

## 「9436 情報サービス業」における給付特性

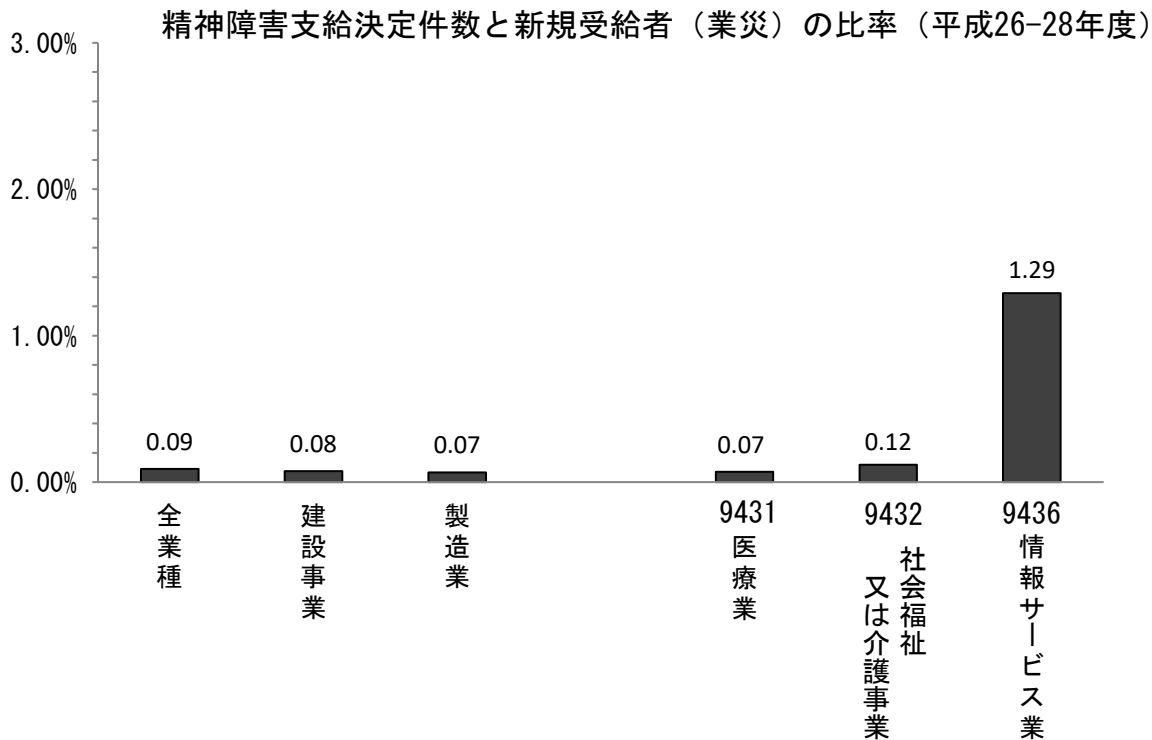
## 「9436 情報サービス業」における給付特性

第2回検討会（8/31）における委員指摘事項

労災保険率適用事業細目「9436 情報サービス業」における労働災害のデータのうち非災害性（非突発性）のものがどの程度あるか、把握できないか。

「9436情報サービス業」においては、他の業種と比して、適用労働者数に占める新規受給者数が少ないという特徴が見られたところ（第1回検討会資料3-1(7/3)）。

その新規受給者数のうち、精神障害に係るものがどの程度を占めるかについて、以下のとおり簡易的に推計した。



(注) 平成26年度から28年度における、精神障害支給決定件数÷新規受給者数（業務災害）にて算出。  
精神障害支給決定件数については、各年度の「過労死等の労災補償状況」（厚生労働省労働基準局）を使用。

新規受給者数（業災）（分母）は、労災保険の事業の種類または労災保険率適用事業細目による。

精神障害支給決定件数（分子）は、日本標準産業分類の以下の業種の件数である。

建設事業…日本標準産業分類（大分類）の「D 建設業」

製造業…日本標準産業分類（大分類）の「E 製造業」

9431 医療業…日本標準産業分類（中分類）の「83 医療業」

（労災保険率適用事業細目「9431 医療業」は日本標準産業分類では「74 技術サービス業（他に分類されないもの）」の一部、「83 医療業」「84 保健衛生」が対応するが、分子の件数はこのうち「83 医療業」のみに係るもの）

9432 社会福祉又は介護事業…日本標準産業分類（中分類）の「85 社会保険・社会福祉・介護事業」

（労災保険率適用事業細目「9432 社会福祉又は介護事業」のほか、「9434 保育所」

「9435 認定こども園」（一部）の件数が含まれる）

9436 情報サービス業…日本標準産業分類（中分類）の「39 情報サービス業」

（労災保険率適用事業細目「9436 情報サービス業」は日本標準産業分類では「39 情報サービス業」と「40 インターネット附随サービス業」が対応するが、分子の件数はこのうち「39 情報サービス業」のみに係るもの）

看護職の作業態様、  
労働災害防止対策等について

## 看護職の作業態様、労働災害防止対策等

### 第2回検討会（8/31）における委員指摘事項

労災保険率適用事業細目「9431 医療業」の特徴をとらえるためには、従事者の中で大きな割合を占める看護師の状況についても、併せて把握すべき。

第2回検討会においては、「9431 医療業」について、日本医師会にご協力いただいたヒアリング状況について報告したところ。その内容は、一職種である医師としての目線だけでなく、病院経営者としての目線も交えて、病院、診療所等の医療業の現場で働く医師、看護師、薬剤師等の方々の作業態様及び労働災害発生状況等について、お聞かせいただいたもの。

上記の委員指摘を踏まえて、公益社団法人日本看護協会が公表している資料に基づき、看護職における作業態様及び労働災害発生状況等について、以下のとおり整理した。

（注）労災保険における事業とは、支所、出張所、工場等一定の場所においてある組織のもとにに関連して行われる作業の一体をいい、労災保険率は、事業の種類（業種区分）ごとに設定する。異なる職種であっても、同一事業場で就労している労働者である限り、同一の労災保険率が適用される労働者として扱われる。

日本看護協会は、看護職の資格を持つ個人が加入する、日本最大の看護職能団体（約73万人の看護職が加入）。以下の次の3つの基本理念の下、活動を展開。

- ・看護の質の向上
- ・看護職が働き続けられる環境づくり
- ・看護領域の開発・展開

### <作業態様>

- 就業中の看護職の平均年齢は約43歳。11人に1人が60歳以上となっており、就業者の高年齢化が進んでいる。
- 病院勤務における年間離職率は、常勤看護職で10.9%、新卒看護職で7.6%（平成29年実績）。
- 夜勤時間の長い病院や小規模病院ほど、離職率も高い。
- 交代制が導入されているものの、多くの職場で時間外勤務が発生。
- 出産・育児のために夜勤を引き受けられない者も多く、引き受け可能な者に集中しやすい。手当を引き上げれば夜勤が可能となるわけではなく、家族の理解が最も重要。
- 職業柄、家族の介護において過度の期待を寄せられる場合も多く、仕事と家庭の両立が困難となりがち。
- 夜間のオンコールは、結果的に対応がなかったとしても熟睡が困難であることに加え、睡眠リズムが崩れる要因となる。

### <労働災害発生状況>

- 業務上のハザードは大きく7類型に区分される（生物学的要因、物理的要因、化学的要因、人間工学的要因、交通移動要因、勤務・労働時間要因、心理・社会的要因）。
  - 感染症
  - 消毒剤、滅菌剤、薬物、試験試薬、清掃薬剤、薬品殺菌剤等（エチレンオキシド、ホルムアルヒド、グルタルアルデヒド、ラテックスアレルギーなど）
  - 不安定な姿勢での作業動作に伴う腰、首、肩、手首の痛み
  - シフト制であるにもかかわらず時間外勤務が常態化している、夜勤や時間外勤務の総時間数が長い
  - 患者、同僚等によるハラスメント
  - 生命に直面することに伴う精神的ストレス
- メンタルヘルスが課題となっている。
- ハラスメントが表面化しにくい職場環境。
  - 生命を左右する緊急性・切迫性の高い場面では、社会的に不適切な態度や発言が問題視されにくい風潮。
- 腰痛が多いものの「看護職である以上、仕方ない」という風土により、労働災害として認識されていない可能性。

日本医師会にご協力いただいたヒアリング内容と、今回整理した看護職における作業態様及び労働災害発生状況を比較すると、病院経営者としての医師と、そこで働く看護職のいずれの目線においても、労働災害のリスクファクター及び課題として、以下の共通点が見られる。

- ・ 感染症、化学物質によるもの、
- ・ (シフト制が導入されているか否かの相違はあるものの) 病院勤務の医師・看護師いずれについても、夜勤や時間外労働による長時間労働が発生している、
- ・ 生命に直面することに伴う精神的ストレス、等。

学校教育の作業態様、  
労働災害防止対策等について

## 学校教育の作業態様、労働災害防止対策等

### 第2回検討会（8/31）における委員指摘事項

労災保険率適用事業細目「9425 教育業」の特徴をとらえるために、社会人教育のみならず、学校教育の状況についても、併せて把握できないか。

以下の3つの調査は、公立学校を対象としているため、労災保険の適用労働者となる教職員の範囲とは必ずしも一致しないものの、学校教育現場の作業態様等を推察できるものとして挙げられる。

（注）いくつかの私立学校の団体に対してヒアリングの協力要請を行っているものの、いずれの団体からも、資料を公開することについて了解をいただくまでには至っていない。

- 教員勤務実態調査（公立小学校 400 校、公立中学校 400 校に勤務する教員に対する調査。平成 28 年度に実施）
  - 前回調査（平成 18 年度）と比して、勤務時間が増加<sup>1</sup>。
    - ◇ 若年教員の増加。
    - ◇ 総授業時間数の増加以外にも、周辺業務の時間数が増加している。
    - ◇ 中学校では、部活動時間も増加している<sup>2</sup>。
  - 1 週間当たりの学内総勤務時間（持ち帰り含まず）<sup>3</sup>
    - ◇ 小学校教諭は 57.5 時間、中学校教諭は 63.3 時間。
    - ◇ 小学校副校長・教頭は 63.6 時間、中学校副校長・教頭は 63.7 時間。
  - 教諭は平均的に 7 時半頃に出勤、19 時台に退勤。
  - 有給休暇の取得日数は 6～10 日が多く<sup>4</sup>、中学校教員は小学校教員に比べて取得日数は少ない。
  
- 教職員の業務実態調査（公立小学校 250 校、公立中学校 201 校に在籍する常勤教職員に対する調査。平成 26 年度に実施）
  - 学習指導以外の分野（調査・アンケート対応、保護者・地域からの要望・苦情対応等）での負担感が大きい。
  
- 平成 28 年度公立学校教職員の人事行政状況調査（47 都道府県及び 20 指定都市の教育委員会を対象とした調査。平成 29 年度に実施）
  - 教育職員の精神疾患による病気休職者数は、平成 19 年度以降、5,000 人前後（全

<sup>1</sup> 地域によっては、外国人生徒に対応するための業務も増加している。

<sup>2</sup> OECD の調査（国際教員指導環境調査（TALIS）2013）においても、日本の教員の 1 週間当たり勤務時間が長く、とりわけ、課外活動の指導時間が特に長いとされている。

<sup>3</sup> 学内業務の他にも、持ち帰り業務や、学外で付随的に発生する業務（地域において学生が巻き込まれるトラブルへの対応や、部活動顧問を引き受けるための勉強や講習会受講等）も存在する。

<sup>4</sup> 有給休暇の取得に際しては、夏期休暇期間等を利用して取得することが多く、学期中の休暇取得は少ない。

教職員の0.5%程度)で推移。

- 学校における働き方改革に関する緊急対策（平成 29 年 12 月 26 日 文部科学省）
  - 業務の役割分担・適正化
    - ◇ 部活動や授業準備等、学校や教員以外の者でも担える業務の見直し
  - 勤務時間管理の徹底・適正な勤務時間の設定
    - ◇ ICT の活用やタイムカード等
  - 教職員全体の働き方に関する意識改革
  - 勤務時間上限の目安を含むガイドラインの検討
  - 各教育委員会等における取組の徹底を呼びかけるとともに、私立学校及び国立大学附属学校にも周知。

#### 【参考】社会人教育との相違

社会人教育の現場（第 2 回検討会における「全国産業人能力開発団体連合会（JAD）」へのヒアリング状況）と、今回整理した学校教育の現場における、作業態様、労働災害防止対策等を比較すると、以下の点について相違が見られる。

- ・ 学習指導以外の業務量、
- ・ 勤務時間の長さ、
- ・ 保護者・地域からの要望・苦情対応に対する負担感、
- ・ 精神疾患による病気休暇、等。



## 業界ヒアリングの項目

## 「労災保険の業種区分に係る検討会」業界ヒアリングについて

「労災保険率の設定に関する基本方針」（平成 17 年 3 月 25 日制定）（抄）

### 1 業種別の設定

労災保険率は、業種別に設定する。

労災保険の業種区分は、労働災害防止インセンティブを有効に機能させるという観点から、作業態様や災害の種類の種類性のある業種グループ等に着目して、当該グループごとの災害率を勘案して分類することとする。

