

アンケートへのご協力をお願い致します(63ページ)

2023
VOL.55
労働調査会発行

労働安全衛生広報



OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

安全衛生最前線

働きやすい職場から高品質のサービス提供へ
腰痛災害防止やメンタルヘルス対策など進める
株式会社カラース

短期集中連載

化学物質管理の法令改正と 建設業で求められること

労働安全衛生総合研究所 化学物質情報管理研究センター
化学物質情報管理部 特任研究員 小野真理子

NEWS

令和6年の過労死大綱の見直しに向け
新たな課題を踏まえた対策のあり方を検討

日々は安全

秋田・横手労働基準監督署長 山中康久

連載

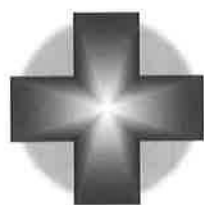
- ・ドクター小和田の
こんな症状、どうしたら?
- ・職場における
「心理的安全性」の作り方
- ・プロはココを見る
効果を上げる安全パトのポイント
- ・読解!安全衛生送検実例100選
- ・お仕事の合間に
ストレッチ体操でリフレッシュ!!
- ・職場で進める衛生管理(最終回)

2023年 総目次

月2回発行

バックナンバーが閲覧できます!!
<http://anzen.chosakai.ne.jp/>

12/15
NO.1313



働きやすい職場から高品質のサービス提供へ 腰痛災害防止やメンタルヘルス対策など進める

株式会社カラーズ

社会福祉事業を営む㈱カラーズ（東京都大田区、従業員数50人（2023年10月5日時点））では、従業員が働きやすい職場であるからこそ高品質のサービスが提供できるという考えの下、安全衛生管理を進めている。利用者の自宅環境を考慮したヘルパーの腰痛対策を講じ、腰痛災害は0件を継続。ハラスメント防止を中心にメンタルヘルス対策にも注力する等して、従業員の心と身体をサポートする。 編集部

同社は高齢者介護、子ども・子育て支援、障がい福祉、人財育成を生業としている。

代表取締役である田尻久美子氏は、IT業界を経験したのちに介護業界へ転身した。しかし、転職した介護事業場で、意欲を持って入社した者が身体を壊すなどして次々と退職する様子を見るうちに、次のような考えに行き着いたことを語る。

「もし自分の両親が介護サービスを受けるとなった場合、良い人に担当していただきたいですし、良いサービスを提供するには、ヘルパーの働く環境が整った良い会社にしていかなければならないと思いました。当社は設立して12年が経つ中で従業員の働きやすい環境整備に努めており、時短勤務や週4日勤務の制度なども導入しています」

同社の従業員は、約半数がヘルパーとし

て高齢者や障がい者への訪問介護を行っており、職業病とも言える腰痛は悩みの種だ。また、ヘルパーは自転車で移動することが多く、交通事故発生のリスクもある。そこで田尻代表は、従業員の行動指針に「安全安心が第一」を掲げ、さらに人事評価では安全安心に作業が行えているかを評価項目として定めている。従業員の入社時、田尻代表は安全安心が第一であることを説明し、危険な方法できめ細かいサービスを行っても意味がないことを伝える。

さらに、同社では従業員からヒヤリハットや業務改善などにつながる「気づき」を収集しているところ、人事評価ではヒヤリハット等の提出件数が多いかという点も評価項目となる。

ヒヤリハットは見ようによれば自分のミ

等級定義		1等級 初級（見習い）	2等級 標準	3等級 上級（模範）
等級毎に求められる行動・能力・職務の全体基準		指示を受けたことをミス・漏れなくできる。 職務遂行に必要な最低限の知識・スキルを身に付けている。	職務に求められる仕事の質と量を一人で遂行できる。 行動すべきことを自分で考えてルールに沿った適切な発言・行動ができる。	2等級よりも効率的（質・量が高い）に職務遂行ができ、他者の模範となっている。 自分のやるべきことに加えて、他者への支援・指導ができる。
【行動評価】		1等級 初級（見習い）	2等級 標準	3等級 上級（模範）
カラースプライドの実践に必要な要素		上司の指示や自らのふるまいを意識した基礎的な行動	自らを律した主体性を持った標準的な行動	他者の事も考えた模範的な行動
安全安心	事故（安全）やクレーム（安心）がない。	上司の指示に従い、安全を意識して行動している。 相手に不安感を与えないよう、落ち着いた態度で業務を行っている。	自らを律し、常に安全な行動をとることで、自らの過失による事故やクレームが発生していない。	他のメンバーの不安全行動や不安全状態に対しては正の声掛けができています。
危険報告	ヒヤリハットが報告できている。	上司から指摘されたヒヤリハット事例について、報告書を作成することができる。	業務中に発生したヒヤリハットを見逃さず、自らヒヤリハット報告として作成し、自らの考え（改善案）を提示できている。	他のメンバーのヒヤリハット事例に気づき、報告書作成の促しができている。

