

安全衛生管理規程

株式会社マックスサポート

目次

第1章	総則	1
第2章	衛生管理体制	1
第3章	委員会の設置	3
第4章	衛生教育体制	3
第5章	健康診断	4
第6章	長時間労働者への措置	6
第7章	メンタルヘルス不調の予防	7
第8章	雑則	7

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、就業規則に基づき、労働基準法および労働安全衛生法の定めるところにより衛生管理に関して必要な事項を定め、株式会社マックスサポート（以下、「会社」という。）の社員の健康を確保するとともに、快適な職場環境の確立を図ることを目的とする。

(適用の範囲)

第2条 会社の安全衛生管理に関して必要な事項は、労働安全衛生関係法令（以下、「法令」という。）及びこの規程に定めるところによる。

(会社の責務)

第3条 会社は、社員の安全と健康を確保するために安全衛生管理体制を確立し、社員の労働災害防止、及び健康保持増進のために必要な措置を積極的に推進する。

2 会社は、この規程に定める基準を遵守し、快適な職場環境の実現に努める。

(従業員の義務)

第4条 社員は、衛生管理に従事する者の指示に従わなければならない。

2 社員は、会社が講ずる措置に積極的に協力して労働災害防止に努めるとともに、常に自己の健康保持増進に努めなければならない。

第2章 衛生管理体制

(衛生管理体制)

第5条 会社は快適な職場環境作りを推進するために、各事業場の規模（常時使用する労働者数基準）により次の者、機関を置く。

- (1) 衛生推進者・・・10名以上50名未満
- (2) 衛生管理者・・・50名以上
- (3) 産業医・・・50名以上
- (4) 衛生委員会・・・50名以上

(衛生管理者)

第6条 衛生管理者は、法定の資格を有する者の中から選任され、衛生に関する措置をなしうる権限を与えられる。

2 衛生管理者は衛生に係る技術的事項を管理するとともに、少なくとも毎週1回作業所等を巡視し、設備、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、従業員の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。
また、会社は、衛生管理者に対し、衛生に関する措置をなしうる権限を与えなければならない

3 衛生管理者は、衛生に関する次の事項を行う。

- (1) 健康に異常のある者の発見および処置

- (2) 作業環境の衛生上の調査
- (3) 作業条件、施設等の衛生上の改善
- (4) 労働衛生保護具、救急用具等の点検および整備
- (5) 衛生教育、健康相談その他労働者の健康保持に必要な事項
- (6) 従業員の負傷および疾病、それによる死亡、欠勤および移動に関する統計の作成
- (7) その事業の労働者が行なう作業が他の事業の労働者が行なう作業と同一の場所において行なわれる場合における衛生に關し必要な措置
- (8) その他衛生日誌の記載等職務上の記録の整備等

4 衛生管理者の選任人数は常時使用する労働者数により次の通りとなる。

事業場の規模（使用労働者数）	衛生管理者数
50名以上200名以下	1名以上
201名以上500名以下	2名以上
501名以上1,000名以下	3名以上
1,000名以上2,000名以下	4名以上
2,001名以上3,000名以下	5名以上
3,001名以上	6名以上

(衛生推進者)

第7条 法令で定める衛生推進者としての能力を有する者の中から、会社は衛生推進者を選任する。

- 2 衛生推進者は、衛生に関する次の事項を行う。
 - (1) 健康障害を防止するための措置に關すること。
 - (2) 衛生のための教育の実施に關すること。
 - (3) 健康診断の実施とその他、健康の保持増進についての措置に關すること
 - (4) 衛生災害の原因の調査及び再発防止対策に關すること
 - (5) 衛生に関する方針の表明に關すること。
 - (6) 設備又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に關すること。
 - (7) 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に關すること。

3 会社は衛生推進者の氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知する。

(専属)

第8条 衛生管理者及び衛生推進者は原則として、その事業場に専属の者でなければならない。

(秘密事項の保持)

第9条 衛生管理者および衛生推進者は、その職務上知り得た社員の健康上の秘密を他に洩らしてはならない。

(産業医)

第10条 産業医は医学に関する専門的な立場から社員の衛生管理および健康管理に関する次の事項を行う。

- (1) 健康診断の実施およびその結果にもとづく社員の健康を保持するための措置
- (2) 厚生労働省令で定める要件に該当する者（月80時間超の時間外労働により疲労の蓄積が認められる労働者）に対し、面接指導及びその結果に基づく必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
- (3) ストレスチェックの実施並びに面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
- (4) 作業環境の維持管理
- (5) 作業の管理
- (6) その他健康管理
- (7) 健康教育、健康相談その他健康の保持増進を図るための措置
- (8) 衛生教育
- (9) 健康障害の原因調査及び再発防止の為の措置

