

広島県教育委員会 心の健康づくり計画

平成 25 年 2 月
広島県教育委員会

【はじめに】

近年、情報化や国際化等が進み、経済・産業構造が大きく変革する中で、労働の様態も急速に変化しました。

このように労働者を取り巻く環境が大きく変化する中で、厚生労働省の実施している「労働者健康状況調査」結果によると、仕事や職業生活に関する強い不安や悩み、ストレス、疲労を感じている労働者の割合が年々増加している状況が見られます。

また、教育現場においても、文部科学省が毎年度実施している教育職員の状況調査によると、病気休職者のうち精神疾患で休職している者の占める割合が、平成18年度以降、6年連続で6割を超えているという結果が示されています。

このような状況を踏まえ、国においては、平成18年には、過重労働対策のみならず、メンタルヘルス対策の充実を図ることを目的として、労働安全衛生法の改正が行われ、医師による面接指導制度の導入をはじめとした職場の安全衛生管理体制を強化する規定等が盛り込まれました。

加えて、厚生労働省から「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が示され、事業者には、労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスケア」という。）を適切かつ有効に実施するための基本計画を策定することが求められました。

広島県教育委員会においても、これまで国の動向や現状等を踏まえながら、教職員のメンタルヘルスケアの実施に取り組んできたところですが、メンタルヘルス対策がますます重要になっているとの認識に立ち、心の健康づくり計画を策定し、教職員のメンタルヘルス対策をより一層推進することとしました。

平成25年2月

広島県教育委員会事務局管理部健康福利課

目 次

第1	心の健康づくり計画について	1
1	計画の位置付け	1
2	計画策定の背景	1
(1)	全国における心の健康状況	1
(2)	広島県における心の健康状況	1
(3)	休職に至る状況	2
3	取組の方向性	3
第2	心の健康づくり計画の基本的な考え方について	4
1	基本方針	4
2	目標	4
3	具体的取組	4
4	推進体制	5
5	各職場における心の健康づくり対策	6
第3	教職員の健康情報の保護について	12
第4	心の健康づくり計画の周知と推進について	12
1	心の健康づくり計画の周知	12
2	心の健康づくり計画の推進	12
第5	心の健康づくり計画の実施状況の評価と見直しについて	12
	【資料編】	14
1	ホームページ等	14
2	専門書等	14
3	労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト	15
	【広島県教育委員会心の健康づくり計画概要版】	17

第1 心の健康づくり計画について

1 計画の位置付け

心の健康づくり計画は、広島県教育委員会（以下「県教育委員会」という。）が教職員（教育職員以外の事務職員等を含む。以下同じ。）のメンタルヘルス（※1）対策を推進するためのものであり、県教育委員会の本庁、地方機関、県立学校及び学校以外の教育機関の各職場においては、この計画に基づき、それぞれの職場で積極的な心の健康づくりを実践し、明るく活気のある快適な職場環境づくりに努めるものとします。

なお、本計画の対象は県教育委員会の本庁、地方機関、県立学校及び学校以外の教育機関の各職場並びにこれらに属する教職員としていますが、県内すべての市町立学校教職員の心の健康の保持増進にも寄与することを期待するものです。

2 計画策定の背景

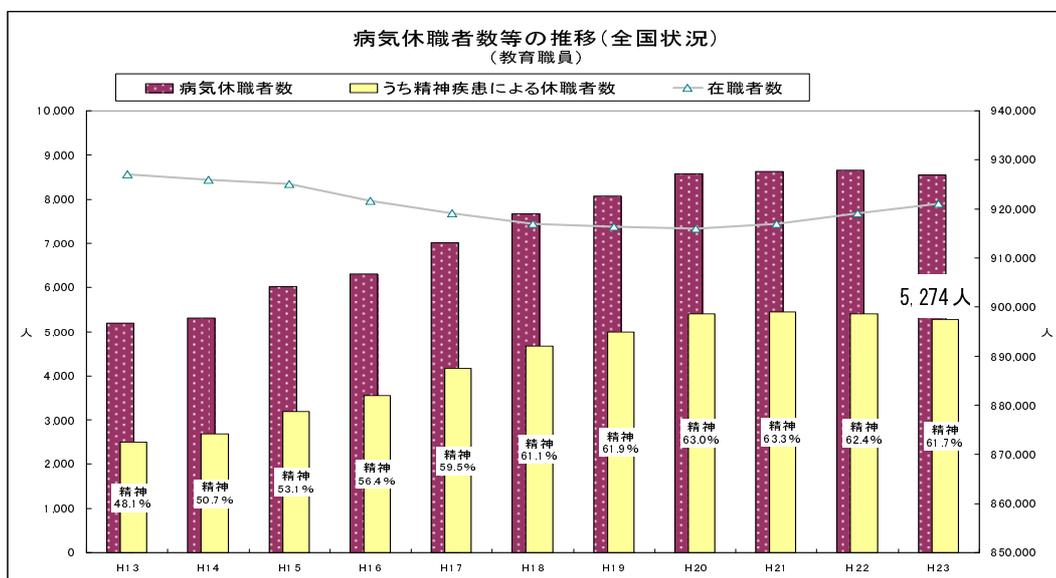
(1) 全国における心の健康状況

文部科学省の調査結果によると、平成23年度にうつ病や適応障害などの精神疾患で病気休職した全国の公立学校教育職員（以下「教育職員」という。）は、前年度より133人減の5,274人で、10年前の平成13年度と比べ約2.1倍に増加しています。

また、病気休職者のうち精神疾患で休職している教育職員の割合は、平成18年度以降、6年連続で6割を超える状況となっており、職場におけるメンタルヘルス対策は喫緊の課題となっています。

こうした状況を受け、平成18年には、過重労働対策のみならず、メンタルヘルス対策の充実を図ることを目的として、労働安全衛生法の改正が行われ、医師による面接指導制度の導入をはじめとした職場の安全衛生管理体制を強化する規定等が盛り込まれました。

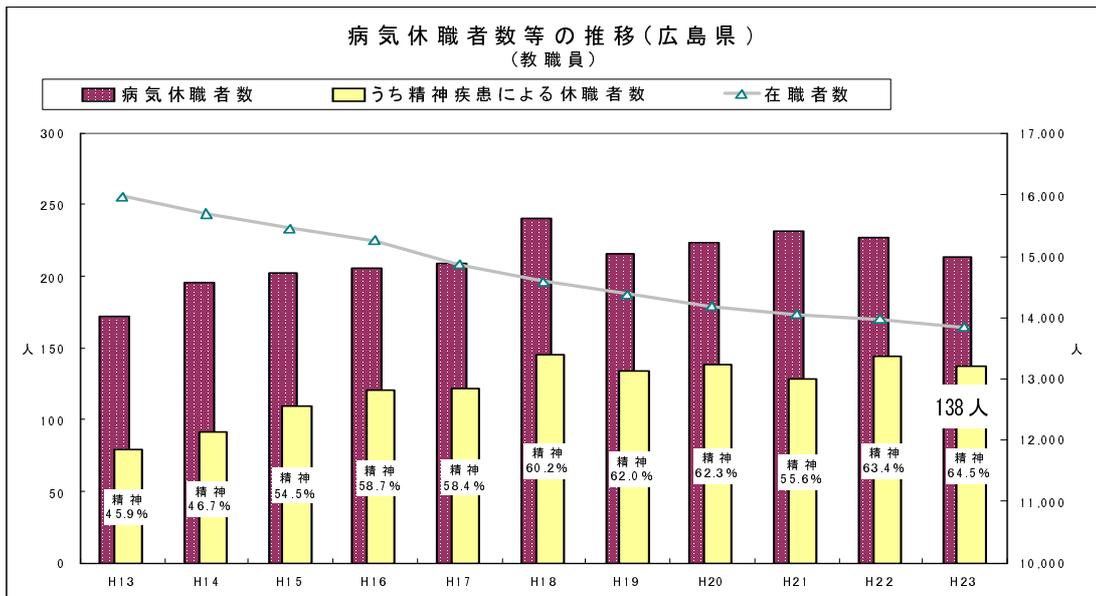
加えて、厚生労働省から「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が示され、事業者には、メンタルヘルスクアを適切かつ有効に実施するための基本計画を策定することが求められました。



