

### (3)健康管理について(ポイント①)



#### ポイント①

訪問介護員の心の健康の保持増進をしましょう。

- ★介護従事者は、職場の上司・同僚、利用者そしてその家族等、人間関係の複雑な環境の中で、ストレスの蓄積しやすい環境にあります。特に、訪問介護員は、直行直帰の勤務形態が多いこと、一人で業務を遂行することが多い等のため、このストレスが精神的な疲労となり、健康を阻害することにもつながります。実際、訪問系サービス従事者の労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満等の上位5項目のうち、「精神的にきつい」は第4位となっており(34.2%)、「身体的負担が大きい」(第5位:30.9%)を上回っています。
- ★そこで、訪問介護員のメンタルヘルスケアの推進のため、管理監督者や訪問介護員に対する教育研修はもちろんのこと、訪問介護員同士が気軽に相談できるような体制を整備することが必要です。
- ★職場でのメンタルヘルス対策については、「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」が継続的かつ計画的に行われることが重要であり、また「心の健康づくり計画」を策定しメンタルヘルス対策を継続的かつ計画的に行うことが重要です。
- ★特に平成18年の労働安全衛生法等の改正により、衛生委員会における付議事項として「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が追加され、事業者として職場におけるストレス等を把握し、その対策を講じることが求められるようになりました。
- ★小規模事業場においては、多くの取組は困難かもしれませんが、セルフケア、ラインによるケアを中心として、実施可能なところから着実に取組みを進めるとともに、場合によっては地域産業保健センター等の事業場外資源の提供する支援等を積極的に活用することが望まれます。
- ★ただし、セルフケアについては本人が不安に感じていても、周囲の人に相談しにくいのも事実です。そこで、心の健康に関する情報源等を訪問介護員に対して周知することも必要です。

参考：○厚生労働省 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

(<http://kokoro.mhlw.go.jp/>)

○中央労働災害防止協会「職業性ストレス簡易評価ページ」

([http://www.jisha.or.jp/web\\_chk/strs/index.html](http://www.jisha.or.jp/web_chk/strs/index.html))

### (3)健康管理について(ポイント①) つづき

#### 心の健康の保持増進のための指針における「4つのケア」

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| セルフケア(労働者が自ら行うストレスへの気づきと対処)       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業者は、労働者に対してセルフケアに関する教育研修、情報提供等を行うこと。</li> <li>・事業者は、労働者が自ら相談を受けられるよう必要な環境整備を行うこと。</li> </ul>   |
| ラインによるケア(管理監督者が行う職場環境等の改善と相談への対応) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理監督者は、作業環境、作業方法、労働時間等の職場環境等の具体的問題点を把握し、改善を図ること。</li> <li>・管理監督者は、個々の労働者に過度な長時間労働、過重な疲労、心理的負荷、責任等が生じないようにする等の配慮を行うこと。</li> <li>・管理監督者は、日常的に、労働者からの自主的な相談に対応するよう努めること。</li> <li>・事業者は、管理監督者に対する心の健康に関する教育研修等を行うこと。</li> </ul>                              |
| 事業場内産業保健スタッフ等によるケア(産業医等による専門的ケア)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業場内産業保健スタッフ等は、職場環境等について評価し、管理監督者と協力してその改善を図るよう努めること。</li> <li>・産業保健スタッフ等は、労働者のストレスや心の健康問題を把握し、保健指導、健康相談等を行うこと。また、専門的な治療を要する労働者への適切な事業場外資源を紹介し、また、心の健康問題を有する労働者の職場復帰及び職場適応を指導及び支援すること。</li> <li>・事業者は、事業場内産業保健スタッフ等に対して、教育研修、知識修得等の機会の提供を図ること。</li> </ul> |
| 事業場外資源によるケア(事業場外の専門機関によるケア)       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業者は、必要に応じ、それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用することが望ましい。</li> </ul>  |

## (3)健康管理について(ポイント②)



### ポイント② 腰痛対策をしましょう。

- ★訪問介護員の就労実態に関する調査によれば、腰痛の自覚症状を有している者（大いに自覚症状ありと自覚症状ありの合計）は全体の約半数に達しており、腰痛防止のコルセットの使用者も約4分の1にも及んでいます。
- ★このように、訪問介護員に関する健康管理のうち、腰痛対策は大きな課題となっています。また、事業者にとっても、訪問介護員が腰痛に罹患して休業したり、さらには早期退職を余儀なくされる等のリスクを低減するためにも、腰痛対策は重要です。
- ★介護現場でみられる腰痛は主に、筋肉の過度な持続的緊張によって起こる筋・筋膜性腰痛と、椎間板への無理な荷重によって起こる腰椎椎間板ヘルニアと言われています。どうしても中腰や前屈みなどの不自然な姿勢や重量物の持ち上げなどが原因となってしまいます。
- ★このように腰痛は慢性的な筋肉疲労が主たる原因なので、日頃からの腰痛対策が不可欠ですが、訪問介護事業においては、施設介護と異なり、作業の改善や補助具の導入等が困難であるのも事実です。
- ★だからこそ、訪問介護員に対して、腰痛に関する教育や介護現場における正しい姿勢の徹底、作業前や休憩時における腰痛体操の実施、そして腰部保護ベルト等の導入と正しい使い方の徹底、腰痛予防に対する取組の充実が不可欠です。
- ★また、厚生労働省から出された「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月18日付け基発0618第1号）において、介護作業を含む、腰痛の発生が比較的多い5つの作業を特定して、作業態様別の基本的な対策が示されていますが、その中では新しく業務に就く際と6か月以内ごとに1回、定期的に腰痛に関する健診の実施が定められています。
- ★さらに腰痛予防対策に関しては、厚生労働省から、介護作業において腰痛を発生させる直接的・間接的なリスクを見つけ出し、リスク低減対策のための優先度を決定して対策を講じることにより、腰痛を予防することを目的とした「介護作業者の腰痛予防対策チェックリスト」が示されていますので、こちらもご参照下さい。

