

第4分科会

労働安全衛生委員会の活性化

第 35 回人間らしく働くための九州セミナーin 大分 分科会用報告用紙

所属	大分民医連	報告者	中崎 佳代子 (事務)
事業所・部署	大分健生病院 労働安全衛生委員会	氏名 (職種)	
演題名	労働安全衛生委員会の活動報告		
テーマ	19. 職場の労働安全衛生活動		
<p>【はじめに】</p> <p>大分健生病院の労働安全衛生委員会は、産業医、事務長、看護部長、保健師の 4 名、労働組合より看護師・理学療法士の 2 名、法人総務部長の計 7 名のメンバーで、2024 年 6 月よりオブザーバー参加として顧問契約を締結している社会保険労務士も加わって活動を行っている。</p> <p>【2024 年度の活動】</p> <p>毎月の確認事項として、①労災発生事例②時間外労働③長期休暇者（診断書提出）④職員健康診断状況の情報共有を行っている。</p> <p>4 月 2023 年度ストレスチェック報告、学習会「安全配慮義務とは」 5 月 2023 年度ストレスチェック結果分析、学習資料「健康で働きつづけられる職場づくり」 6 月 2024 年度活動計画づくり、学習資料；労働安全衛生そもそもセミナー講演 7 月 職場巡視（リハビリ課） 8 月 職場巡視まとめ、学習資料；ケアハラスメント 9 月 職場巡視（中材室） 10 月 職場巡視まとめ、全職員学習会にむけて 11 月 職場巡視（在宅支援室） 12 月 職場巡視まとめ、全職員学習会のまとめ 1 月 職場巡視（食養課）、有休消化状況確認 2 月 職場巡視まとめ、有休 5 日未消化者確認、学習資料「健康で働きつづけられる職場づくり」 3 月 2024 年度職場巡視振り返り、ストレスチェック報告と分析</p> <p>(職場巡視)</p> <p>目的：①作業環境を実際に見て、労働安全上の問題点がないか ②問題がみつかった場合は、内容に応じて必要な改善措置を講じる</p> <p>(全職員学習会)</p> <p>テーマ：カスタマーハラスメント学習会（講師 顧問社会保険労務士） 日時：①2024 年 11 月 19 日・・・18 名 ②2024 年 12 月 2 日（録画視聴）・・・14 名</p> <p>【今後に向けての改善点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場巡視後、すぐに改善した部署もあったが、その後も改善できなかった部署に関しては、事務局からの確認や声掛けが不足していた。 ・全職員学習会では ZOOM 視聴の音声聞き取れない不具合が生じた。事前の設定確認作業が不十分であった。 			

エフコープ安全衛生活動に関する2024年度まとめと2025年度方針

【I】 2024年度のまとめ

① 2024年度の労働災害

労働災害（通院・休業あり）は102件で、前年実績90件から12件増となりました。また、通勤災害は7件で前年と同数でした。

	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度	2019年度
労災報告件数	102件	90件	91件	82件	97件	99件
前年比	113.3%	98.9%	109.8%	84.5%	97.9%	115.1%

- (1) 転倒事故が27件で労災事故の原因として最多ではあったが、前年より15件減少している（前年比64.3%）。一方で、その他の労災事故が昨年比209%で増加している。内容としては、不安全行動による事故がみられるため、業務手順の順守や、マニュアルの徹底が必要と考えられる。
- (2) 「熱中症」の報告は11件（前年比+7件）であり前年から倍増した。6月の副支所長会、各事業所での研修を行うとともに様々な熱中症対策グッズ（飲料、タブレット、ハーフパンツ、冷感シャツ、冷感レグウェア）を支給したが、熱中症の発生を抑えることがかなわなかった。早めの取り組みの開始と、熱中症対策グッズの量的な充実をさらに目指す必要がある。
- (3) 「犬噛まれ」の事故は11件（前年比+5件）であり増加傾向にある。飼い犬情報の引継ぎのほか、メッセージカードや事業所から組合員への飼い犬管理のお願いチラシ配布が取り込まれているが、確認できていない飼い犬情報や、突発的な犬の動きに対応できないケースがみられる。事故発生時の事業所長による「組合員訪問報告書」の運用を継続し、組合員への協力をより訴えかける必要がある。また、犬忌避剤等のツールの検討もすすめる。

