

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この規程は、在宅介護サービス業の事業者（以下「事業者」という。）が介護労働者の労働災害の防止及び健康の保持増進に寄与するための事項を定め、もって、職場における安全と健康の確保、快適な職場環境の推進に資することを目的とする。

#### 解説：

- 1 「事業者」とは「事業」の経営主体を表わす労働安全衛生法上の概念であり、具体的には、法人、個人事業者のことです。即ち、介護労働者を雇用して、介護事業を行う者をいいます。
- 2 介護労働者とは、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むことに支障がある者に対し、入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練、看護及び療養上の管理、その他の能力に応じ自立した日常生活を営むことができるようにするための福祉サービス又は保健医療サービス等に専ら従事する労働者をいいます。
- 3 また、「労働災害」とは、労働者の業務に起因したいわゆる業務上の負傷、疾病、死亡をいい、使用した機械設備に起因するのか労働者の作業行為に起因するのかは、必ずしも条件とはなりません。
- 4 目的を達成するためには、労働災害防止のための基準の確立や安全衛生管理体制の明確化並びに自主的な取り組みが必須となります。

### (遵守義務)

第2条 事業者は、この規程を遵守し、労働災害の防止及び介護労働者の健康の保持増進に努めなければならない。

#### 解説：

- 1 労働安全衛生法では、個々の条文において、「事業者は・・・しなければならない(してはならない)」とされています。しかし、同法第122条に、いわゆる「両罰規定」を置いていることから、「事業者」たる法人や個人事業主の他、実際の行為者（何らかの権限が与えられ、災害防止のための措置を行うべき従業員）も罰せられることになります。  
したがって、実際には、個々の条文は、「事業者又は事業者から災害防止のために何らかの権限を与えられた従業員は・・・しなければならない(してはならない)」と読み替える必要があります。
- 2 介護労働者は、事業者が講じる労働者の危険防止及び健康障害を防止するための措置に応じて、必要な事項を守る必要があります。

(安全衛生方針の表明)

第3条 事業者は、事業場における安全衛生水準の向上を図るため、安全衛生に関する基本的考え方を安全衛生方針として表明し、これを事業場に掲示する等の方法で介護労働者に周知しなければならない。

解説：

(参考：資料NO. Ⅲ-1)

- 1 職場における安全衛生対策を効果的に進めるためには、介護労働者の協力が不可欠であることから、事業者自らの安全衛生に対する決意を広く介護労働者に知ってもらうことにより、介護労働者の安全衛生に対する意識を高めることが極めて重要です。
- 2 安全衛生方針を労働者に広く知ってもらうためには、経営方針の説明会、安全衛生委員会及び掲示等、自らの事業規模にあった方法で周知することが必要です。

(安全衛生管理計画)

第4条 事業者は、安全衛生管理計画を作成し、これに基づき、労働災害の防止と介護労働者の健康保持増進のための施策を実行しなければならない。

解説：

(参考：資料NO. Ⅲ-2)

- 1 事業者は、事業場の安全衛生水準の向上、災害の減少等を図るために、年度計画、月間目標等を立て、これにより安全衛生活動を計画的に実施することが重要です。
- 2 安全衛生管理計画の作成にあたっては、事業場の安全衛生活動の実施状況や目標の達成度合等を検討し、効果が期待できるものを計画書に盛り込む必要があります。

## 第2章 安全衛生管理体制

解説：

(参考：資料NO. Ⅲ-3)

- 1 労働安全衛生法では、事業場の規模（常時使用する労働者の数）に応じた安全衛生管理体制の構築を求めています。
- 2 本章では介護サービス業の事業場に求められる安全衛生管理体制を全て網羅していますが、事業場の規模に応じて、必要な条文のみを採用することとして差し支えありません。
- 3 なお、体制を整備（担当者の指名、委員会の設置等）する責任が事業者にあることはいうまでもありません。

(総括安全衛生管理者)【常時1,000人以上の労働者を使用する事業場のみ】

第5条 事業者は、その事業を統括管理する者として総括安全衛生管理者【編注：事業所長、

支社長など、当該事業場の事業を統括管理する者の職名を具体的に示すことが望ましい。】を選任しなければならない。

2 総括安全衛生管理者は、衛生管理者の指揮を行うとともに、次の業務を統括管理しなければならない。

- (1) 介護労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関する事
- (2) 介護労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関する事
- (3) 健康診断の実施、その他健康の保持増進のための措置に関する事
- (4) 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関する事

