道立学校職員等のメンタルヘルス計画

1　計画策定の経緯など

（1）　計画等の策定の背景

①　一般的に、メンタルヘルス不調の要因は、社会的要因・個人的要因・家庭的要因・職場の要因と多岐にわたるとともに、その特定は難しいとされている中、平成15年度の道立学校及び事務局の職員（以下、「道立学校職員等」）の病気休職者は179人であり、そのうち精神疾患による休職者数は124人と、病気休職者全体の約7割を占めていた。

②　このような状況を踏まえ、道教委は、平成16年12月に「道立学校職員等のメンタルヘルス基本方針」を策定し基本姿勢等を明らかにするとともに、メンタルヘルスに関わる職場の対応について検討し、平成17年度から平成26年度までの10年間を推進期間とした「道立学校職員等のメンタルヘルス計画」（平成17年7月）を策定した。

（2）　「道立学校職員等のメンタルヘルス基本方針」（平成16年12月策定）

当該基本方針は、道立学校職員等のメンタルヘルス対策を継続的かつ計画的に推進するため、対策の背景と基本姿勢、一次予防から三次予防の施策のあり方などについて定めたものである。

〔基本姿勢〕

①　道教委は、職務に起因する、あるいは密接な関連を有する健康障害を起こさないための施策の推進を図る。

②　職員は、「自分の健康は自分で守る」というセルフケアの考え方を理解し、自ら実行する。

③　道教委は、職員のセルフケア活動を理解し、これを支援するための施策の推進を図る。

（3）　「道立学校職員等のメンタルヘルス計画」（平成17年7月策定）

当該計画は、「道立学校職員等のメンタルヘルス基本方針」に基づき、職員がその能力を遺憾なく発揮するための基礎となるメンタルヘルス対策を積極的に推進することを目的に策定したものである。

①　一次予防（実態の把握、予防的対策）

ア　職員及び職場のストレス評価	● ストレスチェックの実施 ● 衛生委員会の設置
イ　職員研修の実施	● 職員研修の実施
ウ　啓発資料等の配布	● 職員用の研修資料の作成・配布

②　二次予防（早期発見、早期対応）

ア　職場不適応状態などの早期発見、早期対応のための役割の明確化	● 管理職研修の実施 ● 管理職用の研修資料の作成・配布
イ　治療等必要な措置の早期対応	● 早期対応に向けた情報提供や連携
ウ　メンタルヘルス相談体制の充実、相談利用の促進	● 心の健康相談室等の充実

③　三次予防（職場復帰支援、再発防止）

ア　円滑な職場復帰と再発防止	● 職場復帰訓練制度

（4）　計画策定後の状況等

道教委は、計画策定後、メンタルヘルスに係る研修事業・相談事業等に取り組んできたが、平成25年度の精神疾患による休職者数は104人と減少傾向にはあるものの、病気休職者全体に占める割合は依然として約7割と憂慮すべき状況にある。

【参考】教職員・事務局職員の病気休職者等の状況

年　度	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
病気休職者	179	161	182	217	250	255	208	204	171	149	145
精神疾患による休職者	124	113	126	148	177	196	152	142	112	103	104
割合(%)	69.3	70.2	69.2	68.2	70.8	76.9	73.1	69.6	65.5	69.1	71.7

※長期有給欠勤者を含む

2　計画見直しの趣旨

今年度は、計画期間の最終10年目に当たることから、当該計画の見直しを行い、メンタルヘルス対策の一層の充実を図り、もって、職員が意欲的にやりがいを持って職務に取り組むことができるよう、さらには、職員と児童生徒との人格的な触れ合いを通じて行われる学校教育の場においてよりよい教育活動が確保されるよう、心身ともの健康の保持に資する。

3　計画見直しの観点

（1）　聴き取り調査等

①　「現場の意見や要望等」を踏まえた計画とするため、見直しに先立って、道立学校職員等を対象に聴き取り調査等を行った。（道立学校等24所属の240人にアンケート調査を、うち10所属の50人に聴き取り調査を実施）

②　アンケート調査では、現行のメンタルヘルス対策の周知と取組の状況について傾向を把握し、当該アンケート調査結果を基に、聴き取り調査を行い、現行の対策の「現状と課題」及び「今後の取組」についての意見や要望を聴取した。

（2）　計画見直しの観点

聴き取り調査等で把握した、新たな計画の構成等に関わる「現場の意見や要望」をもとに、計画の見直しの観点を次のとおりとした。

①　計画の構成は、「予防の取組」と「職場復帰・再発防止の取組」の2章建てとすること。

- 現行の計画は一次予防から三次予防の3章で構成しているが、新たな計画は一次予防と二次予防をまとめて「予防の取組」の章とし、三次予防の内容を「職場復帰・再発防止の取組」の章とすること。

