

平成28年度第2回
川崎市
指定介護保険事業者等
集団指導講習会



KAWASAKI CITY

川崎市健康福祉局長寿社会部
平成28年10月11日・12日

平成28年度第2回 川崎市指定介護保険事業者等集団指導講習会

【日時】平成28年10月11日(火)
13時30分～16時40分
【会場】すくらむ21 ホール

番号	講習項目	担当部署
	開会挨拶	
(1)	労務管理・安全衛生管理について	川崎北労働基準監督署
(2)	川崎市総合事業について	川崎市健康福祉局地域包括ケア推進室
(3)	要介護度を改善させる介護 ～「自立支援介護」とは～	株式会社ケア・センス 坂田佳美
	閉会挨拶	

【日時】平成28年10月12日(水)
10時40分～16時30分
【会場】すくらむ21 ホール

番号	講習項目	担当部署
	開会挨拶	
(1)	人材育成について	株式会社あおいけあ 加藤 忠相
(2)	苦情対応について	高村浩法律事務所 高村 浩
(3)	感染症対策について	川崎市健康福祉局保健所感染症対策課
(4)	労務管理・安全衛生管理について	川崎北労働基準監督署
	閉会挨拶	

目次

(1)	労務管理・安全衛生管理について.....	1
(2)	要介護度を改善させる介護 ～「自立支援介護」とは～.....	39
(3)	人材育成について.....	57
(4)	感染症対策について.....	79

※次の講習項目につきましては、別冊資料を御参照ください。

講習日	講習項目	担当部署
10月11日(火)	川崎市総合事業について	川崎市健康福祉局地域包括ケア推進室
10月12日(水)	苦情対応について	高村浩法律事務所 高村 浩

(1)

**労務管理・安全衛生管理
について**

介護事業の 労務管理・安全衛生管理について

～介護事業場の労働問題の現状について～

- 1 管内の産業構造と労務及び労働災害状況
- 2 労務管理と安全衛生管理 ～相談事例から
- 3 最新労働問題

川崎市(中原区・高津区・宮前区・多摩区・麻生区)の産業構造及び労働相談

	適用事業場数	事業場構成比	相談件数 (業種が明らかなもののみ)
(全産業)	19,733	100.0%	1,685
製造業	2,624	13.3%	108 (6.4%)
建設業	2,110	10.7%	123 (7.3%)
運輸交通業	277	1.4%	79 (4.7%)
商業	6,420	32.6%	285 (16.9%)
教育研究業	1,082	5.5%	53 (3.1%)
保健衛生業	1,840	9.3%	363 (21.5%)
(社会福祉)	(584)	(3.0%)	(213) (12.6%)
接客娯楽業	2,773	14.1%	108 (6.4%)

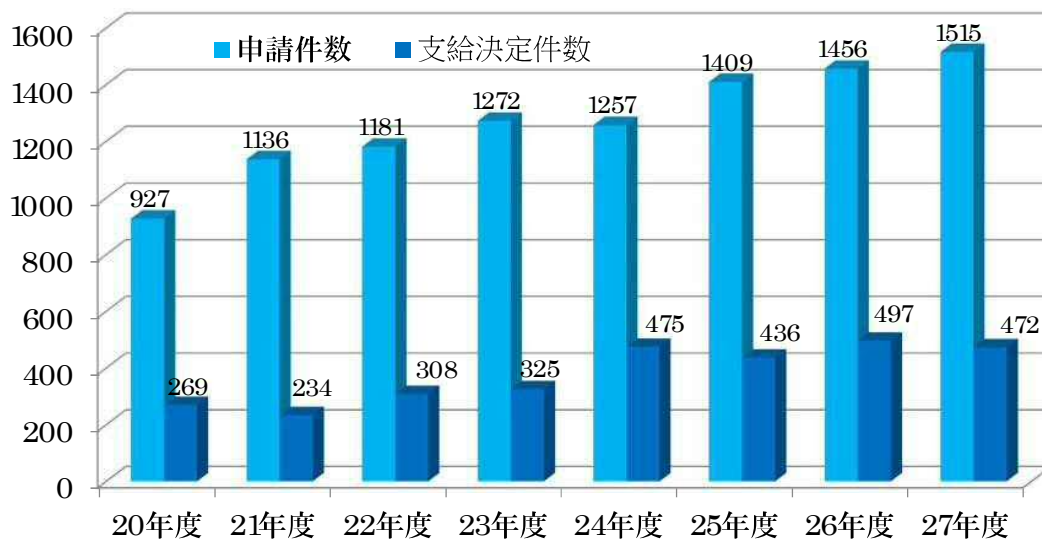
川崎市(中原区・高津区・宮前区・多摩区・麻生区)の業種別労働災害発生状況

	平成25年	平成26年	平成27年
(全産業)	479	477	474
製造業	45	41	35
建設業	94	101	76
運輸交通業	47	55	47
商業	90	99	105
教育研究業	7	9	7
保健衛生業	81	56	80
(社会福祉)	72	43	63
接客娯楽業	38	33	44

社会福祉施設死亡災害発生事例

年月	業種	職種	事故の状況	発生概要
23年6月	その他	調理員	過重労働	調理作業中に倒れ、搬送先の病院で死亡したものの、直近の時間外労働が月100時間を超えており、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に従事していたものとして労災認定された。
23年8月	社会福祉施設	介護職員	転倒	グループホーム入居者からの呼び出しコールが鳴ったため、被災者がスタッフルームから走って居室へ向かっていたところ、モップで水拭きした廊下で足を滑らせ転倒、後頭部を強打したものの、その後、被災者は7日後に死亡した。
26年9月	社会福祉施設	介護職員	動作の反動・無理な動作	訪問介護のサービスのため、被災者が利用者宅の台所で昼食の準備をしていた時、足を滑らせ転倒し頭部を強打した。一時的に動けなくなったものの、少し休んだあと、動けたのでタクシーを利用して自宅に戻った。が、帰宅後、被災者の頭痛の状況が悪化したため、救急車で搬送されたが検査途中で意識不明となり、4日後に死亡した。

精神障害等に係る労災請求・決定件数の推移（全国）



平成27年度精神障害の労災請求件数の多い業種上位10業種

	業種	請求件数
1	社会福祉・介護	157
2	医療	96
3	道路貨物運送業	69
4	情報サービス業	54
5	建設業	51
6	その他の小売業	52
7	飲食業	51
8	その他の事業サービス業	45
9	各種商品小売業	41
10	輸送用機械器具製造業	39

介護事業の 労務管理・安全衛生管理について

～介護事業場の労働問題の現状について～

- 1 管内の産業構造と労務及び労働災害状況
- 2 労務管理と安全衛生管理 ～相談事例から
- 3 最新労働問題

相談事例

当施設では、一部訪問介護事業を行っておりますが、1日に2つの居宅をまわる場合に、介護職員が自宅からAさんの居宅に行き業務を行って、そのまま昼休憩を挟みBさんの居宅へ行き業務を行い、そのまま自宅に帰るパターンがあります。

介護保険の報酬では移動の時間は報酬の対象にならないので、当然賃金も発生しないと考えており、労働時間は介護業務の合計時間と考えていましたが今般一部介護職員から移動に時間がとられるのにおかしいのではないか？と言われましたが移動している時間は作業している時間ではないので労働時間として扱わなくてもいいのですよね？

訪問介護の移動時間等について

○移動時間

移動時間については、介護サービスの利用者宅間の移動を使用者が命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当します。

(下記「→」は「労働時間」として取り扱う必要があります)

例) 自宅(出勤)→事業場→A利用者宅→B利用者宅→自宅(帰宅)

※移動時間数についても原則として把握する必要があります。

※移動時間の賃金額については別に設定することが可能です。(最賃額以上で)

