

# 千葉県教育委員会 メンタルヘルスプラン

(令和3年度～7年度)

令和3年3月  
千葉県教育委員会

## 目 次

I	メンタルヘルスプランの位置づけ .....	P 1
II	メンタルヘルスプラン改訂の背景（現状と課題） .....	P 2
III	メンタルヘルスプランの基本的な考え方 .....	P 4
	（1）メンタルヘルス対策の基本的な考え方	
	（2）「3つの予防段階」（心の健康レベル）	
	（3）「4つのケア」	
	（4）推進上の留意点	
IV	メンタルヘルス対策の推進 .....	P 7
	（1）重点的な推進事項	
	①予防的な取組の推進	
	②ストレスチェック制度の取組の推進	
	③復職支援の取組の推進	
	（2）メンタルヘルス対策の具体的な内容	
	①一次予防 ・心の健康の保持増進	
	②二次予防 ・心の不健康な状態への早期対応	
	③三次予防 ・円滑な職場復帰と復帰後の再発防止	
	<<職場復帰支援の流れと主な内容>>	
	（3）メンタルヘルス対策の体系	
	（4）評価指標	
V	メンタルヘルス対策の推進体制 .....	P 14
	（1）各課の役割	
	（2）メンタルヘルス対策を推進するための組織と役割	
	（3）職場におけるメンタルヘルス対策の推進体制	
VI	個人のプライバシー及び不利益取り扱いへの配慮について .....	P 18
	（1）メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮	
	（2）心の健康に関する情報を理由とした不利益な取り扱いの防止	
VII	相談窓口等の紹介 .....	P 19

（巻末）ストレス自己診断表

## I メンタルヘルスプランの位置づけ

この「千葉県教育委員会メンタルヘルスプラン」(以下「メンタルヘルスプラン」という。)は、労働安全衛生法に基づき平成18年3月に厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持推進のための指針」(平成27年11月改訂)において、事業者が策定することが必要とされた「心の健康づくり計画」として平成22年3月に策定したものです。

また、千葉県教育委員会では、平成30年度に「働き方改革推進本部」を設置するとともに、同年9月には「学校における働き方改革推進プラン」(令和元年5月・令和2年3月及び令和3年3月一部改定)を策定し、学校における業務改善及び教職員の意識改革に取り組んできました。

教職員のメンタルヘルス対策は、学校における働き方改革を推進する上で、同時進行で充実が求められる重要な取組です。これまで千葉県教育委員会では、この「メンタルヘルスプラン」を県教職員のメンタルヘルス対策の基本として、様々な施策を推進してきました。

プランの策定から10年を経て、本県の現状を踏まえた新しいプランを策定し、学校における働き方改革の推進とともに、メンタルヘルスに係る施策の更なる推進に努めます。なお、社会情勢や教職員を取り巻く職場環境の変化が、これまでも増して早くなっていること等を踏まえ、新たな計画期間を令和3年度から令和7年度とし、期間中にも随時、必要に応じて計画の見直しを行います。

対象：県立学校職員

教育庁等職員

実施主体：千葉県教育委員会

計画期間：令和3年度から令和7年度

## Ⅱ メンタルヘルスプラン改訂の背景（現状と課題）

### 国の状況

文部科学省の「公立学校教職員の人事行政状況調査」（以下「人事行政状況調査」）によると、平成30年度に精神疾患により休職した全国の公立学校教員は5,212人（全体の0.57%、前年度比135人増）であり、それ以前の5年間においても5,000人前後で推移しており、大きな改善は見られていません。さらに、一般疾病を含む病気休職者7,949人に占める精神疾患による休職者の割合は平成30年度が65.6%、29年度65.1%、28年度63.0%であり、こちらも大きな変化は見られません。

一方、年代別で精神疾患による休職者の傾向を見ると、平成30年度には20代が770人（H29：721人、H28：634人）、30代が1,340人（H29：1,226人、H28：1,094人）、40代が1,317人（H29：1,291人、H28：1,282人）、50代が1,785人（H29：1,839人、H28：1,881人）と、20～30代の年齢層で顕著に増加傾向が見られます。中央教育審議会の学校における働き方改革特別部会でも、平成30年9月に公表された文部科学省「教員勤務実態調査」の報告書の中で、「年齢が若いほど、性別では男性と比べて女性が、メンタルヘルスの状態は不良となる傾向がみられる。勤務時間が長くなるほど量的負荷、質的負荷が高くメンタルヘルスの状態は不良となる。」と示しています。

また、平成30年に厚生労働省が実施した「労働安全衛生調査」によると、現在の仕事や職業生活に関する事で、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は58.0%（H25：52.3%、H27：55.7%、H28：59.5%、H29：58.3%）であり、その内容としては「仕事の質・量」が全体の59.4%と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が34.0%、「対人関係」が31.3%となっています。

こうした労働者の心の健康と良好な職場環境の保持増進のため、厚生労働省は労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）を基盤とし、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を平成18年3月に策定し、事業場において事業者が講ずるよう努めるべき措置を示しました。さらに平成26年6月に労働安全衛生法が改正され、事業場においてストレスチェック制度が義務化されたことに伴い、平成27年11月に指針を改訂し、同制度の適正な実施と有効な活用が示され、各事業場はこの指針に基づき、基本的な計画を策定し、実施する必要があるとされています。

