

Ⅱ 労働安全衛生法について

1 安全衛生管理体制

(1) 総括安全衛生管理者（労働安全衛生法第10条）

事業者は、下記の業種・規模の事業場ごとに、総括安全衛生管理者を選任し、安全管理者、衛生管理者を指揮して、労働者の危険又は健康障害を防止するための業務を統括管理させる必要があります。

- ① 常時100人以上の労働者を使用する 林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業
- ② 常時300人以上の労働者を使用する 製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業
- ③ 常時1,000人以上の労働者を使用する 上記①、②以外の業種

(2) 安全管理者（第11条）

事業者は、常時50人以上の労働者を使用する下記の業種の事業場ごとに、資格を有する者のうちから、安全管理者を選任し、安全に係る技術的事項を管理させる必要があります。

- ・ 林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業

(3) 衛生管理者（第12条）

事業者は、常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに、資格を有する者のうちから、衛生管理者を選任し、健康管理や作業環境等の労働衛生に係る事項を管理させる必要があります。

(4) 安全衛生推進者等（第12条の2）

事業者は、常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場ごとに、下記①の業種の事業場は、資格を有する者のうちから、安全衛生推進者を選任し、安全衛生業務を担当させる必要があります。下記②の業種の事業場は、資格を有する者のうちから、衛生推進者を選任し、労働衛生業務を担当させる必要があります。

- ① 安全管理者を選任しなければならない業種と同じ
- ② 上記以外の業種

(5) 産業医（第13条）

事業者は、常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに、産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わせる必要があります。



(6) 作業主任者（第14条）

事業者は、下記の危険又は有害な作業について、資格を有する者のうちから作業主任者を選任し、作業に従事する労働者の指揮等を行わせる必要があります。

- ・ 高圧室内作業、ガス溶接作業、林業架線作業、ボイラー取扱作業、エックス線作業、ガンマ線透過写真撮影作業、木材加工用機械作業、プレス機械作業、乾燥設備作業、コンクリート破砕器作業、地山の掘削作業、土止め支保工作業、ずい道等の掘削作業、ずい道等の履工作業、採石のための掘削作業、はい作業、船内荷役作業、型枠支保工の組立て等作業、足場の組立て等作業、建築物等の鉄骨の組立て等作業、鋼橋架設等の作業、木造建築物の組立て等作業、コンクリート造の工作物の解体等作業、コンクリート橋架設等作業、第一種圧力容器取扱作業、特定化学物質取扱等作業、鉛作業、四アルキル鉛等作業、酸素欠乏危険作業、有機溶剤等作業、石綿等作業

(※ 作業内容の詳細等は労働安全衛生規則等を確認して下さい。)

(7) 安全委員会（第17条）

事業者は、下記の業種の事業場ごとに、安全委員会を設け、労働者の危険防止に関する事項等を調査審議させ、意見を述べさせる必要があります。

- ① **常時50人以上の労働者を使用**する 林業、鉱業、建設業、製造業（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業、自動車整備業、機械修理業に限る。）、運送業（道路貨物運送業、港湾運送業に限る。）、清掃業
- ② **常時100人以上の労働者を使用**する 上記以外の製造業（物の加工業を含む。）、上記以外の運送業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業

(8) 衛生委員会（第18条）

事業者は、**常時50人以上**の労働者を使用する事業場ごとに、衛生委員会を設け、労働者の健康障害防止と健康保持増進に関する事項等を調査審議させ、意見を述べさせる必要があります。

2 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置

(1) 事業者の講ずべき措置等（第20条～第25条）

事業者は、労働者の危険又は健康障害を防止するため下記の措置を講ずる必要があります。

- ① 機械・器具その他の設備、爆発性・発火性・引火性の物等や電気・熱等のエネルギーによる危険を防止するための措置
- ② 掘削、採石、荷役、伐木等の業務の作業方法から生じる危険を防止するための措置
- ③ 墜落のおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険を防止するための措置
- ④ 原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体、放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常高圧、排気、排液等による健康障害を防止するための措置
- ⑤ 通路・床面・階段等の保全、換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難、清潔に必要な措置
- ⑥ 労働者の作業行動から生じる労働災害を防止するために必要な措置

(2) 労働者の遵守義務（第26条）

労働者は、事業者が労働災害防止のために講じた事項を遵守する必要があります。

(3) リスクアセスメント（第28条の2）

事業者は、**建設物・設備・原材料・ガス・蒸気・粉じん等による危険性又は有害性等及び作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等を調査**し、その結果に基づいて労働者の危険又は健康障害を防止するための必要な措置を講ずるよう努める必要があります。

なお、**一定の化学物質**は、**第57条の3**により必ず危険性又は有害性等の調査を行う必要があります。

3 機械並びに危険物及び有害物に関する規制

(1) 機械等に関する規制（第37条～第40条、第42条、第45条）

機械等は、下記の規制があります。

- ① 特に危険な作業を必要とする**ボイラー、クレーン等の機械のうち一定の条件以上の「特定機械等」**を製造する者は、**労働局長の許可**を受ける必要があります。
また、製造、輸入した際等は、労働局長等の検査を受検し、**検査証**の交付を受ける必要があり、検査証がないと特定機械等を使用することや譲渡等ができません。

- ② 「特定機械等」以外の危険又は有害な作業を伴う等の一定の機械等は、法定の規格、安全装置を具備しなければ譲渡、設置等ができません。
- ③ ボイラーその他の機械等は、定期的に自主検査を行い、その結果を記録し保存する必要があります。また、それらの機械等のうち、プレス機械やフォークリフト等の機械は、法定の資格者又は検査業者による**特定自主検査**を行う必要があります。



(2) 危険物及び有害物に関する規制（第55条～第58条）

化学物質等は、下記の規制があります。

- ① **ベンジジン**等の労働者に重度の健康障害を生じさせる有害物は、原則として、**製造、輸入、譲渡、提供、使用ができません。**
- ② **シクロルベンジジン**等の労働者に重度の健康障害を生じさせる有害物の製造者は、**厚生労働大臣の許可**を受ける必要があります。
- ③ **ベンゼン**等の労働者に健康障害を生じさせるおそれのある危険又は有害なものを譲渡又は提供する者は、容器又は包装に**名称、人体に及ぼす作用、危険有害性を表す標章（絵表示）**等を表示し、文書の交付等により相手方に危険性又は有害性に関する事項を通知する必要があります。
- ④ 化学物質のうち、通知対象物質等（**第56条の製造の許可物質及び労働安全衛生法施行令別表第9の物質**）は、必ず危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）を行う必要があります。

4 労働者の就業に当たっての措置



(1) 安全衛生教育（第59条）

事業者は、労働者を雇い入れたときや作業内容を変更したときは、安全又は衛生のための教育を行う必要があります。

また、特定の危険又は有害な業務に労働者を就かせるときは、特別の教育を行う必要があります。

(2) 職長等の教育（第60条）

事業者は、新たに職務に就くことになった職長等に、作業方法の決定、指導監督の方法等について、安全又は衛生の教育を行う必要があります。

(3) 就業制限（第61条）

事業者は、**クレーンの運転その他の業務で特定の危険業務**については、**免許を受けた者又は技能講習を修了した者等の資格を有する者**でないと就かせてはなりません。

また、その資格を有しない者は、その業務を行うことができません。

(4) 中高年齢者、身体障害者への配慮（第62条）

事業者は、中高年齢者、身体障害者等の労働災害の防止に当たって特に配慮を要する者について、心身の状態に応じ適正な配置に努める必要があります。

5 健康の保持増進のための措置

(1) 作業環境測定（第65条、第65条の2）

事業者は、**有害な業務を行う屋内作業場**等について、作業環境測定を行い、その結果を記録し、改善の必要があるときは、適切な措置を講じる必要があります。

(2) 健康診断 (第 66 条)

*詳しくは、45ページをご参照ください。

事業者は、労働者に、**雇入れ時や1年以内ごとに1回、定期に**健康診断を行う必要があります。
また、**深夜業などの特定業務従事者に、6か月以内ごとに1回、定期に**健康診断を行う必要があります。

(3) ストレスチェック (第 66 条の 10) *詳しくは、47ページをご参照ください。

事業者は、労働者に、**1年以内ごとに1回**、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**を行う必要があります。(※ 労働者50人未満の事業場は当分の間は努力義務)



(4) 受動喫煙の防止 (第 68 条の 2)

事業者は、労働者の受動喫煙を防止するための措置を行うよう努める必要があります。

6 報告等

(1) 労働者死傷病報告 (第 100 条)

事業者は、労働災害により、死亡し、又は休業した時は、遅滞なく様式第 23 号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出する必要があります。

休業の日数が 4 日に満たないときは、四半期ごとにその翌月の末までに、様式第 24 号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出する必要があります。

(2) その他の報告 (第 100 条)

事業者は、安全・衛生管理者等の選任、健康診断結果等を報告する必要があります。

7 その他

(1) 計画の届出 (第 88 条)

事業者は、下記の計画を事前に届け出る必要があります。

- ① 危険又は有害な作業を伴う機械の設置、移転等の計画 (**工事 30 日前までに**労働基準監督署長に届出)
- ② 建設業又は土石採取業の仕事の計画 (**工事 14 日前までに**労働基準監督署長に届出)
- ③ 特に大規模な建設業の工事の計画 (**工事 30 日前までに**厚生労働大臣に届出)

(2) 法令等の周知 (第 101 条)

事業者は、労働安全衛生法、そのほか関係政省令の要旨を作業場の見やすい場所に掲示する等により、労働者に周知する必要があります。

(3) 書類の保存 (第 103 条)

事業者は、労働安全衛生法に基づく特別教育の実施記録、健康診断結果、定期自主検査の実施記録、作業環境測定の結果などの書類を一定期間保存する必要があります。



必ず、労働安全衛生法
労働安全衛生法施行令
労働安全衛生規則
等をチェックしてね!

