

# 平成26年度第2回 川崎市指定介護保険事業者集団指導講習会



【日時】平成26年10月28日(火) 17時00分  
～20時15分

【会場】川崎市教育文化会館 大ホール

## 1 開会

2 あいさつ (健康福祉局 高齢者事業推進課長)

## 3 講習内容

(1) 振り込め詐欺について (神奈川県川崎警察署)

(2) セクシュアルハラスメントのない職場づくりのために (神奈川県かながわ労働センター川崎支所)

(3) 労務管理・安全衛生管理について (川崎南労働基準監督署)

(4) 介護労働安定センターの活用促進について (公益財団法人介護労働安定センター神奈川支所)

(5) 介護保険制度改正・報酬改定について (健康福祉局 介護保険課)

(6) 地域包括ケアシステムについて (健康福祉局 地域包括ケア推進室)

(7) 高齢者事業推進課からのお知らせ (健康福祉局 高齢者事業推進課)

## 4 閉会

【事務局】健康福祉局高齢者事業推進課

## 目次

振り込め詐欺について .....	1
セクシュアルハラスメントのない職場づくりのために .....	3
労務管理・安全衛生管理について .....	11
介護労働安定センターの活用促進について .....	20
介護保険制度改正・報酬改定について .....	30
高齢者事業推進課からのお知らせ .....	56
その他 .....	57

### 【別紙1】

- ・「職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です」

### 【別紙2】

- ・「地域包括ケアシステムの構築に向けた川崎市の取組みについて」



# 振り込め詐欺ニュース



## アしもコしもみんな詐欺!

### 利殖商法

「未公開株を売ります」と会社から電話があり「値上がり確定」「必ず儲かる」などの誘い文句。後日、別の会社から「必ず買い取るから」等と言われ購入させる手口。どっちの会社も詐欺の犯人!!



いくつ知っていますか?

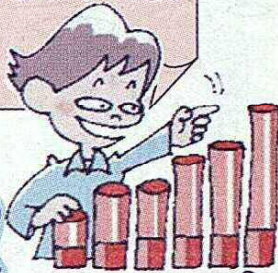
### 還付金詐欺

「税金の還付金手続の期限が今日までです」との電話。急いでATMの操作をするように携帯電話で指示してくる。言われるまま操作。気がついたら、犯人の口座に振り込んでいた!!

### オレオレ詐欺

今の犯人が騙るのは「オレオレ」だけじゃありません! 息子や孫は勿論、警察官、弁護士、家族の同僚など、役柄は様々。

「小切手無くした」「会社の金を横領した」「示談金が必要」「口座が犯罪に使われている」といって、違う人間から沢山電話が掛かってきたり・・・  
お金は 手渡し・振込み・郵便など色々な方法で受け取ろうとします。



### ちょっと待って!!

- ★うまい話には必ず裏が有ります!
- ★お金・口座・暗証番号などの単語が出たらご用心!
- ★まず相手の身分確認!
- ★一人で決めずにすぐ相談!
- ★在宅中も留守番電話なら安心!



神奈川県川崎警察署生活安全第一課  
連絡先 044-222-0110



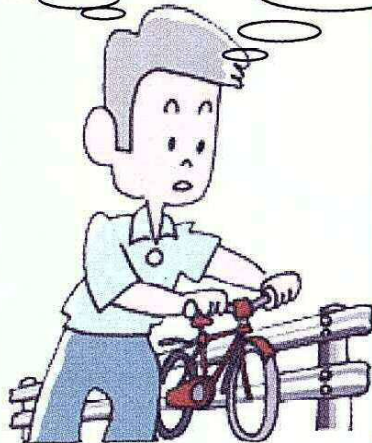
# STOP!!! 自転車盗

こんな油断が危ない!!!

自宅・駐輪場だから  
ダイジョウブ?!!

チョットの間だから  
ダイジョウブ?!!

※駐輪場や自宅  
などの敷地内だ  
からと無施錠で  
駐輪していた自  
転車が多数被害  
に遭っています!!



※コンビニなど、  
短時間、近距離  
だからと無施錠  
で離れるのは  
NG!!  
盗むのにかかる  
時間は1分あり  
ません。

愛車にはもうひとつの **カギ** を

多発している  
自転車の盗難



自転車には防犯登録を!!

神奈川県自転車防犯協会、神奈川県警

神奈川県川崎警察署

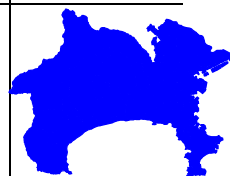
044-222-0110



# セクシュアルハラスメント のない職場づくりのために

## 川崎市指定介護保険事業者 集団指導講習会

平成26年10月28日  
神奈川県かながわ労働センター川崎支所



### 労働センターの仕事

- 職場のトラブル解決などの為の労働相談
- 職場のルール=労働法等の普及の為の労働講座

など、「労働問題の未然防止・解決促進と働く人たちが働きやすい環境づくり」のために、労働行政を担当する県の機関

### 労働相談はお気軽に







## 本日の内容

- はじめに

- ・セクハラの実態
- ・対策の必要性



かながわ労働センターマスコットキャラクター

- 職場におけるセクシュアル  
ハラスメントとは

- ・「職場」とは
- ・「労働者」とは
- ・「性的な言動」とは

- 「対価型」と「環境型」、判断基準

- 事業主の義務

- 終わりに



## はじめに 相談窓口から見えるセクハラの実態

### 神奈川県かながわ労働センターの労働相談

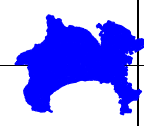
- ・平成25年度労働相談 12,302件 相談項目 20,360件
- ・近年増加している職場のセクハラ相談

平成21年度95件→25年度253件に ※ 2.7倍増

### 都道府県労働局雇用均等室へのセクハラ相談

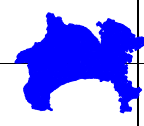
- ・平成23年度12,228件、24年度 9,981件、25年度9,230件



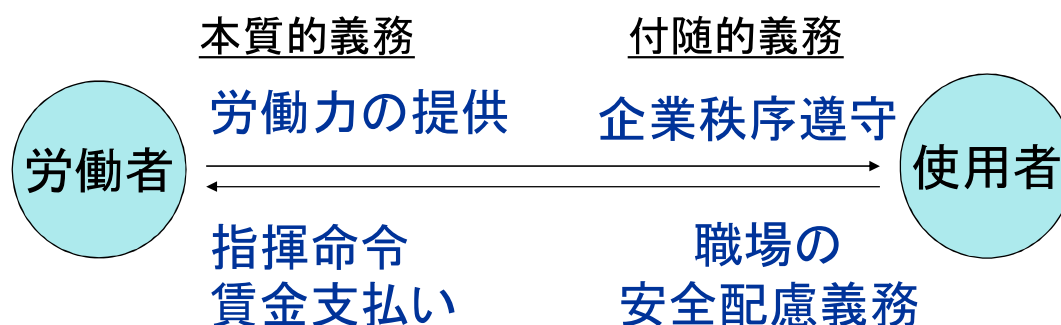


## はじめに セクシュアルハラスメント対策の必要性

- 「職場のセクシュアルハラスメント」は、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分発揮することの妨げにもなります。
- また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。