○業務報告書の作成時間

作業日報等業務に関する報告書を作成する時間は、労働時間に該当します。

○研修・教育の時間

業務に関する研修・教育等の時間は、出席が義務付けられている場合には、労働時間に該当します。

法定労働時間

◆ 労働時間は、原則として休憩時間を除き

1週間について40時間以内

1日について8時間以内

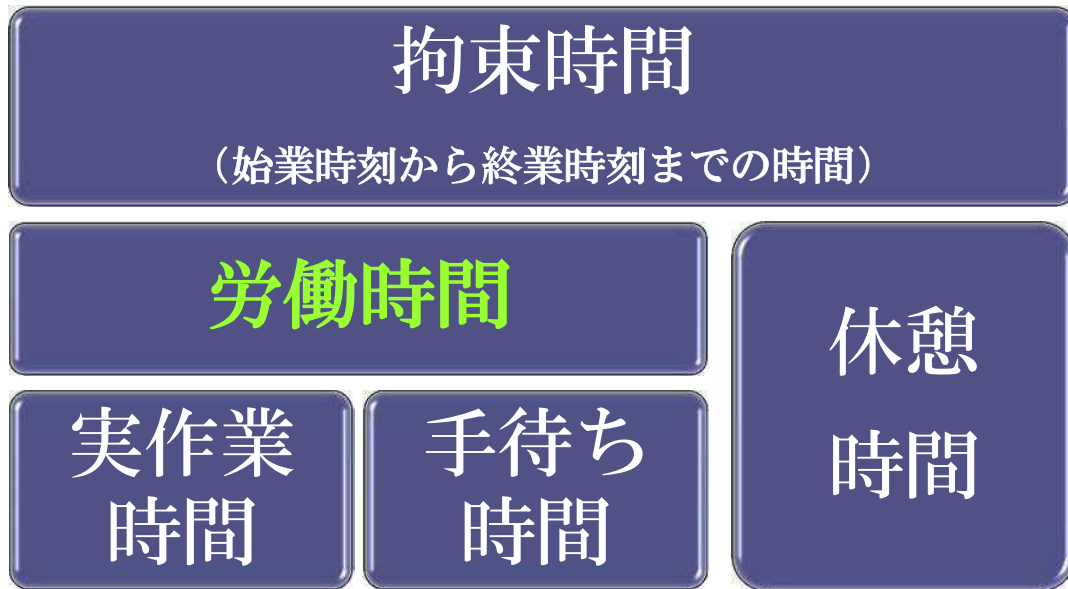
にしなければなりません。

◇ ただし、特例事業場 9人まで(10人未満)の事業場に限り当面の間は

1週間について44時間以内・1日について8時間以内

労働時間

- ◆ 労働時間とは拘束時間から休憩時間を除いた時間



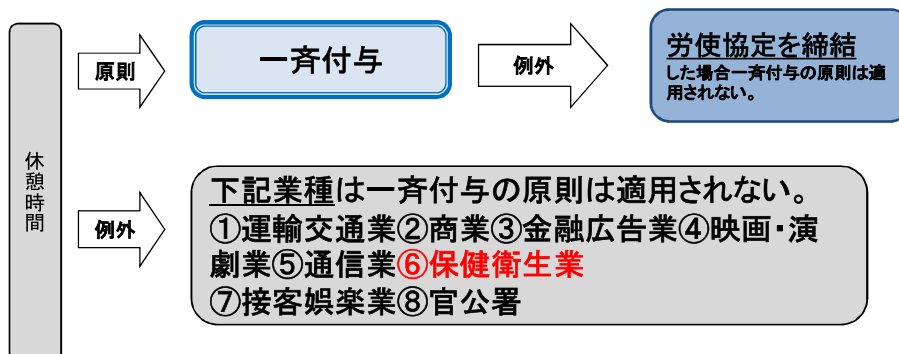
労働時間が、

① 6 時間を超える場合は少なくとも 45 分

② 8 時間を超える場合は少なくとも 1 時間

の休憩時間を労働時間の途中で与えなくてはなりません。

休憩は、一斉に与え、かつ労働者に自由に利用させなければなりません。一斉に与えることについては、一定の業種は除かれ、それ以外の業種であっても労使の協定を結べば除かれます
(労働基準法第 34 条、第 40 条)。



相談事例

①先日、大雪で交通が麻痺することが予想されたので当社を休業にしました。

②通所介護を行っている施設です。労働時間の定時は9時～18時ですが、台風の直撃を受けた日に、利用者もおらず従業員の帰宅の危険を考え15時で施設を閉めました。

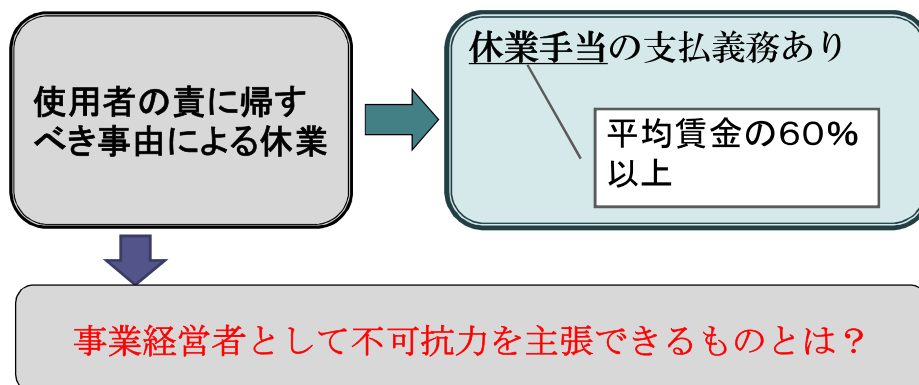
時給の労働者に対し、休業手当を支払う必要がありますか？

相談事例

休業手当

会社側の都合（使用者の責に帰すべき事由）により労働者を休ませた場合、休ませた日について、**平均賃金の6割以上**の手当（休業手当）を支払わなければなりません（労働基準法第26条）。

会社側の都合とは、**事業経営者として不可抗力を主張できないすべての場合**を含むと考えられています。



相談事例

不可抗力とは？

- ①その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること

今回の大雪や台風により、**事業場の施設・設備に直接的な被害がない場合**は原則として「**使用者の責めに帰すべき事由**」に該当する

上記の①②の要件を満たす場合には「**使用者の責めに帰すべき事由**」に該当しない

具体的には・・・物資輸送経路の状況、取引先への依存度、代替手段の可能性、天災からの期間、使用者として休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案（東日本震災の際の本省Q & A）

相談事例

訪問介護事業を行っております。

利用者の都合でキャンセルとなった場合は、使用者の責に帰すべき事由による休業ではないので休業手当の支払い義務は無いと思いますが、それでよいですか？

使用者と労働者との関係においてはお客のキャンセルは使用者側の都合であり、使用者の責任に帰することになる

- ・ 利用者のキャンセルや日程変更等の事由により労働者を休業させた場合は「休業手当」の支払いが必要です。

○労働基準法第26条

使用者の責に帰すべき事由による休業

→平均賃金の60/100以上の手当の支払いを義務づけ

※勤務する曜日が特定されていない変形労働時間制の場合でも、勤務表を周知した段階で就労させる義務が生じたものと解されます。

※なお、1日に複数回実施予定であった訪問介護のうち、一部が休業となったものの、1日の支払賃金が平均賃金の60/100以上になった場合は休業手当の支払は不要です。不足する場合は差額の支払が必要となります。

