

《県教育委員会で取り組むこと》

【取組 2】

教職員のメンタルヘルス対策の推進

1 現状及び課題

複雑化する現代社会はストレスの時代といわれています。「いい仕事をするためには、多少のストレスがモチベーションを引き上げる。」といわれるように、新しい課題や問題に挑戦し、それを乗り越える経験は人間を成長させるともいわれていますが、一方で、仕事や人間関係などから生ずる精神的ストレスにより身体の不調、種々の疾病等の原因となっていることが明らかになりつつあります。学校現場も例外ではなく、多忙化に起因する超過勤務の問題や児童生徒、保護者及び職場内での人間関係等がもたらすストレスにより、精神性疾患で療養する教職員が増加傾向にあり、心の健康づくりが喫緊の課題となっています。

以下、現状及び課題について整理しました。

(1) 現 状

① 教職員のこころの健康について

公立学校共済組合岩手支部で今年度実施した「こころの健康に関する実態調査」結果（以下「アンケート」という。）によると、心の健康について、「健康ではない」、「あまり健康ではない」と回答した者は 27.2%であり、心の健康が損なわれていると感じている教職員が4人に1人以上いるという結果が出ています。

また、その原因として、すべての年代で「業務量」の多さを上げており、次いで「同僚との人間関係」をあげており、学校現場における業務の量や同僚との人間関係が、心の健康に大きな影響を与えている現状があります。

② 精神性疾患による療養者の増加

平成 19 年度の県内の学校に勤務する教職員の病気休職者は 120 人ですが、そのうち精神性疾患による療養者は 70 人であり、年々増加傾向にあります。また、精神性疾患の場合、療養期間が長期にわたる傾向が高いとともに、約 2 割から 3 割の教職員が復職しても再発するという結果となっています。

【精神性疾患による療養者数】

(単位：人)

区 分		17 年度	18 年度	19 年度
病気休職者数		85	81	120
うち精神性疾患	県立学校	21	19	16
	小中学校	38	42	54
	計	59	61	70

注) 平成 19 年度は実人数 (平成 17、18 年度は延べ人数)

精神性疾患による療養者の増加傾向は、全国的にも同様となっており、文部科学省の分析では、①部活動指導や報告書の作成に追われ多忙、②児童生徒や親との関係が変化し、以前の指導や対応で解決できなくなった、③同僚との人間関係の希薄さなどが原因と発表しています。

また、アンケート結果においても、業務量や同僚との人間関係のほかに、本県においても管

理職や児童生徒、保護者など学校現場における人間関係を原因としてあげており、多忙化と職場での人間関係がこころの健康に大きな影響を与えていると考えられます。

③ 理解が得られにくい病気の特徴

さらに、アンケートの結果、健康でない状態が2週間以上続いた場合でも、7割以上の教職員は医療機関の受診やカウンセリングを受ける等の行動をとらないという結果が出ています。

医療機関等への行動をとらない理由としては、「時間が取れない、休みがとりにくい」が最も多く、次いで「相談していることを他人に知られたくない」

「どこを利用すればよいか分からない」、「どのような状態だと受診が必要なのか分からない」等、早期に対応する必要性を十分に認識できていないことが伺われます。

精神性疾患の特徴として、病気に対する不安な気持ち、あるいは病気かもしれないと気づいているものの受診に抵抗感があったり、気力で治す、休めば元気になるのではないかなど病気に対する知識や理解が不十分なために一人で問題を抱え込み、受診機会を逸してしまつて重症化してしまう場合も見受けられます。



(2) メンタルヘルス対策における課題

① 職場での対応

組織経営の観点から、組織が一体となり目的を達成できる体制を整え、本来の役割を果たすためには、教職員個々の能力を引き出しながら、組織全体が活力を持って役割を果たすことが重要です。そのためにも、職場ではモラルの向上や職場の人間関係を良好に保つ工夫が求められます。

また、教職員が意欲ややりがいをもって職務に臨み、責任を果たすためには、メンタルヘルスにかかわる問題の発生を未然に防ぐことにとどまらず、積極的に職員の意欲を伸ばし、職場としての活力増進を図る必要があります。組織経営や職場管理が有効に機能していく上でも、個々の教職員の健康管理に対して、一人ひとりが関心を持って取り組み、心身両面の健康を築いていけるような共通認識が重要となります。

