

# 山口県長寿社会課からのお知らせ

資料 3

## 高齢者虐待防止について

### I 養介護施設従事者等による虐待の状況

(1) 受理した虐待事例の通報（届出）件数（うち虐待判断件数）（令和3年度）  
（単位：件）

	3年度	2年度	元年度	30年度	29年度
山口県	19(3)	15(2)	18(0)	28(8)	22(7)
全国	2,390(739)	2,097(595)	2,267(644)	2,187(621)	1,898(510)

(2) 虐待の発生要因(全国) (単位：%)

教育・知識・介護技術等に関する問題	56.2
職員のストレスや感情コントロールの問題	22.9
虐待を助長する組織風土や職員間の関係の悪さ、管理体制等	21.5
倫理観や理念の欠如	12.7
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	9.6

※厚生労働省「令和3年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果」参照

### II 高齢者虐待防止に向けて（高齢者虐待防止法の規定による）

#### (1) 養介護施設設置者又は養介護事業を行う者

- 高齢者虐待防止に関する定期的な研修を開催する
- 高齢者及び家族からの苦情処理の体制を整備する
- 職員のストレス対策等その他必要な措置を講じる

#### (2) 養介護施設従事者等

- 虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合は、速やかに市町高齢者虐待対応窓口へ通報する  
→通報を受けた市町は、事実確認調査を行い、老人福祉法又は介護保険法の規定による権限を適切に行使する

#### (3) 県

- 必要な場合市町と連携し事実確認調査を行い、老人福祉法又は介護保険法の規定による権限を適切に行使する
- 養介護施設従事者等による高齢者虐待の状況について公表する  
→公表項目（被虐待者の状況、虐待の種類、虐待があった養介護施設等の種別、虐待を行った養介護施設従事者等の職種等）
- 虐待防止や認知症ケアに関する研修機会の確保・充実を図る  
→認知症介護基礎研修、認知症介護実践研修（実践者、実践リーダー）等において、養介護施設従事者等として必要な虐待防止や権利擁護に関する知識習得を支援

## 認知症介護基礎研修について

令和3年度の介護報酬改定により、介護に直接携わる職員のうち、医療・福祉関係の資格を有さない者について、認知症介護基礎研修を受講させるために必要な措置を講ずることが、介護サービス事業者（無資格者がいない訪問系サービス（訪問入浴介護を除く）、福祉用具貸与、居宅介護支援を除く）に義務付けられたところです。

なお、当該義務付けの適用に当たっては、経過措置が設けられており、令和6年3月31日までの間は努力義務とされているので、令和6年3月31日までに介護サービス事業者（無資格者がいない訪問系サービス（訪問入浴介護を除く）、福祉用具貸与、居宅介護支援を除く）は、医療・福祉関係資格を有さない全ての従業者に対し認知症介護基礎研修を受講させるための必要な措置を講じなければなりません。

また、新規採用・中途採用を問わず、事業所が新たに採用した従業者（医療・福祉関係資格を有さない者に限る。）に対する当該義務付けの適用については、採用後1年間の猶予期間を設けることとし、採用後1年を経過するまでに認知症介護基礎研修を受講させることとする（この場合についても、令和6年3月31日までは努力義務で差し支えない）。

### 1 認知症介護基礎研修の受講義務が免除となる医療・福祉関係の資格及びケース

<義務受講の対象外となる資格>

医療	・ 医師 ・ 看護師	・ 歯科医師 ・ 准看護師	・ 薬剤師
福祉	・ 介護福祉士 ・ 理学療法士 ・ 介護支援専門員 ・ 介護職員初任者研修修了者 ・ 介護職員基礎研修課程修了者	・ 社会福祉士 ・ 作業療法士 ・ 実務者研修修了者 ・ 生活援助従事者研修修了者	・ 精神保健福祉士 ・ 言語聴覚士 ・ 認知症介護実践者等養成研修（実践者研修、リーダー研修、指導者研修）修了者 ・ 管理栄養士 ・ 栄養士 ・ きゅう師 等

<義務化の対象外となるケース>

- ・ 養成施設において認知症に係る科目を受講した者（卒業証明書及び履修科目証明書により認知症に係る科目を受講していることが確認できることが条件）
- ・ 福祉系高校の卒業生
- ・ 人員配置基準上、従業員の員数として算定される従業者以外の者や、直接介護に携わる可能性がない者

### 2 令和5年度の実施予定について

指定研修実施機関より事業計画書等が提出され次第、「かいごへるふやまぐち」においてお知らせします。



## 新型コロナウイルス感染症対策について

県では「かいごへるぷやまぐち」の「新型コロナウイルス感染症対策について」に新型コロナウイルス感染症対策に係るマニュアル、研修会の開催、活用可能な制度などの関連情報を掲載して参照の利便性を図っています。こまめに御確認をお願いします。

HP アドレス : <https://www.kaigo.pref.vamaguchi.lg.jp/iigvosha/>



トップページ > 事業者の方へ



### サービス事業者の方へ

- ▶ 指定等の手引き
- ▶ 自己点検表

#### 新型コロナウイルス感染症対策について

- 重要** 山口県介護施設等光熱費高騰緊急対策支援事業の申請期限は本日(2/28)17時までです！(23/02/28)
- 新型コロナウイルスに係る情報について(23/02/24)
- 重要** 山口県介護施設等光熱費高騰緊急対策支援事業の申請受付期間について(23/02/16)
- マスク着用の考え方の見直し等(特に高齢者施設等における取扱い)について(23/02/15)
- 高齢者施設等における新型コロナウイルス感染症に係る集中的検査の実施について(追加募集)(23/02/13)
- 高齢者施設等における面会の再開・推進にかかる高齢者施設等の職員向け動画及びリーフレットについて(23/02/01)
- 重要** 山口県介護施設等光熱費高騰緊急対策支援事業の申請受付開始について(1/25~2/28)(23/01/25)
- 新型コロナウイルス感染症により亡くなられた方等の処置、搬送、葬儀等に関するガイドラインの改正について(23/01/10)
- 介護サービス事業所等における新型コロナウイルス感染症陽性者の発生報告について(22/12/28)
- 重要** 山口県介護施設等物価高騰緊急対策支援事業の申請受付開始について(12/26~1/20)(22/12/26)
- 重要** 山口県介護施設等光熱費高騰緊急対策支援事業について(22/12/21)
- 重要** 介護サービス事業所等における新型コロナウイルス感染症陽性者の発生報告様式について(22/12/16)
- 高齢者施設等における新型コロナウイルス感染症に係る集中検査の実施について(追加受付)(22/12/14)
- 介護従事者のオミクロン株対応ワクチン接種の接種促進について(22/11/28)
- 重要** 今秋以降の感染拡大期に備えた感染防止対策の再徹底について(22/11/11)
- 高齢者福祉施設等における新型コロナウイルス感染症に係る集中検査の実績報告について(22/11/10)
- 重要** 山口県介護施設等物価高騰緊急対策事業について(22/10/31)
- 高齢者施設等における新型コロナウイルス感染症に係る集中検査の実施について(22/10/24)
- 高齢者施設等における新型コロナウイルス感染症に係る集中検査の実施について(22/10/21)
- 重要** 介護サービス事業所・介護施設等及び障害者支援施設等における新型コロナウイルス感染症陽性者の発生報告について(依頼)(22/10/05)
- 高齢者施設等における新型コロナウイルス感染症に係る集中的検査の実施について(22/09/30)

## 令和5年度 働きやすい介護職場づくり支援事業のご案内

資料14

職員の負担軽減を図りながら介護職員のキャリアアップの機会を確保するため、介護職員の研修受講に際し、事業者が研修代替職員の雇用（派遣を含む）を行う場合の費用の一部を助成します。

### 事業の主旨

介護分野における多様な人材確保と合わせ、職員の専門研修受講によるキャリアアップや資質向上を支援し、介護現場における処遇改善や社会的評価の向上を図る。

### 基本的な助成の流れ



### イメージ

Aさんが研修に参加している期間は、人員が不足するため、Bさんを新たに雇用

#### 研修例

- 介護職員初任者研修、実務者研修
- ユニットケアリーダー研修
- 身体拘束ゼロ推進員養成研修など



#### 代替職員の雇用形態

- ハローワーク等通じて新規に雇用された者
- 派遣会社からの派遣
- 令和5年度新規採用職員

▼ユニットケアリーダー研修を受講した場合

⇒ Aさん 研修期間 : 11月14日～11月25日 (12日間)  
Bさん 雇用期間 : 4月1日～(令和4年度新規採用職員)  
→補助金額 9,614円/日 × 12日 × 1/2 ≒ 57,000円

◆事業の内容については、6～7月頃に以下のホームページに掲載予定です。



かいこへるぷやまぐち

検索

URL: <https://www.kaigo.pref.yamaguchi.lg.jp/>

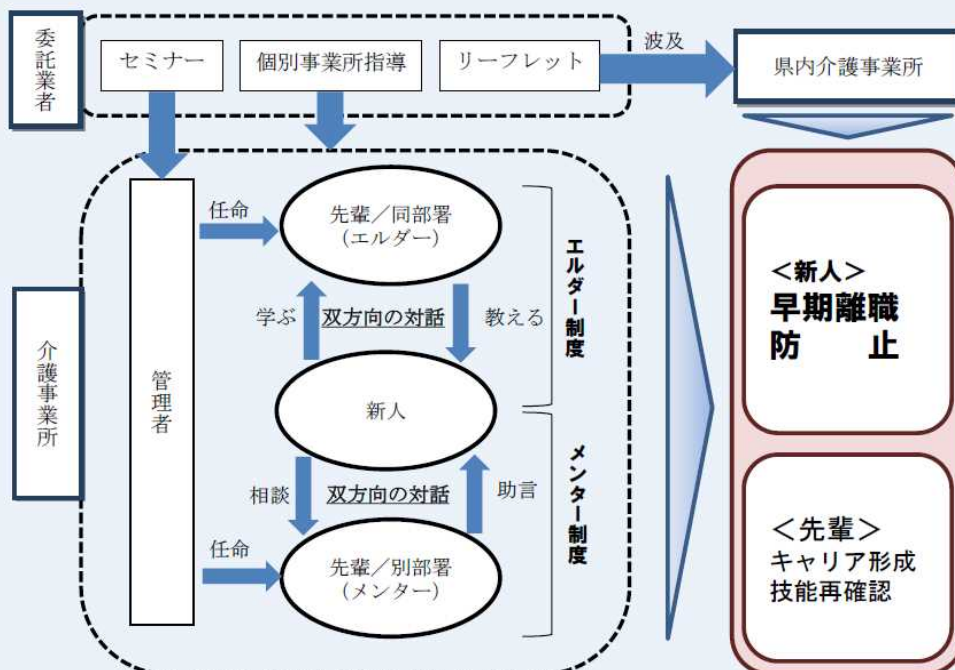


## 令和5年度 セミナーのご案内（山口県委託事業）

県では、平成27年度より、「管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業」を実施しています。また、平成29年度より「介護職員エルダー・メンター制度導入支援事業」を実施しています。

### セミナーの概要

- ◆ 管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業  
介護現場における労働環境の改善や、イメージアップを目的とした事業  
テーマ例) 労務管理と就業規則について  
人事管理・職場復帰支援等について  
メンタルヘルスケアの推進について  
緊急事態に備えた危機管理体制の整備について  
※テーマは、変更されることがあります。
- ◆ 介護職員エルダー・メンター制度導入支援事業  
介護事業所の労働環境整備を促進するため、介護事業所に対して、新人職員育成制度（エルダー・メンター制度）に関する研修や導入支援を行うことで、新人職員の早期離職防止や介護職員のキャリア形成の機会を確保する。



◆事業の内容については、5～7月頃に以下のホームページに掲載予定です。



かいごへるぷやまぐち

検索

URL: <https://www.kaigo.pref.yamaguchi.lg.jp/>

## やまぐち働きやすい介護職場宣言について

### 1 「やまぐち働きやすい介護職場宣言」とは

- 就労環境の改善等を通じて、やりがいを持って働き続けられる職場づくりに向けた取組を行う介護サービス事業所を「働きやすい介護職場宣言事業所」として県が認証し、進路を考える若者や介護分野への就職を志す求職者等に情報発信をする制度です。

