

群馬県教育関係職員  
第3次心の健康づくり計画  
(令和5年度～令和9年度)

令和5年3月  
群馬県教育委員会

# 目 次

I	心の健康づくり計画について	1
1	「心の健康づくり計画」の目的	
2	背景	
3	第3次「心の健康づくり計画」について	
II	教職員のメンタルヘルスの現状と課題	2
1	全国の教員の現状	
2	群馬県の教職員の現状	
3	第2次計画把握指標にかかる取組状況	
4	第3次計画に向けた課題と取組の方向性	
III	基本的な考え方	16
1	基本方針	
2	目標	
3	目標を実現するための視点	
4	メンタルヘルス対策の体系	
5	メンタルヘルスケアにおける各担当者の役割と推進体制	
IV	メンタルヘルスケアの具体的な対策	20
V	自殺防止対策としてのメンタルヘルスケア	24
VI	その他の取り組み	25
VII	個人情報の保護と不利益な取扱いの防止	26
1	基本的な考え方	
2	個人情報の取扱いに係る留意事項	
3	不利益な取扱いの防止	
VIII	実施状況の評価及び見直し	27
IX	附属資料	28
1	メンタルヘルス関連事業一覧	
2	公立学校共済組合 カウンセリング等相談事業	

# I 心の健康づくり計画について

## 1 「心の健康づくり計画」の目的

この計画は、労働安全衛生法（以下「法」という。）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（以下、「メンタルヘルスケア」という。）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 背景

近年、情報化や国際化等が進み、急激に社会経済情勢が変化する中、仕事や職業生活上の強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は約6割と高く、教職員の精神疾患による病気休職者の割合も病気休職者全体の約6割と高止まり状態が続いています。

このような状況を踏まえ、国においては、平成18年度の法改正により、過重労働対策のみならず、メンタルヘルス対策の充実を図るため、医師による面接指導制度の導入をはじめとした職場の安全衛生管理体制を強化しました。

県教育委員会においても、教職員のメンタルヘルス対策がますます重要になっているとの認識から、平成25年3月に「群馬県教育委員会事務局等職員心の健康づくり計画」を策定し、教職員のメンタルヘルス対策をより一層推進してきたところです。

その後も、仕事による強いストレスが原因の精神障害による労災認定の増加傾向が続いたことなどから、厚生労働省は、平成26年度に法改正を行い、心理的な負担の程度を把握するための検査とその結果に基づく面接の実施等を内容とした「ストレスチェック制度」を創設しました。これに伴い、平成27年11月、「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」が改正されました。

また、教育現場での業務の多様化、複雑化による教職員の多忙化や長時間労働の解消が喫緊の課題となる中、平成25年3月の「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」、平成28年6月の「学校現場における業務の適正化に向けて」等の文部科学省の通知においてもメンタルヘルス対策の取組の徹底、強化を強く求めています。

県教育委員会においては、「教職員の多忙化解消に向けた協議会」を設置して、教職員が教育活動に専念できる環境づくりのため、県を挙げて各方面から課題に取り組んでおり、メンタルヘルス対策についても、取組を充実・強化することとしています。

今般の働き方改革をはじめとする教職員を取り巻く社会の変化や教育委員会の新たな取組などを踏まえ、教職員のメンタルヘルスの保持増進をより効果的に行うため、計画の改定を行うものです。

## 3 第3次「心の健康づくり計画」について

この計画は、職場におけるメンタルヘルスケアの適切な実施を更に推進するため、令和5年度から令和9年度までの5年間で新たに推進期間とする「第3次心の健康づくり計画」として策定するものです。

また、計画策定にあたっては、現行計画についての事業評価と併せ、平成28年度から開始された「ストレスチェック制度」の状況や各種研修でのアンケート結果により、教職員のメンタルヘルス対策に関する意見を取り入れ、計画への反映に努めたところです。

今後は、この計画に示した目標の達成に向け、組織的な協力体制のもと、教職員が自らの心の健康づくりに取り組むことができるよう支援を行うとともに、働き方改革を踏まえた風通しのよい職場づくりの推進に努めることで、県教育委員会は教職員の健康の保持増進に、より一層取り組んでまいります。

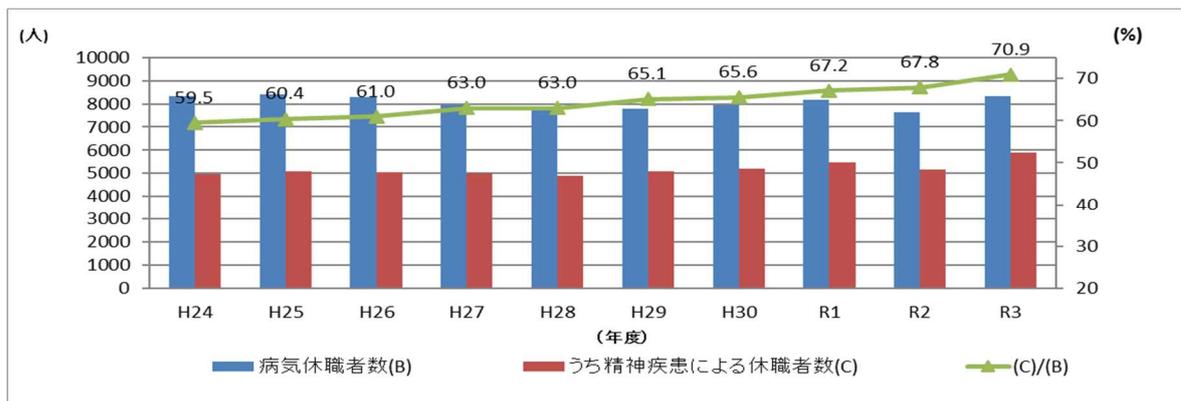
なお、この計画は、県教育委員会事務局の課、地域機関、教育機関及び県立学校の教職員を対象として、事業者である県教育委員会が関係機関と連携しながら取り組むものですが、県内各市町村立学校教職員すべての心の健康づくりにも寄与することを期待するものです。

## Ⅱ 教職員のメンタルヘルスの現状と課題

### 1 全国の教員の現状

文部科学省の調査結果によると、令和3年度における「病気休職者」8,314人のうち、「精神疾患による休職者」は5,897人で70.9%でした。精神疾患による休職者数は、横ばい状態が継続していますが、病気休職者に占める割合は増加傾向にあり、依然として深刻な現状にあります。

【図表1】病気休職者数等の推移（全国）



（出典：文部科学省 公立学校教職員の人事行政調査）

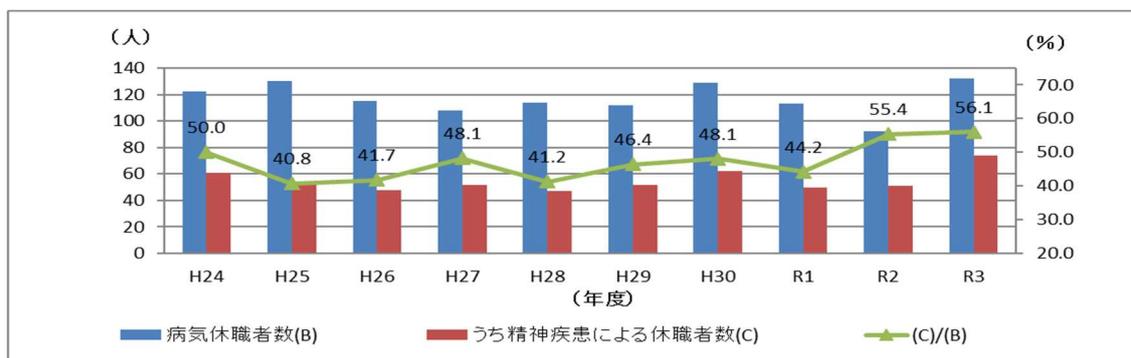
### 2 群馬県の教職員の現状（令和3年度）※(2)～(7)は事務局を除く県費負担職員の状態

#### (1) 病気休職者に占める精神疾患による休職者の割合

令和3年度の「病気休職者」132人のうち、「精神疾患による休職者」は74人で56.1%であり、令和3年度の全国の教職員の70.9%より低くなっています。

なお、本県における過去5年間の状況では、精神疾患による休職者の占める割合は40%～50%台で推移しています。

【図表2】病気休職者数等の推移（群馬県）



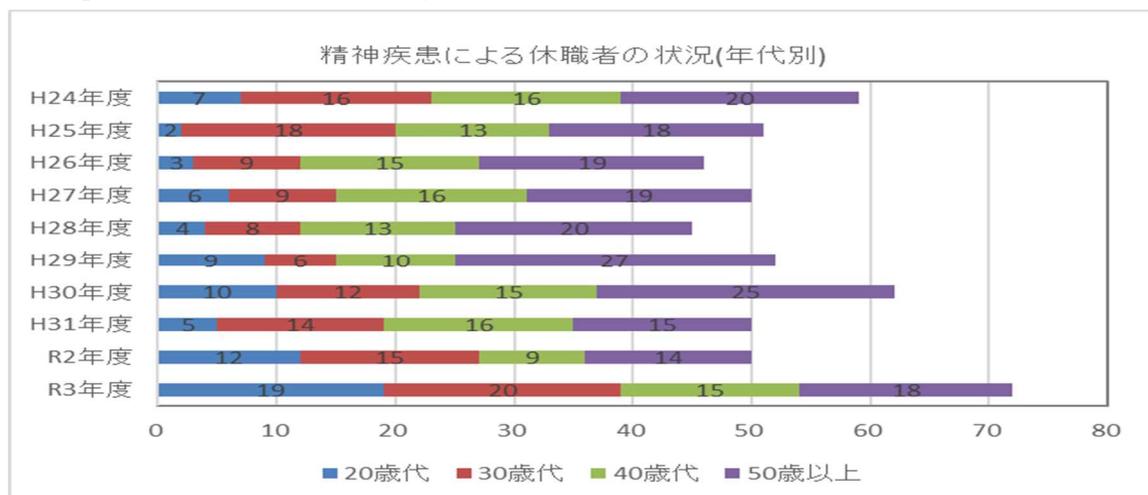
区分	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
病気休職者数	122	130	115	108	114	112	129	113	92	132
うち精神疾患数	61	53	48	52	47	52	62	50	51	74
本県割合(%)	50.0%	40.8%	41.7%	48.1%	41.2%	46.4%	48.1%	44.2%	55.4%	56.1%
全国割合(%)	59.5%	60.4%	61.0%	63.0%	63.0%	65.1%	65.6%	67.2%	67.8%	70.9%

