

千葉県警察職員の健康管理に関する訓令の運用について

平成20年3月31日
例規(厚)第26号
警察本部長

[沿革] 平成21年7月14日例規(厚)第32号 平成24年3月30日例規(警)第15号
平成28年4月28日例規(厚)第20号 令和2年3月31日例規(警)第15号

各部長・参事官・所属長

このたび、千葉県警察職員の健康管理に関する訓令(平成20年本部訓令第11号。以下「訓令」という。)を制定し、平成20年4月1日から施行することとしたが、制定の趣旨、運用上の留意事項は、下記のとおりであるので、誤りのないようにされたい。

なお、千葉県警察職員の健康管理に関する訓令の制定について(昭和61年例規(厚)第21号)は、廃止する。

記

第1 制定の趣旨

職員の健康管理については、千葉県警察職員の健康管理に関する訓令(昭和61年本部訓令第17号)に基づき実施してきたところであるが、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「法」という。)等の改正を受けて過重労働を原因とする健康障害防止対策や心の健康問題を受けたメンタルヘルス対策など職員の健康管理の向上を図るため、新たな訓令を制定するものである。

第2 運用上の留意事項

1 衛生管理者選任報告(第10条関係)

- (1) 衛生管理者は、法第12条に定める衛生管理者の資格を有する者の中から選任し、人事異動その他の理由により変更が生じたときは、その都度報告すること。
- (2) 衛生管理者を選任し、又は変更したときは、選任の日から14日以内に千葉県人事委員会委員長に届け出なければならないことから選任報告書は速やかに提出すること。

2 産業医(第11条関係)

(1) 産業医の選任

- ア 産業医は、法第13条に定める産業医に相当するものであり、選任に当たっては、次の事項等に留意すること。
 - (ア) 警察活動を真に理解し、協力が得られる者であること。
 - (イ) 地域住民の信望が厚い者であること。
 - (ウ) 産業医として適格性を有する者であること。
 - (エ) 地元医師会の賛同が得られる者であること。
- イ 産業医は、千葉県警察の嘱託医に関する要綱(昭和57年本部訓令第4号)に基づく嘱託医を兼ねて選任することができる。

(2) 産業医の定期巡視

- ア 産業医は、少なくとも毎月1回職場等を巡視し、巡視結果に基づく職員の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。
- イ 所属長は、産業医による職場巡視を実施したときは、産業医巡視結果報告書(別記第1号様式)により、健康管理責任者を經由して総括健康管理者に報告するものとする。

(3) 産業医による面接指導等

- ア 産業医は、職員の健康を保持するため、メンタルヘルス、生活習慣病、その他に係る面接指導等を適宜行うことができるものとする。
- イ 所属長は、産業医が行う毎月の面接指導等の実施結果について、産業医面接指導等実施結果報告書(別記第2号様式)により、翌月の10日までに健康管理責任者を經由して総括健康管理者に報告するものとする。

3 衛生委員会(第14条関係)

衛生委員会は、毎月1回以上開催し、その実施結果について、産業医面接指導等実施結果報告書により、翌月10日までに健康管理責任者を經由して総括健康管理者に報告するものとする。

4 受診の義務（第18条関係）

職員は、健康診断の結果に基づき、健康管理者から二次検査の受診を指示されたときは、速やかに医療機関において受診し、その結果を健康管理者に報告しなければならない。

5 健康診断結果の通知等（第19条関係）

健康管理者は、健康診断の結果、二次検査対象者、要治療及び治療継続中の職員を把握したときは、速やかに受診を指示するとともに、受診に伴う便宜を図ること。

6 健康区分の指定及び健康区分の指定に基づく措置（第20条及び第22条関係）

(1) 就業制限を伴う健康区分の指定

ア 所属長は、就業制限を伴う健康区分を指定する必要が認められる職員に対し、産業医、当該職員及び当該職員の直属の上司（警部又は警部相当職以上の者）の三者での面談を行い、当該職員の主治医等による診察結果等を参考として健康区分を指定するとともに、適正な就業制限措置を講ずること。

