

愛媛県教職員  
こころの健康づくり計画

令和4年3月

愛媛県教育委員会



## はじめに

近年、学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校に求められる役割は拡大するなか、教職員が心身ともに健康で、愛顔で生徒等に向き合うためには、教育に専念することができる環境づくりが重要です。

県教育委員会では、「愛媛県教育振興に関する大綱（平成31年3月改定）」に掲げる方針の一つの「未来を拓く子どもたちの育成」のため、教職員一人ひとりの専門的知識・能力や倫理観の向上に努めるとともに、自信を持って教壇に立ち、明るく安心して働くことができるよう、学校における働き方改革を進めることとし、令和元年には「学校における働き方改革推進方針」を策定、業務負担軽減のためのICT活用や業務の見直し、専門スタッフの活用等チーム学校の推進、部活動の負担軽減、勤務時間の適正化と教職員の意識改革、市町教育委員会・学校との連携、保護者・地域との連携を6つの柱として設定して取り組んでいるところです。

教職員のメンタルヘルスについては、「愛媛県教職員こころの健康づくり計画（平成23年度策定、平成28年度改定）」に基づき、総合的かつ一体的に教職員のメンタルヘルス対策を進めるとして、構築した支援体制のもと、段階に応じた取組や支援が行われるよう積極的に事業を展開していますが、今般の働き方改革をはじめとする教職員を取り巻く社会の変化や教育委員会の新たな取組などを踏まえ、教職員のメンタルヘルスの保持増進をより効果的に行うため、計画の改定を行うものです。

今後は、この計画に示した目標の達成に向け、組織的な協力体制のもと、教職員が自らの心の健康づくりに取り組むことができるよう支援を行うとともに、働き方改革を踏まえた風通しのよい職場づくりの推進に努めることで、県教育委員会は教職員の健康の保持増進により一層取り組んでまいります。

# 目 次

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I 心の健康づくりの基本的考え方</b> .....          | <b>1</b>  |
| (1) 心の健康づくりの重要性と計画の位置づけ                | 1         |
| (2) 心の健康づくりの推進体制                       | 2         |
| <b>II 教職員のメンタルヘルス不調の現状</b> .....       | <b>5</b>  |
| (1) 全国                                 | 5         |
| (2) 愛媛県                                | 5         |
| <b>III 評価基準の達成状況</b> .....             | <b>7</b>  |
| <b>IV 今後の推進方針</b> .....                | <b>9</b>  |
| (1) セルフケア                              | 9         |
| (2) ラインケア                              | 10        |
| (3) 保健スタッフ等によるケア                       | 12        |
| (4) 外部機関によるケア                          | 13        |
| <b>V 重点的な取り組み事項</b> .....              | <b>14</b> |
| (1) セルフケアの充実に向けたストレスへの気づきと対処の知識・技法の普及  | 14        |
| (2) ラインケアの機能強化に向けた教育研修の充実と職場環境改善支援     | 15        |
| (3) 教職員健康相談室のセンター機能の充実・強化              | 16        |
| (4) 教職員復職支援システムのきめ細やかな運用               | 16        |
| <b>VI メンタルヘルスケアにおけるプライバシーの保護</b> ..... | <b>18</b> |
| (1) 教職員本人の同意                           | 18        |
| (2) 産業保健スタッフによる情報の取扱い                  | 18        |
| (3) 不利益な取り扱いの防止                        | 18        |
| <b>VII 計画の評価と見直し</b> .....             | <b>19</b> |
| (1) 心の健康づくり活動の評価基準                     | 19        |
| (2) 「こころの健康計画」の見直し                     | 19        |
| <b>参考資料</b> .....                      | <b>20</b> |
| 資料1 愛媛県教育委員会教職員に対するメンタルヘルス関連事業         | 20        |
| 資料2 心の健康づくりに関する事業イメージ図                 | 21        |

# I 心の健康づくりの基本的考え方

## (1) 心の健康づくりの重要性と計画の位置づけ

教職員の心の健康づくりを進めるためには、個々の教職員が規則正しい生活を心掛け、効率よく仕事をする能力を高め、睡眠を充分とるなど、健康的な毎日を送ることが前提となる。そして、自らがストレスに気づき、対処することの必要性を認識したうえで、慢性的なストレスの予防、軽減あるいは対処についての知識や方法を身につけ、それを実践することが重要である。

しかし、職場には、個人之力だけでは取り除くことができないストレス要因も存在している。教職員の心の健康づくりを着実に進めるためには、各職場において管理監督者による気づきや声かけ、職場環境の改善、産業保健スタッフによるきめ細かな相談対応や助言などのメンタルヘルスケア<sup>※1</sup>が組織的に行われる必要がある。また、状況に応じて、外部の専門機関や専門家を有効に活用すべきである。

職場における心の健康づくりについては、厚生労働省が平成 18 年 3 月に労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）の規定に基づく『労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 27 年 11 月改正）（以下「国の指針」という）』を策定している。国の指針では、メンタルヘルスケアのためには、4つのケアである「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」「事業場外資源によるケア」が継続的かつ計画的に行われることが重要であるとされ、ストレスチェック<sup>※2</sup>制度の活用や職場環境等の改善を通じて、メンタルヘルスを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行う「三次予防」が円滑に行われるようにする必要があるとされている。また、事業者には、事業場の実態に則して心の健康づくり計画を策定し、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組むよう求めている。

愛媛県においては、国の指針に従い、『愛媛県教職員こころの健康づくり計画（以下「こころの健康計画」という）』を平成 23 年度に策定（平成 28 年度改定）し、計画的に取り組んでいる。令和 3 年度は計画の策定から 5 年が経過することから、「愛媛県教育振興に関する大綱（平成 30 年度改定）」、「愛媛県学校における働き方改革推進方針（令和元年度策定）」等も踏まえ、教職員のメンタルヘルスについて現状と課題を整理し、愛媛県教育委員会安全衛生委員会の審議のもとに改定するものである。

※1 メンタルヘルスケア：労働者の心の健康を保持増進させるための措置

※2 ストレスチェック：労働安全衛生法第 66 条の 10 に基づいて実施される心理的な負担の程度を把握するための検査

## (2) 心の健康づくりの推進体制

教職員の心の健康づくりは、愛媛県教職員安全衛生管理規程（平成 21 年教育委員会訓令第 4 号）に定める安全衛生管理体制を基本として、管理監督者を含むすべての教職員、安全衛生管理者、及び教育委員会の産業保健スタッフや人事労務管理スタッフがそれぞれの役割を果たしながら連携・協力して推進する（推進体制は図 1、それぞれの役割は表 1 を参照のこと）。

(表 1)