(2) 広島県における心の健康状況

広島県内の公立学校の教職員（広島市を除く。以下「県内教職員」という。）における心の健康状況も基本的には全国と同様の状況で、平成23年度の精神疾患による病気休職者は、前年度より6人減の138人で、10年前の平成13年度と比べると約1.7倍となっています。

病気休職者のうち精神疾患で休職している県内教職員の占める割合は、平成23年度は64.5%で、こちらも全国と同様、平成18年度以降、平成21年度を除き6割を超える状況となっています。

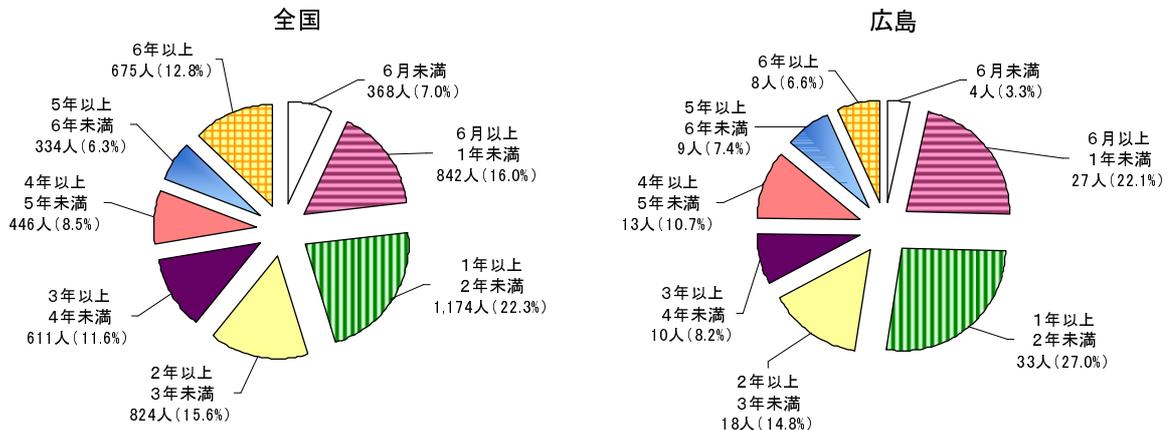


(注) 休職者数には、教育職員以外の事務職員、栄養職員等を含んでいる（在職者数には含まれていない）。広島市を除く。

(3) 休職に至る状況

平成24年12月に文部科学省が公表した全国の「精神疾患による休職発令時点での所属校における勤務年数」によると、精神疾患により休職した教育職員のうち、異動後1年未満で休職した者は23.0%、1年以上2年未満で休職した者は22.3%で、合計すると異動後2年未満で休職した者は45.3%に上ります。

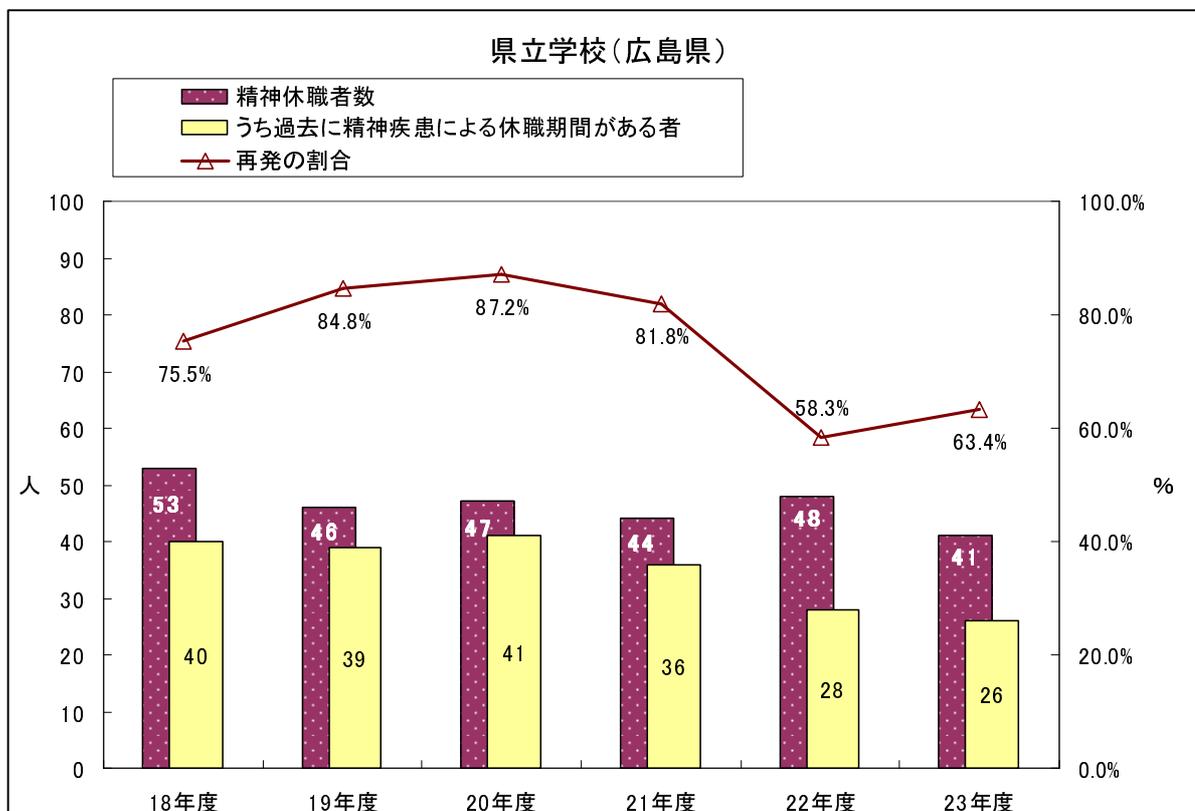
広島県においても、全国と同じ傾向にあり、異動後2年未満で休職した県内教育職員は52.4%と5割を超え、全国より7.1ポイント高くなっています。



	6月未満	6月以上1年未満	1年以上2年未満	小計(2年未満)	2年以上3年未満	3年以上4年未満	4年以上5年未満	5年以上6年未満	6年以上
広島県(a)	3.3%	22.1%	27.0%	52.4%	14.8%	8.2%	10.7%	7.4%	6.6%
全国(b)	7.0%	16.0%	22.3%	45.3%	15.6%	11.6%	8.5%	6.3%	12.8%
差(a)-(b)	▲ 3.7%	6.1%	4.7%	7.1%	▲ 0.8%	▲ 3.4%	2.2%	1.1%	▲ 6.2%

(注) 休職者数には、教育職員以外の事務職員、栄養職員等を含まない。広島市を除く。

また、本県の県立学校の教職員の状況を確認したところ、精神疾患による休職者のうち過去にも精神疾患により休職していたことのある者の割合は、平成23年度は63.4%で、高い水準で推移しています。



(注) 休職者数には、教育職員以外の事務職員、栄養職員等を含んでいる。

3 取組の方向性

全国と同様、本県においても精神疾患による休職者が病気休職者全体の6割を超える状況にあり、メンタルヘルス対策は喫緊の課題です。

休職に至る要因の一つとして、異動による職場環境の変化を挙げられることが、文部科学省の全国調査や県教育委員会の調査からもうかがえることから、今後、各職場においては、教職員が日ごろから相談、情報交換ができる職場環境づくり、管理職員による適切な相談対応やメンタルヘルス不調(※2)の未然防止、特に異動により職場環境に変化があった教職員への十分な配慮など、実態に即した対策に重点を置いて取り組む必要があります。

