

龍ヶ崎地方衛生組合訓令第3号

龍ヶ崎地方衛生組合ストレスチェック制度実施規程の一部を改正する訓令を次のように定める。

令和6年8月26日

龍ヶ崎地方衛生組合
管理者 笥 信太郎

龍ヶ崎地方衛生組合ストレスチェック制度実施規程の一部を改正する訓令
龍ヶ崎地方衛生組合ストレスチェック制度実施規程（令和2年龍ヶ崎地方衛生組合訓令第4号）の一部を次のように改正する。
次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この規程は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第66条の10第1項から第6項までの規定に基づき、龍ヶ崎地方衛生組合管理者（以下「管理者」という。）が龍ヶ崎地方衛生組合の職員（以下「職員」という。）に対して同条第1項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「<u>ストレスチェック</u>」という。）及び同条第3項に規定する医師による面接指導（以下「<u>面接指導</u>」という。）等の<u>ストレスチェック制度</u>を実施するに当たり、その方法等について、法その他の法令等に定めるもののほか必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(実施体制)</p> <p>第3条 管理者は、ストレスチェック制度の実施計画の策定、実施者（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第52条の10第1項に規定する者であって、管理者が、<u>ストレスチェックの実施を委託する者</u>をいう。以下同じ。）及び<u>面接指導を行う医師との連絡調整並びに実施計画に基づく実施の管理等</u>を行うため、<u>ストレスチェック制度</u>担当者を置くものとする。</p>	<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この規程は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第66条の10の規定に基づき、龍ヶ崎地方衛生組合管理者（以下「管理者」という。）が龍ヶ崎地方衛生組合の職員（以下「職員」という。）に対して同条に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査等（以下「<u>ストレスチェック制度</u>」という。）を実施するに当たり、その方法等について、法その他の法令等に定めるもののほか必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(実施体制)</p> <p>第3条 管理者は、ストレスチェック制度の実施計画の策定、実施者（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第52条の10第1項に規定する者であって、管理者が、<u>ストレスチェック制度の実施を委託する者</u>をいう。以下同じ。）との連絡調整及び実施計画に基づく実施の管理等を行うため、<u>ストレスチェック制度</u>担当者を置くものとする。</p>

2 省 略

3 管理者は、実施者及び実施事務従事者（実施者の指示により、実施上の事務的なことを行う者をいう。）並びに面接指導を行う医師その他の実務を担当する者等の実施体制を決定したときは、これを職員に公表するものとする。

（受検の方法等）

第4条 職員は、専門医療機関に通院している等の特別な事情がない限り、管理者が実施するストレスチェックを受けるよう努めるものとする。

2 省 略

（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6条 省 略

2 高ストレス者（労働安全衛生規則第52条の15に規定する心理的な負担の程度が高い者をいう。以下同じ。）の選定は、実施者が、次の各号のいずれかの方法を選んで行うものとする。

(1) 省 略

(2) 省 略

（面接指導の申出の方法）

第12条 ストレスチェックの結果、第6条第2項に規定する高ストレス者に選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が判定した職員が、面接指導を希望するときは、実施者が別に定める方法により申し出るものとする。

（集計及び分析）

第14条 管理者は、実施者にストレスチェックの結果を課等の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるものとし、その方法は、原則としてマニュアルの8に規定する仕事のストレス判定図を使用する方法に準じて行うものとする。

2 前項の集計及び分析は、ストレスチェックの受検者数10人以上の

2 省 略

3 管理者は、実施者及び実施事務従事者（実施者の指示により、実施上の事務的なことを行う者をいう。）並びにその他の実務を担当する者等の実施体制を決定したときは、これを職員に公表するものとする。

（受検の方法等）

第4条 職員は、専門医療機関に通院している等の特別な事情がない限り、組合が実施する法第66条の10第1項に規定する検査（以下「ストレスチェック」という。）を受けるよう努めるものとする。

2 省 略

（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6条 省 略

2 高ストレス者の選定は、実施者が、次の各号のいずれかの方法を選んで行うものとする。

(1) 省 略

(2) 省 略

（面接指導の申出の方法）

第12条 ストレスチェックの結果、第6条第2項の規定に基づき高ストレス者と選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が判定した職員が、面接指導を希望するときは、実施者が別に定める方法により申し出るものとする。

（集計及び分析）

第14条 ストレスチェックの結果の集団ごとの集計及び分析は、原則と

集団で行うものとする。ただし、当該集計及び分析を個人の特定につながり得ない方法で実施する場合は、受検者数5人以上10人未満の集団で行うことができる。

3 ストレスチェックの受検者数が10人未満（前項ただし書の規定が適用される場合は、5人未満）の課等は、前項に規定する受検者数以上の集団になるよう他の課等と合算して第1項の集計及び分析を行うものとする。

4 前項の課等が、当該課等に所属するストレスチェックの受検者全員の同意を得たときは、前2項の規定にかかわらず、単独で第1項の集計及び分析を行うことができる。

5 実施者は、第1項の集計及び分析の結果に基づき、職場環境の改善のための提案をすることができる。
(結果の提供)

第17条 管理者は、ストレスチェックの個人の結果の提供を受けることに同意を得た職員に限り、実施者から、当該職員のストレスチェックの結果の提供を受けることができるものとする。

