

国立国語研究所ストレスチェック実施規程

平成28年 4月 1日
国語研規程第81号

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規程は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等関連法令及び国立国語研究所職員安全衛生管理規程（国語研規程第50号）第19条に基づき、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年厚生労働省。以下「指針」という。）等に従って、国立国語研究所（以下「研究所」という。）において労働者の心理的な負担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。）を実施するにあたり、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。

(ストレスチェックの目的)

第2条 ストレスチェックは、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 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 職員の正確な回答を促進するため、ストレスチェックの結果は直接本人に通知し、本人の同意なく研究所（第5条に定める者を除く。）が結果を入手してはならない。

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研究所への提供に同意した場合に、研究所が入手した結果は、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してはならない。

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3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、管理部総務課長とする。

(ストレスチェックの実施者)

第4条 ストレスチェックの企画と結果の評価等に関する実施者は、研究所の産業医及び研究所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5条 実施者の指示のもと、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行う実施事務従事者について、委託する外部機関において実施者より定められる者のほか、研究所においては管理部総務課人事係職員および労働安全衛生法第12条第1項で規定される衛生管理者とする。

(面接指導の実施者)

第6条 ストレスチェックの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

第1節 ストレスチェック

(実施時期)

第7条 ストレスチェックは、1年以内ごとに1回、期間を設定し実施する。

(対象者)

第8条 ストレスチェックは、国立国語研究所職員安全衛生管理規程第18条第3項に定める健康診断の対象者及び研究所に派遣される派遣職員を対象に実施する。ただし、派遣職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。

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に休職していた職員については、ストレスチェックの対象外とする。

(受検の方法等)

第9条 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、研究所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、職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職員は自身のストレスの状況をありのままに回答するように努めなければならない。

3 研究所は、なるべく全ての職員がストレスチェックを受けるよう、実施期間の開始日後に職員の受検の状況を把握し、受けていない職員に対して、実施事務従事者が受検の勧奨を行うことができる。

(調査票及び方法)

第10条 ストレスチェックに用いる調査票は、原則として労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）により推奨される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、原則として紙媒体で行う。

(ストレスの程度の評価方法・高ストレス者の選定方法)

第11条 ストレスチェックの個人結果の評価及び高ストレス者の選定は、「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年厚生労働省。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、以下のいずれかの要件を満たす者を高ストレス者とする。

(1)「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が高い者

(2)「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が一定以上の者であって、かつ、「職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目」及び「職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目」の評価点数の合計が著しく高い者

(ストレスチェック結果の通知方法)

第12条 ストレスチェックの個人結果の通知は、実施者の指示により、実施事務従事者が、実施者名で、封筒に封入し、紙媒体で配付する。

(セルフケア)

第13条 職員は、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。

(研究所への結果提供に関する同意の取得方法)

第14条 ストレスチェックの結果を各職員に通知する際に、結果を研究所に提供することについて同意するかどうかの書面による意思確認を行わなければならない。

(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15条 職員は、所定の勤務時間内においてストレスチェックを受けるものとし、研究所は職員が所定の勤務時間内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。なお、ストレスチェックを受けるのに要する時間は、勤務時間として取り扱う。

第2節 医師による面接指導

(面接指導の申出の方法)

第16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職員が、医師の面接指導を希望する場合は、結果通知の封筒とともに配付される面接指導申出書に記入し、結果通知の封筒を受け取ってから30日以内に、実施事務従事者に提出をしなければならない。

2 医師の面接指導を受ける必要があると判定された職員から、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、該当する職員に申出の勧奨を行うことができる。

3 ストレスチェックを受けた労働者が、研究所に対して面接指導の申出を行った場合に

は、その申出をもってストレスチェック結果の研究所への提供に同意がなされたものとみなす。

(面接指導の実施方法)

第17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、該当する職員及び管理者に通知する。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。

2 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、研究所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。なお、面接指導を受けるのに要する時間は、勤務時間として取り扱う。

(面接指導結果に基づく医師の意見聴取方法)

第18条 研究所は、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、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)

第19条 研究所は、前条の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の安全衛生管理委員会（以下「委員会」という。）への報告その他適切な措置を講じなければならない。

第3節 集団ごとの集計・分析

(集計・分析の対象集団)

第20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、委員会が必要と認めた場合において行う。集団の内訳については、委員会において別に定める。ただし、10人未満の部署については、対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、研究所に集計・分析の結果を提供してはならない。

(集計・分析の方法)

第21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22条 実施者の指示により、研究所に、必要に応じて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もの)を提供する。

2 研究所は、所属部署ごとに集計・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。職員は、研究所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 ストレスチェック制度に関する記録の保存・情報管理

第23条 ストレスチェック制度に関する記録の保存は、この規程に定めるほか、指針、

マニュアル並びに人間文化研究機構法人文書管理規則（人間文化研究機構規程第14号）及び国立国語研究所法人文書管理規程（国語研規程第34号）の定めによる。

（ストレスチェック結果の記録の保存担当者）

第24条 ストレスチェック結果の記録の保存担当者は、管理部総務課人事係長とする。

（ストレスチェックに関する記録の共有範囲）

第25条 研究所は、本人の同意により研究所に提供されたストレスチェック結果を、当該労働者の健康確保のための就業上の措置に必要な範囲を超えて、当該労働者の上司又は同僚に共有してはならない。

2 集団ごとの集計・分析の結果について、研究所は当該結果を事業場内で制限なく共有してはならない。

（健康情報の取扱いの範囲）

第26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5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27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、書面において、実施事務従事者に提出しなければならない。

（苦情申し立ての手続き）

第28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、書面において、実施事務従事者に提出しなければならない。

（守秘義務）

第29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（ストレスチェックの結果その他の職員の健康情報）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（ストレスチェックの結果その他の職員の健康情報）を、自らの所属部署の業務等のうちストレスチェック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6章 不利益な取扱いの防止

（研究所が行わない行為）

第30条 研究所は、ストレスチェック制度に関して、次の行為を行ってはならない。

（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職員に対して、申出を行ったことを理由として、その職員に不利益となる取扱いを行うこと。

- (2) 職員の同意を得て研究所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、受けないことを理由として、その職員に不利益となる取扱いを行うこと。
- (4) ストレスチェック結果を研究所に提供することに同意しない職員に対して、同意しないことを理由として、その職員に不利益となる取扱いを行うこと。
- (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、申出を行わないことを理由として、その職員に不利益となる取扱いを行うこと。
- (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、その職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、その職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。

第7章 その他

(その他)

第31条 これに定めるもののほか、ストレスチェック制度に関し必要な事項は、委員会が別に定める。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。