



火傷（フライヤー編）

- ☐ 腕まくりした作業者がいる
- ☐ 火傷防止の保護具を付けずに作業している
- ☐ 高温の油の取扱いなど、作業ルールがない
- ☐ 作業ルールを作業者に十分教育していない



はさまれ・巻き込まれ災害 （設備メンテナンス編）

- ☐ 機械の電源を切らないで作業している
- ☐ 駆動部のチェーンがむきだしになっている
- ☐ 運転再開時の手順を定めていない
- ☐ 第3者が運転ボタンを押せる状況になっている



他にも、労働災害が起こりやすい危険があります

- ☐ 熱中症対策は行っていない（狭い厨房は暑熱な環境になりやすい）
- ☐ シャツの裾を出す、着帽せずに長い髪の毛を下ろす等の状態で作業をしている

従業員の安全確保はトップの役割

▶ 従業員の安全確保はトップの意識次第

労働安全衛生法では、労働者の安全と健康を確保することが、労働契約法では、労働者の安全に必要な配慮をすることが、事業者（使用者）に義務付けられています。これまで大きな事故が起きていないから大丈夫、と安易に考えていませんか。従業員を守る姿勢を見せない企業が働く人から選ばれるのでしょうか。

もし、何も取り組まず、労働災害が多発すれば様々なものを失います・・・
安全の取組が形骸化していれば、意識を変える必要があります。

▶ 労働安全にいつ取組むのか

労働安全の必要性はわかっているけど、取組を先延ばしにしていますか？
大きな事故が起きてから取り組むのか、起きる前に取り組むのか、よく考えましょう。

お役立ち情報

農林水産業・食品産業の作業安全のための
規範のご案内

農林水産省

- 農林水産業・食品産業の作業安全の推進のため、関係者の留意事項・取組事項を定めています。解説資料やチェックシートも用意していますので、取組の参考にしてください。



労働安全は人材確保、生産性向上等の効果がある

- このハンドブック作成のために行った企業インタビューで得られた生の声の一部を紹介します。

人材確保につながった

- 労働安全の取組も含め、働きやすい会社という噂が近所に広がり、応募が増えた
- 就活生に安全の取組をPRしたら、応募してくる学生が増えた
- 働き甲斐を感じる従業員が増え、離職率が下がった
- 安全な職場環境がご家族に安心感を与え、従業員が定着している

生産性が向上した

- 労災対策として設備保全に力を入れたら、一時的な機械停止が3割減った
- ベルトの巻き込まれ対策が製品ロスの低減につながり、歩留りが良くなった
- 切創対策としてカット野菜に変えたことで、生産性が向上した

食の安全につながった

- 機械に安全カバーを取り付けたら、すき間からの異物混入も無くなった
- 安全目的で始めた定位置管理や作業ルール遵守の取組が定着し、異物混入対策のルール徹底につながった
- 火傷対策で始めたスープサーバーやご飯盛りつけ器の導入で異物混入がなくなった



次のページから、労働安全のために必要な取組・対策について、食品企業の事例とともに紹介しています。

これらを参考にしつつ、従業員と話し合い、自社に必要な取組・対策に具体的に取り組みましょう。

食品産業の労働安全のための 取組・対策のご紹介

■ 食品事業者の皆様に、労働安全の取組に必要な取組・対策事例をご紹介します。

(使い方)

- ① 参考にしたい取組・対策のページを開けてください
- ② ページのはじめに、それぞれの取組・対策に必要なこと、工夫を記載しています
- ③ 次に食品企業の取組事例を効果や工夫とともに記載しています

1

労働安全に必要な取組

- これらの活動はなぜ必要なのか？・・・P. 14
 1. 安全衛生管理体制の確立・・・P. 15
 2. 労働安全に関するコミュニケーション・・・P. 17
 3. 労働安全教育・・・P. 19
 4. 5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）・・・P. 23
 5. 危険の把握・・・P. 24
 6. 危険の見える化・・・P. 30
 7. もしもの時の備え・・・P. 32

2

トップに求められる具体的労働安全対策

- 食品産業の労働災害の傾向・・・P. 34
- 労働災害の種別別 労働災害の防止対策・・・P. 35
 8. 転倒防止対策・・・P. 36
 9. はさまれ・巻き込まれ防止対策・・・P. 39
 10. 墜落・転落防止対策・・・P. 43
 11. 火傷防止対策・・・P. 45
 12. 切れ・こすれ防止対策・・・P. 47
 13. 腰痛防止対策・・・P. 49
 14. 高年齢労働者の労働災害防止対策・・・P. 51
 15. 外国人労働者の労働災害防止対策・・・P. 54