労働安全衛生法

検索



8 健康診断（労働安全衛生法第66条）

定期健康診断（労働安全衛生規則第44条） 雇入時の健康診断（労働安全衛生規則第43条）

事業者は、1年以内ごとに1回、定期的に、健康診断を実施しなければなりません。
また、新しく労働者を雇い入れるときは、雇入れの直前又は直後に健康診断を実施しなければなりません。

なお、雇入れ時の健康診断は、適正配置や入職後の健康管理のためのもので、採用選考のためのものではありません。

特定業務従事者に対する健康診断（労働安全衛生規則第45条）

深夜業などの特定業務に常時従事する労働者に対しては、当該業務への配置替えの際及び6か月以内ごとに1回、定期的に、健康診断を実施しなければなりません。

ただし、胸部エックス線検査については、1年以内ごとに1回、定期に行えば足ります。

特定業務とは

- | | | | |
|---|----------------------------------|---|---|
| イ | 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務 | チ | ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務 |
| ロ | 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務 | リ | 坑内における業務 |
| ハ | ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務 | ヌ | 深夜業を含む業務 |
| ニ | 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務 | ル | 水銀、ヒ素、黄りん、フッ化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務 |
| ホ | 異常気圧下における業務 | ヲ | 鉛、水銀、クロム、ヒ素、黄りん、フッ化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務 |
| ヘ | さく岩機、鋳打ち機等の使用によって、身体に著しい振動を与える業務 | ワ | 病原体によって汚染のおそれが著しい業務 |
| ト | 重量物の取扱い等重激な業務 | カ | その他厚生労働大臣が定める業務（未制定） |

※有機溶剤、特定化学物質、鉛、電離放射線、粉じん作業などに従事する労働者については、別途省令等で特殊健康診断の実施が義務づけられています。

※「深夜業を含む業務」とは、常態として深夜業（22時から翌朝5時）を1週1回以上又は1か月に4回以上行う業務をいいます。

（注）労働者数50名以上の事業場については、遅滞なく定期健康診断結果報告書を提出することが法令で義務づけられています。

「雇入時の健康診断は、結果報告の必要はありません」

定期健康診断等の結果の情報提供など

事業者において定期健康診断等を適切に実施するとともに「事業者」から「保険者」に定期健康診断等の結果を迅速かつ確実に情報提供することが必要です。

（令和2年12月23日 基発1223第5号）

検査項目と省略基準

検査項目

	項目	定期 (第44条)	雇入時 (第43条)	
①	既往歴及び業務歴の調査	○	○	
	(喫煙歴及び服薬歴)	※1	×	
②	自覚症状及び他覚症状の有無の検査	○	○	
③	身長	●1	○	
	体重	○	○	
	腹囲	●2 ※2	○	
	視力	○	○	
	聴力	●3	○	
④	胸部エックス線検査	○ ※4	○	
	喀痰検査	●4	×	
⑤	血圧	○	○	
⑥	貧血検査	血色素量	●2	○
		赤血球数	●2	○
⑦	肝機能検査	GOT	●2	○
		GPT	●2	○
		γ-GTP	●2	○
⑧	血中脂質検査	血清トリグリセライド	●2	○
		HDLコレステロール	●2	○
		LDLコレステロール	●2	○
⑨	血糖検査	●2 ※3	○	
⑩	尿検査 ※3	蛋白	○	○
		糖	○	○
⑪	心電図検査	●2	○	

■定期健康診断の省略基準など

《雇入時の健康診断には省略基準はありません》

- 1 : 20歳以上の者については、医師の判断に基づき省略可
- 2 : 40歳未満(35歳を除く)の者については、医師の判断に基づき省略可
- 3 : 1000及び4000ヘルツの音を用いて、オーディオメーターで検査する必要がありますが、45歳未満(35、40歳を除く)の者については、他の検査方法(音叉など)に代えることができます。
- 4 : 胸部エックス線検査により病変及び結核発病のおそれがないと診断された者について **医師の判断に基づき省略可**

※1 : 喫煙歴及び服薬歴については、問診等で聴取を徹底する旨通知(平成20年1月17日 基発第0117001号 保発第0117003号)

※2 : ●2に加えて、①妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断されたもの、②BMIが20未満である者、③BMIが22未満であって、自ら腹囲を測定し、その値を申告した者は、**医師の判断に基づき省略可**

※3 : **血糖検査については、空腹時血糖又は随時血糖によることを原則としてきたが、ヘモグロビンA1cを行った場合についても、血糖検査を実施したものとす。**

(令和2年12月23日基発1223第7号)

ヘモグロビンA1c(NGSP値)を測定せずに随時血糖による血糖検査を行う場合は、食直後(食事開始時から3.5時間未満)を除いて実施することとする。

※4 : 40歳未満の者については、以下のア～ウ以外の者で、**医師が必要でない**と認めるときは**省略可**

ア 5歳毎の節目年齢(20歳、25歳、30歳及び35歳)の者
イ 感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等の者

ウ じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている者(平成22年1月25日 基発0125第1号)

■胸部エックス線検査・喀痰検査について

従来の省略基準(●4)に加え、上記※4の胸部エックス線検査の省略基準を追加しました。また、喀痰検査の趣旨・目的を踏まえ、胸部エックス線検査を省略された方は、喀痰検査も省略されることとなります。(平成22年1月25日 基発0125第1号)

常時使用する短時間労働者(パート・アルバイト)についても、労働安全衛生法の規定に基づく健康診断を実施しなければなりません。

「常時使用する短時間労働者」とは、次の①及び②のいずれの要件をも満たす者です。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される者であること。(以下の者を含みます)
 - ・期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が1年以上である者
 - ・期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約更新により1年以上使用されることが予定されている者
 - ・期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約更新により1年以上引き続き使用されている者
- ② その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

V パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理について

パートタイム・有期雇用労働法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）は、パートタイム労働者及び有期雇用労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保、通常の労働者への転換の推進などを図っています。

《 1. 法の対象となる労働者とは 》

パートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者は、**パートタイム労働者**及び**有期雇用労働者**です。

◆【パートタイム労働者（短時間労働者）の定義】

「1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。

◆【有期雇用労働者の定義】

事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいいます。

◆【通常の労働者の定義】

いわゆる正規型の労働者と無期雇用フルタイム労働者（事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者）をいいます。なお、パートタイム労働者に該当するかどうかは、同種の業務に従事する通常の労働者と比較して判断します。

《 2. パートタイム・有期雇用労働法の概要 》

1 労働条件に関する文書の交付等（第6条）

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに「**昇給の有無**」、「**退職手当の有無**」、「**賞与の有無**」、「**相談窓口**」を文書の交付等により明示しなければなりません。

※労働基準法（第15条）では、パートタイム労働者・有期雇用労働者も含めて、労働者を雇い入れる際に、労働条件を明示することが事業主に義務づけられていますが、パートタイム・有期雇用労働法ではそれらに加えて上記4項目について文書などによる明示が義務づけられています。

2 事業主が講ずる措置の内容等の説明（第14条）

- (1) 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに実施する雇用管理の改善措置の内容を説明しなければなりません。
- (2) 事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。
- (3) 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が(2)の求めをしたことを理由として、解雇その他不利益取扱いをしてはなりません。

3 相談のための体制の整備（第16条）

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者からの苦情を含めた相談に応じる窓口等の体制を整備しなければなりません。

4 均等・均衡待遇の確保の推進（第8条ほか）

（1）不合理な待遇の禁止（第8条）

事業主は、雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、その待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）」、「その他の事情」のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはなりません。

いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示す指針「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定されています。

（詳しくはこちら）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



◆「待遇」とは、基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）、教育訓練、休暇などの、すべての待遇をいいます。

◆「その他の事情」には、職務の成果、能力、経験、事業主と労働組合との交渉の経緯などが考えられます。

◆パートタイム・有期雇用労働法第8条は私法上の効力のある規定であり、同条に違反する待遇の相違は無効となり、損害賠償が認められ得るものと考えられます。同条に違反する場合であっても、同条の効力により、パートタイム・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者と同じになるものではないと考えられます（個別の事案によります）。

（2）差別的取扱いの禁止（第9条）

事業主は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が通常の労働者と同じパートタイム・有期雇用労働者については、すべての待遇について、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いをしてはなりません。

（3）賃金（基本給、賞与、役付手当等）の決定について（第10条）

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（基本給、賞与、役付手当等）を決定するよう努めなければなりません。

5 通常の労働者への転換（第13条）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
- ②通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募機会を与える。
- ③パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。
- ④その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる。

! 3つの転倒予防



転倒による労働災害は最も多く、**全体の約25%**

転倒によるケガの**約6割**が**休業1か月以上**のケガです!!

1 作業場所の整理整頓



2 作業場所の清掃



3 毎日の運動



▶ 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？



厚生労働省では「STOP! 転倒災害プロジェクト」を推進しています。
具体的な対策はこちらをチェック!



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！

	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	通路や階段を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	靴は、すべりにくくちょうど良いサイズのものを選んでいませんか	<input type="checkbox"/>
5	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"/>
6	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せんか	<input type="checkbox"/>
7	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"/>
8	ストレッチや転倒予防のための運動を取り入れていますか	<input type="checkbox"/>
9	転倒を予防するための教育を行っていますか	<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！

エイジフレンドリーガイドライン

(高年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「高年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。

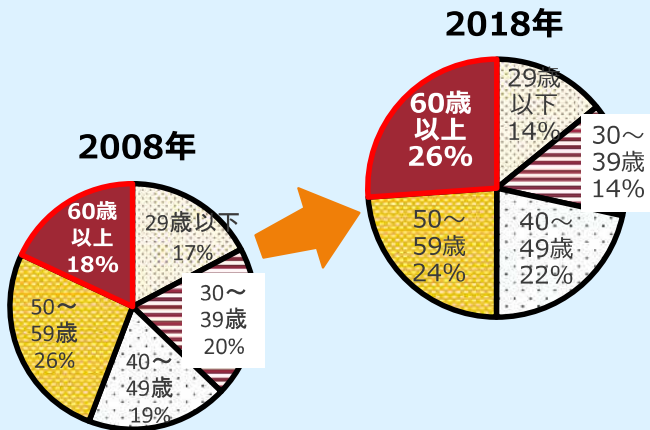
働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。



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。

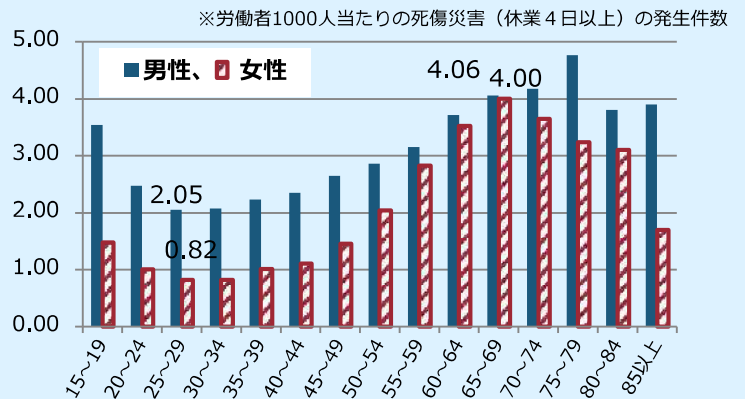
<年齢別死傷災害発生状況 (休業4日以上) >



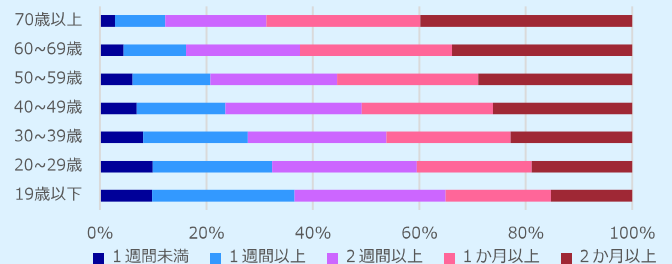
高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことが分かっています。

