

徳島県教職員の
心の健康づくり計画

平成28年3月改訂

徳島県教育委員会

近年、情報化や国際化等急激に社会情勢が変化する中、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が増加しています。

また、減少傾向にあるとはいえ、全国の自殺者総数は未だ3万人近い状況であり、仕事による心理的負担を原因としてメンタル不調に陥る労働者も年々増加しております。

このような中、教育現場においても教員の多忙化が問題となり、精神疾患による療養・休職を余儀なくする教職員数は高止まり状態にあります。文部科学省がまとめた調査によると、教職員の病気休職者数の約6割が精神疾患であるという結果が示され、これは徳島県においても同様です。

教職員が学校で感じるストレスの多くは、児童生徒や保護者、同僚、管理職との人間関係によるもので、問題を一人で抱え込み、メンタルヘルス不調へ移行することで、指導力の低下につながり、その結果、更に不調を悪化させるという悪循環を招きやすくなります。こうした状況を予防するためにも教職員へのメンタルヘルス対策が重要になっています。

国においては、人事院が「職員の心の健康づくりのための指針」（平成16年3月）を示し、さらに、厚生労働省も「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年3月）を示すなど、事業場におけるメンタルヘルス対策の適切かつ有効な実施を推進しました。また、文部科学省も「労働安全衛生法等の一部を改正する法律の施行について」（平成18年4月）において、「一般の教職員に対して、こころの健康に関する意識啓発や、メンタルヘルス相談室等の相談窓口の設置について周知を図るなどの取組を推進すること、管理職に対してメンタルヘルスに対処するための適切な研修を実施すること」など、対策を求めています。

徳島県教育委員会では、こうした状況を踏まえ、教職員のメンタルヘルス対策が県の教育行政を円滑に推進する上で極めて重要であるとの認識に立ち、管理監督者、教職員、産業医及び産業保健スタッフ等のそれぞれが「教職員の心の健康づくり」について果たすべき役割を明確にするとともに、基本的な事項を適切かつ効果的に実施するため、平成23年3月に「徳島県教職員の心の健康づくり計画」を策定し、メンタルヘルス対策を推進しているところです。

このたび、改正労働安全衛生法（平成26年6月）に基づき、メンタルヘルス対策の一次予防という位置づけで、事業者に「ストレスチェック制度」が義務づけられたことを契機に、本計画を改訂しました。今後、本計画に基づき、全ての教職員また所属において心の健康づくりを推進することの重要性を再認識し、積極的に心の健康づくりを実践していく指針としてくださるようお願いします。

目 次

第1章 心の健康づくりの基本的な考え方	1
第2章 心の健康づくり対策の現状と課題	4
1 メンタルヘルスケア推進に当たっての役割	
(1) 教職員	
(2) 管理監督者	
(3) 産業保健スタッフ等	
(4) 人事労務管理スタッフ	
(5) 専門機関	
2 心の健康づくりのための課題と対策	
(1) 一次予防（実態の把握と予防的対策）	
(2) 二次予防（早期発見・早期対応）	
(3) 三次予防（職場復帰及び再発防止）	
第3章 自殺防止対策	13
第4章 個人情報の保護	14
第5章 心の健康づくり計画の評価及び計画の見直し	15

第1章 心の健康づくりの基本的な考え方

心の健康づくりは、教職員自身がストレスに気づき、これに対処することの必要性を認識することが重要である。

しかし、職場には教職員自身の力だけ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、心の健康の保持増進のための基本的な措置（以下「メンタルヘルスケア」という。）を適切かつ有効に実施していくためには、教職員自身による取組に加え、職場において組織的かつ計画的に心の健康づくり対策を推進していくことが、円滑な教育行政を遂行する上で最も重要である。

そのためには、「教職員」、「管理監督者」、「産業保健スタッフ等」、「人事労務管理スタッフ」等が、メンタルヘルスケアにおける各々の役割を果たすとともに、適切に連携を図る等、職場におけるメンタルヘルス対策の積極的な取り組みが必要であることから、「心の健康づくり計画」を策定し、継続的かつ計画的に教職員のメンタルヘルス対策を推進する。

1 心の健康づくり体制

教職員の心の健康づくりは、徳島県教育委員会職員安全衛生管理規程に基づき、衛生管理体制を有効に機能させるとともに、必要に応じて家族や主治医、専門機関等との連携や協力を得ながら推進する。