また、文部科学省では、平成24年1月に「教職員のメンタルヘルス対策検討会議」を設置し、教職員のメンタルヘルスについて原因と課題を整理したうえで、専門的見地から必要な取組を検討することとし、平成25年3月に「最終まとめ」を公表しました。それによると、教職員本人のセルフケア、校長等によるラインによるケア、教職員が心身ともに健康を維持して教育に携わることができるような良好な職場環境、雰囲気醸成等も含めた予防的な取組を推進するとともに、復職支援として、心身の快復状況に加え、業務を滞りなく行えるか等の本人の状況、産業医等の意見等を踏まえて教育委員会において慎重に判断することや、復職時の適切な経過観察、日頃からの職場の雰囲気づくり、校務分掌上の配慮、体制整備・充実が必要であるとされました。

毎年度実施される「人事行政状況調査」の結果に係る留意事項においても、①予防的な取組の推進、②ストレスチェック制度の取組の推進、③復職支援の取組の推進が示されております。

## 県の状況

「人事行政状況調査」によると本県の公立学校職員の状況は次のようになっています。

### 精神疾患による休職者の人数

年度	人数	年度	人数
平成21年度	185人	平成27年度	169人
平成22年度	183人	平成28年度	166人
平成23年度	189人	平成29年度	175人
平成24年度	175人	平成30年度	172人
平成25年度	171人	令和元年度	184人
平成26年度	170人		

精神疾患による休職者は平成28年度までは若干、減少傾向にあったものの、平成29年度以降は増加傾向に転じたと言えます。

また、精神疾患による休職者全体に対しての学校種別の割合は、小学校42.4%、中学校27.9%、高等学校12.8%、特別支援学校16.9%であり、それぞれの在籍者数で割った出現率は、小学校約0.4%、中学校約0.4%、高等学校約0.3%、特別支援学校約0.8%となっており、どの校種においても精神疾患による休職は起こり得る状況です。

また、令和元年度の健康審査会の実施状況から精神疾患で休職に入っている理由として、人事異動の問題、本人の性格の問題、職場の人間関係、仕事上の問題、長時間労働の問題などが挙げられ、複数の要因が重なり合っていると考えられます。

このような現状の中、精神疾患による休職者が減少しないことは、本人とその家族はもちろん、学校教育にも大きな影響をあたえるため、引き続きメンタルヘルス対策の実施に積極的に取り組むことが求められています。

県教育委員会では、毎年度、専門家を交えた「教職員メンタルヘルス推進会議」及び「学校職員安全衛生委員会」を実施し、現状の報告に加え、専門的見地からの意見交換等を行い県教育委員会としての次年度への取組に生かしています。

### Ⅲ メンタルヘルスプランの基本的な考え方

#### (1) メンタルヘルスプランの基本的な考え方

メンタルヘルス不調の背景としては、様々な要因が絡み合っていますが、大きく分けると家庭生活のストレス、職場のストレス、個人の性格などの内的要因があげられます。特に、職場のストレスとしては、厚生労働省「事業場におけるメンタルヘルス対策の取組事例集」によれば長時間勤務の多さ、職場の人間関係、保護者・PTA等への対応等があげられます。

これらのことを踏まえ、県教育委員会では、メンタルヘルス対策を実施するにあたり、職員一人一人が心身ともに健康を保持すること、また、心の健康の不調者に適切な対応ができることを目的に県教育委員会が事業主として行うメンタルヘルス対策の基本方針となる「メンタルヘルスプラン」を策定しています。

職場におけるメンタルヘルスは、「全職員への対応」と「不調者への対応」の大きく2つに分けられますが、全職員への対応を行わないとメンタルヘルス不調者の発生を防ぐことはできず、2つを同時に進めることが重要です。

厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針 平成27年11月30日改正」によると、心の健康づくり計画で定めるべき事項として以下の7点をあげています。

- (1) 事業者がメンタルヘルス対策を積極的に推進する旨の表明に関すること
- (2) 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること
- (3) 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルス対策の実施に関すること
- (4) メンタルヘルス対策を行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること
- (5) 労働者の健康情報の保護に関すること
- (6) 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること
- (7) その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること

本プランは、上記7点を踏まえ、「3つの予防段階」と「4つのケア」を柱として構成し、各予防段階での具体的なケアの内容を明示しました。さらに、支援体制の整備として、安全衛生管理組織に基づく役割と教育庁各課等における役割を明確にした上で、体系図を示し、全体の支援体制がわかるように配慮しました。

また、職場復帰支援対策については、その流れと主な内容を具体的に示しました。

## (2) 「3つの予防段階」(心の健康レベル)

勤務に支障がない程度のストレス状態から深刻な不調へ移行することを避けるため、3つの予防段階において、それぞれ予防策を講じることが大切です。

3つの予防段階	具体的内容
<b>一次予防</b> 心の健康の保持増進	○職員の心身の健康を保持・増進し、職場不適合状態にさせない、あるいはその恐れが生じたときに職場不適合状態に陥ることを回避する。
<b>二次予防</b> 心の不健康な状態への早期対応	○心の不調をはじめとする職場不適合状態に陥った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。
<b>三次予防</b> 円滑な職場復帰と 復帰後の再発防止	○心の不調をはじめとする職場不適合状態のために療養していた職員が職場復帰する際、その円滑な復帰を促るとともに、再び職場不適合状態に陥ることを防止する。復帰後も再発の早期発見、迅速な対応に努める。