教職員心の健康づくりの推進者 それぞれの役割

| 推 進 者                              | 役 割  |
|------------------------------------|--|
| <b>教職員</b><br>(個々の教職員(管理監督者を含む))   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 普段から快適な睡眠や十分な休養、適度な運動等を心掛け、規則正しい生活習慣を維持する。</li> <li>・ 自分の周囲に存在するストレスに気づき、それに対処するための知識や方法を身につけて適時実践する。</li> <li>・ メンタルヘルスに関する相談窓口や関係事業を理解し、自らの健康のために上手く利用する。</li> <li>・ いつでも人的支援が受けられるよう、管理監督者や同僚等との良好な人間関係を保ち、抱え込まず自発的に相談する姿勢を持つ。</li> </ul>  |
| <b>総括安全衛生管理者</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ すべての教職員の安全衛生と健康管理を総括管理する立場であり、心の健康づくりの最高責任者として安全衛生管理者や産業保健スタッフ等に指示し、施策や事業の企画及び実施を統括する。</li> <li>・ 「こころの健康計画」のマネジメントにおいては、安全衛生委員会を主宰してPDCAサイクル<sup>注1</sup>に沿った評価と見直しを行い、常に実効性のあるものとなるよう、改善を主導する。</li> </ul>   |
| <b>管理監督者</b><br>(安全衛生管理者及びその他の管理職) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場内のコミュニケーションに気を配り、風通しのよい、心理的ストレスの少ない職場風土の形成に努める。</li> <li>・ 日頃から関心を持って教職員と接し、日頃との違いに気づいた場合はプライバシーに配慮しつつ相談対応などを行い、必要に応じて産業保健スタッフ等へ速やかにつなぐ。</li> <li>・ 過度なストレス要因（過度な長時間勤務、パワハラ、セクハラを含む）を把握した場合には、人事労務管理担当者とも連携して職場環境等の改善に努める。</li> <li>・ <b>休業者</b><sup>注2</sup>の職場復帰に当たっては、業務の質、量の調整を行うとともに、同僚職員への理解醸成を図る。</li> </ul> |

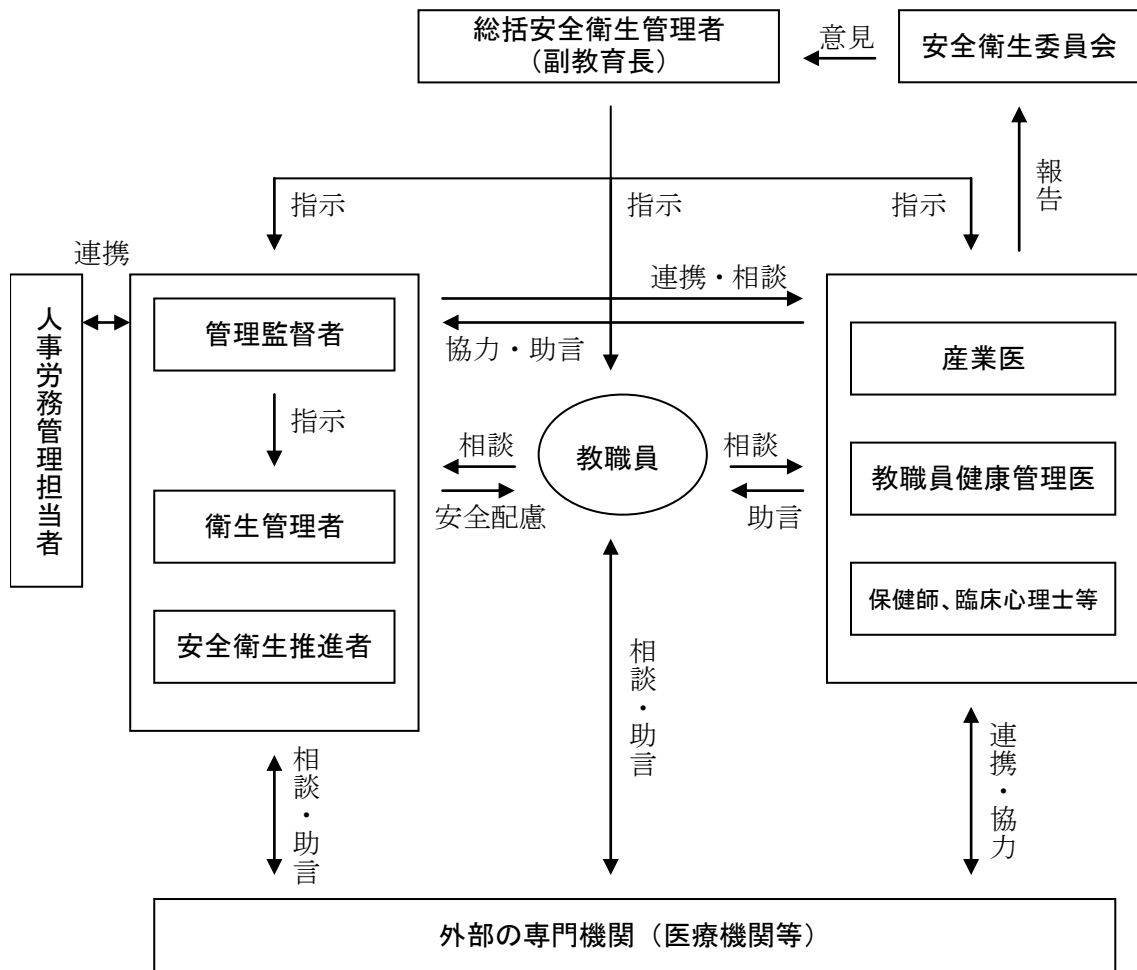
|                                |  |
|--------------------------------|--|
| 産業保健スタッフ等                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総括安全衛生管理者の指示のもと、教職員や管理監督者への支援のほか、具体的なメンタルヘルス対策の企画立案、メンタルヘルスに関する個人情報の取扱い、外部の専門機関とのネットワークの形成や窓口として機能することなど、「こころの健康計画」の実施において中心的な役割を果たす。</li> <li>・ 産業保健スタッフのマンパワーの質と量の増加が望まれる。</li> </ul> |
| 産業医<br>教職員健康管理医                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 医学的専門知識をもとに、「こころの健康計画」の策定に助言、指導などを行い、これに基づく対策の実施状況を把握する。</li> <li>・ 専門的立場からセルフケアやラインケアを支援し、その他の保健スタッフに指導や助言を行う。</li> </ul>  |
| 衛生管理者<br>安全衛生推進者               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「こころの健康計画」や安全衛生管理者等の指示に基づき、相談しやすい雰囲気づくりや体制づくり等機関内において管理監督者の役割を補佐するとともに、他の産業保健スタッフとの連絡調整を担う。</li> </ul>  |
| 保健師<br>臨床心理士等<br>(教職員厚生室)      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「こころの健康計画」や産業医等の指導・助言のもとに、教育研修を実施するなどしてセルフケアやラインケアを支援する。</li> <li>・ 教職員や管理監督者等からの相談対応、保健指導などを行う。</li> </ul>   |
| 人事労務管理担当者<br>(教育総務課<br>高校教育課等) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理監督者のみでは解決が難しい職場配置や人事異動、職場の組織等の人事労務管理が教職員の心の健康に及ぼしている具体的な影響を的確に把握し、労働時間等の労働条件の改善及び適正配置に配慮する。</li> <li>・ ストレス要因の未然防止の観点から、業務の簡素合理化や時間外勤務の縮減を主導する。</li> </ul>                            |
| 安全衛生委員会<br>衛生委員会               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安全衛生委員会は、「こころの健康計画」の策定に直接かかわるほか、計画どおりメンタルヘルスカケアが機能しているか継続的に監視や評価を行い、各委員は改善に向けて建設的な意見を述べる。</li> <li>・ 各職場の衛生委員会は、明るく話しやすい職場づくり等の調査審議を通じ、身近な職場環境の改善に努める。</li> </ul>                       |
| 外部の専門機関<br>(医療機関<br>地域保健機関等)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場が抱える問題の種類や必要とするサービスの内容に応じて、メンタルヘルスカケアに関する専門的な知識や技術を提供する。</li> <li>・ 教職員が相談内容等を職場に知られたくないケースや職場内での復帰訓練を嫌忌するケース等に効果を発揮する。</li> </ul>  |