(1) 総括安全衛生管理責任者(副教育長)

心の健康づくり全体の責任者であり、管理監督者、産業保健スタッフ、教職員等に指示し、組織的、計画的、かつ体系的な対策を実施する。

(2) 管理監督者(各課長, 所・館長, 学校長)

管理監督者の職務には、労働者の人事管理及び健康管理が含まれ、日常的に直接教職員と接する点からも、心の健康づくりを推進する上で中心的な役割を担う。

- ① 心の健康づくりに関する正しい知識と適切な対応方法を身につけるよう努める。
- ② 教職員のメンタルヘルス不調に早期に気づき、対応できるよう心がける。
- ③ 職場の産業保健スタッフ等と連携して職場環境の改善や、教職員の相談対応などセルフケアへの支援を行う。
- ④ 外部の医療機関や相談機関に関する情報を収集し、必要に応じて活用を図る。
- ⑤ 教職員の業務が過重にならないよう業務配分に配慮する。

(3) 産業保健スタッフ等

① 衛生管理者・安全衛生推進者(各所属において選任された者)

衛生管理担当として管理監督者を補佐するとともに、産業保健スタッフ等との連携を強化する。

- ア 産業保健スタッフ等の助言を踏まえ、管理監督者と連携して職場研修等を企画し実施する。
- イ 職場巡視による職場環境の把握、改善等を行う。

② 産業医等(事務局及び教育機関:産業医, 県立学校:職員健康管理医)

専門的な立場から教職員や管理監督者を支援し、情報の収集及び提供、助言及び指導等を行う。

- ア 就業上の配慮が必要な場合は、管理監督者に対して意見を述べる。
- イ 主治医等の事業場外資源との連絡調整に専門的な立場から関わる。
- ウ 過重労働者に対して面接指導を実施する。

③ 産業保健スタッフ(教職員相談事業専門相談員, 福利厚生課担当職員等)

教職員の心の健康の保持増進及び心の健康問題の発生予防のために専門的な立場から関わる。

- ア メンタルヘルス相談, 予防指導, 職場復帰及び職場適応の支援, メンタルヘルスに関する普及・啓発等, 教職員及び管理監督者を支援する。
- イ メンタルヘルス対策が円滑に実施されているかどうかを確認し, 必要な場合は, 改善等について助言を行う。

(4) 人事労務管理スタッフ(教育総務課及び教職員課の人事担当職員)

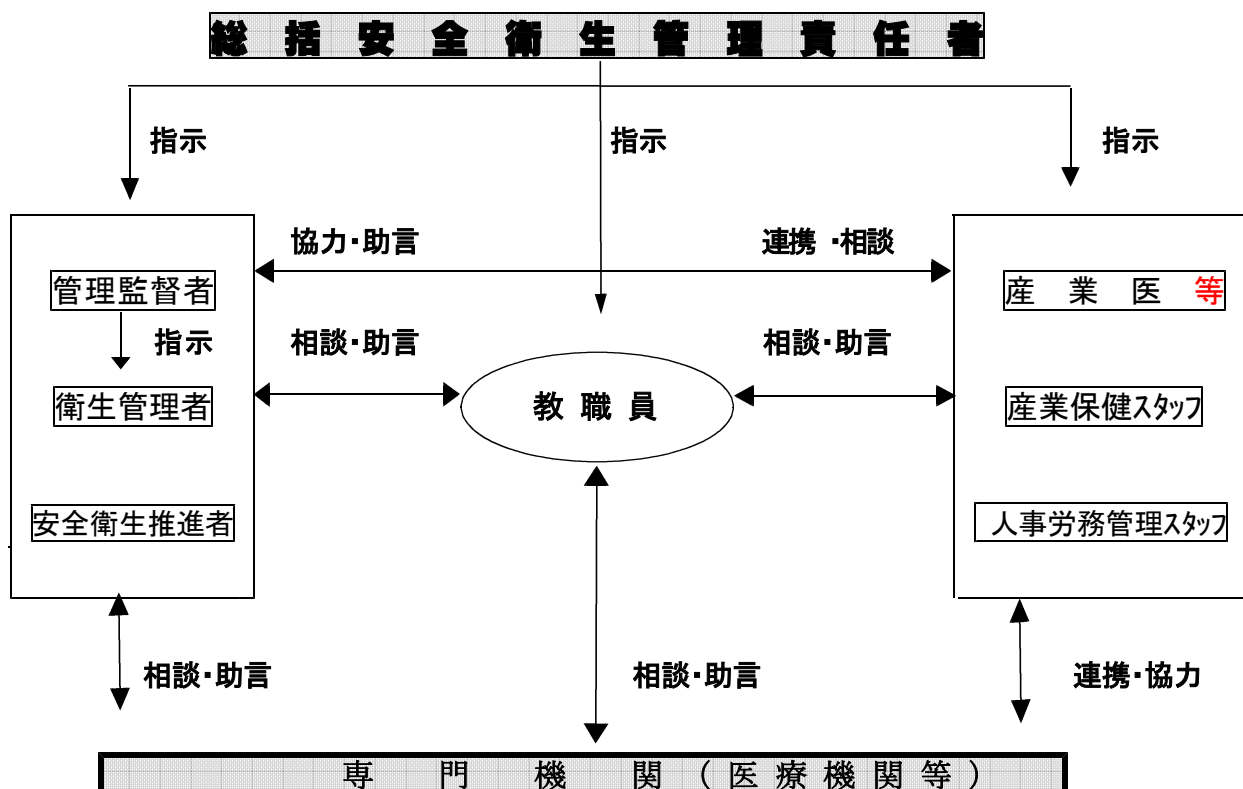
教職員の任用, 配置等の事務に携わる「人事労務管理スタッフ」は, 管理監督者だけでは解決できない人員配置, 人事異動, 職場の組織等, 人事労務管理が心の健康に及ぼす具体的な影響を把握し, 教職員が能力を十分に発揮できるよう, 教職員個々の適性等に応じた人事配置に取り組む。

