

## 長寿支援課からのお知らせ

### 1. 老人福祉法に基づく届出様式等について

#### 1 老人居宅生活支援事業の届出について

次の居宅サービスを実施するには、介護保険法に基づく指定申請等とは別に、老人福祉法に基づく各種届出が必要です。

老人福祉法上のサービス名	介護保険法上のサービス名	届出の時期及び様式			
		開始	変更	廃止・休止	再開
老人居宅介護等事業	・訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護 ・夜間対応型訪問介護 ・第1号訪問事業	予め 様式第9号	変更から 1月以内 様式第10号	廃止(休止) の1月前 までに 様式第11号	再開次第 遅滞なく 様式第12号
老人デイサービス事業	・通所介護 ・地域密着型通所介護 ・(介護予防)認知症対応型通所介護 ・第1号通所事業				
老人短期入所事業	・(介護予防)短期入所生活介護				
小規模多機能型居宅介護事業	・(介護予防)小規模多機能型居宅介護				
認知症対応型老人共同生活援助事業	・(介護予防)認知症対応型共同生活介護				
複合型サービス福祉事業	・複合型サービス				

#### 2 老人福祉施設（老人デイサービスセンター、老人短期入所施設、老人介護支援センター）の届出について

次の老人福祉施設を設置するには、介護保険法に基づく指定申請等とは別に、老人福祉法に基づく各種届出が必要です。

老人福祉法上のサービス名	介護保険法上のサービス名	届出の時期及び様式			
		設置	変更	廃止・休止	再開
老人デイサービスセンター	・通所介護 ・地域密着型通所介護 ・(介護予防)認知症対応型通所介護 ・第1号通所事業	予め 様式第13号	変更から 1月以内 様式第18号	廃止(休止) の1月前 までに 様式第20号	再開次第 遅滞なく 様式第21号
老人短期入所施設	・(介護予防)短期入所生活介護				

#### 3 事業と施設の区分について

##### (1) 事業

特別養護老人ホーム等に併設され、設備が以下の「(2)施設」の要件を満たさない場合は「事業」として取り扱います。

##### (2) 施設

ア 老人デイサービスセンター

基本的なものを専用の設備により提供している場合は、独立した「施設」として位置づけます。

イ 老人短期入所施設

「短期入所のための専用居室、浴室及び食堂を専用の施設として有する」かつ「独立した施設として機能を果たしうる職員配置を有する」場合は、「施設」として位置づけます。

- 4 老人福祉施設（養護老人ホーム、特別養護老人ホーム）の届出について  
社会福祉法人が、次の老人福祉施設を設置するには、老人福祉法に基づく認可を受けることが必要です。

施設名	届出の時期及び様式			
	設置	変更	廃止・休止	再開
養護老人ホーム	予め 様式第16号	予め 様式第19号	廃止(休止)の 1月前までに 様式第23号	再開次第 遅滞なく 様式第24号
特別養護老人ホーム	予め 様式第17号			

5 各種届出様式について

下関市ホームページよりダウンロード可能です。

(URL:<https://www.city.shimonoseki.lg.jp/soshiki/40/3569.html>)

【市ホームページ掲載場所】

下関市ホームページトップページ (<https://www.city.shimonoseki.lg.jp>)  
内のサイト内検索から

「老人福祉法に基づく届出様式等について」で検索

6 届出先（問い合わせ先）

〒750-8521 下関市南部町1番1号

下関市福祉部長寿支援課 施設係

TEL 083-231-1168

FAX 083-231-1948

## 生活支援課からのお知らせ

### 1. 生活保護受給者が介護サービスを受ける場合は

生活保護受給者が介護サービスを受ける場合には、担当ケースワーカーと事前に協議が必要となりますので、必ずご連絡をお願いします。

### 2. 受給者番号についてのお願い

介護券連名簿に記載された受給者番号で国民健康保険団体連合会へ介護報酬の請求をしていただくようになっていますが、誤った受給者番号を使用して介護報酬を請求されている事例が多く見受けられます。

介護報酬を請求される際には、今一度介護券連名簿に記載されている受給者番号を確認して、請求するようにお願いいたします。

なお、介護券連名簿に名前の記載がない場合は、担当ケースワーカーにご連絡をお願いします。

#### 【受給者番号の誤り例】

- ・「医療券」の受給者番号を使用  
(多くの場合、医療と介護では、違う受給者番号を使用しています)
- ・「ケース番号」を使用
- ・受給者番号が変わっているにも関わらず、古い受給者番号を使用

### 3. 暫定ケアプランについて

要介護認定を新規（区分変更）申請した方が、認定結果が出る前に、緊急的に介護保険サービスを利用する事が必要な場合に、暫定的にケアプランを作成することがありますが、生活保護法上、暫定ケアプランは介護扶助の対象となっていないので、ご注意ください。

**※生活保護の場合、暫定ケアプランは介護扶助の対象外です**  
(生活保護法 第15条の2)

生活保護受給中の方の暫定ケアプランによるサービス利用は、原則認められていません。ただし、下記の「やむを得ない理由」に該当する場合に限っては、暫定ケアプランによるサービス利用を可能としています。

【やむを得ない理由】

- ① 従前は同居人からの介護を受けていたため、要介護認定の申請を行わずにいたが、介護を行う同居人に病気等の介護が行えない事由が生じ、急遽事業者による介護サービスが必要となった場合
- ② 要介護認定の決定が通常想定される事務処理期間(1ヶ月間)を著しく越えていて、かつその認定の結果を待っている著しく要介護(支援)者の身体の状態が悪化すると思われる場合
- ③ その他すみやかに介護扶助を行う必要があると保護の実施機関(福祉事務所)が認めた場合

(平成13年3月29日社援保発第22号)「生活保護法による介護扶助の運営要領に関する疑義について」問14による)

暫定ケアプランによるサービス利用が必要な事例が発生した場合は、下関市福祉事務所で個別に検討する必要がありますので、担当ケースワーカーにご相談ください。

※事前に相談がなく、見込んだ要介護度より低く認定された場合、限度額を超過する部分の費用については、介護扶助では対応できませんのでご注意ください。

#### 4. 生活保護法による介護機関の指定・廃止等について

(1) 指定について

介護機関について、平成26年7月1日以降に介護保険法における指定又は許可があったときは、その介護機関は、生活保護法第54条の2第1項の指定を受けたものとみなされます。(以下、「みなし指定」という。)ただし、当該介護機関(地域密着型介護老人福祉施設及び介護老人福祉施設を除く。)があらかじめ、別段の申出をしたときはこの限りではありません。

ただし、平成26年6月30日以前に介護保険法での指定を受けかつ生活保護法の指定を受けていない介護機関については、みなし指定の対象とはならず、生活保護法の指定を受けようとする場合は、申請が必要となります。

(2) 廃止について

生活保護法指定介護機関の廃止の届出が必要です。

ただし、地域密着型介護老人福祉施設又は介護老人福祉施設については、法第54条の2第2項の規定による指定を受けたものとみなされるため、届出は不要です。

また、みなし指定された介護機関については、廃止の届出は不要です。

(3) 変更・休止・再開・辞退について

すべての介護機関で、生活保護法指定介護機関の届出が必要になります。

今後とも、指定介護機関介護担当規程及び介護方針告示に従って、法による介護サービスを適切に提供していただくようお願いいたします。

下関市福祉事務所 生活支援課 給付係 (TEL083-231-1172 FAX083-231-1736)
---

## 建築指導課からのお知らせ

自宅等を改修して新たに介護保険サービスの提供を行う事業所又は施設の開設を検討している場合に、使用用途によっては認められない場合もありますので、介護保険課のみでなく、建築指導課への事前相談もお願いいたします。