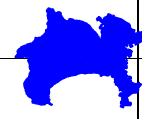
## はじめに 労働契約(労使=雇用関係)の基本



- ・労働安全衛生法 第71条の2(快適な職場環境の形成の為の事業者の講ずる措置)
- ・労働契約法 第5条(労働者の安全への配慮)
- ・民法 第709条(不法行為責任)、715条(使用者責任)、415条(債務不履行責任)

- ・セクシュアルハラスメント 男女雇用機会均等法第11条(使用者の講ずべき義務)





確認しましょう！

「職場におけるセクシュアルハラスメントとは？」①

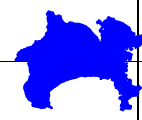
・職場におけるセクシュアルハラスメントは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に起因するものです。

「職場」とは・・・事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所

○通常就業している場所以外の場所※でも、労働者が業務を遂行する場所

※取引先(打合せ先・接待先等含む)、**顧客宅**、出張先、業務等の車中など

○勤務時間外の「宴会」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当



確認しましょう！

「職場におけるセクシュアルハラスメントとは？」②

「労働者」とは・・・男女労働者

○非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべて

○派遣労働者については、派遣元・派遣先事業主共に措置を講ずることが必要

「性的な言動」とは・・・性的な内容の発言および性的な行動

○事業主、上司、同僚に限らず、取引先、**顧客**、患者なども行為者になり得る

○女性労働者が女性労働者に、男性労働者が男性労働者に対して行う場合も含む





確認しましょう！

「職場におけるセクシュアルハラスメントとは？」③

## 【性的な言動の例】

### ①性的な内容の発言

- 性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を意図的に流布すること、性的な冗談やからかい、
- 食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

### ②性的な行動

- 性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など



確認しましょう！

「職場におけるセクハラ」には「対価型」と「環境型」があります。①

### ①「対価型セクシュアルハラスメント」とは？

- ・労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗)により、その労働者が解雇、降格、減給など(労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換など)の不利益を受けることです。

## 【事例】

- **事業所内において**事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- **出張中の車中において**上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者に対し不利益な配置転換をすること



確認しましょう！

「職場におけるセクハラ」には「対価型」と「環境型」があります。②

## ② 「環境型セクシュアルハラスメント」とは？

- ・労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその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です。

### 【事例】

- 顧客宅において顧客が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて、出勤できなくなったこと。
- 同僚が事業所内において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。



確認しましょう！

「職場におけるセクハラ」には「対価型」と「環境型」があります。③

## ③ 「判断基準」は？

- ・セクハラの様子は多様であり、個別の様子は斟酌する必要がある、「意に反する言動」、「就業環境が害される」の判断は、労働者の主観を重視しつつも、一定の客観性が必要です。

### 【基準の例】

- 一般的には、一回でもなりえますが、継続性等が必要な場合でも「明確に抗議しても放置」、「心身に重大な影響が明らか」等です。
- また、男女や個人の認識の違いによることもあり、「平均的な女性（または男性）労働者の感じ方を基準とすることが適当です。





**義務です！**  
**職場におけるセクハラ対策①**

職場におけるセクハラ防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置について、雇用機会均等法に基づき厚生労働大臣の指針により10項目が定められています。

**1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**

- (1) セクハラの内容、あってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発
- (2) 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

**2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**

- (3) 相談窓口の設置
- (4) 相談に対する適切な対応



**義務です！**  
**職場におけるセクハラ対策②**

**3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応**

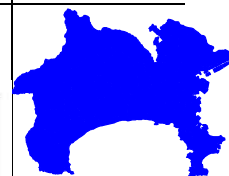
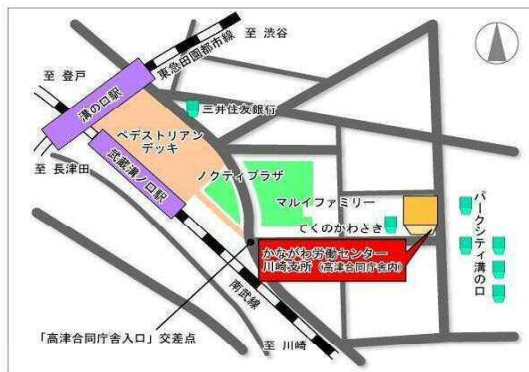
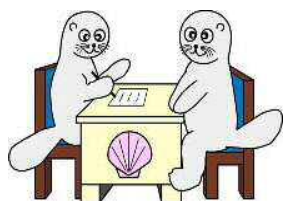
- (5) 事実関係の迅速かつ正確な確認
- (6) 被害者に対する適正な措置の実施
- (7) 行為者に対する適正な措置の実施
- (8) 再発防止措置の実施

**4 1～3までの措置と併せて講ずべき措置**

- (9) 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
- (10) 相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと、周知・啓発事業主の方針の明確化、及びその周知・啓発

# 終わりに 困ったな…と思ったら

かながわ労働センター 川崎支所へ  
044-833-3141



かながわ労働センター



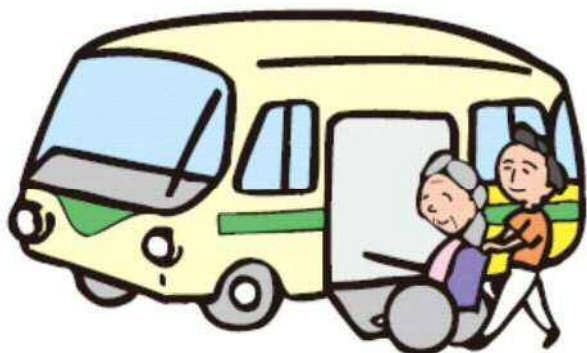
# ご清聴ありがとうございました。



# 労務管理・安全衛生管理について

## 平成26年度第2回

### 川崎市指定介護保険事業者集団指導講習会



平成26年10月28日  
川崎南労働基準監督署  
次長 湯川和彦

## 本日の説明内容

### 1 労務管理について

- (1) 労働条件の明確化
- (2) 労働時間・休憩・休日
- (3) 賃金
- (4) 年次有給休暇
- (5) 解雇・雇止め



### 2 安全衛生管理について

- (1) 労働災害発生状況
- (2) 社会福祉施設における労働災害の特徴と対策
- (3) 労働災害の防止に努めましょう！
- (4) 労働衛生管理体制の整備
- (5) 健康診断の確実な実施