また, 精神性疾患により病気休暇, 休職していた教職員の職場復帰に関し, 産業保健スタッフ等と連携し, 人事管理の立場から「管理監督者によるケア」を支援する。

(5) 専門機関(医療機関, 相談機関等)

外部でメンタルヘルス対策の情報提供, 助言や支援を行う機関及び専門家であり, 必要に応じて, サービスを活用する。

【 心の健康づくり体制図 】



【心の健康づくりにおける組織の役割】

組 織	役 割
総括安全衛生委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県教育委員会における教職員の健康障害の防止及び健康の保持増進を図るための基本となるべき対策について調査審議する。 ・ 「心の健康づくり計画」の策定及び見直しを行う。
各衛生委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各所属における教職員の危険及び健康障害の防止や健康の保持増進を図るための基本対策に関することを調査審議する。
徳島県教職員 復帰審査会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 徳島県教育委員会教育長の諮問に応じ、教職員の精神性疾患に係る健康状況について、職場復帰の可否を審査する。

第2章 心の健康づくり対策の現状と課題

心の健康づくりは、教職員の心の状況に応じてなされるべきであり、次の3段階に区分し、適切に対策を実施しなければならない。

【3段階の対策】

- 「一次予防」・・・実態の把握と予防的対策
- 「二次予防」・・・早期発見・早期対応
- 「三次予防」・・・職場復帰及び再発防止

心の健康づくりのための課題と対策については、4つのケアが適切に継続的かつ計画的に実施されるよう、それぞれの職務に応じた内容で教育研修や情報提供を実施する。

【4つのケア】

- 「セルフケア」
- 「産業保健スタッフ等によるケア」
- 「管理監督者によるケア」
- 「専門機関によるケア」

また、メンタルヘルスケアの推進に当たっては、「教職員」、「管理監督者」、「産業保健スタッフ等」、「人事労務管理スタッフ」及び「専門機関」が、それぞれの役割を果たすとともに、適切に連携を図ることが必要である。

1 メンタルヘルスケア推進に当たっての役割

(1) 教職員(管理監督者自身を含む)

教職員自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減あるいはこれに対処する「セルフケア」の重要性を認識する。

① 心の健康の保持増進

- ア 睡眠、休養等により心身の疲労回復に努める。
- イ 適度な運動を取り入れて、積極的に心身の健康の保持増進を図る。
- ウ 良好な人間関係をつくるなど身近な職場環境の改善を行い、ストレス要因の軽減及び除去に努める。

