

安全衛生管理活動における留意事項

労働災害防止対策の基本

- 1 安全衛生管理体制の確立と自主的安全衛生活動の促進
- 2 リスクアセスメントの実施
- 3 日常的な安全衛生活動
 - (1) KYT (危険予知訓練)
 - (2) 5S (整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)
 - (3) ヒヤリハット
 - (4) 安全衛生改善提案活動
 - (5) ツールボックス (作業開始時等の) ミーティング
 - (6) 職場巡視
- 4 安全作業マニュアルの作成
- 5 安全衛生教育の実施
 - 雇入れ時、作業内容変更時、特別教育 (危険・有害業務)、職長教育など
 - 外部講習機関の活用
- 6 機械の安全化
 - 機械の包括的な安全基準に関する指針
(平成19年7月31日付け、基発第0731001号)
- 7 爆発火災の防止
 - 製造業の元方事業者等の講ずべき措置 (労働安全衛生法第30条の2)
 - 製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針
(平成18年8月1日付け、基発第0801010号)
- 8 その他
 - * 中小規模事業場安全衛生サポート事業 (中災防の補助事業)
 - * 愛媛産業保健総合支援センター
 - 新居浜地域産業保健センター
 - 新居浜市一宮町2-4-8 新居浜商工会議所内
 - TEL 080-9026-5466
 - FAX 0897-35-0015

安全衛生管理組織の概要

業種 規模	業種	業種	業種
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 林業 ・ 鉱業 ・ 建設業 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運送業 ・ 清掃業 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 製造業 ・ 通信業 ・ 電気業 ・ ガス業 ・ 水道業 ・ 熱供給業 ・ 自動車整備業 ・ 機械修理業 ・ 各種商品卸、小売業 ・ 家具建具じゅう器等卸、小売業 ・ 燃料小売業 ・ 旅館業 ・ ゴルフ場業
1000人以上			
300～999人			
100～299人			
50～99人			
10～49人			
1～9人			

注. 衛生管理者選任数は、労働者数50～200人で1人、201～500人で2人、501～1000人で3人、1001～2000人で4人、2001～3000人で5人、3000人を超える場合で6人必要です。

事業の適用単位について

個々の事業に対して労働基準法を適用するに際しては、当該事業の名称又は経営主体等にかかわることなく、相関連して一体をなす労働の態様によって事業としての適用を定める。その具体的な考え方は、次のとおりである。

1. まず、「事業とは、工場、事務所、店舗等の如く一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうのであって必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではない。」したがって、事業が一ヶ所で行われるにとどまっている場合は問題はないが、経営上は一体であるものの、本社、支店、工場、病院等がある場合には、この適用単位が問題となる。
2. そして、「一の事業であるか否かは主として場所的観念によって決定すべきもので、同一場所にあるものは原則として分割することなく一個の事業として、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とすること。」としている。したがって、例えば、本社が松山にあり、支店が新居浜、宇和島にある場合などは、一般にはそれぞれ別個の事業となる。
3. しかし、場所的概念だけで適用単位を決定してしまうことは実情に合わない場合も生ずる。そこで、「同一場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門が存する場合に、その部門が主たる部門との関連において従事労働者、労務管理等が明確に区分され、かつ、主たる部門と切り離して適用を定めることによって労働基準法がより適切に運用できる場合には、その部門を一の独立の事業とすること。例えば工場内の診療所、食堂等の如きはこれに該当する。」として、同一場所にある部門でも分けて本法が適用されることがあるとしている。しかし、それは、このように主たる部門と明確に区別され、かつ、分ける方が本法のより適切な運用が期待される場合であるから、「個々の労働者の業務による分割は認められない。」この点に関する実例としては、新聞社の本社であわせて印刷を行う場合、印刷部門を主たる事業と別個に取り扱っている例がある。
4. しかしながら、事業の適用単位がすべて前 2 又は 3 の考え方だけで決まるのではない。それは、「出張所、支所等で規模が小さく組織的関連ないし事務能力を勘案して一の事業という程度の独立性のないもの」、この場合には「直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱うこと。」としている。

