

事例 3 株式会社平和堂

＜ポイント＞

- 本部に専属産業医・専任衛生管理者を配置して、会社全体の各店舗の労災事故の情報を集約することにより、本部主導で各店舗の労災事故防止対策の指導を行っている。
- 店舗の調理部門の転倒災害について、本部における労災事故情報の分析により、「揚げ物の調理の際の油こぼれ」が原因であることを明らかにして、①塗装がはがれた調理場の床の改修、②油がこぼれない揚げ物の調理手順のマニュアル化、③最新の超耐滑性デリカシューズを導入するとともに、チェックリストを作成して毎月の点検結果に基づきシューズ交換を義務づけること、などの対策を実施している（この結果、転倒災害が約 38%減少）。

1 企業概要（図表 3－1）

株式会社平和堂は、滋賀県を中心に、京都府・大阪府・兵庫県・愛知県・岐阜県・福井県・石川県・富山県の 2 府 7 県で地域のお客様に密着した店舗づくりを行っている総合小売業である。約 150 店舗展開している。

企業の重要な社会的責任として、性別・年齢・雇用形態に関係なく、多様な価値観を認め合い、社員のライフステージに合わせて個人の能力を最大限に発揮できる職場環境の提供を目指している。

2 高年齢者雇用の現状

（1）従業員の年齢構成

従業員のうち、50 歳代は 25.8%、60 歳代以上は 12.9%であり、50 歳以上が 4 割近くを占める高年齢者が多い人員構成となっている。

なお、年齢を基準に担当業務を分けることは行っておらず、高年齢者にも、本人が身体的・能力的に出来る業務を行ってもらっている。

（2）定年・再雇用制度

定年退職後に雇用継続を希望する者は、キャリア社員、パート社員等として再雇用される。

3 高年齢労働者の安全や健康の確保についての考え方

年齢を問わず、障害者も含めて、誰にとっても安全な職場となるようにする必要があると考えている。

また、顧客も高齢化してきていることもあり、売り場の安全にも気を配っている。

4 本部に健康管理室を設置

本部の健康管理室に専属産業医と専任衛生管理者を置いて、健康管理面だけでなく、安全面も含めて、会社全体の店舗の労災事故防止対策全般について指導を行っており、具体的には、以下の5及び6のとおりである。

なお、労働安全衛生法において専属産業医と専任衛生管理者の選任が義務付けられているのは、有害業務に500人以上の労働者を従事させる場合を除くと、1,000人以上の事業場のみであるが、会社を含めたチェーンストア業界では、本部を含めて1つの事業場で1,000人を超える企業は稀である。そのため、会社のように法律上選任の義務がないのにもかかわらず専属産業医、専任衛生管理者を配置するのは、業界内では積極的な取組である。

5 本部に集約される労災事故情報の分析による転倒対策の実施

(1) 会社では、各店舗で労災事故が発生した場合でも本部で労災保険の給付請求に当たっての事業主の証明を行っていることから、各店舗で発生した労災事故の情報は、すべて本部に集約されることとなっている。この労災事故の情報を集計して、平成27年度の労災事故の発生状況を分析したところ、油を使う作業があるデリカ作業場（惣菜、寿司、お弁当）で、転倒による骨折などの重傷事故に結びつく災害が多いことが分かった。そこで関係部署合同で対策の検討を行った。

(2) この検討を行うに当たっては、転倒労災が少ない同業他社を視察して検討を進め、これを踏まえて、①作業床の改善、②作業標準の変更、③最新の耐滑性デリカシューズの導入等の対策を行った。

① 作業床の改善

デリカ作業室（調理場）の床面の塗装がはげている箇所は、滑って転倒する原因となることから、全店舗の調査を行い、必要な店舗で修繕を行った（図表3-2）。

② 作業標準の変更

揚げ物の調理の際に床に飛んだりこぼれたりした油が、作業員が滑って転倒する原因となることから、フライヤーに入れる油の量（油を注ぐ上限の基準線を設ける）、フライヤーへの揚げ物の投入方法、揚げた後の油切り方法等についての調理マニュアルを見直した（図表3-3）。

③ 最新の耐滑性デリカシューズの導入

以前から耐滑性デリカシューズを使用していたが、最新のさらに耐滑性の高いデリカシューズを導入した。

また、従来は靴底が磨り減ったら自己申告制で交換していたが、(ア) 靴裏の「スリップサイン」（ブロックの磨り減り状況によって滑る可能性が高くなっていることを示す箇所）3箇所のうち2箇所以上が見えてきたら靴を交換すること、(イ) 2人1組でお互いチェックし合うこと等を盛り込んだ「デリカシュー

ズ点検チェックリスト」(図表3-4)を作成し、この確認結果に基づいてシューズの交換を行うように改めた。

- (3) 以上のような取組の結果、デリカ部門の転倒災害が約38%減少するとともに、「高低温度との接触」や「切れ・こすれ」の災害も大幅に減少し、労働災害全体でも47%減少した(図表3-5)。

6 その他の取組

バックヤードの倉庫から陳列棚にボトル等の商品を運んで陳列する際に使用する台車について、作業者の腰の負担軽減のために腰の高さで積み下ろしができるよう改善を行った(図表3-6)。

また、冷凍商品の陳列棚付近においては、冷凍食品の解凍により生じた水が滴り落ちて床面に流れ出ると床面が滑りやすくなるため、陳列棚と床面との接着箇所に、水の流れ出し防止のための布製ガードを設けた(図表3-7)。

