

国立歴史民俗博物館ストレスチェック制度実施規程

第1章 総則

〔平成28年6月28日
歴博規第85号〕

最近改正 平成29年11月28日

(目的)

第1条 この規程は、労働基準法、労働安全衛生法等関連法令（以下「法令」という。）、大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員就業規則第38条及び国立歴史民俗博物館（以下「博物館」という。）安全衛生管理規程に基づき、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（以下「指針」という。）等に従って、『博物館に勤務する職員の心理的な負担（以下「ストレス」という。）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の実施』（以下「ストレスチェック制度」という。）に関する事項を明確にし、博物館に勤務する職員のストレスの程度を把握し、また、職員自身にストレスの状況についての気付きを促し、職員の心の健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

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、法令、指針及び『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作成。以下「マニュアル」という。）』（以下「法令等」という。）の定めによる。

(適用範囲)

第2条 この規程は、次に掲げる博物館職員（以下「職員」という。）に適用する。

- (1) 常勤職員（館長、研究教育職員、事務職員及び特定有期雇用職員）
- (2) 非常勤職員（契約職員及び週20時間勤務以上のパートタイム職員）

(趣旨)

第3条 ストレスチェック制度は、以下の趣旨により実施する。

- (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する。
- (2) 職員は、ストレスチェックを受ける義務を負わない。ただし、専門医療機関に通院中など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るものとする。
- (3) ストレスチェック制度では、ストレスチェックの個人結果（以下「ストレスチェック結果」という。）は、直接職員に通知され、職員の同意なく博物館がストレスチェック結果を入手することはない。
- (4) 博物館は、職員が面接指導を申し出た場合、またはストレスチェック結果の博物館への提供に同意した場合に入手したストレスチェック結果を、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。

第2章 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（以下「制度担当者」という。）は、管理部総務課長とする。

(ストレスチェックの実施者)

第5条 ストレスチェックの企画と結果の評価等に関与する実施者は、産業医及び博物館が委託する外部機関の次に掲げる者（以下「医師等」という。）とする。

(1) 医師

(2) 保健師

(3) 検査を行うために必要な知識についての研修であって厚生労働大臣が定めるものを修了した看護師又は精神保健福祉士

2 産業医を実施代表者、産業医以外の外部機関の医師等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 実施者及び制度担当者の指示により、ストレスチェックの実施事務従事者としての、管理部総務課人事係所属職員が、ストレスチェック制度に関する通知、厚生労働省の推奨する職業性ストレス簡易調査票（以下「調査票」という。）の配付、回収等の各種実施事務に従事する。

(面接指導の実施者)

第7条 ストレスチェック結果に基づく面接指導は、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

(実施時期)

第8条 ストレスチェックは、毎年1回、期間を設定し実施する。

(対象者)

第9条 ストレスチェックの対象者は、第2条各号に定める職員とする。

2 ストレスチェック実施期間中に、出張等の業務上の都合によりストレスチェックを受けることができなかった職員に対しては、別途期間を設定して、ストレスチェックを実施する。

3 ストレスチェック実施期間中に休職していた職員に対する復職後のストレスチェックの実施時期については、産業医の意見を聴くものとする。

(受検)

第10条 職員は、博物館が設定した期間中にストレスチェックを受けるように努めるものとする。

(実施方法)

第11条 ストレスチェックは、インターネットを用いたウェブサイト上又は紙媒体で行う。

2 ストレスチェック結果の評価は、マニュアルに示されている素点換算表を用いて行う。

3 制度担当者は、できる限り全ての職員がストレスチェックを受けるように、実施事務従事者を通じて、受検を勧奨することができる。

(ストレスチェック結果の通知方法)

第12条 ストレスチェック結果の通知は、実施者の指示により、実施事務従事者が、実施者名でストレスチェックを受検した対象職員に通知するものとし、ウェブサイト上又は厳封した紙媒体で行う。

(セルフケア)

第13条 職員は、ストレスチェック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。

(結果提供に関する同意の取得方法)

第14条 博物館は、ストレスチェック結果を通知するに当たっては、職員に対してストレスチェック結果を博物館へ提供すること（以下「結果の提供」という。）について同意するかどうかがウェブサイト上で又は書面（以下「同意書」という。）により意思確認を行う。

2 ウェブサイト上で又は同意書が提出されたことにより、結果の提供について同意が得られた職員（以下「同意者」という。）のストレスチェック結果は、実施者から博物館に提供される。

3 実施事務従事者は、制度担当者の指示のもと、実施者の助言を得ながら、同意者のストレスチェック結果を館長・副館長・管理部長・総務課長（以下「管理監督者」という）に提供する。

4 博物館は、職員に対して同意書の提出を強要してはならない。

(ストレスチェックを受ける時間の取扱い)

第15条 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。

2 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、職員の上司及び管理監督者は、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に配慮しなければならない。

第4章 医師による面接指導

(面接指導)

第16条 博物館は、ストレスチェックの結果、高ストレス者として判定され医師の面接指導を受ける必要があると実施者が認めた職員（以下「面接指導対象者」という。）が面接指導の申出（以下「申出」という。）を行ったときは、産業医の面接指導を行う。

2 博物館は、職員に対して申出を勧奨することができる。

3 博物館は、職員に対して申出を強要してはならない。

4 実施者は、博物館に対して面接指導対象者が申出を行う前に、面接指導対象者の所属・氏名等個人の特定が可能となる情報を提供してはならない。

5 申出を行った面接指導対象者のストレスチェック結果は、第14条の同意が得られたものとして、実施者から博物館に提供される。

6 面接指導を行うに当たっては、産業医は次に掲げる事項について確認する。

(1) 申出を行った面接指導対象者の勤務の状況

(2) 申出を行った面接指導対象者の心理的な負担の状況

(3) (2)のほか、申出を行った面接指導対象者の心身の状況

7 博物館は、適切な面接指導が行われるように、申出を行った面接指導対象者に関する労働時間、労働密度、勤務態様並びに勤務負荷の状況等の勤務の状況、並びに職場環境等に関する情報を産業医に対して提供するものとする。