	職務	資格	解説
総括安全衛生管理者	<p>(労働安全衛生法 第10条第1項) 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに省令で定めるところにより、総括安全衛生管理者を選任し、その者に安全管理者、衛生管理者等の指揮をさせるとともに、次の業務を統括管理させなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。 ② 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。 ③ 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。 ④ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。 ⑤ 前各号に掲げるもののほか労働災害を防止するため必要な業務で、省令で定めるもの。 	<p>総括安全衛生管理者は、その事業場における事業の実施を統括管理する者をもってあてなければならない。(労働安全衛生法 第10条第2項)</p>	<p>労働安全衛生法では、安全衛生管理が企業の生産ラインと一体的に運営されることを目的とし、業種の如何をとわず一定規模以上の事業場においては総括安全衛生管理者を選任することを義務づけている。</p> <p>(労働安全衛生法 第10条 解釈例規) 事業の実施を統括管理する者とは、工場においては工場長、建設現場においては作業所長といったようなその事業場の事業の遂行全体について責任を負い、かつ権限をもつ立場にある者が安全衛生面においても統括管理責任を負うことになる。</p> <p>(労働安全衛生規則 第2条) 総括安全衛生管理者の選任は、選任すべき事由が発生した日から14日以内に行い、遅滞なく所轄労働基準監督署長に報告すること。</p>
安全管理者	<p>(労働安全衛生法 第11条第1項) 事業者は政令で定める業種及び規模の事業場ごとに安全管理者を選任し、その者に前条第1項各号の業務のうち安全に係る技術的事項を管理させなければならない。</p> <p>(労働安全衛生規則 第6条 解釈例規)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 建設物、設備、作業場所または作業法に危険がある場合における応急措置または適当な防止の措置。 ② 安全装置、保護具その他危険防止のための設備・器具の定期的点検および整備。 ③ 作業の安全についての教育および訓練。 ④ 発生した災害原因の調査および対策の検討。 ⑤ 消防および避難の訓練。 ⑥ 作業主任者その他安全に関する補助者の監督。 ⑦ 安全に関する資料の作成、収集および重要事項の記録。 ⑧ 自社の労働者と他社の労働者が同一の場所において作業を行う場合における安全に関する必要な措置。 	<p>次のいずれかに該当する者で、法第10条第1項各号の業務のうち安全に係る技術的事項を管理するのに必要な知識についての研修であって厚生労働大臣が定めるものを修了したもの</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 大学又は高等専門学校における理科系統の正規の課程を修めて卒業した者であって、その後2年以上産業安全の実務に従事した経験を有する者。 ② 高等学校において理科系統の正規の学科を修めて卒業した者であって、その後4年以上産業安全の実務に従事した経験を有する者。 ③ 労働安全コンサルタント。 ④ 大学又は高等専門学校における理科系統の課程以外の正規の課程を修めて卒業した者であって、その後4年以上産業安全の実務に従事した経験を有する者。 ⑤ 高等学校において理科系統の学科以外の正規の学科を修めて卒業した者であって、その後6年以上産業安全の実務に従事した経験を有する者。 ⑥ 産業安全の実務に従事した経験が7年以上である者。 	<p>安全管理者は、原則としてその事業場に専属の者を選任すること。</p> <p>(労働安全衛生法 第11条 解釈例規) 「安全に係る技術的事項」とは、必ずしも専門技術的事項に限る趣旨のものではないこと。</p> <p>(労働安全衛生規則 第5条 解釈例規) 「理科系統」とは理学または工学に関する課程、学科をいう。</p> <p>「産業安全の実務」とは、必ずしも安全関係専門の業務に限定する趣旨ではなく、生産ラインにおける管理業務も含めて考えて差しつかえないものであること。</p> <p>(労働安全衛生規則 第6条) 安全管理者は作業場等を巡視し、設備、作業法等に危険のおそれがあるときは、直ちに、その危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。事業者は安全管理者に安全に関する措置をなし得る権限を与えなければならない。</p> <p>(労働安全衛生規則 第4条) 安全管理者を選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任し、事業者は遅滞なく所轄労働基準監督署長に報告すること。</p>