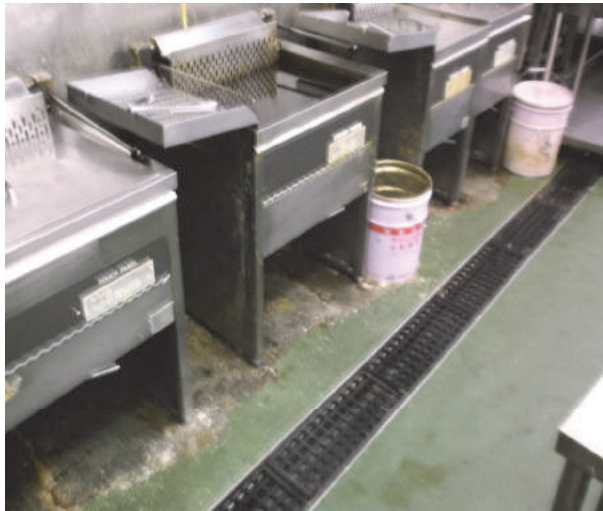
7 今後の取組

多層階の店舗で、階段昇降時の転倒災害が多いことから、対策を検討する予定である。

#

図表 3－2

デリカ作業室(調理場)の作業床の改善

	改善前	改善後
1		
2		
3		

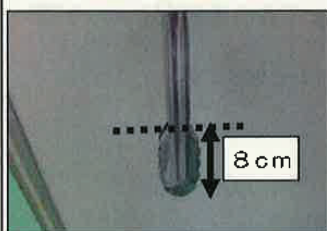
労働災害の防止(デリカ転倒防止)について

作業をする方に守っていただくこと

● 油をこぼさない

① フライヤーの油量を守る

一定の油量を守る事により、原料投入後の油こぼれ(あふれる)を防ぎます。



※ノーツ 生鮮食品マニュアル インストラクター指示 93章より
油量は…
加熱前⇒フライヤー底面より8cm
加熱後⇒フライヤー底面より9cm
を基準としています。
前日準備の際、写真のようにトングの先部分が丁度浸かる量
で統一して下さい。



春日井宮町店以降の新店では、フライヤー自体に
油の補充線を引いています。

② フライヤーへの投入方法を守る

丁寧に作業する事により、油跳ね返しによる油こぼれを防ぎます。



袋から直接投入すると跳ね
返りで油がこぼれ、また火
傷の要因となります。



原料は必ず手に取り油へ
投入します。



カキフライやエビフライのよう
にトレーに入った原料も同様
に、



※揚げる前にアルマイト3号及び深型バット等に原料を移し替え、
脇台やカートに置き両手でフライヤーに投入すれば、一層効率化は向上します。
但し、移し替えた原料を手に取り投入すれば、袋同様油こぼれの要因と
なりますので、注意して下さい。

労働災害の防止(デリカ転倒防止)について

作業をする方に守っていただくこと

③加工後、油切り方法を守る

アルマイト3号(受け皿)に油が多く残る事を避け、油こぼれを防ぎます。



フライヤー担当者が揚げカゴに商品を入れる際は、原則縦にして入れます(除くコロッケ等)

ベンチタイムを取ります。

④揚げ加工後原料の定位置管理方法を守る

正しい手順(手法)を守る事により、揚げカゴ移動の際の油こぼれを防ぎます。



加工後、揚げカゴは作業台及びカートに定位置管理されたアルマイト3号へ直接運びません。



定位置管理されたアルマイト3号を手に取り、フライヤーの上で載せます。揚げカゴとアルマイト3号をセットで定位置に戻します。

⑤加工後、油切り方法を守る

アルマイト3号(受け皿)に油が多く残る事を避け、油こぼれを防ぎます。



フライヤーに溜まったカスはその都度廃油缶に直接捨てません。



フライヤー上の揚げカス用のカゴを準備し、一旦溜めます。朝二リセット及び午後二リセット作業の際にまとめて捨てます。

※リセットまでにカスが満杯になった場合は一旦捨てるのは



加工後、揚げカゴに溜まったカスは、その都度ゴミ箱等に捨てません。



加工後の揚げカゴは、その状態または重ねた状態にしており、フライヤー担当者が使用する際、フライヤー担当者がまとめて捨てるようにします。

図表 3 - 4

定期点検日:

年 月 度	デリカシューズ点検チェックリスト	店番・店名
----------	-------------------------	-------

- ① 毎月1回、店舗で決めた期間に、全員が実施すること。
- ② 2人1組でチェックし合い、お互いの「点検実施者押印欄」に押印すること。
- ③ ○×を記入し、×の場合は改善日または発注日を横に記入すること。
- ④ 靴の交換目安は右図を参照すること。
- ⑤ デリカ主任は点検実施済人数と、○×それぞれの結果人数を労働安全衛生委員会に報告すること。
- ⑥ このチェックリストは1年間事務所で保管すること。
- ⑦ 靴の発注は、事務所でPack-Webにて行うこと。