## (3) 4つのケア

メンタルヘルス対策は、以下の4つのケアを効果的に推進し、職場環境の改善、不調者への対応、職場復帰に対する支援等が円滑に行われるようにすることが大切です。

4つのケア	具体的内容
<b>セルフケア</b>	○職員自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスに気づき、適切にコントロールをする。
<b>ラインによるケア</b>	○職員と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や職員に対する相談を行う。
<b>職場内の専門家によるケア</b>	○産業医・健康管理医や衛生管理者等が職場のメンタルヘルス対策の提言を行うとともにその推進を担い、職員及び管理監督者を支援する。
<b>外部の相談・医療機関等によるケア</b>	○外部の相談機関や医療機関を活用し、その支援を受ける。

## (4) 推進上の留意点

### ① 心の健康問題の特性

心の健康問題は、すべての職員に関わることであるにもかかわらず、周囲の人々によって理解されにくい問題でもあり、ややもするとその人の人格を否定する形で評価される傾向が強いということを認識する必要があります。

### ② 個人情報の保護への配慮

メンタルヘルス対策を進めるに当たっては、健康情報を含む職員の個人情報の保護及び職員の意思の尊重に留意することが重要です。また、個人情報の保護への配慮は、職員が安心してメンタルヘルス対策に参加できること、ひいてはメンタルヘルス対策がより効果的に推進されるための条件です。特に、相談を受ける側（管理監督者やメンター等）は、相談者の相談内容等を他に伝える必要がある場合は、事前に相談者の承諾を書面で得ておくことが大切です。

### ③ 人事労務管理との関係

職員の心の健康は、体の健康に比較し、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理と密接に関係する要因によって、より大きな影響を受けます。したがって、人事労務管理と連携したメンタルヘルス対策を推進することが重要です。

### ④ 家庭・個人生活等の職場以外の問題

心の健康問題は、職場の問題のみならず家庭・個人生活等の職場外の問題の影響を受けている場合も多くあります。家庭生活の安定・充実を図ることは、結果的に仕事の効率向上にもつながり、ワーク・ライフ・バランス（仕事と私生活の両立）をコントロールすることが重要です。また、性格上の要因等も心の健康問題に影響を与え、これらは複雑に関係し、相互に影響し合う場合が多いことを理解する必要があります。

### ⑤ 職場環境、所属のチームワークの大切さ

様々なトラブルや周囲の多様なニーズに対応するためには、職員一人で対応するのではなく、職員同士が互いに相談し合い、職場全体で問題に対処することが大切で、悩みを話し合いサポートし合えるような職場環境を築くことが必要です。

### ⑥ 職場におけるキーパーソン（メンター）の存在

メンタルヘルス対策の推進責任者は、管理監督者ですが、実際には職場の人間関係づくりを進め、相談窓口等になるキーパーソン的な役割を担う職員に負うところが大きくあります。管理監督者は、職員の中から、相談者が仕事上のことで迷ったり、悩んだりしたときに相談に乗るメンターを複数指名しておくことが望ましいです。メンターは、日常の会話等を通じた継続的な支援（メンタリング）を行うことにより、職員の自発性や自立性を促すことが重要です。



## Ⅳ メンタルヘルス対策の推進

### (1) 重点的な推進事項

#### ① 予防的な取組の推進

メンタルヘルス対策において最も重要となるのは、個々の教職員が、普段から心の健康状態を良好に保つことです。そのため、予防的な取組を様々な角度から推進していくことが必要です。

これまでに実施してきた各研修会による理解促進、啓発資料「こころさわやかに」の継続的な配布等に加え、SNSによるものを含む様々な相談窓口の周知、人事評価に係る面接やストレスチェック制度の積極的な活用を促します。

研修については、個人向けとして、ストレスそのものや対処法等への理解、職種による固有のストレス等に関する理解の促進に向けた内容の充実を図ります。また、管理監督者向けとして、新任管理職を対象とした「教職員メンタルヘルス研修会」を開催し、職員の心身の健康の保持増進、メンタルヘルス不調初期の対応や職種に応じた対応の仕方等を主な内容とした研修を体系化し、より実践的な学びが得られるようにします。

さらに、年間を見通して、心の健康に不調が見られる傾向が高い時期に取組を重点化するなど、職場の実情にあった対策を推進します。

#### ② ストレスチェック制度の取組の推進

労働安全衛生法に基づき、事業者は心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが義務付けられています。（職員数50人未満は努力義務）。職員にストレスへの気付きを促すとともに、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることで、職員のメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）を図ることを目的としています。

結果は直接職員本人に通知されますので、まずは本人が自身のストレスの状態を理解します。その結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があるとされた場合に、本人からの申出により、医師の面接指導を実施します。

また、ストレスチェックの結果の集団分析およびその結果を踏まえた職場環境改善は、本制度の目的である一次予防推進のための重要な対策です。県教育委員会では、各職場におけるストレスチェックの集団分析の結果について、管理職との面談等の機会を生かし、情報提供するとともに衛生委員会の活性化など職場環境改善への助言等を行います。

#### ③ 復職支援の取組の推進

心の健康問題で療養休暇や休職（以下「休職等」という。）をしていた職員が円滑に職場に復帰し、業務が継続できるようにするためには、休職等の開始から職場復帰及び復帰後のフォローアップの各段階における支援が重要です。特に、復帰前の職場リハビリテーションを実施するに当たっては、「職場復帰支援プラン」を策定し、職場の支援体制の整備を図ります。（P11に「職場復帰支援の流れと主な内容」を掲載）また、復帰後も勤務状況や疲労の様子等の観察を行い、再発の早期発見と迅速な対応に努めます。

