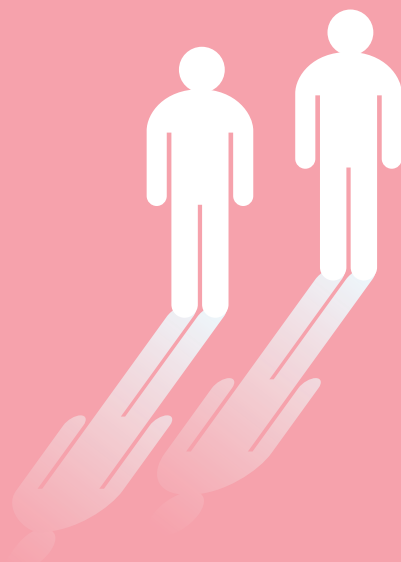


シリーズ

経営者のための 福祉人材対策



第 3 号

安全衛生の向上

— 労災防止と健康増進対策を中心として —

1. 労災防止・健康管理への対応は、人材確保の一環
2. 安全衛生管理体制の確立
3. 職員の健康増進

社会福祉施設・事業所における労災の発生件数は年々増加しています。経営者として、法的な責任を果たすだけでなく、労災が起きていない場合においても、「予防」という観点から、職場環境の向上、人材の採用・定着に向けて、労災防止・健康増進のための対策を進める意義を十分に理解することが重要です。本号においては、労災に関する動向とともに、「働きやすい職場づくり」に向けて、経営者が意識すべき健康増進の視点等について解説します。

1 労災防止・健康管理への対応は、人材確保の一環

労災をめぐる動向を正確に把握

労災と職員の心身の不調は、戦力の低下（長期休業、離職など）をもたらし、法人経営に大きな打撃を与えるリスクがあります。

さらには、社会福祉分野における労災の発生件数が多いことで、福祉職場に対するイメージダウンにつながり、ますます人材確保を難しくしてしまうことも想定されます。人手不足が叫ばれるなか、経営者が労災防止、健康増進に向けた取組の重要性を正しく理解し、事業者求められる責任を確実に果たす姿勢をもつことが大切です。また、自法人の労災等の状況について定期的に確認・把握することも重要です。

／ 経営者がおさえておくべき ／

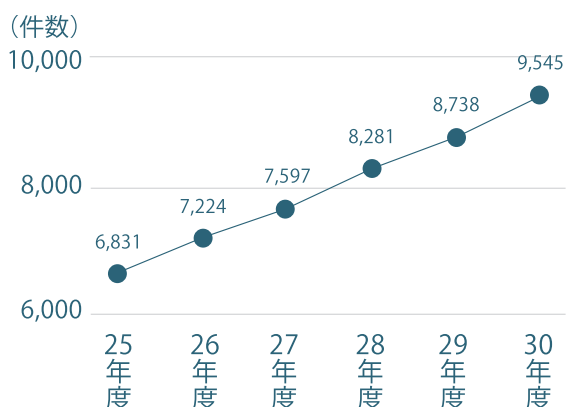
社会福祉施設における労災等の全国的な動向



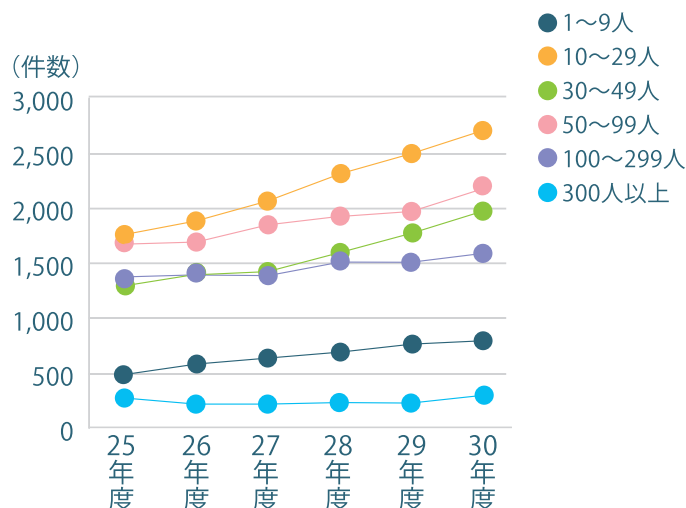
- 社会福祉施設の労災発生件数は約**9,500**件（10年前と比較し約**2**倍）
- **小規模**事業所において多く発生
- 事故の型別でみると、**転倒**、次いで**腰痛**が多い
- 年齢別でみると、**60**歳以上が多い
- 労働安全衛生法で義務づけられている「雇入れ時の安全衛生教育」の実施率**51.8**%
- 「安全推進者」（10名以上の事業場における選任を勧奨）の選任率…全体平均**29.2**%
保育所**40.2**%、高齢（施設）**30.7**%、高齢（訪問）**25.7**%、障害者（児）**21.6**%

