

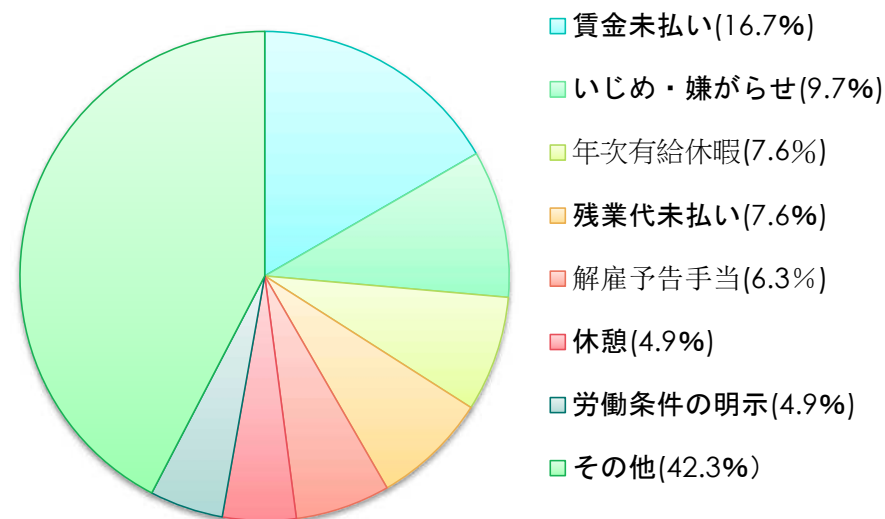
労働基準法関連(社会福祉施設)

相模原労働基準監督署第三方面

相模原労働基準監督署に寄せられた相談

※令和7年度（社会福祉施設関係）

- 1位 賃金未払い（16.7%）
- 2位 いじめ・嫌がらせ（9.7%）
- 3位 年次有給休暇（7.6%）
- 3位 残業代未払い（7.6%）
- 5位 解雇予告手当（6.3%）



よくある相談ケース1

パートにも有給休暇は発生する？

Q.パートタイム労働者(短時間労働者)にも年次有給休暇は与える必要がありますか？

→A.週1勤務であっても、年次有給休暇を与える必要があります。

与えるべき日数等の詳細は以下の表のとおり。

週所定 労働時間	週所定 労働日数	1年間の所定労働 日数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間 未満	5日以上	217日以上							
	4日	169日から 216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日から 168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日から 120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日から 72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

【⚠️ここにも注意！】

- ・ 10日以上の年次有給休暇が労働者に付与される場合、年間に5日の有給休暇の確実な取得が義務付けられています。
- ・ 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、5年間（当分の間は3年間）保存する必要があります。

（発展）働く日数が不規則なパートの場合

○ 予定されている今後1年間の所定労働日数を算出し難い場合の取扱い

→年次有給休暇が比例付与される日数は、原則として基準日（年次有給休暇付与日）において予定されている今後1年間の所定労働日数に応じた日数です。

ただし、予定されている所定労働日数を算出し難い場合には、基準日直前の実績を考慮して所定労働日数を算出することとして差し支えありません。

したがって、例えば、雇入れの日から起算して6か月経過後に付与される年次有給休暇の日数については、過去6か月の労働日数の実績を2倍したものを「1年間の所定労働日数」とみなして判断して差し支えありません。

よくある相談ケース2

割増賃金ってなに？

Q.よく耳にする残業させたら支払う必要のある割増賃金って、具体的にはどんな制度ですか？

→A.時間外労働（1日8時間、週40時間を超えた労働のこと）に対しては、25%以上（※）の割増賃金を支払わなければなりません。

※ここに注目 ⚠

令和5年まで中小企業は適用が猶予されていたが、現在は規模に関係なく1か月に60時間を超える時間外労働をさせた場合は、割増賃金率が50%以上となっているため要注意！

☆その他、支払う義務のある割増賃金のルール

- ・深夜割増 深夜業(午後10時から午前5時までの労働)に対しては、25%以上の割増賃金を支払う必要がある。
- ・休日割増 休日労働に対しては、35%以上の割増賃金を支払う必要がある。

・ Point

→ここでいう“休日”とは、「法定休日」のことを指します。

・法定休日：原則、毎週1回の休日のこと。（例外として、4週を通じて4日以上の日【変形休日制】）

∴Ex.週休二日制で土曜日と日曜日が休みの場合、土曜日のみを働かせたからといって、休日割増の支払義務はない。

よくある相談ケース3

処遇改善手当は、割増賃金の基礎に含める？

Q.国からの補助金（処遇改善手当）を割増賃金の基礎に含める必要がありますか？

→A.含める必要があります。 ←  近年、この点に関する法違反が多いため要注意です！

補助金（処遇改善手当）は、「決まって毎月支払われる手当」として支払う場合に、その金額を割増賃金に反映させる必要があります。

使用者は時間外労働や休日労働を行わせた際には、法定の割増賃金を支払う義務があり、労働基準法第37条第5項及び労働基準法施行規則第21条で列举されている手当（通勤手当、家族手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金）に該当する賃金以外の賃金は、割増賃金の基礎となる賃金に算入する必要があるため、「決まって毎月支払われる手当」として補助金（処遇改善手当）を支払う場合、その性質上、上記手当には該当しないことから、割増賃金の基礎となる賃金に算入して割増賃金を支払う必要があります。