注1 PDCAサイクル : マネジメント手法の一つであり、Plan (計画) → Do (実行) → Check (評価) → Act (改善) の4段階を繰り返すことによって、段階的に業務効率を向上させることができる。

注2 休業者 : メンタルヘルス不調を理由とする病気休暇取得者や病気休職者

(図1)

### 教職員心の健康づくり推進体制図





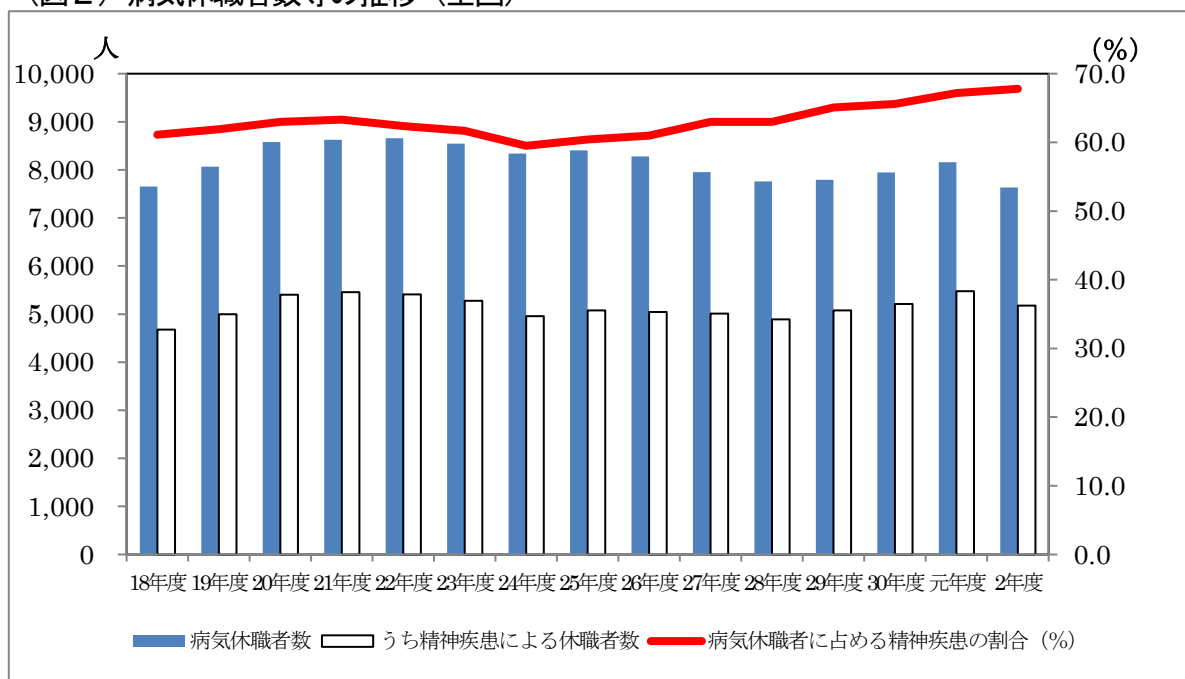
## II 教職員のメンタルヘルス不調の現状

### (1) 全国

文部科学省が毎年行っている、「公立学校教職員の人事行政の状況調査」によると、精神疾患により休職している公立学校の教員数は、平成4年度から17年連続して増加、その後平成24年度まで減少したものの、平成25年度はやや増加し、その後5,000人程度を推移している。

令和2年度における病気休職者数は7,635人、うち精神疾患を理由とする者は5,180人となっており、前年度より298人減少となっている。病気休職に占める精神疾患の割合は平成18年度には60%を超え、それ以降も高水準が続いており、平成29年度以降は65%を超え、増加傾向にある。(図2)。

(図2) 病気休職者数等の推移 (全国)

