

令和3年度

「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」

介護の基本VI (介護従事者の安全)

6日目 (1回)

～～介護職の心身の健康管理～

概要

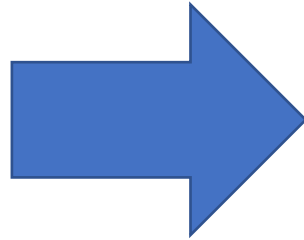
1. 健康管理の意義
2. 健康に働くための健康管理
3. 労働環境の整備
4. 令和3年度「介護労働実態調査」
～介護労働安定センターより～

健康管理の意義

健康管理の意義

疲労の蓄積

ストレスの蓄積



介護の質の低下
事故

利用者にとって安心して快適な生活を提供するために・・・

⇒心身ともに良好な状態で業務を遂行する必要

介護職には、豊かな人間性や優しさが求められる
豊かな人間性や優しさを発揮するためには、
心身の健康を保つことが必要

健康に働くための健康管理

健康に働くための健康管理

過労を防ぐ

体力のバネ

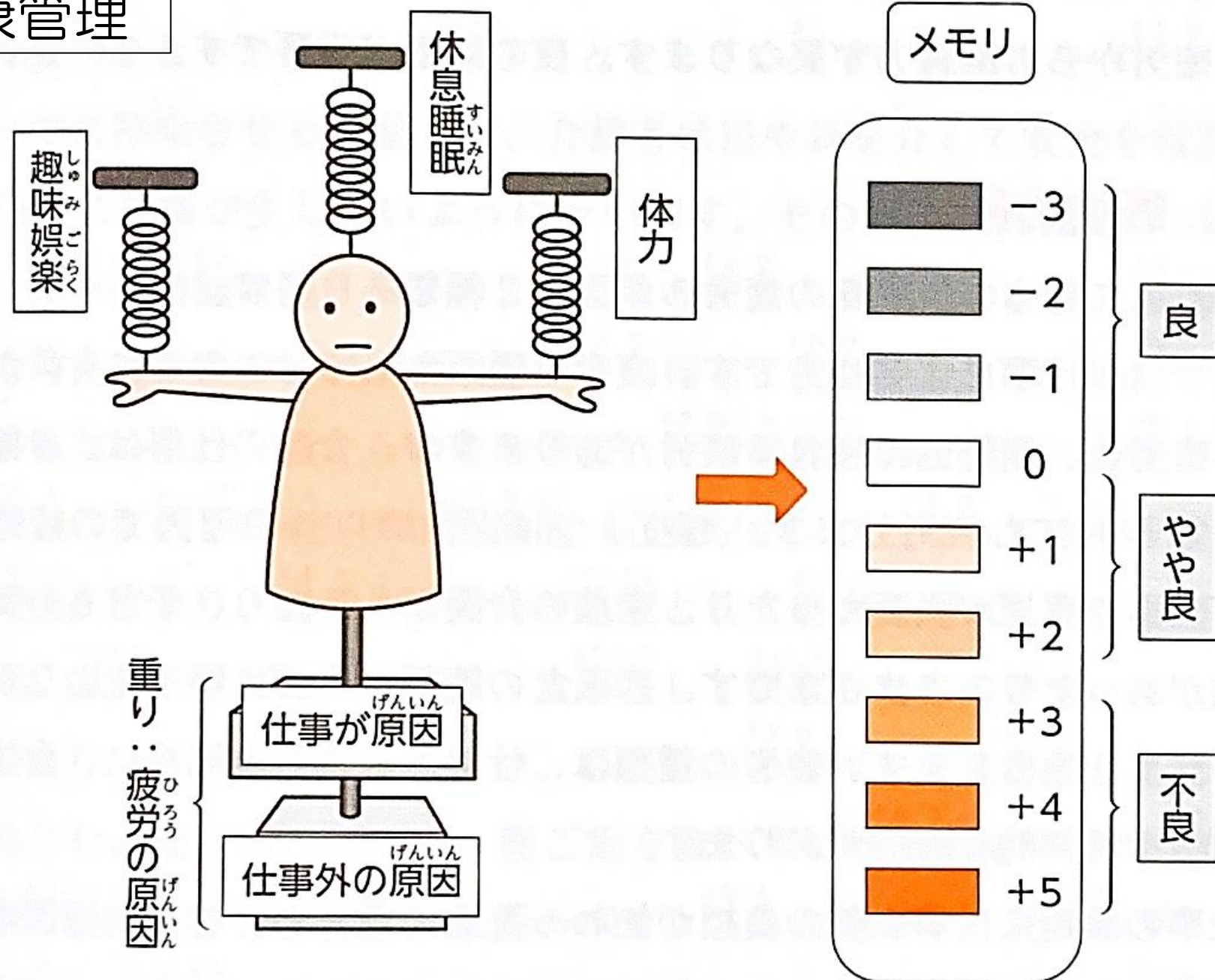
- 健康状態により疲労の回復に違いあり

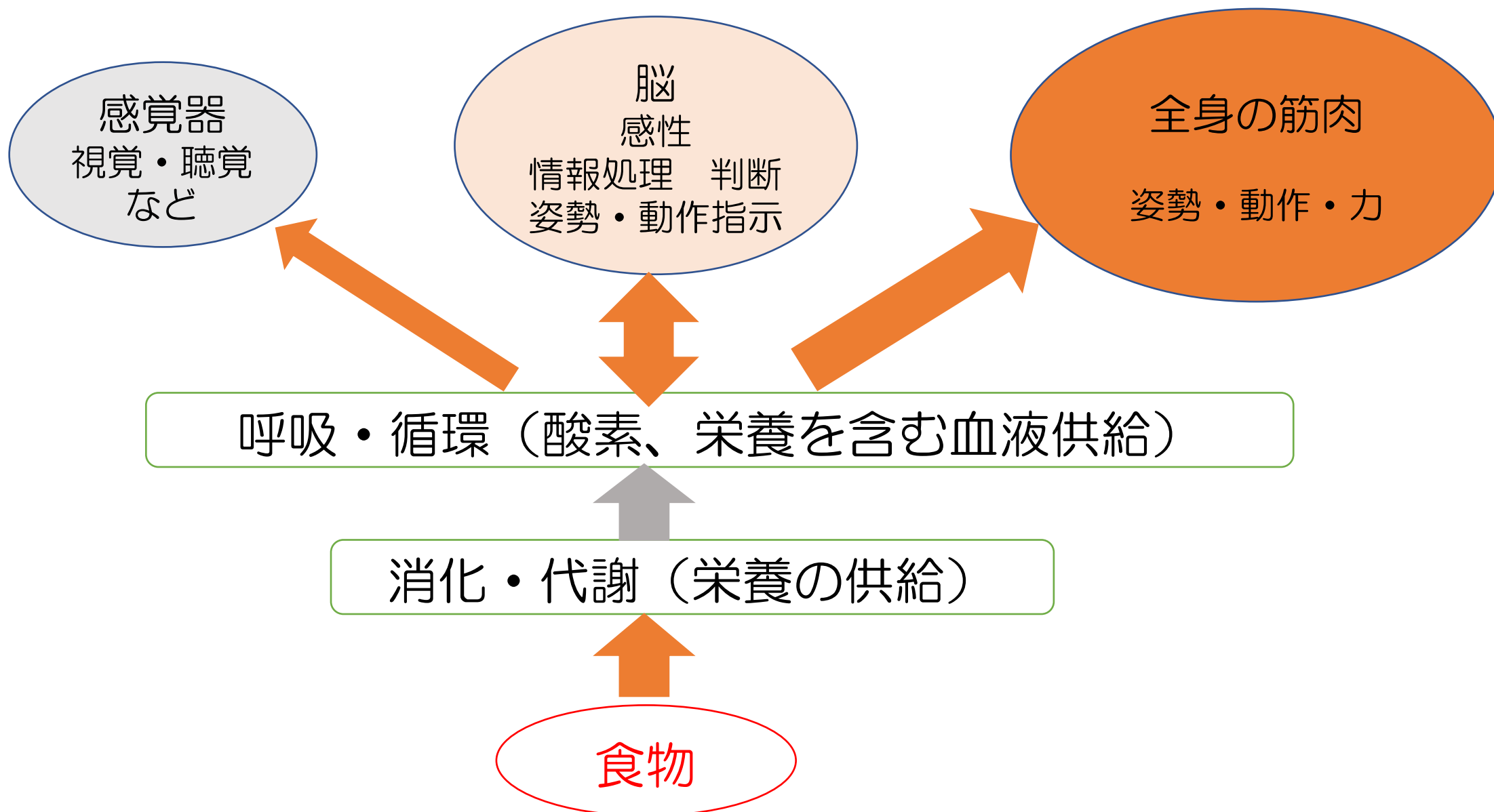
趣味・娯楽のバネ

- 心の疲労の回復

休息・睡眠のバネ

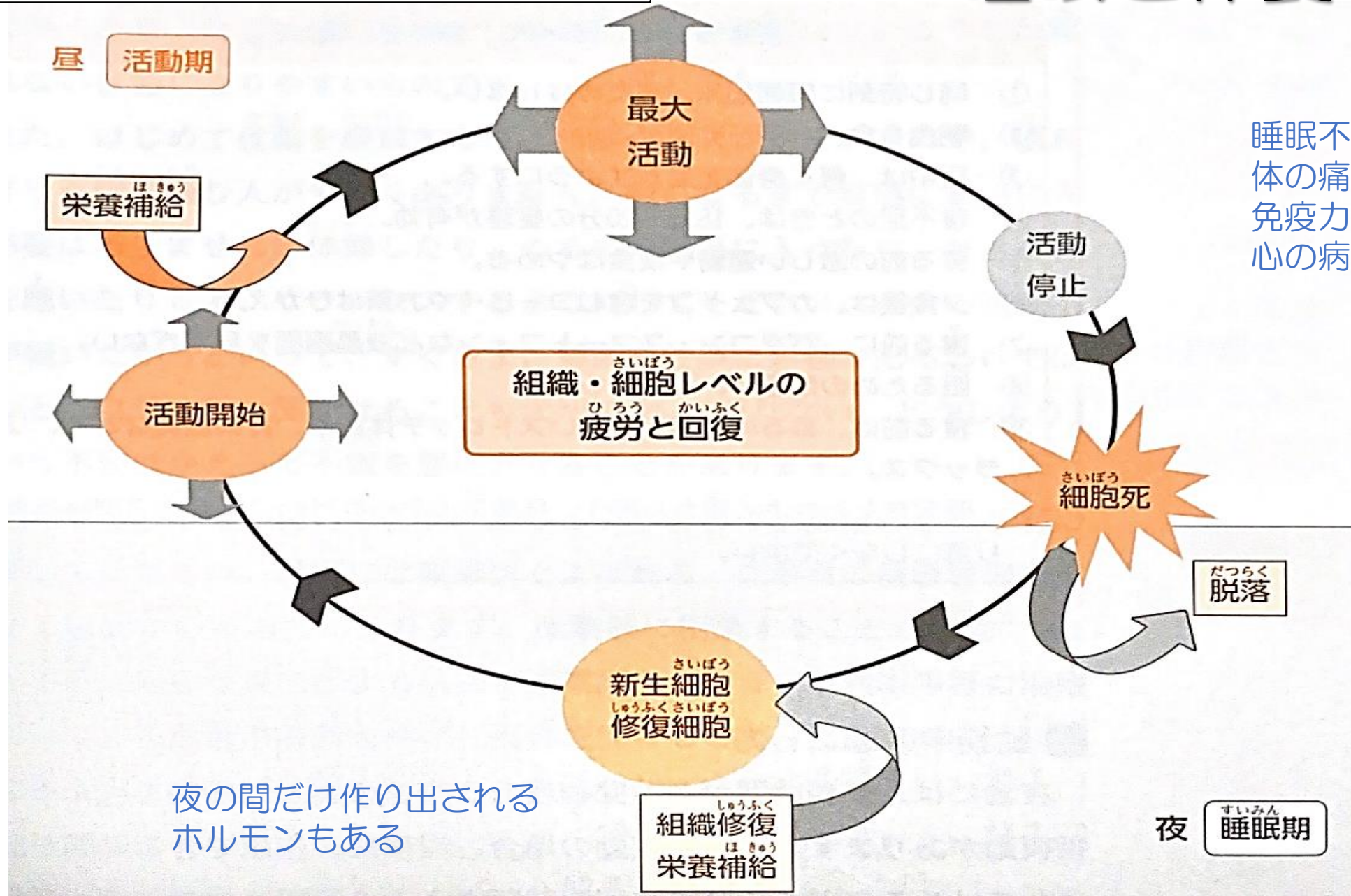
- 心身の疲労の回復





健康に働くための健康管理

睡眠と休養の確保



睡眠不足は
体の痛み（腰痛など）