### 3 リーフレットのご紹介

## 1 労働条件の明確化

### (1) 労働条件の明示について

ポイント1 労働条件は書面で明示しましょう

ポイント2 契約の更新に関する事項も書面で明示しましょう



### (2) 就業規則について

ポイント1 就業規則を作成し、届け出ましょう

ポイント2 適正な内容の就業規則を作成しましょう

ポイント3 就業規則を労働者に周知しましょう



## 2 労働時間・休憩・休日について

### (1) 労働時間について

ポイント1 労働時間の適正な取扱いを徹底しましょう

ポイント2 労働時間を適正に把握しましょう

ポイント3 変形労働時間制は正しく運用しましょう

ポイント4 36協定を締結・届出しましょう

ポイント5 時間外・休日労働は、36協定の範囲内にしましょう

### (2) 休憩について

ポイント 休憩は確実に取得できるようにしましょう

### (3) 休日について

ポイント 夜間勤務者等の法定休日を確保しましょう





### 3 賃金について

#### ポイント1 労働時間に応じた賃金を、適正に支払いましょう

訪問介護の移動時間、業務報告書等の作成時間、会議の時間等  
使用者の責に帰すべき事由による休業 休業手当の支払い

#### ポイント2 時間外・休日・深夜割増賃金を支払いましょう

時間外労働(25%※)、休日労働(35%)、深夜業(25%)

※ 大企業(資本金5千万円超かつ常時使用労働者数100人超)  
は、1か月60時間を超える時間外労働に  
対する割増賃金率は60%です

#### ポイント3 最低賃金以上の賃金を支払いましょう

神奈川県最低賃金

時間額 887円(平成26年10月1日発効)



### 4 年次有給休暇について

付与要件: 6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤

#### ポイント1 非正規労働者にも年次有給休暇を付与しましょう

#### ポイント2 年次有給休暇の取得を抑制する不利益取扱いはしないようにしましょう

##### ○ 年次有給休暇の日数

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数 ※	雇入日から起算した継続勤務期間ごとの年次有給休暇日数						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間未満	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日から72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※ 週以外の期間によって労働日数が定められている場合

## 5 解雇・雇止めについて

ポイント1 解雇・雇止めを行う場合は、予告等の手続を取りましょう  
 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」

ポイント2 解雇について労働契約法の規定を守りましょう

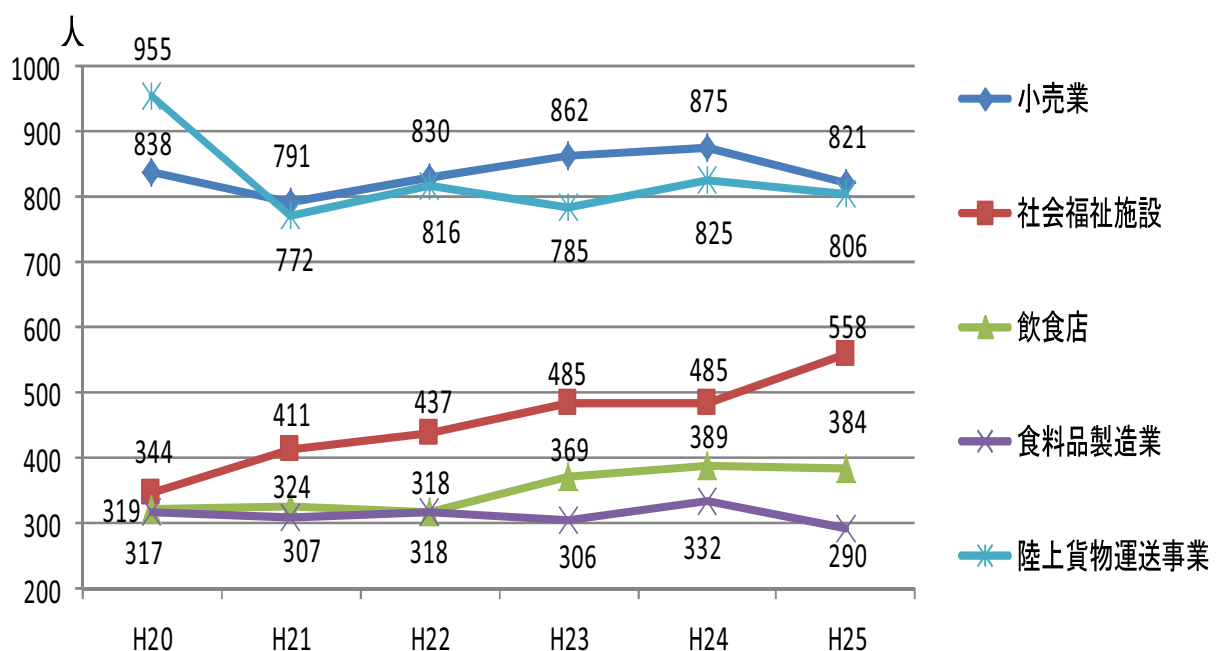
- ◆ 権利の濫用に当たる解雇は無効となります
- ◆ 有期労働契約の場合は、やむを得ない事由がなければ契約期間中に解雇することはできません。
- ◆ 有期労働契約の解雇は無期労働契約より厳しく判断されます

	解雇	雇止め
規定	労基法第20条	「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」
手続き	30日前までの予告	30日前までの予告
30日前の予告がない場合	解雇予告手当を支払う	定めなし
対象者	労基法第21条(試用期間14日以内の者など)に非該当者	① 3回以上更新 ② 通算1年超 ③ 1年超の契約期間

※ 労働者から請求ある場合、解雇・雇止めの理由について証明書を交付してください。

## 6 労働災害発生状況 (神奈川県労働局 休業4日以上労働災害発生件数)

増加傾向にある業種の死傷者数の推移





## 7 社会福祉施設における労働災害の特徴と対策

### ●労働災害の特徴

- ・腰痛、転倒で6割以上を占めている。

平成25年 神奈川県

腰痛 36.4% (203件/558件)

転倒 26.7% (149件/558件)