新品



このブロックが
スリップサイン断面図

↓

交換時期



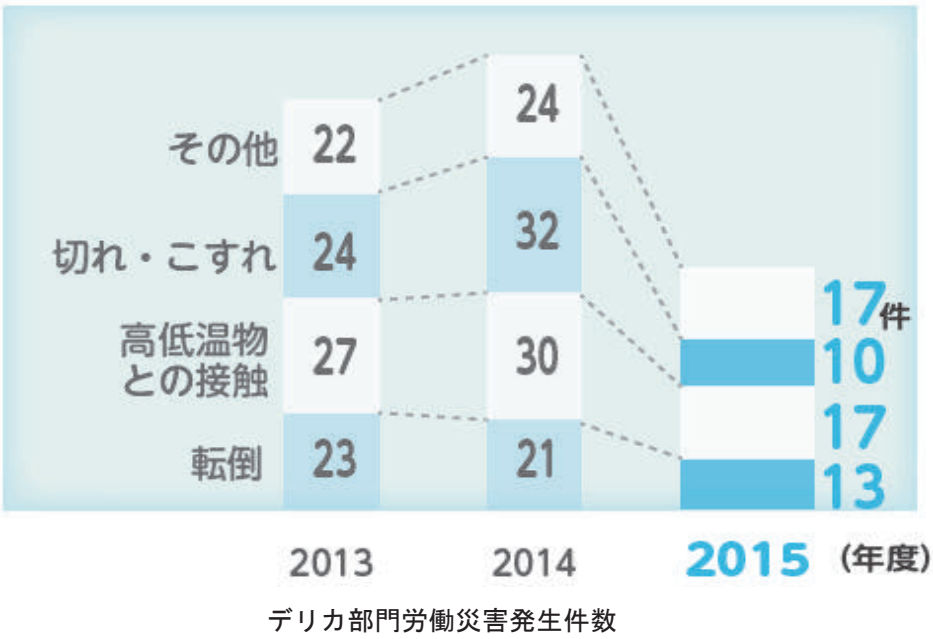
磨り減ったら
交換目安

磨り減った状態

氏 名	社員番号	点検チェック項目（×の場合は改善日または発注日を記入）				点検実施日	点検実施者押印欄 (相手の箇所に押印)
		サイズが合っている	スリップサインが2個未満である	靴底にゴミがつまっていない	靴が汚れていない		

デリカ所属全員		名 点検実施済者		名 靴発注者		名		デリカ主任 
---------	--	----------	--	--------	--	---	--	--

図表 3－5

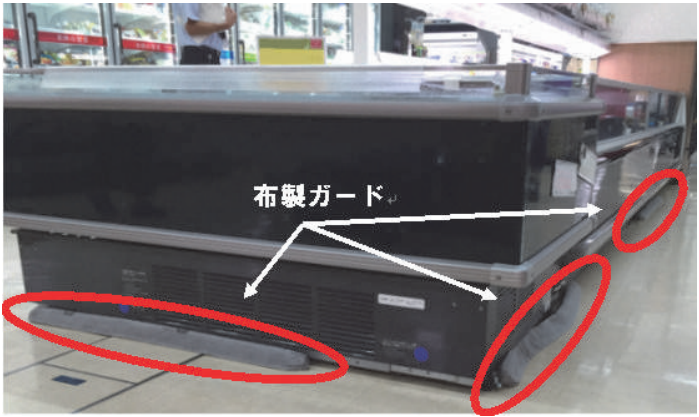


図表 3－6



台車

図表 3－7



布製ガード

事例 4 医療法人社団翠会 蓮根ひまわり苑

＜ポイント＞

○ スライディングボードの導入（平成 26 年）

移乗介助時に腰背部に「痛み」や「重さ」を感じている介護労働者は 37 人のうち 35 人もおり、このうち、毎回感じているのは 11 人であったが、スライディングボードの導入により、導入 4 か月後には 0 人となるなど、腰痛軽減の効果が得られている。

○ 不自然な作業姿勢の改善（平成 27 年）

「前屈」、「ひねり」、「後屈捻転」等の不自然な作業姿勢に着目して、①介助マニュアルの作成、②膝パットの導入、③施設内勉強会の開催、④介護職員の意識付けのためのポスター作成等を行うことにより、「腰痛あり」の介護職員 23 人のうち、16 人に腰痛の改善が見られるなど、作業負荷の軽減に効果が得られている。

1 法人概要（図表 4－1）

蓮根ひまわり苑は、認知症専門棟を有する独立型の介護老人保健施設であり、翠会グループ内の病院を母体病院としている。

当施設においては、利用者の生活の質を高め、本人が持っている能力に応じて自立した日常生活を送れるように、①入所サービス、②ショートステイ、③通所リハビリテーションの援助を行っている。

（1）入所サービス（120 床：一般棟 44 床、認知症専門棟 76 床）

日常生活活性化のために心身のリハビリテーションを中心としたサービスを提供しており、自立した日常生活を営むことができるよう、また在宅復帰ができるよう支援を行っている。

（2）ショートステイ（一般棟 2 床、認知症専門棟 3 床）

在宅生活継続支援のため、短期間（1～2 週間程度）の入所利用中、医師・看護師の健康管理の下、心身両面からの総合的なリハビリテーションを行っている。

（3）通所リハビリテーション（定員 50 名）

在宅生活継続支援のためのリハビリテーションを目的とした日帰りのサービスを行っている。

2 高齢者雇用の現状

（1）人員構成

施設全体の労働者は 131 人であり、介護職 50 人、看護職 10 人、事務職 4 人、相談員 4 人、リハ作業員 10 人、通所部門 12 人などとなっている。

また、年齢別に見ると、50 歳以上は 43 人（33%）、60 歳以上は 21 人（16%）となっている。

（2）定年・再雇用制度

- ① 定年年齢は 60 歳。希望者は 65 歳まで再雇用している。
- ② 定年退職後に再雇用されている労働者 13 人は、食事介助や厨房での業務を行っており、勤務日数も週 3～4 日の勤務となっている。食事介助は、座ってできる朝食・昼食・夕食時間だけの仕事であり、また、厨房での業務も調理時間帯だけの業務であり、パートでも対応可能である。
- ③ 継続雇用制度の再雇用の上限は 65 歳であるが、65 歳を超える者であっても、本人の能力・体力に応じて、どのような業務を行ってもらいかや、フルタイム勤務のどこをどのように軽減すれば継続的に働いていただけるかを個別に相談して対応している。

3 高齢労働者の安全や健康確保に向けての考え方

- (1) 労働者の安全や健康の確保については、労働者の年齢のいかんに関わらず、必要なものであると考えており、腰痛防止対策などの各種の取組を進めている。
- (2) 労働者が離職すると、1 人 1 人の負担が重くなり、職場環境の悪化につながる恐れがあるが、介護・看護の労働者は、人手不足であり、新規採用は難しい。

このため、労働者が腰痛等になったり、残業等により体を壊したりする可能性のある職場環境を改善して長く安心して健康で働くことができる環境を作って行きたいと考えている。また、人手不足の雇用情勢の中で、新規採用は困難であることを踏まえて、再雇用制度の拡大も検討したいと考えている。