② ストレスへの気づき

- ア ストレスへの気づきが重要であることを認識し、ストレスチェック等を利用することにより、自身の心の健康状態を把握する。
- イ 職場内外の情報等も活用し、ストレスコントロールを行う。

③ ストレスへの対応

- ア ストレスを蓄積させないよう、趣味、スポーツ、娯楽等によりストレス解消するとともに、過剰なストレス状態にある場合は、十分な休養をとる等、心のエネルギーの充電に努める。
- イ 各種の研修や自己啓発によりストレスに関する知識を習得し、ストレスの予防、軽減及びストレスへの対処法を習得する。

④ 自発的な相談

- ア 必要に応じ、管理監督者等に心の状態を報告する。
- イ 職場内外の相談窓口利用や医療機関への受診、友人等の支援を得ることにより、職場や家庭の悩み等のストレス要因の早期解決を図る。

(2) 管理監督者

教職員と日常的に接する管理監督者が、教職員の心の健康状態を把握するとともに、職場環境等の改善に取り組み、また、教職員からの自発的な相談に対応する。教職員の健康管理の責任者として、「管理監督者によるケア」を実践する。

① セルフケアへの支援

- ア 部下である教職員が心の健康に関する正しい知識を習得できるよう、研修等への参加を積極的に支援する。
- イ 教職員の積極的なストレスチェックの利用を勧奨し、心の健康状態の把握を促す。

② 職場環境等の改善

- ア 日常的に相談しやすい職場の雰囲気になるよう努める。
- イ 教職員の勤務状況や健康状態を把握するとともに、業務の進め方等を工夫し、超過勤務の縮減を図る。
- ウ ストレスチェックの集団分析結果を参考に、教職員のストレス状況を把握し、ストレス要因の軽減・除去及び職場環境の改善に努める。
- エ 外部からの不当な要求や圧力に対しては、担当教職員に任せるだけでなく組織として対応する。
- オ 人事異動等で環境が大きく変化することにより、ストレスが多くなる教職員もいると思われるので留意する。

③ 教職員に対する相談対応等

- ア 教職員からの自発的な相談に対応するとともに、管理監督者を対象とした研修等を通して、教職員のストレス状況、職場環境等の評価・改善の方法、相談の受け方等の習得に努める。
- イ 長時間勤務等によりストレスが高まっている教職員については、相談窓口の利用や医療機関への受診を促し、必要に応じて、産業保健スタッフ等及び人事労務管理スタッフと連携し、適切な対応を行う。

(3) 産業保健スタッフ等

教職員の健康管理業務に携わる産業医，衛生管理者，福利厚生課職員等の「産業保健スタッフ等」は，職場のメンタルヘルス対策についてケアが効果的に実施されるよう助言を行うとともに，その推進を担い，また教職員自身によるセルフケア及び管理監督者によるケアを支援する。

特に，就業上の配慮が必要な場合には，管理監督者に必要な意見を述べる。

① 研修，啓発等の実施

- ア 教職員のストレスチェックを推進し，メンタルヘルスケアに関する教育研修を実施するとともに，各種の情報提供等を行う。
- イ 教職員及び家族に対し，ストレスへの気づき，対処法等の知識を周知する。
- ウ 管理監督者に対し，メンタルヘルスケアにおける管理監督者の役割，職場環境評価及び改善方法，教職員からの相談の受け方等に関する知識を提供する。
- エ 教職員の健康増進に関する健康教育を行う。

② 職場環境の改善

- ア 職場環境等の評価・改善等に関して，ストレスチェックの集団分析結果等を考慮し，管理監督者に助言を行うとともに，管理監督者と協力しながらその改善を図るよう努める。

③ 教職員，管理監督者に対する相談対応

- ア 教職員のストレス状況等に関し，管理監督者からの相談に応じるとともに，場合によっては専門機関の紹介を行うなど，必要な措置を講ずる。
- イ 教職員や管理監督者からの相談に対して助言や指導を行う。
- ウ 相談窓口を設置し，その周知を行う。
- エ 長時間勤務等によりストレスが高まっている教職員に対する面接指導をするとともに，管理監督者に対して助言・指導等を行う。

④ 職場復帰の支援

- ア メンタルヘルス不調により病気休暇，休職していた教職員が職場復帰する際に「職務復帰プログラム」を実施する場合には，管理監督者，人事労務管理スタッフ，主治医等と連携しながら，円滑な復帰のための支援を行う。