社会福祉施設における労災に関する各種データ

災害発生件数の推移



（事業場規模別）発生状況の推移



出典：平成30年分労働災害分析データ・社会福祉施設（中央労働災害防止協会）

出典：社会福祉施設における安全衛生対策に関する実態調査結果報告書（平成28年度）（中央労働災害防止協会）

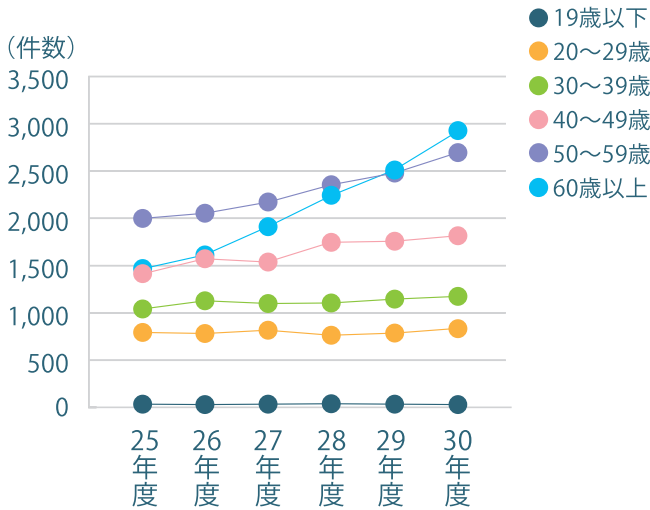
2 安全衛生管理体制の確立



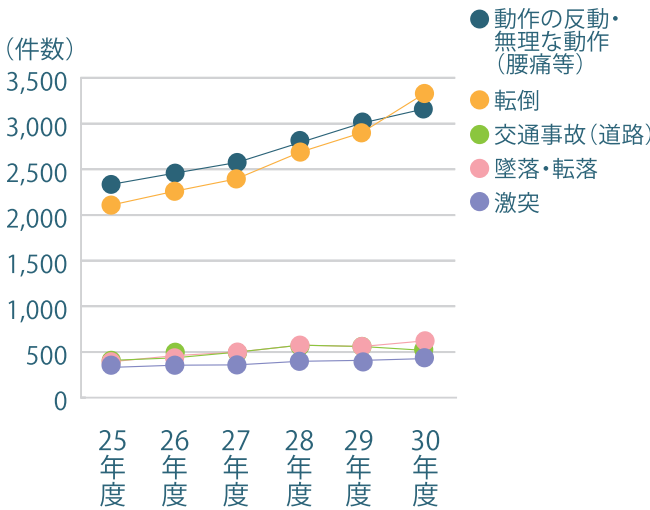
労働安全衛生法等において求められる体制を構築すること自体を目的化せず、
経営者として安全衛生管理体制を構築する意義を理解し、正しく機能させることが大切です。
また、設置義務のない法人についても、同様の視点で職員の安全の確保、
健康増進、さらには貴重な財産である戦力の強化(人材の定着等)に向けて、
対策について検討しましょう。

労働安全衛生法等において求められる 安全衛生管理体制	設置義務のあるものまたは選任を勧奨されているもの 【常時使用する労働者数別(事業場単位)】	
	50～	10～49
衛生管理者 労働衛生に係る技術的事項を管理	●	
衛生推進者 労働衛生に係る業務を担う		●
安全推進者 ※選任を勧奨 職場環境及び作業方法の改善に関すること、職場内の整理整頓(4S)の推進、職場内の危険個所の改善、マニュアルの整備、労働者の安全意識の啓発・安全教育など	●	●
産業医 労働者の健康管理等	●	
衛生委員会 労使の代表による労働衛生に関する調査審議	●	
雇入れ時の安全衛生教育 雇入れ時または業務変更時の業務に関する安全衛生に必要な事項の教育	●	●

(被災者年齢別) 発生状況の推移



(事故類型別) 発生状況の推移



3 職員の健康増進

職員の健康増進に向けた施策を充実させることで、職員の法人に対する信頼感や仕事へのモチベーションの向上、外部からみた法人のイメージアップ等につなげることができます。

おさえておくべき視点① 勤務間インターバル

働き方改革において示された「勤務間インターバル」は、勤務終了後、翌日の出勤までに一定時間以上の休息時間（インターバル）を設け、十分な睡眠時間を確保することで、睡眠不足がもたらす健康障害のリスクを防ぐため、労働時間等設定改善法において**努力義務として規定**されています。同制度の義務化に向けて、導入の検討を始めてみましょう。

おさえておくべき視点② メンタルヘルスケア

働く人の**58.0%**が職業生活において強い不安、悩み、ストレスを感じているというデータ※が出ています。職員の健康増進とともに、休職・離職のリスクを低減させるべく、メンタルヘルス対策を積極的に推進しましょう。

※出典：労働安全衛生調査（平成30年）（厚生労働省）

労働災害防止・健康増進のための取組を実務的に進めるために

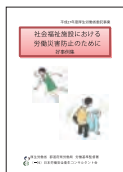
社会福祉施設の安全管理マニュアル～安全担当者（安全推進者）配置で働く人の安全確保を！～

（厚生労働省）



社会福祉施設における労働災害防止のために 好事例集

（厚生労働省）



社会福祉施設における安全衛生対策 腰痛対策・KY対策

（厚生労働省）



高齢者介護施設における雇入れ時の安全衛生教育マニュアル

（中央労働災害防止協会）



健康経営優良法人認定制度

同制度は、「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」が社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目標に、優良な健康経営を実践する法人を顕彰する制度です。

同制度の受審について前向きに検討しましょう。

健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）認定基準 における評価項目（一部抜粋）

- 健康づくり担当者の設置
- 食生活の改善に向けた取り組み
- 運動機会の増進に向けた取り組み
- 女性の健康保持・増進に向けた取り組み
- 従業員の感染症予防に向けた取り組み
- 長時間労働者への対応に関する取り組み
- メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み 等

健康経営優良法人認定制度について
（経済産業省）



次号（第4号）の予告 テーマ 「ハラスメント防止対策」

※2020年5月発行予定

職場におけるパワーハラスメント防止のために、新たに事業主の義務として、雇用管理上必要な措置を講じることが求められます。パワハラ防止法の概要をはじめ、ハラスメント防止対策について、経営者がおさえるべきポイント、実務的に求められる対応等について解説します。



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

2020年3月発行

発行：全国社会福祉法人経営者協議会 福祉人材対策委員会
東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル