

事業所の規模と選任・届出義務等

			※	業務内容	1～4人	5～9人	10人～19人	20人～49人	50人～99人	100～200人	201～500人	501人以上
労働安全衛生法	【選任】	(安全) 衛生推進者	常	労働者の安全や健康確保などに関わる業務			○	○				
	【選任】	安全管理者	常	安全に係る技術的事項を管理する業務					○	○	○2人	○3人
	【選任】	衛生管理者	常	労働条件、労働環境の衛生的改善と疾病の予防処置等を担当					○	○	○2人	人数による
	【選任】	総括安全衛生管理者	常	(安全) 管理者等を指揮し、総括管理	業種による：運送業100人に1名、製造業・整備業300人に1人							
	【選任】	産業医	常	医学に関する専門的な知識を持って、労働者の健康管理					○	○	○	人数による
	【実施・届出】	ストレスチェックの実施	従	労働者に自分のストレス状況についての気づきを促しメンタルヘルス不調のリスクを低減					○	○	○	○
	【実施・届出】	(安全) 衛生委員会の設置	常	毎月1回以上の開催、議事録3年保存					○	○	○	○
	【実施・届出】	健康診断の実施※	常	雇入れ時、1年以内に1回、深夜業務6か月に1回)	○	○	○	○	○	○	○	○
	【実施・届出】	定期健康診断結果報告書の提出							○	○	○	○
高年齢者等雇用安定法	【選任】	高年齢者雇用推進者		高年齢者雇用確保措置を推進するため、作業姿勢の改善その他の諸条件の整備				△	選任するのが望ましい			
障害者雇用促進法	【選任】	障害者雇用推進者		障害者雇用に関する責任体制の確立と障害者の適正な雇用管理					△	選任するのが望ましい		
	【選任】	障害者職業生活相談員		障害者の職業生活全般における相談、指導		○	5人以上の障害者を雇用する事業所で選任義務					
男女雇用機会均等法	【選任】	機会均等推進責任者 (雇用環境・均等室に選任届提出)		女性労働者の能力発揮促進のための積極的取組の推進	選任するのが望ましい							
パートタイム労働法	【選任】	短時間雇用管理者 (雇用環境・均等室に選任届提出)	常	パートタイム労働指針に定める事項その他の雇用管理の改善に関する事項等を管理			△	常時パートタイム労働者を10人以上雇用				

【参考：企業規模と選任・届出義務】

※○選任：義務

△選任：努力義務

育児・介護休業法	【選任】	職業家庭両立推進者 (雇用環境・均等室に選任届提出)		企業の雇用管理方針の中で仕事と家庭の両立を図るための取り組みを企画・実施	努力義務
次世代育成支援対策推進法	【実施・届出】	一般事業主行動計画策定・届出		従業員の仕事と子育ての両立を図る雇用環境の整備、子育てをしない従業員を含めた多様な労働条件の整備	従業員101人以上の企業：策定・届出・公表・周知が義務
女性活躍推進法	【実施・届出】	一般事業主行動計画策定・届出		非正規社員を含めた男女労働者の理解と協力を得ながら、女性が能力を高めながら継続就業できる職場環境を整備	従業員301人以上の企業：策定・届出・公表・周知が義務
高齢者等雇用安定法	【実施・届出】	高齢者雇用状況報告書	常		30人を超える規模の企業
障害者雇用促進法	【実施・届出】	障害者の雇用義務	常		45.5人を超える規模の企業は、1名の雇用義務(2.2%)
	【実施・届出】	障害者雇用状況報告書			45.5人を超える規模の企業

※ 健康診断の対象者
 常時使用する労働者（基発1001016） 次の(1)(2)を満たすこと
 (1)期間の定めのない者、期間の定めがある場合は1年以上雇用される者、
 (2)1週間の労働時間数が、通常の労働者の3/4以上であること