

教職員のメンタルヘルスの保持に向けて
～学校におけるメンタルヘルス対応事例集～

平成 24 年 2 月
広島県教育委員会

はじめに

文部科学省が、平成23年12月に発表した教職員の病気休職についての調査結果によると、平成22年度の病気休職者数8,660人のうち、精神疾患による休職者数は5,407人にのぼり、病気休職者全体の6割を超える状況となっています。

本県においても同様の傾向であり、教職員に対するメンタルヘルス対策が重要な課題となっています。

このような状況を受け、広島県教育委員会では、労働安全衛生法及び学校保健安全法等の関係法令に基づき、安全衛生管理体制の整備を推進するとともに、定期健康診断をはじめとする各種の健康診断及び生活習慣病予防検診の実施、「職員健康管理システム」に基づく日常的な健康管理の取組の推進、メンタルヘルス相談事業の充実等、メンタルヘルス対策を推進し、教職員の心と体の健康の保持・増進に努めてきたところです。

とりわけ、メンタルヘルス対策においては、早期発見・早期対応が重要であり、所属職員を管理監督する立場にある管理職が職場におけるメンタルヘルスについて正しい知識を持ち、適切に対応することが求められています。

そのため、広島県教育委員会では、各所属でより適切なメンタルヘルス対策が行えるよう、精神疾患による病気休暇又は病気休職の後、適切な治療や対応により職務に復帰又は復職した教職員と、その所属校の校長にヒアリング調査を行い、本事例集を作成しました。

今後、各所属において、日常的なメンタルヘルス保持の取組や、精神疾患を抱える教職員の対応の参考として、ひいては、教職員が健康で職務に専念できる職場環境の充実に向けて本事例集を御活用いただければ幸いです。

平成24年2月

広島県教育委員会事務局管理部教職員課
健康福利課

目次

第1章 教職員のメンタルヘルスと管理職の役割

1 精神疾患の未然防止	1
2 病気療養中の対応のポイント	2
3 精神疾患に係る人事管理上の制度等	3
4 管理職自身のメンタルヘルス	5
【参考】関係規定	6

第2章 学校におけるメンタルヘルス対応事例

事例1 初めての経験に苦労する中、家庭環境の変化により精神的負担が増大	7
事例2 転任して生徒との人間関係がうまくいかず、精神的に追い込まれた	9
事例3 研究のまとめを任されたものの、うまく進まず、不安と焦りに追い詰められた	11
事例4 担当する部活動において成果が出ないことが精神的負担に	13
事例5 新たな部活動顧問となった中で生徒・保護者とトラブル	15
事例6 教職員の人間関係が損なわれていく中で、同学年の人間関係が負担に	17
事例7 保護者からの厳しい要望を一人で抱え込んでしまったことが精神的負担に	19
チェックポイント（管理職用）	21

第3章 メンタルヘルスに係る通知等

1 教職員のメンタルヘルスの保持について（通知）	22
2 管理監督者のためのガイドブック 国家公務員とメンタルヘルス	24
3 パワー・ハラスメント防止対策について（通知）	42
4 特定病気休暇等に係る取扱いについて（通知）	45
5 広島県教職員職場復帰サポートシステム実施要綱の制定等について（通知）	52
6 広島県公立学校復職トレーニング実施要領等の一部改正及び平成24年度広島県 公立学校復職トレーニング参加希望者の募集について（通知）	59
7 平成23年度メンタルヘルス相談等事業	66
8 メンタルヘルス相談等事業（臨床心理士派遣）に係る運用の一部見直しについて（通知）	69
9 メンタルヘルス保持のためのストレスチェックの活用について（依頼）	77

第1章

教職員のメンタルヘルスと管理職の役割

第1章 教職員のメンタルヘルスと管理職の役割

1 精神疾患の未然防止

(1) メンタルヘルスの日常管理

職場のメンタルヘルス対策を進めていく上で、管理職は、普段から教職員の健康状況、勤務状況の把握を行っておくことが重要です。

① 職場の雰囲気づくり

上司や同僚に気軽に相談できる人間関係の構築や職場の雰囲気づくりが大切です。日ごろからお互いにあいさつや声掛けなどを行い、職場において、話がしやすい雰囲気づくりに努めましょう。

② サインを見逃さない

日ごろから、教職員の状況に気を配り、表情や言動等の変化を感じたら声を掛けるなど、サインを見逃さないように努めましょう。

③ 1年目に注意

転任して1年目や新たな校務分掌を受け持つなど、初めての経験をする場合は、ベテランの教職員であっても、精神的・身体的負担が掛かるものです。

管理職は、特に採用1年目や転任、1年目の教職員に注意し、日ごろから教職員の話をよく聴くなどして、日常的に健康観察を行うことが重要です。

④ 教職員の仕事ぶりを把握し、必要に応じた支援を

職場での教職員の仕事ぶりに目を配り、行き詰っているところがあれば、積極的に教職員から悩みを聞き取り、必要な支援を行いましょう。

⑤ 職場のストレスを軽減

会議や行事の見直し等による校務の効率化を図り、正規の勤務時間外における業務量の縮減を進めるとともに、一部の教職員に過重な負担が掛かっていないか、業務量の配分に留意することが必要です。

(2) 「おかしいな」と感じたら

日常的に教職員の状況把握を行う中で、職員の言動に「おかしいな」と感じるものがあれば、躊躇せず、できるだけ早く対応することが重要です。

① 教職員の話をよく聴くこと

管理職は、教職員の表情や言動から「おかしいな」と感じたら、その教職員の話をよく聴くことが大切です。また、必要に応じ専門医への受診を勧めることも大切です。

② 安心して病気の治療に専念できる支援を

不調を感じながらも、自分が休むことで周囲に迷惑が掛かるのではないかと思い、悩みを抱え込んでしまったり、疲労回復のために休暇を取得することを躊躇したりするケースがあります。