発信する項目

必須項目：就労環境等  
任意項目：キャリアパスと人材育成  
働きがいと働きやすさが両立する職場づくり

### 2 宣言に関する県の取組

- やまぐち働きやすい介護職場宣言事業所として県が認証し、認証書を交付します。
- 宣言事業所には、ロゴマークのステッカーを配布します。また、事業所が作成するパンフレットやHP、名刺等でロゴマークを使用可能です。
- 福祉人材センターや「かいごへるぶやまぐち」のHPからつながる「やまぐち働きやすい介護職場宣言制度HP」で宣言事業所を紹介します。
- 宣言事業所を紹介するリーフレットを作成し、福祉人材センター、ハローワーク、介護福祉士養成施設、県立高校等へ配布します。
- 働きやすい介護職場づくり推進に向けたフォーラムを開催します。



ロゴマーク

### 3 申請方法

◇対象

介護保険法に基づく介護サービスを提供している介護サービス事業所等

◇申請方法

- ・「やまぐち働きやすい介護職場宣言HP」で情報発信する項目をオンライン入力したのち、宣言書をメール等で県に送付してください。【随時申請可能】
- ・現地確認を行った後、県が事業所を認証します。

【問い合わせ先】

山口県長寿社会課 地域包括ケア推進班

TEL 083-933-2788 E-mail : a13400@pref.yamaguchi.lg.jp

「やまぐち働きやすい介護職場宣言」HP

<https://www.kaigo.pref.yamaguchi.lg.jp/sengen/>



## 介護現場へのICT導入支援

介護人材不足や新型コロナウイルス感染症への対応等により介護現場の負担が増す中、介護事業所の業務の効率化及び質の向上を図るため、介護事業所におけるICT導入を推進します。

### 事業の概要

#### (1) ICT導入セミナーの開催

介護事業所の管理者等に対し、ICT導入のためのセミナーを開催

#### (2) ICT導入への支援

介護記録・請求業務等を一貫して行える介護ソフト等の導入経費の一部を補助

【補助対象】 県内の介護事業所

【対象経費】 ・記録業務、情報共有業務、請求業務を一貫して行うことが可能となる介護ソフト  
・タブレット端末、スマートフォン等ハードウェア  
・ネットワーク機器の購入・設置 等

【補助率】 1/2 (一定の要件を満たす場合は3/4)  
※一定の要件：介護データベース (LIFE) への登録体制 等

【補助上限】 400 千円

【補助件数】 140 事業所 (令和4年度)



◆「ICT導入セミナー」の開催案内、ICT導入経費の補助金申請案内については、準備ができ次第、「かいごへるぷやまぐちHP」に掲載予定です。

## 介護職員のキャリアアップのための支援（主なもの）

令和 5 年 3 月 山口県長寿社会課地域包括ケア推進班

## ■認知症介護に関する研修

介護事業所の従事者が、認知症高齢者等の介護に関する実践的な知識及び技術を修得するための研修を行う。

研修名		対象	内容	
指定実施機関	認知症介護基礎研修	新規に認知症介護に従事した者	認知症介護に関する基礎的な知識・技術と実践方法	
	認知症介護実践研修	実践者研修	介護職員等であって一定以上の期間の実務経験を有する者	認知症の原因や容態に応じ本人や家族の生活の質の向上を図る対応や技術を修得
		実践リーダー研修	介護職員等であって一定以上の期間の実務経験を有し、認知症介護実践者研修を修了している者	ケアチームにおける指導的立場として指導能力やチームマネジメント能力を修得

※いずれも、指定実施機関が実施するが、来年度の受講者募集は「かいごへるぷやまぐち」にて案内予定。  
 ※令和 3 年 4 月より、介護サービス事業者に、介護に直接携わる職員のうち、医療・福祉関係の資格を有さない者について、認知症介護基礎研修を受講させるために必要な措置を講じることを義務づける（3 年の経過措置期間あり）。

## ■介護員養成研修受講料の助成（介護員養成研修支援事業）

介護事業所が、所属する初任段階の介護職員（介護関係の資格を有しない中途採用者や高校新卒採用者等）に「介護員養成研修（介護職員初任者研修 及び 生活援助従事者研修）」を受講させるために負担する受講料等に対し、支援を実施する。

申請者	事業者
助成対象	介護事業所が、所属する初任段階の介護職員（介護関係の資格を有しない中途採用者や高校新卒採用者等）を「介護員養成研修（介護職員初任者研修 及び 生活援助従事者研修）」を受講させるために負担する受講料等 <助成対象> 受講料、テキスト代、修了試験代、実習費等
	なお、助成対象となるのは、令和 5 年 4 月から令和 6 年 2 月末頃までに研修を修了した者に限る。
助成額	介護職員初任者研修 1 人当たり 5 万円以内 生活援助従事者研修 1 人当たり 3 万円以内
助成人数	130 名程度

※研修の受講者募集、受講料の助成申請の詳細については、「かいごへるぷやまぐち」でお知らせします。



## 喀痰吸引等研修（第1号、第2号研修）の実施体制等について

### 1 喀痰吸引等研修の実施体制について

介護職員等による喀痰吸引等の前提となる喀痰吸引等研修（第1号、第2号研修）については、登録研修機関での実施体制となっています。

登録研修機関の研修実施予定等は、県長寿社会課ホームページでも公表予定です。

#### <登録研修機関（第1号・第2号）一覧>

事業所名称	所在地	研修課程
住宅型有料老人ホーム寿樹	長門市西深川338番地1	第2号
社会福祉法人高森福祉会	岩国市玖珂町3813番地6	第2号
株式会社ルナー 医療福祉部	下関市大字富任91番地	第1号・第2号
老人保健施設アイユウ	下関市長府金屋浜町1-5	第2号
医療法人社団青藍会	山口市吉敷中東一丁目1-1	第1号・第2号
株式会社TEN TO ONE	萩市大字今魚店町24番地3	第1号・第2号
株式会社プレゼンス・メディカル	下関市彦島福浦町三丁目1-23 朝見ビル3F号室	第1号・第2号
HAPPY&SMILE COLLEGE	山口市米屋町2-7	第2号
社会福祉法人山口県社会福祉協議会	山口市大手町9番6号	第1号・第2号

※ 登録研修機関の最新情報は県長寿社会課ホームページで確認してください。

### 2 研修受講にかかる助成制度

喀痰吸引等研修等、研修受講にかかる助成制度を御利用ください。

助成制度	福祉マンパワー事業（人材養成事業）
助成内容	業務に関する資格取得や自己啓発等のために必要な研修の受講等をされる場合に、その経費を助成
助成対象者	県内の社会福祉施設等に勤務する職員
助成対象経費	研修の受講料（テキスト代含）、旅費及び宿泊料
助成上限	5万円
実施主体	山口県福祉人材センター（社会福祉法人山口県社会福祉協議会）

※ 上記は令和4年度の状況です。最新の内容、募集状況は実施主体に御確認ください。

### 3 登録喀痰吸引等事業者の登録について

登録喀痰吸引等事業者へ登録することで、介護福祉士に対し自ら実地研修を行い、別途、介護福祉士登録証の付記登録を受けた介護福祉士に医療的ケアを行わせることができます。

介護福祉士が所属している施設、事業所等においては、登録喀痰吸引等事業者の登録も御検討ください。

## (1) 医療的ケアが実施可能な事業者

### ① 登録特定行為事業者

都道府県又は登録研修機関が実施する喀痰吸引等研修を修了し、認定証の交付を受けた介護職員等（認定特定行為業務従事者）に医療的ケアを行わせることができる。

### ② 登録喀痰吸引等事業者

養成校等で基本研修又は医療的ケアの課程を修了している介護福祉士に自ら実地研修を行い、別途、介護福祉士登録証に行為の付記登録を受けた介護福祉士に医療的ケアを行わせることができる。

登録に当たっては、登録特定行為事業者の登録基準に加え、介護福祉士に対する実地研修に係る体制整備（実地研修に係る規程、指導看護師の確保等）が必要となる。

## (2) 登録喀痰吸引等事業者と登録特定行為事業者との違い

区 分	登録喀痰吸引等事業者	登録特定行為事業者
医療的ケア実施者	介護福祉士登録証に喀痰吸引等行為の付記登録がある <u>介護福祉士</u>	認定証の交付を受けた介護職員等（ <u>認定特定行為業務従事者</u> ）
実地研修の実施	可	不可（自ら実施できない）
実地研修の実施義務	あり ※ 基本研修又は医療的ケアの課程を修了している介護福祉士が対象	—
実地研修修了者の管理	・実地研修修了証の交付（再交付も含む） ・実地研修修了者管理簿の県への報告	—
新規登録手数料	3,200 円	3,200 円

※ 事業所内で喀痰吸引等を行う者の中に介護職員等（認定特定行為業務従事者）と介護福祉士（介護福祉士登録証に喀痰吸引等行為の付記登録がある者）が混在する場合、登録特定行為事業者と登録喀痰吸引等事業者の2枚看板となる。

※ 登録特定行為事業者が、新たに登録喀痰吸引等事業者の登録をする場合、登録特定行為事業者の登録時に提出している書類は省略が可能。

## (3) 登録喀痰吸引等事業者の登録申請様式・手続等

県長寿社会課ホームページにて掲載

<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/soshiki/49/18504.html>



# 介護労働安定センター 事業案内



 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として、「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)

(介護労働実態調査結果より)

- 6割以上の事業所で人材不足を感じ、その理由の多くが「採用が困難」と回答しています。
- 従業員（訪問介護員、介護職員）の離職率は年々改善傾向です。
- 7割以上の事業所が、介護職員処遇改善加算を申請し、処遇改善に取り組んでいます。
- 相談窓口のない事業所は従業員の不満や悩みが多い傾向にあります。

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)

(介護労働実態調査結果より)

- 人材育成のための方策では「教育・研修計画を立てている」「採用時の研修を充実させている」「職員に後輩の育成経験を持たせている」等が上位です。
- 研修を受けた者の約7割が仕事上の能力向上を実感しています。

- 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。これを介護事業主、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
- 介護の魅力発信動画の放映
- 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



### 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 ● 災害、感染症など緊急時の対応 ● 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・行動援護（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 ● コミュニケーション技術 ● 介護現場における接遇マナー

### 事業主・中間管理者向けセミナー・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、財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、BCP策定 ● 介護経営セミナー ● 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。



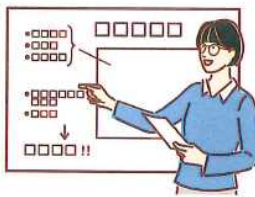
### 介護労働実態調査

介護分野における雇用管理の状況を把握し、早期離職防止の取り組みや、定着促進のための方策、賃金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の放映

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・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）
- 介護の仕事入門
- 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

### ▶ 福利厚生の充実

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、介護事業者及びケア・ワーカー（家政婦（夫））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。

令和5年度

介護事業所等事業主、介護業務に従事されている皆様へ

## 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。

※オンラインによる相談支援もご相談に応じます。  
オンラインによる個別相談・集団型相談(事業所内研修)を  
実施してみませんか。  
まずはお問い合わせください！！

【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Ⅱ 2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。

### ICT導入支援

介護現場におけるICTの活用。  
ICT機器やソフトウェアの導入について相談したい。

### 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。

### BCPの作成

BCP(業務継続計画)とは?BCP作成方法について、指導してほしい。

### 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

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。

## 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。

### 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30分~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入門

自分で出来るストレス度チェックや  
ストレス解消法、イライラ解消術

#### 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風通しの良い職場環境を育む

心理的安全性

#### 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！



令和5年度

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。

※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4年2月改訂版)

令和5年度 山口県委託事業  
《地域医療介護総合確保基金事業》

～介護職員エルダー・メンター制度導入支援事業～

無料

# メンター制度 個別支援のご案内

## 1. お申込み

- ・裏面申し込み票に必要事項をご記入の上、FAXまたはメール、郵送にてお申込みください。
- ・メンター制度の個別支援について、**事前相談が可能です**。相談実施後に、実際に個別支援のお申し込みを希望されるか決めていただく事も可能です。まずはお問い合わせください。

## 2. 個別支援のおおまかな流れ

- ・個別支援は全6回の支援となります。(例)7月～12月(月1回程度 相談支援実施)  
介護人材育成コンサルタント(講師)が事業所に直接訪問して、メンター・メンティ・サポーターを対象として研修を実施します。

