

和歌山県警察職員の心理的な負担の程度を把握するための検査の実施要綱の制定について（例規）

（最終改正：令和3年4月6日 務第25号）

和歌山県警察本部長から各所属長宛て

本県警察職員の心の健康づくりについては、和歌山県警察職員心の健康づくり指針（平成25年12月26日付け厚第49号）に基づき、心の健康の保持及び増進を推進しているところであるが、このたび、労働安全衛生法の改正に伴い、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。）の実施が義務化されたことから、別記のとおりストレスチェックの実施要綱を制定し、平成28年7月4日から施行することとしたので、効果的な運用に努められたい。

別記

和歌山県警察職員の心理的な負担の程度を把握するための検査の実施要綱

第1 総則

1 趣旨

本要綱は、本県警察職員（以下「職員」という。）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、心の不健康な状態になることを未然に防止することを目的として、必要な事項を定めるものとする。

2 ストレスチェックの定義

ストレスチェックとは、調査票を用い職員のストレスの程度を点数化して評価するとともに、その評価結果を踏まえて高ストレス者を選定し、医師による面接指導の要否を確認することをいう。

第2 実施体制

1 実施事務責任者

実施事務責任者は、警務部厚生課長をもって充て、ストレスチェックの実施に関する事務を掌理する。

2 実施者

実施者は、本県警察産業医、本県警察精神科医（以下「産業医等」という。）及び警務部厚生課健康管理対策室保健師をもって充てる。

3 実施事務従事者

実施事務従事者は、警務部厚生課健康管理対策室の職員をもって充て、ストレスチェック実施事務に従事する。

第3 ストレスチェックの実施

1 対象者

対象者は、常時勤務に服する職員及び1週間の勤務時間数が常時勤務に服する職員の4分の3以上勤務する非常勤職員とする。

2 実施頻度

1年以内ごとに1回、定期に実施する。

3 実施方法

(1) ストレス程度の評価方法

職員のストレスの程度は、実施者の意見及び和歌山県警察職員健康管理規程（平成10年和歌山県警察本部訓令第16号）に規定する衛生委員会における調査審議の結果（以下「衛生委員会審議結果等」という。）を踏まえて決定した次の3つの領域に関する項目を含む調査票を用いたストレスチェックシステム（紀州NET）により職員ごとに実施し、実施者が評価する。

- ア 職場における職員の心理的な負担の原因に関する項目
- イ 心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- ウ 職場における他の職員による当該職員への支援に関する項目

(2) 高ストレス者の選定

ア ストレスチェックの結果による選定

ストレスチェックの結果、次に掲げるいずれかの要件を満たした職員を高ストレス者に選定する。

なお、高ストレス者を選定する評価点数の基準は、衛生委員会審議結果等を踏まえて決定する。

(ア) 心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目の合計評価点数が高い職員

(イ) 心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目の合計評価点数が一定以上の職員であって、かつ、職場における職員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職員による当該職員への支援に関する項目の合計評価点数が著しく高い職員

イ 心の健康相談の結果による選定

心の健康相談の結果、実施者が高ストレス者に選定することが望ましいと判断した職員を高ストレス者に選定する。

選定するに当たって、実施者は、和歌山県警察職員カウンセラー運用要綱（平成15年3月10日付け厚第7号）に規定するカウンセラーに意見を求めることができる。

4 受検の勧奨

実施事務責任者は、ストレスチェックの目的を全ての職員に周知し、受検の勧奨に努めること。

5 結果の通知等

(1) 本人に対するストレスチェック結果の通知

ストレスチェックの結果は、ストレスチェックシステム（紀州NET）により、遅滞なく本人にのみ通知する。

(2) 所属長が提供を受けることができる情報の範囲

実施者から所属長へのストレスチェック結果の情報提供については、実施者又は実施事務従事者を通じて、職員の同意が得られた場合のみとし、この場合の情報は、当該職員にストレスチェックの結果として通知された情報と同じ範囲内の情報とする。

第4 面接指導の実施

1 対象職員の要件

ストレスチェック等により、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた職員から面接指導を希望する旨の申出に基づき、産業医等による面接指導を実施するものとする。この場合、高ストレス者が面接指導の申出を行った時点において、その申出をもって所属長へのストレスチェック結果情報の提供に同意がなされたものとみなす。

2 実施方法

所属長は、職員から面接指導の申出があったときは、申出後、おおむね1か月以内に産業医等による面接指導を受けさせなければならない。この場合において、所属長は、当該職員の勤務状況及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、面接指導を実施する産業医等に対して、当該職員に関する時間外勤務状況、勤務の密度、深夜業務の回数及び業務負荷の状況並びに職場環境等に関する情報の提供に努めるものとする。

3 面接指導結果についての産業医等からの意見聴取及び事後措置

ア 実施事務責任者は、面接指導を実施した産業医等から、別記様式「面接指導結果報告書及び事後措置に係る意見書」に基づき、面接指導実施後、おおむね1か月以内に意見を聴取する。

イ 所属長は、実施事務責任者から受理した産業医等からの意見を勘案し、必要に応じ、健康管理指導区分の指定又は職場環境の改善を図る等、適切な事後措置を講ずるものとする。

4 面接指導の申出の勧奨

実施者は、ストレスチェック等により、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると認められた職員のうち、面接指導の申出を行わない職員に対して、面接指導の申出を行うよう勧奨すること。

第5 集計・分析及び職場環境改善

1 集計・分析

実施者は、幹部研修又は職場環境改善のための方法の検討等に活用することを目的として、ストレスチェック結果を各所属ごとに集計・分析し、集計・分析結果を当該所属長に提供すること。ただし、分析対象者が10人未満の所属における集計・分析結果の提供については、実施者が当該所属の全ての職員から同意を得た場合又は分析結果から個々職員が特定されるおそれのない場合に限るものとする。

2 職場環境改善

所属長は、所属ごとの集計・分析結果で得られた情報等を勘案し、職員の日常的な勤務状況の把握、過度のストレス・業務負荷、長期にわたる長時間勤務、個々の能力・適性等に応じた配慮の必要性等を再評価し直すとともに、様々な観点から職場環境を改善するため必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第6 不利益な取扱いの防止

職員に対して、次に掲げる不利益な取扱いを行わないこと。

1 職員が面接指導を希望する旨の申出をしたことを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

2 ストレスチェック結果のみを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

3 ストレスチェックを受検しない職員又は面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、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。

第7 記録の保存

ストレスチェック結果、産業医等による面接指導結果及び集計・分析結果の記録に係る保存は、実施者に行わせることとし、ストレスチェック結果及び集計・分析結果記録についてはシステム内電磁的記録で、産業医等による面接指導結果については書面記録で、いずれも5年間保存するものとする。

(別記様式省略)