3

安全活動を継続させる取組

16. 労働安全衛生マネジメントシステム・・・P. 56

これらの活動はなぜ必要なのか？

安全衛生管理体制の確立

- 労働安全衛生法では、業種や事業場の労働者数などに応じて安全衛生管理・活動のための体制づくりを定めています。
- 何を目的に、誰が、いつ、どのように取り組むのかが決まらないと安全な職場にはなりません。法令の範囲外でも安全衛生管理体制は必要です。
- 体制があっても機能していなければ意味がありません。形骸化していたら適宜見直すことも必要です。

労働安全に関するコミュニケーション

- 体制が根付き、社内の安全活動を活発化させ、従業員の安全意識を醸成させるためには、トップ・管理者・従業員との間でのコミュニケーションが欠かせません。
- コミュニケーションがなければ、トップが従業員を大切に思う気持ちが伝わらないし、従業員の思いも把握できません。そんな状況では、安全の担当者もやる気が出ません。

労働安全教育

- 教育をしなければ、何が危険なのか、安全な作業手順やルール的重要性が、十分に理解できず、身につきません。
- 効果的な教育をすれば、従業員の危険予知能力、危険回避能力が高まります。

危険の把握

- 職場のどこが、どんなときに事故の危険があるのかを把握していなければ、改善も注意喚起もできません。
- 危険な職場とは、危険を危険として認識していない職場です。

危険の見える化

- 職場の危険な場所や作業は、除去・廃止・改善が望まれますが、直ちに行えなかったり、改善してもリスクがゼロになるものではありません。
- 事故の起こりやすい場所や作業については、常に、ルールを守り、安全な行動を求めるため、危険な場所であることや、ルールの遵守を視覚的に訴えることが効果的です。

5 S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）

- 5 Sができていないと、作業スペースが狭い、不要なモノの放置、床が濡れたまま、ルールが遵守されない、といった、いつ事故が起こってもおかしくない職場になります。
- 5 Sができていない職場は、生産効率が悪く、過剰在庫も生じやすい傾向にあります。

もしもの時の備え

- 事故が起こったときは、被害を最小限に抑えるため、冷静な対応ができるよう、準備が必要です。慌てて、やることや、連絡先を調べるのでは遅いのです。
- また、労災保険の加入など、経済的な備えも必要です。

1. 安全衛生管理体制の確立

▶ 体制整備と工夫

(安全衛生方針)

従業員が常に安全を意識して行動できるよう、安全衛生に関するトップの意志を明文化した基本方針を策定する。

- ・ 年度方針説明や月次朝礼などで安全衛生方針も必ず伝達する。
- ・ 従業員が見やすいところに掲示したり、方針を印刷したカードなどを配布する。

(安全衛生目標と安全衛生計画の策定)

年間の目標を立て、目標を達成するために何をするのか、内容とスケジュールを整理する。

- ・ 目標と実績が誰でも分かるように見える化する。
- ・ 計画と連動して、「今月の重点取組」のようにイベント的に盛り上げる。

(安全衛生スタッフの選任、安全衛生委員会の設置等)

労働安全衛生法では、一定の業種や事業場の規模により安全衛生活動の責任者や担当者の選任、安全衛生委員会の設置義務がある。

- ・ 活動の円滑化のため、義務がない事業場でも選任等を行う。
- ・ 活動の活性化のため、役職や階層にこだわらず、やる気のある従業員を抜擢する。

(安全衛生ルールの徹底)

安全衛生活動のルール、作業や機械の使用を安全に行う手順をマニュアルなどで明文化する。

- ・ 写真や図表を入れて、読みやすい文書にする。
- ・ 陳腐化しないよう、定期的に見直し・更新する。

(点検、監査の仕組の構築)

活動の進捗や結果を振り返る場を持ち、また、決めたルールが守られているかを定期的にチェックする。

- ・ 安全衛生スタッフだけでなく、作業者や経営者など様々な視点から定期的なチェックを行う。

お役立ち情報 年間安全衛生計画 作成の手引

厚生労働省では、労働安全衛生関係法令の遵守と自主的な活動を展開していただくために、業種別の年間安全衛生計画作成の手引をご紹介します。計画のフォーマットもダウンロードできます。



