



鶴見支部だより

<http://www.roaneikyo.or.jp/shibu/tsurumi/index.html>

No. 171 令和8年8月号

発行者
公益社団法人 神奈川労務安全衛生協会
鶴見支部
〒230-0051
横浜市鶴見区鶴見中央三丁目26番4号
(鶴見商工会館2階)
電話 045-503-0017
FAX 045-505-3411
発行責任者
支部長 峯 伸也

第77回全国労働衛生週間鶴見地区推進大会開催案内

今年のスローガン

『ひとりひとりが貴重な人材 心も体も健やかに みんな生き生き健康職場』

日時：令和8年9月3日（木）13：30～16：25

場所：鶴見区民文化センター サルビアホール

司会：（公社）神奈川労務安全衛生協会鶴見支部
AGC 株式会社 AGC 横浜テクニカルセンター
環境安全部長 深野 英毅

1	13：30-13：35	5分	開会の辞	（公社）神奈川労務安全衛生協会鶴見支部 支部長 AGC 株式会社 AGC 横浜テクニカルセンター 常務執行役員 峯 伸也氏
2	13：35-13：40	5分	挨拶	鶴見労働基準監督署 署長 高石 亜希子氏
3	13：40-13：45	5分	開会の辞	横浜市鶴見区 区長 渋谷 治雄氏
4	13：45-13：50	5分	祝 辞	鶴見区工業会 会長 立川 道彦氏
5	13：50-13：55	5分		鶴見区医師会 会長 宮下 裕子氏
6	13：55-14：00	5分		陸上貨物運送事業労働災害防止協会 鶴見分会 分会長 不動田 昌弘氏
7	14：00-14：10	10分	休憩	
8	14：00-14：10	30分	衛生週間実施要綱について	鶴見労働基準監督署 第二方面 主任監督官 藤村 匠氏
9	14：00-14：10	20分	ミニ講演	テーマ 『若年性認知症～あなたが・企業ができること～』 （独法）久里浜医療センター 若年性認知症支援コーディネーター 小林 久美枝氏
10	15：10-15：20	10分	休憩	
11	15：20-16：20	60分	特別講演	テーマ 『健康増進セミナー』 人生100年時代 ～ウェルビーイング実現のために～ 住友生命保険相互会社 横浜支社 営業推進担当部長 岡村 祐吉氏
12	16：20-16：25	5分	閉会の辞	神奈川県社会保険労務士会 常任理事・鶴見支部長 香川 賢司氏

「安全活動＝自分ゴト化し、やり切る」

キリンビール株式会社

副工場長兼エンジニアリング環境安全担当部長
エンジニアリング環境安全担当

片山 了輔
今泉 豊

25 年の新たな安全取組みとして開始した第 3 者視点での現場パトロールにより、以下のルール逸脱を行っている現場作業者が複数名発見された。「ゆっくり動いている物に手を出しても（ルールを逸脱しても）今まで怪我をしていなかったから大丈夫だろう。過去の先輩たちもそのような行動をしていたし、注意もされなかった。」。このような複数名によるルール逸脱が発見されたことは私たちの工場でも創業以来初めてのことであり、安全取組みの根本的な改善に取り組んでいる（段階的なゴールを設けて、一つ一つ決めた行動目標をやり切る）。

安全で目指す姿はデュボンの安全カーブの「相互啓発型」となることを 2021 年からは掲げてきており、毎年とっているアンケートをみると、自分は相互啓発型の一つ前の「独立型」と回答。職場は？工場は？と聞くとだんだん下がる。（自分は出来ているが他の職場は出来ていない）

相互注意は出来るのかと直接問うと「出来る」と回答する。しかし、実際は出来ていない。不安全行動を見かけても直接声掛けせず、後でリーダーや安全担当に報告する。その場で声を掛けることが大きな災害を防ぐ対策の一つであるにも関わらず。