免疫力の低下
心の病気の原因になる

夜の間だけ作り出される
ホルモンもある

<質の良い睡眠をとるために>

- ①同じ時刻に毎朝起床
- ②朝食を食べ、朝日を浴びる
- ③日中は、軽く身体を動かす
- ④寝不足の時は、15分～20分の昼寝が有効
- ⑤寝る前の激しい運動や夜食はやめる
- ⑥夕食後はカフェインを含むコーヒーやお茶はひかえる
- ⑦寝る前に、パソコン・スマートフォンなど液晶画面を見すぎない
- ⑧寝るための飲酒は不眠のもと
- ⑨寝る前は、ぬるめの風呂や軽いストレッチ体操や、音楽鑑賞などで、リラックスする
- ⑩朝起きたときよく寝たと思え、昼間眠くならなければ、睡眠時間はあまり気にしなくて良い

<その他>

定期的な健康診断

職場の健診

行きつけの病院での定期的メンテナンス

ストレスの解消

ストレスと向き合う（解決）

ストレスに打ち勝つための心身のメンテナンス

（趣味・娯楽・気分転換）

労働環境の整備

労働環境改善のために有効な項目

- 健康診断の実施
- 労働時間、勤務形態の見直し
- 相談室や保健室の設置
- 職員の資質向上と社会的地位の確立
- 腰痛・感染症対策
- 労働関係法規の遵守
- 給与面などの待遇改善
- 作業環境の整備
- パート職員の支援

人材確保

- 介護現場における労働条件の整備や処遇改善
- 早期離職防止や人材の定着促進に関わる取り組み
- 離職した介護福祉士等は、
氏名・住所などを都道府県センターに届け出る
(努力義務)