その際には、費用負担の連帯性の下に労働災害防止活動を効果的に浸透させていくことのできる業界団体等の組織状況等について斟酌しつつ、保険技術上の観点から、保険集団としての規模及び日本標準産業分類に基づく分類等をも勘案する。

### ヒアリングの目的

行政が保有する、労災保険の業種別統計や労働安全衛生統計等ではとらえきれない業界の実態を把握することで、「労災保険率の設定に関する基本方針」に基づく業種区分の検討材料とする。

### 今回（第 3 回）検討会のヒアリング対象

9432 社会福祉又は介護事業

9434 保育所

9435 認定こども園

9433 幼稚園

## 労災保険の業種区分に係る検討会における業界へのヒアリング項目

### < 1. 業界の組織状況等について<sup>1</sup>>

- 貴団体の活動内容、構成員
- 貴団体の組織状況、事業者の加入状況、団体としての規模及び今後の見通し（会員事業者数、従業員数（年齢構成に特徴があればその点についても））
- 他の同業団体の状況
- 貴団体と他の団体との協力等の関係（同業、他業<sup>2</sup>ともに）

### < 2. 業界における作業態様等について>

- 業界における作業態様（内容、工程、設備、分業・シフト体制等）
- 従事者の主な職業構成<sup>3</sup>（直接雇用、派遣、業務委託、ボランティア等）

### < 3. 労働災害の発生状況について>

- 労働災害の発生状況（把握の有無、統計の所在、発生件数）
- 主な労働災害の種類（型、原因、発生に至る経緯）と、被災者の属性
- 従業員以外の被災状況<sup>4</sup>（派遣労働者、委託業者、ボランティア、顧客等が事業場内で被災する場合等）
- いわゆる「職業病」<sup>5</sup>的なものの有無

### < 4. 労働災害防止対策について>

- 労働災害防止対策として取り組んでいること
  - ・業界として取り組んでいること
  - ・業界内の事業主が取り組んでいること（代表的な事例等）
- 労働災害防止対策の好事例
- 業界として今後取り組む予定の（取り組みたい）労働災害防止対策
- 業界内の事業主が行う労働災害防止対策を推進するため業界団体として取り組んでいること

### < 5. その他>

<sup>1</sup> 労働災害防止インセンティブが有効に機能しやすい環境にあるか否かを確認する。

<sup>2</sup> 作業態様に若干の差違があったとしても、一体的に労働災害防止活動の取り組みが可能であれば、広い意味で同質の集団ととらえることもできるため、業界横断的な活動状況についても確認する。

<sup>3</sup> 直接雇用されている従業員のみならず、事業活動に参画する各関係者の役割や作業態様等を把握することで、当該業界における労働災害に係るリスク構造が、より鮮明になると考えられる。

<sup>4</sup> 従業員も同様の被災リスクに直面している可能性がある。

<sup>5</sup> 業界における労働災害に係るリスク構造を特徴付けるものであると共に、同種の課題に直面している業界が横断的に取り組めるかについての検討材料にもなる。

## 「9432 社会福祉又は介護事業」に係る ヒアリング状況

①一般社団法人「全国児童発達支援協議会」	18
②「全国身体障害者施設協議会」	23
③公益財団法人「日本知的障害者福祉協会」	27
④「全国社会就労センター協議会」	32
⑤公益社団法人「全国老人保健施設協会」	36
⑥公益社団法人「全国老人福祉施設協議会」	41
⑦一般社団法人「日本在宅介護協会」	45

## 「9432 社会福祉又は介護事業」

細目「9432社会福祉又は介護事業」に対応する主な日本標準産業分類は下記のとおりであり、その事業の内容は、「児童福祉事業（保育所を除く）」、「障害者福祉事業」及び「老人福祉・介護事業」と多岐に亘っている。

ヒアリングの対象とした団体は、政府部内で、それぞれの事業の業所管部局から、ヒアリングの目的及び業界の代表性等を考慮し、紹介された団体である。

今回、それぞれの事業を代表する以下の①～⑦の7つの団体に対してヒアリングを行った。

### <ヒアリングを行った団体>

#### ○「児童福祉事業（保育所を除く）」を代表する団体

①一般社団法人「全国児童発達支援協議会」

#### ○「障害者福祉事業」を代表する団体

②「全国身体障害者施設協議会」

③公益財団法人「日本知的障害者福祉協会」

④「全国社会就労センター協議会」

#### ○「老人福祉・介護事業」を代表する団体

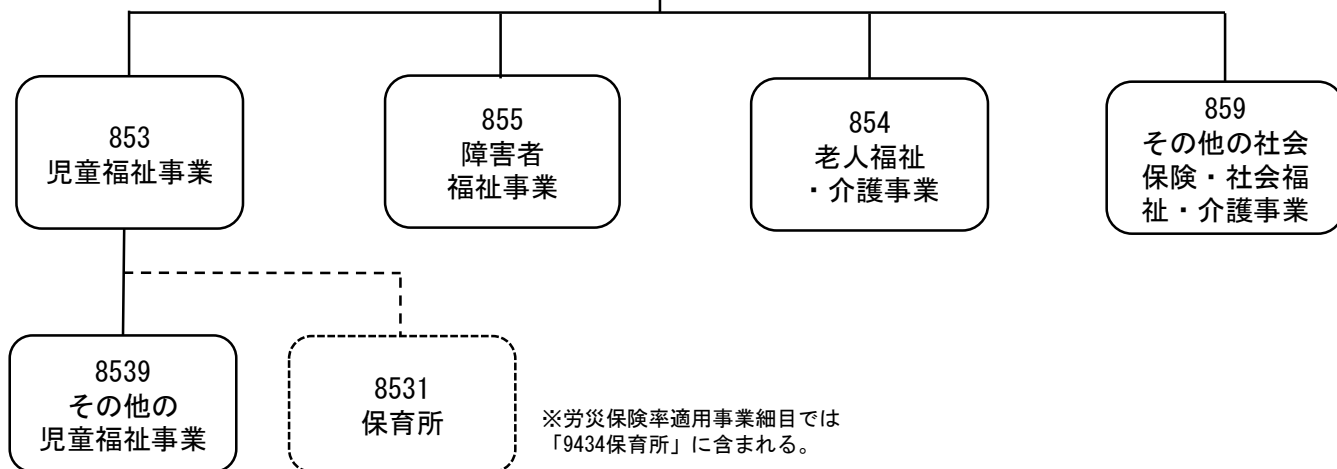
⑤公益社団法人「全国老人保健施設協会」

⑥公益社団法人「全国老人福祉施設協議会」

⑦一般社団法人「日本在宅介護協会」

### 細目9432 社会福祉又は介護事業

《対応する主な日本標準産業分類》



## <ヒアリングで把握したそれぞれの事業における労働災害の特徴等>

### ○ 児童福祉事業（保育所を除く）

- 主な労働災害は、子ども及びその保護者との関わりの中で発生する。
- 噛まれる、引っかかる。
- 腰痛。
- 保護者からのプレッシャー等。

### ○ 障害者福祉事業

- 業界としては、労働災害の頻度は高くないとの認識。
- 利用者との接触による負傷等。
- 利用者の移乗介助による腰痛（身体障害者福祉）。
- 知的障害者福祉事業においては、腰痛等は大きな課題とはなっていない。
- 介助という点では障害者福祉と介護福祉には共通点も多いものの、障害者支援施設の利用者が有する障害には様々なものがあることから、個別の利用者の状況に応じて柔軟に対応を変えていく必要性は、障害者福祉の方が顕著。

### ○ 老人福祉・介護事業

- 主な労働災害は腰痛等。
- 腰痛は、介護補助機器の使用により抑制可能。技術やツール等の活用により、防止対策を推進。
- 在宅介護事業においては、利用者宅にある介護補助機器を使用することが前提となることを踏まえて、使用する機器の選択を工夫。また、短時間勤務者が多いことを踏まえて、研修を浸透させる工夫もしている。

## 「9432 社会福祉又は介護事業」 ヒアリング状況

ヒアリングを行った団体

### ①一般社団法人全国児童発達支援協議会

< 1. 業界の組織状況等について >

○団体の活動内容、構成員について

障害種別にかかわらずすべての子どもの発達支援・家族支援・地域支援を mission とした全国の集まり。児童福祉法に基づく障害児通所事業（児童発達支援・放課後等デイサービス・保育所等訪問支援）を行っている全国の事業所を構成員とする。

○団体の組織状況、事業者の加入状況、団体としての規模及び今後の見通し

（会員事業者数、従業員数（年齢構成に特徴があればその点についても））

523 事業所が加盟しており、常勤職員は約 6,000 名。非常勤職員は常勤換算で約 2,000 名。経験年数は 3 年未満が 23%、3～5 年が 18%、5 年以上が 59%。3 年未満が若干多いものの、これは事業所の新設が多いことが影響していると考えられる。職員の定着が課題となっているわけではない。

発達障害のある幼児は全国に約 35 万人いるとされるところ、療育サービスを利用しているのは全体の約 10% 程度。潜在的なニーズは高く、今後も事業は増加する見込み。新設事業所が増加する一方、学際的な領域でありノウハウが未確立の部分もあり、当協議会が提供する研修等を端緒として加盟事業所は毎年増加しており、今後も同様の傾向となる見通し。ただし急激な拡大が質の低下をもたらすことを回避するため、積極的な拡大路線はとっていない。

会員事業所には、さまざまな種類の法人格が存在するが、法人格の違いによって事業活動に違いがあるわけではない。

教育業の相補的存在としての側面もある。

○他の同業団体の状況

特定の事業や、特定の障害種別に特化した団体は複数存在するものの、発達期の障害のある子どもの支援に特化している全国組織は少ない。

○他の団体との協力等の関係（同業、他業 ともに）

定期的な情報交換や、研修会やイベント等の開催における相互協力は行っているものの、現状、それ以上の協力関係はない。

ただし会員レベルでは、発達障害のある子どもの支援以外の障害者福祉分野

の事業を併せ行うところもあり、他の団体にも加入している。それぞれの団体が専門性を有しつつ、個々の会員がそれらを適宜組み合わせ、福祉サービスの質の向上を目指す構図になっているともいえる。

## < 2. 業界における作業態様等について >

### ○業界における作業態様（内容、工程、設備、分業・シフト体制等）

0歳から18歳までの障害あるいはその可能性のある子どもに対して、年齢に応じて児童発達支援や放課後等デイサービスにて、日中にサービスを提供。事業所において、散歩や遠足など、屋外においてサービスをする場合もあり、子どもの状況に応じては、全面的な身体介護を行うこともある。また、保育所等訪問支援においては、前述と同様の年齢に対して、一般の保育所等に訪問支援員が出向き、そこで提供される保育プログラムや学校の授業の場に直接的に関与する。

自動車による送迎を行っている事業所もある。

可動式の運動設備（作業療法に用いられる吊り具等）など、重い設備も存在。

従事者の役割は、管理者・児童発達支援管理責任者・保育士もしくは児童指導員等に分かれる。大規模施設（児童発達支援センター等）の場合、看護師も常駐して利用者の健康管理を担うが、小規模施設の場合は上記3種の人員配置が要件となる。

平日には通所できない家庭もあることから、サービス提供のために週7日稼働している事業所も存在する。

自治体との連携により、幼稚園・保育園や学校を訪問してサービスを提供する事業形態も存在する。

### ○従事者の主な職業構成（直接雇用、派遣、業務委託、ボランティア等）

直接雇用が大半であり、保育士や児童指導員の他、心理士、看護師、療法士（作業療法士、理学療法士、言語聴覚士等）などの専門職が大半である。無償ボランティアを受け入れている事業所も多い。

情報共有が重要となるため、常勤職員を中心に業務を回すことが理想ではあるが、家庭環境の制約等により短時間勤務となっている従事者も一定数存在。

保育士等、従事者の確保が課題となっている。

## < 3. 労働災害の発生状況について >

### ○労働災害の発生状況（把握の有無、統計の所在、発生件数）

当協議会として、加盟事業所の労働災害の状況は把握していないものの、怪



私の要因が子どもに起因することから、幼稚園・保育園・学校での発生形態と類似性があるとの認識。また、訪問支援においては職員の移動中の災害も想定される。

なお、就学年齢に達した子どもを支援する事業所の場合、子どもの不規則な動きに起因する怪我の度合いも重くなりがち。

#### ○主な労働災害の種類（型、原因、発生に至る経緯）と、被災者の属性

- ・ 噛まれる、引っかかれる、頭や肘が目や鼻に当たるなど、サービス提供中に児童指導員等が子どもとの関わりで怪我をする。
- ・ 活動時および子どもが衝動的行動をとった際の器物の破損による怪我の可能性が十分にありうる。
- ・ 外出時の事故。自動車で利用者を送迎する場合、乗降時の交通事故を防止するため、複数人体制で細心の注意を払うものの、子どもの不規則な動きを抑制しきれず、身を挺してかばうために怪我をすることがある。送迎時の交通事故自体が多いわけではない。
- ・ 介護系事業同様に腰痛・ぎっくり腰・腱鞘炎などが問題となることもあるが受け入れている児童の年齢や障害種別によって発生率は大きく異なる。潜在的に腰痛などを抱えている職員も多いように思われる。
- ・ 潜在的には、保護者からのプレッシャーもリスク要因として考えられる。悩みを抱える保護者からのプレッシャーも多く、その対応をする職員の心理的負担は大きい。
- ・ 通勤途上の事故（業種固有のものではない）。