教職員の変調に気付いたら、躊躇せず早目に対応し、教職員が安心して病気の治療に専念できる支援を行うことが必要です。

2 病気療養中の対応のポイント

教職員が精神疾患となり、勤務できない状況になった場合は、管理職として次の対応を行うことが必要です。

(1) 本人との連絡

病気療養中の教職員の状況を把握することは、管理職として当然の責務です。

適宜、面談や電話を通じて実際に本人と会話し、きちんと通院しているか、薬の服用はどうか、主治医からはどのようなことを言われているか、生活のリズムは整っているかなど、本人の状況を適切に把握することが必要です。

復帰や復職の際には、本人の希望等を聞き取っておくことが必要ですし、その状況に応じて、本人の担当する業務量の軽減を検討する等、一定の配慮をする必要があります。

(2) 主治医との連携

管理職は、教職員の主治医と連携を図っておく必要があります。

本人の承諾を得て、本人が医療機関を受診する際に早い段階で同伴し、職場での状況、また人事上の制度などを主治医に伝え、治療の参考にしてもらうことが大切です。その場合、主治医に対し、今後も定期的に連携できるよう依頼しておくことも重要です。

また、病気が快復し、復帰又は復職する場合には、主治医から医学的な見地からの受入れ体制のアドバイスを受ける必要があります。なお、休職から復職する場合、事前に本人及び主治医等と協議して復職プログラム実施計画を作成する必要があります。

(3) 家族との連携

家族の中には、教職員が精神疾患となったことによるショックや将来の不安から、本人に対し批判的になったり、原因を職場の対応に向けたりすることもあります。時には、管理職は家族の不安の解消に向け、家族から本人の状況や思いをしっかりと把握し、家族との信頼関係を築くことも必要です。

(4) 教育委員会との連携

教職員が病気療養している期間、管理職が把握した状況については、その都度、教育委員会の人事主管部署に報告してください。こまめに報告し、連携することにより、早期に今後の対応について調整することができます。

(5) 職場・同僚への対応

教職員が円滑に職務に復帰し、また病気を再発させないためには、職場内における病気に対する理解と、復帰後の協力体制の構築が不可欠です。

管理職は、本人の病気療養前の業務量を軽減する必要性について検討し、軽減する場合には、本人の同意を得た上で、職場の理解と協力を得ることが必要です。

3 精神疾患に係る人事管理上の制度等

教職員が精神疾患となり、勤務できない状況となった場合、病気が快復し職場に復帰や復職する場合には、管理職は適切な人事管理上の手続を行う必要があります。

(1) 病気休暇

病気休暇は、特別休暇の一つで、その取得に当たっては、休暇を取得しようとする教職員が請求し、所属長が承認することが必要です。

また、週休日や休日等を除いて、連続6日を超えて請求する場合は、医師の診断書が必要です。

(2) 病気休職

休職とは、病気休暇とは異なり任命権者が行う分限処分の一つです。公務能率の維持を目的として行われる分限処分は、不利益処分であるため、慎重に行う必要があります。

したがって、所定の様式の診断書、本人の願い、所属長の意見書を求めて、任命権者である広島県教育委員会が休職の発令を行います。

休職中の給料は、休職期間が満2年に達するまでは8割を支給、3年目からは無給となります。

精神疾患による病気休暇を180日間取得してもなお職場に復帰できないと判断する場合には、休職の手続を行うこととなります。

(3) 病気休暇(精神疾患)から復帰する際の取扱い(詳細は第3章 P.45～51 を確認してください。)

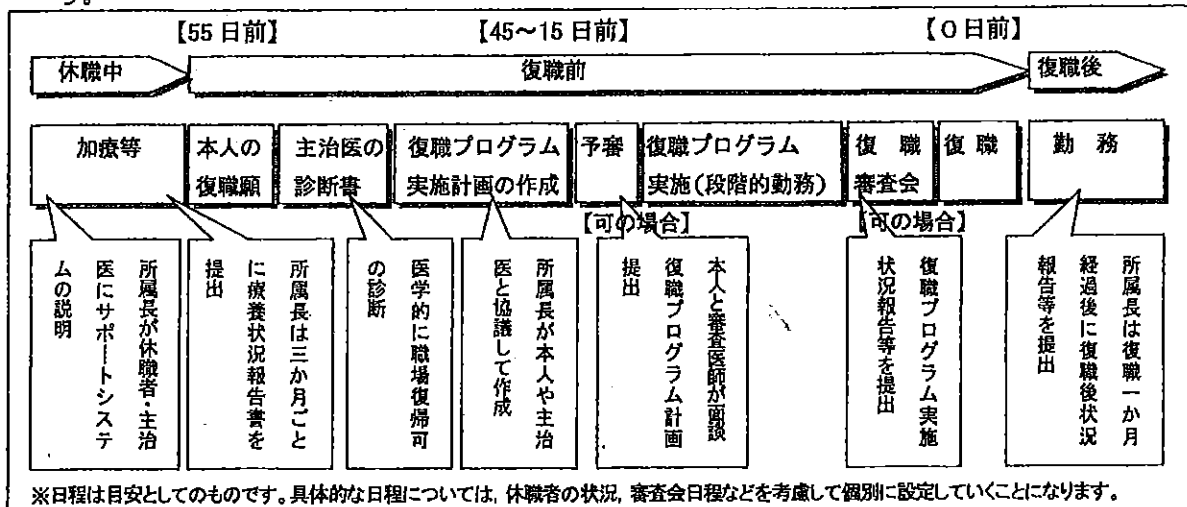
病気休暇から復帰する際、円滑な復帰と病気の再発防止を目的として、次のように取り扱います。

- 1か月を超える病気休暇(精神疾患)から復帰する際には、学校において病気休暇の期間中に任意の経過観察を1週間程度実施し、復帰して勤務できる状態かどうかを確認します。
- 経過観察の結果、復帰が困難であると校長が判断した場合には、主治医と連携の上、引き続き病気休暇又は休職の手続を行います。
- 経過観察を実施した場合には、その報告を指定された様式によって、職員が復帰する前までに教育委員会に報告します。

(4) 病気休職(精神疾患)から復職する際の取扱い～広島県教職員職場復帰サポートシステム～

(詳細は第3章 P.52～58 を確認してください。)

