

社会福祉施設の事業場における安全衛生管理について

令和 7 年 8 月

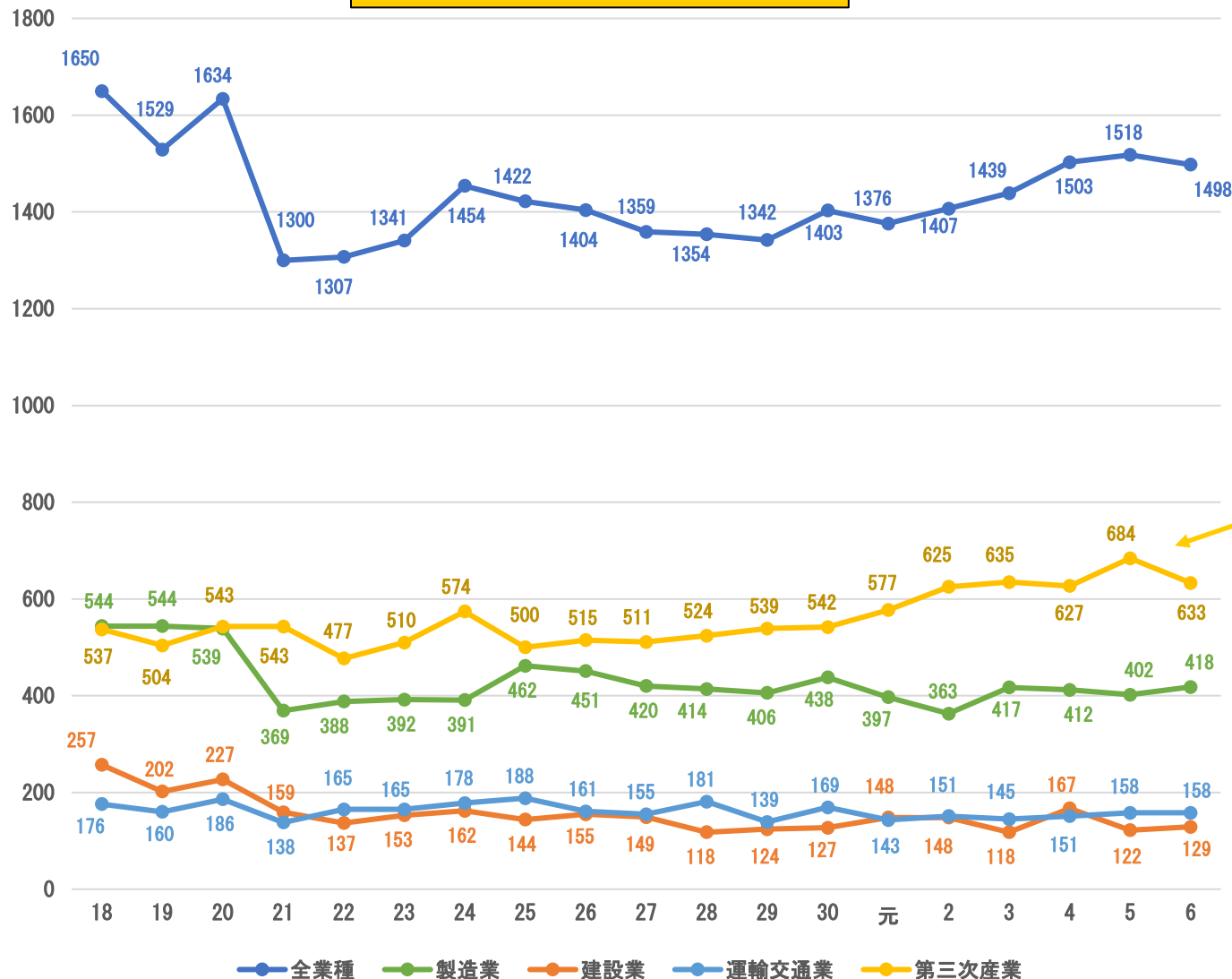
滋賀労働局大津労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 労働災害発生状況について
2. 社会福祉施設における
労働災害防止のための取組について
3. 法令改正によるメンタルヘルス対策
の推進について

労働災害発生状況について【新型コロナウイルス感染症除く】

休業4日以上の死傷者数の推移



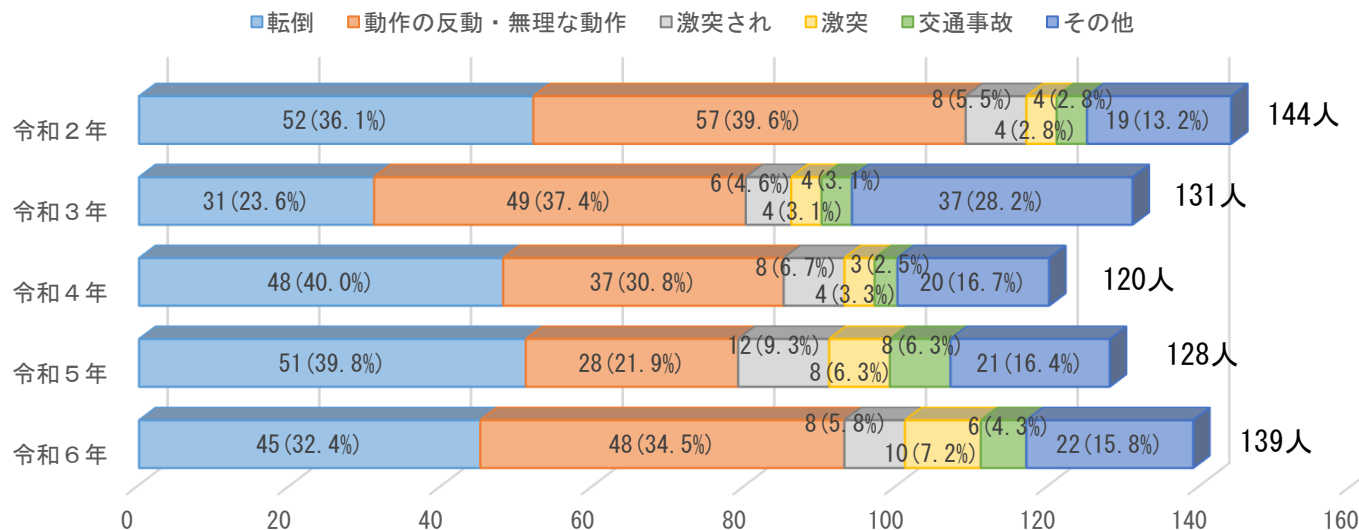
滋賀県内の労働災害による休業4日以上の死傷者数は、従来型の労働災害に限ると5年ぶりに減少となっているが、依然高止まりの状態にある。

業種ごとの内訳では、第三次産業は633人（前年比-7.5%）となっているが、このうち社会福祉施設は139人で前年比8.6%増となっている。

第三次産業

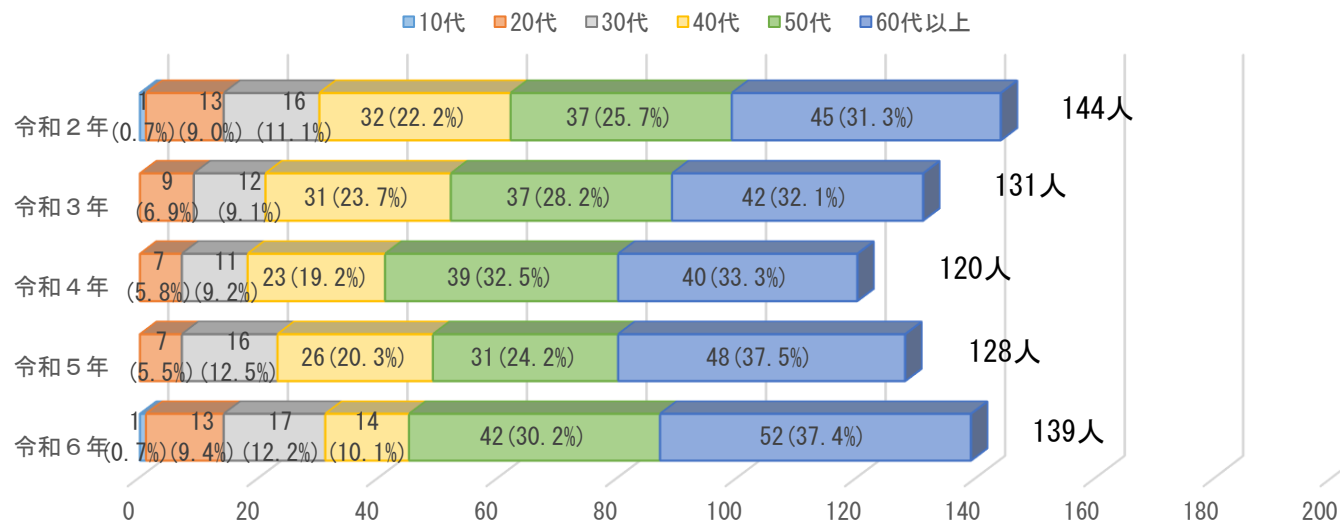
労働災害発生状況について【新型コロナウイルス感染症除く】

事故の型別死傷災害発生状況【社会福祉施設】



令和6年における滋賀県内の社会福祉施設での事故の型別の労働災害発生状況を確認すると、「転倒（32.4%）」と腰痛を含む「動作の反動・無理な動作（34.5%）」が多くを占めている状況が確認される。
※全業種では転倒26.0%、動作の反動・無理な動作14.9%

年代別死傷災害発生状況【社会福祉施設】



令和6年における滋賀県内の社会福祉施設での年代別の労働災害発生状況を確認すると、「50代（30.2%）」と「60代以上（37.4%）」の中高齢層が多くを占めている状況が確認される。
※全業種では50代26.4%、60代以上24.2%