労働環境の整備

働く人の健康や生活を守る法制度

日本国憲法^{けんぽう}

第27条^{だい じゅう}

「すべて国民は、^{きん}勤^ぎ義^ぎ
^{ろう}勞^{けん}の^り権利^りを有し、
^む務^むを負ふ」

労働基準法^{き じゅん ぽう}

働くことと労働者の人間的な生活の両立を目的に、労働時間や賃金^{ちんぎん}、休日などの、労働条件について定めた法律^{ほうりつ}

労働安全衛生法^{えいせい ぽう}

労働者が、健康で安全に、そして快適^{かいてき}に働き続けることができるように、種々のルールを定めた法律^{ほうりつ}

労働者災害補償保険法^{さいがい ぽう しょう}

仕事が原因で病気になったり、けがをしたりした場合に、治療費や生活費などを補償^{ほしょう}する保険制度

労働基準法

この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるとし、雇用者に対してこの基準を理由に労働条件を低下させてはならない。

- 労働時間を1日8時間、週40時間までとする
- 産前6週間以内、産後8週間以内の就業は禁止
(産後6週間を経過し、女性自身が請求し、
医師が支障なしと認めた場合は働くことができる)

労働安全衛生法・・・労働災害の防止などを規定した法律

法の対象

事業主

医療施設や社会福祉施設（老人福祉施設、児童福祉施設など）なども対象

事業者等の責務

- ・事業者は、労働災害の防止のための最低基準を守る
- ・事業者は、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて労働者の安全と健康を確保する
- ・事業者は労働者に対し、業務の安全・衛生のための教育を行う
- ・労働者は、事業者等が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するよう努める

労働安全衛生法・・・労働災害の防止などを規定した法律

健康の保持増進のための措置

事業者は労働者の健康を保持するため、
必要に応じて
厚生労働省令で定められている施設または設備の設置、
または整備、健康診断の実施その他の適切な措置を
講じなければならない

労働安全衛生法・・・労働災害の防止などを規定した法律

快適な職場環境形成のための措置

事業者は下記の措置を図り、
快適な職場環境形成に努めなければならない

- ①作業環境を快適な状態に維持管理するための措置
- ②労働者の従事する作業方法を改善するための措置
- ③作業従事による労働者の疲労を回復するための施設
または設備の設置・整備
- ④快適な職場環境を形成するための措置

労働安全衛生法・・・労働災害の防止などを規定した法律

安全衛生管理体制

○衛生管理者・衛生推進者

- ・定期的に職場を巡回点検し、衛生状態など健康障害になる点があれば、直ちに必要な措置を講じる。衛生教育等も行う
- ・従業員が常時50人以上の事業場には、衛生管理者の選任が義務づけられている

○産業医

- ・衛生管理者への指導 ・ 助言や、労働者からの相談に応じる
- ・従業員が常時50人以上の事業場には、産業医の選任が義務づけられている

労働安全衛生法・・・労働災害の防止などを規定した法律

安全衛生管理体制

○衛生委員会

- 労働災害の防止対策、衛生規定の作成、定期健診の実施など、労働者の健康障害を防止するための審議を行い、事業者に意見を示す機能をもっている
- 常時50人以上の従業員を使用する事業場には、衛生委員会の設置が義務づけられている

労働者災害補償保険法

労働者が仕事が原因で病気になったり、
怪我をしたりした場合(労働災害)に、
治療費や休業中の生活費を保障するための保険制度

費用は、事業主の負担する保険料によってまかなわれる

＜適応事例＞

- 介護しているときに発生した腰痛
- 濡れた床で転んで怪我をした場合
- 通勤途中の事故の場合

出産・育児、介護にかかわる法制度

産前産後休業(労働基準法)

出産前は6週間、出産後は8週間の休業が取れる

多胎妊娠(2人以上を同時に妊娠していること)の場合、休業期間が長くなる

出産前の休業については、労働者からの申し出が前提

出産後の休業は母体保護のため、休業させることが雇用主に義務づけられている

育児休業(育児・介護休業法)

子供が1歳になるまで取得可能

保育園などに入れない場合は、最長で子供が2歳になるまで延長可能

子供が生まれた直後から8週間以内であれば、

父親は4週間まで、また2回まで分割して育児休業取得できる

出産・育児、介護にかかわる法制度

子の看護休暇(育児・介護休業法)

子供が小学校に入学するまで、

両親は1人の子供につき、1年間に5日まで、

子供が2人以上いる場合は一年間に10日まで、

子供の看病や予防接種の付き添いのために休暇を取得できる

深夜業や時間外労働の制限(育児・介護休業法)

子供が小学校に入学するまで

深夜業務(22時から5時までの業務)が免除される

残業時間の制限を受けることができる

出産・育児、介護にかかわる法制度

介護休業、介護休暇(育児・介護休業法)

