

越谷市立小中学校の教職員ストレスチェック制度実施要領

平成29年9月11日 教育長決裁

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この要領は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の10の規定に基づき越谷市教育委員会が実施する越谷市立小中学校の教職員ストレスチェック制度（以下「ストレスチェック制度」という。）について、必要な事項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、労働安全衛生法その他の法令に定めるもののほか、この要領に定めるところによる。

(要領の変更)

第2条 教育長がこの要領を変更する場合は、越谷市立小中学校安全衛生管理規程（平成17年教委規則第4号。以下「規程」という。）第8条第1項に規定する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ものとする。

(適用範囲)

第3条 この要領は、越谷市が設置する公立小中学校に勤務し、かつ次の各号に掲げる埼玉県が給与を支給する教職員（以下「対象教職員」という。）に適用する。

(1) 常勤の教職員

(2) 再任用教職員（フルタイム・短時間）

(3) 臨時的任用教職員のうち社会保険の被保険者（引き続き31日以上雇用又は雇用が想定されており、かつ一週間あたりの所定労働時間数が20時間以上の者を含む。）

(要領の周知)

第4条 教育長は、対象教職員に対して、この要領の周知に努めるものとする。

(ストレスチェック制度の趣旨等の周知)

第5条 教育長は、市内各小中学校長を通じ、対象教職員に対し、次に掲げる各号のストレスチェック制度の趣旨等の周知に努めるものとする。

- (1) ストレスチェック制度は、対象教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) 対象教職員にストレスチェックを受ける義務はないが、専門医療機関に通院中等の特別な事情がない限り、全ての対象教職員がストレスチェックを受けることが望ましいこと。
- (3) ストレスチェックの結果は、直接本人に通知され、本人の同意なく校長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) ストレスチェックの結果は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。

第2章 ストレスチェック制度の実施体制

(ストレスチェック制度担当者)

第6条 ストレスチェック制度の実施計画の策定及び当該計画に基づくストレスチェック制度の実施の管理等の実務を担当する者として、ストレスチェック制度担当者（以下「担当者」という。）を置き、学校教育部学務課職員をもってこれに充てる。

2 担当者については、対象教職員に周知し、人事異動等により担当者の変更があった場合には、その都度、対象教職員に周知する。次条のストレスチェックの実施者、第8条の面接指導を行う産業医等、第9条の実施事務従事者についても、同様の扱いとする。

3 担当者は、ストレスチェックの実施日程の調整及び連絡等を行う。

(ストレスチェックの実施者)

第7条 ストレスチェックの実施者（以下「実施者」という。）は、産業医等とする。

（面接指導の実施者）

第8条 ストレスチェックの結果に基づく面接指導は、産業医等が実施する。

（ストレスチェックの実施事務従事者）

第9条 実施者の指示のもと、データ入力等の各種事務処理を担当する者として、ストレスチェックの実施事務従事者（以下「実施事務従事者」という。）として、ストレスチェック業務委託先を置くものとする。

第3章 ストレスチェック制度の実施方法

第1節 ストレスチェック

（実施期間等）

第10条 ストレスチェックは、毎年度1回実施する。この場合において、担当者は、実施期間を定め、対象教職員に周知するものとする。

（対象者）

第11条 ストレスチェックは、第3条に規定する対象教職員を対象に実施する。

2 前項の規定にかかわらず、ストレスチェック実施期間の初日の前日において、1月以上の休暇を取得している対象教職員及び休業、休職中の対象教職員については、当該ストレスチェックの対象外とする。

（受検の方法等）

第12条 対象教職員（前条第2項に該当する者を除く。以下同じ。）は、専門医療機関に通院中等の特別な事情がない限り、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 対象教職員は、ストレスチェックにおいて、自身のストレスの状況をありのままに回答するものとする。

3 教育長は、対象教職員がストレスチェックを受けるよう、校長を通じ

て受検の勧奨を行う。

(調査票)

第13条 ストレスチェックは、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4月15日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）が推奨する「職業性ストレス簡易調査票（57項目）」を基本として、実施事務従事者が提供する調査票を用いて行う。

2 ストレスチェックは、web上等の調査票を用いて行う。

(ストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定方法)

第14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（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。）に示されている素点換算表を用いて換算し、その結果をレーダーチャートに示す等により行う。

2 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）」または「評価基準の例（その2）」に準拠し、下記の者を高ストレス者とする。

