



社会福祉施設の労働災害防止 に向けた新たな取り組み

「安全経営あいち®」の推進



プラスセーフ
+Safe

(経営に安全をプラス)

1

介護労働者の腰痛・転倒対策に取り組みましょう

「職場における腰痛予防対策指針」を参考に
介護職員の腰痛対策に取り組みましょう

厚生労働省では、「職場における腰痛予防対策指針」を策定し、介護職員の腰痛予防対策への啓発・指導を行っています。

令和3年度の介護報酬改定では、介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算の算定要件の一つである「職場環境等要件」に基づく取り組みに「介護職員の身体負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施」が設けられました。

この実施についても「職場における腰痛予防対策指針」を参考とするよう周知されています。

腰痛予防対策のポイント

- 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。
- 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。
- 腰痛発生リスクが高い作業から優先的に、リスクの回避・定見措置を検討し、実施しましょう。健康管理、教育にも取り組みましょう。

移乗介助

ベッドから車椅子への介助で、ベッドに座っている利用者を前屈みになって両脇を抱え、立たせようとしたところ、腰に痛みが生じた。



座り直し

車椅子に座っている利用者の座り直しをするため、利用者の脇に手を入れ、引き上げようとしたところ、腰に痛みが生じた。



立ち上がり介助

利用者を前屈みになって両脇を抱え、ベッドから立たせようとしたところ、ベッド脇が狭く、無理な姿勢となり、腰に痛みが生じた。



2



第14次労働災害防止推進計画

■ 計画のねらい

(1) 計画が目指す社会

- ・ **自律的でポジティブな安全衛生管理**を促進し、働く人々の安全・健康確保を通じ、企業、社会の**ウェルビーイング (Well-being)**を実現する。

(2) 計画期間

- ・ 2023年度から2027年度までの5か年を計画期間とする。

(3) 計画の目標

- ・ 愛知労働局、事業者、労働者等の関係者が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、各指標を定め、計画期間内に達成することを目指す。

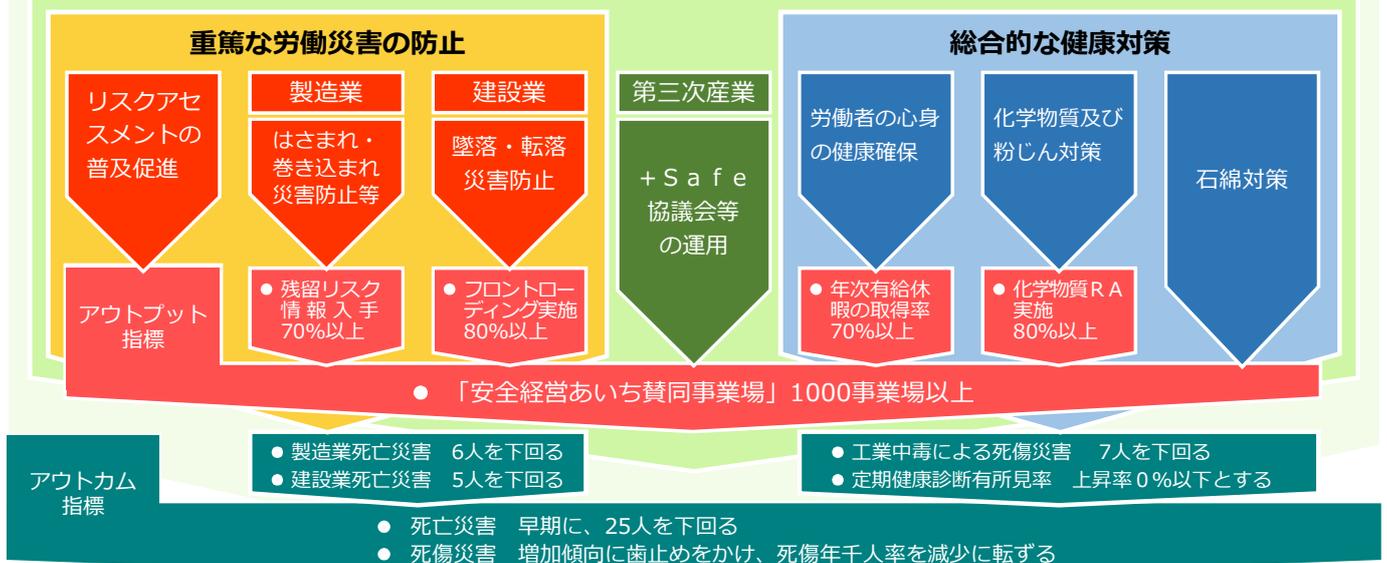
令和5年3月 **愛知** Aichi Labour Bureau **労働局**