## (2) メンタルヘルス対策の具体的な内容

### ① 一次予防（心の健康の保持増進）

#### ア セルフケア

- ・睡眠や休養等による心身の疲労回復、適度な運動や趣味等を取り入れた心身の健康の保持増進を図る。
- ・定期的に「ストレス自己診断表」（巻末に掲載）を活用したストレス度のチェックを行い、自身の心の健康状態を把握する。（気づき、早期発見）
- ・ストレスチェックを活用し、客観的なストレス要因分析を自身の仕事や生活に生かす。
- ・ストレスチェックにより高ストレス者と診断された場合には、医師による面談を活用するなど、自身のストレス要因について、客観的な助言を得てストレス要因の解消に努める。
- ・職場における労働時間、働き方等の自己管理を行い、ストレス要因の軽減・除去に努める。（ストレスマネジメント）
- ・良好な人間関係をつくり、友人やメンター等の支援を得て、職場や家庭の悩み等ストレス要因の早期解決を図る。
- ・メンタルヘルスに関する研修会等へ積極的に参加する。

#### 〈県教育委員会のメンタルヘルス対策事業の活用〉

- ・メンタルヘルス研修会への参加
- ・ハラスメント相談窓口の活用
- ・啓発資料「こころ さわやかに」「ストレス自己診断表」の活用
- ・年代層別悉皆研修会におけるメンタルヘルス講習の受講
- ・「こころの健康相談」の活用（教育庁職員のみ）

#### イ ラインによるケア

- ・職場の良好な人間関係づくりに努め、日頃から気軽に周囲に相談したり、情報交換し  
たりすることができる快適な職場環境をつくる。→メンターの指名
- ・管理職により、人事評価に係る面談時等を活用し、定期的に職員的心身の健康状態を  
確認する機会を設ける。
- ・管理職は、特に校内で一人、又は少数で職務にあたる教職員の職務や心身の健康状態  
の把握に努め、必要なケアを行うよう努める。
- ・衛生委員会等で、ストレスチェックの集団分析結果の検討等を行うことにより、職場  
環境等の改善に努める。
- ・4月～6月にかけて療養休暇を取得する者の数が増える傾向にあることから、その期  
間を中心に、各校において「メンタルヘルス対策強化期間」を設け、各校の実情に沿  
ったメンタルヘルス対策を強化して実施する。（例：メンターとの面談、校内研修 等）
- ・メンタルヘルス対策に関する研修会の実施や情報提供を行う。
- ・管理職対象のメンタルヘルス研修会や相談事業を活用する。

〈県教育委員会のメンタルヘルス対策事業の活用〉

- ・管理職対象メンタルヘルス研修会への参加
- ・管理職対象面接相談の活用

**ウ 職場内の専門家によるケア**

- ・職場巡視を実施し、職場環境等の評価・改善等に関して、管理監督者へ意見を述べる。
- ・健康障害防止のため、不調者や長時間労働者に対する面接相談を実施する。
- ・専門的な立場から情報の収集及び提供、助言及び指導等を行う。

**エ 外部の相談・医療機関等によるケア**

- ・職員に対する相談等に応じる。

〈公立学校共済組合が実施するメンタルヘルス対策事業〉

- ・カウンセラー等による電話・面談メンタルヘルス相談
- ・24時間WEB相談「こころの相談」
- ・教職員こころの健康相談
- ・SNS相談（チャット相談）

**② 二次予防（心の不健康な状態への早期対応）**

**ア セルフケア**

- ・「いつもとちがう」自分に気づき、自発的な相談を行う。
- ・管理監督者やメンター等に心の不調を相談する。
- ・外部医療機関へ早期に受診し、早期治療に努める。

**イ ラインによるケア**

- ・管理監督者やメンター等は、日頃から研修等により、心の不調者の早期発見と適切な対応に関する知識を深め、気軽に相談に応じる。
- ・疲労の蓄積や不調を訴える職員に対して、産業医・健康管理医による面接指導を実施し、必要に応じて外部医療機関等への受診を勧める。この際、本人に選択させることが望ましい。
- ・ストレスチェックの集団分析結果を活用し、職場環境の改善を行い、職場におけるストレス要因の軽減に努める。

**ウ 職場内の専門家によるケア**

- ・管理監督者の要請により、不調者の面接相談を実施し、必要に応じて外部医療機関等の情報提供や受診を勧める。

**エ 外部の相談・医療機関等によるケア**

- ・職員に対する相談や治療を行う。

〈公立学校共済組合が実施するメンタルヘルス対策事業〉

- ・カウンセラー等による電話・面談メンタルヘルス相談
- ・24時間WEB相談「こころの相談」
- ・教職員こころの健康相談
- ・SNS相談（チャット相談）

### ③ 三次予防（円滑な職場復帰と復帰後の再発防止）

#### ア セルフケア

- ・主治医、家族、管理監督者等と相談しながら、職場に復帰できるような生活習慣を確立する。
- ・主治医の指導に基づいた継続的な治療を受ける。職場リハビリテーションの進め方を確認し、円滑に職場に復帰できるよう準備する。

#### イ ラインによるケア

- ・職場復帰のための環境整備を行う。
- ・職場リハビリテーションを円滑に実施するため、本人、家族、主治医等との連絡調整を行う。
- ・本人、家族、主治医等と相談しながら、職場復帰支援プランを作成する。
- ・復帰後も、再発の兆候がないか観察を行い、早期発見に努める。
- ・症状の再発が見られる場合には、職場内の専門家や外部の相談・医療機関等と連携し迅速に対応する。

#### ウ 職場内の専門家によるケア

- ・本人や管理監督者等から職場復帰に関する相談に応じる。
- ・復帰後も再発の兆候の把握に努め、再発が見られる場合には、関係者・機関等と連携し、迅速に対応する。