労働災害発生状況について【新型コロナウイルス感染症除く】

【介護職員の年齢構成（性別・職種別）・（全国）】

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
介護職員（施設等）	0.2%	8.7%	20.3%	28.2%	25.0%	8.9%	5.2%	2.5%
男性（27.2%）	0.1%	11.8%	29.5%	32.6%	16.5%	4.8%	3.0%	1.3%
女性（72.4%）	0.2%	7.5%	16.9%	26.7%	28.3%	10.5%	6.1%	2.9%
訪問介護員	0.2%	5.9%	13.9%	25.2%	28.4%	13.1%	6.9%	5.7%
男性（16.6%）	0.2%	14.0%	26.8%	29.6%	17.1%	5.9%	3.2%	2.7%
女性（83.0%）	0.2%	4.2%	11.4%	24.4%	30.8%	14.5%	7.6%	6.3%

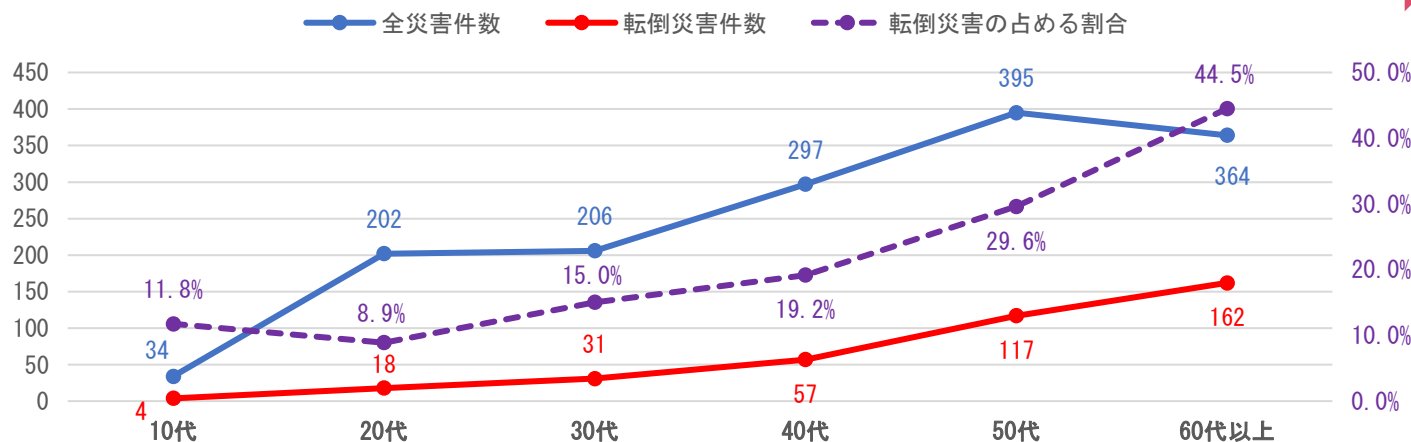
60代以上：
16.6%

60代以上：
25.7%

【出典】令和5年度介護労働実態調査（公益財団法人介護労働安定センター）結果より、社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計。
注）調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とならない。

【年代別の転倒災害発生状況（全業種）・（滋賀県）】

年代別災害件数と転倒災害の割合（令和6年）



転倒災害による平均休業日数
（令和6年）47.5日

なお、60歳以上女性の「転倒による骨折等」の労働災害発生率は、20代の約15倍にもものぼる

1. 労働災害発生状況について
2. 社会福祉施設における
労働災害防止のための取組について
3. 法令改正によるメンタルヘルス対策
の推進について

社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

① 安全衛生管理体制について

○事業場内で安全衛生管理を行うに当たっては、実際に管理を行う担当者の存在が重要となります。

○労働安全衛生法では、事業場の業種や規模に応じて安全衛生管理に関する各種管理者の選任を義務付けており、社会福祉施設の場合は下の表のとおりです。

○なお、社会福祉施設では安全管理者や安全衛生推進者の選任義務はありませんが、社会福祉施設でも労働災害が多発している現状から、安全推進者を配置することを推奨するガイドラインが示されています。

社会福祉施設の法令上の安全衛生管理体制

	1人～9人	10人～49人	50人～
安全管理者	—	—	—
衛生管理者	—	—	○
安全衛生推進者	—	—	—
衛生推進者	—	○	—
産業医	—	—	○
安全委員会	—	—	—
衛生委員会	—	—	○
安全推進者	—	△	△

- ・労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
- ・労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。
- ・健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- ・労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- ・安全衛生に関する方針の表明に関すること。
- ・危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること。
- ・安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。

安全推進者の配置について

労働安全衛生法により安全管理者又は安全衛生推進者の選任義務のない小売業、社会福祉施設、飲食店などの第三次産業において労働災害が多発しています。

そこで、厚生労働省では「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」を策定し、常時使用する労働者が10人以上の事業場について、安全の担当者（安全推進者）の配置等をお願いしています。

ガイドライン策定前

施行令第2条	該当する業種	労働者数 常時50人以上	労働者数 常時10人～49人
第1号	林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業	安全管理者の 選任義務あり	安全衛生推進者の 選任義務あり
第2号	製造業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、 各種商品卸売業、家具・建具・じゅうたん等卸売業、 各種商品小売業、家具・建具・じゅうたん小売業、 燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、 機械修理業		
第3号	「その他の業種」 ・小売業（上記第2号に含まれる各種商品小売業、家具等小売業及び燃料小売業を除きます。） ・社会福祉施設 ・飲食店 など	安全管理者、安全衛生推進者の選任義務なし	

ガイドライン策定後

第3号	「その他の業種」 ・小売業（上記第2号に含まれる各種商品小売業、家具等小売業及び燃料小売業を除きます。） ・社会福祉施設 ・飲食店 など	安全推進者の配置（努力義務） 職場内の事故防止（交通事故を含む）や清掃等の安全衛生活動に主体的に従事した経験を有する者のうちから配置すること。
-----	--	--

<安全推進者を配置するときのポイント>

- ◎安全推進者は、事業場ごとに1人以上配置します（一定区域内の複数の事業場に、1人の安全推進者を配置することもできます。）。
- ◎安全推進者を配置したときは、名前を作業場に掲示して、周知します。
- ◎事業主は、安全推進者が活動しやすいように、必要な権限を与えて、能力向上にも配慮します。

<安全推進者の活動内容>

- ①職場環境と作業方法の改善に関すること
例：職場内の整理整頓（4S活動）の推進
床の凹凸面の解消など職場内の危険箇所の改善
刃物や台車など道具の安全な使用に関するマニュアルの整備 など
- ②労働者の安全意識の啓発と安全教育に関すること
例：朝礼などの場を活用した労働災害防止の意義の周知・啓発、現場パトロールの実施、荷物の運搬などの作業での安全な作業手順についての教育・研修の実施 など

社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

②労働災害の再発防止対策の検討について

○労働災害はあってはならないことですが、万が一発生した場合、原因の調査や再発防止対策を講じることは安全衛生担当者の重要な役目です。

○労働災害については同種の災害を防止するため、講じた再発防止対策とともに事業場内で情報を共有しましょう。

○社会福祉施設では利用者が負傷した場合の報告書は作成されているにもかかわらず、労働者が負傷した場合の報告書の作成や再発防止対策が何ら講じられていないことが散見されます。労働災害については労働者の不注意のせいと一括りに決めつけず、多方向から原因と対策を検討してください。

○一般に労働災害の原因は「環境や設備等の不安全な状態」等の物的な原因と「労働者の不安全な行動」等の人的な原因に分けられます。そして、不安全な状態や不安全な行動を生じさせた原因として「安全管理面の不備・欠陥」があげられます。原因の調査にあたっては、直接的な原因だけでなく間接的な原因（労働者が不安全行動を行った場合、なぜ不安全行動を行ったのか。例えば、作業手順が定まっていなかったため不安全行動を行った等。）を調査することも重要です。

○再発防止対策は、原因を調査した後、どのようにすればその原因を取り除き労働災害を防止できるのかという視点で検討してください。何ら原因を分析せず、「労働者に注意を促した」は再発防止対策には当たりません。

もし、労働災害が起きてしまったら、下記のような報告書を作成し、災害発生原因を究明して再発防止対策を講じるとともに、社内で災害情報を共有することも大切です。

労働災害報告書（口休業 口不休）										報告年月日	
本社 〇〇〇〇 工場長 〇〇〇〇 〇〇〇〇 〇〇〇〇 〇〇〇〇 〇〇〇〇 〇〇〇〇 〇〇〇〇 〇〇〇〇 〇〇〇〇 災害発生事業場										報告者	
発生日時： 年 月 日（曜日） 時 分（実質） 第 〇 期 発生場所： 作業の形態 被災者情報： 被災者名 作業内容 報告者情報： 報告者名 報告内容										被災者氏名（年齢）	
イ）事故の発生経緯を5W1Hで時系列に簡潔書きで記入。特に事故に至った重要な項目に印をつける 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.										勤務先： 事業所名 勤務地： 施設名 勤務： 日/休業 日（月込み） 出勤： 日/休業 日（月込み）	
山形県内の経緯 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.										事故の型 発生区画 発生箇所 災害発生状況（写真等添付）	
ロ）本災害を「人」「物」「環境」の3つで洗い出しを行う。その結果内容から本災害に直接繋がったと思われる重要な項目に（知照点）に印をつける 人への影響（直接的） 1. 2. 3. 4. 5. 6.										知照点 1. 2. 3. 4. 5. 6.	
物への影響（間接的） 7. 8. 9. 10.										知照点 1. 2. 3. 4. 5. 6.	
上記イ・ロ）で抽出した重要な項目に（知照点）から原因箇所を特定する。 1.原因は、何とどうなるのか。5W1Hで簡潔に記述すること。 2.発生原因を特定した上で、その発生原因を併せて記述すること。										再発防止対策 1. 2. 3.	
分類 種類 人 物 環境										再発防止対策 1. 2. 3.	
類似・同種災害防止対策または配慮すべき事項（事実確認欄の印以外で、特に注意が必要と思われる事項） 1. 2. 3.										再発防止対策 1. 2. 3.	
（本社〇〇〇〇所見（他工場への水平展開指示事項等）） （工場長所見） （安全管理所見）										再発防止対策 1. 2. 3.	