(1)「評価基準の例（その1）」の場合、ア又はイのいずれかに該当する者

ア 「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

イ 「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

(2)「評価基準の例（その2）」の場合、ア又はイのいずれかに該当する者

ア 「心身のストレス反応」(29項目)の合計点数が12点以下である者

イ 「仕事のストレス要因」(17項目)及び「周囲のサポート」(9項目)の合計点が26点以下で、かつ「心身のストレス反応」(29項目)の合計点数が17点以下である者
(ストレスチェックの個人結果の通知方法)

第15条 ストレスチェックの個人結果は、実施事務従事者が各対象教職員に通知する。

(セルフケア)

第16条 対象教職員は、ストレスチェックの個人結果及び当該結果に記載された助言及び指導等に基づいて、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。

(担当者への結果提供)

第17条 担当者は、個々の教職員のストレスチェックの結果の把握については行わないものとする。ただし、ストレスチェックの結果、産業医等の面接指導を受ける必要があると判定された対象教職員(以下「面接指導対象教職員」という。)から産業医等による面接指導の申出があった場合には、その者が面接指導対象教職員に該当するか否かを確認するために、当該教職員の同意の上、実施事務従事者からストレスチェックの結果又は当該教職員からのストレスチェック結果の写し、いずれかの提供を受けることができるものとする。

(ストレスチェックを受けるための配慮及び勤務時間の取扱い)

第18条 対象教職員は、勤務時間中にストレスチェックを受けるものとし、校長は、所属の対象教職員が勤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。

2 ストレスチェックを受けるために要する時間は、勤務時間として取り扱う。

第2節 医師等による面接指導

(面接指導の申出等)

第19条 面接指導対象教職員が、産業医等の面接指導を希望する場合は、第15条による通知を受け取ってから30日以内に、web上での申請または面接指導申出書（第1号様式）の提出をもって教育長に申し出なければならない。

2 前項の面接指導申出書は、学校教育部学務課で受け付けるものとする。

3 実施事務従事者は、実施者の指示により、ストレスチェックの個人結果の通知後、面接指導対象教職員に面接指導を申し出るよう、実施者名で勧奨を行うものとする。

(面接指導の実施方法)

第20条 面接指導の実施日時は、前条第1項の申し出がなされてから30日以内に、産業医等が設定する。

2 面接指導を行う場所は、担当者が産業医等と調整して指定する。この場合において、当該指定に当たっては面接指導が円滑に実施できるよう配慮しなければならない。

3 面接指導の実施日時及び場所は、産業医等の指示により、担当者が、面接指導対象教職員及びその所属する校長に通知する。

4 前項の場合において、担当者は、その面接指導対象教職員が面接指導の対象者であることが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。

5 通知を受けた面接指導対象教職員は、指定された日時に面接指導を受けるものとし、当該面接指導対象教職員が所属する校長は、面接指導対象教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。

(面接指導結果に基づく産業医等の報告)

第21条 産業医等は、面接指導が終了してから遅くとも30日以内に、

学校教育部学務課長に対して、面接指導結果報告書兼意見書（第2号様式）により、結果を報告し、意見を提出するものとする。

（面接指導結果を踏まえた措置の実施方法）

第22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等から提出され、就業上の措置を実施する場合は、学校教育部学務課長が該当する対象教職員の所属する校長に対して、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ものとする。

2 当該対象教職員は、正当な理由がない限り、就業上の措置に従わなければならない。

（面接指導を受けるために要する時間の取扱い）

第23条 勤務時間中に面接指導を受ける場合は、職務に専念する義務を免除するものとして取り扱うものとする。

第3節 集団ごとの集計・分析

（ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析）

第24条 実施事務従事者は、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析するものとする。

2 前項の集計・分析を行う集団については、担当者と実施事務従事者が協議して決定する。

（集計・分析の方法）

第25条 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・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等を用いて行う。

（集計・分析結果の利用方法）

第26条 実施事務従事者は、担当者の指示により、学校教育部学務課長に、集計・分析したストレスチェック結果を提供する。この場合において、当該ストレスチェック結果は、個人のストレスチェック結果が特定されないものとする。

2 前項のストレスチェック結果の提供を受けた学校教育部学務課長は、

当該ストレスチェック結果を校長に配付するものとする。

3 校長は、集計・分析されたストレスチェック結果に基づき、必要に応じて、職場環境を改善するための措置の実施に努めるものとする。

4 対象教職員は、前項の措置の実施に協力しなければならない。

第4章 記録の保存

(ストレスチェック結果の記録の保存・管理)