解説：

1 選任（労働安全衛生法第10条、労働安全衛生規則第2条）

労働災害を防止する責任は、本来事業者にあります。一定の業種、規模以上の事業場には、その事業を統括管理する権限及び責任を有する者（事業所長など）を総括安全衛生管理者として選任する必要があり、介護サービス業では、常時使用する労働者の数が1,000人以上の場合がこれに該当します。

なお、総括安全衛生管理者は、選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任し、遅滞なく労働基準監督署長に選任報告書を提出しなければなりません。

（衛生管理者）【常時50人以上の労働者を使用する事業場のみ】

第6条 事業者は、法定の資格を有する労働者のうちから衛生管理者を選任し、その者に衛生に関する措置をなし得る権限を与えなければならない。

2 衛生管理者は、衛生に係わる次の技術的事項を管理しなければならない。

- (1) 健康に異常のある者の発見及びその処置に関する事
- (2) 作業環境の衛生上の調査に関する事
- (3) 作業条件、施設等の衛生上の改善に関する事
- (4) 労働衛生保護具、救急用具、福祉用具等の点検及び整備に関する事
- (5) 労働衛生教育、健康相談等の労働者の健康保持に必要な事項に関する事
- (6) 労働者の負傷及び疾病、それによる死亡、欠勤及び移動に関する統計の作成に関する事
- (7) その他、衛生日誌の記載等職務上の記録の整備に関する事等

3 衛生管理者は、少なくとも毎週一回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに介護労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

解説：

1 選任（労働安全衛生法第12条、労働安全衛生法施行令第4条、労働安全衛生規則第7条）

衛生管理者は、選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任し、遅滞なく労働基準監督署長に選任報告書を提出しなければなりません。

なお、選任すべき衛生管理者の人数は、Ⅲ3(3)の表に示されています。

## 2 資格要件（労働安全衛生規則第10条）

在宅介護サービス業における衛生管理者は、第1種衛生管理者免許、第2種衛生管理者免許もしくは衛生工学衛生管理者免許を有する者又は以下に掲げる者のいずれかから選任する必要があります。なお、免許は、指定試験機関の行う試験に合格した者に与えられます。

- (1) 医師
- (2) 歯科医師
- (3) 労働衛生コンサルタント
- (4) その他厚生労働大臣が定める者
  - ① 保健士免許を受けた者
  - ② 薬剤師の免許を受けた者
  - ③ その他

## 3 衛生管理者の巡視及び権限の付与について（労働安全衛生規則第11条）

衛生管理者は、労働衛生管理の要であり、職場を巡視することは、労働衛生管理をする上での基本事項となりますので、事業者は、その職務を遂行するために必要な権限を衛生管理者に付与する必要があります。

なお、介護サービス業における職場は、在宅サービス事業所並びに利用者居宅を意味するため、画一的な施策を導入することはできませんが、衛生管理者が利用者居宅を巡視し、介護労働者の作業環境を把握するとともに、介護技術を観察し指導することが望ましい。

**（衛生推進者）【常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場のみ】**

**第7条** 事業者は、一定の要件を満たす労働者の中から衛生推進者を選任し、当該衛生推進者の氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知させなければならない。

2 衛生推進者は、衛生に係わる次の業務を担当しなければならない。

- (1) 健康に異常のある者の発見及びその処置に関すること
- (2) 作業環境の衛生上の調査に関すること
- (3) 作業条件、施設等の衛生上の改善に関すること
- (4) 労働衛生保護具、救急用具、福祉用具等の点検及び整備に関すること
- (5) 労働衛生教育、健康相談等の労働者の健康保持に必要な事項に関すること
- (6) 労働者の負傷及び疾病、それによる死亡、欠勤及び移動に関する統計の作成に関すること

