

## 川崎市教育委員会安全衛生管理規則の一部を改正する規則（案）

川崎市教育委員会安全衛生管理規則（平成20年川崎市教育委員会規則第12号）の一部を次のように改正する。

目次中「第41条」を「第42条」に、「第42条」を「第43条」に、「第43条・第44条」を「第44条・第45条」に改める。

第44条を第45条とし、第40条から第43条までを1条ずつ繰り下げ、第39条の次に次の1条を加える。

（ストレスチェックの実施等）

第40条 教育長は、職員に対し、法第66条の10第1項の規定により、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。

2 教育長は、職員に対し、ストレスチェックを受けることを勧奨するものとする。

3 所属長は、職員がストレスチェックを受けることができるよう配慮するものとする。

4 教育長は、ストレスチェックを受けた職員が法第66条の10第3項の規定により面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、産業医による面接指導を行うものとする。

5 第31条、第33条第1項、第34条及び別表第2（就業の面に係る部分に限る。）の規定は、ストレスチェックについて準用する。この場合において、第31条中「健康診断」とあるのは「第40条第4項の規定による面接指導」と、「職員（県費教職員及び市費教職員を除く。）」にあっては別表第2に、県費教職員及び市費教職員にあっては別表第3に定める区分を組み合わせ別表第4」とあるのは「別表第2（就業の面に係る部分に限る。）」と、第33条第1項中「第31条」とあるのは「第40条第5項において読

み替えて準用する第31条」と、「職員（県費教職員及び市費教職員を除く。）に対しては別表第2に、県費教職員及び市費教職員に対しては別表第4」とあるのは「職員に対し、その指導区分に応じ、別表第2（就業の面に係る部分に限る。）」と、第34条中「前条の規定による措置又は保健指導」とあるのは「第40条第5項において読み替えて準用する前条第1項の規定による措置」と、「医師又は保健師」とあるのは「産業医」と読み替えるものとする。

- 6 ストレスチェックの実施等について必要な事項は、教育長が別に定める。  
別表第2中「第33条」の次に「、第40条」を加える。

#### 附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

## 制 定 理 由

労働安全衛生法の一部改正に伴い、心理的な負担の程度を把握するための検査等を実施するため、この規則を制定するものである。

川崎市教育委員会安全衛生管理規則の一部を改正する規則新旧対照表（案）

改正後	改正前
<p>○川崎市教育委員会安全衛生管理規則 平成20年3月21日教委規則第12号</p>	<p>○川崎市教育委員会安全衛生管理規則 平成20年3月21日教委規則第12号</p>
<p>目次</p>	<p>目次</p>
<p>第1章 総則（第1条～第4条）</p>	<p>第1章 総則（第1条～第4条）</p>
<p>第2章 安全衛生管理体制（第5条～第27条）</p>	<p>第2章 安全衛生管理体制（第5条～第27条）</p>
<p>第3章 健康の保持増進のための措置（第28条～<u>第42条</u>）</p>	<p>第3章 健康の保持増進のための措置（第28条～<u>第41条</u>）</p>
<p>第4章 快適な職場環境を形成するための措置（<u>第43条</u>）</p>	<p>第4章 快適な職場環境を形成するための措置（<u>第42条</u>）</p>
<p>第5章 雑則（<u>第44条・第45条</u>）</p>	<p>第5章 雑則（<u>第43条・第44条</u>）</p>
<p>附則</p>	<p>附則</p>
<p>（略）</p>	<p>（略）</p>
<p><u>（ストレスチェックの実施等）</u></p>	
<p><u>第40条 教育長は、職員に対し、法第66条の10第1項の規定により、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。</u></p>	<p>（新設）</p>
<p><u>2 教育長は、職員に対し、ストレスチェックを受けることを勧奨するものとする。</u></p>	<p>（新設）</p>
<p><u>3 所属長は、職員がストレスチェックを受けることができるよう配慮するものとする。</u></p>	<p>（新設）</p>
<p><u>4 教育長は、ストレスチェックを受けた職員が法第66条の10第3項の規定により面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、産業医による面接指導を行うものとする。</u></p>	<p>（新設）</p>
<p><u>5 第31条、第33条第1項、第34条及び別表第2（就業の面に係る部分に限る。）の規定は、ストレスチェックについて準用する。この場合において、第31条中「健康診断」とあるのは「第40条第4項の規定による面接指導」</u></p>	<p>（新設）</p>

