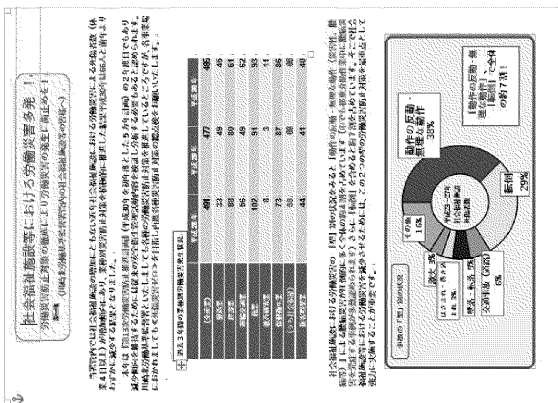


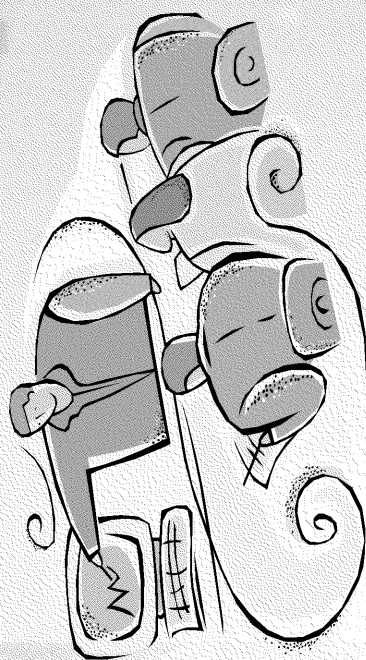
第3次産業（社会福祉施設・小売業・飲食店）において、労働災害が多発！

- 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割を占めている。（中でも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る。）さらに「転倒」を含めると約7割を占めている。