#### ○従業員以外の被災状況（派遣労働者、委託業者、ボランティア、顧客等が事業場内で被災する場合等）

派遣労働者・委託業者・ボランティアの被災状況は、前項と同様。

常勤職員と比して、契約形態に起因した、顕著な相違があるとは認識していない。

#### ○いわゆる「職業病」的なものの有無

- ・ 子どもに噛まれる、引っかかれることによる怪我は、広義の意味で職業病に該当するともいえる。
- ・ 子どもの咄嗟な行動への対応や身体的介護による腰痛等
- ・ 相手への過度の感情移入等が原因となって、共依存や燃え尽き症候群に陥りやすい職場環境ともいえる。

#### < 4. 労働災害防止対策について >

##### ○労働災害防止対策として取り組んでいること

- ・ 業界として取り組んでいること
- ・ 燃え尽き症候群とならないために、一人で抱え込まずに組織として対応するためのノウハウについて、会員事業所間の情報共有等を強化している。
  
- ・ 業界内の事業主が取り組んでいること（代表的な事例等）
- ・ 子どものアセスメントを取り、その内容を全職員が共有して、子どもの行動を予測することで、事故などを未然に防いでいる。
- ・ 法人内に職場環境改善の相談窓口やメンタルヘルス相談窓口を設けて、鬱などに陥ることを未然に防ぐ取り組みをしている。
- ・ 重症児等にかかわることの多い事業所には療法士（作業療法士・理学療法士）が配置されていることが多く、介助方法等に関する工夫検討がなされる。

##### ○業界として今後取り組む予定の（取り組みたい）労働災害防止対策

管理職向けの研修や、児童発達支援管理者向けの研修を通して、児童指導員等が安心して長く働けるための職場環境を作る取り組みをする予定。

#### < 5. その他 >

○発達期の障害のある子どもが18歳を超えた場合は、障害者福祉の枠組みにシフトしていくこととなる。

## ヒアリングのまとめ

労災保険率適用事業細目「9432 社会福祉又は介護事業」に対応する主な日本標準産業分類は以下のとおりとなっている。

- ・ 8539 その他の児童福祉事業
- ・ 854 老人福祉・介護事業
- ・ 855 障害者福祉事業
- ・ 859 その他の社会保険・社会福祉・介護事業

今回ヒアリングに協力いただいた「(一社)全国児童発達支援協議会」は、日本標準産業分類「8539 その他の児童福祉事業」を代表する団体である。

### <業界の組織状況等>

発達障害のある幼児は全国に約 35 万人いるとされるところ、療育サービスを利用しているのは全体の約 10%程度。潜在的なニーズは高く、今後も事業は増加する見込み。学際的な領域であり、ノウハウが未確立の部分もあるため、当協議会が提供する研修を端緒とした会員事業の増加も予想される。ただし質の低下を回避するため、業界団体として積極的な拡大路線はとらない。

団体間の連携が密というわけではないものの、会員事業場を保有する法人の中には、他の障害福祉分野の事業を併せ行うところも多く、同じ法人が複数の団体に加入している。

### <作業態様>

定期的に通所する子どもの療育及び親の支援。

保育士、児童指導員等で構成。常勤の直接雇用を中心とした体制。大規模施設（児童発達支援センター）の場合、看護師も常駐して健康管理を担う。

### <労働災害の種類及びその対策>

子どもとの接触（噛みつき、引っ掻き等）。

自動車送迎に際しての乗降時の怪我（交通事故が多いわけではない）。

相手への過度の感情移入等が原因となる、共依存や燃え尽き症候群。潜在的には、保護者からのプレッシャーもリスク要因といえる。

先行事例が少ない中、研修等、情報やノウハウの会員間での共有が重要。

## 「9432 社会福祉又は介護事業」 ヒアリング状況

ヒアリングを行った団体

### ②全国身体障害者施設協議会

< 1. 業界の組織状況等について >

○団体の活動内容、構成員について

#### 【活動内容・目的】

支援を必要とする障害者のため、障害者支援施設の使命達成と障害者福祉の向上を図るとともに、全国的連絡調整、利用者の個別支援の実現を目指した施設生活支援と地域生活支援に関する調査・研究と協議を行い、その実践を発展させる。

#### 【構成員（会員）】

身体障害者への支援を中心に行う障害者支援施設

○団体の組織状況、事業者の加入状況、団体としての規模及び今後の見通し

#### 【会員事業者数】

518 施設（平成 30 年 10 月 17 日現在）

全国に障害者支援施設は約 2,500 施設あるところ、 $518/2,500=20.7\%$ を占める計算となる。

#### 【会員施設の従業員数】

16,687.8 名（常勤換算後の職員総数）

1 施設あたりの職員数 46.35 人

○他の同業団体の状況

全国社会就労センター協議会

全国社会福祉法人経営者協議会

障害関係団体連絡協議会

日本知的障害者福祉協会

日本身体障害者団体連合会

○他の団体との協力等の関係（同業、他業ともに）

【全国社会就労センター協議会／全国社会福祉法人経営者協議会／障害関係団体連絡協議会】

3 団体とも（社福）全国社会福祉協議会の構成団体であり、情報の共有、制度・施策上の共通課題に意見を表明している。

【日本知的障害者福祉協会／日本身体障害者団体連合会】

両団体とも障害者福祉の推進に取り組んでいる団体であり、共通課題に対する情報共有を

図っている。

利用者の年齢に応じて、利用する施設も移行していくことから、施設レベルでは児童発達支援や老人福祉・介護関係の業界とも連携が発生するものの、業界団体レベルでは、日常的な接点が多いわけではない。

## <2. 業界における作業態様等について>

### ○業界における作業態様（内容、工程、設備、分業・シフト体制等）

障害者支援施設とは、障害者に対し、夜間に「施設入所支援」を行うとともに、昼間に「生活介護」、「自立訓練」又は「就労移行支援」を行う施設。

具体的には、入浴、排泄、食事などの介助や調理、洗濯、掃除などの家事、その他日常生活上の支援、日常生活などに関する相談への対応や助言、創作的活動や生産活動の機会の提供、身体機能や生活能力の向上のために必要な訓練、就職に向けた生産活動、職場体験などの活動の機会の提供、求職活動の支援など福祉サービスを提供している。

夜間対応（バイタルチェック、褥瘡防止の体位変換等）が必要なことからシフト体制を敷いている。起床時の支援も行うことから早出勤務にも対応の人員を配置する。

人員配置体制加算（I）（1.7：1）を算定している施設が353施設（78.3%）である。

常時介護と医療的ケアを必要とする障害のある方々を中心に支援を行っているが、近年、利用者の障害の進行や重度・重複化等に対応するため、昼夜問わず質の高いケアが求められている。加えて、業務記録等を作成するための事務も増えている状況である。

### ○従事者の主な職業構成（直接雇用、派遣、業務委託、ボランティア等）

代表的な職種について、常勤換算後の1施設あたりの人数（平均）は以下のとおり。

職種	常勤換算した場合の平均人数／施設（人）
施設長（管理者）	0.89
医師	0.18
看護職員	3.97
訓練士	0.97
生活支援員	32.12
栄養士	1.13
事務員	2.27
サービス管理責任者	1.15

医師は問診・検診を行いつつ、利用者のリハビリのための会議にも参加する。嘱託が多い。

## <3. 労働災害の発生状況について>

### ○労働災害の発生状況及び主な労働災害の種類

協議会として定常的に把握しているわけではない。

今般、会員施設から収集した情報によれば、頻度は高くないものの、以下のような事例が挙げられる。

- ・利用者の移乗介助による腰痛
- ・利用者や職員同士の接触による負傷
- ・濡れた床での転倒、入浴介助時の転倒
- ・調理中の火傷

○いわゆる「職業病」 的なものの有無  
腰痛

<4. 労働災害防止対策について>

○労働災害防止対策として取り組んでいること

- ・業界として取り組んでいること

ノーリフトケアの推進に向け、天井走行リフトや介護ロボットなどを導入している施設の紹介等（機関誌、研究大会での発表など）

- ・業界内の事業主が取り組んでいること（代表的な事例等）

トイレ、浴室へのリフト導入。

移乗時には、可能な限り二人一組で対応する。

○業界内の事業主が行う労働災害防止対策を推進するため業界団体として取り組んでいること

ノーリフトケアの推進にむけ、介護ロボット等の導入にかかる予算要望。

国が策定した「腰痛予防対策指針」や熱中症予防対策などの会員施設への情報提供。

<5. その他>

制度上は、利用者の年齢構成が異なると、利用するサービスの枠組みも異なることとなる。また、実態としても、年齢に応じて必要とされるサービス内容は変化していく。

介助という点では障害者福祉と介護福祉には共通点も多いものの、障害者支援施設の利用者が有する障害には様々なものがあることから、個別の利用者の状況に応じて柔軟に対応を変えていく必要性は、障害者福祉の方が顕著であるとの認識。

なお、利用者の年齢に応じて利用する施設も移行していくことが基本ではあるが、個々の利用者の事情に応じた自治体の決定により、65歳以降も引き続き障害者支援施設に入所することもある。

## ヒアリングのまとめ

労災保険率適用事業細目「9432 社会福祉又は介護事業」に対応する主な日本標準産業分類は以下のとおりとなっている。

- ・ 8539 その他の児童福祉事業
- ・ 854 老人福祉・介護事業
- ・ 855 障害者福祉事業
- ・ 859 その他の社会保険・社会福祉・介護事業

今回ヒアリングに協力いただいた「全国身体障害者施設協議会」は、日本標準産業分類「855 障害者福祉事業」を代表する団体である。

### <業界の組織状況等>

全国身体障害者施設協議会は、全国社会福祉協議会内に事務局を有する他の協議会と連携を図るとともに、日本知的障害者福祉協会や日本身体障害者団体連合会等との間で、情報共有を図っている。

利用者の年齢に応じて、利用する施設も移行していくことから、施設レベルでは障害児入所（通所）施設や高齢者福祉・介護保険関係の業界とも連携が発生するものの、業界団体レベルでは、日常的な接点が多いわけではない。

### <作業態様>

身体障害者が入所する施設として、日常生活上の支援や、自立訓練や就労移行支援の日中サービスと、夜間の施設入所支援を行う。

夜間も含めたシフト体制を敷きつつ、非常勤も含めて多数の支援員を配置しており、日中の活動に際しては、人員配置体制加算（Ⅰ）（1.7：1）を算定している施設が353施設（78.3%）である。

利用者の年齢に応じて必要とされるサービス内容は変化していく。介助という点では障害者福祉と介護福祉には共通点も多いものの、障害者支援施設の利用者が有する障害には様々なものがあることから、個別の利用者の状況に応じて柔軟に対応を変えていく必要性は、障害者福祉の方が顕著であるとの認識。

### <労働災害の種類及びその対策>

頻度は高くないものの、利用者の移乗介助による腰痛や、利用者との接触により負傷することがある。

移乗時には複数名で対応すること、予算の制約はあるものの、施設にリフトを導入して物理的負荷を軽減することを推進している。

## 「9432 社会福祉又は介護事業」ヒアリング状況

ヒアリングを行った団体

### ③公益財団法人日本知的障害者福祉協会

< 1. 業界の組織状況等について >

#### ○団体の活動内容、構成員

本会は、知的障がいのある方の自立と社会・経済活動への参加を推進するため、知的障がいのある方への支援及び知的障がい福祉の増進を図ることを目的に、昭和9年10月22日に創立された。

- ・ 知的障がいのある方々が利用する施設、事業所の運営の充実のための政策提言
- ・ 実態把握のための調査、研究
- ・ 知的障がい福祉の啓発普及（全国の小中学生を対象とした作文コンクール実施）
- ・ 福祉人材の養成や施設・事業所に勤める職員の資質向上のため研修会の実施や通信教育事業
- ・ 関係図書・研究誌の出版等。

会員種別は以下のとおり。

- ・ 会員、準会員（都道府県知的障害者福祉協会に所属する、知的障害者を主たる対象として障害福祉サービスを行う施設及び事業所）
- ・ 研究会員（会員又は準会員施設及び事業所に所属する職員）
- ・ 賛助会員（本会の趣旨に賛同する個人又は団体）

#### ○団体の組織状況、事業者の加入状況、団体としての規模及び今後の見通し（会員事業者数、従業員数）

会員・準会員 6,408、研究会員 7,400、賛助会員 12（平成30年9月1日現在）。

全ての会員施設・事業所の状況ではないものの、協会内の調査に回答のあった全会員の約半数 3,184 箇所の施設・事業所には約 77,000 人が従事している。

昔は実施主体が社会福祉法人の事業場のみであったが、現在では企業やNPOの事業場もあり、運営主体が多様化。社会福祉法人として知的障害者施設からスタートした事業場は、かなりの割合で引き続き会員となっている。

