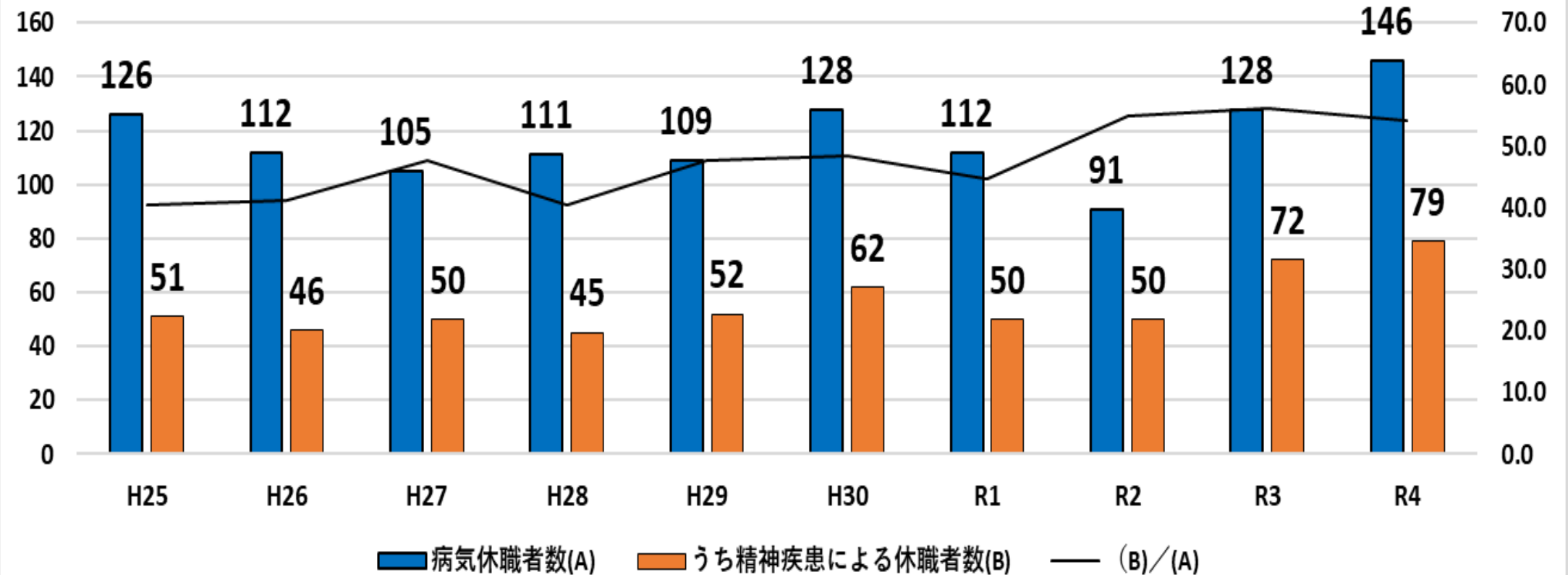


第3次心の健康づくり計画 ～教職員の健康管理～

福利課 健康推進係

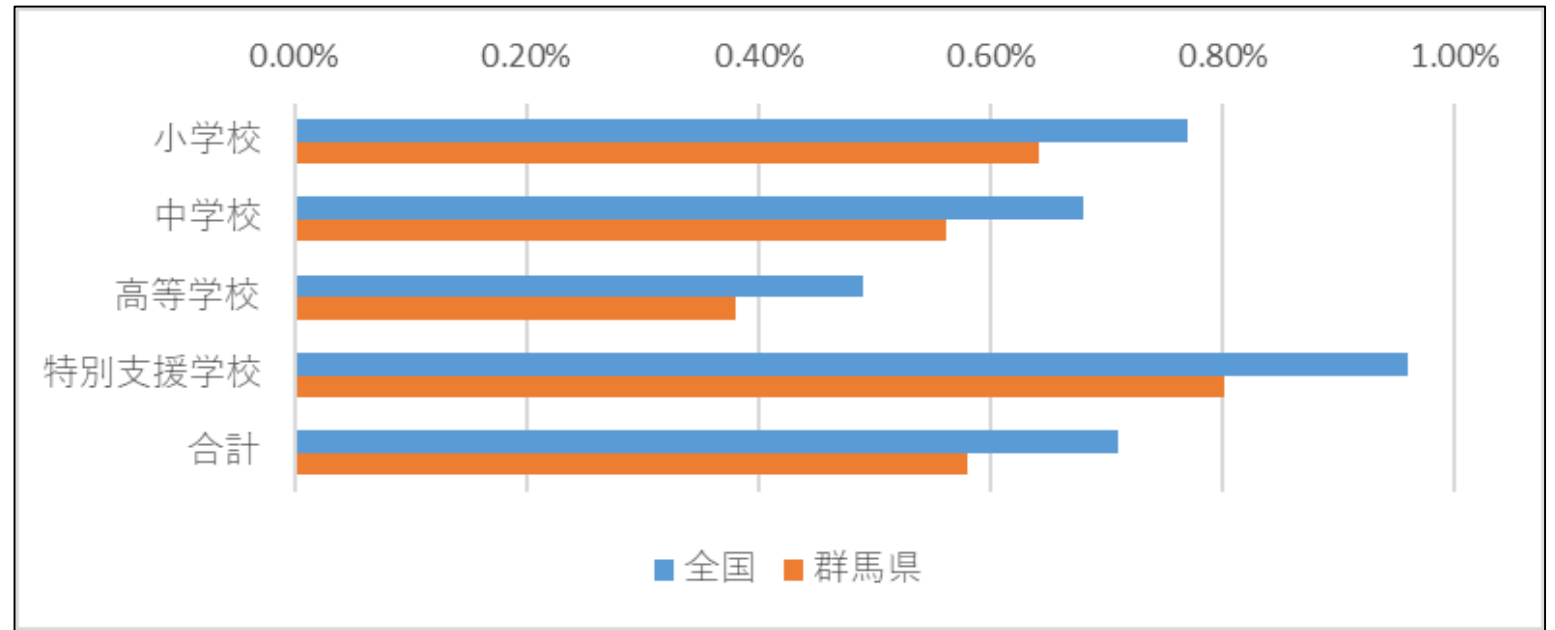
群馬県教職員の現状(病気休職者のうち、精神疾患による休職者数の推移)



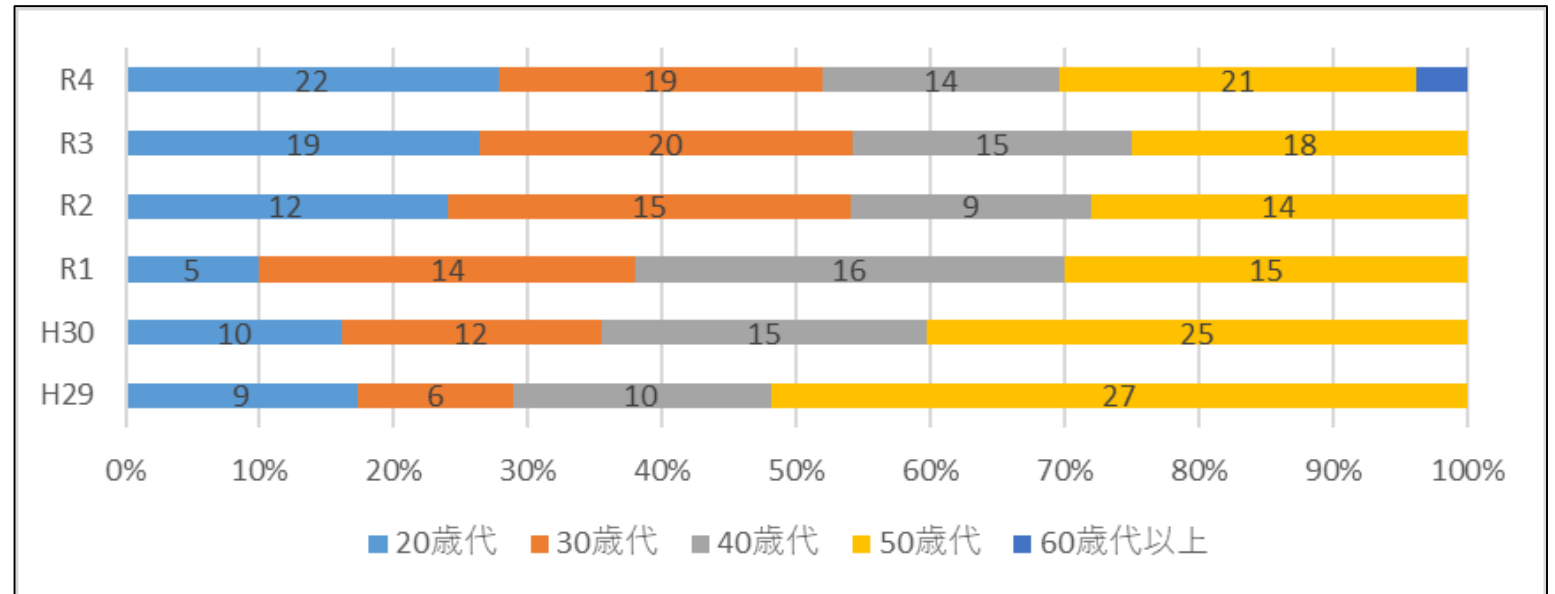
	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
病気休職者数(A)	126	112	105	111	109	128	112	91	128	146
うち精神疾患による休職者数(B)	51	46	50	45	52	62	50	50	72	79
(B)/(A)	40.5	41.1	47.6	40.5	47.7	48.4	44.6	54.9	56.3	54.1

