

東京都教育委員会の取組①

(担当:東京都教育委員会福利厚生部福利厚生課)

手遅れ受診とその背景

- 1 受診時期(平成19年度休職者調査)
 - 直前受診 67.8%
 - 1ヶ月から11か月以内の受診 14.7%
 - 1年以上前から受診 17.5%
- 2 背景
 - 本人にうつ病に関する知識が少ない。
 - 生活に支障が出ないと本人も周りも気付かない。
 - 身体的症状(頭痛、腹痛、めまい、食欲不振等)で内科等を受診し、心療内科や精神科への受診を勧められ、そこで精神疾患と分かるケースもある。
 - 休職者の3分の2が病気休暇に入る直前まで、精神科を受診していない。



早期発見の仕組み

- 定期健康診断の際にメンタルヘルスに関するチェックシートを実施し、受診や相談などにつなげ、メンタルヘルスに対する早期自覚を促す。
- 平成22年度は、試行として全教員の約1割(6,000人)に実施。

2

東京都教育委員会の取組②

精神疾患による教員休職者数が増加していることにかんがみ、これまで(社)東京都教職員互助会に委託してきた職場復帰訓練を、本年6月より、教育委員会が運営する機関である「リワークプラザ東京」で実施。

1. 対象者

精神疾患により病気休職する東京都公立学校教員(管理職、事務職員は除く。)で、原則として休職期間が3ヶ月以上の者。

2. 訓練場所と期間

対象者の所属学校で3ヶ月程度

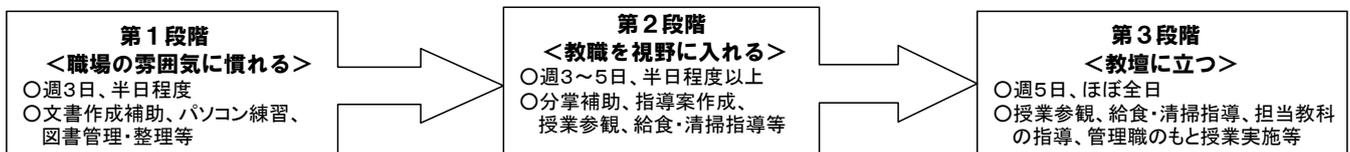
3. 組織の構成

- 事務局:教育庁福利厚生部担当課長及び担当係長
- 専門職員:健康相談員(精神科医)、臨床心理士、復職アドバイザー(臨床心理士、校長等OB)

4. 訓練開始手続

- 本人が申請書と主治医の診断書を校長に提出。校長より、教委等を通じてリワークプラザに申請。
- 復職アドバイザーが学校を訪問。本人及び校長の意見を聴き、個人に応じた復職プログラムを作成。
- 健康相談員が本人及び校長と訓練開始面接を実施。
- 訓練の開始は、都教委が決定し、学校長等あて通知。
- 校長より本人に訓練命令を発出し、保険の手続きを行う。

5. 復帰訓練の内容



6. 復帰訓練の見極め

- 復職アドバイザーは、授業観察を行うとともに各段階の見極めを実施。
- 健康相談員が本人及び校長と訓練終了面接を実施。
- 訓練の終了判定は、報告書等を基に復職アドバイザー・健康相談員・都教委が合議し、都教委が決定し、校長等に通知。
- 人事部等における復職手続を経て、職場復帰。

3

案内用 ご本人にお渡しください。

児童・生徒、学校の仲間があなたを待っています。リワークプラザ東京が元気回復のサポートをします。確実な職場復帰の前には、必ず準備運動をやりましょう。

学校における職場復帰訓練のご案内

東京都教育委員会が平成22年6月に新設した職場復帰訓練機関で実施する学校での訓練についてお知らせしますので、対象者は必ず参加してください。

1 対象者

抑うつ状態や自律神経失調症等、精神疾患により病気休職する東京都公立学校教員
(管理職、事務職員は除く。)