(4) 人事労務管理スタッフ

教育総務課及び教職員課等において教職員の任用，配置等の事務に携わる「人事労務管理スタッフ」は，管理監督者だけでは解決できない人事異動，職場の組織等の人事管理上のシステムが，心の健康に及ぼしている具体的な影響を把握・分析し，教職員が能力を十分に発揮できるよう教職員個々の適正等に応じた人事配置に取り組む。

また，メンタルヘルス不調により病気休暇，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，人事労務管理の立場から「管理監督者によるケア」を支援する。

① 職場復帰の支援

- ア 管理監督者，主治医等と連携し，教職員の回復状態や治療法等を把握する。
- イ 復帰前に，管理監督者に対して本人の意向等，知っておくべき情報を示す。
- ウ 必要に応じて復帰後の状況を把握し，回復，再発防止等に支障があると判断される場合は，関係者の意見を聴取し，適切に対応する。
- エ 教職員がメンタルヘルス不調に陥った原因の状況等によっては，配置換等も検討する。

(5) 専門機関

精神科医・心療内科等の医療機関，精神保健福祉センター，保健所等の地域保健分野の「専門機関」を必要に応じて活用する。

また，産業保健スタッフは，教職員や管理監督者が必要とする場合に「専門機関によるケア」を適切に受けられることができるよう，専門機関との協力連携関係の構築に努める。

2 心の健康づくりのための課題と対策

(1) 一次予防(実態の把握と予防的対策)

一次予防とは「教職員の心身の健康を保持増進し、職場不適応の状態を生じさせないようにし、あるいはその恐れが生じたときに職場不適応状態に陥ることを回避させること」であり、全教職員を対象とする対策である。

① 現在の取組

【セルフケアの機会の提供】

- ・メンタルヘルスチェック「こころの耳」の利用促進
- ・公立学校共済組合本部等が提供する心の健康チェックサイトの紹介

【快適な職場環境づくり】

- ・職場環境の改善
- ・時間外勤務の縮減，年次休暇等の取得促進
- ・長時間労働による健康障害の防止のための産業医による保健指導等

【教育研修事業】

- ・メンタルヘルスセルフ・ラインマネジメントセミナー
- ・メンタルヘルスマネジメント支援講座
- ・教職員相談事業出前講座（講師派遣事業）
- ・各衛生委員会及び総合教育センターが実施する研修でのメンタルヘルス教育

【啓発・情報提供】

- ・リーフレット等の作成・配付

② 課題及び対策の方向

ア 教職員・職場のストレス評価

メンタルヘルス対策に関する情報提供を充実していくとともに、教職員自身によるストレスへの気付きを促すため、改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施し、メンタルヘルス不調の未然防止を強化する必要がある。

イ 職場環境等の整備

管理監督者、産業保健スタッフ等及び人事労務管理スタッフは、職場におけるストレス要因の軽減・除去と職場環境等の向上に継続的に取り組む必要があるため、ストレスチェック結果の集団分析等を有効に活用する。

ハード面では、職場の採光，騒音，気温，机の配置等を適正に保ち，ソフト面では，人事配置，人事管理，セクシャルハラスメント，パワーハラスメントの問題等に適切に対処するとともに，仕事の進め方の工夫，時間外勤務の縮減等を図る。

また，人事異動等で環境が大きく変化することにより，ストレスが多くなる教職員もいると思われるので留意する。

ウ 心の健康に関する知識の普及

心の健康の保持増進のためには，教職員が心の健康について正しい知識を持つ事が不可欠である。心の健康に関して必要となる知識は，立場によっても異なるため，職位や職種に応じた研修等を継続的に実施する必要がある。

(2) 二次予防(早期発見・早期対応)

二次予防とは「メンタルヘルス不調をはじめとする職場不適応状態に陥った教職員を早期に発見し、早期に治療等の適切な措置が講じられるようにすること」である。

教職員が職場不適応状態に陥った場合、その重症化を防ぎ、できるだけ短期間の治療で職場復帰できるようにするためには、早期発見とそれに応じた早期の適切な対応が大変重要である。

① 現在の取組

【早期発見のための取組】

- ・メンタルヘルスチェック「こころの耳」の利用促進
- ・管理監督者による教職員への目配り，相談等
- ・長時間労働による健康障害の防止のための産業医による保健指導等