	職務	資格	解説
衛生管理者	<p>(労働安全衛生法 第12条) 事業者は政令で定める規模の事業場ごとに衛生管理者を選任し、その者に第10条第1項各号の業務のうち衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。</p> <p>(労働安全衛生規則 第11条 解釈例規) 衛生管理者の職務</p> <p>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 労働者の負傷および疾病、それによる死亡、欠勤および移動に関する統計の作成。 ⑦ 自社の労働者と他社の労働者が同一の場所において作業を行う場合における衛生に関する必要な措置。 ⑧ 衛生日誌の記載等職務上の記録の整備等。</p>	<p>① 第一種衛生管理者免許を有する者。 ② その他厚生労働省令で定める資格を有する者。 a 衛生工学衛生管理者免許を有する者。 b 医師、歯科医師。 c 労働衛生コンサルタント等。 ③ 農林水産業、鉱業、建設業、製造業、電気業、ガス業、水道業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、医療業および清掃業以外の業種については、①及び②の資格以外に、第二種衛生管理者免許を有する者でも可能。</p>	<p>衛生管理者は、原則としてその事業場に専属の者を選任すること。</p> <p>(労働安全衛生規則 第11条) 衛生管理者は、少なくとも毎週1回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者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、事業者は衛生管理者に対し、衛生に関する措置をなし得る権限を与えなければならない。</p> <p>(労働安全衛生規則 第7条) 衛生管理者を選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任し、事業者は遅滞なく所轄労働基準監督署長に報告すること。</p>
産業医	<p>(労働安全衛生法 第13条) 事業者は政令で定める規模の事業場ごとに一定の医師のうちから産業医を選任し、事業者の直接の指揮監督の下で専門家として労働者の健康管理等を行わせなければならない。</p> <p>(労働安全衛生規則 第14条) 産業医の職務</p> <p>① 健康診断の実施およ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。 ② 作業環境の維持管理に関すること。 ③ 作業の管理に関すること。 ④ 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。 ⑤ 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。 ⑥ 衛生教育に関すること。 ⑦ 労働者の健康障害の原因の調査および再発防止のための措置に関すること。</p>	<p>医師であって、次のいずれかの要件を備えた者</p> <p>① 厚生労働大臣の定める研修(日本医師会の産業医学基礎研修、産業医科大学の産業医学基本講座)の修了者。 ② 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験区分が保健衛生であるもの。 ③ 大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、助教授または常勤講師の経験のある者。 ④ 平成10年9月末時点において、過去に産業医として3年以上の経験を有する業種については産業医となることができる。</p>	<p>勧告等</p> <p>労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。</p> <p>(労働安全衛生規則 第15条) 定期巡視 産業医は、少なくとも毎月1回作業場等を巡視し、作業法または衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者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。また事業者は、産業医に対し、労働安全衛生規則第14条第1項に規定する事項をなし得る権限を与えなければならない。</p> <p>(労働安全衛生規則 第13条) 産業医を選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任し、事業者は遅滞なく所轄労働基準監督署長に報告すること。</p>

	選任を要する事業場とその職務	資格	解説
<p>安全衛生推進者</p>	<p>(労働安全衛生法 第12条の2) 製造業(物の加工業を含む。)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業、林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業で、常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場とする。</p> <p>(職務) 安全管理者又は衛生管理者と同様の職務を担当する。</p> <p>安全衛生推進者又は衛生推進者の職務は、具体的には、次のようなものであること。</p> <p>①施設、設備等(安全装置、労働衛生関係設備、保護具等を含む。)の点検及び使用状況の確認並びにこられの結果に基づく必要な措置に関すること。</p> <p>②作業環境の点検(作業環境測定を含む。)及び作業方法の点検並びにこられの結果に基づく必要な措置に関すること。</p> <p>③健康診断及び健康の保持増進のための措置に関すること。</p> <p>④安全衛生教育に関すること。</p> <p>⑤異常な事態における応急措置に関すること。</p> <p>⑥労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。</p> <p>⑦安全衛生情報の収集及び労働災害、疾病・休業等の統計の作成に関すること。</p> <p>⑧関係行政機関に対する安全衛生に係る各種報告、届出等に関すること。</p>	<p>労働安全衛生規則(昭和四十七年労働省令第三十二号)第十二条の三に規定する労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)第十条第一項各号の業務を担当するため必要な能力を有すると認められる者は、次のとおりとする。</p> <p>①学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)による大学(旧大学令(大正七年勅令第三百八十八号)による大学を含む。)又は高等専門学校(旧専門学校令(明治三十六年勅令第六十一号)による専門学校を含む。)を卒業した者(職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)による職業能力開発大学校(職業能力開発促進法の一部を改正する法律(平成四年法律第六十七号)による改正前の職業能力開発促進法による職業訓練大学校を含む。)における長期課程(職業訓練法の一部を改正する法律(昭和六十年法律第五十六号)による改正前の職業訓練法による長期指導員訓練課程を含む。)の指導員訓練を修了した者を含む。)で、その後1年以上安全衛生の実務(衛生推進者にあつては、衛生の実務。以下同じ。)に従事した経験を有する者。</p> <p>②学校教育法による高等学校(旧中等学校令(昭和十八年勅令第三十六号)による中等学校を含む。)又は中等教育学校を卒業した者で、その後3年以上安全衛生の実務に従事した経験を有する者。</p> <p>③5年以上安全衛生の実務に従事した経験を有する者。</p> <p>④厚生労働省労働基準局長が前三号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認める者。</p>	<p>(安全衛生推進者等の選任) 第十二条の三 法第十二条の二の規定による安全衛生推進者又は衛生推進者(以下「安全衛生推進者等」という。)の選任は、法第十条第一項各号の業務(衛生推進者にあつては、衛生に係る業務に限る。)を担当するため必要な能力を有すると認められる者のうちから、次に定めるところにより行わなければならない。</p> <p>①安全衛生推進者を選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任すること。</p> <p>②その事業場に専属の者を選任すること。ただし、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタントその他厚生労働大臣が定める者のうちから選任するときは、この限りではない。</p> <p>労働安全衛生規則(昭和四十七年労働省令第三十二号)第十二条の三第二号の規定に基づき、厚生労働大臣が定める者を次のように定める。</p> <p>労働安全衛生規則第十二条の三第二号に規定する厚生労働大臣が定める者は、次のとおりとする。</p> <p>①安全管理者又は衛生管理者の資格を有する者で、当該資格を取得した後五年以上安全衛生の実務(衛生推進者にあつては、衛生の実務)に従事した経験を有する者。</p> <p>②厚生労働省労働基準局長が前三号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認める者。</p> <p>(安全衛生推進者等の氏名の周知) 第十二条の四 事業者は、安全衛生推進者等を選任したときは、当該安全衛生推進者等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させなければならない。</p>
<p>衛生推進者</p>	<p>(労働安全衛生法 第12条の2) 上記以外の業種の事業場で常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場とする。</p> <p>(職務) 同上</p>	<p>同上</p>	<p>同上</p>