### ⇒問い合わせ先

〒750-8521 下関市南部町1番1号

下関市都市整備部建築指導課

TEL 083-231-1380

例：デイサービスの場合

キクちゃん と カイトウ君 の お悩み相談室

介護保険のデイサービスを始めたいけど、  
どうしたらいいの？

**キクちゃん**  
親戚のおじさんが、自宅を改修してデイサービスを始めるって言うけど、どうしたらいいの？  
おじさん、なんにも分かってなさそうでサ～。

**カイトウ君**  
いい質問だね。デイサービスを始めるには、事前の相談が必要なんだ。  
まず、最初の相談窓口は、**介護保険課**だよ。  
始める日の2か月前くらいまでには申請が必要なんだ。  
次の相談は、**建築指導課**かな。  
そもそも、その場所でデイサービスをしていいのか、確認しないとイケないよ。  
場所によっては、デイサービスをしてはいけないところもあるんだ。

**キクちゃん**  
え～、そうなの！？ 親戚のおじさんの家は大丈夫かな。他には、どんなことがある～？

**カイトウ君**  
新しい浄化槽が必要になるかもしれないよ。  
家庭用の浄化槽とデイサービスの浄化槽って、大きさがちょっと違うんだよ。  
浄化槽をそのままにして、汚いままの水を流してしまったら、大変なことになってしまうよ。

**キクちゃん**  
そりゃそうだね。汚い水を垂れ流しにしたらダメってことだね。  
そういえば、親戚のおじさんの家の周りは、田んぼばかりだったなあ。他には？

**カイトウ君**  
市役所の**建築指導課**に建物の申請をしないとイケないかもよ。  
そもそも、住宅とデイサービスでは、建物の基準が違うんだよ。  
排煙用の窓とか、燃えにくい内装材にするとか、いろいろあるんだ。

**キクちゃん**  
なんだか、いろいろあって大変そうだな。おじさんになんて言ったらいいんだろう？

**カイトウ君**  
とりあえず、市役所の**介護保険課**か**建築指導課**に聞いてみたらいいよ。  
介護保険課が**083-231-1371**で、建築指導課が**083-231-1380**だよ。

**キクちゃん**  
わかった。ありがとう。さっそくおじさんに電話するように言っとくよ。

**カイトウ君**  
建物に必要な消防用設備等は、管轄の消防署に、相談してみてね。  
高齢者にやさしいデイサービスができたらいいい。



下関市 都市整備部 建築指導課

## 都市計画課からのお知らせ

都市再生特別措置法による「下関市立地適正化計画」が令和7年6月に改定され、それに基づく事前届出制度も変更されました。

介護保険サービスにおいては、下記のサービスに係る施設を移転又は新規開設する場合に事前に届出が必要となる場合がございます。次頁からの資料を参考に、事前に都市計画課への相談をお願いいたします。

1. 通所介護
2. (介護予防) 通所リハビリテーション
3. 地域密着型通所介護
4. (介護予防) 認知症対応型通所介護
5. (介護予防) 小規模多機能型居宅介護
6. 看護小規模多機能型居宅介護
7. 第一号通所事業

○届出に関する詳しいお問合せ先

下関市都市整備部都市計画課（計画係）

下関市ホームページ「下関市立地適正化計画」で検索

# 【下関市立地適正化計画】に基づく 事前届出制度について

届出制度の  
内容が  
変わります！

開発行為・建築等行為を計画されている皆様へ

## 「立地適正化計画」について

下関市では「コンパクト・プラス・ネットワークのまちづくり」を進め、持続可能な都市構造を実現するため、都市再生特別措置法に基づく「立地適正化計画」を令和2年に策定し、令和7年6月に改定しました。

## 「コンパクト・プラス・ネットワークのまちづくり」について

本市では、人口が2040年には20万人を下回ると予測され、高齢化も引き続き進行すると予測されています。今後は、人口減少・少子高齢化が進展しても、日常生活サービスや地域コミュニティが持続的に確保されるよう、できるだけ駅など公共交通でアクセス可能な拠点周辺に居住や都市機能を誘導するとともに、拠点間を公共交通で効率的に結ぶ利便性の高いまちづくりを進めます。

## 「事前届出制度」とは

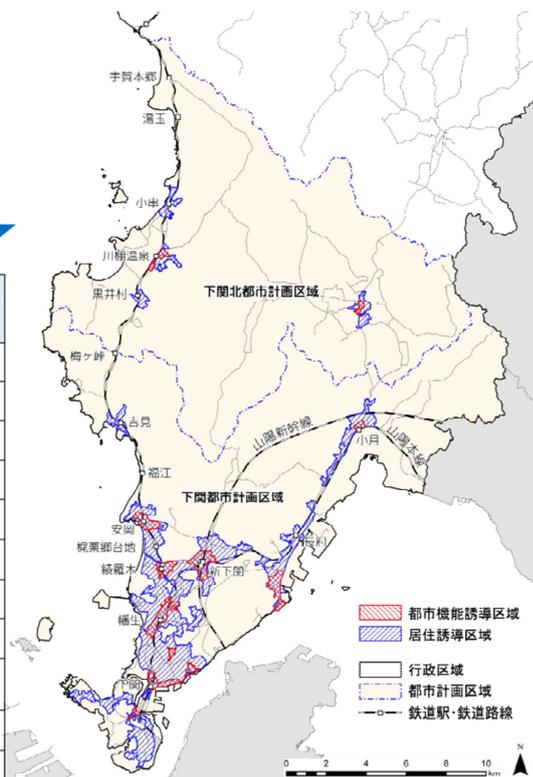
この計画の公表により、**居住や都市機能を誘導する区域の内外で一定の行為をされる場合は、行為に着手する日の30日前までに市長への届出が必要です。**

### 誘導区域の範囲

- 居住誘導区域  
人口密度の維持により、生活サービス施設やコミュニティが持続的に確保されるように居住を誘導する区域
- 都市機能誘導区域  
各種サービスの効率的な提供を図る区域

### 誘導施設

分類	誘導施設として位置づける施設	都市拠点		地域拠点	地域拠点 (田園住宅型)
		下関駅周辺、新下関駅周辺	運動拠点		
商業施設	床面積 10,000㎡超	○	—	川中	—
	床面積 1,000㎡超 食料品小売業	○	—	○	○
医療施設	地域医療支援病院	—	—	山の田 長府	—
	病院、診療所	○	—	○	○
社会福祉施設 (通所型)	老人福祉施設	○	—	○	○
	保育園、認定こども園	○	—	○	○
	次世代育成支援拠点施設	○	—	—	—
教育・文化施設	大学・専修学校等	○	—	山の田	—
	図書館	下関駅 周辺	—	彦島 長府 安岡	○
	博物館・美術館	—	—	長府 川中	—
	基幹的な機能を有する文化施設	○	—	—	—
行政施設	基幹的な機能を有する行政施設	○	○	○	○
金融等	銀行、信用金庫等郵便局	○	—	○	○



※土砂災害特別警戒区域等は居住誘導区域に含みません。  
※誘導区域の詳細については「しものせき情報マップ」をご確認いただくか、お問い合わせください。

しものせき  
情報マップ



届出が必要な行為について

●居住誘導区域外で届出が必要な行為

新規立地の場合、以下の行為について届出が必要です。

開発行為	建築等行為
<ul style="list-style-type: none"> <li>3戸以上の住宅建築が目的の開発行為</li> <li>1戸又は2戸の住宅の建築目的の開発行為でその規模が1,000㎡以上のもの</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3戸以上の住宅を新築しようとする場合</li> <li>建築物を改築し、又は建築物の用途を変更して3戸以上の住宅とする場合</li> </ul>