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。

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→

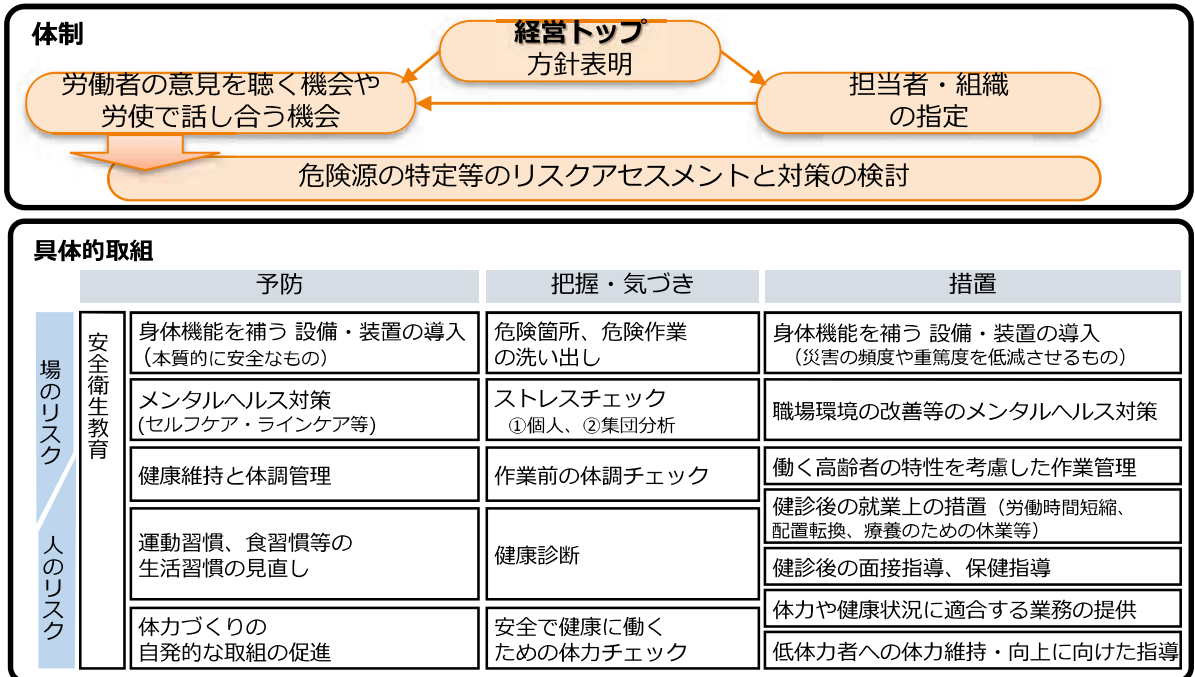
令和2年3月16日付け基安発0316第1号
「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの策定について」



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



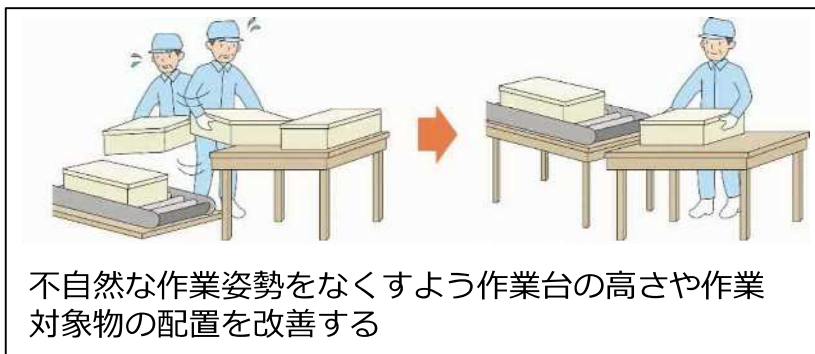
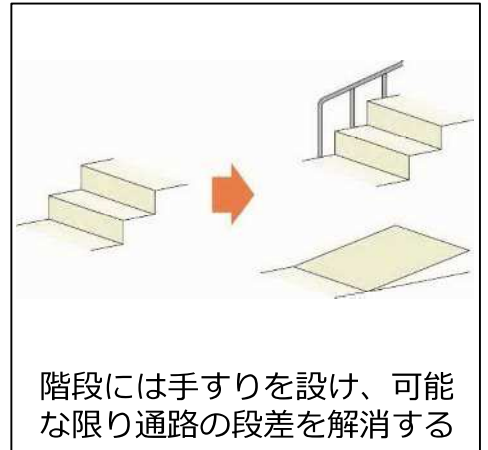
ガイドラインの概要

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します（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）

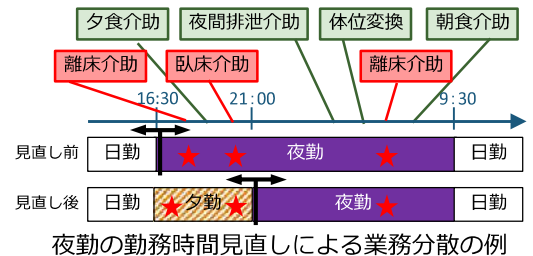
- ・ ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルを策定します
- ・ 注意力や集中力を必要とする作業について作業時間を考慮します
- ・ 身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ります

<暑熱な環境への対応>

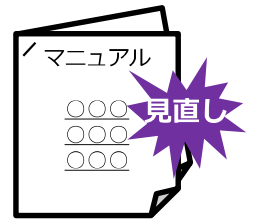
- ・ 一般に年齢とともに暑い環境に対処しにくくなるので、意識的な水分補給を推奨します
- ・ 始業時の体調確認を行い、体調不良時に速やかに申し出るよう日常的に指導します

<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

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 2ステップテスト（歩行能力・筋力）
あなたの結果は cm / cm(身長) =
下の評価表に当てはめると→ 評価

評価	1	2	3	4	5
結果 / 身長	~1.24	1.25	1.39	1.47	1.66~
	~1.38	~1.46			

② 屈位ステップテスト（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	1	2	3	4	5
(回)	~24	25	29	44	48~
	~28	~43	~47		

③ フังก์ショナルリーチ（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	1	2	3	4	5
(cm)	~19	20	30	36	40~
	~20	~25	~30	~40	

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	1	2	3	4	5
(秒)	~7	7.1	17.1	55.1	90.1~
	~17	~55	~90		

⑤ 開眼片足立ち（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	1	2	3	4	5
(秒)	~15	15.1	30.1	84.1	120.1~
	~30	~84	~120		

II 質問票（身体的特性）

質問内容	あなたの回答NO	合計	評価	評価
1. 人ごみ中、正面から来た人へのつかず、よけて歩けますか				① 歩行能力(筋力)
2. 両年代に比べて体力に自信はありますか				② 敏捷性
3. 突発的な事象に対する体の反応は早いですか、遅いですか				③ 静的バランス(開眼)
4. 歩行中、小石、段差に足をとってつかず、まっすぐに歩けますか				④ 動的バランス
5. 片足で立ったまま膝下を膝に上げることができますか				⑤ 静的バランス(閉眼)
6. 一歩踏み出した瞬間、膝を足で行って簡単に歩けますか				⑥ 敏捷性
7. 膝を閉じて片足で立ちつづけることができますか				⑦ 静的バランス(開眼)
8. 簡単に歩いて、つづいて歩かざるのけいになっていけますか				⑧ 動的バランス(開眼)
9. 膝を閉じて片足で立ちつづけることができますか				⑨ 静的バランス(閉眼)

合計の数 評価値

2~3	1
4~5	2
6~7	3
8~9	4
10	5

III レーダーチャート

評価結果を転記し録で結びます
(Iの身体機能計測結果を数字、IIの質問票(身体的特性)は赤字で記入)



身体機能計測の評価数字を IIIのレーダーチャートに黒字で記入

(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い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。

エイジフレンドリー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り組むよう努めます
 - ・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

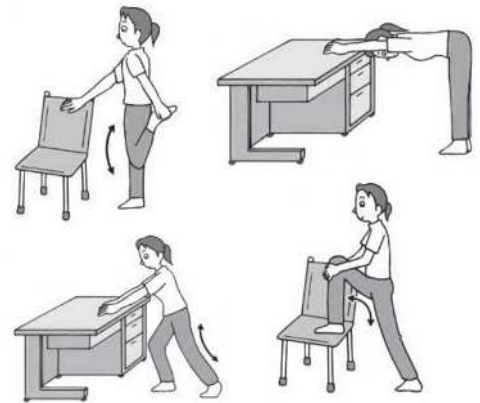
ガイドラインの概要

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組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、以下の取組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みます
- ・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みます



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

取組事例を参考にして、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.or.jp/elderly/data/statistics.html>

国による支援等（令和2年度）

エイジフレンドリー補助金（新設）

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 是非ご活用ください
※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（全ての申請者に交付されるものではありません）

1 対象者 60歳以上の高齢労働者を雇用する中小企業等の事業者

2 補助額 補助率2分の1、上限100万円

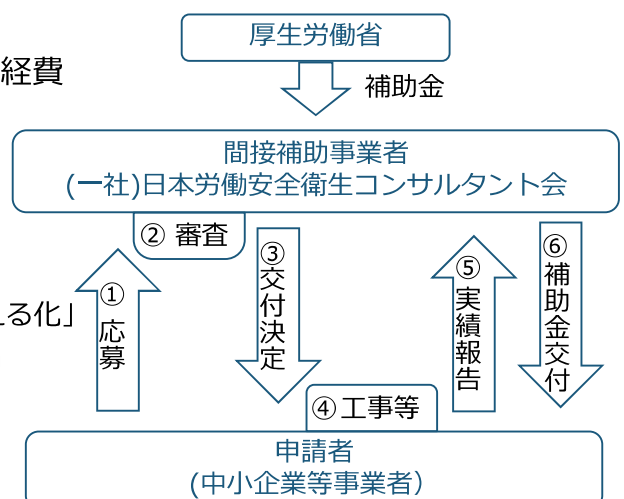
3 対象経費

高齢労働者の労働災害防止のための措置に係る経費

【措置の例】

- 高齢者に優しい施設整備や機械設備の導入等
 - ・作業場内の段差解消
 - ・床や通路の滑り防止
 - ・リフト機器等の導入による人力取扱重量の抑制
- 健康確保のための取組
 - ・高齢労働者の体力低下について気づきを促す取組
 - ・ウェアラブル端末を活用したバイタルデータの「見える化」
- 高齢者の特性に配慮した安全衛生教育

※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確認してください。



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、高齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料で行います。

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。

費用は
無料です！



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。

労働災害防止団体 問い合わせ先

- ・中央労働災害防止協会
- ・建設業労働災害防止協会
- ・陸上貨物運送事業労働災害防止協会
- ・林業・木材製造業労働災害防止協会
- ・港湾貨物運送事業労働災害防止協会

- 技術支援部業務調整課
- 技術管理部指導課
- 技術管理部
- 教育支援課
- 技術管理部

- 03-3452-6366 (製造業等関係)
- 03-3453-0464 (建設業関係)
- 03-3455-3857 (陸上貨物運送事業関係)
- 03-3452-4981 (林業・木材製造業関係)
- 03-3452-7201 (港湾貨物運送事業関係)

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



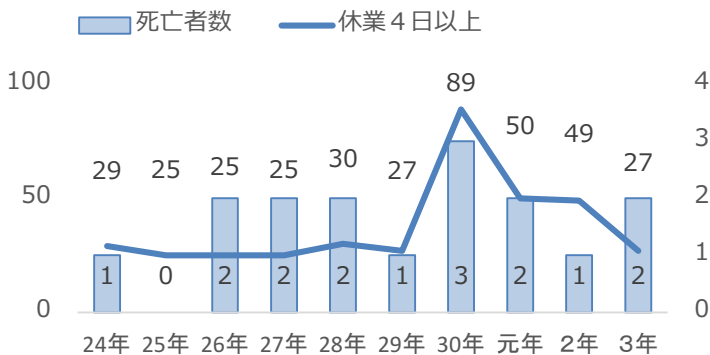
○お近くのお問合せ先は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ (<http://www.jeed.or.jp>) からご覧いただけます。
○「65歳超雇用推進事例サイト (<https://www.elder.jeed.or.jp/>)」により、65歳を超える人事制度を導入した企業や健康管理・職場の改善等に取り組む企業事例をホームページにて公開しています。

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



死亡ゼロに 熱中症を予防しよう!