#### エ 外部の相談・医療機関等によるケア

- ・必要に応じて、本人の経過観察を行う。
- ・復帰後に再発の兆候が見られる場合、速やかに治療を再開する。

## 《職場復帰支援の流れと主な内容（休職取得者）》

### 〈ステップ1〉 休職等の開始及び期間中のケア

管理監督者は、職員が休職する場合は、必要な手続きについて口頭または書面で説明する。

また、職員が休職中に安心して療養に専念できるよう、不安や悩みの相談先の紹介や休職中の保障に関する事、職場復帰支援に関する事などの情報提供を行うとともに、本人の了解を得て治療中も主治医と連携を図ることが大切である。

### 〈ステップ2〉 主治医による職場復帰の判断

管理監督者が、休職中の職員から職場復帰の意思が伝えられたときは、主治医による職場復帰が可能である旨の診断書の提出を求める。診断書には、就業上の配慮に関する主治医の具体的な意見が記載されていることが望ましいことから、必要に応じて、管理監督者は本人の同意を得た上で、産業医・健康管理医に連絡し、慎重に精査するなど、職場における業務遂行能力等について、主治医に意見を述べることもある。

### 〈ステップ3〉 職場復帰の判断と職場リハビリテーションの実施

管理監督者は、職場リハビリテーションの実施状況を評価し、あわせて休職中の職員及び主治医、家族等の意見を適切に収集し、総合的に判断することが大切である。

なお、職場復帰に当たっては、管理監督者が本人や家族及び主治医と連携し、「職場復帰支援プラン」を作成すること。

また、作成に当たっては、以下の項目について検討すること。

- ① 管理監督者による業務上の配慮（業務内容の変更や就業制限など）
- ② 産業医・健康管理医による医学的見地からみた指導・助言
- ③ 職場復帰に際して、職員自らが責任を持って行うべき事項の確認

### 〈ステップ4〉 最終的な職場復帰の決定

人事労務担当者は、健康審査会の判定を受け、最終的な職場復帰の決定を行う。

### 〈ステップ5〉 職場復帰後のフォローアップ

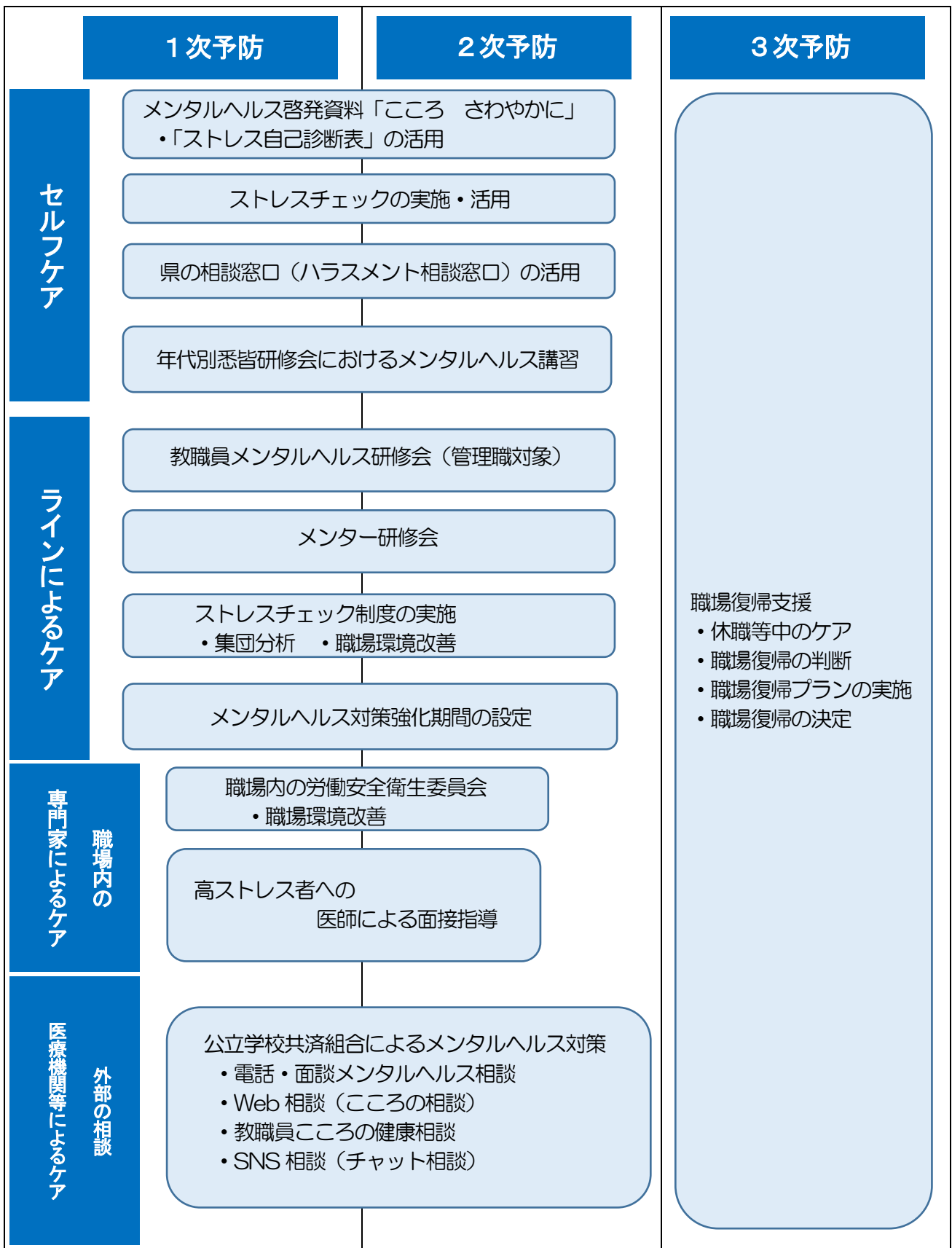
職場復帰後は、管理監督者による経過観察と支援のほか、産業医・健康管理医による定期的なフォローアップが必要である。フォローアップに当たっては以下の点に留意すること。