【相談窓口の設置】

- ・教職員相談事業専門相談員及び教育委員会保健師による相談
- ・面談によるメンタルヘルス相談（公立学校共済組合本部）
- ・四国中央病院メンタルヘルス相談事業（公立学校共済組合直営病院）
- ・教職員健康相談24（公立学校共済組合本部）

【適切に対応するための知識・対応力の習得】

- ・メンタルヘルスセルフ・ラインマネージメントセミナー
- ・メンタルヘルス管理者支援講座

② 課題及び対策の方向

ア 相談窓口の充実

職場不適応状態に陥った教職員が、早期に必要なケアを受けることができるよう、専門機関も活用して、多様な相談窓口を設置するとともに、継続的な広報活動により利用促進を図ることが必要である。

また、教職員や教職員の家族等が相談窓口を気軽に利用できるよう、設置・運営の工夫を行うとともに、プライバシーの保護について万全の配慮を行うことが大切である。

イ 適切な早期対応の実施

管理監督者は、日頃から教職員と積極的にコミュニケーションを図り、教職員の心身の健康状況を把握するよう努めることが重要である。教職員が職場不適応状態に陥っていると思われる場合は相談に乗るとともに、専門的なケアを必要とする状態であると判断した場合は、相談窓口の利用や医療機関への受診を勧奨する。

メンタルヘルス不調について教職員自身に自覚がなかったり、自覚はあってもそのことを隠したり、言いだせないでいることも多く、管理監督者は必要に応じて、本人の同意を得た上で、産業保健スタッフ等や教職員の家族等と連携して対応する必要がある。

ウ 産業保健スタッフ等による取組

産業保健スタッフ等は教職員の心の健康状態について把握に努める必要がある。

また、ストレスチェックの医師による面接指導結果により、専門的なケアや、就業上の配慮が必要と認められる教職員を確認した場合は、相談窓口の利用や医療機関への受診の勧奨、管理監督者に対する助言など、適切な早期対応措置を講じる必要がある。

エ 早期発見・早期対応のための知識や対応能力の向上

職場不適応状態に陥った教職員に対し、管理監督者が適切な対応をとることができるよう、研修等を通じて管理監督者の早期発見・早期対応のための知識や対応能力の向上を図る必要がある。

(3) 三次予防(職場復帰及び再発防止)

三次予防とは「メンタルヘルス不調をはじめとする職場不適応状態のため病気休暇、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、再び職場不適応状態に陥ることを防止すること」である。

円滑な職場復帰及び再発防止のための対策を適切に講じることにより、職場復帰した教職員が再び職場不適応状態に陥ることを防止に努める必要がある。

① 現在の取組

【管理監督者による療養中のケア】

- ・教職員の定期的な療養状況の把握
- ・本人の了解を得た上で、主治医、家族等を通じた教職員の回復状態の把握

【教職員職務復帰支援の取組】

- ・職場復帰前における「職務復帰プログラム」の実施
- ・四国中央病院職場復帰支援プログラム（公立学校共済組合直営病院）
- ・人事労務管理スタッフ及び産業保健スタッフによる管理監督者等及び教職員への助言
- ・復帰後における教職員職場復帰支援事業の利用促進

【適切に対応するための知識・対応力の習得】

- ・メンタルヘルスラインマネジメントセミナー
- ・メンタルヘルス管理者支援講座

② 課題及び対策の方向

ア 病気休暇、休職中のフォロー

メンタルヘルス不調により病気休暇、休職している教職員が円滑に職場復帰できるよう、管理監督者は、主治医、家族、産業保健スタッフ等及び人事労務管理スタッフと連携して、治療状況や教職員の状態の把握等に努め、病状が回復した後、スムーズな職場復帰が可能となるよう配慮することが必要である。

イ 職場復帰時期の判断

職場復帰した教職員には、復帰後の早い段階で症状が再発し、再び病気休暇、休職に至るケースがみられる。

心の健康状態、職務遂行能力とも十分に回復していない段階で、本人の意欲のみが先行して職場復帰することによる症状の再発や悪化を防止するためには、本人の意思や主治医の診断も判断材料としながら、必要に応じ、管理監督者や家族の意見を聴取するなどして、教職員が実際に業務に従事することが可能な状態かどうかを総合的に判断できるよう、産業保健スタッフが調整することが必要である。