※1 メンタルヘルス：心の健康、精神衛生、

※2 メンタルヘルス不調：ストレスなど精神面の問題が原因で、職場において不適応を起している状態

第2 心の健康づくり計画の基本的な考え方について

1 基本方針

教職員の心の健康づくり対策は、教職員とその家族の安心・安全を確保するという観点に加え、児童・生徒・保護者等の学校教育への信頼度を高めるという観点や円滑な学校運営を行うという観点からも重要です。

このことから、県教育委員会においては、心の健康づくり対策を、次のような方針のもと、組織的に、継続的かつ計画的に推進します。

- (1) すべての教職員が心の健康を保持増進できるよう、予防的見地から取り組みます。
- (2) 職場環境の改善に当たっては、ハード面の改善も必要ですが、特に人間関係を含めたソフト面における環境改善に重点的に取り組みます。
- (3) 心の健康づくり対策に当たっては、職場ごとにその実態に即した個別・具体的な取組も必要であり、これらについては、県教育委員会の本庁、地方機関、県立学校及び学校以外の教育機関がそれぞれの役割を果たし、連携して推進します。

2 目標

心の健康づくりの推進に当たっては、次のような姿を目標とし、その実現に向けて取り組みます。

目 標

すべての教職員が、メンタルヘルスについて正しく理解し、共通認識を持ってそれぞれの役割を果たし、メンタルヘルス不調が生じない快適な職場環境を実現します。

3 具体的取組

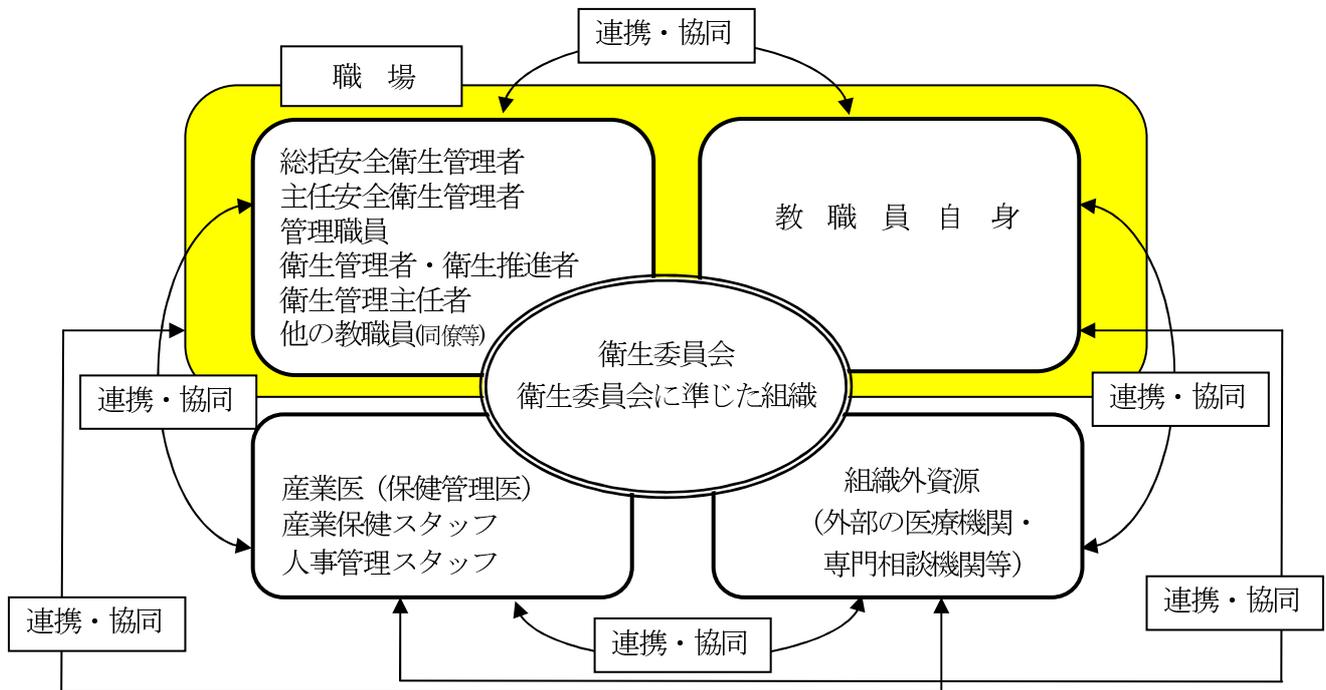
目標を実現するための具体的取組を次のとおりとし、重点的に取り組むこととします。

具 体 的 取 組

- ストレスやメンタルヘルスに対する正しい知識の習得促進
- 活発なコミュニケーションができる職場づくり
- 職場のストレス要因の把握・改善
職員健康管理システムや入校・退校時刻の記録などを活用した教職員への日常的な観察・面談による職場のストレス要因の把握及び改善
 - ①業務の平準化、業務の進め方や会議等の効率化などによる業務改善の推進及び時間外勤務の縮減
 - ②計画的な業務執行等による年次有給休暇の取得促進
- 休職に至る可能性が相対的に高いとされる教職員（以下、次の①～③の者をいう。）のメンタルヘルス不調の未然防止
 - ①新規採用教職員、②異動後2年未満の教職員、③過去に精神疾患による休職期間のある教職員

4 推進体制

心の健康づくり計画の目標の実現に向けて、教職員、管理職員、衛生委員会、産業医（保健管理医）、産業保健スタッフ等がそれぞれの役割を務め、実効性のあるメンタルヘルス対策を推進します。



衛生委員会 衛生委員会に準じた組織	本計画に基づく心の健康づくり対策について調査審議し、継続的に実施状況の点検・評価を行います。
総括安全衛生管理者(管理部長・地方機関の長)・主任安全衛生管理者(校長) (ラインによるケア)	心の健康づくり全体の責任者であり、管理職員、衛生管理者、衛生推進者、産業保健スタッフ等に指示し、組織的、計画的かつ体系的な対策を実施します。
管理職員(所属長等) (ラインによるケア)	心の健康に関する職場環境の問題把握と改善、教職員からの相談への対応等、心の健康づくりの実践と管理を行う、職場の健康管理の責任者です。
衛生管理者、衛生推進者	衛生管理の担当として総括安全衛生管理者及び主任安全衛生管理者を補佐するとともに、産業医(保健管理医)、産業保健スタッフ等と協力して、心の健康づくり活動を推進します。
衛生管理主任者(県教育委員会事務局の各課室の長が選任する者)	管理職員を含む教職員の心の健康づくり活動を支援します。
他の教職員(同僚等)	職場環境づくりの担い手である認識を持ち、適切な対応等を行います。
教職員自身 (セルフケア)	すべての教職員はストレスやメンタルヘルスについて正しく理解し、自身のストレスに適切に対処し、必要に応じてメンタルヘルス相談を積極的に利用します。 なお、管理職員自身も必要に応じてメンタルヘルス相談を利用します。
産業医(保健管理医)	専門的視点からセルフケア及びラインによるケアを支援し、相談・指導・助言を行い、就業上の配慮が必要な場合、管理職員に意見を述べます。
産業保健スタッフ (健康福利課)	産業医(保健管理医)等の助言を得ながら、心の健康づくり計画の推進に当たり、研修等の企画・実施、関係者の連絡調整など、セルフケア及びラインによるケアを支援します。
人事管理スタッフ (総務課・教職員課)	人事管理の担当者は、管理職員だけでは対応が困難な問題(職場配置、人事異動等)に対応するほか、労働時間等の改善及び適正配置を行います。 また、精神疾患により病欠休暇、休職していた教職員の職場復帰に関し、産業保健スタッフと連携し、人事管理の立場から、ラインによるケアを支援します。
組織外資源 (外部の医療機関・専門相談機関等)	外部の医療機関・専門相談機関等は、教職員の診断のほか、産業保健スタッフ等への専門的知見に基づく情報提供や助言等、必要に応じて支援します。 なお、これらの組織外資源へ教職員個人に係る情報の提供を求める場合は、本人の同意を得る必要があります。