（注）事務局を含む県費負担教職員の状況

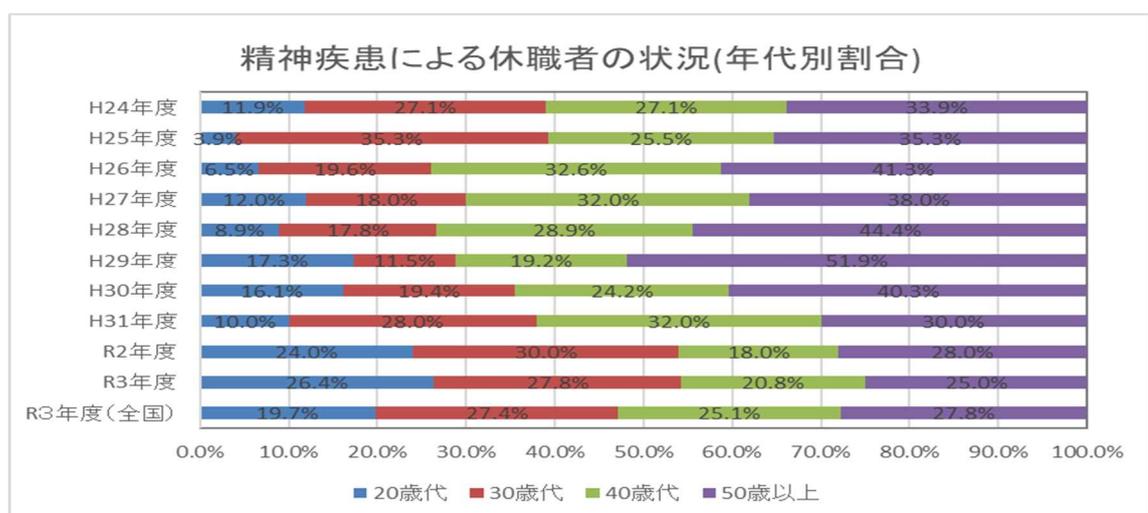
## (2) 精神疾患による休職者の年齢構成の推移

第2次計画策定時(平成30年度)は、50歳以上の割合が40%以上と高い傾向にありましたが、令和2年度以降は「20歳代」「30歳代」の若年層の休職者が増加傾向にあります。

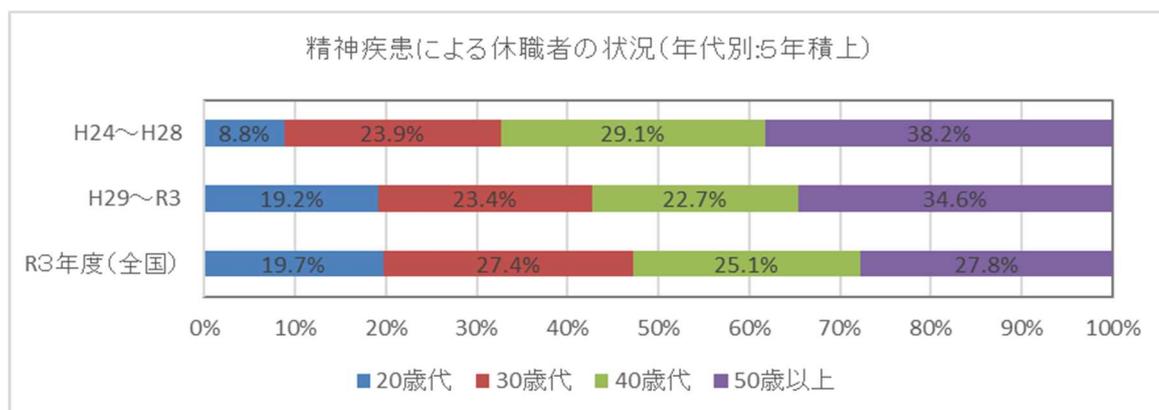
【図表3】精神疾患による休職者の状況（年代別人数）



【図表4】精神疾患による休職者の状況（年代別割合）



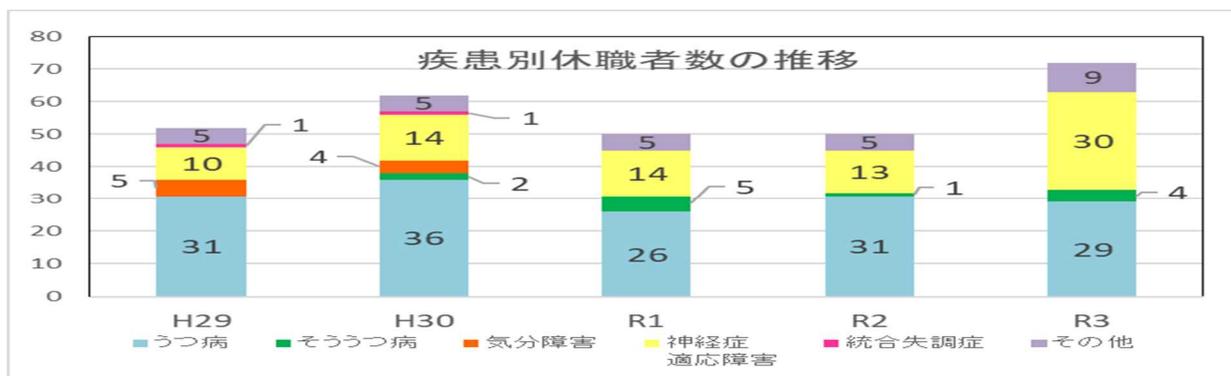
【図表5】精神疾患による休職者の状況（年代別割合：5年積上比較）



### (3) 疾患別休職者数の推移

精神疾患のうち、うつ病による休職者数が半数近くを占めていますが、令和3年度は、神経症・適応障害による休職者が増加しています。

【図表6】疾患別休職者の推移



### (4) 発病のきっかけ(複数回答)

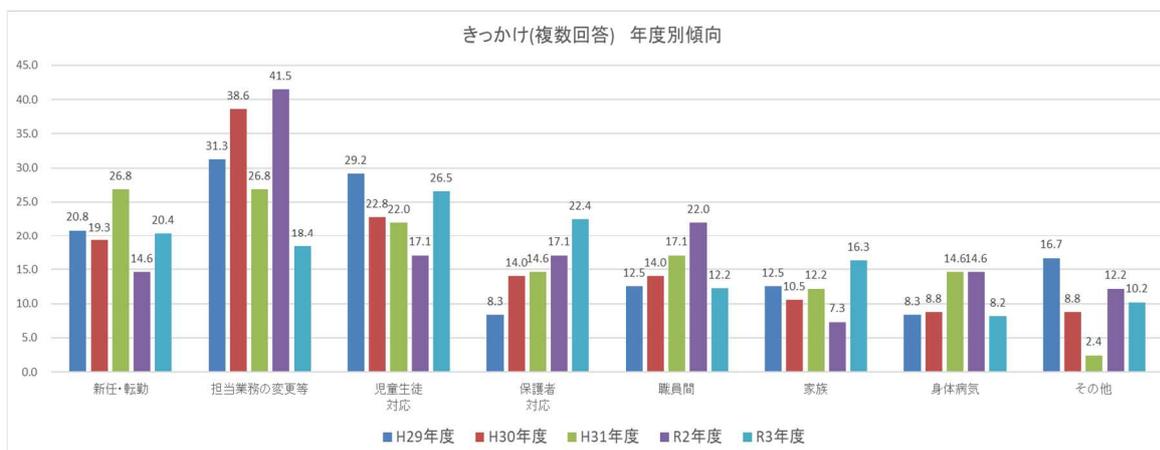
平成24～28年度の5か年では、「**新任や転勤**」をきっかけとする者が52人(27.2%)と環境要因によるものが多かったが、平成29～令和3年度では「**担当業務の変更**」が74人(31.4%)、「**児童・生徒対応**」が56人(23.7%)と多い傾向にありました。

【図表7】発病のきっかけ

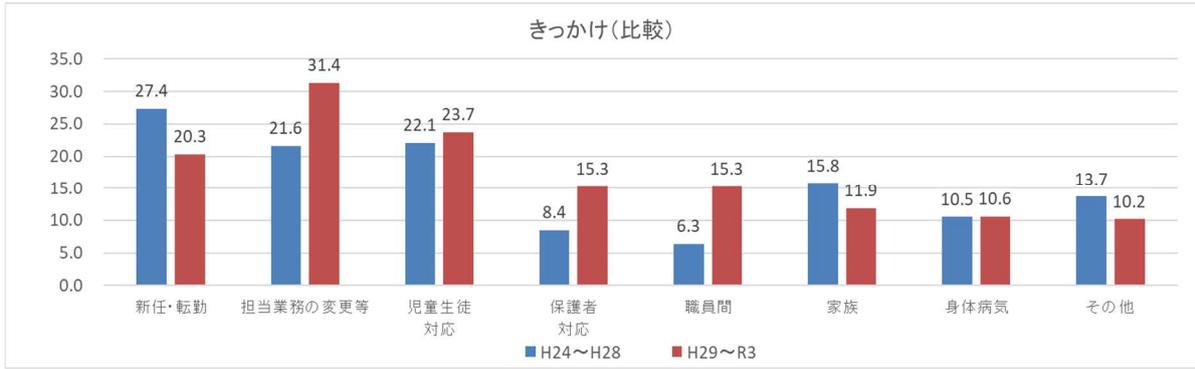
区分		職務に関する事項					個人に関する事項			不明	実人数
		新任・転勤	担当業務の変更等	児童生徒対応	保護者対応	職員間	家族	身体病気	他		
H24～H28	人数	52	41	42	16	12	30	20	26	61	251
	%	27.4	21.6	22.1	8.4	6.3	15.8	10.5	13.7		
H29年度	人数	10	15	14	4	6	6	4	8	4	52
	%	20.8	31.3	29.2	8.3	12.5	12.5	8.3	16.7		
H30年度	人数	11	22	13	8	8	6	5	5	5	62
	%	19.3	38.6	22.8	14.0	14.0	10.5	8.8	8.8		
H31年度	人数	11	11	9	6	7	5	6	1	9	50
	%	26.8	26.8	22.0	14.6	17.1	12.2	14.6	2.4		
R2年度	人数	6	17	7	7	9	3	6	5	9	50
	%	14.6	41.5	17.1	17.1	22.0	7.3	14.6	12.2		
R3年度	人数	10	9	13	11	6	8	4	5	23	72
	%	20.4	18.4	26.5	22.4	12.2	16.3	8.2	10.2		
H29～R3	人数	48	74	56	36	36	28	25	24	50	286
	%	20.3	31.4	23.7	15.3	15.3	11.9	10.6	10.2		

\*きっかけの割合(%)は、記載のある人数(実人数-原因不明者)に対する各項目(複数回答あり)に該当する者の割合とした

【図表8】発病のきっかけ(年度別傾向)



【図表 9】発病のきっかけ（第 1 期、第 2 期の比較）



(5) 教職員精神保健審査会 審査件数

【図表 10】

区分	審査対象 美人数	審査件数	復職申請			職場復帰訓練申請			訓練延長申請			報告事項			校種別内訳(再掲)						
			件数	審査結果			件数	審査結果		件数	審査結果		訓練中止	復職後	療養報告		市町村立学校			県立学校	
				復職可	訓練延長	訓練中止		訓練可	訓練不可		延長可	訓練中止			新規	継続	小学校	中学校	特別支援校	高校	特別支援校
H28年度	65	161	21	20	0	1	23	23	0	2	1	1	2	15	26	74	87	19	4	25	26
H29年度	70	169	19	18	1	0	22	21	1	1	1	0	1	20	38	75	68	21	4	43	33
H30年度	72	193	24	24	0	0	33	32	1	1	1	0	6	24	29	79	88	29	2	46	28
R元年度	67	158	23	23	0	0	29	29	0	2	2	0	6	28	26	47	75	23	3	29	28
R2年度	70	163	25	24	0	1	25	24	1	0	0	0	4	32	33	51	69	40	0	43	11
R3年度	91	209	33	32	0	1	48	48	0	2	2	0	5	20	35	66	102	52	3	40	12