社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

③ヒヤリハット活動について

○ヒヤリハットとは危ないことが起こったが幸い災害には至らなかった事象のことで、仕事中に「ヒヤリ」とした経験、「ハット」したこと、目撃した同僚の危険な行動等を収集し、これらの情報を共有して問題の解決を事前に図ることが労働災害防止対策に有効です。

○ハインリッヒの法則（1：29：300、分析により導かれた労働災害の発生比率）では、1件の重大事故の裏に、29件の軽傷事故、300件の無傷事故（ヒヤリハット）があると言われています。ヒヤリハット活動は、この300件のヒヤリハットを集め、事前の対策と危険の認識を深めることで、重大な事故を未然に防ぐ活動です。作業員ひとりひとりが取り組める安全衛生活動のひとつで、労働者個々の安全衛生認識を高める効果も期待できます。

記入例

報告の種別：ヒヤリハット 想定ヒヤリ
↑いづれかに○をして下さい。

ヒヤリハット・想定ヒヤリ 報告書

所属氏名	〇〇係 〇〇 〇〇		
いつ	平成27年〇〇月〇〇日（〇 曜日）13時30分頃		
どこで	浴室前の廊下	どうしていた時	介護者を居室に移動中
ヒヤリハットした、危険を感じた時のあらまし	介護対象者の風呂を済ませ、居室に移動するため、腕を抱えて歩行中、床がぬれていたため、滑って介護対象者と一緒に転びそうになった。		

どのような問題（不安全な状態又は行動）がありましたか。

〔問題があった項目欄にその時の状態と考えられる対策を記入してください。〕

①作業環境の問題

前の入浴者で浴室前の廊下がぬれていたが、きちんと拭かれていなかったため、滑りやすくなっていた。

②設備機器の問題

③作業方法の問題

介助者と一緒に歩行していたので、一緒に倒れそうになった。

あなた自身の問題

介助しながらの歩行に気がいって、床がぬれていることに気が付かなかった。また、予定より入浴に時間がかかったため多少急いでいた。

心身分析
(該当する全ての項目に○をつける)
1.よく見え(聞こえ)なかった
2.気がつかずなかった
③.忘れていた
4.知らなかった
5.深く考えなかった
6.大丈夫だと思った
⑦.あわてていた
8.不愉快なことがあった
9.疲れていた
10.無意識に手が動いた
11.やりにくかった
12.体のバランスをくずした

今後の対策（こうしてほしい・こうしたほうがよい）

水ぬれは、ぬらした人がきちんとモップで拭いておいてほしい。

※安全推進者の記入欄：報告者は記入しないこと。

- (ア) 入浴後は出入口の水ぬれに注意し、すぐにモップで水を確実に拭き取るように徹底させる。
部署担当者は担当エリアで、作業員が上記の行動が確実に実行されているか確認する。
- (イ) モップが使いやすい場所にあるか確認し、必要によりモップ置場を確保する。
- (ウ) 水ぬれしやすい箇所がないか確認するとともに、問題個所の改善を検討する。
- (エ) 急がないことを徹底する。

ヒヤリハット活動のポイント

○早期の報告

記憶は時間が経つとともに薄れるので、日々の業務の中に活動を取り入れ、可能な限り早く報告させること。

○報告者の保護

報告が抑制されないよう報告内容に関する責任追及をせず、安全衛生活動のみに使用すること。

○早期の改善

報告しても改善が行われなければ労働者の報告の動機づけに悪影響を及ぼすため、早期の対策を行うこと。

○情報の早期共有

情報は他の労働者にも共有し、同じことが繰り返されないようにすること。

社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

④ 転倒災害の防止について

転倒災害の防止

【転倒災害発生件数の推移
(全国・全業種)】



転倒による怪我の態様

- ・骨折(約70%)
- ・打撲
- ・眼球破裂
- ・外傷性気胸 など

転倒災害による平均休業日数

48.5日

※労働者死傷病報告による休業見込日数

転倒災害も重傷化する傾向があり、積極的に防止対策を講じましょう！

職場での転倒災害は年々増加傾向にあり、近年は全労働災害の約4分の1(社会福祉施設では3分の1)を占めている状況にあります。また、高齢者は重傷化する傾向にあり、令和5年の転倒災害による平均休業見込日数は48.5日(令和6年は47.5日)でした。

転倒災害はいつでも、どこでも、誰にでも発生し、労働者の不注意によるものと防止対策が軽視されがちですが、転倒災害の原因をよく分析し、それに基づいて対策を講じれば転倒のリスクを低減することは可能ですので、積極的に転倒災害の予防措置を講じてください。

STEP 1
チェックリストを使って
職場に転倒の危険がないか
チェックしましょう



STOP! 転倒災害

転倒災害は大きく分けて3種類あります

チェック項目		☐
1	通路、階段、出口に物を放置していませんか	☐
2	床の水たまりや氷、油、粉類などは放置せず、その都度取り除いていますか	☐
3	通路や階段を安全に移動できるように十分な明るさ(照度)が確保されていますか	☐
4	靴は、すべりにくくちょうど良いサイズのものを選んでいますか	☐
5	転倒しやすい場所の危険マップを作成し、周知していますか	☐
6	段差のある箇所や滑りやすい場所などに、注意を促す標識をつけていますか	☐
7	ポケットに手を入れたまま歩くことを禁止していますか	☐
8	ストレッチや転倒予防のための運動を取り入れていますか	☐
9	転倒を予防するための教育を行っていますか	☐

社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

④ 転倒災害の防止について

STEP 2 職場の危険が認められた場合は放置せずに 以下の項目ごとの対策を行いましょう

チェック項目 1 通路、階段、出口に物を放置していませんか

▶基本中の基本 4 S活動の推進

⇒4 S活動は注意喚起のみではなく、4 S活動チェック表の活用、4 S活動担当者を交代で選任するなど責任感を持たせる工夫を。

▶安全担当者がパトロール時にチェック

⇒注意だけではなく、なぜ物が放置されていたかの原因分析の上で対策を。

収納場所がない？ 指定された収納場所だと作業性が悪い？ 時間に余裕がない？

▶コード類等の配置にも要注意

⇒物の放置とは異なりますが、労働者の動線上にコード類等が配置されていないかも注意して下さい。



(出典) 厚生労働省 未熟労働者に対する安全衛生教育マニュアル

【4 S活動】

【整理】 	① 整理 いるものといらないものを分け、いらないものは処分します。 (不要なものが置かれていたら、つまづいて転倒したり、作業の流れも悪くなります。)
【整頓】 	② 整頓 いるものを使いやすいように、わかりやすく収納します。 (いるものを探している、作業の能率が下がります。また、食品関係では、整頓で用具等の欠けなども容易にみづかり、製品への異物混入も早期に発見できます。)
【清潔】 	③ 清潔 汚れを取り除いて身の回りをきれいにします。 (機械の正常な動作を維持するために必要です。また、食品を扱う職場では、食中毒予防からも当然衛生的でいつも汚れがない状態は必須です。)
【清掃】 	④ 清掃 機械設備、机周り、床などの汚れやゴミを除去します。 (濡れた床をすぐに拭き取ることは、転倒防止からも重要です。)

チェック項目 2 床の水たまりや氷、油、粉類等は放置せず、その都度取り除いていますか

▶4 S活動の推進・安全担当者がパトロール時にチェック

⇒チェック項目 1 に同じですが、冬季の凍結など屋外路面も対象にして下さい。

油除去用のモップなど掃除用具の配備はされているかも確認して下さい。

▶設備的な対策も検討

⇒例えば水がたまるのは、床面の凹凸・材質、配管・容器からの水漏れ、冷蔵・冷凍設備による結露等が原因ではありませんか？

その場合は、応急処置にとどめず、設備的な対策も検討して下さい。

▶汚れの拡散防止を

⇒油を使う部屋が1箇所でも、靴底や台車の車輪に油が付着し、別の部屋に移動することで油汚れが拡散し、建物中が滑りやすくなることも。

拡散防止用に、部屋間に油除去用のマットを配置するなどの工夫を。



床が水などで濡れていると、転倒の危険性があります。



(出典) 厚生労働省 職場の危険の見える化実践マニュアル

【前向きの転倒】

手を着いた際、腕の橈骨(とうこつ)や上腕骨、大腿骨頸部の骨折などの危険性が高くなる。台車等を使用している場合、台車への接触も。



【後向きの転倒】

しりもちをついて腰椎の圧迫骨折、手がつかない場合は、後頭部を強打する。高熱のものを運搬中の場合、火傷の危険も。



社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

④ 転倒災害の防止について

チェック項目 3 通路や階段を安全に移動できるように、十分な明るさ（照度）が確保されていますか

▶ 照度の確保

⇒労働安全衛生法上の最低限の照度を確保いただくとともに、JIS照明基準による推奨照度の確保も検討して下さい。

例えば、省エネ対策による過度な照明の間引きにより、照度が保持できていない場所はありませんか？

▶ 高齢労働者への配慮

⇒高齢労働者は視力を確保するために、若年者よりも明るさが必要とされています。

また、薄明順応（暗い所に入った際に、暗さに順応して物が見えるようになる能力）も減少しており、段差や階段の認識に特に配慮が必要です。

【労働安全衛生法上の規定（常時作業する場所での最低基準）】

精密な作業 300ルクス以上

普通の作業 150ルクス以上

粗な作業 70ルクス以上

（事務作業を行う場合は一般的な事務作業は300ルクス以上、付随的な事務作業は150ルクス以上）

【JIS照明基準（推奨照度）】

作業を伴う倉庫 200ルクス以上

工場の階段 150ルクス以上

工場の廊下・通路 100ルクス以上

…その他作業や場所ごとに細かく分類されています。

チェック項目 4 靴は、すべりにくくちょうど良いサイズのものを選んでいますか

▶ 就業時の靴の選択について

⇒作業現場に合った靴を選んで下さい。一口に耐滑性といっても種類があります。また、作業場所の床面が滑らない材質のものと、対滑性のある靴は逆につまずきの原因になることも。

