

ストレスチェック制度取扱規程

第1章（総則）

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会社において実施するに当たり、その実施方法を定めるものである。

- 2項. ストレスチェック制度の実施方法については、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項. 会社がこの規程を変更する場合は、安全衛生委員会において審議を行い、その結果に基づいて変更を行う。
- 4項. 会社は規定を社内掲示板に掲載する等、適用対象となっている全ての社員に周知する。

第2条

対象者は、会社の全社員・契約社員・特別社員及び派遣社員とする。

第3条

会社は、社内掲示板に次の内容を掲示するほか、ストレスチェック制度の趣旨等を社員に周知する。

- 2項. ストレスチェック制度は、社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。
- 3項. ストレスチェックを受ける義務までではないが、専門医療機関に通院中などの特別な事情がない限り、全ての社員が受けることが望ましい。
- 4項. 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、本人の同意なく会社が結果を入手することはない。従って、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。
- 5項. 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会社への提供に同意した場合は、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。

第2章（ストレスチェック制度の実施体制）

第4条

ストレスチェック制度の実施、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総務部及びスタッフサービス部の健康診断担当者とする

第5条

ストレスチェック実施者は、会社の産業医とする。

第6条

実施者の指示のもと、ストレスチェック実施事務従事者として、健康診断担当者が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、等各種事務処理を担当する。

- 2項. 社員の人事に関して権限を有する者は、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は従事しない。

第7条

ストレスチェックの結果に基づく面接指導は、会社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8条

ストレスチェックは全ての社員を対象に実施するが、ストレスチェック実施期間に休職していた社員は、定期健康診断と同様にストレスチェック対象外とする。

第9条

社員は、専門医療機関に通院中などの特別な事情がない限り、会社が設定する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項. ストレスチェックは、社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から、ストレスチェックにおいて社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項. 会社は、全ての社員がストレスチェックを受けるよう、社員の受検状況を把握し、受けていない社員に対して、実施事務従事者を通じて受検の勧奨を行う。

第10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各社員に行う。

第11条

社員は、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努めなければならない。

第12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社員が、医師の面談を希望する場合は、結果通知を受け取ってから30日以内に発信者あてに通知しなければならない。

- 2項. 医師の面接指導を受ける必要があると判断された社員から、結果通知後30日以内に面接指導申請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、実施者名で申出の勧奨を行う。なお、実施事務従事者は、該当する社員に申出の勧奨又は最終的な意思確認を行う場合は、第三者にその社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。

第13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、該当する社員に通知する。

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。なお、実施事務従事者は、該当する社員に実施日時及び場所を通知する場合は、第三者にその社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。

第14条

会社は、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、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。

第15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措置を実施する場合は、人事担当者が、産業医同席の上で該当する社員に対して、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項. 社員は正当な理由がない限り、会社が指示する就業上の措置に従わなければならない。

第16条

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。

第17条

ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、10人未満の部署については、同じ部門にする他部署と合算して集計・分析を行う。

第18条

実施者は、会社の人事部門に、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項. 会社は、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。社員は、会社が行う職場環境の改善のための措置実施に協力しなければならない。

第4章（記録の保存）

第19条

会社の人事部門は、会社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兼意見書（面接指導結果の記録）を、社内で5年間保存する。

- 2項. 人事部門は、第三者に社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、責任をもって鍵の管理をしなければならない。

第5章（ストレスチェック制度に関する情報管理）

第20条

社員の同意を得て会社に提供されたストレスチェック結果の写しは、人事部門のみで保有し、他の部署の社員には提供しない。

第21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、人事部門のみで保有し、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、該当する社員の管理者及び上司に提供する。

第22条

実施者から提供された集計・分析結果は、人事部門で保管するとともに、部門ごとの集計・分析結果については、当該部門管理者に提供する。

- 2項. 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、衛生管理委員会に報告する。

第23条

ストレスチェック制度に関して取り扱われる社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、産業医が取り扱わなければならない、人事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24条

社員からの情報開示等や苦情申し立てに対応する人事部門の職員は、それらの職務を通じて知り得た社員に秘密（ストレスチェックの結果その他の社員の健康情報）を、他人に漏らしてはならない。

附 則：この規則は27年12月1日から施行する。