イ 所属長は、就業制限を伴う健康区分を指定した職員に対し、産業医との面談を原則四半期に1回以上実施させるとともに、当該職員の健康区分及び健康状態を確認すること。

なお、産業医との面談を実施したときは、前記2(3)イの規定により報告するものとする。

ウ 就業制限の定義は、別表のとおりとし、適用区分については、産業医との面談時における職員の病状等に応じて判断するものとする。

エ 所属長は、職員の就業制限措置を変更又は解除するときは、当該職員の健康状態等を総合的に勘案し、適正にこれを行うこと。ただし、精神疾患に係る拳銃携帯免除措置を講ぜられた職員の就業制限を解除するときは、心因性疾患等へのけん銃等の取扱い要領の制定について（平成21年例規（警）第40号）第6に規定する拳銃等の携帯再開の手続を経なければならない。

オ 所属長は、新たに就業制限措置を講じたとき若しくは就業制限の内容を変更又は解除したときは、速やかに警察事務総合システム運用要綱（令和2年本部訓令第30号）に定める健康管理システムに登録し、健康管理責任者を經由して総括健康管理者に報告するものとする。

(2) 健康区分及び就業制限の再検討

総括健康管理者は、職員の健康区分の指定及び就業制限の内容について疑義が生じたときは、県本部庁舎の産業医と協議した上で所属長に対し、再検討を命ずるものとする。

7 健康教育、保健指導等（第32条関係）

(1) 心の健康の確保

ア 総括健康管理者は、職員に対しメンタルヘルスに関する教養を計画的に実施し、メンタルヘルスの正しい知識の啓発を図るほか、相談体制を確立するなど、心の健康づくりの体制の整備に努めなければならない。

イ 所属長は、メンタルヘルスについて正しい認識を持つとともに、職員が職務遂行に伴う心身の疲労を過度に蓄積し、心の健康を損なうことがないようにストレスチェックを適正に行わなければならない。

ウ 所属長は、メンタルヘルス対策を適切に推進するため、産業医、保健師、外部の専門的機関等との連携に努めなければならない。

(2) 職場復帰支援制度

所属長は、心身の不調のため、療養休暇又は休職により長期にわたり職場を離れた職員（以下「休職者等」という。）の療養休暇からの職場復帰又は休職者の復職（以下「職場復帰」という。）を円滑に行い、職員が継続して業務に取り組むことができるよう、産業医、保健師、臨床心理士等（以下「保健スタッフ」という。）と連携して支援すること。

ア 職場復帰支援の種類

(ア) 職場復帰前支援

a 通勤訓練

就業開始時間までに安全に出勤できるようになることを目的として、職場復帰後の通勤経路及び移動手段による通勤訓練の支援を行う。

b 試し出勤

職場復帰の見極めを目的として、就業時間や作業量を徐々に増やして試験的な一定期間継続した出勤支援を行う。

(イ) 職場復帰後支援

休職者等の職場復帰後の再発予防を目的として、職場環境への適応促進を図りながら、就業の拡大に向けた支援を行う。

イ 対象者

休職者等で職場復帰をするため、自己の意思により、職場復帰支援を希望する職員（以下「実施希望者」という。）とする。

ウ 期間

職場復帰前支援の期間にあつては、実施希望者の心身の状況に応じて原則2か月以内とし、職場復帰後支援の期間にあつては、実施希望者の心身の状況に応じた必要な期間とする。

エ 総括責任者の指定

所属長は、制度の円滑な運用を図るため、所属幹部（直属の上司等）の中から、実施希望者に対する職場復帰支援の指導・補助に関して総括的に対応する責任者（以下「総括責任者」という。）を指定すること。

オ 制度の説明等

総括責任者は、実施希望者と面談を行い、本制度の趣旨、概要及び次に掲げる事項について説明し、保健スタッフと連携した上で、職場復帰前支援計画書（別記第4号様式）を作成し、その結果を所属長に報告すること。