②　計画の内容は、「予防の取組」に重点を置いたものとすること。

- 現行の計画に掲載されているメンタルヘルスに関わる基礎知識や国の指針・通知等の関連情報については、別途、研修用資料等に盛り込むこと。
- 新たな計画は、メンタルヘルス対策の取組ごとに「Ａ　これまでの取組」、その「Ｂ　現状と課題」、そして現状と課題を踏まえた「Ｃ　今後の取組」を記載し、職場が具体的に何に取り組むのかについて簡潔にまとめた「行動計画」とすること。

③　計画の要旨を「予防の取組のポイント」として、コンパクトにまとめること。

- 現行の計画は14ページあり、多忙な現場にとっては分量が大きすぎることから、新たな計画では職場の取組が一目で分かるように一枚もののリーフレット等を作成すること。

④　職場の具体の取組について、不断の見直しに努めること。

- 現行の計画は推進期間を10年間とし、中間点の5年目で必要な見直しを行うこととしているが、メンタルヘルス対策をより実効あるものとするためには、毎年度末に現場の取組状況等を把握し、現状と課題を分析して取組の改善・充実を図る必要があること。
- 新たな計画では推進期間等を設定せず、メンタルヘルス対策の取組を毎年度、見直すこととすること。

4　計画の構成等

（1）　予防の取組（厚生労働省の一次・二次予防の取組）

①　ストレスチェック ②　衛生委員会 ③　研修事業 ④　情報提供等 ⑤　相談事業 ⑥　計画内容の周知等 ⑦　その他参考（負担業務等への対応）	※　左記の①～⑦の各事業ごとの構成 A　これまでの取組 B　現状と課題 C　今後の取組 ○　現行取組の改善・充実（●1～11で表示） ○　新規の取組（☆1～8で表示）

⑧　「予防の取組のポイント」　（ 別 紙 ）

（2）　職場復帰・再発防止の取組（厚生労働省の三次予防の取組）

①　職場復帰訓練制度

②　職場への円滑な復帰と定着促進

③　再発防止対策

5　「予防の取組」について

（1）　ストレスチェックについて

A　これまでの取組

①　職場環境の改善に資するため、数年に一度、全ての職場を対象にストレス調査（ストレスチェック）を実施し、調査に係る集団的な分析結果を職場へ情報提供してきた。

②　公立学校共済組合北海道支部のホームページにストレスチェック用の資料を掲載し、職員が随時、自らのストレス傾向の把握等ができるようにしている。

B　現状と課題

①　ストレス調査の分析結果が職場環境の改善に十分に活用されていないことから、調査結果の活用に係る情報提供を充実する必要がある。

②　個人のストレスチェック（セルフチェック）がストレス傾向の把握等に十分に活用されていないことから、活用を図る方策について検討する必要がある。

C　今後の取組

①　現行取組の改善・充実

○ ストレス調査の有用性の周知を図るとともに、調査結果の活用方法等について情報提供　●～1

○ 労働安全衛生法の一部改正に伴う「ストレスチェック制度」の施行（平成27年12月）に向けた準備

（2）　衛生委員会について

A　これまでの取組

①　全ての道立学校に衛生委員会を設置した。（法令上の設置義務のない、50人未満の学校にも設置）

②　衛生委員会では、職員の心身の健康保持・増進に必要な取組等について協議することとし、会議の主な議題は、定期健康診断、メンタルヘルス対策等としている。

B　現状と課題

①　道立学校総括安全衛生委員会及び総括衛生委員会（以下、「総括安全衛生委員会等」）から職場の衛生委員会に対する、メンタルヘルス対策に関わる情報提供が十分でないことから、当該情報提供を充実させる必要がある。

② 衛生委員会の趣旨や会議の議題、進め方等に関わる職場の理解が十分でない現状があることから、これらについての理解の促進を図る必要がある。

③ 衛生委員会は職場のメンタルヘルスの取組についても協議する場であるが、その趣旨が十分に生かされていないことから、各職場が主体者意識をもってメンタルヘルス対策に取り組むことができる方策について検討する必要がある。