●都市機能誘導区域外で届出が必要な行為

開発行為	建築等行為
<ul style="list-style-type: none"> <li>誘導施設※を有する建築物の建築目的の開発行為を行う場合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>誘導施設を有する建築物を新築する場合</li> <li>建築物の改築、または用途変更し、誘導施設を有する建築物とする場合</li> </ul>

※誘導施設については、お問合せください。

**ご注意ください!**

●都市機能誘導区域内で届出が必要な行為

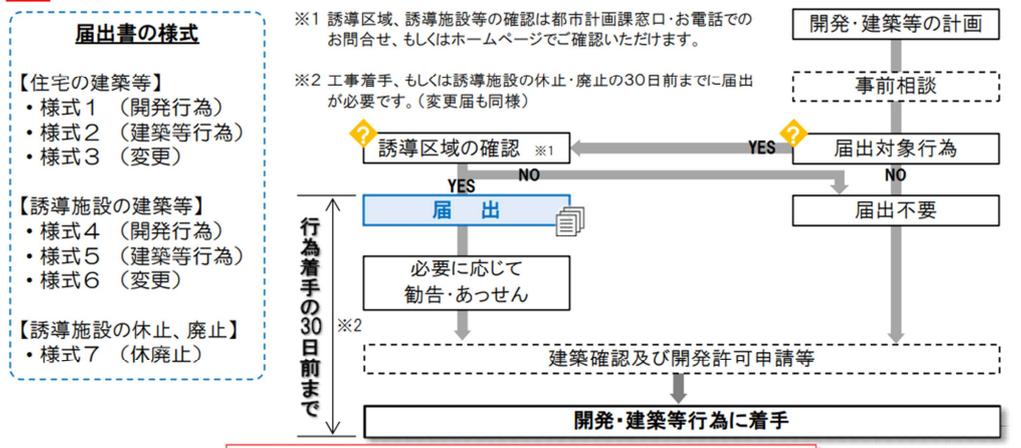
都市機能誘導区域内で誘導施設を休止・廃止する場合についても届出が必要になります。

**誘導施設の休止・廃止**

- 誘導施設を休止、もしくは廃止しようとする場合

届出の時期・手続きの流れ

開発行為・建築等の行為の着手、もしくは誘導施設の休止・廃止の**30日前**までに市長への届出が必要



届出に関する詳しい内容は、以下にお問合せください。

【お問い合わせ先】  
**下関市都市整備部 都市計画課 計画係**  
 〒750-8521 下関市南部町1番1号  
 TEL 083-231-1932 FAX 083-231-4799  
 市HP検索

## 窓口受付時間の変更について

市報しものせき令和8年3月号に掲載されておりますが、市役所の窓口受付時間が令和8年6月1日より変更となります。

○現在：8時30分～17時15分



○変更後：9時00分～16時30分

職員の勤務時間は変わりませんので、電話での対応時間については変更はありません。なお、窓口受付時間の変更による窓口での対応方法について、変更がありましたら、別途お知らせいたします。

ご理解とご協力をお願いいたします。

# 窓口受付時間 変更のお知らせ

▶ 令和8年6月1日(日)から  
**9:00～16:30**に  
変更となります。

※緊急の場合は、上記時間外でも対応します。 ※電話の受付時間や職員の勤務時間に変更はありません。

**【対象となる庁舎】**  
本庁舎（カラトピア4階、下関市高工業振興センター4階等の本庁舎外の事務所含む。）、  
環境部庁舎、港湾局、本庁管内の12支所、総合支所（総合支所の支所含む。）、  
東京事務所、教育センター、教育支所、上下水道局庁舎（北部事務所等含む。）

窓口受付を短縮した時間を活用して「DXの推進」による市民サービスの質の向上、  
適正な労務管理による「働き方改革の推進」に努めます。

**市役所に行かなくてもできること**

- ・各種オンライン申請サービス
- ・各種証明書のコンビニ交付（マイナンバーカードが必要です。）

令和8年4月1日  
～令和9年3月31日の  
キャンペーン期間中は、  
1通あたり「10円」で  
取得可能です。



※<https://www.city.shimonoseki.lg.jp/soshiki/11/143541.html>

介護労働安定センター事業案内

介護労働安定センター  
事業案内

私たちは  
介護のプロを  
応援します

公益財団法人 介護労働安定センター

介護労働安定センター

## 法人理念

**理念** 介護を未来にわたって支えるため、働きやすい、働きがいのある職場づくりに貢献します

- 行動指針**
- 介護の魅力と最新動向を積極的に発信します
  - 介護現場の多様なニーズに即した総合的な支援を実施します
  - 専門性に裏付けられた質の高いサービスを提供します
  - 全国ネットワークを活かし、介護労働に関する中核機関として、地域と共に事業を展開します
  - コンプライアンス・公益性を基本として、自己研鑽に努め、信頼される組織を目指します

## 法人概要

介護労働安定センターは、「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であり、「介護労働に関する総合的支援機関」として、雇用管理改善支援・能力開発支援など様々な事業を実施している法人です。



## 沿革

- 平成4年4月1日  
 労働大臣（現厚生労働大臣。以下同じ。）から「財団法人介護労働安定センター」設立許可。
- 平成4年7月1日  
 労働大臣から「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づく指定法人として指定される。
- 平成25年4月1日  
 「公益財団法人介護労働安定センター」として運営開始。

## 組織図





## 働きやすく働きがいのある職場づくり支援 (相談援助)

(令和5年度 介護労働実態調査結果より)

- 6割以上の事業所が人材不足を感じており、特に訪問介護員の不足感は8割を超えています。
- 訪問介護員・介護職員の離職率は減少傾向で推移しています。
- 従業員の採用が良好な事業所はその理由として6割が「職場の人間関係がよいこと」をあげています。
- 早期離職防止・定着促進に効果的な方策として半数以上が「労働時間等の柔軟な対応」をあげています。

職場環境改善・健康確保のお手伝い・キャリア形成等のお手伝い



## 介護人材の養成、専門性の向上支援 (講習会・研修・セミナー)

(令和5年度 介護労働実態調査結果より)

- 人材定着に有効であるものとして「社内外で研修を受講できる機会の充実」や「職場内でのキャリアアップの道筋の明確化」など、多くの介護事業所で取り組まれています。

- 介護人材の養成（介護労働講習など）
- スキルアップ研修（各種指定講習、資格取得講習など）
- 出張研修（オーダーメイド）
- 事業主・中間管理者等向けセミナー・講習



## 介護の魅力発信・総合的な情報提供

介護労働安定センターは、介護労働者の雇用及び福祉に関する情報の収集・調査研究を行い、平成14年度より「介護労働実態調査」を実施しています。その調査結果を取りまとめ、介護事業主、従業員、その他関係する皆様に提供しています。

- 介護労働実態調査結果の公表
- 動画等による介護の魅力発信
- 介護の日の取り組み
- 介護労働懇談会
- 図書等の発行
- 機関誌の発行
- 介護情報サイトの運営 (care-net.biz)



