

# 筑西広域市町村圏事務組合職員ストレスチェック実施規程

平成 30 年 8 月 31 日

訓令第 4 号

(趣旨)

第 1 条 この規程は、組合が職員に対して実施する労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。)第 66 条の 10 の規定に基づく心理的な負担(以下「ストレス」という。)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。)に関し必要な事項を定めるものとする。

(対象職員)

第 2 条 この規程によりストレスチェックの対象となる職員(当該ストレスチェックの実施に係る期間において連続した長期の休暇、休職、休業等の事由により勤務がない職員を除く。以下「対象職員」という。)は、次に掲げる者とする。

- (1) 筑西広域市町村圏事務組合職員定数条例(昭和 46 年条例第 2 号)第 2 条第 1 号及び第 2 号に掲げる職員
- (2) 筑西広域市町村圏事務組合職員の再任用に関する条例(平成 13 年条例第 4 号)の規定による再任用の職員
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか任命権者が必要と認める職員

(実施医師)

第 3 条 法第 66 条の 10 第 1 項に規定する医師等(以下「実施医師」という。)は、筑西広域市町村圏事務組合管理者の事務部局職員安全衛生管理規程(平成 30 年組合訓令第 3 号。以下「安全衛生管理規程」という。)第 8 条第 1 項に規定する産業医とする。

(ストレスチェックの実施事務従事者)

第 4 条 実施医師の指示によりストレスチェックの実施に係る日程の連絡、調査票の配付、回収等の事務処理を実施する者(以下「実施事務従事者」という。)は、総務課の職員とする。

(外部機関への委託)

第 5 条 管理者は、必要と認めるときは、前項の規定による事務処理の全部又は一部について、当該事務処理を適正に実施できると認める機関等に委託することができる。

(面接指導の実施者)

第 6 条 法第 66 条の 10 第 3 項に規定する面接指導(以下「面接指導」という。)は、管理者が指定する医師(産業医を含む。以下「面接医」という。)が実施する。

(実施の方法等)

第7条 任命権者は、対象職員に係るストレスチェックを年1回以上実施し、当該実施の期間(以下「実施期間」という。)については、あらかじめ対象職員に通知するものとする。

2 ストレスチェックは、法第66条の10第7項の規定により厚生労働大臣が定める指針(以下「指針」という。)に規定する職業性ストレス簡易調査票の例により行う。

(対象職員の受検等)

第8条 対象職員は、実施期間において現に心理的な負担に係る医療機関に通院している等やむを得ないと認める事由がある場合を除き、当該実施期間内にストレスチェックを受けるよう努めなければならない。

2 対象職員は、ストレスチェックを受けるときは、自身のストレスの状況をありのままに回答するよう努めなければならない。

3 任命権者は、全ての対象職員がストレスチェックを受けるよう、実施期間内に対象職員がストレスチェックを受けること(以下「受検」という。)に係る状況を随時把握するとともに、当該時点において受検していない対象職員に対し、受検の勧奨を行うものとする。

(結果の通知方法)

第9条 ストレスチェックの結果(以下「検査結果」という。)の通知は、実施医師の指示により、実施事務従事者が行う。

2 前項の場合において、検査結果は、ストレスチェックの受検を完了した後に直ちに対象職員に通知するものとする。

(対象職員の自己管理)

第10条 対象職員は、検査結果及び当該結果に係る助言等により、ストレスを軽減するための自己管理を適切に行うように努めなければならない。

(受検に係る時間の取扱い)

第11条 任命権者は、対象職員が受検に要する時間は、筑西広域市町村圏事務組合職員の職務に専念する義務の特例に関する条例(昭和46年条例第6号)第2条第2号の規定による職務に専念する義務を免除された時間(以下「職専免時間」という。)として取り扱う。

(面接指導の申出の方法)

第12条 検査結果により面接指導を受ける必要があると判定された対象職員(以下「要面接者」という。)が面接指導を希望する場合は、検査結果を受領した日の翌日から起算して30日以内に、当該検査結果の写し及び面接指導申出書兼同意書(様式第1号。以下「要面接者提出書類」という。)を実施事務従事者に提出しなければならない。

2 実施事務従事者は、要面接者提出書類の提出があったときは、当該要面接者提出書類を任命権者に提出しなければならない。

(面接指導の実施方法)