よくある相談ケース4

同一労働同一賃金ってなに？

Q.そもそも同一労働同一賃金とは？どのようなことをすべき？

→A.職務内容や責任の程度が同じであれば、正社員か非正規雇用かといった雇用形態の違いにかかわらず、同一の賃金を支払うという原則のことです。

正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されています。

(2021年4月1日より施行)

○ 具体例 労働者に対する待遇に関する説明義務

→非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について事業主に説明を求めることができるようになりました。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

・ point

→労働者に説明を行う際は資料を活用し、わかりやすく説明しましょう。比較対象となる正社員については、短時間労働者・有期雇用労働者と職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲等が最も近いと事業主が判断する正社員を選定しましょう。労働者が納得するまで説明することまで求めるものではありませんが、納得が得られるよう真摯で丁寧な説明に努める必要があります。(⚠️「パートだから」、「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから具体的に理由を説明することが必要です。)

また、労働者が説明を求めたことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。

（発展）同一労働同一賃金に係る裁判例

○ 参考

待遇（手当）	判断	待遇（手当）の 性質・目的	判決理由
住宅手当	不合理ではない	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多寡となる可能性がある。
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な経費が異なるわけではない。 正社員と契約社員の職務の内容・配置の変更の範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に関係はない。
皆勤手当	不合理	出勤する労働者を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する目的で支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転勤や出向の可能性等の相違により異なるものではない。
年末年始勤務手当	不合理	最繁忙期であり、多くの労働者は休日である年末年始期間に業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性の対価として支給。	業務の内容等に関わらず、実際に勤務したこと自体を支給要件としており年末年始勤務手当の支給趣旨は契約社員にも妥当する。

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/precedent.html>

○コラム(安全衛生) 衛生管理(推進)者について

○ 選任要件等について

→社会福祉施設については、各施設（事業場）ごとの常時雇用している労働者数に応じて、以下の者を選任する必要があります。

なお、労働者数については、正社員のみならず、パートタイム労働者なども含まれるものです。

常時使用する労働者数	選任が必要な役職	資格要件
50人以上	衛生管理者	第二種衛生管理者の免許を持つ者。
10人以上50人未満	衛生推進者	以下のいずれかの要件を満たす者 ①都道府県労働局長の指定する団体が行う「衛生推進者養成講習」を修了した者 ②大学・高専を卒業し、その後1年以上の労働衛生の実務経験がある者 ③高等学校又は中等教育学校を卒業し、その後3年以上の労働衛生の実務経験がある者 ④5年以上の労働衛生の実務経験がある者 ⑤衛生管理者・労働衛生コンサルタントの資格を有する者
10人未満	特になし ※選任義務はありませんが、安全衛生管理を行う責任者を定めることが望ましい。	—

○コラム(安全衛生) “安全”推進者について

○ 安全推進者

→法律上、社会福祉施設については、労働災害を防ぐための責任者である安全推進者の選任義務はありません。(※労働者数に応じて衛生推進(衛生管理)者は選任義務あり。)

しかし、わが国の1年間に発生する休業4日以上労働災害(Ex.腰痛・転倒災害等)のうち、約3分の1以上が、社会福祉施設を含む業種(労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号)第2条第3号に掲げる業種)において発生していることから、社会福祉施設についても安全管理体制の構築が急務となっています。

したがって、法律上選任義務のない社会福祉施設についても、安全関係の担当者の配置として、安全推進者の選任が望ましいです。

(労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドライン)

○ 安全推進者の職務内容について

(1) 職場環境及び作業方法の改善に関すること

→Ex.職場内の整理整頓(4S活動)の推進、床の凸凹面の解消等職場内の危険箇所の改善 等

(2) 労働者の安全意識の啓発及び安全教育に関すること

→Ex.朝礼等の場を活用した労働災害防止に係る意義の周知・啓発、要介護者の介助作業に係る安全な作業手順についての教育・研修の実施 等

(3) 関係行政機関に対する安全に係る各種報告、届出等に関すること

→Ex.労働災害を発生させた場合における労働者死傷病報告の作成及び労働基準監督署長への提出 等

・(参考)社会福祉施設の安全管理マニュアル

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000110454_00003.html

社会福祉施設の事業主のみなさま向けお役立ち情報

○ 働き方改革はどう進めていけばいいの？

- ・ 働き方改革特設サイト

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/>

- ・ 神奈川働き方改革推進支援センター

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/kanagawa/>

○ 労務管理のどこに気を付ければいいの？

- ・ 介護労働者の労働条件の確保・改善ポイント

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000740605.pdf>

- ・ 訪問介護労働者の法定労働条件の確保のために

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001048087.pdf>

○ 同一労働同一賃金について、詳しく知りたい！

- ・ パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

<https://www.mhlw.go.jp/content/001133569.pdf>

社労士等の専門家が
中小企業事業主からの
労務管理上の相談に応
じます。
(相談無料、秘密厳守)