② 2024年度に取り組んだこと

- (1) 7月にストレスチェックを実施し、調査票提出者（受検率）は95.0%（前年比1.6%減）でした。事業別の分析（支所・SM店舗・ミニSM店舗・福祉・本部）を行いました。ストレスチェックが始まり9年が経ちます。取得したデータの活用が継続検討課題になります。なお、高ストレスと判定されたスタッフの中から医師による面接指導を受けた方は4名（内、子会社0名）でした（前年2名〔内、子会社0名〕）。
- (2) 熱中症予防対策として、支所で働くスタッフへのスポーツドリンク・お茶・塩タブレットの支給を前年度と同様に5月⑤週～9月④週の4か月間実施しました。また、冷感アンダーシャツとハーフパンツ、Tシャツを配達業務に携わるスタッフ（希望者）へ支給しました。学習ツールとして、暑熱順化の資料や発症時の初期対応（体を冷やすポイント）を発信しました。
- (3) 10月の「安全衛生月間」では、職場巡視で良かった事例の共有、「転倒事故」の学習、危険予知トレーニング、「ヒヤリハット」の提出・交流・カイゼン、ヒューマンエラーについての学習などに取り組みました。

今年度も複数名で危険箇所を見つけ、「ヒヤリ・ハット」を提出することとしました。「ヒヤリ・ハット」の提出はエフコープ全体で382件、カイゼン件数221件、注意喚起件数253件となりました。事業所内の整理整頓や消防施設、喫煙所周りの確認等がすすめられました。

③ 健康診断

2024年度も対象者全員の受診を進め、10月末までに未受診・未予約のスタッフに対して総務課からだけでなく事業所長を通じた働きかけも行いました。その結果、健康診断の受診状況は対象者3154名に対して2950名、受診率93.5%

（0.1%減）となっています。

④ 産業医による職場巡視

50名以上の25事業所について、嘱託産業医が職場巡視・面談・安全衛生委員会への参加を行ったほか、健康診断結果をふまえたフォローとして、保健師・看護師が訪問・面談指導を行いました。また、中央安全衛生委員会（統括産業医・管理本部本部長・労働組合参加）では事業所の職場巡視を行い、事業所長との意見交換を行いました。