ただし、原則として休職期間が3ヶ月以上の方を対象とします。

2 訓練場所

対象者の所属学校

3 職場復帰訓練を実施する機関

名 称：リワークプラザ東京（東京都教育庁福利厚生部所管）

構成メンバー：事務局として、教育庁福利厚生部行政職員

専門職員として、健康相談員（精神科医）、臨床心理士

復職アドバイザー（臨床心理士、校長等OB）

4 申請受付開始時期

平成22年6月4日以降の平日（祝祭日をのぞく）

5 訓練期間

休職期間中、原則として3ヶ月程度が目安ですが、個々の状態により短縮可能です。

6 申込み

学校長を通じての申請が必要となります。以下の申請書類を用意して、学校長へ提出してください。書類は学校長から受け取ってください。

(1) 訓練申請書

(2) 主治医の診断書

7 申込み後の手続

リワークプラザ東京で上記6の書類を受理した後、学校訓練の前に、以下の準備をします。

(1) 復職アドバイザーによる訓練プログラムの作成

復職アドバイザーが学校訪問し、学校長とご本人の意見を聞きながら作成します。

(2) 健康相談員による面接

医師が作成した訓練プログラムにもとに学校長とご本人とで健康面での面接を行います。

(3) 上記の結果をもとに、リワークプラザ東京から訓練の開始をお知らせします。

8 訓練プログラムの内容

個々の状況により、プログラムを作成します。これは一例です。

段 階	目標と訓練頻度	内 容
第一段階	職場の雰囲気慣れる 週3日、半日程度	文書作成補助、パソコン練習 図書管理・整理など
第二段階	教職を視野に入れる 週3～5日、半日程度以上	分掌補助、指導案作成 授業参観、給食・清掃指導など
第三段階	教壇に立つ 週5日、ほぼ全日	授業参観、給食・清掃指導 担当教科の指導 管理職のもと授業実施など

9 リワークプラザ東京で訓練を受けることのメリット

- (1) 訓練期間中は、都の負担により傷害保険に加入できます。
- (2) 主治医や学校長だけでなく、リワークプラザ東京の行政・専門職員と一緒にサポートします。
- (3) 復帰後の状況も視野に入れたサポートをします。

10 相談連絡先

リワークプラザ東京

電話 03-5577-6198

※平日9時から17時まで（祝祭日を除く）

ご不明な点やご相談は、お気軽にお電話してください。秘密は必ず厳守します。

※来所の際は事前予約が必要です。

場所：千代田区神田駿河台2-9-5 公立学校共済組合本部ビル内3階

交通：JR中央線・総武線 御茶ノ水駅下車 徒歩5分

地下鉄丸ノ内線 御茶ノ水駅下車 徒歩7分

地下鉄千代田線 新御茶ノ水駅下車 徒歩8分

<案内図>



堺市教育委員会の取組①

(担当:堺市教育委員会総務部教職員課)

1. 労働安全衛生体制の整備 (別紙1参照)

<中央体制：全学校園教職員の安全衛生施策の統一的な推進を図る>

- ・産業保健スタッフとして、産業医(総合管理担当)2名、精神保健担当医2名を配置し、医学的専門的な立場からの情報の収集及び提供、助言及び指導を受ける。
- ・産業医、精神保健担当医、学校園長代表、教職員代表、教育委員会関係課長で構成する「堺市学校職員中央衛生委員会」を設置。

<学校園体制：教職員人数の規模にかかわらず、全学校園に労働安全衛生体制を整備>

- ・**全学校園**に産業医(教職員50人以上)又は健康指導医を配置する(154校中、11校は2名配置し、全体で延べ165名を配置。原則専任だが、複数校兼務者もあり)。
- ・学校園長を衛生管理責任者、教頭を衛生推進者(教職員50人以上は衛生管理者)とする。
- ・全学校で衛生委員会を組織し、原則として学期に1回開催。

