

國本社労士事務所便り

連絡先：〒742-0034
山口県柳井市余田 1310
電話：0820-24-6886



職場における転倒防止・腰痛予防対策について～厚生労働省の検討会中間整理案より

◇検討会開催の目的

厚生労働省において、転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会が開催されています。近年、特に小売業や介護施設等を中心に「転倒」や「腰痛」による労働災害が大きく増加しているものの、従来型の災害と同様の対策では十分な成果を上げることができていない状況にあることから、転倒防止・腰痛予防対策の在り方および具体的な対策の方針等について検討しているものです。

つまり、転倒防止・腰痛防止に効果的な取り組みの推進に必要な制度等を見直し、新たな切り口による取り組みを進めていこうというもので、会社としても注目していきたいところです。

今後、職場における対策の実施体制の強化等の論点も加えて、中間整理がまとめられる予定ですが、7月29日に第3回目の検討会が開催され、次のような中間整理案が示されています。

◇中間整理案の骨子

○安全衛生教育の在り方等

- ・労働者への雇入時教育等の安全衛生教育やその責任者への教育については、業界の実態も踏まえ、一定時間の座学等の既存の手法にとらわれず、アプリ等も活用した効率的・効果的な実施方法を提示していくべき。
- ・取り組みが進むよう、ナッジの活用等行動経済学の観点からの研究を進め、手法として取り

込んでいくべき 等

○労働者の健康づくり等

- ・事業場において理学療法士等も活用して労働者の身体機能の維持改善を図ることは有用であり、国はそのための支援体制を拡充するべき。

- ・骨密度、「ロコモ度」、視力等の転倒（・腰痛）災害の発生に影響する身体的要因のスクリーニング（リスクを自覚させること）も必要（前提として労働者の不利益取り扱いに繋がらないような仕組みが必要） 等

○中小企業等事業者への支援

- ・労働力のさらなる高齢化を見据え、身体機能の低下を補う設備・装置の導入等について、中小企業等事業者を国が引き続き支援していく必要がある。

【厚生労働省「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会 第3回資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27149.html

企業のメンタルヘルス対策の取組状況

◇長引くコロナ禍によるメンタルヘルスの問題

新型コロナの影響で、様々な面からメンタルヘルスの問題が取り沙汰されることが増えてきました。長引くコロナ禍により不安や孤独を感じる人も多いのではないのでしょうか。働く人にとっては、労働環境がガラッと変化したことで、メンタルに影響を受けている人も少なくないようです。

◇小規模の事業所では約半数で対策がとられていない

厚生労働省が公表した令和3年「労働安全衛生調査(実態調査)」の結果によれば、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、労働者数 50 人以上の事業所で 94.4%(令和2年調査 92.8%)、30～49 人の事業所で 70.7%(同 69.1%)、10～29 人の事業所で 49.6%(同 53.5%)となっています。

取組内容(複数回答)をみると、「ストレスチェックの実施」がその大半を占めており、実施が義務化されていない小規模の事業所ではメンタルヘルス対策がとられていない割合が約半数という結果になっています。

◇仕事や職業生活に関する強いストレスがある人は5割

また、同調査によれば、現在の仕事や職業生活に関して強い不安やストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は 53.3%(令和2年調査 54.2%)となっています。ストレスとなっていると感じるその内容(主なもの3つ以内)としては、「仕事の量」が 43.2%で最も多く、「仕事の失敗、責任の発生等」(33.7%)、「仕事の質」(33.6%)、「対人関係(セクハラ・パワハラを含む。)」(25.7%)が続いています。

◇実効性のある対策の必要性

調査では、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業した労働者または退職した労働者がいた事業所の割合は 10.1%(令和2年調査 9.2%)との結果も出ています。

実効性のあるメンタルヘルス対策を講じていくことは、企業の人材確保の面でも重要な課題であるといえるでしょう。

【厚生労働省「令和3年 労働安全衛生調査(実態調査)結果の概況」】

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r03-46-50_gaikyo.pdf

受けさせっぱなしは NG！

健康診断有所見者へは「受診勧奨」を！

◇事業者にもメリットの多い「受診勧奨」

健康診断、「受けさせっぱなし」になってはいませんか？

「要再検査」「要精密検査」「要医療」等有所見と判定された労働者に対して、事業者は、「二次健康診断の対象となる労働者を把握し、当該労働者に対して、二次健康診断の受診を勧奨するとともに、診断区分に関する医師の判定を受けた当該二次健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当である」とされています(厚生労働省「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」)。この受診勧奨をしなかったために企業が安全配慮義務違反に問われた事件もあり、注意を要します。

また、病気が重症化する前に医療機関を受診すれば、労働者の健康リスクは低減されます。労働者に、健康に長い間働き続けてもらうことができれば、企業の生産性向上、ひいては業績向上にもつながるでしょう。

近時は個人情報保護やプライバシーの観点から受診勧奨を行わない企業も多いようですが、ぜひ積極的に行いたいものです。

◇受診勧奨の方法

口頭で医療機関の受診を促すこともありますが、受診勧奨は、一般的には文書で行うことが多いようです。受診勧奨文書の例がウェブサイト等で公開されていますので、参考にして作成するとよいでしょう。

◇勧奨しても受診しない労働者がいる場合の対応

受診勧奨を行っても、労働者が受診しないということも考えられます。安全配慮義務の観点からは、万一来備え、企業が義務履行のために最善を尽くしていたという証拠を残しておくことが大切です。たとえば、企業がどのような受診勧奨を行ったのか、それに対し労働者がどのような理由で受診を拒否したのか、記録しておくこと等が考えられるでしょう。