今後の会員・準会員数は、今後も増加していく見通し（平成28年3月1日で約5,900、平成29年3月1日で約6,100、平成30年3月1日で6,300と毎年200程度の増加）。時代が進むにつれて制度が変わり、協会がカバーする会員の範囲は広がる傾向にある。

#### ○他の同業団体の状況

- ・ 全国社会福祉協議会



- ・全国手をつなぐ育成会連合会
- ・全国社会就労センター協議会

戦前は障害者関連団体がほとんど存在しなかったが、ここ 30~40 年ほどで多くの団体が発足。日本知的障害者福祉協会が把握しているだけでも現在では 40 以上の障害者関連団体があり、内容も細分化されている。

#### ○他の団体との協力等の関係（同業、他業ともに）

- ・他団体が開催する会議への出席
- ・報酬改定等制度の転換に際して、多くの団体と協力しながら国への働きかけ
- ・全国社会福祉協議会に設置されている連絡協議会を通じて、知的障がいに限らず障害福祉全体について、横断的な議論を行うことも可能となっている。
- ・会員事業所が所属する法人の中には、知的障がい以外にも精神障がいや身体障がいのある方に障害福祉サービスを提供するところや介護福祉サービスも併せて提供するところも増えており、一つの法人が複数の団体に加入しているケースも増えている。各事業主体にとっては、それぞれの団体が、法人としての目的を実現するために相補的に存在しているといえ、障害福祉サービスをどのように区分するかについて一律的にとらえるのは困難。

## < 2. 業界における作業態様等について >

#### ○業界における作業態様（内容、工程、設備、分業・シフト体制等）

従事者の多くを生活支援員が占める。

利用者を車で送迎する際には単独ではなく 2 名体制で対応することが多い。

入所施設（児童・成人）を有する事業においては夜勤体制も存在。協会事務局が把握している範囲では、会員事業所のうち 71.8%が夜勤体制のみ、28.2%が夜勤体制と宿直体制併用となっている。

一事業所の中で、知的障がいのみならず複数の障害福祉サービスを提供する主体が増加しており、従事者がそれらを兼務することもある。

#### ○従事者の主な職業構成（直接雇用、派遣、業務委託、ボランティア等）

協会事務局が把握している範囲では、ほとんどが直接雇用であり、常勤専従 62.0%、常勤兼務 14.3%、非常勤 23.7%となっている。

職員配置基準上、正規職員だけではなくパート職員も常勤換算できることから、手厚い支援が必要な時間帯には、集中的にパートを配置する等、シフトを柔軟に組んで対応している。

近年では人手不足に対応するため、定年退職者や転職者も採用している。

### < 3. 労働災害の発生状況について >

#### ○労働災害の発生状況（把握の有無、統計の所在、発生件数）

当協会を保険契約者として会員事業所を対象とした賠償責任保険に加入し、特約により職員等（ボランティア、実習生等も補償対象）の事故も補償対象としていることから、その範囲において、災害発生状況の把握にも努めている。

#### ○主な労働災害の種類（型、原因、発生に至る経緯）と、被災者の属性

賠償責任保険の給付状況について、保険契約者として把握できる範囲では、

- ・特に災害発生頻度が高いわけではない、
- ・腰痛は、深刻な頻度で発生しているわけではない、
- ・精神疾患の発生も顕著ではない

との認識である。

#### ○従業員以外の被災状況（派遣労働者、委託業者、ボランティア、顧客等が事業場内で被災する場合等）

従業員以外の被災状況について協会で把握しているわけではないものの、当協会が契約する賠償責任保険特約は、職員のみならずボランティア、実習生等も補償対象としているため、補償は行き渡るものと認識。

#### ○いわゆる「職業病」的なものの有無

協会としては把握していない（把握すべき喫緊の懸案があるわけではない）。

### < 4. 労働災害防止対策について >

#### ○労働災害防止対策として取り組んでいること

業界として労働災害に特化した対策に取り組むべき状況にはないとの認識。

ただし、従事者各人に現場実務での経験のみならず、正しい知識の両輪が必要となることから、協会として社会福祉士及び独自資格の研修メニューを提供することで支援している。会員事業所の多くも、新規に参入してきた労働者に対して受講を勧めており、協会と会員事業所の間で問題意識は共有されている。

また、万が一に災害が発生した場合の補償を、協会が保険契約者となる保険で提供していることも、業界としての対策といえる。

### < 5. その他 >

利用者側の意識が「障害福祉サービスを主体的に取捨選択して利用する」というものに変化してきたことに伴い、事業者側に求められる内容及び水準も変化してきており、それに応えられるように意識や手法を変化させていく必要がある。

利用者と接する直接的な福祉サービス以外にも、制度により定められた情報公開や、役所に提出すべき書類の作成等も必要になることから、それらの時間を確保する工夫が必要となっている。

近年では定年退職者や転職者も採用しており、異なる年齢層・異なる職業経験を有する者が協力して業務に従事することを前提とした研修・教育が必要。

## ヒアリングのまとめ

労災保険率適用事業細目「9432 社会福祉又は介護事業」に対応する主な日本標準産業分類は以下のとおりとなっている。

- ・ 8539 その他の児童福祉事業
- ・ 854 老人福祉・介護事業
- ・ 855 障害者福祉事業
- ・ 859 その他の社会保険・社会福祉・介護事業

今回ヒアリングに協力いただいた「(公財) 日本知的障害者福祉協会」は、日本標準産業分類「855 障害者福祉事業」のうち、知的障害者福祉事業を代表する団体である。

### <業界の組織状況等>

当協会には約 6,400 の事業所が加入しており、知的障害者福祉施設を出自とする社会福祉法人の多くは、当協会に加入。

従前より社会福祉法人が活躍する業界だったものの、近年では企業や NPO 等、多様な運営主体が参画。現在では 40 以上の障害者団体が存在している。

会員事業所が所属する法人の中には、知的障がい以外の障害福祉サービスや介護福祉サービスも併せて提供するところも多く、一つの法人がさまざまな団体に加入しており、障害福祉サービスをどのように区分するかについて一律にとらえるのは困難。

### <作業態様>

生活支援員を中心とした作業体制。

入所施設においては夜勤も存在。車での送迎時には 2 名体制。

職員配置基準上、正規職員だけでなくパート職員も常勤換算できることから、柔軟な配置としている。

人手不足に対応するため、定年退職者や転職者も積極的に採用。

### <労働災害の種類及びその対策>

協会の認識としては、頻度・種類ともに顕著な特徴は見当たらず、腰痛や精神疾患も大きな課題とはなっていない。

障害福祉サービスを取り巻く利用者意識の変化や、従事者の年齢構成の変化に応じた工夫に取り組む必要がある。

## 「9432 社会福祉又は介護事業」ヒアリング状況

ヒアリングを行った団体

### ④全国社会就労センター協議会

< 1. 業界の組織状況等について >

○団体の活動内容、構成員について

【活動内容】（会員施設および地方組織とのネットワークを基盤とした）

- ・厚生労働省や国会等への社会就労センター関係制度の充実や改善、予算に関する要望活動
- ・制度・政策・予算や事業振興、調査・研究・研修、総務に関する委員会活動
- ・社会就労センターの職員や事業の質の向上に資する大会・研修会の開催
- ・働く障害者への理解促進、工賃・賃金向上を目的とする啓発活動

【構成員】

全国の社会就労センター（就労継続支援、就労移行支援事業所が多数）

○団体の組織状況、事業者の加入状況、団体としての規模及び今後の見通し（会員事業者数、従業員数（年齢構成に特徴があればその点についても））

【会員事業者数】約 1,500 施設

【会員施設の従業員数】

1 施設あたりの人数 9.0 人（常勤：7.7 人、非常勤：1.3 人）（平成 24 年度実績）

○他の同業団体の状況（障害者の就労支援に取り組む団体）

- ・全国身体障害者施設協議会
- ・就労継続支援 A 型事業所全国協議会
- ・全国就労移行支援事業所連絡協議会
- ・全国就業支援ネットワーク
- ・日本知的障害者福祉協会
- ・きょうされん

○他の団体との協力等の関係（同業、他業ともに）

【全国身体障害者施設協議会】

両協議会ともに全国社会福祉協議会内に事務局があり、情報の共有、制度・施策上の共通課題に意見を表明している。

【その他（上記団体）】

「障害者の就労支援」に取り組んでいる上記団体とは、共通課題に対して連携して取

り組みを実施。

## <2. 業界における作業態様等について>

○業界における作業態様（内容、工程、設備、分業・シフト体制等）

会員となっている社会就労センターの生産活動は多岐に亘る。

例）農業、食品加工（製パン・製菓・弁当・惣菜）、縫製、木工、印刷、クリーニング（リネンサプライを含む）、清掃・施設管理、飲食店経営、部品等の加工・組立、封入・封緘作業、資源回収、データ入力、テープ起こしなど

上記の作業は、主に利用者（障害者）が、できる作業を分担して実施しつつ、必要に応じて職員も作業に参画する。職員は利用者の就労支援や生活支援などのサポートも担う。

なお、会員の多くは、就労継続支援B型（非雇用型）に該当しているが、A型（雇用型）とB型で、生産活動に係る作業内容に大きな相違はない。

○従事者の主な職業構成（直接雇用、派遣、業務委託、ボランティア等）

平成24年度当時において、比較的人数の多い職種として以下のものが挙げられる。

職種	常勤割合（％）	非常勤割合（％）
合計	85.4	14.6
管理者	99.5	0.5
サービス管理責任者	99.9	0.1
職業指導員	84.6	15.4
生活支援員	83.6	16.4
就労支援員	93.2	6.8
看護職員	83.4	16.6
栄養士	88.1	11.9
事務員	90.3	9.7
調理員	66.7	33.3

利用者層は比較的若い（重度化・高齢化が進んでいる状況がある）。

## <3. 労働災害の発生状況について>

○労働災害の発生状況及び主な労働災害の種類

協議会として定常的に把握しているわけではない。

今般、会員施設から収集した情報によれば、頻度は高くないものの、以下のような事例が挙げられる。

- ・生産活動への従事により生じる軽度の負傷
- ・作業中の利用者との接触に伴う負傷
- ・身体障害の利用者の介助に伴う腰痛
- ・施設設備の維持修繕や、施設内行事のための作業等、生産活動とは別の作業に伴う負傷

○いわゆる「職業病」 的なものの有無

業界における課題とされているわけではないものの、今般、会員施設から寄せられた情報を踏まえると、腰痛や精神疾患を発症する因子が一定程度、存在するとの認識。

<4. 労働災害防止対策について>

○労働災害防止対策として取り組んでいること及び好事例

今般、会員施設から寄せられた情報では、発生した事故に対する防止策についても併せて検討されており、会員施設単位で取り組んでいる防止策としては、以下のような例が挙げられていた。協議会として業界全体の取り組みを主導する程の課題が生じているわけではない。

- ・ 共同作業の休憩時間に、疲労回復のための体操を取り入れる
- ・ 利用者の状況に応じて、複数職員で支援
- ・ 産業医の活用、定期的なストレスチェック

○業界内の事業主が行う労働災害防止対策を推進するため業界団体として取り組んでいること

国が策定した「腰痛予防対策指針」や熱中症予防対策などの会員施設への情報提供。

## ヒアリングのまとめ

労災保険率適用事業細目「9432 社会福祉又は介護事業」に対応する主な日本標準産業分類は以下のとおりとなっている。

- ・ 8539 その他の児童福祉事業
- ・ 854 老人福祉・介護事業
- ・ 855 障害者福祉事業
- ・ 859 その他の社会保険・社会福祉・介護事業

今回ヒアリングに協力いただいた「全国社会就労センター協議会」は、日本標準産業分類「855 障害者福祉事業」に該当する社会就労センターを代表する団体として、障害者の就労支援に取り組んでいる。

### <業界の組織状況等>

全国社会就労センター協議会は、全国身体障害者施設協議会や、障害者の就労支援に取り組む団体と連携を図っている。

### <作業態様>

利用者（障害者）と雇用契約を締結するA型と、雇用契約によらないB型という類型区分はあるものの、生産活動に係る作業内容は共通している。

支援員による指導の下、利用者の適性に応じて、会員施設における生産活動の作業を分担して行う。

生産活動の種類は施設毎に異なり、分野は多岐に亘る。

### <労働災害の種類及びその対策>

頻度は高くないものの、生産活動に用いる機器の操作に伴う負傷や、作業中の利用者との接触に伴う負傷、身体障害の利用者の介助に伴う腰痛等が挙げられる。

国が策定した腰痛予防対策指針等を会員施設に情報提供しているものの、具体的な取り組みについては、各会員施設の自主性に委ねており、特段の問題は生じていないものとの認識。



## 「9432 社会福祉又は介護事業」ヒアリング状況

ヒアリングを行った団体

### ⑤公益社団法人全国老人保健施設協会

< 1. 業界の組織状況等について >

○活動内容

- (1) 高齢者等の保健医療の向上及び福祉の増進に関する調査研究
- (2) 高齢者等の保健医療の向上及び福祉の増進に関する研修及び研究発表会等の実施
- (3) 高齢者等の保健医療の向上及び福祉の増進に関する普及啓発事業の実施
- (4) 高齢者等の保健医療の向上及び福祉の増進に関する資格付与
- (5) 関係機関及び関係団体との連絡協議
- (6) 災害支援に関する事業
- (7) その他本協会の目的を達成するために必要な事業

