

公立大学法人下関市立大学安全衛生管理規程

平成 31 年 3 月 28 日

規 程 第 8 号

改正 令和元年 7 月 1 日規程第 15 号

令和 5 年 6 月 28 日規程第 27 号

令和 6 年 2 月 28 日規程第 10 号

公立大学法人下関市立大学安全衛生管理規程（平成 19 年規程第 38 号）の全部を改正する。

目次

- 第 1 章 総則（第 1 条－第 4 条）
- 第 2 章 衛生管理体制（第 5 条－第 16 条）
- 第 3 章 健康の保持増進のための措置（第 17 条－第 35 条）
- 第 4 章 安全衛生教育（第 36 条）
- 第 5 章 安全管理（第 37 条・第 38 条）
- 第 6 章 その他（第 39 条－第 41 条）

附則

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この規程は、公立大学法人下関市立大学職員就業規則（平成 19 年規則第 3 号。以下「職員就業規則」という。）第 64 条第 3 項、公立大学法人下関市立大学有期雇用職員就業規則（平成 19 年規則第 4 号）第 69 条第 3 項、公立大学法人下関市立大学定年前再雇用短時間勤務職員就業規則（令和 5 年規則第 8 号）第 52 条第 3 項及び公立大学法人下関市立大学再雇用職員就業規則（令和元年規則第 7 号）第 54 条第 3 項の規定に基づき、公立大学法人下関市立大学（以下「法人」という。）の職員の安全管理及び衛生管理に関する事項について定めることを目的とする。

（法令等との関係）

第 2 条 職員の安全管理及び衛生管理に関しては、この規程に定めるもののほか、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」という。）及びその他安全衛生関係法令に定めるところによる。

（事業者の責務）

第 3 条 理事長は、単にこの規程及び安衛法並びにその他安全衛生関係法令に定める労働災害の防止のための基準を守るだけでなく、法人における安全衛生管理の職務の統括責任者として、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における安全と健康の確保に必要な措置を講じなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、理事長が実施する労働災害の防止に関する措置に従わなければならない。

2 職員は、自ら体調に留意し、健康の不安の存するおそれや不調、自覚症状の発現等疾病のおそれの存する状態が生じた場合には、自ら産業医若しくは他の医師の診断を求め、又は職場の上司に健康状態を申告するなど、積極的に健康を保持しなければならない。

第2章 衛生管理体制

(衛生管理者)

第5条 法人に、安衛法第12条第1項の規定により、衛生管理者を置く。

2 衛生管理者は、安衛法第12条第1項に規定する資格を有する職員のうちから理事長が指名する者をもって充てる。

(衛生管理者の職務)

第6条 衛生管理者は、次に掲げる事項のうち衛生に係る技術的事項を管理するものとする。

- (1) 職員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) 職員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) 健康診断の結果に基づく事後措置、作業環境の維持管理、作業管理及び健康教育、健康相談など職員の健康の保持増進を図るため必要な措置に関すること。
- (6) 職員の負傷及び疾病、それによる死亡、欠勤及び異動に関する統計の作成に関すること。
- (7) 衛生日誌の記載等職務上の記録の整備に関すること。
- (8) 前各号に掲げるもののほか、衛生に関すること。

2 衛生管理者は、少なくとも毎週1回当作業場等を巡視し、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、職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。

3 衛生管理者は、前項の巡視結果、講じた措置内容については、その都度記録し、保管しなければならない。

(産業医)

第7条 法人に、安衛法第13条第1項の規定により、産業医を置く。

2 産業医は、安衛法第13条第2項に規定する要件を備えた医師である者に委嘱する。

3 産業医は、職員の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。

4 理事長は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なく、その旨及びその理由を衛生委員会に報告しなければならない。

(産業医の職務等)

第8条 産業医は、次に掲げる業務のうち、医学に関する専門的知識を必要とする事項を行うものとする。

(1) 健康診断及び面接指導等（第25条に規定する面接指導（以下「面接指導」という。）及び第31条に規定するその他の職員への措置をいう。）の実施並びにこれらの結果に基づく職員の健康を保持するための措置に関すること。

(2) 心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）の実施並びに面接指導の実施及びその結果に基づく職員の健康を保持するための措置に関すること。