2. 一次予防

<研修会の実施>

- ・衛生推進者養成講習会、衛生管理責任者研修会、衛生管理者・衛生推進者研修会、衛生委員(職員代表)研修会、産業医等研修会を実施

<啓発資料の作成・配布>

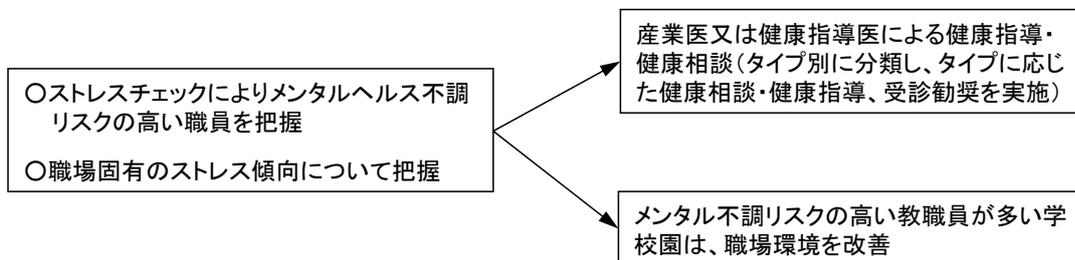
- ・啓発冊子「教職員のメンタルヘルス」、「労働安全衛生だより」、メンタルヘルスに関するリーフレットを作成・配布。
- ・啓発ビデオ(DVD等)の貸し出し及び情報提供

6

堺市教育委員会の取組②

3. 二次予防

- ・産業医又は健康指導医による健康相談を**学校園単位**で実施(原則として学期に1回)
- ・全教職員を対象に、**定期健康診断時**にストレスチェックを実施