精神疾患による休職者の円滑な復職を図るため、所属長が本人、主治医等と連携を図りながら、休職中の状況把握、復職に向けての復職プログラムの実施、復職後の受入体制の整備等を行っていくものです。



(5) 広島県公立学校復職トレーニング(詳細は第3章 P.59～65 を確認してください。)

精神疾患による病気休職者の職場への円滑な復職を支援し、復職後の再発防止を目的として、公立学校共済組合中国中央病院と広島県教育委員会が復職に向けたトレーニングを実施するものです。

トレーニングの概要

○対象者

広島県教育委員会が任命権を有する公立学校の主幹教諭、指導教諭及び教諭で、精神疾患による病気休職者

○実施場所

公立学校共済組合 中国中央病院 (福山市御幸町上岩成 148-13)

○実施内容

何人かのグループで行われます。

①集団精神療法

目的：同じ立場の人と話し合い、孤独感を緩和する。

周囲の体験や意見から自身を振り返り、復職後の再発防止のヒントを得る。

内容：テーマを設定し、テーマに沿って話し合う。

(テーマ例：休職に至った経緯、復職に向けての不安、ストレス対処法等)

②リラクゼーション

目的：ストレスマネジメント学習・リラクゼーション体験(ヨーガストレス解消法)を行うことでストレス対処の幅を広げる。

内容：ストレスマネジメント講義、ヨーガ体験

③模擬授業

目的：教壇に立つ感覚を取り戻し、自信回復につなげる。

教師をもう一度やってみたいという動機付けを高める。

内容：模擬授業事前作業(授業実施においての不安や工夫の発表・共有 等)

指導案作成(略案や指導案の作成、感想の発表・共有 等)

模擬授業(模擬授業実施、フィードバック 等)

○実施期間

3か月間に毎週1回の計11回を基本としてトレーニングを実施します。

第1期 5月～ 7月

第2期 10月～12月

○スタッフ

心理療法士(臨床心理士)を中心に医師及び教育専門家が対応します。

なお、このトレーニングは任意のものであり、広島県教職員職場復帰サポートシステム実施の前提となるものではありません。また、参加に当たっては、主治医の同意が必要です。

4 管理職自身のメンタルヘルス

管理職は、幼児・児童・生徒の教育活動の実施、教職員の人事管理、地域や保護者への対応等、学校経営全般にわたって大きな責任を負っており、精神的な負荷を感じながら職務の遂行に当たることが少なくありません。

また、加齢による体力の低下や持病の悪化等、身体の不調が現れてくる時期でもあります。

管理職も教職員と同様に、一人で問題を抱え込まずに、関係機関や他校の管理職、またこれまでに築いてきた人間関係を最大限に生かし、アドバイスや協力を得ることが大切です。

仕事にメリハリをつけ、休日にはしっかり気分転換を図ることも必要です。

病気休暇に係る関係規定

■職員の勤務時間及び休暇等に関する条例

(特別休暇)

第十三条 特別休暇は、負傷又は疾病、(中略)その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として人事委員会規則で定める場合における休暇とする。この場合において、人事委員会規則で定める特別休暇については、人事委員会規則でその期間を定める。

(特別休暇及び介護休暇の承認)

第十五条 特別休暇(人事委員会規則で定めるものを除く。)及び介護休暇については、人事委員会規則の定めるところにより、任命権者の承認を受けなければならない。

■職員の勤務時間及び休暇等に関する規則

(特別休暇)

第十条 条例第十三条の人事委員会規則で定める場合は、次の表の上欄に掲げる場合とし、その期間は、それぞれ同表の下欄に定める期間とする。

休暇を受ける場合	期間
八 負傷又は疾病(予防接種による著しい発熱等の場合を含む。)	医師の証明等に基づいて最小限度必要と認める日又は時間

(特別休暇の請求)

第十三条 特別休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ任命権者に請求しなければならない。ただし、病气、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、遅滞なく、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

2 職員は、特別休暇を請求しようとする場合において、その休暇の期間が週休日、勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて引き続き六日を超えるものであるときは、医師の診断書その他勤務しない事由を証明するに足る書類を任命権者に提出しなければならない。

休職に係る関係規定

■地方公務員法

(降任、免職、休職等)

第二十八条

2 職員が、左の各号の一に該当する場合には、その意に反してこれを休職することができる。

一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合

■職員の分限に関する手続及び効果等に関する条例

(降任、免職及び休職の手続)

第二条 任命権者は、(中略)同(地方公務員法第二十八)条第二項第一号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、医師二名を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。

2 職員の意に反する降任、免職及び休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

(休職の効果)

第三条 (地方公務員)法第二十八条第二項第一号の規定に該当する場合における休職の期間は、三年をこえない範囲内において、休養を要する程度に応じ、個々の場合について、任命権者が定める。

2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であつても、その事故が消滅したと認められるときは、すみやかに復職を命じなければならない。

第四条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職者は、休職の期間中、条例で別段の定をしない限り、いかなる給与も支給されない。

■職員の給与に関する条例

(休職者の給与)

第二十一条

3 職員が前二項以外の心身の故障により地方公務員法第二十八条第二項第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満二年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び寒冷地手当のそれぞれ百分の八十並びに期末手当及び勤勉手当を支給することができる。

第2章

学校におけるメンタルヘルス対応事例

第2章 学校におけるメンタルヘルス対応事例

事例1 初めての経験に苦勞する中、家庭環境の変化により精神的負担が増大 (中学校 40歳代)