◎労働災害を防止するためには、

- 腰痛予防対策
- 転倒災害防止対策
- 交通労働災害防止対策
- 過重労働防止対策



## 8 労働災害の防止に努めましょう！

### ○腰痛予防対策 「職場における腰痛予防対策指針」

- (1) 作業標準の作成
- (2) 職員の適正配置
- (3) 施設及び設備の構造等の改善
- (4) 腰痛予防手法・教育の普及

### ○転倒災害防止対策

- (1) 4S活動(整理・整頓・清掃・清潔)推進
- (2) その他(水たまり除去、通路の確保、走行禁止、踏み台、はしご、脚立の適正な使用等)



## 9 労働衛生管理体制の整備

### (1) 常時50人以上の労働者を使用する事業場

- ① 衛生管理者の選任
- ② 産業医の選任
- ③ 衛生委員会の設置  
委員会の付議事項
  - ◆ 職場環境の改善
  - ◆ 労災・職業性疾病予防対策
  - ◆ 長時間労働による健康障害防止、メンタルヘルス対策等



### (2) 常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場

- ① 衛生推進者の選任
  - ② 事業者の指揮を受けて安全衛生管理の実務に従事する担当責任者(選任後、氏名の掲示等による周知が必要です。)
  - ③ 安全衛生に関する労使懇談会の実施など
- ### (3) 常時10人未満の労働者を使用する事業場
- 安全衛生に関する労使懇談会の実施など

## 10 健康診断の確実な実施

- 雇入時健康診断
- 定期健康診断(1年以内ごとに1回)
- 深夜業従事者等)健康診断(半年以内ごとに1回。)

健診の対象者:常時使用する労働者。

以下のパート労働者等も含まれます

- ① 1年以上引き続いて使用されること、かつ、
- ② 1週間の所定労働時間が、通常の労働者の3/4以上(1/2は「望ましい」)

※ 健診結果については健康診断個人票を作成し、事業場内に5年間保存してください。



# 11 リーフレットのご案内

## 介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント

**はじめに**

平成12年の介護保険法の施行以来、介護施設等に従事する労働者や、これら介護労働者を使用する社会福祉施設はいずれも大幅に増加していますが、これらの事業場の中には、事業開始後間もないため、労働基準法や労働基準に関する理解が必ずしも十分でないものもみられるところです。

このパンフレットは、介護労働者の労働条件の確保・改善に関する主要なポイントをわかりやすく解説したものです。介護労働者を使用される事業者の方を始めとして介護事業に関わる皆様には、このパンフレットをご活用いただき、介護労働者の労働条件の確保・改善に取り組んでいただきますようお願いいたします。

**このパンフレットの対象**

このパンフレットという「介護労働者」とは、専ら介護関係業務に従事するすべての労働者を指します。したがって、老人福祉・介護事業のほか、それ以外の障害者福祉事業、児童福祉事業等において介護関係業務に従事する者も含まれます。

また、これら介護労働者を使用する事業場においては、介護労働者以外の労働者についても、同様に労働条件の確保・改善を図っていただくようお願いいたします。

 厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

介護労働者の一般労働条件について守っていただかなければならない事項等について説明しています。

## 労働災害防止のために

**従業員の安全と健康の確保は事業者の責務です**

労働災害の発生件数は、事業者をはじめとする関係者の熱心な取り組みにより、年々減少傾向にあります。しかし、今年も企業での労災が相次いで発生しています。

特に、従業員数の少ない小規模事業者では、大規模事業者ほどに労働災害の発生率が高くなっています。

小規模事業者では、災害防止対策を実施する上で人材、費用などが課題になる一方、全員が一体となって取り組むことが容易にできます。従業員が安全で健康的に働けるよう、工夫をしながら、対策を進めてください。



このリーフレットは、従業員数が50人未満の小規模事業者における労働災害防止対策について編成したものです。この内容を参考に、効果的な労働災害防止対策に取り組んでください。パンフレット、マニュアルなどの配布活動の増加なく、全ての従業員を対象として労働災害防止対策を行うことが必要です。

**厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署**

 「労働者の安全と健康の確保」については詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください  
東京都労働局 労働基準監督署（印刷） 〒100-8501 東京都千代田区千代田1-1-1  
 URL: <http://www.mhlw.go.jp/stf/shouryo/kyosei/index.html>

ヒヤリ・ハット活動、KY活動のほかリスクアセスメントの実施方法を紹介しています。

## 社会福祉施設における労働災害防止のために

### 転倒、転落災害を防ぎましょう

- 床の床たまりや糸は放置せず、その範囲除去する。
- 通路、階段、出入口に物を放置しない。
- 確認してから次の動作に移ること、変らないことを確認する。
- 縁台、はしご、脚立は安定した場所で、正しい使用方法で用いる。
- 床面、通路は、くぼみ、段差がなく滑りにくい構造とする。
- 階段には滑り止め、手すりを設ける。


### 4 S 活動

「転倒・転落災害防止」などに効果のある日常の活動として、4 S活動があります。4 Sとは、整理・整頓・清掃・清拭のことをいいます。

<b>整理</b>	必要な物と不要な物を分けて、不要な物を処分すること
<b>整頓</b>	必要なときに必要な物をすぐ取り出せるように、分かりやすく安全な状態で配置すること
<b>清掃</b>	身の回りをきれいにし、衣服や服下のゴミや汚れを取り除くこと <small>くぼみや隙間にホコリや汚れが溜まっていると滑りやすくなるので、清掃を怠りましょう。</small>
<b>清拭</b>	整理・整頓・清掃を繰り返し、衛生面を確保し、快適な職場環境を維持すること

4S活動とKY活動を紹介します。


## 社会福祉施設における労働災害防止のために ～腰痛対策・4 S活動・KY活動～



～目次～

- 1. 社会福祉施設における労働災害の発生状況・・・・・・・・・・・・・2ページ
- 2. 腰痛対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3～5ページ
- 3. 4 S活動・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6ページ
- 4. KY活動・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7～10ページ
- 5. 安全管理体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11ページ
- 6. 労働災害事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12ページ

**厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署**

 「労働者の安全と健康の確保」については詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください  
東京都労働局 労働基準監督署（印刷） 〒100-8501 東京都千代田区千代田1-1-1  
 URL: <http://www.mhlw.go.jp/stf/shouryo/kyosei/index.html>