同社の人事評価表（一部加工）

スを報告する事ともとれるが、田尻代表は「悪い内容でも隠すことなく、報告を行えばプラスに評価される会社にしたかったからです」と意図を説明する。

職業病の腰痛防止を徹底

「ボディメカニクス」や福祉用具を活用

訪問介護を行うヘルパーは利用者の食事や入浴、移動の介助等を行うが、前傾姿勢や中腰の状態が続き、抱え上げの動作などを行うことから腰痛の発生リスクがつきまとう。さらに、福祉用具が比較的充実している施設での介護とは違い、訪問介護は利用者の自宅環境を踏まえた作業となる。

田尻代表は、ヘルパーの中には「自分に能力がないからできないのではないかと」思い無理な姿勢で我慢して作業を行ってしまう者もいるとする。そこで腰痛防止として、介護職であれば誰しもが履修する「ボディメカニクス」を重視している。これは人間の骨や筋肉、関節が動く際の力学的関係を介護技術に活かしたもので、

- ①支持基底面を広くとる
- ②対象に近づく
- ③大きな筋肉を使う
- ④対象を小さくまとめる
- ⑤対象を手前に水平にひく
- ⑥重心を低くする
- ⑦足先を動作の方向へ向ける
- ⑧てこの原理を応用する

——というもの。同社ではヘルパーの雇入れ時教育でボディメカニクスの理論の振り返りを行い、8つの介護技術を徹底するよう指示する。利用者の自宅環境は広さや温度、整理整とんの状況など様々で一律の対策が取りづらいことから、ボディメカニクスを丁寧に実践しなければ腰痛リスクは跳ね上がると言える。

また、ヘルパーが訪問介護を開始する前、ヘルパーのリーダーであるサービス提供責任者が利用者の自宅を訪問し、生活状況やボディメカニクスを考慮した最適な介護方法を決定。ヘルパーはそれに従い作業を進

めることとなる。大柄な利用者で1人での介助が困難な場合、2人介助や様々な福祉用具を使った方法で対応する。

腰痛予防に効果的な介護用リフトの導入も利用者宅へ勧めており、リフトを使用することでヘルパーは勿論の事、家族だけでも介助可能となる。

さらに全従業員を対象とした月次研修では、同社の理学療法士や作業療法士の主導でストレッチを実施し、腰痛予防のさらなる意識付けを図っている。今後、同社独自のストレッチを開発することも視野に入れている。

なお、研修は月ごとにテーマを変えて行っており、グループワークとしてKYトレーニング（次頁）も実施している。写真やイラストから危険箇所・対策等を話し合い、安全意識の高揚を図る。

こうした取組が功を奏し、腰痛災害は0件を継続している。あわせて、介護業界において作業を補助するアシストスーツの導入が広まりを見せていることから、田尻代表は今後、アシストスーツの導入を検討中だという。

通勤や業務で頻繁な自転車移動 保険加入や教育など対策進める

実は、田尻代表が腰痛と同等以上に重要視しているのが自転車による交通事故の防止だ。同社のヘルパーは大田区内に住む者が多いため自転車通勤が盛んである他、業務では利用者の自宅間の移動に自転車を使用している。多い日で7、8軒を移動することもあるという。

「酷暑・寒冷の日も広範囲を移動しますので体力的にもかなりの負担がありますし、自転車自体も消耗します。また、次の利用者宅への移動はスピードが出がちになることから交通事故のリスクは高いです」と田尻代表は語る。

過去、自転車通勤中のヘルパーが車に撥ねられたこともあるため、同社ではヘルパー全員を自転車保険に加入させている。半年に1回の頻度で、専門業者による自転車のメンテナンスも行う。月次研修では、交通ルールの再確認や雨天時のマンホールなど危険ポイントの周知を図っている。

カスハラ防止を中心に メンタルヘルス対策も注力

昨今話題となる「カスタマーハラスメント」。顧客などからによる不当な要求、悪質なクレームを指し、厚生労働省は心理的負担による精神障害の労災認定基準にカスハラを追加する等、実際に受けた場合の精神的負担は相当程度高いものである。