熱中症による労働災害発生状況



大阪府内では、職場における熱中症の死亡災害が毎年のように発生しています。令和3年は、死傷者数は減少したものの、死亡者数は2人となりました。

熱中症とは、高温多湿な環境下において、体内の水分及び塩分のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破綻するなどして発症する障害の総称で、めまい、こむらがり等の症状や重症では**死にいたる**こともあります。

大阪労働局では、労働災害防止団体などと連携して、職場における熱中症の予防のために

「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」

キャンペーン期間：5月～9月 (重点取組期間7月)

を展開し、重点的な取組を進めています。

各事業場においては、事業者、労働者が協力して、**熱中症予防対策に取り組みましょう!**

なお、「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」については、期間ごとの実施事項に重点的に取り組むことに加え、死亡者を出さないために、少しでも異変を感じたら**病院へ運ぶまでは一人きりにしない**といった適切な措置を講じるようお願いいたします。

異常時の措置

- ・熱中症は、短時間で容体が急変します。あらかじめ、近くの病院の場所を確認しておき、異常を認めたときは**すぐに病院へ運ぶか、救急車を呼びましょう。**

マスク着用時の注意点： マスク着用により熱中症のリスクは高まります！ 屋外で人と十分な距離（少なくとも2m以上）が確保できる場合で、大声を出す必要がないときは、マスクを外すよう周知しましょう。

熱中症予防対策

事業場で実施すべき事項

事業場では、期間ごとに次の事項に重点的に取り組んで下さい。確実に実施したか確認しましょう

準備期間（4月1日～4月30日）

<input type="checkbox"/>	WBGT値の把握の準備	JIS規格「JIS B 7922」に適合した WBGT指数計 を準備しましょう。	
<input type="checkbox"/>	作業計画の策定など	WBGT値に応じて、作業の中止、休憩時間の確保などができるよう 余裕を持った作業計画 をたてましょう。	
<input type="checkbox"/>	設備対策・休憩場所の確保の検討	簡易な屋根の設置、通風または冷房設備やミストシャワーなどの設置により、 WBGT値を下げる方法 を検討しましょう。また、作業場所の近くに 冷房 を備えた休憩場所や 日陰 などの涼しい休憩場所を確保しましょう。	
<input type="checkbox"/>	服装などの検討	通気性の良い作業着 を準備しておきましょう。 身体を冷却する機能をもつ服 の着用も検討しましょう。	
<input type="checkbox"/>	教育研修の実施	熱中症の防止対策について、 教育 を行いましょう。	
<input type="checkbox"/>	労働衛生管理体制の確立	衛生管理者 などを中心に、事業場としての 管理体制 を整え、必要なら 熱中症予防管理者の選任 も行いましょう。	
<input type="checkbox"/>	発症時・緊急時の措置の確認と周知	体調不良時の休憩場所や状態の把握、悪化時に搬送する病院や緊急時の対応について確認を行い、周知しましょう。	

キャンペーン期間（5月1日～9月30日）

STEP
1

□ WBGT値の把握

JIS 規格に適合したWBGT指数計でWBGT値を測りましょう。



WBGT指数計の例

STEP
2

準備期間中に検討した事項を確実に実施するとともに、測定したWBGT値に応じて次の対策を取りましょう。

<input type="checkbox"/>	WBGT値を下げるための設備、休憩場所の設置	準備期間に検討した設備、休憩場所を設置しましょう。休憩場所には氷、冷たいおしぼり、シャワー等や飲料水、塩飴などを設置しましょう。準備期間に検討した通気性の良い服装なども着用しましょう。	
<input type="checkbox"/>	通気性の良い服装等		
<input type="checkbox"/>	作業時間の短縮	WBGT値が高いときは、 単独作業を控え 、WBGT値に応じて 作業の中止 、 こまめに休憩をとる などの工夫をしましょう。	
<input type="checkbox"/>	暑熱順化	暑さに慣れるまでの間は 十分に休憩を取り 、 1週間程度かけて徐々に身体を慣ら しましょう。特に、 入職直後 や 夏季休暇明け の方は注意が必要です！	
<input type="checkbox"/>	水分・塩分の摂取	のどが渇いていなくても 定期的に水分・塩分 を取りましょう。	
<input type="checkbox"/>	ブレイクリング	休憩時間にも体温を下げる工夫をしましょう。	
<input type="checkbox"/>	健康診断結果に基づく措置	①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④胃不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢などがあると熱中症にかかりやすくなります。医師の意見をきいて人員配置を行いましょう。	
<input type="checkbox"/>	日常の健康管理など	前日はお酒の飲みすぎず、よく休みましょう。また、当日は朝食をしっかり取るようにしましょう。熱中症の具体的症状について理解し、熱中症に早く気付くことができるようにしましょう。	
<input type="checkbox"/>	作業中の作業者の健康状態の確認	管理者はもちろん、作業員同士お互いの健康状態をよく確認しましょう。特に、入職直後や夏季休暇明けの作業員に気を配りましょう。	

STEP
3

熱中症予防管理者等は、WBGT値を確認し、巡視などにより、次の事項を確認しましょう。

<input type="checkbox"/>	WBGT値の 低減対策 は実施されているか
<input type="checkbox"/>	WBGT値に応じた 作業計画 となっているか
<input type="checkbox"/>	各作業者の 体調 や 暑熱順化の状況 に問題はないか
<input type="checkbox"/>	各作業者は 水分 や 塩分 をきちんと取っているか
<input type="checkbox"/>	作業の 中止 や 中断 をさせなくてよいか



□ 異常時の措置

- ～少しでも異常を感じたら～
- ・いったん作業を離れ、休憩する
 - ・病院へ運ぶ、または救急車を呼ぶ
 - ・病院へ運ぶまでは一人きりにしない

重点取組期間（7月1日～7月31日）

- 実施した対策の効果を再確認し、必要に応じ追加対策を行いましょう。
- 特に梅雨明け直後は、WBGT値に応じて、作業の中断、短縮、休憩時間の確保を徹底しましょう。
- 水分、塩分を積極的に取りましょう。
- 各自が、睡眠不足、体調不良、前日の飲みすぎに注意し、当日の朝食はきちんと取りましょう。
- 期間中は熱中症のリスクが高まっていることを含め、重点的に教育を行いましょう。
- 休憩中の状態の変化にも注意し、少しでも異常を認めたときは、ためらうことなく病院に搬送しましょう。





健康だワン

快適だニャー



令和3年度 労働衛生関係施策のあらまし

製造業や建設業など
アーク溶接を行う皆様へ

特定化学物質障害予防規則等が改正されました

金属アーク溶接等作業を
継続して屋内作業場で行う場合

- ★特定化学物質作業主任者の選任 (R4.4～)
- ★特殊健康診断の実施 (R3.4～)
- ・全体換気装置による換気等の実施 (R3.4～)
- ・溶接ヒュームの濃度測定、測定結果に応じた呼吸用保護具の選択 (R4.4～)
- ・フィットテスト (R5.4～)

等が義務になります

★印は、屋外作業場でも
実施義務があります

詳細は



建築物などの解体や
リフォームを行う皆様へ

石綿障害予防規則等が改正されました

建築物などの解体や改修を行う場合

- ・有資格者による事前調査 (R5.10～)
- ・一定規模以上の工事では、事前調査結果の届出 (R4.4～)

石綿の除去等工事を行う場合

- ・レベル1・2建材については建設工事計画届の提出 (R3.4～)

工事終了後は

- ・有資格者による確認 (R3.4～)
- ・写真等による作業実施状況の記録と3年間の保存 (R3.4～)

等が義務になります

詳細は



病院などで
放射線を扱う皆様へ

電離放射線障害防止規則等が改正されました

放射線業務について

- ★眼の水晶体に受ける等価線量の限度の引き下げ
- ・線量の測定および算定方法の一部変更
- ・線量の測定結果の算定・記録・保存期間の追加
- ・電離放射線健康診断結果報告書様式の項目の一部変更

等の内容が改正されました
(全てR3.4～)

★印は、一定の医師について
猶予措置があります

詳細は



特殊健康診断の項目が見直されました

化学物質に関する特殊健診項目について
作業条件の簡易な調査の追加、
一部物質で肝機能検査を必須項目から外すなど、
全般的に見直されました (R2.7～)



詳細は

新型コロナウイルス感染症対策 5つのチェックポイント

- テレワーク・時差出勤等を推進しています。
- 体調がすぐれない人が**気兼ねなく休めるルール**を定め、実行できる雰囲気を作っています。
- 職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、**密にならない工夫**を行っています。
- 休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「**感染リスクが高まる『5つの場面』**」での対策・呼びかけを行っています。
- 手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、**感染防止のための基本的な対策**を行っています。



より詳しいチェックリストは
厚生労働省ホームページから
ダウンロードできます



働き方改革を推進し、労働者の健康確保に取り組みましょう

長時間労働者の健康確保措置

★事業者が全ての労働者（管理監督者や裁量労働制の対象労働者も含む。ただし高度プロフェッショナル制度適用労働者は除く）の労働時間の状況を把握

★事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供

★事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

★残業時間80h/月超の労働者が事業者へ面接指導の申出

事業者が産業医等による面接指導を実施

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

★事業者が産業医に措置内容を情報提供

★産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告

★事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

★印は、働き方改革関連法等により新規追加・拡充された項目です

労働者の健康確保対策、過労死等の防止対策

『働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律』が施行され、労働安全衛生法（以下、「安衛法」と記載）については、長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られたところであり、改正後の安衛法の内容について、引き続き指導・周知を図ることとしています。

- 安衛法第66条の8の3に基づく労働時間の状況の把握については管理監督者や裁量労働制の適用者を含めた全ての労働者が対象となることや労働者への通知が必要となったこと
- 同法第66条の8に基づく面接指導の対象要件について時間外・休日労働時間が1月当たりの時間外・休日労働時間が100時間を超えた者から80時間を超えた者に拡大されたこと
- 同法第66条の8の2及び第66条の8の4に基づく面接指導については労働者からの申し出が不要とされたこと
- 時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者の情報を産業医に提供しなければならないこと
- その他改正安衛法の内容等について重点的に引き続き関係者へ指導・周知を図ることとしております。

労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供等

労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供

- (1) 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。
(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場)

労働者の健康情報の適正な取扱いの確保

- (2) 事業者は、本人同意その他正当な事由がある場合を除き労働者の健康確保に必要な範囲内で労働者の健康情報を取り扱わなければならないが、また、健康情報を適正に管理するための措置を講じなければならないこととする。(全ての事業場)