第13条 面接指導の実施日時及び場所は、面接医の指示により、実施事務従事者が要面接

者及び要面接者の所属する課等の長(以下「所属長」という。)に通知する。

2 実施事務従事者は、前項の通知をするときは、要面接者が面接指導の対象者であることが他の組合職員等の第三者に知られることがないように配慮しなければならない。

3 要面接者は、第1項の通知を受けたときは、当該通知による指定の日時に面接指導を受けるものとし、所属長は、当該要面接者が当該指定の日時に面接指導を受けることができるように配慮しなければならない。

(面接医師の報告等)

第14条 面接医は、面接指導を終了した日から30日以内に、面接指導結果報告書兼意見書(様式第2号。以下「報告書兼意見書」という。)を任命権者に提出しなければならない。(就業上の措置)

第15条 任命権者は、面接医による要面接者について、法第66条の10第6項の規定による措置(同項に規定する報告その他の適切な措置を除く。以下「就業上の措置」という。)を必要とする旨の報告書兼意見書の提出があった場合であって当該就業上の措置を実施するときは、実施医師の同席のうえ、当該要面接者に対して当該就業上の措置の内容、その理由等について説明を行うものとする。

2 前項の場合において、要面接者は、正当な事由がある場合を除き当該就業上の措置に従わなければならない。

(面接指導に要する時間の取扱い)

第16条 面接指導を受けるために要する時間は、職専免時間として取り扱う。

(集団分析の対象)

第17条 検査結果に係る集計及び分析は、任命権者が年度ごとに別に定める全対象職員を職場の環境、特質等により区分した集団を単位として実施する。

(集団分析結果の利用方法)

第18条 実施医師は、前条の規定による集計及び分析(以下「集団分析」という。)を行った場合は、集団分析の結果(個人の検査結果が特定されないものに限る。以下「集団分析結果」という。)を任命権者に提供するものとする。

2 任命権者は、集団分析結果に応じて職場環境の改善等のために必要と認める措置を講ずるものとする。

(検査結果の記録の保管)

第19条 任命権者は、検査結果を当該ストレスチェックの実施年度の翌年度から5年間これを保管しなければならない。

2 実施医師及び任命権者は、検査結果及びその内容が他に漏れることのないよう厳重に管理しなければならない。

(面接指導の結果の保管等)

第 20 条 任命権者は、要面接者提出書類、報告書兼意見書及び集団分析結果を当該面接指導の実施年度の翌年度から 5 年間これを保管しなければならない。

2 任命権者は、前項の規定により保管されているものが他に漏れることのないよう厳重に管理しなければならない。

(検査結果の共有範囲)

第 21 条 任命権者は、要面接者提出書類を総務課で保管し、他の部署の職員(以下「他の職員」という。)に提供してはならない。ただし、要面接者の同意がある場合は、この限りでない。

(面接指導の結果の共有範囲)

第 22 条 任命権者は、報告書兼意見書を総務課で保管し、他の職員に提供してはならない。ただし、就業上の措置の内容等職務の遂行において必要と認める情報等に限り、当該要面接者の所属長に提供することができる。

(集団分析結果の共有範囲)

第 23 条 任命権者は、集団分析結果を総務課で保有するとともに安全衛生管理規程に規定する総括安全衛生管理者に提供する。

(健康情報の取扱いの範囲)

第 24 条 対象職員に係る検査結果及び面接指導の結果の情報のうち、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容その他医学的情報(以下「医学的ストレス情報」という。)は、実施医師が取り扱わなければならない。

2 実施医師は、任命権者に医学的ストレス情報を提供する場合は、原則として、当該対象職員に係る就業上の措置を実施するために必要と認める情報に限り提供するものとする。

(苦情申立ての手続)

第 25 条 対象職員は、自身に係るストレスチェックに関する個人情報の取扱いについて苦情を申し立てる場合は、ストレスチェック制度苦情申立書(様式第 3 号)により任命権者に申し立てなければならない。

(守秘義務)

第 26 条 職務を通じて対象職員の検査結果その他当該対象職員の健康に関する情報を知り得た職員は、その内容を他に漏らしてはならない。

(不利益な取扱いの禁止)