<介護休業>

両親や祖父母、兄弟姉妹や孫など、対象者が要介護状態にある時

1人の対象者につき通算で、93日まで休むことができる

3回までなら分割して休みを取得することができる

<介護休暇>

対象者が1人なら1年に5日まで、

対象者が2人以上の場合は年10日、

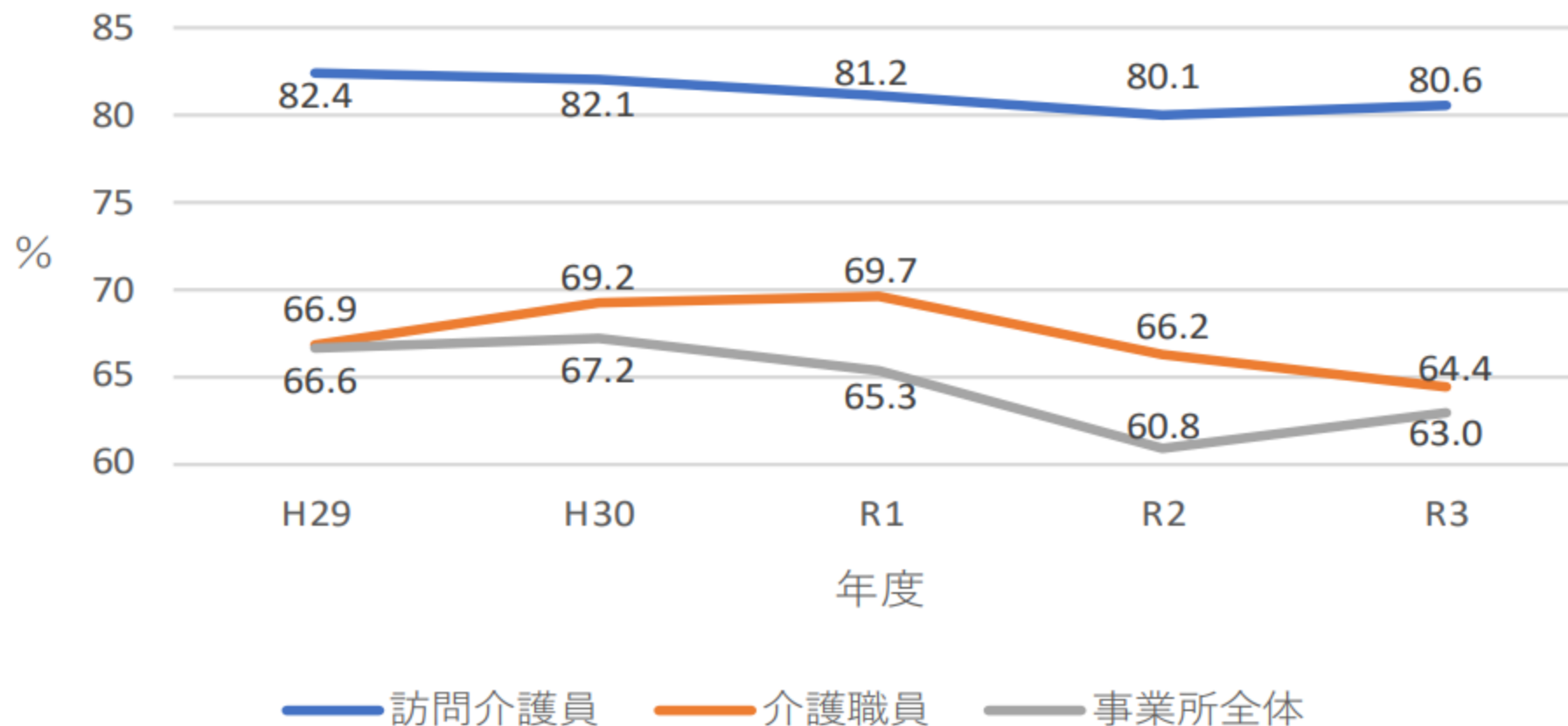
1時間単位で取ることができる

令和3年度「介護労働実態調査」

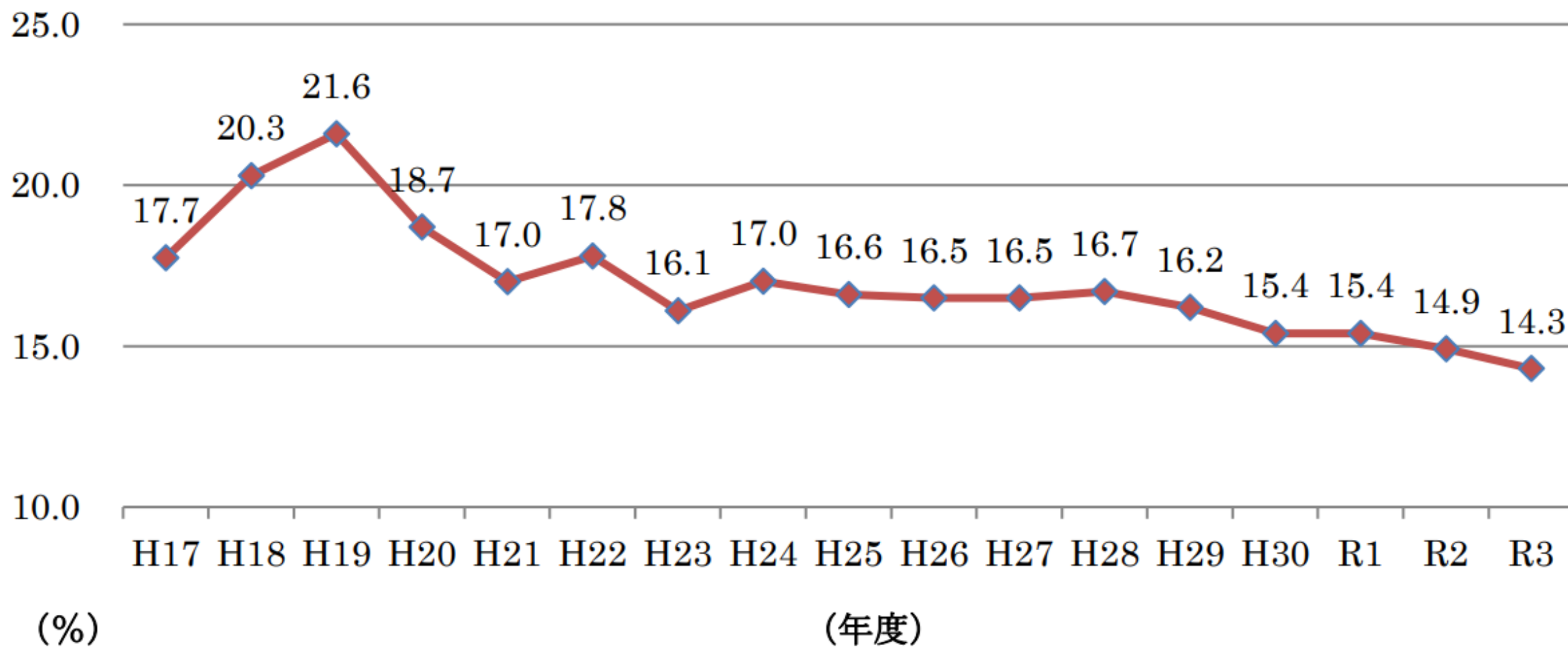
介護労働安定センターより

介護事業所全体の人材の不足感

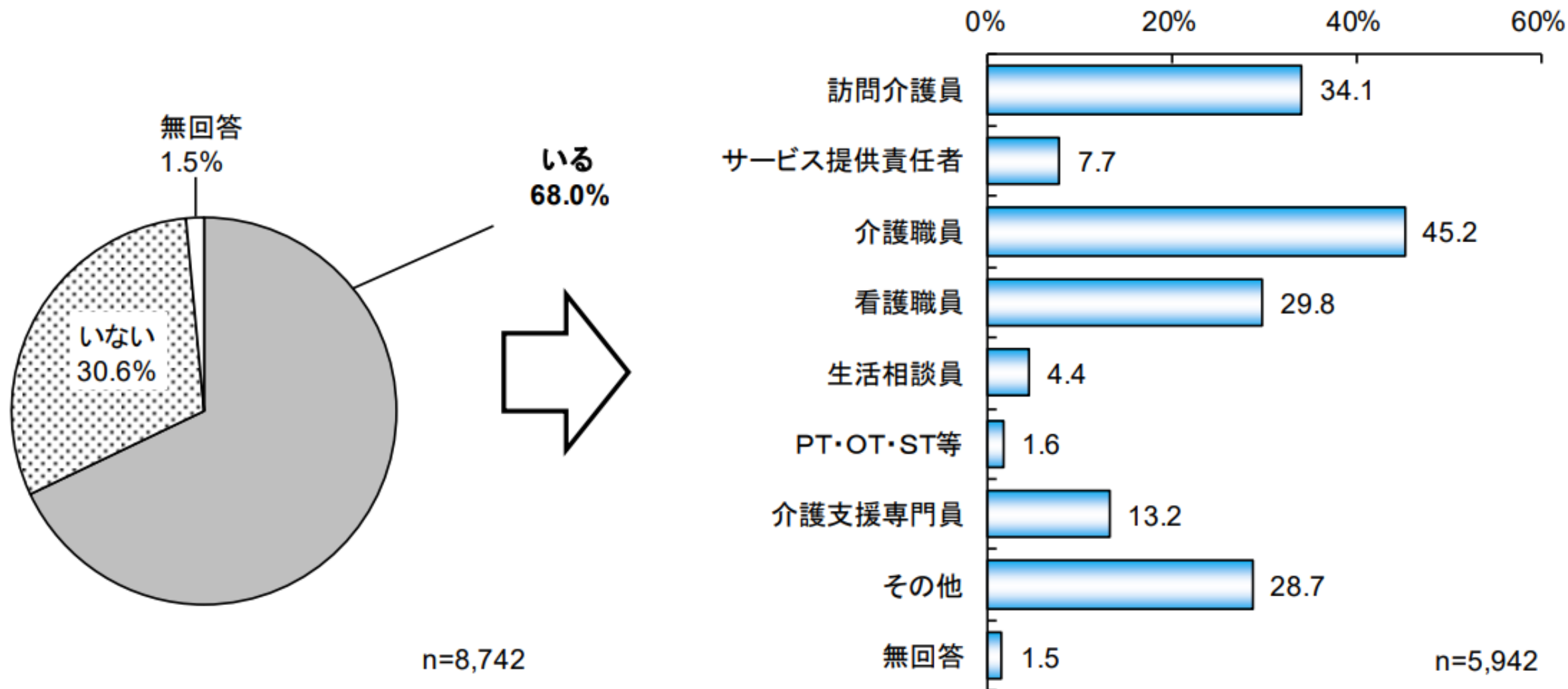
人材不足感の推移



離職率の経年推移



65 歳以上の労働者のいる事業所の状況

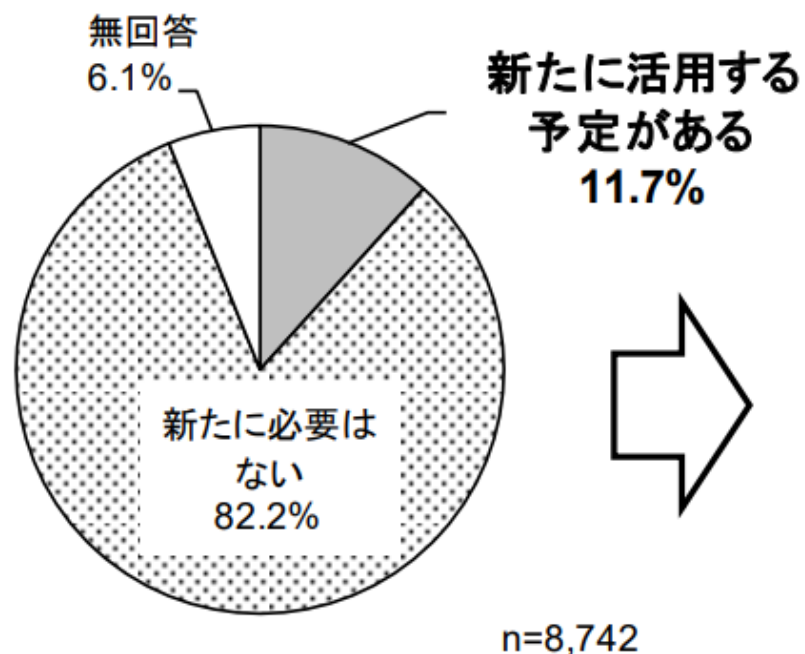


外国籍労働者の受け入れ

外国籍労働者を
受け入れている事業所は6.2%

外国籍労働者を新たに活用する予定