## 働きやすく働きがいのある職場づくり支援 (相談援助)

介護労働安定センターでは、**介護業界に詳しい専門職員**（介護労働サービスインストラクター、介護能力開発アドバイザー等）が、介護事業所に寄り添い、きめ細やかに**働きやすく働きがいのある職場づくり**を支援します。

また、当センターでは、**労務管理や人材育成の専門家**を多数選任しておりますので、**お悩みや難しい問題**も、専門家が一緒に解決します。



### 職場環境改善の支援



介護事業所の事業主や管理者の方を対象に、**社会保険労務士、中小企業診断士等の専門家**（雇用管理コンサルタント）が対応します。

- 人事制度：勤務体系・職務基準・人事考課など
- 賃金体系：昇給・各種手当・賃金規定など
- 就業規則：労働基準法・就業規則見直しなど
- 労働時間：短時間勤務など
- ハラスメント：セクハラ、パワハラ等ハラスメントに関すること
- 生産性向上：介護ロボット・ICTの導入による業務効率化、介護の質の向上に関することや業務改善など
- 処遇改善加算：処遇改善加算を取得するための助言など

### 健康確保の支援



従業員の心身両面にわたる健康確保のため、**介護現場に詳しい看護師、理学療法士等の専門家**（ヘルスカウンセラー）が対応します。

- 腰痛予防
- 感染症予防
- メンタルヘルス対策など

### キャリア形成支援



介護事業所の効果的な研修計画の策定、介護職員のキャリア形成など、**介護現場に詳しいキャリアコンサルタント等の専門家**（介護人材育成コンサルタント）が対応します。

- 介護職員のキャリアプラン
- キャリアパス構築
- 研修体系構築、階層別研修について
- リーダーの育成方法



## 介護人材の養成、専門性の向上支援 (講習会・研修・セミナー)

介護人材の養成、在職者向けのスキルアップ研修等を実施しています。  
また、事業所のニーズに合わせたオーダーメイド型の研修を実施しています。



### 介護人材の養成

#### <介護職を目指す方に>

ハローワークと連携し、介護分野へ就職を目指す方向けに、介護職に必要な基本的な知識及び技能を習得していただくための「介護労働講習」を全国で実施し、介護事業所への就職を支援します。  
当講習修了後は、「実務者研修修了者」として実務経験3年以上で、介護福祉士国家試験の受験資格が得られます。

- 介護労働講習（実務者研修を含む）

#### <初めて介護業務に携わる方に>

「入門的研修」や、生活援助を中心に担うヘルパーを養成する「生活援助従事者研修」や「介護職員初任者研修」を実施します。

- 入門的研修 ● 生活援助従事者研修 ● 介護職員初任者研修



### スキルアップ研修

介護事業所のニーズや高度化する介護サービスに即したテーマで実施します。

(テーマ例)

- 高齢者虐待・身体拘束防止 ● コミュニケーション技術 ● 認知症ケアを考える

各種指定講習を実施します。

- 喀痰吸引等研修 ● 医療的ケア教員講習会
- 同行援護・従事者養成研修等（障害者総合支援法に関連する資格等を取得する研修）

資格取得に向けた講習を実施します。

- 介護福祉士実務者研修 ● 介護福祉士試験準備講習
- 介護支援専門員実務研修受講試験準備講習



### 出張研修（オーダーメイド）

介護事業所の課題やニーズに合わせたテーマでオーダーメイド型の研修を体系的に実施します。

(テーマ例)

- 介護技術 ● 新人研修 ● リーダー研修 ● 介護現場における接遇マナー

### 事業主・中間管理者等向けセミナー・講習

介護事業所の事業主及び中間管理者等を対象に、組織管理、労務管理及び生産性向上等、事業所のニーズに即したテーマによるセミナーを実施します。

(テーマ例)

- 事業所におけるICT活用 ● 新たな処遇改善加算の概要
- 介護報酬改定セミナー ● 介護労働者雇用管理責任者講習





## 介護の魅力発信・総合的な情報提供

介護労働安定センターは**介護労働の実態に関する総合的な情報提供**とともに、介護の仕事の魅力を伝えるため、**魅力発信動画の放映**、**介護の日の各種イベント**などの活動も行っています。



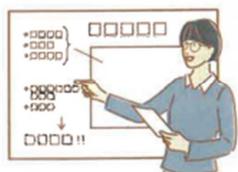
### 介護労働実態調査

介護分野における雇用管理の状況や、働く方々の就業実態・就業意識を把握し、人材の確保や早期離職防止・定着促進のための方策、処遇のあり方等について調査結果に基づき発信しています。また、地域別の動向も公表しています。



### 介護の魅力発信（動画等）

介護の仕事の魅力を広く伝えるための動画を作成し、当センターホームページ、ハローワーク等にて放映しています。



### 介護の日の取り組み（11月11日）

介護分野の魅力を積極的に発信することを目的として実施します。

- 介護労働シンポジウム  
労働局・ハローワーク・自治体と連携し、「介護就職デイ」に介護労働相談窓口を設置する等の活動を行います。
- 介護就職デイの取り組み



### 介護労働懇談会

介護分野の人材確保及び定着を図るため、介護関係の行政機関、事業者団体等と相互の施策や事業に対する理解の促進、地域の課題や展望について情報交換・共有し、安心して働くことができる介護事業所の職場づくりを支援していきます。



## 販売図書等のご案内

### ▶ 図書等の発行

介護についての能力向上や資格取得に役立つ図書、研修テキスト・DVDを発行しています。

#### (図書の一例)

- 介護職員初任者研修テキスト (全4冊)
- 入門的研修テキスト (全3冊)
- 介護のための医学の基礎
- 緊急時の介護

#### (DVDの一例)

- 介護職員初任者研修補助教材 DVD (2枚1組)
- ケアピクス

ネット注文  
出来ます！



### ▶ 機関誌の発行

介護に関する知識や最新の情報を掲載した機関誌を発行しています。

#### 機関誌の発行・月刊「ケアワーク」

定期購読をご希望の方は、最寄りの支部へお問い合わせください。



### ▶ 介護情報サイトの運営 (care-net.biz)

介護事業所のホームページ作成支援や、介護事業所検索サイト、求人サイトへの情報掲載による人材採用のお手伝い等、介護事業所の情報発信のためサイトの運営をしています。

- 介護事業者ホームページサービス (ホームページ作成支援)
- ケアワークナビ (求人情報掲載)
- カイゴホームページナビ (介護事業所検索)



## 福利厚生 of 充実

### ▶ 福利厚生 of 充実

介護サービス提供中などに起こる事故や傷害 (ケガ) など、不慮の事態に備え、介護事業者に対する補償制度の運営を行っています。

- 傷害補償制度
- 感染症見舞金制度
- 賠償責任補償制度
- 情報漏えい保険制度

※保険加入については保険総合代理店：(株)全福サービスにお問い合わせください。

(株)全福サービス問い合わせ先 TEL：03-3252-2035 FAX：03-3258-8878

- 賃金不払事故補償

賃金不払事故に対し、ケア・ワーカーに対する賃金の一部を補填します。

- 健康診断受診促進事業

ケア・ワーカー自身が健康診断を受診した場合に、受診料の一部を給付します。

## 賛助会員加入のご案内

介護労働安定センターの事業趣旨に賛同し、支援していただける賛助会員の方々を募集しています。

当センターの事業は、国からの交付金のほか、賛助会員の方々の会費等によって運営されています。当センターの事業の趣旨にご賛同いただき、賛助会員としてご入会いただきますようお願い申し上げます（初年度会費については、当該年度3月末までの月割額となります）。