安全衛生委員会規程

(目的)

第1条 この規程は、〇〇株式会社安全衛生管理規程に基づき、安全衛生委員会（以下「委員会」という。）の構成、運営、調査審議事項などを定め、安全衛生管理活動の円滑な推進を図ることを目的とする。

(調査審議事項)

第2条 委員会は、第1条の目的を遂行するため、次の事項を調査審議するとともに、事業者に対して必要な意見を提出するものとする。

- ① 従業員の危険防止及び健康障害の防止の基本的な対策に関すること。
- ② 労働災害の原因及び再発防止対策に関することで安全、衛生に係るものに関すること。
- ③ 従業員の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
- ④ 安全衛生に関する規程の作成に関すること。
- ⑤ 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で安全、衛生に係るものに関すること。
- ⑥ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- ⑦ 安全衛生教育の実施計画の作成に関すること。
- ⑧ 有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑨ 作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。
- ⑩ 定期に行われる健康診断、臨時の健康診断、自ら受けた健康診断及びその他の医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑪ 長時間にわたる労働による従業員の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。
- ⑫ 従業員の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。
- ⑬ 労働基準監督署長等から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、従業員の危険の防止に関すること。
- ⑭ その他安全衛生に必要と認められる重要な事項に関すること。

(構成員)

第3条 委員会の委員は、次の者をもって構成する。

- ① 総括安全衛生管理者
- ② 安全管理者及び衛生管理者の中から事業者が指名した者
- ③ 産業医の中から事業者が指名した者
- ④ 安全及び衛生に関する経験を有する者の中から事業者が指名した者

- 2 委員長は、総括安全衛生管理者（事業場を実質統括管理する者）とする。
- 3 副委員長は、委員のうち総括安全衛生管理者の代理者とする。
- 4 事業者は、委員長以外の委員の半数については、従業員数の過半数で組織する労働組合（従業員の過半数を代表する者）の推薦に基づき指名することとする。

（任務）

第4条 委員長は、委員会を統括するとともに、会議の議長を務め、委員会の付議事項及びその他必要な事項を処理する。

- 2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に支障があるときはこれを代行する。
- 3 委員は、委員会に出席し、第2条に定める事項について意見を述べるように努め、常に職場環境や安全衛生に関する事項に留意し、安全衛生管理活動に寄与するよう努めるものとする。