そこで、原点に立ち返り、ルールを守る・守らせるため、声を掛けやすいルールであり、工場の従業員全員が行える「横断歩道の一旦停止指差し呼称」の徹底を 2022 年から本格的に実施しています。当初は「これくらいすぐに出来る」と思っていたのですが、これが結構難しい。まずは立哨で声掛け、続いて全職場輪番・通年で立哨声掛け、ビデオ撮影して安全事務局が全体の実施率を出すなど、25 年まで 4 年間で取り組みをブラッシュアップして継続してきたが、結果は伸びなかった。目標や対象とするメンバー、指差しの方法が「ふわっ」としたものであったのも良くなかった。26 年は自分ゴト化させるためビデオ映像を安全事務局からではなく各職場で確認する方法に更にブラッシュアップした。出来ていない人には職制を通じて自分の映像を見て注意してもらい、全職場やったこと・やれなかったこと・来月の対策を皆の前で毎月議論している（PDCA のうち CA の強化）。もちろん指差し呼称の細かな動作も各職場の安全担当とすり合わせも複数回行いました。このように本取組みの達成に向けてしつこく取組みを継続したことで、26 年 8 月現在、実施率はゴール目前。次はこの指差しを現場作業で実践するように落とし込む！

ご存じかと思いますが、麒麟麦酒内では 2023 年・2024 年 2 名の尊い命が奪われる災害がありました。どちらも工事業者の方であり、麒麟麦酒の管理の甘さから発生させてしまいました。これを機に 2025 年より麒麟麦酒では安全取組みを最大限強化して取り組んでおり、その中の一つの取り組みとして「9 工場 1 回 / 年安全の日」を設け、災害を振り返り風化させない取り組みを行っています。横浜工場では半日ラインを停止させ開催 ①麒麟麦酒の社員を一旦全員集め、過去発生（麒麟麦酒社員の死亡事故）した痛ましい事故の内容、ご家族の手記などを紹介。また、2023 年 2024 年の死亡災害についても作業の経緯を説明し、現在の対策内容説明し、参加者には自分ゴト化をしていただいています。②各職場で体感研修会を開催。これは自職場開催関係なく参加していただけます。普段工場の中にいても、装置に触れることない方は装置の非常停止体験に参加したり、工場内を走っている大型フォークやトラックの荷台や運転席に乗り死角を確認したり、死亡事故につながった原料とはどのような特性があり、どのような物なのか、触れたり、踏み締め足が埋まる体験をしたりする時間を設け、自分ゴト化する場としています。そして会の終わりに再度集まり、活動を振り返り安全唱和を実施。

私たちの工場で必要なことは、『真剣に自分ゴト化すること』、『そして、一つ一つの行動をやり切ること』であり、これからもしつこく継続し、誰もケガしない現場を作っていく。
「ご安全に！」



労働者数 50 人未満の事業者の皆様へ（関連企業さんも）

2028年
4月1日スタート

ストレスチェックの準備はお済みですか？

2025年の労働安全衛生法の改正により、これまで努力義務とされていた労働者 50 人未満の事業者にもストレスチェックの実施が義務化され、その施行日は公布後に政令で定める日とされていましたが、先日、施行日は2028年4月1日となることが公表されました。

職場のメンタルヘルス不調による休職・退職のリスクは事業場規模に関わらず存在します。今の内から、実施に向けた準備に取り組みましょう！

厚生労働省では、新たに「小規模事業場向けのストレスチェック制度実施マニュアル」を作成するなど、50 人未満の事業場に対する実効性のある対策を示しております。まずは下記厚生労働省ホームページをチェックしてみてください。



←小規模事業場向け特設ページ
(厚生労働省 HP)