② 管理監督者としての責務

管理監督者として職場におけるメンタルヘルスの体制を整え、教職員の健康管理等への安全配慮義務を履行することは責務であるとともに、職場環境づくりにおけるキーパーソンとして自覚することが重要となります。

アンケート結果からも、メンタルヘルス対策を進める際に、教職員が管理職に期待することとして「業務内容（仕事の質）の管理」や「職場内の人間関係の配慮」を求めています。

一方で、管理職がメンタルヘルス対策において心がけていることとして、「職場内での人間関係の配慮」が最も多く、次いで「体調不良の職員への対応」「管理職に相談しやすい雰囲気作り」となっていますが、管理職と教職員との間に、メンタルヘルス対策についての意識の相違が認められています。

管理監督者として、教職員の能力や性格、意向などを考慮し、特定の教職員に負担が集中しないような業務の質と量のバランスについて、マネジメントを行いながら適正に配分し、常日

頃、教職員に対し声をかけながら個々の教職員の考え方や心身の状況を把握することが具体的には必要となります。また、職場の良好な人間関係を形成し維持する上でも、職員相互のコミュニケーションを積極的に作り出し、職場内が気軽に相談できる雰囲気づくりに心がけるとともに、仕事と人間関係の両面を常に視野に入れ、課題の整理、検討及び解決を図る柔軟な対処が求められています。

また、長時間労働者に対する対策として、労働安全衛生法上も勤務時間の適正な把握とその対処が求められています。平日及び休日の時間外労働が1か月当たり80時間以上となる者は、医師による面接指導が義務付けられており、面接指導體制の整備を図っているところです。

県立学校においては、平成20年度調査において衛生委員会を開催した学校は約半数のみとの報告もあり、今後、より働きやすい職場としての環境が整備されるよう、長時間労働者に対する面接指導や衛生委員会などの様々な制度を活用することが重要です。

③ 相談しやすい職場環境づくり

精神性疾患を未然に防止するためには、上司や同僚などに相談しやすい良好な職場環境であることが極めて重要です。しかしながら、仕事について「相談できる相手が誰もいない」と回答する者が5.9%いるなど、気軽に相談したり、助け合うなどの同僚性が薄れてきていることが指摘されており、その環境づくりが急務です。

こうした点も踏まえて、同僚性を高めることについては、前述(21,26ページ)していますが、学校運営の中で校長等管理監督者が一人ひとりに目を配って、予兆を見逃さないようにしていかなければなりません。何と言っても職場で精神性疾患を発生させない環境づくりのために何をすべきかしっかりと意識することが大切です。

④ 復職者に対する支援

療養者の職場復帰については、厚生労働省が策定した、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」などにに基づき、職場復帰支援プログラムを作成しながら復帰の支援を行っています。

一方、アンケートによると、職場復帰後困ったこと、気になったこととして、「無理をしすぎてオーバーワークになりがち」や「通院の時間が取りにくい」など、周りの配慮や支援が十分でない部分もあることが明らかとされています。また、前述のとおり約2割から3割が復職しても再発するという状況があることから、これまでも増して、学校においては、主治医や家族と連携しながら、組織として復職者に対し十分な支援、フォローができるような支援体制を整えていくことが求められます。

2 メンタルヘルス対策の推進

常に児童生徒と接する教職員のこころの健康問題の対策は、教職員本人や家族の問題はもとより、学校教育への信頼、円滑な学校運営を行うためにも重要な問題です。より良い教育を行うためには、教職員の心身の健康が不可欠であり、そのための対策を充実していかなければなりません。

(1) 基本的な考え方

ストレスの原因となる要因(以下「ストレス要因」という。)は、仕事、職業生活、家庭、地域等あらゆるところに存在しており、心の健康づくりは職員自身がストレスに気づき、これに

対処すること（セルフケア）の必要性を認識することが重要です。

しかし、職場に存在するストレス要因は、教職員自身の力だけでは取り除くことができないものがあることから、心の健康づくりを推進していくためには、管理監督者のマネジメントや職員自身の取り組みに加えて、主任安全衛生管理者を中心とした組織的、計画的なメンタルヘルスカを積極的に取り組んでいくことが肝要です。