5 各職場における心の健康づくり対策

心の健康づくりを推進するためには、組織として体系化された対策に取り組むことが有効です。

このため、教職員の心の健康状態や回復状態等により、次の4つの予防と4つのケアを組み合わせた視点からの対策を適切に、継続的かつ計画的に実施します。

なお、対策を実施するに当たっては、精神疾患による休職者のうち異動後2年未満で休職する者の占める割合が高い等の現状を踏まえ、特に休職に至る可能性が相対的に高いとされる教職員（※P4参照）に対して、十分に配慮し、これら教職員の心の健康状態に応じた適切な対策を積極的かつ効果的に実施するよう努めます。

<4つの予防>

- 零次予防** ～ 明るく活気のある快適な職場環境づくり
- 一次予防** ～ 心の健康の保持増進とメンタルヘルス不調の未然防止
- 二次予防** ～ メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応
- 三次予防** ～ 円滑な職場復帰と再発防止

<4つのケア>

セルフケア

教職員は、ストレスや心の健康づくりについて正しく理解し、自らストレスに気付き、これに対処できるノウハウを身につけ、実践します。必要に応じてメンタルヘルス相談事業等を積極的に利用します。

このため、教職員に対して、セルフケアに関する研修、情報提供を行うとともに、教職員が自発的に相談しやすい環境を整備します。

なお、管理職員自身も一人の教職員としてセルフケアの対象者です。

ラインによるケア

管理職員は、職場のストレス要因を日常的に把握し、職場環境等の改善を図るとともに、教職員に対して、ケアのあり方を充実させて、教職員の心の健康状態に応じた適切なケアを実施します。

このため、産業保健スタッフ（健康福利課）は、管理職員に対してラインによるケアに関する研修、情報提供を行い、実際の相談対応等に係るスキルアップを図ります。

また、他の教職員（同僚等）も、メンタルヘルスに対する共通認識のもと、相談相手になるなど適切なケアを実施します。

なお、管理職員自身も必要に応じてメンタルヘルス相談を利用します（セルフケアの実践）。

組織内産業保健スタッフ等によるケア

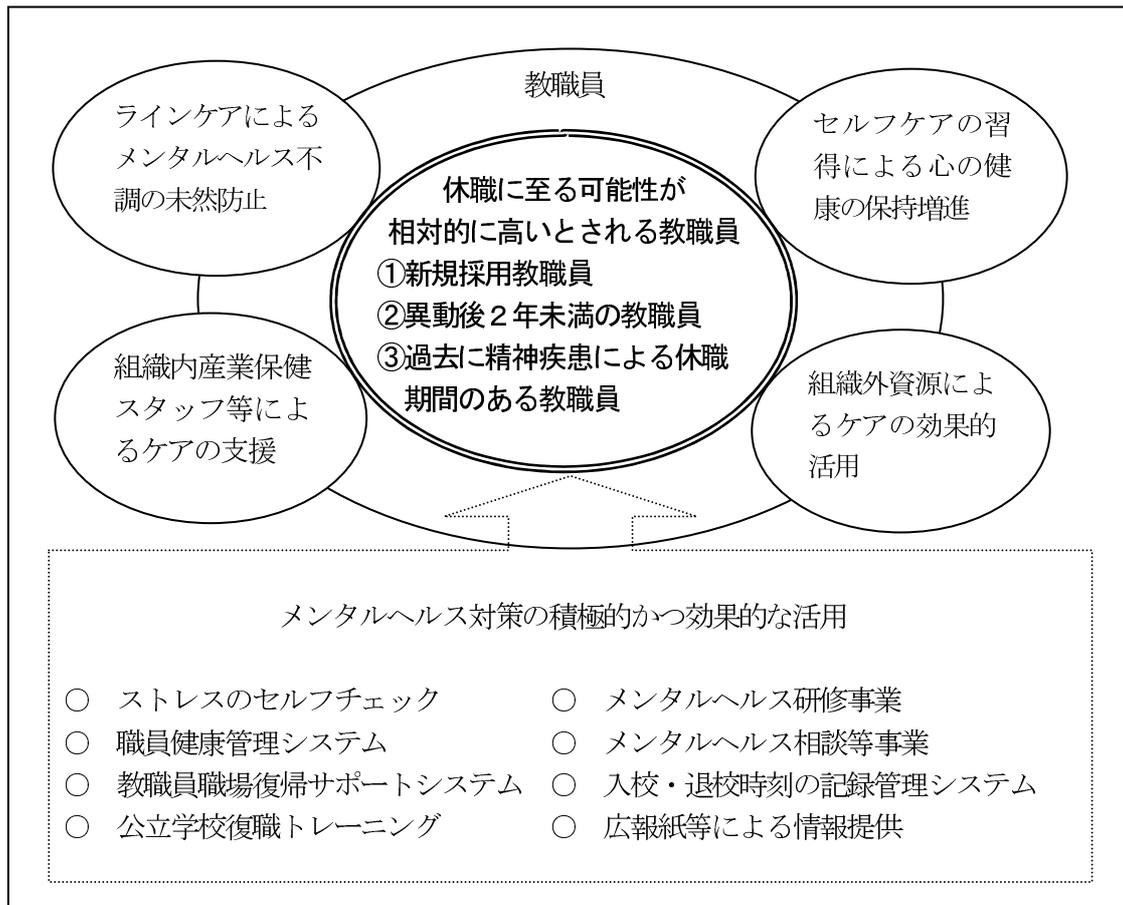
産業医（保健管理医）、産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、教職員及び管理職員を支援するとともに、心の健康づくり計画に基づく具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案、医療機関や専門相談機関等の組織外関係機関とのネットワークの形成や窓口等の役割を担います。

組織外資源によるケア

管理職員等は、メンタルヘルスケアに関して、医療機関や専門相談機関等の支援により、より効果的な対応を実施します。

また、日頃から専門機関とのネットワーク形成等に努め、適切かつ必要な情報提供や助言を受けます。

ポイント



【留意事項】

メンタルヘルスクエアを推進するに当たっては、次の事項について留意します。

○ 心の健康については、①客観的な測定方法が十分確立しておらず、また、心の健康問題の発生過程には個人差が大きいいため、そのプロセスの把握が困難であること、②すべての教職員が心の問題を抱える可能性があるにもかかわらず、心健康問題を抱える教職員に対して、健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強いという問題があることに留意すること。

○ メンタルヘルス不調は、①職場のストレス要因のみならず、家庭・個人生活等の職場以外のストレス要因の影響も受けている場合が多いこと、②個人の要因等（性質・性格等）も影響を与え、これらが複雑に関係し、相互に影響し合っていることがあることを理解すること。

○ 職場には、個々の教職員のみでは取り除くことができないストレス要因が存在しているため、組織として、教職員同士が協同して、積極的に心の健康づくりに取り組むこと。

○ 教職員が安心してメンタルヘルスクエアに参加できるよう、ひいてはメンタルヘルスクエアをより効果的に推進するために、健康情報を含む個人情報の保護と教職員の意思の尊重に留意すること。



明るく活気のある快適な職場環境づくり

予防的対策の前提として、心の健康づくりを推進することのできる職場環境の基盤づくりが重要であり、零次予防として「明るく活気のある快適な職場環境づくり」を推進します。