2 産業医は毎月1回以上事業場を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがある時は、直ちに、従業員の健康障害を防止するため必要な措置を講ずる。

3 会社は産業医に対して、従業員の健康管理等をなし得る権限を与える。

4 産業医は自身の職務に関する事項について、衛生管理者に対して指導若しくは助言することができる。

(各部署の責任者)

第11条 各部署の責任者は、会社の決定に基づき所轄部署の安全衛生管理方針を決定するとともに、職場管理者を指揮して、労働災害防止、快適職場形成に向けた統括管理を行うものとする。

第3章 委員会の設置

(衛生委員会)

第12条 衛生委員会は、事業場における社員の健康障害を防止するための基本対策および衛生に関する次の事項を審議する。

- (1) 社員の健康障害を防止するための基本対策
- (2) 社員の健康の保持増進を図るための基本対策
- (3) 労働災害の原因及び再発防止対策で衛生に関すること
- (4) 社員の健康障害の防止および健康の保持増進に関する重要事項
- (5) その他衛生にかかわる事項

2 衛生委員会の開催に関する事項は、別に定める「衛生委員会規程」による。

第4章 衛生教育体制

(安全衛生教育)

第13条 社員は、会社が行う安全または衛生教育に積極的に参加するものとする。

(教育の種類)

第14条 安全衛生教育は、次の各号により行うものとする。

- (1) 雇入れ時教育および配置転換時教育
- (2) 一般従業員教育
- (3) 管理職教育

(雇入れ時教育および配置転換時教育)

第15条 雇入れ時及び配置転換時には下記教育を行う。

- (1) 当該業務に関して発生のおそれのある疾病の原因及び予防
- (2) 整理整頓及び清潔の保持
- (3) 事故時等における応急措置及び避難
- (4) その他当該業務に関する安全又は衛生の為に必要な事項

2 前項教育につき、全部又は一部について十分な知識及び技能を有していると認められる社員については、当該事項についての教育を省略することができる。

第5章 健康診断

(受診義務)

第16条 社員は、会社が行う健康診断を正当な理由なくして拒むことはできない。

(雇入れ時健康診断)

第17条 会社は常時使用する社員を雇い入れるときは、次の項目について医師による健康診断を実施する。

- (1) 既往歴および業務歴の調査
- (2) 自覚病状および他覚病状の有無の検査
- (3) 身長、体重、視力および聴力の検査
- (4) 胸部X線検査および喀痰検査
- (5) 血圧の測定
- (6) 貧血検査
- (7) 肝機能検査
- (8) 血中脂質検査
- (9) 血糖検査
- (10) 尿検査
- (11) 心電図検査
- (12) その他業務上必要な項目

2 前項にかかわらず、医師による健康診断を受けた後、3ヶ月を経過しない者を雇入れた場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、その項目に相当する項目を省略できるものとする。

(定期健康診断)

第18条 会社は常時使用する社員に対して1年以内ごとに1回、定期に医師による健康診

断を実施する。

2 定期健康診断の項目は、次のとおりとする。ただし、健康診断を実施する医師の判断により一部の項目を省略することがある。

- (1) 既往歴および業務歴の調査
- (2) 自覚症状および他覚症状の有無の検査
- (3) 身長、体重、腹囲、視力および聴力の検査
- (4) 胸部X線検査および喀痰検査
- (5) 血圧の測定
- (6) 貧血検査
- (7) 肝機能検査
- (8) 血中脂質検査
- (9) 血糖検査
- (10) 尿検査
- (11) 心電図検査
- (12) その他業務上必要な項目

3 前項において省略できる検査項目は下記の通りである。

- (1) 身長の検査…20歳以上の者
- (2) 腹囲の検査
 - ① 40歳未満（35歳は除く）の者
 - ② 妊娠中の女性等で腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断された者
 - ③ BMI 20未満の者
 - ④ 自ら腹囲を測定・申告した者で BMI 22未満の者
- (3) 胸部X線検査…40歳未満（20歳、25歳、30歳、35歳を除く）の者で次のいずれにも該当しない者
 - ① 学校、病院等の業務に従事する者
 - ② 常時粉塵作業に従事する労働者の内、塵肺健康診断を3年に1回しか受けない者
- (4) 喀痰検査…次のいずれかに該当する者
 - ① 胸部X線検査において、病変の発見されない者及び結核発病のおそれのない診断を受けた者
 - ② 本項第3号に該当する者
- (5) 貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査及び心電図検査…40歳未満（35歳を除く）の者

