

社員50名を超えたら やるべきこと

成長企業に必要な5つの視点

50名

を超える前に
押さえておきたい！



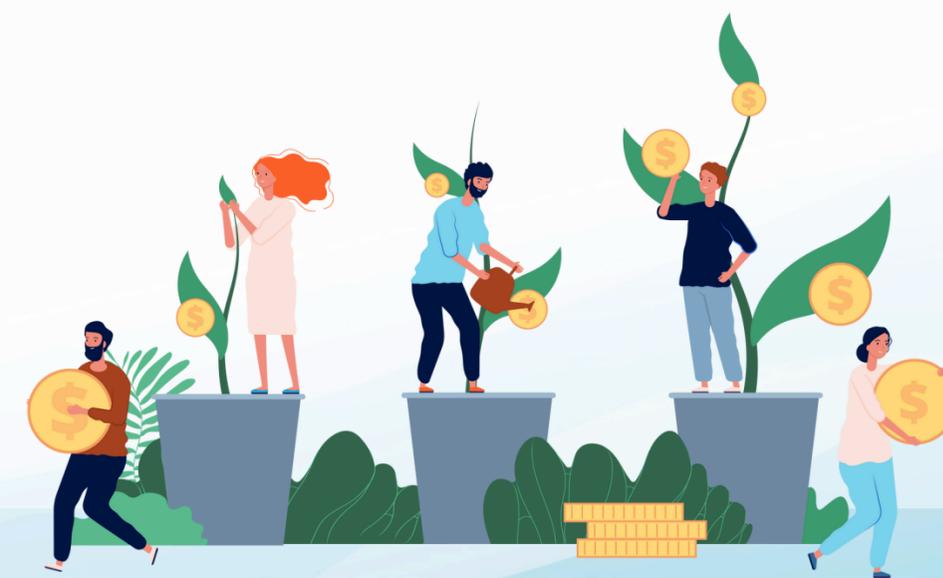
「従業員が50名を超えたとき、何から始めればいいのか…」

そんな不安はありませんか？

この資料で法令対応の“抜け漏れ”を防げます

本資料は、従業員が50名を超えた事業場で、今すぐ確認・実行できる「法令対応のチェックリスト」としてご活用いただけます。

「まず何をすべきかがわからない」「どこまで対応すればいいのか不安」というご担当者さまの声をもとに、最低限クリアすべきポイントを厳選しました。忙しい業務の合間でも、この一冊で“必要な対応”がひと目で分かる内容となっています。



目次

- ✓ 従業員50名以上になると、何が義務になる？
- ✓ ① 衛生管理者の選任
- ✓ ② 産業医の選任
- ✓ ③ 衛生委員会の設置
- ✓ ④ 定期健康診断の実施
- ✓ ⑤ ストレスチェックの実施
- ✓ 衛生委員会の構成員
- ✓ 構成員それぞれの機能的役割
- ✓ 予算
- ✓ スケジュール

従業員50名以上になると、何が義務になる？



従業員数が50人を超えた場合は、**14日以内**に選任し、労働基準監督署に届け出る必要があります。

① 衛生管理者の選任

衛生管理者は、職場における作業環境の点検や健康診断の実施管理、労働者の健康保持に関する業務などを担う、いわば職場の「健康管理の専門家」です。

役割と要件

- 職場の環境や働く人の状態を定期的に確認し、リスクがあれば早期に対応する役割を果たします
- 衛生管理者免許を取得している者、または一定の労働衛生に関する実務経験を持ち、所定の講習を修了した者
- 社内に資格者がいない場合は、外部の専門家に委託することも可能

② 産業医の選任

産業医は、従業員の健康状態を把握し必要に応じて助言や指導を行うことで、労働災害や過重労働による健康被害を未然に防ぎます。

役割と要件

- 健康診断の結果に基づく面談指導や就業上の措置に関する助言や高ストレス者への面談
- 医師免許を持ち、産業医研修（所定の講習）を修了した医師
- 健康保険組合、地域産業保健センター、または医師会などを通じて、外部委託することが一般的です

