

群馬県教育関係職員「第3次心の健康づくり計画」のポイント（概要）

1 目的

この計画は、労働安全衛生法第70条の2第1項に規定される「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく「心の健康づくり計画」として策定するものであり、事業者である県教育委員会として、法第66条の10に基づくストレスチェック制度を含めた教職員の心の健康の保持増進のための措置を継続的かつ計画的に推進することを目的としています。

2 基本方針

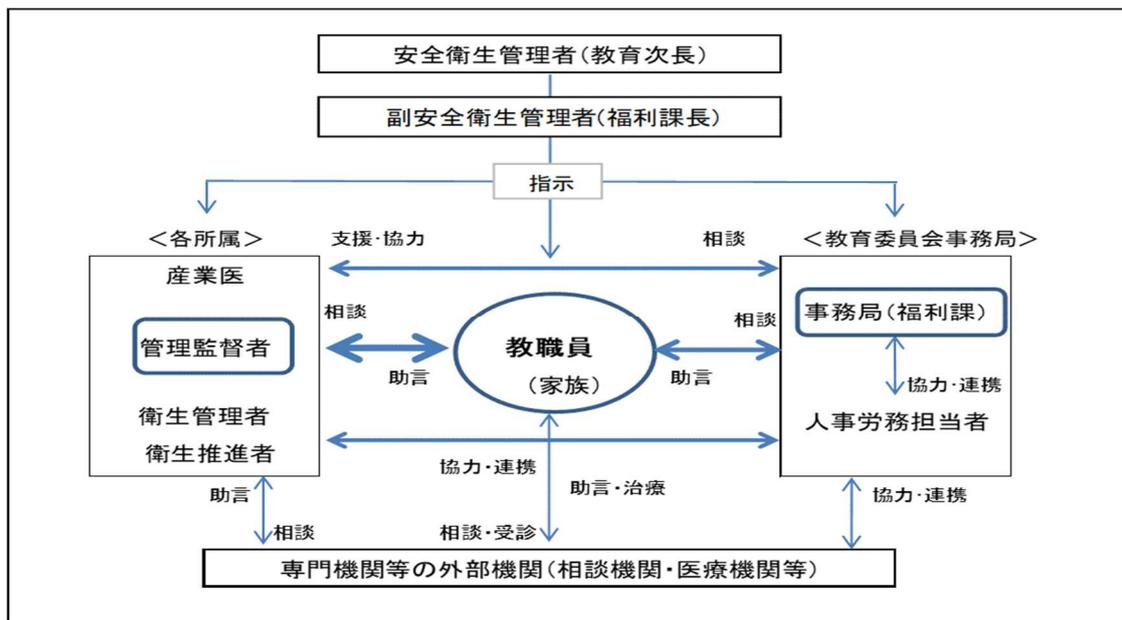
心の健康づくりを推進するにあたり、次のような姿を目標とし、その実現に向けて、組織として継続的かつ計画的な心の健康づくりを積極的に推進します（計画期間：令和5年度～9年度）。

すべての教職員が、メンタルヘルスについて正しく理解するとともに、教職員自身、管理監督者、健康管理担当者が、それぞれが担当する役割を果たすことで、組織全体としてメンタルヘルス不調が生じない快適な職場環境を実現します。

※ 健康管理担当者・・・産業医、衛生管理者・衛生推進者、福利課保健師

3 推進体制

各担当者（教職員、管理監督者、健康管理担当者等）が資質の向上に努め、それぞれの役割を確実に果たすとともに、関係機関と連携・協力してメンタルヘルス対策を推進します。



4 第3次計画における課題

第2次計画の取組を継続していくとともに、事業評価と研修アンケート結果等を踏まえて、次の事項を新たな課題として、メンタルヘルス対策の取組を実施していきます。

- (1) 教職員のストレス要因の把握と職場環境改善にかかる取組の推進(継続)
- (2) 実践的な研修及び情報提供の充実(継続)
- (3) セルフケアの促進
- (4) ラインによるケアの強化
- (5) 3次予防（職場復帰支援体制および再発予防）対策の充実

5 各担当者によるメンタルヘルスキアの具体的な対策

心の健康づくりを推進するためには、組織として体系化された対策に取り組むことが有効です。このため、メンタルヘルスキアにおいては、教職員の心の健康状態や回復状態等により、次の「3つの予防」と「4つのケア」を組み合わせた視点からの対策を適切に、継続的かつ計画的に実施します。