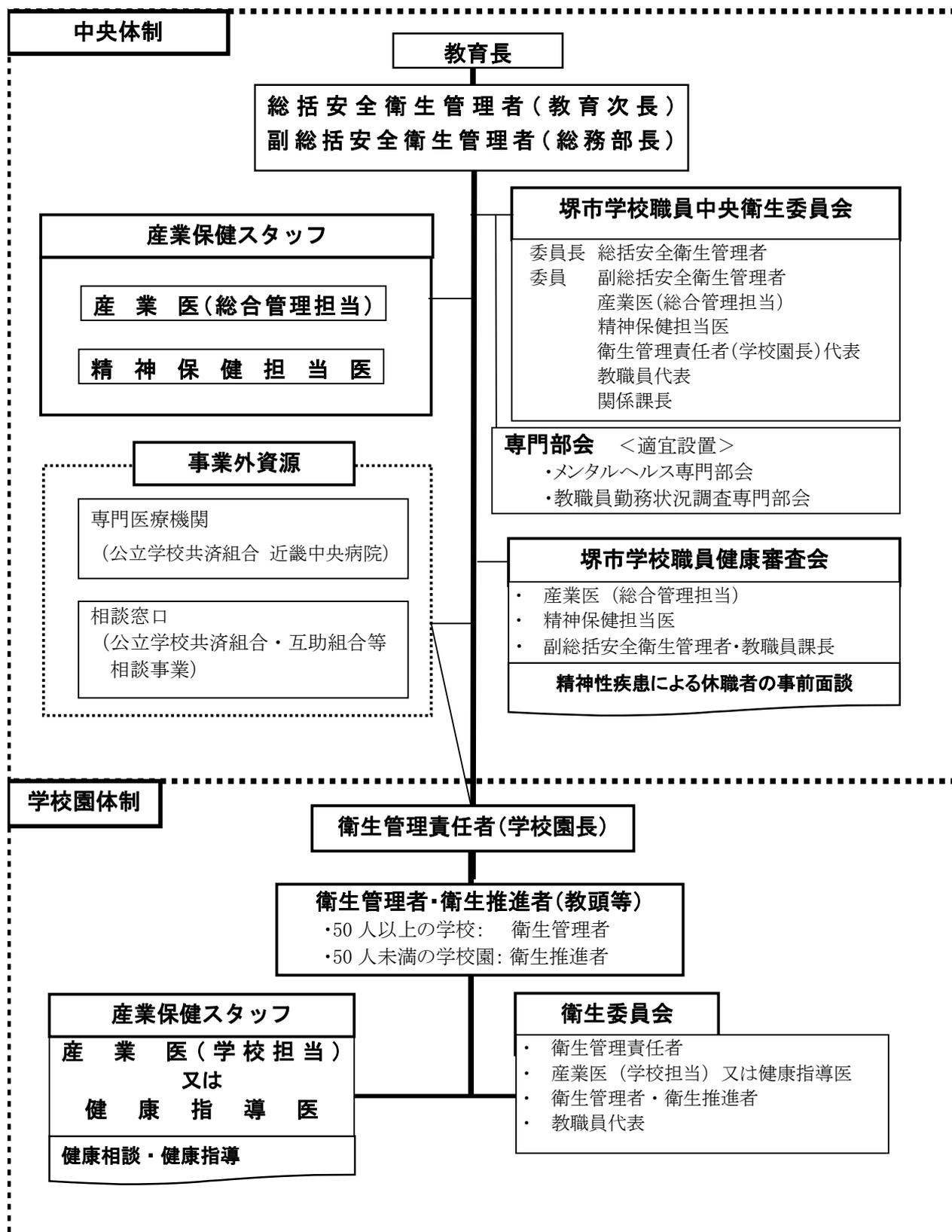


4. 三次予防

- ・専門医療機関における復職に向けたトレーニング(集団精神療法、模擬授業、各種グループワーク等を主治医の指示の下専門医療機関にて実施)
- ・職場リハビリテーション(本人の申し出により主治医の指示の下に、現任校にて実施)(別紙2参照)
- ・復職支援員(退職校長等)による巡回指導(復職後、復職支援員が巡回し、復職状況、健康状態の把握及びフォローアップ・相談活動を実施)
- ・復職後の人的措置(課業中に復職後2週間を限度として代替職員の措置期間を延長)