そのため、メンタルヘルス対策については、人間関係を含めた心理的にも快適な職場環境づくりを推進するなどの予防的見地からの対策と精神性疾患となった場合の対策など、すべての教職員を対象とした包括的かつ継続的な予防対策と早期対応、円滑な職場復帰と再発防止対策が必要となります。具体的には、次の「3つの基本的な考え方」と「4つのケア」をもとに対策を推進していく考えです。

【3つの基本的な考え方】

- ◆ 1次予防 職場不適応発生の未然防止と良好な環境の維持
- ◆ 2次予防 職場不適応等の早期発見、早期対応
- ◆ 3次予防 円滑な職場復帰と再発防止のための支援

これらの対策を適切に組み立てていくことが重要

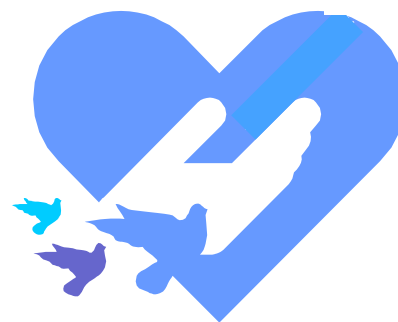
(2) 4つのケア

① セルフケア（職員自ら行うストレスの気づきと対応）

心の健康づくりを推進するためには、教職員自身がストレスに気づくことであり、これに対処するための知識や方法を予め身に付けておいて、それを実施することが重要です。そのためには、ストレス要因に対する反応や心の健康についての理解が必要であり、さらには自らのストレスや心の健康状態について正しく認識できなければなりません。

このため、主任安全衛生管理者は、職員に対してセルフケアに関する研修や情報提供を行い、心の健康について理解を深め、気軽に所属長や健康管理スタッフ等に相談しやすい環境づくりに努めていきます。

また、職場の中でもそうした予兆を見逃さないようにしていかなければなりません。例えば対話の場を設定するなどの工夫も大切でしょう。いずれ、話しやすい、相談しやすい職場づくりに努めることが重要です。



② ラインによるケア（所属長等が行う職場環境等の改善と相談への対応）

所属長等は教職員の日常の業務執行の中で、職場における具体的なストレス要因を把握し、その要因の除去・軽減に努めることが大切です。加えて前述のとおり、上司に気軽に相談できるようにしなければなりません。

また、主任安全衛生管理者は、所属長等に対して、ラインによるケアに関する研修、情報提供を行うなど相談の受け皿となる側のスキルアップを図っていきます。

③ 健康管理担当スタッフ等によるケア（産業医・保健師等によるケア）

健康管理担当スタッフ等は、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、職員及び所属長に対する支援を行っていきます。また、具体的なメンタルヘルスカに関する

る企画・立案、健康情報の取扱い、外部資源とのネットワークの形成やその窓口になるなど、実施にあたり、中心的な役割を果たしていきます。

このため、主任安全衛生管理者は、健康管理担当スタッフ等によるケアが、適切・効果的に実施できるよう、職務に応じた専門的な知識修得等の機会を提供するとともに、職員が自発的に相談を受けるための制度・体制を整えていきます。

セルフケア、ラインによるケア、健康管理スタッフ等によるケアについて述べてきましたが、メンタルヘルスアクション・チェックリストを例示しましたので、職場改善のためのヒント集を活用するなどして取り組んでいただきたいと思います。

④ 外部の専門機関・専門家によるケア

メンタルヘルスケアに関し、専門的な知識を有する各種の外部の専門家等の支援を活用することが有効です。また、相談内容を職場に知られることを望まない場合には、外部の専門家等を活用することが効果的です。

この場合、健康管理スタッフ等が窓口となって、外部の専門家等から必要な情報提供や助言を受けるなど円滑な連携を図るよう努めるものとします。また、必要に応じて速やかに外部の医療機関や地域保健機関に紹介するなどの支援を行っていきます。