○組織状況、事業者の加入状況、団体としての規模及び今後の見通し（会員事業者数、従業員数）

本協会の目的に賛同して入会した、介護保険法に規定する介護老人保健施設の代表者。全国で約 3,600 施設が加入している（加入率約 90%）。

加入施設のうち約 2,700 が医療法人系列、約 550 が社会福祉法人系列の施設である。

（参考）平成 26 年経済センサスにおける「854D 介護老人保健施設」の事業所数は 3,816。

○他の同業団体の状況

介護老人保健施設は、介護保険法に基づく介護保険施設に分類される。

ただし介護を中心としつつも医療を併せて提供するほか、低所得の方等の福祉施策とも密接な関係があるため、同業団体に位置づけられるものは多岐にわたる。

狭義には老人福祉施設協議会をはじめとする、他の介護保険施設の団体となるが、法人格の有無等、団体の形態も多様。

○他の団体との協力等の関係

関係団体と連携して「介護現場を守るための署名」を実施し、政府並びに関係団体に要望書を提出する等の協力関係にある（去年は、全国デイケア協会、全国

老人福祉施設協議会、日本介護福祉士会、日本言語聴覚士協会、日本認知症グループホーム協会、日本理学療法士協会、全国老人クラブ連合会、全国老人保健施設協会、日本看護協会、日本作業療法士協会、日本福祉用具協会の11団体による連名)。

職能団体や養成校とは、スキルアップのための支援も含めて、日常的に連携している。

また、施設において医療を提供することや、医療法人系列の施設が多いこともあり、日本医師会ともつながりがある。

## <2. 業界における作業態様等について>

### ○業界における作業態様（内容、工程、設備、分業・シフト体制等）

1年365日サービスを提供するため、シフト制を採用している（看護師及び介護職員）。多くは二交代制であるが、三交代制となっている施設もある。構成割合で見れば、介護職員の方が看護師よりも多い。

介護やリハビリを中心としつつも、経管栄養や痰の吸引、血液検査等の医療行為も日常的に行っている。

法令上、医師はオンコール対応とされているものの、宿直する例もある。

医師が一人の施設も多い中、認知症や脳血管障害、内臓疾患、筋力低下に起因する症状等、あらゆる症状（合併症含む）を抱えたさまざまな患者に対峙する。

難しい症例については病院へ行くように指示することとなるが、負傷者に対する縫合等の処置は、医師が施設内で行うこともある。気管内挿管用の機器やAEDも常備されている。

利用者向けの対人サービスのほかに、事務作業が相当量発生する。

### ○従事者の主な職業構成（直接雇用、派遣、業務委託、ボランティア等）

基本的には直接雇用。医師、薬剤師、看護職員、介護職員、支援相談員、リハビリテーション職員、栄養士、介護支援専門員、調理員、事務員の配置が法令で定められている。

外国人労働者が増加（留学生、研修技能実習生、EPA）しているものの、施設に配属される前に一定の日本語研修がなされているため、言語コミュニケーションに直接起因する事故が問題となっているわけではない。

## <3. 労働災害の発生状況について>

### ○労働災害の発生状況（把握の有無、統計の所在、発生件数）

団体として従業員労働災害統計を整備しているわけではないものの、業界として、腰痛や転倒が比較的多いとの認識がある。

○主な労働災害の種類（型、原因、発生に至る経緯）と、被災者の属性

- ・腰痛
- ・転倒（移乗介助、歩行介助、入浴介助、清掃中で廊下が濡れている際の転倒）
- ・通勤時の交通事故
- ・デイケア送迎中の交通事故（他の車両からの巻き込まれが多いとの認識）
- ・看護師においては、針刺し事故も発生

○従業員以外の被災状況（派遣労働者、委託業者、ボランティア、顧客等が事業場内で被災する場合等）

- ・ボランティアや体験学習の学生が、施設内で転倒する等の事例も稀に発生。

○いわゆる「職業病」的なものの有無

- ・腰痛
- ・ストレスに起因する精神疾患が業界固有の課題というわけではないものの、中間管理職層においては発生し得るとの認識

<4. 労働災害防止対策について>

○労働災害防止対策として取り組んでいること

- ・業界として取り組んでいること
- ・厚生労働省、中央労働災害防止協会が推奨する、労働環境の整備・改善、労働災害防止施策について、本協会ホームページ、メールマガジンにて周知。
- ・労働災害に限らず多方面からのリスクを想定し、それに対応できる人材の育成を目指して、平成19年度に「介護老人保健施設リスクマネジャー認定資格制度」を創設、現在に至る。
- ・職員傷害保険の団体制度を作り、業務中に起きた傷害事故に対し労災保険の上乗せ補償をして、万が一の事故に備えている。（但し、加入は任意で保険料は、個々の事業主が支払う。）
- ・毎年、安全推進月間を設け、施設配布ポスターのテーマを「腰痛予防」として実施したことがある。
- ・安全推進セミナーの実施（メンタルヘルス、腰痛予防について講義）。
  
- ・業界内の事業主が取り組んでいること（代表的な事例等）
- ・本協会が実施する、「介護老人保健施設リスクマネジャー認定資格制度」を職員に受験させている。
- ・福祉用具の導入（リフト、スライディング機械、安全ベルト）

- ・医療用腰痛コルセットの配布
- ・社会保険労務士、産業医の活用
- ・ストレスチェックの実施
- ・清掃、整理整頓
- ・従事者の高齢化、体力低下を踏まえた作業体制の再構築

#### ○労働災害防止対策の好事例

- ・有給休暇の積極的取得（バースデイ休暇）
- ・ケア技術の向上研修会の実施（腰痛予防）
- ・ボディメカニクス（無駄な力なしで介助ができる技術）レクチャー
- ・電子カルテ導入による事務負担の軽減

#### ○業界として今後取り組む予定の（取り組みたい）労働災害防止対策、及び業界内の事業主が行う労働災害防止対策を推進するため業界団体として取り組んでいること

- ・介護ロボットの開発支援

利用者の顔を識別して「見守る」機能を実現している例もある。

パワーアシスト機能やノーリフト等、完成品のロボットでなくても、省力化や安全性向上に利用できる技術は、潜在的に多いとの認識。

- ・ICTの導入

職員1人当たり1ヶ月の超過勤務時間が3~4時間縮減された事例もあり、長時間労働対策として一定の効果があるとの期待。

介護用具の適切な使い方を、スマホでその場で確認できる等、技術の進展は日進月歩であり、これらの活用により労働災害は減っていくとの認識。

#### <5. その他>

より良いケアを目指すという意味において、現状の「9432 社会福祉又は介護事業」に含まれる事業には一定の共通性はあるものの、労働災害防止対策、省力化対策として当面取り組むべき事項という点では、児童福祉、老人福祉・介護、障害者福祉の方向性が一致するとは限らない（技術・ツールの活用とは別の方向に重点を置く業界等）との認識。

## ヒアリングのまとめ

労災保険率適用事業細目「9432 社会福祉又は介護事業」に対応する主な日本標準産業分類は以下のとおりとなっている。

- ・ 8539 その他の児童福祉事業
- ・ 854 老人福祉・介護事業（細分類に「8542 介護老人保健施設」がある。）
- ・ 855 障害者福祉事業
- ・ 859 その他の社会保険・社会福祉・介護事業

今回ヒアリングに協力いただいた「(公社)全国老人保健施設協会」は、日本標準産業分類「8542 介護老人保健施設」に相当する施設を代表する団体である。

### <業界の組織状況等>

「介護老人保健施設」の事業所数は3,816（平成26年経済センサス）となっており、「(公社)全国老人保健施設協会」に加入している施設で、90%以上を占めている。

介護老人保健施設は、介護保険法に基づく「介護保険施設」に分類されるものの、医療を併せて提供する等、関係団体は多岐にわたる。

より良いケアを目指すという意味において、現状の「9432 社会福祉又は介護事業」に含まれる事業には一定の共通性もあるものの、労働災害防止対策や省力化対策として当面取り組むべき事項という点では、児童福祉、老人福祉・介護、障害者福祉の方向性が一致するとは限らない。

### <作業態様>

- ・ 法令上、多くの職種が直接雇用とされる。
- ・ 1年365日サービスを提供するため、看護師や介護職員はシフト制で就労。
- ・ 多くの場合、常勤の医師は一施設につき一人。

### <労働災害の種類及びその対策>

- ・ 腰痛
- ・ 転倒（従業員のみならずボランティアスタッフも被災の可能性有）
- ・ デイケア送迎中の交通事故（他の車両からの巻き込まれ）
- ・ 無駄な力なしで介助できる技術やツールを活用することで省力化や安全性向上を図っている。
- ・ ICTの導入。事務作業の縮減に加え、安全性向上にも寄与できる。

## 「9432 社会福祉又は介護事業」ヒアリング状況

ヒアリングを行った団体

### ⑥公益社団法人全国老人福祉施設協議会

#### <1. 業界の組織状況等について>

##### ○団体の活動内容、構成員について

本会は、老人福祉及び介護に関する正しい知識の普及並びに理解の促進を図るとともに、サービスの質の向上に係る調査研究を行い、もって老人福祉及び介護事業の健全な発展と国民の福祉の増進に寄与することを目的にしている法人（定款第3条）。

構成員は1名の代表理事を含む27名の理事、3名の監事といった役員と、社員である124名の代議員で構成。事務局員は21名在籍。

##### ○団体の組織状況、事業者の加入状況、団体としての規模及び今後の見通し（会員事業者数、従業員数）

社会福祉法人の事業所を会員とする協議会。会員事業所数は平成29年度末で11,171事業所。

株式会社やNPOが運営する通所介護事業所は含まれず、シェアは25%程度と推定されるものの、軽費老人ホームについては半分以上、特別養護老人ホームについては6割程度と、業界の大半の事業所が加入しており、さまざまな規模の事業場をカバーしている。

##### ○他の同業団体の状況

社会福祉領域：全国社会福祉協議会、全国社会福祉法人経営者協議会等

介護保険領域：日本医師会、全国老人保健施設協会、日本慢性医療協会等

##### ○他の団体との協力等の関係（同業、他業ともに）

各団体が実施する研修への登壇や、調査研究に対して、本会の役員等が参画するなどの連携を図っている。

全国社会福祉協議会とは、都道府県社会福祉協議会において共に研修会や事業を実施しているほか、政策委員会等で共同の会議の場に出席するなど、協力関係がある。

#### <2. 業界における作業態様等について>

##### ○業界における作業態様（内容、工程、設備、分業・シフト体制等）

特別養護老人ホームにおいては、施設において24時間体制でサービスを提供する必要がある。施設によって具体的なシフト体制は異なるものの、例えば

- ・早番 6:30～15:30、
- ・遅番 11:00～20:00、
- ・準夜 15:00～24:00、

・深夜 23:30～翌 8:30

という勤務時間帯でサービスを提供する例もある。特別養護老人ホームの運営配置基準が定められているが、質の高いサービスを提供するため、基準よりも多めに人員配置をすることが通例である。起床の早い入居者に対応するため、朝早くのシフトを手厚くする必要はある。

車での送迎は、近年では、大型バスによる巡回ではなく、複数の車両を用いて、施設と個々の家庭をそれぞれ往復する形態が主流となっている。

デイサービスでは、5人程度でサービス提供する形態も多い。

○従事者の主な職業構成（直接雇用、派遣、業務委託、ボランティア等）

サービスごとに人員配置基準が定められている（施設長、医師、生活相談員、介護職員又は看護職員、栄養士、機能訓練指導員、調理員その他の職員で構成）。

職員の6割程度が常勤。医師については非常勤が99.0%を占める（本会平成28年度収支状況等調査結果（常勤医師配置加算の算定なし事業所割合））。制度上、看護師に夜勤が求められているわけではない。給食業務を外部委託している施設においては、配置基準上の調理員を委託先の調理員が担う場合もある。

人手が特に必要な時間帯には、パート職員を多めに動員するなどして対応している。

人材不足のため、派遣職員にて対応することもある。また、日中利用者に提供するレクリエーションにおいて地域ボランティアが参画することもある。

施設における外国人の就労も増加している。

<3. 労働災害の発生状況について>

○労働災害の発生状況及び種類

送迎サービスに係る交通事故発生リスクはあるものの、車での移動を伴う事業に付随するものであり、特別養護老人ホームやデイサービス特有の事故が起きているわけではないとの認識。

施設内の衛生管理が正しく行われていれば、職員への感染症リスクも深刻ではない。

頻度は高くないものの、入所者とのやりとりの中で怪我をする場合はある。

入所者の家族との関係が原因となってストレスを抱える事象は、頻繁に発生しているわけではないとの認識。

慢性的な腰痛は発生している。

外国人労働者も、施設で就労する前に日本語教育が行われているため、言語コミュニケーションに起因する事故が問題となるわけではない。

○従業員以外の被災状況（派遣労働者、委託業者、ボランティア、顧客等が事業場内で被災する場合等）

車での送迎の際、利用者が乗降時に事故に遭うリスクがある。

## ○いわゆる「職業病」 的なものの有無

上記のとおり、慢性的な腰痛が考えられる。ただし機器を正しく利用していれば、本来であれば防止できるものであり、当事者の意識によるものが大きいとの認識。近年では腰痛を原因とする離職も減少傾向。