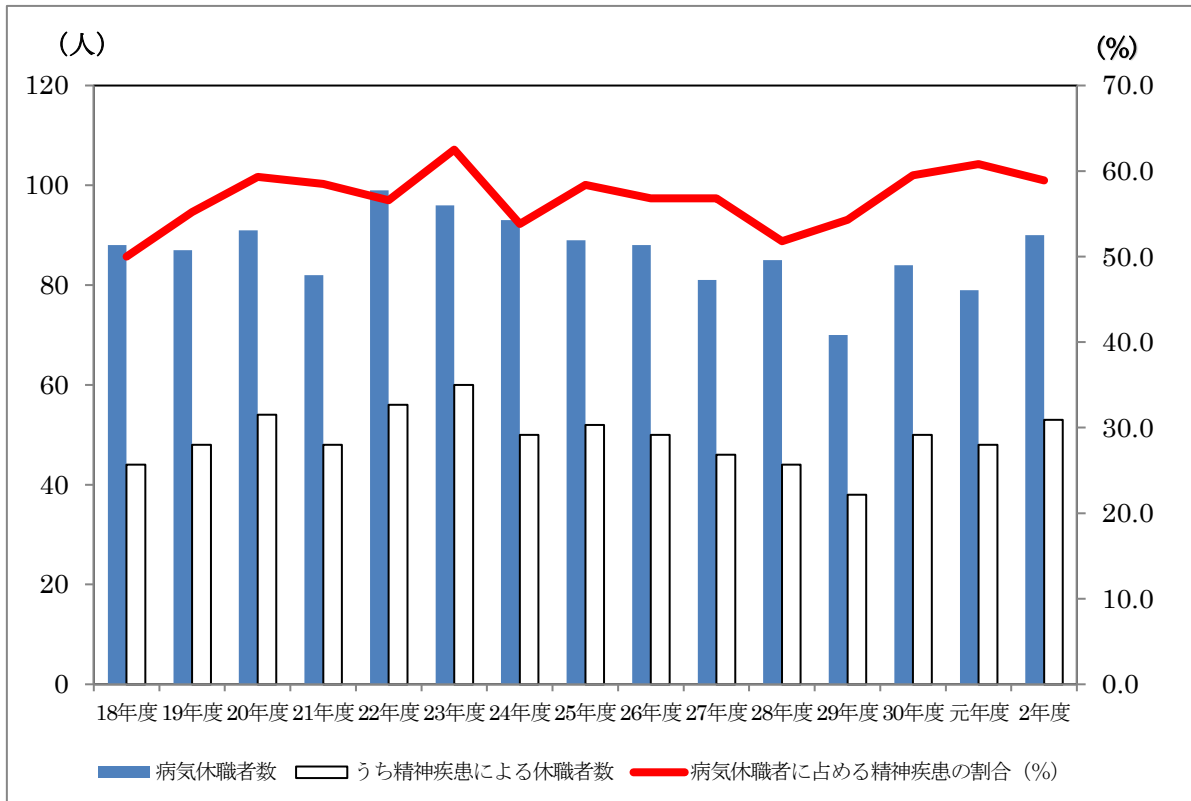


### (2) 愛媛県

精神疾患により休職している公立学校の教員数は、平成13年度の23人から増加傾向にあったが、平成23年度の60人をピークとしてその後はやや減少し、毎年50人前後で推移しており、令和2年度の精神疾患による休職者は53人である。

病気休職の理由として「精神疾患」が占める割合も平成20年以降60%前後で推移しており、令和2年度は58.9%であった。全国平均を幾分下回っているものの、依然として深刻な状況である(図3)。

(図3) 病気休職者数等の推移 (愛媛県)



《参考》表2 愛媛県の公立学校教職員の病気休職者数等の推移

| 年度         | H18  | H19  | H20  | H21  | H22  | H23  | H24  | H25  | H26  | H27  | H28  | H29  | H30  | R 元  | R 2  |
|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 病気休職者数 (人) | 88   | 87   | 91   | 82   | 99   | 96   | 93   | 89   | 88   | 81   | 85   | 70   | 84   | 79   | 90   |
| うち精神疾患 (人) | 44   | 48   | 54   | 48   | 56   | 60   | 50   | 52   | 50   | 46   | 44   | 38   | 50   | 48   | 53   |
| 本県割合 (%)   | 50.0 | 55.2 | 59.3 | 58.5 | 56.6 | 62.5 | 53.8 | 58.4 | 56.8 | 56.8 | 51.8 | 54.3 | 59.5 | 60.8 | 58.9 |
| 全国割合 (%)   | 61.1 | 61.9 | 63.0 | 63.3 | 62.4 | 61.7 | 59.5 | 60.4 | 61.0 | 63.0 | 63.0 | 65.1 | 65.6 | 67.2 | 67.8 |

### Ⅲ 評価基準の達成状況

計画で定めていた評価基準4項目についての実績は、下記のとおりである。

#### (1) 病気休暇、休職者を除き全員がストレスチェックを受検する。

県立学校及び事務局ともに99%以上の受検率であり、ほとんどの職員が受検できているが、未受検の職員もいるので、今後も受検を促す必要がある。

(表3) ストレスチェック受検率 (%)

| 区分   | 29年度 | 30年度 | 元年度  | 2年度  | 3年度  |
|------|------|------|------|------|------|
| 県立学校 | 99.5 | 99.8 | 99.8 | 99.7 | 99.6 |
| 事務局  | 99.5 | 99.4 | 99.2 | 99.2 | 99.2 |

#### (2) いつでも利用可能な相談窓口を全員が知っている。

心の健康づくりにおいてセンター機能を果たしているのは、教職員厚生室が設置している教職員健康相談室である。「健康相談室だより」等で、相談室の窓口の周知を図っており、その利用件数は、およそ年間1,000件～1,300件程度である。令和2年度はコロナ禍であったため、利用者が減少した。

(表4) 健康相談室利用件数 (件)

| 区分   | 28年度  | 29年度  | 30年度  | 元年度   | 2年度 |
|------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 総計   | 1,054 | 1,191 | 1,320 | 1,291 | 876 |
| 県立学校 | 392   | 341   | 429   | 462   | 438 |
| 事務局  | 662   | 850   | 891   | 829   | 438 |

#### (3) 安全衛生管理者研修等の管理監督者対象のメンタルヘルス研修には、機関ごとに1名以上が参加する

参加率は概ね80%以上であった。平成30年度及び令和元年度は100%の参加率であったものの、令和2年度は当日の欠席者が数名いた。令和2年度は業務多忙な時期に開催したためと推測される。また、令和3年度はコロナ禍であったため、YouTubeによるオンデマンド配信による研修を実施。アンケート提出者を参加者とみなしている。

(表5) 安全衛生管理者研修会参加状況 (参加機関数 (参加率%))

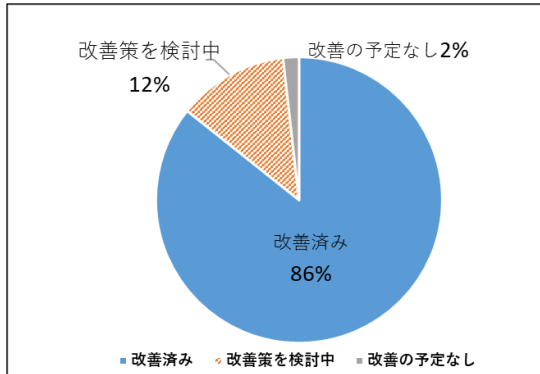
| 区分   | 29年度       | 30年度      | 元年度       | 2年度        | 3年度        |
|------|------------|-----------|-----------|------------|------------|
| 県立学校 | 65 (98.5%) | 66 (100%) | 66 (100%) | 64 (97.0%) | 57 (85.1%) |
| 事務局  | 15 (93.8%) | 13 (100%) | 13 (100%) | 11 (78.6%) | 11 (78.6%) |

#### (4) 業務改善を通じて過重労働の防止に努める

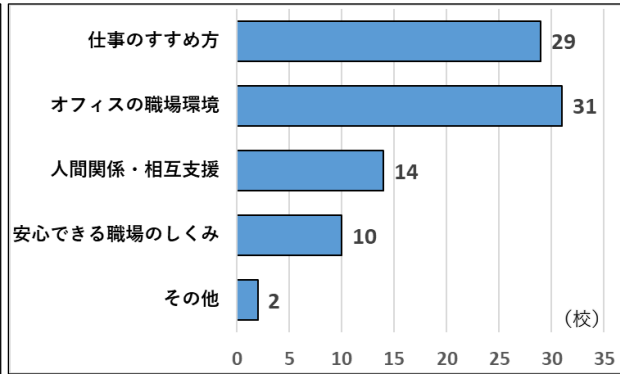
令和2年度県立学校におけるストレスチェック集団分析を踏まえた職場環境改善アンケート結果報告によると、県立学校29校が「仕事のすすめ方」の改善に取り組んだと回答している。具体的には、「定時退庁の声掛け」「紙媒体資料の削減」「朝礼の廃止」「会議や行事の精選」などに取り組んだと回答しており、ストレスチェック集団分析の結果を業務の効率化に生かしていることがわかる。