<ポイント>

- 活発なコミュニケーションができる職場づくり
- チームワークのとれる職場づくり

	セルフケア	ラインによるケア	組織内産業保健 スタッフ等によるケア	組織外資源による ケア
零次 予 防	○個別の健康管理及び コミュニケーション 能力の育成	○教職員の良好な関係、 チームワークの育成 ○明るく快活で、相談し やすい雰囲気醸成 ○職場環境の把握と改 善	○職場環境の改善、コ ミュニケーションの 活性化に関する啓発 等	○人間関係の構築、コ ミュニケーションの 活性化に関する啓発 等

< 具体的なメンタルヘルス対策 >

- 快適な職場環境づくり
 - ・衛生委員会等の開催・調査審議
 - ・ストレス要因の把握・改善
 - ・業務改善の推進、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進
 - ・環境施設・設備整備等の改善
- ストレスマネジメント
 - ・リラクゼーションドックへの参加（公立学校共済組合広島支部（以下「共済組合広島支部」という。）との連携事業）
- コミュニケーションの活性化・能力向上の機会の提供
 - ・教職員初任者研修等の実施
- 職場環境改善に関する啓発等
 - ・健康管理情報の提供
 - ・共済組合広島支部広報紙（福利ひろしま）による情報提供



心の健康の保持増進とメンタルヘルス不調の未然防止

すべての教職員を対象として、教職員の心身の健康を保持増進することにより、メンタルヘルス不調を生じさせないようにし、また、そのおそれが生じたときには早期発見・早期対応により、メンタルヘルス不調に陥ることを回避します。

<ポイント>

- 教職員一人ひとりの自覚を持ったセルフケアの実践
- 研修等によるメンタルヘルスに関する知識習得の支援、相談対応技能のスキルアップ
- 休職に至る可能性が相対的に高いとされる教職員（※P 4参照）への目配り、不調を感じたときの早期の医療機関等との連携

	セルフケア	ラインによるケア	組織内産業保健 スタッフ等によるケア	組織外資源による ケア
一次 予 防	<ul style="list-style-type: none"> ○健康の管理、保持増進 <ul style="list-style-type: none"> ・健康習慣の見直し ・労働時間、働き方等の自己管理 ○メンタルヘルスに関する知識の習得 ○ストレスへの気づき <ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェック ○ストレスへの対処 <ul style="list-style-type: none"> ・対処法の習得・実践 ○相談相手の確保 	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員の日常の把握 ○教職員のメンタルヘルスに関する知識習得の支援 ○職員健康管理システムに基づく面談 ○衛生委員会等の活用 ○メンタルヘルスに関する専門的知識の習得・相談対応技能のスキルアップ ○管理職員自身の心の健康保持 	<ul style="list-style-type: none"> ○過重労働対策 ○研修情報の提供 <ul style="list-style-type: none"> ・セミナー等の開催 ・啓発資料の配付 ○セルフケア支援体制の整備（相談・指導） ○職場環境の把握・評価（職場巡視） ○職員健康管理システムに基づく産業医（保健管理医）面接 	<ul style="list-style-type: none"> ○メンタルヘルス相談事業（管理職専用も含む。）の活用

< 具体的なメンタルヘルス対策 >

- セルフケアの機会の提供
 - ・ 共済組合広島支部ホームページで提供するストレスチェック等の紹介
- 指導事業
 - ・ 職員健康管理システムに基づく産業医（保健管理医）による面接指導
- 研修事業（共済組合広島支部との連携事業を含む。）
 - ・ 職位別研修等におけるメンタルヘルス講座
 - ・ 産業医（保健管理医）による健康教育講座
 - ・ 臨床心理士派遣事業（セミナー）
 - ・ 管理監督者メンタルヘルス研修
 - ・ メンタルヘルス講演会等支援事業
 - ・ ころとからだのリフレッシュセミナー
- 職場環境改善に関する啓発等【再掲】
 - ・ 健康管理情報の提供
 - ・ 共済組合広島支部広報紙（福利ひろしま）による情報提供



メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応



- 服装が乱れてきた
- 急にやせた, 太った
- 感情の変化が激しくなった
- 表情が暗くなった
- 一人になりたがる
- 不満, トラブルが増えた
- 独り言が増えた
- 他人の視線を気にするようになった
- 遅刻や休みが増えた
- ぼんやりしていることが多い
- ミスや物忘れが多い
- 体に不自然な傷がある

メンタルヘルス不調の兆候のある又は陥った教職員を早期に発見し、相談・治療等の適切な早期対応を講じることにより重症化を防ぎます。

<ポイント>

- メンタルヘルス不調のサインを見逃さないケア
- 休職に至る可能性が相対的に高いとされる教職員 (※P 4参照) に対する十分な配慮

※厚生労働省「知ることからはじめよう みんなのメンタルヘルス」から抜粋

	セルフケア	ラインによるケア	組織内産業保健 スタッフ等によるケア	組織外資源による ケア
二次 予 防	<ul style="list-style-type: none"> ○自己の気づき ・ストレスによる症状の兆候管理, ストレスコントロールの実践 ○自発的相談 ・管理職員, 産業医 (保健管理医), 産業保健スタッフ, 各種相談機関 ○早期受診・早期治療 ・医療機関 (心療内科等) の受診 	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員の健康状態の把握 ・部下のいつもと違う様子への気づき, 言動の変化の早期発見 (休みの取り方, トラブル等) ・他の教職員 (同僚等) のいつもと違う様子への気づき等 (上記と同様) ○個別相談への対応 ・管理職員面談, 産業医 (保健管理医) 等との連携・相談 ○職場環境の早期改善 ・仕事ぶりを確認し, ストレスの軽減等必要な支援, 相談しやすい雰囲気づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ○相談対応, 保健指導, 適切な受診勧奨 ○職員健康管理システムに基づく産業医 (保健管理医) 面接 ○教職員, 管理職員, 医療機関 (主治医) 等との緊密な連携・調整 ○職場環境の改善に係る助言 ○研修情報の提供 ・セミナー等の開催 ・啓発資料の配付 	<ul style="list-style-type: none"> ○専門医の相談 ○専門的医療療養 ○教職員, 管理職員, 家族, 産業保健スタッフ等との連携

< 具体的なメンタルヘルス対策 >

- 早期発見・早期対応
 - ・メンタルヘルスチェックの配付
 - ・管理職員及び同僚等による目配り, 声掛け, 相談等
 - ・職員健康管理システムに基づく産業医 (保健管理医) による面接指導【再掲】
- 相談窓口の設置 (共済組合広島支部との連携事業を含む。)
 - ・専門医療機関, 産業カウンセラー及び臨床心理士による面接相談
 - ・管理職専用メンタルヘルス相談
 - ・中国中央病院「メンタルヘルス相談事業 (面接相談)」
 - ・中国中央病院「こころの悩みホットライン (電話相談)」
- 適切に対応するための知識・対応力の習得 (共済組合広島支部との連携事業を含む。)
 - ・管理監督者メンタルヘルス研修【再掲】
 - ・産業医 (保健管理医) による健康教育講座【再掲】
 - ・臨床心理士派遣事業 (セミナー)【再掲】

心の病をはじめとする職場不適応状態のために病気休暇、病気休職していた教職員が職場復帰する際、その円滑な復帰を図るとともに、再びメンタルヘルス不調に陥ることを防止します。