労働基準局
広報キャラクター たしかめたん

- ・ 神奈川労働局から発信される最新の情報が見たい！

- ・ 神奈川労働局メールマガジン

<https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawaroudoukyoku/home/merumaga.html>



よく見 っとすべりつまずき注意!!
で転倒災害防止!!



厚生労働省・神奈川労働局・相模原労働基準監督署

安全衛生関連(社会福祉施設)

相模原労働基準監督署安全衛生課

社会福祉施設の労働災害の現状 (第14次労働災害防止計画)

令和5年度から令和9年度の5か年を計画期間とした、第14次労働災害防止計画（以下、14次防）では、労働災害による死者数及び死傷者数を令和9年までに5%以上減少させることを目標としています。

第13次労働災害防止推進計画（以下、13次防）では、社会福祉施設を重点業種として社会福祉施設としての労働災害の減少目標を掲げていました。14次防ではそのような位置づけではありませんが、上述のとおり労働災害全体で5%以上減少させることを目標としており、社会福祉施設においても5%以上の減少が必要となります。

相模原管内における令和4年以降の労働災害の発生状況等（新型コロナウイルス感染症を除く）は以下のとおりです。

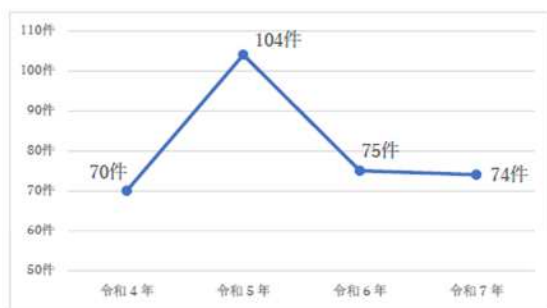


図-1 社会福祉施設に係る令和4年以降の労働災害発生件数

図-1は、社会福祉施設に係る令和4年以降の労働災害発生件数を示しています。14次防の1年目である令和5年では、前年に対し急増し、34件の増加となりました。その後、2年目の令和6年では29件の減少、令和7年ではさらに1件減少し、74件となりましたが、比較基準年とした令和4年の件数を下回ることはいまだできていません。

図-2は、令和5年から令和7年の社会福祉施設における事故の型別労働災害発生状況を示しています。

最も多いのは『動作の反動・無理な動作』で、次いで『転倒』となっており、

この2つの事故の型で、全体の約59%を占めています。

『動作の反動・無理な動作』は約35%、『転倒』は約24%となっています。これらの事故の型は社会福祉施設における労働災害では最も起こりうる災害の一つであるため、従来から事業者の皆様にもその防止に努めていただいておりますが、依然として高い割合を示しています。

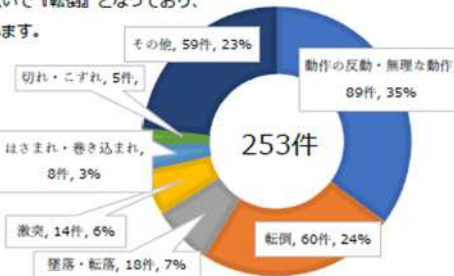


図-2 14次防（社会福祉施設）事故の型別労働災害発生状況

14次防ではこれら作業行動に起因する労働災害防止対策を重点事項に掲げています。

なお、『動作の反動・無理な動作』の内、腰痛は41件（46.1%）でした。

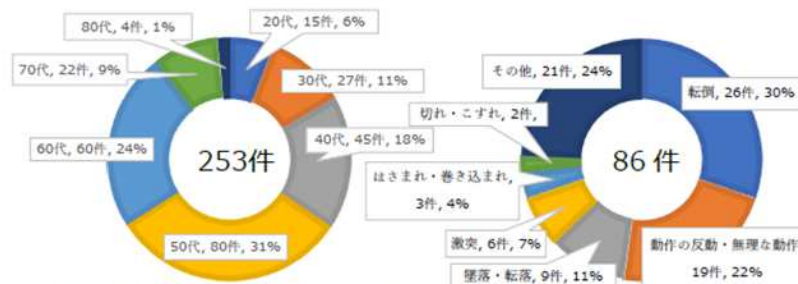


図-3 14次防（社会福祉施設）年代別労働災害発生状況

図-3は令和5年から令和7年の社会福祉施設における年代別の労働災害発生状況になります。50代が最も多く、次いで60代となっており、60代以上は約34%となっております。