ウ 職場復帰支援と受入環境の整備

「職務復帰プログラム」は、復帰前の本人の不安や緊張等を緩和し、実際の職場において自身や職場状況を確認しながら、復帰準備を行うことができるため、よりスムーズな職場復帰をもたらすと期待される。

ただし、具体的な職場復帰の決定前にその判断等を目的として行うものであることも踏まえ、職場復帰の可否については、教職員、主治医及び関係者から必要な情報を適切に収集し、様々な視点から評価を行いながら、個々に応じて総合的に判断することが大切である。

教職員の業務遂行能力が、職場復帰時に未だ病前のレベルまでは改善していないことも考慮した上で、職場の受入環境を整えることが求められる。

また、復帰後の業務内容や業務量の段階的な調整、人事労務管理上の配慮の内容や産業保健スタッフ等によるフォローの方法等を設定したプランを事前に作成し、計画的に支援を行っていくことが必要である。

管理監督者は、職場復帰する教職員に対して、職場の現状や担当する業務等を十分説明し、業務の質・量の軽減等について本人が引け目を感じないよう配慮することが必要である。

周囲の教職員に対しては、復帰する教職員への業務上の配慮や、復帰後の方針を十分説明するなどして、理解を得ることが重要である。

エ 再発防止

職場復帰した教職員が必要な治療やカウンセリング等を継続的に受けることができるよう、年次休暇等の取得について配慮することが大切である。

また、復帰後の本人及び管理監督者に対する助言指導の機会として、所属へ臨床心理士を派遣する「教職員職場復帰支援事業」の利用促進等産業保健スタッフは、再発防止のためのフォロー体制の充実を図ることが必要である。

③ 具体的な教職員職務復帰支援の取組

ア 復帰前の支援

療養中は復帰に当り、不安、緊張が高くなっていることが一般的であるので、復帰前の本人の不安、緊張等を和らげるとともに、復帰に対する意欲を高め、復帰後の順調な回復を図るために職場復帰支援を行う。

そこで、メンタル不調による病気休職中の教職員が職場復帰を希望する場合において、教職員職務復帰支援制度として「徳島県教職員職務復帰支援実施要綱」に基づき、本人の希望を確認の上、職務復帰プログラムを実施する。

● 徳島県教職員職務復帰支援実施要綱

徳島県教育委員会の事務局及び学校以外の教育機関に勤務する職員、県立学校に勤務する教職員並びに市町村立学校に勤務する県費負担教職員のうち、精神疾患による病気休暇中又は病気休職中の教職員の、円滑な職務復帰及び精神疾患の再発防止を図るため、県教育委員会が行う職務復帰支援に関し、必要な事項を定める。

● 職務復帰プログラム

職務復帰を希望する教職員の所属職場で職務復帰プログラムを実施する。所属長が職務復帰支援制度の趣旨等を十分に説明し、実施に当たっては、本人の意思や主治医及び審査会委員の意見を確認する。その結果、実施が適当と認められる場合に、職務復帰プログラムを実施することができる。

<対象者>

精神疾患により病気休暇中（連続30日以上に限る。）又は病気休職中で、病状が安定しており、職務復帰を希望する教職員。

<期間>

1月の範囲内で必要と認める期間とし、必要と認められる場合は延長可。

<職場の受け入れ態勢>

所属長は、職務復帰プログラムの開始に当たり、所属教職員に対して当該休職者等の職務復帰プログラムの実施について周知を図るなど、受け入れ態勢を整えるものとする。また、当該休職者等への助言及び指導に当たる教職員を設定し、職務復帰プログラムが円滑に行われるように配慮する。

● 徳島県教職員復帰審査会

教職員の健康管理の適正を期するための一環として、教職員の心の健康状態（回復状態）の審査及び指導助言を行うことを目的とし、徳島県教育委員会教育長が必要と認めて諮問した事項について審査し、答申する。

イ 復帰後の支援

所属長は、当該休職者が職務復帰した場合、精神的なゆとりをもてるよう、校務（事務）分掌の軽減や相談態勢の整備等、必要な措置を一定期間講じるものとする。

なお、精神疾患による休職者には再発例がみられるため、復帰後の一定期間、専門家が本人及び管理監督者等身近な支援者への指導・助言を行うことで、円滑な職場復帰を促進する。