\* 訓練申請と新規報告の同時提出があり、審査件数より内訳の総計が多い。

(6) 病休職者の経過（教職員精神保健審査会対象者の動向）

平成 29 年度から令和 3 年度中に、精神保健審査会で審査を行った病休職者実 200 名の動向については以下のとおりです。

病休職者の 64.5%が復職していますが、うち 12.4%が再休職となっています。

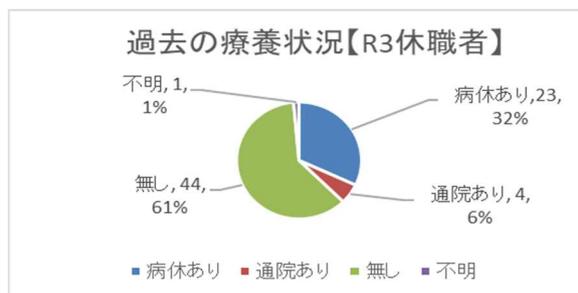
また、休職者の約 30%が、休職後退職している状況です。

復職	129人	64.5%	⇒	うち復職後再発者数	再復職	11人	68.8%	
退職(懲戒免職・死亡含む)	59人	29.5%		16人	12.4%	再発後退職	3人	18.8%
療養中	12人	6.0%				療養中	2人	12.5%

(7) 過去の療養状況

令和 3 年度 1 か月以上の病気休職者 72 人中、新規病休者が 44 人（61%）で、再発や病状悪化により休職した教職員は、減少傾向にあります。

【図表 11】



### 3 第2次計画把握指標にかかる主な取組状況

第3次「心の健康づくり計画」を策定にあたり、評価指標を元に取組の確認と評価を実施しました。

#### (1) ストレスチェック事業から把握できる教職員の現状と評価(県教委・県立学校)

平成27年12月のストレスチェック制度施行を受け、県教育委員会では、平成28年度からストレスチェック事業を実施しています。

ストレスチェックは、職員のストレスの程度を把握し、職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、職員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（一次予防）を主な目的としています。

常時50人以上の職員を使用する事業場を実施義務がありますが、県教育委員会では、全所属を対象に実施しています。また、職員に受検義務はありませんが、ストレスチェックを受けることにより、自分自身のメンタルヘルスの状況を認識し、自身の健康管理に役立てることが重要です。

#### ①個人結果(受検者数(率)・高ストレス者数(率)・医師による面接実施数(率))

##### ○受検率

平成28年度のストレスチェック開始時から受検率は90%台を維持し、令和2年度まで年々増加していましたが、令和3年度から実施方法をWeb受検に変更したところ、受検率が低下しました。

他県の状況等からWeb受検に移行後は、10%前後の受検率低下が見込まれ、Web受検に慣れてくると徐々に受検率が回復する傾向があるため、今後も本制度の目的の周知と受検勧奨を継続します。

##### ○高ストレス者について

高ストレス者数は、平成30年度の544人をピークに減少していますが、全体の受検者数が減少しているため、高ストレス者割合は若干増加しています。例年、約1割の方が、高ストレス状態にあることがうかがえます。

厚生労働省が令和3年度に実施した「ストレスチェック制度に関する取り組み状況についての実態把握調査(全国の事業所10,698カ所)」による高ストレス者の割合では、5%未満の事業所が28.1%、5%~10%未満が24.3%、10%~20%未満が33.4%となっていることから、平均的な割合といえます。

高ストレス面談の申し出は、令和2年度を除き、平均14人程度(5%未満)で推移しています。医師による面接の申し出は、管理監督者に高ストレスであることを明らかにすることとなるため、望まない職員も多くいることが考えられます。

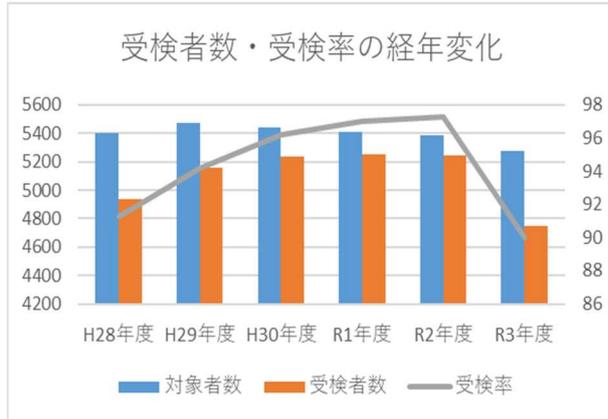
令和4年度からWeb上における個人結果の即時開示を始めたため、受検直後に高ストレス者面談の申し出ができるようになりましたが、今後も申し出方法の見直しの他、高ストレス者への支援については、医師による面接指導だけではなく、メンタルヘルス対策全体の中で実施する必要があります。

また、就業上の措置を実施する場合は、健康管理部門及び人事労務管理部門との連携にも充分留意する必要があります。

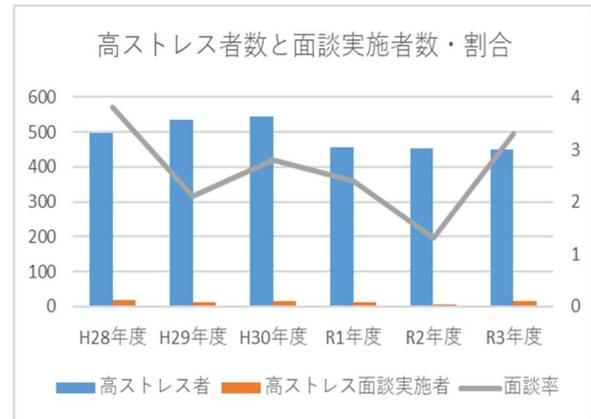
【図表12】 ストレスチェック実施状況

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
対象者数	5,402人	5,469人	5,442人	5,409人	5,387人	5,276人
受検者数	4,934人	5,154人	5,234人	5,249人	5,242人	4,750人
受検率	91.3%	94.2%	96.2%	97%	97.3%	90%
紙受検者 (R3~Web受検)						0人
高ストレス者	498人	534人	544人	457人	453人	450人
高ストレス者割合	10.1%	10.4%	10.4%	8.7%	8.6%	9.5%
高ストレス面談実施者	19人	11人	15人	11人	6人	15人
面談率	3.8%	2.1%	2.8%	2.4%	1.3%	3.3%

【図表 13】 ストレスチェック受検率



【図表 14】 高ストレス者の状況



②集団分析結果

集団分析結果は、図表 15 のとおりです。

集団分析結果は、「健康リスク A (仕事の量・コントロール)」と「健康リスク B (職場の支援)」の各点数から「総合健康リスク値」を算出した結果になります。

「総合健康リスク」は、職場の負担感が従業員の健康にどのくらい影響があるのかを指す指標のことで、全国平均 (100) や前年度結果と比較しながら、各所属がどの程度のストレス状況にあるのか、何が不足しているのかについて把握し、適切な職場環境改善につなげていきます。

教育委員会全体の総合健康リスクは、90 前後で推移しており、心身の不調から休職者が発生する確率が全国平均よりも 10%低い状態であると評価されます。

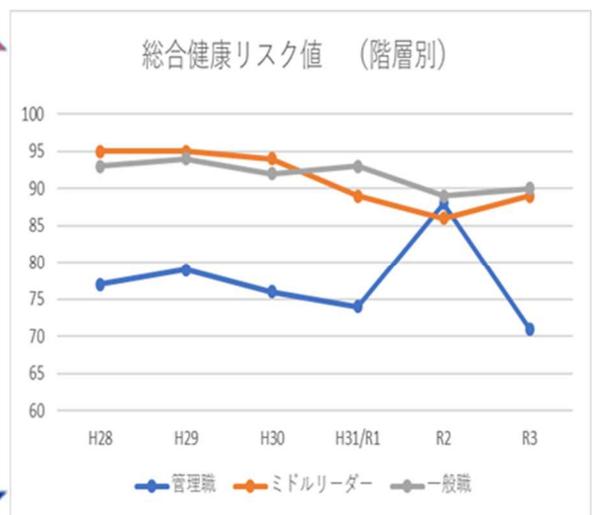
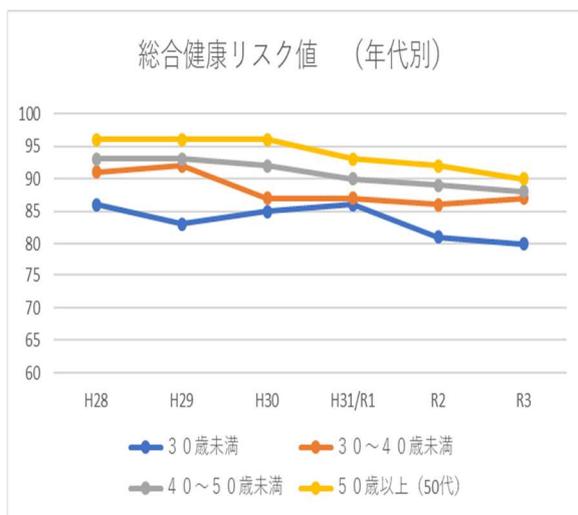
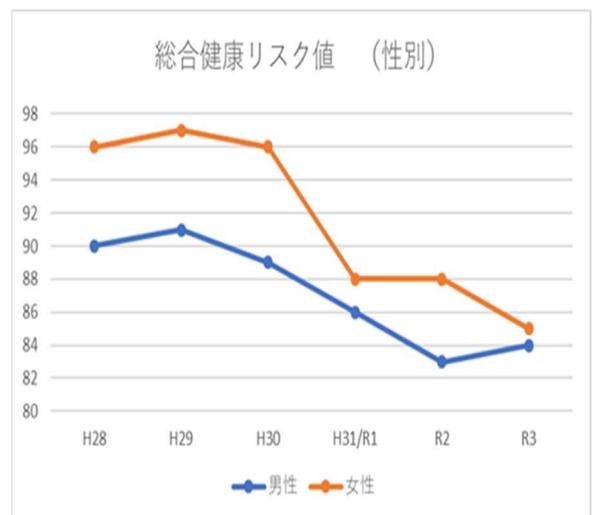
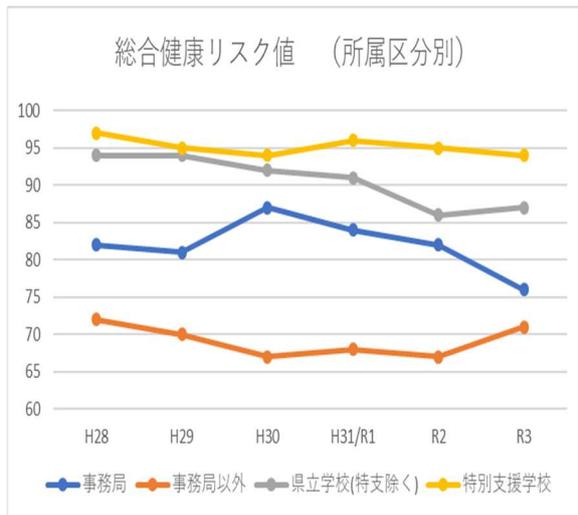
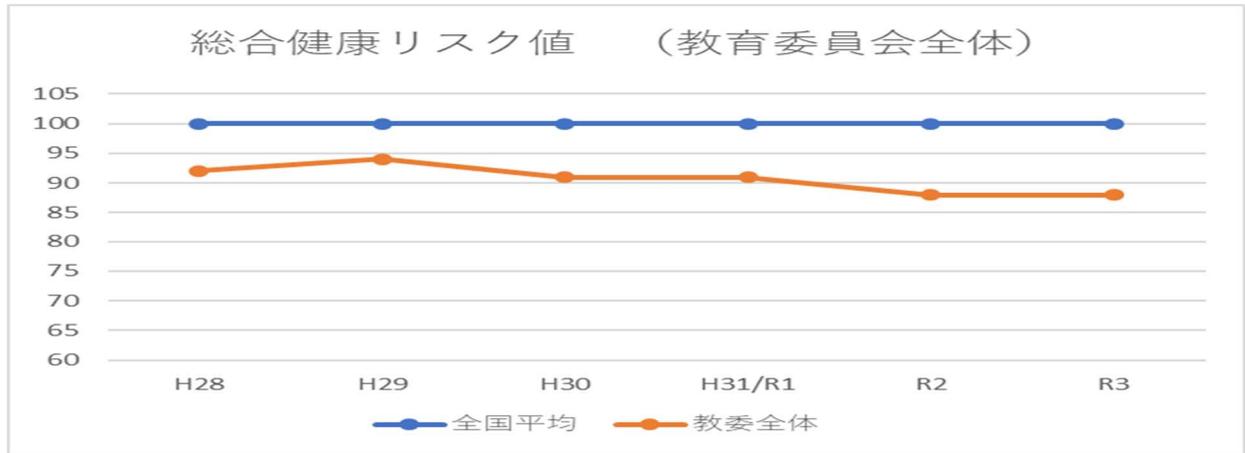
所属区分別では、特別支援学校が最もリスクが高く、次いで特支以外の県立学校、事務局 (県庁内)、事務局 (県庁外) の順にリスクが高い状況でした。特別支援学校は生徒への医療的な対応が多く、心身に負担がかかりやすいこと、また保護者対応に苦慮する場面や、複数人で対応しなければいけない事例も多いことから、健康リスクが高くなることが考えられます。