参考：厚生労働省「介護作業者の腰痛予防対策チェックリスト」

([http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/checklist\\_a.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/checklist_a.pdf))

### (3)健康管理について(ポイント②) つづき

#### 【事例①(訪問介護の職員数:20人以上50人未満、法人形態:有限会社、所在地区:北海道・東北) No.025】

- ・業務中に腰痛を来した訪問介護員がいたが、小規模事業所なので専門的に指導できる人はいない。しかし、ヘルパーには正しい技術を身につけて自信をもって仕事に取り組んでもらいたいと思っていた。
- ・そこで、理学療法士を講師として腰痛予防の研修会を行った(1回7人~10人に分け5回実施)。実施内容は、訪問介護員が現在訪問している利用者の身体状況を説明して、その後利用者に見立てたモデルを相手に現在行っているケアを行った。
- ・その後、講師を中心として、
  - ア) 現在の方法でヘルパーの腰への負担はないか。
  - イ) 利用者さんの反応はどうか。
  - ウ) もっと利用者さんが安心して楽にケアを受けられる方法はないのか。
  - エ) ヘルパーの腰への負担がかからない方法はないか。という点について話し合い、その上で講師から模範指導を受けた。
- ・さらに、研修会の状況をビデオに収録し参加者全員に配布し、自分がアドバイスしてもらったこと、同僚ヘルパーの受講状況等を自宅で繰り返し見ることにより実施につなげられるようにした。同時に腰痛予防ベルトも配布した
- ・その結果、講師から一人ひとりアドバイスを受けたので自信をもって仕事に入れるようになった。また正しい介護技術の指導を受けると同時に腰痛予防体操及び腰痛予防ベルトの正しい装着方法等が再確認された。
- ・腰痛の訴えがなくなったとはいいがたいが、アドバイスをすることができるようになり、それを受け入れてもらえ、悩みと対策が共有できるようになった。

(公益財団法人介護労働安定センターウェブサイト「職場改善好事例集」より  
<http://www.dosuru.kaigo-center.or.jp/>)

## (3)健康管理について(ポイント③)



### ポイント③ 健康診断の充実を図りましょう。

- ★常時使用する従業員（訪問介護員等）に対しては、雇入れの際と1年以内ごとに1回（深夜業等の特定業務に常時従事する者については、6か月以内ごとに1回）、健康診断を実施しなければなりません。また、「Ⅲ（8）安全衛生管理について ポイント③」にもあるように短時間勤務の従業員（訪問介護員等）であっても、「常時使用する従業員（訪問介護員等）」として健康診断が必要となるケースもあります。
- ★しかし、訪問介護事業においては、前述のように訪問介護員の心の健康対策や腰痛対策が非常に重要となっていることから、訪問介護員の健康管理のためにも、「常時使用する従業員（訪問介護員等）」に該当しない者に対しても、定期的に健康診断を実施することが望ましいと考えられます。その際、健康診断の項目の中に腰痛に関する健診を含める等、健康診断の内容についても、法定項目を上回る形で、訪問介護事業の特性に応じた内容にすることが望ましいと考えられます。
- ★さらに訪問介護員は直接利用者の身体に接触することも多いので、厚生労働省の通知にも「指定訪問介護事業者は、訪問介護員等が感染源となることを予防し、また訪問介護員等を感染の危険から守るため、使い捨ての手袋等感染を予防するための備品等を備えるなど対策を講じる必要がある。」とあるように、感染症の防止のためにも、「常時使用する従業員（訪問介護員等）」に該当しない者に対しても、定期的に健康診断を実施することが望ましいと考えられます。
- ★なお、健康診断の頻度については、1年に1回の実施はもちろんのこと、訪問介護員の健康リスクの早期発見、また利用者に対する感染リスク等の予防の観点から、6か月に1回の実施が理想的です。

#### 【事例①（訪問介護の職員数:20人以上50人未満、法人形態:NPO、所在地区:近畿）No. 219】

- ・法的に実施義務のない従業員に対する健康診断としては、週20時間以上の基準を設けているが希望者には一定の援助をしている。
- ・また、肩や腰痛のヘルパー（訪問介護員）には、無料/ハリ治療券を月2回まで交付している（近所の鍼灸院と契約）。

（財団法人介護労働安定センターウェブサイト「職場改善好事例集」より  
<http://www.dosuru.kaigo-center.or.jp/>）

#### 指定居宅サービス等及び指定介護予防サービス等に関する基準について

（平成11年9月17日老企第25号厚生省老人保健福祉局企画課長通知）

##### 第3の一の3の(20)衛生管理等

居宅基準第31条は、指定訪問介護事業者は、訪問介護員等の清潔の保持及び健康状態の管理並びに指定訪問介護事業所の設備及び備品等の衛生的な管理に努めるべきことを規定したものである。特に、指定訪問介護事業者は、訪問介護員等が感染源となることを予防し、また訪問介護員等を感染の危険から守るため、使い捨ての手袋等感染を予防するための備品等を備えるなど対策を講じる必要がある。