なお、会費は寄附金扱いとなり、法人は特定公益増進法人に対する寄附金に係る損金算入が、個人は所得税額控除が受けられます。

入会のお申込み、賛助会員会費につきましては、最寄りの当センター支部までお問い合わせください。

**法人会員** 年会費：1口 2万円

**個人会員** 年会費：1口 1万円

### 【賛助会員の主な特典】

※賛助会費は、寄附金として税額控除（法人及び個人に対する税制優遇）が受けられます。

- 特典① 介護に関する最新の情報等を掲載した当センター発行の機関誌、月刊「ケアワーク」を無料送付します。
- 特典② 当センターが発行する図書・DVD等を、賛助会員価格にてご購入いただけます。
- 特典③ 当センターが実施するセミナー・講習を、賛助会員価格にて受講いただけます。（一部を除く）  
※該当の講習については、各支部のホームページにてご確認ください。
- 特典④ 介護事業者専用ホームページの作成、求人情報サイト「ケアワークナビ」、検索サイト「カイゴホームページナビ」を割引価格でご利用いただけます。（法人会員のみ）
- 特典⑤ 事業所名と事業所ホームページを、当センターホームページ上にリンク掲載します。
- 特典⑥ 専門家による介護事業所の運営ノウハウや、業界の現状等の講演、意見交換等による賛助会員の交流会を行います。
- 特典⑦ 当センターの最新情報や、介護業界の最新動向を、ご登録いただいた賛助会員にメールマガジン配信にて発信します。

▶ **支部一覧** お困りごとの際には、最寄りの支部までご相談ください。

支部名	電話番号
北海道支部	011-219-3157
青森支部	017-777-4331
岩手支部	019-652-9036
宮城支部	022-291-9301
秋田支部	018-853-5177
山形支部	023-634-9301
福島支部	024-523-1871
茨城支部	029-227-1215
栃木支部	028-643-6445
群馬支部	027-235-3013
埼玉支部	048-813-2551
千葉支部	043-202-1717
東京支部	03-5972-1410
神奈川支部	045-212-0015
新潟支部	025-247-1963
富山支部	076-444-0481

支部名	電話番号
石川支部	076-260-1561
福井支部	0776-25-1365
山梨支部	055-255-6355
長野支部	026-232-0898
岐阜支部	058-264-6846
静岡支部	054-252-0222
愛知支部	052-565-9271
三重支部	059-225-5623
滋賀支部	077-527-2029
京都支部	075-802-3237
大阪支部	06-4791-4165
兵庫支部	078-242-5321
奈良支部	0742-35-2701
和歌山支部	073-436-9160
鳥取支部	0857-21-6571
島根支部	0852-25-8302

支部名	電話番号
岡山支部	086-221-4565
広島支部	082-222-3063
山口支部	083-920-0926
徳島支部	088-655-0471
香川支部	087-826-3907
愛媛支部	089-921-1461
高知支部	088-871-6234
福岡支部	092-414-8221
佐賀支部	0952-28-0326
長崎支部	095-828-6549
熊本支部	096-351-3726
大分支部	097-538-1481
宮崎支部	0985-31-0261
鹿児島支部	099-255-6360
沖縄支部	098-869-5617

私たちは、介護のプロを応援します

**公益財団法人 介護労働安定センター 本部**

〒116-0002 東京都荒川区荒川7-50-9 センターまちや5階

TEL : 03-5901-3041 (代表) FAX : 03-5901-3042



(R7.2)



魅力ある職場づくりにご活用ください！

専門家による出張無料相談のご案内  
～オンラインによる相談支援をご希望の場合は、ご相談ください！まずは、ご連絡ください～  
相談会場は事業所・専門家事務所・センター事務所にて実施できます

### 雇用管理改善

上記に関する専門的な相談に  
雇用管理コンサルタントが  
お伺いし、無料で相談に  
応じます。

1事業所6時間まで  
(年間)

### 人材育成

上記に関する専門的な相談に  
介護人材育成コンサルタントが  
お伺いし、無料で相談に  
応じます。

1事業所3回まで  
(年間)

### 健康確保

上記に関する専門的な相談に  
ヘルスカウンセラーが  
お伺いし、無料で相談に  
応じます。

1事業所4時間まで  
(年間)

当センターが委嘱する専門家である、  
雇用管理コンサルタント、介護人材育成  
コンサルタント、ヘルスカウンセラーが  
介護従事者(従業員)の雇用管理改善・  
人材育成(能力開発)・健康確保等、  
各種相談を無料で実施いたします。

【問い合わせ先】(公財)介護労働安定センター山口支部  
〒753-0824 山口市穂積町1-2 リバーサイド山陽Ⅱ2階  
TEL:083-920-0926 FAX:083-920-0930  
URL: [www.kaigo-center.or.jp](http://www.kaigo-center.or.jp) 担当:長岡・村橋



# 出張個別相談(例)

秘密厳守。1人で悩まず、お気軽にご相談ください。

## ①雇用管理改善

### 就業規則

自社に合った就業規則に見直したい。  
パートタイマー、登録ヘルパーの就業規則を見直したい。

### 労働時間

変形労働時間制を導入したい。  
休憩、休日、年次有給休暇等適正に運用したい。

### 賃金制度

職員の賃金を公正に決定するしくみを作りたい。  
処遇改善加算・介護職員特定処遇改善加算制度  
について相談したい。

### 人事評価制度

自社に合った人事評価制度を導入したい。  
人事評価の運用について指導してほしい。

### 助成金について

魅力ある職場づくりに取り組むために活用できる助成金を知りたい。  
メンター制度の導入について（制度の説明、実施の仕方、利用できる助成金のご案内）

### ハラスメント 対策について

ハラスメント対策の基本について知りたい。パワハラ、セクハラ、モラハラ等  
防止対策について知りたい。  
どのように対応したら良いのか指導してほしい。

### ICT導入支援

介護現場におけるICTの活用。  
ICT機器等導入による業務効  
率化について相談したい。

## ②人材育成（能力開発）

### 研修体系

人材を育成するしくみを作りたい。研修計画の立て方、新人研修、階層別研修につ  
いて指導してほしい。研修体制整備の助言。

### キャリアパス導入

キャリアパス制度を導入したい。

### リーダー育成

管理職層・リーダーを育てたい。リーダーに必要な能力、育成の方法について指導して  
ほしい。業務マニュアル作成の助言。メンター制度のメンター・メンティの育て方。

### モチベーション

職員のやる気を引き出すための方法。

## ③健康確保（メンタルヘルス）

### 感染症予防

介護現場の食中毒・感染症を予防する方法、集団感染を防ぐ方法。感染症対策マ  
ニュアルの作成、見直しをしたい。新型コロナウイルス感染症対策等について。

### 腰痛予防

職員の腰痛を防ぐための事業所の対策、職員自身が腰痛予防のためにできることは、  
姿勢から考える腰痛の予防・改善方法について。

### メンタルヘルス対策

メンタル不調者への対応、うつ病で休職していた職員が職場復帰するときの対応等  
どうしたらよいか。職員に個別相談も行いたい。

### ストレス対策

職員のストレスマネジメントについて。  
ストレスチェック制度を導入したい。ストレス解消法について知りたい。

## お申込み方法

- ◆ 裏面の必要事項にご記入のうえ、お申し込みください。
- ◆ 講師との調整の都合上、実施の2カ月前（緊急の場合は要相談）までにお申し込み  
ください。
- ◆ 集団型相談は、1回 1時間～2時間程度でお願いします。（要相談）
- ◆ 数名～30名程度でご利用ください。（要相談）
- ◆ オンライン相談支援では、ご相談内容によっては対応できない場合もございますので、  
予めご了承ください。まずは、お電話ください。