<ポイント>

- 管理職員、人事管理スタッフ、主治医、その他関係者の緊密な連携による療養中及び復帰後の支援
- 復帰後の職場におけるフォロー体制の整備

	セルフケア	ラインによるケア	組織内産業保健スタッフ等によるケア	組織外資源によるケア
三次 予 防	<ul style="list-style-type: none"> ○適切な治療 <ul style="list-style-type: none"> ・定期的に職場と連携 ○復帰に向けての生活習慣の確立 ○復帰に対する相談 <ul style="list-style-type: none"> ・家族、主治医、管理職員、産業保健スタッフへの支援要請 ○再発防止 ○治療継続 	<ul style="list-style-type: none"> ○復帰のための環境整備 <ul style="list-style-type: none"> ・復帰に向けた教職員、主治医との面談、必要に応じた家族との面談 ・産業医（保健管理医）への相談 ・職場の受入体制の整備（同僚等への対応） ○関係機関との連携強化 ○復帰後の業務の量・質の調整 ○復帰後のフォロー（同僚等の協力） ○教職員の日常の把握（再発防止） 	<ul style="list-style-type: none"> ○医療機関との連絡調整 <ul style="list-style-type: none"> ・療養指導、必要に応じた家族面接指導 ○ラインによるケアへの支援 ・復帰支援対策の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ○専門的立場からの職場へのアドバイス <ul style="list-style-type: none"> ・復職審査会委員等からのアドバイス ○主治医の疾病管理、復帰指導 ○教職員、管理職員、家族、産業保健スタッフ等との連携 ○長期的な復帰後指導・支援

< 具体的なメンタルヘルス対策 >

- 教職員職場復帰サポートシステムに基づく職場復帰支援
 - 1 療養中のサポート（管理職員によるケア）
 - ・教職員との定期的な面談等による治療状況の把握
 - ・教職員本人の了解を得た上での、主治医、家族等を通じた教職員の心の健康状態の把握
 - 2 復職前のサポート
 - ・職場復職プログラムの実施
 - ・公立学校復職トレーニングの実施
 - ・人事管理スタッフによる管理職員、教職員等への助言
 - 3 復職後のサポート
 - ・受け入れ職場の環境整備
- 再発防止
 - ・復職後のフォロー
 - ・外部の医療機関・専門相談機関等との連携・協同

第3 教職員の健康情報の保護について

メンタルヘルス対策の推進に当たっては、健康情報を含む教職員の個人情報の保護に配慮することが極めて重要であり、その取得、保管、利用等において、特に適切に対応しなければなりません。

しかし、その一方で、メンタルヘルス不調の教職員への対応に当たっては、管理職員や同僚等の理解と協力が不可欠となるため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もあります。

このため、健康情報を含む教職員の個人情報の取扱いに関しては、次の事項について留意し、個人情報の保護に関する法令等を遵守して、適切に対応します。

【 個人情報の取扱いに係る留意事項 】

1 教職員の同意

個人情報を取得する際には、原則、その目的を教職員に明らかにし、承諾を得た上で、本人から提出を受けます。

個人情報を医療機関等の第三者へ提供する場合も、原則として本人の同意が必要です。ただし、教職員の生命や健康の保護のために緊急かつ重要であると判断される場合はこの限りではありません。

2 情報の加工等

産業医（保健管理医）等が個人情報を提供する場合には、提供する情報の範囲と提供先を必要最小限にします。

その一方で、当該教職員の健康を確保するための就業上の措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるように、集約・整理・解釈するなど適切に加工した上で提供します。

診断名や検査値等の生データは、慎重に取り扱わなければなりません。特に、誤解や偏見を生じるおそれのある病名に関する情報は、十分に配慮する必要があります。

第4 心の健康づくり計画の周知と推進について

1 心の健康づくり計画の周知

心の健康づくり計画は、各職場におけるメンタルヘルス対策の基本となるものであり、管理職員をはじめ、すべての教職員が共通認識を持つことが重要です。

このため、教職員一人ひとりが問題意識を持って積極的に心の健康づくり計画に取り組むよう、研修、会議等様々な機会を通じて、計画内容を周知します。

2 心の健康づくり計画の推進

心の健康づくり計画は、各職場において、管理職員を含むすべての教職員が一体となって推進していくことが必要であるため、各職場における中心的役割は衛生委員会、衛生管理者又は衛生推進者が担うこととし、その推進状況を健康福利課に報告するものとします。

第5 心の健康づくり計画の実施状況の評価と見直しについて

心の健康づくり計画策定後は、各職場の衛生委員会等において、目標並びにこれを実現するための具体的取組及び次の年次行動目標について進捗状況を定期的に点検するとともに、施策・事業の有効性について評価を行い、県教育委員会はこれらの状況等を踏まえて適切かつ効果的な施策・事業を推進します。

また、教職員のニーズや社会情勢の変化等を踏まえて、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

【年次行動目標】

各職場においては、この計画に沿った取組を進めるとともに、目標を実現するため、次の年次行動目標に取り組みます。

1 ストレスやメンタルヘルスに対する正しい知識の習得促進及び活発なコミュニケーションができる職場づくり

(すべての教職員に対し年1回以上の研修の実施)

- 全教職員向けの研修・情報提供
各職場において、すべての教職員に対して、心の健康づくりに関する情報提供を積極的に行うとともに、平成24年2月に県教育委員会が作成した学校におけるメンタルヘルス事例集（教職員のメンタルヘルスの保持に向けて）等を活用したメンタルヘルスに関する研修を実施し、管理職員を含むすべての教職員が正しい知識のもと、一人ひとりが適切に役割を果たせるようにします。
- 管理職員向けの研修・情報提供
ラインによるケアを促進するため、管理職員に対して研修・情報提供を行います。

2 職場のストレス要因の把握・改善

(衛生委員会等において年2回以上調査審議)

- 管理職員による職場環境等の把握と改善
管理職員は、職員健康管理システムや入校・退校時刻の記録などを活用し、教職員に対する日常的な観察・面談により職場のストレス要因を把握し改善に努めます。
 - ① 業務の平準化、業務の進め方や会議等の効率化などによる業務改善の推進及び時間外勤務の縮減
 - ② 計画的な業務執行等による年次有給休暇の取得促進
- 衛生管理者又は衛生推進者による職場環境等の把握と改善
衛生管理者又は衛生推進者は、必要に応じて職業性ストレス簡易調査票などの調査票等を用いて職場環境等を評価します。また、その結果をもとに、管理職員に職場環境等の改善について助言し、その実行を支援します。

3 休職に至る可能性が相対的に高いとされる教職員（※P4参照）のメンタルヘルス不調の未然防止 (休職に至る可能性が相対的に高いとされる教職員に占める精神疾患による休職者数の割合を前年度より削減【県教育委員会全体の目標】)

教職員、管理職員、衛生管理者、衛生推進者等は、メンタルヘルス対策事業等を利用するなどして、それぞれの役割を果たし、メンタルヘルス不調の未然防止に努めます。

特に休職に至る可能性が相対的に高いとされる教職員に対しては、管理職員及び周りの教職員がメンタルヘルス不調のサインを見逃さないよう配慮し、メンタルヘルス対策事業等を積極的に利用します。



1 ホームページ等

広島県教育委員会ホームページ

ホットライン教育ひろしま

県教育委員会「教職員の健康保持」

<http://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/kyouiku/jinzai.html#2>



公立学校共済組合 広島支部

JAPAN MUTUAL AID ASSOCIATION OF PUBLIC SCHOOL TEACHERS - HIROSHIMA

<http://www.kouritu.go.jp/hiroshima/>



中央労働災害防止協会

Japan Industrial Safety & Health Association

<http://www.jisha.or.jp/health/index.html>



厚生労働省「知ることからはじめようみんなのメンタルヘルス」

<http://www.mhlw.go.jp/kokoro/index.html>

こころの耳



厚生労働省「こころの耳」(働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト)

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>



厚生労働省「こころもメンテしよう」(若者を支えるメンタルヘルスサイト)