【Ⅱ】 2025年度の主な方針

1. 労災事故は2024年度の15%減をめざします。
労災事故の削減にむけ、この間増え続けている「転倒事故」の防止を重点にとりくみをすすめます。また事故事例の共有やヒヤリハットの声をもとに、不安全行動の抑制、職場環境の改善、意識向上をすすめていきます。
2. すみやかな通院や療養がしやすい職場風土をすすめます。
引き続き、体調が悪いときはすぐに申し出て、すみやかな通院や療養がしやすい職場風土づくりをすすめます。
3. 熱中症に対する情報提供とグッズの支給、新しい対策の調査をすすめます。
熱中症リスクは年々高まっています。5月～6月は主に暑さへの早めの慣らし(暑熱順化)をすすめる学習をすすめていきます。また、適切な水分と塩分の摂取、自己免疫力を高める睡眠と栄養の確保などの情報提供と注意喚起をはかります。今年度は熱中症対策の各種ウェアを支所のみではなく全事業所に拡大し使用できるようにします。飲料支給も前年度同様の5月末～9月末を予定しています。
4. 「安全衛生月間」を10月に設定します。
安全と健康について意識を高め、行動や仕組みを見直し、より働きやすい職場環境づくりをすすめる機会とします。過去の事実に基づき課題となっていることや事業所で着手しやすいメニューを提起します。
5. 健康診断実施要綱に基づき、もれのない受診をすすめます。
定期健康診断は5月スタートで準備をすすめ、10月末までの予約完了、年度内に全員の受診完了をめざします。必要に応じて二次健診や、産業医・保健師からの健康指導受診を促し、スタッフ自身の健康管理を強めていくようにすすめていきます。
6. 心の健康維持・よりよいコミュニケーションについての学習をすすめます。
安心して働き続けられるためには職場のコミュニケーションや心理的安全性が確保されることが不可欠です。お互いに声をかけあい、意見や悩みを傾聴し、一緒に考えていく職場風土をつくっていきます。そのための情報提供に努めます。
7. インフルエンザ対策をすすめます。
インフルエンザ予防接種についても、11月末までの接種を推奨します。集団接種では、本部、支所や店舗での実施をすすめます。
8. ストレスチェックと事業所別の分析を行ない、職場のコミュニケーション改善に取り組みます。
また、「こころの健康維持・増進」のための教育機会・情報提供を拡充します。
9. 福祉事業関連施設スタッフへの安全教育を推進します。
10. 安全衛生委員会の位置づけを高めます。
中央安全衛生委員会には引き続き、全事業部からも委員を選出することで安全衛生委員会の位置づけを高めることにつなげていきます。また、適正なメンバー選出、所要時間、設定議題について良好事例を全体に共有しながら、レベルアップをはかります。
11. 事業所長および各管理者（副支所長、副店長等）の「第二種衛生管理者免許」取得を推進します。

以上

介護福祉施設における労働安全衛生委員会の取り組み

社会福祉法人くまもと福祉会
川本 恵

1. はじめに

職場の安全衛生は、すべての職員が安心して働ける環境づくりの基盤です。近年、働き方の多様化やメンタルヘルスへの関心の高まりを受け、より実践的かつ継続的な取り組みが求められています。

私は2022年、人間らしく働くための九州セミナーにて共有演題として発表し、その後も衛生管理者として活動を続けてきました。本報告では、介護福祉施設である社会福祉法人くまもと福祉会における労働安全衛生委員会の取り組みについて紹介し、今後のよりよい委員会活動につなげる一助となればと思い、まとめました。

2. 社会福祉法人くまもと福祉会の概要

当法人は2007年8月1日に開所し、2025年で18年目を迎えます。建物は4階建てで、1階には「通所介護」「訪問介護」「居宅介護支援事業所」2階～4階には「特別養護老人ホーム」「ショートステイ」を配置しています。特別養護老人ホームには入居者50名、ショートステイには7名が利用されています。スタッフ数は、2025年10月現在で約80名です。

3. 労働安全衛生委員会について

委員会は毎月第4火曜日の11時から約30分間開催しています。メンバー構成は以下の通りです
産業医・衛生管理者・副施設長（看護師）・介護科長（入居部門代表）・機能訓練指導員・労働組合員（在宅部門代表）

4. 年間活動計画

法人の事業活動方針に沿って年間計画を立案し、活動を進めています。

2025年度の主な方針は以下の通りです

- ・年次有給休暇の計画的取得
- ・ハラスメント防止学習会
- ・メンタルヘルス対策
- ・ノーリフトと腰痛対策
- ・時間外労働の削減

これらを、ハラスメント防止委員会と労働安全衛生委員会が中心となって推進しています。

5. 具体的な取り組み内容

(1) 時間外労働の把握と分析

毎月、前月および前年同月の時間外労働時間の一覧表を作成し、要因の分析と負担軽減のための対策を検討しています。

(2) 腰痛対策と福祉機器の活用

健康診断に併せて腰痛問診を実施。腰痛保持者が多いため、福祉機器の導入や活用を進めています。

2024年度は、腰痛予防に関する5分程度のショート動画視聴を全職員対象で毎月実施
3月にはスライディングシートを用いた実地研修を実施

動画をパソコンに保存し、随時視聴可能に

デスクワークやオムツ交換の合間にできる**「これだけ体操」ポスター**を掲示し、声かけを実施

(3) 職場巡視

在宅部門と入居部門に分けて年2回実施。産業医を含む委員会メンバー全員で巡視し、結果を職場責任者会議・昼礼で報告し、改善を促しています。例えば消防隊入口付近に利用者が休めるようにソファが置いてあったり、物干し台がベランダに置いてあることです。