改正後	改正前
<p><u>と、「職員（県費教職員及び市費教職員を除く。）にあつては別表第2に、県費教職員及び市費教職員にあつては別表第3に定める区分を組み合わせる別表第4」とあるのは「別表第2（就業の面に係る部分に限る。）」と、第33条第1項中「第31条」とあるのは「第40条第5項において読み替えて準用する第31条」と、「職員（県費教職員及び市費教職員を除く。）に対しては別表第2に、県費教職員及び市費教職員に対しては別表第4」とあるのは「職員に対し、その指導区分に応じ、別表第2（就業の面に係る部分に限る。）」と、第34条中「前条の規定による措置又は保健指導」とあるのは「第40条第5項において読み替えて準用する前条第1項の規定による措置」と、「医師又は保健師」とあるのは「産業医」と読み替えるものとする。</u></p>	
<p><u>6 ストレスチェックの実施等について必要な事項は、教育長が別に定める。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p>(伝染性の疾病等のり患報告)</p>	<p>(伝染性の疾病等のり患報告)</p>
<p><u>第41条</u> 職員は、省令第61条第1項各号に掲げる疾病にかかったときは、直ちにその旨を教育長に報告しなければならない。</p> <p>(健康教育等)</p>	<p><u>第40条</u> 職員は、省令第61条第1項各号に掲げる疾病にかかったときは、直ちにその旨を教育長に報告しなければならない。</p> <p>(健康教育等)</p>
<p><u>第42条</u> 教育長及び所属長は、職員に対する健康教育、健康相談その他職員の健康の保持及び増進を図るために必要な措置を、継続的かつ計画的に講ずるよう努めるものとする。</p>	<p><u>第41条</u> 教育長及び所属長は、職員に対する健康教育、健康相談その他職員の健康の保持及び増進を図るために必要な措置を、継続的かつ計画的に講ずるよう努めるものとする。</p>
<p>第4章 快適な職場環境を形成するための措置</p>	<p>第4章 快適な職場環境を形成するための措置</p>
<p><u>第43条</u> 教育長及び所属長は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するよう努めるものとする。</p> <p>(1) 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置</p> <p>(2) 職員の従事する作業について、その方法を改善するための措置</p> <p>(3) 作業に従事することによる職員の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備</p> <p>(4) 前3号に掲げるもののほか、快適な職場環境を形成するため必要な</p>	<p><u>第42条</u> 教育長及び所属長は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するよう努めるものとする。</p> <p>(1) 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置</p> <p>(2) 職員の従事する作業について、その方法を改善するための措置</p> <p>(3) 作業に従事することによる職員の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備</p> <p>(4) 前3号に掲げるもののほか、快適な職場環境を形成するため必要な</p>

改正後		改正前																																									
措置 第5章 雑則 (秘密の保持) <u>第44条</u> 職員の健康管理に従事する職員は、職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。 (委任) <u>第45条</u> この規則に定めるもののほか、職員の安全衛生管理に必要な事項は、別に定める。  (略)		措置 第5章 雑則 (秘密の保持) <u>第43条</u> 職員の健康管理に従事する職員は、職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。 (委任) <u>第44条</u> この規則に定めるもののほか、職員の安全衛生管理に必要な事項は、別に定める。  (略)																																									
別表第2 (第31条、 <u>第33条</u> 、 <u>第40条</u> 関係)		別表第2 (第31条、 <u>第33条</u> 関係)																																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>指導区分</th> <th>指導区分の内容</th> <th>措置の基準</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">就業の面</td> <td>A</td> <td>通常の勤務でよいもの</td> <td>措置を講ずることを必要としない。</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>勤務に制限を加える必要のあるもの</td> <td>勤務による負担を軽減するため、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業務の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講ずる。</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>勤務を休む必要のあるもの</td> <td>療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講ずる。</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">医療の面</td> <td>1</td> <td>異常なし</td> <td>医療行為を必要としない。</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>要経過観察</td> <td>医師等による定期的な観察指導を必要とする。</td> </tr> </tbody> </table>		指導区分	指導区分の内容	措置の基準	就業の面	A	通常の勤務でよいもの	措置を講ずることを必要としない。	B	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負担を軽減するため、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業務の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講ずる。	C	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講ずる。	医療の面	1	異常なし	医療行為を必要としない。	2	要経過観察	医師等による定期的な観察指導を必要とする。	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指導区分</th> <th>指導区分の内容</th> <th>措置の基準</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">就業の面</td> <td>A</td> <td>通常の勤務でよいもの</td> <td>措置を講ずることを必要としない。</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>勤務に制限を加える必要のあるもの</td> <td>勤務による負担を軽減するため、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業務の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講ずる。</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>勤務を休む必要のあるもの</td> <td>療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講ずる。</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">医療の面</td> <td>1</td> <td>異常なし</td> <td>医療行為を必要としない。</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>要経過観察</td> <td>医師等による定期的な観察指導を必要とする。</td> </tr> </tbody> </table>		指導区分	指導区分の内容	措置の基準	就業の面	A	通常の勤務でよいもの	措置を講ずることを必要としない。	B	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負担を軽減するため、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業務の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講ずる。	C	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講ずる。	医療の面	1	異常なし	医療行為を必要としない。	2	要経過観察	医師等による定期的な観察指導を必要とする。
指導区分	指導区分の内容	措置の基準																																									
就業の面	A	通常の勤務でよいもの	措置を講ずることを必要としない。																																								
	B	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負担を軽減するため、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業務の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講ずる。																																								
	C	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講ずる。																																								
医療の面	1	異常なし	医療行為を必要としない。																																								
	2	要経過観察	医師等による定期的な観察指導を必要とする。																																								
指導区分	指導区分の内容	措置の基準																																									
就業の面	A	通常の勤務でよいもの	措置を講ずることを必要としない。																																								
	B	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負担を軽減するため、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業務の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講ずる。																																								
	C	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講ずる。																																								
医療の面	1	異常なし	医療行為を必要としない。																																								
	2	要経過観察	医師等による定期的な観察指導を必要とする。																																								

改正後				改正前			
	3	要医療	医師による適正な医療行為を必要とする。		3	要医療	医師による適正な医療行為を必要とする。