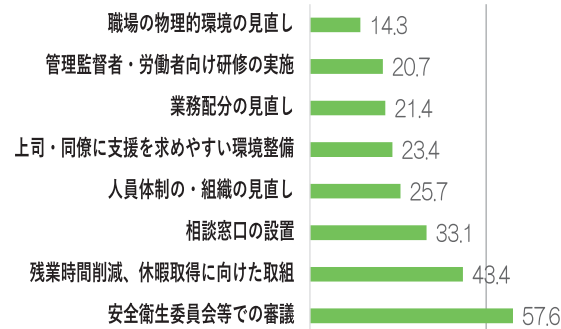
※ じん肺法も同様の改正

ストレスチェックを踏まえた職場のメンタルヘルス（職場環境改善）

☆ストレスチェック実施後の集団分析結果を活用した「職場環境改善」が重要です。

- メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業所の状況
平成30年度「労働安全衛生調査（実態調査）」では、平成29年11月1日から平成30年10月31日までの期間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者（受け入れている派遣労働者は含まない）がいた事業者の割合は26.4%、退職者（受け入れている派遣労働者は含まない）がいた事業所の割合は14.6%となっている（労働者数50名以上の事業場）。
- メンタルヘルス対策への取組状況
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は90.7%となっている。メンタルヘルスに取り組んでいる事業所について、取組内容（複数回答）をみると、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）」が90.9%と最も多く、次いで「メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供」が64.7%となっている（労働者数50名以上の事業場）。
- ストレスチェック結果の活用状況
労働者にストレスチェックを実施した事業所のうち、ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析を実施した事業所の割合は77.9%であり、このうち分析結果を活用した事業所の割合は81.8%となっている（労働者数50名以上の事業場）。

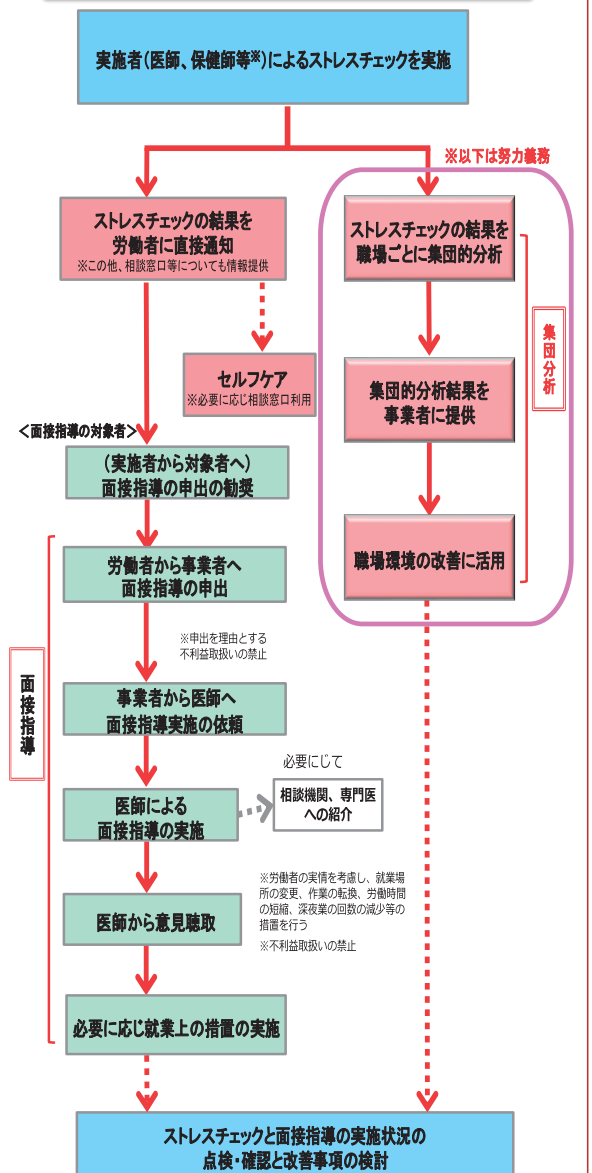
ストレスチェック実施後の集団分析結果の主な活用内容



職場で取り組むメンタルヘルス対策事項

- 安全衛生委員会等における調査審議に当たっては、あらかじめ、事業場内でメンタルヘルス上の理由による休業者の有無、その人数、休業日数など、心の健康問題に係る事業場の現状を把握しましょう。
- 次の内容を盛り込んだ「心の健康づくり計画」を策定しましょう。
 - 事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関すること
 - 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること
 - 事業場内メンタルヘルスケア推進担当者の選任に関すること
 - 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること
 - メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること
 - 労働者の健康情報の保護に関すること
- 労働者、管理監督者（職場の上司など）などに、メンタルヘルスケアのための教育研修を実施しましょう。
- 職場のパワーハラスメント防止対策を踏まえた職場のメンタルヘルスを推進しましょう。

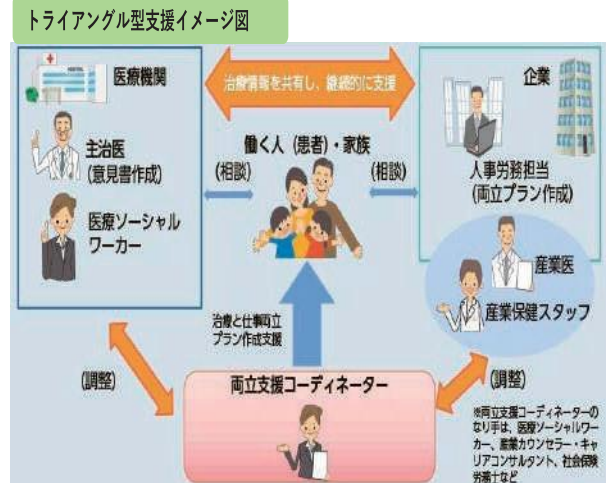
ストレスチェック実施後の「面接指導」・「集団分析による職場環境改善」実施の流れ



治療と仕事の両立支援

☆ 疾病を抱える労働者等の健康確保対策を推進します。

- 治療と仕事の両立支援の周知の強化及び治療と仕事が両立できる職場環境の整備を支援します。
- 『治療と仕事の両立支援』の普及促進強化月間』を9月に設定し、大阪産業保健総合支援センター、労働基準監督署等が開催する説明会において周知を図ります。
- 治療と仕事の両立支援制度の周知状況の把握に関するアンケート結果を踏まえて、周知広報を図ります。
- 地方自治体、関係団体等で構成する大阪府地域両立支援推進チームの活動等を通して、企業、医療機関等関係者の連携に取り組めます。
- 事業者への支援に加え、治療やその間の各種支援を担う医療機関等とも連携した総合的な支援の仕組みづくりを進めるため、「両立支援コーディネーター」の活用を促進します。
- 健康診断結果を踏まえた就業上の措置等の実施を指導します。
- 経営トップによる健康管理の取組方針の表明等を通じた企業の積極的な取組を促進します。



化学物質による健康障害防止

★化学物質の危険有害性に応じた適切なばく露防止措置をとることが重要です。

化学物質による健康障害防止のため、その製造者や取扱者などに法定の措置などの周知徹底を図ります。

○化学物質使用者などによるリスクアセスメント

- 一定の危険有害性が明らかになっている化学物質を取り扱う事業場では、リスクアセスメント※を実施し、評価結果に基づく適切なばく露防止措置をとることが求められます。

※ リスクアセスメントとは、作業による危険有害性を特定し、その程度を見積り、その結果に基づくリスク低減措置の内容を検討することであり、安衛法第57条の3により、平成28年6月1日から義務となっています。

○化学物質製造者などによる危険有害性の表示・SDSの交付

- 化学物質による健康障害防止には、危険有害性を有する化学物質を譲渡・提供する際、容器へのラベル表示とSDS（安全データシート）を交付することにより、事業場での化学物質管理のための情報提供が重要です。
- ラベルやSDSには、名称、成分、有害性など関係する法令で定められた事項を記載しましょう。

※ 評価結果に基づく適切なばく露防止措置をとることが求められます。

ラベルでアクション

GHSラベルから危険性・有害性を知り、化学品から身を守ろう！



ラベルを確認して行動することで、事故を防ぐことができます。



事業者は、リスクアセスメントを行いましう。

◎特定化学物質障害予防規則などの法令の遵守

- 化学物質の取扱いにより、急性中毒やがんを発症することがあり、特定の有害な物質については、健康障害防止のために特定化学物質障害予防規則や有機溶剤中毒予防規則などが定められています。

これらの規則においては、局所排気装置の設置、作業主任者の選任、作業環境測定の実施、健康診断の実施など必要な措置が定められていますので、これらの措置を適切に講じて健康障害を防止しましょう。

*化学物質による災害の増加が懸念されます

- 化学物質の取扱い、運搬中等において化学物質との接触、吸入等による化学薬傷、中毒等の災害が増加傾向にあったここ数年と比較し、新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言による休業要請等に伴い、減少に転じていますが、収束後再度増加することが懸念されます。
- 化学物質の取扱作業、運搬作業においては、リスクアセスメントの実施をはじめとした、健康障害防止対策を実施しましょう。

◎化学物質取扱業務従事者に係る特殊健康診断の健診項目を見直します

特定化学物質障害予防規則等が制定されてから40年以上が経過し、その間、医学的知見の進歩、化学物質の需給関係の変化、労働災害の発生状況の変化等に伴い、化学物質による健康障害に関する事情が変わったことを踏まえ、特定化学物質障害予防規則等を改正し、「作業条件の簡易な調査」を追加する等、健康診断項目等が見直され、令和2年7月1日から施行されています。

◎「溶接ヒューム」及び「塩基性酸化マンガ」を新たに特定化学物質として規制します

「溶接ヒューム」及び「塩基性酸化マンガ」について、労働者に神経障害等の健康障害を及ぼすおそれがあることが明らかになったことから、新たに特定化学物質として規制し、労働安全衛生法施行令等について令和3年4月1日から施行されています。

溶接ヒューム等の法改正については、大阪労働局 YouTube チャンネルに説明用動画を配信中ですので参考にしてください。



◎歯科医師による健康診断の実施

塩酸、硝酸等の歯等に有害な物のガス等を発散する場所における業務に常時従事する労働者について、歯科医師による健康診断を実施しましょう。

石綿（アスベスト）による障害予防

★建築物の解体作業などにおいては石綿ばく露防止対策が必要です。

建築物・工作物・船舶の解体工事、リフォーム・修繕などの改修工事に対する石綿対策の規制が強化されます。

石綿はその重大な有害性から、石綿や石綿を重量の0.1%を超えて含有する全ての物の製造、輸入、譲渡、提供、使用が平成18年9月から法令により禁止されています。

また、それより以前に着工した建築物・工作物・船舶は石綿が使用されている可能性が高く、解体工事・改修工事で飛散した石綿の粉じんを吸い込むと、肺がんや中皮腫を発症するおそれがあります。適切な対策の実施が必要です。

石綿障害予防規則等の改正については、大阪労働局 YouTube チャンネルに説明用動画を配信中ですので参考にしてください。

概要編



○建築物等の解体作業など

- 建築物等の解体作業、封じ込め又は囲い込みの作業を行うときは、隔離・立入禁止などを行うなど石綿障害予防規則に定められた労働者の健康障害防止対策を講じる必要があります。

- 事前調査の結果は、記録を作成して3年間保存し、作業場所に備え付け、概要を労働者に見やすい箇所に掲示するとともに、周辺住民向けにも一定事項を掲示する必要があります。掲示場所は、労働者や周辺住民の見やすい場所に掲示するようにしてください。