【4つのケアにおけるそれぞれの役割】

メンタルヘルスケア	担い手	役 割
セルフケア	教職員自身	<ul style="list-style-type: none"> ◇ ストレスへの気づき、対処 ◇ メンタル相談等の自発的活用 ◇ メンタルヘルスセミナー等への参加 ◇ 早期受診
ラインによるケア	所属長等	<ul style="list-style-type: none"> ◇ セルフケアへの支援 ◇ 教職員からの相談対応 ◇ 職場環境等の改善（労働時間の把握、同僚性の形成、多忙化解消の取組等）
健康管理担当スタッフ等によるケア	健康管理担当（教職員課等）	<ul style="list-style-type: none"> ◇ セルフケア、ラインによるケアが効果的に実施されるよう教職員・所属長等の支援 ◇ 個別の相談対応・情報提供 ◇ メンタルヘルスセミナー等教育研修の企画・実施 ◇ 専門機関の紹介 ◇ 職場復帰等への支援 ◇ 教職員の人事異動や人事管理についての配慮を要請 ◇ 労働時間管理の適正化の指導
外部の専門機関等によるケア	外部の専門機関等	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 個別の相談対応・診療 ◇ 講師の派遣

(3) メンタルヘルスケア推進上の留意事項

① 心の健康問題に対する理解

心の健康については、客観的な測定方法が十分確立しておらず、その判定は容易ではありません。また、発生過程にも個人差があることから、そのプロセスの把握が難しいため、職員自らの気づきと併せて周囲のフォローも必要です。

教職員誰もが心の健康問題を抱える可能性がある中で、心の健康問題と理解されないため、やる気や能力の問題として誤解して対応している可能性もあります。また、心の病は、心の弱い者になるので自分には関係ないと思っている方が多いかもしれませんが、心の健康問題

は、まず教職員すべてが正しい知識を理解することが重要です。

② 職員の個人情報保護への配慮

メンタルヘルスクエアを進めるに当たっては、健康情報を含む個人情報の保護及び教職員の意思の尊重に留意することが重要です。心の健康に関する情報の収集及び利用にあたっての労働者個人の情報の保護への配慮は、教職員が安心してメンタルヘルスクエアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスクエアがより効果的に推進されるための条件の一つです。

③ 人事労務管理等

心の健康は、体の健康に比較し、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事管理など人間関係と密接にからんで大きな影響を受けることもあります。メンタルヘルスクエアは人事管理部署と適切な連携を図っていく必要があります。

また、心の健康問題は、職場のストレス要因だけではなく、家庭、個人生活等職場外のストレス要因の影響を受ける場合もあることから、普段から何でも相談できる環境づくりをしていくことが重要です。

(4) 取り組みの重点事項

4つのケアが適切に実施されるよう、それぞれの職務に応じ、職場内の関係者が相互に連携できるよう取り組みを積極的に推進していきます。

① メンタルヘルスクエアを推進するための研修・情報提供

公立学校共済組合と連携しながら、今後も教職員、管理監督者、健康管理スタッフ等に対し、それぞれの職務に応じたメンタルヘルスセミナー等の教育研修・情報提供を実施していきます。

【セミナー、講座等】

- ◆ 教職員のためのメンタルヘルスセミナー
- ◆ 管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー
- ◆ メンタルヘルス講座

② 職場環境等の把握と改善

職場環境等の改善に積極的に取り組むとともに、管理監督者や事業場内の安全衛生担当者等に対し、職場環境等の把握と改善に向けた活動が行いやすいよう環境づくりに努めていきます。

(参考：職場環境改善のためのヒント集)

③ 早期発見、早期対応できる相談しやすい環境整備

メンタルヘルスクエアにおいては、ストレス要因の除去又は軽減などの予防策が重要ですが、万一、メンタルヘルス不調に陥る教職員が発生した場合にその早期発見と適切な対応を図っていきます。

このため、1) 教職員による自発的な相談とセルフチェック、2) 管理監督者、健康管理スタッフ等による相談対応、3) メンタルヘルス不調教職員等の家族に対する支援等に



関する体制づくりに努めます。

また、その際には、教職員の個人情報の保護に十分留意することとします。

【相談窓口、相談事業等】

- ◆ こころの健康相談室（公立学校共済組合）
- ◆ 教職員健康相談24（公立学校共済組合）
- ◆ 面接によるカウンセリング事業（公立学校共済組合）
- ◆ メンタルヘルス相談（公立学校共済組合、東北中央病院）
- ◆ **【新規】心とからだの巡回健康相談事業（公立学校共済組合岩手支部）**