また、総合健康リスクが 110 以上の所属は年々減少傾向にあり、各職場において、ストレスチェック集団分析結果を活用し職場環境改善に向けた取組みが行われていることや、働き方改革、メンタルヘルス関連研修等の充実が影響していると思われます。

【図表 15】 「総合健康リスク値」の推移 100が全国平均 高値ほどリスク↑

	H28	H29	H30	H31/R1	R2	R3
対象所属数	110	112	110	109	109	108
うち総合健康リスク値110↑所属数	9	5	8	7	4	3
全国平均	100	100	100	100	100	100
教委全体	92	94	91	91	88	88
健康リスク A (仕事の量・コントロール)	99	100	99	100	97	97
健康リスク B (職場の支援)	93	94	92	91	91	91
所属別						
事務局 (県庁内)	82	81	87	84	82	76
事務局 (県庁外)	72	70	67	68	67	71
県立学校 (特支除く)	94	94	92	91	86	87
特別支援学校	97	95	94	96	95	94
階層別						
管理職	77	79	76	74	88	71
ミドルリーダー	95	95	94	89	86	89
一般職	93	94	92	93	89	90
性別						
男性	90	91	89	86	83	84
女性	96	97	96	88	88	85
年齢						
30歳未満	86	83	85	86	81	80
30～40歳未満	91	92	87	87	86	87
40～50歳未満	93	93	92	90	89	88
50歳以上 (H28: 50代)	96	96	96	93	92	90

○総合健康リスク値 【図表 16】



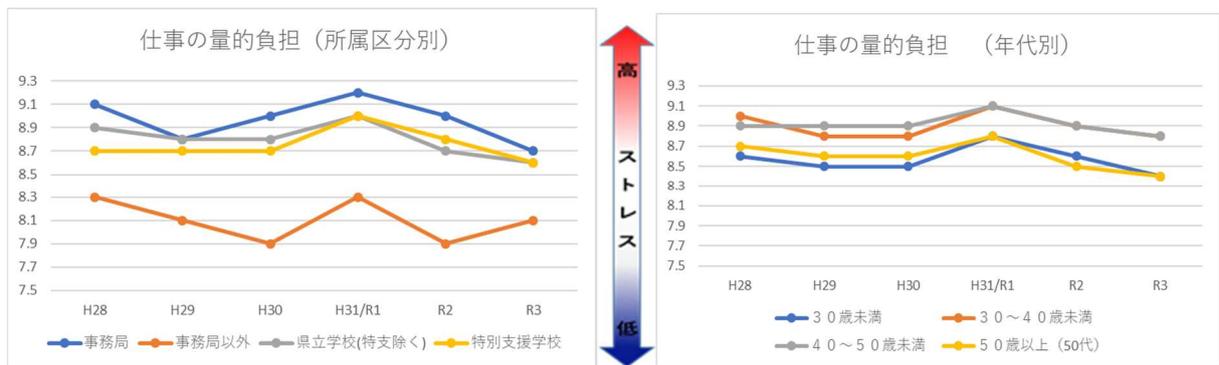
## ◎ストレスチェック結果から把握できる職場におけるストレス要因について

ストレスチェックの集団分析は、仕事の量、コントロール度、職場（上司・同僚）の支援により職場状況を把握、分析することで、職場環境改善に努めることを目的に実施しています。

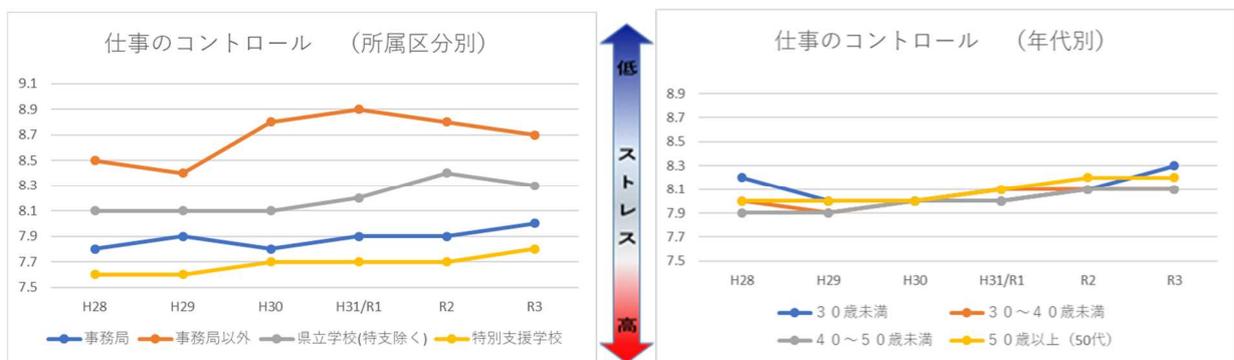
所属区分別の分析結果では、「仕事の量的負担」によるストレスは、事務局職員が高い傾向にあります。「仕事のコントロール」、「職場による支援（上司・同僚）」では、特別支援学校が高い割合を示しています。

平成 25 年度の文部科学省による教職員のメンタルヘルス対策検討会議報告書においても、教諭等が常に強いストレスを感じる割合の大きい業務として、特別支援学校では、「業務の質」「事務的な仕事」「同僚との人間関係」等が挙げられており、今後ラインによるケアの充実や教職員同士のコミュニケーション能力の向上、職員同士で協力し合い仕事をおこなう雰囲気醸成などの職場環境改善に向けた取組が必要です。

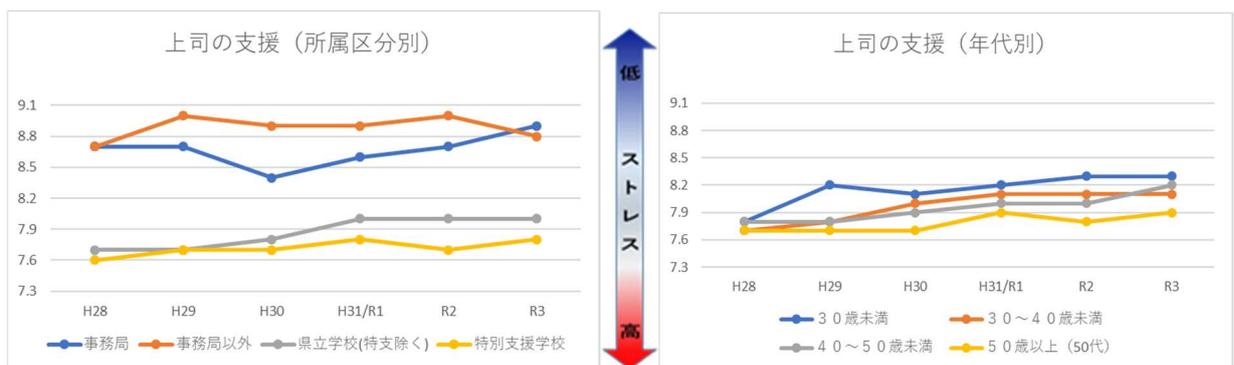
【図表 17】仕事の量的負担（数値が高い方が負担が大きい）高い方がストレス↑



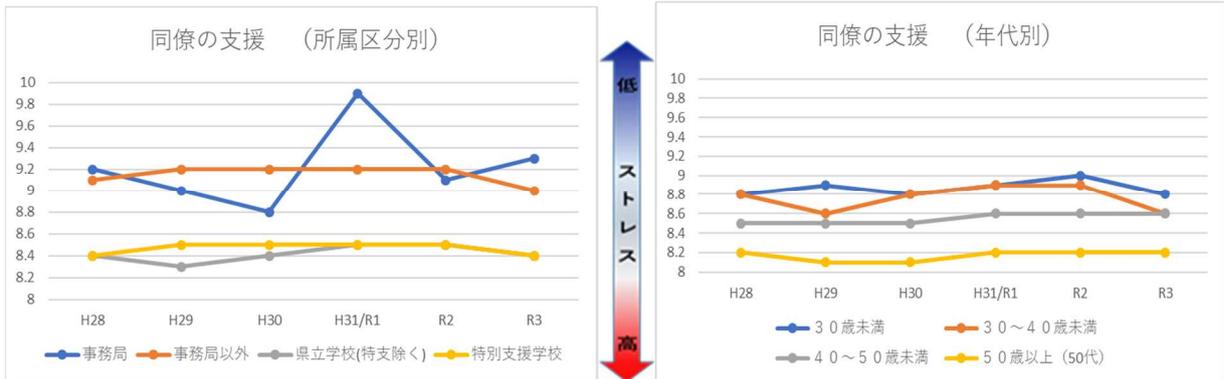
【図表 18】仕事のコントロール（数値が高い方が裁量権多い）低い方がストレス↑



【図表 19】上司による支援（数値が高い方が支援が多い）低い方がストレス↑



【図表 20】 同僚による支援（数値が高い方が支援が多い） 低い方がストレス↑



### ③ストレスチェック結果の有効活用

ストレスチェック結果を活用し、以下の職場環境改善に係る取組を実施しました。

#### ア) 研修会の開催

ストレスチェック結果活用研修

#### イ) 集団分析結果個別相談会

ストレスチェック集団分析の結果を元に、専門家が各所属長と面談を行い、集団分析結果の活用方法や対応策等の具体的な活用方法を提示し、取組を推進しています。

#### ウ) 職場環境改善コンサルテーション

集団分析の結果、健康リスク値が高い所属等を対象に、専門家が職場に訪問し、現場職員の声を聞き、より現場での実情に応じた職場環境改善を図るものです。

#### エ) 集団分析結果ヒアリング

集団分析結果において、健康リスク値（総合健康リスク値）の高い所属の所属長に対し、職場環境を把握するためヒアリングを行いました。

#### オ) 職場環境改善良好事例集の発行

県立学校より提出される集団分析結果活用報告書を元に、良好事例集を発行し、情報共有をしています。県総合教育センターHP 福利課提供資料に掲載



	H28	H29	H30	R1	R2	R3
集団分析結果活用研修 (管理監督者・衛生管理者)	1回 140人	2回 140人	2回 159人	3回 158人	3回 163人	動画研修 123人
新任管理監督者研修(R3～)						44人
集団分析結果個別相談						10所属
職場環境改善コンサルテーション				2所属	2所属	6回 4所属
集団分析結果ヒアリングの実施	4所属	2所属	3所属	2所属	2所属	3所属