（任期）

第5条 委員の任期は〇年とする。ただし、再任を妨げない。

- 2 委員が退職等により、欠員が生じた場合は速やかに補充する。補充委員の任期については、前任者の残任期間とする。

（開催）

第6条 委員会は、毎月1回定期に開催するほか、次の場合に委員長の招集によって開催する。

- ① 緊急性のある調査審議事項が発生したとき。
- ② その他委員長が必要と認めたとき。

（成立）

第7条 委員会は、委員の過半数の出席をもって成立する。

（専門委員）

第8条 事業者は、第3条に定める委員の他、安全管理者、衛生管理者、運動指導者、運動実践指導者、心理相談員、栄養指導者、保健指導者などの健康づくりスタッフなどのうちから専門委員を指名する。

- 2 専門委員は、委員長の指示により専門的な事項について調査を行い、これを委員会に報告する。
- 3 委員長が必要と認めたときは、専門委員による専門委員会を開催することができる。

（専門委員等の出席）

第9条 委員長が必要と認めた場合は、専門委員又は委員以外の者を出席させ意見を聴取することができる。

(事務局)

第10条 事務局は、安全衛生担当部（課）とし、主として次の事務を行う。

- ① 委員会の招集及び付議に関すること。
 - ② 委員会に必要な資料の準備及び配布に関すること。
 - ③ 委員会の議事録の作成、配布及び保管に関すること。
 - ④ その他委員会が依頼した事務。
- 2 ① 議事録及び重要事項の記録は、これを3年間保存するものとする。
- ② 委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会における議事の概要を次に掲げるいずれかの方法によって従業員に周知するものとする。
- ア 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。
 - イ 書面を従業員に交付すること。
 - ウ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に作業員が当該記録の内等を常時確認できる機器を設置すること。

(附則)

- 1 この規程は、平成〇〇年〇〇月〇〇日より施行する。
- 2 この規程は、必要に応じて改定する。

安全衛生委員会組織図

委員 長	
------	--

事業者側代表			労働者側代表（労働組合側代表）		
委員	所属	氏名	委員	所属	氏名
安全管理者					
衛生管理者					
産業医					

安全衛生管理規程

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は労働災害を防止し、従業員及び協力会社従業員（以下「全従業員」という）の安全と健康を確保するとともに快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

(管理義務)

第2条 会社（又は工場）は安全衛生管理体制を確立し、機械設備、作業環境、作業方法等について、労働災害の防止並びに健康障害の防止上必要な措置をする。

(遵守義務)

第3条 この規程に定めるところにより、全従業員は、協力してこの規程を遵守し、目的達成に努めなければならない。

(適用の関係)

第4条 安全衛生管理については、この規程による。

この規程にないものについては、労働安全衛生法（以下「法」という）、就業規則等会社の諸規定による。

第2章 安全衛生管理体制

(安全衛生管理体制)

第5条 会社は次により管理、監督者を選任し、安全衛生管理体制の万全を期するものである。

1. 総括安全衛生管理者
2. 安全管理者
3. 衛生管理者
4. 産業医

(総括安全衛生管理者)

第6条 総括安全衛生管理者は製造本部長とし、次の各号により総括管理を行う。

1. 全従業員の危険又は健康障害を防止するための措置に関する事。
2. 全従業員の安全又は衛生のための措置に関する事。
3. 健康診断の実施その他健康の保持促進のための措置に関する事。
4. 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関する事。
5. 安全管理者、衛生管理者、産業医、作業主任者等の選任に関する事。
6. 協力会社に対する安全衛生上の指導、援助に関する事。
7. その他の安全、衛生管理に関する必要な事項。

(安全管理者)

第7条 安全管理者は法で定める有資格者の中から社長が選任する。

安全管理者は従業員の安全に関し、次の各号を行う。

1. 機械設備、作業環境、作業方法に危険がある場合の措置。
2. 安全装置、保護具その他危険防止措置、設備及び用具の点検整備に関する事。
3. 安全確保に関する教育訓練。
4. 労働災害が発生した場合の原因の調査及び対策。
5. その他安全に関する重要な事項。

(衛生管理者)

第8条 衛生管理者は法で定める有資格者の中から社長が選任する。

衛生管理者は従業員の衛生管理に関し、次の各号を行う。

1. 健康に異常のある者の発見及び措置。
2. 機械設備、作業環境、作業方法について健康障害の防止。
3. 労働衛生保護具、救急用具、その他施設の点検整備に関する事。
4. 健康障害発生の場合における原因の調査と対策に関する事。
5. 健康の保持、増進のための教育、訓練に関する事。

(産業医)