4 腰痛予防の取組

(1) 取組を開始した経緯

当施設においては、かつては、尿意がある利用者に対し、立位を取ることができなくても利用者の意思を尊重し、介護労働者が抱え上げてトイレでの排泄介助を行っていた。この介助方法は介護労働者の腰の負担が大であるため、腰痛の具体的な予防対策が不可欠であるという認識が当施設の労働者全体に広がってきていた。

このような中で、厚生労働省の「職場における腰痛予防対策指針」において「原則、人力による人の抱え上げを行ってはいけない」ことが示されていることを知り、平成 26 年 4 月から腰痛予防の取組を開始した。

(2) スライディングボードの導入

① 導入前

スライディングボード導入前においては、移乗介助時に腰背部に「痛み」や「重さ」を感じている介護労働者は 37 人のうち 35 人もおり、このうち、毎回感じている職員は 11 人であった。

② スライディングボード導入の具体的な取組の内容

平成 26 年 10 月に、抱え上げを行わないようにするため、スライディングボードを導入し、移乗介助時に使用するようにした。

スライディングボードの使用対象とした利用者は自力で立ち上がりができない方であり、本来であれば移乗用リフトを用いる移乗方法が望ましいが、当施設には移乗用リフトがないためスライディングボードを使用して2人介助により移乗を行うこととした（図表4-2）。

スライディングボードの使用方法は、利用者の臀部にスライディングボードを差し込み、前方から介助している介護労働者が利用者を支えるととともに、後方から介助しているもう1人の介護労働者がゆっくりとボードの上を滑らせ車椅子に利用者を移乗する方法である。

また、このスライディングボードの使用方法についてのマニュアルを作成するとともに、指導者を各フロアに配置したほか、勉強会において腰痛予防とボードの必要性についての周知を行った。

③ 導入の効果

スライディングボード導入1か月後には移乗介助時に腰背部に毎回「痛み」や「重み」を感じていた介護労働者が、11人から5人に減少し、さらに4か月後には0人となるなど、スライディングボードを使用し抱え上げない介助を行うことにより、全員に改善が見られ、腰痛軽減の効果が得られている。

（3）作業姿勢改善

① 取組の経緯

スライディングボードの導入により一定の効果が得られたことから、介護労働者の作業負担の軽減を図るとともに、より一層の腰痛予防を図るために、「職場における腰痛予防対策指針」に記載されている不自然な「作業姿勢」の改善に注目し、平成27年5月から取組を始めており、具体的には以下のような対策を実施している。

② 介助マニュアルの作成

介助マニュアルにおいて、腰痛の発生原因となる不自然な作業姿勢とは「前屈」、「ひねり」、「後屈捻転」であることを明記し、このような姿勢を回避する方法について解説を行った。

また、中央労働災害防止協会作成の「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」（平成22年10月）に詳述されている適切・不適切な作業姿勢をマニュアルの中に示した。

さらに、食事・排泄・更衣・口腔・立位介助等の各介助の場面について、最も適切な作業姿勢もマニュアルに盛り込んだ。（食事介助：図表4-3、ベッド上での排泄：図表4-4）

③ 膝パットの導入

従来は、介助を行う時に、介護労働者は前屈姿勢をとることが多く、腰への負担を軽減するためには膝を着くことが必要であったことから、衛生面や膝への負担軽減を考慮して、膝パットを導入した。この結果、排泄・更衣介助時に膝パットを装着することにより、介護労働者は膝をつくことができ、前屈姿勢をとることがない

ようになっている（図表4－5、図表4－6）。

④ 施設内勉強会の開催

腰痛予防に対する意識向上と適切な作業姿勢を周知するために、平成28年2月から施設内で勉強会を行っている。

これまでは、「利用者のベッドに手や膝をつくこと、ましてや座る、ということは失礼である。また、1人で移乗介助や排泄介助を行えて当たり前であり、それが一人前である。」という風潮が、当施設にはあった。

この点については、利用者に失礼がないよう介助を行うことは基本であるが、それと同様に、介助労働者の身体を守るということも重要となっていることから、適切な作業姿勢を取るためには、「利用者にできるだけ体を近づける」、「正面を向いて介助を行う」、「ベッドに手や膝をつく、または座る」、「1人で無理せず、2人以上で介助を行う」ことが必要であることについて、勉強会において説明を行った。

⑤ ポスター作成

介護労働者に対して、作業姿勢について常に意識させるために、「前屈姿勢を避け、背筋を伸ばした姿勢で介助を行う」、「座位時も前屈姿勢を避け、背筋を伸ばした姿勢を保つ」ことなどを盛り込んだポスターを作成して、介護労働者の目につきやすい、風呂場（脱衣所）・トイレ内・ステーション・口腔ケア洗面台にポスターの掲示を行った（図表4－7）。

⑥ 取組の効果

介護労働者33人に対して、今回の取組についてのアンケートを実施したところ、「腰痛あり」は23人であったが、このうち、16人が、適切な作業姿勢を取ることで「腰痛が軽減された」と回答しており、作業姿勢を改善することにより、腰痛予防に効果が見られている。

特に負担の軽減が見られたのは、「トイレ内の介助」と「ベッド上の排泄介助」であった（図表4－8）。まず、「トイレ内での介助」では、膝パットを導入することにより、膝をついた姿勢をとることができ、前屈姿勢が減り負担が軽減されている。また、「ベッド上の排泄介助」では、ベッドに手や膝をつくまたは座ったり、高さを調節し適切な作業姿勢をとることができ、負担が軽減されている。

他方、「ベッド上での更衣介助」では、負担軽減はあまり見られず、同じ「ベッド上の介助」でも「排泄」と「更衣」の介助には、負担軽減に差が見られた。これは、「更衣」介助は「排泄」介助と比べ、より介助に時間がかかり介助量も多いため、前屈姿勢を取る時間が長いことによるものであり、アンケートにおいても「ベッドに手や膝を付くことで腰への負担は軽減されたが、高さを変えられないベッドにおける介助では、負担は変わらない」という意見が約半数であり、昇降可能なベッドに改善し、環境を整えていくことにより、一層の負担軽減を図ることができるものと考えられる。