○健康管理手帳

- 石綿製品の製造または取扱いの業務やそれに伴い石綿の粉じんを発生する場所において業務に従事していた労働者は退職後、一定の胸部所見が認められる場合、または石綿業務への一定の従事歴（石綿の製造などの場合は1年以上、など）がある場合には、本人の申請に基づき、石綿に係る健康管理手帳が交付され、指定された医療機関で石綿健康診断を無料で年2回受けることができます。
- 交付要件となる一定の胸部所見、従事歴などの詳細及び必要な書類などは大阪労働局のホームページで確認でき、申請書をダウンロードすることができます。

○健康診断

- 石綿の除去作業を行う労働者など石綿の取扱いや石綿の粉じんを発生する場所における業務に、常時従事する労働者には、雇入れ時や配置替えの際及びその後定期（6か月以内ごと）に健康診断を行う必要があります。
- その事業場で過去に従事したことのある労働者で現在も雇用している者に対しても同様です。

＜健康診断の結果、じん肺の所見があると診断された労働者については、管轄労働局にじん肺管理区分決定申請の提出が義務付けられています。＞

腰痛予防

★「職場における腰痛予防対策指針」に基づき腰痛を予防しましょう。

大阪府内で発生している休業4日以上の業務上疾病のうち、腰痛による災害が約4割を占めていることから、平成25年6月に示された「職場における腰痛予防対策指針」に基づき、腰痛予防対策の推進を図ります。

- 腰痛予防には、関節を動かすことや筋肉や靭帯のストレッチ、筋肉を鍛えることなどを目的として行う作業前体操、腰痛予防体操が効果的とされています。また、作業の全部や一部を自動化、機械化するなど作業者の負担を軽減する方法や、腰痛の健

康診断を行い、事後措置を適切に行うなどの方法も効果があります。

- 「職場における腰痛予防対策指針」では、作業前体操や腰痛予防体操の方法などを示しており、「介護現場で働く方の腰痛予防」リーフレットではストレッチの方法を紹介しています。いずれも大阪労働局ホームページより確認できます。また、「職場のあんぜんサイト」上の腰痛防止の視聴覚教材を活用し、腰痛予防に努めてください。

熱中症予防

★事業主・作業員双方に熱中症予防の対策が求められます。

近年、夏季を中心に職場における熱中症が多発（令和2年には、大阪で休業4日以上が49件発生）していることから、「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン実施要綱」「職場における熱中症予防対策要綱」に基づき熱中症予防対策を推進します。

○「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」(5月1日～9月30日)の推進

- 熱中症予防対策の一層の推進を図るため、関係団体等と連携して熱中症の予防に係るキャンペーンを令和3年5月1日から令和3年9月30日までの期間で実施します。

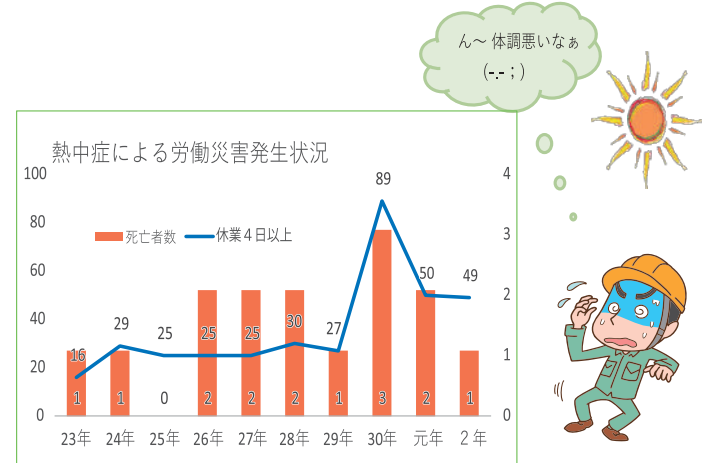
○事業主の皆さまへ

- 熱中症予防の基本的対策となるWBGT値（暑さ指数）について、日本産業規格（JIS）に適合したWBGT値指数計を使用する等により、随時把握し、熱中症予防に向けた取組みを強化しましょう。
- 一般健康診断において糖尿病、高血圧症、心疾患、腎不全等の熱中症の発症に影響を与えるおそれのある疾患に関係する所見を有する労働者には、産業医、主治医等の意見を勘案し、必要に応じて、就業場所の変更、作業の転換等の適切な措置を講じましょう。

○作業員の皆さまへ

- 誰でも発症する可能性があります。“自分は大丈夫”と過信しないことが大切です。
- 作業前には健康状況をチェックしましょう。
- 直射日光は避け、こまめに水分・塩分をとりましょう。
- 冷たいおしぼりなどで、体温を下げましょう。
- 休憩は風通しのよい涼しい場所でとりましょう。

- 睡眠を十分にとり体調管理に気をつけましょう。
- 少しでも体調不良を感じたときは、我慢せず早めに申し出て医療機関で診察を受けましょう。



安全衛生管理体制の整備

★労働者数50人以上の事業場は「衛生管理者」と「産業医」などの選任が必要です。

自主的な安全衛生管理を進めるには、事業場の規模などに応じて、衛生管理者、産業医などが適切に選任され、法定の職務を確実に実施することが必要です。労働衛生管理体制の要である衛生管理者と産業医を正しく選任するための施策を推進しています。

産業保健活動総合支援事業

独立行政法人 労働者健康安全機構が運営しています。

○大阪産業保健総合支援センター

大阪市中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館9階
Tel.06-6944-1191

- 事業者や産業保健スタッフなどを対象に、以下の事業等を行っております。
- 産業保健関係者からの専門的な相談への対応
- 事業主・労働者へのセミナーの開催
- メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援

○地域産業保健センター

労働基準監督署の管轄ごとに地域産業保健センターが設置されています。

- 労働者数50人未満の事業場を対象に、以下の事業等を行っております。

●相談対応

- メンタルヘルスを含む労働者の健康管理についての相談
- 健康診断の結果についての医師からの意見聴取
- 長時間労働者に対する面接指導

●個別訪問指導（医師などによる職場巡視など）

看護・介護作業による腰痛を予防しましょう

職場での腰痛により4日以上休業する方は年間4000人以上で、うち社会福祉施設では約1000人、医療保健業では約350人で合わせて3割を占めます。特に、社会福祉施設での腰痛発生件数は大きく増加しています。

看護・介護作業を行う者（以下「看護・介護者」）の腰痛予防に施設全体として取り組むことは、看護・介護者の健康のみならず、看護・介護の対象となる人（以下「対象者」）の安全確保、看護・介護の質の向上、人材確保にもつながるものです。

厚生労働省では「職場における腰痛予防対策指針」において、福祉・医療分野等における看護・介護作業※も対象として、腰に負担の少ない介助方法などを示しています。

その概要を示しますので、各施設で組織的な腰痛予防対策の取り組みをお願いします。

※福祉・医療分野等における看護・介護作業には、高齢者介護施設、障害児者施設、保育所等の社会福祉施設、医療機関、訪問看護・介護、特別支援学校での教育等における看護・介護作業等が含まれます。

腰痛予防対策のポイント

- ① 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。（→ポイント3）
- ② 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。（→ポイント1）
- ③ 腰痛発生リスクが高い作業から優先的に、リスクの回避・低減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。（→ポイント2）



ポイント1. 腰痛発生に関与する要因の把握及びリスクの評価・見積り

腰痛の発生に関与する要因を把握し、看護・介護におけるそれぞれの介助作業について腰痛発生のリスクを見積もる。

- (1) 腰痛発生に関与する要因として、対象者の要因、看護・介護者の個人的要因、福祉用具の状況、作業姿勢・動作の要因（抱上げ、不自然・不安定な姿勢）、作業環境の要因（温湿度、照明、段差、作業空間）などがある。

このうち、対象者の要因については、各施設で作成している日常生活動作（ADL）、介助の程度などについての評価（アセスメント）シートを活用することができる。

- (2) 対象者ごとの一つ一つの看護・介護作業について、上記の腰痛発生要因を考慮しながら、腰痛発生のリスクを「高い」「中程度」「低い」などと見積もる。

腰痛発生リスクの見積りは、できるだけ多くの作業について行うのがよいが、少なくとも、重い腰痛の発生した作業や多くの労働者が腰痛を訴える作業については、もれなく対象とすること。

この際、腰痛予防対策チェックリスト（表1）を活用するとよい。

対象者それぞれについて、ADL・介助の程度などが異なるので、チェックリストは対象者一人一人について作成する。



表1 「介護作業者の腰痛予防対策チェックリスト」の記入例

〈チェックリスト記入例〉						
②介助作業	具体的な作業内容	③リスクの見積り				
		作業姿勢	重量負荷	頻度／作業時間	作業環境	リスク
□着衣時の移乗作業	ベッド⇔車椅子	a. 不良	a. 大	a. 頻繁	a. 問題あり	高
	ベッド⇔ポータブルトイレ 車椅子⇔便座 車椅子⇔椅子	b. やや不良	b. 中	b. 時々	b. やや問題	中
	などの移乗介助	c. 良	c. 小	c. ほぼなし	c. 問題なし	低

ポイント2. リスクの回避・低減措置の検討・実施

ポイント1で評価したリスクの大きさや緊急性を考慮し、リスクの回避・低減の優先度を判断して、腰痛の発生要因に的確に対処するための次のような対策を検討・実施する。

(1) 対象者の日常生活動作能力を把握し、介助への協力を得る

対象者が看護・介護者の手や手すりをつかむ、身体を近づけてくれるなど、可能な範囲で協力してくれることにより、看護・介護者の負担は軽減される。

(2) 福祉用具（機器・道具）を積極的に利用すること

スライディングシート、スライディングボード、リフト、スタンディングマシーン等を対象者の状態に合わせて活用すること。

(3) 作業姿勢・動作の見直し

イ 抱上げ

原則として、人力による人の抱上げは行わず、介助が必要な場合にはリフトやスライディングボードなどを使用し、対象者に適した方法で移乗・移動介助を行うこと。

ロ 不自然な姿勢

不自然な姿勢による腰への負担を回避・改善するため、次のような改善方法をとること。

- (イ) 対象者に体を近づけて作業する。
- (ロ) ベッドや作業台等の高さを調節する。
- (ハ) 靴を履かせるなどの低いところでの作業は、膝を曲げてしゃがむか片膝をつく。
- (ニ) 対象者に対して看護・介護者が正面を向いて作業できるよう体の向きを変える。

(4) 作業の実施体制

看護・介護者の数は適正に配置し、負担の大きい業務が特定の看護・介護者に集中しないよう配慮すること。

(5) 作業標準の策定

作業負担が小さく効率良く作業するための作業手順等をまとめた作業標準を作成すること。作業標準は、介助の種類ごとに作成し、対象者の状態別に、作業手順、利用する福祉用具、人数、役割分担などを明記する。ベッドから車いすへの移乗介助の手順例を第4面に示す。

(6) 休憩、作業の組合せ

適宜、休憩時間を設け、その時間にはストレッチングや安楽な姿勢が取れるようにすること。また、作業時間中にも、小休止・休息が取れるようにすること。

(7) 作業環境の整備

イ 寒さや看護・介護者の体が濡れた場合の冷え等が腰痛の発生リスクを高めるため、作業に適した温湿度に調節すること。また、作業場所等の形状が明瞭にわかるように、適切な照度を保つこと。