相談事例

当社の労働者が季節性インフルエンザにかかりました。

労働者の主治医から「労務の提供は困難」「休ませる必要がある」といった診断は出ていませんが、万が一のことを考え、会社の判断で自宅待機を命じたいと思います。

この場合、休業手当は必要でしょうか。

高熱で労務の提供ができない場合等は、休業手当の支払いは不要であろうが、

職場での蔓延等を防止するために自宅待機させる場合は、休業手当の支払いが必要

季節性インフルエンザは、法令で就業制限の対象になっていない。

(「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」「労働安全衛生法」)

このため季節性インフルエンザに罹った者の就業を制限するか否かは、**会社の判断**によることになる。

相談事例

当社のパート労働者は、前月末までに翌月の勤務シフト表を確定しそれに従って勤務しています。

今般、翌月の末日をもって退職したいというパート労働者が出たため、その労働者を翌月のシフトから外しましたが問題ありますか？

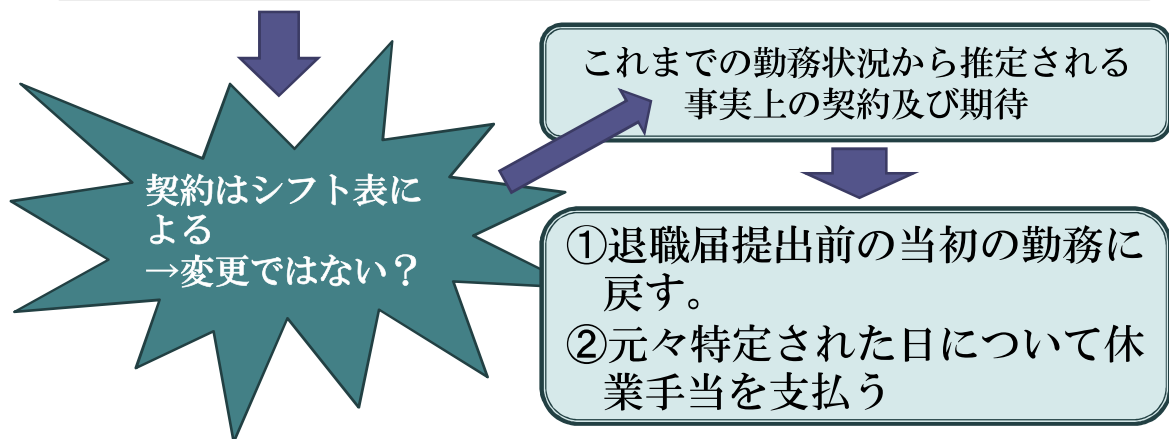
この労働者との労働契約における労働時間はシフト勤務表によるとされています。

相談事例

労働契約法第8条

「労働者及び使用者は、**その合意により**、労働契約の内容である労働条件を変更することが出来る。」

使用者が労働者の了解なしに**一方的に労働者の不利益に変更することはできない**



解雇に関する相談

ある従業員を賃金締め日である月末付けで解雇すると当月の20日に告げ解雇したところ、1ヶ月分の解雇予告手当を請求された。

確かに、30日前には予告しなかったので1ヶ月分の支払いが必要になってしまうのか?

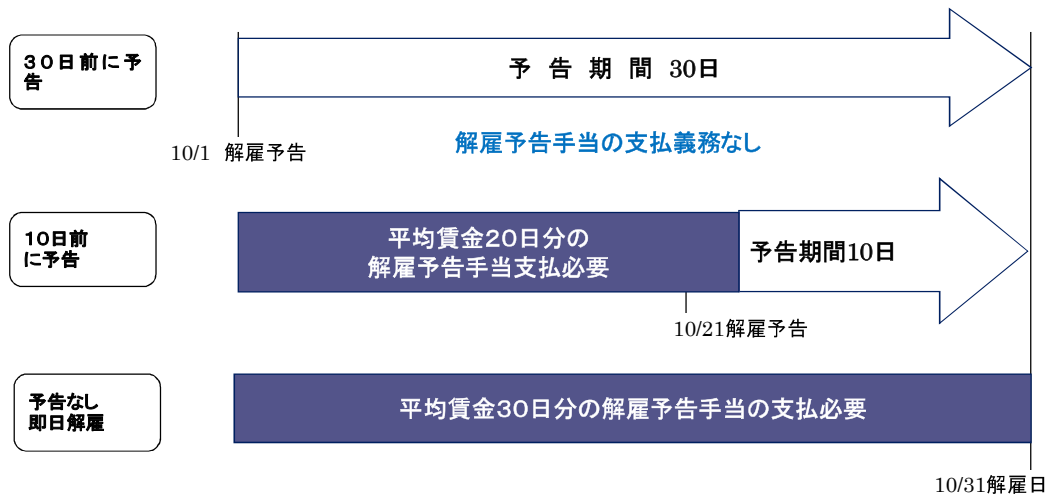
解雇の手続

やむを得ず解雇を行う場合には、解雇しようとする労働者に対して

- ①少なくとも30日前に解雇の予告（日数は予告の翌日から起算する）
- ②予告を行わない場合には平均賃金の30日分以上の解雇予告手当の支払をしなければなりません（労働基準法第20条）。

（平均賃金を何日分か支払った場合には、その日数分だけ予告期間が短縮されます。）

例 10月31日に解雇する場合



解雇に関する相談

従業員が施設利用者の金品を横領しました。

懲戒解雇として即日解雇していいですか？

解雇に関する相談

解雇予告手当の支払または解雇予告除外認定必要

解雇→30日以上前の予告をするか平均賃金の30日分を支払わなければならない
懲戒解雇→会社の規程による
※2週間以上の無断欠勤

解雇予告が除外される場合

- (1) 日雇い入れられる者
(1か月を超えて引き続き使用された場合を除く)
 - (2) 2か月以内の期間を定めて使用される者
(定めた期間を超えて引き続き使用された場合を除く)
 - (3) 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者
(定めた期間を超えて引き続き使用された場合を除く)
 - (4) **試の使用期間中の者**
(14日を超えて引き続き使用された場合を除く)
- (労働基準法第21条)

なお、上記の労働基準法第21条で定められている除外のほか

※天災事変その他やむを得ない事由で事業を続けることができなくなり、
所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき
→(例) 火災による焼失、地震による倒壊など
※労働者の責に帰すべき事由によって解雇するときで、所轄の労働基準監督
署長の認定を受けたとき
→(例) 横領事件、傷害事件、2週間以上の無断欠勤

不祥事を起こした労働者に対し
ペナルティーとして賃金カットできますか？

労働基準法第91条

「就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合
においては、その減給は、①1回の額が平均賃金の1日
分の半分を超え、②総額が一賃金支払期における賃金の
総額の10分の1を超えてはならない。」



- 予め定めがあり周知されていれば可能ではあるが、賃金からの控除金額には法定の限度がある。

※なお、実損額を別途請求することを妨げるものではありません。

労働契約終了に関する相談

正社員にすると解雇規制が厳しいので6ヶ月の契約で契約社員を雇い入れた。

雇入れ後2ヶ月経ったがこの者の勤務態度に問題があるように見受けられる。

そこで、契約期間終了を待たず解雇したいが可能か？

解雇できないわけではないが・・・

試用期間

→ 労働契約において、あらかじめ試用期間が定められていたか。

本採用社員(パート・アルバイト)