また、アンケートで「腰痛あり」と回答した23人のうち7人は、今回の取組によ

っても、腰痛は「変わらない」との回答であり、今回の作業姿勢の改善の取組により特定の介助の場面での腰への負担は軽減できているが、すべての介助の場面での負担軽減までには至っていないことが明らかになっている。

このため、今回の取組において不自然な作業姿勢として取り上げた「前屈」、「ひねり」、「後屈捻転」以外の姿勢についても、今後は、介助マニュアルに追加していくことが課題となっているとのことである。

(4)「平行移乗用イージーロール」の導入

ベッドとストレッチャーとの間を移乗する際に使用する「平行移乗用イージーロール」(スライディングボードとスライディングシートを一体化したもの)を平成 28 年 9 月に導入した。これを活用することにより、体重 40 kg の女性介護者でも体重 80 kg の男性の利用者を楽に移乗でき、抱え上げが不要となって移乗時の負担軽減につながっている。

5 今後の課題

腰痛予防の取組により介護労働者の安全と健康を守るとは、利用者により良いサービスを提供することにもつながることから、今後は、介護職だけでなく、多職種で協力し合い、施設全体で腰痛予防に取り組んでいくことを予定している。

また、電動リフト、ロボットスーツ HAL の導入及び職員に対する定期的な腰痛調査(半年に一回実施予定)を予定している。

法人概要

1 企業の概要

(平成28年10月1日現在)

企業名	医療法人社団翠会 介護老人保健施設 蓮根ひまわり苑									
本社所在地	東京都板橋区									
業種	介護老人保健施設									
主な業務内容	介護を必要とする高齢者の自立を支援。医師の管理の下、看護、介護のケアや理学療法士、作業療法士、言語聴覚士によるリハビリテーションや管理栄養士による栄養管理。通所リハビリテーションなど									
従業員数	131人									
平均年齢	約44歳									
定年年齢	60歳									
継続雇用制度の概要	定年を迎えた職員の能力、経験の活用と併せて生活の安定を計ることを目的に65歳まで再雇用									
継続雇用労働者数	3人									
最高年齢者	73歳									

2 従業員の年齢構成

(平成28年10月1日現在)

		～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～	合計
正規	男性	2	6	7	4	7	4	4	0	2	1	0	35
	女性	3	4	4	10	7	7	7	6	2	0	0	45
	合計	5	10	11	14	14	11	11	6	4	1	0	80
非正規	男性	0	3	0	0	0	1	3	3	1	5	0	13
	女性	2	2	4	5	3	3	4	4	3	5	3	38
	合計	2	5	4	5	3	4	7	7	5	10	3	51
合計		7	15	15	19	17	15	13	9	7	11	3	131

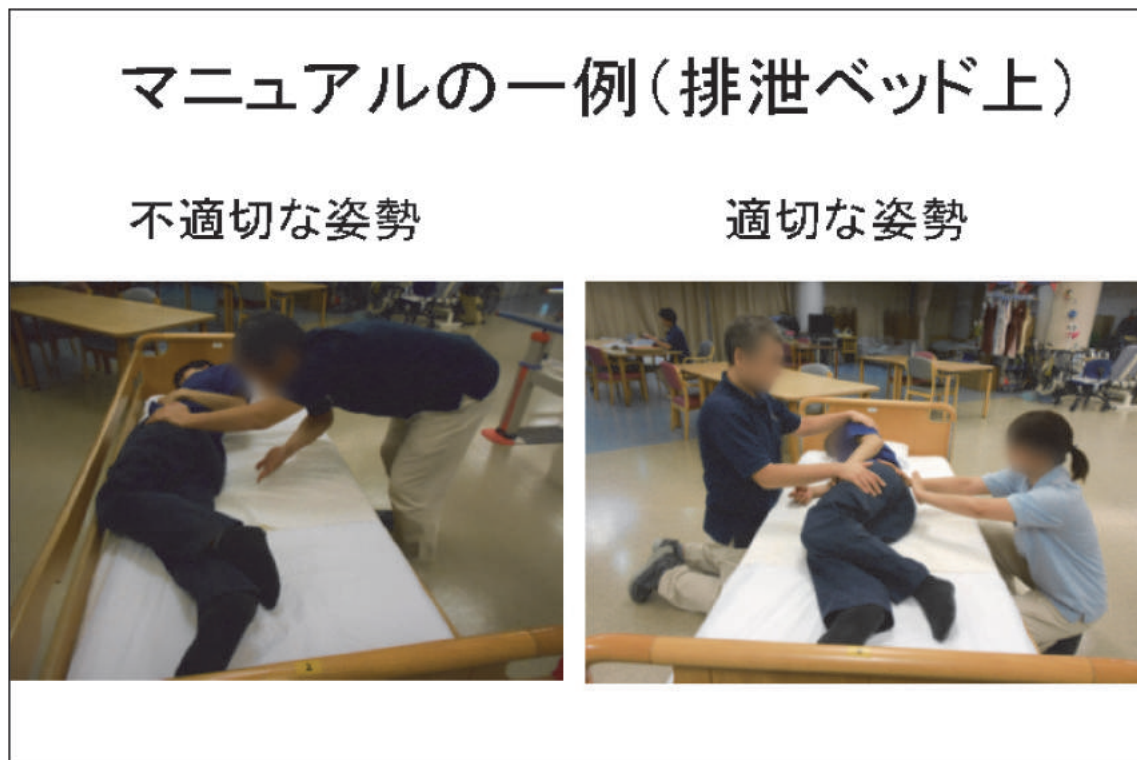
図表 4－2



図表 4－3



図表 4－4



図表 4－5



図表 4－6



図表 4－7



図表 4－8

腰に負担がかかる介助場面

作業姿勢改善後、負担が軽減された介助場面

(複数回答可)