4月、校内人事で初めて特別支援学級（4人）を担当することになった。

これまでの学校の対応では、学校での生徒の様子が家庭に十分伝わらないという不満を持つ保護者がおられたので、生徒の様子を細かに説明するなど丁寧な対応に心掛けた。

一方、個別の指導計画など初めて作成する書類が負担になっていた。

そんなとき、自分の家族が病気により入院し、介護が必要な状況となった。

仕事と介護で、いつも気持ちりが張りつめる状態が続き、学校にいるとき、何でもない段差につまずいたり、階段から落ちたりするようになった。

5月に校長に相談し、心療内科を受診。「適応障害」と診断され、病気休暇を取得後、休職発令を受け、その後約1か月間の復職プログラムを経て復職した。

■対応の状況

教諭は、ぼーっとしていて階段から落ちたことをきっかけに校長に相談した。

校長は、教諭の変調に気が付き始めたころ、教諭から相談を受けた。その際、話をよく聴き、「病院を受診し、少し休んではどうか。」と助言した。

教諭は、心療内科を受診。「適応障害」の診断を受け、病気休暇を取得、その後休職発令を受け、通院治療を行い、約1か月間の復職プログラムを経て復職した。

復職に当たっては、特別支援学級の担任を離れ、専門の教科の指導を担当した。

【教諭が良かったと思う対応】

校長によく話を聴いてもらい、早期に治療に専念できた。

病気休暇を取得することで病気の治療に専念でき、ゆとりができた。

家族が病気を理解し、支えてくれた。

復職プログラム中、職場の同僚が普通に接してくれた。

復職後は、専門の教科を自信をもって指導でき、ストレスを感じなくなっていると思う。

専門医の診療を受け、気持ちが楽になった。

【こうしていればもっと良かったと思うこと】

周りに相談して一人で抱え込まないようにすればよかった。

休暇制度などを確認する機会があればと思う。

復職プログラム等の連絡はもう少し早めに知らせて欲しかった。

医者から趣味を持つように助言された。

■精神疾患の予防・早期対応のポイント

○相談しやすい人間関係、職場の雰囲気づくりが大切

上司や同僚に気軽に相談できる人間関係の構築や職場の雰囲気づくりが大切です。日ごろからお互いにあいさつや声掛けなどを行い、職場において、話がしやすい雰囲気づくりに努めましょう。

特に管理職は、あいさつなどを通して教職員の表情をよく見るなど、教職員の健康状態に気を配り、変調に気付いたら躊躇せず教職員の話聴いてみるなど、教職員が悩みを抱え込まないように早めの対応をすることが重要です。

○1年目に注意

転任して1年目や新たな校務分掌を受け持つなど、初めての経験をする場合は、ベテランの教職員であっても、精神的・身体的負担が掛かるものです。管理職は、特に採用1年目や転任1年目の教職員に注意し、日ごろから教職員の話聴くなどして、日常的に健康観察を行うことが重要です。

■チェックポイント

教職員が相談しやすい雰囲気づくりを心掛けているか。	
教職員から話を聴く場合は、教職員の話にしっかりと耳を傾けているか。	
教職員に声を掛ける場合、相手の性格に配慮しているか。	
初めての職務を受け持たせる場合、本人の仕事ぶりや進み具合を観察しているか。	

事例2 転任して生徒との人間関係がうまくいかず、精神的に追い込まれた (高等学校 40歳代)

前任校では、生徒との人間関係はうまくいっており、生徒指導には自信があった。4月に転任し3年生の担任となった。担任経験もあり、当初はさほど不安もなかったが、前任校とは生徒の様子が違うと感じていた。

学習指導面でも生徒指導面でも課題がある生徒たちに、誠心誠意対応したが、しらけたムードが漂い、空回りをする日々が続いた。精神的にこたえたのは、生徒の反応がないことだった。反発されれば対応する術もあるのに、無視されるとやりようがなかった。

次第に体がだるくなり、自分の指導に自信がなくなってきた。6月ごろから、出勤することがづらくなり、年休を取得することが多くなった。そして、同僚に気力がわかないと相談した。

7月に管理職の勧めもあり、心療内科を受診。「抑うつ状態」と診断され、2か月間の病気休暇を取得し、更に1か月間の病気休暇を取得。その後1週間の経過観察を経て職場復帰した。

■対応の状況

教諭は、体がだるくなり、気力がなくなってきたことを同僚に相談した。同僚は、校長にそのことを伝えた。校長は、日ごろから教諭の様子が気になっていたこともあり、教諭から様子を聞いた。

校長は心療内科への受診を勧め、教諭は妻とともに受診した。心療内科では「抑うつ状態」の診断を受け、2か月間の病気休暇を取得した。症状の改善はみられたが、万全を期すために更に1か月間の診断を受け、病気休暇を取得し通院治療した。その後1週間の経過観察を経て職場復帰した。

復帰に当たっては、担任を離れ、当該学年以外の授業を担当した。また、自分の専門の部活動を受け持った。

【教諭が良かったと思う対応】

早い時期に専門医の診察を受けることができた。

病気休暇を取得することで家族と接する時間が多く持てた。

休日には、自分の子どもと外に出るようにした。

自分の子どもの存在が大きく、子どものために復帰しなければならないと強く思った。

復帰後は、自分の専門の部活動を受け持つことで、やりがいを感じている。

【こうしていればもっと良かったと思うこと】

生徒の状態については、スクールカウンセラーに相談していたが、自分の悩みをもっと周囲に積極的に話しておけば良かった。

あれもこれも抱え込むのではなく、割り切ることが大切であった。

■精神疾患の予防・早期対応のポイント

○プレッシャーを感じたときに解消する手立てを持たせること

何もかも抱え込み過ぎず、割り切ることも大切です。プレッシャーを感じたときは、趣味やスポーツなど、ストレスを発散できる手立てを持つと良いでしょう。

また、日ごろから声を掛け合い、ストレスを感じない職場環境をつくることも大切です。

○生徒指導や学級経営などの指導方針を共通理解すること

生徒指導や学級経営等において、指導目標や指導方針、具体的な指導方法等を明確にし、全ての教職員の共通理解を図ることが大切です。そうすることで、組織的な対応が可能となり、指導がうまくいかない場合の相談や助言がしやすくなります。

■チェックポイント

異動して1年目の教職員に対しては、意識して表情や仕事ぶりを観察しているか。	
幼児・児童・生徒の状況について、情報の共有はできているか。	
生徒指導や学級活動において、具体的な指導方針・方法等が共有されているか。	
復帰・復職に当たって、無理なく職務に復帰できるよう業務の分担に配慮しているか。	