腰痛対策、4S活動、KY活動、腰痛予防体操、安全管理体制等を紹介します。さらに詳しいバージョンもあります。（「社会福祉施設における安全衛生対策テキスト」）



### 介護作業者の腰痛予防策チェックリスト

★チェックをする前に必ずお読みください。

- 【目的】**  
この「介護作業者の腰痛予防策チェックリスト」(以下「チェックリスト」といいます)は、「危険性又は有害性等の調査(リスクアセスメント)」の手法を踏まえて、介護作業において腰痛を発生させる業務的又は身体的リスクを見つけて出し、リスク低減対策のための腰痛予防策、対策立案し、介護作業者の腰痛を予防することを目的としています。
- 【対象：チェックリストの対象】**  
チェックリストの記入者は、介護作業に従事する方で、自分の作業内容や作業環境のリスクを評価すること、腰痛を引き起こすリスクを認識にすることが出来ます。チェックリストを職場全体で実施することにより、他の作業者が適切なリスクについても理解を深め、リスクに付随する業務の認識を深めることも出来ます。また、事業者はチェックリストの結果を踏まえ、優先順位を決めるとともに、リスク低減のための対策を講じることが出来ます。さらにリスク低減対策を評価するための材料としても活用を掲載しています。

**【内容：使用手順】**  
チェックリストは、「リスクの見極め」と「チェックリスト」の両方から成ります。「リスクの見極め」の本質への記入は、リスクの見極め(記載された評価の基準を前提にします)。「チェックリスト」本表のリスクの見極め欄の該当する評価に○を付け、それぞれの介護作業の「リスク」を決定します。「リスクの見極め」は、評価の例として掲載しています。

- 【チェックリストの実施への記入】**
1. 該当する介護作業の項目にチェック(○)を入れてください。
  2. 行っている介護作業の項目にチェック(○)を入れてください。該当する介護作業がない場合は、「その他」の項目に作業内容を書き込んで記入してください。
  3. 「リスクの見極め」の該当する評価に○を付けてください。
- 「リスク」は、その評価の一例として「リスクの見極め」において、a評価が2項目以上で「高」、a評価が1項目または又はb評価で「中」、b以上の評価の組み合わせが該当する評価を「中」としています。該当するものにも○を付けてください。

②リスクの見極め

①介護作業	具体的な作業内容	作業頻度	重量	頻度/作業時間	作業環境	リスク
口蓋清掃の除菌作業	スポンジや雑巾、ペーパータオル、雑巾や雑巾、雑巾等を使用	a. 平素	a. 大	a. 頻り	a. 騒音あり	高
女性の服装調整	a. 肩 b. 背 c. 手	a. 頻り	b. 中	b. 雑音	b. 中程度	中
						低

厚生労働省労働基準局・都道府県労働局・労働基準監督署

リスクアセスメントの手法による介護作業における介護労働者の腰痛予防を目的としたチェックリストを紹介しています。

### 見える化で作業の安全を!

厚生労働省 労働安全衛生局 労働基準監督署  
目録 1. 社会福祉施設における労働災害の現状

- 社会福祉施設における労働災害の現状**
- 第二次産業は労働災害の4割以上を占め、その割合が増加し、また、その約1割以上が社会福祉施設で発生しています。
- 社会福祉施設での労働災害(休業4日以上)の傾向は次のとおりです。
- ①【製作の活動・搬送活動(「搬送物」)が】割合は34.5%
  - ②【「搬送物」を】割合は23.1%
  - ③【交通事情(「搬送物」)】割合は16.3%
  - ④【搬送】割合は16.0%
  - ⑤【搬送】割合は4.9%



- 「見える」安全活動のすすめ
- 職場に潜む危険などは、視覚的に見えないものが多いです。それを可視化(見える化)することで、より効果的な安全活動を行うことができます。これを「見える」安全活動とします。
- 「見える」は、危険認識や作業上の注意喚起を分かりやすく知らせることができ、また、一般の労働者に伝達しやすいなど、安全確保のための有効なツールです。次第的に見える化の具体的な活動について、新たなツールも開発を行っています。職場の危険を「見える」し、安全確保に努めましょう。

職場に潜む危険を可視化する安全の「見える化」活動を紹介しています。

### 交通労働災害を防止しましょう 「交通労働災害防止のためのガイドライン」のポイント

交通労働災害は、全産業に占める死亡災害のうち、2割以上を占め、労働災害防止上の重要な課題となっています。平成24年4月に発生したツアーバスによる重大事故を受け、厚生労働省では、「交通労働災害防止のためのガイドライン」を改正しました。

このガイドラインは、労働安全衛生関係法令や「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」とともに、交通労働災害の防止を図るための指針となるものです。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

「交通労働災害防止のためのガイドラインのポイント」を解説しています。

### 過重労働による健康障害を防ぐために

過重労働による健康障害の防止のためには、時間外・休日労働時間の削減、年末年始休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康確保に努める施策が重要ですが、また、労働時間規制にわたる時間外・休日労働を行なった労働者に對しては、経路による健康障害を抑制し、適切な健康管理を講ずることが必要です。



厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための指針」(平成18年3月17日付労働省0317008号、平成20年3月7日付労働省0307006号で一部改正)を策定し、時間外・休日労働削減、労働者の健康確保の徹底等を促しています。

厚生労働省 中央労働災害防止協会

過重労働による健康障害を防止するために事業場で取り組んでいただく事項を紹介しています。



「労働者の心の健康の保持・増進のための指針」に基づく職場におけるメンタルヘルス対策について紹介しています。

**介護労働者を使用する事業場への支援策のご案内**

**「介護福祉機器」を導入する**

介護労働者の身体的負担の軽減につながる機器を導入した場合に、助成金を支給します。  
 <助成金名称>  
 中小企業労働環境向上助成金

- 助成額：要した費用の「1/2」（上限300万円）
- 対象機器：「移動用リフト」、「ストレッチャー」、「特殊浴槽」、「車いす体置台」など

問い合わせ先： 都道府県労働局職業安定部またはハローワーク。


**介護労働者の雇用管理について相談する**

（財）介護労働安定センターで、介護労働者の雇用管理についての相談をお聞きしています。

- 相談内容：「処遇改善」、「キャリアパスの構築」、「効果的研修の実施」、「夜間勤務の改善」など、介護労働者の雇用管理について

問い合わせ先：（財）介護労働安定センター各支部  
<http://www.kaigo-center.or.jp/shibu/list.html>

その他の介護労働者を使用する事業場への支援策は厚生労働省HPをご覧ください。

**厚生労働省 介護労働支援ガイド**  **検索**

このパンフレットに関するお問い合わせ（このページに関するものは除く。）は、最寄りの労働基準監督署、都道府県労働局労働基準部にお願います。

介護福祉機器を導入する際に助成金制度があります。  
 問合せ先 神奈川県労働局職業安定部職業対策課 (☎045-650-2801)

## ■ 公益財団法人介護労働安定センターとは？

- ・「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（介護労働者法）に基づく厚生労働大臣の指定法人
- ・47都道府県に支部（所）