▶ 高齢労働者への配慮

⇒高齢労働者は身体的に足が上がりにくくなるので、重量のある靴の選択はなるべく避けて下さい。つまずきの原因となります。

▶ 定期支給・点検について

⇒靴は作業現場に合ったものの定期支給を検討して下さい。また、支給後の靴底の点検（すり減っていないか、汚れ・油等が付着していないか）を行って下さい。

（出典）日本安全靴協会・日本プロテクティブシューメーカー協会・厚生労働省「転倒予防のために適切な「靴」を選びましょう」リーフレット

サイズ 靴と足はフィットしていますか？ 足に合った靴は疲労の軽減、事故の防止につながります。 	屈曲性 親指から小指の付け根を適度に曲げられますか？ 靴の屈曲性が悪いと、疲労の蓄積、擦り足になりやすく、つまずきの原因となります。
重量バランス 靴の前後の重さのバランスはとれていますか？ 靴の重量がつま先部に偏っていると、歩行時につま先部が上がりにくく、つまずきやすくなります。 	つま先部の高さ つま先から床面まで一定の高さがありますか？ つま先の高さが低いと、ちょっとした段差につまずきやすくなります。
靴底の減り具合 靴底がすり減っていませんか？ 靴底の減りが大きい靴は、滑りやすくなります。 	耐滑性の有無 靴の滑りにくさを確認していますか？ 耐滑性を有する靴は、以下の箇所で確認できます。
その他の性能 ■ 静電気帯電防止性 静電気帯電による放電着火の防止と低電圧での靴底からの感電防止性能 ■ かかと部の衝撃エネルギー吸収性 かかとのクッション性に係わり、かかと部の疲労防止性能 ■ 耐踏抜き性 釘などの鋭利なものから足裏を防護する性能 	安全靴の場合 個装箱のJISマーク表示の近くに「F1」または「F2」の表示があるか確認してください。 プロスニーカーの場合 靴のべら裏面の表示に、耐滑性のピクト表示があるか確認してください。

社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

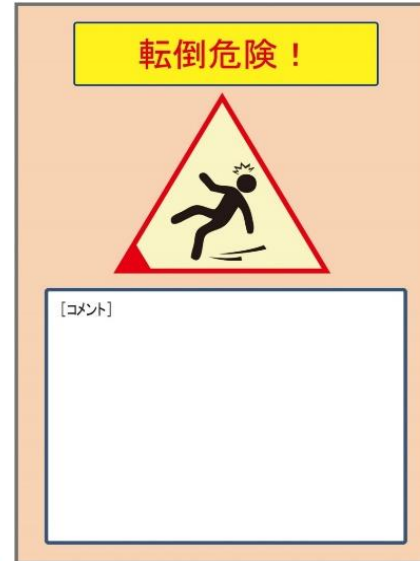
④ 転倒災害の防止について

チェック項目 5 転倒しやすい場所の危険マップを作成し、周知していますか

チェック項目 6 段差のある箇所や滑りやすい場所などに、注意を促す標識をつけていますか

(出典) 東近江労働基準監督署 製造業における労働災害防止対策好事例集

<危険標識のイメージ>



<外国人労働者に配慮した表示>



<掲示物を高齢労働者に配慮した文字の大きさに>



(出典) 厚生労働省
高齢労働者に配慮した職場改善事例

危険の「見える化」

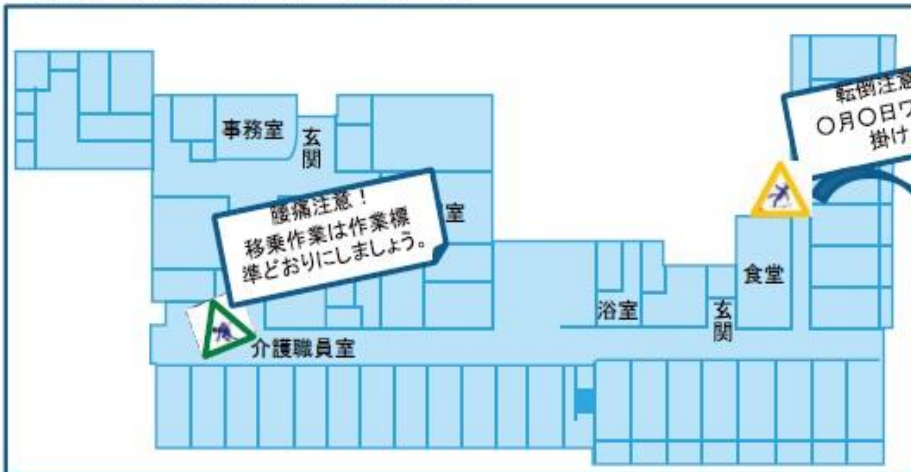
⇒災害が発生した場所、災害は免れたがヒヤリとしたハッとした場所については危険マップに掲載して情報の共有化を図って下さい。また、設備的対策が難しく、リスクが残留する場所には標識をつけて、注意を促して下さい。

外国人労働者・高齢労働者への配慮

⇒職場に外国人労働者がいる場合は、外国人労働者の母国語で表示をする等して、外国人労働者とも情報を共有して下さい。

また、高齢労働者が視認できる文字の大きさで表示して下さい。

<危険マップ及びマーカーのイメージ>



(出典) 厚生労働省
社会福祉施設の安全管理マニュアル

<マーカーの種類>



社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

④ 転倒災害の防止について

チェック項目7 ポケットに手を入れたまま歩くことを禁止していますか

チェック項目9 転倒を予防するための教育を行っていますか

歩き方などの教育

⇒労働者に転倒のメカニズム等を理解してもらい、歩き方の教育を行って下さい。
また、セルフチェック等により、自身の転倒リスクも知ってもらい、自主的な健康増進を図っていただくようにしましょう。

禁止事項の教育

⇒ポケットに手を入れたまま歩いていると、急な動きに反応できず、被害が大きくなる危険性が高くなります。また、スマートフォンの使用等のながら歩行の禁止、足元が見えない荷物を持つての歩行の禁止、「走らない、急がない、焦らない。」といった基本的事項の教育も行ってください。

チェック項目8 ストレッチや転倒予防のための運動を取り入れていますか

ストレッチや体操の導入

⇒筋肉の柔軟性を確保し、転倒しないために、また実際に転倒したときに大きな怪我につながらないようにするために、ストレッチや体操を行ってもらうことが有効ですので、労働者に周知して下さい。

また、朝礼時などに事業場全体で取り組むことも検討して下さい。

運動・トレーニングの勧奨

⇒加齢とともに現れる身体機能の低下、特に筋力や平衡能力の低下を予防するため習慣的に運動やトレーニングを行うよう勧奨して下さい。

転倒しても骨折をしないための体づくり

⇒女性労働者・高齢労働者を対象に骨粗しょう症等の危険性を知ってもらい、日頃の生活習慣を改善して予防に取り組んでもらいましょう。

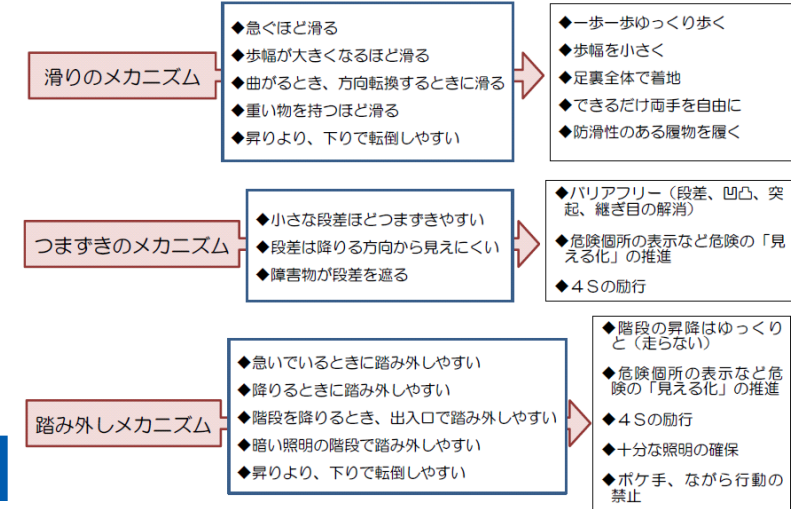
厚生労働省HPでは転倒等リスク評価セルフチェック表や転倒予防体操を紹介していますので参考としてください。

詳細はこちら→
(厚生労働省HP)



【転倒のメカニズム】

(出典) 長野労働局
転倒災害防止対策検討会報告書



転倒等リスク評価セルフチェック票

近年増加傾向にある転倒災害の予防に向けて、自己評価と測定結果の差を認識することは重要です。集計等も可能な転倒等リスク評価セルフチェック票を作成しましたので御活用ください。

社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

⑤ 腰痛の防止について



職場における腰痛で悩んでいませんか？

要因1 動作要因

動作要因とは、腰部に動的あるいは静的に加わる過度な負荷や負担

例えば...

重量物を持ち上げる、押したり、引いたりするなどの重量物の扱いに関することや腰を深く曲げる、長時間同じ姿勢で仕事をするなどの作業動作や作業姿勢に関することがあげられます。



要因2 環境要因

環境要因とは身体が寒いばく露、暗い照明、不良な作業床面や作業空間、不適切な機器や設備の配置

例えば...

屋外の作業では身体が長い間寒冷にさらされる、「車輛運転などの全身振動に長時間さらされる、作業場所が狭くて窮屈である、機械や設備の配置が悪く、移動しづらい」などが、環境要因として考えられます。



要因3 個人的要因

個人的要因とは年齢、性別、体格や、骨粗しょう症などの既往症または基礎疾患の有無のような個人属性にかかわる要因

例えば...