※メンティ・メンターは1ペアからでも実施できます。

回	対象者	内容
1回目	メンター、メンティ サポーター	・メンター制度の目的と取り組み内容 ・メンタリングの仕方 等々
2回目	メンター、サポーター	・メンターの心構え ・第1回ミニ講座 ～承認と傾聴のスキルを身につけよう～
3回目	サポーター	・サポーターの役割を知る ・第2回ミニ講座 ～サポーターとしての関わり方を学ぶ～
4回目	メンティ、サポーター	・メンティとしての学び ・第3回ミニ講座 ～傾聴のスキルを身につけよう～
5回目	メンター、サポーター	・メンターとしての学び ・第4回ミニ講座 ～効果的な関わり方のテクニック～
6回目	メンター、メンティ サポーター	仕上げの研修 これまでの取り組みを振り返って

新人職員の育成や早期離職防止で注目されているメンター制度。皆様の事業所でも取り組んでみませんか？



メンター制度は、メンティのメンタル面を中心にサポートする仕組みです。メンターとメンティはペアを組み、定期的に面談を重ねます。サポーターは2人を支えます。

## 3. 実施時間について

- ・個別支援1回あたり1.5時間(90分)の実施となります。

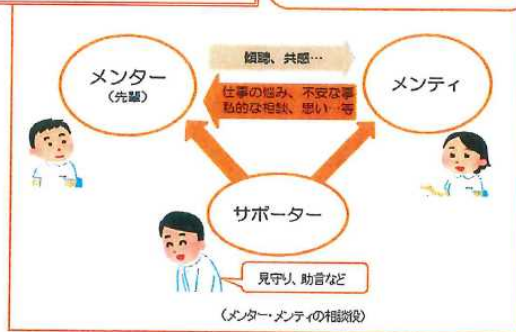


これまでメンター制度個別支援を実施された方にその後の状況を聞いてみました

(令和3年12月調査)

当時のメンティの方は現在…  
平成30年度実施した事業所では約75%の方、令和元年度では約79%の方が継続して勤務中。  
令和2年度のメンティの方は約94%が継続！  
メンティをされた方の継続率の高いことがわかります！

### メンター制度のイメージ



(お申込み・お問い合わせ) 公益財団法人 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Ⅱ2F  
TEL 083-920-0926 FAX 083-920-0930  
URL: [www.kaigo-center.or.jp](http://www.kaigo-center.or.jp) 担当:長岡

介護労働安定センター山口支部

検索





# F A X

公益財団法人介護労働安定センター山口支部

083-920-0930

令和5年度 山口県委託事業

～介護職員エルダー・メンター制度導入支援事業～

## 申し込み票

申込日：令和 5年 月 日

事業所名		役職	
		氏名	
所在地	〒		
電話番号 FAX 番号	(    ) (    )	メールアドレス	
申し込み	<input type="checkbox"/> 申し込む <input type="checkbox"/> 検討する <input type="checkbox"/> 事前相談を申し込む		
申し込みをされる場合、 現時点でメンティの対象となるスタッフについて下記の内容にご記入ください。			
メンティ対象者  対象者のキャリアについて、○をつけてください。	① (    歳)	勤続年数 (    年)	( ☆新卒者 ☆中途採用者 ⇒ 介護経験あり・無し )
	② (    歳)	勤続年数 (    年)	( ☆新卒者 ☆中途採用者 ⇒ 介護経験あり・無し )
	③ (    歳)	勤続年数 (    年)	( ☆新卒者 ☆中途採用者 ⇒ 介護経験あり・無し )
	④ (    歳)	勤続年数 (    年)	( ☆新卒者 ☆中途採用者 ⇒ 介護経験あり・無し )
	⑤ (    歳)	勤続年数 (    年)	( ☆新卒者 ☆中途採用者 ⇒ 介護経験あり・無し )

※「申し込み票」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程に従い厳重に管理し、人材育成コンサルタントによる相談、支部（所）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に使用し、上記以外の目的で使用いたしません。



令和5年度 山口県委託事業 介護職員処遇改善加算等取得促進支援事業

ご来場とWeb配信(後日)、  
選んで受講可能！！

## 介護職員処遇改善加算 介護職員等特定処遇改善加算 介護職員等ペースアップ等支援加算 算定・対策セミナー

### ★処遇改善加算を算定の基礎から重要なポイントまでを解説

- ①算定要件とは？
- ②キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲを満たすための取組み
- ③計画書、就業規則などの例

### ★特定加算を算定するための重要なポイントを解説

- ①算定要件とは？
- ②配分対象者や配分方法について
- ③計画書、就業規則などの例

### ★ペースアップ等支援加算取得に向けたポイントを解説

### ★報告書作成のポイントを解説



☆ご来場の定員は50名です。  
先着順ですがお申し込み多数の場合は、処遇改善加算等新規取得及びより上位の区分の加算取得を目指す事業所様を優先とさせていただきます。

★特定加算は「3つの算定要件」さえ満たせば算定可能！

「ベテラン介護職員がいない」「加算率が低く月額8万円も賃金改善できない」

「事業所を開設したばかりで営業実績がない」から算定できない、は誤解です！

受付

- 日時 【ご来場】 令和5年6月22日(木) 13:00~16:00 (12:30~)  
【Web配信】 令和5年6月29日(木) 10:00~ ※同時生配信  
令和5年7月14日(金) 16:00 終了 ではありません

- 会場 山口県セミナーパーク 研修室102 (山口市秋穂二島1062)

- 講師 村上 智宏 氏(村上労務経営事務所 代表)

(公財)介護労働安定センター雇用管理コンサルタント 特定社会保険労務士

- 定員 【ご来場】 50名

- 対象事業所 介護サービス事業所等(山口県内)

※下記の加算算定非対象サービスを除く

(介護予防)訪問看護・(介護予防)訪問リハビリテーション・(介護予防)福祉用具貸与・特定(介護予防)福祉用具販売

(介護予防)居宅療養管理指導・居宅介護支援・介護予防支援

- 受講料 **無 料**

- 申込方法 【ご来場】裏面に必要事項をご記入の上、FAXにてお申込みください。

【後日Web配信】介護労働安定センターのホームページよりお申込み

ください。

※ご来場の受講者に限る  
介護事業所のための働きやすい、働きがいのある職場づくりのために「雇用管理改善のための業務推進マニュアル」(A4判93頁 令和3年度改訂版)を無料配布(追送)いたします。

※受講の際は、感染症予防対策(マスクの着用など)にご協力をお願いします。

※当日ご自宅で、検温をお願いします。

※発熱や体調不良等の症状がある方は、受講をお控えください。



お申込みお待ちしております！！

【お問い合わせ】公益財団法人 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Ⅱ2F

TEL 083-920-0926 FAX 083-920-0930

URL : www.kaigo-center.or.jp

【担当：長岡・村橋】





FAX

(公財)介護労働安定センター  
山口支部

083-920-0930

(支部記入欄)

【受講申込書】

介護職員処遇改善加算  
介護職員等特定処遇改善加算  
介護職員等ベースアップ等支援加算  
算定・対策セミナー

※受付番号

【ご来場希望】

①受講申込書に記入のうえFAXしてください。(郵送、電子メールでの添付も可)

②受講申込みの完了&受講の決定

(ご来場の方には開催日の1週間前までに「受講票」をFAXにてお送りしますので、ご確認ください。)

法人名					
施設・事業所名					
現在の加算区分 ※3加算とも○をつけてください	処遇改善加算	I	II	III	なし
	特定処遇改善加算	I	II	なし	
	ベースアップ等支援加算	あり	なし		
住所	〒				
TEL			FAX		
ふりがな 参加者氏名			職種・役職		
.....					
.....					

【Web後日配信希望】

介護労働安定センターのホームページよりお申込みください。URL : [www.kaigo-center.or.jp](http://www.kaigo-center.or.jp)

後日、視聴用URLをお送りしますので、**必ず当日視聴されるアドレスからお申し込みをお願いします。**

以下の事項をご確認のうえ、お申込みください。

介護労働安定センター山口支部



■注意事項

- ・ZOOMとほぼ同様の機能を有する無料配信サービス (Cisco Webex) で後日配信します。(※同時生配信ではありません。)
- ・Webご視聴には、インターネット環境、パソコン(カメラ不要)、スピーカー(パソコン内蔵可)をご用意ください。
- ・スマートフォンでのご視聴の場合は、パケット通信料定額制に加入されていない場合は、特にご注意ください。
- ・Webセミナーの受講に際し、インターネット・利用環境等についてのご質問はお受けできませんので、予めご了承ください。
- ・Webセミナー視聴の際、PCウイルス感染した場合、当センターで責任は負いかねますので、視聴する端末等のセキュリティ対策は受講者様で行なっていただきますようお願いいたします。
- ・Webセミナーの受講に際し、配信日1週間前までに、「受講決定通知」メールに、その後の手順をお知らせいたします。

■禁止事項

- ・視聴用URLとパスワード等の第三者への転用、貸与。
- ・録画、録音、撮影、スクリーンショットやダウンロード、SNS上への掲載、資料の無断複写や転用、転載等。
- ・本Webセミナーにおける著作権を侵害する行為。

◎受講者の個人情報(氏名・住所・電話番号)は、当該講座に関する通知などの送付および講座実施に関する連絡、講座受講の際の本人確認、当センターの新規講座などのご案内の送付の範囲で利用し、プライバシーポリシーに基づき、厳重に管理し、上記目的以外には使用いたしません。

【お問い合わせ】公益財団法人 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Ⅱ2F

TEL 083-920-0926 FAX 083-920-0930

【担当: 長岡・村橋】



# 介護職員処遇改善加算 介護職員等特定処遇改善加算 介護職員等ベースアップ等支援加算 新規取得・ランクアップ 個別相談のご案内

相談費用  
無料



●処遇改善加算の専門家（社会保険労務士など）が、ご都合の良い日時に貴事業所へ直接お伺いし、手続きや書類の書き方等について分かりやすくアドバイスします。

この機会に、新規取得や区分ランクアップを目指しませんか。

対象事業所（現在の加算区分）	相談回数・時間	相談期間	費用
①処遇加算Ⅱ以下又は未届け	原則2回 2時間(1回当たり)	令和5年6月23日 ～令和6年2月29日	無料
②処遇加算Ⅰ～Ⅲ かつ 特定処遇加算Ⅱ 又は未届け			
③処遇加算Ⅰ～Ⅲ かつ ベースアップ等支援加算未届け			

## 相談内容の例

- ①新しい計画書様式の記載方法及び留意点について
- ②算定要件を満たす方法
- ③キャリアパスの策定方法（職位・職責・職務内容等に応じた任用等の要件、賃金体系の設定）
- ④資質向上の目標やその具体的計画の策定方法について
- ⑤昇給する仕組み、又は昇給を判定する仕組みについて
- ⑥特定処遇改善加算の配分方法について
- ⑦就業規則・賃金規程の改定 など

### 1.事業の目的

介護サービス施設・事業所（加算算定非対象サービスを除く）における介護職員処遇改善加算の新規取得や、より上位区分の取得に向けた支援を行うとともに、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算についても、加算の取得にかかわる支援を行う。

### 2.内 容

社会保険労務士等による個別訪問相談支援

### 3.対象事業所 介護サービス施設・事業所等（山口県内）

※次の加算算定非対象サービスを除く

- （介護予防）訪問看護・（介護予防）訪問リハビリテーション・
- （介護予防）福祉用具貸与・特定（介護予防）福祉用具販売・
- （介護予防）居宅療養管理指導・居宅介護支援・介護予防支援

### 4.個別訪問相談について

原則、専門的な相談員（社会保険労務士等）が対象施設・事業所を直接訪問します。  
Web（オンライン）による相談も可能です。

【問合せ】公益財団法人 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II 2F

TEL 083-920-0926 FAX 083-920-0930

URL : www.kaigo-center.or.jp

【担当：長岡・村橋】





FAX 083-920-0930  
(公財)介護労働安定センター 山口支部

個別訪問相談支援 申込書(無料)

現在の加算区分 ※3加算ともに ○をつけてくだ さい	処遇改善加算	I , II , III , なし	
	特定処遇改善加算	I , II , なし	
	ベースアップ等 支援加算	あり	なし
事業所名			
代表者名			
所在地		〒	
電話番号			
FAX番号			
相談者氏名		役職	

▼具体的な相談内容(該当する番号に○・複数可)