神奈川支所 〒231-0007  
横浜市中区弁天通 6-79 港和ビル 8階  
TEL 045-212-0015 FAX 045-212-0016

## ■ 事業内容

- ・労務管理や助成金に関する相談（無料）
- ・雇用管理責任者講習（無料）
- ・出張研修（無料・2テーマ）
- ・介護労働講習（実務者研修 450 時間を含む）（雇用保険受給者対象）
- ・介護労働実態調査（毎年）
  
- ・介護職向け講習会（有料）
- ・ケアマネ・介護福祉士受験対策講習（有料）
- ・事業者向けセミナー（有料）
- ・出張研修（有料）

★講習日程等の詳細は、ホームページをご覧ください。



介護労働安定センター ⇒ 支部・支所 ⇒ 神奈川支所



**労働基準法違反は、事業所指定の取消も！**

介護事業所の  
就業規則やメンタルヘルス対策について

**無料相談**をご利用ください。

当センター委嘱の専門家が、無料でご相談に応じます。

当センターは、厚生労働大臣の指定法人であり、  
本事業は、厚生労働省予算によって実施するものです。

- 労働契約法改正への対応はできていますか？
- 高年齢者継続雇用制度への対応は、万全ですか？
- メンタルヘルス対策は、おこなっていますか？



**【ご相談内容例】**

- ★ 就業規則はあるけれど、これで大丈夫なのか？
- ★ 登録ヘルパーの、年次有給休暇の日数は？
- ★ 移動時間の支払いを、どう管理したらいいか？
- ★ 夜勤と宿直の労働時間を整理したい。
- ★ トラブルの多いスタッフを解雇したいのだけど、、、。
- ★ うつ病で休業していた職員が、職場復帰したいと言っているが、、、。
- ★ 全職員向けに、メンタルケアの研修をおこないたい、、、。
- ★ 衛生管理委員会でストレス対策について学習したい、、、。

**★ お気軽にご連絡ください ★**

相談は2時間程度です。相談内容の秘密は厳守いたします。  
ご希望の日程をいただき、調整させていただきます。

- お申し込み・お問い合わせ先(お申し込みは、裏面に記入の上、ファクスにて)

**公益財団法人 介護労働安定センター神奈川支所**

〒231-0007 神奈川県横浜市中区弁天通6-79 港和ビル8階  
電話 045-212-0015 FAX 045-212-0016

社内研修にご利用ください！

# 出張研修

のご案内

**無料！**

スタッフの集まりやすい  
日時に、講師を派遣！

【テーマ】

## ★メンタル・ケア

がんばり過ぎてしまいがちな介護現場。  
ストレスをためずに、生き生きと  
働きつづけるための方法を学びます。

研修を実施する事業所様には、  
講師による個別のご相談も  
おこないます。

## ★コミュニケーションの基礎

コミュニケーションの基本である、  
相手の話を「聴く」と、  
上手な自己表現のためのスキルを学びます。

1回につき1テーマを2時間で実施します。  
原則として平日開催、  
夕方からの時間帯も実施できます。  
各テーマ、1事業所につき1年度1回のご利用です。

裏面の申込書にご記入の上、FAXにてお申込みください。

【お問合せ】

(公財) 介護労働安定センター神奈川支所

〒231-0007 横浜市中区弁天通 6-79 港和ビル 8階

TEL 045-212-0015 FAX 045-212-0016



介護事業所のための

# 雇用管理責任者講習

公益財団法人介護労働安定センターは、厚生労働大臣の指定法人として、介護事業所の働きやすい職場づくりのための支援事業をおこなっています。

人事・労務を担当する管理職・管理者の方を対象に、正しい雇用管理の知識を身につけていただくための講習を開催いたします。

**無料**

	テーマ	開催日時
【A】	訪問介護事業所の就業規則 ●訪問介護事業所特有の課題に着目し、就業規則を重点項目に沿って点検できます。	9月18日(木) 9:30~12:30
【B】	介護施設の就業規則 ●介護施設の実態に沿って就業規則のポイントを解説します。	11月18日(火) 13:30~16:30
【C】	採用・労働契約と就業規則 ●採用時の留意事項、労働契約、就業規則退職と解雇・雇止め等を学びます。	9月18日(木) 13:30~16:30
		1月20日(火) 9:30~12:30
【D】	賃金管理の実際 ●賃金支払い5原則、休業手当、昇給・賞与労働保険・社会保険等を学びます。	10月15日(水) 13:30~16:30
		平成27年 2月13日(金) 9:30~12:30
【E】	労働時間の管理 ●時間外・休日労働、年次有給休暇、変形労働時間制、育児・介護休業等を学びます。	10月15日(水) 9:30~12:30
		平成27年 1月20日(火) 13:30~16:30
【F】	安全衛生管理体制と就業規則 ●安全衛生管理体制、メンタルヘルス対策、健康診断、退職・復職に関わる規定等を学びます。	11月18日(火) 9:30~12:30
【G】	労働災害と安全衛生マネジメント ●安全衛生マネジメント、介護事業の労働災害等を学びます。	平成27年 2月13日(金) 13:30~16:30

【C】 【D】 【E】 の各日程は、同一内容です。

## ■会場 ウィリング横浜 (京急・横浜市営地下鉄・上大岡駅)

☆雇用管理責任者とは、労働者の雇用管理の改善に関する担当者で、事業ごとに選任し、従業員に周知する必要があります。選任していない事業所は、本講習受講後に必ず選任をしてください。

## ■お申込み・お問合せ

公益財団法人介護労働安定センター 神奈川支所

〒231-0007  
横浜市中区弁天通6-79 港和ビル8階

TEL 045-212-0015



# 受講申込書

FAX 045-212-0016

テーマ		申込	開催日時
【A】	訪問介護事業所の就業規則		9月18日(木) 9:30~12:30
【B】	介護施設就業規則		11月18日(火) 13:30~16:30
【C】	採用・労働契約と就業規則		9月18日(木) 13:30~16:30
			1月20日(火) 9:30~12:30
【D】	賃金管理の実際		10月15日(水) 13:30~16:30
		平成27年	2月13日(金) 9:30~12:30
【E】	労働時間の管理		10月15日(水) 9:30~12:30
		平成27年	1月20日(火) 13:30~16:30
【F】	安全衛生管理体制と就業規則		11月18日(火) 9:30~12:30
【G】	労働災害と安全衛生マネジメント		平成27年 2月13日(金) 13:30~16:30

【C】【D】【E】の各日程は、同一内容です。

<b>受講申込書</b> (希望講習の欄に○をつけてください) FAX 045-212-0016			
事業所名		電話	
事業所住所	〒	FAX	
雇用管理責任者の選任	<input type="checkbox"/> している <input type="checkbox"/> していない	← どちらかに○を	
受講者氏名	お名前(フリガナ)		役職
	お名前(フリガナ)		役職
	お名前(フリガナ)		役職

雇用管理責任者とは、労働者の雇用管理の改善に関する担当で、事業ごとに選任し、従業員に周知する必要があります。選任していない事業所は、本講習受講後に必ず選任をしてください。

公益財団法人介護労働安定センター 神奈川支所

TEL 045-212-0015

介護事業者のため

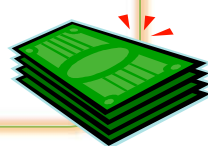
無料!