(図4) 令和2年度ストレスチェック集団分析を踏まえた職場環境改善アンケート結果

(1) 職場環境改善の実施状況



(2) 職場環境改善の取組み内容



## IV 今後の推進方針

われわれの日常生活には様々なストレス要因がある。騒音や温湿度等の物理的要因をはじめ、薬物等の化学的要因、過労や睡眠不足等の生物的要因、そしてメンタルヘルス対策において最も重要視されるのが、職場や家庭、地域等での出来事や、人とのかかわり等の社会的要因によるストレスである。われわれ人間は、常に新しい環境（ストレス）に直面しながらも、それに適応する能力を身につけて成長していくことから、適度なストレスは活力の源でもあり、ストレスに積極的に対応する姿勢は必要である。しかし、ストレスを過剰に大きく受け取ったり、上手く処理できずため込んでしまうと、心理面、身体面、行動面で次のようなストレス反応が生じることがある。

心理面 …… 緊張、イライラ、不安、意欲の低下、抑うつ等

身体面 …… 不眠、肩こり、食欲不振、下痢・便秘、胃・十二指腸潰瘍等

行動面 …… 注意力や作業効率の低下、拒食・過食、アルコール依存等

メンタルヘルス対策を効果的に実施するため、教職員一人ひとりのストレス状態に応じて次の4つのケアを重層的に推進し、すべての教職員の心の健康の保持増進を図っていく。

### (1) セルフケア

#### 【推進者】 個々の教職員（管理監督者を含む）

|       | 一次予防<br>(未然防止)  | 二次予防<br>(早期発見・対処)  | 三次予防<br>(職場復帰・再発防止)  |
|-------|---|--|--|
| セルフケア | <ul style="list-style-type: none"> <li>○正しい生活習慣で心身の健康を維持</li> <li>○ストレスチェックにより自身の心のストレス状態を把握</li> <li>○研修等への参加によるストレスへの対処法の習得・実践</li> <li>○若手教職員を主に対象としたレジリエンス強化につながる研修会への参加</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○心身の変調を自覚</li> <li>○自発的な相談あるいは受診</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○規則正しい生活習慣の実践</li> <li>○リハビリ出勤などによる段階的な復職準備</li> <li>○主治医の指示に基づく服薬・治療の継続</li> </ul> |

メンタルヘルスケアの第一歩は、教職員自身が行うセルフケアである。管理監督者を含むすべての教職員は、普段の生活の中で快適な睡眠や十分な休養、適度な運動等を心掛け、規則正しい生活リズムを守ることによって過剰なストレスの予防に努める必要がある。そのうえで、身の回りのストレスに対処するための知識や方法を身につけて、それを適時に実践することが求められる。

また、メンタルヘルスに関する相談窓口や関係事業を自らの健康のために上手く利用すること、管理監督者や同僚等との良好な人間関係を構築するとともに、一人で抱え込まず自発的に相談する姿勢を持つことも必要である。

万一、自分がストレス反応に気づかず放置することとなれば、メンタルヘルス不調に陥る危険性は格段に高まる。教職員一人ひとりがストレス要因や心の健康について十分理解し、自らの心の健康状態を正しく認識できるよう、気づきを促すにはストレスチェックを受けることが望ましい。

**課 題**

セルフケアは、メンタルヘルス不調を未然防止するうえで基本となる取組みであるにもかかわらず、多くの教職員にとって、その重要性の認識が不足している。

**対 策**

教職員のセルフケアの重要性への理解促進と予防対策の強化が必要である。  
 「健康相談室だより」の発行等による機会を捉え、過重労働による疲労の蓄積度チェックの活用や日常の自己管理の大切さ等を改めて啓発することにより、教職員自身のセルフケアへの知識習得への支援を行う。  
 また、若手教職員を主に対象としたレジリエンス（はね返す力、回復力）の強化につながる研修会等を行うことにより、ストレス対処法の習得への支援を行う。

**(2) ラインケア**

**【推進者】 管理監督者（安全衛生管理者及びその他の管理職）**

**人事労務管理担当者**

|                       | 一 次 予 防<br>(未然防止)   | 二 次 予 防<br>(早期発見・対処)  | 三 次 予 防<br>(職場復帰・再発防止)  |
|-----------------------|---|---|---|
| ラ<br>イ<br>ン<br>ケ<br>ア | <ul style="list-style-type: none"> <li>○相談やサポートのしやすい雰囲気づくり</li> <li>○研修機会の提供等セルフケアへの支援</li> <li>○ストレスチェック集団分析結果等によるストレス要因の把握</li> <li>○職場環境（業務量、業務内容、人間関係等）の調整</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○部下の変調に対する気づき</li> <li>○職員への適切なアドバイス</li> <li>○職場環境の改善</li> <li>○保健スタッフや外部機関への速やかなつなぎ</li> <li>○人事労務管理担当者との連携</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○休職や復職に関する必要事項の説明</li> <li>○復職支援プログラムの作成</li> <li>○職場の受け入れ体制の構築及び理解の醸成</li> <li>○復職後の負担軽減措置</li> <li>○産業保健スタッフ等との連携</li> </ul> |

職場におけるストレス要因としては、事故や災害の体験、職務上の失敗や過重な責任の発生、仕事の質・量の変化、役割・地位の変化、ハラスメントや上司や同僚との対立等の対人関係の問題が挙げられる。ラインケアは、これら職場のストレス要因を把握し、それを可能な限り減少させるために必須の機能である。

このケアの実行役を担うのは職場で日常的に教職員と接する管理監督者であり、具体的役割は、①施設設備や労働時間、人間関係といった職場環境等の問題点の把握と改善、②「いつもと違う」部下への気づきと対応、③部下からの相談への対応、④メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰支援と、メンタルヘルス対策の一次予防から三次予防まで多岐にわたる。また、自らの権限を越える職場環境の改善を行うためには、人事労務管理担当者との連携も必要である。

また、ストレスチェックで高ストレスと判断され医師から就業上の措置を求められた教職員がいた場合や、学校組織単位の集団分析の結果、職場環境の改善が必要と判断された場合は、管理監督者に職場におけるストレス要因の軽減、除去を求める。

#### 課 題

ラインケアは、職場における必須機能であるが、有効に機能させるためには、職員と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や職員に対する相談に対応することが必要。

#### 対 策

管理監督者（安全衛生管理者）向けの研修を通じてラインケアのスキルアップへの支援を行う。

また、管理職の役割、職場不適合状態の早期発見・早期対応、復職支援等メンタルヘルスに関する基本的知識をまとめた「管理職のための職場のメンタルヘルスハンドブック」の活用を進める。