第9条 法の定めるところにより産業医を選任する。

産業医は医療に関する専門的な立場から従業員の健康管理に関し、次の各号を行う。

1. 健康診断の実施及びむその結果に基づく従業員の健康を保持するための措置に関する事。
2. 作業環境の維持管理に関する事。
3. 作業の管理に関する事。
4. その他従業員の健康管理に関する事。
5. 健康教育、健康相談、その他従業員の健康保持増進に関する事。
6. 衛生教育に関する事。
7. 従業員の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関する事。

産業医は前項に掲げる事項について、会社又総括安全衛生管理者に対して、指導し、若しくは助言することができる。

(安全衛生委員会の措置)

第10条 会社は法の定めるところにより安全衛生委員会を設置する。

安全衛生委員会規程については、別に定める。

第3章 管理監督者の責務

(課長の責務)

第11条 課長は安全管理者、衛生管理者等の指示に基づいて、課内の安全衛生管理を推進して、労働災害の防止を行う。

(係長、主任)

第12条 係長、主任は課長の指示に基づいて、職場内の労働災害の防止を行う。

第4章 安全衛生教育

(安全衛生教育)

第13条 新しく雇い入れた従業員には労働災害防止のために次により教育を実施するものとする。

1. 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱いの方法に関する事。
2. 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱いの方法に関する事。
3. 作業手順に関する事。
4. 作業開始時の点検に関する事。
5. 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関する事。
6. 事故時における応急措置及び退避に関する事。
7. その他当該業務について安全又は衛生のために必要な事項。

(特別教育)

第14条 法に基づき特別教育の必要な者については、法の定めるところにより実施する。

第5章 就業制限

(就業制限)

第15条 法で定められている危険有害業務については、資格を有する者でなければ従事してはならない。

第6章 機械災害の防止

(機械装置等の点検)

第16条 機械設備、器具等は常に点検しその保全に努めなければならない。

(安全装置等の機械の保持)

第17条 従業員は、安全装置を取り外したり、又はその機能を失わせてはならない。
臨時に安全装置を取り外したり、又はその機能を失わせる必要がある場合には、係長又は主任の許可を受けなければならない。
前項において安全装置を取り外したり、又はその機能を失わせたときは、その必要が終わった後直ちにもとに復させなければならない。

(機械の掃除等の運転停止)

第18条 機械の掃除、給油、検査等の作業を行うときは、機械を停止しなければならない。
前項により機械を停止したときは、当該機械の制御盤に表示等を行わなければならない。

第7章 作業環境の快適化

(作業環境の快適化)

第19条 会社及び従業員は、作業環境の快適化を図るため、それぞれの立場において作業環境を快適な状態に維持するように努めなければならない。

(整理整頓)

第20条 会社及び従業員は、常に職場の整理、整頓、清潔、清掃に努めなければならない。

(作業の安全)

第21条 管理、監督者は作業の安全衛生を確保するため、安全で、衛生的な作業方法を指導しなければならない。

第22条 従業員は安全で衛生的な作業方法により作業する。

第8章 健康管理

(健康診断)

第23条 従業員に対しては、法令の定めるところにより健康診断を実施する。

(健康の保持)

第24条 従業員に対しては、健康増進のため健康相談、その他健康保持のための必要な措置をする。

附則

この規程は平成 年 月 日から施行する。

事業場名 _____
 所在地 _____
 業 種 _____
 労働者数 _____人

基本方針
 安全、健康で快適な職場を実現するため、下記目的の実現を目指し、効果的に安全衛生活動を推進することとする。
 1 安全衛生委員会による組織的、かつ、継続的に自主的安全衛生活動を実施していく仕組みを確立すること。
 2 職場の潜在的な危険性又は有害性を明らかにし、危険の芽(リスク)の低減を実現すること。
 3 あいさつ、身だしなみ、4S(整理・整頓・清掃・清潔)を徹底し、規律ある職場を実現すること。
 4 健康管理が個別・断片的に行われるに留まっているので、総合的・継続的に実施すること。