## <4. 労働災害防止対策について>

### ○労働災害防止対策として取り組んでいること

#### ・業界として取り組んでいること

労働災害防止に向けた具体的取組には至っていないものの、必要性は認識。

#### ・業界内の事業主が取り組んでいること（代表的な事例等）

各事業所では、腰痛になるリスクを抑える観点から、負担のかかりにくい移乗のためのシーティングやトランスファーの研修を実施している。各種研修については、非常勤職員についても処遇に差を付けること無く機会を提供している。

介護リフトやロボットスーツ等の福祉機械の導入により、腰痛のリスクを削減している。高額な機器だけでなく、機器の種類によっては一台数万円程度の設備投資で済むものも多々存在するので、機器の導入は事業者及び従事者の意識次第。

腰痛防止ベルトの導入は順調に進んでおり、毎年腰痛検査も行っている。

事務作業のIoT化により、直接的な介護以外の時間を削減することで、労働時間削減を図っている。

### ○労働災害防止対策の好事例

上記のとおり、シーティングや移乗ベッドの導入により負担軽減を行っている事例がある。

### ○業界として今後取り組む予定の（取り組みたい）労働災害防止対策

まずは実態を把握し、必要性に応じ負担の少ない介護手法を情報共有していく方針。

## <5. その他>

介護老人保健施設（老健）も介護保険制度に基づく施設であり、接点は存在。特養と老健の間で、利用者が移行する事例もある。

施設サービスと居宅サービスでは、物理的な作業場所、サービス提供時間（就労時間）という観点から、就労形態に一定の相違があるとの認識。



## ヒアリングのまとめ

労災保険率適用事業細目「9432 社会福祉又は介護事業」に対応する主な日本標準産業分類は以下のとおりとなっている。

- ・ 8539 その他の児童福祉事業
- ・ 854 老人福祉・介護事業（細分類に「8541 特別養護老人ホーム」がある）
- ・ 855 障害者福祉事業
- ・ 859 その他の社会保険・社会福祉・介護事業

今回ヒアリングに協力いただいた「(公社) 全国老人福祉施設協議会」は、日本標準産業分類「854 老人福祉・介護事業」を代表する団体であり、とりわけ、特別養護老人ホームが多数加入する団体である。

### <業界の組織状況等>

社会福祉法人のほか、株式会社やNPO等の多様な主体が参画する業界であり、法人格によって組織率が異なるものの、特別養護老人ホームや軽費老人ホームの多くが当協議会に加入しており、社会福祉法人の組織率は高い。

### <作業態様>

職員の多くは常勤。人手が特に必要な時間帯には、パート職員を多めに動員するなどして対応している。

施設においては、24時間サービスを提供するためにシフト体制を組んでいる。

車での送迎は、近年では、大型バスによる巡回ではなく、複数の車両を用いて施設と個々の家庭をそれぞれ往復する形態が主流となっている。

### <労働災害の種類及びその対策>

慢性的な腰痛が課題とされてきたものの、福祉機器を正しく利用していれば、本来であれば防止できるものであり、近年では腰痛を原因とする離職も減少。

各事業所では、腰痛になるリスクを抑える観点から、負担のかかりにくい移乗のためのシーティングやトランスファーの研修を実施している。

## 「9432 社会福祉又は介護事業」ヒアリング状況

ヒアリングを行った団体

### ⑦一般社団法人日本在宅介護協会

<1. 業界の組織状況等について>

○活動内容、構成員

- 介護サービス事業の質的向上と充実
- 広く一般に対する啓発・普及
- 民間事業者の健全な発展を促し、高齢化社会の安寧に寄与する

上記の3つを主目的として、下記の5つの主要活動を行っている。

- (1) 定期的な情報の提供（会報誌の発行等）
- (2) 研修制度の活用（経営者研修会／管理者研修会／従事者研修会）
- (3) 政策提言（意見・要望等の集約反映）
- (4) 行政や関係団体との意見交換会
- (5) 各種出版事業

構成員については、介護事業を行っている民間営利法人を中心に社会福祉法人、医療法人など多岐に亘る。

○組織状況、事業者の加入状況、団体としての規模及び今後の見通し（会員事業者数、従業員数）

介護保険制度が発足する以前から存在する団体。正会員、準会員、賛同会員、特別会員の4種の会員併せて258社が加盟しており、そのうち介護事業を行っている法人は211社。在宅介護事業において大きなシェアを占めている。会員は民間営利企業が中心だが、社会福祉法人、NPO法人会員も存在。

訪問介護事業で上場している企業の多くが会員となっている一方、地域密着型の小規模事業者まで、さまざまな事業規模の企業が会員として加盟。

会員企業の内、協会事務局が把握している範囲で従業員数は26万人超（介護事業に従事していない者を含む）。今後も従業員数は増加する見通し。

○他の同業団体の状況

当協会のように、実施する介護事業のサービス種目を問わず会員企業を受け入れる団体のほかにも、近年は有料老人ホームや小規模多機能型居宅介護、小規模デイサービスなど種目を絞った形で会員を募る団体も増加している。

○他の団体との協力等の関係（同業、他業ともに）

当協会は、7団体からなる民間介護事業推進委員会（事務局：一般社団法人シルバーサービス振興会）の一員となっており、他の6団体と共に政策提言を行っている。

【以下の記述は、(一社)日本在宅介護協会事務局が把握している代表的な事例について記載したものである。】

## <2. 業界における作業態様等について>

### ○業界における作業態様（内容、工程、設備、分業・シフト体制等）

三大介護と言われる食事介助、入浴介助、排せつ介助を主としながら、利用者の生活に係る全般に携わる。

ケアマネージャーを中心に情報共有を工夫して、複数の事業者が連携して一人の利用者にサービスを提供するという特徴がある。ヘルパーが一人で訪問してサービス提供できるように、提供メニューを調整することも多い。

一人のヘルパーが一日に複数の利用者宅を訪問することも多く、訪問スケジュールや巡回路の調整に工夫を要する。都市部においては自転車で移動するヘルパーも多いが、地域によっては自動車が必要となる。

腰痛防止ベルト等、ヘルパーが常時身につけている機器を除けば、利用者宅にある介護補助機器を利用することが前提となり、工夫を要する。

### ○従事者の主な職業構成（直接雇用、派遣、業務委託、ボランティア等）

当協会の会員において、非常勤スタッフの総数は10万人以上。家庭環境等により勤務時間や就労場所が限定される人も、柔軟に勤務できるスケジュール調整を行っている。

介護職員だけでなく看護師も必要とされている。

親族の介護を契機としてヘルパー資格を取得した人も多く、ヘルパーの高齢化が進んでいる地域もある。

## <3. 労働災害の発生状況について>

### ○労働災害の発生状況（把握の有無、統計の所在、発生件数）

会員企業に対し労働災害の発生状況について、状況把握の調査等を行っていない。

### ○主な労働災害の種類（型、原因、発生に至る経緯）と、被災者の属性

一般的に腰痛が想起されるものの、慢性的な腰痛は、負荷のかかる総時間に依存する側面もあり、短時間勤務者においては、必ずしも頻発するとは限らない。

無理な姿勢で作業しないように教育・研修を行っているため、ぎっくり腰のような突発的な腰痛も大きな課題となっているわけではない。ただし利用者宅に介護補助機器が用意されていない場合もあり、日本の住宅事情により広い作業スペースを確保できるとは限らず、一定程度は発生し得るのが現状。転倒リスクも挙げられる。

なお、第三者の目がない中でサービスが提供されることから、利用者やその家族との関係に起因して精神的なストレスを感じる場合もあるものの、これは近年増加したものなのか、以前から潜在的に存在していたものが可視化されたのかは不明。

○従業員以外の被災状況（派遣労働者、委託業者、ボランティア、顧客等が事業場内で被災する場合等）

人材不足を補うために派遣労働者の活用も進んでおり、中核的な役割を担うことも多い中、常勤職員や非常勤職員と被災リスクに大きな相違はないものと推察。

○いわゆる「職業病」的なものの有無

介護現場においては腰痛が職業病といわれている。

#### <4. 労働災害防止対策について>

○労働災害防止対策として取り組んでいること

・業界内の事業主が取り組んでいること（代表的な事例等）

中央労働災害防止協会にて取りまとめている「社会福祉施設における介護・看護労働者の腰痛予防の進め方」などを参考にして、事業所内でのリスクアセスメントの実行。

また、不定期とはなるが、各地域において腰痛予防対策講習会などを開催し、（常勤、非常勤にかかわらず）従業員に対し受講をさせている。

○労働災害防止対策の好事例

腰痛防止ベルトなどを積極活用して腰痛予防に取り組んでいる。

また、利用者が在宅環境に応じて福祉用具を購入する場合、サービス提供者にとっても作業しやすくなるため、労働災害防止にも繋がると考える。

○業界として今後取り組む予定の（取り組みたい）労働災害防止対策

今後、介護従事者不足に対し業界団体として取り組んでいく為にも、会員企業向けに労働災害防止（腰痛予防対策等）につながる全国的な研修会を取り組んでいきたい。

サービス提供の場が個人宅であり第三者の目が入りにくいことから、利用者やその家族との関係において精神的なストレスとならないよう、ICTの活用等、更なる情報共有・連携の仕組みを工夫する。

○業界内の事業主が行う労働災害防止対策を推進するため業界団体として取り組んでいること

訪問入浴部会や訪問介護部会などの当協会内の部会活動の中での実質的な労働災害防止に係る研修や事業者同士のディスカッションなどを通して、防止活動を行っている。

## ヒアリングのまとめ

労災保険率適用事業細目「9432 社会福祉又は介護事業」に対応する主な日本標準産業分類は以下のとおりとなっている。

- ・ 8539 その他の児童福祉事業
- ・ 854 老人福祉・介護事業（細分類に「8544 訪問介護事業」がある。）
- ・ 855 障害者福祉事業
- ・ 859 その他の社会保険・社会福祉・介護事業

「(一社) 日本在宅介護協会」には、今回、日本標準産業分類「8544 訪問介護事業」に相当する事業を代表する団体としてヒアリングに協力していただいた。

### <業界の組織状況等>

株式会社や社会福祉法人、NPO 法人等、さまざまな主体が参画する業界。業界団体も、サービス種目毎のものや総括的なもの等、多数存在する。

当協会は、規模を問わず訪問介護事業の多くが加盟している団体であり、今後も会員及び従業員数（現状で 26 万人超）は増加する見通し。7 団体からなる民間介護事業推進委員会の一員として政策提言も行っている。

### <作業態様>

ケアマネージャーを中心に情報共有を工夫して、複数の事業者が連携して一人の利用者にサービスを提供。各ヘルパーは一人で利用者宅を巡回することも多く、各人が柔軟に勤務できるよう、スケジュール調整を工夫する。短時間勤務の非常勤も多い。

利用者宅にある介護補助機器を使うことを前提としており、日本の住宅事情もあり、必ずしも広いスペースを確保できない中で、作業を工夫している。

ヘルパーが高齢化している地域もある。

### <労働災害の種類及びその対策>

一人の利用者に対して複数の事業者が関与することや、第三者の目が入りにくい個人宅がサービス提供の場となることを前提として、情報共有の仕組みを工夫して、ヘルパーが目の前の介護業務に集中しやすい環境整備を支援。

腰痛対策として、機器の積極活用や、非常勤職員も受講可能な講習会の実施に取り組んでいる。

「9434 保育所」、「9435 認定こども園」、  
「9433 幼稚園」について

「9434 保育所」、「9435 認定こども園」、「9433 幼稚園」

適用事業細目	日本標準産業分類	認定こども園類型
9434 保育所	853 児童福祉事業（8531 保育所）	
9435 認定こども園	853 児童福祉事業（8531 保育所）	保育所型
	853 児童福祉事業（8531 保育所）	地方裁量型
	819 幼保連携型認定こども園	幼保連携型
	811 幼稚園	幼稚園型
9433 幼稚園	811 幼稚園	

<ヒアリングを行った団体>

- 9434 保育所
  - 公益社団法人「全国私立保育園連盟」
- 9435 認定こども園
  - 特定非営利活動法人「全国認定こども園協会」
- 9433 幼稚園
  - 全国国公立幼稚園・こども園長会

<ヒアリングで把握したそれぞれの事業の特徴等>

- 「9434 保育所」、「9435 認定こども園」、「9433 幼稚園」の共通点
  - 近年、幼稚園や保育所から認定こども園へ移行する事例が増加している。幼稚園教諭と保育士、双方の資格を有する者も多い。
  - また、子どもとの接触による怪我・腰痛、保護者対応に係るストレス等は、どの細目においても発生している。
- 9434 保育所
  - 開園時間が長い（朝7時から夜7時まで開園しているところも多い）。
  - 調理設備及び調理員を配置。
- 9435 認定こども園
  - 保育所と幼稚園、双方の機能を果たせる設備及び人員が必要とされる。
  - 開園時間が長い（12時間程度開園しているところも多い）。
  - 新設は少なく、既存の幼稚園や保育所から移行する事例が多い。
- 9433 幼稚園
  - 各学級に原則一人の担任教諭が配置される。
  - 夕方まで預かり保育を行う園も増加傾向。