介護業界においてもカスハラは問題視されている。田尻代表は「当社の業務は人への援助であることから、肉体と感情に負担がかかります。特に精神面では燃え尽き症候群等に陥ることもあるため、メンタルヘルス対策も進めているところです」と説明



腰痛予防にストレッチを励行する同社。写真は地域でストレッチ講習を行った際の1こま



KYトレーニングで使用する写真の例

- 1R【どんな危険が潜んでいるか】～なので(要因)＋～になる(具体的想定事故)
 2R【これが危険のポイントだ!】重要危険に○印、さらに最重要危険ポイント◎印(2つまで)

◎○	No.	危険因子と想定される事故を記入 (～なので～して、～になる)
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
	6	
	7	
	8	
	9	
	10	

- 3R【あなたならどうする?】危険ポイント◎を解決するための具体的対策を考える
 4R【私たちはこうする】重点実施項目を絞り込み※印。それを実施するための行動目標を設定する。

◎	※	No.	対応策を記入 (～する)	グループ 行動目標
No.		1		
		2		
		3		
		4		
		5		
No.		1		
		2		
		3		
		4		
		5		

KYトレーニングは写真やイラストを基に実施。危険が潜むポイントや対策などをグループワークで話し合う

する。利用者との契約時にはカスハラの実体例を示し、もしカスハラが発生した場合はサービス終了を明示することで注意喚起を促す。

ハラスメント全般への対応としては、社内に相談窓口を設置したほか、厚労省が示したハラスメント対応マニュアルを基に自社製のマニュアルを整備し、対応フローを従業員に公開し明らかにしている。

3年前、ある上司と部下の会話で部下の発言がハラスメントを帯びる内容であったことから、会社として早急に対応しなければという考えから社内外のハラスメント撲滅に乗り出した。毎年研修を実施することで従業員への意識付けを図っている。

メンタルヘルス対策としては、従業員に

対して東京都が実施するメンタルヘルス研修を受けるよう勧奨しセルフケアなどを学ばせる。さらに半年に1回は個別面談を実施しており、メンタルヘルスに関する悩み等を聴取している。

「会社としてハラスメント防止やメンタルヘルス対策を進めていることが従業員にも理解してもらえていることで、率直な悩みを打ち明けてくれることが増えてきました」と自社の状況を語る田尻代表。過去、面談時にメンタル不調を訴えた従業員が長期休業することとなったが、同社の復職プログラムに基づき支援することができたという。田尻代表も従業員の家族と毎週連絡を取り状況の把握に努める等、復職に尽力している。

ストレスとは？

～ストレスの3つの要素～

1. ストレッサー：

ストレスの「元」を示します。暑さや寒さ・公害物質、人間関係や仕事上の問題など。

2. 認知：

私たちの五感がストレッサーにより刺激された状態。

3. ストレス反応：

認知されたストレッサーを解消しようとする防御反応。

月次研修における、メンタルヘルスをテーマとした際の教材

福祉職場におけるストレス要因例

- ① 職場の人間関係
- ② 慢性的な人手不足
- ③ 職場の理念や運営方針と合わない
- ④ 身体的な負担
- ⑤ 利用者や家族との関係
- ⑥ 仕事の評価が難しく公平感を感じにくい

寺社などで広がりを見せる 同社の車いす「COLORS®」

同社は、大田区の町工場とともに介助型車いすである「COLORS®」を開発した。傾斜がある道路でも楽に操作できるとい
う、車いすの運転者に主眼を置いた商品だ。

前輪が固定されており、中央が主輪、後輪がキャスターという独自の設計で、水勾配のためにかまぼこ型になっている歩道も真っすぐ、少ない力で楽に押すことができる。

前輪を少し浮かせることで段差を簡単に乗り越えることが可能。砂利道にも強いことから、寺社のような砂利道が多い観光地等で採

用されている。大田区中小企業新製品・新技術コンクールで最優秀賞を受賞するなど高い評価を得ており、今後街中で目にする機会が増えるかもしれない。



代表取締役の田尻久美子氏

田尻代表は「従業員に働きやすいと思っ
てもらうためにはもっとできることがある
と思いますし、会社として努力を継続して
いきます」と意欲を見せた。この度健康経
営®の推進を社内外に宣言し、変革期を迎
えているところだ。

従業員の平均年齢が上がり有所見率が増
加していること、運動不足を感じている従
業員の声があること等から、今後は総合的
な安全衛生活動を展開することで働きやす
い環境を整備することを視野に入れている
田尻代表。腰痛災害ゼロ継続など安全で健
康に働ける職場づくりを進めてほしい。中
小規模ながら大手に引けをとらない取組を
進めている優良事業場であると感じる取材
となった。