(3) 作業環境の維持管理に関すること。

(4) 作業の管理に関すること。

(5) 前各号に掲げるもののほか、職員の健康管理に関すること。

(6) 健康教育、健康相談その他職員の健康の保持増進を図るための措置に関すること。

(7) 衛生教育に関すること。

(8) 職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こと。

2 産業医は、職員の健康を確保するため必要があると認めるときは、前項各号に掲げる事項について、理事長又は衛生委員会に対して勧告し、又は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。

3 産業医は、職員の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければならない。

(産業医への情報提供)

第9条 理事長は、産業医が前条第1項各号の職務等を行うため、産業医に対して次に掲げる情報を提供しなければならない。

(1) 既に講じた健康診断実施後の措置

(2) 長時間労働者に対する面接指導実施後の措置

(3) ストレスチェックの結果に基づく面接指導実施後の措置

(4) 前3号に掲げる措置を講じようとする場合における内容

(5) 休憩時間を除き1週間当たり38時間45分を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超えた職員の氏名及びこの職員に係る当該超えた時間に関する情報

(6) 前各号に掲げるもののほか、職員の業務に関する情報であって産業医が職員の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの

2 前項第1号から第4号までに掲げる措置について、これらの措置を講じない場合は、その旨及びその理由を産業医に提供するものとする。

3 第1項に掲げる情報提供は、次の各号に掲げる情報の区分に応じ、当該各号に定めるところにより行うものとする。

(1) 第1項第1号から第4号までに掲げる情報 産業医から意見聴取を行った後遅滞なく提供すること。

(2) 第1項第5号に掲げる情報 当該超えた時間の算定を行った後速やかに提供すること。

(3) 第1項第6号に掲げる情報 産業医から当該情報の提供を求められた後速やかに提供すること。

(産業医の勧告)

第10条 産業医は、職員の健康を確保するため必要があると認めるときは、理事長に対し、職員の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、理事長は、当該勧告を尊重しなければならない。

2 産業医は、前項の勧告をしようとするときは、あらかじめ、当該勧告の内容について、理事長の意見を求めるものとする。

3 理事長は、第1項の勧告を受けたときは、次に掲げる事項を記録しなければならない。

(1) 当該勧告の内容

(2) 当該勧告を踏まえて講じた措置の内容（措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）

4 理事長は、第1項の勧告を受けたときは、次に掲げる事項を遅滞なく、衛生委員会に報告しなければならない。

(1) 当該勧告の内容

(2) 当該勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容（措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）

(産業医に対する権限の付与)

第11条 理事長は、産業医に対し第8条第1項各号に掲げる事項をなし得る権限を与えなければならない。

2 前項の権限には、第8条第1項各号に掲げる事項に係る次に掲げる事項に関する権限が含まれるものとする。

(1) 理事長に対して、意見を述べること。

(2) 第8条第1項各号に掲げる事項を実施するために必要な情報を職員から収集

すること。

(3) 職員の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、職員に対して必要な措置をとるべきことを指示すること。

(体制の整備等)

第12条 理事長は、産業医による職員の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医が職員からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(調査審議)

第13条 産業医は、衛生委員会等に対して労働者の健康を確保する観点から、必要な調査審議を求めることができる。

(産業医の業務内容等の周知)

第14条 理事長は、職場における産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法及び産業医による職員の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を、次の各号のいずれかの方法により職員に周知させなければならない。

(1) 常時各執務室の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。

(2) 書面を職員に交付すること。

(3) 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、各執務室に職員が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

(産業医の定期巡視)

第15条 産業医は、少なくとも毎月1回（産業医が、理事長から、毎月1回以上、次に掲げる情報の提供を受けている場合であって、理事長の同意を得ているときは、少なくとも2月に1回）作業場等を巡視し、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、職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。

(1) 第6条第2項の規定により衛生管理者が行う巡視の結果

(2) 前号に掲げるもののほか、職員の健康障害を防止し、又は職員の健康を保持するために必要な情報であって、衛生委員会における調査審議を経て理事長が産業医に提供することとしたもの

2 産業医は、前項の巡視結果、講じた措置内容については、その都度記録し、理事長に提出しなければならない。

(衛生委員会)

第16条 法人に、安衛法第18条第1項の規定により、衛生委員会を置く。

2 衛生委員会に関し必要な事項は、別に定める公立大学法人下関市立大学衛生委員会規程（平成19年規程第39号）による。

第3章 健康の保持増進のための措置

(一般健康診断の実施)