## 「9434 保育所」に係るヒアリング状況



## 「9434 保育所」ヒアリング状況

ヒアリングを行った団体

公益社団法人 全国私立保育園連盟

### < 1. 業界の組織状況等について >

#### ○団体の活動内容、構成員について

児童福祉の発展と乳幼児の保育の充実を目的として結成された、私立認可保育所(認定こども園等含む)による公益団体。保育制度・保育園運営の充実のための研修事業、子どもの育ちと子育て環境の充実を図ることを目的とした調査・研究等事業、保育の質・内容の向上や保育制度の改善等につなげるための広報・出版事業などに取り組んでいる。

#### ○組織状況、事業者の加入状況、団体としての規模及び今後の見通し(会員事業者数、従業員数(年齢構成に特徴があればその点についても))

平成30年9月18日現在会員園数9,510園(全国の私立認可保育所は約13,000園)。今後も増える見込み。近年では認定こども園に移行した園が増加しており、会員園数の約1割を占める。児童福祉と教育、双方の性格を併せ持つ業界ともいえる。

待機児童対策等により保育園の増設が続いており、業界規模は拡大傾向。会員数の増加に伴い、中央集権的な団体運営に偏重しないよう、地域ブロック単位での団体活動も活性化させている。

#### ○他の同業団体の状況

社会福祉法人全国社会福祉協議会全国保育協議会(公立・私立共に会員。会員数約2万)及び社会福祉法人日本保育協会、当連盟の三団体で、国内の認可保育園は概ねカバーされる。一つの園が、これら複数の団体に加入することもある。

#### ○他の団体との協力等の関係(同業、他業ともに)

全国保育協議会及び日本保育協会とともに保育三団体協議会を構成して連携協力している。月1回以上の頻度で集まっている。

個々の園レベルにおいては、地域の実情に応じて、小学校や教育委員会との連携、児童発達支援センター等の連携も日常的に行われており、現状、中央の団体組織が調整すべき深刻な課題は特段ないものと認識。

認可外保育所との接点は多くはないものの、後援依頼等に応じている。

養成機関との間では、個々の園では実習の受け入れ、団体レベルではカリキュラム検討等で協力関係にある。

## <2. 業界における作業態様等について>

### ○業界における作業態様（内容、工程、設備、分業・シフト体制等）

多くは11時間以上開所しており（朝7時から夜7時まで開所しているところが多い）、早出から遅出まで複数パターンの勤務時間を設定して、シフト体制を組んで保育を行う。

最も人手を要する昼間には、パートタイムで勤務する保育士を補充することも多い。自身の家庭環境（子育て、介護等）により、昼間だけであれば勤務可能という保育士も一定数存在する。

### ○従事者の主な職業構成（直接雇用、派遣、業務委託、ボランティア等）

直接雇用（常勤及び非常勤）、派遣等で構成。一定数の職員（保育士）を置くよう職員配置基準が存在（保育所運営に係る、いわゆる最低基準）。

保育士及び調理員の配置が必要。乳児対応において看護師も重要な役割を担っている。子育て支援員の活用も増えている。

養成校を経て保育士資格を取得する場合、併せて幼稚園教諭免許も取得できることが多いため、多くの保育士が両方の資格を保有している（平成30年4月現在で幼保連携型認定こども園に勤務する保育教諭の約9割が併有）。認定こども園に移行する際にも、人的リソースの確保における障害は少ないといえる。

## <3. 労働災害の発生状況について>

### ○労働災害の発生状況（把握の有無、統計の所在、発生件数）

連盟を保険契約者として損害保険会社と団体保険契約を締結している。保険契約者として把握できる範囲で、どのような事故で保険金支払いがなされているかの情報収集に努めている。

### ○主な労働災害の種類（型、原因、発生に至る経緯）と、被災者の属性

交通事故や転倒が多いとの認識。また、子どもとの接触による怪我や、腰痛も発生し得る。

### ○従業員以外の被災状況（派遣労働者、委託業者、ボランティア、顧客等が事業場内で被災する場合等）

雇用契約、契約形態による被災類型は把握していない。

#### ○いわゆる「職業病」 的なものの有無

保護者対応による精神的疲弊は無視できない。ただし学校とは異なり、保護者と毎日顔を合わせるため、一定程度は緩和され、事態が深刻化しにくい。

#### <4. 労働災害防止対策について>

##### ○労働災害防止対策として取り組んでいること

###### ・業界として取り組んでいること

メンタルヘルス対策として、連盟会員が弁護士に相談できるホットラインを、連盟の費用負担で設置しており、無料で利用できる。また、保育カウンセラーの養成により保護者支援の理論と技法を学ぶ機会を設けている。

直接子どもと接する以外にも、保育要録を作成する等、保育業務のために不可欠な業務がある。それらも含めて正規の勤務時間内に収めるのが正しい姿であり、それを前提としたシフトとすることを推奨するため、ノーコンタクトタイムの実施状況について調査を行っている。

#### <5. その他>

○保育所と幼稚園における作業態様や労働災害発生状況について大きな差があるとは認識していない。

○保育所は「児童福祉」分野に該当する一方、幼稚園と認定こども園は小学校とは少し異なるものの「教育」というカテゴリーでとらえることのできる部分がある。一方、人的リソース、作業態様等の観点からは保育所と幼稚園にも類似性があり、認定こども園への移行も増えているので、保育所は「児童福祉」と「教育」の中間的存在と認識。

○保育所は、「児童福祉」の一形態であるという意味で、広義の福祉には当てはまるものの、「障害者福祉」や「老人福祉」とは、若干距離があると認識。

## ヒアリングのまとめ

労災保険率適用事業細目「9434 保育所」に対応する主な日本標準産業分類は以下のとおりとなっている。

・ 8531 保育所

今回ヒアリングに協力いただいた「公益社団法人全国私立保育園連盟」は、日本標準産業分類「8531 保育所」に相当する施設を代表する団体である。

### <業界の組織状況等>

全国の私立保育園が約 13,000 あるところ、当連盟に加盟する保育園は約 9,500。これと全国保育協議会（公立・私立共に会員。会員数約 2 万）と日本保育協会で、国内の認可保育園は概ねカバーされる。3 団体は緊密に連携。一つの園がこれら複数の団体に加入することもある。

待機児童対策等により保育園の増設が続いており、業界規模は拡大していく見込み。

認定こども園への移行が進んでおり、会員の約 1 割が認定こども園。児童福祉と教育、双方の性格を併せ持つ。

### <作業態様>

保育士及び調理員の配置が必要。看護師は乳児対応において重要な役割。子育て支援員も就労。保育士の多くは幼稚園教諭免許も保有。

朝 7 時から夜 7 時まで開園しているところが多く、早出／遅出等のシフト制を組むことで、配置基準を下回らない水準で職員を配置。最も人手を要する昼間に、パートタイムで勤務する保育士を補充。

### <労働災害の種類及びその対策>

交通事故、転倒、腰痛。

保護者対応による精神的疲弊も無視できない。ただし学校とは異なり、保護者と毎日顔を合わせるため、一定程度は緩和される。メンタルヘルス対策として、連盟の費用負担により、連盟会員が弁護士に相談できるホットライン設置。また、保育カウンセラーの養成により保護者支援の理論と技法を学ぶ機会を設けている。

直接的な保育の他に、保育要録作成や種々の事務作業に要する時間も相当程度、必要となることから、長時間労働とならないよう、勤務時間内にノーコンタクトタイムを確保できるシフト体制を工夫するよう推奨。

「9435 認定こども園」に係る  
ヒアリング状況

## 「9435 認定こども園」ヒアリング状況

ヒアリングを行った団体

特定非営利活動法人全国認定こども園協会

< 1. 業界の組織状況等について >

○団体の活動内容、構成員について

< 団体活動内容 >

会員同士の情報交換・意見交換

会員への各種情報提供

職員の資質の向上を図るための各種研修の実施

経営の健全化や教育・保育の質の充実などに資する調査研究の実施

認定こども園の普及・充実及び運営改善に資する事業

関係機関・団体との連携の推進

< 構成員 >

当協会の活動内容に賛同し、活動を推進する個人及び団体

(認定こども園でなくても入会可能)

○団体の組織状況、事業者の加入状況、団体としての規模及び今後の見通し

(会員事業者数、従業員数(年齢構成に特徴があればその点についても))

< 団体組織状況 >

会員数：正会員 1,392 (全国の認定こども園 6,160 (平成 30 年 4 月 1 日時点)のうち 20%強)、賛助会員 26 (多くは一般企業)。いくつかの自治体も会員として加入し、自治体内の園が参画。

なお、(会員に限らず)認定こども園は以下の 4 類型に区分されるところ、幼保連携型が多くを占める(数値はいずれも平成 30 年 4 月 1 日時点)。

・ 幼保連携型	4,409
・ 幼稚園型	966
・ 保育所型	720
・ 地方裁量型	65

都道府県別に見ると、大阪府(573)、兵庫県(463)、北海道(344)、青森県(260)、静岡県(247)の順となっており、東京都(129)が特に多いわけではない。

< 団体としての規模 >

法人理事：28 名(うち代表理事 1 名、副代表理事 7 名)

法人監事：2 名

全国を7地区（北海道、東北、関東、中部、近畿、中四国、九州）に分け活動を行う。支部は30道府県に設立している。

#### <今後の見通し>

創立10周年を迎え、近々の3年間は会員が年間に100以上増加しており、今後も増加傾向にある。長期計画では2,000園を目標に会員の増進に努めている。

#### <従業員数>

正職員：1名、派遣職員（常勤）1名、パート職員（非常勤）：1名

#### ○他の同業団体の状況

- ・認定こども園を称する全国規模の団体は、当協会を含め3団体存在する。（全国認定こども園連絡協議会、認定こども園連盟）。
- ・その他、幼稚園団体、保育所団体が存在し、各々に活動しているが、どちらの系統の団体の中にも「認定こども園委員会」等が設置され、同列の協議が行われている。
- ・認定こども園の認可は、既存の幼稚園、保育所からの移行が多く新設は少ないため、新たに認可を受けた園は、引き続き幼稚園、保育所の団体に属することも多い。

#### ○他の団体との協力等の関係（同業、他業ともに）

##### <同業>

上記の団体とは、事項によっては協同する場合がある。

また、子育て支援活動団体、国際NGO、日本財団とも協同し、子どもに関わるプロジェクトなどで要請があった場合、参加している。

また当協会が開催するシンポジウムなどに上記団体がパネリストとして参加するケースがある。

##### <他業>

「子ども」「認定こども園」などのキーワードによって協同できる場合はできる限り活動に参加している。

教育分野とも地続きとなるため、自治体によっては、教育委員会との接点も多くなる。また、団体間の連携ではないものの、園レベルでは小学校との連携が進んでいるところもある（年長クラスが小学校に進学する前に、進学先の小学校の5年生が園を訪れる、園児が小学校を訪れる等。また、運動会等の園の行事に、小学校の校長が列席することも多い）。

障害を持った園児を受け入れている園もあるため、園レベルでの児童福祉分野との連携もある。協会としても、国が主催する虐待防止の会議に参加。

## <2. 業界における作業態様等について>

### ○業界における作業態様（内容、工程、設備、分業・シフト体制等）

#### <内容>

- ・ 幼保連携型認定こども園教育・保育要領を踏まえて教育・保育を実施（幼稚園型は幼稚園教育要領、保育所型は保育所保育指針に基づくことが前提。）
- ・ 小学校における教育との円滑な接続
- ・ 認定こども園として特に配慮すべき事項を考慮（保育の要否や在園時間の異なる子どもが混在することを前提としつつ、可能な限りカリキュラムを共通化する等）

#### <設備>

- ・ 学校かつ児童福祉施設たる「単一の施設」としての幼保連携型認定こども園にふさわしい「単一の基準」とする。
- ・ 新たな幼保連携型認定こども園の質を確保し向上させる観点から、現行の幼保連携型認定こども園に適用されている基準を基礎とした上で、以下の方針で基準を策定する。（既存施設からの移行の特例がある）
- ・ 幼稚園と保育所の基準の内容が異なる事項は高い水準を引き継ぐ。
- ・ 幼稚園と保育所のいずれかのみ適用がある事項は、学校かつ児童福祉施設としての性格に鑑み、両者の実務に支障のない形で引き継ぐ。

#### <分業>

- ・ 園の業務の場合、ほとんどが保育に従事する職員であるが、負担軽減、効率化の観点から、事務職員の採用など保育の業務以外の部分において専従化を図っている。また、保育士不足の観点、高齢者活躍の機会確保の観点からシルバー人材センターなどと協力し、子どもに関わる業務以外の業務（掃除や給食補助など）に関わっていただくことを進めている園も多くある。