「新たに活用する予定がある」の内訳



EPA(経済連携協定)による受け入れ

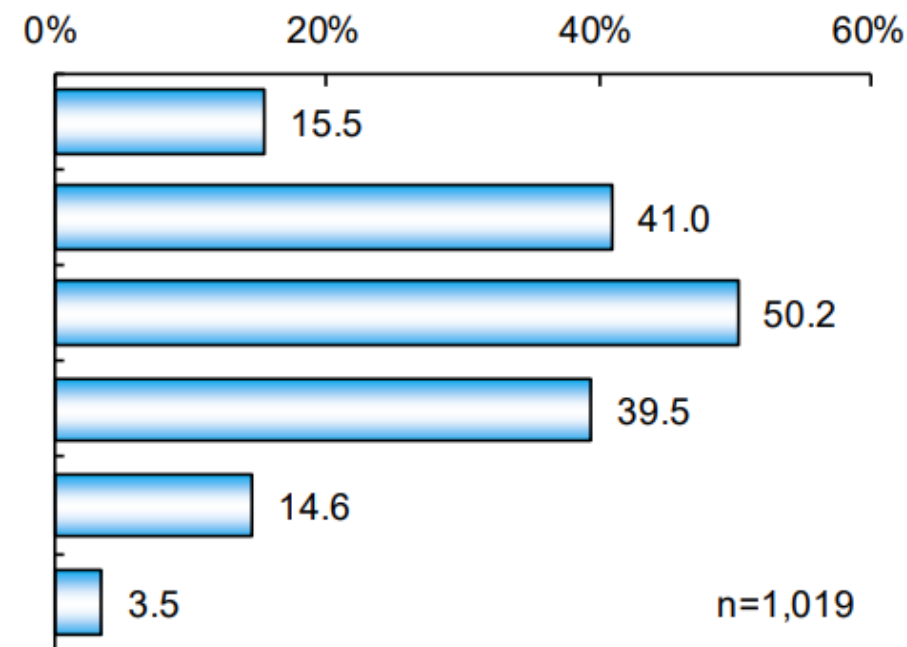
在留資格「介護」

技能実習生

在留資格「特定技能1号」

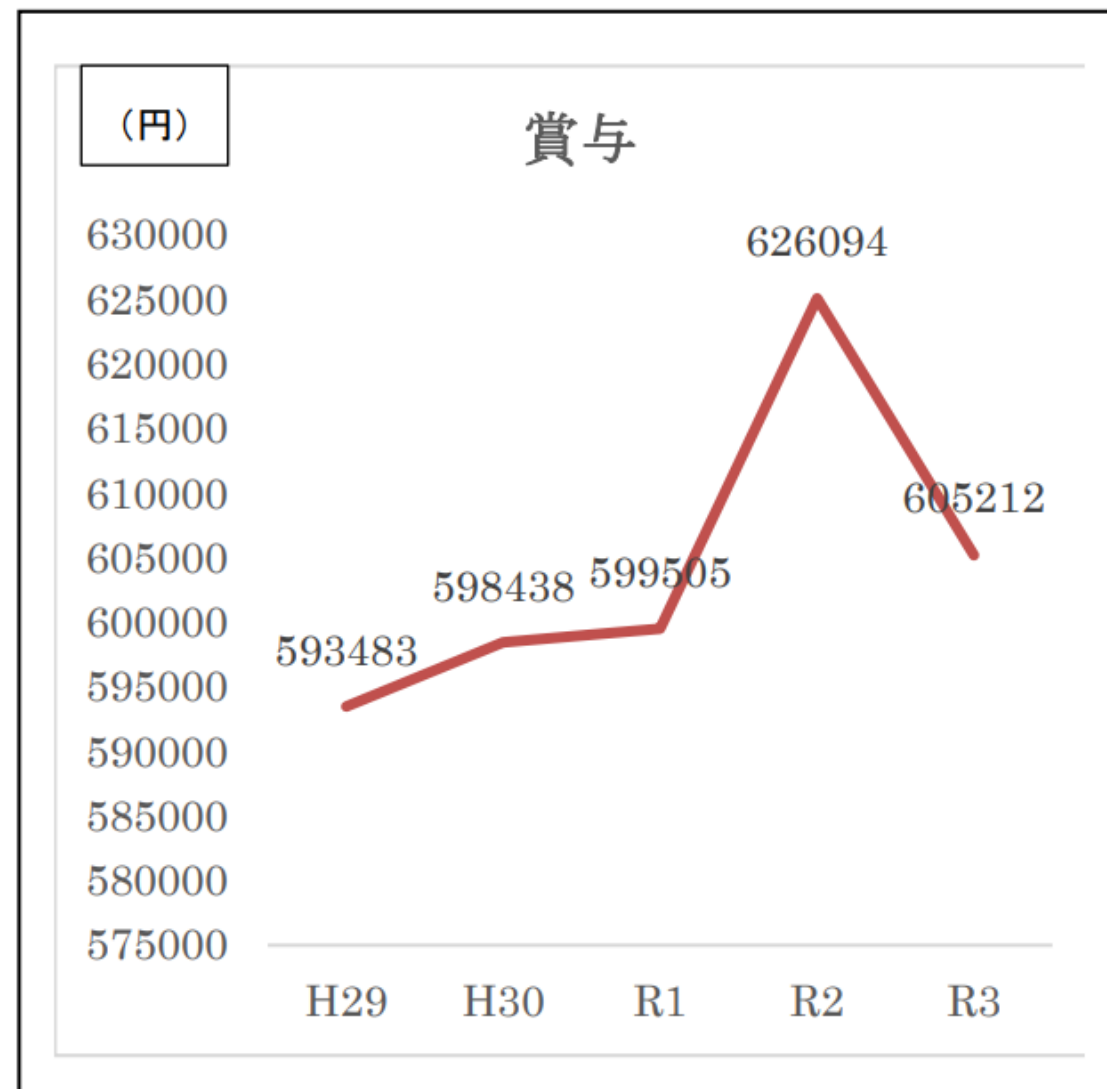
留学生

無回答



令和3年度「介護労働実態調査」 介護労働安定センターによる調査

一般労働者の所定内賃金と賞与



令和3年度「介護労働実態調査」 介護労働安定センターによる調査

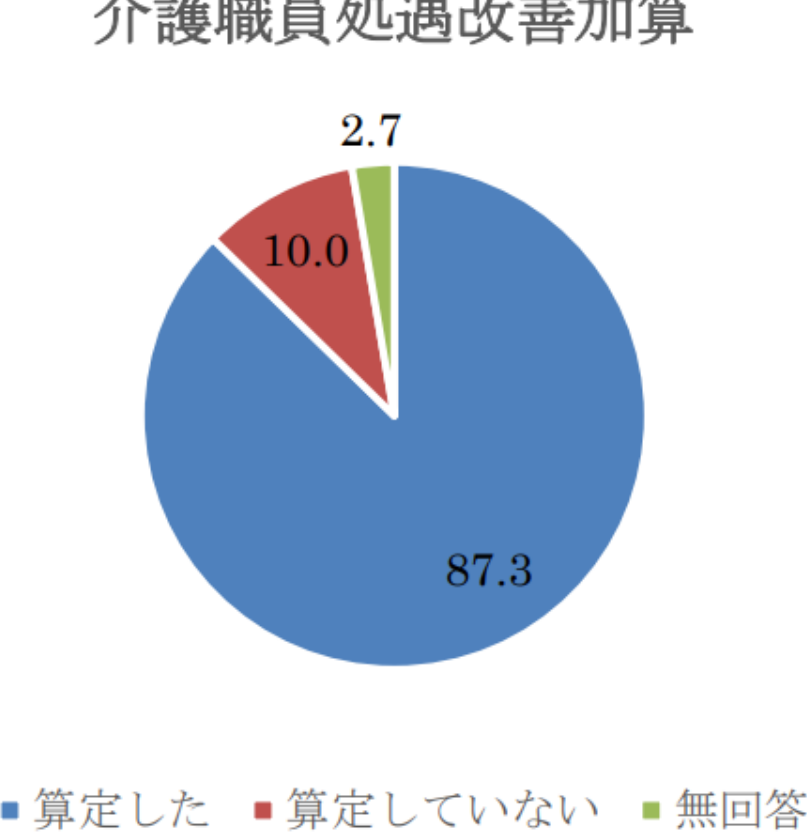
介護労働者全体の年収

	令和2年度(円)	令和元年度(円)
全体	3,659,292+	3,644,880
訪問介護員	3,243,882-	3,252,180
介護職員	3,457,919+	3,443,708
サービス提供責任者	3,899,562+	3,758,687
生活相談員	3,823,607-	3,838,054