# 使える! 助成金セミナー

研修・人事制度・健康診断など

介護事業者が利用できる

助成金をわかりやすく解説します!



10月22日(水) 13時30分~15時30分

ウィング横浜126研修室(12階) 京浜急行・市営地下鉄「上大岡」駅直結

## 講師プロフィール

鍋田 岳男(なべた たけお)

(鍋田社会保険労務士事務所 代表)

厚生労働省や関係機関において、16年間にわたり様々な人事労務相談、労働関係業務にあたり、開業後は解雇労使トラブル問題や就業規則などの社内ルール整備・キャリアアップ等をテーマにセミナー講師など幅広く活躍。介護事業所等からの相談にも多数対応されております。

たとえば、

- ・職員に研修を受けさせるとき。
- ・インフルエンザ予防接種・健康診断を受けさせるとき。
- ・パート職員を正職員にするとき。

<b>参加申込書</b>		<b>FAX 045-212-0016</b>	
事業所名			
住所	〒		
電話	( )	FAX	( )
氏名	(役職)		
氏名	(役職)		

【主催】公益財団法人介護労働安定センター神奈川支所 TEL 045-212-0015

職員の定着と  
モチベーションアップの決め手！

# 事業所内研修のおすすめ

助成金の利用で経費負担を軽減できます！

【キャリア形成促進助成金】

●研修費用の助成

【キャリアアップ助成金】

●研修時間の賃金の助成

●助成金の要件を満たすこと、適正な運用が条件です。

詳細な要件確認や、  
研修計画の作成、  
申請手続きのご相談に応じます（無料）



お気軽に  
お問合せください。

●お問い合わせ・ご相談・お申込みはFAXで●

事業所名				ご担当者名
住所	〒			
tel		fax		
ご希望内容	助成金の説明を希望 研修の実施を希望(テーマ: 裏面を参照 ) その他( )			

公益財団法人介護労働安定センター神奈川支所

〒231-0007 横浜市中区弁天通6-79 港和ビル8階

TEL 045-212-0015 FAX 045-212-0016



# 非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組む事業主を支援します!

## キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひ、この助成金制度をご活用ください。

※平成26年3月1日より一部のコースの助成額などを拡充しました!

助成内容		助成額 ( ) 額は大企業の額 (短時間正社員コースは大規模事業主)
① 正規雇用等 転換コース (※1)	正規雇用等に転換または直接雇用(以下「転換等」といいます)する制度を規定し、有期契約労働者等を正規雇用等に転換等した場合に助成	①有期→正規: 1人当たり40万円(30万円) ②有期→無期: 1人当たり20万円(15万円) ③無期→正規: 1人当たり20万円(15万円) <b>平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間、</b> <b>①50万円(40万円)、③30万円(25万円)</b> <1年度1事業所当たり15人まで(②は10人まで)> 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、 1人当たり①10万円 ②5万円 ③5万円を加算 <b>平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に、</b> <b>派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用する場合、</b> <b>1人当たり10万円を加算</b>
② 人材育成 コース	有期契約労働者等に ●一般職業訓練(Off-JT)または ●有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOff-JT+OJTを組み合わせた3~6か月の職業訓練)を行った場合に助成	<b>●Off-JT《1人当たり》</b> 賃金助成: 1h当たり800円(500円) 経費助成: 訓練時間数が100時間未満 10万円(7万円) 100時間以上200時間未満 20万円(15万円) 200時間以上 <b>30万円(20万円)</b> ※実費が上記を下回る場合は実費を限度 <b>●OJT《1人当たり》</b> 実施助成: 1h当たり700円(700円) <1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円>
③ 処遇改善 コース	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、3%以上(※)増額させた場合に助成 ※平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は、2%以上	1人当たり1万円(0.75万円) <1年度1事業所当たり100人まで> 「職務評価」の手法を活用した場合、 1事業所当たり10万円(7.5万円) 上乗せ <b>平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は、</b> <b>1事業所当たり20万円(15万円) 上乗せ</b>
④ 健康管理 コース	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円(30万円) <1事業所当たり1回のみ>
⑤ 短時間正社員 コース (※2)	短時間正社員制度を規定し、①雇用する労働者を短時間正社員に転換し、または、②短時間正社員を新規で雇い入れた場合に助成	1人当たり20万円(15万円) <⑥の人数と合計し、1年度1事業所当たり10人まで> 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、 1人当たり10万円加算 <b>平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に、有期契約労働者等を短時間正社員に転換した場合、30万円(25万円)</b>
⑥ 短時間労働者の 週所定労働 時間延長コース	週所定労働時間25時間未満の有期契約労働者等を週所定労働時間30時間以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円(7.5万円) <⑤の人数と合計し、1年度1事業所当たり10人まで>

※1 「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいいます。

・無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の5%以上を増額した場合に限りです。なお、短時間正社員に転換等した場合は対象外となります(短時間正社員コースにより助成します)。

※2 主にワーク・ライフ・バランスの観点から正規雇用労働者を短時間正社員に転換するケースや、短時間労働者を短時間正社員に転換するケースなどを想定しています。

活用にあたっては、ガイドラインに沿って、「**キャリアアップ管理者の配置**」、「**キャリアアップ計画の作成**」が必要です。詳細は裏面をご覧ください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL260301派企03

## 「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」の主な内容

(助成制度を活用する上で、配慮するよう努めることが望ましい事項)