群馬県教職員の現状(全国比、年齢構成の推移)

○校種別在職者数に占める精神疾患による休職者の割合(R4年度)



○精神疾患による休職者数の年齢構成の推移(R4年度)

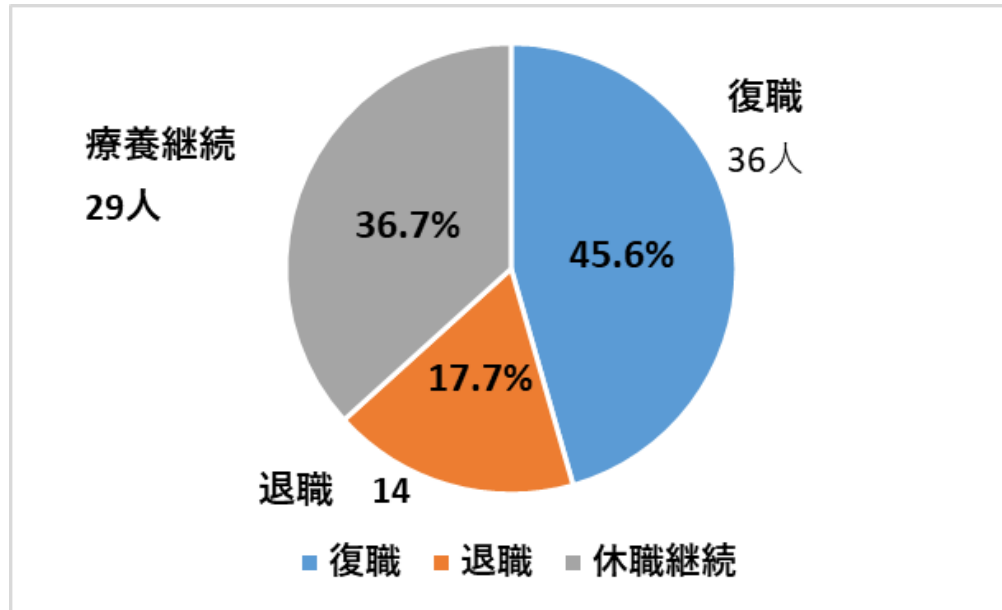


群馬県教職員の現状（発病のきっかけ、休職後の経過等）

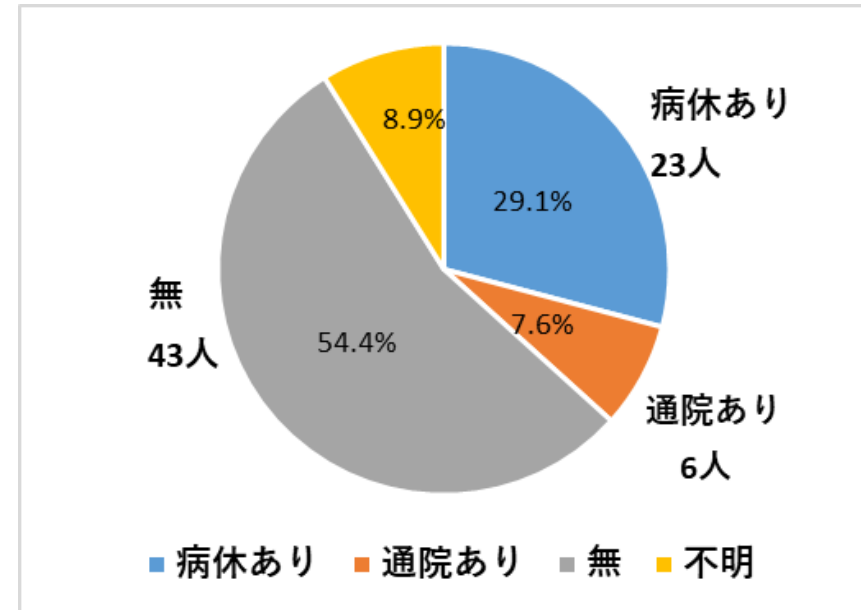
○精神疾患発病のきっかけ（R4年度）

職務に関する事項					個人的事項			不明
新任・転勤	担当業務の変更	児童生徒対応	保護者対応	職員間の問題	家族	身体病気	他	
21人	20人	18人	11人	11人	7人	12人	11人	10人
26.6%	25.3%	22.8%	13.9%	13.9%	8.9%	15.2%	13.9%	12.7%

○休職後の経過（令和4年度）



○過去の療養状況（令和4年度）



第3次心の健康づくり計画が施行されました。

○心の健康づくり計画とは？

①労働安全衛生法第70条の2第1項の規定から策定



健康の保持増進のための指針の公表等

第七十条の二 厚生労働大臣は、第六十九条第一項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

【関係項目】労働安全衛生法第六十九条（健康教育等）

事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない。



- ・「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（H18.3策定、H27.11.30改正）に基づく「心の健康づくり計画」として策定。
- ・事業者である県教育委員会として、同法第六十六条の10（心理的な負担の程度を把握するための検査等）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する。
- ・平成30年3月に策定した「群馬県教育関係職員第2次心の健康づくり計画」の推進期間が令和4年度で終了することから、令和5年度から令和9年度の5年間を新たな推進期間とする「群馬県教育関係職員第3次心の健康づくり計画」を策定。

第2次計画と第3次計画の違い

○第2次心の健康づくり計画の主な注力事項

- (1)メンタルヘルス事業のPR
- (2)教職員の心の健康状態の把握
- (3)実践的な情報提供