### (3) 保健スタッフ等によるケア

【推進者】 産業保健スタッフ

管理監督者（安全衛生管理者及びその他の管理職）

|              | 一 次 予 防<br>(未然防止)  | 二 次 予 防<br>(早期発見・対処)   | 三 次 予 防<br>(職場復帰・再発防止)  |
|--------------|--|--|---|
| 保健スタッフ等によるケア | <ul style="list-style-type: none"> <li>○教職員健康相談室の周知・運用</li> <li>○教育研修の企画実施</li> <li>○職場巡視等による職場環境の評価</li> <li>○初任者等に対する巡回相談</li> <li>○転入者面談</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○教職員や管理監督者等からの相談対応</li> <li>○教育研修の企画実施</li> <li>○管理監督者との連携・ラインケアへの支援</li> <li>○外部の専門機関との関係構築</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○復職支援方針の策定</li> <li>○休職者や管理監督者等からの相談対応</li> <li>○管理監督者や外部機関との連携</li> </ul> |

産業保健スタッフは、セルフケアやラインケアが有効に機能するよう、各種の教育研修等を企画・実施しているほか、職場巡視等を通じた職場環境の改善指導、ストレスチェック、教職員や管理監督者からの相談対応等を行っている。

また、特に若手教職員を中心とした初任者等を対象に保健師等が若手教職員の志援隊として、県立学校を巡回し、教職員の心に寄り添い、メンタルヘルスマネジメントや個性にあったセルフケアについて専門的見地から適切な助言等を行っている。

教職員に対するメンタルヘルスケアにおいては、家族の理解や協力のもとに進めていくことも必要であり、教職員自身のケアはもちろん、教職員を支える家族のケアにおいても相談対応を行っている。産業保健スタッフの相談技能の向上に努めることが必要である。

#### 課 題

精神科医や臨床心理士、保健師等による心の健康相談は、教職員健康相談室で行われているが、県庁内に設置されているため、東・南予地域からの利便性は高いとは言えない。

#### 対 策

学校に出向いて行く巡回相談、特に、初任者を対象とした巡回相談を充実させるとともに、県内3か所で行う休日相談等の実施により、中予地域以外の教職員の相談機会を充実させる。また、公立学校共済組合と連携し、相談機会の利用拡大に取り組む。



#### (4) 外部機関によるケア

【推進者】 産業保健スタッフ

管理監督者（安全衛生管理者及びその他の管理職）

|           | 一 次 予 防<br>(未然防止) | 二 次 予 防<br>(早期発見・対処) | 三 次 予 防<br>(職場復帰・再発防止) |
|-----------|-------------------|----------------------|------------------------|
| 外部機関によるケア | ○相談窓口等の開設・周知      | ○カウンセリングや治療等の受け入れ    | ○産業保健スタッフ等との連携         |

公立学校共済組合が行っている「教職員健康相談24」や「面談によるメンタルヘルス相談」、「教職員こころの健康相談」等のほか、専門医療機関等による心療内科医療やカウンセリングなどが実施されている。これらの各種相談事業は、心の健康に不安を抱く組合員やその家族等に対して有益に機能している。

また、特に休職者の職場復帰に向けては、産業保健スタッフが窓口となって外部機関との信頼関係と協力体制を築き、専門的知見に基づく情報提供や助言を受ける等、保健スタッフ等によるケアと外部機関によるケアが円滑に機能するような連携を進める。

専門の外部機関（精神科、心療内科）にとって、本人の職場や家庭での情報が診療上有益であるので、本人の承諾を得て相互の情報交換を密にすることが重要である。

#### 課 題

復職支援においては、休職者の理解を得るために、外部機関の専門的知見を更に効果的に活用するための連携が必要である。

#### 対 策

公立学校共済組合や専門の外部機関（精神科、心療内科）と連携し、相談事業等の啓発を充実させるとともに、その活用方法の充実を図る。

## V 重点的な取り組み事項

### (1) セルフケアの充実に向けたストレスへの気づきと対処の知識・技法の普及

セルフケアにおいては、管理監督者を含むすべての教職員が『自分の健康は自分で守る』という考え方を十分に理解したうえで、ストレスに対処する知識や技法を身につけ、日常生活の場でそれを積極的に実施できるようにすることが基本となる。すなわち、労働時間や働き方の自己管理に取り組み、心身の疲労を蓄積させないように、睡眠・休養等の確保に努めるとともに、積極的に健康の保持増進を図ることが大切である。

そのため、教育委員会は、公立学校共済組合等と連携しながら、すべての教職員に対して、一人ひとりのストレス反応の軽減とストレス耐性の強化に主眼を置いた教育研修と情報提供等を充実していく。中でも、セルフケアの確実な実践につながるよう、ストレッチングなど職場でも可能なリラクゼーション技法や人を明るくするコミュニケーション術、睡眠や運動習慣等日常生活におけるストレス軽減方法の普及啓発に重点的に取り組む。

また、ストレスへの気づきを促すためには、ストレスチェック制度によるストレスチェックの実施が重要であることから、特別の理由がない限り全ての職員がストレスチェックを受けるよう勧奨する。

なお、ストレス反応が見られた場合の相談窓口及び手順についてすべての教職員に周知徹底を図るとともに、教職員が管理監督者や保健スタッフ等に自発的に相談しやすい環境の整備に努める。

#### 【重点事項】

- ① ワークライフバランスの一層の充実
  - ・年次有給休暇の取得促進と時間外労働の縮減
  - ・日々の生活の質や教職人生を豊かにするための時間の確保
- ② ストレス対処法等の教育研修の充実
  - ・レジリエンス強化術、リラクゼーション技法、コミュニケーション術等の普及啓発
- ③ セルフチェックの機会の提供と自主的な実施の勧奨
  - ・ストレスチェックの活用
  - ・チェック結果の秘密保持と早期相談への確実な誘導
- ④ 相談窓口の周知徹底と相談しやすい環境づくり
  - ・メンタルヘルス対策事業や利用しやすい相談窓口の周知
  - ・コミュニケーション能力の向上のための研修の充実
  - ・定期的な職場巡視による安全で快適な環境の確認、改善指導
  - ・利用者目線のオンライン面談の実施

## (2) ラインケアの機能強化に向けた教育研修の充実と職場環境改善支援

管理監督者は安全配慮義務を実行する立場にあり、こうした安全配慮への認識や対応に必要なマネジメント能力を定着させるためには、管理監督者への計画的、継続的な研修の実施が不可欠である。

このため、教育委員会としては、ラインケアの強化に向け、管理監督者を対象に職場環境の把握や改善、教職員からの相談対応等のスキルを高める教育研修と情報提供の充実に重点を置いて取り組む。研修対象者の参加意欲を高めるため、具体的な声かけの方法や積極的傾聴法の実習、ロールプレイ等体験型、参加型のメニューを積極的に取り入れた研修を設定して理解が深まるように配慮する。また、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等がメンタルヘルス不調を引き起こす事例も少なくないため、管理監督者を中心に全教職員への教育研修を実施する。