③ 衛生委員会の設置

衛生委員会は、労働者の健康保持と快適な職場環境づくりを目的として、労使が話し合いながら衛生管理の向上を目指す場です。

役割と要件

- 労働者側と使用者側が意見を出し合い、必要な衛生管理を推進することで労働者が安心して働ける環境づくりが求められます
- 毎月1回以上の定例会開催が義務（議事録を作成し3年間保存）
- 委員会メンバーは（議長・衛生管理者・産業医・労働者代表・必要に応じて、総務、安全担当者、外部専門家）などを加えます

④ 定期健康診断の実施

健康診断は、常時使用する全ての労働者（正社員・契約社員など）を対象に行い、健康状態を把握し必要な措置を講じることで、労働災害や病気の重症化を防ぐ役割があります。

役割と要件

- 年1回以上、定期的に実施（検診費用は事業者負担とし、原則として勤務時間内に行う）
- 健診結果は本人へ通知し、必要に応じて健康指導や就業上の配慮を検討することで健康で働きやすい職場づくりにつなげる
- 記録は5年間保存し、労働基準監督署の調査時に提出できるよう整備

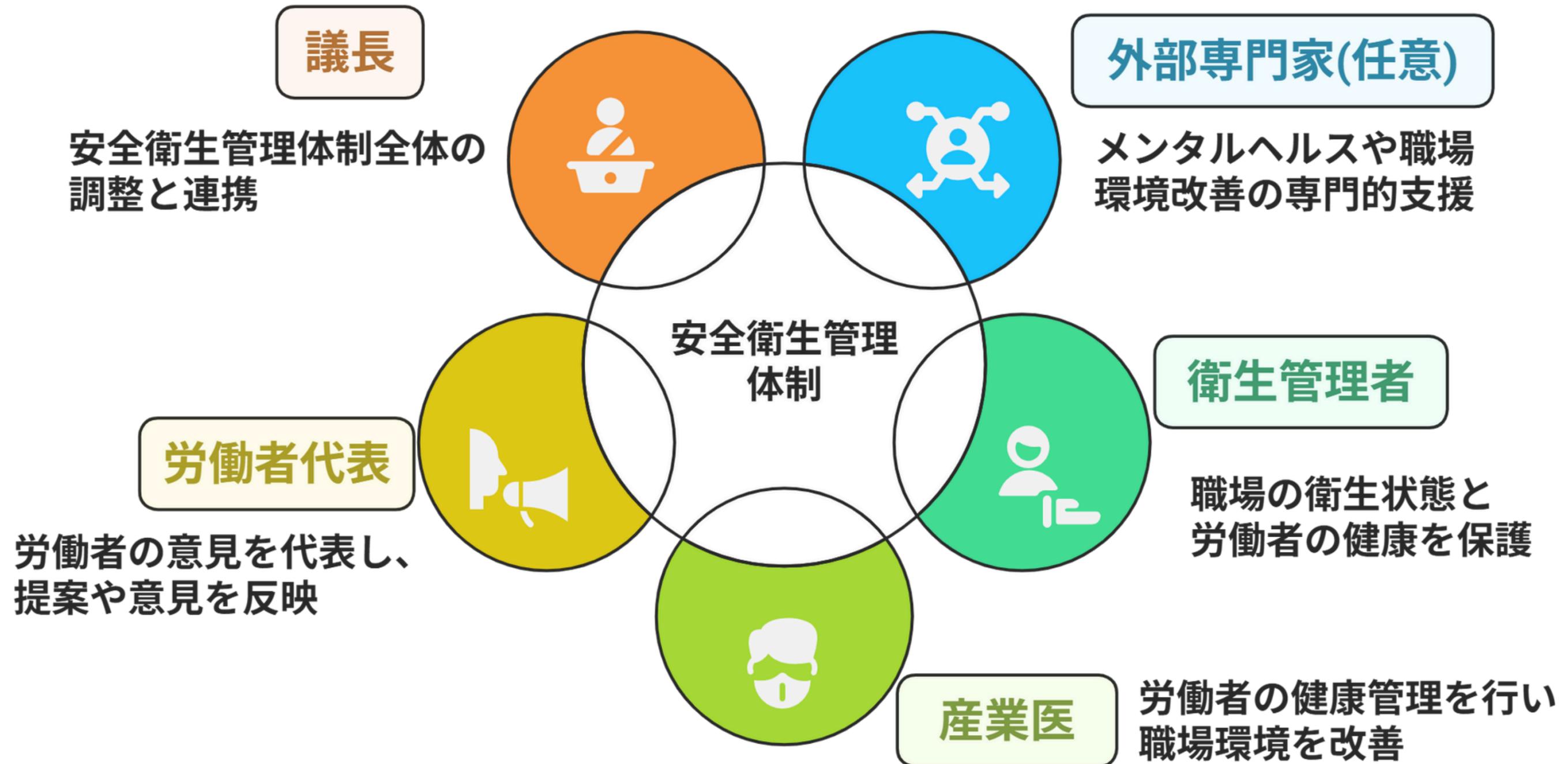
⑤ ストレスチェックの実施

ストレスチェックとは、職場での心理的な負担（ストレス）を把握するための質問票調査をいいます。不調のサインに早く気づき、深刻な状態になる前にケアにつなげることが目的です。

役割と要件

- 年1回以上、全従業員を対象に実施（所要時間は10～15分程度）
- 回答は外部の専門機関または社内の産業保健スタッフが集計
- 結果は本人に直接通知され、「高ストレス」と判定された方には、産業医との面談を希望に応じて実施
- 集団分析では組織全体の傾向をもとに、職場環境の改善につなげます

衛生委員会の構成員



構成員それぞれの機能的役割

役職・構成員	主な役割・責任
安全衛生管理者（議長）	事業場全体の安全衛生を統括管理。必要に応じて改善指示を出します。
衛生管理者（1名以上）	健康診断の実施、衛生に関する指導を行います。50人以上200人以下の事業場では1名の選任が必要です。（社内に該当者がいない場合は外部採用や育成も検討）