## (2) メンタルヘルス関連研修実施状況と評価

メンタルヘルスに関する研修は、下記のとおり実施してきました。

一般職員向けは、ストレスチェック実施後にセルフケア研修として実施していますが、新型コロナウイルス感染症の拡大により、令和3年度はオンライン研修を多く取り入れました。

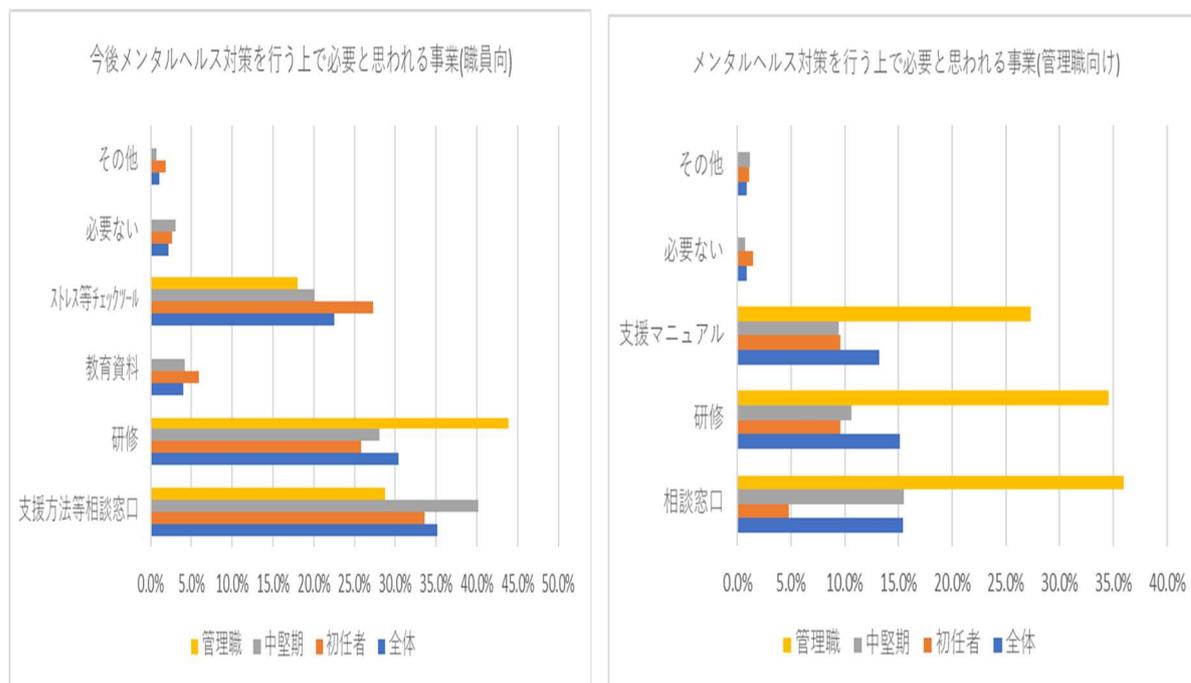
教務主任等を対象としたミドルリーダー研修では、メンタル不調の部下への気づきや対応についての研修を実施しました。

また、県総合教育センターで実施している階層別研修（新規採用学校事務職員、寄宿舎指導員、新任副校長教頭、高校初任者等）10講座に、メンタルヘルスに関する内容を取り入れ、多くの教職員にメンタルヘルスの理解やメンタルヘルス不調者への対応について、周知する機会となっています。

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
一般職員向け研修	144	68	55	81	59	31	114
新任事務局等職員	58	62	40	35	68	中止	73
管理監督者向け	98	85	89	97	96	107	県庁舎新管理職研修に移行
ミドルリーダー	94	161	151	139	141	129	115
衛生管理者向け研修 (R3～ストレスチェック事業で実施)	74	55	51	62	62	54	138
階層別研修(総合教育センター) (新採・初任・中堅・教頭・副校長等)	598	662	704	509	716	206	694
新任管理監督者研修	(R3～)						44
セルフケア研修	(R3～:ストレスチェック結果活用研修として実施)						114
学校における安全衛生管理者研修会	○	○	○	○	○	○	コロナで中止
計	1071	1098	1095	928	1147	532	1297

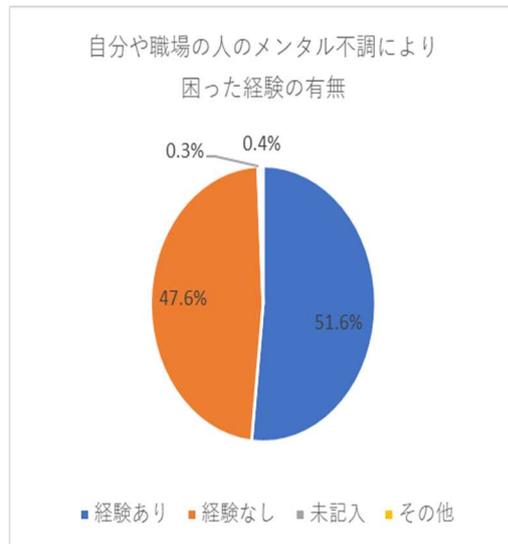
## 令和3年度総合教育センターで実施した研修後アンケート結果(N=674)より

### ○職員向けのメンタルヘルス対策で今後必要と思われるもの【図表 21】



## ○自分や職場の人がメンタルヘルス不調となり、困った経験がある人の割合

【図表 16】



### (職場の人・同僚等がメンタルヘルス不調)

- ・どのように声がけをしたらよいか、サポート方法がわからない
- ・職場全体が忙しく、「ゆっくり休んで」と心から中々言えなかった。
- ・業務量の増加。同僚の仕事が滞り、自分の仕事が増えた。
- ・いつ復帰されるかわからないため、代わりの職員を配置できない。
- ・急な業務変更が行われた。

### (自分自身がメンタルヘルス不調)

- ・自身の不調が原因で、職務に集中しにくい状況に陥った。
- ・多忙さとそれによるストレス
- ・仕事量が多く、職場で相談してもサポートが受けられなかった。
- ・クラス運営がうまくいかず、周りに相談できずに悩んだ。
- ・相談する相手。実際に職場内で不調を口にするまで時間がかかった。
- ・眠れない、食べられない、動けない等体調不良でも、学校に行かないと子どもたちが待っている。他の先生に迷惑はかけられないと中々休めない。
- ・管理職に休みたい旨を連絡すること自体が辛い…と、どんどん追い込まれていき、誰にも助けが求められなかった。

## ○どのような事業・支援があったら、助かったと思いますか。

### (初任者)

- ・体の健康と同じくらい意識できるようなメンタルヘルスに関する周知・理解体制
- ・普段から相談できるような人間関係を築ける体制
- ・相談しやすい環境や機関
- ・悩みや不安を共有できる機会や環境

### (中堅)

- ・教員用のスクールカウンセラー
- ・一人の人に仕事が集中しないような環境
- ・相談窓口（相談しやすい、気軽に話ができる、アドバイスがもらえる）
- ・そのときだけでも人数を補ってもらえたり、メンタル不調の人に対しての相談役やアドバイスを的確に送ることのできる人がいると良かった
- ・すぐに人材を派遣してくれる仕組みや、そういった事態を考慮した人員を必要
- ・メンタル不調の方が職場で出た際の、同僚等へのケアやサポート、説明
- ・管理職の理解と、第三者機関（職場の業務を見直し、提案する機関）

### (管理職)

- ・メンタルヘルス不調を訴えた教職員も、安心して休める環境の確保(人員配置)
- ・具体的な声掛けの方法を伝授する事業
- ・メンタル不調の支援事業
- ・相談窓口（産業医に気軽に相談できる体制、気軽に相談できる場、管理職相談窓口等）
- ・カウンセラーやソーシャルワーカーの勤務日増

### \* アンケート結果から必要とされる対策

初任者：悩みを共有できる場や普段から相談できる風通しのよい職場環境

中堅：メンタル不調者への対応方法等について相談できる場

管理職：メンタル不調者がいることを考慮した人員配置等への対応、実践的な研修

### (3) 相談支援事業の活用状況

教職員カウンセリングやメンタルヘルス相談については、定期的に広報するとともに、各種会議等の場で周知を行いました。

平成 30 年度から、県立学校における教職員の勤務時間の把握及び長時間労働にかかる面接体制を整備したことにより、産業医による長時間労働にかかる相談件数は、増加しています。

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
メンタルヘルス相談	9	14	32	35	20	10	6	15
産業医による相談	1554	1446	1278	1224	1025	1100	1133	1058
(再掲)長時間労働面接	24	16	7	5	148	149	196	52
保健師巡回相談	705	615	413	394	379	420	164	262

#### (参考) 公立学校共済組合群馬支部カウンセリング事業

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
件数	765	833	759	790	715	681	692	806

#### 公立学校共済組合本部カウンセリング等相談事業

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
教職員健康相談 24	722	755	814	852	608	563	544	407
うちストレス及びメンタル	167	155	200	167	63	48	38	44
面談によるメンタルヘルス相談	67	37	51	48	51	49	20	45

## 4 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。（P28 参照）

### (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り組めます。

- ・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クエ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
- ・「管理監督者向け手引き」「本人へのパンフレット」等の見直し

## Ⅲ 基本的な考え方

### 1 基本方針

教職員が心身共に健康で、意欲とやりがいを持って十分に力を発揮できることは、本人にとってはもちろん、児童生徒一人ひとりのたくましく生きる力を育む質の高い教育を行う上で、欠かすことができません。そのためには、まず、教職員一人ひとりがメンタルヘルスキアの重要性を十分認識してセルフケアに努めることが重要です。

しかしながら、教職員の業務量が増え、質的にも多様化、複雑化する中、ストレス要因の中には、教職員自身の力だけでは取り除くことのできない困難な状況もあることから、県教育委員会では、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。

### 2 目標

心の健康づくりの推進にあたり、次のような姿を目標とし、その実現に向けて取り組みます。

**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。**

### 3 目標を実現するための視点

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。

#### (1) 3つの予防

- 1次予防 ～ 心の健康の保持増進とメンタルヘルス不調の予防
- 2次予防 ～ メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応
- 3次予防 ～ 円滑な職場復帰と再発防止

#### (2) 4つのケア

##### セルフケア

教職員自身が、心身の健康の保持増進に努めるとともに、ストレスや心の健康について理解し、自分自身のストレスに気づき、これを予防、軽減あるいは対処すること。なお、管理監督者も1人の教職員として、セルフケアの対象者である