(7) その他、衛生日誌の記載等職務上の記録の整備に関すること等

解説：

1 選任（労働安全衛生規則第12条の2、12条の3）

事業場の規模が小さいほど、労働災害の発生率が高い傾向にあり、小規模事業場であっても、適切な安全衛生管理を行うことが極めて重要です。

このため、常時使用する労働者の数が10人以上50人未満の在宅介護サービス業の事業場では、衛生推進者を選任する必要があります。

衛生推進者は、選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任しなければなりません。

2 資格要件（昭和63年労働省告示第80号）

衛生推進者は、次の基準により、業務を担当するために必要な能力を有すると認められた次のいずれかの者のうちから選ばなければなりません。

(1) 大学、高等専門学校等等を卒業後1年以上の衛生の実務経験者

(2) 高校を卒業後3年以上の衛生の実務経験者

(3) 5年以上の衛生の実務経験者

(4) 厚生労働省労働基準局長が定める講習修了者

(5) 厚生労働省労働基準局長が(1)から(4)までに掲げる者と同等以上の能力を有するものと認める者。

注：実務経験は、必ずしも衛生関係部署における衛生業務に限定するものでなく、ラインの管理又は監督的立場での衛生管理業務、健康診断、衛生教育に係わる事務を行うことも含まれます。

3 職務（安全衛生法第12条の3）

業務は、衛生管理者と同様の内容ですが、一定の衛生の実務経験のある衛生管理者等は文字どおり「管理」する立場であるのに対し、衛生推進者はこれらの業務を「担当」する立場であり、衛生管理は事業者自ら責任をもって行う必要があります。

4 氏名の周知（安全衛生規則第12条の4）

衛生推進者等の選任については、届け出は義務付けられていませんが、事業場において、誰が衛生推進者であるか明示しておく必要があります。

5 衛生推進者を選任する場合は、資格要件との関わりが出てきますが、実態を考え介護保険法の省令基準で定める管理者またはサービス提供責任者と兼任させることも考えられます。

**（衛生スタッフの選任）【常時9人以下の労働者を使用する事業場のみ】**

**第8条** 事業者は、衛生にかかわる職務を担当させるため衛生スタッフを選任するように努めなければならない。

**解説：**

常時9人以下の労働者を使用する事業場については、衛生管理者、衛生推進者等の選任は義務付けられていませんが、事業者自らがすべての安全衛生の業務を行うことが困難な場合には、安全衛生の職務を担当するスタッフを選任し、職務を遂行させることが必要です。

**（産業医）【常時50人以上の労働者を使用する事業場のみ】**

**第9条** 事業者は、資格を有する医師のなかから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理等の事項をなし得る権限を与えなければならない。

**2** 産業医は、次の事項を行わなければならない。

- (1) 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
- (2) 作業環境の維持に関すること
- (3) 作業の管理に関すること
- (4) (3)に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること
- (5) 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること
- (6) 衛生教育に関すること
- (7) 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止の措置に関すること

**3** 産業医は、少なくとも毎月一回作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

**解説：**

**1** 選任（労働安全衛生法第13条、労働安全衛生法施行令第5条、労働安全衛生規則第13条）

産業医は、業種を問わず50人以上規模の事業場に選任の義務があります。在宅介護サービス業の場合は、常時使用する労働者数が1,000人未満である場合は、直接雇用する労働者である必要はありません。なお、選任の事由が発生した日から14日以内に選任しなければいけません。

**2** 資格要件（労働安全衛生規則第14条）

- (1) 労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であって厚生労働大臣が定めるものを修了した者
- (2) 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が保健衛生であるもの
- (3) 大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、助教授又は講師（常勤の者に限る。）の職にあり、又はあった者

3 産業医の定期巡視及び権限の付与（労働安全衛生規則第15条）

専門家として労働者の健康管理等に当たるために必要な権限を産業医に与えることを義務付けているものですが、産業医が利用者居宅を巡視することは実際面で困難ですので、介護労働者との面談等を通じた職務の補完が必要です。

なお、事業者は、産業医から労働者の健康管理について勧告を受けた場合には、これを尊重しなければなりません。（労働安全衛生法第13条）

（地域産業保健センターの活用等）【常時50人未満の労働者を使用する事業場のみ】

第10条 事業者は、労働者の健康の確保を図るため、「地域産業保健センター事業」の利用等により、医師等による介護労働者の健康管理等を行わせるよう努めなければならない。

解説：

産業医を選任すべき事業場以外の事業場の労働者の健康確保（労働安全衛生法第13条の2、労働安全衛生規則第15条の2）

産業医の選任の義務のない、常時50人未満の労働者を使用する事業場における労働者の健康の確保を図るため、必要な医学の知識を有する医師等に労働者の健康管理を行わせる努力義務を課しています。