看護職員	4,277,122+	4,234,230
介護支援専門員	3,912,746+	3,883,968
P T・O T・S T等	4,182,897+	4,095,506
管理栄養士・栄養士	3,660,250-	3,769,892

介護職員処遇改善加算の算定・対応状況

処遇改善加算に伴う対応状況

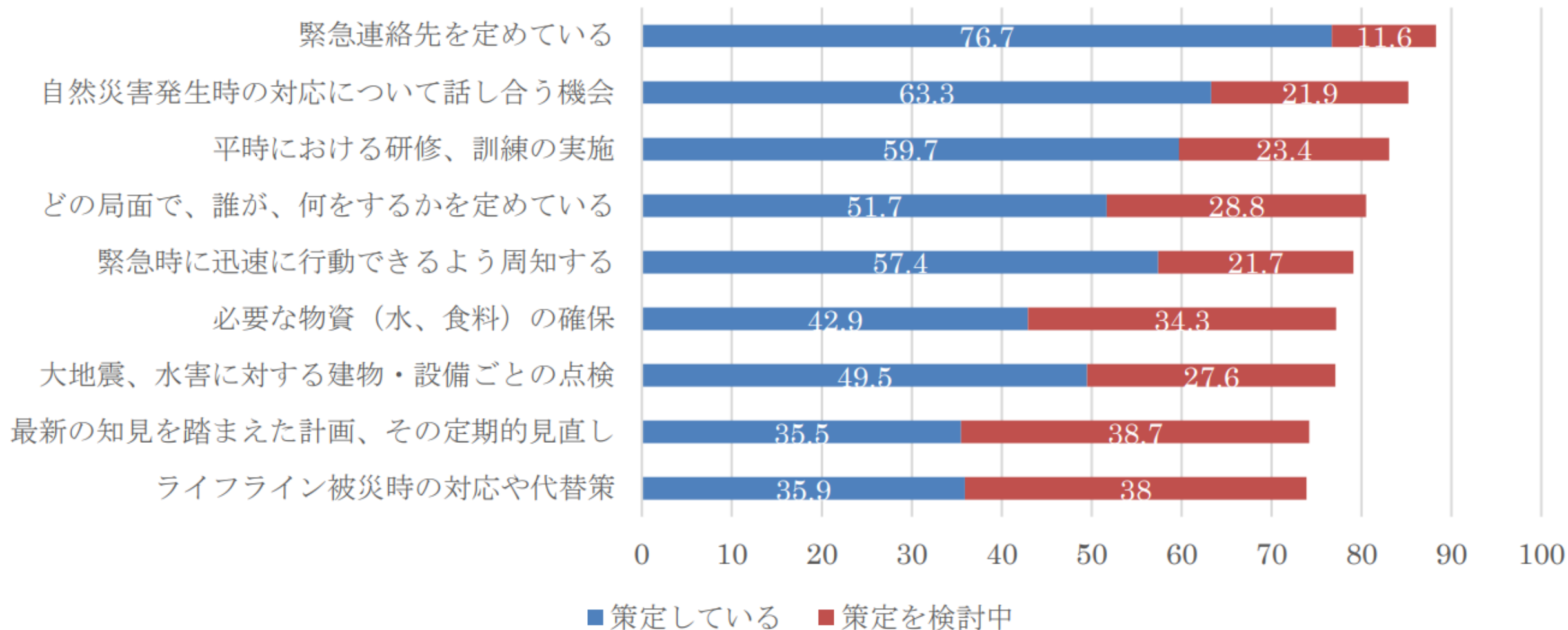
介護職員処遇改善加算



	回答事業所数	諸手当の導入・引き上げ	一時金の支給	基本給の引き上げ	その他	無回答
全体	6,545	61.4	55.4	35.7	3.6	1.5
訪問系	1,914	61.4	57.7	35.7	3.4	1.9
施設系(入所型)	1,121	69.4	52.4	37.1	3.3	1.1
施設系(通所型)	2,364	56.8	56.0	35.0	4.1	1.4
居住系	844	66.7	54.6	36.0	2.3	1.3
居宅介護支援	90	54.4	45.6	43.3	1.1	2.2