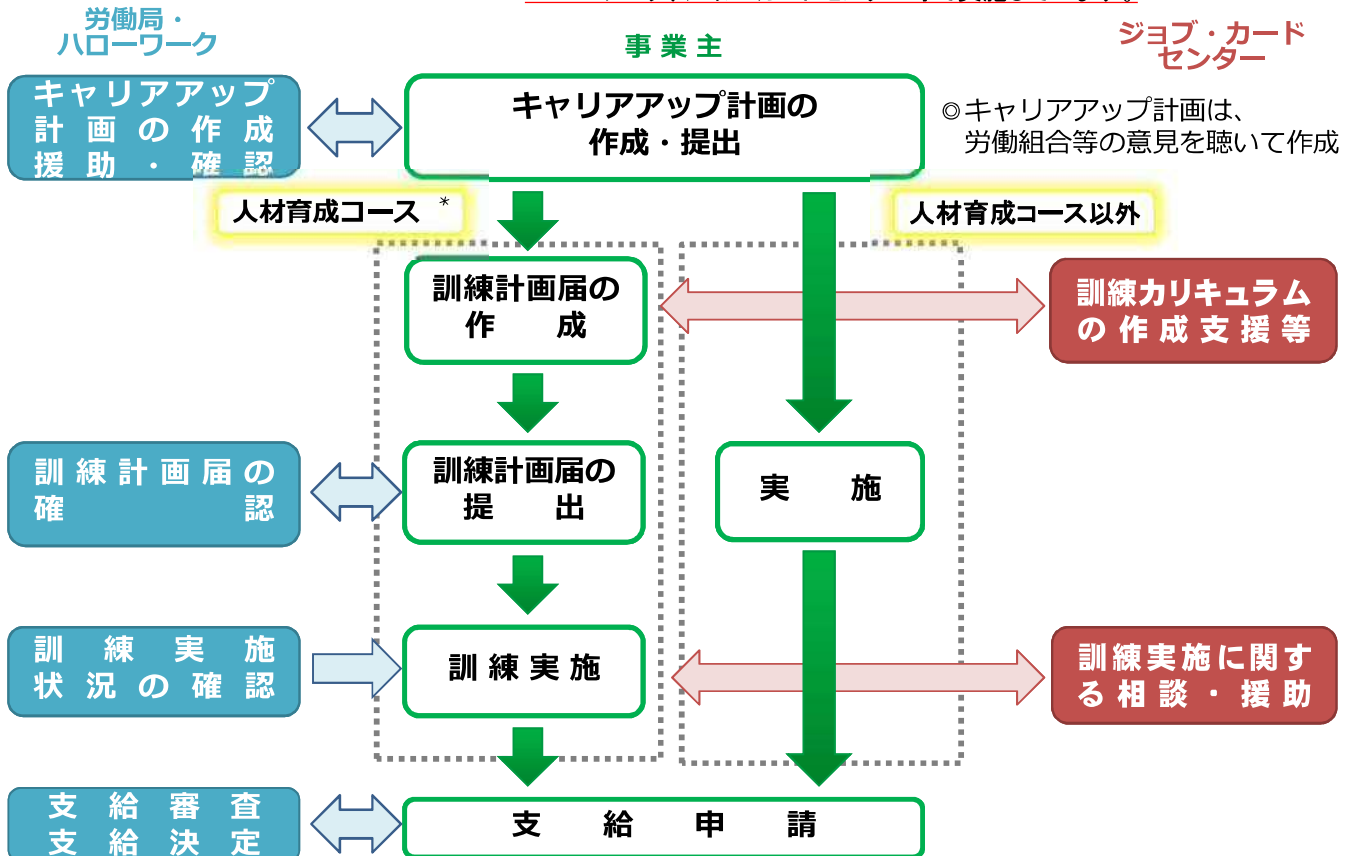
キャリアアップに向けた管理体制の整備	●有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む人を「キャリアアップ管理者」として位置付け
計画的なキャリアアップの取り組みの推進	●キャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため「キャリアアップ計画」を作成
正規雇用・無期労働契約への転換	●有期労働契約から正規雇用・無期労働契約への転換、無期労働契約から正規雇用への転換の促進、無期転換後の処遇への配慮、正規雇用転換制度の対象者の範囲・方法・評価基準などの設定への配慮
人材育成	●職業能力や希望するキャリアパスに応じた計画的な教育訓練などの実施（目標の明確化） ●若者に対するジョブ・カード制度を活用した実践的な教育訓練の実施、成長分野の事業主による積極的な教育訓練の実施
処遇改善	●職務分析・職務評価の手法、ジョブ・カードや職業能力評価基準などの活用等による職務の内容や職業能力の評価、職務の内容などを踏まえた処遇への反映
その他	●法定外健康診断の導入、短時間正社員（注）への移行など、短時間労働者の希望に応じた社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大 （注）通常の労働者と比べ所定労働時間が一定程度短い正規雇用の労働者をいう。

これらを実施

## 企業内でのキャリアアップを促進するための包括的な助成制度 『キャリアアップ助成金』を活用！

### 受給までの流れ

(※)「有期実習型訓練」を実施する場合、訓練対象者に「ジョブ・カード」の交付が必要です。ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングおよび交付は、ハローワーク、ジョブ・カードセンター等で実施しています。



詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

# キャリア形成促進助成金

## 制度概要

職業訓練などを実施する中小企業事業主に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進

- ※ 事業主にあつては、事業内職業能力開発計画・年間職業能力開発計画を作成するとともに、職業能力開発推進者を選任することが必要
- ※ 事業主団体等にあつては、訓練実施計画を作成することが必要
- ※ 1コースあたり20時間以上（海外で実施する訓練の場合は30時間以上）の訓練が対象

助成内容		助成額（ ）は大企業の額
<b>① 政策課題対応型訓練</b>		
① 成長分野等人材育成コース	拡充	健康・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練 海外関連業務に従事する人材育成のための訓練(海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む)
② グローバル人材育成コース	拡充	
③ 育休中・復職後等能力アップコース	新設	賃金助成：1h当たり800円 (400円) 経費助成：1/2 (1/3)
④ 中長期的キャリア形成コース	新設 予定	検討中
⑤ 若年人材育成コース		賃金助成：1h当たり800円 経費助成：1/2 ※⑦については企業におけるOJTの助成あり(1h当たり600円)
⑥ 熟練技能育成・承継コース		
⑦ 認定実習併用職業訓練コース		賃金助成：1h当たり400円 経費助成：1/3
⑧ 自発的職業能力開発コース		
<b>② 一般型訓練</b>		
③ 団体等実施型訓練	新設	経費助成：1/2

- ※ 経費助成の1人1コースの支給限度額は、①①～③は15万円～50万円（大企業は10万円～30万円）、①⑤～⑧及び②は7万円～20万円
- ※ 1事業主の年間の支給限度額は500万円（認定職業訓練又は①⑦の場合は1,000万円）、1事業主団体等の年間の支給限度額は500万円
- ※ 助成の対象となる訓練等の受講回数、1労働者につき、1年度3コースまでです。
- ※ 東日本大震災に伴う被災地の事業主については、助成率の特例（中小企業：賃金800円(1h)・経費1/2 大企業：賃金400円(1h)・経費1/3）があります。