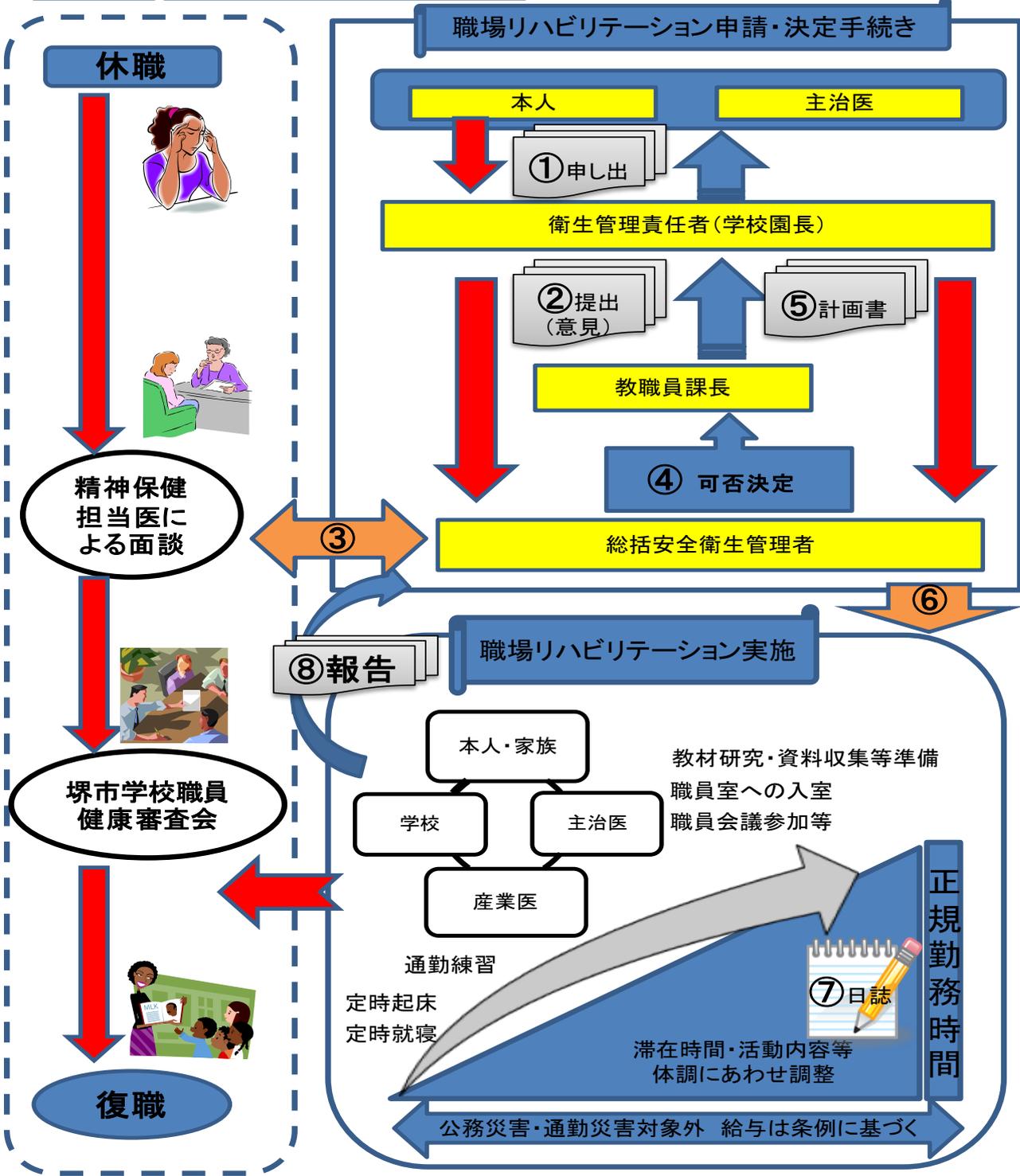
7

堺市立学校職員安全衛生組織図 【概要】



職場リハビリテーション(任意実施)

目的 復職に対する不安の軽減
疾病の再発防止



神戸市教育委員会の取組①

(担当: 神戸市教育委員会総務部教職員課)

管理監督者に対する啓発のため、現状認識、ストレス原因、管理監督者の役割と対応、職場復帰前後の支援等について平易な文体で解説した「管理監督者のためのメンタルヘルスと職場復帰支援の手引き」を作成・配布。

1. 長期休業者等の状況

- 学校を取り巻く社会状況は多様かつ深刻、現場対応力の向上が必要。
- 大量退職・大量採用の時代を迎え、若手教員の計画的な人材育成が必要。
- 長期休業者は年々増加しており、珍しくない。

2. ストレスの原因

- 仕事上のストレス要因(仕事の質・量の変化、対人関係等)と仕事外のストレス要因(家族の問題等)がある。
- ストレスに対する反応の程度には個人差がある。

3. 管理監督者の役割

- 職場のストレスを軽減する。
- 職員の相談に乗る。
- 職場の良好な人間関係づくりを行う。

4. メンタルヘルス不調への気づきと対応

- いつもと違う職員の様子を見逃さない
→遅刻・早退・欠勤が増える、ミスや事故が目立つ、報告や相談、職場での会話がなくなる、表情に活気がない等
- 職員に対する声かけ
→心配している旨を伝え、支援する姿勢で話を聴く等
- 相談を受けること
→本人のプライバシーに配慮する、結論を急がない、その場で原因を追及しない等
- 受診の勧め
→家族等の関係者の協力を得ながら、医療機関での受診を促す等