安全経営あいち® の推進

リスクアセスメントを通じPQOCSMEはひとつにできる。

「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用



計画のねらい

- ・ 自律的でポジティブな安全衛生管理を促進
- ・ 働く人々の安全・健康確保を通じ、企業、社会のウェルビーイング (Well-being) を実現

1 もっとポジティブな安全管理へ！

令和5年9月27日から29日にポートメッセなごやで開催される「全国産業安全衛生大会inなごや」において、シンポジウム「安全経営あいち®」及びパネルディスカッション「PQCDSMEは、ひとつにできる」を実施します。また、同時に開催される「緑十字展2023」において、愛知労働局出店「のぞいてみよう企業価値向上事例集」を行い、愛知労働局管内の企業からのさまざまな改善事例を紹介します。

2 「安全経営あいち」推進大会2023 を開催

事業運営と労働災害防止を一体的に捉える機運を醸成するため、令和6年1月23日に日本特殊陶業市民会館フォレストホールにて大会を開催します。

会場参加に加えてweb配信を併用するハイブリッド方式により開催する予定です。

3 第三次産業の労働災害防止協議会の名称を「+Safe協議会」へ

増加を続ける第三次産業の労働災害防止のため、これまで愛知労働局が行ってきた第三次産業主要三業種（小売業・**社会福祉施設**・飲食店）に対する労働災害防止協議会の名称を「**+Safe協議会**」へ改称し、経営と一体となった安全管理の理解促進のため、寄添い型の支援体制を強化します。



+Safeとは？

プラスセーフ
+ Safe
経営に安全をプラス

ポジティブな安全管理へ

これまで

- 終身雇用で知識・経験を豊富に蓄積
- 労働者の高い知見を頼りにした、日本独自の現場管理活動

これから（既に）

- 外国人労働者、派遣労働者の割合が増加。終身雇用の減少
- 知識・経験豊富な労働者の退職
知見に頼る方法は限界に

第三次産業+Safe協議会とは

- 対象（次の主要3業種に対して各々設置）
県内に多店舗（施設）展開する企業の本社または中核となる支店構成企業数、小売業協議会 10社、社会福祉施設協議会 11社、飲食店協議会 11社
- 協議内容
各々の業種に特徴的な労働災害防止のための具体的手法と各店舗等での実施方法や実施にあたっての問題点の集約など

小売業・社会福祉施設・飲食店における本年度のテーマ

- 整理整頓が不十分なことにより、転倒（躓きや滑り）、転落（脚立作業）等の発生原因となっている事例が少なくない。
- 整頓された状態は目視でも可能であるが、必要な整理がなされているかどうかは「見える化」することが困難である。
- 令和4年度は、「整理」のために必須である3定（定位置・定品・定量）の考え方を共有し、各出先店舗・施設で実践する手法を検討している。 **「整理・整頓と3定管理」**

「整理・整頓」による双方へのメリット（例）

整理整頓と効果	安全に関するメリット	生産性等に関するメリット
商品を探す手間が軽減される。 （作業者の動線が短くなる。）	歩行距離が短くなれば、転倒につながる機会が減る。	店頭にはない商品を検索する時間が短くなり、顧客サービスが向上
よく取扱う商品を低い場所へ集約し、高所作業が減る。	脚立などの使用の機会が減り、転落災害の減少が見込まれる。（商品を持って脚立の昇降をする等）	商品の落下などの機会が低減され、破損等によるロスが減る。 労働者の士気が向上する。
.....