最近、年齢や体力面で、荷物の積み卸しがしんどくなってきた、腰が痛いときでもゆっくりと休むことができない、などが個人的要因です。それ以外にも、「ゆっくりと休憩できる設備がない」、「満足に仮眠できないため、睡眠が不十分であるなどの衛生施設の設置状況に関するものや、夜間勤務が長い、夜勤回数が多いなどの個人の勤務条件に関するものがあげられます。

【社会福祉施設における腰痛の主な発生要因】

<介護の対象となる人（対象者）の要因>

介助の程度（全面介助、部分介助、見守り）、日常生活動作（残存機能）、医療的ケア、意思疎通、介助への協力度、認知症の状態、身長・体重など

<介護者個人の要因>

腰痛の有無、経験年数、健康状態、身長・体重、筋力など、家庭での育児・介護の負担

<福祉用具（機器や道具）の状況>

適切な機能を兼ね備えたものが必要な数量だけあるか

<作業姿勢・動作の要因>

移乗介助、入浴介助、排泄介助、おむつ交換、体位変換、清拭、食事介助、更衣介助、移動介助等における抱上げ、不自然な姿勢（前かがみ、中腰、ひねり、反り等）及び不安定な姿勢、これら姿勢の頻度、同一姿勢での作業時間など

<作業環境の要因>

温湿度、照明、床面、作業高、作業空間、物の配置、休憩室など

社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

⑤ 腰痛の防止について

「職場における腰痛予防対策指針」及びチェックリストを活用し職場の腰痛予防に取り組みましょう！

腰痛予防対策

✓ チェックリスト

作業管理

- ☐ **自動化・省力化**
腰に負担がかかる重量物を取り扱う作業、不自然な姿勢を伴う作業では、機械による作業の自動化を行う。それが困難な場合は、台車などの道具や補助機器を使うなど作業者の負担を減らす省力化を行う。
- ☐ **作業姿勢・動作**
作業対象にできるだけ身体を近づけて作業する。不自然な姿勢を取らざるをえない場合は、前屈やひねりなど、その姿勢の程度をなるべく小さくし、頻度と時間を減らす。作業台や椅子は適切な高さに調整する。作業台は、ひじの曲げ角度がおよそ90度になる高さとする。
- ☐ **作業の実施体制**
作業時間、作業量などを設定する際は、作業をする人数、内容、時間、重量、自動化・省力化の状況などを検討する。腰に過度の負担がかかる作業は、無理に1人ではさせない。
- ☐ **作業標準の策定**
作業の姿勢、動作、手順、時間などについて、作業標準を策定する。作業標準は、作業者の特性・技能レベルなどを考慮して定期的に確認する。また、新しい機器・設備を導入したときにも、その都度、見直すようにする。
- ☐ **休憩・作業量、作業の組合せ**
適宜、休憩時間を設け、姿勢を変えるようにする。夜勤や交代制勤務、不規則な勤務については、昼間の作業量を下回るよう配慮し、適宜、休憩や仮眠が取れるようにする。過労を引き起こすような長時間勤務は避ける。
- ☐ **靴、服装など**
作業時の靴は、足に合ったものを使用する。ハイヒールやサンダルは使用しないこと。作業服は、適切な姿勢や動作を妨げることのないよう伸縮性のあるものを使用する。腰部保護ベルトは、個人ごとに効果を確認した上で、使用するかどうか判断する。

作業環境管理

- ☐ **温度**
寒い場所での作業は、腰痛を悪化、または発生させやすくなるので、適切な温度を保つ。
- ☐ **照明、作業床面、作業空間や設備の配置**
作業場所などで、足もとや周囲の安全が確認できるように適切な照度を保つ。転倒、つまずきや滑りなどを防止するため、凹凸や段差がなく、滑りにくい床面にする。作業や動作に支障をきたさないよう、十分な作業空間を確保するとともに、適切な機器配置にする。
- ☐ **振動**
車両系建設機械の操作・運転などによる腰や全身への激しい振動、車両運転などによる長時間にわたる振動を受ける場合は、座席の改善・改良などにより、振動の軽減を図る。



腰痛予防対策

✓ チェックリスト

健康管理

- ☐ **健康診断**
腰に著しい負担がかかる作業に、常時、従事させる場合は、その作業に配置する際に、医師による腰痛の健康診断を実施する。その後は、6カ月以内に1回、実施する。
- ☐ **腰痛予防体操**
ストレッチを中心とした腰痛予防体操を実施させる。
- ☐ **腰痛による休職者が職場に復帰する際の注意事項**
腰痛は再発する可能性が高いので、産業医などの意見を聴き、必要な措置をとる。

労働衛生教育

- ☐ **労働衛生教育**
重量物の取り扱い作業、同一姿勢での長時間作業、不自然な姿勢を伴う作業、介護・看護作業、車両運転作業などに従事する作業者に対しては、その作業に配置する際やその後、必要に応じて、腰痛予防のための労働衛生教育を実施する。

教育内容

- 腰痛の発生状況、原因
(腰痛が発生している作業内容・環境、原因など)
- 腰痛発生要因の特定、リスクの見積もり
(チェックリストの作成、活用方法など)
- 腰痛発生要因の低減措置
(発生要因の回避、軽減を図るための対策)
- 腰痛予防体操
(職場でできるストレッチの仕方など)

心理・社会的要因に関する留意点

- ☐ 上司や同僚のサポート、腰痛で休むことを受け入れる環境づくり、相談窓口の設置など、組織的な取り組みを行う。
- ☐ **健康の保持増進のための措置**
腰痛予防には日頃からの健康管理も重要。十分な睡眠、禁煙、入浴による保温、自宅でのストレッチ、負担にならない程度の運動、バランスのとれた食事、休日を利用した疲労回復・気分転換などが有効。



作業主の皆さまへ

職場での腰痛を予防しましょう！

「腰痛予防対策指針」による予防のポイント

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

腰痛は、性別・年齢・職業・労働時間・労働環境などによって発生率が高くなる傾向があります。また、腰痛は、長時間の作業、重い物の取り扱い、不自然な姿勢の維持、急激な姿勢の変化、長時間の立ち作業、長時間の歩行などによって発生率が高くなる傾向があります。

厚生労働省HPに、右のチェックリストや腰痛予防に関するリーフレット等の資料を掲載しておりますので参考としてください↓



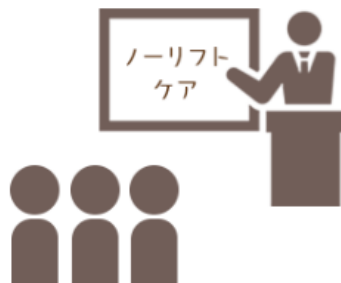
社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

⑤ 腰痛の防止について

腰痛予防対策 (ノーリフトケア・ノーリフティングケア)

対策1 腰痛の発生に関与する 要因の把握

「労働衛生教育等」により、一般的な腰痛の発生要因と、その回避・低減措置に加えて、ノーリフトケアに関する機器の使い方に関しても教育する。



対策2 リスクの評価（見積もり）



実際に、自分の作業場や作業の方法を見返して、リスクを発見し、その程度を「高」・「中」・「低」のように見積もる。

対策3 リスクの回避・低減措置の検討及び実施

「作業姿勢動作の見直し」を行う。
抱え上げは、原則させない。ノーリフトにできるところは、スライディングシートやスライディングボードに変更させる。



対策4 リスクの再評価・対策の見直し 及び実施継続



定期的に労働者から、意見を聴取して、フィードバックを行う。そういった体制を事業者が整備する。

社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

⑤ 腰痛の防止について

腰痛予防対策【高齢者・介助別の対策のポイント】

1 移乗介助

移乗介助において、人の抱え上げや腰のひねり、前かがみ・中腰などの不自然な姿勢を行うと、腰部に強い負荷がかかり腰痛となるリスクが大なので、そうした動作を避けます。

対策のポイント

○見守りおよび部分的な介助が必要な場合

- ・利用者の残存能力を活かした介助方法を用いる。スライディングボードやスライディングシートを活用。

○全面介助が必要な場合

- ・一人で抱え上げない。複数での介助または福祉機器（リフト、スライディングシートなど）を活用。



2 入浴介助

入浴介助では、移乗の他に更衣の介助、身体を洗う、浴槽に誘導する、お湯をかけるなど、あらゆる場面で頻繁に前かがみ、中腰、体幹のひねりなどの不自然な姿勢が生じます。

床面が滑りやすいと、転倒やバランスを崩しての急性腰痛発症のリスクが高まります。

高温多湿下での作業なので疲労が蓄積しやすいことや、作業衣が濡れることによる足腰の冷えも、腰痛の発症に影響します。

対策のポイント

- ・移乗介助のときのポイントと基本は同じですが、入浴時は、移乗介助のときと利用者の状態が異なる場合があることに留意する。
- ・介助姿勢をより負担の小さいものに改善する。
- ・特殊浴槽やリフトなどの活用
- ・滑り止め対策（滑りにくい作業靴を履く、滑り止めマット）
- ・水分補給をこまめに
- ・冷え対策（水気・汗を拭き取る、着替える、水をはじくエプロンを着用して作業など）
- ・入浴介助を担当する回数や時間を調整する



3 トイレ介助

排泄介助では、移乗の他にトイレへの誘導、下着着脱の介助、立ち上がりの介助、排泄後の処理など、あらゆる場面で前かがみ・中腰、腰のひねりなどの不自然な姿勢が生じます。

対策のポイント

- ・介助姿勢をより負担の小さいものに改善する
- ・立位保持が困難な場合は手すりや立ち上がり補助リフトなどを活用
- ・トイレが極端に狭い場合は、ポータブルトイレを活用するなどして、作業空間を広めに確保します。



4 清拭、おむつ交換、体位変換、清潔整容介助、食事介助

清拭、おむつ交換、体位変換、清潔整容介助（衣服着脱、歯磨き、洗面、整髪、爪切りなど）、食事介助においても、前かがみや腰のひねりが頻繁に生じます。

対策のポイント

- ・ベッドの高さを上げるかベッドに膝をつくようにして、介護者の前かがみを減らし、対象者に近づいて介助します
- ・ベッドの両脇は人が入れる程度の隙間を空けておき、複数の介護者で作業できるようにします。
- ・石けん、シャンプー、タオルなどは、介護者が作業しやすい場所と高さに置くよう工夫します。
- ・対象者が椅子に座っている場合（爪きり、ブラッシング、靴の着脱など）では、介護者も椅子に座るか、膝をつくことによって前かがみ姿勢を減らします。膝をつくとき、膝当て付きズボンを着用すると作業負担を減らせます。



社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

⑤ 腰痛の防止について

5 歩行介助

歩行の介助では、利用者がバランスを崩したときには一緒に転倒する危険性があります。さらにこれを防ぐため、とっさに力が入り不用意な動作をすることで腰痛が生じやすくなります。

また、床の滑りやすさや整理整頓による安全な動線の確保も問題となります。

対策のポイント

- ・対象者と介護者双方が持ち手つきベルトを着用してお互いが持ち手を握れば、双方に安全な介助ができます。
- ・利用者が転倒したときは、慌てて利用者を床から抱え上げることは避けます。落ち着いて状況を把握し、同僚の助けを求め適切な対応を取ります。