職場の安全対策を見直しませんか？

神奈川県労働局でリスクアセスメント オンラインセミナーを 開催しています！

昨年度に多くの方にご好評いただいたセミナーを今年度も開催します

職場の安全づくりの第一歩として、リスクアセスメントを学んでみませんか。神奈川県労働局では、オンラインセミナーを開催しています。初めて学ぶ方向けの「初級」と、より実践的な課題解決を目指す「中級」の2コースをご用意。令和8年7月から令和9年2月まで複数回開催するため、ご都合に合わせてご参加いただけます。昨年度も多くの方にご参加いただいたセミナーです。昨年度に見逃した方は、ぜひこの機会にお申し込みください。



←詳しい日程・申込方法はこちら
参加無料・オンライン開催
令和9年2月まで開催中

データ印刷・編集・製本・DTP デザイン・シルク印刷・パンフレット・
会社案内・会員名簿・各種伝票・広報誌・封筒・名刺など…etc.

広 報 社

〒212-0054 川崎市幸区小倉 4-17-32

☎ 044(599)8172 fax. 044(599)8172

E-mail: ushio-p@h8.dion.ne.jp

「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項

「シフト制」とは

この留意事項での「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっていて、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせて勤務する形態は除きます。

労働契約を締結する際の留意点		留意事項
1. シフト制労働契約の締結時に、労働者に「始業・終業時刻」や「休日」などの労働条件を書面で伝えていますか。 ⇒1（1）労働条件の明示	☐	☐
1-2. 労働契約の締結時に、始業と終業の時刻を具体的に決めた日がある場合、どのように明示をしていますか。 a. その日の始業・終業時刻、原則的な始業・終業時刻や休日の設定の考え方を記載したり、最初の期間のシフト表を渡したりして書面などで伝えている。 b. 書面などで伝えているが、始業・終業時刻や休日は「シフトによる」とだけ記載している。	bに該当する場合、aの方法で明示を行ってください	☐
1-3. シフト制労働契約の締結時に、労働者の希望に応じて以下の内容についても定めていますか。 ⇒1（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 a. シフトが入る可能性のある最大の日数や時間数 b. シフトが入る目安の日数や時間数 c. シフトが入る最低限の日数や時間数	a～cについて、労働者の意向も確認してみましょう	
1-4. シフト制労働契約の締結時に、以下を定めていますか。 ⇒1（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 a. シフトを作成するにあたり事前に労働者の意見を聞くなど作成に関するルール b. 作成したシフトの労働者への通知期限、通知方法 c. 会社や労働者がシフトの内容（日にちや時間帯）の変更を申し出る場合の期限や手続 d. 会社や労働者がシフト上の労働日をキャンセルする場合の期限や手続	a～dについて、導入を検討してみましょう	
2. いったん確定したシフト上の労働日、労働時間等の変更は、使用者と労働者で合意した上でを行っていますか。 ⇒1（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項	☐	☐
シフト制労働者が就労する際の留意点		留意事項
3. シフト制労働者の労働時間が1日8時間、1週40時間を上回る場合には、36協定を締結・届出していますか。 ⇒2（1）労働時間、休養	☐	☐
4. 1日の労働時間が6時間を超える場合には、勤務の途中に一定時間以上の休養を与えていますか。 ⇒2（1）労働時間、休養	☐	☐
5. 要件を満たすシフト制労働者から年次有給休暇の請求があった場合、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させていますか。 ⇒2（2）年次有給休暇	☐	☐
6. シフト制労働者を使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、一定額以上の休業手当を支払っていますか。 ⇒2（3）休業手当	☐	☐
7. シフト制労働者に、必要な安全衛生教育や健康診断を実施していますか。 ⇒2（4）安全、健康確保	☐	☐
8. 要件を満たすシフト制労働者を雇用保険、健康保険・厚生年金の被保険者としていますか。 ⇒4（3）社会保険・労働保険	☐	☐

シフト制の労働契約、労働条件全般	総合労働相談コーナー（都道府県労働局と労働基準監督署等に設置）
労働法、労働法、労使	労働基準監督署
雇用・雇用、雇用保険	公共職業安定所
労働安全衛生法	都道府県労働局
社会保険	年金事務所（健康保険の場合はご加入の健康保険組合）