有期労働契約

→ 労働契約法第17条

使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することはできない。

労働災害に関する相談

当施設の介護職員が立て続けに腰痛で休業となっています。

何か防止するための方策について厚労省で検討したようなものはないのでしょうか？

介護労働者災害の特徴と対策

◎全国的な労働災害の特徴

- ・「災害性」腰痛の多発
- ・「転倒」災害の大幅な増加
- ・特に50歳以上の高齢労働者の発生割合が増加

◎これらの労働災害を防止するための対策

- 腰痛予防対策
- 転倒災害防止対策
- 高年齢労働者に配慮した職場改善

◎その他の労働災害防止対策

- 交通労働災害防止対策
- 過重労働防止対策

労働災害の防止に努めましょう！

○腰痛予防対策

- (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）

○高齢労働者に配慮した職場改善

- (1) 高齢労働者に配慮した作業負担管理
- (2) 段差の解消、適切な照明、カーブミラーの設置等

「職場における腰痛予防対策指針」の改訂

「職場における腰痛予防対策指針（平成6年9月）」を平成25年6月に改訂

そのポイントは・・・

○介護作業の適用範囲・内容の充実

- ・「福祉・医療等における介護・看護作業」全般に適用を拡大
- ・移乗介助等では、リフト等の福祉機器を積極的に使用すること（原則として人力による人の抱上げは行わせない）

○リスクアセスメント、労働安全衛生マネジメントシステムの手法を導入

○チェックリスト、作業標準の作成例、ストレッチ（体操）方法等職場で活用できる事例を示す

※厚生労働省のHPを参照してください！

労働災害に関する相談

当施設でのある職員の家族から連絡があり、「最近様子はおかしい。意味のわからないことを言ったり、ボーッとしていることが多くなった。職場で何かあったのだろうか。家族もとまどっている」と聞かれた。

その職員は責任感もありよくやってくれる人なので施設のフロアの管理を任せている人である。

現場の同僚にそれとなく聞いたところ、勤務態度に変化は無いが、確かに以前より口数が減ったとか髪型が荒れているなどの意見があった。

何か良い対処法は無いか？

メンタルヘルス対策

メンタルヘルスの総合情報サイト「こころの耳」

各々の立場に役立つ情報へ案内するメンタルヘルスの玄関口

対象	内容	
本人へ	専門相談機関の案内 ストレス軽減ノウハウ 克服体験記 救済制度	
家族へ	うつ病だろうか？ 通院中の対応は？ 専門相談機関の案内 遺された家族へ	
事業者・上司へ	支援・助成制度 事例紹介（営業マンやSEの事例・職場復帰成功事例など） 手引・冊子・パンフ紹介	
支援者へ	法令・指針案内 研修会案内 統計情報	URL http://kokoro.mhlw.go.jp

労働者の健康確保、労働衛生対策の推進に努めましょう！

- その他、指針等に基づく健康確保、労働衛生対策の推進に努めてください。
 - メンタルヘルス対策
 - 職場における受動喫煙防止対策
 - 感染症予防対策
 - 熱中症予防対策
- 健康診断結果における有所見率の改善に努めましょう！

介護事業の 労務管理・安全衛生管理について

～介護事業場の労働問題の現状について～

- 1 管内の産業構造と労務及び労働災害状況
- 2 労務管理と安全衛生管理 ～相談事例から
- 3 **最新労働問題**

現在の労働問題

- 1 「ブラック企業」
- 2 いろいろな職場におけるハラスメント
- 3 社会の少子高齢化による労働問題は？

「ブラック企業」

正式な定義はない

厚労省・・・「若者使い捨てが疑われる企業」

・過重、長時間労働を強いる

⇒精神を病んでしまった労働者は退職させる

⇒脳・心臓疾患による過労死・自殺者を発生させる



退職者や死亡者の補充のため新たに大量に採用

これを繰り返し職場環境の改善をしない

労働者が過重労働に至るケース

正規雇用の欲求や諸々の情報から安定志向強まる

「正社員になりたい・でいたい」

劣悪な労働環境に耐える労働者増加

※特に若年層

過重労働激化

(精神疾患・自殺・過労死増加)

労働者

再起不能・再起に長期間
社会から隔絶←社会的損失

企業

育成した労働者の喪失
フォローのための人の補充
同僚労働者の負担増大

いろいろな職場におけるハラスメント

セクハラ・パワハラ・マタハラ（パタハラ）etc

「いじめ・嫌がらせ」の相談が急増している。

過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した労働者の割合は、およそ4人に1人

→このうち47%が何もなかった

20%弱が退職したと回答

→看過しておけば、

加害者本人の不法行為責任（民法第709条）

使用者の使用者責任（民法第715条）

安全配慮義務違反（労働契約法第5条）

一方、予防・解決のための取組をしている企業は約45%
従業員100人未満の企業では18%しかない

セクハラ（セクシャルハラスメント）

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、

- ・それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること【対価型】

- ・職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること【環境型】

パワハラ（パワーハラスメント）

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、

業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させられる行為をいう。

主な6類型

- ①身体的な攻撃 ②精神的な攻撃
- ③人間関係からの切り離し
- ④過大な要求 ⑤過小な要求 ⑥個の侵害

マタハラ（マタニティーハラスメント）

妊娠や出産をしたことが業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行う

「産休・育休は認めない」と言われた。
妊娠を報告したら「退職してもらおう」と言われた。
正社員なのに、妊娠したら「パートになれ」と言われた。

このほか「契約の更新をしない」「自宅待機を命ずる」「不利益な配置変更」etc

- ※ 体調不安を申し出ても適切な業務軽減策を講じてくれない、つわりがひどくて休んでいたら「はってでも出てこいと言われた」などもマタニティーハラスメントに該当する可能性がある。
- ※ 子供のいない人への言葉も留意（いろいろな理由がある）

⇒ ※パタニティーハラスメント
「男が育休なんて」

ハラスメントの問題点

⇒ やった当事者にその意識がない

受けた人に対するアドバイス

- ① ハラスメントをしている人に意思表示をする
- ② ハラスメントをしている人の上司など、周囲に相談する
- ③ ハラスメント行為を受けた具体的な日時、場所、誰が見ていたかを記録する
- ④ 社内の相談窓口や親しい同僚に相談する

会社として

- ① トップのメッセージ（「なくす」という方針を打ち出す）
- ② ルールを決める（就業規則・相談窓口）
- ③ 実態を把握する（アンケート調査）
- ④ 教育する（管理者向け・一般従業員向け）
- ⑤ 周知する（従業員に周知・啓発）

社会の少子高齢化による労働問題は 社会の少子高齢化→労働力不足の深刻化

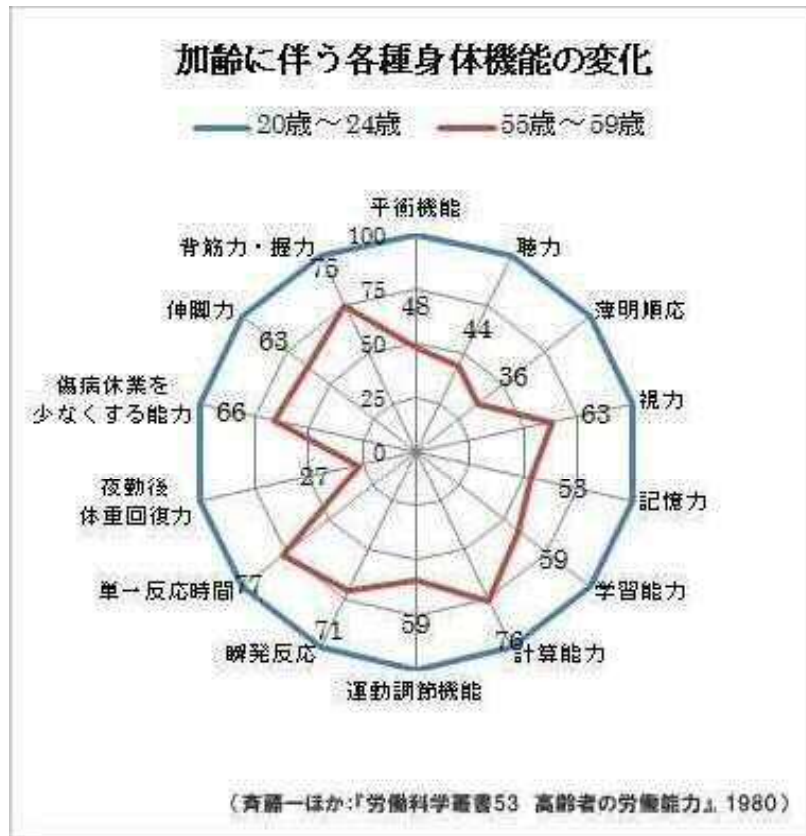
- ・ 外国人労働者
言葉の問題
宗教、文化の摩擦
新たな発見
- ・ 高齢者
高齢労働者への配慮必要
豊富な経験
- ・ 女性
世界の常識
子育て支援