(4) 職員研修・メンタルヘルス対策

熊本県協会けんぽの「健康づくり出前講座」の案内を活用

職員アンケートを実施し、**最も関心の高かった「メンタルヘルス対策」**をテーマに外部講師による研修を予定

(5) 健康診断・ストレスチェック・産業医面談

健康診断とストレスチェックは毎年実施し、労基署へ報告

高ストレス者や希望者へのフォロー・保健指導を実施

希望者は産業医との面談へもつなげられるよう、相談窓口を開設

(6) 熱中症対策の強化

労働安全衛生規則の改正に伴い、熱中症予防指導員研修を受講し、職場責任者会議で内容を共有。ポスターやフローチャートを作成。また、塩タブレットを配布したり

その過程で、「緊急連絡先の情報が不十分」という課題が判明

入職時に提出された情報が、引越しや結婚等で古くなっているケースあり

委員会で協議の結果、「年1回の確認」を事務スタッフを中心に実施することに決定

6. まとめ

健康で働きやすい職場は、管理者や労働安全衛生委員会だけでなく、すべての職員の意識と協力によって作られるものです。

お互いに挨拶を交わし、職種に関係なく意見を言い合える関係性、心理的安全性が確保された職場環境これらが、労働災害を未然に防ぐ鍵になります。

今後も、「誰もが安心して働ける職場」を目指して、継続的に取り組みを進めていきたいと考えています。

医療機関における職場巡視
～小規模事業所の巡視から見えてきた実態と改善に向けて～

公益財団法人 健和会 本部人事部

○八木和也 足立奈緒子

1. はじめに

職場巡視とは、事業者や管理者が職場を定期的に巡視し、安全衛生上の問題点を見出し改善する取り組みです。労働安全衛生法上では、50人以上の従業員を有する事業所は、職場巡視を実施することが義務付けられていますが、50人未満の小規模事業所は法的な義務はなく推奨となっています。

職場巡視は、労働者の健康や安全を守るために欠かせない取り組みです。定期的な巡視を通じて、職場の現状を把握することでリスクを発見し、適切な対応を検討し対策を講じることにつながります。職場風土や業務内容の理解、労働安全に対する認識を深める機会にもなることから、職場巡視を重要な活動として位置づけ、健和会では2024年度から小規模事業所への巡視を始めました。

そこで今回は小規模事業所の職場巡視を通して見えてきたことを報告します。

2. 目的と概要

- | | |
|----------|---|
| 1) 目的 | ①職場環境の現状把握 ②安全意識の向上
③改善点を共有し検討できるしくみづくり |
| 2) 対象事業所 | 診療所：4事業所、訪問看護ステーション：2事業所
ケアプランセンター：3事業所、本部：4部門 |
| 3) 日程 | 年間スケジュール作成し、対象事業所と調整 |
| 4) 実施者 | 法人労働安全衛生委員会委員 |

3. 方法

- 1) 対象事業所にて事前にチェックリスト記入
- 2) 事前に記入されたチェックリストをもとに聞き取り
- 3) 巡視および巡視結果を対象事業所と共有
- 4) 巡視報告書を事業所へ送付
- 5) 報告書指摘事項に対する改善報告を対象事業所にて作成

4. 職場巡視を通して見えてきたこと（一部）

・訪問看護での医療安全、感染管理

訪問看護における、針刺し事故防止に関わる内容を聞き取ったところ、使用済み針類の処理に空き瓶など、患者宅にあるもので代用するケースが散見されました。針捨てBOXの準備が行えない理由を聞き取ったところ、使用する診療材料が指示のある医療機関（診療所やクリニック）毎に異なることや、使用済みの診療材料をそれぞれの医療機関で廃棄処分する必要があることから、安全面や感染対策の観点から課題があることが判明しました。各訪問看護ステーションだけでの対策だけでは、安全確保

