

○山口県警察におけるストレスチェック制度の実施に関する要綱

平成28年9月5日

警厚第196号

(趣旨)

第1条 この要綱は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）、労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「規則」という。）及び心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成27年心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第1号）に定めるもののほか、心理的な負担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。）及びその結果に基づく面接指導等を内容とするストレスチェック制度（法第66条の10に規定する一連の取組をいう。）の実施について必要な事項を定めるものとする。

(ストレスチェック制度の目的)

第2条 ストレスチェック制度は、職員が自身のストレスに気づき、その対処について支援を受けるとともに、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ことを目的として実施する。

(対象職員)

第3条 ストレスチェック制度は、山口県警察で勤務する職員（他の機関に派遣している職員、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員及び臨時的任用職員（同法第22条の3第1項又は地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第6条第1項の規定により臨時的任用をされた職員をいう。）を含む。）を対象として実施する。

2 前項の職員には、現に休職又は停職の処分を受けている者及び育児休業等で休業をしている者を含まない。

(厚生課長の役割)

第4条 警務部厚生課長（以下「厚生課長」という。）は、ストレスチェック制度の実施計画の策定及び管理、メンタルヘルスに係る教育の推進等を行うものとする。

(実施体制)

第5条 ストレスチェックは、実施代表者、共同実施者及び実施事務従事者の体制で実施する。

(実施代表者)

第6条 実施代表者は、山口県警察職員の健康管理等に関する訓令（平成17年山口県警察本部訓令第7号）第9条第2項の規定により委嘱された本部所属の産業医（以下「本部産業医」という。）とする。

2 実施代表者は、ストレスチェックの実施について代表する。

(共同実施者)

第7条 共同実施者は、本部産業医以外の産業医その他の医師並びに警務部厚生課(以下「厚生課」という。)で健康管理を担当する者のうち規則第52条の10第1項第2号及び第3号に掲げる者とする。

2 共同実施者は、実施代表者とともにストレスチェックを実施する。

(実施事務従事者)

第8条 実施事務従事者は、厚生課において健康管理を担当する者とする。

2 実施事務従事者は、実施代表者及び共同実施者が行う事務を補助する。

(理解の促進)

第9条 厚生課長は、ストレスチェック制度に対する職員の理解の促進を図らなければならない。

(ストレスチェックの実施)

第10条 ストレスチェックは、毎年1回期間を定めて実施する。

2 ストレスチェックは、「職業性ストレス簡易調査票」を用いて実施する。

(受検の勧奨)

第11条 所属長は、所属職員に係るストレスチェックの受検の有無を把握し、受検していない者に対して受検を勧奨するものとする。

2 前項の規定による勧奨に当たっては、受検するか否かは職員の自発的な意思に委ねられるものであって、強制してはならない。

(高ストレス者の選定基準)

第12条 次条第1項に規定する高ストレス者を選定する際の基準は、「職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル」に示されている標準化得点を用いた方法によるものとする。

(面接指導の申出)

第13条 ストレスチェックの結果について通知を受けた職員のうち、心理的な負担の程度が高く、面接指導を受ける必要があると検査を行った医師等が認めた者(以下「高ストレス者」という。)は、当該通知を受けてからおおむね1か月以内に、所属長に対して医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出ることができる。

2 前項の規定による申出は、面接指導申出書(別記第1号様式)に心身の健康状況及び生活状況の把握のためのチェックリスト(別記第2号様式)及び受検結果の写しを添えて行うものとする。この場合において、同項の規定による申出をもって、当該職員が職場への受検結果の提供に同意したものとみなす。

3 所属長は、第1項の規定による申出を受けた場合は、遅滞なく面接指導対象者報告書(別記第3号様式)及び業務状況報告書(別記第4号様式)を作成し、厚生課長に送付するものとする。

4 厚生課長は、面接指導の日時、場所等について調整を行い、その結果を所属長及び申出を行った職員に通知するものとする。

5 面接指導の手續に關与する職員は、面接指導を希望してきた職員の心情を踏まえ、情報の秘匿に配慮しなければならない。

(面接指導の勧奨)

第14条 実施事務従事者は、面接指導を受けることを希望しない高ストレス者に対し、面接指導を受けることを勧奨することができる。

(服務上の取扱い)

第15条 医師による面接指導の服務上の取扱いは、職務命令とする。

(医師からの意見聴取)

第16条 厚生課長は、面接指導を終えてからおおむね1か月以内に、面接指導を実施した医師から面接指導結果報告書(別記第5号様式)により面接指導の結果について報告を受けるとともに、事後措置に係る意見書(別記第5号様式)により意見を聴取し、所属長に通知するものとする。

(事後措置の実施)

第17条 所属長は、前条の規定による通知を受けた場合は、面接指導を受けた職員から意見を聴取した上で、当該職員の心理的な負担を軽減するために必要な措置を講じなければならない。

(集計・分析結果の活用)

第18条 厚生課長は、実施代表者及び共同実施者に対し、ストレスチェックの結果を所属の一定単位ごとに集計し分析させ、所属長に通知させるものとする。

2 所属長は、前項の規定による通知を受けた場合において、様々な観点から職場環境の改善に取り組むよう努めなければならない。

3 集計・分析結果については、施錠機能を有する保管庫において5年間保存するものとする。

(情報の保護)

第19条 ストレスチェック制度に関し、職員の情報を取り扱う者は、その保護に万全を期さなければならない。

2 職員の同意に基づき共同実施者から提出を受けたストレスチェックの受検結果については、施錠機能を有する保管庫において5年間保存するものとする。

(問い合わせ)

第20条 職員は、自らの情報に関して疑義がある場合は、厚生課において健康管理を担当する者に問い合わせることができる。

(不利益な取扱いの防止)

第21条 職員は、次に掲げることを理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

(1) ストレスチェックを受検しないこと。

(2) ストレスチェックの受検結果を職場に提供することについて同意しないこと。

(3) 高ストレス者として面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、医師に

よる面接指導を申し出ないこと。

(4) 前各号に掲げる理由以外であっても、実質的に同等と認められること。

- 2 前項の規定にかかわらず、面接指導を受けた職員にとって不利益となりうるものの、それ以上に当該職員の健康を確保するために必要性が高いなど、合理的な取扱いと認められる場合には、不利益な措置を受けることがある。
- 3 前項の場合においては、医師の意見を聴取するなどの手続を取らなければならない。