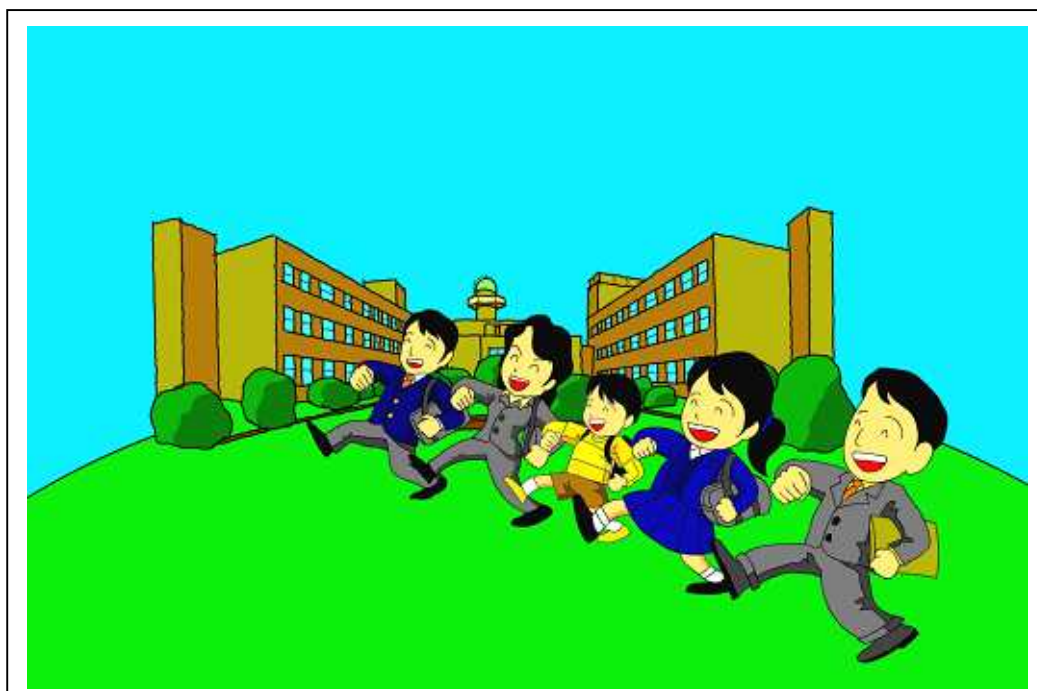
④ 精神性疾患による療養者への復帰支援

メンタルヘルス不調により休業した教職員が円滑に職場復帰し、継続して就業が行えるように、職場復帰訓練の積極的な活用を図っていくとともに、当該制度が効果的に運用されるよう、教職員やその所属長等に対する支援を行っていきます。

なお、メンタルヘルスケアを進めるにあたっては、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ることから、個人情報の保護に関する法律及び関連する指針等を遵守し、教職員の健康情報の適切な取扱いを図っていきます。

【セミナー、支援マニュアル、復帰支援相談等】

- ◆ 管理監督者のための実践セミナー
- ◆ 職場復帰訓練、職場復帰支援マニュアルの活用
- ◆ **【新規】復職支援相談事業**



岩手県教育委員会メンタルヘルス施策体系図

★H21 新規事業

【1次予防】こころの健康増進と疾病予防（予防的対策）

【職員研修】

- ◆ 一般職員研修⇒メンタルヘルスの一般知識の向上
- ◆ 管理監督者研修⇒職場のキーパーソンとしての知識・意識の向上
- ◆ 健康管理スタッフ等研修⇒専門的知識の習得、相談・面接技術の向上

【啓蒙啓発】（新規）

- ★ ストレスセルフチェック（ホームページ掲載）
- ★ 健康情報の提供（ホームページ掲載）
- ★ 相談窓口の周知（ホームページ、パンフレット等）
- ★ ストレス解消情報の提供