図-4は、60代以上の事故の型別発生状況をまとめたものです。『転倒』が最多で、次いで『動作の反動・無理な動作』となっており、いわゆる行動災害が半数以上を占めています。

また、60代以上の『転倒』の内、休業30日以上を要す割合は65.4%、『動作の反動・無理な動作』の内、休業30日以上を要す割合は52.6%でした。

これらの労働災害発生状況を踏まえ、労働災害防止に向けたより一層の安全対策の推進をお願いいたします。

前述のような傾向を踏まえ、事業場においては、引き続き次のような取組をお願いします。

- 『職場における腰痛予防対策指針』を参考とした腰痛予防対策
- 4S(整理・整頓・清掃・清潔)活動などによる転倒災害防止
- 安全衛生教育等により安全衛生に対する意識の向上を図り、行動災害の防止
- 高齢労働者においては、年齢・個人差に配慮した仕事の内容・強度・時間等の調整の配慮
- 転倒災害等に対する労働災害防止活動の実効性を高めるため、安全の担当者(安全推進者)を配置し、職場環境の改善や安全意識の啓発などに関する事項を行わせてください。

※参考となるパンフレット等※（厚生労働省HP等に掲載しています）

- ①『職場の危険の見え方（小売業、飲食業、社会福祉施設）実践マニュアル』（厚労省 HP）
- ②『介護労働者の転倒災害（業務中の転倒による重症）を防止しましょう』（厚労省 HP）
- ③『転倒等リスク評価セルフチェック票』（厚労省 HP）
- ④『転倒予防体操実施マニュアル』（厚労省 HP）
- ⑤『職場における腰痛予防対策指針』（厚労省 HP）
- ⑥『エイジフレンドリー指針』（厚労省 HP）
- ⑦『STOP！転倒災害プロジェクト神奈川』、『ころば NICE かながわ体操』（神奈川局 HP）

「職場の危険の見える化」のポイント

社会福祉施設での「危険の見える化」を進めるうえでのポイントは、

介助に伴う「腰痛予防」や「転倒予防」の見える化

- 1 「人力での要介護者の抱え上げは、原則、行わないこと」及び「福祉用具を活用すること」であり、介助に伴う「腰痛予防」や「転倒予防」の見える化に、まずは最重点に取り組むこと。
- 2 福祉器具が必要な要介護者には、ケアプランに「福祉用具の使用」を明記すること（ケアプランに明記するとともに、具体的に使用する「福祉用具」を写真やイラストで明示）することも効果的。
- 3 介助方法マニュアルに、「福祉用具の使用」を、写真やイラストで明示する。
- 4 「危険の見える化」と同時に、介護職員に対し教育の機会を提供すること（福祉用具を正しく使えば、効率的で便利なツールであること）。また、動画を活用することも効果的です。

介助以外での転倒防止や交通事故防止の見える化

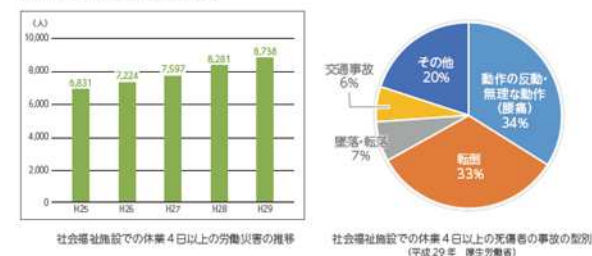
- 1 介助以外での転倒防止の見える化
- 2 施設利用者の送迎時の交通労働災害防止の見える化

* なお、イラストの「○」は「よい例（推奨）」、「×」は「悪い例（推奨しない）」を表しています。

3. 社会福祉施設 —職場の危険の見える化—

全国的な社会福祉施設での労働災害の傾向

全国的に、社会福祉施設の労働災害は増加傾向にあります。特に、社会福祉施設での主な労働災害は、介助に伴う「腰痛」や「転倒」です。また、施設利用者の送迎時の交通事故も社会福祉施設での特有な事故です。



「職場の危険の見える化」のすすめ

こうした労働災害の防止対策の有効なツールの一つが、「職場の危険の見える化」です。職場に潜む危険などは、視覚的に捉えられないものが多数あり、これらを見る化することで、より効果的な安全衛生活動を行うことができます。