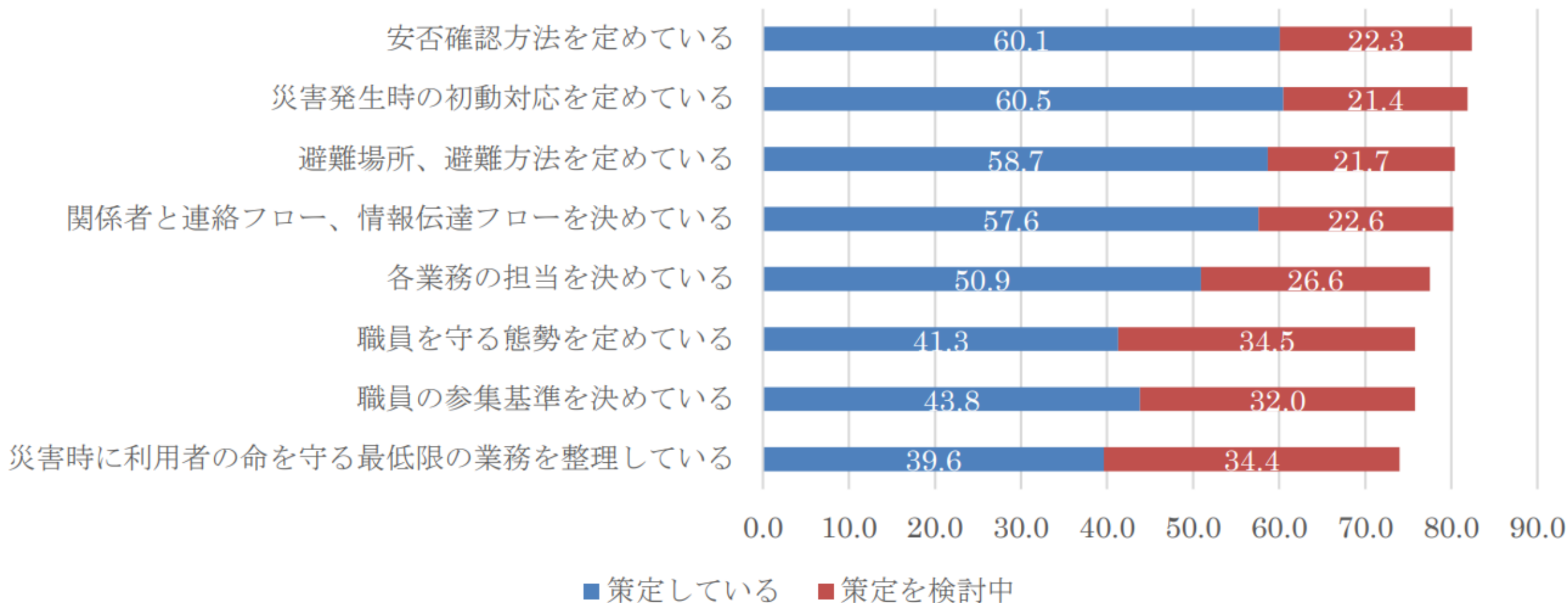
自然災害に対する業務継続の取り組み

平常時



自然災害に対する業務継続の取り組み

緊急時



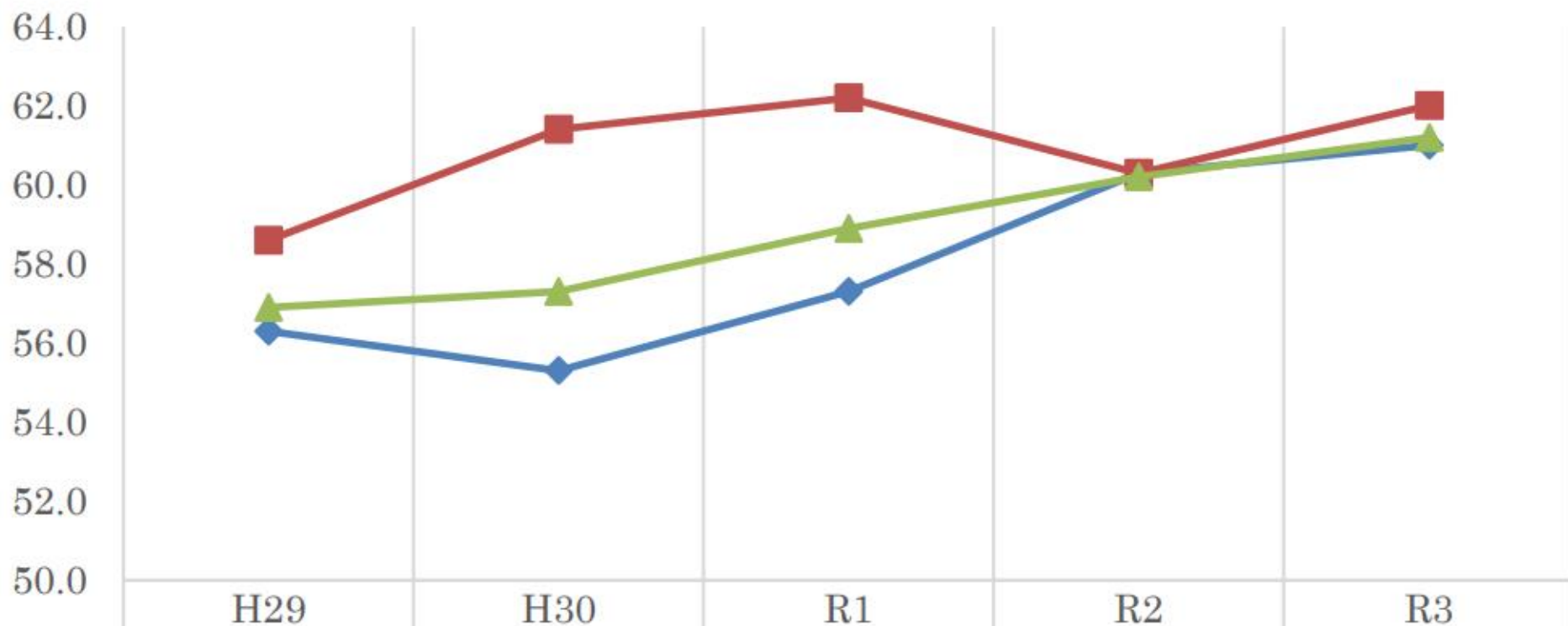
令和3年度「介護労働実態調査」 介護労働安定センターによる調査

ICT機器の活用状況（介護保険サービス系型別）

	回答事業所数	パソコンで利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している	記録から介護保険請求システムまで一括している	タブレット端末等で利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している	グループウェア等のシステムで事業所内の報告・連絡・相談を行っている	給与計算、シフト管理、勤怠管理を一元化したシステムを利用している	情報共有システムを用いて他事業者と連携している	他の事業所とデータ連携によりケアプランやサービス提供票等をやり取りするためのシステム	その他	いずれも行っていない	無回答
全 体	8,742	52.8	42.8	28.6	19.8	18.4	13.8	10.4	0.7	22.0	8.4
訪問系	2,841	50.4	41.9	30.0	24.1	21.2	18.5	11.9	0.8	21.8	8.6
施設系（入所型）	1,190	71.1	55.7	35.0	25.1	22.0	13.4	6.1	0.5	11.9	6.6
施設系（通所型）	2,733	48.4	39.3	25.1	16.2	14.5	10.4	10.5	0.7	25.8	8.1
居住系	886	45.9	26.1	26.0	17.4	17.8	8.7	4.6	0.9	29.0	10.3
居宅介護支援	768	59.2	61.2	30.7	12.9	16.7	16.3	18.4	0.7	15.2	7.3