具体的には、労働基準監督署管轄範囲ごとに設けられた地域産業保健センターの利用が挙げられます。

（衛生委員会）【常時50人以上の労働者を使用する事業場のみ】

第11条 事業者は、衛生委員会を設け、毎月1回以上開催するようしなければならない。

2 衛生委員会の委員は、次の各号の者のうちから事業者が指名した委員をもって構成する。ただし、（1）の委員は一人とし、衛生委員会の議長とする。

（1）総括安全衛生管理者（選任義務がない場合、事業場の事業の実施を統括管理する者）もしくはこれに準ずる者

（2）衛生管理者

（3）産業医

（4）事業場の労働者で、衛生に関し経験を有する者

3 事業者は、議長以外の委員の半数は、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者）の推薦に基づき指名しなければならない。

4 衛生委員会は、次の事項を調査審議し、事業者に対し意見を述べなければならない。

（1）労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること

- (2) 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関する事
- (3) 労働災害の原因及び再発防止策で、衛生に係わるものに関する事
- (4) 次に掲げる事項等労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項
  - ① 衛生に関する規定の作成に関する事
  - ② 衛生教育の実施計画の作成に関する事
  - ③ 法令により行われる有害性の調査、及びその結果に対する対策の樹立に関する事
  - ④ 法令により行われる作業環境測定の結果、及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関する事
  - ⑤ 定期健康診断、法令による指示を受けて行われる臨時健康診断、法令に基づく自ら受けた健康診断及び法令に基づいて行われる医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関する事
  - ⑥ 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関する事
  - ⑦ 新規に採用する機械等、又は原材料に係わる健康障害の防止に関する事
  - ⑧ 労働基準監督署長等から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関する事

解説：

(参考：資料NO. Ⅲ-4)

- 1 衛生委員会の設置（労働安全衛生法第18条、労働安全衛生規則第23条の2）  
事業場における労働者の健康障害を防止するための基本となる対策事項の審議及び労働者の意見を反映する等の場を設け衛生業務を円滑に遂行するために、衛生委員会を設置します。  
衛生委員会を設ける必要のある事業場以外の事業者は、衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聞くための機会を設けなければいけません。  
なお、衛生委員会は、業種として設置する義務がありますが、事業場の実態に応じ安全衛生委員会として設置しても差し支えありません。
- 2 労働時間の取り扱い  
衛生委員会の開催は、事業者の義務であることから、衛生委員会の会議に要する時間は「労働時間」と解されます。  
このため、会議が法定労働時間以外に行われた場合には、事業者は、これに参加した労働者に対し、割増賃金を支払わなければなりません。

### 第3章 安全衛生教育

#### (雇い入れ時の教育)

第12条 事業者は、介護労働者を雇い入れ、又は介護労働者の作業内容を変更したときは、当該介護労働者に対し、遅滞なく、当該介護労働者が従事する業務に関する安全又は衛生のため必要な次の事項について、教育を行わなければならない。ただし、当該介護労働者が既に十分な知識及び技能を有していると認められる事項は、省略することができる。

- 1 介護業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること
- 2 整理、整頓及び清潔の保持に関すること
- 3 事故時等における応急措置及び退避に関すること
- 4 その他当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

解説：

(参考：資料NO. Ⅲ-5)

介護労働者に対して行うべき雇い入れ時等の教育の内容は、単に、一般的な安全衛生上の注意に終わることなく、介護労働者が実際に担当する業務に関し、客観的に必要と判断される具体的な内容について、教育を行う必要があります。

なお、ここでいう作業内容の変更とは、訪問介護から通所介護に変更する等の介護サービス業務が変わる場合をさします。

#### (定期教育等)

第13条 事業者は、介護労働者に対し、介護業務に必要な技能や知識の向上を図るとともに、業務遂行に必要な情報を提供するため、定期的に研修会等を開催しなければならない。

解説：

#### 1 定期教育の実施

定期教育は、介護業務に従事する労働者の必要な技能や知識の向上を図るため、また業務遂行に必要な情報を提供するために行うものです。

所定労働時間内に行うことが原則ですが、法定労働時間外にわたる場合には、割増賃金を支払う必要があります。

- 2 定期教育は、事業場内の教育担当者または外部教育機関を利用して計画的に実施することが大事です。特に、訪問介護労働者の業務は、1人でサービスを提供し、「直行直帰」という変則的な勤務形態を取るといった特徴があるため、現場での指導が困難な状況にあり、定期教育の重要性は高いと言えます。なお、教育内容については、次のようなものが考えられます。