- ① 同僚への対応、職場の人間関係への配慮
- ② 保護者・児童生徒への対応
- ③ 勤務状況、疲労の様子、職場の人間関係など再発の兆候の観察
- ④ 症状の再発の早期発見と迅速な対応

## 《療養休暇取得者の職場復帰支援》

療養休暇取得者の職場復帰に向けた支援については、上記の休職取得者に係る職場復帰支援の流れの中で、特に〈ステップ1〉〈ステップ2〉〈ステップ5〉に記載の内容を実施するものとし、支援にあたっては慎重かつ丁寧な対応を行う。

### (3) メンタルヘルス対策の体系



#### (4) 評価指標

推進事項及び具体的な推進策が効果的に実施できているかを評価するため、県立学校においては、以下のとおり評価指標を設定します。

	目標項目	令和元年度	目標値
1	ストレスチェック受検率 (%)	97.4%	95%以上を維持する。
2	ストレスチェック総合健康リスク※1	99.0	97.0以下を維持する。
3	精神疾患による休職者数の対教育職員割合 (%) ※2	0.52%	0.5%以下を維持する。

※1 「仕事の量的負担・コントロール度」「職場のサポート（上司・同僚）」について、全国平均値を100とした場合の、全県立学校の総合健康リスク平均値

※2 文部科学省「公立学校教職員の人事行政調査」における「精神疾患による病気休職者の推移（教育職員）」に係る数値のうち、「対教育職員数割合 (%)」に示される数値であり、当該年度の5月1日現在の教育職員数に対する、当該年度中に精神疾患を理由に休職している教育職員（新規・継続を含む）の割合

#### [参考]

##### ①ストレスチェック受検率（全県立学校平均）

	確定値					目標値
年度	H28	H29	H30	R1	R2	~R7
割合	93.9%	94.1%	94.4%	97.4%	93.0%	95%以上

##### ②ストレスチェック総合健康リスク（全県立学校平均）

	確定値					目標値
年度	H28	H29	H30	R1	R2	~R7
値	97	96	99	99	90	97以下

##### ③精神疾患による休職者数の対教育職員割合

	確定値				未確定	目標値
年度	H28	H29	H30	R1	R2	~R7
割合	0.43%	0.48%	0.49%	0.52%	未確定	0.5%

## V メンタルヘルス対策の推進体制

メンタルヘルス対策について、県立学校職員は学校安全保健課を中心に、教育庁等職員は福利課を中心に支援の充実を図ります。

また、各所属においては、職員の労働安全衛生の一環として、総括安全衛生管理者の指揮の下、支援体制を充実していくこととします。

一方、職員の心の健康は、職場環境等に大きく影響を受ける場合があることから、人事労務管理との連携が重要となります。人事労務の担当課は、管理監督者との十分な連携のもと、適正な人事配置等に配慮するものとします。

### (1) 各課の役割

	所 属	役 割 等
県立 学 校 職 員	教育総務課 教職員課	○人事労務を管理し、適正な人事配置等に配慮する。 管理監督者(校長)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休職の発令等を行う。 ○ハラスメント相談窓口を設け、相談体制を整備する。
	学習指導課	○教職員の研修全般を企画・運営し、教員の資質向上を図るための支援を行う。
	児童生徒課	○弁護士等の専門家等からなる「学校問題解決支援チーム」を設置し、学校を支援する。
	学校安全保健課	○教職員を対象としたメンタルヘルス研修会を企画・運営し、メンタルヘルスに対する意識の高揚と啓発に努める。 ○学校労働安全衛生に関する業務を担当し、職場環境の改善や過重労働による健康障害の防止対策等を行う。 ○健康審査会(神経・精神部会)を運営し、管理監督者や休職者に対して、必要な支援を行う。 ○教職員の職場復帰支援の体制を整備するとともに、復職及び復職後の支援を行う。
教育 庁 等 職 員	教育総務課	○人事労務を管理し、適正な人事配置等に配慮する。 ○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休職の発令等を行う。
	福利課	○労働安全衛生に関する業務を担当し、メンタルヘルス対策の知識の普及啓発に努める他、長時間労働等による健康障害の防止対策を行う。 ○心の健康の相談窓口を設置し、相談体制を整備する。 ○精神疾患により、休職または療養休暇を取った職員が職場に復帰しようとする時、希望する職員に職場復帰支援及び復職後の支援を行う。 ○精神疾患により、休職した職員が復職を申し出た時、産業医及び専門医で構成する健康審査会を開催し、復職の可否について適正な審議を得る。