そこで社会福祉施設等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。



安全衛生管理体制



令和元年度
川崎市指定
介護保険事業者等
講習会

川崎北労働基準監督署
安全衛生課 片倉雅良

社会福祉施設等における
労働災害発生状況

川崎北労働基準監督署

安全衛生管理体制

▶ 【常時労働者50人以上の社会福祉施設】の場合

▶ 【常時労働者10人以上50人未満の社会福祉施設】の場合

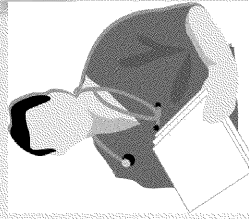
【常時労働者50人以上の社会福祉施設】の場合

・衛生管理者、産業医等を選任しなければならない。

・労働者の健康障害防止や健康保持増進を目的とした、衛生委員会の設置が義務づけられている。

7

衛生管理者・産業医



6

I 社会福祉施設における安全衛生上の問題点
(これまでの安全衛生個別指導結果等から)
【常時労働者50人以上の社会福祉施設】の場合

「安全衛生管理体制」

「安全衛生委員会」

「安全衛生活動」 & 「安全衛生管理活動」

「安全衛生管理体制」

1 衛生管理者が選任されていないこと。

2 産業医が選任されていないこと。
 ・産業医を選任していない事業場の多くは、長年にわたり未選任の状態が続き、産業医が実施すべき法定事項が実施されずにいること。

2 産業医が選任されていないこと。

特に... ①健診有所見者に対する事後措置が未実施。

②衛生委員会が実施されていない

か、委員に選任されていない。

③施設長の法令遵守に対する認識が低い。

④様々な法令違反が生じており、各行政機関からも指導を受けている。

「安全衛生委員会」

3 衛生委員会（安全衛生委員会）が 毎月1回以上開催されていない

①衛生委員会（安全衛生委員会）を1度も開催したことがない。

②安全衛生委員会規程に、2か月に1回開催等と誤った記載がされていること。

4 安全衛生委員会の構成委員が、法令に基づく内容となっていないこと。

①委員長が、事業場を統括する者が委員となっていない。

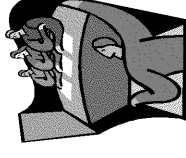
②衛生管理者や産業医が衛生委員会の構成委員となっていない。

③委員長以外の委員の過半数が、労働者側委員となっていないこと。

5 労働災害発生後、原因究明や再発防止対策を話し合っていないこと。

① 安全衛生委員会での「調査審議事項」を明確にしていないため、委員会で話し合いが行われていない。

② 労働災害の多くが転倒災害及び腰痛災害となっているため、介護労働者自身の不注意だとして、何ら対策を行わず、教育研修も実施していない。



「安全衛生活動」 & 「安全衛生管理活動」

6 安全衛生活動と安全衛生管理活動が実施されていないこと。

- ① 社会福祉施設等の第三次産業では、安全衛生活動や安全衛生管理活動の実施方法がわからない事業場がほとんど！
- ② 被介護者へのサービスに重点が置かれ、介護労働者の安全衛生対策が後回し。
- ③ 安全衛生活動や安全衛生管理活動に必要な規程が整備されていない。

社会福祉施設での
安全衛生活動の改善ポイント

Ⅱ 社会福祉施設における 安全衛生活動のすすめ方

ここが大切！「安全衛生管理体制」

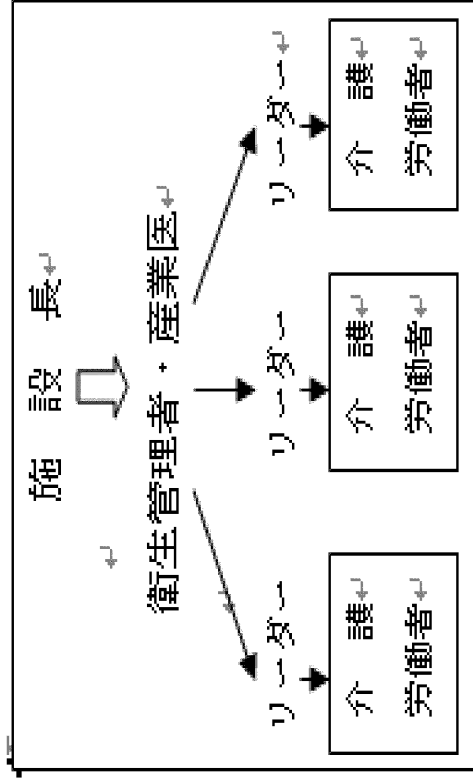
ここが大切！「（安全）衛生委員会」



ここが大切！「安全衛生管理体制」



ここが大切！「安全衛生管理体制」



ここが大切！「（安全）衛生委員会」

1 衛生委員会の活性化

事業場における安全衛生水準の向上には、事業場トップ及び労働災害防止の当事者であり現場を熟知している労働者が参画する衛生委員会等の活性化が必要！

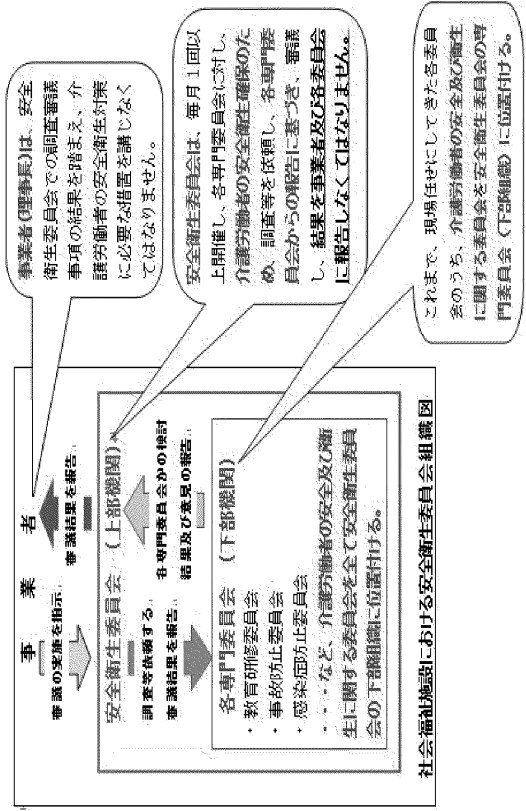
安全衛生委員会として、成果を高めるためには、各職場に対する指示、命令を統制された組織系統に定められたルールづくりが大切です。