腰痛予防対策【障害者・介助別の対策のポイント】

1 移動・移乗

ベッドから車いす、ベッドからストレッチャー、ベッドから床・畳、車いすから便器、ストレッチャーから浴槽など、移動や移乗に伴う負担は腰痛に結びつきます。人力のみに頼って力任せに抱き上げて作業するのは危険です。低緊張の対象者の移動・移乗では、体幹が変形や強い不随意運動のため、介護者の腰背部により強い負担が加わります。

対策のポイント

- ・リフトの使用
- ・ベッドの高さを上げるなどして移乗先と高さを合わせます。
- ・持ち手付きシートを活用します。
- ・移乗・移動作業等は複数の介護者で協力して行います。



2 トイレ介助

抱きかかえて便座への移動、便座上での身体の保持、排池後の処理、衣服の着脱などは腰部に大きな負担をかけます。特に、トイレの空間が狭かったり、便座が低すぎたり、衣服の着脱場所までの距離が離れていたりすると、さらに負担が増します。

対策のポイント

- ・トイレ室内にリフトやストレッチャーを設置する、脱衣台から便座への渡し台を設置する、便座背部に介護者の椅子を設置する、便座上の入所者を保持する場面で介護者の利用できる椅子を導入する、パステューアーを活用して便座上に対象者を移動させる、などが対策としてあげられます。



3 食事介助

介護者が腰をひねって食事介助したり、介護者がベッド上などに上体を乗り出して介助する場合は、腰部負担は大きくなります。

対策のポイント

- ・座面が回転し、座高が調整でき、足置きがついた椅子を利用して食事介助すると、体のひねりや前かがみが減り、介助姿勢が安定して、負担を減らすことができます。



社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

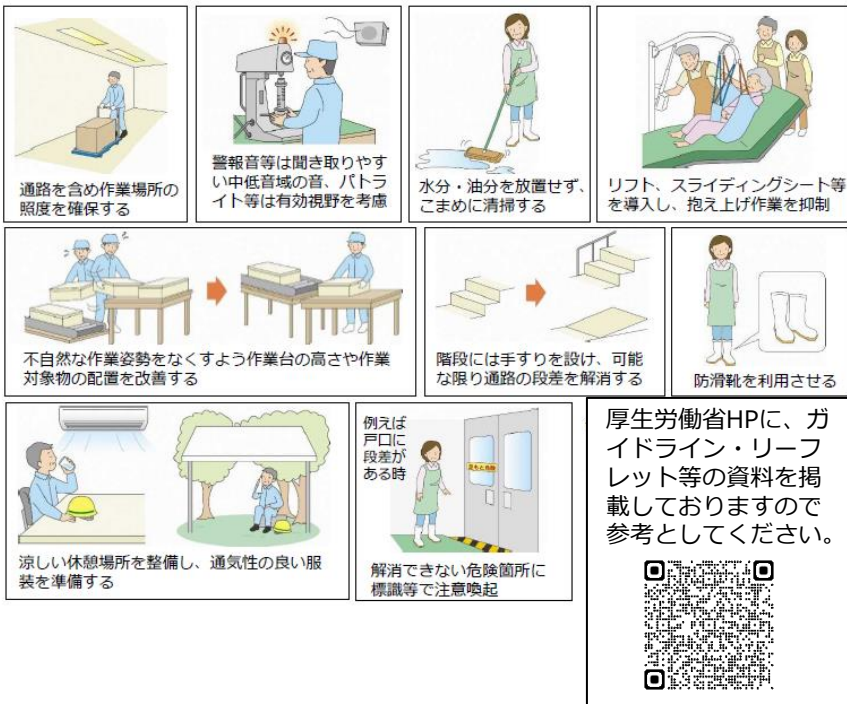
⑥エイジフレンドリーガイドラインについて

働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう！

※エイジフレンドリーとは「高齢者の特性を考慮した」を意味する言葉で、WHOや欧米の労働安全衛生機関で使用されています。

エイジフレンドリーガイドラインは、労働安全衛生関係法令とあいまって、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや労働災害の予防的観点からの高齢労働者の健康づくりを推進するために、高齢労働者を使用する又は使用しようとする事業者及び労働者に取組が求められる事項を具体的に示し、高齢労働者の労働災害を防止することを目的としています。

【職場環境の改善の例】



1 安全衛生管理体制の確立

● 経営トップによる方針表明と体制整備

経営トップが高齢労働者の労働災害防止対策に取り組む方針を表明し、対策の担当者を明確化します。労働者の意見を聴く機会を設けます。

● 高齢労働者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

高齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、優先順位をつけて2以降の対策を実施します。

2 職場環境の改善

● 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）

身体機能の低下による労働災害を防止するため施設、設備、装置等の改善を行います。

● 高齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）

敏捷性や持久性、筋力の低下等の高齢労働者の特性を考慮して作業内容等の見直しを行います。

3 高齢労働者の健康や体力の状況の把握

● 健康状況の把握

雇入れ時および定期的健康診断を確実に実施するとともに、高齢労働者が自らの健康状況を把握できるような取組を実施するよう努めます。

● 体力の状況の把握

事業者、高齢労働者双方が当該高齢労働者の体力の状況を客観的に把握し必要な対策を行うため、主に高齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うよう努めます。

※ 健康情報等を取り扱う際には、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取り扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を踏まえた対応が必要です。

4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

● 個々の高齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた対応

・基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等の措置を講じます。

・個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます。

● 心身両面にわたる健康保持増進措置

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」に基づく取組に努めます。

5 安全衛生教育

● 高齢労働者、管理監督者等に対する教育

労働者と関係者に、高齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます。

（再雇用や再就職等で経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います。）

社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

⑥エイジフレンドリーガイドラインについて

エイジフレンドリー補助金

高齢労働者の労働災害防止のための設備改善や、専門家による指導を受けるための経費の一部を補助します。

▶補助金申請受付期間

令和7年5月15日（木）から令和7年10月31日（金）まで

【注意】予算額に達した場合は、受付期間の途中であっても申請受付を終了することがあります。

▶申請先

令和7年度補助事業者
一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会
エイジフレンドリー補助金事務センター

【申請担当】

電話：03-6381-7507 FAX：03-6809-4086

【支払担当】

電話：03-6809-4085 FAX：03-6809-4086

▶受付

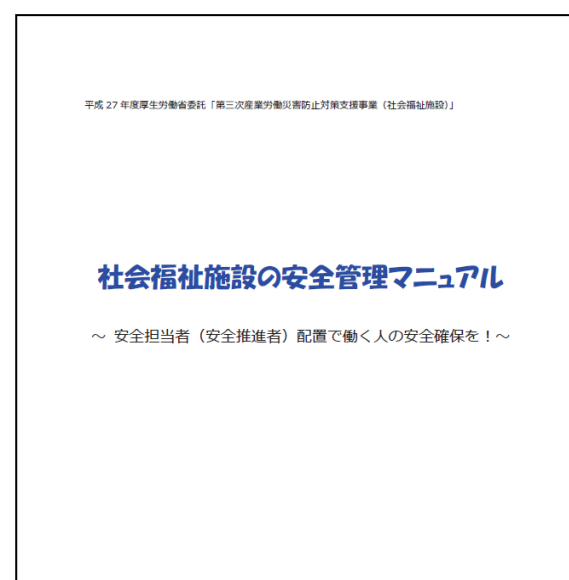
平日 10:00～12:00、13:00～16:00
（土日祝休み）（8月12日～8月15日（夏季休暇）、12月29日～1月3日（年末年始）を除く）

※平日12:00～13:00の間は電話に出ることができません

安全衛生対策コース名		補助対象	対象事業者 
I 総合対策コース ・補助率 4 / 5 ・上限額 100万円（消費税を除く）		・労働安全衛生の専門家によるリスクアセスメントに要する経費 ・ <u>リスクアセスメント結果を踏まえた、優先順位の高い労働災害防止対策に要する経費</u> （機器等の導入、工事の施工等）	・ 中小企業事業者 ・1年以上事業を実施していること
II 職場環境改善コース ・補助率 1 / 2 ・上限額 100万円（消費税を除く）		・高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入・工事の施工等）	・役員を除き、自社の労災保険適用の 高齢労働者（60歳以上） が常時1名以上就労していること ・高齢労働者が対策を行う作業に就いていること
熱中症予防対策プラン		・熱中症の発症リスクの高い高齢労働者の熱中症予防対策に要する経費（機器の導入等）	
III 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース ・補助率 3 / 4 ・上限額 100万円（消費税を除く）	転倒防止	・労働者の転倒災害防止のため、専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費（役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	・ 中小企業事業者 ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の労働者（年齢要件なし）が常時1名以上就労していること
	腰痛予防	・労働者の腰痛災害の予防のため、専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費（役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	
IV コラボヘルスコース ・補助率 3 / 4 ・上限額 30万円（消費税を除く）		・事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等、労働者の健康保持増進のための取組に要する経費（役員を除き、自社の労災保険適用の労働者に対する取組に限ります）	

社会福祉施設における労働災害防止のための取組について

⑦ 参考資料について



 災害ゼロ、危険ゼロを目指して

社会福祉施設における労働災害防止対策好事例集



東近江労働基準監督署

厚生労働省・滋賀労働局
では社会福祉施設での労働災害防止のために、参考資料を用意していますので参考としてください。

厚生労働省
職場の安全を応援する情報発信サイト/
職場のあんぜんサイト

HOME お問合せ サイトマップ 検索

労働災害統計 労働災害事例 各種教材・ツール 化学物質

ホーム > 安全衛生キーワード > 社会福祉施設

安全衛生キーワード

安全衛生のキーワードで関心が高いものについて解説しています。

社会福祉施設

1 概要

社会福祉施設には、高齢者福祉施設、障害者福祉施設、保育施設等があり、お年寄り、子ども、障害のある方々への様々な福祉サービスの提供を通じ、これらの方々が自立してその能力を発揮することができるよう、必要な日常生活の支援、技術の指導等を行うことを目的としています。