第17条 理事長は、職員の健康影響、健康障害及び疾病を早期発見し、職員（職員就業規則第2条第1項第3号に規定する臨時職員を除く。以下この章について同じ。）の健康の保持増進を目的として、法令の定めるところにより、次に掲げる一般健康診断を実施しなければならない。

- (1) 雇入れ時の健康診断
- (2) 定期健康診断
- (3) 海外派遣職員の健康診断
- (4) 結核に係る定期の健康診断

2 前項各号の健康診断の実施日、受診対象者等については、その都度理事長が定める。

(健康診断受診の義務)

第18条 職員は、前条の健康診断の実施の際には、指定された期日又は期間内に健康診断を受けなければならない。

2 職員は、理事長が実施する健康診断を受けない場合は、他の医療機関において当該検査項目について健康診断を受診し、その健康診断ごとの結果を記載した医師の証明書を理事長に提出しなければならない。

3 共済組合等が実施する総合検診（人間ドック）を受診する職員は、その結果を記録した物の写しを理事長に提出しなければならない。

4 前2項の規定により証明書等を提出した場合において、当該証明等を受けた検査項目については、前条第1項各号に係る健康診断の検査項目を受診したこととみなす。ただし、同項第1号の健康診断については、採用前3月以内に証明を受けたものに限る。

(健康診断の結果についての意見聴取)

第19条 理事長は、第17条の健康診断を実施した場合は、その結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された職員に係るものに限る。）に基づき、該当する職員の健康を保持するために必要な措置について、産業医の意見を求めなければならない。

2 理事長は、前項の意見聴取を行う上で必要となる職員の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供しなければならない。

(健康診断実施後の措置)

第20条 理事長は、前条第1項の産業医の意見に基づき、その必要があると認めるときは、該当する職員の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、設備の設置又は整備その他の

適切な措置を講じなければならない。

2 理事長は、別表第1の区分により、該当する職員に係る指導区分に関する産業医の判断を求めるものとする。

(健康診断の結果の通知)

第21条 理事長は、第17条第1項の健康診断を受けた職員に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

2 職員は、前項の規定により通知された健康診断の結果を利用して、その健康の保持に努めなければならない。

(健康診断結果報告)

第22条 理事長は、第17条第1項第2号の健康診断を実施したときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

(健康診断結果の記録)

第23条 理事長は、第17条第1項及び第18条第2項及び第3項の健康診断等の結果について、法令で定める健康診断個人票を作成しなければならない。

(健康診断に関する秘密の保持)

第24条 健康診断の実施の事務に従事する職員は、その実施に関して知り得た職員の心身の欠陥その他の秘密を漏らしてはならない。

(面接指導の対象となる職員の要件等)

第25条 理事長は、職員の労働時間の状況が、休憩時間を除き1週間当たり38時間45分を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者に対しては、産業医による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。)を行わなければならない。

2 前項の超えた時間の算定は、毎月一回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

3 理事長は、第1項の超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、同項の超えた時間が1月当たり80時間を超えた職員に対し、当該超えた時間に関する情報を通知しなければならない。

(面接の実施方法等)

第26条 職員は、前条第1項の要件に該当する場合は、申出により面接指導を受けなければならない。ただし、産業医が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師が行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を理事長に提出したときは、この限りでない。

2 前項の申出は、前条第2項の期日後、遅滞なく、行うものとする。

3 理事長は、職員から第1項の申出があったときは、遅滞なく、面接指導を行わな

なければならない。

4 産業医は、前条第1項の要件に該当する職員に対して、第1項の申出を行うよう勧奨することができる。

(面接指導における確認事項)

第27条 産業医は、面接指導を行うに当たっては、前条第1項の申出を行った職員に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

- (1) 職員の勤務の状況
- (2) 職員の疲労の蓄積の状況
- (3) 前号に掲げるもののほか、職員の心身の状況

(職員の希望する医師による面接指導の証明)

第28条 第26条第1項ただし書の書面は、該当する職員の受けた面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- (1) 実施年月日
- (2) 職員の氏名
- (3) 面接指導を行った医師の氏名
- (4) 職員の疲労の蓄積の状況
- (5) 前号に掲げるもののほか、職員の心身の状況

(面接指導結果の記録の作成)

第29条 理事長は、面接指導(第26条第1項ただし書の場合において該当する職員が受けた面接指導を含む。次条において同じ。)の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成しなければならない。

2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項及び次条の規定による産業医の意見を記載したものでなければならない。