また、産業保健スタッフは、ラインケアを実践するに当たっての相談先や外部機関に関する情報、個人の面接指導の結果や集団分析の結果を活用した具体的な職場環境の改善方策等について、管理監督者へ情報提供などの支援を行うほか、人事労務管理担当者には必要に応じ、管理監督者の権限を越える職場改善措置に取り組むものとする。

ストレスチェックについては、ラインケアにおいて、ストレスチェック集団分析結果等によるストレス要因の把握を行い、職場環境の改善やストレス対策の検討を実施する。

### 【重点事項】

- ① 管理監督者等に対する教育研修の充実
  - ・研修にワークライフバランスや健康管理に関する内容を盛り込み、仕事優先の職場意識の改革を促す
  - ・体験型、参加型メニューの積極的導入
  - ・パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の根絶
  - ・同僚間のメンタルヘルスケアに対する理解醸成
- ② 産業保健スタッフや人事労務管理担当者による支援
  - ・利用可能な相談窓口や外部専門機関に関する情報提供
  - ・具体的な職場環境の改善措置に関する助言
  - ・管理監督者の権限を越える職場改善措置の実施
  - ・早期の職場環境改善が必要な所属に対する特別巡回相談の実施
- ③ ストレスチェック集団分析を踏まえた職場環境改善
  - ・組織集団分析を活用したストレス対策検討の実施

### (3) 教職員健康相談室のセンター機能の充実・強化

心の健康づくりにおいてセンター機能を果たすのは、教職員厚生室が設置している教職員健康相談室である。運営に携わる産業保健スタッフは、それぞれの職務に応じて専門的な知識や技術の習熟を図る必要がある。このため、教育委員会は、産業保健スタッフに対する教育研修、知識習得等の機会の提供に努め、一時的な相談対応から外部の専門機関の紹介までメンタルヘルスの総合的な窓口として機能するよう、運営体制の強化を図っていく。

教職員健康相談室の利用拡大に向けては、管理監督者を中心に一層の理解促進を図るとともに、様々な媒体を通じて家族への認知度も高め、すべての教職員が必要な時に必要なケアが受けられるよう、出張相談などの機会の増大に努める。

なお、教職員厚生室スタッフは産業医とともにストレスチェックの実施者となることから、ストレスチェックの実施及び結果の適切な管理や職場の環境改善への活用、面接を始めとした高ストレス者のサポートに関する安全衛生管理者への助言などに努める。

#### 【重点事項】

- ① 産業保健スタッフの専門的知識や技術の向上
  - ・産業保健スタッフに対する研修等の受講機会の提供
  - ・外部専門機関や市町教育委員会事務局との情報交換の場の設定
- ② 教職員健康相談室の機能強化と認知度の向上
  - ・教職員の家族からの相談への対応強化
  - ・管理監督者への理解促進とあらゆる媒体を通じた広報宣伝
- ③ ストレスチェックの適正な運用
  - ・実施体制の整備
  - ・結果の適切な管理・活用
  - ・面接実施に関する支援

### (4) 教職員復職支援システムのきめ細やかな運用

メンタルヘルスの4つのケアが有効に機能していても、ストレス反応には個人的要因や職場外の要因が強く働いている場合もあり、メンタルヘルス不調の出現を完全になくすことは難しい。ストレス反応の大きさや症状の種類によっては、長期の療養を要するケースも出てくる。こうした心の健康問題で休職に至った教職員やその家族にとっては、職場への復帰は極めて重要な問題であり、教育委員会としては、いかに病状の回復を図りつつ円滑に復帰してもらい、復職後も継続して勤務できるよう休職者を支援していくかが課題となる。

そのような課題を踏まえ、教育委員会では平成 21 年度から教職員復職支援システムの運用を行っている。このシステムでは、産業保健スタッフと学校現場が連携して、組織的、計画的にリハビリ出勤や復職後の勤務負担軽減措置等の支援を行うとともに、産業保健スタッフが個人面談などを行い、人事労務管理担当者が復職の適否を判断するために必要な意見を述べることとしている。

リハビリ出勤等は、休職者本人の希望や主治医の判断に基づき実施されるものであるが、休職者が正しい理解のもとに自ら選択できるよう、産業保健スタッフや管理監督者は、システムの目的や具体的な支援内容等についてあらかじめ十分に説明しておかなければならない。一方、休職者は、制度を利用しない場合においても主治医等との相談のもと勤務に適した生活習慣を確立していくものとする。また、管理監督者は、職場復帰時には本人の業務遂行能力が完全には改善していないことを考慮に入れ、業務内容や業務量、その他職場環境を調整し、すべての教職員の理解と協力が得られるよう配慮する。

さらに、教職員が外部機関の復職プログラム等を利用している場合には、産業保健スタッフは、個人情報の適切な取扱いに留意しながら当該機関と連携・協力を図ることが必要である。

### 【重点事項】

- ① 復職支援システムの周知徹底
  - ・すべての教職員（県立学校教職員以外の公立学校教職員を含む）及びその家族にシステムの目的、メリット等に対する理解を浸透させる。
- ② 産業保健スタッフ等によるラインケアへの支援の強化
  - ・メンタルヘルス不調者の所属職場への重点的な助言・指導
  - ・復職後の経過観察、面談等のフォローアップ
- ③ 外部機関によるケアとの連携強化
  - ・外部機関の復職プログラム等の有効活用

## VI メンタルヘルスケアにおけるプライバシーの保護

メンタルヘルスケアの推進に当たっては、健康情報を含む教職員の個人情報への配慮が極めて重要である。教育委員会は健康情報の保護に関して、情報の取扱者とその権限、取り扱う情報の範囲や提供先等のルールをあらかじめ定め、全教職員が共通の認識を持って適切に対応することにより、安心して相談できる環境を整えるものとする。しかし、個人情報の取得、保管、利用などにおいて適切に保護する必要がある一方で、メンタルヘルス不調を抱える教職員の対応に当たっては、それらの個人情報を適切に活用することが必要となる場合もある。

個人情報の保護に関しては、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律 57 号）等関連法令を遵守しながら、以下の点に留意して実施する。

### （１）教職員本人の同意

メンタルヘルスケアを行うに当たって、教職員の個人情報を主治医や家族等から取得する際には、教育委員会はあらかじめ取得目的を本人に明らかにして同意を得るとともに、可能な限り本人から提供を受けることとする。また、ストレスチェックの結果を実施者から所属長に提供する場合は、必ず本人の同意を得ることとする。

なお、健康情報を含む教職員の個人情報を外部の医療機関等へ提供する場合も、原則として本人の同意を得るものとするが、生命や健康の保護のために緊急かつ重要性を有すると判断される場合はこの限りでない。

### （２）産業保健スタッフによる情報の取扱い

産業医等が相談対応や面接指導で知り得た教職員の健康情報を含む個人情報は、提供する情報の範囲と提供先を必要最小限にとどめるが、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は、適切に加工したうえで所属長に伝達する。