第 27 条 任命権者は、ストレスチェックに関し、次に掲げる行為をしてはならない。

(1) 検査結果により面接指導を申し出た対象職員に対し、当該申出を行ったことを理由として、当該対象職員の不利益となる取扱いをすること。

(2) 対象職員の同意を得て任命権者に提供があった検査結果の内容を理由として、当該対象職員の不利益となる取扱いをすること。

- (3) ストレスチェックを受検しない対象職員に対し、受検しないことを理由として、当該対象職員の不利益となる取扱いをすること。
- (4) 検査結果を任命権者に提供することに同意しない対象職員に対し、同意しないことを理由として、当該対象職員の不利益となる取扱いをすること。
- (5) 面接指導の申出を行わない要面接職員に対し、申出を行わないことを理由として、当該対象職員の不利益となる取扱いをすること。
- (6) 就業上の措置の実施に当たり、面接指導、実施医師の意見の聴取等の関係法令に定められた手続等によらずに、当該対象職員の不利益となる取扱いをすること。
- (7) 就業上の措置の実施に当たり、当該就業上の措置の内容が面接医の意見と比較してその内容及び程度が著しく異なる等面接医の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの、対象職員の実情が考慮されていないもの等の関係法令に定められた要件を満たさない内容で、その対象職員に不利益となる取扱いを行うこと。
- (8) 検査結果又は面接指導の結果を理由とする就業上の措置として、次に掲げる行為をすること。

ア 分限処分すること。

イ 第2条第2号の規定に該当する対象職員について、任用等を更新しないこと。

ウ 退職を勧奨すること。

エ 不当な動機又は目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は役職等の変更を命じること。

オ アからエまでに掲げるもののほか関係法令に違反する措置を講ずること。

(補則)

第28条 この規程に定めるもののほか必要と認める事項は、管理者が別に定める。

## 附 則

この訓令は、平成30年8月31日から施行する。

面談指導申出書兼同意書

年 月 日

筑西広域市町村圏事務組合

任命権者

様

（申出者）所 属

職 名

氏 名

印

電話番号

ストレスチェックの個人結果で面接指導対象者に該当したため、労働安全衛生法第66条の10第3項の規定により、面接医による面接指導を希望します。

なお、面接指導を受けるに当たり、下記の事項に同意します。

記

- 1 ストレスチェックの個人結果を筑西広域市町村圏事務組合が取得し、所属長に情報を提供すること。
- 2 面接指導の申出があったこと及び面接日時の情報を所属長に提供すること。
- 3 面接指導の内容を所属長に提供すること。
- 4 前3項の場合において、所属長に対する情報の提供は、就業上の措置、職場環境の改善等に必要と認める範囲及び内容に限ること。

面接指導結果報告書兼意見書

面接指導結果報告書					
対象者	所属		職名		職員番号
	氏名			男・女	年齢 歳
勤務の状況（労働時間、労働時間以外の要因）					
心理的な負担の状況		（ストレスチェック結果） A. ストレスの要因 点 B. 心身の自覚症状 点 C. 周囲の支援 点		（医学的所見に関する特記事項）	
その他の心身の状況		0. 所見なし 1. 所見あり（ ）			
面接医師判定	本人への指導区分 ※複数選択可	0. 措置不要 1. 要保健指導 2. 要経過観察 3. 要再面接（時期： ） 4. 現病治療継続又は医療機関紹介		（その他特記事項）	

就業上の措置に係る意見書			
就業区分		0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業	
就業上の措置	労働時間の短縮（考えられるものに○）	0. 特に指示なし	
		4. 変形労働時間制又は裁量労働制の対象からの除外	
		5. 就業の禁止（休暇・休養の指示）	
	1. 時間外労働の制限		
	2. 時間外労働の禁止		
3. 就業時間を制限 時 分 ～ 時 分		6. その他	
労働時間以外の項目（考えられるものに○を付け、措置の内容を具体的に記述）	主要項目	a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他	
	1)		
	2)		
	3)		
措置期間		日・週・月又は 年 月 日～ 年 月 日	
職場環境の改善に関する意見			
医療機関への受診配慮等			
備考			

医師の所属先		年 月 日（実施年月日）	
		医師氏名	印

ストレスチェック制度苦情申立書	
年 月 日	
筑西広域市町村圏事務組合 任命権者  様  (申立者) 所 属 職 名 氏 名 電話番号  印	
ストレスチェックに関する個人情報の取扱いについて苦情があるので、筑西広域市町村圏事務組合職員ストレスチェック実施規程第25条の規定により、次のとおり申し立てます。	
苦情の内容	
備 考	