現場での作業等が生じている源流（根源・その理由）に目を向けることは、安全性の向上と生産性等の向上が同義であることの理解を促進し、もって経営者の安全への前向きな取組を促すきっかけとなることを目指す。

ハローワークのサービス

◆全国で求人を公開します。

申し込まれた求人は、全国のハローワークやインターネット（ハローワークインターネットサービス）を通じて広く公開します。

◆事業所のPR情報を求職者に提供します。

事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報や事業所からのメッセージといったPR情報などについて、ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）やハローワークインターネットサービスで公開します。求人票だけでは伝わらない事業所の情報を伝えることにより、的確な人材募集が可能となります。

◆ハローワークが作成する求人情報誌もあります。

各ハローワークで、求職者向けの求人情報冊子を作成し、配付しています。

◆応募が増えるような求人条件の提案や雇用管理に関する提案をします。

求人条件はいつでも見直しができます。わかりやすい求人票や魅力ある求人票の作成、求人条件の見直しなど、お気軽にご相談ください。

◆豊富なデータに基づく情報を提供します。

募集する職種について、地域にはどのくらいの求職者がいるのかなど、地域の労働市場の状況について、バランスシート（職種別の求人数・求職者数を並べたデータ）などを提供しています。

また、賃金や就業時間をはじめとする求人条件についての相談も受け付けています。

◆各種助成金制度をご案内します。

若年者、高齢者、障害者など、労働者の新たな雇入れ、雇用の安定、人材育成に取り組む事業主に対して、様々な助成金を用意しています。詳しくは窓口にご相談いただくか、パンフレット「雇用・労働分野の助成金のご案内」をご覧ください。

◆就職面接会・会社説明会を開催しています。

ハローワークの会議室を使用して行う小規模なものや地方自治体との共催によるものなど、さまざまな形で就職面接会や会社説明会を開催しています。また、会社見学会なども企画します。