なお、実施希望者に対しては、職場復帰支援計画書の内容をよく確認させた上で、同計画書の下欄に署名を求めること。

(ア) 通勤訓練や試し出勤は、主治医指導の下に職場復帰前支援として、所属の協力を得て療養休暇又は休職の期間中に行われることから、交通費等は支給されないこと。また、通勤訓練や試し出勤実施中における負傷等については、公務災害の対象とはならないこと。

(イ) 家族に対し、通勤訓練や試し出勤を実施することについてその理解と協力を得るよう説明すること。

カ 主治医からの職場復帰前支援に関する意見聴取

総括責任者は、実施希望者及び主治医との三者面談を行い、主治医に対し本制度の説明を行うとともに、職場復帰前支援計画書を示した上で、主治医としての意見を聴取し、その結果について、職場復帰前支援に関する主治医意見報告書（別記第5号様式）を作成し、所属長に報告すること。

キ 実施の可否判断

所属長は、実施希望者の心身の状態、主治医の意見、職場の受け入れ態勢等の諸事情を勘案して職場復帰前支援実施の可否を判断し、その旨を実施希望者に口頭で通知すること。

ク 実施の報告

所属長は、職場復帰前支援を実施するときは、その実施について職場復帰前支援に関する報告書（別記第7号様式）に職場復帰前支援計画書及び職場復帰前支援に関する主治医意見報告書の写しを添付の上、健康管理責任者を經由して本部長に報告すること。

ケ 所属の受け入れ準備

所属長は、保健スタッフの協力を得て、関係職員に対し、職場復帰前支援に対する理解と協力を得るための指導、教養を実施すること。

コ 実施状況の把握

総括責任者は、通勤訓練や試し出勤を実施する職員（以下「被実施者」という。）に対し、通勤訓練を実施した場合は、通勤訓練日誌（別記第8号様式）を、試し出勤を実施したときは、試し出勤日誌（別記第9号様式）を記載させ、その実施状況を把握し所属長に報告すること。

サ 職場復帰前支援の中止・終了

所属長は、次に掲げる事項のいずれかに該当したときは、職場復帰前支援を中止すること。

なお、中止したときは、速やかに主治医に報告するとともに、職場復帰前支援に関する報告書により健康管理責任者を經由して本部長に報告すること。

- (ア) 被実施者が終了を申し出たとき。
- (イ) 被実施者の状態が悪化したと認めたとき。
- (ウ) 所属の業務に支障を来すと認めたとき。
- (エ) その他被実施者の症状に悪影響を及ぼすと認めたとき。

シ 主治医からの職場復帰可否判断等の意見聴取

総括責任者は、計画する職場復帰前支援の期間において、職場復帰可否判断を行うときは、保健スタッフと連携して被実施者の心身の状態を見極め、被実施者及び主治医との三者面談を行い、主治医に対して職場復帰前支援の経過、受け入れ側の職場としての意見について説明を行うこと。

総括責任者は、被実施者を診察した主治医から職場復帰の可否等に関する意見を聴取し、その結果を職場復帰前支援に関する主治医意見報告書に記載し所属長に報告すること。

ス 職場復帰の報告

所属長は、主治医が職場復帰可能と判断した被実施者を職場復帰させようとするときは、職員の分限の取扱いに関する訓令（平成15年本部訓令第14号）に基づく千葉県警察職員復職判定審議会の決定を経た上で職場復帰前支援に関する報告書により健康管理責任者を經由して本部長に報告すること。

セ 職場復帰後の支援

所属長は、職場復帰した職員が軽快するまでの間は、勤務状況について観察を行うなど心身の状況を把握するとともに、必要に応じて就業及び医療上の配慮を行うなど、保健スタッフと連携して再発予防の支援に努めること。