【職場環境づくり】

- ◆ 快適な執務環境のための施設・設備等
- ◆ 良好な人間関係の形成（同僚性の形成、互いに相談し合える雰囲気づくり、仕事に関するストレスの除去）

【2次予防】相談体制の整備等（早期発見・早期治療）

【相談体制】（内部）

- ★ こころとからだの巡回健康相談⇒各地区での相談窓口を設置

【相談体制】（外部）

- ◆ 24時間電話健康相談（公立学校共済組合）
- ◆ メンタルヘルス相談（公立学校共済組合、東北中央病院）
- ◆ こころの健康相談事業（岩手医大、南光病院、大船渡病院、一戸病院）
- ◆ こころの健康相談（保健所、精神保健福祉センター）
- ◆ 長時間労働者健康障害防止保健指導（産業医等）
- ◆ 岩手大学教員相談、他

【各種健康管理事業】

- ◆ 健康診断、健康診断事後指導等の実施

【外部専門機関との連携】

- ◆ 専門医療機関の紹介等
- ◆ 主治医との連携（本人の了解のもと管理職と主治医との連携）

【3次予防】職場復帰支援（職場復帰・再発防止）

【職員研修】

- ◆ 管理監督者実践セミナー研修⇒実際の対応、相談時の対応等

【職場復帰】

- ◆ 職場復帰訓練⇒本人の体調・意欲を勘案しながら実施
- ◆ 特別健康審査会の開催
- ◆ 受け入れ環境整備⇒復職に際し、医療機関、職場、本人、家族の連携

【再発防止】

- ◆ 復職後、医療機関、医療機関、職場、本人、家族との協力・連携
- ★ 復職支援相談事業
⇒学校訪問時、本人及び上司等との面接、状況確認

健康な職員

予備軍的職員

病休・休職・復職職員

プライバシーへの配慮・個人情報の保護

職場環境改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクション・チェックリスト）

項 目	仕事の量的負担	仕事のコントロール	上司の支援	同僚の支援
1 業務の見直しと情報の共有				
① 業務の分担や作業スケジュールの作成に教職員と管理監督者が参加する機会を設ける。		○		
② 特定の分掌又は特定の個人当たりの業務量が過大にではないかを点検して、必要な改善を行う。	○	○	○	○
③ 各自の担当業務を達成感のあるものにする。		○	○	
④ 組織で仕事ができるよう、必要な情報が職場の全員に正しく伝わり、共有できるようにする。		○	○	○
2 勤務時間の適正管理				
① 労働時間の目標値を定め、ノー残業デーなどを運用することなどで、長時間労働が当たり前である状況をなくす。	○	○		
② 特定時期に、各分掌や個人の業務の負荷や配分が公平になるように繁忙期の業務量の調整を行う。	○	○		
③ 定められた休日や振替がきちんと取れ、年次有給休暇が必要に応じて取れるようにする。	○	○		
④ 個人の生活条件（育児、介護）や研修への参加時などに業務を調整している。	○	○	○	○
⑤ 勤務時間の把握、管理を適正に行い、基準を超えた教職員に医師の面接指導を受けさせている。	○	○	○	
3 職場環境の整備				
① 暖房などの空調環境や照明などの視覚環境を整えている。				
② 衛生的なトイレや更衣室などを整備している。				
4 職場内の相互支援				
① 教職員が必要な時に上司や主任等に問題点を報告し、また相談しやすいように職場環境を整えている。			○	○
② 同僚間で様々な問題点を報告し合い、また相談し合えるようコミュニケーションが取りやすい環境を整えている。			○	○
③ 職場内でお互いを理解し、支え合い、相互に助け合う雰囲気生まれるように、懇親の場を設けたり、研修の機会を持つなど工夫している。			○	○
④ 職場内や分掌間で、それぞれの業務がしやすくなるように情報を交換したり、連絡調整を行うなど相互支援を推進している。	○	○	○	○
5 安心できる職場のしくみ				
① 心の健康や悩み、ストレス、あるいは職場内での人間関係などについて、気兼ねなく相談できる窓口又は体制を確保している。	○	○	○	○
② 研修などでセルフケア（自己健康管理）に役立つ情報を提供するなど、心の健康問題に関する共通理解を促進している。	○	○	○	○
③ 計画や業務内容等に大きな変更が生じる場合は、その見通し等についてあらかじめ周知している。	○	○	○	○