# 出張集団型相談のご案内

**事業所内や地域の事業所での集団型相談に是非ご利用下さい！**

介護事業所の安定的な運営には、働きやすい職場づくりが重要であり、そのためには職員間のコミュニケーションの向上や職員の心身の健康確保が大切です。

当センター委嘱の社会保険労務士やヘルスカウンセラー、人材育成コンサルタントが貴事業所にお伺いして、次のテーマ（例）による無料の集団型相談を行います。この機会に当出張無料相談をご利用いただき、職場環境の向上にお役立て下さい。

## テーマ 及び 内容 (例)

### ①介護職員のためのメンタルヘルスの基本

自分で出来るストレス度チェックや  
ストレス解消法

### ②職場を元気にする

メンタルヘルス・コミュニケーションの基本

働きやすい職場づくり、心を通わせる会話

### ③心の疲れのサインに気づく

自分のストレスサインを見逃さない

### ④ごきげんな私になれるストレス対策

ストレスとは？ストレス対策、解消法

### ⑤イライラ解消術

「忙しくてイライラ」を解消する

### ⑥介護現場における食中毒・感染症対策

新型コロナウイルス感染症等の対応、対策

### ⑦介護現場の腰痛予防対策(座学)

介護者と利用者ともに負担の少ない  
ボディメカニクス  
姿勢から考える腰痛の予防・改善方法

### ⑧信頼関係を築くための コミュニケーション

コミュニケーションの基本  
話し方、表現方法等

### ⑨介護職としての役割とプロ意識

介護職員としての心構え

### ⑩職場への愛着 (従業員エンゲージメント)を持とう！

### ⑪管理職・リーダーの為の傾聴方法

職場のコミュニケーションは職員の声を  
聴くことから

### ⑫チームカアップで楽しい職場

風通しのよい職場づくり



まずはお電話にてお問い合わせください！

公益財団法人介護労働安定センター山口支部  
FAX 083-920-0930

**申込書** ※①または②にご記入をお願いします。  
※2カ月前（緊急の場合は要相談）までにお申し込みください。

事業所名 又は 法人名			
所在地	〒		
相談・研修場所	※所在地と違う場所での相談をご希望の場合は、要相談。 別会場（開催場所 〒		
電話番号		FAX番号	
E-mail			
ご担当者様		受講者数 (予定)	名
※集団型相談の場合 ご準備可能なものに ○を記入してください。	プロジェクター ・ スクリーン ・ パソコン		
希望日時 ※講師と調整いたします ので3日間記入してく ださい。	令和 年 月 日 ( )	: ~	: ( 時間)
	令和 年 月 日 ( )	: ~	: ( 時間)
	令和 年 月 日 ( )	: ~	: ( 時間)

**①出張無料個別相談申込書**

相談内容 (具体的に ご記入くだ さい。)		相談 方法	(要相談) 講師来訪・オンライン (↑希望方法に○↑) ↓オンラインアプリを記入↓
--------------------------------	--	----------	--

**②出張無料集団型相談申込書**

希望テーマ番号 ( )	(テーマ以外の場合、具体的にご記入ください。)	※事前の個別相談のご希望 あり ・ なし
----------------	-------------------------	-------------------------

※「出張無料個別相談申込書・出張無料集団型相談申込書」に記載された内容については、当センターの個人情報管理規定に従い厳重に管理し、相談、支部職員による日程調整、内容確認、各種講習会のご案内及び事業活動に関する情報提供のみ使用し、上記以外の目的で使用しません。

また、申込書の内容については、専門家(講師)に情報提供し、情報を共有する場合がございます。  
※出張無料集団型相談受講者の方には、講習終了後に簡単なアンケートをお願いします。(令和6年3月改訂版)

下関労働基準監督署からのお知らせ

一人で悩んでいませんか？

資料1

## 労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 義務化されました！



### 職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

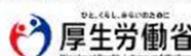
※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

### 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の種類、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
<b>1 身体的な攻撃</b> 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 殴打、足蹴りを行う。</li> <li>● 相手に物を投げつける。</li> </ul>
<b>2 精神的な攻撃</b> 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。</li> <li>● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。</li> </ul>
<b>3 人間関係からの切り離し</b> 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。</li> </ul>
<b>4 過大な要求</b> 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。</li> </ul>
<b>5 過小な要求</b> 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。</li> <li>● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。</li> </ul>
<b>6 個の侵害</b> 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。</li> </ul>

※個別の事案について、パワーハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。



都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

### 「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

<b>事業主の方針等の 明確化および周知・啓発</b>	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
<b>相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</b>	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
<b>職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応</b>	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む）
<b>併せて講ずべき措置</b>	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

### 職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行うこと（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと
  - ・他の事業主が雇用する労働者
  - ・就職活動中の学生等の求職者
  - ・労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）
- カスタマーハラスメントに関し以下の取り組みを行うこと
  - ・相談体制の整備
  - ・被害者への配慮のための取り組み（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
  - ・被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

### 職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部（室） <https://www.mhlw.go.jp/content/000172581.pdf>



#### 社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料  
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために



- ポータルサイト「あかるい職場応援団」  
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP



## 労働時間を適正に把握し 正しく賃金を支払いましょう

労働時間は毎日適正に把握し、それに基づいて賃金を計算し、支払うことが必要です。

1日ごとに、一定時間に満たない労働時間を一律に切り捨て、その分の賃金を支払わないことは、労働基準法違反となります。

**! このような取り扱いは、労働基準法違反です！**

### ■ 勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている

勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、1日の時間外労働時間のうち15分を満たない時間を一律に切り捨て（丸め処理）、その分の残業代を支払っていない。

### ■ 一定時間以上でしか残業申請を認めない

残業申請は、30分単位で行うよう指示しており、30分を満たない時間外労働時間については、残業として申請することを認めておらず、切り捨てた分の残業代を支払っていない。

### ■ 始業前の作業を労働時間と認めていない

毎朝、タイムカード打刻前に作業（制服への着替え、清掃、朝礼など）を義務付けているが、当該作業を、労働時間<sup>\*</sup>として取り扱っていない（始業前の労働時間の切り捨て）。

※ 労働時間の考え方については、裏面をご参照ください。

### ワンポイントアドバイス

- 労働時間における端数処理の例外として、1か月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは、常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものとして認められます。
- また、1日の労働時間について、一定時間に満たない時間を切り上げた上で、その分の賃金を支払うことは、問題ありません。

## 労働時間とは

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します。

- ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
- ② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手持時間」）
- ③ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

労働時間の考え方については、リーフレット（「労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い」）もご参考ください。



## 労働時間の適正な把握

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。

使用者は、労働時間の適正な把握のために、以下の措置を講じてください。

### 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

- 始業・終業時刻の確認及び記録  
使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。
  1. 原則的な方法（以下のいずれか）
    - ・使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
    - ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。
  2. やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合  
上記1の方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合は、一定の措置を講ずる必要があること。
- 賃金台帳の適正な調製  
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

詳細は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」をご参照ください。



ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください

(R6.9)

