〈 その他 メンタルヘルス 〉

年に1名ほど、適応障害（まれにうつ）を理由とした休職がある。

背景には家庭不和、または、家庭での育児や介護の負担（孤立化）があることが多い。

最近では、過剰な自粛もストレス要因になっている。

➔ 直接、労災というわけではないが、対策が必要。

予防的活動

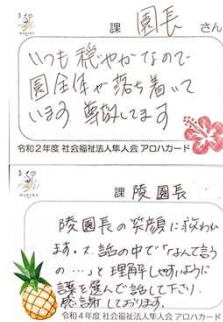
① 年に1回 アロハカード（にやりほっと）

➔ 他者に褒められる機会

② 年に2回 面談（1on1 夏季は主任、冬季は施設長）

➔ 悩みの共有や目標設定

※メンタル不調は『悪』ではない。客観的に必要を感じれば受診を促し、休める環境を整える。



社会福祉法人単人会
まきば園

〈 その他 メンタルヘルス 〉

予防活動

③ 見守り支援システムの導入による、介護職の負担感の軽減



〈 その他 メンタルヘルス 〉

退職後のフォローアップ
・ 職場復帰支援プログラム
➔ 活用しやすい書式を用意



社会福祉法人華人会 職場復帰支援プログラム（面談様式及び復帰プラン）

本様式は、休職に関わる課題や対策、職場復帰の方法を具体的にし、本人や医師等との認識を共通にすることで、連携を高めることにあります。休職に関する基準、期間は就業規則を参照してください。本様式の主な対象者は、精神疾患等の業務以外の疾病（就業規則13条①）を想定しています。

| 行田・若槻・鴻巣・武蔵 | 課 |
|-------------------------|--|
| 氏名 | 年齢 |
| ① 初回面談日時 | 年 月 日 : ~ : |
| ② 至なる担当者名 | |
| ③ 経歴・経過のまとの | |
| ④ 主治医の意見 | 医療機関名 () 医師名 () ・治療、療養の状況 ・業務に関する意見 |
| ⑤ 現状のアセスメント | ・本人の状況 ・職場環境 ・その他 |
| ⑥ 復帰支援プラン検討事項 | ・本人、家族、医師の意見や助言 ・職場での配慮やフォローアップ |
| ⑦ 職場復帰可否 | 可・条件付で可（条件： ） 不可（理由： ） |
| ⑧ ⑦で不可でない場合の就業上の措置やフォロー | ・話し合い制度の活用有無 ・勤務時間、業務内容の一時変更制置等、その他の配慮等 ・職場上のメンタルケア内容（研修、相談、業務代行協力、両立などの話し合いなど） ・アセスメント結果を伝える機会（週に1回など） |
| ⑨ 上記の措置等の実施期間 | 年 月 日 ~ 年 月 日 |
| ⑩ 次回面談予定 | 日時または目安 () |
| ⑪ 備考 | |

社会福祉法人 華人会

社会福祉法人 華人会
まきば園

〈 今後 〉

労務、労災に特化した人材、リソースの確保は難しい。

外部のリソース（専門家、研修）を使いながら、より働きやすい環境を作っていきたい。



社会福祉法人単人会
まきば園