(面接指導の結果についての産業医からの意見聴取等)

第30条 理事長は、面接指導の結果に基づき、該当する職員の健康を保持するために必要な措置について、遅滞なく、産業医の意見を聴かななければならない。

2 理事長は、前項の規定による産業医の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、該当する職員の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずるほか、産業医の意見の衛生委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

(その他の職員への措置)

第31条 理事長は、第25条第1項の規定により面接指導を行う職員以外の職員であって健康への配慮が必要なものについては、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置を講ずるように努めなければならない。

2 前項に規定する面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置は、法人において定め

られた当該必要な措置の実施に関する基準に該当する者に対して行うものとする。

(ストレスチェック等)

第32条 理事長は、職員に対し、医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士（以下「医師等」という。）によるストレスチェックを行わなければならない。

2 ストレスチェックの実施に関し必要な事項は、別に定める。

(面接指導等に関する秘密の保持)

第33条 第25条第1項、第26条第1項又は第31条第1項に定める面接指導又は面接指導に準ずる措置の実施及び事後措置の実施並びに前条に定めるストレスチェックに当たっては、第24条を準用する。

(病者の就業禁止)

第34条 理事長は、次の各号のいずれかに該当する職員については、その就業を禁止しなければならない。ただし、第1号に掲げる職員について伝染予防の措置をした場合は、この限りでない。

(1) 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者

(2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者

(3) 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者

2 理事長は、前項の規定により、就業を禁止しようとするときは、あらかじめ、産業医の意見を聴かななければならない。

3 第1項の規定により就業を禁止された職員は、医師の指示を厳守し、速やかに病状が回復するよう入院又は通院して療養に専念しなければならない。

4 第1項の規定により就業を禁止された職員の疾病が平癒し、職務に復帰しようとする場合は、理事長は、あらかじめ、この職員から治癒にかかる証明書の提出を求め、産業医に意見を求めなければならない。

(受動喫煙の防止)

第35条 理事長は、職員の受動喫煙（室内又はこれに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされることをいう。）を防止するため、適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

第4章 安全衛生教育

(安全衛生教育)

第36条 理事長は、職員を雇い入れ、又は職員の作業内容を変更したときは、該当する職員に対し、遅滞なく、次の事項のうちその従事する業務に関する安全又は衛生のため必要な事項について、教育を行わなければならない。

- (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方法に関すること。
- (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方法に関すること。
- (3) 作業手順に関すること。
- (4) 作業開始時の点検に関すること。
- (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こと。
- (6) 整理、整頓^{とん}及び清潔の保持に関すること。
- (7) 事故時等における応急措置及び退避に関すること。
- (8) 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

2 理事長は、前項各号に掲げる事項の全部又は一部に関し十分な知識及び技能を有していると認められる職員については、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 安全管理

(職員の危険を防止するための措置)

第37条 理事長は、次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。

- (1) 機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険
- (2) 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険
- (3) 電気、熱その他のエネルギーによる危険

(緊急事態に対する措置)

第38条 理事長は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、職員を作業場等から退避させる等必要な措置を講じなければならない。

第6章 その他

(労働時間の把握)

第39条 理事長は、第25条第1項に規定する面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、職員の労働時間の状況を把握しなければならない。

(職員の心身の状態に関する情報の取り扱い)

第40条 理事長は、職員の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、職員の健康の確保に必要な範囲内で職員の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限

りでない。

- 2 理事長は、職員の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

(記録の保存年限)

第41条 理事長は、第10条第3項、第39条に規定する記録を、3年間保存しなければならない。

- 2 理事長は、第23条、第29条第1項に規定する記録を、5年間保存しなければならない。

附 則

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則 (令和元年7月1日規程第15号)

この規程は、令和元年7月1日から施行する。

附 則 (令和5年6月28日規程第27号)

この規程は、令和5年6月28日から施行する。

附 則 (令和6年2月28日規程第10号)

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

別表第1（第20条関係）

指導区分				事後措置の内容
区分		内容		
就業上の措置	A	通常勤務	通常の勤務でよいもの	
	B	就業規制	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、就業場所の変更等の措置を講じる。
	C	要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、退職等により一定期間勤務させない措置を講じる。
医療の面	1	要医療	医師による直接の医療行為を必要とするもの	
	2	要観察	定期的に医師の観察指導を必要とするもの	
	3	異常なし	医師による直接又は間接の医療行為を必要としないもの	