お役立ち情報 安全衛生管理規程、安全衛生委員会運営規程

厚生労働省では、安全衛生管理に関する規程の様式例を提供しています。QRコードからダウンロードしてお使いください。

安全衛生管理
規程
⇒



安全衛生委員会
運営規程
⇒



事例① トップの意志表明

- 「従業員を絶対に守る」姿勢を示すため、朝礼や勉強会では、責任者が安全衛生に関する考えを必ず、従業員に話しています。
- 新型コロナウイルス感染症対策を本部主導で徹底するなど、「従業員を絶対に守る姿勢」を具体的取組で示しています。

Point !

会社の姿勢を示し続けてきた結果、従業員の意識の啓蒙につながり、安全な風土をつくることができました。また、マスコミにも取り上げられました。

小売業

日東燃料工業株式会社
ベニースーパー

緊急強化項目(その3)
自分を守る＝職場を守る
↓
家族の方の健康状態についても
変わった点があったら
すぐ報告して下さい



事例② 本社主導の安全衛生管理体制

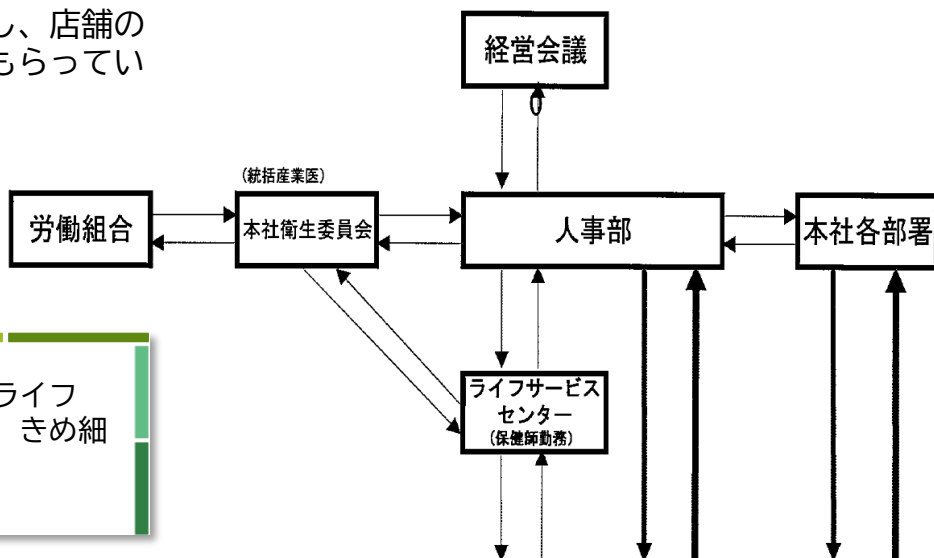
- 店舗ごとだった取組を本社で管理することに変え、全社の安全衛生計画を本社で作成・運用しています。
- 各店舗の問題を本社で分析し、店舗の安全衛生委員会で議論してもらっています。
- 店舗へは、議事録の報告を求めるほか、本社の監査で実態を確認しています。

Point !

保健師の増員や専門部署（ライフサービスセンター）を立上げ、きめ細かく対応しています。

小売業

株式会社いなげや



各事業所（各事業に安全衛生委員会）

2. 労働安全に関するコミュニケーション

▶ 労働安全のコミュニケーションの工夫

■ コミュニケーションは、以下の点に留意すると効果的です。

- ① 安全の気付きが得られやすいタイミング
- ② 本音が言い合える雰囲気づくり
- ③ 管理者が現場の目線になって考えること
- ④ コミュニケーションの結果を見える化すること
- ⑤ (具体的な対応で) 話して良かったと現場に思わせること などです。

事例①

注意喚起のための店内放送

〇〇〇〇〇

- 作業ルール遵守や安全意識定着のため、開店前に時間を分けて3回、店内放送で従業員に注意喚起を行います。
- 開店前の店内放送では、腰痛防止のためのサミット体操の実施や作業姿勢の注意喚起も行います。
- 小走りが多くなる開店直前は、転倒の注意喚起を行います。

Point !

