

# 社会福祉法人 北海道宏栄社 ストレスチェック制度実施規程

制定 平成28年 5月26日

## 第 1 章 総 則

(規程の目的・変更手続き・周知)

- 第1条 この規程は、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社会福祉法人北海道宏栄社（以下「法人」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、この規程に定めるほか、労働安全衛生法その他の法令の定めによる。
- 3 法人がこの規程を変更する場合は、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。
- 4 法人は規程の写しを従業員に配布又は法人内掲示板に掲載することにより、適用対象となる全ての従業員に規程を周知する。

(適用範囲)

- 第2条 この規程は、次に掲げる法人の全従業員及び派遣従業員に適用する。
- (1) 期間の定めのない労働契約により雇用されている正職員（試用職員を含む）
- (2) 期間を定めて雇用されている嘱託職員
- (3) パートタイマー（短時間パートタイマーは除く）
- (4) 就労継続支援A型事業利用者
- (5) 人材派遣会社から法人に派遣されている派遣従業員

(制度の趣旨等の周知)

- 第3条 法人は、法人内掲示板に次の内容を掲示するほか、本規程を従業員に配布又は法人内掲示板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従業員に周知する。
- (1) ストレスチェック制度は、従業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) 従業員がストレスチェックを受ける義務ではないが、専門医療機関に通院中などの特別な事情がない限り、全ての従業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、本人の同意なく法人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法人への提供に同意した場合に、法人が入手した結果は、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。

## 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、管理部長とする。

- 2 ストレスチェック制度担当者の氏名は、別途、法人内掲示板に掲載する等の方法により、従業員に周知する。また、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、同様の方法により従業員に周知する。第5条のストレスチェックの実施者、第6条のストレスチェックの実施事務従事者、第7条の面接指導の実施者についても、同様の扱いとする。

(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、法人の産業医 医療法人社団三ツ山病院 医師 三山雄弘とし、公益財団法人北海道労働保健管理協会の医師を共同実施者とする。

(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、管理部職員に、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 管理部の職員であっても、従業員の人事に関して権限を有する者（理事長、常務理事、管理者、部長、事務長、課長）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、法人の産業医が実施する。

## 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

(実施時期)

第8条 ストレスチェックは、毎年4月から翌年3月の間の1週間の期間を部署ごとに設定し、実施する。

(対象者)

第9条 ストレスチェックは、派遣従業員も含む全ての従業員を対象に実施する。ただし、派遣従業員のストレスチェック結果は、集団ごとの集計・分析の目的のみに使用する。

(受検の方法等)

第10条 従業員は、専門医療機関に通院中などの特別な事情がない限り、法人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、従業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従業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 法人は、なるべく全ての従業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従業員の受検の状況を把握し、受けていない従業員に対して、実施事務従事者又は各職場の管理者（部門長など）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、別紙1の調査票（職業性ストレス簡易調査票57項目）を用いて行う。

2 ストレスチェックは、外部委託機関の公益財団法人北海道労働保健管理協会から配布されたストレスチェックシートで行う。

(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ことにより行う。

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）」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

(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、公益財団法人北海道労働保健管理協会より封緘した結果が届くので、実施事務従事者が配布する。

(セルフケア)

第14条 従業員は、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。

2 法人は従業員に対し、必要に応じて、セルフケアに関する研修の機会を提供しなければならない。

(法人への結果提供に関する同意の取得方法)

第15条 法人がストレスチェックの結果を取得する場合、結果通知後に電子メール又は文書により別紙2の同意書を従業員より取得し、保存しなければならない。

2 法人は同意書にもとづき当該従業員より、ストレスチェック結果の写しを受けとる。

(ストレスチェックを受けるのに要する時間の賃金の取扱い)

第16条 ストレスチェックを受けるのに要する時間は、業務時間として取り扱う。

2 従業員は、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、従業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。

## 第2節 医師による面接指導

(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従業員が、医師の面接指導を希望する場合は、電子メールに添付又は別紙3の面接指導申出書を入力又は記入し、結果通知を受け取ってから30日以内に、申出をすることとする。

2 医師の面接指導を受ける必要があると判定された従業員から、結果通知後14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、該当する従業員に電子メール又は電話により、申出の勧奨を行う。

また、結果通知から30日を経過する前日（当該日が休業日である場合は、それ以前の最後の営業日）に、実施者の指示により、実施事務従事者が、実施者名で、該当する従業員に電子メール又は電話により、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、電話で該当する従業員に申出の勧奨又は最終的な意思確認を行う場合は、第三者にその従業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、該当する従業員及び管理者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、電話で該当する従業員に実施日時及び場所を通知する場合は、第三者にその従業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 通知を受けた従業員は、指定された日時に面接指導を受けるものとし、管理者は、従業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、医療法人社団三ツ山病院とする。
- 4 面接指導に先立ち、法人は面接指導対象者に関する必要な情報を、産業医に提供しなければならない。

(面接指導結果に基づく医師の意見聴取方法)

第19条 法人は、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、別紙4の面接指導結果報告書兼意見書により、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、該当する従業員に対して、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 従業員は、正当な理由がない限り、法人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賃金の取扱い)

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。

### 第3節 集団ごとの集計・分析

(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、部ごとの単位で行う。ただし、10人未満の部については、同じ部門に属する他の部と合算して集計・分析を行う。

(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、法人の人事労務部門に、部ごとに集計・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 法人は、部ごとに集計・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者に対して研修を行う。従業員は、法人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。

## 第 4 章 記録の保存

(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条で規定された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26条 ストレスチェック結果の記録は、法人の専用のキャビネットに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、法人の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な措置を取るものとする。

(事業者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 法人の人事労務部門は、従業員の同意を得て法人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兼意見書（面接指導結果の記録）を、法人内で5年間保存する。

2 人事労務部門は、第三者に法人内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、措置を取るものとする。

## 第 5 章 ストレスチェック制度に関する情報管理

(ストレスチェック結果の共有範囲)

第29条 従業員の同意を得て法人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、他の部署の従業員には提供しない。

(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兼意見書（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、該当する従業員の管理者及び上司に提供する。

(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、

部ごとの集計・分析結果については、当該部の管理者に提供する。

- 2 部ごとの集計・分析結果とその結果に基づいて実施した措置の内容は、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従業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、産業医又は保健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。

## 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33条 従業員は、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、様式1を、管理部長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 従業員は、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、様式2を、管理部長に提出しなければならない。

(守秘義務)

第35条 従業員からの情報開示等や苦情申し立てに対応する管理部長は、それらの職務を通じて知り得た従業員の秘密(ストレスチェックの結果その他の従業員の健康情報)を、他人に漏らしてはならない。

## 第 7 章 不利益な取扱いの防止

(法人が行わない行為)

第36条 法人は、法人内掲示板に次の内容を掲示するほか、本規程を従業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、法人が次の行為を行わないことを従業員に周知する。

- (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従業員に対して、申出を行ったことを理由として、その従業員に不利益となる取扱いを行うこと。
- (2) 従業員の同意を得て法人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、その従業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従業員に対して、受けないことを理由として、そ

の従業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法人に提供することに同意しない従業員に対して、同意しないことを理由として、その従業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従業員に対して、申出を行わないことを理由として、その従業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、その従業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、その従業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。
  - ① 解雇すること。
  - ② 期間を定めて雇用される従業員について契約の更新をしないこと。
  - ③ 退職勧奨を行うこと。
  - ④ 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。
  - ⑤ 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。

付 則

この規則は平成28年6月1日から施行する。