①新しい計画書様式の記載方法及び留意点について
②算定要件を満たす方法
③キャリアパスの策定方法(職位・職責・職務内容等に応じた任用等の要件、賃金体系の設定)
④資質向上の目標やその具体的計画の策定方法について
⑤昇給する仕組み、又は昇給を判定する仕組みについて
⑥特定処遇改善加算の配分方法について
⑦就業規則・賃金規程の改定
その他 ( )

▼相談希望日

第1希望	令和 年 月 日 ( )	時 分 ~ 時 分
第2希望	令和 年 月 日 ( )	時 分 ~ 時 分
第3希望	令和 年 月 日 ( )	時 分 ~ 時 分

【問い合わせ先】公益財団法人 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II 2F  
TEL 083-920-0926 FAX 083-920-0930  
【担当: 長岡・村橋】

※センター記入欄  
担当 ( )

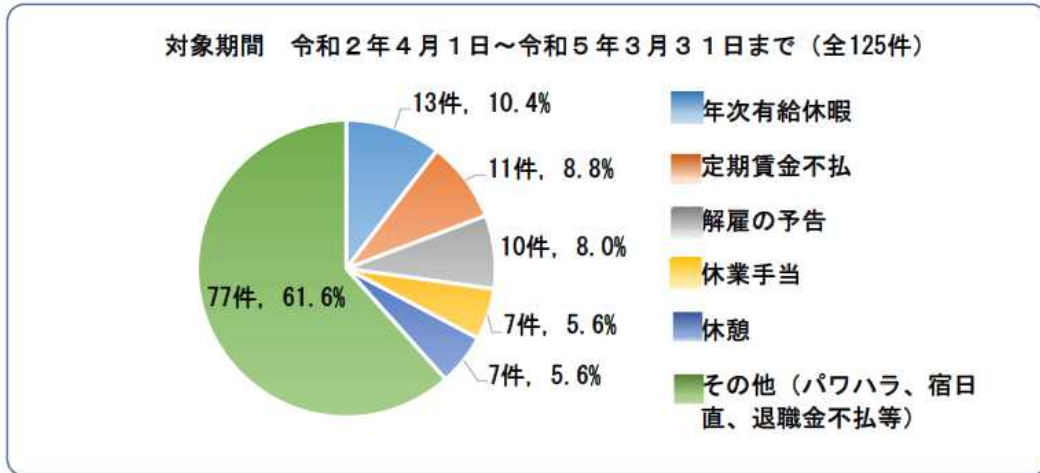
## 下関労働基準監督署からのお知らせ

介護保険サービス事業者の皆様へ

### 労務管理を適正に行うために知っておきたいポイント

下関労働基準監督署（☎083-266-5476）（R5. 5）

- 1 過去3年間に下関労働基準監督署に寄せられた社会福祉施設（介護保険サービス事業者など）に係る労働相談について



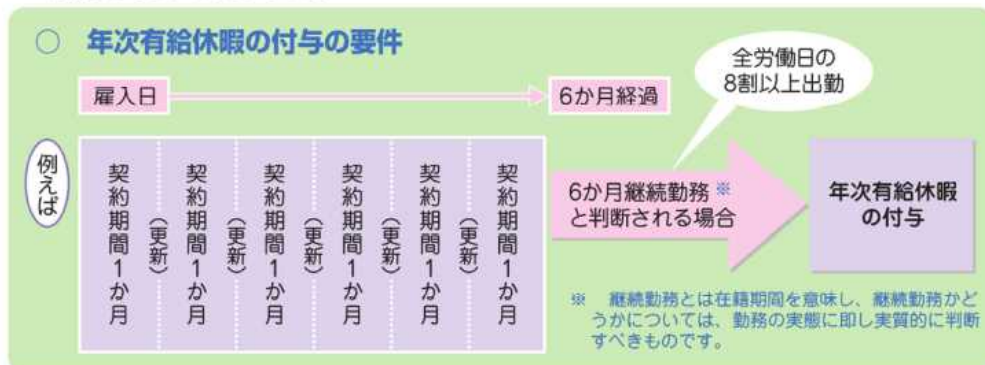
- 2 有給休暇

#### <相談例>

- 有給休暇をすべて使って退職したい。  
→労働義務のある日がある限り、有給休暇の請求は可能。
- 年5日の有給休暇付与義務のある人が、急に辞めることになっても5日与えないといけないか。  
→労働義務のある日が5日以上あれば、与えないといけない。
- 有給休暇を取ったことがない。  
→有給休暇は法律で付与が義務付けられている。

### Point 非正規雇用労働者にも年次有給休暇を付与しましょう ▶ 労働基準法第39条

- ・ 非正規雇用労働者も含め、6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません。



- ・ 所定労働日数が少ない労働者に対して、所定労働日数に応じた年次有給休暇を与える必要があります。



○ 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

- ・ 労使協定により、年次有給休暇について、5日の範囲内で時間を単位として与えることができます。
- ・ 法定の年次有給休暇が10日以上付与される労働者について、年5日の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられました（対象労働者には、管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。）。
- ・ 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、5年間（当分の間は3年間）保存する必要があります。

3 定期賃金不払

<相談例>

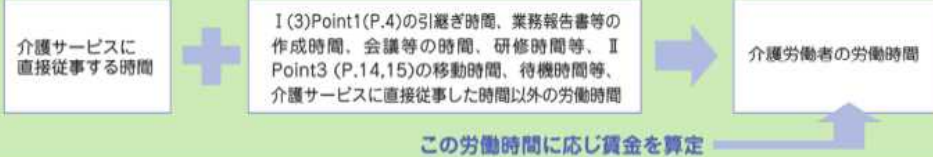
- 家族手当が支払われない。  
→ 就業規則等で支払うことを約していれば、支払わないといけない。
- 賃金が遅れて支払われる。  
→ 所定の賃金支払日までに支払わなければ、法違反となる。
- 始業時刻前から仕事をしているが、その時間分の賃金が支払われない。  
→ 黙示でも使用者から義務付けられていると認められるなら、賃金を支払わないといけない。

**Point** 労働時間に応じた賃金を、適正に支払いましょう

◆ 労働基準法第24条

- ・ 賃金は、いかなる労働時間についても支払わなければなりません。
- ・ 労働時間に応じた賃金の算定を行う場合(時給制などの場合)には、交替制勤務における引継ぎ時間、業務報告書の作成時間等、介護サービスに直接従事した時間以外の労働時間も通算した時間数に応じた算定をしてください。※ I(3)Point 1(P.4)、II Point3(P.14) 参照

○ 賃金の算定の基礎となる労働時間



#### 4 解雇の予告

##### <相談例>

- 社長から「今日でクビだ」と言われた。  
→解雇までの予告期間が30日未満なら、日数に応じた解雇予告手当を支払う必要がある。
- 試用期間中の労働者を解雇したいが問題があるか。  
→採用から14日以内であれば、解雇予告手当を支払う必要はない。

### Point 解雇・雇止めを行う場合は、予告等の手続を取りましょう

→ 労働基準法第20条、労働契約法第19条、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条ほか

- ・ やむを得ず労働者の解雇を行う場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です。予告を行わない場合には、解雇までの日数に応じた解雇予告手当を支払う必要があります。



- ・ 有期労働契約※を更新しない場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です。  
※ 3回以上更新されているが、1年を超えて継続して雇用されている労働者に係るものに限り、あらかじめ更新しない旨明示されているものを除きます。
- ・ 実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないとき」は、雇止めが認められません。従来と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。
- ・ 労働者から請求があった場合には、解雇・雇止めの理由等について、証明書を交付する必要があります。

#### 5 休業手当

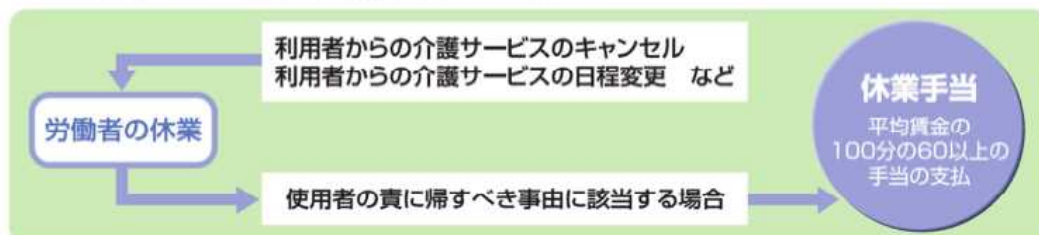
##### <相談例>

- 所定労働日だったのに、「今日は人が足りている」と言われ、休業させられた。  
→使用者側の都合で休業させた場合は、休業手当を支払わないといけない。
- 週4日勤務の契約で採用されたが、会社から何の説明もなく週2日の勤務に減らされた。  
→週2日の減らされた勤務に対し、休業手当の支払いが必要となる。

### Point 休業手当を適正に支払いましょう

→ 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には、使用者は休業手当として平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければなりません。※ I(5) Point 1 (P.7) 参照
- ・ 利用者からのキャンセル、利用時間帯の変更を理由として労働者を休業させる場合には、他の利用者宅での勤務等、その労働者に代替業務を行わせる可能性等を含めて判断し、使用者として行うべき最善の努力を尽くしたと認められない場合には、休業手当の支払が必要です。





## 6 休憩

### <相談例>

- 夜勤者は1人勤務のため、休憩時間中も常に待機しておく必要がある。  
→勤務から離れられない状態であれば、休憩を与えたことにならない。
- 所定の休憩時間は1時間だが、実際は30分程度しか取れない。  
→所定の休憩時間が取れなければ、労働した時間分の賃金を支払わないといけない。

## Point 休憩は確実に取得できるようにしましょう → 労働基準法第34条

- ・労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩が、労働時間の途中に必要です。
- ・休憩は、労働者の自由に利用させなければなりません。
- ・特に、次のような例がみられることから、夜間時間帯や利用者の食事時間帯においても、休憩が確実に取得できるよう徹底してください。
  - 代替要員の不足等から夜勤時間帯の休憩が確保されていない例
  - 正午～午後1時などの所定の休憩時間に利用者の食事介助等を行う必要が生じ、休憩が確保されていない例

## 7 その他

### (1) 中小企業に対する月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ

2023年(令和5年)4月1日から、中小企業の月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が50%以上に引き上げられました。

※中小企業への猶予期間は、2023年(令和5年)3月31日で終了しました。

2023年(令和5年)4月1日～		深夜・休日労働の取扱い	
月60時間超の残業割増賃金率大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を上げ		深夜労働との関係 月60時間を超える時間外労働を深夜(22:00～5:00)の時間帯に行わせる場合、 深夜割増賃金率 25%+時間外割増賃金率 50%=75%となります。 休日労働との関係 月60時間の時間外労働時間の算定には、 法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。 ※法定休日労働の割増賃金率は、35%です。	
	1か月の時間外労働 1日8時間・1週40時間 を超える労働時間	60時間以下	60時間超
大企業		25%	50%
中小企業		25%	50%

### (2) 働き方改革サポートオフィス山口

#### 相談・支援には「働き方改革サポートオフィス山口」をご利用ください

「働き方改革サポートオフィス山口」(山口労働局委託事業)では、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、就業規則や賃金規定の見直し、助成金の活用、テレワーク対応など、働き方改革に関連する労務管理上の課題について、窓口での対面や電話・メールでの無料相談を行っています。また、専門家が会社までお伺いする訪問相談サービスも行っていますので、お気軽にご利用ください。

TEL 0120-172-223 メールアドレス yamaguchi-hatarakikata@lec.co.jp

(3) 働き方改革 特設サイト

厚生労働省「働き方改革 特設サイト」のご案内

厚生労働省「働き方改革 特設サイト」では、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定、同一労働同一賃金等の詳細が確認できます。こちらをご利用ください。



検索サイトにおいて「働き方改革 特設」で検索し、「働き方改革特設サイト（支援のご案内）厚生労働省」【<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top/>】をクリックしてください。

(4) ポータルサイト「あかるい職場応援団」



ポータルサイト「あかるい職場応援団」では・・・  
 セクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法）、妊娠・出産ハラスメント（男女雇用機会均等法）、育児・介護休業法）、パワーハラスメント（労働施策総合推進法）の防止措置や裁判例の紹介、さらにこれらを動画でも学ぶことができます。  
 また、パワーハラスメント対策に取り組む企業のインタビュー記事が多数掲載され、参考になります。