- (4)ストレスチェック事業の有効活用



○第3次心の健康づくり計画から追加された注力事項

- (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結果分析を分析し、フィードバックや研修に反映する。
- (2)実践的な研修及び情報提供の充実(継続)
アンケート結果等の意見や希望、課題傾向から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、情報発信等を行う。
- (3)セルフケアの促進
環境変化やストレスに対して対応するための知識や対処法、自己管理に努めることができるように情報発信や研修等を行う。また、心と体の健康は密接に関係するため、生活習慣改善や健康保持・増進対策を推進。
- (4)ラインによるケアの強化
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ない職場支援
- (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
復職後の支援体制の充実や二次不調者を作らない職場支援(業務見直し、応援体制整備、他職員対応)。

職員のSOS～発見編～

①メンタル不調が起こりやすい職員の特徴

- ・真面目 ・努力家 ・気遣いができる ・優しい
- ・他人に頼るのが苦手 ・仕事を抱え込みやすい

教職員の特徴に該当。
教職員は性格上、メンタル不調を発症しやすい！

- ・結婚、妊娠、出産、子の受験、介護等ライフイベントが複数重なった職員
 - ・ライフイベントと、職場での環境が変わった職員
- (例: 仲のよい職員が異動してしまって相談相手がいない、研修主任などの別の役割を任されるようになった等)

②メンタル不調が起こりやすい時期

【個人】

- ・新規採用として働き出した初年度(特に6月～9月)
- ・勤続年数3～5年時の異動後
- ・異動のあった5～6月(勤続年数不問)

【職場全体】

- ・管理職が変わった年(特に校長、教頭の両方)
- ・多数の職員が異動になり、相談相手がいなくなったり、自身が中心に動くことが増えた。

③メンタル不調の前兆

- ・昨年度の同じ時期と比較して、「口数が減った」「活気がない」「表情が乏しい」「仕事を抱えるようになった」
- ・仕事のミスが増える ・遅刻や欠勤が増えた ・身だしなみに無頓着になる等
- ・残業が多い、または増えた