が困難で、訪問看護から医療機関へお願いすることも関係構築の観点からも難しい状況にあります。自らの事業所が物品を準備するとなると、法的観点や、費用の持ち出しにもつながることから、診療制度の問題として、材料の標準化や適切な廃棄容器の整備を含め改善を求めていく必要があります。

- ・設備投資の課題

各事業所では毎年度の予算達成のため、収益の追求を行います。収益規模が小さいため費用削減に対しても重きを置く傾向にあります。安全のための物品の更新や必要な設備の改修については後回しになる傾向にあります。また、近年の物価高騰の影響を受けさらに設備投資への困難さが増しています。こうした背景も踏まえ、法人労働安全衛生委員会としても小規模事業所と連携し、職場環境の安全性向上と設備整備の両立に向けた取り組みを共に進めていく必要があります。

また、たたかひの課題として、職員が安全に働ける環境を作るためにも、現状の診療報酬や介護報酬制度の抜本的見直しが必要であることが浮き彫りになりました。

- ・カスタマーハラスメント

発生時の対応やサービス中断し退避できるしくみづくりの再検討と周知について必要性があることが明確となっています。現在ハラスメント防止委員会で法人としてのカスタマーハラスメントに対する対応方針も作成し、職員への周知と、患者利用者への呼びかけのための資料作成が行われています。

5. 小規模事業所職場巡視の利点と課題

実際に職場巡視を実施し、安全衛生や法令順守といった側面では、対策できることを見出し検討できる機会となりました。また現場の声を直接聞き対話することでコミュニケーションも促進され安全意識の向上にもつながるきっかけとなりました。慣習に埋もれていた問題点を可視化し、改善の糸口を見出すしくみづくりの起点となったことは効果的だったと考えられます。

課題としては、小規模事業所ならではの問題を抽出するには、小規模事業所の経験値（同規模や、同じ分類の業務）を持った職員が、労働安全衛生の視点を持って自職場以外の職場を巡視し指摘しあうことが効果的であり、また自職場にも良い効果が生まれると考えられますが、巡視は時間を要し、従業員の少ない小規模事業所では負担となることが懸念されます。

また、巡視の目的が事前に対象事業所へきちんと伝わっていないと心理的な負担となり、巡視による指摘事項が多くなった際に、職場から不満や反発などが出ることも考えられます。そのため、チェックリストなどの充実、巡視者の巡視力量の向上、指摘内容の伝え方、改善の進め方、課題の共有など配慮が必要となります。

6. まとめ

職場巡視は、単なる点検業務ではなく、職場環境の継続的な改善を目指す重要な活動です。安全で快適な職場づくりを実現するためには、組織として「実効性」「継続性」「現場との協調」を重視し、PDCAサイクルを活用しながら事業所と連携して取り組むことが求められます。

●はじめに 仕事は楽しくするもの

2024年7月、この診療所に移動となりました。

師長が定着していなかった間、スタッフだけで頑張っていたためか、時代は止まり、新しいことが取り込まれておらず、マニュアルはなく、監査で指摘を受けたところだけが不必要に二重に作業しており、忙しさのためか休みを取ることも周りに気を遣い、リフレッシュ休暇や長期休暇、年休が取れていない状況でした。

困難事例が多く、患者も手がかかると患者の悪いところを言い始め、トラブルが生じてでも自分達の対応は悪くないと正当化している現状でした。

他の診療所と比べられ、看護は仕事が遅い、要領が悪い、業務がこなせていないと評価され、皆淡々と業務に追われ、黙々と仕事をしていた印象でした。心理的安全性はなく、職場会議も全く意見が出ない、上から決められた事だけを実行するような職場環境でした。