#### <シフト体制>

- ・ 園によって、自治体によってさまざまではあるが、基本的には3号認定（0-2歳で保育が必要な子ども）及び2号認定（3歳-就学前）は8-11時間の保育時間を提供し、1時間以上の延長保育を行っているため、12時間程度の開園時間となっている。そのため、シフト制や1年間の変形労働時間、1か月の変形労働時間制などを用いて、労働基準法を遵守しつつも、園運営に支障が出ないように、在園する子どもが多い時間帯に多くの職員が出勤できるように調整している。
- ・ 具体的には、朝の早い時間帯のみ／夕方の延長保育の時間帯のみ勤務する非常勤職員を配置する、土曜日も開園するために平日に休みを設定する等の調整を行っている。また、給食の時間も子どもに付き添うため、昼休みをまとめてとることは困難となることから、交代で30分ずつ分割して休憩する等



の工夫をしている。

- ・なお、所定労働時間を丸ごと保育に充てるのではなく、各人が事務、保育記録、教材研究に充てる時間「ノーコンタクトタイム」を確保するようにしている。

#### ○従事者の主な職業構成（直接雇用、派遣、業務委託、ボランティア等）

各施設によってさまざまではあるが、ほとんどが直接雇用の常勤とパート職員で構成されている。施設によっては会計業務などを外部に業務委託しているケースもある。また、補充のために派遣社員を受け入れるケース、高齢者の方や学生などのボランティアなどを受け入れることも多くある。

幼稚園教諭と保育士とでは作業態様には大きな違いはなく、同じように子どもと関わっている。なお、認定こども園においては、8割の職員が幼稚園教諭・保育士、両方の資格を有している。

職員の95%は女性。

### <3. 労働災害の発生状況について>

#### ○労働災害の発生状況（把握の有無、統計の所在、発生件数）

- ・当協会として統計等の整備は行っていない。

#### ○主な労働災害の種類（型、原因、発生に至る経緯）と、被災者の属性

- ・園児との接触（走ってぶつかってきて倒れた、抱きつかれて腰を痛めた等）
- ・園児を守るための身代わり（園児が転びそうになったので助けようと身代わりに転んだ、物が落ちてきそうだったのでかばってけがをした等）
- ・業務作業中の不注意（教材作成中に指を切る、準備作業中に骨折する、自然教材を得るために林に入り転ぶ等）
- ・送迎バスでの事故、プールでの事故等
- ・交通事故にあうケース、工事現場の落下事故などに巻き込まれる場合もある。
- ・園内で職員が食中毒になる場合もある。

#### <被災者の属性>

- ・保育に従事する職員

#### ○従業員以外の被災状況（派遣労働者、委託業者、ボランティア、顧客等が事業場内で被災する場合等）

- ・給食を外部業者に委託している場合  
やけど
- ・派遣労働者

保育に従事している職員と同様

- ・ ボランティア  
園児との接触等

○いわゆる「職業病」 的なものの有無

- ・ 腰痛（子どもを抱っこすること、子どもと視線をあわせるためにしゃがんで行う作業が多いことが原因）
- ・ うつ（職場内、保護者対応等が原因。対子どもが原因となることは考えにくい）。

< 4. 労働災害防止対策について >

○労働災害防止対策として取り組んでいること

- ・ 業界として取り組んでいること

<腰痛>

- ・ 抱きかかえ方の工夫
- ・ 腰痛ベルトの使用
- ・ 立ったり座ったりの作業軽減（ハイテーブルタイプの食卓テーブルで3歳未満児の食事をするなどの工夫）

<うつ>

- ・ メンター制を設けて、悩みなどを気軽に相談できる体制づくりに取り組んでいる（ただし小規模の園での導入には困難な面もある）。
- ・ 異業種間交流（保育士、調理員や看護師など）のグループを作成し、相談できる体制づくりに取り組んでいる。
- ・ 上司との関係性、同僚との関係性が良好になるよう交流をもたせるよう取り組んでいる。

- ・ 業界内の事業主が取り組んでいること（代表的な事例等）

<けが>

- ・ 注意喚起

<うつ>

- ・ 注意喚起
- ・ 園内研修
- ・ 業務災害保険の活用の周知（現状、認定こども園保険に加入している会員は2割程度）
- ・ 労務相談ホットライン
- ・ 24時間電話健康相談、介護相談ホットライン

- ・メンタルケアカウンセリングサービス
- ・「業務災害総合保障保険」オプションに加入することで業務以外の病気で入院しても対応する保険を用意し、職員の不安を少しでも解消し、健康経営を目指している。

#### ○労働災害防止対策の好事例

- ・園内研修にて園児のけがへの対応を行う一環として、職員の業務内のけがについて注意喚起を行い、園内で起こりうるケガへの対応を周知させる

#### ○業界として今後取り組む予定の（取り組みたい）労働災害防止対策

- ・業務災害保険内容の充実
- ・園内の関係性を良好にする研修会の提案
- ・事故・けが、メンタルヘルスに向けての研修会の開催
- ・事故・けが、メンタルヘルスに向けての講師派遣

#### ○業界内の事業主が行う労働災害防止対策を推進するため業界団体として取り組んでいること

- ・業務災害保険内容の充実
- ・事故・けが、メンタルヘルスに向けての講師派遣

#### <5. その他>

昨今の少子化に伴い、幼稚園／保育所のみでの運営では入園者が減少し得るところ、認定こども園に移行することで、より多くの子どもを受け入れることが可能となることから、今後も認定こども園は増加していくとの見通し。

結果的に認定こども園への移行により、幼稚園の数は減少しているものの、保育所については、都心部を中心として待機児童解消のために増加傾向となっているため、認定こども園の増加が直ちに保育所数の減少にはつながらない。

認定こども園数（特に幼保連携型認定こども園数）は増加するものの、それに伴い労働災害が増加することはないとの認識。ただし対人関係のストレス等、精神的な疾患については、（当該業界に限らず社会全体として）申し出やすい環境になることに起因して、顕在化する件数は増加する可能性があるとの認識。

なお、「9433 幼稚園」、「9434 保育所」、「9435 認定こども園」を一体的・類似する保険集団としてとらえることには大きな違和感はない。一方、当協会の会員の内訳は、56%が社会福祉法人、43%が学校法人となっており、「9425 教育業」と「9432 社会福祉又は介護事業」どちらの保険集団とも一定の類似性があるともいえるため、これらのうち片方の集団と統合するのは現実的ではないとの認識。

## ヒアリングのまとめ

労災保険率適用事業細目「9435 認定こども園」に対応する主な日本標準産業分類は以下のとおりとなっている。

- ・ 8111 幼稚園
- ・ 8191 幼保連携型認定こども園
- ・ 8531 保育所

今回ヒアリングに協力いただいた「特定非営利活動法人全国認定こども園協会」は、認定こども園の多数を占める「8191 幼保連携型認定こども園」を代表する団体の一つである（会員数は最も多い）。なお、全国規模の団体が他に2団体存在する。

### <業界の組織状況等>

全国の認定こども園 6,160 のうち 20%以上が当該団体に加盟。会員の 56% が社会福祉法人、43%が学校法人系列。認定こども園、会員ともに増加傾向。

既存の幼稚園、保育所が認定こども園に移行することが多く、それらの園は幼稚園団体、保育所団体に加入し続けることも多い。幼稚園団体、保育所団体においても「認定こども園委員会」等が設置されている。

教育分野とも地続きとなるため、自治体によっては教育委員会との接点も多くなる。個々の園レベルでは小学校との連携も緊密。障害を有する園児を受け入れる園もあり、園レベルで児童福祉分野との連携もある。認定こども園に関わる主体は多岐に亘る。

### <作業態様>

約 8 割の職員が幼稚園教諭と保育士、両方の資格を有して保育に従事。職員の約 95%が女性。保育に従事する職員が殆どを占める中、保育以外の業務領域における専従職員の雇用や外部委託の活用により分業化を図っている。

シフト制や変形労働時間制、朝の早い時間帯や延長保育の時間のみ勤務する非常勤職員を配置する等、在園する子どもが多い時間帯に多くの職員を配置。

### <労働災害の種類及びその対策>

- ・ 園児との接触、身代わりによる怪我・転倒、腰痛。
- ・ 教材作成時、送迎時の事故。
- ・ うつ（職場内、保護者対応に起因。対子どもに起因するものは稀）。
- ・ 抱きかかえ方の工夫や腰痛ベルトの活用。
- ・ 園児の怪我への対応周知と併せて労働災害に係る注意喚起。
- ・ 規模の大きな園ではメンター制も活用。小規模園への導入方法を模索。

「9433 幼稚園」に係るヒアリング状況

## 「9433 幼稚園」ヒアリング状況

ヒアリングを行った団体

全国国公立幼稚園・こども園長会

労災保険率適用事業細目「9433 幼稚園」に対応する主な日本標準産業分類は以下のとおりとなっている。

・811 幼稚園

労災保険の適用労働者となる幼稚園教職員の範囲とは必ずしも一致しないものの、幼稚園の現場における作業態様等を推察するために、「全国国公立幼稚園・こども園長会」に、今回ヒアリングにご協力いただいたところ、以下のような状況が把握できた。

<業界の組織状況等>

平成30年度現在、幼稚園数は約10,474園あるところ、国公立が3,786園、私立が6,688園となっている（幼稚園型認定こども園を含む）。また、幼保連携型認定こども園が4,466園（公立651園、私立3,815園）存在する。

こども園への移行が進んでいる影響もあり、幼稚園の園数は近年、減少気味となっている。

上記園長会には、原則として国公立の幼稚園及びこども園の園長が全て会員となっているほか、私立幼稚園の団体として、「全日本私立幼稚園連合会」等がある。また、幼保連携型認定こども園関係の団体としては「NPO法人全国認定こども園協会」等がある。

<作業態様>

管理職として園長、副園長または教頭が配置されるが、管理職は園長のみで、次が主任という園も多い。各学級に原則一人の担任教諭が配置されるが、正規職員ではなく、非常勤が担任をするという場合もある。事務職員が配置されるのはわずかで、教員・職員の分業を徹底できるだけの体制が確保されているとは限らず、担任教諭が学級事務の他に相当程度の周辺業務も担う。

保育所や認定こども園のような給食設備がなくても、幼稚園が預かり保育を行うことは可能であり、認定こども園への移行だけでなく、預かり保育機能を有する幼稚園も、近年増加している。

こども園や預かり保育を行う園が増えたことで、職員の勤務形態や時間なども多様化・複雑化し、園児の降園時刻（保護者と対峙する時刻）も一律にはならず、情報の共有や研修、保護者への伝達などに関して、従来以上に調整や工夫が必要となっている。

<労働災害の種類及びその対策>

子どもを庇うために無理な体勢となり負傷することがある。また、子どもを抱きかかえることも多いため、慢性的な腰痛も発症しやすい。教材作成時に負傷することもある。

日々、子どもの成長を実感できるやりがいのある仕事である反面、「ここまですれば十分」という水準について、職場内や保護者との間で、明確なコンセンサスを形成しにくい。そのため、長時間労働を抑止するためには、準備や振り返り等、子どもと直接接する業務以外の業務を抑制するための組織的な取り組みが必要となる。

## 業種区分の見直しに係る考え方

近年の業種区分の見直しは、「労災保険率の設定に関する基本方針」（平成17年3月25日）及び「労災保険の事業の種類に係る検討会報告書」（平成25年3月21日）で整理された考え方に基づき行われてきた。

### 労災保険率の設定に関する基本方針（平成17年3月25日）（抄）

#### 1 業種別の設定

労災保険率は、業種別に設定する。

労災保険の業種区分は、労働災害防止インセンティブを有効に機能させるという観点から、作業態様や災害の種類の種類性のある業種グループ等に着目して、当該グループごとの災害率を勘案して分類することとする。

その際には、費用負担の連帯性の下に労働災害防止活動を効果的に浸透させていくことのできる業界団体等の組織状況等について斟酌しつつ、保険技術上の観点から、保険集団としての規模及び日本標準産業分類に基づく分類等をも勘案する。

### 労災保険の事業の種類に係る検討会報告書（平成25年3月21日）（抄）

業種の区分の再編は、「労災保険率の設定に関する基本方針」（平成17年3月25日制定）を基本とし、具体的には次のことも考慮すべきである。

#### （1）業種の区分の分離

- ① その他の各種事業は、平成18年度の業種区分の再編以降も、適用事業場数の3分の1を占めているが、このような大きな保険集団を分離する時には、関係業界団体等の組織・活動状況が労働災害防止活動を期待できるような状況であること。
- ② 新たに分離した業種の労災保険率が、労働災害防止のインセンティブを事業主に喚起させるような労災保険率であること

#### （2）業種の区分の統合

- ① 労災保険率は、災害の重篤さも含めた災害率に該当するものであることから、統合する対象の業種双方の労災保険率がほぼ同等であること
- ② 統合する対象の業種における作業態様が類似していること
- ③ 統合により、関係業界団体等の労働災害防止活動が停滞しないように、組織・活動状況を斟酌すること
- ④ 小さな保険集団をできる限りなくすため、統合する業種の区分の対象に、年間の新規受給者数が1,000人未満の業種の区分が含まれていること
- ⑤ 統合した業種の区分に係る災害率を経年的に把握・分析すること

なお、製造業以外の産業では、①業種の区分数が少ないこと、②産業の分類内の労災保険率に著しい差があることから、現状では、製造業内での業種の区分の再編を図るべきである。