

## 防府市教育委員会ストレスチェック制度実施要綱

平成29年6月28日制定

(要綱の目的・変更手続き・周知)

第1条 この要綱は、労働安全衛生法第66条の10の規定に基づくストレスチェック制度を防府市教育委員会（以下「教育委員会」という。）において実施するに当たり、その実施方法等を定めるものである。

2 ストレスチェック制度の実施方法等については、この要綱に定めるほか、労働安全衛生法その他の法令の定めによる。

3 この要綱を変更する場合は、教育委員会において調査審議を行い、その結果に基づいて変更を行う。

4 教育委員会は要綱の写しを第9条による対象者に配布又は電子媒体の掲示板に掲載することにより、適用対象となる全ての職員に要綱を周知する。

(適用範囲)

第2条 この要綱は、防府市立小・中学校（以下「学校」という。）に勤務する学校の校長、教頭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師（常時勤務の者に限る。以下同じ。）、学校栄養職員及び事務職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律第百三十五号）第一条に規定する者に限る。）及び常勤の臨時的任用教員（以下「学校職員等」という。）に適用する。

(制度の趣旨等の周知)

第3条 教育委員会は、学校共有の電子掲示板に次の内容を掲示するほか、本要綱を学校職員等に配布することにより、ストレスチェック制度の趣旨等を学校職員等に周知する。

(1) ストレスチェック制度は、学校職員等自身のストレスへの気付き及びその対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的としており、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的とはしないものであること。

(2) 学校職員等がストレスチェックを受ける義務までではないが、専門医療機関に通院中などの特別な事情がない限り、全ての学校職員等が受けることが望ましいこと。

(3) ストレスチェック制度では、ストレスチェックの結果は直接本人に通知され、本人の同意なく教育委員会が結果を入手するようなことはないこと。したがって、ストレスチェックを受けるときは、正直に回答することが重要であること。

(4) 本人が面接指導を申し出た場合や、ストレスチェックの結果の教育委員会への提供に同意した場合に、教育委員会が入手した結果は、本人の健康管理の目的のために使用し、それ以外の目的に利用することはないこと。

(ストレスチェック制度担当者)

第4条 ストレスチェック制度の実施計画の策定及び計画に基づく実施の管理等の実務を担当するストレスチェック制度担当者は、学校教育課学務係職員とする。

(ストレスチェックの実施者)

第5条 ストレスチェックの実施者は、公立学校共済組合直営病院の医師（以下「実施者」という。）とする。

(ストレスチェックの実施事務従事者)

第6条 実施者の指示のもと、ストレスチェックの実施事務従事者として、学校教育課学務係職員に、ストレスチェックの実施日程の調整・連絡、データ入力等の各種事務処理を担当させる。

2 学校教育課の職員であっても、学校職員等の人事に関して権限を有する者は、これらのストレスチェックに関する個人情報を取り扱う業務に従事しない。

(面接指導の実施者)

第7条 ストレスチェックの結果に基づく面接指導は、防府医師会が推薦した医師（以下「医師」という。）が実施する。

(実施時期及び実施回数)

第8条 ストレスチェックは、毎年度6月から8月まで及び9月から

1 2月までの間において教育委員会が指定する期間に各1回実施する。

(対象者)

第9条 ストレスチェックは、第2条に定める全ての学校職員等を対象に実施する。

2 ストレスチェック実施期間に休職していた学校職員等のうち、休職期間が1月以上の学校職員等については、ストレスチェックの対象外とする。

(受検の方法等)

第10条 学校職員等は、専門医療機関に通院中などの特別な事情がない限り、教育委員会が指定した期間中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 ストレスチェックは、学校職員等の健康管理を適切に行い、メンタルヘルス不調を予防する目的で行うものであることから、ストレスチェックにおいて学校職員等は自身のストレスの状況をありのままに回答すること。

3 教育委員会は、なるべく全ての学校職員等がストレスチェックを受けるよう、実施期間の開始日後に学校職員等の受検の状況を把握し、受けていない学校職員等に対して、実施事務従事者又は各学校の管理者(校長など)を通じて受検の勧奨を行う。

(調査票及び方法)

第11条 ストレスチェックは、公立学校共済組合のホームページからのリンクにより、「心のセルフチェックシステム」(以下「システム」という。)にアクセスし、インターネットを使い職業性ストレス簡易調査票(57項目)及び教職員特有のストレス要因についての追加質問(11項目)を用いて行う。

(ストレスの程度の評価方法・高ストレス者の選定方法)

第12条 ストレスチェックの個人結果の評価は、システムに定める素点換算表を用い、ストレスチェック結果、アドバイス、レーダーチャート等の表示により行う。

2 高ストレス者の選定は、システムの基準により判定され、以下のいずれかの条件に当てはまる者を高ストレス者とする。

(1) 「心身のストレス反応」(29項目)の合計点が12点以下である者

(2) 「心身のストレス反応」(29項目)の合計点が17点以下で、かつ「仕事のストレス要因」(17項目)及び「周りのサポート」(9項目)の合計点が26点以下である者