そのような状況の中で、私は何かあるたび「仕事は本当は楽しくするもの」とみんなに伝えてきました。

●取り組み①心理的安全性の高い職場環境 ～休みをとりましょう～

・リフレッシュ休暇、長期休暇が取れるようにエコーや胃カメラ日、往診日の調整を行い、年4カ所長期休暇が取れるような所を決め、その4カ所から好きなところを選んでもらい日程を決めてもらいました。

・年休は月2回取るように心掛け、年20回以上有休消化出来るように心掛けています。

・休みがとれると、他の人も休ませてあげようと協力体制が出来ました。休みを取る遠慮をしなくなりました。休みを取るために少々忙しくても頑張ろうという気持ちになれました。

・一人一人の考えを確認尊重しながら、古い情報、新しい情報の業務整理をしました。

・マニュアルを作成し、統一された業務に心掛けました。

・「どうしたらいいのか」と投げ掛ける事で、意見が出るようになり、みんなで問題解決する雰囲気が出来てきました。

(指示や責任を持つ管理者がいること、休息をしっかりとること、業務整理することで職場内の雰囲気が変わり、「させられる業務」から「自分たちで考えて行う業務」に変わってきました。)

●取り組み②介護活動の取り組み～SDHの視点で関わり、連携の輪を広げる～

・新規訪問診療患者の依頼→関わっている介護サービス事業所名の連絡先、現在の生活環境、今までの生活背景、病名、既往、他科受診、患者や家族の思いをカルテにま

とめて記入し、みんなが状況把握しやすい環境にしました。

- ・担当者会議や退院時カンファに参加し、顔の見える関係、相談しやすい関係づくりに心掛けました。
- ・患者と関わる中で問題が発生した時、事業所の立場の発想ではなく、患者の立場になり、SDHの視点でスタッフに投げ掛け、そのとき患者はどのような気持ちで訴えてきたのか、一緒に考え、意見を聞きました。
- ・また、ケアマネや介護事業所から相談があった際、同じくSDHの視点で話し、一緒に問題解決に努めました。特にケアマネやMSWは困難事例を抱え込みやすいため、必ず一緒に考え協力する旨を伝えました。
- ・患者に変化があったときには、全事業所で共有、連携強化に努めました。

(スタッフにSDHの視点で投げ掛けるようになって、患者の悪口、自分達を正当化することも少なくなり、「どうしたらいいのか」と考えるようになりました。ケアマネやMSWと信頼関係を築くことで「この診療所は相談しやすい、話しやすい、力になってくれる」という思いから新規患者につながりやすい環境になってきているのではと思います。

●まとめ 職員一人ひとりが尊重され、SDHの視点でやりがいのある職場環境へ

- ・働きやすい職場
 - ・心理的安全性の保たれた職場環境
 - 意見の言える関係性、どうしたらいいのかを引き出し、実行、評価
 - ・マニュアル整理→統一された業務で医療事故に気がつけました
 - ・業務改善→新しい情報への切り替えをしました。
- ・みんなが同じ方向で医療、介護に関わることが出来る
 - ・SDHとは・・・再確認、職場教育を行いました。
 - ・事業所視点ではなく、SDHの視点で、患者がその人らしく過ごせるように、みんなで話し合い、方向性を決めていきました。
- ・密に他の介護事業所と連携をとることで信頼関係、新規紹介に繋げる。
 - ・他の事業所と情報共有することで、医療やケアをスムーズに行いました。
 - ・ケアマネやMSWが困ったときは、一緒に問題解決に協力し、困難事例など心理的負担の軽減に努めました。ケアマネやMSW、患者から感謝されることで仕事のやりがいにも繋げていきました。

●おわりに

少しずつ変わっていく診療所を感じます。

民医連らしい、医療、介護を今後も継続し、心に寄り添った看護に努めていきたいと思っています。

そのためには、自分自身が常に学び、成長していくように心掛けていきたいと思っています。