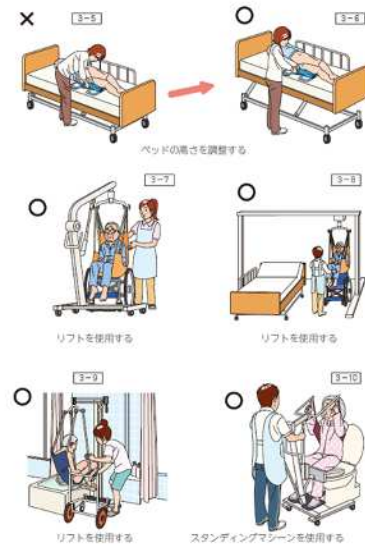
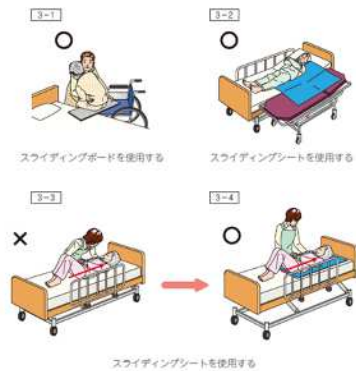
本マニュアルの使い方

本マニュアルは「実践的な」マニュアルを目指していることから、本編でのイラストは全て電子データでダウンロードが可能です。各イラストにはイラスト番号が付いています。そのままイラストを活用しても、更にスローガン等の文字を追加するなど、各施設の実情に合わせて手直しすることも可能です。また、社会福祉施設においては、「腰痛」や「転倒」など事故が発生しやすい箇所や介護職員のスタッフルームで「見える化」を行うことが効果的です。更には、「介助マニュアル」や個々の「ケアプラン」の中で「見える化」を行うことが効果的です。

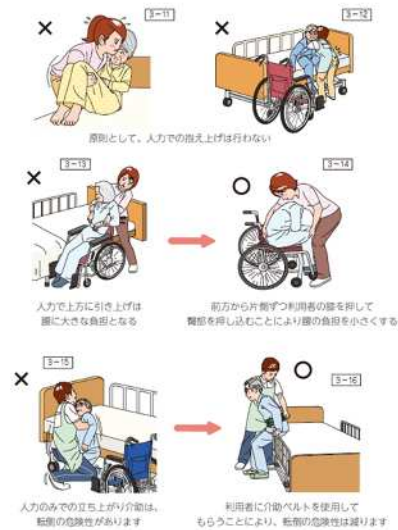
また、介護職員の意見を踏まえて、定期的に「見える化」の見直しを行うことが重要です。