	3つの予防	一次予防	二次予防	三次予防
4つのケア		心の健康の保持増進とメンタルヘルス不調の予防	メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応	円滑な職場復帰への支援と再発防止
教職員自身のセルフケア		<ul style="list-style-type: none"> ○健康管理・保持増進（ワーク・ライフ・バランスの充実） ○ストレスへの気づき ○ストレスチェックの活用（受検） ○メンタルヘルスに関する知識の習得 ○良好な職場の人間関係をつくる 	<ul style="list-style-type: none"> ○自己のメンタルヘルス不調への気づきと自発的対処 ○相談窓口の利用 ○早期受診、早期治療 	<ul style="list-style-type: none"> ○治療の継続と療養 ○復帰に向けての生活習慣の確立 ○復帰に対する相談 ○再発防止
管理監督者によるケア		<ul style="list-style-type: none"> ○教職員の心の状態の把握 ○メンタルヘルスに関する知識の習得・相談対応などのスキルアップ ○職場環境の調整・改善（コミュニケーションの向上と風通しのよい職場環境の醸成） ○教職員の労働時間の把握と長時間労働等による健康障害防止対策実施要綱に基づく管理監督者としての対応 ○ストレスチェック実施要領に基づく管理監督者の対応 	<ul style="list-style-type: none"> ○メンタルヘルス不調の教職員への対応 ○メンタルヘルス相談の利用 ○職場環境の早期改善 ○長時間労働等による健康被害防止対策の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○病休職中の教職員の療養状況の把握 ○復帰のための受け入れ体制の整備 ○精神保健審査会、職場復帰支援会議への出席 ○職場復帰訓練の実施 ○健康管理担当者、人事労務管理担当者との連携 ○復帰後のフォロー ○教職員の日常の把握
健康管理担当者によるケア		<ul style="list-style-type: none"> ○心の健康づくりに関する知識の普及 ○セルフケア支援 ○職場環境の把握・評価 ○産業医による相談の実施 ○相談対応、保健指導、医療機関への受診勧奨 ○学校現場に即したメンタルヘルスキアに関する研修の企画 	<ul style="list-style-type: none"> ○相談対応、保健指導、医療機関への受診勧奨 ○産業医による相談の実施 ○教職員、管理監督者、医療機関等との連携・調整 ○職場環境の調整や改善に係る管理監督者への助言 	<ul style="list-style-type: none"> ○管理監督者によるケアへの支援 ○専門機関等の外部機関、人事労務管理担当者との連携 ○復帰後のフォロー ○各種手引き・マニュアルの見直し
外部機関によるケア		<ul style="list-style-type: none"> ○メンタルヘルス相談 ○カウンセリング事業 	<ul style="list-style-type: none"> ○専門的医療 ○教職員、管理職員、健康管理担当者、家族との連携 	<ul style="list-style-type: none"> ○専門的な立場からの指導・助言 ○主治医による治療管理 ○教職員、管理監督者、健康管理スタッフ等との連携

○福利課実施の具体的なメンタルヘルス対策と取組

区分	一次予防	二次予防	三次予防
ストレスの把握と職場環境の改善	ストレスチェック事業（研修等含む）		
	ストレスチェック事業（集団分析・個別相談・職場環境改善・コンサルテーション等）		
	職場のコミュニケーション促進事業		
メンタルヘルス研修	新任事務局等職員、一般職員、ミドルリーダー、管理監督者、階層別研修（職場内コミュニケーションの促進、カウンセリングマインド、ワーク・ライフ・バランス、ハラスメント対策等）		
相談支援事業	精神科専門医によるメンタルヘルス相談		
	産業医による健康相談・長時間労働による健康被害防止のための産業医面接		
	保健師による職場の巡回健康相談（事務局等）		
	ハラスメント相談・スクールカウンセラーの活用		
	各種マニュアル見直し		
普及啓発	相談窓口の周知（委託カウンセリング機関、共済本部事業）		
	心の健康づくりに関する啓発資料の内容充実（ストレス対処法や生活習慣も含めたセルフケアに関する情報提供）		
職場復帰支援		<ul style="list-style-type: none"> 精神保健審査会（教職員）（復帰訓練・復職審査） 職場復帰支援会議（事務局）（休職中のケア・復帰プランの実施・復帰の決定） 保健師による職場・学校訪問 	

