

防府市上下水道局職員ストレスチェック制度実施要綱

平成28年6月22日制定

(要綱の目的・変更手続き)

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、防府市上下水道局安全衛生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。

(適用範囲)

第2条 この要綱は、次に掲げる防府市上下水道局（以下「局」という）の職員に適用する。

- (1) 期間の定めのない労働契約により雇用されている職員
- (2) 再任用職員
- (3) 会計年度任用職員

(制度の趣旨等の周知)

第3条 局は、水道情報Mapに次の内容を掲示するほか、本要綱を職員に配布又は水道情報Mapに掲載することにより、ストレスチェック制度の趣旨等を職員に周知する。

- (1) ストレスチェック制度は、職員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) 職員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、全ての職員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、本人の同意なく局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局への提供に同意した場合に、局が入手した結果は、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、総務課総務係職員とする。

(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、安全衛生委員会の委員である産業医とする。

(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、衛生管理者及び総務課総務係職員に、ストレスチェックの実施日程の調整・連絡、調査票の配布、回収、データ入力等の各種事務処理を担当させる。

2 衛生管理者又は総務課の職員であっても、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、安全衛生委員会の委員である産業医が実施する。

(実施時期)

第8条 ストレスチェックは、毎年11月までに、1回実施する。

(対象者)

第9条 ストレスチェックは、第2条に定める全ての職員を対象に実施する。

2 ストレスチェック実施期間に休職していた職員のうち、休職期間が1月以上の職員については、ストレスチェックの対象外とする。

(受検の方法等)

第10条 職員は、専門医療機関に通院中などの特別な事情がない限り、局が設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、職員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職員

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 局は、なるべく全ての職員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職員の受検の状況を把握し、受けていない職員に対して、実施事務従事者又は所属長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、紙媒体の職業性ストレス簡易調査票(57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、「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」(平成27年5月厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室)(以下「マニュアル」という。)に示されている合計点数又は素点換算表を用いて、その結果をレーダーチャートに示すことにより行う。

- 2 合計点数を用いた場合の高ストレス者の選定は、マニュアルに示されている「評価基準の例(その1)」に準拠し、以下のいずれかを満たす者を高ストレス者とする。

- (1) 「心身のストレス反応」(29項目)の合計点数が77点以上である者

- (2) 「仕事のストレス要因」(17項目)及び「周囲のサポート」(9項目)を合算した合計点数が76点以上であって、かつ「心身のストレス反応」(29項目)の合計点数が63点以上の者

- 3 素点換算表を用いた場合の高ストレス者の選定は、マニュアルに示されている「評価基準の例(その2)」に準拠し、以下のいずれかを満たす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6尺度(活気、イライラ感、不安感、抑うつ感、疲労感、身体愁訴)について素点換算表により5段階評価に換算し、6尺度の合計点が12点以下(平均点が2.00点以下)である者

- (2) 「仕事のストレス要因」(17項目)の9尺度(仕事の量、仕事の質、身体的負担度感等)及び「周囲のサポート」(9項目)の3尺度(上司から

のサポート、同僚からのサポート等) の計 1 2 尺度について素点換算表により 5 段階評価に換算し、1 2 尺度の合計点が 2 6 点以下であって、かつ、「心身のストレス反応」の 6 尺度の合計点が 1 7 点以下 (平均点が 2. 8 3 点以下) である者

(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、実施者の指示により、実施事務従事者が実施者名で、各職員に対し封筒に封入した紙媒体で配布する。

(セルフケア)

第14条 職員は、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。

(局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を封筒により各職員に通知する際に、医師の面接指導を受ける必要があると判定された職員に対し、結果を局に提供することについて同意するかどうかの意思確認を行う。局への結果提供に同意する場合は、職員は結果通知の封筒に同封された同意書に記入し、面接申込と同時に実施事務従事者へ提出しなければならない。

2 同意書により、局への結果通知に同意した職員については、実施者の指示により、実施事務従事者が局の人事労務部門に、職員に通知された結果の写しを提供する。

(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 職員は、業務時間中にストレスチェックを受けるものとし、所属長は、職員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 ストレスチェックの結果、医師の面接指導を受ける必要があると判定された職員が、医師の面接指導を希望する場合は、結果通知の封筒に同封された面接指導申出書に記入し、結果通知の封筒を受け取ってから 3 0 日以内に、実施事務従事者へ提出しなければならない。

2 医師の面接指導を受ける必要があると判定された職員から、結果通知後

20日以内に面接指導申出書の提出がなされない場合は、実施者の指示により、実施事務従事者が、実施者名で、該当する職員に電子メール又は電話により、申出の勧奨を行う。

なお、実施事務従事者は、電話で該当する職員に申出の勧奨を行う場合は、第三者にその職員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産業医の指示により、実施事務従事者が、該当する職員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、電話で該当する職員に実施日時及び場所を通知する場合は、第三者にその職員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 通知を受けた職員は、指定された日時に面接指導を受けるものとし、所属長は、職員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、実施者である産業医が指定する。

(面接指導結果に基づく医師の意見聴取方法)