事例3 研究のまとめを任されたものの、うまく進まず、不安と焦りに追い詰められた (中学校 40歳代)

新年度、初めて研究主任を命じられた。昨年度まで研究を中心に進めてきた校長と研究主任は、年度末人事で他校に異動となっていた。

夏季休業期間に入り、校長から、10月に行われる公開研究会に向け、研究のまとめを2学期開始までに作成するよう命じられた。

昨年度まで研究を中心に進めてきた前校長と前研究主任がいない中、昨年度のデータ分析・考察を誰にも相談できず、一人で作業を行わなければならない状況であった。

このような状況の中、うまくまとめが進まず、公開研究会までに間に合わなくなるのではないかと不安が生じ、徐々に集中力がなくなり、無力感と焦燥感に襲われるようになった。睡眠も十分取れず、仕事が手に付かない状態となった。

2学期が始まろうとする8月の下旬、教頭に相談し専門医への受診を勧められ、心療内科を受診。「抑うつ状態」と診断され、3か月間の病気休暇を取得、1週間の経過観察を経て職場復帰した。

■対応の状況

教諭は、研究のまとめの提出期限が迫ってきたところで教頭に相談した。

教頭は、教諭から状況を聴く中で、「病院を受診し、少し休んではどうか。」と助言するとともに、校長にこの状況を報告した。

校長は、教諭の状況を理解し、公開研究の担当から外すこととした。

教諭は、心療内科を自分で探し受診。「抑うつ状態」の診断を受け、3か月間の病気休暇を取得し、通院治療。1週間の経過観察を経て復帰した。経過観察中、同僚は普通に接した。

復帰に当たっては、研究主任から離れ、経験のある進路指導の分掌を担当した。

【教諭が良かったと思う対応】

教頭に話を聞いてもらい、専門医を受診するきっかけができた。

家族が病気を理解し、支えてくれた。

経過観察中、復帰後、職場の同僚が普通に接してくれた。

復帰後は、経験のある進路指導の分掌に就かせてもらった。

管理職からの声かけが増えた。

【こうしていればもっと良かったと思うこと】

周りに相談して一人で抱え込まないようにすると良かった。時には人に頼ることも必要。

精神疾患に対する知識を持ち、病気とうまく付き合うことも大事。

病院探しに苦労した。

■精神疾患の予防・早期対応のポイント

○任せた仕事の進捗確認や状況把握、必要に応じて支援が必要

教職員に仕事を任せただけの場合、任せっ放しになっていないでしょうか。管理職は、職場での教職員の表情や仕事振りに目を配り、順調に進んでいるか、行き詰まってないか、進捗状況を把握し、行き詰まっているところがあれば、教職員から原因や悩みを聞き取り、必要な支援を行う必要があります。

また、教職員が一人で仕事を抱え込むことなく、組織で対応できるよう、普段から体制を整えておくことが必要です。

○分掌の引継ぎがうまく行われているか留意を

校内で情報が共有できるよう、普段から資料整理を行い、いつでも誰でも利用できるよう整えておくことが必要です。

また、校務分掌において、中心的な役割を担っている教職員の後任を想定し、その教職員に補佐的な役割を持たせることで、円滑に引継ぎができるよう配慮しておくことも必要です。

主任等が異動した場合にも、管理職は引継ぎがうまく行われているかどうか確認しておくことが必要です。

■チェックポイント

初めての職務を受け持たせる場合、本人の仕事ぶりや進み具合を観察しているか。	
仕事ぶりや進捗状況を確認して、助言や支援をしているか。	
復帰・復職に当たって、無理なく職務に復帰できるよう業務の分担に配慮しているか。	
復帰・復職に当たって、他の教職員の協力体制はできているか。	

事例4 担当する部活動において成果が出ないことが精神的負担に (高等学校 40歳代)

野球部を担当して5年目となる。ここ2年間はなかなか成果が出ず、もともと神経質な性格でもあり、自分の指導方法に悩んでいた。いろいろと指導方法を研究して取り組んでみるものの成果につながらず、特に、新年度になってからは、成果の出ない自分の指導方法に対して保護者から批判が上がるようになった。

そのことで、ますます何とか成果を上げなければと焦るようになり、6月頃からは体がだるくなるなど体調に変化が見られるようになった。

日ごろから校長や同僚の教職員に、指導についての相談をしていたが、6月末に体調の変化について校長に相談し、躊躇しながらも心療内科を受診。「自律神経失調症」と診断され、3か月間の病気休暇を取得した。その後1週間の経過観察を経て職場復帰した。

■対応の状況

教諭は、体がだるく、やる気が出なくなったことなど、心身の変調に不安を感じ、校長や同僚に何度か相談した。

相談を受けた校長は、当初は教諭を励ます言葉を掛けていたが、教諭の様子が深刻であることから励ますことをやめ、「無理をせず、休んではどうか。」と助言した。

教諭は、躊躇したが、配偶者にも相談した上で、心療内科を受診。「自律神経失調症」の診断を受け、3か月間の病気休暇を取得し、通院治療。1週間の経過観察を経て復帰した。

復帰に当たって、校長は、不調となった原因を取り除くことが必要と考え、部活動についても他の部の担当とした。

【教諭が良かったと思う対応】

校長をはじめ職場内に相談しやすい雰囲気があった。

病気休暇を取得することで自分を見つめ直すことができた。

経過観察では、徐々に学校にいる時間を延ばしていったので、無理なく復帰に向けた準備ができた。

復帰後は、担当する部活動が変わり、意欲を持って指導できている。

【こうしていればもっと良かったと思うこと】

思うようにいかないことについて、気にし過ぎないようにすると良かった。

相談機関があることを知らなかった。

もう少し早く医師に相談していれば良かった。

■精神疾患の予防・早期対応のポイント

○職員の話をよく聞くこと

多くの教職員は、幼児・児童・生徒への指導や保護者への対応、職場の人間関係等、何かしらの悩みを抱えています。管理職は、教職員の表情や言動から、おかしいと感じたら、躊躇せずその職員から話をよく聴くことが大切です。