産業医（50人以上で選任義務）	医学的観点から意見を述べます。高ストレス者面接指導等を行い、月1回の来訪が一般的です。地域産業保健センター等からの紹介も可能。
労働者代表（1名以上）	現場の声を代表して意見を述べ、現場の課題や改善点を委員会に反映させます。
人事・労務担当者（任意）	就業規則や労務政策との整合性を図ります。メンタルヘルス施策の実施主体となることが多いです。
公認心理師など外部専門家（任意）	メンタルヘルスや職場環境改善の専門的支援を行います。ストレスチェック後の対策提案や職場復帰支援などにも関与可能です。

企画アイデアとプラン

**従業員の定着
生産性向上に直結**

「心の健康を大切にする会社」という姿勢は、信頼や人材の定着・採用にもプラス。健康経営・ESGにもつながる、未来を見据えた投資です。

**成果につながる実用的
な分析結果をご提供**

集団分析の結果をそのままにせず、現場で活かせるかたちでご報告・ご提案。職場ごとのストレス要因を可視化し、改善まで共に帆走します。

**担当者の負担を最小
限に、最短で実行**

計画立案から実施、集計、報告までをワンストップで対応。社内での手間や混乱を減らし、スムーズな運用を可能にします。

スケジュール

項目	令和〇〇年					
	60～30日前	30～14日前	実施当日	1～7日後	14～30日後	30～60日後
打合せ・お見積り						
社員データ登録						
実施案内メール 検査実施・結果出力						
高ストレス者判定 面談勧奨・実施						
集団分析(報告会)						
相談窓口設置						

信頼できる職場づくりを専門家と共に

従業員の心の健康は、企業の未来を支える大切な資産です

私たちは、ストレスチェック及びメンタルヘルスを通して企業成長の専門支援を行っています。法令対応はもちろん、実施から分析、職場改善のサポートまでを一貫してご提供。

「どこから手をつけたらいいかわからない」そんなご担当者さまにも、わかりやすく、実践的に、寄り添いながらサポートいたします。

未来を見据えた“人と組織”の健康戦略。あなたの職場にも、今こそ。

お気軽にご相談ください