5. 職場復帰前後の支援

※「神戸市教育委員会の取組②」を参照

10

神戸市教育委員会の取組②

1. 療養中の対応

- 2週間に1回程度、面談や電話での会話を通じて本人の症状を確認。本人との接触が困難であれば、家族と連絡。
- 療養期間が長期(概ね3ヶ月以上)に及ぶ場合、本人や家族の承諾を得て主治医に連絡し、現状や今後の見通しを把握。
- 1ヶ月に一度「面談記録」を作成し、教職員課に提出。

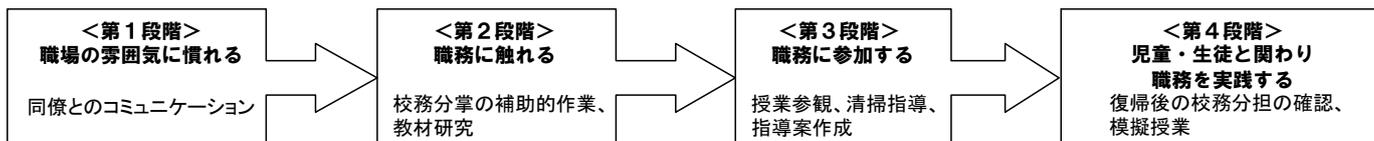
2. 復帰に向けて

(1) 職場復帰トレーニング

- 希望者(精神疾患による病気休暇・退職者)を対象に、医療機関で実施。3ヶ月間に20回程度の通所。
- 本人の申請書、主治医の診断書、校長の副申書を元に、参加適否を判断。
- 精神科医、臨床心理士等の専門チームにより、カウンセリング、集団精神療法、模擬授業等を実施。
- 受講料は不要(交通費は自己負担)。

(2) プレ出勤

- 希望者(一般疾患による病気休暇・退職者も含む)を対象に、原則として所属校で実施。
- 期間は原則として4週間だが、校長の判断により短縮・延長が可能。
- 本人の申請書、主治医の診断書を元に、校長が実施の可否を決定・通知。
- 本人と協議し、かつ主治医や家族とも連携しつつ、校長は「プレ出勤実施計画書」を作成。



3. 職員衛生管理審査会

- 主治医の診断書、本人の意見、校長の評価をもとに職場復帰を審査。
- 審査委員は職員、市長部局の職員その他の者(医師)により構成。

4. 復帰後のケア

- 復職者の職務内容の把握と退勤時間への配慮。
- 校務分掌を軽減し、授業準備や授業に専念できるよう配慮。
- 復職者と定期的に個別面談を実施するとともに、家族とも連携。

11

佐賀県教育委員会の取組①

(担当:佐賀県教育委員会教職員課)

1. 「職場のストレスに関する調査」の実施

「**職業性ストレス簡易調査票**」(厚生労働省)を活用(別紙3参照)し、県立学校22校(平成21年度文部科学省「学校マネジメント支援に関する調査研究事業」の研究協力校6校含む)の教職員1178名のストレス状況を調査。

2. ストレス状況分析

臨床心理士により、ストレスの原因とストレス反応を職名ごとに分析。

(1) ストレスの原因

量的負担、質的負担、裁量権のなさ、技能の低活用、対人関係の悪さ、職場環境の悪さ、適性感のなさ、働きがいのなさ

(2) ストレス反応

活力のなさ、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体的なきつさ等

(3) 職名

①: 校長、教頭、事務長

②: 教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、常勤講師

③: 実習教諭、実習教師、実習助手、寄宿舎指導員

④: 事務職員、技術職員(学校栄養職員等)、技能労務職員(用務員、農場員、調理員等)

12

佐賀県教育委員会の取組②

(4) 分析結果

<ストレス要因>

- 職名①、②とも「量的負担」(仕事量)と「質的負担」(仕事内容)が大きなストレス要因となっている。
- 職名①と比較して、職名②、③が「裁量権のなさ」、「職場環境の悪さ」に強いストレスを感じている。
- 職名③、④とも「技能の低活用」(自身の技能を仕事に活かさない)にストレスを感じている。
- 職名②、③は職場内の対人関係に強いストレスを感じている。