求人申込みの基本

● 求人は、原則、インターネットからお申し込みください。（マイページ機能）

※ ご不明な点は、事業所所在地を管轄するハローワークにお問い合わせください。

● 初めて求人を申し込む場合は、事業所登録の手続きが必要です。

● 求人は、職種別、就業場所別、雇用形態別、フルタイム・パートタイム別にお申し込みください。

● 法令に違反する内容が含まれているもの、雇用関係でないもの、必要な条件が明示されていないものは受理できません。

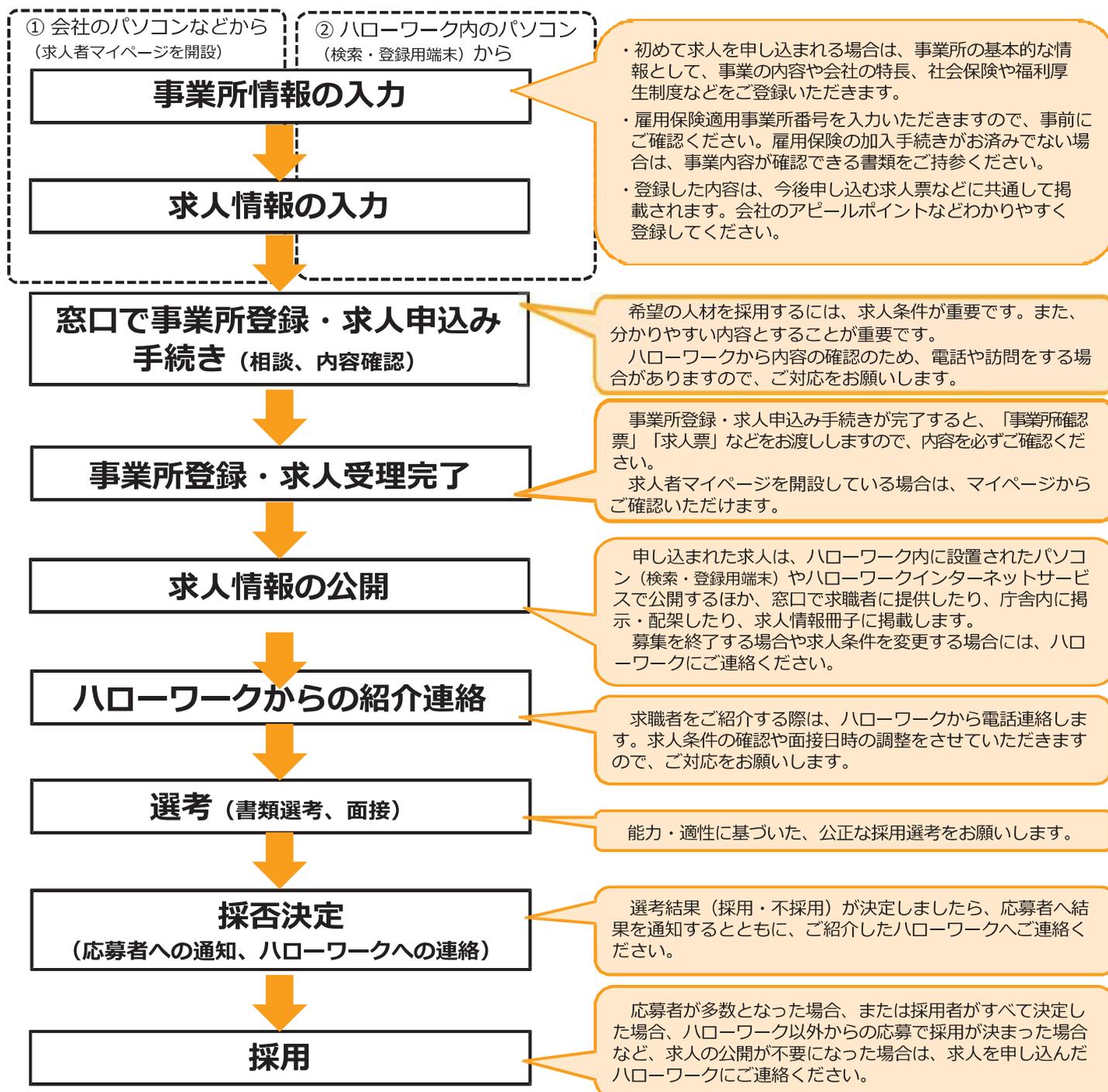
求人申込み～採用までの手続きの流れ

求人の申込み方法には、次の方法があります。

方法①：会社のパソコンなどから「ハローワークインターネットサービス」上で「求人者マイページ」を開設し、事業所情報や求人情報を入力（仮登録）し申し込む。

方法②：ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）で、事業所情報や求人情報を入力（仮登録）後に、窓口で申込み手続きを行う。

※ ハローワークに求人を申し込んだことがある場合（事業所登録手続きが完了している場合）は、事業所情報の入力（仮登録）は省略されます。



求人者マイページのご案内

◆求人者マイページとは

求人者マイページは、求人サービスをオンライン上で受けられる事業者向けの専用ページです。ハローワークインターネットサービスからオンライン上で開設できます。

<ご利用いただけるサービス内容>

● 求人者の申込み

- ・ 会社のパソコンから求人情報を入力し、求人を申し込むことができます（求人仮登録）。申し込み済の求人データを活用して求人を申し込むこともできます。
- ・ 申込み内容は、ハローワークで確認後に受理・公開します。

● 申し込んだ求人内容の確認・変更や求人の募集停止、事業所情報の変更など

- ・ 申込み内容をハローワークで確認します。

● 事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開

- ・ 登録できる画像情報は10ファイルまでです（サイズ：1ファイルにつき2MBまで。形式：JPEG、GIF、PNG、BMP）。
- ・ ハローワークで確認後に公開します。

● ハローワークからオンラインで職業紹介を受けること（オンラインハローワーク紹介）

- ・ オンラインで提出された志望動機や応募書類を管理・確認できます。

● 求職者からの応募を直接受けること（オンライン自主応募）

- ・ オンライン自主応募はハローワークによる紹介ではないため、ハローワーク等の紹介を要件とする助成金の対象外です。
- ・ オンラインで提出された志望動機や応募書類を確認・管理できます。