外国人労働者の受け入れ

注意点

- ・ 就労可能の確認
不法就労→雇用者も罰せられる
就労条件緩和の動きも
- ・ 言葉の問題
特に建設現場における作業手順等の伝達方法
製造業では約20年前から外国人多数使用
安全表示や手順のイラスト化 ※ピクトグラム
- ・ 相手文化・宗教の理解必要
生活の基盤、優先順位の違い
※契約にない仕事しない・
有休全消化・一体感をさほど重視しない・
作業の中断・食事

高齢労働者の身体機能



それでも対処できない・・・業務量の調整

現状の人員でできる範囲内の仕事しか受けない

顧客の依頼を断る困難さ

「できないなら他に頼むからいい」

現状維持→企業の成長停止

おまけ 世界最古の企業はどこか？

(株)金剛組 (建設業)

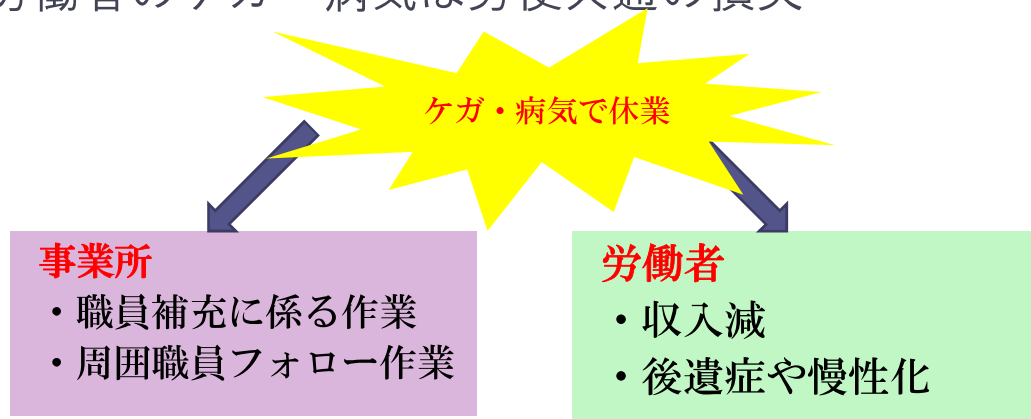
天皇6年(西暦578年)創業(飛鳥時代・聖徳太子の四天王寺造立に遡る)

(2005年まで独立経営)

一定の段階で成長ほぼ停止

※超長寿企業はさほど事業拡大していない

労働者のケガ・病気は労使共通の損失



労働者のケガ・病気は労使共通の損失

安全衛生管理と健康確保の重要性にご理解を！

まとめ

1 管内の産業構造と労務及び労働災害状況

- ・介護事業の産業割合に比し労働問題多い
- ・介護職場での労働災害状況・疾病状況(腰痛・メンタル)

2 労務管理と安全衛生管理 ～相談事例から

- ・移動時間、台風や利用者キャンセル時などの休業手当、シフトに入れられない問題、解雇の手続き、金品横領者の解雇や制裁、退職の種類
- ・労働災害防止、メンタルヘルスケアなど

3 最新労働問題

- ・「ブラック企業」、色々な職場のハラスメント、少子高齢化



ご清聴ありがとうございました。

社会福祉施設における労働災害急増！

労働災害防止対策の徹底により労働災害の発生に歯止めを！



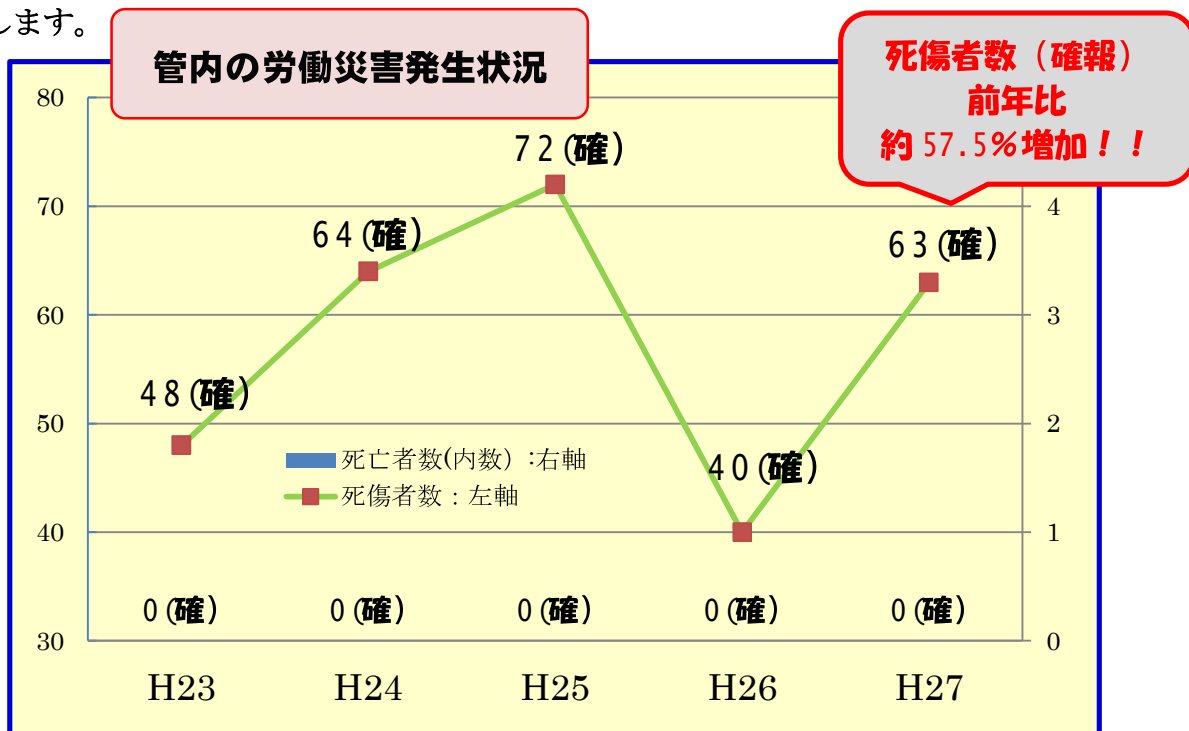
(川崎北労働基準監督署管内の社会福祉施設の皆様へ)

川崎北労働基準監督署

当署管内では、社会福祉施設の増加にともない、近年、社会福祉施設における労働災害による死傷者数（休業4日以上）が増加傾向にあります。そこで、業種別災害防止対策を積極的に推進したところ、平成26年は40人と大きく減少しましたが、**平成27年は63人**と前年を大きく上回る結果となり、労働災害の減少傾向の維持することができませんでした。

本年は、『**第12次労働災害防止推進計画**』（平成25年を初年度とした5カ年計画）の4年度目でもあり、最終年度に向けてこの災害の増加傾向に歯止めをかけるためには、従来の安全衛生管理活動内容を検証し、分析する必要もあると認められます。