1 介助に伴う「腰痛予防」や「転倒予防」の見える化

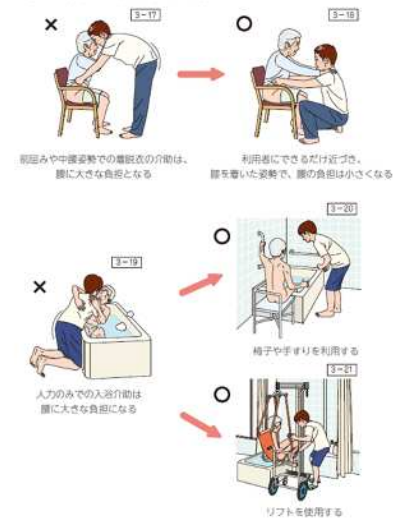
① 福祉用具（機器・道具）を活用した腰痛予防の見える化の例



② 人力による抱え上げを行わず、利用者の残存機能を活用する方法の見える化の例



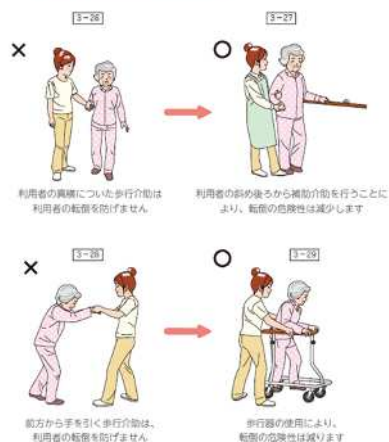
③ 入浴介助での危険の見える化の例



④ トイレ介助での危険の見える化の例



⑤ 介助に伴う転倒の危険の見える化の例



2 ケアプランに「福祉用具の使用」を明記することも見える化（これも一種の見える化）



3 介助方法マニュアルに「福祉用具の使用」を明示する見える化



4 「危険の見える化」と同時に、介護労働者に対し教育の機会を提供すること。



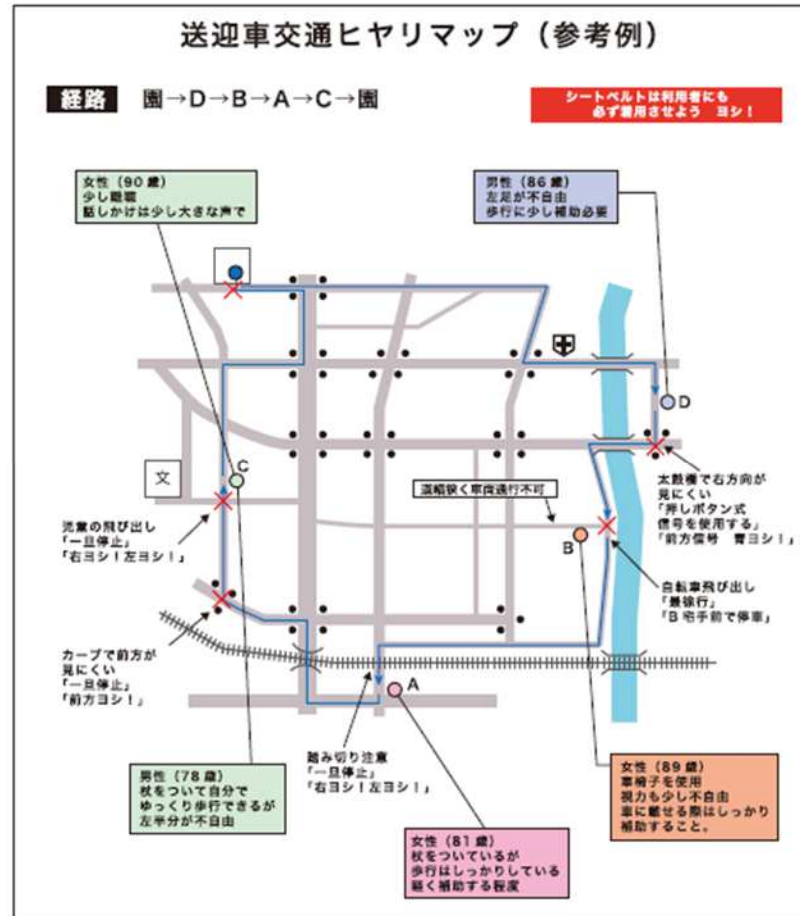
介助以外での転倒防止や交通事故防止の見える化

① 介助以外での転倒の危険の見える化の例



② 施設利用者の送迎時の交通労働災害防止の見える化

3-36



施設利用者の送迎時の交通事故防止として、
交通ヒヤリマップを作成することも効果的です。

「職場の危険の見える化（小売業、飲食業、社会福祉施設）実践マニュアル」

介護労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう

50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加し続けています
事業者は労働者の転倒災害防止のための措置を講じなければなりません

「つまずき」等による転倒災害の原因と対策

- (なし) 何もないところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒（33%）
 ▶転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入（★）
 ▶走らせない、急がせない仕組みづくり
- 通路の段差につまずいて転倒（15%）
 ▶事業場内の通路の段差の解消（★）、「見える化」
 ▶送迎先・訪問先での段差等による転倒防止の注意喚起
- 設備、家具などに足を引っかけて転倒（12%）
 ▶設備、家具等の角の「見える化」
- 利用者の車椅子、シルバーカー、杖などにつまずいて転倒（8%）
 ▶介助の周辺動作のときも焦らせない
 介助のあとには「一呼吸置いて」から別の作業へ
- 作業場や通路以外の障害物（車止めなど）につまずいて転倒（7%）
 ▶適切な通路の設定
 ▶敷地内駐車場の車止めの「見える化」
- コードなどにつまずいて転倒（5%）
 ▶労働者や利用者の転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、労働者に徹底させる

「滑り」による転倒災害の原因と対策

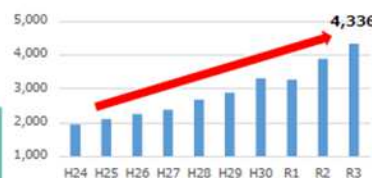
- 凍結した通路等で滑って転倒（24%）
 ▶従業員用通路の除雪・融雪。凍結しやすい箇所には融雪マットを設置する（★）
- 浴室等の水場で滑って転倒（23%）
 ▶防滑床材の導入、摩耗している場合は施工し直す（★）
 ▶滑りにくい履き物を使用させる
 ▶脱衣所等隣接エリアまで濡れないよう処置
- こぼれていた水、洗剤、油等（人為的なもの）により滑って転倒（21%）
 ▶水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。
 （清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してから再開）
- 雨で濡れた通路等で滑って転倒（11%）
 ▶雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認し、防滑処置等の対策を行う
 ▶送迎・訪問先での濡れた場所での転倒防止の注意喚起

（★）については、高齢労働者の転倒災害防止のため、中小企業事業者は「エイジフレンドリー補助金」（補助率1/2、上限100万円）を利用できます
中小事業者は、無料で安全衛生の専門家のアドバイスが受けられます

