

リスク評価表(権利・健康・福祉)

※毎年1回以上、定期的に見直して、必要に応じて更新する。  
 ※危害要因(リスク要因)の大きな変化があった場合は、その都度見直し、更新する。

|        |  |       |  |
|--------|--|-------|--|
| 農場名・氏名 |  | 品目    |  |
| 作成者    |  | 承認者   |  |
| 作成年月日  |  | 承認年月日 |  |

○労務管理

| 対象・工程      | 対象・作業 | 危害要因(リスク要因)                                       | 危害                        | 危害の<br>大きさ<br>D | 発生<br>頻度<br>P | リスクの<br>大きさ<br>D×P | 対策   |
|------------|-------|---|---------------------------|-----------------|---------------|--------------------|--|
|            |       | 外国人労働者からパスポート等の身分証明書を没収・保管したり、寮からの外出を許可制にしたりしている。 | 強制労働に当たるが、認識がない。          | 2               | 2             | 4                  | 外国人労働者からパスポート等の身分証明書を没収・保管したり、寮からの外出を許可制にしたりすることや、労働者が拒否することが難しい状況で時間外労働を強いることや、賃金の未払い(賃金の一部の未払いを含む)は、強制労働に当たるので行わない。<br>労働者のみが閉鎖できる私用ロッカーを設置する。 |
|            |       | 学生のバイトに重い荷物を長時間運ばせている。                            | 児童労働に当たる可能性が高い。           | 2               | 2             | 4                  | 採用時の年齢確認を行う。<br>重労働を長時間させないように、作業計画を立てる。   |
|            |       | 女性に甘い。<br>外国人研修生を酷使する。                            | 差別しているが、認識がない。            | 2               | 2             | 4                  | ○経営方針、農場管理規則、農場管理手順書等に「全ての差別をなくす」事を盛り込む。   |
| 雇用条件の通知    |       | 雇用の際は労働条件を提示していない。                                | 雇用条件通知書等を交付していない          | 2               | 2             | 4                  | 雇用条件通知書等を交付する。   |
| ⑬児童労働      | 人事部門  | 採用時に年齢確認書類の詳細を確認しない。                              | 児童労働が発生する。                | 2               | 2             | 4                  | 採用時の年齢確認を徹底する。(15歳未満の労働禁止)<br>18歳未満の者に危険有害労働をさせない  |
| ⑫外国人労働者の権利 | 人事部門  | ・外国人であることを理由に賃金、労働時間その他の労働条件において差別的な扱いをする。        | 差別しているが、認識がない。            | 2               | 2             | 4                  | 外国人の支援を十分に行う。<br>苦情や相談の通報・受付窓口を設置し、適切に運用する。  |
|            |       | 外国人労働者の雇用がある場合、在留資格の確認をしていない。                     | 違法である。                    | 2               | 2             | 4                  | 在留資格確認を適正に実施する。  |
|            |       | 外国人労働者の雇用がある場合でも、日本語で文書提示をしている。                   | 外国人の人権を侵害している。            | 2               | 2             | 4                  | 日本語とともに外国人を理解できる言語(母国語、英語等)でも文書、掲示、指示等を行う。   |
|            |       | 外国人労働者の雇用がある場合、雇用状況の届け出をしていない。                    | 違法である。                    | 2               | 2             | 4                  | 役所に雇用状況を適切に届け出る。   |
| ハラスメント防止   | 人事部門  | 各種ハラスメントの発生による人権侵害                                | 違法である。                    | 2               | 2             | 4                  | 管理者及び従業員のハラスメント教育<br>就業規則、農場管理手順書、その他のルールにハラスメントの防止策を盛り込む。<br>ハラスメント事案の通報、対応の仕組みを作り、適切に運用・機能させる  |
| 地域とのかかわり   | 総務部門  | コミュニティの権利や利益を尊重していない                              | 地域からの理解／支援を得られない。         | 2               | 2             | 4                  | 地域の慣習や要望等を聞き取り、実現可能なことは実施する。<br>出来ないことは、話し合いでどこかに着地させる。  |
|            |       | コミュニティとの協力関係が構築されていない                             | 地域からの理解／支援を得られない。         | 2               | 2             | 4                  | 地域の行事に参加したり、災害時の役割を明確にしたりする。   |
| 教育         | 訓練部門  | 労働者に対する教育や訓練の機会を提供していない                           | 労働者の無知につけ込み、搾取していると評価される。 | 2               | 2             | 4                  | 労働者に対する教育や訓練の機会を提供する。  |
|            |       | 持続可能な農業の実践に関する教育を行っていない                           | 労働者の無知につけ込み、搾取していると評価される。 | 2               | 2             | 4                  | 持続可能な農業の実践に関する教育を行う。   |
|            |       | 労働者の権利に関する教育を行っていない                               | 労働者の無知につけ込み、搾取していると評価される。 | 2               | 2             | 4                  | 労働者の権利に関する教育を行う。   |