川崎北労働基準監督署といたしましても各種の労働災害防止対策を推進しているところですが、各事業場におかれましても、**《死傷災害ゼロ》**を目指し、再度各種災害防止対策の総点検をお願いいたします。



社会福祉施設における労働災害の「型」別の状況を見ると、「**動作の反動・無理な動作（災害性腰痛等）**」による腰痛災害が圧倒的に多く、全体の**約4割**を占めています。（中でも「**ベッドと車いす間の移乗介助作業中**」に腰痛災害を発症する事例が多数認められます。）さらに、「**転倒**」を含めると**約7割**を占めています。そこで社会福祉施設における労働災害を減少させるためには、**この2つの型の労働災害防止対策を最重点として強力に実施することが重要です。**

そこでチェック

「介護者のための腰痛予防マニュアル」～安全な移乗のために～

検索

無料 腰痛予防

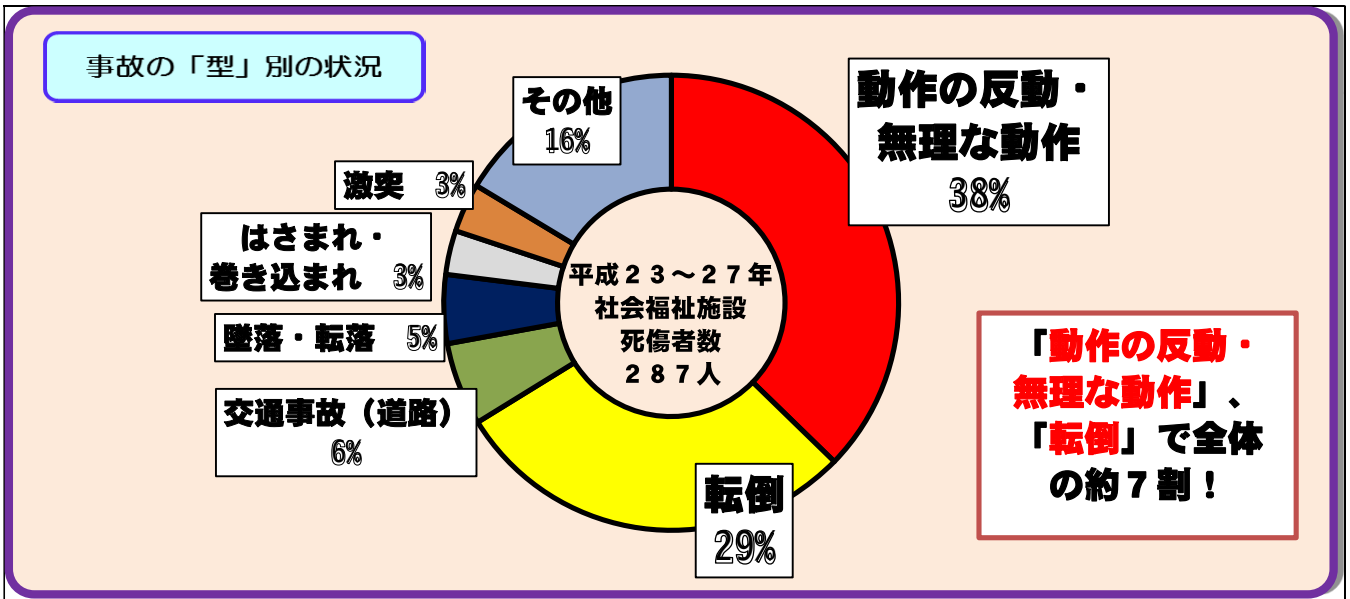
検索

STOP! 転倒

検索

腰痛予防指針

検索



さらに具体的な取組が厚生労働省から最新情報！(必見！！)

社会福祉施設における労働災害防止対策について

検索

「安全推進者」を配置し、労働災害を減少させましょう！！

近年、第三次産業(「社会福祉施設」含)において労働災害が増加傾向にある事を受け、安全衛生管理体制の構築が急務となっている中、安全の担当者(安全推進者)の配置等を推進する内容の

「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における安全推進者の配置等に係るガイドラインの策定について」

が平成26年に定められました。(平成26年3月28日付基発0328第6号)

なお、詳細は下記まで↓

安全推進者の職務

川崎北労働基準監督署からのお知らせ

検索

本ガイドラインの対象業種で見られる災害の多くは、**転倒災害**、介助等による**腰痛**、階段等からの**墜落・転落**や**交通労働災害**など日常生活でも起こりうる性質のものであり、その防止のためには、職場環境や作業方法の改善、安全衛生教育の実施といった**安全活動の必要性についての認識を事業者、労働者ともども高める必要**があります。こうした現状を踏まえ、**安全推進者**は、事業の実施を**総括管理する者を補佐して、以下の職務**を行ってください。

(1) 職場環境及び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、床の凸凹面の解消等職場内の危険箇所の改善、刃物や台車等道具の安全な使用に関するマニュアルの整備 等

(2) 労働者の安全意識の啓発及び安全教育に関すること

例： 朝礼等の場を活用した労働災害防止に係る意義の周知・啓発、荷物の運搬等の作業に係る安全な作業手順についての教育・研修の実施 等

(3) 関係行政機関に対する安全に係る各種報告、届出等に関すること

例： 労働災害を発生させた場合の労働者死傷病報告の作成及び労働基準監督署長への提出等

小売業、社会福祉施設、飲食店 等
の事業場の皆様へ！

安全推進者を配置して、 労働災害を減少させましょう！

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

が策定されました！

このガイドラインでは、安全管理者（※1）、安全衛生推進者（※2）の選任義務のない業種の事業場においても、「安全推進者」（安全の担当者）を配置して、その者に労働災害を防止するための一定の職務を行わせるよう求めています。

労働安全衛生法で定められている安全衛生管理体制の概要

- 特定の業種で、常時50人以上の労働者を使用する事業場においては安全管理者（※1）を選任する必要があります。 [労働安全衛生法第11条]
- 特定の業種で、常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場においては安全衛生推進者（※2）を選任する必要があります。 [労働安全衛生法第12条の2]
- 全ての業種で、常時50人以上の労働者を使用する事業場においては衛生管理者を選任する必要があります。 [労働安全衛生法第12条]
- 特定の業種以外の業種で、常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場においては衛生推進者を選任する必要があります。 [労働安全衛生法第12条の2]

特定の業種とは？

林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸・小売業、家具・建具・じゅう器等卸・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

ガイドライン策定の背景

- 労働安全衛生法の規定上は下記の『早見表』に示したような安全管理体制が義務付けられています。
- しかし、近年『早見表』のうちの特定の業種以外の業種（いわゆる「第三次産業」）において労働災害が増加傾向にあります。
- 特に、平成25年度に策定された「第12次労働災害防止計画」（平成25年度～平成29年度の5か年計画）の中で重点業種とされている「小売業」、「社会福祉施設」、「飲食店」においては、労働災害の増加傾向が顕著です。
- そこで、これらの業種の事業場においても、安全に関する担当者を配置してその者に災害防止のための一定の職務を担っていただくことが災害減少のために不可欠な状況となっています。
- このような背景から、平成26年3月28日付け基発0328第6号（厚生労働省通達）により、本ガイドラインが策定されました。

早見表

	特定の業種		特定の業種以外 小売業（各種小売業等除く）・ 社会福祉施設・飲食店含む	
	常時50人以上	常時10～49人	常時50人以上	常時10～49人
安全管理者	◎	×	×	×
衛生管理者	◎	×	◎	×
安全衛生推進者	×	◎	×	×
衛生推進者	×	×	×	◎
安全推進者	×	×	○	○