(5) 電子申請の利用について



36 協定や就業規則など、労働基準法等に係る届出等は、電子政府の総合窓口「e-Gov（イーガブ）」による電子申請が利用可能です。さらに令和3年4月から、電子署名や電子証明書が不要となり、電子申請しやすくなりました。  
 各事業所の36協定届を本社で一括して届け出る要件も緩和されていますので、是非一度、ご利用をご検討ください。  
 厚生労働省のホームページ（左記）にマニュアルや解説などが掲載されています。



## 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

**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

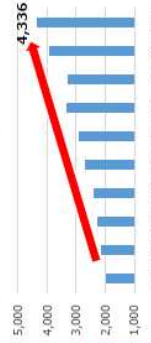
- (なし)
- 何もないところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒 (33%)**
  - 転倒や怪傷をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入 (★)
  - 走らせない、動かせない仕組みづくり
- 通路の段差につまずいて転倒 (15%)**
  - 事業場内の通路の段差の解消 (★)、「見える化」
  - 送迎先・訪問先での段差等による転倒防止の注意喚起
- 設備、家具などに足を引っかけた転倒 (12%)**
  - 設備、家具等の角の「見える化」
- 利用者の車椅子、シルバーカー、杖などにつまずいて転倒 (8%)**
  - 介助の周辺動作のときも慮らせない
  - 介助のあとには「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（止まぬなど）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にならないよう、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

### 「滑り」による転倒災害の原因と対策

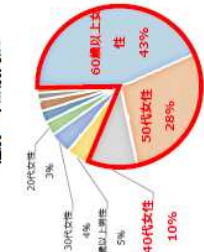
- 凍結した通路等で滑って転倒 (24%)**
    - 従業員用通路の除雪・融雪。凍結しやすい箇所には融雪マットを設置する (★)
  - 浴室等の水場で滑って転倒 (23%)**
    - 防滑床材の導入、摩擦している場合は職工し直す (★)
    - 滑りにくい履き物を使用させる
    - 脱衣所等隣接エリアまで濡れないよう処置
  - こぼれていた水、洗剤、油等（人為的なもの）により滑って転倒 (21%)**
    - 水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。
    - (清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してから)の開放
  - 雨で濡れた通路等で滑って転倒 (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「エイティブレンダリー補助金」(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

## 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被害者の性別・年齢別内訳



社会福祉施設における転倒災害の様相

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

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)

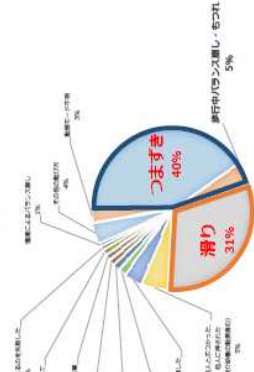
44日

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



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」「ロコチエック」をご覧ください
- 特に女性に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働けなくなることも  
 → 「たった一度の転倒で働けなくなることも。転倒事故の起こりやすい箇所は？」(内閣府ウェブサイト)

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



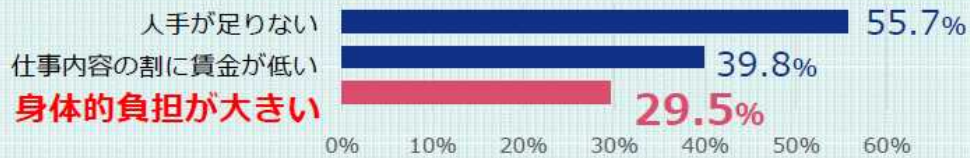
(R5)

介護事業主の皆さまへ

# 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

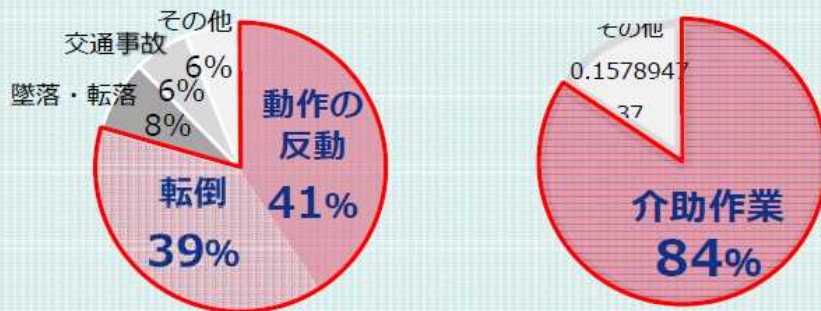
- 介護労働者の不満などで**身体的負担が大きい**と答えた方は**29.5%**
- 介護労働者の満足度を重視する企業ほど**人材確保ができている**との統計結果もあります



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。





# 「職場における腰痛予防対策指針」を参考に 介護職員の腰痛対策に取り組みましょう

厚生労働省では、「職場における腰痛予防対策指針」を策定し、介護職員の腰痛予防対策への啓発・指導を行っています。

令和3年度の介護報酬改定では、介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算の算定要件の一つである「職場環境等要件」に基づく取り組みに「**介護職員の身体負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施**」が設けられました。

この実施についても「職場における腰痛予防対策指針」を参考とするよう周知されています。

## 腰痛予防対策のポイント

- 施設長等のトップが、腰痛予防対策に取り組む方針を表明し、対策実施組織を作りましょう。
- 対象者ごとの具体的な看護・介護作業について、作業姿勢、重量などの観点から、腰痛発生リスクを評価しましょう。
- 腰痛発生リスクが高い作業から優先的に、リスクの回避・定見措置を検討し、実施しましょう。健康管理、教育にも取り組みましょう。

## 労働災害の具体例

### 移乗介助

ベッドから車椅子への介助で、ベッドに座っている利用者を前屈みになって両脇を抱え、立たせようとしたところ、腰に痛みが生じた。



### 座り直し

車椅子に座っている利用者の座り直しをするため、利用者の脇に手を入れ、引き上げようとしたところ、腰に痛みが生じた。



### 立ち上がり介助

利用者を前屈みになって両脇を抱え、ベッドから立たせようとしたところ、ベッド脇が狭く、無理な姿勢となり、腰に痛みが生じた。



## 参考：介護報酬の考え方／令和3年度介護報酬改定の概要

### 介護報酬の考え方

介護報酬は、事業者が利用者（要介護者または要支援者）に介護サービスを提供した場合、その対価として事業者を支払われるサービス費用です。

介護報酬はサービスごとに設定されています。各サービスの基本的なサービス提供に関する費用（基本報酬）に加えて、各事業所のサービス提供体制や利用者の状況等に応じて、加算・減算されます。

介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算も、加算の種類の一つです。

### 令和3年度介護報酬改定の目的

令和3年4月から介護報酬が改定されました。その目的は以下の通りです。

- 新型コロナウイルス感染症や大規模災害が発生する中で「感染症や災害への対応力強化」を図る
- 団塊の世代の全てが75歳以上となる2025年に向けて、2040年も見据えながら、「地域包括ケアシステムの推進」、「自立支援・重度化防止の取組の推進」、「**介護人材の確保・介護現場の革新**」、「制度の安定性・持続可能性の確保」を図る。

### 介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算の職場環境等要件※1

**職場環境要件の6つの区分** 職場環境等要件は、以下の6区分で構成されています。

- 入職促進に向けた取り組み
- 資質の向上やキャリアアップに向けた支援
- 両立支援・多様な働き方の推進
- 腰痛を含む心身の健康管理
- 生産性の向上のための業務改善の取り組み
- やりがい・働きがいの醸成

#### 処遇改善加算の要件

##### 介護職員処遇改善加算

職場環境等要件の中からいずれか1以上の取り組みを行う

##### 介護職員等特定処遇改善加算

令和3年度は6区分のうち3区分を選択し、区分ごとに1以上の取り組みを行う  
(令和4年度以降は、6つの区分ごとに1以上の取り組み)

職場環境等要件「**腰痛を含む心身の健康管理**」の区分では、以下の項目を求めています。

腰痛を含む心身の健康管理	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援
	介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施
	短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備

- ※ 同加算の対象サービス：以下を除く全てのサービス  
(介護予防)訪問看護、(介護予防)訪問リハビリテーション、(介護予防)福祉用具貸与、  
特定(介護予防)福祉用具販売、(介護予防)居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援

### 腰痛対策実施の参考例示※2

令和3年度介護報酬改定に係るQ&Aでは、以下のとおり「職場における腰痛予防指針」を参考に示されています。

問	職場環境等要件に基づく取り組みとして「介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施」が設けられたが、新たに取り組みを行うにあたり参考にできるものはあるか。
答	介護職員の腰痛予防対策の観点から、「 <b>職場における腰痛予防対策指針</b> 」（平成25年6月18日付基発0618第3号「 <b>職場における腰痛予防対策の推進について</b> 」参考2別添）を公表しており参考にされたい。

- ※1：「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」（令和3年3月16日老発0316第4号 厚生労働省老健局長通知）

- ※2：「令和3年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.3）」（令和3年3月26日 厚生労働省老健局老人保健課ほか  
連名事務連絡）問127

(R3.9)



社会福祉施設を運営する事業主の皆さまへ

## 介護・看護作業による腰痛を予防しましょう

休業4日以上の職業性疾病のうち、職場での腰痛は6割を占める労働災害となっています。特に、高齢者介護などの社会福祉施設での腰痛発生件数は大幅に増加しています。

そこで、厚生労働省では平成25年6月に「職場における腰痛予防対策指針」を改訂し、適用範囲を福祉・医療分野における介護・看護作業全般に広げ、腰に負担の少ない介助方法などを加えました。

このパンフレットは、指針の主なポイント、介護・看護作業での腰痛防止の具体的な対策をまとめたものです。皆さまの施設での腰痛予防にお役立てください。

### 指針の主なポイント

#### <労働衛生管理体制>

職場で腰痛を予防するには、労働衛生管理体制を整備した上で、作業・作業環境・健康の3つの管理と労働衛生についての教育を総合的・継続的に実施することが重要です。

また、リスクアセスメントや労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を導入して、腰痛予防対策の推進を図ることも有効です。



#### <リスクアセスメント>

リスクアセスメントは、それぞれの作業内容に応じて、腰痛の発生につながる要因を見つけ出し、想定される腰部への負荷の程度、作業頻度などからその作業のリスクの大きさを評価し、リスクの大きなものから対策を検討して実施する手法です。

#### <労働安全衛生マネジメントシステム>

リスクアセスメントの結果を基に、予防対策の推進についての「計画（Plan）」を立て、それを「実施（Do）」し、実施結果を「評価（Check）」し、「見直し・改善（Act）」するという一連のサイクル（PDCAサイクル）により、継続的・体系的に取り組むことができます。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

## 作業管理、作業環境管理、健康管理のポイント [ 指針 ]

### 作業管理

#### ■省力化

人を抱え上げる作業など腰に負担のかかる作業については、リフトなどを積極的に使用し、原則、人力では行わせないようにする。それが困難な場合には、負担を減らすための福祉用具を導入するなどの省力化を行い、腰への負担を軽減する。

#### ■作業姿勢、動作

前屈姿勢、中腰、上半身と下半身をひねった姿勢、体を後ろに傾けながらねじるなど、不自然な姿勢を取らないようにする。不自然な姿勢を取らざるをえない場合には、その姿勢の程度を小さくするとともに、頻度や時間も減らすようにする。

#### ■作業の実施体制

作業する人数、作業内容、作業時間、自動化の状況、福祉用具などが適切に割り当てられているか検討する。特に、腰に過度の負担がかかる作業では、無理に一人で作業するのではなく、身長差の少ない2名以上で行うようにする。

#### ■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、作業者それぞれの作業内容に応じたものにする必要があるため、定期的な見直しを行う。また、新しい機器や設備などを導入した場合も、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。作業服は、動きやすく着心地を考慮し、伸縮性、保温性、通気性のあるものにする。

### 作業環境管理

#### ■作業する場所の床面

転倒やつまずき、滑りなどを防止するため、作業する場所の床面はできるだけ凹凸や段差がなく、滑りにくいものとする。

#### ■照明

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。

#### ■作業空間、設備の配置など

作業に支障がないように十分に広い作業空間を確保する。作業の姿勢、動作が不自然にならないよう、機器や設備を適切に配置し、椅子や作業台・ベッドの高さを調節する。

### 健康管理

#### ■健康診断

介護・看護作業を行う作業者を配置する際には、医師による腰痛の健康診断を実施する。その後は定期的（6カ月以内に1回）に実施する。健診結果について医師の意見を聴き、作業者の腰痛予防のために必要がある場合には、作業体制・作業方法の改善、作業時間の短縮などを行う。