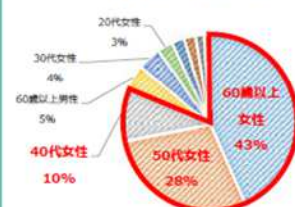


転倒災害（休業4日以上）の発生状況（令和3年）

社会福祉施設における転倒災害発生件数の推移



社会福祉施設における転倒災害被災者の性別・年齢別内訳



社会福祉施設における転倒災害の態様

骨折（約70%）

- ・打撲
- ・じん帯損傷
- ・捻挫
- ・外傷性くも膜下出血

社会福祉施設の転倒災害による平均休業日数（※労働者死傷病報告による休業見込日数）

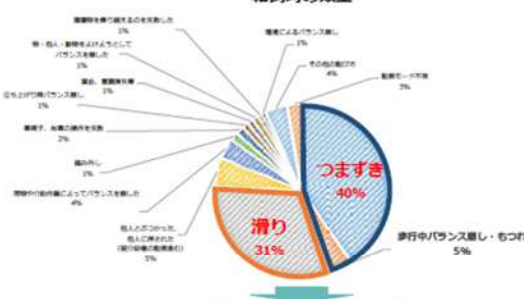
44日

介護の現場における転倒災害の発生時点



転倒災害が起きているのは移動のときだけではありません

転倒時の類型



主な原因と対策

転倒リスク・骨折リスク

- 一般に加齢とともに身体機能が低下し、転倒しやすくなります
→「転びの予防 体力チェック」「ロコチェック」をご覧ください
- 特に女性に加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します
→対象者に市町村が実施する「骨粗鬆症検診」を受診させましょう
- 現役の方でも、たった一度の転倒で寝たきりになることも
→「たった一度の転倒で寝たきりになることも。転倒事故の起こりやすい箇所は？」（内閣府ウェブサイト）



転びの予防 体力チェック

ロコチェック



内閣府ウェブサイト

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

職場での労働災害を防ぐために

転倒事故を防ぐ 運動プログラム

社会
福祉施設
向け

厚生労働省 令和3年度 安全で安心な店舗・施設づくり推進運動

転倒予防体操 実施マニュアル



本マニュアルについて

社会福祉施設の労働災害は年々増加しており、動作の反動・無理な動作が一番多く、次いで転倒によるケガが多い状況です。(つまずき・すべり・物を運んでいるとき、介助しているとき等)

本マニュアルでは、施設の管理者の方向けに、職員の転倒によるケガを予防するための職場で行える体操をご紹介します。

転倒予防に効果的な「筋力」「バランス」「柔軟性」を向上する内容で、職場の健康づくりにも役立ちますので、職員と一緒にぜひ行ってみましょう。

体操を行う手順

- ①朝礼や施設でのミーティングの際に、仕事上のケガの予防について注意喚起を行い、転倒予防のための体操を一緒に行う旨を伝えます。
※別紙「チェックリスト」で日々チェックすることをおすすめです。
- ②体調やカラダの痛みについて確認します。不調があれば無理に参加させないようにします。
- ③参加者に安全に動けるスペースを確保してもらいます。(ぶつかったり、転ばないように)
- ④動画や本マニュアルを見ながら、皆で体操をします。(約3分)
- ⑤体操が終わったら、安全に仕事に取り組むことを改めて伝え、仕事を始めます。

！ 継続して行うことで、全員の意識を高め、転びにくいカラダづくりをしましょう。



職場エクササイズ動画



QRコードを読み込んで
スマホやタブレット等で
ご覧ください。

約3分で楽しく実施できる
動画になっています。

https://youtu.be/8sQw_Ybq7r4

制作 株式会社ルネサンス

社会福祉施設向けチェックリスト

① 経営トップの取り組み

チェック項目		は
1	経営トップが従業員の安全と健康の確保に向け、職場の労働安全衛生に関する方針を出している	☐

② 本部・管理者の取り組み

チェック項目		は
1	労働安全衛生について、従業員への教育をしている	☐
2	職場の整理・整頓・清掃・清潔(4S)をルール化している	☐
3	定期的に施設内の安全点検をしている	☐
4	職員のケガ(転倒・腰痛等)防止のため、体調管理や体操等を行っている	☐
5	職員からのヒヤリハット(すべり・つまずき・踏み外し等)報告に基づき、改善の対策をしている	☐

③ 従業員の日々の取り組み

チェック項目		は
1	床のすべりやすい場所(水・油等)は掃除している	☐
2	床のつまずきやすい段差に注意している	☐
3	足元のぶつかりやすい物は片付けている	☐
4	腰を痛めないような作業姿勢や作業方法に気を付けている	☐
5	ケガをしないために、体操を行ったり、体調管理に気を付けている	☐
6	つまずいたり、ケガをしたら上長に伝えている	☐

To reduce the risk of falling

STOP! 転倒災害

プロジェクト神奈川
▶since2015

To all working people (すべての働く人へ)

休憩時間や仕事の合間などに
からだ、動かしてみませんか？



健康づくりで 転倒災害防止！
ご安全に！



厚生労働省
神奈川労働局



Kanagawa Labour Bureau Presents

神奈川労働局推奨「ストレッチ&ブレス★ロコモ対策」



運動習慣がない人の転倒リスクが高い傾向にあることを、
みなさんにご存知ですか？
みなさんが運動を始めるきっかけの一つとして
ストレッチから始めてみるのは如何でしょうか？