※県教育委員会は、公立学校共済組合と連携を図り、メンタルヘルス対策の充実を図る。



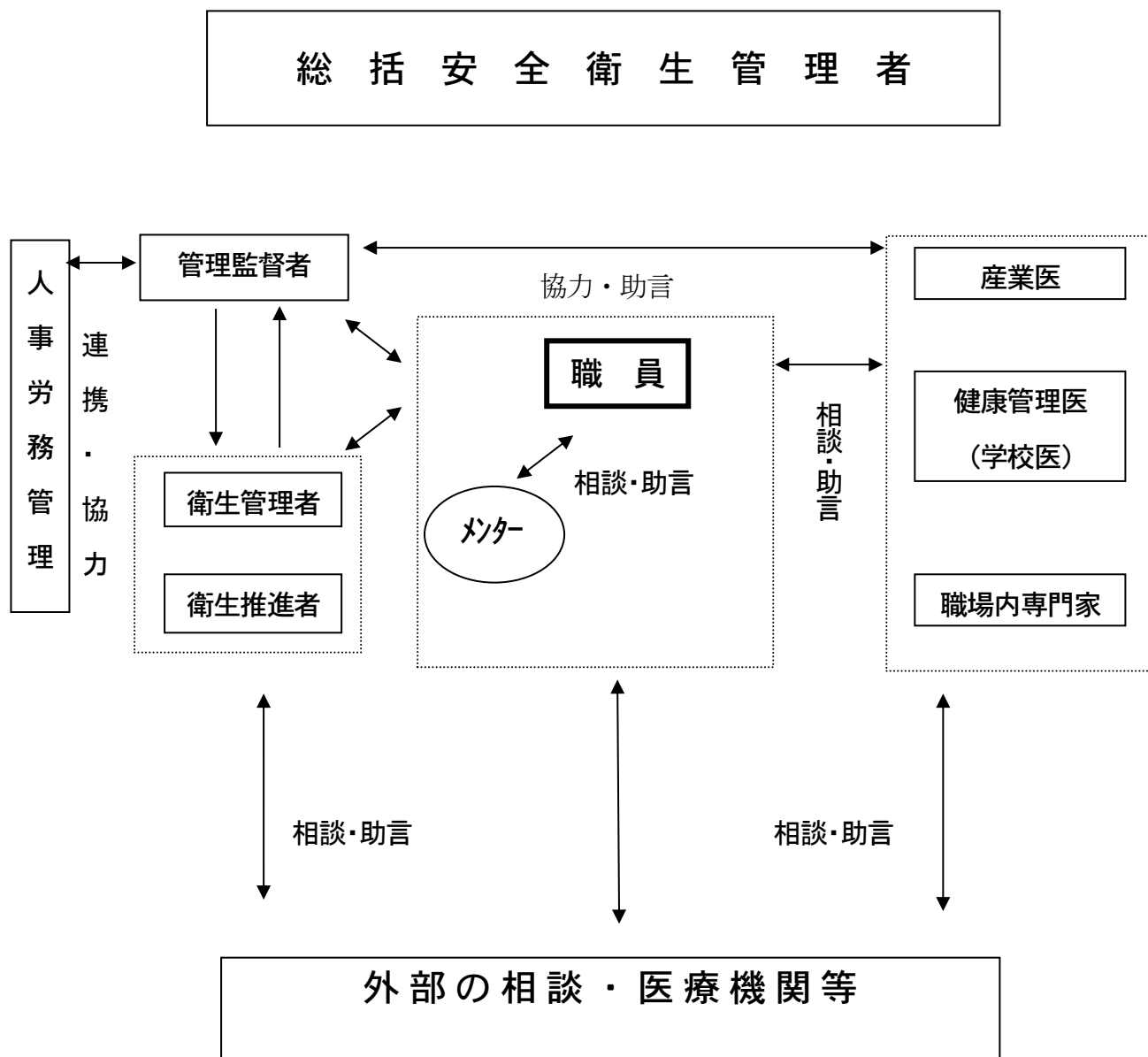
## (2) メンタルヘルス対策を推進するための組織と役割

	委員会等	役 割
県立学校職員対象	学校職員安全衛生委員会	○県立学校における職員の健康障害の防止や健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関する事項を調査審議する。 (学校安全保健課)
	衛生委員会	○各所属における職員の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。 (県立学校)
	千葉県公立学校職員健康審査会	○県教育委員会の附属機関として、職員の健康状態について審査する。 (学校安全保健課)
	教職員メンタルヘルス推進会議	○職員のメンタルヘルス（心の健康）に関する問題についてその実態を把握し、原因・背景を分析するとともに、対応策について検討する。 (学校安全保健課)
教育庁等職員対象	教育庁等衛生委員会	○教育庁等職員の健康障害の防止や健康の保持増進を図るため、基本的な対策に関することを調査・審議する。 (福利課)
	各所属の衛生委員会	○各所属における職員の健康障害の防止や健康の保持増進を図るため、基本対策に関することを調査審議する。 (職員 50 人以上の所属)
	千葉県教育庁等職員健康審査会	○精神疾患により休職した教育庁等職員が復職するに当たり、その可否について審査する。 (福利課)