（安全）衛生委員会は、

いわゆる司令部的役割を果たさなくてはなりません。

ここが大切！「（安全）衛生委員会」

いわゆる司令部的役割を果たすためには！



2 安全衛生活動に必要なルールづくり

安全衛生管理規程による職場のルールを確立し、作業者の安全行動の徹底、設備・作業環境の確保、改善、是正等について、職場から付議された事項について、委員会において問題点を十分討議・検討し、下部機関に対して適切な対応を明示する等、上部機関としての自覚を持たなければなりません。



安全衛生管理規程に基づきながら、安全衛生委員会規程、安全衛生規程等を作成します。



【常時労働者10人以上・50人未満の

社会福祉施設】

- ・衛生推進者を選任しなければならない。
- (労働安全衛生規則第12条の2)
- ・衛生委員会の設置義務はないが、労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければならぬ。(労働安全衛生規則第23条の2)

21

- I 社会福祉施設における安全衛生上の問題点
(安全衛生個別指導結果等から)
【常時労働者10人以上・50人未満の社会福祉施設】

- 1 衛生推進者が未選任であること。
- 2 労働者の意見を聴くための機会を設けていないこと。

22

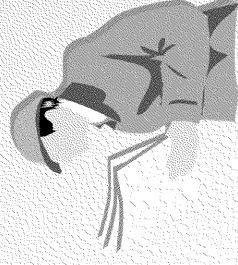
衛生推進者の職務

次の職務（うち、衛生に係る業務）を行わせる必要があること。

- ・施設、設備等の点検及び使用状況の確認並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関すること
- ・作業環境の点検及び作業方法の点検並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関すること
- ・健康診断及び健康の保持増進のための措置に関すること
- ・安全衛生教育に関すること
- ・異常な事態における応急措置に関すること
- ・労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること
- ・安全衛生情報の収集及び労働災害、疾病、休業等の統計の作成に関すること
- ・関係行政機関に対する安全衛生に係る各種報告、届出等に関すること

23

安全推進者

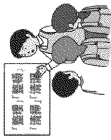


24

安全推進者の配置 1

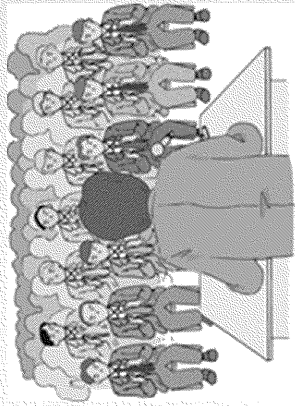
- 現在第13次労働災害防止推進計画が進められている中で、これまでの労働災害発生状況を見ると、災害件数が増加傾向にある業種として第三次産業の中で社会福祉施設・小売業・飲食店があげられている。

今後労働災害の減少に向けた取り組みを進めていく上では、事業場における安全管理体制を充実し、労働災害防止活動の実行を高める必要がある。



25

～ 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 ～



26

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する。

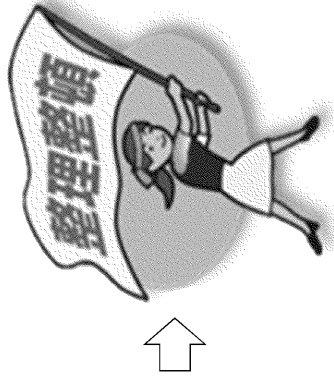
特定の業種とは？

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

安全推進者の配置 2

このことから、「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」に基づき安全推進者を1名配置

安全の旗振り役
安全推進者



28

2 対象事業場

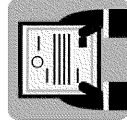
令第2条第3号に掲げる業種の事業場で、
あつて、常時10人以上の労働者を使用するもの
を対象とする。