重点施策	実施項目	前年度の評価	目標	年間スケジュール												備考		
				4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3			
安全衛生管理体制の確立	<ul style="list-style-type: none"> 安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者、衛生推進者等の選任と職務の履行。 安全衛生委員会規程の見直しにより、労働者の危険性又は健康障害を防止するための基本となるべき対策などの重要事項について十分な調査審議を行い、安全衛生委員会の活性化を図る。 <ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会の毎月1回の定期的開催。 毎年の安全衛生管理計画書の作成。 安全衛生パトロールの実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 安全管理者、衛生管理者、産業医等の選任ができていなかった。 安全衛生委員会の調査審議事項等について、法定事項が実施できていなかった。 <ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会が定期的に開催できていなかった。 安全衛生管理計画書の作成が個人的であり、組織的に作成できていなかった。 安全衛生パトロールを実施できていなかった。 	自主的安全衛生活動の定着	○														
4S(整理・整頓・清掃・清潔)活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> 4S(整理・整頓・清掃・清潔)活動の実施。 <ul style="list-style-type: none"> 不要物の廃棄基準及び廃棄責任者を定め整理の徹底。(リスク:Ⅱ) 場所ごとの管理担当者を決め整頓の徹底。(リスク:Ⅱ) 作業スペースや安全な通路の確保とともに清掃を励行。(リスク:Ⅱ) 整理・整頓・清掃を繰り返す、衛生面を確保し、快適な職場環境を維持。(リスク:Ⅰ) 安全衛生委員会で4S(整理・整頓・清掃・清潔)活動の調査審議の実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 4S(整理・整頓・清掃・清潔)活動が不十分であった。 <ul style="list-style-type: none"> 不要物を処分することが不十分であった。(リスク:Ⅲ) 必要な物をすぐ取り出せる状態ではなかった。(リスク:Ⅲ) 作業スペースや安全な通路の確保と清掃が十分でなかった。(リスク:Ⅲ) 快適な職場環境が十分でなかった。(リスク:Ⅱ) 安全衛生委員会で4S(整理・整頓・清掃・清潔)活動の調査審議ができていなかった。 	4S(整理・整頓・清掃・清潔)活動の定着	○														
交通労働災害の防止	<ul style="list-style-type: none"> 交通労働災害防止活動の実施。 <ul style="list-style-type: none"> 適正な労働時間等の管理体制の確立。(リスク:Ⅱ) 交通法規、交通危険予知訓練、体調の維持等に関する教育の実施。(リスク:Ⅱ) ポスターの掲示等による、交通労働災害防止に対する意識の高揚。(リスク:Ⅱ) 走行前の点検等必要な点検の実施。(リスク:Ⅱ) 安全衛生委員会で交通労働災害防止活動の調査審議の実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 交通労働災害防止活動が不十分であった。 <ul style="list-style-type: none"> 適正な労働時間等の管理体制が不十分であった。(リスク:Ⅲ) 交通法規、交通危険予知訓練等の教育が不足していた。(リスク:Ⅲ) ポスターの掲示等による、意識の高揚が不十分であった。(リスク:Ⅲ) 走行前の点検等必要な点検が不十分であった。(リスク:Ⅱ) 安全衛生委員会で交通労働災害防止活動の調査審議ができていなかった。 	交通労働災害防止活動の定着	○														
食品加工・調理作業における労働災害の防止	<ul style="list-style-type: none"> 食品加工・調理作業における労働災害防止活動の実施。 <ul style="list-style-type: none"> 包丁等手工具による切創災害防止対策の徹底。(リスク:Ⅱ) 食品加工用機械の安全対策マニュアル等の徹底。(リスク:Ⅱ) 安全衛生委員会で食品加工・調理作業における労働災害防止活動の調査審議の実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 食品加工・調理作業における労働災害防止活動が不十分であった。 <ul style="list-style-type: none"> 包丁等手工具による切創災害防止対策が不十分であった。(リスク:Ⅲ) 食品加工用機械の安全対策マニュアル等の教育が不足していた。(リスク:Ⅲ) 安全衛生委員会で調理等作業の労働災害防止活動の調査審議ができていなかった。 	調理等作業における労働災害防止活動の定着	○														
腰痛災害の防止	<ul style="list-style-type: none"> 腰痛災害防止活動の実施。 <ul style="list-style-type: none"> 使用する機器、作業方法などの実態に応じた作業標準の作成及び教育の実施。(リスク:Ⅱ) 腰痛予防体操の実施。(リスク:Ⅱ) 安全衛生委員会で腰痛災害防止活動の調査審議の実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 腰痛災害防止活動が不十分であった。 <ul style="list-style-type: none"> 作業方法等の作業標準の作成及び教育が不足していた。(リスク:Ⅲ) 腰痛予防体操の実施が不十分であった。(リスク:Ⅲ) 安全衛生委員会で腰痛災害防止活動の調査審議ができていなかった。 	腰痛災害防止活動の定着	○														