特に睡眠の不調は
メンタル不調の要因の代表！

職員のSOS～対応編～

①声かけ

- ・違和感を覚えたら声をかけてみましょう。その際、関係構築ができている場合は「様子が以前と違うように思う、体調が優れないのではないかと心配している。よければ話を聞かせてほしい」等声かけを行うと話のきっかけとなりやすいでしょう。
- ・異動直後で関係構築ができおらず、元々の性格なのか、メンタル不調を来しているのか詳細が分からない場合は、まずは挨拶や声かけなどを行い、関係構築に努めましょう。

②見守り

- ・声をかけても「大丈夫です」「何もありません」等言われた場合、一度は深掘りせず「何かあったら相談してください」と伝えましょう。
- ・声かけ後、2週間以上経っても状況が改善しない、または悪化の傾向がある場合は、再度声かけを行うか、管理職に協力を仰ぎましょう。



③メンタルヘルス相談や医療機関への受診勧奨

- ・本人が困っていることを話してくれる場合は、傾聴しましょう。自身だけでは対応が難しい場合、(自傷他害の可能性のある、業務上の配慮が必要等)本人の許可を得て管理職に相談しましょう。
- ・医療的な措置が必要な場合は医療機関を進めることも大切です。受診を渋ったり、本人が困っていないと主張する場合はメンタルヘルス相談等の案内、健康診断の面談の際、学校産業医に相談するなど受診への足がかりとなります。

職員のSOS～復職後対応編～

①「復職＝治癒」ではない！「寛解」状態であることを忘れずに！

- ・復職時は「日常生活を支障なく送ることができる」レベルであり、自分中心のスケジュールを組んでいる状態です。
- ・復職後は、「学校行事や生徒たち中心」となり、他人中心のスケジュールに合わせていかなければいけません。療養中は感じなかった負荷を急激に感じ、再発のリスクが高くなります。
- ・復職後半年～1年以上治療は継続します。「復職＝受診・内服が全く必要ない」わけではありません。



②「配慮」と「特別扱い」が一緒にならないために

- ・復職後「病気だったので配慮されて当たり前」と本人が勘違いしてしまう場合があります。
- ・これは本人の要望を鵜呑みにしたり、配慮に期限を設けない場合に発生する可能性があります。
- ・復職時の配慮については、「主治医と相談して本人に必要なことをすり合わせながら、職場でできること、できないことを明確にする」「今の配慮はいつまでで、配慮を変更する際は本人と話し合い、徐々に負荷をかけることを明確にする」など伝え方や決め方に注意が必要です。

③他の職員の陰性感情に注意

- ・他の職員が本人に対して「復職したのになんで治療が必要なんだ」「いつまで甘えているんだ」「なんで代わりにやらずにちゃいけないんだ」等の言葉を投げかけてしまう場合があります。これらの感情を「陰性感情」と言います。
- ・これらは「復職＝治癒」「期間の見えない配慮の維持」等、「精神疾患やその治療について知識がない」等により生まれる場合があります。本人に許可を取りつつ、周囲の職員に周知することで、陰性感情を減らすことができます。
- ・本人が周囲の職員への周知を渋る場合、周知しないことで生じるデメリットを伝えることも重要です。

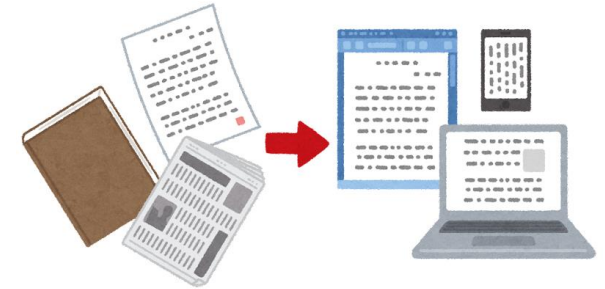
！養護教諭の皆さん 自分の心と体、気を付けましょう！

①養護教諭がメンタル不調に陥りやすい要因

- ・専門知識が求められ、職場での理解者が少ない
- ・ICTの急速な変化による保健室業務の増加
- ・不登校問題等児童・生徒及び家庭の問題の増加
- ・メンタル不調を抱える職員のフォロー等(複数同時対応)