<http://www.mhlw.go.jp/kokoro/youth/>

2 専門書等

- 「職場のメンタルヘルス対策—最新アプローチとすぐに役立つ実践事例—」(※)
産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学研究室編 出版社:中央労働災害防止協会
- 「初任者・職場管理者のためのメンタルヘルス対策の本」(※)
山本 晴義, 曾田 紀子 共著 出版社:労務行政
- 「すぐに実践シリーズ ストレスと上手につきあう」(※)
中央労働災害防止協会編 出版社:中央労働災害防止協会
- (※)は、厚生労働省「こころの耳」(働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト)掲載の「おすすめの本」の一部
- 「メンタルヘルスと職場復帰支援ガイドブック」
日本産業精神保健学会編 出版社:中山書店
- 「職場のメンタルヘルス100のレシピ」
大西 守, 廣 尚典, 市川 佳居編 出版社:金子書房

3 労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（出典：厚生労働省）

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

記入年月日 _____ 年 ____ 月 ____ 日

1. 最近1か月間の自覚症状について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
4. ゆううつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
11. へとへとだ (通勤後を除く)	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)

<自覚症状の評価> 各々の答えの () 内の数字を全て加算してください。 合計 点

I	0～3点	II	4～7点	III	8～14点	IV	15点以上
---	------	----	------	-----	-------	----	-------

2. 最近1か月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の時間外労働	<input type="checkbox"/> ない又は適当 (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い (3)
2. 不規則な勤務 (予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	-
3. 出張に伴う負担 (頻度・拘束時間・時差など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	-
4. 深夜勤務に伴う負担 (★1)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である (0)	<input type="checkbox"/> 不適切である (1)	-
6. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
7. 仕事についての身体的負担 (★2)	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)

★1：深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯（午後10時～午前5時）の一部または全部を含む勤務を言います。

★2：肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担

<勤務の状況の評価> 各々の答えの () 内の数字を全て加算してください。 合計 点

A	0～2点	B	3～5点	C	6～8点	D	9点以上
---	------	---	------	---	------	---	------

※ このチェックリストは疲労の蓄積を自覚症状と仕事の側面から評価し、その負担度を見ています

3. 総合判定

次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数（0～7）を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

		勤 務 の 状 況			
		A	B	C	D
自覚症状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

※糖尿病や高血圧症等の疾病がある方は判定が正しく行われな可能性がります。

➡ あなたの仕事による負担度の点数は： 点（0～7）

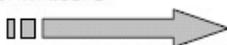
判定	点数	仕事による負担度
	0～1	低いと考えられる
	2～3	やや高いと考えられる
	4～5	高いと考えられる
	6～7	非常に高いと考えられる

4. 疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担度はいかがでしたか？本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が2～7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2.に掲載されている“勤務の状況”の項目（点数が1または3である項目）の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については自分でそれらの項目の改善を行ってください。個人の裁量で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。なお、仕事以外のライフスタイルに原因があつて自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。労働時間の短縮は、仕事による負担を減らすと同時に、睡眠・休養を取りやすくするので、効果的な疲労蓄積の予防法のひとつと考えられています。あなたの時間外労働時間が月 45 時間を超えていれば、是非、労働時間の短縮を検討してください。

【参考】時間外労働と脳血管疾患・虚血性心疾患との関連について

時間外労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。医学的知見をもとに推定した、時間外労働時間（1週当たり40時間を超える部分）と脳出血などの脳血管疾患や心筋梗塞などの虚血性心疾患の発症などの健康障害のリスクとの関連性を下表に示しますので参考にしてください。上のチェックリストで仕事による負担度が低くても時間外労働時間が長い場合には注意が必要です。

時間外労働時間	月45時間以内	時間の増加とともに健康障害のリスクは徐々に高まる ▯▯ 	月100時間または2～6か月平均で月80時間を超える
健康障害のリスク	低い		高い

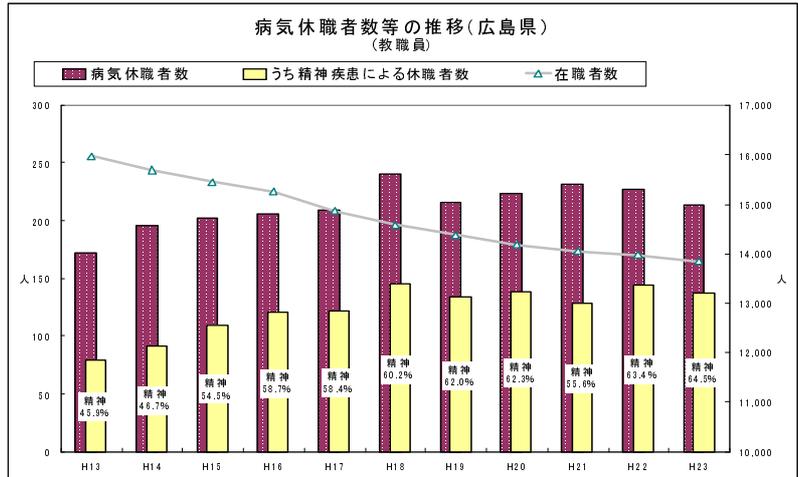
広島県教育委員会心の健康づくり計画概要版

◆広島県における教職員の心の健康状況

広島県内の公立学校の教職員における心の健康状況は、平成23年度の精神疾患による病気休職者が、10年前の平成13年度と比べると約1.7倍と、全国と同様（約2.1倍）に増加しています。

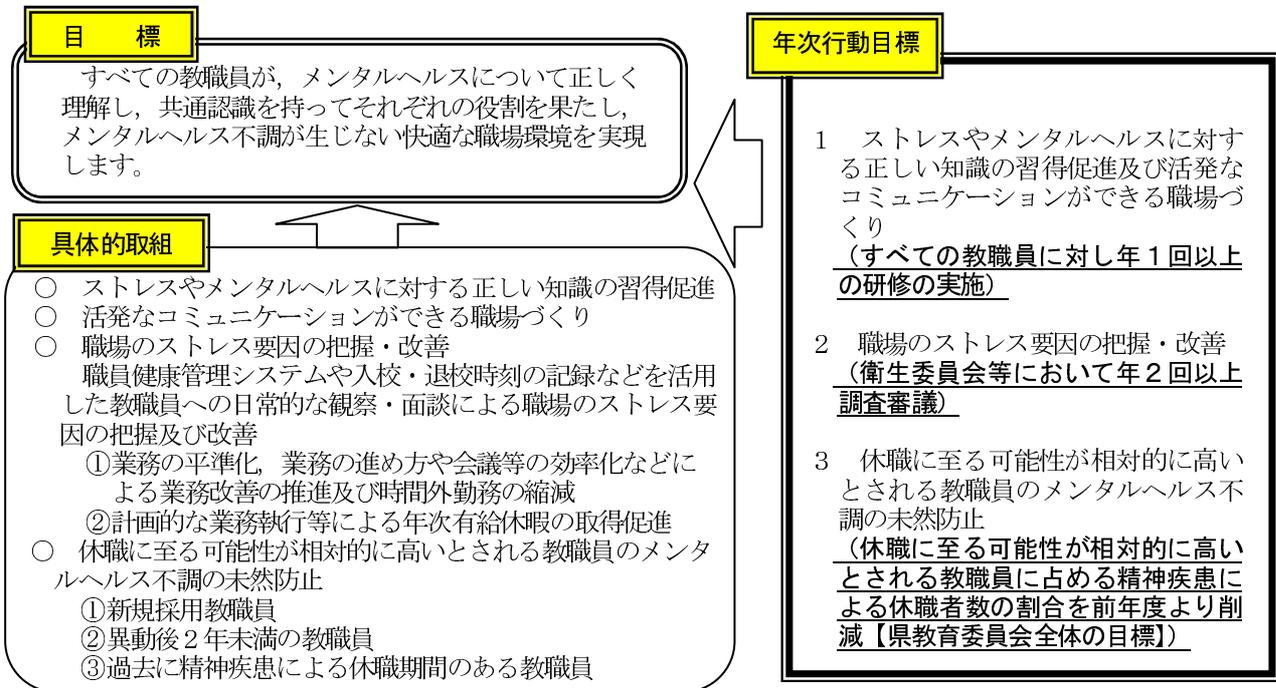
病気休職者のうち精神疾患で休職している教職員の占める割合は、平成23年度は64.5%で、こちらも全国と同様6割を超える状況となっています。