メンタルヘルス対策の実施	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会でメンタルヘルス対策の調査審議の実施。 <ul style="list-style-type: none"> 中長期的な心の健康づくり計画の策定、計画の進捗状況及び評価結果を示す記録の作成。 次の4つのケアの実施。 <ul style="list-style-type: none"> セルフケア：労働者に対して、セルフケアが行えるように支援する体制を整える。 ラインケア：管理監督者に対する相談対応に関する規程の作成、職場環境の評価や改善の記録の作成。 事業場内産業保健スタッフ等によるケア：労働者の相談等を受けることができる制度及び体制を整える。 事業場外資源によるケア：事業場外資源を活用する体制を整える。 メンタルヘルスカアを推進するための教育研修等の計画の策定。 職場内のストレス要因の把握、評価を行い、職場環境等の具体的問題点を把握し、改善を図る。 メンタルヘルス不調への気づきと対応できる体制を整備。 メンタルヘルス不調により休業後の職場復帰できるよう、職場復帰に関する規程を整備。 長時間労働者に対する面接指導等に関する規程の作成。 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会でメンタルヘルス対策の調査審議ができていなかった。 <ul style="list-style-type: none"> 中長期的な心の健康づくり計画の策定、計画の進捗状況及び評価結果を示す記録の作成がなかった。 次の4つのケアができていなかった。 <ul style="list-style-type: none"> セルフケア：セルフケアが行えるように支援する体制が不十分であった。 ラインケア：管理監督者に対する相談対応に関する規程の作成、職場環境の評価や改善の記録の作成がなかった。 事業場内産業保健スタッフ等によるケア：労働者の相談等を受けることができる制度及び体制が不十分であった。 事業場外資源によるケア：事業場外資源を活用する体制が不十分であった。 メンタルヘルスカアを推進するための教育研修等の計画の策定がなかった。 職場内のストレス要因及び職場環境等の具体的問題点の把握が不十分であった。 メンタルヘルス不調への気づきと対応できる体制が不十分であった。 メンタルヘルス不調により休業後の職場復帰に関する規程がなかった。 長時間労働者に対する面接指導等に関する規程がなかった。 	メンタルヘルス対策の定着	○														
各種健康診断及び事後措置の実施	<ul style="list-style-type: none"> 雇入れ時健康診断の実施。 定期健康診断の実施。 特殊健康診断の実施。 有所見者に対する健康診断結果措置指針に基づく事後措置の実施により、有所見率の減少を図る。 健康診断結果に基づく保健指導の実施により、有所見率の減少を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 雇入れ時健康診断を完全実施できていなかった。 定期健康診断を完全実施できていなかった。 特殊健康診断を完全実施できていなかった。 有所見者に対する健康診断結果措置指針に基づく事後措置を実施できていなかった。 健康診断結果に基づく保健指導を実施できていなかった。 	健康診断の完全実施と事後措置の定着	○														
年間行事の実施	<ul style="list-style-type: none"> 全国安全週間(7月1日～7月7日)及び全国安全週間準備期間(6月1日～6月30日)の取組。 <ul style="list-style-type: none"> 経営トップは安全について所信を明らかにし、自らが率先して職場の安全パトロール等を行い、安全について従業員への呼びかけを行う。 全国安全週間にふさわしい行事等を行う。 全国労働衛生週間(10月1日～10月7日)及び準備期間(9月1日～9月30日)の取組。 <ul style="list-style-type: none"> 経営トップは労働衛生水準のより一層の向上を図るため、労働衛生について所信を明らかにし、自らが率先して職場巡視等を行い、労働衛生について従業員への呼びかけを行う。 年末年始労働災害防止強調期間の取組。 全国交通安全運動(春:4月6日～4月15日、秋:9月21日～9月30日)の取組。 	<ul style="list-style-type: none"> 全国安全週間及び全国安全週間準備期間の取組が低調であった。 全国労働衛生週間及び全国労働衛生週間準備期間の取組が低調であった。 年末年始労働災害防止強調期間の取組が低調であった。 春・秋の全国交通安全運動の取組が低調であった。 	行事活動の定着	○														
その他	<ul style="list-style-type: none"> 喫煙対策の推進と空間分煙の徹底を図る。 健康管理の積極的な推進により、労働者の全期間を通じて継続的かつ計画的に健康保持増進を図り、身体機能低下の防止を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 喫煙環境への対策が不十分であった。 事業者の行う健康保持増進対策が不十分であった。 	快適職場と健康保持増進の実現	○														

13