(同意の取得)

第18条 管理者は、職員に第14条第4項及び前条に規定する同意の有無の確認をしようとするときは、当該職員にストレスチェックの個人の結果を通知したとき、又は通知した後に行わなければならない。

2 省 略

3 省 略

(ストレスチェックの結果の共有範囲の制限)

第20条 第17条の規定により管理者に提供された職員のストレスチェックの結果は、管理者が、総務課長に命じて施錠可能な場所に5年間保存させ、総務課長は、当該ストレスチェックの結果を第三者に閲覧されることがないように適切に管理しなければならない。

して10人以上の集団で行うものとする。この場合において、課等の受検者数が10人未満の場合は、他の課等と合算して集計及び分析を行うものとする。

2 受検者数が10人未満の課等であって、当該課等のみで集計及び分析を行うことについて、当該課等の受検者全員の同意を得たときは、前項の規定にかかわらず当該課等のみで集計及び分析を行うことができる。

3 前2項に規定する集計及び分析は、実施者が行い、実施者は分析の結果に基づき、職場環境の改善のための提案をすることができる。
(結果の提供)

第17条 管理者は、管理者にストレスチェックの個人の結果を提供することに同意を得た職員については、実施者から、当該職員のストレスチェックの結果の提供を受けることができるものとする。

(同意の取得)

第18条 管理者が第14条第2項及び前条に規定する同意の有無の確認をしようとするときは、職員に、ストレスチェックの個人の結果を通知したとき、又は通知した後に行わなければならない。

2 省 略

3 省 略

(ストレスチェックの結果の共有範囲の制限)

第20条 第17条の規定により管理者に提供された職員のストレスチェックの結果は、管理者が、総務課長をもって施錠可能な場所に5年間保存させ、他の課等の職員には提供しない。

(面接指導の実施方法)

第21条 管理者は、第12条の規定による申出があったときは、当該申出をした職員に対して、遅滞なく面接指導を行うものとする。

2 面接指導の実施日時及び場所は、管理者が面接指導を実施する医師と協議して決定し、当該面接指導を希望する職員並びに当該職員の所属長等に通知するものとする。

3 管理者は、前項の規定により通知をするときは、第三者に当該通知をする職員が面接指導を希望していることを知られることがないように配慮しなければならない。

4 省 略

(面接指導の結果の共有範囲)

第24条 面接指導を実施した医師から提出された報告書及び意見書等の面接指導の結果は、管理者が、総務課長に命じて施錠可能な場所に5年間保存させるとともに、就業上の措置の実施に必要な情報に限り、当該職員の所属長等に提供するものとする。

(集計及び分析の結果の共有範囲)

第25条 実施者から提供された第14条第1項の規定による集計及び分析の結果 (同条第5項の規定による提案を含む。以下この条及び次条において同じ。)は、管理者が、総務課長に命じて5年間保存させるとともに、所属長等に提供するものとする。

(不利益な取扱いの禁止)

第28条 管理者は、ストレスチェック制度の実施において把握した職員の健康情報等に基づき、当該職員の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該職員に対して、次の各号に掲げる取扱いをしてはならない。

(1) 省 略

(2) 職員の同意を得て管理者に提供されたストレスチェックの結果に基づき、当該結果を理由として、当該職員に不利益となる取扱いを行うこと。

(面接指導の実施方法)

第21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るものとする。

2 管理者は、面接指導を希望する職員及びに当該職員の所属長等に実施日時及び場所を通知するときは、第三者に当該職員が面接指導を希望していることを知られることがないように配慮しなければならない。

3 省 略

(面接指導の結果の共有範囲)

第24条 面接指導を実施した医師から提出された報告書及び意見書等の面接指導の結果は、管理者が、総務課長をもって施錠可能な場所に5年間保存させ、就業上の措置の実施に必要な情報に限り、当該職員の所属長等に提供するものとする。

(集計及び分析の結果の共有範囲)

第25条 実施者から提供された第14条の規定による集計及び分析の結果は、管理者が、総務課長をもって施錠可能な場所に5年間保存させ、所属長等に提供するものとする。

(不利益な取扱いの禁止)

第28条 管理者は、ストレスチェック制度の実施において把握した職員の健康情報等に基づき、当該職員の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該職員に対して、次の各号に掲げる取扱いをしてはならない。

(1) 省 略

(2) 職員の同意を得て組合に提供されたストレスチェックの結果に基づき、当該結果を理由として、当該職員に不利益となる取扱いを行うこと。

<p>(3) } く } 省 略 (6) }</p> <p>(7) 面接指導の結果に基づいて、次に掲げる内容の就業上の措置により、職員に不利益となる取扱いを行うこと。</p> <p>ア } く } 省 略 ウ }</p> <p>エ <u>アからウまでに掲げるもののほか、法その他の法令等に定められた要件を満たさない措置</u></p> <p>(8) 省 略</p>	<p>(3) } く } 省 略 (6) }</p> <p>(7) 面接指導の結果に基づいて、次に掲げる内容の就業上の措置により、職員に不利益となる取扱いを行うこと。</p> <p>ア } く } 省 略 ウ }</p> <p>エ その他の法令に定められた要件を満たさない措置</p> <p>(8) 省 略</p>
--	---

付 則

この訓令は、令和6年8月26日から施行する。