介助場面	負担あり	負担軽減	軽減率
食事	6	4	65%
排泄(トイレ内)	14	12	85%
排泄(ベッド上)	16	14	87%
口腔ケア	3	2	65%
立ち上がり	7	3	40%
更衣(トイレ内)	9	9	100%
更衣(ベッド上)	15	7	45%

事例 5 社会福祉法人 中心会

＜ポイント＞

- いわゆる「持ち上げない介護」について、介護労働者が体で覚えて定着するまで繰り返し研修・指導を行うことにより、腰痛防止を図っている。

1 法人概要（図表 5－1）

社会福祉法人中心会は、神奈川県海老名市を中心として、介護福祉施設の運営、デイケアサービスの提供、児童養護施設の運営などを行っている社会福祉法人である。

2 高年齢労働者の安全や健康確保についての考え方

年齢のいかんにかかわらず、安全や健康が確保される職場づくりに努めており、従業員の約 4 割が 50 歳以上であることから、結果的に、従業員全体の安全や健康を確保するための取組は、高年齢労働者の安全や健康を確保するための取組につながっている。

3 高年齢労働者の安全や健康確保のための具体的な対策

（1）いわゆる「持ち上げない介護」

介護を受ける利用者の負担を軽減するために、いわゆる「持ち上げ介護」は行わないようにしており、スライディングシートやスライディングボードを用いて、人間の自然な動きを重視した介護技術を導入している（いわゆる「持ち上げない介護」（図表 5－2））。

スライディングシートは、ツルツルした素材でできているシートでこれを寝ている人の下に敷けば、力を入れることなく、寝ている位置を上下・左右などに動かすことができる。また、スライディングボードは、ボード上でお尻を滑らせることにより、力を入れることなくベッドと車椅子などの移乗をすることができる。これを活用することで、利用者の身体的な負担は軽減され、結果として、職業病とも言われる職員の腰痛も減少している。

これまでの取組を振り返ると、10 年近く前に介護が原因で腰痛になりかけたというヒヤリハット事例があった。これをきっかけにボディメカニクスの観点からの介護技術を身につけてもらえるように職員に対する研修を開始した（研修風景：図表 5－3）。それ以降、人間の自然の動きはどのようなものかを理解した上での自分の身を守るための介護は、利用者の自立支援のための介護にもつながっているとの考え方のもと、現在に至るまで進めてきている。

具体的に、研修の内容を見てみると、新規採用者に対しては、3 月に新任研修を実施して、自己流の介護にならないように指導している。その後も、3 か月に 1 回程度、自己流の介護になっていないかどうか研修を行うことによりチェックしている。自己

流になっている者に対しては、その都度、是正指導を行っている。また、指導者はチェックシートを用いて後輩のチェックを行っているが、的確なチェックが行えるように指導者研修を実施している。一方、職員の方でも、施設が行う研修のほかにも、自主練習を繰り返し行うとともに、さらに、3か月ごとに、自己流になりがちな技術を研修で軌道修正してもらうことにより、「持ち上げない介護」の介護技術を定着させている。

「野球の素振りと同様に、基本が大切で何度も何度も繰り返すことにより、本人が体で基本を覚え込むことができるようになるまでやっている。このような取組を進めることにより、腰痛になった職員は明らかに減少してきた。介護であざができた、皮膚剥離を起こしたという利用者も減ってきている。しかしながら、それでも、自己流の介護が直らない職員も中には見られ、これが原因で、たまに腰痛になる者も未だにゼロになるには至っていない。」とのことであった。

現在、この中心会の介護技術は、「人の力のみで抱き上げない介護・看護」を推進する神奈川県「神奈川らしくらく介護宣言」のパンフレットにおいて介護技術の取組事例として紹介されるに至っている（図表5-4）。

（2）健康診断

高年齢になってくると、生活習慣病等の発症率も高くなっていくので、労働安全衛生法に基づく健診項目に加えて、生活習慣病関連の項目も加えて健康診断を実施している。

また、人間ドックも3～4万円の実費がかかるが、希望者に対しては、全額法人の費用負担により実施している。

さらに、パート労働者については、労働時間が正規職員の3/4未満の労働者も健康診断の対象者に加えて実施している。

（3）夜勤対応

夜勤のない勤務を希望する正規社員は、子供の世話をする必要がある若い職員に比較的多く見られ、希望者には個別対応をしているが、高年齢になるに伴って、体力的に夜勤が難しくなってきた職員に対しても同様に個別対応を行っている。

（4）その他

施設内には、様々な業務があることから、業務の種類ごとに各種マニュアルを整備することにより、利用者には的確なサービスを提供できるようにすることが、同時に、労働災害の防止にもつながるのではないかと考えている。

4 今後の課題

現代の若い職員は、現代の高年齢者がかつて若かった時代と比べて、運動能力が低いとのデータもあることから、将来、現代の若い職員が高齢化した時に、どのような働き

方をしてもらうのか不透明な部分があり、今後の課題であるとのことであった。

法人概要

1 企業の概要

(平成28年10月1日現在)

企業名	社会福祉法人 中心会
本社所在地	神奈川県海老名市
業種	社会福祉事業(介護保険事業、児童養護施設等)
主な業務内容	介護保険事業他老人施設での介護業務 児童養護施設での保育業務
従業員数	426人
平均年齢	45.8歳
定年年齢	60人
継続雇用制度の概要	継続雇用の期間は1年を単位とする。ただし、引き続き雇用を希望する場合は満65歳に達する日の属する年度の末日までを限度とし、更新をすることが出来る。
継続雇用労働者数	7人
最高年齢者	77歳

2 従業員の年齢構成

(平成28年10月1日現在)