また、必要に応じて専門医への受診を勧めることも大切です。

○精神的な負担の軽減を

精神疾患の原因がある程度特定できる場合、教職員の症状が深刻なものとなる前に、負担となっている担当業務から外す等、具体的に教職員の精神的な負担の軽減をすることが大切です。

また、復帰前の経過観察や復帰後においても、段階的に通常の勤務に近づけていくなど、教職員の状況に配慮した対応が求められます。

■チェックポイント

教職員が相談しやすい雰囲気づくりを心掛けているか。	
教職員の表情や健康状況に気を配り、気になる場合は声をかけているか。	
教職員から話を聴く場合は、教職員の話にしっかりと耳を傾けているか。	
復帰・復職に当たって、無理なく職務に復帰できるよう業務の分担に配慮しているか。	

事例5 新たな部活動顧問となった中で生徒・保護者とトラブル (高等学校 40 歳代)

新しく異動した高校で、バスケットボール部の監督をすることとなった。これまで自分が行ってきた指導方法を取り入れようとしたところ、数名の生徒が反発し、それに併せて保護者がこれまでの指導者とやり方が違うと不満を述べるようになってきた。

さらに、関節痛の持病があり、時々、生徒と一緒に練習することが難しいことがあるため、生徒・保護者の不満が増した。

その結果、夜眠れないなど精神的に不安定な状態が続き、監督から身を引きたいと思ったが、周囲に迷惑を掛けることを避けたいとの思いから、言い出せなかった。

そのような中、心療内科を受診したところ「適応障害」との診断を受け、病気休暇を取得した後、休職発令を受け、約1か月間の復職プログラムを経て復職した。

■対応の状況

校長は、教諭が病気休暇を取得するに当たり、別の指導者を確保するなど部活動の指導体制を整えるとともに、教諭に対して「学校や部活動のことは気にしなくていいから、安心して治療に専念するように。」伝えた。

併せて、校長は教諭の配偶者に対して直接会って話をし、学校での状況を伝えるとともに、家庭で治療に専念してもらうことを最優先に考えてほしいと伝えた。

教諭は、病気休暇を取得した後、休職発令を受け、通院治療に専念し、その後約1か月間の復職プログラムを経て復職した。

復職プログラムの際、校長は、教諭と人間関係のあった教職員に声をかけさせるようにした。

【教諭が良かったと思う対応】

病気休暇の取得に当たり、管理職から「何も気にしなくていいよ。」と言ってもらった。

家族も病気を理解し、世間体も気にせず接してくれた。

同僚が悩みを聞いてくれ、誰一人プレッシャーをかけることはなく、復職の際にも「戻ってこられてよかったね。」との言葉をもらった。

【こうしていればもっと良かったと思うこと】

早く心療内科を受診し、適切な治療を行っていたら良かった。

公立学校共済組合のメンタルヘルス等相談事業も利用してみれば良かった。

■精神疾患の予防・早期対応のポイント

○安心して病気の治療に専念できる支援が大切

不調を感じながらも、自分が休むことで周囲に迷惑が掛かるのではないかと思い、悩みを相談しにくかったり、休暇を取得することを躊躇したりするケースがあります。

管理職は、教職員の心身の変調に気付いたら必要な治療が受けられるよう早目の対応が必要です。

同僚は、悩みを抱えた教職員に気付いたら早めに管理職に相談し、管理職は速やかに学校全体で支援できる体制を整えていく必要があります。

○生徒・保護者とのトラブルは組織で対応

教職員と生徒や保護者との間でトラブルが生じた場合、教職員が問題を抱え込んでしまい、問題の解決が困難になるばかりか、当該教職員の精神的負担が大きくなる場合があります。

トラブルが生じたら、当該職員は速やかに主任や主幹教諭、管理職に報告・相談し、問題解決のための対応を組織的に行うよう、日頃から指示しておくことが大切です。

管理職は、問題の解決に当たる体制を整えるとともに、普段から面談などで教職員がトラブルを一人で抱え込んでいないかなど、状況把握に努める必要があります。

■チェックポイント

異動して1年目の教職員に対しては、意識して表情や仕事ぶりを観察しているか。	
幼児・児童・生徒・保護者等とトラブルが発生した場合は、速やかに報告されているか。	
トラブル等の相談を受けた後、その後の経過を把握しフォローしているか。	
病気休暇取得に当たって、他の教職員の協力体制はできているか。	

事例6 教職員の人間関係が損なわれていく中で、同学年の人間関係が負担に
(小学校 50 歳代)

4月、校内人事で学年2クラスあるうちの1つのクラスを担当することになった。

同学年のもう1名の担任と相談し、協力しながら学年を運営していこうとしたが、意見が合わないことがあり、次第に相談しにくい状態になった。その後も相手から辛く当たられ負担となった。

管理職に相談したが、状況は改善されなかった。他学年の同僚は皆多忙であり、相談しにくい雰囲気があった。

2学期に心療内科を受診。「適応障害」と診断され、週1回通院していた。12月から約4か月間の病気休暇を取得。その後1週間の経過観察を経て職場復帰した。

■対応の状況

教諭は、管理職に相談したが、状況は改善されなかった。体調に変調を感じて2学期に専門医を受診した。

「適応障害」の診断を受け、通院治療を継続していたが、医師の勧めもあり、4か月間の病気休暇を取得し、治療に専念した。その後1週間の経過観察を経て復帰した。

復帰後の勤務を経て、現在は異動により別の学校に勤務している。現在、服薬や通院はない。

【教諭が良かったと思う対応】

専門医の勧めを受けて、一定期間の病気休暇を取得して治療に専念することとした。

病気休暇中は、学校のことを考えないようにした。

病気休暇中、家族が支えとなり自分と向き合うことができた。

経過観察が、復帰のための助走となった。

【こうしていればもっと良かったと思うこと】

周りが皆自分のことで精一杯という状況であった。厳しい状況だというサインを感じていたなら、周りの者と一緒にサポートを行えば良いと思う。

自分がダメだと思ったらSOSを出す勇気が必要だと思う。

教師をやっている良かったと思える状況を作る（例えば自分が楽しいと思う授業をする。）ようにすると良いと思う。

■精神疾患の予防・早期対応のポイント

○相談しやすい人間関係、職場の雰囲気づくりが大切

上司や同僚に気軽に相談できる人間関係の構築や職場の雰囲気づくりが大切です。日ごろからお互いにあいさつや声掛けなどを行い、職場において、話がしやすい雰囲気づくりに努めましょう。