（給食従業員の健康診断）

第19条 納入業務に従事する社員は雇入れ時又は当該業務への配置された場合において、検便による健康診断を受けなければならない。

（その他健康診断）

第20条 法令で定める特定業務従事者および海外派遣社員については、当該年1回の定期健康診断のほか、法令上必要な都度、本条第2項に定める項目について医師による健

康診断を実施するものとする。

(健康診断の事後措置)

第21条 会社は、第17条および第18条による健康診断を行った場合は、診断結果の記録を5年間保存するものとする。

2 会社は、第17条および第18条により実施した健康診断の結果を各社員に通知するものとする。

3 会社は、健康診断の結果について関係官庁に報告が必要なものについては、所定の手続きにしたがって報告するものとする。

(異常の所見がある者への措置)

第22条 健康診断の結果、異常の所見があると診断された社員に関して、会社は医師の意見を聴く。

2 前項意見を勘案して必要があると認められる際に会社は、「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜労働の回数減少等の措置」を講ずる他、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、医師の見解を衛生委員会へ報告して必要な措置を講ずる。

(保健指導)

第23条 健康診断の結果、「特に健康の保持に努める」必要があると認められる社員に関して、会社は「医師又は保健師による保健指導」を勧奨する。

(健康保持の努力)

第24条 社員は通知された健康診断の結果及び保健指導を利用して、その健康の保持に努めなければならない。

(健康教育および健康相談)

第25条 会社は、社員に対する健康教育および健康相談その他社員の健康の保持増進を図るために、必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるものとする。

2 社員は、前項の措置を利用してその健康の保持増進に努めなければならない。

第6章 長時間労働者への措置

(長時間労働者への対応)

第26条 会社は、時間外労働が80時間を超え疲労の蓄積が認められる社員に関して、医師による面接指導を勧奨する。

2 前項勧奨を承諾した社員の申出により、医師による面接指導を受診するものとする。

3 面接指導の結果に基づき、当該社員の健康保持をする為に必要な措置について、会社は医師の意見を聞くものとする。

- 4 前項による医師の意見を勘案して必要があると認められるときに会社は、当該社員の実情を考慮して「就業場所の変更、業務の変更、労働時間の短縮、深夜労働の回数減少」等の措置を講ずる他、前項による医師の意見を衛生委員会に報告して必要な措置を講ずる。
- 5 会社は、面接指導の結果記録を作成して5年間保存する。

第7章 メンタルヘルス不調の予防

(ストレスチェック制度)

第27条 ストレスチェック制度は、メンタルヘルス不調の予防強化のため、定期的に社員のストレス状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個々の社員のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めるものである。

(ストレスチェックの実施)

第28条 会社は、常時使用される従業員が50人以上の事業所に勤務する従業員に対して、毎年1回、定期に、「医師、保健師、その他法令で定められた有資格者」により行う。

- 2 ストレスチェックの実施は前項対象事業所の社員に周知できる方法によって行うものとする。
- 3 ストレスチェック制度を効果的なものとする為、対象社員はストレスチェックの受検に努めるものとする。
- 4 ストレスチェックの実施結果は直接本人に医師等から通知される。
- 5 会社はストレスチェック検査結果の記録を5年間保存するものとする。

(面接指導)

第29条 前条第4項による通知を受けた結果、「高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると医師等が認めた者」から医師による面接指導を希望する申出があった場合は、会社は当該社員に対して、医師による面接指導を実施する。

- 2 会社は前項による面接指導の結果の記録を作成して、5年間保存するものとする。
- 3 第1項の面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴いた上で必要があると認めるときは、「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少、その他適切な措置等」を講ずる。

第8章 雜則

(意見の聴取)

第30条 本規程を変更するときは、従業員の過半数を代表する者の意見を聞くものとする。

(附則)

第31条 この規程の改廃は、規程管理責任者が起案し、原則稟議規程の定めるところによる承認のうえ決裁を得るものとする。ただし、部署名の変更等の軽微な変更及び その他の規定等の改定による本旨の変更を伴わない変更等は、管理本部長の決裁 により行うことができる。

2 本規程は2019年3月1日に制定施行する。

3 本規程は2021年3月1日に改定施行する。