□ 通路及び各部屋には車いすやストレッチャー等の移動の障害となるような段差等を設けないこと。

また、それらの移動を妨げないように、機器や設備の配置を考えること。

八 部屋や通路は、介助動作に支障がないように十分な広さを確保すること。また、介助に必要な福祉用具は、出し入れしやすく使用しやすい場所に収納すること。

二 疲労からの回復を図れるよう、快適な休憩室や仮眠室を設けること。

ホ 対象者の家庭が職場となる訪問看護・介護では、腰痛予防の対応策への理解を得られるよう、事業者が家族等に説明すること。

(8) 健康管理

イ 健康診断

看護・介護者全員に対し、配置時及び定期的（6か月以内に1回）に腰痛の健康診断を行うこと。

医師の意見を聴き、作業者の腰痛の状況・程度に応じて、作業体制・方法の改善、作業時間の短縮などを検討する。特に長時間労働や夜勤に従事し、腰部に著しく負担を感じている者には、勤務形態の見直しなど就労上の措置を検討すること。

□ 腰痛予防体操

筋疲労回復、柔軟性向上を目的として、ストレッチを中心とした腰痛予防体操を行うこと。

(9) 労働衛生教育等

イ 腰痛予防のための教育・訓練

看護・介護者に対して、腰痛の発生要因と回避・低減措置（腰部への負担の少ない看護・介護技術、福祉用具の使用方法等）について定期的に教育・訓練を行うこと。

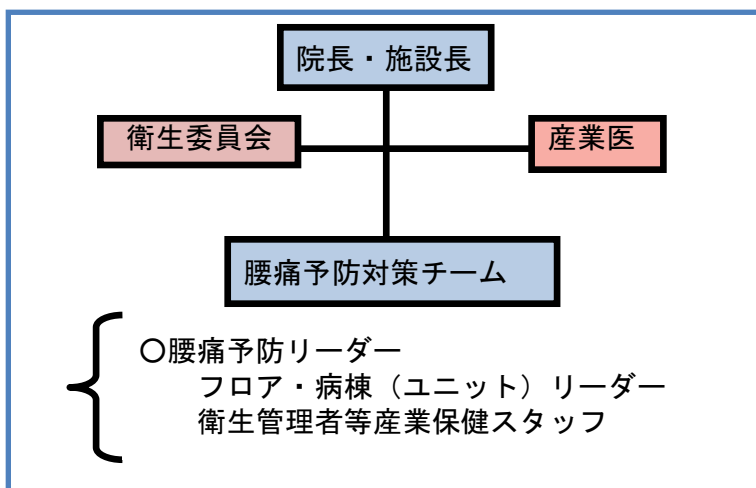
□ 協力体制

腰痛を有する看護・介護者及び腰痛による休業から職場復帰する者に対して、組織的に支援できるようにすること。

ポイント3. 腰痛予防対策実施組織

組織内に腰痛予防対策チームを設置し、腰痛予防のためのリスクの評価と低減、看護・介護者への教育活動などを行う。

社会福祉施設・医療施設で腰痛予防の取組みを進めるためには、院長・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、看護部門、介護部門等が腰痛予防に取り組む明確な意志を持ち、継続した活動と活動経験の蓄積が必要である。そのため、衛生委員会の下に腰痛予防対策チームを編成して、リスクアセスメントの実施、リスク低減策の立案とその評価、福祉用具の使用に関する研修その他全員に対する教育などの活動に取り組むこと。（下図参照）



腰痛予防対策実施組織図の例



作業標準の例

スライディングボードを用いたベッドから車椅子への移乗

(自力での横移動が困難な対象者を移乗介助する場合の手順例)

まず、対象者に車椅子移乗を説明し、同意を得るとともに協力を依頼する。協力を得ることで、看護・介護者の負担が軽減できる。

- 1 床頭台等のベッド周りの備品をベッドから離したり、ベッドをずらしたりして、必要な作業空間を確保する。
- 2 車椅子の移乗方向の足台を取り外し、ベッドサイドにぴったりと横付けし、ブレーキをかける。
- 3 ベッドの高さ調節を行い、移乗先の方が数cm低くなるようにする。ベッドから車椅子の場合はベッドを上げ、逆に車椅子からベッドの場合はベッドを下げる。
- 4 車椅子の肘掛を跳ね上げる。
- 5 看護・介護者は、対象者の前方に向かい合い、移乗方向側の対象者の臀部の下にボードの一端を座骨結節が乗るまで差し込む。対象者の上体を移乗方向と反対側に傾けると、臀部が浮き差し込みやすくなる。必ず、対象者の、傾ける側の身体を支えながら行うようにする。
- 6 ボードの反対側を移乗先に置く（15cm程度はかかるように）。
- 7 看護・介護者は、対象者の前方で、車椅子とベッドにかかったボードに向き合うようにして、腰を落として低い姿勢をとる。このとき、移乗先側の片膝をつくると、腰の負担が減る。
- 8 看護・介護者は、対象者の体幹が前方に軽く屈曲するように誘導する。対象者が腕や上体を軽く看護・介護者に預けるようにすると、身体が前に傾く。対象者の座位保持が不安定な場合は、移乗先の手すりまたは肘掛けを片手で持つように誘導してもよい。
- 9 看護・介護者は、移乗先と反対側の手で、被介助者の横臀部を進行方向に軽く押して、臀部を移乗先に移らせる。
- 10 対象者の臀部が完全に移乗先に乗ったら、ボードを外し、体幹がまっすぐ立つように誘導する。移乗先が車椅子の場合は、肘掛けを定位置に下げるのを忘れないこと。
- 11 車椅子シートに深く座るための介助

対象者の体幹をやや前傾した状態で、左右交互に傾けて荷重を片側の臀部にかけ、次に荷重がかかっていない臀部の膝を車椅子背もたれ方向へ押すことで深く座ることができる。滑りにくい座面の場合は、片側のみスライディングシートを座面に敷き、同様に膝を押すことで滑りやすくなり深く座ることができる。



スライディングボード

もっと詳しく・・・

介護作業者の腰痛予防対策チェックリスト

介護腰痛 チェックリスト

検索



職場における腰痛予防対策指針

腰痛予防指針

検索

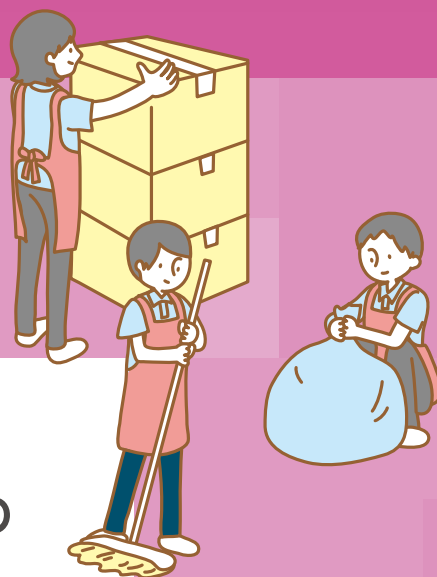


労働災害の原因を

取り除く。

潜んでいる危険を

見つける。

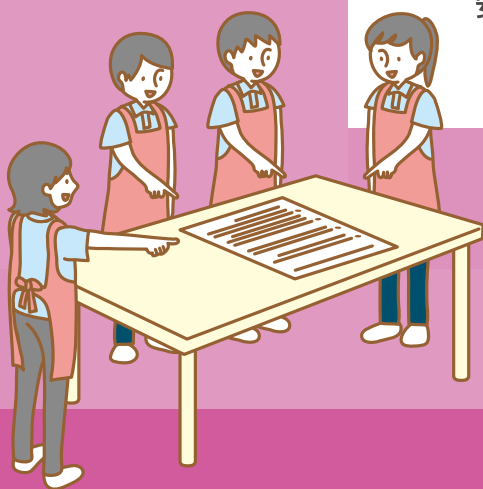


社会福祉施設の
安全・安心
高めめる
Book

安全で安心な店舗・施設づくり推進運動

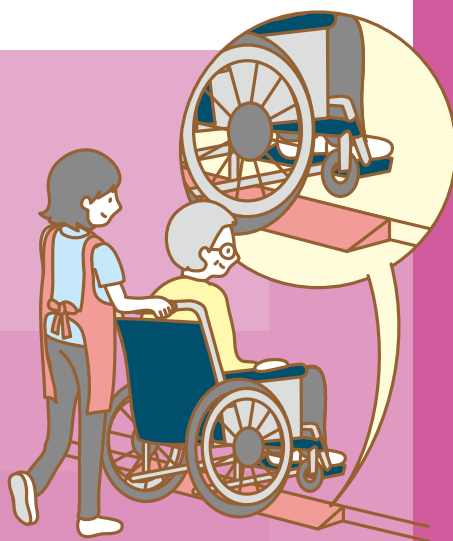
より安全な
作業方法を考えるなど

工夫する。



危険を全員で

共有する。



職場での労働災害を防ぐために！

安全で安心な店舗・施設づくり

推進運動

安全・安心な労働環境を実現するために。

小売業、社会福祉施設、飲食店における労働災害が近年増加しています。中でも、転倒災害・腰痛災害などの行動災害は特に多く、各職場では、これらを防ぐための取り組みが十分に行われていないのが現状です。

災害のない職場づくりは、労働者はもちろん、施設利用者や消費者の安全にも役立ちますし、人材確保にもつながります。

労働災害を防ぐためには、まずは経営トップの参画の下、店舗・施設の取り組みを本社・本部がきちんとサポートするとう、全社的な安全衛生活動を展開する必要があります。また、職場で働く方一人ひとりの意識づくりも大切です。

本運動は、安全・安心な労働環境実現の取り組みを促進し、労働災害を減少させることを目的としています。

経営者の
みなさまへ

従業員の健康や安全を守る「安全配慮義務」は、企業経営の基本です。労働災害が発生し、安全への配慮が十分でないと損害賠償の責任が生じたり、従業員の離職や、やりがいの低下につながったりします。また、深刻な労働災害が発生すると、社会的な評価が低下するおそれがあります。

チェックリスト

労働災害を防ぐためのリストを店舗・施設用と本社・本部用に用意しています。

例えば、このようなチェック項目があります。

店舗・施設実施事項

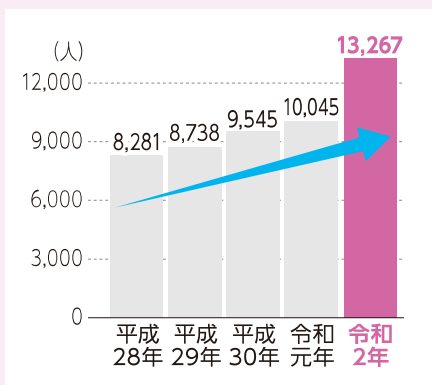
- 4S活動（整理、整頓、清掃、清潔）の徹底による転倒災害等の防止対策を実施していますか。
- 危険箇所の表示による危険の「見える化」を実施していますか。 など

本社・本部実施事項

- 全店舗・施設の労働災害の発生状況を把握し、分析を行っていますか。
- 企業・法人の経営トップの意向を踏まえた安全衛生方針を作成し、掲示や小冊子の配布などの方法により店舗・施設に周知していますか。 など