##### 管理監督者によるケア（ラインによるケア）

管理監督者が、教職員と日常的に接している中で、職場のストレス要因を把握し、職場環境の改善や教職員からの相談対応、職場復帰の支援等を行うこと

##### 健康管理担当者によるケア

産業医や衛生管理者等が、職場のメンタルヘルス対策を推進するとともに、「セルフケア」及び「管理監督者によるケア」を支援すること

##### 専門機関等の外部機関によるケア

医療機関や専門相談機関等、外部の機関や専門家を活用し、その支援を受けること

#### 4 メンタルヘルス対策の体系

予防段階	第一次予防	第二次予防	第三次予防
4つのケア	(心の健康の保持増進とストレス関連疾患の発症予防)	(ストレス関連疾患の早期発見・早期対応)	(職場復帰への支援と再発予防)
セルフケア (すべての教職員)	心の健康状態の把握(ストレスチェックの活用)、ストレスの蓄積を防ぐためのセルフケア		
	相談窓口の積極的な利用		<ul style="list-style-type: none"> <li>・治療の継続、療養の専念</li> <li>・職場復帰訓練等の実施</li> </ul>
管理監督者 によるケア	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セルフケアに関する知識・技術の習得</li> <li>・良好な人間関係の保持</li> </ul>	心の健康問題への自発的な対応	
	長時間労働の縮減	長時間労働等による健康障害防止対策の実施	
	管理監督者によるケア技術の習得	相談窓口の活用、利用勧奨	
健康管理担当者 によるケア	教職員の心の健康状態の把握及び相談への対応、ストレス要因の把握、環境の調整・改善		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セルフケア・管理監督者によるケアに対する支援</li> <li>・管理監督者、人事労務管理担当者、専門機関等の外部機関との連携・協力</li> </ul>		
	健康相談等の実施、相談体制の整備・周知と教職員の健康状態の把握	健康管理担当者、人事労務管理担当者、専門機関等との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場復帰への支援</li> <li>・職場復帰後のフォローアップ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・知識・技術の普及啓発</li> <li>・教育研修の実施</li> <li>・ストレスチェックの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働等による健康障害防止対策の周知徹底</li> <li>・適切な受診勧奨</li> </ul>		
専門機関等の 外部機関による ケア	メンタルヘルスに関する情報や知識の提供	心の不健康な状態への早期対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場復帰への支援</li> <li>・職場復帰後のフォローアップ</li> </ul>
		教職員や管理監督者等に対して医療・相談・協力・連携	

## 5 メンタルヘルスケアにおける各担当者の役割と推進体制

「心の健康づくり計画」の目標の実現に向けて、心の健康づくりを推進する各担当者が資質の向上に努め、それぞれの役割を的確に果たすとともに、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。

### 【各担当者とその役割】

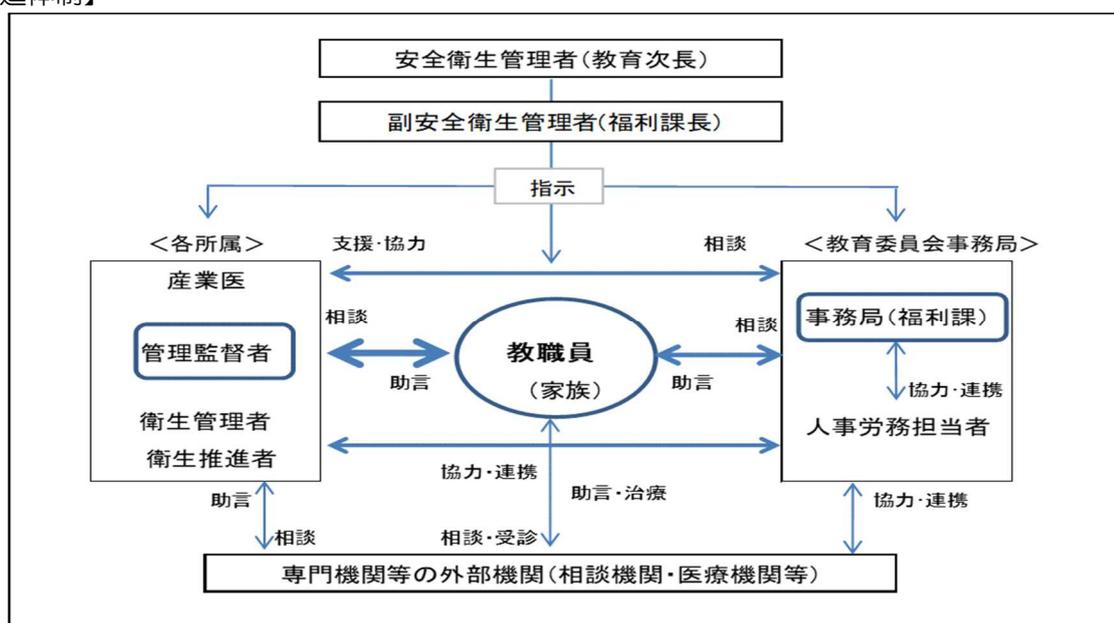
職名等		該当する職員	役割
安全衛生管理者		教育次長	メンタルヘルス対策全体の責任者 副安全衛生管理者、管理監督者、健康管理担当者、教職員等に指示し、組織的、計画的かつ体系的な対策を実施する。
副安全衛生管理者		福利課長	メンタルヘルス対策の企画及び実施の責任者 安全衛生管理者を補助し、教職員のメンタルヘルス対策にかかる事業の企画や調査を実施する。
管理監督者		所属長 学校長 副校長 教頭 事務長 次長等	各所属における安全衛生管理の責任者 教職員の心身の健康状態を積極的に把握するとともに、ストレスチェックの結果に基づく職場分析結果や所属の安全衛生委員会等を活用して明るい職場づくりや職場環境の調整・改善に取り組むなど、心の健康づくりを推進する役割を担う。なお、職員がメンタルヘルス不調に陥った場合は、健康管理担当者や人事労務担当者と連携し、職場における就業上の配慮等、所属において適切に対応する。
すべての教職員		教職員	教職員はストレスや心の健康づくりについて正しく理解し、自らストレスに気づき、これに対処するための知識や方法を身につけ実践する。また、日頃から職場の中で良好な人間関係を築き、上司への相談や相談窓口の利用など適切な対応をとる。
健康管理担当者	産業医	事務局・県立学校の産業医	労働安全衛生における専門家 専門家の立場から教職員や管理監督者等を支援し、助言及び指導等を行う。
	衛生管理者 衛生推進者	衛生管理者・衛生推進者に任命されている職員	各所属における衛生管理の担当者 産業医とともに専門的な立場からセルフケア及び管理監督者によるケアを支援し、その実施状況を把握するとともに、教職員や管理監督者等からの相談を受け助言等を行う。
	事務局	福利課	心の健康づくりに関する正しい知識を普及するとともに、本計画に基づく心の健康づくりを推進する。
人事労務管理担当者		総務課・学校人事課の担当者	メンタルヘルス対策の観点から、管理監督者だけでは解決できない勤務条件の改善や適正な人事配置に対応し、退職者の職場復帰支援においても、人事労務管理の立場から教職員及び管理監督者を支援する。 管理監督者(所属長)等との連携により、心の不調があった職員の健康状況を把握するとともに、退職の発令等を行う。 ハラスメント相談窓口を設け、相談体制を整備する。 多忙化解消に向けた取り組みを推進する

<p>専門機関等の外部機関</p>	<p>医療機関 相談機関 地域保健機関</p>	<p>外部のメンタルヘルス専門機関及び専門家 職員や管理監督者はメンタルヘルスケアの実施に際して専門的な知識や情報等が必要な場合は、外部機関を必要に応じて活用する。</p> <p>※外部機関には、精神科や心療内科等の医療機関（主治医含む）、専門の相談機関（外部委託カウンセラーや公立学校共済メンタルヘルス相談）及び地域保健機関（こころの健康センター、発達障害者支援センター）などがある。</p>
-------------------	---------------------------------	---

【各組織とその役割】

<p>中央安全衛生委員会</p>	<p>県教育委員会全体の心の健康づくりに関する職場の状況や問題点、対応策等を定期的に調査審議するなど、計画の進行管理の中心的役割を担うものとする。</p>
<p>安全衛生委員会</p>	<p>所属の心の健康づくり計画の推進にあたっては、職場環境の改善に向けた検討を行う場として機能させる。</p>
<p>教職員精神保健審査会 (学校)</p>	<p>精神疾患により30日を超える病気休暇又は休職した県立学校等の教職員について、県教育長からの職場復帰等の可否に係る諮問に関して審査し意見を述べる。</p>
<p>職場復帰支援会議 (事務局)</p>	<p>精神疾患により30日を超える病気休暇又は休職した県教育委員会事務局等職員の職場復帰可否の判断を行う。</p>

【推進体制】



明るい風通しの良い職場環境に

一次予防のような予防的対策の前提として、職場の風通しが良く、快適な職場環境が必要です。

是非、所属でのコミュニケーションを活性化して、風通しの良い職場環境を作りましょう。

## IV メンタルヘルスケアの具体的な対策

### 一次予防

### 心の健康の保持増進とメンタルヘルス不調の予防

すべての教職員を対象として、教職員の心身の健康を保持増進することにより、メンタルヘルス不調を生じさせないようにし、また、そのおそれが生じた時にメンタルヘルス不調に陥ることを回避する。

<p>セルフケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○健康管理・保持増進               <ul style="list-style-type: none"> <li>・生活習慣の見直し、十分な睡眠と休養</li> <li>・労働時間、働き方の自己管理</li> <li>・年次有給休暇の計画的な取得</li> </ul> </li> <li>○ストレスへの気づき               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェックの受検及び結果の活用</li> </ul> </li> <li>○メンタルヘルスに関する知識の習得               <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス研修会への参加</li> <li>・ストレスへの対処法の習得と実践</li> </ul> </li> <li>○良好な職場の人間関係の構築</li> </ul>
<p>管理監督者によるケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○教職員の心の状態の把握               <ul style="list-style-type: none"> <li>・積極的な声かけ</li> </ul> </li> <li>○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</li> <li>○職場環境の把握と調整・改善               <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会を活用した職場づくり</li> <li>・職場のストレス要因の軽減・解消のための職場環境づくり</li> <li>・ハラスメントのない職場づくり</li> </ul> </li> <li>○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（申し出の勧奨等）</li> <li>○「ストレスチェック実施要領」に基づく、管理監督者の対応（受検勧奨、集団分析結果に基づく職場環境改善等）</li> </ul>
<p>所属の健康管理担当者によるケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○心の健康づくりに関する知識の普及               <ul style="list-style-type: none"> <li>睡眠・アルコール対策等</li> </ul> </li> <li>○セルフケア支援</li> <li>○職場環境の把握・評価               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェックの集団分析の活用</li> <li>・職場環境改善のための取組支援</li> </ul> </li> <li>○産業医による相談の実施</li> <li>○相談対応、保健指導、医療機関への受診勧奨</li> </ul>
<p>専門機関等の外部機関によるケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○メンタルヘルス相談</li> <li>○カウンセリング事業</li> </ul>

メンタルヘルス不調に陥った教職員を早期に発見し、相談・治療等の適切な措置を講じることにより重症化を防ぐ。

<p>セルフケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○自己のメンタルヘルス不調への気づきと自発的対処             <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理監督者や家族への相談</li> </ul> </li> <li>○相談窓口の利用             <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門医等による健康相談の利用</li> <li>・外部カウンセラーの利用</li> <li>・ストレスチェックの結果、医師による面接指導が必要と認められた高ストレス者は、面接指導を希望することや医療機関受診を検討する。</li> </ul> </li> <li>○早期受診、早期治療             <ul style="list-style-type: none"> <li>・心療内科等への受診</li> </ul> </li> </ul>
<p>管理監督者によるケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○メンタルヘルス不調の教職員への対応             <ul style="list-style-type: none"> <li>・いつもと様子が違うと気づいたときは、積極的に声をかけ、相手の話をよく聴き、ストレス要因を把握する。</li> <li>・相談窓口の利用を勧める。</li> </ul> </li> <li>○メンタルヘルス相談の利用             <ul style="list-style-type: none"> <li>・自ら相談窓口を利用し、メンタルヘルス不調に陥った教職員の対応について専門家の助言指導を受ける。</li> <li>・問題を一人で抱え込まず、健康管理担当者や人事労務管理担当者等と速やかに連携し、早期解決を図る。</li> </ul> </li> <li>○職場環境の早期改善             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェックの集団分析結果を活用し、ストレス要因を把握し、業務の軽減等の必要な措置を行う。</li> </ul> </li> <li>○長時間労働等による健康障害防止対策の実施             <ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間の時間外勤務を行った教職員に対し、要綱に基づき医師面接を勧める。</li> </ul> </li> </ul>
<p>所属の健康管理担当者によるケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○相談対応、保健指導、医療機関への受診勧奨</li> <li>○産業医による相談の実施</li> <li>○教職員、管理監督者、医療機関等との連携・調整</li> <li>○職場環境の調整や改善に係る管理監督者への助言</li> </ul>
<p>専門機関等の外部機関によるケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○専門的医療</li> <li>○教職員、管理監督者、健康管理担当者、家族との連携</li> </ul>