（注）休職者数には、教育職員以外の事務職員、栄養職員等を含んでいる（在職者数には含まれていない）。広島市を除く。



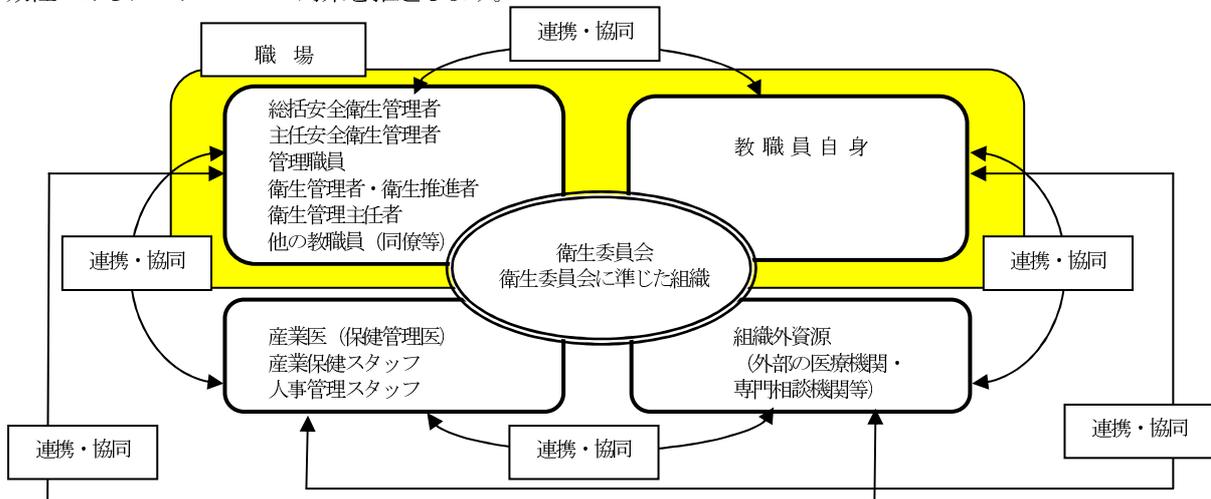
◆心の健康づくり計画の基本的な考え方

実現すべき姿を目標として定め、これを目指して、組織的に、継続的かつ計画的に推進します。



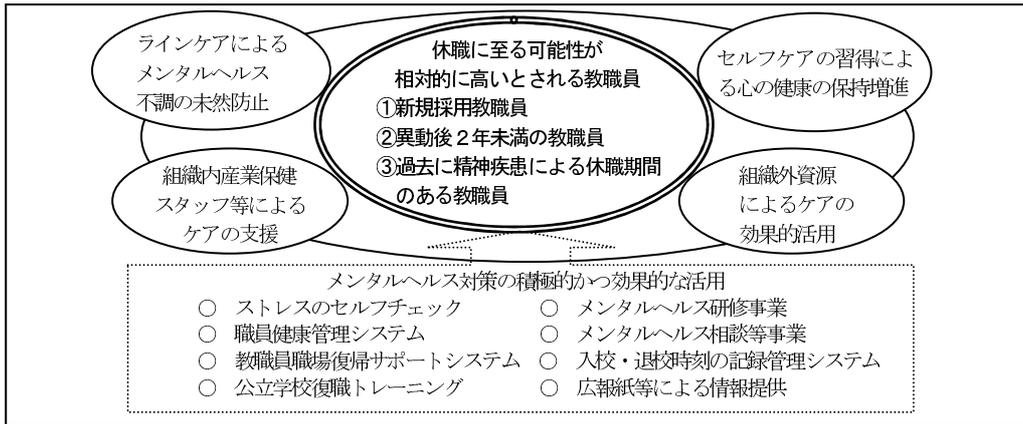
◆推進体制

教職員、管理職員、衛生委員会、産業医（保健管理医）、産業保健スタッフ等がそれぞれの役割を務め、実効性のあるメンタルヘルス対策を推進します。



◆各職場における心の健康づくり対策

4つの予防と4つのケアを組み合わせた体系化された対策の実施



4つのケア 4つの予防	セルフケア	ラインによるケア	組織内産業保健 スタッフ等によるケア	組織外資源によるケア
零次予防 明るく活気のある快適な職場環境づくり	○個別の健康管理及びコミュニケーション能力の育成	○教職員の良好な関係、チームワークの育成 ○明るく快活で、相談しやすい雰囲気 ○職場環境の把握と改善	○職場環境の改善、コミュニケーションの活性化に関する啓発等	○人間関係の構築、コミュニケーションの活性化に関する啓発等
一次予防 心の健康の保持増進とメンタルヘルス不調の未然防止	○健康の管理、保持増進 ○メンタルヘルスに関する知識の習得 ○ストレスへの気づき ○ストレスへの対処 ○相談相手の確保	○教職員の日常の把握 ○教職員のメンタルヘルスに関する知識習得の支援 ○職員健康管理システムに基づく面談 ○衛生委員会等の活用 ○メンタルヘルスに関する専門的知識の習得・相談対応技能のスキルアップ ○管理職員自身の心の健康保持	○過重労働対策 ○研修情報の提供 ○セルフケア支援体制の整備(相談・指導) ○職場環境の把握・評価(職場巡視) ○職員健康管理システムに基づく産業医(保健管理医)面接	○メンタルヘルス相談事業(管理職専用も含む。)の活用
二次予防 メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応	○自己の気づき ○自発的相談 ○早期受診・早期治療	○教職員の健康状態の把握 ○個別相談への対応 ○職場環境の早期改善	○相談対応、保健指導、適切な受診勧奨 ○職員健康管理システムに基づく産業医(保健管理医)面接 ○教職員、管理職員、医療機関(主治医)等との緊密な連携・調整 ○職場環境の改善に係る助言 ○研修情報の提供	○専門医の相談 ○専門的医療療養 ○教職員、管理職員、家族、産業保健スタッフ等との連携
三次予防 円滑な職場復帰と再発防止	○適切な治療 ○復帰に向けての生活習慣の確立 ○復帰に対する相談 ○再発防止 ○治療継続	○復帰のための環境整備 ○関係機関との連携強化 ○復帰後の業務の量・質の調整 ○復帰後のフォロー ○教職員の日常の把握(再発防止)	○医療機関との連絡調整 ○ラインによるケアへの支援	○専門的立場からの職場へのアドバイス ○主治医の疾病管理、復帰指導 ○教職員、管理職員、家族、産業保健スタッフ等との連携 ○長期的な復帰後指導・支援

◆教職員の健康情報(個人情報)の保護

メンタルヘルス対策の推進に当たっては、健康情報を含む教職員の個人情報の保護について配慮することが極めて重要であり、関係法令等を遵守し、本人の意思の尊重に最大限留意し、適切に対応します。

◆周知と推進

心の健康づくり計画は、各職場におけるメンタルヘルス対策の基本となるものであることから、管理職員をはじめ、すべての教職員が共通認識を持ち、一体となって取り組むよう周知を図るとともに、各職場における衛生委員会、衛生管理者又は衛生推進者が中心となって推進します。

◆実施状況の評価と見直し

各職場の衛生委員会等において、目標、具体的取組及び年次行動目標について進捗状況を定期的に点検するとともに、施策・事業の有効性について評価を行い、県教育委員会はこれらの状況等を踏まえて適切かつ効果的な施策・事業を推進するとともに、必要に応じて計画を見直します。

問い合わせ先

〒730-8514

広島市中区基町9番42号

広島県教育委員会事務局管理部健康福利課

電話 082-513-4954