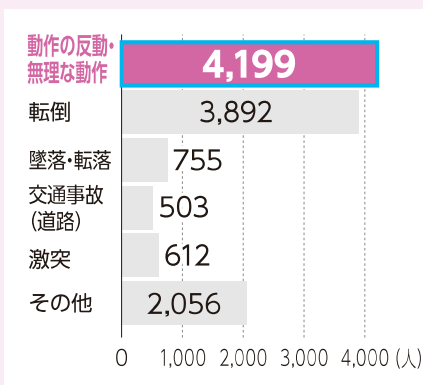
社会福祉施設の現状

労働災害の死傷者数は増加し続けています。



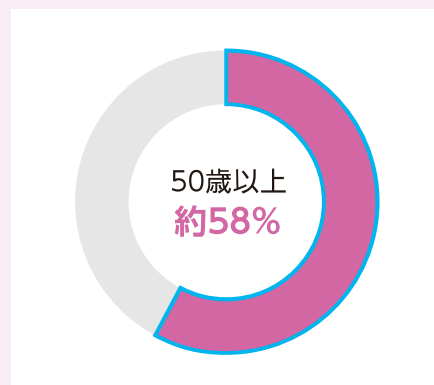
最も多い事故は

「動作の反動・無理な動作」です。



死傷者の半数以上が

50歳以上の方です。



社会福祉施設では、利用者に安全・安心・快適な生活環境を提供するために、まずは職員の安全や健康を保つことが大切です。特に腰に負担のかかる作業が多く、腰痛が発生しやすいため、予防対策が不可欠。多岐にわたる業務を、限られた人員で対応することが多い環境で安全衛生対策を進めるには、職員がそれぞれの持ち場・立場の任務と責務を明確にして、全員で取り組むことが効果的です。

どんな状況で災害が起きている？

社会福祉施設に潜む危険

転倒

の災害事例



利用者の部屋に入浴のための着替えを取りに駆け足で行ったところ、部屋の入り口付近の床が濡れていたため、足を滑らせて転倒した（35歳）。

▶ 休業
3カ月

ナースコールが鳴ったため、利用者の部屋に走って行ったところ、段差を踏みはずしバランスを崩して、ひな壇につまずき転倒し、指を骨折した（67歳）。

▶ 休業
1カ月

利用者に腕を持たせ、歩行運動をしていたところ、利用者が急に手を離しバランスを崩し、利用者の下敷きになり、右鎖骨を打ち骨折した（65歳）。

▶ 休業
2カ月

腰痛

の災害事例



介護者の体位交換を行う際、無理な姿勢で対象者の身体を動かそうとしたため、腰を痛めた（37歳）。

▶ 休業
12日

ベッドシーツの交換を行った際に腰を伸ばしたところ、バランスを崩し腰を痛めた（34歳）。

▶ 休業
12日

入浴介助を行う際、車椅子に座った対象者の上半身を抱え上げたところ、腰を痛めた（30歳）。

▶ 休業
4日

※休業日数については、状況差、個人差によって変動する場合がございます。

これらの危険を減らすためには？

社会福祉施設では、災害予防に関する正確な知識を持ち、適切な介護方法や福祉機器の使用方法を習得するための教育を行うことが必要です。そのために「どんな災害が起きているか」「どうしたら災害は防げるか」「正しい作業手順(マニュアル)はどのような内容か」などを従業員に伝えます。その上で、「整理」「整頓」「清掃」「清潔」を日常的に行う4S活動やKY(K危険・Y予知)活動、転倒・腰痛予防対策に取り組んでいくとよいでしょう。

安全で安心な店舗・施設づくり推進運動 キャッチフレーズ&キャラクター投票実施予定!

近日、SNSにて投票実施予定!

選ばれたキャッチフレーズ&キャラクターとともに、
更に運動を推進していきます。



ポータルサイトオープン!

労働災害を防ぐための
様々な情報を公開中



安全で安心な
店舗・施設づくり推進運動

情報配信はこちらから!



ポータルサイト

<https://anzenanshin.mhlw.go.jp>



Twitter

@anzensuishin

社会福祉施設 の安全・安心を高めるための3つの活動。

1 労働災害の原因を取り除く「4S活動」

4Sは「整理」「整頓」「清掃」「清潔」をローマ字で表記したときの頭文字。

これらを日常的に行うのが4S活動です。労働災害防止だけでなく、作業の効率化にも効果があります。

整理	必要な物と不要な物に分けて、不要な物を処分することです。
整頓	必要な物をすぐ取り出せるように、分かりやすく安全な状態で配置することです。
清掃	作業する場所や身の回りのほか、廊下や共有スペースのゴミや汚れを取り除くことです。
清潔	職場や機械、用具などのゴミをきれいに取って清掃した状態を続けること、作業者自身も身体、服装、身の回りを汚れない状態にしておくことです。

2 潜んでいる危険を見つける「KY活動」

Kは「危険」、Yは「予知」の頭文字。
ヒューマンエラーによる事故や災害を防止するため、仕事を始める前に「これは危ない」という危険な箇所について確認し合い、対策を決め、行動目標や指差し呼称項目を設定し、業務を進めます。

3 危険を共有する危険の「見える化」

職場の危険を従業員全員で共有するために可視化(=見える化)します。危険なポイントにステッカーなどを貼りつけ、注意を喚起します。墜落や転倒などのおそれのある箇所が分かっていたら慎重に行動することができます。



滑り



つまずき



今世紀最大の注意喚起が
今、始まる——

スベコチャダメよ!
転倒予防

ムチャレチャダメよ!
腰痛予防

お笑いも職場も
スベリやムチャは
アカン!!



踏み外し



腰痛



転倒予防の対策については
こちらをチェック▶▶▶▶▶▶



腰痛予防の対策については
こちらをチェック▶▶▶▶▶▶





小さなことからコツコツと… 職場での転倒・腰痛予防に努めましょう!



滑り^{!!!}の予防ポイント

水や油で濡れた床、サイズが合っていないか、かたたり靴底がすり減っていたりする靴などは、転倒の原因になります。

- 床の清掃をこまめに行い、水や油などは取り除くようにしましょう。
- 滑りやすい場所には、**注意を促す標識**をつけましょう。
- 転倒予防には**靴選びも大切**です。足のサイズにきちんと合わせて、靴底が滑りにくいものを選びましょう。また、靴底が大きくなり減ってきたら、すぐに買い換えましょう。



つまみずき^{!!!}の予防ポイント

歩きスマホや荷物の放置などは、つまみずいて転倒する危険性があります。

- スマホなどを見ながら歩かず、**足元が見える状態**で歩きましょう。
- 床の段差は、スロープで解消する、トラテープで段差をわかりやすくする、**注意喚起の標識を掲示**するなどの対策を行いましょう。
- 荷物は、通路、出入口などに放置せず、日ごろから**整理・整頓**を行いましょう。



踏み外し^{!!!}の予防ポイント

照明が暗い、大きな荷物を抱えているなど、足元の見えづらい状態は階段の踏み外しにつながります。

- 階段付近は十分な明るさを確保し、**足元が見える状態で昇り降り**しましょう。
- 階段には物を放置せず**、日ごろから整理・整頓を行いましょう。



腰痛^{!!!}の予防ポイント

重い荷物の持ち上げなど、腰に大きな負担のかかる作業は非常に危険です。また、滑り、つまみずき、踏み外しでバランスを崩すと、腰痛につながる可能性があります。

- 台車などの道具を使用**するようにしましょう。道具を使用するのが難しい場合は、ひとりで持ち上げず、誰かに手伝ってもらおうよう声をかけましょう。
- 荷物を床面から持ち上げる際は、荷物に近づいて、しゃがんだ状態で抱え、ひざを伸ばして立ち上がるなど、**適切な作業姿勢・動作を意識**しましょう。
- 無理のない範囲での**ストレッチ**も効果的です。

スベリやムチャはアカン! 吉本芸人の特別動画公開中!



職場での転倒や腰痛は、ちょっとした工夫で予防ができます。吉本興業の人気芸人が楽しく、わかりやすく伝えるスペシャル動画を公開中。相方が怪我をしたら、あのネタはどうなる…? 気になる方は動画をチェック!

動画はこちらから▼



事業所の **取組強化!**

飲酒運転根絶

令和4年4月より 改正道路交通法施行規則が順次施行されます

待って!

今日も飲酒
してないです

社用車を
運転するのは、

アルコール 検知器

✓チェック してからです!

※アルコール検知器を用いた確認は令和4年10月1日施行

安全運転管理者は、下記の業務が義務化されます

令和4年
4月1日施行

- ✓ 運転前後の運転者の状態を目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること。
- ✓ 酒気帯びの有無について記録し、記録を1年間保存すること。

令和4年
10月1日施行

- ✓ 運転者の酒気帯びの有無の確認を、アルコール検知器を用いて行うこと。
- ✓ アルコール検知器を常時有効に保持すること。

運転後も ✓チェック
しますからね!



警察庁・都道府県警察

交通ルールを守って
つながる笑顔



自動車を使用する事業所は **安全運転管理者の選任が必須** です!

安全運転管理者の

選任

一定台数以上の自動車の使用者は、自動車の使用の本拠(事業所等)ごとに、自動車の安全な運転に必要な業務を行う者として**安全運転管理者の選任**を行わなければなりません。

自動車の保有台数に応じて副安全運転管理者の選任が必要になります。
安全運転管理者・副安全運転管理者になるには一定の要件があります。



乗車定員が11人以上
の自動車1台以上

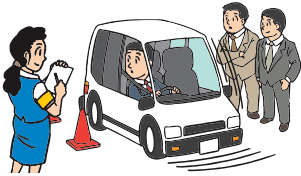
または



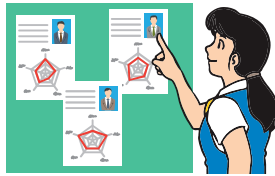
その他の自動車5台以上
※自動二輪車(原動機付自転車を除く)
は1台を0.5台として計算

安全運転管理者の

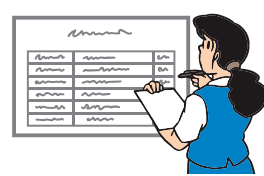
業務



交通安全教育



運転者の適性等の把握



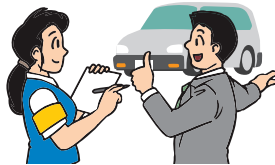
運行計画の作成



交替運転者の配置



異常気象時等の措置



点呼と日常点検



運転日誌の備付け



安全運転指導

安全運転管理者の

届出

- 安全運転管理者等を選任した時は、その日から15日以内に事業所を管轄する警察署に必要書類を提出してください。
- 安全運転管理者の制度に関するご不明点は、都道府県警察のホームページをご覧ください。だくか警察署へお問い合わせください。



令和4年
4月より

安全運転管理者による
運転者の運転前後のアルコールチェックが
「義務化」されます。

令和4年
4月1日施行



運転前後の運転者の状態を目視等で確認

することにより、

運転者の酒気帯びの有無を確認すること



酒気帯びの有無について記録し、

記録を1年間保存 すること

令和4年
10月1日施行



運転者の酒気帯びの有無の確認を、

アルコール検知器※を用いて行う こと

※呼気中のアルコールを検知し、その有無又はその濃度を警告音、警告灯、数値等により示す機能を有する機器



アルコール検知器を **常時有効に保持** すること



安全運転管理者の制度に関するご不明点は、
都道府県警察のホームページをご覧ください。だくか警察署へお問い合わせください。