● 徳島県教職員職場復帰支援事業

精神疾患による休職から復帰した教員及び支援する管理監督者を対象に、順調な職場復帰と再発防止を目的として実施する。

事業利用を希望する復帰教員の所属校へ臨床心理士を派遣し、復帰1か月後、3か月後、6か月後、12か月後に面接相談を行う。

第3章 自殺防止対策

自殺防止のためには、自殺との関連がみられる状況に関し認識を深め、そのような状況にある教職員の身近にいる管理監督者、同僚、家族等が、必要に応じて産業医、産業保健スタッフ、主治医等の助言を得ながら、連携して対応することが重要である。

1 それぞれの役割

(1) 管理監督者

- ① 自殺防止に当たって、教職員に日常的に接する管理監督者は教職員の言動等のわずかな変化をとらえることが重要であることを認識する。
- ② 自殺との関連が見られる状況にある教職員の状況等に注意するとともに、業務内容や同僚等との関係に配慮する。
- ③ 教職員が危険な状態ではないかと思えるときには、速やかに産業医、産業保健スタッフに相談し適切に対応する。
- ④ 自殺との関連が見られる状況にある教職員に対して、負担感を与えないようにしながら積極的に話しかけ、悩みを聴くなど真摯に対応し、必要に応じ業務分担の変更や職場環境の改善等を行う。
- ⑤ 必要に応じ、専門家等の助言を得て対応する。
- ⑥ 教職員が自殺した場合、周囲の教職員に対して、プライバシーに十分配慮した上で、産業保健スタッフ等と連携して、職場の動揺や混乱を最小限かつ早期に収拾する。

(2) 産業保健スタッフ等

- ① 自殺との関連がみられる状況にある教職員については、職場環境等を配慮する必要があることから、管理監督者に対し教職員への対応等に関する指導・支援を行う。
- ② うつ病等の状態、自殺予告のサイン、自殺未遂の経験、深刻な悩みや大きな変化等の自殺との関連が見られる状況に関し、啓発を図る。
- ③ 本人、家族、管理監督者、同僚等が相談しやすい窓口を設置するなどして専門家の助言が得られる体制を整備し、その利用を周知する。
- ④ 自殺との関連がみられる状況にある教職員への対応に当たっては、管理監督者、同僚、家族等が産業保健スタッフ等と連携して指導・支援を行う。
- ⑤ 教職員の自殺に対し、周囲の教職員等が一人でその辛さを抱えること等により、新たなメンタルヘルス不調を生ずるおそれがあることから、必要に応じこれらの者に心理的側面からのケアや相談窓口に関する情報提供等を行う。

(3) 教職員

- ① 長時間勤務等による精神的肉体的な過重負担から心が不健康な状態になるおそれがあると感じた場合は、管理監督者、同僚、家族、友人、産業医、相談窓口等に悩みを打ち明けるなど、精神的負担を軽くする。
- ② 積極的に改善のための支援、助言を得るよう努める。

第4章 個人情報保護

メンタルヘルス対策を進めるに当たっては、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る。メンタルヘルスに関する教職員の個人情報は、健康情報を含むものであり、その取得、保管、利用等において特に適切に保護しなければならないが、その一方で、心が不健康な状態の教職員への対応に当たっては、管理監督者や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もある。

なお、健康情報を含む教職員の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年法律第57号）及び関連する指針等が定められており、これらの法令等を遵守し、教職員の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。

心の健康に関する教職員の個人情報の取扱いの留意点は、以下のとおりとする。

1 個人情報の取扱いの留意点

(1) 教職員の同意

個人情報を取得する際には、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ることが望ましい。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ある。

ただし、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ない。

なお、個人情報の取得又は提供は、なるべく本人を介して行い、個別に明示の同意を得ることが望ましい。

(2) 情報の加工等

産業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とする。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する。

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らない。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、十分な配慮を要するものとする。

第5章 心の健康づくり計画の評価及び計画の見直し

心の健康づくりを推進するためには、教職員の心の健康状況及び施策の状況を定期的に把握し、評価及び改善することが必要である。

そのため、総括安全衛生管理責任者は、総括安全衛生委員会等の場において、心の健康づくりに関する職場の現状や問題点、対応策等を定期的に調査審議し、職場に即した実施計画の見直しを積極的に行う。