特に管理職は、あいさつなどを通して教職員の表情をよく見るなど、教職員の健康状態に気を配り、教職員の心身の変調に気付いたら、その教職員の話をお聴いてみるなど、教職員が悩みを抱え込まないように早めの対応をすることが重要です。

○サインを見逃さない

教職員から発せられるサインを見逃さず、適切に対応していくことが必要です。サインは年齢の老若にかかわらず、いろいろな形で現れます。特に管理職は、日ごろから教職員の状況に気を配り、表情や言動等の変化を感じたら遠慮なく声を掛けるなど、サインを見逃さないように努めましょう。特に、教職員から直接申し出があった場合は、真摯に対応することが重要です。

■チェックポイント

教職員の表情や健康状況に気を配り、気になる場合は声を掛けているか。	
教職員が相談しやすい雰囲気づくりを心掛けているか。	
教職員から話を聴く場合は、職員の話にしっかりと耳を傾けているか。	
職員室等での会話や発言に気を配り、教職員間の人間関係を把握しているか。	

事例7 保護者からの厳しい要望を一人で抱え込んでしまったことが精神的負担に
(特別支援学校 40歳代)

4月の定期人事異動で特別支援学校に異動し、発達障害のある生徒の担任となった。

2学期、当該生徒が他の生徒に暴力を振るうなど、危険行為を繰り返すようになった。学校の指導方針を保護者に繰り返し説明したが、全く理解が得られず、かえって厳しい要望を突き付けられることとなった。

同僚や管理職にも相談し助言や支援を受けながら対応したが、解決に至らないまま、自分一人で問題を抱え込んでしまい、孤立感が強まった。

保護者への難しい対応を迫られる中、夜中に目が覚めたり、手足のしびれや発汗、胸への強い圧迫を感じ始め精神科を受診。「うつ状態」と診断され、2月から約2か月間の病気休暇を取得した。

その後、1週間の経過観察期間を経て、新年度の4月1日から職場復帰したが、十分に快復しないまま復帰してしまい、再度3か月間の病気休暇を取得することとなった。2回目の病気休暇中は復帰を焦らず、じっくり治療に専念し、1週間の経過観察を経て職場復帰した。

■対応の状況

精神科を受診した教諭は「うつ状態」と診断され、主治医から、「担任を外してもらうことと、休養を取ること」を指示され、そのことを校長に相談。約2か月間の病気休暇を取得した。

年度替わりの4月から職場復帰するに当たり、校長は主治医の意見をもとに、教諭を当該生徒の担任及び学年から外した。

教諭は、年度替わりで復帰を果たしたが、十分快復しないまま復帰したため症状が悪化し、再度3か月間の病気休暇を取得することとなった。

2回目の病気休暇中は復帰を焦らず、治療に専念することとした。

校長は、教諭の同意を得て通院に同行し、主治医と継続して話をした。その後1週間の経過観察を経て職場に復帰した。

【教諭が良かったと思う対応】

配偶者や子どもが職場復帰を焦らず、見守って支えてくれた。

校長が通院に同行してくれ、主治医と話をしてくれた。

病気休暇中、体力づくり・本を読む・楽器演奏などをしながらじっくり時間をかけて、治療に専念できた。

経過観察中、生徒が温かく迎えてくれた。

特別扱いされず、自然な雰囲気の中で復帰できた。

【こうしていればもっと良かったと思うこと】

自分1人で抱え込まないで、もっと相談すれば良かった。

職場復帰を焦らないようにすれば良かった。

病気休暇の主要な要因となった生徒のクラスで経過観察を行わなくてもよいように配慮して欲しかった。

慣れない職場で先行きに不安があったので、復帰後の将来的な見通しが持てるようにアドバイスがもらえるとありがたい。

■精神疾患の予防・早期対応のポイント

○一人で抱え込まないで相談すること

責任感を持って業務を遂行することは大切ですが、学校は組織で仕事をしているという意識を持たせることが大切です。困ったことや行き詰まったときには、上司や同僚に相談して、一人で問題を抱え込ませないようにしましょう。保護者対応が難しい場合には、管理職が同席するなど、保護者と1対1で対応するのではなく、複数で対応することも重要です。また、早めの報告、連絡、相談を心掛けさせると、問題が大きくなるうちに解決できることもありますし、孤立感を持たせることも少なくなります。

また、保護者対応後の状況についても継続的に把握し、必要に応じてフォローしていくことが大切です。

○体調を整えることが予防の第一歩

病気をしたりけがをしたりしても、気持ちは落ち込むものです。体調が悪いと仕事への意欲も低下します。健康であるために、体を動かして体力づくりをすることも大切ですし、本を読んだり、趣味に興じたりするなど、自分の好きなことを見つけて熱中することもメンタル不調の予防につながります。

まずは、心と体のメンテナンスを心掛け、体調を整えさせることが予防の第一歩になります。

■チェックポイント

教職員の表情や健康状況に気を配り、気になる場合は声をかけているか。	
教職員が相談しやすい雰囲気づくりを心掛けているか。	
異動して1年目の教職員には、意識して表情や仕事振りを観察しているか。	
保護者等と対応するときは、可能な限り、複数で対応するようにしているか。	
トラブル等の相談を受けた後、その後の経過を把握しフォローしているか。	

■チェックポイント(管理職用)