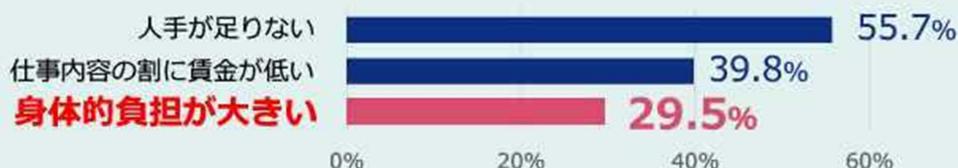
介護事業主の皆さまへ

資料3

# 人材確保のためにも 転倒・腰痛のない施設をつくりましょう

## 介護事業で働く労働者の課題

- 介護労働者の不満などで**身体的負担が大きい**と答えた方は**29.5%**
- 介護労働者の満足度を重視する企業ほど**人材確保ができて**いるとの統計結果もあります



出典：公益財団法人介護労働安定センター 介護労働実態調査より

## 介護事業における労働災害

- 介護労働者を含む社会福祉施設の労働災害は腰痛などの「動作の反動・無理な動作」が**41%**、次いで転倒が**39%**
- 腰痛などは介助作業で発生した者が**84%**
- 休業1か月以上となる者は、転倒で**64%**、腰痛などの「動作の反動・無理な動作」で**43%**



出典：令和元年労働者死傷病報告より

出典：令和元年労働者死傷病報告より介護施設で発生した休業4日以上労働災害767件のうち動作の反動・無理な動作の268件を集計したもの

転倒・腰痛のない施設づくりのために、裏面の対策に取り組みましょう

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 利用者・職員の 転倒・腰痛のない施設づくりのため 下記の対策に取り組みましょう

作業場所の  
整理整頓



危険箇所の  
見える化



持ち物の  
制限



作業場所の  
清掃



手すりの  
設置



一人介助の  
禁止



毎日の運動



滑りにくい  
靴の着用



最新機器の  
導入



介護施設における腰痛予防対策の実施は、介護報酬の加算要件の一つになっています！詳しくはこちらをチェック！



# 介護労働者が安心して働くために

## 整理・整頓 清掃・清潔

見た目にきれいなだけでなく、つまづいたり転んだりすることも減りました



厚生労働省のホームページで4S（整理・整頓・清掃・清潔）の方法を公開しています。



## 危険の見える化

危険の原因が誰から見てもわかるので、事故やケガが減りました



厚生労働省ホームページで「職場の危険の見える化（社会福祉施設）実践マニュアル」をご覧ください。



## 設備の改善

滑らず蒸れない靴のおかげで快適！

歩きやすい！

安心して支えられる



職場環境の改善等のために、エイジフレンドリー補助金をご活用ください。



## 転倒・腰痛 予防体操

足を前に

足を後ろに



YouTubeで、転倒・腰痛の予防に役立つ「いきいき健康体操」をご覧ください。



## 介護労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう

資料4

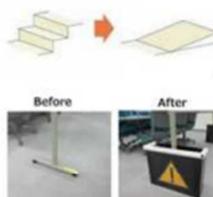
50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加し続けています  
事業者は労働者の転倒災害防止のための措置を講じなければなりません

### 「つまずき」等による転倒災害の原因と対策

- (なし) 何も無いところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒 (33%)  
 >転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入 (★)  
 >走らせない、急がせない仕組みづくり
-  通路の段差につまずいて転倒 (15%)  
 >事業場内の通路の段差の解消 (★)、「見える化」  
 >送迎先・訪問先での段差等による転倒防止の注意喚起
-  設備、家具などに足を引っかけて転倒 (12%)  
 >設備、家具等の角の「見える化」
-  利用者の車椅子、シルバーカー、杖などにつまずいて転倒 (8%)  
 >介助の周辺動作のときも焦らせない  
 介助のあとは“一呼吸置いて”から別の作業へ
-  作業場や通路以外の障害物（車止めなど）につまずいて転倒 (7%)  
 >適切な通路の設定  
 >敷地内駐車場の車止めの「見える化」
-  コードなどにつまずいて転倒 (5%)  
 >労働者や利用者の転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、労働者に徹底させる



職場3分  
エクササイズ



### 「滑り」による転倒災害の原因と対策

-  凍結した通路等で滑って転倒 (24%)  
 >従業員用通路の除雪・融雪。凍結しやすい箇所には融雪マットを設置する (★)
-  浴室等の水場で滑って転倒 (23%)  
 >防滑床材の導入、摩耗している場合は施工し直す (★)  
 >滑りにくい履き物を使用させる  
 >脱衣所等隣接エリアまで濡れないよう処置
-  こぼれていた水、洗剤、油等（人為的なもの）により滑って転倒 (21%)  
 >水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。  
 (清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してからの開放)
-  雨で濡れた通路等で滑って転倒 (11%)  
 >雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認し、防滑処置等の対策を行う  
 >送迎・訪問先での濡れた場所での転倒防止の注意喚起



(★) については、高齢労働者の転倒災害防止のため、中小企業事業者は「エイジフレンドリー補助金」（補助率1/2、上限100万円）を利用できます  
中小事業者は、無料で安全衛生の専門家のアドバイスが受けられます



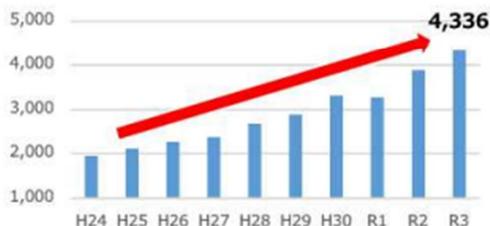
エイジフレンドリー補助金



中小規模事業者  
安全衛生サポート事業

## 転倒災害（休業4日以上）の発生状況（令和3年）

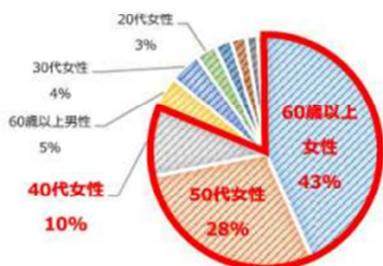
社会福祉施設における転倒災害発生件数の推移



社会福祉施設における転倒災害の態様

- ・ **骨折（約70%）**
- ・ 打撲
- ・ じん帯損傷
- ・ 捻挫
- ・ 外傷性くも膜下出血

社会福祉施設における転倒災害被災者の性別・年齢別内訳



社会福祉施設の転倒災害による平均休業日数（※労働者死傷病報告による休業見込日数）

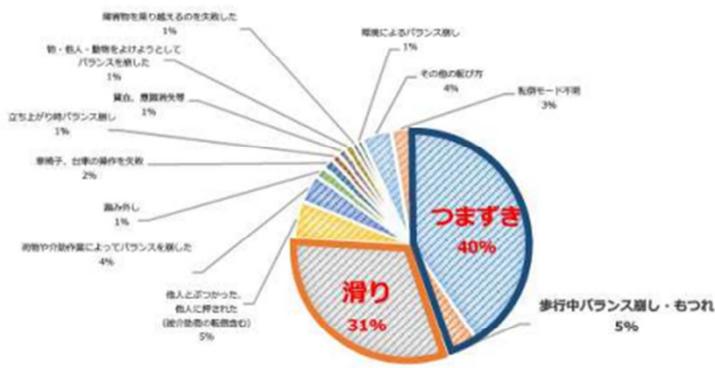
**44日**

介護の現場における転倒災害の発生時点



転倒災害が起きているのは移動のときだけではありません

転倒時の類型



表面へ ← 主な原因と対策

## 転倒リスク・骨折リスク

- 一般に加齢とともに身体機能が低下し、転倒しやすくなります  
→「転びの予防 体力チェック」「ロコチェック」をご覧ください
- 特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します  
→対象者に市町村が実施する「骨粗鬆症検診」を受診させましょう
- 現役の方でも、たった一度の転倒で寝たきりになることも  
→「たった一度の転倒で寝たきりになることも。転倒事故の起こりやすい箇所は？」（内閣府ウェブサイト）