3 実施者は、ストレスチェックの結果に基づき、受検者が医師による面接指導を受ける必要があるかどうか判定し、その結果をシステムへ登録する。登録は、ストレスチェックからおよそ1週間程度必要とする。

(ストレスチェック結果の通知方法)

第13条 ストレスチェックの個人結果の通知は、システムによりストレス状態が自動判定され、利用した学校職員等にその画面上でただちに結果を表示して通知する。また、利用者は、必要に応じてその判定結果やアドバイス、レーダーチャート等の印刷等を行うことができる。

2 ストレスチェックの受検者は、受検のおよそ1週間後に自身で再度システムにログインし、医師による面接指導を受ける必要がある対象者(以下「面接指導対象者」という。)であるかどうかの確認を行う。

(セルフケア)

第14条 学校職員等は、ストレスチェックの結果及び結果に記載された実施者による助言・指導に基づいて、適切にストレスを軽減するためのセルフケアを行うように努めなければならない。

(教育委員会への結果提供に関する同意の取得方法)

第15条 ストレスチェックの結果については、教育委員会が定期的にシステムにアクセスし、面接希望状況を確認する。なお、面接指導対象者が、医師の面接指導の希望を入力した場合は、ストレスチェックの結果を教育委員会へ提供することに同意したものとみなさ

れる。

(ストレスチェックを受けるのに要する時間の取扱い)

第16条 学校職員等は、業務時間中にストレスチェックを受けるものとし、管理者は、学校職員等が業務時間中にストレスチェックを受けることができるよう配慮しなければならない。

(面接指導の申出の方法)

第17条 面接指導対象者が、医師の面接指導を希望する場合は、システム上で申請を行う。教育委員会は、システムにより面接指導希望を確認した場合は、面接指導希望者（以下「希望者」という。）宛に面接指導申出書（様式第1号）を送付する。希望者は、面接指導申出書に必要事項を記入し、申出書を受け取ってから30日以内に教育委員会に提出する。

2 希望者から面接指導申出書送付後30日以内に面接指導申出書の提出がなされない場合は、教育委員会は、該当する学校職員等に電子メール又は電話により、申出の勧奨を行う。また、面接指導申出書送付後30日を経過する前日（当該日が休日である場合は、それ以前の最後の平日）に、教育委員会は、該当する学校職員等に申出に関する最終的な意思確認を行う。

なお、実施事務従事者は、電話で該当する職員等に申出の勧奨を行う場合は、第三者にその学校職員等が面接指導の対象者であることが知られることがないよう配慮しなければならない。

(面接指導の実施方法)

第18条 面接指導の実施日時及び場所は、面接指導を実施する医師の指示により、実施事務従事者が、該当する学校職員等に電子メール又は電話により通知する。面接指導の実施日時は、面接指導申出書が提出されてから、30日以内に設定する。

なお、実施事務従事者は、電話で該当する学校職員等に実施日時及び場所を通知する場合は、第三者にその学校職員等が面接指導の対象者であることが知られることがないよう配慮しなければならない。

2 通知を受けた学校職員等は、指定された日時に面接指導を受けるものとし、管理職は、学校職員等が指定された日時に面接指導を受けることができるよう配慮しなければならない。

3 面接指導を行う場所は、医師が指定する。

(面接指導結果に基づく医師の意見聴取方法)

第19条 教育委員会は、医師に対して、面接指導が終了してから遅くとも30日以内に、面接指導結果報告書兼意見書(様式第2号)により、結果の報告及び意見の提出を求める。

(面接指導結果を踏まえた措置の実施方法)

第20条 面接指導の結果、就業上の措置が必要との意見書が医師から提出され、人事異動を含めた就業上の措置を実施する場合は、人事労務部門の担当者が、医師同席の上で、該当する学校職員等に対して、就業上の措置の内容及びその理由等について説明を行う。

2 学校職員等は、正当な理由がない限り、教育委員会が指示する就業上の措置に従わなければならない。

(面接指導を受けるのに要する時間の取扱い)

第21条 面接指導を受けるのに要する時間は、業務時間として取り扱う。

(集計・分析の対象集団)

第22条 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、原則として、学校ごとの単位で行うが、野島小学校及び野島中学校においては合算して集計・分析を行うこととする。ただし、学校職員等の人数が10人未満となる場合は、集団での集計・分析は行わない。

(集計・分析結果の利用方法)

第23条 実施者の指示により、実施事務従事者が、人事労務部門に、学校ごとに集計・分析したストレスチェック結果(個人のストレスチェック結果が特定されないもの)を提供する。

2 教育委員会は、学校ごとに集計・分析された結果に基づき、必要に応じて、職場環境の改善のための措置を実施するとともに、必要に応じて集計・分析された結果に基づいて管理職に対して研修を行

う。学校職員等は、教育委員会が行う職場環境の改善のための措置の実施に協力しなければならない。

(ストレスチェック結果の記録の保存担当者)