<ストレス反応>

- 職名②、③とも「イライラ感」、「抑うつ感」を感じる人が多い。
- 職名②は特に「疲労感」、「不安感」を感じる人が多い。
- 職名①は精神面でのストレス(心理的ストレス反応)が低い。

3. 調査・分析結果を踏まえた対策(研究協力校6校)

(1) スーパーバイザー(精神科医等)の派遣

- 管理職面談をとおして、メンタルヘルス上配慮を要する職員の対応について、アドバイスを実施。
- メンタルヘルス上配慮を要する職員と直接面談を実施。
- 各学校の実態に即したメンタルヘルス講演会を開催。
- 職場点検を行うとともに、職場環境の整備についてアドバイスを実施。

(2) 衛生委員会の活用と活性化

- 衛生委員会の審議にスーパーバイザーが参加し、助言。
- 職場の環境改善及びストレスの軽減のため、教職員から要望・意見を聴取。

(3) 休憩室等の整備

休憩室、談話コーナーを整備することにより、教職員に休息やコミュニケーションの場を提供。 13

【参考資料②】

【 職場のストレスに関する調査 】

- ・ この調査は、現在のあなたの気持ちや仕事の状況についておうかがいし、ストレスの状態を把握することを目的としています。
- ・ 回答には、“正しい答え”“間違った答え”というものはありません。思ったまま、あまり深く考えこまずにお答え下さい。
- ・ 調査結果は統計的に処理され、個人の回答内容が第三者に知られることは一切ありません。必ず、すべての質問項目にお答え下さい。ご協力よろしく願いいたします。

まず、以下の項目へご記入、または、該当する番号を○で囲んでください。
※個人を特定するためのものではなく、結果の分析の際に参考にするためのものです

1:性別 ①男性 ②女性

2:年齢 (_____ 歳)

3:職 名

- ① 校長・教頭・事務長
- ② 教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、常勤講師
- ③ 実習教諭、実習教師、実習助手、寄宿舎指導員
- ④ 事務職員、技術職員(学校栄養職員等)、技能労務職員(用務員・農場員・調理員など)

4:雇用形態

- ①正規職員 ②臨時的任用職員

5:勤務歴 (_____ 年目)

6:現任校での勤務歴 (_____ 年目)

7:平成 21 年度 6 月の時間外自発勤務時間総数または時間外勤務時間総数 (_____ 時間)

8:学級担任をしていますか

- ① はい (_____ 学年) ② いいえ

9:部活顧問をしていますか

- ①正顧問 ②副顧問 ③顧問をしていない

裏へ続きます

設問1 あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまる番号に○をつけて下さい。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や ち が う	ち が う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならぬ	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知職や技術が必要な難しい仕事だ	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9. 自分で仕事の手順・やり方を決めることができる	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

設問2 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまる番号に○をつけて下さい。

	な ほ か つ ん ど	あ と き ど き	あ し ば し ば	い ほ と も あ つ た
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
3. 生き生きする	1	2	3	4
4. 怒りを感じる	1	2	3	4
5. 内心腹立たしい	1	2	3	4
6. イライラしている	1	2	3	4
7. ひどく疲れた	1	2	3	4
8. へとへとだ	1	2	3	4
9. だるい	1	2	3	4
10. 気がはりつめている	1	2	3	4
11. 不安だ	1	2	3	4
12. 落ち着かない	1	2	3	4