しかし、近年、これらの業務に関わる介護系職員及び保育士等に労働災害が多発しています。

2 社会福祉施設における労働災害発生状況

労働災害（休業4日以上）による死者数は、長期的には減少傾向にある一方で、社会福祉施設における労働災害発生件数は、近年増加傾向にあります。

社会福祉施設における労働災害の主な特徴は、事故の型別では、腰痛を主とする「動作の反動、無理な動作」及び「転倒」という労働者の作業行動に起因する労働災害（行動災害）が多く、業務上疾病では、腰痛の占める割合が高く、かつ増加傾向にあります。

頭文字から用語を探す
あ行 か行 さ行 た行 な行
は行 ま行 や行 ら行 わ行
A～Z

全用語一覧から用語を探す
全用語一覧

Get Adobe Reader
Adobe Readerのダウンロード
PDFファイルをご覧になるには

1. 労働災害発生状況について
2. 社会福祉施設における
労働災害防止のための取組について
3. 法令改正によるメンタルヘルス対策
の推進について

法令改正によるメンタルヘルス対策の推進について ＜小規模事業場のストレスチェック義務化＞

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案の概要

→令和7年5月8日可決成立・5月14日公布

改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、

- ① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- ② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

- ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

- 高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。等
このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。

施行期日

令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）

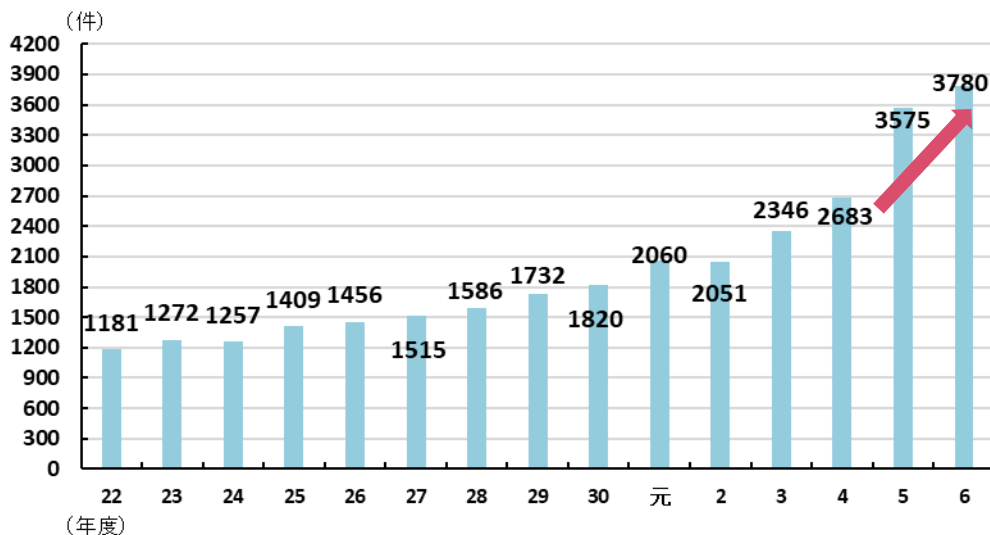
法令改正によるメンタルヘルス対策の推進について ＜小規模事業場のストレスチェック義務化＞

精神障害の労災補償状況【全国】

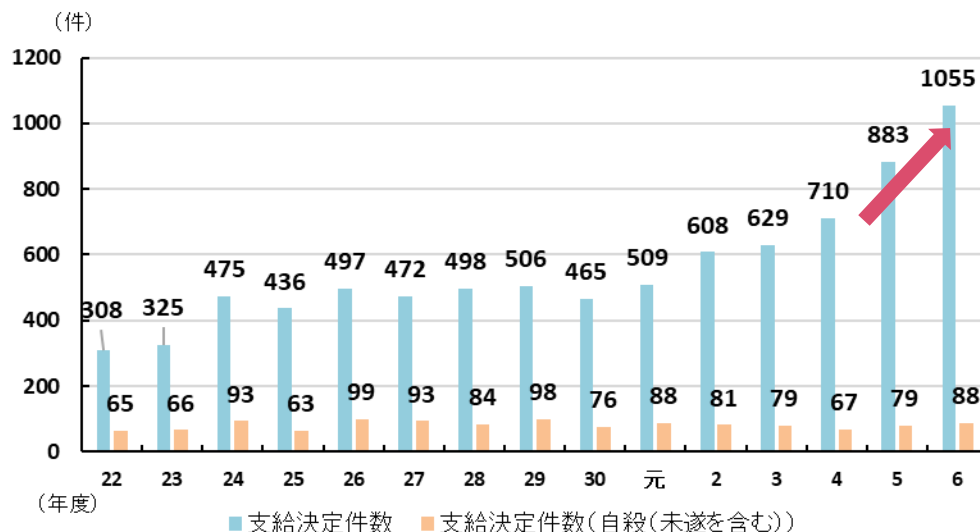
☞精神障害に係る請求件数・支給決定（認定）件数は、右肩上がり推移しており、令和4年度から5年度には請求件数が892件増加、令和5年度から6年度には更に205件増加しています。また、その間に支給決定件数は345件増加しています（第1－1図・第1－2図）。

☞業種別で見ると、請求件数・支給決定（認定）件数は、「製造業」・「卸売・小売業」・「医療・福祉」が多くなっています（第1－3表）。

第1－1図 精神障害に係る請求件数の推移



第1－2図 精神障害に係る支給決定件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

(注) 1 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2 支給決定件数(自殺(未遂を含む))は、支給決定件数の内数である。

法令改正によるメンタルヘルス対策の推進について ＜小規模事業場のストレスチェック義務化＞

第1－3表 精神障害の業種別（大分類）請求、決定及び支給決定件数

業種（大分類）	令和5年度			令和6年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	18（7） （1（0））	27（6） （4（0））	10（0） （3（0））	21（6） （3（0））	19（9） （3（0））	8（4） （1（0））
製造業	499（159） （44（0））	414（117） （41（1））	121（32） （16（0））	583（191） （46（4））	495（157） （45（2））	161（47） （21（0））
建設業	194（43） （31（2））	154（35） （16（1））	82（16） （12（0））	192（34） （28（1））	177（32） （30（2））	81（11） （14（0））
運輸業、郵便業	311（92） （18（1））	255（77） （19（0））	101（23） （8（0））	280（87） （11（1））	286（78） （17（1））	110（27） （10（0））
卸売業、小売業	491（275） （35（5））	355（180） （27（1））	103（44） （14（1））	545（303） （33（7））	497（270） （35（4））	120（68） （9（1））
金融業、保険業	70（44） （3（0））	58（43） （2（0））	12（7） （2（0））	78（53） （6（1））	77（54） （0（0））	10（7） （0（0））
教育、学習支援業	137（84） （5（4））	87（53） （8（6））	22（12） （3（2））	130（76） （9（4））	130（86） （4（4））	34（19） （1（1））
医療、福祉	887（672） （22（7））	627（483） （20（10））	219（175） （6（3））	983（728） （14（6））	862（629） （25（10））	270（204） （11（5））
情報通信業	160（68） （14（2））	76（30） （6（0））	25（9） （4（0））	183（88） （10（2））	175（81） （16（2））	30（12） （3（0））
宿泊業、飲食サービス業	181（89） （8（0））	117（60） （3（1））	49（23） （1（0））	169（83） （5（1））	165（81） （9（0））	75（29） （4（0））
サービス業 （他に分類されないもの）	258（121） （11（2））	169（78） （6（1））	48（19） （4（0））	280（136） （16（4））	248（118） （15（2））	61（26） （5（0））
その他の事業 （上記以外の事業）	369（196） （20（1））	244（121） （18（2））	91（52） （6（1））	336（178） （21（2））	363（189） （16（0））	95（49） （9（0））
合 計	3575（1850） （212（24））	2583（1283） （170（23））	883（412） （79（7））	3780（1963） （202（33））	3494（1784） （215（27））	1055（503） （88（7））

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2 「その他の事業（上記以外の事業）」に分類されているのは、「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などである。

3 （ ）内は女性の件数で、内数である。

4 （ ）内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

法令改正によるメンタルヘルス対策の推進について ＜小規模事業場のストレスチェック義務化＞

○精神障害の労災認定基準においては、長時間労働やその他の業務上の出来事により、強い心理的負荷が認められた場合に業務と発症との関連性が強いと評価されます。業務上の出来事には、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントも含まれます。

次のいずれの要件も満たすこと

- (1) 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- (2) 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷(※)が認められること
- (3) 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

(※)「強い心理的負荷」と認められる出来事の具体例

「特別な出来事」

- 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた場合など、「心理的負荷が極度のもの」と認められた場合
- 発病直前の1か月に概ね160時間を超えるような、又はこれと同程度の(例えば3週間に概ね120時間以上の)時間外労働を行うなど、「極度の長時間労働」が認められた場合

「出来事」(*)

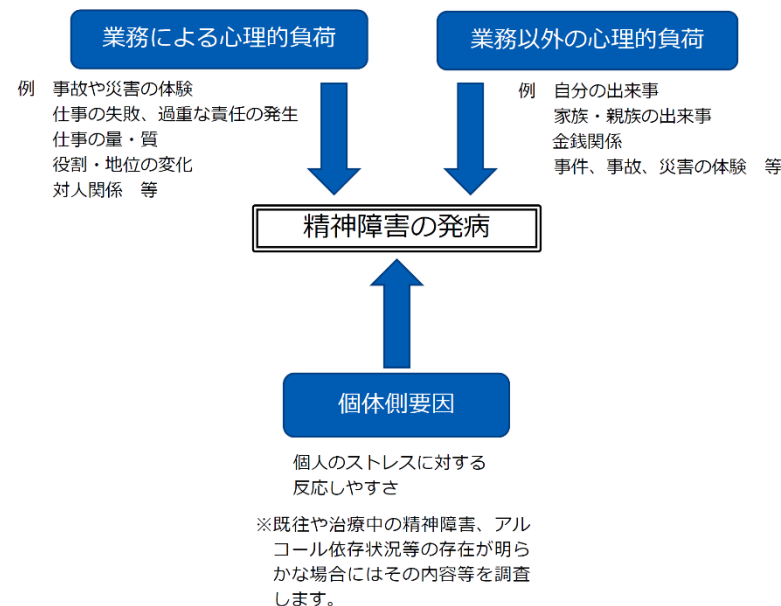
- 自らの死を予感させる程度の事故等を体験した場合
- 長時間労働がある場合、
 - ①発病直前の2か月間連続して1か月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った場合
 - ②発病直前の3か月間連続して1か月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った場合