転びの予防 体力チェック



ロコチェック



内閣府ウェブサイト

下関市内の事業者のみなさま

資料5

# STOP! 転倒災害

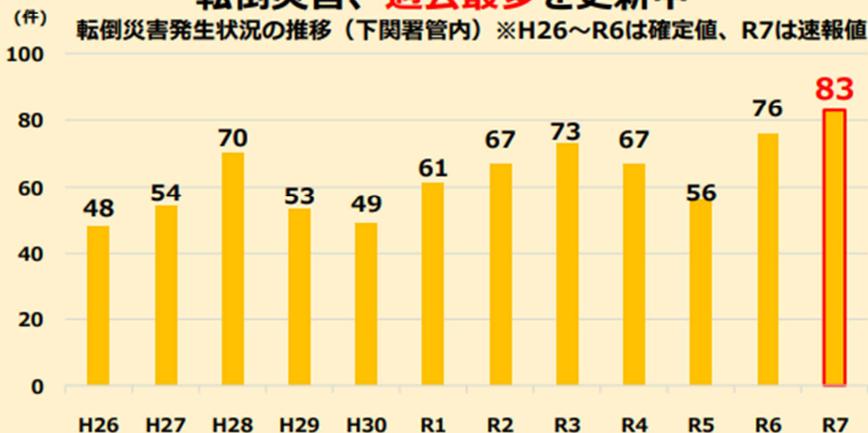
当署管内では、令和7年12月末における休業4日以上<sup>1</sup>の転倒災害（以下、「転倒災害」という。）の発生件数が過去最多を更新し、転倒災害防止対策が喫緊の課題となっています。

転倒災害の多くは、つまずきによるもので、転倒災害防止のためには、通路の設備改善と労働者の健康づくりが重要となります。

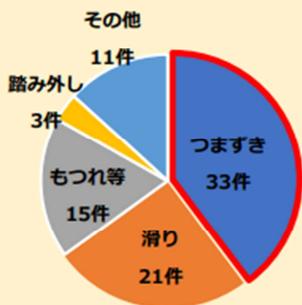
事業者の皆様におかれましては、今一度、事業場内の転倒災害防止対策の取組状況を確認いただきますようお願いします。

## 当署管内の転倒災害の傾向

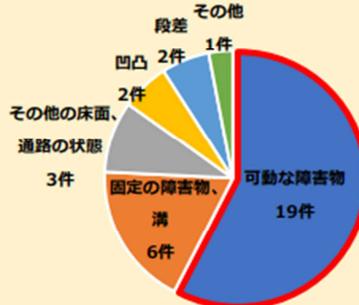
### 転倒災害、過去最多を更新中



転倒災害は、**つまずき**によるものが**最多**  
 転倒災害における事故の型別内訳  
 (令和7年12月末(速報値)・下関署管内)



つまずきは、**台車、歩行器など可動な障害物**によるものが**最多**  
 転倒災害(つまずき)の起因物内訳  
 (令和7年12月末(速報値)・下関署管内)

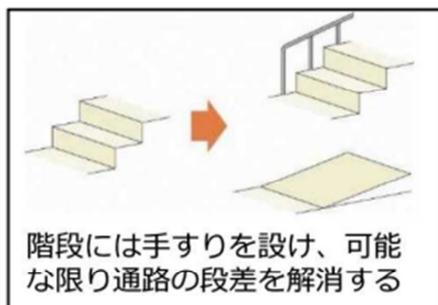


転倒災害防止のためには、**通路の設備改善、健康づくり**が重要です！

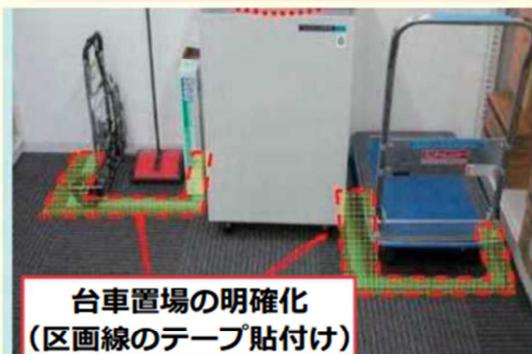
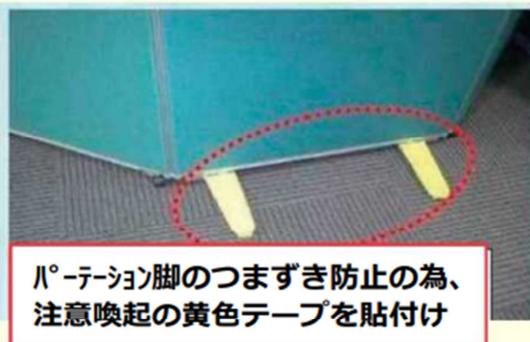
山口労働局・下関労働基準監督署

(R8.1)

## 転倒災害防止対策の例



厚生労働省「エイジフレンドリーガイドライン」より引用



厚生労働省「見える安全活動コンクール」優良事例トヨタ自動車(株)より引用

小売業<sup>※</sup>、社会福祉施設、飲食店などの事業者の皆様へ

## 「安全推進者」を配置して、 労働災害防止に取り組みましょう！

＜第三次産業の労働災害が増加しています。＞

近年労働災害が増加傾向にあり、特に小売業、社会福祉施設及び飲食店などの第三次産業が、労働災害の5割強を占めております。第三次産業では、転倒や腰痛などの労働災害が増加しております。

＜労働災害の防止には、安全推進者を配置することが有効です。＞

第三次産業の多くは、安全管理者や安全衛生推進者の選任義務はありません。増加する労働災害の防止のために、安全推進者を配置し、安全管理体制を充実させることを目的とした「安全推進者の配置等に係るガイドライン」が示されました。



### ガイドラインのポイント

ガイドライン全文は、こちらをご参照ください。⇒

#### 1 対象事業場

労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種（小売業<sup>※</sup>、社会福祉施設、飲食店など）の事業場のうち、常時10人以上の労働者を使用する事業場。

#### 2 安全推進者の要件

職場内の整理・整頓・清潔・清掃（いわゆる4S活動）、交通事故防止等、事業所内で安全活動に従事した経験を有する者のうちから配置すること。なお、以下のいずれかの者を配置することが望ましい。

- ・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、5年以上安全衛生の実務を経験した者等）
- ・労働安全コンサルタント、安全管理士又は安全管理者の資格を有する者

#### 3 安全推進者の配置

原則として、事業場ごとに1名以上配置すること。

#### 4 安全推進者の氏名の周知

安全推進者の氏名を作業場の見やすい箇所に掲示するなどにより、関係労働者に周知すること。（裏面を参考にしてください。）

#### 5 安全推進者の職務

安全推進者は、事業の実施を総括管理する者を補佐して、次の職務を行うこと。また、事業者は、安全推進者に対して必要な権限を付与するとともに、知識の付与や能力の向上に配慮すること。

- ① 職場環境及び作業方法の改善に関すること  
（例：職場の整理整頓（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）

※各種商品小売業、家具等小売業及び燃料小売業を除く。

## 安全推進者の職務

「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」に基づく選任

### 1 職場環境及び作業方法の改善に関すること

(例:職場の整理整頓(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、刃物や台車等の道具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)

安全推進者 氏 名	
--------------	--