第13次労働災害防止計画において、労働者
の被害の削減を図るため、労働者の安全推進
に重点を置くものとする。

小売業（令第2条第2号に含まれる各種商
品）小売業、家庭用燃料小売業を除く。
社会福祉施設
飲食店

29

安全推進者の資格要件



- 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

30

安全推進者の職務

安全推進者の職務

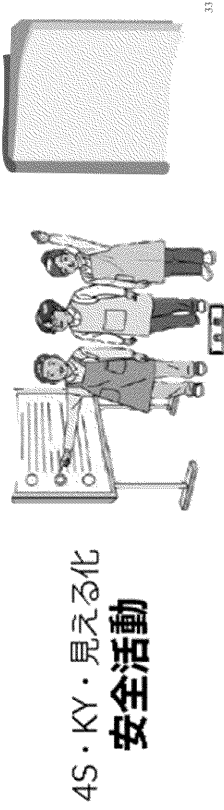
- (1) 職場環境及び作業方法の改善に関すること
- (2) 労働者の安全意識の啓発及び安全教育に関すること
- (3) 関係行政機関に対する安全に係る各種報告、届出等に関すること



32

(1) 職場環境及び作業方法の改善に関すること

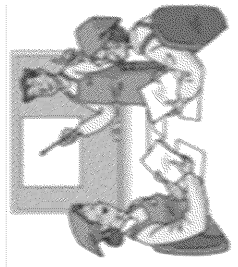
(例：職場内の整理整頓(4S活動)の推進、床の凸凹面の解消等職場内の危険箇所の改善、刃物や台車等道具の安全な使用に関するマニュアルの整備 等)



33

(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)

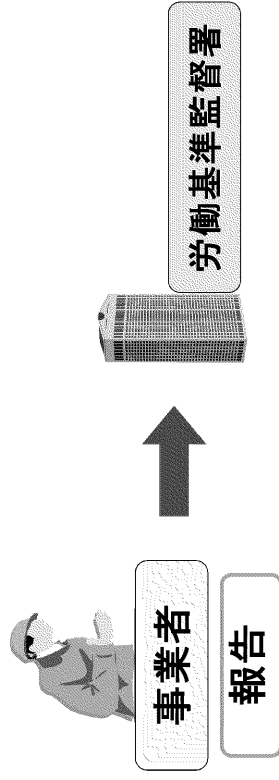


安全教育と意識啓発

34

(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：労働災害が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)



35

ご清聴
ありがとうございました。

令和元年度川崎市指定介護保険 事業者等講習会

「労務管理」

川崎北労働基準監督署

① 36協定について（労働基準法第32条ほか）

労働時間と休日とは法律で決まっているのか？

休憩時間を除いて1日に8時間、1週間に40時間（※）を超えて労働させてはならない。

（労働基準法第32条）

したがって、所定労働時間は、上記の時間の範囲内で決める必要がある。

※労働時間制度の特例について

商業・映画演劇業・保健衛生業・サービス業のうち、常時使用する労働者が10名未満の事業場は、当分の間、週44時間まで労働させることができる。（労基法第40条第1項・労基則第25条の2）

1 労務管理の基本的項目

（①36協定、②有給休暇、③就業規則）

2 介護事業場においてよくある相談事例

時間外や休日に労働をさせる場合には、労働者代表（過半数労働組合または過半数組合がない場合は過半数代表者）と書面による労使の協定を結び、事前に労働基準監督署に届け出なければならない。

（36協定を届け出ないと・・・）

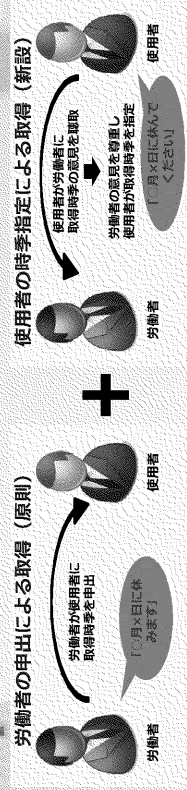
- ・各職員とは「時間外労働を命じることがある旨」記載した雇用契約書により労働契約を結んでいたが、違法な残業は行えないと拒否された。
- ・時間外労働に対する割増賃金を支払っていないと考え、職員に毎月長時間労働を行わせていたところ、メンタルヘルス不調を訴える者が複数発生した。

