

函館市立小学校，中学校，義務教育学校および幼稚園の学校職員ストレスチェック制度実施要綱

（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。）第66条の10の規定に基づくストレスチェック制度を函館市立の小学校，中学校，義務教育学校および幼稚園（以下「学校」という。）において実施するにあたり，必要な事項を定めるものとする。

（目的および制度の趣旨）

第2条 ストレスチェック制度は，職員自身のストレスへの気づきとその対処の支援ならびに職場環境の改善を通じて，精神および行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず，ストレス，強い悩みや不安等，心身の健康，社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神的および行動上の問題を幅広く含むもの（以下「メンタルヘルス不調」という。）を未然に防止する一次予防を目的とし，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とする。

2 ストレスチェックの結果は直接本人に通知され，本人の同意なく函館市教育委員会（以下「教育委員会」という。）が結果を入手することはできないものとする。

3 本人が第13条に規定する面接指導を申し出た場合や，ストレスチェックの結果の教育委員会への提供に同意した場合に，教育委員会が入手した結果は，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。

（対象職員）

第3条 ストレスチェックは，教育委員会の指定する基準日において函館市立の小学校，中学校および義務教育学校に勤務している道費負担教職員ならびに，函館市立の幼稚園に勤務している教員を対象に行うものとする。ただし，次の各号に掲げる教職員を除く。（以下「職員」という。）

(1) 時間講師

(2) 基準日において休職している教職員

(3) ストレスチェックの実施期間の全期間を勤務していない教職員

(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担当者（以下「制度担当者」という。）

は、ストレスチェック制度の企画および実施の管理等の実務を行うものとし、学校教育部教職員課に置くものとする。

(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（以下「実施者」という。）は、委託業者とする。

(ストレスチェックの実施事務従事者)

第6条 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。）

は、実施者の指示のもと、実施日程の調整・連絡、データ入力等の事務処理を行うものとし、学校教育部教職員課および委託業者に置くものとする。

(面接指導を実施する医師)

第7条 ストレスチェックの結果に基づく面接指導を実施する医師（以下「面接指導医師」という。）は、教育委員会が指定するものとする。

(実施回数)

第8条 ストレスチェックは、毎年1回、定期に実施するものとする。

(受検の方法等)

第9条 第3条に規定する職員は、専門医療機関に通院中などの特別な事情がない限り、実施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、職員の健康管理を適切に行い、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で行うものであることから、職員は、自身のストレスの状況をありのままに回答すること。

3 教育委員会は、なるべく全ての職員がストレスチェックを受けるよう、実施期間終了前に、全ての職員に対して、校長および園長（以下

「校長」という。)を通じて受検の勧奨を行うものとする。

- 4 校長は、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配慮しなければならない。

(調査票および実施方法)

第10条 ストレスチェックは、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「職業性ストレス簡易調査票」に基づいて行う。

(ストレスの程度の評価方法および高ストレス者の選定方法)

第11条 ストレスの程度の評価および高ストレス者の選定については、マニュアルに示されている素点換算表を用いた方法で評価し、実施者が行うものとする。

(ストレスチェックの結果の通知方法)

第12条 ストレスチェックの個人結果は、実施者から直接職員に通知するものとする。

- 2 前項の個人結果のほか、必要に応じて次に掲げる事項を通知するものとする。

(1) 職員によるセルフケアに関する助言・指導

(2) メンタルヘルス不調について相談できる窓口に関する情報提供

(面接指導の申出の方法)

第13条 ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定された職員のうち、医師の面接指導を希望する職員は、面接指導申出書により制度担当者あてに申し出なければならない。

- 2 前項に規定する申出をした場合は、その申出をもってストレスチェックの結果を教育委員会へ提供することに同意したものとみなす。

(面接指導の実施方法)

第14条 職員から前条第1項に規定する申出がされた場合は、教育委員会は申出から概ね1月以内に面接指導医師による面接指導を行うものとする。

- 2 面接指導の実施場所は、教育委員会が指定する場所とする。

3 面接指導医師は、前条第1項の申出を行った職員に対し、労働安全衛生規則第52条の9各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について、確認を行うものとする。

(1) 当該職員の勤務の状況

(2) 当該職員の心理的な負担の状況

(3) 前号に掲げるもののほか、当該職員の心身の状況

4 教育委員会は、当該職員の勤務の状況および職場環境等を勘案した適切な面接指導が行われるよう、あらかじめ、面接指導医師に対して当該職員に関する労働時間、労働密度、深夜業務の回数および時間数、作業態様ならびに作業負荷の状況等の勤務の状況ならびに職場環境等に関する情報を提供するものとする。

5 制度担当者は、面接指導医師の指示により、面接指導の実施日時を、校長を通じて当該職員へ文書により通知する。通知する際は、第三者にその職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。