第27条 ストレスチェック結果の記録の保存・管理担当者（第27条において「保存・管理担当者」という。）は、第9条に規定する実施事務従事者とし、5年間保存・管理する。

2 保存・管理担当者は、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、責任をもって管理をしなければならない。

(集団ごとの集計・分析結果及び面接指導結果の保存・管理)

第28条 学校教育部学務課長は、次に掲げる資料を5年間保存する。

(1) 面接指導対象者の同意を得て提出されたストレスチェックの結果の写し

(2) 実施事務従事者から提供された集団ごとの集計・分析結果

(3) 第21条の面接指導結果報告書兼意見書

2 学校教育部学務課長は、前項に掲げる資料が第三者に閲覧されることがないように、責任をもって管理をしなければならない。

第5章 ストレスチェック制度に関する情報管理

(面接指導結果の共有範囲)

第29条 提出された面接指導結果報告書兼意見書は、学校教育部学務課で保有する。ただし、就業上の措置を実施する等の理由により提供する場合には、職務遂行上、必要最小限度の情報に限定して、校長にのみ提供する。

(集団ごとの集計・分析結果の共有範囲)

第30条 第24条の規定による集団ごとの集計・分析結果は、学校教育

部学務課で保有するとともに、集団ごとの集計・分析結果については、当該集団に属する校長に提供する。

- 2 集団ごとの集計・分析結果及び当該結果に基づいて校長が実施した措置の内容は、学校教育部学務課長に報告するものとする。

(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健康情報のうち、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等及び詳細な医学的情報は、産業医等が取り扱わなければならない。この場合において、関連情報を取り扱う際には、適切に加工しなければならない。

第6章 情報開示、訂正、追加及び削除と苦情処理

(情報開示等の手続き)

第32条 対象教職員は、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、教育長に申し出なければならない。

- 2 前項の申し出は、学校教育部学務課で受け付けるものとする。

(苦情申立ての手続き)

第33条 対象教職員は、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立てを行う際には、学校教育部学務課長に苦情申立書(第3号様式)によって申し出なければならない。

(守秘義務)

第34条 前2条の手続きに対応する学校教育部学務課の職員は、それらの職務を通じて知り得た対象教職員の秘密を、他人に漏らしてはならない。それらの職務を通じて知り得た対象教職員の秘密とは、ストレスチェックの結果及びその他職員の健康状態等をいう。

第7章 不利益な取扱いの防止

(対象教職員への周知)

第35条 教育長は、ストレスチェック制度に関し、教育長が対象教職員に対して次に掲げる行為を行わないことを周知するよう努めるものとする。

る。

- (1) ストレスチェック結果に基づき、産業医等による面接指導の申出を行ったことを理由として、当該申出を行った面接指導対象教職員に不利益となる取扱いを行うこと。
- (2) ストレスチェック結果を理由として、当該ストレスチェックを受けた対象教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ことを理由として、当該ストレスチェックを受けない対象教職員に不利益となる取扱いを行うこと。
- (4) 産業医等による面接指導が必要とされているのにもかかわらず、面接指導の申出を行わないことを理由として、面接指導対象教職員に不利益となる取扱いを行うこと。
- (5) 就業上の措置を行うに当たって、産業医等による面接指導、面接指導を実施した産業医等からの意見聴取等、労働安全衛生法及び労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）に定められた手順を踏まずに、その面接指導対象職員に不利益となる取扱いを行うこと。
- (6) 産業医等による面接指導の結果に基づき就業上の措置を行うに当たって、次に掲げる内容で、その面接指導対象職員に不利益となる取扱いを行うこと。
 - ア 面接指導を実施した産業医等の意見の内容又は程度と著しく異なる等、当該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
 - イ 面接指導対象教職員の実情が考慮されていないもの
 - ウ 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もの
- (7) 産業医等による面接指導の結果に基づいて、次に掲げる就業上の措置を行うこと。
 - ア 退職の勧奨を行うこと。

イ 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
転換又は分掌等の変更を命じること。

ウ その他関係法令に違反する措置を講じること。

第8章 その他

第36条 この要領に定めるもののほか必要な事項は、教育長が別に定める。

附 則

この要領は、平成29年9月11日から施行する。