特に守って欲しいルールは3回すべて放送したりして、効果を高める工夫をしています。

小売業 サミット株式会社

サミット作業前準備体操

作業前準備体操の時間になりました。作業を一旦止めて、体をほぐし、一日の作業リズムを整えましょう。



本日も一日元氣によろしくお願いします！

事例② 輪番制で注意喚起

〇〇〇〇〇

■ 3当番制を導入し、安全に関する注意喚起を輪番制にて1日3回実施しています。

- 2S当番
整理整頓のチェックと注意
- 保護具当番
保護具が正しく着用されているかのチェックと注意
- 注意喚起当番
朝礼時の注意点などに対する声かけ

3当番制

3当番制の導入（輪番制）

※輪番制：順番を決めもちまわりで事に当たること

◎3当番制の運用

①3つの当番を決める【2S・保護具・注意喚起】

- 2S＝●●さん 保護具＝●●さん 注意喚起＝●●さん
- 人数の少ない事業所は1名で3当番を兼任することも可

②声掛け、確認時間を設定する

- 例：朝礼時（始業時）、10時、13時、終業時 等
- 時間を設定せずに当番の空いている時間に行っても可

③当番の間隔を決める

- 例：日替わり、1週間、1か月で交代する 等



Point !

時間帯で業務内容が変わるとリスクも変化するので、強化する時間帯で輪番制を運用しています。



FUJII SANGYO Co., LTD

1

事例③ 労働安全活動の見える化

〇〇〇〇〇

- 毎月、従業員全員にヒヤリハットを提出してもらいます。
- 提出されたヒヤリハットは、工場長が全て確認し、各所属長が対策、指示についてコメントした上で、掲示しています。
- 「対応済」「未対応」に分けて掲示するのでやり残し防止に繋がっています。

何が起こってヒヤリハットした？ What happened?

巻取りを変えるとき、CPの脱着のときに巻取りがローラーに巻き込まれそうになった。

上腕部に巻き込まれる。

前腕部がローラーに巻き込まれる。

（対策）

上長より返答 Reply Do not write

巻取り交換時は、外して作業を依頼します。もしくは、反動で下に落とさない。 福岡

対応不可(なぜ?)

対応予定(いつ?)

対応済み(誰が?)

★ヒヤリハット以外のことを書いていただいてもかまいません。 You can write down any problem aside from near miss.

食料品 製造業

有楽製菓株式会社



Point !

ヒヤリハットの対策は、成果に応じて換金または社販に使えるユーラクポイントを付与するシステムを導入して、活性化しています。

3. 労働安全教育

▶ 労働安全教育の課題と効果をあげるための工夫

- 労働災害防止のためには、職場にある危険や、安全な作業手順やルールに従業員に十分理解してもらう必要があります。
- 従業員への教育は多岐に渡りますが、必要な安全衛生教育は必ず行いましょう。雇入れ時など、法令で義務付けられているものもあります。
- シフト制などの勤務体制により集合教育が難しい場合は工夫しましょう。

(参考) 労働安全衛生法に基づく主な教育

雇入れ時の安全衛生教育 (安衛法第59条1項、規則35条) 作業内容変更時の安全衛生教育 (安衛法第59条2項、規則35条)	労働者を雇い入れた時、労働者の作業内容を変更したときに、その従事する業務に関する安全のための教育 (例) ・ 機械や安全装置の取扱い ・ 作業手順 ・ 作業開始時の点検 など
職長教育 (安衛法第60条、施行令19条、規則40条)	新たに職務に就くことになった職長や労働者を指導・監督する者に対する安全又は衛生のための教育
危険または有害業務従事者教育 (安衛法第60条の2、規則40条の2)	一定の危険又は有害な業務に労働者をつかせるとき、その業務に関する安全又は衛生のための特別の教育
能力向上教育 (安衛法第19条の2、規則24条)	安全管理者や衛生管理者のような安全衛生業務担当者の能力向上を図るための教育

- 教育を行う場合は一方的にならないよう、工夫しましょう。
 - ・ 従業員の教育に関するニーズを把握し、反映する
 - ・ 受講者のレベルに合わせて、理解度を確認しながら実施する
 - ・ 悲惨な災害事例の映像や、労働災害の疑似体験により、自分事にさせる
 - ・ 理由を説明する
 - ・ 動画を用いる
 - ・ 必要に応じて外部の研修機関を利用する