な
ほ
か
つ
ん
ど
あ
と
き
ど
き
あ
し
ば
し
ば
い
ほ
と
も
あ
つ
た

13. ゆううつだ	1	2	3	4
14. 何をするのも面倒だ	1	2	3	4
15. 物事に集中できない	1	2	3	4
16. 気分が晴れない	1	2	3	4
17. 仕事が手につかない	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる	1	2	3	4
19. めまいがする	1	2	3	4
20. 体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
21. 頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
22. 首筋や肩がこる	1	2	3	4
23. 腰が痛い	1	2	3	4
24. 目が疲れる	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
27. 食欲がない	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする	1	2	3	4
29. よく眠れない	1	2	3	4

設問3 あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまる番号に○をつけて下さい。

非
常
に
か
な
り
多
少
全
く
な
い

次の人たちとはどのくらい気軽に話ができますか

1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
3. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司	1	2	3	4
5. 職場の同僚	1	2	3	4
6. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？

7. 上司	1	2	3	4
8. 職場の同僚	1	2	3	4
9. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

設問4 満足度についてうかがいます。最もあてはまる番号に○をつけて下さい。

満
足
ま
ま
満
足
不
満
足
不
満
足

1. 仕事に満足だ	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4

国家公務員の「円滑な職場復帰及び再発の防止のための受入方針」の改定（人事院）

（全体はhttp://www.jinji.go.jp/kenkou_anzen/ukeirehoushinkaitei.pdfを参照）

1. 公務員人事管理に関する報告（平成22年8月10日）

○全職員に占める心の健康の問題による長期病休者（1月以上）の割合

【平成8年度】
0.21%

約6倍

【平成18年度】
1.28%



これまで進めてきた心の健康づくりに関する研修の実施や相談体制の充実など予防や早期発見・早期対応の方策と合わせ、**長期病休者の円滑な職場復帰や再発防止を促進する必要**

2. 「円滑な職場復帰及び再発の防止のための受入方針」の改定（平成22年7月30日）

○この改定において、円滑な職場復帰支援のための新たな施策として「**試し出勤**」の実施を提言

「 試 し 出 勤 」

【目的】

精神・行動の障害により療養のため長期間職場を離れている職員で職場復帰が可能と考えられる程度に回復した者が、職場復帰前、元の職場などに一定期間継続して試験的に出勤すること（試し出勤）により、職場復帰に関する不安を緩和するなど、職場復帰を円滑に行うことを目的とする。

【対象職員】

精神・行動の障害による長期病休職員で、主治医、健康管理医（精神科医又は心療内科医等の専門家であることが望ましい。以下同じ。）及び健康管理者により復職可能と考えられる程度に回復した者のうち、「試し出勤」の実施を希望する者。

【実施内容】

健康管理者が職員本人と話し合いを行い、健康管理医、主治医及び受入先職場の管理監督者の意見も踏まえ決定。

【実施中のフォロー】

健康管理者は、少なくとも1週間に1回、実施担当者（「試し出勤」の実施プログラムの実施状況を直接管理する者）及び職員本人からプログラムの実施状況を確認することとし、その上で、健康管理医の意見を踏まえて、必要に応じプログラム（実施日数、在庁時間又は作業内容）の変更、延長又は終了について判断。

【実施時期】

病気休暇期間中又は病気休職期間中で、職場復帰が可能と考えられる程度に回復した時期。

【実施場所】

原則として、当該職員の元の職場。

【実施期間】

原則1月程度。

16

「こころの耳～働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト～」（厚生労働省）

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

（トップページ）

こころの耳
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト
～心の健康確保と自殺や過労死などの予防～

厚生労働省
MHLW OFFICIAL WEBSITE

HOME 働く方へ ご家族の方へ 事業者、上司・同僚の方へ 支援する方へ

仕事は大事だけれど、
いちばん大事なことはない。

もう駄目だと感じているあなたへ
命を大切にしてください

自殺予防総合情報
9月10日～16日は自殺予防週間です

こころの情報ナビ

こころの病 克服体験記 NEW
ストレス軽減 ノウハウ NEW
ご存知ですか? うつ病 NEW
職場復帰の ガイダンス NEW

17