など

(*) 「出来事」については、その内容に基づき、心理的負荷の程度が「強」、「中」、「弱」のいずれかに評価され、また、複数の出来事がある場合には、その事案について全体評価が行われる。これにより心理的負荷が「強」と評価された場合に「業務による強い心理的負荷が認められる」との要件を満たす。

「強」になる例

○精神障害は様々な要因により発症し得るが、「業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと」も労災認定の要件となります。



○精神障害は時間外・休日労働時間が月100時間または2～6か月平均で月80時間を超えた場合に即時に業務と発症との関係が強いと評価されるものではなく、その他の業務上の出来事との総合評価となります。ただし、発症前1か月に160時間を超えていたような場合は、長時間労働のみで業務と発症との関係が強いと評価されます。

法令改正によるメンタルヘルス対策の推進について ＜小規模事業場のストレスチェック義務化＞

ストレスチェックの実施について

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、**自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査**である。労働者が50人以上いる事業場では、毎年1回、この検査を全ての労働者に対して実施することを義務づけられている。

ストレスチェック制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタル不調となることを未然に防止する一次予防を主な目的としている。

ストレスチェック制度の実施手順

ストレスチェック制度の目的は、

- ・労働者自身のストレスへの気づきを促すこと
- ・集団分析等を、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を「未然防止」することです。



ストレスチェックおよび面接指導の実施状況の報告
※義務

衛生委員会の開催（実施方法など社内ルールの方針）

ストレスチェック（年1回）の実施

本人に結果を通知

集団分析
（※努力義務）

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

医師の面接指導の実施

医師から意見聴取

就業上の措置の実施

職場環境の改善

**労働基準監督署に
実施結果報告書を提出**

※提出時期は、各事業場の事業年度の終了後など、事業場ごとに設定して差し支えありません。

「うつ」などの、メンタルヘルス不調を未然防止 !!

○労働者50人未満の小規模事業場でもストレスチェックの実施が義務化される法案が可決・公布されましたが、同法の適用開始時期や実施結果報告の取扱いについてはまだ未定です（現状報告義務があるのは労働者50人以上の事業場のみです）。

体制整備

具体的取組

- 衛生委員会等での調査審議
- 心の健康づくり計画の策定

（一次予防）
メンタルヘルス不調の未然防止

（二次予防）
メンタルヘルス不調の
早期発見と適切な対応

（三次予防）
職場復帰支援

- 労働者のストレスマネジメントの向上
・教育研修、情報提供
・セルフケア
- 職場環境等の把握と改善
・過重労働による健康障害防止
・職場でのパワハラ・セクハラ対策

ストレスチェック等による未然防止の取組を強化

- ストレスチェック制度

- 上司、産業保健スタッフ等による相談対応、早期発見と適切な対応

- 職場復帰支援プログラムの策定、実施
- 主治医と連携

○ストレスチェックは、事業場で実施するメンタルヘルス対策において、一次予防措置（メンタルヘルス不調の未然防止措置）として位置づけられています。

質問票のイメージ

あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- | | そう
だ | まあ
だ | やや
う | ち
う |
|-------------------------|---------|---------|---------|--------|
| 1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 時間内に仕事が処理しきれない | 1 | 2 | 3 | 4 |

最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- | | そう
だ | まあ
だ | やや
う | ち
う |
|-------------|---------|---------|---------|--------|
| 1. 活気がわいてくる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 元気がいっぱい | 1 | 2 | 3 | 4 |

あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

- | | そう
だ | まあ
だ | やや
う | ち
う |
|----------|---------|---------|---------|--------|
| 1. 上司 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 職場の同僚 | 1 | 2 | 3 | 4 |

法令改正によるメンタルヘルス対策の推進について ＜小規模事業場のストレスチェック義務化＞

○事業者が講じるメンタルヘルスカが適切かつ有効に実施されるよう原則的な実施方針を定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が定められています。➡「職場における心の健康づくり」パンフレット参考。



メンタルヘルスカは継続的かつ計画的に行わたることが重要であり、上記指針では「心の健康づくり計画」を策定することが必要とされています。

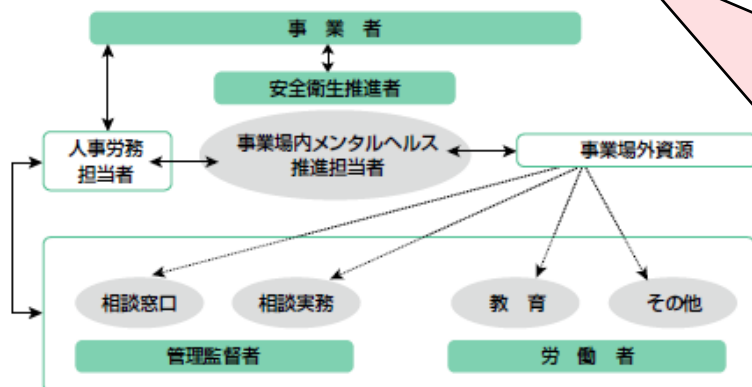
【心の健康づくり計画に盛り込む事項】

- 1 事業者がメンタルヘルスカを積極的に推進する旨の表明に関すること
- 2 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること
- 3 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスカの実施に関すること
- 4 メンタルヘルスカを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること
- 5 労働者の健康情報の保護に関すること
- 6 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること
- 7 その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること

【小規模事業場におけるメンタルヘルスカの取組の留意事項】

小規模事業場においては、事業者がメンタルヘルスカ実施の表明をし、セルフケア、ラインによるケアを中心として、実施可能なところから着実に取組みを進めることが望ましいです。

また、必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合、衛生推進者または安全衛生推進者を事業場内メンタルヘルス推進担当者^{*1}として選任するとともに、都道府県産業保健総合支援センター等の事業場外資源^{*2}の提供する支援等を積極的に活用することが有効です。



○※1：「事業場内メンタルヘルス推進担当者」はメンタルヘルスカの推進の実務を担当することになることから、衛生推進者を選任することが望ましいとされています。

○※2：小規模事業場では専門的知識を持った方を内部に配置することは難しいので産業保健総合支援センター等の事業場外資源を積極的に活用することが有効です。

職場のメンタルヘルス対策をお手伝いします！

「メンタルヘルス対策支援事業」 のご案内

滋賀産業保健総合支援センター

滋賀産業保健総合支援センターでは、事業場におけるメンタルヘルス対策の普及促進を図るため、当センターにメンタルヘルス対策に関する訪問支援を専門に行う者（メンタルヘルス対策・両立支援促進員）を配置し、

- 1 「こころの健康づくり計画」の策定に関する支援
- 2 事業場内体制の整備、関連規定の整備等に関する支援
- 3 管理監督者向けメンタルヘルス教育や研修会への講師派遣
- 4 若年労働者向けメンタルヘルス教育や研修会への講師派遣
- 5 ストレスチェック制度の導入や実施後の職場環境改善等に関する支援

などの事業場への個別訪問サービスを無料で提供しております。



また、当センターでは、精神科医や臨床心理士等の専門家を配置し、職場のメンタルヘルスに関する悩みや課題等のご相談等に無料で対応しています。

支援内容や講師派遣、相談の詳細は・・・

1 「こころの健康づくり計画」の策定に関する支援

メンタルヘルス対策の基本は、経営トップが事業場におけるメンタルヘルスカを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定する必要があります。

産業カウンセラー、社会保険労務士等の促進員が事業場に赴き、「心の健康づくり計画」の作成支援等を行います。

2 事業場内体制の整備、関連規定の整備等に関する支援

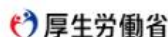
メンタル不調により休業している労働者が円滑に職場復帰する「職場復帰支援プログラム」の策定や就業規則等の関連規定の整備等により、休職から復職までの社内ルールを明確にしておくことが必要不可欠です。

促進員が事業場に赴き、「職場復帰支援プログラム」の作成支援のほか、メンタルヘルス対策のための事業場内体制の整備にかかる支援等を行います。

法令改正によるメンタルヘルス対策の推進について ＜小規模事業場のストレスチェック義務化＞

○「こころの耳」では、事業者の方向けにメンタルヘルスの取組事例等を紹介しています。

○「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」のダウンロードサイトでは、ストレスチェックの受検・結果出力・集団分析等ができるプログラムを配布しています。



「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」
ダウンロードサイト

🏠 ホーム

📄 実施手順

❓ よくあるご質問

👤 実施者向け関連情報

👤 管理職向け関連情報

当ダウンロードサイトは、改正労働安全衛生法に基づき、平成27年12月より施行されたストレスチェック制度が事業者にて円滑に導入できるよう、ストレスチェックの受検、ストレスチェックの結果出力、集団分析等が出来る「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」を無料で配布しています。

この実施プログラムは、事業場で実施するものです

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

こころの耳

🏠 ホーム

👤 はじめての方へ



検索

文字サイズ
小 中 大

厚生労働省

🏠 働く方へ

🏠 ご家族の方へ

🏢 事業者の方へ

👤 部下を持つ方へ

👤 支援する方へ



＼ 今日のおすすめ ＼



eラーニングで学ぶ
15分でわかるはじめての交流分析3
～5つの特性編～

▶ 詳しくはこちら

相談窓口



悩みを相談してみませんか
こころの耳の相談窓口



電話で相談



SNSで相談



メールで相談

▶ その他の相談窓口

よく見られているコンテンツ



5分でできる
職場のストレスセルフチェック



疲労蓄積度セルフチェック（働く
方用）2023



eラーニングで学ぶ
15分でわかるセルフケア



ご存知ですか？うつ病

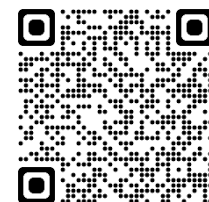


ストレスチェック制度について



NEW 職場のメンタルヘルス対
策の取組事例

「厚生労働省版ス
トレスチェック実
施プログラム」



利用者から探す

▶ [実施者向けQ&A](#)

▶ [受検者向けQ&A](#)