● ハローワークからご紹介した求職者（応募者）の紹介状の確認、選考結果（採用・不採用）の登録

- ・ 求人無効から3か月後の月末までマイページから選考結果の登録が可能です（ハローワークへの選考結果登録後から1週間経過した場合はできません）。
- ・ 求職者マイページを開設していない応募者には、選考結果を電話等で直接ご連絡いただく必要があります。
- ・ 求職者のご紹介後、2週間経過した時点で選考結果が登録されていない場合は、「選考結果未入力通知」メールが届きます（システムによる自動送信）ので、選考結果の登録をお願いします。

● メッセージ機能（求職者（応募者）とのやりとり）

- ・ メッセージをやりとりできるのは、相手方の求職者が「求職者マイページ」を開設している場合に限られます。
- ・ 応募者とのマイページ上のやりとりができるのは、求人無効後の3か月後の月末までです（ハローワークへの選考結果登録後から1週間が経過した場合はできません）。

● 求職情報検索・直接リクエスト

- ・ ハローワークに登録している求職者のうち、経歴、専門知識、資格や希望条件など求職情報を求人者にPR（公開）することを希望している方々の情報（氏名、連絡先などの個人が特定される情報を除く）を検索できます（有効中の求人がある場合に利用できます）。
- ・ 検索の結果、貴社の求人条件に合致する方がいた場合は、ハローワークと相談の上、ハローワークから該当する求職者へご連絡することが可能です（相談の結果、ご希望に添えない場合もあります）。また、ハローワークを介さずに、応募してほしい求職者のマイページにメッセージと応募を検討してほしい求人情報を直接送付できます（直接リクエスト）。直接リクエストは、求人者マイページを開設し、応募受付方法について「オンライン自主応募の受付」を可とする有効中の求人について行うことができます。

求人申込み（仮登録）の入力画面イメージ

<マイページ開設手順>

- ・ 開設を希望する方は、ログインアカウントとして使用する事業所のメールアドレスをご用意ください。以下のいずれかの方法で開設することができます。

1. ハローワークにアカウント登録して開設する方法

ハローワークに事前にアカウントとして使用するメールアドレスを登録し、ハローワークインターネットサービスにアクセスして「パスワード登録」をすること等により、マイページが開設できます。

2. インターネットからオンラインで開設する方法

ハローワークインターネットサービスからアカウントとして使用するメールアドレスを登録し、開設することもできます（マイページを開設するには事業所登録が必要です）。

※メールの受信を制限している場合は、パスワード登録手続きを行う前に「system@mail.hellowork.mhlw.go.jp」からの受信を許可してください。

ハローワークインターネットサービスはこちら



オンラインでの開設手順などの参考情報はこちら



<求人者マイページの利用に当たっての留意事項>

- ◆求人者マイページの利用を希望する場合は、ログインアカウントとして**事業所のメールアドレスが必要**となります。
- ◆求人者マイページを開設するに当たり、**利用規約及びプライバシーポリシーの内容に承諾・同意いただく必要**があります。
- ◆ログインアカウントとして使用するメールアドレス及びパスワードは、利用者の責任において管理し、第三者に開示、貸与及び譲渡しないでください。
- ◆ **有効中の求人がない場合は、求職情報検索など求人者マイページの一部の機能が利用できません。**
- ◆求人者マイページは、利用規約に定める目的の範囲内で利用するものとし、ハローワークにおける職業紹介業務の運営を著しく妨げる行為を行った場合、マイページは利用できなくなります。
- ◆ハローワークからご紹介した求職者の選考結果について、未登録の件数が一定数を超える場合、求人者マイページの一部機能の利用が制限されます。
- ◆事業所の移転等に伴い管轄ハローワークが変わる場合などは、求人者マイページ上に保有している情報は引き継がれませんので、あらかじめご了承ください。
- ◆求人者マイページの利用を停止したい場合は、求人者マイページから退会手続きを行ってください。退会手続き完了後3日経過後に、求人者マイページ（登録している情報を含む。）が完全に消去されます。退会手続きを行わない場合でも、求人無効日から5年以内に求人申し込みがない場合は、求人者マイページ（登録している情報を含む。）は自動的に消去されます。