		～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～	合計
正規	男性	9	10	14	8	4	8	6	2	2	1	0	64
	女性	18	27	17	14	14	15	14	9	5	0	0	133
	合計	27	37	31	22	18	23	20	11	7	1	0	197
非正規	男性	1	0	2	3	2	1	1	3	6	10	10	39
	女性	4	2	11	17	17	33	24	23	24	24	11	190
	合計	5	2	13	20	19	34	25	26	30	34	21	229
合計		32	39	44	42	37	57	45	37	37	35	21	426

社会福祉法人 中心会

私達中心会の職員は、「持ち上げ介護」は行っていません。

例えば…



後ろから持ち上げる ↑



前から抱え上げる ↑

これらの介護方法は、関節の痛み、脱臼、皮膚のトラブルなど
利用者の苦痛を伴います。

中心会の職員は、人の自然な動きを重視した介護技術の研修を定期的に行っています。

利用者の身体的な負担はなくなり、結果として介護職員の職業病とも言われる腰痛などもなくなってきました。

中心会は“持ち上げ介護”をしていません

～ そのための介護技術研修を継続して実施しています

ベッドから車いす、車椅子からトイレなどの移乗場面で、アザや皮剥けの原因となる介護技術はどんな方法だったのか、記録から分析しました。今は、「持ち上げ介護をしない」技術を介護職員全員が身につけ、訓練を重ね、正しい技術を定着させようと、継続的に練習を実施しています。研修も定期的を開催しています。



自然な動き

新任職員研修

～基本を学習します



ボディメカニクス

フォローアップ研修

定期的に行っています



課題は個々の職員へ
フィードバック

基本を忘れないように…

自己流にならないように

研修で再確認をします



指導者の研修も

定期的を実施！



図表 5－4



（出典）「神奈川らくらく介護宣言」のパフレット（神奈川県）

事例6 ダイキン工業株式会社

＜ポイント＞

- 定年退職後の再雇用者は、平成27年には625人、全従業員8,210人の約8%を占め、今後も更に増加して1,000人を超えることが見込まれることから、高年齢労働者の活躍を推進していくことが必須の課題となっている。
- 業務用エアコンという大きく重い製品を取り扱っていることから、産業医科大学との共同研究により高年齢者がメインラインで働くための支援機器の開発、作業姿勢の改善等からスタートして、作業負荷を軽減するための作業方法の改善等の幅広い取組を行っている。

1 企業概要（図表6-1）

ダイキン工業株式会社は、①空調事業、②化学事業、③油機・特機・電子システム事業を主な事業内容としている。

このうち、①空調事業については、冷媒から機器開発、販売、アフターサービスまでを自社一貫で手掛ける総合空調メーカーであり、家庭用、商業施設用、工場用、船舶用など幅広く展開しており、世界シェアNo.1である。②化学事業については、フッ素化学分野で世界シェアNo.2である。③油機・特機・電子システム事業については、自社で培った技術をもとに、油圧機器や医療機器など様々な事業を展開している。

2 高年齢労働者の安全や健康確保についての基本的な考え方

（1）「人を基軸におく経営」

「人を基軸に置いた経営」とは、「人の持つ無限の可能性」を信じ、「企業の競争力の源泉はそこで働く『人』の力である」、「従業員一人ひとりの成長の総和が企業の発展の基盤である」という信念のもと、働く人の意欲と納得性を引き出し、一人ひとりが自らの個性を磨き高め、能力を最大限に発揮して、成長することによって、組織としての力を徹底して高めていこうとする考え方であり、創業以来、本気で取り組み続ける中で培われてきた暗黙知である。

これは言い換えると、一人ひとりの持つ多様な個性・強みを組織の力に活かすダイバーシティマネジメントそのものである。個々人のもてるタレント（才能）は、誰一人として同じものではなく、年齢・性別・国籍・障害の有無にかかわらず、こういった多様性を企業の戦力にしていくために、一人ひとりの成長、個性を活かすマネジメントを実践している。

（2）高年齢者雇用についての考え方

高年齢者雇用についても、「人を基軸におく経営」、年齢にかかわらず一人一人の「強み」を活かすダイバーシティマネジメントの一環として、年齢に関わらず相応しい人に活躍の場を与え、処遇していくという考え方に基づき、高年齢者雇用に推進してい

る。

これまでの取組の経緯を振り返ると、具体的には、以下のとおりである。

① 昭和 50～54 年

産業医科大学との共同研究により、高年齢者がメインラインで働くための支援機器の開発と職務再設計、作業姿勢の見直し等を行い、職場開発や職場環境づくりからスタートした。

② 昭和 54 年

定年年齢を 55 歳から 60 歳に延長した。

③ 平成 3 年

60 歳定年以降の再雇用制度を導入した（63 歳まで希望者全員、64 歳以降会社選択）。
「いずれ実施が求められる時代は必ず到来する、やる以上は世の中に先駆けて実施したいという考え方を労使間においても持つことができた。」ことから実現したとのことである。

④ 平成 13 年

再雇用期間を延長した（63 歳から更に 65 歳まで希望者全員再雇用）。「激しい環境変化の中にあって、将来の発展に向けて挑戦すべき課題が多くあり、老壮青（老年、壮年、青年）を問わず、従業員 1 人ひとりが挑戦・改革の担い手として自らの専門性を高め、新たな能力開発にチャレンジできる機会を提供することが必要」であるとの考え方にに基づき実施したとのことである。

（3）高年齢労働者の再雇用制度

本人に働く意欲と能力があり、勤務に支障がない健康状態にある者を、本人希望により 65 歳まで再雇用する制度である。

勤務形態は、体力面の衰えは個人差が大きいことから、①フル勤務（7.75 時間／日）、②短時間勤務（6.5 時間／日）、③隔日勤務（5 日／2 週、7.75 日／日）、④登録型（希望業務登録、必要の都度勤務）の 4 つの勤務形態の中から、その勤務の必要性及び本人の希望も勘案して個別に決定することとなっており、実際には、9 割以上の者が①フル勤務を選択している。