○労働安全衛生

| 対象・工程  | 対象・作業                 | 危害要因(リスク要因)                        | 危害   | 危害の<br>大きさ<br>D | 発生<br>頻度<br>P | リスクの<br>大きさ<br>D×P | 対策                                  |
|--------|-----------------------|------------------------------------|--|-----------------|---------------|--------------------|-------------------------------------|
| 作業安全   | 保護具の非着用               | 農業用マスクをしなくて、農薬散布した。                | 作業中の人身事故や化学物質等への暴露が発生する。                                     | 3               | 1             | 3                  | ヘルメット等を着用する                         |
|        | 私服での勤務                | 制服、作業服を定めていない。                     | 部外者が紛れ込み、意図的な毒物の混入事故が発生する。<br>盗難に遭う。                         | 2               | 3             | 6                  | ユニフォーム等を支給する                        |
|        | 危険箇所がわからない            | リスクマップを作成しておらず、危険箇所の周知、警告表示もしていない。 | 危険とは知らずに、人身事故が発生する。  | 1               | 3             | 3                  | 危険箇所マップを掲示する                        |
|        | 単独での現場作業              | 一人で畑にトラクターで出かけた。                   | 非常事態が起きても、素早く助けられず、死亡／重篤な後遺症が残る事故が発生する。                      | 1               | 2             | 2                  | 現場作業は原則複数で行う                        |
|        | 危険予知って何？              | 作業が危険かどうかを知らない。                    | 無知により、事故が発生する。   | 2               | 1             | 2                  | KY活動(危険予知)を実施する                     |
|        | 災害補償制度がない             | 労災に加入していない。                        | 被害者が生活できない。<br>雇い主の責任を問う裁判になる。                               | 3               | 2             | 6                  | 災害補償を手厚くする                          |
|        | どの機械がどのような状態なのか分からない。 | 機械の取扱説明書を読まないで、機械を運転する。            | 状態が不安定と知らずに使用して、重大事故が発生する。                                   | 3               | 3             | 9                  | 機械故障台帳を作成する                         |
|        | 圃場の識別が出来ない。           | 圃場一覧表や図面を作成していない。                  | 圃場を間違えて、作業をしてしまう。<br>特定の場所でしかしない作業の能率が悪くなる。                  | 2               | 3             | 6                  | ほ場にラベルやマークをつける                      |
| 労働衛生   | 熱中症が発生する。             | 水筒を持たず、炎天下で作業を続けた。                 | 作業者の回復が長引き、収入減となる。<br>代替の作業者の確保が出来ず、作業がはかどらない。               | 3               | 2             | 6                  | 飲み物を携帯する                            |
|        | 気温上昇による影響             | 午後に畑で作業した。                         | 気温上昇による能率低下、事故の誘引  | 1               | 3             | 3                  | 気温により労働時間を変更する                      |
|        | 応急手当が出来ない。            | 応急手当の手順書がない。                       | 応急手当が出来ず、怪我が悪化して、回復に時間がかかってしまう。                              | 2               | 2             | 4                  | 救急箱を携帯する                            |
|        | 体の準備不足                | 睡眠不足で農作業した。                        | 体の準備不足から、腰痛、怪我等が発生する。  | 2               | 1             | 2                  | ラジオ体操を実施する                          |
| 労働時間   | 繁忙期と閑散期のアンバランス        | 勤務時間帯は1年を通して同じである。                 | 繁忙期には時間外労働が発生し、閑散期には手持ち無沙汰になる。                               | 2               | 3             | 6                  | 変形労働時間制を実施する                        |