#### ■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。



## 労働衛生教育 [ 指針 ]

### ■労働衛生教育

介護・看護作業を行う作業員に対しては、その作業に配置する際に腰痛予防のための労働衛生教育を実施する。その後は、必要に応じて行う。

[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。

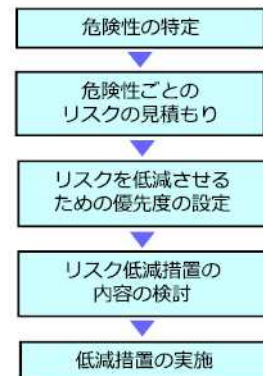
## リスクアセスメント・労働安全衛生マネジメントシステム

### ■リスクアセスメント

腰痛予防対策は、各作業におけるリスクに応じて、合理的・効果的な対策を立てることが重要です。

そのためには、作業の種類や場所ごとに、腰痛の発生に関連する要因についてリスクアセスメントを実施する必要があります。

リスクアセスメントとは、職場にある危険の芽を洗い出し、それにより起こりうる労働災害のリスクの大きさ（重大さ+可能性）を見積もり、大きいものから優先的に対策を講じていく手法です。



### ■労働安全衛生マネジメントシステム

作業管理、作業環境管理、健康管理、労働衛生教育を的確に組み合わせて総合的に推進していくためには、労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を導入することが重要です。

リスクアセスメントの結果を基に、「計画を立てる（Plan）」→「計画を実施する（Do）」→「実施結果を評価する（Check）」→「評価を踏まえて見直し、改善する（Act）」という一連のサイクル（PDCAサイクル）により、継続的・体系的に安全衛生対策に取り組むことができます。



## 介護・看護作業での腰痛予防対策

リスクアセスメントを行う場合には、次の点に注意して実施しましょう。

### ○腰痛の発生に関与する要因の把握

要 因	内 容
介護・看護される側（対象者）の要因	必要な介助の内容、対象者自身でできること、認知症の程度、体重など
労働者の要因	経験年数、身長・体重、筋力、介護技術など
福祉用具（機器、補助具）の状況	適切な機能を備えたものが必要な数量あるか
作業姿勢・動作の要因	抱え上げ、不自然な姿勢、不安定な姿勢など
作業環境の要因	温度、照明、床面、作業スペースなど
実施体制	適正な作業人数・配置か、協力体制、交代制勤務の回数・シフトなど
心理・社会的要因	対人関係によるストレス、仕事の忙しさ、介護技術の悩みなど

### ○リスクの評価（見積り）

具体的な介護・看護作業を想定して、腰痛の発生に関係する要因のリスクを見積もる。なお、リスク評価に当たっては、「チェックリスト」「アクション・チェックリスト」※を利用することも有効。

※ 改善のためのアイデアや方法を見つけることを目的とした改善・解決指向型のチェックリスト

### ○リスクの回避・低減措置の検討、実施

リスクの大きさや緊急性などを考慮して、リスク回避・低減措置の優先度を判断しつつ、次に掲げるような、腰痛の発生要因に的確に対処できる対策の内容を決定する。

検討事項	内 容
対象者自身でできることの活用	対象者の協力を得た介護、看護方法の選択
福祉用具の利用	対象者の状態に合った福祉用具の積極的な利用
作業姿勢・動作の見直し	リフトやスライディングボード・シートの利用、不自然な姿勢での作業の回避
作業の実施体制	負担の大きい業務が特定の作業者に集中しないよう配慮
作業標準の策定	作業ごとに作成し、対象者別に、手順・福祉用具・人数・役割などを明記
休憩、作業の組合せ	交代で休憩できるよう配慮。他の作業とローテーションも考慮
作業環境の整備	温度・湿度の調整、十分な照明、段差の解消、作業スペースの確保など
健康管理	適切な健康管理による腰痛発生リスクの早期把握、職場復帰時の措置など
労働衛生教育	教育・訓練の定期的な実施。マニュアルの作成・整備

### ○リスクの再評価、対策の見直し・実施継続

定期的な職場の見回り、聞き取り調査、健診、衛生委員会などを通じて、職場に新たな負担や腰痛が発生していないかを確認する体制を整備する。問題がある場合には、速やかにリスクを再評価し、リスク要因の回避・低減措置を図るため、作業方法の再検討、作業標準の見直しを行う。

指針全文(H25.6.18付け基発0618第1号)は、厚生労働省ホームページの「法令等データベースサービス(通知検索)」または、報道発表資料(H25.6.18)をご参照ください。

詳細は検索で

職場における腰痛予防対策指針

検索

(H25.11)






# STOP! 転倒災害

---

## プロジェクト

 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

## あなたの職場は大丈夫？


### 転倒の危険をチェックしてみましょう

転倒災害防止のためのチェックシート



チェック項目		<input 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、かつちょうど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活用して、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	<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"/>

### チェックの結果は、いかがでしたか？

問題のあったポイントが改善されれば、きっと作業効率も上がって働きやすい職場になります。どのように改善するか「安全委員会」などで、全員でアイデアを出し合いましょう！ 次頁の「見える化」も効果的です!! 



まずは、職場内で情報共有

## 転倒危険場所を見える化しましょう！

転倒の危険を感じた場所の情報を収集し、労働者への共有を図ることが大切です。危険場所に下のステッカーの掲示を行うなど、**転倒の危険を見える化しましょう！**

※下のステッカーは、「STOP！転倒災害プロジェクト」のホームページからもダウンロードできます。

切り取り線

**転倒危険！**



**コメント**

切り取り線

2月・6月は重点取組期間です!!

## STOP! 転倒災害プロジェクト

厚生労働省と労働災害防止団体では、**転倒災害**を撲滅するため「STOP! 転倒災害プロジェクト」を推進しています。 [STOP! 転倒 検索](#)

事業者の皆さまは、職場の**転倒災害防止対策**を進めていただくとともに、プロジェクトの重点取組期間（2月、6月）には、チェックリストを活用した**総点検**を行い、安全委員会などでの調査審議などを経て、**職場環境の改善**を図ってください。

### 転倒災害の特徴

**特徴1 転倒災害は最も多い労働災害!**

休業4日以上<sup>※</sup>の労働災害、約12万件のうち、転倒災害は**約2.6万件**と最も多く発生しています。

**特徴2 特に高年齢者で多く発生!**

高年齢者ほど転倒災害のリスクが増加し、55歳以上では55歳未満の**約3倍**リスクが増加します。

**特徴3 休業1か月以上が約6割!**

転倒災害による休業期間は**約6割が1か月以上**となっています。



「平成27年転倒災害による休業期間の割合」 労働者死傷病報告 (厚生労働省) より作成

### 転倒災害の主な原因

▶ 転倒災害は、大きく3種類に分けられます。皆さまの職場にも似たような危険はありませんか？

滑り	つまずき	踏み外し
<p>&lt;主な原因&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>床が滑りやすい素材である。</li> <li>床に水や油が飛散している。</li> <li>ビニールや紙など、滑りやすい異物が床に落ちている。</li> </ul>	<p>&lt;主な原因&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>床の凹凸や段差がある。</li> <li>床に荷物や商品などが放置されている。</li> </ul>	<p>&lt;主な原因&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>

### 転倒災害防止対策のポイント

▶ 転倒災害を防止することで、安心して作業が行えるようになり、作業効率も上がります。

4S (整理・整頓・清掃・清潔)	転倒しにくい作業方法	その他の対策
<ul style="list-style-type: none"> <li>歩行場所に物を放置しない</li> <li>床面の汚れ (水、油、粉など) を取り除く</li> <li>床面の凹凸、段差などの解消</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間に余裕を持って行動</li> <li>滑りやすい場所では小さな歩幅で歩行</li> <li>足元が見えにくい状態で作業しない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業に適した靴の着用</li> <li>職場の危険マップの作成による危険情報の共有</li> <li>転倒危険場所にステッカーなどで注意喚起</li> </ul>

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](#)

(2017.2)

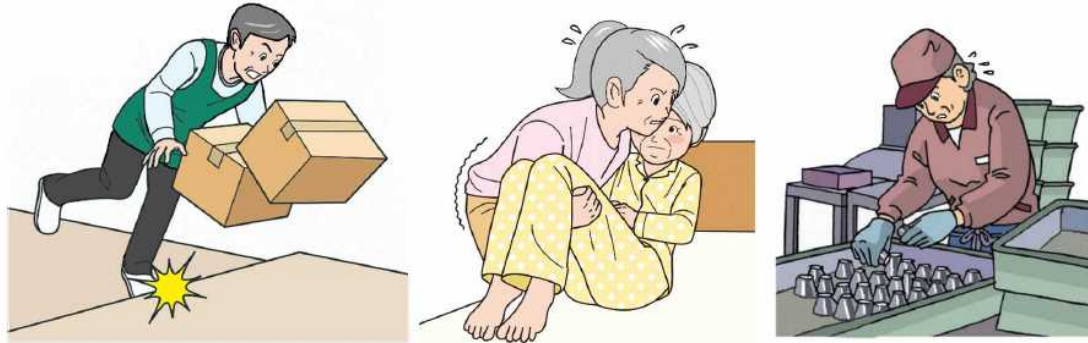


# エイジフレンドリーガイドライン

## (高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

厚生労働省では、令和2年3月に「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン。以下「ガイドライン」)を策定しました。

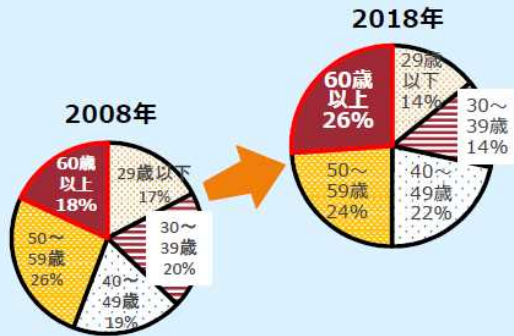
働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。



働く高齢者が増えています。60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加。特に商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業で増加しています。

こうした中、労働災害による死傷者数では60歳以上の労働者が占める割合は26%（2018年）で増加傾向にあります。労働災害発生率は、若年層に比べ高齢層で相対的に高くなり、中でも、転倒災害、墜落・転落災害の発生率が若年層に比べ高く、女性で顕著です。

### <年齢別死傷災害発生状況（休業4日以上）>



高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことが分かっています。

体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含めすべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要です。

### <年齢別・男女別の労働災害発生率 2018年>



### <年齢別の休業見込み期間の長さ>



出典：労働力調査、労働者死傷病報告

このガイドラインは、雇用される高齢者を対象としたものですが、請負契約により高齢者を就業させることのある事業者においても、請負契約により就業する高齢者に対し、このガイドラインを参考として取組を行ってください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

## ガイドラインの概要

このガイドラインは、高齢者を現に使用している事業場やこれから使用する予定の事業場で、事業者と労働者に求められる取組を具体的に示したものです。全文はこちら→

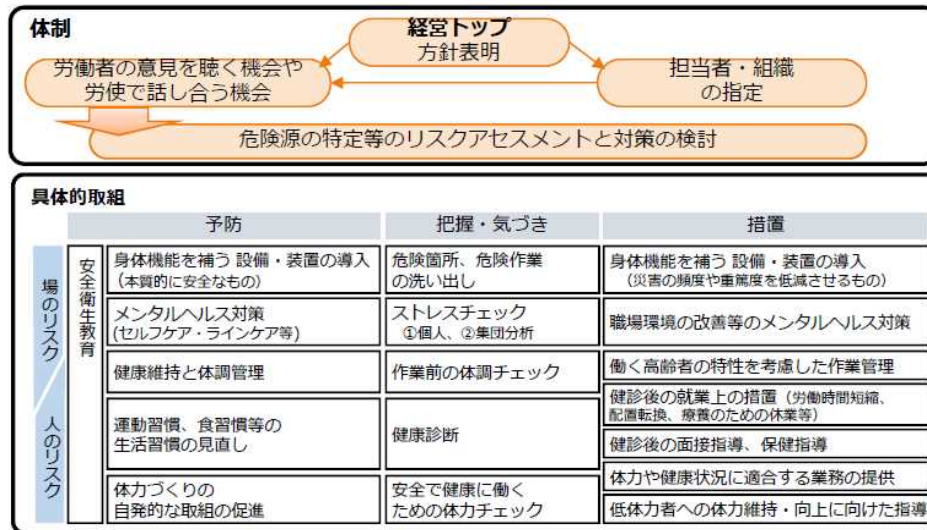
令和2年3月16日付け基安発0316第1号  
「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの策定について」