労働安全衛生法
による義務付け

ガイドラインで
新設

◎: 選任義務有 ×: 選任義務無 ○: 指導対象

～ ガイドラインの内容～

1 目的

本ガイドラインは、労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号。以下「令」という。)第2条第3号に掲げる業種に属する事業場において、「安全の担当者(以下「安全推進者」という。)を配置することにより、当該事業場の安全管理体制を充実し、これらの事業場における労働災害防止活動の実効を高め、労働災害の減少に資すること」を目的とします。

2 対象事業場

令第2条第3号に掲げる業種の事業場であって、常時10人以上の労働者を使用するものを対象とします。

なお、第12次労働災害防止計画において労働災害削減の数値目標を掲げた重点業種である、

・小売業(※) ・社会福祉施設 ・飲食店

については、特に重点的に本ガイドラインに基づく安全推進者の配置に取り組むものとされています。

(※令第2条第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は安全管理者又は安全衛生推進者の選任が義務付けられているため、除かれます。)

3 安全推進者の配置等

(1) 安全推進者の要件

安全推進者は、

「職場内の整理整頓(4S活動)、交通事故防止等、業種の別に関わりなく事業所内で一般的に取り組まれている安全活動に従事した経験を有する者」のうちから配置してください。

なお、

①常時使用する労働者が50人を超える事業場

②労働災害を繰り返し発生させた事業場

については、安全に対する知見を少しでも多く有する者を配置する観点から、

ア 安全衛生推進者の資格を有する者

安全衛生推進者養成講習修了者、
大学を卒業後1年以上安全衛生の実務を経験した者、
高等学校卒業後3年以上安全衛生の実務を経験した者、
5年以上安全衛生の実務を経験した者、等

イ アと同等以上の能力を有すると認められる者

労働安全コンサルタントの資格を有する者、
安全管理士の資格を有する者、
安全管理者の資格を有する者、等

のいずれかを配置するようにしてください。

(2) 安全推進者の配置

原則として、事業場ごとに1名以上 配置してください。

※ただし、安全推進者の職務を遂行しうる範囲内において、一定区域内の複数の事業場で1名の安全推進者を配置することとしても差し支えありません。

(3) 安全推進者の氏名の周知

事業者は、安全推進者を配置したときは、その氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知してください。

4 安全推進者の職務

本ガイドラインの対象業種でみられる災害の多くは、転倒災害、荷物の運搬等による腰痛、階段等からの墜落・転落や交通労働災害など日常生活でも起こりうる性質のものであり、その防止のためには、職場環境や作業方法の改善、安全衛生教育の実施といった安全活動の必要性についての認識を事業者、労働者ともども高める必要があります。

こうした現状を踏まえ、安全推進者は、事業の実施を総括管理する者を補佐して、以下の職務を行ってください。

～ 安全推進者の職務 ～

(1) 職場環境及び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、床の凸凹面の解消等職場内の危険箇所の改善、刃物や台車等道具の安全な使用に関するマニュアルの整備 等

(2) 労働者の安全意識の啓発及び安全教育に関すること

例：朝礼等の場を活用した労働災害防止に係る意義の周知・啓発、荷物の運搬等の作業に係る安全な作業手順についての教育・研修の実施 等

(3) 関係行政機関に対する安全に係る各種報告、届出等に関すること

例：労働災害を発生させた場合における労働者死傷病報告の作成及び労働基準監督署長への提出等

※ 事業者は、こうした安全推進者の活動を実効あるものとするために、安全推進者に対して必要な権限を与えるとともに、知識の付与や能力の向上にも配慮してください。

なお、詳細については最寄りの労働基準監督署、神奈川労働局労働基準部安全課までお問い合わせください。

事業場の皆様へ 確認しましょう！

産業医を選任していますか？ 代表者が産業医を兼務していませんか？

産業医を選任していますか？



常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、事業者は**産業医を選任**しなければなりません。

(労働安全衛生法第13条、労働安全衛生法施行令第5条)

産業医の選任、選任している産業医の変更の際には、所轄の労働基準監督署に届け出が必要です。

(労働安全衛生規則第2条第2項、同規則第13条第2項)

法人や事業場の代表者を産業医として選任していませんか？



産業医は、事業者に対し、労働者の健康に関わることについて、勧告を行うことができます。

(労働安全衛生法第13条第3項)

しかし、法人や事業場の代表者※自らが、当該事業場の産業医を兼務している場合、労働者の健康管理よりも事業経営上の利益を優先する観点から、産業医としての職務が適切に遂行されないおそれもあり、適切ではありません。もしそうした者を選任している場合は早期に改善しましょう。

※法人の代表者又は事業経営主（事業者の代表者）

(例) 代表取締役、医療法人又は社会福祉法人の理事長

事業場においてその事業の実施を統括管理する者（事業場代表者）

(例) 病院又は診療所の院長、老人福祉施設の施設長



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

参照条文

労働安全衛生法

(産業医等)

第十三条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項(以下「労働者の健康管理等」という。)を行わせなければならない。

2 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。

3 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。

4 事業者は、前項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない。

第十三条の二 事業者は、前条第一項の事業場以外の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

労働安全衛生法施行令

(産業医を選任すべき事業場)

第五条 法第十三条第一項の政令で定める規模の事業場は、常時五十人以上の労働者を使用する事業場とする。

労働安全衛生規則

(総括安全衛生管理者の選任)

第二条 (略)

2 事業者は、総括安全衛生管理者を選任したときは、遅滞なく、様式第三号による報告書を、当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長(以下「所轄労働基準監督署長」という。)に提出しなければならない。

(産業医の選任)

第十三条 法第十三条第一項の規定による産業医の選任は、次に定めるところにより行なわなければならない。

一 産業医を選任すべき事由が発生した日から十四日以内に選任すること。

二 常時千人以上の労働者を使用する事業場又は次に掲げる業務に常時五百人以上の労働者を従事させる事業場にあつては、その事業場に専属の者を選任すること。

イ～カ (略)

三 常時三千人をこえる労働者を使用する事業場にあつては、二人以上の産業医を選任すること。

2 第二条第二項の規定は、産業医について準用する。ただし、学校保健安全法(昭和三十三年法律第五十六号)第二十三条(就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成十八年法律第七十七号。以下この項及び第四十四条の二第一項において「認定こども園法」という。)第二十七条において準用する場合を含む。)の規定により任命し、又は委嘱された学校医で、当該学校(同条において準用する場合にあつては、認定こども園法第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園)において産業医の職務を行うこととされたものについては、この限りでない。

3 第八条の規定は、産業医について準用する。この場合において、同条中「前条第一項」とあるのは、「第十三条第一項」と読み替えるものとする。

(産業医及び産業歯科医の職務等)

第十四条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

一 健康診断及び面接指導等(法第六十六条の八第一項に規定する面接指導(以下「面接指導」という。)及び法第六十六条の九に規定する必要な措置をいう。)の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。

二 作業環境の維持管理に関すること。

三 作業の管理に関すること。

四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。

五 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。

六 衛生教育に関すること。

七 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。

2 法第十三条第二項の厚生労働省令で定める要件を備えた者は、次のとおりとする。

一 法第十三条第一項に規定する労働者の健康管理等(以下「労働者の健康管理等」という。)を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であつて厚生労働大臣の指定する者(法人に限る。)が行うものを修了した者

二 産業医の養成等を行うことを目的とする医学の正規の課程を設置している産業医科大学その他の大学であつて厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業した者であつて、その大学が行う実習を履修したもの

三 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が保健衛生であるもの

四 学校教育法による大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授又は講師(常時勤務する者に限る。)の職にあり、又はあつた者

五 前各号に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者

3 産業医は、第一項各号に掲げる事項について、総括安全衛生管理者に対して勧告し、又は衛生管理者に対して指導し、若しくは助言することができる。

4 事業者は、産業医が法第十三条第三項の規定による勧告をしたこと又は前項の規定による勧告、指導若しくは助言をしたことを理由として、産業医に対し、解任その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