(面接指導実施後の措置)

第17条 博物館は、産業医の面接指導実施後、概ね1か月以内に、面接指導結果報告書及び意見書により、職場環境の改善等に関する意見を聴くものとする。

2 面接指導の結果に基づく就業上の措置を決定・実施する場合には、職員に対する不利益な取扱いにつながらないように留意しなければならない。

(面接指導を受ける時間の取扱い)

第18条 面接指導を受けるために必要な時間は、勤務時間として取り扱う。

- 2 申出を行った面接指導対象者は、勤務時間中に面接指導を受けるものとし、上司及び管理監督者は、当該職員が勤務時間中に面接指導を受けることができるように配慮しなければならない。

第5章 集団ごとの集計・分析

(集計・分析の対象集団)

第19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、所属単位で行う。ただし、調査票の提出が10人未満の所属については、同じ部門に属する他の所属と合算して集計・分析を行う場合がある。

- 2 衛生委員会は、前項の分析単位について調査審議する。

(集計・分析の方法)

第20条 集団ごとの集計・分析は、実施者が、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21条 実施者は、博物館に、所属部署ごとに集計・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ように加工されたもの）を提供する。

- 2 衛生委員会は、集団ごとに集計・分析された結果に基づき、職場環境の改善のために必要と思われる措置等について調査審議する。
- 3 博物館は、前項の審議結果を勘案して、当該集団の職員の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講じなければならない。
- 4 職員は、前項の措置の実施について協力しなければならない。

第6章 記録の保存及び情報管理

(ストレスチェック結果等の記録の保存)

第22条 実施者は、同意者のストレスチェック結果の記録及び集団ごとの集計・分析結果を、博物館に提供し、実施事務従事者を通じて保存させる。

- 2 第16条に定める面接指導を実施した場合は、実施者は、面接指導の結果に基づき、以下の内容を記載した記録を作成して博物館に報告し、実施事務従事者を通じて保存させる。

(1) 面接指導の実施年月日

(2) 当該職員の氏名

(3) 面接指導を行った医師の氏名

(4) 当該職員の勤務の状況

(5) 当該職員の心理的な負担及び心身の状況

(6) 当該職員の健康を保持するために必要な措置についての医師の意見

- 3 前条および前2項の保存期間は5年とする。

4 前条および第1項、第2項の記録については、実施事務従事者が鍵付きキャビネットに保管し、実施事務従事者は、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。

(ストレスチェックに関する記録の共有範囲)

第23条 職員のストレスチェック受検の有無、実施者から博物館に提供された同意者のストレスチェック結果及び面接指導の結果については、実施者、実施事務従事者及び管理監督者のみに開示可能とする。

(集団ごとの集計・分析結果の共有範囲)

第24条 集団ごとの集計・分析結果については、原則として、実施者、実施事務従事者及び管理監督者以外に開示しない。ただし、職場環境の改善に関する調査審議に用いるために、衛生委員会委員に限り、必要最小限の範囲で開示可能とする。

2 集団ごとの集計・分析結果に基づいて実施した事後措置の内容は、衛生委員会に報告する。

(健康情報の取扱いの範囲)

第25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、実施者が取り扱わなければならない、実施事務従事者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7章 情報開示等

(情報開示等の手続き)

第26条 職員は、ストレスチェック制度に関して情報の開示、訂正、追加及び削除等を求める際には、書面により、制度担当者に申請しなければならない。

(苦情申し立ての手続き)

第27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、書面により、制度担当者に申請しなければならない。

(守秘義務)

第28条 職員からの情報開示等や苦情申し立てに対応する職員は、それらの職務を通じて知り得た職員の秘密（ストレスチェック結果その他の職員の健康情報）（以下「職員の秘密」という。）を、他人に漏らしてはならない。

2 職員からの情報開示等や苦情申し立てに対応する職員は、それらの職務を通じて知り得た職員の秘密を、ストレスチェック制度実施の事務とは関係しない業務に利用してはならない。

第8章 不利益な取扱いの禁止

(不利益な取扱いの禁止)

第29条 博物館は、ストレスチェック制度に関して、職員に対して次の行為を行ってはならない。

(1) 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、当該職員に不利益となる取扱いを行うこと。

- (2) 結果の提供について同意しない職員に対して、同意しないことを理由として、当該職員に不利益となる取扱いを行うこと。
- (3) 博物館に提供された同意者のストレスチェック結果を理由として、当該職員に不利益となる取扱いを行うこと。
- (4) 申出を行わないことを理由として、面接指導対象者に不利益となる取扱いを行うこと。
- (5) 申出を行った面接指導対象者に対して、申出を行ったことを理由として、または面接指導を実施した産業医から意見を聴取するなどの法令等に定められた手順を踏まずに、就業上の措置として、不利益となる取扱いを行うこと。
- (6) 面接指導の結果に基づき、就業上の措置として、面接指導を実施した産業医から聴取した意見とはその内容・程度が著しく異なる措置を行うこと。
- (7) 面接指導の結果に基づき、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職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換や職位（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。

第9章 雑則

(庶務)

第30条 ストレスチェック制度の庶務は、管理部総務課において処理する。

(雑則)

第31条 この規程を改正する場合は、衛生委員会における調査審議を経て行う。

附 則

この規程は、平成28年6月28日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年11月28日から施行する。