## 事業者求められる事項

事業者は、以下の1～5について、高齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、国や関係団体等による支援も活用して、**実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むように努めてください。**

事業場における安全衛生管理の基本的体制と具体的取組の体系を図解すると次のようになります。



## 1 安全衛生管理体制の確立

### ア 経営トップによる方針表明と体制整備

- ・企業の経営トップが高齢者労働災害防止対策に取り組む方針を表明します
- ・対策の担当者や組織を指定して体制を明確化します
- ・対策について労働者の意見を聴く機会や、労使で話し合う機会を設けます



#### ※考慮事項※

- ・高齢労働者が、職場で気付いた労働安全衛生に関するリスクや働く上で負担に感じていること、自身の不調等を相談できるよう、社内に相談窓口を設置したり、孤立することなくチームに溶け込んで何でも話せる風通しの良い職場風土づくりが効果的です

### イ 危険源の特定等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、対策の優先順位を検討します
- ・リスクアセスメントの結果を踏まえ、2以降の具体的事項を参考に取組事項を決定します

#### ※考慮事項※

- ・職場改善ツール「エイジアクション100」のチェックリストの活用も有効です→
- ・必要に応じフレイルやロコモティブシンドロームについても考慮します

※フレイル：加齢とともに、筋力や認知機能等の心身の活力が低下し、生活機能障害や要介護状態等の危険性が高くなった状態

※ロコモティブシンドローム：年齢とともに骨や関節、筋肉等運動器の衰えが原因で「立つ」、「歩く」といった機能（移動機能）が低下している状態

- ・社会福祉施設、飲食店等での家庭生活と同様の作業にもリスクが潜んでいます



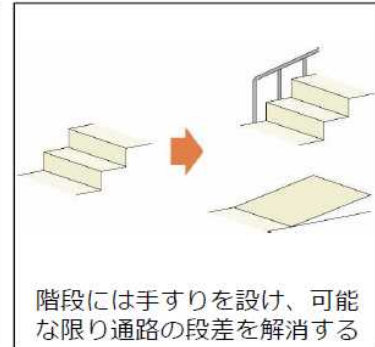


## ガイドラインの概要

### 2 職場環境の改善

- (1) 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）
- ・高齢者でも安全に働き続けることができるよう、施設、設備、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じます
  - ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

#### ↓対策の例↓



#### その他の例

- ・床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用する
- ・熱中症の初期症状を把握できるウェアラブルデバイス等のIoT機器を利用する
- ・パワーアシストスーツ等を導入する
- ・パソコンを用いた情報機器作業では、照明、文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等により作業姿勢を確保する 等

## ガイドラインの概要

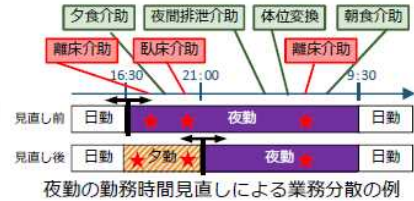
### (2) 高齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）

- ・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検討し、実施します
- ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

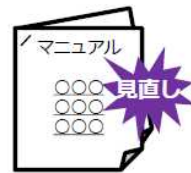
#### ↓対策の例↓

##### <共通的な事項>

- ・事業場の状況に応じて、勤務形態や勤務時間を工夫することで高齢労働者が就労しやすくなります（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）
  - ・ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルを策定します
  - ・注意力や集中力を必要とする作業について作業時間を考慮します
  - ・身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ります
- <暑熱な環境への対応>
- ・一般に年齢とともに暑い環境に対処しにくくなるので、意識的な水分補給を推奨します
  - ・始業時の体調確認を行い、体調不良時に速やかに申し出るよう日常的に指導します
- <情報機器作業への対応>
- ・データ入力作業等相当程度拘束性がある作業では、個々の労働者の特性に配慮した無理のない業務量とします



夜勤の勤務時間見直しによる業務分散の例



## 3 高齢労働者の健康や体力の状況の把握

### (1) 健康状況の把握

- ・労働安全衛生法で定める雇入時および定期的健康診断を確実に実施します
- ・その他、以下に掲げる例を参考に、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

#### ↓取組の例↓

- ・労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者が、地域の健康診断等（特定健康診査等）の受診を希望する場合、勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟に対応します
- ・労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者に対して、事業場の実情に応じて、健康診断を実施するよう努めます





## ガイドラインの概要

### (2) 体力の状況の把握

- ・ 高齢労働者の労働災害を防止する観点から、事業者、高齢労働者双方が体力の状況を客観的に把握し、事業者はその体力にあった作業に従事させるとともに、高齢労働者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、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
- ・ 体力チェックの対象となる労働者から理解が得られるよう、わかりやすく丁寧に体力チェックの目的を説明するとともに、事業場における方針を示し、運用の途中で適宜その方針を見直します

### ⇩対策の例⇩

- ・ 加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等を導入します
- ・ 厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用します
- ・ 事業場の働き方や作業ルールにあわせた体力チェックを実施します。この場合、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法と評価基準は、安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化するようにします

### ✿考慮事項✿

- ・ 体力チェックの評価基準を設ける場合は、合理的な水準に設定し、安全に行うために必要な体力の水準に満たない労働者がいる場合は、その労働者の体力でも安全に作業できるよう職場環境の改善に取り組むとともに、労働者も必要な体力の維持向上の取組が必要です。

**転倒等リスク評価セルフチェック票**

**体力チェックの一例** 詳しい内容は→ 

#### I 身体機能計測結果

① ステップテスト（歩行能力/筋力）  
あなたの結果は [ ] 歩 / (身長) = [ ]

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
結果 /	~1.24	1.25	1.39	1.47	1.66~
身長 /	~1.39	~1.49			

② 座位ステップテスト（敏捷性）  
あなたの結果は [ ] 回 / 20秒

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(回)	~24	25	29	34	40~
	~28	~34	~47		

③ フォンショールーチ（動的バランス）  
あなたの結果は [ ] cm

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(cm)	~19	20	30	36	40~
	~29	~35	~39		

④ 閉眼片足立ち（静的バランス）  
あなたの結果は [ ] 秒

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(秒)	~7	7.1	17.1	55.1	90.1~
	~17	~25	~50	~90	

⑤ 閉眼片足立ち（静的バランス）  
あなたの結果は [ ] 秒

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(秒)	~15	15.1	30.1	84.1	120.1
	~30	~64	~110		

身体機能計測の評価数字を  
II のリーダーシートに数字で記入

#### II 実地表（身体特性）

質問項目	あなたの回答状況	合計	評価	評価
1. 入浴時、足指が冷たく感じることがあるか				① 頻りに冷たく感じる
2. 両足指が冷たく感じる頻度はどのくらいか				② 頻りに冷たく感じる
3. 両足指が冷たく感じる頻度はどのくらいか				③ 頻りに冷たく感じる
4. 歩行時、小さな段差に足指が冷たく感じる頻度はどのくらいか				④ 頻りに冷たく感じる
5. 歩行時、小さな段差に足指が冷たく感じる頻度はどのくらいか				⑤ 頻りに冷たく感じる
6. 一週間にわたる歩行時、足指が冷たく感じる頻度はどのくらいか				⑥ 頻りに冷たく感じる
7. 一週間にわたる歩行時、足指が冷たく感じる頻度はどのくらいか				⑦ 頻りに冷たく感じる
8. 電車に乗った時、足指が冷たく感じる頻度はどのくらいか				⑧ 頻りに冷たく感じる
9. 電車に乗った時、足指が冷たく感じる頻度はどのくらいか				⑨ 頻りに冷たく感じる
10. 電車に乗った時、足指が冷たく感じる頻度はどのくらいか				⑩ 頻りに冷たく感じる

II のリーダーシート

評価結果を転記し記入してください  
(I の身体機能計測結果も数字、II の実地表（身体特性）は数字で記入）



### (3) 健康や体力の状況に関する情報の取扱い

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。

また、労働者の体力の状況の把握に当たっては、個々の労働者に対する不利益な取扱いを防ぐため、労働者自身の同意の取得方法や情報の取扱方法等の事業場内手続について安全衛生委員会等の場を活用して定める必要があります。

## ガイドラインの概要

### 4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

#### (1) 個々の高齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた措置

脳・心臓疾患が起こる確率は加齢にしたがって徐々に増加するとされており、高齢労働者については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



#### ※考慮事項※

- ・業務の軽減等の就業上の措置を実施する場合は、高齢労働者に状況を確認して、十分な話し合いを通じて本人の理解が得られるよう努めます

#### (2) 高齢労働者の状況に応じた業務の提供

健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するとされており、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

#### ※考慮事項※

- ・疾病を抱えながら働き続けることを希望する高齢者の治療と仕事の両立を考慮します
- ・ワークシェアリングで健康や体力の状況や働き方のニーズに対応することも考えられます

#### (3) 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」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組に努めます
- ・集団と個々の高齢労働者を対象として身体機能の維持向上に取組むよう努めます
- ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて取り組みます

#### ⇩対策の例⇩

- ・フレイルやロコモティブシンドロームの予防を意識した健康づくり活動を実施します
- ・体力等の低下した高齢労働者に、身体機能の維持向上の支援を行うよう努めます  
例えば、運動する時間や場所への配慮、トレーニング機器の配置等の支援を考えます
- ・健康経営の観点や、コラボヘルスの観点から健康づくりに取り組みます

転倒・腰痛防止視聴覚教材

～転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」～(動画)

他



### 5 安全衛生教育

#### (1) 高齢労働者に対する教育

- ・高齢者対象の教育では、作業内容とリスクについて理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用します
- ・再雇用や再就職等により経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います

#### ※考慮事項※

- ・身体機能の低下によるリスクを自覚し、体力維持や生活習慣の改善の必要性を理解することが重要です
- ・サービス業に多い軽作業や危険と感じられない作業でも、災害に至る可能性があります
- ・勤務シフト等から集合研修が困難な事業場では、視聴覚教材を活用した教育も有効です

#### (2) 管理監督者等に対する教育

- ・教育を行う者や管理監督者、共に働く労働者に対しても、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



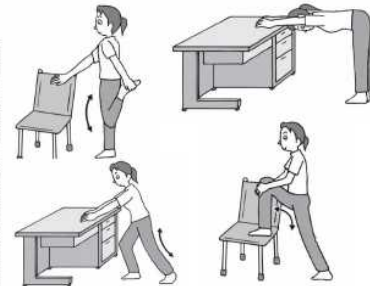
## ガイドラインの概要

### 労働者に求められる事項

生涯にわたり健康で長く活躍できるようにするために、一人ひとりの労働者は、事業者が実施する取り組みに協力するとともに、**自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組む**ことが必要です。

個々の労働者が、**自らの身体機能の変化が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下、以下の取り組みを実情に応じて進めてください。**

- ・自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努めます
- ・法定の定期健康診断を必ず受けるとともに、法定の健康診断の対象とならない場合には、地域保健や保険者が行う特定健康診査等を受けるようにします
- ・体力チェック等に参加し、自身の体力の水準を確認します
- ・日ごろからストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れ、基礎的体力の維持に取り組めます
- ・適正体重の維持、栄養バランスの良い食事等、食習慣や食行動の改善に取り組めます



ストレッチの例  
「介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ」より

### 好事例を参考にしましょう

取り組み事例を参考にして、自らの事業場の課題と対策を検討してください

#### ■厚生労働省ホームページ

(先進企業) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000156041.html>

(製造業) <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/1003-2.html>

#### ■独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ

<http://www.jeed.go.jp/elderly/data/statistics.html>



### 国による支援等（令和4年度）

#### エイジフレンドリー補助金 申請受付期間（令和4年5月11日～10月末）

高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等に要する費用を補助します。ぜひご活用ください

**対象者** 60歳以上の高齢労働者を常時1名以上雇用する中小企業事業者

**補助額** 補助率2分の1、上限100万円

**対象経費** 高齢労働者の労働災害防止のための措置に関する経費

■事業場規模、高齢労働者の雇用状況等を審査の上、交付決定します

(全ての申請者に交付されるものではありません)