【例】・産育休明けの長期休暇明け、業務多忙により発症

- ・子のライフイベント(入学、受験、就職等)と自身の職務的負荷が重なり発症
- ・自身の体調不良に加え、両親の介護・死別が重なり発症



②メンタル不調を抱えないために気を付けたいこと

- ・養護教諭を含む教職員は感情労働です。時に自身の感情とは真逆の感情を表面に出して対応する「感情的不協和音」が生じます。感情的不協和音は自身の中に過重な負担をかけやすく、それが長期的に続くと職場から離れても職場のことが頭から離れず、ずっと仕事をしているのと同じ状況になります。
- ・また、メンタル不調者からの相談や児童・生徒及び家庭の問題は負の感情に触れやすく、それらに巻き込まれて自分の感情や思考が狭まったり、気分の落ち込みが生じることも少なくありません。
- ・自身の気持ちを切り替える方法の確認(お茶を飲む、勤務終了時車の中や自宅の前で深呼吸する等)、自身の相談先を3つ以上つくる(家族、職場の同僚、友人等)、ストレス解消方法を複数持つ等工夫をしましょう。



共済組合の相談事業にLINE相談が加わりました！

事業名	心ほっとサポート@公立学校共済
事業内容	LINEを使用したメンタルヘルス相談(主に心の不調に関する相談事業であり、DVやハラスメント等に対する相談は取り扱わない。)
相談開始日	令和5年12月2日(土)
相談日	毎週土曜日から月曜日まで(祝日・年末年始を含む)
受付時間	18時00分から22時00分まで(4時間)
対象者	組合員(既存の相談事業とは異なり被扶養者を含まない)
相談員	公認心理師、臨床心理士等の有資格者やSNSメンタルヘルス相談経験を有する者

ご利用の流れ

1. 心ほっとサポート@公立学校共済のLINEを友達追加
2. 画面の二次元コードから友達追加
3. 相談する
4. 相談を受ける
5. 相談を受ける

健康相談事業

ひとりで悩まず、LINEで気軽に相談してみませんか

心ほっとサポート@公立学校共済

《心ほっとサポート@公立学校共済》は、教育現場で働くみなさんのメンタルヘルス相談窓口です。「心の専門家」の公認心理師・臨床心理士等が、親身になってあなたの悩みにお応えします。

対象者 公立学校共済組合の組合員の方

相談日 毎週 **土・日・月曜日**
(祝日・年末年始も受け付けます)

受付時間 18:00～22:00 仕事後でもOK

友だち追加してね！

まずは友だち追加から

LINE QRコード: @kobottoyosai_mh

ご利用の流れは裏面をご覧ください

悩みごと・心配ごとは抱え込まずに、まず相談

LINE相談受付時間外は、電話相談等をご利用ください。

電話・面談メンタルヘルス相談 ☎ 0120-783-269 月～土曜日 10:00～22:00(※祝日・年末年始を除く)

※面談の予約もできます(予約受付は20時まで)

Web相談(こころの相談) URL <https://www.mh-c.jp/> ログイン番号: 783269 (24時間受付)

※臨床心理士が3営業日以内を目標に個別にメールで回答

公立学校共済組合

2023.12

【おまけ】 労働安全衛生法改正に伴う動きについて

①令和6年4月1日から労働安全衛生法が改正されます。

労働安全衛生法における化学物質規制に関する施行令等の一部が改正されます。
すでに一部の改正については令和4年度から施行されており、主に工業高等学校で実施しています。
今後、令和6年4月1日からの改正部分については、福利課でも確認中のため、
改めて通知予定です。

②金属アーク溶接に関する新事業(R3.4.1～)

- ・溶接ヒューム濃度測定及び再測定(測定等告示※第1条)
- ・換気風量の増加、その他等必要な措置(特化則第38条の21第1項、第3項)
- ・特定化学物質作業主任者の選任(特化則第27条、第28条)
- ・特殊健康診断の実施等(R3.4.1～)(特化則第39条～第42条)
- ・呼吸用保護具の選択・使用、フィットテストの実施(特化則第38条の21第2項～第8項)

マスクフィットテスト実施中

機械科等の先生方にマスクの着用が適切か確認する検査を実施中です。
令和5年度は福利課が実施方法等を周知しながら実施していますが、令和6年度以降は各該当校で検査機器を郵送して実施予定です。