第19条 局は、産業医に対して、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及び事後措置に係る意見書(面接指導結果の記録)(様式第1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産業医から提出され、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、産業医同席の上で、該当する職員に対して、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 職員は、正当な理由がない限り、局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、課ごとの単位で行う。ただし、受検者が10人未満の課については、全員の同意が得られる場合、集団ごとの集計・分析を行うこととする。

(集計・分析の方法)

第23条 集団ごとの集計・分析は、マニュアルに示されている仕事のストレス判定図を用いて行う。

(集計・分析結果の利用方法)

第24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、課ごとに集計・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 局は、課ごとに集計・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所属長に対して研修を行う。職員は、局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25条 ストレスチェック結果の記録の保存担当者は、第6条で実施事務従事者として規定されている総務課総務係職員とする。

(ストレスチェック結果の記録の保存期間・保存場所)

第26条 ストレスチェック結果の記録は、局のキャビネットに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27条 保存担当者は、キャビネット内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鍵の管理をしなければならない。

(局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28条 局の人事労務部門は、職員の同意を得て局に提供されたストレスチェック結果の写し、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及び事後措置に係る意見書（面接指導結果の記録）を、5年間保存する。

2 人事労務部門は、第三者に保管されているこれらの資料が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29条 職員の同意を得て局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、他の部署の職員には提供しない。

(面接指導結果の共有範囲)

第30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及び事後措置に係る意見書(面接指導結果の記録)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、該当する職員の所属長に提供する。

(集団ごとの集計・分析結果の共有範囲)

第31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、課ごとの集計・分析結果については、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、該当する職員及び当該課の所属長に提供する。

2 課ごとの集計・分析結果とその結果に基づいて実施した措置の内容は、防府市上下水道局安全衛生委員会に報告する。

(健康情報の取扱いの範囲)

第32条 ストレスチェック制度に関して取り扱われる職員の健康情報のうち、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、産業医が取り扱わなければならないが、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33条 職員は、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、所定の様式(様式第2号)により総務課総務係に提出しなければならない。

(苦情申し立ての手続き)

第34条 職員は、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、所定の様式(様式第3号)により総務課総務係に提出しなければならない。

(守秘義務)

第35条 職員からの情報開示等や苦情申し立てに対応する総務課総務係の職員は、それらの職務を通じて知り得た職員の秘密（ストレスチェックの結果その他の職員の健康情報）を、他人に漏らしてはならない。

（局が行わない行為）

第36条 局は、水道情報Mapに次の内容を掲示するほか、本要綱を職員に配布することにより、ストレスチェック制度に関して、局が次の行為を行わないことを職員に周知する。

- （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職員に対して、申出を行ったことを理由として、その職員に不利益となる取扱いを行うこと。
- （2） 職員の同意を得て局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、その職員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職員に対して、受けないことを理由として、その職員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局に提供することに同意しない職員に対して、同意しないことを理由として、その職員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職員に対して、申出を行わないことを理由として、その職員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産業医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、その職員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産業医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と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、その職員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職員について期間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

この要綱は、平成28年6月22日から施行する。

附 則

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

第1号様式

面接指導結果報告書及び事後措置に係る意見書

面接指導結果報告書

対象者	職員番号	氏名	所属 課	性別 男・女	年齢 歳
ストレス反応の 程度の評価	点数： (57項目/23項目/他)		過去半年間で長時間 労働(残業)の有無	0. 無し 1. 有り	
治療中の 心身の疾病	0. 無し 1. 有り		その他のストレス要因 となる勤務状況		
心理的な負担の 状況及び 心身の状況	0. 所見無し 1. 所見有り ()		特記事項	※ストレスの程度の評価や医師判定の背景として特記すべき事項があれば記入する	
面接 医 師 判 定	ストレス反応 について ※複数選択可	0. 医療措置不要 2. 現病治療継続		1. 再接触を要す(時期：) 3. 環境等の調整を要す 4. 医療機関紹介	
	ストレスと業 務の関連性	0. ほぼなし 2. 強く疑われる		1. 関連を疑う 3. 不明 職場への指導等の 必要性	
	就業区分	0. 通常勤務 2. 要休業		1. 就業制限・配慮 ⇒下記意見書 に記入	
	就業条件や職場環境 等の調査の必要性	0. 無し 1. 有り	調査内容の 特記事項		

事後措置に係る意見書

就 業 上 の 措 置 内 容 等	主要措置 項目 (該当に○)	a. 労働時間の短縮 d. 業務負担の軽減 g. その他()	b. 時間外労働の禁止又は制限 e. 就業場所の変更	c. 作業の転換 f. 就業の禁止(休暇・休業の指示)
	詳細内容			
措置期間	日・ 週・ 月 (次回面接予定日 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				
その他 (連絡事項等)				

医師の所属先	面接実施年月日	年 月 日
	医師氏名	

第2号様式

情報開示申出書

年 月 日

防府市上下水道事業管理者 様

申出者 所属
氏名

以下のとおり、ストレスチェック制度に関する情報の開示を申し出ます。

1 申出の内容

第3号様式

苦情申立書

年 月 日

防府市上下水道事業管理者 様

申立者 所属
氏名

以下のとおり、ストレスチェック制度に関する情報の開示等に対する苦情を
申し立てます。

1 申立の内容