第24条 ストレスチェック結果の記録の保存を担当する保存担当者は、実施事務従事者とする。

(ストレスチェック結果の記録の保存期間・保存場所)

第25条 ストレスチェック結果の記録は、教育委員会が指定する記録媒体に5年間保存する。

(ストレスチェック結果の記録の保存に関するセキュリティの確保)

第26条 保存担当者は、教育委員会が指定する保存媒体に保管されているストレスチェック結果が第三者に閲覧されることがないように、責任をもって閲覧できるためのパスワードを管理しなければならない。

(教育委員会に提供されたストレスチェック結果・面接指導結果の保存方法)

第27条 人事労務部門は、学校職員等の同意を得て教育委員会に提供されたストレスチェックの写し、実施者から提供された集団ごとの集計・分析結果、面接指導を実施した医師から提供された面接指導結果報告書兼意見書(様式第2号)を5年間保存する。

2 人事労務部門は、保管されているこれらの資料が第三者に閲覧されることがないように、責任をもって鍵の管理をしなければならない。

(ストレスチェック結果の共有範囲)

第28条 学校職員等の同意を得て教育委員会に提供されたストレスチェックの結果の写しは、人事労務部門内のみで保有し、他の部署の職員及び学校職員等には提供しない。

(面接指導結果の共有範囲)

第29条 面接指導を実施した医師から提供された面接指導結果報告書兼意見書(様式第2号)は、人事労務部門内のみで保有し、そのうち就業上の措置の内容など、職務遂行上必要な情報に限定して、該当する学校職員等の管理者に提供する。

(集団ごとの集計・分析結果の共有範囲)

第30条 実施者から提供された集計・分析結果は、人事労務部門で保有するとともに、学校ごとの集計・分析結果については、当該学校の管理者に提供する。

2 学校の管理者は、学校ごとの集計・分析結果とその結果に基づいて実施した措置の内容は、教育委員会に報告する。

(健康情報の取扱いの範囲)

第31条 ストレスチェック制度に関して取り扱われる学校職員等の健康情報のうち、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的情報は、医師が取り扱わなければならない、人事労務部門に関連情報を提供する際には、適切に加工しなければならない。

(情報開示等の手続き)

第32条 学校職員等は、ストレスチェック制度に関して情報の開示等を求める際には、情報開示申出書(様式第3号)を学校教育課に提出しなければならない。

(苦情の申し立ての手続き)

第33条 学校職員等は、ストレスチェック制度に関する情報の開示等について苦情の申し立てを行う際には、苦情申立書(様式第4号)を学校教育課に提出しなければならない。

(守秘義務)

第34条 学校職員等からの情報開示等や苦情申し立てに対応する学校教育課学務係職員は、それらの職務を通じて知り得た学校職員等の秘密(ストレスチェックの結果その他の学校職員等の健康情報)を、他人に漏らしてはならない。

(教育委員会が行わない行為)

第35条 教育委員会は、電子媒体の掲示板に次の内容を掲示するほか、本要綱を学校職員等に配布することにより、ストレスチェック制度に関して、教育委員会が次の行為を行わないことを学校職員等に周知する。



- (1) ストレスチェック結果に基づき、医師による面接指導の申出を行った学校職員等に対して、申出を行ったことを理由として、その学校職員等に不利益となる取扱いを行うこと。
- (2) 学校職員等の同意を得て教育委員会に提供されたストレスチェック結果に基づき、ストレスチェック結果を理由として、その学校職員等に不利益となる取扱いを行うこと。
- (3) ストレスチェックを受けない学校職員等に対して、受けないことを理由として、その学校職員等に不利益となる取扱いを行うこと。
- (4) ストレスチェック結果を教育委員会に提供することに同意しない学校職員等に対して、同意しないことを理由として、その学校職員等に不利益となる取扱いを行うこと。
- (5) 医師による面接指導が必要とされたにもかかわらず、面接指導の申出を行わない学校職員等に対して、申出を行わないことを理由として、その学校職員等に不利益となる取扱いを行うこと。
- (6) 就業上の措置を行うに当たって、医師による面接指導を実施する、面接指導を実施した医師から意見を聴取するなど、労働安全衛生法及び労働安全衛生規則に定められた手順を踏まずに、その学校職員等に不利益となる取扱いを行うこと。
- (7) 面接指導の結果に基づいて、就業上の措置を行うに当たって、面接指導を実施した医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要を認められる範囲内となっていないものや、労働者の実情が考慮されていないものなど、労働安全衛生法その他の法令に定められた要件を満たさない内容で、その学校職員等に不利益となる取扱いを行うこと。
- (8) 面接指導の結果に基づいて、就業上の措置として、次に掲げる措置を行うこと。
  - ア 解雇すること。
  - イ 期間を定めて雇用される学校職員等について契約の更新をしないこと。

ウ 退職勧奨を行うこと。

エ 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置  
転換又は職位（役職）の変更を命じること。

オ その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じ  
ること。

附 則

（施行期日）

この要綱は、平成２９年６月２８日から施行する。