定年退職後の再雇用者は、制度導入時の平成 3 年には 29 人であったが、その後も年々増加を続け、平成 27 年には 625 人、全従業員 8,210 人の約 8 %を占めるまでに至っている（図表 6－2）。

3 作業負荷軽減のための取組

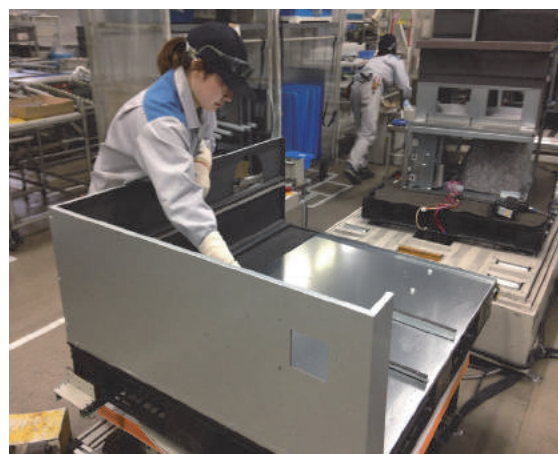
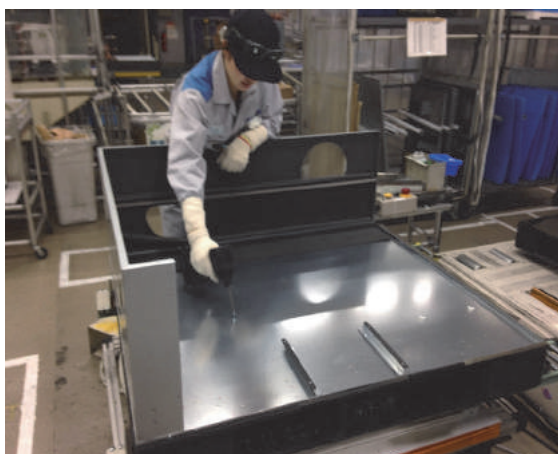
堺製作所においては、業務用エアコンという大きく重い製品を取り扱っていることから、作業負荷の軽減が課題となっており、このための各種の取組を進めている。

（1）製品組付け作業の改善

<改善前>

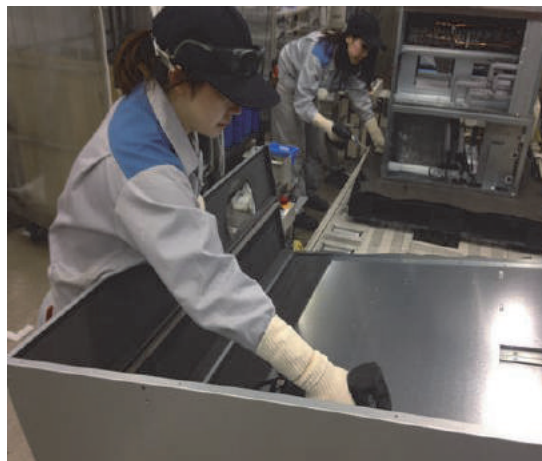
製品組付け作業は、前かがみになり、製品中央部へは腕を伸ばし、背伸びをして作

業を行っていた。



<改善後>

作業台を傾けることができるように改善した。これにより、製品中央部まで、楽に手が届き、ムリな姿勢で作業をすることがなくなった。



(2) 底フレームセット作業の改善

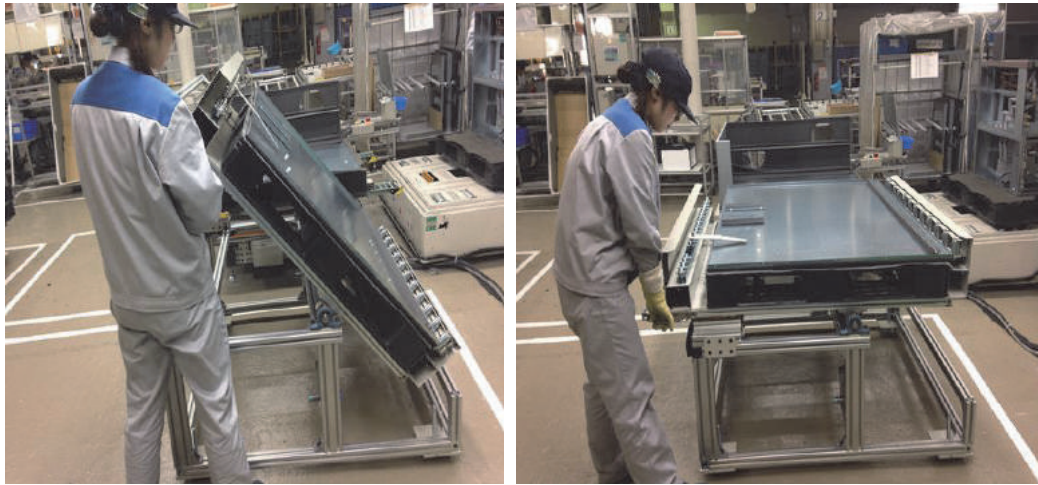
<改善前>

1300mm×1000mm、20kg の底フレームは女性では1人で持つことができず、2人作業で行っていた。



<改善後>

装置に製品パレット、底フレームを縦向きにセットし、一緒に 90° 倒せるようにすることで無理せず底フレームを横向きへと倒すことができるようにした。



(3) 作業台の改善

重量 500kg 位の大型室外機の組み立て作業で、上下左右に体を動かし周りを移動して部品を取り付けていたが、作業台を回転・上下に昇降させることにより効率的に作業ができるようにした。

<改善前>

踏み台を足元に設置して作業位置を調整していたが、作業台が作業者の身長にあったものになっていない、または製品の大きさの違いによって作業位置が異なり腰を曲げたり、背伸びをするといった無理な姿勢での作業が発生していた。