■交付決定額が予算額に達した場合、申請期間中でも受付を締め切ります

※補助の具体的な条件、応募手続き等の詳細は、厚生労働省ホームページをご確認ください。



### 高齢労働者安全衛生対策機器実証事業

安全衛生対策を実証しその結果をまとめていますので、今後の安全衛生対策にぜひご活用ください。

#### ■腰痛リスク低減対策（5件） ■安全表示に関する取り組み ■転倒防止に関する取り組み（2件）



※令和2年度の実証内容等の実証事業の詳細は、厚生労働省ホームページをご確認ください。



厚生労働省 安全衛生実証



高齢者の安全衛生対策について個別に相談したいときは

中小規模事業場 安全衛生サポート事業 個別支援


労働災害防止団体が中小規模事業場に対して、安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣して、高年齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料でを行います。

**現場確認**  
 専門職員が2時間程度で**現場確認**と**ヒアリング**を行い、事業場の安全衛生管理状況の現状を把握します。

**結果報告**  
 専門職員が現場確認の結果を踏まえた**アドバイス**を行います。

- ◆ **転倒、腰痛、墜落・転落災害の予防**のアドバイスを行います。
- ◆ **現場巡視における目の付け所**のアドバイスを行います。
- ◆ 災害の芽となる「危険源」を見つけ、**リスク低減の具体的方法**をお伝えします。

費用は  
無料です！



労働災害防止団体 問い合わせ先	技術支援部業務調整課	03-3452-6366	(製造業等関係)
・中央労働災害防止協会	技術管理部指導課	03-3453-0464	(建設業関係)
・建設業労働災害防止協会	技術管理部	03-3455-3857	(陸上貨物運送事業関係)
・陸上貨物運送事業労働災害防止協会	教育支援課	03-3452-4981	(林業・木材製造業関係)
・林業・木材製造業労働災害防止協会	技術管理部	03-3452-7201	(港湾貨物運送事業関係)
・港湾貨物運送事業労働災害防止協会			

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントは、厚生労働大臣が認めた労働安全・労働衛生のスペシャリストです。事業者の求めに応じて事業場の安全衛生診断等を行います。

【問い合わせ先】 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会  
 電話：03-3453-7935 ホームページ：https://www.jashcon.or.jp/contents/

有料

高齢者の戦力化のための条件整備について個別に相談したいときは

高齢者戦力化のための条件整備について  
 65歳超雇用推進プランナー  
 高年齢者雇用アドバイザー  
 にご相談ください！


65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーは、全国のハローワークと連携して、企業の高年齢者雇用促進に向けた取組を支援しています！

65歳超雇用推進プランナー・  
高年齢者雇用アドバイザーとは

高齢者の雇用に関する専門的知識や経験等を持っている外部の専門家です。

- 企業の人事労務管理等の諸問題の解決に取り組んだことのある人事労務管理担当経験者
- 経営コンサルタント
- 社会保険労務士
- 中小企業診断士
- 学識経験者

など




相談・助言

無料

各企業の実情に応じて、以下の項目に対する専門的かつ技術的な**相談・助言**を行っています。

- 人事管理制度の整備に関する事
- 賃金、退職金制度の整備に関する事
- 職場の改善、職域開発に関する事
- 能力開発に関する事
- 健康管理に関する事
- その他高年齢者等の雇用問題に関する事

機構HPはこちら



○お近くのお問合せ先は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ (<http://www.ieed.go.jp>) からご覧いただけます。  
 ○「65歳超雇用推進事例サイト (<https://www.elder.ieed.go.jp/>)」により、65歳を超える人事制度を導入した企業や健康管理・職場の改善等に取り組む企業事例をホームページにて公開しています。

高年齢労働者の労働災害防止対策についての情報は

厚生労働省ホームページに掲載しています



(R4. 7)



## 職場におけるメンタルヘルス対策の実施について！！

はじめに

下関労働基準監督署

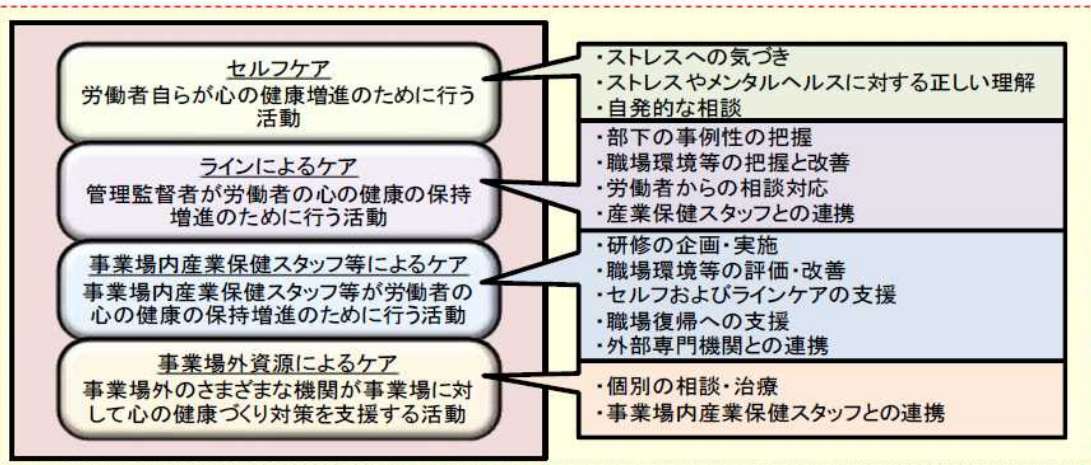
近年、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合が高くなっています。このため、厚生労働省では、平成18年3月に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針）（平成27年11月30日改正）を定め、職場におけるメンタルヘルス対策を推進しています。事業者の皆様は、このメンタルヘルス指針に基づき、事業場の実態に応じた形で、ストレスチェック制度（平成27年12月1日施行）を含めたメンタルヘルスキアの取組を進めてください。

### メンタルヘルス指針とは

メンタルヘルス指針は、セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアの4つのケアを実施することにより、「メンタルヘルス不調」\*の予防を目指しています。各職場においては、個人情報保護に配慮し、メンタルヘルス不調の予防（1次予防）、早期発見・早期治療（2次予防）、職場復帰（3次予防）の3つのポイントを確認してメンタルヘルスキアが円滑に行われるようにします。

（※「メンタルヘルス不調」とは、精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など労働者の心身の健康、社会生活の質に影響を与える可能性がある精神的及び行動上の問題を幅広く含みます。）

### 4つのケアとは



### メンタルヘルス不調の予防のために

- ◎ 事業場内体制の整備
- ◎ 衛生委員会等での調査審議の徹底
- ◎ 教育研修の実施
- ◎ 職場環境等の把握と改善

### メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応のために

- ◎ 相談体制の整備
- ◎ 長時間労働者に対する面接指導の実施の徹底
- ◎ 健康診断実施時におけるメンタルヘルス不調の把握

メンタルヘルス対策について、詳しくは厚生労働省ホームページでご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunva/roudoukiun/anzeneisei12/>

# ストレスチェックの実施について！！

## はじめに

下関労働基準監督署

平成26年6月、労働安全衛生法が改正され、ストレスチェックと面接指導の実施等を義務づける制度が創設されました。

ストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、自らのストレスの状況について気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場環境の改善につなげ、さらにストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで労働者のメンタル不調を未然に防止する取組です。

## 事業者の義務

- ◎常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施すること。（労働者50人未満の事業場は当分の間努力義務）
- ◎検査の結果、高ストレス者と選定された労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施すること。
- ◎面接指導の結果に基づき、医師の意見を聞き、必要に応じ就業上の措置を講じること。
- ◎常時50人以上の労働者を使用する事業者は1年以内ごとに1回、定期に、所定の様式（「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」）を所轄労働基準監督署長へ報告しなければなりません。

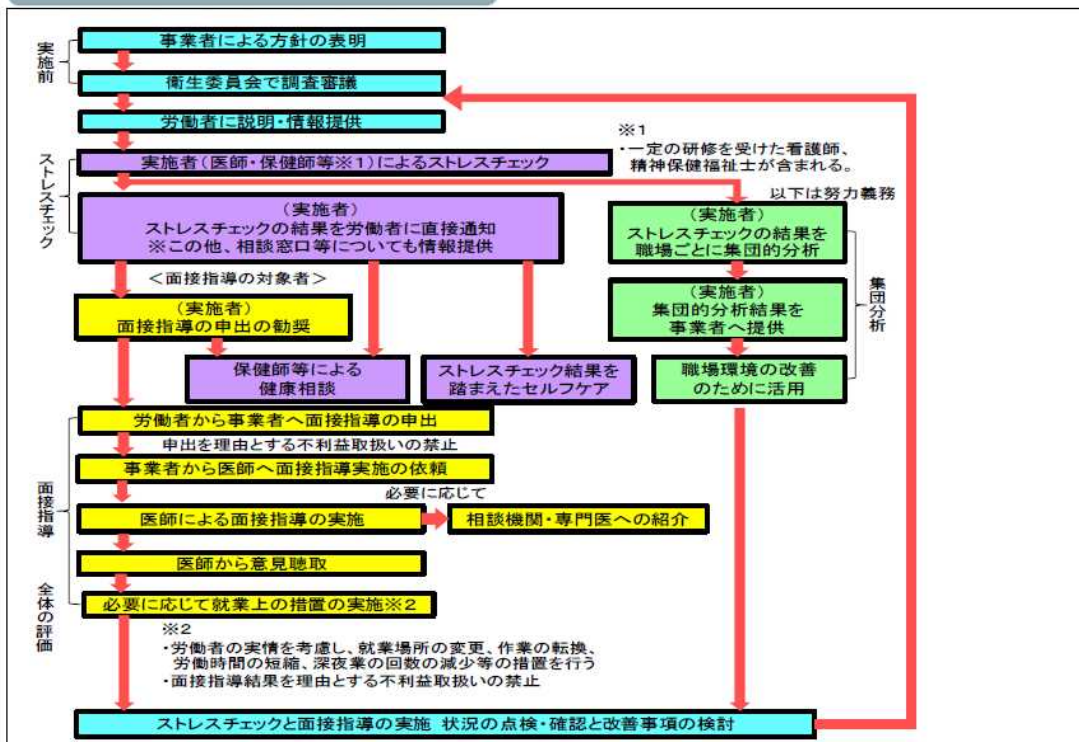
## 制度の目的

- ◎一次予防が主な目的。（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）
- ◎労働者自身のストレスへの気付きを促す。
- ◎ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる。

## 禁止事項

- ◎実施者が、検査結果を本人の同意なく事業者に提供することは禁止です。
- ◎ストレスチェックを受けないこと、結果の提供に同意しないこと等を理由とする不利益な取扱いが禁止です。

## ストレスチェックの流れ





## 介護福祉機器の導入を通じて介護労働者の 離職率の低下に取り組む事業主に助成します!

人材確保等支援助成金 介護福祉機器助成コース	
支給額	介護福祉機器導入費用等の <b>20%</b> (上限額) 1回につき150万円
要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 認定された導入・運用計画に基づく介護福祉機器の導入とその効果的な活用</li> <li>▶ 1年後の離職率の低下(企業規模により15~3%) など</li> </ul> <p>〈対象機器〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 移動・昇降用リフト</li> <li>○ 装着型移乗介助機器</li> <li>○ 体位変換支援機器</li> <li>○ 特殊浴槽</li> </ul>
活用事例	<p>【悩み…】 移乗介助時に腕や腰に負荷がかかり、職員から不満の声が出ている。</p> <p>【解決!】 ベッドに設置するリフトを導入して身体負担が軽減!働きやすくなった!</p>  <p>、所定の要件を満たす必要があります。</p>

※賃金要件(介護労働者の毎月決まって支払われる賃金を5%以上増加させる)を満たすと、支給額が介護機器導入費用等の35%となります(上限150万円)。

### この助成金の詳細はこちら

離職率や生産性を含む所定の要件及び申請方法は、

人材確保等支援助成金

検索

厚労省HPよりご確認ください。山口労働局職業対策課雇用開発係へお問い合わせください(Tel.083-995-0383)。