|        | 作業の都合等                | 予想より作業が長引いた。                       | 休日出勤が発生する。   | 3               | 1             | 3                  | 農繁期の休日を、農閑期に振り替える                   |
| 休憩時間   | 所定の休憩ができない。           | 予想より作業が長引いた。                       | 作業の都合で、途中で休憩できない。  | 3               | 2             | 6                  | 決まった時間に休む                           |
| 圃場・ハウス | 作業全般                  | 高温下で作業を続けた。                        | 高温による熱中症   | 3               | 2             | 6                  | ・こまめに水分補給する<br>・各自休憩を取る<br>・朝礼で周知する |
| 懇親     | 職員間の人間関係              | 作業仲間間で仲が良くない。                      | 作業仲間間の不和や経営者等への不満に起因して、人身事故、従業員等の関係者による意図的な食品への異物の混入等が発生する。  | 1               | 3             | 3                  | 飲み会等を開催する                           |
|        |                       |                                    |  | 2               | 3             | 6                  | 社員旅行を実施する                           |
| 福利     | 慶弔等の給付制度              | 給付制度がない。                           | 充実していないという不満につながる。<br>制度の充実した農場に人材が流出する。                     | 2               | 1             | 2                  | 収穫感謝祭を実施する                          |
|        |                       |                                    |  | 3               | 2             | 6                  | 勤労者福祉サービスセンターを利用する                  |
| 社会貢献   | 社会的責任                 | 企業の社会的責任について認識がない。                 | 社会貢献していないという不満につながる。<br>社会貢献を実施している農場と比較され、悪い評価を受ける。         | 1               | 3             | 3                  | 食農教育へ協力する                           |
|        |                       |                                    |  | 3               | 3             | 9                  | 農福連携を行う                             |
| 賃金     | 給与制度                  | 安い労賃で、重労働させている。                    | 違法な低賃金により、不満、人材流出、当局から罰則を科せられる等の事案が発生する。                     | 2               | 3             | 6                  | 給料表を作成する                            |
|        |                       |                                    | 休みの多い従業員と少ない従業員とで給与が同じで不公平であり、不平不満を招く。<br>昇給がなく、働きがいを感じられない。 | 1               | 1             | 1                  | 日給月給制を導入する                          |
|        |                       |                                    |  | 2               | 1             | 2                  | 定期昇給する                              |
|        |                       |                                    | 特定の作業を行う従業員や遠くから通勤している従業員が、給与が他の従業員と変わらず不満を感じる。              | 2               | 2             | 4                  | 手当を支給する                             |

|       |  |     |  |
|-------|--|-----|--|
| 更新年月日 |  | 更新者 |  |
| 承認年月日 |  | 承認者 |  |
| 更新内容  |  |     |  |

危害の大きさ

| 評価                         | 1  | 2           | 3   |
|----------------------------|--|-------------|---|
| 規模・是正不能性<br>(一人当たりの被害の重篤さ) | 「影響が軽微、<br>軽い不快感」<br>から<br>「多少の影響がある<br>不快感」 | 「明らかに問題がある」 | 「リカバりに時間を要する」<br>から<br>「リカバリ困難または<br>不能、障害や後遺症が残る<br>または死に至る」 |

発生頻度

| 評価           | 1            | 2            | 3             |
|--------------|--------------|--------------|---------------|
| 過去に事象が発生したか？ | 5年以上<br>実績なし | 1年以上<br>実績なし | 1年以内に<br>実績あり |