また、メンタルヘルスに関する個人情報の取扱いは産業医や嘱託医師、保健師等が行い、誤解や偏見をもたらす恐れがある情報は、特に慎重に取り扱うものとする。

### （３）不利益な取り扱いの防止

メンタルヘルスケアなどを通じて教職員の心の健康に関する情報を把握した場合において、その情報は当該教職員の健康確保に必要な範囲で利用し、その範囲を超えた不利益な取り扱い（解雇、退職勧奨、契約更新の中止、不当な動機・目的をもってなされたと思われる配置転換・職位変更、その他労働関係法令に違反するような措置）は行わない。

## VII 計画の評価と見直し

「こころの健康計画」を実効あるものとするため、以下のとおり効果を測定する評価基準を設定し、計画見直しの指標とする。

### (1) 心の健康づくり活動の評価基準

#### ① ストレスチェック受検率

病気休暇、休職者等を除き、全員受検を目標とする。

#### ② 管理監督者対象のメンタルヘルス研修の参加率

安全衛生管理者研修等の管理監督者対象のメンタルヘルス研修には、機関ごとに1名以上が参加する。

#### ③ 休職者全体に占める精神疾患の割合

引き続き重要な指標として注視していく。

#### ④ 若手教職員の健康状態や教職員生活満足度

若手教職員の退職者や休職者が増えてきているため、巡回相談におけるアンケート結果により、その健康状態(例:眠れているかどうか)や教職員生活満足度を把握する。

### (2) 「こころの健康計画」の見直し

評価基準の達成状況のみならず、新たな医学的な知見や社会情勢の動向、国による新たな施策展開等を注視し、見直しの必要が生じた場合は速やかに安全衛生委員会に諮り、「こころの健康計画」を見直すこととする。

## 【資料1】愛媛県教育委員会教職員に対するメンタルヘルス関連事業

### ○ 一次予防（未然防止）

| 事業名                        | 事業内容   |
|----------------------------|--|
| メンタルヘルス出前講座<br>【県教委】       | <ul style="list-style-type: none"> <li>対象：県教委等主催の研修会、県立学校の勉強会等</li> <li>内容：教職員厚生室の産業保健スタッフや臨床心理士等による講演及びストレス対処方法のワークショップ等</li> </ul>                           |
| レジリエンス体験型研修会<br>【県教委】      | <ul style="list-style-type: none"> <li>対象者：採用後2年未満の教職員（全員）</li> <li>内容：若手教職員は初任での経験不足からストレスや孤立感を感じやすい傾向があることから、ストレスに対する「レジリエンス（はね返す、回復力）」を高める研修を実施。</li> </ul> |
| 予防型巡回メンタルヘルス支援相談<br>【県教委】  | <ul style="list-style-type: none"> <li>対象者：県立学校の採用後2年未満の教職員全員及び3年未満の教職員の希望者</li> <li>内容：教職員厚生室の産業保健スタッフが本人との面談やストレスチェック等を行う。通年。</li> </ul>                     |
| ストレスチェック制度<br>【県教委】        | <ul style="list-style-type: none"> <li>対象：全職員</li> <li>内容：ストレスチェック検査の実施及び検査の結果面接指導が必要な者のうち申出者への面接指導</li> </ul>   |
| メンタルヘルスセミナー<br>【共済支部及び互助会】 | <ul style="list-style-type: none"> <li>教職員を対象に、教職員の陥りやすいストレスや、ストレスをためやすい時期・状態、実際の問題に直面したときの対処方法等、メンタルヘルス対策の講座を開催</li> </ul>                                    |
| メンタルヘルスサポート<br>【共済支部】      | <ul style="list-style-type: none"> <li>教育事務所、県教委等が自ら主催する校長会議等において、メンタルヘルスに関する研修等を実施する場合、共済が必要な講師を選定、派遣し、任命権者等の取組みを支援する。</li> </ul>                             |

### ○ 二次予防（早期発見、対処）

| 事業名                        | 事業内容  |
|----------------------------|---|
| 安全衛生管理者研修会<br>【県教委】        | <ul style="list-style-type: none"> <li>対象者：管理職等</li> <li>内容：事例研究や実習を交え、メンタルヘルス不調者への対応のスキルアップを図る。</li> </ul>   |
| 教職員心と体の健康相談<br>【県教委】       | <ul style="list-style-type: none"> <li>嘱託精神科医、健康管理業務臨床心理士、教職員厚生室の産業保健スタッフが、県庁内の教職員健康相談室でメンタルヘルスに関する相談を行う（必要に応じて出張相談）。</li> <li>精神科医 月3回、臨床心理士 毎週1回、産業保健スタッフ 常時</li> </ul> |
| 転入者等へのメンタルヘルス支援相談<br>【県教委】 | <ul style="list-style-type: none"> <li>対象者：学校現場から事務局へ初めて異動してきた教職員等</li> <li>内容：教職員厚生室の産業保健スタッフが本人との面談やストレスチェック等を行う。5～6月実施。</li> </ul>                                     |
| 県立学校教職員巡回相談<br>【県教委】       | <ul style="list-style-type: none"> <li>対象者：安全衛生管理者等</li> <li>教職員厚生室の産業保健スタッフが学校長等と連携を図り、学校現場におけるメンタルヘルス対策を支援</li> </ul>   |
| メンタルヘルス休日相談<br>【県教委】       | <ul style="list-style-type: none"> <li>対象者：全教職員とその家族</li> <li>内容：休日における臨床心理士及び教職員厚生室の産業保健スタッフによる相談。県下3会場で実施</li> </ul>  |
| 過重労働による健康障害防止対策事業<br>【県教委】 | <ul style="list-style-type: none"> <li>対象者：事務局職員及び県立学校教職員</li> <li>「過重労働による健康障害防止対策実施要領」に基づき、産業医（健康管理医）による保健指導を行う。</li> </ul>   |
| 教職員こころの健康相談事業<br>【共済支部】    | <ul style="list-style-type: none"> <li>対象者：共済組合員及びその家族</li> <li>内容：共済が委託した精神神経科診療所（県内12ヶ所）に予約の上、メンタルヘルスに関する相談を行う。</li> </ul>  |

### ○ 三次予防（復職支援、再発防止）

|                      |   |
|----------------------|---|
| 教職員復職支援システム<br>【県教委】 | <ul style="list-style-type: none"> <li>精神疾患による休職した公立学校教職員の円滑な職場復帰及び再発防止を目的に県教委の産業保健スタッフ（嘱託精神科医、健康管理業務臨床心理士、保健師及び養護教諭等）と学校現場が連携して休職者を支援する。</li> <li>本人が希望する場合は、休職中のリハビリ出勤や復職後のサポート職員の配置が可能。</li> </ul> |
|----------------------|---|

※上記以外にも公立学校共済組合と連携し、各種事業を実施している。



【資料2】心の健康づくりに関する事業イメージ図