6 前項による通知を受けた職員は、指定された日時に面接指導を受けるものとし、校長は、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医師の意見聴取方法)

第15条 面接指導医師は、面接指導が終了してから概ね1月以内に、教育委員会へ別記第1号様式の面接指導結果報告書および就業上の措置に係る意見書（以下「報告書および意見書」という。）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16条 教育委員会は、面接指導医師から提出された面接指導の結果を、校長に通知するものとする。

2 前項に規定する通知を受けた校長は、当該面接指導の結果および就業上の措置の内容等、職務遂行上必要な情報について、当該職員の意見および職場の状況等実情を考慮したうえで、速やかに必要と認める就業上の措置を講ずるものとする。

3 校長は、前項に規定する就業上の措置を講ずる場合は、あらかじめ当該職員の了解が得られるよう努めなければならない。

4 校長は、第2項に規定する就業上の措置の内容について、速やかに別記第2号様式の就業上の措置に係る報告書により教育委員会および産業医へ報告するものとする。

5 第2項に規定する就業上の措置が実施された場合、職員は、正当な理由がない限り、当該措置に従わなければならない。

(面接指導に係る面接指導料)

第17条 面接指導医師による面接指導を行った場合の面接指導料については、これを公費負担するものとし、予算科目の役務費から支出するものとする。

(集計・分析の実施)

第18条 実施者は、ストレスチェックの受検者数が10人以上の学校に限り、ストレスチェックの結果を学校ごとに集計・分析し、その結果を教育委員会へ提供する。ただし、ストレスチェックの受検者数が10人未満の学校については、函館市に属する他の学校と合算して集計・分析を行うものとする。

2 教育委員会は、前項に規定する集団分析の結果を、各学校へ通知し、通知を受けた校長は、その分析結果について、必要に応じて職場環境の改善のために活用するものとする。

(ストレスチェック結果の記録の保存担当者)

第19条 ストレスチェック結果の記録の保存担当者（以下「保存担当者」という。）は、第5条に規定する実施者とする。

(ストレスチェック結果の記録の保存方法)

第20条 保存担当者は、ストレスチェックの結果の記録を、実施者所定の方法により、実施の日から5年間保存する。

(教育委員会に提供されたストレスチェック結果等の保存方法)

第21条 教育委員会は、次に掲げる記録を施錠可能な場所に5年間保存する。

(1) 実施者から提供される面接指導希望者および結果提供同意者のリ

スト

(2) 第 13 条第 1 項に規定する面接指導申出書および教育委員会への提供を同意した職員のストレスチェック結果の写し

(3) 第 15 条に規定する面接指導医師から提出された報告書および意見書

(4) 第 18 条第 1 項に規定する実施者から提供された学校ごとの集計・分析結果

2 教育委員会は、これらの記録が第三者に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。

(情報の開示等)

第 22 条 職員は、ストレスチェック制度における自己に関する保有個人情報の開示、訂正、追加および削除を求める場合、別記第 3 号様式のストレスチェック制度に係る自己情報の開示等請求書により制度担当者に申し出るものとする。

2 教育委員会は、前項の提出があった場合は、当該請求に対する諾否を決定し、その内容等について当該請求をした職員に別記第 4 号様式の自己情報の開示等請求に係る諾否決定通知書により、速やかに通知しなければならない。

(苦情申立て)

第 23 条 職員は、ストレスチェック制度に関する情報の取扱いについて苦情を申し立てる場合は、制度担当者に申し立てるものとする。

2 制度担当者は、苦情申立てを受けたときは、別記第 5 号様式の苦情受付・処理票を作成し、学校教育部教職員課長へ報告するとともに、迅速かつ適切に処理しなければならない。

(不利益な取り扱いの防止)

第 24 条 教育委員会は、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、次に掲げる取扱いをしてはならないものとする。

(1) ストレスチェックの結果に基づき、医師による面接指導の申出を行

った職員に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

(2) 職員の同意を得て教育委員会に提供されたストレスチェック結果に基づき、ストレスチェックの結果を理由として、その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職員に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

(4) ストレスチェックの結果を教育委員会に提供することに同意しない職員に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

(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職員に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

(6) 就業上の措置の実施に当たり、医師による面接指導を行うことまたは面接指導医師から意見を聴取する等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。

(7) 面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、面接指導医師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または職員の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。

(8) 面接指導結果に基づく就業上の措置として、次に掲げる措置を行うこと。

ア 退職勧奨を行うこと。

イ その他の労働契約法（平成１９年法律第１２８号）等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

（読み替え）

第２５条 第１４条第５項、第６項ならびに第１６条第１項、第２項、第３項および第４項において、当該職員が校長である場合は、「校長」を「教育長」と読み替えるものとする。

（その他）

第 26 条 この要綱の施行に関し必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この要綱は、令和元年 7 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 2 年 5 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 5 年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。