R5年度末～R6年度初めにかかる労働安全衛生報告等業務一覧

年度	実施月	通知時期 （予定）	業務名（予定）	業務内容	提出期限 （予定）	提出方法
R5	2月	2月中旬 （依頼済）	職員定期健康診断実施状況報告 （健診結果報告）	令和5年度に定期健診・ドックを受診した職員の状況を報告していただきます。また、自費等で受診した職員がいた場合は別途様式にて結果報告もお願いいたします。	R6.3.8	メール （提出用エクセル ファイル添付）
	3月	R6.1.30	令和5年度産業医職務実施報告書 （安全衛生委員会実施報告書 最終報告）	令和5年度に実施した安全衛生委員会実施報告書の最終提出期限となります。同時に、令和5年度に産業医が勤務した回数と内容を提出いただくものになります。	R6.3.15	<u>メール</u> （様式にて 報告）
		2月中旬 （依頼済）	令和6年度定期健康診断日程希望調査	令和6年度の定期健康診断の日程希望を回答していただきます。胃検診実施の有無や駐車場確保などの回答も併せてお願いいたします。	R6.3.15	メール （提出用エクセル ファイル添付）
		3月中～下旬	令和6年度B型肝炎感染予防対策事業の日程等について	令和6年度B型肝炎予防事業（B型肝炎ワクチン接種）の対象者の事前確認です。正式通知は新年度に発出予定ですが、回答期限が短いため、前年度に事前予告しております。	R6.4.5	<u>メール</u> （提出用エ クセルファイル添 付）
			令和6年度特定業務従事者健康診断の日程について	令和6年度特定業務従事者健診（寄宿舍指導員で宿直業務に月平均4回以上従事する職員対象）の事前予告です。B型肝炎と同様に正式通知は新年度に発出します。	R6.4.5	<u>メール</u> （提出用エ クセルファイル添 付）
			令和6年度県立学校産業医の推薦について（依頼）	令和6年度産業医の推薦依頼。正式通知は新年度4月に送付しますが、例年回答期限が1週間以内と短いため、前年度に事前予告しております。	R6.4.5	<u>メール</u> （専用様式 送付予定）
			令和6年度県立学校安全衛生管理者（推進者）の報告について（依頼）	令和6年度衛生管理者（推進者）の報告をお願いするものです。正式通知は新年度4月に送付しますが、産業医の推薦同様回答期限が短いため、前年度に事前予告しております。	R6.4.5	<u>メール</u> （専用様式 送付予定）
			令和6年度特定業務従事者健診及びB型肝炎感染予防事業会場調整	例年特定業務従事者健診とB型肝炎抗体検査の実施会場として、一部学校の会議室等をお借りしています。令和6年度もお願いできればと考えております。	未定	<u>メール</u> ※調整の場合、 電話も使用
R6	4月	3/31発送 （HPには3月中旬掲載・メール連絡予定）	令和6年度人間ドック事業の申込について	検診機関で各種検査を行うことにより、生活習慣病等の早期発見を図り組合員及び会員の健康管理に役立てます。また、当該年度40歳以上の共済組合員については、「特定健康診査を含む人間ドック」として、高齢者の医療の確保に関する法律に基づき特定健康診査を本事業内で併せて実施します。	R6.4.12	<u>R6年度から電子申請に変更。詳細は実施通知と共に送付予定。要確認。</u>
		4月上旬	長時間労働等による健康障害防止対策実施状況報告の提出	時間外労働が80・100時間を超えた職員数や産業医面談を行った職員数、所属で取り組んでいる長時間労働対策について回答をお願いいたします。	R6.4.19	郵送（提出用様式添付）
		4月上旬	特定業務（金属アーク溶接等作業）健康診断の実施について	金属アーク溶接等作業に従事する職員のうち、対象者（常時従事する職員、常時従事しないが健診を希望する職員）の報告をお願いいたします。	R6.4.26	メール
	5月	5月上旬	喫煙対策実施報告書の提出	喫煙者数、所属で取り組んでいる喫煙対策について回答をお願いいたします。	R6.5.20	メール又はFAX （提出用様式添付）
		5月上旬	定期健康診断申込者取りまとめ	職員定期健康診断を受診する職員情報のとりまとめと提出をお願いいたします。	R6.6.7	メール（提出用エ クセルファイル添 付）