### (3) 職場におけるメンタルヘルス対策の推進体制

職名等	役割						
総括安全衛生管理者 (企画管理部長・校長)	職員の健康の保持増進等に関する業務を統括管理し、メンタルヘルス対策の責任者となる。 メンタルヘルスプランに基づき、組織的、計画的な対策を実施する。						
管理監督者 (課等の長・校長・事務長)	メンタルヘルスプランを推進するための中心的役割を果たし、職員に対しメンタルヘルス対策に関する知識の普及啓発を行う。また職員の状況を日常的に把握し、職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善に努める。さらに、心の不調により休職した職員が復職しようとする場合、職場復帰支援を行う。						
職場内の専門家	<p>セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう職員及び管理監督者に対する支援を行うとともに、具体的なメンタルヘルス対策の実施に関する企画立案、外部相談・医療機関等とのネットワークの形成やその窓口となることなど、メンタルヘルスプランの実施に当たり、専門的な役割を担う。</p> <table border="1" data-bbox="247 963 1412 1624"> <tbody> <tr> <td data-bbox="247 963 587 1227">           産業医・健康管理医         </td> <td data-bbox="587 963 1412 1227">           ア. 専門的な立場からセルフケア及びラインによるケアを支援し、情報の提供、助言及び指導を行う。            イ. 就業上の配慮が必要な場合は管理監督者へ意見を述べる。            エ. 長時間労働者等に対する面接指導等を実施する。            オ. 専門的な相談対応が必要な場合は、外部医療機関等との連絡調整に専門的な立場から関わる。         </td> </tr> <tr> <td data-bbox="247 1227 587 1473">           衛生管理者            衛生推進者         </td> <td data-bbox="587 1227 1412 1473">           ア. 管理監督者、産業保健スタッフ等との連携により教育研修の企画及び実施をする。            イ. 職場環境等の評価と改善を行う。            ウ. セルフケア、ラインによるケアを支援し、メンタルヘルスに関する相談ができる体制づくりを行う。            エ. 必要に応じ、外部医療機関等との連絡調整に当たる。         </td> </tr> <tr> <td data-bbox="247 1473 587 1624">           人事労務管理            スタッフ         </td> <td data-bbox="587 1473 1412 1624">           管理監督者だけでは解決できない職場配置、人事異動等の人事労務管理が心の健康に及ぼしている具体的な影響を把握し、適切な人事配置等に配慮する。         </td> </tr> </tbody> </table>	産業医・健康管理医	ア. 専門的な立場からセルフケア及びラインによるケアを支援し、情報の提供、助言及び指導を行う。 イ. 就業上の配慮が必要な場合は管理監督者へ意見を述べる。 エ. 長時間労働者等に対する面接指導等を実施する。 オ. 専門的な相談対応が必要な場合は、外部医療機関等との連絡調整に専門的な立場から関わる。	衛生管理者 衛生推進者	ア. 管理監督者、産業保健スタッフ等との連携により教育研修の企画及び実施をする。 イ. 職場環境等の評価と改善を行う。 ウ. セルフケア、ラインによるケアを支援し、メンタルヘルスに関する相談ができる体制づくりを行う。 エ. 必要に応じ、外部医療機関等との連絡調整に当たる。	人事労務管理 スタッフ	管理監督者だけでは解決できない職場配置、人事異動等の人事労務管理が心の健康に及ぼしている具体的な影響を把握し、適切な人事配置等に配慮する。
産業医・健康管理医	ア. 専門的な立場からセルフケア及びラインによるケアを支援し、情報の提供、助言及び指導を行う。 イ. 就業上の配慮が必要な場合は管理監督者へ意見を述べる。 エ. 長時間労働者等に対する面接指導等を実施する。 オ. 専門的な相談対応が必要な場合は、外部医療機関等との連絡調整に専門的な立場から関わる。						
衛生管理者 衛生推進者	ア. 管理監督者、産業保健スタッフ等との連携により教育研修の企画及び実施をする。 イ. 職場環境等の評価と改善を行う。 ウ. セルフケア、ラインによるケアを支援し、メンタルヘルスに関する相談ができる体制づくりを行う。 エ. 必要に応じ、外部医療機関等との連絡調整に当たる。						
人事労務管理 スタッフ	管理監督者だけでは解決できない職場配置、人事異動等の人事労務管理が心の健康に及ぼしている具体的な影響を把握し、適切な人事配置等に配慮する。						
外部の相談・医療機関等	メンタルヘルス対策に関して専門的な知識を有する機関として、相談者の支援を行う。外部相談機関は、職員が相談内容を職場に知られることを望まないような場合に活用することが効果的である。 また、必要に応じ、職員の心の健康の不調への対応や、職場復帰支援等のために、本人の了解を得た上で職場内の専門家との連携を図る。						

【図1 支援体制の体系図】



## VI 個人のプライバシー及び不利益取り扱いへの配慮について

### (1) メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮

メンタルヘルス対策を進めるにあたり、健康情報を含む職員の個人情報（以下「個人情報」という）の保護に配慮することは極めて重要であり、その取得、保管、利用等については特に適切に取り扱うことが必要です。このため、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及び指針、千葉県個人情報保護条例等の法令や規程等により適切に実施することとします。

- 職員の個人情報を医療職、家族等から取得する場合は、使用目的を職員に明らかにし、職員の同意を得るように努めます。併せて、職場内産業保健スタッフが個人情報を所属長や医療機関等の第三者に提供する場合も、原則職員の同意を得るように努めます。ただし、職員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時は、この限りではありません。
- ストレスチェックの結果についても、職員の同意がない限り、所属長に提供しないこととします。
- 産業医等産業保健スタッフが必要に応じて行う所属長等への情報提供は、健康管理か就業上の措置に必要な最小限とするとともに、適切に加工した状態で提供します。
- 個人情報の取り扱いについては、守秘義務が課されている医師や産業保健スタッフのほかにも情報を扱う者がいることから、県教育委員会で取扱規程を作成する方法により取り決めを行い、それに沿って取り扱うこととします。

### (2) 心の健康に関する情報を理由とした不利益な取り扱いの防止

メンタルヘルス対策等を通じて職員の心の健康に関する情報を把握した場合、その情報はその職員の健康確保に必要な範囲で利用されるべきであり、その情報を基にその職員に対して不利益な取り扱いを行わないようにします。