### 三次予防

### 円滑な職場復帰への支援と再発防止

メンタルヘルス不調により長期病気休暇を取得又は休職を命ぜられた教職員が円滑に職場復帰できるよう支援し、再びメンタルヘルス不調に陥ることを予防する。

<p>セルフケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○治療の継続と療養専念             <ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的に職場と連絡</li> </ul> </li> <li>○復帰に向けた生活習慣の確立</li> <li>○復帰に対する相談             <ul style="list-style-type: none"> <li>・復職支援制度（復帰訓練等）の利用</li> </ul> </li> <li>○再発防止             <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の健康状態を定期的に把握</li> </ul> </li> </ul>
<p>管理監督者によるケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○病気休暇又は休職中の教職員の療養状況の把握</li> <li>○復帰のための受入れ体制の整備             <ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員、主治医との面談</li> <li>・産業医、専門医への相談</li> <li>・同僚等への対応</li> </ul> </li> <li>○精神保健審査会、職場復帰支援会議への出席</li> <li>○職場復帰訓練、リハビリ（試し・慣らし）出勤の実施</li> <li>○健康管理担当者、人事労務管理担当者との連携</li> <li>○復帰後のフォロー</li> <li>○教職員の日常の把握</li> </ul>
<p>所属の健康管理担当者によるケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○管理監督者によるケアへの支援</li> <li>○専門機関等の外部機関、人事労務管理担当者との連携</li> <li>○復帰後のフォロー</li> </ul>
<p>専門機関等の外部機関によるケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○専門的な立場からの指導・助言             <ul style="list-style-type: none"> <li>・精神保健審査会委員やメンタルヘルス相談専門医からのアドバイス</li> </ul> </li> <li>○主治医による治療管理</li> <li>○教職員、管理監督者、健康管理スタッフ等との連携</li> </ul>

○具体的なメンタルヘルス対策一覧

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)		
	教職員のための相談窓口(総合教育センター)		
	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		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	

## V 自殺防止対策としてのメンタルヘルスケア

本県の自殺者数は、平成10年に年間自殺者数が500人を超えて以降高い水準で推移していましたが、近年は増減を繰り返しながらも減少傾向にあります。

しかし、平成29年の332人を底として、平成30年は339人、令和元年は357人、令和2年は362人と、ここ3年は増加しており、多くの方が自殺により命を落としているという深刻な事態が続いています。

自殺は、うつ病等の状態から引き起こされることが多く、その状態は、過度な労働や家庭の深刻な悩みなど、精神的かつ肉体的な負担により生じる場合も見られます。教職員の自殺を防止することはメンタルヘルス対策において重要な課題の一つです。

自殺する前には、自殺の予兆（うつ病等の状態、アルコール量が増す、自殺を口にする、自殺未遂に及ぶ、仕事や家庭の深刻な悩みや大きな変化など）が見られます。そのため、管理監督者や同僚が、自殺の予兆に関する知識を深め、健康管理担当者や主治医等の助言を得ながら連携・協力して対応する必要があります。

そこで、教職員や管理監督者、健康管理担当者及び人事労務管理担当者は、それぞれ次の事項に留意の上、教職員の自殺防止を図ります。

<p><b>教職員</b> (管理監督者含む)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○メンタルヘルス不調に陥る恐れがあると感じた場合は、積極的に管理監督者や同僚、家族などに悩みを打ち明け、必要に応じて相談窓口を利用するなど、改善のための支援・援助を得るように努める。</li> <li>○同僚に自殺の予兆が見られるときは、速やかに管理監督者等に相談するとともに、話しかけるなど人間関係に配慮する。</li> </ul>
<p><b>管理監督者</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○自殺防止にあたっては、職員に日常的に接している職場の管理監督者が、部下の言動の変化を捉えやすい立場にあることの認識を持つ。</li> <li>○自殺の予兆が見られる部下の様子に注意するとともに、仕事の内容や同僚との関係などに配慮する。また、部下が危険な状況ではないかと思えるときは、速やかに健康管理担当者と相談し適切に対応する。</li> <li>○自殺の予兆が見られる部下からの相談があったり、その予兆に気づいたときは、積極的に声をかけ、相手の話をよく聴いた上で真摯に対応する。また、必要に応じて家族と連携し、主治医や健康管理担当者などの助言を得て、業務負担の軽減や職場環境の調整・改善などの対応を行う。</li> </ul>
<p><b>健康管理担当者</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○健康管理担当者は、職員や管理監督者に対して自殺の予兆に関して普及啓発を図る。また、自殺の予兆が見られる教職員を把握した時は、家族や管理監督者、職場の同僚が連携・協力できるよう指導及び支援を行うとともに、必要に応じて主治医や専門家等へつなぐなどの対応を行う。</li> </ul>
<p><b>人事労務管理 担当者</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人事労務管理担当者は、自殺の予兆が見られる教職員に対して、勤務形態や配置転換、人事異動等について配慮を行う。</li> </ul>

### ○もし、不幸にも職場で自殺が起きてしまった場合

管理監督者及び健康管理担当者は、周囲の職員に対し、心理的側面からのケアを速やかに行うとともに、必要に応じて医師の面接やその後のフォローアップを行います。

身近な人がなくなるという経験は、遺された人に様々な心の問題を引き起こすことがあります。時間の経過と共に徐々に和らいでいくものから、時には、うつ病、不安障害、ASD(急性ストレス障害)、PTSD(外傷後ストレス障害)を発症し、専門の治療が必要になることもあります。

県教育委員会では、第2次計画を受け、令和3年3月に「職場で自殺が起きたときの対応マニュアル」を作成しましたので、参考にご覧ください。

## VI その他の取り組み

### 1. 働き方改革への支援

県教育委員会では、級職員の多忙化解消に向けて、働き方改革を進めています。長時間労働への取組は、メンタルヘルスケアにおいても重要な課題であり、職員の健康確保のため、長時間労働職員への産業医面接等を引き続き推進します。さらに、定年引き上げによる高齢層職員に対しては、体力低下やモチベーションの維持についてフォローします。

### 2. ハラスメントの防止と相談体制の充実

令和2年6月の「労働施策総合推進法」及び厚生労働省の「パワー・ハラスメント指針」の施行をうけ、県教育委員会では、令和4年4月に「ハラスメントの防止に関する指針」を作成し、ハラスメント防止対策に取り組んでいます。

ハラスメントは被害者の人としての尊厳や人格を傷つけるものであり、メンタルヘルスに与える影響も大きいため、健康管理の視点からも重層的に取り組む必要があります。

ストレスチェックの項目の見直しや、職場環境改善にむけた取組の中に、ハラスメント対策も含めて実施するなど、職員の意識啓発やハラスメントのない職場環境づくりに努めます。

### 3. 惨事ストレスケア（PTSD）等に関する取り組み

職員が業務等において暴力や事故、予測困難な災害(感染症含む)等に遭遇したり、間接的に何らかの惨事に関わり、惨事ストレスケアが必要な場合があります。

メンタルヘルス不調になることを未然に防止する観点から、管理監督者は、自殺対策と同様に、専門医や関係各課と連携を図り、惨事ストレスケア対策を推進することが必要です。

今後、惨事ストレスケア対策について、知識の普及やマニュアル等の検討を行います。

### 4. アルコール健康障害の予防と対応

平成26年にアルコール健康障害対策基本法が施行され、群馬県においては、平成31年3月に、アルコール健康障害に関して、予防から回復支援に至る切れ目のない支援体制を構築することを目的に、「群馬県アルコール健康障害対策推進計画」を策定し、対策に取り組んでいます。

アルコールは私たちの生活に豊かさと潤いを与えるものである一方、不適切な飲酒はアルコール健康障害やメンタルヘルス不調の原因となります。更に、アルコール健康障害は、本人の健康の問題であるのみならず、飲酒運転、暴力、虐待、自殺などの様々な問題にも密接に関連することから、アルコールに関する正しい知識の普及に努めます。

## Ⅶ 個人情報の保護と不利益な取扱いの防止

メンタルヘルスケアの推進にあたっては、健康情報を含む教職員の個人情報の保護に配慮するとともに、教職員の意思を尊重することが極めて重要です。このことが教職員が安心してメンタルヘルス事業を利用でき、ひいては心の健康づくりの効果的な推進に資することになります。

個人情報を取り扱う者は、次の点に十分注意して、支援を行うものとします。

### 1 基本的な考え方

教職員の健康情報の管理は、法令で守秘義務の課される健康管理担当者が行うことを基本とします。なお、メンタルヘルスケアの推進にあたり取り扱う教職員の健康情報の内容は、必要最小限とし、メンタルヘルスケアの実施及び管理監督者による安全配慮義務<sup>1</sup>の履行を目的とした内容に限定することとします。

また、ストレスチェック制度に関する教職員の健康情報については、この計画に定めるもののほか、関係法令等に従い適正に取り扱うこととします。

### 2 個人情報の取扱いに係る留意事項

#### (1) 教職員の同意

健康管理担当者及び管理監督者が教職員の個人情報を取得する際には、原則として、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ます。

また、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す。ただし、次に該当する場合は、産業医の判断のもと、必要最小限の範囲で、個人情報を取得し、又は提供する場合があります。

- ア 教職員及び県民の生命や健康の保護のため、緊急かつ重要であると判断される場合
- イ 管理監督者による安全配慮義務が求められる場合であって、本人の同意を得ることが困難な場合

#### (2) 情報の保護等

健康管理担当者が健康相談や面接指導等により知り得た情報を、管理監督者や人事労務担当者に提供する場合には、就業上の措置に必要な最小限の情報が的確に伝達されるように、適切に個人情報を保護した上で提供することとします。

#### (3) 人事労務管理担当者による個人情報の取扱い

職場復帰支援に必要な労務条件の改善や配置転換、人事異動等についての配慮を検討する際に知り得た教職員の健康情報を取り扱うにあたり、守秘義務を徹底するとともに目的外使用を禁止します。

#### (4) 外部カウンセリング委託機関による個人情報の取扱い

カウンセリングにより教職員から知り得た情報は、「個人情報に関する契約」に基づき、適正に取り扱います。

なお、県教育委員会が、外部カウンセリング機関から相談者の氏名、所属、相談内容など具体的な情報を取得することはありません。

### 3 不利益な取扱いの防止

メンタルヘルスケア等を通じて教職員の心の健康に関する情報を把握した場合において、その情報は当該教職員の健康確保に必要な範囲で利用されるべきであり、心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱いは行いません。

<sup>1</sup> 安全配慮義務…労働契約法第5条による「事業主が労働契約に伴い、労働者がその生命・身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をする義務」

## VIII 実施状況の評価及び見直し

教職員の心の健康づくりの継続的な推進を図るため、法及び県教育委員会規程により組織された労働安全衛生体制（中央安全衛生委員会等）において、この計画に基づくメンタルヘルスケアの実施状況や問題点の把握、評価及び見直し等を行います。また、次に掲げた指標を経年把握し、事業の評価に活用するものとします。