詳細は、「ハローワークインターネットサービスにおける求人者マイページ及び求職者マイページの利用規約」および「プライバシーポリシー」をお読みください。

オンラインハローワーク紹介

- 求人者マイページを通じて、ハローワークからオンラインで職業紹介を受けるサービスです。求人者マイページ上で、応募者の志望動機や応募書類の確認、応募者との連絡、採否結果入力まで、一貫した管理が可能となります。

オンライン自主応募

- ハローワークインターネットサービスの求人情報を見て、求職者がハローワークを介さずに、マイページを通じて直接応募することができるサービスです。マイページ上での管理は上記と同じですが、ハローワーク紹介ではないため、募集要件に合致しない方も応募する場合があります。また、**ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金（※）の対象にはなりません**のでご注意ください。

（※） 特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金

直接リクエスト

- 求人者マイページから求職情報検索を行い、自社求人に応募してほしい求職者に、マイページを通じてメッセージと応募を検討してほしい求人の情報を直接送付することができるサービスです。
- 求人者からの直接リクエストを受けて求職者がハローワークを介さず求人へ応募した場合、ハローワークによる職業紹介に該当しないため、ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金（※）の対象外です。求職者の応募方法は指定できないため、助成金の対象とならない前提で直接リクエストを行ってください。

（※） 特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金

応募したくなる求人をも！

わかりやすい求人でも、スピーディな人材確保

ハローワークでは、皆さまからいただきました求人情報を、お仕事を探している求職者の方々にご提供し、貴社のご希望にあう方をご紹介します。

求人票上で、貴社と求人内容の魅力をも十分にアピールし、採用したいと考えている人材像を正確に示すことによつて、貴社の求人情報が多くの方の目にとまり、応募者を増やすことにつなげられます。

ハローワークの窓口では、人が集まりやすい求人票の作成方法のアドバイスを行っています。ぜひご相談ください。

ハローワークの人材確保支援の詳しい内容はこちらから



申し込み内容をチェックしてみましょう！

●会社（事業所）の情報は十分ですか？

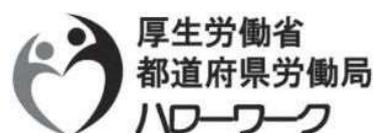
- | | | | |
|-----------------------------------|-----|---|----|
| ① 「事業内容」は最近の会社の状況を反映していますか。 | YES | ・ | NO |
| ② 「会社の長所」をわかりやすくアピールした内容になっていますか。 | YES | ・ | NO |
| ③ 「地図」はわかりやすいものとなっていますか。 | YES | ・ | NO |
| ④ 各種保険制度や退職金などの情報も漏れなく記載されていますか。 | YES | ・ | NO |
| ⑤ 会社のホームページがある場合、アドレスは記載されていますか。 | YES | ・ | NO |

●仕事の内容をチェックしてみましょう。

- | | | | |
|------------------------------------|-----|---|----|
| ⑥ 具体的な仕事内容がイメージできるような表現となっていますか。 | YES | ・ | NO |
| ⑦ 必要な資格、技能、経験などがわかりやすく記載されていますか。 | YES | ・ | NO |
| ⑧ 未経験者応募可の場合、専門用語を使用しない表現となっていますか。 | YES | ・ | NO |
| ⑨ 試用期間がある場合、その間の労働条件は明示されていますか。 | YES | ・ | NO |

●初めて見る方の目線でもチェックしてみましょう。

- | | | | |
|------------------------------------|-----|---|----|
| ⑩ 誤字、脱字がなく、文章のつながりにも違和感のない表現ですか。 | YES | ・ | NO |
| ⑪ コンパクトにまとめ、誰にでも見やすい内容となっていますか。 | YES | ・ | NO |
| ⑫ 信頼できる会社であるというイメージや親しみやすさが伝わりますか。 | YES | ・ | NO |
| ⑬ 他の従業員や第三者に見てもらい、印象をチェックしてみましょう。 | YES | ・ | NO |



令和5年5月発行 無断転載を固く禁ず。