C 今後の取組

① 現行取組の改善・充実

○ 情報提供

・ 総括安全衛生委員会等の充実を図り、職場の衛生委員会へ積極的に情報提供 ●～ 2

② 新規の取組

○ 「衛生委員会活性化の手引き」を作成・配布 ☆～ 1

○ 全ての職場で「アクションプラン」を策定 ☆～ 2

（3） 研修事業について

A これまでの取組

① 職場研修等

○ ヘルスアップセミナー（小・中・高・特の学校・事務局、50会場）

職場が実施するメンタルヘルス研修会等に講師を派遣（謝金等の経費を措置）

○ 健康講話

希望する職場へ医師・保健師を派遣し、心身の健康について講話（20会場）

○ 校内研修

研修用資料等を活用し、職場として任意で実施

○ 自己研修

研修用資料等を活用し、職員が個々に任意で対応

② 管理職研修

○ メンタルヘルスセミナー（小・中・高・特の学校・事務局の管理職を対象に4会場、320名）

③ 研修用資料の作成・配布

○ 一般職対象

・ 小冊子

・ パンフレット

・ 研修用ＤＶＤ（教育局から貸し出し）

○ 管理職対象

・ ハンドブック

B 現状と課題

① 職場研修等

任意の実施としているため、個人や職場により実施状況にばらつきがあることから、全ての職場において研修機会を確保する必要がある。

② 管理職研修

任意の受講としているため、管理職の意識の違いにより受講の状況にばらつきがあることから、全ての管理職について管理職研修の受講機会を確保する必要がある。

③ 研修用資料の作成・配布

○ 研修用ＤＶＤは職場研修等の資料として適しており研修効果も高いものであるが、十分に活用されていないことから、職場研修等において一層の活用を図る必要がある。

○ 現行の小冊子やパンフレット等の内容が類似していることなどから、研修用資料の内容について整備する必要がある。

○　紙媒体の資料を配布するだけでなく、必要なときに随時の利用ができるように電子媒体等の研修用資料の整備を図る必要がある。

C　今後の取組

①　現行取組の改善・充実

○　職場研修等

・　全ての職場で、年に一度の職場研修を実施　●～ 3

○　管理職研修

・　全ての管理職について、年に一度の研修機会の確保　●～ 4

○　研修用資料の作成・配布

・　研修用ＤＶＤの有用性をＰＲするとともに、教育局に備え置くＤＶＤ資料を一層充実　●～ 5

・　研修用資料の内容や配信方法等について改善・充実　●～ 6

（4）　情報提供等について

A　これまでの取組

①　共済だより等による情報提供

メンタルヘルス対策に係る情報を共済だよりに掲載したり、公立学校共済組合北海道支部のホームページにストレスチェック用の資料を掲載している。

②　職場のコミュニケーションづくりの取組に関わる情報提供等

研修事業の中で、職場のコミュニケーションづくりの大切さについて情報提供してきた。

B　現状と課題

①　共済だより等による情報提供

○　職員本人のメンタルヘルス不調に最初に気づくのは家族であることも多いことから、職員だけでなく、その家族に対するメンタルヘルス対策の情報提供が必要である。

○　勤務日の通院等が難しい場合もあることから、平日の夜間や土・日に受診できる心療内科等に係る情報提供が必要である。

②　職場のコミュニケーションづくりの取組に関わる情報提供等

○　職員のメンタルヘルス不調を招く要因の一つに職場の人間関係があることから、職場のコミュニケーションづくりに係る具体の取組について検討が必要である。

C　今後の取組

①　新規の取組

○　共済だより等による情報提供

・　家族向けリーフレットを作成・配布する方向で検討　☆～ 3

・　平日の夜間や土・日等に受診できる心療内科等についてＨＰ等で情報提供　☆～ 4

○　職場のコミュニケーションづくりに係る取組

・　職場のコミュニケーションの充実を図る取組について検討　☆～ 5

・　先進県における取組事例等について情報提供　●～ 7

（5）　相談事業について

A　これまでの取組

①　心の健康相談室

○　電話相談（保健師等が対応）

・　月曜日～金曜日の9時30分～17時（木曜日は20時まで）

・　第一・第三土曜日の10時～15時

○　面接相談

札幌地区（医師・保健師等が対応）

・　医師は原則第四水曜日14時以降

・　保健師は月曜日～金曜日の9時30分～17時

第一・第三土曜日の10時～15時

札幌地区以外（医師が対応）

・　全道7ヶ所（函館市、倶知安町、岩見沢市、旭川市、網走市、音更町、釧路市）

②　巡回健康相談（保健師が職場を訪問し面談による保健指導、年間80校～100校）

○　定期健診で「要精密検査」となった者等を対象に保健指導（メンタルヘルス相談を含む。）

B　現状と課題

①　心の健康相談室