ソ 留意事項

所属長は、本制度を実施するに当たり、次の事項について配慮すること。

- (ア) 関係職員に対する明確な役割の付与及び組織としての連携
- (イ) 職員のプライバシーの保護
- (ウ) 産業医への実施状況の説明及び協力の依頼

8 面接指導（第33条第1項関係）

(1) 面接指導対象者

面接指導対象者の要件は、次のとおりとする。ただし、申出日前の1か月以内に面接指導を受けた者その他これに類する者で面接指導を受ける必要がないと医師が認めた場合を除く。

- ア 1か月（月の1日から同月末日）の時間外勤務実績が100時間以上、かつ疲労の蓄積があると認められる者
- イ 1か月の時間外勤務実績が100時間に満たない者であっても客観的に疲労の蓄積があると健康管理者が認める者
- ウ 1か月の時間外勤務実績が3か月連続で100時間以上の者

(2) 面接指導の申出等

ア 健康管理者は、毎月の職員の時間外勤務実績について勤務時間管理員（県本部にあっては庶務を担当する係長（係長の配置されていない所属にあっては代理等）、署にあっては警務課長）に確認し、1か月の時間外勤務実績が100時間以上の職員を時間外勤務実績対象月翌月の5日までに把握すること。

イ 健康管理者は、1か月の時間外勤務実績が100時間以上のすべての職員に対し、面接指導自己チェック票（別記第11号様式。以下「チェック票」という。）を配布し、職員の疲労の蓄積度を自己診断させるとともに、時間外勤務実績対象月翌月の15日までに当該職員から面接指導の申出について意思確認すること。

ウ 健康管理者は、1か月の時間外勤務実績が100時間に満たない者であっても客観的に疲労の蓄積があると認められる者にはチェック票を配布し、自己診断させるとともに面接指導を申し出るよう指導すること。

- エ 職員は、健康管理者に口頭により面接指導を希望する旨、申し出ることができる。
- オ 健康管理者は、面接指導を申し出た職員及び前記(1)のウに該当する職員（以下「面接申出職員等」という。）を把握したときは、面接申出職員等名簿（別記第12号様式）により、速やかに所属長に報告すること。
- カ 面接申出職員等を把握した健康管理者は、産業医と面接指導日を調整し、確定した面接指導日を面接申出職員等に通知すること。

(3) 面接指導の実施

- ア 所属長は、健康管理者から面接申出職員等がいる旨の報告を受けたときは、医師による面接指導を1か月以内に受けさせなければならない。
- イ 面接指導を行う医師は、原則として産業医とする。ただし、本人の意思により産業医以外の医師を希望するときは、この限りでない。
なお、産業医以外の面接指導に係る費用は、自己負担とする。
- ウ 健康管理者は、医師に次の事項について確認を依頼する。
 - (ア) 当該職員の勤務の状況
 - (イ) 当該職員の疲労の蓄積の状況
 - (ウ) 前記(ア)及び(イ)に掲げるもののほか、当該職員の心身の状況
- エ 健康管理者は、医師が面接申出職員等の面接指導を実施したときは、面接指導結果報告書及び就業上の措置に係る意見書（別記第13号様式。以下「結果報告書」という。）の作成を依頼し、その結果を所属長へ報告するものとする。
- オ 健康管理者は、結果報告書を親展文書簿に編冊し、これを5年間保存しなければならない。
なお、面接指導を受けた者が異動した場合、異動先に対する結果報告書の送付は要しないものとする。

(4) 医師との連携

- ア 健康管理者は、産業医から面接指導をする上で必要な情報提供の依頼を受けたときは、当該情報を提供するものとする。
- イ 所属長は、面接指導によりメンタルヘルス不調者を把握したときは、適切な措置を講ずるものとする。

(5) 面接申出職員等への配慮

- 所属長は、職員が面接指導を受けやすい環境作りに配慮すること。また、面接指導の申出を行ったことにより当該職員が不利益な取扱いを受けないようにすること。

(6) 面接指導の報告

- 所属長は、実施月ごとの面接指導実施人員等について、前記2(3)イの規定により報告すること。

以下 様式省略