きっかけは職場から！決めるのは自分から！

お手軽！かんたん！職場で「ストレッチ&ブレス」
自分の健康を意識しよう！めざせ習慣化！

目の疲れを緩和する

眼精疲労リリース

効果：目の血流改善、首肩の緊張緩和



- ・椅子に座り、背筋を伸ばす
- ・両手でこめかみを軽く押さえ、深呼吸しながら首を左右にゆっくり倒す

血流増進

血圧を整える

肩回しストレッチ

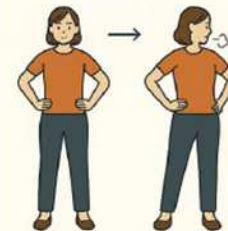


- ① 足を肩幅に開いて立ちます。
- ② 両肩を耳に近づけるようにすくめ、ゆっくり後ろに大きく回します。
- ③ 5回ほど後ろ回しをしたら、前回しも同様に行います。

腰を柔軟にする

立位腰ひねりストレッチ

効果：腰の回旋筋をほぐし、腰痛予防。



- ・足を肩幅に開いて立ち、両手を腰に添える。
- ・息を吐きながら上半身を右へひねり、吸いながら戻す。

※ストレッチは一例です。これ以外にも様々なものがありますが自身や職場にあったものを探してみましょう！

ストレッチを行う際の呼吸の基本ポイント

- ・呼吸を止めない・動作に合わせる・深くゆっくりと・リズムを一定に・吐く時間は長めに

フィジカルパワー：身体活動における総合的な身体能力。

サッカーや相撲など「倒れない強さ」が重要なスポーツでも求められる力です。

「体幹の強さ」、「バランス感覚」、「筋力」、「柔軟性」など、
倒れないために必要不可欠な要素で構成されます。

キーワードは「フィジカルを落とすな！」



神奈川県労働局啓発:「ストレッチ&ブレス★ロコモ対策」

ストレッチと併せて呼吸を意識しませんか？

ひとの理想的な呼吸は、「鼻呼吸」と「腹式呼吸」と言われています。
現代人は、意識をしないと浅い胸式呼吸になりがちですが、
これは慢性的な酸素不足に陥りやすくなります。
深い呼吸は、その酸素不足を解消し、自律神経のバランスを整えるとともに、
心身の不調を改善する効果も期待できます。

仕事の合間や休憩時、作業や運動、通勤時、家での入浴時や就寝前など、
気が付いたときに自分の呼吸を意識してみましょう♡

呼吸を実践しよう！ Let's Breathe Smart!

★一般的な深い呼吸法（腹式呼吸）★

目的：酸素をしっかりと取り込み、心身をリラックスさせる。

方法：姿勢を整える立位または座位で背筋をまっすぐにし、肩の力を抜きます。

腹式呼吸

- (1) 息を吸う（4秒）鼻からゆっくり息を吸い、
お腹がふくらむを感じます。
- (2) 息を止める（2秒）軽く息を止めて、
酸素を体に行き渡させます。
- (3) 息を吐く（6秒）口からゆっくり息を吐き、
お腹をへこませながら体の力を抜きます。
- (4) 繰り返し5回程度繰り返すと、
血圧や心拍が安定しやすくなります。



ころばNICEかながわ体操 since2015

この体操は、神奈川県労働局が公益財団法人かながわ健康財団（<https://www.khf.or.jp/>）のアドバイスにより作成したものです。



厚生労働省
神奈川県労働局

神奈川県労働局のホームページで
動画でご覧いただけます。



転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」since2019

この体操は、令和元年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業
「エビデンスに基づいた転倒予防体操の開発およびその検証」の一環として製作されたものです。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

職場の安全を応援する情報発信サイト/
職場のあんぜんサイト

職場の安全サイトから
動画をご覧いただけます。



高齢労働者の労働災害防止対策について

令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法では、高齢者の労働災害防止の推進について、
必要な措置を講じることが事業者による努力義務とされ、令和8年4月1日から施行されること
となっています。

それにあわせて、**高齢者の労働災害防止のための指針（仮称）**が公表される予定があります。
～ Coming soon ～



高齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会において、参集された
専門家により様々な検討が行われています。その中では、高齢労働
者対策と転倒災害防止対策を結び付けた内容もあり、キーワード
として「フレイルやロコモティブシンドローム（ロコモ）」に関する議
論がされています。

高齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会の
内容はこちらからご覧いただけます。



神奈川県労働局啓発:「ストレッチ&ブレス★ロコモ対策」

ロコモについて、あらためて正しく知ろう！

○ロコモの基本、○ロコモ度チェック、○ロコモを防ぐトレーニング

フィジカル維持にも

ロコモ対策が重要です！

健康寿命をのびそう

SMART LIFE PROJECT のHPIはこちらから



神奈川県労働局 労働基準監督署

R0801