(1) 専門化する介護の知識や技術に関する事項

- (2) 福祉用具の動向や使い方に関する事項
- (3) 交通安全に関する事項
- (4) 安全衛生意識の高揚に関する事項
- (5) その他

## 第4章 健康管理等

### (一般健康診断等)

第14条 事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、法令で定める項目について医師による健康診断（雇い入れ時健康診断）を行わなければならない。

2 事業者は、常時使用する労働者に対しては、1年以内ごとに1回定期に、法令で定めた項目について医師による健康診断（定期健康診断）を行わなければならない。

3 事業者は、雇い入れ時健康診断及び定期健康診断を実施したときには、その結果に基づいて、健康診断個人票（労働安全衛生規則様式第5号）を作成し、これを5年間保存するとともに、当該健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、健康診断の結果を通知しなければならない。

4 常時50人以上の労働者を使用する事業場については、定期健康診断を行ったときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書（労働安全衛生規則様式第6号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

解説：

(参考：資料NO. III-6)

#### 1 健康診断の対象者

雇い入れ時健康診断及び定期健康診断の対象となる「常時使用する労働者」には、期間の定めのない労働契約により使用される労働者、期間の定めのある労働契約により使用されるものであって契約期間が1年（一定の有害業務に従事する場合には6ヶ月）以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者で、1週間の所定労働時間が通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3以上であるパートタイム労働者が該当します。

なお、深夜勤業務に常時従事する労働者に対しては、6ヶ月以内ごとに1回定期健康診断を実施する必要があります。

#### 2 法令で定める雇い入れ時の健康診断の項目（労働安全衛生規則第43条）

- (1) 既往歴及び業務歴の調査
- (2) 自覚症状及び他覚症状の有無の検査

- (3) 身長、体重、視力及び聴力（1,000ヘルツ及び4,000ヘルツの音に係わる聴力）の検査
- (4) 胸部エックス線検査
- (5) 血圧の測定
- (6) 血色素量及び赤血球数の検査（貧血検査）
- (7) 血清グルタミンオキサロアセチクトランスアミナーゼ（GOT）  
血清グルタミンピルビクトランスアミナーゼ（GPT）及び  
ガンマーグルタミルトランスペプチダーゼ（ $\gamma$ -GTP）の検査（肝機能検査）
- (8) 血清総コレステロール、高比重リポ蛋白コレステロール（HDLコレステロール）及び血清トリグリセライドの量の検査（血中脂質検査）
- (9) 血糖検査
- (10) 尿中の糖及び蛋白の有無の検査（尿検査）
- (11) 心電図検査

雇い入れた労働者が3ヶ月以内に医師による健康診断を受け健康診断の結果を証明する書面を提出した場合には、実施した健康診断の項目に相当する項目について、雇い入れ時の健康診断を省略することが出来ます。

### 3 法令で定める定期健康診断の項目（労働安全衛生規則第44条）

- (1) 既往症及び業務歴の調査
- (2) 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- (3) 身長、体重、視力及び聴力（1,000ヘルツ及び4,000ヘルツの音に係わる聴力）の検査（※）
- (4) 胸部エックス線検査及びかくたん検査（※）
- (5) 血圧の測定
- (6) 貧血検査（※）
- (7) 肝機能検査（※）
- (8) 血中脂質検査（※）
- (9) 血糖検査（※）
- (10) 尿検査
- (11) 心電図検査（※）

※印の項目については、厚生労働大臣が定める基準（告示）に基づき医師が必要でないと認めるときは、省略することが出来ます。

### 4 一般健康診断結果の記録の作成（労働安全衛生規則第51条）

- (1) 労働安全衛生規則様式第5号は、健康診断結果を経年的に把握ができる様式となっており、事業者は、これにより健康診断結果を把握し、労働者の健康管理を行うことができます。