### 【 把握する指標 】

- 精神疾患による休職者の状況： 休職者（人数、年齢、発症のきっかけ等）
    - 休職者全体に占める割合
    - 教職員全体に占める割合
    - 休職者のその後の経過（復職者数、退職者数、再発者数）
  
  - ストレスチェック事業： 受検者数（率）
    - 高ストレス者数（率）
    - 医師による面接実施者数（率）
    - 集団分析結果
  
  - メンタルヘルス研修会： 開催状況
    - 受講者数
    - アンケート結果等
  
  - 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  
保健師による巡回健康相談
- } : 実施状況、相談者数

## IX 附属資料

### 1 メンタルヘルス関連事業一覧

分類	事業名	対象者	時期等	概要等			
一次予防	心の健康の保持増進とメンタルヘルス不調の予防	セルフケア支援	ストレスチェック	全教職員	毎年1回	・ストレスチェックの活用によるセルフケアへの支援	
			福利課	新任事務局職員等メンタルヘルス研修	新任事務局等教職員	年1回 (4月頃)	・メンタルヘルスに関する基礎知識や対処方法について
				一般教職員メンタルヘルス研修	一般教職員	年2回 (8月頃)	・メンタルヘルスに関する基礎知識や対処方法について
		総合教育センター	階層別メンタルヘルス研修	該当教職員 (新規採用者、初任者、3・5・10・15年目)	5月～12月頃	・教職員のメンタルヘルスに関する基礎知識や対処方法について	
			教職員のための相談窓口(R5年7月～)	初任者及び採用4年目の教職員 (小・中・高・特の教諭、養護教諭、事務職員、実習助手、寄宿舎指導員)	通年	・専門の相談員(教職員OB)による相談 ・職場で困っていること(学習指導方法・学級運営・人間関係・生徒や保護者との接し方等)や自分自身に関する悩み・不安(仕事への意欲や意欲、育休からの復帰にあたり心配なこと等)についての相談窓口(メール・電話・オンライン・来所での相談が可能です)	
		共済組合	職場の健康づくり支援事業	全教職員	4月～1月	・各所属で行われる教職員のための健康づくり、メンタルヘルスに関する講習会・研修会等の経費を助成	
			ウォーキンググランプリ	全教職員	10月頃	・教職員の健康の保持増進、職場のコミュニケーション促進等を目的に、チームで合計歩数を競う	
		管理監督者ケア支援	福利課	管理監督者メンタルヘルス研修	管理監督者	年1回	・職場におけるメンタルヘルスケアに関する基礎知識と管理監督者の役割について ・メンタルヘルス不調者の早期発見と対応について
				係長、教務主任等メンタルヘルス研修 (ミドルリーダーメンタルヘルス研修)	該当教職員 (係長、教務主任等)	年1回	・メンタルヘルスケアの基礎知識、管理監督者によるケアのサポートについて
			総合教育センター	階層別メンタルヘルス研修	該当教職員 (新任校長・副校長、新任教頭)	年1回	・職場におけるメンタルヘルスケアの基礎知識と管理監督者の役割について
二次予防	メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応	福利課	専門医(精神科)によるメンタルヘルス相談	該当職員	月2回	・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(長時間労働対策を含む)	事務局該当職員	年6回	・自らの健康状態についての相談 ・長時間労働該当職員等への面接及び健康相談	
			ストレスチェック事業における医師による面接指導	該当職員	随時	・ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された職員で希望する者に対して医師の面接指導を実施	
			福利課保健師による巡回健康相談	事務局等職員	随時	・福利課保健師が事務局等の各所属を巡回して個別相談を実施	
		県立学校	産業医による健康相談(長時間労働対策を含む)	学校該当職員	随時	・自らの健康状態についての相談 ・長時間労働該当職員等への面接及び健康相談	
			ストレスチェック事業における医師による面接指導	該当職員	随時	・ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された職員で希望する者に対して医師の面接指導を実施	
			衛生管理者による相談	該当職員	随時	・衛生管理者が相談を実施	
共済組合	カウンセリング等による相談	希望する教職員	随時 (要予約)	・教職員カウンセリング:指定カウンセリング機関(5機関)のカウンセラーによる面接相談(支部) ・教職員電話健康相談24:24時間対応の電話による健康相談(本部) ・電話、面談によるメンタルヘルス相談:臨床心理士が相談対応(本部) ・Web相談(こころの相談):臨床心理士が対応(本部)			
三次予防	円滑な職場復帰と再発予防	福利課	職場復帰訓練及び復職に関する制度	学校等で働く教職員の病休・休職者	随時	・「精神疾患を有する教職員の職場復帰訓練及び復職に関する取扱要綱」に基づいて、療養中から復職後までを支援	
			福利課保健師による学校訪問や面接	病休・休職者のいる所属等	随時	・福利課保健師が学校等へ訪問し、教職員及び管理監督者を支援	
			事務局等教職員職場復帰支援制度	事務局等教職員の病休・休職者	随時	・「心の不健康状態により休養した職員の職場復帰支援に関する要領」に基づき療養中から復職後までを支援 ・職場復帰支援会議を開催し、職場復帰の可否を判断し、復帰プランを作成	
		審査会委員	教職員精神保健審査会 (事務局・福利課)	学校等で働く教職員の病休・休職者	年6回	・県教育長からの諮問に基づき、職場復帰訓練や職場復帰の可否等について審査し意見を述べる	

## 2 公立学校共済組合 カウンセリング等相談事業

<2023年1月時点>

### ～カウンセリング等相談事業のご案内～

公立学校共済組合では、各種相談事業を行っています。お気軽にご利用ください！

#### (公立学校共済組合群馬支部事業)

公立学校共済組合員本人(任意継続組合員は除く)のみがご利用いただけます。

#### ○教職員カウンセリング

**相談料金：年度内12回まで無料です**

- ・プライバシーの保護を最優先とするため、共済組合で利用者名等は一切把握しません。安心してご利用ください。
- ・ご自身のこと(職場・生き方・性格等々)だけでなく、学校・仕事に関すること(休職中の人への職場復帰支援、児童生徒への対応の仕方等)や家族への対応についての相談にも、ご利用ください。
- ・必ず予約をしてください。相談日当日は、組合員証を持参してください。

機関及びカウンセラー名	実施場所及び電話	カウンセリング実施日時	申込方法
グループインサイト こころの相談室	前橋市南町3-6-1 ヒューマンビル7階	水曜～日曜 10:00～20:00	随時電話で予約してください。 留守の場合は、留守番電話 またはFAXに用件を入れてください。
加藤 昌弘 (公認心理師・臨床心理士)	027-212-2090 (FAX 027-212-2091)	月曜～土曜 9:00～20:00	月曜～金曜の 9:00～17:00に電話で予約 してください。
(一社)日本産業カウンセラー 協会上信越支部群馬事務所	高崎市間屋町3-10-3 高崎間屋町センター 第2ビル301号		
菊池 智子 他3名 (産業カウンセラー)	027-329-5300		
心理相談室 むさしの	高崎市和田町2-3 東邦ビル別館2階 (武蔵野心理教育研究所内)	月・水・金曜 10:00～18:00 土曜 10:00～16:00	電話(留守番電話)で予約し てください。FAXも可。
塚田 展子(臨床心理士)	027-327-8039		
滝澤心理相談室	栃木県足利市利保町1-25 -11(滝澤小児科医院内)	水・金・土曜 9:00～18:00	留守番電話またはGmailに 用件を連絡してください。FAX も可。
滝澤 知子 (公認心理師・臨床心理士)	0284-42-7759 Gmail:takicocoro@gmail.com	他の曜日は不定期	
おやこ心理相談室	富岡市星田383	月・火・水・金・日曜 10:00～19:00	Webで予約してください。 電話も可。電話受付時間は、 月～水・金曜 9:00～19:00 日曜日 10:00～18:00
佐藤 文昭 (公認心理師・臨床心理士)	0274-67-7726 https://oyako-heart.com		

#### (公立学校共済組合本部事業)

公立学校共済組合員ご本人及びご家族(被扶養者)の方がご利用いただけます。

#### ○面談によるメンタルヘルス相談 (完全予約制)

臨床心理士が面談カウンセリングをします。

**相談料金：年度内5回まで無料です**

連絡先 0120-783-269

面談予約受付時間 月曜日～土曜日10:00～20:00 (祝日、年末年始を除く)

#### ○電話によるメンタルヘルス相談

臨床心理士が相談対応します。相談回数の制限はありません。

連絡先 0120-783-269

相談時間 月曜日～土曜日10:00～22:00 (祝日、年末年始を除く)

#### ○教職員電話健康相談24

こころと体の様々なご相談に、24時間体制でお応えします。

連絡先 0120-24-8349(通話料無料)

#### ○Web相談(こころの相談)

臨床心理士が相談対応します。相談回数の制限はありません。

URL : <https://www.mh-c.jp/>

ログイン番号 783269

相談時間 24時間365日

#### ご自身の体調を知るために、月に1度、疲労度やストレスチェックをしてみませんか？

○中央労働災害防止協会ホームページより

- ・労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト
- ・職業性ストレス簡易評価

[http://www.iisha.or.jp/web\\_chk/index.html](http://www.iisha.or.jp/web_chk/index.html)

○働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」(厚生労働省)ホームページより

- ・5分で行える職場のストレスチェック

<http://kokoro.mhlw.go.jp/tool/worker/>

ストレスチェックの結果で、専門家等への相談が必要と判定が出た方は、早めに相談されることをお勧めします。また、こころや体の不調が1週間以上続いたら、一人で悩まず、まずは周囲の人や、専門家に相談してみましょう。



## <参考ホームページ>

参考となるメンタルヘルスに関する主なホームページは次のとおりです。

自分自身の体調を知るためには、疲労度やストレスの定期的なチェックが有効です。ホームページにアクセスして簡単にチェックを行うことができます。

### ○働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」（厚生労働省）

- ・ 5分研修シリーズ  
「5分でできる職場のストレスチェック」「セルフケア」他
- ・ eラーニングで学ぶ  
「15分でわかる睡眠と健康」「認知行動変容アプローチ」「ラインケア」他
- ・ 相談窓口

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

### ○「知ることからはじめようみんなのメンタルヘルス」（厚生労働省）

<http://www.mhlw.go.jp/kokoro/index.html>

### ○中央労働災害防止協会HP

- ・ 労働者の疲労蓄積度自己診断チェック
- ・ 職業性ストレス評価
- ・ 高齢労働者の安全と健康確保のためチェックリスト

[http://www.jisha.or.jp/web\\_chk/index.html](http://www.jisha.or.jp/web_chk/index.html)

### ○こころとくらし（国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所）

<http://www.kaimin.info/part/check/check.html>

### ○こころの健康教室サニタ

（国立研究開発法人日本医療研究開発機構（AMED）の委託研究「児童・思春期における心の健康発達・成長支援に関する研究」（研究開発代表者 水野雅文）による制作サイト）

- ・ 令和4年度から高等学校学習指導要領に、「精神疾患の予防と回復」の項目が追加されることを受け、学校で広く活用可能な教育資材を、精神保健医療の専門家と学校教員で構成されるワーキンググループで開発

<https://sanita-mentale.jp/>

### ○「こころもメンテしよう」（若者を支えるメンタルヘルスサイト）（厚生労働省）

<http://www.mhlw.go.jp/kokoro/youth/>

問い合わせ先

〒371-8570

群馬県前橋市大手町1-1-1

群馬県教育委員会事務局福利課

電話：027-226-4565