6 第3次計画に向けた課題と取組の方向性

第2次計画の取組を継続していくとともに、評価結果、社会情勢等を踏まえて、次の事項を課題として、メンタルヘルス対策の取組を実施していきます。

(1) 教職員のストレス要因の把握と職場環境改善にかかる取組の推進(継続)

ストレスチェックの集団分析では、「仕事のコントロール」、「職場による支援(上司・同僚)」の項目で、特別支援学校のストレス度が高い傾向にありました。

今後もストレスチェック結果を有効活用し、職場におけるストレス要因の把握・分析結果を踏まえた職場環境改善に取り組むことで、心の健康問題を発症させないための職場づくりを推進します。

- ・ 職場内コミュニケーションの向上と風通しのよい(相談しやすい)職場環境の醸成を図る。
- ・ ストレスチェック事業の評価・見直しの実施: ハラスメント対策等も考慮しながら、ストレスチェック項目や、研修内容等を検討する。

(2) 実践的な研修及び情報提供の充実(継続)

学校現場に即したメンタルヘルスケアに関する情報提供や研修等を通じて、情報発信等を行い、学校現場を支援していきます。

- ・ 管理監督者や健康管理担当者に対し、教職員の各種要望に応えられる安全衛生管理体制づくり等を積極的に支援する。
- ・ 職場の安全衛生委員会が効果的に開催できるように、議題例など実践的な内容を提供する。
- ・ メンタルヘルスに関する各種マニュアルの見直しを行う。
- ・ 職員一人ひとりが、ストレスに気づき対処できるよう、様々な機会を通じ、メンタルヘルスに関する情報(相談窓口の案内やセルフチェック等)の普及啓発を図る。
- ・ 相談時におけるカウンセリングマインド(「受容」「傾聴」「共感」の3つのステップを意識しながらコミュニケーションを円滑にするための技法・心構え)を身につけられる研修の実施

(3) セルフケアの促進

法改正や教職員の働き方改革の推進、新型コロナウイルス感染症対策などにより、職場環境と働き方や仕事の進め方が大きく変化しています。環境の変化はストレスにもつながることから、教職員自身が、メンタル面の自己管理に努めることや、自身のストレスに気づき、対処する知識や方法を身につけることが重要です。また、メンタルヘルス不調と生活習慣は密接な関係があることから、生活習慣や身体面の健康もあわせた健康の保持・増進対策を推進します。

- ・ ストレスチェックの活用を促進し、職員自身のストレスへの気づきを促す。
- ・ ストレス対処法や生活習慣も含めたセルフケアに関する情報提供と意識の向上を図る。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの充実に向けた取組を推進する。
- ・ 希望する職員が気軽に相談できる窓口の周知を図る。

(4) ラインによるケアの強化

メンタルヘルス不調の長期化は本人のみならず、職場や教育委員会全体にとっても大きな損失となることから、早めに気づき、適切に対応することが重要です。第二次計画推進期間においては、教員経験の浅い教職員や人事異動後の職員の職場不適応による病休職者の割合が増加傾向にありました。これまでの環境に大きな変化がある時は、メンタルヘルス不調になるリスクが高まることから、管理監督者だけでなく同僚も含めた「ラインケア」の強化に重点を置き、早期発見・早期対応や再発予防の充実、二次不調者をつくらぬ職場支援に取組めます。

- ・管理監督者による日常の状況把握と職場環境改善
(教職員の健康状態を把握し、教職員が自発的に相談しやすい環境をつくり、心の健康問題を抱える教職員の早期発見とその支援に努める)
- ・管理監督者を対象とした、ラインケアに必要な知識と技術を習得するための研修会の実施
(職場内コミュニケーションの促進、カウンセリングマインド、ワーク・ライフ・バランス、ハラスメント対策等)
- ・職場内のメンタルヘルスケアに対する理解の促進と教職員間の良好な人間関係醸成

(5) 3次予防(職場復帰支援体制および再発予防)対策の充実

メンタルヘルス不調により長期療養した職員の3割が退職している現状があります。

休職した職員が円滑に職場復帰し、その後も就労が継続できるように、復職後の支援体制の充実に向けた取り組みを強化します。

また、休職者が出た場合は、不調の連鎖予防のため、業務分担の見直しや応援体制の整備、他の職員への適切な説明など、二次不調者をつくらない職場支援に取り組みます。

- ・職場復帰訓練等復職支援プログラムの実施
- ・職場・人事部門・健康管理部門と連携し職場環境調整を行い、必要な就業上の配慮を行う