5、6 (略)

(産業医の定期巡視及び権限の付与)

第十五条 産業医は、少なくとも毎月一回作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2 事業者は、産業医に対し、前条第一項に規定する事項をなし得る権限を与えなければならない。

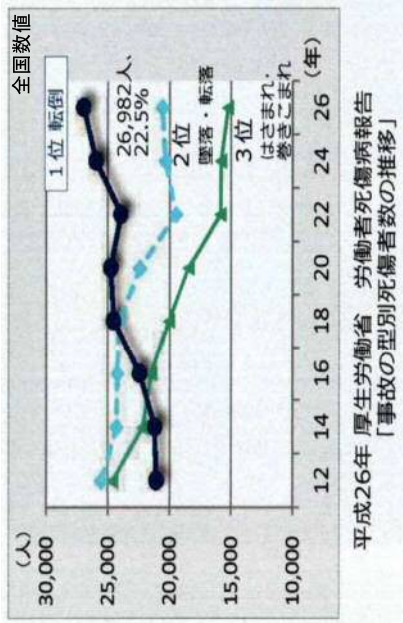
(産業医を選任すべき事業場以外の事業場の労働者の健康管理等)

第十五条の二 法第十三条の二の厚生労働省令で定める者は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師とする。

2 事業者は、法第十三条第一項の事業場以外の事業場について、法第十三条の二に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるに当たつては、労働者の健康管理等を行う同条に規定する医師の選任、国が法第十九条の三に規定する援助として行う労働者の健康管理等に係る業務についての相談その他の必要な援助の事業の利用等に努めるものとする。

(平成27年11月)

・・・転倒災害は増加しています・・・



川崎北署における労働災害件数の推移

休業4日以上労働者死傷病報告より

労働災害総数	転倒災害
平成22年	441
平成23年	459
平成24年	484
平成25年	479
平成26年	477
平成27年	437

※平成24年は第1・2次労働災害防止計画の基準年です。

※平成27年数値は速報値です。

※第1・2次労働災害防止計画では、平成29年までに平成24年比で労働災害を15%減少させることを目標としています。

転倒災害の発生件数は

『全国・神奈川局・川崎北署』において

最も多く発生しております

労働災害の

ワースト1

です！

あなたの職場は大丈夫？

今すぐ転倒の危険をチェックしてみよう!!!

転倒災害防止のためのチェックシート		
チェック項目		<input checked="" type="checkbox"/>
1	通路、階段、出口に物を放置していませんか？	<input type="checkbox"/>
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？	<input type="checkbox"/>
3	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？	<input type="checkbox"/>
4	転倒を予防するための教育を行っていますか？	<input type="checkbox"/>
5	作業靴は、作業現場に合った耐滑性があり、かつ、ちよつと良いサイズのものを選んでいませんか？	<input type="checkbox"/>
6	ヒヤリハット情報を利用して、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？	<input type="checkbox"/>
7	段差のある個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？	<input type="checkbox"/>
8	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？	<input type="checkbox"/>
9	ストレッチ体操や転倒予防のための運動を取り入れていますか？	<input type="checkbox"/>

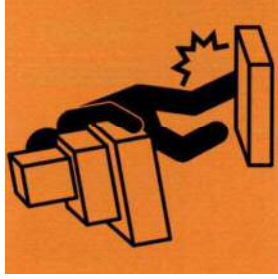
あなたの職場は大丈夫？

チェックの結果はいかがでしたか？

問題が発見された箇所は、積極的に改善を図りましょう!!!

厚生労働省

誰もが安心して健康に働くことができる社会を実現するために



STOP!

転倒災害

プロジェクト



～第12次労働災害防止推進計画実施中!!～
『転ばないKAWASAKI』

A 4三つ折り 2016.2 川崎北

STOP! 転倒災害プロジェクト実施要領 (抜粋)

趣旨

厚生労働省と労働災害防止防止団体は、平成27年1月20日から平成27年12月31日までを実施期間とする「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」に基づき、休業4日以上死傷災害の2割以上を占める転倒災害の防止に重点的に取り組んできました。その結果、平成27年11月末速報値では、全国の転倒災害の件数は前年比で2.8%の減少となるなど、一定の成果が得られたところです。

しかしながら、転倒災害は依然として休業4日以上死傷災害の中でも最も件数が多く、平成24年同期比でみるとわずかな減少にとどまっております。平成29年までに休業4日以上死傷災害を平成24年比で15%以上減少させることを目標とした**第12次労働災害防止計画の達成**のためには、**更なる取組が必要です。**

こうした状況を踏まえ、転倒災害の防止に関する意識啓発を図り、**職場における転倒リスクの総点検と、必要な対策の実施**により、**職場の安全意識を高め、安心して働ける職場環境を実現することを目的として、「STOP! 転倒災害プロジェクト」として実施する**ものです。

なお、プロジェクトの実効を上げるため、例年、積雪や凍結による転倒災害が多発する2月、**全国安全週間の準備月間である6月を重点取組期間**としています。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください


「STOP! 転倒災害プロジェクト」

STOP! 転倒

検索

転倒災害の種類と主な原因

転倒災害は、大きく3種類に分けられます。
皆様の職場にも同じような危険はありませんか？

すべり		<p>〈主な原因〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 床が滑りやすい素材である 床に水や油が飛散している ビニールや紙など、滑りやすい異物が床に落ちている
つまずき		<p>〈主な原因〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 床に凹凸や段差がある 床に荷物や商品などが放置されている
踏み外し		<p>〈主な原因〉</p> <p>大きな荷物を抱えるなど、足元が見えない状態で作業している</p>

〈転倒しないための靴選びのポイント〉

サイズ	屈曲性	重量
重量バランス	つま先部の高さ	対滑性のバランス

上記ポイントが悪い靴を履いていると…

- ◎踏ん張りがきかずバランスを崩す。
- ◎重すぎると足が上がり疲れやすくなる。
- ◎屈曲性や重量の影響でつまづきやすくなる可能性がある。
- ◎床と靴底の耐滑性が合わないとすべりやつまづきの原因となる。 などの影響が出ます

☆安全靴は・作業靴はJIS基準（日本工業規格）やJSAA（プロアクティブスニーカー規格）をクリアしたものを選ぶようにしましょう!!

転倒災害防止のポイント

積極的に転倒災害防止対策を進めることで、安全に安心して作業が行えるようになり、作業効率も向上します!!!

☆施設設備の本質安全化!

すべり・つまずき・踏み外しの原因となる、床面の凹凸や段差の修繕、汚れや傾斜の解消、手すり等の増設など、転倒リスク（ハザード）に対する本質安全化を優先すること!

☆4S+1（5S）活動の徹底!

整理・整頓・清掃・清潔・しつけを徹底し、本質安全化により改善した箇所の安全性を維持・向上させること!

☆転倒しにくい作業方法を確立すること!

時間に余裕を持って行動すること!
滑りやすい個所では歩幅を意識すること!
足元が見えにくい状況で作業しないこと!
一度に複数の人や物の移動、複数の作業が重ならないよう作業の計画を配慮すること!

☆転倒しにくい身体(体力)づくりをしよう!

ストレッチや転倒予防のための運動などを取り入れ、転びにくい身体（下半身）づくり、体力維持に努めましょう!

☆その他の対策の徹底!

作業に適した靴を着用すること!
職場の危険マップを作成し、事業場内の危険情報を共有すること!
転倒危険個所にステッカーなどによる注意喚起を行う「危険の見える化」を行うこと!

安全は全てにおいて最優先!
転倒リスク（ハザード）を低減（コントロール）しよう!!