(2) プライバシー問題に敏感になるあまり、そもそも健康診断結果について把握することに問題があるのではと心配する向きがあるかも知れませんが、労働安全衛生法では、事業者健康診断結果を記録させ、労働者の健康管理を適正に行うことを求めています。なお、知り得た健康診断結果の内容を、知る必要のない第三者に対し知らせてならないことは言うまでもありません。

5 一般健康診断の結果の通知（労働安全衛生法第66条の6）

(1) 定期健康診断結果報告書によると、平成15年は、47.3%の労働者が何らかの所見を有しており、近年増加している脳・心臓疾患疾病の予防、悪化の防止を図るためには、労働者自身の自主的な健康管理が不可欠であることから、事業者健康診断の結果について労働者への通知を義務付けています。

(2) 健康診断結果の通知の方法としては、健康診断実施機関等から報告された個人用の結果報告書を各労働者に配布する方法、健康診断個人票のうち必要な部分の写しを各労働者に示す方法があります。

6 健康診断実施後の措置（労働安全衛生法第66条の5）

医師等の診断結果については、意見をよく勘案し、措置をとる必要があると認められるときは、就業場所、作業の転換、労働時間の短縮等の措置をとる必要があります。

（感染症の予防対策）

第15条 事業者は、介護業務に従事する介護労働者を感染症から保護し、かつ、利用者への感染を防止するため、日常的に介護労働者の健康管理等を実施するとともに、感染症の予防の措置を取らなければならない。

解説：

1 主な感染症には、次のようなものがあります。

(1) MRSA（メチシリン耐性黄色ぶどう球菌）

(2) 皮膚感染疾患（疥癬、白癬、とびひ）

(3) 肺炎

(4) 肝炎

(5) 結核

(6) インフルエンザ（流行性感冒）

(7) その他

2 介護業務に従事する場合、人の血液や体液、分泌液また排泄物等は、感染の危険があると考えする必要があります。したがって、介護時は、手袋、マスク、エプロン等適切な保護具を着用するようにしてください。

- 3 感染の予防にあたっては、次のような基本事項を実行することです。
  - (1) 仕事をはじめる前に「手洗い」「うがい」を励行する。
  - (2) 仕事を終え帰宅するときも「手洗い」「うがい」を励行する。
  - (3) 介護者は、日常、手を傷つけないように留意する。
  - (4) 感染源となる汚物を取り扱うときはゴム手袋を着用する。
  - (5) ツメは、普段から短くしておく。
  - (6) その他
- 4 要介護者が感染者のときは、次の点に留意し介護を行ってください。
  - (1) 訪問したら「手洗い」をしたあと、専用のガウンを着る。
  - (2) 菌で汚染された排泄物を取り扱ったときは、そのつど「手洗い」をする。
  - (3) 帰宅時には、「手洗い」と「うがい」をし、ガウンを中表にたたみ、所定の場所に置く。再度「手洗い」をし、「うがい」をしてから帰宅する。
  - (4) 痰から菌が排出されているおそれがあるときは、マスクを使用する。

#### (腰痛予防対策)

第16条 事業者は、要介護者の入浴・排泄等の介助作業や移乗関連用具での介助作業においては、急激な身体の移動をなくし、かつ、身体の重心の移動を少なくする等できるだけ腰部に負担がかからない作業姿勢で行わせることとし、次の事項について配慮しなければならない。

- 1 腰痛予防の教育を事前に実施すること
- 2 作業前に準備体操を行うこと
- 3 福祉用具を極力利用すること
- 4 利用者の体重によっては、二人作業や移乗関連用具の活用を検討すること

解説： (参考：資料NO. Ⅲ-7、8)

- 1 腰部に負担のかかる「入浴介助」「移動介助」「排泄介助」等の介助作業を行うときは、急激な身体の移動をなくし、かつ、身体の重心の移動を少なくする等できるだけ腰部に負担をかけない姿勢で行うようにしてください。
- 2 利用者の体重が過重の場合は、二人作業の検討や移乗関連用具を活用するようにしてください。

なお、腰痛は、介護労働者の移乗技術と福祉器具の使用によっても影響を受けますので注意が必要です。
- 3 厚生労働省では、「職場における腰痛予防対策指針(平6.9.6基発第547号)」を策定し、介護作業についても腰痛予防を図るための普及活動に努めています。この中で一般的な腰痛予防対策として示されている具体的な例は次の通りです。介護労働者に、すべてが、適用できるものではありませんが、参考にしてください。