自身や職場の状況についてチェックしてください。

日々のメンタルヘルスの保持に向けて		
1	可能な限り、1日1回は教職員全員に声を掛けているか。	
2	教職員に声を掛ける場合、相手の性格に配慮しているか。	
3	教職員の表情や健康状況に気を配り、気になる場合は声を掛けているか。	
4	教職員が相談しやすい雰囲気づくりを心掛けているか。	
5	教職員から話を聴く場合は、相手の話にしっかりと耳を傾けているか。	
6	職員室等での会話や発言に気を配り、教職員間の人間関係を把握しているか。	
特に配慮が必要な教職員に対して		
1	異動して1年目の教職員には、意識して表情や仕事を観察しているか。	
2	初めての職務を受け持たせる場合、本人の仕事ぶりや進み具合を観察しているか。	
3	仕事ぶりや進捗状況が気になる場合は助言や支援をしているか。	
幼児・児童・生徒及び保護者等との対応に関して		
1	幼児・児童・生徒の状況について、情報の共有はできているか。	
2	生徒指導や学級活動において、具体的な指導方針・方法等が共有されているか。	
3	幼児・児童・生徒や保護者等と対応するときは、可能な限り、複数で対応するようにしているか。	
4	幼児・児童・生徒や保護者等とトラブルが生じた場合は、速やかに報告されているか。	
5	トラブル等が大きくならないうちに、積極的に対応の場に同席しているか。	
6	トラブル等の相談を受けた後、その後の経過を把握しフォローしているか。	
復帰・復職に当たって		
1	復帰・復職に当たって、無理なく職務に復帰できるよう業務の分担を配慮しているか。	
2	復帰・復職に当たって、他の教職員の協力体制はできているか。	

第3章

メンタルヘルスに係る通知等



平成22年3月31日

各市町教育委員会教育長 様

広島県教育委員会教育長

〒730-8514 広島市中区基町9-42

教職員課

健康福利課

教職員のメンタルヘルスの保持について（通知）

精神疾患による休職者が教職員に占める割合は、依然として高い水準で推移しており、教職員が心身ともに健康を維持して教育に携わることのできるような職場環境を整えることが重要な課題となっています。

このことを踏まえて、広島県教育委員会では、各県立学校長に対して、別紙写しにより、教職員のメンタルヘルス保持のための取組みについて、平成22年3月31日付けで通知したところです。

つきましては、貴教育委員会におかれましても、貴管内の各学校等に周知を図っていただきますようお願いいたします。



文書分類記号 B1210

保存年限

平成22年3月31日

各 県 立 学 校 長 様

教 育 長

(教 職 員 課)

(健 康 福 利 課)

教職員のメンタルヘルスの保持について (通知)

精神疾患による休職者が教職員に占める割合は、依然として高い水準で推移しており、教職員が心身ともに健康を維持して教育に携わることのできるような職場環境を整えることが重要な課題となっています。

については、次の取組みを行い、教職員のメンタルヘルス保持に、より一層努めていただくようお願いします。

○ メンタルヘルスのためのガイドブックの周知等について

国においては、昨年7月、人事院が国家公務員のメンタルヘルスのためのガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」を作成している。その中の「管理監督者のためのガイドブック」(別添)では、心の健康について、職場の上司として知っておくべきことを、早期発見・適切な対応に絞り込んで要約するとともに、「パワー・ハラスメント」に関する注意事項も掲載している。

この資料を参考として、引き続き、円滑な組織運営及び教職員のメンタルヘルスに留意するとともに、この資料について、教職員に周知を図ること。

○ 公立学校共済組合広島支部「産業カウンセラーによる面接相談」の利用について

教職員が、職場、家庭、地域で起こる様々な悩みなどについて、専門的なアドバイスを受けることができる「産業カウンセラーによる面接相談」の相談場所が、平成21年12月から、これまでの広島、岡山に加えて、福山、三次でも相談できるよう拡充されている。秘密は厳守されるので、安心して相談するよう、改めて教職員に周知を図ること。

詳細：http://www.kouritu.go.jp/hiroshima/kousei/kanri/mental_sodan/index.html

管理監督者のためのガイドブック

国家公務員とメンタルヘルス

一人で抱えていませんか



人事院職員福祉局
平成21年7月

目 次

社会が大きく変化しています。職場も職員の意識も変わってきています。-----	2
職場の人間関係が希薄化していませんか。-----	3
実は、心の疾病で休む人が増加しています！-----	4
どうして心の疾病を発症するのでしょうか。-----	5
【特集】「パワー・ハラスメント」について-----	6~8
部下の心の疾病対策① ～コミュニケーションに取り組もう～-----	9
部下の心の疾病対策②～早期発見、早期対応が重要～-----	10
部下の心の疾病対策③ ～まずは部下と話をし、相談を受けましょう～-----	11, 12
部下の状態が深刻な場合～自殺の可能性～-----	13
部下の心の疾病対策④ ～自分で安易に判断せずに相談してください～-----	14
早期発見から受診までのフローチャート（例）-----	15
あなたも一人の職員です。-----	16

～ はじめに～

この冊子は、心の健康について職場の上司として知っておくべきことを、早期発見・適切な対応に絞り込んで要約したものです。

作成にあたっては、内容を大胆に取捨選択しています。

この冊子はあくまで導入にしかすぎません。これを契機として、心の疾病に関心を持ち、積極的な行動を起こしていただくことをお願いいたします。

社会が大きく変化しています。
職場も職員の意識も変わってきています。

① 仕事の内容が変わってきています。

- ・ 課題内容の複雑化・高度化
- ・ 専門化、細分化
- ・ 国際化、グローバル化への対応

② 仕事の仕方が変わってきています。

- ・ ライン中心からスタッフ中心に
- ・ 短期間で結果が求められる
- ・ 個人の責任が重くなっている
- ・ 評価主義、成績主義の浸透

③ 職員の意識が変わってきています。

- ・ 職員間の競争心の激化
- ・ 組織への帰属意識の低下、個人主義の台頭
- ・ 職場のコミュニケーションの低下

このような変化は、公務の職場においても少なからず生じています。部下との接し方についても、その変化に合わせて変えていく必要があります。

あなたが部下の時に体験してきた方法が、現在の職場、部下に適しているとは限りません。