働き方改革

◆ 年次有給休暇の時季指定義務

年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。



そもそも、①の希望申出がしにくいという状況がありました。
→ 我が国の年休取得率：49.4%

(平成29年就業条件総合調査)

(例) 4/1入社
の場合

10日付与
(基準日)



45

③就業規則について(労働基準法第89条)

常時十人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければならない。
就業規則を変更した場合にも、労働基準監督署長に届出なければならない

(就業規則がないと・・・)

- 解雇したら、不当解雇だと言われ、裁判された。

- 無断欠勤等を繰り返す労働者に対し、懲戒処分を行いたいが、具体的な規定がない。

介護事業場においてよくある相談事例

介護事業場においてよくある相談事例

相談事例 1

昼休みに利用者の食事の介助を行うため、休憩が一切ありません。
仕方ないのでしょうか。

労働基準法第34条違反です。

労働基準法第34条

・1日の労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間以上、労働時間の途中に休憩を与えなければならない。

休憩は労働者の身体等を休める意味でも必要です！

労働基準法第26条違反です。

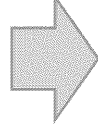
労働基準法第26条

使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させた場合、休業させた日について少なくとも平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければならない。

相談事例 2

利用者宅へ介護業務を行う予定だったが、突然利用者の都合でその日の勤務がなくなった。
その日の賃金はもらってないが、問題ないのか。

利用者側の都合で休業とする場合、会社は別の仕事をさせる必要がある。



無理なら休業手当を支払う必要あり！！
(休業手当は平均賃金の60パーセント以上の金額)

平均賃金とは・・・

算定すべき事由の発生した日以前3箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額

相談事例 3

勤務日がシフトで事前に決まっているため、有給休暇が使うと他の労働者に迷惑がかかるため、有給休暇が使えない。会社にも言っても「代わりに勤務してくる人がいれば、休んでもいい。」と言われる。どうしたらよいか。

有給休暇は労働者の権利なので、労働者から請求された時季有給休暇を付与しなければならぬ。

ただし、事業主には時季変更権がある。

時期変更権とは……

請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更して与えることができる。

55

労働基準法第39条違反です。

労働基準法第39条

雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者には10日の年次有給休暇を付与しなければならない。

相談事例 4

利用者宅間の移動時間が多いが、その時間は給料に反映されていない。

仕事していないため、給料として請求はできないのか。

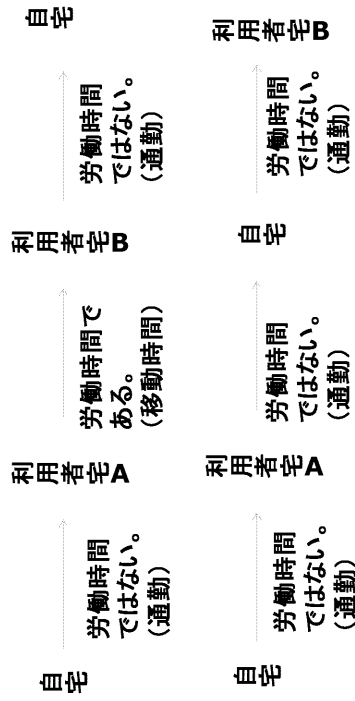
56

賃金不払いとなり法律違反です。

ポイント

- ・利用者宅間の時間は労働時間なのか。
- ・移動時間が労働時間の場合、時間単価はどうなるのか。

移動時間は労働時間である。



通勤時間とは・・・

自宅と勤務場所との間の移動時間

移動時間の賃金単価は労働契約で決める。

必ずしも介護業務を行う場合の賃金単価と同じにする必要はない。

(例えば)

- ・身体介護に対しては1時間1,500円、利用者の移動時間に対しては1時間983円など・・・



このような取り決めをする場合は・・・

労使間で協議し、その結果を労働契約書などの文書で通知するとともに就業規則(賃金規程等)において定める。

まとめ

- ・労働契約において、労働基準法上問題ないか今一度確認してください。
- ・就業規則を見直すことにより労働トラブルを防ぎましょう。