ポスターや案内カード等により周知は図られているが、相談事業としての利活用が十分でないことから、一層の利活用が図られるよう方策を検討する必要がある。

②　巡回健康相談

保健師が職場を訪問する機会を、メンタルヘルス対策として活用する必要がある。

C　今後の取組

①　現行取組の改善・充実

○　心の健康相談室

・　心の健康相談室の一層の利活用を図るための方策について検討　●～ 8

○　巡回健康相談

・　巡回健康相談を心身の健康の相談窓口等として活用　●～ 9

（6）　計画内容の周知等について

A　これまでの取組

①　研修事業（職場研修や管理職研修）等を通じ、メンタルヘルス計画の内容について周知を図ってきた。

B　現状と課題

①　計画の内容等について職員への周知が十分でないことから、日常的に職員の目に触れるようなメンタルヘルス対策のＰＲが必要である。

②　メンタルヘルス対策の必要性に対する職員の認識が十分でないことから、メンタルヘルスの取組に関わる意識啓発が必要である。

③　職員の意識啓発を図り、メンタルヘルスの取組を定着させるためには、道教委から毎年、職場が重点的に取組むべき事項を示すなど継続的な対応が必要である。

④　メンタルヘルス対策についての理解を促進するため、計画を予防的取組（厚生労働省の示す一次・二次予防の取組）を中心とした構成にするとともに、簡潔でコンパクトなものにする必要がある。

C　今後の取組

①　現行取組の改善・充実

○　計画の内容等の周知

・　「メンタルヘルス対策」や「職場のコミュニケーションづくり」のポスターを作成　●～10

○　重点取組事項　●～11

・　年度当初に「重点取組項目」を示し、年度末に取組結果の総括を行うなどＰＤＣＡサイクルによる取組の不断の見直し

② 新規の取組
○ 意識啓発
・「メンタルヘルスの日」を「労働安全衛生の日」等に設定 ☆～ ６
○ 予防的取組のポイントをまとめ
・ 予防の取組のポイントをコンパクトにまとめたリーフレットを作成 ☆～ ７

（7） その他参考（道立学校の負担業務等への対応）

Ａ これまでの取組

① 道立学校総括安全衛生委員会で職場における負担業務への対応等について協議している。

Ｂ 現状と課題

① 道立学校総括安全衛生委員会で協議している学校における負担業務等への対応については、時間外勤務等縮減推進会議で検討している時間外縮減策とも関連があると思われることから、双方の会議で相互に情報交換等を図る必要がある。

Ｃ 今後の取組

① 新規の取組
道立学校総括安全衛生委員会での負担業務等に関わる協議等と時間外勤務等縮減推進会議における時間外縮減策の検討状況等について、相互に情報交換等 ☆～ ８

６ 職場復帰・再発防止の取組

（1） 職場復帰訓練制度

① 目 的
○ 復帰後の勤務に対する不安を取り除くこと。
○ 管理職が職員の回復状況と職務への適応状況を直接確認でき、主治医との連携により、職員のその後も配慮した治療方針の目安を確保すること。
○ 良好な環境づくり、受け入れ体制をあらかじめ整備すること。
○ 円滑な職場復帰を促し、再発を予防すること。

② 訓練の実施に当たっての留意点
○ 主治医や家族の意見を聞くなどの調整を行うこと。
○ 職員が自己の意思に基づき、復職を前提に心身の調子を整えるために行うものであること。
○ 職員の傷病による休職期間中に行われるものであるため、職務に従事しているとは位置づけないこと。
○ 事故が発生した場合でも公務災害とはならないこと。

（2） 職場への円滑な復帰と定着促進

管理職は、対象職員が長期療養から円滑な職場復帰を果たすことができるよう、次の諸点に留意すること。

① 職場に復帰する職員に対しては、事前に職場の現状や担当する業務などをよく説明するとともに、職務の軽減に対する精神的な負担感等を持たせないよう配慮すること。
② 他の職員に対しては、復帰する職員の回復の程度やそれに伴う業務の制限、復帰後のケア措置について十分説明し、理解を得ておくこと。

（3） 再発防止対策

① 職場においては、再発を防止するため、復帰後の職員が主治医の指示に基づいて治療、服薬、面談等のケアを継続的に受けられるよう、本人に対して便宜を供与しなければならないこと。

② 管理職は、次の諸点に配慮すること。

ア 必要に応じ本人の了承を得ながら主治医とも連携し、本人の日常の様子を確認するとともに、本人の回復の程度に応じた業務内容や本人とのコミュニケーションを図るなど、再発を防止するための必要な配慮を行うこと。

イ 面談等による職員の健康状態や勤務状態の把握については、復帰直後にとどまらず、一定期間継続すること。

ウ 心の病は再発を繰り返すことがしばしば見受けられるが、その場合には、職員本人や家族、主治医などとよく話し合って再発に至った原因を把握すること。