今の勤務先で働きたい

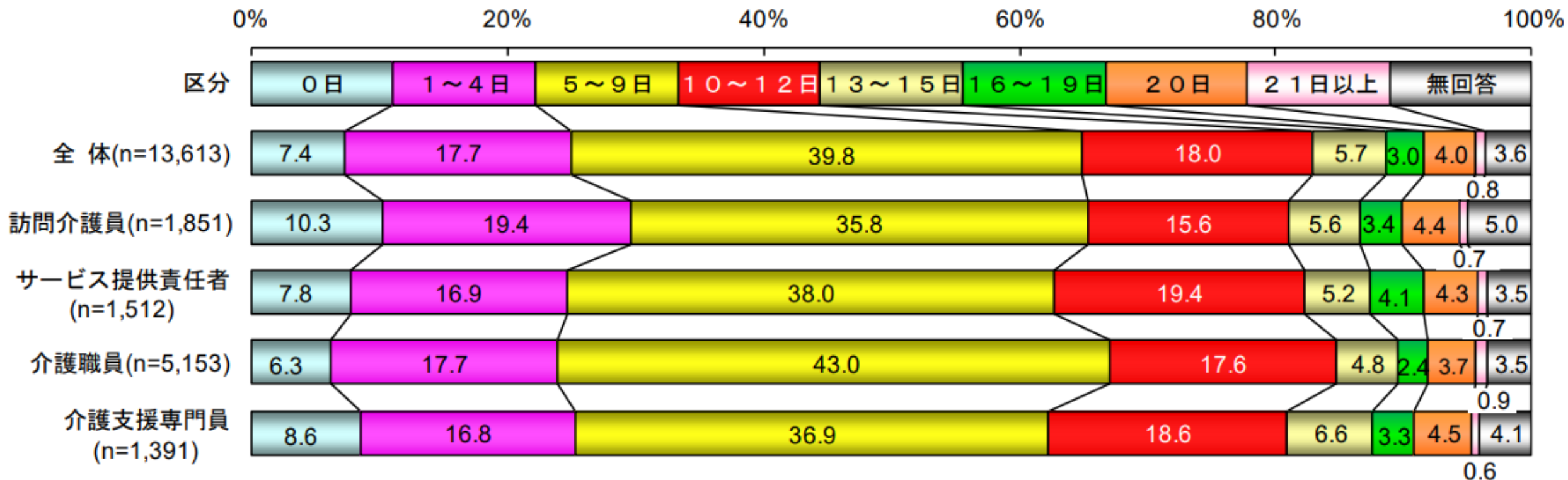
◆ 無期職員 ■ 有期職員 ▲ 全体 (%)



◆ 無期職員	56.3	55.3	57.3	60.3	61.0
■ 有期職員	58.6	61.4	62.2	60.3	62.0
▲ 全体 (%)	56.9	57.3	58.9	60.2	61.2

令和3年度「介護労働実態調査」 介護労働安定センターによる調査

有給休暇の取得日数



平均取得（消化）日数は

サービス提供責任者と介護支援専門員がともに 7.5 日
 介護職員が 7.2 日、訪問介護員が 7.1 日

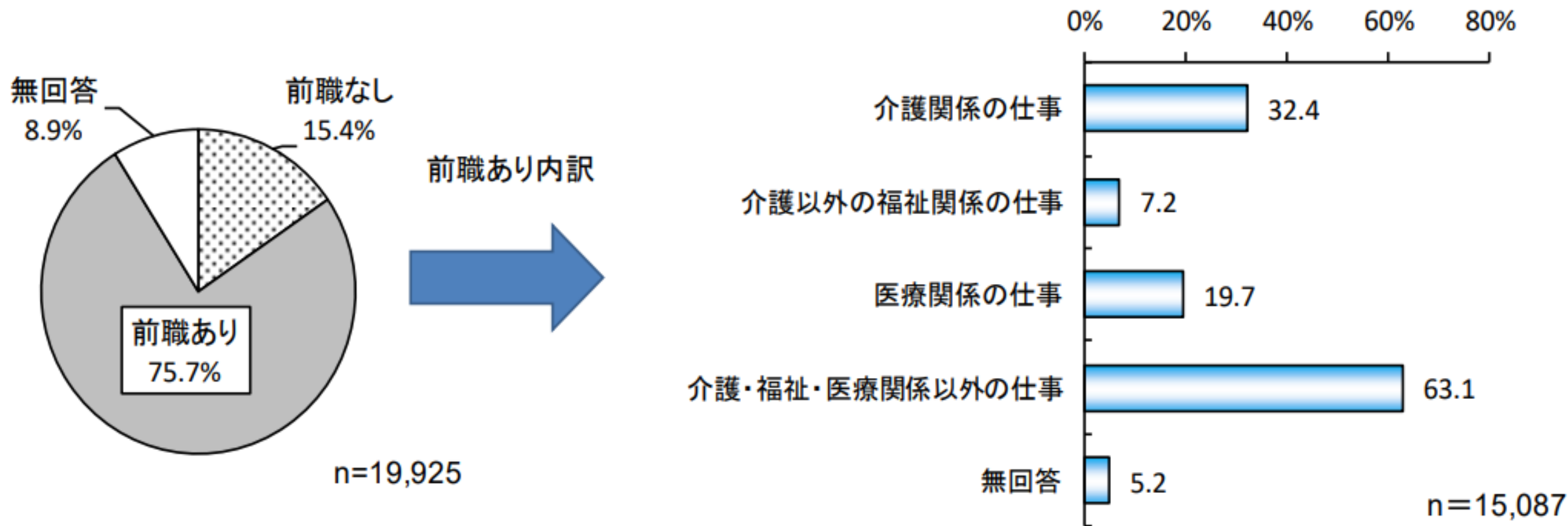
令和3年度「介護労働実態調査」 介護労働安定センターによる調査

労働条件等の悩み、不安、不満等

悩み、不安、不満等の内容	令和3年度	令和2年度
人手が足りない	52.3(%)	52.0(%)
仕事のわりに賃金が低い	38.3	38.6
身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）	30.0	30.6
健康面（新型コロナウイルス等の感染症、怪我）の不安がある	28.1	20.5
有給休暇が取り難い	25.6	26.8
業務に対する社会的評価が低い	25.4	26.0
精神的にきつい	24.7	25.6
休憩が取り難い	21.1	21.1

令和3年度「介護労働実態調査」 介護労働安定センターによる調査

前職の有無、勤務先の仕事内容



前職を辞めた理由

収入よりも
人間関係

<全体>

- 1位「職場の人間関係」が 18.8%（前年16.6%）
- 2位「結婚・出産・妊娠・育児のため」が 16.9%（前年 25.0%）
- 3位「収入が少なかったため」の 14.9%（12.9%）

<男性>

- 1位「自分の将来の見込みが立たなかったため」が 26.5%
- 2位「職場の人間関係」が21.7%

<女性>

- 1位「結婚・出産・妊娠・育児のため」が 20.7%
- 2位「職場の人間関係」18.1%

まとめ

1. 健康管理の意義

2. 健康に働くための健康管理

過労 栄養 睡眠と休養 定期的な健診 ストレス解消

3. 労働環境の整備

改善のための項目 人材確保 法律

4. 令和3年度「介護労働実態調査」 ～介護労働安定センターより～